

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثلجي بالأغواط



كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية و الأطفونيا

مطبوعة دروس :

التوجيه والارشاد المهني

موجهة لطلبة السنة أولى ماستر ارشاد وتوجيه

من إعداد :

الأستاذ جلاي ناصر

2025/2024

عناوين الدروس:

- ا. مفهوم التوجيه والإرشاد المهني
- اا. مفهوم التكوين المهني
- ااا. نظريات الإرشاد والنمو المهني
- اااا. الأبعاد الإنسانية للتكوين

مفهوم التوجيه والإرشاد المهني:

وصف موجز للدرس:

يحتوي الدرس على ما يلي :

- التعريف اللغوي للتوجيه والإرشاد المهني
- التعريف الاصطلاحي للتوجيه والإرشاد المهني
- التعريف الإجرائي للتوجيه والإرشاد المهني
- أهمية التوجيه والإرشاد المهني
- أهداف التوجيه والإرشاد المهني
- أساليب التوجيه والإرشاد المهني

الأهداف العامة:

- أن يتعرف الطالب على مفهوم التوجيه والإرشاد المهني وخصائصه وأسس ومبادئه .

الأهداف العامة على شكل مفردات قابلة للقياس:

من خلال هذا التكوين ، يصبح المتلقي قادر على:

معرفة: مفهوم التوجيه المهني

فهم: أهدافه و أهميته وأساليبه

تحليل: نظرياته

المعارف المسبقة المطلوبة:

- مراحل النمو وخصائص الفرد

المخطط العام للدرس:

- مقدمة تشمل تطور مفهوم التوجيه المهني
- مفهوم التوجيه والإرشاد المهني
- أسس ومبادئ التوجيه والإرشاد المهني

- أهداف وأهمية التوجيه والإرشاد المهني
- أساليب وطرق التوجيه والإرشاد المهني

المخطّط المفصّل للدّرس:

ينطلق الدرس من مقدمة تشمل عناصر التنمية ومتطلباتها , كما يتطرق المحاضر إلى مفهوم التوجيه والإرشاد المهني وإلى دوره في استثمار الموارد البشرية كما يتعرض إلى كوجيطو بارسونز المعروف بالشخص المناسب في المكان المناسب مع شرح مفصل لمحاور التوجيه المهني وكيفية تطويره لإرشاد والتوجيه وحركة القياس النفسي ثم التعرض إلى أهمية و أهداف التوجيه و الإرشاد المهني وأسسه .

مفهوم التكوين:

وصف موجز للدّرس:

- التعريف اللغوي للتكوين
- التعريف الاصطلاحي للتكوين
- التعريف الإجرائي للتكوين
- أهمية التكوين
- أهداف التكوين
- أساليب وطرق التكوين

الأهداف العامّة:

- أن يتعرف الطالب على مفهوم التكوين وخصائصه وأسسه ومبادئه .

الأهداف العامّة على شكل مفردات قابلة للقياس:

من خلال هذا التّكوين،يصبح المتلقّي قادرعلى:

معرفة:مفهوم التكوين

فهم: ..فهم أهدافه وخصائصه

تحليل: .محتوى التكوين

المعارف المسبقة المطلوبة:

- مفهوم التربية المهنية
- مفهوم التوجيه المهني

المخطّط العام للدّرس:

- مقدمة تشمل تطور مفهوم التكوين
- مفهوم التكوين
- أسس ومبادئ التكوين
- أهداف وأهمية التكوين
- أساليب وطرق التكوين

المخطَّط المفصَّل للدَّرس:

ينطلق الدرس من مقدمة تشمل مجموعة من النقاط الأساسية كحاجة الفرد إلى بناء المشروع الشخصي ، كما يتطرق المحاضر إلى مفهوم التكوين والى دوره في استثمار الموارد البشرية كما يتعرض إلى عناصر التكوين وأهميته و أهدافه مع شرح مفصل هندسة التكوين ومخرجاته وكيفية تطويره .

نظريات الإرشاد والنمو المهني:

وصف موجز للدَّرس:

التطرق الى :

- مقدمة للإرشاد والنمو المهني
- مفهوم النظرية
- دور النظرية
- مفهوم نظرية الإرشاد والنمو المهني
- أنواع نظريات الإرشاد والنمو المهني (آن رو ، سوبر ،جينيذ برغ ، هولاند)
- تقنيات الإرشاد والنمو المهني
- خلاصة

الأهداف العامَّة:

- تمكين الطالب على التعرف على مفهوم الإرشاد والنمو المهني
- تمكين الطالب من التعرف على نظريات الإرشاد والنمو المهني
- تمكين الطالب من استخدام وسائل وتقنيات التوجيه و الإرشاد

الأهداف العامَّة على شكل مفردات قابلة للقياس:

معرفة: مفهوم الإرشاد والنمو المهني

فهم: نظريات الإرشاد والنمو المهني

تحليل: تقنيات الإرشاد والنمو

المعارف المسبقة المطلوبة:

- مفهوم التوجيه المهني
- النضج المهني
- مراحل النمو

المخطّط العامل للدرس:

يحتوي الدرس على مقدمة حول الحاجة إلى الإرشاد المهني ثم استعراض أهم نظريات الإرشاد والنمو المهني مع التعرض الى كيفية استغلال تقنيات وأساليب هذه النظريات .

المخطّط المفصّل للدرس:

يستعرض المحاضر مجموعة النظريات الخاصة بالإرشاد والنمو المهني خاصة نظرية أن رو ونظرية سوبر الخاصة بالنضج المهني ونظرية جينزبرغ ونظرية هولاند ثم يتطرق إلى تقنيات وأساليب كل نظرية وتطبيقاتها ودور المرشد فيها .

الأبعاد الإنسانية للتكوين:

وصف موجز للدرس:

يشمل هذا الدرس :

- مفهوم الأبعاد
- أبعاد التكوين

الأهداف العامّة:

- تمكين الطالب من التعرف على أبعاد التكوين.

الأهداف العامّة على شكل مفردات قابلة للقياس:

من خلال هذا التّكوين، يصبح المتلقّي قادر على:

معرفة: مفهوم البعد ومكوناته ومؤشراته

فهم: أبعاد التكوين سواء البعد النفسي أو التربوي أو الاجتماعي

تحليل: البعد إلى مؤشرات

المعارف المسبقة المطلوبة:

- مفهوم التكوين وضرورته
- خصائص المكون و المتكون

المخطط العام للدرس:

مقدمة تشمل على مفهوم التكوين وأبعاده ومؤشراته ثم التطرق الى كل بعد على حدة .

المخطط المفصل للدرس:

التعرض إلى مفهوم التكوين ثم إلى الأبعاد الإنسانية خاصة البعد النفسي والتربوي والاجتماعي والاقتصادي .

السادسي	الرابع
عنوان المادة	التوجيه و الارشاد
عنوان المادة بالفرنسية	Orientation et guidance
طبيعة المادة	أساسية
الرصيد	5
المعامل	2
أهداف التكوين	فهم الأساسيات المدخلة للإرشاد والتوجيه.و فهم أهم النظريات في الإرشاد والتوجيه.
المعارف المسبقة	متابعة وحدة علم النفس التربوي
القدرات المكتسبة	التمكن من التحكم في مصطلحات الارشاد و التوجيه و المعارف المتصلة بها
مفردات المادة (يجب أن يتضمن السداسي 15مفردة تعليمية/درسا).	<ol style="list-style-type: none"> 1. مفاهيم أساسية في الإرشاد والتوجيه. 2. التطورات التاريخية للإرشاد والتوجيه. 3. نظريات الإرشاد النفسي.1. 4. نظريات الإرشاد النفسي.2. 5. نظريات الإرشاد النفسي.3. 6. مجالات الإرشاد والتوجيه. 7. المهارات الأساسية للمرشد النفسي. 8. التدخل النفسي. 9. التقييم النفسي في مجال الإرشاد والتوجيه. 10. الإرشاد الفردي والإرشاد الجماعي. 11. إنشاء بروفایل العميل. 12. المقابلة الإرشادية. 13. تأثير العوامل الثقافية في العملية الإرشادية. 14. إستخدام التكنولوجيا في مجال الإرشاد والتوجيه. 15. أخلاقيات الإرشاد والتوجيه.
طريقة التقييم	تقويم مستمر في الاعمال الموجهة ، وامتحان في المحاضرة.
المراجع:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Romain Bonnaud. Le guide de l'orientation scolaire. L'étudiant, paris, 2011. 2. Sangganjanavanich, V. F.; Reynolds, C.; (2015). Introduction to Professional Counseling. Thousand Oaks, CA: Sage. 3. Levine, J. E. (2007). Learning from behavior: how to understand and help" challenging" Children in School. Greenwood Publishing Group.

عنوان الماستر: علوم التربية تخصص الإرشاد والتوجيه

السداسي: الثاني

اسم الوحدة: أساسية

اسم المادة: التوجيه والإرشاد المهني

الرصيد: 5

المعامل: 2

أهداف التعليم:

- تدريب الطالب على فهم والتعامل مع مؤسسة التكوين المهني
 - تمكين الطالب من استخدام تقنيات التوجيه والإرشاد المهني
- المعارف المسبقة المطلوبة :
- نظريات التوجيه والإرشاد .

محتوى المادة:

- 1- مقدمة عامة حول التكوين: تعريف التكوين، خصائص التكوين وأنواعه.
 - 2- علاقة التربية بالتكوين.
 - 3- نظريات الإرشاد والاختيار والنمو المهني
 - 4- الأبعاد الإنسانية التي يشملها البرنامج التكويني للمرشدين (البعد النفسي، البعد العلائقي الاجتماعي ، البعد الوظيفي المهني ...)
 - 5- العناصر الأساسية في البرنامج التكويني على ضوء منظومة أهداف التكوين .
 - 6- مراحل تكوين المرشدين . آليات و وسائل مساعدة في عملية التكوين .
 - 7- التوجيه المهني وآلياته من خلال الأساليب والتقنيات .
 - 8- أسس الإرشاد والمتابعة للمتكوينين المهنيين
 - 9- الإرشاد المهني في مراحل العمر (التربية الاختيارية للمهنة)
 - 10- صفات المرشد النموذجي والفعال والبرنامج الأمثل لإعداده (مثل: التحكم في انفعالاته والمحافضة على الحياء ، قدرته على بعث الثقة في نفس العميل ، وعلى الدخول في مشكلته و الخروج منها. وعلى في مساعدته على فهم نفسه ... الخ)
- صعوبات وعقبات وتحديات في طريق تكوين المرشدين.

ينظر كثير من الناس وحتى شريحة كبيرة من العاملين في قطاع التربية والتعليم إلى التوجيه المدرسي بأنه ذلك القرار الذي يتخذ في آخر السنة ، يختزلون مهامه في توزيع التلاميذ في نهاية السنة إلى مختلف الجذوع وتفرعاتها إلى مختلف شعب التعليم الثانوي أو في عملية الطعون التي تستفتح بها كل سنة دراسية مراكز التوجيه نشاطاتها حيث تعج هذه المصلحة الخارجية بأولياء التلاميذ من شاك ومن متذمر ومن رافض ومن غير راض عن قرارات توجيه ابنه أو ابنته، ولكن في الحقيقة يجب أن نفرق بين ذلك القرار الذي يتخذ لصالح التلاميذ في آخر السنة من طرف مجالس مخولة لذلك وبين التوجيه المدرسي كعملية تربوية تنطلق من المنبع إلى المصب تسير التلميذ في مختلف مراحل الدراسة ومختلف سنوات عمره من صرخة الميلاد إلى لحدده ،وهذا ضمن أطر نظامية، ووفق أسس علمية و عملية، ومنهجية، وتربوية مخططة ومنظمة كجزء لا يتجزأ من العملية التربوية التعليمية ، ومن هذا المنطلق وجب علينا أن نتساءل ما هو التوجيه ، ما هي أنواعه؟ ، ما هي أهدافه؟، وأسس ونظرياته، وما هي مبرراته؟

1- مفهوم التوجيه و التوجيه المهني :

1-1 مفهوم التوجيه :

يمكن تعريف التوجيه بانه الوظيفة الإدارية التنفيذية التي تنطوي على قيادة الافراد والاشراف عليهم وتوجيههم وارشادهم على كيفية تنفيذ الاعمال واتمامها وتحقيق التنسيق بين مجهداتهم وتنمية التعاقد الاختياري من اجل تحقيق هدف مشترك والمقصود بالقيادة في اطار هذا تعريف القدرة على الحصول على تعاون ومساعدة الافراد على توجيه نشاطاتهم بطريقة اختياري (د / غوار عفيف ، 2020، ص 1)

1-2 تعريف التوجيه :

لغة : من فعل وجه نقول وجه فلان يعني ذهب إلى فلان ، وجه إلى أن أرسله ، ويعني كذلك اختيار الطريق أو الانتقاد أو الإلتباع
- من قاد وجه إرشاد: هو عملية قيادة الطفل نحو الدراسة التي يتلائم معها من أجل تطوير الى أقصى حد ممكن .

ونقول وجه شيء أي أداره الى الجهة او مكان آخر ، و الموجه هو القائم بعملية التوجيه إما الموجه هو الشخص الذي تقع عليه عملية التوجيه و الموضوع نحو الهدف الذي يسعى إليه الموجه .
إصطلاحا : يتوقف مفهوم التوجيه على عمليات المساعدة التي تقدم للتلاميذ في اختيار نوع الدراسة الملائمة لهم و التكيف معها ، والتغلب على الصعوبات التي تواجههم في حياتهم المدرسية بوجه العام .
- هو عملية سيكولوجية هدفها إقتراح معين بدراسة التلاميذ حسب ما يستجيب لملاحظهم و حاجاتهم و اهتمامهم أو يتبع التعبير الفاعل عن امكاناتهم و قدراتهم ، وفي القانون التوجيهي للتربية الوطنية جاء تعريف التوجيه على أنه فعلا تربوي .

يهدف الى مساعدة كل تلميذ طوال تدرسه ، على تحضير توجيهه وفقا لاستعداداته وقدراته و رغباته .
وعرفه سوبر : على أنه مساعدة الفرد على إنهاء و تقبل صورته لذاته متكاملة و ملائمة ، لدوره في عالم العمل، وكذلك مساعدته، على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي ، وأن يحولها الى حقيقة واقعية، بحيث تكفل له السعادة وللمجتمع المنفعة . (لحسن ذبيحي ، محاضرة)

يمكن تعريف التوجيه بانه الوظيفة الإدارية التنفيذية التي تنطوي على قيادة الافراد والاشراف عليهم وتوجيههم وارشادهم على كيفية تنفيذ الاعمال واتمامها وتحقيق التنسيق بين مجهداتهم وتنمية التعاقد

الاختياري من اجل تحقيق هدف مشترك والمقصود بالقيادة في اطار هذا تعريف القدرة على الحصول على تعاون ومساعدة الافراد على توجيه نشاطاتهم بطريقة اختياري (د / غوار عفيف ، 2020 ، ص1) وحسب عواطف محمود فان التوجيه هو عملية وقائية و علاجية تتطلب تخصصا و إعدادا وكفاءة ومهارة كون هذه العملية فرعا من فروع علم النفس التطبيقي ، وأن خدمات التوجيه العامة و خدمات الإرشاد خاصة تحمل عادة في مفهوم واحد وهو التوجيه و الإرشاد . (عواطف محمود ، 2014 ، 1435 ، ص 145)

1. وحسب زهران فهو عملية مساعدة الفرد في فهم و تحليل استعداداته و قدراته و إمكاناته و ميوله و الفرص المتاحة أمامه و مشكلاته و حاجاته ن واستخدام معرفته في إجراء الاختبارات واتخاذ القرارات لتحقيق التوافق بحيث يستطيع أن يعيش سعيدا (حامد عبد السلام ، ص 11)

1-3 نشأته :

- من أول مؤسسي التوجيه والإرشاد المهني - الذي أسس مكتبا للإرشاد والتوجيه المهني هو العالم فرانك بارسونز- في مدينة بوسطن عام 1908 م الذي قدم من خلاله نموذجا ، وهو ما يعرف بنموذج "بارسونز" الذي يعتمد على الملاحظة وجمع معلومات عن المهارات المهنية ، ويقوم على ثلاثة عوامل أساسية :

1- فهم الذات .

2- معرفة متطلبات وأسباب النجاح في مختلف مجالات المهن .

3- إيجاد علاقة منطقية بين فهم الذات والمتطلبات النجاح .

وفي عام 1910 م عقد في بوسطن أول مؤتمر للتوجيه المهني ، وصدرت أول مجلة في التوجيه المهني ، الأمر الذي أدى إلى انتشار حركة التوجيه المعني .

- بينما بدأ الاهتمام بالتوجيه والإرشاد المدرسي الذي طالما وصف به الشكل المهني ، من خلال الدراسة التي قام بها kelley ترومان عام 1914م ، وكانت بعنوان رسالة التوجيه التربوي ، وكان هدف التوجيه حسب قوله هو وضع أساس علمي بتصنيف طلبات المدارس الثانوية .

- كما قام بريور عام 1918 م بنشر مقالة حول التوجيه التربوي ، الذي هو عبارة عن مجهول مقصود يبذل في سبيل نمو الفرد من الناحية العقلية .

ثم ظهر مصطلح علم النفس الإرشادي ، و الأخصائي النفسي على سوبر الأب الروحي للإرشاد عام 1951 م وبذلك انتقل التوجيه من مجرد توجيه الفرد لمهنة مناسبة ، الى تناول الفرد كإنسان يتم مساعدته في مجال نشاطه (محاضرات بلخير حفيظة ، 2021 ص 22)

1-4 تعريف التوجيه التربوي :

- بعد التوجيه أحد الأركان الأساسية للعملية الإدارية ، و باعتبار أن التسلسل المنطقي للعملية الإدارية ، يبدأ من التخطيط ، ثم التنظيم ، فالتوجيه حيث يتم عن طريق الاشراف على المرؤوسين ، و الاتصال بهم بهدف إرشادهم وترغيبهم للعمل أثناء سير العملية التنفيذية ، قم تقويم أداء العاملين بالوظائف التنفيذية . (عواطف محمود خضرة ، 2014 ، ص 69)

1-5 تعريف التوجيه المهني :

هو نقدية للمعلومات والخبرة التي تتعلق باختيار المهنة والاعداد لها والالتحاق بها والتقييد فيها بمقتضى هذا التعريف :فان التوجيه المهني يقدم ثلاث خدمات (الرشد، الخبرة ، المعلومات)
نصائح تتعلق باختيار المهنة والاعداد لها :

وبالتالي فان الجزء الأكبر من المسؤولية تقع على عائق الموجه وهذا يؤثر سلبا على دوره كموجه وان على الفرد ان يتحمل جزءا من المسؤولية اختياره لمهنته وذكر سوبر في كتابه سيكولوجية المهن ان التوجيه المهني عملية مساعدة الفرد على انماء وتقبل صورة لذاته كاملة متكاملة وملائمة لدوره في مجال العمل . (صالح الحسن الدايري، 2005، ص 15)

2- مفهوم التوجيه المهني:

تعود كلمة توجيه إلى 1530 وتعرف بأنها عملية توجيه السلوك، ويمكن تعريف التوجيه المهني بأنه: "برنامج إنمائي شامل يهدف إلى مساعدة الأفراد على اتخاذ وتنفيذ خيارات تعليمية ومهنية مستنيرة، وبعبارة بسيطة هو رحلة ينمو فيها الناس لاتخاذ قرارات ناضجة ومستنيرة".

فالتوجيه المهني فعل توجيهي أو بين الطريقة، وهو فعل ألتماس المشورة، التوجيه المهني هو التوجيه الذي يعطى للأفراد لمساعدتهم على اكتساب المعرفة والمعلومات والمهارات والخبرة اللازمة لتحديد الخيارات المهنية وتصنيف نطاق اتخاذ قرار مهني واحد هذا القرار المهني يؤدي إلى تحقيق تفاهم الاجتماعي والمالي والعاطفي.

ويعرف التوجيه المهني أيضا على أنه: "العملية التي يبين من خلالها الفرد خطوطه في النجاح على الميدان سواء دراسة معينة، وفي مستوى محدد أو تخصص مهني معين، وفي درجة ما من التأهيل" (بوعاطف مسعود، 1996، ص52)

2-1 مبادئ التوجيه المهني:

يقوم التوجيه المهني وكيفية الاستفادة منه عمليا، على أسس ومبادئ لا غنى للمشتغلين فيهما وإدراكهما ومعرفة كيفية تطبيقها والاستفادة منها وهي كما يلي:

أ- الأسس الفلسفية:

التوجيه يبدأ من الفرد للفرد من حيث الإفادة والتطبيق بحيث يسعى لتحقيق رغباته ويشبع حاجاته بدون خروج على ما يرسمه المجتمع الذي يعيش فيه. (ناصر الدين أبو حماد، 2008، ص243)

إن التوجيه يقوم على مبدأ مراده أن الإنسان حر بحيث يمكنه أن يحدد أهدافه ويعمل على تحقيقها ، ووظيفته الموجه ليست في جوهرها سوى مساعدة الفرد على القيام بذلك بتقديم المعونة الفنية التي تساعده على تحقيق الغرض الذي ينشده، ويمكن أن يتفرع عن ذلك مبدأ مراده أن كل فرد يحتاج إلى مساعدة ما لحل مشكلاته المختلفة وفقا لظروف حياته.

وله الحق في طلب هذه المساعدة عندما يعترضه موقف لا يستطيع أن يواجهه بنجاح إلا إذا توفرت لهذه المساعدة ولا بد أن يشعر الفرد أولا بحاجته إلى المساعدة حتى تأتي ثمارها، كما لا بد أن يثق في فاعلية التوجيه وأنه يقدم له المعونة اللازمة للتغلب على مشكلاته.

والهدف من التوجيه بصور عامة هو مساعدة الفرد على تحقيق ذاته في مختلف مجالات عن رغبة ودون إكراه أو رهبة، أي يستحسن أن يحترم حق الفرد في تحديد هدفه ووضع الخطط لتلك الأهداف (ناصر الدين أبو حماد، 2008، ص244)

ب- الأسس النفسية (السيكولوجية):

من الأسس والمبادئ التي تعتمد عليها عملية التوجيه ما يلي:

- مراعاة الفروق الفردية بين الأشخاص من حيث قدراتهم واستعداداتهم ومميزات شخصياتهم.
- بالإضافة للفروق الفردية هناك اختلاف في نمو الخصائص الجسمية والنفسية والعقلية للفرد، حيث أنها تختلف بين كل مرحلة من مراحل النمو، والمرحلة التي عليها.
- مراعاة نمو الشخصية الإنسانية مراعاة تامة حيث أن جوانب الشخصية المختلفة تؤثر على بعضها البعض .

- مراعاة اشباع حاجات الفرد في كل مرحلة من مراحل نموه مع الاخذ بعين الاعتبار مستوى النضج عنده و الاصول الثقافية والقيم الاجتماعية التي تنشأ فيها.

- اعتبار عملية التوجيه المهني عملية تعلم ليستفيد منها الفرد في رسم طريقة في الحياة وتعميم ما اكتسبه من خبرة على المواقف الجديدة التي تتعرض سبيله والتحديات التي تتطلب حلا ودراية وتخطيطا .

ج- الاسس التربوية:

- تعتبر عملية التوجيه التربوي عملية متممة ومكملة لعملية التعليم والتعلم، حيث أن عملية التوجيه تعطي للعملية التربوية دفعا لتجعلها أكثر فاعلية وعلى كل فإنه لا يمكن أن يستفاد منها في تطوير المناهج وطريقة التدريس عن طريق التأكيد على تحقيق التكيف الفردي والاجتماعي للطلاب.

- تستغل عملية التوجيه المنهج والنشاط المدرسي لتحقيق أهدافها، كما أنها تقوم بدور ملموس في تعديل المنهج ووضع برامج النشاط بما لا يتلائم وينسجم مع تحقيق ما وضعت تلك العملية من اجله.

- تعاون أخصائي التوجيه المهني مع المدرسين والقائمين على شؤون المدرسة من الأمور الضرورية لإنجاح عملية التوجيه المهني وتنشيط العملية التربوية بصورة عامة.

- الاهتمام بالتلميذ على أنه فرد في جماعة له حقوق وعليه واجبات تجاه الجماعة وتجاه نفسه، ومن هنا دعت الحاجة إلى تخطيط خدمات في التوجيه الفردي، لخدمة التوجيه كل فرد على حدى، وإلى جانب ذلك هناك حاجة ملحة لتخطيط الخدمات في التوجيه الجمعي، لأن على الفرد أن يعرف حقوق نفسه، بالإضافة إلى حقوق الجماعة وواجباته تجاه نفسه وتجاه الجماعة.

- عملية التوجيه المهني تشمل كل من يستطيع تقديم التوجيه للفرد، سواء من داخل المدرسة أو خارجها، من هنا كان لابد من مشاركة الآباء والمسؤولين في المجتمع، والتنسيق بين تلك المشاركة والتعاون بين المدرسة من جهة وبين المؤسسات الاجتماعية والثقافية والعمرائية، والاقتصادية التي تنشر وتعمل في المجتمع من جهة أخرى، للمساعدة في توجيه تربية الطفل في البيت ثم التعاون بين البيت والمدرسة في توجيهه والاستمرار في تقديم الخدمات المتكاملة له أطول مدة ممكنة إن لم يكن طول عمره.

3- الأسس العلمية والسلوكية:

إن الكثير من اسس العلمية التوجيه المهني على اختلافها مقتبسة من طبيعته ومن المجال الرحب الذي يعمل فيه الموجبة ومن يساعده ومن هذه الاسس ما يلي:

- اعتبار مشكلة الفرد كلا لا يتجرأ، فلا يجوز النظر إليها من زاوية معينة فقط، بل يجب أن يتناولها الموجه والمرشد من جميع الزوايا، والمساعدة في حلها قدر الإمكان.

- المحافظة على سر المهنة واجب من واجبات الموجه والمرشد وذلك لأنهما يطالغان أثناء تأدية عملهما على أسرار الأفراد والجمعات والتي لا يجوز أن يطلع عليها غيرهما من الناس إلا بعد إذن خاص من الأفراد ذوي العلاقة. (ناصر الدين ابو حماد، 2008، ص246).

- على الموجه المهني أن يعمل باستمرار لمساعدة الفرد على تفهم نفسه والمجتمع الذي يعيش فيه.
- تفهم الفرد لنفسه يتطلب منه كذلك قبوله لذاته ومعرفة قدراته على حقيقتها فنقبل الذات يعد من خطوات الأولى في سبيل حل المشكلة والسير بالإنسان نحو التحسن والتطور والنمو.
- مشاركة الفرد في اختيار الطريقة المناسبة لتوجيه وإرشاد من الأمور التي تساعد على حل المشكلة التي يعاني منها وأن لا يتدخل الموجه أو مساعديه إلا بالقدر الذي يوضح فيه الفرد جميع الاحتمالات النجاح والفشل لكل طريقة من الطرق المقترحة فتصير الفرد بإمكانات النجاح والتقدم المصاحب له والفشل والضرر الناتج عنه واجبات المرشد.

- وليس معنى هذا المبدأ أن يترك للمسترشد اتخاذ أي قرار ولو كان ضد مصلحته، ولكن مقصود في هذه الحالة أن يتدخل الموجه بالقدر المعقول حتى يبصر المسترشد بالأضرار التي قد يتعرض لهذا القرار دون أن يتعرض حرية المسترشد أو تكامله لأي خطر.

- فعملية التوجيه على تنوعها عملية حساسة بحيث اذا احسن استعمالها توتي اكلها الطيب وتساعد الفرد على اكمال مسيرته العملية و العلمية في هذه الحالة الحياة واذا اسيء استعمالها في نتائجها تكون سلبية تؤثر على الفرد و على المجتمع على السواء.

يمكن الارشاد المهني ان يحقق اهدافه من خلال المبادئ الاتية:

1/ اذا رأى طلاب المدارس علاقة واضحة بين ما يطلب منهم أن يتعلموه داخل قاعات الدراسة وبين ما هو مطلوب فعلا في سوق يؤثر تأثيرا ايجابيا على دافعهم للتحصيل.

2/ لا تجد هنالك طرق تربوية بعينها يمكن القول انها صالحة بالنسبة للجميع الطلاب فالبعض قد يتعلم من الكتب او من الامثلة التدريبية جميعا بقدر الإمكان.

3/ إن الكفاءة والنجاح الأكاديمي أساس لا يمكن إغفاله في النجاح المهني. (ناصر الدين أبو حمادة، 2008، ص247)

4/ إن سوق العمل في العالم المعاصر يتطلب الكفاءات التخصصية تخصيصا دقيقا، أما العمالة غير المتخصصة فإن الطالب عليها أقل وذلك بسبب التقدم التكنولوجي الهائل وإحلال الآلة محل الإنسان في العديد من أعمال.

5/ إن قيمة احترام العمل والرغبة في النجاح في وأدائه على خير وجه أمرا أساسيا في النجاح المهني.

6/ إن قرارات الطالب فيما يتعلق باختياراته المهنية هذه القرارات التي تشارك فيها المرشد النفسي يجب أن تأخذ بعين الاعتبار قدرات الفرد واستعداداته من ناحية ومن حاجات المجتمع من ناحية أخرى.

4- مبادئ "جيسون" للإرشاد المهني في المدرسة:

يوصي "جيسون" في كتابه (Introduction to Guidance) بتحقيق الوصايا الآتية بقصد أن يصل المرشد الطلابي إلى تحقيق الغايات المقصودة من الإرشاد المهني للطلاب وهذه الوصايا هي:

1/ يجب أن تتاح للطلاب جميعا الفرصة بقصد أن يكونوا آراء غير متحيزة فيما يتعلق باتخاذ قرارات تتعلق بمستقبلهم المهني، (يقصد بالآراء المحايدة البعيدة عن المبالغة والاعتبارات الاجتماعية).

2/ يجدر بالمؤسسات التربوية المعنية في كل المجتمعات أن تهتم أثناء عملية الإرشاد المهني بأن يكون ثمة تناسب أو تكافؤ بين ما ينعم به الطلاب من نكاه أو قدرات خاصة، مرحلة المراهقة، ومبالغاتها على قدر الإمكان.

3/ يجب أن يوجه نظر الطلاب إلى أن العمل هو أسلوب للحياة وكسب الرزق وأن مرحلة التعليم هي بمثابة إعداد لهذا الأمر (ناصر الدين أبو حامد، 2008، ص 248، 249)

4/ يجب أن يكون لدى الطلاب فهم كامل لمستوياتهم الدراسية المختلفة، وكذلك مستوياتهم العقلية، وهذا الفهم ضروري بشأن تخطيطهم لمستقبلهم يكون بشكل واقعي.

5/ يجب أن يزود الطالب في جميع المستويات بفهم للعلاقة بين التعليم والعمل.

5- اسس التوجيه المهني:

إن عملية التوجيه المهني ليست بالعملية التي تعتمد على الاجتهاد والرغبات الشخصية وإنما على عملية منظمة تستند إلى أسس عدة أهمها:

1/ أن التوجيه ليس إرغاماً من جانب وخضوع من الجانب الآخر، إنما هو عمل مشترك بين شخصين يقدم فيه أحدهما ما لديه من معلومات وخبرات ووسائل، لشخص يشعر بأنه إزاء مشكلة لا يستطيع أن يتغلب عليها بنفسه، ولا يعني أن الأول ملزم بتقديم النصيحة وأن الأخير مكلف بالالتزام بها.

2/ النظر إلى الفرد على أنه ذاته متميزة، وبالرغم من التشابه بين البشر جميعاً في شخصياتهم، فإن ثمة فروق بينهم في النواحي الجسمية والعقلية والانفعالية.

3/ احترام الفرد والاعتراف بكرامته وحقه في اختيار المهنة المناسبة. (جودت عزت عبد الهادي، 1999، ص 24)

4/ مساعدة الأفراد على تبني الموضوعية والعلمية في تفكيرهم وسلوكهم بدلا من الطموح الذي لا يستند إلى أساس واقعي.

5/ مساعدة الأفراد على معرفة مصادر قوتهم وضعفهم عند اتخاذ القرار المناسب لاختيار المهنة.

6/ التعريف بالخيارات المتوافرة أمام الشباب بعد إكمال تعليمهم ومنها مشكلات البطالة.

7/ التوجيه عملية مستمرة في النظام التربوي بمفهومه الشامل وعلى ذلك يجب أن يكون توجيه مهني في المدرسة ثم الجامعة ثم المجتمع بعد التخرج من الجامعة.

8/ ينبغي أن يكون التوجيه مبنيا على أساس معرفة الفرد وقدراته وتحصيله الدراسي ومستواه الوظيفي من ناحية وفرص المتوافرة وحاجاته ومستوى التطور الاقتصادي والثقافي والاجتماعي من ناحية أخرى.

9/ أن تغطي خدمات التوجيه المهني جميع فئات الأطفال والشباب والكبار بما في ذلك فئات المعوقين والعاجزين ويجب أن تشمل هذه الخدمات معلومات عن فرص التعليم والعمل، وظروف الاستخدام وتشريعات العمل وغير ذلك.

10/ ضرورة وضع سياسات التدريب والتوجيه المهني وتنفيذها وتطويرها بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل والهيئات العمالية والجهات المعنية الأخرى.

11/ إن عملية التوجيه المهني ليست قرارا آنيا، ولكنها عملية متكاملة تستغرق سنوات يتمكن الطالب من خلالها إدراك ذاته وقدراته واستعداداته وميوله.

12/ إن برنامج التوجيه المهني في مراحله ينبغي أن يتزامن مع مراحل النمو التي يمر بها الطالب، وهذا يتطلب من المرشد المتخصص التخطيط لبرنامج التوجيه المهني حسب هذه المراحل، حيث أن اختيار مهنة معينة يتأثر بمستوى النضج العقلي والانفعالي والاجتماعي الذي وصل إليه الفرد (جودت عزت عبد الهادي، 1999، ص 25).

13/ إن عملية التوجيه المهني لا تتجزأ عن عملية التربية وينبغي تهيئة الإمكانيات لتطعيم العملية التربوية بالتوجيه المهني من خلال المناهج والتدريس والإرشاد والنشاطات التربوية المختلفة، وعلى مدى العام الدراسي وخلال المراحل الدراسية المختلفة.

14/ إن خدمات التوجيه المهني ليست مقتصرة على معلم أو مرشد، كما أنها ليست موجهة لفئة معينة من الطلبة فهي عملية توجيه شامل تعني به المدرسة إدارة ومعلمين ومتخصصين ويكون الدور الأساسي فيها للمرشد، باعتباره مصدر المعرفة المتخصصين والخبرة المتنوعة في المدرسة.

15/ الأهداف المهنية للفرد واتجاهاته وقراراته تتعرض لعملية إعادة مراجعة تلقائية من خلال خبراته وتجاربه وممارسته الذاتية (جودت عزت عبد الهادي، 1999، ص25).

16/ إن من الخطأ الاعتقاد أن الفرد المعين لا يصلح إلا لمهنة معينة وأنه غير قابل للتغيير، فالفرد ليس معدا أو مولودا لكي يناسب مهنة محددة ولا يصلح لسواها، فمن المحتمل أن نجد كثيرا من الناس الناجحين في مهنتهم الحالية ينجحون أيضا في مهن أخرى إذا نقلوا إليها، كذلك من الخطأ الاعتقاد بأن لكل مهنة مطالب ثابتة وجامدة.

17/ مراعاة تغير المهن نفسها فالمهن التي تسود وتنتشر في حقبة من الزمن قد تصبح عديمة الأهمية في فترة أخرى، وبطبيعة الحال تتطلب المهن الجديدة مهارات جديدة لم يكن يتقنها عامل الأمس.

18/ مكانة الأب الاقتصادية والاجتماعية لها دور في عملية اختيار الأبناء للمهنة.

19/ النماذج المهنية الدارجة تشكل عائقا أمام حرية الاختيار المهني خاصة في صفوف الإناث.

20/ إن التوجيه التربوي والمهني للأفراد ضروري لتحقيق أهداف المجتمع ومواجهة مطالب نموه الاقتصادي والاجتماعي فالمجتمع بحاجة إلى متخصصين في مختلف المجالات، وإن توجيه الأفراد يساعدهم على اختيار الأعمال والوظائف التي تعود على المجتمع بالنفع والفائدة.

6- أسس الإرشاد المهني:

1/ الأسس العامة:

أ- **ثبات السلوك الإنساني نسبيا:** تقوم الخدمات النفسية العامة على أساس أن السلوك الإنساني ثابت نسبيا، أي أن السلوك الفرد في المستقبل يشبه إلى حد كبير سلوكه في الماضي وأنه يمكن في ضوء ذلك التنبؤ بما يكون عليه السلوك الفرد في المستقبل نتيجة ملاحظة سلوكه في الماضي والحاضر إلى حد ما إذا ما تساوت الظروف والمتغيرات والعوامل الأخرى (محمد عبد الحميد، 2014، ص60)

ب- **مرونة السلوك الإنساني:** إن ثبات السلوك الإنساني وقابليته للتعديل هما المحور الذي تدور حوله الخدمات النفسية جميعها، حيث أن ثبات السلوك يقوم لنا أساسا للتنبؤ عما سيكون عليه السلوك الفرد في المستقبل، كما أن مرونته هي الأساس الذي تقوم عليه الخدمات النفسية والذي يسمح بتوجيه الأفراد وإرشادهم والعمل على زيادة تكيفهم مع الظروف التي تحيط بهم (محمد عبد الحميد، 2014، ص60)

ج- **السلوك الإنساني فردي جماعي:** هناك علم نفس الفروق الفردية، كذلك يوجد علم النفس الإجتماعي الذي يدرس السلوك في إطار اجتماعي، فبالإضافة إلى فردية السلوك، فإن الفرد يتشابه مع الآخرين في سلوكه

فإنسان يتعلم المعايير السلوكية المحددة للأدوار الاجتماعية من الجماعة التي تعيش معها، وبذلك تقوم الجماعة بتنظيم السوك الفردي وإكسابه صفة التشابه مع أعضاء الجماعة

د- **حق الفرد في الإرشاد:** إن الإرشاد حاجة نفسية هامة ينبغي إشباعها، ومن مطالب النمو إشباع هذه الحاجة، وبالتالي فمن واجب تيسير الخدمات والإرشاد للأفراد الذين يحتاجون إليها كافة، سواء كانوا أسوياء أو مضطربين، لأن الإرشاد حق لكل مواطن في أي مجتمع ديمقراطي.

هـ- **استعداد الفرد للإرشاد:** ليس الإرشاد خدمة تقدم إجباراً للأفراد وإنما هو مساعدة تقدم للأفراد الذين لديهم استعداد لتقبلها، نتيجة وجود حاجة أساسية لدى الفرد للتوجيه والإرشاد، لأن قبول الفرد للإرشاد برضا واختيار ذاتي يضمن لعملية الإرشاد نصيباً أكبر من النجاح، فالفرد لا بد أن يكون مستعداً للإرشاد، يشعر بالحاجة إليه، ويقبل عليه ويثق في عملية الإرشاد، ويتوقع الاستفادة منها حتى تحدث الاستفادة فعلاً ويتحقق الهدف (محمد عبد الحميد، 2014، ص62)

2/ الأسس الفلسفية:

أ- **فهم طبيعة الإنسان:** نجد نظرية الإرشاد العقلاني الإنفعالي السلوكي "لأربرت إيليس" الذي يعتبر أن الاضطراب الانفعالي ناشئ عن أفكار لاعقلانية يعتقد بها الفرد، وأن العلاج يكمن في استبدالها بأفكار عقلانية.

ب- **الكينونة والضرورة:** الكينونة هي ما هو كائن أو موجود أو ما يمكن أن يوجد فكل الكائنات موجودة فعلاً أو من المحتمل وجودها مادية كانت أو روحية بسيطة أو معقدة، تدخل في إطار الكينونة (محمد عبد الحميد، 2014، ص64)

3/ الأسس النفسية والتربوية:

أ- **مطالب النمو:** يلاحظ تحقيق مطالب النمو يحتاج إلى تعلم واتخاذ القرارات، وهذا واجب أساسي في عملية الإرشاد المهني بشكل خاص.

الإرشاد المهني مكمل لعملية التعليم والتعلم: إن عملية الإرشاد تعطي العملية التربوية دفعا لتجعلها أكثر فاعلية، كما أن الإرشاد المهني يفيد في تطوير المناهج التعليم وطرائق تدريس وبرامج التدريب والتأهيل المهني (محمد عبد الحميد، 2014، ص67)

7- أساليب التوجيه والإرشاد :

حتى يمكننا التطرق الى موضوع الأساليب وجب أن نتعرف على بعض المصطلحات المرتبطة مع بعضها بعضا وهي :

7-1 مفهوم الاستراتيجية :

هناك العديد من التعريفات الاستراتيجية يعرفها توماس على انها الأنشطة و خطط التي تقرها المنظمة على المدى البعيد بما يضيف إلتقاء أهداف الأنشطة مع رسالتها والبيئة المحيطة بها في نفس الوقت .

- وهي فن من فنون يناول الوسائل التي يجب الأخذ بها في قيادة أي عمل .

- أستعمل هذا المصطلح الأول مرة في الميدان العسكري والذي كان يعني إستخدام الإمكانيات والمواد والوسائل المتوفرة على إثم وجه لتحقيق الأهداف المنشودة (إطار موجه لأساليب العمل) ثم إنتقل هذا المصطلح بعد ذلك ليشمل مجالات عديدة منها التدريس .

إصطلاحا:

-هي كل ما سبق بمعنى هي التخطيط المسبق لتحقيق هدف التليم (محاضرة , د/ حليلة شريقي).

7-2 تعريف الأسلوب:

- هو العلاقة بين قيادة المدرس وإجراء التلميذ ومادة الدرس والوسائل التعليمية المرتبطة بالمدرس.

- ويقصد بهذا كذلك مجموعة أهداف تعليمية محددة والأنماط التدريسية الخاصة بالمعلم . (دكتور مرابط مسعود 2016/2017 ص.2)

7-3 تعريف الطريقة :

لغة: معناها المذهب والسيرة والمسلك وجمعها طرائق .

إصطلاحا :

- تعين الكيفيات التي تحقق التأثير المطلوب في المتعلم بحيث تؤدي إلى الأداة أو الوسيلة أو الكفيلة التي يستخدمها المعلم في توصيل محتوى المادة للمتعلم في أثناء قيامه بالعملية بصور وأشكال مختلفة فهي وسيلة لنقل المعلومات إلى المتعلم وإرشاده إليها والتفاعل معه وتتكون من مجموعة أساليب يتخذها المدرس وهي من مكونات إستراتيجية التدريس . (محاضرة صفوت توفيق هنداوي)

8- أساليب الإرشاد حسب خوالدة والطواردة:

الإرشاد المباشر : هو الإرشاد الموجه الذي يقوم فيه المرشد بدور إيجابي نشط في كشف الصراعات وتفسير المعلومات وتوجيه العميل نحو السلوك المرغوب ويتحمل فيه المرشد مسؤولية أكبر من تلك التي يتحملها العميل , وهو بهذا يعتبر نوعاً من الإرشاد المفروض .

الإرشاد غير مباشر : الإرشاد غير مباشر هو مساعدة المسترشد على النمو السنوي وأحداث التطابق بين مفهوم الذات الواقعي وبين مفهوم الذات الاجتماعي أي أنه يركز حول تغيير مفهوم الذات بما يتطابق مع الواقع من أجل الوصول إلى توافق نفسي ويستخدم الإرشاد غير مباشر بنجاح مع المسترشدين العاديين الذين يكون مستوى ذكائهم متوسطة أو أكثر من متوسط .

الإرشاد الديني : الإرشاد الديني هو الإرشاد الذي يهتم بتكوين حالة نفسية متكاملة تقوم على أسس ومفاهيم ومبادئ وأساليب دينية روحية أخلاقية مما يؤدي إلى توافق الشخصية والسعادة والصحة النفسية . يعد الإرشاد الديني في حالات القلق الوسواس توهم المرض , الخوف , مشكلات الزواج و المشكلات الأخرى ذات الطابع الديني . ((جودن عبد الهادي , ص 116 , عمان)) .

9- أهداف و أساليب التوجيه والإرشاد:

- تحقيق الذات

- تحقيق التوافق

- تحقيق الصحة النفسية

- تحسن العملية التربوية .

1- تحقيق الذات:

- الذات هو جوهر الشخصية وهي كينونة الشخص .

تحقيق الذات يعني الشعور ينهي الثقة بالنفس والثقة دليل على الصحة النفسية.

مفهوم الذات: (يقول ابن سينا أنه الصورة معرفية للنفس البشرية) أي أنه تكوين معرفي منظم ومتعلم للمدركات الشعورية والتصورات الخاصة بالذات أي إنطباق الفرد عن ذاته على مستوى الوعي .

وظيفة مفهوم الذات: ينظم ويحدد بسلوك (دافع) برغم من ثباته النسبي إلا أنه يمكن تعديله (الإرشاد و المتمركز حول المسترشد هناك عدة عوامل تؤثر في تكوين الذات أهمها البيئة الوراثية البيئة الجغرافية والمادية والاجتماعية والسلوكية) .

2- تحقيق التوافق:

- التوافق يعني عدم الصراع وهو من أهم أهداف التوجيه والإرشاد .
 - التوافق يعني العيش بسلام وأمن داخلي في جميع المجالات .
 - التوافق داخلي (رضا) بينما التكيف خارجي فقط .
- لكي يحدث التوافق لابد من التوازن بين حاجات الفرد وبين بيئته وهذا يتطلب بعض التعديل في البيئة المحيطة ويحتاج إلى تنازلات من الفرد .

3- تحقيق الصحة النفسية :

- هذا هو الهدف النهائي للتوجيه والارشاد النفسي أي تحقيق سعادة و هناء الفرد .
- تحقيق الصحة النفسية ليس مرادفا لتحقيق التكيف لأن الشخص قد يكون متكيفا / خارجيا فقط / ولكن ليس بالضرورة أن يكون متوافقا نفسيا (العلاقة التكيفية مع الرئيس في العمل مثلا . (د - حامد عبد السلام ، سنة 2009 ص 30)

10-نظريات التوجيه المهني :

أ) نظرية دونالد سوپر : Donald Super

لقد عمل سوپر معاونه في جامعة كولومبيا بمدينة نيويورك حوالي ثلاثين عاما لوضع نظرية ثابتة محددة للأنماط المهنية باستخدام اختيارات الاستعدادات والميول وتلا ذلك وضع نظرية عامة للتطور المهني وكان الهدف هو محاولة ملاءمة مجموعة أخرى من الاحتياجات المهنية وذلك باتباع المنهج الآتي:

- 1- إيجاد تصنيف للوظائف عن طريق حصر الاستعدادات والمهارات اللازمة لأداء هذه الوظائف.
- 2- تطوير مجموعة من المقاييس والاختبارات النفسية التي باستخدامها تساعد في تقديرها إذا كان نمط معين من السمات الشخصية أكثر انسجاما مع نوع معين من المهن دون الأنواع الأخرى. (عبد الفتاح محمد دويدار، مرجع سابق، ص 138)

- هذا ويدرك " سوپر" بوضوح أن التوجيه المهني يعني أكثر من مجرد لياقة سمة معينة المهنة بالذات وإنما يتعين على التوجيه المهني أن يتعهد هذه السمة بالصلق حتى تصبح أكثر ملائمة في المستقبل.

- وصاغ " سوپر " نظريته في النقاط التالية:

- 1- إنّ الأفراد يختلفون في القدرات والاستعدادات والميول وسمات الشخصية.

- 2- إنَّ كل فرد يصلح للعمل في عدد من المهن على أساس ما لديه من هذه القدرات والميول والسمات.
- 3- أنَّ كل مهنة تتطلب نمودجا محددًا من القدرات والاستعدادات والميول وسمات الشخصية.
- 4- أنَّ اختبار إحدى المهن والمواءمة أو التكيف فيها عملية مستمرة ومن ثم يتغير التفضيل المهني والكفاية المهنية والمواقف التي يعمل فيها الأفراد ومفهومهم للذات مع تغيير الزمن والخبرة. هذا وإن كان مفهوم الفرد يظل ثابتًا إلى حد ما خصوصا من سن المراهقة وحتى مرحلة النضج.
- 5- تمر عملية اختبار المهنة في سلسلة ممن مراحل الحياة ويمكن أن تقسم العلية نفسها إلى مرحلتين أساسيتين:
الأولى: طور الخيال والواقع لمرحلة الاستكشاف.
الثانية: طور المحاولة والاستقرار لمرحلة التأسيس.
- 6- تتحد طبيعة نموذج العمل الذي يلتحق به الفرد عن طريق المستوى الاجتماعي والاقتصادي لوالديه، وكذلك عن طريق قدراته العقلية وسمات شخصيته وبفرص العمل التي يمكن أن تتاح له.
- 7- يمكن توجيه عملية النمو المهني في كمرال الحياة المختلفة وذلك بالعمل على تحقيق نمو القدرات والاستعدادات والميول هذا بالإضافة إلى مساعدة الفرد على اختيار الواقع المهني وعلى تنمية الذات self-concept.
- 8- إذ عملية النمو المهني في حد ذاته هي عملية نمو وتكيف واكتمال لمفهوم الذات الإنسانية يمكن أنها عملية توفيق بين مفهوم الذات الذي هو نتيجة التفاعل بين القدرات الموروثة والاستعدادات وبين التكوين الفيزيولوجي العصبي والغددي والفرص المتاحة للفرد ليقوم بأدوار اجتماعية متعددة ومدى نجاحه في ذلك على نحو ما يرقى عنه وزملائه والمحيطين به.
- 9- إنَّ عملية التوفيق بين الفرد والعوامل الاجتماعية من ناحية وبين مفهوم الذات والواقع من ناحية أخرى، هي عملية القيام بدور في حد ذاتها وسواء تم هذا الدور في الخيال أو أثناء عملية التوجيه المهني أو في نواحي النشاط الواقعي في الحياة أو في مجال العمل نفسه.
- 10- يتوقف رضا الفرد عن العمل والحياة بوجه عام على مدى اتفاق العمل مع قدراته واستعداداته وميوله وقيمه وسمات شخصيته بوجه عام وكذلك على توافق العمل مع الدور الاجتماعي الذي يراه مناسبًا له نتيجة نموه المهني وزيادة خبراته.

11- تعليق على نظرية سوبر:

لذلك وجب الاهتمام بمحددات الاختيار المهني وقياسها كذكاء والميول والاستعدادات والصفات البدنية اللازمة لعمل، وغيرها وهي تختلف من فرد إلى آخر ومن مهنة إلى أخرى وتحليل الفرد ضروري وهام لتحديد مفهوم الفرد عن نفسه وما يمكن أن يقوم به من أعمال نتيجة هذا المفهوم. وهكذا نرى أنّ أحسن ما ساهمت به نظرية دونالد سوبر هو أنّ عملية اختيار المهنة والمواءمة لها تعد في نفس الوقت عملية لفهم الذات وأنه من خلال مراحل النمو يزداد وضوح فهم الإنسان لنفسه إلى أن يقول: " إنّ هذا النوع هو نوع الشخص الذي أريد أن أكونه " ولذا فإن هذا هو نوع الحمل الذي قد أؤديه وأسعد به".

ب- نظرية جينز برج ginzberg:

يعرف جينز برج عملية الاختيار المهني بأنها عملية تفضيل وهي تختلف مئة مرحلة عمرية إلى أخرى فالطالب في المرحلة الإعدادية أو الثانوية الذي عمره 14 سنة أو أكثر بقليل لا يعني الاختيار للمهنة عنده أكثر من تفضيل واحدة أخرى وهو ليس في حاجة إلى تنفيذ ما يفضله مباشرة بل يستطيع تأجيل ذلك للمستقبل أما طالب الطب والهندسة والبالغ من العمر حوالي 29 سنة فإن الاختيار المهني بالنسبة له يعني تفضيلاً قد تم تنفيذه فور التحاقه بكلية الطب أو الهندسة هذا على الرغم بأن النتيجة النهائية للاختيار المهني مرهونة بتخرجه من الجامعة.

وجينز برج كرجل اقتصاد واسع الخبرة قد قام ببحث استطلاعي لجامعة كولومبيا واستعان بزملاء له في علم النفس وعلم الاجتماع والطب النفسي للاستفادة من نتائج البحوث في العلوم السلوكية حيث أجرى لقاءات مع مجموعة مكونة من 810 طالبا و 10 طالبات يدرسن بكلية جار فارد للبنات التابعة لجامعة كولومبيا وصفهم جينز برج بقوله: " مجموعة ذات مواهب عالية تتمتع بأعلى درجة من حرية الاختيار " وسجل جينز برج عدة ملاحظات عن السلوك المهني كان أهمها:

- خصائص السلوك المهني والاختيار المهني لدى " جينز برج "

1- إن الاختيار المهني لا يحدث فجأة وإنما هو عملية تستغرق فترة تتراوح ما بين ثماني سنوات إلى عشر تمر خلالها في مراحل تطور مختلفة.

2- إن هذه العملية غير ارتدادية بمعنى أن القرارات الأولى في الاختيار تعمل على خفض درجات الحرية المتاحة للقرارات اللاحقة.

3- إن الحلول التوفيقية صورة حتمية في كل اختيار (مرجع سابق، ص: 140)

هذا ويرى جينز برج أن الاختيار المهني عملية مستمرة وحركة متبادلة بين مجموعتين من العوامل المستقبلية نسبياً: بين مجموعة من السمات المحددة للفرد كالقدرات والاستعدادات والميول وبين العوامل الخارجية المؤثرة مثل مطالب البيئة والضغوط الاجتماعية (في الأسرة والمجتمع) وان أي اختيار مهني يتم نتيجة لتأثير المجموعتين معا وهو يختلف هنا عن سوبر الذي يرى أن الاختيار المهني يمكن التنبؤ به عن طريق معرفة سمات ومكونات الشخصية وحدها والحقيقة أنه لا يمكن إغفال أثر البيئة في قرارات الفرد بل وفي فهم ذاته من خلال الآخرين ونتيجة الاختبارات النفسية التي تتأثر في إعدادها بالبيئة الاجتماعية والثقافية إلى حد كبير.

12- مراحل اتخاذ القرار المهني لدى " جينز برج"

وحسب نظرية جينز برج تمر عملية اتخاذ القرار بالنسبة لمهنة معينة في ثلاث مراحل هي:

1- **المرحلة الأولى** وسماها مرحلة الاختيار التخيلي وتظهر عند الطفل ما بين العاشرة إلى الثانية عشرة تقريبا أي في مرحلة الطفولة المتأخرة.

2- **المرحلة الثانية:** هي مرحلة الاختيار المبدئي ونلاحظ في سنوات البلوغ وأوائل مرحلة المراهقة وحتى سن السابعة عشر.

3- **المرحلة الثالثة:** مرحلة الاختيار الواقعي: فتبدأ من أواخر مرحلة المراهقة وحتى بلوغ سن الرشد وهذه الحدود الزمنية بالطبع تختلف من فرد إلى آخر وهذا في الواقع ما نلاحظ في مراحل النمو المختلفة ففي الطفولة يزداد خيال الطفل ورغبته في أن يكون راشدا وفي مهنة يحددها هو بخياله الواسع هذا رغم عدم معرف القوة بقدراته واستعداداته أو ميوله وإنما فقط يستطيع أن يكون كما يريد لنفسه. ثم يبدأ تدريجيا ومع تطور النمو النفسي يواجه مشكلة الاختيار بين المهنة المختلفة والاقتراب من الواقع لا الخيال في ربط قدراته وميوله الخاصة ومدى ما تستطيعه هذه من التعبير عن نفسها من خلال العمل في المستقبل. بمعنى آخر أن الطفل في سنوات الطفولة الأولى والمتأخرة تكون معظم اهتماماته ذاتية حول ميوله الخاصة واستعداداته وتقييمه للأعمال وبالتدرج ومنذ أوائل فترة المراهقة وحتى اكتمال النمو يتحول اهتمامه كشخص راشد نحو الفرص المتاحة للأعمال والمهن في البيئة الاجتماعية والاقتصادية المحيطة حتى يقع الاختيار المهني، النهائي للمهنة أي يتحول الأمر من مجرد ميل الطفل نحو " ما أحب أن يكون عليه" إلى الاهتمام بالقدرات والاستعداد. " ترى أي نوع من العمل يكون أفضل ملائمة"

(مرجع سابق، ص 142)

13- تعليق على نظرية جينز برج:

تبدو نظرية جينز برج في الاختيار المهني أقرب إلى الواقعية فهو كرجل اقتصاد لم يغفل العوامل البيئية وضغوطها في الاختيار المهني وهذه تلعب دورا مختلفا في مراحل النمو المختلفة من الطفولة إلى الرشد والحقيقة أن فكرة جينز برج في أن عملية الاختيار المهني غير ارتدادية بمعنى أن القرارات الأولى في الاختيار تعمل على خفض درجات الحرية المتاحة للقرارات اللاحقة فكرة هامة نراها كل يوم في مجالات العمل المختلفة وليس السبب فقط في جهود بعض المناهج التعليمية والمهنية وإنما أيضا لاضطرار الإنسان في كثير من الأحيان إلى اتخاذ القرار بالحلول الوسطى للتوفيق بين ما يرغب عمله فعلا وبين ما هو متاح له من عمل في بيئته وما قد ينتهي إليه في مهنة تتعارض مع قدراته وميوله وسماته الشخصية.

والخلاصة أنه يمكن اعتبار أن النظريتين تكمل إحداها الأخرى فقد اهتم سوبر بمفهوم الذات وأغفل العوامل البيئية وهذا ما لم يفعله جينز برج الذي يعتبر أن البيئة تلعب أدوارا مختلفة في مراحل التطور المهني المختلفة من الاختيار التخيلي إلى الاختيار الواقعي مع ملاحظة أن أثر ذلك ينتهي بمرور الزمن ونضج الفرد ونموه نفسيا ويسفر عنه من الاختيار السليم للمهنة وكل ممن النظريتين قد أوضح كثيرا من النواحي الخاصة بسلوك الفرد نحو العمل وأن نظرة الفرد للعمل تمر في مراحل مختلفة متطورة تبدأ من أواخر الطفولة وتستمر عدة سنوات حتى تتبلور ويبدو أن سوبر جينز برج متفان على أن خبرات أواخر الطفولة والمراهقة أوضح وأكثر تأثيرا من خبرات أوائل الطفولة وهذه نقطة هامة وضرورية في عمل الموجه المهني لتتم عملية المواءمة المهنية على أكمل وجه ويتحقق التكيف للعمل الذي هو لازم ومهم لتكيف الشخصية بوجه عام.

ج- نظرية آن رو: محددات الطفولة

تتضمن هذه النظرية ناحيتين رئيسيتين وهما: مشروع لتصنيف المهن وتفسير القرارات التي تتخذ بشأن كل مهنة منها وتبدأ بتقسيم المهن إلى ثماني مجموعات هي الخدمة والعمل في الخلاء، والأعمال، والعلوم، والتنظيم، والفنون، والتسلية، والتكنولوجيا، والعمل الثقافي العام.

ثم تقسم بعد ذلك كل مجموعة إلى ستة مستويات تبدأ من 1 وهو أعلى مستوى وتنتهي عند 8 وهو أدنى مستوى. ولنأخذ إحدى المجموعات المهنية لتوضيح هذا التصنيف وهي مجموعة الخدمة التي تضع المشرفين على الخدمة الاجتماعية في المستوى الأول والقائمين بها في المستوى الثاني وتضع جاويز البوليس في المستوى الثالث والحلاقين في المستوى الرابع وسائقي التاكسي في المستوى الخامس وعمال المصاعد في المستوى السادس ويشارك جميع هؤلاء العمال فيما بينهم في خدمتهم.

مقدمة :

تعتبر المؤسسة التربوية في إطار المشروع الدراسي المهني العينة الصاعدة للتلميذ و التي تتدخل بمختلف التربويين على مستواها ، من خلال التركيز على تفعيل أنشطة الإرشاد و التوجيه المدرسي و المهني في بناء هذا المشروع ، و ينبغي تحقيق ملامح هذا المشروع متوقفاً أماما على قدرة الكشف عن ميولات و اهتمامات التلميذ الدراسية و المهنية و التي ينبغي ترتيبها و توجيهها وفق آليات إرشادية فعالة للوصول إلى حالة التوافق في اتخاذ القرار المناسب لاختيار المسار الدراسي المهني .

ومن هذا المنطلق فإن دور المؤسسة التربوية في الكشف هذه الميول يعتمد على مدى نجاحه مختلف التطبيقات العلمية و التربوية و ستركز في هذا الإطار على إبراز تطبيقات تمثلية (هولاند) و توظيفها في تحديد الآليات الصناعية لتفعيل مختلف المجالات الإرشادية و التوجيهية متعارض نماذج تشخيصه ميدانية على مستوى عينة من مؤسسات التعلم الثانوي بولاية سكيكدة .

هولاند جون فيليب (1841 / 1914 م) :

مخترع أمريكي من مقاطعة كلير بايرلندا قام بالتدريس في أيرلندا بين عامي 1872 و 1898 م وانتقل هولاند عام 1873 م إلى الولايات المتحد حيث اسنقر في باترسون بولاية نيوجيرسي و اشتغل بالتدريس و اسند إليه كأول من اخترع الغوصات حيث قدم خططه الأولى لإنتاج غواصة إلى البحرية الولايات المتحدة عام 1872 م إلا أنها لم تلق قبولا ، و لكن جمعية فيفيان التي كانت تهتم مجموعة من الوطنيين ألا يرلنديين في الولايات المتحدة أيدت اهتمامها بالاختراع و ساندت تجارب هولاند و أهدته بالمال كما يعتبر صاحب النظرية التي تؤكد على أهمية التوافق بين السمات الشخصية و الميول الشخصية .

أولا : مفاهيم أساسية .**1 . مفهوم نمطية هولاند :**

تتمثل نمطية هولاند في مجموعة التفضيلات المهنة التي حصرها هولاند في سنة أنمط مهنية محددة في النمط المفكر، النمط مهنية محددة في النمط الواقعي النمط المفكر النمط الفنان النمط الاجتماعي النمط المقدم و النمط الامتثالي .

2 . مفهوم خدمات الإرشاد و التوجيه :

ترتبط خدمات التوجه و الإرشاد في المؤسسة التربوية بأربعة مجالات أساسية و هي : الإعلام ، التوجيه ، و المساعدة النفسية ، و تهدف مختلف الأنشطة الممارسة في إطار هذه المجالات إلى تدعيم الجوانب النمائية و الوقائية و الإرشادية للتلميذ في مختلف مراحلها الدراسية و يعرف سوبر (

(SUPR) التوجه و الإرشاد بأنه عملة مساعدة الفرد على إنماء و تقبل صورة لذاته متكاملة و ملائمة لدورة في عالم العمل و كذلك مساعدته على أن يعتبر تلك الصورة في العالم الواقعي و أن يحولها إلى حقيقة واقعية بحيث تكفل لها السعادة و للمجتمع المنفعة .

كما أشار مايز Mayers إلى أهمية مرتكز التوافق الشخصي المدرسي و المهني في خدمات التوجيه و الإرشاد حيث أعتبر التوجه و الإرشاد بأنه : العملية التي تهتم بالتوافق بين التلميذ الفرد بما له من خصائص مميزة له من ناحية ، و الفرص المختلفة المتباينة من ناحية أخرى و التي تهتم ، أيضا بتوفير مجال الذي يؤدي إلى نمو الفرد و تربيته .

و يعرف مرسي سيد عبد الحميد التوجه بأنه (مساعدة الطلاب على اختيار نوع الدراسة الملائمة لهم و الالتحاق بها و التوافق معها و التغلب على الصعوبات التي تعترض في أثناء دراستهم و في الحياة المدرسية بوجه عام . (كامل محمد عويضة ، 1996 ص 18) .

ثانياً : مقومات و أسس نظرية هولاند:

1. أن هناك ست بيئات مهنية يتفق كل نوع منها مع استعداد الأفراد و ميولهم و تعبر عن اتجاهاتهم .
2. أن هناك مجموعة من الأنماط المهنية التي تميز كل شخص عن الآخر المقابلة للبيئات المهنية .
3. تتأثر أنماط شخصية الإنسان بالعوامل الوراثية و إن كل فرد يمكن أن تتصل تصرفاته بنموذج معين أو نموذج آخرين .
4. كما يرى أن الأفراد يعملون في البحث عن بيئة يستطع فيها استعراض مهاراتهم و إمكاناتهم ، و إن السلوكيات المرتبطة بنمط بناء الشخص تؤثر في توجيه الفرد للبيئة المهنية .
5. إن الفرد يختار بيئة المهنية في ضوء نكاهه و تقييمه الذاتي و العوامل الوراثية و البيئية التي تتصل بذلك .
6. قد حدد هولاند أداتين لقياس أنماط الشخصية و ذلك للمساعدة في عملية الإرشاد و التوجيه المهني :
 - . مقياس التفضيل المهني .
 - . مقياس الاستكشاف الذاتي .هما أداتين في الاختيار المهني حيث يقوم المفحوص بالإجابة على الأسئلة و تصحيح الأسئلة بنفسه ، و بإمكانية أن يحدد النمط الذي ينتمي إليه .
7. يرى هولاند أن هناك عوامل أخرى تؤثر على الاختيار المهني و منه أبرزها :
 - . المعرفة الذاتية للفرد حول ذاته .
 - . التقييم الذاتي .

. الضغوط الاجتماعية و البيئية .

. فرص العمل المتاحة في المجتمع .

8 . يبحث الأفراد عن بيئة مهنية يستطيعون من خلالها استعراض مهاراتهم وإمكانياتهم و التعبير عنها ، م إن سلوكهم نتيجة تداخل بين شخصياتهم و خصائص بيئتهم .

ثالثا : نمطية هولاند كنموذج لقياس الميول المهنية .

يرى هولاند من خلال نظرية أن الشخص يختار المبادئ وفق المبادئ التالية :

يعبر عن شخصيته من خلال اختيار المهنة :

. الأفراد في المهنة الواحدة لهم شخصيات متشابهة أي بصفات مشتركة .

. يجذب الناس نحو المهن التي يشعرون أنها ستزودهم بخبرات تناسب شخصياتهم و يشعرون فيها بالرضا كي يصل الفرد إلى التوافق المهني السليم و الرضا المهني و الاستقرار يجب أن يصل إلى انسجام و تطابق و توافق بين نمط الشخصية و نمط البيئة .

. إن الوسط الاجتماعي هو المسؤول عن اختيار الفرد لمهنة و الاستقرار بها ، و هو المسؤول عن اكتساب الأفراد خصائص شخصيات المهنة .

. معرفة الفرد لذاته و الفرص المتوفرة في الاختيار و النمط المهني .

. يرى هولاند أيضا أن هناك ثبات نسبي في نظرة الأفراد و اختيارهم للمهن التي يميلون إليها .

. معظم الأفراد يختارون و ينظرون إلى عالم المهن بناء على الأنماط المهنية الشائعة .

وواضح هولاند أنه يوجد داخل كل مجال مبني مستويات مختلفة يمكن الالتحاق بها و تكون مبنية على مستوى قرار الفرد و تقييمه لذاته حيث تركز نظريته على وجود ثلاثة مكونات أساسية هي البيئة و الفرد و تفاعل الفرد مع البيئة . (صالح حسن الدهري ، 2004 ، ص 142) .

. **البيئة المهنية :** و هي مجموعة البدائل المهنية ، التي يتحدد بموجبها مدى الاختيار .

. **البيئات الاجتماعية :** ويتحدد بموجبها شدة الضغوط الموجهة نحو الفرد .

لقد توصل (هولاند) إلى تصنف ستة أنماط شخصية تقابلها ستة أنماط من البيئة المهنية (الواقع ، العقلية ، الاجتماعية ، التقليدية ، المغامرة ، الفنية) . (كامل محمد عويضة ، 1996 ، مرجع سابق ،

ص 45) .

فحسب هولاند فإنه دائما الأشخاص الذين ينتمون لنفس النمط يمارسون نفس النوع العمل أساس أنهم يتوافقون من خلال شخصياتهم ، و يتبعون أهداف واحدة و مشتركة ، كما أنهم يمتلكون نفس المكونات الجسمية الأنماط المهنية الستة .

و تركز نمطية هولاند على أن ميول أغلبية الأشخاص تنحصر في ستة أنماط أساسية :

(النمط الواقعي ، النمط الفكري ، النمط الفنان ، النمط الاجتماعي ، النمط المقدم ، النمط الامتثالي) .

1 . النمط الواقعي : يتميز أصحاب هذا النمط ب :

. أنهم أشخاص يمارسون الأعمال الملموسة ، يمتلكون مهارات يدوية لهم مقدرة التحكم في حركاتهم ، يستعملون الآلات و يشغلون الأجهزة و السيارات و مختلف وسائل النقل .

. الواقعيون لديهم حس ميكانيكي يملون للدقة في العمل ، كثير منهم يمارسون أعمالهم في الخارج بدلا من الأماكن المغلقة ، و يبحثون دائما عن الاستقلالية .

. أنهم أشخاص يمتازون بالصبر ، الدقة ، المثابرة و العقلانية ، طبيعيين ، صرحاء ، عمليين ، بسطاء ، وواقعيون .

2 النمط المفكر : يمتاز أصحاب هذا النمط ب :

. أغلب أشخاص هذا النمط لديهم معارف نظرية كبيرة تساعدهم على التصرف ، يمتلكون معلومات متخصصة و التي تساعدهم في حل المشاكل و الظواهر العلمية و تحليلها .

. أنهم أشخاص لديهم قدرة عالية في حل المشاكل و الظواهر العلمية و تحليلها .

. أنهم أشخاص لديهم قدرة عالية على ملاحظة الأشياء و تفسيرها ، كفاءتهم الأساسية مرتبطة بالفهم للظاهرة المختلفة .

. يحبون التعلق و الانغماس في التفكير الجدي ، والتلاعب مع الأفكار ، و ينجذبون البحث عن المعرفة .

. يمتلكون روح النقد ، فضوليون ، يبحثون دوما عن المعلومات الجديد ، هادئين ، متحفظين ، حذرين في

أحكامهم ، مواظبين ، متسامحين ، متواضعين ، منطقيين ، موضوعيين ، صارمين في الأمور العلمية ، و

متفنون يحبون التفكير في الأمور المحيطة و فهمها . (رفاعي نعيم ، 1988 ، ص 39)

3 . النمط الفنان : يمتاز أصحاب هذا النمط :

. إن الأشخاص الذين ينتمون لهذا النمط يحبون الأنشطة التي تسمح لهم بالتعبير من خلال إدراكهم

للمواضع و من خلال إحساسهم و حدسهم .

. يهتمون بالأعمال التي فيها إبداع ، سواء تتعلق بالفن ، أدب ، الموسيقى ، الشعر المسرح أو العمل

الجماهيري .

. يمتلكون عقول مستقلة حاملة خيالية ، تجدهم مرتاحين في الوضعيات التي تخرج عن إطار المألوف ، لديهم موهبة في الفكر و الإبداع .

4 . النمط الاجتماعي : يمتاز أصحاب هذا النمط :

الأشخاص المرتبطون بهذا النمط يحبون دوما الاتصال مع الآخرين سواء بهدف مساعدتهم ، إعلامهم أو ترتيبهم أو معالجتهم أو تسليمهم ، يهتمون بالسلوك الإنساني و تجدهم دوما قلقون على نوعية علاقتهم بالغير .

. دائما يستعملون معارفهم و توقعاتهم و انطباعهم و حتى انفعالاتهم بهدف التصرف عدم التصرف .

. يحبون التواصل ، يعبرون بسهولة ، لديهم مقدرة على الإصغاء الجيد للآخرين ، دوما متعاونون ، متفهمون ،

حساسين ، أوفياء و متفانين في تقديم الدعم و المساعدة لمن حولهم ، كذلك تجدهم لطفاء ، مريحين ، متبصرين بمختلف الأمور ، و مشجعين ، يتأثرون لآلام الغير .

5 . النمط المقدام : (المغامر) : و يمتازون أصحاب هذا النمط :

. الأشخاص الذين ينتمون لهذا النمط يحبون التأثير على المحيط ، لديهم مقدرة على اتخاذ القرارات ، منظمين ، لديهم مهارات خاصة على إيصال حماسهم و دعمهم لتحقيق أهدافهم ، يعرفون كيف يبيعون الأفكار كما يبيعون الممتلكات المادية ، و لديهم حسن التنظيم و تخطيط و المبادرة ، و يسرون بشكل جيد مشاريعهم .

. لديهم الفاعلية و الجرأة ، هؤلاء الأشخاص يتمتعون بقدرات إقناعية خاصة لديهم طاقة حماسية واثقين من أنفسهم ، طموحين ، لديهم ميول سياسية محددتين لمواقفهم وهم بطبعهم اجتماعيين .

. هؤلاء الأشخاص لديهم القدرة على الكلام و قدرة على الإقناع ، يملكون سمات قيادية ، يتمتعون بالشعور بروح المسؤولية .

6 . النمط الامتثالي : يتميزون أصحاب هذا النمط :

. لديهم ميل و تفضيل للأنشطة المحددة ، منهجين ، معتمدين على نتائج متوقعة ، يهتمون و ينشغلون بالترتيب و التنظيم المادي الجيد لمحيطهم ، يحبون التقيد باتفاقيات منظمة و بتعليمات واضحة بدلا من التصرف عشوائيا .

. يحبون الحسابات ، التصنيف ، التحكم في السجلات و الملفات بصفة يومية ، تجدهم فعالين في عمل يتطلب الدقة ، مرتاحين في الأعمال الروتينية .

هؤلاء الأشخاص نجدهم مخلصين منظمين فعالين محترمين ، عمليين ، متحفظين عقلانيين ، وواعين بمسؤوليتهم ،

يحترمون المواعيد صارمين و متكتمين ، يهتمون بالتفاضل و يوجهونها و يتوافق هذا النمط مع المهن التالية : مدقق بنوك ، مراقب جودة ، خبير ضرائب ، محاسب ، مراجع ميزانيات ، إحصائي ، مكتبي .
(مرسي سيد عبد الحميد ، 1976 ، ص 121) .

تعتبر نمطية هولاند ذات استخدام واسع في مختلف الممارسات التوجه

رابعاً : الأهمية التطبيقية لنمطية هولاند .

يعتبر استبيان الميول المهنية المستمد من نمطية هولاند وسيلة من بين الوسائل التي تساهم في عملية مساعدة التلميذ على فهم ذاته . فالتلميذ لديه صورة عن ذاته ، هذه الأخيرة التي تتبلور و توضح من خلال الأنشطة التربوية التوجيهية المختلفة التي يقوم بها مستشار التوجيه و الإرشاد ، و التي تدفع بالتلميذ إلى إعادة التفكير و التعمق و التبصر لكي تتفق فكرته عن نفسه مع خبراته حتى يصل إلى التكيف السليم . و إن معرفة الذات تستجوب لدى التلميذ الكشف عن حقيقة شخصية بمعنى :

✓ ميوله واهتماماته : ماذا أحب ؟

✓ مهارته و كفاءته ، و استعداداته : ماذا أعرف ؟

✓ شخصيته و سماته : من أكون ؟

وسائل جمع البيانات في عملية التوجيه والإرشاد:

يعتمد التوجيه والإرشاد على عدة وسائل لجمع البيانات أهمها :

أولاً: المقابلة الإرشادية:

تحتل المقابلة الإرشادية مكانة هامة في الإرشاد والعلاج النفسي حيث تعد المحور الأساس الذي تدور حوله العملية الإرشادية وما هي إلا علاقة ديناميكية بين المرشد والمسترشد، يحاول المرشد أن يقدم للمسترشد خلالها المساعدة الفنية التي يراها ملائمة سواء كانت هذه المساعدة مباشرة أو غير مباشرة.

1-تعرف المقابلة الإرشادية على أنها علاقة مواجهة بين شخصين احدهما المرشد والآخر المسترشد، يسعى الثاني إلى الحصول معاونة الأول للتخلص من صعوباته عن طريق الوصول إلى الحلول السليمة (سالم حمود صالح الحراشنة، 2012، ص111) .

مما سبق نلاحظ أن المقابلة الإرشادية تحتاج إلى تدريب فهي علاقة مهنية فنية من الطراز الأول تعكس شخصية المسترشد. كما أنها إحدى وسائل جمع البيانات من مصادرها، إذ يشرع الباحث باستعمالها

انطلاقاً من أسباب و غايات تتمحور في التعرف بشكل مباشر على ردود أفعال المبحوثين أو ما يدلون به حول موضوع البحث عن طريق تثبيت إجاباتهم عن الاستبانة التي يتولى الباحث أو مندوبه تدوينها. (عقيل حسين عقيل، 2011، ص182).

2-أنواع المقابلة الإرشادية:

1-2: يمكن تقسيم المقابلة بصفة عامة إلى:

2-1-1-1-المقابلة المبدئية: وهي أول لقاء يتم بين المرشد و المسترشد لبحث إمكانية التعامل والاتفاق على السير في العملية الإرشادية، ويتم فيها تحديد إمكانيات المرشد ،وما يتوقعه المرشد و المسترشد كل من الآخر، و التعريف بالخدمات الإرشادية، و الإلمام بتاريخ الحالة بصورة مبدئية.

2-1-2-المقابلة القصيرة: وهي المقابلة التي تستغرق مدة قصيرة عندما تكون المشكلة طارئة و سهلة وواضحة، وقد تكون مقدمة لمقابلات أخرى ويجب الإشارة إلى أنه إذا كانت المقابلة قصيرة بسبب ضيق وقت المرشد فيكون ضررها أكثر من نفعها حيث يسود فيها الأسلوب المباشر، والالزام والضغط والسطحية في التعامل. (سالم حمود صالح الحراحشة، 2012، ص112).

2-1-3-المقابلة الفردية: وهي التي تتم بين مرشد ومسترشد لوحدهما.

2-1-4-المقابلة الجماعية: تكون بين المرشد و مجموعة من المسترشدين، بحيث يكون لديهم مشكلات متجانسة أو متشابهة نوعاً ما.

2-1-5-المقابلة المقيدة: وهي التي تكون مقيدة بأسئلتها والمحددة المعينة سلفاً، ويجب عنها المسترشد بإجابات محددة وغالباً ما تكون بنعم أو لا.

2-1-6-المقابلة المطلقة: وهي المقابلة التي لا تكون محددة بأسئلتها بل تكون مفتوحة حسب الموضوع المطروح، وتسمح للعميل بتداعي أفكاره وعرضها بطريقة التي يرغب بها، لأن كل ما يقوله المسترشد د وأهمية كبيرة. (المرجع السابق).

2-2: يمكن تقسيم المقابلة من حيث الهدف إلى:

2-2-1-مقابلة معلومات: وهي الحصول على المعلومات المساعدة في عملية العلاج، والتأكد من دقة المعلومات.

2-2-2-مقابلة إرشادية علاجية: وهي التي تسمى بجلسة إرشادية، ويكون الهدف هو تعديل السلوك أو توجيه السلوك لصالح المسترشد، وتستغرق وقتاً طويلاً، وتهدف إلى تحقيق أهداف العلاج النفسي.

2-2-3-المقابلة الشخصية: ويطلق عليها اسم مقابلة التوظيف، وتكون بهدف تحقيق وتحديد مدى مناسبة الشخص للوظيفة، وتدور حول خصائص الشخص ومواصفات العمل.

2-3:ويمكن تقسيم المقابلة من حيث الأسلوب:

-مقابلة متمركزة حول المسترشد ويكون فيها سير المقابلة حراو تحت تصرف المسترشد ولا يقرر المرشد موضوع المقابلة ولا يحدد خطواتها

-مقابلة متمركزة حول المرشد ويكون العيب فيها على المرشد، تنحصر المقابلة في دائرة المشكلة وتسير المقابلة في خطوات مقننة ومحددة (المرجع السابق).

3-أهمية المقابلة الارشادية: المقابلة الارشادية أداة أساسية ذات أهمية كبرى في العملية الإرشادية للمرشدين والمسترشدين فالمقابلة الارشادية بما توفره للمسترشدين من تقويم موضوعي على أسس علمية من القياس النفسي، وملاحظة مباشرة لهم ومواجهتهم عن قرب وجها لوجه، وجمع المعلومات اللازمة عنهم، ووضع الخيارات والبدائل المتاحة أمامهم، ومساعدتهم على اختيار الأنسب منها من أجل اتخاذ قراراتهم بأنفسهم وتسهيل معوقات نموهم الشخصي وتطورهم الاجتماعي و التربوي و المهني .

تسهم بفاعلية في إتاحة الفرصة للمسترشدين على تنمية استبصاراتهم الداخلية، والتعبير عن مشاعرهم بحرية، وتطوير تفاعلاتهم الاجتماعية، واختيار اتجاهاتهم النفسية، مما يحقق في النهاية الهدف العام من المقابلة الارشادية، وهو إعادة بناء شخصيات المسترشدين، وتميئتها بما يحدث التأثير في سلوكهم، حيث يمكن أن تتغير و تتبدل نحو الأفضل. (عمر، 1992، ص61)

4-أهداف المقابلة الارشادية :

عندما يتقابل المرشد والمسترشد، لا بد وأن يكون في ذهن المرشد مخطط و أهداف من تلك المقابلة ويمكن تلخيصها على النحو التالي:

1-الحصول على البيانات والمعلومات، والعمل على إتاحة مساحة من الثقة المتبادلة وتفسير بعض المعلومات من قبل المسترشد ومناقشتها، وليس معنى ذلك أنه يسعى

-المرشد إلى معرفة أسرار المسترشد، بل يجب أن تكون أسئلته طبيعية وأن يكون حذرا في هذا الشأن.

2-إقامة علاقة مهنية بين المرشد و المسترشد، ولكي تتجح هذه العلاقة لا بد وأن يشعر المسترشد بالارتياح تجاه المرشد.

3-أن يعبر المسترشد عن نفسه وعن مشكلته بكل أبعادها.

4-مساعدة المسترشد على وضع حلول مختلفة لمشكلته.

5- أن يشعر المسترشد أن الارشاد النفسي أداة هامة لمساعدة الآخرين الذين في حاجة الى الخدمة الارشادية. (نبيل محمد لفحل، 2014، ص49)

5- أشكال المقابلة:

قد تكون فردية أو جماعية أو عفوية (معلم- أولياء أمور) أو متعمقة (تحليل نفسي) (أوحدة (عدد الأسئلة غير محدد) أو مسحية (للحصول على معلومات وبيانات وأراء) وقد تكون تشخيصية (للحصول على معرفة أسباب مشكلة ما وعواملها) وقد تكون علاجية (بهدف تقديم العون والمساعدة) (أسعد حسين عطوان، يوسف خليل مطر، 1971، ص106).

6- مميزات المقابلة الارشادية:

تعتبر المقابلة الارشادية وسيلة هامة من وسائل جمع المعلومات في العملية الارشادية وتتميز بما يلي:

1- أسهل طريقة للحصول على البيانات وأكثرها ملاءمة.

2- المقابلة منخفضة التكاليف نسبيا، فهي تحتاج الى وقت اضافي قليل، وكذلك الى جهد بسيط. (نبيل

محمد لفحل، 2014، ص54)

3- أسلوب سهل للتعرف على إدراكات المسترشد عن عملية الارشاد نفسها.

4- الحصول على معلومات دقيقة و كاملة من الأشخاص الأميين أو ذوي التعلم البسيط. (الشناوي،

1996، ص173)

5- إتاحة فرصة أمام المسترشد للتفكير بصوت عالي في حضور مستمع جيد

6- إتاحة فرصة التنفيس الانفعالي وتبادل الآراء والمشاعر في جو نفسي آمن. (زهران، 1980، ص173)

يمكن للباحث زيادة المعلومات التي يحصل عليها نتيجة الأسئلة. وتتيح المقابلة الحصول على معلومات معينة تعجز بعض الطرائق الأخرى فعن طريق المقابلة نستطيع اكتشاف قدرة المسترشد على التعامل مع الآخرين وقدرته التعبيرية ومظهره العام.

-تعد المقابلة أفضل أدوات جمع المعلومات إذا ما أحسن استعمالها (www.uoanbar.edu.iq).

7- عيوب المقابلة الارشادية:

بالرغم من مميزات السابقة للمقابلة الارشادية، إلا أن لها بعضا من العيوب والتي تم رصدها أثناء الممارسة وهي:

1- عدم دقة المعلومات التي يدل بها المسترشد لأنه يعتمد على الذاكرة.

2- قد يتعاطف المرشد مع المسترشد عند تسجيل المعلومات وقد تتم المجاملات بين الطرفين.

3- انخفاض درجة التقنين في المعلومات أو في تقدير الاتجاهات والمشاعر وغيرها.
4- قد لا تصلح بشكل كبير مع الأطفال و بالرغم من تلك العيوب والتي يمكن التغلب على معظمها فستظل المقابلة الارشادية أداة جيدة لجمع المعلومات وفهم المسترشد. (نبيل محمد لفحل، 2014، ص 54)

ثانيا: الملاحظة observation :

من أكثر الوسائل شيوعا التي تستخدم في تقييم الشخصية الملاحظة المباشرة لسلوك الفرد في مواقف الحياة الطبيعية خلال فترة من الزمن، أو في مواقف مصغرة من الحياة ترتب بحيث تستدعي ظهور سمات الشخصية المطلوب قياسها. (سمية جميل طه، 2005، ص 150)

1- تعريف الملاحظة: يعرف سترانج وموريس (1996) الملاحظة على أنها وسيلة أساسية و ضرورية من وسائل جمع البيانات يقوم بها الباحث معتمدا على ادراكاته وحواسه في جمع المعلومات عن ظاهرة ينوي دراستها أو عن الفرد موضع الدراسة.

وتهدف الملاحظة إلى تسجيل الأحداث التي تؤكد أو تنفي فروض خاصة بسلوك العميل-أو التغيرات التي تحدث في سلوك العميل نتيجة للنمو أو التفاعل الاجتماعي للعميل في موافقه الطبيعية كذلك تهدف إلى تفسير السلوك الملاحظ و إصدار توصيات بشأن السلوك الملاحظ. وقد تمتد مدة الملاحظة من دقائق إلى ساعات اعتمادا على طبيعة الظاهرة و إمكانية إجراء الملاحظة. (عبد الرحمن إسماعيل صالح، 2013، ص 103)

2- أنواع الملاحظة:

1- الملاحظة المباشرة: حيث يكون الملاحظ وجها لوجه أمام العميل في الموقف ذاته

2- الملاحظة غير مباشرة: مثل التي تحدث دون اتصال مباشر بين الملاحظ و العميل ودون أن يدرك العميل أنه موضع الملاحظة. ويتم ذلك من خلال غرفة معدة لذلك ملحق بها شاشة أو حادية البعد يلاحظ من خلالها الملاحظ دون أن يرى العميل

3- الملاحظة الدورية: وهذه تتم في فترات زمنية محددة وتسجل حسب تسلسلها الزمني كل صباح أو كل أسبوع أو كل شهر .. الخ. (سمية جميل طه، المرجع السابق، ص 150)

4- الملاحظة المقيدة: وهي الملاحظة التي تنقيد بموقف معين أو بنود فقرات معينة مثل ملاحظة الأطفال في موقف اللعب أو التفاعل الاجتماعي.

5-الملاحظة العرضية: وهي التي تتم بالصدفة وتكون سطحية وغير دقيقة وليس لها قيمة علمية. كملاحظة العميل في سلوكيات عابرة في المنزل أو المدرسة وبالرغم من ذلك فإنها تعطي بعض المعلومات وتستشير بعض الأسئلة.

6-الملاحظة المنظمة الخارجية: ويكون أساسها المشاهدة الموضوعية دون التحكم في العوامل التي تؤثر في السلوك ويمكن أن تكون تبعا لسلوك معين ويقوم بها أشخاص آخريين غير المرشد

7-الملاحظة المنظمة الداخلية: وهي التي تكون من الشخص نفسه لنفسه لذا فهي ذاتية ومن عيوبها انه لا يمكن تتبعها مع الأطفال.(عبدالرحمن اسماعيل، المرجع السابق،ص103-104)

3-إجراء الملاحظة:

يتم اجراء الملاحظة في عدة خطوات هي:

1-الاعداد المسبق للملاحظة: ويقصد بذلك التخطيط المحكم للسلوك الملاحظ، وتحديد المعلومات المطلوبة بالضبط، وتجهيز الأدوات اللازمة للتسجيل.

2-تحديد الزمان التي ستجرى فيه الملاحظة.

3-تحديد المكان الذي ستجرى به الملاحظة هل هو مكان طبيعي أم مكان مجهز؟ فأحيانا تتم الملاحظة في غرف خاصة مجهزة بالأدوات والمعدات اللازمة، كأن يكون بها حجاب الرؤية من جانب واحد بهدف التصرف التلقائي دون تصنع

4-اعداد دليل الملاحظة: وهو دليل يشمل على عينات السلوك الملاحظ، ويستخدم بعض الملاحظين قائمة مراجعة كدليل يشتمل على الموضوعات الهامة التي ستلاحظ، ومن أمثله كراسة الملاحظ التي تحتوي على جميع المعلومات العامة عن الشخص كقدراته وحالته الصحية.

5-اختيار عينات سلوكية ممثلة للملاحظة: على الملاحظ ان يغطي عند ملاحظته لسلوك الشخص أكبر عدد من مواقف الحياة المختلفة، مع الاهتمام بكامل الموقف الملاحظ منذ بدايته وحتى نهايته. وبذلك يعطي صورة متكاملة وواضحة لسلوك المسترشد.

6-عملية الملاحظة: يجب أن تتم ملاحظة الشخص الواحد في الموقف الواحد والوقت الواحد. ويجب أن يقوم بالملاحظة أكثر من ملاحظ للموقف ضمانا للموضوعية.

7-التسجيل:قد يتم تسجيل الملاحظة في نفس الوقت أو بعد أن ينتهي الموقف، وهنا يوجد امكانية للنسيان لذا يفضل التسجيل الفوري.

8-التفسير:يعد تسجيل الملاحظة يأتي التفسير ،والذي يتم في ضوء الخلفية الثقافية والتربوية والاجتماعية والاقتصادية للمسترشد، وذلك بعد ملاحظة الخبرات السابقة التي جمعت بوسائل جمع المعلومات الاخرى.(عبد الله أبو زعيع،2008،ص181)

4-مصادر الخطأ في الملاحظة:

قد يتأثر سلوك الملاحظ بعوامل عدة تؤثر في صدق الملاحظة المباشرة وهي:

1-ردة الفعل: وهو تغير السلوك نتيجة لملاحظته من طرف المرشد
2-درجة التعقيد للملاحظة: ويعتمد ذلك على عدة الأشخاص الذي يتم ملاحظتهم وعدد السلوكيات ومدة الملاحظة.

3-نزعة الملاحظة نحو تغير التعريفات الأصلية: يتم تدريب الملاحظين قبل البدء بجمع المعلومات، كي يزداد احتمالية التزامهم بتعريف السلوك وطرق الملاحظة والقياس التي سيتم استخدامها.

4-توقعات الملاحظ والتغذية الراجعة: اذا توقع الملاحظ التغير في السلوك نتيجة التعزيز مثلا فإنه سيكون أكثر قابلية للقيام به من الشخص الذي ليس لديه توقعات معينة كذلك قد تؤثر التغذية الراجعة التي يتوقعها الملاحظين فيما يتعلق بفاعلية العلاج بصدق الملاحظة لذا يجب عدم ابلاغهم بالنتائج المتوقعة من المعالجة.(المرجع السابق)

5-مزايا الملاحظة:

1-يمكن الحصول على معلومات في الملاحظة لا يمكن الحصول عليها بطرق أخرى مثل ملاحظة تفاعل الأطفال.

2-تقضي على مقاومة بعض الأفراد في التحدث عن أنفسهم بصراحة فلا تتأثر برغبة الشخص أو عدم رغبته في التحدث كما يحدث في المقابلة

3-تقضي على عدم قدرة الشخص على التعبير عن اتجاهاته و أفكاره، أو حتى عند جهلهم بتحقيق اتجاهاتهم أو دوافعهم.

4-تسجيل السلوك في نفس الوقت التي تتم فيه الملاحظة مما يقلل احتمال تدخل عامل الذاكرة لدى الملاحظ.

6-عيوب الملاحظة:

وللملاحظة بعض العيوب حيث أن بعض الأفراد والجماعات لا يحبون أن يكونوا موضع ملاحظة كالمراهقين و الأزواج.. الخ

كما أن تدخل الذاتية ويضر ذلك في الانحياز اللاشعوري وهذه النواحي الذاتية قد تجعل الملاحظة عديمة الفائدة .

-قصور الملاحظة على تغطية بعض الجوانب السلوكية الخاصة كما هو الحال في دراسة المشكلات العائلية. (سالم محمود الحراشنة، 2012، ص127)

7-شروط الملاحظة:

تستند الملاحظة إلى مجموعة من الشروط التي يمكن أن يحددها في النقاط التالية:

* أن تكون الملاحظة هادفة وبناءة، بمعنى أن تكون لها أهداف و غايات عملية.

* أن تتأرجح الملاحظة بين العفوية الطارئة و العلمية المقننة.

أن ترفق الملاحظة بعمليات التسجيل و التدوين والتقنين.

* أن تصب الملاحظة على موضوع معين، وفي مجال محدد بدقة.

* أن ترتبط الملاحظة بفروض وتجارب من جهة، ونقترن بإصدار القوانين و النظريات من جهة أخرى.

* أن تكون الملاحظة وصفية وتفسيرية وتنبؤية وإنتاجية.

* أن تخضع الملاحظة لمنهجية معدة مسبقاً، أو تخضع لمجموعة من الشبكات العلمية المقننة عالمياً أو وطنياً أو جهوياً أو محلياً.

* أن تكون الملاحظة متنوعة: وصفية أو تجريبية أو تاريخية أو استطلاعية أو استكشافية أو ميدانية...

* أن تساهم الملاحظة الصفية في تطوير المنظومة التربوية و التعليمية، وترفع من قدرات المتدربين على

المستوى البيداغوجي و الديدانكتيكي. (جميل حمداوي، نفسه، ص53).

ثالثاً:دراسة حالة:

1-تعريف دراسة حالة: إنها الوعاء الذي ينظم ويقوم فيه المرشد كل المعلومات و النتائج التي يحصل عليها من المسترشد، كما أن دراسة الحالة تركز على المسترشد نفسه. (أحمد سهير

كامل، 200، ص317)

كما تشمل على المعلومات التي تم تحصيلها عن المسترشد فيما يتعلق بماضيه وحاضره، وما يمكن التنبؤ

به من مشروعات في المستقبل. (عمر، 1992، ص210)

-ومن أجل نجاح دراسة الحالة ولكي تكون ذات قيمة علمية يستوجب مراعاة

2-الشروط التالية:

1-التنظيم:ويشمل ذلك الوضوح والتسلسل.

2-الدقة:وتلزم الدقة في تحري المعلومات وخاصة أنها تجمع عن طريق وسائل متعددة

3-الاعتدال:ويقصد الاعتدال بين الشرح الأفضل والاختصار

4-الاقتصاد: ونصح باتباع قانون أو مبدأ الاقتصاد الجهد أي اتباع الطرق القصيرة وذلك لبلوغ الهدف المقصود.

5-الاهتمام بالتسجيل: بالإضافة الى كثرة المعلومات و تجنب المصطلحات الفنية المعقدة.(حسين وليد عباس، صالح سعيد، 2015، ص88)

3-مميزات دراسة الحالة:

1- أنها تستخدم لأغراض البحث العلمي

2- تعد من الأساليب الشائعة لجمع المعلومات.

3- ان التشخيص والعلاج يستند على الدراسة و البحث.

4- إنها مفيدة للتنبؤ بالمستقبل.

5- تقوم بمساعدة المسترشد على فهم نفسه بصورة واضحة.

ومن أهم عيوبها : تأخذ وقتا طويلا.

وعدم تنظيم وتلخيص وتجميع المعلومات وبصورة ذكية عن الحالة قيد الدراسة. (المرجع السابق)

رابعا:الاستبيان Questionnaire :

عرفت صحيفة الاستبانة بأنها وسيلة من وسائل جمع البيانات أو الحصول على المعلومات و البيانات و

الحقائق المرتبطة بموضوع البحث من المبحوثي(دوقان عبيدات وآخرون، 2009، ص104)

1-مفهوم الاستبيان: وسيلة مهمة لجمع البيانات عن موضوع معين من عدد كبير من الأفراد يجتمعون

أولا يجتمعون في مكان واحد، سواء أكان ذلك في منطقة واحدة أو في مناطق متعددة، حيث يتم ارسال

الاستبيان لمجموعة من الافراد اما عن طريق البريد أو مواقع شبكة التواصل الاجتماعي أو بالنشر في

الصحف أو الاذاعة أو التلفزيون.(محمود توفيق، 2020، ص73).

2-طرق جمع البيانات باستخدام الاستبيان:

1-2-طريقة الحصر الشامل:complete enumeration method:

تستخدم عندما يكون الباحث جاهلا تماما بطبيعة و خصائص وحدات مجتمع الدراسة، ففي هذه الحالة لا

يستطيع اختيار عينة تصلح لتمثيل هذا المجتمع ولا يكون أمامه سوى دراسة جميع وحدات المجتمع ،مثل

تعداد السكان أو التعداد الزراعي، وذلك على الرغم من أن تكون كاملة تماما لأسباب و ظروف مختلفة تحول دون الحصول على بيانات بعض وحدات مجتمع الدراسة.

2-2 طريقة المعاينة Sampling method:

يتم اللجوء إليها عندما يكون مجتمع الدراسة كبيرا بحيث يستحيل حصره أو عندما يكون هناك رغبة في عدم إتلاف وحدات مجتمع الدراسة كما في حالة فحص دم المريض أو قياس طول عمر المصابيح الكهربائية. وتعتمد هذه الطريقة على سحب بعض وحدات من مجتمع الدراسة وفحصها ثم تعميم نتائج هذا الفحص على المجتمع كله، وهي طريقة نستخدمها في حياتنا اليومية دون أن ننتبه إلى أنها طريقة علمية فعندما يريد شخص ما شراء غلال فإنه يكتفي بأخذ حفنة من الجوال لفحصها .عموما فإن من مميزات هذه الطريقة هو اختصار الوقت والجهد اللازمين لإتمام البحث، وما يستتبعها من اقتصاد في التكاليف.(المرجع نفسه، ص 74).

3- تصنيفات الاستبيان: يمكن تصنيف الاستبيان بحسب نوعية الاجابة المطلوبة إلى أربعة أنواع هي:
3-1 الاستبيان المغلق: وفيه تكون الاجابة مقيدة ،حيث يحتوي الاستبيان على أسئلة تليها إجابات محددة سلفا، ما على المشارك إلا أن يختار واحدة منها، مثل هل تلعب كرة السلة؟ نعم. لا. ومن مزايا هذا الاستبيان أنه يشجع المشارك على الاجابة عليه، لأنه لا يتطلب وقتا وجهدا كبيرين، كما أنه يسهل عملية تصنيف البيانات و تحليلها إحصائيا. ولكن من عيوبه أن المشارك يعبر عن مدى رضاه عن أداء حكومته، فنضيف عليه الاجابة و نحصيها في نعم أو لا.

3-2 الاستبيان المفتوح: وفيه تكون الإجابة حرة و غير مقيدة، حيث يحتوي الاستبيان على أسئلة يجيب عليها المشارك بطريقته ولغته الخاصة، وبالتالي، فإن هذا النوع يمنح المشارك الفرصة في أن يسجل رأيه و يذكر تبريراته للإجابة بشكل كامل و صريح. ومن أسئلة هذا النوع، ما رأيك في تعليم الثقافة الجنسية في المدارس؟ وما رأيك في التوسع في زراعة القمح على حساب المساحة المخصصة للبرسيم؟ من مزايا هذا النوع، أنه يمنح المشارك الفرصة لكي يقدم إجابة كاملة عن الأسئلة، وبالتالي يقيس اتجاه المشارك بشكل أفضل من الاستبيان المغلق.

أما عيوبه، فهي تتمثل في أنه يتطلب جهدا ووقتا كبيرين من المشارك مما قد لا يشجعه على المشاركة. كما أن تعدد و اختلاف الاجابة قد يشكل صعوبة في تصنيف البيانات و معالجتها إحصائيا.(المرجع السابق).

3-3-3 الاستبيان المغلق المفتوح وهو يحتوي على أسئلة ذات إجابات جاهزة ومحددة وأخرى ذات إجابات مفتوحة أو اجابات محددة ولكنها متبوعة بطلب تفسير الاختيار.

ويعتبر هذا النوع أفضل من النوعين السابقين لأنه يتخلص من عيوب كل منهما، كأن نسأل المشارك عن مدى رضاه عن أداء الحكومة، ولكن لا نحصر إجابته في نعم أولا فقط و إنما نطلب منه التفسير أيضا.

3-4- الاستبيان المصور: وفيه تقدم أسئلة على شكل رسوم أو صوربدلا من العبارات المكتوبة. ويقدم هذا النوع عادة إلى الأطفال أو الأميين، و تكون تعليماته شفوية. (المرجع نفسه، ص77) .

❖ ركائز مساعدة :

هذه الموضوعات مأخوذة من مواقع ومراجع حتى يستعين بها الطلبة ويستفيد

منها :

تعريف المشروع الشخصي للتلميذ:

يجعل المشروع الفرد محورا لجميع العمليات التربوية كما يؤهله ليكون فاعلا حقيقيا في بناء حاضره و توجيه دفة مستقبله و ذلك من خلال استنفار كل طاقاته الدافعة énergies motivationnelles. إنه يتخذ شكل سيرورة يدير الفرد بواسطتها، على المستوى النفسي، ضرورة تكييف تطلعاته و قدراته مع الفرص المتاحة و جعل حظوظ النجاح إلى جانبه و وضع و تطبيق الاستراتيجيات الملائمة رغم نسق المعوقات الذي يحيط به... لا يخضع المشروع الشخصي للتلميذ للتجزئ لكونه يندرج في سياق عام يعني المجتمع على العموم و مؤسسات التربية و التكوين على الخصوص، إنه يتمحور حول الفرد لكنه يعني الجماعة كذلك.

حظي المشروع الشخصي بتعريفات كثيرة ارتأيت أن أسوق تعريفا قدمته الباحثة المختصة "بيرناديت ديمورا" Bernadette DUMORA التي ترى أن المشروع الشخصي للتلميذ ينتج عن علاقات قوة بين ثلاثة أقطاب:

. القطب الدافعي Le pôle motivationnel : هو قطب التمثلات représentations حول الذات (إن المبالغة في التركيز عليه تغرق الفرد في الاوهام)،

. القطب المهني Le pôle professionnel: هو قطب التمثلات représentations حول المحيط الاقتصادي و حول المهن (إن المبالغة في التركيز عليه تغرق الفرد في المبالغة في الامتثالية conformisme و الخضوع للطبقات السائدة اجتماعيا)،

. قطب التقويم الذاتي Le pôle d'auto-évaluation: يتعلق هذا القطب بالعالم المدرسي (إن المبالغة في التركيز عليه تؤدي إلى كبح جماح كل المحاولات المتعلقة بإسقاط الذات في مستقبل مهني و كل دينامية ميول)،

ترى "بيرناديت ديمورا" أن التفكير الذي يقارن بين القطب الدافعي و القطب المهني يمثل عمل بناء يتطور من نقطة المقارنة صفر (كقول: "إن ذلك يعجبني" جوابا على سؤال يتعلق باختيار مهنة معينة) إلى روابط تظهر التناقضات الوجدانية (مثال فتاة الثالثة إعدادي التي تتردد بين مهنة طبية و مهنة أستاذة...) يكون هناك كذلك تحول من التفكير الاحتمالي إلى ظهور الاستراتيجيات و يكون الوضع متوترا لأن

علاقة تعقيد تنتشأ بين تجاذب الأقطاب: عوض وضع هذه الأقطاب جنباً إلى جنب يكون هناك إشراك و إثبات و برهنة... إن العنصرين الأساسيين في العلاقات (علاقة الفرد مع نفسه و علاقته مع الآخرين ثم علاقته مع المحيط) هما "التمثلات" و " التحفيز" أو الدافعية... représentation et motivation .

4 - التلميذ كفاعل أو "التلميذ في المشروع":

يكون المشروع الشخصي سيكولوجيا و تربويا، أي يتبناه الفرد و يتقبله نفسانيا و وجدانيا و يربطه بمنظور مستقبلي أوسع (مشروع حياة) و يعمل الجميع على مساعدته على تحقيقه من خلال جعله "في المشروع" بواسطة الممارسات التربوية الملائمة.

يقتضي الدخول في دينامية المشروع اكتساب الحرية و الاستقلالية و الاستقرار و الإحساس بالمسؤولية (وجدانيا و فكريا): يجب أن يقدر الفرد على الانخراط في سيرورة، في أفق زمني يتيح تمثل الذات في المستقبل إيجابيا. هذا الإسقاط الممكن مرتبط بالمحيط و بقدرة المراهق على تمثل الزمن و تصور تطور الأحداث و الحياة و يكون قادرا على استباق هذه الأحداث و ترتيبها و ربط علاقات بينها و تنمية و تطوير القدرة على التخيل و التخطيط و "خلق" المستقبل و بناء تمثلات تنظم معلومات حول الواقع... تكون كل هذه القدرات اللبنة الأساسية لتربية المشروع (إغناء تمثلات التلاميذ و تجاوز العفوية و المقولبة stéréotypées و اللحظية منها لأن ذلك سيساعد على توسيع حقل الممكن: الاشتغال على مشكل المهن النسائية و المهن الخاصة بالذكور، لدى البنات مثلا)... يكون الفرد، في إطار "تربية المشروع" هو "المؤلف" لمشروعه و "الفاعل فيه" auteur/acteur لذا عليه تنمية إمكانياته و الاشتغال على حاجياته، يقول "جوزيف نوتين" Joseph NUTTIN : " كل مشروع شخصي هو إعداد معرفي لحاجيات الفرد". يقتضي هذا الإعداد لتحقيق و نجاح المشاريع الشخصية الإحساس بالمسؤولية عن الذات و عن المستقبل...

5 - المشروع و التربية و التوجيه:

يجب أن يؤطر المشروع بنصوص قانونية واضحة وملزمة و قابلة للتطبيق وأن تربطه بالمواد و التربية و التقويم و التوجيه روابط قوية. إنه كذلك دافع و محرك قوي لسيرورة التوجيه، حيث يبني التلميذ توجيهه عوض أن يفرض عليه و يساعد جميع الفاعلين المعنيين على ذلك و لا تكون لأي طرف من الأطراف سلطة القرار المطلقة و الكاملة (التلميذ و الأسرة و المدرسة...) و بالتالي يكون القرار الصائب هو ما اتفق عليه كل هؤلاء الشركاء من خلال وجود المشروع الشخصي... على المدرسة إذن أن تهيأ الاندماج و ألا تقتصر على ما يجري في "الزمن المغلق" (الحصص الدراسية).

يكون التلاميذ سلبيون لأنهم لا يعرفون سبب تواجدهم بالمدرسة لذلك على المدرسين تحفيزهم و تعبئتهم للانخراط في التعليمات من خلال "تربية التعاقد" لأن ذلك يجعلهم يهتمون بتكوين يعرفون أنهم اختاروه و يفكرون في مصيرهم و قرارات توجيههم التي تؤسس لاندماجهم المهني... كما على جميع الفرقاء تطوير استقلالية التلاميذ و قدراتهم على التقويم الذاتي و الاستعلام عوض تقييد حريتهم باسم الانضباط المؤسسي و الاكتفاء بإصدار الأوامر...

3 - كيف انبنى مفهوم المشروع الشخصي للتلميذ؟

1- مقارنة للتوجيه تتسم بالثبوتية :

قبل بروز المشروع كان المستقبل هو الحاضر و كان واضح المعالم. لم يكن هناك خوف على مستقبل أحد نظرا لآليات إعادة الإنتاج التي يقوم بها المجتمع: فأبناء عمال الصلب يشتغلون بدورهم كعمال صلب و أطفال منطقة "لادروم" La drôme يوجهون نحو مجال صناعة الحلوى البيضاء Le nougat و صناعة الأحذية كأبائهم... (Memmery, 1989). إذن كان الاشتغال في ميدان التوجيه يقتصر على مقارنة أهلية التلاميذ و مؤهلاتهم و اهتماماتهم و سيم طبعهم... بجانبيات المهن و البحث عن التوافق بين هذه المكونات.

تطور هذا التصور عمليا مع باحثين في المجال ك"كودير KUDER و "بارسونز" PARSONS و "سترونغ" STRONG و " هولند" HOLLAND . بالنسبة لهؤلاء، رغم الاختلاف في الطريقة و التفاصيل، تحدد قرارات التوجيه من خلال تشخيص / جرد Bilan / Diagnostic ليوضع في الأخير الرجل المناسب في المكان المناسب... يتعلق الأمر هنا بتلاؤم مثالي لا يتزحزح و قد أصبح هذا متجاوزا الآن.

2 - الممارسات المختزلة:

لا زالت نظرة الثبوتية fixisme لم تختف بعد لأن التقييمات les évaluations و الجرد inventaires، التي تحدد جانبيات profils التلاميذ الدراسية، لا زالت تكون أسس التشخيص الهادف إلى الوصول إلى تنبؤ نجاح...

من منظور هذه المقاربات، توضع جانبيات للمسالك الدراسية و التكوينية بموازاة جانبيات التلاميذ ثم تحدد قرارات التوجيه انطلاقا من وجود التلاؤم أو عدم وجوده.

تفترض هذه الممارسات أن كل شخص يتم تحديده من خلال مواصفات جانبية و أنه لا يتغير كما أن التكوينات تبقى قارة و لا تتغير، و هذه نظرة خاطئة للفرد و للمحيط ينتج عنها تنبؤ بالنجاح (في مسلك دراسي أو تكويني) محدود جدا، لكونها تعتبر الفرد و المحيط جامدين لا يخضعان للتطور و التحول.

طبيعة هذه المقاربات تجعلها غير كافية لخلق سيروية تربوية تأخذ بعين الاعتبار ديناميكية شخصية الفرد و تطور تمثلاته حول ذاته و حول المهن ، و بالتالي تتسم بالتبسيط و الاختزال.

3 - مقارنة جديدة أكثر ديناميكية:

ظهرت تصورات للمشروع الشخصي لا تأخذ التقارب بين الميزات الشخصية و العالم الخارجي فقط كمرتكز: بل تركز على دينامية تطور الشخصية و تعتبر المشروع كنتيجة لسلسلة من المراحل: المشروع سيروية. من رواد هذا التيار التطوري "إيلي غينزبيرغ" Elie GIBZBERG الذي يرى أن "الاختيار المهني يعد خلال متتالية من القرارات تنتهي بسيروية...". هناك رواد آخرون تبنا هذا النهج و اشتغلوا من خلاله نذكر من بينهم "سوبر" SUPER الذي حدد مراحل النمو كالتالي: مرحلة النمو croissance و مرحلة الاستكشاف exploration و مرحلة الاستقرار établissement و مرحلة الحفاظ على الوضع ...maintien ... من أهم المشتغلين في هذا المجال هناك كذلك السويسريان "بيمارتان" PEMARTIN و "لوغريس" LEGRES اللذان وضعوا سيكوبيداغوجية المشروع الشخصي للتلميذ La psychopédagogie du projet التي سنشير إليها فيما بعد (أنظر النظريات التطورية).

4 - مقارنة تركيبية:

تعتبر هذه المقاربة الجديدة تركيبية لأنها تعتمد على ثلاثة أنواع من العلاقات:

- الفرد و مشروعه في تناغم تام مع المحيط،
 - يندرج المشروع في النمو و التطور الشخصي للفرد،
 - الفرد في تفاعل مع المحيط الذي يعيش فيه.
- * تعتبر هذه المقاربات الفرد في شموليته و في علاقته مع محيطه و تاريخه.

5 - ملخص الفوارق بين المقاربات القديمة و المقاربات الحالية:

قبل الستينات:

- يتم الاختيار في وقت محدد من الحياة و هو ثابت و نهائي
- الفرد و المجموعات يبدون و كأنهم يتحملون حياة تفرض عليهم و يتبعون ممارسة مهنتهم
- يحدد المستقبل بممارسة مهنة (مهنة تمارس طيلة الحياة)
- النصائح الفردية المرتبطة بالتوجيه المهني التي سيمارسها الفرد مستقبلا

الآن:

- الاختيار و إعداد المشروع يمتدان طيلة الحياة

- المستشارون في التوجيه و المؤسسة يصاحبون و يرشدون التلميذ أو مجموعات التلاميذ و يساعدونهم على بناء اختياراتهم

- الحياة المهنية عبارة عن متتالية من المراحل و الوظائف و النشاطات المختلفة و القابلة للتطور

- يبني الفرد نفسه و حياته. إنه فاعل و يريد التحكم في مصيره

4 - معلومات للعمل بالمشروع الشخصي للتلميذ:

1- بعض الأهداف العامة للمشروع الشخصي:

ليس المشروع الشخصي للتلميذ حلا سحريا جاهزا يغني عن العمل بل هو استثمار يمكن استغلاله في تطوير التمثلات التي تتوالد تحت تأثير محددات اجتماعية معقدة، إنه يتجاوز إمكانية حصره في إجراءات ناجعة لأنه وجد لتدبير الفرق بين ما يعتزم الفرد القيام به و ما يقوم به فعلا (التعاطي مع اللا متوقع). يعطي المشروع للمدرسة دورا اجتماعيا جديدا يتجاوز دور التعليم، فهو عملية إنتاج انطلاقا من سؤال مطرح "ما هي الدراسات التي علي أن أقوم بها؟ و لأي نوع من الإدماج الاجتماعي و المهني ستصلح هذه الدراسة؟"

المشروع الشخصي عبارة عن نشاط للتعامل مع أوضاع حياتية تستنز و تثير التساؤل.

2 - التمييز بين المشروع الشخصي للتلميذ و المشاريع الأخرى و اختيارات التوجيه:

سنقدم تعريفات جد مبسطة و جد مختزلة ليسهل استيعابها و التمييز بينها:

· المشروع الشخصي للتلميذ: أنظر التعريفات التي تم تقديمها :

· المشروع المهني: هو التطلع لممارسة مهنة تلائم القدرات و الرغبات ، بعد الدراسة (يمكن النجاح في

الدراسة دون التوفر على هذا المشروع)

· مشروع التكوين: هو مشروع الدراسة (طبيعة المسالك و مستويات تأهيل محددة): أحيانا يطرح الربط

بينه و بين المشروع المهني مشكلا و هو يعضد الفرد في تحقيق مشروعه الشخصي.

· مشروع التوجيه: هو الأكثر شيوعا و يتحقق من خلال اختيارات مسالك التكوين و يقيم علاقة بين

مشروع التكوين و المشروع المهني.

3 - العمل بطريقة المشروع:

يهدف جل المهتمين إلى جعل التلاميذ قادرين على القيام باختيارات صائبة، لكنهم يقترحون عليهم برامج

إعلامية فقط بينما المساعدة على بناء المشروع أكثر بكثير من ذلك. نقدم بعض الأفكار التي تساعد على

الاشتغال في هذا الاتجاه:

. تحديد الجانبية و الكفايات و حظوظ النجاح و العمل الجماعي ليحصل توافق بين هذه الجانبية و المشروع الشخصي للفرد ثم الاشتغال عليه...

. إحداث ملف توجيه يدون فيه التلميذ المعطيات المرتبطة بالمشروع لتكون أساسا لبناء المشروع و وسيلة لرجوع إليه بين الفينة و الأخرى...

. الإعلام حول الذات و حول المحيط و تغذية المشروع الشخصي بذلك...
. الوصول إلى التحفيز و الدافعية عند التلاميذ، لتجاوز "الهنا" و "الآن" المدرسيين، ليصبح للتعليم معنى و يفرز اهتمام التلاميذ...

4- ثلاثة ميادين للتطبيق:

الوضعيات التي يطبق فيها المشروع:

الوضعيات التربوية "اليومية" التي يمكن أن تجعل التلميذ فاعلا في تعلماته،

الوضعيات التربوية التي تنتج عن تنظيم الحياة المدرسية و التي تجعل الفرد يعي بوجوده كفرد جماعي *sujet collectif* و يكون هويته الاجتماعية،

الوضعيات التربوية التي تخول مساعدة الفرد على بناء اختيارات توجيهه و بلورتها مرتكزا على معرفة الذات و المحيط و التحكم في هذه المعرفة.

*تتكامل كل هذه المقاربات و يتكامل عمل جميع الفاعلين و الشركاء.

5 - مثال لأهداف العمل بالمشروع الشخصي للتلميذ:

حددت المصلحة الأكاديمية للإعلام و التوجيه S.A.I.O بمدينة "رين" Rennes بفرنسا أهداف العمل بتربية المشروع الشخصي كالتالي:

. أن تساعد التلميذ على التمتع في محيط اقتصادي *socio-économique* في تحول دائم و في نظام تكوين يتغير باستمرار،

. أن تمكن التلميذ من إبراز إمكاناته و التعبير عن اهتماماته و أن ينير استقلاليتته و تحمله المسؤولية،

. أن نجعل التلميذ واعيا بثوابت مفهوم الاختيار و المعينات الموجودة،
. أن ندفع التلميذ لوضع سيناريوهات و استراتيجيات قابلة للتكيف (توسيع حقل الممكن)،

6 - تنمية المهارات و الكفايات المرتبطة بتربية المشروع:

بالإضافة إلى الأهداف التي سطرتهامصحة للإعلام والتوجيه بأكاديمية "رين" Rennes ندرج مجموعة أخرى من الأهداف على شكل سلوكات و كفايات، يجب أن تتوفر في التلميذ لينخرط في تربية المشروع جدول تنمية المهارات و الكفايات تهم المجموعة الثانية من الأهداف، القدرات و السلوكيات المطلوبة "للانخراط في المشروع" و تهدف إلى جعل التلاميذ قادرين أن:

- يجمعوا معلومات بأنفسهم و يكتسبوا تقنيات البحث الوثائقي بإتقان،
- يمارسوا فكرهم المقارن و حسهم النقدي،
- يطوروا طرقا للتقويم الذاتي و يكونوا واعين ب "نقط قوتهم"
- و قدراتهم على الإقناع في ميدان معين،
- يشعروا بأنهم مسؤولون جزئيا عن تبعات أعمالهم،
- يعملوا بشكل مستقل،
- يحدسوا مسبقا آثار عملهم،

5 - المشروع الشخصي للتلميذ و الممارسات التربوية:

1 - المواد و المضامين:

يكتسب التلاميذ ، من خلال مضامين الحصص الدراسية، معلومات هامة حول سوق الشغل و الاقتصاد و يفترض أن يكتسبوا كذلك أدوات استتفار و استعمال هذه المعلومات و المعارف و وضع علاقة بين هذه المعارف "المدرسية" و المعارف "النافعة". لكن هذا لن يتم إلا بانخراط المدرس في المشروع الشخصي للتلميذ. لتحقيق هذا الغرض سطرنا ثلاثة أهداف رئيسية:

1. بناء المساعدة الشخصية على التوجيه حول المعارف الخاصة بسوق الشغل و الاقتصاد و النشاطات المهنية،

2. وضع برامج نشاطات نوعية محددة تتمحور حول اختيارات التوجيه،

3. تيسير الربط بين العمل و النتائج المدرسية و التوجيه، في إطار سيورة المساعدة الشخصية،

2 - القدرة على الاستعلام:

3. هناك كفايات يجب تطويرها داخل و خارج الحصص الدراسية، و بما أن المعلومات ضرورية لكل منهجية مشروع، يجب إكساب التلاميذ الكفايات اللازمة التالية:

- جمع و معالجة المعلومات،

- معرفة مصادر المعلومات و القدرة على ترتيبها حسب الأهمية و التعامل معها على أساس أنها نسبية ثم إدماجها،

- البحث في مصادر خارج فضاء المدرسة،

- العمل على الأهداف العرضانية transversaux المرتبطة بتطور القدرة على الاستعلام،

- تعلم التحكم في الإمكانيات الوثائقية و ضبطها،

3 - التقويم و المشروع الشخصي:

أنواع التقويم السائدة في المدارس هي التقويم الإجمالي *évaluation sommative* و هو تقويم إقراري *évaluation sanction* يمكن أن تكون نتائجه التربوية سلبية نفسانيا بالنسبة للتلميذ: في تمرين الإملاء مثلا، يتم خصم نقطة من عشرين عن كل خطأ يرتكبه التلميذ و يؤدي تراكم الأخطاء (عشرين خطأ تساوي ناقص عشرين نقطة) إلى الحصول على نقطة "صفر" ثم لا تحتسب باقي الأخطاء و هذا ينقص من أهمية ارتكاب الأخطاء و بالتالي من أهمية إصلاحها و تغاديتها و هذه ثغرة تربوية كبيرة تكون نتائجها سلبية بالنسبة للتلميذ كما يرى "مندل" (Mendel 1990). يقول "ألان" Alain: "إن النقطة السلبية هي التي تصنع التلميذ السيئ" و يقول "غاستون باشلار" Gaston BACHELARD: " معرفة كل شيء ما هي إلا غلط مصحح". يجب إذن الاعتماد و الوقوف في تصحيح الفروض و الامتحانات على الطريقة و المنهجية أكثر من الاعتماد على الأخطاء...

4- التلميذ كفاعل في تعليماته و في مصيره:

على عكس التربية التقليدية يجب اعتماد تربية تلائم حاجيات الأفراد و تمدهم بالقدرة على التكيف بسرعة مع الأوضاع الجديدة و امتلاك المنهجيات و الكفايات و المهارات عوض شحنهم بالمعلومات و المعارف. تطابق هذه المقاربة حاجيات المراهقين للاستقلالية و الحرية و المشاركة الفعلية و هذا من شأنه أن ينمي الرغبة في العمل و الاجتهاد و يساعد على تنمية قدرات نوعية تيسر بناء المشاريع. إن التلميذ يصبح فاعلا مشاركا لأنه يعرف إلى أين يتجه و بالتالي يضع خطة عمل و يبيلور استراتيجيات للدراسة... يجب التأكيد على أهداف المجمع و التطويع الاجتماعي *socialisation* و مساعدة التلاميذ

في هذه الحالة على الانخراط في العمل الجماعي و التمكن من البحث لإعادة بناء المعرفة باستمرار.

5- بعض تقنيات التدخل:

1 - الاشتغال على التمثلات:

بموازاة أنشطة الإعلام المدرسي و المهني يمكن تطوير ممارسات تركز على معرفة الذات و اعتماد برامج للتوجيه التربوي غالبا ما تكون مستوحاة من تنشيط التطور الميولي الشخصي A.D.V.P و ربطها بالمشروع الشخصي...

تتمش أنشطة الإعلام المدرسي و المهني، كما هي ممارسة اليوم، مفهوم التمثل رغم أهميته الكبيرة فتكون بذلك قليلة النجاعة و ضعيفة لأن الفرد يخرج منها بالقليل لكونه يحضرها في الغالب دون هدف محدد و لا يحتفظ عند الخروج منها إلا ببعض الصور التي تلائم تمثلاته الأصلية. إن الفرد ليس صفحة بيضاء لأنه يتلقى المعلومات عبر مصفاة تمثلاته حول محيطه و حول نفسه و حول حاضره و مستقبه و بالتالي يجب اعتبار البعدين التاليين:

. أن يكون الشاب في حالة بحث عن المعلومات و أن تطابق هذه المعلومات اهتماماته الخاصة و تنطبق على وضعه الحقيقي، كي يكون هناك استيعاب للمعلومات الجديدة.

. يجب كذلك أن تأخذ تمثلات الفرد العفوية بعين الاعتبار لأنها دائما حاضرة و مؤثرة و يمكن أن تعيق استيعاب المعلومات.

. يجب الاشتغال على حالة التنافر لحث الفرد على التفكير عوض تزويده مباشرة بالمعلومات. إن التمثلات تولد توقعات و انتظارات و تحدد مسبقا طبيعة تفاعل الفرد مع المحيط و هي تتغير حسب الجنس و الانتماء الاجتماعي و المهني و تتغير و تتطور مع الزمن... نورد فيما يلي مثلا عن الاشتغال على التمثلات من طرف مستشار في التوجيه بإعدادية فرنسية:

المثال: طلب المستشار في التوجيه من التلاميذ وصف مقابلة صناعية للتبريد، توجد بمنطقتهم و لم تسبق لهم زيارتها، و تقديم تمثلاتهم عنها. احتفظ بما كتبوه في الموضوع ثم نظم لهم زيارة للمقابلة المذكورة و طلب منهم إعادة وصفها من جديد فجاءت تمثلاتهم الأخيرة مختلفة عن تمثلاتهم الأصلية.

2- معرفة الذات:

1 - معرفة الذات و بناء الذات:

يلعب البناء الذاتي دورا مهما في تربية المشروع حيث يكتشف الفرد ذاته فيزداد تحفزا و يقوم كذلك باختيارات توجيه و يتخذ قرارات مبنية بشكل أفضل لأنه يعرف كفاياته و قدراته و سمات شخصيته و اهتماماته و يعرف كيف يتعامل مع نظرة الآخرين التي غالبا ما تمثل مرآة يرى نفسه من خلالها و تسجنه

في تمثل لذاته يتأسس على رأي الآخر. إن معرفة الذات تساعد الفرد، بشكل كبير، في التحرر من رأي الآخر و الاعتماد عليه بشكل جزئي عوض أن يجعل منه أساسا لكل قرار أو اختيار .

ب - استفتاءات الاهتمامات:

أكثرها شيوعا هي الاستفتاءات التي تمكن التلميذ من استكشاف سمات شخصيته و اهتماماته و كفاياته في مجال البرهنة و الاستدلال و سلوكياته و مواقفه الاجتماعية و ميولاته المهنية... إنها متوفرة على الورق أو على شكل برانم معلوماتية و أغلبها قديم في تصوره و يرتكز على بعض النظريات المتمسمة بالثبوتية *fixiste* تعود للمستينات أو السبعينات.

3 - برامج التوجيه التربوي:

يمكن أن تعتمد على ممارسات متنوعة و متعددة نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

ا - المقاربة السيرية:

تستعمل في إطار برامج التوجيه و بالتالي في بناء المشروع و تساعد الفرد على بناء صورة إيجابية حول نفسه (أنظر أعمال "غوجلاك" GAUJELAC و "بيرطو" BERTEAUX . تتمثل في أن يبحث الفرد في تاريخه ليجد كل نقط النجاح حيث تبرز من خلال السرد معاني الحياة و يتم الإمساك بالصورة حول الذات...إن القيام بالحكي السيرى *Le récit autobiographique* يعد بمثابة إعادة اكتشاف للذات بتفاعل مع إنسان راشد كما يمكن اللجوء لنشاطات اللصق *collages* أو التعبير بواسطة الصور (photo-langage (J. BAPTISTE 1978).

ب-تربية الاختيارات:

وضع الكنديون "بيلتيي" PELLETIER و "بوجولد" BUJOLD و "نوازو" NOISEUX أوضاع تعلم تهدف إلى "تنشيط النضج الميولي" جمعوها في سلسلة "التربية على اختيارات مجرى الحياة" *éducation au choix de carrière* تغطي مدة الدراسة الإعدادية. يقابلها بفرنسا تربية الاختيارات *des choix éducation*. تهدف هذه التربية على جعل التلاميذ قادرين على اتخاذ قرارات و الانخراط في منظور زمني و تكسبهم معارف (التكوينات و المهن و الكفايات الذاتية و الاهتمامات...) و تكسبهم طرق عمل (الاستعلام و تصور الذات و العلاقة مع الآخرين...) كما تعلمهم سلوكيات (التسامح و البحث و حب الاستطلاع...)

ج - تنشيط التطور الميولي و الشخصي A. D.V.P :

يتعلق الأمر ببرنامج تنشيط يهدف إلى معرفة أفضل بالذات و بالمحيط من خلال مهام تجمع في أربعة مجموعات تطابق المراحل الأربع التي تكون سيرورة الاختيار processus de choix : مرحلة الاستكشاف exploration و مرحلة البلورة cristalisation و مرحلة التمييز spécification و مرحلة التحقيق réalisation

د - اكتشاف النشاطات المهنية و المشروع الشخصي:

وضعها الفرنسي "جون غيشار" J. GUICHARD تحت تسمية La découverte des activités professionnelles et projet personnel و وضع لها نسختين أخريين خاصتين الأولى تحت اسم

découverte des activités professionnelles et projet personnel et découverte des activités professionnelles (insertion) و الثانية تحت اسم

(et projet personnel technique) و هي تركز على ثلاثة مبادئ:

· التلميذ له انتصارات و تمثلات حول ذاته و محيطه و التدخل يهدف لجعله وجود و يغني مشاريعه العفوية،

· تضع التربية الفاعلة التلميذ في موقف تنافر dissonance ليخلخل تمثلاته و يدمج المعطيات الجديدة،

· تستند الطريقة على اكتشاف الحقائق الحالية للعمل المؤهل travail qualifiant و تهدف إلى تجاوز الصياغات على شكل اهتمامات و نوايا دراسية أو أفكار مختزلة مبسطة simplificatrice . و أهدافها هي جعل التلميذ:

* يعيد النظر في تمثلاته العفوية، المنظمة و المقولبة stéréotypées و المختزلة للمهن،
* واعيا بأهمية الاختيارات و التجارب و الفرص... أثناء تحديد المشاريع الشخصية و خلال عملية الإدماج،

* يعمق التفكير بواسطة تحليل المهن على شكل نشاطات،

* ينخرط في النشاطات الشخصية،

* يحلل مختلف المسالك الدراسية و التكوينية المتاحة عمليا تركز الطريقة المذكورة على نشاطات تجميع بطاقات مهن و تحليل سير ذاتية لأشخاص يمارسون هذه المهن...

هـ - سيكوبيداغوجية المشروع:

تم بناؤها من طرف السويسريين "بيمارتان" PEMARTIN و "لوغريس" LEGRES تحت تسمية La psychopédagogie du projet personnel، و هي مستوحاة من النموذج النظري التطوري و توظف مفاهيم مستقاة من التحليل النفسي و من أشغال "فالون" H.WALLON و تعتمد على:

- تتالي المراحل التي تركز على الفرد و تلك التي تركز على العلاقات التي تتأسس مع المحيط الخارجي،

- دور الخلافات أثناء تطوير المشاريع (التنافر و الاختلاف)،

- التفاعل بين النمو العاطفي و الوجداني و النمو الفكري و المجموعة La socialisation ، حدد المؤلفان متتالية من مراحل تطور المشروع معتمدين في ذلك على مراجع و على الممارسة الميدانية و وضعا تمارين تستجيب لأهداف تربوية مختلفة تقابل كل مرحلة من المراحل...

نرى أن هناك ضرورة لتطوير ممارساتنا كأطر توجيه انطلاقاً من تعشيق تفكير جماعي يهدف إلى تدارك النقص الحاصل في التكوين النظري ثم الاشتغال على التربية على التوجيه و المشروع الشخصي للتلميذ و من تم تحديد الأهداف الملائمة لتجويد عملنا ثم البحث عن تبني و تكييف تقنيات قابلة للاستعمال و لو على مستوى التجريب في بداية الأمر، تتطلق من أرضية نظرية تبرزها و تقاس بعد تجربتها ثم تغنى النظرية المعتمدة من خلال التفكير المستمر و التجريب و الاكتشاف و تبادل التجارب الفردية و الجماعية و تجميعها و خلق نواة للبحث و التكوين و التجريب و أقترح أن نركز على سيكوبيداغوجية المشروع الشخصي للتلميذ لما توفره من وسائل عمل تستحق أن نطلع عليها و نعمل على تكييفها و تجربتها قصد الاتجاه نحو إيجاد نموذج يلائم تلاميذنا و خصوصياتنا..

المصدر: كتاب "من التوجيه إلى المشروع الشخصي للتلميذ" من تأليف مصطفى شرقي

- 1- أحمد سهير كامل: التوجيه و الارشاد النفسي بين النظرية والتطبيق،السعودية،مكتبة العبيكان،2000.
4. أسعد حسين عطوان، يوسف خليل مطر، مناهج البحث العلمي،دار الكتب العلمية، بيروت لبنان ،نسخة مكملة،1971م.
5. بوعاطف مسعود التوجيه والإرشاد المهني بين متغيرات الشخصية والواقع الإجتماعي، مجلة قسنطينة للعلوم الإنسانية، العدد 7 ،1996.
6. جميل حمداوي:البحث التربوي مناهجه وتقنياته،دار الكتب العلمية، بيروت -لبنان 1971م.
7. حسين وليد عباس،صالح سعيد علي:الإرشاد النفسي،دار غيداء للنشر والتوزيع،ط1، 2015.
8. د. جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسيني العزة، التوجيه المهني ونظرياته، الطبعة الأولى 1999، مكتبة، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
9. د. محمد عبد المجيد الشيخ حمود، الإرشاد المهني ، نشأته، أهميته، تقنياته، نظرياته، وتجارب عالمية، الطبعة الثانية، 2014، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
10. د. ناصر الدين أبو حماد، الإرشاد النفسي والتوجيه المهني، الطبعة الأولى 1429هـ-2008م، جدار للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
11. د. نوبيات قدور، الإرشاد المهني في المؤسسات التكوينية، مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد33، مارس 2018.
12. دوقان عبيدات،كايد عبد الحق، عبد الرحمن عدسي،البحث العلمي،مفهوم،وادواته،وأساليبه،عمان،دار الفكر،2009.
13. رفاعي نعيم ، الصحة النفسية دراسة في سيكولوجية التكيف ، دمشق ، 1995 .
14. زهران حامد عبد السلام:الصحة النفسية والعلاج النفسي،القاهرة، عالم الكتب،1977.
15. سالم حمود صالح حرارشة:التوجيه والارشاد،دار المنهل للطباعة ،2012.
16. سمية طه جميل:الارشاد النفسي،دار عالم الكتب،2005.
17. صالح حسن الدهري ، سيكولوجية التوجه المهني و نظرياته ، دار وائل للنشر و التوزيع ط 1 ، الأردن 2004 .

18. عبد الرحمن اسماعيل صالح: فنيات و أساليب العملية الارشادية، دارالمناهج للنشر و التوزيع، الطبعة الاولى، 2013.
19. عبد الله أبو زعيزع: أساسيات الإرشاد النفسي و التربوي، دار يافا العلمية للنشر و التوزيع، الأردن- عمان، الطبعة الاولى، 2008.
20. عطية محمود هنا ، التوجه التربوي و المهني مكتبة النهضة ، 1995 .
21. عقيل حسين عقيل، فلسفة مناهج البحث العلمي، مكتبة مدبولي، جامع الفتح/كلية العلوم الاجتماعية، 2011م.
22. عمر ماهر عمر: المقابلة في الارشاد والعلاج النفسي: المقابلة في الارشاد والعلاج النفسي، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1992.
23. كامل محمد عويضة ، علم النفس الاجتماعي في الصناعة ، دار الكتب العلمية ، لبنان ، 1996 .
24. محمود توفيق: منهجية البحث العلمي مع التطبيق على البحث الجغرافي، مكتبة أنجلو المصرية، القاهرة، الطبعة الرابعة، 2020م.
25. مرسي عبد الحميد الإرضاء النفسي و التوجه التربوي و المهني ، القاهرة ، 1976 .
26. نبيل محمد الفحل: دليلك لبرنامج الارشاد النفسي من التصميم اللى التطبيق في البحوث و الارشاد الطلابي، دار العلوم للنشر و التوزيع، القاهرة، ط1، 2014.
- 27.
- J. CHARPENTIER, B. COLLIN, E. SHEURER: "De l'orientation au projet de l'élève", éditions Hachette Education, 1993, C.N.D.P, Paris Cedex 05
- R. ETIENNE, Anne et René BALDY, P. BENEDETTO: " Projet personnel de l'élève", éditions HACHETTE, Nouvelle pédagogie pour demain, Paris
- D.PEMARTIN et J.LEGRES: " Les projets chez les jeunes", Issy- Les Molineaux, E.A.P, 1988
28. www.uoanbar.edu.iq