



الإرشاد المهني





منشورات جامعة دمشق

كلية التربية

# الإرشاد المهني

الدكتور

محمد عبد الحميد الشيخ حمود

أستاذ مساعد في قسم الإرشاد النفسي

جامعة دمشق



## فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع	الفصل
11		المقدمة
15	الإرشاد المهني	الفصل الأول : الحاجة إليه ونشأته ومفهومه أولاً - المقدمة
17		ثانياً - الحاجة إلى الإرشاد المهني :
18	1 - الزيادة في سكان العالم وأثرها في استيعاب المدارس للتلاميذ	
18	2 - التغيرات التي طرأت على الأسرة	
19	3 - التغيرات التي طرأت على المجتمع	
19	4 - التقدم التكنولوجي السريع وأثره على العمل	
20	5 - تطور الفكر التربوي	
21	6 - مشكلات المدرسة الحديثة	
21	7 - دخول عصر المعلومات والاتصالات	
22	8 - دراسات ميدانية تقرر الحاجة إلى المرشد المهني	
23		ثالثاً - نشأة الإرشاد المهني
28		رابعاً - مفهوم الإرشاد المهني
35	الإرشاد المهني	الفصل الثاني : أهمية وأهدافه وعلاقته بالتنمية وعلم النفس
37		أولاً - أهمية الإرشاد المهني :
37	1 - أهمية الإرشاد المهني للفرد	
38	2 - أهمية الإرشاد المهني للجماعة	

39	3 – أهمية الإرشاد المهني في الصناعة والتجارة
39	4 – أهمية الإرشاد المهني في الدخل القومي
40	ثانياً – أهداف الإرشاد المهني :
40	1 – توجيه الذات
41	2 – تحقيق الذات
41	3 – تحقيق التكيف
43	4 – الصحة النفسية
43	ثالثاً – علاقة الإرشاد المهني بال التربية وعلم النفس :
43	1 – الإرشاد المهني والتربية
46	2 – الإرشاد المهني وعلم الاجتماع
48	3 – الإرشاد المهني وعلم النفس
50	4 – الإرشاد المهني والإرشاد النفسي والمدرسي
53	<b>الفصل الثالث : أساس الإرشاد المهني ومهاماته ووظائفه</b>
55	أولاً – أساس الإرشاد المهني :
55	1 – الأسس العامة
59	2 – الأسس الفلسفية
61	3 – الأسس النفسية والتربوية
64	4 – الأسس الاجتماعية
65	5 – الأسس العصبية والفرزيلوجية
67	6 – الأسس الأخلاقية والفنية
70	ثانياً – مهامات الإرشاد المهني
75	ثالثاً – وظائف الإرشاد المهني

الفصل الرابع : تقنيات جمع المعلومات في الإرشاد المهني	79
أولاً - المعلومات اللازمة لعملية الإرشاد المهني	82
ثانياً - شروط عملية جمع المعلومات	87
ثالثاً - ميسرات عملية جمع المعلومات	88
رابعاً - تقنيات جمع المعلومات في الإرشاد المهني :	89
1 - الملاحظة	89
2 - المقابلة	92
3 - السجل المجمع	106
4 - الاختبارات والمقاييس	110
5 - الاستبيان أو الاستفقاء	128
6 - دراسة الحالة	131
خامساً - مثال دراسة حالة	136
<b>الفصل الخامس : تجارب عالمية في الإرشاد المهني</b>	141
(أمريكا ، ألمانيا ، بريطانيا ، فرنسا ، سويسرا ، الدول العربية)	
أولاً - أهمية دراسة التجارب العالمية في الإرشاد النفسي المهني	143
ثانياً - الإرشاد المهني في أمريكا	145
ثالثاً - الإرشاد المهني في بريطانيا	152
رابعاً - الإرشاد المهني في ألمانيا	162
خامساً - الإرشاد المهني في فرنسا	171
سادساً - الإرشاد النفسي المهني في سويسرا	179
سابعاً - الإرشاد المهني في بعض الدول العربية	187
ثامناً : استنتاجات دراسة التجارب العالمية للبلاد العربية	196

199	الفصل السادس : أساليب الإرشاد المهني
201	أولاً — المقدمة
202	ثانياً — الأسلوب المباشر في الإرشاد
207	ثالثاً — الأسلوب غير المباشر أو المتمركز حول المسترشد
214	رابعاً — أسلوب الإرشاد الاختياري أو التوفيقى
217	خامساً — الإرشاد الفردي
223	سادساً — الإرشاد الجماعي
237	الفصل السابع : نظريات الإرشاد والاختيار المهني
239	أولاً — المقدمة
240	ثانياً — نظرية الفروق النفسية (السمات والعوامل)
248	ثالثاً — النظريات التمايزية النفسية :
248	1 — نظرية جينزبرغ
252	2 — نظرية دونالد .ي.سوير
262	3 — وجهة نظر النموذج المعرفي التمايز في الاختيار المهني
263	رابعاً — النظريات النفسية الدينامية :
263	1 — النظرية التحليلية في الاختيار المهني
266	2 — نظرية الحاجات لـ آن رو
270	خامساً — نظرية الأنماط لـ هولاند
278	سادساً — النظريات الاجتماعية - الاقتصادية في الاختيار المهني :
278	1 — نظرية كورمبولتز ومبتشيل وجيلات في الاختيار المهني
280	2 — النظرية الموقفية في الاختيار المهني
282	سابعاً — نظرية التعلم لـ أوهارا وميلر

284	ثامناً - نموذج التربية المهنية في اتخاذ القرار المهني
287	<b>الفصل الثامن : عملية الإرشاد المهني</b>
289	أولاً - المرحلة الأولى : أطراف عملية الإرشاد المهني
290	ثانياً - المرحلة الثانية : سير عملية الإرشاد المهني
291	1- برنامج الإرشاد المهني
291	2 - الدراسة الشاملة للناشئ
298	3 - توفير المعلومات عن المهن في المجتمع
305	4 - إرشاد الناشئ نحو المهنة المناسبة له
307	<b>ثالثاً - المرحلة الثالثة : متابعة الناشئ بعد دخوله المهنة</b>
309	<b>الفصل التاسع : التصنيف والتوصيف المهني</b>
311	أولاً - المقدمة.
311	ثانياً - تعريف التصنيف و التوصيف المهني
313	ثالثاً - أهمية التصنيف و التوصيف المهني
316	رابعاً - العمل والمهنة
316	خامساً - أسس وأنواع التصنيف والتوصيف المهني
326	سادساً - تصنيف منظمة العمل العربية للمهن
333	سابعاً - استخدامات التصنيف والتوصيف المهني وتأثيرات العولمة
339	<b>الفصل العاشر : الإرشاد المهني والتربية المهنية</b>
341	أولاً - الإرشاد المهني وعلاقته بال التربية المهنية والتأهيل
344	ثانياً - أهداف التربية المهنية
347	ثالثاً - مداخل التربية المهنية
351	رابعاً - النماذج الأساسية للتربية المهنية

354	خامساً – علاقة التربية المهنية بمراحل النمو عند الإنسان
356	سادساً – الإرشاد المهني والتربية المهنية في المدرسة
359	سابعاً – العناصر الأساسية لخطيط برامج الإرشاد والتوعية المهنية
362	ثامناً – صعوبات الإرشاد المهني والتربية المهنية
367	<b>الفصل الحادي عشر : الاختيار المهني</b>
369	أولاً – أهمية المهنة في حياة الفرد والمجتمع
370	ثانياً - تعريف الاختيار المهني وأهميته
373	ثالثاً – الإرشاد المهني والاختيار المهني
374	رابعاً – عوامل الأهلية المهنية :
375	1 – الطاقات والقدرات في الاختيار المهني
376	2 – الكفاءة المهنية
376	3 – العوامل النفسية والصفات الشخصية والمزاج
377	4 – الاهتمام أو الميل
378	5 – المستوى التعليمي
379	<b>خامساً – الطرق الأساسية في الاختيار المهني :</b>
379	1 – الاستماراة وسيرة طالب العمل
381	2 – المقابلة في الاختيار المهني
387	3 – الاختبارات النفسية
391	<b>سادساً – كيفية الاختيار المهني الكفاءة</b>
393	<b>فهرس المراجع العربية</b>
399	<b>فهرس المراجع الأجنبية</b>
403	<b>فهرس المصطلحات</b>

## بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### المقدمة

تشكُّل المهنـة جـزءاً أساسـياً من حـيـاة الإـنسـانـ، فـهي مـصـدر رـزـقـه وـعـيشـهـ، وـمـكان سـعادـتـهـ أو شـفـائـهـ، وـهـيـ التـيـ تـحدـدـ مـكـانـتـهـ الـاجـتمـاعـيـةـ وـالـاقـتصـادـيـةـ، وـفـيهـاـ يـعـبرـ عن قـدـرـاتـهـ وـمـيـولـهـ وـيـحـقـقـ ذاتـهـ، وـيـمـضـيـ فـيـهاـ وقتـاً طـوـيـلاًـ منـ يـومـهــ.ـ وـلـأـهـمـيـةـ المـهـنـةـ وـمـكـانـتـهـ فـيـ حـيـاتـناـ الـيـوـمـيـةـ، وـدـورـهـاـ فـيـ تـحـقـيقـ الصـحـةـ الـنـفـسـيـةـ وـالـتـكـيفـ لـلـفـرـدـ عـلـىـ صـعـيدـ الـعـلـمـ وـالـحـيـاةـ الـشـخـصـيـةـ، وـلـأـسـبـابـ أـخـرـىـ نـشـأـ أـقـدـمـ فـروعـ الـإـرـشـادـ عـامـةـ وـهـوـ الـإـرـشـادـ الـمـهـنـيـ الـذـيـ يـهـدـفـ إـلـىـ مـسـاعـدـةـ الـفـرـدـ عـلـىـ فـهـمـ ذاتـهـ وـقـدـرـاتـهـ وـاسـتـعـادـاتـهـ وـمـيـولـهــ،ـ وـفـهـمـ عـالـمـ الـمـهـنـ وـسـوقـ الـعـلـمـ فـيـ بـيـئـتـهـ،ـ مـنـ أـجـلـ تـوجـهـهـ لـحـسـنـ اـخـتـيـارـ مـهـنـةـ الـمـسـتـقـبـلـ،ـ وـأـنـ يـعـدـ نـفـسـهـ لـهـاـ وـيـدـخـلـهـاـ،ـ وـيـحـقـقـ ذاتـهـ فـيـهاـ،ـ الـأـمـرـ الـذـيـ يـنـعـكـسـ إـيجـابـيـاـ وـيـحـقـقـ فـائـدـةـ وـمـنـفـعـةـ لـذـاتـهـ وـالـمـحـيـطـينـ بـهـ وـالـمـجـتمـعـ بـوـجهـ عـامــ.

وـكـانـ نـشـوـءـ الـإـرـشـادـ الـمـهـنـيـ مـنـذـ حـوـالـيـ مـئـةـ سـنـةـ خـلـتـ دـافـعـاـ وـبـاعـثـاـ لـنـشوـءـ الـإـرـشـادـ التـرـبـويـ وـالـمـدـرـسيـ،ـ الـذـيـ كـانـ مـتـضـمـنـاـ فـيـ الـإـرـشـادـ الـمـهـنـيـ وـيـشـكـلـ إـحـدـىـ خـطـوـاتـهــ،ـ وـهـكـذاـ وـعـبـرـ التـنـطـورـ التـكـنـوـلـوـجـيـ وـالـاجـتمـاعـيـ وـنـشـوـءـ حاجـاتـ نـفـسـيـةـ وـتـرـبـوـيـةـ وـمـهـنـيـةــ جـديـدةـ نـشـأـتـ فـروعـ الـإـرـشـادـ الـأـخـرـىـ الـتـيـ تـخـصـصـتـ فـيـ جـوـانـبـ الـحـيـاةـ الـمـخـتـلـفـةـ الـنـفـسـيـةـ وـالـأـسـرـيـةـ وـالـأـطـفـالـ وـذـوـيـ الـحـاجـاتـ الـخـاصـةـ وـغـيـرـهـاـ مـنـ الـجـوـانـبــ،ـ مـاـ أـدـىـ إـلـىـ تـنـوـعـ فـروعـ الـإـرـشـادــ،ـ إـضـافـةـ إـلـىـ أـنـ كـلـ مـنـ هـذـهـ فـروعــ هـوـ فـيـ حـالـ مـنـ التـنـطـورـ الـمـسـتـمـرـ بـفـعـلـ شـوـرـةـ الـمـعـلـومـسـاتـ وـعـصـرـ الـعـولـمـةـ وـتـغـيـرـ الـمـجـتمـعـاتـ وـتـنـطـورـهـاـ،ـ وـمـاـ يـنـشـأـ عـنـ ذـلـكـ مـنـ مشـكـلاتـ مـتـعـدـدةـ اـجـتمـاعـيـةـ وـمـهـنـيـةـ وـتـرـبـوـيـةـ وـأـسـرـيـةــ.

يأتي هذا الكتاب كمساهمة في رفد كتب علم النفس بعامة والإرشاد بخاصة بموضوع الإرشاد المهني الذي يعد أحد أهم أنواع الإرشاد النفسي ، الذي يتخصص في الجانب المهني، من حيث تقديم التربية المهنية للفرد وتقديم المعلومات المهنية له ، ومساعدته لفهم ذاته، من أجل تحقيق المواجهة بين الفرد بما له من قدرات ومويول، وبين الإمكانيات المهنية المتاحة، ليختار مهنته، وأن بعد نفسه لها ويدخلها وينجح ويترقى فيها، بما يسهم في تحقيق التكيف والصحة النفسية ، والفائدة والمنفعة الفردية والاجتماعية والمجتمعية .

يتتألف الكتاب من أحد عشر فصلاً ، متدرجة من الحاجة للخدمات النفسية والإرشاد المهني ونشأته ومفهومه وأهميته وأهدافه وعلاقته بالتربيـة وعلم النفس ، والأسس التي يقوم عليها ، والتقنيات والوسائل التي يستخدمها لتحقيق أهدافه ، ثم عرضنا أهم تجارب الإرشاد المهني في الدول المتقدمة كأمريكا وبريطانيا وألمانيا وفرنسا وسويسرا وتجارب بعض الدول العربية ، وذلك بهدف الإطلاع على تجارب الآخرين والإفادـة من هذه التجارب المتقدمة في تطوير برامجنا ومناهجنا وإعداد طلبـتنا الإعداد المناسب ، ثم عرضنا أساليـب الإرشاد ونظرياته ونظريـات الاختيار المهني ، وعملية الإرشاد المهني ومراحلها، وبعدها يتـناول الكتاب موضوع التصـنـيف والتوصـيف المهني وأهمـيـته في عملية الإرشـاد ، والتـربية المهـنية والإـرشـاد المهـني ، وكان الخـاتـم في فـصل الاختـيار المهـني وأهمـيـته وطرائقـه وعـوـامل الأـهـلـيـة المهـنيـة .

ولم نغفل تغطية الجانب العملي للمقرر ، وخاصة في الفصول التي تناولت تقنيـات الإـرشـاد المهـني والتـربية المهـنية والتـصنـيف والـاختـيار المهـني .

وبعد ..... بهذه محاولة قصد بها المؤـلف أن يـفيـد منها الطـالـب المتـخصـص وأن يـلـم القراء من مرـشـدين ومرـبـين ووالـدـين ، والـعـالـمـين في القطاع

المهني ، والمشرفين على العملية التربوية ، ب موضوعات الإرشاد المهني وأهميته للفرد والمجتمع والدولة .

وأخيراً أرجو أن أكون قد وفقت في عرض محتويات هذا الكتاب بشكل متسلسلاً من حيث التبويب والتنظيم ، وإذا انطوى الكتاب على بعض الثغرات والهفوات ، فعذرني أني حاولت ، ولأن الكمال من صفات الخالق سبحانه وتعالى .  
والله ولي التوفيق .

د. محمد عبدالحميد الشيخ حمود

دمشق في 2007/2/18



# الفصل الأول

## الإرشاد المهني

### الحاجة إليه ونشأته ومفهومه

أولاً - المقدمة

ثانياً - الحاجة إلى الإرشاد المهني :

- 1 - الزيادة في سكان العالم وأثرها في استيعاب المدارس للتلاميذ
- 2 - التغيرات التي طرأت على الأسرة
- 3 - التغيرات التي طرأت على المجتمع
- 4 - التقدم التكنولوجي السريع وأثره على العمل
- 5 - تطور الفكر التربوي
- 6 - مشكلات المدرسة الحديثة
- 7 - دخول عصر المعلومات والاتصالات
- 8 - دراسات ميدانية تقرر الحاجة إلى المرشد المدرسي والمهني

ثالثاً - نشأة الإرشاد المهني

رابعاً - مفهوم الإرشاد المهني



# الإرشاد المهني

## الحاجة إليه ونشأته ومفهومه

### أولاً - المقدمة :

يعدُ الإرشاد المهني أحد أهم الخدمات أو البرامج النفسية والتربوية المتوفّرة في معظم دول العالم لمساعدة الفرد على اكتشاف استعداداته وقدراته وميوله وتنميتها بما يسهم في النمو الأمثل له ومساعدته على تحقيق ذاته وطموحاته في دخول المهنة المناسبة له والنجاح والترقي فيها والتغلب على المشكلات التي تعرّضه في مسيرته المهنية بخاصة وحياته الشخصية بعامة .

كما يعتبر الإرشاد المهني خدمة نفسية وتربوية، فردية وجماعية، شأنه في ذلك شأن الخدمات النفسية الفردية الأخرى، وهو يهدف إلى المحافظة على كيان الأفراد وكيان المجتمع سليماً ونامياً وقوياً، وقد يتجه الإرشاد المهني إلى الفرد (الطالب) كما قد يتجه إلى الجماعة، وهو حين يتجه إلى الفرد إنما يهدف إلى المحافظة على ذاته وشخصيته وإقامة الظروف التي تؤدي إلى نموه ونضجه وتكيفه في الحياة المدرسية أو المهنية بوجه عام، فمثلاً يساعد الإرشاد التلميذ على اختبار الدراسة أو المهنة الملائمة له والتغلب على الصعوبات التي يواجها في أثناها، وتوفير الشروط التي تؤدي إلى تكيف دراسي أو مهني مناسب، وحين يتجه الإرشاد المدرسي والمهني إلى الجماعة إنما يهدف إلى تقديم المعلومات التربوية والمهنية للطلاب عن الدراسات والمهن المتوفّرة في المجتمع وشروط الدخول فيها ومدة الدراسة أو التدريب وصعوبتها وما الخريج فيها، كما أنه يساعد التلاميذ على اكتشاف قدراتهم وميولهم المهنية حتى يتمكنوا من تحقيق الاختيار المهني المناسب لهذه القدرات والميول.....الخ.

## **ثانياً - الحاجة إلى الإرشاد المهني:**

لعل أبلغ دليل على الحاجة للتوجيه والإرشاد، وأنهما عنصراً تقدم وتطور إلى الأفضل ، أنهما انبثقا من حركة تحرر التعليم في الولايات المتحدة وتيار تجديد التعليم المهني . ولقد ظهرت الحاجة إلى الإرشاد المهني منذ بداية هذا القرن وكان ذلك نتيجة لعدة تغيرات تناولت المجتمع، والأسرة، والمدرسة، والعمل ..... الخ .

وسنشير فيما يلي إلى أهم هذه التغيرات :

### **1 - الزيادة في سكان العالم وأثرها في استيعاب المدارس للتلاميذ:**

إن زيادة سكان العالم خلقت مشكلات يتصل بعضها بالنقص الغذائي ، ويتصل بعضها الآخر بانخفاض مستويات المعيشة في كثير من الدول ، إضافة إلى أن له أثر سلبي في استيعاب المدارس للتلاميذ مما أدى إلى كثرة عددها وانتشارها وزراعة أعداد التلاميذ الملتحقين بها ، الأمر الذي نتج عنه مشكلات مدرسية تتمثل في مشكلات الفروق الفردية في الصف ، ومشكلات التكيف المدرسي ، ومشكلات التأخر الدراسي ، ومشكلات التعرف إلى قدرات التلاميذ واستعداداتهم وميولهم ، ومشكلات سلوكية متعددة ، ومشكلات إعداد التلاميذ للحياة العملية والمهنية بعد التخرج في المدرسة في حال عدم متابعة الدراسة العليا ، ومشكلات إرشاد التلاميذ نحو الدراسة الجامعية المناسبة ، أو المجال المهني المناسب ، ومشكلات تحويل ذوي الاحتياجات الخاصة منهم إلى الجهات المختصة برعايتها ، أدت هذه المشكلات كلها وغيرها إلى وجود حاجة لمرشد مهني ومدرسي قادر على التصدي لها على أسس علمية سليمة ووفق أساليب فنية وخبرات تدريبية ممارسة.

### **2 - التغيرات التي طرأت على الأسرة :**

طرأت على الأسرة تغيرات تناولت تكوينها ووظائف أفرادها وصلاتهم ببعضهم بعضاً، وكانت الأسرة كبيرة تشمل الأب والأم والأبناء وزوجاتهم والأبناء

وغيرهم، وكان رب الأسرة بمساعدة أعضائها يقدم لها احتياجاتها، وكان توجيه الأطفال يقع على عاتق رب الأسرة والكبار فيها ، وكانت أهداف التربية محددة حيث أنَّ مجال الاختيار كان محدوداً أو ضيقاً بالنسبة للفرد ، كما أنَّ قيم المجتمع آنذاك كانت من البساطة والوضوح بحيث تسمح بسهولة بالسير وفهمها ، وعبر الزمن تطورت الأسرة حيث ابتعد الأهل عن المنزل كلُّ يوم ساعات طويلة بسبب انشغالهم بأعمالهم الخارجية مما ألقى عبء تربية الأطفال على المدرسة التي أصبحت مسؤولة عن توجيه الأطفال وإرشادهم لا في ميدان الدراسة فحسب، بل في ميدان السلوك الاجتماعي والشخصي بشكل عام .

ولما كانت المدرسة بحكم إمكاناتها في موضع استراتيجي هام لذلك أخذت على عاتقها كثيراً من المسؤوليات التي كانت ملقة على الأسرة، لا بل إنها أخذت على عاتقها أمر توجيه الأسرة في كيفية تربية وتوجيه ابنائها دراسياً ومهنياً.

### 3 – التغيرات التي طرأت على المجتمع :

طرأت على المجتمع بشكل عام تغيرات عميقة نتيجة للتطور التكنولوجي وثورة المعلومات ، فأسلوب الحياة التي يعيشها الفرد، والعلاقات بين الأفراد، والنظم التي تعيش فيها الجماعة أصبحت غير مناسبة وغير قادرة على مواكبة التطورات السريعة في العالم ، مما أدى بالفعل إلى تغيرات تتراوحت أساليب الحكم والإدارة والتجارة والعمارة ووسائل نقل المعلومات..... الخ.

وقد نشأ عن هذه التغيرات جميعاً التكنولوجية والاجتماعية مشكلات نفسية بحاجة إلى العناية والرعاية مما عزز من ضرورة وجود مرشد نفسي مدرسي ومهني لمساعدة الناشئة على مواجهتها والوقاية منها.

### 4 – التقدم التكنولوجي السريع وأثره على العمل:

لقد تناول التقدم التكنولوجي السريع مظاهر الحياة كافة، مما غير كثيراً من الحياة العامة للمجتمعات فانتقلت من الأعمال البدائية إلى الصناعة المتقدمة، ومن

فيما يلي الإنتاج بجميع مراحله إلى تخصصه في خطوة واحدة من خطوات الإنتاج ، كما تعددت مجالات العمل وتباعدت مطالباتها وشروط الدخول فيها ، مما غير من تصورات الأفراد حول مجتمعاتهم ، وجعلهم يعيدون النظر في برامج تدريب الأيدي العاملة ، والتركيز على مستويات التربية وبرامج الدراسة في المدارس ، هذه البرامج التي تخدم سوق العمل بتوفير الخريجين المناسبين له.

إنَّ هذه التغيرات التكنولوجية السريعة أدىَت إلى نشوء المشكلات آفة الذكر ، بالإضافة إلى مشكلات التكيف مع العمل والرضا المهني وغيرها ، وهذا كلُّه أدى إلى الحاجة لوجود مرشد مهني في المدرسة أو خارجها يسهم في مساعدة الناشئة في تجاوز هكذا مشكلات.

### 5 – تطور الفكر التربوي:

تطور الفكر التربوي عبر التاريخ نظوراً كبيراً، فالنظرة الفلسفية التي تبنتها التربية الحديثة من حيث التركيز على التأسيس أكثر من التركيز على المادة الدراسية، أثاحت الفرصة أمام نظريات علم النفس وأساليبه كي تسهم بفاعلية في رفع مستوى التلميذ التحصيلي نتيجة لتوافقه النفسي والاجتماعي، وبالتالي أصبحت برامج الإرشاد النفسي والمهني مكانة هامة في العملية التربوية من أجل تنمية شخصية التلميذ بشكل منكامل من مختلف الجوانب ، وقد ذكر شيرتر وستون 1966 Ston and Shertzer أنَّ الطلب المتزايد باللحاج شديد على خدمة الإرشاد النفسي يدعو إلى الحاجة لزيادة عدد العاملين في مهنة الإرشاد النفسي، وإن لم تلق هذه الحاجة العناية المكثفة خلال السنوات المتعددة القادمة ، وإن لم ترتفع نسبة المرشدين النفسيين المدرسين والمهنيين ، وإن لم تقرز مهنة الإرشاد بهؤلاء المرشدين المدربين لمواجهة حاجات الشباب ومشكلاتهم ، فإنَّ برامج الحكومة ستكون عاجزة عن القيام بمسؤولياتها في هذا الخصوص .  
(عمر 1984).

## **6 – مشكلات المدرسة الحديثة:**

تواجده المدرسة اليوم أسلطة متعددة تهدد دورها التربوي في بناء الجيل وإعداده لمواجهة مشكلات الحاضر والمستقبل ومنها : أنَّ المدرسة لا تواجه حاجات التلميذ بما يلزم ، وأنَّها تنقل كاهل التلاميذ بطالب تفوق قدراتهم وإمكاناتهم ، وأنَّ لدى التلاميذ استعداداً تحصيلياً منخفضاً، وأنَّ المناهج المدرسية لا تراعي ميول التلاميذ الدراسية والمهنية ، وأنَّ المدرسة لا توافق التطور المهني السريع وتتنوعه .... الخ.

عززت هذه المشكلات من أهمية وجود مرشد مهني ومدرسي قادر على مواجهتها بشكل مناسب.(شيخ حمود 2003).

## **7 – دخول عصر المعلومات والاتصالات :**

مع نهاية القرن الماضي ودخول البشرية القرن الحادي والعشرين ، فرضت ثورة المعلومات والاتصالات نفسها بقوة على مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والأسرية والتربوية جمعيها.....الخ.

لقد بدأ عصر العولمة والتكتلات الاقتصادية ، وقد ألقى ذلك بظلاله على عالم العمل والإنسان ، حيث اندثرت مهن وحلَّ مكانها مهنٌ جديدة. وفرضت تعديلات على مهن أخرى ، كما نشأت تخصصات حديثة ونوعية ودقيقة، وهذا ما يتطلب تغييراً مستمراً في نظم ومناهج التعليم المدرسي والعلمي وفي برامج التأهيل والإعداد والتدريب قبل دخول العمل وبعده. ولقد فرض الحاسوب والشبكة العالمية نفسها في كل مجال ، في المدرسة والمعمل والمصنع والجامعة والمؤسسة والمنزل ومراكز الدراسات والبحوث .....الخ.

ولا يتسع المجال هنا للخوض في هذا الموضوع إلَّا من حيث أهمية ذلك في الحاجة لمرشد مهني متتطور يستطيع مساعد الناشئة وغيرهم في اختيار مهنة الغد والإعداد لها والتكيف معها بما يحقق الفائدة الفردية والاجتماعية.

## 8 – دراسات ميدانية تقرر الحاجة إلى المرشد المدرسي والمهني:

أوضح مجاور والديب (1977) أن الاتجاه الحديث في المنهج المدرسي أن يكون مشتملاً على نظام من التوجيه والإرشاد النفسي له مختصون ، ويتفق المربيون على أهمية وجود الإرشاد المهني ضمن المنهج المدرسي ولاسيما في المرحلتين الإعدادية والثانوية، كما أكد غالبيتهم على ضرورة وجود مرشدين لمساعدة التلاميذ على تكيفهم الدراسي من حيث اختيار الدراسة المناسبة، وبالتالي المهنة المناسبة ، كما يساعد المرشد المدرسي والمهني التلاميذ على حل مشكلاتهم الشخصية والاجتماعية والمدرسية مما يحقق لهم التكيف المناسب . وذكر جلال أن الشباب في مصر بحاجة ماسة إلى المرشد المدرسي والمهني في المدارس الثانوية الذي يمكن أن يمدّهم بالمعلومات الدراسية والمهنية، وأن يدرس قدراتهم واستعداداتهم وميولهم.....الخ.  
(جلال ، 1992 )

وأشار عمر في البحث الميداني عن حاجات التوجيه النفسي للمرآهقين والمرآهقات في الكويت إلى أنَّ كثيراً من طلاب الثانوية وطالباتها يطالبون بوجود مرشد في المدرسة لأنَّهم في أشد الحاجة إليه ، لقدرته على فهمهم وتقبلهم أكثر من غيره لما يتتصف به من خصائص وتأهيل علمي وتدريب مهني يمكنه من كسب ثقتهم به ، وعلى الرغم من قلة عدد المرشدين الذين يمارسون عملهم في عدد من المدارس التجريبية ، إلا أن التلاميذ الذين استفادوا من خدماتهم أجمعوا على أهمية الدور الذي يقومون به في مدارسهم وحاجتهم الشديدة له، كما أشار باقي أفراد العينة التي يبلغ عددها ( 220 طالباً وطالبة ) إلى حاجتهم الماسة للمرشد المدرسي والمهني أسوة بالمدارس التجريبية التي يقوم فيها المرشد بدوره الإرشادي (عمر 1984 ) .

ما سبق يتضح مدى الحاجة إلى المرشد المهني، ولذلك كان الاتجاه الحديث في بعض الأنظمة التربوية في الدول العربية يحرص على أن تبني برامج الإرشاد المدرسي والمهني، وهذا ما حصل فعلاً في العديد منها.

وقد أنشئت بعض الأجهزة التي تختص بالخطبطة له والإشراف على تنفيذه في المدارس، كما بذلت الجهد لتوفير الأعداد اللازمة من المرشدين المدرسين والمهنيين على مستوى علمي وعملي مناسب للقيام بدورهم الفعال ، ولكن إلى هذا اليوم مازال عدد المرشدين أقل بكثير من الحاجات الموجودة .

### ثالثاً - نشأة الإرشاد المهني:

كانت برامج الإرشاد المهني من أول برامج الخدمات الشخصية التي أدخلت إلى المدارس ونظمت عمليتها كوظيفة من وظائف المدرسة ، وقد لفت الإرشاد المهني نظر القائمين به إلى حاجة الفرد لخدمات أعمّ وأعمق من مجرد التوجيه أو الإرشاد المهني حين عرضت لهم مشاكل أخرى يحملها التلميذ - أثناء قيامهم بعملهم - منها ما هو اجتماعي أو نفسي أو اقتصادي ، فكانوا أول من وجه الأنظار نحو العناية بالفرد ككل.

فتبيّن أنَّ الإرشاد المهني ليس إلَّا واحداً من الخدمات النفسية التي تساعِد الفرد على تحقيق تكيفه ، وكان أخصائي الإرشاد المهني يعمل مع الفرد في وقت كانت المدارس فيه تهتم بالتعليم الجمعي أكثر من اهتمامها بالأفراد وميولهم وقدراتهم واستعداداتهم والفرق الفردية بينهم ، لذلك كان الإرشاد المهني عاملاً مساعداً على بيان أهمية العمل مع التلميذ كفرد ، وبيان أهمية الفرق الفردية بين التلميذ وكشف ميولهم واستعداداتهم وقدراتهم ، مما أفاد حركة الإرشاد المدرسي النفسي بشكل عام.

مما سبق يتبيّن أنَّ الإرشاد المهني قد سبق الإرشاد المدرسي في نشأته كما تقدَّم عليه في أساليبه ووسائله والهيئات المهمة به ، لا بل كان الإرشاد المدرسي خطوة من خطوات الإرشاد المهني ، وسوف نتحدث فيما يلي عن هذه النسأة :  
بدأت حركة الإرشاد في الواقع في الولايات المتحدة الأمريكية ، وقد مرَّ ذلك بعدة إراهاصات حتَّى أصبح الإرشاد مهنة نفسية تربوية ومهنية تقُدُّم لأفراد المجتمع .

ففي سنة 1898م عمل ديفيس (Davis) كمرشد في مدرسة دنرويست الثانوية بولاية ميشيغان ، ولمدة عشر سنوات كان يساعد خلالها الطلاب على مواجهة مشكلاتهم التعليمية والمهنية .

كذلك كانت هناك جهود مماثلة في عدة مدن أمريكية. ففي مدينة نيويورك قامت رابطة المدارس الثانوية بقيادة إيلي ويفر (Elli waever ) بتدعم الأنشطة التي تهدف إلى إرشاد التلاميذ وتوجيههم ، وألف ويفر كتاباً بعنوان اختار مهنةك.

وفي سنة 1908م أصبح فرانك بارسونس (Frank Parsons) أول مؤسس للتوجيه المهني، وذلك عندما نشر تقريره الذي أعطى حركة التوجيه المهني أهمية اجتماعية ، كما أَنَّه دعا إلى اتباع أساليب معينة في التوجيه، وإلى إدخاله إلى المدارس العامة. وقد بدأ بارسونس هذه الحركة في إنشاء أول مكتب المهني تحت إدارته في مدينة بوسطن، يقوم بمساعدة الشبان على تخيير المهن الملائمة لهم. كما ألف بارسونس كتاباً أسماه "اختيار المهنة" ضمنه العوامل الأساسية الثلاثة في الاختيار الحكيم للمهنة وهي:

— دراسة إمكانات الفرد واستعداداته وميوله .

— دراسة المهن المختلفة وما تحتاجه من متطلبات واستعدادات .

— وضع الفرد المناسب في المهنة المناسبة، أو ما يسمى بالموازنة بين الإمكانيات والمهن المتاحة.(مكتب التربية العربي لدول الخليج ، 2000 ، ص 3 ) .

وقد كان بارسونس يعتقد أنَّ التوجيه الفردي هو الأساس في التوجيه المهني، على الرغم من أنه لم يستبعد الاستفادة من عملية التوجيه الجماعي في صورة إعطاء بيانات عن المهن المختلفة ومطالبتها والمناقشة في بعض المسائل العامة ، وأهمُّ ما قام به بارسونس هو دعوته إلى أن يقوم اختيار المهنة على أساس التحليل العلمي الذي يشترك فيه الموجه نفسه ، وكذلك دعوته إلى استخدام جميع الأدوات والوسائل الموجودة في هذا السبيل، كما اهتمَّ أيضاً بعملية التتبع وجمع المعلومات المختلفة عن المهن .

وفي عام 1909 أدخل التوجيه المهني إلى مدارس بوسطن وغيرها، على أنَّ المكتب الذي أنشأه بارسونس ظلَّ المركز الرئيسي للتوجيه .

وقد انتشرت فكرة التوجيه المهني بسرعة في الولايات المتحدة بعد ذلك ، وأدى ذلك إلى إنشاء الجمعية القومية للتوجيه المهني في أمريكا، والتي أخذت على عاتقها تنظيم التوجيه المهني وجمع المستغلين به، وإصدار مجلة خاصة اسمها مجلة التوجيه المهني القومية . وأطلق عليها مجلة المهن فيما بعد، ثم سميت فيما بعد مجلة الإرشاد والتوجيه عندما انضمت عدة هيئات مهتمة بالتوجيه وكوَّنت جمعية واحدة هي جمعية التوجيه والإرشاد الأمريكية .

وفي السنوات السابقة للحرب أنشئت عدة هيئات منها مكتب التوظيف للولايات المتحدة، وفي عام 1939 أنشئ مكتب المعلومات المهنية والتوجيه في

قسم التربية المهنية في إدارة التربية في الولايات المتحدة ، وقام هذا المكتب بالعمل على إدخال التوجيه في مراحل التعليم كافة. ثم جاءت الحرب العالمية الثانية، حيث أهمل شأن التوجيه المهني، وفي أعقابها أنشئت عدة مراكز للتوجيه المهني التابعة لإدارة المسرحين من الجنود، وانتشرت هذه المكاتب في جميع أنحاء الولايات المتحدة، كما ألحق عدد منها الجامعات. (رفاعي 1998 ص 12-10 / صالح 1985 ص 44 / شيخ حمود 2003 / شيخ حمود و بلان 1994 / قاضي و آخرون 1981).

ومن الضروري أن نشير إلى أنَّ كثيراً من رجال التوجيه يعتبرون أنَّ التوجيه المدرسي يشكل خطوة من خطوات التوجيه المهني، أو أنه نوع من الخدمة الفردية للطلبة التي يطلق عليها شؤون الطلبة. (رفاعي 1998، ص 14 / شيخ حمود 2003 ،ص 17 / مرسي 1976).

فقد امتازت الفترة من سنة 1960 وحتى الآن بالتقدم الواسع الشامل لحركة الإرشاد ، فازداد عدد المرشدين بكميات كبيرة وبتأهيلات مكتملة من شغل المناصب والمراكز الهمامة في حقل الإرشاد.

أما في إنكلترا فقد بدأ الاهتمام بالتوجيه المهني في عام 1909 حينما ظهر قانون تنظيم العمل، وتكونت بمقتضاه مكاتب توجيه لمساعدة الشبان في اختيار المهن المناسبة لهم ، وقد بدأ الاهتمام بهذا من جانب السلطات الخاصة بالعمل والعمال ، واهتمت هذه المكاتب بالمحاضرات وتوفير الكتبيات التي تتعلق بالمهن المختلفة ومطالبها ، واستمر الحال على هذا الوضع حتى عام 1921 حين أنشأ المعهد القومي لعلم النفس الصناعي في إنكلترا الذي قدم المساعدات الفردية فيما يتصل بالمهن الملائمة للأفراد.

أما في ألمانيا فتعود النشأة لما بعد الحرب العالمية الأولى التي خلفت وراءها كثيراً من المأساة ورممت بالشباب على قارعة الطريق دون أي عمل. وقد جاء قانون العمل في عام (1922) الذي يخول البلديات بمهمة الإرشاد المهني بالإضافة للمهمة الأساسية في السعي لتأمين العمل للشباب والراشدين .

إلا أن تنظيم العمل في الإرشاد المهني تم عام 1927 حينما صدر قانون جديد، هذا القانون الذي كلف إدارات العمل بالسعى لتأمين العمل للأفراد وحماية العاطلين عن العمل وتأميمهم، كما كلفها بالمسؤولية الكاملة عن الإرشاد المهني الذي عَدَ جزءاً من مهامها (وليس كما هو الحال في بلدان كثيرة "فرنسا" التي يتبع فيها الإرشاد المهني للمدرسة) ولهذا أسباب تاريخية، حيث أن التأهيل المهني في ألمانيا يتم في المصانع وذلك منذ العصور الوسطى، أما في الدول الأخرى فالتأهيل المهني مسؤولية المدرسة.

وفي فرنسا يعود أصل الإرشاد إلى مطلع القرن العشرين ، وبالضبط لعام 1910 ، وكان آنذاك يهتم بالجانب المهني ، وهذا ما جاء في مرسوم عام 1922 الذي أكد على الاعتناء بالشبان والشابات الذين يبحثون عن عمل في التجارة أو الصناعة ، وكان الإرشاد حينها يرتكز على البحث عن المؤهلات الفردية باستخدام الروائز السيكوتقنية للتتبُّؤ بالنجاح مستقبلاً ، وكان الإرشاد ملحاً بالتعليم التقني.

وهكذا اتسعت دائرة الإرشاد حتى جاء عام 1947 حيث اتسعت دائرة الإرشاد ليشمل التعليم بجميع أنواعه. إلا أن التطور الكبير جاء عام 1975 مع صدور قانون هابي ( Haby ) الذي منح التلميذ حق الإدلاء برغبته الدراسية أو المهنية ، وأعطى هذا القانون حق الطعن بقرارات الإرشاد. وبعد ذلك ظل الإرشاد المدرسي والمهني في فرنسا يتطور مليئاً بذلك التطورات الاقتصادية والتقنية في المجتمع.(سغواني 2000، ص37).

وقد كان نطور التوجيه المهني في البلاد الأخرى مشابهاً لما حدد في أمريكا وإنكلترا مع اختلاف سبب الظروف الخاصة بكل بلد ، وقد ارتبط الإرشاد المهني بالبلاد الأوروبية فيما عدا فرنسا بإدارات العمل ، في حين أنه كان في أمريكا وفرنسا مرتبطةً بال التربية والتعليم .

هذا وقد ظهرت حركة التوجيه والإرشاد المهني متأخرة في الدول العربية ، إلا أنها بدأت في الربع الأخير من القرن الماضي بالسير في الميدانين العلمي والعملي ، أي من حيث إمكان التحاق الطالب بدراسة هذا الفرع في الجامعات ، ومن حيث بدأ التوظيف في الإرشاد المدرسي والمهني لهؤلاء الخريجين ، حيث دخلت هذه الخدمة إلى ميدان المدرسة أو العمل في الثمانينيات كما في الكويت والتسعينيات كما في السعودية والإمارات وقطر والبحرين والجزائر وفي عام 2000 في سوريا .....الخ.

#### رابعاً - مفهوم الإرشاد المهني:

إن مفهوم الإرشاد هو مفهوم واضح في اللغة العالمية حيث يعلم كل امرئ ماذا تعني هذه الكلمة: فالإرشاد إما أن يكون غير رسمي (إرشاد الأسرة أو الأصدقاء أو المعارف) كأن يرشد الأب ابنته إلى أمر ما، أو أن يرشد صديق صديقاً له بشأن مشكلة ما ، وإما أن يكون رسمياً يمارس في مركز إرشاد نفسي أو مهني أو مدرسي يقوم به مرشد متخصص ومعد لهذا الغرض.

ومن الجدير الإشارة هنا إلى أن للتوجيه والإرشاد المهني أساساً في تراثنا العربي الإسلامي وخاصة في بلاد الشام ومصر ، حيث كان الأبناء يختارون مهن آبائهم ، وكانت بعض المهن حكراً على أهلها ، وكان الناس يلقبون بأسماء مهنتهم، كالخياط والحداد والنجار والخباز والحلواني .....الخ. وقد

تفهور هذا الوضع بسبب التطورات المختلفة ، ولكن ما زال موجوداً على نطاق ضيق .

ونجد هنا أنَّ الإرشاد غير الرسمي يكون موجوداً وفعالاً في حال التقصير في خدمات الإرشاد المهني الرسمية ، لأنَّ غياب الإرشاد المهني العلمي يفتح المجال أمام تدخل الآخرين من والدين وأخوة وأصدقاء وغيرهم.

ولغة سنبحث عن مفردتين هما التوجيه والإرشاد باعتبارهما مستخدمان كمتراوفين في كثير من الأدبيات . فكلمة رشد تعني اهتدى ومرشد تعني الواقع واسترشد أي طلب المعونة، ومنها تأتي الإرشاد أي تقديم المساعدة والعون . (أبو حرب ، 1985 ، ص 413). أمَّا وجْه فتعني أدار ، وتوجَّه أقبل وقد وقَد منها يأتي التوجيه أي إعطاء التعليمات ( أبو حرب ، 1985 ، ص 1136).

وتستعمل كلمة التوجيه والإرشاد في مناسبات ومبادرات متعددة . فتكون مستقلة عن وصف مرتبط بها أحياناً ، كأن نتحدث عن التوجيه والإرشاد عند الأطفال ، أو عند الراشدين ، أو ضرورة التوجيه والإرشاد في التجارة والصناعة. وتكون موصوفة أحياناً صفة يلزم معها أن تحمل معنى خاصاً ، كأن نتحدث عن التوجيه أو الإرشاد المهني أو المدرسي أو الاجتماعي.

ولقد اختلف المختصون في التوجيه والإرشاد من علماء نفس وتربيَّة في تعريفهم للمفهوم والمعنى الذي يأخذُه. كما اختلفوا في توحيد مصطلح واحد للعملية نفسها ، فمنهم من يستخدم مصطلح التوجيه، وهو المصطلح القديم الذي كان سائداً في النصف الأول من القرن العشرين ، ومنهم من يستخدم مصطلح الإرشاد وهو الأحدث والأكثر استخداماً في عصرنا الراهن في معظم البلدان ، ولكن ذلك لا يمنع من وجود دول أو مؤلفين يستخدمون مصطلح التوجيه حتى يومنا هذا ، مثل الدول الفرنكوفونية ودول المغرب العربي ، أمَّا البلدان السكسونية فيستخدمون مصطلح الإرشاد. مثل أمريكا وبريطانيا وألمانيا وحديثاً دول المشرق العربي .

ففي حين نجد أن بارسونس Parsons يهتم بتوجيه الشباب نحو العمل الملائم له، وبالتالي فهو يقصر المعنى على الناحية المهنية ، وبهذا يصبح الإرشاد بطبيعته إرشاداً مهنياً كما كان حين نشأ، يقوم بمساعدة الفرد على اختيار المهنة المناسبة له والإعداد لها ودخولها والتكيف لها والتقديم فيها .

يذهب مايرز إلى أنَّ الإرشاد يتطلب من الفرد أن يختار بين عدة حلول مختلفة لمشكلته ، وأنَّ الإرشاد المهني ليس إلَّا نوعاً واحداً ، وثمة أنواع أخرى كالإرشاد التربوي والاجتماعي وغيره ، وهذا هو الاتجاه السائد في أيامنا هذه . وكذلك يذهب كوس وكيفوفر (Coos &Kefauver) إلى أنَّ الإرشاد يتضمن ثلاثة وظائف عامة وهي:

إيصال البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة والعمل إلى التلميذ والطلبة ، وجمع البيانات والمعلومات الخاصة بهم ، وإرشاد الأفراد ، وهذان المؤلفان يذكران عدة أنواع للإرشاد منها الإرشاد التربوي والمهني والاجتماعي والترفيهي والصحي .(رفاعي 1989 ص 32).

ويعرف مورتنسن وشمولر التوجيه بأنه ذلك الجزء من البرنامج التربوي الكلي الذي يساعد على تهيئة الفرص الشخصية، وعلى توفير خدمات الهيئات المتخصصة بما يمكن كلَّ فرد من تنمية قدراته وإمكاناته إلى أقصى حد ممكن بدلاًلة المثل الأعلى الديمقراطي .(مورتنسن وشمولر 1986 ص 3 ).

كما يعرُّف جال الإرشاد بأنه مجموع الخدمات التي تهدف إلى مساعدة الفرد على أن يفهم نفسه ومشاكله ، وأن يستغل إمكانياته الذاتية من قدرات ومهارات واستعدادات ومويل ، وأن يستغل إمكانيات بيئته ، فيحدد أهدافاً تتفق وإمكانياته من ناحية وإمكانيات هذه البيئة من ناحية أخرى نتيجة لفهمه لنفسه ولبيئته ، ويختار الطرق المحققة لها بحكمة وتعلّيم .لتتمكن بذلك من حل مشاكله حلوأ

عملية تؤدي إلى تكيفه مع نفسه ومع مجتمعه ، فيبلغ أقصى ما يمكن أن يبلغه من النمو والتكامل في شخصيته . ( جلال 1992، ص 85).

والواقع أننا إذا تفحصنا عدداً من التعريفات نجد أنفسنا أمام جهات ثلاث لعملية التوجيه أو الإرشاد ، أولها وجود فرد أو جماعة بحاجة إلى المساعدة في اتخاذ قرار دراسي أو مهني أو غير ذلك ، والثانية أن يكون الفرد المعنى ذا قدرة وفعالية تمكنه من العمل ، ولكنه بحاجة لمساعدة تبعده عن الخطأ وتجعل قراره سليماً ، والثالثة أن التوجيه والإرشاد هو عملية مكونة من عدة مراحل قد تطول أو تقصر حسب الحالة ، وهي ليست تقديم النصيحة .

فإذا أخذنا هذه الجهات الثلاث بالحسبان ، أمكننا تعريف التوجيه بأنه العملية المنظمة التي تقصد إلى مساعدة الفرد في اختيار مجرى السلوك المناسب لمواجهة مشكلاته الحالية أو المستقبلية مواجهة مثمرة .

وقد أجمل آرثر جونز ما ترمي إليه عملية التوجيه في قوله : إن التوجيه يتضمن مساعدة يقدمها شخص ما ، وهي ترمي إلى مساعدة الشخص في تكوين قرار في شأن ما . ( رفاعي 1964 ، ص 284). ويعرف المعجم الموسوعي للتربية والتكتوين الفرنسي التوجيه بأنه ذلك النشاط المتمثل في أن تقوى شخصاً ما أو أن يقوى ذلك الشخص نفسه خاصة في مجال الدراسة والمهنة .  
(ساسى، 2000، ص 8).

وبعد أن قدمنا عدداً من التعريفات للتوجيه بصورة عامة ، سنأتي على تعريفات الإرشاد المهني الذي يعُد أقدم فروع الإرشاد وأهمها باعتباره يعمل على مساعدة الفرد على اختيار مهنة كي يكسب منها عيشه ويحقق فيها ذاته .  
أقرت الجمعية القومية للتوجيه المهني في أمريكا تعريفاً للتوجيه المهني ينصُّ على أنه عملية مساعدة الفرد على أن يختار مهنة له ويعُد نفسه لها ، ويلتحق

بها، ويتقدم فيها، وهو يهتمُّ أولاً بمساعدة الأفراد على اختيار وتقرير مستقبلهم ومهنهم بما يكفل لهم تكيفاً مهنياً مرضياً . ( هنا 1959 ).

أما سوبر ( Super ) فقد ذهب في كتابه سيكولوجية المهن إلى أنَّ التوجيه المهني عملية مساعدة الفرد على إيماء وتنبئ صورة لذاته متكاملة وملائمة لدوره في عالم العمل ، وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي ، وأن يتحولها إلى حقيقة واقعة ، بحيث تكفل لـه السعادة وللمجتمع المنفعة ( هنا 1959 ).

أما هاملتون فيرى أنَّ التوجيه المهني هو عملية مساعدة الفرد على اختيار مهنة والاستعداد لها والعمل فيها والنجاح بها . ( هاملتون ، 1962 ، ص 168 ).

ويأتي رفاعي في كتابه علم النفس في الصناعة والتجارة على تعریف التوجيه المهني بأنه العملية التي ترمي إلى مساعدة الفرد في اختيار المهنة والإعداد لها والدخول فيها دخولاً ناجحاً ، الواقع أنَّ هذا التعريف يتضمن الجهات الأساسية لعملية التوجيه . ( رفاعي 1964 ، ص 287 ).

ويرى مغاريوس أنَّ التوجيه المهني هو المجال الذي تستخدم بموجبه الاختبارات المتخصصة والأدوات الأخرى للتوصل إلى النصيحة أو المشورة التي تقدم لفرد راغب بذلك ، فيما يهيا له أن ينجح فيه أكثر من غيره من بين الحرف والمهن المتنوعة . ( مغاريوس 1974 ، ص 131 ).

ويراه عبد المجيد عبد الرحيم بأنه هو مساعدة الفرد على أن يقدر نفسه وإمكانياته تقديراً صحيحاً وعلى أن يفهم ظروفه ومشكلاته ، لكي يضع نفسه في الموضع المناسب له تماماً سواء في مهنته أو في حياته الاجتماعية . ( الصالح 1998 ، ص 23 ).

وجاء في كتاب علم النفس الصناعي والتنظيمي لفرج طه بأنَّ التوجيه المهني هو تلك العملية التي يتم بها اختيار أنساب عمل لفرد معين . ( طه ، 1980 ).

ويعوقه ميسي التوجيه المهني، لأن العقلية التي بها يساعد الفرد على أن يختار مهنة من المهن، هي وسائلها، واحتلاها، ويفقى فيها. ويكون محور الاهتمام في هذه العقلية هو الفرد نفسه، ومساعدته على أن يقرر مستقبله المهني بذاته، بل اختيار المؤيق الذي يؤدي إلى تكيفه مهنياً كيماً ملبياً (مسي 1976، ص 32).

ويعرّف هران الإرشاد المهني، بأنه عملية مساعدة الفرد على اختيار مهنته، بما يتلاءم مع استعداداته، وقدراته، وميله، وطبيعته، وظروفه الاجتماعية، و الجنس، والإعداد والتأهيل له ولدخوله في العمل، والتقدم والترقى فيه، وتحقيق أفضل مستوى ممكن من التوافق المهني (هران 1986، ص 383).

ويعرف عيسوي التوجيه المهني، بأنه مساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تناسب قدراته واستعداداته وميله، ودراسته وظلطنه بالنسبة للمستقبل، وأي الحال التي وظلطلاته التي تتفق، ومستوى ذكائه العام (عيسوي 1990، ص 249).

ويذكر صالح أن الإرشاد المهني، وجدالتيكين الفرد من الكيف مع أهدافه ومهنته، وذلك بطريقه مفيده وملائمة له، تستجيبا لرغباته وقدراته، فالإرشاد المهني يركز على الفرد كوحدة كاملة لا يجزأها حتى النهاية لاختيار المهنة المناسبة، وعند ذلك يرى بهذا الفرد في اتجاه الأهداف التي يسعى إليها (صالح 1985، ص 210).

ويرى شعاعي أن الإرشاد المهني هو العقلية التي يتم من خلالها إرشاد الفرد للنضج في العمل، العصبية، وذلك بعد الوقوف على قدراته من جهة، ودراساته المهنية التي تتوافق في المجتمع من جهة أخرى (شعاعي 1991، ص 88).

ويعرفه عبد الهادي، فالعمق بأن عقلية مساعدة الفرد على اختيار مهنته، أو إعداد نفسه للانخراط به، والتقديم فيها، وهو يفهم بمساعدة الأفراد على اختيار وتقدير مستقبلهم وبفهمهم، بما يكفل لهم تكيفاً مهنياً مرضياً.

(عبدالهادي، والغزوة 1999، ص 19)

ويمعرفه الأحمد بأنه عملية مساعدة للفرد لأخذ قرار بعد الكشف عن إمكاناته وmode بمعطياته عن المهنة أو الحرفتين التي يقع عليهما الاختيار . وهو عمليات منطقها لاقع سوق العمل لتعديده الواقع الشاغر فيه (الأحمد 2000، ص 2) . ويعرف التوجيه المهني كإجابة في قالب استبيان الذي نظر سيلوار بأنشأه الفاعلية المترددة إلى مساعدة العائلة في توجيه الطفل نحو النوع المترددة فيها من النشاط المهني، الذي يتلامم أكثر من غيره مع قابلاته ومع مستوى هذه القابليات ومع الحالات الأولى لميوله ، ويراعي في كل ذلك الرخصة العائلية وحالة سوق العمل . (بيلوار 1970، ص 30)

كما يعرفه الجمعية العالمية للموجهين الفرنسيين بأنه مساعدة العائلة على توجيه الطفل إلى نوع النشاط المهني الذي يتناسب أكثر من غيره مع كلاته ومع المعطيات الأولية عن موبيه آخرين بالحسبان وضع العائلة وحالة سوق العمل . (بيلوار 1970، ص 30)

وفي قاموس علم النفس الألماني عرف الإرشاد المهني بأنه عملية إرشاد الأفراد وبخاصة الشباب في عملية التوجيه المهني، من خلال تقديم المعلومات حول الإمكانات المهنية ومتطلباتها ومستقبلها حتى يتمكن الشباب من اختيار الاتجاه المهني المناسب لهم (Clauss, W., 1986, P83).

والخيراً ومن خلال ما تقدم من تعريفات الإرشاد المهني يمكننا تعریفه بأنّه: عملية مساعدة الفرد (إنساناً كائناً أو رشدًا) في فهم نفسه وقراراته وموبيه، وتقريبه بالعلوم والتحصيل المهنيتين أو حول المهنة المتوقعة في بيئته، وشروط اللذوق فيها والإعداد لها أو التزقفي فيها، من أجل تمكنه من اتخاذ القرار، في اختياره الذي يسلمه المهنية أو المهنة بنفسه، ومساعدته في مواجهة المشكلات التي تعيشه في أثناء تأمليها أو عمله، بما يودي إلى تكييفه وتحقيق الرضى المهني والشخصي، وبما يعود عليه بالسعادة ويعنى مجتمعه بالفائدة والفعالية.

## **الفصل الثاني**

### **الإرشاد المهني**

**أهمية وأهدافه وعلاقته بال التربية وعلم النفس**

**أولاً - أهمية الإرشاد المهني :**

**1 - أهمية الإرشاد المهني للفرد**

**2 - أهمية الإرشاد المهني للجماعة**

**3 - أهمية الإرشاد المهني في الصناعة والتجارة**

**4 - أهمية الإرشاد المهني في الدخل القومي**

**ثانياً - أهداف الإرشاد المهني :**

**1 - توجيه الذات**

**2 - تحقيق الذات**

**3 - تحقيق التعرف**

**4 - الصحة النفسية**

**ثالثاً - علاقة الإرشاد المهني بال التربية وعلم النفس :**

**1 - الإرشاد المهني والتربية**

**2 - الإرشاد المهني وعلم الاجتماع**

**3 - الإرشاد المهني وعلم النفس**

**4 - الإرشاد المهني والإرشاد النفسي والمدرسي**



## الإرشاد المهني

### أهمية وأهدافه وعلاقته بالتنمية في عالم النفس

نتناول في هذا الفصل، أهمية الإرشاد المهني بالنسبة للفرد والمجتمع مع والصناعة والتجارة والداخل الوطني، كما نتناول أهداف الإرشاد المهني وعلاقته مع التربية وفروع علم النفس والإرشاد النفسي، لنلبي أن الإرشاد المهني يتكملي مع ميلادين التربية وعلم النفس في جوانب كثيرة، لأننا يمكن القول إن الإرشاد المهني يعتمد في تحقيق أهدافه على برنامج التربية والمناهج التربوية وعلى تناسق البحوث والدراسات في علم النفس بعامة وعلم النفس التمهني والإرشاد النفسي واللدريسي بخاصة، ويعرف ذاتي على توضيح ما ذكرناه على النحو الآتي:

#### أولاً - أهمية الإرشاد المهني :

إن الإرشاد المهني خدمة اقتصادية يمكن أن تقدم لفرد وحده أو لفراد ضمن جماعة، ولكن في كل الأحوال فالإرشاد المهني يرمي لمساعدة الفرد لاختيار مهنته، وهذا الأختيار مكانة هامة بالنسبة للفرد فحسب، وإنما يحقق كذلك مكانة عظيمة بالنسبة للحياة المجتمعية والشأن القومي والتجارة والصناعة.

#### ثانياً - أهمية الإرشاد المهني للفرد :

يكون الإرشاد هاماً بالنسبة للفرد من ثلاث جهات، الأولى التكوين الشخصي للفرد، والثانية تكيف الفرد مع الشروط المعيشية به، أما الثالثة فالمهنة التي يمارسها الفرد.

فالإرشاد من حيث التعريف يعني تقديم المساعدة لمن يحتاجها، والفرد كثيراً ما يحتاج هذه المساعدة في مواجهة مشكلاته الصعبة التي لا يتمكن بمفرده

محيايتها. إلا أن المساعدة التي تأتي من الإرشاد لا تقوم على تقديم الطول بقدر ما تقوم على تفتح القوى الشخصية الكامنة في الفرد، وتسهيل الشروط لها التعامل، وتفاعل مع الواقع، وتنمو النمو المناسب.

فالإرشاد المهني ليس سوى توفير الشروط المناسبة بغية إتماء الميول والقدرات وإغاثتها التكامل تفتحها في اتجاه المهنة التي تستطيعها وتوثّقها وهذا العمل يتكامل مع الإرشاد المدرسي ودوره في اكتشاف القدرات والميول لدى الطلاب وتربيتها.

أما الجهة الثالثة فهي التكيف، وتعني التوازن بين الفرد وحيطه الداخلي والخارجي، ونحاجة الشروط الاجتماعية منها، وهذا يتطلب أن نرى أن عملية الإرشاد المهني هامة بالنسبة للفرد من حيث أنها تهدف للمساعدة في توفير شروط التكيف للفرد، فالشخص الذي شفعه ظروف خاصة للممارسة عمل لا يميل إليه يمكن أن يمر في أشكال متعددة من الاضطرابات النفسية من سوء التكيف، بين العمل الذي يمارسه وتكوينه الشخصي، الأمر الذي يستدعي الإرشاد المهني.

وأما الناحية الثالثة فهي العمل نفسه. إنه جزء من الإنسان، لأنّه جزء من النشاط الإنساني، ولأنه أساس في الدخل الذي يعيش الإنسان منه يومياً، فلن لم يتوافق اللفرد بالإرشاد نحو العمل المناسب له من حيث قدراته ومؤهلاته والذي يستطيع به أن يكتسب مكانة اجتماعية بين جماعته، وأن يمارس المشاركة في إنتاج يوفر له دخلاً ملائياً مناسباً، كان ذلك مصدر الرغاج وقلق نفسى له متبع الأشكال والنماذج.

## 2 - أهمية الإرشاد المهني للجماعة:

إن أهمية العمل بالنسبة للجماعة لا تقل عن أهميته بالنسبة للفرد فالآمن والطمأنينة والرفاه لا تتوافر كلها للجماعة إلا عن طريق العمل المنظم لأفرادها.

فإذا لاحظت البطلة وبعد من الأوقات أن دخل الجماعة تتجه المعنون في الإنعاش، فإن ذلك لا يرجع لأنهم يدعون معيلاً مترفعاً في أقصى الجماعة في أنها وطنانيتها.. ولابد أن يكون ذلك من ارتفاع نسبة الموارد الإيجابية والخلافات الأخرى، خلافاً لافتة البطلة الطويلة في المدن الكبرى.

يضاف إلى ذلك أن الإنعاش يجب أن يكون بين الألسن التي يقوم عليها توزيع الموارد البشرية على المياطين المختلفة، لأن الخطوط لتوزيع هذه الموارد لا يستوي إلا شائج التوقيع فقط، بل يستوي أيضاً توفير التوازن بالنسبة الحاجات المجتمع الأساسية وتوفير مصادر الإنتاج الإنمائية وطنانياً..

وهذا تكون أهمية الإنعاش المهني بالنسبة للجماعات، الذي إنما يمكن من أدائه مهمته المعنون ذلك بحسب أعلى الجماعة والفرد والإنتاج الوطني..

### 33—أهمية الإنعاش المهني في الصناعة والتجارة:

تجنب المؤسسة الصناعية والتجارية قرواء الكثيرة من قبض المسال والموظفين بالأعمال الموهبين لهم، وإنعاش المهني يوصله من حيث ومن داخل التأمين بروفر للمؤسسة الصناعية والتجارية اليد العاملة الماهرة ويولى عليها وبالتالي كثيراً من المقدرات التي تتضمنها اعتماد التدريب، وخاصة كرئيس العامل الثاني يطلب عملاً ما لا تكون قدراته متناسبة معه، ولكن لا يكون راغباً فيه، إن هذا الأمر يحدث حين لا يكون الشاقق قوله بين العامل والعمل فرغبة العامل في تغيير عمله زيد الإتفاق، لذلك يتوجه من الإنعاش المهني توجيهه الأول أن تخوض الأعمال التي تتطلب مع قدراتهم وموهبتهم وبذلك يسمم الإنعاش في تخفيف بعض الإتفاق على المؤسسة الصناعية والتجارية.

### 44—أهمية الإنعاش المهني في النهضتين:

لأنها السابقة التي مكنته الإنعاش المهني في توليده الأمان، بصلة الجماعة، ولإعداد المجتمع عن نتائج البطلة ووصى المحظوظون التوزيع غير المفترض أن الموارد البشرية، أملاها فتشمل إلى أهمية الإنعاش المهني في الإنعاش العالمي..

فيما يلي أن نسبة الرسوب المرتفعة في المتخان بعض الكليات دليل على أن نسبة الرسوب بالنسبة للمهندسين الطلاب، فإننا نستطيع تعميم هذا القول ضمن حدوره على الاتجاه القومي عملاً. فعمل الأفراد في مهنة الاتصالات مع قدراتهم ومهارتهم يعني الكثير من الجهد الصناعي.

ولذا كان المتضرر في خطأ المجتمعات الواقعية أن تقوم على أساس الاستقلال الأمثل للهؤلاء البشرية، فيجب أن يعتمد ذلك الاستقلال على الإرشاد في ناجية منه، وخاصة لما يكون سابقاً له الفرد من لحظة العمل المتغير ووزن هذه تكون عملية الإرشاد المهني عظيمة الأهمية بالنسبة للداخل القومي، والتخطيط الذي يستهدف تنظيمه التوفير القوى العالمية اللازمة لحلقات المجتمع، ومن هنا يكون تنظيم عملية الإرشاد المهني ضرورياً.

## ثانياً - أهداف الإرشاد المهني:

بعد أن تاقت اخلاقة الإرشاد المهني بالعلوم النفسية والترويجية الأخرى، فإنها ستأتي على بيان أهداف الإرشاد المهني التي يسعى لتحقيقها:

### 1- توجيه الذات:

ويعني الكتاب «الفرد القردة على إرشاد ذاته دون الاعتماد على شخص آخر»، إن ما كان من مساعدة فتى يطلبها حتى يصبح أكثر إدراكاً لحقيقة نفسه، وللالم الححيط به، وأكثر ذرقة على معاونة الأمور وتقديرها، والخروج بحلٍ يرضيه، ويتحمل مسئوليته، وبذلك يصبح إرشاد ذات قائم على أساس الحرية في اتخاذ القرارات، وتحمل مسئولياتها، ويصبح الإرشاد ليس مطلقاً مواجهة مشكلة، ولكنها يصبح عبارة عن عملية تعلم وتكوين اتجاهات، وفلسفه في الحياة تقوم على أساس اختيار جميع العوامل الطبيعية والاجتماعية الفردية، والعوامل الدينية والاجتماعية والاقتصادية المعروفة بالفرد.

## 22— تحقيق الثالث:

أي الراصموال إلى النفسى درجة من درجات التفرو يستطيع الإنسان أن يصل إلى إيمانه أو فعالة إمكاناته المختلفة، هذا التفرو الذى يقارب بين الناس كمماهى، والذانى ككل يتضمنه الفرود، الأمر الذى يمكن الفرد من أن يقوم بدوره الذى يتضمنه، بشكل معدل، وجيدىنتيجه الفهم، الفرود لنفسه واستبعاده وقبلاه لذاته تقوته، وقضموره، و بذلك يصبح الإرشاد عطية تتبع الشخص والتفرو للفرد وتشمل له ببيان يحقق ذاته، في عالم الارشادة أو للعلماء، أي أن يقوم بالدور الذى يتضمنه لنفسه في مجالاته الحياة المختلفة في اللسانية أو الظاهرية أو المجتمع.

ويقول كالردو روز Rogers إن الفرود لديه دافع أساسى يوجه سلوكه وهو دافع تحقيق الثالث، ونتيجة الوجود، هذا الدافع فإن الفرود لديه استعداداته المتميزة فهم ذاته و معرفة و فهم و تحليل نفسه وفهم استعداداته وإمكاناته، أي تقييم نفسه و تقويتها و توجيه ذاته، ويركتز الإرشاد التستوى حول المستويات، أو حول اللذان على تحقيق الثالث إلى النفسى درجة سمكها، وليس بطريق الكلى أو لائى، (الوزان 1986، ص 35).

## 23— تحقيق التكيف:

إن من أهم أهداف الإرشاد تحقيق التكيف، أي تنالوا السلواك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتعبير والتتعديل حتى يحدث التوازن بين الفرد و بيئته، وهذا التوازن يتضمن إشباع حاجيات الفرد و مقابلة متطلبات البيئة، ويجب النظر للتكيف النفسي نظرية متكاملة تجيش تتحقق التكيف التوازن في مجالاته كافة، ومن أهم مجالات التكيف ما يلى:

أ— التكيف الشخصى: أي تحقيق الرضاع عن الآيات وإشباع الواقع وال حاجيات اللاختيارة الأولية أو الفطرية والنفسية والفنون وأوجهه والآفاق التالية المكتشفة، وكذلك التكيف مع مطالب التفرو ..

**بـ - التكيف التربوي:** هو ذلك عن طريق ملائمة الفرد في اختياره الأنسب في دراسة في حضوره وقراراته وميوله وإنكانت البيئة المحيطة، بما يسمى في تحقيره النجاح الدراسي والتكيف فيه.

**جـ - التكيف المهني:** تتحقق قليل الحديث عن التكيف المهني نوند الاشارة إلى أن التكيف عملية كافية متكاملة تؤثر وتتأثر بعضها بعضاً، فالتكيف الشخصي يؤثر في التكيف التربوي، وهذا الأخير ينعكس إيجابياً على التكيف المهني، ... الخ. ويتضمن التكيف المهني ملائدة الفرد على الآخرين لامتنابه للمهنة والاستعداد لها والدخول فيها وتحقيق النجاح والوصول المهني، أي وضع الفرد المناسب في المكان المناسب بالنسبة له والمجتمع، وبالتالي فإن التكيف المهني يهدى من ثمرات نجاح عملية الإرشاد المهني.

**دـ - التكيف الاجتماعي:** ويتضمن السعادة مع الآخرين والانتمام بالآخرين المجتمع وسلكونه معاييره الاجتماعية وقواعد الضبط الاجتماعي، وقليل التغيير الاجتماعي والتفاعل الاجتماعي التعليم والعمل لغير الجماعة، وتعديل القيم مما يؤدي إلى تحقيق الصفة الاجتماعية، وبشكل ضمن التكيف الاجتماعي التكيف الأسري والتكيف الظواجي (زهاران 1986، ص 36).

والتكيف الاجتماعي أربعه أبعاد هي:

**الأول - البعد الشخصي:** وهو مجموعه الدوافع والذاجلات والانفعالات والعواطف التي تدفع الفرد للقيام بشططاً اجتماعي معين.

**الثاني - العدالي:** ويتضمن الطوفف التي يعيش فيها الفرد، ومنها ظروف الأسرة والمدرسة والعمل.

**الثالث - البعد المعزى العقلي:** ويتضمن مجموعة الاتجاهات القديم والعادات الاجتماعية والمثل العليا الموجهة للجماعة والوحدة لأمثالها.

**الرابع — البعد الإنساني:** ويتضمن في طبيعة التواصل بين الفرد والجماعة، وبين أفراد الجماعة، كما يتضمن في طبيعة القيادة والأدوار التي يستعملها القائد مع أفراد الجماعة (العامسي والخرون 2006، ص 41).

#### 44- الصحة النفسية:

إن الهدف العام والشامل للإرشاد هو تحقيق الصحة النفسية للفرد والجماعة. وهذا الحق ينفصل بين تحقيق التكيف والصحة النفسية ككل على حدده، وذلك لأن الصحة النفسية والتكيف ليسا مترافقين، فالصحة النفسية تكمل بعضها البعض بينما حالة الإيجابية توفر عند الفرد وتكون في مستوى قيامه وظائفه النفسية بمهماهها كما يبيّن ذلك في عددي من المظاهر: فإن كانت الأدوات النفسية تقوم بمهامها على شكل حسن ومتانة وتكاملًا ضمن وحدة الشخصية، كانت الصحة النفسية سليمة وصحّة، وإن لم يكن الأمر كذلك كان من اللازم البحث عن أوجه الانحراف فيها (رافعي 1988، ص 6).

والتكيف هو مجموعة درء الفتن التي يعدها الفرد بناءً على خصائصه أو سلوكه ليستجيب لشروطه الجديدة أو خبرته الجديدة. (رافعي 1988، ص 31). فالفرد قد يكون منكئًا مع بعض الظروف وفي بعض المواقف، ولكنه قد لا يكون صحيحة نفسياً، لأنّه قد يسيطر عليه خارجيًّا ولكنه غير قائم داخلياً. ويرتبط تحقيق الصحة النفسية مساعدة الفرد على حل مشكلاته بذاته، ومن هنا مشكلات اختبار المهنية والتكيف والاجلاح فيها.

#### ثالثاً — علاقة الإرشاد المهني بالتربيّة وعلم النفس :

##### 11— الإرشاد المهني والتربيّة:

يعتبر بروور Brewer، الذي يعتمد من المؤرخين القادة على المركبة الإرشاد المهني، أن العلاقة تؤثّر جدًا بين التربية والإرشاد، وأن الإرشاد يشمل كلَّ

عمليات التربية الفردية وأنه لا ينبعون عنهم إلا من الحاجة لأنهم عملية فردية، وأي  
أداة يتوجه لها فهو ليس للمجموع كما هو الحال في التربية، على أننا نعلم أن «هذا  
الإرشاد أجمعياً إلى جانب عملية التربية»، وأن ملحوظة الإرشاد عن التربية ليس  
كونها فردية، ولكن كونه يمثل مساعدة الفرد أو الجماعة على حل المشكلات التي  
تتوالجها أو تواجهها، واختيار الحلول الملائمة لها وآلياتها.

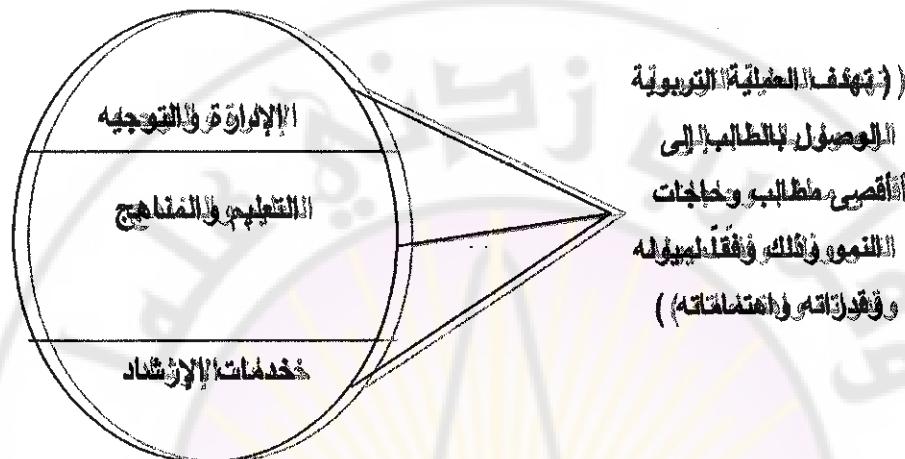
وقد أدى التشابه في الأهداف بين الإرشاد والتربية إلى قول بعض المربين  
بأن التربية والإرشاد في أن التربية على أساس أن التربية والإرشاد يوصلان  
إلى نمو الفرد إلى أقصى إمكاناته، وأنهما يتحققان أسلوب تنشيطه، ولكن الواقع  
أنهما يختلفان في أن التربية شاملة من الإرشاد، وهي بهذا المعنى تتضمن  
الإرشاد كله وهو الحال في الإرشاد المدرسي أو التربوي، ولكن في الوقت نفسه  
يتضمن عناها بما من أهداف محدودة إلها مقتصرة على أهداف التربية، وبوسائل  
وأدوات خاصة لا تستخدم في التربية. (صلاح 1985 / فلعي 1989).

كما أن التربية هي المجال العملي للتفتيق، أهداف الإرشاد وظائفه، إذ أنه  
من وظائف المدرسة بإصدار القاعدة وليس الخاضر فقط باب المستقبل وإنما هي  
المكان المناسب للتنمية باب التلاميذ والاتصالاتهم واتجاهاتهم.

كما يمكن من خلال برامج المدرسته ونطاقها ومنتهاطها تربية التلاميذ  
مهنياً وإرشادهم إلى انتزاع الدراسات المختلفة التي تشكل خطوة من خطوات  
الإرشاد المهني، لأن أي اختيار دراسي هو بالحقيقة مقدمة لاختيار مهني في  
المستقبل، فأن المدرسة هي الكيان الأمثل للتقويد والطالب بالمعلومات الدراسية  
والمهنية عن الأولياد والمهن المتاحة في بيئتهم وشروطها ومتطلباتها ومثال  
الخريج فيها، كل أنها من خلال ما تقدمه من إرشاد نفسى ومدرسي لطالبيها،  
فيقيدها بمساعدتهم على التعرف إلى ذواتهم وتقديراتهم والاتصال بهم وميلهم، وهذا  
يسهم في عملية الإرشاد المهني وفهمها لها ويسهلها.

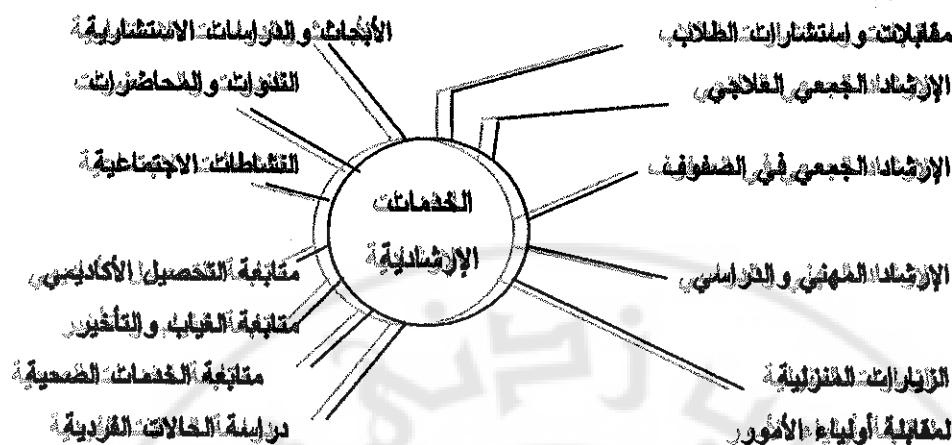
ولأن الخدمات التي يتقنها الإرشاد المدرسي والمهني تتشكل جلباً بهامته من حوزات التعليمية التربوية وعوامل تفاجئها، وتقتصر مقتضاه ومتطلباته لخدمات الإدارة والمناهج والتوجيه.

والشكل التالي يوضح موقع الإرشاد المدرسي والمهني في التعليمية التربوية:



الشكل (١) موقع الإرشاد في التعليمية التربوية

ويظهر أربى عنصر من هذه العناصر أو الخدمات يؤدي إلى إحداث خلل في التعليمية التربوية وتصالفي جميع هذه العناصر والخدمات يؤدي إلى تحقيق الهدف من التعليمية التربوية. وبشكل عام، فالإرشاد المدرسي والمهني هو عملية تبناة ومتقطعة تهدف إلى مساندة الفرد على فهم نفسه الذي يستطيع تحقيق أهدافه في الاتجاه وتحقيق الصحة النفسية والتكيف مع نفسه ومع المجتمع. لذلك فإيمانه بـ أن يشتمل برنامج الإرشاد في المدرسة على خدماته متعددة وهي على الشكل التالي:



### الشكل (2) أنواع الخدمات الإرشادية

والإرشاد الفعال هو الذي يستطيعربط بين نامع الإرشاد المدرسي والمهني بالبرنامجه التعليمي في المدرسة أو القيام بالملاحظة الدقيقة والشاملة لمختلف جوانب العملية التربوية، وذلك لكي تكون عملية الإرشاد متناغمة مع البيئة المدرسية وليس معزولة عنها. وهذا كلّه يوضح العلاقة الوثيقة بين التربية والإرشاد وأهمية التربية بالنسبة للإرشاد وخدماته، التأهيلية والمهنية، ودور الإرشاد في العملية التربوية.

## 2- الإرشاد المهني و حلم الاجتماع :

يتلخص الإرشاد المهني مع علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية في كونهما يغدو مساعدة للفرد أو للمجتمع و على سبيل المثال فقد وصفت هيئة الأمم المتحدة الخدمة الاجتماعية بأنها إغاثة أو مساعدة الناس على حل مشكلاتهم، وللدور بال乾坤 الأدنى، وذلك عن طريق تقديم الخدمات الاجتماعية والاقتصادية للشعوب، وفي الوقت ذاته توسيع مفهوم الخدمة الاجتماعية وتطلع ليشمل

محاربة البطالة ومحالجة الروابط الأسرية، ومساعدة المغتربين، ومحاربة الفساد، وتقديم الخدمات الطبية داخل المجتمع.

ولأنه يرى أنَّ المرشد يهتم بالتشكّل الاجتماعي والطبقة الاجتماعية ودورها في التشكيل، بيد أنَّ الفرد الدراسي والمهني، وهذا يلعب دوراً كبيراً بالإضافة إلى عوامل أخرى في عملية الإرشاد المهني.

ويجد أنَّ شوين 1862 ينظر إلى الإرشاد كعملية إصلاح اجتماعية يتطلب قيادة اجتماعية ابتكارية من جانب المؤشر الذي يعمل على دمج الأفراد في خدمة الحياة الواقعية، ويشير إلى أنَّ الخدمة الاجتماعية والإرشاد المهني يشتركان في أنَّ كليهما مهنة ميدانية في مجال المشكلات الانفعالية، ويستخرج الإرشاد النفسي، والمهني من الخدمة الاجتماعية دراسة الحال والمقابلة.

ويشير المؤشر المهني والاختصاصي الاجتماعي في الاهتمام بمشكلات متعددة وأهمها مشكلات العمل، والمساعدة على تغيير التكيف النفسي والاجتماعي للفرد أو الجماعة في حياة العمل.

وهذا يجد أنَّ نقطة التلاقي بين علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية من جهة، والإرشاد المهني من جهة أخرى تكمن في المساعدة، الأول يقتصر على المجتمع، والثاني يقتصر على الفرد أو مجموعة أفراد تشابه مشكلاتهم، الأول يهدف إلى التقليل من المشكلات في المجتمع ورفع مستوى الحياة، والثاني يهدف إلى أن يتحقق الهدف طموحه وذاته في اختيار مهنة المستقبل، والتكيف معها والترقي فيها، ومواجهة المشكلات التي تواجهه في أيام عمله.

ويبرز العلاقة بين الإرشاد والخدمة الاجتماعية في أنهما يشتراكان في تقديم المساعدة، مع اختلاف نوعها، فاما تقدم المجتمع أو الجماعة أو لفرد، وهذا يبين أنَّ الفرق بينهما في الدرجة وليس في النوع.

كما يدور الالتفارك في الثالثة وأوضح بين الخدمة الاجتماعية الذي تشهد في، تكتيم الخدمة الجماعات أو مجتمعات، والإرشاد الاجتماعي الذي يقتدم المساعدة لمجموعة أفراد يشتهركون في نوع مشكلاتهم. وفي كل الأحوال فإن هذين الفروعين للطلاب يختلفان في نوع المساعدة المقصدة أو يشتهركان في تقديمها لفرد أو جماعة أو مجتمعات وهذا يبين أنهم يتكملاً مع بعضهما البعض، فمساعدة الفرد تشهد في تحسن الجماعة، كما أن مساعدة المجتمع تتبع على جميع أفراده.

### 33—الإرشاد المهني وعلم النفس:

سوف نبين في هذه الفقرة علاقة الإرشاد بفروع علم النفس بعمادة ثم علاقته بعلم النفس المهني بخاصة.

بدأ أعلم النفس بتاريخه العلمي عام 1879م على يد فيليام فوستر الثاني الشا أول معهم لعلم النفس التجوبي في الثالثة في جامعة لايبزغ في المانيا، وبعد هذا التاريخ بدأ تأسيس علم النفس واستخدام المنهج التجوبي فيه، وبالتالي الاهتمام بالطبيعة النفسية حيث أثبتت أول عيادة لعلاج الأطفال الذين يعانون ضعف اجتماعياً علم 1896 في جامعة بنسفاليا في الولايات المتحدة الأمريكية.

ثم جاءت حركة القبائل النفسي، والتي كانت في بداية القرن العشرين 1905 على يد الفرنسي ألفريد بيرنر وزميله سيمون، حيث وضعوا أول اختبار للذكاء في العالم.

وكانت هذه العوامل باختصار على الاهتمام بمساعدة الفرد على أن يتكييفاً سليماً مع نفسه وبيئة حتى يتمكن من مواجهة الحياة ومشكلاته، سواء أكان ذلك في ميدان العمل أو اللاميلة أو في المنزل، وهذا أساس لظهور حركة التجوبيه النفسي على يد فرانك باريسون ككل شريحة لطبقة.

وبالتالي فإن التوجيه والإرشاد بعامة والإرشاد المهني بخاصة استفاد من فروع علم النفس الأخرى وأدانا في نشوء علوم نفسية جديدة أخرى، أبرزها الإرشاد المهني، يشكل أحد فروع علم النفس التطبيقي الذي يعتمد في وسائله وفي عملية الإرشاد على علم النفس. حيث يستفيد الإرشاد المهني من علم النفس العام في دراسة الشخصية ودينامياتها، ودراسة الإرث والغير ذلك، كما ويستفيد الإرشاد المهني من علم نفس النمو في معرفة مرحلة النمو والشخصي والاجتماعي ومعاييره ومتطلبه وسائله المفروض في كل مرحلة ملائمة، والإرشاد يستند في معرفة علم نفس النمو في مساعدة الفرد على تحقيق شخصيته وفي أن الإرشاد كالنمو عملية مستمرة من الولادة إلى الشيخوخة، ويستفيد الإرشاد من علم النفس الاجتماعي الذي يدرس السلوك الاجتماعي كأداة اجتماعية لمجموعة اجتماعية فالمرشد يتعامل مع الأفراد والجماعات في الإرشاد العلاجي والجماعي، وفي الإرشاد الجماعي بصفة خاصة يستفيد المرشحون من دراسة سبقوه وأوجههم الบادحة ودينامياتها ووسائلها أو العلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي، كما يستفيد الإرشاد النفسي والمهني من علم النفس التربوي الذي يعتمد بالتعلم وأدواته العلاجية والداعية والذاتية والتعزيز والكلام عن القدرات والفارق التربوية، حيث أن عملية الإرشاد بحد ذاتها عملية تعلم وتعليم، كذلك يستفيد الإرشاد المهني من القطبين النفسي، حيث أن دراسة الحالات ومعرفة الفوارق والاختلافات والميل إلى المنهجية هي متوجبة باستخدام المعايير النفسية، التي تهدف في أيمانها من أهم الوسائل وأكثر ما استخدماها من قبل المرشحين، أمثلة على ذلك الإرشاد المهني يعلم النفس المهني فيه علاج أو قيادة، حيث أن علم النفس المهني يطبق المعايير العامة في علم النفس على المشكلات العملية وهي

الصناعة والتجارة والاتصال والتوريب، ويشتغل المرشد المهني من علم النفس المهني، وتتابع دراسته في مجال الإرشاد والاختيار المهنيان.

ويعتبر بعضهم أن علم النفس المهني ينبع على الإرشاد والاختيار المهني، ويعتبر البعض الآخر فهو علم النفس الإرشادي الذي يهم بمساعدة الفرد على اختيار المهنة المناسبة له ودخولها وتحقيق التكيف المهني والسعادة، ومن الجل ذلك فإن صلوthem ونفيه جداً بعلم النفس المهني، حيث إن مجال عمل المرشد في مجال العمل ومشكلاته، ومشكلات اختيار المهنة، وتحليل العمل وفرص العمل، والتغيرات التي تطرأ على المهني بسبب التقى العلمي والصناعي وثورة المعلومات، وإن كانت لها على عالم الاقتصاد والعمل ..... الخ، ويمكن أن نمثل هنالك علاقة الإرشاد المهني بعلم النفس المهني كملفقة الإرشاد المدرسي بعلم النفس التربوي.

#### 44 - الإرشاد المهني والإرشاد النفسي والمدرسي:

ويشتغل الإرشاد النفسي من علم النفس الإرشادي في معرفة الحالات من الأضطراب النفسي مثل العصبية والذهان، وكل يشتغل من معرفة الشخص السوي والمضرر النفسي، ولذلك بمعرفة أعراض الأضطراب وأسبابه.

الصلة بين الإرشاد المهني والإرشاد النفسي قالت إن الإرشاد المهني يتيق الإرشاد النفسي في نشوئه ولكن أصبح فيما بعد أحد فروعه الهمامة التي تهتم بالجانب المهني من حياة الفرد والجماعة، فقد أفاد الإرشاد المهني في نشوء الإرشاد النفسي واستقام منه في أسلوبه وتقنياته وتطوراته، وفي إقامة العلاقة الإرشادية بين المرشدو المسترشد كما أنه يتيزنك معه في أنه خدمة فردية تهدف لمساعدة الفرد على فهم ذاته وتحقيقها بما يوحي بالتحقق التكيف التكيف والصحة النفسية.

فالإرشاد المهني كغيره من فروع الإرشاد الأخرى المدرسية والاجتماعي، والأسرى والذو المحب والارشاد الكتابي وذوي الاختياجات الخاصة.....الخ. ومن هذا يتبيّن لنا أنَّ الإرشاد المهني لا يختلف عن الإرشاد بمقدمة عاملة، كما أنَّه لا يختلف عن السياسة التي تؤدي إلى التكيف الشخصي مثل الإرشاد الشخصي، من حيث أنه عملية إدراك للذات وتعديل لها أو إنشاء لها، وأنَّه بهذا يكون جزءاً من عملية التكيف، وقد يكون عامل الأمان عوامله، والواقع أنَّ العمل على زيادة التكيف المهني يؤدي إلى زيادة التكيف الشخصي، وكثيراً ما تجد أنَّ حالات سوء التكيف المهني تختفي وراءها سوء تكيف شخصي، كما أنَّ حالات سوء التكيف الشخصي قد تكون ناشئة عن سوء التكيف المهني، وفي بعض الأحيان قد يكون العمل في ناحية من نواحي التكيف المهني أو التربية أو الشخصي أو الاجتماعي أكثر نباهة وأسرع من العمل في النواحي الأخرى وصولاً إلى التكيف فيها.

أملاً على إلهام الإرشاد المهني بالإرشاد المدرسي، فهي علاقة توارثية حيث في البداية كان الإرشاد المهني يشتمل على الإرشاد المدرسي، لأنَّ كان الإرشاد المدرسي خطوة مفترضة في الإرشاد المهني، وفي عام 1914 كان ينشئه الإرشاد المدرسي على يد زورمان كيللي، الذي أعدَّ سالفة الدكتوراه عن الإرشاد التربوي في كلية التعليم بجامعة كولومبيا، كان هدفها الرئيس وضع أساس علمي لتصنيف طلاب المدارس الثانوية من ناحية، وبالبحث عن أفضل المسبل لمساعدة الطلاب على اختيار الدراستهم المناسبة لهم من ناحية أخرى. (الطالبsmi ولخرون 2006، ص 16).

ولكن بقيت العلاقة الوثيقة في أنها وفي كثير من الأنظمة التربوية ما زالت مهمة المرشيد الجماع بين الإرشاد المدرسي والمهني في المدرسة، كما هو الحال في أمريكا وفرنسا وعدد من دول المغرب العربي... الخ.

كما أنّهم لا يُشتبهُون إلى حدٍ بعيدٍ في الأدوات والأساليب والتظريفات والمبادرات وفي الأهداف في تحقيق اللذات والصحة النفسيّة، وتنكين الفيروس من مواجهة مشكلاتٍ دراسيةٍ كانت أو مهنية.

ويتحققان أيضًا في أنّهم يتعلّمُون على ملائمة الفود على أن يدرِّسوا في بيئةٍ الدراسات والعمل بما يتفق مع اتكاليات الشخصية، وظروفها الاجتماعيّة وأهدافها وقيمها والسلفتها في الحياة.

كذلك يلاحظان اختلافهما في الوسائل والأدوات وليس سوى اختلاف ضئيل ينبعُ من المجال الذي يتعلّم فيه أو لا يجلبه كلّ منها، وهو مجال الدراسات والنجاح فيهما والتكيف معها في الإرشاد المدرسي، ومجال العمل والنجاح فيه والتكيف معه في الإرشاد المهني.

مثلاً يتحقّق بيكين القول إن الإرشاد المدرسي والمهني متمثّلان اتصلاً وثيقاً، فـ«الإرشاد المدرسي» هو الخطوة الأولى للإرشاد المهني، كما أن الإرشاد المهني يطلب إرشاداً مدرسيّاً، ومن هنا كان من الصعب، «الحديث عن المهمة دون الآخر».

### **الفصل الثالث**

## **أسس الإرشاد المهني ومهاتمه وظائفه**

### **الأدلة وأسس الإرشاد المهني:**

- 11—**الأسس العامة**
- 22—**الأسس الفلسفية**
- 33—**الأسس النفسية والترويحية**
- 44—**الأسس الاجتماعية**
- 55—**الأسس العصبية والذكاء الوجيزية**
- 66—**الأسس الأخلاقية والفنية للإرشاد**

### **ثانياً—مهاتم الإرشاد المهني**

### **ثالثاً—وظائف الإرشاد المهني**



## **أسس الإرشاد المهني ومهامه ووظائفه**

يتقوم الإرشاد المهني كغيره من الخدمات النفسية الفردية، على أساس ومبادئ حكمة انتقال في صدره من المسلطات والمبادرات التي انتهاق بالسلطة إلى البشري والمسير نحو عملية الإرشاد، وعلى أساس فلسفة انتهاق بطبيعة الإنسان وأخلاقيات الإرشاد، وعلى أساس نفسية وذريعة انتهاق بالفروق الفردية والفروق بين الجنسين ومطالب التمكّن، وعلى أساس اجتماعية انتهاق بالفرد والجماعة ومصادر المجتمع، وعلى أساس عصبية وذرية لوجية انتهاق بالجهل لاز العصبي والحواس لأجهزة الجسم الأخرى.

وتفعُّل دراسة هذه المبادئ والأسس مطلقاً لفهم وريادة العمل في الإرشاد، كونها تشكل البنية الأساسية التي تذكر فيها موضوعات الإرشاد بشكل عام، وأصبح لاغنى لها تشغيلها في إيقاع من فروع الإرشاد عن فهمها وإدراكها ومعاقبتها كيّفية تطبيقها والاستفادة منها وهي كالتالي :

### **الأولاً—أسس الإرشاد المهني:**

#### **11—الأسس العامة:**

تقرع الأسس العامة إلى النقاط التالية :

#### **11—11—ثبات السلطة الإسلامي نسبياً:**

يمكنا تعريف السلطة بأنه رأي انشطة جماعي، ها لا يصدر عن الكائن الحي نتيجة لللاقة الشاملة وتفاعل بينه وبين البيئة المحيطة به سواء أكان على شكل انشطة عقلية (التفكير والتذكر والتخييل) أو على شكل انشطة جسمية (المشي والحركة) أو على شكل انشطة افلاطية (الخنز أو المفرح أو الغضب) أو على شكل انشطة اجتماعية (اللعب الجماعي). (الزعبي 2003، ص 47).

وـالسلواك الإنساني هو في مجمله مكتسب ومتعلم من البيئة المحيطة بالفرد، ويكون التنشئة الاجتماعية والتربيّة والتعليم دور مهم في تشكيلها وتطورها، وهو يكتسب صفة الثبات التدريجي والتسلب بين اللاطني والخطير والمستقل، وتقوم الخدمات التقنية العالمية على أساس أنّ السلواك الإنساني ثابت نسبياً، ألي أنّ سلواك الفرد في المستقبل يتوجه إلى حد كبير سلوكه في اللاطني وأنه من الممكن في ضوء ذلك التأثير بما يكون عليه سلوك الفرد في المستقبل نتيجة لملائكة سلوكه في اللاطني والخطير إلى حدمما إذا لم ما تساوت الظروف والمتغيرات والعلوم والآخرين.

## 11—2—مرونة السلواك الإنساني:

على الرغم من ثبات السلواك الإنساني فإنه مرن وقابل للتعديل لأنّ دون ذلك تصبح الخدمات التقنية الفردية بغير الاعتراض.

وعلى هذه الخاصية تقوم الخدمات التقنية واللاحق للتنشئة الوراثة المرونة مما يمكن تعديلاً للسلوك وتغييره، فالثبات التدريجي يسمح بالتجدد والابتكار، والمرنة تتسم بتعديل السلوك وتغييره وفقاً لمبادئ تشكيله.

وهذه المرونة لا تقتصر على السلواك الظاهري فقط بل تشمل التنظيم الأنماطي للشخصية وفهم الآلة مما يؤثر في السلوك، وتعديل السلوك لا يكون اغبياناً بل وفقاً لقوانين التعلم الثاني يشكل على أساسه السلوك.

إنّ ثبات السلواك الإنساني وقابلية التعديل هما المحور الذي تدور حوله الخدمات التقنية جمعهما، حيث أنّ ثبات السلواك يقيم تلك السلسلة للتنشئة عملياً كونه على سلوك الفرد في المستقبل، كذلك مرونته هي الأنماط اللذى تقتوم عليه الخدمات التقنية والتي يسمح بتوجيهها الأفراد أو إرشادهم والعمل على زيادة تكيفهم مع الظروف التي تخيط لهم.

### ١١- ٣- السلوكي الاستثنائي - فرويد - جلديعي :

ينبغي التسلیم «هذا ينفردية السلوک» اي ان سلوک فرد ملحوظ مختلف عن سلوک اخر  
آخر، وهذا ما أصيغ الفرق ع خاصه يدعى عالم نفس اللائق بالفردية، حيث ثار ان  
الكل «فرويد الملوبة» الخاص في مظاهر سلوکه جديدها، سلوك اعتقدوا الى «هذا السلوک  
من حيثها، استداته في اطراف ذهني، او في نمو وتطور تقبلاً للتقدم الفردي في السنين، او  
من حيث انهم ينبعون في اطار مداوي اجتماعي ظاکل فرويد الملوبة» الخاص الذي يتبعه  
في نمو وتطوره، وكما ان الكل «فرويد الملوبة» الخاص في المواقف المختلفة.  
ولا يمكن المؤشر أن يتضاعف عن فردية السلوک هذه، لأنها شرط أساسى  
للنجاج الارشاد، فالمؤشر المهني مطلب يعبر عن «الخصائص الشخصية الفردية  
في عملية الارشاد المهني».

وفي ضوء الفرق الفردية تتعدّ طرق الارشاد وتطوراته، فإذا توجد  
طريق واحد تناسب الجميع إنما هناك طرائق متعددة تناسب التوقيع الموجود .  
وكما أن «هذا عالم نفس الفرق الفردية»، كذلك يوجد عالم نفس اجتماعي،  
الذى يدرس السلوک في اطار اجتماعي، فيما الاضافة إلى فردية السلوک فإن الفرد  
يشابه مع الآخرين في سلوکه، فالإنسان يتعلم المعايير السلوکية المحددة للأدوار  
الاجتماعية من الجماعة التي يعيش معها، وبذلك تقوم الجماعة بتنظيم السلوک  
الفردي، وإكسابه صفة الشابه مع أعضاء الجماعة، فالفردية والجماعية صفتان  
غير متكاملتين وغير متناظرتين.

### ١٢- حق الفرد في الارشاد :

إن الارشاد حاجة نفسية هامة (ينبغي اتباعها)، ومن مطالب النمو اتباع هذه  
الحاجة، وبالتالي فمن واجب الدولة تيسير خدمات الارشاد للأفراد الذين يحتاجون  
إليها

كافلة، سواه كلها أسلوبات أو وسائل مطربيين، لأن الإرشاد حق لكل مواطن في أطياف مجتمع ديمقراطي.

فالتطبيق من حفظ على بلده ونظامه التربوي أن يوفّر للهذا دمات الإرشاد اللغوسي والمهني، كي يجدد المساعدة اللازمة في اختيار دراسته أو مهنته الفدر، أو حين يجد صعوبة في دراسية أو تكنولوجية سواه في المارسات أو العمل أو الحياة الشخصية.

#### 11-5- استعداد الفرد للإرشاد:

ليس الإرشاد خدمة تقدم إيجاباً للأفراد وإنما هم مساعداً تعمم للأفراد الذين لديهم استعدادات تقبلها، نتيجة وجود حاجة أساسية لذواه الفرد للتوجيه والإرشاد، لأن قبول الفرد للإرشاد برضاء اختيار ذاتي يضمن المعايير الإرشادية الصالحة أكبر من الحاجة. فالفرد لا بد أن يكون مستعداً للإرشاد، ويشعر بالحاجة إليه، ويقبل عليه، وتفق في عملية الإرشاد، ويتوقع الاستفادة منه لتحقيق تحدث الاستفادة فعلاً، ويتتحقق الموقف.

#### 11-6- تقبل المسترشد:

يقوم الإرشاد على أساس تقبل المرشد للمسترشد كما هو دون شروط طوبيلاً حدوده وهذا ضروري لتحقيق العلاقة الإرشادية القائمة على النقاء والتقبلية التي في عملية الإرشاد، لأن الإرشاد ليس ميدان تحقيق أو إصدار أحكام على المسار والخبراء.

إن الفرد الذي يأخذ المرشد، إنما يفعل ذلك ليطلب نصيحاً، ولم يحق التقبل وسعة الصدور والشعور بالطاعة والأمر، ويجب أن يجلس المسترشد ذلك من خلال العلاقة الإرشادية. وعلى الرغم فإن تقبل المسترشد ضروري أيضاً لنجاح عملية الإرشاد واستقراره، وهو لا يعطي تقبل سلوكه الخاطئ.

## **١- ٧- استمرار عملية الإرشاد :**

عملية الإرشاد عملية مستمرة لا تتوقف من الطفولة إلى الكبير، وقد يقوم بها في الطفولة والولدان، وفي المدرسة تقوم بها المرشد المدرسي والمهني أو المدرس المرشد، وفي حياة العمل تقوم بها المرشد المهني.

ومشكلات الحياة العادلة تتضمن مع النمو العادي وصالحه، ولا تتضمن على فقرة معيبة من النمو، وعلى المرشد متابعة عملية الإرشاد بوصفه خدمة مستمرة، ومنظمة.

فالإرشاد عملية مستمرة لذاك الفرد ينمو، والنحو عملية مستمرة لذاك من مناهجه المنبع الإنثائي والمنبع الوقائي.

## **٢- الأسس الفلسفية :**

رسالة الإرشاد المدرسي إلى الفلسفةديمقراطية تنبع الفرد الحرية في الاستفادة من الفرص المتعددة وفي اتخاذ قراراته بنفسه، ووظيفة المرشد ليست سوية مساعدة الفرد على القيام بذلك بتقديم المعرفة الال�مة التي تساعد على تحقيق ذاته، ومن أهم أسس الفلسفية:

### **٢- ١- فهم طبيعة الإنسان :**

إن فهم طبيعة الإنسان من قبل المرشد يعتبر أحد الأسس الفلسفية التي يقع يوم عليها عليه، لأنّه يرى نفسه والمتبرّشد في ضوء هذا الفهم، وهناك الكثير من النظريات الفلسفية والنفسية والاجتماعية التي تحاول أن تفسّر طبيعة الإنسان، وهذه النظريات تختلف فيما بينها بشأن تفسير طبيعة الإنسان، حيث نجد أن نظرية الذات لكارل وجز (Carl Rogers) تنظر إلى الإنسان على أنه خير بطبيعته، وأنه أفضل المخلوقات، ولكن الظروف والضغوط هي التي تفسده وتجعل سلوكه مضطرباً، ومثل هذه النظرية يقوم عليها الإرشاد المتمركز حول

المسئل شد، التي ترتكب على مساعدة الفرد في إزالة التوابل التي تحول دون تحقيق ذاته وبلوغه الخيرة.

وفي الواقع نفسه الجديدي، الإرشاد النفسي، الانفعالي، اللاآنفعالي، لأبراهيم إيليس (Ellis) (الذى يعتبر أن الانضطرابات الانفعالية ناشئة عن أفكار لاعقلانية يعتقد بها الفرد، وأن اللجاج يمكن في استبدالها بأفكار عقلانية، وبالتالي فإن البشر لديهم القدرة على أن يكونوا أقلاً، لأن لديهم القدرة على تجنب الانضطراب الانفعالي من خلال تعلمهم التفكير بشكل عقلاني).

أملاً نظرية التحليل النفسي التي قدمها سigmوند فرويد (S.Freud) تنظر إلى الإنسان في تعاوُم على أنه شهوانى عدواني ضد المجتمع ويصل إلى التدمير والنشر، وهكذا ترى أن عملية الإرشاد النفسي يجب أن تقوم على أساس فهم كامل طبيعة الإنسان من خلال دراسة التأثيرات المختلفة تجاهه، مما يوفر نظرة شاملة عن هذه الطبيعة.

## 22- الكىزنة في المصيورة:

الكىزنة هي ماهو كائن أو موجود أو ملحوظ أن يوجد، وكل الكائنات الموجدة فعلاً أو من المحتمل وجودها، مادية كانت أو روحية بسيطة أو معقدة، تدخل في إطار الكىزنة، والصيورة تتضمن التغيير الذي يطرأ أعلى الكىزنة، فالكىزنة والصيورة متصلة كلتاها وبينهما تغير يقع على الكىزنة تردد في إلى الصيورة، فضلاً للإنسان يتضور وتتغير عبر الزمن والتقطيع والخيال، ولكن يبقى الشخص نفسه، أي هناك أشياء تتغير وتتغير في الشخص، وهناك أشياء أخرى تبقى كما هي، وفي عملية الإرشاد على المرشد أن يتعامل مع المسئل شد على أنه كائن يتغير ويتضور رغم بقاءه الشخص نفسه.

### **22- المنطق :**

المنطق من فروع الفلسفه الذي يدرس فوائد التفكير المتعيجه، ويشتمل على موضوعات مثل الاستقراء والاستنتاج والمنطق الياضني.... الخ.

وتحتاج عملية الإرشاد إلى دراسة المنطق وفوائده الأكاديمية، حيث أن كثيراً من المذاهب في النقابات الإرشادية تتحتاج إلى التفكير المنطقي، كذلك أن هناك أسلوب إرشادي يعتمد أساساً باباً لافت طرداً بـ بالمعتقه ذات غير المنطقية، والتخلص منها بالإيقاع المنطقي، ولابد للإمام بأفكار عقلانية ومنطقية.

### **23- الأئمه النافذة والقديمة:**

#### **23- 1- مطالب الفتوح:**

يتطلب الفتوح اللجوء للفرد في كل مرحلة من مراحل نشوء «عدة أسلبيات»، وهذه الأسلبية تجيء بـ: يتطلبها الفرد لكي يصبح سعيداً أو ياجداً في حياته إنما مطالب الفتوح التي تظهر في مراحله المتتابعة.

ونوضح مطالب الفتوح المستوى السادس المضوريه الثاني تحدده كل خطواته نشوء الفرد، وتحتاج في توجيهه الملهمة القديمة والعملية الإرشادية، وتنبع مطالب الفتوح من تحقيق الفرد لذاته وإشباع حاجاته وفقاً لمستوى شخصه وتطور خبراته التي تتضمن مع مرحلة الفتوح.

وتشجع مطالب الفتوح عن تقاضي مظاهر الفتوح الفضوي (نظم الماشي) والثار

الثقافه (نظم القراءة) ومستوى الظهور (كتاب في اختيار المهنة).

إن تحقيق مطالب الفتوح يؤدي إلى سعادة الفرد، وسيعمل تحقيق مطالب الفتوح الأخرى في المرحلة نفسها وفي المراحل التالية.

ويلاحظ أن تحقيق مطالب الفتوح يحتاج إلى تعلم واتخاذ القرارات، وهذا وأخطى أسلبي في عملية الإرشاد المهني بشكل خاطئ، وفي نفس الوقت نفسه فإن عدم تحقيق مطالب الفتوح يؤدي إلى شفاء الفرد وفشلها.

### **3—22—الفرق الفردية :**

الفرق الفردية مبدأ وقانون عام وأساسي في علم النفس، يهتم بدراسة علم نفس الفرق الفردية. حيث تتشابه الأفراد بعضهم بعضًا في جوانب كثيرة، ولكن يختلفون أيضًا في جوانب أخرى، والإرشاد يقوم على أساس تنوع الفرص التعليمية أو المهنية المتاحة في المجتمع وتتنوع إمكانات الأفراد وقدراتهم، مملاً بسحر تحقيق التمايز بين الفرد وحيطه، أي أن اختلاف الفرد من الإمكانيات المتاحة في البيئة لما يناسب إمكاناته وقدراته وميله.

وطبعًا الفرق الفردية موجودة في جميع مظاهر النمو، ال الجسمي والعقلي والاجتماعي والانفعالي والتربوي والمهني ..... الخ، وعلى المرشد أن يأخذ هذه المظاهر بالحسبان في عملية الإرشاد التربوي أو المهني ومن خلال التوزيع الطبيعي لجاؤس Gauss هو خير دليل الفرق الفردية مع أن الغالبية من الناس تقع ضمن التوزيع العادي.

### **3—3—الفرق بين الجنسين :**

والقصد هنا الفرق التي تعود لعوامل بيولوجية وعوامل التنشئة الاجتماعية التي تبرز هذه الفرق أو تقلل من أهميتها وهذه الفرق واضحة في الجوانب الفيزيولوجية والجنسية والاجتماعية والعقلية والانفعالية.

وعلى المرشدأخذ هذه الفرق بالحسبان في عملية الإرشاد الدراسي أو المهني، حيث أن هناك مهنة مشتركة وهذا ذات طابع ذكري وأخرى ذات طابع أنثوي، والدخول إليها يتوقف على المعايير اللائدة في المجتمع وعلى ميل الفرد وقدراته.

### **3—4—الفرق داخل الفرد نفسه :**

ليست الفرق بين الأفراد فقط داخل الفرد أيضًا، حيث أن قدرات الفرد وميوله وسماته ليست واحدة من حيث درجة قوتها أو ضعفها، بل إنها تختلف من

خاصة إلى أخرى، فالخصائص الجسمية تؤدي لانزلاق مع الخصائص الانفعالية أو الفعلية، فقد ينتمي الشخص الفعلى على الشخص الجسمى أو الاجتماعي ..

**33-5- الإرشاد المهىنى مكمل لغطية التعليم والتعلم :**

إن عملية الإرشاد تعطى التعلمية التربوية دفعاً للتجعلها أكثر فاعلية، فالغمبيات مرتبطة ببعضها البعض، فمن شروط عملية التعليم والتعلم التبديد الافتراض بالإرشاد، كذلك الإرشاد التربوي والمهنى يغير في تطابور مناهج التعليم وطرق التدريس وبرامج التربيه والتامليل المهىنى عن طريق الأكيد على تحقيق الكيفي والذري والاجتماعي والمهنى للتعلمين والعاملين ..

**33-6- إن المارسات والمهن المختلفة تستلزم من الأفراد مطالب مختلفة :**  
لربست التزوج القدرة بين الأفراد فقط، إنما ثم تفرقون في متطلبات المارسات والمهن المختلفة، حيث تختلف كل دراسة عن غيرها أكد انتشار كل مهنة عن غيرها في المسافات أو المسارات التي تحتاجها من طلبها، فالمارسات التعليمية تستوجب استعدادات تختلف عن المارسات الأدبية، كما أن مستوى الدراسة الذي يقوم بهما الطالب تتطلب أيضًا عدة ذات استعدادات معينة، فمتطلبات المارسات في التجارية تختلف عن المارسات في كاليد التجارى، كما أن مهنة كالمهن تختلف من ناحية الاستعدادات التي تتطلبها من العامليين فيها عن مهنة الطبيب، كما أن التدريس اللازم لكل منها يختلف في كل حالة حتى المهنة الواحدة تتطلب استعدادات مختلفة، فالمهن الذى يعمل فى اللقاء لا يتغير المهنة دنس الذى يعمل فى التصميم ..

**33-7- تعاون المؤيد المهىنى مع زملائه فى المؤسسة التعليمية أو المهنية :**  
لأ يكون الإرشاد فعالاً ومحققاً لأهدافه، فإذا شاركوا فى كل الأدبيين ورؤسائهم الإرشاد المهىنى فى المؤسسة التعليمية أو المدرسين وأولياء أمور الطلاب، أو بين فريق الإرشاد وإدارة المؤسسة المهنية أو العامليين فيها، هذا التعاون يجعل برنامج

الإرشاد المهني أكثر دخلًا وفائدة ، وهذا الأمر ينبع في الدرجة الأولى على عفارق المرشد ومساعدته الذي يكتب تعاون فلاته في الموسعة التي يعمل فيها.

#### ٤٤- الأساس الاجتماعي:

إن الأساس الاجتماعي يتبرد واصححة في اختيار الأبناء منهم آباء لهم، وفي التبشير بين الرجل والمرأة في بعض المهن ، وفي نوع الأعمال التي يرثوها المستحب .

فالأساس الاجتماعي في الإرشاد المهني يتبع من تقطيم المجتمع وشروه وله وفقدان التأثير في الأفراد ، لأن المجتمع المقصود الأسر الصغيرة فمكانت البيئة الاجتماعية الكبيرة قوامهم هذه الأساس ملالي :

#### ٤٤- ١- الاهتمام بالفرد حتى أنه عضو في جماعة :

الرسول صلى الله عليه وسلم أكمل طلاقاً أو عامله هو عضو في الجماعة التي ينتهي إليها ، له حقوقها وعليه راحلتها تجاهها وتجاه نفسه ، ومن هذات الحاجة إلى وجود خدمات الإرشاد الفردية لخدمة كل فرد وإرشاده على حدة ، وإلى جانب ذلك وجدت خدمات الإرشاد الجمعي التي يشتغل بها عدد من المستشارين في جلسات واحدة ، وقد وجدت التجار بقيادة الإرشاد الجمعي في تحديد سلوك الفرد نتيجة تأثيره بجماعة في الإرشاد والتزامه الاجتماعية التي ينتهي إليها الفرد .

#### ٤٤- ٢- المجتمع في حاجة إلى الإرشاد المهني الذي يحقق أهدافه :

إن لكل مجتمع حاجاته متعددة لا يمكن تحقيقها إلا عن طريق الإرشاد التربوي والمهني ، وفي مجتمع مثل مجتمعنا هذا ، نجد أن لا بلد من توافق خدمات الإرشاد التربوي والمهني الذي يقابل مطالب النمو الصناعي والتجاري والتكنولوجي والزراعي والاجتماعي التي يمر بها ، كما أن نظرة واحدة إلى توزيع الحاصلين على الدرجات النظرية في سوريا تطالها على مدى التناقض بين

أعداد الحاصلين على هذه الدرجات العلمية واحتياجات المجتمع ، حيث أنَّ المنتظمين في الجامعات معظمهم في سلك الدراسات النظرية ، وهذا لا يتناسب مع حاجات المجتمع والتنمية.

كما أنَّ الحاصلين على الدرجات الجامعية في بعض التخصصات لا تتفق مع نسبة الحاصلين على درجات متوسطة أو تدريب فني في هذه الفروع ، الأمر الذي يؤدي إلى كثير من الإضطراب والتعطيل في عمليات النمو الاقتصادي والصناعي والزراعي والاجتماعي للمجتمع.

#### 4 – الاستفادة من كل مصادر المجتمع :

إنَّ المسؤولين عن برنامج الإرشاد يستفيدون من المساعدات الممكنة المقدمة من المؤسسات الاجتماعية ، ومن أهمِّ هذه المؤسسات الاجتماعية المؤسسات التجارية والصناعية ومؤسسات التأهيل المهني ومؤسسات رعاية المعوقين ومؤسسات الخدمة الاجتماعية .....الخ .

وتعتبر المدرسة أكثر المؤسسات أهمية في تقديم الخدمات الإرشادية لأكبر عدد من أطفال المجتمع وشبابه .

#### 5 – الأسس العصبية والفيزيولوجية :

##### 5 – 1 – النفس والجسم :

المسترشد إنسان له جسم يتكون من عدد من الأجهزة مثل الجهاز العصبي والجهاز الدوري والجهاز الهضمي .....الخ. وكلُّ جهاز يتكون من أعضاء تتكون بدورها من أنسجة تتكون من خلايا لها خصائص معينة كي تؤدي وظائف معينة .

فالإنسان يشكل وحدة نفسية وجسمانية حيث تتأثر الحالة النفسية بالحالة الجسمانية والعكس صحيح .

وأهم الأمثلة التي توضح الارتباط بين النفس والجسم تأثير الانفعال النفسي على الجانب الفيزيولوجي في الجسم ، فانفعال الحزن يؤدي إلى انسكاب الدموع، وانفعال الغضب يؤدي إلى تسرع ضربات القلب وانفعال الخجل يؤدي إلى احمرار الوجه ..... الخ . أي أنَّ الحالة الجسمية للإنسان تؤثر في حالته النفسية ، فالصحة الجسمية هي من مظاهر الصحة النفسية ، كما أنَّ الحالة النفسية للفرد تتعكس على حالته الجسمية ، ولا أدلُّ على ذلك من الإضطرابات السيكوسومانية أي الإضطرابات الجسمية ذات المنشأ النفسي . إنَّ معرفة المرشد بهذه العلاقة بين النفس والجسد تمكِّنه من فهم مسترشاريه ومعرفتهم ومساعدتهم .

## 5 – 2 – الجهاز العصبي :

هو الجهاز العصبي الرئيسي الذي يسيطر على أجهزة الجسم الأخرى برسائل حسبية تنقل المثيرات الداخلية والخارجية ويستجيب لها على شكل تعليمات إلى أعضاء الجسم مما يؤدي إلى تكيف نشاط الجسم ومواعنته لوظائفه المختلفة الضرورية للحياة .

والأعصاب تتكون من حزمة من الألياف العصبية وظيفتها توصيل الإشارات العصبية بين المخ والنخاع الشوكي والجهاز العصبي الذاتي من جهة وبين جميع أجزاء الجسم من جهة أخرى ، أي أنها تعمل في اتجاهين : أعصاب مستقبلة حسية وأعصاب محركة وأعصاب مختلطة حسية وحركية . وينقسم الجهاز العصبي إلى جهاز عصبي مرکزي وجهاز عصبي إعائسي ولكلِّ منها أقسامه ، ولا يتسع المجال هنا للتفصيل في دراسة الجهاز العصبي . ولكن المعرفة المبسطة عن الجهاز العصبي من قبل المرشد تساعده في عملية الإرشاد الدراسي والمهني لأنَّ أي خلل عصبي يؤثُّ في عملية النجاح في الدراسة أو المهنة .

## **6 – الأسس الأخلاقية والفنية للإرشاد:**

من الطبيعي أن يضع المرشدون دستوراً أخلاقياً لمهنتهم يلتزمون به ويسيرون على مبادئه، وقد نشرت جمعية علم النفس الأمريكية ورابطة المرشدين النفسيين الأمريكية، ما يسمى الدستور الأخلاقي للمرشدين والمعالجين النفسيين، ويهدف الدستور إلى تحقيق مايلي:

- ♦ تعريف المرشد بما يجب عليه أن يعمله في عملية الإرشاد بصفة عامة، وفي مواقف الصراع والطوارئ التي قد تنشأ خلال الممارسة.
  - ♦ تحديد مسؤوليات المرشد تجاه المسترشد.
  - ♦ تحديد حقوق المرشد وحدوده في العملية الإرشادية.
  - ♦ تحديد الإطار الاجتماعي وحقوق المجتمع على كلٍّ من المرشد والمسترشد.
- (زهران ، 1986 ، ص62).

وفيما يلي أهم أخلاقيات الإرشاد النفسي والمدرسي والمهني وفنياته:

**6 – 1 – العلم والخبرة :** الإرشاد خدمة متخصصة لذلك يجب أن يتزود المرشد بالعلم والمعرفة المتخصصة في مجاله الإرشادي، وأن يكون حريصاً على التزود المستمر بالمعلومات الجديدة والدراسات والبحوث في ميدان التوجيه والإرشاد، وذلك من خلال الإطلاع على المراجع والدوريات المتخصصة وحضور المؤتمرات والدورات والندوات، ليتمكن من رفع مستوى كفايته المهنية باستمرار.

**6 – 2 – الترخيص :** يعد الترخيص شرطاً أساسياً لممارسة مهنة الإرشاد وتحمل مسؤولياتها، أي أنه لابد أن يكون من يقوم بالإرشاد مؤهلاً علمياً وعملياً ومرخصاً له من الجهات العلمية والرسمية لممارسة هذه المهنة الإنسانية.

- 6 — 3 — أداء القسم :** قبل الحصول على الترخيص لممارسة المهنة الإرشادية لابد أن يقسم المرشد قسم المهنة أمام الجهة التي تمنح الترخيص . الذي من أهم بنوده مراعاة الله في عمله ومراعاة أخلاقيات المهنة .
- 6 — 4 — المحافظة على سرية المعلومات :** على المرشد أن يحافظ على سرية المعلومات التي تصل إليه من المسترشدين ، لأن المعلومات أمانة يجب على المرشد حمايتها والمحافظة عليها وحفظها في مكان آمن بعيد عن متناول الأيدي أي أن يضعها في خزانة خاصة لحفظ المعلومات.
- 6 — 5 — العلاقة المهنية :** يجب أن تكون العلاقة بين المرشد ومستشاريه علاقة لا تخرج عن الحدود المهنية المرسومة لها أصلاً ، كي يجد فيها المسترشد خبرة حقيقة لعلاقة أخلاقية نظيفة ، لا تهدف إلا لمساعدة المسترشد ، وينبغي ألا تتطور هذه العلاقة المهنية إلى علاقات أخرى.
- 6 — 6 — المحافظة على كرامة المهنة :** الإرشاد مهنة مثل الطب والمحاماة وعلى المرشد أن يحافظ على كرامة هذه المهنة في علاقته بالأفراد الذين يرشدهم وبالجمهور ، لذلك ينبغي أن يكون سلوك المرشد متفقاً مع كرامة مهنة الإرشاد كي لا يسيء لنفسه وزملائه.
- 6 — 7 — العمل المخلص :** ينبغي على المرشد أن يبذل جهده كلّه ليزيد من فهم المسترشد لنفسه والعالم الذي يعيش فيه ، فالمشكلة التي جاء بها المسترشد ليست سوى نتيجة نقص يعانيه في عملية التكيف ، تجعله غير قادر على معالجة مشكلاته ، وينشأ هذا عن إدراك المسترشد الخاطئ لذاته ولعالمه المحيط به.
- 6 — 8 — العمل كفريق :** يجب أن يقوم بعملية الإرشاد فريق متكامل متعاون من الأخصائيين ، مثل المرشد النفسي أو المدرسي أو المهني والطبيب النفسي وغيرهم ، بحيث يتيح ذلك فرصة تقديم الخدمات المتخصصة من النواحي كافة ، حتى يتحقق الهدف من الإرشاد.

**6 – 9 – الاستشارة المتبادلّة :** يجب القيام بالاستشارة المتبادلّة مع الزملاء والخبراء والاستعانة بالاختصاصيين الآخرين ، خاصة في الحالات الحدّيّة والغريبة ، فأحياناً قد يحتاج المرشد لاستشارة طبيب الأعصاب أو طبيب الباطنية أو حتى المحامي .

**6 – 10 – الإحالّة إلى الاختصاصيين الآخرين :** ينبغي على المرشد تحويل المسترشد إذا ما اكتشف أنّ مشكلته تخرج عن حدود إمكاناته وإعداده المهني إلى اختصاصي آخر قادر بحكم إعداده وتأهيله على مساعدة المسترشد ، وذلك حفاظاً على مصلحته ومصلحة المسترشد معاً.

**6 – 11 – اعتبار مشكلة الفرد كلاً لا يتجزأ:** فلا يجوز النظر للمشكلة من زاوية واحدة ، بل يجب على المرشد أن يتناول المشكلة من جميع الزوايا.

**6 – 12 – على المرشد أن يكون مرنّاً في إتباع الأسلوب الذي يتنقّل مع حاجات الفرد وصفاته وطبيعة المشكلات التي تواجهه ، وأن يكون متّكّناً من مختلف الوسائل في بحث المشكلات وتشخيصها وعلاجها ، بحيث لا يتعدى اختصاصه اختصاصات زملائه.**

**6 – 13 – يجب أن يكون القرار النهائي في أيّ مشكلة ناتجاً عن اختيار المسترشد الحر وعلى مسؤوليته ، وخاصة في الاختيار الدراسي والمهني ، فعندما تصل عملية الإرشاد إلى مرحلتها الأخيرة يجب على المرشد أن يترك للمسترشد الحرية كي يتخذ قراره بنفسه من بين الاحتمالات المطروحة وعلى مسؤوليته.**

**6 – 14 – التكاليف :** في حالة الإرشاد الخاص الذي يدفع فيه المسترشد التكاليف ، يجب أن تكون التكاليف بالمعروف دون استغلال المسترشد واستغلال حاجته للإرشاد.

ويجب أن لا تتحكم التكاليف في عملية الإرشاد نفسها مهما كانت الظروف.

وهكذا نرى أنَّ الإرشاد يقوم على مبادئ وأسس ينبعي على المرشد أن يأخذها بالحسبان في أي عمل إرشادي يقوم به.

### ثانياً - مهام الإرشاد المهني:

إنَّ مهام الإرشاد المهني قد تغيرت في الثلاثين سنة الأخيرة وتم تحديدها بشكل أدق ، حيث يمكن تحديد الهدف العام من الإرشاد بمساعدة الفرد على اكتشاف القدرة لاتخاذ القرار المناسب بشأن المشكلات التي تواجهه. لذلك ينبعي جمع المعلومات وتحضيرها كي يستطيع التلاميذ والطلاب والأهل والمعلمون الاطلاع عليها في حالات اختيار منهج دراسي جديد أو اتباع دورة ما لاتخاذ القرار المناسب في مثل هذه الحالات، وإلى جانب ذلك يتطلب الإرشاد المهني استخدام الطرائق النفسية التشخيصية لدراسة التوافق بين الشروط الفردية (القدرات والاستعدادات والميول ) ومطالب الدراسة أو المهنة التي يودُ الفرد الالتحاق بها، ولا يقتصر الإرشاد المهني على ذلك بل يتعداه لمساعدة الفرد في حال وجود صعوبات تربوية أو مهنية أو اضطرابات في التعلم أو في السلوك ..... الخ.

وتختلف مهام الإرشاد المهني من بلد إلى آخر وذلك بما يتناسب مع الروى الاجتماعية والسياسية لهذا البلد أو ذاك ووضعه الاقتصادي ونظامه التربوي، لذلك تختلف أنظمة الإرشاد المدرسي والمهني بما يتلاءم مع الشروط آنفة الذكر.

وفيما يلي سنتناول المهام الرئيسية للإرشاد المهني التي تم استنتاجها من تجارب عدد من الدول ذات التجربة العريقة في هذا المجال :

تحدد مهام الإرشاد المدرسي والمهني في أمريكا من خلال الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للمجتمع الأمريكي، و التي تملأ حاجات خاصة في هذا المجال نتيجة تطور المجتمع التكنولوجي ، وتغير عالم العمل ،

والشخص الدقيق ، وتغير الأنظمة ، وتغيرات في علاقات الأسرة وبنيتها ..... الخ . وكذلك المخاطر التي تهدد النمو الانفعالي والاجتماعي للشباب في هذا العالم الحديث.

ويمكن وضع مهام الإرشاد في أمريكا في ثلاثة أشكال هي:

1 - الإرشاد الدراسي للتلميذ في المدرسة: وتنحصر المهام هنا على مراعاة الفروق الفردية للتلميذ من خلال إرشادهم إلى أشكال التعليم التي تناسب قدراتهم وميلولهم، وبالتالي فإنَّ النظام المدرسي الأمريكي يسمح من خلال تنويعه بمراعاة هذه الفروق، ويكون دور المرشد هو التعاون مع الأهل ومعلمي التلميذ لاختيار نوع التعليم المناسب أو الدورات المناسبة لقدرات الطفل وميلوله واهتماماته.

2 - الإرشاد الدراسي المهني: إنَّ الاهتمام بالإرشاد المهني لا يعود فقط إلى كون المجتمع الأمريكي مجتمعاً صناعياً واقتصادياً متظمراً، وإنما أيضاً إلى كون الإرشاد المهني أول ما نشأ فيه، وهو يُعدُّ واحداً من الأشكال الكلاسيكية الثلاثة للإرشاد. وبالتالي فإنَّ الإرشاد المهني يحتلُّ مكانة هامة للأسباب المذكورة.

ويمكن هنا ذكر المهام الإرشادية المدرسية المهنية التالية:

أ - تزويد التلميذ بالمعلومات حول مجالات المهن وألواعها، والدورات الضرورية لكل مهنة ، وذلك عن طريق الكتب التي تتحدث حول المهن أو النشرات أو الأفلام والبرامج الهدافة. ويمكن تحقيق ذلك من خلال لقاءات الطلبة على شكل مجموعات صغيرة يحضرها أولياء أمورهم ومسؤولون أو ممثلون عن دورات الإعداد والتأهيل المهني ، والاتحادات المهنية ، والمصانع ومديرية العمل .. الخ

ب - جمع بيانات حول تحصيل التلاميذ واهتماماتهم وبخاصة الذين يعانون إعاقات مختلفة ..... الخ . وذلك من خلال استخدام الاختبارات النفسية والبطاقات المجمعة .

ج - دعم وتشجيع الفهم الذاتي والقدرة على اتخاذ القرار لدى التلاميذ من خلال دورات تقام خارج الدوام المدرسي على شكل ورشات عمل أو دروس أو إرشاد جماعي أو فردي .

د - المساعدة لدى البحث عن مكان للتأهيل المهني أو للعمل من خلال التعاون مع إدارة العمل أو المسؤولين عن التأهيل المهني .

3 - الإرشاد الفردي للتلاميذ : يعدُّ الإرشاد الفردي للتلاميذ واحداً من أشكال الإرشاد الكلاسيكية التي تهتمُ بالمشكلات الانفعالية الشخصية التي تحتاج لإرشاد أو علاج فردي .

ولذلك فإنَّ التربية الأمريكية قالت على أساس ضرورة وجود مرشد في كل مدرسة عليها ، ومؤخراً في كل مدرسة ابتدائية ، يمكن لكل تلميذ عرض مشكلاته عليه وطلب المساعدة فيها . ولا يتوافق تقديم الإرشاد للتلاميذ أو الطلاب الذين لديهم مشكلات كالتي ذكرت آنفاً، وإنما هو خدمة نفسية وتربوية تقدِّم لجميع التلاميذ أو الطلاب في المدرسة، وهذا يأخذ الإرشاد منهجاً نمائياً وواقائياً، مثل الإرشاد النمائي وبالتالي فإنَّ المرشد المدرسي يتحمَّل مهامات تربوية واسعة وكبيرة تجاه جميع التلاميذ في المدرسة.

( Jackson and Martin 1976 ) (شيخ حمود ، 1994 ص 4).

أمّا في ألمانيا فإنَّ التقدم التكنولوجي السريع الذي حدث فيها وخاصة في العقود الثلاثة الماضية أدى إلى توسيع مهامات الإرشاد المهني وتحديدها بشكل

أدق، خاصة بعد أن أُسندت مهمة الإرشاد المهني إلى هيئة إدارة العمل في ألمانيا والتي افتتحت مراكز للمعلومات المهنية والإرشاد المهني في كل المدن الألمانية ، ونعرض فيما يلي المهام التي تقوم بها هذه المراكز :

## ١ - الإرشاد المهني للطلاب في المدارس:

ويمكن ذكر المهام التالية :

- تزويد الطلاب بالمعلومات المهنية بشكل عام.
- الإسهام في دروس الاختيار المهني في المدرسة.
- تنقيف الأهل حول المهن من خلال محاضرات خاصة تلقى عليهم.
- دعوة خبراء (عمال متخصصين) لإقامة محاضرات حول أعمالهم ومهنهم.
- توزيع كتيبات ونشرات حول المهن وعرض أفلام وسلides.
- تقديم برامج حول معرفة الطلاب لذواتهم المهنية.

## ٢ - الإرشاد المهني قبيل اختيار المهنة :

إن اختيار المهنة أو التأهيل المهني ينبغي أن يتم بشكل عشوائي أو صدفة وإنما ينبغي التحضير له بشكل مبكر وجدي. وفي هذه المرحلة يمكن القيام بما يلي :

- المناقشة الجادة والموسعة حول الرغبات الشخصية للفرد وأهدافه وميوله المهنية والشروط الالزمة لكل خيار.
- تزويد الفرد بالمعلومات المهنية الحالية بشكل موسع حول إمكانات التأهيل المهني وشروط الدخول في كل مهنة ومحفوبياتها.
- مناقشة مزايا وعيوب المهنة التي يرغب الفرد فيها ومقارنتها مع المهن الأخرى.

— التشخيص النفسي أو الطبي للفرد (في حال موافقة الفرد وأهله)  
إذا استدعت الحاجة.

— مناقشة الدعم المادي للفرد أثناء عملية التأهيل المهني،  
عندما تتوافق الإمكانيات.

### 3 — الإرشاد المهني للمعوقين :

يحتاج المعوقون لمساعدة خاصة في الاختيار المهني، لذلك يقوم المرشد المهني للمعوقين في المركز، والمعد خصيصاً لإرشاد المعوقين بمقابلتهم المختلفة، بتوجيهه كلّ معوق وكذلك ذويه إلى المهنة المناسبة له من حيث إعاقته ومويله وقدراته.

### 4 — تزويد الفرد بمراكز التأهيل المهني :

بعد أن تتم مناقشة الميول والشروط المهنية للمسترشد في الجلسة الإرشادية، يمكن تزويده بعناوين مراكز التأهيل المهني في جميع بلدان ألمانيا الاتحادية، وذلك من خلال مطابقة رغبات المسترشد مع شروط المراكز الخاصة بالتأهيل المهني. ولكن في نهاية المطاف تبقى عملية اتخاذ القرار بشأن اختيار المهنة والتأهيل لها قضية شخصية تخص المسترشد، والمؤسسة الصناعية ومدارس التأهيل المهني التي يرغب الانحاق بها.

ومن الأهمية بمكان المحافظة على العلاقة بين المسترشد ومركز الإرشاد المهني وبخاصة عندما تواجهه صعوبات بشأن المهنة أو غيرها.  
(Beruf Aktuell 1998-1999, p522-523)

### 5 — الإرشاد للعمل والسعى لتوفيره :

حتى يتمكن مركز الإرشاد المهني من تقديم هذه الخدمة، ينبغي على من يبحث عن عمل أن يراجع المركز أو إدارة العمل ويسجل اسمه ومؤهلاته

ورغباته، حتى يمكن المركز أو الإدارة من تحقيق المواءمة بين الفرد وبين الأعمال المتوافرة لديها .

**6 – الإرشاد المهني للأجانب الذين يعيشون في ألمانيا.**

**7 – الإرشاد المهني للشباب حول المهن المتوافرة في دول المجموعة الأوروبية:**

(Europaeisches Handbuch für Berufberater 1992, p168-169)  
(المزيد من المطالعة راجع الفصل الخامس حول التجارب العالمية).

### **ثالثاً – وظائف الإرشاد المهني:**

أختلفت وجهات النظر في تحديد وظائف الإرشاد المهني . فمنهم من قصرها على بعض الوظائف ومنهم من ضمنها وظائف أكثر .

هيلر مثلاً يحدد وظائف الإرشاد المهني بوظيفتين رئيسيتين هما: وظائف الإرشاد المدرسي بالاستناد إلى النظام التعليمي ، ووظائف الإرشاد المدرسي والمهنية الفردية والاجتماعية.

#### **1 – وظائف الإرشاد بالاستناد إلى النظام التعليمي:**

تنقسم الوظائف هنا بمراعاتها للنظام المدرسي أكثر من اهتمامها بالفرد ويكون ذلك من خلال تحسين شروط التعليم المدرسي وينطوي تحت ذلك :

**1 – مبدأ التفرييد بين الطالب في الإرشاد المهني:** بحيث تراعي خصائصهم لدى مقابلتها بشروط اختيار المواد في المدرسة أو لدى عملية الإرشاد المهني ، ويكون دور الإرشاد هنا هو تقديم المعلومات للتלמיד والمعلمين والأهل حول إمكانات الاختيار للمنهج أو لمهنة الغد .

**ب — مبدأ النفاذية ( إمكانية التغيير ) :** ويعني ذلك أنه لا يجوز لدى اتخاذ قرار بشأن اختيار نوع دراسة ما أو مهنة ما ، ولأسباب تربوية ونفسية اعتبار ذلك نهائياً، لأنَّ مهمة الإرشاد تسمح بإعادة النظر في القرار الدراسي أو المهني.

**ج — الإرشاد المدرسي بوصفه وظيفة إصلاح تربوي :** وهذه الوظيفة تشكل جوهر الإرشاد المدرسي والمهني. فالإرشاد المدرسي والمهني المرافق لـ**لتحقيق النظام التقليدي أو المرافق لتجريب نماذج مدرسية جديدة** لا يعني فقط مساعدة الأفراد، بل يعني أيضاً تصحيح النظام المدرسي الذي يشكل جزءاً أساسياً من الإصلاح التربوي نفسه.

## **2 — وظائف الإرشاد المدرسي والمهني الاجتماعية والفردية :**

تتضمن الوظائف التالية أهمية اجتماعية وفردية أهمها:

**أ — الإرشاد المدرسي والمهني بوصفه وظيفة اندماج اجتماعي :** لقد بينت خبرات الإرشاد المدرسي والمهني أنَّ العمل مع التلاميذ والمعلمين والأهل والمدرسة والمجتمع يقربهم من بعضهم بعضاً، وبذلك تنشأ علاقة جديدة بين المدرسة كمؤسسة ومجموعات الإرشاد . ومن ثم يسهم لإرشاد المدرسي والمهني في ديمقراطية التعليم وذلك عن طريق تكثيف الاتصال بين المعلمين والأهل

**ب — الإرشاد المدرسي والمهني بوصفه وظيفة اقتصادية :** إنَّ القرارات الخاطئة بشأن الاختيار الدراسي أو المهني لا تؤدي إلى صراعات فردية فحسب، بل تؤدي إلى إفاق إضافي بسبب طول فترة التأهيل الناتج عن الرسوب الذي يتحمله المجتمع، فالإرشاد المدرسي والمهني يمكن أن يتحمل مهام تخفيف هذه الأعباء من خلال المهام التي يقوم بها.

**ج — الإرشاد المدرسي والمهني بوصفه وظيفة تنمية :** تشكل الموهبة والتعلم عمليتين متبادلتي التأثير، فالنظر للعلاقة المتبادلة بين القدرات والميول والاهتمامات والدافع لـ**للتلميذ ما من جهة وبين إجراءات التشجيع التربوية المناسبة**

من قبل الأسرة أو المدرسة، يتوجب على الأهل أو المعلم تقديم معلومات دقيقة للطفل حول الشروط المعرفية وغير المعرفية لإمكانات فتح الموهبة الفردية للطفل، ودون هذه المساعدة الإرشادية لا يمكن تحقيق التشجيع الأمثل للقدرات والمواهب في حالات كثيرة.

د - الإرشاد المدرسي والمهني بوصفه وظيفة لتحقيق الذات: إلى جانب كون الإرشاد المدرسي والمهني إرشاداً فردياً لشروط التحصيل والتعلم، وإرشاداً لمعرفة إمكانات الاختيار الدراسي أو المهني، فهو أيضاً إرشاد يهدف لتحقيق ذات الفرد، وهو بذلك يحقق وظيفة تعلم مستمرة بالمعنى العام (تنمية الشخصية) (ص 18 – 19 Heller 1976). وهكذا نجد أنَّ الإرشاد المهني وبالرغم من انفصالي نظرياً عن الإرشاد المدرسي ، إلا أنهما متكملان ومت Manson لبعضهما بعضًا في مراحل كثيرة ، وأهمها مرحلة الدراسة وبخاصة الثانوية منها ، ولا أدلَّ على ذلك من أنَّه ما تزال كثير من الدول تعين في المدرسة مرشدًا يهتم بالجانبين معاً ، ولا تفصل في عملية الإرشاد في المدرسة بين هذه المهام وإن اختلفت بدرجة ما ، وهذا ما نجده في الأسس والمهام والأهداف والوظائف.



## **الفصل الرابع**

### **تقنيات جمع المعلومات في الإرشاد المهني**

**أولاً – المعلومات الازمة لعملية الإرشاد المهني**

**ثانياً – شروط عملية جمع المعلومات**

**ثالثاً – ميسرات عملية جمع المعلومات**

**رابعاً – تقنيات جمع المعلومات في الإرشاد المهني :**

- 1 – الملاحظة**
- 2 – المقابلة**
- 3 – السجل المجمع**
- 4 – الاختبارات والمقاييس**
- 5 – الإستبيان أو الاستفتاء**
- 6 – دراسة الحالة**

**خامساً – مثال دراسة حالة**



## تقنيات جمع المعلومات في الإرشاد المهني

تقنيات جمع المعلومات في الإرشاد المهني تعني الطرائق والوسائل والأدوات والفنين التي يستخدمها المرشد بهدف تحقيق أهداف الإرشاد ، وقد تكون هذه التقنيات مباشرة أو غير مباشرة ، تقليدية أو حديثة ، ذاتية أو موضوعية .

وفي كل الأحوال فإن المرشد بحاجة إلى استخدام هذه الوسائل أو بعضها، بهدف التعرف إلى المسترشد أو الناشئ الذي يريد أن يعرف أو يتأكد من قدراته وميوله المهنية ، فيكون الإرشاد المهني في هذه الحالة تأكيدياً ، أي يؤكد للمرشد الخيار المهني الذي اتخذه لنفسه ، أو يكون الإرشاد المهني توضيحاً ، أي يوضح للناشئ قدراته وميوله المهنية بما يساعد على تحديد خياراته المهنية في المستقبل، أو يكون الإرشاد المهني تصحيحاً ، أي يكون الخيار المهني للناشئ خاطئاً لا يتناسب مع قدراته وميوله واستعداداته المهنية ، وبالتالي يكون دور المرشد تصحيح الصورة الخاطئة للناشئ عن ذاته، وإعطائه صورة واقعية لقدراته وميوله بما يتناسب مع إمكانياته الذاتية.

ولكي تكون العملية دقيقة وأقرب إلى الصواب وبعيدة عن الخطأ ما أمكن ، ينبغي على المرشد أن يستعمل الأدوات والوسائل والتقنيات المتاحة ، والتي تسمح له بالحصول على معلومات عن الطالب أو الناشئ الذي يريد دراسته بهدف إرشاده مهنياً.

هذا وتعد المعلومات الدقيقة الشاملة عن الطالب وعن مشكلاته وبيئته عاملأ أساسياً في نجاح عملية الإرشاد المدرسي أو المهني . فهي بمثابة العمود الفقري لعملية الإرشاد لأنَّ عملية الإرشاد لا تتم إلا بتوافر معلومات دقيقة تمكن من فهم الطالب ومساعدته، كما أنَّ المعلومات لازمة للمرشد والطالب معاً ، فالمرشد لا يستطيع تقديم المساعدة للناشئ دون توافر معلومات كافية عنه ، تتيح له فهمه

وتقدير سلوكه وتحديد مشكلته، وفي الوقت نفسه تفيد المعلومات الناشئ في فهم نفسه وتخطيط مستقبله الدراسي والمهني.

### **أولاً - المعلومات الازمة لعملية الارشاد المهني:**

تختلف المعلومات المطلوبة باختلاف المشكلة التي جاء بها الناشئ إلى المرشد، ولكن سنستعرض فيما يلي المعلومات التي يمكن أن يحتاجها المرشد بصورة عامة ، علماً بأن المرشد لا يحتاج هذه المعلومات عن كل طالب، وإنما يختلف الأمر باختلاف المشكلة ، فالمرشد هو الذي يقرر أي المعلومات يحتاجها لمساعدة الطالب في إرشاده مهنياً .

#### **1 - البيانات العامة :**

لابعد المرشد أي شيء عن المسترشد قبل مجئه إليه، لذلك ينبغي جمع بعض المعلومات من البيانات العامة له والتي تتضمن ما يلي : الاسم - الجنس (ذكر، أنثى) - مكان وتاريخ الولادة أو العمر - عنوان الإقامة - اسم المدرسة أو الكلية أو المعهد - الحالة الاجتماعية - المستوى الاقتصادي الاجتماعي للأسرة - عمل الأهل - عدد الأخوة - ترتيبه بين أخوته - مهنة كل فرد من أفراد أسرة المسترشد كالأب أو الأم أو الأخوة..... الخ .

#### **2 - المعلومات الجسمية :**

تعد المعلومات الجسمية هامة بالنسبة لعملية الإرشاد بوصفها تقىم مساعدة للمرشد لنجاح عملية الإرشاد المهني ، خاصة وأن الناحية الجسمية دوراً هاماً في نوعية المهنة التي يصلح لها الناشئ ، وتنتمي المعلومات الجسمية المعلومات العامة والمعلومات الطبية والمعلومات العصبية. وتنتمي المعلومات الجسمية العامة (الطول - الوزن - ومفهوم الفرد عن جسمه - سلامة الأعضاء - المهارات الحركية).

أما المعلومات الطبية التي يتم الحصول عليها عن طريق الفحص الطبي فهي أعضاء الجسم وقيامها بوظائفها ، والحواس وسلامتها ، والاعاقات إن وجدت ، والحالة الصحية العامة والأمراض.

وأما المعلومات العصبية فتتضمن الدماغ وسلامته أو إصابته بتف أو بأي إصابة أخرى ، والأعصاب المخية وسلامتها ، والنخاع الشوكي وسلامته ، والجهاز العصبي الذاتي والإحساس وتحديد اضطراباته .

### 3 - المعلومات العقلية :

تعد المعلومات العقلية أهم المعلومات بالنسبة للمرشد المدرسي والمهني، وتتضمن المعلومات العقلية القدرة العقلية العامة ، وهي الذكاء العام والقدرات الخاصة ومنها القدرة اللغوية والفنية والميكانيكية..... الخ . والاستعدادات أي قدرات الفرد الكامنة ، والمواهب ، والتحصيل والمقصود به إنجاز الطالب في دراسته السابقة والحالية، ومعلومات أخرى عن الإدراك والتفكير والانتباه وغير ذلك .

إن معرفة المرشد عن هذه المعلومات يحتاج إلى استخدام الاختبارات الخاصة بكل نوع منها ، ولاشك أن معرفة المرشد للمعلومات العقلية هامة جداً في إرشاد الطالب إلى الدراسة أو المهنة المناسبة لقدراته واستعداداته وميوله .

### 4 - المعلومات الاجتماعية :

تحتل المعلومات الاجتماعية جانبًا هاماً من حياة الفرد الذي يستحق العناية به، وتشمل المعلومات الاجتماعية المعلومات عن أسرة الناشئ ومهنة الوالدين والأخوة والمجال الاجتماعي ، بما فيه البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الطالب وغير ذلك ، كما تتضمن معلومات عن المجتمع بشكل عام ، والتي تتضمن الثقافة الموجودة في المجتمع الذي يعيش فيه الفرد والمعايير الاجتماعية السائدة والاتجاهات والقيم والفتات الاجتماعية .

ومما لا شك فيه أن مهنة الوالدين تأثيراً كبيراً في توجه الأبناء مهنياً ، فكثير من الأبناء يرثون مهنة الأب خاصة إذا كان لمهنة الأب أسرار وترى الأسرة المحافظة عليها ، أو يميلون إلى مهنة الوالدين بفعل التأثير بهما . فقد توصل بيردي إلى أن الدخل ومستوى الآباء المهني يتحكمان في ميول الأبناء المهنية .

وليس متى مهن الآباء وحدها التي تلعب دوراً ، ولكن ميولهم وهوبياتهم أيضاً . فقد وجد لوفيل ودایت أن الطلاب الذين اختاروا دراسة العلوم ، كان لأبائهم ميول علمية ، وحاولوا أن يزودوا أبناءهم بالمعرفة والمهارات التطبيقية .(يفانز ، ك م ، مترجم ، بلا تاريخ ، ص 132).

وتتضمن أيضاً معلومات عن عملية التنشئة الاجتماعية التي تعد المسؤولة عن تشكيل السلوك الاجتماعي للفرد . والتنشئة الاجتماعية هي محصلة مؤسسات مختلفة منها الأسرة والمدرسة والرفاق والإعلام ، لذلك ينبغي جمع معلومات عن هذه المؤسسات كلها بشكل دقيق وبخاصة وأن هذه المؤسسات مسؤولة عن تنمية القيم والاتجاهات والميول والهويات الموجودة لدى الفرد ، كما ينبغي جمع المعلومات عن المستوى الاقتصادي الاجتماعي للفرد لما لذلك من تأثير في عملية الإرشاد المهني .

## 5 – المعلومات عن اتجاهات الفرد وميوله وقيمه :

حيث تمثل الاتجاهات والميول والقيم جوانب رئيسية في شخصية الفرد التي تسهم في تحديد سلوكه وتوجهه في حياته الدراسية أو المهنية ، ومن هنا تأتي أهمية الاطلاع عليها ، فالاتجاه هو استعداد نفسي متعلم للاتجاه الموجبة أو السالبة نحو شخص أو شيء أو موضوع أو موقف ما ، وما يفيد هنا هو معرفة اتجاهات الفرد نحو نفسه والأخرين والأشياء والمواضيعات في مجاله النفسي والاجتماعي .

ومن المرجح أنَّ أغلب الناس يكتسبون الكثير من اتجاهاتهم في بيئتهم التي ينشؤون فيها ، فاتجاهات الوالدين قد يقتبسها الأولاد وتصبح جزءاً منهم ، وهذه إحدى الطرائق التي يمارس فيها تأثيرهم . (إيفانز ، ك.م ، بلا تاريخ ، ص 32) .

كما أنَّ للقيم أهمية كبيرة في الإرشاد المدرسي والمهني ، فالقيمة هي مفهوم يعبر عن الاهتمام والتفضيل والإختيار ، وتصنف القيم إلى قيم عامة وقيم نظرية وقيم اقتصادية وجمالية واجتماعية وسياسية ودينية ، ومعرفة القيم تفيد في إرشاد الفرد تربوياً أو مهنياً . كما أنَّ للميول دوراً في عملية الإرشاد المدرسي والمهني بوصفها شعوراً بحب شيء أو موضوع ما أو شعوراً ضد شيء أو موضوع ما . والمعروف أنَّ للميول دوراً هاماً في عملية التحصيل الدراسي أو المهني ، حيث أنَّ ميول الفرد يستند إليها في أية عملية إرشاد لاختيار فرع دراسي أو مهنة ما .

فكثير من الناس يختارون مهنة من خلال ميولهم المستندة من الأسرة أو المدرسة أو البيئة الاجتماعية المحيطة .

## 6 – المعلومات عن الحالة الانفعالية :

إنَّ الحالات الانفعالية للفرد ذات أهمية خاصة في تكيفه في الدراسة أو في العمل أو في المنزل أو في الحياة الاجتماعية العامة ، وتتضمن المكونات الانفعالية للشخصية أساليب النشاط المتعلقة بالانفعالات المختلفة من مثل الحب والكره والفرح والحزن والخوف والتوتر والغضب والخجل ، ومن المعلومات الازمة عن الحالة الانفعالية للمترشد ما يلي :

أ – **الحالة الانفعالية العامة :** وتشمل ثباته واتزانه الانفعالي أو تناقضه الانفعالي ، وهل لديه سبولة انفعالية ، أم أنَّ انفعالاته شديدة ، فإذا حزن تطور إلى اكتئاب ، وإذا فرح وصل إلى حالة هوس .

ب – **الصدمات الانفعالية :** مثل الفشل في الحب أو مسوت عزيز أو الخسارة المالية أو فقدان المركز الاجتماعي .

**ج - الحالة العاطفية :** وهذا يلزم معرفة حالة الفرد العاطفية ولا سيما ما يتعلق بالأشخاص الهامين في حياته.

**7 - معلومات عامة :** وتنص على ما يلي:

**أ - النمو :** ينبغي معرفة معدل نمو الفرد ومدى تحقيق مطالب النمو لديه في مراحل حياته المتتابعة كما يجب تحديد اضطرابات النمو التي مربها . ومعدل نموه مقارنة بأقرانه ، ومراحل نمو الشخصية لديه ، وأزمات النمو النفسي – الاجتماعي لديه.

**ب - الغرائز والدوافع وال حاجات :** للفرد دوافع وغرائز و حاجات نفسية ينبغي معرفة مدى إشباعها . والغريزة هي استعداد فطري يحمل الكائن على الانتباه إلى متى معين يدركه حسياً ، وينفع به وينزع إلى الاستجابة بسلوك معين تجاهه . والدافع هو حاجة داخلية تؤدي إلى توجيه السلوك تجاه متى معين يدركه و يختار استجابة من عدة استجابات لتحقيق غرضه .

والحاجة هي افتقار إلى شيء يحقق إذا وجد الرضا والإشباع للكائن الحي ، فإشباع الحاجات والدوافع والغرائز هو أمر ضروري للنمو السوي للشخصية ولتحقيق التوافق النفسي والصحة النفسية للفرد في الدراسة والعمل والحياة بوجه عام .

**ج - هدف الحياة :** ينبغي معرفة هدف الحياة بالنسبة للفرد لما لذلك من أهمية في اختياره الدراسي أو المهني . فالفرد ماض وحاضر ومستقبل آت ، ولله أهداف ومن أهمها هدفه في حياته الذي يعمل جاهداً لتحقيقه ولكن قد ينزع بعض الأفراد إلى هدف وهو لا يستطيعون تحقيقه . (راجع زهران 1986 )

**8 - ملخص الحالة:**

ويعني تلخيص أهم المعلومات التي جمعت عن الفرد وب بيته و مجتمعه وتحليلها وتفسيرها . ويتضمن ملخص الحالة النواحي التي تستدعي الإرشاد ،

ويوضع بعد ذلك التشخيص ونوصيات الإرشاد ، ومن المفيد أن يستخدم المرشد في جمع المعلومات دليلاً لفحص الحالة دراستها ، لأنهما اللذان يحددان اتجاه عملية الفحص والدراسة وجمع المعلومات ، فالمعلومات تكون كثيرة جداً ويستغرق جمعها وقتاً كبيراً وقد لا تكون هامة ، لذلك فإن استخدام دليل دراسة الحالة يجنب المرشد المدرسي والمهني الوقوع في الإطالة وفي الاختصار الشديد.

### ثانياً - شروط عملية جمع المعلومات :

- هناك عدة شروط يجب على المرشد مراعاتها لدى جمع المعلومات منها :
- أ - سرية المعلومات : يجب على المرشد أن يحافظ على سرية المعلومات عن الطلاب والنائمة الذين يراجعونه في المدرسة أو خارجها ، وأن يحفظ هذه المعلومات في مكان آمن بحيث لا تصل إلى أيدي الآخرين .
  - ب - المهارة في جمع المعلومات : وتتضمن معرفة ماذا ولماذا ومتى ومن وكيف يسأل عن المعلومات المطلوبة وكيفية الحصول عليها وهذا يتطلب خبرة وتدريبًا .
  - ج - حث الناشئ على التعاون :
  - على المرشد حث الناشئ على التعاون والاهتمام من أجل جمع المعلومات لكي يستطيع المرشد مساعدته وتقديم الخدمة المناسبة له .
  - د - الاهتمام بالمعلومات الطولية : أي الاهتمام بالمعلومات الطولية التبعية ، لأن حياة الفرد وحدة متصلة ومستمرة ، وسلوكه الحاضر هو امتداد لسلوكه الماضي ويؤثر في سلوكه المستقبلي .
  - هـ - الإعتدال : يجب على المرشد عدم التورط في خطأ التعميم السريع أو غير المحدود كما يجب وضع الفروق الفردية في الحسبان ومراعاة الفروق الثقافية والاجتماعية والنظر إلى الناشئ بوصفه إنساناً له شخصيته الفريدة .

- و - تجلب أثر الهمة : يجب على المرشد أن يتجلب أثر الفكرة العامة السابقة عن الفرد في الإرشاد لأن ذلك يعوق نجاح عملية الإرشاد .
- ز - تقويم المعلومات : ينبغي على المرشد القيام بتنقية المعلومات التي جمعها وتحديد دقتها وواقعيتها وأهميتها ، ويمكن هنا مراجعة بعض المعلومات ومصادرها كي يتمكن المرشد التأكد من سلامتها لكي يقومها بشكل سليم .
- ح - تنظيم المعلومات : وهذا يتطلب الأمر تنظيم المعلومات وتفسيرها بشكل يساعد على فهم شخصية الفرد ومشكلته و مجاله ، وكذلك يجب تلخيص المعلومات وتسجيلها على سجلات لتسهيل العودة إليها . ( زهران 1986 - ص 125 ) .

### **ثالثاً - ميسرات عملية جمع المعلومات :**

- إن الشيء الهام في عملية جمع المعلومات هو تعاون الناشئ وأسرته وبيئته لجمع معلومات دقيقة وصحيحة عن الطالب أو الناشئ . ومن أهم الميسرات :
- أ - تعاون الناشئ : إن تعاون الناشئ أمر هام للحصول على معلومات صحيحة عن ذاته وشخصيته وميوله ومشكلته مهما كانت هذه المشكلة ، لذلك ينبغي العمل على كسب هذا التعاون في عملية الإرشاد .
- ب - تعاون الأسرة : للأسرة دور هام في حياة ابنها ، ومن هنا تكمن أهمية المعلومات التي يمكن أن تقدمها الأسرة حول ابنها ومشكلاته وأسبابها ، والاهتمامات التي يبديها في نشاطاته المنزلية .
- ج - تعاون المدرسة : المدرسة مؤسسة تربوية يقضي فيها الطالب وقتا طويلاً وي تعرض فيها لبعض الخبرات والمشكلات ، ويستطيع مدرسون التلميذ وزملاؤه تقديم بعض المعلومات لقربهم منه ، كما توجد في المدرسة سجلات تتضمن معلومات عن الطالب تقييد في فهم جانب هام من حياته في المدرسة .

د - تعاون المؤسسات الأخرى : يمارس الطالب عادة نشاطات خارج نطاق المدرسة والأسرة من مثل النوادي والمنظمات الشبابية وغيرها، وهذه المؤسسات تستطيع تقديم معلومات حول الطالب ونشاطاته واهتماماته وهو اياته. (Reichenbecher 1975).

رابعاً - تقنيات جمع المعلومات في الإرشاد المهني :

إن استخدام المرشد للأدوات والوسائل الفنية في الإرشاد يساعد على تحقيق كل ما سلف ذكره من معلومات لازمة لعملية الإرشاد في المدرسة . وتوجد وسائل متعددة تذكر منها أهم الوسائل المستخدمة في الإرشاد المهني:

## 1 - الملاحظة (Observation):

الملاحظة بشكل عام ، وسيلة يستخدمها الإنسان في اكتساب خبراته ومعلوماته ، حيث نجمع خبراتنا من خلال ما نشاهده أو نسمع عنه.

والمقصود بالملاحظة هنا الملاحظة العلمية المنظمة ، وهي من أقدم الوسائل وأكثرها شيوعاً وخاصة مع الأطفال. ونعد الملاحظة وسيلة أساسية في الإرشاد المهني ، سواء قام بها المرشد أم المعلم في المدرسة أم خبير في مؤسسة مهنية بهدف دراسة أحد الأفراد في المؤسسة ، وقد كانت الملاحظة لاتعتمد إلا على دقة الملاحظ أو خبرته، أمّا الآن فتجري حسب قواعد محددة وفي فترات معينة وتحت ظروف معروفة.

والملاحظة العلمية هي أداة من أدوات جمع البيانات وتعني مشاهدة الظواهر قصد عزلها وفكك مكوناتها الأساسية للوقوف على طبيعتها وعلاقتها والكشف عن التفاعلات بين عناصرها ومتغيراتها .

ويعرف عمر الملاحظة : بأنها وسيلة علمية منظمة تستخدم لتبسيط فرض ما أو نفيه حول ظاهرة سلوكية معينة بحيث يكون التركيز على متضمنات محددة

فيها ، وتهدف الملاحظة إلى اختيار الأداء السلوكى لفرد ما في موقف معين ، ومدى علاقته بسلوكياته الأخرى في المواقف المتباينة ، أو بسلوكيات أشخاص آخرين تربطهم صلات اجتماعية به ، وذلك خلال فترة زمنية معينة تختلف مدتها حسب طبيعة الظاهرة السلوكية المراد ملاحظتها ، بشرط أن تتم الملاحظة بموضوعية ووضوح وتكامل (عمر 1985، ص 114) .

وفي كل الأحوال فإن الملاحظة تحتاج إلى خبرة من قبل الملاحظ لكي تعطينا نتائج ومعلومات دقيقة وحقيقية عن الناشئة ، فهي توفر معلومات عن علاقات الفرد بالآخرين وعن اتجاهه العام وعن استجابته للنجاح والفشل ، وغير ذلك من الاعتبارات المماثلة ، وعلى الغالب ليست الملاحظة شكلاً واحداً ، وإنما على عدة أشكال ، وسنورد فيما يلي أهم هذه الأشكال :

#### ١ - ١ - أشكال الملاحظة :

أ - **الملاحظة العرضية** : التي يقوم بها المرشد أو المعلم بصورة غير مقصودة ودون تحديد مسبق ولا يستخدم فيها التسجيل وقيمتها العلمية ليست كبيرة ، إلّا أنها تقدم فكرة لأbas بها عن الناشئ .

ب - **الملاحظة المقصودة أو المنظمة** : وهي مشاهدة المرشد أو المعلم لموقف سلوكي معينة تبعاً لخطوة مسبقة لفرد ما ، ويجب أن تجري من قبل شخص لديه خبرة ومهارة في أدائها ، لأنها تتضمن تسجيل كل ما يلاحظ بدقة موضوعية.

ج - **الملاحظة الدورية** : وهي ملاحظة مقصودة ولكنها تجري بشكل دوري ، أي تتم في فترات زمنية محددة وتسجل حسب تسلسلها الزمني مثل : أن يلاحظ السلوك المراد كل أسبوع أو كل شهر .

د - **الملاحظة المقيدة** : وهي مقيدة ب المجال أو موقف معين أو حجرة ، مثل ملاحظة الفرد في موقف معين أو في أثناء مزاولته نشاطاً محدداً .

## **١ - ٢ - الجوانب التي تستخدم فيها الملاحظة :**

- ويمكن للمرشد المهني ملاحظة الجوانب التالية من سلوك الطالب أو الناشئ :
- العلاقات الاجتماعية مع الزملاء أو مع المدرسين ، هل تنسم بالصراع أم بالتعاون .
  - قدرة الطالب على التكيف مع الدراسة أو العمل .
  - قدرات الطالب : قدرته على الحفظ والفهم والتفكير والاستنتاج .
  - الحالة الصحية للطالب .
  - اهتمامات الطالب وميوله الدراسية والمهنية والنشاطات التي يرغب في القيام بها .

## **١ - ٣ - إجراءات الملاحظة وطرق تنفيذها :**

تتطلب الملاحظة الناجحة اتخاذ الإجراءات التالية :

- تحديد مجال الملاحظة وبيان مكانها وزمانها وفق أهداف الدراسة .
  - إعداد بطاقة الملاحظة لتسجيل المعلومات الملاحظة .
  - التأكد من صدق الملاحظات وذلك عن طريق إعادة الملاحظة أكثر من مرة وعلى فترات .
  - تسجيل الملاحظات أثناء حدوثها ، ولا يجوز تأجيل التسجيل إلّا في بعض الحالات الخاصة ، وذلك تجنبًا للنسيان .
- ## **١ - ٤ - مزايا الملاحظة وعيوبها :**
- وأهم مزايا الملاحظة أننا نستطيع عن طريقها الحصول على معلومات لا يمكن الحصول عليها بالوسائل الأخرى ، وأنه يمكن بموجبها دراسة السلوك في مواقفه الطبيعية ، وإطلاع الباحث على ما يريد وجمع البيانات بشكل مباشر ، مما يزيد في دقة المعلومات التي يحصل عليها عن طريق الملاحظة .

أمّا أهمّ عيوبها فإنّ بعض الأفراد لا يحبون أن يكونوا موضع ملاحظة ، وتأثّرها بذاتية الملاحظ وبنظراته السابقة ، وقصورها عن تغطية بعض الجوانب السلوكية الخاصة ، وضعف عامل الصدق وثبات المعلومات المجموعة عن طريقها .

### 1 – 5 – شروط تحسين الملاحظة :

ولتحسين الملاحظة يجب مراعاة الشروط التالية :

- تحديد أهداف الملاحظة والمعلومات المطلوب جمعها .
  - تحديد الجوانب السلوكية المراد ملاحظتها للمسترشد .
  - تحديد مكان الملاحظة وزمانها .
  - تدريب القائمين على الملاحظة لكي تكون ملاحظتهم دقيقة .
  - تعدد الملاحظين ضماناً للموضوعية والدقة والشمول .
  - محاولة الابتعاد عن الذاتية وتسجيل كل ما يلاحظ .
- إنّ تحقيق هذه الإجراءات يؤمّن للملاحظة الثبات والصدق والموضوعية ، وبالتالي تصبح أداة هامة في جمع المعلومات في عملية الإرشاد المدرسي والمهني.

### 2 – المقابلة : ( The Interview )

المقابلة هي علاقة مهنية بين شخصين المرشد والمسترشد ، يحاول المسترشد فيها أن يحصل على حلّ للمشكلة التي يعاني منها ، ويحاول المرشد خلالها أن يقدم للمسترشد المساعدة التي يراها مناسبة سواء أكانت المقابلة مباشرة أم غير مباشرة.

ويمكن أن تكون المقابلة بهدف جمع المعلومات أو مقابلة إرشادية . وتعتبر المقابلة الوسيلة الأساسية في الإرشاد المهني .

وتعزّز المقابلة بأنّها علاقة اجتماعية مهنية دينامية وجهاً لوجه بين المرشد والمسترشد ( الناشئ أو الطالب ) تجري في جو نفسي آمن تسوده الثقة بهدف جمع معلومات من أجل حل مشكلة الفرد . فال مقابلة هي فن وعلم وتنطّل مهارات خاصة لممارستها.

وتهيئ المقابلة الفرصة أمام المرشد للقيام بدراسة متكاملة للناشئ عن طريق المحادثة المباشرة . ( زهران 1986 ، ص 166 / القاضي وأخرون 1981 ، ص 102 ).

وتهدّف المقابلة إلى جمع بيانات وحقائق حول جانب معين من حياة المسترشد بهدف توضيح مشكلاته واتخاذ حل مناسب بشأنها.

## 2 – 1 – أهداف المقابلة:

- أ – بناء علاقة مهنية بين المرشد والطالب أو المسترشد تقوم على أساس الثقة المتبادلة والتفاهم والاحترام والاهتمام .
- ب – تزويد الناشئ بمعلومات حول الدراسات والمهن المختلفة في المجتمع ، بهدف تحديد خياراته المهنية للمستقبل .
- ج – مساعدة المسترشد في الكشف عن الحلول الممكنة بحيث تشبع رغباته وتكون مقبولة اجتماعياً .
- د – توجيه المسترشد لفهم نفسه وإمكاناته وقدراته لاتخاذ القرارات المناسبة في حياته الدراسية والمهنية .
- هـ – مساعدة المسترشد على التكيف مع نفسه ومع بيئته المهنية ومحبيه بشكل عام .

## 2 – أنواع المقابلة:

ونقسم المقابلة بصفة عامة في الإرشاد المهني إلى الأشكال التالية :

أ – المقابلة المبدئية : وهي أول مقابلة مع المسترشد ، يتم فيها التمهيد للمقابلات القادمة، وتعريف المسترشد بالإرشاد وخدماته والإلمام بتاريخ الحاله .

ب – المقابلة الحرة : هي غير مقيدة بأسئلة ولا تعليمات محددة ، بل ترك الحرية فيها للمسترشد لكي يعبر عن مشكلته كما يريد ، إلا أنها تتطلب خبرة وتدريبًا من قبل المرشد لكي يستطيع إدارة معلوماتها .

ج – المقابلة المقيدة أو المفتوحة : وتكون مقيدة بأسئلة محددة ومعينة سلفاً ينبعى على المسترشد الإجابة عنها ، ومن مزاياها ضمان الحصول على المعلومات المطلوبة دون تضييع الوقت ومن عيوبها نقص المرونة والجمود .

د – المقابلة الفردية : وهي تتم بين مرشد ومسترشد واحد ، وتكون الحاله خاصة بحيث تستدعي إلا يكون أحد غيرهما .

هـ – المقابلة الجماعية : وهي تتم بين المرشد ومجموعة من المسترشدين، وتجرى عندما يكون هناك تزويد عدد من المسترشدين بمعلومات عن مهنة ما ، أو عند وجود تشابه في مشكلة المسترشد مع آخرين ، بحيث يمكن للمرشد أن يجمعهم استناداً إلى تشابه الحالات وكونها غير خاصة . وتقسم المقابلة حسب الهدف من إجرائها ، كما قسمها إريكسون (Erickson) إلى الأنواع التالية :

أ – المقابلة التشخيصية : وتحتفظ إلى تشخيص المشكلة التي يعاني منها المسترشد.

ب – المقابلة الإرشادية : وتحتفظ هذه المقابلة عن غيرها من حيث أنَّ الفرد يكون المحور فيها ، وفيها يحاول المرشد مساعدة الفرد على حل مشكلته .

ج – مقابلة التوظيف : ويكون الهدف من هذه المقابلة هو الحكم على مدى صلاحية الفرد لشغل وظيفة معينة. ويتمُّ الاختصاصي في هذه المقابلة مصلحة

المؤسسة التي يعمل فيها ، والصفات التي يجب أن تتوافر في من يشغلها ، وينحصر همه في المقابلة في التعرف على مدى توفر الشروط الازمة للمهنة في الفرد المتقدم.

د — **المقابلة الإعلامية** : ويهدف الفرد فيها إلى الحصول على معلومات معينة، ويكون دور المرشد المهني فيها إعطاء الأفراد معلومات معينة عما يريدون السؤال عنه من دراسات مهنية أو مهن ، ويستخدم المرشد فيها وسائل متعددة ، منها الكتب والكتيبات والملصقات والنشرات والمجلات المهنية والمتخصصة والأفلام.....الخ.

ه — **المقابلة الإدارية** : ويكون الهدف في هذه المقابلة إعطاء الأوامر أو السعي لتغيير سلوك الفرد حتى يتفق ومعايير معينة . و تستعمل هذه المقابلة في المؤسسات الحكومية والشركات الخاصة ، إذ يحاول الرئيس أو الشخص المسؤول تعديل سلوك العاملين من خلال شرح فلسفة المؤسسة وأهدافها ، وبيان نواحي قصورهم في تحقيق هذه الفلسفة ، ويكون الهدف هنا هو مصلحة الفرد العامل ومصلحة المؤسسة معاً.

هذا وتحتاج المقابلة إلى إعداد مسبق تتضمن تحديد أهداف المقابلة، والمعلومات المراد الحصول عليها، وتحديد نوع المقابلة والأسئلة إذا كانت المقابلة مقيدة ، وتحديد موعدها ومكانها وأدوات التسجيل الازمة، يدوية كانت أم إلكترونية.(جلال 1992، ص 232).

## 2—3— عوامل أساسية يجب أن تتوافر في جو المقابلة:

### أ— العوامل الخارجية :

- 1— ينبغي أن تجري المقابلة في مكان خاص يوفر للمترشد الطمأنينة والأمان.
- 2— يفضل أن يجلس المرشد والمسترشد مواجهة.

- 3 – ينبغي أن يتسم جو المقابلة بالهدوء بعيداً عن الضوضاء والمقاطعات.
- 4 – يجب أن يعطى الوقت الكافي للمقابلة وأن يتم تحديد وقتها.

**بــ العوامل الداخلية :**

- 1 – الرغبة في المساعدة : أي أن يشعر المسترشد برغبة المرشد في مساعدته.
- 2 – يجب أن يحضر المرشد نفسه للمقابلة عن طريق توفير المعلومات اللازمة والأجزاء الخاصة بها.
- 3 – يجب أن يكون المرشد واثقاً بنفسه وبقدراته لأنَّ هذا يساعد على تقديره المسترشد به.
- 4 – يجب أن يكون المرشد أميناً مع نفسه ومع المسترشد فيسمع له ويستوعب مشكلاته.

**ـ ـ 4 – أساليب المقابلة:**

**أــ المقابلة المباشرة :**

- 1 – تؤكُّد على ضرورة تنظيم أسلوب العمل في المقابلة واتباع خطوات محددة.
- 2 – يكون التركيز فيها قائماً على المرشد الذي يشخص ويقدم الحلول، ويكون المسترشد سلبياً ومتلقياً للحلول من المرشد.

**بــ المقابلة غير المباشرة :**

- 1 – لايسمح فيها للمرشد بأن يقرر موضوع المقابلة أو يحدد خطواتها أو الحلول المناسبة لها.
- 2 – يكون التركيز فيها حول المسترشد حيث يتمُّ المرشد بمساعدة المسترشد على إدراك حقيقة نفسه واتجاهاته وقيمه وتحديد مشكلاته بشكل يساعد على حلها.

مخطط للمقابلة بالأسلوب غير المباشر	مخطط للمقابلة بالأسلوب المباشر
١ - بدء المقابلة: يتم بسؤال المسئول عن الموضوع الذي يرغب لي بحثه و توفير جر من الود والتقبل .	١ - بدء المقابلة: بناء علاقة ودية مع المسئول وفهم وجهة نظره .
٢ - سير المقابلة: إتاحة الفرصة للمسئول بالتعبير عن مشاعره ومتالمبه المرسدة ذات الأهمية .	٢ - سير المقابلة: دراسة ميوله العقائدية - المصالحة - عرض الحقائق بطريقة موضوع عنها - احترام المسئول .
٣ - الوسائل لسماعه: يمكن التبادل الآخرين لتقديم آرائهم (البيانات عن المسئول بذلك والنقاط .	٣ - الوسائل لسماعه: يمكن التبادل الآخرين لتقديم آرائهم (البيانات عن المسئول ذلك والنقاط .
٤ - يكون التركيز فيها غالباً على الشخص الذي يتم به الالتفاف له لكنه لدراته الخطيرة ، لتجاهله وبشكل فعلي خطورة أهدافه والرسائل المرشدة (التي يتابعها بالطرق المقوله .	٤ - يكون التركيز فيها غالباً على الشخص الذي يتم به الالتفاف له لكنه لدراته الخطيرة ، لتجاهله وبشكل فعلي خطورة أهدافه والرسائل المرشدة (التي يتابعها بالطرق المقوله .
٥ - إنهاء المقابلة: يتم بعد أن يتوصل المسئول إلى ما يريده وما يذهب إليه به روضع خطوات لتنفيذ قراره ، وخطة عمل ينفذها المسئول .	٥ - إنهاء المقابلة: يتم بعد أن يتوصل المسئول إلى إنجازه وما يذهب إليه به روضع خطوات لتنفيذ قراره ، وخطة عمل ينفذها المسئول .

جدول (٤) مخطط المقابلة الإرشادية بالأسلوب المباشر وغير المباشر

## ٢ - ٥ - نشاط :

١ - سجل مقابلة إرشادية بالأسلوب المباشر مع أحد التلاميذ المسترشدين في مدرستك يعاني من مشكلة ما على النحو التالي:

"طالب مسترشد مشكلته الأساسية تكمن في عدم اتخاذ قرار يتعلق بمستقبله الأكاديمي أو المهني ومشكلته الحالية هي في تدني علاماته المدرسية، وعدم اتباع أسلوب صحيح في الدراسة."

وكمثال : نضع الحوار التالي والذي جرى بين المرشد والطالب المسترشد :

◆ الطالب المسترشد : لقد تحدثت مع مرببي صفي وقال لي أن أحضر وأتحدث معك ، أريد أن لجرب وأجد واكتشف ماذا يمكن أن أفعل ... أي

أن أحصل على بعض المساعدة .

◆ المرشد : إنك تعلي أن لديك بعض المصاعب في الدراسة

◆ الطالب المسترشد : لعم في الامتحانات والدراسة .

◆ المرشد : أستطيع أن شرح المشكلة .

◆ الطالب المسترشد : نعم .

◆ المرشد : أخبرني عنها .

◆ الطاب المسترشد : أعتقد أنها .... أنا لا أعرف بالضبط ... أعني ... إنني

أدرس كل دروسي ولكنني لا أحصل على علامات .

٢ - سجل مقابلة إرشادية بالأسلوب غير المباشر مع أحد الطلاب المسترشدين

ويعاني من مشكلة ما على النحو التالي:

"طالب مسترشد جاء إلى مكتب المرشد يشكو من معلم معين كثيراً ما ينعته بصفات غير مقبولة أمام زملائه في غرفة الصف."

- المرشد : حسناً إنك تقول إن معلمك يعتقد أنك كسول ولا تهتم بالعمل المدرسي ، ما الذي في اعتقادك جعله يأخذ هذا الانطباع ؟
  - ◆ الطالب المسترشد : لا أدرى ، إنّ لديه هذا الانطباع عنى.
- المرشد : يظهر أنك منزعج ، إنه ليس من السهل حضور حصة صفية عندما لاتسيير الأمور فيها بشكل صحيح .
  - ◆ الطالب المسترشد : هذا صحيح .
- المرشد : حسناً ما الذي تفعله في حصة هذا المعلم والذي يسبب النزاع بينك وبينه ؟
  - ◆ الطالب المسترشد : لا أعرف .
- المرشد : ..... أكمل هذه المقابلة .

## 2 – خطوات المقابلة الإرشادية :

على كلّ مرشد أن يكون له فلسفة إرشادية واضحة ينطلق منها ، وهذه الفلسفة تحدّد له ما يجب أن يفعله وما لا يجب أن يفعله ، وفي ضوء هذه الفلسفة يحدد دوره في هذه المقابلة والأسلوب الذي يجب أن يتبنّاه ويتبعه :

### 2 – 1 – بداية المقابلة :

– المقابلة الإرشادية خبرة جديدة بالنسبة للطلبة ، لذلك يفترض أن تتضمن البداية شرحاً وإجابة لأسئلة من مثل : ما الإرشاد ، ما هو دور المرشد ؟ ، ما الخدمات التي يقدمها ...؟

– فالبداية تشكّل الانطباع لدى المسترشد عن العملية الإرشادية ، فيسو يحاول الإجابة عن أسئلة تدور في ذهنه من مثل :

— هل يمكن لهذا الشخص أن يساعدني ؟

— هل يمكن الوثوق به ؟

— ماذا يمكن أن يحدث ؟

— أمّا المرشد فإنه يحاول الإنصات والاستماع للمترشد ، ويحاول الإجابة عن أسئلة تدور في ذهنه أيضاً من مثل :

— هل هذا المسترشد يثق بي ؟

— ما أفضل الطرق للعمل معه ؟

.....

يجب بداية أن يتم تبادل بعض الكلمات التي يظهر فيها اهتمام المرشد بالمسترشد ، فالعلاقة الإرشادية تبني منذ اللحظة الأولى ، والتواصل غير اللفظي في الدقائق الأولى يلعب دوراً هاماً في سير المقابلة ، ويمكن أن يكون أكثر أهمية من الكلام.

## 2 – 6 – 2 – توجيه الأسئلة :

الهدف من طرح الأسئلة هو الوصول إلى حقائق تهدف إليها المقابلة لذلك يجب أن يحترم المرشد ثقافية المسترشد في التعبير عن نفسه ، ويبداً أسئلته على النقطة التي توقف عندها المسترشد ، ثم تحول تدريجياً نحو الموضوع المراد بحثه.

### أ – صفات الأسئلة الجيدة :

- ♦ أن تكون قصيرة يسهل على المسترشد متابعتها .
- ♦ أن تتناسب مع درجة ثقافة المسترشد .
- ♦ الابتعاد عن الغموض فيها .
- ♦ أن يتناسب السؤال مع الموضوع المراد الاستفسار عنه .

### ب – أسئلة لا يحبذ استعمالها :

- الأسئلة الإيحائية .
- الأسئلة التي تحمل في طياتها معنى الاتهام .
- الأسئلة التهكمية .
- الأسئلة الملتوية أو الغامضة .

- الأسئلة المشبعة بالشك .
- الأسئلة التي تثير التلق .
- الأسئلة المركبة والطويلة .

#### ج - أنواع الأسئلة الجيدة :

- الأسئلة المفتوحة .
- التفسيرية التي تبدأ بـ كيف أو لماذا .
- الأسئلة الوصفية التي تبدأ بـ ما .
- الأسئلة الإخبارية : مثل هل تعتقد أن أباك يحب أخيك أكثر منك .
- أسئلة التأكيد تصاغ في مواقف الانتبه (هل تتعب في الدراسة) .
- الأسئلة المباشرة / تطرح إذا كانت العلاقة المهنية وطيدة بين المرشد والمستشار/

#### د - تعليقات المرشد :

التطبيقات من الأدوات التي يستخدمها المرشد لاستثارة نشاط المسترشد وتفاعله في المقابلة وكسب ثقته. ومن صور هذه التعليقات :

(1) - **التعابيرات غير اللفظية** : مثل حركة هز الرأس والابتسامة وغير ذلك من تعبيرات الوجه .

(2) - **التعابيرات اللفظية** : لها عدة أغراض منها :

- تعبيرات تشعر المسترشد أن المرشد يفهم موقفه(أدرك ما تريده أن تقوله لي).

- تعبيرات تقيس شعور المسترشد وتسهل إدراكه(لابد أن هذا التصرف أغضبك).

- تعبيرات تشجع المسترشد على التأمل والتفكير (إني أعجب كيف حصل هذا).

- تعبيرات لربط الأفكار ببعضها، وال نقاط أنفاسه وتنظيم أفكاره.

- إعادة المرشد للمترشد إلى الموضوع الذي ابتعد عنه في الحديث.

## ٢ - ٣ - ما تتطوّي عليه المقابلة :

أ - الاستماع والإنصات: وسيلة تتيح للمترشد التعبير عن انفعالاته المختلفة بحرية دون مقاطعة ولكن باهتمام من جانب المرشد .

ب - فترات الصمت : يمكن حصول بعض فترات الصمت في المقابلة ولكن يجب ألا تطول لكي لا يشعر المسترشد بالملل والإهمال أو أن المقابلة قد انتهت .  
وهناك عدة أغراض تخدم الصمت في المقابلة وهي :

- تركيز أفكار جديدة وهامة .

- إتاحة الفرصة للمترشد لانتقاد أنفاسه وتنظيم أفكاره .

- إعادة المرشد للمترشد إلى الموضوع الذي ابتعد عنه في الحديث .

ج - التواصل غير اللفظي : إن حركة هز الرأس أو تعبيرات الوجه والعين والابتسامة.....الخ. كلها دلائل تؤكد للمترشد اهتمام المرشد به وفهم موقفه .

د - التعامل مع مقاومة المسترشد بأسس فنية : يستطيع المرشد من خلال هذه الوسائل معرفة أسباب مقاومة المسترشد، ويعمل على تخفيضها أو إزالتها. ومن الوسائل التي يمكن أن يلجأ إليها المرشد للتعامل مع مقاومة المسترشد خلال المقابلة :

- أن يعرف المرشد أساليب مقاومة المسترشد .

- أن يعرف المرشد الهدف الذي جاء من أجله المسترشد .

- أن يبدأ المرشد أمام المسترشد باعتباره شخصاً مهنياً يمكن الثقة به.

## ٢ - ٤ - إنهاء المقابلة وتسجيلها :

أ - تسجيل المقابلة : هناك طرق مختلفة لأخذ الملاحظات وتسجيلها وينصب في أغلب الأحيان أن لا يسجل المرشد أمام المسترشد أي شيء، وهذا يتطلب منه أن يدرك نفسه على تذكر التفاصيل ، لأن عملية تسجيل المعلومات قد تضرع من الاسترسال الطبيعي، في الكلام .

ب - إنتهاء المقابلة : ما الأسلوب الذي يمكن أن يتبعه المرشد في إنتهاء المقابلة ؟  
— إذا توقف المسترشد عن الحديث عند نقطة ما ، وشعر المرشد بأنَّ من الممكن إنتهاء المقابلة عند هذا الحد ، عليه أن يسأل المسترشد إذا كان لديه أيٌّ شيء يضفيه ثم يحدُّد معه موعداً آخر .

— إذا شعر المرشد أنَّ المسترشد قد استرسل في الحديث فعليه أن ينتظر إلى أن يصل المسترشد في حديثه إلى نقطة معينة أو يعلمه أنه يريد أن يعرف المزيد منه ويقترح عليه أن يوجِّل ذلك إلى وقت آخر يحدده معه .

— إذا كانت المقابلة هي آخر مقابلة بين المرشد والمسترشد ، فعلى المرشد أن يؤكد للمسترشد بأنه من الممكن له العودة في أيٍّ وقت يريد أو إذا شعر بأنه بحاجة له .

## 2 - 6 - العناصر المساعدة على نجاح المقابلة :

— ملها ما يتعلق بالمرشد نفسه وملها ما يتعلق بجو المقابلة .

### 1) العناصر المتعلقة بالمرشد نفسه :

أ - المؤهلات الشخصية : أن يكون المرشد شخصاً متكيفاً مع نفسه قادرًا على أن يعيش مع مشكلاته ، موضوعياً غير متحيز ، ذا مظهر لائق من حيث اللباس والهدام ، لأنَّ الطلاب ينظرون إليه باعتباره نموذجاً لهم .

ب - القدرات الفنية : إنما يساعد المرشد في نجاح عمله هو تمكُّنه من إمكاناته الفنية والمعلومات والمهارات التي يتمتع بها والمعرفة المتخصصة بعمله التي تمكُّنه من فهم المسترشدين ومساعدتهم في الوصول إلى أفضل تكيف .

ج - السمعة المتميزة بين الطلاب : إن سمعة المرشد بين الطلبة تحدد قدراته على إنشاء علاقات إيجابية معهم بسهولة ويسر ، وأن يكون جديراً بالثقة ، وبذلك يستطيع مساعدتهم بطرق مختلفة .

### 2) العناصر المتعلقة بجو المقابلة :

أ - ينبغي ألا يلح المرشد على المسترشد بالأسئلة بل أن يشجعه على الحديث بتلقائية .

- ب - ينبغي أن يبين المرشد للمسترشد أن الصراحة تساعد في الوصول لتحقيق ما يريد المسترشد .
- ج - ينبغي أن يحترم المرشد خصوصيات المسترشد وأن يتتجنب إخراجه باسئلة لا ترتبط بالموضوع الأصلي .
- د - على المرشد أن يتصرف بطريقة فنية ، أي أن لا يظهر اندهاشه أو الفعل بشيء لا يمت بصلة للعمل الإرشادي .
- ه - أن يتဂذب المرشد إتهام المسترشد ووضعه في موقف دفاعي أو تبريري .
- و - ينبغي أن يتقاشر المرشد مع المسترشد بالبدائل المختلفة مع التأكيد على عدم عرض حلول جاهزة لمشاكل المسترشد .

## ٢ - ٦ - ٦ - توثيق المقابلات الإرشادية وبيانها :

يقوم المرشد بتسجيل المقابلات الإرشادية في سجل خاص يوثق فيه جميع المعلومات المتعلقة بال مقابلة ويحافظها في مكان آمن لرجوع إليها عند الحاجة .  
ونطاله حسب النموذج المقرج التالي :

لسنة

الرقم: .....، اسم الطالب: .....، الصنف والشعبة: .....،  
التاريخ: .....، نوع المقابلة: .....، مصدر الإحالة: .....،  
مدين المقابلة: .....،

المتابعة والإجراء الإرشادي: .....،

## 2 - 7 - مزايا وعيوب المقابلة:

أ - **مزايا المقابلة** : للمقابلة مزايا نذكر منها :

- 1 - تمكن المرشد من التعرف على شخصية مسترشده ككل .
- 2 - تتيح الحصول على معلومات لا يمكن الحصول عليها بالوسائل الأخرى.
- 3 - تتيح إقامة علاقة طيبة مع المسترشد مما يساعد على جمع معلومات حقيقة.

ب - **عيوب المقابلة** : أما عيوبها فنذكر منها :

- 1 - تأثر نتائجها بالذاتية، وانخفاض معامل الصدق والثبات وبخاصة إذا كان المقابل غير مدرب بشكل كاف.

٢ - عدم صلتها في حال الأطفال وضعف العقول.

٣ - مكلفة من حيث الوقت والجهد.

وعلى الرغم من عيوب المقابلة فإنها تبقى وسيلة مناسبة ومفيدة لجمع المعلومات، وذلك في الحالات التي لا ينسني لنا جمعها بالوسائل الأخرى.

2 - **شروط تحسين المقابلة** : ولتحسين نتائج المقابلة يحسن القيام بما يلي :

- أ - ضرورة تحديد أهداف المقابلة والمعلومات المطلوبة وتحديد الأسئلة التي تعطي الهدف .

ب - تدريب القائمين عليها لكي يستطيعوا القيام بمهامهم على أكمل وجه .

ج - ضرورة تعدد القائمين على المقابلة لضمان الصدق وال موضوعية.

د - عمل نموذج للمقابلة يحتوي على مفهومها .

ه - تجريد القائم بها عن أفكاره السابقة وأهدافه الشخصية .

و - مراعاة القواعد الأساسية لنجاحها ، وذلك ببيثُ الأمان والطمأنينة في نفس المسترشد ، والسرية وإقامة العلاقة المهنية الطيبة .

( قاضي وفطيم وحسين ، 1981 ، ص 281 ) .

### 3 – السجل المجمع : (The Cumulative Record)

ويعدُ الوسيلة الرئيسية لجمع المعلومات عن المسترشد في الإرشاد المدرسي والمهني، ونطلق عليه عادة اسم البطاقة المدرسية ، لأنَّه يحتوي جميع البيانات التي جمعت عن الفرد طوال حياته المدرسية .

ويعرف السجل المجمع بأنه سجل تراكمي تتبعي يغطي تاريخ حياة الفرد الدراسية ، من الجوانب الشخصية والجسمانية والعقلية والمعرفية والنفسية والاجتماعية. ولقد ظهرت الحاجة إليه بعد تطور وظيفة المدرسة ، حيث أصبحت تهتمُّ بشخصية الطالب لضمان النمو الأمثل المتكامل لشخصيته وتوجيهه إلى الدراسة أو المهنة المناسبة له ، ويعدُ السجل المجمع اليوم وسيلة هامة للتعرف إلى الطالب من الجوانب كافة ولتقديم الخدمات الإرشادية له.

ويكون السجل المجمع على شكل ملف مطبوع عليه البيانات التي تسجّل أو تملأ وتوضع فيه الأوراق الازمة ، كما قد يكون على شكل كتاب صغير يسمح بأن تضمَّ إلى صفحاته صفحات جديدة ، فينمو في حجمه تماشياً مع تطور الطالب من سنة دراسية إلى أخرى.

ويكون السجل الجيد مبوباً سنة بسنة ، حتى يبيّن صورة صحيحة لشخصية الطالب في نموها وتطورها. كما يجب أن يشمل ملخصات لما يحويه من بيانات في شكل رسوم بيانية ونتائج مقاييس موضوعية ، وإنَّا أصبح السجل كما يقول أحد الكتاب صورة فوتوغرافية مهزوزة لا تتضح معالمها.

ومن هذه السجلات في أمريكا ما هو مقتُن حتى يناسب ظروف المدارس هناك ، ومن أكثرها استعمالاً هو سجل المجلس الأمريكي للتربية ( American Council on Education ) . بيد أنَّه يستحسن أن تقوم كلُّ مدرسة بعمل السجل الذي يناسبها .

وينبغي أن يكون التسجيل في هذه السجلات منتظماً ومستمراً لكلٍّ ما يمكن الحصول عليه من معلومات عن الطالب ، على أن لا يصبح التسجيل هدفاً بحد ذاته.

ويجب أن تكون السجلات محفوظة في مكان يساعد الإخصاصيين على الوصول إليها عند الحاجة، كما يجب أن لا تكون في متناول كلٍّ فرد ، باعتبار المعلومات المحفوظة فيها خاصة. بل ينبغي حفظها في مكان لا تصل إليها إلا أيدي المرشدين .

كما ينبغي عدم تسجيل المعلومات التي يمكن أن يساء تأويلها من غير المختصين ، ويكتفى بتسجيل المصدر الذي يمكن استيفاء المعلومات منه عند الحاجة.

**3—1—محتوى السجل المجمع :**  
يرى تراكسنر ( Traxler ) أنَّ سجل كلَّ تلميذ يجب أن يتضمن العناصر الآتية :

- أ— البيانات الفردية أو الشخصية : إحصائيات حيوية — تقارير ذاتية .
- ب— بيانات عن المنزل والبيئة المحلية : (الوالدين والأشقاء ومناشطهم ، العوامل الاجتماعية والاقتصادية وغيرها من المؤثرات البيئية ) .
- ج— بيانات عن الصحة والنمو الجسمي : (تاريخ أمراض الطفولة والتحصين ضد الأمراض وبيانات النمو) .
- د— التاريخ المدرسي : (الحضور — الصنوف الدراسية — والأنشطة المنهجية المشتركة ) .
- ه— القدرات : (الاستعداد الدراسي كما تقيسه الاختبارات وتقدير المدرس لقدرات التلميذ ) .
- و— الاستعدادات : (المواهب أو المهارة الخاصة ونتائج اختبارات الاستعدادات) .

ز — التحصيل : ( درجات اختبارات التحصيل الدراسي — تقويم المعلم لبرامج التلميذ ) .

ح — الميول : ( درجات اختبارات الميول . والميول التي تتضح من الهوايات والأنشطة ) .

ط — الشخصية : ( بيانات اختبار التكيف ، ونتائج مقاييس العلاقات الاجتماعية ، والتقارير القصصية ) .

ي — الأنشطة خارج المدرسة : ( بطاقات التوظيف ، والأنشطة الشبابية ) .

ك — خطط المستقبل : ( خطط تربوية ، وخطط مهنية ) ( مورتسن وشمولر 1986 ص 169) .

إنَّ العوامل الورادة آنفًا تتطلب عملاً جماعياً يشترك فيه المرشد والمعلمون والإدارة والأهل والطلاب أيضاً ، حتى يكون شاملًا للمعلومات الائفة الذكر من المصادر المختلفة ، وبالتالي يكون دقيقاً وموضوعياً وموثوقاً.

### 3 — الاستخدامات الإرشادية للسجل المجمع :

يستخدم السجل في أغراض التربية والتعليم كما يستخدم في أغراض الإرشاد المهني والنفسي والمدرسي ، ويمكن ذكر الاستخدامات التالية له :

— يلْجأُ المرشد إلى الاستعانة بالسجل في حالة الطالب الجديد في المدرسة.

— يساعد على إرشاد الطالب إلى نوع الدراسة أو المهنة المناسبة لهم .

— يساعد على الكشف المبكر عن الطلاب المتفوقين ويصبح المجال مفتوحاً لتنمية مواهبهم .

— يساعد على الكشف عن الطلاب المقصررين أو الذين لديهم نقص ما وتحديد أسبابه .

— يساعد على كشف المشكلات التربوية والدراسية أو السلوكية أو النفسية التي يعاني منها الطلاب ومعالجتها .

- يسهم في تحديد احتياجات الطالب الصحية والاجتماعية والنفسية والتربوية .
- يساعد على التعرف المبكر إلى المشكلات السلوكية للطلاب وتشخيصها نظراً لاحتواه على معظم مكونات الشخصية .

### **3 – 3 – عوامل تساعد على نجاح السجل المجمع :**

بعد السجل المجمع أداة هامة في يد المرشد المدرسي والمهني والإدارة والمعلمين تمدهم بالمعلومات اللازمة في عملهم . ويجب مراعاة ما يلي لنجاح السجل المجمع :

- أ – الشمول : يجب أن يكون السجل شاملاً جوانب الشخصية الهامة كافة .
- ب – التنظيم : يفضل أن يكون السجل منظماً ومبسطاً ، بحيث يسهل معه تسجيل البيانات وبشكل واضح وسري .
- ج – توحيده في المدارس كافة لتحقيق الفائدة العامة .
- د – توحيد تعليماته والتعرifات الإجرائية لمعانٍ المصطلحات الواردة فيه .
- هـ – تحديد الجوانب التي يملؤها المدرس وتلك التي من اختصاص المرشد .
- وـ – يجب أن يكون هناك تعاون بين جميع المشرفين على التلاميذ عند تسجيل المعلومات حتى تصل إلى درجة موضوعية ودقة عالية .
- زـ – تدريب المسؤولين على استخدام السجل من حيث أهدافه ومحاتوياته وتسجيل البيانات فيه .
- حـ – يجب أن يصاحب السجل كتيب يشرح كيفية استعماله وكيفية تسجيل المعلومات فيه.

### **3 – 4 – مزايا السجل المجمع وعيوبه :**

للسجل المجمع مزايا ذكر منها ما يلي :

- أـ - يصاحِبُ الْفَرِدَ فِي نُمُوهُ وَتَنَقْلَهُ مِنْ مَرْجَلَةٍ إِلَى أُخْرَى .

- ب - يعطي صورة متكاملة عن حياة الفرد تساعد المرشد على التعرف إلى المسترشد.
- ج - يزيد من استبصار الفرد بذاته ودراسة التغيرات التي طرأت عليه .
- د - ينمّي العلاقة بين البيت والمدرسة لما تتطلبه تعينته من الوقوف على العوامل الأسرية والمدرسية والاجتماعية ..... الخ
- ه - تعدد مصادر المعلومات فيه حيث يتعاقب على التسجيل مدرسون ومرشدون متعددون تضمن صدق السجل .
- اما أهم عيوب السجل أنه قد يساء فهم بعض المعلومات المسجلة فيه أو تفسيرها. ( زهران 1986).

#### **4 - الاختبارات والمقاييس : (Tests and Measures)**

كلُّ ما يوجد بمقدار ، وكلُّ ما يوجد بمقدار يمكن أن يقاس ، كذلك كلُّ ما يمكن أن يقاس من خصائص الإنسان يوجد فيه فروقٌ فرديةٌ بينهم. وهذا ينطبق على الذكاء والقدرات والاستعدادات والتحصيل والشخصية والميول والاتجاهات والقيم والصحة النفسية.

وتعدُّ الاختبارات والمقاييس النفسية من أهمُّ وسائل جمع المعلومات عن الفرد المستخدمة في الإرشاد المدرسي والمهني لدراسة الفرد بطريقة موضوعية ، وهي تستخدم لقياس القدرات والاستعدادات والميول والقيم والاتجاهات الشخصية.

ولاستخدام تطبيق الاختبارات لأغراض منها : أنها تعدُّ وسيلة جمع معلومات قيمة عن الفرد تساعد على تشخيص مشكلاته التربوية والمهنية ، كما أنها يمكن أن تشكل فاتحة مناسبة للمقابلة الإرشادية ، وأخيراً فهي وسيلة موضوعية وثابتة، تعطي معلومات تطبيقية عن الفرد ، وهذا ما يعطيها قيمة كبيرة للاستخدام . ولكن

لا يجوز للمرشد أن يعتمد عليها وحدها ، بل أن يستخدمها بوصفها أداة من أدوات الإرشاد المناسبة .

وأماماً عن أنواع الاختبارات المستخدمة في الإرشاد المهني فهي متنوعة توعاً كبيراً . بحيث لا يمكن للمرشد أن يطبقها على الفرد جميعها ، بل يطبق ما يراه مناسباً لحالة المسترشد ، وفيما يأتي أهم تلك الاختبارات :

#### ٤-١ اختبارات الذكاء : I. Q

يشدد علماء النفس على القول بأدله طالما لا توجد بدائل أخرى بين أيدينا ، فإن اختبارات الذكاء هي من أدق وأفضل أدوات التقييم والتشخيص ، وأصبحت تطبيقاتها العملية هائلة في شتى ميادين الحياة وعلى وجه التحديد في مجالات الإرشاد المدرسي والمهني . ولا يسعنا إلا أن نعرف بقيمة هذه الاختبارات وأهميتها وفوائدها ، ولكن هذا لا يغفلنا من بيان قصورها وعجزها أحياناً .

وأصبح معلوماً لدى معظم المدرسين والمرشدين بأن نتائج اختبارات الذكاء تستخدم كوسيلة تساعد المختصين على فهم الطلبة ، وبذلك يمكن للمدرسين والمرشدين معرفة إمكانات الطالب وقدرته على تعلم النواحي الرمزية المجردة في المنهج المدرسي ، كما قد تساعد نتائج اختبارات الذكاء على التنبؤ فيما إذا كان بإمكان الطالب أن يساير بقية الطلبة تحصيلياً في صفة ، أم أن هناك نقاط عجز تستلزم منها تشخيصاً وعلاجاً أو برنامجاً إضافياً ، أو إمكانية التنبؤ بمقدرة الطالب على دخول مهنة ما والنجاح والتقدم فيها ، أم أن قدراته تستلزم إرشاده لمهنة غير التي يميل إليها ، وهكذا نرى العلاقة بين اختبارات الذكاء وعملية الإرشاد المدرسي والمهني . (ياسين 1982 ، ص 178).

تأخذ اختبارات الذكاء التي تقيس القدرة العقلية العامة عند الفرد شكلين .  
الشكل الفردي والشكل الجماعي . ومن أهم أنواعها ما يلي :

#### **٤ - ١ - مقياس ستانفورد - بينيه المعدل للذكاء :**

وضعه أصلاً ألفريد بينيه (Binet 1905-1911) ، وراجعه وعده في أمريكا تيرمان وميريل (Terman and Merril) عام 1916 ، وقد أجريت عليه عدة تعديلات كان أهمها تعديل 1937 وتعديل 1960 وتقدير 1972 . وله صورتان الصورة L والصورة M . (فرج 1989، ص 373). وقد عرّبه وعده إسماعيل القباني ، كذلك اقتبسه وأعدّ منه نسخة عربية محمد عبد السلام أحمد ، ولويس كامل مليكة. وهو مقياس عالمي ويناسب كل الأعمار من عامين إلى الراشد والمتوفّق ، ويستغرق تطبيقه حوالي الساعة.

#### **٤ - ٢ - اختبار فكسنر لذكاء الأطفال :**

وضعه أصلاً دافيد فيكسنر (Wechsler) لقياس ذكاء الأطفال ، وهو اختبار يناسب الأعمار 5 - 15 سنة ، وقد عرّبه على البيئة السورية أحمد عنبر . ويتضمن اختبارات لفظية تقيس المعلومات والفهم والحساب والمشابهات والمفردات وسلسل الأعداد . واختبارات عملية عن تكميل الصور وترتيب الصور ورسوم المكعبات وتجميع الأشياء والشفرة والمنبهات ، ويستغرق تطبيقه حوالي الساعة. (عنبر 1977) .

#### **٤ - ٣ - مقياس فيكسنر بيلفيو لذكاء المراهقين والراشدين :**

تأليف دافيد فيكسنر (Wechsler) ، اقتباس وإعداد لويس كامل مليكة ، ويعتني المقياس على أحد عشر اختباراً فرعياً ، ستة منها اختبارات لفظية عن المعلومات والفهم وإعادة الأرقام والاستدلال الحسابي والمشابهات والمفردات ، وخمسة منها اختبارات عملية عن ترتيب الصور ورسوم المكعبات وتجميع الأشياء . ويناسب الأعمار 15-60 سنة ، ويستغرق حوالي الساعة. (زهران 1986 ، ص 196).

#### **٤ - ١ - اختبار رسم الرجل للأطفال :**

وهو من إعداد جودنيف (Goodenovgh) وأعده للغة العربية مصطفى فهمي ومصطفى سويف في مصر ، وعبد السلام عبد الغفار في لبنان ، وفؤاد أبو حطب وأخرون في السعودية ، وهو اختبار يناسب الأعمار من 6-12 سنة .

#### **٤ - ٢ - اختبار الذكاء العام أو القدرة على حل المشكلات :**

وضعه ديفيد إيلز ويسمى ألعاب ديفيد إيلز ، وأعده للغة العربية مصطفى فهمي ومحمد عماد الدين إسماعيل وحلمي الملاجي . ولهذا الاختبار مستوىان : أحدهما للصفين الأول والثاني ، وثانيهما للصفوف 3-6 ، زمن الاختبار 60-120 دقيقة وذلك حسب الصنف . وقد وضع هذا الاختبار بحيث لا يكون متاثراً بالعوامل الثقافية ، ويكون من سلسلة من الصور الواقعية التي تتضمن مشكلات مفروضة أنها لا تخص بيئة ثقافية معينة ، وضماناً للدقة تعطى التعليمات شفوياً للتخلص من أي فروق في القراءة بين المفحوصين . (مورتنسن وشمولر 1986 ، ص 235).

#### **٤ - ٣ - اختبار الذكاء الاجتماعي :**

اقتباس وإعداد محمد عماد الدين إسماعيل وسید مرسي ، ويتضمن اختبارين فرعيين ، الأول يقيس القدرة على التصرف في المواقف الاجتماعية ، والثاني يتناول الحكم على السلوك الإنساني ، ويصلح للثانوية العامة وما بعدها ، ويستغرق حوالي نصف ساعة.

#### **٤ - ٤ - اختبار المصفوفات المتتالية :**

تأليف رافين (Raven) وإعداد مصطفى فهمي وفؤاد أبو حطب وحامد زهران ، وهو يناسب الأطفال والشباب والراشدين . ويستغرق حوالي الساعة . ويعُد من الاختبارات غير اللفظية ، ويكون من صورة واحدة فقط تتضمن 60 بندًا ، تصلح لمستويات عمرية مختلفة تبدأ من عمر الخامسة وحتى مستوى

الراشدين ، وما يميز هذا الاختبار هو أنه متحرر من أثر الحضارة ، بمعنى أن بنوده لا تتعلق بخصائص حضارية معينة ، بما يسمح بإمكانية تطبيقه في أي مجتمع دون أي تعديل .

وتكون البنود الستين من خمس مجموعات فرعية ، كل مجموعة تتكون من 12 بند أو مصفوفة . ( فرج 1989 ، ص 449 ) .

**4 – 1 – 8 – اختبار لورج ثورندايك للذكاء :** (Lorge Thorndice )  
ويعد من الاختبارات اللغظية الجيدة من حيث توفيره لصورتين إحداهما لفظية والأخرى غير لفظية ، بالإضافة إلى تنفيذه لمرحلة عمرية واسعة تبدأ من مرحلة الحضانة المبكرة ، من عمر 3 سنوات وحتى عمر 13 سنة .  
وتتضمن الصورة اللغظية خمسة اختبارات : منها تكميل الجمل ، والتصنيف اللغظي ، والمفردات . وجميع اختبارات بطارية ثورندايك موقوتة ، إلا أن زمان الاختبار محدد بشكل يسمح لكل المفحوصين بمحاولة حل جميع البنود ، بحيث يكون الفشل في الإجابة راجعاً للصعوبة لا لعدم حصول المفحوص على وقت كاف . ( فرج 1989 ، ص 442 ) .

**4 – 1 – 9 – محاذير اختبارات الذكاء :**  
إن على المدرسين والمرشدين الأخذ بالحسبان الملاحظات التالية عند استخدام اختبارات الذكاء :  
– إن اختبارات الذكاء العام وبالذات الجمعي منها لا تدل على جميع إمكانات الفرد العقلية .

— إذا كان هناك احتمال أو شك في أن الطفل كان لديه نوع من أنواع الاضطراب الانفعالي في أثناء إجراء الاختبار ، فيجب إعادة تطبيقه من أجل دقة النتائج.

— لقد أدى تطبيق اختبار الذكاء الجمعي اللغطي وبخاصة في المدارس ، والمعتمد على القراءة والحساب ، أدى إلى ظهور درجات منخفضة لدى بعض الطلاب ، وهذا على الاختصاصي أن يحترس في حالة الطالب الذي يعاني ضعفاً في القراءة أو الحساب ، ويستحسن هنا اختبار أمثال هؤلاء الطلاب فردياً.

— يجب عند تفسير نتائج الاختبار أن يدخل المفسر دوماً في حسابه الخطأ المعياري للمقياس ، فنسبة ذكاء 90 يجب أن تعني للمفسر نسبة ذكاء تقع بين 100-80.

#### 4 - 1 - 10 - فوائد ومزايا اختبارات الذكاء :

— تؤدي اختبارات الذكاء دوراً حيوياً في البرنامج التعليمي في المدرسة واختبار المناهج والمقررات .

— تعد الاختبارات مصدراً رئيسياً للبيانات في يد المرشدين لدفع عملية الإرشاد النفسي والمهني ، لتحديد الطريق المهني طبقاً للاستعدادات والمؤشرات البيانية.

— تلعب الاختبارات دوراً تشخيصياً هاماً ودوراً تنبؤياً .

#### 4 - 1 - 11 - العلاقة بين نسبة الذكاء والمهنة :

تساءل الكثيرون من العلماء وعامة الناس ، هل يوجد لكل مهنة أو عمل مستوى ذكائي خاص؟ وهل توجد فعلاً علاقة بين نوع خاص من المهن ونسبة الذكاء؟.

وقبل الإجابة عن هذا السؤال لابد أن نؤكد أن للاختبارات العقلية دلالة هامة في الإرشاد المهني ، والنجاح الأكاديمي .

فاختيار الفرد لعمل من الأعمال ، والبقاء فيه سواء أكان مهنة أو عملاً ماهراً أو عملاً غير ماهر ، فإنه يتصل اتصالاً وثيقاً بقدراته العامة . وهذا يقودنا إلى أن ثمة علاقة وثيقة بين نسبة الذكاء والمهنة ، وقد قامت دراسة للمتقديم للتدريب في الطيران الأمريكي عام 1943 ، وقد طبق عليهم اختبار لقياس الذكاء، ثم سُئلَ عشرة آلاف منهم بعد عشر سنوات من تركهم للخدمة لتحديد المهن التي استقروا فيها ، ثم قورنت درجاتهم في الاختبار عام 1943 في الجماعات المهنية المختلفة. وكانت المتوسطات للجماعات المهنية الكبرى كما يلي :

- أ - المهندسون والأطباء والعلماء وحصلوا على أعلى مستوى.
- ب - المحاسبون والمحامون وأطباء الأسنان وحصلوا على الترتيب الثاني .
- ج - النجارون والفلاحون وتجار الجملة وحصلوا على المستوى الثالث 95-105.
- د - الميكانيكيون وسائقو السيارات وحصلوا على المستوى الرابع.

#### 4 - 2 - اختبارات القدرات الخاصة والاستعدادات: Ability Tests

وهي لازمة خاصة في مجالى الإرشاد المدرسي والمهنى ، وهي تقدير قدرة المسترشد على النجاح في مجال ما من مجالات النشاط العقلى ، وتنتزع اختبارات القدرات والاستعدادات لتقدير القدرة اللغوية ، والقدرة الحسابية ، والقدرة الفنية ، والقدرة الموسيقية ، والمهارة اليدوية والمهارات الحركية الأخرى، ومنها :

##### 4 - 2 - 1 - اختبار توارنس للتفكير الابتكاري :

وهو من تأليف توارنس ( Torrance ) وأعده للغربية عبد الله سليمان وفؤاد أبو حطب ، ويشمل اختبارات الأشكال والألفاظ ، ولكل منها صورتان (أ - ب ) ، وهي تناسب الأعمار جميعها من التعليم الإبتدائي وحتى العالي .

##### 4 - 2 - 2 - اختبار المهن الكتابية :

وهو من إعداد إسماعيل ومرسي ويهدف إلى تقويم الأفراد من حيث قدرتهم على الأعمال الكتابية ، وهو يشتمل على اختبارات هي ( القدرة العددية ، واختبار السرعة والدقة ، واختبار الاستدلال اللغوي ) .

#### **4 - 2 - 3 - اختبار القدرة الميكانيكية :**

وأعد لقياس عوامل التصور المكاني والتفكير الميكانيكي والمعلومات الميكانيكية والمهارة اليدوية .

#### **4 - 2 - 4 - مقياس سيشور للمواهب الموسيقية :**

ويناسب الصفوف 4-5/ 6-8 / 9-16 ، ويتكون الاختبار من مجموعتين من الاسطوانات ذات الوجهين أعدت لقياس القدرة على تمييز حدة النغمات وشدةتها والتوقيت وذاكرة الألحان والإيقاع . علماً أنَّ عدد الدراسات المتعلقة بصحة هذا المقياس محدود .

#### **4 - 2 - 5 - بطارية الاستعدادات الفارقة :**

الهدف الأساسي الذي صُمِّمتِ البطارية من أجله هو توفير وسيلة اختبار مناسبة في مجالات الإرشاد التعليمي والمهني لطلاب المرحلتين الإعدادية والثانوية .

وت تكون البطارية من ثمانية اختبارات جميعها من اختبارات القوة - فيما عدا اختبار السرعة والصحة الكتابية - ويستغرق تطبيقها حوالي أربع ساعات وهي كالتالي :

الاستدلال اللفظي - القدرة العددية - الاستدلال المجرد - العلاقات المكانية - الاستدلال الميكانيكي - السرعة والصحة الكتابية - استخدام اللغة (التهجئة) - استخدام اللغة (الجمل) . وبصفة عامة تعدُّ بطارية الاستعدادات الفارقة من أفضل بطاريات القدرات تقليداً وصدقًا وثباتاً، وهي تقي بالمطالب التي صُمِّمت من أجلها .

#### **4 - 2 - 6 - بطارية الاستعدادات العامة :**

وهي تستخدم لأغراض الإرشاد المهني للراشدين سواء للالتحاق بالأعمال أو الاشتراك في دورات التأهيل المهني ، وهي تناسب الأعمار من 17-37 سنة

وفي الصورة النهائية المستخدمة يبلغ عدد عوامل البطارية 9 وعدد اختباراتها 12 على الوجه الآتي: الذكاء — الاستعداد اللغطي — الاستعداد العددي — الإدراك المكاني — إدراك الشكل — الإدراك الكتابي — التأثر الحركي — تأثر الأصابع — المهارة اليدوية. وتطبق كلُّ البطارية في حوالي ساعتين ونصف ولا تحتاج مهارة كبيرة لاستخدامها .

وإذاء الاحتياج لاختبار بعض الأفراد المعوقين تعليمياً فقد وضعت للبطارية صورة غير لغطية لا تتطلب قدرة على القراءة تتكون من الاختبارات الآتية : الذكاء — الاستعداد اللغطي — الاستعداد العددي — الإدراك المكاني — إدراك الأشكال . ( فرج 1989 ، ص 537-541 ) .

**4 – 3 – اختبارات الشخصية:** (Personality Tests) وهي تقيس سمات الشخصية وأبعادها وأثرها في السلوك والتوافق النفسي ، ويوجد منها عدد كبير نذكر منها.

**4 – 3 – 1 – اختبار روجرز لدراسة شخصية الأطفال الذكور :**  
تأليف كارل روجرز ( Rogers ) إعداد مصطفى فهمي وهو يقيس الشعور بالنقص ، وسوء التوافق الاجتماعي وسوء التوافق العائلي . ويناسب الأعمار من 9 – 16 سنة، ويستغرق 40-50 دقيقة .

**4 – 3 – 2 – اختبار روجرز لدراسة شخصية الأطفال الإناث :**  
تأليف كارل روجرز وإعداد مصطفى فهمي ، ويقيس الأبعاد السابقة نفسها ، ويناسب الأعمار نفسها من 9 – 16 سنة ، ويستغرق نفس الزمن.

**4 – 3 – 3 – عوامل الشخصية الـ 16 لكائل :**  
تأليف ريموند كاتيل ( Cattell ) ومعاونوه ، وتميز بأنها تقوم على مفاهيم واسعة لتنظيم سمات الشخصية . وقد خرج كائل من دراسته بـ 16 عاملًا تقيس سمات الشخصية على طريقة التحليل العاملی ، وهذه العوامل الـ 16 هي :

— الدورية أو الانطلاق — الذكاء في مقابل الضعف العقلي — الاتزان الوجداني في مقابل انعدام الرضا الوجداني — السيطرة مقابل الخضوع — الحماس في مقابل الانقباض — قوة الأنماط في مقابل ضعف المعايير العقلية — المغامرة مقابل الاستسلام — الوداعة الوجدانية مقابل النسج النائم — التوجس مقابل التقبل — الانللاق على الذات مقابل الانفتاح على الاهتمامات العملية — الحنكة مقابل البساطة — مشاعر الذنب مقابل الثقة المناسبة — التطرف مقابل المحافظة — الاكتفاء الذاتي مقابل ضعف العزيمة — قوة العاطفة الشخصية مقابل ضعف العاطفة الشخصية — توترات الدوافع الفطرية المرتفعة مقابل توترات الدوافع الفطرية المنخفضة .

وتكون الطبيعة الحديثة من هذه البطارية من صورتين (أ - ب ) وت تكون كلّ منها من 184 بندًا . وتنطوي البطارية المرحلة العمرية من 16 سنة وما بعدها . ( فرج ، 1989 ، ص 572-575).

#### 4 - 3 - 4 - اختبار الشخصية السوية :

إعداد سيد غنيم ومحمد المعايرجي وقد اقتبس هذا الاختبار من (أريج متن اكرا وفالتر تومان) . ويهدف إلى قياس جوانب متعددة في الشخصية وقد قُدِّمَ في صورته العربية وطبق على مئة وخمسة عشر شخصاً من طلاب الجامعات الذين تتراوح أعمارهم بين ( 18 - 30 ) سنة من الأسواء . والاختبار يحتوي على إحدى وعشرين فقرة تشمل على تسعه مقاييس هي النقد الذاتي مقابل نقص النقد الذاتي ، والاتجاه نحو المجتمع ضد الاتجاه ضد المجتمع ، والانبساط ، والانطواء ، وغير العصابي ، والهوس ، وغير الهوس ، والاكتساب .....الخ . (قاضي وقطيم وحسين ، 1981 ).

### ٤ - ٣ - ٥ - استخبار أيزنك الشخصية :

صدر أول مرة عام 1976 وهو تطوير أحدث لبطارية أيزنك الشخصية ، ويعتمد على المفاهيم ذاتها التي قام عليها قياس الشخصية لديه . ويتكون المقياس من 101 عبارة تغطي المجالات الخمسة وهي : الانبساط ، والعصبية ، والذهانية ، والإجرام ، ثم مقياس الكذب. ومن أمثلة بنود المقياس الآتي :

- \* هل تخرج مشاعرك بسهولة.
- \* هل أنت أقرب إلى الحيوة .
- \* هل تقلق لمدة طويلة جداً بعد مرورك بخبرة مخجلة. ( فرج 1989 ، ص 582).

### ٤ - ٤ - اختبارات التحصيل (Achievement Tests):

وهي اختبارات معلومات ومهارات تقيس نتائج عملية التعلم وقد وجد ارتباط عال بين اختبارات الذكاء واختبارات التحصيل .

وقد أوصى تراكسلر (Traxler) ، وهو من الذين بذلوا جهوداً كثيرة في هذا المجال ، بابتعاد الخطوات التالية في وضع اختبارات التحصيل المتميزة :

أ - مسح أهداف المادة التي نضع لها الاختبار ، وذلك بالاستعانة بالكتب الدراسية المقررة.

ب - اختيار الأغراض التي تحظى بأكبر قدر ممكن من الموافقة والتي يمكن قياسها.

ج - تحرير الوزن النسبي للأهداف المختلفة ، أو تحديد نسبة الاختبار التي تخصص لكل هدف .

د - إعداد عناصر الاختبار التي تتصل بالأهداف المختلفة.

هـ - إعداد صورة تجريبية للاختبار تحتوي على زيادة لا تقل عن 50% من الأسئلة التي مستخدمة في النسخة النهائية .

- و - توزيع الصورة التجريبية على الاختصاصيين لنقدا .
- ز - إجراء الصورة التجريبية للاختبار على الطالب في المرحلة التي وضع لها الاختبار .
- ح - تحليل العناصر احصائياً من حيث درجة الصعوبة والصحة باستخدام المعايير المناسبة .
- ط - اختيار أفضل العناصر للصورة النهائية للاختبار على أساس التحليل الاحصائي للعناصر ، وتعليقات النقاد المتخصصين في المجال الذي يوضع له الاختبار .
- ي - ترتيب العناصر على صورة مقاييس متدرج على أساس أداء مجموعة معيارية محددة حتى يتسلق مقارنة الاختبار بآلة صرارة أخرى له وبالاختبارات الأخرى في المجالات المختلفة .
- ك - وضع المعايير لمختلف الأعمار والصفوف ومتطلبات الدراسة .
- ل - صياغة التعليمات الدقيقة لإجراء الاختبار وتصحيحه بشكل موضوعي .
- م - جمع وتسجيل المعلومات الإحصائية الدقيقة من ثبات الاختبار وصدقه وتفسير هذه البيانات بصورة يسهل فهمها . (مورتنسن وشموار 1986 ص 240) .

وتعنى اختبارات التحصيل أداء هامة لتعزيز التلاميذ ومعرفة إمكانيات نجاحهم في المستقبل في دراسة أو مهنة ما ، لذلك يُعد استخدام اختبارات التحصيل هاماً في الإرشاد المدرسي والمهني وهي تستخدم في المدرسة مع التلاميذ الذين لديهم تفاصيل دراسي خاص أو عام ، كما أنها تُقىد في إرشاد الطلاب تربورياً ومهنياً .

ومعظم اختبارات التحصيل المقترنة من النوع الموضوعي الذي يتضمن عدداً كبيراً من الأسئلة ذات الإجابات القصيرة أو في شكل تحديد الصبح والخطأ أو من نوع الإكمال أو اختبار الإجابة الصحيحة من بين إجابات متعددة .

وتستخدم اختبارات التحصيل لقياس ما تعلمه التلاميذ خلال فصل دراسي في مادة أو أكثر وبالتالي يستطيع المرشد أن يكتشف أي التلاميذ يحتاج إلى تدريس علاجي . وما أسباب قصور التلاميذ ومن خصائص اختبارات التحصيل الموضوعية أنها تتضمن عدداً كبيراً من الأسئلة ذات الإجابات القصيرة التي تشمل وحدات المنهاج كافة . وتنقوم مراكز البحوث التربوية في كثير من الدول بإعداد هذه الاختبارات في المواد الدراسية جميعها على مستوى الدولة . إذا كان نظام التعليم موحداً ، أو على مستوى المناطق التعليمية . ومن أمثلتها اختبارات التحصيل التي أعدتها مركز البحوث التربوية في مصر للمواد الدراسية وغيرها من المراكز . ( زهران 1986 ، ص 199 ) .

#### 4 – 5 – اختبارات الميلو : Interests Tests

يعني الميل أو الاهتمام ما يكون اهتمام الناشئ به من الأعمال واضحاً وقوياً، وقد يكون ميل الفرد أو اهتمامه باتجاه واحد دون أن يوجد اهتمام باتجاه آخر أو أنه قد توجد اهتمامات متعددة إضافة إلى الاهتمام الرئيسي .

وأفضل تعریف للميل أو للاهتمام قسمه كالتالي حيث يقول إن الاهتمام هو الميل إلى البحث عن شيء أو شاعلية، أو الميل إلى اختيار شيء أو شاعلية عرضنا عن غيرهما . ( رفاعي 1964 ) .

أما ليونتيف فيعرف الاهتمام بأنه موقف معرفي نوعي معندي تجاه الأشياء وظواهر الواقع . ( Clauss. u.a. 1985 . )

ويعتبر الميل أو الاهتمام دليلاً ارتباط مناسب بين الشخص وموضوع اهتمامه .

إن الميل لا يعني الأهلية إطلاقاً ، فالاهتمام بالموسيقى لا يعني أن صاحبه ماهر في العزف على آلة موسيقية ، ولكنه حين يكون دليلاً ارتباط انفعالي بين الشخص وموضوع اهتمامه يكون أدلة تكيف مناسب إذا جعل الشخص موضوع اهتمامه

عملًا له، ويكون دليلاً على إمكان تحسن الشخص وتقدمه حين يجعل موضوع اهتمامه عملًا له. هذا وقد أكد كورت أن التلاميذ الأصحاء عقلياً وجسدياً ونفسياً مناسبون لمهن عدة. (Kurt , 1984).

ويجدر بالذكر أن معرفة ميول أو اهتمامات الفرد تحكي قصة عن ماضيه وعما يحب وعن ميوله وعن اتجاهاته، وهذا ما يهمنا في التنبؤ بمقدار ما سوق يصيب الفرد من سعادة في العمل الذي يختاره لنفسه. إلا أن معرفتنا بالميول أو بالاهتمامات لا تغنى عن معرفة القدرات والطاقات وبقية العوامل الأخرى ، ولكنها توفر أساساً مناسباً لمعرفة جانب هام من شخصية الفرد وتوافقه الاجتماعي والتعليمي ومن أهم اختبارات الميول :

#### ٤ - ٥ - ١ - بطاريات كودر للميول المهنية :

إنَّ هدف بطاريات كودر للتفضيل المهني هو كشف ما يحب أن يقوم به الفرد وما لا يحب أن يقوم به ، ومطابقة تفضيلاته بالنشاطات المتعلقة بالمهن. وتقيس بطاريات كودر الميول المهنية في المستويات التعليمية التي تبدأ بالإعدادية وما بعدها حتى مستوى الراشدين . وهي تتناول الجوانب الأساسية التالية :

أ - اهتمامات مهنية : إنَّ مجالات الميل التي يمكن الحصول منها على التفضيلات تقع في عشرة مجالات هي: - المجال الظروفي - والميكانيكي - والحسابي - والعلمي - والإقتصادي - والفنوي - والأدبي - والموسيقي - والخدمة الاجتماعية - والمكتبي.

ب - اهتمامات وظيفية : ويمكن الحصول منها على درجات يشير كل منها إلى وظائف مختلفة من بين 38 وظيفة تقيسها البنود مثل : فلاح ، صحفى ، قاتشر ، طبيب ، مهندس .....الخ .

**ج — اهتمامات شخصية :** وتهدف لقياس خمس سمات أو خصائص للسلوك وهي :

- سمة النشاط في وسط الناس .
- سمة الاستقرار في مواقف معتادة .
- سمة العمل في مجال الأفكار .
- سمة تجنب الصراعات .
- سمة توجيهه وقيادة الآخرين .

ويتم ذلك بتقديم (168) مجموعة من النشاطات ، في كلّ مجموعة ثلاثة نشاطات ، ويوجه الفرد إلى النشاطات الثلاثة ، وإجراء المقارنات المزدوجة بينها ، وهذه ثلاثة من الاختبار : — تصليح ماكينة خياطة عاطلة .

- العزف على البيانو .
- رسم منظر ممتع .

إنّ صياغة الاختبار ماهرة ، وتنير عادة الاهتمام ، وعلى الفرد أن يوضح ما يحبه ويكرهه بثقب ورقة الإجابة بدبوس وتسجل التقويب على بطاقة التسجيل . وتعُد للحصول على تقدير الميل في عشر مجالات مختلفة . ويتميز تصحيح الاختبار بأنه سهل على عكس اختبار سترونج ، حيث يمكن للمفحوص أن يحسب درجاته بنفسه .

اقتبس هذا الاختبار / أحمد زكي صالح / من اختبار — كودر — وقد قلل الاختبار واستخرجت له معايير خاصة .

#### **4 — 5 — 2 — بطارية سترونج — كيمبل للميول المهنية :**

كانت هذه البطارية موضوع عدد كبير من الأبحاث ، وقد وضعها سترونج أول مرة سنة (1943) . وتتضمن افتراضاً هو أنّ الرجال والنساء الذين

يمارسون مهنة معينة يمتازون بخصائص معينة من الحب والكرابية، كما أن الواحد منهم يشبه الآخر في الخصائص أكثر من أن يشبه الناس في مهن أخرى.

ويجب هنا ذكر ثلاثة افتراضات : الأول هو أنَّ الميول بمجرد نموها تثبت إلى حد ما ، فقد وجد سترونج أنَّ ميول الرجال تغيرت قليلاً جداً بين عمر 25-55 سنة ، وأنَّ هناك تغير قليل في الميل بين عمر 20-25 سنة، بينما تكون التغيرات جسيمة بين عمر 15-20 سنة ، وذهب سترونج إلى أنَّ اختياره يجب ألا يستخدم مع الناشئة الذين تقلُّ أعمارهم عن سبع عشرة سنة . والافتراض الثاني هو أنَّ الميول لا تتأثر كثيراً بالتدريب المهني والخبرة . والافتراض الثالث هو أنَّ الشاب أو الشابة بميل تتماثل مع ميول مجموعة مهنية سوف يستمتعان بالعمل الذي يقوم به أفراد هذه المهنة من الرجال والنساء .

ويجب أن يلاحظ أنَّ الكلمة هي ( يستمتعان ) وليس هناك إشارة للنجاح في المهنة ، ولهذا السبب يحتاج اختيار فرد أو إرشاده لمهنة ما قياس القدرات والدافعية والخلق لديه ، في حين أنَّ قياس الميل يسهم في إعطاء معلومات عن رضا الفرد وسعادته في المهنة . (إيفانز ، بلا تاريخ ، ص 150).

وتكون البطارية القديمة من صورتين واحدة للرجال وأخرى للنساء ، تتضمن كلَّ منها (400) فقرة، منها (263) فقرة تكرر في كلا الصورتين ، وقد اقتبس الصورة العربية / عطية هنا / وهو يتألف من ثمانية أقسام هي : تفضيل المهن — وتفضيل المواد الدراسية — وأنواع التسلية المختلفة — وأنواع النشاط — وصفات الأفراد المختلفة — والمفاضلة بين أوجه النشاط — والمفاضلة بين عملين محددين — وحكم الفرد على نفسه وتقديرها في بعض التواحي . وقد أصدر سترونج - كيمبل تحدثياً سنة 1974 لتحل هذه الصورة بدلاً من الصورة القديمة ، وجمعت فيها صورة الذكور والنساء معاً في صورة واحدة .

وتتضمن البطارية خمس فئات مهنية للاهتمامات هي : المهنة ، المواد الدراسية ، الأنشطة الشخصية ( الهوايات ) ، مجالات التسلية ، وأشكال الاتصالات بالفئات

المختلفة من الناس في الحياة اليومية . بالإضافة إلى جزأين آخرين يطلب من المفحوص في أولهما الاختيار بين بديلين تعبيراً عن تفضيلاته لأشياء مختلفة، من ذلك : تفضيل التعامل مع الأشياء أو مع الناس . ويطلب منه في الجزء الثاني أن يضع علامة على بعض الجمل التي يصف بها نفسه ، وتصحح البطارية بوساطة الحاسوب ببرنامج خاص . وتتضمن صورة سنة 1974 مقاييس تغطي 124 مهنة ، منها 67 مهنة مشتركة للذكور ، 57 مهنة مشتركة للإناث .  
( فرج 1989 ، ص 618 ).

#### ٤ - ٣ - بطارية لي - ثورب للميول المهنية :

وتقوم هذه البطارية على تحويل مضمون الميول في الوظائف المختلفة ، وقد بدأ مصمماً البطارية بمراجعة قائمة للمهن المختلفة استخلصت من قاموس لأسماء المهن ، وصنفت هذه القائمة في ست فئات عريضة للمهن هي : المهن الفردية ، المهن الاجتماعية ، المهن الطبيعية ، المهن الميكانيكية ، مهن الأعمال ، مهن الفنون والعلوم .

ويمكن الحصول من البطارية على درجة عن ثلاثة مجالات رئيسة للميول هي : نمط الميول اللغوية ، ونمط الميول الأدائية ، ونمط الميول الحسابية . كما تتوافق ثلاثة مستويات لتقدير المسؤولية في هذه المهن : مرتفع ، متوسط ، منخفض . إلا أن استخدام هذه البطارية محدود مقارنة ببطاريتي كودر وسترونج .  
( فرج 1989 ، ص 619 ).

#### ٤ - ٤ - اختبارات التوافق : ( Adaptation Tests ) وأهمها :

##### ٤ - ٤ - ١ - اختبار التوافق للطلاب في المرحلة الثانوية :

وهو معد على البيئة السعودية من قبل محمود عطا وهو يقسم إلى أربعة مقاييس فرعية ومقاييس عام هي:  
- مقاييس التوافق الدراسي .

- مقاييس التوافق الأسري
- مقاييس التوافق الاجتماعي .
- مقاييس التوافق النفسي
- مجموع المقاييس يشمل التوافق العام للطالب .

#### ٤ - ٦ - ٢ - اختبار التوافق الدراسي :

وضعه هاري لورو (Loro) (ونقله إلى العربية سيد خيري وهو يقىس التوافق الدراسي لطلبة الجامعات ويتضمن سبعة جوابات هي : علاقه الطالب بزملائه وأساتذته، أوجه النشاط الاجتماعي ، والاتجاه نحو مواد الدراسة وتنظيم الوقت ، وطريقة المذاكرة ، والتلوق الدراسي . (راجع قاضي وفطيم وحسين .(1981

#### ٤ - ٦ - ٣ - اختبار التوافق للطلبة :

وضع بيل Bell ، اقتباس وإعداد محمد عثمان نجاشي ، ويقيس التوافق المنزلي والصحي والاجتماعي والانفعالي ، ويصلح لطلاب وطالبات المدارس الثانوية والجامعات . (زهران 1986).

#### ٤ - ٧ - اختبارات القيم: ( Value Tests )

يسهل قياس القيم إنتقاء الأفراد الصالحين لبعض المهن أو الدراسات ومن أمثلتها :

٤ - ٧ - ١ - اختبار القيم وضعه البورت ، وفيرنون ، ولندزي : تعریب - عطية هنا - ويقيس القيم النظرية والاقتصادية والجمالية والاجتماعية والسياسية والدينية ويصلح للشباب الجامعي .

٤ - ٧ - ٢ - اختبار القيم الاجتماعية : وضع جوردون وإعداد عبد السلام عبد الغفار ، ويقيس القيادة بمساعدة الآخرين والاستقلال والتقدير والمسايرة والمساندة .

4 - 7 - 3 - اختبار القيم الشخصية : وضع جوردون وإعداد عبد السلام عبد العقار يقيس القيم العملية والإنجاز والتنوع والجسم والتنظيم ووضوح الهدف (راجع زهران 1986) .

4 - 7 - 4 - مقياس قيم العمل : وقام بإعداده سوبر Super لقياس 15 فيما كالإبداع ، والأمن ، والمكانة الاجتماعية ، والعلاقة مع الآخرين ، والغيرية . ويكون من 18 مجموعة يحتوي كل منها أربعة بنود لقياس أربع قيم مختلفة ، ويطلب من الفرد قررتها أيضاً حسب أهميتها بالنسبة له ، فالمجموعة الأولى على سبيل المثال تختص بقياس (قيمة الإبداع ، والعلاقة مع الزملاء ، وقيمة التكامل في عمل الأشياء ، وبيئة العمل) . ويتضمن بعدها فيما يلي :

- اتساعها في وضع النظريات العلمية.

- التعرف على آراء آخرين .

- عمل أشياء متنوعة.

- العمل في مكان موئل تأثيراً جيداً.(طيفة ، 1992 ، ص 79).

## 5 - الاستبيان أو الاستفهام : ( Questionnaire Tests )

كم يكون رائعاً أن يعقد المرشد لكـ طالب أو فرد مقابلة فردية ، ولكن ذلك ليس، ومكـنا يسبب أنها مكافحة من حيث الوقت والجهد والمالي ، لذلك لا بد من الاستعانة بالاستبيان كوسيلة أكثر توفرـاً من المقابلة ، وتمكن من الحصول على معلومات مسرعة بوقـت واحد ، وهذا يمكن الاستفادة منه في الإرشاد المهني ، عندما يريد معرفـة ميول الطلاب الدراسـية أو المهنية بشكل أولـي ، عندهـا يمكن اللجوـه إلى الاستبيان الذي يـبين لنا اتجـاه الطلـبة نحو أنواع الـدراسـات والـمهن المختلفة.

## 5 – 1 – تعریف الاستیبان :

الاستیبان أو الاستفتاء ، هو وسیلة للحصول على إجابات عن عدد من الأسئلة المكتوبة (قائمة من الأسئلة) في نموذج بعد ذلك، ويقوم المجيب بملئه بنفسه ، وتشمل هذه الأسئلة بيانات أولية حول المفحوص مثلاً اسمه و جنسه ومكان ولادته وعنوانه ... كما تشمل أسئلة أخرى حسب موضوع الدراسة ، مثلاً تاريخه الدراسي ، أو ميلوله الدراسية ، أو ميلوله المهنية ، أو الصعوبات الدراسية التي يتعرض لها أو حالته الأسرية ، ومشاريعه الدراسية أو المهنية وأراوه.

## 5 – 2 – أنواع الاستیبان :

يمكن تقسيم الاستیبان إلى ثلاثة أنواع على أساس تحديد الإجابة وعدم تحديدها ، وهي :

أ – الاستیبان المقيد : (المغلق) أسئلة مغلقة : في هذا النوع يختار المستجوب إجابة من إجابتين أو عدة إجابات مثل :

– هل سبق أن رسبت وكررت فصلاً من الفصول الدراسية ؟ نعم لا  
والملاحظ أن في هذا النوع تكون الإجابات محددة سلفاً و تكون قراءتها وتقريرها سهلاً.

ب – الاستیبان غير المقيد : (المفتوح) : في هذا النوع يقدم الباحث في الاستیبان أسئلة مفتوحة يجيب المستجوب عنها بحسب وضعه وحالته أو رأيه الشخصي .  
ومن خصائص هذا النوع أن الإجابات تكون متنوعة تتوعاً واسعاً و يكون تقريرها صعباً نسبياً.

ج – الاستیبان نصف المقيد : (أي المغلق و المفتوح في الوقت نفسه )  
ويتضمن هذا النوع صنفين من الأسئلة : الأولى أسئلة محددة الإجابات ويختار منها المجيب واحدة (أو أكثر) مما ينسجم مع حالته أو رأيه . والثانية أسئلة

- مفتوحة يجب المستجوب حسب حالته ، مع ملاحظة أن بعض الأسئلة يمكن أن تكون مقيدة ومفتوحة في الوقت نفسه ، مثل : هل تدفعك زيارات الموجدين إلى تحسين أسلوبك التعليمي ؟

**ف** **م** **ل** **و** **ل** **ا** **ذ** **ا**

\*\*\*\*\*

### **3 - شروط و قواعد وضع الاستبيان :**

- أ — أن تكون الأسئلة مركزة بحيث يرکز كل سؤال على مسألة واحدة .
  - ب — أن تكون صياغة الأسئلة واضحة وبكلمات ذات معنى دقيق ، وأن يتتجنب الباحث الأسئلة المعقّدة والتي تحتاج إلى طول تفكير .
  - ج — أن يتتجنب الباحث وضع أسئلة تافهة ( سخيفة ) .
  - د — أن تكون الإجابات المقترنة في الاستماراة المقيدة بسيطة .
  - ه — أن ترتّب الأسئلة بشكل منطقي .
  - و — أن يتتجنب الباحث العناصر الموحية بالأجابة .
  - ز — تسهيل عملية الإجابة بحيث يمكن الإجابة بوضع علامة .
  - ح — أن تغطي أسئلة الاستماراة جوانب الموضوع كافة ، مع الميل إلى عدم الإطالة والابتعاد عن الأسئلة غير المفيدة وغير المبررة .
  - ط — أن نصدر الاستماراة بفقرة مختصرة لشرح أهداف البحث وإيضاح طريقة الإجابة .
  - ي — ينبغي تجنّب الأسئلة التي يمكن الحصول على إجاباتها من مصادر أخرى .

#### **٤ - ٥ - مزايا وعيوب الاستبيان :**

من مزايا الاستبيان أنه يعطينا معلومات سريعة وأقل كلفة وجهد ومالٍ مقارنة بالوسائل الأخرى . ومن مزايا الاستبيان أنه يبقى مقارنة مع المقابلة ، أداة سهلة

للحصول على معلومات واسعة في وقت قليل نسبياً و بجهد قليل أيضاً كما أشرنا سابقاً.

أما عيوبه فهي أن المعلومات التي تجمع عن طريقه ناقصة وغير دقيقة ، كما هو الحال في استماره طلب التوظيف . ( جابر وكاظم ، 1996 ) .

## 6 - دراسة الحالة : ( Case Study )

### 6 - 1 - تعريف دراسة الحالة :

هي تحليل مركز لجوانب متعددة من وحدة معينة ، ويمكن أن تكون هذه الوحدة فرداً أو جماعة أو مجتمعاً أو مؤسسة معينة . أما بالنسبة لدراسة الحالة للإنسان الفرد : فهي تحليل دقيق أو بحث شامل لأهم عناصر حياة المسترشد لتقديم صورة مجمعة شاملة للشخصية ككل بحيث تحوي ماضيه وحاضره .

### 6 - 2 - ميزات دراسة الحالة: تتميز دراسة الحالة بما يلي:

أ - تساعد المرشد على فهم المسترشد والتعرف على مشكلاته وإيجاد الحلول المناسبة لها .

ب - تساعد المسترشد على فهم نفسه بصورة أوضح وأعمق.

ج - تعطي للمرشد صورة أوضح وأشمل لشخصية المسترشد.

د - تساعد المرشد على فهم وتشخيص وعلاج لحالة المسترشد على أساس علمي دقيق.

هـ - لها فوائد إكلينيكية بالنسبة للمترشدون بما يحدث خلاهم من التفيس الانفعالي له.

### 6 - 3 - التلاميذ المسترشدون موضوع الدراسة:

أ - ذوي المشكلات الخاصة.

ب - المتفوقون والمتاخرون دراسياً.

ج - الذين يعانون من حالات سوء تكيف، ( اجتماعي، انفعالي ).

- د — المنحرفون .
- ه — العابدون ، من أجل تلبية الغرض الوقائي للإرشاد .
- 6 — 4 — الأبعاد المختلفة التي تتناولها دراسة الحالة :**
- أ — معرفة الدوافع المختلفة التي تكمن وراء السلوك الحالي للمترشد .
- ب — معرفة الظروف المحيطة بالمسترشد والتي تسبب له الضغوط وردود الفعل تجاهها وإمكانية مواجهتها .
- ج — معرفة المشكلات التي يعاني منها المسترشد والأسباب التي دفعته لطلب المساعدة الإرشادية .
- د — معرفة مفهوم الفرد لذاته .
- 6 — 5 — أساليب جمع المعلومات لدراسة الحالة :**
- أ — المقابلة : مقابلة كل من له علاقة بالموضوع (المترشد — الوالدان — المعلمون ..... الخ) .
- ب — الملاحظة (المباشرة وغير المباشرة) .
- ج — السجل المدرسي .
- د — البطاقة الإرشادية .
- ه — التقارير المختلفة (الدراسية — الصحية — النفسية ..... ) .
- و — الزيارات المنزلية .
- ز — الاختبارات المختلفة (النفسية والتحصيلية) .
- 6 — 6 — الأخطاء التي يقع فيها المرشد عند دراسة الحالة :**
- أ — التعامل في دراسة الحالة مع التلميذ المسترشد باعتباره تلميذاً في المدرسة فقط دون الاهتمام بالتعامل معه على أنه شخصية كافية .
- ب — يهمل المرشد كثيراً من مصادر المعلومات الهامة التي يمكن أن يستغلها في دراسة الحاله .

ج - يقوم المرشد في بعض الأحيان بدراسة الحالة بشكل سطحي ويعتمد على مصدر واحد أو مصادرين للمعلومات.

6 - 7 - المراحل التي تمرُ فيها دراسة الحالة :

أ - جمع المعلومات .

ب - تحليل المعلومات .

ج - التشخيص .

د - التركيب ( التخطيط للعلاج ) .

ه - الإقتراحات أو التوصيات .

د - المتابعة .

و - كتابة التقرير .

6 - 8 - ما تتضمنه دراسة الحالة :

أ - المعلومات والبيانات الأولية : الاسم والعمر والمهنة واسم الأب ومهنته وعدد الأخوة - الترتيب بين الأخوة - مصدر الحالة - نوع الحالة - عدد الزيارات للمرشد.

ب - التحصيل الأكاديمي ( سابقا - حاليا ) .

ج - الحالة الصحية .

د - الاهتمامات والنشاطات .

ه - الحالة الاقتصادية .

و - تاريخ المشكلة .

ز - البرنامج العلاجي المقترن ( الأهداف - عملية الإرشاد ) .

ح - ملاحظات المرشد عن تطور الحالة .

ط - تاريخ انتهاء المشكلة ، وعدد الجلسات التي استغرقها ، وملاحظات المرشد.

## 6 – 9 – كتابة تقرير دراسة الحالة :

في كتابة التقرير يجب أن تؤخذ عدة نقاط بالحسبان :

أ – كتابة التقرير بدقة وموضوعية مع تجنب استخدام المصطلحات الفنية والبعد عن التعميم .

ب – الاختصار في التقرير وشموله للنقاط المهمة في المشكلة .

ج – عدم التركيز على جانب دون آخر .

د – تضمين التشخيص والعلاج بخطواته المختلفة في التقرير .

## 6 – 10 – عوامل نجاح دراسة الحالة :

أ – التنظيم والتسلسل والدقة والوضوح .

ب – الاعتدال في الكتابة بين التفصيل الممل والاختصار .

ج – الاهتمام بالتسجيل الدقيق وفي أوقاته .

د – الاختصار في الوقت والجهد باتباع أدقّ الطرق للوصول إلى الهدف باسلوب علمي. وعادة يقوم المرشد بتسجيل ملخص عن الحالات التي تابعها في سجل خاص بدراسة الحالة على الشكل التالي :

الرقم : ..... اسما الطالب : ..... الصنف والشعبة : .....

التاريخ: ..... مصدر الاحالة : .....

نوع المشكلة: .....

ملخص المشكلة: .....

الاجراء والعلاج المقترن: .....

.....

.....

.....

## 6 – الإحالة في الإرشاد:

إذا لم يستطع المرشد أن يقدم المسترشد المساعدة التي يبتغيها ، فإنه يتخذ قراراً بإحالته إلى مصدر آخر ، ولكن تظهر لدى المرشد عدة مشكلات منها :

- أ – كيف يبلغ المرشد قرار الإحالة للمسترشد ؟
- ب – ماذا عن سرية المعلومات المتعلقة بالمسترشد ؟
- ج – هل يسمح المرشد للمسترشد بالمشاركة في اختيار الشخص أو المكان الذي ستم الإحالة إليه ؟
- د – ماذا على المرشد إبلاغه للهيئة أو الشخص الذي تمت الإحالة إليه ؟

ويجب على المرشد أن لا يعتبر عمله مع المسترشد قد انتهى بعد إحالته لجهة أخرى وإنما تقع على عاته مسؤولية مهنية وهي متابعته وتقويمه لعملية الإحالة . وأخيراً نقول إنه لا يجوز للمرشد المهني أن يعتمد على وسيلة واحدة لجمع المعلومات عن الفرد ودراسته ، وإنما ينبغي عليه استخدام عدة وسائل كي يصل إلى معلومات صحيحة ونויותة وموضوعية تمثل واقع حياة الفرد وقدراته وميليه ، كما ينبغي عليه اللجوء إلى مصادر المعلومات كافة لجمع المعلومات المقصودة .

## **خامساً - مثال دراسة حالة:**

### **1 - معلومات عن هوية الحالة :**

..... اسم الطالب ..... المدرسة .....  
..... الصف والشعبة ..... تاريخ الولادة .....

---

..... اسم الوالد (ولي الأمر) ..... المهنة .....  
..... عنوان الوالد (ولي الأمر) ..... رقم الهاتف .....

---

..... عدد أفراد أسرة الطالب ..... عدد الأخوة .....  
..... ترتيب الطالب بين الأخوة .....  
..... يعيش الطالب مع الوالدين ، الوالد ، الوالدة ، آخرين .....

### **تاريخ تسجيل الحالة :**

..... مصدر الإحالة : 1 - ذاتية ..... 4 - الأسرة .....  
..... 2 - المدير ..... 5 - المعلم .....

..... 3 - المرشد ..... 6 - آخرون (يذكر) .....

..... نوع الحالة : 1 - نفسية (انفعالية) ..... 5 - تربوية .....

..... 2 - تكيف اجتماعي ..... 6 - تكيف داخل الأسرة .....

..... 3 - صحية ..... 7 - مادية (اقتصادية) .....

..... 4 - تحصيلية .....

..... المراجعة للمرشد : المرة ..... الأولى .....  
..... الثانية .....

## **2 – التحصيل الدراسي :**

- أ – التحصيل الدراسي في المرحلة السابقة : .....
  - ب – التحصيل الدراسي في الصف الحالي : .....
  - ج – الرغبة في متابعة التحصيل بعد المدرسة : .....
  - د – التكيف المدرسي : .....
  - مع الزملاء : .....
  - مع المعلمين : .....
  - مع النظام المدرسي : .....
- 

## **3 – الحالة الصحية للطالب :**

- أ – جيدة : .....
  - ب – أمراض مزمنة : .....
  - ج – عاهات مستديمة : .....
- 

## **4 – اهتمامات ونشاطات الطالب :**

- أ – في المدرسة : .....
  - ب – خارج المدرسة : .....
  - ج – في العطلة الصيفية : .....
- 

## **5 – الحالة الاقتصادية للطالب :**

- أ – معدل مصروف الطالب اليومي : .....
- ب – هل يعمل الطالب بعد الدوام ؟ ..... نوع العمل : .....
- ج – عدد الساعات التي يتطلبها القيام بهذا العمل اليومي : .....

## **6 – تاريخ المشكلة :**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## **7 – البرنامج العلاجي المقترن :**

**عملية الإرشاد**

**الأهداف**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## ٨ – التاريخ واللاحظات عن تطور الحالة :

ال تاريخ  
النحوتات المرشد عن تطور الحالة

٩ — تاريخ انتهاء المشكلة :

## ١٠ - عدد الجلسات التي استغرقتها الحالة :

11 - ملاحظات المرشد :

## **الفصل الخامس**

### **تجارب عالمية في الإرشاد المهني**

**(أمريكا ، بريطانيا ، ألمانيا ، فرنسا ، سويسرا ، الدول العربية)**

**أولاً - أهمية دراسة التجارب العالمية في الإرشاد النفسي المهني**

**ثانياً - التوجيه المهني في أمريكا**

**ثالثاً - الإرشاد المهني في بريطانيا**

**رابعاً - الإرشاد المهني في ألمانيا**

**خامساً - الإرشاد المهني في فرنسا**

**سادساً - الإرشاد النفسي المهني في سويسرا**

**سابعاً - الإرشاد المهني في بعض الدول العربية**

**ثامناً : استنتاجات دراسة التجارب العالمية للبلاد العربية**



## **تجارب عالمية في الإرشاد المهني**

### **(أمريكا ، بريطانيا ، ألمانيا ، فرنسا ، سويسرا ، الدول العربية)**

#### **أولاً - أهمية دراسة التجارب العالمية في الإرشاد المهني :**

تعد دراسة تجارب الدول المتقدمة في التوجيه والإرشاد المهني ذات مكانة هامة، ذلك أن الإرشاد يهدف إلى مساعدة الفرد على توجيهه ذاته وتحقيقها في عالم متغير ومعقد و مليء بالصعوبات التي تحتاج إلى طاقة نفسية عالية، حتى يستطيع الفرد أن يعيش سليماً محافظاً على ذاته و صحته النفسية، خاصة وأن القرن الماضي والقرن الحالي مليئان بالمشكلات والاضطرابات النفسية الناتجة عن عوامل مختلفة ومتداخلة ومعقدة.

وإذا كان الإرشاد قد نشأ في العقودين الأول والثاني من القرن العشرين ، فإن نشأته جاءت نتيجة تغيرات طرأت على الحياة المهنية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية والتربيوية.

هذه التغيرات جعلت الاختصاصيين النفسيين والتربويين في الدول المتقدمة يسرعون للعمل على تأسيس وتدعمهم مراكز الإرشاد المهني التي تعمل على مساعدة التلاميذ والطلاب والأفراد على التوافق مع دراستهم ومع حياتهم المدرسية بوجه عام ، وعلى اختيار الفرع الدراسي أو المهنة التي تناسب إمكانياتهم ورغباتهم الشخصية من جهة ، وإمكانات البيئة المحيطة من جهة أخرى.

وبعد ذلك بدأت دول العالم الأخرى تعمل على إدخال نظام الإرشاد المدرسي والمهني في هيكلها التربوي ، بهدف تحقيق المنفعة التربوية للتلاميذ وذويهم وللعملية التربوية بوجه عام .

من هنا تنشأ الحاجة الملحة لدراسة التجارب المختلفة للدول المتقدمة في الإرشاد المهني ، من أجل الإطلاع عليها من جهة ، ومن أجل الإفاده منها في بلورة رؤية وطنية تناسب واقعنا العربي من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتربوية من جهة أخرى . كما أن دراسة هذه التجارب تفيد أيضاً في العمل على توحيد مفهوم الإرشاد المهني ووظائفه ومهماته ومعايير انتقاء العاملين فيه ، وكذلك في توحيد التسميات التي نطلقها على المرشد المهني ، فاحياناً نسميه المرشد المهني أو الموجه المهني ... الخ .

وهذا نوّد الإشارة إلى أننا نستخدم أحياناً مصطلح الإرشاد المهني وأحياناً التوجيه المهني وفي أحيان أخرى التوجيه المدرسي والمهني ، وهذا يعود إلى كل دولة والمصطلح الذي تستخدمه ، فمنها ما يستخدم مصطلح التوجيه المهني، ومنها ما يستخدم الإرشاد المهني ، وهذا يعود إلى أن خدمات الإرشاد المهني تكون منفصلة عن خدمات الإرشاد المدرسي كما هو الحال في ألمانيا ، وأخرى تستخدم مصطلح التوجيه أو الإرشاد المدرسي والمهني ، وفيها تكون خدمات الإرشاد المدرسي والمهني غير منفصلة عن بعضها بعضاً ، بل وتعد المسئولية عنها لجهة واحدة هي وزارة التربية مثلاً. كذلك الشخص الفني المسؤول عن الإرشاد يسمى في بعض الدول المرشد وفي أخرى الموجه وفي ثلاثة المستشار ..... الخ.

## ثانياً - الإرشاد المهني في أمريكا:

### ١- نشأة الإرشاد المهني في أمريكا:

بدأت حركة الإرشاد في الواقع في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد مر ذلك بعدة إرهاصات حتى أصبح مهنة نفسية تربوية ومهنية تقدم لأفراد المجتمع . ففي سنة 1898 عمل ديفيس (Davis) كمرشد في مدرسة دترويت الثانوية بولاية ميشيغان ، ولمدة عشر سنوات كان يساعد خلالها الطلاب على مواجهة مشكلاتهم التعليمية والمهنية.

وفي سنة 1906 قامت رابطة معلمي المدارس الثانوية بقيادة إيلسي Weaver بتدعم الأنشطة التي تهدف إلى إرشاد التلميذ وتوجيههم. وألف ويفر كتاباً بعنوان اختر مهنتك.

وفي سنة 1908 أصبح فرانك بارسونس Frank Parsons أول مؤسس للتوجيه المهني، وذلك عندما نشر تقريره الذي أعطى حركة التوجيه المهني أهمية اجتماعية ، كما أنه دعا إلى اتباع أساليب معينة في التوجيه وإلى إدخاله إلى المدارس العامة. وقد بدأ بارسونس هذه الحركة في إنشاء أول مكتب مهني تحت إدارته في مدينة بوسطن، يقوم بمساعدة الشبان على تخير المهن الملائمة لهم.

وقد كان بارسونس يعتقد أن التوجيه الفردي هو الأساس في التوجيه المهني، رغم أنه لم يستبعد الاستفادة من عملية التوجيه الجماعي في صورة إعطاء بيانات عن المهن المختلفة ومطالبتها والمناقشة في بعض المسائل العامة ، وأهم ما قام به بارسونس هو دعوته إلى أن يقوم اختيار المهنة على أساس التحليل العلمي الذي يشترك فيه الموجه نفسه ، وكذلك دعوته إلى استخدام جميع الأدوات والوسائل

الموجودة في هذا السبيل ، كما اهتم أيضاً بعملية التتبع وجمع المعلومات المختلفة عن المهن.

وفي عام 1909 أدخل التوجيه المهني إلى مدارس بوسطن وغيرها ، على أنَّ المكتب الذي أنشأه بارسونس ظلَّ المركز الرئيسي للتوجيه. وقد انتشرت فكرة التوجيه المهني بسرعة في الولايات المتحدة بعد ذلك . وأدى ذلك إلى إنشاء الجمعية القومية للتوجيه المهني في أمريكا ، والتي أخذت على عاتقها تنظيم التوجيه المهني وجمع المشتغلين به، وإصدار مجلة خاصة اسمها مجلة التوجيه المهني القومية. ثم أطلق عليها مجلة المهن ، وسميت فيما بعد مجلة الإرشاد والتوجيه عندما انضمت عدة هيئات مهتمة بالتوجيه وكونت جمعية واحدة هي جمعية التوجيه والإرشاد الأمريكية.

وفي السنوات السابقة للحرب أنشئت عدة هيئات منها مكتب التوظيف للولايات المتحدة، وفي عام 1939 أنشئ مكتب المعلومات المهنية والتوجيه في قسم التربية المهنية في إدارة التربية في الولايات المتحدة، وقام هذا المكتب بالعمل على إدخال التوجيه في مراحل التعليم كافة. ثم جاءت الحرب العالمية الثانية، حيث أهمل شأن التوجيه المهني، وفي أعقابها أنشئت عدة مراكز للتوجيه المهني التابعة لإدارة المسرحين من الجنود، وانشرت هذه المكاتب في جميع أنحاء الولايات المتحدة، كما أُلْقِيَ العَدْدُ مِنْهَا فِي الجامعات ( صالح 1985 ص 44 / رفاعي 1998 ص 10-12 شيخ حمود و بلان، 1994 / قاضي و آخرون 1981 ) . ومن الضروري أن نشير إلى أنَّ كثيراً من رجال التوجيه يعتبرون التوجيه المدرسي خطوة من خطوات التوجيه المهني، أو أنه نوع من الخدمة الفردية للطلبة التي يطلق عليها شؤون الطلبة.

إلا أن الاهتمام نحو التوجيه التربوي كفرع قائم بذاته بدأ في النصف الثاني من هذا القرن، عندما شعر رجال التربية بأهمية التوجيه التربوي في ميدان التربية والتعليم. (رفاعي 1998 ص 14، شيخ حمود 1998 ص 17 / مرسى 1976).

فقد امتازت الفترة من سنة 1960 وحتى الآن بالتقدم الواسع الشامل لحركة الإرشاد، فازداد عدد المرشدين بكميات كبيرة وبتأهيلات مكنته من شغل المناصب والمراكز الهامة في حقل الإرشاد.

## 2 – المرشد الأمريكي:

إن المهام الكلasicية الثلاثة للإرشاد بنظر عدد كبير من المرشدين هي الإرشاد التربوي والإرشاد المهني والإرشاد النفسي ، وبعضهم يميل لجعل الإرشاد يرتكز على الجوانب الانفعالية والشخصية، وبالتالي فالإرشاد بنظرهم نفسي فقط.

والجدول التالي يوضح تقسيم الوقت المخصص لكل واحد من أنواع الإرشاد الثلاثة في أمريكا، وجاءت هذه النتائج بعد استجواب (2230) مرشد مدرسي من جميع (Jackson and Martin 1976) الولايات المتحدة.

المجموع	سينيور العليا	جونior العليا	نوع الإرشاد
%52	%57	%42	الإرشاد التربوي
%19	%20	%16	الإرشاد المهني
%29	%23	%42	الإرشاد النفسي
%100	%100	%100	المجموع

جدول (2) تقسيم الوقت لدى المرشدين الأمريكيين لكل نوع من الإرشاد

إنَّ هذه النسب المئوية تعرض لنا التاريخ المتغير للإرشاد في أمريكا الذي بدأ مع بداية هذا القرن بالإرشاد المهني، ولاحقاً تغيرت مهامه للإرشاد الدراسي والجامعي، وكذلك تأثر بحركة الصحة النفسية، وخاصة منذ الحرب العالمية الثانية، إذ اهتم بالإرشاد الفردي للناشئين.

وأخيراً يمكن القول إنَّ الإرشاد في مهامه وأهدافه قد تأثر بالاصلاحات التي تناولت الأنظمة التربوية في أمريكا، والتغيرات التي حدثت في عالم العمل، والتطورات السياسية، كما تأثر بالمعرفة العلمية ونظرياتها. وبالتالي فإنَّ تاريخ الإرشاد يعكس التاريخ الحضاري لأمريكا في هذا القرن.

### 3 – مهام الإرشاد المهني في أمريكا وأشكاله:

تحدد مهام الإرشاد المهني في أمريكا من خلال الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للمجتمع الأمريكي، والتي تملّى حاجات خاصة في هذا المجال نتيجة تطور المجتمع تكنولوجياً، وتغير عالم العمل ، والتخصص الدقيق ، والأنظمة ، وتغيرات في علاقات الأسرة وبنيتها ، وكذلك المخاطر التي تهدّد النمو الانفعالي والاجتماعي للشباب في هذا العالم الحديث .....الخ. ويمكن وضع مهام الإرشاد في ثلاثة أشكال هي:

#### 3 – 1 – الإرشاد الدراسي للتلميذ في المدرسة :

وتتمرّك المهام هنا على مراعاة الفروق الفردية للتلميذ من خلال إرشادهم إلى أشكال التعليم التي تناسب قدراتهم وميلهم، وبالتالي فإنَّ النظام المدرسي الأمريكي يسمح من خلال تنوعه بمراعاة هذه الفروق، ويكون دور المرشد هو التعاون مع الأهل ومعلمي التلميذ لاختيار نوع التعليم المناسب أو الدورات المناسبة لقدرات الطفل وميله واهتماماته.

## **3 – 2 – الإرشاد الدراسي المهني :**

إن الاهتمام بالإرشاد المهني لا يعود فقط إلى كون المجتمع الأمريكي مجتمعاً صناعياً واقتصادياً متطوراً، وإنما أيضاً إلى كون الإرشاد المهني أول ما نشأ فيه، وهو يعد واحداً من الأشكال الكلاسيكية الثلاثة للإرشاد، وبالتالي فإن الإرشاد المهني يحتل مكانة هامة للأسباب المذكورة.

**ويمكن هنا ذكر المهام الإرشادية المدرسية المهنية التالية:**

- ١ - تزويد التلاميذ بالمعلومات حول مجالات المهن وأنواعها، والدورات اللازمة لكل مهنة ، وذلك عن طريق الكتب التي تتحدث حول المهن أو النشرات أو الأفلام والبرامج الهادفة. ويمكن تحقيق ذلك من خلال لقاءات الطلبة على شكل مجموعات صغيرة يحضرها أولئك أمورهم ومسؤولون أو ممثلون عن دورات الإعداد والتأهيل المهني ، والاتحادات المهنية ، والمصانع ومديرية العمل.. الخ
- ٢ - جمع بيانات حول تحصيل التلاميذ واهتماماتهم وبخاصة الذين يعانون إعاقات مختلفة .....الغ .. وذلك من خلال استخدام الاختبارات النفسية والبطاقات المجمعة .
- ٣ - دعم وتشجيع الفهم الذاتي والقدرة على اتخاذ القرار لدى التلاميذ من خلال دورات تقام خارج الدوام المدرسي على شكل ورشات عمل أو دروس أو إرشاد جماعي أو فردي .
- ٤ - المساعدة لدى البحث عن مكان للتأهيل المهني أو للعمل من خلال التعاون مع إدارة العمل أو المسؤولين عن التأهيل المهني .

### 3 – 3 – الإرشاد الفردي للطلاب :

بعد الإرشاد الفردي للطلاب واحداً من أشكال الإرشاد الكلاسيكية التي تهتم بالمشكلات الانفعالية الشخصية التي تحتاج لإرشاد أو علاج فردي . والهدف العام لمساعدة الشخصية الفردية يكمن في تحقيق التكيف المناسب وبناء مفهوم ذات واقعي وإيجابي ..... الخ.

ويقدم الإرشاد الفردي في حال وجود مشكلات خاصة مثل: تدني مستوى التحصيل دون مستوى قدرات الطفل، وصعوبات التعلم، ومشكلات في النظام المدرسي، وعدم الرغبة في التعلم المدرسي، وغياب التواصل الاجتماعي، وعدم القدرة على اتخاذ القرار المهني. ولذلك فإن التربية الأمريكية قامت على أساس ضرورة وجود مرشد في كل مدرسة عليها، ومؤخراً في كل مدرسة ابتدائية، يمكن لكل طلاب عرض مشكلاته عليه وطلب المساعدة فيها. ولا يتوقف تقديم الإرشاد للطلاب أو الطلاب الذين لديهم مشكلات كالتي ذكرت آنفاً، وإنما هو خدمة نفسية وتربوية تقدم لجميع الطلاب أو الطلاب في المدرسة، وهنا يأخذ الإرشاد منهجاً نمائياً وواقائياً، مثل الإرشاد النمائي وبالتالي فإن المرشد المدرسي يتحمل مهام تربوية واسعة وكبيرة تجاه جميع الطلاب في المدرسة.

(شيخ حمود 1994، ص 4). (Jackson and Martin 1976)

أما أشكال التدخل النفسي في الإرشاد فتختلف من حالة إلى أخرى، وبالتالي فإن أساليب الإرشاد وفعالياته وأعماله تختلف أيضاً .

ففي برامج الإرشاد النمائي الشاملةنظم المرشدون المدرسيون والمهنيون جداول أعمالهم وفق التدخلات النفسية الأساسية التالية :

- أ - الإرشاد الفردي : وهو إرشاد طالب واحد في جلسة خاصة شخصية، وذلك لمساعدته على إيجاد حلول لمشكلاته، وإجراءات التغلب عليها كما ذكرنا سابقاً .
- ب - الإرشاد الجماعي ( مجموعة صغيرة ) : حيث يقوم المرشد بإرشاد طالبين أو أكثر على أن لا يتجاوز عدد المجموعة أكثر من خمسة ، حيث تناقش المجموعة فعاليات التعلم المدرسي المختلفة ، وتوجد هنا فرصة أن يتعلم أعضاء المجموعة من بعضهم بعضاً ، من خلال تبادل الأفكار وإعطاء التغذية الراجعة والحصول عليها ، وإدراك المعارف الجديدة والمهارات العملية . ويمكن أن تتمركز مناقشات المجموعة حول المشكلات الدراسية، كما يمكن لها أن تتمركز حول مشكلات النمو المتعلقة بالنمو الشخصي والأكاديمي.
- ج - الإرشاد الجماعي ( مجموعة كبيرة ) : إن المجتمعات التي تضم جماعات كبيرة من الطلاب تمتاز بإعطاء فرصة أكبر لإرشاد عدد كبير من الطلاب، إذ يعمل المرشد مع الطلاب في مجموعة كبيرة وذلك بحسب الحاجة ، كما أن العمل في المجموعة الكبيرة يحتاج إلى التعاون بين أعضاء المجموعة ، وتقسم المجموعة الكبيرة إلى فرق صغيرة تحت إشراف المرشد أو المدرس .  
يتكون برنامج التوجيه والإرشاد من نشاطات منظمة وهادفة مختلفة. ويتعاونون المرشد والمدرس في قيادة النشاطات، إذ يطور المرشدون إرشاداً يختصُّ بمشكلات النمو الخاصة بكل مدرسة.
- د - الاستشارات : يقوم المرشد والمستشار بمساعدة الأفراد على زيادة فساعتهم في العمل مع الآخرين. وبالتالي فإن الاستشارات تساعد الأفراد على التفكير والحصول على معلومات ومهارات أكثر حتى يكونوا موضوعين وعلى قدر مناسب من الثقة بالنفس. وقد يحدث الإرشاد بشكل فردي أو بشكل جماعي، من خلال نشاطات تهدف إلى النمو الذاتي.

هـ التنسيق : يتضمن تدخل المرشد في تنظيم نشاطات مختلفة، تتضمن علاقات بين هيئات عدة، وإشراك الآباء، والقيام بإجراء اختبارات على الطلاب وتفسيرها، أو القيام ببرامج إرشادية تعليمية للمدرسين والآباء .

. ( ASCA , Strategic plan, 1999)

### ثالثاً – الإرشاد المهني في بريطانيا :

#### 1- نشأة الإرشاد المهني في إنكلترا وويلز :

بدأ الاهتمام بالإرشاد المهني في إنكلترا في الوقت نفسه الذي بدأ الاهتمام به في الولايات المتحدة الأمريكية تقريباً، ففي عام ( 1909 ) ظهر قانون تنظيم العمل الذي تكونت بمقتضاه مكاتب توجيه لمساعدة الشبان على اختيار المهن الملائمة لهم، هذه المكاتب التابعة للسلطات الخاصة بالعمل والعمال.

وقد اهتمت هذه المكاتب بالمحاضرات والكتيبات التي تتعلق بالمهن المختلفة ومطالبها، واستمر الحال على هذا الوضع حتى عام ( 1921 )، حيث أنشى المعهد القومي لعلم النفس الصناعي الذي كان يقدم المساعدات الفردية لمن يطلبها فيما يتعلق بالمهن الملائمة لهم.

وقد قام هذا المعهد بعدد كبير من الأبحاث في ميادين الصناعة والعمل والتوجيه المهني، وكانت لهذه الأبحاث أهميتها وأثرها في تطور التوجيه المهني، كما أعد هذا المعهد عدداً كبيراً من المختصين بهذا الميدان. ( رفاعي 1998 ص 12) وكان التوجيه المهني هنا يتبع لإدارة العمل.

وقد أدى نشوب الحرب العالمية الثانية إلى توجيه الجهود نحو المجهود الحربي بدلاً من التوجيه المهني والمدرسي، ومنذ انتهاء الحرب عاد الاهتمام بالتوجيه المهني والمدرسي، واستخدم مصطلح المرشد المدرسي لأول مرة عام ( 1965 ) في إنكلترا.

Jackson and Martin 1976 , P214) ( جلال 1992 ) .

وفيما بعد الحرب تأثر نظام الإرشاد المهني والمدرسي الإنكليزي بالنظام الإرشادي الأمريكي ، وقد ترك هذا التأثير في جانبيه النظري والتطبيقي ، ولكن ذلك لم يمنعهم من وضع الخصائص الوطنية في حسابهم .

إن أسباب نشأة الإرشاد المهني في بريطانيا غير مختلفة عنها في الدول الصناعية الأخرى، حيث أن هناك تشابهاً كبيراً بين الدول الصناعية في أسباب الحاجات الإرشادية للطلاب وأهلهما، مثل تعقد عالم المهن وعدم وضوحه، وتمدن الأسرة وتحضرها، والتحول السريع في المجال التكنولوجي والتنظيمي، والتغيرات المهنية والاجتماعية، والضغط الناتج عن المنافسة الاقتصادية، والظروف المهددة بالبطالة عن العمل، إضافة إلى الاتجاهات الديمقراطية التي حصلت في بريطانيا بعد الحرب العالمية الثانية، والتي اتخذت إجراءات وبذلك جهوداً ليس من أجل الخوف من هجرة الكفاءات، وإنما قبل كل شيء للاهتمام بالهموم الفردية والمخاوف لدى الأطفال، والشباب المترددين، وذلك لإرشادهم وأهلهما ومعلميهما بشكل مناسب ، وبدءاً من عام 1920 كان يكلف أحد مدرسي المدرسة بالمهمة الإرشادية المهنية في المدرسة، ويختفي نصابه التدريسي مقابل ذلك.

واعتباراً من نهاية السنتين يقدم المدرس المرشد للطالب وأهلهما المعلومات، ويرشدهم في مسائل اختيار مراكز الإعداد للدراسات أو للمهن، واختبار قدراتهم وميولهم المهنية، والتعاون مع المرشد المهني الذي يعمل في مديرية العمل للشباب، وخلال هذه الفترة أصبح المدرس المرشد المهني يتبع للمسؤولين عن الإرشاد المدرسي.

وفي عام 1969 أُسست رابطة للمدرسين المرشدين المهنيين ، والتي حققت بعض النجاح فيما يتصل بالاعتراف وبتشجيع الإرشاد المدرسي المهني.

و هنا ينبغي الإشارة إلى أن الإرشاد المدرسي والمهني في بريطانيا هو مسؤولية المدرس المرشد، إلا أن مراكز الإرشاد المهني تتبع لمديريات العمل في المحافظات وبالتالي فإن الإرشاد المهني للشباب خارج المدرسة وداخلها (بالتنسيق مع المدرسين المرشدين) هو مهمة مراكز الإرشاد المهني.

ولاحيراً في عام 1993 صدر قانون انتقلت بموجبه مسؤولية الإرشاد المهني في إنكلترا من مسؤولي التعليم في المنطقة إلى وزارة التربية والأشغال كما كلف وزيراً التربية والأشغال في سكتلندا وويلز بإجراء هذه التغييرات، وقد تحققت هذه المهمة في إنكلترا من خلال الإعلام العام، واعتباراً من شهر أبريل (نisan) عام 1996 تمارس مراكز الإرشاد المهني أعمالها بناء على عقود، وقد أدخلت هذه التغييرات من أجل ما يلي :-

\* منح مراكز الإرشاد المهني مزيداً من الحرية في استخدام وسائلها.

\* الاستجابة برضى عن التغييرات في مجال التعليم والإعداد.

\* التكيف الفعال مع حاجات المجتمع المهنية . (EK, 1997)

وبذلك يمكن القول إن التنوع التعليمي في بريطانيا يفرض حاجة ملحة نحو الإرشاد بفرعيه المدرسي والمهني. فبعض المدرسين المدعين يسعون لتحقيق التوازن في مجالات الإرشاد الكلاسيكية (الإرشاد المهني والتربوي والشخصي ) ، وفي العمل الميداني يراجع المرشد تلميذ يعانون مشكلات منها ما يعود لأسباب اختلاف المناهج ، ومنها ما يعود لأسباب اختلاف الوضع الاجتماعي.....الخ.

## 2 – مهام الإرشاد المهني في بريطانيا:

يمكن القول إن مهام الإرشاد والمهني في المدرسة البريطانية تتمرّكز على ما يلي :

## 2 - 1 - الإرشاد الدراسي :

يهدف الإرشاد التربوي في بريطانيا إلى تمكين التلميذ الاستفادة القصوى من الإمكانيات المدرسية المتنوعة من حيث المحتوى والمواد والكفاءات والشهادات، وفي ذلك لا ينطلي المرء فقط من الخصائص الشخصية للتلميذ مثل الذكاء وبنية القدرات والدافع والوضع الاجتماعي الثقافي، وإنما أيضاً ينبغي على الإرشاد أن يدعم ويشجع الجوانب الديناميكية لشروط التعلم الشخصية والاجتماعية، وبذلك لا ينظر المرشدون للمدرسة على أنها نظام ثابت لتوفير المعلومات حول محتويات التعلم والكفاءات، وإنما أيضاً يتم التركيز على ضرورة التكيف مع محتويات الدراسة وأشكالها لتنظيم طرائق التدريس.....الخ.

بما يتاسب وحاجات المتعلمين ومتطلبات الوقت ، وبذلك فإن الإرشاد لاختيار طريق الدراسة في بريطانيا يركز على تشجيع التلميذ للاستفادة من الإمكانيات المتعددة للنظام المدرسي وكذلك تحسين النظام المدرسي.

ولتحقيق ذلك يتوجب على المرشد المدرسي القيام بما يلى:

- \* تقديم المعلومات للتلميذ والأهل حول المدرسة، والمقررات الممكن اختيارها، والدورات، وشروط الدخول في كل منها، والشهادات التي يحصلون عليها ... الخ. وهذا ما يتم عادة عن طريق أوراق مطبوعة أو كتيبات أو اجتماعات أولياء الأمور، أو المقابلات الفردية.

- \* إدارة برامج اختيار الدورات أو التعاون فيها، مثل إجراء طرائق الاختيار وتكون مجموعات التعلم بناء على التحصيل والميول والرغبات المهنية .....الخ.

- \* تطبيق الاختبارات (القياس النفسي والتربوي) على المستوى الجماعي (الصفوف) أو على المستوى الفردي (التلميذ) من أجل تدعيم قرار الاختيار الدراسي.

\* مناقشة جماعية حول التلاميذ، وتحصيلهم المدرسي، ونتائج الاختبارات التي أجريت عليهم، والشروط الأسرية والاجتماعية والصحية للعمل الدراسي، ونمو اهتماماتهم المدرسية واللامدرسية.....الخ.

\* الإرشاد الفردي والجماعي للتلاميذ وأهله من أجل تشجيعهم بشكل واقعي، وهذا يعني المواءمة بين قدرات التلاميذ وميلهم ورغباتهم الدراسية والمهنية مع المعطيات المدرسية والاجتماعية من أجل اتخاذ القرار الدراسي المناسب. وأحياناً الكشف عن صعوبات تعلم فردية ومعوقات اجتماعية ، وتوفير المساعدات التعليمية وتحضير التلاميذ .

\* التعاون والتنسيق مع المدرسين الاختصاصيين وإدارة المدرسة من خلال إقامة اجتماعات رسمية أو محادثات غير رسمية بهدف تحسين موضوعية قياس التحصيل وطرائق التدريس ، وتجنب أو التغلب على الاضطرابات والصراعات لدى التلاميذ. وبالرغم من الطموح لتحقيق هذا التعاون والتنسيق مع المدرسين وإدارة المدرسة من أجل الإشراف على التلاميذ ، إلا أنَّ عدد التلاميذ الكبير يلزم التركيز في الإرشاد التربوي على قبول التلاميذ وتوزيعهم على الصفوف وأنواع المدارس المتعددة، وبخاصة في الصفوف الدنيا . وإرشاد التلاميذ في المرحلة المتوسطة لاختيار نوع تعليم يناسبهم، وإرشادهم للانتقال من الدراسة المتوسطة إلى الدراسة العليا .

## 2 – الإرشاد المهني والتأهيل المهني :

توجد في بريطانيا إمكانات متعددة للإرشاد المهني، ففي المدرسة يقدم المدرس المرشد دروساً حول المهن، كما يوجد مراكز للإرشاد المهني تتبع لوزارة العمل منتشرة في كلٌّ منطقه، تقوم بإرشاد التلاميذ والخريجين للمهن المناسبة لهم ، وتقدم الجامعات والمعاهد العليا الإرشاد المهني لطلابها من خلال مراكز إرشاد مهنية تابعة لها، كما توجد في بعض المناطق مراكز إرشاد دراسي

للراشدين يمكنها تقديم الإرشاد المهني، وأخيراً توجد مراكز إرشاد مهنية خاصة كثيرة مقارنة بدول المجموعة الأوروبية الأخرى ، هذه المراكز التي تقوم أيضاً بالإرشاد المهني للشباب والراشدين بناء على طلبهم :  
(Watts , 1994 , p 11)

ومن الجدير بالإشارة هنا إلى وجود اختلافات داخل بريطانيا، فإنكلترا وويلز تختلف عن سกوتلاندا وأيرلندا الشمالية، فمثلاً يوجد في سكوتلاندا مكان المدرس المرشد فريق من المدرسين المرشدين، (مدرس لكل 150 تلميذ) أمّا في أيرلندا الشمالية فالإرشاد المهني ليس مسؤولية المؤسسة التربوية وإنما يتبع لوزارة التنمية الاقتصادية (watts 1994 p15) .

هذا وتحتل دروس التوجيه المهني في المدرسة الإنكليزية أهمية خاصة، والتي تقدم للطلبة من عمر 14 إلى 16 سنة، وتقدم هذه الدراسات بشكل مختلف من مدرسة إلى أخرى. ففي بعض المدارس تقدم في إطار التربية الاجتماعية والأخلاق وفي مدارس أخرى على شكل مقرر خاص للمهن، ومدارس أخرى تقدمها في إطار المقررات الرئيسية للصف أو تستخدم تشكيلة تشتمل على هذه الإمكانيات كلها. (Watts 1994 p22).

ومن الجدير بالذكر أن هنالك تعاوناً وتنسيقاً بين المدرس المرشد في المدرسة ومركزاً للإرشاد المهني التابع لوزارة العمل ، والتي تقدم معلومات مهنية للتلاميذ خلال محاضرات تلقى عليهم ، أو إجراء مقابلات إرشادية مهنية يقوم بها أحد المرشدين العاملين في مركز الإرشاد المهني ، ويمكن هنا للمدرسين أو المدرس المرشد تقديم المساعدة الازمة(watts,1994, p26).

وتتركز أهداف الإرشاد المهني في المدرسة على ما يلى :

- \* الفهم الواقعي لعالم المهن والفرص المهنية المتاحة، والصعوبات المتوقعة.
- \* تعزيز ودعم القدرات والخصائص والميول المهنية لللابن وتحضيرهم لاختيار فرصة مهنية في مراكز التأهيل المهني في المستقبل.
- \* تجنب التوقعات والقرارات المهنية الخاطئة، وتجنب التلاميذ الفشل في التأهيل المهني والحياة المهنية.
- \* تشجيع التلاميذ لتكوين هوية شخصية ومهنية من خلال اكتشاف الأهداف والنوايا الشخصية، ومن خلال اتخاذ القرارات المهنية الشخصية الواجبة أو اللازمة.
- \* التربية لتحمل المسؤولية الاجتماعية.
- \* المشاركة في دورات التربية المهنية من حيث الإعداد لها وإدارتها وتنظيمها وإجراؤها.
- \* جمع وتجهيز المعلومات المهنية (على شكل كتب ومنشورات ...الخ) حول الشروط الحالية والمستقبلية في عالم العمل، من حيث أنظمة الإعداد والتأهيل المهني، وشروط التأهيل وإمكانات العمل والترقي فيه.
- \* إقامة نشاطات معلوماتية مهنية على شكل محاضرات وأيام مهنية وزيارات مراكز التأهيل المهني ومراكز العمل.
- \* تطبيق اختبارات القدرات والميول المهنية وتقويمها .
- \* العمل مع المجموعة الصيفية لللابن بالتعاون مع إدارة المدرسة والمدرسين فيها بهدف زيادة ارتباطهم بالمهن من خلال اجتماعات أو محادثات شخصية.
- \* الإرشاد الفردي والجماعي لللابن وأهله بهدف تقديم المعلومات المهنية، والمساعدة لاتخاذ القرار بشأن الاختيار المهني.

\* التعاون والتسيق مع مراكز الإرشاد المهني للاستفادة القصوى من إمكاناتها من المرشدين والمواد الإعلامية المهنية المتوفرة ..... الخ.  
ويتركز الإرشاد المهني هنا على تلاميذ المرحلة المتوسطة والثانوية وخاصة الإناث، والمقصرين دراسياً ، والمتسرعين، والمعوقين والأجانب.  
( Jackson and Martin, 1976, p220 )

أماً مهام مراكز الإرشاد المهني في إنكلترا كما نصَّ عليها القانون المطبق اعتباراً من 1/4/1996 الذي انتقلت بموجبه مسؤولية الإرشاد المهني في المدارس من السلطات التربوية في المناطق إلى وزارة التربية والتعليم فهي كما يلى:

- تحفيز المراهقين ومساعدتهم لدى الانتقال من الحياة المدرسية إلى الحياة المهنية.
- تركيز الاهتمام على وضوح متطلبات الحياة المهنية للتلميذ والطلاب والمعلمين.
- مساعدة الخريجين في المدرسة أو الجامعة والشباب والعاطلين عن العمل في اختيار التأهيل المهني المناسب.
- تشجيع المساواة، بغض النظر عن جنس الفرد أو عرقه أو دينه.
- الإسهام بنجاح في تنمية الإنسان والجماعة، من خلال الإرشاد المهني والمساعدة للانتقال للحياة المهنية.
- تشجيع القطاع الخاص، وإنشاء المعامل الصغيرة.

أماً مهام الإرشاد المهني في سكتلندا وويلز فهي كما يأتى:

- التعاون مع المرشدين في المدارس والكليات لتطوير برامج الإعداد المهني.
- تقديم خدمات الإرشاد المهني المستمرة للتلاميذ والطلاب في أثناء السنة الدراسية الأخيرة في المدرسة أو في الكلية، من أجل تمكينهم من اتخاذ قرار واقعي وواضح.

- التعاون مع أرباب العمل والمسؤولين التربويين، من أجل تأمين مساعدة فعالة للشباب لدى البحث عن مكان للعمل أو مركز التأهيل المهني.
- الاستمرار بتقديم المعلومات للشباب حول الدراسة والعمل والتأهيل المهني.
- التأكيد من أنَّ الأهل وأولياء أمور الطلاب يمتلكون المعلومات والقدرات التي تمكّنهم من تقديم المساعدة لدى اتخاذ قرار الاختيار المهني من بين الإمكانيات المتاحة. (Ek 1997).

### 2 – 3 – الإرشاد الفردي :

عادة ما يتناول المرشد في الإرشاد الفردي المشكلات النفسية والاجتماعية الملحة، التي يمكن أن تعيق العملية التربوية في المدرسة. وال الحاجة الإرشادية الفردية للتلميذ تنشأ عادة عن استفسارات حول اختيار المقررات الدراسية أو الدورات أو لدى الكشف عن الميول المهنية للتلميذ، أو اتخاذ القرار بشأن اختيار نوع التعليم المناسب، وليس نادراً أن تترافق هذه الحالات بمشكلات نفسية لها أسباب اجتماعية، مثل المشكلات الأسرية.

كما أنَّ التوقعات العالية التي يضعها الأهل على الأبناء، أو الإهمال الأسري للأبناء، وصعوبات التواصل مع التلاميذ في الصدف أو مع الآخرين خارج المدرسة، وكذلك اضطرابات النمو الفيزيولوجية أو النفسية غالباً ما تؤدي إلى صعوبات في مجال التعليم أو اتخاذ القرار بشأن اختيار طريق الدراسة أو المهنة. وبحسب ذلك تتتنوع أهداف الإرشاد النفسي الفردي بين المشكلات النفسية والاجتماعية (مثل: الصحة النفسية، التغلب على المخاوف والإحباطات وفقدان الشهية، والتوتر النفسي، وتحفيض الصراعات والتوترات الاجتماعية) وبين اضطرابات النفسية والاجتماعية التي تعيق العملية التعليمية في المدرسة من حيث الإنجاز والقدرة على اتخاذ القرار، والقدرات الخاصة. وهذا توجد مشكلات

في مجال حدود عمل المرشد في المدرسة، الذي لم يعُد شكل كاف للعمل التسخيسي والعلجي.

ونعرض فيما يلي أهم مهام المرشد المدرسي في بريطانيا في مجال الإرشاد الفردي:

أ - العمل الوقائي: تجنب أو التغلب على أسباب الصراعات والاضطرابات في المدرسة وذلك بالتعاون مع التلاميذ والمعلمين وأولياء الأمور والمسؤولين المدرسيين.

ب - إجراء مقابلات إرشادية فردية، تقوم على أساس من الثقة وتجري في غرفة خاصة.

ج - الإرشاد الجماعي للتلاميذ، بحيث يراعى في تكوينها التقارب في العمر أو من الصف ذاته، تناقش في جلسات الإرشاد الجماعي المشكلات الاجتماعية والعاطفية والنفسية، وذلك بهدف تعليم التلاميذ كيفية التعامل معها والتغلب عليها.

د - الكشف عن المشكلات الاجتماعية والنفسية وأسبابها ، من خلال ملاحظة السلوك ودراسة تاريخ الحالة، والاستبيانات والاختبارات النفسية. وفي دراسة بين 25 مرشد مدرسي من أصل 36 أنهم يستخدمون الاختبارات النفسية في عملهم الإرشادي في المدرسة.

ه - التعاون مع الاختصاصيين في العلاج النفسي والطب النفسي والطب في التشخيص والعلاج (مثل: التحويل، دراسة الحالة، تطبيق إجراءات علاجية، واتخاذ إجراءات الضبط في العمل الإرشادي).

ز - زيارة التلاميذ في بيوتهم، و إجراء مناقشات مع الأهل والأخوة من أجل كسب تعاونهم في معالجة المشكلات والتغلب عليها.

( Jackson and Martin 1974p221)

## رابعاً - الإرشاد المهني في ألمانيا :

### ١- نشأة الإرشاد المهني :

إنَّ عوامل نشأة الإرشاد المهني في ألمانيا تعود إلى أنَّ المجتمع الألماني مجتمع صناعي متتطور، هذا التطور الذي أدى إلى تنوع كبير في المهن، مما جعل الشباب غير قادرٍ لوحدهم على تحديد العمل الذي يناسب إمكاناتهم وميولهم، كما أدى هذا التطور التكنولوجي إلى زيادة فترة التأهيل المهني، الأمر الذي أدى إلى قبول الكثريين أعمالاً لا تحتاج إلى تأهيل لفترة قصيرة، وترك الأعمال التي تحتاج لفترة تأهيل طويلة، مما خلق لدى الكثريين منهم مشكلات نتيجة دخولهم أعمالاً لا تناسب إمكاناتهم أو ميولهم. والسبب الأخير هو الحرب العالمية الأولى التي خلقت وراءها كثيراً من المأساة، ورممت بالشباب على قارعة الطريق دون أي عمل. وقد جاء قانون العمل في عام (1922) الذي يخول البلديات بمهمة الإرشاد المهني بالإضافة للمهمة الأساسية في السعي لتأمين العمل للشباب والراغبين.

إلا أنَّ تنظيم العمل في الإرشاد المهني تمَّ عام 1927 بينما صدر قانون جديد، هذا القانون الذي كلف إدارات العمل بالسعى لتأمين العمل للأفراد وحماية العاطلين عن العمل وتأمينهم، كما كلفها بالمسؤولية الكاملة عن الإرشاد المهني الذي أعدَّ جزءاً من مهماتها (وليس كما هو الحال في بلاد كثيرة "فرنسا" التي يتبع فيها الإرشاد المهني للمدرسة) ولهذا أسباب تاريخية، حيث أنَّ التأهيل المهني في ألمانيا يتمُّ في المصانع وذلك منذ العصور الوسطى، أمَّا في الدول الأخرى فالتأهيل المهني مسؤولية المدرسة.

وفي أثناء الحكم النازي تمَّ استغلال مراكز الإرشاد المهني بشكل سبيئ، حيث أجبر الأفراد على دخول المهن التي حددت لهم دون أيَّة دراسة سابقة.

وفي عام 1952 أعيد بناء إدارة العمل الموحدة في ألمانيا على أنها إدارة مستقلة تقوم على أساس ديمقراطية حرة . ومنذ ذلك التاريخ تقوم مراكز الإرشاد المهني بمهام مختلفة ومتعددة بهدف تأمين الأفراد في مراكز التأهيل للمهن التي يرغبون الانتحاق بها. واعتباراً من نهاية الخمسينيات وحتى نهاية السبعينيات تحسّنت إمكانات التأهيل والإرشاد المهني وذلك بسبب التطور الاقتصادي السريع الذي حدث في ألمانيا في تلك الفترة. وهذا ما ساعد على مراعاة رغبات المسترشد وميوله وقدراته، حيث أنَّ تنوّع الأعمال أدى إلى توفير إمكانية مراعاة الفروق الفردية للأفراد وإرشادهم مهنياً بما يناسب إمكانيتهم.

Berufsberatung، 1991، p8-9).

وفي نهاية الثمانينيات تم توحيد ألمانيا ، وذلك باتفاقية الوحدة الموقعة بين ألمانيا الغربية والشرقية في 1990/10/3 ، وبذلك فقد توسيع العمل في الإرشاد المهني ليضم مقاطعات ألمانيا الشرقية الخمسة، وتم افتتاح (30) مركز إرشاد مهني فيها حتى عام 1999 .

(Der Kompetente partner für Beruf.1998-1999.P8  
(Beruf Aktuell ، 1998-1999 p540)

## 2 – مهام الإرشاد المهني :

يبين الإطلاع على مهام الإرشاد المهني في ألمانيا سابقاً وحالياً تغيراً ملحوظاً وكثيراً، وينتج ذلك عن تغيرات تكنولوجية واجتماعية وأسرية ومهنية كبيرة.

إنَّ التقدُّم التكنولوجي السريع الذي حدث في ألمانيا وخاصة في العقود الثلاثة الماضية أدى إلى توسيع مهام الإرشاد المهني وتحديدها بشكل أدق ، خاصة بعد أن أُسندت مهمة الإرشاد المهني إلى هيئة إدارة العمل في ألمانيا والتي افتتحت

مراكز للمعلومات المهنية والإرشاد المهني في كل المدن الألمانية ، ونعرض فيما يلي المهام التي تقوم بها هذه المراكز :

- 2 – 1 – الإرشاد المهني للطلاب في المدارس :** ويمكن ذكر المهام التالية :
- أ – تزويد الطلاب بالمعلومات المهنية بشكل عام.
  - ب – الإسهام في دروس الاختيار المهني في المدرسة.
  - ج – تنقيف الأهل حول المهن من خلال محاضرات خاصة تلقى عليهم.
  - د – دعوة خبراء (عمال متخصصين) لإقامة محاضرات حول أعمالهم ومهنهم.
  - ه – توزيع كتيبات ونشرات حول المهن وعرض أفلام وسلides.
  - و – تقديم برامج حول معرفة الطلاب لذواتهم المهنية.

**2 – 2 – الإرشاد المهني قبيل اختيار المهنة :**

إن اختيار المهنة أو التأهيل المهني يتبعي أنّا يتمّ بشكل عشوائي أو عن طريق الصدفة ، وإنّما ينبغي التحضير له بشكل مبكر وجدي. وفي هذه المرحلة يمكن القيام بما يلي:

- ١ – المناقشة الجادة والموسعة حول الرغبات الشخصية للفرد وأهدافه وميوله المهنية والشروط الالزمة لكل خيار.
- ب – تزويد الفرد بالمعلومات المهنية الحالية بشكل موسّع حول إمكانات التأهيل المهني وشروط الدخول في كل مهنة ومحتوياتها.
- ج – مناقشة مزايا وعيوب المهنة التي يرغب الفرد فيها ومقارنتها مع المهن الأخرى.
- د – التشخيص النفسي أو الطبي للفرد (في حال موافقة الفرد وأهله) إذا استدعت الحاجة.
- ه – مناقشة الدعم المادي للفرد أثناء عملية التأهيل المهني، عندما تتوافق الإمكانيات.

## **2 – 3 – الإرشاد المهني للمعوقين :**

يحتاج المعوقون لمساعدة خاصة في الاختيار المهني، لذلك يقوم المرشد المهني للمعوقين في المركز، والمعد خصيصاً لإرشاد المعوقين بفقاثهم المختلفة، بتوجيه كلّ معوق ، وكذلك ذويه إلى المهنة المناسبة له من حيث إعاقته وميله وقدراته.

## **2 – 4 – تزويد الفرد بمراكز التأهيل المهني :**

بعد أن تتم مناقشة الميل والشروط المهنية للمسترشد في الجلسة الإرشادية، يمكن تزويده بعناوين مراكز التأهيل المهني في جميع بلدان ألمانيا الاتحادية، وذلك من خلال مطابقة رغبات المسترشد مع شروط المراكز الخاصة بالتأهيل المهني.

ولكن في نهاية المطاف تبقى عملية اتخاذ القرار بشأن اختيار المهنة والتأهيل لها قضية شخصية تخص المسترشد، والمؤسسة الصناعية ومدارس التأهيل المهني التي يرغب الالتحاق فيها. ومن الأهمية بمكان المحافظة على العلاقة بين المسترشد ومركز الإرشاد المهني وبخاصة عندما تواجهه صعوبات بشأن المهنة أو غيرها.

(Beruf Aktuell 1998-1999, p522-523)

## **2 – 5 – الإرشاد للعمل والسعى لتوفيره :**

حتى يتمكن مركز الإرشاد المهني من تقديم هذه الخدمة، ينبغي على من يبحث عن عمل أن يراجع المركز أو إدارة العمل ويسجل اسمه ومؤهلاته ورغباته، حتى يتمكن المركز أو الإدارة من تحقيق المواءمة بين الفرد وبين الأعمال المتوفرة لديها.

**2 – 6 – الإرشاد المهني للأجانب الذين يعيشون في ألمانيا.**

**2 – 7 – الإرشاد المهني للشباب حول المهن في دول المجموعة الأوروبية.**  
(Europaeisches Handbuch für Berufberater 1992, p168-169)

### 3 – واقع الإرشاد المهني في ألمانيا :

يحتلُّ الإرشاد المهني في ألمانيا مكانة هامة في إرشاد الفتيان والشباب نحو المهن المختلفة المتعددة و التي يبلغ عددها أكثر من ألفي مهنة ، و ذلك أنَّ ألمانيا تعدُّ من أهمِّ البلدان الصناعية في العالم . و يتبع الإرشاد المهني في ألمانيا للهيئة الاتحادية للعمل، المسؤولة عن الإرشاد المهني و توفير العمل و مراكز التأهيل المهني للشباب .

ويمكن القول إنَّ مراكز الإرشاد المهني منتشرة في جميع المحافظات على مستوى المدن والمناطق . وبلغ عدد هذه المراكز حالياً (180) مركز للإرشاد المهني .

( Beruf Aktuell ، 1998 – 1999 ، P 535 – 537 )

وتحتوي هذه المراكز إمكانات كبيرة ، وبخاصة التجهيزات التقنية الحديثة التي تيسر عملية الإرشاد المهني وأهمها :

أ – أجهزة حاسوب : مجهزة ببرامج تساعد على قياس القدرات والميول المهنية، كما تقدم هذه البرامج فهرساً بالمهن المتوفرة ومعلومات مساعدة عن كل منها.

ب – مكتبة فيديو: تتوفر فيها أشرطة عن المهن المختلفة ، لكل مهنة شريط خاص بها ، يقدم صورة جيدة عن طبيعة العمل فيها وعدد ساعات العمل ودخله وفرص العمل فيه وإمكانات الترقية ، ويمكن للمترشح أن يشاهد الفيلم ويناقشه مع المرشد المهني في المركز .

ج – صور سلайд حول المهن المختلفة: إلَّا أنَّ التقنيات الحديثة جعلت استخدامها أقل .

د — مكتبة مزودة بالكتب والنشرات الدورية والمجلات : التي ترصد واقع العمل في ألمانيا ، وأهمُّ مجلة في مجال المهن تصدرها الهيئة الاتحادية للعمل في ألمانيا ، وتصدر سنويًا هي (Beruf Aktuell).

ه — مجموعة إعلامية : تجمع كلَّ المعلومات عن جميع المهن المتوفّرة في ألمانيا ، بالإضافة إلى مطبوعات CD Rom ومزوّدة هذه المجموعة بديسكات كمبيوتر كتابية ومصورة مبوبة على الشكل التالي :

- التعرّف إلى الميول المهنية والمهن .
  - توجيه القدرات في الطريق المناسب .
  - كيف أحصل على معلومات لوحدي .
  - نظرة نحو المستقل .
  - كيف أتقدم بطلب للمفاضلة المهنية .
  - برنامج حاسوبي يتضمّن اختبارات الميول المهنية .
  - عرض للمهن المتوفّرة داخل الاتحاد الألماني .
- (Mach,s Richtig 1998 – 1999)

أمام المجموعات التي يمكنها الإفادة من خدمات مراكز الإرشاد المهني فهي كما يلي :

- الطلاب والفتّيات الذين يقفون أمام مرحلة الاختيار الدراسي أو المهني .
- الرائدون العاملون منهم أو العاطلون عن العمل أو الراغبون في تغيير مهنتهم .
- أرباب العمل وأصحاب المصانع الذين يوضعون بصورة الخدمات التي تقدّمها المراكز ، ويزوّدون بأسماء الأشخاص المؤهلين لديها من أجل تشغيلهم في هذه المصانع .

— أولياء الطلاب والمعلمين الذي يعدون أعضاء فاعلين في عملية الإرشاد المهني ، ويمكّنهم الإسهام في جلساته للحصول على معلومات حول قدرات ابنائهم وطلابهم وميولهم ورغباتهم.

(Der kompetente partner fuer Arbeit & Beruf ,1999. P 13)

ومن الجدير ذكره أنَّ مراكز الإرشاد المهني تقدم المعلومات والاستشارات المهنية بشكل مجاني ، كما تزودُ الطلاب والفتيا بمنشورات حول المهن في دول الاتحاد الأوروبي جميعاً.

ويستفيد 1.5 مليون تقريباً من الشباب وغيرهم من خدمات مراكز الإرشاد المهني ، هذا بالإضافة إلى التلاميذ والطلاب الذين يحصلون على هذه الخدمات في داخل المدرسة .

. (Berufsberatung ,1991, P 14 )

4 — التنظيم المؤسسي للإرشاد المهني :

كما قد ذكرنا سابقاً أنَّ مراكز الإرشاد المهني تتبع للهيئة الاتحادية للعمل في ألمانيا.

وينكون الهيكل التنظيمي لهذه الهيئة على النحو التالي:

4 — 1 — الهيئة الاتحادية للعمل :

ومركزها مدينة نورنبرغ، وهي مسؤولة عن جميع إدارات العمل في ألمانيا، وتشرف على عملها بشكل دقيق ومدى التزامها بالمهن المهنية لها. ولها مجلس إداري يدير الشئون الرئيسية فيها مثل (الافتتاح إدارات عمل جديدة ، نقل إدارات ، إغلاق إدارات ..... الخ).

4 — 2 — إدارات العمل على مستوى المقاطعات :

عدها عشرة و تقوم بالتنسيق بين إدارات العمل في المحافظات التابعة لها والهيئة الاتحادية للعمل .

### ٤ - ٣ - إدارات العمل على مستوى المحافظات :

وعددتها (181) إدارة في كل منها مركز للإرشاد المهني وتقديم المعلومات المهنية ، وهي مسؤولة إضافة للإرشاد المهني عن المسعي ل توفير فرص التأهيل المهني في المعاهد المهنية أو في المصانع ، كما تقوم بتوفير العمل للأفراد وذلك بالتنسيق مع المصانع والمؤسسات والشركات الحكومية والخاصة وهي الجهة الوحيدة التي تجيز العمل . ويمكن القول إن للإرشاد المهني قسم في المستويات الثلاثة الآنفة الذكر حيث يوجد قسم للإرشاد المهني في المركز الرئيسي في نورنبرغ وقسم في مركز كل مقاطعة (10مراكز) وقسم في كل إدارة عمل . ويدير قسم الإرشاد المهني في إدارة العمل مدير مهمته تنفيذ خطة الإرشاد المهني بشكل مباشر ، يساعد في ذلك معاون أو أكثر ، ويعمل في كل مركز إرشاد مهني عدة مرشدين ، واحد منهم متخصص في إرشاد المعوقين ، وأخر لطلبة البكالوريا والجامعة .

ويقوم كل مركز إرشاد مهني بوضع خطة أو برنامج للعمل لمدة سنة يرفعها لإدارة العمل ، التي ترفعها بدورها للهيئة الاتحادية للعمل .

( Seifert 1977 p 418 - 619 )

### ٥ - مشكلات دعم الإرشاد المهني وتطوره :

كلما كان النظام المدرسي مرناً ومتنوّعاً من حيث إمكانات الدراسة المتعددة، كلما ارتفعت الحاجة إلى الإرشاد والتوجيه الدراسي والمهني ، ومع ازدياد الحاجات الإرشادية تتمو أو تزداد المتطلبات والتوقعات تجاه الخدمة الإرشادية . ومنذ سنوات عدة يعالج الإرشاد المهني في ألمانيا هذه المعطيات ، ولكن يحقق الإرشاد المهني الطموحات المرتفعة للمترشدين يجب عليه أن يعني بالقوى العاملة في مراكز الإرشاد من ناحية الاختيار والإعداد ، وقد بذلك الهيئة

الاتحادية للعمل في ألمانيا جهوداً ناجحة على هذا الطريق منذ عام 1961 وما تزال .

وفي عام 1972 تم تطوير برنامج إعداد المرشدين المهنيين ، وبذلك أصبح المرشد خريجاً جامعياً متخصصاً في الإرشاد المهني وتقديم المعلومات المهنية . ويوجد منذ عام 1975 معهد عالٍ لإعداد الاختصاصيين في العمل الإرشادي المهني ، مدة الدراسة فيه ثلاثة سنوات ، وهذا المعهد ليس مسؤولاً فقط عن إعداد المرشدين ، بل مسؤولاً عن تدريبهم المستمر .

وبذلك تكون الهيئة الاتحادية للعمل قد اتبعت الحقيقة القائلة بأنَّ نظام الإرشاد لا يكون ناجحاً ما لم ي عمل فيه مرشدون معدون بشكل جيد لهذا العمل .

وقد تطلب ارتفاع الحاجات الإرشادية زيادة في عدد المرشدين المهنيين العاملين منهم والمتخصصين بالفئات الخاصة ، فمثلاً ارتفع عدد المرشدين المهنيين لطلبة الثانوية والجامعة من 98 مرشداً عام 1968 إلى 352 عام 1974 ، وقد أصبح هذا العدد 552 عام 1978 . وهذا ما ينصح على المرشدين الآخرين ، كالمرشدين المهنيين للمعوقين ..... الخ .

وهناك مهامات أخرى ينبغي تحقيقها ، وهي وضع منهاج مدرسي يدرس للتلاميذ في المرحلة المتوسطة حول اختيار المهنة ، وذلك من أجل تقديم معلومات مهنية واقعية عن المهن للتلاميذ ، ومساعدتهم على اكتشاف ميولهم المهنية بشكل ذاتي ، وقد نجحت الهيئة الاتحادية للعمل بإدخال هذا المنهاج منذ عام 1972 .

كما نجحت الهيئة في افتتاح مراكز الإرشاد المهني في النصف الثاني من السبعينات . وهناك مجال آخر لتطوير العمل في الإرشاد المهني ، وذلك من خلال تنسيق التعاون بين المراكز ومراكم الإرشاد الدراسي الموجودة في الجامعات الألمانية والتي تقدم خدمة إرشادية لطلبة الجامعة بشأن اختيار الدورات والمنهاج ونوع الدراسة أو تغييرها في الجامعة .

والأمر الذي ساهم في تطوير الإرشاد المهني هو توفير قاعدة نظرية واسعة من خلال المؤلفات المتخصصة في هذا المجال وتوفير وتقين وتعديل بطارية اختبارات للميول المهنية وذلك بمساعدة الحاسوب ، والموجودة في كل مركز إرشاد مهني وذلك على ثمانية ديسكات ، ولكي تستطيع مراكز الإرشاد المهني القيام بمهامها على أكمل وجه يجب عليها توسيع العلاقة مع مراكز الإرشاد الأخرى في المدرسة وخارجها ، والطموح الآخر للهيئة الاتحادية للعمل هو افتتاح هيئة تخصصية طبية ونفسية لمساعدة المعوقين ، وضعيفي التحصيل في عملية الاختيار والإعداد المهني ، كما يقع على عاتق مراكز الإرشاد المهنيأخذ نتائج دراسات سوق العمل بالحسبان حين تقديم الخدمة الإرشادية للمترشدين .

(Seifert , 1977 , p 420 - 422 )

وبذلك يمكن القول إنَّ تطوير المجتمع الألماني اقتصادياً واجتماعياً ترافق مع تطور ملحوظ للهيئات المختلفة ، ومنها الهيئات العاملة في الإرشاد عامه والإرشاد المهني خاصة ، ذلك أنَّ هذه الهيئات تعمل باستمرار على تحقيق طموحات أفراد المجتمع وتلبية رغباته في ضوء الإمكانيات المتاحة .

#### **خامساً – الإرشاد المهني في فرنسا :**

##### **1- التوجيه المدرسي والمهني في النظام التربوي الفرنسي وأهدافه :**

يعود أصل التوجيه في فرنسا إلى مطلع القرن الحالي وبالضبط إلى سنة 1910 ، وكان يهتمُّ في منطقه بالجانب المهني فقط ، كما كان يهدف في الدرجة الأولى حسب مرسوم سنة 1922 إلى الاعتناء بالشباب والشابات الذين يبحثون عن توظيف / شغل في التجارة أو في الصناعة / وكان التوجيه آنذاك يرتكز أساساً على البحث عن المؤهلات الفردية باللجوء إلى استعمال الروائز السيكولوجية لإصدار تنبؤ بالنجاح ، ولذا كان ملحاً بالتعليم التقني .

بعد ذلك تطورت الأمور تدريجياً وبدأت رقعة بعض الإجراءات تتسع شيئاً فشيئاً ، كتعليم الإعلام المدرسي في المؤسسات لتمكين الأولياء من اختيار المسار الذي يناسب أو يليق أكثر بأبنائهم أو بناتهم .

وفي سنة 1947 لم يصبح التوجيه محسوباً في التعليم التقني فحسب ، بل اتسعت رقعته إلى مجال التعليم العام ولم يعد هناك أي تمييز بين التوجيه المدرسي والتوجيه المهني . ودون الخوض في سرد تاريخي لا يعني مباشرة هذه الدراسة ، يمكن القول إنَّ الأوامر والمراسيم الصادرة في 6 حزيران 1959 والتي مدد بموجبها التعليم الإلزامي إلى 16 سنة ، كان لها أثر لا يستهان به على نشاطات التوجيه . وهكذا أنشئ مجلس للتوجيه بموجب قرار يسمح للأولياء باختيار المؤسسة التعليمية التي تليق أكثر بأبنائهم أو بناتهم .

وفي سنة 1963 صدر منشور وزاري يوسع صلاحيات مجلس التوجيه إلى إقرار توجيه الطالب إما للتعليم العام أو للتعليم التقني بناء على طلب الأولياء .  
إلا أنَّ كلَّ هذه النصوص وبالرغم من كلِّ الخطوات التي قطعها التوجيه المدرسي والمهني ، لم تتح الفرصة للתלמיד للمشاركة في تحديد مستقبله الدراسي أو المهني ، ولم تمنح له حتى حق التعبير عن رغبته . ولم يصبح ذلك ممكناً إلا ابتداءً من سنة (1975) مع صدور قانون هابي (Haby) (الذي منحه حق الإدلاء برغبته ، شريطة أن يكون راشداً (18 سنة) ، كما أدخل هذا القانون حق الطعن في قرارات التوجيه مع إمكانية اللجوء إلى امتحان للفصل في بعض القضايا التي لم يحصل اتفاق بشأنها بين الإدارة التعليمية والأولياء . كلُّ هذا يمكن اعتباره بمثابة تمهد للقانون التوجيحي لسنة 1989.

لقد وضع هذا القانون الطالب في "قلب النظام التربوي" وفي صدارة اشغالاته ، وجعل من توجيه التلاميذ إحدى الوسائل الأساسية التي تسمح له

بتحقيق الأهداف التي حددتها ، وأدرج عدداً من المفاهيم الجديدة " كالمشروع الشخصي " و " مشروع التوجيه المدرسي والمهني " و " مشروع التوجيهي " . فالمادة الأولى تنصُّ على إشراك الطالب في بناء مشروعه الشخصي الدراسي أو الجامعي أو المهني وفقاً لرغباته وقدراته ، وذلك بمساعدةولي أمره ومدرسيه والمرشدين والإدارات المعنية والجماعات المحلية والمؤسسات الاقتصادية والجمعيات الأهلية .

أما المادة الثامنة منه فإنها توضح دور كلُّ طرف معنِي بالتجيئ حيث أنَّ الحصول على النصيحة التي نهم التوجيه والإعلام للمتصلين بالتعليم ، أو إمكانية الحصول على تأهيل مهني حق مرتبط بالحق في التربية والتعليم ، فالطالب يقوم ببناء مشروع توجيهه المدرسي والمهني بمساعدة المؤسسة والمجموعة التربوية ، وبخاصة المدرسین ومستشاري التوجيه الذين يسهّلون له تحقيقه خلال مساره الدراسي .

أما قرار التوجيه فيتم تحضيره عن طريق الملاحظة المستمرة للطالب ، هذا ويبقى اختيار التوجيه من مسؤولية العائلة أو الطالب إن كان راشداً ، وفي حالة حدوث أي خلاف بشأن مقترح مجلس القسم يعود لرئيس المؤسسة بعد حوار مسبق مع الأولياء . وإذا بقي القرار غير مطابق لولي الطالب أو عائلته وجب تبريره ، وإتاحة حق الطعن في قرار التوجيه للعائلة . إنَّ الجديد في المادة الثامنة هو أنها انتقلت بمفهوم التوجيه إلى مفهوم الإرشاد ، إذ أصبح يهدف بالدرجة الأولى إلى مساعدة الشاب على بناء توجيهه من خلال المشروع الشخصي .

وهذا التحول الجنري في مفهوم التوجيه وأهدافه يؤثُّ مباشرة على التعليم ، حيث أنَّه يجبر عملية التعليم والتكتون القاعدي على مراجعة طرقها ووسائلها لتزويد الطالب بالمعارف الأساسية والطرق الازمة التي تقودهم تدريجياً إلى

اتخاذ قرارات مسؤولة ومستقلة ، ولن انطلقت هذه الأساليب في المدارس الإكمالية فإن دور الثانوية هو المساهمة في الوصول بها إلى مرحلة النضج اللازم لاتخاذ القرار المسؤول عن دراية .

وهنا يجب أن نذكر بأن التعليمات الواردة في البرامج التعليمية سنة 1985 ركزت كثيراً على هذا الجانب ومهّدت بذلك الطريق لإقراره في القانون التوجيهي ، وهكذا يمكن حصر ماله صلة مباشرة بالتوجيه بموجب هذا القانون في الأهداف الأساسية الثلاثة الآتية :

- أ - تأسيس المساعدة الفردية الخاصة بالتوجيه على معرفة عامة للمحيط الاقتصادي ، وعالم الشغل والنشاطات المهنية .
- ب - وضع برنامج نشاطات محددة ومركزة على تحضير اختيار مجرى الحياة المهنية .
- ج - تشجيع إقامة العلاقة بين العمل والنتائج المدرسية في عملية التوجيه في إطار مسعى المساعدة الفردية .

وفي إطار القانون التوجيهي للتربية صدر المنشور رقم 204 / 96 ليصدق تطبيق الإجراءات الجديدة في مجال المسعى الجديد الخاص بالتوجيه ، لهذا فإن العملية التربوية التي تطمح إلى تربية الاختيارات يجب أن تهدف أساساً إلى :

- 1 - تشجيع اكتساب الكفاءات الازمة لتكوين خيارات حرة ومساعدة التلميذ على تنفيذها تدريجياً وفق استراتيجيات ملائمة .
- 2 - تعويد الطالب على إيجاد الحلول المناسبة للتضارب الممكن بين رغباته ومتطلبات المسار المرغوب فيه .
- 3 - تسهيل عملية ترتيب وتتوسيع الخيارات الممكنة .
- 4 - تمكين الطالب في نهاية المرحلة الأولى من التعليم الثانوي من بناء اختبار أولي يتناسب وقدراته ورغباته ومتطلباته بالنظر للمسارات التي تعرض عليه .

وعلى هذا الأساس اقترح المنشور جملة من الكفاءات والمعارف التي ينبغي التكفل بها في المرحلة الأولى من التعليم الثانوي ، والتي تعدّ حاسمة بالنسبة لمستقبل الطالب. وقد تمّ جمعها في ثلاثة مجالات كبرى :

أ - المجال الأول يتعلق بالمقاربة الخاصة بمختلف النشاطات المهنية وبالمحيط الاجتماعي والاقتصادي .

ب - المجال الثاني وبهم الخطوط العريضة لأنظمة التربية والتكوين .

ج - المجال الثالث يهم معرفة الذات .

إنّ مضمون المجالات الثلاثة هذه تحتوي على معارف وكفاءات تتكلّل بها مختلف النشاطات التربوية وبعض الجوانب التي تدرج ضمن المسعي الخاص بالتربيّة للتوجيه .

كلّ هذا يبرر التغييرات الجذرية التي أدخلت على عملية التوجيه وعلى المقاربة الجديدة التي استلزمها ، والتي كانت لها انعكاسات كبرى على طرق التدخل المعتمدة آنفاً. (سغوانى ، 2000 ، ص 37-40).

## 2 - هيئة نظام التوجيه الفرنسي :

تبعد مصالح التوجيه الفرنسية من الناحية الإدارية والتقنية للإدارة المركزية لوزارة التربية الوطنية التي تتتكلّل بإعداد وإصدار كلّ التعليمات والتوجيهات الخاصة بالإعلام والتوجيه ، وتسهر على تنظيم مختلف المصالح وسيرها الحسن . على مستوى كلّ أكاديمية توجد مصلحة أكاديمية للإعلام والتوجيه يشرف عليها رئيس مصلحة تحت مسؤولية العميد الذي يترأس الأكاديمية ، ويعتبر رئيس مصلحة الإعلام والتوجيه ، في نفسه ، مندوباً جهوياً للديوان الوطني للإعلام الخاص بالدراسات والمهن والذي سنتعرض إليه فيما بعد . وعلى مستوى كلّ ولاية يوجد مفتش مقيم للأكاديمية ، يشرف مباشرةً على مراكز الإعلام والتوجيه. يساعده في مهمته هذه مفتشون للتربية الوطنية يكلفون بالإعلام

والتوجيه ، وبمهام تنشيط وتنسيق مختلف أعمال مصالح التوجيه ومراقبتها وتقدّم أعمال موظفيها .

وعلى المستوى المحلي يوجد مركز للإعلام والتوجيه (C.O.I) يسيّره مدير ويضم عدداً من مستشاري التوجيه النفسيين ، وكذلك موظفين إداريين ملتحقين بالمركز.

ويعدُ مركز الإعلام والتوجيه مركزاً عمومياً يستقبل الجمهور الراغب في الاستعلام حول المنطقات الدراسية والمهنية أو ما يهمُ نظام التربية والتكوين إلى غير ذلك من المجالات التي تهمُ مجال تدخل المستشارين . كما يعتبر المركز بمثابة منارة للمستشارين الذين ينتقلون بين مختلف المؤسسات التعليمية في إطار المهام المسندة لهم يعمل المركز على وضع حصيلة لأمم النشاطات التربوية التي تتمُ على مستوى المقاطعات المدرسية التابعة لمجال تدخله ، وبذلك يُعدُ المركز بمصدراً حقيقياً لنشاطات التوجيه .

يتكلُّف مستشارو التوجيه المدرسي والمهني الذين يمارسون مهامهم تحت مسؤولية مدير مركز الإعلام والتوجيه التابعين له ، بإعلام الطلاب وأوليائهم بكلٌ ما يتعلق بالمسارات الدراسية والتكنولوجية والمهنية ، وكذلك بكلٌ مَا له علاقة بمستقبل أوليائهم وباللحظة المستمرة للطلاب ، مسهمين بذلك في تحقيق نجاحهم الدراسي ، كما يساهمون في مساعدة الطلبة على بناء وإنجاز المشاريع الدراسية والجامعية والمهنية تلبية لحق المعندين في الإرشاد والإعلام الخاص بالدراسات والمهن ، بالإضافة إلى مشاركتهم في نشاطات المركز الموجهة للطلاب الذين لم يصلوا بعد إلى درجة تأهيل معترف بها بعد التعليم الإلزامي .

وتجدر الإشارة إلى أنَّ تسمية مركز الإعلام والتوجيه هي التسمية الجديدة التي عوضت عن التسمية التي كانت تطلق على مراكز التوجيه المدرسي

والمهني، وحالياً يوجد مركز الإعلام والتوجيه في كل مقاطعة مدرسية مع إمكانية وجود أكثر من مركز في المقاطعات ذات الكثافة السكانية الكبرى . ولتسهيل عمل مراكز الإعلام والتوجيه والمستشارين العاملين فيها ، ولتزويد هؤلاء المراكز وأولياء الأمور والطلاب، ومؤسسات التعليم بالبيانات والوثائق الإعلامية يعمل المركز الوطني للإعلام الخاص بالدراسات والمهن (ONISEP) على إنتاج وتوزيع كل الوثائق التي توضح المنطقات الدراسية والتكنولوجية والمهنية ، كما يقوم بإعداد الدراسات التي من شأنها المساعدة في تطوير مجالات ووسائل الإعلام المدرسي لترقية نشاطات التوجيه ، والمركز يكتسب فرعية في المقاطعات المختلفة يشرف عليها رئيس المصلحة الأكاديمية للإعلام والتوجيه. (سغواني ، 2000 ، ص 41-42).

### ٣- إعداد وتأهيل المكافئين بالتوجيه في فرنسا :

يمكن اعتبار فرنسا من البلدان التي لها تجربة عريقة في ميدان إعداد مستشاري التوجيه ، إذ يعود إنشاء أول معهد متخصص في هذا المجال إلى سنة 1928 حيث أسس هنري ببورن (Henri Pieron) المعهد الوطني لدراسة العمل والتوجيه المهني (P. N. E. T. O. I.) والملحق بالمعهد الوطني للفنون والمهن (C. N. A. M) وإن كان المعهد قد كلف عند إنشائه بأمور التوجيه المهني فقط ، فضلاً عن صلاحياته الأخرى طبعاً، فذلك يعود إلى اهتمام التوجيه عند ظهوره وإلى نهاية الحرب العالمية الثانية.

ونشاطات المعهد حالياً تعنى بكل المجالات التي تهم التوجيه المدرسي والمهني ، فهو المسؤول عن إعداد مستشاري التوجيه النفسيين ، وهي التسمية الجديدة لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني ، منذ صدور قانونهم الخاص في مارس آذار 1991 ، مع الإشارة إلى أمر لا ينطبق بمجرد تغيير التسمية فحسب ،

بل يرتبط أصلاً بتطور نشاط المستشار وصلاحياته مع تطور مفهوم التوجيه منذ صدور القانون التوجيسي للتربية ، حيث انتقل من الطابع الظرفي المرتبط بنقاط تدخل معينة ومحددة ، إلى مسار تفاعلي بين الطالب ومحبيه من خلال الإرشاد والتوجيهات التي يقدمها له المستشار لبناء مشروعه الشخصي .

إضافة إلى إعداد المستشارين التابعين لوزارة التربية الوطنية ، يوفر المعهد مساراً خاصاً لمن يرغب في تحضير شهادة الدراسات العليا المتخصصة في علم النفس (DESS) ومارسات التوجيه المهني ، كما يتضمن دراسات متخصصة في إطار الإعداد المستمر لمستشاري التوجيه النفسيين ولمديري مراكز الإعلام والتوجيه والمعلمين والأساتذة .

يتم توظيف المستشارين النفسيين من حملة ليسانس في علم النفس التي تمنحها الجامعات الفرنسية أو من حملة شهادة دبلوم جامعية لائق الدراسة فيها عن ثلات سنوات بعد البكالوريا ، والمنوحة من أي جامعة تابعة لمجموعة الدول الأوربية . بعد نجاح المتقدمين في مسابقة التوظيف التي تتضمن اختبارات ترشيحية واختبارات قبول نهائي ، يلتقى المستشارون إعداداً متخصصاً إما في المعهد الأتف الذكر أو في مركز تكوين المستشارين التابع لجامعة إيكس مرسيليا ، أو في مركز تكوين المستشارين التابع لجامعة شارل دي غول في ليل الربعة ، وهي المراكز الثلاثة المعتمدة لإعداد المستشارين النفسيين في فرنسا . VI.

يدوم تحضير دبلوم الدولة لمستشار التوجيه النفسي مدة سنتين كاملين ، ويتضمن منهاج الإعداد دروساً في سيكولوجية التوجيه والممارسات الخاصة بالمهام المسندة للنفساني ، إلى جانب وحدات في علم الاجتماع والاقتصاد والتربية، وتدريبها ميدانياً في مراكز الإعلام والتوجيه التطبيقية وفي المؤسسات التعليمية وفي كل المؤسسات التي لها مهام خاصة بالتوجيه ، وبعد ذلك يترشح

الدارسون لنيل شهادة دبلوم الدولة لمستشار التوجيه النفسي ، هذه الشهادة تؤهلهم لممارسة نشاطهم في الوظيفة العمومية الفرنسية . (سغوانى ، 2000 ، ص 49).

### سادساً – الإرشاد النفسي المهني في سويسرا :

#### 1- خدمات الإرشاد في سويسرا :

تتوزع خدمات الإرشاد في سويسرا إلى خمسة أنواع وهي :

##### 1 – 1 – الإرشاد المهني للمعوقين :

إنَّ الإرشاد المهني للمعوقين هو مسؤولية الحكومة الاتحادية التي نظمته على نحو كامل ، على أنه خدمة خاصة تقدُّم للمعوقين في المقاطعات كافة تقريباً، وحتى عام 1976 كان في سويسرا (13) ثلاثة عشر مركز إرشاد مهني تقدُّم خدماتها لجميع فئات الشَّعب (pulver p 105 ، 976 ، 1999) وقد أصبح عدد مراكز الإرشاد الدراسي والمهني على نحو عام (41) مركزاً اعتباراً من 1 / 7 / 1999 (AGAB) والهدف في الإرشاد المهني للمعوقين هو تقديم المعلومات المهنية لهم وإرشادهم لأفضل المهن التي تناسب كلَّ فئة منهم ، ومساعدتهم في الحصول على إمكانات التأهيل المهني الأولى المناسبة للإعاقة ، أمّا تكاليف الإرشاد والتأهيل المهني للمعوقين فتدفع من قبل المواطنين العاملين في سويسرا بشكل إلزامي كضريبة تحسم من الراتب.

##### 1 – 2 – الإرشاد المهني العام :

يلعب الاتحاد السويسري دوراً كبيراً في الإرشاد المهني العام من حيث إصدار القوانين والتعليمات الازمة لتقديمها ، أمّا تنظيم عملية الإرشاد فهي مسؤولية الأقاليم ، فالإقليم ملزمة بتنظيم خدمة الإرشاد المهني العام وتعيين مرشددين في المراكز معددين لهذا الغرض . وبحسب القانون الجديد للتعليم المهني

فإنَّ أهداف الإرشاد المهني هي مساعدة المراهقين والراشدين في الاختيار الدراسي والمهني ، وكذلك في صنع الحياة المهنية الفرد . ويقتضي الإرشاد عن طريق معلومات عامة منسقة على مستوى سويسرا وكذلك بشكل شخصي . ويسعى الإرشاد المهني لتحقيق التوازن بين فرص التأهيل، المهني من الناحية الاجتماعية والإقليمية ، وإزالة التمييز الجنسي المهني .

ويتعاون المرشد المهني مع الأهل والتلاميذ والمعلمين ..... الخ. من أجل تحقيق هذه الأهداف . أمّا الترخيص للعمل الإرشادي فيتطلب إعداداً أكاديمياً مختصاً به من الاتحاد ، وأمّا تنفيذ الإرشاد المهني وتطويره ومحاولة جعله متماشياً مع سوق العمل فهي مسؤولية الأقاليم أيضاً. (BBT , 1999 , p 15 )

وقد اعتمدت سويسرا في وضع قواعد الإرشاد المهني وتعليماته على خبرات الاتحاد السويسري للإرشاد المهني الذي يقدم هذا الإرشاد على نحو خاص منذ عام 1902 ، ويحتوي هذا الاتحاد على مجموعات أو لجان ، واحدة للإرشاد المهني العام وأخرى للإرشاد المهني للمعوقين ، وثالثة للمدرس المرشد المهني ..... الخ.

ويُعد إقليم زيوريخ مركز الاتحاد ، وتقدم الحكومة الاتحادية والأقاليم مساعدات مالية للاتحاد من أجل إعداد المرشدين المهنيين وتدريبهم ، كما يصدر الاتحاد مجلة (الإرشاد المهني والتعليم المهني) ويقدم معلومات مطبوعة عن المهن في سويسرا (pulver 1976 , p 109 ) .

### ١ - ٣ - الإرشاد الدراسي والمهني الأكاديمي :

بدأ العمل بالإرشاد الدراسي والمهني الأكاديمي في الستينيات من هذا القرن في عدد كبير من الأقاليم ، وقد بدأ بإنشاء مراكز لهذا الإرشاد ، وأحياناً أخرى تم قلب مركز الإرشاد المهني العام إلى مركز إرشاد مهني ودراسي أكاديمي ، وقد دعا هاتان المساعدات المالية التي قدمتها الحكومة الاتحادية في توسيع هذا النوع من

الإرشاد . وتجدر الإشارة إلى أنَّ مهام الإرشاد الدراسي والمهني الأكاديمي وأهدافه لا يحددها الاتحاد ، وإنما تحددها السلطات المحلية في الأقاليم . وهنـما تلعب الجمعية السويسرية للإرشاد الدراسي والمهني الأكاديمي (AGAB) دوراً كبيراً في وضع معايير إعداد المرشدين ومهماتهم وأهداف الإرشاد ، ويدعمها في ذلك الحكومة الاتحادية .

وقد أُسست الجمعية (AGAB) عام 1959 ، وهي تضم حالياً كلَّ الاختصاصيين في الإرشاد المهني (pulver 1976 p110) وباعتبار أنَّ أَغَاب (AGAB) الجمعية المهنية المسؤولة عن الإرشاد الدراسي والمهني الأكاديمي في سويسرا فإنه من المفيد أن نتناولها بالمناقشة :

تقدُّم الجمعية الإرشاد الدراسي والمهني الأكاديمي لطلاب المدرسة المتوسطة والدارسين والمرشحين لتأهيل عالٍ وذلك حول :

- اختيار الدراسة أو المهنة .
- التعليم العالي .

— المشكلات المدرسية والشخصية في المدرسة المتوسطة والعليا .  
يتبع للجمعية حالياً وبالتحديد اعتباراً من 1999/7/1 (41) واحد وأربعون مركزاً إرشادياً موزعة على / 26 / إقليماً .

أَمَّا أَهْدَافُهَا فَهِيَ :

- ♦ تشجيع ودعم وتنسيق الإرشاد الدراسي والمهني في سويسرا .
- ♦ تنظيم التعاون بين مراكز الإرشاد المهني والمرشدين المهنيين .
- ♦ إعداد برامج للعمل الإرشادي المعلوماتي المهني ، ولإعداد المرشدين المهنيين .

♦ إنتاج وسائل المعلومات الإرشادية المهنية على مستوى الاتحاد السويسري ، لمساعدة المسترشدين في عملية اتخاذ القرار الدراسي أو المهني :

♦ إجراء دراسات علمية بشكل دوري حول سوق العمل والتأهيل المهني .

ونقوم الجمعية بالمهام والخدمات التالية :

- الإرشاد الدراسي والمهني الأكاديمي مجاناً .
- المعلومات المهنية والدراسية والمستندات .
- البحث العلمي في المجال المهني .
- الإعداد والتأهيل المهني .

أما المعلومات التي تقدمها مراكز الجمعية فهي :

- حفائب معلومات حول جميع اختصاصات الدراسة .
- معلومات حول الدراسة الجامعية .
- المرشد في الدراسة في سويسرا
- المرشد في اختيار المهنة .
- إمكانات الدراسة الجامعية لطلاب المدرسة المتوسطة .

▪ CD سي دي أو قرص من حاسوب يتضمن برنامج معلومات حول الدراسة الجامعية .

- أشرطة فيديو حول المهن .
- كتاب : طرق الدخول إلى الجامعة .
- اختبار الميول الدراسية . ( AGAB 1999 )

#### ٤- إرشاد الطلاب :

يتضمن قانون دعم التعليم العالي في سويسرا . أنه على كلّ جامعة أو معهد عال تنظيم الإرشاد للطلاب وتقديمه من دون أي تعليمات أخرى ، لذلك فإنَّ مراكز إرشاد الطلاب في الجامعات مختلفة من جامعة إلى أخرى .

وفي المؤتمر الذي عقده جمعية ( AGAB ) عام 1968 تم التفريق بين إرشاد الطلاب ، والإرشاد الدراسي والمهني الأكاديمي ، على أنَّ إرشاد الطلاب هو مصطلح شامل ، يضم كلَّ الطالب الذين يدرسون في الجامعة أو في معهد عال .

#### ٥- الإرشاد التربوي وخدمات المساعدة النفسية المدرسية :

يطلب من كلَّ إقليم افتتاح مركز للخدمة النفسية المدرسية ، وقد تمَّ تنظيم العمل في هذه المراكز بشكل مختلف أيضاً من إقليم إلى آخر . وبينما الفرق واضحأً في هذه المراكز بين الأقاليم التي تتحدث اللغة الألمانية وبين الأقاليم الأخرى التي تتحدث اللغة الفرنسية .

وفي عام 1968 أسس الاتحاد السويسري للاختصاصيين النفسيين المدرسيين والمرشدين التربويين ، هذا الاتحاد الذي يسعى من أجل وضع مبادئ موحدة للعمل في مراكز الخدمة النفسية المدرسية والإرشاد التربوي ، وقد لجئت في الأقاليم التي تتحدث الألمانية .

وفي عام 1971 أصدر الاتحاد تعليمات وقواعد تحدد مهام مراكز الخدمة النفسية المدرسية ، وقد جاء في هذه المهامات مثلاً :

- الكشف المبكر عن المشكلات النفسية والتربوية .
- الكشف عن الاضطرابات السلوكية والتعليمية .
- الإرشاد الأسري .
- إرشاد التلميذ وخاصة في أزمات النمو والمراقة .

► إرشاد التلميذ لاختيار نوع الدراسة المدرسية المناسب .  
► العمل الوقائي من المشكلات .

► التعاون في التخطيط التربوي وإعداد المعددين . ( pulver 1976 p111 )

## 2 - تقديم الإرشاد في الأقاليم العامة :

### 2 - 1 - مراكز الإرشاد العامة والخاصة :

لا يوجد في النظام التعليمي السويسري، أي فرع للإرشاد التربوي أو تاميني . إنّ جوهر الإرشاد في قطاع التربية في سويسرا تتحمّله المؤسسات، الذهاب و الاختصاصيون الذين لديهم مراكز خاصة للإرشاد ، لذلك فإنّ المواءدين أحرار في الذهاب إلى مراكز الإرشاد أم لا ، لأنّهم يتحمّلون التكاليف شخصياً، إلّا أنّ هذه الحرية لا تشمل المعوقين المؤمن عليهم ، وبالتالي فإنّ إرشادهم وإعدادهم يدفع من قبل شركة تأمين المعوقين . كما يستثنى من ذلك مراكز الخدمة النفسية المدرسية التي تساعده التلميذ في اتخاذ القرار بشأن اختيار طريق الدراسة .

ومن الجدير بالذكر أنّ في سويسرا مدارس خاصة كثيرة جداً، يتوافر فيها اختصاصي نفسي مدرسي أو مرشد مهني أو مدربون «رشد يهتم بمشكلات»، التلاميذ ويساعدون في التغلب عليها وفي اتخاذ القرار لاختيار طريق الدراسة، كما يتبعون الإشارة إلى أنّ مراكز الإرشاد الدراسي والمهني الأكاديمي (AGAB) ومراكز الإرشاد المهني العام والتي تتبع لإدارة العمل في كلّ إقليم ، تقدم الإرشاد بشكل مجاني وحر .

فمثلاً في إقليم بيرن تقدّم مراكز الإرشاد المهني المساعدة من خلال المحادثة الشخصية أو الهاتفية . فالمرشدون المهنيون ينقاشون مع المسترشدين الشباب والراشدين حلولاً مهنية ويوضحون الميول الشخصية والمهنية ويساعدونهم لتحقيقها .

وتقدّم المراكز في إقليم بيرن أيضاً معلومات مهنية متنوعة أهمها:

- ❖ معلومات مختصرة حول تساولات الدراسة والمهنة.
- ❖ مشاهدة صور وأفلام فيديو وسلайдات ... الخ. حول المهن المختلفة ، والدورات الازمة لكل مهنة .

❖ اعطاء أو إعارة كتبات وعناوين مراكز التأهيل المهني ..... الخ.

### (Universitaet Bern. Sonderbericht 1999)

#### 2 - تنظيم خدمات الإرشاد العامة في الأقاليم:

إن تنظيم عملية الإرشاد في الأقاليم السويسرية مختلف من إقليم إلى آخر، ونادرًا ما تجد تشابهًا بين إقليمين. وبشكل عام يمكن القول إن فروع الإرشاد المنظمة في الأقاليم استناداً إلى الفصل 50204 وإلى 50204 من الدستور السوissري الذي يتضمن تنظيم الخدمات الإرشادية والتي هي مسؤولية عددة وزارات، لذلك توجد مراكز للإرشاد الدراسي والمهني الأكاديمي، وكذلك مراكز الإرشاد المهني العام وراكز الخدمة النفسية المدرسية.

وغالباً ما يتحمل الأباء الماديين للإرشاد البلدية أو اتحاد أو جمعية ما. والخلاصة أنه توجد ثلاثة فروع إرشادية إلى جانب بعضها بعضاً في مركز واحد (الإرشاد المهني العام ، الإرشاد المدرسي ، الإرشاد الدراسي والمهني الأكاديمي) كما أن مراكز الإرشاد الدراسي والمهني الأكاديمي غالباً ما تتبع التعليم العالي.

#### 3 - خدمات الإرشاد في الحياة المدرسية:

كل طفل سويسري يتلقى الإرشاد ولو مرة واحدة في نهاية التعليم الإلزامي، وكذلك لدى حدوث مشكلات أو حالات تستدعي التدخل الإرشادي (مثل إجراءات التحويل لمدرسة ثانوية). وإن المسؤولية عن الإرشاد في المدرسة الإلزامية هي مراكز الخدمة النفسية المدرسية، التي تساعد الأطفال في الحالات المذكورة آنفاً.

أمّا الإرشاد للمسيرة الدراسية ( اختيار طريق الدراسة ) فلا يقدّمه إلّا إقليم جنيف حيث يوجد في كل مدرسة مركز خدمة نفسية مدرسية يديره اختصاصي نفسي مدرسي، يقدم الخدمة الإرشادية وخاصة لطلبة الصفوف ( 7 - 9 ) ، أمّا الأقاليم الأخرى فنادرًا ما تجد فيها مركزاً للخدمة النفسية المدرسية ما عدا المدارس الخاصة.

أمّا الطفل الذي يعني أيّ صعوبات أو مشكلات مدرسية فغالباً لا يتلقى خدمات الإرشاد إلّا خدمة الإرشاد المهني العام ، التي تقدّم نهاية التعليم الإلزامي ( الصف التاسع ) ، إذ يزور المرشدون المهنيون الصفوف ويناقشون الطلاب بشأن الحياة المهنية والمهن ، يستقبلون المتخرجين في المدرسة لإرشادهم فردياً ، أمّا متابعة الإرشاد في أثناء التأهيل المهني أو العمل فهي حالة نادرة.

أمّا التلاميذ الذين دخلوا المدرسة الثانوية بشكل مبكر ، فغالباً ما يواجهون الإرشاد قبيل امتحان الشهادة الثانوية ، وهنا فإنَّ مراكز الإرشاد المهني والدراسي الأكاديمي هي المسؤولة عن مساعدتهم ، هذه المراكز التي تقدّم لهم المعلومات والكتيبات ..... الخ.

وتشير الإحصائيات في سويسرا إلى أنَّ ربع طلاب المرحلة الثانوية يتلقون الإرشاد الفردي ، وذلك بسبب خطورة هذه المرحلة من العمر ( المراهقة ) ، والتي تحدث فيها صعوبات ومشكلات مدرسية وشخصية ، وبالطبع فإنَّ الحاجة إلى الإرشاد في هذا العمر أعلى وأكثر إلحاحاً منها في الصفوف المبكرة .

وواقع الحال فإنَّ تلاميذ المدرسة المتوسطة يتلقون الإرشاد في سويسرا من الاختصاصيين النفسيين المدرسيين ومن المرشدين المهنيين العاملين ومن المرشدين الدراسيين والمهنيين والأكاديميين أو من المدرسيين ( إقليم باسيل ) . كما يتلقى طلبة الجامعة والمعاهد العليا الإرشاد من مراكز إرشاد الطلبة الموجودة

في الجامعات السويسرية ، هذه المراكز تساعد الطلبة في اختيار دراستهم الجامعية واختيار المقررات ومواجهة الصعوبات الدراسية والشخصية .  
( pulver.1976.p116 )

سابعاً - تجارب بعض الدول العربية في الإرشاد المهني :

1 - التوجيهي المدرسي والمهني في الجزائر :

1 - 1 - تطور التوجيهي المدرسي والمهني في الجزائر :

أدرج التوجيهي أول مرة في الجزائر في عام 1946 ، حيث أنشئ أول مركز للتوجيهي المدرسي والمهني . وبعد الاستقلال أنشئت المديرية الفرعية للتوجيه والتخطيط المدرسي وذلك عام 1963.

وهكذا أسللت مهام التوجيهي المدرسي والمهني كل فترة لمديرية مختلفة في وزارة التربية الوطنية ، واستمر الوضع على هذا الحال حتى عام 1992 حيث أسللت مهام التوجيه إلى مديرية التوجيه والاتصال . أمّا فيما يخص مراكز التوجيه فكانت عام 1962 ستة مراكز ، يعمل فيها 40 مستشاراً.

وفي عام 1964 أحدث معهد علم النفس التطبيقي الذي أوكلت إليه مهمة إعداد مستشاري التوجيه وأخصائي علم النفس التقني ، وفي عام 1966 تم إحداث أول دبلوم في التوجيهي المدرسي والمهني ، وفي عام 1985 أصبح المعهد دائرة تابعة لمعهد علم النفس وعلوم التربية في الجزائر .

أمّا تعيين مستشاري التوجيهي في المدارس فتأخر حتى العام الدراسي 1991-1992 ، وبذلك أصبح مستشار التوجيهي المدرسي والمهني في المدرسة الإعدادية والثانوية عضواً فعالاً في الفريق التربوي . وكان تعيين مستشاري التوجيهي في البداية مقتضاً على المدن الكبرى ، ثم انتشر فيما بعد في المدن الأخرى والأرياف . (الباد ، 2006 ، 49-50).

## ١ - ٢ - مهام التوجيه المدرسي والمهني :

حددت مهام مستشاري التوجيه المدرسي والمهني ابتداءً من العام الدراسي

1991-1992 على النحو الآتي :

أ - يتكون قطاع تدخل المستشار الثانوية المقيم فيها ، وكل الإعداديات التابعة لها في القطاع، ويتعاون مع مدير الدراسات ومستشاري التربية والأسانذة.

ب - يعطي مستشار التوجيه في نشاطه الأولوية للقاسع أساسى والأول والثالث الثانوى.

ج - تتمثل النشاطات التقنية للمستشار في متابعة عمل التلاميذ عن طريق تحليل النتائج المدرسية ومعالجة بطاقات القبول والتوجيه لطلبة التاسع أساسى ، والمتابعة والتوجيه لطلبة الأول الثانوى ، وتنشيط خلية الإعلام والتوعية بالمؤسسات التابعة للقطاع ، وتحديد جدول دوام لاستقبال وإعلام الطلاب وأولياء الأمور والأسانذة.

## ١ - ٣ - مركز التوجيه المدرسي والمهني :

يوجد في كل ولاية على الأقل مركزاً للتوجيه المدرسي والمهني ، يوضع تحت وصاية مدير التربية في الولاية ، ويحدد المركز بقرار من وزير التربية الوطنية ، ويكلف مدير المركز بتنسيق وتنشيط ومراقبة مستشاري التوجيه فسي المدارس التابعة المركز.

يدار المركز من قبل مجلس للتوجيه يرأسه مدير ، ويعين مدير المركز بقرار من وزير التربية ، وتتبع مراكز التوجيه في الجزائر للمديرية الفرعية للتوجيه المدرسي والمهني في الوزارة.

١ - ٣ - ١ - أهداف ومهام مراكز التوجيه : ترکز نشاطات المراكز على الهدفين التاليين :

- تبصير الطلاب بالفرص الدراسية المتاحة بعد نهاية مرحلة التعليم الأساسى .

— تبصير الطلاب بالفرص الدراسية والمهنية المتوفرة في البلاد بعد نهاية المرحلة الثانوية.

أما مهام مركز التوجيه فتقع في أربع مهام هي :

— التوجيه — الإعلام — التقييم — الفحوصات النفسية

1 — 2 — 3 — مهام مستشار التوجيه المدرسي والمهني : يمكن تحديد مهام

مستشار التوجيه فيما يلي :

— إعلام الطلاب وأوليائهم

— إرشاد الطلاب وأوليائهم

— المشاركة في كشف الطلاب الذين يعانون تأخراً دراسياً ومتابعتهم

— إبراز «صدقانية الوسائل المستعملة في البحث التربوي

— القيام بالدراسات بقصد تطوير المنظومة التربوية »

— المشاركة في وضع الخريطة التربوية للمؤسسات التعليمية

— التواصل المباشر مع مؤسسات التعليم والتكوين فيما بعد التعليم الأساسي والثانوي ، وكذلك مع المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية.

— القيام بالتحقيقات الإحصائية حول المنظومة التربوية

— المشاركة في المجالس التربوية في المؤسسات التعليمية

1 — 3 — 3 — شروط توظيف مستشار التوجيه : يوظف مستشاراً للتوجيه

المدرسي والمهني الحاصل على شهادة ليسانس (إجازة) في علوم التربية أو شهادة معادلة لها .

وأخيراً يمكن القول إنَّه على الرغم من قدم خدمات التوجيه في الجزائر في المراكز وحياتها في تعين مستشارين في المدارس الإعدادية والثانوية ، إلا أنَّه تبقى خدمات التوجيه متواضعة مقارنة بالدول المتقدمة ، بسبب الصعوبات التي

يواجهها المستشارون والتي تعود إلى صعوبات إدارية ومادية وصعوبات ترتبط بالطلاب وأولياء الأمور والأساندة ..... الخ.

## 2 - الإرشاد المدرسي والمهني في الأردن :

### 2 - 1 - تطور الإرشاد في الأردن :

بدأت إنطلاقة التوجيه والإرشاد في الأردن عام 1969 حيث قامت وزارة التربية والتعليم بتجربة تعيين ستة مرشدات في مدارس عمان ، ثم بدأ التوسيع بعد نجاح التجربة حيث عملت الوزارة على زيادة عدد المراكز حتى بلغ (188) مركزاً عام 1982 ، موزعة على خمس دوائر ، وأصبح عدد المرشدات (264) مرشداً عام 1986 موزعين على 15 مديرية .

ويعتبر العام 1981 بداية تطوير خدمات الإرشاد الطلابي في الأردن وزيادة فاعليتها في مجالات الإرشاد النفسي والاجتماعي والمهني ، ومن أبرز ما قدّم في هذا المجال ما يلي :

- إتباع طريقة في تعيين المرشدات وتحديد مهامهم .

- تقديم الخدمات الإرشادية في المدارس من خلال فريق الإرشاد الطلابي .

- إصدار دليل التوجيه والإرشاد الطلابي .

- إعداد دليل مربي الفصل ، ويتضمن احتياجات الطلبة وكيفية إشباعها .

- زيادة العناية بالبعد الوقائي والبعد العلاجي في معالجة مشكلات الطلبة .

### 2 - 2 - تنظيم خدمات الإرشاد في الأردن :

يسير التنظيم الإداري وتوزيع المسؤوليات لتنفيذ برامج الإرشاد على أربع مستويات تشمل :

2 - 2 - 1 - على مستوى الوزارة : حيث يقوم قسم الإرشاد التربوي بالوزارة بمهمة الإشراف والمتابعة والتقويم والتطوير لبرامج الإرشاد في المدارس .

2 - 2 - على مستوى دائرة التربية والتعليم : حيث يعين في الدائرة في كل محافظة مسؤول عن الإرشاد ويتبع قسم التعليم في الدائرة ، ويشرف على المرشدين ضمن دائرته.

2 - 2 - على مستوى مكتب التربية والتعليم : حيث يعين في كل مكتب مشرف أو أكثر للإرشاد ويكون مرتبطة بقسم الإشراف والتربية.

2 - 2 - 4 - المرشد التربوي : حيث يعين في كل مدرسة مرشد تربوي يقوم بمهام الإرشاد المختلفة.

2 - 3 - أسس تعين المرشدين التربويين : وتعُد أسس تعين المرشد التربوي في المدارس إحدى مجالات التطوير في الأردن ، ففي بداية إحداث برامج الإرشاد في المدارس عام 1969 وحتى عام 1980 ، كان يتم انتقاء وتعيين المرشدين من بين المعلمين الذين لاتقل خدمتهم عن سنتين ، ويحملون إحدى المؤهلات التالية : ماجستير في الإرشاد التربوي ، بكالوريوس في علم النفس ، أو بكالوريوس علم الاجتماع + دبلوم تربية ، أو بكالوريوس فلسفة وعلم اجتماع ، أو بكالوريوس خدمة اجتماعية.

وفي عام 1980 تم وضع أسس جديدة لتعيين المرشدين ، اشتتملت على التخصصات التالية :

- ماجستير في الإرشاد التربوي أو علم النفس - بكالوريوس في علم الاجتماع والتربية - بكالوريوس في علم النفس - بكالوريوس تربية - دبلوم إرشاد تربوي .

هذا بالإضافة إلى الدورات وللقاءات الدورية التي تقام للمرشدين ، لمناقشة ما يعترضهم من مشكلات والعمل على حلها .

2 - 4 - خدمات الإرشاد التربوي : من أهم خدمات الإرشاد التربوي في الأردن مايلي :

- أ— خدمات الإرشاد الفردي .
- ب— خدمات الإرشاد المهني .
- ج— خدمات الإرشاد .

د— خدمات البحوث والتقويم ( مكتب التربية العربي لدول الخليج ، 2000 ، ص 9).

### 3— الإرشاد المدرسي والمهني في سوريا :

3— 1— بداية تجربة الإرشاد النفسي التربوي ففي سوريا : تعتبر مهنة الإرشاد في المدارس السورية حديثة العهد ، حيث بدأت في العام 2000 بناءً على قرار وزاري ، وأصبح لها مسمى وظيفي ابتداءً من العام 2001 بناءً على مرسوم جمهوري .

ويطلق على دائرة الإرشاد في الوزارة : دائرة الإرشاد النفسي التربوي ، ويسمى من يعمل في هذه المهنة المرشد النفسي التربوي ، وبذلك نلاحظ عدم ورثة أي ذكر للإرشاد المهني في المعنى ، ولكنك إذا ما أمعنت النظر ففي المهام تجد شيئاً يسيراً يهتم بارشاد الطلاب مهنياً بما يتناسب ، وقدراتهم واستعداداتهم وميولهم.

وبدأت التجربة بتكليف: حملة الإجازة في التربية أو علم النفس + دبلوم التأهيل التربوي ، حملة الإجازة في علم النفس أو التربية ، حملة الإجازة في علم الاجتماع .

وحالياً يكلف من يحمل الإجازة في علم النفس أو الإرشاد النفسي ، ويفضل من يحمل إضافة لذلك دبلوم تأهيل تربوي أو دبلوم دراسات عليا في الإرشاد النفسي أو التربية أو علم النفس. ( وزارة التربية ، 2002 ، ص 27 ).

وتكون الأولوية في التكليف في مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي ثم مدارس المرحلة الثانوية العامة والمهنية ، وتكون الأفضلية للمدارس ذات الشعوب الأكثر .

### **3 – 2 – المسؤولون عن الإرشاد النفسي التربوي : وهم**

– وزير التربية .

– مدير البحث .

– مدير دائرة الإرشاد .

– الموجه الإختصاصي في المحافظة .

– المرشد النفسي التربوي .

### **3 – 3 – تنظيم الإرشاد النفسي التربوي ومهماته في سوريا :**

يسير التنظيم الإداري وتوزيع المسؤوليات لتنفيذ الإرشاد النفسي التربوي

على ثلاثة مستويات هي:

### **3 – 3 – 1 – على مستوى الوزارة : توجد في وزارة التربية دائرة الإرشاد**

**النفسي التربوي وهي تتبع مديرية البحث ، والتي تتبع دورها وزير التربية .**

**وأهم مهام دائرة الإرشاد في الوزارة :**

– تحديد مهام المرشدين في المدارس.

– متابعة التطورات العلمية في مجال الإرشاد للاستفادة منها.

– دراسة التقارير الدورية للإرشاد الواردة من المديريات .

– إقامة دورات تدريبية للمرشدين

– تقديم المقترنات التي تساعد في تطوير عملية الإرشاد

– متابعة عمل الموجهين الإختصاصيين للإرشاد في المديريات

– المشاركة في انتقاء المرشدين .

– القيام بزيارات ميدانية للإشراف على عمل المرشدين في المدارس .

– تعليم نشرات دورية عن الإرشاد في المدارس .

– المشاركة في ورش العمل والندوات والمؤتمرات المحلية والخارجية حول الإرشاد .

3 - 3 - 2 - على مستوى مديرية التربية في المحافظة : يوجد في كل مديرية تربية موجهاً لو أكثر للإرشاد النفسي التربوي ، وأهم المهام التي يقوم بها :

- يشرف على عملية الإرشاد في المحافظة.
- يعد المرجع المباشر للمرشدين النفسيين التربويين في المدارس ضمن محافظته.

- يعد صلة الوصل بين دائرة الإرشاد في الوزارة والمرشدين في المدارس.

- يقوم عمل المرشدين في المدارس.

- يرفع تقارير دورية عن الإرشاد في مديريته إلى دائرة الإرشاد في الوزارة.

3 - 3 - 3 - المرشد النفسي التربوي : وهو الشخص الفني المسؤول عن سير عملية الإرشاد في المدرسة وذلك بالتعاون مع مدير المدرسة والموجه الاختصاصي في مديرية التربية التابع لها ، وأهم مهام المرشد في المدرسة ملخصاً :

أ - في مجال التعاون مع الجهازين الإداري والتدرسي : وأهم مهام المرشد في هذا الجانب:

- إقامة علاقات تعاون مع الجهازين الإداري والتدرسي .

- التعاون مع المدرسين والإداريين لحل مشكلات الطلاب الفردية والجماعية.

- المشاركة الفاعلة في اجتماعات مجالس الآباء .

- الإشراف على النشاطات اللاصفية من رحلات واحتفالات وزيارات .

- استئجار الحصص التي يتغيب فيها أحد المدرسين لمتابعة التوجيه الجمعي وعملية الإرشاد.

- دراسة نتائج الامتحانات للتعرف على تحصيل الطلاب ومساعدة الطلاب المقصرین دراسياً .

– رفع تقارير شهرية لدائرة المناهج والتوجيه في المديرية عن الأعمال التي قام بها.

ب – في مجال التعامل مع الطلاب : ونذكر هنا أهم مهام المرشد :

– التعرف على خصائص الطلاب وقدراتهم وميلولهم .

– تزويد الطالب بمعلومات عن بنية النظام التربوي والمدرسي .

– جمع المعلومات والبيانات الخاصة عن الطالب وتنظيمها وتحليلها بغية استفادة منها في الإرشاد .

– دراسة مشكلات الطلاب النفسية والتربوية والسلوكية ، والعمل على تشخيصها وعلاجها .

– إجراء المقابلات الإرشادية الفردية ، وإحالة الحالات الصعبة إلى المختصين .

– القيام بدور الإرشاد الجماعي للطلاب للتعرف على مشكلاتهم وتبادل الأفكار معهم .

– مساعدة الطلاب وأولياء أمورهم على تفهم قدراتهم وإمكاناتهم ، وال المجالات التربوية والمهنية المتاحة أمامهم ، وتزويدهم بالمعلومات الصحيحة حول شروط القبول في المعاهد والجامعات ، بهدف توجيههم نحو الدراسة أو المهنة الملائمة لقدرائهم .

– الاتصال بأولياء أمور بعض الطلبة الذين يواجهون مشكلات نفسية لkses تعاونهم في حل مشكلات أبنائهم .

– تحديد حالات التسرب من المدرسة ودراسة أسبابها ووضع الحلول المناسبة لها، وذلك بالتعاون مع الأسرة والمجتمع المحلي . (أبو فخر وآخرون، 2003 ، ص 13-15/ عطوف وآخرون ، 2000 ، ص 230-232).

## ثامناً - استنتاجات من التجارب العالمية للدول العربية :

مع دخول الألفية الثالثة ، ومع تنامي الحاجات الإرشادية اليومية لدى فئات المجتمع كافة ، وخاصة الأطفال والشباب ، ومع الثورات التقنية والمعلوماتية ، ومع الزيادة اللامحدودة في عدد المهن والدراسات المؤدية إليها ، ومع ظهور العولمة... الخ .

من أجل كل ذلك أصبح الإنسان اليوم أكثر حاجة للإرشاد بفروعه المختلفة ، مما كان عليه حين التأسيس ، وبخاصة في المدرسة التي يعاني الدارسين فيها من مشكلات تتعدد وتتغير باستمرار . استناداً من هذا الواقع الذي نعيشه في هذا العالم الكبير الصغير ، واستخلاصاً مما تم عرضه في التجارب الأنفة الذكر ، والتي تختلف بعضها عن بعض اختلافات واسعة في جانب وضيقه في جانب آخر ، فإنه يمكننا استخلاص الاستنتاجات الآتية :

1- اعتبار الإرشاد المدرسي والمهني خدمة نفسية وتربيوية : تقدم المساعدة للتلميذ والطلاب في مراحل الدراسة كافة ولأفراد المجتمع الذين يحتاجون إليها ، مما يستدعي ضرورة إدخاله إلى جسم الأنظمة التربوية والتي لم يدخل فيها بعد ، من خلال إنشاء مديرية عامة في وزارة التربية والتعليم تخطط له وتشرف عليه وتصنع برامجه وتعده المطبوعات والأدوات والوسائل الالزمة له ، تتبع لها إدارات خاصة بالإرشاد في مديريات التربية ، والتي تشرف بدورها على مراكز الإرشاد المدرسي والمهني وعلى المرشدين المدرسيين والمهنيين .

2 - الاهتمام بتعيين المرشدين المدرسيين والمهنيين أو المدرسيين المرشدين بعد إعدادهم إعداداً أكاديمياً عالياً من الناحيتين العلمية والفنية : حتى يمكنوا من تحقيق مهام الإرشاد ووظائفه بشكل أمثل ، ولكن لا يسع فهم هذه الخدمة التربوية الهامة ، وعدها عملاً إدارياً يساعد المديريين في تحقيق مهماتهم.

3 - توحيد التسمية الخاصة بالعاملين في الإرشاد في المدرسة : فمثلاً نجد اختلافاً واسعاً في التسميات المطلقة عليهم ( المرشد الطلابي ، والمرشد التربوي ، والمرشد النفسي المدرسي ، والأخصائي الاجتماعي ، مستشار التوجيه النفسي ..... الخ).

وهنا أجد لزاماً ضرورة توحيد المصطلح للعاملين في هذه المهمة في الدول العربية ، وأقترح تسميته " المرشد المدرسي والمهني " .

أمّا الأخصائي الاجتماعي أو بالأصح الأخصاصي الاجتماعي ، فهو ليس معداً أصلاً لهذا الغرض من جهة ، ومن جهة أخرى فإنّ مهمته المعدّ لها ليست في المدرسة ، وإنّما في معاهد إصلاح الجانحين والسجون ، وغيرها من المؤسسات الاجتماعية التي تعنى بالسلوك الاجتماعي .

4 - منعاً للبس من المفيد والضروري إعداد قائمة بمهامات المرشد المدرسي والمهني :

هذه القائمة التي تعدّ بمثابة دليل له أو مرشد يستطيع أن يعرف حدود مهاماته ويقوم بها على أنها مسؤولية مسندة إليه وليس لغيره ، ويسأل عنها ، وبحيث تتضمن هذه القائمة بالإضافة إلى مهامات المرشد دستوراً أخلاقياً للمهنة ، وتوضيحاً ينظم علاقته بالأفراد الآخرين في المدرسة مثل المدير والإداريين والمدرسين كما تنظم علاقته بالمؤسسات الأخرى في البيئة المحلية مثل مراكز الإرشاد الأخرى ورؤسائه ..... الخ .

5 - ضرورة تكليف المرشد المدرسي بعدد من الساعات التدريسية : وذلك حتى يبقى على اتصال بالعملية التدريسية ومصاعبها ، وكذلك ليقى على اتصال مستمر بطلاب المدرسة ، وذلك بناء على أن من لا يخبر التدريس ومشكلاته لا يمكن أن يكون مرشداً ناجحاً.

## **6 — إقامة دورات إعداد مستمر للمرشدين العاملين في الإرشاد المدرسي والمهني:**

ويتم التركيز فيها على أساليب الإرشاد الحديثة والمستجدة في عالم العمل، ومناقشة صعوبات العمل الإرشادي في المدرسة، وطرائق التغلب عليها ، كما ينبغي أن تتضمن جانباً علمياً يسهم في رفع كفاياتهم الإرشادية.

## **7 — إقامة دورات للمعلمين والمدرسين في الإرشاد المدرسي والمهني ودورهم فيه:**

بهدف رفع مستوى وعيهم بدورهم الإرشادي ضمن فريق الإرشاد في المدرسة ، وتحديد مهامتهم الإرشادية في الصنف الدراسي .

**8 — نوعية التلميذ وأولياءه بأهمية الإرشاد المدرسي والمهني في نجاح العملية التربوية :** وفي تحقيق ذات التلميذ والكشف عن قدراته وميوله واهتماماته، مما يساعد في إرشاده دراسياً ومهنياً بشكل يتناسب مع قدراته وميوله واهتماماته ، وذلك من خلال برامج إعلامية متنوعة وندوات ومحاضرات متخصصة ، هذه البرامج الإعلامية أو الندوات أو المحاضرات يقدمها الاختصاصيون في الإرشاد المدرسي والمهني والمسؤولون عنه ، ويبيّن فيها أهمية الإرشاد والخدمات التي يقدمها للتلميذ والأهل ، وأهمية التعاون بين المرشد وأولياء الأمور في تحقيق طموحات التلاميذ الدراسية والمهنية .

**9 — تكليف المرشدين النفسيين التربويين في وزارة التربية بمهام في الإرشاد المهني:** حيث أنّ مهام المرشدين الحالية لا تتضمن سوى قدر يسير حول الإرشاد المهني ، وينبغي أن تتناول هذه المهام تزويد الطلاب بمعلومات حول المهن المتوافرة في المجتمع العربي السوري وشروط دخولها ، وكيفية ذلك ومتطلباته ، ومستقبل الدارسين في كلّ مجال من حيث التعيين والترقية ، والدخل المادي ، وضرورة التواصل مع المؤسسات الاقتصادية الصناعية والتجارية العامة والخاصة ، ومع مؤسسات التعليم المهني في الوزارة وخارجها ، من أجل إطلاع الطلاب على المعلومات الدقيقة حول الأعمال والمهن.

## **الفصل السادس**

### **أساليب الإرشاد المهني**

**أولاً - المقدمة**

**ثانياً - الأسلوب المباشر في الإرشاد**

**ثالثاً - الأسلوب غير المباشر أو المتمرّكز حول المسترشد**

**رابعاً - أسلوب الإرشاد الاختياري أو التوفيقى**

**خامساً - الإرشاد الفردي**

**سادساً - الإرشاد الجماعي**



## أساليب الإرشاد المهني

### أولاً - المقدمة :

تطورت أساليب الإرشاد المهني وغيره من فروع الإرشاد بتطور الصحة النفسية وعلم النفس والخدمات النفسية الفردية ونظرياتها ، وإن كان الإرشاد بدأ معتمدًا على الأسلوب المباشر الذي اعتمدته بارسونس ووليامسون وزملاؤه وتلاميذه في بداية حركة الإرشاد المهني ، إلا أنَّ طرقاً وأساليب جديدة تُمَّ استحداثها بفضل ظهور نظريات جديدة في الإرشاد والعلاج النفسي .

فقد بدأ التوجيه على أنه مساعدة الفرد على اختيار الدراسة أو المهنة المناسبة له ، ولكنَّه انتهى أخيراً إلى اعتبار أنَّ هدفه المساعدة على تحقيق الفرد لذاته في ميدان الدراسة وميدان المهنة .

قبل البدء بعرض أساليب الإرشاد ينبغي الإشارة إلى أنَّ التصنيفات تختلف ، فعندما نتحدث عن أساليب الإرشاد يستناداً للنظريات والفنين المستخدمة فإننا نجد عدداً من الأساليب أهمُّها ثلاثة هي المباشر وغير المباشر والاختياري أو التوفيقى ، وعندما نتحدث عن عدد المشتركين في عملية الإرشاد ، فإننا نجد نوعين بما الإرشاد الفردي والإرشاد الجماعي ..... الخ.

وفي البداية نشير إلى أنه في عرضنا لأساليب الإرشاد لن نتحيز لأسلوب منها وترك بقية الأساليب ، وإنما سنقوم بعرض موضوعي لهذه الأساليب مع الإشارة إلى الجوانب التي تميّز بها عن سواها ، لأنَّ لكلَّ مشكلة أسلوب مختلف ، كما أنَّ كلَّ فرد يستجيب بشكل مختلف تجاه هذه الأساليب ، مما يفضله فرد قد لا يفضله آخر ..... وهكذا .

وسوف نأتي فيما يلي على بيان وعرض هذه الأساليب على النحو الآتي :

## ثانياً - الأسلوب المباشر في الإرشاد :

يطلق على هذا الأسلوب اسم الأسلوب المباشر أو المتمرکز على المرشد أو المتمرکز حول الحقيقة أو التقليدي أو المفروض على المرشد كما سماه بوتر ، وهو الأسلوب الإكلينيكي ، ويرتبط هذا الأسلوب بالمرشدين الأولين من أمثال بارسونس وشنيدلر ووليامسون ودارلي وباتلي .

أما تفسير هذه التسميات فهو عائد إلى فلسفة الموضوع ، فسمى الأسلوب التقليدي لأنّه أقدم أسلوب في الإرشاد وقد استخدمه الموجهين الأوائل أمثال بارسونس وزملاؤه ، وسمى المباشر لأنّه يركّز مباشرة على مشكلة المسترشد ولا يعلق أهمية على العلاقة الإرشادية ، وسمى بالأسلوب المتمرکز على المرشد لأنّ المرشد يأخذ فيه الدور الرئيس ، وهذا يقوم على أساس أنّ المرشد شخص حكيم ومتفهم لدرجة تساعده على التحكم في المقابلة الإرشادية منذ أن يمثل المسترشد أمامه ، ولذلك يأخذ المرشد دور المبادأة خلال المقابلة ويطرح الأسئلة ويفسر استجابات المسترشد وردود فعله ، كما يقدم له الإرشادات والحلول الازمة لمشكلاته ، ويسماى بالأسلوب الإكلينيكي لأنّه يعتمد الطريق الإكلينيكية في علم النفس والتي تعنى تطبيق مبادئ الإرشاد والصحة النفسية وعلم النفس وطرقه ووسائله على مشكلات الفرد لمساعدته على حلّها مهما كانت ، وهذه الطريق تأخذ خطوات سناتي عليها لاحقاً.

وتشكّل نظرية السمات والعوامل الأساسية النظري الذي يقوم عليه هذا الأسلوب ، ويعُد رائد هذه الطريقة هو وليامسون .

ويرى بعضهم أنّ هذا الأسلوب يرتبط بميدان التربية والتعليم وبالتالي بالإرشاد المدرسي والمهني أكثر من ارتباطه بميدان العلاج النفسي ، لأنّه يتضمن قدرًا كبيراً من التوجيه وتقديم المعلومات الدراسية والمهنية .

كما أنَّ هذا الأسلوب يستخدم الاختبارات والمقاييس كثيراً في عملية التشخيص وتحديد المشكلة ، حيث يركِّز على الحقائق الموضوعية أكثر من المعنى الإنفعالي المرتبط بها عند المسترشد.

ويعتقد المرشدون في هذا الأسلوب أنَّ هناك طلاباً يحتاجون إلى المساعدة ولكن لا يطلبونها ، ولهذا فإنَّهم يتذمرون الإجراءات لمساعدة مثل هؤلاء الطلاب ، حيث يقوم مرشد المدرسة بالاتصال بهؤلاء الطلاب خلال المقابلات الدورية التي يعقدها معهم ، أو عن طريق المدرسين الذين يحولونهم إلى المرشد .

ويعتقد أصحاب مدرسة الإرشاد المباشر أنَّ من حق المرشد أن يناقش المسترشد في قراراته التي يرى أنها غير سليمة ، ويحثُّه على إعادة النظر بها ، ومع كل هذا يعتبرون أنَّ الطالب هو المسؤول عن اختيار قراراته بمساعدة المرشد.

#### ١ - خطوات الأسلوب المباشر :

أمّا إجراءات هذا الأسلوب فقد حددتها ولیامسون بست خطوات هي :

أ - التحليل : ويقصد به جمع كل المعلومات والبيانات عن المسترشد لفهمه وفهم مشكلته ثم تحليل هذه المعلومات ، وهذا يتمُّ إجراء الاختبارات النفسية والمقابلة ودراسة الحالة وغيرها من تقنيات الإرشاد .

ب - التنسيق أو الترکيب : وبقصد بذلك تنظيم وترتيب وتلخيص المعلومات التي جمعت بعد تحليلها بشكل يؤدي إلى الكشف عن نواحي القوة والضعف ودواعي تكيفه من عدمه .

ج - التشخيص : ويقصد به توصُّل المرشد إلى معرفة أسباب المشكلات التي يعانيها المسترشد ، أي صوغ المشكلة وتحديد أسبابها وأعراضها.

د - التنبؤ بالنتائج : وهذه مرحلة تتصل بالمرحلة السابقة ، لا على المرشد أن يتتبأ من دراسة الحالة بالمراحل التي ستنطوي إليها مشاكل الفرد فيما بعد ، في ضوء مدى حدتها وسهولة أو صعوبة حلها.

ه - الإرشاد الفردي : أي تقديم المساعدة الإرشادية حسب إجراءات عملية الإرشاد للوصول إلى حل مشكلة المسترشد ، ويتضمن ذلك تفسير المعلومات وتحويل السلوك الانفعالي إلى سلوك منطقي عقلاني ، واتخاذ القرارات واقتراح الخطول للشكلة وإيقاع المسترشد بها.

و - المتابعة : وهذه المرحلة تتضمن مساعدة المسترشد على حل مشكلاته التي تواجهه في المستقبل سواء أكان لها صلة بمشكلته أم كانت مختلفة عنها ، كما تتضمن الخطوات التي يقوم بها المرشد بعد الانتهاء من عملية الإرشاد ، وبعد إنتهاء فترة للتأكد من مدى نجاح الفرد واستفادته من الإرشاد. (زهران 1986 ، شيخ حمود 2006 ، أولسن 1978 ، جلال 1992).

والوسائل الفنية التي يستعملها المرشد لتشجيع المسترشد على الكلام وفي إرشاده هي : - الاستفسار - التعضيد - النقد - التفسير والإيحاء - النصح والإقناع .

## 2 - خطوات الأسلوب المباشر في الإرشاد المهني :

ونكون خطوات هذا الأسلوب في الإرشاد المهني كما يلي :

### 2 - 1 - المقابلات الأولى :

أ - إيجاد التجاوب بين المرشد والمسترشد : يأتي المسترشد إلى المرشد متربداً تتقشه الثقة في نفسه وفي المرشد ، ويكون شعوره ممزوجاً بين القلق والرهبة والاضطراب ، كما يكون عادة في موقف دفاعي ، ويشعر بالخجل أمام المرشد لشعوره بعجزه عن حل مشكلاته بنفسه ، فعلى المرشد هنا محاولة خلق جو من

ال التجاوب وذلك بزرع الثقة والأمن والطمأنينة في نفس المسترشد ، لكسب تعاونه في الكشف عن مشكلاته .

ب - تحديد المشكلة : حيث يقوم الطالب بعرض مشكلاته وشرحها ، وربما بداية لا يتحدث عن مشكلته الحقيقة بل يدور حولها أو يمكن أنه يعرض مشكلة سطحية وتكون وراءها مشكلاته الحقيقة .

ج - تحديد علاقة المرشد بالمسترشد : يقوم المرشد بتحديد علاقته بالمسترشد مهنياً ويعرفه بالخدمات التي يستطيع تقديمها له ، ومدى ما يتوقعه من هذه الخدمات وعملية الإرشاد .

د - البحث الفردي : يأخذ المرشد من المسترشد ملخصاً عن حالته وتاريخ حياته ، ويكون هذا الملخص عبارة عن ردود المسترشد على أسئلة المرشد ، كما يتضمن معلومات عن الفرد وأسرته وحالتها ، وتاريخه الدراسي ، ونشاطاته وهوبياته ، وكيفية قضائه لأوقات فراغه ، وإمكاناته ، ونواحي القوة والضعف التي يراها في نفسه ، والمهن التي يحبها والتي يكرهها ..... الخ .

ه - اختبار الاختبارات النفسية : يقوم المرشد بالتعاون مع المسترشد باختيار الاختبارات النفسية المناسبة لحالته ويقنع المسترشد بالاستجابة لها بصراحة وصدق .

و - التعريف المهني : يؤكد المرشد للطالب أهمية المعلومات المهنية التي يمكن أن تساعد في حل مشكلاته ، ويحثه على الإفادة من المعلومات التي يمكن أن يزوده بها .

## ٢- ٢ - المقابلات التنسيقية :

تستغرق المقابلات الأولى الخطوات التي ذكرناها آنفاً ، ثم يعطى الطالب الاختبارات المختلفة حتى إذا ما انتهى منها تلا ذلك سلسلة من المقابلات تسمى المقابلات التنسيقية ، وفيها يتم ما يلي :

**أ - تفسير نتائج الاختبارات :** لما كانت طريقة الإرشاد المباشر تعتمد على الاختبارات النفسية ، فإن أول ما يتجه إليه اهتمام الطالب هو محاولة معرفة نتائج الاختبارات التي طبقت عليه ، فيقوم المرشد بذلك بعد أن يبين له مزايا الاختبارات وعيوبها .

**ب - المعلومات المهنية :** يتحول الحديث بعد ذلك إلى مناقشة الفرص المهنية المتوفرة له ، والتي تتفق ونتائج الاختبارات ، ويتطلع الطالب بالحديث عن معلوماته عن المهن المختلفة التي حصل عليها من المرشد أو من قراءاته الخاصة أو من أي شخص أو مكان ، وهنا يقوم المرشد بتعريفه بالحقائق المناسبة عن المهن التي تؤهله لها قدراته وميوله كما بينتها الاختبارات .

**ج - التنسيق :** يقوم المرشد هنا بتلخيص نتائج الاختبارات والمعلومات المهنية المناسبة ، والعوامل الأخرى المتعلقة بالفرد كما بينتها دراسة الحالة ، والفرض من هذه المرحلة هو جمع وتنسيق المعلومات المشتقة عن الفرد في إطار مفهوم .

**د - اختيار الأهداف :** هنا يضع المرشد قائمة بالمهن التي تتناسب الفرد وقدراته وميوله ، ويقدمها له ليختار منها واحداً أو أكثر كأهداف له يستعد لها تربوياً ، ثم يختار المرشد سلامة اختبار الطالب في ضوء الفكرة التي كونها عنه نتيجة دراسة حالته .

**ه - التتبع :** وتعني استمرار صلة المرشد بالطالب بعد عملية الاختيار ، ليتبين مدى سلامة اختباره ، ومدى نجاح برنامج الإرشاد الذي يعتمده المرشد ، وتقديم المساعدة عند اللزوم في المستقبل .

ويلاحظ مما سبق أن اهتمام المرشد والطالب يتركز على المشكلة والحلول الممكنة لها ، والمرشد هو الذي يأخذ الدور الإيجابي باعتباره يدرك المشكلة وإمكانات الحل بشكل أفضل من الطالب الذي يكون دوره سلبياً بوصفه مستقبل نصائح المرشد ويطبقها .

- 3 - نقد الأسلوب المباشر : يلاحظ على هذا الأسلوب في الإرشاد مايلي :
- ١ - أنَّ العباء في حل مشكلات الفرد يقع على عاتق المرشد بالدرجة الأولى ، على أساس أنَّ المرشد أخبر وأعلم من المسترشد .
  - ب - أنَّ المرشد هو الذي يقرر الطرق والوسائل التي يمكن اتباعها في مساعدة الفرد ، وبالتالي يكون الاهتمام مركزاً على مشاكل الفرد ، كأن المشاكل هي التي تحتلُّ المركز الأول في هذا الأسلوب لا الفرد .
  - ج - عدم نفع هذا الأسلوب في حال المشكلات الإنفعالية العادة مقارنة بالأسلوب غير المباشر .
  - د - أنَّ المرشد يبذل قصارى جهده لحل مشكلة المسترشد واتباع خطوات محددة للوصول لتحقيق هذا الهدف .

**ثالثاً - الأسلوب غير المباشر أو المتمرّكز حول المسترشد :**

ويسمى الإرشاد المتمرّكز حول المسترشد أو حول الذات أو حول الشخص ، وتأتي هذه التسمية من جعل الفرد مركز اهتمام المرشد لا المشكلة كما في الأسلوب المباشر ، ويسمى بالأسلوب المتمرّكز حول الذات لكونه يحمل اسم النظرية التي يستمدُ منها ، وهي نظرية الذات لصاحبها كارل روجرز (Carl Rogers) .

وقد احتلَّ هذا الأسلوب في السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً تخطى حدود العلاج النفسي الذي نشأ فيه هذا الأسلوب . ويعود سبب الاهتمام بهذا الأسلوب إلى تتبع الدراسات الميدانية التي توَكَّدَ التأثير المساعد ل بهذه الطريقة ( Nickel . u.a. 1976 . P 939 ) .

ولقد لخص روجرز أسلوب طريقة الإرشاد والعلاج المتمركز حول المسترشد في إقامة علاقة إرشادية وتهيئة جو نفسي آمن يمكن المسترشد من أن يحقق أفضل نمو نفسي . أي أنَّ الهدف ليس مجرد حل مشكلة المسترشد.

وحدد روجرز هدف الإرشاد المتمركز حول المسترشد بأنه مساعدة المسترشد على النمو النفسي السوي ، وإحداث التطابق بين مفهوم الذات الواقعى ومفهوم الذات المدرك ومفهوم الذات المثالي ومفهوم الذات الاجتماعى ، أي التغيير من مفهوم الذات السالب إلى مفهوم الذات الموجب . أي أنه يركِّز على تغيير مفهوم الذات بما ينطاق مع الواقع ، وإذا تطابق السلوك مع هذا المفهوم الأقرب إلى الواقع كانت النتيجة هي تحقيق التوافق النفسي .

ومفهوم روجرز لهذا الأسلوب ينطلق من فرضية أنَّ لدى كلَّ فرد نزعة في تحقيق ذاته تشكّلُه من التغلب على مشكلاته التي تواجهه تحت شروط معينة ، وأحد هذه الشروط الضرورية لذلك هو أنْ يعرف الفرد ماذا يريد وكيف يستطيع الاقتراب من هدفه . ويرى روجرز أنَّ الفرد يستجيب لظروف محبيه كما يدركه هو ، لأنَّ هذا الإدراك هو حقيقة بالنسبة للفرد.

ويحتلُّ مفهوم الذات مكانة هامة في الإطار النظري للأسلوب المتمركز حول المسترشد ، فالفهم الذاتي للشخص ما يتشكّل نتيجة التفاعل بينه وبين محبيه ، فالطفل الصغير يحصل عبر نموه على مفاهيم عن ذاته وعن محبيه وعلاقاته مع هذا المحيط .

ومثل هذه المفاهيم لا تعرض شكل الواقع بدقة ، لأنَّ لدى كلَّ فرد نزعة واقعية ذاتية تأخذ الإدراكات المناسبة لذات الفرد ، هذه الإدراكات التي يحافظ الفرد من خلالها على ذاته ، وبالنسبة للخبرات التي ليس لها علاقة إدراكيَّة بمفهوم الذات فإنَّ الفرد يتجاهلها ، والخبرات التي تتناقض في بنيتها مع مفهوم الذات ترفض أو تقبل في مفهوم الذات بشكل ممazon . إنَّ هذه الإدراكات الممزقة

كما يقول روجرز والتي تتناقض مع مفهوم الذات تحدث توترًا كلياً أو جزئياً لدى الفرد ، وبعد هذا بنظر روجرز أساساً لسوء تكيف يمكن أن يتطور . فالتكيف بنظر روجرز هو أن تكون إدراكات الفرد وخبراته وحاجاته وتصوراته متناسبة مع خبرات مفهوم الذات لديه.

ويرى روجرز أن سلوك الفرد لا يتغير مالم يغير من إدراكه لذاته ومحیطه ، كما أنَّ الفرد هو الوحيد الذي يستطيع أن يدرك العوامل الديناميكية التي تؤثر في طريقة إدراكه لذاته ومحیطه . ويكون هذا التغيير عقلياً وإنفعالياً في آن واحد . ولنست مهمة المرشد سوى تقديم المساعدة الضرورية ، وهذا ينسحب على العلاج كما ينسحب على الإرشاد ، ولكن ينبغي أن لا يفهم أنَّ دور المرشد في هذه الطريقة غير فعال بل العكس . وقد حدَّد روجرز خطوات هذه الطريقة فيما يلي :

- أ — يأتي المسترشد إلى المرشد لمساعدته ، فيجب ألا ينزع منه المرشد مسؤولية حل مشكلاته له ، بل يجب أن يتحمل هو مسؤولية حل مشكلاته بنفسه .
- ب — يحدَّد المرشد علاقته بالمسترشد بأن يلقي عباء حل المشكلة عليه فيشجعه على التحدث بحرية تامة معهراً عن مشاعره وانفعالاته .
- ج — يتقبل المرشد انفعالات المسترشد ويكون كالمرآة التي تعكس عليهما هذه الانفعالات ، حتى يراها المسترشد واضحة في جو يتسنم بالتسامح ، فيتقبل الفرد انفعالاته كجزء من ذاته ، فلا يحاول إسقاطها على غيره أو على بيئته أو يخفيها بحيل لأشعرورية .
- د — يؤدي هذا بالمسترشد إلى أن يعبر تعبيراً تاماً عن كل انفعالاته السلبية ، وبالتدريج يحل محلها اتجاهات وانفعالات إيجابية تمهد لنموه ونضجه .

هـ — يتقبل المرشد من المسترشد هذه الاتجاهات والانفعالات الإيجابية دون مرح أو استهجان ، فيظهر له بذلك أنه يتقبل كلاً من انفعالاته الإيجابية والسلبية سواءً سواءً ، فيتيح له الفرصة لأن يفهم نفسه كما هي .

وـ — وبالتعاون في إيضاح مقررات الفرد للخطوات التي يجب اتخاذها نحو مشكلته ، يترك له حرية الاختيار فيما بينها ، فيؤدي إلى تنظيم ذاته تنظيماً جديداً يؤدي إلى النمو والنضج .

ونتبين من هذه الخطوات أنه يعارض خطوات الطريقة الإكلينيكية بما تتضمنه من جمع معلومات وإجراء اختبارات وغيرها ، كما يعارض التشخيص .

إنَّ الإطار النظري للأسلوب غير المباشر الذي عرضناه بشكل مقتضب يتطلب طريقة في المقابلة الإرشادية تمكُّن المسترشد من التعبير عن انفعالاته ومشاعره وحاجاته ، ومن اتخاذ قرارات يشعر بالمسؤولية تجاهها ، وعلى المرشد أن يهتمِّي المقابلة بحيث لا يدرك من المسترشد بأنه الخبير أو الشخص الديكتاتوري أو ممثل سلطة أو مؤسسة ما ، بل إنَّ دوره غير ذلك ، إنَّه شريك المسترشد في المقابلة وينبغي أن يعمل لكتسب ودَه وتقته .

فال مقابلة في الإرشاد غير المباشر كما يعرضها موتشيلي (Mucchielli) هي ليست علاقة مناقشة ومحادثة بين المرشد والمسترشد كما في الإرشاد المباشر ، لأنَّه عن طريق المناقشة يمكن للمسترشد أن يستجيب بالدفاع ضد المشاعر المهددة ، وأنْ يقدم الحجج الممكنة كي يدافع عن موقفه ، فالمناقشة تمثل شكلاً غير مناسب بسبب طبيعتها التنافسية ، كما أنه لا يجوز أن تكون المقابلة الإرشادية مقابلة صحفية أو استجواباً تتمثل بطرح أسئلة كثيرة من قبل المرشد ، لأنَّه ينشأ عن ذلك خطر شعور المسترشد بأنَّ المقابلة هي افتتاح لأسرار الخاصة له ، والتي يقابلها بالمقاومة أو بالشعور بالتهديد ، وعندها يجب المسترشد عن أسئلة المرشد بإجابات غير واقعية ، أو لا تمثل رأيه الخاص ، وبالتالي لا يحصل

المرشد على معلومات حول كيفية إدراك المسترشد لذاته ومحبيه ، وهذا ما يعرقل المقابلة الإرشادية ويفشلها.

كما أنه لا يجوز أن تكون المقابلة الإرشادية حواراً بين الاثنين ، لأنَّه وللأسباب نفسها تكون المقابلة الإرشادية اعترافاً بالخطايا من قبل المسترشد أمام المرشد الذي يمثل هنا المثل الأخلاقي الأعلى أو يمثل رمز الخير أو القاضي . (Nickel , u.a, 1976)

وبعد عرض الأساليب التي لاتصلح في المقابلة الإرشادية في الأسلوب غير المباشر يطرح التساؤل التالي ؟ ما الأسلوب الإيجابي الذي تتصف به المقابلة الإرشادية كما يراها روجرز ؟ .

يطرح روجرز 1972 ثلث علامات أساسية هامة تتميز بها المقابلة الإرشادية وهي :

— التقدير الإيجابي والدفء الانفعالي للمترشد .

— الفهم العميق للنظام الداخلي للمترشد وإعطاؤه المحتويات المفهومة باستمرار (قبل المسترشد وعكس المشاعر أمامه) .

— تطابق سلوك المرشد (تطابق أقواله اللفظية وغير اللفظية ) مع ما يعيشه في الواقع . (Rogers , 1972)

ويرى روجرز أنَّ مشكلة المسترشد قد تبدو لأول وهلة نقصاً في المعلومات، ولكن قد تخفي وراءها أحياناً مشكلات أخرى ينبغي على المرشد البحث عنها.

ولكن يرى روجرز أنَّ تقديم المعلومات قد يقوم بوحدة من الوظائف التالية:

١ - قد تساعد المعلومات على أن يختار الفرد أحد الحلول لمشكلته ، ففي كثير من الحالات نجد الطالب يحتاج لمعلومات كي يختار دراسة من الدراسات الممكنة أو مهنة من المهن المتوافرة ، وبذلك يكون تقديم المعلومات له عوناً كبيراً.

ب — قد يؤدي تقديم المعلومات إلى الكشف عن مشكلة المسترشد الأساسية ، فاحياناً يشعر الفرد أن مشكلته هي نقص في المعلومات ، وبعد الحصول عليها من المرشد يتضح له أن مشكلته تكمن في عجزه عن اتخاذ قرار ما ، أو في إدراكه لنفسه ولمحيطه.

ج — قد تساعد المعلومات على أن يحقق الفرد حلًّا الذي اختاره لنفسه من دراسة أو مهنة .

أما رأي روجرز في الاختبارات النفسية ، فإنه يرى أنها ليست سوى معلومات قد يرغب المسترشد في الحصول عليها ، لذلك على المرشد لدى عرض نتائج الاختبارات أن يبتعد عن المصطلحات الإختصاصية ، وأن يعرض نتائج الاختبارات غير المناسبة بشكل حذر ، وذلك بالحديث عن عيوب الاختبارات ومزاياتها.

وعندما يعرض المسترشد أمام المرشد وجهات نظر تناقض رأي المرشد ، فينبع على الأخير أن يقابلها بالمناقشة ، بل عليه بذلك الجهد لفهم مشاعر المسترشد وانفعالاته وعكسها أمامه ، وبذلك يستطيع المسترشد أن يدرك صورة ذاته وأن يتقبل هذه الصورة ، وبالتالي يصبح قادراً على اتخاذ قراراته بنفسه .  
( مرسي ، 1976 ، ص 123).

ولكن بعد هذا العرض الموجز لطريقة الإرشاد غير المباشر يطرح التساؤل التالي : ما هو إمكان استخدام هذا الأسلوب المتعدد من العلاج النفسي في الإرشاد المدرسي والمهني ؟

تم البرهنة في عدد من الدراسات الميدانية على أن هذه الطريقة مناسبة جداً لشعور المسترشد بالراحة والأمان والثبات الانفعالي .

وقد تبين من هذه الدراسات أن التفكير والسلوك في الأسلوب المتمركز على المسترشد يعرضان إمكان بناء حالات اجتماعية مختلفة بشكل أكثر فعالية ، لذلك

نتبين أهمية إعداد المرشدين المدرسيين والمهنيين وتأهيلهم بهذه الطريقة ، يوصف مبادئ هذه المقابلة الإرشادية مناسبة لكل حالات الإرشاد النفسي التربوي والمهني كما أكدت الدراسات . فبالإضافة لمهمة المرشد في جمع المعلومات وتقديمها للمستشار ، تقع على عاتقه مهمة التفكير بأن المقابلة في الإرشاد المدرسي والمهني تتعلق من سؤال خاص مثلاً يحتاج للإجابة عليه بوقت قصير وهو ( ما المهنة التي ينبغي أن اختارها ؟ أو ما الدراسة التي ينبغي أن أسلكها واستطيع النجاح فيها ؟ ).

وهذا يعني للعمل الإرشادي أن على المرشد أن يتدخل بسرعة في أثناء المقابلة ، فالامر يختلف عن وضع المقابلة العلاجية التي تحتاج لوقت طويل ولجلسات كثيرة ، ولكن يجب الإشارة إلى أن المقابلة السريعة في الإرشاد المهني ينبغي ألا تضر في تحقيق أسس المقابلة الإرشادية المتمركزة حول المستشار ، بل على العكس يمكن لتدخل المرشد أن يكون مفيداً ومثيراً بالمقارنة مع تدخل المرشد الذي يعمل بطريقة الإرشاد المباشر .

ومما سبق يمكن القول إن الإرشاد بالأسلوب غير المباشر قد اثبت فعاليته في الإرشاد المهني ، إضافة لفعاليته في ميادين الإرشاد النفسي والعلاج النفسي والإرشاد المدرسي .

ـ نقد الإرشاد غير المباشر : تتلخص أهم مزايا هذا الأسلوب وعيوبه بما يلي :

أ - يتماشى ويتافق مع أسس الفلسفة الديمقراطيّة التي تقوم على مبدأ احترام الفرد وحقّه في تقرير مصيره .

ب - يؤدي إلى مزيد من فهم الفرد لذاته وثقته بنفسه ، وتعلمـه حل مشكلاته واتخاذ قراراته .

ج - يراعي الإنسان على حساب العلم .

د — قد يغالي المرشد في ترك المسترشد و شأنه ، فيغوص في مذاهات لا يصل منها إلى حل .

ه — يهمل عمل تقديم المعلومات والتشخيص ، رغم إجماع معظم طرق الإرشاد على أهميته .

#### رابعاً — أسلوب الإرشاد الاختياري أو التوفيقى :

ويسمى هذا الأسلوب بالأسلوب الاختياري ، على أساس أنَّ المرشد يختار من كلاً الأسلوبين ما يناسبه ويناسب حالة الطالب ، وسمى كذلك بالأسلوب التوفيقى ، لأنَّه يوفق بين الأسلوبين المباشر وغير المباشر ويتغاضى عن الاختلافات بينهما .

نشأ أسلوباً للإرشاد المباشر وغير المباشر من مصادرين مختلفين ، فال الأول نشأ في ميدان التربية والتعليم والخدمة الاجتماعية والإرشاد المهني ، في حين نشأ الثاني في ميدان الإرشاد النفسي والعلاج النفسي ، لذلك اتخد كلُّ منها خصائصه وميزاته وفقاً للمجال الذي نشا وتطور فيه .

ويقوم الإرشاد الاختياري على أساس أخذ أحسن الأساليب من كلٍّ من درستي الإرشاد المباشر وغير المباشر .

وثمة فريقان في الإرشاد الاختياري لكلٍّ منها وجهة نظر ، أحدهما يدعى أنه استخدم أحياناً أسلوب الإرشاد المباشر وأحياناً أخرى أسلوب الإرشاد غير المباشر ، وذلك تبعاً لشخصية الطالب ونوع مشكلته ، ويؤكد الفريق الثاني أنه رغم استطاعته اختيار أساليب كلٍّ من الإرشاد المباشر وغير المباشر ، فهو لا يستطيع مواءمة أساليبه لطالب معين ومشكلات معينة ، فهو يعتقد أنَّ قيمة الأساسية وخاصة اتجاهاته نحو الطالب هي التي ستحدد الأسلوب الذي يتبعه في العمل معهم .

ويقف أتباع هذا الأسلوب في منتصف الطريق بين الأسلوبين السابقين ، ويفسرون اتجاهاتهم بما يلي :

— إنَّ لـكَ طريقة مزاياها وترجح إحداها على الأخرى لا يزال في حاجة إلى مزيد من الدراسة والبحث.

— أنَّ هناك حالات يصلح فيها الأسلوب المباشر وحالات يصلح فيها الأسلوب غير المباشر ، والطريقة المثلث هي الجمع بين الأسلوبين ، فبعضهم يرى أنَّ الإرشاد المباشر أجدى في الإرشاد المدرسي والمهني ، في حين أنَّ الإرشاد غير المباشر أجدى في المشكلات الإنفعالية والاجتماعية والتكيفية .

ومن أعلام هذا الأسلوب التوفيق هو نورديبرج (Nordberg) الذي حاول الجمع بين موضوعية وليامسون وتمرکز روجرز حول المسترشد ، حيث يتفق نورديبرج مع روجرز في أنَّ المرشد يجب ألا يقدم نصائح ولا يعبر عن آرائه ، ويتفق مع وليامسون في أنَّ جمع المعلومات بطريقة موضوعية يعطي إطاراً محدداً ومعيارياً للحكم على السلوك وتمثل الواقع الموضوعي ، وهو يختلف مع روجرز في أنَّ المرشد هو الذي يحدد التشخيص.

ويلاحظ فرنون (Vernon) أنَّ طريقة الإرشاد غير المباشر يفضلها المرشدون الأميركيون بينما يفضل المرشدون البريطانيون أسلوب الإرشاد المباشر .

وقد أجريت دراسات حول الأسلوبين ، ومنها دراسة أجزين (Ajzin) 1971 ، وقد أجريت العملية الإرشادية على عينة من طلبة الجامعة بالأسلوبين ، وأوضحت الدراسة أنَّ الإرشاد غير المباشر أكثر فاعلية ولا سيما في موقف الإرشاد الأسري والزواجي ، أما فيما يتعلق بوضع حلول نفسية لمشكلة المسترشد فقد وجدت الباحثة أنه يكون أفضل بالأسلوب المباشر .

ووُجِدَ أَيْضًاً أَنَّ الإناث يفضِّلُنِ الإرشاد غير المباشر بـشَكْلٍ ملحوظٍ ، وَأَنَّ التفضيل العام في العينة كان أيضًا للإرشاد غير المباشر. (زهران ، 1986 ، ص 318).

والأسلوب الاختياري يعطي انتقاء العناصر المطلوبة من عدد من النظريات المختلفة وصهرها معاً في تركيز أكثر فائدة من أي عنصر منها بمفرده ، ويجمع هذا الأسلوب بين القياس الموضوعي للفرد وتشخيص مشكلته من جهة ، وبين إتاحة الفرصة له للتعبير والتنفيذ واقتراح الحلول المختلفة والموازنة بينها .

كما أَنَّه يلجأ إلى الأسلوب الذي يتفق مع الفرد ومشكلته ، فالمشكلة التي تتركز على معرفة المسترشد لقدراته واستعداداته وميوله أو للدراسات أو المهن التي يصلح لها ، تتطلب إرشاداً أقرب إلى أن يكون مباشراً ، يلجأ فيه المرشد إلى إعطاء المعلومات المهنية وإجراء الاختبارات لتحديد قدرات الفرد ميوله ، أمَّا المشكلة التي تأخذ من اختيار الدراسة أو المهمة عرضًا لها ، تحتاج لإرشاد غير مباشر .

وهذا ينبغي أن نذكر أنَّ أسلوب الإرشاد بهذه الطريقة يتغير وفقاً لإمكانات المسترشد ول مدى قدرته على الاستجابة لحل مشكلته بطريقة الإرشاد غير المباشر فيختار الحل وينفذه على مسؤوليته ، أم يستجيب لطريقة الإرشاد المباشر فيضع له المرشد الحل وقيمه وطريقه تنفيذه ويقوم هو بالتنفيذ .

وهذا يجب الإشارة على أَنَّه عندما يكون المرشد مرتَأً وعلى درجة عالية من المهارة في استخدام الأساليب المختلفة ، فإنَّه يستطيع أن يختار الطريقة الفضلى للمرشد ، وهذا هو الأساس الذي يصبح بموجبه الأسلوب الاختياري معقولاً .

وهذا ثلث الصفات والسمات الشخصية للمرشد دوراً هاماً ، فالأشخاص الذين يتصفون بالجمود وفرط الانفعال والذين يفتقرن إلى الرغبة الصادقة والذكاء اللازمين لفهم الحقائق ونقلها في موقف الإرشاد لا يصلحون للعمل

كمرشدين ، ومن مظاهر الجمود إصرار المرشد على أن يكون ديمقراطياً حتى ولو تطلب الأمر فرض وجهة النظر الديمقراطية على المسترشد.

وقد أكدّ إريكسون (Erickson) أنَّ المرشد الممتاز يحتاج إلى معرفة كلُّ الأساليب وإلى القدرة على استخدامها والانتقال من أحدها إلى الآخر ، واستخدام جميع الأدوات التي تلائم كفايته لتحسين مستوى عمله باستمرار ، وملاءمة المقابلة الإرشادية وعملية الإرشاد لما يتطلبه الموقف . (مرتيسن وشمولر ، 1986 ، ص 386).

وهكذا نرى أنَّ نجاح الأسلوب الاختياري يتوقف على عدد من العوامل أهمُّها:

- مهارة المرشد في استخدامه .
- مشكلة المسترشد وطبيعتها .
- شخصية المسترشد وأسلوبه ومستواه .

#### خامساً — الإرشاد الفردي :

الإرشاد الفردي أو المساعدة الفردية هو قيام المرشد بإرشاد فرد واحد (مسترشد ) وجهاً لوجه في جو يتصف بالثقة والتقبل والتسامح . أو هو إرشاد مسترشد واحد وجهاً لوجه في كل مرأة ، وتعتمد فاعليته على العلاقة الإرشادية بين المرشد والمسترشد ، أي أنه علاقة مخططة بين الطرفين .

والإرشاد الفردي هو أوج عملية الإرشاد ، ويعتبر أهم مسؤولية مباشرة في برنامج الإرشاد ، كما يعتبر نقطة الارتكاز لأنشطة أخرى في كلٍّ من عملية الإرشاد وبرنامجه .

ومن الوظائف الرئيسية للإرشاد الفردي تبادل المعلومات وإثارة الدافعية لدى المسترشد ، وتقسيم المشكلات ووضع خطط الإرشاد المناسبة ..

إلا أن الإرشاد الفردي يحتاج لتوافر عدد كبير من المرشدين بحيث يتمكنون من تلبية الحاجات الإرشادية للناس على توسيع فئاتهم وأعمالهم وأعمالهم .....الخ.

والإرشاد الفردي والإرشاد المهني هما نوعان من الإرشاد مرتبطان ببعضهما ارتباطاً شديداً ، لأنهما يضعا النمو النفسي والمهني للفرد في مركز اهتمامهما .

وينبغي الإشارة إلى أن الإرشاد الفردي هو أسلوب يمكن أن يستخدم فيه المرشد طريقة الإرشاد المباشر أو طريقة الإرشاد المتمرّك حول المسترشد أو طريقة الإرشاد الاختياري ، وبالتالي فإن الإرشاد الفردي يعني أن العملية الإرشادية تتوجه لفرد واحد أو مسترشد واحد ، ولا يشير الإرشاد الفردي إلى الطريقة أو الأسلوب الذي اعتمدته المرشد في أثناء عملية الإرشاد ، إن كان مباشراً أو غير مباشراً أو توفيقياً .

#### ١ - حالات استخدام الإرشاد الفردي :

يستخدم الإرشاد الفردي مع الحالات التالية :

- مشكلات لدى الفرد في مجال التكيف المهني أو الدراسي أو الاجتماعي أو الأسري .
- مشكلات الإنجاز الدراسي أو المهني .
- مشكلات الرضى المهني .
- المشكلات التي يغلب عليها الطابع الفردي والشخصي كما في حالات المشكلات الجنسية .
- اضطرابات نفسية أو سلوكية .
- الحالات التي لا يمكن تناولها بفاعلية عن طريق الإرشاد الجماعي .

وتعتمد فعالية الإرشاد الفردي على العلاقة الإرشادية المخططة لها بين المرشد والمسترشد في الإرشاد المهني .

## 2 – إجراءات المقابلة في الإرشاد الفردي :

- تتضمن المقابلة إجراءات ينبغي على المرشد مراعاتها وهي :
- إقامة علاقة إرشادية تتسم بالتقدير والتسامح والثقة .
  - مساعدة المسترشد على الكلام دون مقاطعة .
  - الاستجابة لمشاعر المسترشد .

– تسجيل المقابلة لدراستها ويفضل التسجيل الصوتي أو بالفيديو .

- الإجابة عن أسئلة المسترشد .
- الاحتفاظ بسرية المعلومات .

– تحويل الحالات الصعبة والتي لا تقدم إلى إختصاصي آخر أكثر دراية بالموضوع .

- اتخاذ القرارات .
- إنهاء المقابلة .

## 3 – إجراءات الإرشاد الفردي :

أما إجراءات الإرشاد الفردي فتتضمن الخطوات التالية :

- الإعداد للعملية الإرشادية .
  - تحديد الأهداف .
  - جمع المعلومات .
  - تشخيص المشكلة وتحديدها .
  - الجلسات الإرشادية .
  - التفسير .
- النفيسي الإنفعالي . ( زهران ، 1986 / شيخ حمود ، 2003 / أ Olsen ، 1978 ) .

#### ٤ - عرض حالة إرشاد فردي :

جاء روبرت البالغ من العمر 18 سنة إلى المرشد وهو في نهاية المرحلة الثانوية، محاولاً فيما يbedo التأكد من أهدافه المهنية ، فقد كان يريد أن يصبح مهندساً ميكانيكياً واعترض أن يلتحق بكلية لهذا التخصص في إحدى الجامعات المعروفة .

كان الطالب أنيق الملبس ، طلق الحديث ، يتكلم بلغة سليمة ، ولكنه كان يعاني من عيب بسيط في النطق ، قال عنه عندما سئل عن سببه أنه يرجع إلى شق قديم في شفته عولج بجراحة التجميل .

وقد اتضحت من الاختبارات التي أجريت عليه قبل جلسات الإرشاد وفي أثناءها أن نتائجه في بطاقة كودر للتفضيل المهني تدلُّ على ميل قوي لديه إلى العلوم والمبادرات الحسابية واللغوية ، وأن مرتبته المئوية 99 في اختبارات الاستعدادات التحصيلية والعلمية . وكان قد أكمل عامين من مقررات الجبر والهندسة والمتلاثات والهندسة الفراغية إلى جانب المقررات المألوفة في العلوم والمواد الاجتماعية واللغات ... الخ، وحصل فيها جميعاً على درجات ممتازة .

نشأ أبوه في النمسا وأصاب نجاحاً متواصلاً في أوروبا والولايات المتحدة كرجل أعمال بسيط ، ولكنه توفي عندما كان الإبن في الرابعة عشرة من عمره ، أي بعد ست سنوات من قدمه إلى أمريكا ، فعملت أمه في محل للتجميل ل التربية ابنها . لهذا فقد رأى المرشد أنَّ الهدف الذي وضعه روبرت لنفسه هدف واضح ومحدد ، ومع ذلك فقد واصل المرشد الاستماع إليه .

كانت خطة روبرت العمل للحصول على درجة البكالوريوس ( الإجازة الجامعية ) في الهندسة ثم موافقة الدراسة العليا ، وفضلاً عن ذلك فإنَّ روبرت عندما أسقط تفكيره على مستقبله المهني اتضحت أنه لم يكن يعني أنَّه يريد أن

يصبح مهندساً ميكانيكياً، ولكنه لسبب ما اعتقد عندما كان يرسم خططه المهنية في الماضي أنَّ الرياضيات والعلوم لا تؤدي إلَى الهندسة .

وهنا استطاع المرشد أن يساعد المسترشد في استقصاء الكثير من المجالات المهنية الأخرى التي تتطلب ميلاً وقدرات رياضية . وقد أدى هذه الدراسة المنظمة إلى شعوره بالارتباك وسببت له بعض الحيرة لأنَّه أدرك خطأ النتائج التي كان قد توصل إليها .

وكشف استمرار الإرشاد عن أنَّ روبرت لا يستطيع في هذا الوقت أن يصل لقرار نهائي بشأن اختياره ، لذلك اعتم الاتصال في الجامعات للحصول على درجة في الرياضيات ، وعندما وصل إلى منتصف الدراسة فكر أنَّه يستطيع الآن اختيار اتجاه أكثر تحدياً . (مورتنسن وشمول ، 1986 ، جن 420)

#### 5 - صعوبات الإرشاد الفردي وحدوده :

عندما تحدثنا عن الإرشاد الفردي وسردنا الحالة السابقة بدت الصورة وكأنها تتعذر على التفاؤل دائمًا ، إلَى أنَّ الإرشاد الفردي يواجه صعوبات ولها حدود ، لذلك سنعرض الآن مشكلات المساعدة الفردية وحدودها في إطار الإرشاد المهني التي تُخفض فاعلية الإرشاد الفردي ، وسنصنف هذه الصعوبات إلى مايلي :

#### 5 - 1 - صعوبات التشخيص :

إنَّ جودة معظم الاختبارات محدودة ، ومنها غير مفمن وغير معين على بيئتنا العربية أو العربية السورية ، صحيح يوجد صدق نسبي للاختبارات ، ولكن على الرغم من ذلك يبقى السؤال المطروح هو : إلى أي مدى يقيس الاختبار صفة ما؟ غالباً لا توجد إجابة نهائية لأنَّ الصدق هو صدق منطقى ومحتملى . وإذا افترضنا أنَّ الاختبار معد لقياس ما وضع له ، فإنَّ الواقع قد تغير في الفترة الفاصلة بين إعداد الاختبار وإجرائه على الطلاب ، وذلك نتيجة التغيرات الاجتماعية والتقدمة ؟ وهذا يتبع على المرشد أن يأخذ بالحسبان في التشخيص .

## **5 – 2 – المقاومة في الثناء الإرشاد :**

المشكلة الثانية والتي تؤثر بدرجة كبيرة على التشخيص أيضاً هي صعوبات المقاومة في إعطاء المعلومات من قبل الطالب أو أهله ، فالمقاومة الوعائية أو غير الوعائية من قبل المسترشد أو أهله تجعل المعلومات الهامة حول المعطيات الأسرية والشخصية والمدرسية والمهنية تشوّه الصورة الحقيقة ، فتُعطي أهمية لجوانب على حساب جوانب أخرى هامة بالأصل ، فإن لم يستطع المرشد كسر هذه المقاومة فإن تحقيق المساعدة سوف يكون موضع سؤال.

## **5 – 3 – صعوبات من المرشد :**

كذلك يمكن أن تحدث صعوبات من جانب المرشد ، وذلك عندما لا يستطيع إقامة علاقة إيجابية تتسم بالتقدير والتسامح والثقة مع المسترشد ، وأهله ، واتجاهاته الفردية أو مشكلاته . والمهم هنا أن يعرف المرشد نقاط تحيزه ، وأن يحول المسترشد إلى مرشد آخر بشكل مبكر .

والمشكلة الأخرى تأتي من تمسك المرشد بالنماذج النظرية وإهماله للعلاقات الأخرى . وبذلك لا يستطيع التقدم في الإرشاد ، وهذا الاحتمال كبير لأن كل مرشد يعطي نظريات معينة أهمية أكبر من غيرها من جهة ، ويكتسب من خبرته عادات تقويم يستخدمها باستمرار من جهة أخرى .

## **5 – 4 – صعوبات من المشكلة ذاتها :**

والخطر الآخر الذي يمكن أن يواجه المرشد هو من تعدد أسباب المشكلة موضوع الإرشاد ، كأن تتغير عوامل المشكلة ، أو صعوبة التأثير في هذه العوامل . وهذا لا يكفي أن يزال جزء من الأسباب ، لأن الصعوبات يمكن أن تتحول أو تتسع ، ومن الضروري هنا أن بين المرشد للأهل الأسباب التي يستطيعون التأثير فيها ، وعندما يتفهم الأهل المشكلة ويبذلون الجهد لتغيير هذه العوامل ، غالباً ما يصطدمون بصعوبة تحقيق تغيير الاتجاهات والعادات التي اكتسبوها عبر

سنوات طويلة ، وفي مثل هذه الحالات يخيب ظن المرشد في فعالية الإرشاد ، لأنَّ الأهل يتخلصون للمساعدة ، وفيما بعد يعرف المرشد عبر اتصالاته أنَّ إرشاداتَه لم تتحقق إلَّا بشكل يسير . لذلك ومن أجل تحقيق فعالية أكبر فمن الضروري إقامة اجتماعات دورية مع أولياء الطلاب الذين لديهم مشكلات مشابهة ، لكي يستطيع المرشد ملاحظة سلوكهم المناسب وغير المناسب من أجل تثبيت السلوك المناسب ، لكنَّ هذا الإشراف الأسري لا يتحقق إلَّا برفع عدد العاملين في مراكز الإرشاد المهني والمدرسي .

#### 5 – 5 – عناد الطالب :

تحدث مشكلات أيضاً عندما يصرُّ طالب على دخول دراسة أو مهنة ما لاتتناسبه من حيث الإمكانيات والقدرات والميول ، وذلك إستناداً لدراسة المرشد عنه ، فمثل هذه المشكلة تصعب عملية الإرشاد وتعقدها .

وأخيراً وعلى الرغم من الصعوبات التي تناولناها في الإرشاد الفردي بالبحث ، فالحاجة كبيرة للجهود المستمرة من قبل المرشدين والمؤسسات المعنية لتحسين العمل الإرشادي الفردي .

#### سادساً – الإرشاد الجماعي :

وهو إرشاد عدد من المسترشدين (الطلاب أو العمال) الذين تشابه مشكلاتهم في جماعات صغيرة ، تقوم بينها قنوات اتصال (إرسال واستقبال) الهدف منها اندماج الأعضاء في النشاط الجماعي وتكوين القدرة على فهم أنفسهم ومشكلاتهم والتعاون فيما بينهم على تجاوز هذه المشكلات واقتراح الحلول المناسبة لها .

ويعرفه زهران بأنه إرشاد عدد من العملاء الذين تتشابه مشكلاتهم وأضطراباتهم معاً في جماعات صغيرة كما يحدث في جماعة إرشادية أو فصل . ( زهران ، 1986 ، ص 297 ).

أما جلال فيرى فيه مقابلة المرشد لأكثر من فرد واحد في وقت واحد أثناء الفترة المخصصة للإرشاد ، إذ ينظم الأفراد في مجموعات قد يتراوح عددها بين إثنين أو أكثر ، وقد يكون الغرض من تنظيم المجموعة توجيه الإرشاد إلى فرد واحد أو إثنين فيها ، ثم التحول عنها إلى غيرها وهكذا . أو قد يكون الإرشاد موجهاً إلى المجموعة كلها . ولا تعتبر هذه الطريقة بديلاً للإرشاد الفردي بل تتخذ طريقة مساعدة لها في كثير من الأحيان ، وإن كان بعضهم يؤكد أنها قد تكون أكثرفائدة لبعض الأفراد من الإرشاد الفردي . ( جلال ، 1992 ، ص 309 ) .

ويقوم الإرشاد الجماعي على أساس أن الإنسان كائن اجتماعي بالطبع ، فهو ينتمي لجماعة أسرة ورفاق وصف ومدرسة وهي وقرية أو مدينة ..... الخ . علماً أن هذه الطريقة أنساب للمراهقين والشباب أكثر من غيرهم ، ذلك أن المراهق يتجاوب مع الجماعة أكثر من الطفل والراشد ، بسبب خصائصه التمايزية التي تجعله مرتبطة بأمثاله في السن أكثر من ارتباطه بغيرهم ، حيث يؤكد بوشوفيتش أن الأطفال يقتدون ويقلدون الكبار من أهل وملئيين ، بينما يقدي ويقلد المراهقين أصدقاءهم وأمثالهم في العمر والخبرة . ( Boshowitzch , 1970 ) .

وعلى المرشد عند تشكيل الجماعة أن يراعي تشابه المسترشدين في المشكلات والعمر والمهنة أو الصنف والمستوى العقلي والاجتماعي إن أمكن ، وذلك حرصاً على وقت الأعضاء الممثلين فيها ، ولكي يحقق الإرشاد أهدافه المرجوة في أقصر وقت وأقل جهد .

كما ينبغي أن يتراوح عدد أعضاء الجماعة ما بين 3-15 مستشاراً ،  
ويمكن أن يزيد العدد في حالات خاصة كتقديم المعلومات أو المناقشة ، إلّا أنَّ  
العدد الأمثل هو ما بين 7-10 مستشارين .

ومن الجدير الإشارة إلى أنه ينبغي تعريف وتحضير المستشارين بخدمات  
الإرشاد الجماعي ، أكانوا طلاباً أو عمالاً أو غير ذلك ، وذلك عن طريق قيام  
المرشد بزيارة صفوف الطلاب مثلاً، وتقديم الشرح عن برنامج الإرشاد في  
المدرسة أو المعهد ، وتنظيم هذه الزيارات بحيث يعرف الطالب مواعيدها ،  
والإجابة عن أسئلة الطلاب حول برنامج الإرشاد والخدمات التي يقدمها لهم ،  
ودراسة حاجاتهم الإرشادية بشكل ميداني ، لكي يوجه برنامجه لمقابلتها وتلبية  
حاجات الطلاب الإرشادية .

#### ١ - الأسس النفسية والتربوية للإرشاد الجماعي :

يقوم الإرشاد الجماعي على عدد من الأسس النفسية والتربوية والتي  
تتضمن :

أ - أنَّ الإنسان كائن اجتماعي بالطبع ، لذلك فالعمل الجماعي أقرب لنفسية الفرد .  
ومن هنا أولى علماء النفس الإرشاد الجماعي أهمية خاصة لأنَّه يعود المستشارين  
الثقة بالنفس والشعور بالأنس والمحبة والتعاون والتفاهم وتقبل آراء الآخرين .

ب - تحكم المعايير الاجتماعية التي تحدد الأدوار الاجتماعية في سلوك الفرد  
وتخضعه للضغط الاجتماعي .

ج - تعتمد الحياة اليوم على العمل ضمن جماعات ، لذلك فمن الضروري أن  
يكتسب الفرد مهارات التعامل والتواصل مع الجماعة .

د - تعدُّ العزلة الاجتماعية من أسباب المشكلات النفسية وعاملًا يدعمها ، لذلك  
فإنَّ الإرشاد الجماعي يساعد على التغلب على العزلة ويساعد على إقامة علاقات  
اجتماعية جديدة .

هـ - يخفف الإرشاد الجماعي من مقاومة المسترشدين ويشجّعهم على التحدث عن مشكلاتهم في جو جماعي .

وـ - يعتبر التوافق الاجتماعي هدفاً هاماً من أهداف الإرشاد الاجتماعي .  
( زهران ، 1986 / شيخ حمود ، 2003 / طاهر وجدي ، 1986 ).

## 2 - حالات استخدام الإرشاد الجماعي :

يستخدم الإرشاد الجماعي في معظم فروع الإرشاد ومنها : الإرشاد المهني والمدرسي والنفسي والأطفال والأسري والزوجي .....الخ.  
ويستخدم في الحالات التالية في الإرشاد المهني :

أ - الإرشاد المهني في المدارس ، إن كان بهدف تزويد الطالب بالمعلومات المهنية في بيئتهم أو بهدف مساعدتهم على اكتشاف قدراتهم وميولهم المهنية أو غير ذلك .

ب - الإرشاد المهني في المؤسسات المهنية ، وذلك بهدف قياس الرضى المهني لدى العاملين ، أو التكيف مع الإدارة والزملاء ، أو قياس ضغوط العمل .....الخ.

ج - إرشاد أولياء أمور الطلاب لمساعدتهم في إرشاد أولادهم دراسياً ومهنياً .

د - المشكلات المشتركة من مثل مشكلات التوافق الاجتماعي والمهني .

هـ - حالات التمرّكز حول الذات والانطواء والخجل والشعور بالنقص .

و - حالات التحويل الذي يطرأ في الإرشاد الفردي ، حيث تساعد الجماعة في فطام المسترشد نفسياً من علاقة ذات بعد واحد بين المرشد والمسترشد ، إلى علاقة متعددة الأبعاد بينه وبين أعضاء الجماعة . وبذلك يسهل التخلص التدريجي من التحويل .

ز - استخدامه وقائياً لمنع تطور المشكلات التي تواجه الأفراد ، أكانت تلك المشكلات مهنية أو دراسية أو نفسية .

ومن الجدير بالذكر أن تفاهم أفراد المجموعة وقوة الاتصال بينهم يؤدي إلى الكشف عن الكثير من المشكلات دون أي تحفظ ، كما أن التقويم بين أفراد المجموعة يظهر بعد بناء جسر المحبة والآلفة والتفاهم وتقبل آراء الآخرين دون أي حرج .

### 3 - القوى الإرشادية للجماعة الإرشادية :

تضم الجماعة الإرشادية عدداً من المسترشدين ، وهي تكون إما جماعة طبيعية مثل جماعة الصدف أو جماعة في المصنع مثلاً ، أو جماعة مصطنعة يشكلها المرشد بهدف الإرشاد ، وبحيث يراعي التشابه الذي تحدثنا عنه سابقاً .

وبعد ذلك تتم عملية الإرشاد مع الجماعة كوحدة ، وهنا لا بد من أن يعرف جميع الأعضاء أهداف الإرشاد وأسلوب التعامل ومسؤولياتهم في الجماعة ، وهنا تقع على المرشد مسؤولية تنمية العلاقات والتفاعل الاجتماعي بين الأعضاء وإنتهاء هذا التفاعل عند انتهاء عملية الإرشاد .

وتتمتع الجماعة الإرشادية بقوى إرشادية ينبغي استغلالها ، ولا يمكن أن تتواءل في الإرشاد الفردي ، لذلك ينبغي تعريف أعضاء الجماعة بهذه القوى حتى يمكن الاستفادة منها . وتعبر القوى الإرشادية في الجماعة عن فائدة الجماعة الإرشادية ، وفيما يلي أهم القوى الإرشادية في الجماعة حسب أولسين ( Ohlsen ) :

#### 3 - 1 - التفاعل الاجتماعي :

للتفاعل الاجتماعي تأثيره الفعال في اندماج أعضاء الجماعة في النشاط الاجتماعي ، ويصبح للإرسال وللاستقبال تأثير ملموس بين جميع أعضاء الجماعة ، فلا يعتمد الإرشاد على المرشد وحده ، بل يصبح المسترشدين أنفسهم مصدراً من مصادر الإرشاد .

### **3 – 2 – الخبرة الاجتماعية :**

تتيح الجماعة كنموذج مصغر للمجتمع فرصة تكوين علاقات اجتماعية واكتساب خبرات ومهارات اجتماعية تؤدي في تحقيق التوافق الاجتماعي ، وتعمل الجماعة على إظهار أنماط السلوك الجماعي العام إلى جانب السلوك الشخصي ، وأنماط السلوك المعياري إلى جانب السلوك الشاذ .

### **3 – 3 – الأمن :**

يؤدي انتماء الفرد إلى جماعة إرشادية إلى الشعور بالتقدير ، والخلص من الشعور بالاختلاف ، والاقتناع بأنه ليس وحده الذي لديه مشكلات نفسية ، وأن جميع الحاضرين لديهم مشاكل مشابهة . كما أن سماع المسترشد غيره وهم يتحدثون عن مشكلاتهم يزيد من اطمئنانه ، ويقلل من مقاومته للتحدث عن مشكلاته ، خاصة عندما يكتشف أنها مشكلات مشتركة ، كذلك يجد المسترشد في رفقاء من أعضاء الجماعة سندًا افعالياً ومجالاً مناسباً للتفيس الانفعالي .

### **3 – 4 – الجاذبية:**

وللجماعة جاذبيتها الخاصة لأعضائها ، و ذلك لتوفيرها لأنشطة جماعية تتيح إشباع حاجات أعضائها وإشعارهم بالأمن وتحقيق الأهداف .

### **3 – 5 – المسابرة :**

للجماعة معايير تحديد السلوك الاجتماعي المتوقع ، وتعتبر هذه المعايير بمثابة منظم للسلوك الفردي بحيث توقفه عند الحدود المقبولة اجتماعياً . ويلزム أعضاء الجماعة بمسايرة هذه المعايير . ومن أهم هذه المعايير : التحدث عن المشكلات في تعبير حر . وصادق وإتاحة الفرصة لمناقشتها بهدف الوصول إلى حلها وتعديل السلوك، هذا وتضغط الجماعة على أعضائها لمسايرة هذا المعيار وعدم مخالفته .

ومنها يبرز أهمية القوى الإرشادية للجماعة دراسة فيرنر Werner (1972) عن مدى تأثير ونجاح عملية الإرشاد الجماعي في جماعات بدون قائد (من المتأخرین دراسیاً) وأظهرت دراسة عملية الإرشاد الجماعي (عن طريق أشرطة التسجيل) فعالية القوى الإرشادية للجماعة حتى بدون قائد في نجاح عملية الإرشاد. (زهان ، 1986 ، ص 300).

#### 4 - أساليب الإرشاد الجماعي :

تنعدد أساليب الإرشاد الجماعي حسب المعايير التالية :

- أعضاء الجماعة ومشكلاتهم النفسية أو المهنية من حيث التشابه أو الاختلاف والجنس والอายุ والمستوى الاجتماعي ونوع المشكلات .
- طريقة تكوين الجماعة من حيث كونها عشوائية أو يراعى فيها بناء العلاقات الاجتماعية . (السوسيومترية).
- مدى التركيز على دور المرشد أو دور المسترشدين ، وذلك حسب أسلوب الإرشاد.
- مدى استغلال دينامية الجماعة في عملية الإرشاد ، من حيث ترك المجال للتأثير الحر الثنائي أو التأثير على شكل تلقين يعده له مسبقاً .
- حدود الانفتاح والانغلاق ، من حيث إشراك أشخاص آخرين في عملية الإرشاد أو إغلاق الجلسات على المسترشدين فقط .
- المكان الذي تتم فيه عملية الإرشاد الجماعي ، هل هو عيادة أو صف أو مكان عمل .

وسنقوم فيما يلي بالتحدث عن أهم أساليب الإرشاد الجماعي في الإرشاد المهني:

#### 4 - المحاضرات والمناقشات الجماعية :

وهو أهم أسلوب من أساليب الإرشاد المهني ، والمحاضرات والمناقشات الجماعية من أساليب الإرشاد الجماعي التعليمي ، حيث يتم بعد تشكيل الجماعة

الإرشادية ، اختيار محاضرة أو أكثر ومناقشتها أمام أعضاء الجماعة ، وقد يقوم بذلك المرشد أو يسند ذلك لأحد الخبراء المتخصصين في الموضوع ، وبعد إلقاء المحاضرة يفتح باب النقاش أمام الأعضاء وتطلب إليهم المشاركة ، وذلك بهدف تغيير اتجاهات المسترشدين نحو موضوع ما. ومن رواد هذا الأسلوب في العلاج الجماعي هو مسكونيل جونز Jones ، ومن رواده في تأثير المحاضرات والمناقشات الجماعية في تعديل الاتجاهات كورت ليفين Lewin ، وكوش وفرنش Coch & French الجماعية بين أعضاء الجماعة يؤدي إلى قرار جماعي أكثر صدقًا واتزانًا من تقدير ورأي فرد واحد، مما يؤثر على دقة وكفاية الحكم على إدراك أعضاء الجماعة .

وفي مصر استخدم هذا الأسلوب صموئيل مغاريوس بادئًا أول الأمر بالمشكلات الاجتماعية العامة ثم متدرجاً إلى المشكلات المهنية فالخاصة ، كما درست صفاء الأعسر أثر المناقشة الجماعية في تخفيض مستوى القلق ، ووجدت أنَّ الفرد في الموقف الإرشادي الجماعي ينشط اجتماعياً وانفعالياً وعقلياً، ويسهل عليه التفاف الانفعالي والتعبير عن المشكلات، ويزداد الشعور بالإنتماء وإدراك التشابه مع الآخرين.

ويفضل أن تكون الجماعة مشكلة في هذه الطريقة بحيث يكون أعضاؤها متجانسين من حيث نوع المشكلات والمستوى الثقافي والอายعمر .

أما موضوعات المحاضرات فيجب أن تمسُّ في جوهرها مشكلات المسترشدين ، لأن تكون مثلاً تقديم معلومات حول مهنة ما وشروط الدخول فيها أو الرضى المهني أو الضغوط في العمل أو التكيف المهني أو الميول المهنية أو مشكلات العمل الصحية أو الصراع والتنافس في العمل أو علاقات العمل ، وقد يكون الموضوع حالة افتراضية يطرحها المرشد ويراعي فيها أن تجمع بين

الصفات الغالبة لأعضاء الجماعة الإرشادية، أو مناقشة حالة أحد أعضاء الجماعة بعد موافقته دون ذكر اسمه.....الخ.

أما المحاضرون فغالباً ما يقوم المرشد بهذه المهمة أو أحد الخبراء عندما يكون الموضوع خارج نطاق إلمامه ، مثل أن يدعى أحد الأطباء أو المدبرين أو أحد المسؤولين المهنيين أو العمال في مهنة ما بناء على طلب الأعضاء .  
ويفضل استخدام الوسائل المساعدة على الشرح في أثناء المحاضرات من مثل الكتيبات والأفلام والصور والفيديو والداتاشو.....الخ .

وتكون المناقشة بعد الإنتهاء من إلقاء المحاضرة أو في أثنائها إذا دعت الحاجة ، حيث يطلب من الجميع المشاركة في الاستفسار أو التدخل أو توجيه النقد، ويقوم الآخرون بالتعليق على الموضوع ، وعندما ينتهي من مناقشة فكرة يتمُّ الانتقال إلى فكرة أخرى.

ويتعلم الفريق بالتدرج أن تجرى مناقشاتهم دون الاعتماد على المرشد ، وعادة يتولى الدور القيادي عضو من أفراد الجماعة ، وهنا من واجب المرشد أن يشجع على ذلك ، حتى يصل أعضاء الجماعة إلى الشعور بمسؤوليتهم عن استمرار سير المناقشة ومساعدة وتشجيع رفاقهم الإنطوازيين من الفريق على المشاركة ، والحلولة دون استثنار بعضهم بمعظم الوقت حتى تتاح الفرصة لمشاركة الجميع .

هذا ويتمُّ أحياناً المزاوجة بين المحاضرات والمناقشات الجماعية وبين الترفيه والنشاط الحر خارج حجرة الدراسة أو قاعة المحاضرة ، وذلك حتى لاتأخذ العملية شكلاً أكاديمياً فقط . ويلاحظ أنَّ أسلوب المحاضرات والمناقشات الجماعية يستخدم بنجاح وعلى نطاق واسع في الإرشاد الوقائي وخاصة في المؤسسات المهنية والتعليمية . وهكذا تؤدي المحاضرات والمناقشات الجماعية إلى نتائج هامة

في تعديل الاتجاهات لدى المسترشدين نحو أنفسهم ونحو الآخرين ونحو أعمالهم ومشكلاتهم .

#### 4 – 2 – السيكودrama أو التمثيل النفسي المسرحي :

وصاحبها هو مورينو Moreno الذي استخدمها في العلاج النفسي وبعد ذلك تمت الاستفادة منها في فروع الإرشاد الأخرى كإرشاد الأطفال والإرشاد المدرسي والإرشاد المهني ، وهو عبارة عن تصوير تمثيلي مسرحي لمشكلات نفسية في شكل تعبير حر في موقف جماعي يتيح فرصة التنفيذ الانفعالي التلقائي والاستبصار الذاتي، وتتلخص الطريقة في أن يقوم المسترشد بتمثيل موقف من المواقف التي مرّ بها في حياته والتي تتصل بالمشكلات التي يعاني منها ، وقد يوحى المرشد للمسترشد بالموقف أو يقوم به من تلقاء نفسه ، ويلعب أحد المسترشدين عادة دور البطولة في التمثيل ، وقد يقوم بالتمثيل لوحده أو يشاركه آخرون يتذدون دور الأفراد الذين كانوا في حياته وكانوا عاملاً في الموقف الذي يمثله ، ويترك تحديد المشاهدين للمرشد الذي يقوم بدور المخرج بالإتفاق مع الممثلين . وأهم ما في التمثيل النفسي المسرحي هو حرية السلوك لدى الممثلين وتلقائهم ، بما يتيح التداعي الحر والتنفيذ الانفعالي حين يعبرون في حرية تامة في موقف تمثيلي فعلى عن اتجاهاتهم ودوافعهم واحتياجاتهم وصراعاتهم وإحباطاتهم.. الخ ، بما يؤدي في النهاية إلى تحقيق التوافق والتفاعل الاجتماعي السليم والتعلم من الخبرة الاجتماعية .

أما عن موضوع التمثيلية النفسية فينبغي أن تدور حول خبرات الفرد الماضية أو الحاضرة أو المستقبلية ، ويدور موضوع القصة حول مواقف هدفها التنفيذ الانفعالي ،

وأخرى تهدف لحل الصراع وتحقيق التوافق النفسي ، ومواقف متخيلة غير واقعية ، وأخرى تهدف إلى تشجيع فهم الذات . وقد تشمل القصة موضوعات

متنوعة مثل : الاتجاهات السلبية والأفكار والمعتقدات والأحلام والصراعات في العمل مثلاً.....الخ.

أما تأليف القصة على شكل مسرحية نفسية فيقوم بها أحد المسترشدين مسبقاً أو يكون التأليف تلقائي وحالياً حسب ما يقتضيه الموقف . وفي بعض الحالات يساعد المرشد في التأليف ، ويترك الحوار للفيائية الممثلين دون إعداد مسبق . وبعد التمثيل يقوم الممثلين والمتردجين في مناقشة أحداث التمثيلية والتعليق عليها ونقدتها ( من ناحية السلوك وليس فنياً ) ، واستعراض ما يمكن استنتاجه من مواقف الممثلين وخبراتهم ومشكلاتهم . ويقوم المرشد بتفسير السلوكيات التي ظهرت أثناء التمثيلية والشخصيات الانفعالية والصراعات ومظاهر القلق ، مما يزيد من استبصار المسترشدين بذواتهم بهدف تعديل السلوك في الحياة العملية .

ويذكر زهران فوائد التمثيل النفسي المسرحي فيما يلي :

— قد يكشف الفرد في أثناء التمثيل عن جوانب من شخصيته وذواعمه وضراعاته ومشاعره وحالاته مما يغدو في فهم حالته وإرشاده .

— يفيد في تنمية الثقة بالنفس والقدرة على التعبير عن الذات

— يؤدي إلى التتفيس الانفعالي والتحرر من التوتر النفسي والقدرة على التعبير عن النفس والاستبصار بالذات .

— يؤدي إلى تحقيق الكفاية والمرونة في السلوك الاجتماعي

— يعدُّ ذا فائدة مزدوجة . حيث له أهمية تشخيصية وأهمية إرشادية .

وقد دأب الباحثون على تطوير التمثيل النفسي المسرحي من خلال تسجيل التمثيلية النفسية صوتياً أو تسجيلها بالصوت والصورة عن طريق الكاميرا وعرضها بالفيديو أو بالحاسوب ، وهذا ما يتتيح للمرشد والمسترشدين فرصة المشاهدة مرة أخرى للفائدة والاستزادة والنقد الذاتي وتحديد مدى التقدم في عملية الإرشاد .

### ٤ - ٣ - السوسيودrama أو التمثيل الاجتماعي المسرحي .

تعتبر طريقة الإرشاد الجماعي باستخدام السوسيودrama أو التمثيل الاجتماعي المسرحي بمثابة توأم للتمثيل النفسي المسرحي ، إلا أنَّ هذه الطريقة أكثر ما تستخدم في المشكلات الاجتماعية بصفة عامة ، ويطلق عليها أحياناً لعب الأدوار ( Role-Playing ) . وهو أسلوب يناسب الطلاب في سن المدرسة ، حيث يقوم كلُّ طالب بلعب الدور الذي يختاره ويبيِّنه ، ويفيد هذا الأسلوب في معالجة مشكلة عامة مثل التردد في اختيار مهنة المستقبل أو القلق من الامتحانات أو المشكلات الاجتماعية بصفة عامة . ويتتيح هذا الأسلوب الفرصة أمام الطالب للقيام بأدوار يمثلون خلالها مشكلاتهم وينحدرون عنها ، ويعبرون عن مشاعرهم التي لم يكن بوسعهم التعبير عنها بالحديث العادي ، ولما كانوا أثناء التمثيل يعلمون أنَّهم يقومون بالتمثيل ولعب الأدوار الأخرى ، فإنَّهم يصبحون أقدر على اختبار حدود طاقاتهم بجلد وشجاعة ، فضلاً عن إمكانية التعبير عن إحساساتهم والتغريح عن آلامهم التي اضطروا قبلًا إلى كبتها .

وتبيَّن من هذه الطريقة أنَّ الطالب الذي اندمج بحماسة في الموقف يكتسب استبصاراً من تمثيله للأدوار . ومن المناقشة التي تتبع التمثيل . ولما كانت هناك مشكلات مشتركة بين أعضاء الفريق ، فكثيراً ما يتعلم أعضاء الفريق أشياء كثيرة عن أنفسهم أيضاً ، ومع أنَّ القائمين بتمثيل الأدوار المختلفة لا يدركون هذه الحقيقة ، فإنَّ كلَّ فرد منهم يختار لنفسه عادة الدور الذي يساعدُه على إجادته فهم مشكلاته الخاصة .

وعلى الطالب صاحب المشكلة التي تقرر تمثيلها مسؤولية تشبه مسؤولية المخرج الذي يشرف على التمثيل ، فهو الذي يُعدُّ المنظر ويدرب كلَّ فرد من المشتركين فيه على تأدية دوره فيه ، ويحمل المرشد جزءاً من مسؤولية الإخراج ، ولكنه يظلُّ الشخص المتقهم الذي يحاول أن يساعد الأعضاء الذين يحتاجون إلى

مساعدة في تمثيل أدوارهم معتبرين عن إحساسات الأشخاص الذين تقلصوا شخصياتهم . ويستجيب المرشد لإحساسات العضو القائم بالتمثيل ، ويساعده على التعبير عن تلك الإحساسات دون اهتمام كبير بانتقاء الألفاظ .

اماً عن استعمال هذه الطريقة في الصدف فكثيراً ما يقوم الطلاب بتمثيل مواقف الحياة في البيت أو المدرسة وتمثيل بعض القصص التي يسمعونها أو يولفوها ، وهم في أثناء ذلك لا يدركون قيمة هذه الخبرات في تحقيق التكيف الاجتماعي السليم .

وعلى المرشدين أن يدركوا حدودهم في مساعدة الطالب أثناء تمثيل أدوارهم ، وعليهم ألا يرغموا أحد الطالب على أن يشرح المنظر أو المقطع لزملائه حتى ينتهيوا من تمثيله ، أو يجبروا أحد الطالب لتمثيل دور لا يرغب فيه ، لأن دفع الطالب بهذه الطريقة قد يجعله يواجه مشكلات لم يكن على استعداد لمواجهتها ، ولكن هذا لا يحدث عندما يتطوع الطالب إرادياً في التمثيل .

وتفيد هذه الطريقة في معالجة مشكلات توزيع العمل في نشاط يضم عدداً من الطلاب ، كما أنها تستخدم في تخفيف الصعوبات التي يواجهها الطالب في المدرسة بوجه عام مثل حالات القلق الامتحاني ، والاختيار الدراسي في نهاية مرحلة دراسية ..... الخ.

## 5 – نقد الإرشاد الجماعي :

يتميز الإرشاد الجماعي بعدد من النقاط التي لا تتوفر في أسلوب آخر وأهمها :

- أ – الاقتصاد في النفقات وتوفير الوقت والجهد وخفض عدد المرشدين .
- ب – يعدُّ أسلوب للبلاد التي تعاني نقصاً في عدد المرشدين .
- ج – يعدُّ أسلوب للأفراد الذين لا يتعاونون في الإرشاد الفردي .
- د – يعدُّ أسلوب طرائق الإرشاد لمشكلات التوافق الاجتماعي .

هـ - يطمئن المسترشد إلى أنه ليس الوحيد الذي يعاني من مشكلات نفسية أو مهنية أو دراسية ، فيقلل من شعوره بالانزعاج واليأس ويشجعه على الإقدام عليه.  
وـ - يتاح الفرصة للأعضاء لحل المشكلات المشتركة وحل الصراعات والتناقضات بالأساليب السوية.

أما أهم المآخذ على أسلوب الإرشاد الجماعي فهي :

- أـ - شعور بعض المسترشدين بالخجل حين الكشف عن مشكلاتهم والتحدث عنها أمام زملائهم .
- بـ - لا يبعد الفرد جوهر عملية الإرشاد كما في الإرشاد الفردي ، بل يكون التركيز على الأعضاء .
- جـ - لا تلقى المشكلات الخاصة بالعضو أي اهتمام من جانب المرشد ، بل يتركز الاهتمام على المشكلات العامة للأعضاء .
- دـ - قد يضيع وقت الأعضاء نتيجة دخولهم في مناقشات غير مجده أحياناً ولا تخدم الهدف من عملية الإرشاد .

( زهران 1986 ، ص 308 / شيخ حمود، 2003،ص 56).

وهكذا وبعد أن استعرضنا أهم أساليب الإرشاد المهني ، فإن على المرشد أن يقرر أي الأساليب أفضل بالنسبة للمسترشد أو للمسترشدين ، فقد يكون في بعض الحالات الإرشاد الفردي بالأسلوب المباشر هو الأيسر ، وقد يكون الإرشاد الفردي بطريقة الإرشاد غير المباشر ، أو يكون الإرشاد الجماعي وباستخدام المحاضرات والمناقشات الجماعية ، أو بالتمثيل التفصي أو الاجتماعي.....الخ.

وفي كل الأحوال فإن المرشد من جهة ، والمسترشد من جهة ثانية ، ونوع المشكلة ، هي العوامل التي تتدخل لاختيار طريقة التدخل الإرشادي .

## الفصل السابع

### نظريات الإرشاد والاختيار المهني

أولاً - المقدمة

ثانياً - نظرية الفروق النفسية (السمات والعوامل)

ثالثاً - النظريات النمائية النفسية :

1 - نظرية جينزبيرغ

2 - نظرية دونالد ي سوبر

3 - وجهة نظر النموذج المعرفي النمائي في الاختيار المهني

رابعاً - النظريات النفسية الدينامية :

1 - نظريات التحليل النفسي

2 - نظرية الحاجات لـ آن رو

خامساً - نظرية الأنماط لـ هولاند

سادساً - النظريات الاجتماعية - الاقتصادية في الاختيار المهني :

1 - نظرية كورمبولتز وميتشيل وجيلات في الاختيار المهني

2 - النظرية الموقفية في الاختيار المهني

سابعاً - نظرية التعلم لـ أوهارا وميلر

ثامناً - نموذج التربية المهنية في اتخاذ القرار المهني



## نظريات الإرشاد والاختيار المهني

### أولاً - المقدمة :

يعكس التطور التاريخي للفهم العلمي لنوعية وشروط الاختيار والنمو المهني أسس التطور الجديد لعلم النفس المهني والإرشاد المهني . حيث نوقشت التصورات النظرية للنمو المهني والاختيار المهني منذ نشوء الإرشاد المهني على يد فرانك بارسونس وبعده على أيادٍ كثيرة مثل مونستريبرج ودورش ولبيمان وباؤم جارتن وغيرهم.

وتهدف نظريات التوجيه المهني إلى تفسير العوامل النفسية والجسمية والبيئية والمعرفية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها من العوامل ، ومعرفة أثرها على الفرد عند اتخاذ قراراته المهنية . وقد تحدثت هذه النظريات عن مفهوم الفرد عن نفسه وعن سماته الشخصية، وخبرات طفولته، وطرق تنشئته الأسرية، وصحته الجسمية والنفسية، وعن ميله وقدراته المختلفة، وعن قيمة الشخصية، وعن تفضيلاته المهنية، وتحدثت أيضاً عن مراحل نموه العمرية ، وعن ظروف العمل من حيث خطورته أو عدمها ، وعن العاملين فيه ومتطلباته وفرص الترقى والالتحاق به ، وعن أثر مستوى التعليم ونوعه ، وعن خبرات الفرد في النجاح والفشل في مجاله ، وعن دور الأسرة والمدرسة والمؤسسات المختلفة فيه ، وعن لوائح العمل وتشريعاته ، وعن المعتقدات الشائعة ، وإلى أثر المعلومات من حيث توافرها أو عدمها، وغيرها من عوامل لها دور كبير في اتخاذ الفرد لقراراته المهنية .

وتسعى هذه النظريات من ناحية أخرى إلى تقديم مفاهيم يستفيد منها المرشدون المهنيون والمدرسيون في فهم نفسيات الأفراد والجماعات ، ومساعدتهم

على اختيار المهن التي تناسبهم ، كما أنها تسعى لتزويدهم بخلفية نظرية عن عوامل اتخاذ القرار المهني ، وتساعدهم على رسم السياسات الإرشادية والبرامج التدريبية التي يجب أن يرسموها لإعداد المرشدين لممارسة مهامهم الإرشادية المنوطة بهم .

وتهدف أيضاً لتزويد المختصين بمعلومات عن العوائق التي قد تقف في طريق الأفراد نحو اختيارتهم المهنية . وعلى المرشدين المهنيين والمدرسين أن يأخذوا جميع المفاهيم النظرية التي عرضتها هذه النظريات بالحسبان في مساعدة الأفراد في اتخاذ قرارات مهنية تخص مستقبلاهم المهني ، وأن يلموا بها الإمام المناسب من أجل أن يتمكنوا من تقديم خدمة متخصصة للأفراد والجماعات الذين يجدون صعوبة في اتخاذ قراراتهم المهنية . إن هذه النظريات لا تقتصر على المرشدين المهنيين والمدرسين في استغلالها والاستفادة من تفسيراتها في التكيف المهني أو عدمه ، بل تتعذر ذلك إلى الأهل والمدرسين كشركاء لهم دور أساسي في قضايا الإرشاد المهني واتخاذ القرار ، فهي تعكس سياسات تربوية يجب على الآباء والمربين الاستفادة منها ، ويجب أن يستفيد منها المرشد الأسري في إرشاده الذي يقدمه للأسر ، لكي يشجع الآباء والمربين على طرق التنشئة السليمة لأبنائهم ، ولاسيما أن لطرق التنشئة الاجتماعية دوراً كبيراً في التكيف المهني أو سوءه وفي عملية اتخاذ القرار .

وسوف نتناول فيما يلي أهم هذه النظريات بالدراسة .

### ثانياً - نظرية السمات والعوامل:(الاستعدادات النفسية الفارقة)

ترجع أصول نظرية السمات والعوامل أساساً إلى علم الفروق النفسية ودراسة وقياس الفروق الفردية . وتستند هذه النظرية إلى دأب علماء النفس المهنيين بدراسة سيكولوجية الشخصية على تحديد سمات الشخصية وتحليل

عواملها سعيًا لتصنيف الناس وخاصة في المجال المهني والتربوي ، والتعرف على السمات والعوامل التي تحدد السلوك والتي يمكن قياسها والتنبؤ بها .

وقد استفادت نظرية السمات والعوامل من تطور حركة القياس النفسي ، والتي أثرت بدورها في الإرشاد بفروعه المختلفة . وبدون أدنى شك فقد برهن علم الفروق النفسية على أهميته ، وبخاصة في الفترة ما بعد الحرب العالمية الثانية ، حيث تطور هذا الفرع العلمي نظريًا ، وتطبيقياً من خلال استخدام أدوات القياس والتشخيص النفسي في الإرشاد المهني ، فالاختبارات التشخيصية النفسية تشكل مساعدة على اتخاذ القرار تفيد المرشد المهني وكذلك المسترشد أو الطالب الذي يختار مهنة ما .

وقد حدّد بيبنски وبيبن斯基 1954 ثلاث مراحل لتطور أساليب السمات والعوامل في الإرشاد : المرحلة الأولى وتنصف بتطوير وسائل القياس مثل الاستعدادات والقدرات والاتجاهات والميول الشخصية ، والتي يمكن استخدامها في توقع النجاح التعليمي والمهني . وكان الهدف من ذلك استخدام هذه الأدوات في البرامج العلمية للختبار والإرشاد التي تحاول المفاضلة بين الأفراد وبين الفرص التعليمية والمهنية المتاحة اعتماداً على طرق موضوعية . ومن الرواد الأوائل لهذه المرحلة موستريج الذي قام بتجارب على المشغلين بصناعة النقل حيث استخدم الاختبارات النفسية المتاحة لقياس القدرات ، وذلك لكشف الذين يتوقع ملاءمتهم من خلال الأداء المناسب .

وفي هذه المرحلة نفسها التي شهدت تطوراً رائداً في مجال الفروق النفسية وقياسها، قدم فرانك بارسونس Parsons فكرة التوجيه المهني للشباب في مدينة بوسطن ، ولقد وصف بارسونس التوجيه المهني بأنه يزود الشباب بالجوانب التالية :

- أ — الفهم الواضح لأنفسهم واستعداداتهم وقدراتهم وميلولهم وطموحاتهم ،  
ونواحي القصور لديهم وأسبابها .
- ب — معرفة بمتطلبات وشروط النجاح المهني والمزايا والتعويضات والفرص في كل فرع من فروع العمل .
- ج — استخدام العلاقة السببية بين هذين الجانبين .

وما نزل فكرة بارسونس شائعة حتى اليوم في مقوله تردد في المجتمع وهي ( وضع الرجل المناسب في المكان المناسب ) .

وبعد وفاة بارسونس وقرب وقوع الحرب العالمية الأولى تم استخدام الاختبارات النفسية في المؤسسات التعليمية والصناعية ، وقد تلاقت أفكار المتخصصين في علم الفروق النفسية مع أفكار بارسونس حول التوجيه المهني مكونة بذلك الأسس التي قامت عليها طريقة السمات والعوامل في الإرشاد .

وقد استخدم باترسون Paterson وزملاؤه في معهد بحوث ركود التوظيف الاختبارات والمقاييس النفسية لتحليل قدرات الشباب والراشدين العاطلين عن الدراسة والعمل ، ويصف باترسون الإرشاد في تلك المرحلة بأنه يعني بالنمو الكلي للفرد .

أما المرحلة الثانية من تطور نظرية السمات والعوامل في الإرشاد فقد شهدت تطوير النماذج الخاصة بعملية الإرشاد ، وكذلك مفهوم التشخيص الفارقي بحيث أصبحت تشمل على مجموعة من جوانب مشكلات التوافق ، بالإضافة إلى تلك الخاصة بالجوانب التعليمية والمهنية .

أما المرحلة الثالثة من تطور طريقة السمات والعوامل فقد بدأت بعد الحرب العالمية الثانية ، حيث نجد الاهتمام الكبير بالدراسات القائمة على التحليل العامل .  
ويعتبر ثورستون Thurstone رائد استخدام أساليب التحليل العامل في علم

النفس الفارقي، حيث قامت محاولة لإعادة تجميع السمات التي يظهر التحليل العاملية تجانسها.

وقد أضاف ولیامسون وبيجز مرحلة رابعة في تطور طريقة السمات والعوامل ، أطلقوا عليها اسم المرحلة الفلسفية والتنظيرية . فقد وصف المرشدون بهذه الطريقة بأنهم مباضرون ويفرضون إرادتهم على الطالب ، وقد تصدى ولیامسون لهذه الانتقادات في مجموعة من المقالات نشرت بين عامي 1958 – 1966 لمناقشة الدور الذي تلعبه القيم في عملية الإرشاد ، وقد اقترح ولیامسون أنَّ على المرشدين أن لا يتزدروا في التأثير على الطالب الذين يعملون معهم . كما شهدت هذه المرحلة تطوير التوصيفات المنهجية لطريقة السمات والعوامل في الإرشاد ، وقد عرض ولیامسون في كتابه إرشاد المراهقين وهان وماكلين في كتابهما الإرشاد النفسي نماذج متطورة لعملية الإرشاد وحددوا مجموعة من الأساليب الفنية ، وقد اقترح ولیامسون أن تكون الأساليب المستخدمة مناسبة للفرد وللمشكلة ، وتقع هذه الأساليب الفنية في خمسة وهي :

أ— بناء المودة أو الألفة ( العلاقة الإرشادية ) .

ب— المساعدة على فهم الذات .

ج— تحضير برنامج عمل .

د— المساعدة بشكل مباشر في تنفيذ الخطة .

ه— التحويل إلى أخصائين آخرين .

#### ١- المفاهيم الأساسية للنظرية :

أ— السلوك : تفترض النظرية أنَّ سلوك الإنسان ممكن أن ينظم بطريق مباشر ، وأنَّه يمكن قياس السمات والعوامل المحددة لهذا السلوك باستخدام الاختبارات والمقاييس للوقوف على الفروق والسمات المميزة للشخصية ، وأنَّ نمو السلوك يتقدُّم من الطفولة إلى الرشد من خلال نضج السمات والعوامل .

**ب - الشخصية :** وهي عبارة عن نظام يتكون من مجموعة سمات أو عوامل مستقلة تمثل مجموع أجزائها ، أي أنها عبارة عن انتظام دينامي ل مختلف سمات الشخص .

**ج - السمات :** السمة هي الصفة ( الجسمية أو العقلية أو الانفعالية أو الاجتماعية ) الفطرية أو المكتسبة التي يتميز بها الشخص ، وتعبر عن استعداد ثابت نسبياً لنوع معين من السلوك . وتقول نظرية السمات والعوامل أنَّ الفرد يمكن أن يفهم في ضوء سمات شخصيته التي تعبر عن سلوكه . وتحتَّم السمات على خط متصل أو بعد يوضح أنَّ معظم الناس يقعون في مكان ما حول منتصف هذا الخط المتصل ، وفي الطرفين من هذا المتصل يوجد عدد قليل من الأفراد لديهم هذه السمة في أشد صورها تطرفاً .

**د - العوامل :** العامل مفهوم رياضي إحصائي يوضح المكونات المختلطة للظواهر ، وتفسيره النفسي يسمى القدرة . والتحليل العاملي هو أسلوب إحصائي للتوصُّل إلى أقلَّ عدد ممكن من العوامل المشتركة اللازمة لتفسير مجموعة من الإرتباطات والتي تؤثُّر في أيِّ عدد من الظواهر المختلفة . وهدف التحليل العاملي إلى تحديد العوامل الأساسية للسلوك بتحديد القدرات الأولية في النشاط العقلي وال العلاقة القائمة بين تلك القدرات .

## **2 - أهداف الإرشاد :**

إنَّ الهدف العام من الإرشاد بطريقة السمات والعوامل هو تعليم المسترشدين المهارات الخاصة باتخاذ القرارات المؤثرة عن طريق مساعدتهم على تقويم خصائصهم بشكل أكثر فعالية ، وربط هذه التقويمات الذاتية مع المحركات الاجتماعية والنفسية الهامة . وتحدد أهداف الإرشاد في صورة تختلف من فرد لآخر ، بمعنى أنها تقوم على أساس فردي . ورغم أنَّ المرشدين يقومون ببعضهم البعض ، فإنَّ مهارات اتخاذ القرار هي مادة الإرشاد ترتكز على الحاجات الخاصة

لكل مترشد على حدة . وهنا تتشابه أهداف المرشد بهذه الطريقة مع الأهداف التي وضعها كرمبولتر على أنها عملية تعلم اتخاذ القرارات .

وفي الإرشاد بهذه الطريقة يزود المرشد المسترشدين بمجموعة متنوعة من المعلومات الاجتماعية التي يستخدمونها للمقارنة ولتحسين تقويمهم الذاتي لخصائصهم، كما يستخدم المرشدون بيانات الاختبارات النفسية لمساعدة المسترشدين في تحسين فهمهم لأنفسهم ، كما يستفيد المرشد من التقديرات الشخصية ومن البيانات الاحصائية للاختبارات ومن المعلومات الشخصية عن الفرد في عملية الإرشاد .

ويفترض المرشدون الذين يعملون وفق هذه النظرية أن المهارات العالية في إتخاذ القرارات تعتمد بشكل كبير على كلٍ من المعلومات الوجودانية والمعلومات العقلية ( الجوانب المعرفية ) .

### 3 – عملية الإرشاد :

لقد تطورت نظرية السمات والعوامل ( ما عرف بمدرسة مينسوتا ) في إطار تعليمي ، مما أثر على مفهوم وطبيعة العملية الإرشادية وجعله موجهاً بشكل يتناسب مع المواقف التربوية والمهنية ، فالمرشد هو معلم والمسترشد هو المتعلم أو الطالب ، ودور المرشد هو مساعدة الفرد لكي يتعلم فهم ذاته من حيث الاستعدادات والقدرات والميول وتقاليده والتعرف على دوافعه وأساليبه الخاصة في الحياة وتقويمها من حيث مضمونها ونتائجها ، لكي يستبدل سلوكه الحالي بسلوك أكثر ملاءمة حتى يستطيع تحقيق أهدافه الشخصية المرغوبة . وفي مناقشة حول استخدامات المقابلة الإرشادية يذكر وليرامسون أربع استخدامات هامة هي :

- أ – جمع المعلومات المناسبة حول المسترشدين .
- ب – تقدير الإمكانيات ( الاستعدادات والقدرات والميول ) .
- ج – علاج المشكلات .

د — مساعدة الفرد على تحقيق إمكاناته بصورة كاملة في كل الميادين وليس فقط في الإرشاد المهني . وباستخدام المقابلة الإرشادية على هذا النحو فإنها تبدو نوعاً خاصاً من العلاقة الشخصية أو العلاقة الإنسانية من أجل رعاية الفرد . إنها نوع من العلاقة التي تتميّز الدافع لدى الفرد لكي يحقق ذاته في صورتها الكاملة ، ويشير ولیامسون إلى ثمانية أوجه من العلاقات الإرشادية وهي :

أ — إنَّ المقابلة الإرشادية مقابلة فردية أي علاقة فرد بفرد .

ب — إنَّ هذه العلاقة شخصية بدرجة عالية .

ج — إنَّها علاقة مساعدة يأخذ فيها المرشد دور المساعد للطالب .

د — إنَّها علاقة نمائية تتطلع إلى المستقبل .

ه — إنَّ المقابلة الإرشادية هنا تتمرّكز حول الحياة ، أي إنَّها ترتكز على نمو الفرد من حيث مفهومه لذاته .

و — المقابلة الإرشادية ذات طابع وجداً ولها عناصر افعالية تستخدَم كقوى دافعة .

ز — إنَّ العلاقة الإرشادية تؤكّد على قيمة الفرد ومكانته كشخص له حقه الذاتي .

ح — وأخيراً ترتكز المقابلة الإرشادية الانتباه وتوجه الجهد نحو قدرة الإنسان على التفكير وحل مشكلاته بالوسائل العقلية .

ويقرّ باترسون أنَّ الطريقة الجديدة للإرشاد تقوم على أساس افتراض أنَّ الطالب في الغالب غير قادرٍ على تشخيص استعداداتهم ومسؤولياتهم الخاصة ، وبالتالي فإنَّهم يحتاجون إلى مساعدة من شخص مدرب على التشخيص ، إلَّا أنَّ ولیامسون يذكر في كتاباته لاحقاً أنَّ الطلاب قادرون على أن يشخصوا حاجاتهم واستعداداتهم الخاصة .

وحين ينافش ولیامسون استخدامات المقابلة الإرشادية فإنه يضع بينهما تقدير الطاقات أو الإمكانيات ، ويقول في هذا الصدد : نحن نساعد الفرد على تقدير ذاته

بالمقارنة مع المطالب الخارجية سواء أكانت مدرسية أم مهنية أم مجتمعية، وبذلك نحن نساعده على أن يقيس نفسه على أساس من متطلبات المجتمع الخارجي ، كما أن المرشدين قد يضيفون تقديراتهم الخاصة وتقدير الطالب لذاته في ضوء المعلومات المقدمة قبل أو أثناء المقابلة ، وهذا يعد إسهاماً ذا أهمية كبيرة من جانب المرشد لنقريب المسترشد من الفهم الكامل لذاته ، فالمرشدون كملحظين هارجيين يعكسون ما يكون عليه الطالب في صورة فروض علمية مبدئية ، وهذا يهدو أحد الخدمات الرئيسية في مساعدة الطالب .

(باترسون ، 1992 ، ص 47 / الشناوي ، 1994 ، ص 197 ) .

وبذلك فإنَّ المرشد ينخرط في عملية مساعدة المسترشد في اتخاذ قرارات أو اهتمامات أو تطوير نظام القيم بدون الضغط عليه أو إنكار حقه في تقرير مصيره . إنَّ هذا العرض العام لعملية الإرشاد ينقلنا إلى تفصيلاتها حيث ننظر إليها في شكل مراحل أو خطوات وضعها وليماسون ودارلي نموذجاً لطريقة السمات والعوامل في الإرشاد ، حيث ذكروا الخطوات الست التي يشتمل عليها الإرشاد وهي : التحليل ، التركيب ، التشخيص ، التنبؤ ، الإرشاد ، المتابعة . (راجع أسلوب الإرشاد المباشر في الفصل الخامس ) .

وأخيراً نرى أنَّ طريقة السمات والعوامل تحاول أن تستخدم الطريقة العلمية في مجال الإرشاد عن طريق استخدام القياس والتنبؤ بالنتائج ، وتشتمل هذه الطريقة على جمع البيانات الموضوعية حول المسترشد ، وتركيب هذه البيانات في عملية التشخيص ، والتنبؤ بالنتائج من هذه البيانات ، وتحطيط برنامج للإجراءات يقوم على هذه المعلومات . ويرتبط المرشد مع المسترشد في علاقة تعليمية حيث يساعده في الحصول على معلومات أو يقدم له المعلومات المناسبة الازمة ، كما يعرض أمامه البديل أو الخيارات المناسبة والمتحدة ، ويحاول أن يساعد المسترشد في الوصول إلى أفضل اختيار أو قرار أو حل مشكلته ، وهذا

الاختيار أو القرار أمر يخص المسترشد وحده ، ويجب على المرشد هنا أن يتتجنب أي تأثير زائد أو ضغط على المسترشد .  
وتبدو هذه النظرية مناسبة للإرشاد التربوي والمهني أكثر منها للعلاج النفسي .

### ثالثاً - النظريات النمائية النفسية :

#### 1 - نظرية جينزبرغ : E.Ginzberg

إن نظرية جينزبرغ ومساعديه تعد نظرية في عملية تطور الاختيار المهني ، وقد لخص جينزبرغ مفهومه لنظريته في العناصر الأساسية الثلاثة التالية :  
أ - إن الاختيار المهني للفرد هو عملية تطورية ونمائية ، وتشكل سلسلة من القرارات المهنية المتراقبة مع بعضها بعضاً عبر العمر الزمني للفرد .

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

ج - إن عملية الاختيار المهني من قبل الفرد هي حلٌ وسط أو حلٌ توافقى بين العوامل الداخلية والعوامل الخارجية : أي بين الاهتمامات والقدرات والاتجاهات والقيم للفرد من جهة ، وبين إمكانات يسوق العمل والدخل القومي ومكانة المهن من جهة أخرى (seifert , 1977 , p 181) .

ويرى جينزبرغ بأن هناك أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني وهي : عامل الواقعية ونوع التعليم والعوامل الانفعالية والقيم . إذ يرى جينزبرغ بأن القرارات المهنية التي يتخذها الفرد لا تأتي من فراغ وإنما جاءت لتلبية واقع معين في حياة الإنسان مثل ضغط البيئة الاجتماعي والاقتصادي .  
ومن ناحية أخرى يرى جينزبرغ بأن العملية التربوية ونوع التعليم ومستواه يلعبان دوراً في عملية الاختيار المهني ، ويرى أيضاً بأن اتجاهات الفرد العاطفية

وقيمه الشخصية والاجتماعية تلعب دوراً آخر فيه ، أمّا من ناحية عملية الاختيار المهني نفسها ، فيرى جينزبيرغ بأنّها عملية مستمرة طيلة حياة الإنسان ، بمعنى أنّ الإنسان يستطيع أن يختار منها مختلفة طيلة حياته ، وأنّه يستطيع أن يوازن بين رغباته الشخصية وإمكاناته مع عالم المهن ومع الفرص المهنية المتاحة له .

### ١ - ١ - مراحل الخيارات المهنية عند جينزبيرغ :

قام جينزبيرغ ومساعدوه باختبار فرضياته من خلال إجراء مقابلات مكثفة مع الشبان والشابات الذين تقع أعمارهم ما بين 11-24 سنة . وبناء على هذه الاختبارات توصل إلى مراحل النمو النفسي لعملية اختيار المهني واتخاذ القرار المهني .

ويرى جينزبيرغ أنّ هذه المراحل هي مرحلة الخيال ، والتجريب ، والواقع وسنوضحها فيما يلي :

١ - مرحلة الخيال Fantasy : وتمتد هذه الفترة من سن 3-10 سنة إذ يتخيّل الطفل نفسه في هذه الفترة في مهنة ما خلال ممارسته لدوره في الألعاب التي يلعب بها ، مثل الشرطي والطبيب والممرض واللص والأب والأم والمعلم والطالب وغيرها من الأدوار الاجتماعية ، ونرى أنّ الطفل يميل إلى تفضيل مهنة على أخرى من خلال دوره في هذه الألعاب ، ويرى جينزبيرغ بأنّ الأطفال يرون أنفسهم في العابهم التي تمثل المهن التي يفضلونها ، وأهمّ ما يميّز مرحلة الخيال المهني عند الأطفال هو عدم الواقعية وفقدان تحديد الزمن ، وشعورهم بعدم القدرة الكافية لأن يصبحوا ما يريدون ، وهم في هذه المرحلة يحاولون تقليد الآخرين وتقليد أدوارهم المهنية إلى أنّهم يشعرون بالإحباط بسبب عدم قدرتهم على القيام بذلك وبشكل عام فإنّ خيارات الأطفال في هذه المرحلة تتصف بأنّها خيالية أو غير واقعية وأحياناً تكون مثالية جداً .

**ب - مرحلة التجريب Tentative stage** : وتمتد هذه الفترة من سن 11-18 سنة وتنقسم إلى أربعة مراحل تختلف كل واحدة عن الأخرى فعلى مهارات النمو والمراحل هذه هي : الميل ، القدرة والقيم والانتقال .

**- مرحلة الميل Interest stage** : وتمتد من سن 11-12 سنة وفي هذه المرحلة يحدد الطفل ما يحبه وما لا يحبه من المهن ، أي ما يميل إليه وما لا يميل إليه ، آخذًا بالحساب قدراته ، ومدى تحقيق هذه الأعمال لآسبابه ، وأهم ما يميز الخيارات المهنية عند الطفل في هذه المرحلة أنها غير ثابتة من ناحية وأنها تأتي نتيجة التأثر بالوالدين فالقرار المهني غير ثابت ، لأن حياة الطفل الانفعالية والجسدية غير ثابتة أيضًا .

**- مرحلة القدرة Capacity stage** : وتمتد هذه المرحلة من عمر 12-14 سنة ، ويراعي الفرد هنا مستوى قدراته ، ويدرك بأن كل نشاط يحتاج لقدرات مختلفة ، لذلك فهو يميل لمزاولة النشاطات التي يزاولها المعلمون والمربون والأصدقاء والناس المهمون في حياته .

**- مرحلة القيم Value stage** : وتمتد من سن 14-18 سنة ، يدرك الطفل في هذه المرحلة بأن الأعمال التي يقوم بها ، يجب أن لا تشبع فقط اهتماماته وقدراته ، بل يجب أن تقدم خدمة للأ الآخرين المحبيين به وبمعنى آخر فإنه يرى بأن العمل يجب أن يخدم أهدافاً إنسانية ، فبعضهم يقول بأنه سيدرس الطب لأنه يريد أن يقدم خدمة للمرضى والمحاجين ولرفع المعاناة المرضية عنهم . وفي هذه المرحلة يحاول الفرد أن يوائم بين قدراته والمهن التي تتناسب معها ، فالأشخاص الذين لديهم مهارات اجتماعية على سبيل المثال يميلون للعمل في المجالات الاجتماعية .

- المرحلة الانتقالية Transition stage: وتمتد هذه المرحلة من عمر 17-18 سنة ، وأهم ما يتصرف به القرار المهني في هذه المرحلة الواقعية والثبات النسبي ، ويتحمل الفرد مسؤولية قراره المهني ونتائجها ، ويصبح أكثر استقلالية عما كان عليه قبل اختباره المهني ، ويكون أكثر قدرة على ممارسة مهاراته بحرية تامة ويدرك تماماً متطلبات العمل .

ج - المرحلة الواقعية Realistic stage : وتمتد هذه الفترة من سن 18-22 سنة ، وتشمل هذه الفترة ثلاثة مراحل هي : مرحلة الاستكشاف Exploration والتبلور Crystallization والتخصص Specialization .

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

- مرحلة التبلور : وهنا يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه تماماً ، ويستطيع أن يعرف المهن التي لا تناسب مع ميوله وقدراته ، وبعبارة أخرى يكون قد عرف قدراته وميوله تماماً وفهم ذاته أيضاً ، وبلور فكرة عن ذاته ليختار هوية مهنية تناسبها ، ويكون الفرد أكثر ثباتاً واستقراراً في خياره المهني .

- مرحلة التخصص : وفي هذه المرحلة يكون الفرد قد اختار تماماً العمل الذي يريد ، بعد أن اكتشف قدراته وميوله ومتطلبات العمل وبلور فكرة عن العمل الذي يتفق مع هذه الميول والقدرات ، ومرحلة التخصص تمثل مرحلة الانحراف في العمل والبقاء فيه والاستفادة من عوائده وبدء الانتاجية فيه .

يرى جيتزبرغ بأن هناك اختلافات بين الأفراد في مراحل الاختيار المهني التي يمليون فيها ، حيث لاحظ بأن أبناء الطبقة الفقيرة اقتصادياً هم أسرع في اتخاذ قرارات مهنية مبكرة ، وليس من الضروري أن يتقدموا في مراحل

التجريب، والواقع لأنّ ضغط الحاجة أجبرهم على الانخراط في عمل بغض النظر عن أنه يتناسب مع قدراتهم أو ميولهم أو قيمهم ، أو أنه يحقق الاستمتاع لديهم، ويرى جينزبيرغ أنَّ الفرد يمكن أن يعمل في أكثر من عمل خلال سنوات حياته، حيث أنَّ عملية القرار المهني عملية مستمرة .

هذا ولقد أجريت دراسات على نظرية جينزبيرغ من قبل علماء متخصصين وجدوا من خلالها بأنَّه كلما زاد عمر الفرد كلما كان لديه نضج مهني أفضل ، وكلما كان قادرًا على اتخاذ قرار مهني أفضل.

## 1 – 2 – نقد النظرية :

أ – لم يذكر جينزبيرغ هل المراحل التي تحدث عنها هي مراحل محددة تماماً في حدوثها .

ب – إنَّ جميع الأفراد ليسوا سواء في مرورهم في هذه المراحل حيث أنَّ المراهقين في الطبقات الفقيرة لا يمرُّون بمراحل جينزبيرغ التي تحدث عنها .

ج – إنَّ الدراسة التي أجراها جينزبيرغ ورفاقه كانت تشمل عينات متجانسة عمرياً واقتصادياً وثقافياً ، الأمر الذي حدد معطيات الدراسة ونتائجها سلفاً .

د – إنَّ عملية الاختيار المهني من قبل الفرد في أيامنا هذه هي عملية مقيدة ومفتوحة بمعنى أنَّ الإنسان يستطيع أن يتخذ قراراً مهنياً في أي وقت يشاء .

ه – إنَّ تفضيلات الفرد وقيود العمل قد تغيرت في هذه الأيام مما كانت عليه سابقاً.

و – لم يبيّن جينزبيرغ ورفاقه في هذه النظرية دور العوامل العاطفية والثقافية في عملية الخيار المهني على الرغم من أنَّهم قد أكدوا بأنَّ لها دوراً في هذه العملية .

(عبد الهادي والعزة ، 1999/1977). (Seifert,

## 2 – نظرية دونالد إي. سوبر: ( Donald E.Super)

يتميز العمل النظري لسوبر في أنه حاول مراعاة معارف ومبادئ علم

الفرق النفسية وعلم نفس النمو في عملية الاختيار المهني من قبل الفرد ، هذه المبادئ التي تلعب دوراً كبيراً في ذلك .

إن نظرية سوبر هي إحدى النظريات التي وظفت الإرشاد النفسي في المجال المهني ، وقد تأثر سوبر بالمجالات النظرية التي تبناها جينزبيرغ ورفاقه ، وقد اعتقد سوبر أنَّ أعمال جينزبيرغ فيها نقص كبير لكونها لم تأخذ بالحسبان تأثير المعلومات وخبرة الفرد على النمو والوعي المهني لديه ، كما تأثر سوبر بـ روجرز وسارتر وبوردن فيما يتعلق بنظرية مفهوم الذات ، حيث اعتبر هؤلاء أنَّ سلوك الفرد ليس إلَّا انعكاساً لمحاولة الفرد تحقيق ما يتصوره عن نفسه وأفكاره التي يقيِّم بها ذاته .

قام سوبر بالعديد من الأبحاث قبل نشر نظريته في عام 1952 في مؤتمر الجمعية النفسية الأمريكية . يقول سوبر إنَّ الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذاتهم ، والتعبير عن أنفسهم ، وأنَّ السلوكيات التي يقوم بها الفرد لتحقيق مفهوم ذاته مهنياً ، عبارة عن وظيفة المرحلة النمائية التي يمرُّ بها ، وعندما ينضج الفرد يصبح مفهوم الذات مستقراً والطريق التي يتحقق بها مهنياً تعتمد على ظروفه الخارجية ، فالمحاولات لاتخاذ قرارات مهنية خلال فترة المراهقة يفترض أن يكون لها شكل مختلف عن تلك التي تتخذ في منتصف العمر المتأخر . وقد اعتمد سوبر في تطوير نظريته في النمو المهني على ثلث أسس تشكُّل الإطار العام لنظريته وهي :

### **A - نظرية مفهوم الذات : self concept theory :**

إنَّ تشكيل مفهوم الذات ، يتطلب من الفرد أن يتعرف على نفسه كفرد متميز ، وفي الوقت نفسه عليه أن يدرك التشابه بينه وبين الآخرين ، ومفهوم الذات غير ثابت فهو يتغيَّر نتيجة نمو وتطور الفرد العقلي والجسمي والنفسي والتفاعل مع الآخرين ، كذلك فإنَّ مفهوم الذات المهنية تتطور بالطريقة نفسها ، فالفرد عندما

ينضج يختبر نفسه بعدة طرق مهنياً وأكاديمياً ، فالطفل عند الولادة تكون لديه إدراكات أولية تتعامل مع إحساسات بدائية ، مثل الجوع والألم والحرارة . وفي المراهقة تتشعّل الاختلافات بين الذات والآخرين ، ويصبح الفرد مدركاً بأنه طويلاً أو قصيراً ، جيد أو ضعيف في الأمور الأكاديمية ، هذه الملاحظات تقود إلى قرارات تتعلق بالتعليم والعمل وتكون منسجمة مع مفهوم الذات ، فالرياضي يتخذ قرارات مختلفة عن تلك التي يتخذها الموهوب موسيقياً . وفي الوقت الذي تظهر فيه عملية التفريق بين الذات والآخرين ، يبدأ الفرد بتحديد هويته ، ويتطوير صورة عن نفسه ، وسلوكه يتناسب والأنماط الثقافية ، ثم ينتقل من الاقتداء بالنماذج الخاصة ، فالمراهق يدرك أن حياة والده ليست المثالية ، عندها يجد راشدين آخرين يشكلون نموذج هويته ، فمثلاً يمكن أن يجد النموذج المهني في جاره المهندس .

كما يساعد لعب الدور الذي تثيره عملية الهوية في تطوير مفهوم الذات المهني ، ومع التقدم في العمر يصبح لعب الدور أكثر دقة وتعقيداً ، فمن يريد أن يصبح طبيباً يتخيّل نفسه يقوم بعمليات كبيرة ، ويلاحظ الأطباء من أجل تبني أساليب سلوكياتهم وقيمهم .

إنَّ هدف الإرشاد المهني هو مساعدة الفرد على أن يتقبل صورة ذاته وملاحمتها لدوره في عالم العمل أو الوظيفة ، وأن يختبر هذه الصورة في العالم الحقيقي .

### ب - علم النفس الفارقي : Differential psychology

يبين سوبر أنَّ أيَّ فرد عنده القدرة على النجاح والرضا في عدة وظائف ، وذكر بأنَّ الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم للوظائف بناءً على ميولهم وقدراتهم ، فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته .

## ج - علم نفس النمو : Developmental psychology

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

### 2 - 1 - مراحل النمو في حياة الإنسان :

تنتألف مراحل النمو في حياة الإنسان مما يلي :

أ - مرحلة النمو: (الفترة العمرية 0 - 14 سنة) : تتميز هذه المرحلة بأن مفهوم الذات عند الفرد ينمو من خلال التعرف على الأشخاص المهمين في العائلة والمدرسة ، وفي هذه المرحلة تلعب المراحل الفرعية مثل الخيالات والميول والقدرات دوراً مهماً. وسوف نرى كل مرحلة فرعية ودورها في عملية النمو المهني :

- فترة الخيال : تتمتد من عمر 4-10 سنة ، وفيها تتحقق الحاجات المهنية من خلال الخيالات.

- فترة الاهتمامات : وتمتد من عمر 11-12 ، وتمثل فترة الميول الشخصية.

- فترة القدرات : وتمتد من عمر 13-14 سنة ، وتمثل فترة نمو عوامل المؤهبة الفردية والتفكير الأولى حول المتطلبات المهنية والتأهيل المهني .

ب - مرحلة الاستكشاف (الفترة العمرية 15-24) : وتتميز هذه المرحلة بمحاولة الناشئ اختبار ذاته في الأسرة والمدرسة وأوقات الفراغ ، وفي ذات الوقت يحاول أن يستكشف الإمكانيات المهنية في البيئة.

وتتألف هذه المرحلة من ثلاثة مراحل فرعية هي :

- مرحلة التجريب : وتمتد من عمر 15-17 سنة، ويختلط فيها الواقع بالخيال ويتخذ الفرد قرارات مهنية مؤقتة ، فيدخل الفرد في مناقشات، أو يشتراك في دورات تأهيل مهني ، وهي هذه المرحلة يأخذ الفرد قدراته وميوله وقيمه وإمكانيات الواقع بالحسبان .

— مرحلة الانتقال : وتمتد من عمر 18-21 سنة ، وفيها يتمكن الفرد من القيام بتأملات واقعية ومحاولات لتحقيق مفهومه المهني الذاتي .

— مرحلة المحاولة : وتمتد من عمر 22-24 سنة ، وفيها يجد الفرد المجال المهني الذي يفضله ، ويحاول أن يجعله مهنة حياته .

ج — مرحلة التأسيس (الفترة العمرية 25-40 سنة) : وفي هذه المرحلة يحصل الفرد على عمل مناسب ويبذل جهداً للحصول على مكان دائم فيه ، ويمكن أن يكون هناك بعض التغيير في العمل . ويتم خلال هذه المرحلة اكتساب المهارات الأساسية وتحسين واقع الفرد المهني . وتنقسم هذه المرحلة على مراحل فرعية هي :

— مرحلة المحاولة : وتمتد من عمر 25-30 سنة، ويمكن أن يكتشف الفرد أن المجال المهني الذي اختاره غير مرض ، وأن عليه تبديل المهنة .

— مرحلة الاستقرار : وتمتد من عمر 31-44 سنة ، وهنا يحاول الفرد أن يحقق هدفه المهني في عالم العمل ، وتدو سنوات هذه المرحلة بأنها مرحلة الحياة المهنية الحقيقية للغالبية من الناس .

د — مرحلة الاستمرار (الفترة العمرية 45-64): وهذا يحاول الفرد المحافظة على ما حققه أو ما اكتسبه من المهنة ، ويميل نحو عدم تغيير المهنة لأنَّ الفرد حقق مكانه في العمل . و تتميز هذه المرحلة بعملية تكيف مستمرة لتحسين مركز العمل وأوضاعه .

ه — مرحلة الانحدار (الفترة العمرية 65 سنة فما فوق) : وفي هذه المرحلة تضعف القدرات العقلية والجسمية، وتتغير نشاطات العمل، وبالنهاية يتوقف النشاط وتنتهي هذه المرحلة بالتقاعد .

أما عملية النمو والاختيار المهني بعد ذاتها فقد رأى سوبر أنها تمرُّ بخمس مراحل سماها واجبات النمو المهني ، وهذه المراحل هي :

أ - مرحلة التبلور Crystallization stage : وتمتد من عمر 14-17 سنة، وفي هذه المرحلة يقوم الفرد بتكوين أفكار عن العمل المناسب ، كما يطور مفهوم الذات المهني ، ويتم فيها تحديد أهدافه المهنية من خلال الوعي بقدراته وميوله وقيمه ، كما يتم التخطيط لمهنته المفضلة .

ب - مرحلة التحديد والتخصيص specification stage : وتمتد من 18-21 سنة ، وينتقل فيها الفرد من الخيار المهني العام المؤقت وغير المحدد إلى الخيار المهني الخاص المحدد . ويتخذ الخطوات الضرورية لتنفيذ وتحقيق هذا القرار .

ج - مرحلة التنفيذ Implementation stage : وتمتد من عمر 22-24 سنة، وفيها يتم الانتهاء من التعليم والتدريب اللازمين للمهنة والدخول في مجال العمل المهني وتنفيذ القرارات المهنية المتخذة .

د - مرحلة الثبات والاستقرار Stabilization : وتمتد من عمر 25-30 سنة، ومن خصائص هذه المرحلة الثبات في العمل واستعمال الفرد لمواهبه لإثبات صحة وملائمة القرار المهني ، وفي هذه المرحلة قد يغير الفرد في مستوى المهني دون تغيير المهنة.

ه - مرحلة التمكّن أو الاستحكام Consolidation : وتمتد من 30 سنة فما فوق ، وفيها يتوطّد الفرد في مهنته من خلال إتقان مهارات العمل التي يكتسبها نتيجة قدمه فيه ، ويشعر الفرد في هذه المرحلة بالأمن والراحة النفسية . وقد ذكر سوبر عشرة افتراضات لها علاقة في تحديد مراحل النمو المهني ، وهذه الافتراضات تمثل جيّاه الفرد المهني وهي :

- يختلف الأفراد في قدراتهم وميولهم وسماتهم الشخصية .
- يتأهل الأفراد بحكم الظروف لعدد من الوظائف .
- كل مجموعة من المهن تتطلب نمطاً متيناً من القدرات والميول وسمات الشخصية .

— إنَّ النمو والخبرة يلعبان دوراً أساسياً في تحديد مفهوم الذات، وبالتالي تحديد المهنة ودرجة الكفاءة والنجاح ، ويبدأ اكتمال الذات بدرجة كبيرة بنهاية مرحلة المراهقة المتأخرة .

— لُحُصْ سوبر عملية النمو المهني بخمس مراحل هي : النمو ، الاستكشاف، الاستقرار ، الاستمرار ، الانحدار .

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

— إنَّ نضج القدرات والميول يعتبر عاملًا مكملاً لمساعدة المسترشد وإرشاده في تنمية مفهوم ذاته المهني واختيار المهنة المناسبة له فعلاً .

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

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

— يعتمد رضا الفرد عن العمل والحياة ، على درجة وجود منفذ مناسب لقدراته وميله وصفاته الشخصية وقيمه وظروف العمل الذي يعمل فيه .

## 2 — مفهوم النضج عند سوبر :

يمكن أن نوضح الأمور التالية كدلائل على النضوج المهني عند الأفراد :

أ — الوعي بالحاجة إلى القيام باختيارات تربوية ومهنية .

ب — تقبل المسؤولية لعمل خطط واتخاذ قرارات مهنية .

ج — التخطيط والمشاركة في الحصول على المعلومات والتدريب اللازم للمهنة.

د — توافر المعلومات الشخصية والمهنية وفهمها من أجل استعمالها في اتخاذ القرار المهني .

هـ — الواقعية في التفضيلات المهنية تبعاً لمستوى القدرات ، والميول ، والمستوى الاجتماعي والاقتصادي .

و — الرضى بالعمل الذي يلتحق به الفرد .

هذا وقد درس سوبر المتغيرات التي يمكن أن ترتبط بالنضج المهني وصنف هذه المتغيرات في :

(1) — العوامل البيولوجية والاجتماعية : كالعمر والذكاء ، حيث وجد أنَّ للنضج المهني علاقة بالذكاء ، فالأفراد اللامعون أكثر قدرة على التخطيط بفاعلية من الأفراد الأقل ذكاء .

(2) — العوامل البيئية : يتلازم النضج المهني بشكل إيجابي مع مستوى مهنة الوالدين ومع منهاج المدرسة ومقدار المثيرات البيئية وتماسك العائلة .

(3) — العوامل المهنية : يتلازم النضج المهني بشكل واضح مع الآمال المهنية ومع درجة الاتفاق بين الآمال والتوقعات .

(4) — تحصيل المراهقين : حيث يتلازم التحصيل بشكل إيجابي مع النضج المهني ، كما تلزم كل من الاستقلالية والمشاركة في النشاطات داخل وخارج المدرسة مع هذا النضج .

(5) — مفهوم الذات : وجد أنه عندما يتناسب مفهوم الذات الشخصي مع مفهوم الذات المهني يميل الناس لأن يكونوا أفضل بأعمالهم . أمّا الأفراد الذين لديهم وجهات نظر غير متبلورة عن أنفسهم فإنَّ لديهم صعوبة أكبر في اختيار مهنة من الأفراد الذين لديهم مفهوم ذات إيجابي ومنظم .

## 2 — 3 — تطبيقات النظرية في الإرشاد :

هناك عملية هامة يجب الانتباه إليها قبل بدء العملية الإرشادية ، ألا وهي مرحلة حياة المسترشد ومستوى نضجه المهني ، لأنَّ إرشاد المسترشد غير الناضج يرتكز على التوجيه والاكتشاف ، أمّا المسترشد الأكثر نضجاً فيرتكز إرشاده على

اتخاذ القرار و اختيار الواقع والتطبيق ، ويرى سوبر أنَّ على المرشد أن يساعد المسترشد على تعديل مفهومه عن ذاته ضمن إطار مرحلة النمو أو مرحلة الحياة التي يمرُّ بها ، حيث يتأثر مفهوم الذات بالعوامل الجينية والجسمية والاستعدادات والتغيرات البيئية كالظروف الاقتصادية والاجتماعية . ويتجه الإرشاد المهني للكبار إلى الاهتمام بجمع وفهم المعلومات الشخصية والمهنية المناسبة التي تستخدم كأساس في اتخاذ القرار المهني ، أمّا الإرشاد المهني لغير الاضجيع ، والذين يعرفون قليلاً عن الخيارات التي يجب القيام بها ، ويجدون صعوبة في طرح أسئلة مهنية مناسبة ، فيجب أن يركِّز توجيههم إلى المهارات المطلوبة في مرحلتهم العمرية قبل العمل ، كما يجب تعريفهم على العوامل المناسبة في اختيار المهني .

وقد اقترح سوبر بأنَّ هناك علاقة متينة تربط بين التكيف العاطفي والانفعالي وإجراءات الإرشاد ، وقد كان يفترض بأنه إذا حلَّ القضايا العاطفية ، فإنَّ قضايا أخرى كالقضية المهنية والزواجية سوف تحلُّ أيضاً .

وقد تحدث سوبر أيضاً عن إرشاد الموهوبين وغير الموهوبين ، فالأفراد ذوي المواهب المتعددة ، يتحركون من مجال إلى مجال آخر بحثاً عن فرص عمل أوسع وأفضل ، وهم الذين ينجحون في مهنة ثم يتركونها إلى مناصب إدارية عليا ، وغالباً ما ينهون مهنتهم في الدولة أو السياسة . وهؤلاء الأفراد يجب مساعدتهم في المدرسة الثانوية والجامعة للالتحاق بالشخص المناسب ، لأنَّهم لا يعبرون عادة عن تفضيلات مهنية معينة ، وغالباً ما يتلقون من عمل آخر بدون نظام ، وليس لأعمالهم صفة الاستمرارية ، ويهتمُّ سوبر أيضاً بمشكلة التقاعد ، ويقترح عدداً من المشاكل التي تواجه المتقاعدين ، ويعرض طولاً بديلة ومختلفة لهذه المشاكل تعتمد على مجال المهنة .

ومن اقتراحات سوبر استخدام مفهوم التقييم المهني ، وتشجيع استخدام

الخبرات خارج مكتب الإرشاد ، واستخدام مصادر المجتمع وجمع المعلومات عن الكليات والمهن لمساعدة الأفراد على ملاحظة الخطوات المناسبة لاتخاذ القرار .

## 2 – 4 – تقييم النظرية :

إن نظرية سوبر تنطلق من مبادئ علم النفس ومن بديهيات واضحة ، لذلك فإنه يمكن تطبيقها من خلال عملنا الإرشادي في المدارس وخصوصاً أن النظرية ترتكز في جزء كبير منها على الإرشاد في المدرسة أو مع الطلبة، وبالطبع هذا ما يحتاج إليه . وبخصوص إيجابيات هذه النظرية فإن سوبر لم يكن جامداً بل طور النظرية ، حيث اقترح إعداد اختبارات باستخدام الألعاب مع الأطفال من خلال الأنشطة بهدف الكشف والتعرف إلى نواحي القوة والضعف لديهم ، وكذلك طور المفاهيم التي اعتمد عليها كمفهوم الذات و القول بأن كل فرد يختلف عن فرد آخر .

ونظرية سوبر تستند إلى نتائج الدراسات والبحوث التي قام بها لذلك جاءت متناسقة ومنظمة بصورة جيدة مما أعطاها وضوحاً ومكانة في الإرشاد المهني ، وقد وضحت وميزت هذه النظرية بين الأسلوب الإرشادي الذي يجب استخدامه مع الناضجين مهنياً ، وبين الأسلوب الإرشادي مع غير الناضجين ، وهؤلاء يتم تزويدهم بمعلومات ومهارات بهدف المساعدة على اتخاذ القرار المهني سواء بالمدرسة أو غيرها .

وقد أخذت هذه النظرية بالحسبان مفهوم الذكاء الذي عرفه سوبر بأنه القدرة على حل المشكلات ، وبالتالي فهو مهم للتبؤ بالنجاح في البرامج المهنية .

وكذلك يقول سوبر إن هدف الإرشاد المهني هو مساعدة الفرد على إيماء وتقدير صورته لذاته ، وأن تكون هذه الصورة متكاملة وملائمة لدوره في عالم العمل . وقد أخذ سوبر بالحسبان سعادة الفرد بغض النظر عن كمية أو نوع الإنتاج أو العمل ، وربط ذلك بالمنفعة العامة للمجتمع . عبد الهادي والعزة (1999) (Seifert , 1977 )

### 3 – وجهة نظر النموذج المعرفي التمايي في الاختيار المهني :

يعطي أصحاب هذا الاتجاه وزناً للخصائص الشخصية والعوامل الاجتماعية التي تتدخل مع النمو المعرفي عند الفرد في عملية الاختيار المهني . ولقد صنف النموذج التغذير النوعي في النمو المهني إلى أربعة أصناف رئيسة تتفرع عنها تسعة متغيرات وهي على الشكل الآتي :

1 – **الثانية** : وتعني أنه لا توجد مهنة واحدة فقط تناسب الفرد ، بل إنَّ هناك مهنة أخرى أو أكثر يمكن أن تكون مناسبة له ، ويعتمد الفرد على الكبار في بيئته في عملية اتخاذ القرار المهني كالوالدين والمعلمين .

2 – **التعددية** : وتعني أنَّ هناك عدة عوامل تؤثر في عملية الاختيار المهني .

3 – **النسبية** : وهي تدلُّ على أنَّ عملية الاختيار المهني واتخاذ القرار تتمو بشكل نسبي ، حيث كان الفرد في المراحل السابقة من عمره يعتمد على الكبار ، أمَّا بعد هذه المرحلة فيعتمد على نفسه .

4 – **الالتزام** : وتعني أنَّ الفرد يصل لدرجة عالية من تحمل المسؤولية تجاه اختياره المهني . وسنبيان فيما يلي التصورات التسعة ، التي تتبثق عن التصنيفات الأربع ، والتي تمثل تصورات نظرية اتخاذ القرار المهني المعرفية :

أ – إنَّ الفرد يعتمد على الكبار في اتخاذ قراره المهني .

ب – يحاول الفرد أن يختبر صحة أو خطأ قراره المهني .

ج – يدرك الفرد أنَّ عملية اتخاذ القرار المهني عملية مستمرة تتضمن عوامل متعددة .

د – لا يتحمل الفرد حتى الآن المسؤولية المباشرة في اتخاذ قراره المهني .

ه – يتتأثر الفرد عند اتخاذ القرار المهني بشخصيته وسماته ، حيث تشكل المحرك الأساس في هذه العملية .

و – لا يلتزم الفرد بما اتخذه من قرارات مهنية .

ز - تحدث عملية اندماج الفرد وتوحده مع دوره المهني الذي اختاره وارتباطه لنفسه ، ويعرف الفرد دوره في العمل .

ح - التزام الفرد بقراره المهني والعمل على تكامل دوره في عالم العمل الذي اختاره .

ط - يدرك الفرد نفسه وسماته وماذا يريد ، أي يستطيع تحديد المهنة التي يفضلها على غيرها من المهن .

#### **رابعاً - النظريات النفسية الدينامية:**

##### **١ - النظرية التطورية في الاختيار المهني :**

يرى بربيل Brill بأنَّ الفرد يجمع بين مبدأي اللذة والواقع في اختياره المهني ، حيث أنَّ اللذة تدفعه إلى تحقيقها بشكل آني وسريع ، وبدون التفكير في المستقبل ، في حين أنَّ الواقع يركز على اللذة النهائية في اتخاذ القرار ، ويجب على صاحب القرار المهني أن يوفق بين اللذة والواقع حتى يصل إلى الرضا عن اختياره لمهنته ، ويستفيد من نجاحه في اختياره لها في مستقبل حياته ، وعلى سبيل المثال إنَّ الفرد الذي اختار أن يعمل في حقل الطب ، فذلك لأنَّه يحقق له نوعاً من اللذة المتمثلة في الاحترام والمكانة المرموقة ، بالإضافة إلى أنها تتحقق له نوعاً من الاستقرار ، كما يرى بربيل بأنَّ للإعلاء أو التسامي دوراً ارتباطياً وثيقاً باختيار المهنة ، وأنَّ الاختيار المهني ليس مجرد صدفة ، بل إنَّ دوافع الشخص هي التي وجهته نحو مهنة ما ، كما يرى بربيل بأنَّ الدوافع اللاشعورية تعدُّ إحدى الموجهات للفرد في اتخاذ قراره المهني ، كما يرى أنَّ المهنة تلعب دوراً في إشباع حاجات الفرد ودوافعه ورغباته النفسية .

ويرى بربيل أيضاً أنَّ الأمراض النفسية والعصبية تلعب دوراً أيضاً في اختيار المهنة ، فالساديون يعملون في مهن مثل اللحام والجرأح ويرى أنَّ القدرات الجسمية والعقلية لوحدها لا تلعب إلا دوراً جزئياً في عملية اختيار المهنة ونوعها .

أمًا فورير Forer فيرى أنَّ متغيرات الشخصية لها دور هام في عملية الاختيار المهني ، ورکز آخرؤن على دور الخبرات الطفولية المبكرة، لما لها من أثر في عملية الاختيار المهني .

ويرى سومرز Summers أنَّ التقمص لدى الفرد ، وهو امتصاص صفات جيدة أو سيئة عند الفرد من فرد آخر ، له دور هام في عملية الاختيار المهني. فقد يختار الفرد مهنة لأنَّ أحد الناس المقربين طلب منه دخولها ، فقد رفض شاب مهنة الهندسة لأنَّ أحد المقربين طلب منه ذلك ، واختار شاب آخر عمل الشرطي لأنه كان خجولاً ويريد أن يتخلص من خجله . وفي دراسة أجراها كرايتس على التقمص على عينة من 350 ذكرًا ، أشارت النتائج بأنَّ تقمص الأبناء لآبائهم بدرجة عالية أعطى درجات عالية لدرجات عالية من الاهتمام بالأعمال الخاصة ، أمًا الأبناء الذين وجد عندهم تقمص بسيطًا أو سطحيًا لآبائهم فقد وجد عندهم درجات عالية من الاهتمام بالمجالات الأدبية ، أمًا الأبناء ذوي التقمص المتوسط فلديهم اهتمام بالعلوم الفيزيائية .

وأخيرًا وجد كرايتس أنَّ أنماط الاهتمام تتأتى متفقة مع درجة ونوع التقمص الوالدي ، وأنَّ الأبناء الذين يتاثرون بآبائهم يختارون مهنة مثل الهندسة والكيمياء والإدارة والإنتاج والطيران والتعليم والغابات والمحاسبة والرياضيات والعلوم ، أمًا الذين يتقمصون أمهاتهم فيميلون إلى اختيار مهن أنثوية .

ويرى الاتجاه التحليلي بأنَّ على المرشد المهني أو التربوي أن يركِّز على أساليب إشباع الدوافع عند الفرد والقدرات التي تتطلبها المهنة .

ويرى بوردين Bordin أنَّ الفرد يختار المهنة التي يجد فيها وسائل للتنفس عن رغباته ودوافعه وتقليل القلق لديه ، وأنَّ المهنة يجب أن تتناسب مع النمو النفسي للإنسان ، وأنَّ قوة الآنا عند الفرد لها دور آخر في النمو النفسي المهني .

ويرى التحليليون أن النمو النفسي السليم عند الفرد يساعد الفرد على الاختيار المهني السليم وذلك دليل على الصحة النفسية الجيدة عند الفرد ، كما أن الرضا المهني هو نتاج إشباع الحاجات الملحة عنده ، الأمر الذي يؤدي إلى تكيف الفرد معه .

ويرى سيجال أن أساليب التنشئة الاجتماعية لها دور هام في عملية الاختيار المهني ، فالمحاسب كمهني مثلاً كان قد تأثر بأساليب تنشئته الأسرية في الصغر ، حيث كان قد تعلم كيف يضبط خروجه .

أما سول Swall فقد رأى أن النشاطات المهنية تعتمد على نشاط الأنماط Ego ، وقال أن الأنماط السليمة والتي تكون على اتصال مع الواقع ستكون قادرة على تأخير الإشباع الفوري للحاجات والرغبات إلى مدى أوسع من الأنماط الضعيفة التي تبتعد عن الواقع ، ويرى أن التكيف دليل على قوة الأنماط ، وقد استنتج أن المراهقين الذكور الذين يتمتعون بدرجة عالية من التكيف تكون تفضيلاتهم المهنية أكثر واقعية ، في حين يحدث للذين يكون تكيفهم غير مناسب .

وقد استنتج كرايتس في دراسة على 100 طالب جامعي أنض نمط الاهتمام المهني يرتبط بقوة الأنماط عند الطلاب الكبار وليس عند الصغار .

أما فرويد Freud فيرى أن العقد والغرائز ومراحل التثبيت عند الفرد وخبرات الطفولة المبكرة لها دور هام في عملية اتخاذ القرار المهني ، فالأشخاص الذين يعانون عقدة الخصاء يميلون للعمل كأطباء وجراحين وبيطريين ، أما الأطفال الذين لديهم ترکيز على المرحلة الفمية فيميلون للعمل في صناعة الطعام وأعمال الطهي ، وتجارة المشروبات ، وعلماء في البلاغة والخطابة والوعظ والرهبة ، والتعليق والمحاماة ، والمهن الاجتماعية ، وأمام الأطفال الذين لديهم ترکيز على المرحلة الشرجية فيميلون للعمل في الأعمال الإحصائية والمحاسبة والأرشيف والموسوعات والكتبة وعمال المشفافي والخزف والدهان وأعمال

الصرف الصحي وأخصائيين في الجهاز الهضمي ، وأمّا الأطفال الذين لديهم تثبيت في الأعضاء التناسلية فلديهم ميل للعمل كرجال إطفاء ، والذين لديهم ميولاً عدوانية فيعملون في أعمال خلع الأسنان والصباغة والقصابة أو الجزاره والأنقاض ، وبذلك تصرف ميولهم العدوانية .

## 2 – نظرية الحاجات لـ آن رو : ( Ann Roe )

لقد تأثرت آن رو في نظريتها في الاختيار المهني للفرد بـ جاردنر ميرفي في استخدامها لتقنية الطاقة النفسية التي يقوم بها الأهل كطريق تسير وتدفق من خلاله طاقة الأطفال نحو العمل ، كما تأثرت بنظرية ماسلو في الحاجات والعوامل الوراثية التي تحدث عنها فرويد والكابت واللاشعور في نظريته التحليلية ، ورأى أن للتنشئة الأسرية دوراً آخر في عملية اختياره لمهنته .

### 2 – 1 – الافتراضات الأساسية للنظرية :

رأى آن رو بأنَّ كلَّ فرد لديه نزعة فطرية موروثة لاستهلاك الطاقة وتصريفها بطريقته الخاصة ، وأنَّ ذلك التصريف للنشاط لديه يتعلّق بخبرات الطفولة المختلفة والمبكرة ، وأنَّ حاجات الفرد ودرجة إشباعها أو عدمه وطرق تنشئة الطفل هي عوامل أخرى لها دور في عملية القرار المهني . وترى رو بأنَّ حاجات الفرد التي تلقي الإشباع المناسب لها تصبح دوافع لا شعورية أو مكبونة عنده، وترى من ناحية أخرى بأنَّ حاجات الفرد التي تقع في أعلى هرم الحاجات مثل الحاجة إلى تحقيق الذات إذا لم تُشبِّع فإنَّها سوف تخنق ، أمّا الحاجات التي تقع في أسفل الهرم مثل الحاجات الفيزيولوجية التي يتمُّ إشباعها فإنَّها سوف تصبح دوافع مسيطرة وستقف عائقاً أمام ظهور الحاجات التي تليها في الهرم أمّا الحاجات التي تأخر إشباعها ثم أسبعت أخيراً فإنَّها تصبح دوافع لا شعورية ويعتمد ذلك على درجة إشباعها وعلى شدة هذه الحاجة، وتعتبر رو أنَّ شدة الحاجات اللاشعورية وتنظيمها هي الموجه الرئيسي لدافعية الفرد نحو الانجاز .

2- أثر التنشئة الأسرية للطفل وعلاقتها باختياره المهني من وجهة نظر رو:

ترى رو أنَّ الجينات الموروثة تحدد إمكانية نمو جميع خصائص الفرد ، وأنَّ مظاهر هذا التحكم الجيني ومدى طبيعته تختلف باختلاف جميع خصائص الفرد ، وأنَّ مظاهر هذا التحكم الجيني ومدى طبيعته تختلف باختلاف خصائص الفرد المختلفة ، وترى رو أيضاً أنَّ الخصائص الوراثية عند الفرد لا تتأثر فقط بالخبرات التي مرت بها في سن الطفولة ، بل تتأثر بالثقافة والوضع الاجتماعي والاقتصادي في الأسرة، وبالدرجة التي يسمح بها الوالدان للطفل بإشباع حاجاته أو عدم إشباعها؛ وترى رو أنَّ حاجات الطفل تتطور حسب اتجاهات الوالدين نحوه وأكَدَت على أنَّ هناك علاقة بين الجو الأسري في مرحلة الطفولة المبكرة والنمو المهني عنده مستقبلاً.

وترى رو أنَّ اختلاف الآباء واختلاف أساليبهم التربوية لها أثر في عملية الاختيار المهني لدى الفرد ولقد رأت رو بأنَّ هناك ثلاثة أساليب من التنشئة الاجتماعية ينتج عنها توجهات مهنية مختلفة عند الأفراد ، وهذه الأساليب هي :

الأسلوب الأول - وهو الأسلوب الدافئ البارد: إنَّ التركيز العاطفي على الطفل يؤدي إلى إشباع واسع للحاجات الفيزيولوجية وحاجات الأمان والمحبة والاعتراف. ويقع تحت هذا الأسلوب فتنان هما :

- الحماية الزائدة والتي تؤدي على إشباع الحاجات الأولية وإثارة النمو للفنادق الخاصة .

- وبالمقابل فإنَّ التوقعات الزائدة للأهل تؤدي لإشباع حاجات المحبة والاعتراف بالدرجة الأولى من أجل تشجيع السلوك الإنجازي . وهذا النمط البارد يتمثل في الطلب الزائد من الطفل للقيام بمهامات عالية ، كالتوجيه إلى الأداء الأكاديمي العالي.

الأسلوب الثاني - وهو أسلوب التنشئة البارد : وفيه يكون سلوك التربية تجنب الطفل ، وهذا يؤدي إلى إشباع ضئيل وغير كافٍ لاحتياجات الطفل ، ويقع ضمن هذا السلوب فتنان هما :

— الرفض العاطفي : وفيه يتم إشباع الحاجات الفيزيولوجية وحاجات الأمان للطفل ، بينما يحرم الطفل من المحبة والاعتراف من قبل الأهل. فالأب الرافض يمتاز بالعدوانية والفتور ، ويهمل اهتمامات ابنه المهنية ، ويهمل آراءه في ذلك.

— الرفض والإهمال : وفيه لاتشبع الحاجات الأولية إلّا بشكل قليل ، أمّا المحبة والتقدير فمفقودة كلّياً . والأب المهمل لا يقدم لابنه الحبُّ والحنان ويهتمُ به جسماً الأمر الذي لا يساعد الطفل على التوجّه نحو المهن وفي حالة توجهه ، يتوجّه إلى مهن لا يحتاج فيها للتفاعل مع الأفراد بل مع الآلات .

الأسلوب الثالث — وهو الأسلوب الدافئ : وفي هذا الأسلوب يتمُّ قبول الطفل ، ويخبر الطفل إشباعاً كافياً ومتناهياً مع حاجاته دون زيادة أو نقصان ، وينتّيز هذا الأسلوب التربوي بنمط التربية غير المقيدة والتشجيع على الاستقلالية ، وغياب التأخير في إشباع الحاجات الأولية والعاطفية والاعتراف ، وتسمى رو فنتين تحت هذا النمط التربوي بما: — سلوك القبول غير المستمر أو المتأرجح .

— سلوك القبول المليء بالمحبة .

إنَّ الأطفال الذين ينشئون في جو دافئ سوف يميلون إلى مهن يتعامل أصحابها مع الناس مثل المهن الإنسانية والاجتماعية.

وترى رو أنَّ هذه الأساليب التربوية تشجع بشكل أساسى القيم والاهتمامات والقدرات الخاصة لدى الإنسان ، وبخاصة في عملية الاختيار المهني للفرد.

وأنَّ الجو الأسري يؤثّر على نوع النشاطات المهنية بينما يؤثّر البناء السوراثي وطرق استهلاك الطاقة اللازمية في المستوى المهني للإنجاز عند الأفراد.

إنَّ رو تصنّف الأفراد إلى صفين ، صنف يميل للعمل مع الآخرين والصنف الآخر لا يميل للعمل مع الآخرين وقد حدّدت رو مجالات عمل معيّنة لكلِّ صنف حسب ما يلي:

— الأفراد الذين يتوجهون نحو العمل مع الآخرين يفضلون العمل في المجالات الخدمية ورجال المبيعات والأعمال الإدارية الحكومية والخاصة، والأعمال الثقافية مثل التعليم والعمل في الوزارات والصحافة والفنون والترويح عن النفس.

— أمّا الأفراد الذين لا يتوجهون نحو العمل مع الآخرين فيعملون في الأعمال التكنولوجية وفي الهواء الطلق مثل الزراعة والحراج واستخراج المعادن والعمل في المناجم وفي العلوم التطبيقية .

ولقد صنفت رو مستويات العاملين في المهن إلى ما يلي :

أ — المهني والإداري : مثل العمل كباحث اجتماعي ، ومدير مبيعات ، ورئيس وزارة ومخترع ومهندس بحث وطبيب أسنان ودكتور وقاضي وبروفيسور ومخرج تلفزيوني .

ب — المهني والإداري والتنظيمي : ويعمل الشخص في هذا المجال كمدير مساعد ومدير موظفين ومدير فندق وطيار عسكري ومهندس بترول وصيدلاني وفيزيائي وكيميائي وكاهن ومعلم ومعماري .

ج — شبه المهني والإداري : ويعمل الشخص في هذا المجال كممرض ورجل مبيعات ومحاسب وطيار مدنى ونحال ومعالج طبىعى وكاتب قانونى ومصور .

د — مهن ذات مهارة عالية : وي العمل أصحابها في سلك الشرطة وباعة في المزاد العلني وكتاب وإحصائيون ونجارون وتقنيون ورجال زخارف .

ه — مهن ذات مهارة متوسطة : وي العمل أصحابها كطبائين وباعة متجرولين وعمال مقاسم وسائلقى شاحنات وصيادي أسماك وأمناء مكاتب وعارضات أزياء .

و — مهن بدون مهارة : وي العمل أصحابها في مجال التنظيفات وباعة صحف وموزعي بريد ومساعدي نجارة وعمال في مزرعة وخدم .

وترى رو بأنَّ الفرد يستطيع أن يعمل في أكثر من مجال مهني ، وأنَّ المجالات المهنية مفتوحة وليس مغلقة .

## 2 - 3 - دور المرشد في عملية الإرشاد المهني عند رو :

- أ - أن يعرف المرشد توجه الطفل الرئيسي في نمط حياته العام ..
- ب - أن يعرف أنماط علاقات الطفل التفاعلية والاجتماعية في الأسرة ..
- ج - أن يعرف الخلقة الاجتماعية والاقتصادية لأسرة الطفل ..
- د - أن يعرف النظام الرقمي للأسرة وطموحاته ..

## 2 - 4 - تقييم النظرية :

- أ - لم تحدد رو بدقة دور الوراثة ودور الجينات في عملية الاختيار المهني ..
- ب - اعتبرت رو أن عدم إشباع الفرد لحاجاته العليا في هرم الحاجات سيؤدي إلى اختفاء هذه الحاجات ، وسيكون عنده ثبات للحاجات المشبعة ، والتي ستصبح مسيطرة ، والحقيقة أن هذه الحاجات تبقى مكبوة في اللاشعور حتى يتم إشباعها.
- ج - إن الدراسات التي أجرتها رو شملت علماء بиولوجيا وفيزياء وعلماء اجتماع ، وهم ليسوا أناساً عاديين ، ولذلك جاءت نتائجها تتطابق على هذا المجتمع ، الأمر الذي لا يمكن تعويذه على بقية أفراد المجتمع ..

## خامساً - نظرية الأنماط المهنية لجون هولاند :

إن نظرية هولاند تفترض أن اختيار الإنسان للمهنة يكون نتاج الوراثة وعدد غير قليل من عوامل البيئة والثقافة والقوى الشخصية بما في ذلك الزملاء والوالدان والطبقة الاجتماعية والثقافية والبيئة الطبيعية ..

ويفترض هولاند أنه يمكن تصنيف الأشخاص على أساس مقدار تشابههم الشخصي إلى عدة أنماط كما أنه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها إلى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات بعضها مع بعض وأن المزاجة بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الاستقرار المهني والتحصيل والإنجاز والإبداع ، فالشخص يختار عادة المهنة التي تتفق مع سماته

الشخصية وميوله وقدراته مما يؤدي إلى شعوره بالسعادة ويحقق له الرضا النفسي .

## ١ – الأنماط الشخصية النظرية :

نقوم فيما يلي بتقديم وصف مختصر لتوجهات النموذج المقترن من هولاند، والذي

يقع في ست اتجاهات مهنية تقابلها ستة أنماط الشخصية سمى الأولى الاتجاهات المهنية ، والثانية التطور الهرمي للسمات الشخصية ، ويمثل هذا التطور الهرمي تكيف الفرد مع الاتجاهات المهنية الستة. هذا وقد أعطيت الاتجاهات المهنية الستة نفس أسماء الأنماط الشخصية وهذه الأنماط والاتجاهات هي :

### ١-١ – الاتجاه الواقعي : Realistic

ويقابله الاتجاه المهني الميكانيكي أو الآلي ويتصنف الأشخاص ضمن هذا الاتجاه بما يلي :

- العدوانية والميل نحو النشاطات التي تتطلب تناسقاً حركياً وقوة ومهارة جسمية ورجلة .
  - يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات لفظية وذات العلاقة مع الآخرين .
  - يفضلون التصرف والفعل أكثر من التفكير .
  - يتميزون بأنهم عمليون في تعاملهم مع مشاكل الحياة .
  - يفضلون الأعمال اليدوية البارعة والأدوات والأجهزة والحيوانات ويكرون المساعدة والفعاليات التعليمية .
  - قيمهم أشياء ملموسة مثل المال والقوة .
- ويعمل فيه العمال مثل المزارعين وعمال الغابات ، وسائقي الشاحنات ، والأعمال اليدوية ، والميكانيكيين .

## 1 – 2 – الاتجاه العقلي: Intellectual:

ويمثله أصحاب التوجه العقلي وينتسب الأشخاص ضمن هذه الاتجاه بأنهم :

- يفضلون التفكير في حلول المشاكل أكثر من التصرف بها ، ويميلون إلى التنظيم والفهم أكثر من السلطة .

- يستمتعون بمطالب ونشاطات العمل الغامض ، ويهتمون بالبحث عن علل الأشياء وعلاقتها .

- يمتلكون فيماً واتجاهات غير تقليدية .

- يتجنبون التفاعل الاجتماعي وتكون العلاقات مع الآخرين .

ومن الأمثلة على المهن التي يمثلها هذا الاتجاه : مهنيون مثل الكيميائيين والبيولوجيين والفيزيائيين وعلماء الرياضيات ، والأطباء ، والعلماء بشكل عام .

## 1 – 3 – الاتجاه الاجتماعي : Social:

ويمثله أصحاب التوجه الاجتماعي وينتسب الأشخاص ضمن هذا الاتجاه بمايلي:

- يمتلكون مهارات لفظية ومهارات تتعلق بالعلاقات الاجتماعية لتحقيق أهدافهم المهنية .

- قيمهم الأساسية إنسانية ودينية .

- يفضلون التعليم والخدمات الاجتماعية والإرشادات والمعالجة النفسية .

- يتجنبون المواقف التي تتطلب حل مشاكل بطريقة عقلية أو تتطلب مهارات جديدة .

ومن الأمثلة على المهن التي يمثلها هذا الاتجاه: الاختصاصيون الاجتماعيون، والمرشسين ، والمعلمين ، ومعلمو التربية الخاصة ، والمعالجون والمرشدون النفسيون ، والمرشدون المهنيون .

## ١ - ٤ - الاتجاه التقليدي Conventional:

ويقابله الاتجاه الملائم ، وينتسب الأشخاص ضمن هذه الاتجاه في :

- الالتزام والتقييد بالقوانين والقواعد والأنظمة والرغبة في العمل مع أصحاب السلطة والنفوذ.
- يتجنبون المواقف التي تحتاج إلى علاقات شخصية ومهارات جسمية .
- القدرة على ضبط النفس .
- يفضلون النشاطات التي تتضمن تنظيم لفظي وعددي .
- ينجزون أعمالهم من خلال الامتثال بالطاعة .
- يحصلون على الرضا وينجذبون الصراع والقلق .
- يميلون إلى الروتين في حياتهم .
- يميلون إلى الأعمال التي تتعلق بتنظيم الأشياء وترتيبها .

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة : موظفو البنوك ، والمحاسبون والإحصائيون ، وأعمال السكرتارية ، والمكتبيون .

## ١ - ٥ - الاتجاه المغامر Enterprising:

ويعمل أصحاب هذه الفئة في المجال الاقتصادي والتجارة ، ويتميز هؤلاء بـ:

- يفهم أصحاب هذا النوع أنفسهم بأنهم يمتلكون شخصيات قيادية قوية .
- يمتلكون مهارات لفظية مميزة .
- يشعرون بالرضا والسعادة عندما يبيعون شخصاً آخر أو يدخلون معه بمنافسة .

— إنهم يتذمرون الحالات والمهامات اللفظية الواضحة والمعرفة التي تتطلب جهداً عقلياً كبيراً .

ويختصُ أصحاب هذا الاتجاه بالمهن التالية : رجال الأعمال ، وأصحاب فنادق ، ومرشدون صناعيون ، وتجار عقارات ، ومديرو مبيعات ، وممثلو شركات التأمين ، ومديرو انتخابات ، وغير ذلك من الأعمال المشابهة .

## ٦- الاتجاه الفني : Artistic

ويقابله أصحاب التوجه الفني ويتصف هؤلاء بأنهم :

- يفضلون العلاقات غير المباشرة مع الآخرين .
- يفضلون التعامل مع مشكلات البيئة من خلال التعبير الذاتي .
- يتجنبون المشاكل التي تتطلب التفاعل مع الآخرين .
- يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات جسمية .
- درجاتهم على مقاييس الأنوثة عالية .
- يظهرون قليلاً من ضبط النفس .
- أكثر قدرة من الآخرين على التعبير العاطفي .
- قيمهم تعبير عن شعور عظيم بالنفس .

ويميل أصحاب هذا الاتجاه لمهن مثل : الموسيقيون والرسامون ومهن الثقافة الفنية كالشعراء ، والأدباء .

ومن الأفكار الرئيسية في نظرية هولاند الفكرة التي تؤكد بأنَّ الأفراد ينجذبون للمهن التي تلبِّي حاجاتهم الشخصية وتزودهم بالشعور بالرضا ، وتسمح لهم بممارسة مهاراتهم وقدراتهم و التعبير عن اتجاهاتهم وقيمهم ، فعلى سبيل المثال يفضل الشخص ذو التوجه الاجتماعي العمل في بيئه توفر له فرص التفاعل مع الآخرين مثل التدريس ، على عكس الشخص ذي التوجه الواقعي الذي لا يميل إلى التفاعل مع غيره ، ويمتاز بالرجولة و المواظبة ، وسيختار أن يصبح مهندساً ، والشخص العدواني سيقرر أن دراسة القانون هي الحياة المفضلة بالنسبة له ، وإذا كان هناك اتجاهان أو ثلاثة شبيهان ببعضهما بعضاً أو قريباً الشبه على الأقل في قوتهم ، فإنَّ الفرد سيتردد في اختياره الاتجاه المهني المناسب .

وتمثل الصعوبة التي يواجهها الفرد في اختياره لمهنته هي عدم معرفته لنفسه ، ولعالم العمل ، ويقرر هولاند على أنَّ الدقة في اختيار الوظيفة هي إلى حد

بعيد دقة في معرفة الذات وفي معرفة الوظيفة. إنَّ مفهوماً كهذا يذكرنا بالمقوله بأنَّ الأوتاد الدائيرية تناسب التقوب الدائيرية . وهذا يشير إلى ضرورة وجود انسجام أو تطابق القدرات الشخصية للفرد مع متطلبات البيئة المهنية عند الاختيار المهني . لذلك من السهل نسبياً تقييم الدرجة التي يتوافق أو يتتطابق فيها الفرد مع المتطلبات المهنية بمقارنة علاماته على قائمة التفضيلات المهنية مع علاماته على مقاييس السمات الشخصية المطلوبة لكلٍّ مجال مهني رئيسي .

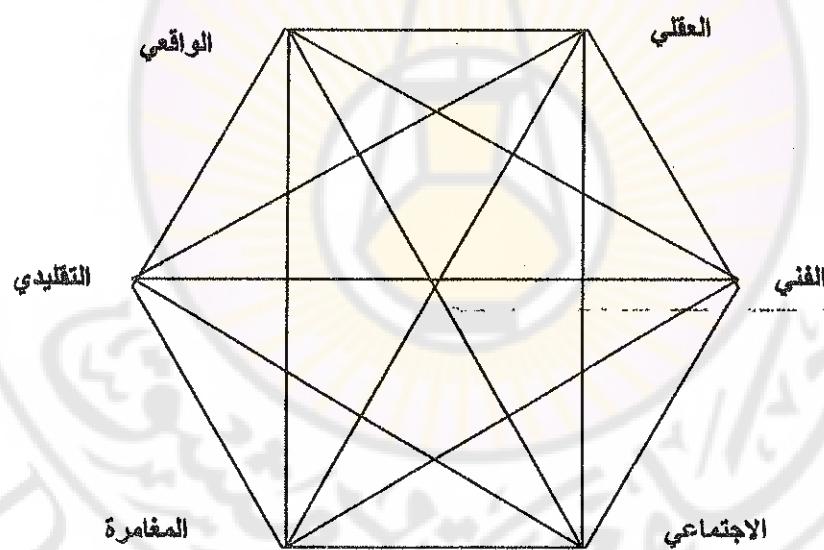
إنْ بحث الفرد عن الاتجاه المهني يمكن أن يتم بعدة طرق وبمستويات مختلفة من الوعي ، فمن خلال نمو الطفل تراه يتعلم من والديه ومن المدرسة والمجتمع الذي يعيش فيه ، ما يفعله بشكل جيد وما يفعله بشكل سيء ، وماذا يجب أن يفعل ، كما أنه يكتسب بعض التصورات المهنية ، وعندما يتخرج من المدرسة فإنَّ خياره المهني يكون نتيجة مجموعة معقدة من القوى، والتي تتضمن هرم خياراته، والمهن المناسبة المتاحة وتأثير الآباء والأصدقاء و العديد من عوامل الحظ .

هذا ويشير هولاند إلى ما سماه بمستوى الهرم والذي يقصد به المستوى أو المدى الذي يسعى الفرد للوصول إليه ضمن اتجاه مهني معين ، وهذا المستوى هو محصلة تقدير الفرد لذاته ومعرفة الذات والذكاء، أمّا معرفة الذات فتشير إلى القيمة التي يعطيها الفرد لنفسه ، هذا ولا ينكر هولاند أثر الوالدين والأسرة على النمط الشخصي للفرد الذي يؤثُّر وبالتالي على اختيار الاتجاه المهني الذي يتاسب مع هذا النمط .

أمّا الاختيار المهني فهو نتيجة للترتيب الهرمي لأنماط الشخصية الستة عند الفرد، بالإضافة إلى الضغوط الاجتماعية والاقتصادية الأخرى ، وتعتمد سهولة أو صعوبة اتخاذ القرار فيما يتعلق باختيار الفرد لمهنة أو لأخرى على درجة أو وضوح الترتيب أو التركيب الهرمي لأنماط الشخصية عنده ، أمّا إذا لم يكن التركيب الهرمي منسجماً فإنه قد يصل إلى ما اسماه هولاند بالحيرة أو عدم القدرة على اتخاذ اتجاه معين في هذا المجال .

## 2 – العلاقات بين الأنماط الشخصية :

أصبح من الواضح أنَّ الأنماط الشخصية مرتبطة مع بعضها بطرق مختلفة ، وقد بدأ هولاند يكتشف أنَّ بعض الاتجاهات المهنية متشابهة سيكولوجياً أكثر من الأخرى . ويمكن أن تقدم الأنماط على شكل سداسي بحيث يبيّن الإطار الخارجي للشكل السداسي العلاقات السيكولوجية بين الاتجاهات ، حيث ترتُب الأنماط المرتبطة ببعضها بشكل متقطع قريبة من بعضها أكثر من تلك الأقل ارتباطاً، فالواقعية قريبة من البحثية في جانب واحد ، والتقليدية في الجانب الآخر، ولكن بعيدة عن الاجتماعية وبعيدة جداً عن المغامرة، ويمثل الشكل السداسي التالي التشابهات السيكولوجية بين البيئات المهنية والأنماط الشخصية والفاعلات فيما بينهم :



الشكل (3) يمثل العلاقات بين المجالات المهنية حسب هولاند .

(Seifert , 1977 , P 213)

### **3 – تطبيقات نظرية هولاند في الإرشاد :**

لقد توسيع بحوث وتطبيقات نظرية هولاند لتشمل مسميات مختلفة من الأعمال ومستويات مختلفة من الموهبة ، وبدأت تشمل العينسات المختلفة من الأشخاص بعد أن كانت تقتصر على مجتمع الطلبة ، ويمكن الاستفادة من نظرية هولاند في عملية الإرشاد لأنّه يقدم تصنيفاً للمهن يستطيع المرشدون استخدامه لمساعدة المسترشدين في توجهاتهم نحو عالم العمل ، كما يستطيع المسترشد التعرف على الاتجاه المهني المعين ، حتى يتمكن من مساعدة المسترشد في تحديد المهنة التي تناسبه .

من ناحية أخرى فلهذه النظرية ميزة تدعو للتعرف على الخصائص المتمثّلة في المؤسسة التعليمية ضمن الاتجاهات المهنية الستة، حيث تشير الأدلة العلمية بأنَّ الطلبة الذين يدرسون في مدارس توجهها الرئيسي يتناسق مع توجه الطلبة ، فإنهم نادراً ما يقومون بتغيير مجال تخصصهم بالمقارنة مع الطلبة الذين يدرسون في مدارس ذات توجه يخالف توجه الطلبة أنفسهم، وعلى المرشد أن يساعد الطالب في التعرف على البيئة التعليمية المثالية وخصائصها النفسية ، وأن يأخذ ذلك بالحسبان عند اختيار المدرسة التي سيلتحق بها . ويمكن الاستفادة من المعلومات التي تضمنتها نظرية هولاند في معرفة خلفية المسترشد وسلوكه والديه نحوه وأهدافه وطموحاته وقيمه وعلاقاته الاجتماعية ودرافعه .

### **4 – تقييم النظرية :**

يستطيع الباحث عن طريق هذه النظرية التنبؤ باختيار الطالب المهني ، وبعض صفاتيه الشخصية ، حيث يوجد أدلة من بحوث هولاند تشير إلى أنَّ التوجهات الشخصية موجودة بالقدر نفسه الذي وصفها به ، وأنَّ الاتجاهات موجودة أيضاً كما افترضها ، كما أنَّ الكثير من الصفات التي توقع وجودها فسي الأنماط ثبت وجودها ، وتشير المعلومات المتوفّرة إلى أنَّ التوجهات الشخصية

مرتبطة بأنماط عائلية خاصة، وبسلوك الآباء والمعتقدات والطموحات التي يحددونها لأبنائهم ، وبشكل عام يمكن القول بأنَّ هذه النظرية تغطي مفهوم الاختيار المهني بأوسع أشكاله إلَّا أنها ما زالت تعاني من أوجه النقص التالية :

1) – إنَّ الخواص البيئية والفردية ليست متنوعة فقط ولكنَّها عرضة للتغير ، ويعتقد هولاند أنَّ التغيير من نقاط الضعف الكبرى في نظريته فهو لا يرى بأنَّ هناك من الناس من يتغير بسرعة وببعضهم الآخر لا يتغير كثيراً ، كما يرى هولاند بأنَّه لا توجد معايير واضحة لمقدار التغيير ، ويؤكد أنَّ قدرة النظرية على التنبؤ بالاختيار المهني يعتمد على درجة الثبات والتغيير لهذه الخواص .

2) – يركِّز هولاند على الذكاء والتقييم الذاتي في نظريته، ولم يوضح عوامل أخرى لها أهميتها في الاختيار المهني مثل : الوضع الاجتماعي والاقتصادي والتنشئة الاجتماعية .

3) – لم تهتم هذه النظرية بعملية تطور الشخصية ولمودها ودور ذلك في الاختيار المهني، وهذا مأخذ خطير لأنَّ فهم نمو الشخصية مهم لفهم تطور المهنة .

4) – لم تقدم هذه النظرية الكثير من الاقتراحات العملية لمعالجة مشكلات الاختيار المهني أو تعرِّيف أهداف إرشادية مهنية مرتبطة بهذه المشكلات .

### **سادساً – النظريات الاجتماعية – الاقتصادية في الاختيار المهني :**

#### **1 – نظرية كورمبولتز ومبتشيل وجيلات في الاختيار المهني :**

وضع هؤلاء العلماء هذه النظرية سنة 1975 . وتعتمد نظريتهم على أساس أنَّ هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد تلعب دوراً هاماً في مجرى حياته كلُّها، بما في ذلك قراراته واختياراته التربوية والمهنية ، ويعتقد أصحاب هذا الاتجاه أنَّ درجة حرية الفرد في اختياره المهني هي أقل بكثير مما يعتقد ، وأنَّ توقعات الفرد الذاتية ليست مستقلة عن توقعات المجتمع منه ، والمجتمع بدوره

يفترض أن يقدم فرصاً مهنية معينة ترتبط بالطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الأفراد. كما أشاروا إلى تأثير الأسرة كعامل رئيس ومهم في اختيارها والتكيف معها ، وناقش بعضهم الصدفة كعامل رئيس ومهم في اختيارها والتكيف معها . حيث أشار باندورا إلى أنَّ الأحداث التي تحدث بالصدفة تلعب دوراً هاماً في تشكيل حياة الإنسان المهنية وبالتالي الشخصية ، وهناك الكثير من اللقاءات أو المقابلات غير المقصودة التي تتمُّ بين أفراد لا توجد بينهم معرفة من قبل تتم في أثناء السفر أو بوساطة طرف ثالث تؤثر على حياة الفرد المهنية بشكل كبير . ويشير باندورا أيضاً إلى أنَّ الظروف الاجتماعية والصادف، لا تعمل بمعزل عن الخصائص الفردية، بل إنَّ تفاعل العوامل الاجتماعية والفردية معاً هو الذي يمكن أن يقرِّر أثر الصدفة في حياة الإنسان .

وبنتيجة هذه النظرية يمكن القول إنَّ المحيط الاجتماعي هو المسؤول عن اختيار الفرد لمهنة ما والاستمرار بها وليس خبرات الطفولة وعلاقة الطفل مع والديه كما ترى آن رو مثلاً ، ولا مفهوم الذات وسعى الفرد وراء تحقيق صورته عن نفسه في عالم العمل كما يرى سوبر ، ولا طبيعة نمط الشخصية كما يرى هولاند أو غير ذلك من العوامل التي تناولتها نظريات علم النفس في هذا المجال، وإنما تلعب العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية الدور الأهم والأكبر ومن هذه العوامل :

- (1) — الطبقة الاجتماعية التي ينتمي لها الفرد .
- (2) — المستوى الاقتصادي والثقافي للأسرة .
- (3) — الخلفية العرقية والدينية والقومية .
- (4) — الأسرة وطموحات الوالدين، وأثر الأخوة والأخوات والقيم التي يؤمنون بها.
- (5) — البيئة والمجتمع المحلي .
- (6) — المدرسة .

- 7) — الضغوطات الاجتماعية وفرص العمل المتاحة وتوزيع سوق العمل .
- 8) — إدراك الفرد لدوره في المجتمع كقائد أو كتابع ومدى تطابق هذا الإدراك مع إدراك الآخرين له .
- 9) — وضع المرأة ومكانتها في المجتمع وما يتاح لها من فرص .
- 10) — منطقة السكن ومستواها .
- ولدى استخدام هذه النظرية في الإرشاد المهني يجب مراعاة الافتراضات التالية:
- أ — اتخاذ القرار المهني مهارة تعليمية يمكن اكتسابها .
  - ب — الأشخاص الذين يقومون باختيار مهني معين يحتاجون للمساعدة والإرشاد .
  - ج — النجاح في حملة اتخاذ القرار المهني يقاس على أساس المهارات الموجودة لدى الطالب.
  - د — المسترشدون يأتون من بيئات واسعة ومتباينة .
  - ه — على المرشدين عدم الشعور بالذنب إذا أخطؤوا من الاختيار .
  - و — لا توجد مهنة تعدُّ أفضل مهنة للفرد، بل لكل مهنة صفات ولكل فرد خصائص .
- 2 — النظرية الموقفية في الاختيار المهني :

يرى أصحاب هذه النظرية أنَّ هناك عوامل خارجة عن قدرة الفرد، ولا يستطيع التحكم فيها ، تلعب دوراً أساسياً في مسیرته المهنية، بما في ذلك قراراته واختياراته الدراسية والمهنية ، ويعتقد أصحاب هذا الاتجاه بأنَّ درجة حرية الفرد في عملية الاختيار المهني أقل بكثير مما يعتقد ، فهو يجد أنَّ توقعاته الشخصية ليست مسلولة عن توقعات المجتمع الذي ينتمي إليه ، وبخاصة النساء حيث يتأثرن بالظروف الاجتماعية السائدة في مجتمعهن أكثر من الذكور، وهذا ينطبق بشكل كبير على المجتمعات المحافظة.

كما يعتقد أصحاب النظرية أنَّ البيئة الاجتماعية التي يعيش ضمنها الفرد بما

فيها معتقداته وأسلوب حياته لها دوراً هاماً في عملية اتخاذ القرار المهني وفي تطور الفرد الوظيفي ، حيث يرى ونس Watts أنَّ صنع القرارات المهنية للفرد وتطور هويته الذاتية لا يحدث في فراغ ، وإنما يتبلور في ظروف اجتماعية واقتصادية وسياسية ، هذه الظروف التي تؤثُّ بدورها على إنجازاته وقراراته واستقراره في المهنة .

كما أشار وأكَّد هولينجز هيد Hollingshead على دور الطبقة الاجتماعية للفرد في عملية اختياره المهني ، وكذلك دور الأسرة كأحد العوامل الهامة في الاختيار المهني ، والذي يساعد على التبُّو باختيار الفرد لمهنته وتكييفه فيها .

اما كابيلر وميلر فأكدا على دور عامل الصدفة في عملية الاختيار المهني من قبل الفرد ( وجهة نظر بانورا) حيث تتم لقاءات غير مقصودة بين أفراد لا توجد بينهم معرفة مسبقة ، قد تؤثُّ هذه اللقاءات على مسيرة حياتهم المهنية ، كما أنَّ لمنطقة السكن ومستواها والموقع الجغرافي والمناخ دوراً في عملية الاختيار المهني للفرد .

ويرى ليبيست Lipsett أنَّ للخلفية العرقية للفرد، ودخل الأسرة ومستواها الاقتصادي، وقيمها ، والأخوة ، والأصدقاء ، ومستوى الطموح لدى الوالدين ، والمدرسة ، وجماعات الأقران ، وجماعات الضغط الاجتماعي ، كلُّها تحمل دوراً هاماً في عملية اتخاذ القرار المهني للفرد ، وهذا الاتجاه يتناقض مع أصحاب النظريات التي تولي اهتماماً كبيراً بدور طرق التنشئة الاجتماعية والغراائز في عملية الاختيار المهني.

## **سابعاً - نظرية التعلم لـ أوهارا وميللر: O'hara & Millar:**

يفترض أوهارا أنَّ مهارات النمو المهني هي مهارات تعلمية ، فالإنسان يربط بين أنماط معينة من السلوك والأدوار مع أنواع المهن الموجودة ، ولما كانت عملية اتخاذ القرار المهني تتضمن ما قد تعلم الفرد من المهنة ، فإنَّ مستوى التعلم ودرجته سوف يحدد فاعلية اختياره المهني . ويرى أوهارا أنَّه إذا كان هناك ترابط بين متطلبات الدراسة والمتطلبات المهنية فإنَّ الأهداف المهنية تكون جيدة ، وهذا يساعد على حسن اتخاذ القرار المهني ، ويجب على الفرد أن يلائم بين استعداداته وقدراته وميوله وقيمه الشخصية وبين متطلبات المهنة وإن يكتشف عالم العمل .

أما ميللر فرَكَزَ على السلوكيات التي تؤثُّر بدرجة كبيرة على عملية الاختيار المهني واتخاذ القرار ، واقتصر أربع مجموعات سلوكية تؤثُّر في هذه العملية وهي :

- ما يقوم به الفرد من سلوك له علاقة بنشاطاته الجدية الظاهرة .
- التعبيرات اللغوية المرئية أو سلوكه اللغوي وكلامه عن تقضياته المهنية .
- التغيرات الجسدية والعاطفية غير المرئية .
- الاستجابات الفكرية واللغوية غير المعلنة .

إنَّ مجموع هذه السلوكيات تؤثُّر على عملية الاختيار المهني للفرد واتخاذ قراره المهني.

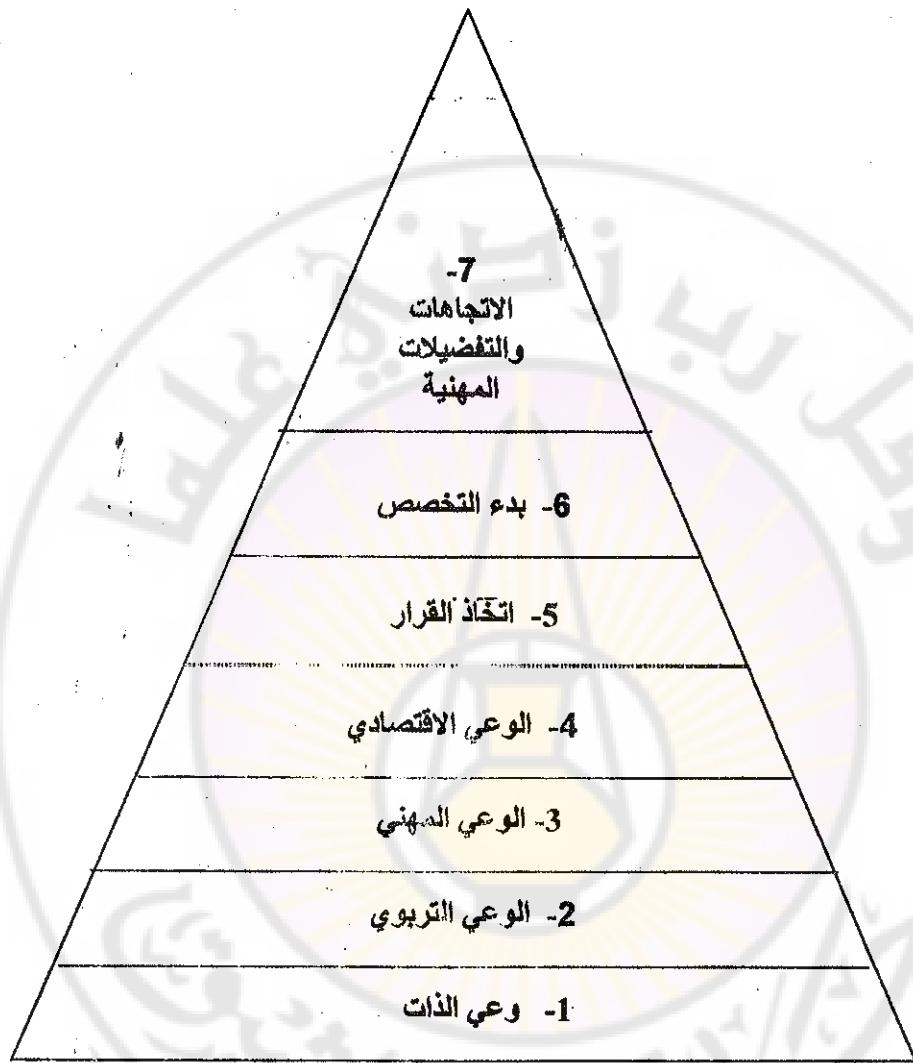
## **ثامناً - نموذج التربية المهنية في اتخاذ القرار المهني :**

يحدُّد هذا النموذج خمس مراحل مهنية والمستوى العمري المقابل لها ، والمهارات الالزمة لكل مرحلة ، وسنعرض فيما يلي لهذه المراحل :

- ١ - الوعي : وهذا ينبغي توعية الطالب منذ مرحلة الروضة وحتى الصف الخامس الأساسي ، ليدرك ذاته ومساعدته لتوسيع آفاقه المهنية وفهم قيمة العمل والسلوك الاجتماعي .
- ٢ - الاكتشاف المهني : وتمتد هذه المرحلة من الصف السادس إلى الصف الثامن ، وينبغي أن يدرّب فيها الطالب على تطوير مفهومه عن ذاته ، وأن تقدم له معلومات مهنية أوسع عن مجالات المهن وعالم العمل.
- ٣ - الإرشاد المهني : وتمتد هذه المرحلة من الصف التاسع وحتى الصف العاشر ، وينبغي فيها تقديم معلومات حول الجوانب النفسية والاجتماعي التي تتصل بالعمل ، ومساعدة الطالب في بناء ذاته وفهمها ، وتقديم معلومات حول متطلبات وحاجات المهن الازمة .
- ٤ - الإعداد المهني : وتمتد هذه المرحلة على جميع صنوف المرحلة الثانوية ، حيث ينبغي أن يقْتُم فيها للطلبة المعلومات والمعرفات الازمة من أجل الدخول في المهنة ، وشرح لهم عادات العمل وأخلاقياته والعوامل النفسية والاجتماعية المتصلة به ، كما توضّح لهم مقولهم المهنية .
- ٥ - مرحلة ما بعد الثانوية : وهذا يتعرف الحاصلون على الشهادة الثانوية على الاختيار المهني وعلاقته بميولهم وقدراتهم ، وتنمية مساعدتهم على تطوير مهارات مهنية وشخصية للدخول في المهنة .

ونبئن فيما يلي التسلسل الهرمي لعملية اتخاذ القرار المهني عند الفرد في

الشكل التالي :



الشكل (4) التسلسل الهرمي لاتخاذ القرار المهني

وبعد هذا الشرح لنظريات الإرشاد والاختيار المهني التي تناول كل منها جانباً هاماً من حياة الفرد أو محيطه ، ورُكِّز عليه في تفسير تطور عملية نمو القرار المهني والاختيار المهني ، وكانت هذه النظريات كما رأينا متعددة وممتلقة في تفسير عملية الاختيار المهني ، فبينما ركز بعضها على خبرات الطفولة ودور الغرائز وال حاجات في ذلك ، ركز بعضها الآخر على عملية التمو النفسي وتطورها عبر مراحل العمر المختلفة ، بالإضافة إلى نظريات أخرى تناولت العوامل الاجتماعية والاقتصادية ودورها في عملية اتخاذ القرار المهني .  
ولا نريد في نهاية هذا الفصل الهام أن نكرر ما ذكرناه آنفاً ، وإنما نهدف إلى بيان أهمية هذه النظريات على تنوعها في تفسير عملية الاختيار المهني ، وبخاصة مرحلة اتخاذ القرار المهني وتطور هذه العملية عبر مراحل العمر ، وتفسير العوامل التي تتدخل فيها من وجهات نظر مختلفة ، تشكل بمجموعها إطاراً نظرياً، يوضح للطالب والمرشد والقارئ هذه النظريات وفلسفتها والمبادئ التي تستند إليها ، والتي تسهم في نجاح عملية الإرشاد المهني والاختيار المهني ، لأنها تساعد المرشد على فهم وبناء نماذج نظرية لـ مراحل تطور الاختيار المهني للأفراد، وعلاقتها بالعمر والعوامل الاقتصادية والاجتماعية والنمو النفسي وال حاجات والظروف المختلفة ، وهذا ما يساعد المرشد التربوي والمهني في عمله وفهم مسترشديه ومراحل تطورهم ونموهم في مجال الاختيار المهني .



## **الفصل الثامن**

### **عملية الإرشاد المهني**

**أولاً - المرحلة الأولى : أطراف عملية الإرشاد المهني**

**ثانياً - المرحلة الثانية : سير عملية الإرشاد المهني**

**1- برنامج الإرشاد المهني**

**3 - الدراسة الشاملة للناشئ**

**2 - توفير المعلومات عن المهن في المجتمع**

**4 - إرشاد الناشئ نحو المهنة المناسبة له**

**ثالثاً - المرحلة الثالثة : متابعة الناشئ بعد دخوله المهنة**



## عملية الإرشاد المهني

تضم عملية الإرشاد المهني عدداً كبيراً من الشروط والعناصر ، وكثيراً منها متداخل مع بعضه بعضاً ، ومن الممكن التمييز في عملية الإرشاد بين ثلات مراحل أساسية .

### أولاً - المرحلة الأولى : أطراف عملية الإرشاد المهني :

تشترط عملية الإرشاد للبدء بها توافر ثلاثة أطراف رئيسية وهي :  
الطرف الأول هو الفرد الذي يحتاج لخدمات الإرشاد ونسميه المسترشد ،  
وغالباً هم الطلاب الذين يحتاجون لهذه الخدمات كونهم في مقبل أعمارهم ، ولم  
يقرروا بعد ماذا سيعملون في المستقبل ، أو أنهم متربدون في اتخاذ قرارهم  
المهني ، وأحياناً يكون موضوع الإرشاد غير الطلاب ، فإذا حدث ذلك كان  
الوضع خاصاً بمؤسسة ما ، صناعية أو تجارية أو خدمية ..... الخ.  
ولكن غالباً ما تكون مهمة الإرشاد قائمة في المدارس ، وأن الإعداد لها  
والإشراف عليها هو جزء من عمل وزارة التربية أو وزارة أخرى تكون مكلفة  
بهذه المهمة أو جمعيات علمية خاصة أو لجان .

أما الطرف الثاني في عملية الإرشاد فهو الشخص المؤهل للقيام بخدمة  
الإرشاد المهني ، ويكون هذا الشخص أختصاصياً يحمل شهادة جامعية أو أعلى  
في علم النفس أو الإرشاد النفسي المدرسي والمهني ، وتدرب عليه تدريباً ميدانياً .  
وبالتالي فالمرشد هو شخص أعد علمياً بدراسة مقررات علم النفس وبخاصة  
الإرشاد النفسي والمدرسي والمهني وتقنياته من اختبارات وغيرها ، وتدرب  
ميدانياً في إحدى المدارس أو المؤسسات المهنية ، خير خلال فترة التدريب  
مشكلات الطلاب واحتياجاتهم وميولهم .... الخ.

وأماً الطرف الثالث فهو المكان المناسب الذي يجري فيه الإرشاد أي مركز الإرشاد سواء أكان داخل المدرسة أم خارجها ، والمكان هو على الأقل غرفة مجهزة بالأثاث المناسب ، من مكتب المرشد ، وكتابات الجلوس ، وخزانة حفظ الملفات ، وسبورة بيضاء ، ونباتات زينة ، ومكتبة ، وأدوات قياس من اختبارات ذكاء وقدرات وميل ، واستمارات ملاحظة ومقابلة.....الخ. وضرورة المكان تتبع من أن الإرشاد عملية شخصية ينبغي أن تتم في مكان آمن وهادئ وبعيد عن الضوضاء .

ومن الممكن أحياناً كما في بعض الدول (مثل : ألمانيا ، فرنسا ، الجزائر ) أن يكون المركز خاصاً بالتوجيه ، ويقع خارج المدرسة بحيث يكون في المدينة ، حيث يتبع له مجموعة من المدارس ، أو يكون تابعاً لوزارة أخرى غير وزارة التربية كوزارة العمل ، ويقوم الاختصاصيون في المركز أياً كانت تابعيته بتزويد الطلاب والمراجعين بالمعلومات المهنية والدراسية اللازمة لهم وبالمنشورات والأفلام وغيرها، مما يسهم في مساعدتهم على اتخاذ القرار المهني بشأن مهنة المستقبل .

وعادة ما يطلق على هكذا مركز تسمية مركز الإرشاد المدرسي والمهني .

### **ثانياً - المرحلة الثانية : سير عملية الإرشاد المهني :**

يقتضي السير بعملية الإرشاد أربعة إجراءات تقع في الجوانب الأساسية التالية : الأول وجود مخطط أو برنامج للإرشاد يعتمد القائمون على عملية الإرشاد . و الثاني توفير المعلومات اللازمة للطلاب وغيرهم عن المهن الموجودة في المجتمع الذي يعيشون فيه، والثالث الوصول إلى معرفة كافية عن الناشئ الذي جعلناه موضوعاً للإرشاد ، أما الرابع فالعمليات اللازمة التي تنتهي بالناشئ إلى اختيار المهنة أو السير في الإعداد والتأهيل عليها .

## ١- برنامج الإرشاد المهني :

يبدأ المرشد عمله استناداً إلى برنامج يعتمد ، قد يكون هذا البرنامج من وضعه ، وقد يكون من وضع لجنة يشمل نطاق عملها ومسؤوليتها أكثر من المدرسة أو المؤسسة التي يعمل فيها المرشد ، وقد يكون من وضع السلطات التي تشرف على التعليم والإرشاد المهني .

يتضمن البرنامج عادة الأهداف التي تتواхدا عمليّة الإرشاد . وهذا نرى الأسس الفلسفية لعملية الإرشاد واضحة بيّنة ، ونرى معها كذلك الوسائل التي يمكن أن يعتمدّها الإرشاد . وهنا نجد الاشارة إلى الاختبارات وطرق الاستجواب الممكنة ، والبطاقات الواجب توافرها ، والدراسة الواجب القيام بها بالنسبة لحياة الطالب وكلُّ ما يلحق بذلك مما ييسر بلوغ العملية أهدافها . كذلك نرى في البرنامج تفصيلاً لوضع الاختصاصي الذي يعمل في الإرشاد ، ومسؤولياته ، ووضع الأشخاص الذين يساعدونه في عمله ، و المؤسسات أو الأشخاص الذين يمكن أن تلجأ إليهم من أجل المساعدة لإنجاز مهمته : أكان ذلك في سبيل طلب المعلومات ، أو في سبيل تنظيم تدريب الأفراد أكانوا طلاباً أو غير ذلك .

ولا يتمُّ البرنامج عادة ما لم يكن متضمناً المعلومات الكافية عن شروط المجتمع عامة ، وعن مدة الإرشاد والنفقات وأوجهها ، والمجتمعات الازمة قبل السير بالإرشاد أو خلاله ، وعن مدى ما يمكن ادخاله من تعديلات أو تقديمها من اقتراحات ، إلى غير ذلك من الأمور المتصلة بشروط تنفيذ البرنامج وميدانه .

## ٢ - الدراسة الشاملة للناشئ :

تعتبر هذه الخطوة الثانية ، والخطوة الثالثة التي تليها ، من أهم الخطوات في هذه المرحلة .

وفي هذه المرحلة يهتم المرشد بدراسة الفرد وتعريفه بذاته وقدراته ، ولذلك تجعل عملية الإرشاد المهني الناشئ موضوعاً لها . ولا يمكن لهذه العملية إنجاز أهدافها ما لم تتطابق من معرفة شاملة وصادقة عن الناشئ نفسه .

إنَّ هذه المعرفة التي يسعى المرشد وراءها معرفة سيكولوجية في الدرجة الأولى، ولكنَّها لاتتفق عند هذا الحد . لهذا نقول إنَّه يبحث شؤون الناشئ وتكوينه من جوانبه المختلفة قبل مباشرة العمل في الإرشاد المهني . وهو في ذلك يعتمد عدداً من الوسائل، لنبحث فيما يلي الجوانب المهمة التي يسعى وراء المعرفة فيها ، والوسائل التي يستعملها في ذلك .

## 2 – 1 – الذكاء العام :

يقصد المرشد من هذه الناحية التعرُّف على النمو العقلي عند الناشئ ومستواه، وإذا كانت بعض المهن لاتحتاج إلى مقدار عالٍ من الذكاء العام، فإنَّ أكثر المهن تتطلب حداً أدنى منه . قد يكون الذكاء العام المتوسط كافياً بالنسبة لعمل (رئيس ورشة) . ولكنَّ هذا المستوى المتوسط لا يبلغ الحد الأدنى اللازم في مهنة الأخصائي في الرياضيات مثلاً، أو الاختصاصي في علم النفس المرضي ، أو الاختصاصي في الهندسة .

لقد مررنا في فصل سابق على إيضاح لهذه القدرة العقلية العامة وللختارات التي تستعمل في بحث مقدار ما لدى الفرد منها . وليس من ضرورة هنا لإعادة ما ذكرناه سابقاً سوى التأكيد بأنَّ المرشد الذي يختار وسيلة قياس لهذه القدرة يجب أن يكون منتبهاً إلى كلِّ شروطها من حيث الإجراء ، ومن حيث البيئة الاجتماعية التي تطبق فيها .

## 2 – 2 – القدرات الخاصة و الموهاب :

هناك مهن متعددة تعتمد على قدرة ما بالإضافة إلى حد أدنى من الذكاء العام. من هذه المهن الأعمال اليدوية في تركيب الساعة الدقيقة التي تتطلب

مستوى عالياً من المرونة اليدوية ، والأعمال التي تتضمن مهارة لغوية، وتنطلب بالذات مستوى عالياً من القدرة اللغوية ، وأعمال الإحصاء التي تتطلب مستوى عالياً من القدرة العددية.

يستعمل المرشد الاختبارات الخاصة في الكشف عن مقدار ما لدى الفرد من هذه القدرات الخاصة . واللائحة التي تتضمن هذه الاختبارات الخاصة غنية جداً في عدد من بلاد العالم. ولعل من بين أفضلها في الولايات المتحدة اختبارات ثورثون ، والاختبارات التي تعتمد إدارتها الاستخدام في الولايات المتحدة، وهي تضم بالإضافة إلى اختبار الذكاء ، اختبارات القدرات مثل المقدرة اللغوية ، والقدرة العددية ، والقدرة الميكانيكية ، وإدارة الأشكال ، وقدرة التنسق الحركي والمرونة اليدوية.....الخ .

## 2 – 3 – التحصيل :

تستعمل هذه الكلمة في ميدان التربية واختباراتها للدلالة على مستوى ما حصل عليه الطالب من معرفة منظمة خلال دراسته في المدرسة بشكل خاص. وهي تشمل في جملة ما تشمله مستوى الطالب في اللغة ، والرياضيات ، والمعلومات المدنية ، والتاريخ ، والجغرافية ....الخ، وذلك حين تكون عامة . إنَّ من المعروف أنَّ بعض الطلاب متقدمون على غيرهم في تحصيلهم العام أو في تحصيلهم في مادة معينة ، ومن المعروف كذلك أن بعض الطلاب مقصرُون في تحصيلهم أو في نوع منه. يضاف إلى ذلك أنَّ اختبارات التحصيل تساعد على التنبؤ بالنسبة لما يمكن أن يكون عليه وضع الطالب في السنة التالية أو بعدها . فالمهنة المختارة يمكن أن تعتمد على التحصيل العام في جهة من جهاتها أو على تحصيل في ميدان خاص . لذلك يجب على المرشد أن يعرف مستوى تحصيل الناشئ ليضع المخطط الخاص بإرشاده .

إن الاختبارات اللازمة المستعملة في قياس التحصيل متعددة . بعضها للتحصيل العام ، وبعضها خاص بمادة معينة . وليست الامتحانات المستعملة في أكثر المدارس إلا شكلاً أولياً وغير مقتن من هذه الاختبارات ، ولذلك تعتبر غير كافية في غير أغراض الامتحان .

#### 2 - 4 - الشخصية :

إذن ننظر إلى الشخصية على أنها الكل المولى الذي يتميز به الفرد ، كما أن الشخصية تتطوي على عدد من السمات . ولمّا كانت الشخصية أساساً في تكيف الفرد مع شروطه الاجتماعية ، والطبيعية ، وشروط العمل ، كان من الضروري للمرشد تكوين معرفة واضحة عنها .

تستعمل في قياس الشخصية عدة اختبارات ، بعضها من نوع الاختبارات الأضافائية ، وبعضها اختبارات قائمة على السمات الغالبة على الشخصية ، إنما نتعرف من خلال هذه الاختبارات على السمات الغالبة على الشخصية ، وعلى مقدار حساسيتها تجاه المؤثرات المختلفة ، كما نتعرف على الصعوبات الداخلية التي تكون منطوية عليها ، وخدمتها للمرشد كبيرة في ميدان التشخيص والعلاج كذلك .

#### 2 - 5 - الميل أو الاهتمامات :

تعني الميل أو الاهتمامات هنا ما يكون اهتمام الناشئ به من الأعمال واضحاً وقوياً ، قد يكون هذا الاهتمام تفضيلاً قوياً لعمل على آخر ، وقد يكون اهتماماً جلياً باتجاه الأول من غير أن يكون هناك أي اهتمام خاص بالثاني . قد يقول الناشئ مثلاً إنه يريد أن يكون ممثلاً ، ولكنه يؤثر أن يعمل بمهنة لا يحتاج معها إلى التدريب المستمر . فهو هنا يعبر عن اهتمامه من جهة ، وعن اهتمام آخر قائم على التفضيل من جهة أخرى . ولعل من المناسب أن نذكر هنا تعريف كرنيباخ للاهتمام ، وفيه يقول : ( يمكن تعريف الاهتمام بأنه الميل إلى البحث عن

شيء أو فاعلية ، أو الميل إلى اختيار شيء أو فاعلية عوضاً عن غيرهما ) رفاعي ، 1964 .)

أما ليونتيف فيعرف الاهتمام بأنه موقف معرفي نوعي معندي تجاه الأشياء وظواهر الواقع ( Clauss , 1985 )

ويعتبر الاهتمام دليلاً ارتباط مناسب بين الشخص وموضوع اهتمامه. إلا أن الاهتمام لا يعني الأهلية إطلاقاً فالاهتمام بالموسيقى لا يعني أن صاحبه ماهر في العزف على آلة موسيقية، ولكنه حين يكون دليلاً ارتباط انتفعالي بين الشخص وموضوع اهتمامه يكون أداة تكيف مناسب إذا جعل الشخص موضوع اهتمامه عملاً له ، ويكون دليلاً على إمكان تحسن الشخص وتقدمه حين يجعل موضوع اهتمامه عملاً له .

ويجدر بالذكر أن معرفة اهتمامات الفرد تحكي قصة عن ماضيه وعمّا يحب وعن ميوله وعن اتجاهاته وهذا ما يهمنا في التثبيت بمقدار ما سوف يصيب الفرد من سعادة في العمل الذي يختاره لنفسه.

إلا أن معرفتنا بالاهتمامات لا تغنى عن معرفة القدرات والطاقات وبقية العوامل التي ذكرناها ولكنها توفر أساساً مناسباً لمعرفة جانب هام من شخصية الفرد. تعمل في تكوين الاهتمامات عوامل متعددة ، وتستعمل في الكشف عنها اختبارات متنوعة . (لمزيد من الشرح راجع الفصل الرابع).

## 2 – الاتجاهات :

كثيراً ما يكون من الصعب اكتشاف موقف الطالب من الأشياء المحيطة به والأمور التي تجري حوله ، ولكن ذلك الاكتشاف يبقى هاماً للمرشد لتكوين صورة واضحة عن الطالب ، فالصلة الانفعالية التي تظهر في اتجاهاته ، أكانت صلة إيجابية أم كانت سلبية ، تلعب دوراً هاماً في تكوين اهتماماته ، وفي مقدار

استمراره على عمل ما ، ومثابرته عليه ، ومقدار تعاونه مع غيره وانفراده بالعمل .

إنَّ أكثر الوسائل استعمالاً في الكشف عن الاتجاهات استجابات متعددة الجوانب ، والاختلافات بينها كثيرة بسبب من الاختلاف حول المبدأ الذي ينطلق منه مؤلف الاستجواب . من بين أفضل هذه الوسائل نذكر على سبيل المثال الاستجواب الذي أعددَه وود : وهو يشمل خمسة جوانب من جوانب السلوك هي : التعاون ، الصدقة ، عدل الشخص ، الزعامة ، المسؤولية .

## 2 – 7 – الحالة الصحية :

إنَّ معرفة الحالة الصحية للطالب أمر لازم للمرشد . إنُّها تقدم له المعلومات اللازمة عن الطاقة الجسدية للطالب ، وعما انتابه من أمراض يمكن أن تكون قد تركت أثراً لديه ، وعن حالة حواسه ، وعن إمكان تلاؤمه الصحي مع ظروف العمل المختلفة . يضاف إلى ذلك أنَّ الحالة الصحية للطالب تلعب دوراً هاماً في سلوكه اليومي في المدرسة وخارجها ، وتقديم المرشد دلالة تساعد في تفسير ذلك السلوك ومجابهة ما يدل على اضطراب منه .

يعتمد المرشد في معرفة الحالة الصحية للطالب على التقرير الصحي الذي يسجله طبيب المدرسة ، وأكثر هذه التقارير شامل وواضح . فإن دفعت المرشد ملاحظته الشخصية إلى ضرورة التأكيد من جهة لم يشر التقرير الصحي إليها ، أمكنه إرسال الطالب إلى الطبيب من أجل الكشف الخاص عن تلك الجهة .

## 2 – 8 – المستوى الاجتماعي – الاقتصادي للأسرة :

تلعب شروط البيت في تكوين الطفل قبل أن يأتي إلى المدرسة ، وتنابر هذه الشروط على التأثير عليه خلال حياته داخل المدرسة . فأثار البيت السعيد تبقى واضحة في سلوك الطالب ، وكذلك آثار البيت المصائب بنكسة أو تصدع بسبب

من خلاف بين قطبيه ، أو فقد أحدهما ، أو بسبب من العوامل الاقتصادية أو غيرها.

ثم إنَّ المستوى الاجتماعي الاقتصادي للبيت يعني بالنسبة للمرشد مستوى خاصاً يعيش فيه الطفل من حيث عاداته ، ووسائل الثقافة لديه ، والصداقات ، وإمكان الانفاق ، وإمكان الدراسة اليومية ، وإمكان متابعة الدراسة في المستقبل ، وغير ذلك من الأمور التي تمس الحياة اليومية للطالب ، الماضية والحاضرة والمستقبلة.

تستدعي وضعية الأسرة دراسة خاصة من المرشد . قد يلجأ المرشد في ذلك إلى المعلومات المحفوظة في المدرسة . وقد يراها أقلَّ مما يلزم ، فيكملها هو بوسائله الخاصة من مقابلة الأهل ، أو من تدارك معلومات مكتوبة منهم . وفي كلِّ الأحوال لا يقف اهتمام المرشد عند الأسرة وحدها ، بل يجب أن يمتدُّ إلى البيئة الاجتماعية التي تحيط بالأسرة لأنَّ التفاعل بين الطرفين قويٌّ ، ولأنَّ وضع الأسرة يمكن أن ينظر إليه بالنسبة لما هو محاط بها .

## 2 – 9 – تقدير المعلمين ومقابلة المرشد :

إنَّ الانطباعات التي يتركها الطالب لدى معلمييه يمكن أن تكون مفيدة في الكثير من الأحيان في إثارة انتباه المرشد إلى نقاط لم تؤكَّد عليها وسائله الأخرى . يضاف إلى ذلك أنَّ مقابلة المرشد للطالب تنسح أمامه المجال لتسجيل عدد من الملاحظات تهيئها له الشروط السهلة للمقابلة ، ويمكن أنَّ لا تقييد فيها الاختبارات المحددة . إنه يرى الشخص في المقابلة في استجاباته وانطلاقه ، ويستمع ويلاحظ طريقة كلامه وأسلوبه ، ومحاولاته الحية في حلِّ المشكلات ، ويراه في انفعالاته وصدقه . وكثير من هذه الجوانب لا تجتمع معاً في اختبار واحد . لذلك يشعر المرشد أنَّ للمقابلة دوراً هاماً وخاصة يجب أن لا يستغلي عن الإقادة منه .

### 3 – توفير المعلومات عن المهن في المجتمع :

الإرشاد قائم على مبدأ مساعدة الفرد للاستطاع اختيار المهنة التي تصلح له ويصلح لها ، والتي يكون سعيداً بمارستها ، ومنتجاً فيها وراضياً عن اختياره لها. ولا يتيسر للفرد اختيار المهنة الاختيار المناسب ما لم يكن على علم بما هو متوافر في المجتمع الذي ينتظر أن يعمل فيه . كذلك لا يكون اختيار الفرد للمهنة بمساعدة المرشد اختياراً مناسباً إن لم يكن عالماً ببطاقات الفرد وتكوينه ، يضاف إلى ذلك أنَّ عملية الإرشاد لا تحقق أهدافها إذا أهملت توجيه العناية إلى كلِّ المهن اللازمة لسد حاجات المجتمع .

يتعرف الطفل على عدد من المهن المختلفة بتأثير من أسرته ورفاقه والبيئة الاجتماعية المحدودة التي ينتقل فيها . وكثيراً ما نسمع منه أنه يرغب في أن يكون نجاراً مثل أخيه ، أو طياراً مثل ابن عمه أو بحاراً مثل البطل الذي رأه في التلفزيون أو السينما . إنَّ هذه المعرفة التي يكتونها الناشئ عن المهن المتوافرة في المجتمع ، مستعملاً في ذلك وسائله الخاصة ، معرفة ضيقـة الحدود في أكثر الحالات ، وكثيراً ما تكون خاطئة . يضاف إلى ذلك أنها كثيرة ما تحمل معها مبالغات تملئها العواطف الشخصية للناشئ . ومن هنا تكون مهمة المرشد في تقديم معلومات كافية عن المهن المتوافرة في المجتمع مهمة أساسية .

وقبل الخوض في مصادر المعلومات المهنية فإننا سنذكر بعض المبادئ التي ذكرها سينيك لشروط تقديم المعلومات المهنية للطالب :

أ – ينبغي أن يكون تقدير الفرد لنفسه وتقدير المرشد له سابقاً على استخدام المعلومات المهنية .

ب – ينبغي تقديم المعلومات للفرد عندما يتهيأ لاستقبالها ، وبصورة تكفل أكبر قدر من التعاون من جانبه ، وأقلَّ قدر من الجهد من جانب المرشد .

ج – ينبغي استخدام المطبوعات المناسبة بدلاً من الاعتماد على ذاكرة المرشد .

- د - يجب على المرشد أن يعمل على تدريب المسترشد على استخدام المكتبة ، واختيار الكتب المناسبة لأسئلته .
- ه - يجب استيفاء البحث من حيث الحقائق الأساسية المتعلقة بالمهن المختلفة ، ومن حيث تناوله لسائر المهن التي يبدي المسترشد اهتماماً فيها .
- و - يجب تقديم المعلومات بطريقة موضوعية دون تحيز ، حتى يستطيع المسترشد أن يعبر عن مشاعره نحوها .
- ز - يجب تقديم المعلومات في عبارات مفهومة للمسترشد .
- ح - لابد من مواصلة البحث للتوصيل إلى تحديد أفضل السبل والأساليب الفنية المناسبة الخاصة بتقديم المعلومات المهنية .
- ولا شك أن هذه المبادئ الخاصة بتقديم المعلومات المهنية لن تكون ذات معنى ، إذا لم يكن المرشد ملماً بتركيب المعلومات المهنية واتجاهاتها ومساراتها .  
 ونسأل الآن : كيف ينجز المرشد هذه المهمة ؟ والإجابة هي أنه لا يسلك في ذلك طريقة واحدة بل يسلك عدداً من الطرق ، بعض هذه الطرق مباشر من مثل زيارة المؤسسات الصناعية والتجارية والمهنية . وبعضها غير مباشر تستخدم فيه الحاسوب والكتب والمجلات والأفلام والنشرات الدورية وفيما يلي أهم الطرق .
- 3 – 1 – الزيارات للمؤسسات المهنية :**

يلزم المرشد أحياناً زيارات يستطيع الطالب فيها مراقبة الأعمال مراقبة مباشرة في الأمكنة التي تجري فيها . إنهم بذلك يطلعون على المواد المستعملة ، والتنظيم القائم ، والجهود الالزمة من قبل الأفراد ، والتعاون بينهم ، والإنتاج الذي يصلون إليه ، وفوائده ، والتسهيلات المقدمة للعمل في مكان العمل ، والراتب الذي يتقاضونه ، والتأمينات التي تتوافر لهم وصعوبات العمل ..... إلى آخر ما هنالك من شروط العمل .

وهو قبل أن يقوم بذلك ، يعد عادة للزيارة الإعداد اللازم بحيث تكون منظمة من جهة ، ومثمرة فيما تقدمه عن أوجه العمل من جهة أخرى . وكثيراً ما يلجأ المرشد إلى تقديم معلومات نظرية لازمة عن ميدان الزيارة قبل البدء بالزيارة ، وذلك بتزويد الطلاب بما يلزم لفهم ما هم مقدمون على زيارته . والمرشد يُعد زيارات من هذا النوع على أساس المبدأ القائل بأنَّ الخبرة المباشرة هي من أفضل الطرق للاطلاع على العمل وشروطه.

وتتمثل الرحلات التي تقوم بها المدارس للمعامل والمؤسسات الإنتاجية مثلاً لهذه الزيارات ، ولكن ينبغي على من يقوم بها أن يعُد لها إعداداً جيداً من حيث أهدافها وتقديم شرح كافٍ عن الزيارة قبل إجرائها من قبل المرشد ، وفي أثناء التنفيذ من قبل المختصين في المؤسسة الإنتاجية صناعية كانت أم تجارية .

### 3 – 2 – زيارة العامل للطلبة :

كثيراً ما يعكس المرشد الخطة السابقة بحيث يزور المدرسة عدد من العمال الفنيين في مهنة ما ، بدلاً من زيارة التلاميذ العمال في ميدان عملهم . هنا يتواافق للطالب التحدث مع العامل عن عمله ومشكلاته وصعوباته ، ودخله ، والشروط المعيشية الحسنة التي يمكن أن يوفرها العمل لصاحبها .

هذه المقابلة التي تجمع بين العامل والطالب في المدرسة تعطي الأخير فرصة الحصول على إجابات لأسئلة لا يستطيع الإجابة عليها المرشد أو العامل داخل معمله . هنا يشعر الطالب بجو من الحرية في السؤال ، كما يستطيع فضوله أن يجد الاستجابات التي تطمئنه في عدد من النقاط التي تشغله من غير أن تكون حدود الوقت مجبرة له على السكوت .

### 3 – 3 – ممارسة العمل مؤقتاً :

إنْ ممارسة الطالب الأعمال مباشرة تترك لديه أثراً بالغاً . إنَّه يباشر بنفسه في مناسبات من هذا النوع بذل الجهد ، وتحمل الصدمات ، ومعاناة الصعوبات ،

والكشف عن الحلول لمشكلات تعرّضه . وهو يباشر بنفسه كذلك التمتع بمسرات الإبداع والكشف ، والوصول إلى النتائج . إنَّ هذه الخبرات التي تأتي من التعلم عن طريق العمل مباشرة تدفع بالمرشد أحياناً إلى تيسير ممارسة الطالب للأعمال المختلفة داخل المدرسة أحياناً وخارجها أحياناً أخرى ، فالمدرسة تضمُّ أحياناً معملاً صغيراً متتنوع الجوانب . والمعقل الواقع خارج المدرسة يقبل أحياناً أخرى أن يكون عوناً للمدرسة وأن يوفر للطلبة الخبرة العلمية المباشرة . يضاف إلى ذلك أنَّ تنظيم ممارسة العمل بهذا الشكل كثيراً ما يستغل فيه المرشد النوادي المختلفة ، وخاصة منها نوادي الهوايات ، أو النوادي التابعة للمهن المختلفة ونقاباتها .

كما توجد إمكانية في بعض البلدان أن يتقدم طلبة الجامعة إلى المؤسسات الصناعية والتجارية بطلبات للعمل لديها في عطلة الصيف أو في عطلة منتصف السنة الدراسية ، حيث يذهب عدد كبير من العمال لديها في إجازاتهم السنوية ، مما يجعلها بحاجة إلى عمال مؤقتين ، فتأخذ عدداً من الطلاب المتقدمين ، ويقومون بدأياً بالتدريب على العمل بمساعدة العمال الأصليين قبل سفرهم وعادتهم تدوم فترة التدريب أسبوعاً أو أسبوعين ، وبعدها يمارسون هذه الأعمال في العطلة ، ويعيدون الكراة في كلِّ عام ، ومن عمل سابقاً تكون له الأفضلية في الأعوام اللاحقة ، فمثلاً معمل سيارات مرسينس يستخدم طلبة الجامعات خلال فترة العطل والإجازات ، وهذا ما يعطي الطالب فرصة ممارسة العمل مؤقتاً ويسمح له بأخذ فكرة عملية وواقعية عنه .

### 3 - 4 - الحاسوب وبرمجياته :

أصبح الحاسوب وبرمجياتهاليوم وسيلة لا يمكن لأيِّ فرد الإستغناء عنها في أيِّ عمل أو دراسة أو تواصل مع الآخرين ، إنه وسيلة العصر التي يعُدُّ من لا يستخدمها أمياً بكلِّ معنى الكلمة، فالليوم تتحدث كتب التربية عن أمية الحاسوب لا

أهمية القراءة والكتابة فقط ، فلم يعد ممكناً إنجاز أيّ عمل دون استخدام بسيط أو معقد للحاسوب وبرمجياته المتعددة .

فمراكز الإرشاد المهني في ألمانيا وسويسرا وغيرها ، كما مرّ معنا سابقاً، تعتمد اعتماداً كبيراً على الحاسوب وبرمجياته في تزويد الطالب بالمعلومات المهنية والدراسية وبمؤسسات التأهيل المهني المتخصصة في كلٌّ مهنة أو مجال مهني. ومن أمثلة ذلك برامج متخصصة سهلة الاستخدام ، توفر معلومات وفيرة عن أي مهنة يريد الطالب السؤال عنها . ولا يتطلب منه الأمر سوى كبسة زر لكي يحصل على ما يريد بسرعة ويسر.

وعادة تجهز الحواسيب ببرامج تساعد على قياس القدرات والميول المهنية ، كما تقدم هذه البرامج فهرساً بالمهن المتاحة ومعلومات مساعدة عن كلٍّ منها .

### 3 – 5 – الشبكة العالمية للمعلومات (الإنترنت):

أضحت العالم اليوم معتمداً بدرجة كبيرة في حياته وبحوثه وتسلكه أحياناً وحجوزات السفر والسياحة ، على خدمات الشبكة العالمية للمعلومات أو الإنترت.

والإنترنت هي الشبكة الأكبر في العالم ، يستطيع أي مستخدم النفاذ لها من خلال مزود خدمة إنترنت ، والذي بدوره متصل بشبكة كبيرة تكون أيضاً متصلة بشبكة أكبر منها وهكذا . كلٌّ هذه الشبكات تسمى الإنترنت.

وعندما تكون هذه الشبكات متصلة ، فإنَّ أي حاسوب متصل بها يستطيع النفاذ إلى أيّ حاسوب آخر متصل بهذه الشبكة . ولكلّة الطلب على خدمات الإنترنت وشيوخ استخدامها ، قامت الحكومات أو الشركات الخاصة بتوفير هذه الخدمة لجميع الناس الراغبين وبأسعار معقولة. وأكثر خدمات الإنترنت شيوخاً هي النفاذ إلى الشبكة العنكبوتية (الوايـب) ، وخدمة تبادل الرسائل الإلكترونية (E-mail) .

وتتألف الشبكة العنكبوتية الإلكترونية العالمية أو الويب اختصاراً من مجموعة كبيرة جداً من صفحات الويب المرتبطة مع بعضها بعضاً من خلال شبكة الإنترنت التي يمكن النفاذ إليها عبر مخدم الشبكة ، وتتوافر اليوم صفحات ويب وموقع لأي موضوع كان.

وبدأت الوزارات والجامعات والمؤسسات العامة والخاصة والأفراد بإنشاء موقع لها على الشبكة العالمية ، بما يمكن التعرف إليها وإلى خدماتها وبرامجهما قبل التواصل معها ، كما أصبحت الإنترنت توفر إمكانية للبحث العلمي ، إذ عن طريقها يمكن دخول موقع مراكز الأبحاث والجامعات والمكتبات العلمية . كما نجد فيها معلومات عن منتجات الشركات ، وعن حالة الطقس اليومية ، وعن برامج خطوط الطيران ، إضافة إلى معلومات عن المحلات التجارية الضخمة ، والبنوك ، والبورصة ، والمكتبات ، والكتب وبكافة اللغات ، وأصبحت مع ذلك إمكانية التسوق وحجز الطيران والفنادق وشراء الكتب.....الخ متوافرة.

### 3 – وسائل الإيضاح السمعية – البصرية :

تلعب وسائل الإيضاح السمعية – البصرية دوراً هاماً في عملية الإرشاد المهني لأنها توفر للطالب عدداً من الأجراءات ليس من السهل توفيرها له بالوسائل الأخرى . فمثلاً مكتبة أشرطة الفيديو توفر أشرطة عن المهن المختلفة ، لكل مهنة شريط خاص بها ، ويقدم صورة جيدة عن طبيعة العمل فيها ، وعدد ساعات العمل ، ودخلها ، وفرص العمل فيها ، وإمكانات الترقية ، ويمكن للمترشد أن يشاهد الفيلم ويناقشه مع المرشد المهني .

كما أنَّ الصور المتحركة التي تعرض عن طريق جهاز عرض السلايدات ، والأفلام التي تعرض على الشاشة في السينما الخاصة بالمدرسة ، والمشاهد التي ت تعرض على شاشة التلفزيون ، والإيضاحات التي تذاع عن طريق الراديو ، والصور الساكنة التي تعرض على جريدة الحائط المchorة ، تلعب كلها دوراً

هاماً في نقل الطالب إلى جو تفصيلي ناطق ومثير عن مختلف المهن المتعددة التي تتوافر في مجتمعه . إنَّ هذه الوسائل تستطيع توفير الشمول الذي يصعب على الزيارات الميدانية توفيره . فالشرط السينمائي يعطي في ساعة واحدة ما لا تستطيع زيارة ساعات لعمل إعطاءه . وهو يوصلنا إلى عدد من المهن ، وإلى عدد من الأسرار مما لا نستطيع الوصول إليه في الزيارات الميدانية بسبب من صعوبات المكان ، والمسافات ، وتنظيم المعامل . يضاف إلى ذلك كله إمكان تكرار العرض في هذه الوسائل ، وإمكان الوقوف عند أية نقطة يريد المراقب الوقوف عندها رغبة في زيادة التفصيل أو التدقيق في الفحص واللاحظة . إنَّ المواد الأساسية اللازمة للاستعمال في هذه الوسائل متوافرة بكثرة . والمؤسسات التي تشارك في تحضير الصور والأفلام عن ... المختلفة كثيرة ومتعددة . وكثيراً ما تنظم الدولة نفسها مراكز خاصة لـ ... غير هذه المصور والأفلام وتسهيل تداولها ، وذلك بالإضافة إلى جهود المـ ... في هذا المجال ، إلـ ... أنَّ التقنيات الحاسوبية الحديثة جعلت استخدامها أـ ... .

### **3 - 7 - الكتب والمجلات والنشرات الدورية :**

تشمل هذه الفئة من الوسائل عدداً غير قليل من البيانات المطبوعة ، وهي وإن كانت أضعف في تأثيرها الأول على الطالب من الحاسوب والإنترنت والوسائل السمعية - البصرية ، إلا أنَّ كثرتها من جهة ، وتنوعها من جهة أخرى ، تجعلها وسيلة أساسية في إطلاع الناشئ على المهن المتوافرة في مجتمعه. إنَّ الكتب على أنواع : بينها ما هو مدرسي ، وبينها ما هو خاص بعده من المهن ، أو ما هو خاص بمهنة معينة . والمجلات أيضاً على أنواع : وهي مختلفة لا من حيث الموضوع فحسب ، بل إنَّها تختلف كذلك من حيث الحجم ، والمستوى العلمي ، ومواعيد الصدور والهدف .

إلى هذه المجالات يجب أن نضيف النشرات الدورية التي تتضمن أبحاثاً علمية خاصة عن مهنة أو عدد من المهن ، أو التي تشرف على نقابات أو مؤسسات خاصة لنشر الوعي عن مهنة خاصة تلحق بها .

وأخيراً يجب أن نذكر المعاجم الخاصة التي تعنى بجمع المعلومات عن المهن المختلفة وتثبيتها ، وخاصة منها المعاجم التي تعنى بأسماء المهن ووضعها وترتيبها الهرمي بعضها بالنسبة لبعضها الآخر . هذه الكتب والمجلات والنشرات كثيرة جداً في العالم المتقدم صناعياً ، ولكنها لازالت قليلة في بلادنا العربية .

وإنَّ من بين هذه النشرات المجالات التي تصدر عن وزارات الدولة ونقابات الأطباء والمهندسين والمعلمين والعمال وال فلاحيين والحرفيين وغرف الصناعة والتجارة والزراعة ، واتحادات الشبيبة والطلبة والاتحاد النسائي ، والجمعيات الأهلية.....الخ ، هي في الواقع دليل على الرغبة في نشر الوعي بشأن هذه المهن ومشكلاتها في وطني العربي وأملنا أن يزداد عددها وتنوعها مع تطور بلادنا .

وهذا ينبغي الإشارة أيضاً إلى أنَّ استخدام الكتب والدوريات والمعاجم والمجلات قد تراجع بسبب انتشار التقانات الحديثة من برمجيات حاسوبية وإنترنت وأفلام.....الخ .

#### 4 - إرشاد الناشئ نحو المهنة المناسبة له :

إنَّ الوصول إلى اختيار المهنة ليس أمراً سهلاً . فقد تتوافق ألماء المعلومات الكافية عن عدد غير قليل من المهن . وقد يتاح له أن يكون صرورة واضحة عن مستوى ذكائه ، وقدراته ، وميله الأصيلية ، بعد أن يكون المرشيد قد وصل إلى ذلك بنتيجة ما استعمله من اختبارات ووسائل استجواب واستعلام . ولكن إيجاد التوافق بين القدرات والميول من جهة ، ونوع العمل من جهة أخرى ، ليست مسألة سهلة بالنسبة للناشئ وهذا تبدأ الخطوة الأخيرة في سير عملية الإرشاد .

إنها تتمثل بقيام المرشد المتخصص بدفع الناشئ دفعاً هيناً ورفقاً نحو اختيار ما يتناسب معه من عمل ، ونحو ممارسته ممارسة منتجة . لقد فلنا قبل الآن إنَّ المرشد لا يختار المهنة للناشئ بل يساعده على اختيارها . إنَّ المساعدة تبدأ فعلاً منذ الفترة التي يكون المرشد قد بدأ فيها بتيسير إطلاع الناشئ على معلومات عن المهن ، ومنذ مطلع الحديث السودي مع الناشئ عن قدراته واستعداداته .

ولكن الخطوات الأخيرة لدفع الاختيار نحو غايته تبقى لازمة مع ذلك . قد تأخذ هذه الخطوة الأخيرة شكل مقابلات ومناقشات وحوارات بين المرشد والناشئ ، وقد تكون المقابلة بين المرشد وعدد من الناشئين ، وقد تأخذ شكل ندوات ، وقد تأخذ شكل مناقشات لمشاريع عملية اعتمدتها الناشئة وجعلوا ذلك برهاناً على اختيارهم . وقد تكون مناقشة بشأن الحاضر ، ومعنى حاضر الطالب وشروطه .

وقد تكون مناقشة بشأن المستقبل ، ومعنى المستقبل الذي ينتقل فيه الطالب من المدرسة إلى الحياة العملية . في كلِّ هذه الأحوال يشعر المرشد أنه هنا في مجال دفع عملية انتقاء المهنة إلى غايتها أو تثبيتها في اتجاهه المناسب الذي أخذه . نلاحظ في هذه الخطوة الرابعة أنَّ أسلوب المرشد لا يأخذ شكلاً واحداً . قد يكون أسلوبه مباشراً ، وقد يكون غير مباشر . قد يؤثر العمل مع كلِّ فرد وحده (إرشاداً فردياً) ، وقد يسير في عمله مع مجموعة أفراد أو فئات (إرشاداً جماعياً) ، ولكنه وفي كلِّ الحالات ، لا يباشر عمله ما لم تكن صلات المودة والثقة قائمة بينه وبين الطالب أو الناشئة ، وما لم يضع في مخططه كون الطالب شخصاً له مكانته ومشكلاته الخاصة ، وككون عمله كمرشد ليس بعيداً أبداً عن عمل الشخص والمعالج معاً .

### **ثالثاً - المرحلة الثالثة : متابعة الناشئ بعد دخوله المهنة :**

والمقصود بالمتابعة في هذه المرحلة هو الدراسية التتبُّعية للناشئ بعد أن يتجاوز مرحلة دراسية كان فيها موضع عنابة المرشد ، أو بعد أن يتجاوز الحياة الدراسية إلى مرحلة الإعداد والتأهيل المهني ، أو بعد دخول مهنة ما ، كان قد اختارها بإشراف المرشد . والهدف من هذه الدراسة التتبُّعية مزدوج :

**الأول المعرفة الكافية بمدى صلاحية وفاعلية برنامج الإرشاد المستخدم ، ووسائله ومدى ملائمتها مع شروط الحياة خارج المدرسة وعالم العمل .**

**والثاني** يهدف إلى تحقيق رغبة المدرسة أو مركز الإرشاد في البقاء على اتصال بالطلاب والمسترشدين من أجل الإطمئنان على حسن اختيارهم وتكييفهم مع الدراسة أو العمل الجديد ، وتقديم المساعدة عند اللزوم ، وهذا يشبه عمل المرشد عمل الطبيب الذي يتبع مرضاه ليطمئن عليهم وعلى صحة تشخيصه للمرض .

تستخدم في هذه المرحلة عدة وسائل منها الاستفقاء أو الاستبيان ومنها كذلك المقابلة والاختبارات بأنواعها المختلفة ، فتوجيهه استبيان لعدد من العمال يفيد في معرفة تكيفهم مع مهنتهم الجديدة ، ومقابلة مع فرد أو مجموعة أفراد تفيد في تعرف صعوبات العمل ومزاياه ومشكلاته .

وإذا قلنا إنَّ دراسات من هذا النوع تكون مكلفة من حيث الوقت والجهد والمال ، فإنها تكون في ذات الوقت أساسية في تقويم عمل المرشد وبرنامجه ، وفي تقويم عمل المدرسة أو المؤسسة لخدمات الإرشاد التي تنظمها وتقدمها للناشئة ، وفي صلاح التقنيات المستعملة في القياس والتقويم .



## **الفصل التاسع**

### **التصنيف والتوصيف المهني**

**أولاً — المقدمة.**

**ثانياً — تعريف التصنيف والتوصيف المهني**

**ثالثاً — أهمية التصنيف والتوصيف المهني**

**رابعاً — العمل والمهنة**

**خامساً — أسس وأنواع التصنيف والتوصيف المهني**

**سادساً — تصنيف منظمة العمل العربية للمهن**

**سابعاً — استخدامات التصنيف والتوصيف المهني وتأثيرات العولمة**



## **التصنيف والتوصيف المهني**

### **أولاً - المقدمة :**

يلعب التصنيف والتوصيف المهني في المجتمع بشكل عام وفي المجال الاقتصادي بشكل خاص دوراً رئيساً وحيوياً في قضايا تنمية الموارد البشرية واستثمارها على جانبي العرض والطلب للقوى العاملة ، ومن ناحية أخرى بدأت سرعة التطورات التكنولوجية وقوى العولمة ، وبخاصة في المجال الاقتصادي ، باملاه تعديلات وتحديثات سريعة على نوع المهارات وطبيعتها ومستواها لدى العاملين وأصحاب العمل ، ولدى المجتمع بشكل عام. وتنعكس هذه المتطلبات على نظم التصنيف والتوصيف المهني من ناحية، وعلى نظم التعليم والتدريب التي ينبغي أن تنسق بالمرونة والقدرة على التجاوب مع الاحتياجات التنموية ومتطلبات سوق العمل من ناحية أخرى ، مع ضمان التوافق والموازنة مع النظم العالمية.

وتشكل نظم التصنيف والتوصيف المهني على المستوى القطري المرجعية لجمع البيانات والإحصاءات من قبل الجهات والمؤسسات المختلفة على جانبي العرض والطلب للموارد البشرية. ويمكن استثمار مجموعات البيانات والإحصاءات هذه من قبل جهة أو مؤسسة مركزية تعنى ببناء نظام شامل لمعلومات الموارد البشرية. ومن الشائع إخضاع هذه المعلومات للدراسة والتحليل لتحويلها إلى ما يمكن تسميته بالمعرفة المفيدة التي يستخدمها المعنيون من أصحاب القرارات والسياسيين والمسؤولين.

### **ثانياً - تعريف التصنيف والتوصيف المهني :**

يعرف التصنيف والتوصيف المهني بأنه نظام لحصر الأعمال ( الوظائف ) وتحديد مسمياتها وتوحيدتها وترتيبها في عائلات مهنية اعتماداً على خاصية

التشابه في طبيعة العمل في القدرات والمهارات والسمات الشخصية وغيرها من العوامل التي تتطلبها كل عائلة مهنية ، بالإضافة إلى توصيف (تعريف) كل عمل بشكل دقيق يبين المهام و الواجبات التي يشتملها ، مع تحديد موقعه في السلم الفني للمهارات والذي يحدد مستويات العامل الفني .

( عبدالهادي والعزة ، 1999 ، ص 87).

ويعرف رفاعي التصنيف المهني بأنه وضع المهن في جدول منظم يضم عدداً من الأصناف ، توضع في كلّ صنف منها تلك المهن التي تكون متقاربة من حيث الأساس المتخذ في التصنيف ، فقد نعتمد القدرات والذكاء أساساً ، وقد نعتمد المركز الاجتماعي الاقتصادي للمهنة في المجتمع الذي يجري فيه التصنيف ، وقد نعتمد مقدار التخصص والإعداد المطلوبين في المهنة ، و الواقع أنَّ أفضل أنواع التصنيف دقة ما كان منها معتمدأً على أساس من القدرات والوظائف النفسية التي تتطلبها المهنة . ( رفاعي ، 1964 ، ص 277 ).

ما تقدم نرى أنَّ التصنيف المهني يعني بالتعرف إلى الأعمال التي تمارس في المجتمع ، وحصر هذه الأعمال ، وتحديد مسمياتها ، وتنظيمها في مجموعات أو عائلات مهنية بموجب القطاعات الاقتصادية المختلفة ، الصناعية والزراعية والخدمة، وفروعها المتعددة ، في ضوء التشابه في طبيعة هذه الأعمال ومضمونها.

ومن ناحية أخرى يعنى التصنيف المهني بتعريف كلَّ عمل من الأعمال التي تمَّ حصرها بموجب التصنيف المهني المعتمد ، وبيان المهام و الواجبات المشتملة ، وتحديد الموقع الذي يشغله العمل في السلم المعتمد لمستويات المهارة<sup>٤</sup> وهو السلم الذي يتضمن مستويات العمل المهني المختلفة.

ويستخدم في التصنيف والتوصيف المهني لعائلة المهنة الواحدة نمط التحلل

التالي :

- تحليل العمل إلى عائلات مهنية .
- تحليل العائلة المهنية إلى مجموعات مهنية رئيسية .
- تحليل كل مجموعة مهنية رئيسية إلى وحدات مهنية ( مهن ) .
- تحليل كل مهنة إلى الأعمال ذات الطبيعة المتشابهة ( المهنة : مجموعة من الأعمال المترابطة ) .
- تحديد موقع العمل من السلم الفني للمهارات .

### **ثالثاً - أهمية التصنيف والتوصيف المهني :**

تبعد أهمية التصنيف والتوصيف المهني من خلال انعكاساته الإيجابية على كل من العامل وصاحب العمل وبالتالي على الاقتصاد الوطني بشكل عام. كما أنه يشكل حجر الزاوية في تنظيم ممارسة العمل المهني والذي سينعكس أيضاً على هذه الشرائط .

في بالنسبة للعامل ، يتيح تنظيم العمل المهني للعامل فرصة الحصول على شهادة تصنيف مهني تتيح كافة السبل المتاحة للتقدم والتطور في مهنته ، ويعتبر وسيلة للارتقاء إلى فئة مهنية أعلى في السلم الفني للمهارات ، نظراً لما يوفره تنظيم العمل المهني من حماية للعمال الممارسين وتجمعاتهم من منافسة وتنافر العمال غير المؤهلين مهنياً .

أما بالنسبة لصاحب العمل ، فإن تنظيم العمل المهني يسهل اختيار وتعيين العمال المناسبين للأعمال والمهن المختلفة ، وكذلك يساعد التصنيف في قياس وتقدير العمل ، وإعداد هيكلية الرواتب وتحديد سلم الأجر والحوافز ، حيث يبين التوصيف المهني طبيعة العمل من حيث دقة المهارات العملية ، وعمق المعلومات النظرية اللازمة لتنفيذ المهام الموكلة إلى العامل ، ودرجة الإشراف والمسؤولية الإدارية ، وهذا يساعد المعنيين في تقييم الأعمال المختلفة ، وتحديد أجورها

المناسبة في حدودها الدنيا ، وسهولة تنفيذ العمليات الإدارية في ظل توافر معايير وأسس محددة ، مما يساعد في خلق جو عمل ورضا وظيفي أفضل بين العمال ، كما ولا يخفى أثر اهتمام العمال بتطوير قدراتهم ومهاراتهم الفنية للحصول على مستوى مهني أعلى ، وانعكاس ذلك على تحسين جودة المنتجات في مكان العمل مصنعاً كله أم معملأً أم محلاً تجارياً أم غير ذلك.

وبالنسبة للاقتصاد **المحلي** والمجتمع بشكل عام ، فإن تنظيم العمل المهني يرفع جودة ودقة المنتجات والخدمات المقدمة ، نظراً لارتفاع سوية أداء العمال المهنيين ، ومن الطبيعي أن ينعكس ذلك على زيادة قدرة المنافسة للمنتجات والخدمات المحلية ، أو انخفاض استيراد مثيلاتها من الخارج . كما تتبع أهمية التصنيف والتوصيف المهني من استخدامه في توفير قاعدة معلوماتية عن متطلبات مهنية معينة ، ويمكن حصر المجالات التي تستخدم هذه المعلومات فيها فيما يلي :

**1 - جمع ومقارنة إحصاءات عن القوى العاملة :** فيساعد التصنيف المهني على تحديد وتوحيد مسميات الأعمال لدى مختلف مواقع العمل مما يسهل جمع وتحليل الإحصاءات الخاصة بها .

**2 - تخطيط القوى العاملة :** ويهدف إلى تقديم الاحتياجات الحالية والتباين بالاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة ، والتباين بعرض القوى العاملة من مختلف التخصصات والمستويات ، واتخاذ الإجراءات الازمة للموازنة بين العرض والطلب بالتنسيق مع الجهات المعنية . ويعتمد التخطيط السليم للقوى العاملة على توافر بيانات إحصائية على درجة عالية من الدقة والمصداقية والاعتمادية ، مما يفرض ضرورة وجود تصنيف مهني موحد لتوحيد المسميات المهنية وأوصافها ويحدد مستوياتها لتسهيل عملية جمع ومعالجة وتحليل المعطيات الإحصائية التي تخدم عملية التخطيط الاقتصادي على كافة المستويات .

**3 - إعداد وتطوير البرامج التعليمية والتدريرية ورسم وتطوير سياسات التعليم:**  
إن ربط البرامج التعليمية والتدريرية بواقع «سوق العمل» الفعلي ، يمكن الجهات المسؤولة عن التعليم والتدريب، الاستفادة من التوصيف، المهني في إعداد وتطوير برامجها التعليمية والتدريرية ، بهدف، تلبية الاحتياجات النوعية لميادين العمل ، مع ضرورة مواكبة التهديلات التي تطرأ على التوصيف، المهني للأعمال بسبب التطور التقني السريع وتطور طبيعة تلك الأعمال .

**4 - إعداد وتطوير برامج الإرشاد المهني :** وذلك بهدف، معايدة الأفراد في اختيار مهنة المستقبل في ضوء قدراتهم واستعداداتهم العقلية والجسمية وميولهم ، فمن خلال التوصيف المهني لكل مهنة يمكن التعرف ، إلى مهام وواجبات تلك المهن ، ومن تحويل التوصيف يمكن تحديد المواصفات الواجب توافرها فيمن يشغل تلك المهنة ، ومن خلال تجديد خصائص وقدرات، واستعدادات، وميول الناشئة يمكن مساعدة كل منهم باختيار المهنة المناسبة له .

كما يهدف الإرشاد المهني من خلال المرشدين إلى مساعدة الفرد في التكيف مع المهنة المختارة ، والتعرف إلى طبيعة الأجهزة الرئيسية المستخدمة في الأداء، وحدود مسؤولية العامل استناداً إلى مهامه وواجباته ، وكذلك إلى سبل الارتقاء الوظيفي في المستقبل من خلال دراسة العلاقات بين فئات المستويات المهنية ، حيث تمثل هذه المعلومات سلاحاً يستثمره القائمون على عملية الإرشاد .

**5 - تنظيم عمليات التسجيل والتشغيل في مكاتب العمل : يساعد التصنيف والتوصيف المهني مكاتب العمل على توحيد بياناتها من حيث تحديد المهن وسمياتها، كما تمكن مكاتب العمل من مقارنة الوظائف الشاغرة في موقع العمل ، وطلبات الاستخدام المقدمة من الباحثين عن العمل .**

**6 - إعداد اختبارات المستوى الأدائي وإصدار رخصة مزاولة العمل : تعتبر الاختبارات المهنية حلقة مهمة في تنظيم العمل المهني ، حيث يتم في ضوء**

نتائجها فرز العمال المؤهلين عن غير المؤهلين مهنياً أو تصنيفهم حسب مهاراتهم وفقاً للسلم الفني للمهارات ، وبالتالي منحهم الشهادات التي ثبتت قدراتهم ومستوياتهم الفنية، والتي قد تكون شرطاً أساسياً لمنحهم تراخيص مزاولة المهن في ظل وجود تشريعات خاصة بتنظيم العمل المهني ، لمنع المنافقين اقتحام تلك المهن وممارستها .

#### رابعاً - العمل والمهنة :

يتساوى العمل والمهنة أحياناً ، ويظهر بينهما بعض الاختلاف في المدلول والشمول ، فنحن نتحدث عن مهنة الطب وعمل الطبيب ، وعن مهنة التعليم وعمل المعلم ، وعن مهنة المحاماة وعمل المحامي . ونحن نريد أن نقول في هذا الإطار إنَّ المهنة تشمل الأعمال المشابهة في غاياتها وتنظيمها : فعمل مدرس التاريخ تدريس التاريخ ، وعمل مدرس الرياضيات تدريس الرياضيات وما تشمله من جبر وهندسة ومتلئات ، أمّا مهنة التدريس فتشمل كلَّ الأعمال المشابهة التي تؤلُّف بينها وظيفة التدريس ، وكذلك فإنَّ عمل الطبيب هو تشخيص المرض وإعطاء العلاج اللازم ، وهذا عمل يشترك فيه مع بقية الأطباء من الإختصاصات المختلفة ، وبالتالي فإنَّ العمل يشكل وحدة من المهنة ، والمهنة أكثر شمولاً وتنطوي على عدد من الأعمال المشابهة من حيث الوظيفة ، وليس من حيث التخصص .

#### خامساً - أسس وأنواع التصنيف والتوصيف المهني :

شمة أنواع وأسس ومعايير كثيرة للتصنيف والتوصيف المهني منها ما يعتمد في التصنيف على أساس نوعية العمل والجهد المطلوبين فيه ، ومنها ما يعتمد

القدرات في التصنيف ، ومنها ما يعتمد الميول ، ومنها ما يعتمد على المستوى الاقتصادي الاجتماعي للمهنة في المجتمع الذي يتم فيه التصنيف ، وقد نعتمد مقدار التخصص والإعداد المطلوبين في المهنة ، ولكن الأسلوب المتبع في الغالب لتصنيف الأعمال والمهن هو نظام التصنيف الصناعي القياسي ، وقاموس العناوين الوظيفية ، وهذه يمكن تقسيمها حسب المركز الاجتماعي والقدرات وإنجاز مواضيع الدراسة والدخل ، سوف نعرض فيما يلي لبعض هذه التصنيفات :

#### ١- التصنيف عن طريق الصناعة :

ويشتمل على تسع فئات هي : — العمل في الزراعة والغابات والصيد — والعمل في المناجم — وأعمال البناء — والعمل في الصناعة والمعامل — والتجارة — والأعمال المالية بأنواعها — والنقل والاتصالات والكهرباء والغاز — وأعمال الخدمات بأنواعها — والأعمال الحكومية والإدارية والسلطات المختصة (مثل الشرطة) . ويترعرع عن هذه المهن أصناف فرعية أخرى . ويمكن تصنification المؤسسات حسب النشاط الذي تقوم به فهي إما أن تكون عاملة تنتج سلعاً ، أو خدمات ، أو مكاتب إدارية .

( seifert , 1977 , 163 ) .

#### ٢- التصنيف عن طريق المهنة :

إن الصناعة الموحدة يمكن أن تحتوي على عدة مهن أو وظائف ولذلك فإن هناك تصنيف يعتمد على المهن ونوعها .

#### ٣- قاموس الأسماء المهنية :

ويشمل في تصنيفاته الزراعة والغابات والصيد والمناجم والبناء والصناعة وتجارة الجملة والمفرق والتحويل والتأمين والعقارات والنقل والاتصالات والإدارة العامة .

#### ٤ - ترتيب مجموعات الوظائف :

ويشمل تسعة مراتب وظيفية تنقسم إلى مجموعات أصغر منها وهي : المهنية ، والفنية ، والإدارية ، والكتابية ، والمبيعات ، والخدمات ، والزراعة بما فيها السمك والغابات ، ووظائف التعليم ، والإنتاج وتجارة الآلات والأعمال التقاعدية ، وأعمال البناء والأعمال المتنوعة . وعلى سبيل المثال تنقسم مهن البند الأول وهي الوظيفة الفنية والمهنية والإدارية إلى 19 قسماً فرعياً منها وظائف البناء ، والهندسة ، والحساب ، والعلوم الفيزيائية ، وعلوم الحياة ، والاجتماع ، والطب ، والصحة ، والتعليم ، والمتاجر ، والمكتبات ، والوظائف في المحاكم ، والدين ، والكتابة ، والفن ، والتنسية ، والتزويج ، والإدارة .

#### ٥ - التصنيف على أساس الميول :

##### ٥ - ١ - تصنيف هولاند (Holland) :

لقد صنف هولاند العمل حسب الاتجاهات التالية :

- الأول هو الاتجاه الواقعي : وهذه الفئة تتطلب قوى جسمية وعضلية ، ولا تتطلب قوى عقلية كبيرة ويسمى أيضاً بالاتجاه الحركي . ويعمل فيه العمال مثل المزارعين وعمال الغابات ، وسائل الشاحنات ، والأعمال اليدوية ، والميكانيكيين .

- الاتجاه الثاني هو العقلي أو البحثي : ويشمل مهنيين مثل الكيميائيين والبيولوجيين والفيزيائيين وعلماء الرياضيات .

- الاتجاه الثالث هو الاجتماعي : ويشمل مهنيين مثل المدرسين والباحثين الاجتماعيين ومدرسي التربية الخاصة ومعالجين ومرشدين نفسيين ومرشدين مهنيين .

- الاتجاه الرابع هو التقليدي : ويشمل مهنيين مثل موظفي البنوك والمكتبات ومحاسبين وإحصائيين .

— والاتجاه الخامس هو المغامرة : ويختص أصحاب هذا الاتجاه بمهن التالية : رجال الأعمال ، وأصحاب فنادق ، ومرشدين صناعيين ، وتجار عقارات ، ومديري مبيعات ، وممثلي شركات التأمين ، ومديري انتخابات ، وغير ذلك من العمل المشابهة .

— أمّا الاتجاه السادس والأخير فهو الفني : ويميل أصحاب هذا الاتجاه لمهن مثل الموسيقيين والرسامين ومهن الثقافة الفنية .

## 5 – 2 – تصنیف العمل على أساس الميول-كودر: ( Kudar )

لقد قسم كودر الأعمال المهنية وفقاً لميول الأشخاص ، ومن هذه الميول ما يلي:

أ — الميل للعمل في الخلاء: كان يعم الشخص خارج المكتب معظم الوقت ومن أمثلة ذلك المهندس الزراعي ، والطبيب البيطري وحارس الغابة .

ب — الميل للعمل الميكانيكي : ويميل صاحب هذا العمل للعمل بالآلات مثل المهندس الميكانيكي وmekaniki السيارات والمهندس الصناعي .

ج — الميل للعمل الحسابي : ويميل صاحبه إلى الأعمال الحسابية وأعمال الصرافة ومسك الدفاتر وحفظ السجلات .

د — الميل للعمل العلمي : ويميل صاحبه إلى العمل على اكتشاف الحقائق والعمل في مجالات البحث العلمي المختلفة ، ومثل ذلك الطبيب والمهندس الكيميائي والصيدلاني ، والعامل الإلكتروني .

ه — الميل إلى الإقناع : ويميل صاحبه إلى الأعمال التي تحتاج إلى التعامل مع الناس ومحاولة إقناعهم بأفكار جديدة . مثل البائع والاختصاصي الاجتماعي ومندوب شركات التأمين .

و — الميل للعمل الفني : ويميل صاحبه لأعمال التصوير والفن والتحت والموسيقى والهندسة المعمارية وحلقة السيدات ( كواifer ) .

ز - الميل للعمل الأدبي : ويميل صاحبه إلى العمل في الأعمال الأدبية مثل الروائي والمؤرخ ومحرر الصحف والناقد المسرحي والأدبي والمؤلف .

ح - **الميل للموسيقى** : ويميل صاحبه للعمل كعازف أو ملحن موسيقي أو مطرب .

ط - الميل للأعمال الكتابية والإدارية : مثل العمل في أعمال السكرتارية والأرشيف والأخصائي الاجتماعي والمرشد .

### **super- 3 - تصنيف المهن على أساس الميول لسوبر:**

فقد قسم مهوبن المهن وفقاً للميول أيضاً كما يلي :

**أ - الميول العلمية :** ويعمل صاحبها في مجالات العمل المتعلقة بالأشياء وعلاقتها وعللها ، كالفيزيائي والبيولوجي والبكترولوجي وعالم الرياضيات وعالم النفس.

**بـ - الميول الاجتماعية :** ويعمل أصحابها في المجالات الإنسانية المتعلقة بمساعدة الناس ، مثل المرشد والباحث الاجتماعي والطبيب ورجل الدين وغيرهم.

ج - الميول الأدبية : ويعمل أصحابها في الكلام كالخطابة والشعر وتأليف القصص والروايات والمسرحيات .

**الميول المادية** : ويعلم أصحابها في التجارة والكيمياء والهندسة .

٥- العيل إلى التنظيم : ويعمل أصحابها في أعمال التنظيم مثل تصفيق الشعر وتنسيق الزهور وصناعة الملابس .

— العميل للاتصال بالأخرين: مثل الصحافي والمحامي ورجل الدين والمرشد السياسي.

ز - الميل إلى الفن : ويعمل أصحابه في مكياج السيدات والإشراف على الحدائـق وعمل الزخارف .

ح - الميل إلى الموسيقى : ويعمل أصحاب هذا الميل في تأليف الموسيقى والغناء والعزف .

5 - 4 - تصنيف المهن على أساس الميل لـ سترونج: Strung: صنف سترونج المهن بحسب الميل كما يلي :

أ - المهن البيولوجية : وي العمل فيها الأطباء وعلماء النفس .

ب - المهن الرياضية والعلمية : وي العمل فيها الرياضيون والمهندسو .

ج - المهن الفنية : وي العمل فيها العاملون في الطباعة والنحارة والفلاحة .

د - مهن الخدمات : وي العمل فيها عمال مثل السكرتير ومدير المستخدمين ومدير النادي ورجل الدين .

ه - المهن التجارية والحسابات الدقيقة : وي العمل فيها موظفو الحسابات والكتبة .

و - المهن التجارية المتعلقة بالبيع : وي العمل فيها الباعة بمختلف أنواعهم .

ز - المهن اللغوية : وي العمل فيها المحامون والمؤلفون .

6 - تصنيف المهن على أساس القدرات : وأهم التصنيفات :

6 - 1 - تصنيف المهن على أساس القدرات : (وليامسون)

صنف وليامسون المهن على أساس القدرات إلى تسعه أنماط مهنية وهي :

أ - القدرة اللغوية : وترتبط بها مهن كالتأليف والمحاماة والتدرис والتحرير والإعلان .

ب - القدرة العلمية : وترتبط بها مهن البحث العلمي ، والطب ، والتخصص في الطبيعة والكيمياء والجيولوجيا وعلم النفس .

ج - القدرة العددية : وترتبط بها مهن مثل الحساب ومعالجة الرموز المجردة وتدرис الرياضيات والمحاسبة والإحصاء والهندسة .

- د — القدرة الكتابية والتجارية : وترتبط بها مهن مثل مسک الدفاتر والأعمال التجارية كالشراء والبيع والتحصيل .
- ه — القدرة الإنشائية والميكانيكية : وترتبط بها مهن مثل الهندسة ، والعمارة ، وتصميم الآلات والطباعة والجراحة وطب الأسنان والفنون التشكيلية والميكانيك .
- و — القدرة الفنية : وترتبط فيها مهن كالفنون التشكيلية والعمارة وتأليف الموسيقى والتمثيل .
- ز — القدرة الإدارية أو التنفيذية : وترتبط فيها مهن الإدارة ورئيسة الأعمال والإنتاج .
- ح — القدرة الاجتماعية : ترتبط فيها مهن مثل السياسة والتدريس والخدمات الاجتماعية والبيع والشراء .
- ط — القدرة العملية : وترتبط فيها مهن مثل قيادة الطائرات والسفن والجراحة والعمل كضابط .
- 6 — 2 — تصنیف باترسون و جيرکن و کلسون وهان للمهن حسب القدرات :
- أ — القدرة الأكاديمية والقدرة على الفهم ومعالجة الرموز : ويرتبط بها مهن كالمحاماة وإدارة الشركات والصناعات الكبرى والتدريس والأعمال الفنية الراقية ورئيسة الأعمال والاختراع والميكانيك والأعمال الهندسية والأعمال على الآلة الكاتبة .
- ب — القدرة الميكانيكية ومعالجة الأشياء واستخدام الآلات والأعداد والمواد المختلفة وإدراك الحركات الميكانيكية : ويرتبط بهذه المهن أعمال مثل اختراع الآلات وصناعة الآلات والرسم الميكانيكي وميكانيك السيارات وعمليات البناء وإصلاح الإطارات وصناعة الأحذية والتغليف وتجميع الآلات .

- ج - القدرة الفنية والقدرة على تقدير الأشكال الفنية وإبداعها : ويرتبط بها مهن مثل نحت التماثيل والرسم والحرف وتدرس الفنون والديكور وتنسيق الحدائق وصناعة الخزف والرسم الهندسي والنسيج .
- د - القدرة الاجتماعية والقدرة على فهم الناس : ويرتبط بها مهن مثل السياسة والتأمين والخدمة الاجتماعية والأعمال الدينية والإدارة ورئيسة العمل والمحاماة والطب والبيع في المحلات التجارية والاستعلامات .
- ه - القدرة الكتابية والقيام بالأعمال التفصيلية بسرعة وبدقه : ويرتبط بها مهن مثل المحاسبة والتسجيل القضائي ومسك الدفاتر والاحترال والعمل على الآلات الحاسبة والبريد والأعمال الكتابية البسيطة والنسخ والمراسلة .
- و - القدرة الموسيقية والقدرة على التفكير والإبتكار وتصور الأصوات : يرتبط بها مهن مثل التأليف الموسيقي وقيادة الأوركسترا والأداء الموسيقي وتدرس الموسيقى . ( عبدالهادي والعزة ، 1999).

#### 7 - التصنيف المتعدد الأبعاد : (تصنيف آن رو الثنائي ) Roe

إنَّ رو لاتجادل في فائدة التصنيفات المهنية على أساس الميول والقدرات ، ولكنها تعتقد أنَّ هذه التصنيفات تعطينا أنواعاً كثيرة للمهن من الصعب التعامل معها إحصائياً، كما توجد مهن لاتتناسب مع هذه التصنيفات ، ومن أجل تجاوز هذه الصعوبات ، قامت بتطوير طريقة جديدة تمكن من تصنيف المهن مع الأخذ بالحسبان بعدين أساسيين:

**البعد الأول :** حيث تمَّ من خلاله تقسيم المهن إلى ثمان مجموعات ، وذلك بحسب نوع العمل . وقد أعطت أهمية لميول الفرد واتجاهاته .

**البعد الثاني :** يلخص درجة الإعداد والتأهيل المطلوبة لكلَّ مهنة ، وهنا قسمت المهن إلى ست مراحل من الأعلى إلى الأدنى ، وهذه الفئات ترتبط بشدة بدرجة

الذكاء ودرجة الإعداد والتأهيل ونوع التربية والمستوى الاقتصادي الاجتماعي  
لطلاب العمل.

المجموعات الثمانية للبعد الأول هي :

- أ — الخدمات : إشباع حاجات ورغبات الآخرين .
- ب — أعمال البيع : وتتضمن أعمال تجارية تتطلب اتصالاً مباشراً وجهاً لوجه .
- ج — التنظيم : مثل مهام إدارية وقيادية وتنظيمية .
- د — التكنولوجيا : وتتضمن أعمال الانتاج والنقل والتخزين .
- ه — أعمال الخلاء : وتتضمن نشاطات في الزراعة والغابات والصيد ، وأعمال المناجم.
- و — العلم : وتتضمن النشاطات في مجال الاقتصاد والبحث العلمي .
- ز — الثقافة العامة : وتتضمن نشاطات المحافظة على التراث الثقافي وصياغته وإعادة بنائه .
- ح — الفنون والتسليمة : وتتضمن نشاطات فنية تتطلب مهارات وقدرات خاصة .  
وبحسب رو فإن هذه المجموعات مرتبة فوق بعضها بعضاً ، وتشكل تتابعاً متتابعاً.

أما المراحل الستة للبعد الثاني فهي :

- أ — الاختصاصيون والمديرون : وتتضمن هذه المجموعة مهناً يتمتع أصحابها باستقلالية في اتخاذ القرار مع تحمل كامل المسؤولية ، مثل الوزراء والمدراء العامون والسياسيون .....الخ.
- ب — الاختصاصيون والمديرون : وفي هذه الفئة تختلف عن الفئة الأولى بتحديد صلاحيات اتخاذ القرار ، وفيها تقع المهن الإدارية المتوسطة ، والتي يتمتع أصحابها بقدرة محددة على اتخاذ القرار ، ومنهم الأكاديميون والمديرون .

**ج - الفنيون وصفار رجال الأعمال :** وفي هذه الفئة يتحمل الشخص مسؤولية منخفضة مقابل الأشخاص الآخرين ، ولدى هؤلاء شهادة الثانوية العامة أو المهنية، وتتضمن هذه الفئة أصحاب المحلات الصغيرة .

**د - الماهرون :** وتقع في هذه الفئة جميع المهن التعليمية .

**ه - محدودو المهارة :** وتتضمن المهن التي تحتاج للتدريب والتأهيل .

**و - غير الماهرين :** وتتضمن الأعمال التي يمكن مزاولتها من دون تأهيل خاص.

ونعرض فيما يلي جدولًا لتصنيف المهن حسب رو، يوضح المجموعات الثمانية والفنانات الستة ، حيث يمكن للمرء أن يعرف المهنة لأي فئة تتنمي من حيث البعد الأول أو البعد الثاني :

المجموعة مستوى الإعداد	الخدمات	أعمال البيع	التنظيم	تكنولوجيا العملاء	أعمال العلم	الظاهرة	الفنون	8
1	محامي	وزير	رئيس	مروض	طبيب علاجي	لاظهي	فنان	
2	مهني	مدير دعاية	مدلق	مهندس معماري	صيادلي	ناشر	رياضي	
3	ضابط شرطة	بالع	محاسب	عامل غابات	مساعد صيدلي	مساعد مصور على	عمارة داخلية	
4	شرطـي	سوق	جاي لفورد	كهربائي	عامل مناجم	مساعد في	عامل ديكور	
5	سائق تكسي	بالع	موظـف	سائق شاحنة	حـدـقـيـ	غير مرض	-	
6	خادمة المـرفـ	-	ساعي او بـدـ	خـادـمـ	خـادـمـ	-	-	

**جدول (3) تصنیف المهن حسب آن رو  
(Seifert ,1977 , P 162)**

## **سادساً – تصنیف منظمة العمل العربية للمهن: (التصنیف المهني العربي)**

قامت منظمة العمل العربية بتصنیف المهن إلى مجموعات حسب درجة التشابه في طبيعة العمل أو النشاط الاقتصادي ، وذلك للمساعدة في تلبية حاجة كلّ من البلدان العربية من الأيدي العاملة من مختلف التخصصات ومستويات المهارة الازمة ، ثم لتحديد سياسات وبرامج التعليم والتدريب المهني والإرشاد.

### **1 – هيكل التصنیف المهني العربي:**

انطلاقاً من مفهوم التصنیف المهني بأنه نظام حصر الأعمال وتصنیفها في مجموعات طبقاً لدرجة التشابه في طبيعة العمل أو النشاط الاقتصادي، وتعریف الأعمال بأوصاف تلخص مهام وواجبات الأداء، طور هيكل التصنیف المهني العربي ، الذي يتكون من مجاميع، يضم كلّ منها أعمالاً تربط بينها علاقات منطقية، تقوم على أساس التشابه والتجانس في طبيعة العمل، فینقسّم التصنیف رأسياً بشكل مجاميع متسلسلة من التجمیع إلى الفصل، لتلبية الاحتیاجات الإحصائية والمهنية لمعلومات سوق العمل. وزوّدت هذه المجاميع حسب التدرج إلى خمسة مستويات هي:

- القسم، ويتكون من أجزاء.
- الجزء، ويتكون من أبواب.
- الباب، ويتكون من فصول.
- الفصل، ويتكون من أعمال (مهن).
- العمل (المهنة).

والجدول التالي يوضّح تقسیم التصنیف المهني العربي حسب البنود الواردة آنفاً :

الرمز	القسم	اسم	الجزء	الباب	الفصل	المهنة
0	المديرون في الإدارة العامة وإدارة الأعمال	المديرون في الإدارة العامة وإدارة الأعمال	2	5	15	73
1	الاختصاصيون في المجالات العلمية والفنية والإنسانية	الاختصاصيون في المجالات العلمية والفنية والإنسانية	4	15	60	381
2	الفنانون في المجالات العلمية والفنية والإنسانية	الفنانون في المجالات العلمية والفنية والإنسانية	4	12	42	185
3	المهن الكتابية	المهن الكتابية	2	5	17	70
4	مهن البيع	مهن البيع	3	9	29	124
5	مهن الخدمات	مهن الخدمات	3	8	14	67
6	مهن الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والصيد	مهن الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والصيد	2	4	10	62
7	مهن العمليات الصناعية والكيميائية والصناعات الغذائية	مهن العمليات الصناعية والكيميائية والصناعات الغذائية	3	11	48	422
8	المهن الهندسية الأساسية المساعدة	المهن الهندسية الأساسية المساعدة	5	14	56	419
9	مهن القوات المسلحة والأمن والمهن غير المبنية	مهن القوات المسلحة والأمن والمهن غير المبنية	2			
			30	83	291	1803

جدول (4) عدد الأقسام والأجزاء والأبواب والفصوص والمهن  
 (مكتب العمل العربي ، 1989 ، ص 20).

2 – مستويات العمل المهني في التصنيف المهني العربي :  
 اعتمد التصنيف المهني العربي خمسة مستويات للعمل المهني (سلم المهن) ، وهي :  
 • الاختصاصي

- الفنِي (التقني)
- العامل المهني
- العامل الماهر
- العامل محدود المهارات.

### **(Major Group): 3 – القسم أو المجموعة المهنية الكبرى**

تشمل المجموعات المهنية الكبرى (الأنقسام) عشر مجموعات هي :

يمثلُ القسم أعلى وأوسع مستوىً تتوافر فيه إمكانية حصر الأعمال وتصنيفها بصورة منطقية.

وفيما يلي عناوين أنقسام التصنيف المهني العربي وأرقامها الرمزية:

0 – المديرون في الإدارة العامة وإدارة الأعمال ، ويشمل المشرعين وكبار الموظفين والمديرين .

1 – الاختصاصيون في المجالات العلمية والفنية والإنسانية.  
2 – الفنانون في المجالات العلمية والفنية والإنسانية ومساعدو الاختصاصيين .

3 – المهن الكتابية.

4 – مهن البيع.

5 – مهن الخدمات.

6 – مهن الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والصيد.

7 – مهن العمليات الصناعية والكيماوية والصناعات الغذائية.

8 – المهن الهندسية الأساسية المساعدة.

9 – مهن القوات المسلحة والأمن والمهن غير الواردة في التصنيف.

### **(Sub-major group): 4 – المجموعة المهنية الكبرى الفرعية:**

يتم تقسيم المجموعة المهنية الرئيسية الكبرى إلى مجموعات مهنية فرعية .  
ومن الأمثلة على ذلك تقسيم مجموعة الاختصاصيين إلى أربعة أجزاء هي:

الاختصاصيون في العلوم الفيزيائية والرياضيات والهندسة، الاختصاصيون في علوم الحياة والصحة، الاختصاصيون في التعليم، الاختصاصيون الآخرون.

#### 5 – الباب أو المجموعة المهنية الصغرى : (Minor group)

يتم تقسيم المجموعة الفرعية إلى مجموعات مهنية صغرى. ومن الأمثلة على ذلك تقسيم مجموعة الاختصاصين في العلوم الفيزيائية والرياضيات والهندسة إلى أربعة أبواب هي: الاختصاصيون في الفيزياء والكيمياء، الاختصاصيون في الرياضيات والإحصاء، الاختصاصيون في الحوسبة ، المهندسون.

#### 6 – الفصل أو المهنة : ( 6Unit group )

تعرف المهنة بأنّها مجموعات من الأعمال ذات الطبيعة والسمات المتاجسة، تغطي في العادة مستويات مهنية وأدائية مختلفة. وتشتمل كلُّ مجموعة مهنية صغرى في العادة على مجموعة من المهن ، فالمجموعة المهنية الصغرى المتعلقة بالاختصاصيين في الفيزياء والكيمياء وما يرتبط بهم تشتمل على خمسة فصول هي : الفيزيائيون، الفلكيون، الراصدون الجديون، الكيميائيون، الجيولوجيون الجيوفيزيائيون.

#### 7 – الأعمال :

يعرف العمل بأنه مجموعة من المهام ذات الطبيعة المتاجسة التي يؤدّيها جميعها أو بعضها، من يمارس ذلك العمل في مستوى مهني معين . وتشتمل كلُّ مهنة على مجموعة من الأعمال. فمجموعة الفيزيائيين مثلاً تشتمل على ثمانية أعمال في مجالات الميكانيك والحرارة والضوء والصوت والكهرباء والمغناطيسية والالكترونيات والمجال النووي والمجال العام.

#### 8 – الترميز:

تعنى عملية الترميز بإعطاء رقم متنقل لكلُّ عمل من الأعمال التي يشتمل عليها التصنيف المهني، ليحدد القطاع الاقتصادي الذي ينتمي إليه والعائلة المهنية

الرئيسة والفرعية اللتين يقع ضمن إطارهما، والمهنة التي يرتبط بها، والمستوى المهني الذي يقع فيه.

#### 9 – مكونات التصنيف المهني العربي :

إسنداداً إلى ما سبق نعرض فيما يلي مكونات التصنيف المهني العربي التي تشمل على أربعة عناصر رئيسية هي:

- العنوان: أي اسم العمل أو المهنة.
- الرمز: ويقرأ من الشمال إلى اليمين ويضم سبع خانات.
- فئة المستوى المهني (مستوى المهارة) للعمل: وتمثلها الخانة السابعة من الرقم الرمزي.
- التوصيف: ويببدأ بتعريف مختصر للعمل، ثم يليه توصيف المهام والواجبات.(مكتب العمل العربي ، 1989 ، ص12).

#### 10 – التوصيف المهني :

يعنى التوصيف المهني بتحديد المهام والواجبات التي يتضمنها العمل الواحد ويؤديها من يمارسه، بالإضافة إلى تحديد المستوى المهني لذلك العمل.

#### 11 – العوامل التي تؤثر على الصورة الوظيفية في الوطن العربي :

تنأثر المهن بعدد من العوامل وسنوضح فيما يلي أهمها :

أ – الاقتصاد المتذبذب : إنَّ المستوى الاقتصادي في البلد يتحكم في الأيدي العاملة من حيث ازديادها ونقصانها ، فإذا شهد الوضع الاقتصادي استقراراً ، كان هناك زيادة في الطلب على الأيدي العاملة ، أمّا إذا كان الوضع الاقتصادي متذبذباً ، فيقل الطلب على الأيدي العاملة ، الأمر الذي يرفع من نسبة البطالة ، ولعلَّ معدل الدخل القومي له أثر كبير أيضاً في التشغيل والبطالة .

ب – النمو السكاني السريع : إنَّ ازدياد عدد السكان وتركيبهم ونوعيتهم تحدد السلع والخدمات المطلوبة ، إنَّ حاجات السكان المتغيرة تؤدي إلى التأثير على

حجم العمل والقوى العاملة ، وعلى مستوى التوظيف والبطالة وكان لزيادة أعمار السكان أثر على زيادة الحاجة إلى الخدمات الطبية والصناعة التي تستلزم كبار السن .

ج - تغير حاجات الناس ونموها : إن حاجات الناس إلى السلع والخدمات، تحدد حجم القوى العاملة المطلوبة لتلبية هذه الحاجات ، وحاجة مهنة ما من الأيدي العاملة . ويجب أن نلاحظ بأنَّ أعداد السكان في تغير مستمر ، وأن حاجاتهم متغيرة أيضاً .

د - التشريعات : إن القوانين والتشريعات التي تضعها الدولة تؤثُّر في أعداد العمال والموظفين ، فقانون حماية الأطفال على سبيل المثال يمنع التحاقيق بسوق العمل ، وكذلك قانون الضمان الاجتماعي وغيرها تؤثُّر على التحاق أو عدم التحاق الأفراد بالعملة .

ه - العلاقات الدوليَّة : إن العلاقات الدوليَّة وخاصة الحروب والنزاعات تؤثُّر على الأيدي العاملة ، حيث أن الاستقرار هو إحدى الأسباب الرئيسية المشجعة للبناء والإقبال على الأيدي العاملة، كما أنَّ الحروب تتطلب أيدي عاملة في المجال الطبي والتمريض .

و - التطور التكنولوجي السريع : إن الاختراقات الحديثة كانت إحدى الأسباب التي قللت الحاجة إلى الأيدي العاملة ، وحصول بطالة في صفوف العمال خاصة في مجال الأيدي الماهرة ، فوظيفة الناسخ مثلاً ، قد اختفت تماماً بسبب وجود الآلات الكاتبة وألات التصوير ، وكذلك قل الطلب على أعمال المحاسبين بسبب استخدام الكمبيوتر . ومن ناحية أخرى ، أوجدت التكنولوجيا حاجة إلى أيدي عاملة متخصصة في تشغيل الآلات الجديدة المعقدة ، وأنَّ التصنيع الحديث قد أوجد سلعاً جديدة في السوق ، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع في مستوى المعيشة ، وتقليل عدد ساعات العمل الأسبوعية وازدياد في أوقات فراغ العمال .

ز - موسمية الوظائف : إن بعض الوظائف تكون موسمية وخاضعة لحاجات مؤقتة الأمر الذي يؤدي إلى تذبذب الطلب على الأيدي العاملة ومن هذه الأعمال على سبيل المثال لا الحصر جمع الفواكه والتعليب وأعمال البناء الموسمية.

ح - عوامل أخرى : مثل وجود أنواع جديدة من السلع وتغيير قوانين الترخيص لمزاولة المهنة، وسياسات اتحادات العمال ، وتغير الأجور ، والعلاقات الصناعية وحوادث العمل، وتغير التشريعات ، كلُّ هذه العوامل تؤثر على الأيدي العاملة سلباً أو إيجاباً .

## 12 - عناصر ومتطلبات تطوير التصنيف المهني العربي :

صدر التصنيف المهني العربي الموحد في عام 1989. وقد شهدت ميادين العمل العربية والعالمية منذ ذلك الوقت تطورات كمية ونوعية كبيرة، كما تأثرت بعوامل محلية وإقليمية ودولية عديدة، مما يستدعي جهوداً خاصة للتحديث والتطوير.

وقدتناولنا في الفقرة الفائتة أهم العوامل التي تؤثر على صورة المهن ، والتي تتصل بمحنتها هذا البند إلى حد بعيد ، ولكننا هنا سنتناول متطلبات تطوير وتحديث التصنيف المهني العربي وعناصره في ضوء التغيرات التي أشرنا إليها بما يلي:

أ - تطور أعداد المهن والأعمال في سوق العمل: ومن مظاهر هذا التطور دخول مهن وأعمال جديدة وخروج أخرى تجابةً مع المتطلبات التنموية، فيما يتضمن التصنيف المهني العربي الموحد الحالي على حوالي ألف وستمائة عمل فقط، من المتوقع أن يرتفع هذا العدد من الأعمال إلى ثلاثة آلاف عمل تقريباً ضمن مجالات النشاط الاقتصادي المختلفة.

ب - تطور مضمون المهن والأعمال وما تتضمن عليه من مهام وواجبات ومهارات: واتساع قاعدة هذه المهام والواجبات لتشتمل مهارات الاتصال والمهارات العقلية

العليا بالإضافة إلى مهارات العمل الأساسية تجاوياً مع متطلبات الاقتصاد المعرفي.

ج - تطور تقنيات وأساليب العمل واتساع قاعدة الأتمتة : ونمو الحاجة لزيادة الإنتاجية مما ينعكس على آليات العمل وبنيته وخصائص العاملين وفتراتهم.

د - ضرورة توفير التوازن والتناسق مع التصنيفات المعيارية الدولية: في ضوء متطلبات العولمة، وبخاصة الاقتصادية منها، مما يستدعي استخدام لغة دولية مشتركة في تصنيف العمالة وتوصيف الأعمال.

ه - الحاجة للأخذ بالحسبان الجهود الوطنية في عدد من الأقطار العربية : التي تمخضت عن تطوير أدلة تصنيف وتوصيف مهني خاصية بها، مما يستدعي استثمار نواتج هذه الجهود والخبرات المتراكمة في تطوير التصنيف المهني العربي الموحد.

**سابعاً - استخدامات التصنيف والتوصيف المهني وتأثيرات العولمة :**  
فيما يلي ملخص لاستخدامات التصنيف والتوصيف المهني، مع الإشارة إلى انعكاسات هذه الاستخدامات في الوطن العربي في ضوء متطلبات العولمة وإملاءاتها، وبخاصة الاقتصادية منها:

#### 1 - جانب العرض من القوى العاملة :

يستخدم التصنيف والتوصيف المهني كأساس مرجعي لإعداد البرامج التعليمية والتدريبية في المستويات المختلفة بحيث يتلاؤب مضمونها ونوعيتها مع متطلبات المهن والأعمال كما تمارس في سوق العمل. وينعكس ذلك بطبيعة الحال على الاختبارات وآليات التقييم لأداء الدارسين في ضوء المستويات المهنية المعتمدة في نظام التصنيف والتوصيف المهني تمهدأً لمنحهم الشهادات اللازمة وتصنيفهم كعاملين لدى التحاقهم بسوق العمل. ولا يخفى في هذا المجال تأثيرات

العلومة والتطورات العلمية والتقنية التي نظرًا باستمرار على المهام والواجبات والمهارات المطلوبة في سوق العمل ، مما يستدعي التطوير المستمر لتصنيف الأعمال لتجاوب مع هذه التأثيرات والتطورات.

## 2 – جانب الطلب على القوى العاملة :

يعنى جانب الطلب على القوى العاملة بتوفير العمالة اللازمة لأسواق العمل المحلية والإقليمية والعالمية. وكان من تأثيرات العولمة في هذا المجال نمو التكتلات الاقتصادية الإقليمية والعالمية وزيادة حركة العمالة محلياً وإقليمياً وعالمياً، مما يستدعي أن يتوافر عنصر المواءمة والتتساق بين التصنيفات والتوصيفات المهنية المحلية مع مثيلاتها الإقليمية والعالمية. ومن هذا المنطلق يتولى التصنيف المهني العربي الموحد مهمة محورية في مجال حركة العمالة العربية، وبخاصة ضمن الإقليم العربي، وبما يتطابق ويتواهم مع التصنيفات العالمية، وفي مقدمتها:

- التصنيف المعياري الدولي للمهن Classification of Occupations (ISCO)
- التصنيف المعياري الدولي للتعليم Classification of Education (ISCED) (كاشواي ، 1993 .)

ومن ناحية أخرى يساعد التصنيف والتوصيف المهني، وبخاصة فيما يتعلق بتحديد المستويات المهنية ومستويات المهارة للعاملين، في توفير إطار مهني مناسب لحركة العمالة ورسم سياسات الأجور.

## 3 – الروابط والقوى بين العرض والطلب :

من الواضح أنَّ نظام التصنيف المهني هو أحد القنوات والروابط بين جانبي العرض من القوى العاملة والطلب عليها. فمستويات العمل المهني مثلاً في هذا

النظام ، وكذلك المهن والأعمال المعتمدة فيه هي انعكاس لطبيعة الأعمال وخصائص العاملين في سوق العمل من ناحية ، وتنعكس وبالتالي على المستويات والمراحل التعليمية وتخصصاتها ومضمونها من ناحية أخرى .

وبالإضافة إلى كونه أحد الروابط والقنوات ، فإنَّ نظام التصنيف والتوصيف المهني المعتمد له تأثير مباشر أحياناً ، وغير مباشر أحياناً أخرى ، على الروابط والقنوات الأخرى ، وفي مقدمتها خدمات التوظيف ، والإرشاد المدرسي والمهني ، وهي خدمات يتم تقديمها للراغبين بالالتحاق بسوق العمل أو بالمؤسسات التعليمية لترشيد اختيارهم وتوفير المعلومات الازمة لهم والتي تساعدهم في اتخاذ القرار الذي يلائم قدراتهم واستعداداتهم وموتهم .

وقد انعكست التطورات الحديثة ، وبخاصة فيما يتعلق بتقنيات المعلومات والاتصال ، على هذه الخدمات ، بحيث أصبح بالإمكان استئجار هذه التقنيات لأغراض التوظيف والإرشاد المهني الإلكتروني عن طريق النظم والبرمجيات المختلفة المتاحة للاستخدام الذاتي من قبل صاحب العمل والباحث عن عمل والدارس . ولا يخفى أنَّ الإطار المرجعي لهذه الخدمات وغيرها من الروابط والقنوات هو نظام التصنيف والتوصيف المعتمد .

#### 4 — مستويات العمل المهني :

على الرغم من أنَّ التصنيف المهني العربي وضع تعريفاً لكلَّ واحد من مستويات العمل المهني المشار إليها آنفاً بما ينعكس على متطلبات الإعداد والتأهيل لها ، إلَّا أنه لم يحدُّ طبيعة الارتباط بينها وبين المراحل والمستويات التعليمية بشكل مباشر .

وستعمل التوجهات والتطورات العالمية وتقنيات المعلومات والاتصال الحديثة على التأثير على العلاقة بين مراحل التعليم ومستوياته من ناحية ومستويات العمل المهني من ناحية أخرى ضمن بعدين رئيسين ، هما :

- تطور دور التعليم غير النظامي والتعلم الذاتي بشكل عام ، والتعليم الإلكتروني (الافتراضي) والتعليم المفتوح والتعلم عن بعد بشكل خاص ، لأغراض الإعداد والتأهيل لمستويات العمل المهني المختلفة.
- تناقض احتمالات الانتقال من مستوى مهني معين إلى مستوى مهني أعلى دون إعداد وتأهيل مناسبين سواء عن طريق التعليم النظامي أو غير النظامي.
- زيادة الحاجة إلى الاختصاصيين والتقنيين (الفنين) على حساب العمال المهنيين والمهربيين ومحدودي المهارات، والانتقال من شكل الهرم التقليدي في مستويات العمل المهني .

## 5 – التوصيف المهني وخصائص عمال المعرفة :

يكثُر الحديث حالياً عن المجتمع المعرفي الذي أصبحت فيه المعرفة، والتي تشمل التطورات العلمية والتكنولوجية والابتكارات وغير ذلك، مصدراً رئيساً للثروات الوطنية في الدول المتقدمة. ولا بدّ من أن ينعكس ذلك بطبيعة الحال على خصائص العاملين واحتياجاتهم المهارية ومتطلبات إعدادهم وتأهيلهم، بما ينعكس على مضمون تصنيفهم وتوصيف أعمالهم. وبذلك أصبح من المناسب الحديث عن حاجة المجتمعات، وبخاصة المتقدمة منها، إلى عمال المعرفة، الذين يستطيعون التعامل مع متطلبات المهن والأعمال في الاقتصاد المعرفي. ويمكن القول إن إعداد عمال المعرفة وتأهيلهم يجب أن يراعي تزويدهم بثلاث مجموعات من المهارات وهي:

- مهارات العمل الأساسية: وتشمل المعارف، المهارات الأدائية، الاتجاهات السليمة، استخدام التقنيات الحديثة، التخطيط، التنظيم، الإدار، الانضباطية، الصحة والسلامة المهنية.

- مهارات الاتصال والتعامل: وتشمل الاتصال، التعامل، العمل في فريق، مراعاة بيئة العمل الثقافية.
- المهارات التطويرية والعقلية العليا: وتشمل التعلم الذاتي، التفكير النظمي، التفكير الناقد، حل المشكلة، النهج التطبيقي، التكيف، الإبداع، المبادرة، المجازفة المحسوبة، الريادة، التبوء، الاستقلالية. (المصري ، 2006 ) .  
مما تقدم نرى أن التصنيف والتوصيف المهني يعد أساسياً ولازماً في تقدم وتطور أي مجتمع وهو عملية مستمرة ودائمة ، وخاصة في عصر يتسم بالتغيير والتطور التقني والمعلوماتي والتكتلات الاقتصادية والعلمية ، وهذا ما يفرض استجابة مستمرة لهذه التغيرات على صعيد التصنيف والتوصيف المهني ، وعلى صعد أخرى مثل التربية والتعليم والتأهيل والتدريب والتخطيط الاقتصادي والإرشاد المدرسي والمهني .



## **الفصل العاشر**

### **الإرشاد المهني وال التربية المهنية**

**أولاً - الإرشاد المهني وعلاقته بال التربية المهنية والتأهيل**

**ثانياً - أهداف التربية المهنية**

**ثالثاً - مداخل التربية المهنية :**

1 - المدخل المستقل

2 - المدخل التكامل

**رابعاً - النماذج الأساسية للتربية المهنية .**

**خامساً - علاقة التربية المهنية بمراحل النمو عند الإنسان .**

**سادساً - الإرشاد المهني والتربية المهنية في المدرسة .**

**سابعاً - الغايات الأساسية لتنظيم برامج الإرشاد والتوعية المهنية .**

**ثامناً - صعوبات الإرشاد المهني والتربية المهنية .**



## الإرشاد المهني والتربية المهنية

### أولاً - الإرشاد المهني وعلاقته بالتربية المهنية والتأهيل :

لقد رأينا أنَّ الإرشاد المهني يعني تقديم المساعدة للفرد على اختيار مهنة ما، ووضع خطة للإعداد لها ودخولها والرقي فيها والتكيف معها . فكأنَّ عملية الإرشاد المهني تبدأ قبل الإعداد للمهنة وتستمر أثناء الإعداد لها وبعده .

ومن خصائص التربية المهنية الفعالة أنها توفر التكامل والترابط بين المهارات الأدائية والتطبيقات العملية من ناحية ، وبين المعلومات النظرية والمفاهيم العلمية التي تدعم هذه المهارات والتطبيقات من ناحية ثانية .

وتعتبر التربية المهنية استراتيجية تعليمية هادفة لربط التعليم بالعمل والتنمية وتعزيز الجانب التطبيقي في التعليم . ويرى كثير من علماء التربية أنَّ التربية المهنية ( التي تطبق عن طريق النشاطات ذات الطبيعة التطبيقية والإنتاجية ) ضرورة ملحة في مناهج التعليم ، ويعتبرون هذه النشاطات ذات أولوية لا يضاهيها إلَّا أولوية المهارات الأساسية الثلاث المتعلقة بالقراءة والكتابة والحساب . وهذا ما يؤكد إدغار فور Edgar Faure حين ذكر ضرورة توسيع قاعدة التعليم ليشمل المعرفة التقنية والعملية حتى لا تكون المدرسة معزولة عن الحياة . ومما يؤكد أهمية التربية المهنية أنَّ الاقتصار على الجانب الأكاديمي في البرامج المدرسية يؤدي على الأغلب إلى إحباط هم بعض الطلبة وتبني عزائمهم بسبب غياب الحافز المناسب لأندماجهم في البيئة المدرسية وتقاعدهم معها ، مما يؤدي في كثير من الأحيان إلى هدر تربوي كبير بسبب ارتفاع احتمالات التسرب والرسوب ، مع ما يرافق ذلك من انعكاسات اجتماعية واقتصادية سلبية . والتربية المهنية تعنى تعرُّض الفرد لخبرات واسعة حول عدد كبير من المهن ، بغية توسيعه

الفرد بالمهن المتوافرة في بيته ، لتمكينه من عملية اختيار مهنة المستقبل ، أما التعرض لخبرات مركزة في مهنة واحدة فيسمى التأهيل المهني .

ويعرف بريلي Preli التربية المهنية بأنها جهد يهدف إلى مساعدة الفرد على اكتساب واستخدام المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لكل فرد ليصبح العمل عنده ذا معنى ومنتجاً وجزءاً من أسلوب حياته .

أما روبرت وهوبك Robert&Hoppeck فيعرّفان التربية المهنية بأنها استراتيجية ضرورية تهدف إلى تحسين نتائج التعليم عن طريق ربط نشاطات التعليم والتعلم بمفهوم النمو المنهي . فال التربية المهنية بهذا المفهوم تقدم خبرات تعليمية تبدأ منذ الطفولة وتستمر خلال حياة الفرد . والبرنامج الكامل للتربية المهنية يتضمن إدراك عالم العمل ووعيه ، وكذلك فهم النظام الاقتصادي الذي يكون العمل جزءاً منه ويوفر وظائف لكل الطلبة . ( عبدالهادي والعزة ، 1999 ، ص 180).

وهكذا نجد أن الإرشاد المهني يبدأ كعملية ممهدة للتربية المهنية ، ويستمر مصاحباً لها حتى ينمو الفرد في أحسن الظروف المناسبة ، ويتحدد الفرق بينهما بالهدف ، فبينما يكون الهدف في الإرشاد المهني مساعدة الفرد على اختيار مهنة والإعداد لها ودخوله فيها ، فإن الهدف في التربية المهنية أو التأهيل المهني هو الإعداد لمهنة مختارة .

ورغم اختلاف هاتين العمليتين فإن كلاً منها ضرورة للأخرى ولا يجوز فصلهما ، فلن تكون التربية المهنية ناجحة دون الإرشاد المهني ، ولن يتحقق برنامج الإرشاد المهني بنجاح دون تربية مهنية تكمله ، كما أن التربية المهنية قد تخدم الإرشاد المهني بشكل آخر ، فقد يختار الفرد مهنة ما ويبداً الإعداد لها ، فتخدمه التربية المهنية في استطلاع ما إذا كان اختياره موافقاً أم لا ، وبهذا الشكل

تكون التربية المهنية مجالاً لخبرات استطلاعية تؤكّد أو تدحض صحة اختيار الفرد للمهنة ، ف تكون بذلك عوناً للإرشاد المهني .

وكمّا أنّ الإرشاد المهني عملية مستمرة كذلك الحال في التربية المهنية أو التأهيل المهني . فنحن نعيش في عالم متغير تتجدد فيه المعلومات التي يحتاج إليها الفرد في ميدان مهنته ، كما قد يكتشف الفرد في نفسه نواحي لم يعرفها من قبل ، أو نواحي لم يحسن استغلالها ، وهذا يحتم ضرورة استمرار الإرشاد المهني واستمرار التربية المهنية والتأهيل المهني ، حتى ينمو الفرد في مهنته وينتظر بتطورها ، فلا يجده على مرحلة يسبقها فيها التطور ، وهذا مما دعا الدولة لإنشاء إدارات للتدريب والتأهيل المهني في كلّ وزارة . بهدف تدريب العمال أو الموظفين بشكل مستمر في أثناء الخدمة ليتمكنوا من مسيرة التطور الحاصل في أعمالهم ، وذلك من خلال التدريب على آخر ما أنتجته البحوث العلمية في ميدان كلّ مهنة .

ويرى بعضهم أنّ التربية المهنية بمعناها الواسع هي سلسلة من الخبرات المختارة المنظمة المرتبة ترتيباً يؤدي إلى إعداد الفرد لحياة مهنية منتجة لاتخرج عن نطاق البرامج الدراسية في المدارس لأنّها هي التربية بعينها . فالمنهاج الدراسية ما هي إلّا خبرات مختارة من الثقافة لإعداد الفرد للمجتمع الذي يعيش فيه ، ويجب أن تؤدي في النهاية إلى دخول الفرد مهنة من المهن يصلح لها . وهم في ذلك مصيّبون في رأيهم فال்�تربية المهنية يجب أن تكون جزءاً لا يتجزء من المناهج الدراسية ومندمجة فيها ومتكاملة معها .

وهكذا نجد أنّ التربية المهنية تدور حول مساعدة الفرد على اكتساب خبرات عامة، وتنمية سمات الشخصية التي تساعده على النجاح مهنياً ، وهي بذلك جزء لا يتجزأ من برنامج التعليم العام . ولذلك يجدر بنا هنا أن نفرق بين التربية المهنية والتأهيل المهني ، فالتأهيل المهني عملية ترمي كما ذكرنا سابقاً إلى مساعدة الفرد

على أن يكتسب المهارات الخاصة الضرورية للنجاح في مهنة أو حرفه معينة بالذات ، وهذا ما تقوم به مدارس التأهيل المهني في وزارة التربية كالمدارس الصناعية والتجارية والنسوية ، أو وزارة الصناعة أو غيرها من الوزارات التي تؤهل الدارسين في مدارسها أو معاهدها في مهنة تابعة لها ، مثل مدرسة الاتصالات التي تتبع لوزارة الاتصالات .

ورغم اختلاف التربية المهنية عن التأهيل المهني في الهدف ، يجب ألا نغفل العلاقة القوية بينهما والعناصر المشتركة بينهما . فقد يمد التأهيل المهني الفرد بخبرات تتحققها التربية المهنية ، وقد يكون للتربية المهنية أهميتها في نجاح الفرد في برامج التأهيل ، وحينئذ يكون كلّ منها مكملاً للأخر . وهكذا تحدد لنا العلاقة الموجودة بين الإرشاد المهني والتربية المهنية والتأهيل المهني والتربية عامة مسؤولية المدرسة في القيام بأعباء هذه العمليات باعتبارها من وظائف المدرسة ومناهجها الدراسية .

## ثانياً - أهداف التربية المهنية :

تشكل التربية المهنية جزءاً من التعليم العام ، ولكنها تستمدُ كثيراً من مكوناتها وعناصرها في المحتوى والأسلوب من التعليم المهني ، وبهذا تتقاضى أهداف التربية المهنية مع أهداف التعليم المهني الذي يعده الدارس لأغراض ممارسة المهنة ، أو الذي يوجهه من يمارس عملاً لرفع كفائه وتحسين مستوى أدائه ضمن المفهوم الأشمل للتعليم المستمر والتربية المستدامة .

وقد عالجت وثيقة اليونيسكو المعروفة باسم (توصية معدلة خاصة بالتعليم التقني والمهني) أهداف التربية المهنية ، وأشارت إلى أنها تشتمل على مبادئ التعليم التقني والمهني الذي يشتمل على ثلات وظائف رئيسة هي :

- أ - توسيع آفاق التعليم بجعله مدخلاً إلى عالم العمل وعالم التكنولوجيا ومنتجاتها، وذلك عن طريق دراسة المواد والأدوات والأساليب التقنية ، وتوسيع نطاق عملية التعلم عن طريق الخبرات العملية .
- ب - توجيه الدارسين المهتمين بالتعليم التقني والمهني والقادرين عليه نحو هذا النوع من التعليم بوصفه إعداداً لمزاولة مهنة معينة ، أو نحو التدريب خارج نطاق التعليم المدرسي .
- ج - مساعدة الذين يزمعون ترك التعليم المدرسي في أية مرحلة من مراحله دون أن تتوافر لديهم النية والصلاحيّة لمزاولة مهنٍ بعينها ، على اكتساب الاتجاهات العقلية وطرق التفكير الكفيلة بزيادة قدراتهم وإمكاناتهم وتسهيل مهمة اختيارهم للمهنة ، أو التحاقهم بعمل لأول مرة ، وتمكينهم من مواصلة تدريّبهم المهني وتعليمهم الشخصي .
- ولكي تتوافر المصداقية للأهداف الخاصة بالتربيّة المهنية التي تشكّل جزءاً من التعليم العام ، لابد من انسجام هذه الأهداف مع الأهداف العامة لبرنامج الإعداد والتعليم المهني بأبعادها وأنواعها المختلفة والتي يمكن إيجازها فيما يلي :
- 1 - تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى الطالبة لاحترام العمل ، والنظر إليه كأحد القيم الرئيسة التي يستخدمها المجتمع.
  - 2 - المساهمة في تحقيق تنمية متوازنة للقدرات الجسدية والعقلية والوجدانية للفرد ، وللقيم الأخلاقية والجمالية لديه ، وتوفير التسهيلات المناسبة لحصوله على المهارات التي تجاوب مع حاجاته ورغباته ، والنمو بذلك لأقصى ما تؤهله قدراته ، وتساهم في تحسين الفرص الحياتية أمامه.
  - 3 - المواءمة بين المهارات التي يحصل عليها الطالب وبين حاجات المجتمع ومتطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية . وكذلك المواءمة بين الحاجات القائمة

والمتواعدة من مختلف المستويات والتخصصات وبين برامج الإعداد المهني بشكل عام.

4 - تعزيز قدرات الدارس على فهم المبادئ العلمية والتطبيقات التقنية المستخدمة في مختلف مجالات العمل والإنجاز .

5 - تعميق فهم الطالب للعلاقات الاقتصادية والاجتماعية السائدة في مجالات العمل ، مما يساهم في تهيئته للاندماج في الحياة العملية .

6 - تنمية القدرات الإبداعية من ناحية ، والاتجاهات نحو العمل الجماعي بأبعاده ومتطلباته وقيوده المختلفة من ناحية أخرى .

7 - إتاحة الفرصة للطالب لاكتشاف ميوله وقدراته المهنية لتسهيل اختياره لمهنة المستقبل والتحاقه بها ، وتسهيل اختياره لنوع التعليم الثانوي الذي يرغب .

8 - توعية الطلاب ب المجالات العمل وأنواع المهن والخدمات المتوافرة ومتطلباتها.

9 - تعريف الطالب بوظيفة المعلومات التي يدرسها في المقررات الدراسية وكيفية استثمارها .

10 - تنمية الحس العملي التطبيقي لدى الطالب والقدرة على حل المشكلات .

11 - إتاحة الفرصة للطالب لممارسة مهارات مهنية تمكنه من استغلال الوقت في أعمال نافعة وممارسة هوايات مفيدة.

12 - تنمية الإحساس بالمسؤولية لدى الطالب تجاه البيئة المحلية والمجتمع ومساعدته على اتخاذ القرار المهني المناسب . ( عبدالهادي والعزة ، 1999 ، ص 182 ).

وهكذا يتضح لنا مما سبق أن هذه الأهداف تتناسب مع ما يتطلبه برامج الإرشاد المهني المدرسي من جهة ، فالطالب يمارس ويفتح أمامه مجالات واسعة من المهن فتُنمى ميوله واستعداداته ، ومع ما تتطلبه التربية المهنية لكي تتحقق على أكمل وجه من جهة أخرى .

### **ثالثاً - مداخل التربية المهنية :**

إنَّ أهداف التربية المهنية والمرؤنة التي ينبغي أن تنسق بها برامجها لتحقيق تلك الأهداف ، تستدعي منهجاً أو مدخلاً لإدخال التربية المهنية من خلاله ، وهذا المنهج أو المدخل ينبغي أن يسهم في تحقيق الأهداف التي أشرنا إليها آنفًا بفاعلية ومصداقية ، وفيما يلي عرض لأهمَّ هذه المداخل التي يمكن للمؤسسات التعليمية أن تستخدمها لتصميم برامج للتربية المهنية وتنفيذها وتقييمها :

#### **1 - المدخل المستقل :**

تصمم برامج التربية المهنية ويتمُّ تنفيذها في هذا المدخل بشكل مستقل عن بقية المواد الدراسية ، وبمعنى آخر تكون للتربية المهنية مادة مستقلة عن المواد الدراسية الأخرى تدرس للطلاب ، ولا يمنع ذلك من وجود ارتباط بين النشاطات المهنية المختارة والمتطلبات التطبيقية للمواد الدراسية . مما يساعد على دعم هذه المواد وتوفير الأبعاد الميدانية والوظيفية لها ، كما لا يمنع أن تكون النشاطات المهنية مشتقة من الأهداف الموضوعة للمواد الدراسية المختلفة ، ومستقاة من عناصر المناهج المعتمدة لهذه المواد ومكوناتها .

ويتمُّ تنفيذ برامج التربية المهنية بموجب المدخل المستقل من خلال نشاطات مرتبطة بقطاعات العمل والإنتاج الصناعية والزراعية والخدمية ، ومن خلال أعمال إنتاجية ومشاريع مرتبطة بالبيئة . ويصلح هذا المدخل لتزويد الدارس بمهارات أدائية محددة مستمدَّة من عالم العمل والإنتاج ، حيث يصعب توفير مثل هذه المهارات من خلال المواد الدراسية الأخرى . ومن الأمثلة على ذلك - المهارات المتعلقة بأعمال الأخشاب والمعادن والكهرباء والإلكترونيات والأعمال الزراعية والمنزلية وغير ذلك . وعادة ما تدرس هذه المقررات المنفصلة للتربية المهنية في نهاية المرحلة المتوسطة ( التعليم الأساسي ) ونهاية المرحلة الثانوية ،

ويقترح ألوسن مقررين لكلٌ من الصفين التاسع والثالث الثانوي ، وفيما يلي المحتوى المقترن لكلٌ مادة :

المقرر المهني للصف التاسع : ويدرس الطالب فيه المفردات التالية :

- أ – الفرص التعليمية المتاحة للطالب في المدرسة .
- ب – تعريف الطالب بما يمكنهم توقعه ، والأهداف التي يمكنهم تحقيقها عن طريق المدرسة الثانوية.
- ج – دراسة الخطة التعليمية وتنميتها .

د – أهمُّ مراكز الأعمال التي يمكن أن يتقدم الطالب للعمل فيها بعد التخرج من المدرسة :

- المنتجات التي تنتجها تلك المراكز .
- ظروف العمل في هذه المراكز أو في الصناعات المختلفة .
- ظروف وطبيعة الحياة في المنطقة التي يعيش فيها العاملون بهذه المراكز .
- نوع العاملين الذين يستخدمون في كلٌ مركز أو صناعة .
- ه – دراسة المهن التي يفضلها الطالب .

المقرر المهني للصف الثالث الثانوي : ويدرس الطالب فيه المفردات التالية :

- أ – دراسة الطالب لنفسه في ضوء خبراته السابقة سواء المتعلقة منها بالعمل المدرسي أو بالمهن التي يحتمل أن يكون قد اشتغل بها ، وهذا يتضمن :
  - تحليلاً للأعمال والمواد الدراسية التي كان الطالب يفضلها على غيرها .
  - تحليلاً للأعمال والمواد التي كان الطالب متتفوقاً فيها .
  - تحليلاً للأعمال والمواد التي كان الطالب يكرها .
  - تحليلاً للأعمال والمواد الدراسية التي كان الطالب مقصراً فيها.
- تحليلاً للأعمال والمواد الدراسية التي كان الطالب يتجنّبها وأسباب ذلك .

- ب - تحديد وتحليل الأعمال التي يفضلها الطالب، وذلك حسب نتائج اختبار الميول.
- ج - دراسة المهن والأقسام التي تقع تحتها المهن التي يفضلها الطالب، وتتضمن :
- جمع المعلومات المهنية ودراستها .
  - التعرف إلى الشروط الأساسية للالتحاق بالأعمال المعينة .
  - طبيعة برنامج الإعداد لهذه المهن .
- د - المراكز الرئيسية للتشغيل في منطقة الطالب ( المحافظة ) ، وتتضمن النقاط التالية :
- الأعمال الحالية التي التحق بها الذين تخرجوا حديثاً في المدرسة .
  - المراكز المختلفة الأخرى التي تستخدم الخريجين .
  - فرص الترقى في العمل .
  - المنتجات التي تصنع في تلك المراكز .
  - الظروف التي يعمل تحتها العامل .
  - ظروف الحياة التي يعيشها العامل وطبيعتها .
- ه - البحث عن العمل : ويتضمن ذلك مايلي :
- الهيئات التي تساعد الشباب للحصول على عمل .
  - الصفات أو الخصائص الشخصية التي يفضلها أصحاب العمل .
  - كيفية التقدم للحصول على عمل .
  - اختيار المعاهد التي يمكن أن يلتحق بها خريجو المدارس الثانوية .
- ( أولسن ، 1978 ، ص 570 ).

## 2 - المدخل التكاملی :

يعتمد هذا المنهج على أن لكل مادة دراسية بعدين متكملين ، أحدهما نظري يغطي المفاهيم والمعارف والمعلومات التي تتناولها تلك المادة ، والثاني تطبيقي

يعنى بالمهارات الأدائية والنشاطات العملية والوظيفية ذات العلاقة . ويعتمد حجم كلٌ من هذين البعدين وطبيعة العلاقة بينهما على طبيعة المادة الدراسية نفسها . وينطبق ذلك على العلوم الطبيعية بقدر ما ينطبق على العلوم الاجتماعية والإنسانية . ويتم تنفيذ برامج التربية المهنية بموجب هذا المنهج التكاملى من خلال المختبرات العلمية والأعمال الميدانية والبيئية والمشاريع والتطبيقات المتباينة عن المادة الدراسية ، وبموجب هذا النهج تصبح جميع المواد الدراسية مسرحاً لنشاطات التربية المهنية ، وميداناً لتحقيق أهدافها وتنفيذ متطلباتها ، وهذا يستدعي التنوع والإبداع في أساليب التدريس المعتمدة ، مع إيلاء العناية والاهتمام للنهج التجريبي والتطبيقي والإبداع في أساليب التدريس جنباً إلى جنب الأساليب الأخرى .

وبموجب هذا المدخل يمكن للطالب دراسة ما تم عرضه في الفقرة السابقة (المدخل المستقل ) في ثانياً المواد الدراسية المناسبة لها من ناحية نظرية أو عملية إن أمكن ، وذلك من خلال بناء وحدات دراسية شاملة تدخل تحت المواد الدراسية المقررة على الطالب في المرحلتين الإعدادية والثانوية . ومن الضروري أن يساعد المدرسوون الطلاب على أن يحدّدوا أهدافهم التعليمية ، وقبيل التخرج في المرحلة الثانوية لابد من أن يكون كل طالب قد توصل إلى قرارات بشأن مستقبله الدراسي أو المهني ، ويستفيد الطلبة عامة من هذه الوحدات المهنية المدخلة في المقررات الدراسية وخاصة إذا استكملت بالخدمات الإرشادية .

### 3 – مدخل الأنشطة اللاصفية :

تنفذ برامج التربية المهنية وفق هذا المدخل من خلال المناشط اللاصفية التي تتسم بالمرونة وتعتمد على الإبداع والمبادرة ، والتي لا تتحقق بالضرورة من طبيعة المواد الدراسية ومتطلباتها المنهجية . ومن الأمثلة على هذه النشاطات النوادي العلمية ، والجمعيات التعاونية ، والعمل في المؤسسات الإنتاجية في

العطل ، والزيارات الميدانية الهدافـة ، والنشاطات المتعلقة بخدمة البيئة ، وغير ذلك .

ومن الجدير ذكره هنا أنَّ المداخل الثلاثة التي ناقشناها لاتفـي وحدها لتحقيق أهداف التربية المهنية وتوفـير متطلباتها ، وهذا يعني أنَّ كفاية النـظام التعليمي وجودته في هذا المجال تتطلب اعتمـاد المداخل الثلاثة معاً بشكل يضمن الشمولية والنـكامـل .

#### رابعاً - النماذج الأساسية للتربية المهنية :

ثـمة أربـعة نماذـج رئيسـة للتربية المهـنية أنشأـها مكتـب أوهـيو Ohio عام 1971 ، وهذه النـماذـج هي :

##### ١ - النـموذـج المـدرـسي :

يـهدف هذا النـموذـج إلى تطـوير موـاد التـربية المهـنية واختـبار مدى قـدرتها على نـشر مـفاهـيم النـمو المهـني في المـنهـاج التـعلـيمـي من الحـضـانـة ولـغاـية الصـفـ الثـالـثـ الثـانـوي ، ويـكون التـركـيز من الحـضـانـة ولـغاـية الصـفـ السـادـس على الـوعـي المهـني ، وـمن الصـفـ السـابـع وإلى الصـفـ التـاسـع على الاكتـشـافـ المـهـني ، أمـا الصـفـين التـاسـعـ والعـاشـر فيـكونـ التـركـيز على الإـرشـادـ المـهـني ، وـفي الصـفـين الحـادـي عـشـرـ والـثـانـيـ عـشـرـ يتم التـركـيز على الإـعدادـ المـهـني .

لـقد لـاقـى نـموذـج اـعتمـاد المـدرـسة مـجاـلـاً للـتـربية المـهـنية اـهـتمـاماً كـبـيراً لـلـاعـتقـادـ السـائـدـ بـأنـ المـسـؤـولـيـةـ الكـبـرىـ لـلـتـربيةـ المـهـنيةـ تـكـمـنـ فـيـ المـدرـسةـ ، وـقـدـ ذـكـرـ سـوانـسـونـ Swansonـ الأـسـبـابـ التـالـيـةـ لـاعـطـاءـ المـدرـسةـ اـهـتمـاماً خـاصـاًـ لـلـتـربيةـ المـهـنيةـ :

أـ --- إنـهاـ المـكانـ الـوحـيدـ الـذـيـ يـسـتـطـيعـ الفـردـ اـكتـشـافـ ذاتـهـ وـرـبـطـ ذـلـكـ مـعـ عـالـمـ العملـ .

ب - إنها المؤسسة الوحيدة التي تزود بأنظمة مختلفة للتربية المهنية مثل البناء والإرشاد والتنمية والتفاعل مع المجتمع .

## 2 - نموذج التربية المهنية الذي يعتمد على الخبرة :

إن النموذج الذي يعتمد على الخبرة يعتبر مناسباً للمرحلة الثانوية ، وهو يساعد على تضييق الفجوة بين المدرسة والمجتمع ، فهو يمزج بين المهارات التعليمية الخارجية مع المدرسة في برنامج متوازن وشامل .

ولقد اعتبرت الخبرات التي يحصل عليها الفرد من المجتمع كمصادر تعليمية لما تحويه من إمكانات ، وللاستفادة منها فإنه لابد من تدقيقها ومن ثم تقييمها .

إن الطالب يتعلم خلال هذا النموذج المواد التي تدرس في غرفة الصف بطريقة تتيح له أن يطبق هذه المعرفة العلمية في عالم العمل ، ويتعلم الطلاب كذلك اكتشاف أهمية الأبعاد الجديدة عن أنفسهم وعن المهن المتاحة ، كما أنهم يتعلمون كيف يقومون باتخاذ قرارات مهنية .

إن برنامج التعلم عن طريق الخبرة يقظ ليجابيات كثيرة تتوافق مع أهداف التربية المهنية ، فعن طريقه يمكن تحقيق مايلي :

أ - يكتسب الطالب فهماً ذاتياً وعقلانياً وواقعاً من خلال خبراته في عالم العمل .

ب - يتعلم الطالب كيف يتصرف ذاتياً بكفاءة أكبر ، فيقوم باتخاذ قرارات ذات علاقة ببيئة العمل الحقيقة .

ج - تنمو المهارات الاجتماعية لدى الطالب من خلال العمل التعاوني مع الآخرين .

د - إن خبرة العمل الحقيقة في بيئه العمل تزود الطلبة بفهم أفضل لمهارات البحث عن العمل ومتطلباته ، كما أنها تعطي الطلبة شعوراً أفضل عن العلاقة بين مرتقبو العمل وبين المجموعات الأخرى في بيئه العمل .

### 3 – نموذج التربية المهنية الذي يعتمد على المنزل :

لقد طوّر واختبر هذا النموذج لفئة الناضجين أو الراشدين المرتبطين بالمنزل ، والذين لم يقوموا بعملية الاختيار المهني ، والنساء من ربات المنازل ، والأفراد المتقاعدين .

ومن أهداف هذا النموذج الأساسية ما يلي :

- أ – تطوير أنظمة إيصال المعلومات والخدمات التربوية إلى المنزل والمجتمع .
- ب – تزويد هذه الفئة ببرامج التربية المهنية .
- ج – بناء نظام الإرشاد والاستخدام المهني لمساعدة الأفراد على القيام بأدوارهم في العمل والحياة .

- د – تحضير وإعداد عمال مؤهلين بشكل جيد لعالم العمل .
- ه – تعزيز دور المنزل بوصفه مكاناً للتعلم .

ويعتبر هذا النموذج جديداً وابتكارياً ، وقد تم استخدام الراديو والتلفزيون ووسائل أخرى في الوصول إلى إرشاد منزلي لمساعدة المسترشد في معرفة قدراته وميوله، ولإعطائه معلومات مهنية تساعدته في وضع الخطط وصنع القرارات عن المهن والاتجاهات وفرص العمل المتاحة .

### 4 – نموذج التربية المهنية في السكن الداخلي :

تم تطبيق هذا البرنامج عام 1971 لمساعدة العائلات الريفية التي تعاني من البطالة ، بوساطة تزويدها بمساكن في منطقة التدريب لتطبيق برنامج التربية المهنية الشامل ، وكان الهدف تحضير العائلة للعمل بفعالية لتكون مسلقة اقتصادياً . وهناك شروط لتحديد الذين يحق لهم الاشتراك في البرنامج مثل :

- أ – الوحدة ، ويجب أن تكون من عائلة .
- ب – ينبغي أن يكون دخل الأسرة أقلّ بمراة ونصف من مستوى الفقر المحلي .
- ج – تعيش العائلة في مكان ريفي .

د — أن يكون رب الأسرة قادرًا على العمل ، وأن يتراوح عمره بين 18-49 سنة ، ومستواه التعليمي يساعد على الاستفادة من البرنامج .  
ويتضمن البرنامج مواد علمية وتدريبات أساسية على مهارات عمل محددة مثل : إدارة المنزل والغاية الصحية وتدريب الوالدين على مهمة العناية بالصغار والإرشاد الشخصي ( النفسي ) والعائلي والمهني . وبعد تقييم نتائج البرنامج أظهرت العائلات زيادة في التقبل للذات وللآخرين ، وقدرة على الحكم الذاتي والتركيز على مهام يومية . ( عبد الهادي والعزة ، 1999 ، ص 187-188 ).

#### خامساً — علاقة التربية المهنية بمراحل النمو عند الإنسان :

إن العلاقة بين التربية المهنية والنمو علاقة أساسية ، كعلاقة التربية المدرسية بالنمو ، فلا يمكن تدريس الطلاب المناهج الدراسية بشكل عشوائي ، بل لا بد من مراعاتها لخصائصهم النمائية ، لذلك تعتمد التربية المهنية على الخصائص النمائية عند الأفراد ، لذا فإنها تعد برامجهما حسب المرحلة النمائية للأفراد المستهدفين . ويوضح الجدول التالي الذي وضعه فرنون إلى أن البرنامج يتضمن خمس مراحل لل التربية المهنية هي:

الخصائص والمعيّنات	المستوى أو الصف	المرحلة أو الطور
إدراك الذات ، توسيع الأفق المهني ، وعي أهمية العمل في المجتمع ، السلوك الاجتماعي ونمو النشاطات المسؤولة عنه.	من الحضانة ولغاية الصف 6	الوعي المهني
تطور المفاهيم والمهارات الأساسية المتعلقة بالذات وعالم العمل وتطور المعرفة عن المهن . مهارات اتخاذ القرار بشكل غير مباشر وتطور العوامل التي لها علاقة بالاختيار المهني .	9 - 6	الاكتشاف المهني
تطور أكبر للمعرفة المهنية ، تقييم دور العمل ، تطور المعرفة للعوامل الاجتماعية والنفسية المتعلقة ب مجالات العمل ، توضيح مفهوم الذات ، بناء الذات ، بناء سلوك اجتماعي مقبول ، فهم الحاجات الاقتصادية الأساسية والضرورية للتخطيط المهني .	10 - 9	الإرشاد المهني
بناء المعرفة لكيفية الدخول بالمهنة ، تقدير عادات وأخلاقيات العمل ، فهم العوامل الاجتماعية والنفسية المتعلقة بالعمل ، تنفيذ الخطط للتنظيم أو التدريب ، توضيح الاهتمامات والميول المتعلقة بالإمكانيات والتفضيلات المهنية للفرد .	12 - 10	مرحلة الإعداد المهني

جدول (5) مراحل تطور برامج التربية المهنية لغيرنون حسب النمو (عبدالهادي والعزة 1999، ص 190).

## **سادساً - الإرشاد المهني والتربية المهنية في المدرسة :**

تكمّن وظيفة المدرسة في إعداد الناشئة لحياة المستقبل ، وبالتالي إعدادهم لشغل وظائف وأعمالاً بعد التخرج في المدرسة أو الجامعة ، وبشكل عام يتم التركيز في البلاد العربية على الدراسات النظرية والأكاديمية ، ولا يهتمُّ الشباب بالتعليم المهني ، وخاصة في دول الخليج العربية ، وذلك بسبب عدم وجود تنوع واضح في التعليم يناسب ميول الطلبة واستعداداتهم .

ولقد أكدَ علماء نموّ النمو أمثال إريكسون وبياجيه على أهمية تحقيق مطالب النمو لكل مرحلة من مراحل النمو المختلفة ، ومعلوم أنَّ كلَّ مرحلة نمو تقابلها مرحلة دراسية ، وكلَّ منها مطالب نمائية ينبغي أن تتحقق لدى أبنائها .

وفيما يلي متطلبات ومواصفات التربية المهنية في المراحل الدراسية المختلفة :

### **1 - التربية المهنية في رياض الأطفال: (3 - 6 سنوات )**

يتمُّ تنفيذ برنامج التربية المهنية في هذه المرحلة من خلال اللعب الجماعي الحر ، ويستطيع الطفل التخيل خلال اللعب ويكثر من أسئلته ، وفي هذه المرحلة يتحقق النمو الشامل لحواس الطفل وقدراته ومهاراته وميله ، وتلخص دور المربين في رياض الأطفال في إعداد المواقف التربوية التي تثْوِي خبرات الطفل وحبه للاستكشاف ، وضرورة قيام المربين بالإجابة عن تساؤلات الطفل دون ملل أو تذمر ، وهذا ينبغي التركيز على تطبيق كلٍّ من المهارات التالية لدى طفل هذه المرحلة :

**أ - خبرات لغوية :** من تعبير وإصغاء ، وسمع ونطق ، وسرد تسلسل أحداث القصة .

**ب - خبرات دينية وأخلاقية :** من تهذيب وغرس قيم مناسبة وخبرة لديه .

**ج - خبرات علمية :** مثل تكوين اتجاهات واقعية ومنطقية لديه ، وعدم اعتقاده بالخرافات ، ووقاية نفسه من المخاطر .

د - خبرات عددية : وتنص من تنمية قدراته العددية ومفهوم الزمان والمكان والأشكال والأوزان عنده .

ه - خبرات حركية : مثل تقوية عضلاته والتآزر الحركي بينها .

2 - الإرشاد المهني والتربية المهنية في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي:  
( الصفوف 1-4 )

يجب أن يبدأ الإرشاد المهني والتربية المهنية في أول مرحلة من مراحل السلم التعليمي الرسمي ، حتى يوضع الأساس الذي يمكن أن يبني عليه مستقبلاً ، ويشجع المختصون تدريس وحدات دراسية تدور حول البيئة المحلية للתלמיד على أن تتضمن هذه الوحدات دراسة الحرف والمهن المختلفة السائدة في هذه البيئة ، مع توضيح الخدمات والأعمال التي تتحققها ، ومدى حاجة المجتمع لها . ومن الأساليب التي تساعد التלמיד على تحقيق أهداف التربية المهنية في هذه المرحلة :

أ - تنمية اتجاهات إيجابية لدى التلاميذ نحو تقدير واحترام العمل والعمال .

ب - مطالبة التلاميذ بواجبات منزلية ، كتابة قصة أو تقرير عن مهنة معينة كمهنة الأب أو الأخ ، أو كتابة تقرير عن زيارتهم للمصانع أو المؤسسات المهنية .

ج - توفير المجالات المهنية المصورة والقصص والكتيبات والأفلام حول المهن في البيئة المحلية .

د - قيام التلاميذ بتمثيليات ومسرحيات تمثل المهن والأعمال التي يقوم بها العمال في بيئتهم .

ه - دعوة أولياء الأمور وغيرهم من الضيوف للتحدث للتلاميذ عن وظائفهم وأعمالهم التي يقومون بها .

### 3 – الإرشاد المهني والتربية المهنية في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي : (الصفوف 5 - 9)

يبدأ الاهتمام في هذه المرحلة بالإعداد المهني للطلبة ، خاصة وأن هذه المرحلة تسمى بالمرحلة الإعدادية ، أي أنها تعد الناشئة لمتابعة الدراسة الثانوية العامة ، وكذلك لمتابعة التعليم والتأهيل المهني في مدارس وزارة التربية الصناعية أو التجارية أو النسوية ، أو غيرها من الوزارات كوزارة الزراعة أو الصناعة أو النفط أو الاتصالات ، حيث يوجد في كل من هذه الوزارات تعليماً مهنياً للحاصلين على شهادة التعليم الأساسي . لذلك تعد هذه المرحلة هامة بالنسبة لارشاد الطلبة دراسياً أو مهنياً ، وتوسيعهم بما هو متواافق في بيئتهم المحلية ، وذلك من خلال برامج الإرشاد المهني والتربية المهنية للطلبة بشكل فردي أو جماعي ، فتهب الفرصة للطلبة لاكتشاف قدراتهم وميولهم عن طريق الملاحظة والعمل الفعلي .

### 4 – الإرشاد المهني والتربية المهنية في المرحلة الثانوية : (الصفوف 10 - 12 )

لقد بينا أن وظيفة المدرسة الإعدادية أو ما يسمى المرحلة الثانية من التعليم الأساسي إعداد الناشئة لدخول المدرسة الثانوية العامة ، أو التعليم المهني بفروعه المختلفة ، أو للدخول في سوق العمل ولكن بمهارات أقل ، ويمكن لهم أن يتربوا في إحدى المهن كصناع ، وبالترتيب يتعلمون المهنة التي دخلوها من معلميهم . وبالتالي تكون وظيفة المدرسة الثانوية العامة إعداد الناشئة لدخول التعليم العالي أو المتوسط أو دخول عالم العمل في وظيفة تناسب مع شهادتهم ، وأيضاً الدارسون في الثانويات الفنية أو المهنية فإنه يمكنهم متابعة الدراسة في نفس التخصص ، وذلك في إحدى الكليات إذا كانوا من الأوائل ، أو في أحد المعاهد ، أو التحول لعالم العمل .

ومن أجل تحقيق هذه الأهداف في هذه المرحلة ، ينبغي أن يكون هناك برنامجاً للإرشاد المهني يتضمن الخدمات التالية :

أ - مذ الطلب بالمعلومات المهنية .

ب - دراسة قدرات الطالب واستعداداتهم وميولهم دراسة فردية .

ج - جمع كل ما يمكن معرفته من معلومات عن الطالب في سجل مجمع .

د - وجود فرص للتأهيل المهني عن طريق مواد الدراسة أو مساعدة الطالب بإيجاد أعمال لهم في المؤسسات والمصانع والشركات في غير أوقات الدوام وبخاصة في العطلة الصيفية .

أما بالنسبة لمقرر التربية المهنية الذي ينبغي تدریسه لطلبة المرحلة الثانوية ، فقدتناولناه في فقرة مداخل التربية المهنية ، وتحدثنا عن المفردات التي يجب أن يتناولها ، ولذلك سنكتفي بما تم تقديمها سابقاً .

ولكن علينا الإشارة إلى أنه ينبغي أن يكون النظام التعليمي مرنًا ، بحيث يسمح للطالب بتعديل فرعه الدراسي في هذه المرحلة في حال اكتشاف أن الفرع الذي اختاره لا يناسب وقدراته وميوله .

سابعاً - العناصر الأساسية لتنظيم برامج الإرشاد المهني والتربية المهنية :  
نتناول فيما يلي أهم العناصر الازمة في برنامج الإرشاد المهني والتربية  
المهنية :

#### 1 - الأهداف :

إن أهداف برنامج التربية المهنية والإرشاد المهني القريبة المدى أو المؤقتة هي عبارة عن مهارات يتم اكتسابها من قبل الطلبة للإعداد لعالم العمل والسوق المحلي ، أما الأهداف النهائية أو بعيدة المدى لهذا البرنامج فهي تؤكد على قدرات مستقبلية ينبغي على الطالب أن يكتسبها وهي كما يلي :

١ - النمو الاجتماعي من خلال الأنشطة والتفاعل الاجتماعي وتمكينهم من فهم أنفسهم.

ب - تحديد أهدافهم الخاصة والتخطيط للمستقبل .

ج - تحقيق النواتج التعليمية المهنية لإدراك أهمية العمل في الحياة الخاصة والعامة.

د - معرفة أهمية عوامل القدرة والاستعداد والتحصيل الدراسي وأنماط السلوك الاجتماعي في تحديد اختيار مهنة المستقبل .

## ٢ - الفعاليات وتنظيم البرامج :

ينبغي أن يتضمن برنامج الإرشاد المهني وال التربية المهنية مايلي :

أ - تنظيم المعلومات عن الطلبة والمجتمع المحلي ، بهدف توظيف تلك المعلومات في عملية اتخاذ القرار المهني السليم لمهنة المستقبل .

ب - تنظيم خبرات الحياة التي يتعرض لها الطلبة في مواقف تعليمية بهدف التعرف على إمكاناتهم وقدراتهم وميولهم وتكوين فهم واقعي عن ذواتهم .

ج - تنظيم الخبرات والتجارب والتدريبات المرغوب فيها ، بحيث يمارسها الطلبة من خلال تمثيل الأدوار القيادية والتعليمية في حياتهم المدرسية .

د - تنظيم الفرص التعليمية المناسبة لتمكين الطلبة من فهم وإدراك القيم العملية وأهميتها في حياتهم وتعاملهم مع الآخرين .

## ٣ - الخطوط العريضة لمحتوى البرنامج :

أ - دراسة تحليلية لقدرات الطلبة الجسمية والحركية واستعداداتهم العقلية وميولهم ومستوياتهم وطموحهم .

ب - دراسة تحليلية للمهن المختلفة من حيث متطلباتها من قدرات واستعدادات وميول ومهارات .

- ج - وضع خطة لتمكين الطلبة من ممارسة الأعمال اليدوية في ضوء احتياجاتهم ، ومارسة أنواع النشاطات التي يمكن أن يحققوا فيها أفضل النتائج .
- د - تمكين الطلبة في مرحلة التعليم الأساسي من التزود بمجموعة من الخبرات المهنية من خلال تعريفهم بالمهن والحرف المتوفرة في المجتمع الذي يعيشون فيه .
- ه - توفير فرص التدريب للطلبة ، بحيث يكون تدريسيهم مرتبطة ببيئتهم المحلية .
- و - تعريف الطلبة في المرحلة الثانوية بطرق اختيار المهن والأعمال التي تيسر لهم الالتحاق بها بعد التخرج في المدرسة الثانوية ، ومدى حاجة المجتمع إليها ، ومتطلباتها من قدرات واستعدادات ومهارات وخبرات وتدريب خاص .
- ز - إعداد النشرات والمصادر والكتيبات للتعرف بالمهن المختلفة المتوفرة في المحيط الذي يعيشون فيه ، وأماكن الالتحاق بها للدراسة والتدريب .
- ح - التركيز على الإرشاد المهني ودوره في توجيه الطلبة في مرحلة مبكرة من حياتهم الدراسية إلى أنواع التعليم المهني الذي يناسب كلًّا منهم حسب قدراته واستعداداته وميوله من جهة ، وحاجة السوق لهذه المهن من جهة أخرى .
- ط - التركيز في الإرشاد النفسي التربوي لطلبة المرحلة الثانوية لتمكينهم من اتخاذ القرار الدراسي أو المهني المناسب ، مستعينين إلى معلومات صحيحة عن الطلبة وقدراتهم واستعداداتهم وميولهم ، وإلى معلومات واقعية عن المهن والأعمال المختلفة وحاجة السوق وخطط التنمية الشاملة إليها ومتطلبات دخولها .
- 4 - بناء البرنامج :**

ينبغي لبرنامج الإرشاد المهني والتربية المهنية أن يهتم بالطلبة منذ مرحلة رياض الأطفال وحتى نهاية المرحلة الثانوية أو التعليم الجامعي كما ذكرنا سابقاً .

**5 - الأعمال الرئيسية للمرشد في مجال التربية المهنية :**

على المرشد المهني أن يقوم بالأعمال التالية لتحقيق برنامج التربية المهنية :

**أ - تعريف وبرمجة وتنفيذ مهام النمو المهني لتنفيذها من كل فرد .**

- ب - تعريف وتصنيف واستخدام التعلم الذاتي في تعرف المعلومات المهنية .
  - ج - تعليم الطلبة بطرق وأساليب اتخاذ القرار المهني .
  - د - قيامه بمهامه الخاصة بالإرشاد المهني الفردي والجماعي .
- أما الأعمال التي يشارك فيها المرشد في المدرسة بالإضافة لعمله الإرشادي فهو :
- أ - يعمل كضابط اتصال بين المدرسة والمجتمع المحلي .
  - ب - المشاركة في مراجعة المنهاج الخاص بال التربية المهنية .
  - ج - المشاركة في الجهود الرامية لدمج أولياء الأمور في برنامج التربية المهنية.
  - د - تنظيم وعمل برامج تعليمية ومهنية للطلبة .
  - ه - إدارة الاختبارات المسحية الضرورية للإرشاد المهني .
  - و - المشاركة في الجهود المتعلقة بإيصال نتائج التقييم للطلبة للمسؤولين في المجتمع. ( عبدالهادي والعزة ، 1999 ، ص 200).

### **ثامناً - صعوبات الإرشاد المهني والتربية المهنية :**

تعترض عملية الإرشاد المهني صعوبات مختلفة وكذلك الحال بالنسبة للتربية المهنية ، وسوف نناقش أولاً الصعوبات الخاصة بالإرشاد المهني . إن هذه الصعوبات موجودة في معظم دول العالم وبخاصة في الدول التي يطلق عليها إسم البلدان النامية أو التي في طور النمو ، ولكن تختلف نسبة وجود هذه المشكلات من بلد إلى آخر في الدرجة والنوع . وقد يكون من الصعب حصر جميع الصعوبات ، لذلك سنكتفي بذكر ما ذراه هاماً منها :

- ١ - تحتاج عملية الإرشاد إلى المرشد المعد إعداداً كافياً من الناحية النظرية والعملية والتدريب الميداني ، ولكن تعقد ظروف الحياة الاقتصادية وتتنوع الوسائل والطرائق في إعداده وشروط ذلك ، كل ذلك يجعل توافر العدد الكافي المؤهل

صعباً ، وما يعقد الأمر ضعف إمكانات الدول النامية لتأمين المرشدين ، وتطور الدول الصناعية الكبرى وكثرة التنوع في المهن فيها في عصر ثورة تكنولوجيا المعلومات .

2 - حتى وإن توافر العدد اللازم من المرشدين ، إلا أن إعدادهم وخاصة في بلادنا العربية ما يزال يفتقد للكفاءة المطلوبة ، ويبدو الضعف في إعدادهم بقلة توافر مختبرات للإرشاد في الكليات المتخصصة ، وضعف في المهارات في الجانب العملي والميداني .

3 - وتحتاج عملية الإرشاد إلى الاختبارات والمقاييس النفسية المناسبة ، وهذه الاختبارات والمقاييس ليست متوفرة دائماً باللغة العربية ، وإن توافرت ف تكون غير معيبة ومبنية على البيئة الاجتماعية المحلية ، أو أنها وإن توافرت لا تتمع بالمستوى العلمي المطلوب من حيث الصدق والثبات وال موضوعية . وهذه الصعوبة تزداد في مجتمع لم تتطور فيه الاختبارات الازمة لعملية الإرشاد بشكل كاف .

4 - تُعرض عملية الإرشاد صعوبات تأتي من الناشئ الذي يشكل محور العملية ، وهذه الصعوبات متعددة ومختلفة ، منها مقاومة الناشئ للإرشاد بسبب ما ربي عليه في البيت ، أو بسبب التصادم بين مستوى طموحه وبين مستوى قدراته ومواهبه .

وليس من السهل دائمأ إقناع الطالب بحدود إمكاناته ، كما لا يكون من السهل خفف مستوى الطموح الذي نما وتبloor في الأسرة والحي ومجموعة الرفاق . إضافة إلى أن الطالب قد يكون معوقاً أو يعاني ضعفاً ما أو مشكلة ما في النمو أو غير ذلك ، وهذا ما يواجه عملية الإرشاد المهني بصعوبات خاصة تزداد تعقيداً حينما يكون مستوى طموحه لا يتناسب مع قدراته وشروط ضعفه .

5 – كما تعرّض عملية الإرشاد المهني صعوبات تأتي من التعارض بين رغبات الأسرة وشروطها، وشروط الناشئ والإمكانات في المجتمع . فأسس الإرشاد الفلسفية تشير إلى ديمقراطية المرشد في إرشاد الطالب ، ولكن إذا كان إصرار الأسرة في اتجاه لا يناسب إمكانات الناشئ وجد المرشد نفسه في صعوبة ، وتزداد الصعوبة حينما يجد أنَّ اتجاه الناشئ والأسرة لا يناسب مع إمكانات المجتمع ، لأن تكون المهنة المرغوبة غير متوفّرة أو لاتتطابق شروط الناشئ عليها ، إضافة إلى عامل النفقات الازمة لإعداد الناشئ في المهنة التي اختارها والتي يمكن أن تصطدم مع ضعف إمكانات الأهل المادية ، بالإضافة لمشكلات سوء التكيف الذي يمكن أن يقع فيها الناشئ في حال اختيار دراسة مهنية أو مهنة لاتتوافق مع إمكاناته .

6 – وكثيراً ما يكون المجتمع نفسه مصدر صعوبة ، ويحدث ذلك حين يضيق مجال العمل خلال الأزمات الاقتصادية ، أو حين يعجز المجتمع عن توفير المال اللازم لبرنامج الإرشاد ، أو حين يتوجه أفراد المجتمع لدراسات لا يحتاجها المجتمع ، ويحدث ذلك بسبب ضعف الإرشاد أو عدم توافره ، أو حين يكون تنظيم المجتمع معتمداً على أساس التسلط فتضيق فيه مكانة الفرد وحريته ، وتعلو فيه كلمة السلطة من دون أسس علمية .

إنَّ هذه الصعوبات لا تشمل كلَّ ما يمكن أن يواجه المرشد ، فهناك صعوبات أخرى منها ضعف فهم الناس لبرنامج الإرشاد والخدمات التي يقدمها أو عدم قناعتهم بها ، وتكرار غياب الطالب عن المدرسة ، والشروط المعيشية الصعبة التي يعيشها بعض الطلاب ، والأمراض المفاجئة للطلاب ، وقلة المعلومات عن الأعمال والمهن في المجتمع مع تزايد مستمر لأنواع المهن في عالم ثورة تكنولوجيا المعلومات .

أما صعوبات تطبيق برنامج التربية المهنية فيمكن إجمالها بالتالي :

- 1 - الصعوبات المتعلقة بالاتجاهات والقيم : حيث ينظر كثير من المسؤولين التربويين من مديرين و معلمين إلى الممارسات العملية والتطبيقية والنشاطات الإنتاجية والميدانية في التعليم العام بشك وحذر ، لأنهم اعتادوا على أن المدرسة مكان لتلقي المعلومات الأكademية النظرية فقط.
- 2 - الصعوبات البشرية : وتكون في عدم توفير المعلم الخاص بال التربية المهنية في حال اعتمد المدخل المستقل ، وعدم تمكن أي معلم من تدريس الطلاب منهج التربية المهنية إذا كان مدخلاً في المناهج الدراسية ، لما يتطلبه ذلك من نشاطات ومهارات أدائية ومعلومات فنية نظرية مرافقة لا يمتلكها أي معلم .
- 3 - الصعوبات الاقتصادية : وتكون في ارتفاع كلفة تطبيق برنامج التربية المهنية للطلاب ، من حيث توفير التجهيزات والأدوات والمواد الأولية اللازمة وبناء المشاغل المهنية ، كلُّ هذا يشكل عبئاً إضافياً على ميزانية التعليم قد لا تتمكن من تحمله .
- 4 - الصعوبات الإدارية : وتكون في أن النهج المتبعة في اتخاذ القرارات يكون من أعلى المستويات دون النظر لحاجة الطلاب ودون إتاحة الفرصة الكافية للميدان للاستعداد والمشاركة الوعية في التخطيط والتقويم والتطوير .  
كما توجد صعوبات إدارية أخرى ثالثي من صعوبة التنسيق مع البيئة أو المجتمع المحلي المحيط بالمدرسة لإحداث التفاعل المطلوب بين المدرسة والمجتمع ، وصعوبة إعداد مناهج وكتب وأدلة التربية المهنية .  
وهكذا نرى أن الإرشاد المهني والتربية المهنية يواجهان صعوبات جمة منها ما يتصل بالمجتمع أو بالناس أو بالمرشد أو بالدولة أو بالأدوات أو بالإدارة وإلى غير ذلك .

ولكن تبقى وظيفة المرشد المهني هي العمل على تحقيق أهداف برنامج الإرشاد المهني ومحاولة تخطي الصعوبات التي تواجهه بمزيد من العمل والصبر والتمرس المهني الذاتي والتوعية بأهمية الإرشاد في المجتمع وإسهامه في تحقيق التمرين والاستقرار والصحة النفسية والتكيف على مستوى الفرد والجامعة والمجتمع.

## **الفصل الحادي عشر**

### **الاختيار المهني**

**أولاً - أهمية المهنة في حياة الفرد والمجتمع**

**ثانياً - تعريف الاختيار المهني وأهميته**

**ثالثاً - الإرشاد المهني والاختيار المهني**

**رابعاً - عوامل الأهلية المهنية :**

**1 - الطاقات والقدرات في الاختيار المهني**

**2 - الكفاءة المهنية**

**3 - العوامل النفسية والصفات الشخصية والمزاج**

**4 - الاهتمام أو الميل**

**5 - المستوى التعليمي**

**خامساً - الطرق الأساسية في الاختيار المهني :**

**1 - الاستماراة وسيرة طالب العمل**

**2 - المقابلة في الاختيار المهني**

**3 - الاختبارات النفسية**

**سادساً - كيفية الاختيار المهني الكفاءة**



## الاختيار المهني

يعتبر وضع الفرد في العمل المناسب لامكاناته من أهم الخطوات في تنظيم الإنتاج وسعادة الأفراد وحسن سير العمل في المؤسسات الانتاجية . فالتوافق بين الفرد والمهنة التي يمارسها أساس لتكيفه وسعادته ، وبالتالي أساس في استثمار كفاءاته في العمل ليصل مردوده إلى أفضل مستوى ، وهو أساس في إبعاد الفرد عن الكثير من المشكلات التي يمكن أن تحصل من سوء تكيفه مع العمل ، أكانت هذه المشكلات في المؤسسة التي يعمل فيها ، أم كانت في بيته ، أم كانت في المجتمع الخارجي الذي يعيش فيه .

وكثيراً ما يكون ضعف الترابط بين العامل وعمله سبباً في سرعة تعبه ، وفي خلافاته مع زملائه ، وفي نقل ذلك إلى بيته ، وكثيراً ما نرى سوء تكيف العامل مع عمله سبباً في ضعف إنتاجه وخروجه من العمل عالة على المجتمع وسبباً في الكثير من المشكلات التي تصيب ذلك المجتمع .

ورغم أنَّ وضع العامل في العمل المناسب له ليس مسألة سهلة من حيث أوجهها الكثيرة وعناصرها المتعددة ، ومن هنا تأتي صعوباتها . فإننا سنعالج هذه المسألة في هذا الفصل من جوانبها الثلاثة آنفة الذكر .

### أولاً - أهمية المهنة في حياة الفرد والمجتمع :

تلعب المهنة دوراً هاماً في حياة الإنسان ، فهي مصدر رزقه وعيشته ، ونشاطه المنظم ، والمكان الذي يعبر فيه عن كفاءاته ومواهبه ، وهي المكان الذي يمضي فيه الفرد جزءاً كبيراً من حياته ، وهي الميدان الذي يجتمع فيه الفرد مع الناس ويكون معهم علاقات صداقية شخصية تدوم طويلاً ، وهي التي تضعه في

مكانة اجتماعية – اقتصادية مرموقة ، كما توجد المهنة لدى صاحبها نوعاً خاصاً من السلوك يكون ظاهراً عليه ، كما تكون لدى صاحبها نوعاً من القيم الأخلاقية ، فإذا تحدثنا عن أخلاق المعلم والطبيب والقاضي والمهندس والفلاح ، فإنما نتحدث عن مجموعة القيم الأخلاقية التي يجعلها كلُّ من هؤلاء رائداً له في حياته .

ومما يزيد في أهمية المهنة بالنسبة للفرد أنها كثيراً ما تكون مصدر سعادته أو مصدر شقائه ، إلَّا أنها تؤثِّر عليه بما تملِّه من دخل ، ومن حيث تناسبها مع قدراته ومواريه وأملاكه . يضاف إلى ذلك أنَّ المهنة تشكُّل وحدة من مجموعة مهن كثيرة ، تلبِّي في مجموعها حاجات المجتمع ، فالمجتمع ملتजع ومستهلك في آن واحد ، فain لم تنظم شؤون الانتاج لايستطيع تغيير شؤون الاستهلاك . والمهنة في المجتمع مركز تجمع القوى العاملة ومصدر إشغال لها ، فain لم تتوافر للأفراد هذه المراكز والمصادر ، وما تحمله معها من قيم ودخل ، كان ذلك مصدر خطر على أمن المجتمع وطمأنينته .

لهذه الأسباب مجتمعة نجد الإنسان شديد الاهتمام بالمهنة التي ينتظر أن يمارسها ، ونجد كذلك أنَّ الأهل قلقون بشأن مهن أبنائهم في المستقبل ، وكذلك المجتمع نجد شديد الاهتمام بتنظيم العمل والإرشاد إليه والاختيار له .

### ثانياً - تعريف الاختيار المهني وأهميته :

بداية نجد عدة مصطلحات تشير إلى نفس المعنى للاختيار المهني ، منها مثلاً الانقاء المهني ، والاصطفاء المهني ، والمائلة بين العامل والعمل.....الخ. وإننا هنا نستخدم الاسم الأول وهو الاختيار المهني لسهولته ودلالته على الموضوع الذي نريده . ويرى بعض المؤلفين أنَّ الاختيار المهني هو عملية تهدف إلى اختيار أكثر الأفراد ملائمة للعمل ، من بين عدة أفراد متقدمين لشغل وظيفة

معينة ، على أن ينبع فيها أحسن إنتاج ، ويكون أكثر رضا عن عمله . وتقوم بالاختبار المهني جهة مسؤولة عن طريق دراسة عدد معين من الأفراد ، لشغف عدد شاغر من الوظائف وذلك بشروط معينة ، فينقدم من يشاء من تنطبق عليه الشروط ، وعن طريق الدراسة وعقد الاختبارات المختلفة والمقابلات الشخصية ، يحدد أنساب المتقدمين للعمل المعين ، ويلتهي ذلك بإعلان قائمة بأسماء المقبولين .

( عبد الهادي والعزة ، 1999 ، ص 27).

ويعرف رفاعي الاختيار المهني بأنه قيام المؤسسة الصناعية أو التجارية بانتقاء العامل المناسب ( الصالح ) للعمل المتواافق لديها . ( رفاعي 1964 ، ص 326 ). وصفة الصلاح لاتعني الصلاح الأخلاقي مباشرة ، إنما تعني التوافق بين الفرد ومآلاته واستعداداته وميوله ، والعمل وما يتطلبه من قدرات وصفات شخصية .

وهذه العملية تتطلب التمييز بين المتقدمين للعمل وتصنيفهم بناءً على معايير تضعها المؤسسة صاحبة العمل . وثمة طريقتان للقيام بهذه العملية : الأولى التمييز بين طالبي العمل ، والثانية تصنيفهم .

أما الطريقة الأولى : فتكون بعزل الأفراد الذين يحقون الشروط الازمة ، عن أولئك الذين لا تتوافق فيهم هذه الشروط ، ويكون أساس الاختيار في هذه الحالة هو وجود بعض الخصائص المعينة ، واستيفاء بعض الشروط الخاصة التي يجب أن تتوافق في المتقدم لهذا العمل .

وتتركز هذه الطريقة على وجود حد أدنى من الشروط ، حيث أن كلًّ فرد يقع فوق هذا الحد يمكن أن يساهم في أعمال المؤسسة . وتقدر دقة الاختيار بالمعايير الذي اعتمد وقدرتها على التمييز بين الأفراد الذين يقعون فوق الحد الفاصل والذين يقعون تحته .

أما الطريقة الثانية : ففيها يتم ترتيب الأفراد من حيث درجة الصلاحية للعمل بشكل تنزالي ، يبتدئ من أكثرهم صلاحية إلى أقلهم ، ثم يؤخذ العدد المطلوب تعينهم من الأعلى إلى الأدنى ، فإذا كان المطلوب تعين عشرة فنختار العشرة الأولى . ( نعامة ، 1991 ، ص 84 )

والطريقة الأولى هي المتبعة في حال وجود حاجة لعدد كبير من العمال ، والثانية مستعملة في حال قلة الوظائف الشاغرة . فإذا تعاقدت مؤسسة على عمل وعليها إنجازه في وقت محدد ، وليس لديها العدد الكافي من العمال لإنجازه في الفترة المتفق عليها تلجلج إلى الطريقة الأولى في تقرير حد أدنى من الكفاءة يقتضيها العامل ، وتستقدم عدداً كبيراً من العمال لهذا الغرض . أما المؤسسة التي تريد تعين عشرة موظفين في مجال معين فغالباً ما تميل للطريقة الثانية .

ولكن الاختيار المهني لا يأتي دائمًا بنتائج دقيقة وصحيحة ، وذلك يعود لوسائل الاختيار كالمقابلة والاختبارات والاستمار ، حيث يمكن أن يؤدي الاختيار إلى مشكلات من مثل أن العامل غير راض عن العمل الذي أُسند إليه ، أو أنه متوفع من العمل غير الذي وجده في الواقع ، فوسائل الاختيار تتخطى على إمكان الخطأ في التنبؤ في نجاح العامل في عمله . فالمقابلة يمكن أن تكون مصدر خطأ ، وكذلك الاختبارات واستماراة التعين ، كلها يمكن أن تتخطى على نسبة خطأ ، وهذا يعود ليس لنقص فيها فقط ، بل كذلك لعقد ظروف الحياة وتغير شروط المعيشة ، وتدخل ظروف البيت ، والاتجاهات الاجتماعية نحو المنها ..... وغيرها . يمكنها كلها أن تكون مصدرًا في جعل أمور المستقبل ، من حيث إنتاج العمل ، غير ماتوقعناه منه .

أهمية الاختيار المهني : يظلُّ الاختيار المهني هاماً رغم وجود حالات من النوع الذي ذكرناه سابقاً ، ولا تأتي أهميته من ناحية سعادة العامل فقط ، بل تكون أيضاً من ناحية ماتزاله المؤسسة التي يعمل فيها من فوائد وأرباح . فالشركات

والمؤسسات تقوم سنويًا بعمل جرد سنوي يهدف إلى حساب المدخلات والمخرجات ، وحساب الأرباح ، فإذا كان الميزان التجاري لها خاسراً تقوم بتعديل سياستها بقليلص عدد العمال مثلاً ، أو تقوم بإجراءات أخرى بهدف تعويض الخسائر ، وإذا كان ميزانها رابحاً تقوم بدراسة عوامل الربح وفي أي قطاع من قطاعات المؤسسة أو الشركة ، وتتبني برنامجاً للحوافر للعمال المهرة ، من أجل زيادة حافزيتهم ورفع مستوى الإنتاج ، وبالتالي رفع الأرباح .

في دراسة للباحثين فيشر وحنا (V,E,Fisher&J,V,Hanna) تبيّن أن حوالي 20 إلى 25 مليون عامل يغيرون أعمالهم كل سنة في الولايات المتحدة الأمريكية ، فإذا حسبنا الخسارة الناجمة عن هذا التغيير والتحويل ، وجدنا أنها تحتاج لميزانية كبيرة حيث تقارب 900 مليون دولار سنويًا ، وهذا يدلنا على أهمية الاختيار المهني وأهمية اعتماده على وسائل مناسبة لرفع مستوى التنافس في هذه الوسائل ، من أجل تفادي الهدر الحاصل ، إن كان في تغيير المهن أو في عدم الرضى المهني لدى العامل أو في خسارة المؤسسات بسبب سوء الاختيار المهني .

### ثالثاً - الإرشاد المهني والاختيار المهني :

تحدثنا في الفصل الأول عن الإرشاد المهني ومفهومه ، وانتهينا إلى أنه يهدف إلى تقديم المساعدة للناشئ ليتجه للمهنة التي تناسب قدراته واستعداداته وميلوه ، وأنَّ الذي يساعدُه هو المرشد المدرسي والمهني في المدرسة أو في مركز الإرشاد المهني أو غير ذلك ، فالحديث تداول الناشئ والمهنة التي يختارها لنفسه بناءً على برنامج الإرشاد المهني ، أمّا حديثنا هنا فيهتم باختيار المؤسسة للعامل المناسب لشغل وظيفة ما لديها ، وما يملي الاختيار المهني هنا هو شدة التناقض بين طالبي العمل أمام قلة عدد الوظائف الشاغرة ، وخاصة في عالم ما

الحاضر حيث دخلت المكنته والأئمة في جميع القطاعات الصناعية والتجارية والخدمية ..... وغيرها، وبلغها أحياناً أخرى ضيق حدود الإرشاد المهني ، كما تملتها شروط من نوع تطور الحياة الصناعية والتجارية السريع ، ورغبة الشركات في استقدام من لديه أفضل المهارات من أجل أن يحقق لها أفضل الإنتاج والأرباح ..... إلى غير ذلك من الشروط .

لذلك نقول غير كاف أن يكون الفرد رائعاً في المهنة وقدراً على العمل فيها ومعداً لها ، بل لابد من اجتيازه شروط الاختيار المهني التي تتبعها المؤسسة المتقدم للعمل فيها. ولكننا نلاحظ تماماً بين العمليتين أي الإرشاد المهني والاختيار المهني ، فكلاهما يستخدمان تقريراً التقنيات والوسائل والطرق نفسها في الكشف عن الشخص وفدراته وميله ، وفي كلتا العمليتين نستعمل المقابلة والاختبارات والاستبيان ، ولكننا في كل من الحالتين نهدف إلى أغراض خاصة تتناسب مع العملية أكانت إرشاداً مهنياً، أم اختياراً مهنياً .

( رفاعي ، 1964 ، ص 230 ) .

#### رابعاً - عوامل الأهلية المهنية :

معلوم أنَّ الاختيار المهني يهدف إلى توفير التوافق بين العامل والعمل بحيث يقوم بالعمل من هو أهل له أو من يستطيع الوصول إلى تكيف مناسب معه . ونحن نريد أن نسأل عن هذه الشروط والواحدي التي تتجه إلى البحث عنها في عملية الاختيار المهني .

ولذلك أنَّ الغاية التي يسعى إليها الاختيار المهني إنما هي تسليم العمل لعامل يستطيع المحافظة على مستوى معين من الإنتاج والجودة بأقل صرف للطاقة ، وبحيث يبقى أبعد ما يمكن عن سوء التكيف . فإذا كان الأمر كذلك ، كان سؤالنا

الآن: ما هي النواحي التي نبحث عنها لدى طالب العمل حين لممارس عملية الاختيار المهني؟ .

إنَّ كُلَّ من عمل في التوجيه المهني أو الاختيار المهني يعرِف أنَّ الكثير من المهن التي يرغب الطالب القيام بها مهن لا تؤهلهم لها قدراتهم.  
إِنَّا نسمع منهم من يقول: أريد أن أكون مهندساً. فإذا بحثنا قدراته وجدناها أضعف من أن تتحمل مسؤوليات عمل المهندس.

فهل نعتبر رغبته ملgyة ونحترم قدراته فقط ؟

إنّ الأهلية للعمل تقتضي في الواقع عدداً غير قليل من الشروط ، أو لنقل إنّها تعتمد على عدد غير قليل من العوامل.من هذه العوامل التكوين الفيزيولوجي للعامل، ومنها وضعه في البيت، واتجاهاته، ومستوى طموحه، وتدربيه السابق، وتحصيله، .... الخ.

على أننا نستطيع الاعتماد على لواح خمس تعتبرها الأساس في الشروط الأهلية للعامل، وهي: طاقته وقدراته، وكفاءاته المهنية، وصفاته الشخصية أو

**١ = الطاقات والقدرات في الاختبار المعنوي:**

والأعمال تتطلب حدوداً دنياً من هذه العلاقات والقدرات أو من بعضها.  
فعمل الحلاق يتطلب مقداراً من المرونة الحركية يختلف عما يتطلبه عمل  
الطيب الجراح، أو عمل الكاتب في وظيفة ما أو عمل المحاسب في محل تجاري.

و عمل الدهان يتطلب مستوى من تقدير المكان يختلف عما يتطلبه عمل المدرس أو عمل المرشد النفسي أو المهني.

إنَّ هذه القدرات هي القاعدة الأولى في استطاعة الفرد أو استعداده للفيام بعمل ما؛ لذلك تعتبر هامة جداً في عملية الاختيار المهني، وهي نفسها تسمح لنا بأن نعرف مبلغ ما سوف يمرُّ عليه من تعلم وتحسن.

## 2 - الكفاءة المهنية:

إنَّ طالب العمل قد مرَّ حتماً على مرحلة طويلة من النمو قبل أن يصل إلى عمره الحالي، وهو قد مرَّ خلال ذلك على تحصيل عام، وعلى تحصيل خاص ضمن حدود العمل الذي يطلبه الآن. إنَّه قد اطلع على العمل، وشروطه، ومارسه فترةً طويلة أو فترةً قصيرة، واكتسب من ممارسته مهارات خاصة متصلة بالعمل.

ونحن نسأل هنا عن هذه المهارات المتصلة بالعمل التي اكتسبها طالب العمل وعن حدودها، فإذا كنا أمام طالب عمل طباعة على الحاسوب ، فإننا نسأل عن مقدار سرعته في الكتابة بالحاسوب ، وعن مقدار دقته، وعن مقدار قدرته على التنظيم بالنسبة لما يكتب.

وإذا كنا أمام طالب عمل في قيادة السيارة فإننا نتحدث عن مهاراته في حركاته، وعن سرعة استجاباته، وعن شمول انتباذه، وعن التطابق بين حركاته ومقتضياتها، وعن سلوكه ساعة الخطر .

إذا كان سؤالنا بالنسبة للقدرات: ماذا يملك من قدرات ؟ فإنَّ سؤالنا هنا يصبح ماذا كسب من مهارات بالنسبة للعمل الذي يطلبه ؟

## 3 - العوامل النفسية والصفات الشخصية والمزاج :

تلعب العوامل النفسية والصفات الشخصية دوراً هاماً في نجاح الشخص في عمله وفي حسن تكيفه مع ظروفه، فلا يكفي أن تكون يد العامل قادرة على العمل

بل يجب أن يكون سليماً من الناحية النفسية و خالياً من الاضطرابات النفسية ،  
كما ينبغي أن يكون قلبه وضميره مع العمل .

فالصفات الشخصية التي هي من نوع المثابرة ، والنظام والدقة ، والطموح ،  
والأمانة، والرغبة في المحافظة على العمل ، والعيش بسلام مع الآخرين ،  
والتعاون ، والمرؤونة، والبعد عن الحقد ، واللباقة ، وحسن المعاملة مع الآخرين  
من رؤساء أو مرؤوسين ، صفات تلعب دوراً رئيسياً في نجاح العامل وتقديمه ،  
ومشاركته الفعالة في تطور العمل في المؤسسة التي يعمل بها.

للتتصور سائق سيارة يحملن طاقات متقاربة، وكفاءات مهنية من مستويات  
متماثلة، للتتصور أحدهما حسن الخلق، رضي النفس، متعاوناً مع الآخرين، لا  
يحمل حقداً أو كراهاً. وللتتصور الثاني مشاكساً، حاذفاً، مغلقاً على نفسه.

ولنسأل بعد ذلك عن الفرق العظيم في الإنتاج بين الاثنين، وعن مقدار ما  
يجهه الثاني من الصعوبات في الشركة التي يعمل بها، ومقدار الخدمات الإضافية  
التي يؤديها الأول للشركة من غير صرف جهد خاص في ذلك .

#### ٤ - الاهتمام أو الميل :

يعني الميل أو الاهتمام ما يكون اهتمام الناشئ به من الأعمال واضحاً وقوياً،  
وقد يكون ميل الفرد أو اهتمامه باتجاه واحد دون أن يوجد اهتمام باتجاه آخر أو  
أنه قد توجد اهتمامات متعددة إضافة إلى الاهتمام الرئيسي.

ويعتبر الاهتمام دليلاً ارتباط مناسب بين الشخص واهتمامه ، إلا أن الاهتمام  
لا يعني أبداً الأهلية ، فالاهتمام بالموسيقى لا يعني أن صاحبها ماهر في العزف  
على آلة موسيقية . ولكنه حين يكون دليلاً الترابط الانفعالي المناسب بين الشخص  
وموضوع اهتمامه يكون في الوقت ذاته أدلة تكيف مناسب إذا جعل الشخص من  
موضوع اهتمامه عملاً له ، ويكون في الوقت ذاته دليلاً على إمكان تحسن  
الشخص حين يجعل موضوع اهتمامه عملاً له. يضاف إلى ذلك أن معرفتنا

..... باهتمام الفرد تحكي قصة طويلة عن ماضيه، وعما يحب ويكره ، وحسن اتجاهاته، ويكون دور هذه القصة هاماً في التنبؤ بمقادير ما سوف يصيب الفرد من سعادة في العمل الذي يختار له.

ان معرفتنا بالاهتمام لا تغنى عن معرفتنا بالقدرات، وقياس الاهتمام بالاختبارات الخاصة لا يغني عن قياس القدرات.

ولكن معرفتنا بالاهتمام توفر لنا أساساً لا توفره معرفتنا بالقدرات بالنسبة لنوادي التكيف المناسبة وسعادة العامل. ( رفاعي ، 1964 )

#### 5 – المستوى التعليمي :

معلوم أن العمل يقتضي أن يكون المتقدم إليه متعملاً إلى مستوى معين ، وهذا المستوى يتحدد حسب مستوى العمل والقدرات والمهارات التي يتطلبها ، فلكل عمل اليوم حد أدنى من المستوى التعليمي المطلوب لدخوله ، فلا يمكن للفرد أن يكون مدرساً مالم يحمل إجازة جامعية في اختصاص ما ، كما تقضى وزارة التربية إضافة لذلك دبلوم التأهيل التربوي ، والعمل في الطب يقتضي كحد أدنى أن يحمل الفرد درجة دكتوراة في الطب ، وهكذا فإن أي عمل يحتاج لحد أدنى من المستوى التعليمي أو الدرجة الأكademie ، وهذا الحد الأدنى من المستوى التعليمي في ارتفاع في ظل تزايد المنافسة، بسبب الزيادة السكانية وأنماط الأعمال والوظائف.....الخ.

فاليوم لايمكنك أن تقوم بأي عمل دون تحقيق مستوى بسيط من التعلم النظامي ، فلكي تكون حداداً ينبغي أن تحمل شهادة التعليم الأساسي ، من أجل التدريب في هذه المهنة ، لأنها بحاجة لمعرفة في القياسات والحساب والأشكال الهندسية ..... وغير ذلك.

خاصة وأن المهن باختلاف أنواعها في حال تطور ونمو ، وبالتالي ليست مهنة النجارة اليوم هي نفسها التي كانت منذ خمسين عاماً ، بل تطورت وتقدمت وتعقدت، وأصبحت تحتاج لمهارات ومستوى تعليم أعلى مما كانت عليه سابقاً.

## **خامساً - الطرق الأساسية في الاختيار المهني :**

إنه لا يكفي أن يريد أحدهنا عملاً ما فيحصل عليه ، ولا يكفي استخدام الطرق القديمة كلمح البصر والإنتباع الأول لكي نختار الفرد لعمل ما قد يقضي فيه بقية حياته المهنية ، بل أصبح من الضروري مع تطور علم النفس والعلوم الأخرى تطبيق التقنيات الحديثة التي تناولناها في الفصل الرابع ، والتي تتحدث عن الوسائل والطرائق المستخدمة في الإرشاد والاختيار المهني ، وقد ذكرنا سابقاً أن التقنيات تكاد تكون واحدة في الحالين .

والسؤال الذي يطرحه صاحب العمل أو مدير المؤسسة المسؤول عن اختيار العمال لديه : ماهي فرص نجاح هذا العامل في العمل الذي سيُسند إليه ؟ إننا هنا سنحاول الإجابة عن هذا السؤال بشكل مختصر ، خاصة وأننا درسنا تقنيات الإرشاد المهني سابقاً ، والتي يمكن استخدام الكثير منها في عملية الاختيار المهني كذلك ، مثل المقابلة والاختبارات والاستبيان أو الاستثمار.....الخ.

### **1 - الاستثمار وسيرة طالب العمل :**

تقوم المؤسسات والشركات التي تستقدم عدداً كبيراً من العمال والموظفين أن تعدد استثماراً يملأها طالب العمل ، وهذا الإجراء يشكل المرحلة الأولى من الإتصال بالمؤسسة .

تضمن الاستثمار عدداً من الأسئلة ، يدور بعضها حول نوع العمل الذي يفضله المتقدم ، وبعضها الآخر حول مؤهلاته وتاريخ حياته . أمّا أغراض الاستثمار فكثير منها تحديد مؤهلاته ومكانته بين طالبي العمل ، وتكوينه العام ، واتجاهاته وقيمه الخاصة ، وحالته الصحية ، والمستوى الاقتصادي الاجتماعي الذي ينتمي إليه ، وصفاته الشخصية ، وسلامته الجسدية ، وخبرته المهنية السابقة .

وتحاول المؤسسة أن تصنف المتقدمين وفق المؤهلات والصفات التي تحتاج إليها، فتأخذ أفضل الذين تطبق عليهم الشروط.

ومن يطلع على الاستثمارات التي تعدّها المؤسسات للمتقدمين للعمل لديها يجد فيها شيئاً من التشابه والاختلاف ، أمّا التشابه فيأتي من أنَّ معظم الأعمال تتطلب صفات متشابهة مثل القدرات والاهتمام والكفاءة والمستوى التعليمي والصفات الشخصية والمهارات ، وأمّا الاختلاف فيكون في درجة توافر هذه الصفات والخصائص من عمل إلى آخر ، فبعض الأعمال تحتاج لدقة حسابية متناهية مثل أعمال البنوك ، وبعضها يحتاج لدرجة عالية من التعاون والمساعدة مثل عمل التمريض .

ولاشك في أنَّ دراسة سيرة طالب العمل التي يملؤها في الاستمارة تقدم خدمات كثيرة للمؤسسة في تعريفها بالشخص ، ودرايته . والصعوبات التي يمكن أن يكون قد مرَّ بها. ولاشك في أنَّ دراسة الاستمارة تستغرق وقتاً غير قليل ، على أنه ينبغي أن ننتبه إلى ثلاثة نواحٍ رئيسة فيها : أولها إعدادها ، والثاني تقدير الإجابات فيها ، والثالث وظيفتها .

أمّا الإعداد فيجب أن يكون دقيقاً وواضحاً وبعيداً عن الغموض والأسئلة الشخصية الخاصة التي لا تهمُّ المؤسسة ، وأن تُعدُّ بشكل يسهل تصحيحها وتقويمها ومقارنتها مع غيرها من الأدوات .

والناحية الثانية في دراسة الاستمارة بعد إملائها من طالب العمل هي تقدير ما جاء فيها، ويقوم عادة بذلك مدير المؤسسة أو أحد الإختصاصيين النفسيين إن كان متوفراً لديها، وليسهل ذلك يجب ملاحظته عند إعداد الاستمارة ، كي نقدر الشخص بشكل صحيح ونبعد عن الآراء الشخصية والأخطاء ، فكثيراً ما يتحدث شخص عن أنه قادر على مزاولة عمل معين ، ولكنه يكون مبالغًا في ادعائه ، وتكون مهمة الفاحص التثبت مما يدعي .

أما الناحية الثالثة للاستماراة فوظيفتها ، ونعني بذلك ما الغرض الذي وضع من أجله وهل تليّيه ، فقد نكتفي باستماراة فقط ، وقد تكون الاستماراة الخطوة الأولى ، تليها خطوة أو خطوات أخرى ، مثل الاختبارات أو غيرها ، والحال الأول يقتضي مثاً حسن إعداد الاستماراة من حيث تأديتها للأهداف التي وضع من أجلها ، وهذا يوفر علينا استعمال الاختبارات .  
ولذلك على واضح الاستماراة والمؤسسة التي يعمل فيها أن يحددوا القدرات والمهارات والصفات المطلوبة في طالب العمل ؟ ولماذا ؟

## 2 – المقابلة في الاختيار المهني :

نتصد بالمقابلة هنا مقابلة المؤسسة لطالبي العمل ، ويقوم بذلك المدير أو من يعاونه أو إختصاصي لهذا الغرض . والمقابلة تعتبر من أفضل الطرق التقليدية في اختبار العامل أو الموظف الذي يصلح للعمل ، وهي لاتزال تستعمل على نطاق واسع في الكثير من المؤسسات ، وخاصة في البلدان الفقيرة في الاختبارات ، رغم ما تستغرقه من وقت وما تحتاجه من جهد ومال ، ورغم الانتقادات التي توجه إليها كطريقة في الاختيار المهني .

وقد أشرنا سابقاً إلى أنَّ المقابلة يمكن أن تستخدم وحدها أحياناً ، ويمكن أن تردد بوسيلة أخرى كالاختبارات ، فتكون المقابلة وسيلة أولى ، وتكون الاختبارات وظيفتها تأكيد أو رفض ما جاء عن طريق المقابلة من معارف .

ونحن هنا لن نفصل كثيراً في الحديث عن المقابلة ، لأننا تناولناها بالشرح والمناقشة في الفصل الرابع عندما تحدثنا عن تقنيات الإرشاد المهني ، والفرق بين تلك وهذه المقابلة أنَّ الأولى يجريها المرشد المهني بقصد معرفة المسترشد ودراسة حالته لارشاده مهنياً أو لتقديم المساعدة المرجوة ، أما هنا فالقصد هو التعرف إلى الفرد طالب العمل بهدف معرفة مدى ملاءمة قدراته وميلوله ومهاراته للعمل الشاغر في المؤسسة ، وبالتالي فإنَّ هدف الإرشاد المهني يتلاقى مع هدف

الاختيار المهني في أنها يهدفان إلى المواجهة بين الفرد والعمل الذي يختاره . وبذلك فالاختلاف بين نوعي المقابلة هو اختلاف في المنطق وليس في الهدف كما لاحظنا.

وسوف نتناول فيما يلي جوانب المقابلة في الاختيار المهني.

## 2 – 1 – ماذَا تُعنى بال مقابلة :

المقابلة وسيلة شائعة الاستعمال بين الناس وفي مناسبات كثيرة ، مثلاً في تعرفنا على الأشخاص وعلى طلباتهم ، وفي الزواج واختيار الشريك ، وفي التجارة والصناعة ، وفي الطب ، والهندسة ، وكل منهم يستخدم المقابلة مع زبائنه ليتفهم مشكلاته ورغباته وحاجاته.....الخ. إلا أن هذه المقابلة تبقى مشحونة بالعناصر الشخصية ، وإمكانات الخطأ ، ومحدودية أغراضها ، وعدم وضوحها ، وغير علمية .

أما المقابلة التي نريد في هي المقابلة العلمية التي تجرى وفقاً لخطوة مرسومة ، وفي جو خاص وضمن أهداف معينة ، وهذا ما نقصد استعماله في الاختيار المهني كما ذكرنا.

وتعدى المقابلة في الاختيار المهني اجتماع شخص أو أكثر مكلاً من قبل المؤسسة بمهمة المقابلة مع طالب العمل المتقدم ، اجتماعاً يقصد منه إجراء اتصال مباشر بين الطرفين يسمح للطرف الأول بالكشف عن صفات ومؤهلات ومهارات الطرف الثاني ، تكون هذه الصفات لازمة لأداء العمل الشاغر . والغالب في الطرف الأول أن تكون لجنة عدد أعضائها ثلاثة في الغالب ، والغالب أن يكون فيها متخصص في علم النفس وأخر خبير بالعمل وشروطه وظروفه والقدرات والمهارات التي يحتاجها .

فالمقابلة تشبه موقف الفاحص والمفحوص وقد اجتمعا معاً ليقوم الأول بوظيفته بالنسبة للثاني ضمن شروط معينة . وهنا ينضر أن يكون الفاحص على

علم و دراية بما يقوم به ، وإلا جاءت نتائج المقابلة غير مرضية وخاطئة بالنسبة للأشخاص الذين تقابلهم .

## 2 – أغراض المقابلة و خدماتها :

تستعمل المقابلة في الاختيار المهني لأغراض ثلاثة ، ولكنها تؤدي إضافة لذلك خدمات أخرى بالنسبة للمؤسسة الصناعية والتجارية ، وبالنسبة لفرد الذي يأتي للمقابلة .

– أغراض المقابلة : وتشمل الأغراض الأساسية للمقابلة ما يلي :

أ – التماس المعلومات والحقائق : إنَّ الغرض السائد في المقابلة في الاختيار المهني هو أن يحصل الفاحص على معلومات مباشرة عن طالب العمل ، ولا تقتصر هذه المعلومات عند حدٍ ما بقوله المفحوص بل تتعدها لما يفعله وما يبدو عليه من حركات وتعبيرات . حيث يأخذ الفاحص كثيراً من المعلومات من المفحوص ، إضافة لذلك يحصل الفاحص على معلومات تصحح ما جاء في الاستماراة أو تضاف إليها ، وفي المقابلة ينشأ جو تبدو فيه مشكلات لا تظهر في الاستماراة أو في اختبار واحد .

ب – الإرشاد والتوجيه : كثيراً ما تستخدم المقابلة في الإرشاد كما ذكرنا في الفصل الرابع ، ويكون ذلك بقصد إرشاد طالب العمل إلى عمل آخر يصلح له أكثر من العمل المتقدم لشغله ، فمقابلة المعلومات قد تعرف الفاحص على إمكان استخدام طالب العمل في عمل آخر أنساب له ، وحين تكون حاجة المؤسسة إلى العمل الذي يصلح له متوفراً، يكون الغرض الثاني من المقابلة هاماً .

ج – الدفع والتسويق : تحقق المقابلة غرضاً ثالثاً أحياناً، وهو إثارة الدافعية لدى طالب العمل في اتجاه ما ، أكان الاتجاه نحو العمل الذي يطلبه أو نحو غيره من الأعمال ، فتكون المقابلة هنا زيادة الروابط العاطفية بين العامل والعمل المتقدم له ، أو قد تكون مناسبة لتسويق طالب العمل إلى عمل آخر ، وهنا يتعاون الغرض الثالث مع الغرض الثاني الذي ذكرناه .

— خدمات المقابلة : تؤدي المقابلة مجموعة خدمات إضافية للأغراض التي ذكرت ، وهي خدمات متنوعة ، فالمقابلة فرصة لشرح الفاحص للمفحوص نواحي العمل الذي يطلبه ، وصعوباته ، ومسؤولياته ، والخيرات والمكافآت التي يوفرها . والمقابلة فرصة أيضاً لتكوين علاقات مع العمال تفيد في معالجة مشكلاتهم في المستقبل وفي حسن الاتصال معهم ، والمقابلة فرصة للتعرف على آراء الناس من طالبي العمل بالنسبة لذلك العمل بالذات ، أو بالنسبة للأعمال الأخرى ، والمقابلة فرصة ليتأكد الفاحص من فرضيات وضعها سابقاً . وهذا كلّه يؤكّد الخدمات التي توفرها المقابلة لكلّ من الفاحص والمفحوص .

## 2 – 3 – كيف تجري المقابلة :

تجري المقابلة وفق خطة مرسومة ومعدة مسبقاً لكي تحقق أهدافها التي وضعت من أجلها ، ولكن هذه الخطة ليست واحدة في كل الحالات ، ولا تقترب بشروط محددة . وهذا عائد لاختلاف أهداف المقابلة ونوعها ، فقد تتم في جلسة واحدة ، وقد تستغرق أكثر من ذلك ، وقد تستغرق ساعة أو عدة ساعات . ولاتجري المقابلة عادة إلا ويكون المسؤول الممثل لجهة المؤسسة من المترسلين المدربين في المقابلة . فإذا بدأت يكون عليه رعاية عدد من المبادئ ومن أهمّها :

- أ – أن يعرف المقابل الجهات التي يريد الكشف عنها لدى طالب العمل ، ومطلاعاً من قبل على الشروط التي ينبغي أن يتحققها طالب العمل ، وعليه كذلك أن يكون محدداً في أسلنته عارفاً نفسه ونقاط تحizه .
- ب – أن يهيئة المتخصص جوًّا مناسباً للمقابلة ، وذلك بتوفير جو الأمان والطمأنينة لطالب العمل وزرع الثقة في نفسه وفي المقابلة ، وهذا يتم عن طريق إقامة ارتباطات سارة بين الطرفين .

ج — يبدأ الفاحص بطرح الأسئلة بعد أن يشعر المفحوص بالراحة والطمأنينة والثقة ، ويشترط بالأسئلة أن تكون بعيدة عن الإثارة وواضحة ومحددة الغرض، وأن تكون مصاغة بطريقة لاتقطع انطلاق المفحوص في الإجابة ، وقد ناقشنا في الفصل الرابع صيغة الأسئلة الجيدة وكذلك غير المرغوبة .

د — حسن الاستماع والإنصات المناسبين ، بحيث لا يتسم بالبطء ولا بالسرعة في إجراء المقابلة ، وأن يكون ضابطاً للمقابلة في جميع مراحلها. وهذا لا يمنع من تشجيع المفحوص على الإجابة من دون إيجاد ، وكذلك على الفاحص تجنب السفاهة والسفريّة والقول الغليظ والانفعالات المسيطرة .

ه — تسجيل الفاحص الإجابات خلال سير المقابلة ، فإذا انتهت المقابلة يقوم الفاحص بوداع المفحوص كما استقبله وبالحرارة نفسها ، ثم يعمد إلى تقويم النتائج والحكم على صحة المعلومات ومدى نجاح طالب العمل في تحقيق شروط العمل المطلوب.

## 2 — 4 — مراحل المقابلة :

ذكرنا سابقاً أنَّ المقابلة قد لا تكون كافية للحكم على قبول طالب العمل ، بل تحتاج إلى رفد بأدوات أخرى ، وهذا القول يعتمد على عدد من الأدلة أهمُّها :

أ — اختلاف المتخصصين في تقديرهم للأشخاص ، وقد أكدت دراسة هولين جوروث وجود هذا التباين الظاهر بين المتخصصين المشتركين في المقابلة . ( Hollingworth )

ب — كثيراً ما يؤكد عدم نجاح المقابلة النتائج التي يصل إليها طالبو العمل الذين قبلوا في الأعمال المختلفة بناء على المقابلة فقط ، فقد تبيّن أنَّ نسبة من يثبت عدم صلاحه منهم بعد فترة من العمل ، نسبة تعلو بمقدار ملحوظ أولئك الذين قبلوا على أساس الاختبارات النفسية .

ج — كثيراً ما تSEND المقابلة لأشخاص لم يتمرسوا فيها ، وليس لهم دراية بإجراءات سيرها ، وليس عندهم دراية حول مشكلات الشخصية الإنسانية وجوانبها ، ولا يوجد عندهم خبرة علمية كافية في مجال علم النفس .

وفي المقابلات التي تجري في بلادنا العربية لطالبي التوظيف في مؤسسات الدولة أمثلة واضحة على ذلك ، حيث نجد أنَّ المكلف بال مقابلة هو رئيس دائرة أو موظف قديم وخبير في الشؤون الإدارية أو القانونية ، ولكنه ليس لديه أي إطلاع يذكر في مجال علم النفس .

د — المقابلة مناسبة بين طرفين ، وفي كثير من الحالات تكون الفرصة الممنوحة لشخص غير متساوية مع الفرصة الممنوحة لآخر ، كما قد تختلف بعض الأسئلة فتكون صعبة لبعضهم وسهلة لبعضهم الآخر ، كما قد يكون جو الطمأنينة الواجب توافره في المقابلة أفضل لدى بعضهم منه لدى بعضهم الآخر ، إضافة إلى تدخل العلاقات الشخصية في المقابلة .

ه — كثيراً ما يتأثر الفاحص بعوامل ذاتية غير موضوعية ، مما يعطى عليه حكمه الموضوعي ، وقد ينزلق في اختيار أشخاص ليسوا أهلاً للعمل الذي اختيروا له . إضافة إلى أنَّ عدداً غير قليل من طالبي العمل يسألون عن الشخص المقابل واتجاهاته واهتماماته وارتباطاته ، وبالتالي يتعمدون الإجابة عن أسئلته كما يرغب من غير قناعة .

و — وقد يكون ضعف المقابلة ناجم عن عدم تحديد الصفات اللازم توافرها في المتقدم للعمل ، وعن عدم وجود سلم واضح لتقدير هذه الصفات ، وبالتالي يكون الحكم كييفياً يتضمن الكثير من التعميم مثل قول بعضهم إنَّ هذا الفرد يتمتع بشخصية جذابة أو شخصية قوية ..... الخ. وهذا يجعل الحكم عاماً وغير علمي .

## 2 – 5 – كيف يمكن تحسين المقابلة :

إن شروط تحسين المقابلة في الاختيار المهني هي تقريرياً شروط تحسينها فسها في الإرشاد المهني ، ولكن ستف هنأ على النقاط التي لم نتناولها في الفصل الرابع والخاصة بالاختيار المهني ، وأهمها ثلاثة نقاط هي :

أ – إسناد المقابلة لأشخاص متخصصين ، أي يكون لديهم أهلية في علم النفس وميدان العمل المطلوب شغله في المؤسسة التي يمثلونها ، وأن تكون خبرتهم في المقابلة كافية، وهذا ما يساعد على تجنب مزالق المقابلة .

ب – أن تحدد الصفات التي يجب توافرها في طالب العمل مسبقاً ، ولا يكون ذلك كافياً إلا إذا عرفت كل صفة من الصفات المطلوبة وحدّدت مظاهر الكشف عنها.

ج – أن يسير المقابل في المقابلة وفق خطوات مقتنة في تقدير الصفات وإعطائها قيمتها الحقيقية ، ويتم ذلك بوجود سلم لتقويم الصفات يسير عليه المقابل ويكون معداً لذلك . فإذا توافرت هذه النقاط الثلاث وروعت المبادئ الأولى التي ذكرناها في مطلع حديثنا عن المقابلة ، أمكن اعتمادها أساساً صالحاً في الاختيار المهني .

وقد أكدت دراسة للمقابلة قام فيها فير وجورдан ( Fear & Jordan ) .

أن أحكام المشتغلين بالم مقابلة تتفق بشكل عال حين يسيرون وفق مخطط واضح للصفات المطلوب كشفها ، وبين يعتمدون سلماً واضحاً ودقيقاً في التقدير .

( رفاعي ، 1964 ، ص 360 ) .

## 3 – الاختبارات النفسية :

ذكرنا سابقاً أن المقابلة قد لا تكون كافية لوحدها في الاختيار المهني ، وأنه لابد من رفعها بوسيلة أخرى لتأكيد نتائجها ، أو استخدام وسيلة غيرها مثل الاختبارات النفسية، وقد ناقشنا أيضاً في الفصل الرابع الاختبارات والمقاييس النفسية في الإرشاد المهني ، وهي الاختبارات نفسها ، والفرق بين منطلق التطبيق هنا وهناك يكمن في أننا في الإرشاد المهني ننظر للأمر من زاوية مصلحة الفرد،

في حين أنه في الاختيار المهني تكون النظرة من زاوية مصلحة العمل والمؤسسة .

والواقع أن هذه الاختبارات النفسية هي من أدق طرق الاختيار المهني وأكثرها استخداماً في وقتنا الحالي ، فإذا كانت موضوعة بشكل دقيق علمي ، كانت وسيلة جيدة للتتبُّؤ بشأن ما يتوقع من نجاح العامل الذي يتم اختياره على أساسها .

### 3 – 1 – ماهو الاختبار النفسي :

الاختبارات النفسية متعددة وكثيرة وهي في تزايد مستمر ، بعضها يستعمل في قياس الذكاء العام ، وعدد كثير منها يقيس القدرات الخاصة ، والميول الاتجاهات والقيم والتحصيل والشخصية وغير ذلك من جوانب الشخصية .

ويعرف الاختبار النفسي بأنه في أصله مجموعة من البنود يطلب من المفحوص القيام بالمهام المطلوبة فيها ، إلا أن لهذه المهام المختارة التي تُولَف الاختبار عدداً من الشروط التي يجب أن تتوافر فيها قبل أن نطلق عليها كلمة الاختبار أو الرانز . هذه المهام تمت دراستها بدقة ومررت على دراسة نقدية أكدت صدقها وثباتها وموضوعيتها ، وإمكان تطبيقها وشروطها الأخرى .

وقد يكتفى الاختصاصي بتطبيق اختبار واحد على المفحوص ، وقد يستعمل عدداً من الاختبارات حين تكون الصفات المطلوب الكشف عنها متعددة .

إن الاختبارات المستعملة في الاختيار المهني موضوعة من قبل اختصاصيين يعملون في هذا المجال .

### 3 – 2 – أنواع الاختبارات :

الاختبارات النفسية على أنواع ، وهذا عائد لاختلاف الصفات التي تقيسها أو ما وضعت لقياسه ، حتى أن الاختبارات التي تقيس الصفة أو الصفات نفسها ، هي متعددة ومختلفة أيضاً ، فاختبارات الذكاء وضفت لقياس الذكاء وهي مختلفة

عن الاختبارات الأخرى الخاصة بالقدرات أو الاتجاهات ، كما أنها مختلفة فيما بينها من حيث البنود وطريقة التقدير والتصحيح ..... الخ.

وعلى أساس أن كل اختبار يوضع لقياس صفة ما يمكن تصنيف الاختبارات ، كالاختبارات التي ذكرناها للذكاء والقدرات والاتجاهات ..... الخ.

ولأننا لن نذكر جميع الاختبارات التي تقيس صفات الفرد المختلفة ، فهذه مهمة صعبة ، كما لن نشرح كل اختبار باعتبار أننا ناقشنا معظمها في الفصل الرابع ، بل سنكتفي بذكر أسماء عدد قليل منها ، بعضها من معنا سابقًا وبعضها الآخر يمر للمرة الأولى ، ونحن نذكرها هنا على سبيل الأمثلة :

أ— اختبارات القدرات العامة (الذكاء) وهي كثيرة منها :

— اختبار ستانفورد بيته — اختبار فكسيلر لقياس ذكاء الراشدين — اختبار القدرات العقلية — اختبار الذكاء العام أو القدرة على حل المشكلات — اختبار الذكاء الاجتماعي .

ب— اختبارات الشخصية : ويقع تحت هذا الاسم الاختبارات الموسوعة لقياس سمات الشخصية ، وهي كثيرة ومتعددة ، ونذكر منها ما يلي :

— اختبار الرورشاخ : وهو من الاختبارات الإضافية ، يسقط المجيب صفاتيه الشخصية على صورة الاختبار ، وهو مكون من أربع صور .

— اختبار تفهم الموضوع : ويعرف باختبار (T A T)، وهو اختبار إضافي أيضاً ، يتكون من ثلاثة صورة ، عشرة للذكور وعشرة للإناث وعشرون مشتركة بين الجنسين .

— اختبار الشخصية المتعدد الأوجه — عوامل الشخصية الـ 16 لكائل — اختبار الشخصية السوية .

### **ج - اختبارات القدرات الخاصة : وأهمُها :**

- اختبار تورانس للتفكير الابتكاري - اختبار الموهبة الموسيقية لسيشور - اختبار مينيسوتا للعلاقات المكانية - اختبار المهن الكتابية - اختبار القدرة الميكانيكية .

### **د - اختبارات الأهلية والميول المهنية : ونذكر منها :**

- بطاريات كودر للميول المهنية - بطارية سترونج - كيمبل للميول المهنية - اختبار مينيسوتا للأعمال الكتابية - امتحان ثورثون في الضرب على الآلة الكاتبة.

وغيرها كثير من الاختبارات في مجال قياس القيم والاتجاهات والتكيف والصحة النفسية والاستعدادات .....الخ. (راجع الفصل الرابع للشرح ، ومقرر القياس النفسي (2+1).

### **3 - 3 - ضرورة الاختبارات النفسية وقيمتها :**

تطور استعمال الاختبارات النفسية في ميداني الصناعة والتجارة والخدمات وجميع الميادين الأخرى ، ورافق ذلك تطور الاختبارات نفسها في عددها والسمات التي تقيسها والدراسات التي تؤكد فاعليتها ، وسنشير هنا إلى ضرورة الاختبارات وقيمتها في الكشف عن أهلية العامل ونجاحه في المستقبل .

أمامًا من ناحية ضرورة الاختبارات فتتبع من أنها مقننة ودقيقة ، وأنها تضع جميع المفحوصين أمام فرص متساوية ، وتسمح بدراسة النتائج من غير تأثر بذاتية الفاحص ، وممّا يؤكد هذه الضرورة ميل جميع المؤسسات إلى استخدامها وتطويرها.

أمّا قيمة الاختبارات فمسألة أخرى ، حيث أنه لا يمكن إصدار حكم واحد على قيمة الاختبارات النفسية ، لأنّها ليست من درجة واحدة من الدقة والصدق والثبات والموضوعية والتنبؤ ، ولكن تبقى الاختبارات أكثر قيمة ودقة وموضوعية وصدقًا

من الوسائل الأخرى . وقد تبيّن أنَّ اختبارات الذكاء ذو فائدة خاصة في اختبار المرؤفين في إدارة الأعمال والكتاب العاملين والبائعين وعمال الكهرباء والمفتشين، وتبيّن كذلك أنَّ اختبارات الشخصية ذات فائدة في اختيار البائعين والوكالء وموظفي الارتباط .

إنَّ في كلِّ ذلك دليلاً كافياً على أنَّ الاختبار الصالح وسيلة جيدة للتتبُّو بحسن اختيار العامل ، وأنَّه من الممكن دعم الاختبار بالمقابلة حين يكون ذلك ضرورياً .

#### سادساً – كيفية الاختيار المهني الكفاءة :

رأينا مما نقدم أنَّ الاختيار المهني عملية ليست سهلة وتحتاج لاتخاذ مجموعة من الإجراءات كي تكون ناجحة ، ويدرك العيسوي في كتابه علم النفس المهني والصناعي خطوات الاختيار المهني الكفاءة والتي مررنا عليها بشكل أو بأخر وأهمها :

- 1 – وضع معايير محددة للمكافأة في العمل المطلوب الاختيار له .
- 2 – قم بعمل تحليل لهذا العمل للوقوف على القدرات والمهارات المطلوبة للنجاح.
- 3 – حدد الاختبارات أو الوسائل الأخرى التي تصلح لجمع المعلومات عن الأشخاص المتقدمين لشغل الوظيفة المطلوبة .
- 4 – حلّ كلَّ جزء من المعلومات للتحقق فيما إذا كانت قادرة على التمييز بين العامل الأكثر كفاءة والعامل الأقل كفاءة .
- 5 – ركِّب هذه الأجزاء من المعلومات ونظمها مع بعضها بعضاً من أجل تحديد العامل الأكفاء من الأقل كفاءة .
- 6 – قم بجمع المعلومات المطلوبة حول العمال المتقدمين وضع كلَّ واحد منهم في العمل الذي يناسبه .

7 — قم بدراسة تتبّعية لمعرفة إلى أي مدى ينجح نظامك في اختيار العمال الأكفاء . (العيسيوي ، 2004 ، ص 27) .

هذا ويمكن شرح كل خطوة من هذه الخطوات بصورة تفصيلية أكثر ، ولكن يكفي أن تكون هذه الخطوات البرنامج المقترن لعملية الاختيار المهني لعمال جدد . ول يكن تطبيق هذا البرنامج باستخدام أية وسيلة من الوسائل أو الطرق التي تناولناها سابقاً بالشرح والتفصيل .

وخلال هذه القول إن وضع العامل في العمل الذي يصلح له ، ويتاسب مع قدراته وميله ، هو إجراء أساسي بالنسبة لرضى العامل عن عمله ، وتكيفه المهني وسعادته الشخصية ، وبالنسبة لمصلحة المؤسسة التي يعمل فيها ، وكذلك بالنسبة للدخل القومي .

وبناء على هذه الأهمية التي يحتلها الاختيار المهني فقد أولته المؤسسات التجارية والصناعية والخدمة وغيرها عناية خاصة ، كما أولته الدراسات النفسية مكاناً خاصاً في ميادينها .

وقد نتج عن هذا الاهتمام بالاختيار المهني تطور في أساليب الاختيار المهني وطرقه ووسائله ، فأعادت الشركات والمؤسسات الاستثمارات والاستبيانات والاختبارات وبطاقات المقابلة والسجلات والتقارير والملفات ..... الخ.

ولكن مهما كانت دقة الوسائل المستعملة في الاختيار المهني فإن الحياة ، وما فيها من ظروف وتغيرات لا يمكن التنبؤ بها ، تؤثر على مقدار صدق التنبؤ بشأن نجاح العامل الذي تم اختياره وفق هذه الوسائل ، ولهذا نقول إن التنبؤ يبقى نسبياً، وهذه النسبة هي حقيقة في جميع العلوم الإنسانية والاجتماعية .

## المراجع العربية

- 1 - أبو حرب ، محمد خير : (1985) المعجم المدرسي ، دمشق ، سوريا ، وزارة التربية.
- 2 - أبو غزالة ، هيفاء : (1985) دليل المرشد التربوي ، عمان .
- 3 - أبو فخر ، غسان ، وآخرون (2003) الدليل العملي للمرشدين النفسيين التربويين ، وزارة التربية ، الجمهورية العربية السورية ، المؤسسة العامة للمطبوعات والكتب المدرسية .
- 4 - الأحمد ، عدنان : (2000) اتجاهات عالمية في التوجيه المدرسي والمهني (تجارب السويد - هولندا - كندا - إيطاليا)، بحث مقدم لاجتماع خبراء التوجيه المدرسي والمهني في المرحلة الثانوية في ضوء التجارب العربية والعالمية ، المنامة ، البحرين ، 7-11/10/2000 ، إدارة برامج التربية ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم .
- 5 - إيفانز ، ك. م: (بلا تاريخ) الاتجاهات والميول في التربية ، سلسلة دراسات في الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي ، ترجمة : صبحي عبداللطيف معروف ، أنور طاهر رضا ، منير عطا الله سليمان ، منشورات عالم المعرفة ومكتبة التحرير .
- 6 - باترسون ، س. هـ : (1992 ) نظريات الإرشاد والعلاج النفسي ، ترجمة حامد عبد العزيز الفقي ، الكويت ، دار القلم .
- 7 - بركات، أحمد لطفي - زيدان، محمد مصطفى: ( 1968 ) التوجيه التربوي والإرشاد النفسي في المدرسة العربية ، القاهرة .
- 8 - جابر ، عبد الحميد جابر/كاظم ، أحمد خيري: (1996) مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، القاهرة ، دار النهضة العربية .

- 9 - جلال ، سعد: (1992) التوجيه النفسي والتربوي والمهني، القاهرة ، دار الفكر العربي .
- 10 - حمادة ، وليد عبدالكريم : (2004) الإرشاد المدرسي - مع أمثلة وتطبيقات - دمشق .
- 11 - الحلقة الدراسية في الإرشاد وتوجيه الطلاب : (1982) وزارة التربية والتعليم، عمان .
- 12 - الحلقة الدراسية في الإرشاد وتوجيه الطلاب (1983) ، عمان ، الأردن ، وزارة التربية والتعليم .
- 13 - خليفة ، عبد اللطيف محمد : (1992) إرتقاء القيم (دراسة نفسية)، سلسلة عالم المعرفة ، العدد 160 ، الكويت ، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب .
- 14 - رفاعي ، نعيم : (1964) علم النفس في الصناعة والتجارة ، دمشق ، المطبعة التعاونية بدمشق .
- 15 - رفاعي، نعيم: (1988) الصحة النفسية - دراسة في سيكولوجية التكيف - دمشق ، منشورات جامعة دمشق .
- 16 - رفاعي ، نعيم : (1998) التوجيه المهني المدرسي ، ، دمشق ، منشورات جامعة دمشق.
- 17 - الزعبي ، أحمد محمد: (2003) التوجيه والإرشاد النفسي ، دمشق ، دار الفكر للطباعة والنشر.
- 18 - زهران، حامد عبد السلام: (1986) التوجيه والإرشاد النفسي - دمشق ، منشورات جامعة دمشق .
- 19 - ساسي، نور الدين : (2000) التوجيه المدرسي والمهني في المرحلة الثانوية في ضوء التجارب العربية والعالمية ، بحث مقدم لاجتماع خبراء التوجيه المدرسي والمهني في المرحلة الثانوية في ضوء التجارب العربية والعالمية ،

المنامة ، البحرين ، 7-11/10/2000 ، إدارة برامج التربية ، المنظمة العربية للتنمية والثقافة والعلوم.

20 - سغوانى ، عاشور : (2000) اتجاهات عالمية في مجال التوجيه المدرسي والمهنى (نموذج النمسا، فرنسا، المكسيك ، اليابان)، بحث مقدم لاجتماع خبراء التوجيه المدرسي والمهنى في المرحلة الثانوية فى ضوء التجارب العربية والعالمية ، المنامة ، البحرين ، 7-11/10/2000 ، إدارة برامج التربية ، المنظمة العربية للتنمية والثقافة والعلوم.

21 - سينوار، جي : (1970) التوجيه المهني ، ترجمة خالد الصوفي ، حلب ، مكتبة الشرق .

22 - شيخ حمود ، محمد - بلان ، كمال : (1994) الإرشاد التربوي والمهنى وأساليب تحقيقه ، في مجلة المعلم العربي العدد الثاني ، دمشق ، سوريا ، وزارة التربية .

23 - شيخ حمود ، محمد : (2003) الإرشاد المدرسي، دمشق ، منشورات جامعة دمشق .

24 - شيخ حمود ، محمد : (2000) اتجاهات عالمية للإرشاد المدرسي والمهنى في المرحلة الثانوية (نموذج أمريكا - بريطانيا - ألمانيا - سويسرا)، بحث مقدم لاجتماع خبراء التوجيه المدرسي والمهنى في المرحلة الثانوية فى ضوء التجارب العربية والعالمية ، المنامة ، البحرين ، 7-11/10/2000 ، إدارة برامج التربية، المنظمة العربية للتنمية والثقافة والعلوم.

25 - الشناوى ، محمد محروس : (1994 ) نظريات الإرشاد والعلاج النفسي، القاهرة ، دار غريب للطاعة والنشر والتوزيع .

- 26 - الصالح ، محمد الموسى : (1998) خصائص الأستاذ الجامعي ذي الكفاءة المهنية العالية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، قسم علم النفس ، كلية البنات للأداب والعلوم والتربية ، جامعة عين شمس ، القاهرة .
- 27 - صالح، محمود عبد الله : (1985) أساسيات في الإرشاد التربوي ، الرياض ، دار المريخ .
- 28 - طاهر ، حسين محمد علي / الجردي ، محظي الدين يوسف (1986) : الإرشاد النفسي والتربوي بين الأصالة والتجديد ، الكويت .
- 29 - طه ، فرج عبدالقادر : (1980) علم النفس الصناعي والتنظيمي ، الطبيعة الثالثة ، القاهرة ، دار المعرفة .
- 30 - العاصمي . رياض ، وأخرون : (2006) مبادئ الإرشاد النفسي والتربوي لطفل الروضة ، دمشق ، مركز التعليم المفتوح ،جامعة دمشق .
- 31 - عبد الهادي ، جودت عزت / العزة ، سعيد حسني : (1999) التوجيه النهضي ونظرياته ، عمان ،الأردن ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- 32 - عطوف ، ياسين ، وأخرون : (2002) دليل الإرشاد النفسي التربوي للمرحلتين الإعدادية والثانوية ، وزارة التربية في الجمهورية العربية السورية ، دمشق، المؤسسة العامة للمطبوعات والكتب المدرسية.
- 33 - عمر ، محمد ماهر : ( 1984 ) المرشد النفسي المدرسي ، القاهرة ، دار النهضة العربية .
- 34 - عمر ، محمد ماهر : ( 1985 ) المقابلة في الإرشاد والعلاج النفسي - الإسكندرية .
- 35 - عنبر، احمد : (1977) رائز فيكسنر لقياس ذكاء الأطفال - دراسة للرايز ومحاولة تغييره لقياس ذكاء الطفل العربي السوري (رسالة ماجستير ) - دمشق.

- 36 - العيسوي ، عبدالرحمن : (1990) الإرشاد النفسي ، الإسكندرية ، دار الفكر الجامعي.
- 37 - العيسوي ، عبدالرحمن : (2004) علم النفس المهني والصناعي ، الأردن ، عمان ، دار أسامة للنشر والتوزيع .
- 38 - فرج ، صفتون : (1989) القياس النفسي ، الطبعة الثانية ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية .
- 39 - قاضي، يوسف مصطفى / فطيم، لطفي محمد / حسين، محمود عطا: (1981 ) الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي ، الرياض ، دار المريخ.
- 40 - كاشواي ، باري : (2005) الموسوعة العلمية للتوصيف الوظيفي ، الطبعة الأولى ، القاهرة ، إعداد قسم الترجمة بدار الفاروق للنشر والتوزيع.
- 41 - لياد ، الزهرة : (2006) الرضي المهني لدى المرشدين النفسيين العاملين في التعليم العام وعلاقته ببعض المتغيرات ، دراسة مقارنة بين سوريا والجزائر ، رسالة ماجستير غير منشورة ، دمشق ، جامعة دمشق ، كلية التربية.
- 42 - مجاور، محمد صلاح - الدبيب، فتحي عبد المقصود : ( 1977 ) : المنهج المدرسي، أسلمه وتطبيقاته التربوية - الكويت.
- 43 - مرسي، سيد عبد الحميد : ( 1976 ) الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني ، القاهرة ، مكتبة الخانجي .
- 44 - المصري ، منذر واصف : (2006) التصنيف المهني العربي ومتطلبات العولمة ، اجتماع خبراء خاص بـ : المعايير المهنية العربية: الواقع والمأمول القاهرة 27-6/2006 ، مكتب العمل العربي ، القاهرة .
- 45 - نماريوس، صموئيل: (1974 ) المساحة النفسية والعمل المدرسي، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية.

- 46 - مكتب التربية العربي لدول الخليج : (2000) التوجيه المدرسي والمهني في المرحلة الثانوية في ضوء التجارب العربية والعالمية ، بحث مقدم لاجتماع خبراء التوجيه المدرسي والمهني في المرحلة الثانوية في ضوء التجارب العربية والعالمية ، المنامة ، البحرين ، 7-11/10/2000 ، إدارة برامج التربية ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.
- 47 - مكتب العمل العربي : (1989) رئاسة مجلس الوزراء ، المكتب المركزي للإحصاء ، التصنيف المهني العربي ، الطبعة الثانية ، دمشق سورية.
- 48 - مورتنسن، د. ج / شمولر، أ. ن : (1986) التوجيه في المدرسة، ترجمة: إبراهيم حافظ وإبراهيم خليل، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية.
- 49 - نعامة ، سليم (1991) مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسة الصناعية ، دمشق ، مطبعة عكرمة .
- 50 - هاملتون ، كيث : (1962) أساس التأهيل المهني ، ترجمة سيد عبدالحميد مرسي ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية.
- 51 - هنا ، عطية محمود : (1959) التوجيه التربوي و المهني ، القاهرة .
- 52 - وزارة التربية: (2002) النظام الداخلي لمدارس التعليم الأساسي ، الجمهوري العربي السوري ، دمشق ، وزارة التربية.
- 53 - ياسين ، عطوف محمود : (1982) اختبارات الذكاء والقدرات العقلية بين التطرف والاعتدال ، بيروت ، لبنان ، دار الأندلس للطباعة والنشر والتوزيع.

## المراجع الأجنبية

- 1-AGAB, (1999) : Schweizerische Arbeitsgemeinschaft fuer akademische Berufs- und Studienberatung, stand. Juni .
- 2-Arbuckle , Duglas (1970 ) ; Counseling : Philosophy , Theory and Practice , Boston , Allyn and Bacon Inc.
- 3-Armor, D.J (1969) : The American School Counselor, New york.
- 4-ASCA , (1998) : National Board Certified Counselor Greensboro. U.S.A.
- 5-ASCA. ( 1999) : ( Role statement, Benefits of school counseling programs.
- 6-ASCA, (1999) : Strategic plan of the American School Counselor association .
- 7-Aurin, K. u a ( 1985) : Grundlagen der Beratung. Studentbriefe 1- 5- DIFF. Tuebingen.
- 8-BBT , (1999) : Bundesamt fuer Berufsbildung und Technologie, Pressemitteilungen . Juni.
- 9- Benjamin , Alfred (1967), The Helping Interview , New York Library Congress ,
- 10- Berufsberatung in der BRD, (1991) : Bundesanstalt fuer Arbeit(hrsg) Nuernberg. Dezember .
- 11- Beruf Aktuell , (1998 – 1999) : herausgegeben von der Bundesantalt fuer Arbeit. Nuernberg .

- 12 – Boshowitzch , L.I (1970): Die Persoenlichkeit  
Entwicklung im Schulalter , Berlin .
- 13 – Clauss , Guanter . u.a (1985): Woarterbuch  
Psychologie „ 4.durchgesehne Auflage „ ,  
Leipzig , BRD.
- 14 - DAWS .p. p, (1973);Mental Health and Education .  
Counseling as Prophylaxis . Brit.  
Journal of Guidance and Counseling,
- 15 - Der kompetente partner fuer Arbeit und Beru(1999):  
Die Bundesanstalt ( hrsg),  
Nuernberg, Maerz.
- 16 - Europaeisches Handbuch fuer Berufsberater, (1992):  
Komission der EG ,  
Badhonref, Bock.
- 17 - Europaeische Komission,(1997) : Gesellschaft fuer  
Angewandte  
Sozialwissenschaften (hrsg),  
Elktronic Retrieval System  
Employment Policies,United  
Kingdom.Juni.
- 18 -Gewe,N (hrsg) (1990): Ausbildung und Einsatz von  
Beratungslehrern in  
der BRD ,neue  
Rolle im System , Frankfurt/M.
- 19 - Heller,K (hrsg) (1976): Handbuch der  
Bildungsberatung, Stuttgart.
- 20 - Heller, K (1978): Schulberatung. Ziele, Aufgaben,  
Problembereiche, in: Psychologie in  
Erziehung und unterricht. Stuttgart
- 21 - Honal,W (hrsg),(1987):Handbuch der Schulberatung,  
Muenchen.

- 22 - Ingenkamp,K,(1966): Die Schulpsychologischen Dienste in der BRD, Weinheim.
- 23 - Jackson,R/Martin,L-R,(1976): Bildungsberatung in England und Wales,in:Heller,K(hrsg) Handbuch der Bildungsberatung, Stuttgart.
- 24 - Jackson R. & Junpier D.F(1971); A Manual of educational Guidance, London : Rienhart and Winston
- 25 - Knoll,F,(1990): Die Ausbildung von Beratungslehrern in Bayern,in: Grewe,N (1990) :Beratungslehrer , eine neue Rolle im System, Frankfurt/M. .
- 26 – Kurt , willi (1984) wie helfe ich meine schualer im Studien- und berufswahl, Berlin . BRD.
- 27 - Mach,S,Richtig : (1998-1999): Medienkombination zur Berufswahlvorbereitung, Aktualisierte Ausgabe, herausgegeben von der Bundesanstalt fuer Arbeit , Nuernberg
- 28 - Martin,L-R, (1974): Bildungsberatung in der Schule , BadHeilbrunn .
- 29 – Nickel , H / Bonn , R / Fenner , H-J : (1976) Das Klientzentrierte Beratungsgespraech ,in : Heller , K ( Hrsg) Handbuch der Bildungsberatung , Stuttgart.
- 30 - Milner, P,(1974): Counseling in Education , London .
- 31 - Odell , L.M,(1973): Secondary School Counseling , Past,Present and Future Personnel and Guidance , Journal 52, 151-155.
- 32 - Pulver , U ,(1976): Bildungsberatung in der Schweiz , in : Heller, K,(hrsg)(1976): Handbuch der Bildungsberatung, Stuttgart .

- 33 - Rederer , H ,(1990): Ausbildung und Taetigkeit von Beratungslehrern in Baden-Wuerttemberg , in: Grewe , N(1990): Beratungslehrer , eine neue Rolle im System , Frankfurt/M.
- 34 - Reichenbecher , H :( 1975 ) : Eine Aufsicht Feur Beratung in Schulmangment . 5.
- 35 - Reichenbescher , H ,(1976): Bildungsberatung in der ,in Handbuch Heller ,K, (hrsg) (1976): BRD. DerBildungsberatung , Stuttgart
- 36- Rogers, Carl :(1972) Die nicht-direktive Beratung , Muenchen.
- 37 - Schmitz , H ,(1991): Schuberatung in Bayern , Muenchen .
- 38 - Seifert , K-H,(1977): Handbuch der berufspychologie , Goetingen , Toronto , Zuerich .
- 39 -Taylor , H . J,(1971): School Counselling , London .
- 40 -Universitaet Bern, Sonderbericht,(1999): Ziele der Berufs- und Laufbahnberatung, Leitbild , Universitaet Bern , Schweiz.
- 41 -Vorlaeufiger Studienfuehrer fuer den Diplomstudiengang Psychologie im Jahrgang (1998- 1999) .Universitaet Leipzig .Leipzig .BRD .
- 42 -Waters , Gane (1964); Technique of Counseling , New York , McGraw Hill ,
- 43 -Watts , A . G.(1994): Bildungs-und berufsberatung in der EG , Bruessel ,Luxemburg .

## فهرس المصطلحات

الترتيب الأبجدي	المصطلح الإنكليزية	المصطلح بالعربية
A	Ability	القدرة
	Ability Test	اختبار القدرات
	Acceptance	تقبل
	Achievement	تحصيل
	Achievement Test	اختبار التحصيل
	Accumulative(cumulative) Record	السجل المجمع
	Adaptation/Adjustment	تكيف / توافق
	Adjustment Test	اختبار التوافق
	Anxiety	قلق
	Alternative(optional)Counseling	الإرشاد الخياري
	Appointment /Nomination	تعيين (في مركز أو منصب)
	Approach	أسلوب أو طريقة
	Aptitude	استعداد
	Aptitude test	اختبار الاستعداد
	Artistic	فني
	Assessment	قياس
	Assistance/helping	مساعدة
	Attention	انتباه

	Attitude	اتجاه
	Attitude Test	اختبار الاتجاهات
	Association	جمعية أو رابطة
B	Behaviour	السلوك
	Behavioral Problemes	مشكلات سلوكية
C	Career	مهنة
	Case	حالة
	Case Theory	نظرية الحالة
	Conventional	تقليدي
	Capacity	القدرة
	Client	زبون/عميل/مستشار
	Computer	الحاسوب
	Commerce/trade	التجارة
	Collegiate	خاص بطلاب الجامعة
	Company/Enterprise	الشركة/المؤسسة
	Concept	مفهوم
	Cooperation	التعاون
	Counselor	المرشد
	Teacher - Counselor	المدرس المرشد
	Counselee	المسترشد
	Counselee-centered Counseling	الإرشاد المتمرّكز على المسترشد

	Counseling Program	برنامج الإرشاد
	Counseling Techniques	تقنيات الإرشاد
	Counseling Process	العملية الإرشادية
	Counseling Service	خدمة الإرشاد
	Counseling Interview	المقابلة الإرشادية
	Counseling Goals	أهداف الإرشاد
	Consolidation	التمكّن أو الاستحكام
	Crystallization	تبلور
D	Development or Growth	التطور أو النمو
	Development / Improvement	التنمية
	Difficulties	الصعوبات
	development(growth) Demands	مطالب النمو
	Duties	مهام
	Directive Counseling	الإرشاد المباشر
	Drive / Incentive	الحافز
E	Education	التربية أو التعليم
	Educational Planing	تخطيط تربوي
	Employment	وظيفة
	Evaluation / Estimation	التقويم
	Experience	الخبرة
	Exploration	استكشاف
F	Family	الأسرة

	Fantasy	خيال
	Field	ميداني
	Flexibility	المرونة
	Follow up	متابعة
	Future	المستقبل
	Function	وظيفة
G	Group	الجماعة
	Group Counseling	الإرشاد الجماعي
H	Help	مساعدة
I	Implementation stage	مرحلة التنفيذ
	Individual	فردي
	Individual Differences	الفروق الفردية
	Individual Counseling	الإرشاد الفردي
	Information Revolution	ثورة المعلومات
	Indulgence/toleration	التسامح
	Industry	الصناعة
	Information	معلومات
	Intelligence Test	اختبار الذكاء
	Intellectual	عقلي
	Interaction	التفاعل
	Interest	اهتمام
	Interest Tests	اختبارات الميول

	Interview	المقابلة
J	Job	عمل
L	Lecture	المحاضرة
	Learning	التعلم
	Logic	المنطق
M	Mental Health	الصحة النفسية / العقلية
	Method / Manner or Style	أسلوب أو طريقة
	Morality	أخلاق
	Measurement	القياس
	Motivation	الدافع
	Mood	المزاج
N	National	قومي / وطني
	National Income	الدخل القومي
	Need	الحاجة
	Nondirective Counseling	الإرشاد غير المباشر
O	Organization	تنظيم
	Observation	ملاحظة
	Origination / Emergence / Development	إنشاء
P	Parents	الوالدان (أولياء الأمور)
	Practical	عملي
	Psychology	علم النفس
	Philosophy	الفلسفة

	<b>Psychodrama</b>	السيكودراما
	<b>Pedagogy</b>	علم التربية
	<b>Personality</b>	الشخصية
	<b>Personal Adaptation</b>	التكيف الشخصي
	<b>Personality Tests</b>	اختبارات الشخصية
	<b>Placement</b>	تعيين
	<b>Planing</b>	تخطيط
	<b>Preparation</b>	إعداد
	<b>Principles</b>	مبدأ
	<b>Problem</b>	مشكلة
	<b>Process</b>	عملية
	<b>Profession</b>	مهنة
	<b>Professional</b>	مهني
	<b>Profession Selection</b>	اختيار المهنة
	<b>Program</b>	برنامج
	<b>Pupil</b>	תלמיד
	<b>Psychological Diagnosis</b>	التخيص النفسي
	<b>Psychological Therapy</b>	العلاج النفسي
	<b>Psychological Health</b>	الصحة النفسية
	<b>Psychological Counseling</b>	الإرشاد النفسي
	<b>Personal Charcteristics</b>	الخصائص الشخصية
<b>Q</b>	<b>Questionnaire/Survey</b>	استبيان

R	Rational	عقلاني
	Realistic	واقعي
	Reliability	ثبات
	Referraing/ Referral	إحاله
	Relationship	علاقة
S	School Counseling	الإرشاد المدرسي
	Secrey/Privacy	السرية
	Selection of Study	اختيار الدراسة
	Service	خدمة
	Self-actualization	تحقيق الذات
	Self concept	مفهوم الذات
	Self-direction	توجيه الذات
	Sociodrama	السيسيودراما
	Society	المجتمع
	Social Adaptation	التكيف الاجتماعي
	Social Merging(Consolidition)	الاندماج الاجتماعي
	Social Integration	التكامل الاجتماعي
	Sociology	علم الاجتماع
	Specification/Determination	تعيين(شخصيص)
	Specialization	تخصص
	Stabilization	استقرار
	Stage	مرحلة

	Student	طالب
	Study	دراسة
	Supervision	إشراف
	Supervisor	مشرف
T	Tasks	المهام
	Teaching	التدريس
	Teacher	المدرس
	Technological Progress	التقدم التكنولوجي
	Tendency	ميل
	Tendency Test	اختبار الميل
	Tentative	تجريب
	Test	اختبار
	Transition	انتقال
U	Using	استخدام
	University Counseling	الإرشاد الجامعي
V	Value	قيمة
	Value Test	اختبار القيم
	Vocational adaptation	التكيف المهني
	Vocational Counseling	الإرشاد المهني
	Vocational Problemes	مشكلات مهنية
	Vocational Training	تدريب مهني
	Vocational Rehabilitation	تأهيل مهني

	Vocational Selection (Option )	اختيار مهني
	Vocational Classification	التصنيف المهني
	Vocational Specification	التوصيف المهني
	Vocational Information	معلومات مهنية
	Vocational Planning	الخططيل المهني
	Vocational Competence	الكفاءة المهنية
	Vocational Education	التربية المهنية
	Vocational Psychology	علم النفس المهني
	Vocational Study	دراسة مهنية
	Vocational Relationship	علاقة مهنية

لجنة التقويم العلمي :

1 - أ.د. علي منصور

2 - أ.د. يونس ناصر

3 - أ.د. خسان أبو فخر

المدقق اللغوي : د. ياسين فاعور

حقوق الطبع والترجمة والنشر محفوظة لمديرية الكتب والمطبوعات

	Vocational Selection (Option )	اختيار مهني
	Vocational Classification	التصنيف المهني
	Vocational Specification	التوصيف المهني
	Vocational Information	معلومات مهنية
	Vocational Planning	الخطط الطلاق المهني
	Vocational Competence	الكفاءة المهنية
	Vocational Education	التربية المهنية
	Vocational Psychology	علم النفس المهني
	Vocational Study	دراسة مهنية
	Vocational Relationship	علاقة مهنية

لجنة التقويم العلمي :

1 - أ.د. علي منصور

2 - أ.د. يونس ناصر

3 - أ.د. غسان أبو فخر

المدقق اللغوي : د. ياسين فاعور

حقوق الطبع والترجمة والنشر محفوظة لمديرية الكتب والمطبوعات