الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة البليدة 2
University of Blida 2
كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علوم التربية

التخصص: ارشاد وتوجيه

محاضرات في: الارشاد والتوجيه المهني

الطور : الثاني

السنة: أولى ماستر

السداسي: الثاني

من اعداد الأستاذة: غربي مونية

الرتبة: محاضرة أ

السنة الجامعية :2024-2025

الفهرس

الموضوع: **الصفحة:**

مقدمة :.....3

المحاضرة الأولى : مقدمة في الإرشاد والتوجيه المهني– الحصة الاولى–.....6

المحاضرة الثانية : مقدمة حول الإرشاد والتوجيه المهني– الحصة الثانية– 20

المحاضرة الثالثة : نظريات الارشاد والتوجيه المهني– الحصة الأولى– 25

المحاضرة الرابعة : نظريات الارشاد والتوجيه المهني – الحصة الثانية– 30

المحاضرة الخامسة : نظريات الارشاد والتوجيه المهني – الحصة الثالثة–..... 38

المحاضرة السادسة : أسس الارشاد والتوجيه لمهني 45

المحاضرة السابعة أساليب التوجيه والإرشاد المهني:..... 52

المحاضرة الثامنة :أدوات التوجيه والارشاد المهني– الحصة الاولى–..... 58

المحاضرة التاسعة: أدوات التوجيه والارشاد المهني– الحصة الثانية– 69

المحاضرة العاشرة :مقدمة عامة حول التكوين– الحصة الاولى 78

المحاضرة الحادية عشر : مقدمة عامة حول التكوين– الحصة الثانية– 85

المحاضرة الثانية عشر :الأبعاد الأساسية للبرنامج التكويني للمرشد 90

المحاضرة الثالثة عشر : برنامج تكوين مستشاري التوجيه والإرشاد المهني–الحصة الأولى– 95

المحاضرة الرابعة عشر : برنامج تكوين مستشاري التوجيه والإرشاد المهني–الحصة الثانية– 101

المحاضرة الخامسة عشر :صفات مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني 109

المراجع : 115

مقدمة :

قد تتم عملية التوجيه المهني من قبل شخص غير مختص، بهدف مساعدة الطالب أو الموظف وتوجيهه وتقديم المساعدة والمشورة له حول كيفية اختيار تخصص ما أو مهنة ما، وقد يكون هذا الشخص خبيرًا في مجال الدراسة أو المهنة المعنية ولكنه غير مختص في تقديم المساعدة أي لا يمتلك الدرجة العملية التي تؤهله لمساعدة الآخرين، فمثلًا قد يرغب طالب ما في دراسة تخصص الهندسة وقد كان والده مهندسًا فيقوم بسؤال والده عن تخصص الهندسة وهل ينصحه بالالتحاق به أم لا؟؟؟ فيقوم والده بتقديم المعلومات له وتوعيته حول تخصص الهندسة ونصحه في دخول هذا التخصص أم لا بناءً على خبرته التي مر بها أثناء دراسته لهذا التخصص وبناءً على سوق العمل الملتحق به؛ وبالتالي تتأثر اختيارات الطالب المهنية بناءً على نجاح أو فشل والده بغض النظر عن قدرات وميول وطموحات هذا الطالب.

تتم عملية الإرشاد المهني من قبل شخص مختص يحمل شهادة في الإرشاد وهو شخص مختص بهذه المهنة بحيث يقوم المرشد بمساعدة العميل على اختيار تخصص ما أو مهنة ما بناءً على اختبارات وأساليب وأسس مهنية يتبعها المرشد مع العميل (المسترشد) لمعرفة قدراته وميوله وطموحاته وخصائصه الشخصية والاطلاع على سوق العمل من خلال جمع المعلومات من قبل المختصين أو من خلال الإنترنت والصحف والجرائد وبعد معرفة ميول وقدرات المسترشد يتم الموائمة بينها وبين سوق العمل ومعرفة مدى ملائمة المسترشد لتخصص

معين أو مهنة ما ليشعر الشخص بالرضا الوظيفي ويحقق السعادة، ومن الأمثلة على المشكلات التي تحتاج إلى إرشاد مهني صعوبة الفرد في اتخاذ قراره المهني والصعوبة في التكيف مع المهنة....

في رحلة الحياة التي تشبه الإبحار في محيط شاسع من الاحتمالات، يقف الإنسان على شاطئ المستقبل محمّلاً بأحلامه وطموحاته، متسائلاً: "أي طريق أسلك؟ وأي ميناء أستهدف؟". هنا، تبرز أهمية التوجيه والإرشاد المهني كبوصلة حكيمة ترسم الخرائط، وكربان خبير يُنير الدرب في عالمٍ مهنيٍ يتسع بلا حدود، ويشهد تحولات جذرية تتطلب أكثر من مجرد قرار عفوي.

لقد غدا التوجيه والإرشاد المهني ضرورة وجودية في عصرنا، لا رفاهية اختيارية. ففي زمن الثورة الصناعية الرابعة والتحول الرقمي، حيث تختفي مهن وتولد أخرى بسرعة مذهلة، لم يعد الاختيار المهني مجرد وظيفة تؤمن لقمة العيش، بل أصبح مشروع هوية يبحث فيه الفرد عن معنى وجوده، ويصنع من خلاله أثراً في محيطه. إنها العملية التي تنتقل بالإنسان من حالة الحيرة والارتباك إلى الوضوح والثقة، ومن التبعية والتلقين إلى التمكين والقيادة لمسار حياته.

فما هو التوجيه والإرشاد المهني؟ إنه علم وفن يساعد الأفراد على فهم ذواتهم بعمق – من قدرات كامنة، وميول فطرية، وقيم جوهرية، واهتمامات شخصية – ثم يربط هذه المعرفة الذاتية بفرص العالم الواقعي ومتطلبات سوق العمل المتغيرة. إنه ليس مجرد "مطابقة" آلية بين شخص ومهنة، بل هو رحلة استكشافية تبدأ من السؤال: "من أنا؟" لتنتهي إلى القرار الواعي: "كيف أكون؟".

ومنه، التوجيه والإرشاد المهني هو ضمانة للحلم الإنساني المشروع في تحقيق الذات والعطاء المجتمعي. هو الرد العملي على تحديات العصر، وهو الجسر الذي يعبر به الفرد من ضفة الإمكانات الكامنة إلى ضفة الإنجازات المتحققة. في قلب هذه العملية، لا يقدم المرشد أجوبة جاهزة، بل يوقظ الأسئلة الأساسية، ويطلق شرارة البحث، ويمنح أدوات الملاحة، ليكون كل فرد هو ربّان سفينة مصيره، مسلحاً بالمعرفة وبصيرة القلب، ساعياً نحو أفق يليق بطموحه ويخدم وطنه.

فهيا نبدأ الرحلة... خلال هذه المطبوعة ...من الداخل إلى الخارج، من الذات إلى العالم، ومن الحيرة إلى الوضوح.

الكلمات المفتاحية: الارشاد، التوجيه المهني، النظريات، اللأسس، التكوين، مستشار التوجيه.

المحاضرة الأولى : مقدمة في الإرشاد والتوجيه المهني- الحصة الاولى-

الهدف: ان يتعرف الطلبة على مراحل نشأة الارشاد والتوجيه المهني و يدرك أهمية الإرشاد والتوجيه المهني، ومكوناته وأهدافه

يُعتبر الإرشاد والتوجيه المهني من الركائز الأساسية في تمكين الأفراد من اتخاذ قرارات مهنية ودراسية مدروسة، بما يتناسب مع قدراتهم، وميولهم، وقيمهم، واحتياجات سوق العمل. فهو عملية منظمة تهدف إلى مساعدة الأشخاص (خاصة الشباب) على فهم أنفسهم واكتشاف الفرص المتاحة أمامهم، مما يسهم في تحقيق التكيف بين الفرد ومجال عمله، وبالتالي تعزيز إنتاجيته ورضاه الوظيفي .

1-نشأة الإرشاد المهني و مراحل تطوره التاريخي:

نشأ الإرشاد المهني كاستجابة مباشرة للتحولات الاقتصادية والاجتماعية الكبرى، مثل الثورة الصناعية، وانتقال المجتمعات من الزراعة إلى الصناعة، والحاجة إلى تكيف الأفراد مع سوق العمل المتغير. يمكن تقسيم هذه النشأة إلى عدة مراحل رئيسية:

- ✓ **المرحلة الأولى: البذور الأولى (ما قبل القرن العشرين)**

لم يكن هناك مفهوم منظم للتوجيه المهني، ولكن كانت هناك ممارسات تشبهه، بحيث كانت المهن في الغالب وراثية، يورثها الآباء لأبنائهم.

يمكن اعتبار جهود بعض المفكرين مثل أفلاطون في جمهوريته (فكرة توزيع الأفراد على المهن حسب قدراتهم) وابن خلدون في مقدمته (الحديث عن تقسيم العمل وأثره على العمران) بمثابة بذور فكرية أولية.

وعليه ،كان التوجيه عفوياً وغير علمي، قائماً على التقليد والمشورة الشخصية.(الحربي، 2015)

(Brewer, 1942)

- ✓ **المرحلة الثانية: مرحلة النشأة والتأسيس (1900 – 1920)**

تُعتبر هذه هي المرحلة الفعلية لتأسيس الإرشاد المهني كحركة علمية منظمة، وارتبطت باسم فرانك بارسونز (Frank Parsons)، الذي يلقب بـ "أبو التوجيه المهني."

ظهرت الثورة الصناعية، الهجرة الكبيرة إلى المدن الأمريكية، تنوع المهن وظهور مشكلات البطالة والاستغلال.

أسس بارسونز "مكتب التوجيه المهني" في بوسطن عام 1908 لمساعدة الشباب على اختيار المهن المناسبة.

نشر فرانك بارسونز كتابه "اختيار مهنة (Choosing a Vocation) "في عام 1909، بعد وفاته. وضع في هذا الكتاب النموذج الأولي والأساسي للتوجيه المهني، الذي يرتكز على ثلاث ركائز:

1–الفهم الواضح للذات: معرفة الفرد لميوله، وقدراته، واهتماماته، وطموحاته.

2–المعرفة بالمهن: معرفة متطلبات وظروف وشروط النجاح في مختلف المهن.

3–التفكير السليم: المواءمة العقلانية بين معرفة الذات ومعرفة المهن لاختيار أفضل ملاءمة ممكنة .

(Parsons,1909) (Stephens, 1970)

- ✓ **المرحلة الثالثة: مرحلة التطور والانتشار (1920 – 1950)**

شهدت هذه المرحلة تحول الإرشاد المهني من تركيزه على "الاختيار" إلى "التكيف" مع العمل.

ظهور تطور علم النفس، وخاصة علم النفس الفارقي وعلم القياس النفسي (السايكومتري).

و أبرز التطورات:

-انتشار استخدام الاختبارات النفسية والمهنية (مثل اختبارات الذكاء والاستعدادات والميول) التي ساعدت في تحقيق موضوعية أكبر في تقييم الفرد (الركيزة الأولى عند بارسونز).

- توسع نطاق التوجيه ليشمل ليس فقط الطلاب بل والعاملين لمساعدتهم على التكيف مع مهنهم.

- أصبح التوجيه المهني جزءاً من برامج الخدمات النفسية في المؤسسات التعليمية(Williamson, 1965 .

✓ **المرحلة الرابعة: مرحلة التخصص والنظريات (1950 – 1980)**

تحول الإرشاد المهني من كونه ممارسة إجرائية إلى علم قائم على نظريات متكاملة.

ظهر ازدهار نظريات الشخصية والتنمية البشرية.

· أبرز النظريات والنماذج:

- نظرية آن رو :(Anne Roe) ربطت بين اختيار المهنة والبيئة الأسرية والعلاقات الوالدية.

-نظرية دونالد سوبر :(Donald Super) قدم مفهوماً تطورياً، حيث رأى أن الاختيار المهني عملية مستمرة طوال الحياة (عمرية) وليست حدثاً لمرة واحدة. وأشهر ما قدمه هو "نموذج الحياة كمسرح" ومراحل النمو المهني (النمو، الاستكشاف، التأسيس،الاستبقاء، الانحدار).

- نظرية جون هولاند :(John Holland) نظرية السمات والعوامل، التي افترضت أن الناس والمهن يمكن تصنيفهم في ستة أنماط رئيسية (واقعي، بحثي، فني، اجتماعي، مقاول، تقليدي). وكلما زادت المطابقة بين نمط الشخصية ونمط البيئة المهنية، زاد الرضا والإنجاز. (Zytowski, 2001) (القريوتي،2018) .

✓ **المرحلة الخامسة: المرحلة المعاصرة (1980 حتى الآن)**

اتساع نطاق الإرشاد المهني ليشمل كافة مناحي حياة الفرد في سياق متغيرات العصر.

ظهرت العولمة، ثورة المعلومات والتكنولوجيا، تغير طبيعة المهن (ظهور وظائف جديدة واختفاء أخرى)، مفهوم التعددية الوظيفية.

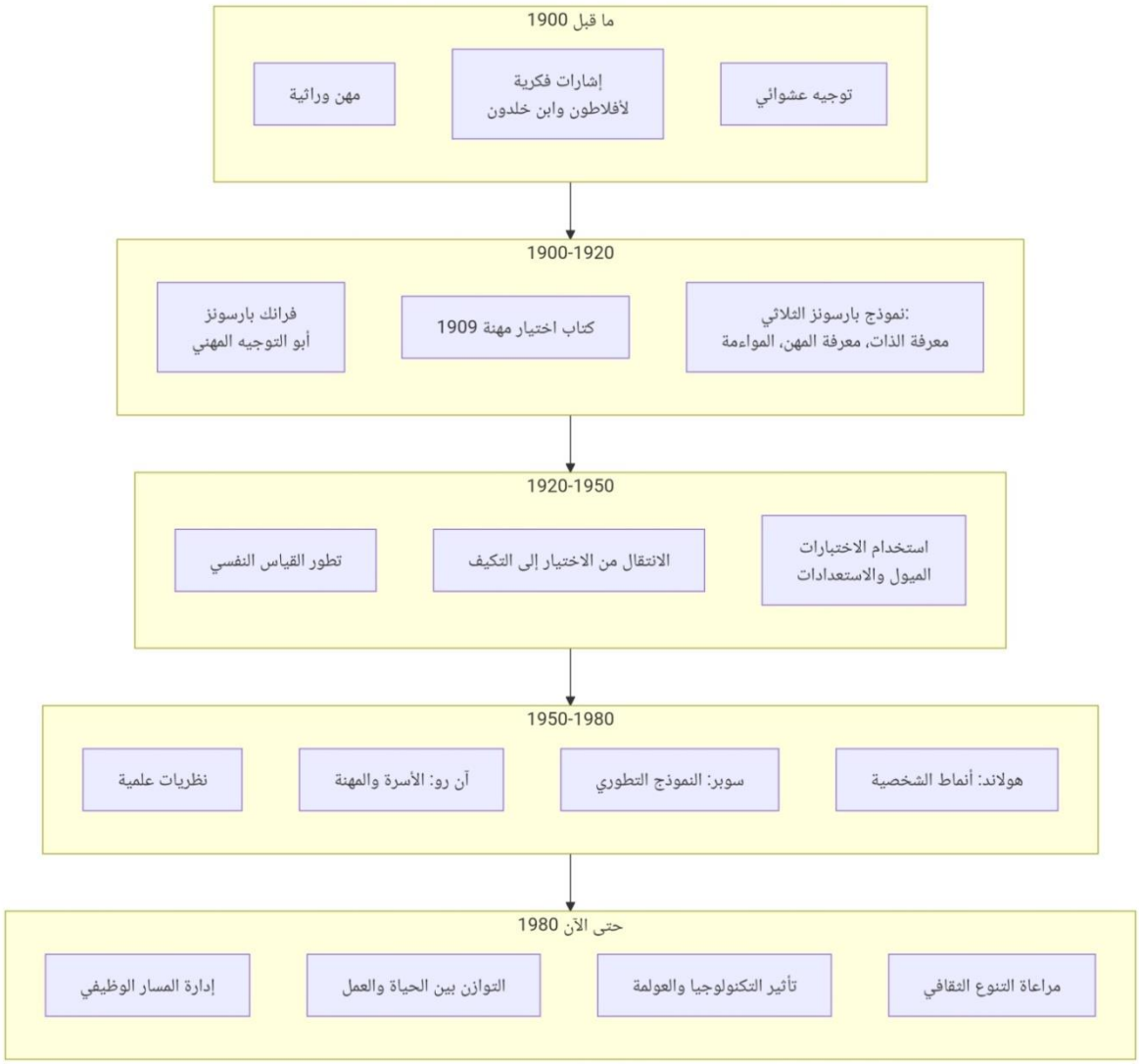
·أبرز السمات:

– الانتقال من التوجيه المهني إلى إدارة المسار الوظيفي :(Career Management) حيث أصبح الفرد مسؤولاً عن تطوير مساره الوظيفي طوال حياته.

– الاهتمام بقضايا التوازن بين الحياة والعمل.(Work–Life Balance)

–مراعاة التنوع الثقافي والتركيز على توجيه فئات خاصة (ذوي الإعاقة، المرأة، المهاجرون.)

– استخدام التكنولوجيا في التقييم والإرشاد عن بعد(Savickas, 2019).



الشكل رقم(1): ملخص لمراحل نشأة الارشاد المهني

2-تعريف التوجيه والإرشاد:

هما عملية مساعدة الفرد في فهم ومعرفة إمكاناته وميوله وقدراته وفهم حاضره وإعداده لمستقبله بهدف تحقيق ذاته.

عرفت الجمعية القومية للتوجيه المهني بأمريكا (Vocational Guidance Association National) التوجيه المهني بأنه: "تقديم المعلومات والخبرة التي تتعلق باختيار المهنة والإعداد والالتحاق بها، والتقدم فيها". وبهذا

يصبح التوجيه المهني عملية يقوم بها الموجه المهني نحو المسترشد ليقدم له المعلومات المتعلقة بالمهن المختلفة، وخبرته فيما يتعلق باحتمال نجاحه في هذه المهن،

وفي عام 1930 عرفت نفس الجمعية مفهوم التوجيه المهني بأنه "عملية مساعدة الفرد على أن يختار مهنة له، ويعد نفسه لها ويلتحق بها ويتقدم فيها". ويلاحظ على هذا المفهوم أن ينقل عبء المسؤولية من الموجة إلى الفرد وذلك عن طريق مساعدة الفرد على أن يساعد نفسه. (المشعان، 1993، ص 27)

ويرى الرشيدي والسهل (2000) أن التوجيه المهني يعمل على تعريف الشخص بالمهنة التي تناسبه بناءً على قدراته وميوله واستعداداته وظروفه الشخصية والاجتماعية، كما يعمل التوجيه المهني على تعريف الأشخاص بالفرص المتاحة في مجال العمل، ومزايا وعيوب كل مهنة ومتطلباتها، ومدى الحاجة إليها، وظروف التدريب المتاحة للتأهيل لمهن معينة.

و وبهذا فان التوجيه المهني يتضمن المهام التالية:

- مساعدة الطالب على الاستبصار بذاته من خلال اكتشافه لميوله وقدراته واستعداداته ومعرفته لإمكانياته.
- توجيه الطالب للمساقات الدراسية التي تتناسب مع ميوله، قدراته واستعداداته، والتي سيقوم بدارستها في مرحلة التعليم ما بعد الأساسي.
- توجيه الطالب للتخصصات الجامعية التي تناسب المساقات الدراسية التي قام بدراستها في مرحلة التعليم ما بعد الأساسي.
- تعريف الطالب بالمهن والوظائف التي تتناسب مع تخصصه الجامعي.

3-أهمية الإرشاد والتوجيه المهني :

تبرز أهمية الإرشاد المهني من خلال مشكلات الاختيار المهني التي يواجهها الفرد، حيث كثيراً ما يحدث اختيار المهن عن طريق الصدفة أو عن جهل الشخص بإمكاناته ومتطلبات المهنة، وقد يحدث الاختيار في ضوء بريق ومغريات المهنة أو سمعتها أو مكانتها الاجتماعية أو عائدها الاقتصادي، وقد يكون الاختيار إجبارياً عن طريق الأسرة، وقد يكون نقص المعلومات المهنية المتعلقة بالمهنة والمؤهلات المطلوبة، وقد يكون الاختيار من باب مسايرة الأصدقاء (عبد الهادي والعزة، 2007).

وقد كتب كير (Keer, 1991) مقالة بعنوان "الشباب الموهوب يخطط لاختيار مهنة" أشارت فيه إلى أن اختيار مهنة المستقبل يعتمد على الموهبة والكفاءة والقدرة والهواية وهذه المهارات ستساعد الموهوب على الإبداع في المهنة مستقبلاً.

ويذكر زونكر Zunker (2001) أن هناك حاجة ماسة إلى وجود الإرشاد المهني في كل المستويات والمراحل التعليمية، حيث إن كل مرحلة من مراحل التعليم تحتاج إلى طرق إرشاد مختلفة وذلك باختلاف الأهداف التربوية فيها، فبرامج الإرشاد المهني في المرحلة الابتدائية تهدف إلى زيادة وعي ومعرفة الطلاب بالأدوار المهنية المختلفة، وبدور العمل في المجتمع وبالسلوك الاجتماعي والسلوك المسؤول.

ويختلف الإرشاد المهني عن باقي عمليات الإرشاد الأخرى من حيث إن التركيز الرئيسي في الإرشاد المهني يكون على تقديم الفرد في اختياره للمهنة وتكيفه مع عالم العمل.

والجانب الثاني يتطلب من المرشد أن يكون على معرفة بالمعلومات المهنية، والجانب الأخير أن المسترشد يرى أن الإرشاد المهني مقبول اجتماعياً ولا حرج في البحث عنه، كما أن المعلومات التي تقدم إلى المسترشد تمكنه من فهم نفسه ومعرفة العالم بصورة أفضل، وبالتالي تساعده على اتخاذ قراره المهني. (الضامن، 2003).

ويمكن تلخيص أهمية الإرشاد والتوجيه المهني فيمايلي:

1-اكتشاف الذات: يساعد الأفراد على تحديد مهاراتهم، اهتماماتهم، وشخصياتهم لاختيار المسار المناسب .

2-التخطيط للمستقبل: يقدم أدوات للتخطيط الأكاديمي والمهني بناءً على التحليل الواقعي .

3-سد الفجوة بين التعليم وسوق العمل: يربط بين التخصصات الدراسية ومتطلبات الوظائف .

4-تقليل معدلات البطالة والتسرب الدراسي: بتوجيه الشباب نحو خيارات تلبي حاجات المجتمع .

5- تعزيز الصحة النفسية: تجنب الضغوط الناتجة عن اختيار مسار غير ملائم .

4-برامج الإرشاد المهني:

يفتقر الكثير من الطلاب إلى الخبرة والتجربة في اتخاذ القرار والتخطيط للمستقبل، مما يجعل الحاجة ماسة إلى البرنامج الإرشادي الذي يساعد في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، وعلى اعتبار أن هذه البرامج وسيلة فعالة في خلق جماعة يسودها جو من الألفة والمحبة والاحترام، فضلاً عن قدرتها في مساعدة الجماعة الإرشادية على التخلص مما يواجهها من أزمات ومشاكل في جوانب الحياة التي أعدت لها تلك البرامج الإرشادية ويتم تنظيم برامج التوجيه والإرشاد المهني والتخطيط لها لأغراض المؤسسات التعليمية في ضوء الحاجة، فقد تكون هذه البرامج عامة وشاملة بحيث تطبق خلال مرحلة طويلة من التهيئة والإعداد، وقد تكون محدودة المقننة

ومرحلية بحيث تنفذ خلال فترة زمنية قصيرة نسبياً لتحقيق أهداف فرعية وآنية, ومهما كان حجم البرنامج وغايته، فلابد من أن يؤخذ في الاعتبار عدد من الأمور والمسلمات، أهمها أن أي برنامج إرشادي مهني لابد وأن يعكس حاجات المجتمع وقيمه، وفي الوقت نفسه يعالج المشاكل الخاصة بالفرد. (الداهري، 2005).

ويرى الباحث انه من الضروري التركيز على برنامج النمو المهني والتوجيه والإرشاد الصائب في تبصير الطلبة نحو المستقبل المهني بما يتلاءم مع قدراتهم وميولهم ورغباتهم المهنية حتى نستطيع خلق إنسان منتج لنفسه ووطنه

أهداف برامج الإرشاد المهني:

- مساعدة الفرد على اكتساب بعض المعلومات عن خصائصه ووظائفه ومزايا مجموعة معينة من المهن التي يحتمل أن يتم اختياره لواحدة منها.
- تهيئة الفرصة أمام الأفراد لاكتساب خبرات سواء في المدرسة أو خارجها ليزود بالمعلومات الخاصة بظروف العمل والكشف عن قدراته وتطويرها.
- مساعدة الفرد على تنمية اتجاهات إيجابية نحو المهن المختلفة.
- مساعدة الفرد على تكوين وجهة نظر خاصة بالأسس المهنية لاختيار إحدى المهن.
- تمكين الفرد من معرفة القدرات العامة والخاصة والمهارات التي تتطلبها مجموعة من المهن والقدرات والمؤهلات للالتحاق بها.
- إعطاء فرصة للحصول على بيانات عن المعاهد والجامعات والكليات التعليمية وشروط الالتحاق بها.

- مساعدة الفرد للحصول على بيانات عند قدراته وإمكاناته وميوله واستعداداته.

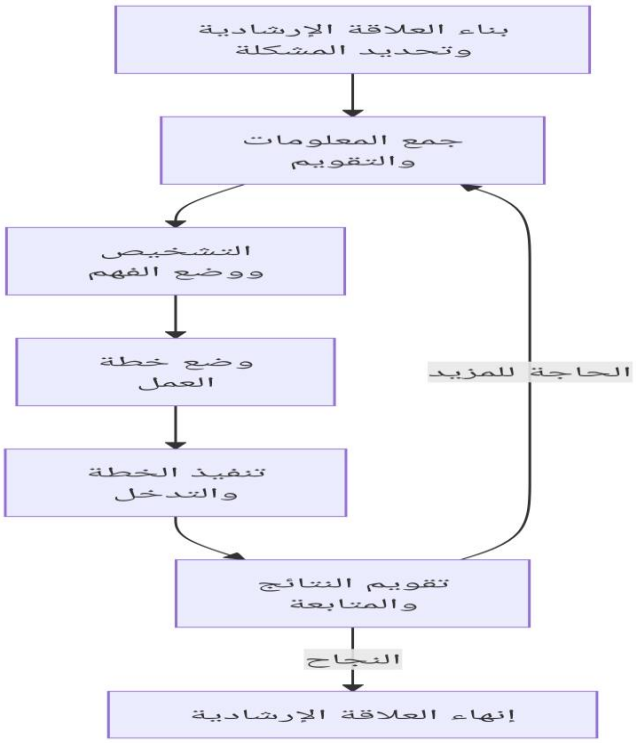
- تزويد الفرد بمعلومات عن حاجات السوق المحلي للمهن وفرص العمل فيها. (الداهري، 2005)

ويتميز هذا النوع من التعليم عن غيره من أنواع التعليم الأخرى باعتباره أداة فاعلة للتنمية البشرية من أجل إحداث التغيرات الجذرية، التي تتطلبها مواجهة التحديات الإقليمية والدولية والانفتاح على العالم، إضافة إلى تحديات الفقر والمرض والبطالة والجهل والتلوث البيئي، وذلك بسبب ارتباطه المباشر بالواقع الاقتصادي والاجتماعي من ناحية وبالتطور التكنولوجي من ناحية أخرى، باعتباره أحد المصادر الرئيسية للقوى العاملة التي يقع على مسئوليتها تنفيذ وتشغيل وصيانة المشاريع الاقتصادية المختلفة. (حمدان وأبو عاصي، 2008، ص 8)

مما تقدم ،يتضح أن أهداف التوجيه والإرشاد في الاساس هو تبصير الفرد في اختيار واتخاذ القرارات المناسبة للقضايا الحياتية بشتى مجالاتها المستقبلية حتى تمكن الشخص من تحقيق ذاته والإنتاج والإبداع في حياته العلمية والعملية والاجتماعية.

5- مكونات (خطوات) العملية الإرشادية المهنية:

هي سلسلة من الخطوات المترابطة والمتسلسلة التي يقوم بها المرشد مع المستفيد (المسترشد). ويمكن عرضها في الشكل التالي الذي يوضح تسلسلها وتكرارها:



الشكل رقم(2): مكونات أوخطوات العملية الارشادية النمائية

شرح تفصيلي للمكونات/الخطوات:

1-بناء العلاقة الإرشادية وتحديد المشكلة: هدفها إيجاد جو من الثقة والأمان والاحترام المتبادل بين المرشد والمسترشد. ويمارس ذلك ب: الاستماع الإنصاتي، إظهار التعاطف، التقبل غير المشروط .

2-جمع المعلومات والتقويم: هدفها تكوين صورة شاملة عن المسترشد (ذاته) وعن وضعه.

وتمارس باستخدام وسائل متنوعة مثل:

- مقابلة الإرشاد: لجمع البيانات الشخصية والتعليمية والأسرية.

- الاختبارات النفسية: مقاييس الميول المهني (كاختبار هولاند)، اختبارات الاستعدادات والقدرات، اختبارات الشخصية.

– الاستبانات و قوائم الرغبات.

– السجلات التراكمية: السجل الأكاديمي للطالب.

3–التشخيص ووضع الفهم: هدفه تحليل المعلومات المجمعة لتحديد طبيعة المشكلة، ونقاط القوة والضعف لدى المسترشد، والعوامل المساهمة في المشكلة. ويمارس بتفسير نتائج الاختبارات، وصياغة فرضيات حول أسباب المشكلة، وتحديد الاحتياجات الإرشادية.

4–وضع خطة العمل:هدفها وضع إستراتيجية واضحة ومحددة لحل المشكلة أو تحقيق الهدف.

تمارس بتحديد الأهداف الفرعية والنهائية (يجب أن تكون أهدافاً ذكية(SMART ، واختيار أساليب التدخل المناسبة (جلسات إرشادية، تدريب على مهارات مقابلة العمل، توفير معلومات مهنية، إلخ).

5–تنفيذ الخطة والتدخل:هدفها تطبيق ما تم الاتفاق عليه في الخطة .وتمارس بان يقوم المرشد باستخدام أساليب الإرشاد المختلفة (توجيهي، غير توجيهي، مختلط) وفقاً للحالة. قد يشمل ذلك تمارين عملية، لعب دور، زيارة مواقع عمل، إلخ.

6–تقويم النتائج والمتابعة: والهدف هو قياس مدى تحقيق الأهداف وتقدير فاعلية العملية الإرشادية.

وتمارس بمقارنة وضع المسترشد قبل وبعد الإرشاد، باستخدام نفس أدوات القياس أو من خلال ملاحظة التغير في السلوك. ثم تحديد إذا ما كانت هناك حاجة لجلسات إضافية أو متابعة دورية.

7–إنهاء العلاقة الإرشادية:الهدف هو اختتام العملية بشكل إيجابي عندما تتحقق الأهداف.

وتممارس بتلخيص ما تم إنجازه، تعزيز قدرة المسترشد على الاعتماد على نفسه، وفتح الباب للتواصل في المستقبل إذا لزم الأمر.

6-الفئات المستهدفة من الإرشاد المهني:

الإرشاد المهني عملية شمولية تخدم فئات عديدة في مختلف مراحل الحياة:

1- طلاب المراحل التعليمية (قبل الجامعية):

-الطلاب في مرحلة اختيار المسار التعليمي: (مثل الانتقال من المتوسطة إلى الثانوية، أو من الثانوية إلى الجامعة).والهدف هو مساعدتهم على اختيار التخصص المناسب لميولهم وقدراتهم.

2-طلاب التعليم العالي (الجامعي) :والهدف هو مساعدتهم على اختيار التخصص الدقيق، والتخطيط للمستقبل الوظيفي، والاستعداد لسوق العمل (كتابة السيرة الذاتية، مهارات المقابلة).

3-الباحثون عن عمل للمرة الأولى:الهدف هو تقديم الدعم النفسي والمعرفي لهم، ومساعدتهم في تحديد اتجاهاتهم المهنية واكتشاف فرص العمل المناسبة.

4-الأفراد العاملون الذين يواجهون مشكلات: مثل: عدم الرضا الوظيفي، الرغبة في تغيير المسار الوظيفي، مشكلات التكيف مع بيئة العمل، مواجهة التسريح من العمل.والهدف هو مساعدتهم على إعادة تقييم ذاتهم واتخاذ قرارات سليمة.

5- الأفراد في منتصف العمر أو ما قبل التقاعد:الهدف هو مساعدتهم على التخطيط لمرحلة ما بعد التقاعد، أو استكشاف مهن ثانية أو أنشطة بديلة.

6- ذوو الاحتياجات الخاصة والمهمشون:مثل: الأشخاص ذوو الإعاقة، النساء الراغبات في إعادة الاندماج في سوق العمل، نزلاء السجون السابقون. والهدف هو تمكينهم وتوجيههم نحو المهن المناسبة لقدراتهم وظروفهم، والتغلب على العقبات المجتمعية.

7-الأفراد الموهوبون والمتفوقون : الهدف هو توجيه طاقاتهم وقدراتهم الاستثنائية نحو المجالات المهنية التي تمكنهم من تحقيق إمكاناتهم الكاملة.(ناصر، 2010)

7- أهداف العملية الإرشادية المهنية:

تهدف عملية الإرشاد المهني إلى تحقيق غايات متعددة ومتكاملة للفرد والمجتمع، ويمكن تصنيفها إلى ثلاث فئات رئيسية:

1-الأهداف الوقائية (الإنمائية):

-منع المشكلات قبل وقوعها: من خلال توعية الأفراد منذ مراحل مبكرة بعالم المهن ومتطلبات سوق العمل.

-تنمية الوعي المهني: مساعدة الفرد على فهم ذاته وقدراته وميوله وفهم العالم المهني من حوله.

-تنمية مهارات اتخاذ القرار: تمكين الفرد من تطوير أسلوب منهجي وعقلاني لاتخاذ القرارات المهنية والحياتية.

2- الأهداف العلاجية:

-مساعدة الأفراد الذين يعانون من مشكلات مهنية قائمة: مثل صراع الاختيار بين مهنتين، أو عدم الرضا الوظيفي، أو الفشل في التكيف مع بيئة العمل.

– تعديل الاتجاهات والمفاهيم الخاطئة: تجاه بعض المهن أو تجاه الذات (مثل تدني تقدير الذات المرتبط بالقدرات المهنية).

– التغلب على العقبات النفسية والاجتماعية: التي تعترض طريق النجاح المهني، مثل الخوف من الفشل أو قلة الثقة بالنفس.

3– الأهداف التنموية:

–تنمية المسار الوظيفي: لا يقف الدور عند مساعدة الفرد في الحصول على وظيفة، بل يمتد إلى مساعدته على التخطيط لتطوير مساره الوظيفي طوال حياته (التدريب، الترقية، تغيير المسار.(

–تحقيق الذات والرضا المهني: مساعدة الفرد على اختيار مهنة تتناسب مع قيمه وتطلعاته لتحقيق إشباع وحياة كريمة.

–تعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات: في سوق العمل والتكنولوجيا، مما يجعله فرداً منتجاً وقادراً على مواكبة المتغيرات. (ناصر ، 2010)

المحاضرة الثانية : مقدمة حول الإرشاد والتوجيه المهني– الحصة الثانية–

الهدف :ان يميز الطلبة بين التوجيه المهني والإرشاد المهني من خلال أربعة معايير

الفرق بين التوجيه المهني والإرشاد المهني:

يُستخدم مصطلحا "التوجيه المهني" و"الإرشاد المهني" أحيانًا بالتبادل، لكن هناك فروقًا دقيقة بينهما من حيث: الهدف، المفهوم، والأدوات المستخدمة. فيما يلي توضيح للاختلافات الرئيسية :

1. من حيث التعريف:

المفهوم	التعريف
التوجيه المهنيVocational Guidance)	عملية توجيه الفرد نحو المسار المهني أو التعليمي المناسب بناءً على تحليل المهارات، الميول، وفرص السوق (يركز على الجانب التعليمي والمعلوماتي) (أبو زعيزع، 2018)
الإرشاد المهني(Career Counseling)	عملية شاملة تشمل فهم الشخصية، الدوافع، الصعوبات النفسية، واتخاذ القرار لمساعدة الفرد على تحقيق التوافق المهني (يركز على الجانب النفسي والسلوكي) Zunker (2016)

-الجدول المقارن بينهما يمكن دعمه بدراسة نشرت في (2020) "Journal of Career Development" والتي توضح أن التوجيه يركز على المعلومات بينما الإرشاد يتناول الجوانب النفسية.

-فكرة أن الإرشاد المهني يتعامل مع الصعوبات النفسية مدعومة بأبحاث Corey في نظريات الإرشاد (2017)

2- من حيث الهدف :

الهدف	التوجيه المهني	الإرشاد المهني
اكتشاف الميول والقدرات	✔ (تحليل المهارات	✔ (بشكل أعمق، مع

	والميول	مراعاة العوامل النفسية
توفير المعلومات المهنية	✔ (الوظائف، التخصصات، متطلبات السوق)	✔ (مع تفسير تأثيرها على حياة الفرد
مساعدة الفرد في اتخاذ القرار	✔ (بناءً على البيانات)	✔ (مع معالجة المخاوف والعقبات النفسية
معالجة الصعوبات النفسية	✘ (لا يتعامل معها مباشرة)	✔ (مثل الخوف من الفشل، ضعف الثقة بالنفس
المتابعة والتقييم المستمر	✘ (غالبًا محدود)	✔ (مستمرة لضمان التكيف المهني

-أهداف التوجيه المهني (كالربط بين التعليم وسوق العمل) مدعومة بتقارير منظمة العمل الدولية (ILO, 2021).

-الجانب النفسي في الإرشاد (كتعزيز الثقة بالنفس) موجود في أدلة الجمعية الأمريكية للإرشاد (ACA, 2019).

3- من حيث الفئة المستهدفة

الفئة	التوجيه المهني	الإرشاد المهني
الطلاب- قبل اختيار التخصص	✔ (مساعدتهم في اختيار مجال الدراسة)	✔ خصوصًا عند وجود تردد أو صراع داخلي
الباحثون عن عمل	✔ (توجيهم لوظائف	✔ (خصوصًا عند وجود

	تناسب مهاراتهم)	إحباط أو رفض متكرر للوظائف
الموظفون(الراغبون في تغيير مسارهم)	✔ (عرض بدائل مهنية)	✔ (مساعدتهم في التغلب على مخاوف التغيير
أصحاب المشكلات النفسية(قلق، اكتئاب)	✘ (ليس ضمن اختصاصه)	✔ (يدمج بين الإرشاد النفسي والمهني

-حالات الإرشاد للموظفين: مذكورة في دراسات(2018) "Career Development Quarterly"

-أمثلة التوجيه للطلاب: موجودة في دليل اليونسكو للتوجيه المهني (2021)

4-من حيث الأدوات المستخدمة

الأداة	التوجيه المهني	الإرشاد المهني
الاختبارات النفسية والمهنية	✔ (اختبارات الميول والقدرات)	✔ (بشكل أعمق، مثل اختبارات الشخصية
المقابلات الإرشادية	✘ (نادرًا)	✔ (أساسية لفهم الصعوبات النفسية
البيانات السوقية(الوظائف، الرواتب)	✔ (محور رئيسي)	✔ (جزء من العملية)
جلسات الدعم النفسي	✘	✔لتعزيز الثقة والتكيف

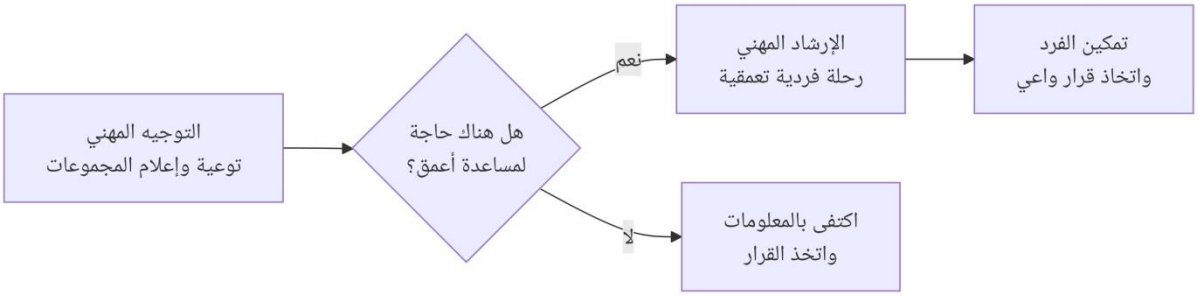
-اختبارات الميول المهنية: يمكن الرجوع إلى دليل "O*NET" الرسمي (وزارة العمل الأمريكية، 2022)

-المقابلات الإرشادية: وردت تفاصيلها في كتاب "أسس الإرشاد المهني" (أخضر، 2019)

كخلاصة: ما الفرق الرئيسي؟

-التوجيه المهني ← يقدم معلومات ونصائح مباشرة لاختيار مهنة أو تخصص .

-الإرشاد المهني ← يعالج الجانب النفسي والسلوكي لاتخاذ قرار مهني متوازن .



الشكل رقم(3): الفرق بين الارشاد والتوجيه المهني

مثال توضيحي:

- التوجيه المهني: يقول للطالب "بناءً على مهاراتك، ننصحك بدراسة الهندسة ."

-الإرشاد المهني: يسأل الطالب "لماذا تخشى دراسة الهندسة؟ كيف يمكن التغلب على هذه المخاوف؟ ."

متى يُستخدم كل منهما؟

-التوجيه المهني: عند الحاجة إلى توجيه سريع بناءً على بيانات واضحة (مثل اختيار تخصص دراسي)

-الإرشاد المهني: عند وجود عقبات نفسية أو صراع في القرار (مثل الخوف من تغيير الوظيفة)

باختصار، التوجيه المهني يعطي معلومات ، بينما الارشاد المهني يساعد في فهم الذات وربطها بتلك المعلومات لاتخاذ قرار صائب ، كلاهما ضروري في بناء نظام متكامل لمساعدة الافراد على اختيار مساراتهم المهنية.

المحاضرة الثالثة : نظريات الارشاد والتوجيه المهني- الحصة الأولى-

الهدف : أن يتعرف الطلبة على معايير التمييز بين النظريات الكلاسيكية والمعاصرة المفسرة للارشاد والتوجيه المهني

النظريات في الإرشاد المهني تقدم إطاراً منظماً لفهم كيفية اختيار الأفراد لمهنهم، وتطورهم فيها، وكيف يمكن مساعدتهم. وهي تتراوح بين نظريات تركز على الملاءمة بين الفرد والمهنة، وأخرى تركز على النمو المهني كعملية تمتد طوال العمر، ونظريات معاصرة تركز على السياق والصراع وعدم اليقين.

المعايير الأساسية للتمييز بين النظريات الكلاسيكية والمعاصرة: عن (Savickas2019)

المعيار 1: السياق التاريخي وعمر النظرية (الزمن) : هذا ليس المعيار الوحيد، لكنه نقطة بداية مهمة.

النظريات الكلاسيكية	النظريات المعاصرة
النشأة: أوائل إلى منتصف القرن العشرين (1900 - 1950)	. النشأة: النصف الثاني من القرن العشرين وحتى الوقت الحاضر (1960 - الآن.(
مثال: نظرية بارسونز (1909)، نظرية هولندا (1950).	مثال: نظرية المعرفة الاجتماعية (1996)، نظرية البناء الشخصي (1991)).

ملاحظة مهمة: عمر النظرية ليس كافياً لوحده. فهناك نظريات "كلاسيكية" لا تزال مؤثرة (كهولند)، ونظريات "حديثة" بنيت على أفكار كلاسيكية.

المعيار 2: النموذج الفكري السائد (الابستمولوجي) : هذا هو أهم معيار للتمييز

النظريات الكلاسيكية	النظريات المعاصرة

النموذج: الوضعية(Positivism)	النموذج: البنائية (Constructivism) وما بعد الحداثة
ترى الحقيقة: موضوعية، قابلة للقياس، ويمكن اكتشافها	ترى الحقيقة: ذاتية، يُبنى معناها من قبل الفرد ضمن سياقه.
الهدف: إيجاد قوانين عامة تنطبق على جميع الأفراد.	الهدف: فهم التجربة الفردية والسياق الخاص بكل شخص.
التركيز: التوافق (Matching) بين الفرد والمهنة.	التركيز: صنع المعنى–(Meaning Making)وبناء الهوية المهنية.

المعيار 3: نظرة النظرية للفرد(View of the Individual)

النظريات الكلاسيكية	النظريات المعاصرة
نظرة ثابتة/ساكنة: للفرد وللمهنة. السمات ثابتة، والاختيار المهني حدث لمرة واحدة	. نظرة ديناميكية/متحولة: الفرد والمهنة في تغير مستمر. المسار المهني عملية مستمرة.
الفرد ككائن مفرد: يُدرس بمعزل عن سياقه.	الفرد ككائن اجتماعي: يُفهم ضمن شبكة من العلاقات (أسرة، ثقافة، مجتمع).
الاستقرار: تهدف إلى تحقيق استقرار مهني	التكيف: تهدف إلى تمكين الفرد من التكيف مع التغيرات.

المعيار 4: دور المرشد(Role of the Counselor)

النظريات الكلاسيكية	النظريات المعاصرة
دور الخبير :(The Expert) المرشد هو حامل المعرفة، يقيّم ويوجه ويقرر الأنسب	. دور الميسر أو الشريك (The Facilitator):المرشد شريك في الرحلة، يساعد الفرد على اكتشاف ذاته وبناء قراره
أسلوب توجيهي" :(Directive) أخبرني عن نفسك وسأخبرك بالمهنة المناسبة لك	." أسلوب تعاوني" :(Collaborative) دعنا نستكشف معاً مساراتك الممكنة".

نظريات "انتقالية" تربط بين العصرين (الجسر):

هذه النظريات تفسر سبب الاختلاف في التصنيفات، فهي تجمع بين خصائص من كلا العالمين.

- نظرية دونالد سوبر (النمو المهني)

– لماذا تعتبر كلاسيكية؟ لأنها نشأت في الخمسينات، واهتمت بفكرة المراحل العامة (شبه قانون عام).

–لماذا تعتبر حديثة؟ لأنها قدمت فكرة الديناميكية والاستمرارية (المسار وليس الاختيار)، وركزت على المفهوم الذاتي (وهو فكرة ذاتية).

- نظرية آن رو (العلاقات الأسرية)

– لماذا تعتبر كلاسيكية؟ لأنها حاولت إيجاد علاقات سببية (بين الأسلوب الوالدي والاختيار المهني.(

– لماذا تعتبر حديثة؟ لأنها أدخلت العامل النفسي والعلاقاتي (ديناميكيات الأسرة) في معادلة كان يهيمن عليها العامل الموضوعي.

كيف تؤكد بنفسك على تصنيف أي نظرية؟

اسأل نفسك هذه الأسئلة:

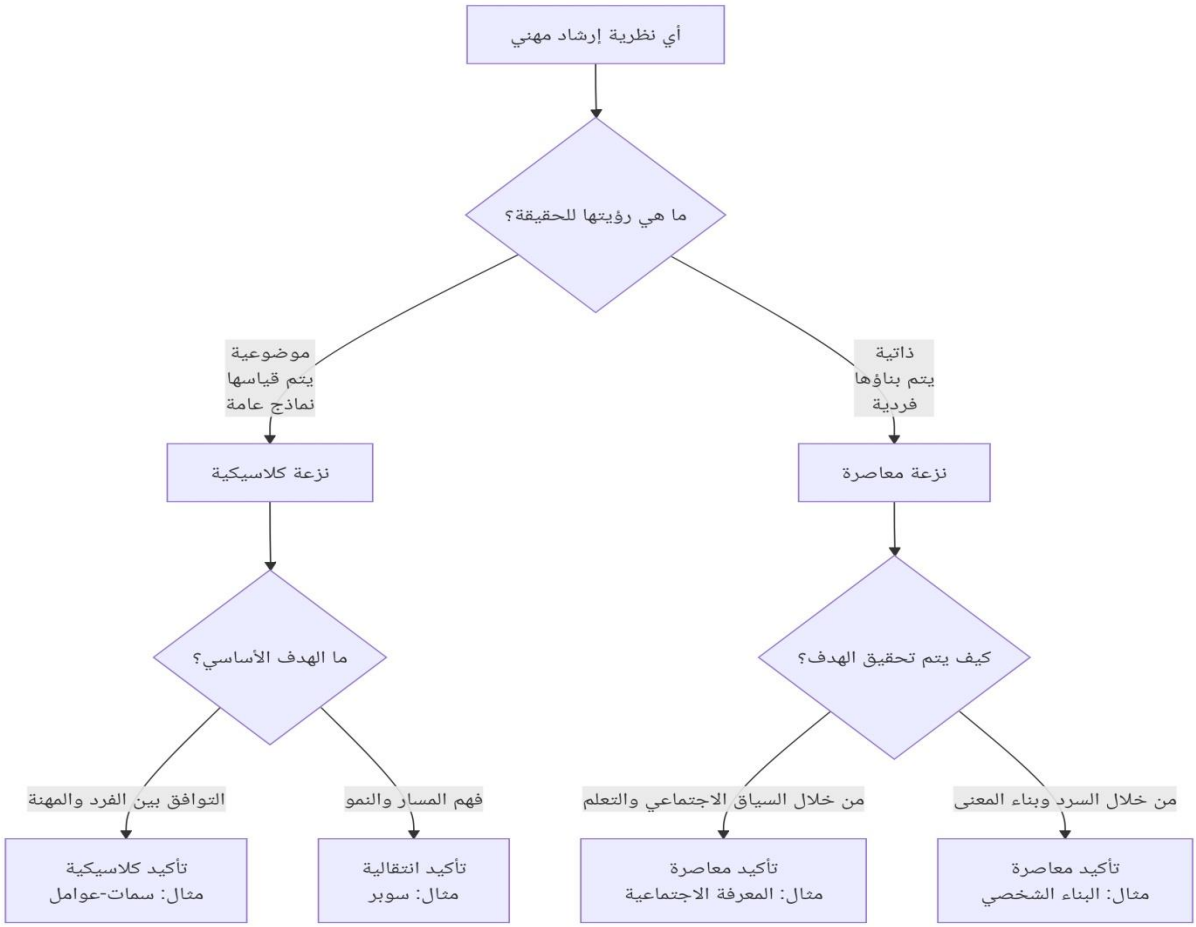
1-متى نشأت النظرية؟ (معيار زمني).

2-كيف ترى "الحقيقة"؟ هل هي موضوعية وقابلة للقياس (كلاسيكية) أم ذاتية ويبنيها الفرد (معاصرة)؟

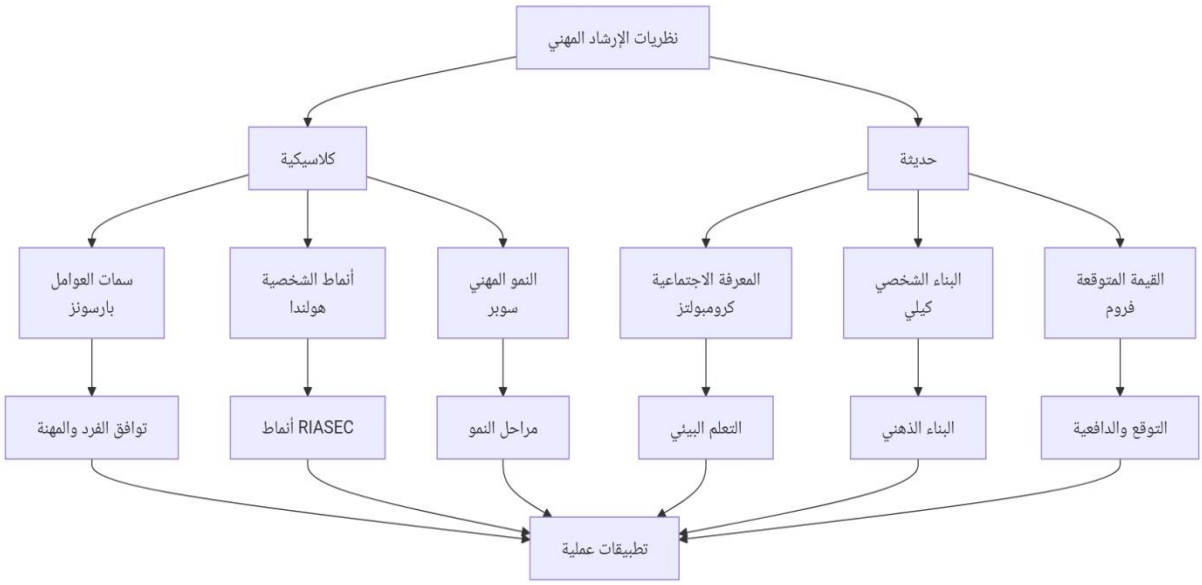
3-ماذا تعتبر الهدف الأساسي؟ هل هو "التوافق" بين سمات الفرد ومتطلبات المهنة (كلاسيكية) أم هو "فهم المعنى" و"بناء المسار" (معاصرة)؟

4-هل تنظر إلى الفرد على أنه ثابت أم متغير؟

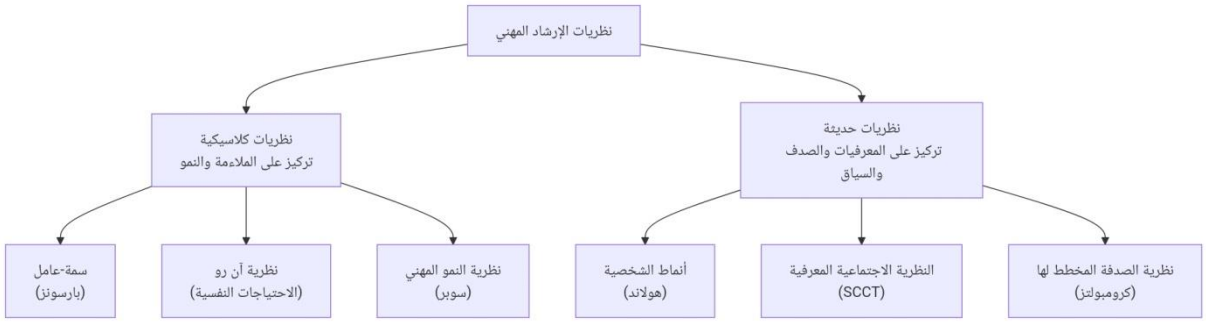
5- ما دور المرشد؟ خبير أم ميسر؟



الشكل رقم (4): اهم معايير التمييز بين النظريات الكلاسيكية و الحديثة



الشكل رقم(5) : مخطط لأهم نظريات الارشاد والتوجيه المهني



الشكل رقم (6) :بعض نظريات الارشاد والتوجيه المهني

المحاضرة الرابعة : نظريات الارشاد والتوجيه المهني – الحصة الثانية–

الهدف : أن يميز الطلبة بين النظريات الكلاسيكية للإرشاد والتوجيه المهني

أولا :النظريات الكلاسيكية المفسرة للتوجيه والإرشاد المهني

تُعتبر النظريات الكلاسيكية في التوجيه والإرشاد المهني الأساس الذي بُنيت عليه النظريات الحديثة. تركز هذه النظريات على عوامل مثل السمات الشخصية، التطابق بين الفرد والمهنة، واتخاذ القرار المهني. فيما يلي أهم النظريات الكلاسيكية التي ساهمت في تفسير كيفية اختيار الأفراد لمهنهم:

.1نظرية السمات والعوامل – (Trait and Factor Theory)

–المفهوم الأساسي :تُعد أول نظرية في التوجيه المهني، وقد طورها فرانك بارسونز (Frank Parsons) عام 1909. تفترض أن النجاح المهني يعتمد على التوافق بين السمات الشخصية للفرد ومتطلبات المهنة.

بعبارة أخرى هي الأساس الذي بنيت عليه معظم نظريات التوجيه المهني. تقوم على فكرة الملاءمة المنطقية بين:

1– سمات الفرد :(Traits) قدراته، واستعداداته، وميوله، واهتماماته.

2–عوامل المهنة :(Factors) متطلباتها، وظروفها، وفرص النجاح فيها.

وعليه ،هناك ثلاث مراحل لاتخاذ القرار المهني وفقًا لبارسونز:

1– تحليل الذات: معرفة الفرد بقدراته، ميوله، وقيمه.

2–تحليل المهن: فهم خصائص ومتطلبات المهن المختلفة.

3-المواءمة بين الفرد والمهنة: اختيار المهنة التي تتناسب مع سمات الفرد.(Parsons, 1909 .

ودور المرشد كخبير يقوم بقياس سمات الفرد وتحليل عوامل المهن، ثم يوجهه نحو المهنة الأنسب بناء على هذه الملاءمة.

الانتقادات:

تُعتبر آلية وميكانيكية بعض الشيء، وتهمل دور العوامل النفسية والاجتماعية والصدفة:

-تُركز النظرية بشكل مفرط على الاختيار المهني باعتباره قرارًا ثابتًا ونهائيًا.

-لا تأخذ في الاعتبار التغيرات الحياتية والتطور المهني للفرد.

2-نظريات الصدفة في الإرشاد المهني:

والتي تفسر كيف يمكن للصدف والأحداث غير المتوقعة أن تلعب دورًا مهمًا في المسار المهني للفرد. من أبرز هذه النظريات، عن (السيد عيد الرحمان ،2001،ص354-355) :

2-1-نظرية الحظ المخطط- (Planned Happenstance)

-المفهوم الأساسي: طوّرها جون كرمبلز (John Krumboltz) عام 1999، وهي تستند إلى فكرة أن الصدف تلعب دورًا رئيسيًا في اتخاذ القرارات المهنية.

بدلاً من اعتبار الحظ عاملاً غير متحكم فيه، تشجع النظرية على خلق فرص غير متوقعة واستغلالها لصالح النمو المهني.

-المبادئ الأساسية للنظرية:

1–التعلم المستمر: الأفراد يجب أن يكونوا منفتحين على فرص جديدة من خلال التعلم والتجربة.

2–الفضول: استكشاف مجالات مهنية جديدة بشكل مستمر.

3–المثابرة: تجاوز العقبات والاستمرار في البحث عن الفرص.

4–المرونة: التكيف مع الظروف المتغيرة والاستفادة من الأحداث غير المتوقعة.

5–المجازفة: تجربة فرص جديدة دون خوف من الفشل.

–أمثلة على تطبيق النظرية:

- شخص يلتقي صدفةً بموجه مهني يرشده إلى مجال لم يكن يفكر فيه سابقًا.
- شخص يحصل على وظيفة بسبب توصية غير متوقعة من صديق قديم.

–الانتقادات:

لا توفر النظرية إطارًا واضحًا لكيفية التخطيط طويل الأمد للمهنة.

لا تأخذ في الاعتبار الفروق الفردية في الشخصية والدوافع المهنية.

2–2. نظرية الفوضى المهنية – (Chaos Theory of Careers)

–المفهوم الأساسي:وضعها جيم برايت (Jim Bright) و روبرت بريور(Robert Pryor) ، وتستند إلى فكرة أن

التطور المهني غير متوقع ويشبه النظم الفوضوية في الطبيعة.

تفترض أن التخطيط المهني الدقيق قد لا يكون فعالًا لأن المستقبل مليء بالمفاجآت والمتغيرات.

–العناصر الأساسية للنظرية:

.عدم القدرة على التنبؤ: المسار المهني ليس خطيًا، وقد يحدث تغيير مفاجئ في أي وقت.

.التأثيرات المتشابكة: القرارات المهنية تتأثر بعوامل متعددة مثل الاقتصاد، التكنولوجيا، والعلاقات الاجتماعية.

.التكيف مع التغيير: النجاح المهني يتطلب مهارات مرونة وتكيف مع الظروف الجديدة.

.أهمية اتخاذ قرارات فورية: لا يمكن دائمًا التخطيط للمستقبل، لذا يجب الاستعداد لاستغلال الفرص فور ظهورها

-أمثلة على تطبيق النظرية:

- شخص خطط لأن يصبح طبيبًا، لكن بسبب ظروف مالية غير متوقعة، اتجه إلى العمل في قطاع التكنولوجيا.
- شركة تغلق فجأة بسبب تغيرات اقتصادية، مما يجبر الموظفين على إعادة التفكير في مساراتهم المهنية.

-الانتقادات:

تعتبر النظرية أكثر فلسفية من كونها عملية، مما يجعل تطبيقها صعبًا في بعض الحالات.

لا تقدم استراتيجيات واضحة لكيفية اتخاذ القرارات المهنية بناءً على الفوضى.

توفر نظريات الصدفة إطارًا مختلفًا لفهم كيف تتشكل المسارات المهنية، بعيدًا عن التخطيط التقليدي.

نظرية الحظ المخطط تدعو إلى خلق فرص غير متوقعة واستغلالها، بينما نظرية الفوضى المهنية تؤكد على الطبيعة غير المتوقعة للحياة المهنية وأهمية التكيف معها.

3-نظريات الدافع في التوجيه والإرشاد المهني:

نظرية الدافع (Motivation Theory) هي مجموعة من النظريات التي تفسر كيفية تأثير الدوافع على اختيار المهنة، الأداء المهني، والاستمرارية في العمل. تؤكد هذه النظريات أن الأفراد يختارون مهنهم بناءً على حاجاتهم النفسية والفسيولوجية، ويتفاعلون مع بيئاتهم المهنية بناءً على مستوى التحفيز لديهم(السيد عبد الرحمان ،2001،ص399).

أهم نظريات الدافع وتأثيرها على التوجيه المهني:

3-1-نظرية الحاجات الإنسانية – أبراهام ماسلو(Maslow's Hierarchy of Needs)

وضعها أبراهام ماسلو (Abraham Maslow) عام 1943، وتفترض أن الإنسان لديه حاجات متسلسلة تؤثر على قراراته المهنية.يتم تحفيز الأفراد لاختيار مهن معينة بناءً على مستوى تحقيق هذه الحاجات.

-هرم ماسلو للحاجات وتأثيره على اختيار المهنة:

1.الحاجات الفسيولوجية :(Physiological Needs) مثل الحاجة إلى راتب جيد لتوفير الطعام والمسكن.

2.حاجات الأمان :(Safety Needs) اختيار مهنة مستقرة توفر الأمان الوظيفي والتأمين الصحي.

3.الحاجات الاجتماعية :(Social Needs) البحث عن مهنة تعزز التفاعل الاجتماعي والعلاقات.

4.حاجات التقدير :(Esteem Needs) اختيار وظيفة تمنح الفرد الشعور بالتقدير والاعتراف من الآخرين.

5.تحقيق الذات :(Self-Actualization) اختيار مهنة تسمح بالإبداع والنمو الشخصي.

-الانتقادات:

لا تأخذ النظرية في الاعتبار أن الأفراد قد يسعون إلى تحقيق عدة حاجات في وقت واحد.

يمكن لبعض الأفراد تجاوز حاجات معينة دون الحاجة إلى تحقيقها بشكل تتابعي.

3-2-نظرية التوقع – فيكتور فروم(Vroom's Expectancy Theory)

طورها فيكتور فروم (Victor Vroom) عام 1964، وهي تركز على أن الأفراد يختارون الوظائف التي يعتقدون أنها ستؤدي إلى نتائج مرغوبة.

-المعادلة الأساسية في نظرية التوقع: الدافع = التوقع × الوسيلة × الجاذبية

1. التوقع :(Expectancy) إيمان الفرد بأن جهوده ستؤدي إلى أداء جيد.

2. الوسيلة :(Instrumentality) مدى اعتقاد الفرد أن الأداء الجيد سيؤدي إلى مكافآت.

3. الجاذبية :(Valence) مدى رغبة الفرد في المكافآت التي تقدمها الوظيفة.

-التطبيق في الإرشاد المهني:

يُفضل الأفراد المهن التي تؤدي إلى مكافآت مرغوبة، مثل راتب عالٍ أو فرص للترقية.

إذا شعر الفرد بأن جهوده لن تؤدي إلى نتائج ملموسة، فقد يفتقد الحافز لاختيار أو الاستمرار في مهنة معينة.

الانتقادات:

لا تأخذ النظرية في الاعتبار العوامل العاطفية التي قد تؤثر على القرار المهني.

3-3- نظرية العاملين – فريدريك هيرزبيرج(Herzberg's Two-Factor Theory)

وضعها فريدريك هيرزبيرج (Frederick Herzberg) عام 1959، وتقسم العوامل المؤثرة في الدافع المهني إلى عاملين رئيسيين:

- ✓ –العوامل المحفزة:(Motivators)

–تؤدي إلى الرضا الوظيفي وتعزز الدافع الداخلي، مثل:

–الإنجاز والتقدم المهني.

–الاعتراف والتقدير.

–طبيعة العمل المثيرة والتحديات.

- ✓ العوامل الوقائية:(Hygiene Factors)

–تؤثر على الاستياء المهني لكنها لا تزيد من الدافع، مثل:

–الراتب.

–الأمان الوظيفي

–بيئة العمل والعلاقات مع الزملاء.

التطبيق في الإرشاد المهني:

–اختيار الوظيفة لا يعتمد فقط على الراتب أو الأمان الوظيفي، بل يحتاج الفرد إلى عناصر تحفيزية مثل التقدير والتحديات المهنية لضمان الرضا المهني.

–توجيه الأفراد للبحث عن وظائف توفر مزيجًا من العوامل المحفزة والوقائية لضمان استمراريتهم المهنية.

–الانتقادات:

يصعب قياس الرضا الوظيفي بشكل دقيق نظرًا لاختلاف التجارب الشخصية للأفراد.

3-4- نظرية تقرير المصير – ديسي ورايان(Self-Determination Theory – Deci & Ryan)

وضعها إدوارد ديسي (Edward Deci) وريتشارد رايان (Richard Ryan) عام 1985، وتفترض أن الدافع المهني يعتمد على تحقيق ثلاث حاجات نفسية أساسية:

-العناصر الأساسية للنظرية:

.الاستقلالية :(Autonomy) الحاجة إلى الشعور بالتحكم في القرارات المهنية.

.الكفاءة :(Competence) الحاجة إلى الشعور بالقدرة والنجاح في العمل.

.الترابط الاجتماعي :(Relatedness) الحاجة إلى الشعور بالانتماء في بيئة العمل.

-التطبيق في الإرشاد المهني:

-توجيه الأفراد إلى مهن تمنحهم الاستقلالية والتطور المهني.

مساعدة الأفراد على اختيار وظائف تدعم الترابط الاجتماعي، خاصة لمن يحتاجون إلى بيئة تفاعلية.

-الانتقادات:

لا تأخذ النظرية في الاعتبار العوامل المالية كعامل محفز رئيسي لبعض الأفراد.

تلعب نظرية الدافع دورًا أساسيًا في فهم كيفية اختيار الأفراد لمهنهم ومدى استمراريتهم فيها. توفر نظرية ماسلو فهمًا عامًا للحاجات التي تؤثر على القرارات المهنية، بينما تركز نظرية التوقع على العلاقة بين الجهد والمكافأة، في حين تبرز نظرية هيرزبيرج أهمية العوامل التحفيزية والوقائية. من جهة أخرى، تؤكد نظرية تقرير المصير على أهمية الاستقلالية والتطور في بيئة العمل.

المحاضرة الخامسة : نظريات الارشاد والتوجيه المهني – الحصة الثالثة–

الهدف : يميز الطلبة بين النظريات الحديثة للإرشاد والتوجيه المهني

التوجيه والإرشاد المهني هو مجال يعتمد على أسس نظرية مستمدة من علم النفس، علم الاجتماع، والتعليم. تهدف هذه الأسس إلى مساعدة الأفراد على فهم أنفسهم، واستكشاف خياراتهم المهنية، واتخاذ قرارات واعية بشأن مستقبلهم المهني. وفيما يلي أهم الأسس النظرية التي يقوم عليها التوجيه والإرشاد المهني:

1. النظرية النمائية(Developmental Theory)

تُعد نظرية النمو المهني لدونالد سوبر (Donald Super) واحدة من أهم النظريات في مجال التوجيه والإرشاد المهني. تركز على أن اختيار المهنة ليس قرارًا لحظيًا، بل هو عملية تطورية تتغير على مدار الحياة، حيث يمر الفرد بمراحل مختلفة للنمو المهني، وفقًا لتطوره الشخصي وخبراته.

يؤكد هذا الاتجاه، الذي قدمه دونالد سوبر(Donald Super) ، على أن التوجيه المهني هو عملية مستمرة تتطور مع مراحل حياة الفرد. اقترح سوبر مفهوم "نمو الأدوار المهنية ,(Career Development) " حيث يمر الشخص بخمس مراحل رئيسية:

النمو(Growth)

الاستكشاف(Exploration)

التأسيس(Establishment)

المحافظة(Maintenance)

التراجع(Decline)

-المبادئ الأساسية لنظرية سوبر

.1النمو المهني عملية مستمرة: لا يحدث اختيار المهنة في لحظة معينة، بل يتطور على مدار الحياة.

.2الذات المهنية تتغير وتنمو: يتشكل مفهوم الشخص عن نفسه (Self-Concept) ويتغير بمرور الوقت، مما يؤثر في الخيارات المهنية.

.3المهن تعكس الأدوار الحياتية: لا يتم اتخاذ القرار المهني بمعزل عن الجوانب الأخرى للحياة، مثل الأسرة والتعليم والمجتمع.

.4التكيف والتعلم المهني ضروريان: الأفراد بحاجة إلى التكيف مع التغيرات المهنية التي تحدث في حياتهم نتيجة للظروف الاقتصادية والتكنولوجية.

- مراحل النمو المهني حسب نظرية سوبر

حدد سوبر خمس مراحل رئيسية يمر بها الأفراد في تطورهم المهني:

.1-مرحلة النمو (Growth) من الطفولة حتى 14 سنة

يبدأ الطفل في تكوين مفهومه عن العمل، بناءً على الخبرات العائلية والمدرسية.

تتشكل الصورة الذاتية الأولية التي تؤثر لاحقًا في اختيار المهنة.

يكون التفكير بالمهن خياليًا في هذه المرحلة.

.2-مرحلة الاستكشاف(Exploration) من 15 إلى 24 سنة

يبدأ الفرد باستكشاف الخيارات المهنية بناءً على ميوله وقيمه ومهاراته.

يجرب أدوارًا مختلفة، مثل الأعمال المؤقتة أو التطوع، لاكتساب خبرة.

تبدأ الخطوات الأولى نحو اتخاذ قرار مهني أكثر جدية.

3.-مرحلة التأسيس (Establishment) من 25 إلى 44 سنة

يتم الالتزام بمهنة محددة بعد تجربة عدة خيارات.

يسعى الفرد إلى تحقيق الاستقرار والترقي في المجال المهني.

قد يواجه تحديات مثل تغيير الوظيفة أو بيئة العمل.

4. -مرحلة المحافظة (Maintenance) من 45 إلى 64 سنة

يركز الفرد على الحفاظ على نجاحه المهني وتحقيق الاستقرار.

يسعى إلى التكيف مع التغيرات التكنولوجية والاقتصادية في العمل.

قد يبدأ التفكير في التخطيط للتقاعد أو تقليل ساعات العمل.

5. -مرحلة التراجع (Decline) سنة فما فوق 65

يبدأ الفرد في تقليل نشاطه المهني والاستعداد للتقاعد.

قد يتحول دوره المهني إلى مستشار أو متقاعد نشط.

يظهر الاهتمام بتوريث المعرفة والخبرات للأجيال القادمة.

- مفهوم الذات المهني(Career Self-Concept)

يركز سوبر على أن اختيار المهنة يعتمد بشكل كبير على تصور الشخص لذاته، والذي يتطور عبر الحياة. يتأثر هذا التصور بعوامل مثل:

- الخبرات التعليمية والمهنية
- التوقعات المجتمعية والعائلية
- التجارب الشخصية والقدرات الفردية

يؤكد سوبر أن مدى توافق المهنة مع الذات المهنية للفرد هو ما يحدد مستوى الرضا المهني.

-الأدوار الحياتية وقوس الحياة المهنية(Life Career Rainbow)

قدم سوبر مفهوم "قوس الحياة المهنية(Life Career Rainbow) "، الذي يعكس تفاعل الأدوار المختلفة التي يؤديها الفرد في حياته، مثل:

الطالب(Student) الموظف(Worker) الزوج/الزوجة(Spouse) الوالد/الوالدة(Parent) المواطن (Citizen)

يظهر هذا النموذج أن المهنة ليست معزولة عن الحياة الشخصية والاجتماعية، بل تتكامل معها.

- أهمية نظرية سوبر في الإرشاد المهني

1.-تساعد الأفراد في فهم تطورهم المهني عبر مراحل الحياة المختلفة.

2.-توفر إطارًا لدعم الأفراد في اتخاذ قرارات مهنية مرنة تتماشى مع نموهم الشخصي.

3.-تؤكد على أهمية تكوين هوية مهنية تراعي القيم والاهتمامات الشخصية.

.4-تساعد في فهم التغيرات المهنية التي يمر بها الأفراد، مما يجعلهم أكثر استعدادًا لمواجهة التحديات المهنية. (Super, 1990)

نظرية سوبر تؤكد أن المسار المهني يتطور باستمرار، ويعتمد على تفاعل الفرد مع بيئته وخبراته الحياتية. هذه النظرية تعد من الأسس القوية في الإرشاد المهني، حيث تقدم رؤية شاملة تساعد الأفراد على اتخاذ قرارات مهنية مستنيرة تتماشى مع مراحل حياتهم المختلفة.

2-نظرية جينزبيرج (Ginzberg's Theory)

في التوجيه والإرشاد المهني هي واحدة من النظريات النمائية التي تركز على تطور الاختيار المهني عبر مراحل الحياة. قدمها إيلي جينزبيرج (Eli Ginzberg) وزملاؤه عام 1951، حيث اقترحوا أن عملية الاختيار المهني ليست لحظة واحدة، بل هي عملية طويلة تمر بثلاث مراحل رئيسية.

-المراحل الثلاث لنظرية جينزبيرج

.1-المرحلة الخيالية (Fantasy Stage) حتى عمر 11 سنة

في هذه المرحلة، يعتمد الأطفال على الخيال في اختيار وظائفهم المستقبلية، مثل أن يصبحوا رواد فضاء أو أطباء أو مغنين، دون مراعاة الواقع أو الإمكانيات.

تتأثر هذه المرحلة بالألعاب والقصص والمحيط الاجتماعي.

.2-المرحلة التجريبية (Tentative Stage) من 11 إلى 17 سنة

يبدأ الفرد في التفكير في الاختيار المهني بشكل أكثر واقعية.

تتطور هذه المرحلة عبر أربع مراحل فرعية:

-الاهتمام :(Interest) يصبح الفرد مدركًا لاهتماماته وميوله

-القدرة :(Capacity) يدرك مدى تطابق مهاراته مع المهن المختلفة.

-القيم :(Values) يبدأ بتقييم الوظائف بناءً على قيمه الشخصية.

-الانتقال نحو الواقع :(Transition) يصبح أكثر وعيًا بالقيود والفرص الواقعية.

.3-المرحلة الواقعية (Realistic Stage) من 17 إلى 25 سنة

يتم اتخاذ القرارات المهنية بناءً على معرفة أعمق بالقدرات، القيم، والفرص المتاحة.

تمر هذه المرحلة بثلاث خطوات:

-الاستكشاف :(Exploration) البحث عن معلومات وتجربة مهن مختلفة.

-التحديد :(Crystallization) اختيار مجال معين للتركيز عليه.

-الالتزام :(Specification) اتخاذ القرار النهائي والدخول إلى سوق العمل.

خصائص نظرية جينزبيرج :

تعتبر أن الاختيار المهني عملية مستمرة وليست قرارًا لحظيًا.

تؤكد على أن القيود الاجتماعية والاقتصادية تؤثر في اتخاذ القرار المهني.

تطورت النظرية لاحقًا، حيث أشار جينزبيرج إلى أن الاختيار المهني يمكن أن يكون مرنًا وغير نهائي، على عكس افتراضه الأولي بأنه قرار لا رجعة فيه.

تعد نظرية جينزبيرج من النظريات المهمة في الإرشاد المهني، حيث تبرز أن الاختيار المهني يتغير وينضج مع نمو الفرد وتراكم خبراته. تعطي هذه النظرية رؤية أعمق لفهم كيف يطور الأشخاص اهتماماتهم المهنية بمرور الوقت.

3- نظرية المطابقة بين الشخص والبيئة (Person-Environment Fit Theory)

-**المفهوم الأساسي** :وضعها جون هولاند(John Holland) ، وهي من أشهر النظريات في الإرشاد المهني.

تفترض أن الأشخاص يختارون المهن التي تتناسب مع شخصياتهم النفسية والاجتماعية.

-**الأنماط الستة للشخصيات المهنية وفقًا لهولاند:**

.الواقعي :(Realistic) يفضل العمل العملي مثل الهندسة والميكانيكا.

.البحثي :(Investigative) يحب التحليل والتفكير مثل الباحثين والعلماء.

.الفني :(Artistic) ينجذب للأعمال الإبداعية مثل الفن والموسيقى.

.الاجتماعي :(Social) يفضل التفاعل مع الآخرين مثل التدريس والتمريض.

.الريادي :(Enterprising) يحب القيادة والمغامرة مثل إدارة الأعمال.

.التقليدي :(Conventional) يميل إلى التنظيم والعمل الإداري مثل المحاسبة(Holland. 1997 .

-**الانتقادات:**

لا تأخذ النظرية في الاعتبار التطور المهني للفرد على مدار حياته وتفترض أن الناس يظلون في نفس نمط الشخصية طوال حياتهم.

المحاضرة السادسة : أسس الارشاد والتوجيه لمهني

الهدف :أن يدرك الطالب أسس الإرشاد والتوجيه لمهني

يُعدّ الإرشاد والتوجيه المهني عملية منهجية تهدف إلى مساعدة الأفراد على فهم أنفسهم ومهاراتهم، واتخاذ قرارات مهنية مدروسة تتوافق مع سوق العمل. فيما يلي أهم أسس الإرشاد والتوجيه المهني وفق منظمة العمل الدولية(ILO) ، ونظريات الإرشاد المهني (كنظريات Holland وSuper)، والممارسات المعتمدة من قِبل الجمعيات المهنية (مثل الجمعية الوطنية للتطوير المهني NCDA):

و الأسس: هي المبادئ والأركان النظرية والعملية التي تُبنى عليها عملية الإرشاد.

ومنه ،تقوم عملية الإرشاد المهني على مجموعة من الأسس المتكاملة (القريوتي والسرطاوي، 2009) ، يمكن تقسيمها إلى الأسس التالية:

1- الأسس الفلسفية والنظرية

هذه الأسس تمثل الإطار الفكري الذي تنبثق منه مبادئ وأهداف التوجيه المهني ، ويضمن أن التوجيه مبنٍ على مبادئ مثل احترام الفروق بين الناس وحريتهم في الاختيار، مستنداً إلى نظريات علمية راسخة:

- ✓ **مبدأ الفروق الفردية:** يؤكد هذا المبدأ على أن الأفراد يختلفون في قدراتهم، واستعداداتهم، وميولهم، وسماتهم الشخصية. لذلك، لا يوجد مهنة واحدة مناسبة للجميع. يقوم التوجيه المهني على تقييم هذه الفروق وتوجيه كل فرد نحو المجال الأنسب له.
- ✓ **مبدأ حرية الاختيار:** يرفض التوجيه المهني الفكرة الإلزامية، فدور المرشد هو توفير المعلومات والبدائل وشرح الإيجابيات والسلبيات، بينما تبقى مسؤولية اتخاذ القرار النهائي بيد المستفيد (الطالب أو الباحث عن العمل).
- ✓ **مبدأ تكافؤ الفرص:** يجب أن يكون الإرشاد المهني متاحاً للجميع بغض النظر عن الجنس، أو العرق، أو المستوى الاجتماعي، أو الإعاقة. ويسعى إلى كسر الحواجز التي تحول دون وصول الأفراد إلى المهن المناسبة لهم.
- ✓ **مبدأ الاستعداد المهني:** يؤكد أن الاختيار المهني الناجح يحتاج إلى إعداد مسبق، من خلال التربية المهنية المبكرة، واكتساب المهارات، والتوعية بمتطلبات سوق العمل.
- ✓ **النظريات المفسرة للاختيار المهني:**

–نظرية جون هولاند: تُصنف الأفراد والبيئات المهنية إلى ستة أنماط: واقعي، بحثي، فني، اجتماعي، مقاول، وتقليدي. وترى أن التوافق بين نمط الشخصية ونمط البيئة المهنية يؤدي إلى الرضا والاستقرار والإنجاز.

-نظرية دونالد سوبر: تنظر إلى التطور المهني كعملية مستمرة طوال حياة الإنسان، تمر بمراحل محددة (النمو، الاستكشاف، التأسيس،الاحتفاظ، الانحدار). وتؤكد على مفهوم "ذات المهنة" أي كيف يرى الفرد نفسه في الدور المهني.

-نظرية آن رو: تربط بين الاختيار المهني والخبرات الأسرية في الطفولة المبكرة. فتقسم أساليب التنشئة الأسرية إلى ثلاثة أنواع (مركز على الطفل، متجنب للطفل، متقبل للطفل) تؤدي إلى اتجاهات مهنية معينة نحو الأشخاص أو غير الأشخاص.

2- الأسس النفسية والتربوية:

تركز هذه الأسس على الجوانب الشخصية والتعليمية للفرد ، أي تركز على "الفرد نفسه"، وتساعده على اكتشاف قدراته وميوله وقيمه ليتخذ قراراً واعياً ومتوافقاً مع شخصيته:.

·فهم الذات: يساعد الإرشاد المهني الفرد على تكوين مفهوم واضح عن نفسه من خلال:

· القدرات العقلية والاستعدادات: (كالذكاء العام، الذكاءات المتعددة، القدرات الميكانيكية، الفنية... إلخ).

· الميول والاهتمامات: ما الذي يستمتع الفرد بفعله؟

· القيم المهنية: ما المعايير المهمة للفرد في العمل؟ (كالأمان الوظيفي، الدخل المرتفع، الإبداع، خدمة المجتمع).

· السمات الشخصية: (ك الانبساط/الانطواء، التنظيم/العفوية، القيادة/التبعية).

·النضج المهني: يقيس مدى استعداد الفرد لاتخاذ قرار مهني واقعي ومناسب، ومدى فهمه لمسؤولياته المستقبلية.

·التكيف والصحة النفسية: يهتم الإرشاد المهني بمساعدة الأفراد على تجنب الصراعات النفسية الناتجة عن سوء الاختيار، وتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي من خلال العمل.

4-الأسس الاجتماعية والاقتصادية

يضع الفرد في "سياقه الأوسع"، بحيث يكون اختياره واقعياً وملائماً لسوق العمل ومتغيرات العصر، ويتعامل بوعي مع التأثيرات الاجتماعية والأسرية، بمعنى لا يحدث الاختيار المهني في فراغ، بل يتأثر بالبيئة المحيطة.

·متطلبات سوق العمل: يجب أن يكون الإرشاد المهني على اطلاع دائم بحاجات سوق العمل المحلي والعالمي، والمهن الناشئة، والمهن المندثرة.

·الاتجاهات الاجتماعية نحو المهن: هناك مهن تحظى بتقدير اجتماعي عالٍ وأخرى أقل. يجب أن يساعد المرشد الفرد على اتخاذ قراره بناء على معايير شخصية وموضوعية وليس فقط بناء على النظرة الاجتماعية.

·التأثيرات الأسرية: تلعب الأسرة دوراً محورياً في تشكيل اتجاهات الفرد المهنية، سواء من خلال التوقعات، أو القدوة، أو الدعم المعنوي والمادي.

·العولمة والثورة التكنولوجية: أدت إلى ظهور مهن جديدة (كالتسويق الرقمي، تحليل البيانات، الأمن السيبراني) وتغيير طبيعة many المهن التقليدية، مما يستلزم أن يكون الإرشاد المهني متجدداً ومواكباً لهذه المتغيرات.

3- الأسس التنظيمية والإجرائية

هو "الطريقة العملية" لتنفيذ الإرشاد، من خلال مراحل منهجية واضحة، مع الالتزام الكامل بأخلاقيات المهنة مثل السرية والموضوعية.

·مراحل عملية الإرشاد المهني:

-مرحلة الدراسة والتقويم: جمع المعلومات عن الفرد (باستخدام الاختبارات والمقاييس) وعن المهن.

- مرحلة التنوير والإعلام المهني: تزويد الفرد بمعلومات دقيقة عن المهن ومساراتها التعليمية ومتطلباتها.

-مرحلة الاستشارة والتوجيه: مناقشة البدائل ومساعدة الفرد على موازنتها واختيار الأنسب منها.

- مرحلة التخطيط والتنفيذ: وضع خطة عمل واضحة لتحقيق الهدف المهني (كاختيار التخصص الجامعي، أو التدريب).

-مرحلة المتابعة والتقويم: متابعة الفرد بعد اختياره للتأكد من تحقيق التوافق وتقديم الدعم إذا لزم الأمر.

·أساليب جمع المعلومات:

- عن الفرد: اختبارات القدرات، استبيانات الميول، مقاييس الشخصية، السجل التراكمي، المقابلة الإرشادية.

- عن المهن: قواعد البيانات المهنية، الزيارات الميدانية للمصانع والشركات، المحاضرات وندوات التوعية، اللقاءات مع أصحاب المهن.

-أخلاقيات مهنة الإرشاد: مثل السرية، الموضوعية، احترام قدرات المستفيد وحريته في الاختيار، والعمل ضمن حدود الكفاءة المهنية.

ومما تقدم يمكن استخلاص الأسس العلمية والفلسفية للنظريات المتنوعة في التوجيه المهني:

•يهتم التوجيه المهني بشكل منهجي بتنمية الشخص، ويسعى جاهداً لمساعدته على تحقيق إمكاناته الكاملة.

•إجراءات التوجيه المهني تتوقف على العمليات السلوكية الفردية. يعلمون الشخص أن يعرف نفسه، وأن يطور اتجاهًا مقصودًا بدلاً من أن يضع نفسه في نهاية متوقعة ؛ وهم يركزون على الاحتمالات ويحاولون معالجة العيوب واوجه القصور والضعف.

•يتم وضع التوجيه المهني في سياق عملية مستمرة لإيجاد ومواجهة الذات ، ومسؤوليات الفرد والقرارات الشخصية تجاه العمل التدريجي والمستقبلي.

•التوجيه المهني ، بشكل أساسي ، مشجع ومحفز ، ويركز على الهدف ويؤدي إلى اتخاذ قرارات مسؤولة ، وتعليم المشاركين استخدام المعلومات ومعالجتها وتوضيح خبراتهم الخاصة.

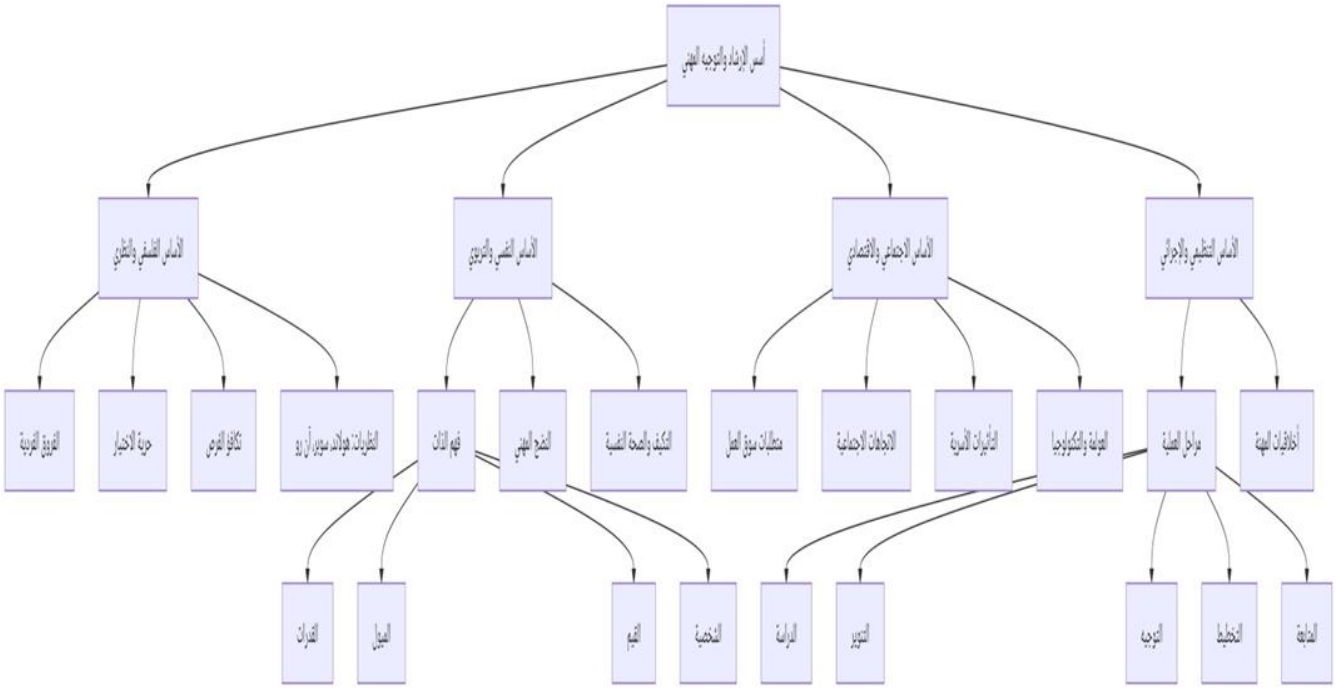
•أنها عملية تشاركية حيث تتكامل مهام التدريس والتوجيه بعضها البعض.

•التوجيه المهني هو عملية للمساعدة خلال المراحل الحرجة واللحظات الرئيسية للتطور ، ولكنه أيضًا مستمر وتقدمي ، ويسعى جاهداً لتقديم مشورة متكررة ودورية.

•التوجيه المهني يعترف بقيم وكرامة الناس وحقهم في الاختيار.

يمكن القول بأن الإرشاد والتوجيه المهني عملية علمية وفنية قائمة على أسس راسخة، تهدف في النهاية إلى تحقيق الكفاءة المجتمعية من خلال وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وفي نفس الوقت تحقيق

السعادة والرضا والذاتية للفرد عن طريق العمل الذي يناسبه. وهو استثمار في رأس المال البشري، وأداة أساسية لمواجهة تحديات سوق العمل المتسارعة



الشكل رقم(7): تلخيص أسس الارشاد والتوجيه المهني

فنجاح عملية الإرشاد المهني يعتمد على التوازن بين فهم الفرد (النفسي)، وفهم المحيط (الاجتماعي والاقتصادي(، withinإطار فكري سليم (فلسفي) ومن خلال خطة عمل منظمة (إجرائي).

المحاضرة السابعة أساليب التوجيه والإرشاد المهني:

الهدف : ان يميز الطالب بين الأساليب المتنوعة للتوجيه والإرشاد المهني

أساليب الإرشاد المهني هي الأدوات والتقنيات العملية التي يستخدمها المرشد لمساعدة المستفيد (طالب، باحث عن عمل، موظف) على تحقيق أهدافه المهنية. تختلف هذه الأساليب باختلاف حاجة الفرد، ومرحلته العمرية، وطبيعة المشكلة التي يواجهها.

ومنه ،يُستخدم التوجيه والإرشاد المهني مجموعة متنوعة من الأساليب لمساعدة الأفراد على اكتشاف مساراتهم المهنية، تطوير مهاراتهم، واتخاذ قرارات مدروسة. تعتمد هذه الأساليب على نظريات علم النفس المهني، مبادئ التخطيط الوظيفي، وأفضل الممارسات العالمية. فيما يلي أهم أساليب التوجيه والإرشاد المهني: (الزيات، 2007).

التصنيف الأول: حسب عدد المستفيدين:

1-أساليب فردية:

تركز على الفرد بشكل منفرد وتقديم خدمة مخصصة له، في شكل :

- المقابلة الإرشادية: هي حوار هادف ووجه لوجه بين المرشد والمستفيد. وهي الأسلوب الأساسي والأكثر شيوعاً. ومن أنواعها:

· مقابلة جمع المعلومات: لفهم تاريخ الفرد وقدراته وميوله.

- مقابلة الإعلام المهني: لتقديم معلومات عن مهن معينة.

- مقابلة اتخاذ القرار: لمساعدة الفرد على موازنة البدائل واختيار الأنسب.

- المهارات المطلوبة: الإنصاص الفعال، التعاطف، طرح الأسئلة المفتوحة، التلخيص.

– الدراسة الفردية:(Case Study) أسلوب شامل لجمع كل المعلومات الممكنة عن الفرد من جميع المصادر (اختبارات، مقابلات، سجلات أكاديمية، تقارير الأسرة) لتشكيل صورة متكاملة عنه تساعد في فهم مشكلته وتقديم الحلول المناسبة.

– التطبيق الفردي للاختبارات والمقاييس:تطبيق اختبارات القدرات، واستبيانات الميول، ومقاييس الشخصية على الفرد بشكل منفرد، ثم مناقشة نتائجها معه لتفسيرها وفهم دلالاتها.

2– أساليب جماعية:

تقدم الخدمة لمجموعة من الأفراد لديهم اهتمامات أو حاجات متشابهة، مما يوفر الوقت والجهد ويعزز التعلم من الأقران. في شكل :

– المحاضرات والندوات: تقديم معلومات مهنية عامة لمجموعة كبيرة عن سوق العمل، أو التخصصات الجامعية، أو مهارات البحث عن وظيفة.

– المناقشة والحوار الجماعي:إدارة نقاش حول موضوع مهني (مثل: معايير اختيار المهنة، التحديات المستقبلية). ينمي هذا الأسلوب التفكير الناقد وتبادل الخبرات، في شكل: حلقات نقاش، مجموعات تركيز.

–اللعب الدوري:(Role Playing) تمثيل مواقف مهنية واقعية (مثل: مقابلة شخصية، التعامل مع زميل في العمل). يساعد هذا الأسلوب في تطوير المهارات الاجتماعية والثقة بالنفس وفهم أدوار العمل.

–الزيارات الميدانية والجولات المهنية: تنظيم زيارة لمؤسسات أو مصانع أو شركات لتعريف الأفراد على طبيعة المهن المختلفة عن قرب. وهو أسلوب فعال يجمع بين التعلم النظري والملاحظة المباشرة.

التصنيف الثاني: حسب طبيعة التدخل الإرشادي

1– أساليب مباشرة (توجيهية):

يأخذ فيها المرشد دوراً فعالاً ومباشراً في توجيه العميل.

– التوجيه المباشر:(Directive Counseling) يقوم المرشد بتحليل معلومات الفرد ثم يقدم له النصيحة والتوجيه المباشر حول المهنة أو التخصص الأنسب له. كان هذا الأسلوب سائداً في الماضي، وهو أقل استخداماً الآن لأنه لا يشجع على الاعتماد على الذات.

2– أساليب غير مباشرة (غير توجيهية):

يركز فيها المرشد على توفير creating بيئة آمنة وداعمة، ويضع مسؤولية التغيير واتخاذ القرار على عاتق الفرد.

- الإرشاد المتمركز حول العميل:(Client-Centered Counseling) : طوره كارل روجرز. يقوم على أن الفرد هو الخبير بشخصه وقادر على حل مشكلاته. دور المرشد هو الإصغاء بفهم وتعاطف وتقديم دعم غير مشروط دون توجيه أو نصيحة.

3- أساليب متكاملة (انتقائية)

يستخدم المرشد مجموعة من الأساليب المباشرة وغير المباشرة حسب ما يتناسب مع حالة الفرد وطبيعة المشكلة.

- الإرشاد في اتخاذ القرار:(Decision-Making Counseling) يركز على تطوير مهارات العميل في اتخاذ القرارات. قد يستخدم المرشد جداول الموازنة (قائمة إيجابيات وسلبيات كل بديل)، أو تحليل العوائق، أو تشجيع العميل على تخيل نتائج كل خيار.

التصنيف الثالث: أساليب مبتكرة ومعاصرة

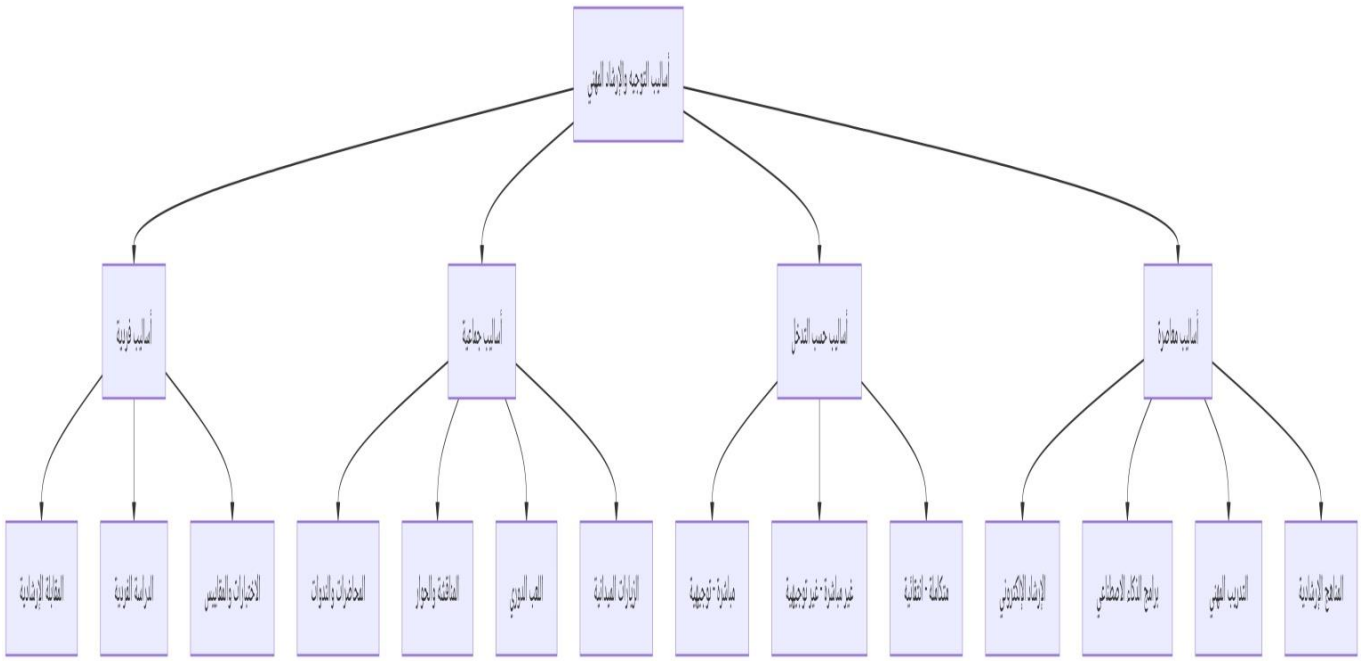
-الإرشاد الإلكتروني:(E-Counseling) استخدام المنصات الإلكترونية، والبريد الإلكتروني، والفيديو كونفرنس لتقديم خدمات الإرشاد عن بُعد. يوفر المرونة وسهولة الوصول.

– برامج الكمبيوتر والذكاء الاصطناعي:استخدام برامج خاصة لتقييم الميول والقدرات وتقديم قائمة بالمهن المناسبة. بعض هذه البرامج يستخدم الذكاء الاصطناعي لتحليل بيانات سوق العمل وتقديم تنبؤات بالمهن المستقبلية.

–التدريب المهني:(Career Coaching) أسلوب عملي يركز على تحقيق أهداف مهنية محددة في إطار زمني معين. لا يهتم بالتحليل النفسي العميق بقدر ما يهتم بالتخطيط الاستراتيجي، وتطوير المهارات، وتجاوز العقبات لتحقيق النجاح في المسار الوظيفي الحالي.

–المناهج الدراسية الإرشادية: دمج التوعية المهنية within المناهج الدراسية منذ المراحل التعليمية المبكرة، لتعريف الطلاب بعالم العمل وقيمه ومتطلباته.

–السير الذاتية الإلكترونية والبوابات المهنية:استخدام منصات مثل LinkedIn كأداة إرشادية للتعريف بالمهن، والتواصل مع المحترفين، والبحث عن فرص التدريب والعمل.



الشكل رقم (8) :ملخص لأساليب التوجيه والارشاد المهني

مما تقدم يمكن القول :اختيار الأسلوب الإرشادي المناسب هو فن وعلم يجب على المرشد الناجح أن يكون مرناً وملماً بمجموعة واسعة من الأساليب، وأن يختار منها أو يدمج بينها بما يتناسب مع:

-خصائص المستفيد (عمره، مستوى نضجه، ثقافته).

- طبيعة المشكلة (صعوبة في اختيار مهنة، أو في البحث عن عمل، أو في التكيف مع العمل.(

- الإمكانات المتاحة (وقت، مكان، موارد).

الهدف النهائي هو تمكين الفرد من اتخاذ قراراته المهنية بثقة وتحقيق أقصى درجات التوافق بين شخصيته ومهنته.

المحاضرة الثامنة :أدوات التوجيه والارشاد المهني- الحصة الاولى-

الهدف :إدراك الطلبة لأهمية المقابلة الارشادية والتمييز بين أنواعها و مراحلها وتقنياتها مع فهم اهم التحديات التي تواجه المرشد وبعض الحلول المقترحة لها

تعد المقابلة الإرشادية أحد الأدوات الرئيسية في **مجال الارشاد** وهي جوهره ،و الوسيلة الأولى والأهم في عملية الإرشاد النفسي والمهني ، حيث تهدف إلى توفير الدعم النفسى والتوجيه المهني للأفراد الذين يبحثون عن مساعدة في التعامل مع تحدياتهم الحياتية والنفسية. تعتبر المقابلة الإرشادية عملية تفاعلية تجمع بين مستشار نفسي مؤهل (مرشد نفسي) والشخص الذي يطلب الدعم (مسترشد).

وقد تم الاعتماد على المراجع التالية لاعداد هذه المحاضرة :(الزيات، 2007). ,Ivey, & Zalaquett) (Pope & Minor, 2016) . 2018)

المقابلات الإرشادية(Career Counseling Interviews)

- **تعريف المقابلة الإرشادية المهنية:**

المقابلة الإرشادية المهنية هي أداة أساسية في عملية التوجيه المهني، تُستخدم لفهم احتياجات الفرد، تحليل قدراته، ومساعدته على اتخاذ قرارات مهنية مدروسة

وهي حوار مهني منظم وهادف وموجه، يجري وجهًا لوجه بين المرشد المهني والمسترشد (طالب، باحث عن عمل)، في جو من الثقة والاحترام، بهدف مساعدته على فهم ذاته وقدراته، واستكشاف الفرص المهنية، واتخاذ قرار مهني مناسب.

ووفقًا لـ الجمعية الوطنية للتطوير المهني(NCDA) ، تُعد المقابلة قلب عملية الإرشاد المهني.

وتطبق في شكل :

- مقابلات فردية: جلسات شخصية لتحليل القدرات ووضع خطط مهنية.

- مقابلات جماعية: لمناقشة فرص العمل أو مهارات التخطيط المهني (مثل ورش العمل)

- **أهمية المقابلة الإرشادية:**

. تعتبر المقابلة الإرشادية من أهم الأدوات التي يستخدمها المرشد النفسي والمهني في عملية الارشاد، فهي تمثل الأساس الذي تبنى عليه العملية الإرشادية. ولذلك، فإن إتقان المرشد لمهارات إجراء المقابلة الإرشادية أمر أساسي لنجاح العملية الإرشادية

و تعتبر المقابلة الإرشادية حجر الزاوية في عملية الإرشاد المهني لأنها:

-تسمح بجمع معلومات عميقة عن الفرد لا تكشفها الاختبارات بالمفردة.

-تُعد وسيلة فردية تتيح تقديم خدمة مخصصة تناسب حالة كل مستفيد.

-تخلق علاقة إرشادية قائمة على الثقة والتعاطف، وهي البيئة الخصبة لأي تغيير إيجابي.

-تتيح التفاعل المباشر وملاحظة اللغة غير اللفظية (تعابير الوجه، نبرة الصوت).

إليك بعض الأسباب التي تجعل المقابلة الإرشادية ذات أهمية:

•**تعزيز الوعي الذاتي** :تساعد المقابلة الإرشادية الأفراد على فهم أنفسهم بشكل أفضل، وتحليل مشاعرهم وتفكيرهم وسلوكهم. هذا يساعدهم على تحديد المواطن القوة في شخصيتهم وفهم النواحي التي يحتاجون إلى تطويرها.

•**التوجيه والتحفيز** :توفر المقابلة الإرشادية التوجيه والتحفيز اللازمين للأفراد لتحقيق أهدافهم وتطوير مهاراتهم. يقدم المستشار النفسي استراتيجيات وأدوات تساعد الأفراد على التغلب على التحديات والعثور على الطرق الملائمة لنجاحهم.

•**تحسين العلاقات الشخصية** :من خلال المقابلة الإرشادية، يمكن للأفراد تعلم مهارات التواصل الفعال وحل المشكلات وبناء العلاقات الصحية. هذا يؤثر إيجابيًا على العلاقات العائلية والعاطفية والمهنية ويساعد في تطويرها وتعزيزها.

•**التعامل مع التحديات النفسية والعاطفية** :تساعد المقابلة الإرشادية في التعرف على وفهم الاضطرابات النفسية والعاطفية التي يمكن أن يواجهها الأفراد. يتم تقديم الدعم والإرشاد المناسب للتعامل مع هذه التحديات وتحسين الصحة النفسية والعافية العامة.

•**تحقيق الرفاهية الشخصية** :يمكن للمقابلة الإرشادية أن تساهم في تحقيق الرفاهية الشخصية للأفراد. من خلال تحقيق الأهداف الشخصية وتعزيز المهارات الحياتية وتحسين العلاقات، وأن يشعروا بالرضا والتوازن في حياتهم.

- **أهداف المقابلة الإرشادية المهنية:**

يمكن تقسيم أهداف المقابلة إلى ثلاثة مستويات:

أولاً: الأهداف العامة (طويلة المدى)

·تحقيق التوافق المهني للفرد.

·مساعدته على تحقيق الذات من خلال العمل.

·تنمية قدرته على اتخاذ القرارات وحل المشكلات المهنية.

ثانياً: الأهداف الوسيطة (متوسطة المدى)

·تغيير الاتجاهات السلبية نحو بعض المهن.

·تطوير مفهوم ذات إيجابي لدى المستفيد.

·تعزيز الثقة بالنفس والقدرة على التخطيط للمستقبل.

ثالثاً: الأهداف المباشرة (قصيرة المدى)

·جمع المعلومات عن الفرد (قدراته، ميوله، قيمه، ظروفه.(

·تقديم المعلومات المهنية الدقيقة.

·مساعدته على تحديد بدائل مهنية واقعية.

·وضع خطة عمل مبدئية.

- **أنواع المقابلات الإرشادية المهنية(من حيث الهدف)**

أ. المقابلة التشخيصية(Diagnostic Interview)

-الهدف: جمع بيانات عن المسترشد (تاريخه التعليمي، خبراته، شخصيته) و لفهم مشكلته بشكل أعمق

-الأدوات :

- استمارات جمع المعلومات.
- أسئلة مفتوحة مثل: ما هي المهارات التي تشعر أنك تمتلكها بقوة؟.

ب. المقابلة العلاجية(Counseling Interview)

-الهدف: مساعدة الفرد على حل معوقات الاختيار المهني (مثل التردد أو الخوف من الفشل).

-التقنيات:

- الاستماع الفعال: إظهار التعاطف وعدم إصدار الأحكام.
- إعادة الصياغة: لتوضيح أفكار المسترشد ، مثال: أفهم أنك تهتم بالمجال الطبي لكنك تخشى سنوات الدراسة الطويلة، صحيح؟

ج- مقابلة الإعلام المهني: لتقديم معلومات عن مهن محددة.

د- مقابلة اتخاذ القرار: لمساعدته على الاختيار من بين البدائل.

هـ- مقابلة المتابعة (Follow-Up Interview)

-الهدف: تقييم تقدم المسترشد بعد تطبيق الخطة المهنية.

-أسئلة نموذجية: هل وجدت فرص تدريب في المجال الذي ناقشناه؟.

- **مراحل المقابلة الإرشادية المهنية:**

-المرحلة 1: الإعداد(Preparation)

-جمع المعلومات المسبقة: مثل السيرة الذاتية أو نتائج اختبارات الميول (كاختبار هولاند).

-تحديد الهدف: هل المقابلة لاختيار تخصص جامعي؟ تغيير مسار مهني؟

حدد الهدف: ما الهدف الأساسي من هذه المقابلة؟ (جمع معلومات؟ إعلام؟ اتخاذ قرار؟).

· اجمع المعلومات الأولية: اطلع على سجل المستفيد الأكاديمي، نتائج الاختبارات إن وجدت.

· هيئ البيئة المكانية: غرفة هادئة، مريحة، تضمن الخصوصية، خالية من المقاطعات.

· هيئ نفسك ذهنيًا: كن مستعدًا نفسيًا لتقديم الدعم والإنصاث بموضوعية.

-المرحلة 2: بناء العلاقة(Rapport Building)

الترحيب الودي: استقبل المستفيد ببشاشة وقدم نفسك.

-إيجاد جو آمن: عبر كسر الحاجز النفسي بأسئلة غير رسمية (مثال: أخبرني عن نفسك)

بمعنى ابدأ بحديث ودّي غير مرتبط بالموضوع (عن الدراسة، هواية) لتخفيف التوتر.

-توضيح دور المرشد: أنا هنا لمساعدتك على اكتشاف الخيارات، لكن القرار النهائي لك.

· تحديد الهدف: اشرح للمستفيد بوضوح الهدف من المقابلة ومدتها التقريبية.

· تأكيد السرية: طمئنه أن كل ما يدور في المقابلة سري للغاية لبناء الثقة.

-المرحلة 3: الاستكشاف(Exploration) (جوهر المقابلة وجمع المعلومات)

·طرح الأسئلة المفتوحة: استخدم أسئلة مثل: "أخبرني أكثر عن..."، "كيف ترى نفسك في المستقبل؟"، "ما هي الأنشطة التي تستمتع بها؟."

·الاستماع الفعال: انتبه ليس فقط للكلمات، بل وللمشاعر واللغة غير اللفظية.

·التعاطف: حاول أن ترى العالم من خلال عينيه وافهم مشاعره دون حكم.

·التلخيص: لخص ما يقوله بين الحين والآخر للتأكد من الفهم") إذا فهمت كلامك("...correctly ، فهذا يشعره بأنك منصت له.

·جمع المعلومات الأساسية:

· القدرات والتحصيل الدراسي.

· الاهتمامات والهوايات. ما هي الأنشطة التي تستمتع بها خارج العمل/الدراسة؟. ما هي المهن التي تثير فضولك؟ ولماذا؟

· القيم المهنية (الأمان، الدخل, الإبداع). مثل الرغبة في الاستقرار مقابل التحدي (باستخدام قوائم قيم مهنية جاهزة.

· الظروف الأسرية والاجتماعية وتأثيرها على اختياراته.

-المرحلة 4: التفسير والتوجيه(Interpretation & Guidance)

-ربط المعلومات: ساعد المستفيد على ربط ما تعلمته عنه (في المرحلة الثالثة) بالعالم المهني.مثل مطابقة نتائج اختبار MBTI مع المهن المناسبة.

-تقديم خيارات أو تقديم المعلومات المهنية: قدم معلومات دقيقة عن المهن المناسبة له، ومتطلباتها، وسوق العمل. عرض مسارات مهنية متعددة مع إيجابيات وسلبيات كل منها.

-المرحلة 5: وضع الخطة(Action Planning) ·

- وضع خطة عمل: حدد معه الخطوات التالية الملموسة (زيارة كلية، تدريب، مقابلة أخرى).

-أهداف ذكية:(SMART Goals) مثال: حضور دورة في تحليل البيانات خلال 3 أشهر.

-تحديد موارد مساعدة: مثل منصات تعليمية (Coursera) أو برامج تدريبية محلية.

-المرحلة 6: الختام والمتابعة(Closing & Follow-Up)

- تلخيص النقاط الرئيسية: اتفقنا أنك تميل إلى المجال الإبداعي، وسنبدأ بتدريب في تصميم الجرافيك

- التأكد من الرضا: اسأله إذا كان لديه أي أسئلة أخيرة

- الإنهاء الإيجابي: اشكره على حضوره وثقته، وحدد موعدًا للمتابعة إذا لزم الأمر.

-ترتيب جلسات متابعة: بعد شهر أو شهرين.

- **تقنيات فعالة في المقابلة الإرشادية:**

أ. تقنيات مستمدة من نظريات الإرشاد:

-من نظرية كارل روجرز (العلاج المتمركز حول الشخص):

- التقبل غير المشروط: تجنب النقد أو التوجيه المباشر دون فهم عميق.
- العكس الانعكاسي" (Reflection) يبدو أنك تشعر بالإحباط بسبب صعوبة العثور على وظيفة في مجال الهندسة.

–من العلاج المعرفي السلوكي:(CBT)

- تحديد المعتقدات الخاطئة: مثل لا يوجد وظائف مناسبة لي

واستبدالها ببدائل واقعية.

ب. تقنيات عملية:

–سرد القصص :(Storytelling) الطلب من المسترشد تخيل يوم عمل مثالي له.

–التمارين البصرية: مثل استخدام خريطة العقل (Mind Map) لربط المهارات بالمهن.

➢ **تحديات المقابلة الإرشادية وكيفية التعامل معها:**

التحدي	الحل المقترح
– مقاومة المسترشد للتغيير	استخدام أسئلة تحفيزية: ما هي أصغر خطوة يمكنك اتخاذها للاقتراب من هدفك؟ .
– نقص المعلومات المهنية	الرجوع إلى مصادر مثل ONET أو منصة إدراك للوظائف
–التشتت بين خيارات متعددة	تطبيق مصفوفة اتخاذ القرار: تحليل الإيجابيات/السلبيات لكل خيار

بالإضافة :

·المسترشد الخجول أو قليل الكلام: استخدم أسئلة أكثر تحديدًا، امنحه وقتًا، شجعه.

·المسترشد الكثير الكلام: أعد توجيه الحديث بلطف نحو الهدف، لخّص كلامه.

·المسترشد الدفاعي أو المرتاب: عزز الثقة، طمئنه بخصوص السرية، كن صبورًا.

·عدم واقعية التوقعات: ساعده على مواجهة واقعه بلطف باستخدام المعلومات والبيانات الموضوعية.

- **أمثلة تطبيقية لأسئلة المقابلة:**

-لاكتشاف الميول:

- إذا فزت بجائزة مالية كبيرة، كيف ستقضي وقتك؟.

-لفهم التحديات:

- ما هو أكبر عائق يواجهك في تحقيق أهدافك المهنية؟

-لتحفيز التخطيط:

- كيف ترى نفسك بعد 5 سنوات من الآن؟.

كخلاصة :المقابلة الإرشادية المهنية ليست محادثة عابرة، بل عملية منهجية تعاونية تُبنى على الثقة والاحتراف.

نجاحها يعتمد على:

- **مهارات وفنيات المقابلة الارشادية:**

يحتاج المرشد إلى مجموعة من المهارات الأساسية لإجراء مقابلة إرشادية فعالة، ومنها:

•**مهارة الإصغاء الفعال** :وهي القدرة على الانتباه لما يقوله المسترشد دون مقاطعته أو إصدار أحكام عليه.

•**مهارة طرح الأسئلة** :وهي القدرة على طرح أسئلة مفتوحة وذات صلة تساعد المسترشد على التعبير عن أفكاره ومشاعره.

•**مهارة التواصل الفعال** :وهي القدرة على التواصل مع المسترشد بطريقة واضحة ومفهومة:

·الاستماع الفعال: هو أهم مهارة على الإطلاق.

· التعاطف: فهم مشاعر المستفيد وإشعاره بهذا الفهم.

· الصدق والموضوعية.

•**مهارة بناء العلاقة** :وهي القدرة على بناء علاقة إيجابية مع المسترشد تتسم بالثقة والاحترام.

- **مهارة التكيف مع حاجات الفرد** (الثقافية، النفسية، الاجتماعية).

المقابلة الإرشادية المهنية هي فن وعلم في آن واحد. فهي علم لأنها تقوم على أسس ونظريات ومهارات محددة، وهي فن لأن نجاحها يعتمد على الحس الإنساني والتعاطف والمرونة في التعامل مع كل حالة بشكل فريد. إتقان هذا الفن والعلم هو ما يميز المرشد المهني المحترف القادر على إحداث فرق حقيقي في حياة المستفيدين.

المحاضرة التاسعة: أدوات التوجيه والارشاد المهني- الحصة الثانية-

الهدف : أن يواصل الطالب اكتشاف أدوات التوجيه والارشاد المهني

2-استبيان مواطن القوّة والصعوبة 11-17 سنة SDQ:

هو استبيان التقييم الذاتي للمراهقين،. وهو استبيان فحص سلوكي مختصر مفيد للباحثين والعياديين والتربويين، وكذا مستشاري التوجيه المهني، وهو أحد النسخ المتوفرة لاستبيان مواطن القوّة والصعوبة SDQ، الذي يبحث عن 25 خاصية نفسية (Psychological attribute) أو سمة (Trait)، منها الإيجابي ومنها السلبي. هذه البنود الخمس والعشرين تم تقسيمها إلى خمسة (05) سلالم.

تمّ الحصول على الاستبيان بصورته الأوّلية باللغة العربية، بعد التحميل من الموقع الإلكتروني (http://www.sdqinfo.com). حقوق طبع ونشر الاستبيان محفوظة للناشر، وهو متاح مجانا بعدّة لغات، ومصادق عليه، ولا يسمح بأيّ حال من الأحوال للمستخدمين بتعديل الترجمات دون إذن، ولكن يمكن للمستخدمين الذين يرغبون في المشاركة في ترجمة الاستبيان مرّة أخرى الاتصال مباشرة بالبريد الإلكتروني: (youthinmind@gmail.com).

- لتحميل النسخة الأصلية من استبيان مواطن القوّة والصعوبة 11-17 سنة Strengths and Difficulties Questionnaire، يرجى الضغط على الرابط التالي http://exe.io/iudHh6hK :
- تمّ تكييف الاستبيان على البيئة الجزائرية من طرف الباحث :**أحمد بلقمري**، في إطار المذكرة المقدّمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر الأكاديمي، الطور الثاني في ميدان: علوم اجتماعية وإنسانية شعبة: علوم

اجتماعية، تخصص علم النفس المدرسي، والتي كانت بعنوان" **:البروفيل النفسي للمراهق المتنمر في طور التعليم المتوسط.**"

- لمزيد من المعلومات حول الاستبيان، يرجى مراجعة الرابط التالي http://exe.io/LEG6p3 :

3- الاختبارات والمقاييس المهنية(Career Assessments)

-أدوات تقييم الميول:

- اختبار هولاند(John Holland's Self-Directed Search) - **الاختبار الموجه الذاتي-** (Holland's RIASEC): لربط الشخصية بالمهن (واقعي، بحثي، فني، اجتماعي، مقدام، تقليدي).

اختبار التفضيلات المهنية لجون هولاند تم تطوير هذا الاختبار لمساعدة الأفراد على الكشف عن اهتماماتهم وميولهم المهنية والاختيار المناسب للتخصص الدراسي والمهنة المستقبلية، فيتم استخدام هذا الاختبار من قبل المرشد المهني لتحديد توجهات المسترشدين نحو عالم المهن ويساعد في ربط الخصائص والسمات الشخصية مع البيئات المهنية المناسبة للمسترشد وبالتالي يساعدهم على اتخاذ القرار المهني المناسب، ويشتمل المقياس على 160 مهنة موزعة على 11 مقياس، بحيث تقيس الستة الأولى منها أنماط الشخصية المهنية في نظرية هولاند ويحتوي كل مقياس على 14 فقرة والخمسة الإضافية التي وضعها هولاند لأنماط الشخصية لزيادة دقة وشمولية معلومات الفرد الشخصية التي يتم تطبيق القائمة عليها، والأنماط الشخصية هي؛ الواقعي- العقلي- الفني- الاجتماعي- المغامر- التقليدي، وخصائص الشخصية هي خاصية ضبط الذات وخاصية الذكورة والأنوثة وخاصية المكانة وخاصية الندرة وخاصية الخضوع، وبعد قيام المسترشد بتطبيق الاختبار

والالتزام بالتعليمات يقوم المرشد المهني بتصحيح الاختبار وتصنيف الفرد بناءً على الدرجة التي يحصل عليها عند تطبيق الاختبار.

إقرأ المزيد على موضوع.كوم https://mawdoo3.com/ % :

فالاختبار الموجه الذاتي يعد أداة إرشاد وظيفي يدار ويفسر بشكل ذاتي ويشمل كتيبين: (كتاب تقويم وكتاب تصنيف وظيفي) ومدة تطبيق الاختبار (45-40) دقيقة، ويتألف الاختبار من مجموعة من الأسئلة التي تتمحور حول التطلعات والأنشطة والمهارات والتفضيلات المهنية ومن خلال الإجابة يتم تقييم نمط الشخصية بحيث يرمز له برمز ثلاثي.

4-أدوات تقييم المهارات:

- اختبار الـ(Strong Interest Inventory)
- مؤشر مايرز-بريجز (MBTI) لفهم أنماط الشخصية.
-مرجعية: وفقًا للجمعية الوطنية للتطوير المهني.(NCDA)

5- التكنولوجيا والمنصات الرقمية(E-Guidance)

يحتاج العامل في ميدان التوجيه والإرشاد المهني إلى التدريب العملي حتى يتمكن من الإلمام بمختلف المهارات الأساسية والمتخصصة المطلوبة للممارسة المهنية، كما يحتاج إلى عديد الأدوات التي من بينها المواقع الإلكترونية المتخصصة، فهي تزوده بمختلف المعارف التي قد يحتاجها في عمله؛ لذلك نضع بين أيديكم هذه القائمة للمواقع الإلكترونية المتخصصة في التوجيه والإرشاد:

-المنصات الإلكترونية: مثل منصة LinkedIn للتعلم، أوO*NET التابعة لوزارة العمل الأمريكية لمعلومات المهن.

-الواقع الافتراضي :(VR) لتجربة المهن بشكل عملي (تُستخدم في بعض المراكز المتقدمة).

-التطبيقات الذكية: مثل MyPlan أو CareerExplorer لتحليل الميول المهنية.

بالاضافة الى:

1. *موقع سبل للإرشاد المهني*
2. *موقع اكتشاف*
3. *هداية للاستشارات والخدمات العلمية*
4. *موقع المنار*
5. *برنامج "تمهيد" للإرشاد المهني*
6. *موقع الإرشاد المهني للشّباب*
7. *موقع صلتكSilatech*
8. *مركز بداية للتطوير المهني وريادة الأعمال*
9. *مركز تحليل الشخصية*
10. *المركز الوطني للقياس*

11. مركز اختبار الذكاء

12. الواقع المرير

13. Andre Chauvet Conseil

14. Richardstep

15. Stratégie en milieu de travail sur la santé mentale

16. Se rétablir en travaillant

17. BrissonLegris

18. HAYS

19. CERIC

وكخلاصة ،مرحلة التشخيص هي من أهم الخطوات التي يقوم بها المرشد المهني لمساعدة الأفراد في اتخاذ قرارات مهنية سليمة. باستخدام الأدوات المختلفة مثل الاختبارات النفسية والمهنية، المقابلات، الملاحظة السلوكية، والتقييم الذاتي، والمنصات الرقمية التكنولوجية ، يمكن للمرشد الحصول على صورة شاملة حول ميول وقدرات الفرد. تعتمد هذه الأدوات على توفير تحليل دقيق وشامل يساعد في توجيه الشخص نحو المسار المهني الأنسب بناءً على اهتماماته واحتياجات السوق، مما يزيد من فرص النجاح المهني والرضا الشخصي.

وسائل عمل مستشار التوجيه والارشاد:

يعمل مستشار التوجيه على تحقيق العملية التوجيهية مستعينا في تقديم مهامه ونشاطاته بعدة وسائل وأدوات بيداغوجية وتقنية، أبرزها ما يلي : (صغير ، صافي ،2023)

السجل التراكمي:

يعتبر الوسيلة الأساسية لجمع المعلومات في الإرشاد والتوجيه ويقصد به السجل الذي يجمع معلومات تامة لها دلالتها في التلميذ جمعة عن طريق وسائل أخرى في شكل تتبعي تراكمي وفي مدى زكي مرتب سنتين تغطي حياة الفرد الدراسة وهو بذلك يعتبر مخزن معلومات يتضمن أكبر قدر في اقل خير ممكن حيث يشمل معلومات عديدة كدرجات التلميذ في مختلف المراحل الدراسة، الغياب الحضور بيانات عن الأسرة وحالتها ، معلومات عن سلوك التلميذ في الجانب الاجتماعي، الصحي، النفسي

البرنامج السنوي:

يعتبر البرنامج السنوي بمثابة المرجع السابق في تقديم كل النشاطات التربوية التي يقوم بها مستشار التوجيه ويمكن تصميمه في مركز التوجيه بداية السنة (الأسبوع 1و2 للدخول المدرسي).

يقوم مستشار التوجيه بإعداد أربعة تنتج من البرنامج السنوي ويلم الى كل من : مفتش التربية والتكوين والتوجيه المهني مدير مركز التكوين المركزي.مدير الثانوية. يحتفظ هو بالنسخة الرابعة له

البرنامج الاسبوعي

تعتبر البرمجية الأسبوعية لنشاطات مستشار التوجيه والإرشاد أداة فعالة للتحكم في تسير الاعمال بصفة مستمرة ، يمثل البرنامج الأسبوعي إحدى حلقات البرنامج السنوي حتى يتمكن مستشار التوجيه من الانسجام والترابط عليه ان يلتزم هذا البرنامج.

الكراس اليومي:

بدون فيه المشاركات والنشاطات التي يقوم بها لذلك تغير المرجع الأساسي لإعداد مختلف التقارير ، وأحسن فترة في تبخيل النشاطات يكون في آخر العمل من كل يوم على كراس اليومي

سجل الاستقبالات:

يتمثل في تسجيل استقبال الطلبة الدين يتم استقبالهم من طرف مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي

وينقسم سجل الاستقبالات إلى أربع أجزاء:

-1الأولياء حسب مختلف شرائحهم الاجتماعية

-2التلاميذ حسب مشوارهم الدراسي

-3الأساتذة حسب تخصصاتهم

-4الجمهور الواسع الخير المتمدرس..

كراس التكوين:

يجب على كل مستشار أن يكون بحوزته كراس التكوين الفردي من خلال تسجيل مختلف الملتقيات التكوينية الجهوية التي تنظمها المفتشية العامة للتوجيه المدرسي والملتقيات بالمركز والزيارات التكوينية للمفتش العام للتربية والتكوين والتوجيه المدرسي من الاستفادة منها والاستعانة بها في تحسين أداء المهام وتقديم النشاطات

البطاقة الفنية لكل نشاط:

تمثل البطاقة الفنية الإطار العام الذي يضعه مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي للنشاط وتحمل التصور الشامل لكيفية تنظيم وتحضير وتخطيط مراحل الانجاز والتقييم. تنجز البطاقة مع الفريق التقني بالمركز يشرع في تحضيرها ابتداءا من نهاية السنة.يجب ان تتطابق البطاقات الفنية مع البرنامج السنوي للنشاطات المستشار ويجب ان تحمل اسم ولقب المستشار وتاريخ الانجاز

المذكرة الاعلامية:

قبل الدخول إلى أي حصة إعلامية لابد من المستشار أن يحمل مذكرة إعلامية بالإضافة الى وسائل الإيضاح ويجب ان تتضمن المذكرة:

ذكر المؤسسة.

الموضوع : تحديد الموضوع ومستوى التدخل.

الأهداف الإجرائية تصاغ كما يلي:

ان يكون التلميذ في آخر الحصة قادر على التذكر والاسترجاع.

طريقة العرض هي بمثابة شرح محتوى الحصة.

التقويم ويكون على طريق أسئلة استرجاعية وتطبيق تقويمي.

ذكر اسم ولقب المستشار

تاريخ كتابة المذكرة والامضاء.

سجل تحليل النتائج المدرسية:

على كل مستشار ان يكون لديه سجل متابعة النتائج المدرسية ويدون عليه مختلف التحاليل الاحصائية لنتائج التلميذ خلال السنويات التالية (4 متوسط او 3 ثانوي) ويستخدم في متابعة التلاميذ لمسارهم الدراسي للوقوف على النقائص ومعالجتها فورا عن طريق مناقشة مع مجالس الأقسام.

المحاضرة العاشرة :مقدمة عامة حول التكوين- الحصة الاولى

الهدف : أن يدرك الطالب تعريف التكوين وأهميته ومبادئه.

التكوين ضرورة أساسية لبناء وتقويم كفايات الأداء، أداء الموظف من ناحية والمؤسسة من ناحية أخرى، وعملية التكوين هامة لخلق قوة بشرية فاعلة و منتجة، إهمال عملية تكوين العاملين قد يكون أكثر عوامل العجز في تحقيق الأهداف و المرجوة.

أولا : تعريف التكوين:

التكوين هو عملية تربوية مستمرة تستهدف الفرد قصد تطوير المعارف والمهارات العالية لممارسة قدراته وكفاءاته التعليمية وغير التعليمية، وا مهنة ما و الإلمام بظروفها وأساليبها حتى يتمكن المتكون النجاح ويحقق أهدافه، مع مسايرة التطورات المستقبلية

يعرفه كامل بربر(2011) بانه الخيارات المنظمة التي تستخدم لنقل وتعديل وصقل كل وبعض المعلومات والمهارات المعارف والاتجاهات الخاصة بالعمال في المنظمة.(كامل،2011،ص161)

ثانيا: علاقة التكوين ببعض المفاهيم:

التكوين يسمى أيضا التدريب أو التطوير أو الإعداد أو النمو المهني، بحيث :

1- التعلم:

خير كلام عن التعلم والتكوين هو كلام الله سبحانه وتعالى مصداقا لقوله تعالى«: بسم الله الرحمان الرحيم» « اقرأ باسم ربك الذي خلق، خلق الإنسان من علق، اقرأ وربك الأكرم، الذي علم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعلم « سورة العلق الاية 1 إلى 5 .

وكما قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: « من سلك طريقا يلتمس فيه علما سهل الله له طريقا إلى الجنة «

2- الإعداد :

نجد البعض يدقق في استعمال هذا المصطلح الذي يعني في نفس الوقت عملية تستهدف إضافة معلومات ومعارف جديدة للفرد، ويبدأ الإعداد حيث ينتهي التعليم، كما يبتدئ التكوين بعد إنتهاء الإعداد بالنسبة للفرد" (حسن،1967 ،ص37)

3-التدريب:

التدريب بجميع أنواعه التعريف النظري والعملي يهتم بالجوانب الإدارية والمهنية للنشاط المطلوب أداؤه من قبل المتدرب يهدف إلى إحداث تغييرات وتنمية معارفه ومهارته واتجاهاته ليكون من أرباب المهن لتحقيق أقصى إنتاج ممكن.

وقد أشار عبد الرحمان الشقاوي (1985) في بحثه التدريب الإداري للتنمية إلى أن التدريب عملية مستمرة ويتعين على الموظف التعلم باستمرار لتطوير قدراته الإدارية على مدى حياته العملية وبمعنى آخر فالحياة العملية هي عملية تعليم مستمر.(عبد الرحمان،1985، ص19)

ثالثا :أهمية التكوين :

تتمثل أهمية التكوين فيما يلي: (براهيمي وحميدة ،2005، ص2-3)

1- بالنسبة للمنظمة :

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

- يساعد في التوجيه الإيجابي لدى الأفراد العاملين (نحو العمل والمنظمة) ويؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة ،

- يبعث على تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة

- دون التكوين قد تواجه المنظمة مشاكل في سيرورة العملية الإنتاجية من جراء التكنولوجيا الجديدة

يستنتج ان التكوين تكمن اهميته بالنسبة للمنظمة في - :زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي - .مواكبة التطورات التكنولوجية - .تحقيق الاستقرار الوظيفي.

2-بالنسبة للأفراد العاملين:

يحقق التكوين للأفراد العاملين فوائد أخرى من أهمها :

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

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

يلاحظ أن التكوين تكمن أهميته بالنسبة للفرد في: - تنمية القدرات الذاتية للعاملين - .التغلب على حالات القلق والتوتر - .تحسين معنويات العاملين - .الحد من الحاجة إلى الإشراف والرقابة والإقتصاد في الوقت.

رابعا :خصائص التكوين:

من التعريفات السابقة للتكوين يمكن إستخراج الخصائص التالية:

1- **التكوين نشاط رئيسي مستمر**: التكوين ليس أمرا كماليا تلجأ إليه المؤسسة أو تنصرف عنه باختيارها ، ولكنها حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات ، تبدأ بتحديد المواصفات الوظيفية وتعيين الخصائص التي يجب توافرها في الفرد الذي سيشغلها، فالتكوين يستمر مع الفرد بعد توليه الوظيفة كما يستمر مع ارتقاء العامل إلى مركز أعلى والوقوف على أحداث التطورات التكنولوجية والأساليب العلمية الحاصلة في مجال تخصصه. (الجميلي،1998،ص 94-95)

فالتكوين أداة لتعديل السلوك الوظيفي ، و إكساب الفرد المهارات والقدرات التي يحتاجها لتحسين أدائه في وظيفته الحالية أو إعداده وتهيئته للترقية إلى وظيفة أعلى أو الانتقال إلى موقع تنظيمي جديد لذا فإن التكوين

نشاط رئيسي مستمر من زاوية تكرار حدوثه على مدى الحياة الوظيفية للفرد ، فهو ليس مجرد حدث يقع مرة ويتجاوزه الفرد بسرعة ، بل هو نشاط ملازم للتطور الوظيفي

2-**التكوين نظام متكامل التكوين** : حيث أنه يتكون من أجزاء أو عناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة الناتج التي يطمح الفرد والمؤسسة إلى تحقيقها كذلك تفيد هذه النظرة الشمولية للتكوين في توضيح العلاقة الوثيقة التي تكون بينه وبين البنية التنظيمية المحيطة به ، وكذا المناخ العام الذي يتم فيه العمل التكويني، ويمكن توضيح أشكال التكامل في نظام التكوين كما يلي :(السيلمي،1997،ص357-358)

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

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

ج – التكامل في نتائج التكوين : يهدف التكوين إلى تحقيق ثلاثة أنواع من النتائج ينبغي أن يتوفر بينها قدر كافي من التكامل والتوازن وهي النتائج الاقتصادية ، النتائج السلوكية ، والنتائج البشرية وهذه الأنواع الثالثة

لنتائج التكوين ينبغي لها أن تتكامل ، فال يكون التركيز مثال على مجرد إعداد أكبر عدد من المتكونين ذوي المهارة الوظيفية ، و اهمال الجانب السلوكي لديهم كذلك من غير الجائز أن يتجه التكوين للتركيز على تعديل الأنماط السلوكية ، و اغفال أهمية العوائد الاقتصادية التي يجب أن تتحقق من السلوك الجديد.

3النظرة المستقبلية :إن برامج التكوين لها نظرتها المستقبلية من خلال النتائج التي تطمح إليها بإيجاد سياسة تمكنه من التطبيق بأيسر الطرق ، وبأقل التكاليف وفي أسرع وقت ممكن لتحقيق الأهداف التنظيمية .

4-**التكوين نشاط متغير ومتجدد** يشير هذا المبدأ إلى أن التكوين يتعامل مع متغيرات ومن ثم لا يجوز أن يتجمد في قوالب إنما يجب أن يتصف بالتغيير والتجدد ، فالإنسان الذي يتلقى التكوين قابل للتغيير من عاداته وسلوكاته وكذا مهاراته ورغباته ، والوظائف التي يشغلها المتكونين تتغير هي الأخرى لتواجه متطلبات التغير في الظروف والأوضاع الاقتصادية والمتمثلة في تقنيات العمل ومستحدثاتها كما تتغير أيضا نظم وسياسات الشركات وتتعدل أهدافها واستراتيجياتها.

5-**الشمولية في التكوين** لا يقتصر على فئة معينة من العمال دون أخرى بل يوجه إلى العمال جميعهم صغيرهم وكبيرهم مهما كان تأهيله المهني ، فيتعاون الجميع لتنمية مهارات وخبرات مختلف الفئات في وقت واحد ، فالعامل أين ما كان عمله أو مسؤوليته داخل المؤسسة فله دور فعال في إستمرارية المؤسسة كما أن وظيفته أيضا تتأثر بالتحولات والتطورات الحاصلة .(راشد،1981،ص183)

خامسا: مبادئ التكوين :

توصلت الأبحاث والدراسات حول التكوين إلى مجموعة من المبادئ التي تصلح كمعايير ترشيدية لنقل المهارة والمعرفة وتغير الاتجاه بما يتماشى ومصلحة المنظمة ومن هذه المبادئ مايلي: (حنفي ، 1990، 126)

1-ضرورة خلق الدوافع لدى المتكون فكلما كان الدافع قويا لدى المتكون كلما ساعد ذلك على سرعة إكتساب المعارف والمهارات الجديدة ويعني هذا ربط التكوين بهدف يرغب في تحقيقه المتكون .

2-متابعة المتكون وتقدمه أشارت العديد من الدراسات إلى وجود عالقة بين المعلومات التي تعطى للمتكونين والسرعة والفاعلية نما يتحقق ذلك بالفهم السليم لديهم ، ألن كثرة المعلومات التي ال تكفي في حد ذاتها لاكتساب المهارة وا لما تعنيه هذه المعلومات ومدى إستعابها ، وقد نجد صعوبة في ذلك وهذا ما يظهر دور المكون في متابعة درجة تقدم المتكونين والتحقق من الاستعاب النظري والعملي .

3-ربط التكوين ببرامج التدعيم بعد إكتساب المعارف من خلال التكوين ، البد من ربط النتيجة او الأثر التكويني بنظام المكافأة والعقاب ومن الدعامات الإيجابية وجود فرصة الترقية وزيادة أألجر أو توجيه الشكر لما قام به العامل من إنجاز، لذلك يجب التحقق من أن المكافاة هي مقابل الإنجاز للفرد المتكون مع وجود نوع من التناسب بين برامج التكوين واحتياجات الأقسام التشغيلية وفقا ذا كان سلوك لمتطلبات الوظائف والأعمال ، وا المتكون ال يتماشى مع السلوك التنظيمي للمنظمة في استخدام العقوبات ، ماهو إلا للتقوية والتدعيم والحفاظ على السلوك التنظيمي .

المحاضرة الحادية عشر : مقدمة عامة حول التكوين– الحصة الثانية–

الهدف :ان يكتشف الطالب أهداف التكوين ويميز بين أنواعه

أولا :أهداف التكوين :

يمكن تلخيص أهداف التكوين فيما يلي:(حميدي ، 1990، ص83)

1–**الأهداف الإدارية :**

– تخفيف العبء على المشرفين : لأن المشرف يحتاج إلى وقت أقل في تصحيح أخطاء العاملين الذين تم تكوينهم مقارنة مع غير المكونين .

–تحقيق المرونة والاستقرار في التنظيم : يقصد بالمرونة مواجهة التغيرات المتوقعة في المدى القصير سواء تعلق الامر بأنماط السلوك الوظيفي أو المهارات اللازمة لأداء الأعمال ، أما الاستقرار فيقصد به قدرة التنظيم على توفير المهارات اللازمة لشغل الوظائف العليا (الاعلى) بصفة مستمرة ، ويصعب تحقيق ذلك دون أن تكون هناك سياسة واضحة للتكوين وبرامج معدة على أسس علمية .

2–**الاهداف الفنية والاصلاح :**

– تخفيض تكاليف الآلات واصلاحها : تساعد برامج التكوين على تخفيض تكاليف الصيانة الآلات لأن تكوين العامل على طريقة الإنتاج المثلى تساعد على تقليل الأخطاء .

– تخفيض حوادث العمل : فأغلب الحوادث يكون سببها عدم كفاءة الأفراد ، فالتكوين يؤدي إلى تخفيض معدل تكرار الحادث ، نتيجة فهم العامل لطبيعة العمل وسير حركة الآلات .

– التقليل من نسبة العادم أو التالف : يساهم التكوين في التقليل من نسبة العوادم والمواد التالفة لأن العامل يكون أقدر على إستخدام المواد بالكمية والكيفية المطلوبتين .

– المساهمة في معالجة مشاكل العمل : إذ يساهم التكوين في معالجة مشاكل العمل في المنظمة مثل التقليل من الشكاوي .

–تخفيض الحوادث واصابات العمل .

–التقليل من المشاكل والقدرة على حلها .

– تحسين نوعية وكمية الإنتاج

3–الأهداف الاقتصادية والاجتماعية:

–زيادة الكفاية الإنتاجية : حيث تنعكس زيادة مهارة الفرد والناتجة عن التكوين على إرتفاع الإنتاج وتحسنه وانخفاض التكاليف وهذا يعني زيادة الكفاية الإنتاجية .

– إرتفاع الربح : مع إرتفاع الإنتاج وانخفاض التكاليف ، يمكن أن تزداد مبيعات المنظمة فيرتفع رقم أعمالها ويزداد بذلك ربحا.

– زيادة القدرة التنافسية للمنظمة : بواسطة تنمية كفاءة االفراد وتكوينهم تزداد القدرة التنافسية للمنظمة عن طريق تحسين الإنتاج وانخفاض التكاليف بحيث يمكن رفع حصتها في السوق وبذلك تستطيع تحقيق أهدافها.

– رفع معنويات الأفراد : الشك ان إكتساب القدر المناسب من المهارات يؤدي إلى ثقة الفرد بنفسه ويحقق له نوع من الاستقرار النفسي

يستنتج من خلال هذا العنصر أن التكوين يهدف إلى :

– تحسين جودة الإنتاج وبالتالي تحقيق القدرة التنافسية.

– التقليل من المخاطر والاقتصاد في التكاليف.

– تنمية المهارات والمعارف على جميع الاصعدة والتكيف مع التغيرات الحاصلة ورفع الروح المعنوية للعامل و ارضائه وبالتالي ثقته بالمؤسسة التي يعمل بها وولائه لها.

ثانيا :أنواع التكوين :

يقسم التكوين إلى أنواع حيث بإمكان أي منظمة إختيار الانواع التي تناسبها وذلك حسب طبيعة نشاطها الحالي والنشاط المتوقع في المستقبل والتغيرات التكنولوجية ، وأن إستخدام كل نوع من هذه الأنواع يعتمد على الأهداف المطلوب الوصول إليها ، وعلى قدرات القائمين بالتكوين وكذلك على قدرات الأفراد الذين يتلقون التكوين ، وتتمثل أنواع التكوين في الآتي:

أ- **التكوين حسب مرحلة التوظيف** وهو التكوين الذي يحصل عليه الفرد حديث الالتحاق بالوظيفة، وعادة مايتم خلال الأيام أو الأسابيع الأولى من التعيين وهو يعتبر بمثابة تقديم أو تعريف بالعمل وبالمنظمة، وينقسم هذا النوع من التكوين إلى :(ماهر، 1998،ص325-326)

1-توجيه العامل الجديد : يحتاج العامل الجديد عند تقدمه إلى العمل لمجموعة من المعلومات عملية تهيئة وتزويدهم بالمعلومات الأساسية التي يحتاجونها لأداء وظائفهم بالشكل المطلوب خاصة العاملين الجدد الذين يحتاجون إلى عمليات تهيئة وتوجيه عند بداية إلتحاقهم بالمنظمات .فهو يهدف إلى تعريف الموظف بقواعد العمل وأهداف ومسؤوليات المنظمة التي يعمل بها وعن مكانه في الهيكل التنظيمي العام للمنظمة، كما يتضمن الإجابة عن جميع الأسئلة التي يرغب الموظف الجديد الحصول عليها وبصورة واضحة .وتختلف المنظمات في طريقة تقييمها الموظف الجديد للعمل، فالبعض يعتمد على أسلوب المحاضرات والبعض يعتمد على مقابلات المشرفين المباشرين لهؤلاء الموظفين والبعض الآخر يعتمد على كتيبات او مواد مطبوعة بها كل المعلومات الهامة وغيرها من الطرق .واهم المعلومات والبيانات التي تجمع هذه الطرق على توفيرها للموظف الجديد هي :

-معلومات عامة عن المشروع مثل: تاريخه ، أنواع المنتجات ، التنظيم الإداري للمشروع والخريطة التنظيمية.

-ساعات العمل ونظام الحضور والانصراف

- الأجور والاستحقاقات والعلاوات والاستقطاعات

-الاجازازات العادية والمرضية والطارئة واجراءاتها

- قواعد الأمن الصناعي والسالمة.

- موقع المشروع والإدارات والأقسام

-التأمينات الاجتماعية والمعاشات وأنظمة العلاج .

ويمكن ان يكون الموظف جديدا عن العمل ، كمتخرج من الجامعة ، أي لم يدخل ميدان العمل من قبل او أن يكون متنقلا من عمل سابق لعمل جديد ليس له خبرة فيه مما يستدعي تكوينه على أدائه .ويغلب على هذا النوع من التكوين الطابع الأكاديمي خاصة في مجال التكوين الإداري لأن الإعداد يتطلب تزويد المتكون

بكثير من الأسس والنظريات التي تكون الحاجة إليها أقل بالنسبة للتكوين على رأس العمل ، وهذا النوع من التكوين يسمى أو يعرف بالتكوين التمهيدي

2- التكوين أثناء الخدمة(اثناء العمل) : أحيانا ترغب المنظمات في تقديم التكوين في موقع العمل وليس في مكان آخر ، حتى تضمن كفاءة أعلى للتكوين ، حيث يحصل عليه الموظف من الرؤساء في العمل ، ويتم ذلك بالتوجيه المستمر ، حيث تشجع المنظمات وتسعى إلى أن يكون تقديم المعلومات والتكوين من طرف المشرفين المباشرين فيها على مستوى فردي للمتكونين .ومما يزيد من أهمية هذا التكوين أن كثيرا من آلات اليوم تتميز بالتعقيد ، الأمر الذي يجعل إستعداد العامل أو خبرته السابقة غير كافية ، وبالتالي عليه أن يتلقى تكوينا مباشرا على الآلة نفسها ومن المشرف عليها ، ويعاب على هذا النوع من التكوين إنشغال المشرفين (المكونين) بأعمالهم اليومية وعدم التركيز أو إعطاء الوقت الكافي للمتكونين

3- التكوين بغرض تجديد المعلومات (تطبيق النظم المستحدثة): حينما تتقادم معارف ومهارات الأفراد ، وعلى الأخص حينما يكون هناك أساليب عمل تكنولوجيا وأنظمة جديدة ، يلزم االمر تقديم التكوين المناسب للموظف في التخصص الذي يمارسه ، وتدعو الحاجة دائما إلى تعميم هذا النوع من التكوين في كافة أنواع التخصصات.

4- التكوين بغرض الترقية والنقل : وهو ذلك التكوين اللازم لإعداد الفرد لتولي وظيفة جديدة او القيام بواجبات ومسؤوليات جديدة أيضا ، وهذا لاختلاف المهارات والمعارف الحالية للفرد ، فهذا

الاختلاف مطلوب التكوين عليه لسد الثغرة في المعارف والمهارات ، كما لو تعلق الأمر على سبيل المثال تكوين العامل ليكون رئيس ورشة أو رئيس عمال ، حيث يستلزم الحصول على برامج تكوين على كيفية التعامل مع العاملين تحت إشرافه وكيفية توزيع العمل عليهم ومتابعة مستويات الأداء الخاصة بكل منهم **5- .التكوين للتهيئة للتقاعد** : في المنظمات الراقية يتم تهيئة العاملين من كبار السن إلى الخروج على التقاعد ، وبدال أن يشعر الفرد فجأة أنه تم تقاعده يتم تكوينه للبحث عن طرق جديدة للعمل أو طرق للاستمتاع بالحياة والبحث عن إهتمامات أخرى غير الوظيفة والسيطرة على الضغوط والتوترات الخاصة بالخروج على التقاعد.

ب- التكوين حسب المكان : ينقسم هذا النوع من التكوين إلى :(الساعاتي ،1998، ص118-119)

1-التكوين داخل المؤسسة: قد ترغب الشركة في عقد برامجها داخل الشركة سواء بمكونين (مدربين) داخل أو خارج الشركة و بالتالي على الشركة تصميم البرامج أو دعوة مكونين للمساهمة في تصميم البرامج ثم الإشراف على تنفيذها و هناك نوع أخر من التكوين الداخلي .في هذا النوع من التكوين ، يقوم الرؤساء المباشرون للعاملين بتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة ألداء العمل أو الإشراف أو على قيام بعض العاملين القدامى ذوي الخبرة بهذه المهمة وفي هذا الأسلوب يتاح للمتكونين أن يقلد مكونه وأن يلتقط المهارات اللازمة لأداء العمل منه .ويمتاز هذا النوع بتماثل وتشابه ظروف التكوين مع ظروف أداء العمل وبالتالي سهولة نقل ما يمكن تعلمه إلى حيز الواقع والعمل

2- التكوين خارج المؤسسة : تفضل هذه الشركة أن تنقل كل أو جزء من نشاطها التكويني خارج الشركة ذاتها وذلك إذا كانت الخبرة التكوينية وأدوات التكوين متاحة بشكل أفضل خارج المؤسسة .ويمكن الاستعانة في التكوين إما بمؤسسات خاصة او الالتحاق بالبرامج الحكومية :أ- شركات التكوين الخاصة : على أي شركة تسعى إلى التكوين الخارجي بواسطة سوق التكوين و أن تقوم بتقديم مثل هذه المكاتب والشركات .ب- برامج حكومية : تقوم الدولة أحيانا بدعم برامج التكوين و ذلك من خلال منظمات أو مؤسسات الدولة وهي عادة تركز على رفع المهارات و المعارف في مجالات تهتم بها الدولة .

ج :التكوين حسب نوع الوظائف : حسب هذا النوع من التكوين ، نميز عدة تصنيفات نلخصها فيما يلي: (ماهر ، 1998، ص 396)

1-التكوين المهني : يهتم هذا النوع بالمهارات اليدوية والميكانيكية ومن أمثلتها أعمال الكهرباء، النجارة الميكانيك ، الصيانة والتشغيل وغيرها ، فهنا نجد أن الأسلوب المتبع في بعض الأحيان هو تعيين بعض العمال الجدد كمساعدين للعاملين القدامى ، وذلك بغرض معرفة فنون المهنة ، كما توجد المعاهد الفنية ومراكز التكوين المهني التي يمكن الالتحاق بها للتكوين على بعض المهن ، وغالبا ما تتوفر في هذه المراكز التكوينية الإمكانات الضخمة التي تمكن من إكتساب العمال لمهارات وقدرات كبيرة .وينطوي هذا التكوين المهني على إعداد الفرد

ليس فقط للقيام بعمل واحد ولكن بعدة أنواع من الأعمال المتعلقة ببعضها ، أي يكون الغرض من التكوين إلمام الفرد بحرفة معينة وتكوين المهارة لديه على كل فنون الحرفة ويرجع تاريخ هذا النوع من التكوين إلى القرون الوسطى والعصور القديمة.

2- التكوين التخصصي : يتضمن هذا التكوين المعارف والمهارات المتخصصة لمزاولة وظائف متخصصة أعلى من الوظائف الفنية والمهنية وتشمل عادة الأعمال المحاسبية ، المشتريات ، المبيعات هندسة الإنتاج وهندسة الصيانة .ويهدف هذا التكوين إلى تنمية المهارات والخبرات المتخصصة بغية توفير الإمكانيات لمواجهة مشاكل العمل ، والمهارات هنا التركز كثيرا على الاجراءات الروتينية وإنما تركز على حل المشاكل المختلفة وتصميم الأنظمة والتخطيط لها ومتابعتها و . اتخاذ القرارر فيها .

3-التكوين الإداري: يتضمن هذا التكوين المعارف والمهارات الإدارية والإشرافية اللازمة لتقلد المناصب الإدارية الدنيا (الإشرافية) أو الوسطى أو العليا وهي معارف تشمل العمليات الإدارية من تخطيط وتنظيم ورقابة، واتخاذ قرارات وتوجيه وقيادة وتحفيز و إدارة جماعات العمل والتنسيق والاتصالات .وباختصار هو تكوين يغطي إحتياجات التكوين المطلوب إجراؤه للقادة والرؤساء .(عبد الباقي ، 2000، ص276)

المحاضرة الثانية عشر :الأبعاد الأساسية للبرنامج التكويني للمرشد

الهدف :أن يدرك الطلبة الأبعاد الأساسية للبرنامج التكويني للمرشد

يتضمن البرنامج التكويني للمرشدين المهنيين أبعادًا أساسية تهدف إلى إعدادهم لمساعدة الأفراد في التخطيط

لحياتهم المهنية واتخاذ قرارات مستنيرة. وتشمل هذه الأبعاد ما يلي:

.1البعد النظري: ويشمل:

-المفاهيم الأساسية في الإرشاد المهني

-نظريات التوجيه والإرشاد المهني (مثل نظرية هولاند، ونظرية جينزبيرغ)

-تطور المهن وسوق العمل

.2البعد المهاري: ويشمل:

-مهارات الاستماع الفعّال والتواصل

-تقنيات المقابلة والإرشاد الفردي والجماعي

-استخدام أدوات التقييم المهني مثل الاختبارات النفسية والقدرات

.3البعد التربوي والتعليمي: ويشمل:

-استراتيجيات التوجيه المهني في المؤسسات التعليمية

-تصميم وتنفيذ البرامج الإرشادية للطلاب والعاملين

-تعزيز التفكير النقدي واتخاذ القرار

.4البعد السيكولوجي والاجتماعي:ويتضمن:

-الفروق الفردية وتأثيرها على القرارات المهنية

-العوامل النفسية والاجتماعية المؤثرة في اختيار المهنة

-التعامل مع المشكلات المهنية والصراعات الداخلية

.5البعد التقني والتكنولوجي:ويتضمن

-استخدام منصات التوجيه المهني الرقمية

-تحليل البيانات والتنبؤ بالاتجاهات المهنية

-أدوات التقييم الإلكتروني ومواقع التوظيف

.6البعد القانوني والأخلاقي: ويشمل:

-القوانين المنظمة للإرشاد المهني

-أخلاقيات المهنة وسرية المعلومات

-معايير الجودة في خدمات الإرشاد

.7البعد التطبيقي والتدريبي: ويشمل:

-التدريب العملي في مراكز التوجيه المهني

-دراسة حالات واقعية وتقديم حلول لها

-تطوير خطط مهنية فردية للمستفيدين

مما تقدم، لوحظ أن البرنامج التكويني للمرشدين المهنيين يتضمن عدة أبعاد أساسية تهدف إلى تأهيلهم لمساعدة الأفراد في اختيار مساراتهم المهنية المناسبة وتحقيق التوافق المهني. سنركز هنا على ثلاثة أبعاد رئيسية: البعد النفسي، البعد العلائقي الاجتماعي، والبعد الوظيفي المهني.

.1-البعد النفسي:

يهتم هذا البعد بالجوانب النفسية التي تؤثر على اختيار الفرد لمهنته وتكيفه معها. يشمل ذلك:

الفروق الفردية: تؤثر الاختلافات في القدرات والميول والاستعدادات على القرارات المهنية للأفراد .

-**السمات الشخصية** :تؤثر الخصائص الشخصية مثل الدوافع، الحاجات، والانفعالات على اختيار الفرد لمهنته وتكيفه معها.

-**مفهوم الذات** :يرتبط اختيار المهنة بتصور الفرد لذاته، حيث تعكس المهنة شخصية الفرد وتؤثر على نموه وتوافقه النفسي.

-**التوافق المهني** :يشير إلى مدى رضا الفرد عن مهنته وتكيفه معها، مما يؤثر على سعادته وإنتاجيته

.2-البعد العلائقي الاجتماعي

يركز هذا البعد على العلاقات الاجتماعية والتفاعلات التي تؤثر على الحياة المهنية للفرد، بما في ذلك:

- **التفاعل والتواصل** :يركز على كيفية التفاعل والتواصل بين مختلف الشخصيات في بيئة العمل، وتدبير التفاعلات بينها.
- **التكيف الاجتماعي** :يتضمن السعادة مع الآخرين، الالتزام بأخلاقيات المجتمع، ومسايرة معاييره الاجتماعية، مما يؤدي إلى تحقيق الصحة الاجتماعية.
- التوازن بين العمل والحياة: يساعد الإرشاد المهني الأفراد على تحقيق توازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية، مما يعزز الرفاهية العامة .
- **العلاقات التربوية** :تتعلق بالتبادلات السوسيو-وجدانية والانفعالية المركبة التي تفرزها الدينامية الداخلية لجماعة التعلم.

فهم هذين البعدين بعمق يمكن المرشدين المهنيين من تقديم دعم شامل للأفراد في رحلتهم المهنية، مما يساهم في تحقيق التوافق المهني والنجاح في الحياة العملية.

.3-البعد الوظيفي المهني

يرتبط هذا البعد بالجوانب العملية والمهنية التي تساعد الأفراد على تحقيق النجاح والتقدم في مساراتهم المهنية، ويشمل:

-التخطيط الاستراتيجي للمسار المهني: يساعد الإرشاد المهني الأفراد على وضع خطط واضحة لتحقيق أهدافهم المهنية على المدى الطويل .

-التدريب والتطوير المهني: يهتم بتزويد الأفراد بالمهارات والمعارف اللازمة للتكيف مع متطلبات سوق العمل المتغيرة .

-تحقيق الرضا المهني: يهدف الإرشاد المهني إلى مساعدة الأفراد في العثور على وظائف تتوافق مع ميولهم وقدراتهم، مما يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي والتوافق المهني .

تُعد هذه الأبعاد الثلاثة أساسية في برامج تكوين المرشدين المهنيين، حيث تُمكّنهم من تقديم دعم شامل للأفراد في رحلتهم المهنية.

المحاضرة الثالثة عشر : برنامج تكوين مستشاري التوجيه والإرشاد المهني

-الحصة الأولى-

الهدف : أن يتعرف الطلبة عن الجهات المسؤولة عن التكوين ومراحله ومراسيمه الوزارية

في الجزائر، يُعد برنامج تكوين مستشاري التوجيه والإرشاد المهني جزءًا من الجهود الرسمية لتحسين التوجيه المدرسي والمهني، خاصة في ظل التحديات مثل ارتفاع معدلات البطالة ونقص المواءمة بين التكوين الأكاديمي ومتطلبات سوق العمل. يتم تنظيم هذا التكوين عبر مؤسسات متخصصة، أبرزها المديرية العامة للتكوين والتعليم المهنيين والمركز الوطني للبحث في التربية والتكوين(CNRFE) ، بالإضافة إلى جامعات ومعاهد متخصصة.

1.-الجهات المسؤولة عن التكوين:

-وزارة التربية الوطنية: تُشرف على تكوين مستشاري التوجيه المدرسي والمهني العاملين في المؤسسات التعليمية.

-وزارة التكوين والتعليم المهنيين: تُقدم برامج تدريبية في الإرشاد المهني للمراكز المهنية.

-الجامعات: بعض الجامعات تقدم ماستر متخصص في التوجيه والارشاد المدرسي والمهني ،مثل جامعة الجزائر، وجامعة البليدة2 وجامعة قسنطينة.

-المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم :(INFPE) يُنظم دورات للمرشدين المدرسيين.

2.-مراحل ومحتوى التكوين:

أ. التكوين الأساسي (للمستشارين في المؤسسات التعليمية)

–المدة: سنة واحدة (نظام (LMD أو دورات مكثفة.

–المحتوى:

- نظريات التوجيه المدرسي والمهني (مثل نموذج هولاند).
- علم النفس التربوي والمراهقة.
- أدوات التشخيص (اختبارات الميول، القدرات، الشخصية).
- معرفة النظام التعليمي الجزائري وسوق العمل المحلي.
- تقنيات المقابلة الإرشادية.

ب. التكوين المستمر:

–ورشات عمل حول المهن الناشئة (مثل الاقتصاد الرقمي والطاقات المتجددة).

–تحديث معارف المستشارين حول برامج التشغيل (مثل ANEM والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب).

.3–شروط الالتحاق بالتكوين:

–للحصول على منصب مستشار التوجيه المدرسي:

- شهادة ليسانس في علم النفس التربوي، علوم التربية،إرشاد وتوجيه أو تخصصات قريبة .
- اجتياز مسابقة توظيف (الأساتذة الباحثين أو المساعدين في التوجيه)

–للدورات القصيرة: يُشترط توفر خبرة في المجال التربوي أو المهني.

يُعتبر تكوين مستشاري التوجيه في الجزائر في تطور تدريجي، لكنه يحتاج إلى مزيد من التحديث والتمويل لمواكبة التحولات الاقتصادية. إذا كنت ترغب في الالتحاق بهذا المجال، يُنصح بمتابعة إعلانات المسابقات الرسمية أو التسجيل في برامج الماستر المتخصصة في الجامعات الجزائرية .

للمزيد، يمكنك زيارة مواقع :

-وزارة التربية الوطنية (http://www.education.gov.dz)

-الوكالة الوطنية للتشغيل.(https://www.anem.dz)[(ANEM)

.5-التحديات في الجزائر:

-نقص الموارد: محدودية الأدوات الحديثة (مثل برامج محاكاة المهن).

-ضعف التنسيق: بين وزارة التربية ووزارة العمل حول احتياجات السوق.

-النظرة المجتمعية: عدم إعطاء أهمية كافية لدور المستشار المهني مقارنة بالدول المتقدمة.

.6-مبادرات حديثة لتحسين التكوين:

-إدخال منصات رقمية مثل "إرشاد.كوم" لتقديم استشارات عن بعد.

-شراكات مع القطاع الخاص لتدريب المستشارين على متطلبات الشركات.

-مشاريع مع منظمات دولية (مثل اليونيسف) لتعزيز التوجيه لدى الشباب.

7-المراسيم الوزارية وتكوين مستشاري التوجيه المدرسي والمهني:

في الجزائر، يُنظم عمل مستشاري التوجيه المدرسي والمهني من خلال مراسيم وزارية تُحدد شروط التوظيف، الحقوق، الواجبات، والترقيات قبل الخدمة (أثناء التكوين) وبعدها (أثناء الممارسة المهنية). إليك تفصيل لأبرز المراسيم والقوانين المنظمة:

1.-المرسوم الوزاري قبل الخدمة (التكوين والتوظيف)

أ. شروط الالتحاق بالتكوين:

-المرسوم التنفيذي رقم 315-08 (2008) المعدل والمتمم:

- يشترط للحصول على منصب مستشار التوجيه المدرسي والمهني:
- شهادة جامعية (ليسانس أو ماستر) في إحدى التخصصات:
- علم النفس التربوي.
- علوم التربية.
- الارشاد والتوجيه المدرسي والمهني .
- اجتياز مسابقة وطنية للتوظيف (مسابقة الأساتذة الباحثين أو المساعدين في التوجيه).

ب. فترة التكوين:

-المدة: سنة تكوينية (في بعض الحالات تكون 6 أشهر)

-المحتوى:

- نظريات التوجيه (مثل نموذج هولاند وسوبر...)

- التشريع المدرسي الجزائري.

- تقنيات الإرشاد الفردي والجماعي.

- التدريب الميداني في المؤسسات التعليمية.

ج. التعيين:

-بعد اجتياز التكوين، يُعين المستشار في:

- المدارس الثانوية (للتوجيه نحو الشعب الدراسية).

- مراكز التكوين المهني (للتوجيه نحو المهن)

.2-المرسوم الوزاري بعد الخدمة (الممارسة المهنية)

أ. المهام والواجبات:

-المرسوم التنفيذي رقم 131-20 (2020) المتعلق بتنظيم عمل مستشاري التوجيه:

- المهام الرئيسية:

- تقديم استشارات فردية وجماعية للتلاميذ والطلبة.

- تنظيم أنشطة التوعية المهنية (أيام مفتوحة، زيارات للمؤسسات المهنية).

- إعداد تقارير دورية عن احتياجات التوجيه في المؤسسة.

- المشاركة في لجان التوجيه المدرسي.

- الالتزامات :السرية المهنية.الحياد وعدم التمييز بين المستفيدين.التكوين المستمر (دورات سنوية)

ب. الحقوق والامتيازات:

-المرسوم رقم 315-08:

- الراتب: حسب سلم أجور أسلاك التربية (فئة "مستشار التوجيه")
- الترقيات: كل 3 سنوات (بعد التقييم)
- الإجازات: نفس نظام موظفي التربية (إجازات سنوية، مرضية، ....)

ج. التكوين المستمر:

-منشورات وزارية سنوية تُلزم المستشارين بـ:

- حضور دورات في علم النفس المدرسي أو تكنولوجيات الإرشاد الحديثة.
- المشاركة في ملتقيات وطنية حول التوجيه (مثل الملتقى السنوي للتوجيه المدرسي)

.3-التحديات والانتقادات:

-نقص التكوين العملي: التركيز على الجانب النظري أكثر من الميداني.

-عدم مواكبة السوق: بعض المستشارين لا يملكون بيانات حديثة عن فرص التشغيل.

-الازدحام: نسبة مستشار/تلميذ غير متوازنة (مستشار واحد لكل 1000 تلميذ في بعض المناطق)

.4- نصوص قانونية إضافية:

-القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 04-08 (2008): يُؤكد على أهمية التوجيه في المنظومة التربوية.

-المرسوم التنفيذي رقم 247-15 (2015): ينظم عمل المراكز الجامعية للتوجيه المدرسي والمهني.

مما تقدم ،المراسيم الوزارية الجزائرية تُحدد إطارًا قانونيًا واضحًا لتكوين وممارسة مستشاري التوجيه، لكن التطبيق الفعلي يواجه تحديات مثل:

-ضعف الإمكانيات المادية والبشرية.

-حاجة ماسة لتحديث الأدوات (برامج حاسوبية، قواعد بيانات مهنية)

للحصول على النصوص الرسمية، يمكن زيارة:

-الموقع الرسمي لوزارة التربية الوطنية.(http://www.education.gov.dz)

-الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية .

المحاضرة الرابعة عشر : برنامج تكوين مستشاري التوجيه والإرشاد المهني
-الحصة الثانية-

الهدف :إن يميز الطلبة بين النوعين من التكوين لمستشاري التوجيه والإرشاد المهني وفق المراسيم الوزارية

أولا: التكوين ما قبل الخدمة وأثناء الخدمة لمستشار التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر:

يخضع مستشارو التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر لمسار تكويني محدد ينقسم إلى مرحلتين رئيسيتين :

أولًا: التكوين ما قبل الخدمة (قبل التعيين في المنصب)

1. شروط الالتحاق بالتكوين

-الشهادة الأكاديمية :

- الحصول على شهادة الليسانس (أو ما يعادلها) في إحدى التخصصات التالية :

- علم النفس التربوي .

- علوم التربية .

- التوجيه والارشاد المدرسي والمهني (إن وجد في بعض الجامعات)

-اجتياز المسابقة :

- المسابقة الوطنية للتوظيف في سلك مستشاري التوجيه (تنظمها وزارة التربية الوطنية)

- قد تشمل اختبارات كتابية وشفوية حول :

- الثقافة العامة .

- علوم التربية وعلم النفس .

- نظام التربية والتكوين في الجزائر .

.2-محتوى التكوين الأساسي

-المدة :

- تتراوح بين 6 أشهر إلى سنة (حسب البرنامج) .

-المحاور الرئيسية :

- النظريات التوجيهية :

- نموذج هولاند (Holland) للميول المهنية .

- نظريات التطور المهني (كروبر، سوبر)

- أدوات التشخيص والتقييم :

- اختبارات الميول المهنية (مثل اختبار "كود رياكشن")

- تحليل الشخصية والقدرات المعرفية .

- الإطار القانوني والمؤسساتي :

- نظام التربية الوطنية الجزائري .

- سياسات التشغيل والتدريب المهني (دور الوكالة الوطنية للتشغيلANEM)

- مهارات الإرشاد والتواصل :

- تقنيات المقابلة الإرشادية .

- كيفية إدارة جلسات التوجيه الفردي والجماعي .

- التدريب الميداني :

- تطبيق عملي في المؤسسات التعليمية أو مراكز التوجيه .

3.-التعيين في المنصب

-بعد اجتياز التكوين بنجاح، يُعين المستشار في :

- المدارس الثانوية (لتوجيه التلاميذ نحو الشعب الدراسية)

- المراكز الجامعية للتوجيه) (CUO) لدعم الطلاب في اختيار التخصصات)

- مراكز التكوين المهني (لتوجيه الشباب نحو المهن الحرفية والتقنية) .

ثانيًا: التكوين أثناء الخدمة (بعد التعيين لضمان التطوير المستمر)

يهدف إلى تطوير الكفاءات ومواكبة المستجدات في مجال التوجيه والإرشاد.

.1أشكال التكوين المستمر

–الدورات التدريبية القصيرة :

- تنظمها وزارة التربية الوطنية أو المركز الوطني للبحث في التربية (CNRFE)

- تُغطي مواضيع مثل :

- التوجيه الرقمي (استخدام المنصات الإلكترونية مثل "إرشاد.كوم)

- المهن الناشئة (الطاقات المتجددة، الذكاء الاصطناعي)

- التعامل مع حالات الإحباط الدراسي.

–الملتقيات والندوات :مثل الملتقى الوطني للتوجيه المدرسي (ينظم سنويًا) –ورشات حول سوق العمل بالتعاون مع قطاع التشغيل .

–التكوين عن بعد :عبر منصات الوزارة أو مؤسسات دولية (اليونيسكو، اليونيسيف)

.2الترقيات والتقييم

–التقييم الدوري: كل 3 سنوات لترقية المستشار في السلم الوظيفي .

- يُراعى فيه :الأقدمية .التكوينات الإضافية – .التقارير الأدائية .

-الامتيازات :تحسين الراتب (حسب سلم أجور موظفي التربية) وإمكانية الانتقال إلى مناصب إدارية (مثل رئيس مصلحة التوجيه)

المقارنة بين التكوين قبل وأثناء الخدمة:

المعيار	ما قبل الخدمة	أثناء الخدمة|
الهدف	التأهيل الأساسي للمهنة	التطوير المستمر ومواكبة المستجدات
المدة	6 أشهر إلى سنة	دورات قصيرة (أيام أو أسابيع)|
المحتوى	نظريات، أدوات تشخيص، تدريب ميداني | مواضيع متخصصة (رقمنة، سوق العمل)	
الشهادة	شهادة تأهيل للتعيين |	شهادات مشاركة أو اجتياز|

مما تقدم :

-التكوين ما قبل الخدمة يركز علىالأساسيات النظرية والعملية .

-التكوين أثناء الخدمة يُعزز التخصص والتكيف مع التغيرات .

-تحسين النظام يتطلب :

- تعزيز التكوين العملي .
- توفير منصات رقمية للتوجيه .
- تعاون أوثق مع قطاع التشغيل ,ANEM) المؤسسات الاقتصادية)

للحصول على تفاصيل أحدث، يُمكن مراجعة :

-موقع وزارة التربية الوطنية الجزائرية .(http://www.education.gov.dz)

-نصوص المراسيم المنشورة في الجريدة الرسمية.

ثالثا :التكوين ما قبل الخدمة وأثناء الخدمة لمستشار التوجيه في الجزائر وفق القرارات والمراسيم الوزارية

يتم تنظيم مسار تكوين مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر من خلال منظومة قانونية تضم عدة قرارات ومراسيم وزارية. فيما يلي ربط المعلومات السابقة بالنصوص التشريعية:

.1التكوين ما قبل الخدمة (القانوني والإجرائي)

أ. الإطار القانوني

-المرسوم التنفيذي رقم 315-08 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008

- يحدد شروط التوظيف في منصب **مستشار التوجيه المدرسي والمهني

- يشترط :

- شهادة جامعية (ليسانس/ماستر) في علم النفس التربوي أو **علوم التربية .

- اجتياز مسابقة وطنية (تنظمها وزارة التربية) .

-القرار الوزاري المشترك بين وزارتي التربية والتكوين المهني (غالبًا ما يتم تحديثه سنويًا)

- ينظم برامج التكوين الأساسي في المدارس العليا للأساتذة أو مراكز التكوين التابعة لوزارة التربية .

ب. المحتوى التكويني (حسب المنشورات الوزارية)

-المدة: 6 أشهر إلى سنة (حسب دفعات التوظيف)

–المحاور (وفق المذكرات التنظيمية لوزارة التربية)

- الجانب النظري :

- نظريات التوجيه (نموذج هولاند – يُذكر في المذكرات التطبيقية)

- التشريعات المنظمة (القانون التوجيهي للتربية 04–08) .

- الجانب العملي :

- التدريب الميداني في المؤسسات التعليمية (ينظم بقرار من مديريات التربية) .(

ج. التعيين:

–القرار الوزاري رقم 131–20 (2020)

- يحدد آليات **توزيع المستشارين الجدد) على المؤسسات .

- يُنص على أن التعيين يتم حسب الاحتياجات الجهوية (بناء على إحصاءات الوزارة)

.2التكوين أثناء الخدمة (المستمر)

أ. الإطار القانوني

–المرسوم التنفيذي رقم 247–15 (2015)

- يُلزم المستشارين بـ التكوين المستمر سنويًا .

- يحدد أن التكوين يتم عبر :

- المركز الوطني للبحث في التربية .(CNRFE)

- مديريات التربية الولائية .

-المذكرة الوزارية رقم 02/2022)

- تُفصل برامج التكوين المستمر لسنة 2022-2023، مثل :

- ورشات حول التوجيه الرقمي .

- دورات عن سوق العمل بالشراكة مع الوكالة الوطنية للتشغيل .(ANEM)

ب. آليات التطبيق

-التقييم الدوري :

- يتم كل 3 سنوات وفق القرار الوزاري 315-08 (المعدل في 2020)

- يُشترط للحصول علىترقية :

- حضور 60 ساعة تكوينية على الأقل خلال 3 سنوات .

- إعداد تقارير أداء (حسب النموذج الرسمي للوزارة)

-الشراكات :

- اتفاقيات مع وزارة العمل (مثل المذكرة المشتركة 2021) لتدريب المستشارين على **برامج التشغيل

(أجناس، دعم الشباب) .

كخلاصة لما تقدم:

-المراسيم (مثل 315-08 و131-20) تُشكل الهيكل القانوني للتكوين .

-المذكرات الوزارية (مثل 02/2022) تُفصل الآليات التنفيذية .

-الفجوة بين النصوص والتطبيق تتطلب :

- زيادة الميزانيات (حسب قانون المالية السنوي)

- تعزيز الرقابة على تطبيق القرارات .

لمتابعة آخر القرارات

-الجريدة الرسمية (http://www.joradp.dz)[www.joradp.dz] :

-موقع وزارة التربية (http://www.education.gov.dz)[www.education.gov.dz] :

هذا الربط يُظهر كيف تُترجم السياسات التعليمية إلى نصوص قانونية، وما العقبات في تنفيذها على أرض الواقع.

المحاضرة الخامسة عشر :صفات مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني

الهدف : ادراك الطلبة لصفات مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني والكفايات التي يحتاجها والمشكلات التي يواجهها

أولا: الصفات مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني

.1الصفات الشخصية

ا. **الأمانة**:الأمانة صفة هامة وأساسية يجب أن تتوفر في المستشار وذلك لكونه موضع ثقة، فلا بد أن تقدم له المعلومات الصحيحة والدقيقة اللازمة لمساعدة الطالب على معالجة المشكلة التي يعاني منها وأن يحافظ على سرية تلك المعلومات التي يحصل عليها من قبل المسترشد (التلميذ)

ب. القدوة الحسنة:وهذه من أهم السمات التي يجب أن يتحلي به المستشار، وذلك ما يتميز به من سلوك حسن في أقواله وأفعاله لأن التلاميذ ينظرون إليه ويصفون إلى كلامه ويتطلعون إلى ما يقوله ويفعله كنموذج يقتادون به.

ج. التسامح:القدرة على تحمل ومقاومة المواقف الغامضة من الطلاب ملتمسا منهم الأغدار كما يبدو منهم من صفوات أو أخطاء أو موافق غير مرغوب فيها.

د. المرونة:يجب عليه أن يتمتع بالمرونة أثناء معاملته مع الطلاب فعليه إعتماد عدة طرق في تعامله معهم حتى يتمكنوا من التكيف مع ما يستخدمه من الطرق في حل المشكلات التي تعترضهم.

هـ. القدرة على التأثير:يجب أن تتوفر لدى المستشار القدرة على إدارة العملية الإرشادية والتوجيهية في الإتجاه الصحيح الذي به تتحقق أهداف التوجيه والإرشاد من خلال قدرته على التأثير على سلوك الطالب (أو) المسترشد) بما يساعد على التغلب على مشكلته.

و. الرفق:هي من الصفة التي يحث عليها ديننا وتعني عدم الغلطة والعلف مع الطلاب ولا يعني ذلك الموافقة على سلوكه أو الخضوع لأفكار هو تصرفاته، وإن عليه أن يتبع المستشار العملية بان وعطف حتى يدرك بأنه يسعى لمصلحته ومساعدته على تجاوز بعض الصعوبات والعراقيل التي تعرضه.

ز. الدعابة:من الصفات الإيجابية التي تضفي على العملية الإرشادية شيئا من الصمانينة و الهدود كما أن إستخدامها يكون وفق أسلوب علمي يتناسب المواقف الإرشادية كعرض حكاية قصيرة أو نكته تزيل الملل وتبعث على الراحة في نفسية التلميذ.

ح. الإخلاص:لابد للمستشار أن يخلص النية الصادقة في تعامله مع الطلاب و المسترشدين وأن يجعل من بين أهدافه التفاقي والإخلاص وبذل أقصى جهد في عمله.

ط. الواقعية:يجب أن تكون واقعي في تعامله لكي يساعد الطلاب على الإندماج والتفاعل الإيجابي في المواقف الإرشادية والأوساط الدراسية المختلفة.

ي. التلقائية:ويقصد بها عدم التكلف أو التردد في الاستجابة للطالب بل يجب أن يكون حاضر الذهن سريع البديهية.

ك. الوعي بالذات والرغبة في مساعدة الآخرين:يجب على المستشار في التوجيه والإرشاد أن يكون واعيا بأفكاره وقيمه ومشاعره وإتجاهاته وحاجاته الشخصية حتى لا يتجه بالعملية الإرشادية وفقا لحاجاته الشخصية وأفكاره ،والتي قد تتعارض مع حاجات التلاميذ.

ل. الصبر:فضيلة يجب أن يتحلى بها في جميع المواقف التي يتعامل معها وأن يغرس هذه الصفة في نفوس التلاميذ.

.2الصفات المهنية:

ا. الكفاءة النفسية:وتتمثل في التعرف على ما لدى الطلاب من خصائص وسمات نفسية وقدرته على الإبتكار والإبداع وغدارة مختلف الجلسات سواء في عملية الإرشاد أو الجلسات الإدراية ، والقدرة على التحكم في خبرة الصوت والثبات الإنفعالي القدرة على تكوين علاقات تفاعلية مع كل الأطراف المشاركة في العملية الإرشادية والتوجيهية من تلاميذ وأساتذة وأولياء.

ب. الكفاءة العقلية: يجب على المستشار أن يكون ذا قدرة ومعرفة بطبيعة عمله والرغبة في التعلم والبحث والقدرة على إتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب وأن تكون ذا قدرة على التركيز والإصغاء والإهتمام، ومحاولة فهم كل كبيرة وصغيرة، و الطمأنينة بأن هناك من يصغي له ويفهم ما يقوله والإحساس بمشكلته.

ج. الخبرة المهنية والقدرة على تكوين العلاقات الناجحة:وتعنى ما يتمتع به المستشار في التوجيه والإرشاد من خلفية علمية في العلوم التربوية والنفسية وإلمامه بالنظريات الإرشادية وتطبيقات والقدرة على تكوين العلاقات الإرشادية الناجحة.

د. تحديد الأهداف الإرشادية: يجب أن يكون لدي المستشار المهارة في تحديد الأهداف الإرشادية وملاستها لعمله والمشكلات التي يأتون بها الطلاب والقدرة على إعداد أهداف عامة وأخرى خاصة تساعده في النهاية على تقويم عمله حتى يتمكن من تحقيقها واحدا بعد الآخر.

هـ. توفير المهارات المطلوبة لإختيار الطرق الإرشادية المطلوبة:لابد على المستشار أن تكون له الخبرة المعرفية والعملية من النماذج الطرق المتنوعة بتنوع المشكلات والحالات التي يواجهها أثناء القيام بعمله الإرشادي وذلك باستخدام المهارات الخاصة بإجراء المقابلة ودراسة الحالة والتحكم في مختلف التقنيات من بداية دراسة الحالة إلى غاية إقفالها وإناء العمل الإرشادي بعد تكوين علاقة وثيقة بينه وبين الطالب فيجب عليه استخدام مهارة التدرج بالمسترشد شيئا فشيئا ليصل إلى نهاية العملية الإرشادية والتأكد من نجاحها.

مما تقدم ،المستشار المهني هو محترف يساعد الناس على اختيار مهنة وتحقيق أهدافهم المهنية. يعمل المستشارون مع العملاء لمساعدتهم على دخول القوى العاملة وتغيير المهن والبحث عن فرص العمل. يتم توظيف الأشخاص الذين يعملون في هذا المجال في أماكن تشمل المدارس والهيئات الحكومية والشركات الخاصة والوكالات المجتمعية. ويجب ان تتوافر فيه الصفات التالية:

1. الاهتمام بالآخرين واحترامهم
2. قدرة الموجه على الاستماع الجيد
3. القدرة على التعاطف
4. التزام الحياد
5. القدرة على التحليل ورؤية ما وراء الكلمات
6. القدرة على التزام الصمت: معرفة متى يصمت بقدر ما يعرف متى يتكلم
7. الوعي الذاتي الجيد بحيث لا يدخل المرشد قضاياه الذاتية في العملية العلاجية

ثانيا :الكفايات التي يحتاجها المرشد المهني:

اولاً : كفايات ادراكية : القدرة على فهم الذات / تحقيق الذات / فهم المجتمع.

ثانياً : كفايات مهنية : مهارة تحديد الحاجات / مهارة تحديد الاهداف /مهارة تقديم الخدمات الارشادية /مهارة استخدام الطرق المتطورة وتقنياتها في الارشاد/ مهارة اتخاذ القرارات / مهارة التوصل الى دقة المعلومات التربوية والمهنية والاتصال / مهارة اعداد خطط العمل الارشادي المهني.

ثالثاً : كفايات معرفية وثقافية :القاعدة المعرفية والثقافية /دراية في علم النفس وعلم الاجتماع وعلم التربية والتوجيه المهني والبحث العلمي.

رابعاً : كفايات شخصية وتتضمن السمات الشخصية : المظهر العام / التعاون وحب العمل /التسامح ./الذكاء الاجتماعي /الاحترام / الثقة المتابدلة في محيط العمل ./روح القيادة.

خامساً : كفايات نفسية : التوافق النفسي /الصحة النفسية /الثقة بالنفس /فهم الذات /النضج الاجتماعي.

سادساً : كفايات فنية : تخطيط البرامج /إجراء البحوث /تشخيص المشكلات

سابعاً : كفايات سلوكية : مراعاة أخلاق الإرشاد/القدوة الحسنة للمنتفعين ./روح المسؤولية/الاهتمام بالعمل والمجتمع.

ثالث : صعوبات ومشكلات الإرشاد المهني:

مع التغيُّرات والتطوّرات التي تحدث في المجتمع أصبحت الحاجة إلى الإرشاد المهني من أساسيات وضروريات الاستمرار والنجاح في العالم المهني بجميع مجالاته، بحيث يقوم الإرشاد المهني بتقديم خدماته وتوفير الحلول اللازمة لمساعدة الفرد بالاختيار الصحيح بينها.

يقوم الإرشاد المهني بالبحث عن العمليات المهنية والمراحل المهنية وفئة الأفراد الذين يحتاجون إلى المساعدة، ولكن يواجه الإرشاد المهني العديد من المعيقات والصعوبات التي تَحدّ من انتشار وإتمام عملية الإرشاد المهني، وتتمثل الصعوبات التي تواجه الإرشاد المهني من خلال ما يلي:

- نظرة المجتمع الخاطئة لعملية الإرشاد بشكل عام والإرشاد المهني بشكل خاص، بحيث يرى البعض أنَّ دخول الجامعة أو دخول العمل لا يحتاج لمشورة المرشد المهني ولا يهتمون بمسميات الميول المهنية والقدرات والاستعدادات وغيرها.
- عدم توفر الفرص من قِبَل المؤسسات التعليمية والمهنية المختلفة للقيام بمحاضرات وأنشطة مهنية تُعرّف الفرد بالمهن وما تحتاج إليه من الفرد.
- عدم توفر الخبرة المهنية الكافية للمرشدين المهنيين، بحيث لا يثق الفرد بالذهاب لمرشد مهني، لا يتسم بالخبرة والكفاءة الإرشادية.
- صعوبة قيام المرشد بالطرُق المعينة التي من شأنِها الحصول على المعلومات الكافية عن الأفراد، مثل دراسة الحالة والمقابلة والاختبارات المهنية. (رندا العكاشة ، 2020) عن https://e3arabi.com/

وقد حدد الداهري (2005) عدد من المشكلات التي تعترض عملية الإرشاد المهني تتمثل في:

أ- المشكلات التربوية: مشكلات تتعلق بنوع الدراسة والالتحاق بها: وتظهر بشكل جلي في: مشكلات النقص في المعلومات الخاصة بأنواع الدراسة، ومشكلات الاستعدادات والميول والخصائص، وكذا مشكلات التوافق الدراسي

.ب- المشكلات المهنية: تبدأ هذا المشكلات باختيار نوع الدراسة التي يتبعها الفرد والتي ترتبط بالتوافق المهني والنجاح في العمل، وتتجلى هذه المشكلات في:

-مشكلات اختيار نوع العمل والإعداد له والالتحاق به، والمتمثلة في نقص المعلومات الحديثة والكافية حول المهن والطبيعة التخصص، ونقص الإعلام، وتأثير البيئة المحيطة بالفرد، وصعوبة الاختيار المهني، وسوء التوافق المهني، وتأثير البطالة.

-مشكلات التوافق مع العمل والمتمثلة في المشكلات المتعلقة بالتوافق مع ظروف العمل، المشكلات المتعلقة في العمل والتحول إلى أعمال أخرى، المشكلات المالية والصحية التي تؤثر في توافق الفرد مع عمله، المشكلات المتعلقة بالتقاعد عن العمل والإحالة على المعاش. (الداهري،2005، 86)

المراجع :

أبو زعيزع، عبد الله. (2018). نظريات الإرشاد والتوجيه المهني. دار المسيرة للنشر. الأردن.

أخضر، فوزية. (2019). التوجيه المهني: الأسس والممارسات..دار جامعة الملك سعود للنشر. السعودية

الجمعية الأمريكية للإرشاد (ACA) أخلاقيات الممارسة.الحداثة. دار جامعة الملك سعود للنشر. الرياض، المملكة العربية السعودية .

الحربي، خ. س. (2015). الجذور التاريخية للتوجيه المهني في الفكر التربوي الإسلامي. دار المناهج للنشر والتوزيع .المملكة العربية السعودية.

حسن الحلبي.(1976). معاهدة الإدارة العامة في الوطن العربي . معهد الإنماء العربي .بيروت.

حمدان, عبد الرحيم وأبو عاصي حمدان.(2008). الصعوبات التي تواجه التعليم التقني في فلسطين وسبل التغلب عليها , بحث مقدم للمؤتمر العلمي بعنوان التعليم التقني في فلسطين(أفاق وتحديات), الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية, فلسطين بتاريخ 2008 /10/13

حمدي، أحمد عبد اللطيف. (2004). الإرشاد المهني: من النظرية إلى التطبيق. عالم الكتب.

الداهري صالح حسن (2005): سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، ط،1 دار وائل،عمان.

الرشيدي بشير صالح والسهل علي.(2000) .مقدمة في الإرشاد النفسي.ط1. مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع. الكويت.

الزبوني،محمد محمود.(2020). الإرشاد المهني بين النظرية والتطبيق.مكتبة الرشد. الرياض،م ع السعودية

الزيات، عادل عبد الله. (2007). أسس التوجيه والإرشاد النفسي. دار الشروق.

الزيات، عادل عبد الله. (2007). الإرشاد والتوجيه المهني: نظريات وتطبيقات. دار النشر للجامعات.

مركز البحوث التربوية. السعودية.

العيدي، فهد بن عبد الله. (2019). التوجيه المهني في ضوء النظريات المعاصرة .ط2. دار الخريجي للنشر والتوزيع. الدمام، المملكة العربية السعودية.

السيد عبد الرحمان، محمد .(2001) نظريات النمو.مكتبة زهراء الشرق. ط1. القاهرة

شحاته، محمد مصطفى. (2010). التوجيه والإرشاد المهني للشباب. المكتب الجامعي الحديث.

الشمري، خالد. بل س‌عود. (2022). التطور النظري في الإرشاد المهني: من البارسونزية إلى ما بعد الحداثة. دار جامعة الملك سعود للنشر .المملكة العربية السعودية).

صالح أحمد الداهري ، (2011) ،علم النفس االرشادي ، نظرياته وأساليبه الحديثة ، دار وائل للنشر ،الاردن.

عمر موسى محاسنه ، (2011)أساسيات التعليم المهني ، دار عالم الثقافة ، عمان الاردن.

صغير سهام ، صافي حنان. (2023) .دور مستشار التوجيه المهني في تحقيق رضا المتربصين في اطار منحة البطالة المستحدثة.مذكرة ماستر .جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي. تبسة الجزائر .

الضامن منذر عبدالحميد. (2003) . الإرشادالنفسي : أسسه الفنية والنظرية.مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع. . الكويت

عبد الرحمان الشقاوي.(1985). التدريب الإداري للتنمية. معهد الإدارة العامة، مصر.

عبد الله، محمد قاسم. (2020). الإرشاد المهني والتمكين الوظيفي.دار الرشاد . مصر.

عبد الهادي جودت والعزة سعيد .(2014) .التوجيه المهني ونظرياته.ط2.دار الثقافة. عمان.

العتيبي، ناصر بن محمد. (2021). التحولات الفلسفية في الإرشاد المهني. الدمام، المملكة العربية السعودية

الغامدي، سعد بن حسين. (2017). النظريات الحديثة في الإرشاد المهني والوظيفي. دار الكتاب الجامعي. العين، الإمارات العربية المتحدة.

القريوتي، عبد العزيز، والسرطاوي، عبد العزيز. (2009). أسس التوجيه والإرشاد النفسي. دار الشروق.

القريوتي، عبد الله. (2005). الإرشاد المهني: نظريات وتطبيقات. دار وائل للنشر. عمان، الأردن.

القريوتي، عبد الله. (2018). الإرشاد المهني: نظريات وتطبيقات (الطبعة الثالثة). دار وائل للنشر والتوزيع .المملكة الأردنية الهاشمية.

كامل بربر.(2011). إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي ط،2. المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع

ناصر، ناصر محمد. (2010). التوجيه والإرشاد المهني: الأسس النظرية والتطبيقات العملية. دار الزهراء للنشر والتوزيع. عمان، الأردن.

نويبات قدور.(2018)، الإرشاد المهني في المؤسسات التكوينية "نظرة من خلال القانون الخاص بعمال التكوين المهني،مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 33، مارس2018

Blustein, D. L. (2019). The importance of work in an age of uncertainty: The eroding work experience in America. Oxford University Press .United States.

Brewer, J. M. (1942). History of vocational guidance: Origins and early development. Harper & Brothers .United States.

Brown, D. (2016). Career information, career counseling, and career development (11th ed.). Pearson .United States.

Brown, D., & Brooks, L. (2013). Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice (4th ed.) Jossey-Bass San Francisco, CA. United States of America

Brown, D., & Brooks, L. (Eds.). (1996). Career choice and development (3rd ed.). Jossey-Bass.

Chen, C. P., & Hong, J. W. L. (Eds.). (2020). The Cambridge handbook of career development and counseling. Cambridge University Press .United Kingdom.

Corey, G. (2017). Theories of Counseling and Psychotherapy (10th ed.). USA.Brooks/Cole.

DOI: 10.1002/cdq.12080

DOI: 10.1007/s10775-019-09400-8

DOI: 10.1177/0894845319832665

Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2014). Career counseling: Holism, diversity, and strengths (4th ed.). American Counseling Association .

Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1996). Career guidance and counseling through the life span (5th ed.). HarperCollins .United States.

Hirschi, A. (2019). "The Role of Chance Events in Career Decision-Making". Journal of Career Development, 46(1), 78-92.

Holland, J. L. (1997). Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments (3rd ed.). : Lutz, FL . Psychological Assessment Resources (PAR). United States of America .

ILO. (2021). Global Trends in Vocational Guidance.

Ivey, A. E., Ivey, M. B., & Zalaquett, C. P. (2018). Intentional interviewing and counseling: Facilitating client development in a multicultural society (9th ed.). Cengage Learning .

Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2017). Career development interventions in the 21st century (5th ed.). Pearson .

Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2022). Career Development Interventions (6th ed.). USA.Pears

O*NET OnLine. (2023). Occupational Information Network

Osipow, S. (1983). Theories of career Development. Prentice Hall. New Jersey, US.

Isaacson, L. (1985). Basics of career Counseling. Allyn & Bacon. Boston, US.

Osborn, D. (2005). Using Assessment Results for career Development. Wadsworth Publishing Co. Belmont, US.

McMahon, M. (2006). career counselling: Constructivist approaches. Routledge. Abingdon, U.K.

Palmer .S , (2012); multucultural conselling , London Sage publication

Parsons, F. (1909). Choosing a Vocation. Boston, MA United States of America. Houghton Mifflin

Patton, W., & McMahon, M. (2021). Career development and systems theory: Connecting theory and practice (4th ed.). Brill | Sense .Netherlands.

Pope, M., & Minor, C. W. (Eds.). (2016). Experiential activities for teaching career counseling classes and for facilitating career groups. National Career Development Association.

Richardson, M. S. (2012). Counseling for work and relationship. Routledge

Roe, A. (1956). The psychology of occupations. Wiley. United States.

Savickas, M. L. (2015). Life-Design Counseling Manual: Charlotte, NC. United States of America. Vocopher

Savickas, M. L. (2017). "Career Counseling: Paradigms and Guiding Assumptions". Career Development Quarterly, 65(1), 2-8.

Savickas, M. L. (2019). Career Counseling (2nd ed.). Washington, DC. American Psychological Association (APA) .United States of America

Sharf, R. S. (2010). Applying career development theory to counseling (5th ed.). Brooks/Cole .

Sharf, R. S. (2013). Applying Career Development Theory to Counseling (6th ed.).. Belmont, CA, USA: Brooks/Cole, Cengage Learning

Sharf, R. S. (2016). Applying Career Development Theory to Counseling (7th ed.). .). Boston, MA. Cengage Learning United States of America.

Stephens, W. R. (1970). Social reform and the origins of vocational guidance. National Vocational Guidance Association (United States).

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), Career choice and development (2nd ed., pp. 197–261). Jossey-Bass .

UNESCO. (2022). Guidelines for Career Guidance in Schools unesdoc.unesco.org

Watson, M. B., & McMahon, M. K. (2018). Child career development: Present and future trends. Springer .Switzerland.

Watson, M., & McMahon, M. (2020). "Child Career Development: Present and Future Trends". International Journal for Educational and Vocational Guidance, 20(1), 1-14.

Williamson, E. G. (1965). Vocational counseling: Some historical, philosophical, and theoretical perspectives. McGraw-Hill (United States).

www.ilo.org/publications

www.onetonline.org

Zunker, V. (2002). career Counseling : Applied Concepts of Life Planning. Brooks/Cole Publishing Co. Montery, US.

Zunker, V. (2005). career Counseling: A Holistic Approach . Wadsworth Publishing Co. Belmont, US.

Zunker, V. G. (2016). Career Counseling: A Holistic Approach (9th ed.). Boston, MA. Cengage Learning. United States of America.