جامعة يحي فارس المدية
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

مطبوعة حول محاضرات مقياس
التوجيه المهني والمدرسي في الجزائر
السنة الثالثة ليسانس
تخصص :علوم التربية إرشاد وتوجيه

إعداد الدكتور: مخفوظي أمين

المحتويات:

المحاضرة الأولى

- مقدمة 6
- الإرشاد والتوجيه المهني فن وعلم..... 6
- نشأة التوجيه المهني وتطوره 7
- تعريف التوجيه المهني..... 8
- فوائد التوجيه المهني السليم..... 9
- أسس التوجيه المهني..... 10

المحاضرة الثانية

- التوجيه والإرشاد النفسي والتربية والتعليم 12
- التوجيه والإرشاد النفسي والعلوم المتصلة به..... 14
1- التوجيه والإرشاد النفسي وعلم النفس..... 15
2- التوجيه والإرشاد النفسي وعلم نفس النمو..... 15
3- التوجيه والإرشاد النفسي وعلم النفس الاجتماعي..... 15
4- التوجيه والإرشاد النفي وعلم نفس الشواذ..... 15
5- التوجيه والإرشاد النفسي وعلم النفس التربوي..... 15

المحاضرة الثالثة

6- التوجيه والإرشاد النفسي وعلم النفس الصناعي..... 15
7- التوجيه والإرشاد النفسي وعلاقته بالقياس النفسي..... 16
8- التوجيه والإرشاد وعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية..... 16
9- التوجيه والإرشاد وعلم الطب..... 17
10- التوجيه والإرشاد النفس وعلم الإنسان..... 17
11- التوجيه والإرشاد وعلم الاقتصاد..... 17
12- التوجيه والإرشاد والقانون..... 18

المحاضرة الرابعة

- الحاجة إلى التوجيه والإرشاد النفسي..... 19
1- فترات الانتقال..... 19
2- التغيرات الأسرية..... 20
3- التغير الاجتماعي..... 20
4- التقدم العلمي والتكنولوجي..... 21
5- تطور التعليم ومفاهيمه..... 21
6- زيادة أعداد التلاميذ في المدارس..... 22
7- التغيرات في العمل والمهنة..... 23
8- عصر القلق..... 23

المحاضرة الخامسة

- مناهج واستراتيجيات التوجيه والإرشاد النفسي..... 24
1- المنهج التنموي..... 24
2- المنهج الوقائي..... 25
3- المنهج العلاجي..... 26
- الأسس النفسية والتربوية..... 26
1- الأسس الاجتماعية..... 30
2- الأسس العصبية والفسيولوجية..... 31

المحاضرة السادسة

1- نظريات التوجيه والاختيار المهني..... 34
2- نظرية فرانك بارسونز..... 35
3- نظرية الذات..... 37
4- نظرية دونالد سوبر..... 40
5- نظرية الاختبارات المهنية لجينزبيرغ..... 45
6- نظرية الحاجات لـ: آن رو..... 47

المحاضرة السابعة

7- نظرية الأنماط المهنية لجون هولاند..... 50
8- النظرية الاجتماعية للاختيار المهني..... 55
9- نظرية بلاو..... 56
10- النظرية التحليلية في الاختيار المهني..... 57

المحاضرة الثامنة

11- نظرية جيلات..... 59
12- نظرية التعليم..... 60
13- نظرية هيرشنسون و روث في الاختيار المهني..... 61
14- نظرية المجال..... 62

المحاضرة التاسعة

- تقنيات وأساليب جمع المعلومات في التوجيه التربوي والمهني..... 73
- أساليب جمع المعلومات وتنظيمها..... 73
1- مجموعة الأساليب المقننة..... 74
2- مجموعة الأساليب غير المقننة..... 74
- المعلومات المهنية..... 76

المحاضرة العاشرة

- الإرشاد التربوي..... 77
- الحاجة إلى الإرشاد التربوي..... 78
- المشكلات التربوية..... 78
- خدمات الإرشاد التربوي..... 80

المحاضرة الحادية عشر

- الإرشاد المهني..... 82
- الحاجة إلى الإرشاد المهني..... 83
- المشكلات المهنية..... 84
- خدمات الإرشاد المهني..... 86

المحاضرة الثانية عشر

- تعريف مؤسسة التعليم الثانوي..... 89
- طبيعة المرحلة الثانوية..... 89
- أهمية التوجيه الإرشاد في المرحلة الثانوية..... 89
- لمحة عن التعليم الثانوي بالجزائر 91
- خصائص النظام التعليمي في الجزائر..... 91

المحاضرة الثالثة عشر

- التوجيه والإرشاد النفسي في الجزائر واقعه..... 92
- واقع التوجيه والإرشاد في المدرسة الجزائرية..... 93
- في الجانب التشريعي و التنظيمي القانوني..... 93

المحاضرة الرابعة عشر

- المعوقـــات المعنويـــــة للمختصين في التوجيه والإرشاد..... 95
1- في مجال المتابعة النفسية والتربوية..... 96
2- في مـــجال الإرشاد النفسي والتربوي..... 97
3- في مجال الإعلام المدرسي والمهني..... 98
4- في مجال التكوين أثناء الخدمة..... 101
- تحديات المدرسة الجزائـرية والحاجة إلى التوجيه والإرشاد النفسي..... 102
- الآفـــــاق المـــــستـــــقـــــبلـــــية للتوجيه المدرسي والمهني..... 103

- المراجع..... 106

المحاضرة الأولى

مقدمـــــــة :

يعتبر التوجيه المدرسي و المهني من أهم العمليات التربوية وأعقدها التي ترتكز عليها فاعلية النشاطات التربوية و دافعية المتعلمين ذلك انه يساهم في تحسين المستوى الدراسي للتلاميذ والمردود التربوي للمدرسة. من خلال سعيه إلى تحقيق التوافق بين إمكانات الفرد وقدراته وطموحاته وبين متطلبات الفروع الدراسية عن طريق مساعدته على إنضاج شخصيته وتجاوز الصعوبات التي تعترضه بواسطة الإرشاد النفسي والتربوي، وتعريفه بالمحيط الدراسي ، الاجتماعي والمهني أو الاقتصادي بواسطة مختلف الوسائل الإعلامية والاستكشافية.

ومن هنا أصبح التوجيه المدرسي و المهني محور المناقشات التربوية و السياسية في بلادنا في السنوات الأخيرة ، كما أنه أصبح ضحية الاتهامات و اللوم في كل خلل يصيب المنظومة التربوية و المجتمع ككل سواء كان فشلا دراسيا أم تسربا مدرسيا أم ضعفا للمستوى العام أو انحرافا اجتماعيا ...الخ . بالرغم من أن أسباب المشكلات التربوية متعددة ومتداخلة ،باعتبار أن المنظومة التربوية تتفاعل مع جميع مكونات المحيط الذي تتواجد فيه سلبا و إيجابا. كما أن التوجيه المدرسي و المهني ليس بعملية منفصلة ومستقلة بذاتها أو معزولة عن العمليات التربوية الأخرى و الشروط التي تحيط به بل هو جزء لا يتجزأ من مكونات النسق التربوي.

1. الإرشاد والتوجيه المهني فن وعلم:

الاتجاه الحديث نسبيا في الإرشاد والتوجيه المهني هو دمج النظرية والممارسة المهنية. هذان البعدان للإرشاد المهني يتطابقان مع بُعدي الفن والعلم للإرشاد النفسي، حيث تمثل النظرية المهنية العلم، وتعكس الممارسة الفن. قدّم كرومبولتز (1996) مبررا لدمج النظرية والممارسة المهنية، حيث أشار إلى ان السبب في تجاهل النظريات المهنية يتمثل في تركيز الممارسين على التنمية المهنية وليس على استراتيجيات التدخل. قدمت النظريات تعليمات عملية قليلة، يجب ان يقوم بها المرشدون النفسيون أثناء العملية الإرشادية.

ومع ذلك، فإن أعمال منظّرين أمثال هولاند، وسوبر كرومبولتز قد ساعدت على دمج النظرية والممارسة (Her, 1996). احد الأمثلة الواضحة هي أدوات القياس التي طورها هولاند (قائمة التفضيل المهني) وسوبر (قائمة التنمية المهنية)، وكرومبولتز (قائمة المعتقدات المهنية). كما أسهم كثيرون أيضا (Chartrand, Harmon, Holland, Savickas, 1996). طوّر سافيكاس إطار عمل يمكن استخدامه لربط النظريات المهنية بالممارسة. يعتبر نموذج، تكييف لنظرية واجنر (1971) عن التحليل البنائي للشخصية لمجال علم النفس المهني (Savickas, 1996, p196) وهو نموذج شامل، يشتمل على ستة أنواع من الخدمات المهنية: الوضع المهني، التوجيه المهني، الإرشاد المهني، التربية المهنية، العلاج المهني، والتدريب على المهنة (Savickas, 1996). على الرغم من تحقيق تقدم في دمج النظرية والممارسة، إلا إن سافيكاس وولش (1996) يشيران إلى انه ما زال هناك حاجة لأعمال أخرى إضافية لتقليص (لخفض) الفجوة.

إن دمج الإرشاد المهني التقليدي مع الإرشاد الفردي اتجاه آخر يعكس فن وعلم، لقد اعتمد الإرشاد المهني التقليدي-إلى حد بعيد- على أدوات القياس مثل قوائم الاهتمام والتي يمكن استخدامها مع أو بدون مساعدة الكمبيوتر. هذه الأدوات –والتي تمثل البعد العلمي- تقدم معلومات موضوعية يمكن من تعزيز العملية الإرشادية، ينطوي فن الإرشاد المهني على محاولة وضع المعلومات الموضوعية مع العالم الشخصي المتغير دائما للمسترشد، في قلب هذه العملية يوجد فن مخاطبة القضايا الشخصية والمشكلات التي قد تنشأ أثناء العملية الإرشادية، لذا فان القضايا المهنية لا يُنظر إليها على أنها منفصلة أو منعزلة، ولكنها متداخلة مع الأداء النفسي العام للفرد. (**ميشال س.نيستل، ترمراد على سعد واحمد عبد الله الشريفين،2015: 164-145)**

2. نشأة التوجيه المهني وتطوره:

يواجه العالم زيادة مضطردة في عدد سكانه حيث يزيد عددهم الآن عن خمسة مليارات نسمة وسيصل في عام 2000 إلى ستة مليارات نسمة وستتأثر بالقسط الأعظم من هذه الزيادة الدول النامية ومنها البلدان العربية والسؤال الذي يفرض نفسه: هل يمكن أن تجد دول العالم وبخاصة النامية منها أعمالا تستوعب هذه الأعداد المتزايدة من السكان في حين تعج هذه الدول بالعاطلين عن العمل؟ ولا يقتصر الأمر على الدول النامية. فالدول المتقدمة تعاني أيضا من المشكلة نفسها ولكن بصورة اقل.

وهناك سؤال آخر اخذ يطرح نفس بإلحاح: من أين ستأتي المهن الجديدة في نهاية القرن العشرين لتستوعب هذا الكم المتزايد من البشر والآلة الحديثة بصورة عامة والحاسوب بصورة خاصة ؟حيث اخذ الحاسوب بحل محل الأيادي البشرية ويزاحمها بشكل فعال في هذا المجال. ومن الصعب التنبؤ بأنواع

المهن التي ستتطلبها التقنيات الجديدة باختفاء بعض المهن؟ إن التقدم الحضاري ومتطلبات العصر تتطلب ظهور مهن جديدة أو تطوير مهن قائمة لمواكبة المهن المختلفة.
وإذا حلت البطالة بمجموعة من الأفراد نتيجة لنقص في التوجيه والإرشاد المهني، فان ذلك لن يكون مصدر إزعاج للأفراد وحدهم بل سيكون مصدر إزعاج للمجتمع في أمنه واستقراره وسعادته مما بات يقلق بال الجماعات البشرية والأمثلة على ذلك كثيرة نذكر على سبيل المثال حوادث السطو والسرقة والإجرام والخلافات داخل الأسرة وهي بعض نتائج البطالة التي تشهدها اغلب دول العالم في وقتنا الحاضر. **(جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة،2014: 14)**
هذه المشكلات التي تواجهنا يوميا قد تصور لنا المستقبل تماما لا يشجع على الاطمئنان وأن أخطار ذلك ستكون كبير على الإنسان وسيطال تأثيرها الصحة النفسية للفرد وربما نتج عنها امرضا نفسية جديدة لم نتوقعها من قبل وهذا ما دفعنا إلى تنشيط فعاليات التوجيه والإرشاد المهني دون إبطاء لتحقيق التوازن النفسي بين الفرد ومتطلبات المستقبل.
نشأ التوجيه المهني عام 1909 على يد فرانك بارسونر parosons الذي يعتبر المؤسس الأول في أمريكا. ويعتقد بارسونر بان الأفراد يستطيعون اتخاذ قرارات مهنية صحيحة إذا كانت لديهم معلومات دقيقة عن قدراتهم وسماتهم الشخصية وشروط النجاح في المهن المختلفة ولقد وضع شرطين أساسيين للتوجيه المهني يتمثلان في وجود دراسة للفرد ومعرفة قدراته واستعداداته وميوله وتزويده بالمعلومات الكافية عن المهن المختلفة وما تتطلبه هذه المهن من استعدادات وميول حتى يستطيع إن يختار من بينها المهنة التي تناسبه ولقد طبق بارسونر الجانب الثاني الذي يتمثل بتزويد الأفراد بمعلومات عن المهن لان الجانب الأول عندما يتعلق بمعرفة قدرات واستعدادات الفرد وميوله كان في ذلك الوقت من الصعب قياسه إلا بعد الحرب العالمية الأولى حيث انتشرت حركة القياس وخاصة قياس الذكاء ولعل أهمية التوجيه المهني تكمن في قدرته على مساعدة الأفراد على اختيار المهن التي تناسبهم وتساعدهم على اتخاذ قرارات مهنية صحيحة حتى يستطيع أن يلبي الحاجيات التربوية والتدريبية المتزايدة عند الناس ليتمكن من التعايش مع مشكلاتهم الحياتية اليومية المعقدة فهو يشكل ضرورة هامة خاصة في مجتمع اليوم الذي يعج بالمهن المختلفة وتطور التكنولوجيا وظهور مهن مختلفة جديدة في كل حقبة قصيرة من الزمن وانقراض مهن أخرى الأمر الذي جعل من التوجيه المهني ضرورة ماسة لجميع المهنيين والطلبة والمدربين والتربويين وغيرهم.**(جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة،2014: 18)**

3. تعريف التوجيه المهني:

يقصد بالتوجيه المهني المساعدة الفردية أو الجماعية التي يقدمها الموجه أو المرشد التربوي والمهني للفرد الذي يحتاج لها حتى ينمو في الاتجاه الذي يجعل منه مواطنا منتجا وناجحا ومنجزا وقادرا علي تحقيق ذاته في الميادين الدراسية والمهنية وغيرها بحيث يشعر بالسعادة والرضا والتوجيه المهني هو تقديم المعلومات والخبرة والنصيحة التي تتعلق باختيار المهنة والإعداد لها والالتحاق بها أو التقدم فيها أو هو عملية مساعدة الفرد علي اختيار مهنة له وإعداد نفسه للالتحاق بها والتقدم فيها وهو يهتم بمساعدة الأفراد على اختيار وتقرير مستقبلهم ومهنهم بما يكفل لهم تكيفا مهنيا مُرضيا.
(جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة،2014: 19)

وعرّف سوبر التوجيه المهني بأنه: "عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورة لذاته متكاملة ومتلائمة لدوره في عالم العمل وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي وان يحولها إلى حقيقة واقعة بحيث تكفل له السعادة ولمجتمعه المنفعة
وعرّفه كريمر بأنه: "العملية المبرمجة المخططة الهادفة إلى مساعدة الفرد في اختيار مهنة ما والتكيف معها".
ويعرفه بارسونز بأنه: "العملية التي تهدف لمساعدة الفرد في فهم ذاته بكل جوانبها(القيم، الاستعدادات، القدرات، الميول...الخ)، وفهم عالم العمل بكل متطلباته استعدادا لاتخاذ القرار المهني السليم.(**عبد اللطيف أبو اسعد،2012،: 253)**

4 ــ فوائد التوجيه المهني السليم:

لقد أسفرت كثير من الدراسات النفسية والتربوية الحديثة على أن وضع الفرد المناسب في مكانه المناسب يؤدي إلى كثير من الفوائد النفسية والاقتصادية والصحية ومن ذالك ما يلي:

1- ارتفاع نسب النجاح والتقدم والتفوق في مجالات الدراسة والعمل ومن ثم تقليل الفشل الدراسي وما يترتب عليه من انخفاض معدلات الهدر أو الفاقد التربوي.

2- شعور الفرد بالرضا والسعادة عن دراسته آو مهنته ولا شك أن هذا الشعور ينعكس علي حياته العملية والأسرية والاجتماعية النفسية.

3- يؤدي التوجيه السليم إلي زيادة الإنتاج كما وكيفا بمعنى زيادة حجم الإنتاج وتحسن جودته مما يساعد علي تلبية حاجات الأسواق المحلية ثم تصدير الفائض.

4- يؤدي التوجيه السليم إلي انخفاض معدلات البطالة وحماية المجتمع والفرد من أضرارها التي أصبحت من اخطر الإمراض الاجتماعية في المجتمعات الصانعة.

5- عندما يوضع الطالب أو العامل في دراسة لا تناسبه أو في مهنة لا تتفق مع استعداداته فانه يميل إلي تغيير هذه المهنة ويظل ينتقل من مهنة إلي أخرى ويترك كل واحدة منها قبل ان يتقن المهارات المطلوبة لأدائها ولهذه الظاهرة أضرار كبيرة علي كل من العامل وجهة العمل علي حد سواء[1].

6- يؤدي التوجيه السليم إلى انخفاض معدلات تغيب العمال عن أعمالهم لان العامل إذا ما التحق بوظيفة يشعر نحوها بالرضا فانه لا يكثر من الغياب

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

8- أظهرت الدراسات أن وضع الفرد المناسب في المكان المناسب يقلل من نسب تمارض الأفراد أي ادعائهم بالمرض للحصول علي إجازات أو لتغيب عن الدراسة أو العمل

9- يؤدي التوجيه السليم إلي انخفاض معدلات حوادث العمل وإصاباته والمعروف أن حوادث العمل يروح ضحيتها كثير من الأرواح كما تؤدي إلي تدمير كثير من الآلات والمعدات والي حرق كميات كبيرة من المواد الخام بالإضافة إلي دفع تعويضات كبيرة للقتلى أو المصابين

10- يؤدي وضع الطالب في دراسة لا تناسبه إلي المعانات من العقد والأزمات والأمراض والاضطرابات النفسية والعقلية والسلوكية والي فقدان الشعور بالثقة في نفسه والرضا عنها مما ينتج عنه سوء تكيفه النفسي والاجتماعي

11- يقود التوجيه السليم الي انخفاض نسبة الإصابة بأمراض المهنة.

إن وضع عمال مهرة في صناعة معينة يؤدي إلي انخفاض تكلفة السلع والخدمات ومن ثم يصبح في استطاعة أعداد كبيرة من أبناء المجتمع الاستفادة من هذه السلع او من تلك الخدمات. **جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة،2014: 22)**

12- يؤدي إلي زيادة الإنتاج ومهارة العامل مما يساعد علي ارتفاع مستوى معيشة العمال والموظفين وهم يمثلون قطاعا كبيرا من قطاعات المجتمع.

13- يساعد التوجيه السليم علي تحسين العلاقة بين أصحاب العمل والعمال وبالتالي تحقيق الرخاء والرفاهية الاجتماعية.

4. أسس التوجيه المهني:

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

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

2- النظر إلى الفرد على انه ذاتيه متميزة وبالرغم من التشابه بين البشر جميعا في شخصياتهم فان ثمة فروق بينهم في النواحي الجسمية والعقلية والانفعالية والجسمية
3- احترام الفرد والاعتراف بكرامته وحقه في اختيار المهنة المناسبة
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 هناك توجيه مهني في المدرسة ثم في الجامعة ثم في المجتمع بعد التخرج من الجامعة.
8- هناك حاجة لإعارة اهتمام خاص لتوجيه الفتيات والنساء.
9- ينبغي أن يكون التوجيه مبنيا على أساس معرفة الفرد وقدراته وتحصيله الدراسي ومستواه الوظيفي من ناحية وفرص العمالة المتوافرة وحاجاته ومستوى التطور الاقتصادي والثقافي والاجتماع من ناحية أخرى.
10- أن تغطي خدمات التوجيه المهني جميع فئات الأطفال والشباب والكبار بما في ذلك فئات المعوقين والعاجزين ويجب ان تشمل هذه الخدمات معلومات عن فرص التعليم والعمل وظروف الاستخدام وتشريعات العمل وغير ذلك.
ضرورة وضع سياسات التدريب والتوجيه المهني وتنفيذها وتطويرها بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل والهيئات العالمة والجهات المعنية الأخرى.(**جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة، 2014: 23-24)**

11- إن عملية التوجيه المهني ليست قرارا أنيا ولكنها عملية متكاملة تستغرق سنوات يتمكن الطالب من خلالها إدراك ذاته وقدراته واستعداداته وميوله.
12- إن برامج 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.
13- إن عملية التوجيه المهني لا تتجزأ عن العملية التربوية 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 موجه لفئة معينة من الطلبة فهي عملية توجيه شامل تعنى به المدرسة: إدارة ومعلمين ومتخصصين ويكون الدور الأساسي فيها للمرشد باعتباره مصدر المعرفة المتخصصة والخبرة المتنوعة في المدرسة
15- الأهداف المهنية للفرد واتجاهاته وقراراته تتعرض لعملية إعادة مراجعة تلقائية من خلال خبراته وتجاربه وممارسته الذاتية
16- أن من الخطأ الإعتقاد أن الفرد المعين لا يصلح إلا لمهنة معينة وانه غير قابل للتغير فالفرد مُعداً أو مولوداً لكي يناسب مهنة محددة ولا يصلح لسواها .فمن المحتمل أن نجد كثيراً من الناس الناجحين في مهنهم الحالية ينجحون في مهن أخرى إذا نقلوا إليها كذلك من الخطأ الاعتماد بان 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 وبطبعة الحال تتطلب المهن الجديدة مهارات جديدة لم يكن يتقنها عامل الأمس.
18- أن لا يختار الفرد مهنة لمجرد انه رأى إن المهنة ناجحة أو انه رأى أشخاص ناجحين فيها فالفرد لا ينبغي أن ينقاد وراء الآخرين وان يدخل مهنة لمجرد التقليد والمحاكاة فنحن لا نستطيع أن نأخذ شخصية الآخرين ا وان نمتلك ظروفهم.

19- إن التوجه التربوي والمهني للإفراد ضروري لتحقيق أهداف المجتمع ومواجهة مطالب نموه الاقتصادي والاجتماعي فالمجتمع بحاجة إلى متخصصين في مختلف المجالات وان توجيه الأفراد يساعدهم على اختيار الإعمال والوظائف التي تعود على المجتمع بالنفع والفائدة.
20- النماذج المهنية الدارجة تشكل عائقا أمام حريات الاختيار المهني خاصة في صفوف الإناث.
21- مكانة الأب الاقتصادية والاجتماعية لها دور في عملية اختيار الأبناء للمهنة.
22- إن نمو الفرد في المهنة يتناثر بالوراثة والبيئة والعوامل النفسية والاجتماعية والتعليمية والسياسية والاقتصادية والفيزيولوجية عند الفرد.
الحرمان الزائد لأي مظهر من مظاهر النمو البشري يعيق عملية النمو النفسي والمهني[2].

المحاضرة الثانية

التوجيه والإرشاد النفسي والتربية والتعليم:
التربية Education كما نعلم هي عملية حياة يتعلم فيها الفرد الحياة عن طريق نشاط وبتوجيه من المعلم. والتربية التقدمية تهتم بتعليم الحياة وليس فقط بتعليم العلوم. إنها تهتم بالتلميذ ككل وبنموه كوحدة واحدة، وبشخصيته من كل جوانبها جسميا وعقليا واجتماعيا وانفعاليا في توازن وتواز. وفي التربية الحديثة يتركز الاهتمام بحاضر التلميذ في ضوء ماضيه من أجل التخطيط لمستقبله، وفيها أيضا يهتم المربي بتعليم التلميذ أكثر من تعليم المادة ويعتقد أن للتلميذ الحق في تعليم يناسب قدراته وميوله "هولدين Holden؛ 1971".
ويتضح التكامل بين التوجيه والإرشاد والتربية والتعليم من أن التربية الحديثة تتضمن التوجيه والإرشاد النفسي كجزء متكامل لا يتجزأ منها، جزء مندمج وليس مضافا، أي أن الاثنين يمثلان سلسلة من النشاطات المتكاملة "بروس شيرتزر، وشيلي ستون Stone & Shertzer؛ 1979". وعندما حاول بعض علماء التربية تعريف التوجيه والإرشاد أوردوا تعرفات يقول عنها تيلور Taylor؛ "1971" إنها تعريفات واسعة وتشمل الكثير مما يحدث في عملية التربية والتعليم بل تكاد تكون تعريفات للتربية ذاتها. ويقول فوان Vaughan؛ "1975" إنه لا يمكن التفكير في التربية والتعليم بدون التوجيه والإرشاد، ولا يمكن الفصل التام بين التربية والتعليم وبين التوجيه والإرشاد، فالتربية تتضمن عناصر كثيرة من التوجيه، والتدريس يتضمن عناصر كثيرة من الإرشاد، وعملية الإرشاد تتضمن التعلم والتعليم كخطوة هامة في تغيير السلوك، ويلاحظ أن الخدمات التربوية وخدمات الإرشاد النفسي توجه معظمها إلى نفس الأعمار تقريبا في مرحلتي الطفولة والشباب، كذلك فإن المدرسة وغيرها من المؤسسات التربوية هي أكبر الأماكن التي تقدم فيها خدمات الإرشاد النفسي في جميع أنحاء العالم.
وهناك الكثير من عناصر الاتفاق بين التوجيه والإرشاد وبين التربية والتعليم فيما يلي أهمها:
- تماثل الأهداف الرئيسية لكل من الميدانين إذ هي إعداد الإنسان الصالح الذي يقوم بدور إيجابي فعال في المجتمع عن طريق الإشراف على نموه وتحقيق كفاية "موريتنسن وشمولر، 1965".
- وجود أرضية مشتركة في مجال خدمات الطلاب في الإطار التربوي الذي يركز أساس على التوجيه والإرشاد.
- اهتمام كل من الميدانين بإعداد الفرد للحياة بمساعدته في فهم نفسه وتحقيق ذاته وبلورة أهداف حياته وأسلوب حياته الذي يحقق هذه الأهداف.
- اشتراك عملية الإرشاد مع العملية التعليمية في الاهتمام بالتعرف على الفروق الفردية في القدرات والميول وإعداد برامج خاصة لرعايتهما واشتراك العمليتين في اهتمام كل منهما بتحقيق مطالب النمو لشخصية الفرد النامي.

- استخدام التوجيه والتربية كمترادفين في كثير من المؤلفات واعتبار العمليتين تهدفان إلى توجيه إرشاد الأفراد في حياتهم. على سبيل المثال يتكلم جون بريور Brewer؛ "1955" في كتابه "التربية كتوجيه" Education as Guidance عن التوجيه والتربية كشيء يكاد يكون واحدا، كذلك كتب آخرون عن التوجيه كتربية Guidance as Education.
- يتضمن التوجيه والإرشاد ضمن عمليات "التربية النفسية" Psychological Educaion أو التربية السلوكية "جون بيتروفيسا وآخرون. Pictrofesa et al؛ 1980".
- احتواء برامج إعداد المعلمين في جميع أنحاء العالم على التوجيه والإرشاد النفسي.
وقد أصبح اسم المعلم؛ المرشد Teacher- Consellor هو هدف الإعداد المهني للمعلم وكل معلم -أراد ذلك أو لم يرد- يقوم بعملية إرشاد نفسي كجزء مهم من عمله، وأصبح المعلم؛ المرشد من أهم أعضاء فريق الإرشاد النفسي. ويلاحظ أن المرشد والمعلم من أقرب أعضاء فريق الإرشاد النفسي إلى بعضها البعض.
- الإصرار في الإعداد المهني للمرشد المدرسي School- Consellor على ضرورة دراسة التربية وأسسها وممارسة التدريس بحيث أصبح اسم المرشد؛ المربي مألوفا في كتب الإرشاد والتربية.
- ظهور الإرشاد التربوي Educational Guidance كمجال من أهم مجالات الإرشاد النفسي يهتم بمساعدة التلاميذ في رسم الخطوط التربوية التي تتلاءم مع قدراتهم، وميولهم وأهدافهم وفي اختيار المناهج المناسبة والمواد المساعدة في النجاح في البرنامج التربوي وفي تشخيص وعلاج المشكلات التربوية.
وعلى الرغم من عناصر الاتفاق الكثيرة يوجد بعض عناصر الاختلاف خاصة بين عملية الإرشاد النفسي وبين عملية التدريس، ويؤكد بعض الكتاب ضرورة التمييز بين الميدانين، ويقولون: إنه إذا كان الاثنان شيئا واحدا، فلماذا الاختلاف في المصطلحات. وفيما يلي أهم عناصر الاختلاف بين الإرشاد النفسي وبين التدريس:
- على الرغم من أن أهداف كل من الميدانين متقاربة جدا، إلا أن أساليب تحقيق هذه الأهداف ليست متطابقة تماما "آرثر جونز Jones؛ 1970".
- التربية والتعليم أعم وأشمل من التوجيه والإرشاد الذي يعتبر خدمة جزئية ولكنها مكملة ومتكاملة معها، أي أن كل التوجيه والإرشاد تربية وتعليم، ولكن بعض عناصر التربية والتعليم ليس توجيها وإرشادا "جورج هيل وإلياتور لاكي Luckey & Hill؛ 1969"، ويلخص الجدول "4" بعض عناصر الاختلاف الأخرى.
ومما يؤكد القرابة بين التوجيه والإرشاد من ناحية التربية والتعليم من ناحية أخرى، دور المعلم؛ المرشد Teacher- Consellor "ليستر داونينج Downing؛ 1968، حامد زهران؛ 1994".
وفيما يلي نماذج في الممارسة العملية للدور الإرشادي للمعلم؛ المرشد إلى جانب دوره التربوي.
- تهيئة المناخ النفسي الصحي في الفصل وفي المدرسة.
- الاهتمام بالطلاب ونمو شخصياتهم.
- الاشتراك في دراسة الحلات مع المرشدين والمعالجين النفسيين.
- الاشتراك في البحوث اللازمة لبرامج الإرشاد.
- تقديم الخدمات الإرشادية اللازمة للطلاب بطريقة الإرشاد خلال العملية التربوية.
- تقديم خدمات الإرشاد التربوي.

التوجيه والإرشاد النفسي والعلوم المتصلة به:
التوجيه والإرشاد النفسي من العلوم الإنسانية يهدف إلى خدمة وسعادة الإنسان ، ككل العلوم والتخصصات التي تطورت مع نمو المدنية المتطورة والتقدم التكنولوجي السريع في عالمنا المعاصر.
ومن المعلوم ان الناس يذهبون لحل مشكلاتهم إلى أشخاص ذوي تخصصات عديدة (معالج نفسي ، طبيب ، راقي ، محامي ، فقيه ..) ومعظم هؤلاء يستخدمون مصطلح التوجيه والإرشاد عندما يتحدثون عن الخدمات التي يقدمونها .

لذا من الضروري تحديد الصلة بين التوجيه والإرشاد النفسي وبين بعض العلوم الأخرى ، من ناحية الإفادة والاستفادة والأساليب المتداخلة ، ومن ناحية أخرى إبراز الفروق الجوهرية بينها.
يجب التمييز بين الإرشاد النفسي PsychologicalCounselling وبين الإرشاد غير النفسي nonpsychoogicalCounselling وفي نفس الوقت التمييز بين الإرشاد النفسي والعلاج النفسي ، والاستشارة النفسية .

1- التوجيه والإرشاد النفسي وعلم النفس:
يدرس علم النفس بصورة عامة السلوك في سوائه وانحرافه وهم أهم المواد التي يدرسها المرشد في إعداده مهنياً.
والتوجيه والإرشاد نفسه فرع من فروع علم النفس التطبيقي يعتمد في وسائله وفي عملية الإرشاد بحد ذاتها على علم النفس.
يستفيد الإرشاد النفسي من علم النفس العلاجي في التعرف على الشخص الصحيح نفسياً والمريض نفسياً ، وفي معرفة الدرجات المتقدمة أو المتطورة من الاضطراب النفسي مثل العصاب أو الذهان .
2- التوجيه والإرشاد النفسي وعلم نفس النمو:
يستفيد من علم نفس النمو في معرفة مطالب النمو ومعاييره التي يرجع إليها في تقييم نمو الفرد : هل هو عادي أم غير عادي ، متقدم أم متأخر ، ويركز على نمو وتحقيق الذات ويشترك الإرشاد النفسي مع علم نفس النمو في الاهتمام برعاية النمو السوي للفرد في كافة مظاهره جسمياً وعقلياً وانفعالياً في مراحل النمو المتتالية.
يؤكد الإرشاد أهمية مساعدة الفرد في تحقيق النضج النفسي (هدف مشترك) وهو عمل مستمر من الحضانة حتى الشيخوخة .
3- التوجيه والإرشاد النفسي وعلم النفس الاجتماعي:
المرشد يتعامل مع الأفراد والجماعات في الإرشاد الفردي والإرشاد الجماعي.
في الإرشاد الجماعي يستفيد المرشد من دراسة سيكولوجية الجماعة وديناميتها وبنائها والعلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي وكيف تتكون الجماعات الإرشادية وما هي معايير السلوك في الجماعة ، وكيف تتوزع الأدوار فيها ودوره القيادي لتحقيق التوافق الاجتماعي .
4- التوجيه والإرشاد النفي وعلم نفس الشواذ:
يستقي الإرشاد النفسي من علم نفس الشواذ معلومات هامة عن السلوك الشاذ والغريب للشخص غير العادي
5- التوجيه والإرشاد النفسي وعلم النفس التربوي:
يستفيد الإرشاد النفسي من علم النفس التربوي الذي يهتم بالتعلم واكتساب السلوك والعادات وإطفائها ، وأهمية التعزيز والتعميم وغير ذلك من قوانين التعلم ، كما يهتم بالدافعية والذكاء والقدرات ،.
الإرشاد يعتمد على هذه الموضوعات في عملية الإرشاد ذاتها ، إذ هي عملية تعلم وتعليم ، تعلم الفرد الأدوار المنوطة به ، وتجعله يكتشف قدراته وإمكاناته بشكل تعلمي منظم وهادف .
6- التوجيه والإرشاد النفسي وعلم النفس الصناعي:
يطبق المبادئ العامة في علم النفس على المشكلات العملية في الصناعة والإنتاج والتدريب ، ويفيد من ذلك المرشد في مجال الإرشاد المهني.
يهتم علم النفس الجنائي بدوافع السلوك المنحرف المضاد للمجتمع والذي يعاقب عليه القانون مثل جناح الأحداث ، وكثير من المرشدين النفسيين يعملون في مؤسسات الأحداث .
يُفيد علم النفس العام الإرشاد النفسي في دراسة الشخصية وديناميتها .
7- التوجيه والإرشاد النفسي وعلاقته بالقياس النفسي:
عند فحص الحالة ودراستها يحتاج المرشد إلى القياس النفسي فالمقاييس النفسية بالنسبة لعملية الإرشاد النفسي مثل سماعة الطبيب ضرورية ولازمة .

8- التوجيه والإرشاد وعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية:
كل منهما يهتم بالسلوك الاجتماعي والقيم والتقاليد والعادات والمعايير الاجتماعية والنمو الاجتماعي والتنشئة الاجتماعية والخبرات الاجتماعية.
تعتمد طريقة الإرشاد الجماعي على مفاهيم أساسية في علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي.
يهتم المرشد في مجال الإرشاد الأسري بدراسة الأسرة باعتبارها أقوى العوامل الاجتماعية تأثيراً في الفرد وفي تنشئته الاجتماعية .
يهتم المرشد بمعرفة الطبقة الاجتماعية الي ينتمي إليها الفرد وأسلوب حياته الاجتماعية في إطار هذه الطبقة العليا أو المتوسطة أو الدنيا ، والحراك الاجتماعي الرأسي من طبقة إلى أخرى ، لأن كل هذا يؤثر في حياة الفرد.
ويهتم أيضاً بدراسة نظام الحياة في الريف والحضر ، حيث توجد فروق بين الشخص الريفي والشخص الحضري والشخص البدوي ولذلك يدرس علم الاجتماع الريفي وعلم الاجتماع الحضري وعلم الاجتماع البدوي .. الخينظر شوبين (1962) Shobenإلى الإرشاد كعملية " إصلاح اجتماعي " يتطلب قيادة اجتماعية ابتكاريه ن جانب المرشد الذي يعمل على دمج الأفراد في خبرة الحياة الواقعية.
يشترك الإرشاد النفسي والخدمة الاجتماعية في أن كلا منهما خدمة ميدانية في مجال المشكلات الإنسانية ، ويستعير الإرشاد النفسي من ميدان الخدمة الاجتماعية أساليب هامة مثل " دراسة الحالة " " والمقابلة " .
يشترك المرشد النفسي والأخصائي الاجتماعي في تقديم الخدمات التي تتناول البيئة الاجتماعية حتى يسهل حل المشكلات ، ويشتركان معاً في الاهتمام بمشكلات الأسرة والدراسة والعمل ، ويتعاون المرشد النفسي مع الأخصائي الاجتماعي في خدمة كل من الفرد والأسرة والمجتمع في آن واحد ، حتى لنجد أن هذين الأخصائيين هما أقرب أعضاء فريق الإرشاد النفسي إلى بعضهما البعض من حيث الاهتمامات والخدمات .

9- التوجيه والإرشاد وعلم الطب:
يتضمن الإرشاد النفسي عملية علاجية ، ويرتبط العلاج عند الناس بالطب ، والإرشاد النفسي مليء بالمصطلحات المشابهة بالمعنى الطي مثل التشخيص والمآل والعلاج وليس في هذا إزعاج لمن قد يظنون أن الطب أصبح يمارسه غير الأطباء
هناك قدر كبير من المعلومات من علم الطب لا بد أن يحيط بها المرشد والمعالج النفسي بحيث تعينه في الدراسة والإحالة وتمكنه من فريق ضمن أعضائه الطبيب.
ومعروف أن الانفعالات والضغوط النفسية لها رد فعل جسمي وفسيولوجي له أعراض وأمراض معروفة .
يحاول الأطباء جعل قيادة عملية المرشد والعلاج النفسي في أيديهم ويحاول المرشدون نفس الشيء ، أي أن كلا منها يحاول سحب البساط من تحت أقدام الآخر ، إلا أنه مع الوقت تتقارب وجهات النظر ويزداد التفاهم والفهم ، حيث يعمل الطرفان معاً في تعاون ، يقدم كل طرف خدماته في حدود تخصصه ويحيل ما ليس من اختصاصه إلى زميله .
10- التوجيه والإرشاد النفس وعلم الإنسان:
يدرس علم الإنسان (انثروبولوجيا) العناصر الحيوية والعناصر الاجتماعية والثقافية للإنسان ، والثقافة هي مجموع السلوك البشري
يشترك الإرشاد النفسي مع علم الإنسان في الاهتمام بدراسة شخصية الفرد والمجال البيئي والاجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه ونحن نعلم أن هناك فروقاً بين الثقافات والحضارات لابد ان يحيط بها المرشد النفسي.
11- التوجيه والإرشاد وعلم الاقتصاد:

من أهم مجالات الإرشاد النفسي : الإرشاد المهني حيث يهتم المرشد بمساعدة العميل في عالم المهنة والاقتصاد تعريفاً واختياراً وإعداداً ودخولا وتوافقاً ، ومن ثمة فهو يهتم بدراسة فرص العمل والتغيرات التي تطرأ على المهن مع التقدم والنمو العلمي والتكنولوجي
ومن الناحية الاقتصادية البحتة فإن الإرشاد النفي يرتبط بالاقتصاد كضرورة ملحة ، حيث لا تحدث خسارة قومية في القوى البشرية التي تستمر أثناء عملية التربية والتعليم ، وحتى يعمل حساب ما سيحدث في المستقبل من أن الفرد الواحد سيعمل في عدة مهن مختلفة وربما يمل الأفراد في مهن جديدة غير تلك التي أعدوا لها نظراً لسرعة التطور التكنولوجي والتغير الاجتماعي.
وتلعب النواحي الاقتصادية دوراً هاماً ومؤثراً في عمليات وخدمات الإرشاد النفسي ، من ذلك تأثير تقديم خدمات الإرشاد مجاناً على حساب الدولة مثلا ، أو كخدمات خاصة يدفع تكاليفها العملاء ، ومنها أيضاً أن المستوى الاجتماعي والاقتصادي للفرد أمر يؤثر في أسلوب حياته وقد يؤثر في إقباله على خدمات الإرشاد النفسي او عدم استطاعته الحصول عليها أحياناً .

التوجيه والإرشاد والدين:
من أهم طرق الإرشاد النفسي :الإرشا النفسي الديني الذين يدخل الدين في ديناميات عملية الإرشاد ، لأن التدين والعقيدة الإيمانية تعتبر أساساً متيناً للسلوك السوي والتوافق والصحة النفسية ، وقد اجمع االمرشدون على اختلاف أديناهم " على ان الإرشاد الديني طريقة تقوم على أسس ومفاهيم وأساليب دينية روحية
لابد ان يحي المرشد النفسي علماً بمفاهيم دينه أساسية مثل : طبيعة الإنسان كما حددها الله تعالى ، وأسباب الاضطراب النفسي مثل (الذنوب ، الضلال ، الصراع وضعف الضمير ..) وأعراض الاضطراب النفسي مثل (الانحراف ، والشعور والوقاية الدينية من الاضطراب النفسي مثل (الإيمان ، والسلوك الديني ، والسلوك الأخلاقي ، وخطوات الإرشاد الديني مثل (الاعتراف والتوبة والاستبصار ن والتعلم والدعاء وابتغاء رحمة الله والاستغفار وذكر الله تعالى والصبر والتوكل على الله تعالى.
وهناك اعتبارات شرعية يجب عملها في الإرشاد النفسي ، فهناك " رقابة الدين " حيث يجب أن تستعرض كل النظريات والطرق المستورة من الخارج بحيث تجاز كما هي إذا كانت خالية من الضرر أو التعارض ، أو تعدل إذا كانت خالية من ذلك ، أو تمنع إذا كان لا يجيزها الشرع.
الإرشاد النفسي يحتاج إلى المرشد الذي يعرف الله ويخشاه ويراقبه في عمله.
12- التوجيه والإرشاد والقانون:
كثير من حالات الإرشاد النفسي قد تكون متعلقة بمشكلات قانونية وبعض الحالات قد تكون من المحكوم عليهم قضائياً ، وهناك بعض المسؤوليات القانونية على المرشد نحو العميل مثل تلك التي على المدرس نحو تلاميذه ، وهذه المسؤوليات القانونية يجب مراعاتها في ممارسة الإرشاد النفسي.
على سبيل المثال : أسرار العميل ، فمن أسس ومبادئ الإرشاد احترام حق الفرد في الاحتفاظ بأسراره ومحافظة المرشد عليها عند بوح العميل بها أثناء عملية الإرشاد ، فالمرشد لا يملك الحق في اقتحام أسوار خصوصيات العميل عنوة أو رغماً عنه ، ، وإذا علم وأعطى بعض المعلومات والأسرار الخاصة عن طيب خاطر فليس له الحق في إفشائها .
وإذا أفشى المرشد أو أساء استغلال المعلومات والأسرار بما يعود بالضرر المادي أو المعنوي على العميل فإنه يؤاخذ قانوناً حسب(Schmidt(1962
وبخصوص السلوك الجنائي للعميل أثناء جلسات الإرشاد أو بعد انتهائها يوجد جدل حول مدى المسؤولية القانونية للمرشد عن سلوك العميل ، وحول وجوب أو جواز إبلاغ أو عدم إبلاغ الجهات المختصة في حالة وجود سلوك يعاقب عليه القانون إن بعض الدول تعطي المرشد نوعاً من " الحصانة " ضد هذه المسؤولية.
وإذا قام المرشد بأي سلوك مناف للآداب أو الأخلاق يتعارض مع الدستور الأخلاقي للمرشدين والمعالجين النفسيين فإنه يكون بذلك قد تعدى على حدود يؤاخذ عليها قانوناً.

وهناك بعض الاعتبارات القانونية الرسمية في ممارسة الإرشاد والعلاج النفسي منها ضرورة حصول المرشد او المعالج على ترخيص رسمي بممارسة الإرشاد والعلاج النفسي .

المحاضرة الثالثة

الحاجة إلى التوجيه والإرشاد النفسي:

لقد كان التوجيه والإرشاد فيما مضى موجودا ويمارس دون أن يأخذ هذا الاسم أو الإطار العلمي ودون أن يشمله برنامج منظم، ولكنه تطور وأصبح الآن له أسسه ونظرياته وطرقه ومجالاته وبرامجه، وأصبح يقوم به أخصائيون متخصصون علميا وفنيا، وأصبحت الحاجة ماسة إلى التوجيه والإرشاد في مدارسنا وفي أسرنا وفي مؤسساتنا الإنتاجية في مجتمعنا بصفة عامة.

وفي عالمنا العربي نحتاج إلى مزيد من مراكز الإرشاد النفسي والعيادات النفسية.

ومما يؤكد الحاجة إلى التوجيه والإرشاد أن الحاجة إلى الإرشاد نفسه من أهم الحاجات النفسية مثلها مثل الحاجات إلى الأمن والحب والإنجاز والنجاح ... إلخ.

ويتحدث الباحثون والكتاب عن "الحاجة الإرشادية" للفرد ويقومون لها تعريفات منها أنها رغبة الفرد للتعبير عن مشكلاته بشكل إيجابي منظم بقصد إشباع حاجاته النفسية والفسيولوجية التي لم يتهيأ لإشباعها من تلقاء نفسه، إما لأنه لم يكتشفها في نفسه أو أنه اكتشفها ولم يستطع إشباعها بمفرده، ويهدف من التعبير عن مشكلاته إلى التخلص منها والتمكن من التفاعل مع بيئته والتفوق مع مجتمعه الذي يعيش فيه "سهام أبو عطية، "1988".

إن الفرد والجماعة يحتاجون إلى التوجيه والإرشاد، وكل فرد خلال مراحل نموه المتتالية يمر بمشكلات عادية وفترات حرجة يحتاج فيها إلى إرشاد. ولقد طرأت تغيرات أسرية تعتبر من أهم ملامح التغير الاجتماعي. ولقد حدث تقدم علمي وتكنولوجي كبير، تغيرات في العمل والمهنة. ونحن الآن نعيش في عصر يطلق عليه عصر القلق. هذا كله يؤكد أن الحاجة ماسة إلى التوجيه والإرشاد. وفيما يلي تفصيل ذلك:

1- فترات الانتقال:

يمر كل فرد خلال مراحل نموه فترات انتقال حرجة يحتاج فيها إلى التوجيه والإرشاد، وأهم الفترات الحرجة عندما ينتقل الفرد من المنزل إلى المدرسة وعندما يتركها وعندما ينتقل من الدراسة إلى العمل، وعندما يتركه، وعندما ينتقل من حياة العزوبة إلى الزواج وعندما يحدث طلاق أو موت، وعندما ينتقل من الطفولة إلى المراهقة، ومن المراهقة إلى الرشد، ومن الرشد إلى سن القعود أو الشيخوخة. إن فترات الانتقال الحرجة هذه قد يتخللها صراعات وإحباطات وقد يلونها القلق والخوف من المجهول والاكتئاب، وهذا يتطلب إعداد الفرد قبل فترة الانتقال ضمانا للتوافق مع الخبرات الجديدة، وذلك بإمداده بالمعلومات الكافية وغير ذلك من خدمات الإرشاد النفسي، حتى تمر فترة الانتقال بسلام.

2- التغيرات الأسرية:

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

لقد كانت الأسرة فيما مضى غيرها الآن. كانت الأسرة عائلة كبيرة "آل" أي تجمع كبير للأهل، الكل يعيش معا، الجد والأولاد والأحفاد، كبير الأسرة له كلمته وسلطته وله السمع والطاعة، والتعاون سائد بين جميع أفراد الأسرة.

ومن أهم مظاهر التغيرات الأسرية ما يلي:

- ظهور الأسرة الزواجية الصغيرة المستقلة، وضعف العلاقات بين أفرادها. وأصبح الأولاد يتزوجون ويتركون الأسرة ويستقلون، ويعيش الجد والوالدان وحيدين، وحتى الزيارات أصبحت قليلة وربما اقتصرت على المناسبات والأعياد.

- ظهور مشكلات أسرية مثل مشكلة السكن، ومشكلات الزواج ومشكلات تنظيم الأسرة ومشكلات الشيخوخة.
- خروج المرأة إلى العمل لتدعيم الأسرة اقتصاديا مما أدى إلى تغير العلاقات مع الزوج والأولاد وفي المجتمع بصفة عامة وأدى إلى ظهور مشكلات من نوع جديد.
- ظهور مشكلات جديد مثل تأخر الزواج، أو الإضراب عن الزواج والعنوسة وحالات الأم غير المتزوجة، والأب غير المتزوج ... إلخ.
وهكذا نجد أن هناك الكثير من التغيرات في الظروف الأسرية تجعل الحاجة ماسة إلى خدمات الإرشاد النفسي وتعبر عن أهمية الإرشاد الزواجي والإرشاد الأسري.

3- التغير الاجتماعي Social Change:

يشهد العالم في العصر الحاضر قدرا كبيرا من التغير الاجتماعي المستمر السريع. ويقابل عملية التغير الاجتماعي عملية أخرى هي عملية الضبط الاجتماعي Social Control التي تحاول توجيه السلوك بحيث يساير المعايير الاجتماعية ولا ينحرف عنها "حامد زهران، 1984".
وهناك الكثير من عوامل التغير الاجتماعي أدت إلى زيادة سرعته عن ذي قبل مثل الاتصال السريع والتقدم العلمي والتكنولوجي وسهولة التزاوج بين الثقافات ونمو الوعي وحدوث الثورات والحروب ... إلخ.
ومن أهم ملامح التغير الاجتماعي ما يلي:
- تغير بعض مظاهر السلوك، فأصبح مقبولا بعض ما كان مرفوضا من قبل وأصبح مرفوضا بعض ما كان مقبولا من قبل.
- إدراك أهمية التعليم في تحقيق الارتفاع على السلم الاجتماعي؛ الاقتصادي.
- التوسع في تعليم المرأة وخروجها إلى العمل.
- زيادة ارتفاع مستوى الطموح، وزيادة الضغوط الاجتماعية للحراك الاجتماعي الرأسي إلى أعلى.
- وضوح الصراع بين الأجيال وزيادة الفروق في القيم والفروق الثقافية والفكرية خاصة بين الكبار والشباب حتى ليكاد التغير الاجتماعي السريع يجعل كلا من الفريقين يعيش في عالم مختلف.
إن التغير الاجتماعي يؤكد الحاجة إلى الإرشاد النفسي لأنه يتطلب المواجهة العلمية لما يتمخض عنه هذا التغير من مطالب وحاجات ومشكلات ويتطلب استمرار التوافق النفسي معه.

4- التقدم العلمي والتكنولوجي:

يشهد العالم الآن تقدما علميا وتكنولوجيا تتزايد سرعته في شكل متوالية هندسية. يقول بروس شيرتزر وشيلي ستون Stone & Shertzer؛ "1976" إن العالم يشهد انفجارا معرفيا هائلا، فقد تضاعف كم المعرفة مرتين بين ميلاد المسيح عليه السلام وسنة 1750، وتضاعف مرة أخرى بين 1750 وسنة 1900، وتضاعف مرة ثالثة بين 1900 وسنة 1950، وهكذا أصبح التقدم العلمي والتكنولوجي ما حققه في المائتين سنة السابقة والتي حقق فيها مثل ما حققه التقدم العلمي منذ فجر الحضارة، ومع أواخر القرن العشرين، أصبحنا في عصر المعلوماتية
ويؤكد برنارد بيرينسون Berenson؛ "1990" أهمية العلم والتكنولوجيا في علم النفس الإرشادي.
ومن أهم معالم التقدم العلمي والتكنولوجي ما يلي:
- زيادة المخترعات الجديدة، واستخدام الذرة في الأغراض السلمية، وغزو الفضاء وازدحامه بالأقمار الصناعية والمحطات الفضائية.
- سياسة الميكنة والضبط الآلي "السيبرنتيقا"Cybernetics 1 في مجال العلم والعمل والإنتاج.
- دخول الراديو والتليفزيون في كل بيت مما علم الجديد وغير الأفكار والاتجاهات ... إلخ.
- تغير الاتجاهات والقيم والأخلاقيات وأسلوب الحياة.
- تغير النظام التربوي والكيان الاقتصادي والمهني.
- زيادة الحاجة إلى إعداد صفوة ممتازة من العلماء لضمان اطراد التقدم العلمي والتكنولوجي وتقدم الأمم.
- زيادة التطلع إلى المستقبل والتخطيط له وتقدم علم المستقبل Futurology.

- وفرة المعلومات عبر الأقمار الصناعية في أي جزء من العالم ومن أي جزء من العالم.
ونحن نعلم أن التقدم العلمي يتطلب توافقا من جانب الفرد والمجتمع ويؤكد الحاجة إلى التوجيه والإرشاد خاصة في المدارس والجامعات والمؤسسات الصناعية والإنتاجية من أجل المواكبة والتخطيط لمستقبل أفضل.

5- تطور التعليم ومفاهيمه:

لقد تطور التعليم وتطورت مفاهيمه، ففيما مضى كان المعلم والمتعلم أو الشيخ والمريد أو الأستاذ والطالب ويتعاملون وجها لوجه في أعداد قليلة، ومصادر المعرفة والمراجع قليلة، وكان المعلم يهتم بنقل التراث وبالمادة العلمية يلقنها للتلاميذ، وكانت البحوث التربوية والنفسية محدودة.
والآن تطور التعليم وتطورت مفاهيمه وتعددت أساليبه وطرقه ومناهجه والأنشطة التي تتضمنها. وفيما يلي أهم مظاهر هذا التطور:
- تمركز التعليم حول التلميذ والاهتمام به ككل وبحياته الشخصية والانفعالية والاجتماعية والعقلية والجسمية ونمو الذات ومفهوم الذات قبل المادة الدراسية.
- زيادة عدد المواد والتخصصات وترك الحرية للتلميذ لاختيار المواد الدراسية التي تناسب استعداداته وقدراته وميوله.
- التركيز على استثارة اهتمام التلميذ وجعله أكثر إيجابية في العملية التربوية.
- زيادة مصادر المعرفة لدرجة أصبح من الصعب معها بل من المستحيل تعليم التلميذ وتلقينه كل شيء في شكل جرعة جاهزة كاللقمة الممضوغة، وأصبح الممكن هو تعريف التلميذ كيف يحصل على ما يريد من علم، وأصبح يشجع التكفير الناقد والتفكير الابتكاري.
- ظهور آثار التقدم العلمي والتكنولوجي الحديث واستخدام التعليم المبرمج والدوائر التليفزيونية المغلقة في المدارس والجامعات.
- اتجاه التعليم إلى تخريج الفنيين المتخصصين ذوي الياقات الزرقاء أكثر من تخريج ذوي الياقات البيضاء ليواكب التقدم الصناعي والتكنولوجي.
- زيادة الإقبال على التعليم العالي والجامعي.
- زيادة إقبال البنات على التعليم.
- اشتراك الوالدين بدرجة أكثر فعالية في العملية التربوية وزيادة اتصال المدرسة بالأسرة وزيادة إسهام الوالدين في تربية وتوجيه وإرشاد الأولاد.
- زيادة اهتمام واشتغال المعلم بالإرشاد النفسي، ودخول خدمات التوجيه والإرشاد بشكل متخصص في المدارس وجزء متكامل مع العملية التربوية.
- زيادة التأكيد على التعلم الذاتي وتعليم الفرد لذاته مستقلا، ليستكمل برنامج تعليمه ويستمر في التعليم "التعليم المستمر، مدى الحياة".
هذا كله يؤكد الحاجة إلى التوجيه والإرشاد في مدارسنا خاصة الإرشاد التربوي والإرشاد المهني.

6- زيادة أعداد التلاميذ في المدارس:

لقد أصبح التعليم حقا للجميع حتى نهاية المرحلة الابتدائية في معظم دول العالم وحتى نهاية المرحلة المتوسطة في بعضها، وحتى نهاية المرحلة الثانوية في الدول المتقدمة. ولقد أصبح من الواضح الآن زيادة الإقبال على التعليم، وزيادة عدد المدارس وحجمها وأنواعها، وإطالة فترة التعليم، وإقبال البنات على التعليم "ميلز Mills؛ 1971".
وهناك بعض المشكلات التي أدت إليها زيادة أعداد التلاميذ في المدارس، ومن هذه المشكلات.
- وجود عدد يتراوح بين 5-10% من تلاميذ المدراس لديهم مشكلات انفعالية تعوق عملية تعليمهم ما لم يتخذ الإجراءات الإرشادية والعلاجية اللازمة.
- زيادة نسبة التسرب من المدارس.
- وجود الطلاب المتفوقين والمتخلفين وذوي الحاجات الخاصة والجانحين في المدارس العامة والخاصة.
وهكذا نجد أن الحاجة ملحة إلى خدمات الإرشاد في كل مجالات حتى لا تتحول المدارس -مع زيادة أعداد التلاميذ- إلى مجرد مصانع لإنتاج المتعلمين بالجملة كما لا كيفا.

7- التغيرات في العمل والمهنة:
لقد شهد العالم ثورة علمية وصناعية وتكنولوجيا انعكست آثارها في عالم العمل والمهنة والحياة الاجتماعية بصفة عامة، ومن أهم التغيرات في العمل والمهنة ما يلي:
- الميكنة التي غزت عالم العمل والمهنة حيث طردت الآلة العمال من المصانع وحلت محلهم بكفاءة أكثر مما أدى إلى إضرابهم احتجاجا، وإلى زيادة وقت فراغهم بما في ذلك من مشكلات. فالمصنع الذي كان يحتاج إلى آلاف العمال فيما مضى أصبح الآن يحتاج إلى بضعة عمال يعدون على أصابع اليد للإشراف على الأجهزة الآلية حيث تدخل المادة الخام من ناحية فتخرج المادة المنتجة آليا من الناحية الأخرى بسرعة ودقة وإتقان.
- تغير البناء الوظيفي والمهني في المجتمع، فالمهن التي كانت محدودة فيما مضى أصبحت الآن بالآلاف، وزاد التخصص الدقيق في العمل.
- ظهور مهن جديدة واختفاء مهن قديمة نتيجة للتقدم العلمي والتكنولوجي ودخول عصر الفضاء، وعصر المعلوماتية.
ويخشى أن يأتي يوم يصبح فيه الإنسان بلا عمل، ولكن الإنسان لن يسمح بذلك، فالعيش في سعادة وتوافق يجب أن يسبق العيش لكسب لقمة العيش، وهذا يؤكد الحاجة إلى الإرشاد النفسي وخاصة الإرشاد المهني. ويلاحظ انخفاض إنتاجية الإنسان العربي بصفة عامة مما يحتاج إلى العمل على رفع إنتاجيته، وهذا يؤكد الحاجة الملحة إلى التوجيه والإرشاد المهني. "حامد زهران، 1984".

8- عصر القلق:
نحن نعيش في عصر يطلق عليه "عصر القلق" ونسمع عن مصطلح "أمراض الحضارة". إن المجتمع المعاصر مليء بالصراعات والمطامح ومشكلات المدنية. وعلى سبيل المثال كان الناس فيما مضى يركبون الدواب وهم راضون، والآن لديهم السيارات والطائرات ولكنهم غير راضين يتطلعون إلى الأسرع، حتى الصاروخ ومركب الفضاء.
إن الكثيرين في المجتمع الحديث يعانون من القلق والمشكلات التي تظهر الحاجة إلى خدمات الإرشاد العلاجي، في مجال الشخصية ومشكلاتها.
ولتحسين العملية التربوية يوجه الاهتمام إلى ما يلي:
- إثارة الدافعية وتشجيع الرغبة في التحصيل واستخدام الثواب والتعزيز وجعل الخبرة التربوية التي يعيشها التلميذ كما ينبغي أن تكون من حيث الفائدة المرجوة.
- عمل حساب الفروق الفردية وأهمية التعرف على المتفوقين ومساعدتهم على النمو التربوي في ضوء قدراتهم.
- إعطاء كم مناسب من المعلومات الأكاديمية والمهنية والاجتماعية تفيد في معرفة التلميذ لذاته وفي تحقيق التوافق النفسي والصحة النفسية وتلقي الضوء على مشكلاته وتعليمه كيف يحلها بنفسه.
- تعليم التلاميذ مهارات المذاكرة والتحصيل السليم بأفضل طريقة ممكنة حتى يحققوا أكبر درجة ممكنة من النجاح.
وهكذا نرى أن تحسين العملية التربوية يعتبر من أهم أهداف التوجيه والإرشاد النفسي في المجال التربوي الذي يهمنا بصفة خاصة.

المحاضرة الرابعة

مناهج واستراتيجيات التوجيه والإرشاد النفسي:
هناك ثلاثة مناهج واستراتيجيات لتحقيق أهداف التوجيه والإرشاد هي: المنهج التنموي، والمنهج الوقائي، والمنهج العلاجي. ويدمج بعض الكتاب المنهجين الأولين "التنموي والوقائي" تحت عنوان واحد على أساس أن كلا منهما يسعى إلى تجنب الوقوع في المشكلات والاضطرابات النفسية وذلك عن طريق دعم النمو السوي للفرد "مورتينسن وشمولر 1965". ويظن البعض أن الإستراتيجية الأهم لتحقيق أهداف التوجيه والإرشاد النفسي هي الإستراتيجية العلاجية، ولكن الأصح هو أن الإستراتيجيتين التنموية

والوقائية يجب أن تسبقا الاستراتيجية العلاجية "جورج هيل وإليانانورلاكي Luckey & Hill؛ 1969".
وعلى العموم يجب التخطيط الدقيق لهذه المناهج الثلاثة في برنامج التوجيه والإرشاد.

1- المنهج التنموي Develpmental:

يطلق عليه أحيانا "الاستراتيجية الإنشائية" Strategy of Promotion وترجع أهمية المنهج التنموي إلى أن خدمات التوجيه، والإرشاد تقدم أساسا إلى العاديين لتحقيق زيادة كفاءة الفرد الكفء وإلى تدعيم الفرد المتوافق إلى أقصى حد ممكن.

ولقد ظهرت عدة مؤلفات تؤكد النظر إلى الإرشاد النفسي كعملية نمو، فقد كتب ليتل وشابمان Little & Chapman؛ "1955" كتابا بعنوان Develpmental Guidance in the Secondary School، وكتب هيرمان بيترز، وجيل فارويل Farwell & Peters؛ "1959" كتابا بعنوان Guidance: A Developmental Approach. ويركز هؤلاء على أهمية رعاية وتوجيه النمو السليم والارتقاء بالسلوك. وهؤلاء وأمثالهم يؤكدون أهمية المنهج التنموي في تخطيط برامج التوجيه والإرشاد وخاصة في المدارس.

ويتضمن المنهج التنموي والإجراءات التي تؤدي إلى النمو السوي السليم لدى الأسوياء والعاديين. خلال رحلة نموهم طوال العمر حتى يتحقق الوصول بهم إلى أعلى مستوى ممكن من النضج والصحة النفسية والسعادة والكفاية والتوافق النفسي. ويتحقق ذلك عن طريق معرفة وفهم وتقبل الذات ونمو مفهوم موجب للذات وتحديد أهداف سليمة للحياة وأسلوب حياة موفق بدراسة الاستعدادت القدرات والإمكانات وتوجيهها التوجيه السليم نفسيا وتربويا ومهنيا، ومن خلال رعاية مظاهر نمو الشخصية جسميا وعقليا واجتماعيا وانفعاليا.

2- المنهج الوقائي Preventive:

يحتل المنهج الوقائي مكانا في التوجيه والإرشاد النفسي، ويطلق عليه أحيانا، منهج "التحصين النفسي" ضد المشكلات والاضطرابات والأمراض النفسية.

ويقول المثل المعروف "الوقاية خير من العلاج"، ونحن نعرف أن الواقية تغني عن العلاج، وأن جرام وقاية خير من طن علاج، وأن الطن من الوقاية يكلف المجتمع أقل مما يكلفه جرام واحد من العلاج، إن الوقاية والتحصين أفضل من العلاج. ونحن نعرف أن تحصين المنزل ضد اللصوص أفضل من تركه هدفا سهلا لهم ثم مقاومتهم حين يسطون. فالمعركة فيها احتمال الخسارة، وتجنبها بالوقاية والتحصين أفضل ولا شك.

ويهتم المنهج الوقائي بالأسوياء والأصحاء قبل اهتمامه بالمرضى ليقيهم ضد حدوث المشكلات وتجنبها بالوقاية والتحصين أفضل ولا شك.

ويهتم المنهج الوقائي بالأسوياء والأصحاء قبل اهتمامه بالمرضى ليقيهم ضد حدوث المشكلات والاضطرابات والأمراض النفسية.

وللمنهج الوقائي مستويات ثلاثة هي:

الوقاية الأولية: وتتضمن محاولة منع حدوث المشكلة أو الاضطراب أو المرض بإزالة الأسباب حتى لا يقع المحظور.

الوقاية الثانوية: وتتضمن محاولة الكشف المبكر وتشخيص الاضطراب في مرحلته الأولى بقدر الإمكان للسيطرة عليه ومنع تطوره وتفاقمه.

الوقاية من الدرجة الثالثة: وتتضمن محاولة التقليل من أثر إعاقة الاضطراب أو منع تأزم المرض.

وتتركز الخطوط العريضة للوقاية من الاضطرابات النفسية فيما يلي: "انظر حامد زهران، 1973".

- الإجراءات الوقائية الحيوية: وتتضمن الاهتمام بالصحة العامة، والنواحي التناسلية.
- الإجراءات الوقائية النفسية: وتتضمن رعاية النمو النفسي السوي، ونمو المهارات الأساسية، والتوافق الزواجي، والتوافق الأسري، والتوافق المهني، والمساندة أثناء الفترات الحرجة، والتنشئة الاجتماعية السليمة.

الإجراءات الوقائية الاجتماعية: وتتضمن إجراء الدراسات والبحوث العلمية وعمليات التقويم والمتابعة والتخطيط العلمي للإجراءات الوقائية.

3- المنهج العلاجي:
هناك بعض المشكلات والاضطرابات قد يكون من الصعب التنبؤ بها فتحدث فعلا. وكل فرد يخبر في وقت ما مواقف أزمات Crisis- situations وفترات حرجة ومشكلات حقيقية يحتاج فيها إلى مساعدة ومساندة لتخفيض مستوى القلق ورفع مستوى الأمل.
ويتضمن دور المنهج العلاجي كذلك علاج المشكلات والاضطرابات والأمراض النفسية حتى العودة إلى حالة التوافق والصحة النفسية.
ويهتم المنهج العلاجي بنظريات الاضطراب والمرض النفسي وأسبابه وتشخيصه وطرق علاجه، وتوفير المرشدين والمعالجين والمراكز والعيادات والمستشفيات النفسية.
ويلاحظ أن المنهج العلاجي يحتاج إلى تخصص أدق في الإرشاد العلاجي إذا قورن بالمنهجين التنموي والوقائي، وهو أكثر المناهج الثلاث تكلفة في الوقت والجهد والمال.
كذلك فإن نسبة نجاح الاستراتيجية العلاجية لا تكون 100%، وقد يفلت الزمام من يد المرشد أو المعالج إذا ما بدأ العلاج بعد فوات الأوان.

الأسس النفسية والتربوية:

الفروق الفردية Individual Differences:
الفروق الفردية مبدأ وقانون عام وأساسي في علم النفس يهتم بدراسته علم النفس الفارق وعلم النفس الفردي، وحيث أن التوجيه والإرشاد حق لكل فرد، فإن مسألة الفروق الفردية تصبح ذات أهمية كبيرة، ونحن نعلم أن أي معلم يدخل الصف الأول الابتدائي حيث التعليم إلزامي للكل يجد التوزيع الاعتدال الذي يبرز الفروق الفردية في القدرات، وغيرها. فبالنسبة للتوزيع العادي للذكاء مثلا يجد أن العاديين يتابعونه، والمتفوقين يستسهلون ما يقوله، والمتخلفين يحاولون متابعته دون جدوى، ولا بد من وضع هذه الفروق الفردية في الحساب في تعليمهم وإرشادهم.
والأفراد يختلفون كما وكيفا، وعلى نطاق واسع وشامل يظهر في كافة مظاهر الشخصية جسميا وعقليا واجتماعيا وانفعاليا، وليس هناك معادلات معروفة تنطبق على كل الأفراد في أي جزء من برنامج التوجيه والإرشاد النفسي. إن لكل فرد عالمه الخاص الفريد وشخصيته الفريدة المميزة عن باقي الأفراد وله حاجاته وقدراته وميوله، وهو يختلف عن كل من سواه بسبب سماته الموروثة وخصائصه المكتسبة. ولا يوجد اثنان على وجه الأرض صورة واحدة طبق الأصل. وحتى التوائم المتماثلة التي تنشأ من بويضة واحدة ذات بداية واحدة في النمو من كافة مظاهره سرعان من يختلفان بسبب العوامل البيئية المتعددة التي تؤثر في النمو.
وحتى إدراك الفرد لذاته يختلف عن إدراك الآخرين لها، وإدراكه للبيئة يختلف عن إدراك الآخرين لها. وإدراك الفرد لذاته ولبيئته يتأثر بعوامل كثيرة منها مستوى نموه ومستوى تعليمه وطبقته الاجتماعية والمجتمع الذي يعيش فيه.
وما نراه من اتفاق في الإدراك العام بين الأفراد مرجعه وجود الخبرات المشتركة المتشابهة بصفة عامة، وحتى هذا الاتفاق لا يكون تاما، ولكنه يكون متقاربا. وهذا التقارب هو الذي يؤدي إلى التفاهم والتوافق.
وهكذا نرى أن الفروق الفردية توضع في الحساب تماما في الإرشاد النفسي. فالمرشد عليه أن يعرف فيما يتعلق بأسباب المشكلات النفسية مثلا أن بعض العوامل المسببة بصفة عامة قد تسبب مشكلة عند فرد ولا تسبب مشكلة عند فرد آخر، ونحن نعرف أن النار التي تذيب الدهن هي نفسها التي تجعل البيض يتجمد. فقد تحدث كارثة في أسرة فتصقل شخصية فرد وتهدم شخصية فرد آخر. ففي ضوء مبدأ الفروق الفردية تعدد طرق الإرشاد وليس ثمة طريقة واحدة تناسب كل العملاء لما بينهم من فروق فردية.

الفروق بين الجنسين Sex Differences:
لقد خلق الله سبحانه وتعالى الجنسين وبينهما فروق فسيولوجية واجتماعية وعقلية وانفعالية، وتلعب التنشئة الاجتماعية دورا هاما في إبراز الفروق بين الجنسين في الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها أفراد كل من الجنسين، ويكفي للتمثيل على ذلك بعض الفروق الخاصة في القدرات وفي الاتجاهات وفي الميول في المعايير الاجتماعية المتعلقة باللبس والعمل المتاح ... إلخ.

ومعروف في عالم المهنة أن هناك مهنا تكاد ترتبط بالجنس، أي أنه يوجد مهن "رجالي" ومهن "نسائي". ومن أمثلة المهن التي يفضلها ويجيدها الذكور القوات المسلحة والصناعات الثقيلة والتعدين. ومن أمثلة المهن التي تفضلها تجيدها الإناث السكرتارية والتدريس والتمريض والخدمة الاجتماعية. وإلى جانب الفروق بين الجنسين حيويا هناك فروق نفسية، ونحن نعرف أن الذكورة النفسية أو الأنوثة النفسية تحدد في ضوء ما إذا كان سلوك الفرد أكثر ميلا نحو السلوك الذكري أو نحو السلوك الأنثوي بصرف النظر عن جنسه حيويا. وفي الإرشاد النفسي نجد أن بعد الذكورة/ الأنوثة /Masculinity Femininity أمر مهم لأنه لا يمكن القول أن عملية الإرشاد تكون واحدة وينطبق فيها على الإناث ما ينطبق على الذكور.

مطالب النمو Develppmental Tasks:

يتطلب النمو النفسي السوي للفرد في كل مرحلة من مراحل نموه عدة أشياء. وهذه الأشياء يجب أن يتعلمها الفرد لكي يصبح سعيدا وناجحا في حياته، إنها مطالب النمو التي تظهر في مراحله المتتابعة "روبرت هافيجهرست Havighurst؛ 1972".

وتوضح مطالب النمو المستويات الضرورية التي تحدد كل خطوات نمو الفرد، وتصلح مطالب النمو في توجيه العملية التربوية والعملية الإرشادية، وتبين مطالب النمو مدى تحقيق الفرد لذاته وإشباعه لحاجاته وفقا لمستوى نضجه وتطور خبراته التي تتناسب مع مرحلة النمو.

وتنتج مطالب النمو من تفاعل مظاهر النمو العضوي "كما في تعلم المشي" وآثار الثقافة القائمة "كما في تعلم القراءة" ومستوى طموح الفرد "كما في اختيار المهنة".

ويؤدي تحقيق مطالب النمو إلى سعادة الفرد، ويسهل تحقيق مطالب النمو الأخرى، في نفس المرحلة وفي المراحل التالية. ويلاحظ أن تحقيق مطالب النمو يحتاج إلى تعلم واتخاذ قرارات، وهذا واجب أساسي في عملية الإرشاد النفسي وفي العملية التربوية بصفة عامة.

وفي نفس الوقت فإن عدم تحقيق مطالب النمو يؤدي إلى شقاء الفرد وفشله وصعوبة تحقيق مطالب النمو الأخرى في نفس المرحلة وفي المراحل التالية.

وهكذا نلاحظ ترابط مطالب النمو، فإذا أخذنا في الاعتبار النمو المتكامل للشخصية وضرورة تحقيق مطالب النمو وأهميته، نجد أن هناك تكاملا أفقيا ورأسيا في السلوك بمعنى أن الفرد الذي يحقق مطلبا من مطالب النمو تحقيقا حسنا يميل إلى تحقيق باقي المطالب في المرحلة بدرجة حسنة أيضا، وهو أيضا يميل إلى الاستمرار في تحقيق مطالب النمو في المراحل التالية بدرجة مماثلة من النجاح "مارجريت بينيت Bennett؛ 1963".

وفيما يلي أهم مطالب النمو خلال مراحل النمو المتتابعة:

مطالب النمو في مرحلة الطفولة: المحافظة على الحياة، تعلم المشي، تعلم استخدام العضلات الصغيرة، تعلم الأكل تعلم الكلام، تعلم ضبط الإخراج وعاداته، تعلم الفروق بين الجنسين، تعلم المهارات الجسمية الحركية اللازمة للألعاب وألوان النشاط العادية، تحقيق التوازن الفسيولوجي، تعلم المهارات الأساسية في القراءة والكتابة والحساب، تعلم المهارات العقلية المعرفية الأخرى اللازمة لشئون الحياة اليومية، تعلم الطرق الواقعية في دراسة والتحكم في البيئة، تعلم قواعد الأمن والسلامة، تعلم ما ينبغي توقعه من الآخرين وخاصة الوالدين والرفاق، تعلم التفاعل الاجتماعي مع رفاق السن وتكوين الصداقات والاتصال بالآخرين والتوافق الاجتماعي، تكوين الضمير وتعلم الدور الجنسي في الحياة، تكوين اتجاهات سليمة نحو الجماعات والمؤسسات والمنظمات الاجتماعية، تكوين المفاهيم والمدركات الخاصة بالحياة اليومية، تعلم المشاركة في المسئولية، تعلم ممارسة الاستقلال الشخصي، تكوين مفاهيم بسيطة عن الواقع الاجتماعي، نمو مفهوم الذات واكتساب اتجاه سليم نحو الذات، الشعور بالثقة في الذات وفي الآخرين، تحقيق الأمن الانفعالي، تعلم الارتباط الانفعالي بالوالدين والإخوة والآخرين، تعلم ضبط الانفعالات وضبط النفس.

مطالب النمو في مرحلة المراهقة: نمو مفهوم سوي للجسم وتقبل الجسم، تقبل الدور الجنسي في الحياة، تقبل التغيرات التي تحدث نتيجة للنمو الجسمي والفسيولوجي والتوافق معها، تكوين المهارات والمفاهيم العقلية الضرورية للإنسان الصالح، واستكمال التعليم، تكوين علاقات جديدة طيبة ناضجة مع رفاق السن من الجنسين، نمو الثقة في الذات والشعور الواضح بكيان الفرد، تقبل المسئولية الاجتماعية، امتداد

الاهتمامات إلى خارج حدود الذات، واختيار مهنة والاستعداد لها "جسميا وعقليا وانفعاليا واجتماعيا"، تحقيق الاستقلال اقتصاديا، وضبط النفس بخصوص السلوك الجنسي، الاستعداد للزواج، والحياة الأسرية، تكوين المهارات والمفاهيم للازمة للاشتراك في الحياة المدنية للمجتمع، معرفة السلوك الاجتماعي المعياري المقبول الذي يقوم على المسئولية وممارسته، نمو والقيام بالدور الاجتماعي الجنسي السليم، اكتساب قيم مختارة ناضجة تتفق مع الصورة العملية للعالم الذي نعيش فيه، إعادة تنظيم الذات ونمو ضبط الذات، بلوغ الاستقلال الانفعالي عن الوالدين وعن الكبار.

مطالب النمو في مرحلة الرشد: تقبل التغيرات الجسمية التي تحدث في هذه المرحلة والتوافق معها، توسيع الخبرات العقلية المعرفية بأكبر قدر مستطاع، اختيار الزوج، الحياة مع زوجة أو زوج، تكوين الأسرة وتحقيق التوافق الأسري، تربية الأولاد والقيام بعملية التنشئة الاجتماعية لهم، التطبيع والاندماج الاجتماعي، ممارسة المهنة وتحقيق التوافق المهني، تكوين مستوى اقتصادي مناسب مستقر والمحافظة عليه، ممارسة الحقوق المدنية وتحمل المسئولية الاجتماعية والوطنية، إيجاد روابط اجتماعية تتفق مع الحياة الجديدة، تكوين وتنمية الهوايات المناسبة لهذه المرحلة، تقبل الوالدين والشيوخ معاملتهم معاملة طيبة والتوافق لأسلوب حياتهم، تكوين فلسفة عملية للحياة، تحقيق الاتزان الانفعالي.

مطالب النمو في مرحلة الشيخوخة: التوافق بالنسبة للضعف الجسمي والمتاعب الصحية المصاحبة لهذه المرحلة، القيام بأي نشاط ممكن يتلاءم مع قدرات الشيخ، تحقيق ميول نشطة وتنويع الاهتمامات، التوافق بالنسبة للإحالة إلى التقاعد أو ترك العمل، التوافق بالنسبة لنقص الدخل نسبيا، الاستعداد لتقبل المساعدة من الآخرين وتقدير ذلك، والتوافق بالنسبة للتغيرات الأسرية وترك الأولاد للأسرة واستقلالهم في أسرهم الجديدة، التوافق لموت الزوج أو الأصدقاء، تنمية وتعميق العلاقات الاجتماعية القائمة بين الأقران، تكوين علاقات اجتماعية جديدة، تحقيق التوافق مع رفاق السن، الوفاء بالالتزامات الاجتماعية في حدود الإمكانات، تقبل الواجبات الاجتماعية والوطنية، تقبل التغير الاجتماعي المستمر والتوافق معه ومع الجيل التالي، تهيئة الجو النفسي والصحي المناسب للحياة الصالحة لهذه المرحلة.

مطالب النمو العامة في كل المراحل: نمو استغلال الإمكانات الجسمية إلى أقصى حد ممكن، تحقيق الصحة الجسمية، تكوين عادات سليمة في الغذاء والنوم والرياضة والوقاية الصحية، تعلم المهارات الجسمية الضرورية للنمو السليم، حسن المظهر الجسمي العام، النمو العقلي المعرفي، واستغلال الإمكانات العقلية إلى أقصى حد ممكن، تحصيل أكبر قدر ممكن من المعرفة والثقافة العامة وعادات التفكير الواضح، ونمو اللغة وسلامة التعبير عن النفس، تنمية الابتكار، تنمية مهارات جديدة، النمو الاجتماعي المتوافق إلى أقصى حد مستطاع، تقبل الذات والثقة بالذات، تقبل الواقع وتكوين اتجاهات وقيم سليمة، التقدم المستمر نحو السلوك الأكثر نضجا، المشاركة الابتكارية المسئولة في الأسرة والجماعات الأخرى، الاتصال والتفاعل السليم في حدود البيئة، الاستمتاع بالحياة التي يستمتع بها الآخرون، توسيع دائرة الميول والاهتمامات والهوايات، تنمية المهارات الاجتماعية التي تحقق التوافق الاجتماعي السوي، تحقيق النمو الأخلاقي والديني القويم، النمو الانفعالي إلى أقصى درجة ممكنة، تحقيق الصحة النفسية بكافة الوسائل، إشباع الغرائز مثل الغريزة الجنسية والوالدية والميل إلى الاجتماع ... إلخ تحقيق الدوافع للإنجاز والنبوغ والتفوق ... إلخ، إشباع الحاجات مثل الحاجة إلى الأمن والانتماء والمكانة والتقدير والحب والمحبة والتوافق والمعرفة وتنمية القدرات والنجاح والدفاع عن النفس والضبط والتوجيه والحرية ... إلخ.

الأسس الاجتماعية:

الاهتمام بالفرد كعضو في جماعة:

هذا المبدأ مكمل للمبدأ القائل: إن السلوك الإنساني فردي اجتماعي، فالفرد لا يعيش فردا في المجتمع، وإن الإنسان كائن اجتماعي من اللحظة الأولى لولادته ومنذ أن تلقاه والداه بالفرحة ودأبا على تنشئته اجتماعيا من مهده، تلك العملية التي يسهم فيها مؤسسات ووكالات اجتماعية أخرى كالرفاق والمدرسة ووسائل الإعلام ودور العبادة والثقافة بصفة عامة, والفرد يعيش في واقع اجتماعي له معايير وقيم، وهو يعيش في جماعة ليست مجرد مجموعة من الأفراد وإنما هي كيان اجتماعي يؤثر في الفرد.

وفي الإرشاد والعلاج النفسي توجد طريقة ممتازة وهي الإرشاد الجماعي ينتظر أن تكون أبرز طرق

الإرشاد النفسي في المستقبل فالحضارة المتقدمة السريعة التغير وأمراض الحضارة ستصبح من الكثرة بحيث تحتم الإرشاد الجماعي لقلة الأخصائيين مهما كثر عددهم .
ولأهمية اعتبار الفرد كعضو في جماعة بل في جماعات كثيرة له فيها أدوار اجتماعية يقوم الإرشاد الجماعي على أساس دراسة ديناميات الجماعة وعملية التفاعل الاجتماعي وعمليات المسايرة والمغايرة في السلوك. وهناك نوعان من الضغط الاجتماعي أحدهما توجهه الجماعة إلى الفرد، والآخر ينشأ دخل الفرد، وكلاهما يدفع الفرد دفعا إلى مسايرة معايير الجماعة والالتزام بها، وهذا يستغل تماما في عملية الإرشاد.
ويتأثر السلوك الاجتماعي للفرد بالجماعات التي ينتمي إليها وخاصة الجماعة المرجعية Reference Group وهي الجماعة التي يرجع إليها الفرد في تقييم سلوكه الاجتماعي والتي يلعب فيها أحب الأدوار الاجتماعية إلى نفسه وهي أكثر الجماعات إشباعا لحاجات الفرد، ويشارك أعضاءها الدوافع والميول والاتجاهات، والقيم والمعايير والمثل ويتوحد معها، وهي تؤثر في سلوك الفرد فتحدد مستويات طموحه وإطاره المرجعي للسلوك "حامد زهران، 1984".
كذلك يتأثر الفرد بالثقافة الاجتماعية التي ينتمي إليها بما فيها من عادات وتقاليد وعرف أو أخلاقيات وفولكلور ... إلخ، وكل فرد يتحمس لجماعته المرجعية وثقافته وقد يتعصب لها ويرى ويعتقد أن أساليبها السلوكية هي أصبح الأساليب.
وقد يكون الفرد عضوا في جماعة أقلية في المجتمع الكبير. وجماعة أقلية لها سيكولوجيتها وسوسيولوجيتها. وقد تكون هذه الأقلية دينية أو سلالية أو مهنية أو لغوية، وقد تكون أقلية ممتازة أو مواطنين من الدرجة الثانية ... إلخ.
ونحن نجد أن الفرد يعيش في وسط اجتماعي ثقافي يتأثر به لدرجة أن شخصية الفرد مع وضوح الفرق الفردية تقترب من الشخصية الأساسية التي تأخذ من شخصية الأمة وتعطيها.
وهكذا نجد أنه حتى بالنسبة لهدف الإرشاد النفسي وهو تحقيق الذات والتوافق والصحة النفسية يتضمن شعور الفرد والسعادة مع نفسه ومع الآخرين. أي أن المرشد وهو يتعامل مع العميل يضع في حسابه أنه دائما عضو في جماعة ويعيش في مجال اجتماعي.

الاستفادة من كل مصادر المجتمع:

يستفيد المسئولون عن برنامج التوجيه والإرشاد النفسي من المساعدات الممكنة من سائر المؤسسات الاجتماعية.
ومن أهم المصادر والمؤسسات التي تقدم مساعدات قيمة: المؤسسات الدينية، ومؤسسات الخدمة الاجتماعية، ومؤسسات التأهيل المهني، ومؤسسات رعاية المعوقين ... وغيرها.
وتعتبر المدرسة أكثر المؤسسات الاجتماعية أهمية من حيث قدرتها على تقديم الخدمات الإرشادية لأكبر عدد من أطفال المجتمع وشبابه، سواء عن طريق المرشدين أو عن طريق المعلمين المرشدين.

الأسس العصبية والفسيولوجية:

النفس والجسم:

العميل إنسان له جسم يتكون من عدد من الأجهزة الحيوية مثل الجهاز العصبي والجهاز الدوري والجهاز التنفسي والجهاز الهضمي وجهاز الغدد ... إلخ. وكل جهاز يتكون من أعضاء تتكون بدورها من أنسجة تتكون من خلايا لها خصائص معينة، وتتخصص في أداء وظائف مختلفة. فهناك الخلايا العصبية والأنسجة التي تتخصص في التوصيل العصبي، وهناك خلايا وأنسجة الغدد التي تتخصص في الإفراز ... وهكذا.
والإنسان يسلك في محيطه البيئي كوحدة نفسية جسمية، تتأثر الحالة النفسية بالحالة الجسمية -والعكس الصحيح- في توازن تحت الظروف العادية لشخصية سوية متوافقة. والجسم يعتبر وسيطا بين البيئة الخارجية وبين الذات ككيان نفسي، ويؤدي الضغط الانفعالي الشديد المزمن واضطراب الشخصية إلى أن يضطرب هذا التوازن.

ونحن نعلم أنه لا يوجد جسم بدون نفس إلا الجماد والجثث، ولا يوجد نفس بدون جسم إلا الأرواح والأشباح، ولا يوجد اضطراب جسمي بحت يؤثر في الجسم دون النفس، ولا يوجد اضطراب نفسي بحت يؤثر في النفس دون الجسم.
ونحن نعلم أن أهم الأمثلة التي توضح الارتباط الوثيق بين النفس والجسم تأثير الانفعال النفسي على العمليات الفسيولوجية، أي على وظائف أعضاء الجسم. فانفعال الحزن يؤدي إلى انسكاب الدموع، وانفعال الغضب يؤدي إلى إسراع ضربات القلب. وانفعال الخجل يؤدي إلى احمرار الوجه، وانفعال الخوف يؤدي إلى شحوب الوجه، والقلق يؤدي إلى فقدان الشهية، ومن المعروف أنه كما يسبب المرض الجسمي الاكتئاب، فإن الإرهاق العصبي يؤثر في وظائف أعضاء الجسم المختلفة.
وهكذا يحتاج المرشد النفسي إلى دراسة ومعرفة عصبية فسيولوجية حتى يتمكن من مساعدة عملائه، إنه لا بد أن يعرف -إلى جانب دراسته النفسية- شيئا من الجسم حيث التكوين والوظيفة وعلاقتها بالسلوك بصفة عامة، ويكفي للتدليل على ذلك أن عملية الإرشاد نفسها تتضمن عملية تعلم، ويقوم المخ وبقية الجهاز العصبي بدور رئيسي في عملية التعلم عصبيا وفسيولوجيا وبالإضافة إلى ذلك يحتاج المرشد إلى التفريق بين الاضطرابات العادية والاضطرابات الهستيرية والاضطرابات النفسية الجسمية والاضطرابات العضوية.

الجهاز العصبي Neervous System:

الجهاز العصبي هو الجهاز الحيوي الرئيسي الذي يسيطر على أجهزة الجسم الأخرى برسائل عصبية خاصة تنتقل الإحساسات المختلفة "المثيرات" الداخلية والخارجية ويستجيب لها في شكل تعليمات إلى أعضاء الجسم، مما يؤدي إلى تكيف نشاط الجسم وموائمته لوظائفه المختلفة الإرادية واللاإرادية الضرورية للحياة بانتظام وتكامل. وبفضل الجهاز العصبي يستطيع الجسم أن يتفاعل مع بيئته الداخلية والخارجية.
ولا يسمح المجال هنا بالتفصيل دراسة الجهاز العصبي، ولكن يمكن الرجوع إلى مراجع علم النفس الفسيولوجي للتفصيل "للإيجاز انظر حامد زهران، 1997".
ووحدة النسيج العصبي هي الخلية العصبية ومحورها وتشعباته، ومن خصائصها المميزة أنها إذا تلفت لا تتجدد ولا تعوض.
والأعصاب تتكون من حزمة من محاور وألياف عصبية، ووظيفتها هي توصيل الإشارات العصبية بين المخ والحبل الشوكي، والجهاز العصبي الذاتي من جهة وبين جميع أجزاء الجسم من جهة أخرى، أي أنها تعمل في اتجاهين، فمنها: أعصاب مستقبلة "موردة" حسية، وأعصاب مرسلة "مصدرة" حركية، وأعصاب متوسطة "موصلة" مشتركة "حسية حركية".
وينقسم الجهاز العصبي إلى:
الجهاز العصبي المركزي Central Neervous System: وهو الذي يتحكم في السلوك الإرادي للإنسان ويشمل:
- **المخ Brain:** لقد كرم الله الإنسان ووهبه مخا كبيرا هو الأساس في تقدير السلوك، يمكنه من السلوك بمرونة وتوافق مع البيئة وتوجيه سلوكه توجيها ذكيا، ويتركب المخ من القشرة واللب، ويحيط به السائل المخي الشوكي والسحايا لحمايته وتغذيته، وله ثلاثة أجزاء رئيسية هي:
المخ المقدمي: ووظيفته بصفة عامة هي العلميات العقلية العليا والإحساس والحركة الإرادية ينقسم إلى فصوص هي: الفص الجبهي "الأمامي" وهو مركز الوظائف العقلية العليا كالإدراك والتفكير، والفص الجداري "الجانبي" وهو مركز الإحساس غير المخصص كاللمس والألم، والفص الصدغي وفيه مركز السمع، والفص القذالي "الخلفي" وفيه مركز البصر، وبينهما شقوق.
- المخ المتوسط: بين المخ المقدمي والمخ المؤخري ويشمل: فخذي المخ "وهما يربطان القنطرة بفصي المخ وبالحبل الشوكي وبالمخيخ ويمر بهما المحاور الحساسة الصاعدة والمحاور الحركية النازلة، والأجسام التأومية الأربعة "التي تتصل بحاسة البصر وحاسة السمع"، ويليه سرير المخ "وهو مركز استقبال الإحساسات وتصنيفها وملتقى المسرات العصبية من قشرة المخ وإليها"، وأسفل منه المهيد "وهو المركز الأساسي للجهاز العصبي الذاتي وهمزة الوصل بين الانفعال وبين الجهاز العصبي الذاتي".

- المخ المؤخري: ويشمل القنطرة "وبها مسارات عصبية تتصل بالنخاع والحبل الشوكي والمخيخ". والنخاع المستطيل "وبه مراكز حيوية ومن وظائفه الهامة التحكم في الجهاز الدوري والجهاز التنفسي"، والمخيخ "ووظيفته تنظيم الحركات الإرادية وتوافقها وحفظ توازن الجسم أثناء الحركة والسكون"
- **أعصاب المخ:** وتخرج من المخ "وعددها 12 زوجا" ثلاث للحساسية وثلاثة لحركة العينين وثلاثة حسية حركية وثلاثة للتعبير.
- الحبل الشوكي: "النخاع الشوكي" Spinal Cord وهو مركز توصيل التيارات العصبية من المخ وإليه، كما أنه مركز الانعاكسات العصبية، ويخرج منه الأعصاب الشوكية وعددها 31 زوجا تتوزع على جميع أجزاء الجسم بالعنق والجذع والأطراف.

الجهاز العصبي الذاتي "التلقائي" Autounomic Nervous System. وهو الذي يتحكم في السلوك اللاإرادي للإنسان، وهو جهاز مستقبل يعمل تلقائيا أو ذاتيا أو لا إراديا أو لا شعوريا، وينقسم إلى جهازين فرعيين يعمل كل منهما عملا مضادا لعمل الآخر، ولكنه مكمل له، وهما:

- **الجهاز العصبي التعاطفي "السمبتي"** Sympathetic وهو ينشط وينبه عمل أجهزة الجسم التي يسيطر عليها.
- **الجهاز العصبي نظير التعاطفي** "نظير السمبتي" Parasympathetic وهو يثبط أو يكف وينظم عمل أجهزة الجسم التي يسيطر عليها.

ووظيفة الجهاز العصبي الذاتي بصفة عامة هي القيام على أمن الجسم تلقائيا، فهو يسيطر على جميع أجهزة الجسم الحيوية اللاإرادية مثل الجهاز الدوري والجهاز التنفسي والجهاز الهضمي والجهاز البولي، والجهاز التناسلي، وجهاز الغدد والجلد، وهو يعمل وقت تعرض الجسم للخطر بما يشبه إعلان حالة الطوارئ وذلك بتجهيز طاقاته ووضعها في أعلى درجة من الاستعداد والأداء، كذلك فإنه يتصل بالانفعال عن طريق المهيد.

ويهمنا بصفة خاصة تلخيص وظائف الجهاز العصبي وقد عرفنا أنها السيطرة على أجهزة الجسم الأخرى، وربط الجسم بالبيئة الخارجية، ويقوم الجهاز العصبي بوظيفة حسية، ووظيفة حركية، وتتم فيه العمليات العقلية العليا, ويختص كل جزء من أجزاء المخ بوظيفة خاصة، كذلك يختص كل عصب من أعصاب المخ بوظيفته المحددة له، ويغذي كل عصب شوكي منطقة خاصة من الجسم، وتنطلق أعصاب الجهاز العصبي الذاتي بقسميه التعاطفي ونظير التعاطفي إلى الأعضاء الخاصة بها، وفوق هذا كله فإن الجهاز العصبي هو الذي يصدر عنه السلوك السوي واللاسوي، ومن ثم أهميته بالنسبة لنا. وإذا حدث انفعال مزمن وتحول من طريق الجهاز العصبي المركزي إلى أعراض جسمية في شكل خلل في أعصاب الحس والحركة تصيب أعضاء الجسم التي يتحكم فيها الجهاز العصبي المركزي "الإرادي" مثل الحواس وجهاز المحركة أدى ذلك إلى "الهستيريا" Hysteria ومن الأعراض الحسية للهستيريا: العمى الهستيري والصمم الهستيري والخشم الهستيري وفقدان حاسة التذوق وفقدان الحساسية الجلدية والخدار الهستيري والألم الهستيري. ومن الأعراض الحركية للهستيريا: الشلل الهستيري والرعشة الهيستيرية والتشنج الهستيري، والصرع الهستيري وعقال العضل والخرس الهستيري. وكذلك إذا حدث انفعال مزمن وتحول عن طريق الجهاز العصبي الذاتي إلى أعراض جسمية تصيب أعضاء الجسم التي يتحكم فيها الجهاز الذاتي "اللغرادي" ظهرت الاضطرابات النفسية الجسمية Psychosomatic Disorders ومن الأعراض النفسية الجسمية في الجهاز الدوري: الذبحة الصدرية وعصاب القلب وارتفاع أو انخفاض ضغط الدم والإغماء، وفي الجهاز التنفسي: الربو الشعبي والتهاب مخاطية الأنف، وفي الجهاز الهضمي: قرحة المعدة والتهاب المعدة المزمن والتهاب القولون وفقدان الشهية العصبي والشراهة والتقيؤ العصبي والإمساك والإسهال، وفي الجهاز الغددي: مرض السكر والبدانة والتسمم الدرقي، وفي الجهاز التناسلي: العنة والبرودة وتشنج المهبل واضطراب الحيض والعقم والإجهاض المتكرر، وفي الجهاز البولي: احتباس البول وكثرة التبول ، وفي الجهاز العضلي الهيكلي: آلام الظهر والتهاب المفاصل الروماتيزمي، وفي الجلد: الأرتيكاريا والتهاب الجلد العصبي والحكاك والأكزيما العصبية وسقوط الشعر وفرط العرق والحساسية وحب الشباب، وفي الجهاز العصبي: الصداع النصفي وإحساس الأطراف الكاذب.

المحاضرة الخامسة

نظريات التوجيه والاختيار المهني

مدخل عام:

تهدف نظريات التوجيه المهني إلى تفسير العوامل النفسية والجسمية والبيئية والمعرفية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها من العوامل ومعرفة أثرها على الفرد عند اتخاذ قراراته المهنية وقد تحدثت هذه النظريات عن مفهوم الفرد عن نفسه وعن سماته الشخصية وخبرات طفولته وطرق تنشئته الأسرية وصحته الجسمية والنفسية وعن ميوله وقدراته المختلفة وعن قيمه الشخصية وعن تفضيلاته المهنية وتحدثت أيضا عن مراحل نموه العمرية وعن ظروف العمل من حيث خطورته أو عدمها وعن العاملين فيه وعن عوائده ومتطلباته وفرص الترقي والالتحاق به وعن اثر مستوى التعليم ونوعه وعن خبرات الفرد في النجاح والفشل في مجاله وعن دور الأسرة والمدرسة والمؤسسات المختلفة فيه وعن لوائح العمل وتشريعاته وعن المعتقدات الشائعة والى اثر المعلومات من حيث توفرها أو عدمه ومن حيث توفر السكن وطرق المواصلات وغيرها من عوامل لها دور كبير على اتخاذ الفرد لقراراته المهنية وترى بعض النظريات بان على الفرد أن يخاطر وان يتخلى عن بعض متطلباته الشخصية وان يوائم بين قدراته وميوله وبين متطلبات العمل للحصول على عمل يعيش من خلاله ويشعر بالسعادة والرضا ويحقق نفسه فيه وباختصار يحقق التواؤم بين ذاته وبين ذاته الشخصية المهنة وكما اشرنا فان هذه النظريات تعكس وجهات نظر أصحابها في اتخاذ القرار المهني عند الفرد وتسعى هذه النظريات من ناحية أخرى إلى تقديم مفاهيم يستفيد منها المرشدون في فهم نفسيات الأفراد والجماعات ومساعدتهم على اختيار المهن التي تناسبهم كما أنها تسعى لتزويدهم بخلفية نظرية عن عوامل اتخاذ القرار المهني وتساعدهم على رسم السياسات العلاجية والبرامج التدريبية التي يجب إن يرسموها لإعداد المرشدين لممارسة مهماتهم الإرشادية المنوطة بهم.

وتهدف أيضا لتزويد المختصين بمعلومات عن العوائق التي قد تقف في طريق الأفراد نحو اختياراتهم المهنية وعلى المرشدين التربويين أن يأخذوا جميع المفاهيم النظرية التي عرضتها هذه النظريات بعين الاعتبار في مساعدة الأفراد في اتخاذ قرارات مهنية تخص مستقبلهم المهني وان يلموا بها الإلمام المناسب من اجل أن يتمكنوا من تقديم خدمة متخصصة للأفراد والجماعات اللذين يجيدون صعوبة في اتخاذ قراراتهم المهنية أن هذه النظريات لا تقتصر علي المرشدين التربويين في استغلالها والاستفادة من تفسيراتها في التكيف المهني آو عدمه بل تتعدى ذلك إلى الأهل كشركاء لهم دور أساسي في قضايا التوجيه المهني واتخاذ القرار فهي تعكس سياسات تربوية يجب على الآباء والمربين الاستفادة منها ويجب أن يستفيد منها المرشد الأسري في الإرشاد الذي يقدمه للآسرة لكي يشجع الآباء والمربين على طرق التنشئة السليمة لأبنائهم ولاسيما أن لطرق التنشئة الاجتماعية دور كبير في التكيف المهني آو سوءه وفي عملية اتخاذ القرار.

01ـــ نظرية فرانك بارسونز(Parsons,F.1908): حيث أشار في كتابه اختيار الوظيفة إلى أن الاختيار الحكيم للمهنة يقوم أو يجب أن يقوم على أسس ثلاثة هي:

أـــ فهم الشخص لنفسه وقدراته واتجاهاته وطموحاته,

ب ـ معرفته لمتطلبات وشروط النجاح في المهنة أو العمل الذي يتجه إليه وفرص الترقية فيه.

جـ ـــ إقامة جسر أو علاقة بين هذين النوعين من العوامل.

هذا ويقم بارسونز على هذا الأساس ثلاث مراحل أو أعمال رئيسية للإرشاد المهني هي:

ـــ الاختبارات لقياس الفرد ـــ اكتشاف سمات وخصائص الفرد.

ـــ الحصول على المعلومات عن المهنة ـــ تحليل متطلبات الوظيفة.

ـــ اتخاذ أسلوب من خلال هذين العمليتين ـــ المزاوجة بين العمل والفرد.

ويرجع أسلوب السمة والعامل كأسلوب للإرشاد المهني إلى دراسات ويليامس (Williams,1900) وزملاؤه بجامعة مينسوتا الأمريكية ويشار إلى هذا الأسلوب في بعض الأحيان إلى وجهة نظر الجامعة،

حيث كان عميدا لشؤون الطلبة منذ 1904، وحتى اعتزاله عام 1992، حيث قضى وقتا طويلا يرشد الطلاب إلى الاختيارات المهنية والتعليمية، قد حذا حذوه هذا الاتجاه زميله بارسونز.
كما يعتبر ويليامسون الإرشاد النفسي تجربة عقلانية،حيث يرى أن الإنسان بمثابة كائن عقلاني قادر على الاختيار الحكيم طالما لديه المعلومات الكافية التي يبني عليها اختياره ، حيث يشير إلى أن الغرض الأساسي من التعلم هو المعرفة بالعالم إلى جانب تحقيق توافق الفرد ذاتيا واجتماعيا.
كما تجدر الإشارة في هذا الصدد أن علم النفس الصناعي ساهم بدفع الإرشاد المهني إلى الأمام إطار توسع موضات علم النفس العمل مثل:الاختيار المهني، التوجيه المهني، وزيادة العوامل المتعلقة بالإنتاج، وكذلك دراسة حوادث العمل المتعلقة بزيادة الإنتاج ،وكذا زيادة حوادث العمل والأمن الصناعي، والصحة النفسية للعـــامل، وهذا الفرع أسسه عـــالم النفس الألمـــاني " هجو منستربـــورج (1863ـــ 1916)
الذي هاجر إلى أمريكا حيث عمل أستاذا بجامعة هارفارد .
كذلك أكدت دراسات إلتون مايو (Mayo,E ,1880_ 1949) العالم الأمريكي إلى الاهتمام بالعلاقة بين الفرد والمهنة حيث درس هو وزملاؤه بجامعة هارفارد مجموعة من الدراسات حول السلوك المهني في المصنع وهدف الدراسة هو دراسة الصلة بين الكفاية الإنتاجية وبين الظروف الفيزيقية للعمل، وكذا دراسة العوامل التي تؤثر على الإنتاج الصناعي مثل الملل وطول ساعات العمل لليوم وفترات الراحة ومستوى الأجور، وقد أظهرت هذه التجارب أن الإنتاجية تتأثر بعوامل أخرى لم تكن في الحسبان ومنها دوافع العمال واتجاهاتهم النفسية والعلاقة الإنسانية بينهم وبين الإدارة وبينهم وبين البعض.
وقد تبين من هذه التجارب أن العوامل النفسية عوامل حاسمة في زيادة الإنتاج، ومن هنا تتجه الأنظار إلى العامل الإنساني والنفسي في الإنتاج.
كذلك ساهمت دراسة تايلور(Taylor,F,1856-1915) وهو أمريكي من المشتغلين بالأعمال الهندسية والصناعية واهتم بدراسة العامل البشري حيث أن أهم ما يطلبه العامل من صاحب العمل هو ارتفاع الأجر، وأهم ما يطلبه صاحب العمل من العامل هو خفض تكاليف الإنتاج وعلى ذلك فإن أهم تخطيط في المجال الصناعي يجب أن يجمع بين هذين الاتجاهين ويرضي بأكبر قدر مستطاع كل من صاحب العمل والعمال.
هذا وقد وضع تايلر نظاما لزيادة الكفاءة في الإنتاج يقوم على ثلاث أسس هي:
ـــ ألا يختار من بين العمال إلا أحستهم وأكفأهم.
ـــ يقوم بتدريبهم على أداء العمل بالطريقة المثلى في تقديره حتى يصلوا إن استطاعوا إلى مستوى الإنتاج النموذجي.
ـــ يلجأ بعد الاختيار والتدريب على تحفيزهم على زيادة الإنتاج بمكافآت مالية.
إن الإرشاد بأسلوب سمة العامل هو منهج معرفة يتلخص في أن الفرد عبارة عن نسق من الاستعدادات والإمكانيات وهذه يسميها وليمس " السمات" وهذا ترتبط بالمقابل بمجموعة من المتطلبات تستلزمها الأعمال المختلفة وهذا ما يسمى بالعوامل، وان الصلة التي قد تكون بين السمات والعوامل تكون عن طريق القياس ويقصد به القياس الموضعي للسمات، والقياس هو من أحسن الأساليب للحكم القوي بالنجاح في العمل، وكل فرد يحاول أن يحدد آو يتعرف إلى سماته وان يجد طريقا للعمل والحياة الذي يمكنه من حسن الاستفادة من إمكانياته.
وعلى هذا يرتبط الإرشادية بالعملية التعليمية في برنامج شامل يهدف لمساعدة الفرد على اختياره لأهدافه وتحقيقها في المجتمع، والهدف من كل من الإرشاد والتعليم في نظر ويليامس هو التطور الواعد وذلك بالنظر للفرد بوجه عام وليس بالنظر إليه من خلال إمكانياته العقلية فقط، وعلى هذا فإن الإرشاد من وجهة نظري هو طريقة لمساعدة الفرد على تحقيق أسلوب حياة يرضاه لنفسه كفرد له كينونته في المجتمع.

2- نظرية الذات Self Therory

يتضمن التوجيه والإرشاد النفسي دراسة الذات ومفهوم الذات ، والذات هي جوهر الشخصية ، ومفهوم الذات هو حجر الزاوية فيها وهو إلي ينظم السلوك ، يقول ألبورت (1937) Allporttغن مفهوم الذات مفهوم أساسي في دراسة الشخصية. ”

وقد استعرض فينون Vernon (1964) عددا من نظريات الذات ويؤكد أن أهمها نظرية الذات لكارل روجرز Rogers هي احدث وأشمل نظريات الذات ، لارتباطها بطريقة الإرشاد والعلاج الممركز حول العميل Client- centredاو ير المباشر nondirective ، وهذه النظرية بنيت أساسا على دراسات وخبرة روجرز في الإرشاد والعلاج النفسي.
وقد بدأ تاريخ نظرية الذات لكارل روجرز عندما بدأ الأخير الإرشاد والعلاج النفسي الممركز حول العميل ، واتضح أول معالمها في كتابه " الإرشاد والعلاج النفسي Counseling and Psychotherapy سنة 1942 وعندما بلور بعض النقاط الهامة في العلاج النفسي الممركز حول العميل سنة 1946 ، عندما كتب مقالا بعنوان " بعض الملاحظات على تنظيم الشخصية Some observations on the organizations of personality (1947) ، وعندما كتب كتابه " العلاج الممركز حول العميل " Client- CenteredTherapy سنة 1951 ، وفي تجميعه الشامل المركز للنظرية في المجلد الثالث من كتاب " علم النفس : دراسة علم " الذي حرره كوش Koch سنة 1959 ، وفي كتابه On Becoming a person M A TherapistsView of psychotherapy الذي لخص فيه التغيير الذي طرأ على نظريته منذ سنة 1942 حتى سنة 1961 قائلا " في السنوات الاولى من تخصصي في الإرشاد والعلاج النفسي كنت أسأل السؤال التالي : كيف استطيع أن أعالج او أغير هذا الشخص ؟ والآن أعيد صياغة ذلك السؤال بالطريقة :كيف أستطيع أن أوجد علاقة ومناخاً نفسياً يستطيع هذا الشخص من خلاله أن يحقق أفضل نمو نفسي ؟
وهناك مكونات رئيسية في نظرية الذات لكارل روجرز هي الذات ، مفهوم الذات ، الخبرة ، الفرد ، السلوك ، المجال الظاهري.

الذاتSelf:

تمثل الذات قلب نظرية روجرز ، ومفهوم الذات قديم قدم الحضارة المصرية ، وقد مر مفهوم " الذات " بنمو ديني وفلسفي عبر التاريخ ، واقتبسه المفكرون اليونان مثل أفلاطون وسقراط وارسو ، ثم احتضنه المفكرون العرب مثل العلامة ابن سينا (ق 10) والعالم الفيلسوف أبو حامد الغزالي (ق 11) ، وقد ذكر القرآن الكريم " النفس الملهمة ، والنفس اللوامة ، والنفس البصيرة ، النفس المطمئنة ، والنفس الأمارة بالسوء.
يقول الغزالي : " إن الواجهات الأربع الأولى للنفس البشرية حميدة اما الأخيرة فهي غير محمودة.
وقد ذكر ابن سينا (970 – 1037) مفهوم الذات على انه الصورة المعرفية للنفس البشرية " وتكلم من جاء بعد ذلك من المفكرين عن مفهوم الذات متذبذبين بين الروح Soul تارة وبين الذات Self تارة أخرى مثل جون لوك (1704 – 1632) Locke وجورج بيركلي (1753 -1685)Berkeley وهيوم (1740)Hume وتوماس براون (1820 – 1778) Brown وجيمس ميل (1829) Mill وكانت. (1838)Kant
وفي العقد الأخير من القرن التاسع عشر فقط بدأ المفهوم العجوز للذات يحتل مكانه الصحيح في علم النفس كمفهوم نفسي خلال كتابات ويليام جيمس. (1890)James
ومنذ بداية القرن الحالي أخذت معظم النظريات النفسية تتبنى مفهوم الذات Self أو " الأنا ego " كمفهومين هامين في دراسة الشخصية والتوافق النفسي ، ولكنها اختلفت حول طبيعة الذات وبنيتها وتركيبها وأبعادها ووظائفها ، وحتى على تعريفها.
وقد وجد علماء النفس في النصف الأول من القرن العشرين أنه لا يمكن الكتابة في علم النفس دون الاهتمام بالذات ، ومنذ العقد الرابع من هذا القرن أخذت الذات مكانها الطبيعي في دراسات علم النفس ، وأصبح مفهوم الذات ذا أهمية بالغة ويحتل مكان القلب في الرشد والعلاج النفسي ، وقد كثرت الدراسات وظهر ما يسمى سيكولوجية الذات.Self Psycology

مفهوم الذات:Self-Concept

تكوين معرفي منظم ومتعلم للمدركات الشعورية وللتصورات والتقييمات الخاصة بالذات ، يبلوره الفرد ويعتبره تعريفاً نفسياً لذاته ، ويتكون مفهوم الذات من أفكار الفرد الذاتية المنسقة المحددة لأبعاد عن العناصر المختلفة لكينونته الداخلية أو الخارجية.

وتشمل هذه العناصر المدركات ولتصورات التي تحدد خصائص الذات كما تنكس إجرائياً في وصف الفرد لذاته كم يتصورها هو مفهوم " الذات المدرك " peceied self – concept
والمدركات والتصورات التي تحدد الصورة التي يعتقد أن الآخرين في المجتمع يتصورونها والتي يتمثلها الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين " مفهوم الذات الاجتماعيSocial self – concept "، والمدركات والتصورات التي تحدد الصورة المثالية للشخص الذي يود أن يكون مفهوم الذات المثالي. Ideal self- concept

الخبرة:

يمر الفرد في حياته بخبرات كثيرة ، والخبرة هي موقف يعيشه الفرد في زمان ومكان معين ، ويتفاعل الفرد معها وينفعل بها ، يؤثر فيها ويتأثر بها ، والخبرة متغيرة ، ويحول الفرد خبراته إلى رموز يدركها ويقيمها في ضوء مفهوم الذات وفي ضوء المعايير الاجتماعية أو يتجاهلها (على أنها لا علاقة لها ببنية الذات) أو ينكرها أو يشوهها (إذا كانت غير متطابقة مع بنية الذات .

والخبرات التي تتفق م وتتطابق مع مفهوم الذات ومع المعايير الاجتماعية تؤدي إلى الراحة والخلو من التوتر وإلى التوافق النفسي ، والخبرات التي لا تتفق مع الذات ومفهوم الذات والتي تتعارض مع المعايير الاجتماعية يدكها الفرد على أنها تهديد ويضفي عليها قيمة سالبة ، وعندما تدرك الخبرة على هذا النحو تؤدي إلى تهديد وإحباط

مركز الذات ولقلق وسوء التوافق النفسي وتنشيط وسائل الدفاع النفسي التي تعمل على تشويه المدركات والإدراك غير الدقيق للواقع.

الفرد:

قد يرمز أو يتجاهل أو ينكر خبراته المهددة فتصبح شعورية أو لا شعورية ، والفرد لديه دافع أساسي لتأكيد وتحقيق ذاته ، ويتفاعل مع " واقعه " في إطار ميله لتحقيق ذاته ، ولديه حاجة أساسية (رغم أنها متعلمة) للتقدير الموجب (ويشمل الحب والاحترام والتعاطف والقبول من جانب الآخرين) .

وأحسن طريقة لإحداث التغير في السلوك هي أولا إحداث التغير في مفهوم الذات وهذا ما يحول المرشد إحداثه في طريقة الإرشاد الممركز حول العميلClient Centred وبعبارة أخرى لممركز حول الذات Self – Centred .

نشاط موجه نحو هدف من جانب الفرد لتحقيق وإشباع حاجاته كما يخبرها في المجال الظاهري كما يدركه ، ويتفق معظم السلوك مع مفهوم الذات ، ومع المعايير الاجتماعية ، وبعضه لا يتفق مع بنية الذات والمعايير الاجتماعية ، وعندما يحدث تعارض هنا يحدث عدم التوافق النفسي ، ويمكن تغيير السلوك وتعديله (تبني السلوك أو إنكاره) ويصاحبه الانفعال ويسهله.

السلوك:

وقد يحدث نتيجة للخبرات و الحاجات العضوية التي لم تأخذ صورة رمزية لكونها غير مقبولة ، ومثل هذا السلوك قد يكون غير متطابق مع بنية الذات ومفهوم الذات ، وفي هذه الحالة قد يتنصل الفرد منه ، وهذا يؤدي إلى التوتر وسوء التوافق النفسي .

المجال الظاهريPhenomenal Field:

يوجد الفرد في وسط ظاهري و مجال شعوري ن ويسلك الفرد ككل في المجال الظاهري كما يدركه ويخبره ، والمجال الظاهري هو عالم الخبرة المتغير باستمرار وهو كل الخبرات أو مجموعها ، وهو عالم شخصي ذاتي يتضمن المدركات الشعورية للفرد في بيئته ، فمثلا قد يدرك مريض الفصام الذهاني أن كل من حوله يتقولون عليه ، وهذا قد يكون صحيحا أو غير صحيح على الإطلاق ، ولكن بالنسبة له يعتبر واقعا وحقيقة تحدد استجاباته وسلوكه .

نقد نظرية الذات :

وجه نوردنبرج (1970)Nordbergبعض الانتقادات نذكر منها:

أن النظرية لم تبلور تصوراً كاملا لطبيعة الإنسان ، وذلك لتركيزها الكامل على الذات ومفهوم الذات.

يرى روجرز أن الفرد له وحده الحق في تحقيق أهدافه وتقرير مصيره ، ولكنه نسي أن الفرد ليس له الحق في السلوك الخاطئ.

يؤكد روجرز أن الفرد يعيش في عالمه الذاتي الخاص ويكون سلوكه تبعاً لإدراكه الذاتي ، أي انه يركز للأهمية الذاتية – وهو يكز عملية الإرشاد حول العميل – وذلك على حساب الموضوعية ، ويركز على الجوانب الشعورية على حساب الجوانب اللاشعورية ، ونسي أن الإنسان يستطيع أن يصل إلى الحقيقة الموضوعية وأن الجوانب اللاشعورية لها أهميتها .

3ـــ نظرية دونالد سوبر(super,D,1953):

يعتبر سوبر واحد من كبار الأخصائيين النفسيين المختصين في علم النفس المهني والقياس النفسي، وله كتاب ذائع الصيت بعنوان استخدام الاختبارات النفسية في المجال المهني، فقد نشر عام **1953** نظريته في الإرشاد التي أسماها بنظرية النمو المهني (Vocational Development) والتي تأخذ في اعتبارها تطور الاهتمامات المهنية بالنسبة للفرد في المستويات العمومية المختلفة (ناصر الدين أبو حماد، 2008: 349)

إن نظرية سوبر هي إحدى النظريات التي وظفت الإرشاد النفسي في المجال المهني وقد تأثر سوبر بالمجالات التي تبناها جينزبيرغ Ginzberg ورفقائه وقد اعتقد سوبر أن أعمال جينزبيرغ فيها نقص كبير لكونها لم تأخذ بالحسبان آو الاعتبار تأثير المعلومات وخبر الفرد على النمو والوعي المهني لديه كما تأثر بروجرز وسارتر وبوردن فيما يتعلق بنظرية مفهوم الذات، حيث اعتبر هؤلاء أن سلوك الفرد ليس انعكاسا لمحاولة الفرد تحقيق ما يتصوره عن نفسه وأفكاره التي يقيم بها ذاته .

لقد قام سوبر بالعديد من الأبحاث قبل نشر نظريته في عام1953 يقول سوبر ان الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذاتهم والتعبير عن أنفسهم وان السلوكات التي يقوم بها الفرد لتحقيق مفهوم ذاته مهنيا عبارة عن وظيفة المرحلة النمائية التي يمر بها وعندما ينضج الفرد يصبح مفهوم الذات مستقرا والطريق التي يتحقق بها مهنيا تعتمد على ظروفه الخارجية فالمحاولات لاتخاذ قرارات مهنية خلال فترة المراهقة يفترض أن يكون لها شكل مختلف عن تلك التي تُتخذ في منتصف العمر المتأخر. (**جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة، 2014: 44)**

اعتمد سوبر في تطوير نظريته في النمو المهني على ثلاث أسس تشكل الإطار العام لنظريته وهي:

أولا: نظرية مفهوم الذات (Self concpt theory):

إن مفهوم تشكيل الذات يتطلب من الفرد أن يتعرف على نفسه كفرد متميز وفي نفس الوقت عليه أن يدرك التشابه بينه وبين الآخرين ومفهوم الذات غير ثابت فهو يتغير نتيجة نمو وتطور الفرد العقلي والجسمي والنفسي والتفاعل مع الآخرين والاقتداء بالناجحين العاملين كذلك فان مفهوم الذات المهنية تتطور بنفس الطريقة فالفرد عندما ينضج يختر نفسه بعدة طرق مهنيا وأكاديميا، فالطفل عند الولادة تكون لديه إدراكات أولية تتعامل مع إحساسات بدائية مثل الجوع والألم والحرارة ويعلم بان لمس النار يؤلم وفي المراهقة تتسع الاختلافات بين الذات والآخرين ويصبح الفرد مدركا بأنه طويل آو قصير جيد أو ضعيف في الأمور الأكاديمية هذه الملاحظات تقود إلى قرارات تتعلق بالتعليم والعمل وتكون منسجمة مع مفهوم الذات فالرياضي يتخذ قرارات مختلفة عن تلك التي يتخذها الموهوب موسيقيا.

وفي الوقت التي تظهر فيه عملية التفريق بين الذات والآخرين يبدأ الفرد بتحديد هويته وبتطوير صورة عن نفسه وسلوك يتناسب والأنماط الثقافية ثم ينتقل من الاقتداء بالنماذج العامة إلى الاقتداء بالنماذج الخاصة فالمراهق يدرك ان الحياة ليست مثالية عندما يجد راشدين آخرين يشكلون نموذج هويته. **(عبد اللطيف أبو اسعد،2012 :185)**

فمثلا يمكن أن يجد ابن البقال النموذج المهني في الجار المهندس إن لعب الدور الذي تثيره عملية الهوية يساعد في تطوير مفهوم الذات المهني ومع التقدم في العمر يصبح لعب الدور أكثر دقة وتعقيدا فمن يريد أن يصبح طبيبا يتخيل نفسه يقوم بعمليات كبيرة ويلاحظ الأطباء من اجل تبني أساليب سلوكاتهم وقيمهم أن هدف الإرشاد المهني هو مساعدة الفرد على أن يتقبل صورة لذاته وملاءمتها لدوره في عالم العمل أو الوظيفة وان يختبر هذه الصورة في العالم الحقيقي.

ثانيا: علم النفس الفارقي: (differential bsychology)

يبين سوبر أن أي فرد عنده القدرة على النجاح والرضا في عدة وظائف وذكر بان الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم للوظائف بناء على ميولهم وقدراتهم فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته.

ثالثا: علم نفس النمو: (Develobmental bsycholohy)

تأثر سوبر بكتابات بوهلر في علم نفس النمو التي ذكرت آن الحياة يمكن أن ينظر إليها كتتابع لمراحل متتالية وهذا قاده لان يقول بان طريقة الفرد في التكيف في مرحلة من مراحل الحياة أن تساعد في التنبؤ في مراحل لاحقة.

مراحل النمو في حياة الإنسان:

تتألف مراحل النمو في حياة الإنسان من المراحل التالية:

1. **من الولادة حتى سن 14:** تتميز هذه المرحلة بان مفهوم الذات عن الفرد ينمو من خلال التعرف على الأشخاص المهمين في العائلة والمدرسة وفي هذه المرحلة تسيطر الحاجات والخيالات والميول وتصبح القدرات ذات أهمية اكبر مع زيادة المشاركة الاجتماعية واختبار الواقع.
2. **مرحلة الاستكشاف من معمر15-24سنة:** وتتميز هذه المرحلة باختبار الذات ومحاولة لعب دور الاكتشاف المهني في المدرسة.
3. **مرحلة التأسيس من 25-40 سنة:** وفي هذه المرحلة يحصل الفرد على عمل مناسب ويبذل جهدا للحصول على مكان دائم فيه ويمكن أن يكون هناك بعض التغيير في العمل ويتم خلال هذه المرحلة اكتساب المهارات الأساسية وتحسين واقع الفرد المهني.
4. **مرحلة التنمية والاستمرار من 45-64 سنة:** وهنا يحاول الفرد المحافظة على ما حققه آو اكتسبه من المهنة ويميل نحو عدم تغيير المهنة لان الفرد حقق مكانه في العمل. وتتميز هذه المرحلة بعملية تكيف مستمر لتحسين مركز العمل وأوضاعه.
5. مرحلة الانحدار من سن 65 سنة فما فوق: وفي هذه المرحلة تضعف القدرات العقلية والجسمية وتتغير نشاطات العمل وبالنهاية يتوقف النشاط وتنتهي هذه المرحلة بالتقاعد. **(عبد اللطيف أبو اسعد،2012 :186)**

أما عملية النمو والاختيار المهني بحد ذاتها فقد رأى سوبر أنها تمر بخمس مراحل سماه واجبات النمو المهني وهذه المراحل هي:

1- **مرحلة البلورة**: وتمتد من عمر 14-18سنة: وفي هذه المرحلة يقوم الفرد بتكوين أفكار عن العمل المناسب كما يطور مفهوم الذات المهني ويتم فيها تحديد أهدافه المهنية من خلال الوعي بقدراته وميوله وقيمه كما يتم التخطيط لمهنته المفضلة.

2- **مرحلة التحديد والتخصص:** وتمتد من 18-21سنة: وينتقل فيها الفرد من الخيار المهني العام المؤقت وغير المحدد إلى الخيار المهني الخاص المحدد ويتخذ الخطوات الضرورية لتنفيذ وتحقيق هذا القرار.

3- **مرحلة التنفيذ:** 21-24 سنة: وفيها يتم الانتهاء من التعليم والتدريب اللازمين للمهنة والدخول في مجال العمل المهني وتنفيذ القرارات المهنية المتخذة.

4- **مرحلة الثبات والاستقرار:** وتمتد من عمر 25-35 سنة: ومن خصائص هذه المرحلة الثبات في العمل واستعمال الفرد لمواهبه لإثبات صحة وملائمة القرار المهني وفي هذه المرحلة قد يغير الفرد في مستواه المهني دون تغيير المهنة

5- **الاستمرار والتقدم والنمو**: وتمتد من 30 سنة فما فوق: وفيها يتوطد الفرد في مهنته من خلال إتقان مهارات العمل التي يكتسبها نتيجة قدمه فيه ويشعر الفرد في هذه المرحلة بالأمن والراحة النفسية.

هذا وقد درس سوبر المتغيرات التي يمكن أن ترتبط بالنضج المهني وصنف هذه المتغيرات إلى:

1. العوامل البيولوجية والاجتماعية كالعمر والذكاء حيث وجد أن للنضج المهني علاقة بالذكاء فالأفراد اللامعين أكثر قدرة على التخطيط بفاعلية من الأفراد الأقل ذكاء كما أن الأفراد المراهقين في سن 14 سنة يكون نضجهم المهني بتقديرهم لاهتمامهم وقدراتهم التي تساعد على الوصول إلى خطة دراسة ثم ترجمة هذه الاهتمامات إلى القيام بالتدريب والدراسة اللازمين للالتحاق بالمهنة أما الأفراد في سن 45

سنة فيظهر نضجهم المهني بمقدار اهتمامهم بالطرق والوسائل التي يتمكنون معها من المحافظة على مهنهم ومكانتهم في وجه المنافسة والتحي الذي يأتيهم من الأفراد الأصغر سنا.

2. العوامل البيئية: يتلازم النضج المهني بشكل ايجابي مع مستوى مهنة الوالدين ومع منهاج المدرسة ومقدار المثيرات البيئية وتماسك الأسرة.

3. العوامل المهنية: يتلازم النضج المهني بشكل واضح مع الآمال المهنية ومع درجة الاتفاق بين الآمال والتوقعات.

4. تحصيل المراهقين: حيث يلازم التحصيل بشكل ايجابي مع النضج المهني كما تلازم كل من الاستقلالية والمشاركة في النشاطات داخل وخارج المدرسة مع هذا النضج.

5. مفهوم الذات: وُجد انه عندما يتناسب مفهوم الذات الشخصي مع مفهوم الذات المهني يميل الناس لان يكونوا أفضل بأعمالهم آما الأفراد الذين لديهم وجهات نظر غير متبلورة عن أنفسهم فان لديهم صعوبة اكبر في اختيار مهنهم من الأفراد اللذين لديهم مفهوم ذات ايجابي منظم.

تطبيقات النظرية في الإرشاد:

1. نستطيع القول أن سوبر وضع برنامجا إرشاديا متكاملا، ينتقل بالفرد من خلالها من مرحلة إلى أخرى بناء على ما حققه في المراحل السابقة.

2. المسترشد غير الناضج يمكن أن يتم إرشاده على مرحلة التوجيه والاستكشاف ومساعدته على أن يعرف عددا اكبر من الخيارات وتعريفه على العوامل المناسبة في الاختيار المهني لزيادة القدرة على الاستعمال الفعال للمصادر في عملية الاختيار.

3. الأفراد غير الواثقين من أنفسهم يمكن أن يستجيب المرشد لهم ويساعدهم على التحدث عن الحوادث التي سبقت التردد ويمكن أن تتوفر هذه المعلومات في المقابلة الجيدة.

الإرشاد المهني للكبار الانتباه فيه يركز نحو جمع وفهم المعلومات الشخصية والمهنية المناسبة والتي تستخدم في اتخاذ القرار وقد اقترح سوبر بان هناك علاقة متينة تربط بين التكيف العاطفي والانفعالي وإجراءات الإرشاد وقد كان يفترض بأنه أذا حلت القضايا العاطفية فان قضايا أخرى كالقضية المهنية والزواجية سوف تحل أيضا.

وقد تحث سوبر أيضا عن إرشاد الموهوبين وغير الموهوبين فالأفراد ذوو المواهب المتعددة يتحركون من مجال إلى مجال آخر بحثا عن عمل أوسع وأفضل وهم الذين ينجحون في مهنة ثم يتركونها إلى مناصب إدارية عليا وغالبا ما ينهون مهنتهم في الدولة أو السياسة وهؤلاء الأفراد يجب مساعدتهم في المدرسة الثانوية والجامعة للالتحاق بالتخصص المناسب لأنهم لا يعبرون عادة عن تفضيلات معينة وغالبا ما ينتقلون من عمل لآخر بدون نظام وليس لأعمالهم صفة الاستمرارية ويهتم سوبر أيضا بمشكلة التقاعد ويقترح عددا من المشاكل التي تواجه المتقاعدين ويعرض حلولا بديلة ومختلفة لهذه المشاكل تعتمد على مجال المهنة.

ومن اقتراحات سوبر استخدام مفهوم التقييم المهني وتشجيع استخدام الخبرات خارج مكتب الإرشاد واستخدام مصادر المجتمع وجمع المعلومات عن الكليات والمهن لمساعدة الأفراد على ملاحظة الخطوات المناسبة لاتخاذ القرار.

تقييم النظرية:

إن نظرية سوبر تنطبق من مبادئ علم النفس ومن بديهيات واضحة لذلك فانه يمكن تطبيقها من خلال عملنا الإرشادي في المدارس وخصوصا ان النظرية تركز في جزء منها على الإرشاد في المدرسة أو مع الطلبة وبالطبع هذا ما نحتاج إليه وبخصوص ايجابيات هذه النظرية فان سوبر لم يكن جامدا بل طور النظرية حيث اقترح عمل اختبارات باستخدام الألعاب مع الأطفال من خلال الأنشطة بهدف الكشف والتعرف على نواحي القوة والضعف لديهم وكذلك طور المفاهيم التي اعتمد عليها كمفهوم الذات والقول بان كل فرد يختلف عن فرد أخر.

ونظرية سوبر تستند إلى نتائج الدراسات والبحوث التي قام بها لذلك جاءت متناسقة ومنظمة بصورة جيدة مما أعطاها وضوحا ومكانا في الإرشاد المهني وقد وضحت وميزت هذه النظرية بين الأسلوب الإرشادي

الذي يجب استخدامه مع الناضجين مهنيا وبين الأسلوب الإرشادي مع غير الناضجين وهؤلاء يتم تزويدهم بمعلومات ومهارات بهدف المساعدة على اتخاذ القرار المهني سواء بالمدرسة آو غيرها.
وقد أخذت هذه النظرية بعين الاعتبار مفهوم الذكاء الذي عرفه سوبر بأنه القدرة على حل المشكلات وبالتالي فهو مهم للتنبؤ بالنجاح في البرامج المهنية.
وكذلك يقول سوبر أن الهدف الإرشاد المهني هو مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورته الذاتية وان تكون هذه الصورة متكاملة ومتلائمة لدوره في عالم العمل وقد اخذ سوبر بعين الاعتبار سعادة الفرد بغض النظر عن كمية ونوع الإنتاج آو العمل وربط ذلك بالمنفعة العامة للمجتمع.

4- نظرية الاختبارات المهنية لجينزبيرغ (Ginzberg):

يرى جينزبيرغ بان هناك أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني وهي عامل الواقعية ونوع التعليم والعوامل الانفعالية والقيم إذ يرى جينزبيرغ بان القرارات المهنية التي يتخذها الفرد لا تأتي في فراغ وإنما جاءت لتلبية واقع معين في حياة الإنسان وأن لضغط البيئة الاجتماعي والاقتصادي دورا فيها ومن ناحية أخرى يرى جينزبيرغ بان العملية التربوية ونوع التعليم ومستواه يلعبان دورا في عملية الاختيار المهني ويرى أيضا بان اتجاهات الفرد العاطفية وقيمه الشخصية والاجتماعية تلعب دورا آخر فيه. أما من ناحية عملية الاختيار المهني نفسها فيرى جينزبيرغ بأنها عملية مستمرة طيلة حياة الإنسان بمعنى أن الإنسان يستطيع أن يختار مهنا مختلفة طيلة حياته وانه يستطيع ان يواءم بين رغباته الشخصية وإمكاناته مع عالم المهن ومع الفرص المهنية المتاحة له.

فلسفة النظرية:

لقد تأثر جينزبيرغ ورفاقه بمفاهيم فرويد التحليلية ويعلم نفس النمو إذ يرى بان الشخصية الطفلية هي الشخصية التي تميل إلى الإشباع والاستمتاع أي إلى إشباع غرائزها وكأنها اللهو عند فرويد وأصحاب هذه الشخصية لا يميلون إلى العمل بل إلى العزوف عنه أما أصحاب الشخصية الناضجة فهم أكثر قدرة على تأجيل الاستمتاع والتوجه نحو العمل وبناء على ذلك فهناك شخصيتان الشخصية الأولى لا تتوجه نحو العمل والثانية تتوجه نحو العمل وتسعى إليه.

التطور المهني عند جينزبيرغ:

قدم جينبرغ وآخرون 1951 كتاب الاختيار المهني وهو نظرية عامة ومساهمة جوهرية ومبكرة في نظرية النمو المهني مدى الحياة حيث بناءا على مجموعة من الأبحاث والدراسات تم تحديد ثلاث مراحل عمرية في اتخاذ القرار المهني وهي:

1- **المرحلة الخيالية Fantacy:** وتستمر حتى عمر12 سنة وتتضمن اللعب والتخيل والتفكير بالمستقبل المهني او العمل.

2- **المرحلة التجريبية Tenative stage:**

وتأتي بعد عمر 12 سنة حتى عمر 17سنة وتتعلق بالميول. والقدرات. والقيم. والانتقال ومعلومات عن العمل.

أ. **الميل:** وتمتد من سن (12-13)سنة وفي هذه المرحلة يحدد الطفل ما يحبه وما لا يحبه من المهن أي ما يميل إليه وما لا يميل إليه آخذا بعين الاعتبار قدراته ومدى تحقيق هذه الأعمال لإشباعاته واهم ما يميز الخيارات المهنية عند الطفل في هذه المرحلة أنها غير ثابتة من ناحية وإنها تأتي نتيجة التأثر بالوالدين فالقرار المهني غير ثابت لان حياة الطفل الانفعالية والجسدية غير ثابتة أيضا.

ب. **القدرة:** وتمتد هذه المرحلة من سن(13-14) سنة ويراعي الفرد هنا مستوى قدراته ويدرك بان كل نشاط يحتاج لقدرات مختلفة لذلك فهو يميل لمزاولة النشاطات التي يزاولها المعلمون والمربون والأصدقاء والناس المهمين في حياته.

ج. **القيم:** وتمتد من سن (14-17) سنة يدرك الطفل في هذه المرحلة بان الأعمال التي يقوم بها يجب أن لا تشبع فقط اهتماماته وقدراته بل يجب أن تقدم خدمة للآخرين المحيطين به وبمعنى آخر فانه يرى بان العمل يجب أن يخدم أهدافا إنسانية فبعضهم يقول بأنه سيدرس الطب لأنه يريد أن يقدم خدمة للمرضى

والمحتاجين ولرفع المعاناة المرضية عنهم وفي هذه المرحلة يحاول الفرد أن يواءم بين قدراته والمهن التي تتناسب فالأفراد لديهم مهارات اجتماعية على سبيل المثال يميلون للعمل في المجالات الاجتماعية.

د. **الانتقال:** وتمتد هذه المرحلة من سن (18-17) سنة واهم ما يتصف به القرار المهني في هذه المرحلة الواقعية والثبات النسبي ويتحمل الفرد مسؤولية قراره المهني ونتائجه ويصبح أكثر استقلالية عما كان عليه قبل اختياره المهني ويكون أكثر قدرة على ممارسة مهارته بحرية تامة ويدرك تمتما متطلبات العمل.

3- المرحلة الواقعية Realistic stage:

وتمتد هذه الفترة من سن (22-17) سنة وتشمل هذه الفترة: مرحلة الاستكشاف والتبلور والتخصص.

أ. **مرحلة الاستكشاف:** في هذه المرحلة يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد أهدافه المهنية ويستطيع أن يختار مهنة من بين المهن الأخرى ليعمل بها.

ب. **مرحلة التبلور:** وهنا يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد التخصص آو العمل الذي يناسبه تماما ويستطيع أن يعرف المهن التي لا تتناسب مع ميوله وقدراته وبعبارة أخرى يكون قد عرف قدراته وميوله وفهم ذاته أيضا وبلورة فكرة عن ذاته ليختار ذاتا مهنية تناسبها ويكون الفرد أكثر ثباتا واستقرارا في خياره المهني.

ج. **مرحلة التخصص:** وفي هذه المرحلة يكون الفرد قد اختار تماما العمل الذي يريد بعد ان كان قد اكتشف قدراته وميوله ومتطلبات العمل وبلورة فكرة عن العمل الذي يتفق مع هذه الميول والقدرات ومرحلة التخصص تمثل مرحلة الانخراط في العمل والبقاء فيه والاستفادة من عوائده وبدء الإنتاجية فيه.

محددات القرار المهني عند جينزبيرغ:

إن جينزبيرغ ورفاقه قد راو بان عملية الخيار المهني هي عملة تطورية ونمائية وأنها تتفق مع العمر الزمني للفرد وأنها عملية مواءمة بين قدراته وإمكانياته ومتطلبات العمل وحاجاته الشخصية ووصف جينزبيرغ عملية الخيار المهني بالواقعية أي انها متأثرة بضغط البيئة وبالعوامل التربوية الثقافية حيث أن نوع الثقافة ومستواها له دور في هذه العملية ورأى أيضا بأنها تتأثر بالعوامل العاطفية وان لكل بعد عاطفي عند الفرد أنواعا من الفرص المهنية المتنوعة التي تتناسب معها ورأى أيضا بان قيم الفرد دورا آخر في عملية الخيار المهني.

نقد النظرية:

1- لم يذكر جينزبيرغ هل المراحل التي تحدث عنها هي مراحل محددة تماما في حدوثها.

2- إن جميع الأفراد ليسوا سواء في دورهم في هذه المراحل حيث ان المراهقين في الطبقات الفقيرة لا يمرون بمراحل جينزبيرغ التي تحث عنها.

3- إن الدراسة التي أجراها جينزبيرغ ورفاقه كانت تشمل عينات متجانسة عمريا واقتصاديا وثقافيا الأمر الذي حدد معطيات الدراسة ونتائجها سلفا.

4- إن عملية الخيار المهني في أيامنا هذه هي عملية مغلقة مفتوحة Open cnded brocess بمعنى أن الإنسان يستطيع ان يتخذ قرارا مهنيا في أي وقت يشاء.

5- إن تفضيلات الفرد وقيود العمل قد تغيرت في هذه الأيام عما كانت عليه سابقا وهي أكثر تفاؤلا مما كانت عليه من قبل.

6- لم يبين جينزبيرغ ورفاقه في هذه النظرية دور العوامل العاطفية والثقافية في عملية الخيار المهني وبالرغم من أنهم قد أكدوا بان لها دورا في هذه العملية.

5- نظرية الحاجات لـ: آن رو (Ann Roe,1958):

لقد تأثرت آن رو في نظريتها في الخيار المهني بجاردنر ميرفي Gardner Murphy في استخداماتها لتقنية الطاقة النفسية التي يقوم بها الأهل كطريق تسيير وتتدفق من خلاله طاقة الأطفال نحو العمل كما تأثرت بنظرية ماسلو في الحاجات والعوامل الوراثية التي تحدث عنها فرويد Frued والكبت واللاشعور في نظريته التحليلية ورأت بان للتنشئة الأسرية للأطفال دورا آخر في عملية اختياره لمهنته.وباختصار

فإن هذه النظرية ترى في الإرشاد والتوجيه المهني على أساس العلاقة بين خبرات الشخص في طفولته المبكرة واتجاهاته وقدراته من جهة وبين عوامل الشخصية التي تؤثر على الاختيار المهني للفرد.**(ناصر الدين أبو حماد،2008 :357)**

الافتراضات الأساسية للنظرية:

رأت آن رون بان كل فرد لديه نزعة فطرية موروثة لاستهلاك الطاقة وتصريفها بطريقته الخاصة وان ذلك التصريف للنشاط لديه يتعلق بخبرات الطفولة المختلفة والمبكرة وان حاجات الفرد ودرجة إشباعها أو عدمه وطرق تنشئة الطفل هي عوامل أخرى لها دور في عملية القرار المهني وترى (رو) بان حاجات الفرد التي تلاقي الإشباع المناسب لها لا تصبح دوافع لاشعورية أو مكبوتة عنده وترى من ناحية أخرى بان حاجات الفرد التي تقع في اعلي هرم الحاجات مثل الحاجة الى تحقيق الذات إذا لم تُشبع فإنها سوف تختفي أما الحاجات التي تقع أسفل الهرم مثل الحاجات الفيسيولوجية التي يتم إشباعها فإنها سوف تصبح دوافع مسيطرة وستقف عائقا أمام ظهور الحاجات التي تليها في الهرم أما الحاجات التي تأخر إشباعها ثم أشبعت أخيرا فإنها تصبح دوافع لاشعورية ويعتمد ذلك على درجة إشباعها وعلى شدة هذه الحاجة وتعتبر (رو) بان شدة الحاجات اللاشعورية وتنظيمها هي الموجه الرئيس لدافعية الفرد نحو الانجاز.

اثر التنشئة الأسرية على القرار المهني من وجهة نظر (رو):

ترى آن رو بان الجينات الوراثية تحدد إمكانية نمو جميع خصائص الفرد وان مظاهر هذا التحكم الجيني ومدى طبيعته تختلف باختلاف خصائص الفرد المختلفة وترى (رو) أيضا بان الخصائص الوراثية عند الفرد لا تتأثر فقط بالخبرات التي مر بها في سن الطفولة بل تتأثر بالثقافة والوضع الاجتماعي والاقتصادي في الأسرة وبالدرجة التي يسمح بها الوالدان للطفل بإشباع حاجاته أو عدم إشباعها وترى (رو) بان حاجات الطفل تتطور حسب اتجاهات الوالدين نحوه وأكدت على أن هناك علاقة بين الجو الأسري في مرحلة الطفولة المبكرة والنمو المهني عنده مستقبلا.

نماذج أساليب التفاعل والرعاية الوالدية عند آن رو:

ترى رو بان اختلاف الآباء واختلاف أساليبهم التربوية لها اثر في عملية الاختيار المهني لدى الفرد ولقد رأت (رو) بان هناك ثلاث أساليب من التنشئة الاجتماعية ينتج عنها توجهات مهنية مختلفة عند الأفراد وهذه الأساليب هي:

الأسلوب الأول:

التركيز: ذكرت بأن هناك نوعان من التركيز، الأول الحماية الزائدة التي تركز على الاعتماد عند الطفل وتمنع حب الاستطلاع ، والثاني المطالبة الزائدة فقد يطلب الآباء من الطفل أداء متميز ووضع معايير عالية السلوك وإذا لم يحقق الطفل هذه المستويات ربما يعاقب.

الأسلوب الثاني:

التقبل: هنا يشجع الآباء الاستقلالية ولا يهملوا أو يرفضوا الطفل ويخلق بيئة خالية من التوتر، وقد يكون تقبل عرضي ويشير إلى أن الوالدين يوفروا قليلا من الحب للأبناء ثانيا التقبل مع إظهار الحب هنا يظهر الآباء علاقة دافئة نحو الطفل مع عدم التدخل بما لدى الطفل من موارد لتجنب الاعتمادية.

الأسلوب الثالث:

التجنب: ترى أن هناك نوعين من التجنب، الأول الرفض ففي الرفض العاطفي قد يتعرض الطفل للنقد آو يعاقب من والديه دون إعطائه الحب والعاطفة، والثاني الإهمال وقد يهمل الآباء الطفل لأسباب لا تتعلق به مثل انشغال الآباء بمشكلاتهم آو العمل آو بأطفال آخرين، ويتنكر الآباء لحاجات أبنائهم ويتمسكون بعواطفهم وتقديرهم هذا يجعل الأطفال غير متقبلين للعالم الخارجي وللآخرين ويشعرون بالرفض.

ولقد صنفت (رو) **مستويات العاملين في المهن** على النحو التالي:

1. المهني والإداري العالي مثل العمل كباحث اجتماعي ومدير مبيعات ورئيس وزراء ومخترع ومهندس بحث وطبيب أسنان ودكتور وقاضي وبرفيسور ومخرج تلفزيوني.
2. المهني والإداري التنظيمي: ويعمل الشخص في هذا المجال كمدير مساعد ومدير موظفين ومدير فندق وطيار وعسكري ومهندس بترول وصيدلاني وفيزيائي وكيميائي وكاهن ومعلم ومعماري.

3. شبه المهني والإداري: ويعمل الشخص في هذا المجال كممرض ورجل مبيعات ومحاسب وطيار مدني ونحال ومعالج طبيعي وكاتب قانوني ومصور.
4. مهن ذات مهارة عالية: ويعمل أصحابها في سلك الشرطة وباعة في المزاد العلني وكتاب وأخصائيون ونجارون وتقنيون ورجال زخارف.
5. مهن ذات مهارة متوسطة: ويعمل أصحابها كطباخين وباعة متجولين وعمال مقسم وسائقي شاحنات وصيادي اسماك وأمناء مكتبات وعارضي أزياء.
6. مهن بدون مهارة: ويعمل أصحابها في مجال التنظيفات وباعة صحف وموزعي بريد نجارة وعمال في مزرعة وخدم.

دور المرشد في عملية التوجيه المهني عند (رو):

1. أن يعرف المرشد توجه الطفل الرئيس في نمط حياته العام.
2. أن يعرف أنماط علاقات الطفل التفاعلية والاجتماعية في الأسرة.
3. أن يعرف الخلفية الاجتماعية والاقتصادية لأسرة الطفل.
4. أن يعرف النظام القيمي للآسرة وطموحاته.

تقييم النظرية:

1- لم تحدد (رو) بدقة دور الوراثة ودور الجينات في عملية الاختيار المهني.

2- اعتبرت (رو) أن عدم إشباع الفرد لحاجاته العليا في هرم الحاجات سيؤدي إلى اختفاء هذه الحاجات وسيكون عنده تثبيت للحاجات المشبعة والتي ستصبح مسيطرة والحقيقة أن هذه الحاجات تبقى مكبوتة في اللاشعور حتى يتم إشباعها.

3- إن الدراسات التي أجرتها (رو) شملت علماء بيولوجيا وفيزياء وعلماء اجتماع وهم ليسوا أناسا عاديين ولذلك جاءت نتائجها تنطبق على هذا المجتمع الأمر الذي لا يمكن على بقية إفراد المجتمع.

المحاضرة السادسة

6- نظرية الأنماط المهنية لجون هولاند:(Hollande,J,1959)

نشر هولاند نظريته في الإرشاد والتوجيه المهني سنة 1959 في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد قام بإعداد مقياسين لقياس الميول المهنية وذلك في إطار وضع نظريته موضع التنفيذ، وقد ركز على أن ثمة علاقة بين خصائص الشخصية والميول المهنية كما تتركز أعماله في دراسة الشخصية على موضع الأنماط النفسية ويفترض أن كل شخص يشبه واحدا من أنماط أساسية للشخصية، وكلما ازداد التشابه بين الفرد ونمط الشخصية كلما كانت تصرفاته تنطلق مع هذا النمط.

ويرى أن هناك ستة أنماط للشخصية وكذلك هناك ستة أنماط للبيئة، وكما نستطيع أن ننسب فرد ما على نمط شخصية بعينه كذلك يمكن أن ننسبه إلى نمط بيئة بعينه، وتتشكل البيئات حسب الأفراد الذين يعيشون فيها فمثلا الأفراد الذين يعملون في بيئة المدرسة(المدرسون) يتسمون بخصائص تختلف عن بيئة الأفراد الذين يعملون في المصالح الحكومية (الموظفون) وهكذا يمكن قياس نمط البيئة وذلك عن طريق خصائص الأفراد الذين يعيشون فيها، وامتدادا لما سبق فإن أنماط الشخصية إنما تكونها الوراثة من جهة والبيئة، وأن كل فرد لابد له أن ينتمي بصفة رئيسية إلى نموذج بعينه. **(ناصر الدين أبو حماد، 2008: 352 ـــ353)**

إن نظرية هولاند تفترض أن اختيار الإنسان لمهنة يكون نتاج الوراثة وعدد غير قليل من عوامل البيئة والثقافة والقوى الشخصية بما في ذلك الزملاء والوالدين والطبقة الاجتماعية والثقافية والبيئة الطبيعية.
ويتضح من ما سبق أنه يمكن تصنيف الأشخاص على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية إلى عدة أنماط كما انه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها إلى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات بعضها مع بعض وان المزاوجة بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الاستقرار المهني والتحصيل والإنجاح والإبداع فالشخص يختار عادة المهنة التي تتفق مع سماته الشخصية وميوله وقدراته مما يؤدي إلى شعوره بالسعادة ويحقق له الرضا النفسي.
إن جوهر نظرية "هولاند" تعتمد على ثلاث محاور أساسية:

- الأول: يتعلق بالبيئة
- الثاني: يتعلق بالفرد.
- الثالث: يتعلق بتفاعل الفرد مع البيئة.

وينطلق فهم "هولاند" للبيئة من مسارين:

- الأول: البيئات المهنية وهي مجموعة من البدائل المهنية التي يتحدد بم وجهها مدى الاختيار.
- الثاني: البيئة الاجتماعية وهي مجموعة التي يتحدد بموجبها شدة الضغوط الموجهة نحو الفرد عند الاختيار.

هذا وقد اقترح هولاند ست بيئات مهنية تقابلها ستة أنماط للشخصية سمى الأولى البيئات المهنية والثانية التطور الهرمي للسمات الشخصية ويمثل هذا التطور الهرمي تكيف الفرد مع البيئات المهنية الست هذا وقد أعطيت البيئات المهنية الست نفس أسماء الأنماط الشخصية وهذه الأنماط والبيئات هي:

1- البيئة الواقعية Realistic motoric :

ويقابلها البيئة المهنة الميكانيكية آو الآلية ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة في:

- العدوانية والميل نحو النشاطات التي تتطلب تناسقا حركيا وقوة ومهارة جسمية ورجولة.
- يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات لفظية وذات العلاقة مع الآخرين.
- يفضلون التصرف والفعل أكثر من التفكير.
- يفضلون الأعمال اليدوية البارعة والأدوات والأجهزة والحيوانات ويكرهون المساعدة والفعاليات التعليمية.
- قيمهم أشياء ملموسة مثل المال والقوة.

ومن الامثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: العمال.الفلاحين.سائقي الشاحنات.النجارين.

2- البيئة العقلية Intellectual :

ويقابلها أصحاب التوجه العقلي ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بأنهم:

- يفضلون التفكير في حلول المشاكل أكثر من التصرف بها ويميلون إلى التنظيم والفهم أكثر من السلطة.
- يستمتعون بمطالب ونشاطات العمل الغامض ويهتمون بالبحث عن علل الأشياء وعلاقاتها.
- يمتلكون قيما واتجاهات تقليدية.
- يتجنبون التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات مع الآخرين.

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: الأطباء. الباحثين. الفيزيائيين. الكيميائيين. البيولوجيين. علماء الإنسان.

3- البيئة الاجتماعية Social:

ويمثلها أصحاب التوجه الاجتماعي ويصنف الأشخاص ضمن هذه البيئة بما يلي:

- يمتلكون مهارات لفظية ومهارات تتعلق بالعلاقات الاجتماعية لتحقيق أهدافهم المهنية.
- قيمهم الأساسية إنسانية ودينية.
- يفضلون التعليم والخدمات الاجتماعية والإرشادية والمعالجة النفسية.
- يتجنبون المواقف التي تتطلب حل مشاكل بطريقة عقلية آو تتطلب مهارات جديدة.

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: الأخصائيين الاجتماعيين المرشدين المعلمين...الخ.

4- البيئة التقليدية Conventional:

ويقابلها البيئة الملتزمة ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة في:

- الالتزام والتقييد بالقوانين والقواعد والأنظمة والرغبة في العمل مع أصحاب السلطة والنفوذ.
- يتجنبون المواقف التي تحتاج إلى علاقات شخصية ومهارات جسمية.
- القدرة عى ضبط النفس.
- يفضلون النشاطات التي تتظم تنظيم لفظي وعددي.
- ينجزون أعمالهم من خلال الامتثال بالطاعة.
- يحصلون على الرضا ويتجنبون الصراع والقلق.
- يميلون إلى الروتين في حياتهم.
- يميلون إلى الأعمال التي تتعلق بتنظيم الأشياء وترتيبها.

ومن الأمثلة عن المهن التي تملها هذه البيئة: أمناء الصناديق في البنوك. أعمال السكرتارية. المحاسبون. المكتبيون.

5- البيئة المغامرة Enterbrising:

ويقابلها البيئة الاقتصادية ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة في:

- إتقان المهارات اللفظية التي تحتاج إلى جهود عقلية.
- يدركون أنفسهم كإفراد أقوياء لديهم سلطة وسيادة وقدرة على التأثير على الآخرين.
- يتجنبون اللغة المحددة بشكل جيد.
- اجتماعيون يهتمون بالقوة والمركز الاجتماعي.
- يميلون إلى الأعمال الخطرة وغير العادية.

ومن الأمثلة عن المهن التي تمثلها هذه البيئة: رجال السياسة والمحاماة والصحافة ورجال الأعمال ومندوبي المبيعات.

6- البيئة الفنية Artistic:

ويقابلها أصحاب التوجه الفني ويتصف هؤلاء بأنهم:

- يفضلون العلاقات غير المباشرة مع الآخرين.
- يفضلون التعامل مع مشكلات البيئة من خلال التعبير الذاتي.
- يتجنبون المشاكل التي تتطلب التفاعل مع الآخرين.
- يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات جسمية.
- درجاتهم على مقياس الأنوثة عالية.
- يُظهرون قليلا من ضغط النفس.
- أكثر قدرة من الآخرين على التعبير العاطفي.
- قيمهم تعبر عن شعور عظيم بالنفس. ومن الأمثلة عن المهن التي تمثلها هذه البيئة: الموسيقيون، الشعراء، الأدباء، الرسامون.

ومن الأفكار الرئيسية في نظرية "هولاند" أن الأفراد ينجذبون للمهن التي تلبي حاجاتهم الشخصية وتزودهم بالشعور بالرضا وتسمح لهم بممارسة مهاراتهم والتعبير عن اتجاهاتهم ،" وان كان هناك اتجاهات أو ثلاثة شبيهان يبعضهما البعض أو قريب الشبه على الأقل في قوتهما فإن الفرد سيتردد في اختياره البيئة المهنية "، ويقرر "المناسبة التي يواجهها الفرد هنا عدم معرفة فئة لنفسه ولعالم الشغل" ويقرر هولاند" على أن الدقة في اختيار الوظيفة هي إلى حد ما تعد دقة في معرفة الذات وفي معرفة الوظيفة.

ويقرر هولاند على أن الدقة في اختيار الوظيفة هي إلى حد بعيد دقة في معرفة الذات وفي معرفة الوظيفة أن مفهوما كهذا يذكرنا بالمقولة بان الأوتاد الدائرية تناسب الثقوب الدائرية وهذا يشير إلى ضرورة وجود انسجام او تطابق القدرات الشخصية للفرد مع متطلبات البيئة المهنية عند الاختيار المعني لذلك من السهل

نسبيا تقييم الدرجة التي يتوافق آو يتطابق فيها الفرد مع المتطلبات المهنية بمقارنة علاماته على قائمة التفضيلات المهنية مع علاماته على مقياس السمات الشخصية المطلوبة لكل مجال مهني رئيسي.
هذا ويشير هولاند إلى ما سماه بمستوى الهرم والذي يقصد به المستوى أو المدى الذي يسعى الفرد للوصول إليه ضمن بيئة مهنية معينة وذا المستوى هو محصلة تقدير الفرد لذاته ومعرفة الذات والذكاء أما معرفة الذات فتشير إلى القيمة التي يعطيها الفرد لنفسه هذا ولا ينكر هولاند أثر الوالدين والأسرة على النمط الشخصي للفرد الذي يؤثر بالتالي على اختيار البيئة المهنية التي تتناسب مع هذا النمط.
أما الاختيار المهني فهو نتيجة للترتيب الهرمي لأنماط الشخصية الستة عند الفرد بالإضافة إلى الضغوط الاجتماعية والاقتصادية الأخرى وتعتمد سهولة أو صعوبة اتخاذ القرار فيما يتعلق باختيار الفرد لمهنة أو لأخرى على درجة وضوح الترتيب أو التركيب الهرمي لأنماط الشخصية عنده أما إذا لم يكن التركيب الهرمي منسجما فانه قد يصل إلى ما سماه هولاند بالحيرة أو عدم القدرة على اتخاذ اتجاه معين في هذا المجال.

العلاقات بين الأنماط الشخصية:

أصبح من الواضح أن الأنماط الشخصية مرتبطة مع بعضها بطرق مختلفة وقد بدا هولاند يكتشف أن بعض البيئات المهنية متشابهة سيكولوجيا أكثر من الأخرى ويمكن أن تقدم الأنماط على شكل سداسي بحيث يبين الإطار الخارجي للشكل السداسي العلاقات السيكولوجية بين البيئات بحيث ترتب الأنماط المرتبطة يبعضها بشكل مرتفع قريبة من بعضها أكثر من تلك الأقل ارتبطا فالواقعية قريبة من البحثية في جانب واحد والتقليدية في الجانب الأخر ولكن بعيدة بوضوح عن الاجتماعية وبعيدة جدا عن المغامرة ويمثل الشكل السداسي التالي التشابهات السيكولوجية بين البيئات المهنية والأنماط الشخصية والتفاعلات فيهما بينهم:



تطبيقات نظرية هولاند في الإرشاد:

لقد توسعت بحوث وتطبيقات نظرية هولاند لتشمل مستويات مختلفة من الأعمال ومستويات مختلفة من العمال ومستويات مختلفة من الموهبة وبدأت تشمل العينات المختلفة من الأشخاص بعد أن كانت تقتصر على مجتمع الطلبة ويمكن الاستفادة من نظرية هولاند في عملية الإرشاد لأنه يقدم تصنيفا للمهن يستطيع المرشدون استخدامه لمساعدة المسترشدين في توجهاتهم نحو عالم العمل كما يستطيع المرشد التعرف على البيئة المهنية المعينة حتى يتمكن من مساعدة المسترشد في تحديد المهنة التي تناسبه.
من ناحية أخرى فلهذه النظرية ميزة تدعو للتعرف على الخصائص المتمثلة في المؤسسة التعليمية ضمن نطاق البيئات المهنية الست حيث تشير الأدلة العلمية بان الطلبة الذين يدرسون في مدارس توجهها الرئيسي يتناسق مع توجه الطلبة فإنهم نادرا ما يقومون بتغيير مجال تخصصهم بالمقارنة مع الطلبة الذين يدرسون في مدارس ذات توجه يخالف توجه الطلبة أنفسهم وعلى المرشد أن يساعد الطالب في التعرف على البيئة التعليمية المثالية وخصائصها النفسية وان يأخذ ذلك بعين الاعتبار عند اختيار المدرسة التي سيلتحق بها.
ويمكن الاستفادة من المعلومات التي تضمنتها نظرية هولاند في معرفة خلفية المسترشد وسلوك والديه نحوه وأهدافه وطموحاته وقيمه وعلاقاته الاجتماعية ودوافعه.

تقييم النظرية:

يستطيع الباحث عن طريق هذه النظرية التنبؤ باختيار الطالب المهني وبعض صفاته الشخصية حيث يوجد أدلة من بحوث هولاند تشير إلى أن التوجهات الشخصية الموجودة بنفس القدر الذي وصفها به وان البيئات المهنية موجودة أيضا كما افترضها كما أن الكثير من الصفات التي توقع وجودها في الأنماط ثبت وجودها وتشير المعلومات المتوفرة إلى أن التوجهات الشخصية المرتبطة بأنماط عائلية خاصة وبسلوك الآباء والمعتقدات والطموحات التي يحددونها لأبنائهم وبشكل عام يمكن القول بان هذه النظرية تغطي مفهوم الاختيار المهني بأوسع أشكاله إلا انه مازالت تعاني من أوجه النقص التالية:

1- إن الخواص البيئية والفردية ليست متنوعة فقط ولكنها عرضة للتغير ويعتقد هولاند أن التغير من نقاط الضعف الكبرى في نظريته فهو يرى بان هناك من الناس من يتغير بسرعة والبعض الأخر لا يتغير كثيرا كما يرى هولاند بأنه لا توجد معادلات واضحة لمقدار التغير ويؤكد ان قدرة النظرية على التنبؤ بالاختيار المهني يعتمد على درجة الثبات والتغير لهذه الخواص.

2- يركز هولاند على الذكاء والتقييم الذاتي في نظريته ولم يوضح عوامل أخرى لها أهميتها في الاختيار المهني مثل: الوضع الاجتماعي.الوضع الاقتصادي.والتنشئة الاجتماعية.

3- لم تهتم هذه النظرية بعملية تطور الشخصية ونموها ودور ذلك في الاختيار المهني وهذا مأخذ خطير لان فهم نمو الشخصية مهم لفهم تطور المهنة.

4- لم تقدم هذه النظرية الكثير من الاقتراحات العملية لمعالجة مشكلات الاختيار المهني أو تعريف أهداف إرشادية مهنية مرتبطة بهذه المشكلات.

7- النظرية الاجتماعية للاختيار المهني: (Kurrmbotz. Michell and Gellat)

تم وضع هذه النظرية من قبل كورمبولتز وميشيل وجيلات سنة 1975 وتعمد هذه النظرية على أساس أن هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد تلعب دورا هاما في مجرى حياته كلها بما في ذلك قراراته واختياراته التربوية والمهنية ويعتقد أصحاب هذا الاتجاه أن درجة حرية الفرد في اختياره المهني هي اقل بكثير مما يعتقد الفرد وان توقعات الفرد ليست مستقلة عن توقعات المجتمع منه والمجتمع بدوره يفترض أن يقدم فرصا مهنية معينة ترتبط بالطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الأفراد كما أشاروا إلى تأثير الأسرة كعامل مهم يساعد على التنبؤ باختيار المهنة والتكيف معها وناقش بعضهم الصدفة كعامل رئيس ومهم في اختيارها والتكيف معها حيث أشار باندورا إلى أن الأحداث الواقعة بالصدفة تلعب دورا مهما في تشكيل حياة الإنسان فهناك الكثير من اللقاءات آو المقابلات غير المقصودة التي تتم بين أفراد لا توجد بينهم معرفة من قبل تتم بواسطة طرف ثالث تؤثر على حياة الفرد المهنية بشكل كبير ويشير أيضا إلى ان الظروف الاجتماعية والصدف لا تعمل في معزل عن الخصائص الفردية بل ان تفاعل العوامل الاجتماعية والفردية معا هو الذي يمكن أن يقرر اثر الصدفة على حياة الإنسان.

وخلاصة القول ان الاتجاه الاجتماعي هو المسئول عن اختيار الفرد لمهنة ما والاستمرار بها وليس خبرات الطفولة وعلاقة الطفل بوالديه كما ترى آن رو مثلا ولا مفهوم الذات وسعي الفرد وراء تحقيق صورته عن نفسه في عالم العمل كما يرى سوبر ولا طبيعة نمط الشخصية كما يرى هولاند آو غير ذلك من العوامل التي تناولتها نظريات علم النفس في هذا المجال وإنما تلعب العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية الدور الأهم والأكبر ومن هذه العوامل:

1. الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد.
2. دخل الأسرة وثقافة الوالدين.
3. الخلفية العرقية والدينية والقومية.
4. الأسرى وطموحات الوالدين واثر الإخوة والأخوات والقيم التي تؤمن بها.
5. البيئة والمجتمع المحلي.
6. المدرسة
7. الضغوطات الاجتماعية وفرص العمل المتاحة وتوزيع سوق العمل.
8. إدراك الفرد لدوره كقائد آو تابع ومدى تطابق هذا الإدراك مع إدراك الآخرين له.

9. وضع المرأة ومكانتها في المجتمع وما يتاح لها من فرص.
10. منطقة السكن.

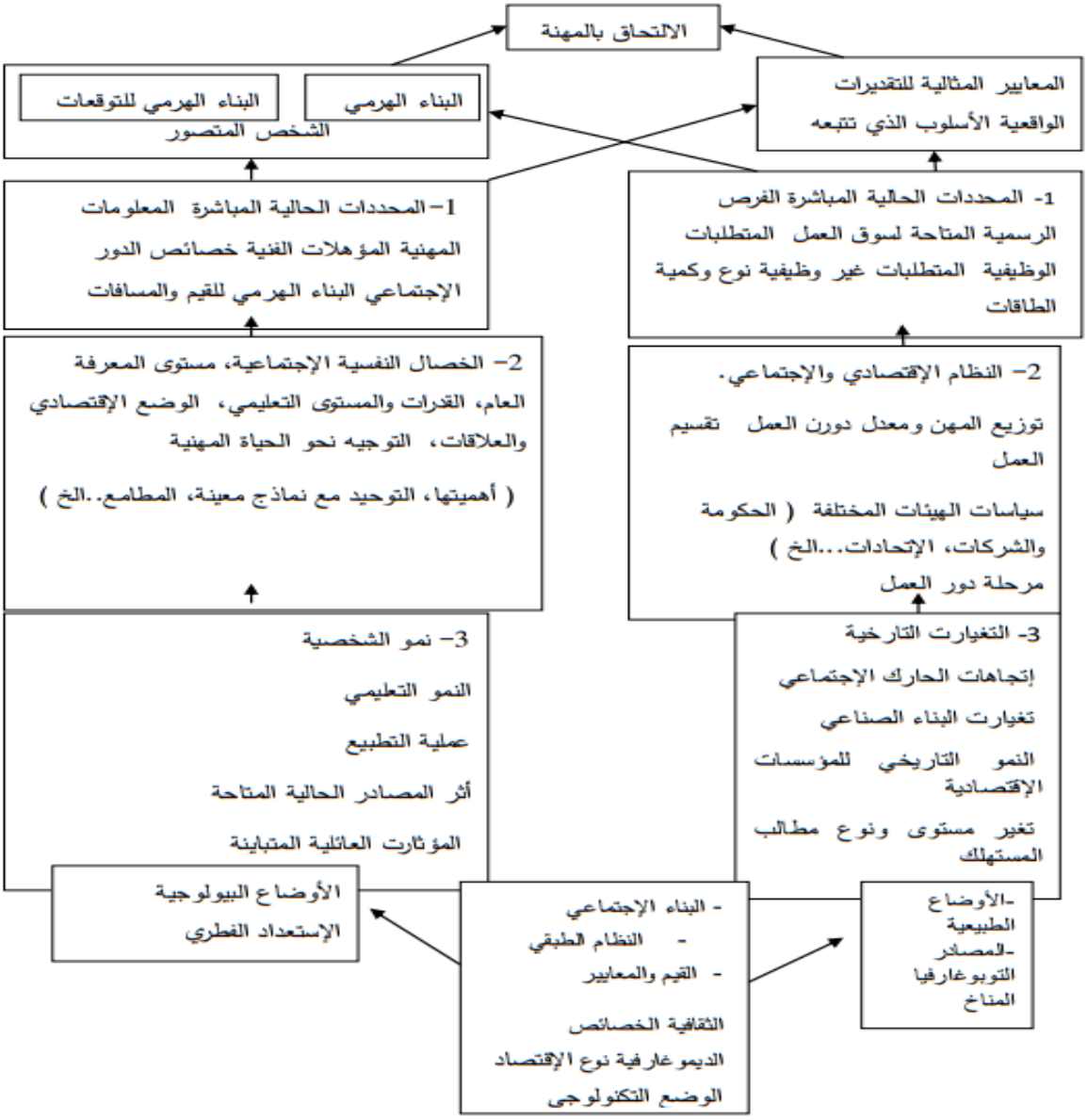
وعند استعمال هذه النظرية في الإرشاد المهني يجب مراعاة الافتراضات التالية:

1- اتخاذ القرار مهارة تعليمية يمكن تعلمها.
2- الأشخاص الذين يقومون باختيار مهني يحتاجون للمساعدة والإرشاد.
3- النجاح في حملة اتخاذ القرار المهني يقاس على أساس المهارات الموجودة لدى الطالب.
4- المسترشدون يأتون من مجموعات واسعة ومتباينة.
5- على المرشدين عدم الشعور بالذنب إذا أساءوا الاختيار.
6- لا توجد مهنة كأفضل مهنة للفرد.

8- نظرية بلاو:

لقد أكد هنا على أن هذه النظرية هي امتداد للنظريات التي عبرت عن النمو المهني وأخذت طابعها المهني إلا أن "بلاو" وزملاؤه أشاروا إلى عامل آخرها ويؤثر على عملية الاختيار التي تقوم بها مؤسسات أو هيئات خارجية إلى الجامعات والكليات وأصحاب الأعمال نتيجة لضغوط اقتصادية أو نتيجة لدرجة وفرة الأماكن في الدارسات العليا ولما كانت هذه القرارات لا ترجع إلى الباحثين عن الأعمال فقد أهتم "بلاو" في نموذجه بتوضيح الدور الهام الذي تقوم به المؤسسات الاجتماعية في تشكيل البناء الهرمي التفضيلي للشخص، إذ كتب يقول ":يؤدي البناء الاجتماعي دوار مزدوجا بالنسبة لعملية الاختيار المهني، ليتكون البناء الاجتماعي من أنواع الأنشطة القائمة وأنماط التفاعل الاجتماعي والأفكار المتداولة بين الجماعات المختلفة فهنا يرى المؤلف أن البناء الاجتماعي يؤثر تأثيرا إيجابيا على نمو الشخصية بشكل عام .

والشكل التالي (يوضح في النموذج الذي يشرح التفاعل المزدوج):



9- النظرية التحليلية في الاختيار المهني: (Brill)

يرى (بريل Brill) بان الفرد يجمع بين مبدأي اللذة والواقع في اختياره المهني حيث أن اللذة تدفعه إلى تحقيقها بشكل آني وسريع وبدون التفكير في المستقبل في حين أن الواقع يركز على اللذة النهائية في اتخاذ القرار ويجب على صاحب القرار المهني أن يوفق بين اللذة والواقع حتى يصل إلى الرضا عن اختياره لمهنته ويستفيد من نجاحه في اختياره لها في مستقبل حياته وعلى سبيل المثال إن الفرد الذي اختار أن يعمل في حقل المحاماة فان ذلك لأنها تحقق له نوعا من اللذة المتمثلة في الهيبة والمكانة المرموقة بالإضافة إلى أنها تحقق له نوعا من الاستقرار.

كما يرى (بريل) بان للإعلاء Sublimation دورا ارتباطيا وثيقا باختيار المهنة وان الاختيار المهني ليس مجرد صدفة بل إن دوافع الشخص هي التي وجهته نحو مهنة ما كما يرى (بريل) بان الدوافع اللاشعورية تعتبر إحدى الموجهات للفرد في اتخاذ قراره المهني كما انه يرى بان المهنة تلعب دورا في إشباع الدوافع والرغبات النفسية عند الفرد.

ويرى (بريل) أن الأمراض النفسية والعصابية تلعب دورا في عملية الاختيار المهني فالساديون يعملون في مهن مثل اللحامين والجراحين من أطباء بشر وحيوانات ويرى بان القدرات الجسمية والعقلية لوحدها

لا تلعب الا دورا جزئيا في اختيار المهن ونوعها أما (فورير Forer) فيرى بان متغيرات الشخصية لها دورا هاما في عملية الاختيار المهني ولقد ركز آخرون على دور الخبرات السابقة المبكرة لما لها من اثر في عملية الاختيار المهني ويرى سومرز Summers بان التقمص لدى الفرد وهو امتصاص صفات جيدة او سيئة عند الفرد لفرد آخر له دور هام في الاختيار المهني فقد تختار النساء مهنا مختلفة بسبب رفضهن لدورهن الأنثوي وقد رفض احد الأشخاص أن يكون مهندسا لان والده طلب منه ذلك ولقد عمل معلما للغة الانجليزية لكي لا يكره والده ويحقد عليه ولقد عمل احد الأفراد كشرطي لأنه كان خجولا ويريد ان يتخلص من مخاوفه الجنسية

ويرى الاتجاه التحليلي بان على المرشد التربوي ان يركز على أساليب إشباع الدوافع عند الفرد للقدرات التي تتطلبها المهنة ويرى بوردن بان الفرد يختار المهنة التي يجد فيها وسائل للتنفيس عن رغباته ودوافعه وتقليل القلق لديه ويرى هذا الاتجاه بان المهنة يجب ان تتناسب مع النمو النفسي للإنسان ويرى أيضا بان قوة الأنا عند الفرد لها دور آخر مهم في النمو النفسي المهني ويرى التحليليون بأنه النمو النفسي السليم عن الفرد يساعد الفرد على الاختيار المهني السليم وذلك دليل على الصحة النفسية الجيدة عند الفرد .

أما(فرويد Fruid) فيرى بان العقد والغرائز ومراحل التثبيت عند الفرد وخبرات الطفولة المبكرة لها دورا هاما في عملية الاختيار المهني فالأشخاص الذين يعانون من عقدة الخصاء يميلون للعمل كأطباء جراحين وبيطريين آما الأطفال اللذين لديهم تركيز على المرحلة الفمية فيميلون للعمل في صناعة الطعام وأعمال الطهي وتجارة الخمور وعلماء في البلاغة وفي مجال الخطابة والوعظ والرهبنة والتعليق والمحاماة والمهن الاجتماعية أما الأطفال اللذين لديهم تركيز على المرحلة الشرجية فيعملون في الأعمال الإحصائية والمحاسبة والأرشيف والموسوعات العلمية والكتبة وعمال المستشفيات والخزف والدهان وأعمال الصرف الصحي وأخصائيين في الجهاز الهضمي أما الأطفال اللذين لديهم تثبيت على العضو التناسلي الذكري فهم يميلون للعمل كرجال إطفاء يحملون خراطيم المياه الذاتي تشبه الأعضاء الذكرية عندهم أما الذين لديهم ميولا عدوانيا فيعملون في أعمال خلع الأسنان والصباغة والجزار والإنقاذ وهي إعمال تصرف لهم ميولهم العدواني.

المحاضرة السابعة

10- نظرية جيلات (Gelatt):

لقد قدم جيلات نظرية قدمت تحليلا مفصلا يوضح معالم المدخل العام لعالم المهن وتتطرق لعمل المرشد التربوي وأساليبه الإرشادية وتوضح تأثير الخبرات السابقة على عملية اتخاذ القرار المهني ويرى جيلات بان عملية اتخاذ القرار المهني هي عملية مستمرة ويرى جيلات بان هناك مراحل يمر بها صنع القرار وصانع القرار وهي كما يلي:

1- تبا عملية اتخاذ القرار عندما يدرك الفرد وجود حاجة لاتخاذ القرار ويحدد الهدف المراد تحقيقه كان يقرر الطالب في أي كلية سيلتحق بعد تخرجه من المدرسة ويضع أكثر من كلية من الممكن ان يلتحق بها.

2- يجمع الفرد المعلومات اللازمة عن النشاط الذي يريد إن يلتحق به مثل تكاليف الالتحاق بالكلية وبرامجها وغيرها من أمور كموقعها ومواعيد الامتحانات ونظامها بشكل عام وتعتبر عملية جمع المعلومات من أهم الخطوات لان معرفة الخيارات مرتبطة بعملية اتخاذ القرار.

3- يوظف الفرد المعلومات التي كان قد جمعها في تحديد الجوانب المحتملة للنشاط وتحديد النتائج واحتمالية تحقيقها وتحديد قدرات الفرد واتجاهها.

4- يحاول الفرد تقدير النتائج المرغوبة لديه مُركزا اهتماماته على نظامه القيمي.

5- وأخيرا يقيم الفرد جميع الاحتمالات المتوفرة ويتخذ قرارا قد يكون مؤقتا تجريبيا وقطعيا.

وتتضمن نظرية جيلات عددا من الاعتبارات الإرشادية الهامة وهي كما يلي:

1. مدى استعداد الفرد لاتخاذ القرار المهني وهل يمتلك متخذ القرار المهارات اللازمة لاستغلال المصادر المتاحة لعملية اتخاذ القرار.
2. تحديد صاحب القرار أو متخذه وهل يعرف إمكاناته واهتماماته وقدراته وتفضيلاته وقيمه لاستخدامها في عملية صنع القرار.
3. هل يعرف متخذ القرار فرص التدريب والبيئة المهنية المتعلقة بالعمل من حيث متطلباتها واحتياجاتها فإذا كان مزودا بمعلومات مناسبة سيكون أكثر قدرة على اتخاذ القرار المهني.
4. إدراك الفرد لعملية اتخاذ القرار والعمليات اللازمة له ومستوى المرونة التي يتحلى بها وقدرته على الموازنة بين الخيارات المختلفة كل هذه الأمور يجب أخذها بعين الاعتبار من قبل المرشد والمسترشد.

11- نظرية التعليم Learning Theory عند (اوهارا وميللرOhara. Millar):

افترض (اوهارا) بان مهارات النمو المهني هي مهارات تعليمية فالإنسان يربط بين أنماط معينة من السلوك والأدوار مع أنواع المهن وبما ان عملية اتخاذ القرار تتضمن ما قد تعلمه الفرد من المهنة فان درجة التعليم سوف تحدد فعالية اختياره المهني ويرى (اوهارا) أيضا بان الأهداف المهنية تكون جيدة عندما ترتبط متطلبات التدريب الأكاديمي مع المتطلبات المهنية لتساعد على اتخاذ القرار المهني ويجب أن يوائم صاحب القرار المهني بين استعداداته واهتماماته وقيمه الشخصية ومتطلبات المهنة وان يكتشف عالم العمل أما (ميللر) فقد ركز على السلوكات التي لها تأثير كبير على عملية اتخاذ القرار المهني وقد اقترح أربع مجموعات سلوكية تاثر على عملية اتخاذ القرار المهني وهي ما يقوم به الفرد من سلوكات لها علاقة بنشاطاته الجدية الظاهرة وبالتعبيرات اللفظية العلنية أي سلوكه اللفظي وتصريحاته العلنية المتعلقة بتفضيلاته المهنية وبالتغيرات الجسدية والعاطفية غير الظاهرة والاستجابات الفكرية واللفظية غير المعلنة عند الفرد أن هذه السلوكات تؤثر عليه عند الإقدام على اتخاذ قراره المهني.

وجهة نظر النموذج المعرفي النمائي في اتخاذ القرار المهني Cognitive Develobmental:

يتعامل هذا النموذج مع مراحل النمو المعرفي في الاختيار المهني ويأخذ هذا النموذج بعين الاعتبار الخصائص الشخصية والعوامل الاجتماعية التي تتداخل مع النمو المعرفي عند الفرد ولقد صنف النموذج التغير النوعي في النمو المهني إلى أربعة تصنيفات رئيسية تتفرع عنها تسعة متغيرات وهي كما يلي:
1- الثنائية وتعني هذه الكلمة بأنه لا توجد مهنة واحدة فقط تناسب الفرد بل إن هناك أكثر من مهنة قد تكون مناسبة له ويعتمد الفرد على من هم اكبر منه في عملية اتخاذ القرار المهني.
2- التعددية وتعني بان هناك أكثر من عامل يؤثر في عملية اتخاذ القرار المهني.
3- النسبية وتعني بان عمليات اتخاذ القرار قد نمت عند الفرد نسبيا حيث كان في السابق يعتمد على الآخرين أما هنا فان الفرد يعتمد على نفسه.
4- الالتزام وهنا تزداد مسؤولية الفرد تجاه اختيار مهني.
ويمكن شرح هذه التصنيفات الأربعة فيما يلي لتمثل تصورات نظرية اتخاذ القرار المهني المعرفية وهي كما يلي:
1. أن الفرد في البداية يعتمد على الأفراد الأكبر سنا في اتخاذ قراره المهني.
2. يحاول الفرد التعرف على احتمالية خطا أو صحة القرار المهني.
3. يدرك الفرد بان عملية اتخاذ القرار المهني هي عملة مستمرة وعليه أن يأخذ بعين الاعتبار عوامل عديدة لذلك الغرض.
4. أن الفرد حتى الآن لم يتحمل المسؤولية لمباشرة في اتخاذ القرار.

5. يتأثر متخذ القرار المهني بشخصيته وسماتها حيث أنها تكون هي المحرك الرئيس في عملية اتخاذ القرار.
6. عدم التزام الفرد بما اختاره من قرارات.
7. يندمج الفرد ويتوحد مع الدور المهني الذي ارتضاه ويعرف الفرد في العمل.
8. يلتزم الفرد بقراره المهني الذي اتخذه والذي يعمل على تكامل الفرد من جميع جوانب حياته النفسية والمهنية.
9. يدرك الفرد تماما من هو وسماته وماذا يريد اي يستطيع تحديد المهنة التي يفضل الالتحاق بها.

12- نظرية هيرشنسون و روث في الاختيار المهني (herchenson & Roth theory):

يرى هرشسون أن النمو المهني سلسلة من خمسة مراحل متسلسلة ولا يهتم بالعمر الزمني للفرد ويركز على المرحلة العمرية التي يكون فيها الفرد أكثر فاعلية وان التطور في كل مرحلة يصنع حدودا للانجاز وهذه المراحل كما يلي:
1. تأثير العائلة والبيئة التي يتصل بها الفرد اتصالا مباشرا تؤثر على الفرد وعلى اتخاذ قراره المهني.
2. تحديد شخصية الفرد والسيطرة عليها ويتأثر ذلك من خلال خبرته مع الأفراد والمجتمع والمواقف المختلفة التي يتعرض لها ومن خلال أدواره في الحياة.
3. يتعرف الفرد على ما يستطيع وما لا يستطيع عمله من خلال المدرسة.
4. يقرر الفرد النشاط أو المهنة التي سيختارها بشكل واقعي وحقيقي.
5. يلتزم الفرد بالمهنة.

ويرى هرشسون بان الفرد لا يستطيع في مرحلة قبل أن يكون قد مر في سابقتها.

نموذج التربية المهنية في اتخاذ القرار لـ(Vernon):

إذا كانت النماذج السالفة الذكر هي عبارة عن تفسيرات للاختيار المهني وفقا للنموذج النهائي فإن نظرية التربية المهنية لـ " فرنون Vernon "كذلك، مع الفارق أنه يحدث التأثير المباشر على الفرد لغرض تربيته مهنيا، ويحدد هذا النموذج المراحل المهنية والمستوى العمري لدى الفرد والمهارات اللازمة
لكل مرحلة.
يحدد هذا النموذج المراحل المهنية والمستوى العمري لدى الفرد والمهارات اللازمة لكل مرحلة وهي كما يلي:
1- **الوعي:** وفي هذه المرحلة يجب توعية الطلبة في مرحلة الروضة وحتى صف السادس الأساسي بادراك ذواتهم ومساعدتهم على توسيع أفاقهم المهنية وإدراك العمل والسلوك الاجتماعي.
2- **الاكتشاف المهني:** ويقدم للطلبة في الصف السادس وحتى السابع ويتدرب الطلبة في هذه المرحلة على تطوير مفاهيمهم عن ذواتهم وتقدم لهم معلومات أوسع في مجال المهن وعالم العمل.
3- **التوجيه المهني:** وتقدم للطلبة في الصف التاسع والعاشر ويقدم للطلبة معارف عن الجوانب النفسية والاجتماعية المتعلقة بالعمل ويساعدون على بناء ذواتهم وتوضيح مفاهيمهم عن ذواتهم ويتدربون على القيام بسلوكات اجتماعية مقبولة وتقدم لهم مفاهيم عن متطلبات وحاجات المهن اللازمة .
4- **الإعداد المهني**: ويقدم لطلبة الصف العاشر والثاني عشر وتقدم لهم معارف لازمة من اجل الدخول في المهنة وتوضح لهم عادات العمل وأحقيته والعوامل النفسية والاجتماعية المتعلقة به والتدريب اللازم للدخول فيه كما توضح لهم ميولهم وتفضيلاتهم المهنية.
5- ما بعد المدرسة الثانوية يتعرف الخريجون على الاختيار المهني وعلاقته بالميول والقدرات ويساعدون على تطوير مهارات مهنية وشخصية للدخول في المهنة .

رأي تولبرت في عملية اتخاذ القرار المهني:
يرى تولبرت بان عملية اتخاذ القرار المهني تتأثر بما يلي:
1. العوامل الثقافية والقيم الشخصية.
2. الأسرة والمدرسة .
3. وفرة المعلومات المختلفة عن الفرد وعن المهنة المراد الالتحاق بها.
4. المهارات الشخصية .
5. قدرات الفرد المختلفة .
6. مفهوم الذات .
7. سن الفرد عند اتخاذ عملية القرار المهني.

13- نظرية المجال FIELD THEORY:
ترتبط نظرية المجال في علم النفس باسم كيرت ليفين Lewin. ولقد ظهر أول تأثير لنظرية في الطبيعة على علم النفس في علم نفس الجشطلت Gestalt Pyschology على يد فيرتايمر Wertheimer وكوهلر Kohler وكوفكا offka. والفكرة الأساسية فيه أن إدراك موضوع ما يحدده المجل الإدراكي الكلي الذي يوجد فيه، وأن الكل ليس مجرد مجموع أجزاء، وأن الجزء يتحدد بطبيعة الكل، وأن الأجزاء تتكامل في وحدات كلية، ونحن نعرف أن بعض علماء النفس مثل السلوكيين يحاولون تحليل السلوك إلى بسط مكوناته مثل المثير والاستجابة، ولكن الجشطلتيين ينكرون مثل هذه "الذرة النفسية" التي يتكون منها السلوك.
وتؤكد نظرية المجال لكيرت ليفين أن السلوك هو وظيفة المجال الذي يوجد في الوقت الذي يحدث فيه السلوك ونتيجة لقوى دينامية محركة، ويبدأ التحليل بالموقف ككل، ومن الموقف الكلي تتمايز الأجزاء المكونة. ويؤكد ليفين أهمية قوى المجال الدينامية التي تسهم في تحديد السلوك، ويعرف المجال بأنه جماع الوقائع الموجودة معا والتي تدرك على أنها تعتمد على بعضها البعض الآخر. "هول وليندزي، 1971".
مفاهيم نظرية المجال:
يرسم ليفين خريطة عقلية معرفية توضح نظرية المجال ومفاهيمها الأساسية، وفيما يلي أهم مفاهيم نظرية المجال:
الشخص: الشخص هو كيان محدد محدود داخل المجال الخارجي الأكبر منه، والشخص له خاصيتان هما "الفصل" عن المجال و"الوصل" مع المجال. وبمعنى آخر "التفاضل أو التمايز" و"التكامل" أي أن الشخص يكون منفصلا عن المجال الكلي الأكبر. ومندمجا في نفس الوقت داخل هذا المجال الكلي، وهذا هو واقع الشخص الذي يمثل جلده حدودا واضحة تفصله عن المجال الخارجي الذي يتحرك فيه والذي يكون في نفس الوقت جزءا منه، ويذهب ليفين إلى أن بناء الشخص بناء متفاضل متمايز أي ينقسم إلى أجزاء منفصلة ومتصلة في نفس الوقت.
المجال النفسي: يوجد الشخص في المجال نفسي أو بيئة نفسية خارج حدوده. ويحدث تفاعل بين الشخص ومجاله النفسي. وهما -أي الشخص والمجال النفسي- يعتمدان على بعضهما البعض داخل "حيز الحياة".
حيز الحياة: Life Space حيز الحياة هو المجال النفسي الكلي الذي يحتوي على مجموع الوقائع الممكنة، التي تحدد سلوك الشخص في وقت محدد مثل حاجاته وخبراته وإمكانات سلوكه كما يدركه، أي أن السلوك هو وظيفة حيز الحياة، ويحيط بحيز الحياة "غلاف غريب" لا حدود له، فيه وقائع غير نفسية تؤثر في البيئة النفسية في حيز الحياة فتؤثر بدورها في الشخص وقد أطلق عليه ليفين اسم "العالم المادي" أي أن الحدود الفاصلة بين حيز الحياة والعالم الخارجي تتسم بخاصية "النفاذية" فقد تغير واقعة من وقائع العالم المادي مسار الأحداث في حيز الحياة في المجال النفسي للشخص، ونحن نجد ذلك في الحياة اليومية، فقد يؤدي لقاء عارض أو حديث تليفوني غير متوقع أو حادث سيارة مفاجئ إلى تغيير مجرى حياة الشخص، كذلك فإن الحدود الفاصلة بين الشخص وبين المجال النفسي لها خاصية النفاذية، أي أن وقائع المجال النفسي يمكن أن تؤثر في الشخص، كما أن الوقائع الشخصية يمكن أن تؤثر في المجال النفسي.

المجال الموضوعي: المجال الموضوعي أو البيئة الموضوعية يضم كلا الإمكانات التي تخرج من المجال السلوكي للشخص والتي ليست في حيز الحياة، وهذا المجال الموضوعي رغم أنه ليس جزءا من حيز الحياة فإنه يؤثر على الفرد. ومثال ذلك نظام التعليم في الدولة الذي يخرج من حيز حياة التلميذ ولكنه يؤثر عليه لأنه يحدد نوع التعليم الذي يتلقاه في المدرسة.

المناطق: ينقسم المجال الكلي إلى مناطق، وتحتوي كل منطقة على وقائع Facts والذي يحدد عدد المناطق هو عدد الوقائع النفسية المنفصلة التي توجد في أي وقت معين، وقد تكون هناك واقعتان فقط هما الشخص والمجال فتكون هناك منطقتان رئيسيتان فقط في حيز الحياة. وإذا احتوى المجال على واقعتين هما واقعة العمل وواقعة اللعب تنقسم المجال إلى منطقتين فرعيتين واحدة للعمل وأخرى للعب، وإذا كان هناك أنواع مختلفة من وقائع العمل مثل واقعة العمل الحكومي وواقعة العمل الحر تنقسم منطقة العمل إلى منطقتين جزئيتين، وهكذا بالنسبة لمنطقة اللعب، وبالنسبة للشخص قد يحتوي على واقعتين هما واقعة التوتر وواقعة الفزع، يتحدد عدد المناطق في الشخص بعدد الوقائع الشخصية الموجودة فعلا. وتسمى الوقائع الأساسية للمنطقة الشخصية الداخلية باسم "الحاجات".

الاتصال بين المناطق: وهنا حدود بين المناطق من خصائصها "النفاذية" وتبادل الاتصال، وتتصل المناطق عن طريق الاتصال بين الوقائع الواقعة في كل منها بالأخرى، ويحدث بينها تفاعل وتأثير متبادل ينتج عنه "حدث" Event فالكتاب واقعة والشخص واقعة بينما قراءة الشخص في الكتاب حدث ويتوقف مدى اتصال المناطق على عاملين هما: عامل "القرب البعد"، وعامل "المرونة الجمود" ومعنى ذلك أن الحدود بين المناطق قد تكون قابلة للنفاذية.

بدرجة كبيرة وقد تكون جامدة مقاومة للنفاذية، ويتأثر مدى الاتصال -وبالتالي التأثير المتبادل- بين حيز الحياة والعالم الخارجي بصلابة أو ضعف الحدود الفاصلة بينهما. فإذا كانت الحدود صعبة النفاذية كان الاتصال والتأثير المتبادل صعبا وضئيلا، ويكون الشخص متوقعا داخل مجاله النفسي واتصاله بالواقع المادي ضئيلا كما في حالة الفصام، وإذا كنت الحدود سهلة النفاذية كان الاتصال والتأثير المتبادل سهلا ووثيقا. كذلك يتأثر مدى الاتصال بالتالي التأثير المتبادل بين الشخص والمجال النفسي بصلابة أو ضعف الحدود الفاصلة بينهما، فإذا كانت الحدود صعبة النفاذية كان التأثير المتبادل بين الشخص ومجاله النفسي صعبا وضئيلا وكان الشخص معزولا عن مجاله، وإذا كانت الحدود سهلة النفاذية كان التأثير المتبادل بين الشخص وبين مجاله النفسي سهلا ميسورا. ويلاحظ أن نظام الاتصال بين المناطق يمثل مواقف مؤقتة متغيرة دائما، فمن الممكن أن يضعف حد صلب ويتصلب حد ضعيف، أي أن من الممكن أن تقترب منطقتان بعيدتان وتبتعد منطقتان قريبتان. ومن الممكن أن يتحول وسط مرن إلى وسط جامد وبالعكس. وعلى هذا فإن الواقع النفسي يتغير دائما. ومن ثم فإن ليفين لا يثق في السمات الثابتة أو العادات الجامدة في الشخصية.

الشخص في المجال: الشخص والمجال الكلي أو البيئة الكلية يعتمدان بعضهما على بعض. وهما معا يكونان نظاما يتكون من أجزاء رئيسية وأجزاء فرعية تؤثر باستمرار في بعضها البعض، وموضع الشخص في مجاله النفسي قد يتفق وقد يختلف عن موضعه في مجاله المادي، فقد يكون من الناحية المادية جالسا في حجرة الدراسة في حين يكون من الناحية النفسية في ملعب الكرة وعلى هذا لا يؤثر فيه الوقائع الموجودة في حجرة الدراسة مثل شرح المعلم.

الحركة والاتصال: من الخواص الهامة للمجال النفسي أنه يحدث بداخله حركة واتصال دائما من وإلى وبين المناطق المختلفة. وتحدث الحركة والاتصال كنتاج للتفاعل بين الوقائع، فالحدث دائما نتيجة تفاعل أي حركة واتصال بين واقعتين أو أكثر، وقد أطلق ليفين على هذا اسم "مبدأ الارتباط".

إعادة بناء حيز الحياة: عن طريق الحركة والاتصال ونتيجة للتفاعل بين الوقائع يتغير بناء حيز الحياة. وفي حيز الحياة قد يتزايد عدد المناطق أو يتناقص حسب زيادة أو نقصان الوقائع. وقد يتغير وضع المناطق بالنسبة لبعضها البعض، فقد تقترب منطقتان كانتا بعيدتين عن بعضهما البعض، وقد تبتعد منطقتان كانتا قريبتين من بعضهما البعض. وقد يطرأ التغير على الحدود، فقد يتغير حد مرن إلى جامد أو حد جامد إلى مرن. وقد تتحول منطقة مرنة إلى منطقة جامدة أو منطقة جامدة إلى مرنة، وهكذا يمكن استغلال هذه التغيرات المحتملة في إعادة بناء حيز الحياة.

الواقع: تحدث ليفين عن مفهوم الواقعية واللاواقعية. فالواقعية تتضمن حركات فعلية، واللاواقعية تتضمن حركة تخيلية أو وهمية. فمثلا يستطيع الشخص أن يحل مشكلة حلا واقعيا في إطار الواقع، وقد يحلها حلا لا واقعيا في حلم يقظة.
الزمن: يذكر ليفين أن السلوك الحادث لا يتأثر بالماضي أو الحاضر، ويقرر أن الوقائع الحاضرة وحدها هي التي تستطيع أن تحدث سلوكا حاضرا. أما الوقائع الماضية فلا تؤثر في الحاضر، فوقائع الطفولة لا تؤثر على سلوك الراشد ما لم يظل وجودها مؤثرا طوال رحلة النمو من الطفولة إلى الرشد. وعلى ذلك فإن اتجاهات الشخص ومشاعره وأفكاره الباقية عن الماضي والحاضر وآمال المستقبل قد يكون لها تأثير على سلوكه الحاضر، ولذلك فإنه يجب تمثيل الحاضر بوصفه محتويا على الماضي النفسي وعلى المستقبل النفسي.
ديناميات الشخصية: يشبه ليفين بناء حيز الحياة بالخريطة الجغرافية. فالخريطة الجيدة تحتوي على جميع المعلومات التي يحتاج إليها الشخص لمعرفة الطريق، كذلك فإن البناء الجيد لحيز الحياة أي الشخص ومجاله لا بد أن يحتوي على الوقائع التي تلزم لتفسير السلوك المحتمل للشخص. ولكن كما أن الخريطة لا تحدد أي طريق سيسلكه الشخص، كذلك فإن بناء حيز الحياة لا يحدد كيف سيسلك الشخص بالفعل، ويحدد ليفين خمسة مفاهيم رئيسية في دينامية الشخصية هي:
- **الطاقة**: يفترض ليفين أن الشخص نظام معقد من الطاقة. والطاقة التي تقوم بالأعمال النفسية هي "الطاقة الشمسية" وهي غير الطاقات الأخرى. وتنطلق الطاقة النفسية عندما يحاول الجهاز النفسي "الشخصي" العودة إلى التوازن حين تطرأ عليه حالة انعدام التوازن الذي ينتج عن التوتر في جزء من أجزاء الجهاز النفسي سواء كان ذلك نتيجة تنبيه خارجي أو تغير داخلي. وعندما يزول التوتر ويتم التوازن داخل الجهاز النفسي يتوقف توليد الطاقة وتسود الراحة.
- **التوتر**: وهو حالة يكون عليها الشخص نتيجة نقص التوازن، ومن خواص التوتر أن حالة التوتر في منطقة معينة تتجه إلى العبور إلى المناطق المجاورة إلى أن توجد حالة من تساوي التوتر داخل النظام الكلي، ومن خواص التوتر أيضا أنه إذا كانت الحدود بين المناطق صلبة فإن عبوره يكون صعبا ومعوقا، أما إذا كانت الحدود ضعيفة فإن التوتر ينتقل بسهولة وسرعة من منطقة إلى بقية المناطق.
- **الحاجة**: يسبب ازدياد التوتر في منطقة شخصية استثارة الحاجة التي تكون فسيولوجية كالجنس أو نفسية كتأكيد الذات. فالحاجة مفهوم دافعي كالدافع أو الباعث. ويؤكد ليفين أن حاجات الشخص تحددها كبير العوامل الاجتماعية. يلاحظ أن مفهوم الحاجة هو المفهوم الذي يربط بين جميع المفاهيم الدينامية الأخرى. فالحاجة تطلق القوة وتزيد التوتر، وتعطي القيمة. إنها المفهوم الرئيسي أو المركزي الذي تنتظم حوله المفاهيم الأخرى.
- **القيمة**: ويقصد بها قيمة منطقة في المجال النفسي عند الشخص، وهناك نوعان من القيمة: قيمة إيجابية، وقيمة سلبية. وتحديد القيمة أمر ذاتي من وجهة نظر الشخص نفسه. والمنطقة التي يضفي عليها الشخص قيمة إيجابية، هي التي تحتوي على موضوع يخفض التوتر ويشبع الحاجة مثل المنطقة التي تحتوي على طعام بالنسبة للشخص الجائع، يكون لها قيمة إيجابية ولها خاصية الجاذبية. أما المنطقة التي يضفي عليها الشخص قيمة سلبية فهي التي تحتوي على موضوع يزيد التوتر ويهدد بالأذى، مثل المنطقة التي تحتوي على حيوان مخيف بالنسبة للشخص الذي يخاف هذا الحيوان، ويكون لها قيمة سلبية ولها خاصية الطرد.
- **القوة الموجهة Vector**: يحدث التحرك عندما تؤثر قوة موجهة على الشخص، وتتسق القوة مع الحاجة. وترسل القوة الموجهة دائما خارج الشخص وليس بداخله، وذلك أن القوى النفسية من خصائص المجال وليست من خصائص الشخص. وإذا كانت هناك قوة موجهة واحدة فقط تؤثر على الشخص كانت هناك حركة في وجهة القوة الموجهة، أما إذا كانت هناك قوتان موجهتان أو أكثر فإن الحركة الناتجة تكون محصلة هذه القوى مجتمعة.
التحرك: يتحرك الشخص خلال مجاله النفسي مدفوعا بحاجة تطلق الطاقة وتستثير التوتر وتضفي قيمة إيجابية على المنطقة التي فيها ما يشبع هذه الحاجة، فيتحرك الشخص نحو منطقة إشباع الحاجة، وقد تكون الحدود بين المناطق سهلة العبور فيتحقق الإشباع ويزول التوتر. وقد تكون الحدود صعبة العبور تحول دون الإشباع فيحاول الشخص اتخاذ ممرات جانبية للحركة نحو الهدف وهو إشباع الحاجة. فمثلا

الشخص الجائع تكون لديه حاجة إلى الطعام ويكون الهدف هو إشباع هذه الحاجة بوجبة غذاء. وهذه الحاجة تطلق الطاقة وتستثير التوتر في منطقة شخصية داخلية وتوجه وتحرك الشخص نحو الطعام. وقد يكون التحرك سهلا ومباشرا نحو الهدف، وقد يكون صعبا ومعوقا فيحاول الشخص اتخاذ ممر جانبي للتحرك نحو الهدف. وهكذا يمكن تفسير التحرك في ضوء مفاهيم الحاجة والتوتر والقيمة والقوة.

تغير البناء الدينامي للمجال النفسي: يمكن تغيير أو إعادة بناء دينمايات المجال النفسي بإحداث تغييرات في المناطق وخصائصها والحدود بنيهما وفي القوى في المجال النفسي ومن الأمثلة في الحياة العملية تغير البناء الدينامي للمجال النفسي عند اكتشاف حل جديد لمشكلة أو تذكر حدث منسي أو إدراك شيء جديد من المجال لم يكن مدركا من قبل أو اقتحام عوامل غريبة من العالم المادي للمجال النفسي. هذا ويمكن تغيير أو إعادة بناء ديناميات المجال النفسي بالطرق الآتية:

- تغيير قيمة المنطقة كميا كأن تتحول من منطقة أقل إيجابية إلى منطقة أكثر إيجابية، وتغيير قيمتها كيفيا كأن تتحول من منطقة إيجابية إلى منطقة سلبية.
- تغيير شدة القوى الموجهة أو تغيير وجهتها أو تغيير شدتها ووجهتها معا.
- تغيير الحدود الفاصلة بين المناطق لتصبح أكثر صلابة أو أكثر ضعفا أو تظهر حدودا جديدة أو تخفي حدودا قائمة.
- تغيير الخصائص المادية للمنطقة، من المرونة، إلى الجمود أو العكس.

فقد التوازن: وفقد التوازن أو انعدام التوازن هو حالة عدم تساوي التوتر داخل المناطق المختلفة للشخص، وارتفاع التوتر في النظام كله وتزايد الضغط الواقع، على الحدود الفاصلة بين المنطقة الشخصية الداخلية، وبين المنطقة الإدراكية الحركية. وإذا تكرر هذا مرارا وتراكم التوتر الداخلي واشتد لدرجة لا تتحمله حدود المنطقة الشخصية الدخلية، ويحدث اندفاع مفاجئ للطاقة في المنطقة الإدراكية الحركية يؤدي إلى حدوث سلوك هياجي.

العودة إلى التوازن: إن الهدف النهائي لجميع العمليات النفسية هو إعادة الشخص إلى حالة التوازن. وللعودة إلى حالة التوازن عدة طرق يقوم بها الشخص في المجال النفسي منها:

- تحرك مناسب في المجال النفسي يؤدي إلى منطقة إشباع الحاجة وتحقيق الهدف. فالشخص المتوتر لأنه جائع يؤدي حصوله على الطعام إلى إزالة التوتر وإشباع الحاجة والعودة إلى التوازن.
- تحرك بديل يؤدي إلى خفض التوتر والعودة إلى التوازن. ويتحقق هذا في حالة وجود اعتماد متبادل وثيق بين حاجتين بحيث يؤدي إشباع أحدهم إلى إزالة التوتر المصاحب للحاجة الأخرى.
- تحرك خيالي يؤدي إلى خفض التوتر، وهذا ما يحدث في أحلام اليقظة.

نمو الشخصية: تناول ليفين بعض التغيرات السلوكية التي تحدث خلال النمو. ويقول إن هذه التغيرات تنتج عن التنوع في نشاطات الشخص وانفعالاته وحاجاته ومعلوماته وعلاقاته الاجتماعية التي تتزايد مع نموه، ومع النمو يتزايد تنظيم نشاطات الشخص وفي نفس الوقت يتزايد التعقيد الذي يطرأ عليه. وتمتد مناطق النشاط مع النمو فيستطيع الشخص القيام بسلوك جديد لم يكن ممكنا من قبل. ومع النمو أيضا يزداد الاعتماد المتبادل للسلوك بمعنى حدوث تكامل بين الأفعال المستقلة في شكل سلوك كلي. وتزداد درجة الواقعية واتجاه الشخص نحو الواقع والحقيقة. ويزداد التفاضل أو التمايز في جميع جوانب المجال النفسي مع النمو، ويزداد التفاضل والتمايز بين الماضي والحاضر والمستقبل، وبين الواقع واللاواقع، وبين الحقيقة والخيال، وبين الإمكان والاحتمال، ومع النمو يتزايد عدد الحدود الفاصلة بين المناطق وتختلف من حيث القوة، وتصبح الحدود بين الشخص ومجاله النفسي أقوى من ذي قبل، ويقل تأثير المجال على الشخص عن ذي قبل. ومع النمو يزداد التكامل في السلوك، ويرى ليفين أن النمو عملية مستمرة يصعب تقسيمها إلى مراحل منفصلة، ولكنه يقول إن تغيرات ارتقائية هامة تحدث في حوالي سن الثالثة، وأن فترة من الاستقرار النسبي تعقبها حتى المراهقة التي تعتبر مرحلة إعادة التنظيم الدينامي. ويتم النضج والاستقرار في الرشد. ويشير ليفين إلى أن النكوص Regression قد يحدث في النمو. ويعني بالنكوص تغير السلوك إلى شكل أكثر بدائية بصرف النظر عما إذا كان الشخص نفسه قد مارس هذا السلوك فيما مضى. ويشير أيضا أن الارتداد Retrogression قد يحدث في النمو، ويعني بالارتداد العودة إلى شكل مبكر من أشكال السلوك في تاريخ حياة الشخص. ويقول ليفين إن الإحباط هو أحد العوامل الهامة التي

تؤدي إلى النكوص والارتداد. وهكذا فمع تزايد النمو والنضج يتزايد تمايز كل من الشخص والمجال النفسي، ويكون ارتقاء السلوك وظيفة للشخص والمجال النفسي.

تطبيق نظرية المجال في الإرشاد النفسي:

لم يكتب كيرت ليفين مباشرة عن تطبيق نظرية المجال في الإرشاد النفسي، ولكنه طبق مفاهيم نظريته على دراسة السلوك في الطفولة والمراهقة، وديناميات الجماعة، وحل الصراع الاجتماعي، ومشكلات جماعات الأقليات، وإعادة التعلم. وهذا يرتبط بطريق غير مباشر بالإرشاد النفسي. وقد حاول بعض علماء مدرسة الجشطلت تطبيق نظرية المجال في ميدان الإرشاد والعلاج النفسي، ومن هؤلاء بيرلز Perls الذي استخدم مصطلح علاج الجشطلت Gestalt Therapy منذ سنة 1951.

ومن أهم تطبيقات نظرية المجال في الإرشاد النفسي ما يلي:

عند الاستقصاء عن أسباب الاضطرابات والمشكلات النفسية يوجه الاهتمام إلى أمور هامة مثل:

- شخصية العميل وخصائصها المرتبطة بالاضطراب والمسببة له.
- خصائص حيز الحياة الخاص بالعميل في زمن حدوث الاضطراب.
- أسباب اضطرابه شخصيا وبيئيا مثل الإحباطات والعوائق المادية والحواجز النفسية التي تحول دون تحقيق أهدافه، والصراعات وما قد يصاحبها من إقدام وهجوم غاضب أو إحجام وتقهقر خائف.

ينظر إلى أعراض الاضطراب والمرض النفسي في مجال له عدة مكونات منها:

- مجال الفرد عن بدء ردود الفعل للاضطراب أو المرض.
- مجال البيئة المادي والثقافي والاقتصادي ... إلخ.
- مجال المرشد أو المعالج وتأثيره.
- مجال طريقة الإرشاد نظريا وعمليا.

في عملية الإرشاد والعلاج تؤكد نظرية المجال ما يلي:

- أهمية تغيير الإدراك؛ لأن طبيعة ما يدركه الشخص تقرر بحالة مجاله الإدراكي ولأن سلوكه الشخصي هو وظيفة لحالة مجاله الإدراكي أثناء لحظة الإدراك، والإدراك يتأثر بعوامل الوقت إذ يجب أن يكون التعرض للموقف كافيا حتى يسمح للحواس بالقيام بوظيفتها بكفاءة، وتؤثر قيم الشخص وأهدافه على إدراكه، وهو يدرك عادة ما يرغب في إدراكه أو ما تدرب على إدراكه. ويلعب الإغلاق "أي ميل الخبرة الجزئية لإكمال نفسها" دورا هاما في تضييق مجال الإدراك ويدفع الشخص إلى الاحتفاظ بتكامل تنظيم شخصيته باللجوء إلى حيل الدفاع النفسي المختلفة، وهكذا تحتاج عملية الإرشاد إلى تغيير الإدراك.
- أهمية مساعدة العميل لجعل العوائق الموجودة في شخصية أكثر مرونة. ومعنى هذا جعلها أقل جمودا مما هي عليه، ومساعدته في وضع أهداف حياة ومستويات طموح واقعية حتى لا يتعرض للإحباط، ومساعدته في توسيع مجال حياته حتى تتوافر لديه المرونة، ومساعدته على التقليل من جمود العوائق التي تحول بينه وبين تحقيق أهدافه.
- أهمية تغيير مفاهيم الفرد واتجاهاته: وهذا يتطلب تغييرا في ثقافته وفي قيمه، وبالتالي يتطلب بدوره -من بين أشياء أخرى- تهيئة جو تتاح فيه حرية الاختيار مما يتيح تحقيق الهدف.
- أهمية التغيير خطوة خطوة Step by Step في إعادة التعليم؛ حيث ينظر إلى هذه الخطوات في إطار تغير تدريجي.
-أهمية الاستبصار Insight في التعليم. وفيه يؤدي البحث عن حل المشكلة إلى إعادة تكوين المجال وإعادة تنظيم المعلومات مما يؤدي إلى حل يبدو وكأنه يأتي فجاة، ويتم التوصل إلى الاستبصار في الإرشاد والعلاج النفسي بمساعدة المرشد للعميل على استرجاع خبراته الماضية وتنظيم خبراته الحاضرة وتعديل مجاله الإدراكي حتى يتم التوصل إلى الحل، ويتطلب الوصول إلى حل بالاستبصار "تلقائيا وفجأة" إلى فترة "حضانة" تستغرق بعض الوقت.

نقد نظرية المجال:

قدمت نظرية المجال العديد من المفاهيم الهامة التي أفادت في ميدان الإرشاد النفسي، فقد تزايد الانتباه إلى أهمية المجال النفسي للشخص، وإلى تأثير العوامل غير النفسية في حيز الحياة، ونظرية المجال نظرية شاملة متعددة الأبعاد تتناول شبكة من التغيرات المتفاعلة وليس مجرد أزواج من المتغيرات المسرفة في

التبسيط كما في نظرية "المثير والاستجابة" ولقد ساعدت نظرية المجال على جعل الإطار المرجعي الذاتي للشخص يحظى بالاحترام العلمي في وقت كانت فيه الموضوعية المفرطة هي الصوت الغالب في علم النفس الذي ركز على الأفعال المنعكسة الشرطية والتعلم الارتباطي الشرطي بين المثير والاستجابة، ولقد رفعت نظرية المجال الإنسان إلى مرتبطة الإنسانية بوصفه مجالا معقدا من الطاقة تحركه قوى نفسية ولديه حاجات نفسية وله أهداف وآمال ومطامح وله القدرة على الاختيار والابتكار، بعد أن كادت السلوكية تنجح في خفض الإنسان إلى مستوى الآلة التي تستجيب آليا للمثير وتدفعها محركات فسيولوجية كآلة مجردة من التلقائية والابتكار والحيوية، يكاد يصدق عليها ما يصدق على الكلاب والقطط والفئران. كذلك فإن نظرية المجال أدت إلى إجراء البحث في السلوك الإنساني كما يعبر عنه في مجال نفسي إجماعي، وهذا جعل نظرية المجال تحظى بمنزلة مرموقة في علم النفس المعاصر.

وعلى الرغم من هذا يوجه إلى نظرية المجال انتقادات أهمها:

- استخدام تصويرات معقدة لمواقف نفسية بسطية.
- عدم وضع قوانين محددة تلخص النظرية.
- عدم إمكان التنبؤ بالسلوك في ضوء النظرية.
- إهمال التاريخ الماضي للفرد على أساس أن السلوك يعتمد على الحاضر أكثر من اعتماده على الماضي أو المستقبل، على الرغم من أن التفسير الكامل للسلوك الراهن والتنبؤ بالسلوك في المستقبل يتطلب إطارا مرجعيا تاريخيا.
- إساءة استخدام المفاهيم الطبيعية والرياضية مثل مفهوم القوة الموجهة والقيمة والتوتر وغيرها، وعدم صياغتها صياغة كاملة مما جعل البعض يفهمونها بمفهومها الطبيعي والرياضي.

نظرية السمات والعوامل TRAIT AND FACTOR THEORY:

ترجع أصول نظرية السمات والعوامل إلى علم النفس الفارق ودراسة وقياس الفروق الفردية، وتستند هذه النظرية إلى دأب علماء النفس وخاصة المهتمين بدراسة سيكولوجية الشخصية على تحديد سمات الشخصية وتحليل عواملها سعيا لتصنيف الناس والتعرف على السمات والعوامل التي تحدد السلوك والتي يمكن قياسها وتمكن من التنبؤ بالسلوك.

ومن أهم سمات نظرية السمات والعوامل تركيزها على العوامل المحددة التي تفسر السلوك البشري والتي تمكن من تحديد سمات الشخصية.

وقد استفادت نظرية السمات والعوامل من حركة القياس النفسي التي ازدهرت بعد الحرب العالمية الأولى والتي أثرت بدورها في نمو الإرشاد النفسي، وكان من أهم مظاهرها نمو التحليل العاملي كأسلوب إحصائي وارتبطت به نظرية السمات والعوامل ارتباطا صريحا، وجعلها تعتبر تطبيقا عمليا للتحليل العاملي في ميدان الإرشاد النفسي.

مفاهيم ورواد السمات والعوامل:

من أهم مفاهيم نظرية السمات والعوامل ما يلي:

السلوك: تفترض النظرية أن سلوك الإنسان يمكن أن ينظم بطريقة مباشرة، وأنه يمكن قياس السمات والعوامل المحددة لهذا السلوك باستخدام الاختبارات والمقاييس للوقوف على الفروق والسمات المميزة للشخصية، وترى النظرية أن نمو السلوك يتقدم من الطفولة إلى المرشد من خلال نضج السمات والعوامل.

الشخصية: الشخصية حسب هذه النظرية عبارة عن نظام يتكون من مجموعة سمات أو عوامل مستقلة تمثل مجموع أجزائها، أي أنها عبارة عن انتظام دينامي لمختلف سمات الشخص.

السمات Traits: السمة هي الصفة "الجسمية أو العقلية أو الانفعالية أو الاجتماعية" الفطرية أو المكتسبة التي يتميز بها الشخص، وتعبر عن استعداد ثابت نسبيا لنوع معين من السلوك. وتقول نظرية السمات والعوامل: إن الفرد يمكن أن يفهم في ضوء سمات شخصيته التي تعبر عن سلوكه، فيمكن أن يوصف بأنه ذكي أو غبي أو منطو أو منبسط أو عصابي أو ذهاني ... إلخ. "هيور Hewer؛ 1963" وتمتد السمات على طول متصل أو بعد يوضح أن معظم الناس يقعون في مكان ما حول منتصف هذا المتصل أو البعد، وفي نهاية المتصل من الجانبين يوجد عدد قليل من الأفراد لديهم هذه السمة في أقصى صورها تطرفا.

ولقد حاول علماء النفس حصر سمات الشخصية فكان عددها بالآلاف، وعندئذ لجئوا إلى التحليل العاملي وحصلوا عن طريقه على السمات العامة. "انظر شكل 26" وتقسم السمات بصفة عامة على النحو التالي: "انظر هول ولندزي، 1971":

- **سمات مشتركة**: يتسم بها الأفراد جميعا، أو على الأقل جميع الأفراد الذين يشتركون في خبرات اجتماعية معينة.
- **سمات فريدة**: لا تتوافر إلا لدى فرد معين، ولا توجد على نفس الصورة بالضبط لدى الآخرين.
- **سمات سطحية**: وهي السمات الواضحة الظاهرة.
- **سمات مصدرية:** وهي السمات الكامنة التي تعتبر أساس السمات السطحية.
- **سمات مكتسبة**: تنتج عن فعل العوامل البيئية وهي سمات متعلمة.
- **سمات وراثية**: وهي سمات تكوينية تنتج عن العوامل الوراثية ولا تحتاج إلى تعليم.
- **سمات دينامية**: تهيئ الفرد وتدفعه نحو الأهداف.
- **سمات قدرة**: تتعلق بمدى قدرة الفرد على تحقيق الأهداف.

العوامل Factors: العامل مفهوم رياضي إحصائي يوضح المكونات المحتملة للظواهر وتفسيره النفسي يسمى القدرة، والتحليل العاملي Factor Analysis أسلوب إحصائي للتوصل إلى أقل عدد ممكن من العوامل المشتركة اللازمة لتفسير مجموعة من الارتباطات والتي تؤثر في أي عدد من الظواهر المختلفة، ويهدف التحليل العاملي -ضمن ما يهدف إليه- إلى تحديد العوامل الأساسية للسلوك بتحديد القدرات الأولية في النشاط العقلي والعلاقة القائمة بين تلك القدرات، وقد تم تقديم الأفكار الأساسية للتحليل العاملي على يد سبيرمان Spearman صاحب نظرية العاملين "العام والخاص" وثرستون Thurstone صاحب نظرية العوامل المتعددة "العامة والطائفية" وسيريل بيرت Burt الذي حدد عوامل عالمية Universal أو عامة General وعوامل خاصة وعوامل الصدفة أو الخطأ، وقد أسهم عدد آخر من العلماء إسهامات يضيق المجال عن حصرها، ومن هؤلاء جوردون أولبورت Allport وستيفينوس Stephenson وجليفورد Guilford. وهؤلاء يعتقدون أن السلوك البشري يمكن التوصل إلى أسراره عن طريق التحصيل العاملي وتدويره المحاور.

إسهام هانز أيزينك Eysenck: من أبرز من أسهموا في نظرية السمات والعوامل هانز إيزينك حيث قدم وصفا منظما للشخصية حيث تكون العادات أساس يقوم عليه سمات الشخصية، وهذه بدورها تتجمع في أبعاد قليلة بناء على تحليل عاملي أدى إلى التوصل إلى الأبعاد الآتية: الانبساط Extraversion "أي الاجتماعية والمرونة"، وعكسه الانطواء Introversion، والعصابية Neuroticism "أي الاستعداد للمرض العصابي" والذهانية Psychoticism "أي الاستعداد للمرض الذهاني" ويضاف إلى ذلك أبعاد مثل: المحافظة التطرف، البساطة التعقيد، الصلابة الليونة، الديمقراطية التسلطية.

إسهام ريموند كاتيل Cattell: توصل ريموند كاتيل إلى السمات الآتية: الاجتماعية ضد العدوانية، الذكاء العام ضد الضعف العقلي، الثبات الانفعالي أو قوة الأنا ضد عدم الثبات الانفعالي أو ضعف الأنا، التحرر ضد المحافظة، السيطرة ضد الخضوع، الانبساط ضد الانطواء، قوة الأنا الأعلى ضد ضعف الأنا الأعلى، المخاطرة والإقدام ضد الحرص والخجل، الواقعية ضد الرومانسية، البساطة ضد نقد الذات، الثقة الكاملة بالنفس ضد الميل للشعور بالإثم، الاكتفاء الذاتي ضد الاعتماد على الجماعة، قوة اعتبار الذات ضد ضعف اعتبار الذات، قوة التوتر الدافعي ضد ضعف التوتر الدافعي، التبصر ضد السذاجة.

تطبيقات نظرية السمات والعوامل في الإرشاد النفسي:

لقد أسهمت نظرية السمات والعوامل بقدر كبير في التوجيه والإرشاد النفسي. ومن أهم ما تقرره النظرية أن الناس يختلفون في سماتهم، وإذا أمكن فصل وقياس وتقييم السمات فإن من الممكن تحديد عوامل تفيد في عملية الإرشاد.

وتعتبر نظرية السمات والعوامل هي الأساس النظري الذي تقوم عليه طريقه الإرشاد الموجه Derective Counselling أو الإرشاد الممركز حول المرشد Counsellor- centred counselling وأشهر من

طبقوا هذه النظرية في الإرشاد النفسي هو ويليامسون Williamson؛ "1965" رائد طريقة الإرشاد الموجه. وكما سنرى في الفصل السابع فإن الإرشاد يتضمن تحليل المعلومات الخاصة بالعميل وتركيبها، بحيث تظهر سماته المميزة، وتشخيص المشكلة بالاستعانة بالاختبارات والمقاييس الموضوعية، والتنبوء بالتطور المتوقع في المستقبل، ومن الافتراضات الأساسية في نظرية السمات والعوامل فيما يتعلق بالإرشاد الموجه ما يلي:

- أن عملية الإرشاد النفسي أساسا عملية عقلية معرفية.
- أن سوء التوافق لدى الأشخاص العاديين يترك جزءا كبيرا من العقل يمكن استخدامه في التعلم وإعادة التعلم.
- أن المرشد مسئول عن تحديد المعلومات المطلوبة وعن جمعها وتقديمها إلى العميل.
- أن المرشد لديه معلومات وخبرة أكثر وقدرة على تقديم النصح وحل المشكلات بطريقة الإرشاد الموجه.

ومن ثم يكاد ينظر إلى المرشد نظرة المعلم الذي يوجه عملية التعلم لدى العميل.

وتهتم نظرية السمات والعوامل بالتشخيص النفسي واستخدام طرق الإرشاد التي تناسب اختلاف الشخصية من فرد لآخر، وتهتم كذلك بتحليل العميل وتطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية التي تعطي تقديرات كمية لسمات العميل تفيد عمليا في اختياره التربوي والمهني، ويعتبر البعض أن تقدير سمات شخصية العميل يحتل مكان القلب في عملية الإرشاد، ولقد استخدم التحليل العاملي بنجاح في اختبارت الذكاء والقدرات والشخصية.

نقد نظرية السمات والعوامل:

على الرغم من الإسهامات الواضحة لنظرية السمات والعوامل في الإرشاد النفسي، يوجه إليها بعض الانتقادات أهمها:

- لا يوجد اتفاق عام حول معاني السمات والعوامل.
- التحليل العاملي أسلوب إحصائي كثيرا ما أحسن استخدامه، وكذلك أسيء استخدامه في بعض الأحيان.
- تركز النظرية على تبيان ما هو سلوك العميل، ولكنها لا تحدد كيف يسلك العميل أو لماذا يسلك سلوكا دون غيره، ولا توضح توضيحا كاملا دور الدافعية الهام في السلوك.
- لا تمكن النظرية حتى الآن من تقديم وصف كامل للشخصية على كل أبعادها.
- بالنسبة لوحدة وتكامل الشخصية الإنسانية وضرورة فهمها فهما متكاملا، يثار بعض الشك في قيمة نظرية السمات والعوامل كنظرية أساسية في ميدان الإرشاد والعلاج النفسي.

المحاضرة الثامنة

تقنيات وأساليب جمع المعلومات في التوجيه التربوي والمهني:

لا يمكن الفصل بين التوجيه التربوي وبين التوجيه المهني فكلاهما متلازمان ويعاضد التوجيه التربوي التوجيه المهني سعيا وراء أهدافه لذلك فان أساليبها متشابكة ومتكاملة ولكي يتمكن المرشدون التربويون من تحقيق أهداف التوجيه المهني لطلبتهم فانه لابد لهم من استخدام عدد من الأساليب التي تتمثل في جمع المعلومات الكافية والمناسبة عن الفرد وعن عالم العمل وأساليب اتخاذ القرار ليتمكن الطلبة من اتخاذ قرارات مناسبة بشأن مستقبلهم المهني.(**حامد عبد السلام زهران،1998،:434)**

أولا: أساليب جمع المعلومات وتنظيمها:

وتشمل مجموعة الأساليب المقننة أي الاختبارات النفسية والتربوية ومجموعة الأساليب غير المقننة ويمكن توضيحها كما يلي:

1- مجموعة الأساليب المقننة (الاختبارات النفسية والتربوية):

وتعتبر هذه الأساليب من أدق الوسائل لفهم المسترشدين ويتطلب من المرشد أن يكون ملما بها ومدربا على استخدامها حتى تساعد على اكتشاف جوانب متعددة في شخصية الفرد كالذكاء والشخصية والميول والقدرات والقيم والاتجاهات كما تعكس أشكالا من السلوك أثناء تأدية المفحوص لها مما يساعد المرشد على التشخيص مثل أن يترك المفحوص الإجابة عن بعض الأسئلة المتعلقة بالجنس والدين آو بعض القيم الاجتماعية ويحرص الباحث على صدق الاختبار وثبات وسهولة استخدامه وتطبيقه والاستفادة منه وعلى موضوعيته والابتعاد عن التحيز الشخصي في تفسير النتائج.
وتنقسم الاختبارات المقننة إلى اختبارات الذكاء ومنها اختبار ستانفورد بينيه واختبار وكسلر للأطفال الراشدين واختبارات الاستعداد DAT والمستقبل الأكاديمي APT والاستعداد الأكاديمي SAT اي اختبار كاليفورنيا للتحصيل واختبارات الميول والقيم والشخصية مثل اختبار مينوسوتامتعدد الاوجه واختبار كاتل واختبارات التكيف مثل اختبار روجرز للتكيف في الشخصية والاختبارات الاسقاطية مثل اختبار الرورشاخ وتفهم الموضع TAT واختبارات الميول مثل اختبار سترونغ للميول المهني وكودر للتفضيل المهني واختبار كراتيس للنضج المهني واختبار سهام ابو عطية لمعرفة توجه الفرد نحو العمل والمهن ويجب الأخذ بعين الاعتبار بعض النقاط الهامة عند استخدام المرشدين لهذه الاختبارات منها ما يلي:

1- أن يختار المرشد الاختبارات الملائمة التي تفي بالغرض.
2- أن يحرص المرشد على معرفة مدى تقبل المسترشد أو عدم تقبله لنتائج الاختبارات ومدى اتفاقها آو اختلافها مع فكرته عن نفسه.
3- مقارنة نتائج الاختبارات مع معلومات أخرى من مصادر أخرى.
4- ان يترجم المرشد نتائج الاختبارات الرقمية إلى عبارات وصفية.

تقديم النتائج على شكل دراجات معيارية ويفضل استخدام الرتب المئينية لغير المختصين.
(جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة، 2014: 29)

2- مجموعة الأساليب غير المقننة:

تساهم الأساليب غير المقننة في إعطاء صورة متكاملة عن الفرد لها علاقة بسيرة حياته واهتماماته وبعض خصائصه الفردية المتميزة ومن بين نلك الأساليب الملاحظة والتقارير الذاتية والطرق السوسيومترية والبطاقات المجمعة.

2-1. الملاحظة:

وهي احد الأساليب المباشرة لدراسة سلوك الفرد في أوضاع طبيعية عادية للتعرف على حياته الاجتماعية وطريقته في مواجهة مشكلاته الشخصية ونشاطاته التي يقضي بها أوقات فراغه وتتخذ الملاحظة عدة صور نذكر منها:

أ. **الملاحظة السردية:** وتنصب على تسجيل قطاع هام من السلوك آو جزء من حياة الطالب لكشف جوانب هامة من شخصيته.

ب. **موازين التقدير:** وهي موازين لتقدير النشاطات التي يسعى الفرد إلى ملاحظتها وتقييمها بصورة وصفية أو رقمية وهي شائعة الاستعمال في برامج التوجيه والإرشاد في المدارس والعيادات والمستشفيات النفسية ويمكن استخدامها من قبل الشخص نفسه لتقدير صفة معينة كما يمكن استخدامها من قبل ملاحظين آخرين لتقدير صفة معينة عند الفرد وهذه الموازين تأخذ أشكالا مختلفة منها (ممتاز. جيد جدا. جيـد. متوسط. ضعيف) أو تكون على شكل أرقام (1.2.3.4.5.6.7) أو تكون بيانية مثل (لا يعمل أبدا. يحتاج لضغط ليبذل الجهد. يبذل جهدا مناسبا. يبذل جهدا كبيرا).

2-2. التقارير الذاتية:

وهنا نأخذ المعلومات من الفحوص شخصيا وتوضع بشكل تقرير وتعكس هذه التقارير ذاتية الفحوص تماما كما هو الحال في الاستبيانات والتي تعكس بيانات قد تكون شخصية أو أسرية أو اجتماعية أو مهنية أو ذاتية في الشخص المفحوص وتعكس أيضا معلومات عن نشاطات وميول ورغبات الفرد وتفضيلاته المهنية وهواياته وخططه المستقبلية التربوية والمهنية.

2-3. الطرق السوسيومترية:
وهي تدرس الطالب كعضو في مجموعة من الرفاق اللذين يعيش معهم في وقت معين وقد يكون سلوكه ناتج عن فكرتهم عنه لذلك يجب إن نراه كما يراه زملاءه الطلبة ونتعرف علي مكانته وتفاعله معهم ولذلك يمكن اللجوء لهده الأساليب التي تسعى إلى قياس مكانته الاجتماعية بين اقرأنه وأنماط العلاقات القائمة بينه وبين الطلبة وهذه المقاييس تكشف عن الطلبة النجوم أو القياديين في الصف وكذلك الطلبة المعزولين وتكشف عن الشلل المفتوحة والمغلقة والطلبة المنبوذين داخل الصف الواحد.

2-4. السجلات المجمَّعة:
وهي سجلات تشمل علي بيانات تتعلق بالفرد وتلزم لعملية دراسته وتفيد هذه البطاقات في تتبع حياة الفرد الذي يطلب المساعدة ويجب أن تشتمل هذه البطاقات علي جميع نواحي حياة الطالب الأسرية والاجتماعية والدراسية والنفسية والانفعالية والصحية والاقتصادية وهواياته وميوله وقدراته وفحوصات الذكاء والتكيف وغيرها إذا أمكن ذلك كما يجب أن تفسر هذه المعلومات من قبل شخص مختص وخبير للوصول إلى استنتاجات صحيحة وهناك طرق أخرى لدراسة الحالة منها المقابلة ودراسة الحالة ومؤتمر الحالة.(**محمد عبد الحميد الشيخ حمود2016،:137.)**

ثانياً: المعلومات المهنية:
من المهمات الرئيسة الملقاة على عاتق المرشد التربوي تزويد الطلبة بمعلومات حديثة عن الفرص الدراسية والمهنية المتاحة لهم بشكل عام وعن الفرص التربوية والمهنية التي يهتمون بها بشك خاص وتشمل المعلومات التربوية المعلومات المتعلقة بفرص التدريب والتعليم المتاحة لهم ومتطلبات الالتحاق بها ومشكلات الحياة الطلابية فيها أما المعلومات المهنية فتشمل بيانات تتعلق بالوظائف المختصة من حيث الواجبات المناطة بالموظف وظروف العمل ومتطلبات التعيين والرواتب والأجور وفرص التقدم فيه والعرض والطلب ويتم جمع المعلومات عن المهن عن طريق تحليل العمل والذي يتضمن وصفا لطبيعة العمل وتحديد ظروفه وعوامل النجاح والتقدم واحتمالات الخطر وعدد ساعاته والإجازات والأجور والمواصفات الجسمية والعقلية التي يتطلبها ويشمل أيضا الوضع الوظيفي للعمل والمهام والسلوك اليومي للعامل ومسؤولياته وواجباته وحقوقه والأدوات التي يستخدمها.
ويشمل أيضا العوامل الخارجية لبيئة العمل كمكان والإضاءة والتهوية والضوضاء وتساهم التربية المهنية في تزويد الطالب بالمعلومات التي يحتاجها ليتمكن من اتخاذ قرار مهني سليم فهي تستهدف إعداد الفرد بحيث يتوجه من المدرسة إلى الكلية أو العمل لذلك فهي تهتم بتطوير مهارات الطالب ليصبح قادرا على تلبية حاجاته الخاصة فيما يتعلق بالاختيار المهني والمسؤولية الاجتماعية ونشاطات أوقات الفراغ والنمو الشخصي وللتربية المهنية نماذج منها ما يأخذ شكل برامج مدرسية من خلال البرنامج المدرسي ويكون التركيز فيها منصبا على توعية الطلبة بالمهن في المرحلة الثانوية وعلى تهيئة الطالب للالتحاق بالمسار المناسب وقد تكون في مكان العمل وهذا يخدم طلبت المرحلة الثانوية بشكل الخاص حيث ينخرط الطلبة في العمل أثناء الدراسة مما يؤدي إلى توحيد الأكاديمية والمهنية معا وقد يكون مجال التربية المهنية في البيت حيث يقدم النموذج للطلبة وأولياء أمورهم وذلك لاطلاعهم على فرص العمل والتدريس المتاحة في المجتمع المحلي ويقدم هذا البرنامج من خلال وسائل الإعلام وبشكل عام فان التربية المهنية تقلص الفجوة بين التربية والعمل وتحسن قدرة الفرد على اتخاذ قرار مهني منطقي وتحسن من مستو النضج المهني لديه ويمكن ان تقدم التربية المهنية ضمن المنهاج آو على شكل مادة مستقلة وتتضمن التربية المهنية موضوعات متنوعة كطرق الحصول على عمل والتوافق المهني ومشكلات العمال حديثي الالتحاق بالعمل وصفات العامل الناجح وتشريعات العمل والمهارات الاجتماعية وفرص العمل ومقدمات عن تاريخ المهنة وطبيعة العمل والمهمات اليومية للعامل والكفاءات والمؤهلات العلمية والصحية والحسية والعضلية والعقلية والانفعالية المطلوبة للعمل والإعداد المهني والتدريس المطلوب للالتحاق بالعمل ومعرفة أماكن الدراسة وتكاليفها وشروط الالتحاق بالمهنة والأجور والعلاوات والترقيات وعدد العاملين فيها وفرص العمل المتاحة والمجالات المهنية القريبة من هذه المهنة ومن الأساليب التي تتبع في برامج التربية المهنية مناقشة الموضوعات وحضور مؤتمرات مهنية واستضافة زائرين مهنيين متخصصين وقراءة الكتب

المهنية والنشرات وزيارة أماكن العمل والأشرطة المسجلة المرئية والمسموعة والعمل الجزئي والنشاطات المدرسية. (**جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة، 2014: 38–39)**

المحاضرة التاسعة

الإرشاد التربوي EDUCATIONAL COUNSELLING:

المدرسة هي المؤسسة التربوية الرسمية التي تقوم بعملية التربية، ونقل الثقافة المتطورة، وتوفير الظروف المناسبة للنمو جسميا وعقليا وانفعاليا واجتماعيا، والمدرسة مسئولة عن النمو النفسي السوي والتنشئة الاجتماعية السليمة وتدعيم الصحة النفسية لدى الدارسين، فهي مسئولة عن تقديم الرعاية النفسية لهم والانتقال بهم من الاعتماد على الغير إلى الاستقلال والاعتماد على النفس والتوافق النفسي. والمدرسة هي أهم المؤسسات المسئولة عن الإرشاد التربوي للطلاب، وذلك لأن التربية نفسها تتضمن عملية توجيه وإرشاد، لدرجة أن الكثيرين يربطون في الإرشاد التربوي بين عملية التعلم التي تحدث في الفصل وعملية التعلم التي تحدث في مكتب الإرشاد، على أساس التشابه في الأهداف والعملية، يرون أن على المعلم أن يمارس عملية الإرشاد، وأن على المرشد أن يمارس عملية التدريس، وأن يلم كل من المعلم والمرشد بعملية التعلم وطبيعة المتعلم والموقف التعليمي، ولكن على الرغم من هذا فلا يمكن القول إن الإرشاد تربية وأن التربية إرشاد كما يقول البعض، لأن لكل من التربية والإرشاد طرقه ووسائله الخاصة. وعلى العموم، فإن أقرب مجالات الإرشاد النفسي إلى عمل المعلم هو الإرشاد التربوي لدرجة أن البعض يرون أن كل معلم لا بد أن يكون معلما مرشدا، وفي الواقع نجد أن الإرشاد التربوي يحتمل أكبر اهتمام في برنامج الإرشاد النفسي في المدارس.

والإرشاد التربوي هو عملية مساعدة الفرد في رسم الخطط التربوية التي تتلاءم مع قدراته وميوله وأهدافه، وأن يختار نوع الدراسة والمناهج المناسبة والمواد الدراسية التي تساعده في اكتشاف الإمكانات التربوية فيما بعد المستوى التعليمي الحاضر، ومساعدته في النجاح في برنامجه التربوي، والمساعدة في تشخيص وعلاج المشكلات التربوية بما يحقق توافقه التربوي بصفة عامة.

وتتكامل أهداف الإرشاد التربوي مع أهداف الإرشاد النفسي بصفة عامة من جهة، وأهداف العملية التربوية من جهة أخرى، والهدف الرئيسي الخاص للإرشاد التربوي هو تحقيق النجاح تربويا، وذلك عن طريق معرفة التلاميذ وفهم سلوكهم ومساعدتهم في الاختيار السليم لنوع الدراسة ومناهجها، وتحقيق الاستمرار في الدراسة وتحقيق النجاح فيها، وحل ما قد يعترض ذلك من مشكلات، ومن أهدافه أيضا التطلع المستقبلي والتخطيط للمستقبل التربوي للطلاب، في ضوء دراسة الماضي والحاضر التربوي ورسم الخطة للمستقبل التربوي.

الحاجة إلى الإرشاد التربوي:

يحتاج كل طالب إلى خدمات الإرشاد التربوي، ويهتم به ويشارك فيه كل العاملين في ميدان التربية والتعليم ولذلك يحظى الإرشاد التربوي باهتمام خاص من معظم كتب الإرشاد النفسي التي تركز على الإرشاد في المدرسة والإرشاد في المجال التربوي والإرشاد خلال العملية التربوية.

ومما هو جدير بالذكر أن بعض المؤسسات التربوية تقدم خدمات متخصصة تخدم الإرشاد التربوي. ومن أشهر هذه المؤسسات المعروفة عالميا، المؤسسة القومية للبحوث التربوية في انجلترا وويلز National Foundation for Educational Research in England and wales "NFER"، فهي تنشئ وتنشر اختبارات مقننة للاستخدام في مجال الإرشاد التربوي في المدارس، وتشرف على إجراء البحوث في هذا المجال وخاصة عن الذكاء والقدرات والتحصيل.

وتشير البحوث إلى ضرورة الاستفادة من نظم التوجيه التعليمي والإرشاد التربوي في العالم من حولنا "يسري رزق مرقص، 1985"، وإلى ضرورة الاهتمام بالإرشاد التربوي في الوطن العربي بصفة عامة، وفي مصر بصفة خاصة "حامد زهران، 1987".

وتشير الدراسات إلى أن الإرشاد التربوي للطلاب الذين يعانون من مشكلات دراسية، يتطلب الاهتمام به وتطويره واستخدام أحدث فنياته وتنمية استراتيجيات تعلم فعالة حتى يتمكن الطلاب من التغلب على المشكلات ودعم الثقة في أنفسهم "مويرا بيلو Peelo، 1994".

المشكلات التربوية:

هناك الكثير من المشكلات التربوية التي يتناولها الإرشاد التربوي، وفيما يلي تحديدها:
مشكلات المتفوقين: هؤلاء فئة من المتفوقين عقليا ودراسيا وأصحاب المواهب الخاصة. وهم يتميزون بارتفاع نسبة الذكاء والابتكار وارتفاع مستوى التحصيل، ويحتاجون إلى رعاية خاصة وخدمات إرشادية خاصة بحكم تفوقهم، وهؤلاء قد يهملون فتضيع مواهبهم، وقد يشعر المتفوق بالوحدة والانعزال في الفصل العادي ويشعر بالقلق وقد يظهر من بينهم حالات الجناح.
وقد يلاحظ الصراع بين المتفوق ومدرسيه ووالديه "الذين يفوقهم قدرة". وعلى الرغم من تفوق الطفل عقليا، فقد ينقصه النضج في مظاهر النمو الأخرى نتيجة لدفعه في اتجاه النمو العقلي والتركيز على هذا الجانب على حساب مظاهر النمو الأخرى جسميا واجتماعيا، مما يسبب ضررا أكثر من النفع الذي يجلبه.
الضعف العقلي: تظهر مشكلة الضعف العقلي بصفة خاصة في المدارس الابتدائية حيث يوجد نسبة من التلاميذ تقل نسبة ذكائهم عن 70 ويكون تحصيلهم ضعيفا ويكونون غير موافقين اجتماعيا، وانفعاليا، ويضمون المأفونين والبلهاء والمعتوهين، وكثيرا ما يشاهد المعلم أو المرشد حالات الضعف العقلي التي يمكن تمييزها كلينيكيا مثل حالات المنغولية والقماءة أو القصاع واستسقاء الدماغ وصغر الجمجمة وكبر الدماغ وغيرها "حامد زهران، 1997".
التخلف الدراسي: يتضمن ضعف التحصيل وانخفاض نسبة التحصيل دون المستوى العادي، وقد يكون تخلفا دراسيا عاما في كل المواد أو خاصا في مواد معينة، ويلاحظ أن بعض المتخلفين دراسيا يكونون من بين المتفوقين عقليا، ويرتبط بالتخلف الدراسي أعراض معروفة مثل: نقص الذكاء أو الضعف العقلي وصعوبة التعلم وتشتت الانتباه ونقص القدرة على التركيز وضعف الذاكرة واضطراب الفهم والإجهاد والتوتر والقلق والخمول والبلادة والشعور بالنقص والغيرة والخجل والاستغراق في أحلام اليقظة وشرود الذهن وخواف المدرسة وقلة الاهتمام بالدراسة والغياب المتكرر أو الهروب من المدرسة "هدى برادة وحامد زهران، 1974".
مشكلات النمو العادية لدى الطلاب: يقصد بها المشكلات التي يمر بها الطلاب في كل المدارس عادة ولا تخلو منها أي مدرسة.
مشكلات اختيار نوع الدراسة والتخصص: الطلاب ما زالوا جميعا يصبون في قالب واحد ويدرسون مناهج ومقررات موضوعة للجميع، وقد لا يتناسب مع القدرات والاستعدادات والميول المتفاوتة، وهناك بعض الطلاب لا يعرفون لماذا يدرسون. وهناك من تنقصهم المعلومات الخاصة بأنواع الدراسة المختلفة التي يمكن الالتحاق بها، وهناك تخصصات تحتاج إلى قدرات واستعدادات وميول خاصة ترتبط بها، وعند اختيار تخصص من التخصصات قد تملي ظروف البيئة أو الظروف الاقتصادية أو غيرها اختيار تخصص متطلباته في واد وقدرات الطالب في واد آخر، وهناك أيضا مشكلة عدم التوازن بين التخصصات، ويكفي للدلالة على ذلك عقد مقارنات بين أعداد الطلاب في الأقسام الأدبية والعلمية، والكليات النظرية والعملية، ونحن نعلم أن الاتجاهات الاجتماعية والمكانة الاجتماعية لبعض المهن تلعب دورا هاما في اختيار التخصصات التي تؤهل لهذه المهن، وفي كثير من الأحيان يكون اختيار التخصص جزافيا وعلى غير أساس من الاستعداد والقدرة.
مشكلات نقص المعلومات عن الدراسة المستقبلية: هذه المشكلة تتمثل في عدم قدرة الطالب على اختيار نوع الدراسة المستقبلية لأنه لا يعرف ماذا بعد الآن.
مشكلات النظام: قد تصدر مشكلات النظام من المتأخرين دراسيا، ومن المتفوقين على حد سواء، وقد تكثر فتصبح شائعة كما هو حادث بالنسبة للغش في الامتحانات كمشكلة يعاني منها المربون، ويعاني منها الفرد، حيث يؤدي مفهومه عن ذاته، وقد يترتب عليه فصله وحرمانه من التعليم أو قد يؤدي إلى الانحراف "حامد زهران وآخرون، 1975".

سوء التوافق التربوي: يشاهد مظاهر كثيرة له مثل سوء العلاقة بين الطالب وبين زملائه وأساتذته، وتكرار الرسوب، وكثرة الغياب والهروب والفشل.
التسرب: قد يترك الطالب التعليم قبل إكمال المرحلة لظروف اجتماعية طارئة أو اضطرارية كما في حالة وفاة الوالد واضطرار الطالب إلى رعاية وإعالة الأسرة، أو في حالة زواج بعض الطالبات وعادة ما يمهد للتسرب التخلف الدراسي وعدم التمكن من متابعة التعليم. ولا شك أن التسرب يعتبر خسارة قومية.
مشكلات تربوية أخرى: هناك مشكلات تربوية أخرى تدخل تحت بعض مجالات الإرشاد الأخرى مثل مشكلات صعوبات وأمراض الكلام، ومشكلات عادات الدراسة والاستذكار وتنظيم الوقت ومشكلة قلق التحصيل، ومشكلة قلق الامتحان ... إلخ، وهناك مشكلات تربوية عامة مثل مشكلة ما يسمى مكاتب التنسيق والتي من المفروض أن تكون مكاتب نموذجية للإرشاد التربوي، ولكنها قاصرة ومقتصرة على الاعتماد على مجموع درجات التحصيل كأساس للإرشاد التربوي كما هو حادث في مكتب تنسيق القبول في الجامعات.

خدمات الإرشاد التربوي:

يجب أن تقدم خدمات الإرشاد التربوي مندمجة في البرنامج التربوي والعملية التربوية ومتكاملة معها، وبصفة عامة عن طريق المناهج التي تعمل حساب التوافق والصحة النفسية للطلاب والمربين أيضا. فيجب أن تكون المناهج مناسبة تراعي الحاجات والقدرات والخصائص النفسية للطلاب، وأن تكون مرتبطة بالحياة العملية، ويلاحظ أن من أهم خدمات الإرشاد التربوي مساعدة المشتغلين بالتربية والتعليم في اقتراح تعديلات في المناهج وإدارة المدرسة أو الكلية بما يقابل حاجات الطلاب بطريقة أفضل ويحقق بصفة عامة أهداف الإرشاد.
ويقوم الطالب والمرشد والمدرسة بدور متكامل في عملية الإرشاد التربوي، وذلك على النحو التالي:
الطالب: يستفيد الطالب من الخدمات والتسهيلات والفرص المتاحة من المدرسة وفي المجتمع، ويستشير المرشدين والمربين والوالدين في زيادة فهم نفسه وقدرته، وفي رسم خططه التربوية وفي اتخاذ قراراته بالنسبة لحاضره ومستقبله التربوي، ويستطيع الطالب توظيف كل ما يتيسر من خدمات الإرشاد النفسي لرفع كفاءته النفسية مما يحسن تحصيله الدراسي. "حامد زهران، 1996".
المرشد: يدرس المرشد استعدادات وقدرات وإمكانات وميول وحاجات كل طالب ويعرفه بالإمكانات التربوية المتاحة، ويهيئ الفرص المناسبة لأحسن قدر من الإفادة بالخبرات التربوية، وييسر استفادة الطلاب من كل الأخصائيين ومن كل الخدمات والتسهيلات في المدرسة والمجتمع، ويلاحظ ويدرس تقدم الطالب ونموه الماضي والحاضر، ويساعده في التخطيط لمستقبله التربوي، ويساعد على حل المشكلات التربوية، ويعمل مع الطالب على تحقيق توافقه المدرسي.
المدرسة: تيسر المدرسة التسهيلات لدراسة شخصيات الطلاب وقدراتهم وتحصيلهم ... إلخ، وتقدم المناهج والأنشطة الخارجة عن المنهج، وتجعل خدمات المجتمع كلها في متناول الطلاب، وتمكن كل طالب من ممارسة الاختيار والتقرير لنفسه، وتساعده في الدخول عمليا في الخبرات التي يختارها، وتعد برنامجا مخططا لتحقيق ذلك. وتحرص المدرسة على سلامة العلاقات الاجتماعية بين المعلمين والطلاب وبين الطلاب بعضهم وبعض بحيث تقوم على أساس ديمقراطي فتؤدي إلى النمو التربوي والنمو النفسي السليم، بما يحقق التوافق المدرسي والصحة النفسية، وتتعاون المدرسة والأسرة لتحقيق الاتصال الدائم وخاصة عن طريق مجالس الآباء والمعلمين، وحتى يتحقق التكامل بينهما في تقديم المساعدات الإرشادية المطلوبة للطلاب.
المعلم المرشد: يقدم المعلم المرشد خدمات هامة حين يكون نموذجا سلوكيا متوافقا ومعلما لمهارات التوافق، يعلم العلم، ويوجه النمو، ويسهم في عملية الإرشاد بقدر ما يستطيع، ويحيل ما لا يستطيع إلى الأخصائيين. "حامد زهران، 1994أ".
الخدمات التنموية والوقائية: وهي من أهم خدمات الإرشاد التربوي في المدرسة، ويجب أن تظهر في البرامج التربوية، وهنا يقترح زكريا Zaccaria؛ "1965" ضرورة الاهتمام بتدريس العلوم السلوكية والاهتمام بالتربية السلوكية كأساس لخدمات الإرشاد التربوي في المدارس.

الخدمات الفردية: تقدم الخدمات الفردية الخاصة بكل طالب من المتخلفين دراسيا أو المتفوقين أو ضعفاء العقول أو غير المتفوقين دراسيا أو الذين يقررون ترك المدرسة والتسرب إلى العمل أو الزواج، وفي هذه الحالات تقدم خدمات الإرشاد فرديا للطلاب للكشف عن قدراته واستعداداته ونواحي قوته ونواحي ضعفه وفي وضع خططه واتخاذ قراراته وتيسير الوسائل التي تساعد على تحقيق التوافق.
الخدمات الاجتماعية: وتقدم على المستوى التنموي والوقائي، وبصفة خاصة للطلاب في الفترات الانتقالية مثل طلاب الشهادة الإعدادية الذين سيتوجهون إلى المرحلة الثانوية، وطلاب الصف الأول الثانوي الذين سيتشعبون إلى القسمين الأدبي والعلمي، وطلاب الثانوية العامة الذين سيتجهون إلى مختلف التخصصات الجامعية، وفي هذه الحالات يستغل أوجه النشاط الطلابي ويتبع طرق الإرشاد الجماعي وخاصة المحاضرات والمناقشات الجماعية بما ييسر المعلومات الإرشادية للطلاب، وتعد النشرات والكتيبات والموديولات والأفلام وغيرها التي توضح السلم التعليمي والمراحل التعليمية التالية ومناهجها والمستقبل التربوي1. ويقترح البعض أن تخصص مؤتمرات جماعية وأيام كاملة للإرشاد التربوي الجماعي، وحبذا لو نظمت رحلات إلى المدارس الأعلى أو الكليات الجامعية.
خدمات شئون الطلبة: يمكن أن تقدم خدمات شئون الطلبة الكثير من خدمات الإرشاد التربوي حين تيسر لكل الطلاب إمكانات التوجيه والإرشاد من جانب هيئة التدريس والمرشدين. وعادة ما يتعود الطلاب على خدمات شئون الطلبة عندما يتم منذ اليوم الأول في المدرسة توجيه الطلاب الجدد.
خدمات التصنيف: تتضمن تصنيف الطلاب حسب القدرات والأعمار بناء على القياس والتقييم.
الخدمات الإرشادية للمتفوقين: وتشمل تحديد القدرات والمواهب الخاصة، وتيسير الفرص الكافية، وتنويع الخبرات، وإتاحة الابتكار، وفتح المجال أمام نمو القدرات والمواهب إلى أقصى درجة ممكنة، ويقترح فوريست Forrest؛ "1961" إعداد برامج خاصة للمتفوقين والموهوبين تتناسب مع نواحي التفوق والموهبة يشارك فيها المتفوقون أنفسهم.
الخدمات الإرشادية لضعاف العقول: تقدم هذه الخدمات تشخيصيا وتصحيحيا للتلاميذ، وإرشاديا للوالدين. وتهتم بالفحص النفسي للطفل وتقييم تحصيله الأكاديمي وتقدمه الدراسي وفحصه طبيا وبحث حالته اجتماعيا، ويتم علاج ما قد يكون لدى الطفل من قلق أو عنوان أو سلوك جانح، ويتم تعديل البيئة وظروفها بما يكفل تحقيق أفضل درجة من التوافق، ويتم تقديم خدمات التوجيه والإرشاد للوالدين لتقبل حقيقة أن طفلهما ضعيف العقل، ومساعدتهما نفسيا في تحمل المشكلة والقيام بمسئولياتهما تجاهها تنمويا ووقائيا وعلاجيا، وتعديل اتجاهاتهما نحو الطفل ونحو ضعفه العقلي. وتشمل الجهود الإرشادية كذلك رعاية النمو الاجتماعي إلى أقصى درجة ممكنة بحيث يتم التدريب الكافي على السلوك الاجتماعي السوي وتتضمن الجهود الإرشادية أيضا تطويع العملية التربوية بما يناسب حالات التلاميذ لاستثمار القدر المتاح من القدرة العقلية العامة بأفضل أسلوب وإلى أقصى حد ممكن.
الخدمات الإرشادية للمتخلفين دراسيا: ومنها خدمات التشخيص والوقاية والعلاج. ومن المهم جدا التعرف المبكر على حالات التخلف الدراسي وبطء التعلم، وتلافي حدوث أسبابه، والعمل على علاج الحالة، واستخدام طرق التدريس المناسبة بهدف تحسين مستوى التحصيل الدراسي والتقدم الدراسي. ويتضمن العمل أيضا وضع بعض الحالات في فصول خاصة للتقوية والرعاية الخاصة. وتتضمن الخدمات كذلك إرشاد الوالدين بخصوص تجنب أسباب التخلف الدراسي لأولادهم وحثهم على التعاون مع المدرسة لعلاج الحالة "مكولوم McCollum؛ 1971".
خدمات إرشادية أخرى: وتشمل التعرف المبكر على حالات سوء التوافق المدرسي وبصفة خاصة على الطلاب الذين يحتمل تسربهم، وذلك بالاستعانة بدراسة مستوى تحصيلهم ونشاطهم المدرسي والانتظام، والتوافق المدرسي العام، ويبذل مع هؤلاء الجهود الوقائية بالتعاون مع الأسرة وتقدم لهم خدمات الإرشاد العلاجي اللازم حسب الحالة.

المحاضرة العاشرة

الإرشاد المهني VOCATIONAL COUNSELLING:

الإرشاد المهني من أقدم مجالات الإرشاد النفسي، فقد بدأ حين ظهرت الحاجة إلى ضرورة المزاوجة بين الفرد والمهنة التي يعمل فيها.
ومن أشهر الرواد الأول في مجال الإرشاد المهني فرانك بارسونز Parsons الذي أطلق عليه "أبو الإرشاد المهني" والذي كتب في سنة 1909 كتابه "اختيار مهنة" Choosing a Vocation الذي يعتبر من أمهات الكتب في الإرشاد المهني ومن أبرز من أسهموا في مجال الإرشاد المهني تطبيقا دونالد سوبر Super وهو معروف بدراساته الكثيرة في سيكولوجية المهن The Psychology of Careers.
والإرشاد المهني هو عملية مساعدة الفرد في اختيار مهنته، بم يتلائم مع استعداداته وقدراته وميوله ومطامحه وظروفه الاجتماعية وجنسه، والإعداد والتأهيل لها، والدخول في العمل، والتقدم والترقي فيه، وتحقيق أفضل مستوى ممكن من التوافق المهني، ويلاحظ على هذا التعريف أنه يؤكد أن الإرشاد المهني يعمل على مساعدة الفرد في أن يقرر مصيره المهني بنفسه "ولا يقرره أو يحدده له أحد"، ويشير إلى أن عملية الإرشاد تتضمن عدة إجراءات للاختيار والإعداد والدخول والتقدم في المهنة، وهي بذلك عملية نمو طويلة وليست مجرد إجراء محدد سريع "جورج هيل وإليانور لكي Luckey & Hill؛ 1969".
ويهدف الإرشاد المهني أساسا إلى وضع العامل المناسب في العمل المناسب، أو وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، بما يحقق التوافق المهني ويعود على الفرد والمجتمع بالخير. وبمعنى آخر يهدف الإرشاد المهني إلى مساعدة الفرد في معرفة استعداداته وقدراته وميوله واختيار مهنة حياته بطريقة منتظمة مخططة وإعداد نفسه لأخذ مكانه الصحيح في عالم المهنة تعليميا وتدريبيا، ومتابعته أثناء العمل ضمانا للنجاح والاستقرار، ولقد أصبح من بين أهداف الإرشاد المهني العمل على إكساب الفرد المرونة الكافية والخبرات اللازمة التي تجعله قادرا على مواجهة التطورات والتغيرات المحتملة في حياته المهنية، نظرا للنمو العلمي والتكنولوجي السريع الذي يحدث في العصر الحاضر والذي سيحدث في المستقبل "هيمان بيترز وبورس شيرترز Shertzer & Peters؛ 1969" وهكذا نجد أن للإرشاد المهني هدفا مزدوجا، فهو يهدف إلى فائدة الفرد وفائدة المجتمع في نفس الوقت حين يصبح أفراده عاملين متقنين وراضين مهنيا ومنتجين سعداء.

الحاجة إلى الإرشاد المهني:

نحن نعرف أن أهم قرارين في حياة الإنسان هما قرار اختيار المهنة وقرار اختيار الزوج، ومما لا شك فيه أن كل مواطن يجب أن يتخذ هذين القرارين بحكمة.
ولقد عبر فرانك بارسونز Parsons؛ "1919" عن الحاجة الملحة إلى الإرشاد المهني، حتى لا يلقي بالمواطنين في خضم الحياة في عالم المهنة المعقد ليغوصوا أو ليطفوا حسب الحالة، في فترة الانتقال الحرجة بين التعليم والعمل.
ويقول ساملر Samler؛ "1966": إن المستقبل يحمل بين طياته الكثير في عالم المهنة، ومن ذلك أن مهن الغد ستكون أكثر عددا وأكثر اختلافا عن مهن اليوم، وأن الفرد سوف يضطر إلى تغيير مهنته عدة مرات خلال حياته العملية، إننا نعد أولادنا لمهن ربما لا يجدونها عندما يتخرجون بل يجدون منها أخرى جديدة.
وفي غيبة خدمات الإرشاد المهني، يجد الكثير ممن هم في عالم المهنة أشخاصا غير مناسبين في مهن لا تناسبهم Square pege in round holes.1 وهؤلاء لو أتيح لهم فرصة إعادة الاختيار المهني لاختاروا مهنا غير مهنهم، وهذه مأساة حقا حيث يقضي الفرد حياته في مهنة لا تناسبه ولا يرضى عنها، وهذا يؤثر في الإنتاج، ويؤدي إلى الخسارة الشخصية والاجتماعية.
إن الحاجة الماسة للإرشاد المهني تقوم على أساس تنوع الفروق الفردية في القدرات والاستعدادات والميول والتقدم العملي والتقني الذي يشهده عصرنا الحاضر مما زاد عدد المهن وأنواع التخصصات وفرص العمل بشكل كبير جدا.
والإرشاد المهني ضروري لرفع إنتاجية الإنسان وتحقيق الجودة. "حامد زهران، 1984".
وتلاحظ أهمية الإرشاد المهني في نمو الشخص وتوافقه وصحته النفسية، إن المهنة لها علاقة وثيقة بالذات والشخصية، فاختيار مهنة بالذات يرتبط بمفهوم الذات. والمهنة هي العمل الذي سيقضي فيه الفرد حياته كلها. والعمل هو الذي يجعل للحياة معنى ويجعل للإنسان نفسه قيمة اجتماعية، حيث يمثل أهم أدواره الاجتماعية في الحياة.

ويحتاج إلى الإرشاد المهني بعض الفئات التي تضعها الصدفة في مهن لا تحبها، ومن أمثلة ذلك بعض النساء اللائي وضعن في مهن لا يرغبنها، وعلى الرغم من ذلك اجتهدن في هذه المهن، وهؤلاء تستخدم معهن فنيات تدخل إرشادي واستراتيجيات توافق مهني خاصة. "كاترين فيفولكيرسون Fee-Fulkerson؛ 1988".

وتهتم جميع الدول بالإرشاد المهني وبصفة خاصة إدارات ووزارت القوى العاملة، ووزارات العمل، حيث يجب الاهتمام بتوفير كل خدمات الإرشاد المهني عمليا وعلميا، وما أحوج مصر إلى هذا الاهتمام. "حامد زهران، 1986".

المشكلات المهنية:

تتعدد المشكلات المهنية التي تتعلق بالاختيار والإعداد والتوزيع والاستقرار والتوافق المهني. وفيما يلي أبرز المشكلات المهنية:

مشكلات الاختيار المهني: المطلوب هو اختيار العامل المناسب ولوضعه في العمل المناسب، وهناك عدة عوامل يجب وضعها في الحساب عند الاختيار المهني مثل شخصية الفرد وإمكاناته وميوله، ومتطلبات المهنة وظروف العمل واحتمالات الحاجة إلى العاملين به، وكثيرا ما يحدث اختيار المهنة بطريقة الصدفة أو عن جهل الشخص بإمكاناته ومتطلبات المهنة ومتطلبات سوق العمل. وقد يحدث الاختيار في ضوء بريق ومغريات المهنة أو سمعتها أو مكانتها الاجتماعية أو عائدها الاقتصادي بصرف النظر عن الاستعداد لها "انظر جونز Jones؛ 1972". وقد يحدث الاختيار المتسرع المغامر. وقد يكون الاختيار "إجباريا" كما يحدث في توزيع القوى العاملة للخريجين في بعض الأحيان، أو في تحديد الأسرة لمهنة الولد وإجباره على الدخول في مهنة الأسرة كما لدى النجارين والحدادين، أو إجباره على الدخول في مهنة الأمل التي كان الوالد يأمل أن تكون مهنته ولكنه فشل في ذلك فيدفع ولده إليها دفعا، وقد يكون ضيق الأفق المهني ونقص المعلومات المهنية المتعلقة بالأعمال المختلفة التي يمكن للفرد أن يلتحق بها والمؤهلات المطلوبة هي العامل المسئول عن مشكلة الاختيار غير الموفق، وقد يكون الاختيار من باب مسايرة الرفاق والأصدقاء في اختياراتهم، وقد يكون الاختيار مترددا غير قاطع وغير نهائي، وقد يكون الاختيار غير موفق بالمرة، وقد لا يحدث اختيار بسبب كثرة الاختيارات والحيرة بينها وعدم القدرة على التقرير. ولقد بذلت جهود ومحاولات لجعل الاختيار المهني علميا أكثر فاستخدم الحاسب الآلي، وحتى في حالات الاختيار العملي الآلي، حيث تقاس الشخصية والقدرات والاستعدادات والميول من جهة ومتطلبات العمل من جهة أخرى، ثم يقوم الحاسب الآلي بإصدار قرار بالمهنة المناسبة، فإن الأمر أعقد من ذلك بكثير، والمتغيرات أكثر. وقد قام ميلهوس Melhus؛ "1971" بمقارنة آثار الإرشاد المهني عن طريق المرشد وعن طريق الحاسب الآلي، ووجد أنه في حالة استخدام الفرد لتقديم كافة المعلومات المطلوبة بصدق وأمانة ومسئولية فإن الطريقتين تتساويان في آثارهما الإرشادية، وهنا لا مانع من الاستفادة من استخدام إمكانات التقدم العلمي والتكنولوجي المتوافرة في الحاسب الآلي في عملية الإرشاد.

مشكلات الإعداد المهني: تتعلق بإعداد الأشخاص للمهن نفسيا وتربويا وتدريبيا. وأحيانا يهمل جانب الإعداد النفسي للمهنة ويتركز الاهتمام فقط على الإعداد التربوي، وقد يكون التدريب المهني غير كاف كما أو كيفا. وفي بعض الأحيان يهمل الإعداد المهني لبعض الفئات الخاصة، ولا تعد لهم برامج إرشاد خاصة. "جامي ساتشر Satcher؛ 1995".

مشكلات التوزيع: نحن نسمع في كثير من الأحيان عن مشكلات تتراوح بين سوء توزيع القوى العاملة على المهن المختلفة إلى خطأ في التوزيع، فأحيانا نسمع عن مهندس يعمل معلما، ومسيحي يعين مؤذنا، ويرجع هذا كله إلى التعلل بالحاجة الماسة إلى قوى عاملة في ميادين مختلفة وإلى نقص أو غياب وسائل الإرشاد المهني، وهذا عذر أقبح من الذنب، لأن وسائل الإرشاد الموجودة في هذه الحالات تقتصر على مقابلة الدقائق أو ما يسمى الاختبار الشخصي، حيث يكون أهم ما في الأمر هو المظهر العام والمعلومات العامة والطلاقة اللفظية والحالة الانفعالية للفرد. وقد يقتصر الأمر على السجلات التي تحتوي عادة على الاسم والعمر والتخصص والتقدير والعنوان، وهذه معلومات لا يمكن الاكتفاء بها بأي حال من الأحوال.

مشكلات الالتحاق بالعمل: تتعلق بطرق التقدم إلى العمل، وكيفية ملء طلبات الالتحاق، ومقابلة أصحاب العمل ... إلخ.

مشكلة التعيين تحت الاختبار: هذا تعيين غير مستقر يحدث في بعض المؤسسات. ويكون الفرد فيه قابلا للتثبيت إذا أثبت الكفاءة، والخلع إذا كان العكس، وفي هذا اتهام للجهات المسئولة عن الإعداد والتدريب المهني بأنها تخرج الأفراد قبل استكمال تأهيلهم وتدريبهم بما يكفي لتعيينهم الدائم في المهن المناسبة لهم. وكثيرا ما يستغل التعيين تحت الاختبار كستار لاستغلال العاملين ثم التخلص منهم قبل انتهاء فترة الاختبار بحجة عدم الصلاحية المهنية، للتهرب من القوانين التي تحفظ للعاملين حقوقهم.
سوء التوافق المهني: حيث يشاهد عدم التوافيق وعدم التكيف مع ظروف العمل أو مع رفاق العمل، أو عدم الرضا المهني بصفة عامة وعدم الرضا عن الدخل من العمل، أو التأثير السيئ لنوع العمل على الصحة العامة "محمد زهران، 1995" وينتج عن ذلك عدم الاستقرار المهني وترك العمل أو تغييره أو هجره والتحول إلى أعمال أخرى، ونتيجة لعدم الاستقرار المهني يحاول الفرد الدخول في مهنة أو مهن أخرى وتعدد مهنه.
البطالة: البطالة الصريحة أو المقدمة كارثة في عالم المهنة والاقتصاد بصفة عامة، ويرتبط بالبطالة الكثير من مظاهر سوء التوافق الشخصي والاجتماعي، ويرتبط بالبطالة أيضا الكثير من مظاهر اضطراب الصحة الجسمية والنفسية فقد وجدت آن هامارستروم وآخرون. Hammarstorm et al؛ "1988" أن البطالة تؤدي إلى زيادة أعراض الأمراض الجسمية وإلى ظهور الأمراض النفسية الجسمية والأعراض النفسية والإدمان.
خدمات الإرشاد المهني:
أهم خدمات الإرشاد المهني هي المزاوجة بين العامل والعمل أي بين الشخص والمهنة وذلك لتحديد ما يسمى الصلاحية المهنية Vcoational Fitness وفيما يلي أهم خدمات الإرشاد المهني.
التربية المهنية: تتضمن التربية المهنية برنامجا تعليميا مهنيا يدور حول محور رئيسي وهو تيسير المعلومات المهنية فيما يتعلق بمتطلبات الشخصية بصفة عامة، ومتطلبات المهن بأنواعها المختلفة جسميا وعقليا وبيئة العمل جغرافيا وبشريا، والأجور، ونظام الترقي والعمل مستقبلا، واحتمالات سوق العمل والقوى العاملة والعرض والطلب، في ضوء الدراسات المسحية والإحصائية، ليستطيع العميل أن يتخذ في ضوء ذلك قرارا مهنيا نافعا. وتستند التربية المهنية إلى حقائق خاصة بالنمو المهني للفرد، منها أن من مطالب النمو ما يتعلق بالتربية المهنية والاختيار والتأهيل المهني، وأن الاهتمام بعالم المهنة يبدأ منذ مرحلة الطفولة، وأن هناك تأثيرا متبادلا بين نمو الذات وبين النمو المهني، وأن هناك ضرورة لتنمية قدرة الفرد على المرونة لتغيير مهنته التي أعد لها أو تدرب عليها حين يطرأ ما يتطلب هذا مع النمو العقلي والتكنولوجي في المستقبل. وهناك وسائل ومصادر كثيرة للمعلومات، منها النشرات والمجلات والكتيبات والكتب التي تصدرها المؤسسات والاتحادات المهنية ومراكز التدريب والمؤسسات الصناعية والتجارية والفنية ومصالح القوى العاملة ووزارة العمل ونقابات المهن المختلفة ... إلخ، ومن المفيد أن يخصص جزء من المكتبة لهذه المصادر يسمى "مكتبة المعلومات المهنية" ومن المصادر الحية للمعلومات المهنية، الندوات والمؤتمرات والمحاضرات التي يقدمها المرشدون المهنيون والعاملون والخبراء في المهن المختلفة، ويستعان فيها بالمعلقات والتسجيلات والأفلام الخاصة بالإرشاد المهني كالتي تعرض صورا حية للعمل في المهن المختلفة، ويستفاد كذلك بكل مصادر "الإعلام المهني" وتفيد أيضا الزيارات الميدانية لمواقع العمل، والعمل المؤقت في المهنة أثناء العطلات، ويقترح البعض إدخال مواد وخبرات في مناهج الدراسة عن المهن لمساعدة الطلاب "في جميع مراحل التعليم" في الحصول على المعلومات المهنية اللازمة لنموهم المهني ولاختيارهم المهني الذي يحدث في مستقبلهم القريب، ويتعاون المرشدون والمعلمون في تنفيذ هذا البرنامج، وقد تشمل الموضوعات المنفصلة أو المندمجة في المواد الدراسية الأخرى مثل المواد الاجتماعية أنواع المهن في البيئة المحلية، وفرص العمل، وقصص حياة المشاهير في عالم المهنة ... وهكذا. وقد يقوم الطلاب بدراسة المهن المختلفة ويقدم كل منهم تقريرا عن مهنة واحدة وعن فرص العمل فيها وطبيعة العمل والمؤهلات المطلوبة والتأهيل وكيفية دخولها والتقدم فيها وعدد المشتغلين بها ومزاياها وعيوبها، ويقوم الطلاب كذلك بتعلم وتمثيل الأدوار المهنية المختلفة وممارسة أدوار مثل دور رجل النظام أو المعلم أو الصحفي ... إلخ "سعد جلال، 1967". ويجب الاهتمام باستكشاف استعدادات الطلاب وميولهم المهنية المبكرة وتقديم الخبرات التي تنميها. وكثيرا ما نسمع عن

أعلام في عالم المهنة بدأت استعداداتهم وميولهم لها في الظهور في مرحلة الطفولة، وكان الفضل في نجاحهم مهنيا إلى رعاية استعداداتهم وتربية ميولهم المهنية خلال نموهم.

تحليل العامل: يقال له أيضا "تحليل الشخصية" ويهدف لفهم شخصية العامل "الذي سيدخل العمل"واستعداداته وقدراته وإمكاناته وميوله واتجاهاته ومطامحه وخبراته ونواحي قوته ونواحي قصوره، ويستفاد في هذا الصدد بخلاصة ما وصل إليه علم النفس في دراسة وتحليل الشخصية واستخدام كل الوسائل العلمية والفنية المتاحة، وعلى سبيل المثال. نجد الكثير من الاختبارات والمقاييس لتحديد أبعاد الشخصية ومكوناتها ودراسة الميول المهنية واللامهنية لكل من الذكور والإناث1 حيث يلاحظ وجود فروق في الميول والإمكانات المهنية بين الجنسين "دالي Daly؛ 1971".

من أشهر هذه الاختبارات في الوطن العربي: اختبار الميول المهنية، إعداد أحمد زكي صالح، واختبار الميول المهنية واللامهنية، إعداد عبد السلام عبد الغفار.

تحليل العمل Job Analysis: يتم ذلك لتحديد متطلبات العمل من المهارات الجسمية والعقلية، وميادينه وطبيعته وظروفه، وعوامل النجاح والتقدم فيه، ومستقبله، وتخصصاته الفرعية المتعددة والمتطورة مع التطور العملي والتكنولوجي السريع، ويشمل تحليل العمل كذلك بيان الأجهزة والآلات والمعدات واحتمالات الخطر والنواحي الصحية، ويلخص البعض ما يسمونه " معادلة تحليل العمل" في: ماذا يفعل العامل "جسميا وعقليا" وكيف يقوم بالعمل "الوسائل المستخدمة" ولماذا يقوم به "الهدف منه"، والمهارات والمعارف والمسئوليات وهناك الكثير من البحوث والدراسات عن تحليل العمل في كل مهنة، ومما هو جدير بالذكر أن هناك هيئات متخصصة تطور وسائل الإرشاد المهني، ومن أمثلتها "الجمعية القومية للتوجيه المهني" "في أمريكا" National Vocational Guidance Association هارولد بيرنارد ودانيل فولمر Fullmer & Bernard؛ 1970" ولقد أعد "قاموس أسماء المهن" Dictionary of Occupational Titles وهذا القاموس يبين أنه على مدى بعض عقود من الزمن، ومع اطراد النمو العلمي والتكنولوجي، نما عدد المهن من بضع مئات إلى بضعة آلاف. والقاموس يحوي في أربعة مجلدات أكبر تصنيف عالمي للمهن "220000 مهنة وأكثر من 40000 اسم مهني"والمجلد الأول من القاموس يتناول وصف المهن، والمجلد الثاني يتناول التصنيف المهني، والمجلد الثالث ملحق للمجلدين الأول والثاني، أما المجلد الرابع فبعنوان "مدخل التصنيف المهني" حيث يصنف المهن في مجموعات حسب متطلبات العمل والصفات اللازم توافرها في العامل، ولذلك فهو هام جدا في عملية الإرشاد المهني.

الاختيار المهني: يهتم الإرشاد المهني بمساعدة الشخص في اتخاذ القرارات الخاصة بالاختيار المهني واللازمة للتخطيط للمستقبل المهني. ويجب أن يقوم الشخص نفسه باتخاذ القرارات بعد إيقاظ اهتمامه نحو اختيار مهنته في المستقبل، ويكون ذلك بعد دراسة دقيقة ووافية لشخصيته من ناحية، والعمل من ناحية أخرى ليرى مدى الملائمة بينهما ومناسبتهما بعضهما لبعض، وهذا يتطلب حصوله على معلومات وافية عن نفسه وعن عالم المهنة، ولا شك أن الاختيار الموفق للمهنة له فوائده المعروفة وهي الرضا والارتياح في العمل وزيادة الإنتاج وزيادة الدخل. وهناك إلى جانب ذلك قرارات خاصة بالدخول في عالم المهنة أو عدمه في حالة الإناث. فعلى الفتاة أن تتخذ قرار بخصوص الزواج والمهنة، فهل ستتزوج وتقتصر على أن تكون أسرة، أم هل تعمل حتى تتزوج، أم تجمع بين الزواج والعمل. ومعروف أن هناك متغيرات كثيرة يجب أن توضع في الحساب في هذه الحالات مثل نوع المهنة وفرص الزواج والاستقرار الزواجي وساعات العمل ومطالب المهنة مثل السفر والمبيت خارج المنزل ... إلخ.

التأهيل المهني: يسمى أيضا "الإعداد المهني" وهو عملية تستغرق وقتا طويلا في التأهيل المتخصص. ومعروف أن التخصص اكتساب وليس فطرة، والتأهيل المهني يهدف -كما عرفنا- إلى إكساب المهارات الخاصة الضرورية للنجاح في مهنة معينة بالذات، وهذا ما تقوم به المدارس والمعاهد والكليات لتحقيق هذا الهدف، مثل كليات التربية وكليات الطب وكليات الهندسة. وحتى في هذه المهن نجد تخصصات فرعية ومستويات متعددة.

التدريب المهني: هذا أمر ضروري لاكتساب المهارة المطلوبة للقيام بالعمل والوصول إلى الكفاءة اللازمة للنجاح فيه، وهذا ما يدعو الدول إلى إنشاء إدارات التدريب في الوزارات المختلفة، لتنظم برامج ودورات تدريب، وتنشئ مراكز التدريب المهني. ويحتاج التدريب المهني إلى الواقعية، ومن أفضل صورها تقديم

نماذج من الحياة العملية في شكل عمل ميداني، حيث يرى المتدربون ويسمعون ويمارسون الخبرة العملية بدرجة كافية كما وكيفا.
التشغيل: ويبدأ بعملية المساعدة في البحث عن العمل، ثم بعملية المساعدة في الدخول فيه. وهنا تتم مساعدة الفرد في البحث الموفق، والدخول الناجح، في تدرج مناسب، ويخصص لهذا ما يسمى أحيانا "مكتب العمل"، وهناك جدل حول ما إذا كان هذا من مسئوليات المرشد المدرسي أو المرشد في المؤسسات الخارجية أو في القوى العاملة. وهنا نقول إن المهم أنها مسئولية إرشادية يقوم بها المرشد في أي من هذه الجهات أو في كل منها.
الاستقرار في العمل: يتم هذا حين يتوافر لدى العامل متطلبات العمل، وحين تكون ظروف العمل مناسبة، ويقوم العامل بالعمل على أفضل وجه ممكن، ولأطول مدة ممكنة.
الترقي: يجب العمل على إتاحة جميع فرص التقدم والترقي الرأسي في العمل إلى أعلى الدرجات، وهذا من أهم عوامل الرضا والتوافق المهني.
التوافق المهني: إذا ما دخل الفرد العمل وتقبله ورضي عنه واستقر فيه ونجح وأجاد وترقى وتوافق اجتماعيا مع زملائه ورضي بالدخل الذي يدره العمل، فإن هذا يشعره بالسعادة، وإذا ما صادفته مشكلات، عمل على حلها في حينها، فإن هذا يؤدي إلى أن يتزايد ارتباطه بالعمل، ويتحقق التوافق المهني.

المحاضرة الحادية عشر

تعريف مؤسسة التعليم الثانوي:

الثانوية هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتختص بالتربية والتعليم ويشكل التعليم الثانوي المسلك الأكاديمي الذي يلي التعليم الأساسي الإلزامي، ويرمي فضلا عن مواصلة تحقيق الأهداف العامة للتعليم الأساسي إلى دعم المعارف المكتسبة والتخصص التدريجي في مختلف الميادين وفقا لمؤهلات التلاميذ واستعداداتهم، وتتوفر الثانوية على مخابر للأشغال التطبيقية وقاعات للإعلام الآلي ومكتبة وقاعة للتوثيق والإعلام المدرسي ومنشأة وتجهيزات رياضية ونوادي ثقافية وعلمية وقاعة متعددة النشاطات وتزود كذلك بوسائل تعليمية وتجهيزات تقنية وتربوية وتدوم الدراسة في ثانوية ثلاث سنوات حيث يتم إعداد الطالب لمرحلة التعليم العالي ومواجهة الحياة العلمية لاحقا «عبدو 2001»

طبيعة المرحلة الثانوية:

تمتد هذه المرحلة غالبا من السادسة عشر إلى نهاية ثامنة عشر وهي تمثل مرحلة المراهقة عند الفرد ويتم فيها إعداد التلاميذ إعدادا ثقافيا، مهنيا أخلاقي، ضمانا لدخولهم الدراسات العليا أو معترك الحياة والإفادة من قدراتهم الفكرية والعلمية والحصول على المراكز الاجتماعية كل حسب قدراته وميوله ليستفيد المجتمع من مواهب كل فرد.

وتعتبر هذه المرحلة من أدق وأخطر المراحل في حياة التلاميذ بفعل التغيرات الأساسية التي تطرأ عليهم في هذه المرحلة، فالأزمات النفسية أو الظواهر الجسمية أو الحالات الانفعالية والحساسية الشديدة وغيرها من مشكلات السلوك، كل ذلك يجعلهم يتغيرون عن ذي قبل تغييرا جذريا يشمل جميع نواحي حياتهم لهذا فإن الاهتمام في هذه المرحلة يجب أن يرتكز على مساعدة التلاميذ على مواصلة دراستهم بنجاح ومساعدتهم على حل مشكلاتهم بأنفسهم وكشف قابلات كل فرد وتوجيهه توجيها تربويا نفسيا اجتماعي وهذا ما يعتبر أهم أهداف التربية الحديثة لذا ينبغي أن تستند جميع طرق التدريس، التخطيط التربوي والمناهج الدراسية أساليب التوجيه على تفهم دقيق لطبيعة هذه المرحلة «هادي مشعان 2003-137»

أهمية التوجيه الإرشاد في المرحلة الثانوية:

إن مرحلة التعليم الثانوي مرحلة حساسة كونها تكون مصاحبة لفترة عمرية حساسة هي فترة المراهقة التي يطرأ على الفرد فيها مجموعة من التغيرات والصعوبات المختلفة والمشكلات الخاصة فهي فترة نمو سريع يحدث فيها النضج الجنسي وتتحدد قيم الشخصية وتظهر الذات الحقيقية وتتولد لدى الطالب

«مراهق» الرغبة في التحرر من سيطرة الراشدين كما تتفتح قدراته واستعداداته وميوله «الأسدي وإبراهيم ص 147»

إن التغيرات الجسمية و الفيزيولوجية التي تحدث خلال هذه المرحلة وما يصاحبها من نمو في الجانب الاجتماعي والانفعالي يفرض نوعا متميزا من السلوك ويعرض المراهق إلى العديد من المشكلات وتكمن أهمية الإرشاد وفي هذه المرحلة أساسا في ما يلي:

- تعرض التلاميذ في هذه المرحلة «مرحلة مراهقة» إلى الكثير من المشاكل العاطفية، جنسية، اجتماعية
- عملية التفرد في هذه المرحلة من الناحية العقلية والجسدية وهذا التفرد يحتاج إلى رعاية خاصة واهتمام كبير
- تطور المجتمعات الإنسانية وتعقد الحياة ومتطلباتها فرض وضعا جديدا ومهمات جديدة يجب أن يقوم بها الطالب المراهق مما أوجد الكثير من التوترات أدت إلى عدم القدرة على التكيف النفسي والاجتماعي السليم
- تطور التعليم أدى إلى ظهور العديد من التخصصات تمثلت في المدارس الصناعية والزراعية، تجارية ومعاهد الفنون الجميلة والمراكز العسكرية... ما جعل الطالب في هذه المرحلة يبقى حائر في اختيار نوع الدراسة أو التخصص الذي يلاءم قدراته «هادي مشعان ربيع ص 158»

4مهام التعليم الثانوي العام والتكنولوجية:

في إطار الغايات المسطرة فإن مهام التعليم الثانوي العام والتكنولوجي تتمثل:

- تحضير التلاميذ لمتابعة دراسات جامعية ذات مستوى عال
- تطوير المعارف التي تسمح باكتساب المعارف وإدماجها
- تطوير القدرة على التحليل والتقويم والحكم على أفكار الغير وحل المشاكل
- جعل التلاميذ يتمتعون بالاستقلالية الذاتية في الحكم
- دعم روح الانتماء إلى أمة وحضارة عريقة وتنمية حب الوطن
- اكتساب المهارات والمواقف الضرورية لتلبية الدراسات الجامعية ذات مستوى عال
- تلقين وغرس حب العمل المتقن والبحث عن الدقة وذوق الإتقان
- تطوير الحس المدني واحترام الممتلكات العمومية والمحيط
- تطوير سلوكات الاحترام نحو كل ما هو مخالف «رشينة مشروع إعادة تنظيم التعليم والتكوين ما بعد الإلزام 2005، ص 13-12»

المحاضرة الثانية عشر

لمحة عن التعليم الثانوي بالجزائر:

تهتم مختلف الأنظمة التربوية بالتعليم الثانوي اهتماما خاصا باعتباره يتوسط السلم التعليمي في معظم هذه الأنظمة كما أنه يعتبر نقطة انعطاف هامة في حياة التلميذ نحو تغيير مسار حياته المستقبلية

وحول مفهوم المدرسة الثانوية جاء في معجم المصطلحات التربوية والنفسية ما يلي: مدرسة ثانوية تضم طلابا ما بين من 12-18 سنة تقريبا وتدرس فيها المواد بصورة أكثر توسعا مما هي عليه في المدرسة الابتدائية

Dr . Ageli Sarkez Dictionary of education and psychological tennesthe seventh of april universitypublication A L. 1997 p 184-185

والمرحلة الثانوية جاء طبيعتها الخاصة من حيث من الطلاب وخصائص نموهم فيها وهي تستدعي ألوانا من التوجيه والإعداد وتضم فروعا مختلفة يلتحق بها حامل الشهادة المتوسط وفق الأنظمة

التي تضعها الجهات المختصة... وهذه المرحلة تشارك غيرها من المراحل في تحقيق الأهداف العامة للتربية والتعليم بالإضافة إلى ما تحققه من أهدافها الخاصة «إبراهيم عباس نحو أفكار تربوية، تمامة للطبع ط1- جدة 1981 ص 38»

خصائص النظام التعليمي في الجزائر:

يتميز النظام التعليمي في الجزائر بعدد من الخصائص تبين اتجاهه ومعالمه العامة بحيث يمكن إجمال هذه الخصائص فيما يلي:

1- أنه تعليم مختلط بين البنات والبنين:

ابتداء من مدارس الحضانة ورياض الأطفال حتى الدراسات الجامعية العليا فأبوابه مفتوحة أمام جميع بنات وأبناء الجزائر كذلك فإن سلك التعليم هو مختلط هو الآخر والإدارة التربوية مختلطة، والإشراف التربوي مختلط إلى غير ذلك، صحيح أنه توجد بعض المدارس في المرحلة الابتدائية خاصة بالبنات أو البنين كما توجد بعض المدارس المتوسطة.

وبعض المدارس الثانوية لا يوجد فيها اختلاط مراعات لبعض الاتجاهات الدينية أو التقليدية لبعض من الآباء وأمهات التلاميذ غير أن القاعدة العامة أو الأغلبية الساحقة من المدارس ومراكز ومعاهد التعليم في الجزائر يجري التعليم فيها مختلط بين البنات والبنين في سائر مراحل التعليم، ونفس الشيء في سلك المعلمين والإدارة المدرسية «تركي رابح أصول التربية والتعليم المؤسسة الوطنية للكتاب، ديوان المطبوعات الجامعية جزائر 1990 ص 388»

2- أنه تعليم مجاني للجميع فقراء وأغنياء:

والخاصية الثانية للتعليم في الجزائر أنه مجاني ابتداء من مدارس الحضانة ورياض الأطفال حتى نهاية الدراسات الجامعية وتصرف منح الأطفال في المرحلة الابتدائية الأولى من التعليم الأساسي في المناطق الصحراوية في البلاد تشجيعا للآباء لكي يلحق أبناءهم بالمدارس كما أن المطاعم المدرسية منتشرة في معظم المدارس الابتدائية خصوصا في الريف والأحياء الفقيرة وتستفيد منها فئة كبيرو من أبناء وبنات هذا الشعب «تركي رابح نفس المرجع 398»

3- تعليم خاضع للدولة 100%

والخاصية الثالثة في للتعليم في الجزائر أنه تعليم يخضع لإشراف الدولة إشرافا كاملا بنسبة 100% ولمؤسساتها في مرحلة الحضانة ورياض الأطفال فقط. وقد ذهبت المادة العاشرة من مرسوم ميثاق التربية الوطنية على أن : النظام التربوي الوطني من اختصاص الدولة ولا يسمح لأي مبادرة فردية أو جماعية خارج الإطار المحدد لهذا الأمر. الجريدة الرسمية عدد 33 المادة 10 والمتعلق بتنظيم وتسيير مؤسسات التعليم الثانوي ش 535 أمرية 1976.

وقد سارت الجزائر على هذا المنهج وسلكت هذه السياسة التربوية إلى أن جاءت الإصلاحات السياسية وتحول الجزائر نحو الانفتاح السياسي والاقتصادي والاجتماعي مما سمح بإجراء تغيرات عديدة مست قطاعات عدة منها على وجه الخصوص قطاع التربية والتعليم حيث حيرت اتصالات ونقاشات حديثة حول خوصصة هذا القطاع بعد أن سجلت الجزائر سياسة فعالة نحو خوصصة القطاع الاقتصادي والإنتاجي.

4- التعليم إجباري بالبنات والبنين

والخاصية الرابعة والأخيرة للتعليم في الجزائر أنه تعليم إجباري لجميع الأطفال ذكورا وإناثا ابتداء من السنة – من العمر إلى نهاية المرحلة الأساسية وأن لكل جزائري الحق في التربية والتكوين ويكفل هذا الحق بتحقيق المدرسة الأساسية «نفس المرجع المادة 4-5 ص 535»

ومن خلال هذه الخصائص الذي يتميز بها النظام التربوي في الجزائر يتضح لنا أن هناك حظوظا متساوية بالنسبة للبنين والبنات سواء في التعليم النظامي الذي يجري في المدارس والمعاهد أو في التعليم الموازي الذي يجري عن طريق الدراسة في المركز الوطني للتعليم المهم الذي توجد له فروع في أغلب المناطق الجزائرية

المحاضرة الثالثة عشر

التوجيه والإرشاد النفسي في الجزائر واقعه:
ولذلك فمنذ المحاولات الأولى لإدماج مستشـاري التوجيه المدرسي و المهني في الوسط التربوي من خلال تعيينهم في الثانويات في بداية التسعينات إلى يومنا الحالي في عام 2008 أصبحت الغاية المنشودة والأهداف المنتظرة لذلك بعيدة المنال بسبب النقائص و العقبات التي تواجههم في الميدان من عدة زوايا.فمن خلال الملاحظات الأولية يبدوا أن التوجيه المدرسي والإرشاد النفسي مازال لم يحض بعد بالمكانة الإستراتيجية في العملية التربوية. و مازال ينظر إليه من قبل جميع أفراد الأسرة التربوية على أنه عملية توزيع للتلاميذ على الشعب الدراسية في نهاية السنة الدراسية . وهو ما جعل المختص في الإرشاد والتوجيه لا يرقى إلى المهام الأساسية الموكلة إليه .
أصبح من الضروري التفكير في كيفية تفعيل نشاطات مستشاري التوجيه و مصالح التوجيه المدرسي و المهني في الميدان لتلبية المتطلبات العصرية و يفرضها منطق القرن الجديد، لمواجهة مختلف التحديات التي أصبحت تهدد مستقبل المدرسة الجزائرية (كمشكلة الاكتظاظ داخل الأقسام،مشكلة عدم مراعاة الفروق الفردية ،مشكلة انخفاض المستوى الدراسي وسيطرة سياسة الانتقال الآلي من مستوى إلى آخر في المراحل الدراسية ، ومشكلة العنف والمخدرات داخل المؤسسات التربوية .....وغيرها).فما هي العقبات التـي تعترض فاعلية نشاطات التوجيه والإرشاد النفسي في المدرسة الجزائرية؟ ما هي تحدياته؟وما هي آفاقه المستقبلية ؟
واقـع التـوجيه والإرشاد في المدرسة الجزائـرية:
يواجه التوجيه المدرسي والمهني في المدرسة الجزائرية عدة مشكلات وصعوبات ميدانية في كل الجوانب وهي حسب ما يلي :
ـ في الجانب التشريعي و التنظيمي القانوني:
حينما يطلع أي مهتم بمجال التربية و التعليم للنصوص التشريعية و القانونية المنظمة للمنظومة التربوية سيلاحظ حتما أن هناك نقائص وثغرات كبيرة . حيث سجلنا نقص الرؤية الشاملة والمتكاملة لجميع العناصر الفاعلة والمؤثرة في الحياة المدرسية ،خاصة التوجيه المدرسي والمهني الذي مازالت النصوص التشريعية التي تسيره قديمة لا تساير التطورات العلمية و التربوية و المتطلبات العصرية بل مازال حبيس التصور القديم لنوعية الموظفين في هيئة التوجيه وللنشاطات الروتينية التي تقدم على شكل حملات موسمية أو وقتية وهذا بالرغم من النقلة التي حدثت في التسعينات من خلال إدماج وتعميم توظيف مستشاري التوجيه على مستوى أغلبية الثانويات بالقطر الوطني.
وعليه فإن مستشاري التوجيه المدرسي و المهني تواجههم عقبات وصعوبات للمشاركة بفعالية في الحياة المدرسية بسـبب الثغرات المجودة في النصوص التشريعية ومنها:
1 ـ المناشير والقرارات المنظمة لمجالس التعليم ، التربية و التسيير ، التنسيق الإداري ومجالس التأديب ،لا تقر بعضوية مستشاري التوجيه فيها .
2 ـ مجالس الأقسام ، القبول و التوجيه قلما تعطى لهم الكلمة وتسجل آرائهم في سجل المداولات ولا يؤخذ بها إذ سمح لهم بالكلام بدعوى أنه عضو استشاري كما هو محدد في المناشير المنظمة لمجالس الأقسام.
3 ـ غياب أي نص أو بند خاص بمستشار التوجيه المدرسي والمهني في قانون الجماعة التربوية ، بالرغم من أنه عنصر أساسي ويحتل منصب قاعدي كما تصنفه هيكلة المناصب القاعدية في المؤسسة التربوية بالتعليم الثانوي.
4 ـ ليست له صلاحيات واضحة للتدخل في القضايا النفسية والتربوية (الإرشاد النفسي والتربوي)التي تواجه التلاميذ في المؤسسات التربوية، نظرا لعدم وجود أي علاقة مباشرة بالأساتذة ،المساعدين التربويين ،مستشاري التربية، والمفتشين الذين قد تتوقف عليهم الإجراءات الإرشادية والعلاجية لبعض المشكلات المطروحة وهو ما جعل تدخلات المستشارين في هذا الميدان محدودة، مقيدة وغير فعالة بل أكثر من ذلك غير موجود في الكثير من الأحيان.
5 ـ مستشار التوجيه غير موجود في عضوية لجنة الطعن الولائية في التوجيه المدرسي من خلال عدم إدراجه ضمن التشكيلة الرسمية في المناشير السارية المفعول حتى سنة 2003، بالرغم من أنه مطلع

بشكل جيد على وضعية التلاميذ و قضاياهم التربوية، البيداغوجية وحتى النفسية والاجتماعية،من خلال المتابعة التي يقوم بها على مستوى المقاطعة كلها. وهو أدرى بمتطلبات التوجيه المدرسي من مديري الاكماليات والثانويات الذين يعتبرون أعضاء أساسيين في اللجنة.

6 ـ والثغرات الأخرى نجدها في المناشير والقرارات الوزارية المنظمة لعمل مستشار التوجيه، مثل القرار الوزاري رقم 827 المؤرخ في 1993/11/13 والخاص بتحديد مهام مستشاري التوجيه المدرسي، و المنشور الوزاري رقم 245/م .ت.ا/93 المؤرخ في 1993.12.04 والخاص بإجراءات تنظيمية لنشاط مستشاري التوجيه في الثانويات والتي تؤكد على أن مستشار التوجيه مكلف بمقاطعة تربوية واسعة ومصغرة يحددها مدير المركز ،إلا أن شكل التدخل كيفيته، إجراءاته الإدارية من خلال (تكاليف التنقل ،أخطاره وضماناته)غير محددة بشكل دقيق وواضح وهو ما يؤكده المحور الثالث من المنشور السالف الذكر (رقم245)حيث ينص على ما يلي: " أما أسلوب التدخل الذي يجب اعتماده في كل قطاع فستحدده تعليمة لاحقة" ولم نتلق أي تعليمة إلى يومنا هـذا منذ ذلك التاريخ. وعليه يتنقل مستشاري التوجيه الى عدة اكماليات بمناطق بعيدة بإمكانياتهم الخاصة و دون أمر بمهمة ولا تعويض عن المصاريف التي ينفقونها .

و هو الآمر يجعل عمل مستشاري التوجيه قاصرا وناقصا حيث يستحيل عليهم إنجاز كل نشاطاتهم وإيفاءها حقها في مؤسساتهم الأصليـة.وفي حالة تعرضهم لحوادث لقدر الله قد لا يجدون إطارا قانونيا يحمي حقوقهم.

7 ـ والإشكالية القانونية الأخرى تتمثل في القراءة المعتمدة من طرف مديري المؤسسات التربوية لتصنيف عمل ونشاطات مستشاري التوجيه حيث تؤكد المادة العشرة من القرار الوزاري (رقم 827) بأنه يندرج ضمن الفريق التربوي التابع للمؤسسة ،إلا أن هؤلاء يدرجونه ضمن الفريق الإداري (التأطير التربوي) باعتبار منصبه قاعدي، ويلزم ببعض الأعمال الإدارية كالمداومات خلال العطل المدرسية دون استفادته من الحقوق المرتبطة بذلك كحق السكن الوظيفي والتعويض. كما يكلف في بعض الأحيان بتوزيع الكتب المدرسية ،تسجيل المترشحين الأحرار للبكالوريا، إنجاز قوائم للمستفيدين من الإعانات المالية (التضامن المدرسي). ..وغيرها.

المحاضرة الرابعة عشر

المعوقـــات المعنويـــــة للمختصين في التوجيه والإرشاد :

حينما يطلع أي إنسان على القانون الأساسي لعمال التربية وبالضبط في المحور الخاص بالتوجيه المدرسي و المهني تنتابه الحيرة، ويجد مفارقات غير منطقية نتيجة تصنيفه كحامل لشهادة الليسانس في نفس سلم التقنيين الساميين ، وليست له أي منافذ للترقيات إلا كمفتش للتوجيه المدرسي والمهني والذي يرتبط بمدى توفر المناصب المالية بالولايات أو مدى فتح مراكز التوجيه. وهي نادرة ومحتكرة بتواطؤ من الوزارة التي لا ترى أي أهمية في نشاطات التوجيه المدرسي في العملية التربوية ولا تتوفر على رؤية إستراتيجية في هذا المجال . وفي هذه الحالة حينما يصل مستشار التوجيه الى مستوى معين من الأقدمية والخبرة يجد نفسه طموحا للترقية الإدارية إلا أنه بعد إدراكه لاستحالة ذلك تضعف معنوياته ويصاب بالإحباط فتضعف دافعيته فلا يتحمس للعمل خاصة و أنه يعمل في ثانوية مع أساتذة حاملي شهادة ليسانس مصنفين في سلم 3/15 (التصنيف القديم) ويشرفون على 3 أو 4 أفواج تربوية فقط .

بينما هو يشرف على كل تلاميذ المقاطعتين الصغيرة والكبيرة(داخل الثانوية ومجموعة الاكماليات (المتوسطات)) ويتقاضى أجرا أقل بكثير من الجهد المبذول والمسؤولية الملقاة عليه .

و**الجـــدول التالي يبين هـذه المفارقة**

أســتاذ التعليم الثانوي مستــشار رئيسي للتوجيه المدرسي

ـ مكان العمل: الثانوية أو المتقنة ـ نفس الشيء

ـ الشهادة الجامعية المطلوبة: الليسانس ـ الليسانس كذلك

ـ ساعات العمل:18 ساعة أسبوعيا ـ 40 ساعة أسبوعيا.

ـ عدد التلاميذ الذين يشرف عليهم:معدل ـ يشرف على كل تلاميذ الثانوية
200 تلميذ(4الى5 أفواج) والاكماليات التابعة لها (بمعدل 2500 ت)
ـ المهام المنوطة به:التربية والتعليم في ـ يقوم بـ: الإعلام المدرسي ـ التوجيه ـ
إطار مادة التخصص المتابعة لكل التلاميذ ـ الإرشاد النفسي
والتربوي ـ التقويم التربوي ـ انجاز دراسات
وتحقيقات ميدانية لجلب المعلومات .
ـ فرص الترقية: نائب المدير للدراسات ـ مفتش التوجيه المدرسي فقط اذا توفرت
مدير ثانوية ـ مفتش المادة ـ أستاذ مبرز ـ المناصب بالولاية والتي ترتبط بمدى تقاعد
العاملين فعليا.وهي نادرة جـدا.
التصنيف في سلم الأجور:03/15 ـ سـلم 05/14 .أليس هذا بظلم اجتماعي؟
(مجلة المعلم عدد سنة ص)
في مجال المتابعة النفسية والتربوية:
تعترض مستشاري التوجيه المدرسي والمهني عدة صعوبات وعراقيل في هذا المحور فقللت من فعالية تدخلاته ، وتتمثل فيما يأتي :
1 ـ صعوبة جمع النتائج الدراسية الفصلية لتحليلها والمشاركة بها في مجالس الأقسام ، بسـبب :
أ ـ عـدم وجود وسيلة أو آلية لجمع النتائـج الدراسية ،وحتى حينما وضعنا نموذجا على شكل جدول يشمل على(كل المواد الدراسية حيث يتوزع فيها التلاميذ حسب الفئات ـ تسجل نسبة الغياب في كل قسم و في كل مادة ـ تسجل الحالات السلوكية في كل مادة وفي كل قسم من أجل تحليلها وإجراء المقارنات للوقوف على أثر كل عامل من تلك العوامل على المردود الدراسي) فإننا وجدنا صعوبات كبيرة في ملئه من قبل الأساتذة والإدارات التربوية معتقدين أنه عمل إضافي لا معنى ولا فائدة منه .
ب ـ تأخر الأساتذة في ملء كشوف النقاط ،حتى ساعات قبل انعقاد مجالس الأقسام حيث يعتبر المصدر الوحيدة الموفر للمستشار لجلب النتائج . وبالتالي يستحيل عليه تحليلها وتوظيفها أثناء مداولات المجالس إن وفرت له فرصة تقديم حصيلة أعماله.
ج ـ تزامن انعقاد مجالس أقسام الثانويات مع الإكماليات في نفس اليوم و التوقيت وفي بعض الثانويات تبرمج إدارة الثانوية مجلسين لنفس المستوى وفي بعض الحالات لمستويين مختلفين في توقيت واحد .وهو ما يجعل مشاركة مستشار التوجيه ومتابعته للتلاميذ في مختلف المستويات مستحيلة .كما أن التحاليل التي يجريها على النتائج الدراسية والملاحظات التي يسجلها حول سيرة التلاميذ ومشكلاتهم لمناقشتها مع الأساتذة واقتراح الحلول المناسبة لها لا تجد فضاء لعرضها.
د ـ كما أن مجالس الأقسام يطغى عليها الروتين وسياسة الهروب الى الأمام ، حيث أن المناقشات لا ترقى إلى مستوى المهام الموكلة لهذه المجالس،بل يطغى عليها السطحية والتسرع في تقييم المستوى العام للقسم والانضباط دون الخوض في تحليل الأسباب المعرقلة. ذلك أن الوقت المخصص لكل مجلس ضيق جدا (نصف ساعة)لا يكفي حتى لتسجيل الملاحظات والإجازات او العقوبات التي تعطى وفق سلم يحدد سلفا وبشكل آلي بل أصبحت الإجازات تحدد بمبرمج الإعلام الآلي مباشرة قلما تناقش وكأنها قدرا محتوما.
وعليه فإن مستشاري التوجيه المدرسي لا يجدون أنفسهم فيها أصلا لعدة اعتبارات :
1 ـ في بعض الحالات لا تعطى لهم الكلمة في المجالس بدعوى أنه عضو يحضر بصفة استشارية .
2 ـ وفي حالات أخرى حينما تعطى لهم الكلمة يشترط عليهم الاختصار وعدم الخوض في الأمور التربوية والبيداغوجية التي من المفروض أن تكون هي المحور الأساسي في النقاش ، بدعوى ضيق الوقت ،ضرورة إكمال المجالس حسب التوقيت المبرمج لها .ذلك أن المجالس تعقد خارج ساعات العمل والأساتذة يحضرون حسب توقيت الأقسام المعنيين بها هذا من جهة. ومن جهة أخرى يبرر المديرين تجاوز الخوض في النقاش التربوي والتقييمي بكون الأساتذة مرتبطين بأعمال خاصة يجب مراعاتها (بالخصوص السيدات).
ولذلك يصبح التحليل الذي يعده مستشاري التوجيه لا جدوى ولا فائدة منه إن بقيت حبيسا في مكاتبهم، ولا تستثمر ويستفاد منها.بل في بعض الحالات يتساءل المستشارون ما هو دورهم التربوي في مثل هذه

المجالس التي يحرمون فيها من إعطاء رؤية متميزة للعمل التربوي من خلال المساهمة في تقويمه من زوايا متعـددة بهدف اقتراح إجراءات علاجية لكل المشاكل المطروحة ؟

ـ وبالنسبة للاجتماعات التنسيقية لرؤساء الأقسام ومسئولي المواد :

التي مهمتها المتابعة والتقويم الدوري لمدى التقدم والتأخر في البرنامج الدراسي ،تشخيص الصعوبات التي تواجه التلاميذ في كل محور أو موضوع ومعالجة المشكلات السلوكية المطروحة في كل قسم ،فإنها في واقع الأمر لا تعقد ولا يسمع بها مستشاري التوجيه أصلا. بل أكثر من ذلك تستعمل طرق إدارية فريدة من نوعها للتحايل على الإجراءات المفروض إتباعها لسيرها الجيد،وتتمثل في :

ـ إما بتمرير السجل المخصص لهذه المجالس على الأساتذة بشكل فردي لتسجيل ملاحظاتهم .مع الإمضاء على المحضر.

ـ وإما يكلف أستاذ واحد بتسجيل الملاحظات والمداولات على شكل محضر اجتماع ثم يمرر السجل على المعنيين للإمضاء .

وعليه أصبح مستشار التوجيه مغيب و مهمش من هذه اللقاءات التنسيقية الهامة في العملية التربوية ، التي من الفروض أن تكون أداة للتمحيص ،الفحص والتقويم الدوري للفعل التربوي والذي من شأنه إزالة الفجوة بين الأهداف المحققة والمنتظرة أو المسطرة في حينها وبالتالي تحسين العمل التربوي ومردوده .

في مـجال الإرشاد النفسي والتربوي:

يواجه مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في هذا الميدان صعوبات تقنية وإدارية متعددة

تتمثل في :

1 ـ نقص الوسائل الاستكشافية المكيفة للواقع الجزائري كالاختبارات و الروائز ـ النفستقنية لتوظيفها في الوسط المدرسي كأدوات مساعدة لفهم وتشخيص بعض المشكلات النفسية والتربوية المطروحة باستثناء القليل جدا التي لا توجد ضرورة لاستعمالها في غالب الأحيان.

2 ـ ـ عدم التحكم في تطبيق بعض الاختبارات النفس ـ تقنية من قبل غالبية المستشارين بسبب ضعف التكوين الجامعي في هـذا المجال هذا من جهة .ومن جهة أخرى وجود تخصصات بعيدة عن ميداني علم النفس وعلوم التربية ولم يدرس فيها المستشارون المعينون القياس النفسي التربوي أصلا (مثل تخصص علم الاجتماع).

3 ـ عدم تطبيق اختبارات الذكاء والشخصية المتوفرة للكشف عن الموهوبين والمتفوقين أو المتأخرين دراسيا بهدف التكفل بهم و تقديم لهم تعليما خاصا، بسبب إهمال هذا النوع من التعليم(التعليم المكيف) من قبل وزارة التربية الوطنية في العشر سنوات الأخيرة.رغم وجود مؤشرات وعلامات التفوق والتأخر للكثير من الحالات في مدارسنا .

و هو ما جعل كل مستشار يتصرف باجتهاده الخاص وحسب طبيعة تخصصه وتكوينه الجامعي في تفسير وفهم بعض المشكلات التربوية والنفسية التي يصادفها في مقاطعته.

4 ـ عدم وجود استبيان للميول والاهتمامات نموذجي لمختلف المستويات التعليمية مبني وفق معايير علمية يمكن الاستناد إليه في استكشاف وتحليل رغبات وميول التلاميذ الدراسية والمهنية وتوظيفها في إستراتجية الإعلام المدرسي وفي المقابلات الإرشادية وكذا في وضع تقديرات التوجيه المسبق التي تساعد على تحديد ملامح الخرائط التربوية.

وهو الأمر الذي جعل كل مستشار يجتهد من تلقاء نفسه في انجاز استبيان ،تطبيقه وتحليله بطريقته الخاصة. و رغم ذلك ومهما كانت طبيعة هذا الاستبيان يجد مستشاري التوجيه صعوبات في استثمار وتوظيف نتائجه مع التلاميذ المعنيين والأساتذة والإدارة التربوية للأسباب السالفة الذكر.

وحتى في حالة عرض النتائج في مجالس الأقسام بشكل مقتضب وسريع لا يجد مستشار التوجيه تفهما ولا تعاونا من قبل هؤلاء (الإدارة والأساتذة) للأخذ بالملاحظات والاقتراحات المسجلة .خاصة ما يتعلق بضرورة مراعاة سيكولوجية التلاميذ المراهقين بحسن معاملتهم ، تجنب إهانتهم أو تجريحهم مهما كانت تصرفاتهم مزعجة ،الاستجابة لانشغالاتهم مع ضرورة الاهتمام بتوفير الشروط التربوية والبيداغوجية لإنجاح الفعل التربوي ،عدم إصدار أحكام مسبقة على شعب دراسية معينة أو نمط تعليمي معين،عدم الأخذ باقتراح فتح بعض الشعب لتوفر الرغبة والملمح الدراسي المناسب ... وغيرها . إلا أن هـذه الأمور

كلها تبدو لدى هؤلاء نوع من التفلسف والمثالية ،لا أحد يستسيغها باعتبارها غير مألوف ومكلفة للجهد والوقت.
كما أن الإدارة التربوية عموما تستثقل تطبيق بعض الإجراءات والاقتراحات البيداغوجية العلاجية التي تتخذ في بعض مجالس الأقسام . كتغيير الأفواج للمشاغبين وتوزيعهم ومتابعتهم .....الخ.

في مجال الإعلام المدرسي والمهني:

يبين لنا واقع التوجيه المدرسي والمهني أن الإعلام المدرسي مازال ناقصا، حيث لا توجد إستراتيجية إعلامية وفق ما يجب أن يكون عليه بالرغم من أهميته التربوية .ذلك أن إدارة المؤسسات التربوية مازالت لم تساير التطور الحاصل على مستوى الفكر التربوي وتقنيات التسيير الإدارية الحديثة التي تؤكد أهمية الإعلام والاتصال حول كل جزئيات النظام التربوي في تربية وتهذيب ميول ،اهتمامات واختيارات المتعلمين وتأهيلهم لاتخاذ المواقف والقرارات المسئولة والمناسبة لمستقبلهم الدراسي .
وعلى هذا الأساس لا تولي الإدارات التربوية العناية اللازمة لمثل هذا النشاط من خلال :
1 ـ احتكار المناشير والقرارات الرسمية التي تصل المؤسسات التربوية من الوصاية حول كل شؤون المدرسة إلا البعض منها الخاصة بالواجبات الموجهة مباشرة إلى الأسرة التربوية لتطبيقها ،بالرغم من أن قانون الجماعة التربوية ينص في الباب الخاص بأحكام تسيير المؤسسة المادة 18 :على أنه يتعين على مدير المؤسسة في إطار الإعلام والتكوين المستمر ، نشر التعليمات وتبليغ المعلومات التي توجهها السلطات السلمية إلى التلاميذ والموظفين .فكيف يمكن أن نوكل مهمة الإعلام والاتصال لمستشار وهو مجرد من المعلومات الأساسية حول المنظومة التربوية ولا يعرف التغيرات والتطورات الطارئة فيها.
2 ـ عدم فتح خلايا الإعلام والتوثيق بالمؤسسات رغم توفر الهياكل والتجهيزات اللازمة في الكثير منها، بالرغم من إلحاح الوزارة الوصية بالمناشير ،وإلحاح مستشاري التوجيه المدرسي على هذا الأمر.
3 ـ عدم شراء ،توزيع وتوظيف الأدلة الإعلامية المنجزة من طرف مديرية التقويم التوجيه والاتصال لصالح التلاميذ والأولياء في مختلف المراحل التعليمية .
4 ـ غياب شبه كلي للصحافة المدرسية في الكثير من المؤسسات التربوية التي تعتبر منبرا لتبليغ الرسالة التربوية،وتدريبا للمتعلمين على روح البحث الإعلامي لاستثمار واكتشاف مواهبهم وابتكاراتهم في مختلف الميادين .
5 ـ عدم تخصيص ميزانية للأدوات والوسائل اللازمة لإنجاز الوثائق الإعلامية والتربوية الضرورية في إطار نشاطات مستشاري التوجيه الرسمية(مثل أقلام التلوين الورق المقوى كبير الحجم وغيرها ...) ،بسبب جهل أو تجاهل الكثير من الإدارات التربوية لطبيعة عمل هذا الإطار الجديد في المؤسسة التربوية.
6 ـ صعوبة برمجة الحصص الإعلامية لفائدة تلاميذ مختلف المستويات الدراسية لسببن رئيسيين هما:
أ ـ عـدم وجود ساعات مخصصة للتوجيه المدرسي ضمن البرنامج الأسبوعي للتلاميذ.
ب ـ كبر قطاع التدخل (معدل تكفل كل مستشار 3 إكماليات + ثانوية) وارتباط مستشاري التوجيه بالوقت والفترة المناسبة لكل حصة .
ونتيجة لذلك أصبح مستشاري التوجيه يقدمون هذه الحصص الإعلامية إما في :
ـ ساعات الفراغ خارج البرنامج الأسبوعي الرسمي للتلاميذ(في آخر فترة صباحية أو مسائية).
ـ أما في ساعات غياب الأساتذة من حين لآخر حيث يكون مستشار التوجيه في ترقب لغياب الأساتذة ،حتى المساعدين التربويين يجدون في مثل هذه الوضعية فرصة مواتية للتخلص من أعباء الحراسة للتلاميذ داخل الأقسام،حيث ينادونه عند كل غياب كأنه رجل إنقاذ ومطافئ.
فأصبحت نشاطات الإرشاد والتوجيه المدرسي في ظل هذا المناخ السائد في الكثير من المؤسسات التربوية قد فقدت معناها .
والحصص الإعلامية بهذه البرمجة المفاجئة في نظر وتصور التلاميذ لا معنى لها بل تعتبر مصدر حرج وقلق لكونهم لا يتحملون ساعات إضافية أكثر من الشيء الذي يقضونه يوميا في المدرسة .
كما أن مستشاري التوجيه يقضون أسابيع كثيرة في مؤسسة واحدة لإنجاز حصة إعلامية واحدة لفوج تربوي ، نتيجة البرمجة المفتوحة على عدة أيام حسب ساعات الفراغ التي تتاح خلال الأسبوع في كل

مؤسسة .والمبرر الذي تقدمه الإدارات التربوية عند معارضة وضع برمجة لحصص إعلامية خلال أسبوع واحد وفي توقيت مناسب لحضور التلاميذ يتمثل في :
ـ لا يمكن أخذ ساعة من مادة دراسية رسمية لأنها ستؤثر على السير العادي للدروس فيتأخر الأساتذة في انجاز البرنامج المقرر،كما أنهم سيحاسبون من قبل مفتش المادة حول أسباب التأخر .
وبالرغم من موضوعية المبرر ،نجد أن الإعلام المدرسي في تصور الكثير من الإدارات التربوية وحتى وزارة التربية الوطنية يعتبر نشاطا ثانويا. وإلا كيف نفسر تجاهل الوصاية لكيفية انجاز نشاطات مستشاري التوجيه المدرسي في المؤسسات التعليمية.
وحتى مديرية التقويم التوجيه والاتصال المشرفة المباشرة تقنيا على عمل مصالح التوجيه المدرسي في كل ولايات الوطن من خلال تحديدها لمحاور البرنامج السنوي التقديري ،عندما أرسلت مؤخرا مناشير حول تنظيم و استثمار الزمن المخصص للدراسة في النظام التربوي(مناشير رقم 253/251/250/المؤرخة في 5 سبتمبر 2000) تجاهلت كلية إدراج توقيت خاص لنشاطات مستشاري التوجيه المدرسي في المؤسسات التربوية وهو ما زاد من تعقيد برمجة حصص إعلامية للتلاميذ في مختلف المستويات .حيث يتحجج الكثير من المديرين بهذه المناشير لفرض توقيت خارج ساعات العمل وهو ما لا يناسب التلاميذ ويقلقهم لأنه توقيت مخصص لراحتهم واسترجاع أنفاسهم خاصة مع كثافة البرنامج الدراسي.ونتيجة لذلك أصبح:
التلاميذ يعتبرون الإعلام المدرسي لا فائدة منه بما أنهم لا يمتحنون فيه ولا يقرر مصيرهم في عملية الانتقال .ولا يحسون بأهميته في حياتهم الدراسية بما أنه غير مبرمج رسميا ضمن ساعات دراسته، هذا من جهة .
ومن جهة أخرى يواجه نشاط الإعلام المدرسي إشكالية الاستعداد النفسي على مستوى غالبية المتعاملين مع المدرسة تتمثل في :
ـ عدم وجود استعداد للاطلاع والاستماع لأي شيء إذا لم يرتبط بالحاجيات الآنية خاصة بالنسبة للمربين (كالأمور المتعلقة بالترقيات ، الخدمات الاجتماعية والامتيازات) .أما التلاميذ يشغلهم كثيرا معدل الانتقال و شروط تلبية الرغبة الأولى في التوجيه فقط .
ـ كما تتمثل الصعوبة الأخرى في وصول سندات الإعلام المدرسي متأخرة خاصة دليل التسجيلات في الجامعة الذي يصل في نهاية شهر ماي أو جوان حيث يكون تلاميذ السنة الثالثة ثانوي في عطلة وهو ما يحرمهم من الاطلاع على متطلبات الحياة الجامعية وإجراءات التسجيل فيها .
ـ وفي أحيان أخرى تتخذ تعديلات في مجال إجراءات القبول والتوجيه في نهاية السنة الدراسية وهو ما يجعل توظيفها إعلاميا لفائدة التلاميذ تحدث صدمة واضطرابا لديهم لعدم استعدادهم المسبق ، فتنهار معنوياتهم أكثر وهو ما يؤثر على أدائهم في الامتحانات .

في مـــجال التقـــويم والدراسات:

تواجه نشاطات التوجيه المدرسي والمهني في هذا المجال صعوبات كبيرة في انجاز الدراسات والاستفادة من الخلاصات والاستنتاجات المتوصل إليها، و تتمثل في :
ـ عدم توفر المعطيات الضرورية لانجاز بعض الدراسات لعدم توفر الأرشيف على مستوى بعض المؤسسات .
ـ عدم تعاون وتجاوب الكثير من المتعاملين مع مستشاري التوجيه لانجاز مشاريع الدراسات التي يبرمجونها من خلال :
أ ـ عدم تقديم المعلومات الصحيحة .
ب ـ عدم ملء الاستبيانات والجداول التي تسلم لهم لجلب المعلومات او ملؤها بطريقة عشوائية وبمعطيات خاطئة أو متناقضة.
ج ـ تخوف بعض الأطراف من تناول بعض القضايا التربوية الحساسة كأسلوب معاملة التلاميذ، طرائق التدريس ، العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة التربوية، أثر الغيابات (الأساتذة والتلاميذ) على النتائج الدراسية للتلاميذ، أسباب ضعف المستوى الدراسي ،نقائص وعيوب الاختبارات التحصيلية، نظرا لعلاقتها بالأداء التربوي والكفاءة في التسيير والتربية ....الخ .

د ـ عدم تنظيم لقاءات وندوات بين مستشاري التوجيه والأطراف المعنية في المدرسة لدراسة ،مناقشة واستغلال نتائج الدراسات المنجزة في حل المشكلات التربوية والنفسية المطروحة وما أكثرها (حين انجاز بعضا منها) . بل تبقى حبرا على ورق لا أحد يعلم بها إلا مستشار التوجيه نفسه .

في مجال التكوين أثناء الخدمة :

مازالت عمليات التكوين القليلة التي يتلقاها مستشاري التوجيه المدرسي تفتقد إلى إستراتجية واضحة وهادفة تنسجم وطبيعة دور التوجيه المدرسي و مع احتياجات التلاميذ ومستلزمات الحياة المدرسية . مع العلم أن العاملين في سلك التوجيه المدرسي يحملون شهادات جامعية متنوعة، في علم النفس وعلم الاجتماع بمختلف تخصصاتها فالكثير منهم ليست لهم علاقة بالتربية أصلا .وهو ما يصعب على الكثير منهم التجاوب مع بعض المفاهيم والتقنيات التربوية (كالتقويم التربوي،الإرشاد النفسي والتربوي).

مشكلات إدارية : تتمثل في تكليف بعض مديري الثانويات للمستشارين ببعض المهام التي تتنافى ومهامهم الأصلية، كتسيير المكتبة ،انجاز قوائم التلاميذ حسب الأقسام ،تسجيل التلاميذ الأحرار لشهادة البكالوريا .... وغيرها .وهذا يتم عموما باستعمال ضغوط إدارية على المستشارين في بعض الأحيان .وبرضي المستشار نفسه لعدم استيعابه لمهامه وأدواره ،مع غياب برمجة لنشاطات تغطي كل ساعات عمله في أحيان أخرى .

وأسباب ذلك تعود بالدرجة الأولى إلى عدم الفهم الجيد لطبيعة مهام مستشار التوجيه من قبل الكثير من المديرين ،وتخوف البعض الآخر من تدخلاته المتميزة التي تبحث دائما في عمق الفعل التربوي والأسباب التي تعرقله وهو ما يزيل الستار على عيوب ونقائص كثيرة لا يريد أصحابها الاطلاع عليها أو حتى التفكير فيها .

تحديات المدرسة الجزائــرية والحاجة الى التوجيه والإرشاد النفسي:

تواجه المدرسة الجزائرية في ظل التحولات الاجتماعية ،الاقتصادية ، السياسية ،العلمية التكنولوجية والثقافية المتسارعة عـدة تحـديات تفرض منطقا جـديدا في سياسة التوجيه والإرشاد النفسي والتربوي.

وأهم هذه التحديات تتمثل في :

ـ التدفق الإعلامي الكبير، من خلال اكتساح القنوات التلفزيونية الفضائية والاذاعية المتعددة للبيوت الجزائرية، والتي تمارس تأثيرات كبيرة على سلوكيات ومواقف الناشئة اتجاه القيم والمعايير الاجتماعية وما يتولد عنها من مشكلات نفسية واضطرابات سلوكية متعددة(كالعنف بمختلف أشكاله ،ازدواجية الشخصية ،القلق ،الحيرة وضعف التركيز والاهتمام بالدراسة، السرقة ،المخدرات، الانحلال الخلقي ....).

ـ تسارع وتيرة التطور العلمي ،المعرفي والتكنولوجي وانعكاس ذلك على اهتمامات وميول المتعلمين من خلال ظهور تخصصات دراسية ومهنية جديدة توسع مجال اختيارات التلاميذ وما تخلقه من حيرة وتيه لديهم حول ماذا يختارون ؟ ما الأنسب إليهم؟ ما هي التخصصات المطلوبة في سوق العمل وما هي حظوظ العمل لكل منها وغيرها ..

ـ تعقد الحياة الاجتماعية والاقتصادية بسبب سيطرة القيم المادية ،وتفشي ظاهرة البطالة والانحرافات الاجتماعية وتأثيراتها السلبية على استعدادات المتعلمين ونظرتهم للدراسة والحياة المهنية أو الاجتماعية ،حيث سيطرة النظرة التشاؤمية وضيق الطموحات و محدودية آفاق تفكيرهم.

ـ التحول الجذري في معايير ومقاييس التكوين والتوظيف نتيجة الانفتاح الاقتصادي ودخول الجزائر في العولمة الاقتصادية وما يستلزمه ذلك من إعداد متميز يرتكز على مبدأ الكفاءة والنوعية للإطارات واليد العاملة إضافة إلى ضرورة تحكمها في اللغات الأجنبية و تكنولوجية المعلوماتية والاتصالات .وبناء على ذلك أصبح الإرشاد والتوجيه محورا أساسيا في هذه المعادلة لإحداث التوازن والتوافق بين الفرد (قدراته وميولاته) وبين متطلبات محيطه الاقتصادي والاجتماعي ومساعدته على التكيف والتجاوب مع تحديات العصر.

ـ تفاقم ظواهر لافتة للانتباه في مدارسنا كالعنف ،تناول المخدرات هذا من جهة. ومن جهة أخرى انتشار ظاهرة الخوف من المدرسة ومن الامتحانات لدى شرائح عريضة من المتعلمين وفي مختلف المستويات

التعليمية خاصة لدى المراهقين. تفشي ظاهرة الغش في الامتحانات بمختلف أشكالها وانعكاس ذلك على مستوى التحصيل والتكوين للمتعلمين، وبالتالي على أدائهم المستقبلي بعد التخرج .
ـ مشكلة الفراغ وتأثيره على انفعالات المراهقين، سلوكياتهم ،ونظرتهم إلى الحياة بصفة عامة والحياة الدراسية بصفة خاصة .

ومن الحاجيات الأخرى التي تستدعي أهمية نشاطات التوجيه المدرسي في المدرسة الجزائرية

ما يلي:

1 ـ الحاجة إلى رضا التلميذ عن ذاته وتأكيدها من أجل الاستمتاع بالسعادة الشخصية ، وتكوين نظرة ايجابية عن نفسه والمحيطين به. حيث يعامل التلاميذ كأرقام لا كأشخاص لهم ذات وكيان متميز يجب احترامه وهو ما أفقد التلاميذ لذة الذهاب إلى المدرسة و جعلهم ينفرون منها.

2 ـ الحاجة إلى تأمين المستقبل بتوفير فرص الدراسة المناسبة من خلال ضمان التوعية والتحسيس بمتطلبات الحياة الدراسية في مختلف التخصصات والفروع وسبل النجاح فيها مع آفاقها المهنية.

3 ـ الحاجة إلى فهم الاتجاهات والقيم الاجتماعية، الأخلاقية والروحية للمتعلمين التي تتعرض للتشويش والاهتزاز نتيجة تأثير برامج تكنولوجية الإعلام والاتصال المعاصرة،بهدف مساعدتهم على تحقيق التوازن النفسي و الاجتماعي أو(الاندماج الاجتماعي) عن طريق تحصينهم ثقافيا وعقائديا وأخلاقيا بمختلف النشاطات الإرشادية التي تعيد إليهم الثقة بالنفس والاعتزاز بالذات وروح الانتماء للمجتمع.

الآفـــــاق المـــستـــقـــبلـــية للتوجيه المدرسي والمهني:

بناءا على ما سبق ذكره يتبين لنا أنه لا يمكن وضع تصور خاص بالتوجيه بمعزل عن التصور العام والشامل للسياسة العامة للمنظومة التربوية التي يتحدد فيها مكانة ودور التوجيه المدرسي والإرشاد النفسي في الإستراتيجية العامة لتحقيق غايات النظام التربوي الجزائري . وإلا وقعت محاولتنا في منطق الترقيع وسياسة الهروب إلى الأمام.

وعليه تتحدد الآفاق المستقبلية للتوجيه المدرسي في المدرسة الجزائرية من خلال ما يلي :ـــ

ـ جعل التوجيه والإرشاد النفسي والتربوي بعدا هاما وأساسيا في إستراتيجية تحقيق غايات النظام التربوي الجزائري .

و لتفعيل نشاطات مستشاري التوجيه المدرسي والمهني أكثر لمواجهة تحديات المدرسة الجزائرية في الألفية الثالثة يقتضي الأمر :

1 ـ اقتصار تدخل مستشاري التوجيه المدرسي بالنشاطات التربوية على مستوى الثانويات التي وظفوا فيها فقط ، مع ضرورة تعميم توظيف مستشاري التوجيه على مستوى الاكماليات(المتوسطات) والابتدائيات لضمان جدية المتابعة النفسية ـ التربوية والتكفل الأحسن بالتلاميذ (الأطفال والمراهقين العاديين والمتخلفين والموهوبين).

2 ـ وضع منهاج خاص بالتوجيه المدرسي والمهني يشمل كل محاور النشاطات النفسية والتربوية ،يراعى فيه :

أـ مبدأ التكامل بين مختلف النشاطات .

ب ـ مبدأ التدرج في انجاز النشاطات من البسيط إلى المعقد من السهل إلى الصعب.

ج ـ المستويات التعليمية المختلفة في كل طور تعليمي.

د ـ حاجيات واهتمامات التلاميذ:

ـ في كل مرحلة دراسية.

ـ في كل فصل دراسي .

ـ في كل مناسبة أو ظرف .

هـ ـ الخصوصيات والمتطلبات الاقتصادية، الاجتماعية، الجغرافية والثقافية الوطنية وكذا لكل منطقة أو جهة

3 ـ ضرورة تخصيص توقيت رسمي للتوجيه والإرشاد ضمن البرنامج الأسبوعي للتلاميذ في مختلف الشعب والفروع الدراسية .

4 – إعطاء صلاحيات التدخل واتخاذ قرارات لمستشاري التوجيه في ما يخص القضايا التربوية و النفسية واختيارات الشعب الدراسية التي تخدم تكيفه المدرسي و مشروعه المستقبلي,
5 ـ ضرورة إدخال تكنولوجية الاتصال والإعلام المعاصرة المتنوعة في نشاطات مستشاري التوجيه وخاصة في تنشيط الحصص الإعلامية للتلاميذ وفي الحصص الإرشادية وكل النشاطات الأخرى ،مع ضرورة التفكير في إعداد أشرطة علمية حول:
المهن ـ المنافذ التكوينية الجامعية ـ المحيط الاقتصادي والاجتماعي ـ المشكلات التربوية والنفسية الشائعة لدى المتعلمين وكيفية معالجتها .
6 ـ تأسيس مجلات وجرائد متخصصة إلى جانب حصص تربوية إذاعية و تلفزيونية متخصصة في الميدان التربوي تساهم في نشر الثقافة النفسية و التربوية بين أفراد المجتمع و تحسيس الأسر بضرورة التعاون مع المدرسة في تربية أبنائهم .
7 ـ إعادة النظر في هيكلة و مهام مراكز التوجيه المدرسي و المستشارين العاملين فيها خاصة بعد تعميم عملية التوظيف على المستوى الثانوي والاكمالي أو المتوسط والابتدائي بتحويلها إلى مراكز متخصصة تقوم بمهمة التنسيق ،التنظير والمتابعة لعملية التوجيه والإرشاد من أجل توحيد إستراتيجية العمل الميداني،توفير وانجاز أدوات العمل النموذجية لكل نشاط أو عملية تربوية مع متابعتها و تقييمها.
ونقترح أن تكون مراكز التوجيه متكونة من ثلاث مصالح على الأقل تتشكل كل مصلحة من فرقة تقنية بها (ثلاث مستشارين على الأقل) وهي كالتالي :
أ ـ مصلحة الإعلام والاتصال تتكفل ب :
ـ توفير وسائل عمل المستشارين في الميدان بإنجاز :
أدلـــة ومجلات إعلامية لمختلف المستويات التعليمية ـ لافتات وملصقات.
بهدف توحيد الإستراتيجية الإعلامية ومحتواه على المستوى الولائي الجهوي حتى والوطني .
ـ تنظيم أبواب مفتوحة، منتديات و معارض إعلامية حول المسارات الدراسية والمهنية وعلاقتها بالتحولات الاقتصادية ،الاجتماعية وعالم الشغل.
ـ تقوم بمهمة الناطق الرسمي لشؤون التربية والتعليم على مستوى الولائي بحكم تخصص العاملين فيها ومتابعتهم للعمل التربوي من كل جوانبه.
ب ـ مصلحـــة التوجيه والإرشاد النفسي تتكفل ب:
ـ انجاز الوسائل الاستكشافية المختلفة (الاختبارات النفسو تقنية) وتعديل الروائز المستوردة منها بالتنسيق والتعاون مع الجامعات الوطنية عن طريق توفير آليات التعاون و الإشراف والمتابعة لذلك .
ـ التنظيم والإشراف على عمليات الدعم النفسي والتربوي لتلاميذ مختلف المستويات الدراسية لرفع معنوياتهم ومساعدتهم على تجاوز مشاكلهم النفسية والتربوية خلال الفصول الدراسية،وأثناء الامتحانات المدرسية العادية والرسمية.
ـ الإشراف على لجان المتابعة النفسية والاستكشاف لتلاميذ ذوي الحاجات الخاصة (التعليم المكيف (للمتخلفين دراسيا ـ والمتفوقين والمعاقين وذوي الأمراض المزمنة وغيرهم) .
ج ـ مصلحة التقويم والدراسات تتكفل بـ:
ـ انجاز نماذج استمارات لتقويم مختلف العمليات التربوية ونشاطات المستشارين في الميدان (شهادتي البكالوريا والتعليم المتوسط (الأساسي سابقا) ـ تقويم الأثر الإعلامي، تقويم المردود التربوي للمؤسسات التعليمية) .
ـ القيام بتحقيقات واستقصاءات ودراسات في مختلف مجالات العمل التربوي لجلب المعلومات بهدف تحسين الأداء والمردود التربويين .
8 ـ إعـادة النظر في النصوص التشريعية المنظمة للتربية والتعليم، بوضع رؤية متكاملة ومنسجمة لكل الفاعلين في الميدان التربوي تسد كل الثغرات والنقائص المسجلة حاليا من جميع الجوانب .من أجل إدماج فعلى وجدي لنشاطات التوجيه المدرسي والإرشاد النفسي والاستفادة من خدماته في الميدان التربوي .

9 ـ إعادة النظر في القانون الأساسي لعمال التربية بإعادة تقييم مناصب العمل حسب الشهادات الجامعية للعاملين فيه ، مثل إعادة تصنيف مستشاري التوجيه المدرسي حسب الشهادة الجامعية والمهام الموكلة إليهم .
إلى جانب إعطاء لهم فرص الترقية المهنية في مختلف المسؤوليات الإدارية والتربوية (كمدير ثانوية أو متوسطة (الاكمالية سابقا) بما انه حامل لشهادة الليسانس في علم النفس وعلوم التربية أو علم الاجتماع وهو الأقرب إلى مهام تسيير مؤسسة تربوية بحكم تكوينه القاعدي في العلوم الاجتماعية والتربوية وله مؤهلات في تسيير العلاقات الإنسانية وحل المشكلات التربوية والعلائقية .
10 ـ فتح مناصب التفتيش في التوجيه المدرسي على مستوى مقاطعات كبرى تضم بين (10 إلى 12 ثانوية + المتوسطات التابعة لها) مع الأخذ بعين الاعتبار الوضعية المستقبلية عند تعميم توظيف المستشارين على مستوى المتوسطات الاكماليات .على أن يعاد النظر في المهام التقليدية لمفتش التوجيه ليساير المرحلة الجديدة .
11 ـ إدراج محور التوجيه والإرشاد في برنامج تكوين المديرين ،المفتشين ومستشاري التربية وكل المهيئين للعمل في قطاع التربية حتى يستوعب ويفهم كل طرف أهمية هذا الجانب في حل المشكلات التربوية وتحسين المردود الدراسي للمتعلمين ،وكذا ليعرف كل واحد دوره ومسؤوليته المتكاملة مع مستشار التوجيه في هذا الجانب .

المراجع:

- أحمد عمر محمود، حصة عبد الرحمان فخرو وتركي السبيعي، وامنة عبد الله تركي، **القياس النفسي والتربوي**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2010. ط1.
- ـ أحمد سهير كامل ،التوجيه والإرشاد النفسي ،مركز الإسكندرية للكتاب،مصر،2000.
- بديع محمود القاسم، **علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق**، مؤسسة الوارق للنشر والتوزيع ط1، الاردن، 2000 .
- جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة، **التوجيه المهني ونظرياته**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2014، ط2. عمان، الأردن.
- حناش ،فضيلة و زكريا، محمد بن يحي ، التوجيه و الارشاد المهني من منظور إصلاحات التربية الجديدة،الجزائر،2001.
- خلاصي محمد، **اتجاهات متربصي التكوين المهني نحو المهن**، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2005.
- الداهري صالح حسن، **سيكولوجية التوجيه المهني و نظرياته**، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن،.2004، ط1.
- سالم حمود صالح الحراحشة، **التوجيه والإرشاد الدليل الإرشادي العملي للمرشدين والعاملين مع الشباب**، دار الخليج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012، ط1.
- السامرائي نبيهة صالح، **علم النفس الاعلامي مفاهيم-نظريات-تطبيقات**، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2007، ط1.
- سهام درويش أبو عطية، عمان، **نظريات الإرشاد والنمو المهني**، دار الفكر ناشرون وموزعون، 2015، ط1، الأردن.
- صالح عبد الرحمان اسماعيل، **فنيات واساليب العملية الارشادية**، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2013. ط1.
- الصعب ،محمد ،عبيد ،نظريات الارشاد المهني ،وزارة التربية و التعليم ،المملكة السعودية،1431.
- القاضي يوسف ،مصطفى و فطيم ، لطفي ، محمد و حسين ، عطاء، محمود ، الارشاد النفسي و التوجيه التربوي ، الرياض السعودية ،1981.

- عبد اللطيف أبو اسعد، **علم النفس الإرشادي**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012، ط2.
- محمد عبد الحميد الشيخ حمود، **الإرشاد المهني نشأته أهميته تقنياته نظرياته**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2016، ط2.
- منصوري عبد الحق، **الإرشاد والتوجيه**، إصدارات مخبر التربية والتنمية، دار الغرب للنشر والتوزيع. 2011.
- ميشال س.نيستل، ترجمة مراد على سعد واحمد عبد الله الشريفين، **المدخل إلى الإرشاد النفسي من منظور فني وعملي**، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان، الأردن، 2015. ط1.
- نبيل محمد الفحل، **برامج الإرشاد بين النظرية والتطبيق**، دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2009، ط2.

- Adams, James (1965) . Counseling and Guidance: A Summary View. New York: Macmillan.
- Anderson, Donald (1992) . A case for standards of counseling Practice. Journal of Counseling & Development, 17,1,22-26.
- Beech, H. R. (1969) . Changing Man's Behaviour. Harmondsworth: Penguin
- Borders, Dianne (1994) . Potential of developmental counseling and therapy & systemic cognitive- developmental therapy in addressing two elusive themes.
- -Dingman, Robert L & .Ginter, Earl J. (1995) . Disasters and crises: The role of mental health counseling. Journal of Mental Health Counseling, 17, 3, 259 - 263.
- -Thompson, Charles & Rudolph, Linda ."1983" Counseling Children. Montery, California: Brooks/Cole.