

قسم : علم النفس  
تخصص : إرشاد وتوجيه

### مذكرة ماستر تحت عنوان

الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشار التوجيه والتقييم  
والإدماج المهني و علاقتها بالإختيار المهني للمتربصين  
دراسة ميدانية : بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بن طبال  
سليمان -تبسة-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D إشراف الأستاذ(ة):

• مشير أحلام

• موايعية نجاح

• رامي إزدهار

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
الشافعي بلهوشات	أستاذ محاضر أ	رئيسا
مشير أحلام	أستاذ محاضر ب	مشرفا ومقررا
ميهوب نور الدين	أستاذ محاضر أ	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية 2023 / 2024



## الشكر و العرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين، نحمده ونشكره جزيل الشكر، الذي هدانا إلى طريق العلم والعمل، ومن علينا بنعمه وفضله. قال الله تعالى في محكم التنزيل: "وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ" ﴿التوبة: 105﴾.

في هذه اللحظة التي نخط فيها حروف الشكر والعرفان، نتوجه إلى أستاذتنا الفاضلة الدكتورة [مشير أحلام]، التي كانت لنا خير مرشد ومعين، وصاحبة الفضل الكبير في إتمام هذا العمل. جزاها الله عنا خير الجزاء وبارك في علمها وعملها.

كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى المستشارة [بونيف منى] على مجهوداتها وتفانيها في عملها ومساعدتنا في كل خطوة حتى النهاية، إضافة إلى كافة أساتذة قسم علم النفس بجامعة تبسة، الذين لم يبخلوا علينا بعلمهم وخبراتهم، وكانوا لنا خير عون وسند في رحلتنا العلمية. ولا يسعنا في الختام إلا أن نشكر كل من كان لنا دعماً وسنداً، من أصدقاء وزملاء، وكل من ساهم ولو بكلمة طيبة أو دعوة صادقة.

وشكراً لله وحمدًا، أولاً وآخراً، ونسأله التوفيق والسداد في كل خطوة نخطوها، إنه ولي ذلك والقادر عليه.

وصلى الله وسلم على نبيينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

## إهداء

الحمد لله حباً و امتناناً. ماكنت لأفعل هذا لولا فضل الله، فالحمد لله على البدء والختام...  
أهدي هذا النجاح أولاً إلى نفسي الطموحة ثم إلى كل من سعى معي لإتمام هذه المسيرة دتم  
لي سنداً.

وإلى من قال فيهما الرحمان: ﴿وَخَفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا  
رَبَّيْنِي صَغِيرًا﴾

[الإسراء: 24]

الى من كلله الله بالهيبة والوقار إلى من أحمل إسمه بكل فخر، إلى من حصد الاشواك عن  
دربي ليمهد لي طريق العلم بعد فضل الله. ما انا فيه اليوم يعود الى "ابي". الرجل الذي سعى  
طوال حياته لكي يكون أضل منه "ابا الغالي " حفظك الله.  
إلى الداعمة الأولى بحياتي إلى من علمتني الأخلاق قبل الحروف إلى الجسر الصاعد بي إلى  
الجنة إلى نور عيني وقوتي في الحياة "يما الحبيبة " متعكي الله بالصحة والعافية.  
إلى مصدر قوتي، أرضي الصلبة وجداري المتين، إلى من مدت أياديهم لي في أوقات ضعفي،  
إلى من يشجعوني ويذكروني بمدى قوتي واستطاعتي، ويومنونوا بشجاعتي مهما ضعفت، إلى من  
شد الله الله بهم عضدي فكانوا خير معين (إخواتي واخواتي)  
ولا أنسى، رفقاء الروح الذين شاركوني خطوات هذا الطريق، إلى من وقفوا بجانبني كلما أوشتك  
أن أتعثر (نجاح قلبي،اشجان،ميّار.....)  
وأخيراً من قال "انا لها نالها " وانا لها إن ابت رغماً عنها اتيت بها.

رامى إزدهار

## إهداء:

ثم تخرّجت.. وما كنت لأفعل لولا أنّ الله مكّنني..

فالحمد لله حين البدء وعند الختام..

هذا العمل بالأمس حلماً واليوم حقيقة..

أهدي هذا العمل إلى من قال الله تعالى في حقهما: ﴿وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا ۖ إِمَّا يَبُلُغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٌ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا

كَرِيمًا﴾ [الإسراء: 23].

أفأنا أمامكما بخطوات الفخر والإعتزاز..

أمي وأبي..

عماد الحياة ونور الدرب..

بكما أصبحت اليوم ما أنا عليه..

عندما ألقيت البذور في تربتي.. كنتما رعاة الفلاح..

أمي وأبي..

أنتما بداية الحكاية ونهايتها..

إلى رفيقات الدرب نور العيون..

﴿إزدهار الروح، أشجان القلب وميار العمر﴾

وإلى من كانوا خلال السنين العجاف سحاباً ممطراً..

وكانوا ضوءاً في ظلام الأيام..

وكانوا أملاً في لحظات اليأس..

أنا ممتنة..

نجاح موايعية

## ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة علاقة الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني بالاختيار المهني للمتربصين، لكن قبل هذا وجب التعرف على واقع وطبيعة الخدمات الإرشادية المقدمة، إضافة إلى الكشف عن الارتباط بين الخصائص الشخصية (السن، الجنس والحالة الاجتماعية) والاختيار المهني للمتربصين، حيث تمت الدراسة الميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني طبال سليمان -تبسة- . وقد بلغت عينة الدراسة (50) متربص ومتربصة وتم الإعتماد على المنهج الوصفي.

وجاءت هذه الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية:

ما هو واقع الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني في المعهد الوطني؟ هل هناك ارتباط بين الخدمات الإرشادية (النمائية، الوقائية والعلاجية) والاختيار المهني للمتربصين؟ هل هناك ارتباط بين (الجنس، السن والحالة الاجتماعية) والاختيار المهني للمتربصين؟

تمت الإستعانة في هذه الدراسة بأداة المقابلة مع مستشارة التوجيه والتقييم والإدماج المهني ومجموعة من الأسئلة تم طرحها على المتربصين، من أجل الإجابة على أسئلة الدراسة والتحقق من صحة فرضياتها، حيث تمت المعالجة الإحصائية بالأساليب التالية: معامل تشيبرو ومعامل لامدا. وقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية:

- تقوم مستشارة التوجيه والتقييم والإدماج المهني بمهامها المختلفة بتقديم خدمات إرشادية (نمائية، وقائية وعلاجية) للمتربصين رغم الصعوبات التي تحول دون تقديم هذه الخدمات الإرشادية.
- هناك ارتباط موجب متوسط بين الخدمات الإرشادية النمائية والاختيار المهني للمتربصين.
- هناك ارتباط موجب ضعيف إلى متوسط بين الخدمات الإرشادية الوقائية والاختيار المهني للمتربصين.
- هناك ارتباط موجب ضعيف إلى متوسط بين الخدمات الإرشادية العلاجية والاختيار المهني للمتربصين.
- هناك ارتباط موجب ضعيف إلى متوسط بين الجنس والاختيار المهني للمتربصين.
- كما تم الإستنتاج من خلال النتائج المتوصل إليها بأن السن والحالة الاجتماعية لا ترتبط بالاختيار المهني للمتربصين.

**Abstract:**

The study aimed to determine the relationship between the guidance services provided by the career guidance, assessment, and integration counselor and the vocational choice of the trainees. However, before this, it was necessary to understand the reality and nature of the guidance services provided, in addition to revealing the correlation between personal characteristics (age, Gender, and social status) and the vocational choice of the trainees. The field study was conducted at the National Institute of Vocational Training, Tabbal Suleiman – Tebessa. The study sample consisted of 50 trainees, and the descriptive method was used.

This study aimed to answer the following questions:

What is the reality of the guidance services provided by the career guidance, assessment, and integration counselor at the National Institute?

Is there a correlation between (developmental, preventive and therapeutic) guidance services and the vocational choice of the trainees?

Is there a correlation between (gender, age and social status) and the vocational choice of the trainees?

In this study, the interview tool was used with the career guidance, assessment, and integration counselor, and a set of questions were asked to the trainees to answer the study questions and verify the validity of its hypotheses. The statistical analysis was performed using the Chi-square coefficient and the Lambda coefficient. The study resulted in the following findings:

The career guidance, assessment, and integration counselor performs her various tasks and provides guidance services (developmental, preventive, and therapeutic) to the trainees, despite the difficulties that hinder the provision of these guidance services.

There is a moderate positive correlation between developmental guidance services and the vocational choice of the trainees.

There is a weak to moderate positive correlation between preventive guidance services and the vocational choice of the trainees.

There is a weak to moderate positive correlation between therapeutic guidance services and the vocational choice of the trainees.

There is a weak to moderate positive correlation between gender and the vocational choice of the trainees.

The results also concluded that age and social status are not correlated with the vocational choice of the trainees.

فهرس المحتويات

شكر و عرفان

اهداء 01

اهداء 02

ملخص الدراسة باللغة العربية

ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الاشكال

مقدمة: ..... أ

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

1-الإشكالية: ..... 4

2-فرضيات الدراسة: ..... 7

3-أهمية الدراسة: ..... 8

4-أهداف الدراسة: ..... 8

5-أسباب الدراسة: ..... 8

6-مفاهيم الدراسة: ..... 9

7-الدراسات السابقة: ..... 11

الفصل الثاني: مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني

تمهيد: ..... 22

1-التطور التاريخي للتكوين المهني في الجزائر: ..... 23

2-مراحل التوجيه في قطاع التكوين المهني بالجزائر: ..... 25

3-القانون الأساسي لسلك التوجيه في مؤسسات التكوين المهني: ..... 28



- 4- الحاجة إلى مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني: ..... 32
- 5- خصائص مستشار التوجيه والإرشاد المهني : ..... 34
- 6- المهارات الواجب توفرها في مستشار التوجيه والإرشاد المهني ومهامه: ..... 35
- 7- الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه والإرشاد المهني: ..... 36
- خلاصة الفصل: ..... 39

### الفصل الثالث: الخدمات الإرشادية

- تمهيد: ..... 41
- 1- الحاجة إلى الإرشاد النفسي: ..... 42
- 2- أنواع الخدمات الإرشادية: ..... 46
- 3- أهداف الخدمات الإرشادية: ..... 45
- 4- خصائص الخدمات الإرشادية: ..... 46
- 5- مناهج الإرشاد النفسي: ..... 47
- خلاصة الفصل: ..... 60

### الفصل الرابع: الإختيار المهني

- تمهيد: ..... 62
- 1- أهداف الإختيار المهني: ..... 63
- 2- أهمية الإختيار المهني: ..... 63
- 3- أسس إختيار الفرد لمهنته: ..... 64
- 4- نظريات الإختيار المهني: ..... 65
- 5- العوامل المؤثرة في الإختيار المهني: ..... 77
- خلاصة الفصل: ..... 82

### الفصل الخامس: الإطار المنهجي للدراسة

- تمهيد: ..... 84

88	1-مجالات الدراسة:
85	2-الدراسة الإستطلاعية:
88	3-منهج الدراسة:
91	4-عينة الدراسة:
97	5-أدوات الدراسة:
98	6-الأساليب الإحصائية المستخدمة:

### الفصل السادس: عرض وتفسير نتائج الدراسة

100	تمهيد:
101	1-عرض النتائج المتعلقة بتساؤلات الدراسة:
126	2-تفسير ومناقشة النتائج:
132	3-إستنتاج عام:
133	4-مقترحات وتوصيات:
136	خاتمة:
139	قائمة المصادر والمراجع:

فهرس الجداول:

الصفحة	العنوان
20	الجدول رقم (01): يوضح تقاطع الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة
84	الجدول رقم (02): يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس
86	الجدول رقم (03): يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب التخصص المهني
90	الجدول رقم (04): يوضح توزيع العينة حسب الجنس
91	الجدول رقم (05): يوضح توزيع العينة حسب التخصص المهني
93	الجدول رقم (06): يوضح توزيع العينة حسب السن
94	الجدول رقم (07): يوضح توزيع العينة حسب الحالة الإجتماعية
109	الجدول رقم (08): يوضح البيانات الخام لارتباط الخدمات الإرشادية النمائية بالإختيار المهني للمتربصين
111	الجدول رقم (09): يوضح قيم ج لكل خلايا جدول الارتباط بين الخدمات الإرشادية النمائية والإختيار المهني للمتربصين
112	الجدول رقم (10): يوضح البيانات الخام لارتباط الخدمات الإرشادية الوقائية والإختيار المهني للمتربصين
113	الجدول رقم (11): يوضح قيم ج لكل خلايا جدول ارتباط الخدمات الإرشادية الوقائية والإختيار المهني للمتربصين
115	الجدول رقم (12): يوضح البيانات الخام لارتباط الخدمات الإرشادية العلاجية والإختيار المهني للمتربصين
116	الجدول رقم (13): يوضح قيم ج لكل خلايا جدول ارتباط الخدمات الإرشادية العلاجية والإختيار المهني للمتربصين
117	الجدول رقم (14): يوضح البيانات الخام لارتباط الجنس والإختيار المهني للمتربصين
118	الجدول رقم (15): يوضح قيم ج لكل خلايا جدول ارتباط الجنس والإختيار المهني

	للمتربصين
119	الجدول رقم (16): يوضح البيانات الخام لارتباط السن والإختيار المهني للمتربصين
122	الجدول رقم (17): يوضح البيانات الخام لارتباط الحالة الإجتماعية والإختيار المهني للمتربصين

فهرس الأشكال:

الصفحة	العنوان
73	الشكل رقم (01): يوضح العلاقة بين الأنماط بشكل سداسي لستة أنماط شخصية أو البيئات المهنية لهولاند
91	الشكل رقم (02): يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس
92	الشكل رقم (03): يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب التخصص المهني
94	الشكل رقم (04): يوضح توزيع العينة حسب الجنس
95	الشكل رقم (05): يوضح توزيع العينة حسب التخصص المهني
96	الشكل رقم (06): يوضح توزيع العينة حسب السن
97	الشكل رقم (07): يوضح توزيع العينة حسب الحالة الإجتماعية

مقدمة

## مقدمة:

إن موضوع التكوين المهني من المواضيع الهامة والمستمرة في جذب اهتمام الأوساط العلمية المختلفة، نظرًا لكونه يتقاطع مع العديد من العلوم مثل علم النفس، علم الاجتماع والإقتصاد، ويعتبر التعليم المهني وسيلة لاكتساب المعرفة والخبرة العلمية والعملية وتطبيقها في مجموعة متنوعة من المجالات الحرفية والمهنية، كما يوفر هذا النوع من التعليم للمتربصين فرصة الدخول إلى سوق العمل بناءً على تخصصاتهم وأهميتها في السوق. فيعتبر الخيار الأمثل للذين يرغبون في الاندماج بسرعة في عالم الشغل دون الإستمرار في مسار دراسي طويل، كما يعد مناسباً للأفراد الذين يهدفون إلى إنشاء مشاريعهم الخاصة.

وجاءت الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني لتوفير الدعم والإرشاد للمتربصين، حيث تساعد هذه الخدمات في توجيههم نحو اختيارات التكوين المهني المناسبة لميولهم واهتماماتهم، وتقديم المشورة بشأن الخطط الوظيفية والمهنية المستقبلية بناءً على معرفتهم ومهاراتهم، ويمكن أن ترتبط الخصائص الشخصية للفرد (كالجنس، السن والحالة الاجتماعية) باختياره المهني بشكل ملحوظ، فعلى سبيل المثال، قد يرتبط سن الفرد بنوع الوظائف التي يفضلها؛ حيث قد يميل الشباب إلى المهن التي توفر فرصًا للتطور والنمو السريع، بينما قد يفضل الأفراد الأكبر سنًا الوظائف التي تتميز بالإستقرار والأمان. كذلك يمكن أن ترتبط الحالة الاجتماعية باختيار المهنة، حيث قد يبحث المتزوجون عن وظائف تتيح توازنًا أفضل بين العمل والحياة الأسرية وهذا قد يختلف عما يفضله الأعزب وغيره. بالإضافة إلى ذلك، قد يرتبط الجنس بالخيارات المهنية مما يؤدي إلى اتجاه الرجال والنساء نحو مسارات وظيفية تتماشى مع التوقعات المجتمعية التقليدية.

ولقد إنصبت دارستنا الحالية لتحديد ما إذا كان هناك ارتباط بين كل من الخدمات الإرشادية (النمائية، الوقائية والعلاجية)، والإختيار المهني للمتربصين في معاهد التكوين المهني كذلك لمعرفة إذا كان هناك ارتباط بين الخصائص الشخصية (كالجنس، السن والحالة الاجتماعية)

والإختيار المهني، وتمت معالجة هذا الموضوع من خلال تقسيمه إلى جانبين: جانب نظري والثاني ميداني.

يضم الجانب النظري أربعة فصول حيث يتضمن الفصل الأول الإطار المفاهيمي للدراسة الذي تناول الإشكالية وطرح التساؤلات وأهمية الدراسة وأهدافها وأسبابها، إضافة إلى مفاهيمها والإشارة إلى الدراسات السابقة، الفصل الثاني تناول مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني والذي تمت الإشارة فيه إلى التطور التاريخي للتكوين المهني ومراحل التوجيه في الجزائر، القانون الأساسي لسلك التوجيه في مؤسسات التكوين المهني، إضافة إلى الحاجة إلى هذا المستشار والخصائص الواجب توفرها فيه ومهاراته ومهامه كما تمت الإشارة إلى الصعوبات التي تواجهه في عمله، وجاء الفصل الثالث المتناول الخدمات الإرشادية، قمنا في هذا الفصل بالتطرق إلى الحاجة إلى الإرشاد النفسي، أهداف الخدمات الإرشادية وأنواعها وخصائصها إضافة إلى مناهج الإرشاد النفسي. جاء الفصل النظري الرابع والأخير الذي تناول الإختيار المهني ليشمل أهدافه وأهميته ونظرياته، وأسس إختيار الفرد لمهنته والعوامل المؤثرة في ذلك. أما بالنسبة للجانب الميداني فقد جاء بفصلين حيث تناولنا الإجراءات المنهجية للدراسة من خلال تناول الدراسة الإستطلاعية ومجالات الدراسة ومنهجها وعينتها وأدواتها كما لا ننسى الأساليب الإحصائية المستخدمة للتحقق من فرضيات هذه الدراسة، أما الفصل السادس والأخير فقد تضمن أولاً عرض نتائج الدراسة المتوصل إليها من الميدان ثم مناقشة وتفسير هذه النتائج في ضوء النظريات والدراسات السابقة، لنصل أخيراً إلى استنتاج عام وتقديم جملة من التوصيات والإقتراحات.



## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

- 1-الإشكالية
- 2- فرضيات الدراسة
- 3-أهمية الدراسة
- 4-أهداف الدراسة
- 5-أسباب الدراسة
- 6-مفاهيم الدراسة
- 7-الدراسات السابقة

## 1-الإشكالية:

في عصر التطور السريع والتقدم التكنولوجي المستمر، أصبح التكوين المهني أمراً حيوياً لضمان تحسين الأداء والإستمرارية في سوق العمل. من خلال توفير موارد بشرية تتمتع بمهارة وكفاءة عالية، تمكنها من مواجهة التغيرات السريعة وتحقيق قيمة مضافة لأي بلد كسبيل لإقتصاد منتج وتنافسي.

الجزائر كغيرها من دول العالم تشهد تحولات إقتصادية، إجتماعية، هامة في العقد الأخير، حيث تعتبر التحديات التي تواجه سوق العمل فيها، وبما في ذلك التشغيل وتنمية الموارد البشرية، ومن أبرز القضايا التي تستدعي اهتماماً دائماً. وهذا ما جعلها تستثمر في التكوين المهني لما له من دور بارز في تعزيز قدرة الأفراد على مواجهة تحديات سوق العمل المتغيرة، وتحقيق التنمية المستدامة ، وذلك من خلال السعي لإنشاء عدد لا بأس به من مؤسسات التكوين المهني، فحسب وزارة التكوين والتعليم المهنيين فإن العدد الكلي لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين (1207)، مؤسسة بإختلاف أنواعها موزعة كالتالي: 830 مركز تكوين مهني / 176 ملحقة بمراكز التكوين المهني والتمهين، 163 معهد متخصص في التكوين المهني / 14 ملحقة للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، 17 معهد للتعليم المهني / 06 معاهد والتعليم المهنيين / 01 معهد وطني للتكوين والتعليم المهنيين. (حصيلة نشاطات قطاع التكوين والتعليم المهنيين لسنة 2020).

فالتكوين المهني هو عملية توفير المعرفة والمهارات اللازمة للأفراد لتنمية مهنية ناجحة ومستقبل وظيفي مستمر. وتشمل هذه العملية توجيه الأفراد نحو مجالات معينة، وتوفير التدريب اللازم لتطوير المهارات والقدرات الفنية والإدارية، بمشاركة عدة أطراف من بينهم مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني، وهو الشخص المتخصص والمؤهل علمياً لتقديم مجموعة من الخدمات الإرشادية (النمائية، الوقائية، والعلاجية)، بهدف تحقيق التوافق والصحة النفسية للمتربين، والوصول بهم لكفاءة وفعالية، حيث من خلال الخدمات الإرشادية النمائية يساعد مستشار التوجيه المتربين على تطوير مهاراتهم، قدراتهم، وتنمية جوانبهم الشخصية...إلخ.

أما الخدمات الإرشادية الوقائية تُمكن من تقديم الدعم والإرشاد لتجنب المشاكل المحتملة، بينما تركز الخدمات الإرشادية العلاجية، وعلى إيجاد حلول المشكلات النفسية والمهنية التي يواجهها المتربصون.

تعد الخدمات الإرشادية من المواضيع التي حظيت باهتمام واسع من قبل الباحثين في الكثير من المؤسسات التربوية كالمدارس إذ نجد دراسة **وكسلر (2009)** التي بحثت في تقييم التوجيه والإرشاد النفسي المقدم للطلاب من وجهة نظر معلمي المرحلة الابتدائية والثانوية، ودراسة كل من **بومهراس (2017)** و**ورويبي (2015)**، التي بحثت في الخدمات الإرشادية في المرحلة الثانوية، وغيرها من الدراسات التي ركزت على المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية. وأهملت بشكل كبير الخدمات الإرشادية التي تقدمها مؤسسات التكوين المهني المختلفة. والتي تؤدي دوراً أساسياً في توجيه وتحفيز المتربصين نحو إختيار مساراتهم المهنية وتطوير مهاراتهم للإندماج في سوق العمل، حيث يتمثل واقع الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني في الجهود المبذولة لتوجيه المتربصين وتطوير مهاراتهم المهنية والشخصية، وتحقيق التوافق والصحة النفسية لهم. ومع ذلك، تواجه هذه الخدمات صعوبات عدة تشمل نقص الموارد البشرية المؤهلة، وضغوط العمل الناتجة عن العدد الكبير من المتربصين، ونقص البنية التحتية والتجهيزات اللازمة، وقلة الوعي بأهمية هذه الخدمات بين المتربصين والإدارات. هذه التحديات تؤثر سلباً على جودة وفعالية الخدمات المقدمة، وتعيق تحقيق الأهداف المرجوة من التكوين المهني والإرشاد الوظيفي.

إلى جانب هذه التحديات يعتبر الإختيار المهني إحدى المشكلات البارزة في العصر الحالي نتيجة للعديد من العوامل المعقدة. وهو عملية اتخاذ قرار بشأن المهنة أو المسار الوظيفي الذي سيتبعه الفرد. فسوق العمل يتطور بوتيرة سريعة بفعل التقدم التكنولوجي، مما يؤدي إلى تغيير

في طبيعة الوظائف وظهور وظائف جديدة تتطلب مهارات مختلفة. فهذا التطور يجعل من الصعب على الأفراد التنبؤ بالمسارات المهنية المستقبلية المناسبة. بالإضافة إلى ذلك تتطلب العديد من المجالات الحديثة تخصصات دقيقة ومعرفة متعمقة، مما يزيد من صعوبة اتخاذ قرار مهني مدروس. وأيضاً الضغط الاجتماعي والأسري يلعب دوراً كبيراً، حيث يشعر الكثيرون بضرورة الالتزام بتوقعات العائلة أو المجتمع، وقد يتعارض مع اهتماماتهم وقدراتهم الشخصية. تُضاف إلى ذلك تعدد الخيارات المهنية المتاحة، مما يزيد من حيرة الأفراد ويعزز مشاعر التردد والقلق. فقد تؤثر التحولات الاقتصادية والأزمات المالية على استقرار سوق العمل وفرص التوظيف، مما يزيد من تعقيد عملية الاختيار المهني. إذ يحدد حسن الاختيار المهني للعامل كثيراً من المنافع الاقتصادية، الاجتماعية والنفسية كارتفاع مستوى الفرد وزيادة كفايته وأجره. وقد تكون الخصائص الشخصية (الجنس، السن والحالة الاجتماعية)، لديها علاقة بالاختيار المهني للمترشحين. فيمكن أن يرتبط الجنس بالاختيارات المهنية نتيجة التوقعات الاجتماعية والثقافية المرتبطة بأدوار الجنسين. في بعض الثقافات، فهناك ميول لتشجيع الرجال والنساء على متابعة مجالات مهنية معينة. على سبيل المثال، قد تُشجع النساء بشكل أكبر على الدخول في مجالات مثل التعليم والرعاية الصحية، في حين يُشجع الرجال على العمل في مجالات مثل الهندسة والتكنولوجيا. كما يلعب السن دوراً على الاختيار المهني بناءً على مراحل الحياة المختلفة. فالشباب في بداية حياتهم المهنية قد يكونون أكثر ميلاً لتجربة وظائف مختلفة واكتشاف اهتماماتهم، بينما الأشخاص الأكبر سناً قد يبحثون عن استقرار وظيفي وأمان مالي. كذلك قد يواجه الأشخاص الأكبر سناً تحديات في الانتقال إلى مجالات جديدة بسبب متطلبات التعليم أو الخبرة. ويمكن أن تلعب الحالة الاجتماعية دوراً في اتخاذ القرارات المهنية، فالأشخاص المتزوجون أو الذين لديهم أطفال قد يفضلون الوظائف التي توفر استقراراً مالياً وأوقات عمل مناسبة تتماشى مع مسؤولياتهم العائلية. بينما قد يكون للأفراد غير المتزوجين

مرونة أكبر في اختيار وظائف تتطلب التنقل أو ساعات عمل طويلة. وقد تؤدي هذه العوامل معاً إلى تشكيل القرارات المهنية للأفراد، حيث يتداخل التأثير الشخصي والاجتماعي والثقافي لتوجيه مساراتهم المهنية.

وقد جاءت هذه الدراسة لتحديد الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني، واختبار الارتباط بين المتغيرات التي سبق ذكرها والاختيار المهني كالسن، الجنس والحالة الاجتماعية من خلال التساؤلات التالية:

**س1:** ما هو واقع الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني في المعهد الوطني؟

وتتفرع عنه التساؤلات الفرعية التالية:

- ما طبيعة هذه الخدمات الإرشادية المقدمة في المعهد؟

- ما هي الصعوبات التي تحول دون تقديم هذه الخدمات الإرشادية؟

**س2:** هل هناك ارتباط بين الخدمات الإرشادية النمائية والاختيار المهني للمتربصين؟

**س3:** هل هناك ارتباط بين الخدمات الإرشادية الوقائية والاختيار المهني للمتربصين؟

**س4:** هل هناك ارتباط بين الخدمات الإرشادية العلاجية والاختيار المهني للمتربصين؟

**س5:** هل هناك ارتباط بين الجنس والاختيار المهني للمتربصين؟

**س6:** هل هناك ارتباط بين السن والاختيار المهني للمتربصين؟

**س7:** هل هناك ارتباط بين الحالة الاجتماعية والاختيار المهني للمتربصين؟

2- فرضيات الدراسة:

**ف1:** هناك ارتباط بين الخدمات الإرشادية النمائية والاختيار المهني للمتربصين.

**ف2:** هناك ارتباط بين الخدمات الإرشادية الوقائية والاختيار المهني للمتربصين.

**ف3:** هناك ارتباط بين الخدمات الإرشادية العلاجية والاختيار المهني للمتربصين.

- ف4:** هناك ارتباط بين الجنس والإختيار المهني للمتربصين.  
**ف5:** هناك ارتباط بين السن والإختيار المهني للمتربصين.  
**ف6:** هناك ارتباط بين الحالة الإجتماعية والإختيار المهني للمتربصين.

### 3- أهمية الدراسة:

- تسليط الضوء على الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني .
- فتح مجالات لدراسات أخرى انطلاقاً من نتائج هذه الدراسة.

### 4- أهداف الدراسة:

لكل بحث علمي هدف أو أهداف يحاول الباحث الوصول إليها، وتتلخص أهداف هذه الدراسة فيما يلي:

#### أ- الهدف العام:

- تحديد العلاقة بين الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني والإختيار المهني للمتربصين.

#### ب- الأهداف الفرعية:

- تحديد مدى مساهمة الخدمات الإرشادية في تحسين عملية الإختيار المهني للمتربصين.
- تقديم توصيات لتحسين الخدمات الإرشادية.

### 5- أسباب الدراسة:

- إرتباط الموضوع بتخصص الإرشاد والتوجيه حيث أنه يتناول الخدمات الإرشادية.
- الرغبة الذاتية في البحث عن الموضوع والدراسة الميدانية.
- أهمية الموضوع وقيمه العلمية البالغة.

## 6- مفاهيم الدراسة:

تعريف الخدمات الإرشادية:

-خدمات متخصصة متكاملة متداخلة يقدمها المرشد لتغطي الحاجات الإرشادية للمسترشدين، وتحقيق أهداف البرنامج الإرشادي سواء كانت تربويا أو مهنيا أو إعلاميا... الخ. (أبو زعيزع، 2018، ص. 142).

-تعريف رابطة علم النفس الأمريكية 1986: هي الخدمات التي يقدمها اختصاصيون لتأكيد الجانب الإيجابي بشخصية المسترشد، واستغلاله في تحقيق التكيف لديه واكتساب مهارات جديدة تساعده على تحقيق مطالب التفوق والتكيف مع الحياة. ( أبو أسعد، 2011، ص. 15).

التعريف الإجرائي:

• والمقصود بها في هذه الدراسة الخدمات الإرشادية (النمائية، الوقائية والعلاجية) التي يقدمها مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني للمتربصين.

تعريف الإختيار المهني:

-يقصد بالإختيار المهني عملية تهدف الى اختيار اكثر الأفراد ملائمة للعمل من بين عدة أفراد متقدمين لشغل وظيفة معينة، على أن ينتج فيها أحسن إنتاج، ويكون أكثر رضا عن عمله. (عبد الهادي والعزة، 2014، ص. 28).

-يعرف الإختيار المهني بأنه العملية التي يتم بموجبها اتخاذ القرارات الخاصة باختيار مهنة المستقبل، والإعداد الأكاديمي اللازم للفرد للتخطيط لمستقبله المهني، ويكون ذلك بعد دراسة وتقييم دقيق وشامل لقدراته وميوله واتجاهاته من جهة، والمهنة التي يرغب بها من جهة أخرى. (أبو زعيزع، 2009، ص. 342).

التعريف الإجرائي:

• والمقصود به من خلال هذه الدراسة أنه اختيار المتربص للتخصص المهني من بين عدة تخصصات متوفرة في متناول اختياره.

بعض المفاهيم المرتبطة بالإختيار المهني:

- **التأهيل المهني:** يقصد بالتأهيل المهني هو التوجيه لكل من نقصت قدرته على العمل والإنتاج نتيجة عجز أو عاهة، أو مكتسبة أثناء حياة الفرد، في إثر حادث. فالتأهيل المهني هو معونة العاجز والمعاق على إيجاد عمل يناسبه ويستغل مآلديه من قدرات ومهارات، ثم تدريبه على هذا العمل، وإحاقه به، ومساعدته على التقدم فيه، ومن ثم نستطيع أن نقول أن التأهيل المهني يستدعي إعادة تكييف الفرد من جميع النواحي الجسمية، النفسية، الاجتماعية والاقتصادية وحتى المهنية. (المشعان، 1994، ص. 257).
- **التوجيه المهني:** نقصد بالتوجيه المهني تلك العملية التي يتم بها إختيار أنسب عمل لفرد معين، فلو اتانا فرد يريد التوجيه المهني فأننا سنجد أمامنا العديد من الأعمال التي يمكن ان يعين فيها، لكن من بين هذه الأعمال وجد اعمال أكثر مناسبة له، حيث نتوقع له فيه نجاحاً اكثر، بينما توجد أعمال أقل مناسبة له بحيث نتوقع له فيها فشلاً أكثر، ومن ثم تكون مهمة التوجيه المهني هي معرفة أنسب الأعمال له، وتوجيهه إليها ونصحه بالعمل فيها. (طه، 1983، ص. 80).
- **الانتقاء المهني:** يعرف على انه اختيار المؤسسة العامل الصالح للعمل المتوفر لديها، وصفة الصالح فيها لا تعني فقط الناحية الأخلاقية، وإنما تعني التوافق بين متطلبات العمل وخصائصه مع ما يتصف به المرشح. (كاتبي وسعدا، 2018، ص. 158).
- **التدريب المهني:** هو نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات لدى الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات، والمهارات المهنية، ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات بما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة من القادرين على القيام بأعمالهم بكفاءة ومقدرة عالية عند تولي المسؤوليات التي سوف تستند إليهم. (كاتبي وسعدا، 2018، ص. 176).



### تعريف مستشار التوجيه والإرشاد:

**لغة:** جاء في المعجم الوجيز "المستشار" هو العليم الذي يأخذ رأيه في أمر مهم علمي أو فني أو سياسي أو نحوه، "فالجزر اللغوي الإستشارة تفيد التدخل الإنساني المحض للتأثير الفعال في الوعي قصد تغيير سلوك الفرد". (الوجيز، 2016، ص. 115)

**اصطلاحاً:**

- هو الشخص الذي يقدم النصح والإرشاد حول إختيار الدراسة أو المهنة المناسبة، وكما يساعدهم على التخطيط للمسار المهني الذي ينبغي أن يسلكه الشخص تأسيساً على امكانياته وقدراته و استعداداته. (فنطازي، 2011، ص. 53).

- يعرفه (النجار، 2003، ص. 46) أنه يقوم بمساعدة الأشخاص الآخرين على معالجة شؤونهم أو حل مشكلاتهم الإجتماعية والتربوية.

- هو الشخص جيد فن توظيف معرفته العلمية ومهاراته وخبرته الشخصية لمساعدة الأفراد في التغلب على معوقات نموهم الشخصي، وتحقيق النمو الأمثل لمصادرهم الشخصية وذلك من خلال العلاقة الإرشادية مع المسترشد أو المسترشدين، والمرشد أخصائي معتمد من قبل هيئات أكاديمية ومهنية، وهو المسؤول الأول على العمليات الرئيسية في التوجيه والإرشاد، وله تأثير كبير على الأفراد الذين يتعاملون معه، ولأنهم لا يدركون انه يشعر بمشكلاتهم كما يشعرون بها، وأنه مستعد دائماً لتقديم المساعدة لهم لأن علاقاته واتصالاته اليومية مع هؤلاء المسترشدين تشجعهم على التقرب منه وطلب المساعدة. (المالكي، 2005، ص. 52).

### 7- الدراسات السابقة:

الدراسات السابقة تعتبر أساسية وحيوية في مجالات البحث العلمي بمختلف مستوياتها، حيث تُسهم في إلقاء الضوء على جوانب المشكلة المدروسة، وتحديد موقع الأبحاث السابقة ذات الصلة، وتشكل الأساس الذي تنطلق منه الدراسة الحالية.

### أ- الدراسات السابقة التي تناولت الخدمات الإرشادية:

#### 1- دراسات أجنبية:

دراسة وكسلر (2009): بعنوان "تقييم خدمات التوجيه والإرشاد النفسي المقدم للطلاب من وجهة نظر معلمي المرحلة الابتدائية والثانوية"، والتي اعتمدت على المنهج الوصفي، ومقياس خدمات الإرشاد المدرسي واستمارة المعلومات الشخصية للمعلم على عينة من (204) من معلمي المرحلة الابتدائية والثانوية تم اختيارها من عدد من المدارس بتركيا. وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- يعتقد معلمو المرحلة الابتدائية والثانوية، إن خدمات التوجيه والإرشاد تقوم بالدور المسند إليها في المدارس بنسبة (46%) وأن هناك العديد من الخدمات التي يتم تقديمها للطلاب في التوجيه والإرشاد النفسي وهم من حيث الأهمية وفقا لوجهات النظر المعلمين.

## 2-دراسات عربية:

دراسة فهد إبراهيم القاشي الغامدي (1997): بعنوان "الخدمات الإرشادية وأثرها في الحد من ظاهرة التسرب الدراسي بالمرحلة المتوسطة بمدينة جدة في المملكة السعودية" (أجريت في جامعة الجزائر معهد علم النفس وعلوم التربية)، والتي اعتمدت على المنهج الوصفي، واستبيان الخدمات الإرشادية واستبيان التسرب الدراسي على عينة من (400) تلميذ من تلاميذ المرحلة المتوسطة حين جرى اختيارهم من مدارس جدة وضواحيها. وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- هناك علاقة بين مستوى الخدمات الإرشادية بالمرحلة المتوسطة ودورها الفعال في الحد من ظاهرة الإهدار التربوي والتسرب المدرسي خاصة من وجهة نظر التلاميذ.
- هناك علاقة بين اختلاف وجهة نظر التلاميذ في المراحل الدراسية.
- هناك علاقة بين تفاوت وجهة نظر التلاميذ وأولويات تربيتهم لأهم أسباب التسرب الدراسي في المرحلة المتوسطة.

دراسة محمود سعيد الخولي (2019): بعنوان "الخدمات الإرشادية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى المراهقين لطلبة السنة التحضيرية بجامعة طيبة"، والتي اعتمدت على المنهج الوصفي، مقياس الخدمات الإرشادية ومقياس التوافق النفسي والاجتماعي على عينة من

من (444) طالبا وطالبة تم اختيارهم من طلبة السنة التحضيرية بجامعة طيبة ويتراوح العمر الزمني للطلاب من 18 الى 20 سنة. وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى الدلالة 0.01 بين درجات أبعاد مقياس الخدمات الإرشادية ومقياس التوافق النفسي والاجتماعي.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طلبة السنة التحضيرية في بعد النواحي التوجيهية وبعد النواحي الاجتماعية والسلوكية والدرجة الكلية لمقياس الخدمات الإرشادية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طلبة السنة التحضيرية في بعد التوافق الشخصي وبعد التوافق الأسري وبعد التوافق المجتمعي والدرجة الكلية لمقياس التوافق النفسي والاجتماعي.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطي درجات مقياس الخدمات الإرشادية وابعاده بين طلبة السنة التحضيرية نتيجة اختلاف الموقع المدينة والفروع لصالح طلبة المدينة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين متوسطي درجات مقياس التوافق النفسي والاجتماعي وابعاده بين طلبة السنة التحضيرية نتيجة اختلاف الموقع المدينة والفروع لصالح طلبة المدينة.

### 3-دراسات جزائية:

دراسة حبيبة روبيي (2015): بعنوان "الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلاقتها بفعالية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي"، والتي اعتمدت على المنهج الوصفي، مقياس الخدمات الإرشادية ومقياس فعالية الذات لارلف شفارتزر (تعريب المنصور، 1993) على عينة من (205) تلميذ وتلميذة (15%) من المجتمع الكلي اختيرت بالطريقة العشوائية الطبقية. وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الخدمات الإرشادية (النفسية، اجتماعية، تربوية) المقدمة من طرف مستشار التوجيه وزيادة فعالية الذات.
- كل أنواع الخدمات الإرشادية كانت ضمن المستوى المنخفض.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات في الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير التخصص.
- مستوى فعالية الذات لدى تلاميذ الثالثة ثانوي متوسط.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تلاميذ السنة الثالثة ثانوي في متغير فعالية الذات تعزى لمتغيري الجنس والتخصص.

**دراسة الزهرة بومهراس (2017):** بعنوان "الخدمات الإرشادية المدرسية وعلاقتها بالتوافق الدراسي لدى تلاميذ التعليم الثانوي"، والتي اعتمدت على المنهج الوصفي، مقياس الخدمات الإرشادية المدرسية واستبيان التوافق الدراسي على عينة من (611) تلميذاً تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية.

وتوصلت إلى النتائج التالية:

- إن أبعاد الخدمات الإرشادية المدرسية (النفسية الاجتماعية التربوية و الوقائية) تساهم في التنبؤ في متغير التوافق الدراسي العام.
- إن أبعاد الخدمات الإرشادية المدرسية تساهم التنبؤ بعدد العمل الأكاديمي لمتغير التوافق الدراسي.
- إن أبعاد الخدمات الإرشادية المدرسية تساهم في التنبؤ بعدد العلاقات الاجتماعية لمتغير التوافق الدراسي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي في التوافق الدراسي تبعاً لحالة الإعادة، والحالة الاجتماعية للوالدين والتفاعل بينهما.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي في الخدمات الإرشادية المدرسية تبعاً للجنس والتخصص الدراسي.

ب-الدراسات السابقة التي تناولت الإختيار المهني:

### 1-دراسات أجنبية:

دراسة **Michael Borchert (2002)**: بعنوان "العوامل المؤثرة في عملية الإختيار المهني لدى طلبة المراحل الثانوية"، والتي اعتمدت على المنهج الوصفي، مقياس عوامل الإختيار المهني على عينة من (265) طالبا تم اختيارهم بطريقة عشوائية. أسفرت الدراسة على النتائج التالية:

- عدم وجود ارتباطات بين كل من العوامل البيئية وتأثيرها على الإختيار المهني لدى الطلاب.
- وجود ارتباط بين كل من شخصيات الأفراد والفرص المتاحة في التأثير على عملية الإختيار المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية.
- أوجد الباحث خلال دراسته مجموعة من العوامل الأخرى المؤثرة في الإختيار المهني منها: (الدرجة الاكاديمية، الخبرة، والتدريب الذي يتلقاه الطالب).

### 2-دراسات عربية:

دراسة **الحربي مالح باسمين (2023)**: بعنوان "العوامل المؤثرة على إختيار المسار الوظيفي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في دولة قطر، أطروحة مقدمة لكلية الدراسات العليا لإستيفاء جزء من متطلبات الماجستير في أصول التربية، جامعة الكويت"، والتي اعتمدت على المنهج الوصفي، استبيان العوامل المؤثرة على إختيار المسار الوظيفي على عينة من (207) من المعلمين والمعلمات تم اختيارهم بطريقة كرة الثلج. وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن العوامل المؤثرة على إختيار المسار الوظيفي وفقا لاستجابات عينة الدراسة على الترتيب هي: الثقافة، فالسمات الشخصية، فالأسرة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنسية لصالح غير محددية الجنسية.

• عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى المتغيرات الجنس، والمنطقة التعليمية، والخبرة.

دراسة هاشم فرحان خنجر وإريج حازم مهدي (2018): بعنوان "الاختيار المهني وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة المرحلة الإعدادية"، والتي اعتمدت على المنهج الوصفي، مقياس الاختيار المهني وفقا لنظرية هولاند ومقياس تقدير الذات الزيدي (2009) على عينة من (200) طالب وطالبة اختيرت بطريقة عشوائية. تم التوصل إلى:

• أن العينة لديهم اختيار مهني وتقدير ذات تو دلالة ولا توجد فروق دالة احصائيا بين الذكور والإناث.

### 3-دراسات جزائرية:

دراسة عبايدية أحلام (2007): بعنوان "محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين"، والتي اعتمدت على المنهج الوصفي، استمارة محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين على عينة من (113) طالب وطالبة ومن طلبة علم النفس، و (121) طالب وطالبة من قسم العلوم الطبيعية. توصلت إلى مايلي:

• المتغيرات (الجنس، التخصص، المكانة الإجتماعية والإقتصادية للمهنة، الإتجاهات الوالدية نحو المهن) ما عدا المتغير الرابع تؤثر في اختيار الطالب لمهنة المستقبل، مع الإشارة إلى أن النتائج لا بد أن تؤخذ في إطارها و حسب وجهة نظر الطلبة.

دراسة بوسندل رفيقة ولهتهيت فاطمة (2007): بعنوان "الإختيار المهني وعلاقته بالتوافق المهني (دراسة ميدانية لعينة من عمال المؤسسة الإستشفائية محمد الصديق بن يحيى - جيجل-)"، والتي اعتمدت على المنهج الوصفي، الملاحظة واستمارة استبيان على عينة تبلغ (116) عامل تم أخذهم من مصالح متعددة بالمؤسسة الإستشفائية (مصلحة الإستعجالات، مصلحة الولادات، ومصلحة تصفية الدم والكلية). وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- تتأثر عملية إختيار الفرد المهنته بعدة تأثيرات وعوامل من شأنها أن تتيح له الإختيار الأفضل والمناسب المهنته، إذ يؤثر ميل العامل وشعوره بالفخر تجاه ممارستها بشكل واضح ويزيد من رضاء عن العمل حيث أن معظم الأفراد يختارون المهن التي تحقق لهم أكبر عائد مادي والتي تتيح لهم فرص الترقى، فالحصول على العلاوات والمنح الإضافية والإهتمام بالعمال بتشجيعهم على إنجازاتهم وجهودهم المبذولة في العمل يسهم في توافقهم ورضاهم عن العمل.
- هناك علاقة وطيدة بين اختيار الفرد المهنته وتوافقه المهني، إذ يحدد حسن الإختيار المهني للعامل كثيرا من المنافع الاقتصادية والإجتماعية والنفسية كارتفاع مستوى الفرد وزيادة كفايته وأجره، قدرة العامل على مواجهة مشاكله ومحاولة التغلب عليها بالمقابل ينشأ سوء التوافق المهني ويلحق بذلك أضرار بحالة الفرد كعدم شعوره بالأمن والأمان اللإستقرار علاوة على ذلك ما يعانیه من قلق واضطراب واحباط فتصد بذلك علاقاته الإجتماعية.

#### ج- الدراسات السابقة المشابهة للدراسة الحالية:

دراسة الفوارعة بيان محمد موسى (2017): بعنوان "فاعلية برنامج ارشادي جمعي مهني في تحسين مستوى الاختيار والقرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في مدينة الخليل"، والتي اعتمدت على المنهج التجريبي، وبرنامج إرشادي جمعي مهني على عينة من (40) طالب وطالبة وقسمت هذه العينة إلى مجموعتين تجريبية وضابطة.

- أسفرت النتائج عن وجود تحسن ملحوظ لصالح المجموعة التجريبية التي خضعت للبرنامج الارشادي المهني.

دراسة السواط وصل الله بن عبد الله حمدان (2008): بعنوان "فاعلية برنامج إرشادي سلوكي معرفي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارات الاختيار واتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول ثانوي بمحافظة الطائف"، والتي اعتمدت على المنهج التجريبي، وبرنامج إرشادي سلوكي معرفي على عينة من الطلاب وتم تقسيمهم إلى مجموعتين تجريبية وضابطة.

وأسفرت هذه الدراسة على:

- وجود فروق بين افراد المجموعة التجريبية والضابطة على القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية مما يشير إلى فاعلية البرنامج الإرشادي المستخدم في تحسين مستوى النصح المهني والاختيار المهني والقدرة على اتخاذ القرار المهني.

#### د-نقاط التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والتعقيب عليها:

من خلال الدراسات السابقة التي تم عرضها وعلى اختلاف عيناتها ومكانها وزمانها، إلا أنها تناولت موضوعات متكاملة تخدم نتائج بعضها البعض وتغطي كل دراسة منها جانب من جوانب موضوع الدراسة الحالية المتمثل في علاقة الخدمات الإرشادية بالاختيار المهني.

#### 1- بالنسبة للأهداف:

تنوعت واختلقت هذه الدراسات فهناك دراسة وكسلر (2009) التي هدفت إلى تقييم خدمات التوجيه والإرشاد النفسي المقدم للطلاب من وجهة نظر معلمي المرحلة الابتدائية والثانوية، ودراسة (الغامدي، 1997) هدفت إلى التعرف على الخدمات الإرشادية وأثرها في الحد من ظاهرة التسرب الدراسي بالمرحلة المتوسطة بمدينة جدة في المملكة السعودية (أجريت في جامعة الجزائر معهد علم النفس وعلوم التربية)، واتفقت دراسات كل من (الخولي، 2019) و (رويبي، 2015) و (بومهراس، 2017) في كونها هدفت إلى التعرف على علاقة الخدمات الإرشادية مع بعض المتغيرات المتمثلة في (التوافق النفسي والإجتماعي، فاعلية الذات والتوافق الدراسي).

بينما أتت دراسة (Michael, 2002) بهدف التعرف على العوامل المؤثرة في عملية الاختيار المهني لدى طلبة المراحل الثانوية، وجاءت دراسة (عبايدية، 2007) للبحث في محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، واتفقت دراسات كل من (خنجر ومهدي، 2018) (بوصندل ولهتيهت، 2017) في كونها هدفت إلى التعرف على علاقة الاختيار المهني ببعض المتغيرات وهي (التوافق النفسي، تقدير الذات والتوافق المهني).

وجاءت دراسة (الحربي، 2023) لتبحث في العوامل المؤثرة على إختيار المسار الوظيفي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في دولة قطر



كما تشابهت دراسات كل من (الفوارعة، 2017) و (السواط، 2008) في أنها هدفت إلى التعرف على فاعلية برامج إرشادية لتحسين الإختيار المهني.

### 2- بالنسبة للمنهج:

اتفقت معظم الدراسات في استخدامها للمنهج الوصفي، عدا دراسة (الفوارعة، 2017) و (السواط، 2008) التي اعتمدت على المنهج التجريبي لأنه الأنسب لموضوع دراستهم وهو التحقق من فاعلية برامج إرشادية.

### 3- بالنسبة للأدوات:

تنوعت أدوات هذه الدراسات فمنها من اعتمد على الإستبيانات مثل (الغامدي، 1997) و (عبايدية، 2007) و (الحربي، 2023) و (بوصندل ولهتيهت، 2017) إضافة إلى استخدام الملاحظة.

والدراسات التي اعتمدت على المقاييس هي دراسة (الخولي، 2019) و (Michael, 2002) و (خنجر ومهدي، 2018).

كما اعتمدت بعض الدراسات على المقاييس والإستبيانات معًا كدراسة وكسلر (2009) و (رويبي، 2015) و (بومهراس، 2017).

وتشابهت دراسة (الفوارعة، 2017) و (السواط، 2008) في اعتمادها على برامج إرشادية.

### 4- بالنسبة للعينة:

تشابهت معظم الدراسات في اعتمادها على التلاميذ باختلاف مراحلهم الدراسية (تحضيري، ابتدائي، متوسط وثانوي) إضافة إلى الطلاب الجامعيين، بينما جاءت دراسة وكسلر (2009) التي اعتمدت على معلمي الإبتدائيات كعينة ودراسة (الحربي، 2023) أيضا معلمين، ودراسة ودراسة (بوصندل ولهتيهت، 2017) التي اعتمدت على عمال مؤسسة إستشفائية.

هـ- تقاطع الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:

الجدول رقم (01): يوضح تقاطع الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

الدراسة	الهدف	المنهج	الأدوات	العينة
دراسة وكسلر	-	+	-	-
دراسة الغامدي	-	+	-	-
دراسة الخولي	-	+	-	-
دراسة رويبي	-	+	-	-
دراسة بومهراس	-	+	-	-
دراسة Michael	-	+	-	-
دراسة الحربي	-	-	-	-
دراسة خنجر ومهدي	-	+	-	-
دراسة عبايدية	-	+	-	-
دراسة بوصندل ولهتيهت	-	+	-	-
دراسة الفوارعة	-	-	-	-
دراسة السواط	-	-	-	-

مفتاح الجدول:

(-) : لا تتقاطع الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة.

(+) : تتقاطع الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة.

## الفصل الثاني: مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني

### تمهيد

- 1- التطور التاريخي للتكوين المهني في الجزائر
- 2- مراحل التوجيه في قطاع التكوين المهني بالجزائر
- 3- القانون الأساسي لسلك التوجيه في مؤسسات التكوين المهني
- 4- الحاجة إلى مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني
- 5- خصائص مستشار التوجيه والإرشاد المهني.
- 6- المهارات الواجب توفرها في مستشار التوجيه والإرشاد المهني ومهامه
- 7- الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه والإرشاد المهني

### خلاصة الفصل

## تمهيد:

لقد ظهرت حاجة كبيرة إلى مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني في الآونة الأخيرة على مستوى مراكز ومعاهد التكوين المهني، وذلك لوجود اختلافات كثيرة بين الأفراد من ناحية، والقيم والمهارات وكذلك التوجيهات المهنية، وهنا يأتي الدور الفعال لمستشار التوجيه والإرشاد في مساعدة وتقديم الدعم للأفراد في فهم ذواتهم وتحديد طوحتهم المهنية وتحقيق أهدافهم المهنية، بالإضافة إلى ذلك، يسهم في تسهيل الإدماج المهني، وهذا ما يعزز التكامل الفعال للأفراد في بيئة العمل. وسنتطرق في هذا الفصل إلى التطور التاريخي للتكوين المهني ومراحل التوجيه في الجزائر، و القانون الأساسي لسلك التوجيه في مؤسسات التكوين المهني إضافة إلى الحاجة إلى مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني وخصائصه والمهام الواجب توفرها فيه، كما تطرقنا إلى الصعوبات التي تواجهه.

**1- التطور التاريخي للتكوين المهني في الجزائر:**

تاريخ التكوين المهني في الجزائر يعود إلى فترة الاستعمار الفرنسي وليس إلى ما بعد الاستقلال. بدأ هذا النوع من التعليم في عام 1945 تحت اسم "مصلحة التكوين المهني في الجزائر"، وكان يُدار من قبل الديوان الجهوي للعمل في الجزائر (ORTA). كان الهدف من هذا البرنامج في البداية هو تدريب العمال المهرة في قطاع البناء لتلبية احتياجات فرنسا في إعادة الإعمار بعد الدمار الذي لحق بها أثناء الحرب العالمية الثانية. في عام 1949، تحول التكوين المهني إلى خدمة عامة. وفي عام 1955، وُضع تحت إشراف المصلحة التقنية للديوان الجهوي للعمل الجزائري لتحسين مستوى تدريبي التكوين. بحلول عام 1957، أصبح التكوين المهني جزءًا من الإدارة العامة للنشاط الاجتماعي.

-وفيما يلي عرض موجز لأهم المراحل التاريخية التي مر بها القطاع بعد الاستقلال: (بن براهيم، (2021)، ص ص. 29-31).

**1-1- مرحلة الاستقلال من 1962 إلى غاية 1980:**

ورثت الجزائر عن الاستعمار الفرنسي 25 مركزا يحتوي على 320 فرع متخصص في البناء والأشغال الحرفية لا يستجيب كلها للاحتياجات الاجتماعية والإقتصادية آنذاك، وكان التركيز منصبا على إعطاء دفع جديد للقطاع وتنشيطه من خلال إنشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني، إلى جانب تكوين المسيرين والأساتذة المكونين، وفتح المزيد من التخصصات قصد الاستجابة للاحتياجات الإقتصادية، وذلك في إطار ما عرف يومها بالمخططين الرباعيين الأول والثاني (1970-1973) (1974-1979) (مشروع تقرير حول التكوين المهني (1999)) وتم خلال هذه المرحلة:

- تنصيب جهاز وطني للتكوين المهني.
- إنشاء المعهد الوطني للتكوين المهني INFP.
- إنجار حوالي 190 مؤسسة جديدة بطالة استقبال نظرية قدرها 25000 مقعدا.

**التكوين المهني من 1980 إلى 2000:**

شهدت هذه المرحلة في بدايتها وحتى سنة 1990 تطورا ملحوظا، سواء من الجانب القاعدي وذلك بإنشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني مختلف مناطق الوطن وكذا إنشاء معاهد وطلبة متخصصة، بالإضافة إلى مراكز الدراسة **CNEPD**، إلى جانب توسيع الإختصاصات لتصل إلى 200 تخصص، إضافة إلى الجانب القانوني من خلال وضع اللبنة الأساسية المنظمة القطاع التكوين المهني، من خلال إنشاء القانون الخاص بالتمهين رقم 81/07، وظهور القانون الخاص بعمال التكوين المهني بمقتضى المرسوم 90/117 حيث كان القطاع مسيرا من طرف وزارة الشبيبة والرياضة.

**التكوين المهني من 2000 إلى 2009:**

في سنة 2000 ظهر مشروع قيل عنه حينها أنه يمثل أبعادا جديدة للقطاع حيث ظهر مفهوم البكالوريا المهنية ( القرار الوزاري رقم 145 المؤرخ في (2000)) وازداد عند المراكز والمعاهد التابعة لوزارة التكوين المهني ليلبلغ 900 هيكل في سنة 2006 ما بين مركز ومعهد، كما تم إدراج التعليم المهني سنة 2005 وجهاز تكوين المرأة الماكثة بالبيت، وهي مبادرة مخصصة فقط للمرأة الماكثة بهدف منحها تأهيل من أجل أداء عمل يدر إنتاجا يفوق الحاجة العائلية والمساهمة في الإنتاج الوطني.

**التكوين المهني من 2010 إلى يومنا هذا:**

تميزت هذه المرحلة بصدور عدة منشائر ونصوص قانونية مشتركة مع مختلف القطاعات كقطاع التربية والشركاء الإقتصاديين، كما شهدت اهتماما كبيرا بمجال التعليم المهني وتعيين قانون التمهين ومدونة التخصصات التي كان آخر تعيين لها سنة 2019، حيث استقرت أخيرا على إضافة الشعب وتخصصات جديدة بلغت في مجملها 495 تخصصا موزعة على 23 شعبة في التكوين المهني و 7 شعب تضم 98 تخصصا في التعليم المهني (مدونة الشعب، (2019)) وفي سنة 2020 بلغ العدد الكلي المؤسسات التكوين والتعليم المهنيين 1207 مؤسسة باختلاف أنواعها موزعة كالتالي:

- 830 مركز تكوين مهني / 176 ملحقة بمراكز التكوين المهني والتمهين.

- 163 معهد متخصص للتكوين المهني /14 ملحقة للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني.
- 17 معهد التعليم المهني / 06 معاهد التكوين والتعليم المهنيين / 01 معهد وطني للتكوين والتعليم المهنيين.

## 2-مراحل التوجيه في قطاع التكوين المهني بالجزائر:

### المرحلة الأولى: مرحلة ما قبل الاستقلال:

حيث كانت مهمة التوجيه المهني في هذه الفترة تتمثل في مساعدة الدواوين العمومية للتشغيل في انتقاء الشباب البالغين من العمر 17 سنة فما فوق. الراغبين في اكتساب تأهيل مهني بسيط خاصة في مجال البناء. وعليه فإن التوجيه المهني في هذه المرحلة كان يستجيب لانشغالات الطبقة البورجوازية المتكونة من المعمرين والتي كانت ترغب في إيجاد أداة فعالة لتوفير قوة هامة من اليد العاملة المؤهلة. (بن براهيم، 2021، ص ص. 32-33).

وابتداء من السنوات 1959-1960 ومع بداية مخطط مشروع قسنطينة، تغيرت أهداف التوجيه المهني الذي أصبح مدرسيا ومهنيا يهتم بمشاكل تكيف التلاميذ كما ارتفع عدد المراكز العمومية للتوجيه المدرسي والمهني إلى أن وصل إلى 19 مراكز غداة الاستقلال. (بن عياش، 2017، ص. 233).

### المرحلة الثانية: من 1962 إلى 1971:

ارتكز أسلوب الانتقاء والتوجيه المهني في قطاع التكوين المهني خلال هذه الفترة أساسا على نتائج الاختبارات السيكوتقنية حيث كانت تتكفل بهذه المهمة هيئة مستقلة عن مؤسسات التكوين المهني تسمى مراكز الإنتقاء السيكوتقني **Les Centres Psychotechnique** ، وكان عددها 11 مركز انتقاء وتوجيه مهني على المستوى الوطني توظف حوالي 40 عوناً نفسانياً. كما كانت مزودة بالوسائل التقنية كالاختبارات والروايز النفسية التي كانت تأتي من فرنسا خاصة للقيام بعملية الإنتقاء والتوجيه المهنيين. وقد كانت تسجيلات طالبي التكوين تتم على

مستوى مكاتب اليد العاملة، وتتكفل المراكز السيكوتقنية بتقييم قدرات المترشحين وتوزيعهم على مختلف المؤسسات التكوينية كل حسب تخصصه وهذا بطبيعة الحال على أساس:

- النتائج المحصل عليها في الاختبارات السيكوتقنية موازنة مع فرص التكوين المتوفرة.
- نتائج المقابلة الفردية مع كل مترشح لتقرير توجيهه إلى التخصص الملائم لقدراته وإمكانياته.

ومع تزايد عدد مراكز التكوين المهني على مستوى الوطن، تزايد عدد طالبي التكوين بصفة مستمرة مقارنة بالعدد المحدود لمراكز الانتقاء و التوجيه لم يكن باستطاعة هذا الأسلوب الاستمرار في أداء مهامه. (بن عياش، 2017، ص ص. 239-240).

### المرحلة الثالثة: 1972 إلى 1996:

في هذه المرحلة تم غلق مراكز الانتقاء السيكوتقنية وانتقال التقنيين النفسانيين للعمل على مستوى المؤسسات التكوينية، وبالتالي تم تغيير طريقة الانتقاء والتوجيه المهنيين التي كانت تعتمد على نتائج المقابلة والاختبارات السيكوتقنية في توجيه المترشحين، وتم إسناد عملية الانتقاء والتوجيه مباشرة إلى المؤسسات التكوينية، وبما أن هذه المؤسسات لا تتوفر على مختصين في مجال التوجيه المهني فقد اعتمدت على أساتذتها في تقييم المترشحين من خلال الاعتماد على المعارف المدرسية وأهم ما ميز هذه المرحلة:

- تنظيم ثلاث دورات للدخول إلى مراكز التكوين المهني: دورة جانفي، دورة مارس و دورة سبتمبر.

- عدم الاعتماد في تقييم المترشحين للالتحاق بالمراكز على تحديد قدرات وإمكانيات المترشحين واتجاهاتهم نحو التخصصات المهنية وإنما كانت عملية التقييم متعلقة بالنتائج من خلال الاختبار الكتابي في المواد المدرسية.

وفي سنة 1984 ظهر قانون 749/84 المحدد لنظام الدخول إلى التكوين المهني وتولت المديرية الولائية للتكوين المهني مسؤولية الإشراف على الدخول، ومع النقص الفادح في عدد مستشاري التوجيه والتقييم المهنيين فقد تميزت هذه المرحلة بـ:



• تعيين مراكز تكوين مهني على مستوى الولاية للإشراف على عمليات التوجيه المهني تسمى بمراكز الامتحانات وتقييم القدرات **CEEC Centres d'examen et (d'évaluation des capacités)** يشرف عليها مدير المركز ومستشار التوجيه المهني وتتكفل بإنشاء ما يسمى ببنوك الاختبارات التي تحتوي على مواضيع امتحانات في المواد: رياضيات فيزياء ولغة وتوزيعها على مختلف مراكز الولاية أثناء عملية التحاق المترشحين بالمركز حيث تسمى هذه العملية بعملية الانتقاء والتوجيه. (بن عياش، 2017، ص ص. 240-241).

### المرحلة الرابعة: من 1997 إلى 2003:

بعد مرور أكثر من 20 سنة على تطبيق أسلوب الاختبارات المدرسية في توجيه المترشحين نحو التخصصات المهنية، ظهر أنه لا يقيم المترشح إلا من الجانب المعرفي الأكاديمي، دون الأخذ بعين الاعتبار رغبته، قدراته واستعداداته لمتابعة تخصص ما، إضافة إلى غياب العمل التحسيبي والتحصيري للشباب خاصة على مستوى المؤسسات التربوية رغم وضع منشور وزاري مشترك رقم 228/97 الذي حدد كفايات تنظيم الإعلام التكويني عبر المؤسسات التربوية.

في ظل هذه المعطيات قام قطاع التكوين المهني سنة 1999 بوضع نظام جديد للانتقاء وتوجيه طالبي التكوين، يعتبر أكثر موضوعية يساعد الشباب على اختيار المهنة التي تسهل إدماجهم في عالم الشغل بتحقيق التوافق بين الرغبة الذاتية والمؤهلات الحقيقية للمترشح، ومتطلبات التخصص. وكان المقرر 99/01 المحدد لطرق وكفايات تنظيم الإعلام التوجيه والانتقاء، قد جاء بفلسفة جديدة لعملية التوجيه المهني مقارنة مع الطرق السابقة، وتميز بتوظيف عدد كبير من التقنيين النفسانيين ومستشاري التوجيه المهني تقريبا في كل مراكز التكوين المهني. وقد اعتبر النظام الجديد مستشار التوجيه المهني الحلقة الأقوى في عملية الانتقاء والتوجيه وقام على أربع محاور أساسية هي:

1- تنظيم الإعلام والتوجيه على مستوى مديريات ومؤسسات التكوين المهني عن طريق إنشاء لجان الإعلام والتوجيه.

2-تنظيم الإعلام والتوجيه على مستوى مؤسسات التكوين المهني عن طريق تحديد مراحل الإعلام والتسجيل.

3-تحديد طرق وكيفيات تنظيم أيام الانتقاء و التوجيه.

4-تحديد كيفية تحليل وتفسير بطاقات التقييم. (الدليل رقم 99/01 ، 1999)

وقد كانت هذه المرحلة بمثابة العصر الذهبي لعمل مستشار التوجيه في المؤسسات التكوينية رغم اعتباره عنصرا دخيلا على القطاع من طرف العمال والأساتذة الحرفيين ورغم حقوقه المهضومة خلال تلك المرحلة إلا أن التوجيه عرف مسارا صحيحا من خلال تطبيق الاختبارات ومقاييس الاستعدادات والميول، عكس المرحلة الحالية التي أصبح يجرى فيها التوجيه دون الاعتماد على روائز ومقاييس مقننة. بن براهيم، 2021، ص ص. 34-35).

#### المرحلة الخامسة : من 2004 إلى يومنا هذا:

في جانفي 2004 ظهر قرار وزاري جديد يحمل رقم 04 تضمن تحديد كيفيات تنظيم عملية التوجيه المهني في المؤسسات التكوينية أهم ما ميز هذا القرار هو المحافظة على الخطوط العريضة لتنظيم الإعلام إلا أنه حذف تفاصيل عملية الانتقاء واستبدالها بعملية الإدماج المهني، كما ركز على الحملات الإعلامية وطرق التسجيل، وأصبح الانتقاء يعتمد أكثر على توفر بعض الشروط وعلامة الاختبار الكتابي، أما مهمة المستشار التوجيهية فقد اقتصر على إجراء المقابلات للمساعدة على التوجيه والإدماج المهني. (القرار رقم 04 ، 2004).

#### **3-القانون الأساسي لسلك التوجيه في مؤسسات التكوين المهني:**

وهذا حسب المرسوم التنفيذي رقم 09 - 93 المؤرخ في 26 صفر 1430 الموافق ل 22 فبراير 2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين و التعليم المهنيين: (جوادي، 2016، ص ص. 49-53).

المادة 78: يتضمن سلك مستشاري التوجيه أربع رتب:

- رتبة عامل نفساني تقني.
- رتبة مستشار التوجيه و التقييم المهني.

- رتبة مستشار التوجيه و التقييم والادماج المهنيين.
- رتبة مستشار رئيسي في التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.

**-تحديد المهام:**

**المادة 79: يكلف العاملون النفسانيون التقنيون على الخصوص بما يلي:**

- المشاركة في تنظيم اختبارات نفسية تقنية للمرشحين قصد توجيههم إلى التكوين الذي يطابق قدراتهم الجسمانية والذهنية.
- مساعدة المترصين والتلاميذ والممتهين أثناء تكوينهم بالتنسيق مع الأستاذ المكلف بالتكوين في جميع أنماط التكوين واقتراح إعادة التوجيه اذا اقتضى الأمر ذلك استنادا إلى التقييم دائم لكفاءتهم..
- المشاركة في التحقيقات والدراسات وسير الآراء في إطار تطابق التكوين مع التشغيل.
- مرافقة المترصين والتلاميذ و الممتهين خلال طور التكوين.

**المادة 80: زيادة على المهام المسندة إلى العاملين التقنيين النفسانيين يكلف مستشار التوجيه والتقييم المهني في جميع أنماط التكوين على الخصوص بما يلي:**

- تنسيق وتخطيط الأنشطة المتعلقة بتوجيه المترشحين للتكوين.
- ضمان متابعة المترصين والتلاميذ والممتهين الذي يعانون صعوبات من الناحية النفسية البيداغوجية قصد تمكينهم من مواصلة تكوينهم.
- القيام بتقييم وتحليل نتائج التكوين وكذا عمليات الاستقصاء وسبر الآراء.

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

- تنسيق والتخطيط أنشطة المؤسسة في مجال الاعلام والتوجيه المهنيين.
- القيام بمقابلات للتقييم المهني من أجل توجيه المترشحين إلى تكوين حسب قدراتهم ومؤهلاتهم الذهنية.
- مرافقة المترشحين والتلاميذ والممتهين في نهاية التكوين حسب قدراتهم ومؤهلاتهم الذهنية.
- مرافقة المترشحين والتلاميذ والمستهددين في نهاية التكوين في مجال الادماج المهني قصد البحث الفعلي على منصب الشغل.
- مساعدة المترشحين والتلاميذ والممتهين خلال تكوينهم بالتنسيق مع الاستاذ المكلف بالتكوين في جميع أنماط التكوين و اقتراح اعادة توجيههم عن طريق تقييم دائم بقدراتهم عند الإقتضاء.

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

- تنسيق أنشطة مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.
- إعداد المخطط السنوي والمتعدد السنوات لأنشطة التوجيه والتقييم و المساعدة على الإدماج.
- تنسيق وتخطيط وتنشيط عمل المؤسسة في مجال الإعلام والتوجيه المهنيين.
- تنشيط وتنسيق النشاطات المتعلقة بالإعلام والتوجيه المهنيين بالتعاون مع مختلف الحركات الجمعوية.
- إعداد تحقيقات ودراسات في مجال التوجيه والمساعدة على الإدماج المهني.

**- شروط التوظيف والترقية:**

**المادة 83:** يوظف أو يرقى بصفة مستشار في التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين:

- عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات المترشحون الحائزون على شهادة الليسانس في علم النفس فرع إكلينيكي والتوجيه المدرسي والمهني والعمل والصناعي أو شهادة معترف بمعادلتها.
- عن طريق الامتحان المهني في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها مستشارو التوجيه والتقييم المهنيين الذي يثبتون (05) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- على سبيل الإختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 10% من المناصب المطلوب شغلها مستشارو التوجيه والتقييم المهنيين الذين يثبتون (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- يخضع المترشحون المقبولون تطبيقا للحالتين (2) و (3) أعلاه قبل ترقيتهم المتابعة بنجاح تكويننا تحدد مدته ومحتواه وكيفيات تنظيمه بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

**المادة 84:** يوظف أو يرقى بصفة مستشار رئيسي في التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين عن طريق المسابقة على أساس الإختبارات المترشحون الجائزون شهادة ماجستير في علم النفس أو شهادة معترف بمعادلتها.

- عن طريق الإمتحان المهني في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها مستشارو التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين الذين يثبتون 05 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 20% من المناصب.
- على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 20% من المناصب المطلوب شغلها مستشارو التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين الذين يثبتون (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

-أحكام انتقالية:

المادة 85: يدمج في رتبة عامل نفساني تقني العاملون النفسانيون التقنيون المرسمون والمتربصون.

المادة 86: يدمج في رتبة مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين مستشارو التوجيه و التقييم المهنيين المرسمون والمتربصون.

المادة 87: يدمج في رتبة مستشار التوجيه و التقييم والإدماج المهنيين مستشارو التوجيه و التقييم المهنيين المرسمون والمتربصون الذين تم توظيفهم طبقا للتنظيم المعمول به والذين حصلوا على شهادة الليسانس في علم النفس أو شهادة معترف بمعادلتها.

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

المادة 89: توضع رتبة مستشار التوجيه و التقييم المهنيين في طريق الزوال.

لمستشار التوجيه والتقييم المهني عدة مهام داخل المؤسسات التكوينية وهذا حسب المرسم التنفيذي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين فهو يقدم المساعدة للمتربصين، إضافة إلى تنظيم اختبارات للمتشحين والتوظيف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني شروط معمول بها كحصوله على شهادة الليسانس في علم النفس في عدة فروع إضافة إلى الامتحان النهائي وثبوت خبرتهم التي تتراوح من (05) إلى (10) سنوات، أما شروط الترقية فتكون من خلال المسابقة على أساس الإختبارات للمتشحين الحائزون على شهادة الماجستير في علم النفس وثبوت خبرتهم من (05) إلى (10) سنوات.

#### 4- الحاجة إلى مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني:

ظهرت الحاجة إلى مستشار التوجيه والإرشاد المهني كان ذلك لعدة عوامل منها: (سليمي وزمولي، 2022، ص. 29).

- **الزيادة في عدد المتربصين:** زيادة عدد المتربصين نتجت عن المشكلات المدرسية، الرسوب المدرسي، التسرب، العنف المدرسي والمهني ومشكلة سوء التكيف مع الوسط المهني أو المهنة الموجه إليها، كل هذه المشاكل تتطلب توفر منصب مستشار توجيه الذي يستطيع بدوره أن يساعد التلميذ أو المتربص على التغلب أو التكيف مع المشكلة التي يتعرض لها.
- **تنوع برامج التكوين المهني:** أنشأت البرامج المتنوعة من التكوين المهني لتواجه أساسا الاحتياجات لمختلف القدرات والاهتمامات لدى المتربصين ويطالب المتربصين بالاختيار من بين المواد الدراسية والأكاديمية والمهن والأنشطة المختلفة التي يتلقونها في مؤسسات التكوين المهني ومن ثم يصبح من الضروري حسن توجيههم في هذا الاختيار حتى يعود بالفائدة المرجوة من المتربص والمؤسسة، والمجتمع الكبير، ومن هنا يكون للتوجيه أهمية كبرى في مؤسسات التكوين المهني.
- **التقدم التكنولوجي السريع:** أدى التقدم التكنولوجي السريع إلى ظهور التخصصات، فتعددت المجالات للعمل وتباينت مطالبها وشروط الدخول فيها، وبالتالي أدى ذلك إلى تعديل برامج تدريب الأيدي العاملة والتركيز على مستويات التربية وبرامج الدراسة حتى تخدم التنمية الاجتماعية وسوق العمل بتوفير الخريجين المناسبين له.
- **قصور الأسرة في مواجهة تحديات العصر:** تميز المجتمع الحديث بتعقيد العلاقات والتغير المستمر في الإطار الاقتصادي والاجتماعي، وهذا جعل الأسرة لا تعي بمتطلبات تربية وتوجيه أبنائها بسبب كثرة انشغالاتها الخارجية، وكذلك تعقد الحياة الاجتماعية، إذا لم يعد كافيا توجيه الوالدين في هذا الإطار لا سيما إذا تصورنا بالنسبة للمجتمع العربي تفشي الأمية وجهل الآباء في كثير من الأحيان، وبالتالي قصورهم في توجيه أبنائهم إلى المجالات المختلفة النفسية والاجتماعية والتربوية.

## 5- خصائص مستشار التوجيه والإرشاد المهني :

تتلخص خصائصه في الجانبين الأساسيين هما الجانب المهني والجانب الشخصي وهما كالتالي: (فنطازي، 2011، ص. 70).

**1- الإعداد الشخصي:** يتمثل في:

- أن يكون اجتماعي في علاقاته مما يساعده على التوافق مع المتربصين، وفهم مشاكلهم وبالتالي المساهمة في حلها.
- يجب أن تكون له القدرة على النقد البناء والتحليل العلمي، والتفسير الصحيح للظواهر.
- **التقبل:** الموجه عليه تقبل المتربصين على اختلافهم.
- **التفرغ:** التجرد من كل المشاكل وقت القيام بالمساعدة.
- **الفهم:** فهم المستشار المعاني الكلمات التي يتقوه بها التلاميذ والتدقيق في المعاني.
- **التعاطف:** هو المزج بين تقمص شخصية المتربص لفهم الموضوع من وجهة نظر المتربصين، والنظر إليه من زاويته من جهة والالتزام بالموضوعية من جهة أخرى.
- **التشخيص:** محاولة تفسير انفعالات الحالة المراد دراستها، إيضاح أسبابها.
- اللياقة، البساطة، وعدم التكلف في التعامل مع الطاقم المهني والإدارة المهنية.
- القدرة على فهم الموضوع دون تسرع.
- التحلي بالسرية والكتمان.
- الاستعداد للعمل خارج واجباته المهنية والتعاون مع باقي الأطراف.
- التواضع والإقرار بالقصور العلمي.

**2- الإعداد المهني:** يعني تزويد مستشار التوجيه المهني بقاعدة علمية واسعة في العلوم

الإنسانية، وخاصة علم النفس بفروعه المختلفة ذات العلاقة، والصحة ودراسة شاملة لمهنة المستشار تشمل: ماهيته

فلسفته، مبادئه، طرائقه، أخلاقياته، بحيث تخضع لإشراف مؤسسات يكسبه الخبرة والممارسة لربط النظري

بالتطبيقي، ولتكوين المهارات الأساسية.



## 6-المهارات الواجب توفرها في مستشار التوجيه والإرشاد المهني ومهامه:

أولاً: المهارات الواجب توفرها في مستشار التوجيه والإرشاد المهني:

أشار بارك (Bark 1961) الى أن الاتحاد الأوربي الدولي للأخصائيين الاجتماعيين حدد مهارات باعتبارها مهارات أساسية للمساعدة وممارسته مهن المساعدة الإنسانية ونلخصها فيما يلي: (أبو أسعد، 2011، ص. 25).

- القدرة على الاستماع والإنصات للآخرين، والقدرة على فهمهم وإبداء التسامح والتعاطف.
- القدرة على الاستنباط واستخراج المعلومات وجمع الحقائق ذات الصلة وتركيبها لإعداد التقدير النفسي والاجتماعي والقيام بعملية التقدير.
- القدرة على تكوين العلاقات والمحافظة عليها.
- القدرة على ملاحظة السلوك اللفظي وغير اللفظي، وتفسيرها والقدرة على استخدام معرفته بنظريات السلوك، وطرائف التشخيص.
- القدرة على اشتراك المسترشدين (أفراد، مهمات، أسر) في الجهود العلاجية المبذولة كل مشكلاتهم، واكتساب ثقفتهم.
- القدرة على الحديث عن الموضوعات النفسية الحساسة، بطريقة داعمة ومشجعة، ودون أدنى شعور بالخوف والإرتباك والتهديد.
- القدرة على تحديد الحاجة.
- القدرة على إجراء بحوث وتفسير النتائج، ومعرفة الدراسات المتخصصة والإستفادة منها.
- القدرة على التوسط والتفاوض بين أطراف متنازعة حيث تدعو الحاجة لذلك.
- القدرة على توفير خدمات علائقية متبادلة داخل المؤسسة التي يعمل بها.

ثانياً: مهام مستشار التوجيه والإرشاد المهني:

يعتبر مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين بوابة مؤسسة التكوين المهني، فهو مصطلح بمجموعة من المهام، طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 92-93 ولاسيما المواد 79\_80\_81 منه وهي كالتالي: (بلقمرى، 2018، ص ص. 30-34).

**1- التوجيه، إعادة التوجيه والاختبارات:** المشاركة في تنظيم اختبارات نفسية تقنية للمرشحين، والقيام بمقابلات للتقييم المهني، قصد توجيههم إلى التكوين الذي يطابق قدراتهم الجسمية والذهنية.

- مساعدة المترشحين والمتمهين أثناء تكوينهم بالتنسيق مع الأستاذ المكلف بالتكوين في جميع أنماط التكوين، واقتراح إعادة التوجيه إذا اقتضى الأمر ذلك استناد إلى تقويم دائم لكفاءاتهم.

**2- متابعة ومرافقة المتكون:** ضمان متابعة ومرافقة المترشحين والتلاميذ والمتمهين الذين يعانون صعوبات من الناحية النفسية والبيداغوجية قصد تمكينهم من مواصلة تكوينهم.

**3- التحقيقات والدراسات:** المشاركة في التحقيقات والدراسات وسبر الآراء في إطار تطابق التكوين مع التشغيل.

- القيام بتقييم وتحليل نتائج التكوين وكذا عمليات الاستقصاء وسبر الآراء.

**4- الإعلام:** تنسيق وتخطيط أنشطة المؤسسة في مجال الإعلام والتوجيه المهنيين.

**5- مساعدة على الإدماج المهني:** مرافقة المترشحين والمتمهين في نهاية التكوين في مجال الاندماج المهني قصد البحث الفعلي على منصب الشغل.

**7- الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه والإرشاد المهني:**

يواجه مستشار التوجيه والإرشاد المهني مجموعة من الصعوبات والتي سنقوم بذكرها وهي كالتالي: (قوراح، 2016، ص. 243).

**7-1- صعوبات تكوينية:** وهي أكثر العراقيل التي تنقص من مستوى الأداء لمستشاري التوجيه نظرا لتكوينهم الجامعي غير المرتبط بالتوجيه والذي يكون عاما، أما التكوين في إطار العمل فيكون في بداية الالتحاق بالمهنة ولا يتعدى التعريف بمكتب المستشار أو بعض المناشير فقط، كما أن التكوين أثناء العمل بإشراف مفتشي التكوين المهني لا يمس جوهر التوجيه، إذ يرتبط ببعض جوانب العمل على وجه عام، ويكون مرة في الموسم الدراسي عن طريق ملتقيات أو نوات يوظرها مفتشوا التوجيه في يومين، ومن ثم يعد التكوين المستمر أحد الحلول لمواجهة هذه الصعوبات فهو يسهل عمل مستشار التوجيه بحيث يصبح قادر على التعامل

مع مختلف المواقف ويتمشى مع كل مستجدات ومتطلبات العصر الذي يعيش فيه.  
**7-2- صعوبات مادية:** نقص أجهزة الإعلام الآلي ووسيلة الطبع الاختبارات النفسية، المقاييس قد لا تتوفر لدى مستشار التوجيه حتى مكتب أو مكان لإجراء المقابلات مع المترشحين دون أن ننسى بعد المسافات.

- **موضوعية التقييم:** إذ لا يتوفر تقييم فعلي للمترشح مما يصعب عملية التوجيه.
- **رغبة المترشح:** إذ لا تكون الرغبة المصرح بها في بطاقة الرغبات هي الرغبة الحقيقية.
- **متطلبات التخطيط التكويني المهني:** عدم الخضوع لعدد المقاعد البيداغوجية المفتوحة.
- وهناك أيضا صعوبات أخرى تتمثل فيما يلي:

#### - صعوبات ذاتية متعلقة بالمستشار في حد ذاته:

- انعدام الكفايات والمهارات الشخصية المميزة لعمل التوجيه والإرشاد المهني.
- تباين المؤهل العلمي بين المستشارين أدى إلى تباين في أهدافهم فمنهم من اكتفى بمهمة الإرشاد والتوجيه

ومنهم من يهدف إلى العلاج بسبب انعدام التكوين.

#### - صعوبات متعلقة بالأطراف الإدارية:

- نقص اهتمام الطاقم الإداري بالعمل الإرشادي وخدماته ومحاولة حصره فقط في عملية التوجيه والإرشاد انعدام الوعي لدى بعض مديري مراكز التكوين المهني بدور المستشار ووجود اتجاه لدى البعض منهم كنقص القناعة بأهمية العمل الإرشادي.

#### - صعوبات متعلقة بالمترشحين:

- ضعف الوعي لدى المترشحين بأهمية ودور مستشار التوجيه والإرشاد.
- الإحجام عن التعامل مع المستشارين بسبب الخوف من وصفهم بعدم السواء.

#### - صعوبات متعلقة بأولياء المترشحين:

- ضعف الاتصال بالأولياء، نقص الوعي عند بعض الأولياء.
- عدم اهتمام الآباء بمشاكل أبنائهم الاكتفاء فقط متابعتهم أكاديميا.

#### - صعوبات متعلقة بالإطار التشريعي والتنظيمي لعمل التوجيه والإرشاد المهني:

- ضعف النصوص التنظيمية والتشريعية المنظمة لعمل التوجيه والإرشاد المهني.
- عدم مسايرة النصوص التنظيمية للتطورات والتغيرات الحاصلة في عالم التوجيه.

#### -صعوبات مادية:

- عدم توفر مكتب لائق لمستشار التوجيه والإرشاد المهني لموازنة العمل فيه فردي وجماعي.
- انعدام الوسائل المادية المساعدة في تنفيذ برنامج الإرشاد والتوجيه. (براهمية، 2005، ص. 62).

ومن هنا نستخلص أن تأثير الصعوبات التكوينية والمادية على عمل مستشار التوجيه والإرشاد المهني يكون واضحاً، حيث يعيق نقص التخصص التكويني في مجال التوجيه والإرشاد القدرة على تقديم الخدمات بكفاءة وفعالية. بالإضافة إلى ذلك، يؤثر نقص الأجهزة والبنية التحتية على القدرة على توفير الدعم والإرشاد بشكل جيد، مما يعرض جودة الخدمات للتدهور ويقلل من فعاليتها في تحقيق النتائج المرجوة للمستفيدين.

خلاصة الفصل:

يمكن القول أن مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني يمثل دوراً حيوياً في مساعدة المتربصين على تحديد وتحقيق أهدافهم المهنية وتسهيل اندماجهم في بيئة العمل، حيث يجمع هذا الدور بين الجوانب الشخصية، والمعرفية لتحقيق التوازن والنجاح للمتربصين.

## الفصل الثالث: الخدمات الإرشادية

### تمهيد

1- الحاجة إلى الإرشاد النفسي

2- أنواع الخدمات الإرشادية

3- أهداف الخدمات الإرشادية

4- خصائص الخدمات الإرشادية

5- مناهج الإرشاد النفسي

خلاصة الفصل

## تمهيد:

تعتبر الخدمات الإرشادية جزءاً أساسياً في المجال التعليمي والمهني، عن طريق تقديم التوجيه الفعال، والدعم الشخصي بين الأفراد، حيث يلعب مستشار التوجيه دوراً فعالاً في تقديم الخدمات الإرشادية المختلفة لتنمية شخصية الفرد من جميع الجوانب، والتي من بينها النفسية، وكذلك توجيههم إلى أهدافهم المهنية ومدى مساهمته في عملية إتخاذ قراراته الشخصية والمهنية. وسنتناول في هذا الفصل الحاجة إلى الارشاد النفسي وأهداف وخصائص وأنواع الخدمات الإرشادية، و كذلك إلى مناهج الإرشاد النفسي.

## 1- الحاجة إلى الإرشاد النفسي:

يحتاج الفرد خلال مراحل نموه المتتالية إلى خدمات الإرشاد النفسي فجميع الأفراد يمرون بمشكلات عادية وفتترات انتقال حرجة (Critic Time) خلال مراحل نموهم المختلفة، وغالبا ما يتخللها صراعات وإحباطات وتوترات وخوف من المجهول. وأهم الفتترات الحرجة التي يمر بها الانسان تلك التي ينتقل بها من المنزل إلى المدرسة أو عندما يتركها، والفترة التي ينتقل بها الفرد من الدراسة إلى العمل، وعندما ينتقل من حياة العزوبية إلى الحياة الزوجية، أو عندما يحدث الطلاق أو موت الزوج، وعندما ينتقل الانسان من مرحلة الطفولة إلى مرحلة المراهقة أو من المراهقة إلى الرشد أو من الرشد إلى الشيخوخة. وقد يعاني الفرد من تأخر نمائي في أحد جوانب النمو المختلفة، كما تحتاج الجماعات إلى خدمات الإرشاد النفسي ابتداء من الأسرة التي تتعرض إلى تغيرات اجتماعية كبيرة ومتعاقبة، مروراً بالمدرسة حيث تطرأ قوانين وتعليمات جديدة يتبعها تغيرات في الأنماط السلوكية لأطراف العلمية التربوية لاسيما الطالب. كما حدثت زيادة في إعداد التلاميذ في المدارس، فضلا عن التقدم العلمي والتكنولوجي الكبير الذي طال التعليم ومناهجه.

ويحتاج أفراد المجتمع في جميع المؤسسات الاجتماعية إلى خدمات الإرشاد النفسي، لا سيما في عصرت فجرت فيه المعرفة السيكولوجية وكثرة الكوارث والحروب والآثار الاجتماعية والإقتصادية لها، وأصبح العالم بفضل ثورة الإتصالات والفضائيات قرية صغيرة مما جعل البعض يطلق على هذا العصر عصر القلق. أن جميع ما سبق من تغيرات وتطورات على المستوى الفردي والجماعي يؤكد الحاجة الماسة إلى خدمات إرشادية متخصصة. (أبو زعيزع، 2009، ص ص. 12-13).

-وفيما يلي تفصيل ذلك: (عبد العظيم، 2013، ص ص. 63-66).

فتترات الانتقال:

يمر كل فرد خلال مراحل نموه بفتترات انتقال حرجة يحتاج فيها إلى التوجيه والإرشاد. وأهم الفتترات الحرجة عندما ينتقل الفرد من المنزل إلى المدرسة وعندما يتركها، وعندما ينتقل من الدراسة إلى العمل وعندما يتركه، وعندما ينتقل من حياة العزوبية إلى الزواج وعندما يحدث



طلاق أو موت، وعندما ينتقل من الطفولة إلى المراهقة، ومن المراهقة إلى الرشد، ومن الرشد إلى سن القعود والشيخوخة. إن فترات الانتقال الحرجة هذه قد يتخللها صراعات وإحباطات وقد يلونها القلق والخوف من المجهول والاكنتاب. وهذا يتطلب إعداد الفرد قبل فترة الانتقال ضماناً للتوافق مع الخبرات الجديدة، وذلك بإمداده بالمعلومات الكافية وغير ذلك من خدمات الإرشاد النفسي، حتى تمر فترة الانتقال بسلام.

### التغيرات الأسرية:

يختلف النظام الأسري في المجتمعات المختلفة حسب تقدم المجتمع وثقافته ودينه، ويظهر هذا الاختلاف في نواحٍ عدة مثل نظام العلاقات الاجتماعية في الأسرة ونظام التنشئة الاجتماعية... الخ. ونحن نلمس آثار هذا الاختلاف في الدراسات الاجتماعية المقارنة بين المجتمعات الغربية، ومقارنة النظام الأسري في المدينة والقرية والبادية... وهكذا.

### التغير الاجتماعي:

يشهد العالم في العصر الحاضر قدراً كبيراً من التغير الاجتماعي المستمر السريع. ويقابل عملية التغير الاجتماعي عملية أخرى هي عملية الضبط الاجتماعي (Social control) التي تحاول توجيه السلوك بحيث يساير المعايير الاجتماعية ولا ينحرف عنها. وهناك الكثير من عوامل التغير الاجتماعي أدت إلى زيادة سرعته عن ذي قبل مثل: الإتصال السريع والتقدم العلمي والتكنولوجي وسهولة التزاوج بين الثقافات ونمو الوعي وحدوث الثورات والحروب... الخ. -ومن أهم ملامح التغير الاجتماعي ما يلي:

- تغير بعض مظاهر السلوك، فأصبح مقبولاً بعض ما كان مرفوضاً من قبل، وأصبح مرفوضاً ما كان مقبولاً من قبل. إدراك أهمية التعليم في تحقيق الارتفاع على السلم الاجتماعي - الإقتصادي (Economic - Social).
- التوسع في تعليم المرأة وخروجها إلى العمل.
- زيادة ارتفاع مستوى الطموح، وزيادة الضغوط الاجتماعية للحراك الاجتماعي الرأسي إلى أعلى.

- وضوح الصراع بين الأجيال وزيادة الفروق في القيم والفروق الثقافية والفكرية وخاصة بين الكبار والشباب حتى يكاد التغيير الاجتماعي السريع يجعل كلا من الفريقين يعيش في عالم مختلف.

### التقدم العلمي والتكنولوجي:

يشهد العالم الآن تقدماً علمياً وتكنولوجياً تتزايد سرعته في شكل متوالية هندسية.. وأصبح التقدم العلمي والتكنولوجي يحقق في عشر سنوات ما كان يحققه في خمسين سنة، ولقد حقق في الخمسين سنة الماضية ما حققه في المائتي سنة السابقة والتي حقق فيها مثل ما حققه التقدم العلمي منذ فجر الحضارة.

-ومن أهم معالم التقدم العلمي والتكنولوجي ما يلي:

- زيادة المخترعات الجديدة، واكتشاف الذرة وظهور النفاثات والصواريخ وغزو الفضاء.
- سياسة الميكنة والضبط الآلي في مجال العلم والعمل والإنتاج.
- تغير الاتجاهات والقيم والأخلاقيات وأسلوب الحياة.
- تغير النظام التربوي والكيان الاقتصادي والمهني.
- زيادة الحاجة إلى إعداد صفة ممتازة من العلماء لضمان أطراد التقدم العلمي والتكنولوجي وتقدم الأمم.
- زيادة التطلع إلى المستقبل والتخطيط له وظهور علم المستقبل **Futurology**، ونحن نعلم أن التقدم العلمي يتطلب توافقاً من جانب الفرد والمجتمع ويؤكد الحاجة إلى توجيه والإرشاد خاصة في المدارس والجامعات والمؤسسات الصناعية والإنتاجية من أجل المواكبة والتخطيط لمستقبل أفضل.

### تطور التعليم ومفاهيمه:

لقد تطور التعليم وتطورت مفاهيمه، ففيما مضى كان المعلم أو المتعلم أو الشيخ والمريد أو الأستاذ والطالب يتعاملون [وجهاً لوجه] أعداداً قليلة، ومصادر المعرفة والمراجع قليلة وكان المدرس يهتم بنقل التراث وبالمادة العلمية يلقيها للتلاميذ. وكانت البحوث التربوية والنفسية

محدودة. والآن تطور التعليم وتطورت مفاهيمه وتعددت أساليبه وطرقه ومناهجه والأنشطة التي تتضمنها.

### عصر القلق:

نحن نعيش في عصر يُطلق عليه الآن عصر القلق، ونسمع الآن عن أمراض الحضارة، إن المجتمع المعاصر مليء بالصراعات والمطامع ومشكلات المدنية وعلى سبيل المثال كان الناس فيما مضى يركبون الدواب وهو راضون، والآن لديهم السيارات والطائرات ولكنهم غير راضين يتطلعون إلى الأسرع حتى الصاروخ ومركبات الفضاء. إن الكثيرين في المجتمع الحديث يعانون من القلق والمشكلات التي تظهر الحاجة إلى خدمات الإرشاد العلاجي في مجال الشخصية ومشكلاتها.

## 2-أنواع الخدمات الإرشادية:

### • الخدمات الإرشادية النفسية:

تتضمن هذه الخدمات إجراء الفحوص ودراسة الشخصية وظيفيا وديناميكيا للتعرف على الإستعدادات والقدرات والميول والإهتمامات ونواحي القوة والضعف، وتعريف الفرد بنفسه، والتشخيص وتحديد المشكلات الخاصة والعامة. ويتوجب الإهتمام الشديد بتأهيل المرشد وتدريبه إذ أن بعض الوسائل أو الطرق التي يتبعها مهنيًا تستدعي استخدام الإختبارات والمقاييس النفسية للتشخيص. ( الحريري والإمامي، 2011، ص. 148).

• الخدمات الإرشادية الإجتماعية: وتتضمن إجراء البحوث الإجتماعية والتعرف بالبيئة الاجتماعية وتنظيم العلاقات، والاتصال بالاسر والتعاون بين المؤسسة والاسرة، والاتصال بباقي المؤسسات الاجتماعية في البيئة المحلية. واستخدام مصالح المجتمع بأفضل درجة ممكنة. (الفرخ وتيم، (1999)، ص. 180).

• الخدمات الإرشادية المهنية: وتتضمن مساعدة الفرد في معرفة استعداداته وقدراته وميوله واختيار مهنة حياته بطريقة منظمة مخططة، وإعداد نفسه لأخذ مكانه الصحيح في عالم المهنة تعليميا وتدريبيا، ومتابعته أثناء العمل ضمانا للنجاح والاستقرار، ولقد

أصبح من بين أهداف الإرشاد المهني العمل على إكساب الفرد المرونة الكافية والخبرات اللازمة التي تجعله قادرا على مواجهة التطورات، والتغيرات المحتملة في حياته المهنية. (زهرا، 1998، ص. 426).

### 3- أهداف الخدمات الإرشادية:

يهدف التوجيه والإرشاد إلى تحرير الفرد من مخاوفه، ومن قلقه وتوتره وقهره النفسي، ومن الإحباط والفشل ومن الكبت والاكتئاب والحزن، ومن العصاب والذهان، ومن الأمراض النفسية التي قد يتعرض لها، خلال مراحل حياته والإرشاد يساعد كذلك الفرد في حل مشكلاته، وذلك بالتعرف على أسبابها وطرق الوقاية منها، وإزالة تلك الأسباب. (عبد الهادي والعزة، 2012، ص. 20).

❖ **تحقيق الذات:** يأتي تحقيق الذات في أعلى هرم الحاجات الإنسانية لدى الأسوياء ولا يمكن الوصول إليه إلا بعد أن يكون الفرد قد حقق أو أشبع بعض الحاجات الأساسية لبقائه، الطعام، الشرب، الملابس، المسكن، الجنس، الأمن، السلامة، الحب، التقدير، والانتماء إلى أسرته ومجتمعه.

❖ **تحقيق التوافق النفسي:** يتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته، وانتباه مستشار التوجيه لهذا العامل المهم أمر في غاية الأهمية ليساعدهم في تعزيز الثقة بأنفسهم وقدراتهم مما يساهم في دعم هذا الجانب النفسي المهم ألا وهو تحقيق التوافق النفسي.

❖ **تحقيق الصحة النفسية:** من أهداف الخدمات الإرشادية أيضا تحقيق الصحة النفسية للفرد ليتوافق مع ما يعمل وما يشعر. (روبية وبرو، 2016، ص. 145).

### 4- خصائص الخدمات الإرشادية:

تتطلب الخدمات الإرشادية توافر عدة خصائص ومواصفات أساسية، نذكر من أهمها ما يلي: (السرور، 2003، ص. 317).

- أن تكون الخدمات الإرشادية مبنية على الحاجات التطورية للطلبة.
- أن تكون الخدمات الإرشادية شاملة لتغطي جوانب النمو في المجالات المعرفية والإنفعالية والمهنية.
- أن تستخدم الخدمات الإرشادية أساليب الإرشاد الفردي والجماعي معا.
- أن تتضمن الخدمات الإرشادية بعدا وقائيا لتحاكي الوقوع في المشكلات المتوقعة حسب الفئة العمرية، وبعدا علاجيا للتعامل مع المشكلات الموجودة فعلا.
- أن تستخدم الخدمات الإرشادية مادة تعليمية تعرف في الأدب التربوي بالمنهاج الإنفعالي الذي يشمل التربية القيادية، مفهوم الذات، والنمو الأخلاقي.
- أن تستخدم الخدمات الإرشادية أثناء تطبيقها أساليب التقييم الإختبارية، وغير الإختبارية.

مثلا: مقاييس تقدير الميول والشخصية... الخ، وذلك حتى يمكن جمع ما يلزم من المعلومات بطرق أكثر موضوعية من الملاحظة الغير مقننة.

#### 5- مناهج الإرشاد النفسي:

#### 1-5- المنهج النمائي: ويطلق عليه أحيانا الإستراتيجية الإنشائية Strategy Of

**Promotion**، وترجع أهمية المنهج الإنمائي إلى أن خدمات التوجيه والإرشاد تقدم أساسا إلى العادين لتحقيق زيادة كفاءة الفرد وإلى تدعيم الفرد المتوافق إلى أقصى حد ممكن. (أبو أسعد، ب ت، ص. 349).

ويرى (أبو أسعد ب ت، ص. 350) أن المنهج الإنمائي يتضمن الإجراءات التي تؤدي إلى النمو السليم لدى الاسوياء والعاديين، خلال رحلة نموهم طول العمر حتى يتحقق الوصول بهم الى أعلى مستوى ممكن من النضج والصحة والسعادة والكفاية والتوافق النفسي. ويتحقق ذلك عن طريق معرفة وفهم وتقبل الذات ونمو مفهوم موجب للذات وتحديد أهداف سليمة للحياة

وأسلوب حياة موفق بدراسة الإستعدادات والقدرات والإمكانات، وتوجيهها التوجيه السليم نفسياً وتربوياً ومهنياً، ومن خلال رعاية مظاهر نمو الشخصية جسماً وعقلياً واجتماعياً وانفعالياً. كما يهتم المنهج النمائي بدراسة موضوعات مثل العادات والاتجاهات السلبية ومفهوم الذات، وتعديل السلبيات وتدعيم الإيجابيات، وذلك من خلال البرامج الإرشادية.

والتي تعرف على أنها: "مجموعة من الخطوات المحددة والمنظمة تستند في أساسها على نظريات و فنيات و مبادئ الإرشاد النفسي، و تتضمن مجموعة من المعلومات والخبرات والمهارات والأنشطة المختلفة والتي تقدم للأفراد خلال فترة زمنية محددة بهدف مساعدتهم في تعديل سلوكياتهم وإكسابهم سلوكيات و مهارات جديدة تؤدي بهم إلى تحقيق التوافق النفسي وتساعدهم في التغلب على المشكلات التي يعانونها في معترك الحياة". (عبد العظيم، 2008، ص. 283).

ويعرف البرنامج الإرشادي بأنه "الخطوات التنفيذية لعملية التخطيط لخطة صممت سلفاً وما يتطلبه ذلك من جدول زمني وطرق تنفيذ وإمكانيات تحقق هذه الخطة". (أبو إسحاق، 2007، ص. 126).

### البرامج الإرشادية التنموية:

أي البرامج التي تهدف إلى تنمية جوانب أو أحد جوانب النمو في شخصية الطالب تحقيقاً لمبدأ تنمية الإمكانات البشرية وخاصة فيما يخص الجوانب المعرفية مثل:

أ- السلوك الذكي - الإستذكار.

ب- مهارات التفكير سواء التفكير العلمي في حل المشكلات أو التفكير الناقد أو الإبداعي.

ج- تنمية بعض القدرات العقلية المعرفية الخاصة، مثل: القراءة والكتابة والحساب والميكانيكية والفنية.

د- تنمية اتجاهات أو قيم إيجابية، مثل: الانتماء، الأمانة، الحق، وكذلك تنمية بعض الميول مثل: الرسم الموسيقي، الشعر، الإلقاء، المقال... إلخ. (عبد العظيم، 2013، ص. 14).

واجتماعيا مثل: القدرة على إقامة العلاقات الإجتماعية السليمة والقيادة... الخ.

➤ في سياق الإرشاد النفسي النمائي، يقوم المستشار بتنفيذ البرامج الإرشادية لتعزيز نمو الفرد وتحقيق أهدافه الشخصية والمهنية، وتوجيهه نحو اكتشاف ميزاته الشخصية والمهنية وتطويرها، كما يساعده على تحديد الأهداف المناسبة ووضع خطط لتحقيقها، ودعمه في التعامل مع التحديات الشخصية والمهنية، وتحقيق توازن الحياة وتحقيق الرضا الذاتي، حيث يقوم عادة بإجراء تحليل شامل للفرد، يشمل تقييم قدراته ومهاراته واهتماماته المهنية وبناءً على هذا التحليل، يقوم المستشار بتحديد موضوع البرنامج الإرشادي المناسب، مثل: التدريب على المهارات، تنمية روح القيادة، تنمية الإستقلالية والإعتماد على النفس... الخ، كما يمكن أن يقدم برامج تدريبية لتطوير مهارات الإتصال وحل المشكلات، مما يساعد الفرد على تعزيز قدراته وزيادة فرص نجاحه في الحياة المهنية.

➤ باستخدام البرامج الإرشادية بشكل فعال، يمكن تعزيز التنمية الشخصية والمهنية للفرد وتحسين جودة حياته بشكل عام.

ومن المجالات التي يهتم بها الإرشاد النمائي ما يلي:

**1-المهارات:**

عرف صلاح صادق المهارة بأنها أداء عمل من الأعمال، يتطلب نشاطا ذهنيا بدقة وسرعة تعرف المهارة بأنها نشاط عقلي، أو بدني يؤديه الفرد حيث يتم هذا الأداء بالسرعة والدقة، والسهولة، وتحقيق الأمان، والتكيف مع ظروف المتغيرات، بحيث يؤدي هذا النشاط في النهاية إلى مستوى عال من الإتقان والجودة في الأداء. (القضاة والترتوري، 2006، ص. 76).

**2-القدرات:**

يشير (الطريبي، 1995، ص. 481) على أنها: "مجموعات من النشاط العقلي التي تتمركز وتتمحور حول فعاليات وأنشطة معينة ومحددة مما يكسبها صفة التمييز والوضوح والقوة عند بعض الأفراد والعكس من ذلك عند البعض الآخر".

ومن بين هذه القدرات (الذكاء، القدرات الخاصة، التحصيل...).

**3-الشخصية:**

يعتبر مفهوم الشخصية من اكثر المفاهيم في علم النفس تعقيدا وتركيبا فهي تشمل المكونات والخصائص الجسمية والعقلية والخلقية والإنفعالية والإجتماعية كل في تفاعل مع بعضها البعض وقد ذكر أنها تتكون من مجموعة من القيم أو الألفاظ الوصفية التي تستخدم لوصف الفرد تبعا للمتغيرات أو العوامل التي تحتل مركزا هاماً في النظرية التي يتبناها الباحث في دراسته. (محمود، 2008، ص. 12).

ومن بين جوانب الشخصية (السمات، تقدير الذات، الدوافع والحاجات...).

**5-2-المنهج الوقائي:** ويقصد بالوقاية اي جهود أو ممارسات تبذل بهدف تجنب او منع او

التقليل من فرص وقوع المشكلات، سواء كانت هذه المشكلات جسمية او نفسيّة او إجتماعية او



ثقافية التي قد تواجهها بالأخص الافراد أو الجماعات المعرضة اكثر للمخاطر **People at High Risk** (مثلا: الرضع، الاطفال، المراهقين، الشباب، المسنين، النساء، الحوامل، المدخنين... الخ)، ايضا تتضمن الوقاية الحفاظ على مناطق القوة الحالية من قدرات ومستويات. ويطلق عليه ايضا منهج التحصين النفسي ضد المشكلات والإضطرابات والأمراض النفسية، ويهتم المنهج بالأسوياء والأصحاء قبل اهتمامه بالمرضى ليقبهم من حدوث المشكلات والإضطرابات والأمراض النفسية. يهدف المنهج الوقائي الى محاولة منع المشكلة والإضطراب، بإزالة الاسباب المؤدية الى ذلك، كما انها تعمل على الكشف عن المشكلات السلوكية والانفعالية في مراحلها الاولى مما يسهل التصدي لها ومواجهتها. (ابو أسعد، ب ت، ص. 362).

• ومن بين طرق تقديم الخدمات الإرشادية الوقائية نذكر مايلي:

### 5-2-1-المحاضرات:

أما عن موضوعات المحاضرات فقد تكون الموضوعات عن الصحة النفسية والمرض النفسي أسباب وأعراض المشكلات والإضطرابات النفسية، والعلاقات المتبادلة بين الجسم والعقل، وعمل الجهاز العصبي، وتأثير الحالة الانفعالية على الجسم، والمشكلات الإنفعالية، ومشكلات التوافق النفسي، والأحلام...

أما المحاضرون، فأهمهم عادة المرشد، وهو يعتمد على تأثيره الشخصي وتتضمن محاضراته الكثير من التوجيهات، ويلقي بعض المحاضرات محاضرون يدعون لهذا الغرض من تخصصات مختلفة مثل الأطباء والأخصائيين النفسيين والاجتماعيين والموجهين النفسيين والتربويين وبعض المسؤولين في عالم المهنة وبعض علماء الدين. (عبد العظيم، 2013، ص. 279).

**5-2-2- الندوات واللقاءات الدورية:**

يستخدم هذا الأسلوب في تنفيذ برامج الإرشاد الأكاديمي والمهني والانفعالي، ويقوم المرشد بدور قائد المجموعة الذي ينظم النقاش ويحفزه ويركزه في موضوع البحث. وحتى يكون هذا الأسلوب ناجحاً لا بد أن يؤسس المرشد قواعد مرنة للنقاش يلتزم بها الطلبة، وأن يعزز الأسئلة المفتوحة التي تعني الموضوع وتدفع الجميع للمشاركة. ويقوم الطلبة بالدور الأساسي في التحضير لموضوع البحث وعرضه وإثارة النقاش حوله بمساعدة المرشد. ويمكن أن تكون الندوات واللقاءات المنتظمة إدارة فعالة في تنمية مختلف جوانب الشخصية للطلبة عن طريق إدخال متغيرات جديدة ومثيرة في كل لقاء أو بين الحين والآخر ومن بين هذه المتغيرات دعوة ضيوف متحدثين من المهن المختلفة، وعرض أشرطة فنية وتمثيل أدوار، وتنظيم مناظرات حول موضوعات مهمة، وإجراء استفتاءات، وعرض ملخصات السير ذاتية لمشاهير وعظماء في شتى ميادين العمل الإنساني. كما يمكن دعوة الآباء والأمهات للمشاركة في بعض الندوات واللقاءات ومشاركة الطلبة بعض خبراتهم ذات العلاقة بموضوع الندوة أو اللقاء. (النوايسة، 2013، ص. 121).

**5-2-3- المطويات:**

تعرف المطويات على أنها "إحدى قنوات التنقيف والاتصال المرئي المطبوع للاعلان والتوعية ونشر المعلومات مدعومة بمؤتمرات بصرية من خلال ورقة واحدة يتم طيها عدة مرات، وذلك من اجل تسهيل الاحتفاظ بها، وحملها، والرجوع إليها، وتستعمل للتعريف بالخدمات والتوعية بالنشاطات، وتمتاز بأنها مختصرة وسهلة". (الصايغ، 2022، ص. 19).

تتميز المطويات بسهولة حملها وتوزيعها، إضافة الى إمكانية طباعة كمية كبيرة منها بأرخص الأسعار وعادة ما تركز المطوية على موضوع واحد فقط ونتناوله شرحاً وتحليلاً وبأسلوب مبسط

ومفهوم للمستهدفين، وتعد المطوية من أفضل وسائل الإعلام في المناسبات العامة. (مسعودي وطلبوي، 2020، ص. 15).

➤ يستخدم مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني المطويات كأداة فعالة في مجال الإرشاد النفسي الوقائي بعدة طرق:

**التوعية بالخدمات والبرامج:** يستخدم المطويات لتعريف المتربصين بالخدمات والبرامج المتاحة في مجال الإرشاد النفسي الوقائي، مثل الجلسات الاستشارية، وورش العمل، والبرامج التنقيفية.

**التثقيف حول القضايا النفسية والاجتماعية:** يمكن استخدام المطويات لنشر المعرفة حول القضايا النفسية والاجتماعية المهمة مثل الصحة النفسية، والتوتر، والعلاقات العاطفية.

**تقديم النصائح والتوجيه العملي:** يمكن للمطويات أن تحتوي على نصائح وتوجيهات عملية للأفراد حول كيفية التعامل مع التحديات النفسية والاجتماعية المختلفة، حيث يمكن لمستشار التوجيه استخدام مطوية لشرح أهمية العناية بالصحة النفسية وتقديم نصائح بسيطة للتعامل مع الضغوطات اليومية، مع توجيه المتربص إلى المصادر الإضافية للمساعدة إذا احتاج.

#### **5-2-4-الزيارات الميدانية لورشات التكوين:**

أشار (أميطروش، 2019، ص. 103) إلى أن مستشاري التكوين المهني يستعملون الزيارات الميدانية بدرجة متوسطة، وهذا لما لها من أهمية بتحسيس وتوعية طالبي التكوين عن الإمكانات المادية التي يتوفر عليها التخصص المطلوب، وبفضل هذه العملية يتم بلورة الميول المهنية لديهم، كما أن من خلال زيارات الورشات يتم إعادة توجيه العديد من طالبي التكوين إلى تخصصات مهنية أخرى.

5-2-5- الإرشاد الإلكتروني:

وهو المساعدة الإرشادية المقدمة من قبل المرشد الإلكتروني للمسترشدين لفهم ذاتهم، ولمعرفة قدراتهم، واستعداداتهم. وحل مشكلاتهم التربوية، النفسية، الاجتماعية، والمهنية. من خلال عدة طرق منها: البريد الإلكتروني، غرف المحادثات... الخ. وقد يكون الإرشاد بطريقة مباشرة أو غير مباشرة. (عويد، 2019، ص. 16).

➤ ويمكن لمستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني توظيف مواقع التواصل الاجتماعي لتقديم خدمات إرشادية وقائية ونصائح للمتريصين، وفي هذه الدراسة تقوم مستشارة التوجيه والتقييم والإدماج المهني بالمعهد باستخدام موقع الفيسبوك من خلال المنشورات، والواتساب للتواصل مع المتريص.

5-2-6- البرامج الإذاعية:

ويعرفها (عبد العاطي، 2009، ص. 21) بأنها الإنتشار المنظم المقصود بواسطة المذيع لمواد إخبارية، يؤكد على أن المادة المذاعة تكون من نفس مجتمع الإذاعة بمختلف النظم الاجتماعية، الثقافية، الدينية، والنشرات الإخبارية الخاصة بذلك المجتمع بحيث يكون هناك تأثير بين أفراد المجتمع والبرامج المذاعة والتي تبث في آن واحد وتلتقط من طرف المستمعين.

➤ مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني يمكنه تقديم الخدمات الإرشادية الوقائية عبر الإذاعة عن طريق إعطاء نصائح وتوجيهات حول الإختيارات المهنية، وتقديم معلومات حول الفرص الوظيفية والتدريبية المتاحة، وكذلك توضيح متطلبات السوق العمل والمهارات المطلوبة.

- من خلال الاستفادة من وسيلة الإذاعة، يمكن للمستشار أن يصل إلى جمهور واسع ويقدم النصائح والمعلومات بشكل مباشر وفعال، مما يساعد في تمكين الأفراد وتوجيههم نحو خيارات مهنية مناسبة لهم.
- كما يمكنه تقديم الخدمات الإرشادية النفسية عبر الإذاعة من خلال تقديم نصائح واسترشادات للمستمعين حول كيفية التعامل مع التحديات النفسية والعوائق الشخصية التي قد تواجههم في حياتهم المهنية.
- يمكن أن تشمل هذه الخدمات الإرشادية النصائح حول كيفية التعامل مع ضغوط العمل، وتحسين مهارات الاتصال والتفاعل مع الزملاء، وتحفيز التفوق الشخصي والمهني. عن طريق الإذاعة، يمكن للمستشار أن يصل إلى جمهور واسع ويوفر الدعم النفسي والإرشادي بشكل مباشر وغير مباشر للمستمعين الذين قد يحتاجون إلى دعم إضافي لتحسين جودة حياتهم المهنية والنفسية.

#### 5-2-7- الحصص الإعلامية:

وهي لقاء جماعي يهدف الى تبليغ معلومات ذات صلة بالتربية والتكوين والشغل، وادخال تعديلات عليها بناء على تفاعلات القائم بالاعلام والمتلقي للمادة الاعلامية. (خلف، 2015، ص. 35).

- يمكن لهذه الحصص أن تسلط الضوء على قضايا وتحديات مهنية ونفسية معينة، حيث يقوم مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني بتقديم النصائح والإرشادات للمتربصين حول كيفية التعامل معها بطريقة صحيحة وفعّالة.

➤ بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تكون الحصص الإعلامية منصة لتوجيه المتربصين حول مساراتهم المهنية وتطوير مهاراتهم، وتوفير المعلومات حول فرص التعليم والتدريب والوظائف المتاحة.

**5-3- المنهج العلاجي:** يهتم المنهج العلاجي بعلاج المشكلات والإضطرابات والامراض النفسية حتى العودة الى حالة التوافق والصحة النفسية. كما يهتم ايضا بنظريات الاضطراب والمرض النفسي وأسبابه وتشخيصه وطرق علاجه وتوفير المرشدين والأخصائيين والنفسيين والمعالجين والمراكز والعيادات والمستشفيات النفسية.

ويلاحظ أن المنهج العلاجي يحتاج الى تخصص أدق في الارشاد العلاجي إذ قورن بالمنهجين النمائي والوقائي، وهو اكثر المناهج الثلاثة تكلفة في الوقت، الجهد والمال. كذلك فان نسبة نجاح الاستراتيجية لا تكون 100% وقد يفلت الزمام من يد الأخصائي النفسي او المعالج بعد فوات الأوان. (ابو أسعد، ب ت، ص. 368).

-وتظهر الحاجة للمنهج العلاجي نتيجة لعدة اسباب هي: (أبو أسعد، ب ت، ص ص. 368-369).

- إن الخدمات والجهود التي تقدم من خلال المنهج الانمائي والمنهج الوقائي مهما تنوعت أو ازدادت كفاءتها لا يمكن أن تفي بكل حاجات الطلبة وذلك لأنها قد لا تصل إلى البعض منهم، أو أنها متوفرة ولكن الطلاب لا يستفيدون منها بشكل أو بآخر.
- توجد تغيرات بيولوجية وفسيولوجية واجتماعية تجعل الطلاب عرضة لأزمات وفترات حرجة في مواقف متعددة وفترة زمنية متباينة.
- من الصعب التنبؤ ببعض المشكلات والاضطرابات فتحدث بالفعل.

• وتكون الخدمات الإرشادية العلاجية على طريقتين:

### 5-3-1- البرامج الإرشادية العلاجية:

- البرامج الإرشادية العلاجية تلعب دوراً مهماً في تقديم خدمات العلاج للمتربصين في المعهد. توفر هذه البرامج بيئة آمنة وداعمة للمتربصين للتعبير عن مشاكلهم النفسية والعمل على حلها. يقدم المستشارون والمعالجون في هذه البرامج الدعم والإرشاد الفردي والجماعي، ويستخدمون مجموعة متنوعة من الطرق العلاجية مثل الحديث الشخصي، والعلاج الجماعي، وتقنيات الإرشاد المعرفي السلوكي... الخ.
- علاوة على ذلك، تساعد البرامج الإرشادية العلاجية في تحسين مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي للمتربصين، وتعزز الوعي بالذات والنمو الشخصي. كما توفر هذه البرامج فضاءً للتعلم وتبادل الخبرات بين المتربصين، مما يعزز الدعم المتبادل.
- بشكل عام، البرامج الإرشادية العلاجية تساهم في تقديم خدمات علاجية شاملة ومتكاملة للمتربصين بالمعهد، وتعزز من فرص نجاحهم في التغلب على التحديات النفسية والتحسين الشخصي.
- لتوظيف البرامج الإرشادية النفسية العلاجية بفعالية، يمكن لمستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني اتباع الخطوات التالية:

**تحديد الإحتياجات:** يبدأ المستشار بتحديد احتياجات المتربص وتحديد المشكلات النفسية التي يواجهها.

**التخطيط:** يقوم المستشار بوضع خطة عمل مخصصة للمتربص بناءً على الإحتياجات والأهداف المحددة خلال عملية التقييم.

**اختيار الإطار النظري للبرنامج:** يختار المستشار البرنامج الإرشادي النفسي العلاجي الأنسب لحالة المتربص، مثل الإرشاد السلوكي المعرفي أو الإرشاد الإنفعالي العقلاني... الخ.

**تنفيذ البرنامج:** يقوم المستشار بتنفيذ البرنامج الإرشادي بشكل فعال، مع توفير الدعم والتوجيه للمتربص طوال العملية.

**التقييم:** يتابع المستشار تقدم المتربص خلال البرنامج ويقوم بتقييم نجاحه وضبط الخطط إذا لزم الأمر.

**المتابعة:** يقدم المستشار الدعم والإرشاد المستمر للمتربص بعد انتهاء البرنامج لضمان استمرار تحسين الحالة النفسية والعملية التقدمية.

### 5-3-2-الإحالة:

1- يواجه المرشد في خلال عمله حالات تستدعي لسبب أو لآخر الإحالة الى أحد الإخصائيين الذي يستطيع مساعدة المسترشد.

2- ويمكن للمرشد أن يقوم باعطاء المسترشد المعلومات عن حالته وأنه من الواجب عليه مراجعة أحد الاخصائيين وعندها يعطيه اسم المختص وعنوانه.

3- ويجب على المرشد أن يشرك المسترشد في مناقشة أسباب تحويله. وفي بعض الأحوال يواجه المرشد بمقاومة الآباء أو الأهل لعملية الإحالة، وهنا يجب على المرشد أن يعمل مع هؤلاء الاشخاص لمساعدتهم على فهم الإحالة وأهميتها بالنسبة للمسترشد.

4- إن على المسترشد الذي يقبل بقرار الإحالة تكون إمكانية تحسنه أفضل، هذا ويجب على المرشد أن يطلع المسترشد على كل الحقائق التي تتعلق به.



5- وعلى المرشد في عملية الاحالة أن يعطي بيانات بسيطة ومفهومة ولا تصدر تعميمات غير صحيحة أو يكون قاسيا في تصريحاته. وعند معالجة الإحصائي يستطيع المرشد أن يستفسر عنه ولكن عليه أن لا يعطي آراءه الا إذا طلب منه. (الفرخ وتيم، 1999، ص. 101).

## خلاصة الفصل:

تم من خلال هذا الفصل تسليط الضوء على الخدمات الإرشادية النفسية (النمائية، الوقائية والعلاجية) المقدمة من طرف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني، وكل ما يترتب عنها، حيث تلعب دوراً كبيراً في تحقيق أهداف مهمة وواسعة النطاق للمتريصين داخل معاهد ومراكز التكوين المهني.

## الفصل الرابع: الإختيار المهني

تمهيد

1-أهداف الإختيار المهني

2-أهمية الإختيار المهني

3-أسس إختيار الفرد لمهنته

4-نظريات الإختيار المهني

5-العوامل المؤثرة في الإختيار المهني

خلاصة الفصل

## تمهيد:

يعتبر الإختيار المهني خطوة هامة في حياة الأفراد الحاضرة والمستقبلية، حيث يتطلب تفكيراً واعياً لإختيار المهنة أو المسار الذي يتناسب مع قدراتهم، إمكانياتهم واهتماماتهم إما بالنجاح أو الفشل، كما يتضمن الإختيار المهني تقييماً شاملاً للقدرات الشخصية للفرد، وإلى معرفة الجوانب والمراحل التي يمر بها لإختيار مهنته المستقبلية، من مجرد تفكير إلى الممارسة الفعلية لمهنته من خلال فهم متطلبات الوظائف واكتساب المعرفة بسوق العمل. وسنتناول في هذا الفصل الى اهم المفاهيم المرتبطة بالإختيار المهني، أهميته، أهدافه، ونظرياته، والعوامل المؤثرة فيه.

## 1- أهداف الإختبار المهني:

تتمثل أهداف الإختبار المهني فيما يلي: (حمدي وآخرون، 1999، ص. 112).

1-زيادة الإنتاجية: ذلك أن وضع الفرد المناسب في المكان المناسب يؤدي إلى زيادة الإنتاج كما وكيفا.

2-زيادة الأرباح: فالإختبار السليم يجنب الإصابات وتفاذي الوقوع في الحوادث، كما يساهم في رفع المعنويات، وكل هذه العناصر تعتبر مقومات أساسية لزيادة الربح.

3-الإنتقاء المهني الجيد والذي من شأنه أن يقلل من فترات التدريب والنفقات اللازمة لتأهيلهم وكذلك المدة الزمنية التي تستغرق في تدريبهم.

4-التقليل من فقد البشري والمالي إذ نجد أن الفرد الذي ترك مهنته يؤدي إلى ضياع أموال كثيرة سبق أن أنفقت في إعدادهم إضافة إلى ما تنفقه المؤسسة من أموال ووقت على تدريب أفراد آخرين.

5-تقليل الإصابات والتورط في الحوادث عند إختيار الفرد للمهنة التي تتلاءم مع إمكانياته ورغباته، فلا شك أنه سيتوحد معها ويحبها ويرتفع مستواه المهاري، ومن ثم تقل نسبة الإصابات وينخفض معدل التورط في الحوادث.

6-عدالة توزيع الأجور والحوافز والترقيات عند الإختيار المهني الصحيح فإنه سوف يستبعد الفرد غير المناسب والذي قد يقصر في إنتاجه وعدم مساواته بالفرد الذي يؤدي أداء متميزا من حيث الكم والكيف.

## 2-أهمية الإختبار المهني:

يرى (المشعان، 1993، ص. 32):

- أن اختيار الفرد للعمل المناسب يجعله قادرا على التفوق والترقية فيه ويجعله قادرا على الوقوف في وجه المنافس لمهنته.
- كما يساعده على الاستمرارية في مجال عمله وعدم الانقطاع عنه الالتحاق في مهنة أخرى، والبدء في أول السلم من جديد.

- كذلك ملائمة العمل للفرد يجزيه كسبا أوفر وأجرا أعلى وفضلا عن ذلك فإن هناك خير أجدى وهو الراحة النفسية التي يلقاه الفرد في أدائه عمال يستمتع به.
- وكذلك عند اختيار الفرد للمهنة التي تتيح له الفرصة للعيش في المجتمع الذي يريده ومع طبقة الناس الذي يرتاح إليهم.
- دراسة الفرد دراسة شاملة من ناحية الاقتصار على تحليل المهنة أو العمل المعين تحليلا مفصلا لمعرفة متطلباته.

### 3-أسس إختيار الفرد لمهنته:

هناك مجموعة من المبادئ التي يمكن للأفراد الاعتماد عليها في اختيار مساره المهني، حيث تسهم في تحقيق أقصى قدر من النجاح والتقدم. تتمثل هذه المبادئ في النقاط التالية: (البليسي، 2010، ص. 264).

- 1-المرونة: فالفرد يصلح لعدد من المهن وليس لمهنة واحدة فقط.
- 2-يجب أن تكون عملية الإختيار المهني عملية مستمرة ومتصلة بمعنى أن تتاح للفرد حرية الإختيار والتقرير في مصيره في كل مرحلة من مراحل عمره.
- 3-يجب ألا يختار الفرد مهنته لمجرد أنه رأى أن المهنة ناجحة أو أنه رأى أشخاص ناجحين فيها.
- 4-يجب أن يحلل الفرد نفسه، بمعنى أن تحدد له قدراته واستعداداته وميوله وسمات شخصية قبل أن يتخذ قراره بشأن مهنته.
- 5-يجب أن تقاس قدراته قياسا موضوعيا دقيقا وليس تقديريا ذاتيا.
- 6-أن لكل مهنة لها مطالب يمكن أن تتغير هذه المطالب مع مرور الزمن وحسب الظروف المكانية وعلى إختلاف الدول والمجتمعات.

- من النقاط المذكورة يمكن استنتاج مجموعة من المبادئ المهمة في اختيار المسار المهني، مثل الحاجة إلى المرونة والاستمرارية في عملية الاختيار، وضرورة تحليل

الذات بشكل دقيق وموضوعي. كما يجدر بالشخص أن ينظر إلى متطلبات المهنة وتغييراتها المستمرة، وأن يكون على استعداد للتكيف معها.

#### 4-نظريات الإختيار المهني:

هناك عدة نظريات برزت في مجالات علم النفس المهني لتفسير الاختيار المهني او السلوك المهني بصورة عامة تستند لأحد ثلاثة عوامل اسهمت في اعطاء تلك النظريات مفهومها وتأثيرها في أبعاد الفكر النفسي والمهني وهي: (القاسم، 2001، ص. 180).

#### اولا: نظريات الشخصية:

ظهرت نظريات ونماذج عديدة تعتمد على الشخصية في مجال الاختيار المهني ونشرت ضمن دراسات قام بها علماء النفس مثل "آن رو Ann Roe" و "جون هولاند J.Holland" و "شافر" و "سمبول" وأكد هؤلاء العلماء العلاقة الوثيقة بين عمليات الإختيار المهني ونظريات الشخصية، وذلك من حيث الحاجات الخاصة بالفئات المهنية وأنماط الحيا عند العاملين في المهن المختلفة والامراض المرتبطة بالمهن والاعمال من اهم نظريات هذا الاتجاه نذكر مايلي:

#### 1- نظرية "آن رو Ann Roe":

لقد تأثرت آن رو Ann Roe في نظريتها في الخيار المهني بجاردنر ميرفي في استخدامه لتقنية الطاقة النفسية التي يقوم بها الاهل كطريق تسيير وتدفق من خلال طاقة الاطفال نحو العمل، كما تأثرت بنظرية ماسلو للحاجات والعوامل الوراثية التي تحدث عنها فرويد Freud ، والكبت والشعور في نظريته التحليلية، ورأت بان التنشئة الاسرية للطفل دوراً اخر في عملية اختياره لمهنته. (عبد الهادي والعزة، 2014، ص. 58).

والأفتراض الاساسي عند (ان رو) هو ان العناصر الاساسية للشخصية ترجع الى التفاعلات المبكرة بين الوالدين والابناء، وهي تحدد بالتالي توجهات الابناء نحو المهن ويدور محور اهتمامها حول الطفولة المبكرة كما تهتم بصورة اساسية بالطبيعة الانفعالية للعلاقات التي تنمو بين الوالدين والاطفال.

وترى هذه النظرية ان كل فرد يرث اتجاهاً او ميلاً لتصريف طاقاته الجسمية في بعض المجالات بطريقة خاصة فهذا الاستعداد او الميل الفطري نحو تصريف الطاقة الجسمية لديه مع خبرات الطفولة له تطبيقاته الخاصة بالنسبة للسلوك المهني، ويحدد العلاقة بين العوامل الوراثية والبيئية في سلوك الفرد بنوعيه العام والمهني. (كاتبي و سعدا، 2018، ص. 157).

كما ترى بأن اختلاف الآباء واختلاف اساليبهم التربوية لها اثر في عملية الاختيار المهني لدى الفرد وقد (رو) بانه هناك ثلاثة اساليب من التنشئة الاجتماعية ينتج عنها توجهات مهنية مختلفة عند الأفراد وهذه الاساليب هي:

- **الاسلوب الاول:** هو اسلوب التنشئة البارد (Cold)، والاب في هذا الاسلوب يكون إما رافضاً للطفل، وإما مهملاً له. فالاب الراض يمتاز بالعدوانية، ويهمل اهتمامات ابنه المهنية ويهمل ارائه في ذلك. واما الاب المهمل فلا يقدم لابنه الحب والحنان، ويهتم به جسمياً الامر الذي يساعد الطفل على التوجيه نحو المهن وفي حالة توجهه يتوجه الى مهن لا يحتاج فيها للتفاعل مع الافراد بل مع الآلات.
- **الاسلوب الثاني:** وهو الدافئ والبارد ان اسلوب التنشئة الدافئ يقدم الحماية الزائدة للاطفال وينتج اطفال مدللين، أما النمط البارد فيتمثل في الطلب الزائد من الطفل القيام بمهنات عالية، كالتوجه الى الأداء الأكاديمي العالي.
- **الاسلوب الثالث:** إن الاطفال الذين ينشأون في جو دافئ سوف يميلون الى مهن يتعامل اصحابها مع الناس مثل المهن الانسانية والاجتماعية خاصة الاطفال المرفوضين من اجل ان يحصلوا على الاشباع. (عبدالهادي والعزة، 2014، ص ص. 61-62).

وطورت (رو) في نظريتها مفهومي المجال والمستوى للمجموعات المهنية ويتكون تصور(رو) من ثمانية مجالات وستة مستويات وهي كالاتي:

1-الخدمات.

2-الاتصالات التجارية.

3-التنظيم.



4-التكنولوجيا.

5-العراء.

6-العلم.

7-ثقافة عامة.

8-الفنون والمسرح.

تعتقد (رو) ان المجالات (1،2،3،7،8) موجهة نحو الناس وان المجالات (4،5،6) موجهة نحو الاشياء، وتفترض ان المتغير الرئيسي الذي يؤثر في اختيار مجال من هذه المجالات هو الميل والاهتمام، الذي يعد من رواسب خبرات الطفولة المبكرة، وتفترض ان المستوى الذي يبلغه الفرد هو الدالة للعوامل الجينية، كما تعكس في بعض الظواهر كالذكاء، ومستوى التعليم والقدرة على تحمل المسؤولية. (ابو شعيرة، 2008، ص 6).

أما المستويات فقد توزعت على ست فئات: (كاتبي وسعدا، 2008، ص 148).

- مستوى الاختصاصي المهني الاول او الاداري العالي.
- متسوى الاختصاصي المهني الثاني.
- مستوى شبه الاختصاصي شبه مهني الاداري.
- مستوى العامل الماهر ذو مهارة عالية.
- مستوى العامل ذو مهارة متوسطة.
- مستوى العامل غير ماهر من مهارة.

وترى (رو) بان الفرد يستطيع ان يعمل في اكثر من مجال مهني وان المجالات المهنية مفتوحة وليست مغلقة.

#### تقييم نظرية (ان رو Ann Roe):

- لم تحدد (رو) بدقة دور الوراثة ودور الجينات في عملية الاختيار المهني.
- اعتبرت (رو) ان عدم اشباع الفرد لحاجاته العليا في هرم الحاجات سيؤدي الى اختفاء هذه الحاجات، وسيكون عنده تثبيت للحاجات المشبعة والتي ستصبح مسيطرة والحقيقة ان هذه الحاجات تبقى مكبوتة في اللاشعور حوى يتم اشباعها.

-إن الدراسات التي اجرتها (رو) شملت علماء بيولوجيا والفيزياء، وعلماء الاجتماع هم اناس غير عاديين ولذلك جاءت نتائجه تنطبق على هذا المجتمع، الامر الذي لا يمكن تعميمه على بقية افراد المجتمع.

## 2-نظرية هولاند:

نشر جون هولاند نظريته في الارشاد النفسي عام 1959 في الو.م.أ وقد قام بإعداد مقياسين لقياس الميول المهنية، وذلك في إطار وضع نظريته وضع التنفيذ وقد ركز على ان ثمة علاقة بين خصائص الشخصية والميول المهنية كما تركز اعماله في دراسة الشخصية على موضوع الانماط النفسية، ويفترض ان كل فرد يشبه واحد من الانماط الاساسية للشخصية، وكلما زاد التشابه بين الفرد ونمط الشخصية كلما كانت تصرفاته تتطابق مع هذا النمط، وهناك ستة انماط للشخصية وكذلك هناك ستة انماط للبيئة وكما نستطيع ان ننسب فرد ما الى نمط الشخصية بعينه، كذلك يمكن أن ننسب اي نمط البيئة بعينه، وتتشكل البيئات حسب الافراد للذين يعيشون فيها مثلا الافراد الذين يعملون في بيئة المدرسة (المدرسون) يتسمون بخصائص تختلف عن بيئة الافراد الذين يعملون في المصالح الحكومية وهكذا يمكن قياس نمط البيئة وذلك عن طريق خصائص الافراد الذين يعيشون في البيئة. (ابو حمادة، 2014، ص. 318).

وانماط الشخصية هذه إنما كونها الوراثة من جهة والبيئة من جهة اخرى (المدرسة والثقافة)، ويرى هولاند ان كل فرد ينتمي بصفة رئيسة الى نموذج بعينه.

إن الخصائص السلوكية التي ترتبط بكل نموذج تتضمن كلا من التفضيلات والمكروهات بمعنى ان الفرد يميل الى مناشط معينة او سلوكيات معينة او مناشط وسلوكيات اخرى. (ابو حمادة، 2014، ص. 319).

وقد وضع هولاند الست انماط الشخصية او البيئات المهنية على النحو التالي: (ابو عطية، 2015، ص ص. 41-42).

**1-النمط الواقعي (الحرفي):** يعتمد الفرد صاحب الميل الواقعي في اداء عمله على التناسق الحركي والقوة الجسمية، الا انه يفضل المواقف التي تحتاج الى علاقات شخصية او مهارات لفظية، ويميل الى العمل في المختبرات والمصانع.

**2- النمط العلمي (البحثي):** يعتمد الفرد ذو الميل البحثي العلمي على التفسير في عمله أكثر من الاعتماد على السلوك أو الاداء العلمي، كما يعتمد على التنظيم والفهم أكثر من السلطة، ولا يهتم بالعلاقات الاجتماعية بل يهتم بالبحث ويتصف بأنه تحليلي وحريص، وتاقد ومحب للاستطلاع ومستقل وانطوائي ومنهجي التفكير بسيط ومتواضع... الخ

**3- النمط الفني:** يعتمد صاحب الميل الفني على التعبير الجمالي والتعبير عن مشاعره الخاصة والتي تشبع حاجاته، يعبر عنها عن طريق تشكيل المواد أو الالحن المختلفة.

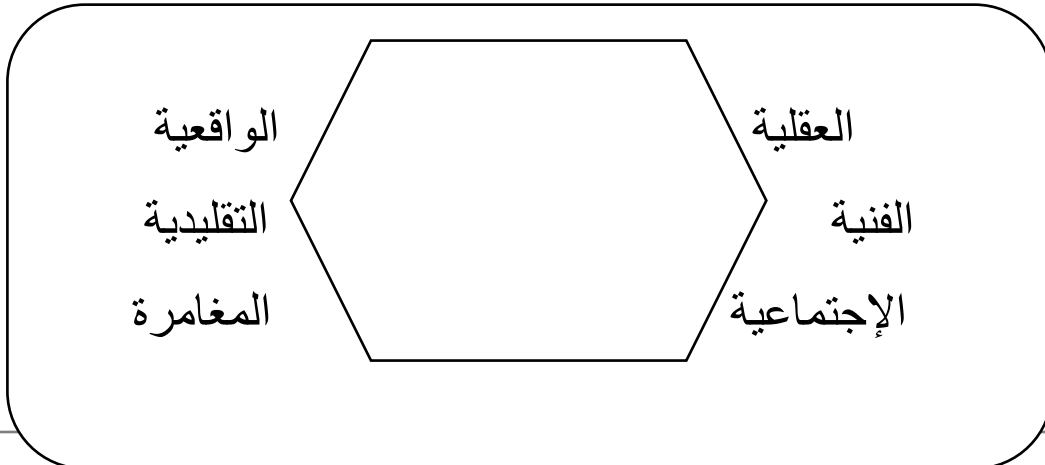
**4- النمط الاجتماعي:** يعتمد صاحب ذو الميل الاجتماعي في تحقيق اهدافه المهنية على العلاقات الاجتماعية، لذا فهو لديه مهارة تكوين علاقات اجتماعية وقدرة على حسن التعامل مع الآخرين وكسب ودهم.

**5- النمط التجاري:** يميل صاحب الميل التقليدي إلى الروتين في حياته، ولا يحب التغيير ويهتم بتنفيذ القواعد والأنظمة بحرفيتها، ولديه درجة عالية من ضبط النفس، ويجب أن يعمل مع أصحاب السلطة والنفوذ، ويجب العمل بتنظيم الأشياء وترتيبها والتي تتعلق بأعمال السكريتاريا والبنوك وإدارة الأعمال.

**6- النمط المغامر:** يميل صاحب هذا النمط إلى المغامرة بالطلاقة اللفظية والتأثير في الآخرين والسيطرة عليهم، وإلى الأعمال الخطيرة والغير عادية ويعمل على إقناع الآخرين، وهو يتصف بأنه مغامر وطموح يهتم بذاته فقط ومتسلط ونشيط... الخ، كما يبحث عن الملذات وواثق من نفسه واجتماعي ومحبوب ومعروف

**الشكل رقم (01):** يوضح العلاقة بين الأنماط بشكل سداسي لسته أنماط شخصية أو البيئات

المهنية لهولاند



### استخدامات نظرية هولاند في الإرشاد:

- 1-يسعى هولاند لوضع نموذج لارشاد الشباب والكبار بالنسبة للقرارات المهنية، ويميل الى تبني اتجاهات ارشادية متعددة.
- 2-يمكن من هلال نظرية هولاند ان يقوم المرشد بتصنيف المهن لتحديد توجهات المسترشدين نحو عالم المهن.
- 3-يمكن للمرشد ان يتعرف على الخصائص والسمات لدى الافراد من خلال هذه النظرية.
- 4-يمكن للمرشد ان يربط الخصائص مع البيئات المهنية بما يناسب المسترشدين.
- 5-يمكن للمرشد ان يقول للمسترشد على سبيل المثال انت من النوع الواقعي، ولذلك فانت تمتلك مهارات يدوية تقنية حيث يمكن ان تعد عملا كعاملا للحام او حداد او ميكانيكي. (أبو أسعد، 2011، ص. 230).

### ثانيا: نظرية مفهوم الذات:

وتتطلق هذه النظريات من تفسير مفهوم الذات باعتباره التنظيم الديناميكي لمفاهيم الفرد، قيمه، أهدافه، مثله والذي يقرر الطرق التي يسلك بها باعتبارها الصورة التي تمثل نفسه، وأنها عملية ارتقائية تبدأ من ميلاد الفرد وتتمايز بالتدرج خلال مرحلتي الطفولة والمراهقة، وأن الفرد يسعى دائما لتحقيق ذاته في اتجاه التكامل والاستقلال الذاتي، ومن أبرز علماء النفس في نظريات مفهوم الذات "جينزبرغ" و "دونالد سوبر" وفيما يلي سنتناول أبرز نظريات هذا الإتجاه. (عابدية، 2006، ص. 37).

### 1-نظرية جينزبرغ Guinzburg:

اهتم إيلي جينزبرج بموضوع الاختيار المهني، واعتبره من العمليات التطورية المستمرة، والتي تعكس الموائمة بين ميول الفرد وقيمه وقدراته، وبين فرص العمل المتاحة في البيئة التي يعيش فيها، وأكد أهمية النضج عند الفرد وقدراته على تحمل المسؤولية في اتخاذ قراره المهني، ونظرا إلى عملية الاختيار المهني على أنها عملية تفضيل تختلف من مرحلة عمرية الى اخرى، وان الاختيار المهني عملية لايمكن ردها وارجاعها الى الوراء. (القاسم، 2001، ص. 189).

وتقوم هذه النظرية على ثلاثة أسس تعد شروطا اساسية لاختيار المهني وهي:

**أ-مرحلة الإختبار التحليلي:** تتخلل هذه المرحلة فترة الطفولة وتستغرق السنوات (4-11 سنة) اذ يعبر فيها الطفل عن اختياره ونموه اللغوي عن طريق توجهه للعب باعتباره ان الاطفال يعبرون عن تفضيلاتهم المهنية في سن مبكرة بحوالي السنة الرابعة من عمرهم ثم يحصل لديهم تغير تدريجي في توجهاتهم المهنية، من خلال اللعب التي يصنعونها من الطين والصلصال، ويشعر الاطفال بنوع من الوهن وعدم الكفاية بسبب احساسهم بعدم فاعليتهم عند مقارنة أنفسهم بالراشدين الذين يقومون بتقليدهم والقيام بأدوار عديدة تشبه أدوارهم. (القاسم، 2001، ص. 190).

### **ب-مرحلة الإختبار المبدئي (التجريبي):**

تمتد هذه المرحلة من سن (11 الى 17 سنة ) وتتميز بالاستكشاف وازدياد إحساس الفرد بذاته، ورغبته في دراستها وتحليلها لهذا فهو لا يحدد بصورة قاطعة المهنة التي سيختارها، بل يشعر أنه بحاجة لبعض التوجيهات التي تساعده على اختيار المهنة المناسبة له. (الخطيب، 2003، ص. 242).

وتنقسم هذه المرحلة الى أربع فترات وهي كالاتي: (القاسم، 2001، ص. 191-192).

- **فترة الميل:** وتقع خلال السنتين 11 و 12 سنة، وتتميز بإهتمام الطفل بالنشاط المهني وشعوره بحاجة الى اختيار مهنته ويميز بين اوجه نشاط يحبها واخرى لا يحبها.
- **فترة القدرة:** وتتخلل هذه الفترة السنوات 12 - 14 سنة ويبدأ الطالب بادخال فكرة او عامل القدرة في اختياره المهني متأثرا بمهنة أبيه والآخرين.
- **فترة القيمة:** تبدأ هذه الفترة خلال السنتين 15 و 16 سنة، وتحدث تغيرات ملحوظة عند المراهقين ويبدأون بالتفكير في مستقبلهم المهني وحاجاتهم وحاجة مجتمعهم لذلك، كالاتجاه نحو مهنة الطب اشباعا لدوافعهم الشخصية، والانسانية، ويشعرون بان المهن المختلفة تعود الى اساليب حياة مختلفة، ويحاولون تتبع مجالات العمل والفرص وسبل استثمار امكاناتهم ومواهبهم في الاتجاه.
- **فترة الانتقال:** وهي تتخلل السنتين 17 و 18 سنة، ويبدأ الطالب فيها بأن يدرك ضرورة اتخاذ قراره بكونه يصبح أكثر استقلالاً في شخصيته ويصبح يفكر في المكانة

الاجتماعية والنتائج التي يحققها في العمل الذي يختاره، وفي نوع الاعداد اللازم للمهن المختلفة.

**ج- المرحلة الواقعية:** تتخلل هذه المرحلة السنوات 18 - 23 سنة، وتتصف بتمايز الفردية بين الطلبة وتتوعها بسبب اختلاف اساليب التدريب وبرامجه، وحسب متطلبات كل مهنة. وتشمل هذه المرحلة ثلاثة فترات وعي: ( دويدار، 1996، ص. 140).

• **فترة الاستكشاف:** تبدأ بدخول الطالب الكلية ويكون اكثر اشباعا، ويتميز بالمرونة المهنية.

• **فترة التبلور:** ويصبح الطلبة فيها مرتبطين بمجال مهني معين وواضح في نظرهم للمهن وواجباتها، ويتفاوت الطلبة في الوصول الى فترة التبلور الكامل.

• **فترة التخصص:** وتمثل استقرار الفرد في اختياره المهني.

#### استخدامات نظرية جينزبيرغ في الارشاد:

1- يمكن ان نلقي الضوء على مراحل النمو ومطالب النمو بحيث تصبح هذه المطالب محل انتباه المرشدين والمعلمين والاباء وهي مفيدة في مساعدة المرشد على توقع المشاكل التي تواجه الطلبة، بحيث تسمح للمرشد من تطوير اساليب وقائية للتعامل مع المشاكل المتوقعة.

2- يمكن للمرشد ان يبدأ بالتوجه المهني منذ الطفولة المبكرة انطلاقا من المرحلة الخيالية مروراً بالتجريبية وحتى الواقعية مستفيدا مما ذكره جينزبيرغ وزملائه والطلبة في فترة الميول بحاجة الى ارشاد يحترم اهتماماتهم، وليس معلومات عن قابليتهم واستعداداتهم. والامثلة عن القيم يمكن مناقشتها مع الطلبة في مرحلة القيمة، اذ كان هنالك تقدم يذكر في الأهداف المهنية، كما هو متوقع.

3- ممكن للمرشد تحديد اذا كان المسترشد تأخر في خياراته وبالتالي مساعدته على تجاوز المرحلة للانتقال للمرحلة اللاحقة.

4- يمكن للمرشد بشكل عام ان يتبع اهداف ارشادية مستقبلية تتضمن المجالات التالية:

❖ اختيار الواقع.

❖ أهمية الوقت.

❖ تأخير الاشباع.

❖ تسوية القدرات. ( أبو اسعد، 2011، ص. 195).

## 2-نظرية سوبر:

اختلفت نظرية "سوبر" للإختبار المهني عن النظريات الاخرى حيث يرى:

- أن الاختيار المهني عملية تمتد عبر الزمن من الولادة الى الوفاة.

- وجود علاقة بين الاختيار المهني ومفهوم الذات.

- وقد قام " سوبر" بجمع المفهومين السابقين في نظرية اطلق عليها نظرية النمو المهني.

(سليم، 2013، ص. 103).

وبدأ سوبر نظريته بمحاولة فهم عملية الميول المهنية واثرها على السلوك واختياره لمهنته، وقد

قسم الميول الى ميول علمية يهتم بها الطالب (الطب، هندسة، كيمياء)، وميول صناعية يهتم

بها العامل (مهارت يدوية)، ويرى سوبر ان الميول العلمية هي ميول ذهنية عقلية خالصة، اما

الميول الصناعية فهي ميول يدوية حرفية، ويستخدم سوبر مصطلح النمو المهني اكثر من

استخدامه لمصطلح الاختيار المهني، وذلك نظرا لانه يرى بانه مصطلح النمو يشتمل على

التحصيل والاختبار. (المشعان، 1993، ص. 53).

واعتمد سوبر في تطوير نظريته على ثلاثة اسس تشكل الاطار العام للنظرية وهي: (سليم،

2013، ص. 104).

❖ نظرية مفهوم الذات.

❖ علم النفس الفارق.

❖ علم النفس النمو.

## الاسس العامة لنظرية سوبر:

لخص سوبر نظريته سنة (1953) في النقاط التالية: (كاتبي وسعدا، 2018، ص. 144).

- إن الافراد يختلفون في الميول والاهتمامات والقدرات ...الخ، حيث يعد مبدأ الفروق الفردية

حجر الزاوية في علم النفس التربوي والتعليمي وفي علم النفس المهني.

-بفضل تلك الصفات السابقة فان كل فرد يصلح للعمل في عدد من المهن على اساس مالدیه من قدرات، ميول وسمات الشخصية، فقد توصل علماء النفس في كل من القدرات المسلحة البريطانية والامريكية الى تعدد الامكانيات المهنية لدى الفرد.

-تتطلب كل مهنة من المهن نمط مميز من القدرات والاهتمامات والسمات مع وجود تنوع كبير في الطاقات بدرجة تسمح بتنوع الوظائف بالنسبة للفرد، والتنوع في الافراد بالنسبة لكل مهنة.

-تتغير التفضيلات والقدرات المهنية والمواقف التي يعيشها ويعمل فيها الناس، وبالتالي تتغير مفاهيمهم عن ذواتهم بالوقت والخبرة، جاعلة الاختبار والتكيف المهني عملية مستمرة بالتفضيلات المهنية للطفل تتغير مع نموه.

-إن طبيعة النموذج المهني الذي يلتحق به الفرد يتحدد في ضوء المستوى الاقتصادي، والاجتماعي لاسرته، اضافة الى قدراته العقلية وسماته وفرص العمل المتاحة له.

#### استخدامات نظرية سوبر في الارشاد:

1- نستطيع القول ان سوبر وضع برنامج ارشاديا متكاملًا، ينتقل الفرد من خلاله من مرحلة الى اخرى بناء على ما حققه في المراحل السابقة.

2-المسترشد غير ناضج يمكن ان يتم ارشاده على مرحلة التوجيه والاستكشاف ومساعدته على ان يعرف عدد اكبر من الخيارات تعريفه على العوامل المناسبة في الاختيار المهني لزيادة القدرة على الاستعمال الفعال للمصادر في عملية الاختيار.

3-أما الافراد غير واثقين من انفسهم فيمكن ان يستجيب المرشد لهم، ويساعدهم على التحدث على الحوادث التي سبقت التردد، ويمكن ان تتوفر هذه المعلومات في المقابلة الجيدة.

4-إرشاد الموهوبين اللذين يميلون الى التعميم، ووجود خيارات متعددة لديهم، وتعليمهم مهارات صنع القرار، واطهار مواهبهم في المهن التي يختارونها.

5-الإرشاد المهني للكبار الانتباه فيه يركز نحو جمع وفهم المعلومات الشخصية والمهنية المناسبة والتي تستخدم في اتخاذ القرار.

6-وقد اهتم ايضا سوبر بتطبيق الارشاد في القضايا الشخصية وهذا ما يميز نظريته. (أبو أسعد، 2011، ص. 189).



**ثالثاً: نظريات السمات الاجتماعية:**

تعتبر هذه النظرية من اقدم النماذج والمناهج التي اتبعت في دراسة الشخصية الانسانية وفي مجالات الاختيار المهني، وعلم النفس المهني، وتستند نظريته الى اساس الشخصية مجموعة من السمات والعوامل المتداخلة مثل القدرات اللغوية، العددية، والميول والاتجاهات والقيم والسمات الاجتماعية وانماط التكيف، وتؤكد على تقسيم الافراد إلى أنماط يتم وصفها عن طريق الإختيار والتوجيه تقيس الأبعاد المختلفة للشخصية. وقد استفادت هذه النظريات من آراء ورواد الاختيار والتوجيه المهني أمثال: **بارسونز ووليمسن**، إضافة إلى تأثيرها بحركة الإختبارات الموضوعية خاصة اختبار الميول المهنية والشخصية كما هو الحال بالنسبة لاختبار **سترونج** وكيودر. (القاسم، 2001، ص ص. 195-196).

**1-نظرية بارسونز Parsons:**

أشار بارسونز في كتابه اختيار الوظيفة إلى أن الاختيار الحكيم للمهنة يقوم أو يجب أن يقوم على أسس ثلاثة هي:  
أ-فهم الشخص لنفسه واتجاهاته وطموحاته.  
ب-معرفته المتطلبات وظروف النجاح في المهنة أو العمل الذي يتجه إليه وفرص الترتي في هذا العمل.

ج-إقامة جسراً أو علاقة بين هذين النوعين من العوامل.

ويقدم "بارسونز" على هذا الأساس ثلاثة مراحل أو أعمال رئيسية للإرشاد المهني وهي:

- **الإختبارات (لقياس الفرد):** اكتشاف سمات وخصائص الفرد.
- **الحصول على المعلومات: (عن المهنة):** تحليل متطلبات الوظيفة.
- **اتخاذ أسلوب من خلال هاتين العمليتين:** المزوجة بين العمل والفرد. (أبو حمادة، 2014، ص. 313).

وأكد "بارسونز" مع علماء آخرين على ضرورة الاهتمام بخدمات ومكاتب التوجيه المهني واسنادها إلى الأسس العلمية الكفيلة يحتاجها في المدارس والمعاهد والجامعات بالنظر إلى اهميتها التربوية النفسية والمهنية... الخ لكي تلبي مطالب ظاهرة التنوع والتوسع في المهن

والحرف وفرص العمل وفروع التعليم بما يتناسب مع امكانيات كل فرد وميوله ورغباته واستعداداته على أساس تأكيد حرية الفرد في اختيار المهنة أو نوع التعليم أو التدريب الذي يناسبه في تلبية احتياجات المجتمع مع القوى العاملة المدربة والمؤهلة. (القاسم، 2001، ص. 189).

### 2-نظرية سترونج وكيودر:

يستند "سترونج وكيودر" في نظريتهما حول الإختيار المهني إلى الميول المهنية، وذلك من خلال افتراض سيكولوجي مفاده أن الأشخاص الناجحون في مهنة أو دراسة معينة تتشابه ميولهم الدراسية والعقلية والاجتماعية والرياضية، بينما تختلف عن ميول الناجحين في مهن أو دراسات أخرى، وأنه كلما ازداد التشابه بين ميول الفرد وميول الناجحين في مهنة معينة زاد الاحتمال في نجاحه ورضاه عن هذه المهنة وبالرغم من ذلك فإن ازدياد هذا التشابه لا يُحتم نجاح الفرد فيها إذ لابد من وجود القدرة والاستعداد. (سليم، 2011، ص. 105).

### 3-نظرية وليمسن:

قام وليمسن وزملائه في جامعة (مينسوتا)، الأمريكية في التوسع باستخدام اسلوب السمات في التوجيه والإختيار المهني، اذ اعتبروا ان التوجيه التربوي عملية عقلية تستند على الإختيار الحكيم استنادا الى المعلومات الكافية التي يبنني عليها الإختيار وتؤكد هذه النظرية ان أسلوب السمات هو منهج معرفي يتلخص في النظر للفرد كنسق من الإستعدادات والإمكانات والتي سماها "وليمسن" السمات وترتبط عذ السمات بعدد من المستلزمات تتطلبها الأعمال المختلفة، وهي المتطلبات التي سماها بالعوامل.

وتكون الصلة بين السمات والعوامل عن طريق القياس أي القياس الموضوعي للسمات وأن كل فرد يحاول أن يحدد سماته لكي يجد طريقا للعمل والحياة يمكنه من حسن الإفادة من إمكاناته. (القاسم، 2001، ص. 196).

أشار (القاسم، 2001، ص. 196) إلى أن هذه النظرية دعت إلى استخدام الاختبارات النفسية التي تقيس المجالات المختلفة وذلك في إطار توظيف القياس النفسي، والإفادة منه في مجالات التوجيه والإختيار المهني وأكد "سوبر وليمسن"، أن الاختبارات يجب أن تعطي وصفا

دقيقاً لقدرات الشخص وشخصيته واستعداداته بحيث تعكس صورة تنبؤية عن تصرفاتهم المستقبلية عندنا يلتحق بالعمل باعتبار أن السلوك لدى الفرد يتسم بالإستمرارية والإتساق.

### 5-العوامل المؤثرة في الإختيار المهني:

اعتباراً من قرار اختيار مهنة المستقبل، يُنظر إليه كقرار فردي جماعي؛ فهو فردي بما يحمله من تأثير على حياة الشخص، مثل العمل الذي يحصل عليه واستمراريته فيه، ونجاحه أو فشله، والمردود المادي والمكانة الاجتماعية، وفي الوقت نفسه، يُنظر إليه كقرار جماعي يؤثر في توزيع القوى العاملة ويحدد احتياجات المجتمع من العمال الماهرين، وفيما يلي أهم العوامل المؤثرة في عملية الإختيار المهني:

**1- خصائص الفرد و قدراته:** إن خصائص الفرد تعتبر من المحددات الأساسية في اختياره لمهنة من المهن، فالشخص الذي يختار المهنة التي تتطلب نفس قدر من الذكاء و شخص يختار المهنة التي يميل فذلك يمكن أن يحقق له النجاح، ويلاحظ أن الشخص الذي يشعر بعدم الكفاءة لا يفضل أن يلتحق بالعمل الذي يتطلب هذا القدر من الكفاءة و إنما يسعى للعمل الذي تقل فيه المسؤوليات، وإن الشخص الذي يميل للناس و لديه صلات إجتماعية قوية يختار العمل الذي يقوم على العلاقات الإجتماعية وتكثر فيه التفاعلات بالآخرين وتبقي على وجاهته الإجتماعية. (حمدي وآخرون، 1999، ص. 122).

**2- الميول والقيم:** لا يعد تحديد القدرات بمفردها أساساً كافياً لاختيار المهنة المناسبة للشباب، فهو قد يستطيع القيام بأعمال كثيرة، فالعمل الذي يميل إليه هو ذلك العمل الذي يحقق فيه أعلى قدر من الرضا والنجاح.

فقد أظهرت دراسة (تيرمان) على مجموعة من الشبان الموهوبين أن 58% من الذين أظهروا ميلاً نحو الهندسة أصبحوا مهندسين فعلاً فيما بعد، فالميول ذات أهمية خاصة في اختيار الشاب لمهنته، لأنها من العوامل المهمة للتنبؤ بنجاح الطلبة واختيارهم المناسب للدراسة والمهنة، وهذا ما يؤكد نتائج الدراسات التي بينت أن الأفراد الذين يعملون في مهن تتفق مع

ميولهم يبدون أكثر رضا وأكثر ارتياحاً في عملهم، وأن أكثر الطلاب تحمساً للدراسة هم أكثر ميلاً نحوها.

فالميول تعد دافعاً لبذل الجهد ومتابعة النشاطات، وقد بينت الدراسات أن الميل المهني عند الفرد يتبلور في سن 18 سنة ويثبت في عمر 21 سنة ومن جهة أخرى فإن توجيه الشباب توجيهاً تربوياً مهنيّاً لا يعتمد على الميول والقدرات عندهم، بل على القيم التي يحملونها وما لها من أثر فعال في توجيههم لاختيار مهنتهم.

وهذا ما أكدته دراسة (فلورنس) ودراسة (مكارثي) في وجود علاقة ارتباطية بين القيم الإقتصادية والمهنية والتجارية، وبين القيم الإقتصادية والميول نحو الخدمة الإقتصادية والقيم الجمالية والميول نحو المهن الفنية. (عمران، 2015، ص. 10).

**3- تأثير الوالدين:** و يظهر تأثير الوالدين في اختيار الفرد لمهنته و ذلك من خلال وراثة المهنة، فقد أشارت نتائج إحدى الدراسات أن نسبة 99% من أبناء المزارعين يواصلون العمل الزراعي و لاسيما إذا كان هذا العمل في المجال الحرفي و اليدوي فيشترك الأبناء مع الآباء في الصغر ثم غالباً ما يواصلون في الكبر، أي أن الآباء يوفرون لأبنائهم مجال التدريب المهني، فإن ابن النجار يصبح كذلك، وغالباً ما يحدث ذلك لدى الأسر ذات الدخل المحدود، هذا فضلاً عن أن الآباء يشكلون نماذج سلوكية لأبنائهم وهذا من شأنه أن يدفعهم للتوحد بهم والإختيار عن غير وعي لمهنة الآباء فهناك بعض الذين يجبرون أبنائهم لإختيار مهن معينة كانوا يودون ويأملون الإشتغال بها لولا أنهم فشلوا لسبب أو لآخر، فالأب الذي كان يود أن يكون طبيباً، ولم يحصل على الدرجات التي تؤهله لهذه الكلية تراه يجبر ابنه على الإلتحاق بهذه الكلية حتى يعوض ما فقده في شبابه، وقد يجبر الأب الابن إختيار مهنة ما لأنها تليق بالمستوى الإقتصادي للعائلة أو أن بعض الآباء يجبرون الأبناء على الإلتحاق بأعمال راقية من باب تغيير المستوى الإقتصادي للعائلة والإرتقاء بها. (حمدي وآخرون، 1999، ص. 123).

**4- تأثير الأقران وجماعة الرفاق:** إن نتائج البحوث في هذا المقام تشير قدراً من الجدل، بعض هذه الدراسات يؤكد أن للأقران دوراً واضحاً في توجيه بعضهم لإختيار مهنة واحدة وذلك من باب إستمرارية السلوك التعليقي، وبعض الدراسات لم تثبت صحة هذا الفرض وأشارت أن تأثير

الوالدين يفوق أثر الأقران في توجيه إختيار الأبناء لمهن محددة. (حمدي وآخرون، 1999، ص. 123).

**5- العوامل الاقتصادية للأسرة:** يشكل المستوى الإقتصادي للأسرة منعطفا هاما في توجيه الإختيارات المهنية والدراسية لدى المراهق، إذ أن تشكل وبناء التصورات المستقبلية للمهنة والدراسة التي تتم على أساس الإمكانيات المادية المتحصل عليها والتي يمكن للمراهق أن يتحصل عليها، فإذا كان العامل الإقتصادي يعد أحد العوائق الأساسية في تأخر الدراسي وفي الكثير من الحالات الإنقطاع الدراسي، فهو أيضا أحد العوائق المهنية فالدخل المنخفض يعد من الأساليب الرئيسية التي تجعل المراهق يتراجع في دراسته، وهذا التراجع والإنقطاع يشكل عقبة في الوصول إلى المهن المرموقة، التي تتطلب دراسات عليا ومرموقة، غير أنه كثير ما يكون هذا الوضع أحد الدوافع الرئيسية لإختبارات دراسية ذات تكوين عال ومطول وبالتالي مهن راقية، فالمراهق الذي هو من عائلة بسيطة غالبا ما تكون طموحاته كبيرة تدعو في آخرها إلى إحداث تغيير في مكانته الإجتماعية، والخروج من الطبقة التي هو فيها، هذه الطبقة التي تدفعه إلى إختيارات دراسية ومهنية توفر له دخلا مرتفعا يلبي حاجاته وحاجات أسرته، أما المراهق الذي ينتمي إلى أسر ذات المستوى إقتصادي عال، يجعله يختار دراسة طويلة المدى لضمان الحصول على مهن راقية من أجل المحافظة على نفس المستوى المعيشي، والبحث في الوقت عن الأفضل. (عمران، 2015، ص. 11).

• فالوضع الإقتصادي يلعب دوراً حاسماً في تحديد نتائج الاختبارات المهنية والدراسية، فهو يمثل عاملاً أساسياً لا يُستهان به.

**6- المدرسة:** توجد أمام المدرسة حقيقة تسمى عالم أو وسط مهني إجتماعي يدخل فيه التلاميذ بعد مغادرتهم المدرسة، هذه الحقيقة تحتوي على تراكيب الإقتصادية المختلفة ونوعية عالم الشغل وإمكانية التكوين وشروط ممارسة المهن إلخ، وإذا كانت هذه الحقيقة تكون المخرج الطبيعي للمدرسة، فإنه توجد حركية تربوية والتي يجب على المدرسة القيام بها لتسليح التلاميذ أمام هذه الحقيقة وتمكنهم من الإنخراط في العالم المهني، الإجتماعي في أحسن الظروف، حيث تعمل على تزويد التلاميذ بالمعلومات اللازمة وإعطائه فرصة التعرف بطريقة موضوعية

على قدراته واستعداداته حتى يتمكن من تحمل مسؤولية قراراته في توجيه نفسه التوجه الصحيح. (بصلي، 2010، ص. 505).

✓ تظهر الحاجة الملحة إلى دمج العناصر المهنية في مناهج التعليم لتوفير مهارات تلبي احتياجات الفرد والمجتمع، ولتمكين الأفراد من التفاعل مع التكنولوجيا في مختلف جوانب الحياة. يترتب عن هذا التوجه ظهور مصطلحات ترتبط بالجانب المهني، مما يعكس ازدياد اهتمام الناس بهذه الجوانب في التعليم نظراً لتأثيرها على الحياة الاجتماعية والاقتصادية. تعتبر التربية المهنية عملية تهدف إلى تطوير مهارات وقدرات الفرد وتوجيهاته وعادات العمل وتقديره، وتشمل نقل المعرفة والخبرات اللازمة لتكوين تصوّر شامل للمهن.

**7-المعلومات المهنية:** تعد المعلومات المهنية الوسيلة الأساسية التي تساعد الفرد على الكشف عن الأعمال والمهن والصناعات التي تلائمه وتساعدته كي يتعرف الفرص المفتوحة أمامه في هذه الأعمال بما يعاونه على إختيار العمل الذي يلائمه. وتؤدي المعلومات المهنية دوراً مهماً في حياة الأفراد والمجتمعات فهي تحدد مستقبل الفرد وتؤثر في إختياره المهني كما تؤثر في المناهج الدراسية والتدريب في المصانع، وتشمل المعلومات المهنية البيانات الواضحة الدقيقة عن الأعمال والمهن بحيث تكون منسقة ومقننة بالطريقة التي تجعل إستخدامها في مختلف الأغراض ميسوراً. (بصلي، 2010، ص ص. 504-505).

ويتم الحصول على هذه المعلومات من أكثر من مصدر ومن بينها: (زهران، 1998، ص. 431).

- إعلانات الوظائف والمهن التي تنشر في الصحف والمجلات الخاصة.
- المقابلات الشخصية مع مديري الهيئات والمؤسسات المهنية.
- النشرات والكتيبات التي تنشرها بعض مراكز التدريب المهنية.
- الزيارات الخاصة الشخصية للمكاتب والمصانع.
- إستشارة الأصدقاء والراشدين ممن تكون لديهم غالباً معلومات عن عالم العمل.
- الأشخاص الذين درسوا تخصص معين ويمارسونه في حياتهم.

✓ في الواقع، يعتمد اختيار الفرد لمهنته على مجموعة متنوعة من العوامل التي يكتسبها عبر تجاربه وتفاعلاته في البيئة المحيطة به، بدءًا من الأسرة والمدرسة وحتى الزملاء والطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها. بالإضافة إلى ذلك، هناك عوامل أخرى تلعب دورًا في توجيه الفرد نحو اتخاذ القرارات المهنية والتخطيط لمستقبله المهني. ينبغي للفرد أن يتخذ قراراته بعد إظهار اهتمامه بالاختيار المهني وإجراء دراسة شاملة لشخصيته ومتطلبات العمل، لتحديد مدى توافقهما وملاءمتها لبعضهما البعض.

## خلاصة الفصل:

ومما تم عرضه سابقاً نستخلص أن الإختيار المهني خطوة هامة في حياة الأفراد، يتطلب تفكيراً واعياً وتقيماً شاملاً لقدراتهم واهتماماتهم، بالإضافة الى فهم متطلبات المهن المتاحة واكتساب المعرفة بسوق العمل، كما يعكس الإختيار تحولا من المرحلة النظرية الى التطبيق العملي، حيث يتم تحويل الإهتمامات والميول الشخصية إلى مهنة محددة.



## الفصل الخامس: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1-مجالات الدراسة

2-الدراسة الإستطلاعية

3-منهج الدراسة

4-عينة الدراسة

5-أدوات الدراسة

6-الأساليب الإحصائية المستخدمة

خلاصة الفصل

## تمهيد:

يمثل هذا الفصل الإطار المنهجي لهذه الدراسة، حيث تم التطرق فيه إلى مجالاتها، وإلى الإجراءات المنهجية المستخدمة من دراسة استطلاعية ومنهج وعينة الدراسة، إضافة إلى أدواتها والأساليب الإحصائية المستخدمة، وهذا ما تم مراعاته للوصول إلى نتائج علمية قيمة.

## 1-مجالات الدراسة:

1-1-المجال المكاني:

لقد تم اجراء الدراسة الميدانية لهذه الدراسة في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بن طبال سليمان بتبسة.

1-2-المجال الزمني:

تمت الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة من نهاية أكتوبر 2024 إلى غاية ماي 2024 وقسمت هذه الفترة إلى:

- اختبار الموضوع وجمع التراث الأدبي: من الفترة الممتدة بين نهاية أكتوبر 2024 إلى غاية نهاية جانفي 2024.
- الدراسة الإستطلاعية: من الفترة الممتدة بين بداية فيفري 2024 إلى نهاية أفريل 2024.
- الدراسة الأساسية: خلال شهر ماي 2024.

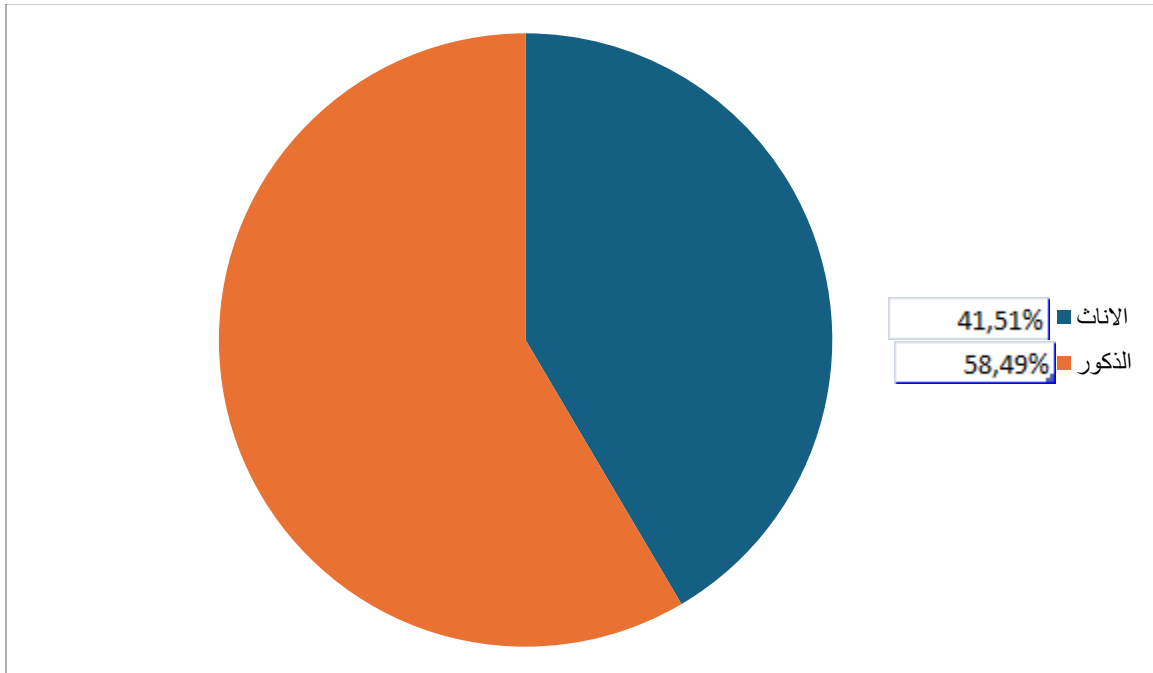
1-3-المجال البشري:

يبلغ مجتمع الدراسة (159) متريص ومتريصه موزعون كالتالي:

الجدول رقم (02): يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	
41.51%	66	الإناث
58.49%	93	الذكور
100%	159	المجموع

الشكل رقم (02): يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس

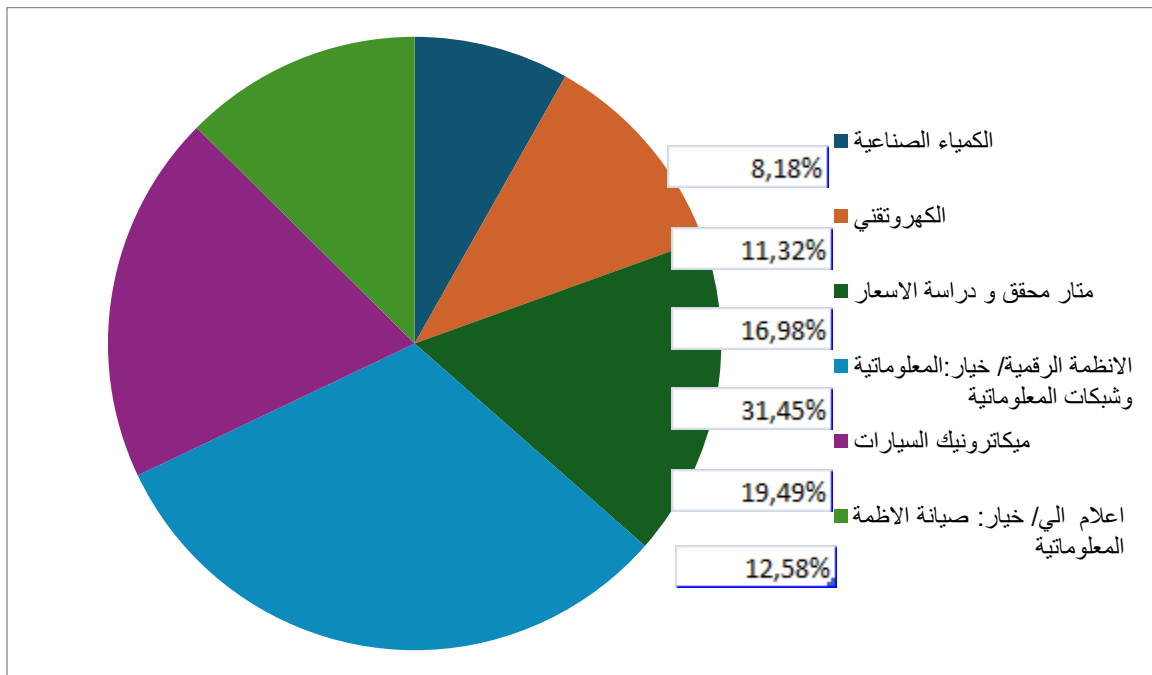


يتضح من الجدول والشكل السابقين أن نسبة الذكور (58,49%) وبلغت نسبة الإناث (41,51%)، حيث نلاحظ أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث بفارق واضح يبلغ حوالي (17%). على الرغم من هذا الفارق، يمكن اعتبار النسب متقاربة إلى حد ما، وتعكس توازنا نسبيا بين الذكور والإناث في مجتمع الدراسة.

**الجدول رقم (03): يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب التخصص المهني**

النسبة المئوية	التكرارات	
8.18%	13	الكيمياء الصناعية
11.32%	18	الكهروتقني
16.98%	27	متار محقق ودراسة الأسعار
31.45%	50	الأنظمة الرقمية/ خيار: المعلوماتية وشبكات المعلوماتية
19.49%	31	ميكاترونك السيارات
12.58%	20	إعلام آلي/ خيار: صيانة الأنظمة المعلوماتية
100%	159	المجموع

**الشكل رقم (03): يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب التخصص المهني**



يتضح من خلال الجدول رقم (03) والشكل رقم (03) توزيع مجتمع الدراسة حسب التخصص المهني، حيث يشير الجدول إلى أن أعلى نسبة كانت للأشخاص الذين يدرسون تخصص "الأنظمة الرقمية/ خيار: المعلوماتية وشبكات المعلوماتية" حيث بلغت (31.45%)، تليها نسبة الذين يدرسون تخصص "ميكاترونك السيارات" بنسبة (19.49%)، أما التخصصات الأخرى مثل "متار محقق ودراسة الأسعار" و"الكهرباء" و"الكيمياء الصناعية" فقد بلغت نسبتها (16.98%)، (11.32%)، و(8.18%) على التوالي. وتظهر أدنى نسبة في تخصص "إعلام آلي/ خيار: صيانة الأنظمة المعلوماتية" بنسبة (12.58%) وتوضح الدائرة النسبية نفس التوزيع وهذا التوزيع يعكس تنوعاً في التخصصات المدروسة مع تركيز أكبر على التخصصات التقنية والمهنية الحديثة.

## 2- الدراسة الإستطلاعية:

يستحسن قبل البدء في إجراءات البحث وبصفة خاصة في البحوث الميدانية القيام بدراسة استطلاعية للتعرف على الظروف التي سيتم فيها إجراء البحث والصعوبات التي ربما تواجه الباحث في تطبيق أدوات بحثه مثلاً، أو إجراء مقابلة شخصية أو نحو ذلك للتعرف على ظروف الأفراد الذين ستطبق عليهم هذه الأدوات أو تتم معهم المقابلة أو يتم جمع البيانات عنهم ومدى استعدادهم ورضاهم عن الإجراءات الخاصة التي ستتبع معهم. وأيضاً للتعرف على مدى استعداد المسؤولين عن أفراد العينة للتعاون مع الباحث وغير ذلك من الظروف التي تمهد لنجاح إجراء البحث. ولذلك ينبغي أن يبدأ الباحث بإجرائه للدراسة الاستطلاعية وبيبين أهدافها والتحقق من صحة إجراءاتها. ثم الإجراءات الخاصة بالدراسة الأصلية. (منسي، 2003، ص 59-60).

-وقد تم القيام في الدراسة الإستطلاعية لهذه الدراسة بما يلي:

- اختيار العينة: التعرف على مجتمع الدراسة وخصائصه ومعرفة كيفية اختيار العينة، حيث تم اختيار العينة بطريقة عشوائية من المترشحين.
- المقابلة الإستطلاعية: قامت الباحثتان بمقابلة استطلاعية مع المستشارة لجمع المعلومات ومعرفة طبيعة وتفاصيل الخدمات الإرشادية المقدمة في الواقع وذلك لتصميم أسئلة استبيان أكثر دقة وملاءمة للواقع.
- تصميم الاستبيان: وضع أسئلة تركز على الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني.
- ترتيب الخطة: وضع خطة مفصلة لتنفيذ الدراسة الأساسية بناء على ما تم مواجهته في الدراسة الاستطلاعية.

### 3- منهج الدراسة:

دقة النتائج ومدى تطابقها مع الواقع المدروس يتوقفان على المنهج العلمي الذي يعتمده الباحث في استكشاف مشكلته والرد على الأسئلة المطروحة، إذ يعتبر منهج البحث الإطار الذي يحدد الطريقة المثلى للوصول إلى تلك الحقائق وكيفية استكشافها. حيث يرى (عبد المعطي، 1985، ص. 35) أن المنهج هو الأسلوب الذي يسير على نهجه الباحث لتحقيق هدف بحثه، والإجابة على أسئلته. ولكل دراسة منهاجا خاصا ملائما لها وفي هذه الدراسة اعتمدت الباحثتان على المنهج الوصفي لكونه يتلائم مع طبيعة موضوع الدراسة، فهو "ذلك المنهج الذي يهتم بوصف الظاهرة وجمع الحقائق والمعلومات، وتقييم هذه الظواهر في ضوء ما ينبغي أن تكون عليه". (شحاتة، 2001، ص. 85). والباحثتان بصدد جمع معلومات بهدف محاولة إثبات وجود علاقة ارتباطية من عدمها بين الخدمات الإرشادية المقدمة والاختيار المهني.

وقد تم تطبيق المنهج الوصفي وفق الخطوات الآتية:

الخطوة الأولى:

تحديد مشكلة الدراسة والتساؤلات: حيث قامت الباحثين بطرح جملة من التساؤلات للدراسة والتي ستجيب عليها هذه الدراسة من خلال البحث العلمي.

الخطوة الثانية:

صياغة فرضيات الدراسة: قامت الباحثين بتحديد فرضيات الدراسة التي تسعى هذه الدراسة للتحقق من صحتها من خلال البحث.

الخطوة الثالثة:

اعتماد منهج يتناسب مع طبيعة الدراسة: تم اختيار المنهج الوصفي.

الخطوة الرابعة:

اختيار عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية نظرا لتشابه جميع مفردات البحث في الخصائص ولضمان تمثيل العينة لمجتمع الدراسة.

الخطوة الخامسة:

تحديد أدوات الدراسة الملائمة: تم الإعتماد على مجموعة من الأسئلة المباشرة للمتربصين، ومقابلة مع مستشارة التوجيه والتقييم والإدماج المهني في المعهد.

الخطوة السادسة:

إظهار النتائج: في هذه الخطوة قامت الباحثين بتحليل وتفسير النتائج وتقديم استنتاج عام.



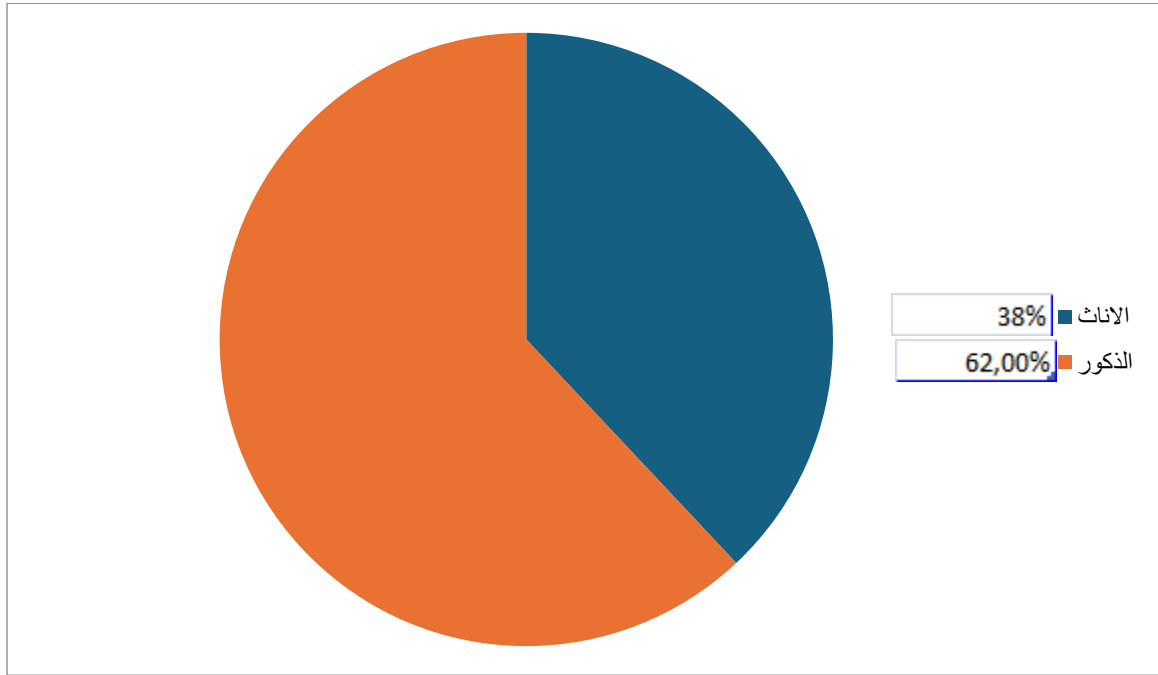
#### 4- عينة الدراسة:

تعرف عينة البحث بأنها مجموعة جزئية من المجتمع يتم اختيارها منه بحيث تمثل هذا المجتمع وتحقق أغراض البحث. (دياب، 2003، ص. 89). وفي هذه الدراسة تم الإعتماد على العينة العشوائية البسيطة، وهي "أول وأبسط أنواع العينات الإحتمالية في هذا النوع يتم تشكيل العينة على أساس أن يكون هناك احتمال متساوي أمام جميع العناصر في مجتمع الدراسة لاختيارها وفي نفس الوقت لا يؤثر هذا الإختيار على بقية العناصر. (عليان وغنيم، 2002، ص. 144).

وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية تم اختيارهم من قبل مستشارة التوجيه والتقييم والإدماج المهني عن طريق القرعة وقد بلغ عددهم (50) متربص ومتربصة أي ما يعادل نسبة من المجتمع الكلي، موزعون كالتالي:

**الجدول رقم (04): يوضح توزيع العينة حسب الجنس**

النسبة المئوية	التكرارات	
38%	19	الإناث
62%	31	الذكور
100%	50	المجموع

**الشكل رقم (04): يوضح توزيع العينة حسب الجنس**

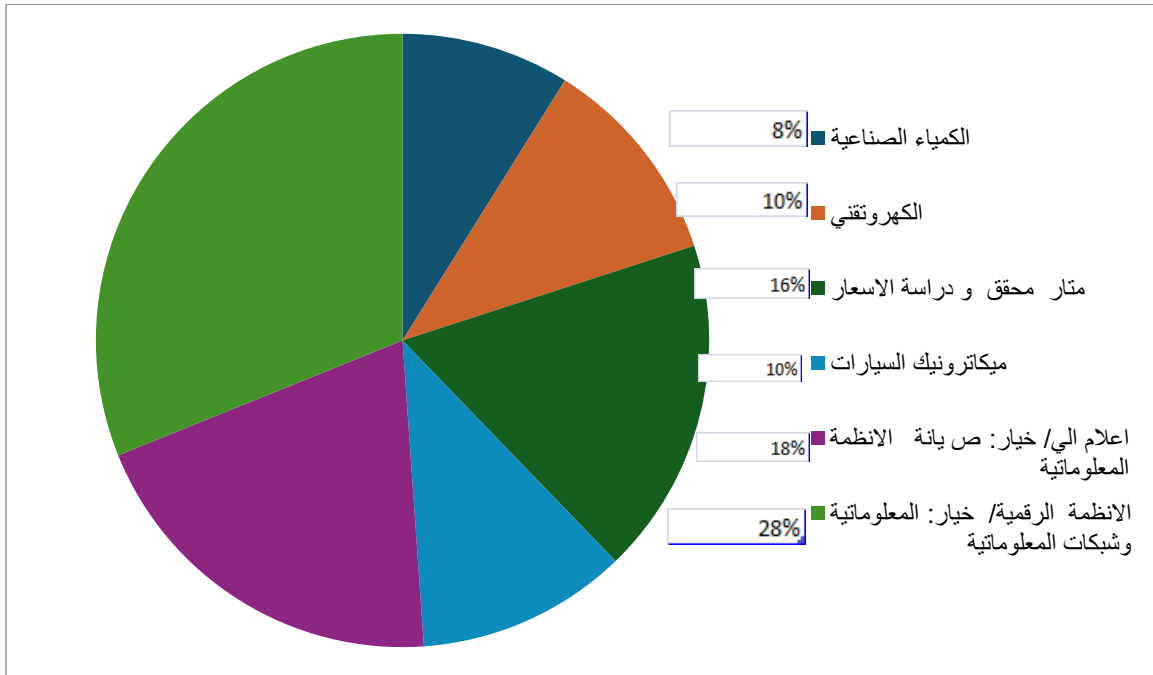
يشير الجدول رقم (04) والشكل رقم (04) إلى توزيع العينة حسب الجنس، حيث توضح أن نسبة الذكور في العينة بلغت (62%) أي (31) ذكر، بينما بلغت نسبة الإناث (38%) مع (19) أنثى، يعكس هذا التوزيع أن هناك توازناً نسبياً بين الجنسين في العينة، رغم أن نسبة الذكور هي الأعلى بفارق يبلغ (24%)، مما يبرز أن الذكور يشكلون الأغلبية في عينة الدراسة مع نسبة أقل من الإناث.

**الجدول رقم (05): يوضح توزيع العينة حسب التخصص المهني**

النسبة المئوية	التكرارات	التخصص المهني
08%	04	الكيمياء الصناعية
10%	05	الكهروتقني

متار محقق ودراسة الأسعار	08	16%
الأنظمة الرقمية/ خيار: المعلوماتية وشبكات المعلوماتية	14	28%
ميكاترونيك السيارات	10	20%
إعلام آلي/ خيار: صيانة الأنظمة المعلوماتية	09	18%
المجموع	50	100%

الشكل رقم (05): يوضح توزيع العينة حسب التخصص المهني



يشير الجدول رقم (05) والشكل رقم (05) إلى توزيع العينة حسب التخصص المهني، حيث تبين أن تخصص "الأنظمة الرقمية/ خيار: المعلوماتية وشبكات المعلوماتية" يحتل المرتبة الأولى بنسبة (28%) (14 متربص)، يليه "ميكاترونيك السيارات" بنسبة (20%) (10 متربصين)، ثم "إعلام آلي/ خيار: صيانة الأنظمة المعلوماتية" بنسبة (18%) (9 متربصين)،

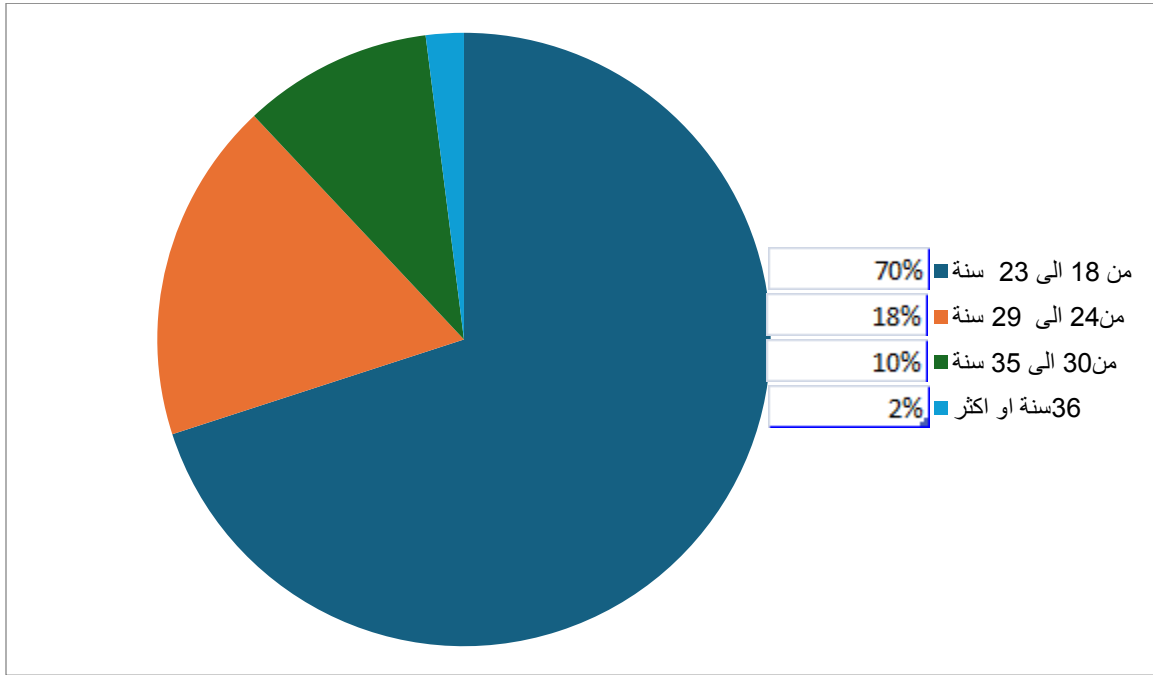
بينما التخصصات الأخرى تشمل "مطار محقق ودراسة الأسعار" بنسبة (16%) (8 متربصين)، "الكهروتقني" بنسبة (10%) (5 متربصين)، وأخيراً "الكيمياء الصناعية" بنسبة (8%) (4 متربصين).

ونلاحظ أن التخصصات التقنية والمهنية مثل "الأنظمة الرقمية" و"ميكاترونك السيارات" هي الأكثر شيوعاً بين العينة، بينما تمثل التخصصات الأخرى نسباً أقل، مما يعكس تنوعاً معقولاً في التخصصات المهنية المختارة.

#### الجدول رقم (06): يوضح توزيع العينة حسب السن

النسبة المئوية	التكرارات	
70%	35	من 18 إلى 23 سنة
18%	09	من 24 إلى 29 سنة
10%	05	من 30 إلى 35 سنة
02%	01	36 سنة أو أكثر
100%	50	المجموع

الشكل رقم (06): يوضح توزيع العينة حسب السن

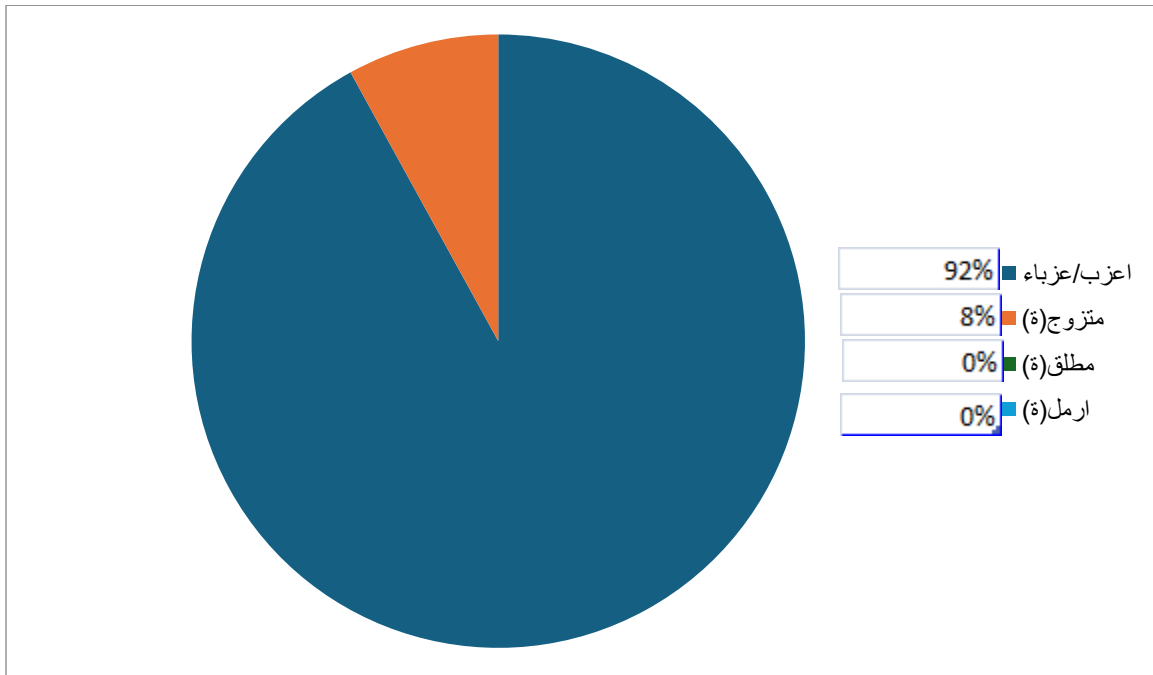


يُظهر الجدول رقم (06) والشكل رقم (06) عينة من 50 متربص حسب فئات عمرية مختلفة، حيث نلاحظ سيطرة الفئة العمرية من 18 إلى 23 سنة بنسبة (70%)، بينما تمثل الفئات العمرية الأخرى (18%) و (10%) و (2%) على التوالي للفئات العمرية من 24 إلى 29 سنة ومن 30 إلى 35 سنة و من 36 سنة أو أكثر.

**الجدول رقم (07):** يوضح توزيع العينة حسب الحالة الإجتماعية

النسبة المئوية	التكرارات	
92%	46	أعزب / عزباء
08%	04	متزوج (ة)
00%	00	مطلق (ة)
00%	00	أرمل (ة)
100%	50	المجموع

**الشكل رقم (07):** يوضح توزيع العينة حسب الحالة الإجتماعية



يُظهر الجدول رقم (07) والشكل رقم (07) توزيع عينة من 50 متربص حسب الحالة الاجتماعية، حيث نلاحظ سيطرة الحالة الاجتماعية "أعزب/عزباء" بنسبة (92%)، بينما تتوزع باقي النسب على "متزوج/ة" و "مطلق/ة" و "أرمل/ة" بنسب (8%) و (0%) و (0%) على التوالي.

## 5- أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم الإعتماد على المقابلة مع مستشارة التوجيه والتقييم والإدماج المهني بالمعهد إضافة إلى طرح أسئلة مباشرة على المترشحين بغرض جمع البيانات.

**-المقابلة:** فهي أداة من أدوات البحث، يتم بموجبها جمع البيانات والمعلومات التي تمكن الباحث من إجابة تساؤلات البحث أو اختبار فروضه، وتعتمد على مقابلة الباحث للمبحوث وجها لوجه بغرض طرح عدد من الأسئلة من قبل الباحث والإجابة عليها من قبل المبحوث. (عوايدي، (2000)، ص 3). وفي هذه الدراسة قامت المقابلة على محورين للتعرف على واقع الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني موضحين كالتالي: (الملحق رقم (02)).

• **المحور الأول:** طبيعة الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني.

• **المحور الثاني:** الصعوبات التي تحول دون تقديم الخدمات الإرشادية.

-ولجمع البيانات حول ما إذا تم تقديم خدمات إرشادية للمترشحين من طرف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني قامت الباحثتان بصياغة ثلاثة أسئلة مباشرة كالتالي: **الملحق رقم (01).**

• **السؤال الأول:** يتعلق بالخدمات الإرشادية النمائية.

• **السؤال الثاني:** يتعلق بالخدمات الإرشادية الوقائية.

• **السؤال الثالث:** يتعلق بالخدمات الإرشادية العلاجية.

## 6- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم الإعتماد على الطريقة اليدوية في المعالجة الإحصائية وتمثلت الأساليب الإحصائية المستخدمة فيما يلي

- معادلة تشييرو للتحقق من الفرضيات الأربعة الأولى لأن المتغيرين إسميين أحدهما ينقسم انقساماً ثنائياً والآخر متعدد.
- معادلة لامدا للتحقق من الفرضيات الخامسة والسادسة لأن المتغيرين إسميين وكلاهما ذو تقسيم متعدد وبعض تكرارات خلايا الجدول بها أصفار.



## الفصل السادس: عرض وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد

1- عرض النتائج

2- تفسير ومناقشة النتائج

3- استنتاج عام

4- مقترحات وتوصيات

خلاصة الفصل

**تمهيد:**

يتضمن هذا الفصل عرض نتائج الدراسة التي تهدف إلى التحقق من علاقة الخدمات الإرشادية بالإختيار المهني للمتربصين المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني مع مناقشة وتفسير هذه النتائج وتقديم إستنتاج عام للفصل وأخيرا خاتمة الدراسة مع مجموعة من الإقتراحات والتوصيات في ضوء ما توصلنا إليه من نتائج.

## 1- عرض النتائج المتعلقة بتساؤلات الدراسة:

## 1-1- عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول: "ما هو واقع الخدمات الإرشادية المقدمة من

طرف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني في المعهد؟"

للإجابة على التساؤل الأول تمت الإستعانة بأداة من أدوات جمع البيانات وهي المقابلة، وتم تطبيقها مع مستشارة التوجيه والتقييم والإدماج المهني وكانت إجاباتها موضحة كالتالي:

- تمت الإجابة على السؤال الأول للمحور الأول المعنون ب: طبيعة الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني وينص على: "هل تقوم بعملية توجيه المترشحين؟" كما يلي:

"نعم، وذلك عن طريق المقابلة التوجيهية خلال فترة التسجيلات لمعرفة ملاءمة قدرات ومهارات وطبيعة شخصية المتربص مع التخصص المراد التكوين فيه، وبالتالي مساعدته على الإختيار الجيد والمناسب لمهنة المستقبل، وإحداث التوافق بين متطلبات المهنة وشروطها من جهة ومكتسباته وقدراته ومهاراته من جهة أخرى".

توفر هذه الإجابة منهجا منطقيًا ومنظمًا لعملية توجيه المترشحين، حيث تبدأ بتحديد الإجراءات المستخدمة، وتشير إلى استخدام المقابلة التوجيهية كأداة رئيسية. ثم، توضح الغرض من العملية، الذي يتمثل في تحديد مدى ملاءمة قدرات ومهارات وشخصية المتربص للتخصص المطلوب. بعد ذلك، تسلط الضوء على الدور الذي يقوم به المستشار في تقديم المساعدة، وهو مساعدة المتربص على اتخاذ قرار مناسب لمستقبله المهني. وأخيرًا، تنتهي الإجابة بتسليط الضوء على الهدف النهائي، الذي هو تحقيق توافق بين متطلبات المهنة وملاءمة المتربص لها، بمراعاة مكتسباته وقدراته ومهاراته.

• جاءت الإجابة على السؤال الثاني والمتمثل في: "هل تقوم بعملية إعادة توجيه للمتربصين إن لزم الأمر؟" كما يلي:

"نعم، في حالة إختياره لتخصص معين وبعد البدء في دراسته، وعند وجود صعوبة في التكيف مع التخصص، وعدم توافقه مع المواد المدرسة وعدم رغبته في اتمام التكوين به تتم عملية إعادة توجيهه إلى تخصص آخر أكثر ملائمة مع قدراته".

تقدمت مستشارة التوجيه والتقييم والإدماج المهني بإجابة متكاملة وعلمية عن سؤال إعادة توجيه المتربصين، حيث أكدت على أنه في حال اختيار المتربص لتخصص معين وبعد بدء دراسته، وواجه صعوبة في التكيف مع التخصص، أو عدم توافقه مع المواد المدرسة، أو عدم رغبته في استكمال التكوين به، يتم إعادة توجيهه إلى تخصص آخر يتناسب أكثر مع قدراته. هذا يعكس الرغبة في تحقيق توافق أفضل بين المتربص والتخصص، ويؤكد على التزام المستشار بتقديم الدعم والمساعدة لضمان نجاح المتربص في مساره المهني.

• جاءت الإجابة على السؤال الثالث الذي ينص على: "هل تقوم بعملية متابعة ومرافقة المتربصين؟"

"نعم، وذلك عن طريق تقديم خدمات إرشادية نفسية تنموية وعلاجية إن لزم الأمر، حيث تتم عملية المرافقة والمتابعة للمتربصين على ثلاث مراحل:

المرحلة الأولى: عند دخول التكوين وبعد إختيار التخصص المرغوب من خلال مقابلات جماعية تساعدهم على التكيف مع الأساتذة، الإختصاص، والمعهد.

المرحلة الثانية: أثناء الفترة التكوينية من خلال متابعة تحصيله الدراسي، وعلاقته مع الأستاذ، الزملاء، والتكيف مع الإختصاص والتكفل بمشاكله إن وجدت.

**المرحلة الثالثة:** تكون في السداسيات الأخيرة من خلال تحضير للولوج لعالم الشغل بمساعدة وكالات الدعم التي تقدم لهم كافة التوضيحات والأليات الناجعة لمساعدتهم على الإدماج مهنيًا في المستقبل.

تلخيص الإجابة يبرز العملية الشاملة التي يتبعها المستشار لمتابعة ومرافقة المتربصين على مدار ثلاث مراحل:

في المرحلة الأولى يتم توجيه المتربصين خلال بداية التدريب، حيث يتلقون دعمًا ومتابعة لضمان تكيفهم مع الأساتذة والإختصاص المختار وبيئة التدريب. أما في المرحلة الثانية، فتتضمن المتابعة الدقيقة لتقديم المتربصين خلال التدريب، ويتم التأكد من تحصيلهم الدراسي وتكيفهم العام مع بيئة التدريب ومشاكلهم المحتملة. وفي المرحلة الثالثة، يتم توجيه المتربصين نحو إنجاح دخولهم لسوق العمل، حيث يقدم لهم الدعم اللازم للإندماج المهني فيما بعد الإتمام التدريب.

هذه العملية الثلاثية تعكس التفاني والرعاية الشاملة التي يقدمها المستشار لضمان نجاح وتطور المتربصين في مسارهم المهني.

فتقدم مستشارة التوجيه والتقييم والإدماج المهني خدمات إرشادية نفسية تنموية وعلاجية من خلال المتابعة والمرافقة النفسية للمتربصين من خلال تقييم احتياجاتهم النفسية والمهنية وتقديم الدعم العاطفي والتدريب على المهارات الشخصية والمهنية. تعتمد على تقنيات الاستماع الفعال والإرشاد النفسي لتعزيز ثقة المتربصين بأنفسهم ومساعدتهم في تحديد أهدافهم المهنية وتحقيقها. كما تعمل على توفير بيئة داعمة تساهم في تطوير مهارات التكيف وحل المشكلات، مما يساعد المتربصين على تجاوز العقبات النفسية والمهنية والنمو بشكل متكامل.

- تمثل السؤال الرابع في: "هل تقوم بالمشاركة بفاعلية في التحقيقات والدراسات لضمان تطابق التكوين مع متطلبات التشغيل؟" وجاءت الإجابة عنه كالتالي:

"إعداد دراسات حول معرفة مدى إدماج خريجي القطاع في سوق العمل.

-إعداد استبيانات لمعرفة أسباب التسرب.

-إعداد استبيانات لمعرفة تصورات المجتمع حول قطاع التكوين المهني."

هذه الإجراءات تعكس التفاني في تنفيذ استراتيجية علمية لتحسين جودة التكوين المهني وضمان توافقه مع احتياجات سوق العمل والمجتمع. تشمل الدراسات المعدة حول مدى إدماج خريجي القطاع في سوق العمل تحليلاً تفصيلياً لمسارات الحياة المهنية للخريجين ونجاحهم في الحصول على فرص العمل المناسبة. كما تستخدم الاستبيانات لتقدير أسباب التسرب من القطاع وتحديد العوامل التي تؤثر على استمرارية المترشحين في التدريب المهني. بالإضافة إلى ذلك، تهدف استبيانات تصورات المجتمع حول قطاع التكوين المهني إلى تقدير الإدراك العام لأهمية وجودة التكوين المهني وتوجيه الجهود نحو تحسينه بناءً على احتياجات المجتمع وتوقعاته لتطوير القوى العاملة. هذه الأساليب البحثية تضمن أساساً علمياً قوياً لاتخاذ القرارات وتنفيذ التغييرات التي تعزز جودة التكوين وتعزز توافقه مع احتياجات سوق العمل بشكل مستمر وفعال.

- يتمثل السؤال الخامس في: "هل تقوم بعملية الإعلام؟" وإجابته جاءت كالتالي:

"حملات إعلامية وتحسيسية (لتقديم خدمات إرشادية نفسية وقائية).

قوافل إعلامية.

أبواب مفتوحة.

نشر الإعلانات والمطويات.

تسجيلات إذاعية.

المشاركة في التظاهرات الموجودة والزيارات الميدانية لورشات التكوين.

إعلام وتحسيس تلاميذ المؤسسات التربوية.

التواصل إلكترونياً عبر مواقع التواصل الإجتماعي."

هذه الإجراءات تتمثل في استخدام وسائل متعددة وفعالة لنشر المعلومات حول التكوين المهني وتوعية الجمهور بفرص التعليم والتكوين المهني، كما تقدم مستشارة التوجيه والتقييم والإدماج المهني خدمات إرشادية نفسية وقائية من خلال توفير الدعم النفسي والمعلومات حول كيفية التعامل مع الضغوطات النفسية المرتبطة بالعمل. ويشمل ذلك تنظيم ورش عمل وحملات تحسيسية تهدف إلى زيادة الوعي بأهمية الصحة النفسية، وكيفية الحفاظ عليها، الحملات التحسيسية تُستخدم لنشر الوعي بين المتربصين حول المواضيع النفسية الحرجة مثل التوتر والقلق، وتوفير استراتيجيات للتعامل معها بفعالية، من خلال هذه الأنشطة تسعى المستشارة إلى تعزيز الرفاه النفسي للأفراد، مما يساعدهم على تحقيق التوافق النفسي والمهني.

• يتمثل السؤال السادس في المحور الأول كما يلي: "هل تقوم بمساعدة المتربصين في

نهاية التكوين على تحقيق الاندماج المهني؟" وجاءت الإجابة عليه كما يلي:

"نعم، عن طريق تنظيم يوم تحسيبي بمشاركة وكالات الدعم إلى جانب توجيههم إلى الجهاز الجديد لقطاع التكوين المهني وهو دار المرافقة والتي تعمل على مرافقة خريجي القطاع من أجل تحقيق مشروعهم ومقاوليتهم الخاصة، وإدماجهم مهنياً".

هذه الإجراءات تعكس استخدام نهج شامل ومتكامل لمساعدة المتربصين على تحقيق الاندماج المهني في نهاية التكوين. بدايةً، تنظم المستشارية يوماً تحسيسياً يجمع بين مختلف وكالات الدعم، وهذا اليوم يوفر فرصة للخريجين للتعرف على دار المرافقة وفوائدها بشكل مباشر. يتضمن اليوم التحسيسي جلسات توجيهية وورش عمل تفاعلية تهدف إلى توجيه الخريجين نحو الخطوات التالية لتحقيق أهدافهم المهنية.

بالإضافة إلى ذلك، تقدم دار المرافقة مساعدة مستمرة وشخصية للخريجين، حيث يتم تقديم النصائح والتوجيه المهني بشكل فردي ومخصص وفقاً لاحتياجات كل فرد. يتضمن هذا الدعم تقديم المشورة في تطوير مشاريع الأعمال الشخصية والمقاولات الخاصة، بما في ذلك الخطوات اللازمة لبدء العمل الحر أو تأسيس الشركات.

باستخدام هذه الإجراءات، يتم توفير بيئة داعمة ومحفزة للمتربصين، تمكنهم من النجاح والتطور المهني في مجالاتهم المختارة بعد انتهاء التكوين.

• بالنسبة للمحور الثاني الذي يخص "الصعوبات التي تحول دون تقديم الخدمات الإرشادية" جاء السؤال الأول كما يلي: "هل ترى أن تكوينك الجامعي غير مرتبط بتخصص الإرشاد والتوجيه؟" وكانت الإجابة عليه كما يلي:

"نعم، لأن تخصص علم النفس العيادي يدرس الأمراض والاضطرابات النفسية أكثر من عملية توجيه وإرشاد المتربصين نحو اختيار تخصص ملائم لهم"

هذه الإجابة تشير إلى أن تخصص المستشارية علم النفس العيادي يركز أكثر على دراسة الأمراض والاضطرابات النفسية بدلاً من عملية توجيه وإرشاد المتربصين نحو اختيار تخصص



ملائم لهم. يعني ذلك أن الطالب يرى أن تكوينه الجامعي لا يتناسب تمامًا مع مجال الإرشاد والتوجيه، وهو ما يمكن أن يؤدي إلى صعوبات في تقديم الخدمات الإرشادية بشكل فعال.

• يتمثل السؤال الثاني فيما يلي: "هل نقص الأجهزة والوسائل اللازمة وبعد المسافات تعيقك في أداء عملك؟" حيث كانت الإجابة بـ "لا".

تشير هذه الإجابة إلى أن نقص الأجهزة والوسائل اللازمة وبعد المسافات لا تعيق المستشار في أداء عملها. ويبدو أنها تستطيع التعامل مع الظروف المتاحة والقيام بمهامها بشكل فعال دون أن تكون هذه العوامل عائقًا بالنسبة لها.

• "كيف يعيق انعدام الكفايات والمهارات الشخصية عمل مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني؟" وكانت إجابتها على النحو التالي:

"انعدام الكفايات والمهارات الشخصية يمكن أن يعيق أداء مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني بعدة طرق. أولاً، يمكن أن يؤثر ضعف الاتصال والتواصل على قدرة المستشار على التفاعل بفعالية مع المتربصين، مما يجعل من الصعب فهم احتياجاتهم وتوجيههم بشكل صحيح. ثانياً، قد ينعكس انعدام المهارات الشخصية على قدرة المستشار على إدارة الوقت والموارد بشكل فعال، مما يؤدي إلى تقديم خدمات غير مؤهلة أو غير كافية للمتربصين. وأخيراً، قد يؤدي ضعف الثقة بالنفس وقلة التفكير النقدي إلى عدم القدرة على تقديم النصائح والتوجيه بثقة وبناء على معرفة متعمقة، مما يقلل من فاعلية الخدمات المقدمة."

الإجابة المقدمة تتناول تأثير انعدام الكفايات والمهارات الشخصية على أداء مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني من جوانب متعددة. ضعف مهارات الاتصال والتواصل يمكن أن يعوق قدرة المستشار على التفاعل بفعالية مع المتربصين، مما يصعب فهم احتياجاتهم وتقديم المشورة

المناسبة. الدراسات في علم النفس التربوي تؤكد أن الاتصال الجيد يساعد في بناء الثقة وتعزيز العلاقات المهنية، وهو ما يسهم في تحسين النتائج التوجيهية. كذلك، تعتبر مهارات إدارة الوقت وتنظيم الموارد من الكفايات الأساسية في تقديم خدمات فعالة، حيث يؤدي انعدام هذه المهارات إلى إهدار الوقت والموارد وتقديم خدمات قد تكون غير مؤهلة أو غير كافية. البحث في مجال إدارة الأعمال والإدارة التربوية يشير إلى أن الكفاءة في إدارة الوقت ترتبط بجودة الأداء والإنتاجية. بالإضافة إلى ذلك، فإن ضعف الثقة بالنفس وقلة التفكير النقدي يحد من قدرة المستشار على تقديم نصائح مبنية على معرفة متعمقة وبنقة، مما يقلل من فاعلية الخدمات المقدمة. هذه العوامل مجتمعة تبرز أهمية تطوير الكفايات والمهارات الشخصية لضمان تقديم خدمات توجيهية مهنية وفعالة.

• جاء السؤال الرابع كما يلي: "هل الطاقم الإداري يساهم في العمل الإرشادي وخدماته؟"

جاءت الإجابة ب:

نعم، يساهم الطاقم الإداري في العمل الإرشادي بعدة طرق مهمة. يوفر الطاقم الإداري الدعم التنظيمي الذي يضمن سير العمليات الإرشادية بسلاسة، من خلال جدولة المواعيد، وتنظيم اللقاءات، وإدارة الوثائق والسجلات الضرورية. كما يضمنون توفير الموارد المادية والتقنية التي يحتاجها المستشارون للقيام بعملهم بكفاءة، مثل المكاتب المجهزة، وأدوات الاتصال، والبرامج الحاسوبية. بالإضافة إلى ذلك، يساهم الطاقم الإداري في تنظيم ورش العمل والتدريبات التي تعزز من مهارات وكفاءات المستشارين، مما يمكنهم من تقديم خدمات إرشادية عالية الجودة. هذا الدعم المتكامل يمكن المستشارين من التركيز على تقديم الإرشاد الفعلي وتحقيق نتائج أفضل للمتربصين. "

الإجابة السابقة تعرض دور الطاقم الإداري في دعم وتمكين العمل الإرشادي بشكل شامل ومتكامل. بدأت الفقرة بتسليط الضوء على الأدوار الإدارية الأساسية مثل تنظيم الأنشطة والجدولة وإدارة الوثائق، مما يسهم في سلامة واستمرارية العمل الإرشادي. بعد ذلك، تم التركيز على دور الإدارة في توفير الموارد المادية والتقنية اللازمة للمستشارين، مما يسهل عليهم تقديم خدماتهم بكفاءة وفعالية. الإجابة أكدت أيضاً على دور الإدارة في تنظيم ورش العمل والتدريبات، والتي تعزز من مهارات المستشارين وتساعدتهم في تطوير أدائهم وتقديم خدمات إرشادية عالية الجودة. بالمجمل، تبرز الفقرة أهمية التعاون والتنسيق بين الطاقم الإداري والمستشارين لضمان تحقيق أهداف العمل الإرشادي ورفع مستوى جودته.

- جاء السؤال الخامس الذي ينص على: "هل ضعف الوعي لدى المتربصين وإحجامهم عن التعامل مع مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني يعيق عملية التوجيه والإرشاد المهني؟" وجاءت إجابته كالتالي:

"نعم، عدم فهمهم ووعيهم بالدور الهام الذي يقوم به مستشار التوجيه من أجل مساعدتهم، مما يجعلهم غير متجاوبين معه ولا يطلبون مساعدته إذا اقتضت الضرورة لذلك مما ينجم عنه آثار سلبية تعود عليهم وعلى مسار عمليتهم التكوينية."

الإجابة على هذا السؤال تسلط الضوء على تأثير عدم فهم ووعي المتربصين بدور مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني على عملية التوجيه والإرشاد المهني. يتضح من الإجابة أن عدم وعي المتربصين بأهمية تعاونهم مع المستشار يمكن أن يؤدي إلى عدم التجاوب معه وعدم طلب المساعدة عند الحاجة. هذا التفاعل الضعيف قد يؤدي في النهاية إلى تأثيرات سلبية على مسار المتربصين التكويني والوظيفي، حيث قد يفنقرون إلى الدعم والإرشاد اللازمين لتحقيق أهدافهم ونجاحهم في مجال عملهم.

- بالنسبة للسؤال الأخير فقد نص على: هل ضعف النصوص التنظيمية والتشريعية المنظمة لعمل التوجيه والإرشاد المهني وعدم مسايرتها يعتبر صعوبة تواجه مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني؟ وجاءت إجابته ب "لا".

حيث تعتبر المستشار أن النصوص التنظيمية والتشريعية المنظمة لعمل التوجيه والإرشاد المهني واضحة ولا تشكل أي عائق أمام عمل مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني.

**1-2- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:** "هل هناك ارتباط بين الخدمات الإرشادية النمائية والإختيار المهني للمتربصين؟"

للإجابة على هذا السؤال استخدمت الطالبتان معامل تشييرو للتحقق من وجود أو عدم وجود ارتباط، وهو موضح كالتالي:

**الجدول رقم (08):** يوضح البيانات الخام لارتباط الخدمات الإرشادية النمائية بالإختيار المهني للمتربصين

المجموع	لا	نعم	
04	01	03	الكيمياء الصناعية
05	00	05	الكهروتقني
08	03	05	متار محقق ودراسة الأسعار
14	02	12	الأنظمة الرقمية/ خيار: المعلوماتية وشبكات المعلوماتية
10	01	09	ميكاترونك السيارات
09	00	09	إعلام آلي/ خيار: صيانة الأنظمة المعلوماتية
50	07	43	المجموع

**المصدر:** من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول رقم (08) نجد أن أكبر عدد للمتربصين الذين استفادوا من خدمات إرشادية نمائية هم من تخصص الأنظمة الرقمية/ خيار: المعلوماتية وشبكات المعلوماتية حيث بلغ عددهم 12 متربص مستفيد، يليها تخصصي ميكاترونك السيارات وإعلام آلي/ خيار: صيانة الأنظمة المعلوماتية البالغ عددهم 09 متربصين مستفيدين في كل تخصص، بينما نلاحظ وجود 05 متربصين مستفيدين في كل من التخصصين الكهروتقني ومتار محقق ودراسة الأسعار، وفي الأخير نجد تخصص الكيمياء الصناعية ب 03 متربصين مستفيدين.

حساب معامل تشييرو:

تتمثل معادلته كما يلي:

$$r = \frac{q^2}{\sqrt{(q-1)(1-m)(1-l)}}$$

حيث:

رش: معامل تشييرو.

ق: معامل التوافق.

ل: عدد البدائل أو الإنقسامات للمتغير الأول.

م: عدد البدائل أو الإنقسامات للمتغير الثاني.

تتمثل معادلة معامل التوافق كما يلي:

$$q = \sqrt{1 + \frac{1}{j}}$$

حيث: ج=مربع كل خلية/(مجموع تكرارات كل عمود×مجموع تكرارات كل صف)

الجدول رقم (09): يوضح قيم ج لكل خلايا جدول الارتباط بين الخدمات الإرشادية النمائية والإختيار المهني للمتربصين

0.116	ج3	0.036	ج2	0.052	ج1
0.161	ج6	0.073	ج5	00	ج4
0.188	ج9	0.041	ج8	0.239	ج7
00	ج12	0.209	ج11	0.014	ج10

المصدر: من إعداد الطالبتين

وبالتالي نجد ج:

$$ج = 0.052 + 0.036 + 0.116 + 0.073 + 0.041 + 0.239 + 0.161 + 0.00$$

$$ج = 0.014 + 0.209 + 0.188 + 0.00$$

$$ج = 1.129$$

بتعويض قيمة ج في معادلة التوافق نجد:

$$ق = \sqrt{1 - \frac{1}{1.129}}$$

$$ق = 0.338$$

و بتعويض قيمة التوافق في معادلة تشييرو نجد:

$$\text{رش} = \sqrt{\frac{(0.338)(0.338)}{\sqrt{(2-1)(6-1) \times (1-(0.338)(0.338))}}}$$

$$\text{رش} \sqrt{\frac{0.114}{\sqrt{5} \times 0.886}} = \sqrt{\frac{0.114}{1.981}} = \sqrt{0.240}$$

$$\text{رش} = 0.49$$

**1-3- عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث:** "هل هناك ارتباط بين الخدمات الإرشادية الوقائية والإختيار المهني للمتربصين؟"

تم الإعتماد على معامل تشييرو للتحقق من التساؤل الثاني، وهو موضح كالتالي:

**الجدول رقم (10):** يوضح البيانات الخام لارتباط الخدمات الإرشادية الوقائية والإختيار المهني للمتربصين

المجموع	لا	نعم	
04	02	02	الكيمياء الصناعية
05	02	03	الكهروتقني
08	01	07	متار محقق ودراسة الأسعار
14	01	13	الأنظمة الرقمية/ خيار: المعلوماتية وشبكات المعلوماتية
10	00	10	ميكاترونك السيارات
09	00	09	إعلام آلي/ خيار: صيانة الأنظمة المعلوماتية
50	06	44	المجموع



المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول رقم (10) نجد أن أكبر عدد للمتربصين الذين استفادوا من خدمات إرشادية وقائية هم من تخصص الأنظمة الرقمية/ خيار: المعلوماتية وشبكات المعلوماتية حيث بلغ عددهم 13 متربص مستفيد، يليها تخصصي ميكاترونك السيارات البالغ عددهم 10 متربصين مستفيدين، ثم تخصص إعلام آلي/ خيار: صيانة الأنظمة المعلوماتية بلغ عدد المتربصين المستفيدين 09، بينما نلاحظ وجود 07 متربصين مستفيدين من تخصص متار محقق ودراسة الأسعار، وفي الأخير نجد تخصص الكهروتقني والكيمياء الصناعية ب 03 و02 متربصين مستفيدين على التوالي.

حساب معامل تشييرو:

الجدول رقم (11): يوضح قيم ج لكل خلايا جدول ارتباط الخدمات الإرشادية الوقائية

والإختيار المهني للمتربصين

0.041	ج3	0.167	ج2	0.028	ج1
0.021	ج6	0.139	ج5	0.133	ج4
0.227	ج9	0.012	ج8	0.274	ج7
00	ج12	0.205	ج11	00	ج10

المصدر: من إعداد الطالبتين

وبالتالي نجد ج:

$$ج = 0.012 + 0.274 + 0.021 + 0.139 + 0.133 + 0.041 + 0.167 + 0.028$$

$$1.242 = 00 + 0.205 + 00 + 0.227 +$$

$$ج = 1.242$$

بتعويض قيمة ج في معادلة التوافق نجد:

$$ق = \sqrt{1 - \frac{1}{1.242}}$$

$$ق = 0.441$$

و بتعويض قيمة التوافق في معادلة تشييرو نجد:

$$رش = \sqrt{\frac{0.194}{\sqrt{5} \times 0.806}} = \sqrt{\frac{0.194}{1.802}} = \sqrt{0.108}$$

$$رش = 0.329$$

**1-4- عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع:** "هل هناك ارتباط بين الخدمات الإرشادية

العلاجية والإختيار المهني للمتريصين؟"

تمت الإجابة على هذا التساؤل كذلك باستخدام معامل تشييرو كالتالي:

الجدول رقم (12): يوضح البيانات الخام لارتباط الخدمات الإرشادية العلاجية والإختيار المهني للمتربصين

المجموع	لا	نعم	
04	02	02	الكيمياء الصناعية
05	00	05	الكهروتقني
08	03	05	متار محقق ودراسة الأسعار
14	02	12	الأنظمة الرقمية/ خيار: المعلوماتية وشبكات المعلوماتية
10	07	03	ميكاترونك السيارات
09	02	07	إعلام آلي/ خيار: صيانة الأنظمة المعلوماتية
50	16	34	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول رقم (12) نجد أن أكبر عدد للمتربصين الذين استفادوا من خدمات إرشادية وقائية هم من تخصص الأنظمة الرقمية/ خيار: المعلوماتية وشبكات المعلوماتية حيث بلغ عددهم 12 متربص مستفيد، يليها تخصص إعلام آلي/ خيار: صيانة الأنظمة المعلوماتية البالغ عددهم 07 متربصين مستفيدين، ثم تخصص الكهروتقني ومتار محقق ودراسة الأسعار حيث بلغ عدد المتربصين المستفيدين 05 في كل تخصص، بينما نلاحظ وجود 03 و

02 متربصين مستفيدين من تخصصي ميكاترونك السيارات والكيمياء الصناعية على التوالي.

حساب معامل تشييرو:

الجدول رقم (13): يوضح قيم ج لكل خلايا جدول ارتباط الخدمات الإرشادية العلاجية والإختيار المهني للمتربصين

0.147	ج3	0.063	ج2	0.029	ج1
0.07	ج6	0.092	ج5	00	ج4
0.026	ج9	0.018	ج8	0.303	ج7
0.028	ج12	0.160	ج11	0.306	ج10

المصدر: من إعداد الطالبتين

وبالتالي نجد ج:

$$ج = 0.029 + 0.063 + 0.147 + 0.092 + 00 + 0.07 + 0.018 + 0.303$$

$$1.242 = 0.028 + 0.160 + 0.306 + 0.026$$

$$ج = 1.242$$

بتعويض قيمة ج في معادلة التوافق نجد:

$$ق = \sqrt{1 - \frac{1}{1.242}}$$

$$ق = 0.441$$

و بتعويض قيمة التوافق في معادلة تشييرو نجد:

$$\text{رش} = \sqrt{\frac{0.194}{\sqrt{5} \times 0.806}} = \sqrt{\frac{0.194}{1.802}} = \sqrt{0.108}$$

$$\text{رش} = 0.329$$

**1-5- عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل الخامس:** "هل هناك ارتباط بين الجنس والإختيار

المهني للمتربصين؟"

تم استخدام معامل تشييرو للإجابة على التساؤل الرابع، كما يلي:

**الجدول رقم (14):** يوضح البيانات الخام لارتباط الجنس والإختيار المهني للمتربصين

المجموع	ذكر	أنثى	
04	01	03	الكيمياء الصناعية
05	04	01	الكهروتقني
08	05	03	متار محقق ودراسة الأسعار
14	05	09	الأنظمة الرقمية/ خيار: المعلوماتية وشبكات المعلوماتية
10	10	00	ميكاترونك السيارات
09	06	03	إعلام آلي/ خيار: صيانة الأنظمة المعلوماتية
50	31	19	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن معظم التخصصات بها متربصين ذكور أكثر من الإناث، بينما تخصص ميكاترونك السيارات به إلا الذكور فقط وبلغ عددهم 10 متربصين ذكور، ونجد تخصص الكيمياء الصناعية به الإناث أكبر من الذكور بعدد 03 إناث مقابل ذكر واحد.

حساب معامل تشبيرو:

الجدول رقم (15): يوضح قيم ج لكل خلايا جدول ارتباط الجنس والإختيار المهني للمتربصين

0.011	ج3	0.008	ج2	0.118	ج1
0.101	ج6	0.059	ج5	0.103	ج4
00	ج9	0.058	ج8	0.305	ج7
0.129	ج12	0.053	ج11	0.323	ج10

المصدر: من إعداد الطالبتين

وبالتالي نجد ج:

$$ج = 0.058 + 0.305 + 0.101 + 0.059 + 0.103 + 0.011 + 0.008 + 0.118 + 0.129 + 0.053 + 0.323 + 00 = 1.268$$

$$ج = 1.268$$

بتعويض قيمة ج في معادلة التوافق نجد:

$$ق = \sqrt{1 - \frac{1}{1.268}}$$

$$ق = 0.46$$

و بتعويض قيمة التوافق في معادلة تشييرو نجد:

$$\text{رش} = \sqrt{\frac{0.2116}{\sqrt{5} \times (0.7884)}} = \sqrt{\frac{0.2116}{1.7629}} = \sqrt{0.12}$$

$$\text{رش} = 0.346$$

**1-6- عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل السادس:** "هل هناك ارتباط بين السن والإختيار

المهني للمتربصين؟"

للإجابة على هذا التساؤل تم الإعتماد على معامل لامدا.

**الجدول رقم (16):** يوضح البيانات الخام لارتباط السن والإختيار المهني للمتربصين

المجموع	36 سنة وأكثر	من 30 إلى 35 سنة	من 24 إلى 29 سنة	من 18 إلى 23 سنة	
04	00	00	00	04	الكيمياء الصناعية
05	00	00	00	05	الكهروتقني
08	00	01	02	05	متار محقق ودراسة الأسعار
14	01	01	03	09	الأنظمة الرقمية/ خيار: المعلوماتية وشبكات

					المعلوماتية
10	03	03	03	04	ميكاترونك السيارات
09	00	00	01	08	إعلام آلي/ خيار: صيانة الأنظمة المعلوماتية
50	01	05	09	35	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

نلاحظ من خلال الجدول رقم (16) أن عدد المترشحين البالغين من 18 كل 23 سنة موزعين على كل من تخصصي الأنظمة الرقمية/ خيار: المعلوماتية وشبكات المعلوماتية وإعلام آلي/ خيار: صيانة الأنظمة المعلوماتية ب 09 و 08 مترشحين على التوالي، يليه تخصصي الكهروتقني ومطار محقق ودراسة الأسعار ب 05 مترشحين لكل منهما، وتخصصي الكيمياء الصناعية وميكاترونك السيارات ب 04 مترشحين لكل منهما.

بينما البالغين من 24 إلى 29 سنة منعدمين في تخصص الكيمياء الصناعية والكهروتقني والباقي موزعين على تخصصي الأنظمة الرقمية/ خيار: المعلوماتية وشبكات المعلوماتية وميكاترونك السيارات ب 03 مترشحين في كل منهما، وفي الأخير نجد 02 و 01 من المترشحين موزعين على تخصصي مطار محقق ودراسة الأسعار وإعلام آلي/ خيار: صيانة الأنظمة المعلوماتية على التوالي.

وبالنسبة للمترشحين البالغين من العمر من 30 إلى 35 سنة نجد 03 مترشحين في تخصص ميكاترونك السيارات ومترخص واحد في كل من التخصصين مطار محقق ودراسة الأسعار



والأنظمة الرقمية/ خيار: المعلوماتية وشبكات المعلوماتية، بينما يندمون في باقي التخصصات.

وأخيرا المتربصين البالغين من العمر من 36 سنة أو أكثر فنجدهم في تخصصين فقط بعدد 03 متربصين في تخصص ميكاترونيك السيارات و متربص واحد في تخصص الأنظمة الرقمية/ خيار: المعلوماتية وشبكات المعلوماتية.

حساب معامل لامدا:

وبالتالي نجد (مج ك'س):

$$16 = 1 + 3 + 3 + 9 = \text{مج ك'س}$$

$$16 = \text{مج ك'س}$$

بالتعويض في معادلة لامدا نجد:

$$\frac{(1+3+3+9)-14}{50-14} = 0.56$$

1-7- عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل السابع: "هل هناك ارتباط بين الحالة الإجتماعية

والإختيار المهني للمتربصين؟"

للإجابة على التساؤل الأخير تم استخدام معامل لامدا موضحا كما يلي:

الجدول رقم (17): يوضح البيانات الخام لارتباط الحالة الإجتماعية والإختيار المهني للمتربصين

المجموع	أرمل (ة)	مطلق (ة)	متزوج (ة)	أعزب / عزباء	
04	00	00	00	04	الكيمياء الصناعية
05	00	00	00	05	الكهروتقني
08	00	00	00	08	مطار محقق ودراسة الأسعار
14	00	00	02	12	الأنظمة الرقمية/ خيار: المعلوماتية وشبكات المعلوماتية
10	00	00	02	08	ميكاترونيك السيارات
09	00	00	00	09	إعلام آلي/ خيار: صيانة الأنظمة المعلوماتية
50	00	00	04	46	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

نلاحظ من خلال الجدول أن المتربصين العزاب موزعين على تخصص الأنظمة الرقمية/ خيار: المعلوماتية وشبكات المعلوماتية ب 12 متربص بينما تخصص إعلام آلي/ خيار: صيانة الأنظمة المعلوماتية ب 09، كما نجد تخصصي متار محقق ودراسة الأسعار وميكاترونك السيارات ب 08 متربصين في كل منهما، وفي الأخير تخصصي الكهروتقني والكيمياء الصناعية ب 05 و 04 متربصين على التوالي.

بالنسبة للمتزوجين فنجد 02 متربصين موزعين على تخصص الأنظمة الرقمية/ خيار: المعلوماتية وشبكات المعلوماتية وميكاترونك السيارات لكل منهما، مع انعدام وجود متربصين متزوجين في التخصصات الأخرى.

إضافة إلى عدم وجود متربصين مطلقين أو أرامل في أي تخصص.

حساب معامل لامدا:

وبالتالي نجد (مج ك'س):

$$\text{مج ك'س} = 12 + 02 = 14$$

$$\text{مج ك'س} = 14$$

بتعويض قيمة (مج ك'س) في معادلة لامدا نجد:

$$\frac{(2 + 12) - 14}{50 - 14} = 0$$

## 2- تفسير ومناقشة النتائج:

## 2-1- تفسير ومناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول: "ما هو واقع الخدمات الإرشادية

المقدمة من طرف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني في المعهد؟"

المحور الأول للمقابلة يوضح أن مستشارة التوجيه والتقييم والإدماج المهني يقدم خدمات إرشادية شاملة ومنظمة. يتضمن ذلك التوجيه الفردي والجماعي للمتريصين لتحديد تخصصاتهم المهنية المناسبة وتوفير الدعم المناسب لهم أثناء التكوين. كما يشمل تقديم الدعم في حالة الاحتياج إلى إعادة توجيه المتريصين لتخصص آخر أو توجيههم نحو مسارات مهنية بديلة، وهذا ما اختلف مع دراسة (راويقية، 2019) التي أقرت بعدم إعطاء فرصة للمتريصين بالرجوع للموجه المهني بعد توجيههم لإجراء مقابلة معه حتى يقوم بتكوين اتجاهات إيجابية نحو التخصص الذي قام المتريص باختياره ومساعدته على تقبل المهنة التي اختارها و التي تحقق له المكانة الاجتماعية. وتتضمن خدماته أيضاً متابعة مستمرة للمتريصين خلال فترة التدريب وتوجيههم للإندماج المهني بعد انتهاء التكوين، بما في ذلك توفير دعم الجهات المعنية والتوجيه في تطوير المشاريع الشخصية والمقاولات الخاصة. كما يستخدم مستشار التوجيه وسائل إعلامية متعددة لتوعية الجمهور بفرص التعليم والتكوين المهني. الاستراتيجيات المستخدمة تؤكد على التزام المستشار بتقديم الدعم الشامل والمتواصل لضمان نجاح المتريصين في تحقيق أهدافهم المهنية.

تعبّر إجابات المحور الثاني عن تحديات تواجه مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني في تقديم الخدمات الإرشادية بشكل فعّال، مثل ارتباط تكوينه الجامعي بتخصص غير مرتبط بالإرشاد، وهذا ما اتفق ما دراسة (العايب، 2004) التي أشارت إلى أنه يختلف الدور التوجيهي والإرشادي لمستشار التوجيه في التكوين المهني في باختلاف التخصص، ودراسة

(حمزاوي، ب ت) التي أشارت إلى أنه هناك بعض الصعوبات المتعلقة بتكوين المستشار وتخصصه الجامعي والتي تؤثر سلباً على السير الحسن لعمليتي التوجيه والإرشاد خاصة عند إجراء المقابلات الإرشادية.

وتأثير انعدام الكفايات وضعف الوعي لدى المتربصين على جودة الخدمات، لكن الدعم الإداري والوعي بالنصوص التنظيمية يعززان قدرته على التعامل مع هذه التحديات وتقديم الخدمات بشكل متميز.

## 2-2- تفسير ومناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني: "هل هناك ارتباط بين الخدمات

### الإرشادية النمائية والإختيار المهني للمتربصين؟"

من خلال تحليل معامل تشييرو الذي يساوي (0.49)، يمكننا أن نستنتج أن هناك ارتباطاً موجباً متوسطاً بين الخدمات الإرشادية النمائية والإختيار المهني، وهذا الإرتباط يشير إلى أن هناك علاقة واضحة بين الخدمات الإرشادية النمائية المقدمة وقدرة المتربصين على اختيار مهن تتناسب مع قدراتهم واهتماماتهم.

حيث تهدف البرامج الإرشادية التنموية إلى تنمية قدرات ومهارات وشخصية المتربص، حيث تؤكد (آن رو) في نظريتها عن الإختيار المهني أن لكل فرد جوانب موروثية تحدد قدراته وإمكانيته وميوله، وهذه الجوانب تؤثر على إختياره المهني، كما أن الفرد يختار المهنة التي تتوافق مع شخصيته ليستطيع إستغلال مهاراته وقدراته وإشباع حاجاته. وأكدت دراسة (بوصندل ولهتيهت، 2017) أن المهن تتباين وفقاً للسمات الشخصية، فالأشخاص يختارون المهن التي تحقق لهم طموحاتهم وتشجعهم على الإبداع وتشعرهم بالإستقرار وتعبر عن ما في أنفسهم وفقاً لما يناسب القدرات والإستعدادات الخاصة بهم، وهذا يؤدي إلى قيام العامل بواجبات عمله كما ينبغي ويساهم في فعاليته في العمل.

- وبالتالي تحقق الفرضية الأولى التي تنص على: "هناك ارتباط بين الخدمات الإرشادية النمائية والإختيار المهني للمتربصين".

### 2-3- تفسير ومناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث: "هل هناك ارتباط بين الخدمات الإرشادية الوقائية والإختيار المهني للمتربصين؟"

تبين من خلال حساب معامل تشييرو الذي يبلغ (0.329). أن هناك ارتباط ضعيف إلى متوسط بين الخدمات الإرشادية الوقائية والإختيار المهني. بمعنى أنه كلما زاد تقديم الخدمات الإرشادية الوقائية زادت قدرة المتربصين على اتخاذ قرارات مهنية مناسبة، كما يشير هذا الإرتباط إلى أن مستشارة التوجيه والتقييم والإدماج المهني تقدم الخدمات الإرشادية الوقائية في مساعدتها للمتربصين على اتخاذ قرارات مهنية متوازنة تتماشى مع ميولاتهم، استعداداتهم وقدراتهم.

وهذا الإرتباط الموجب، وإن كان متوسطا نوعا ما، يبرز أهمية الدور الذي تلعبه الخدمات الإرشادية الوقائية في دعم المتربصين في اتخاذ قرارات مهنية مناسبة، ويؤكد على ضرورة تعزيز هذه الخدمات ضمن استراتيجيات الإرشاد المهني لتحسين نتائج الإختيار المهني.

- ومنه تحقق الفرضية الثانية التي تنص على أن: "هناك ارتباط بين الخدمات الإرشادية الوقائية والإختيار المهني للمتربصين".

### 2-4- تفسير ومناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع: "هل هناك ارتباط بين الخدمات الإرشادية العلاجية والإختيار المهني للمتربصين؟"

من خلال حساب معامل تشييرو الذي يبلغ (0,329) يتضح أن هناك ارتباط موجب ضعيف إلى متوسط بين الخدمات الإرشادية العلاجية والإختيار المهني، هذا الإرتباط الموجب المتوسط

نوعاً ما يشير إلى أن تحسن الخدمات الإرشادية العلاجية يرتبط بشكل ملحوظ بقدرة المتربصين على اختيار مهنتهم بشكل أفضل، لكن هذه العلاقة ليست قوية جداً. بعبارة أخرى، بينما تلعب الخدمات الإرشادية العلاجية دوراً مهماً في توجيه المتربصين نحو اختيارات مهنية ملائمة، فإنها ليست العامل الوحيد المؤثر. هذا يعني أن هناك عوامل أخرى قد تسهم أيضاً في عملية الاختيار المهني.

• وبالتالي تحقق الفرضية الثالثة التي مفادها أن: "هناك ارتباط بين الخدمات الإرشادية العلاجية والاختيار المهني للمتربصين".

بالنسبة لارتباط الخدمات الإرشادية بالاختيار المهني فقد اتفقت مع دراسة (الفوارعة، 2017) حيث في فاعلية برنامج إرشادي جمعي مهني في تحسين مستوى الاختيار والقرار المهني وأسفر عن وجود فروق بين أفراد المجموعة التجريبية والضابطة على القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية مما يشير إلى فاعلية البرنامج الإرشادي المستخدم في تحسين مستوى النضج المهني والاختيار المهني والقدرة على اتخاذ القرار المهني، ودراسة (السواط، 2008) الذي بحث في فاعلية برنامج إرشادي سلوكي معرفي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارات الاختيار واتخاذ القرار المهني لدى الطلاب وأسفرت نتائجها عن وجود فروق بين أفراد المجموعة التجريبية والضابطة على القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية مما يشير إلى فاعلية البرنامج الإرشادي المستخدم في تحسين مستوى النضج المهني والاختيار المهني والقدرة على اتخاذ القرار المهني.

**2-5- تفسير ومناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الخامس: "هل هناك ارتباط بين الجنس والاختيار المهني للمتربصين؟"**

يتضح عند حساب معامل تشييرو الذي قيمته تساوي (0.346)، أن هناك ارتباط موجب بين الجنس والإختيار المهني للمتربصين، على الرغم من أن هذه العلاقة تكون ضعيفة إلى متوسطة.

ومن الجدير بالذكر أن هذه النتيجة تشير إلى أن الجنس يمكن أن يكون له ارتباط ملحوظ في تحديد اختيارات المتربصين المهنية، هذا يعني أن الذكور والإناث قد يختارون مسارات مهنية مختلفة بناء على جنسهم، وهذا ما اختلف مع دراسة (هاشم وخنجر، ب ت) التي أسفرت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيري الإختيار المهني والجنس. واتفقت مع دراسة (الحربي، 2023) التي أسفرت على عدم وجود علاقة للجنس باختيار المسار المهني.

• ومنه تحقق الفرضية الرابعة التي تنص على أن: "هناك ارتباط بين الجنس والإختيار المهني للمتربصين".

**2-6- تفسير ومناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل السادس: "هل هناك ارتباط بين السن والإختيار المهني للمتربصين؟"**

تم حساب معامل لامدا الذي يساوي (0.05) وبما أنه يقترب من الصفر، فهذا يعني أنه لا يمكن استنتاج وجود ارتباط بين السن والإختيار المهني للمتربصين. عدم وجود علاقة بين السن والاختيار المهني يمكن تفسيره بتعقيدات عملية الإختيار المهني وتطورات الحياة الشخصية، يتضمن ذلك تباين الأفراد في الأعمار وتجاربهم المختلفة، فضلا عن العوامل الثقافية والإجتماعية التي تلعب دورا في توجيه اختياراتهم المهنية، كما تلعب الخبرة العملية والتعليم دورا حاسما في تحديد اختيارات المهنة.



وبالتالي، ينبغي توجيه الإرشاد المهني وتقديم الدعم اللازم للأفراد بغض النظر عن أعمارهم، وتشجيعهم على استكشاف مختلف الخيارات وتطوير مهاراتهم لمساعدتهم في اختيارات مهنية مدروسة ومناسبة.

• وبالتالي عدم تحقق الفرضية الخامسة التي مفادها أن: "هناك ارتباط بين السن والإختيار المهني للمتربصين".

## 2-7- تفسير ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السابع: هل هناك ارتباط بين الحالة

### الإجتماعية والإختيار المهني للمتربصين؟

يعكس معامل لامدا الذي يساوي (00) عدم وجود ارتباط بين الحالة الإجتماعية والإختيار المهني للمتربصين سواء كانت أعزب، متزوج، مطلق أو أرمل. يعني ذلك أنه لا يمكن توقع أي ارتباط للإختيار المهني بالحالة الاجتماعية للفرد.

هذا يعني أنه بغض النظر عن الحالة الإجتماعية، يميل المتربصون إلى اختيار مسارات مهنية استنادا إلى عوامل أخرى قد تكون مثل الإهتمامات الشخصية، والمهارات، والتعليم، والتجارب السابقة، والفرص المتاحة... وهذا ما اتفق مع دراسة (عبايدية، 2007) التي أشارت إلى عدم الإكتفاء فقط بمجرد شغل منصب عمل بل تسمح له المهنة ببناء حياته الاجتماعية التي يطمح إلى تحقيقها كالزواج وبناء أسرة مثلا، ولكن من ناحية أخرى نجد أن الطالب يهتم أيضا بجانب ميوله، قدراته، و رغباته. وهذا ما اختلف مع نظرية سوبر التي ترى أن طبيعة النموذج المهني الذي يلتحق به الفرد يتحدد في ضوء المستوى الاقتصادي، والاجتماعي لأسرته، وهذا يعني أنه يمكن للزواج مثلاً أن يؤثر على الاختيار المهني ليوافق توقعات الزوج أو الزوجة المستقبلية أو معايير الأسرة الاجتماعية. بالمثل، قد يختار الشخص العازب مهنة تمنحه حرية أكبر نظراً لعدم وجود مسؤوليات أسرية تلزمه بمسار وظيفي محدد.

- ومنه عدم تحقق الفرضية السادسة والأخيرة التي تنص على أن: "هناك ارتباط بين الحالة الاجتماعية والإختيار المهني للمترشحين".

### 3-إستنتاج عام:

نستنتج من خلال الدراسة الحالية التي تهدف الى معرفة علاقة الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني وعلاقتها بالاختيار المهني للمترشحين بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني، وقبل ذلك وجب التعرف على طبيعة الخدمات الإرشادية المقدمة، إضافة إلى الكشف عن الإرتباط بين الخصائص الشخصية (السن، الجنس والحالة الاجتماعية) والإختيار المهني للمترشحين.

وللوصول إلى الهدف المنشود في هذه الدراسة، تم الإعتماد على مقابلة مع مستشارة التوجيه والتقييم والإدماج المهني بالمعهد، للتعرف على واقع وطبيعة الخدمات الإرشادية المقدمة، من خلال الكشف عن طبيعة الخدمات الإرشادية والصعوبات التي تحول دون تقديمها، بالإضافة إلى أسئلة مباشرة للمترشحين عن ما إذا استفادوا من خدمات إرشادية نمائية، وقائية وعلاجية، وتم توزيع الأسئلة على عينة عشوائية قوامها (50) متربص ومتربصة في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بن طبال سليمان بتبسة.

وقد بينت النتائج المتوصل إليها ما يلي:

- تقوم مستشارة التوجيه والتقييم والإدماج المهني بمهامها المختلفة بتقديم خدمات إرشادية (نمائية، وقائية وعلاجية) للمترشحين رغم الصعوبات التي تحول دون تقديم هذه الخدمات الإرشادية.

- هناك ارتباط موجب متوسط بين الخدمات الإرشادية النمائية والإختيار المهني للمترشحين.
- هناك ارتباط موجب ضعيف إلى متوسط بين الخدمات الإرشادية الوقائية والإختيار المهني للمترشحين.
- هناك ارتباط موجب ضعيف إلى متوسط بين الخدمات الإرشادية العلاجية والإختيار المهني للمترشحين.
- هناك ارتباط موجب ضعيف إلى متوسط بين الجنس والإختيار المهني للمترشحين.
- كما تم الإستنتاج من خلال النتائج المتوصل إليها بأن السن والحالة الإجتماعية لا ترتبط بالإختيار المهني للمترشحين.

#### 4-مقترحات وتوصيات:

تعزيز الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني: نظرا لوجود ارتباط موجب ضعيف إلى متوسط بين الخدمات الإرشادية (النمائية، الوقائية والعلاجية) والإختيار المهني للمترشحين ينبغي تعزيز هذه الخدمات وتطويرها لتكون أكثر فعالية وشمولية في مساعدتهم على اتخاذ قرارات مهنية مدروسة.

تكثيف البرامج التدريبية للمستشارين: ينبغي توفير برامج تدريبية مستمرة لمستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني، لتعزيز مهاراتهم في تقديم الخدمات الإرشادية بفعالية أكبر، والإستفادة من أحدث الأساليب والتقنيات في الإرشاد المهني.

**إجراء دراسات متعمقة:** يوصى بإجراء المزيد من الدراسات والأبحاث لفهم العوامل المختلفة التي ترتبط بالإختيار المهني للمتريصين، لضمان تقديم خدمات إرشادية متكاملة ومبنية على أسس علمية قوية.

**تنوع أساليب الإرشاد:** نظرا لعدم ارتباط السن والحالة الإجتماعية بالاختيار المهني، يجب تنوع أساليب الإرشاد لتكون شاملة وتأخذ بعين الإعتبار الإهتمامات والمهارات الفردية لكل متريص، بغض النظر عن سنه أو حالته الإجتماعية.

**تقديم دعم مستمر ومتابعة:** ينبغي تقديم دعم مستمر ومتابعة دورية للمتريصين للتأكد من أنهم يستفيدون من الخدمات الإرشادية بشكل فعال، وللتكيف مع التغيرات التي قد تطرأ على اهتماماتهم وأهدافهم المهنية.

**تقييم دوري للخدمات الإرشادية:** يجب إجراء تقييم دوري لفعالية الخدمات الإرشادية المقدمة وتحديثها بناء على نتائج التقييمات والتغذية الراجعة من المتريصين لضمان تلبية احتياجاتهم بشكل أفضل.

خاتمة

## خاتمة:

تعد الخدمات الإرشادية (النمائية، الوقائية والعلاجية) التي يقدمها مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني دعامة أساسية في مساعدة المتربصين على إختيار مسارهم المهني بطريقة مدروسة وواعية. حيث تهدف الخدمات الإرشادية النمائية إلى تعزيز النمو الشخصي والمهني للمتربصين من خلال تقديم أنشطة وبرامج تساعدهم على إكتشاف ميولهم واهتماماتهم وقدراتهم، وتطوير مهاراتهم الشخصية والإجتماعية. من خلال هذه الأنشطة، يصبح المتربصون أكثر استعداداً لمواجهة التحديات المهنية واتخاذ قرارات مدروسة تخدم مستقبلهم المهني. وعلى الجانب الآخر، نجد الخدمات الإرشادية الوقائية التي تركز على حماية المتربصين من الوقوع في مشكلات قد تعرقل مسارهم المهني، وذلك عبر تقديم المشورة حول كيفية التعامل مع الضغوط النفسية والمهنية، وتطوير استراتيجيات للتغلب على العقبات التي قد تواجههم في مسيرتهم المهنية. الهدف هنا هو تمكين المتربصين من اتخاذ خطوات وقائية لضمان مسار مهني مستقر وناجح، إلى جانب ذلك توفر الخدمات الإرشادية العلاجية دعماً متخصصاً للمتربصين لمساعدتهم على حل المشكلات التي قد يواجهونها أثناء تدريبهم أو مسيرتهم المهنية.

وفي الختام، يتبين بوضوح أن الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني تمثل ركيزة أساسية في توجيه المتربصين نحو اختيارات مهنية ملائمة. تشمل هذه الخدمات التقييم الدقيق لقدرات واهتمامات المتربصين، وتقديم المشورة المهنية المبنية على تحليل متطلبات سوق العمل، ودعم عملية الإدماج المهني الفعّال. من خلال هذه الخدمات، يمكن للمستشارين تحديد نقاط القوة والضعف لدى المتربصين، وتوجيههم نحو مسارات مهنية تتناسب مع مهاراتهم واهتماماتهم، مما يزيد من جاهزيتهم لدخول سوق العمل بثقة وكفاءة. كما

تساهم هذه الخدمات في تقليل نسبة البطالة بين الخريجين من خلال توجيههم نحو مجالات عمل تتوافق مع احتياجات السوق الفعلية، مما يعزز من فرصهم في الحصول على وظائف ملائمة ومستدامة. باختصار، يعد الاستثمار في الخدمات الإرشادية تعزيزاً لجودة نظام التعليم والتدريب المهني، وضماناً لتزويد سوق العمل بكوادر مؤهلة تلبي احتياجاته، مما يسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة.

# قائمة المصادر المراجع



قائمة المصادر والمراجع

- 1- أبو إسحاق، سامي عوض (2007). فعالية برنامج إرشادي لإدارة الضغوط لدى طلبة المرحلة الثانوية في محافظة غزة. مجلة مستقبل التربية. العدد 45. المجلد 13.
- 2- أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف (2011). علم النفس الإرشادي. ط1. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- 3- أبو حمادة، ناصر الدين (2014). الإرشاد النفسي والتوجيه المهني. الأردن: عالم الكتب الحديث.
- 4- أبو زعيزع، عبدالله (2009). أساسيات الإرشاد النفسي والتربوي (بين النظرية والتطبيق). عمان: دار يافا العلمية.
- 5- أبو شعيرة، خالد (2008). التربية المهنية الفاعلة ومعلم الصف. الأردن: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- 6- أبو عطية، سهام درويش (2015). نظريات الإرشاد والنمو المهني. عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.
- 7- البليسي، عبد العظيم (2010). دليل حصص الإرشاد والتوجيه الجمعي. دار جليس الرمان.
- 8- براهيمية، صونية (2005). تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني لحالة ولايتي قلمة وسوق أهراس، مذكرة ماجستير (غير منشورة). جامعة قسنطينة.
- 1- بديع محمد مبارك القاسم (2001). علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق. ط1. عمان: مؤسسة الفرق للنشر والتوزيع.

- 2-البليبيسي، عبد العظيم (2010). دليل حصص الإرشاد والتوجيه الجمعي. دار جليس الرمان.
- 3-بلقمرى، (2018). التوجيه في الحد من ظاهرة العنف في الوسط المدرسي. ط1. المسيلة: جامعة التكوين المتواصل.
- 4-بن براهيم، نسرین (2021). تحديد الإحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في مؤسسات قطاع التكوين المهني. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية. قسم علم النفس وعلوم التربية. كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية . جامعة قاصدي برباح. ورقلة.
- 5-الحري، مالح ياسمين (2023). العوامل المؤثرة على إختيار المسار الوظيفي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في دولة قطر. أطروحة مقدمة لكلية الدراسات العليا لإستيفاء جزء من متطلبات الماجستير في أصول التربية. جامعة الكويت.
- 6-الحري، رافدة و الإمامي سمير (2011). الإرشاد التربوي والنفسي في المؤسسات التعليمية. عمان: دار المسيرة للنشر والنزيع.
- 7-حمدي، عبدالله عبد العظيم (2023): مهارات التوجيه والإرشاد في المجال المدرسي. الجيزة: مكتبة أولاد الشيخ للتراث.
- 8-حمدي، ياسين وعسكر، علي والموسوي، حسن (1999). علم النفس الصناعي والتنظيمي (النظرية والتطبيق). الكويت: دار الكتاب الحديث.
- 9-حمزاوي، سهر (ب ت). الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الوسط التربوي دراسة ميدانية بمركز التوجيه المدرسي والمهني. جامعة خنشلة.

- 10- الخطيب، صالح احمد (2003). الإرشاد النفسي في المدرسة: أسسه، نظرياته، تطبيقاته. العين: دار الكتاب الجامعي.
- 11- خنجر، هاشم فرحان و مهدي، أريج حازم (ب ت). الإختيار المهني وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة المرحلة الإعدادية. قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي. كلية التربية. مركز البحوث النفسية. العدد (28). (الجزء الثاني).
- 12- دياب، رزق سهيل (2003). مناهج البحث العلمي. فلسطين. غزة: مطبعة منصور.
- 13- روايقية، عواطف (2018). واقع التوجيه بمراكز التكوين المهني. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير. تخصص علم النفس العمل والتنظيم الموارد البشرية. كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية. جامعة العربي بن مهدي. أم البواقي.
- 14- رويبي، حبيبة و برو، محمد (2016): الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلاقتها بزيادة فعالية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي. مجلة العلوم النفسية والتربوية.
- 15- زهران، حامد عبد السلام (1982). التوجيه والارشاد المهني. مصر: عالم الكتب
- 16- زهران، حامد عبد السلام (1998). التوجيه والإرشاد النفسي. ط3. مصر: عالم الكتب.
- 17- السرور، ناديا هايل (2003). مدخل إلى تربية المتميزين و الموهوبين. دار الفكر للطباعة والنشر.
- 18- سعدي، سعيد وإبراهيم، مروان (2003). الإرشاد التربوي مفهومه، خصائصه، ماهيته. الأردن. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- 19- سليم، عبد العزيز إبراهيم (2013). علم النفس المهني. الرياض: دار الزهراء.

20-السواط، وصل الله بن عبدالله حمدان (2008). فاعلية برنامج معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة إتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول ثانوي بمحافظة الطائف. قسم علم النفس. جامعة أم القرى. المملكة العربية السعودية.

21-شحاتة، حسن (2001). البحوث العلمية التربوية بين النظرية والتطبيق. القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب.

22-الصايغ، عبد المحسن إبراهيم (2022). الصياغات الفكرية لمصممي مطوية إعلان ما بعد الحداثة مدخل لتنمية الوعي الثقافي لدى معلمي فن التصميم بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت. المجلة العلمية بحوث في العلوم والفنون النوعية. مجلد (17). العدد (01).

23-العايب، حميدة (2014). الدور التوجيهي والإرشادي لمستشار توجيه في مؤسسات التكوين المهني. دراسة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي إرشاد وتوجيه. قسم علم النفس علوم تربية. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة قاصدي مرباح. ورقلة.

24-عبايدية، أحلام (2010). محددات الإختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين. مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير في الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني. جامعة باجي مختار عنابة.

25-عبد الباسط، عبد المعطي (1985). البحث الإجتماعي محاولة نحو رؤية نقدية لمنهجه وأبعاده. مصر: دار المعرفة الجامعية.

26-عبد العظيم، حسين طه (2008). الإرشاد النفسي للأطفال العاديين وذوي الإحتياجات الخاصة. مصر: دار الجامعة الجديدة.

- 27- عبد الفتاح دويدار (1996). مناهج البحث في علم النفس. مصر دار المعرفة الجامعية.
- 28- عبد المعطي، طه نجم (2009). الإتصال الجماهيري في المجتمع العربي الحديث. مصر: دار المعرفة الجامعية.
- 29- عبد الهادي، جودت عزة والعزة، سعيد حسني (2014). التوجيه المهني ونظرياته. ط2. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- 30- عليان، ربحي مصطفى وغنيم، عثمان محمد (2002). مناهج وأساليب البحث العلمي. ط1. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- 31- عمران، رنا (2015). عوامل متنوعة تؤثر في إختيار الشباب لمهنته المستقبلية. مجلة الوحدة. العدد 8554.
- 32- عوايدي، عمار (2002). مناهج البحث العملي وتطبيقاته في ميدان العلوم القانونية والإدارية. ط4. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 33- الفرخ، كاملة وتيم، عبد الجابر (1999). مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي. ط1. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 34- فنطازي، كريمة (2011). الإرشاد بالمرحلة الثانوية في ظل المقاربة بالكفاءات. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية. عدد خاص بملتقى التكوين بالكفايات في التربية. عنابة.
- 35- الفوارعة، بيان محمد موسى (2017). فاعلية برنامج إرشاد مهني يستند إلى نظرية هولاند في تحسين مستوى إتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في المدارس الهاصة بمديرية وسط الخليل. برنامج ماجستير الإرشاد النفسي والتربوي. كلية الدراسات العليا. جامعة الخليل.

- 36-القضاة، محمد فرحان والترتوري، محمد عوض (2006). تنمية مهارات اللغة والإستعداد القرائي عند طفل الروضة. ط1. الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع.
- 37-قوراح، محمد (2016). نمط تكوين مستشاري التوجيه. مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية. جامعة ورقلة. الجزائر. العدد 27.
- 38-كاتبي، محمد عزت عربي وسعدا، محمد عماد (2019). علم النفس المهني. دمشق: منشورات جامعة دمشق.
- 39-المالكي، عبد (2005). مهارات الإرشاد النفسي وتطبيقاته. المجلس الوطني للفنون والتراث. مطابع مصر.
- 40-محمود، أحلام حسن (2008). سيكولوجية الشخصية. القاهرة: دار المعرفة الجامعية.
- 41-مسعودي، محفوظ وطلباوي، عبد القادر (2020). أثر وسائل الإعلام في تفعيل الإتصال السياسي مذكرة لنيل شهادة الماستر تنظيم سياسي وإداري. قسم العلوم السياسية كلية الحقوق والعلوم السياسية. جامعة أحمد دراية. أدرار.
- 42-المشعان، عويد سلطان (1994). علم النفس الصناعي. بيروت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- 43-المعجم الوجيز (1989). القاهرة: دار التحرير للنشر والتوزيع.
- 44-منسي، محمود عبد الحليم (2003). مناهج البحث العلمي في المجالات التربوية والنفسية. مصر: دار المعرفة الجامعية.
- 45-نجاتي، عثمان (1964). علم النفس الصناعي. الجزء الثاني. ط2. مصر: دار النهضة العربية.
- 46-النجار، فريد (2003). المعجم الموسوعي لمصطلحات التربية. ط2: مكتبة لبنان.

47-النوايسة، فاطمة عبد الرحيم (2013). الإرشاد النفسي والتربوي. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

الملاحق



الملحق رقم (01):

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

إرشاد وتوجيه

إستبيان

في إطار إنجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص إرشاد والتوجيه، نضع بين يديك عزيزي المتريص (ة) هذه الاستمارة التي نحاول من خلالها البحث عن الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني وعلاقتها بالإختيار المهني، ونرجو منكم وضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة.

وأخيرا تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

معلومات هذه الاستمارة تبقى سرية ولن تستغل إلا لغرض علمي من فضلك تأكد من إجابتك على كل الأسئلة.

من إعداد الطالبتين:

تحت إشراف:

• أ. مشير.

• رامي إزدهار.

• موايعية نجاح.

السنة الجامعية:

2023/2024

الجنس: ذكر  أنثى

العمر:

من 18 إلى 23 سنة

من 24 إلى 29 سنة

من 30 إلى 35 سنة

36 سنة أو أكثر

الحالة الإجتماعية: أعزب (عزباء)  متزوج (ة)  مطلق (ة)  أرمل (ة)

التخصص المهني: .....

ضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة:

-هل ساعدك مستشار التوجيه والإرشاد العامل بمعهدك في تنمية واحد من المجالات التالية أو أكثر: رفع

تقدير ذاتك، معارفك، مهاراتك، قدراتك، سلوكياتك واتزانك العاطفي...؟ نعم  لا

-هل استفدت من مستشار التوجيه والإرشاد العامل بمعهدك من خلال ما ينظمه من محاضرات، نصح،

ندوات، مطويات، زيارات ميدانية، برامج إذاعية وتلفزيونية ومنشورات على مواقع التواصل الإجتماعي...؟

نعم  لا

-هل ساعدك مستشار التوجيه والإرشاد بمعهدك في حل مشكلاتك النفسية أو إحالتك إلى مختص نفسي؟

نعم  لا

الملحق رقم (02):

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشيخ العربي التبسي - تبسة-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

التخصص: إرشاد وتوجيه.

أستاذتي الفاضلة..

نضع بين أيديكم إستمارة مقابلة في إطار التحضير لمذكرة لنيل شهادة الماستر المعنونة ب: "الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني وعلاقتها بالإختيار المهني"، الهدف من هذه المقابلة هو التعرف على طبيعة الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني والصعوبات التي تواجهه، نرجو من سيادتكم التفضل بوضع علامة (□) أمام الإجابة المناسبة.

وأخيرا تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

تحت إشراف:

د. مشير أحلام

من إعداد الطالبتين:

رامي إزدهار

موايعة نجاح

السنة الجامعية: 2024/2023

استمارة المقابلة:

المعلومات الشخصية

الجنس: أنثى  ذكر

التخصص: .....

سنوات الخبرة: .....

المحور الأول: الخدمات الإرشادية المقدمة في المعهد

السؤال الأول:

• هل تقوم بعملية توجيه المترشحين؟ نعم  لا

إذا كانت الإجابة بنعم كيف تقوم بذلك؟

.....  
.....  
.....

السؤال الثاني:

• هل تقوم بعملية إعادة التوجيه المترشحين إذا لزم الأمر؟ نعم  لا

إذا كانت الإجابة بنعم كيف تتم هذه العملية؟

.....

.....

.....

السؤال الثالث:

• هل تقوم بمتابعة ومرافقة المتربصين؟ نعم  لا

إذا كانت الإجابة نعم كيف يتم ذلك؟

.....

.....

.....

السؤال الرابع:

• هل تقوم بالمشاركة بفعالية في التحقيقات والدراسات لضمان تطابق التكوين مع متطلبات التشغيل؟

إذا كانت الإجابة نعم كيف تتم هذه المشاركة؟

.....

.....

.....

السؤال الخامس:

• هل تقوم بعملية الإعلام؟ نعم  لا

-إذا كانت الإجابة نعم ماهي الأنشطة التي تشملها هذه العملية؟

.....

.....

.....

السؤال السادس:

• هل تقوم بمساعدة المتربصين في نهاية التكوين على تحقيق الإدماج المهني؟

نعم  لا

-إذا كانت الإجابة نعم كيف تقوم بذلك؟

.....

.....

.....

المحور الثاني: الصعوبات التي تحول دون تقديم الخدمات الإرشادية

السؤال الأول:

• هل ترى أن تكوينك الجامعي غير مرتبط بتخصص الإرشاد و التوجيه؟

نعم  لا

إذا كانت الاجابة بنعم كيف يعيق ذلك عملك كمستشار؟

.....  
.....  
.....

السؤال الثاني:

• هل نقص الأجهزة والوسائل اللازمة وبعد المسافات تعيقك في أداء عملك؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة نعم كيف يكون ذلك؟

.....  
.....  
.....

السؤال الثالث:

• كيف يعيق انعدام الكفايات والمهارات الشخصية عمل مستشار التوجيه والإرشاد المهني؟

.....  
.....  
.....

السؤال الرابع:

• هل الطاقم الإداري يساهم في أداء العمل الإرشادي وخدماته؟ نعم  لا

إذا كانت الإجابة نعم كيف تتم هذه المساهمة؟

.....

.....

.....

السؤال الخامس:

• هل ضعف الوعي لدى المتربصين وإحجامهم عن التعامل مع مستشار التوجيه والتقييم

والإدماج المهني يعيق عملية التوجيه والإرشاد المهني؟ نعم  لا

-إذا كانت الإجابة نعم كيف يعيق ذلك عملك كمستشار؟

.....

.....

.....

السؤال السادس:

• هل ضعف النصوص التنظيمية والتشريعية المنظمة لعمل التوجيه والإرشاد المهني

وعدم مسابقتها يعتبر صعوبة تواجه مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني؟

نعم  لا

-إذا كانت الإجابة نعم وضح كيف ذلك؟



---

---

---

---