



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة المسيلة

كلية الآداب والعلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

الرقم /

فاعلية الإرشاد الانتقائي
في خفض مستوى سلوك العنف
لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي
- دراسة ميدانية - بوسعادة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس في علوم التربية
تخصص: ارشاد وتوجيه

إشراف الأستاذ:

○ مغار عبد

إعداد الطالبة:

- شيخاوي صلاح الدين

الوهاب

- بن عليّة صلاح الدين

- بن وارث عمّار

السنة الجامعية : 2011-2012 م

الفصل الأول

التوجيه المهني

تمهيد .

1-1- مفهوم التوجيه المهني.

1-2- نشأة وتطور التوجيه المهني.

1-3- أهمية التوجيه المهني وأهدافه.

1-4- مبادئ وأسس التوجيه المهني.

1-5- مراحل وخطوات التوجيه المهني.

1-6- نظريات التوجيه المهني.

1-7- أساليب التوجيه المهني.

1-8- فوائد التوجيه المهني.

1-9- خدمات التوجيه المهني.

1-10- مشكلات التوجيه المهني.

خلاصة.

تمهيد:

إن التطور الحادث في المجتمعات أوجب أن تكون تلك المجتمعات دائمة التغيير في مختلف الجوانب، ذلك التغيير الذي يتطلب تكيف مستمر مع معطيات العصر التقنية. حيث إن المعطيات التقنية كثيرة ومجالاتها متعددة، ضربت جذورها في أعماق المجتمع وأخذت تغير في سلوك الفرد وهذا التغير لا بد أن يواكبه شيء من الحذر خاصة داخل الإدارة. ومن الإتجاهات الحديثة في إدارة وتنمية الموارد البشرية في بيئة العمل الاهتمام بتقديم خدمات التوجيه والإرشاد للعاملين بما يساهم في رفع مستوى أدائهم و تشجيع الإمكانيات والطاقات الكامنة لديهم، ومساعدتهم على تحقيق التوافق النفسي و الإجتماعي والمهني في حياتهم الشخصية و الإجتماعية والمهنية، وهذا كله بدوره يؤدي إلى زيادة الإنتاجية في المؤسسة باعتبار أن التوجيه المهني هو معونة الفرد على اختيار مهنة تناسبه وعلى إعداد نفسه لها وعلى الالتحاق بها وعلى التقدم فيها على نحو يكفل له النجاح فيها والرضا عنها وعن نفسه والنفع للمجتمع.

2-1- مفهوم التوجيه المهني:

عرفه سوبر "بأن التوجيه المهني هو عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورة لذات متكاملة ومتلائمة لدوره في عالم العمل ،وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي ، وأن يحولها إلى حقيقة واقعة بحيث تكفل له السعادة ،ولمجتمعه المنفعة. (جودت عزت عبد الهادي ،وسعيد حسني العزة 1999،ص19)

- و يقصد به كذلك مساعدة الفرد على أن يختار بنفسه وتحت مسؤوليته مهنة تتناسب مع إستعداداته وقدراته وميوله على نحو يكفل له النجاح في مهنته والرضا عن هذه المهنة ،وعن ذاته وتحقيق المنفعة لذاته وللمجتمع في وقت واحد (كامل محمد محمد عويضة ،1997،ص36).

- هو الوظيفة الإدارية التنفيذية التي تنطوي على قيادة الأفراد والإشراف عليهم وتوجيههم وإرشادهم على كيفية تنفيذ الأعمال وإتمامها وتحقيق التنسيق بين مجهوداتهم وتنمية التعاون الإختياري بينهم من أجل تحقيق هدف مشترك ،والمقصود بالقيادة في إطار هذا التعريف ، القدرة على الحصول على تعاون ومساعدة الأفراد على قبول توجيه نشاطهم بطريقة إختيارية أي أن السلطة التي يتمتع بها القائد إنما تتبع في حقيقة الأمر من الذين يقوم بتوجيه نشاطهم،و بذلك تعمل جماعة العمل في شكل منسق ومتربط.

- كما يعرف على أنه عملية إرشاد لنشاطات أفراد المؤسسة في الإتجاهات المناسبة التي تؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة.

- كما يعرف أنه العملية التي يتم بها الإتصال بالعاملين لإرشادهم وترغيبهم والتنسيق بين جهودهم وقيادتهم إلى تحقيق الأهداف .

(ربحي مصطفى عليان ، 2007، ص175)

- كما يعرف بأنه عملية مساعدة الفرد في إختيار مهنته بما يتلائم مع إستعداداته وقدراته وميوله ومطامحه وظروفه الإجتماعية وجنسه ،فيؤهل لها ويدخلها ويرقى فيها ويكون محور الإهتمام بهذه العملية هو الفرد نفسه ومساعدته على أن يقرر بنفسه مستقبله المهني بالإختيار الموفق الذي يؤدي إلى تكيفه مهنيا تكيفا سليما ، فالتوجيه المهني عملية تهدف إلى مساعدة الفرد على أن يعرف قدراته وميوله واستعداداته وتزويده بالمعلومات الكافية عن المهن والحرف وما تتطلبه من قدرات واستعدادات وميول حتى يتمكن من إختيار المهنة أو الحرف التي تناسبه .

(جودت عزت عبد الهادي ، وسعيد حسني العزة، 2007، ص135)

- كما عرف على أنه :أحد المسارات أو المداخل لتحسين أداء الآخرين من خلال تشجيعهم على التعلم من عملهم وعلى مواجهة التحديات التي تقابلهم أثناء العمل.

كذلك فإن التوجيه عملية تهيئة العاملين وتزويدهم بالمعلومات الأساسية التي يحتاجونها لأداء وظائفهم بالشكل المطلوب. (مدحت محمد أبو النصر، 2007، ص276)

2-2- نشأة وتطور التوجيه المهني:

بدأت حركة التوجيه المهني في العالم في أواخر القرن 19 وأوائل القرن العشرين عندما شملت مشكلة التأخر الدراسي والضعف العقلي إنتباه المعلمين و الأساتذة وعلماء النفس عموماً منهم ألفريد بينيه الذي وضع أول إختبار للذكاء عام 1905 لغرض التمييز بين ذكاء التلاميذ والأطفال تتراوح أعمارهم ما بين (2سنة إلى 18 سنة) الأسوياء والمتخلفين عقلياً وقد حقق هذا المقياس نجاحاً كبيراً في تمييز التلاميذ المتخلفين عقلياً في مدارس باريس ومما توصل إليه العلماء أيضاً أن من أسباب هذا التأخر الفروق الفردية بين التلاميذ بالإضافة إلى عوامل أخرى إذ وجد أن أي مجموعة عشوائية من التلاميذ لابد أن يختلف أفرادها في قدراتهم العقلية وقدرتهم على التحصيل الدراسي وقد بدأ إستغلال ذلك في تعليم وتوجيه وإرشاد هاتين الفئتين من الأفراد (فئة الأسوياء وغير الأسوياء) كما أنه حدث في الوقت ذاته أن يلاحظ العلماء وأرباب الأعمال عدم إستقرار العمال في المصانع وسرعة تغير في العمل الذين يقومون به وقد تبين أن الصناعات المختلفة تتطلب إستعدادات وقدرات خاصة قد تتوفر في البعض ولا تتوفر في البعض الآخر من العمال بالإضافة إلى العاملين السابقين كانت دعوة

سيجموند فرويد صاحب طريقة التحليل النفسي من قبل العالم اللساني الأمريكي ستانلي هول لحضور أول مؤتمر للتوجيه المهني في جامعة كلارك بأمريكا في عام 1910. إن هذه العوامل الثلاثة كانت بمثابة الدافع إلى الإهتمام بمساعدة الفرد على التكيف السليم مع نفسه ومع بيئته التي يعيش فيها ليواجه أعباء الحياة المختلفة سواء أكان ذلك في المدرسة أم في المنزل أم ميدان العمل أم في أي نشاط إجتماعي يقوم به.

وعليه فإن حركة التوجيه المهني أصبح هدفها مساعدة الفرد على أن يتفاعل تفاعلا إيجابيا مع بيئته حتى يستجيب لمطالب الحياة مستغلا الإمكانيات البيئية إلى أقصى مستوى تؤهله له هذه الإمكانيات، بما توفره له المجتمعات، مع العلم أن حركة التوجيه المهني بدأت أولا بمدينة بوسطن الأمريكية على يد فرانك بارسونز الذي أنشأ مكتبا للتوجيه المهني 1908 خصصه للشباب من الفئات المحرومة لمساعدتهم في المجالات المهنية من حيث تعريفهم بفرص العمل والشروط اللازمة للإلتحاق به وكان الدافع لذلك تزايد نسبة البطالة وصعوبة الحصول على عمل نتيجة القصور في المهارات المطلوبة للأعمال المتاحة في سوق العمل كما أنه ألف كتابا بعنوان " إختيار مهنة " 1909 وهذا الكتاب يعتبر مرجعا أساسيا لإختيار المهنة إذ فيه يبين الوسائل الممكنة لإعتمادها في وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وهو في رأي دونالد باترسون إنجيل

التوجيه ،ويجب على كل متخصص في ميدان التوجيه المهني قراءته من وقت لآخر وفي هذا الإتجاه أيضا قام **جيسي دافينز** عالم أمريكي بتحليل ذاته متناولا قدراته وتحصيله واهتماماته وطبيعته المزاجية والأعمال المهنية المتوفرة في ذلك الوقت وفي النهاية إستطاع أن يكتشف ضرورة التوائم بين القدرات وبين تعلم المهنة وفي سنة **1913** أسست أول جمعية للتوجيه والإرشاد تحت عنوان الإتجاه القومي للتوجيه المهني، وهكذا وجد التوجيه والإرشاد طريقهما إلى المدارس والجامعات خصوصا بعد إنشاء مكتب للمعلومات المهنية والتوجيه في إدارة التربية المهنية في وزارة التربية الأمريكية **1939** وفي إنجلترا بدأ الإهتمام بالتوجيه المهني تقريبا في نفس الوقت الذي بدأ الإهتمام به في أمريكا فصدور قانون تنظيم العمل **1909** (أول قانون في العمل مكتوب كان **1909**) الذي بمقتضاه تم تكوين مكاتب للتوجيه هدفها مساعدة الشباب على إختيار المهن التي تتلاءم مع إستعداداتهم المهنية و قدراتهم الخاصة أو الطائفية (رسام ،نجار) وقد نشطت حركة التوجيه والإرشاد في هذا البلد أكثر سنة **1920** على يد **مايرز شارلز** عندما أنشأ المعهد الوطني لعلم النفس الصناعي الذي خصص فيه قسم للتوجيه المهني والإختبارات النفسية(د/محمد برو ،**2010/2011**).

2-3- أهمية التوجيه المهني وأهدافه.

2-3-1- أهمية التوجيه المهني:

تأتي الحاجة إلى التوجيه المهني من خلال تنوع الفروق الفردية وتنوع الفرص المهنية أمام الفرد والتي عليه أن يختار من بينها إذ أن الأفراد يختلفون فيما بينهم من حيث القدرات و الإستعدادات والميول والخصائص الشخصية كما توجد أيضا فروق و إختلافات بين أصحاب المهنة الواحدة ، فمثلا في مهنة التعليم تجد المدرسين يختلفون في قدراتهم واستعداداتهم ومؤهلاتهم فهناك مدرسون في المرحلة الابتدائية وآخرون في المرحلة الإعدادية والثانوية، وكذلك منهم من يدرسون لذوي الإحتياجات الخاصة كما يعمل أفراد المهنة الواحدة في أجواء مختلفة قد تناسب البعض ولا تناسب البعض الآخر ،وعلى الطرف الآخر توجد مهن وتخصصات كثيرة ومتنوعة تتطلب من الفرد التعرف على هذه المهن وما تستلزمه من قدرات واستعدادات ، ومن هنا تصبح عملية التوجيه المهني أمرا ضروريا وهاما حتى يتسنى وضع الفرد المناسب في المهنة المناسبة وفقا لقدراته واستعداداته ، ولغياب التوجيه المهني نجد أن هناك الكثير من الأفراد يعملون في مهن لا تتناسب مع ما لديهم من قدرات واستعدادات ومؤهلات وذلك يعتبر كارثة بالفعل حيث يقضي الفرد حياته في مهنة لا تناسبه و لا يرضى عنها ، وهذا

ينعكس على مستوى أدائه المهني وكفاءته، وعلى علاقاته بالآخرين من زملاءه

في المهنة وعلى توافقه الشخصي و الاجتماعي.

وبالإضافة إلى ذلك فإن التقدم العلمي والتكنولوجي وما صاحبه من ظهور

مهن جديدة تتطلب من الفرد متابعة التجديدات والتطورات في المهنة من خلال

تجديد معلوماته عنها وتأهيل نفسه لها حتى ينمو في مهنته ويتطور بتطورها ،

ولذلك تقوم وزارة التربية والتعليم عن طريق إدارات التدريب فيها بمساعدة

المعلمين والمدراء والموجهين ومديري العموم على التطور مهنيا من خلال

تدريبهم على آخر ما أسفرت عنه البحوث العلمية التربوية والنفسية في مجال

التعليم ، وأمام هذا كله أصبح من الصعب أن يتمكن الفرد بمفرده في أحوال

كثيرة من التغلب على الصعوبات التي تواجهه في إختياره لمهنته، ومن هنا كانت

الحاجة الماسة إلى التوجيه المهني.

(د/طه عبد العظيم حسين ، 2004، ص122/123)

فالفرد إذا كان ناجحا في عمله محبا له إنعكس ذلك على شخصيته

فيحقق لها السعادة والشعور بالثقة والكفاية ،وستظهر آثار هذا في إنتماءه

لمجتمعه وسعادته داخل أسرته وحرصه على التفاني في عمله.

ويمكن أن تقلل من الإصابات والحوادث في العمل ، حيث أثبتت الدراسات أن أكثر العمال إستهدافا للإصابة هم أولئك المتبرمون الساخطون على عملهم.

ومن خلال التوجيه المهني السليم يتحقق الإستقرار الإجتماعي داخل مؤسسات العمل فلا يفكر العاملون في التمرد أو التظاهر ، ويؤدي كل منهم دوره عن رضا واقتناع.

والواقع أن مهمة التوجيه المهني لا تتوقف عند مساعدة الفرد على إختيار مهنة له تناسب قدراته واستعداداته ، بل تتجاوز ذلك إلى نصيحته بالابتعاد عن مزاوله مهنة معينة قد تعود عليه بالضرر وعلى مجتمعه أيضا.

(كامل محمد محمد عويضة ، 1997، ص37/38)

2-3-2- أهداف التوجيه المهني :

هناك الكثير من الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها التوجيه المهني منها:

أ- تعريف الفرد بالقدرات والمهارات والمؤهلات التي تتطلبها المهنة وشروط السن والجنس وغيرها من الشروط.

ب- تعريف الفرد بظروف مجموعة من المهن وواجباتها ومزاياها ، وهي المجموعة التي يحتمل أن يختار مهنته من بينها.

ج- إحاطة الفرد علما بالمعاهد والمؤسسات المختلفة التي تقوم بتقديم التعليم والتدريب الفني لراغبي الالتحاق بالوظائف المختلفة ، وكذلك شروط الالتحاق بهذه المعاهد ومدة الدراسة بها.

د- مساعدة الفرد على إتخاذ قرار بشأن إختيار المهنة على أساس تحقيق الرضا الشخصي عن هذه المهنة ،ومقدار الخدمات التي يمكنه أن يؤديها لمجتمعه، وهذا على أساس إشباع حاجاته وتنمية قدراته عن طريق العمل بهذه المهنة.

(د/عبد الرحمن العيسوي ،2004،ص17/18)

هـ- مساعدة الفرد على التكيف الأسري والمدرسي والمهني ، فكثير من الأفراد يواجهون مشكلات عند إلتحاقهم بالعمل أو متابعة الدراسة أو التدريب ،ويظهر التكيف المهني من خلال :- الرضا عن المهنة :الإقتناع بالمهنة دون إستسلام أو خضوع مع تمتع الفرد بحرية الإختيار وتحمله مسؤولية هذا الإختيار. - الإلتزام بالمهنة :نجاح الفرد في مهنته وتطويرها. - الإهتمام :وهذا دليل على الإرتباط بين الفرد والمهنة. - الإلتناء :ويقصد به العطاء بصدق والريح بمعقولية والإخلاص في العمل.

و- مساعدة الفرد على التعرف على ذاته وتكوين صورة واقعية وموضوعية ودقيقة عنها وتقبلها بما فيها من قدرات وميول وإتجاهات وقيم.ز- مساعدة الفرد على التعرف على عالم المهن والبيئات المختلفة التي تتوفر في المحيط الذي

يعيش فيه ،ومتطلبات هذه المهن، من تعليم وتدريب والمهارات التي تتطلبها وجميع الفرص المتوفرة فيها من ترقى وتقاعد وعوائد عمل وبعثات وغيرها ح- مساعدة الفرد على تنمية إتجاهات وقيم إيجابية عن عالم المهن والعمل اليدوي. (جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة ،20،21/1999)

2-4 - مبادئ وأسس التوجيه المهني:

2-4-1 مبادئ التوجيه المهني:

إن نجاح وظيفة الموجه تتوقف بصفة أساسية على مبادئ من مبادئ:

2-4-1-1- مبدأ تجانس الأهداف : ينادي هذا المبدأ بأن فاعلية التوجيه

تتوقف على مدى تجانس أهداف الفرد العادية مع أهداف المؤسسة، فمن الطبيعي أن يكون الأفراد أهداف خاصة يسعون إلى تحقيقها ولكن من المهم والأهمية أيضا تحقيق أهداف المؤسسة وبالتالي يجب أن يكون هناك تكامل بين أهداف الفرد وأهداف المؤسسة وذلك سوف يؤدي إلى تحقيق الأهداف الخاصة والأهداف المنشودة مثال عندما تتحقق أهداف المؤسسة سوف ينال الأفراد مكافآتهم.

2-4-1-2- مبدأ وحدة التوجيه (الرئاسة) :وهذا من مبادئ الإدارة العملية

حيث أن هذا المبدأ ينص على أنه ينبغي ،ألا يكون الفرد مرؤسا لأكثر من رئيس

واحد حيث يكون تجاوب الأفراد أكثر عندما يواجهون بواسطة رئيس واحد مما

يزيد من الولاء التنظيمي ويقلل من المنازعات والصراعات التنظيمية.

وعلى ضوء ذلك العرض لوظيفة التوجيه يتبين لنا الحقائق التالية :

- وظيفة التوجيه تتعلق مباشرة بإدارة العنصر البشري في المؤسسة.

- وظيفة التوجيه تعتبر الوسيلة التنفيذية لتحقيق التعاون بين العاملين في

المؤسسة.

- تمارس وظيفة التوجيه بفعالية أكثر في عمليات القيادة والحفز الإنساني

والإتصالات.

- تكمن أهمية التوجيه عندما يكون هناك فهم عام لطبيعة السلوك الإنساني

وتوجيهه لتحقيق أهداف المؤسسة (ربحي مصطفى عليان ، 2007، ص 176/177).

2-4-2- أسس التوجيه المهني:

يعتبر التوجيه المهني بمثابة القلب في أعمال الإدارة لأنه هو الذي يحفز

على العمل ويشمل التوجيه ضمن ما يشمل القيادة أو الملاحظة أو إعطاء

الأمر. وأياً كان اللفظ الذي يطلق على هذه العملية، فإن معناه أن يعمل شخص

على تنفيذ الأوامر والقرارات والخطط والبرامج ،التي تم اتخاذها والواجبة التنفيذ

للوصول إلى أهداف معينة عن طريق الغير أي المنفذين وعليه فإن أسس

التوجيه تستند بشكل عام إلى مايلي:

- إصدار الأوامر الواضحة والكاملة في حدود طاقة المرؤوسين ،وأن تكون هذه الأوامر مقنعة وقابلة للتنفيذ.

- أن يتزود أو يتم تزويد المرؤوسين بتعليمات وإرشادات واضحة تدلهم على طرق ووسائل إنجاز المهمات ،وأن تتناسب هذه التوجيهات مع ظروف العمل.

- حفز الأفراد على الإنجاز لتحقيق ما يتوقعه المدير منهم من كفاءة في الإنجاز والوصول إلى هذه الكفاءة ما أمكن.

- المحافظة على النظام ومكافئة المُجد بما يشعره بتقدير إجهاده وحماسه في العمل(ربحي مصطفى عليان ،2007،ص177/178).

كما أن عملية التوجيه المهني ليست العملية التي تعتمد على الاجتهاد والرغبات الشخصية و إنما على عملية منظمة تستند إلى أسس عدة أهمها:

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

- مساعدة الأفراد على معرفة مصادر قوتهم وضعفهم عند اتخاذ القرار المناسب لإختيار المهنة.

- التعريف بالخيارات المتوفرة أمام الشباب بعد إكمال تعليمهم ومنها مشكلات البطالة.

- ينبغي أن يكون التوجيه مبنيا على أساس معرفة الفرد وقدراته وتحصيله الدراسي ومستواه الوظيفي من ناحية، وفرص العمالة المتوافرة وحاجاته ومستوى التطور الإقتصادي والثقافي والإجتماعي من ناحية أخرى.

- ضرور قوضع سياسات التدريب والتوجيه المهني وتنفيذها وتطويرها بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل والهيئات العمالية والجهات المعنية الأخرى.

- 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 أن لكل مهنة مطالب ثابتة.

- إن نمو الفرد في المهنة يتأثر بالوراثة والبيئة والعوامل النفسية و الإجتماعية والتعليمية والسياسية و الإقتصادية و الفزيولوجية عند الفرد.

- أن لا يختار الفرد مهنة لمجرد أنه رأى أن المهنة ناجحة أو أنه رأى أشخاصا ناجحين فيها ، فالفرد لا ينبغي أن ينقاد وراء الآخرين أو أن يدخل مهنة لمجرد التقليد والمحاكاة فنحن لا نستطيع أن نأخذ شخصيات الآخرين أو نمثلك ظروفهم (جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة ، 24، 1999/27).

2-5- مراحل وخطوات التوجيه المهني:

إن عملية التوجيه المهني عملية متكاملة هدفها الوصول إلى النجاح الذي يحققه الفرد على صعيد العمل ، مما ينعكس على الصعيد النفسي للفرد ، وتشمل مراحل التوجيه المهني عدة خطوات هي :

2-5-1- إختيار المهنة: أي مساعدة الفرد في إختيار المهنة وهي من أولويات التوجيه المهني ،وقد يخلط بعض الناس بين الإختيار المهني وبين التوجيه المهني ،ولكن هذا الإختيار المهني مختلف عن التوجيه ،فالتوجيه المهني عملية شاملة تشمل الإختيار المهني، أما الإختيار المهني فهي عملية تهدف إلى إختيار أكثر الأفراد ملائمة للعمل من بين الناس المتقدمين لشغل وظيفة معينة ، وهناك إتفاق في الهدف حيث يسعى كل منها لوضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

2-5-2- التدريب المهني: إن عملية التدريب هي عملية مهمة تساعد في خلق عمال وأفراد أكفاء وعلى مستوى عال من المهارة الذي ينعكس بدوره على ميادين العمل والإنتاج ، وبتطور العالم الإقتصادي يحتاج العمال إلى تدريب متواصل للتعرف على أنواع المهارات المختلفة كل على صعيد عمله ،وكذلك فالتدريب المهني يشمل مساعدة العمال على التكيف المهني المتواصل مع عالم مهني متطور ومتغير ، وفتح مراكز التدريب المهني والتي تعطي الأفراد مهارات خاصة تؤهلهم إلى سوق العمل.

2-5-3- التشغيل: وهي مساعدة الأفراد بعد تأهيلهم وتدريبهم وتأتي خطوة

تشغيلهم والتي لا تتوافر بشكل كبير في العالم العربي فكل مجتمع ظروفه التي تحكمه. فالوضع الإقتصادي لا يساعد دائماً على تشغيل الأفراد، ولكن هناك بعض المؤسسات التي تعنى بتلك المسألة فهي تأخذ على عاتقها مساعدة هؤلاء الأفراد وتشغيلهم، فهي تحصل على معلومات وبيانات خاصة بهؤلاء الأفراد وتقوم بعملية البحث عن عمل لهم وفق مهاراتهم وميلهم.

2-5-4- التكيف مع البيئة المهنية: وفيها يتم متابعة الأفراد والقيام ببعض

الدراسات للتعرف على رضا هؤلاء الأفراد ومدى تكيفهم ومدى رضاهم عن المردود المادي والنفسي وقدراتهم على الإستمرار في العمل.

ويقوم الموجه المهني في تلك المرحلة بدور حيوي، وتقع على عاتقه مسؤولية كبيرة، فإذا ما تعلم الفرد فن الإخلاص في العمل والأمانة والدقة فإن ذلك يساعده على الإستمرار والرضا عن العمل، وأما إذا ابتعد عن تلك القيم فقد يتدخل الموجه المهني لمساعدة الفرد على التكيف داخل العمل وضمن ظروف ذلك العمل وإجلاء عملية التوجيه المهني النفسي.

(د/أحمد أبوسعدي و د/لمياء الهواري ، 2008، ص 39/40)

2-6- نظريات التوجيه المهني:

إن من أبرز خصائص الفرد في مرحلة وسط العمر دخوله ميدان العمل والذي يحتل مكانة بالغة الأهمية في تحديد هويته : * فالعمل تعبير عن حاجة داخلية (دافعية الإنجاز) لدى الفرد تدفعه نحو الإستقلال النفسي والإقتصادي والإتقان والتعامل الفعال مع البيئة. * ويمثل العمل مصدرا لشعور الفرد بقيمته ، وبالتالي فإنه وثيق الصلة بتقديره لذاته وتحديد هويته.

* وللعمل أهميته الإجتماعية للفرد إلى جانب أهميته الشخصية . وهو بالتالي مصدر للمكانة الإجتماعية له . ولما كان النمو المهني بالنسبة للفرد يمثل ضرورة بالغة الأهمية في حياته . ولما كان الإختيار المهني عملية متبادلة بالنسبة للزوجين كالنمو الزوجي تماما ، فهما عمليتان مستمرتان على مدى حياة الإنسان ، فقد تحدث عدد من المنظرين عن النمو المهني للفرد و صاغوا عددا من النظريات في هذا المجال :

2-6-1 -- نظرية هولاند في السلوك المهني : إقترح هولاند ستة أنماط للشخصية

إشتملت على الآتي :

* النمط البحثي: الذي تشغله كثير من الأفكار دون إهتمام بتنفيذها أو تطبيقها على أرض الواقع.

* والنمط الإجتماعي :الذي يظهر إهتماما بالآخرين ويحتاج إلى أن ينتبه إليه الآخرون أيضا ،ولديه مهارات لفظية واجتماعية ويتجنب الإنشغال بالمشكلات

المحددة ويفضل حل المشكلات من خلال إدراك مشاعر الآخر و معالجة الأنشطة الإجتماعية.

* والنمط الواقعي:الذي يهتم بالعمل مع الأشياء فيكون أقل إجتماعية وقد يتسم بالعدوانية وتكون لديه مهارة حركية وتآزر بدني جيد ،وتعوزه المهارات اللغوية و الإجتماعية ،ويفضل حل المشكلات العملية المحسوسة على المشكلات المجردة.

* النمط الفني :الذي يركز على العواطف و الإنفعالات ويتسم بعدم الإجتماعية ويتجنب المشكلات الواضحة أو تلك التي تتطلب جهدا بدنيا عنيفا ويظهر الحاجة للتعبير الفردي ،ويفضل التعامل مع مشكلات البيئة من خلال الحاجة التي تظهر في صورة تعبير ذاتي.

* النمط التقليدي :الذي يتسم بالمسايرة وله طابع عملي محافظ ودقيق، وتعوزه التلقائية والمرونة والأصالة.

* النمط المقدام : الذي يتسم بالمهارات اللغوية والقدرات الإقناعية العالية،ولديه سمات السيطرة والمغامرة والعدوانية ويدرك ذاته على أنه قوي وقائد ويتجنب الأعمال التي تتطلب إستخدام لغة محددة أو تحتاج إلى فترات طويلة من الجهد الذهني ، ويفضل المهام الإجتماعية الغامضة.

2-6-2-نظرية سوبر في مفهوم الذات الإرتقائي للسلوك المهني :

إقترح دونالد سوبر خمس مراحل رئيسية للنمو المهني للفرد إشتملت على الآتي: *

المرحلة الأولى (مرحلة النمو) من سن 14/18 سنة: وفيها تتبلور أفكار المراهق حول العمل، ويعبر عن حاجاته المهنية بطرق متعددة وتتطور القدرة والإتجاهات والميول والحاجات لديه ويتشكل لديه فهم عام لعالم العمل، ومن المحتمل تعرضه لمجالات مهنية معينة من خلال وسائل الإعلام أو التعليم المدرسي أو الأصدقاء أو الأقارب، أو من خلال خبرة مباشرة عند القيام بأعمال لبعض الوقت أثناء إجازات الطلبة.

* المرحلة الثانية (مرحلة الإستكشاف) من سن 18/21 سنة: تتضمن هذه المرحلة بعض التفضيل المهني وبداية التدريب على مهنة معينة، فيجرب العمل من خلال خبراته التي مر بها، وغالبا ما يشتمل ذلك على تربية متخصصة أو نوعية كتلك التي توفرها مراكز التدريب المهني لطلبة ما بعد المرحلة الثانوية أو برامج الكليات المهنية، و ينمو لديه إختيار أولي ومهارات مناسبة للعمل.

* المرحلة الثالثة (مرحلة التحقيق أو التأسيس) من سن 21/24 سنة: وهي مرحلة الدخول إلى عالم العمل لأول مرة، وممارسة التدريب الذي تلقاه الفرد عمليا، فقسم سوبر هذه المرحلة إلى مرحلتين هما مرحلة الثبات ومرحلة التماسك والاندماج، ويعتبر الباحثون هذه المرحلة بمرحلة التغير الجوهري في إدراك الذات لدى

بعض الناس حيث يبدأ العديد من الأفراد ممن هم في هذه السن في إدراك أنفسهم كراشدين لأول مرة.

* المرحلة الرابعة (مرحلة الإستقرار أو الإحتفاظ) من سن 35/24: وفي هذه المرحلة يزداد إستقرار الفرد في مجال مهنته ،كما يبدأ في تنمية مكانته المهنية من خلال الترقية فيها ،وتتواصل لديه عملية التكيف في العمل لتحسين مركزه مع الميل إلى عدم تغيير المهنة.

* المرحلة الخامسة (مرحلة الاندماج) من سن 35 وما بعدها :وهي مرحلة البلورة المهنية أو التقدم المهني ويصل الفرد فيها إلى قمة كفاءته ويحرز مستوى رفيعا من القيادة أو السلطة.هذا وقد أشار سوير إلى أن الأفراد يختلفون في قدراتهم وميولهم وشخصياتهم ،حيث يصلح كل فرد للعمل في عدد من المهن ،وأن كل مجموعة من المهام تتطلب نموجا متميزا من القدرات والميول والسمات الشخصية ،وتتغير التفضيلات المهنية والإمكانات والمواقف المهنية ومن ثم مفاهيم الذات مع مرور الزمن مما يجعل من الإختيار أو التكيف عملية مستمرة ،أما طبيعة العمل الذي يلتحق فيه الفرد فيحدد عن طريق المستوى الاجتماعي والاقتصادي لوالديه ،وعن طريق قدراته العقلية وسماته الشخصية ،والخبرات التي يمر بها، فعملية النمو المهني هي عملية نمو تتضمن مفهوم

الذات الذي يعتبر محصلة للتفاعل بين الإستعدادات الموروثة والتركيب العصبي والغدي والممارسة الإيجابية للأدوار المختلفة في الحياة.

2-6-3- نظرية جينزبيرج وزملاؤه: حدد جينزبيرج وزملاؤه أربعة عوامل تؤثر

في عملية إتخاذ القرار المهني تشتمل على مايلي :

***التوحد:** الذي يجعل الفرد يستجيب للضغوط البيئية عند إتخاذ القرارات المهنية.

***تأثير العوامل التربوية للفرد :** فكمية التعلم ونوعه يؤثران في إتخاذ القرارات المهنية.

***العوامل الوجدانية الموجودة في إستجابات الفرد نحو بيئته ومنها الشخصية.** ويتحدث جينزبيرج عن عملية إتخاذ القرار المهني في هذه المرحلة من العمر، مشيراً إلى أنها تمر بثلاث مراحل هي :

- **مرحلة التخيل :** وتمتد هذه المرحلة حتى سن الحادية عشرة من العمر، وفيها يتصور الطفل أن بمقدوره أن يكون كما يريده ،فاختياره لا يكون قائماً على أساس المهارات أو المؤهلات المطلوبة لأداء هذا العمل. - **مرحلة الإختيار المبدئي :** وتمتد هذه المرحلة من سن 11/17 سنة وتتميز بعدم التبعية وبالإستكشاف و بإزدياد إحساس الفرد بذاته ،ورغبته في دراستها وتحليلها،وهو في ذلك لا يحدد بصورة قاطعة المهنة التي يختارها وإنما يشعر أنه بحاجة لبعض المحكات التي تساعد على إختيار المهنة المناسبة له.

وقد قسم **جينزبيرج** وزملاؤه هذه المرحلة بأربعة مراحل فرعية هي :

-مرحلة الميول وتمتد من سن 11/12 سنة يكون إختيار الفرد لمهنته قائما على ميوله وهواياته ورغباته.

-مرحلة القدرات وتمتد من سن 12/14 سنة، وفيها يدرك الأفراد أن الميول أو الهواية ليست كافية لإختيار مهنته ،ويتأثر الفرد في هذه المرحلة بما يكتسبه من المدرسة في تحفيزه لإختيار نوع من المهن ذات العلاقة بها ،كما أن لمهنة الوالدين دور بارز في إختيار الفرد لمهنته في هذه المرحلة.

-مرحلة القيم وتمتد من سن 15/17 سنة والتي يبدأ الفرد فيها بالربط بين مهاراته وقدراته من ناحية وبين ما سيحققه من إرضاء لنفسه بإختيار المهنة المناسبة.

-المرحلة الإنتقالية وتمتد من سن 17/18 سنة وهي مرحلة إتخاذ القرار الواقعي الذي يحدد الشكل المهني للفرد وتكوين نظرة واقعية له.

***مرحلة الإختيار الواقعي:** وتمتد هذه المرحلة حتى سن 22 وتم تقسيمها إلى ثلاث فترات هي :

-الإستكشاف :وتتمثل في دخول الجامعة وتناقص فرص تحديد أهداف الفرد واختياراته ،وتحديد فرص العمل التي ترتبط بنوع الدراسة وحاجة السوق لها.

-التبلور:وهي المرحلة التي تصاحب تخرج الفرد من الجامعة وتمتد من سن

22/20 سنة حيث يشعر فيها الفرد بأن ما لديه من معلومات عن نفسه تمكنه

من إتخاذ قرار جاد لإختيار مهنة محددة.

-التخصص:ويظهر في هذه المرحلة نجاح الفرد وشعوره بالرضا والسعادة في

العمل.

2-6-4- نظرية ليفنسون في النمو المهني: قدم دانيال ليفنسون نموذجاً آخر

يتلخص في أنه مع الرشد المبكر يدخل الفرد مرحلة يحاول فيها الإستقرار على

مهنة أو إتجاه مهني معين يتفق مع ميوله وشعوره بهويته، فيقوم بإستطلاع

الإحتمالات المختلفة في عالم العمل، في الوقت الذي يحاول فيه المقابلة بين ما

يجده وبين إحساسه بإمكاناته هو،من أجل تكوين بنية لحياته تربط بين عالم

العمل من ناحية وإدراكه لذاته من ناحية أخرى.

2-6-5- نظرية آن رو للإختيار المهني: بحث آن رو في العلاقة بين أساليب

الرعاية الوالدية في مرحلة الطفولة المبكرة والميول المهنية والسلوك المهني واتخاذ

القرار في المراحل العمرية اللاحقة، على إفتراض أنكل فرد يرث ميلاً ليتخلص

من الطاقة النفسية بطريقة أو بأخرى ،وبالتالي فإن مهنة الفرد ترتبط بخبرات

الطفولة ،ومحاولاته إشباع حاجته ،كما أنها تعد من المحددات الرئيسية للسلوك

المهني.

2-6-6- نظرية التعلم الاجتماعي في النمو المهني (كرومبولتز):

ركزت نظرية كرومبولتز على مبادئ التعلم السلوكي والبيئة والشخصية، وحاولت تفسير كيف وصل الفرد إلى النقطة التي وصل إليها في المهنة، وقد إنبثقت هذه النظرية من نظرية التعلم الاجتماعي التي نادي بها ألبرت باندورا، وتهدف نظرية التعلم الاجتماعي لكرومبولتز إلى تقوية وتعزيز عملية إتخاذ القرار المهني، وتوضيح الظروف الشخصية والبيئية التي شكلت ذلك القرار وذلك بتوضيح طبيعة الاختيار المهني، وإمكانية معالجة المشكلات المهنية فيه، وبينت النظرية أن هناك عددا من العوامل التي تؤثر في إتخاذ القرار المهني تمثلت في الآتي :

*العوامل الوراثية المتمثلة في إنتقال الجينات من الآباء إلى الأبناء و القدرات والإمكانات الخاصة والمواهب الطبيعية والسمات الشخصية للفرد.

*البيئة المحيطة بالفرد والأحداث الطبيعية مثل :طبيعة العمل ،وفرص التدريب، والسياسة الاجتماعية، وإجراءات إختيار المتدربين والعاملين ،وتأثيرات الخبرة والمجتمع ،والتقدم العلمي ،وقوانين العمل ،والكوارث الطبيعية من زلازل و فيضانات ، والخصائص العائلية.

*خبرات التعلم المهنية والتربوية التي يتعلمها الأفراد عبر مراحل النمو والإرتقاء.

*المهارات الحياتية المكتسبة في حل المشكلات وعادات العمل والإستجابات العاطفية والعمليات المعرفية.(د/سامي محمد ملحم، 2007، ص366/371).

2-7- أساليب التوجيه المهني:

يشكل التوجيه المهني مجالا أساسيا من مجالات علم النفس المهني الذي يتناول التوجيه بأبعاده المختلفة المهنية والتربوية والنفسية والاجتماعية، وذلك بقصد مساعدة الفرد على النمو المتواصل وتوافق مهنته ومجتمعه لكي يصبح متمكنا من توجيه نفسه وتنمية شخصيته وخدمة بيئته. ويوجد في التوجيه المهني أساليب مختلفة يتبعها الموجهون حسب المدارس التي ينتمون إليها وتخصصاتهم ودورهم في التوجيه والأهداف التي يسعون إلى تحقيقها وطبيعة الأفراد الذين يوجهونهم. ويمكن تقسيم أساليب التوجيه بصورة عامة إلى :

2-7-1- الأسلوب المباشر في التوجيه : يتركز هذا الأسلوب حول الموجه

الذي يقدم النصائح اللازمة للمستفيد ويساعده على إيجاد الحل المناسب لمشكلاته وقد أطلق عليه وليامسون مصطلح الأسلوب الأكلينيكي لإعتماده على المعلومات و الاختبارات ويكون المستفيد بموقف المستقبل للمعلومات بإعتبار أن الموجه أكثر معرفة وفهما لمكونات شخصية الفرد وخصائصها ويستند الموجه في عمله إلى مصادر عديدة لجمع المعلومات عن الفرد وذلك من خلال المسؤول ينعنه وزملائه مستخدما الأدوات المناسبة في هذا المجال مثل المقابلة والملاحظة ودراسة حالة والإستفتاء والسجل التراكمي وغير ذلك من وسائل جمع المعلومات.

ويتضمن أسلوب التوجيه لمبشر لخطوات الآتية :

أ- التحليل: وهو جمع المعلومات التي تتعلق بالفرد وتساعد على فهم مشاكله مثل تاريخ حياته وأسرته وحالته الصحية وأوضاعه الإجتماعية.

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

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

د- التنبؤ بالنتائج والحالات والمراحل التي ستتطور إليها مشكلات الفرد بعدئذ.

هـ- الإرشاد الفردي ، وذلك بإشراك الفرد في إتخاذ الإجراءات اللازمة مع الأخصائي لحل المشكلة.

و- المتابعة ومساعدة الفرد على حل مشاكله التي ستقابلة في المستقبل سواء لها صلة بمشكلته أو تختلف عنها.

2-7-2- أسلوب التوجيه غير المباشر :

يركز هذا الأسلوب على المستفيد الذي يتم توجيهه إذ يلقي الموجه عبئ حل المشكلة على المستفيد ويشجعه على التحدث بحرية تامة ويساعده على التعبير عن مشاعره وانفعالاته الإيجابية والسلبية ، ويتقبل الموجه تلك الانفعالات بينما يترك للمستفيد حرية إختيار الحلول المناسبة لمشكلته.

ويقوم الموجه بدور مساعدة المستفيد على توفير المعلومات بنفسه وأن يحقق الجو النفسي و الاجتماعي المناسب لعملية التوجيه ، وأن يشجع المستفيد على إتخاذ القرارات وبدون أي فرض عليه بحيث يتحقق ذلك في ضوء الصورة الواضحة التي يكونها المستفيد عن نفسه والمهن وفرص العمل المتوفرة في مجتمعه وبيئته وأن يتابع تنفيذ القرارات و الإختيارات المهنية وتقييم عملية التوجيه (د/ بديع محمود مبارك القاسم، 2001، ص164/166)

7-3- الأسلوب الخياري :

وهو أسلوب يجمع بين هذين الأسلوبين معا فهم يرون أن لكل حالة ظروفها ،وقد يستخدم الأسلوبان معا ،فالأسلوب المباشر يستخدم في الحصول على معلومات وبيانات خاصة والأسلوب غير المباشر حين تكون مشكلة الفرد متصلة بتكيفه الاجتماعي و الإنفعالي (صالح حسن الداهري ، 2005 ، ص40).

2-8- فوائد التوجيه المهني :

إن مناسبة المهنة للفرد وفق قدراته وميوله تؤدي إلى كثير من الجوانب الصحية

و الإقتصادية والنفسية منها مايلي :

-زيادة التقدم في العمل والتفوق فيه وتقليل الفشل ما يترتب عليه من خسائر .
-الشعور بالسعادة والرضا مما ينعكس نفسيا وإيجابيا على حياة الفرد في الأسرة والمجتمع.

-الزيادة في الإنتاج كما وكيفا ،بمعنى زيادة الإنتاج وتحسين جودته .
- يؤدي إلى انخفاض معدلات البطالة وحماية الأفراد من الانحرافات الناتجة عن الفراغ لدى الأفراد نتيجة البطالة.

- تلاشي الضرر الذي يقع على العامل أو جهة العمل نتيجة التنقل من مهنة لأخرى لعدم إتقانها نتيجة الإختيار الخاطئ لها.

(د/ صالح حسن الداهري، 2005، ص22)

- كشفت الدراسات الحديثة أن التوجيه السليم ، يقلل من معدلات تمرد العمال وعصيانهم وما يترتب على ذلك من خسائر كبيرة للشركات والمؤسسات وحدوث شقاق بين أصحاب العمل والعمال.

- إن وضع عمال مهرة في صناعة معينة يؤدي إلى إنخفاض تكلفة السلع والخدمات ومن ثم يصبح في إستطاعة أعداد كبيرة من أبناء المجتمع الإستفادة من هذه السلع أو من تلك الخدمات.

- يؤدي التوجيه المهني إلى زيادة الإنتاج ومهارة العامل مما يساعد على إرتفاع مستوى معيشة العمال والموظفين وهم يمثلون قطاعا كبيرا من قطاعات المجتمع.

- يؤدي التوجيه السليم إلى إنخفاض معدلات حوادث العمل وإصاباتة والمعروف أن حوادث العمل يروح ضحيتها كثير من الأرواح، كما تؤدي إلى تدمير كثير من الآلات والمعدات أو إلى حرق كميات كبيرة من المواد الخام، بالإضافة إلى دفع تعويضات كبيرة للقتلى أو المصابين.

- أظهرت الدراسات أن وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، يقلل من نسب تمارض الأفراد أي إدعائهم بالمرض للحصول على إجازات أو للتغيب عن العمل. (جودت عزت عب الهادي وسعيد حسني العزة، 1999، ص33)

2-9- خدمات التوجيه المهني :

أهم خدمات التوجيه المهني هي المزاوجة بين العميل والعمل أي بين الشخص والمهنة وذلك لتحديد ما يسمى العلاجية المهنية. وفيما يلي أهم خدمات التوجيه المهني :

2-9-1- التربية المهنية : وتتضمن التربية المهنية برنامجا تعليميا مهنيادور

حول محور رئيسي وهو تيسر المعلومات المهنية فيما يتعلق بمتطلبات الشخصية بصفة عامة ومتطلبات المهن بأنواعها المختلفة جسميا وعقليا وبيئة العمل جغرافيا وبشريا والأجور ونظام الترقى والعمل مستقبلا وإحتمالات سوق العمل والقوى العاملة والعرض والطلب في ضوء الدراسات المسحية والإحصائية ليستطيع العامل أن يتخذ في ضوء ذلك قرار مهني نافعا.

2-9-2- تحليل العامل :وتسمى بتحليل الشخصية ويهدف إلى فهم شخصية

العمل واستعداداته وقدراته وإمكاناته وميوله واتجاهاته ومطامحه وخبراته ونواحي قوته ونواحي قصوره ،وتوجد كثير من الإختبارات والمقاييس لتحديد أبعاد الشخصية ومكوناتها.

2-9-3- تحليل العمل :وذلك لتحديد متطلباته من المهارات الجسمية والعقلية

وميادينه وطبيعته وظروفه ،وعوامل النجاح والتقدم فيه ومستقبله،وتخصصاته الفرعية المتعددة والمتطورة مع التطور العلمي والتكنولوجي السريع ،ويشمل تحليل العمل بيان الأجهزة والآلات والمعدات وإحتمالات الخطر والنواحي الصحية.

2-9-4- الإختيار المهني :ويهتم بمساعدة الفرد في إتخاذ القرارات الخاصة

بالإختيار المهني ،ويجب أن يقوم الشخص بإتخاذ القرار بنفسه ،ويكون ذلك بعد دراسة دقيقة لشخصيته من ناحية والعمل من ناحية أخرى ليرى مدى الملائمة

بينهما ومناسبتها بعضها البعض وهذا يتطلب حصوله على معلومات وافية عن نفسه وعن عالم المهنة ومما لاشك فيه أن الاختيار الموفق للمهنة له فوائد عديدة منها الرضا و الإرتياح في العمل وزيادة الإنتاج والدخل وغيرها.

2-9-5- التأهيل المهني أو الإعداد المهني : وهي عملية تستغرق وقتا طويلا في التأهيل المتخصص حيث يهدف إكساب المهارات الخاصة الضرورية للنجاح في مهنة معينة بالذات وهذا ما تقوم به المدارس والكلليات المتخصصة.

2-9-6- التدريب المهني : وبعد ذلك أمرا ضروريا لإكتساب المهارة المطلوبة للقيام بالعمل والوصول إلى الكفاءة اللازمة للنجاح فيه وهذا ما نراه في إدارات التدريب في الوزارات المختلفة لتنظيم برامج ودورات التدريب المختلفة لرفع كفاءة وأداء العاملين.

2-9-7- التشغيل : ويبدأ بعملية المساعدة في البحث عن العمل ثم المساعدة في الدخول فيه وكذلك مساعدة الفرد في الدخول في العمل في تدرج مناسب ،وغالبا ما يخصص لهذه المهنة ما يسمى "بمكتب التشغيل".

2-9-8- الإستقرار في العمل : وذلك حينما تتوفر لدى العامل متطلبات العمل ،وكذلك ظروف العمل المناسبة ويقوم العامل بالعمل على أفضل وجه ممكن.

2-9-9- التوافق المهني : فإذا ما دخل الفرد العمل وتقبل و رضى عنه واستقر فيه وكده وأجاد وترقى وتوافق إجتماعيا مع زملائه و رضى بالدخل الذي

يدرك العاملان هذا يشعره بالسعادة وإذا ما صادفته مشكلات عمل على حلها في حينها ، وهكذا يتزايد ارتباطه بالعمل ويتحقق التوافق المهني ، كما يجب العمل على إتاحة جميع فرص التقدم والترقي الرأسي في العمل إلى الدرجات وهذا من أهم عوامل الرضا والتوافق المهني.

(فتحي محمود عكاشة ، 1999، ص296/299)

2-10- مشكلات التوجيه المهني:

تتعدد المشكلات في المجال المهني والتي يتعرض لها التوجيه المهني بالبحث والدراسة وذلك للتغلب عليها ومن أهم المشكلات المهنية ما يلي :

2-10-1- مشكلة الإختيار المهني :ويقصد بالإختيار المهني هو تلك العملية

التي يتم بها إختيار أصالح الأفراد وأقدرهم على القيام بالعمل على أفضل وجه ممكن أي وضع الفرد المناسب في المكان المناسب.

وتحدث مشكلة الإختيار المهني حين يتم إختيار المهنة بطريق الصدفة أو في ضوء العائد المادي لها أو حسب مكانتها الإجتماعية، وقد يكون الإختيار إمتثالا لآراء الوالدين ،وقد يكون الإختيار من باب مسايرة الأصدقاء في إختياراتهم وقد يكون أيضا بدافع الغيرة لمنافسة الآخرين فكثيرا ما يلهث الفرد للعمل بمهنة التمثيل والصحافة وغيرها دون النظر لما تتطلبه من قدرات خاصة قد لا تتوفر لديه بحثا عن الشهرة والمال، وقد يكون سوء الإختيار المهني راجعا

لنقص في المعلومات المهنية لدى الفرد والمؤهلات المطلوبة، وهذه يمكن التغلب عليها من خلال التوفيق بين الأفراد وما لديه من مهارات واستعدادات وبين المهن وما تقتضيه من مهارات وقدرات واستعدادات، إذ أن سوء الاختيار المهني للفرد يجعله عرضة للكثير من الإضطرابات النفسية والمشكلات السلوكية، وفي الواقع نجد أن المحك الوحيد الذي يستخدم في مجال العمل أو المهنة فقد يكون الاختيار إجباريا عن طريق القوى العاملة دون مراعاة إستعدادات ومؤهلات وخصائص شخصية الفرد.

2-10-2 - مشكلة الإعداد المهني :ويمكن مواجهة هذه المشكلة من

خلال التركيز الجيد على الإعداد النفسي والعملية للمهنة وعدم الإكتفاء بالدراسة النظرية أو التأهيل المهني الناقص، وهنا تظهر أهمية المدارس والمعاهد الفنية والمهنية والعملية لاسيما عندما تكون مناهجها وخطط الدراسة فيها تتضمن أهمية الدورات التنشيطية لتزويد الفرد بكل ما هو جديد في عالم المهنة.

2-10-3 - مشكلة التعيين تحت الإختبار: تلجأ بعض المؤسسات إلى ملئ

الفراغات بتعيينات مؤقتة تحت الإختبار لمدة تتراوح ما بين ستة أشهر وسنة، فإذا ثبت صلاحية الفرد للعمل الذي يقوم به تم تثبيته، أما إذا ثبت عدم صلاحيته تم الإستغناء عنه وإختيار غيره، ليمر بنفس التجربة وهكذا، ولهذه الطريقة عيوبها فكثيرا ما يستغل التعيين تحت الإختبار لإستغلال الأفراد ثم

التخلص منهم قبل إنتهاء فترة الإختيار بحجة عدم الصلاحية المهنية والتهرب من القوانين التي تحفظ للعاملين حقوقهم. وإذا ما قورنت عملية التعيين للأفراد في المهن بين بعض الدول المتقدمة وبعض البلدان العربية نجد هناك إختلافات بينهما ، إذ أن في بعض الدول المتقدمة تقوم المؤسسات بإقامة معسكرات تدريبية للمرشحين للعمل لمدة أسبوعين أو أكثر يتم خلالها دراسة شخصية وسلوك المرشح للعمل كما يتم تقييمه وفقا لمعايير المؤسسة ويتم تعيينه أو رفضه طبقا لمدى إنطباق هذه المعايير عليه ، في حين يتم التعيين في بعض البلدان العربية وفقا لما يسمى بالمقابلة الشخصية والتي تجري لمرة واحدة على المرشح للعمل ولمدة ساعة حتى يتمكن القائم بالمقابلة من الحكم على مدى صلاحية الفرد للعمل من عدمه ويتم الحكم على هذا الفرد في الوقت المحدد من خلال عدة أمور تتمركز حول المظهر العام للفرد والمعلومات العامة لديه وطريقته في التعبير وأسلوب الكلام وحالته الإنفعالية وخلوه من العاهات ، وهذه الأمور لا تكفي للحكم الفعلي على سلوك الفرد وشخصيته.

2-10-4- مشكلة التوزيع :وتحدث عندما يتم توزيع الأفراد على المهن

المختلفة بطريقة عشوائية دون النظر لما لديهم من قدرات واستعدادات ومؤهلات بحجة الحاجة الماسة إلى قوى عاملة في ميادين مختلفة ،وقد ترتب على ذلك وجود مدرسين غير مؤهلين تربويا يمارسون مهنة التدريس.

2-10-5- مشكلة سوء التوافق المهني: إن حسن إختيار المهنة والإعداد

والتأهيل لها أمرا ضروري وهام ،ولكنه وحده لا يكفي ومن ثم فلا بد أن يكون الفرد متوافقا مع المهنة التي يعمل بها ،وهذا التوافق المهني يتجلى في صور عدة منها أن يكون الفرد مقتنعا بعمله وبظروف العمل ونوعيته والأجر الذي يتقاضاه مقابل عمله وأن يؤدي هذا العمل إلى إشباع حاجاته ويلبي طموحاته وتوقعاته وأن يكون منسجما في علاقاته مع زملائه ومع مرؤوسيه في حين أن سوء التوافق المهني يجعل الفرد فريسة لإضطرابات نفسية والتي تظهر في عدة مظاهر تتمثل في كثرة الشجار والخصومات مع زملائه ورؤسائه في العمل وعدم الإستقرار والبقاء في المهنة أو ترك هذا العمل أو تغييره إلى عمل آخر فضلا عن مخالفة القوانين والتعليمات لنظام العمل.

2-10-6- مشكلة البطالة : يعتبر العمل عند الراشدين بمثابة اللعب عند

الصغار فهو وسيلة للتنفيس والتعبير عن أفكارهم ومشاعرهم وهو ضرورة هامة في حياة الفرد وذلك لأنه يضيف على حياته قيمة ومعنى ويجعله محط تقدير واستحسان الآخرين في مجتمعه ،في حين أن البطالة تمثل أزمة نفسية وإقتصادية يعيشها الفرد وتجعل منه موضع عدم تقدير وإحترام في المجتمع ،ومن ثم قد يصبح المجال أمام هؤلاء خصبا للانحرافات السلوكية كالسرقة والجريمة والإدمان وغيرها ،ونظرا لأهمية العمل في تخفيف الإكتئاب والضغط والإضطرابات

النفسية لدى الأفراد ظهر نوع من الإرشاد النفسي يطلق عليه الإرشاد بالعمل

(د/طه عبد العظيم حسين ، 2004، ص123/125).

خلاصة:

وجد التوجيه المهني طريقه إلى الوجود وقد ساعد على إعطاءه المركز الأول والأهمية في حركة التوجيه ذلك النجاح الذي توصل إليه علماء علم النفس التطبيقي في قياس القدرات و الإستعدادات التي تؤهل للمهن المختلفة وكان المحور الأساسي في برامج التوجيه المهني هو إختيار الأفراد الصالحين لمهن معينة .كما تشير الدلائل إلى الإهتمام الكبير بالتوجيه المهني في المجال الإداري ضرورة أساسية لبناء كفاءة الأفراد وتطويرا لقدراتهم إلى مراكز وظيفية تفيد الفرد من ناحية والمشروع من ناحية أخرى.

ملخص الدراسة:

دراسة بعنوان، فاعلية الإرشاد الانتقائي في خفض مستوى سلوك العنف لدى تلاميذ السنة ثانية ثانوي (دراسة تطبيقية بمتقن محمد بوضياف بمدينة بوسعادة)، وهدفت هذه الدراسة للكشف عن فاعلية برنامج إرشادي انتقائي تكاملي في التصدي لسلوك العنف لدى عينة من تلاميذ السنة ثانية ثانوي من مدينة بوسعادة، حيث تكونت عينة الدراسة من 24 تلميذ من قسم السنة ثانية آداب وفلسفة 02 بمتقن محمد بوضياف ببوسعادة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وتم تقسيمهم إلى مجموعتين تجريبية وضابطة، وقد تم تعيين أفراد المجموعتين عشوائيا بواقع 12 تلميذ لكل مجموعة، وتم استخدام استبيان مقياس العنف من إعدادنا - برنامج إرشادي انتقائي للتقليل من سلوك العنف من إعدادنا - ، وأظهرت نتائج الدراسة إجمالا وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في مستوى سلوك العنف وأبعاده لصالح المجموعة التجريبية في القياس البعدي لسلوك العنف ، كما أشارت إلى وجود فروق بين متوسطات القياس القبلي والقياس البعدي لدى أفراد المجموعة التجريبية لصالح القياس البعدي ، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد المجموعة الضابطة في مستوى سلوك العنف وأبعاده في القياس القبلي والبعدي، وخلصنا إلى مجموعة من التوصيات منها: توسيع العمل الإرشادي ليشمل كافة الأطوار التعليمية - التوسع في مجال العمل الإرشادي ليشمل كافة مجالات حياة التلميذ-التأكيد على أهمية تقديم المساعدة الإرشادية للتلميذ المراهق- التأكيد على أهمية البرامج الإرشادية الانتقائية كأسلوب إرشادي أثبت فاعليته في علاج المشاكل النفسية.

شكر وعرفان

قال الله تعالى : لئن شكرتم لازيدنكم
نحمد الله الذي أعاننا ومنحنا القوة والصبر، والذي لولاه ما كان لنا أن نكتب
حرفا او نخط كلمة لانجاز هذا العمل المتواضع
وبأطيب الامتنان وجزيل الشكر والعرفان وفائق التقدير والاحترام نتقدم لكل من
ساعدنا من قريب أو من بعيد في انجاز هذا العمل .
كما نتقدم بخالص الشكر للأستاذ المشرف : **مغار عبد الوهاب .**
على توجيهاته وإرشاداته ونصائحه التي قدمها لنا .
والى كل أساتذة علم النفس وطلبة هذا القسم .

صلاح بن عليّة

عمار بن وارث

صلاح شيخاوي

إهداء

بعد الحمد والثناء والشكر على العطاء للذي أمرنا بالعلم في وحي السماء فقال
وقوله الحق: "اقرأ باسم ربك الذي خلق" العلق الآية 01
اهدي ثمرة جهدي إلى روح الوجود وسيد الشهود وصاحب المقام المحمود الحبيب
المصطفى عليه أزكى الصلاة والتسليم محمد صلى الله عليه وسلم
إلى من أمرت بالإحسان إليهما أُمي وأبي الغاليين
إلى أصدقائي وزملائي ورفاق دربي في قسم علم النفس
إلى كل الأحباب والأصحاب الذين وسعهم قلبي ولم تسعهم الكلمات،
إلى الذين سكنوا القلوب طوعا، ورسمتهم للعمر شمعاً .

أحبكم في الله

صلاح بن عليّة

عمار بن وارث

صلاح شيخاوي