



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم علم الاجتماع

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.
في علم الاجتماع تنظيم وعمل موسومة بـ

خدمات الإرشاد ودورها في عملية الاختيارات المهنية
-دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني جلولي ميسوم -تيارت-

تحت إشراف:

أ. / شامي بن سادة

من اعداد الطالب (ة):

ط. / شهاب حنان

ط. / خرشي منال

أمام لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ محاضر -أ-	بن علي رابح
مشرفا ومقررا	أستاذ التعليم العالي	شامي بن سادة
مناقشا	أستاذ محاضر -ب-	بلجوهر خالد

السنة الجامعية: 2023 - 2024

الشكر والتقدير:

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا هدانا الله .

الحمد لله الذي أماننا ووفقنا لإتمام هذا العمل.

نتقدم بخالص الشكر وخالص التقدير والاحترام لاستأذنا الفاضل الدكتور
"شامي بن سادة" الذي أجاد الإشرافه بنطاقه المميزة وتوجيهاته الطائفة،
من أجل إتمام هذه المذكرة....

فألفه شكر.

كما يسرنا أن نتقدم بجزيل الشكر لأساتذتنا أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم
مناقشة هذا العمل كل باسمه.



الإهداء

إلى كل من حصد الأشواق لي محمدلي طريق العلم والمعرفة

إلى القلب الكبير أخص هذا الإهداء إلى

أبي ... أطل الله في عمره

وإلى عمي الذي هو بمثابة أبي أطل الله في عمره

إلى من قضت عمرها في أذى واجبما، إلى من أرفقتني الحب والحنان

إلى رمز الحب ولبس الشفاء إلى القلب الناصح إلى الروح الطاهرة حبيبتي

أمي ... رحمها الله

وإلى جميع الأرواح التي فقدناها لا يسعني إلا أن أقول

رحمهم الله واسكنه فسيح جناته

وإلى صديقتي

أهدي هذه المذكرة المتواضعة واجبا من المولى عز وجل أن يمدلي القبول والنجاح.

منال



الإهداء

نشكر الله التقدير أولا وأخيرا على توفيقه لنا بإتمام هذه المذكرة المتواضعة

إهداء تخرجي إلى من كلله الله بالصيبة والوقار ، إلى من علمني العطاء بدون انتظار ، إلى من

أحمل اسمه بكل

افتخار، والدي العزيز: عيسى رحمه الله والى ملاحي في الحياة إلى معني الحب والى معني

الحنان أمي الغالية

والى أخواتي الأعماء

"نسرين، شريفة، كلثوم، منيرة، عبد الإله، أحمد وزوجته أمينة

وزوج أختي حسان، طارق"

خدمتم لي ذخرا وفخرا طوال حياتي.

وصديقتي خطوة الأولى والأخيرة إلى من كانتم في سنوات العجاف سحبا ممطرا أنا ممتنة جدا

لوقوفنا معي في هذا اليوم

وأخيرا أسأل الله أن يوفقنا جميعا في درب الحياة .

حنان

فهرس المحتويات

الشكر والتقدير:
الإهداء:
فهرس المحتويات:
قائمة الجداول:
مقدمة:

الفصل الأول: مدخل عام للدراسة

1- الإشكالية:
2- فرضيات الدراسة:
3- أهمية الدراسة:
4- أهداف الدراسة :
5- أسباب اختيار الموضوع:
6- المفاهيم الإجرائية:
7- الدراسات السابقة:

الفصل الثاني: ماهية الإرشاد المهني

تمهيد
1- ماهية خدمات الإرشاد المهني:
1-1- نشأة الإرشاد المهني وتطوره:
1-3- أهداف الإرشاد المهني:
1-4- نظريات الإرشاد المهني:
2- أسس وأساليب الإرشاد المهني:
2-1- أسس التوجيه المهني:
2-2- التوجيه واختيار المهني:
2-3- أساليب التوجيه التربوي والمهني:
3- أهمية الإرشاد المهني في عملية الاختيارات المهنية:
3-1- أهمية اختيار المهني:
3-2- أهمية اختيار المهني للفرد :
3-3- أهمية اختيار المهني للجماعة :

22 خلاصة

الفصل الثالث: الإرشاد المهني في عملية

23 الاختيارات المهنية

25 1- الاختيار المهني :

25 1-1- تعريف الاختيار المهني:

25 1-2- أهمية الاختيار المهني:

25 1-3- أهداف الاختيار المهني:

26 1-4- عوامل تؤثر على الاختيارات المهنية:

28 2- عملية صنع القرار المهني:

28 1-2- مفهوم عملية صنع القرار:

28 2-2- مراحل عملية اتخاذ القرار:

29 2-3- العوامل التي ينبغي مراعاتها عند اتخاذ القرار :

30 2-4- صعوبات التي تواجه متخذ القرار:

30 2-5- نظريات اتخاذ القرار:

32 خلاصة :

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية

34 للدراسة

35 1- مجالات الدراسة:

36 2- المنهج المستخدم للدراسة

36 3- مجتمع الدراسة

37 4- أدوات جمع البيانات :

39 خلاصة:

الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

41 1- عرض تحليل نتائج الفرضيات

41 المحور الأول: البيانات الشخصية

42 المحور الثاني: تساهم خدمات الإرشاد في تنمية مهارات المتدربين في مجال صنع القرار

47 المحور الثالث: تساعد خدمات الإرشاد في مطابقة مهارات المتدربين مع احتياجات سوق العمل

53	المحور الرابع تقلل خدمات الإرشاد من شعور المتدربين مع احتياجات سوق العمل
57	2- مناقشة نتائج الدراسة
57	مناقشة نتائج الفرضية الأولى
57	مناقشة نتائج الفرضية الثانية
57	مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
58	مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
58	الاستنتاج
58	اقتراحات
63	خاتمة
65	قائمة المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
41	بين توزيع أفراد العينة حسب الجنس	.1
41	توزيع العينة حسب العمر.	.2
42	يبين توزيع الأفراد العينة حسب مستوى التعليمي .	.3
42	يمثل توزيع أفراد العينة حسب التخصص المهني .	.4
43	يمثل توزيع أفراد العينة حسب مدة التبرص.	.5
41	يمثل توزيع أفراد العينة تلقي خدمات الإرشاد المهني في مركز التكوين المهني	.6
45	يمثل إجابات المبحوثين لخدمات الإرشاد المهني.	.7
46	يمثل الإجابات عن مبحوثين عن نقاط القوة في خدمات الإرشاد المهني.	.8
47	يمثل السلبيات خدمات الإرشاد المهني .	.9
49	مثل تأثير خدمات الإرشاد المهني على اختيارات المهنية.	.10
50	يمثل دور الإرشاد المهني في احتياجات سوق العمل .	.11
51	يمثل دور الإرشاد المهني في تحديد الأهداف المهنية .	.12
52	يمثل الجدول التخصصات :	.13
52	يمثل نسب الاختيار المهني :	.14
50	يوضح العوامل المؤثرة على اختيار التخصص	.15
55	يوضح صعوبات التي تواجه خدمات الارشاد المهني	.16
56	يوضح اقتراحات تحسين الخدمات الارشاد المهني	.17
53	يوضح الرغبة في تلقي المزيد من المعلومات	.18
54	يوضح تقييم المخرجات التكوين المهني	.19

مقدمة

مقدمة:

في عالم اليوم المتصارع والمليء بالتحديات يواجه الشباب تحديات كبيرة في اختيار مسارهم المهني الذي سيحدد مستقبلهم ويرسم ملامح حياتهم العملية، وفي هذا السياق تبرز أهمية خدمات الإرشاد المهني كدعم أساسية لمساعدة الشباب على اتخاذ قرارات مدروسة ومستنيرة بشأن مهنتهم المستقبلية. تعتبر مراكز التكوين المهني حجر الزاوية في هذه العملية، حيث تقدم برامج تدريبية بالمهارات والمعارف اللازمة لدخول سوق العمل بثقة وجاهزة.

ومع ذلك، فإن عملية اختيار المسار المهني المناسب ليست باليسيرة، حيث يتعين على الشباب التوفيق بين ميولهم الشخصية وقدراتهم الفردية والفرص المتاحة في سوق العمل. وهنا يأتي دور الإرشاد المهني كجسر يربط بين هذه العناصر المتباينة، مساعدة الشباب على تحديد أهدافهم المهنية واكتشاف مواطن قوتهم وضعفهم، وتوجيههم نحو البرامج التدريبية والمهن المناسبة لهم. تتنوع خدمات الإرشاد المهني لتشمل مجموعة واسعة من الأنشطة والبرامج التي تهدف إلى تعزيز فهم الشباب لذاتهم وليقتهم المهنية المحيطة. تبدأ هذه الخدمات بتقييم شامل لميول الشباب واهتماماتهم وقدراتهم ثم تقدم لهم المعلومات والإرشادات الضرورية حول فرص العمل المتاحة والمتطلبات الأكاديمية والمهنية للوظائف المختلفة.

كما تساعدهم على تطوير مهارات التخطيط المهني والبحث عن فرص العمل وإعداد السير الذاتية أوراق التقديم بشكل فعال.

بالإضافة إلى ذلك، تلعب خدمات الإرشاد المهني دوراً محورياً في تعزيز الوعي لدى الشباب بأهمية التعلم المستمر والتطوير الذاتي، وتشجعهم على اكتساب المهارات الحياتية والشخصية التي تعزز قدرتهم على التكيف مع متطلبات سوق العمل المتغيرة باستمرار، من خلال هذه الخدمات، يتم تمكين الشباب وتزويهم بالأدوات اللازمة لاتخاذ قرارات مهنية مستنيرة ومتوازنة، مما يساهم في تحقيق مستقبل مهني ناجح ومرض.

وبناء على ما سبق فإن هذه الدراسة الموضوع من خلال خمسة فصول حيث الفصل الأول: يتضمن مدخل عام للدراسة و الفصل الثاني: بحيث يتطرق إلى ماهية الإرشاد المهني والفصل الثالث دور الإرشاد المهني في عملية الاختيارات المهنية والفصل الرابع يتضمن الإجراءات المنهجية للدراسة والفصل الخامس سيخصص العرض وتحليل نتائج الدراسة . والفصل الخامس: يتضمن عرض ومناقشة الفرضيات .

الفصل الأول

مدخل عام للدراسة

1- الإشكالية:

إن التغييرات الحاصلة ومتصارعة التي تواجهها المؤسسات في مختلف الميادين يستوجب عليها بالبحث عن طرق تمكنها من مواكبة مثل هذه التغييرات ومن أهم الطرق التي اعتمد عليها خدمات الإرشاد المهني لمراكز التكوين المهني لتطوير العنصر البشري داخل المؤسسات

-ومن أهم المنطلق تعتبر خدمات الإرشاد المهني هي مختلف مايقوم به المختص في الإرشاد والتوجيه والمخصصة المتدربين وذلك الاستجابة لقدراتهم واستعدادهم وحاجاتهم في مختلف المجالات .

-نستخلص من الفقرة السابقة إن الخدمات الإرشاد المهني تكوين الأفضل من الاستعداد ضرورية لتحسين أهدافه وفعالته وكما يتطلب التكوين المهني بتوفير متطلبات مهمة تساعد المكونين في تكيف مع الظروف التكوين وضرورة التخطيط المحكم والفعال وهنا نطرح التساؤل التالي :

- هل تلعب خدمات الإرشاد المهني دورا هاما في مساعدة متدربين مراكز التكوين المهني في اتخاذ قراراتهم المهنية؟.

ويتدرج ضمن هذا التساؤل متبدلات الفرعية الآتية:

1- ماهي طبيعة خدمات الإرشاد المهني المقدمة في مراكز التكوين المهني؟

2- ماهي احتياجات متدربين مراكز التكوين المهني بما يتعلق بالخدمات الإرشادية؟

3- ما هي أهم العوامل التي تؤثر على اختيارات المتدربين المهنية؟

2-فرضيات الدراسة:

-الفرضية العامة :

الإرشاد المهني له دور في الاختيارات مهنية لمراكز التكوين المهني بتيارات .

الفرضيات الفرعية:

1- تساهم خدمات الإرشاد في تنمية مهارات المتدربين في مجال صنع القرار.

2- تساعد خدمات الإرشاد في مطابقة مهارات المتدربين مع احتياجات سوق العمل.

3- تقلل خدمات الإرشاد من شعور المتدربين مع احتياجات سوق العمل .

3- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في كون خدمات التوجيه والإرشاد المهني يمثل جزءاً لا يتجزأ من اهتمامات منضومات التربية حيث نجد تعاون في تجسيد ذلك الواقع بحسب اختلاف تلك المنظومات لذا ومن خلال دراسة الحالية فإننا نسلط الضوء على هذه الخدمات من خلال دراسة الإعداد المهني وموجهة للمتدربين مثل ما يرى المتدربين والإرشاد والتوجيه لتكوين المهني.

- كما ويمكن أن نلخص أهمية الدراسة في النقاط التالية:

لقد ينظر الموجهين وطلبة الإرشاد والتوجيه إلى أهمية وجود خدمات التوجيه والإرشاد المهني خاصة بالنسبة للمتدربين التكوين المهني باعتبارهم أكثر من إمكانية اختيار المهنة ومعلومة إن ذلك له ارتباط وثيق لمعرفة حاجات المتدربين فيما يخص اختياراتهم المهنية ومشروعهم المهني والمستقبلي .

توظيف نتائج الدراسة الحالية في تمكين متدربينا الإرشاد و التوجيه من التعريف على إمكانياتهم وقدراتهم وكذا مهام مستشار التوجيه والإرشاد في مجال الإرشاد المهني والذي نحسب انه لا يخطئ بالاهتمام اللازم في واقع ممارسة الإرشاد والتوجيه في المؤسسات التربوية لمراكز التكوين المهني وذلك من شأنه أن يؤهلهم بشكل أحسن لمهنة مستشار التوجيه والإرشاد في المستقبل .

4- أهداف الدراسة :

-الكشف عن خدمات الإرشاد والتوجيه المهني ذات الأولوية بالنسبة لمتدربين المراكز التكوين المهني من وجهة نظر الطلبة الإرشاد والتوجيه.

-الكشف عما إذا كانت هناك فروق في وجهة نظر المتدربين الإرشاد والتوجيه حول الخدمات المقدمة في التوجيه والإرشاد المهني وفقاً لتغيير المستوى (متوسط - ثانوي).

- الكشف عما إذا كانت هناك فروق في وجهة نظر المتدربين الإرشاد حول الخدمات المتقدمة في التوجيه والإرشاد المهني وفقاً لتغيير نوع الدراسة السابقة.

5-أسباب اختيار الموضوع:

يدخل في التخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم وهو موضوع هام جدا كونه حديث الساعة بالنسبة كل مهتم بمجال تنظيمي ، اعتقدنا ان الدراسة من هذا النوع من شأنها ان تعود بالفائدة كل ما يخوض في مجال عمل تنظيمي

، وجود اهتمام شخصي بموضوع المشروع الشخصي للمتدرب ومساعدته في تحقيق رغبات وتطلعاته في مجال المهنة في مسار المتدربين تنمية مشروعه المهني والمستقبلي .

6- المفاهيم الإجرائية:

- الخدمات:

حسب فيليب كوتلر الخدمة عبارة عن : " نشاط أو خدمة خاضعة للتبادل غير الملموس, لا تسمح بأي انتقال للملكية لأن تقديمها قد يكون مرتبط بمنتج مادي أو لا يكون".

كما عرفها جولفون على أنها: " نشاط يؤدي إلى تلبية الرغبات و الحاجات دون انتقال للملكية". و هناك من عرفها على أنها : " عبارة عن أشياء مدركة بالحواس و قابلة للتبادل تقدمها مؤسسات معينة مختصة بتقديم الخدمات, تعد نفسها مؤسسات خدمية. ويرى البعض أنها أوجه النشاط غير الملموس, تهدف إلى إشباع الرغبات والاحتياجات عندما يتم تسويقها إلى المستهلك النهائي أو المشتري الصناعي, مقابل دفع مبلغ معين من المال ويجب أن لا تقترن هذه الخدمات ببيع منتجات أخرى".¹

التعريف الإجرائي

هي خدمة مقدمة من طرف الإدارة بطلب او بدون طلب من المرتفقين، من اجل تلبية حاجياتهم وتمكينهم من الحصول على قيمة نهائية، سواء كانوا اشخاص ذاتيين او معنويين أو متدربين، عبر مختلف قنوات تقديم الخدمة سواء بطريقة مباشرة (الحضور الشخصي للإدارة) او عبر قناة الكترونية، وذلك بشكل كلي او جزئي.

التكوين المهني:

أعطيت لها تعاريف متعددة تعكس اختلاف و تباين الفترات الزمنية التي مرت بها، ولكن وعلى الرغم تلك التباينات فإن الاتفاق يلتف حول كون التكوين هو تلك البرامج التي تعد وتصمم من أجل إكساب في كافة مستوياتها الإدارية ومن الأفراد في المنظمة بشكل مستمر ما يلي:

- معارف فنية جديدة. مهارات إدارية جديدة.

¹ زوليخة قطري، فارس بوباكور، جودة الخدمات: حول بعض المفاهيم، مجلة الاقتصادي الصناعي، المجلد 01، العدد 01، 2011، ص 84

– أنماط سلوكية جديدة.

– تطوير وتحسين المعارف و المهارات و السلوكيات الحالية.

فالتكوين هو تلك العملية المنظمة التي تقوم على أسس علمية مضبوطة تهدف إلى إكساب الفرد المعارف والمهارات وسلوكيات جديدة أو تطويرها و تحسينها، لأجل تمكينهم من أداء وظائفهم و أعمالهم و كذلك حسن التعامل مع العراقيل و المشاكل التي تواجههم و التكيف و التأقلم مع مستجدات و تغييرات المستقبل سواء على مستوى البيئة التنظيمية الداخلية أو الخارجية لها، ومن بين تلك المستجدات التطورات التكنولوجية المتتالية و المستمرة الحاصلة في تلك البيئة. (بوكر، 2014: 283)

التعريف الإجرائي:

يعتبر التكوين المهني أو التعليم المهني مجالاً لكسب المعرفة والخبرة العلمية والعملية وممارسة التدريب والتطبيق العملي في العديد من الميادين الحرفية والمهنية. كما يمكن المتدرب من ولوج عالم الشغل (حسب طبيعة التخصص ومدى أهميته في سوق العمل) بعد فترة تكوين تتراوح بين سنة وثلاث سنوات.

الاختيارات المهنية

يعرف لطفي طلعت إبراهيم الاختيار المهني " هو تفضيل الفرد لنمط معين من الأعمال لتحقيق الرضا عن العمل.

ويتفق كل من الداھري ودويدار على أن الاختيار المهني يقصد به انتقاء أو اختيار أصلح أو أفضل الأفراد وأكفأهم من

المتقدمين للمهنة . (اعمر، 2016: 101)

يرى دويدار أن التوجيه يبدأ من الفرد ويركز اهتمامه فيه في حين أن الاختيار يبدأ من مهنة معينة ويهتم بها في المقام الأول كما أن التوجيه يعمل على المعونة والإرشاد لصالح الفرد ويقدم على أساس أن كل إنسان يجب أن يجد عملاً بين مختلف الوظائف الاجتماعية حتى إن كان عاجزاً أو مريضاً أو ذا عاهة في حين أن الاختيار يعمل على التصفية والغربة والاستبعاد ولا يهتم بمصير من يستبعدهم من الأفراد أو بمعنى آخر فإن مجال الاختيار يعمل بضيق بكثير في مجال التوجيه، فالاختيار لا يتطلب إلا معرفة المهنة أو العمل الذي سيختار له في حين أن التوجيه يتطلب المعرفة بالآلاف المهن والأعمال لذا قطع الاختيار المهني إلى اليوم شوطاً أبعد بكثير من التوجيه .

وكما يتفق الاختيار والتوجيه من حيث الهدف البعيد وهو المواءمة بين العامل وعمله، كذلك يتفقان من حيث البرنامج الذي يتبعانه لهذه المواءمة ألا وهو دراسة الفرد دراسة شاملة من ناحية وتحليل المهنة أو العمل المعين تحليلاً مفصلاً لمعرفة متطلباته المختلفة الفنية والسيكولوجية وغيرها. (اعمر، 2016: 102)

التعريف الإجرائي:

يقصد بالاختيار المهني انتقاء أفضل الأفراد وأكفأهم من المتقدمين لعمل من الأعمال. وهو من تعريفه إذاً يرمي إلى نفس الهدف البعيد الذي يرمي إليه التوجيه المهني، ألا وهو وضع الفرد الصالح في المكان الصالح.

7- الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: سمية قربي موسم جامعي 2014-2015 بعنوان مذكرة خدمات الارشاد والتكوين المهني الموجهة لتلاميذ التعليم الثانوي من وجهة نظر طلبة الارشاد والتوجيه هدفت الدراسة الى الكشف عن خدمات التوجيه والارشاد المهني ذات الاولوية الموجهة لتلاميذ التعليم الثانوي من وجهة نظر طلبة الارشاد والتوجيه وقد قامت الدراسة على التساؤل وتسؤالين الفرعيين وتم اعتماد على المنهج الوصفي المقارنة بين متوسطات استجابات الافراد العينة في ضوء التخصص الدراسي ومستوى الحالي .

بلغ عدد الافراد العينة 102 من طلبة الارشاد والتوجيه قسم العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة حمى لخضر الوادي. وقد طبق الاستبيان لخدمات التوجيه و الارشاد المهني والذي تم اعداده من قبل طالبة باحثة ، اما البيانات فقد عولجت باستخدام البرنامج الحزمة الاقتصادية SPSS بمعالجة الاقتصادية متمثلة في حساب المتوسطات بالنسبة لتساؤل العام واختبارات لدلالة الفروق بنسبة التساؤلات الفرعية وقد توصلت الدراسة الى نتائج التالية :

ان خدمات التوجيه والارشاد المهني تترتب حسب اولوياتها من وجهة نظر الطلبة الارشاد على نحو التالي :

- مجال الاختيار المهني ، مجال الاعلامي ثم المجال الاكاديمي واخيرا المجال الاجتماعي .

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في وجهة نظر طلبة الارشاد في خدمات المقدمة في الارشاد والتوجيه المهني وفق متغير المستوى ماستر وليسانس .

-لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في وجهة نظر طلبة الاراشد في خدمات المقدمة في الارشاد والتوجيه المهني وفق متغير نوع الدراسة السابقة علوم اداب .

الدراسة الثانية: دراسة معزوزي عتيقة ونعيحة رضا بعنوان الاختيار المهني ودوره في توجيه مسار الهوية للممرض سنة 2020، هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية عملية الاختيار المهني في توجيه مسار الهوية المهنية للممرض، تم القيام بإجراء دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية المتخصصة محمد بوضياف بولاية بشار، على عينة قدرت ب 30 ممرض، وتم اختيارهم باستخدام المعاينة العشوائية البسيطة، من بين مجتمع بحث يتكون من 122 ممرض. وقد تم جمع البيانات باستخدام أداة الاستبيان وكذا الملاحظة البسيطة.

وتوصلنا الدراسة إلى نتيجة: إذا كان اختيار الفرد لمهنة التمريض غير نابع من رغبة ذاتية، يولد لدى الممرض بعد التوظيف رغبة في تغيير المهنة، كتعبير عن عدم الشعور بالانتماء إلى المهنة، إضافة إلى عدم شعور الممرض بالفخر بمهنته كدليل على عدم تحقيق الذات.

الدراسة الثالثة دراسة أمينة عباس وآمنة مشري بعنوان العلاقة بين خدمات التوجيه الإرشاد المدرسي والمهني ومهارات اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة أولى ثانوي، هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين خدمات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ومهارات اتخاذ القرار المهني لدى عينة من (149) تلميذ وتلميذة بالسنة أولى ثانوي وللإجابة عن المشكلة والتي تقول هل توجد علاقة ارتباطية بين خدمات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وتنمية مهارات اتخاذ القرار المهني؟ تم استخدام المنهج الوصفي باستعمال أداتين للقياس والمتمثلة في استبيان خدمات التوجيه والإرشاد من تصميم الباحثين، ومقياس كرايتس (Crites1969) الصورة (ب1) لقياس اتخاذ القرار المهني ثم معالجة البيانات المتحصل عليها إحصائياً بالاعتماد على برنامج SPSS 20، وبعد تحليل النتائج توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين خدمات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وتنمية مهارات اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة أولى ثانوي، وجاءت خدمات بعد التوجيه المهني لها الأولوية في تنمية مهارات اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة أولى ثانوي، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى تلاميذ السنة أولى ثانوي في مهارات اتخاذ القرار المهني تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

الدراسة الرابعة دراسة عليم عقيلة وتراري مختارية بعنوان تصور برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه المهني على ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية كانت الدراية على عينة من مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني بقطاع التكوين والتعليم المهنيين،

هدفت الدراسة لاقتراح تصور برنامج تدريبي لتنمية بعض كفايات التوجيه والإرشاد المهني، بناء على تحديد الاحتياجات التدريبية لفئة مستشاري التوجيه و التقييم والإدماج المهني، العاملين بقطاع التكوين و التعليم المهنيين، و التابعين للمقاطعة الغربية، بسيدي بلعباس تم استعمال المنهج الوصفي، و بناء أداة البحث المتمثلة في استبيان الاحتياجات التدريبية، و بعد التأكد خصائصها السيكومترية، تم تطبيقها على عينة قوامها (98) مستشارا .

أظهرت النتائج أن المستشارين بحاجة للتدريب بدرجة متوسطة، وحسب الترتيب التنازلي التالي: الدراسات والتحقيقات التقييم والتوجيه الإدماج المهني، المرافقة والإعلام. كما تبين أنه لا توجد فروق في الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الجنس و متغير المؤهل العلمي و متغير سنوات الخبرة. وعلى ضوء هذه النتائج، تم اقتراح برنامج تدريبي في مجال التقييم و التوجيه.

الفصل الثاني:

ماهية الإرشاد المهني

تمهيد:

لاشك أن التوجيه المهني من الممارسات القديمة منذ أقدم العصور التوجيه المهني هو أسلوب علمي في مجال المهني من أجل زيادة التفاعل بين المتعلم والموجه يمكن عملية التوجيه المهني أن يستفاد منها في عملية تطوير النظريات وطريقة التدريس التأكد على تحقيق التكيف الفردي والجماعي للمتدربين حيث نعرض في هذا الفصل مفهوم الإرشاد المهني ونشأته ونظرياته وأهم الأسس وأساليب يرتكز عليها الإرشاد المهني.

1- ماهية خدمات الإرشاد المهني:**1-1- نشأة الإرشاد المهني وتطويره:**

يراجع العالم زيادة مضطرة في عدد سكانه حيث يزيد عددهم عن خمسة مليارات نسمة وسيصل في عام 2000 سنة مليارات نسمة وتأثير بالقسط الأعظم من هذه الزيادة الدول النامية ومنها البلدان العربية والسؤال الذي يفرض نفسه هل يمكن أن تجد الدول العالم وبخاصة النامية منها أعمالا لا تستوعب هذه الإعداد المتزايدة من السكان في حيث تنتج هذه الدول بالعاطلين عن العمل ولا يقتصر الأمر على الدول النامية فالدول المتقدمة تعاني أيضا من مشكلة نفسها ولكن بصورة اقل .

وهناك سؤال آخر اخذ يطرح نفس إلحاح من أينستأتيالمهن الجديدة في نهاية القرن عشريني 20تستوعب هذا لكم المتزايد

من البشر والآلة الحديثة بصورة عامة والحاسوب بصورة خاصة ؟

حيث اخذ الحاسوب يحل محل الأيدي البشرية وبرامجها بشكل فعال في هذا المجال ومن الصعب التنبؤ بأنواع المهن التي ستطلبها التقنيات الجديدة في العمر التقدم العلمي والتكنولوجي ومع ذلك لا يرتبط ظهور التقنيات الجديدة بإخضاع بعض المهن.

إن التقدم الحضاري ومتطلبات العمر تتطلب ظهور من جديد أو تطوير مهن قائمة لمواكبة هذا التقدم.

ومنذ هذا اليوم فوجود الإعداد الكبيرة من الشأن من شبان وفتيات العاطلين عن العمل في بلدان كثيرة وتوقعات زيادة

هذه الإعداد إنما يدل على عدم التوافق بين برامج التعليم ومتطلبات سوق العمل وهذا يستدعي بإلحاح إيجاد توجيه مهني فعال يؤدي إلى التكامل والانسجام بين مناهج التعليم وحاجات المجتمع من مهن المختلفة .

وإذاأحلت البطالة لمجموعة من الأفراد نتيجة لنقص في التوجيه والإرشاد المهني فان ذلك لن يكون مصدر إزعاج للمجتمع

فيأمنه واستقراره وسعادته مما بات القلق بال الجماعات البشرية والأمثلة على ذلك كثيرة تذكر على سبيل المثال حوادث السطو والسرقة والإجرام والخلافات داخل الأسرة وهي بعض نتائج البطالة التي شهدتها اغلب دول العالم في وقتنا الحاضر .

هذه المشكلات التي تواجهنا يوميا قد تطور لنا المستقبل قائما لا يشجع على الاطمئنان وان أخطار ذلك ستكون كبيرة

على الإنسان وسيطال تأثيرها الصحة النفسية جديدة لم تتوقعها من قبل وهذا ما يدفعنا إلتنشيط فعاليات التوجيه والإرشاد

المهني دون إبطاء لتحقيق التوازن النفسي بين الفرد ومتطلبات المستقبل .

نشأة التوجيه المهني عام 1909 على يد فرانك بارسويز الذي يعتبر المؤسس الأول له في أمريكا و يعتقد بارسونز بان الأفراد يستطيعون اتخاذ القرارات مهنية صحيحة إذا كانت لديهم معلومات دقيقة عن قدراتهم وسماتهم الشخصية وشروط النجاح في المهن المختلفة ولقد وضع شرطين أساسين للتوجيه المهني يتمثلان في وجود دراسة للفرد ومعرفة قدراته واستعداداته وميوله وتزويده بالمعلومات الكافية عن المهن المختلفة وتتطلبه هذه المهن من استعدادات وميول حتى يستطيع إن يختار من بينهما المهنة التي تناسبه ولقد طبق بارسونز الجانب الثاني الذي يتمثل بتزويد الأفراد بالمعلومات عن المهن لان الجانب الأول عندما يتعلق بمعرف القدرات والاستعدادات الفرد وميوله 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 المهني التي تناسبهم وتساعدهم على اتخاذ القرارات المهنية الصحيحة حتى يستطيع إن يلبى الحاجات التربوية والتدريبية المتزايدة عند الناس لتمكنوا 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 بالامر الذي جعل من التوجيه المهني ضرورة ماسة لجميع المهنيين والمدربين والتربويين وغيرهم. (جودت، 2014، ص17)

1-2 تعريف الإرشاد المهني:

يقصد بالتوجيه المهني المساعدة الفردية أو الجماعية الذي يقدمها الموجه أو المرشد التربوي والمهني للفرد الذي يحتاج لها حتى ينمو في الاتجاه الذي يجعل منه مواطنا منتجا وناجحا ومنجزا وقادرا على 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 على اختيار مهنة له والإعداد نفسه للالتحاق بها والتقدم فيها وهو يهتم بالمساعدة لأفراد على اختيار وتقرير مستقبله بما يكفل لهم تكييفا مهنيا مرضيا . (سعيد، 2013، ص-19).

- تعريف سوبر super :

يرى سوبر بان التوجيه المهني هو عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورة لذاته متكاملة ومتلائمة لدوه في عالم العمل وكذلك مساعدته على إن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي و إن يحركها إلى حقيقة واقعة بحيث تكفل له السعادة ولجتمعه المنفعة .

-إن التوجيه المهني في نظر سوبر هو عملية سيكولوجية تتميز بمساعدة الفرد على تنمية صورته لذاته بحيث تتلاءم مع إمكاناته المختلفة من الاستعدادات والميول والرغبات والقيم واتجاهات وكذلك مساعدته على إن ينمي ويتقبل الدور الذي يقوم به في العالم العمل الذي يتفق مع مكانته وعلى إن يجرب ويختبر الصورة التي كونها لنفسه ودوره في عالم العمل وفي المهنة التي اختارها والى مساعدته على تحقيق صورته عن نفسه في ميدان العمل بحيث تكفل له السعادة وتحقق لمجتمع المنفعة

-إنتعريف سوبر لتوجيه المهني ينبثق من الأسس التي قامت عليها نظريته في تطور الاختيار المهني إنما هو يعتبر عن تصوره لذاته وعن الدور الذي يتفق مع تصوره عنها وعندما يتكيف الفرد مع العمل الذي اختاره فانه يتقبل ذاته بالصورة التي يرسمها هذا العمل لذات مما يحقق له الرضا والسعادة وباختصار فان الفرد يسعى إلى تكوين ذات مهنية عن نفسه تتطابق مع مفهومه عن ذاته.

1-3- أهداف الإرشاد المهني:

يسعى التوجيه المهني إلى تحقيق الأهداف التالية :

- مساعدة الفرد على التعرف على ذاته وتكوين صورة واقعية وموضوعية ودقيقة عنها وتقبلها بما فيها من قدرات وميول واتجاهات وقيم .
 - مساعدة الفرد على التعرف على عالم المهن والبيئات المهنية المختلفة التي يتوفر في المحيط الذي يعيش فيه ومتطلبات هذه المهن من تعليم وتدريب والمهارات التي تتطلبها وجميع الفرص المتوفرة فيها من ترقى وتقاعد عمل وبعثات وغيرها.
 - مساعدة الفرد على اتخاذ قرارات مناسبة تمكنه من اختيار المهنة التي تحقق له أفضل توافق بين ذاته من جهة وبين عالم العمل من جهة ثانية بشكل يضمن له شعور بالرضا والسعادة والكفاية.
 - إحاطة الفرد علما بالمعاهد والمؤسسات المختلفة التي تقوم بتقديم التعليم والتدريب ويظهر التكيف المهني من خلال :
- الرضا عن المهنة :الاقتناع بالمهنة دون استسلام أو خضوع مع تمتع الفرد بحرية الاختيار وتحمله مسؤولية هذا الاختيار .
- الالتزام بالمهنة :نجاح الفرد في مهنته وتطويرها .
- الاهتمام:وهذا دليل على الارتباط بين الفرد والمهنة.
- الانتماء:ويقصد به العطاء بصدق وريح بمعقولية إخلاص بالعمل.

-المساهمة في رعاية المتدربين المتوقفين دراسيا ومهنيا للحفاظ على تفوقه وتنظيم البرامج. (جودت، 2014، ص 20-21).

1-4- نظريات الإرشاد المهني:

تهدف نظرية التوجيه المهني إلى تفسير العوامل النفسية والجسدية والمعرفية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها من عوامل ومعرفة أثارها على الفرد عند اتخاذ قرارات المهنية وقد تحدثت هذه النظريات عن مفهوم الفرد عن نفسه وعن سماته الشخصية وخبرات طفولته وطرق تنشأها الأسرية وصحته الجسدية والنفسية وعن ميوله وقدراته المختلفة وعن قيمة الشخصية وعن تفصيلاته المهنية وتحدثت أيضا عن نموه العمرية وعن ظروف العمل من حيث خطورته أو عدمها وعن عاملين فيه متطلباته وفرص الترفي والتحاق به وعن اثر مستوى التعليم خبرات الفرد في نجاح و الفشل في مجاله إن هذه النظريات لا تقتصر على المرشدين التربويين في استغلالها واستفادة من تفسيراتها في التكيف المهني أو 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 إرشاده الذي يقدمه للأسر لكي يشجع الآباء و المربين على طرق التنشئة السليمة لأبنائهم ولا سيما أن للطرق التنشئة الاجتماعية دور كبير في التكيف المهني في عملية اتخاذ القرار .

- **نظرية جينزبيرغ Ginsberg:** يرى جينزبيرغ بان وجود أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني وهي عامل الواقعية ونوع التعليم وعوامل الانفعالية والقيم إذا يرى جينزبيرغ بان القرارات المهنية التي يتخذها الفرد لاتأتي من فراغ وإنما جاءت لتلبية واقع معين في حياة الإنسان وان لضغط البيئة الاجتماعي والاقتصادي دورا فيها من ناحية أخرى يرى جينزبيرغ بان العملية التربوية ونوع التعليم ومستواه يلعبان دورا في عملية الاختيار المهني ويرى أيضا بان اتجاهات الفرد العاطفية وقيمة الشخصية والاجتماعية تلعب دورا أخرى فيه إن الإنسان يستطيع أن يختار مهن مختلفة طيلة حياته وانه يستطيع يوائم بين رغباته الشخصية وإمكاناته مع عالم المهن ومع الفرص المهنية المتاحة له. (جودت عزت عبد الهادي 2014 ص 53)

- وقد قسم جينزبيرغ النمو المهني إلى ثلاث مراحل وهي :

أولا: مرحلة التحليل والخيال: وهي تمتد حتى الحادية عشرة من العمر وتتميز بالاختيار العشوائي

ثانيا: مرحلة الاختيار المبدئي: تمتد من سن الحادية عشرة حتى السابعة عشرة وتتميز بالاستكشاف وازدياد

الفرد بذاته ورغبته في دراستها وتحليلها فهو لا يحدد الصورة قاطعة المهنة التي يختارها .

ثالثا:مرحلة الاختيار الواقعي: وتمتد حتى السن 22سنة وهي مرحلة الأخيرة في مسيرة النمو المهني وتظهر بنجاح الفرد وشعوره بالرضا والسعادة. (جودت عزت عبد الهادي 2014 ص53)

نقد النظرية :

- 1- لم يذكر جينزبيرغ هل مرحلة التي تحدث عنها هي مراحل محددة تماما في حدوثها.
- 2- إن جميع الأفراد ليسوا سواء في مرورهم في هذه المراحل حيث إن المراهقين في الطبقات الفقيرة لا يمرون بمراحل جينزبيرغ التي تحدث عنها .
- 3- إن دراسة التي أجراها جينز بيرغ ورافقه كانت تشمل عينات متجانسة عمريا واقتصاديا وثقافيا أمر الذي حدد معطيات الدراسة ونتائجها سلفا .
- 4- إن عملية الخيار المهني في أيامنا هذه هي عملية مغلقة مفتوحة open-ende process بمعنى إنالإنسان يستطيع إن يتخذ قرارا مهنيا في أي وقت يشاء .
- 5- إن تفضيلات الفرد وقيود العمل قد تغيرت هذه الأيام عما كانت عليه من قبل سابقا وهي أكثر تباؤلا مما كانت عليه من قبل .
- 6- لم يبين جينز بيرغ ورافقه في هذه النظرية دور العوامل العاطفية والثقافية في عملية الخيار المهني برغم من أنهم قد أكدوا إن لها دورا في هذه العملية . (جودت عزت عبد الهادي 2014 ص 57)

- **نظرية سوبر super-**اعتمد سوبر في تطوير نظريته إن هناك خمس مراحل مهنية في حياة الفرد:

- مرحلة النمو:تمتد هذه المرحلة من الولادة إلى السن 14 وتنمو فيها وبشكل سريع كل إمكانيات الطفل كما يتعرف فيها على ذاته وعلاقاته بالعالم الخارجي كما يحدد الطفل عن طريق التقليد والتشبيه ارتباطه ببعض المهن .
- مرحلة الاستكشاف: تمتد هذه المرحلة من السن 15 إلى 24 سنة وتتميز بفترة بحث عن المعلومات الضرورية بنسبة للفرد كذلك بتنوع وواقعية الميول والتفضيلات المهنية وبداية التفكير الفعلي في مهنة المستقبل.
- مرحلة التأسيس: تمتد هذه المرحلة من السن 25 إلى 40 سنة وتتميز بممارسة الفعلية واستقرار المهني والعائلي.

-مرحلة الاستمرار : تمتد هذه المرحلة من 45 إلى 65 سنة وتعتبر هذه الفترة عن النجاح المهني الذي اكتسبه الفرد كما كان اجتماعية لتحقيق الذات كل أنواع الرضا الناتجة عن العمل .

-مرحلة الانحدار: من السن 65 سنة وفي هذه المرحلة تضعف القدرات العقلية والجسمية وتتغير نشاطات العمل وبنهاية توقف النشاط وتنتهي هذه المرحلة بالتقاعد (جودت عزت عبدالمهدي، 2014، ص45-46).

- المقاربة النظرية:

- **نظرية الرأس مال البشري:** رغم إن نظرية الاستثمار البشري لم تبلور كنظرية إلا بأبحاث شولتز وان فكرة تقييم الأفراد كأصول البشرية لم تلق الانتشار الواسع إلا بظهور هذه النظرية إلين الجذور الحقيقية لهذه المفاهيم ترجع إلى قرن الثامن عشر فقد وجدت عدة مجالات في هذه الفترة هدفت إلى جذب الانتباه إلأهمية العنصر البشري تحديد ماهية الرأس مال البشري وقد ركز شولتز اهتمامه على عملية التعليم باعتبارها استثمار لازم لتنمية موارد بشرية وبأنها شكل من أشكال الرأس مال ومن ثم أطلق على التعليم اسم رأس مال البشري انه يصبح جزء من الفرد الذي يتلقاه وبمأن هذا الجزء أصبح جزءا من فرد ذاته فانه لايمكن بيعه أو شراءه في تحليل شولتز لتكلف والإيرادات المتعلقة لعملية التعليم ركزت على أهميةأردات الضائعة للمتدربين .(طرفة محمد 2021 ص 340).

2-أسس وأساليب الإرشاد المهني:

2-1-أسس التوجيه المهني:

إن عملية الإرشاد المهني ليست بعملية التي تعتمد على الاجتهاد والرغبات الشخصية وإنما على عملية منظمة تستند إلأسس عدة أهمها:

-إن توجيه ليس إرغاماً من جانب وخضوع من جانب أخرإنما هو عمل مشترك بين شخصين ليقدم فيه احدهما ما لديه من معلومات وخبرات ووسائل لشخص يشعر بأنه إزاء مشكلة لا يستطيع إن يتغلب عليها بنفسه ولا يعني ان أول ملزم بتقديم النصيحة وان أخير مكلف بالتزام بها .

-النظر إلى الفرد على انه ذاتية متميزة وبرغم من التشابه بين البشر جميعا لشخصياته .

-احترام الفرد واعتراف بكرامته وحقه في اختيار المهنة المناسبة .

- مساعدة الأفراد على تبني الموضوعية والعلمية في تفكيرهم وسلوكهم بدلا من طموح الذي لا يستند إلى أساس واقعي .
- مساعدة الأفراد على معرفة قوتهم وضعفهم عند اتخاذ القرار المناسب لاختيار المهنة .
- التعريف باختيارات المتوفرة أمام الشباب بعد إكمال تعليمهم ومنها مشكلات البطالة .
- التوجيه عملية مستمرة في النظام التربوي بمفهومه الشامل وعلى ذلك يجب إن يكون هناك توجيه مهني في المدرسة ثم في الجامعة ثم في المجتمع بعد تخرج من جامعة .
- هناك حاجة لإعارة اهتمام خاص لتوجيه الفتيات والنساء .
- ينبغي إن يكون توجيه مبنيا على أساس معرفة الفرد وقدراته وتحصيله الدراسي ومستواه الوظيفي من ناحية وفرص العمالة المتوفرة وحاجاته ومستوى التطور الاقتصادي والثقافي والاجتماعي من ناحية أخرى .
- إن تغطي خدمات التوجيه المهني جميع فئات الأطفال و الشباب و الكبار بما إن في ذلك فئات معوقين وعاجزين ويجب أن تشمل هذه الخدمات معلومات عن فرص التعليم والعمل وظروف الاستخدام وتشريعات العمل وغير ذلك. (سعيد، 2013، ص 24-25).

2-2- التوجيه واختيار المهني:

قد يخلط بعض الناس بين التوجيه واختيار المهني فيظنون إنهما عمليتان متشابهتان وهذا غير صحيح فالتوجيه المهني يهدف إلى مساعدة الفرد على اختيار المهنة تناسبه وعلى إعداد نفسه لها وعلى الالتحاق بها والتقدم فيها بصورة تكفل له النجاح فيها والرضا عنها والنفع للمجتمع مهمة التوجيه على ذلك بل تتجاوزه إلى نصح الفرد بالابتعاد عن مهن معينة لا يصلح لها عملية التوجيه المهني

- دراسة تحليلية شاملة للفرد تكشف عن قدراته المختلفة الجسمية والحسية والحركية والعقلية
- تحليل المهن والأعمال المختلفة من نواحيها الفنية والصحية والاقتصادية أي من حيث ماتتطلبه من استعدادات ومهارات وسمات مختلفة .
- إما الاختيار المهني فهو عملية تهدف إلى اختيار أكثر للأفراد ملائم للعمل من بين عدة أفراد متقدمين لشغل وظيفة معينة على إن ينتج فيها أحسن إنتاج ويكون أكثر رضا عن عمله وتقوم باختيار المهني جهة مسؤولة عن طريق دراسة عدد معين من الأفراد الاختيار المهني يرمي إلى نفس الهدف الذي يرمي إليه التوجيه المهني إلا وهو وضع الشخص مناسب في

مكان مناسب كما انه يتطلب بدوره دراسة الفرد دراسة شاملة من ناحية واقتصار على تحليل المهنة أو عمل معين تحليلاً مفصلاً لمعرفة متطلباته بل يفيد أيضاً في توزيع الأعمال على العمال داخل المصنع أو المتجر أو قوات المصلحة كما يفيد بوجه خاص في انتقاء الرؤساء العمال ومشرفين عليه تهتم باختيار العاملين فيها من عمال وموظفين على أساس استعدادهم لنمو لا على أساس قدراتهم الفعلية أثناء عملية الاختيار . (جودت، 2014، ص 27).

2-3- أساليب التوجيه التربوي والمهني:

لا يمكن الفصل بين التوجيه التربوي والتوجيه المهني فأكلاهما متلازمان ويعاضد التوجيه التربوي المهني سعياً وراء تحقيق أهدافه لذلك فإن أساليبهما متشابهة ومتكاملة ولكي يتمكن المرشدون التربويون من تحقيق أهداف التوجيه المهني للمتدربين ومن أساليب التي تتمثل في جمع المعلومات الكافية والمناسبة عن الفرد وعن عالم العمل وأساليب اتخاذ القرار لتمكين المتدربين من اتخاذ قرارات مناسبة بشأن مستقبلهم المهني . (جودت، 2014، ص ص 39-34).

- **أساليب جمع المعلومات وتنظيمها:** وتشمل مجموعة الأساليب المقننة أي الاختيارات النفسية والتربوية ويمكن توضيحها كما يلي:

-مجموعة أساليب المقننة:

وتعتبر هذه أساليب من أدق الوسائل لفهم المسترشدين ويتطلب من المرشد أن يكون ملماً بما ومدرباً على استخدامها حتى تساعده على اكتشاف جوانب متعددة في شخصية الفرد كذكاء-الشخصية والميول -القدرات والقيم واتجاهات ويحرص الباحث على صدق اختبار وثباته وسهولة استخدامه وتطبيقه واستفادة منه وعلى موضوعيته وابتعاد عن التحيز الشخصي في تفسير النتائج .

وتقسم الاختبارات المقننة إلى اختبارات الذكاء ومنها اختبار ستانفورد واختبار الأطفال الراشدين واختبارات الاستعداد والمستقبل الأكاديمي واستعداد الأكاديمي واختبارات التحصيل ومنها اختبار كاليفورنيا للتحصيل واختبارات الميول والقيم والشخصية مثال: إختبار مينوسوتا متعدد أوجه ويجب اخذ بعين الاعتبار بعض النقاط الهامة عند استخدام المرشدين لهذه الاختبارات منها مايلي:

1- إن يختار المرشد الاختبارات الملائمة التي تنفي بغرض

2- إن يحرص المرشد على معرفة مدى تقبل المسترشد أو عدم تقبله لنتائج الاختبارات ومدى اتفاقها أو اختلافها مع فكرته عن نفسه.

3- مقارنة نتائج الاختبارات مع معلومات أخرى من مصادر أخرى.

4- إن يترجم المرشد نتائج الاختبارات الرقمية إلى عبارات وصفية

-مجموعة الأساليبغير المقننة:تساهم الأساليب الغير المقننة في إعطاء صورة متكاملة عن الفرد لها علاقة بسيرة حياته واهتماماته وبعض خصائصه الفردية المتميزة ومن بين تلك الأساليب الملاحظة والتقارير الذاتية وطرق السوسيومترية والبطاقات المجمعة .

-الملاحظة:وهي احد الأساليب المباشرة للدراسة لسلوك الفرد في أوضاع طبيعية عادية للتعرف على حياته الاجتماعية وطريقته

في مواجهة مشكلاته الشخصية ونشاطاته التي يقضي بها أوقات فراغه وتحدد الملاحظة عدة صور نذكر منها :

أ-**الملاحظة السردية:**وتنصب على تسجيل قطاع هام من السلوك أو جزء من حياة المتدربين لكشف جوانب هامة من شخصيته.

ب-**موازين التقدير:**وهي موازين لتقدير النشاطات التي يسعى الفرد إلى ملاحظتها وتقييمها بصورة وصفية او رقمية وهي شائعة لاستعمال برامج التوجيه والإرشاد.

-تقارير الذاتية:وهنا نأخذ المعلومات من الفحوص الشخصية وتوضع بشكل تقرير وتعكس هذه التقرير ذاتية فحوص تماما كما هو الحال في استبيانات والتي تعكس بيانات قد تكون شخصية أو أسرية أو اجتماعية أو ذاتية أو مهنية في الشخص الفحوص وتعكس أيضا معلومات عن نشاطات وميول ورغبات الفرد وتفضيلاته المهنية .

- **طرق السوسيومترية:**وهي تدرس الطالب كعضو في مجموعة من الرفاق الذين يعيشو معهم في وقت معين وقد يكون سلوكه ناتج عن فكرتهم عنه لذلك يجب إن تراه كما يراه زملائه المتدربين وتتعرف عن مكانته وتفاعله معهم ولذلك يمكن اللجوء لهذه الأساليب التي تسعى إلى قياس مكانته الاجتماعية وهذه المقاييس تكشف عن الطلبة القياديين في الصف كذلك الطلبة المعزولين وتكشف عن شلل المفتوحة والمغلقة والطلبة المنبوذين داخل الصف الواحد.

-البطاقات المجمعّة: وهي سجلات تشتمل على بيانات تتعلق بالفرد وتلزم لعملية دراسته وتفيد هذه البطاقات تتبع حياة الفرد الذي يطلب مساعدة ويجب إن تشتمل هذه البطاقات على جميع نواحي حياة الطالب الأسرية والاجتماعية والدراسية والنفسية وانفعالية والصحية والاقتصادية وهوياته وميوله وقدراته وفحوصات الذكاء وتكييف وغيرها إذا أمكن ذلك.

3-أهمية الإرشاد المهني في عملية الاختيارات المهنية:

3-1-أهمية اختيار المهني:

بعد الاختيار المهني احد المجالات في علم النفس المهني وهو موضوع يعود وينتهي إلى مجموعة العلوم والفروع وفي مقدمتها علم نفس المهني وعلم النفس المهني وعلم النفس الصناعي وإدارة وقوى العاملة وتخطيط والقياس النفسي وغيرها من العلوم والتخصصات ذات صلة مثل :علم اجتماع التي تعني بمساعدة الفرد على التحاق بمهنة مناسبة له ورفع قدرته إنتاجية وتحقيق التوافق المهني يعتبر مكملا لجوانب أخرى لتقييم وتدريب وتأهيل . (البادري، 2015، ص 20).

3-2-أهمية اختيار المهني للفرد :

لاينكر احد أهمية الاختيار المهني للفرد إن اختيار الفرد مهنة مناسبة له تكسبه القدرة على التفوق والترقي لها وزيادة إنتاجه كما يصبح قادرا على منافسة الآخرين الذين يعملون بمهنة نفسها الأمر يجعله قادرا على استمرارية بالعمل وعدم الانقطاع عند الالتحاق .

3-3-أهمية اختيار المهني للجماعة :

إن خدمات الإرشاد المهني لا تقدم فقط لأفراد وإنما للجماعات حيث لا يقل أهمية العمل للجماعة عن أهمية بالنسبة للفرد فجماعة لا تعرف طعم الراحة والسكينة إلا من خلال العمل المنظم لأفراد لان نقص الإرشاد أفراد المجموعة ينعكس سلبا على المجموعة لذلك يجب إن يكون الإرشاد يبنأسس التي يقوم عليها توزيع الموارد البشرية على ميادين مختلفة لان التخطيط والتوزيع هذه الموارد لا يستهدف الدخل والإنتاج القومي فقط بل يستهدف توفير التوازن بالنسبة حاجات المجتمع الأساسية وتوفير مصادر الإنتاج اللازمة على مستوى الوطن. (ثائر، 2011، ص30).

خلاصة:

في ختام الفصل نكون قد استعرضنا بدايات الإرشاد المهني وتطوره عبر الزمن موضحين تعريفه كعملية توجيهية تساعد الأفراد على اتخاذ قرارات مهنية مستنيرة تناولت ولنا أهدافا للإرشاد المهني التي تمثل في تمكين الأفراد من فهم قدراتهم وميولهم وتوجيههم نحو مسارات مهنية تناسب مع إمكانياتهم وتطلعاتهم كما بحثنا في النظريات والأسس التي تقوم عليها الإرشاد المهني والتي تشكل الإطار النظري لفهم كيفية تأثيره في عملية الاختيارات المهنية وبذلك يسلم هذا الفصل الضوء على دور خدمات الإرشاد المهني كأداة حيوية في توجيه الأفراد نحو تحقيق التوافق المهني والشخصي

الفصل الثالث:
الإرشاد المهني في عملية
الاختيارات المهنية

تمهيد:

تعتبر عملية اتخاذ القرار من العمليات الأساسية في عملية الاختيارات المهنية حيث تلعب دورا هاما في ممارسة العمليات الإدارية بمختلف أنواعها في المنظمة الإنسانية إضافة إلى جانب كونها عملية أساسية جوهرية هادفة في حد ذاتها غالبا ما ينسب إليها مدى نجاح أو الفشل الإداري ، حيث يعتبر القرار أهم وسيلة للمدير للإطلاع بمهام وظيفته المتمثلة في إنجاز الأعمال من خلال الاختيارات المهنية من خصائص الفرد وقدراته والميول والقيم والعوامل الاقتصادية لأسرة و المدرسة .

1- الاختيار المهني المهني :

1-1- تعريف الاختيار المهني:

يعرف "أبو زعيزع" الاختيار المهني بأنه: العملية التي يتم بموجبها اتخاذ القرارات الخاصة باختيار مهنة المستقبل والإعداد الأكاديمي اللازم للفرد لتخطيط مستقبله المهني ويكون ذلك بعد دراسة وتقييم دقيق وشامل لقدراته وميوله واتجاهاته من جهة المهنة التي يرغب بها من جهة أخرى. (عبد الله، 2009، ص342).

1-2- أهمية الاختيار المهني:

إن أهمية الاختيار المهني لا تقتصر على سعادة ورضا العمال بل تكون من جهة ما تحصل عليه المنظمة الصناعية ذاتها من فوائد كزيادة في الإنتاج وتحسين العلاقات الإنسانية إلى غير ذلك.

كما أن اختيار الفرد للعمل المناسب يجعله قادراً على الترقى فيه وقادراً على الوقوف في وجه المنافس لمهنته كما يساعد على الاستمرارية في مجال عمله وعدم الانقطاع عنه والالتحاق بمهنة أخرى كذلك ملائمة العمل للفرد يجزيه كسباً أوفر وأجراً أعلى وفضلاً عن ذلك فإن هناك الراحة النفسية التي يشعر بها العامل عند قيامه بعمل يستمتع به وكذلك عند اختيار الفرد للمهنة تتيح له الفرصة للعيش في المجتمع الذي يريده ومع طبقة الناس التي يرتاح إليهم. (عويدي؛ المشعان، 1993، ص 73).

1-3- أهداف الاختيار المهني:

تكمن أهداف الاختيار المهني فيما يلي:

- 1- زيادة الإنتاجية ذلك أن وضع الفرد المناسب في المكان المناسب يؤدي إلى زيادة الإنتاج كما وكيفاً.
- 2- زيادة الأرباح فالاختيار السليم يجنب الإصابات وتفادي الوقوع في الحوادث كما يساهم في رفع المعنويات وكل هذه العناصر تعتبر مقومات أساسية لزيادة الربح.
- 3- الانتقاء المهني الجيد والذي من شأنه إن يقلل من فترات التدريب والنفقات اللازمة لتأهيلهم وكذلك المدة الزمنية التي تستغرق في تدريبهم.
- 4- التقليل من الفقد البشري والمالي إذ نجد الفرد مهنته يؤدي إلى ضياع أموال كثيرة سبق إنأنفقت في إعدادهم إضافة إلى ما تنفقه المؤسسة من أموال ووقت على تدريب أفراد آخرين.

- 5-تقليل الإصابات والتورط في الحوادث عند الفرد اختيار للمهنة التي تتلاءم مع إمكانياته ورغباته فلا شك انه سيتوحد معها ويجبها ويرتفع مستواه المهاري ومن ثم تقل نسبة الإصابات وينخفض معدل التورط في الحوادث .
- 6-عدالة توزيع الأجور والحوافز والترقيات :عن الاختيار المهني الصحيح فانه سوف يستبعد الفرد غير المناسب والذي قد يقصر في إنتاجه وعدم مساواته بالفرد الذي يؤدي أداء متميزا من حيث الكم والكيف . (ياسين وآخرون، 1999، ص118).

1-4- عوامل تؤثر على الاختيارات المهنية:

يعتبر قرار اتخاذ مهنة المستقبل قرار فردي جماعي فردي لان اختيار الفرد لمهنته يحدد أموراً أساسية في حياته منها سهولة أو صعوبة حصوله على عمل معين واستمراره في هذا العمل وتوقف عنه بنجاحه أو فشله المردود المادي والمناسب المكانة الاجتماعية أما لكونه قرار جماعي لأنه يؤثر في توزيع القوى العاملة في المجتمع ويحدد حاجاته من العاملين وفيما يلي عرض لأهم العوامل المؤثرة في اختيار المهني:

- **خصائص الفرد وقدراته:** إن خصائص الفرد تعتبر من المحددات الأساسية في اختيار المهنة من المهن فالشخص الذي يختار المهنة التي تتطلب نفس قدر من الذكاء وشخص يختار المهنة التي يميل لذلك يمكن أن يحقق له النجاح ويلاحظ إن الشخص الذي يشعر بعدم الكفاءة لا يفضل أن يلتحق بالعمل الذي يتطلب هذا القدر من الكفاءة وإنما يسعى للعمل الذي تقل فيه المسؤوليات وان الشخص الذي يميل للناس لديه صلات اجتماعية قوية يختار العمل الذي على العلاقات الاجتماعية وتكثر فيه التفاعلات بالآخرين . (ياسين، وآخرون، 1999، ص 122).

- **الميول والقيم:** لا يعد تحديد القدرات بمفردها أساسا كافيا لاختيار المهنة للشباب فهو قد يستطيع القيام بإعمال كثيرة فالعمل الذي يميل إليه هو ذلك العمل الذي يحقق فيه أعلى قدر من الرضا والنجاح فقد أظهرت دراسة (تيرمان) على مجموعة من الشباب الموهوبين أن 58% من الذين اظهروا ميلا نحو الهندسة أصبحوا مهندسين فعلا فيما بعد فالميول ذات أهمية خاصة في اختيار الشاب لمهنته لأنها من العوامل المهنة لتنبؤ بنجاح الطلبة واختيارهم المناسب للدراسة والمهنة وهذا ما يؤكد نتائج الدراسات التي بينت أنالأفراد الذين يعملون في مهن تتفق مع ميولهم يبدون أكثر رضا وأكثر ارتياحا في عملهم وان أكثر المتدربين تحمسا للدراسة هم أكثر ميلا نحوها.

فالميل تعدد أفقا لبذل الجهد ومتابعة النشاطات وقد بينت الدراسات أن الميل المهني عند الفرد يتبلور في السن 18 سنة و تبينت في 21 سنة ومن جهة أخرى فان توجيه الشباب توجيها تربويا مهنيا لا يعتمد على الميل والقدرات عندهم بل على القيم التي يحملونها ومالها من اثر فعال في توجيههم لاختيار مهنتهم.

وهذا ما أكدته دراسة (فلورنس) ودراسة (المكاثي) في وجود علاقة ارتباطيه بين القيم الاقتصادية و المهنية والتجارية وبين القيم الاجتماعية والميل نحو الخدمة الاجتماعية والقيم الجمالية والميل نحو المهن الفنية. (رنا، 2015، ص10).

- **العوامل الاقتصادية لأسرة:** يتشكل المستوى الاقتصادي لأسرة منعطفا هاما في توجيه الاختيارات المهنية والدراسية لدى المراهق إذ أن تشكل وبناء تصورات مستقبلية للمهنة والدراسة التي تتم على أساسا لإمكانات المادية المتحصل عليها والتي يمكن للمراهق أن يتحصل عليها فإذا كان العامل الاقتصادي يعد احد العوائق المهنية فالدخل المنخفض يعد من الأساليب الرئيسية التي تجعل المراهق يتراجع في دراسته وهذا التراجع والانقطاع يشكل عقبة في الوصول إلى المهنة المرقومة التي تتطلب دراسات عليا ومرقومة غير انه كثير ما يكون هذا الوضع احد الدوافع الرئيسية احد الدوافع لاختيارات الدراسة ذات تكوين عالي ومطول وبالتالي مهن الراقية فالمرهق الذي هو من عائلة بسيطة غالبا ما يكون طموحاته كبيرة تدعو في آخرها لإحداث تغير في مكانته الاجتماعية والخروج من الطبقة التي هو فيها هذه الطبقة التي تدفعه إلى اختيارات دراسية ومهنية توفر له دخلا مرتفعا يلي حاجاته وحاجات أسرته كما المراهق الذي ينتمي إلى اسر ذات مستوى الاقتصادي عالي يجعله يختار دراسة طويلة مدى لضمان الحصول على المهن الراقية من اجل محافظة على نفس المستوى المعيشي والبحث في نفس الوقت عن أفضل ومن هذا فان المستوى الاقتصادي عاملا بالغا الأهمية كمحدد لاختيارات المهنية ودراسية على حد سواء . (رنا، 2015، ص11).

- **المدرسة:** توجد أمام المدرسة الحقيقة تسمى العالم أو وسط مهني اجتماعي يدخل فيه التلاميذ بعد مغادرتهم المدرسة هذه الحقيقة تحتوي على مراكيب اقتصادية المختلفة والنوعية عالم الشغل وإمكانية التكوين وشروط ممارسة المهن. إذا كانت هذه الحقيقة تكون المخرج الطبيعي للمدرسة فان توجد حركة تربوية والتي يجب على المدرسة القيام بها لتسليح التلاميذ أمام هذه الحقيقة وتمكنها من انخراط بمعلومات اللازمة وإعطائها فرصة التعرف بطريقة موضوعية على قدراتها واستعداداتها حيث يتمكن من تحمل مسؤولية قراراته في توجيه نفسه التوجه الصحيح. (بصلي، 2016، ص 505).

وقد برزت الحاجة لإدخال الجانب المهني ضمن البرامج التعليمية لهذه المؤسسات لتلبية احتياجات الأفراد والمجتمع ولتمكين الأفراد من التعامل مع الوسائل التقنية التي أفرزتها التكنولوجيا في مختلف مجالات الحياة ونجم عن ذلك ظهور مصطلحات لها اتصال بالجانب المهني وقد زاد اهتمام الناس بهذا الجانب من التعليم لارتباطه بحياة الناس الاجتماعية والاقتصادية لان التربية المهنية غدت أداة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمعات المعاصرة . ابو عسل، 1995، ص 14).

وتعرف التربية المهنية بأنها عملية التي تختص بمساعدة الفرد على تنمية مهاراته والقدرات والاتجاهات وعادات العمل وتقديره وتشمل المعارف والخبرات التي يحتاجها التلميذ من اجل تكوين تصور عام حول المهن.(بصلي، 2010، ص 505).

- المعلومات المهنية: تعد المعلومات المهنية الوسيلة الأساسية التي تساعد الفرد على الكشف عن الأعمال والمهن والصناعات التي تلائمه وتساعد كى يتعرف الفرص المفتوحة أمامه في هذه الأعمال بما يعاونه على اختيار العمل الذي يلائمه .

وتؤدي المعلومات المهنية دورا مهنيا في حياة الأفراد والمجتمعات فهي تحدد مستقبل وتؤثر في اختياره المهني كما تؤثر في المناهج الدراسية والتدريب في المصانع وتشمل المعلومات المهنية البيانات الواضحة الدقيقة عن الأعمال والمهن بحيث تكون منسقة بالطريقة التي تجعل استخدامها في مختلف الأغراض ميسورا. (بصلي، 2010، ص ص 504-505).

2-2- عملية صنع القرار المهني:

2-1- مفهوم عملية صنع القرار:

لقد أدى تنوع التعارف الواردة بشأن القرار الإداري وتعددتها في فقه الإدارة إلى تعدد المفاهيم المرتبطة بعملية اتخاذ القرار على اعتبار أن هذه الأخيرة تمثل الإدراك الكامل للبدائل المتاحة وإمكانية المفاضلة بينها واختيار أفضلها لتحقيق أهداف المؤسسة وذلك بتوفير جميع الموارد المالية والبشرية خلال الفترة زمنية محددة في ظل المعطيات كل من عوامل البيئة الداخلية والخارجية والعمل على تنفيذه ومتابعته. (المسدي، 2015، ص 15).

2-2- مراحل عملية اتخاذ القرار:

- تشخيص المشكلة القرارية وتحديدها: مما هو معلوم أن المشكلة تعكس التفاوت أو الإختلاف بين الوضع

الحالي والوضع الرغوب فيه إذ يكون منطلق وجودها بمجرد رسم وضبط أهداف متخذ القرار بشأن قرار معين وفي هذا يرى

الباحث "حريم حسين" أن زيادة الفجوة بين ماهو بين وضع متاح وبين ماهو وضع مرغوب فيه يعمق من درجة خطورة المشكلة في حد ذاتها مما يؤدي بمتخذ القرار إلى أخذ حيلة والحذر في تحديده للمشكلة .

تعد مرحلة التشخيص المشكلة القرارية من بين أول المراحل المهمة التي يجب على متخذ القرار الالتزام والتقييد بدرجة عالية من الدقة في تشخيص المشكلة القرارية على اعتبار أن تحديد المشكلة وتشخيصها مرحلة حساسة يؤسس صانع القرار بالاعتماد عليها لجميع مراحل صنع القرار المتتالية. (حريم، 2016، ص9).

- التقييم العلمي للبدائل وحصر أفضلها: تأتي عملية البحث عن البدائل الممكنة وحصرها بعد الإنهاء من

جمع المعلومات المهمة والتي تخدم عملية حل المشكلة القرارية وبعدها سيلجأ صانع القرار إلى تقييم تلك البدائل تبعاً لأهميتها وبمدى تتضمنه من محتوى معلوماتي يخدم الوصول إلى الحلول الممكنة وصولاً إلى تقييد حزمة من تلك المقترحات والبدائل التي يتصورها صانع القرار كحل لمشكلته القرارية. (الربضي، 2016، ص 05)

2-3- العوامل التي ينبغي مراعاتها عند اتخاذ القرار :

1- أن يؤدي كل قرار إلى نتيجة بسهم تحقيق الهدف، الأمر الذي يتطلب منا معرفة هذا الهدف حتى يساعد ويسيطر من مهمة اتخاذ القرار .

2- كسب تعاون الآخرين عن طريق شرح الهدف من وراء اتخاذ القرار خاصة للمشاركين في العملية او المتأثرين بنتائجها .

3- إن العمليات التي تتم بمقضاها اتخاذ القرار يتكون من مفاهيم وأفكار ذهنية لذلك من خلال تنفيذ القرار المتخذ علمياً وتحمل نتائجه .

4- إن يعطي عملية اتخاذ القرار وقتاً كافياً تستوفي في هذا التأجيل اتخاذ قرارات إلى ملا نهاية لان التأخير في القرار عن الحد المألوف يؤدي إلى سحب السلطة من متخذ القرار وفي الوقت نفسه فالقرارات السريعة أو الفجائية لا تعني العمل الجيد ولكنها غالباً تعكس التجربة والحكم الشخصي والفهم اللا شعوري لمتخذ القرار .

5- على متخذ القرار إن يخشى ما يترتب على عمله هذا من متغيرات لأنه عمله الأساسي وان ترك الأمور كما هي تعتبر هروباً من اتخاذ القرار.

6- كل قرار يتخذ بسلسلة من الأعمال المرتبة عليه كما تجلب معه تغيرات كثيرة من الأنشطة ولذلك على متخذ القرار إن يكون مستعدا لتعديل قراره أو إلغائه في قيود الأعمال والأنشطة المترتبة عليه. (الفضل، 2004، ص 95)

2-4- صعوبات التي تواجه متخذ القرار:

هناك بعض العثرات أو الصعوبات التي قد تواجه متخذ القرار لذا فان من المهم التعرف عليها للاحتراس منها يمكن

اجملها فيمايلي:

- 1- التفكير الغير حيادي : معظم قراراتنا كما يقول بتلر عام 1998 تتأرجح باثر العوامل المحيطة بنا والتي تجعلنا نميل الى التحيز الى الافكار النمطية المعينة بلا بدا من التحرر من كل ما يحرف القرار عن موضوعيته ليكون قرارا سليما بنتائجه .
- 2- نقص مهارة متخذ القرار في السير بالمراحل العملية على افضل صورة وبالوقت المناسب .
- 3- عجز متخذ القرار عن تحديد مشكلة تحديدا وافيا او عدم قدرته على التمييز بين المشكلة السطحية والمشكلة الحقيقية .
- 4- عجز متخذ القرار عم امكانية التوقع النتائج (السلبية والايجابية) للحلول الممكنة .
- 5- نقص المعلومات وتعقيدها ، او كثرت المعلومات وفوضويتها .
- 6- الضغوط الخارجية التي يمكن ان يتعرض لها الفرد داخل الجماعة او خارجها. (طمعة، 2010، ص39)

2-5- نظريات اتخاذ القرار:

- **نظرية تيدمان:** من أصحاب نظرية النمو المهني أهم المراحل النمو الفرد في عملية اتخاذ القرار وحدد دورها في

مساعدة الفرد في تنمية القدرة على ضبط الذات وتسييرها وقدرة عملية اتخاذ القرار وفق سبع خطوات تتضمن مرحلتين:

المرحلة الأولى: تتضمن الخطوات الستة الأولى وهي:

- 1- الاستكشاف -التبلور -الاختيار التجريبي - التوضيح والتفسير -البدء بالعمل -التعديل وتصحيح الاختيار-الاندماج في المجتمع المهني.

المرحلة الثانية: تبدأ بالمرحلة السابعة وتستمر مدى الحياة :

- 1-مرحلة بناء التوقع

2-مرحلة بدأ بالعمل وتنفيذه. (الدهوري، 2005، ص ص 150 -151)

- **نظرية جيلات:** ويرى بأن عملية اتخاذ القرار المهني هي عملية مستمرة كذلك بأن هناك مراحل تمر بيها عملية اتخاذ

القرار ومتخذ القرار وهي كما يلي :

1-تبدأ عملية اتخاذ القرار عندما يدرك الفرد وجود الحاجة لاتخاذ القرار ويحدد الهدف المراد تحقيقه كأن يقدر المتدرب أي كلية سيلتحق بها بعد تخرجه من ثانوية ويضع أكثر من ممكن أن يلتحق بها.

2-يجمع الفرد المعلومات اللازمة عن النشاط الذي يريد أن يلتحق به مثل تكاليف الالتحاق بالكلية وبرامجها وغيرها من أمور كموقعها ومواعيد الامتحانات ونظامها بشكل عام.

3-يوظف الفرد بالمعلومات التي كان قد جمعها في تحديد الجوانب المحتملة للنشاط وتحديد قدرات الفرد واتجاهها

4-يحاول الفرد تقرير النتائج المرغوبة له مراكز اهتمامه على نظامه القيم.

5-يقيم الفرد جميع الاحتمالات المتوفرة ويتخذ قرارا قد يكون مؤقتا تجريبيا وقد تتضمن نظرية جيلات عددا من الاختيارات الإرشادية الهامة وهي:

-مدى استعداد الفرد لاتخاذ القرار المهني .وهل يمتلك متخذ القرار المهارات اللازمة لاستغلال المصادر العلمية لاتخاذ القرار؟

-تحديد صاحب القرار و متخذه.وهل يعرف إمكاناته واهتماماته وقدراته وتفضيلاته وقيمه لاستخدامها في عملية صنه القرار؟

-هل يعرف متخذ القرار فرص التدريب والبيئة المهنية المتعلقة بالعمل من حيث متطلباته واحتياجاته ؟

فإذا كان مزودا بمعلومات مناسبة سيكون أكثر قدرة على اتخاذ القرار المهني.(جودت، 1999، ص 75).

خلاصة :

في ختام الفصل نكون قد استعرضنا عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسة وأهميتها تحضباها تمام كبير من طرف اختيارات المهنية التي تقوم به توجيه المؤسسة وترشيدها ووصول إلأهداف وميول وقيم وعوامل التي تؤثر على عملية صنع القرار المهني الذي يلعب دور حاسم في هذه العملية وهو يكون عبر مراحل وعوامل وهذا نستخلص بأن القرار هو العمود الفقري لكل مؤسسة تريد تحقيق أهدافها.

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً:مجالات الدراسة .

ثانياً:المنهج مستخدم في الدراسة .

ثالثاً:مجتمع الدراسة .

رابعاً:أدوات جمع البيانات .

خلاصة.

1-مجالات الدراسة:

أ-المجال المكاني:

اقتصرت هذه الدراسة على دور الاختيارات المهنية لمراكز التكوين المهني جلولي ميسوم تيارت، تأسست بتاريخ 14 نوفمبر 1984 الوضعية القانونية للوعاء (الأرضية أملاك الدولة).

- المهام : الرئيس المركز التكوين

- عدد الأساتذة المؤطرين تابعين لمصلحة التمهيين 10 منهم 05 أساتذة متخصصين و05 أساتذة

التكوين المهني أما بنسبة مصلحة الحضور 13 أستاذ منهم 04 أساتذة متخصصين عدد العمال 84

وعدد المتمهين 278 وعدد المترشحين 181 .

ب-المجال الزمني :

مع بداية الموسم الجديد 2023-2024 بضبط ثم انطلاق الجانب النظري للدراسة وقد استمرت مدته ما يقارب شهر

مارس حيث تم عرض جانب النظري على الأستاذ المشرف وقدم مجموعة من ملاحظات التصحيحية وتوجيهية .

في شهر فيفري تم انطلاق في جانب الميداني للدراسة وتضمن ذلك تصميم أدوات البحث وكل ما يتعلق بوسائل جمع

البيانات الواجب اعتماد عليها في جانب الدراسة وتضمنت الفترة الثالثة والتي كانت هي الأخيرة

كم الجانب التطبيقي والتي تم فيها توزيع الاستبيانات على المتدربين .

ت-المجال البشري :

ويتمثل الجانب البشري في هذه الدراسة على الأساتذة الموجهين لمراكز التكوين المهني حسب كل تخصصات المبرجة

للدخول إلى مركز التكوين المهني والتمهين جلولي ميسوم :

- التركيب الصحي والغاز .

- الخراطــــــــــــة .

- الكهرو تقنيي .

- عامل في مايكرو معلوماتية .

- الخياطــــــــــــة .

- الطبوغرافية .

- الكهرياء المعمارية .
- ميكانيك تصليح المركبات الوزن الخفيف .
- الحلاقة الرجال .
- تلحيم .
- مطالعة .
- نجارة معمارية .
- الأمانة المكتبية .
- تسيير المخزونان .

2- المنهج المستخدم للدراسة

إن كل بحث علمي يرتكز على منهج يتبعه الباحث من وصول إلى نتائج علمية دقيقة وإجابة عن تساؤلات الدراسة واختيار فرضيتها استخدمنا المنهج الوصفي الذي يقوم بجمع أوصاف دقيقة وعلمية على الظاهرة المدروسة في الوضعية الراهنة (عكاشة، 1997، ص124).

وبما إن دراستنا الحالية تتعلق بين متغيرين هما خدمات الإرشاد المهني واختيارات المهنية لمراكز التكوين المهني في ضوء التغيرات العينة المتمثلة في الجنس فان المنهج الوصفي هو المنهج المناسب في دراستنا كغيرها من دراسات الوضعية .

3-مجتمع الدراسة

تناولت هذه الدراسة دور الاختيارات المهنية لمراكز التكوين المهني وتم اخذ مركز التكوين المهني جلولي ميسوم لذلك وبعد التواصل مع إدارة والمدير التكوين وتكلف مستشارة التوجيه المهني من خلال هذه الفترة الميدانية بمؤسسة وتم تزويد الإحصائيات والتي سوف نعتمده بإضافة كان الرفض تام من مستشارة التكوين المهني لتسليم الوثائق التنظيم الهيكلية للمؤسسة اعتباره من السريات كان رأيه أن يملي علينا إحصائيات والبيانات التي احتاج إليها فقط وحسب إحصائيات التي قدمها لنا يقدر مجموع مجتمع البحث 202.

وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية والتي تعرف بأنها: "هي عينة تتساوى فيها فرص جميع عناصر المجتمع الاحصائي في ان يقع عليها اختيار في العينة"، وفي دراستنا تم اختيار عينة مجتمع البحث 40 عينة،

$$\text{حجم العينة} = \frac{\text{مجتمع البحث} \times \text{النسبة المختارة}}{100} = \frac{202 \times 20}{100} = 40$$

وبالتالي تم توزيع الاستبيانات على المتدربين (عينة البحث) وبما أن هذه الدراسة تهدف إلى دور الاختيارات المهنية .

4- أدوات جمع البيانات :

أ- الاستبيان:

يعرف على انه وثيقة تحتوي على مجموعة من أسئلة وهو أداة لجمع البيانات لها صلة بموضوع البحث عن طريق ما يسمى باستمارة ويتم تعبئته من قبل المبحوث حول ما يعتقد انه الإجابة الصحيحة. (سنا، 2010، ص103).

في بحثنا تم اعتماد على الاستبيان كأداة أساسية لجمع المعطيات في صورة نهائية كتالي:

– المحور الأول: يتمثل في المعلومات الشخصية.

– المحور الثاني : يتمثل في تقييم خدمات الإرشاد المهني .

– المحور الثالث: يتمثل في تأثير الخدمات الإرشاد المهني على اختياراتك المهنية.

– المحور الرابع: يتمثل في التحديات التي تواجه خدمات الإرشاد المهني .

– المحور الخامس: يتمثل في تقييم مخرجات التكوين المهني .

ب- الملاحظة:

هي أسلوب أكثر دقة في جمع البيانات ثم اعتماد عليها في دراستنا لان معلوماتها أعمق من المعلومات المجمعة تستخدم أيضا كأسلوب دائم لأساليب أخرى. (عامر، 1989، ص 189).

تم اعتماد على الملاحظة التقنية ثانوية لجمع البيانات وذلك من خلال تواجد متكرر أيام متكرر في أيام الأولى وبتحديد في فترة قبول طلب ترخيص إجراء البحث على مستوى المؤسسة ومشاكل الصراعات التي كانت تحدث على مستوى الإدارة حول الأساتذة الجدد و الدخول في المناوشات بين مستشار التوجيه و المتدربين لقد ساعدتني هذه المعطيات في معرفة الجو داخل المؤسسة .

أما الفترة الثانية وهي بعد تعريف بأسماء الأساتذة والمكونين وخلال هذه الفترة تم توزيع الاستمارة على المبحوثين مع الملاحظة التي تحتوي على نوع من تركيز المعنى مع ردود أفعالهم مع المتدربين بمعاملة جيدة من طرف الإدارة ورئيس مصلحة من

خلال هذه الفترة وبعد اعتمادنا على الملاحظة ذات صلة مباشرة بالموضوع الدراسة حول خدمات الإرشاد ودورها في اختيارات المهنية في مراكز التكوين المهني وكانت هذه الخطوة مساعدة لنا في جمع المعلومات والاستنتاجات حول موضوع الدراسة .

خلاصة:

في هذا الفصل تطرقنا إلى الجانب التطبيقي وذلك باعتماد على طرف المنهجية التطبيقية التي من خلالها يمكننا الوصول إلى حقائق علمية عن طريق خطوات ومراحل منهجية فبدأنا بمجالات الدراسة التي تضمنت المجال المكاني والزمني والبشري ثم تطرقنا إلى المنهج المستخدم في الدراسة معتمدا على المنهج الوصفي بحيث كانت العينة عشوائية وبعدها انتقلنا إلى مجتمع الدراسة والتي هي عينة تحدثنا عنها وفي الأخير عرضنا أدوات جمع البيانات وهي العنصر الأساسي في كيفية جمع البيانات .

الفصل الخامس:
عرض ومناقشة نتائج الدراسة

1- عرض تحليل نتائج الفرضيات

المحور الأول: البيانات الشخصية

جدول رقم 01: بين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
55,0%	22	ذكر
45,0%	18	أنثى
100,0%	40	مجموع

من خلال الجدول الإحصائي أعلاه يتبين أن غالبية عينة مجتمع البحث في ميدان الدراسة من فئة الذكور وذلك بنسبة 55% في حين نجد نسبة الإناث 45% فالمؤسسة تعتمد في تكوينها على كلا الجنسين وتقدم لهم المعارف و الخبرات المعرفية والتقنية وتدربهم في سوق العمل وتقدم لهم التخصصات المهنية التي تتماشى وطموحاتهم وأهدافهم .

جدول رقم 02: توزيع العينة حسب العمر.

النسبة المئوية	التكرارات	العمر
70,0%	28	من 16 إلى 18
20,0%	8	من 19 إلى 21
7,5%	3	من 22 إلى 24
2,5%	1	من 25 إلى 27
100,0%	40	مجموع

من خلال الجدول الإحصائي أعلاه ينسب أن أغلبية عينة مجتمع البحث في الميدان الدراسة من 16 إلى 18 لنسبة 70% ثم تليها فئة 20%، في حين كانت نسبة 7.5% للفئة من 22 إلى 24، أما 2.5% للفئة من 25 إلى 27 وعليه العمر له دور مهم في تكوين المهني فكلما كان الشخص اصغر سنا كانت لديه فرص أكبر للاستفادة من التدريب واكتساب المهارات الجديدة ومع ذلك لا يوجد سن محدد للبدء في التكوين المهني بل يمكن للأشخاص في أي سن الاستفادة والاستفادة من الفرص التعليمية والتدريبية المتاحة .

جدول رقم 03: يبين توزيع الأفراد العينة حسب مستوى التعليمي .

النسبة المئوية%	التكرارات	المستوى
7,5%	3	ابتدائي
80,0%	32	متوسط
12,5%	5	ثانوي
100,0%	40	مجموع

من خلال البيانات الكمية الواردة في غالبية في الجدول أعلاه يتبين أن غالبية عينة مجتمع البحث لهم مستوى تعليمي متوسط بينما تعود نسبة 80% في حين نجد نسبة ثانوي 12.5% وفي الأخير نستنتج المستوى التعليمي يمكن أن يؤثر بشكل كبير على التكوين المهني حيث يتيح المستوى التعليمي الأعلى فرصاً أوسع للحصول على تدريب متخصص وفرص العمل أكثر تقدماً وإمكانيات للتقدم في المهنة .

جدول رقم 04: يمثل توزيع أفراد العينة حسب التخصص المهني .

النسبة المئوية%	التكرار	التخصص
27,5%	11	حرفي
55,0%	22	خدمي
17.5%	7	تقني
100,0%	40	مجموع

يمثل الجدول الإحصائي أعلاه ينسب التخصص المهني لعينة مجتمع الدراسة يمثل أكبر نسبة 55% خدمي و أقل نسبة التخصص تقني 17% نستنتج التحليل سوسولوجي التخصص المهني هو المجال الذي يختاره الفرد للعمل فيه بناء على مهاراته واهتماماته .

أما تكوين المهني فهو العملية التي يخضع لها الشخص لاكتساب المهارات والمعرفة اللازمة لممارسة التخصص المهني بفاعلية يمكن أن يشمل التكوين المهني دورات تدريبية أو تعليم جامعي أو تدريب علمي في مجال معين .

بشكل عام يسعى الأفراد إلى الحصول على التكوين المهني المناسب لتطوير مهاراتهم وتعزيز فرصهم في سوق العمل في التخصص المهني الذي يختارونه. تتضمن التكوين المهني أحيانا أيضا التعلم العملي والخبرة في العمل فيه مما يساعده في تطبيق المعرفة التي اكتسبها في بيئة عمل واقعية .

جدول رقم 05: يمثل توزيع أفراد العينة حسب مدة التبرص.

النسبة المئوية%	التكرارات	مدة التبرص
35,0%	14	أقل من سنة
50,0%	20	من 6 أشهر إلى سنة
15,0%	6	من سنة فأكثر
100,0%	40	مجموع

نستنتج الجدول الإحصائي أعلاه ينسب المدة التبرص لعينة مجتمع الدراسة أغلبية من 6 أشهر إلى نسبة 50% في ميدان الدراسة وضمن قليلا في سنة تتمثل اقل نسبة 35%، أما نسبة 15% كانت للإجائيات من سنة فأكثر، وفي أخير نستنتج تحليل سوسولوجي مدة التبرص لها علاقة مباشرة بالتكوين المهني حيث تسمح للمتدرب بامتلاك فرصة لاكتساب المهارات والمعرفة العلمية في مجال معين كلما زادت مدة التبرص كلما كان هناك فرصة أكبر للمتدرب لاكتساب خبرة وتعلم المزيد حول المهارات المطلوبة في المجال المهني الذي يهدف إليه.

بالإضافة إلى ذلك يمكن إلى مدة التبرص أن تؤثر على الفرص التوظيف فيما بعد حيث يعتبر الأشخاص الذين أكملوا فترات التبرص طويلة عادة مايكونون أكثر جاهزية للعمل والتكيف مع بيئة العمل لذا تعتبر مدة التبرص عنصرا هاما في بناء التكوين المهني و تأهيل الأفراد لسوق العمل .

المحور الثاني: تساهم خدمات الإرشاد في تنمية مهارات المتدربين في مجال صنع القرار.

جدول رقم 06: يمثل توزيع أفراد العينة تلقي خدمات الإرشاد المهني في مركز التكوين المهني

المجموع		الاختيارات			
		البدائل			
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	البدائل	
50	20	17.5	7	اختبارات تحديد القدرات والميول	
		15	6	جلسات الإرشاد الفردي	
		7.5	03	ورشات عمل حول مهارات صنع القرار	
		10	04	جلسات تعريفية بسوق العمل	
50	20	لا			
100	40	المجموع			

يمثل الجدول الإحصائياً أعلاه ينسب تلاقي خدمات الإرشاد المهني في مركز التكوين المهني تبين أن 50% توزعت للإجابتين نعم ولا، نستنتج تحليل السوسيولوجي أن فمن خلال القراءة الإحصائية يتبين انه يمكن لمراكز التكوين المهني تقديم خدمات الإرشاد المهني للأفراد الذين يبحثون عن المساعدة في تحديد مساراتهم المهنية وتوجيههم نحو برامج تدريبية المناسبة يتضمن ذلك استشارات حول اختيار التخصص المهني المناسب وتلقم معلومات حول الفرص المهنية في مجالات معينة ومساعدة في تطوير مهارات البحث عن العمل وإعداد السيرة الذاتية و المقابلات الوظيفية تلعب هذه الخدمات دوراً هاماً في دعم الأفراد في رحلتهم نحو التعليم المهني والتدريب المهني وتحقيق أهدافهم المهنية .

ورش عمل ودورات تدريبية توفير فرص العمل وتطوير المهارات المهنية المطلوبة في سوق العمل

تقييمات واختبارات مهنية: استخدام أدوات تقييم لتحديد الميول الأفراد والمهارات القائمة لديهم .

موارد مهنية: توفير معلومات حول الوظائف والصناعات المختلفة واحتياجات سوق العمل ووجيه عن بعد: الاستفادة من التكنولوجيا لتقديم الإرشاد المهني عن بعد عبر الهاتف أو الانترنت .

برامج تدريبية متخصصة: برامج موجهة نحو مجالات مهنية معينة لتطوير مهارات الخاصة بها .

تقدم هذه الخدمات مجموعة متنوعة من الأدوات والموارد لمساعدة الأفراد لاتخاذ قرارات مهنية مدروسة وتحقيق النجاح في حياتهم المهنية .

جدول 08: يمثل إجابات المبحوثين لخدمات الإرشاد المهني.

الاختيار	التكرارات	النسبة المئوية
جيد جدا	24	60,0%
مقبول	15	37,5%
سيئ جدا	1	2,5%
المجموع	40	100,0%

يمثل الجدول الإحصائياً اعلاه ينسب درجة رضاك لخدمات الإرشاد المهنية لعينة مجتمع الدراسة أغلبية الإجابات بجيد جدا 60 % وإجابات سيئ جدا بنسبة 2.5% نستنتج في الأخير فهم درجة الرضا الأساتذة والمهنيين عن خدمات الإرشاد المهني يمكن أن يكون مفتاح لتقييم جودة تلك الخدمات تقييم رضاهم يمكن أن يتأثر بعوامل متعددة بما في ذلك :

جودة الإرشاد المهني: مدى فعالية الإرشاد المهني وتلبية احتياجات الأساتذة والإداريين .

وفرة الموارد: مدى توفر الموارد اللازمة لتقديم خدمات الإرشاد المهني بشكل جيد بما في ذلك الاستشاريين المهنيين والمعلومات والأدوات الضرورية.

التواصل والتعاون: جودة التواصل والتعاون بين الاساتذ والإداريين وخدمات الإرشادية يمكن أن يتأثر بشكل كبير على تجربتهم ورضاهم .

الدعم النفسي والمهني: تقديم الدعم النفسي والمهني اللازم للأساتذ والإداريين في مواجهة التحديات المهنية والشخصية

تقييم درجة الرضا الاساتذ والإداريين عن خدمات الإرشاد المهني يمكن أن يساعد في تحسين وتطوير تلك الخدمات لتلبية احتياجات المجتمع المدرسي بشكل أفضل .

جدول رقم 09: يمثل الإجابات عن مبحثين عن نقاط القوة في خدمات الإرشاد المهني.

النسبة	التكرار	الاختيار
12.5	05	مهارات المرشد المهني وخبرته
12.5	05	وضوح المعلومات المقدمة
17.5	07	تنوع البرامج والاشطة
7.5	03	سهولة الوصول الى خدمات الارشاد
12.5	05	تلبية احتياجات المتدربين الفردية
12.5	05	قلة عدد المتدربين الفردية
17.5	07	توفر بيئة امنة وودية
7.5	03	سهولة التواصل مع المرشد
100	40	المجموع

يمثل الجدول الإحصائياً إجابات المبحوثين عن نقاط القوة في خدمات الإرشاد المهني لعينة المجتمع الدراسة أكبر نسبة 17.5%، في حين توزعت نسبة 12.5% على الإجابات مهارات المرشد، ووضوح المعلومات، وتلبية الاحتياجات، وأيضاً قلة عدد المتدربين، أما نسبة 7.5% توزعت على سهولة الوصول إلى خدمات الإرشاد وسهولة التواصل مع المرشد.

تحديد الاحتياجات التدريبية: خدمات الإرشاد المهني تساعد في تحديد احتياجات التدريب والتطوير للأفراد بناءً على أهدافهم المهنية وميولهم مما يجعل التكوين المهني أكثر توجيهات وفعالية .

توجيه الاختيار المهني: من خلال فحص المهارات والاهتمامات والقيم الشخصية يمكن للإرشاد المهني توجيه الأفراد نحو التخصصات المناسبة والتكوين المهني المناسب لها .

توفير المعلومات الصناعية: توفير معلومات حول احتياجات سوق العمل والصناعات المختلفة مما يساعد الأفراد على اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن التخصصات التي يرغبون في الالتحاق بها .

توجيه الابتعاث والتعليم المستمر: تساعد خدمات الإرشاد المهني في توجيه الأفراد حول اختيار البرامج التعليمية والتدريبية المناسبة لتطوير مهاراتهم وزيادة فرص التوظيف والتقدم المهني .

الدعم النفسي والتحفيز: يقدم الإرشاد المهني دعماً نفسياً وتحفيزاً للأفراد لتغلب على التحديات والمواجهات التي قد تواجههم أثناء التدريب المهني والتكوين مما يزيد من ثقتهم بأنفسهم وقدرتهم على تحقيق أهدافهم المهنية .

جدول رقم 10: يمثل السلبيات خدمات الإرشاد المهني .

النسبة	التكرار	الاختيار
15	06	نقص عدد المرشدين المهنيين
7.5	03	قلة الموارد المالية
2.5	01	نقص البرامج والانشطة المتنوعة
40	16	قلة الوعي بأهمية الإرشاد المهني
35	14	صعوبة الوصول الى خدمات الإرشاد
100	40	المجموع

يمثل الجدول الإحصائي أعلاه يمثل سلبيات خدمات الإرشاد الاختيارات لعينة مجتمع الدراسة تتمثل قلة الوعي بالأهمية الإرشاد المهني أكثر نسبة 40% وبعدها % صعوبة الوصول الى خدمات الإرشاد المهني بنسبة 35% اقل نسبة تتمثل في نقص البرامج والانشطة المتنوعة 2.5% نستنتج في الأخير على الرغم من فوائد خدمات الإرشاد المهني إلا انه يمكن أن تواجه بعض السلبيات منها:

قلة الموارد : قد يكون قلة في الموارد المالية و البشرية المخصصة لخدمات الإرشاد المهني ، مما يؤثر على جودة الخدمات المقدمة .

تحديات التوجيه النفسي : قد يواجه بعض الأفراد صعوبة في تحديد أهدافهم المهنية وتطوير خطط مهنية بسبب عوامل نفسية مثل : القلق أو عدم الثقة بالنفس .

قلة التوجيه الشخصي : قد تكون بعض البرامج الإرشادية عامة ولا تلبى احتياجات الأفراد بشكل فردي ، مما يقلل من فعالية الخدمة .

- التغييرات في سوق العمل : قد تكون بعض المعلومات والتوجيهات غير محدثة مع التغييرات السريعة في سوق العمل ، مما يقلل من قيمة الإرشاد المهني .

- تحديات التنوع الثقافي : يمكن أن تواجه المؤسسات التي تقدم خدمات الإرشاد التحديات في تقديم خدمات توجيهية تلبى احتياجات مجتمعات متنوعة ثقافياً .

- تعتبر معالجة هذه السلبيات وتطوير الخدمات المهنية الإرشادية لتلبية احتياجات الأفراد والمجتمعات تحديا مستمرا في مجال الإرشاد المهني .
- يمثل الجدول الإحصائي أعلاه ينسب تأثير خدمات الإرشاد المهني على اختيارات المهنية لعينة مجتمع الدراسة التي تتمثل في إجابات نعممة أكثر نسبة 62% وإجابات ب لا تتمثل نسبة 37.5% ونستنتج في أخير خدمات الإرشاد المهني لها تأثير كبير على اختيارات المهنية لأفراد وذلك لعدة أسباب :
- توفير المعلومات الصحيحة والموثقة : يقدم ال رشاد المهني معلومات دقيقة حول مختلف المجالات المهنية والصناعات وفرص العمل المتاحة ، مما يساعد الأفراد على فهم الخيارات المتاحة أمامهم .
- تحليل المهارات و الاهتمامات : يساعد الإرشاد المهني الأفراد في تحليل مهاراتهم واهتماماتهم والتعرف على ما يتمتعون به وما يستمتعون به ، وبالتالي يمكنهم اتخاذ قرارات مهنية مبنية على معرفة ذاتية دقيقة .
- تقديم الدعم والمشورة : يوفر الإرشاد المهني دعما ومشورة لأفراد أثناء عملية اتخاذ القرارات المهنية ويساعدهم في التفكير بشكل منطقي وتقدير العواقب المحتملة لخياراتهم .
- تطوير الخطط المهنية : يساعد الإرشاد المهني الأفراد في وضع خطط مهنية مستقبلية تحدد أهدافهم وخطواتهم اللازمة لتحقيق تلك الأهداف ويساعدهم في تحديد المسارات التعليمية والتدريبية اللازمة .
- زيادة الثقة بالنفس : يمكن لإرشاد المهني زيادة ثقة الأفراد بأنفسهم وقدرتهم على اتخاذ القرارات المهنية الصحيحة ، مما يجعلهم أكثر جاهزية لمواجهة تحديات السوق العمل .
- بشكل عام : يمكن القول بان خدمات الإرشاد المهني تساهم بشكل كبير في توجيه الأفراد نحو اتخاذ قرارات المهنية مدروسة ومبنية على معرفة واضحة بخياراتهم واهتماماتهم المهنية .

المحور الثالث: تساعد خدمات الإرشاد في مطابقة مهارات المتدربين مع احتياجات سوق العمل.

جدول رقم 11: يمثل تأثير خدمات الإرشاد المهني على اختيارات المهنية.

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابات
62,5%	25	نعم
37,5%	15	لا
100,0%	40	المجموع

الجدول الإحصائي أعلاه ينسب دور الإرشاد المهني في احتياجات سوق العمل التي يتمثل إجابات نعم أكثر نسبة 67.5 % والإجابات ب لا تمثل نسبة 32.5% ونستنتج في الأخير أننا الإرشاد المهني يلعب دورا هاما في تلبية احتياجات سوق العمل بعدة طرق :

توجيه الأفراد نحو الاختصاصات المطلوبة: يمكن لخدمات الإرشاد المهني توجيه الأفراد نحو الاختيار التخصصات والمهن التي تحتاجها سوق العمل بناء على الطلب المحلي والعالمي .

تطوير المهارات اللازمة: يساعد الإرشاد المهني الأفراد في تحديد المهارات والمعرفة المطلوبة في سوق العمل وتطويرها من خلال البرامج التعليمية والتدريبية المناسبة .

توفير العمالة الماهرة: من خلال توجيه الأفراد نحو الوظائف وتخصصات التي تلي احتياجات سوق العمل، يمكن أن يؤدي الإرشاد المهني إلى زيادة التوافر العمالة الماهرة وتحسين كفاءة العمل .

تعزيز التوافق بين العرض والطلب: يمكن للإرشاد المهني أن يلعب دورا في تعزيز التوافق بين العرض والطلب في سوق العمل من خلال توجيه الأفراد نحو الوظائف التي تتوفر فيها الفرص وتناسب مهاراتهم

تعزيز الابتكار والتنمية الاقتصادية: عن طريق توجيه الأفراد نحو مجالات العمل محددة وتشجيعهم على تطوير مهاراتهم في تلك المجالات، يمكن للإرشاد المهني أن يساهم في تعزيز الابتكار وتنمية الاقتصاد المحلي والعالمي .

بشكل عام ، يمكن القول بان الإرشاد المهني يلعب دورا مهما في تلبية احتياجات سوق العمل من خلال توجيه الأفراد نحو التخصصات والمهن التي تساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

جدول رقم 12 : يمثل دور الإرشاد المهني في احتياجات سوق العمل .

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابات
67,5%	27	نعم
32,5%	13	لا
100,0%	40	المجموع

يمثل الجدول الإحصائي أعلاه نسب دور الإرشاد المهني في احتياجات سوق العمل التي تمثل إجابات نعم أكثر نسبة 67.5% وإجابات ب لا تمثل نسبة 32.5% ونستنتج في الأخير أن الإرشاد المهني يلعب دورا هاما في تلبية احتياجات سوق العمل بعدة طرق :

توجيه الأفراد نحو الاختصاصات المطلوبة : يمكن لخدمات الإرشاد المهني توجيه الأفراد نحو اختيار التخصصات والمهن التي تحتاجها سوق العمل بناء على الطلب المحلي والعالمي .

تطوير المهارات اللازمة : يساعد الإرشاد المهني الأفراد في تحديد المهارات والمعرفة المطلوبة في سوق العمل وتطويرها من خلال البرامج التعليمية والتدريبية المناسبة .

توفير العمالة الماهرة : من خلال توجيه الأفراد نحو الوظائف والتخصصات التي تلي احتياجات سوق العمل يمكن إن يؤدي الإرشاد المهني إلى زيادة توافر العمالة الماهرة وتحسين الكفاءة العمل .

تعزير التوافق بين العرض والطلب: يمكن للإرشاد المهني أن يلعب دورا في تعزير التوافق بين العرض والطلب في سوق العمل من خلال توجيه الأفراد نحو الوظائف التي تتوفر فيها الفرص وتناسب مهاراتهم .

تعزير الابتكار وتنمية الاقتصادية: عن طريق توجيه الأفراد نحو مجالات عمل محددة وتشجيعهم على تطوير مهاراتهم في تلك المجالات يمكن للإرشاد المهني أن يساهم في تعزير الابتكار وتنمية الاقتصاد المحلي والعالمي .

بشكل عام يمكن القول بان الإرشاد المهني يلعب دورا مهما في تلبية احتياجات سوق العمل من خلال توجيه الأفراد نحو التخصصات والمهن التي تساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

جدول رقم 13 : يمثل دور الإرشاد المهني في تحديد الأهداف المهنية .

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابات
67.5 %	27	نعم
32.5 %	13	لا
100.0 %	40	المجموع

يمثل الجدول الإحصائي أعلاه يتبين دور الإرشاد المهني في تحديد الأهداف المهنية التي تمثل إجابات بنعم أعلى نسبة 67.5% وإجابات ب لا نسبة 32.5% نستنتج في الأخير دور الإرشاد المهني في تحديد الأهداف المهنية يتضمن عدة جوانب:

استكشاف القدرات والمهارات : يساعد الإرشاد المهني الأفراد في استكشاف قدراتهم ومهاراتهم الشخصية والمهنية ، مما يمكنهم من تحديد المجالات التي يمكن أن يكونون ناجحين فيها.

تحليل الاهتمامات والقيم : يساعد الإرشاد المهني الأفراد في تحليل اهتماماتهم وقيمهم الشخصية ، ويساعدهم في تحديد الوظائف والمجالات التي تتناسب مع هذه الاهتمامات والقيم .

تقديم المعلومات الصناعية : يوفر الإرشاد المهني المعلومات اللازمة عن مختلف المجالات المهنية بما في ذلك فرص العمل ، والمتطلبات ، والتطورات الصناعية ، مما يمكن الأفراد من اتخاذ قرارات مدروسة بشأن أهدافهم المهنية .

توجيه في وضع المخطط المستقبلية : يساعد الإرشاد المهني الأفراد في وضع خطط مهنية مستقبلية وتحديد الخطوات العملية اللازمة لتحقيق تلك الأهداف ، بما في ذلك الدراسة والتدريب وبناء الشبكات الاجتماعية .

دعم في اتخاذ القرارات : يوفر الإرشاد المهني الدعم والمشورة للأفراد في اتخاذ القرارات المهنية الصعبة ، مما يساعدهم في تحديد الطريقة الأمثل لتحقيق أهدافهم .

بشكل عام ، يساهم الإرشاد المهني بشكل كبير في تحديد الأهداف المهنية للأفراد من خلال توفير الدعم والتوجيه والمعلومات الضرورية لاتخاذ القرارات الصحيحة ووضع خطط ومستقبلية ناجحة .

جدول رقم 14: يمثل الجدول التخصصات :

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابات
65,0%	26	نعم
35,0%	14	لا
100,0%	40	Total

يمثل الجدول الإحصائياً علماً نسب خدمات الإرشاد اختيار تخصصك الحالي لعينة مجتمع الدراسة التي تمثل إجابات بنعم نسبة 65% وإجابات ب لا نسبة 35% ونستنتج في الأخير نعم خدمات الإرشاد المهني تساعد بشكل كبير في اختيار التخصص المهني المناسب . من خلال استكشاف القدرات والاهتمامات وتحليل المهارات ، يمكن لمقدمي الخدمات المهنية توجيه الأفراد نحو التخصصات التي تتوافق مع ميولهم وقدراتهم. كما توفر خدمات الإرشاد المهني معلومات مفصلة حول الصناعات المختلفة وفرص العمل في كل تخصص مما يمكن الأفراد من اتخاذ قرارات مدروسة ومبنية على معرفة دقيقة بخياراتهم .بالإضافة إلى ذلك ، يمكن أن تقدم خدمات الإرشاد المهني تدريباً عملياً وتجارب عملية في مجالات مختلفة ، مما يمكن الأفراد من اختبار تخصصات محددة قبل اتخاذ قرار نهائي .

جدول رقم 15 : يمثل نسب الاختيار المهني :

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
67,5%	27	جيد جدا
30,0%	12	مقبول
2,5%	1	سيئ جدا
100,0%	40	المجموع

يمثل الجدول الإحصائياً علماً نسب درجة رضا الاختيار المهني يمثل جيد جداً أعلى نسبة 67.5% إجابات ب مقبول 30% وأقل نسبة تتمثل في سيئ جداً بنسبة 2.5% ونستنتج في الأخير درجة الرضا المهني على اختيار المهنة قد تختلف من شخصاً لآخر وتتأثر بعدة عوامل منها :

الميول الشخصية: إذا كان الشخص يميل إلى مجال معين أو يستمتع بممارسته ن فمن المحتمل أن يكون أكثر رضا من اختياره المهني في هذا المجال .

التوافق مع القدرات والمهارات: إذا كانت المهنة تتناسب مع القدرات الفرد ومهاراته ، فمن المرجح ان يشعر بالرضا والراحة في ممارستها .

البيئة العملية: تأثير العملية على درجة الرضا المهني لا يمكن تجاهله ، فالجو العملي الداعم والمحفز يمكن أن يزيد من رضا الفرد على عمله .

التوازن بين الحياة المهنية والشخصية: إذا كان الشخص لديه التوازن المناسب بين حياته المهنية وحياته الشخصية فمن المحتملة أن يكون أكثر رضا عن اختياره المهني .

الفرص لتطوير والتقدم: إذا كان الفرد يشعر بان لديه فرص لتطور والتقدم في مجاله المهني فمن المرجح أن يكون أكثر رضا عن اختياره المهني

بشكل عام ، يمكن أن تكون درجة الرضا المهني على اختيار المهنة العملية الشخصية تعتمد على عدة عوامل ومن المهم توفير الدعم والمساعدة للأفراد في تحقيق رضاهم المهني .

جدول رقم 16: يوضح العوامل المؤثرة على اختيار التخصص

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
ميولي الشخصية	18	45%
قدراي وامكانياتي	02	05%
احتياجات سوق العمل	11	27.5%
نصائح العائلة واصدقاء	19	47.5%
المجموع	40	100%

يمثل جدول الإحصائي أعلاه نسب العوامل التي أثرت على اختيارك أن غالبية عينة المجتمع الدراسة اعتمدت على إجابات بديلة بحيث سجلت أعلى نسبة نصائح العائلة والاصدقاء بنسبة 47.5% بينما تعود ميول لشخصية 45% واقل نسبة في قدراي وامكانياتي 05% ونستنتج في الأخير الاختيار المهني يتأثر بعدة عوامل منها :

الميل والاهتمامات الشخصية : يلعب الميل الشخصي والاهتمامات الفردية دورا كبيرا في اتخاذ قرار الاختيار المهني ، حيث يميل الأفراد إلى اختيار المجالات التي يشعرون براحة فيها والتي تثير اهتمامهم .

القدرات والمهارات : يتأثر الاختيار المهني أيضا بالقدرات والمهارات التي يمتلكها الفرد فقد يفضل الأفراد اختيار المهن التي تتناسب مع مهاراته وقدراته الشخصية .

التوجيه والمشورة : تلعب التوجيهات والمشورة الواردة من الأفراد العائلة والأصدقاء والمعلمين والمستشارين المهنيين دورا هاما في عملية اتخاذ القرار المهني

الظروف الاقتصادية والاجتماعية : تتأثر اختيارات الفرد المهنية بالظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يعيش فيها ، بما في ذلك الفرص الوظيفية المتاحة ومتطلبات الحياة اليومية .

التوجيهات المهنية والمعلومات الصناعية : يؤثر توفر المعلومات الصناعية حول مختلف المجالات المهنية وفرص العمل المتاحة على اتخاذ القرار المهني بالإضافة إلى التوجيهات المهنية المقدمة من متخصصين في مجالات مختلفة .

تلعب هذه العوامل وغيرها دورا مهما في عملية اتخاذ القرار المهني وقد يختلف تأثير كل عامل باختلاف الافراد وظروفهم الشخصية

المحور الرابع تقلل خدمات الإرشاد من شعور المتدربين مع احتياجات سوق العمل .

جدول رقم 17: يوضح صعوبات التي تواجه خدمات الارشاد المهني

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نقص عدد المرشدين المهنيين	15	37.5%
نقص الموارد المالية	15	37.5%
نقص البرامج وانشطة متنوعة	10	25%
المجموع	40	100%

يمثل الجدول الإحصائياً أعلاه نسب الصعوبات التي تواجه خدمات الإرشاد المهني في مركز التكوين المهني لعينة مجتمع الدراسة إجابات بديلة بحث سجلت أعلى نسبة نقص الموارد البشرية و تعود نقص عدد المرشدين المهنيين 37.5% وبينما تعود نقص البرامج وانشطة متنوعة 25% ونستنتج في الأخير هناك عدة صعوبات قد تواجه خدمات الإرشاد المهني منها :

قلة الموارد : قد تعاني بعض خدمات الإرشاد المهني من قلة الموارد البشرية والمالية ، مما يؤثر على قدرتها على تقديم خدمات ذات جودة عالية وتلبية احتياجات الأفراد بشكل كامل .

تحديات التوجيه النفسي : قد يواجه مقدمو خدمات الإرشاد تحديات في التعامل مع الجوانب النفسية للأفراد مثل القلق والتوتر وعدم الثقة بنفس مما يتطلب مهارات خاصة في التوجيه النفسي .

التغيرات في سوق العمل : يمكن ان تواجه خدمات الإرشاد المهني صعوبة في مواكبة التغييرات السريعة في سوق العمل وتقديم المعلومات الحديثة والدقيقة حول فرص العمل ومتطلباته .

التحديات الثقافية والاجتماعية: يجب على مقدمي الخدمات الإرشادية أن يكونوا حساسين لتحديات الثقافة والاجتماعية التي قد تواجههم في التعامل مع الأفراد من خلفيات مختلفة وضمن توفير خدمات متنوعة وشاملة تلبي احتياجات الجميع .

لتحديات التقنية: قد تواجه بعض خدمات الإرشاد المهني صعوبات في التكيف مع التقنيات الحديثة واستخدامها بشكل فعال في تقديم الخدمات، مما يتطلب تطوير مهارات جديدة وتحديث البنية التحتية التقنية .

تحديات هذا النوع يمكن أن تؤثر على جودة خدمات الإرشاد المهني وتقديمها بشكل فعال ومن المهم توجيه الجهود نحو التغلب على هذه التحديات لضمان توفير خدمات إرشاد مهني ذات جودة عالية وفعالة .

جدول رقم 18 : يوضح اقتراحات تحسين الخدمات الارشاد المهني

الاختيار	التكرارات	النسبة المئوية
زيادة عدد المرشدين المهنيين	20	50%
توفير المزيد من الموارد المالية	04	10%
تنويع البرامج والانشطة	06	15%
تقليل عدد التدريين في الجلسات	06	15%
تحسين التواصل مع المرشد	04	10%
المجموع	40	100%

يمثل الجدول الإحصائي أعلاه نسب الاقتراحات لتحسين الخدمات لعينة المجتمع الدراسة التي تمثل اعلى نسبة زيادة عدد المرشدين المهنيين 50% بينما تعودت إلى تقليل عددالتدريين في الجلسات وتنويع البرامج الواسعة 15% و اقل نسبة تتمثل في توفير المزيد من الموارد المالية وتحسين التواصل مع المرشد 10% ونستنتج في الأخير ان لتحسين خدمات التكوين، هنا بعض الاقتراحات:

تحليل الاحتياجات : قبل تقديم اي خدمة تكوينية ، يجب إجراء تحليل شامل لاحتياجات الفرد او المؤسسة بما في ذلك المهارات المطلوبة والتحديات التي يواجهها.

تصميم برامج مخصصة : ينبغي تصميم برامج التكوين بناء على الاحتياجات المحددة ، مع مراعاة تنوع الأساليب التعليمية واستخدام التقنيات الحديثة .

تقديم تدريب مهني عملي: يجب ان تتضمن البرامج التدريبية فترات تدريبية عملية تسمح للمتدربين بتطبيق المفاهيم التي تم تعلمها في بيئة عمل واقعية .

توفير دعم مستمر: يجب ان يتم توفير دعم مستمر للمتدربين بعد الانتهاء من البرامج التدريبية ، بما في ذلك المتابعة والمشورة لضمان تطبيق المهارات المكتسبة في البيئة العملية .

تقديم تقييم وتقارير فعالة : ينبغي تقديم تقييم مستمر لجودة البرامج التدريبية واداء المتدربين بما في ذلك تقارير مفصل تسمح بتحديد نقاط القوة والضعف والتوجيه التحسينات اللازمة.

التوجيه المهني والوظيفي: يمكن تضمين جلسات التوجيه المهني والوظيفي ضمن البرامج التدريبية ، حيث يتم توجيه المتدربين نحو فرص العمل المناسبة وتطوير مساراتهم المهنية .

تطبيق هذه الاقتراحات يمكن ان يساهم في تحسين جودة خدمات التكوين وزيادة فعاليتها في تطوير المهارات وتحقيق النجاح المهني.

جدول رقم 19: يوضح الرغبة في تلقي المزيد من المعلومات

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابات
60,0%	24	نعم
40,0%	16	لا
100,0%	40	المجموع

يمثل جدول إحصائي أعلاه نسب في تلقي المزيد من المعلومات لعينة مجتمع الدراسة الإجابات بنعم 60% بينما الإجابات ب لا تمثل نسبة 40% ونستنتج في الأخير دور المعلومات في عملية التكوين المهني هو أساسي وحيوي حيث تساعد على تحقيق الأهداف التالية :

فهم الاحتياجات والمتطلبات المعلومات تساعد المتدربين على فهم الاحتياجات والمتطلبات المهنية في مجالات معينة مما يمكنهم من توجيه جهودهم وتحديد أولوياتهم في التعلم وتطوير مهاراتهم .

اكتساب المعرفة الفنية: المعلومات تسهل على المتدربين اكتساب المعرفة الفنية والتقنية المطلوبة في مجالاتهم المهنية سواء كانت هذه المعرفة تتعلق بالنظريات او التطبيقات العملية .

التحليل والتقييم: يمكن استخدام المعلومات في عملية التحليل والتقييم لتقييم فاعلية برامج التكوين ومدى تحقيقها للأهداف المحددة مما يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة .

توجيه القرارات: المعلومات تساعد المتدربين في اتخاذ القرارات المدروسة بشأن مساراتهم المهنية واختيار البرامج التدريبية المناسبة وتحديد الفرص الوظيفية المناسبة لتطوير مساراتهم المهنية.

تشجيع الابتكار والإبداع: المعلومات تلهم المتدربين وتشجعهم على الابتكار والإبداع في مجالاتهم المهنية ، حيث يمكن أن تساهم المعرفة الجديدة في تطوير حلول جديدة وتحسين العمليات الحالية .

بشكل عام، تعتبر المعلومات جزءاً أساسياً من عملية التكوين المهني حيث تساهم في تحقيق الأهداف المحددة وتطوير المهارات والمعرفة اللازمة لنجاح الفرد في مجال عمله .

المحور الخامس: تقليل خدمات الإرشاد من شعور المتدربين مع احتياجات سوق العمل .

جدول رقم 20: يوضح تقييم المخرجات التكوينية المهني

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
هل استفادة من التكوين المهني	06	16%
هل يتماشى التكوين مع احتياجاتك الخاصة	04	10%
هل تعتبر ان التكوين كان فعلا واستفدت منه	03	7.5%
هل ترى ان وسائل التكوين كانت كافية في اوصول عملية التكوين	07	17.5%
هل هناك تنسيق بين مصلحة الموارد البشرية وباقي المصالح اخرى	20	50%
المجموع	40	100%

من خلال الجدول الإحصائي أعلاه ينسب إلى تقييم مخرجات لتكوين المهني لعينة مجتمع الدراسة التي تتمثل إجابات أعلى بنسبة هي تنسيق بين مصلحة الموارد البشرية وباقي المصالح الاخرى 50% و اقل نسبة تتمثل في تكوين كان فعلا واستفدت منه 7.5%.

وتستنتج في أخير تقييم مخرجات التكوين المهني يتم عادة من خلال عدة خطوات وأساليب منها :

تقييم الأداء العملي : يتم تقييم أداء المتدربين في بيئة العمل الحقيقية ، حيث يتم مراقبة كيفية تطبيقهم للمعارف والمهارات التي اكتسبوها خلال البرنامج التدريبي .

اختبارات المعرفة والمهارات : يمكن إجراء اختبارات لقياس مدى فهم واستيعاب المتدربين للمعرفة والمهارات التي تم تدريبهم عليها ، مما يتيح تحديد مدى تحقيق الأهداف التعليمية .

استبيانات الرضا والتقييمات الخارجية : يكمن إجراء استبيانات وتقييمات لقياس رضا المتدربين عن البرامج التدريبية ومدى استفادتهم منه بالإضافة إلى تقييم آراء أصحاب العمل حول جودة الخريجين ومدى استعدادهم للعمل .

تقييم المشاريع والمهام العملية : يمكن استخدام تقييم المشاريع والمهام العملية التي أكملها المتدربون خلال البرنامج التدريبي كطريقة لتقييم مهاراتهم وقدراتهم في تطبيق المفاهيم وحل المشكلات .

المراقبة والتقييم المستمر: يتم التقييم المستمر لأداء المتدربين وتطورهم خلال فترة التدريب ، بما في ذلك متابعة تقدمهم وتحديث خطط التدريب وفقا لاحتياجاتهم .

باستخدام هذه الأساليب والتقنيات يمكن لمقدمي خدمات التكوين المهني تقييم مخرجات التدريب بشكل فعال وتحديد مدى تحقيق الأهداف والمعايير المحددة.

2- مناقشة نتائج الدراسة

مناقشة نتائج الفرضية الأولى

من خلال جمع المعطيات وتحليل الجداول المحور الثاني للفرضية الأولى التي مفادها: " تساهم خدمات الإرشاد في تنمية مهارات المتدربين في مجال صنع القرار"، تبين أن أفراد العينة أكدوا على أن الخدمات الإرشادية تساهم وبشكل فعال في تنمية مهارات المتدربين خصوصا في صنع القرار، ظهر ذلك من خلال تلقي خدمات من الإرشاد المهني مع إبراز نقاط القوة في خدماتها مما يؤكد الباحثين على أن هذه الخدمات في تطوير مهارات المتدربين، وعليه يمكن القول أن خدمات الإرشاد تساهم بشكل إيجابي في تنمية مهارات المتدربين في مجال صنع القرار.

مناقشة نتائج الفرضية الثانية

من خلال الإحصائيات الواردة في المحور الثالث الخاص بالفرضية الثانية والتي مفادها "تساعد خدمات الإرشاد في مطابقة مهارات المتدربين مع احتياجات سوق العمل" تبين أن خدمات الإرشاد لها تأثير على اختيار المهنة خصوصا نحو تخصصات المهن التي يحتاجها سوق العمل وذلك من خلال تطوير المهارة اللازمة للتنمية الاقتصادية، وهذا من خلال تحديد الأهداف المهنية، ويرجع الاختيار الأنسب الذي يكون جيدا للمتكونين، والذي يعطي التطور والتقدم خصوصا إن كان اختيار التخصص من رغبتهم الشخصية كما وضحو في إجاباتهم لأنها عامل من العوامل التي تكون في اتخاذ القرار المهني، وعليه يمكن أن نقول أن الفرضية القائلة: "تساعد خدمات الإرشاد في مطابقة مهارات المتدربين مع احتياجات سوق العمل"، ذات سد فعلي ويمكن الأخذ بها.

مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

من خلال تحليل الجداول المحور الربع الخاص بالفرضية الثالثة والتي مفادها: "تقلل خدمات الإرشاد من شعور المتدربين مع احتياجات سوق العمل"، تبين أن أفراد العينة هناك صعوبات من قبل خدمات الإرشاد المهني تمثلا في التغيرات التي تطرأ خصوصا في التغيرات الاجتماعية والثقافية ومع ظهور تطورات التكنولوجيا لأنه أصبح في وقتنا سوق العمل غير تقليدي، هذا ما يظهر لنا أنه يوجد تغيرات في سوق العمل من أجل تلبية الحاجات المتدربين، وهذه التغيرات قد تكون كاملة لتوفير احتياجات الكاملة للمتدربين وتقلل من خدماتها، في حين يمكن القول أن الفرضية التي مفادها: "تقلل خدمات الإرشاد من شعور المتدربين مع احتياجات سوق العمل". صحيحة ويمكن الأخذ بها.

مناقشة نتائج الفرضية الرابعة

في تحليلنا للجدول الخاص بالمحور الخامس الخاص بالفرضية الرابعة التي مفادها: "تؤدي خدمات الإرشاد إلى زيادة رضا المتدربين عن اختياراتهم المهنية". يمكن القول أن تقييم المخرجات للتكوين المهني ظهر من خلال إجابات الباحثين أنه يكون من خلال اختبارات المعرفة وإجراء استبيانات لقياس درجة رضا المتدربين كما يمكن أن يتم هذا التقييم بشكل مستمر لأن هذا قد يكون حافزا أو طريقة لتطوير مهاراتهم العملية والفمرية، وعليه يمكن القول أن الفرضية التي مفادها: "تؤدي خدمات الإرشاد إلى زيادة رضا المتدربين عن اختياراتهم المهنية" صحيحة ويمكن الأخذ بها.

الاستنتاج:

من خلال دراستنا توصلنا إلى أهم النتائج وهي:

- تساهم خدمات الإرشاد في تنمية مهارات المتدربين في مجال صنع القرار.
- تساعد خدمات الإرشاد في مطابقة مهارات المتدربين مع احتياجات سوق العمل.
- تقلل خدمات الإرشاد من شعور المتدربين مع احتياجات سوق العمل .
- تؤدي خدمات الإرشاد إلى زيادة رضا المتدربين عن اختياراتهم المهني.
- يساعد المستشار المهني في تحليل الخيارات المتاحة أمام المتدربين وتقديم معلومات مفصلة حول كل خيار.
- يمكن للمستشار المهني تقديم النصائح والتوجيه اللازم للمتدربين بناء على مهاراتهم وخبرته في المجال.



خاتمة

خاتمة:

في ختام هذه الدراسة ، يتضح لنا أهمية خدمات الإرشاد في التوجيه الشباب نحو اختيارات مهنية مناسبة تتوافق مع قداثم وميولهم استعداداتهم .في الإرشاد المهني يعد عنصرا حيويا في مساعدة الأفراد على اتخاذ القرارات حاسمة بسان مسارههم الوظيفي ،وهو ما ينعكس بدوره على مستوى أدائهم ورضاهم المهني.

لقد كشفت نتائج هذا البحث عن الدور البالغ الأهمية الذي تلعبه خدمات الإرشاد في مراكز التكوين المهني، حيث تساعد هذه الخدمات الطلاب على اكتشاف مواهبهم ، وتعريفهم بمختلف الفرص المهنية المتاحة أمامهم

كما تسلط الضوء على أهمية تقديم الإرشاد المهني بطريقة متكاملة ومنظمة ،مع الأخذ بعين الاعتبار احتياجات كل متدربين

على حدة.



قائمة المراجع

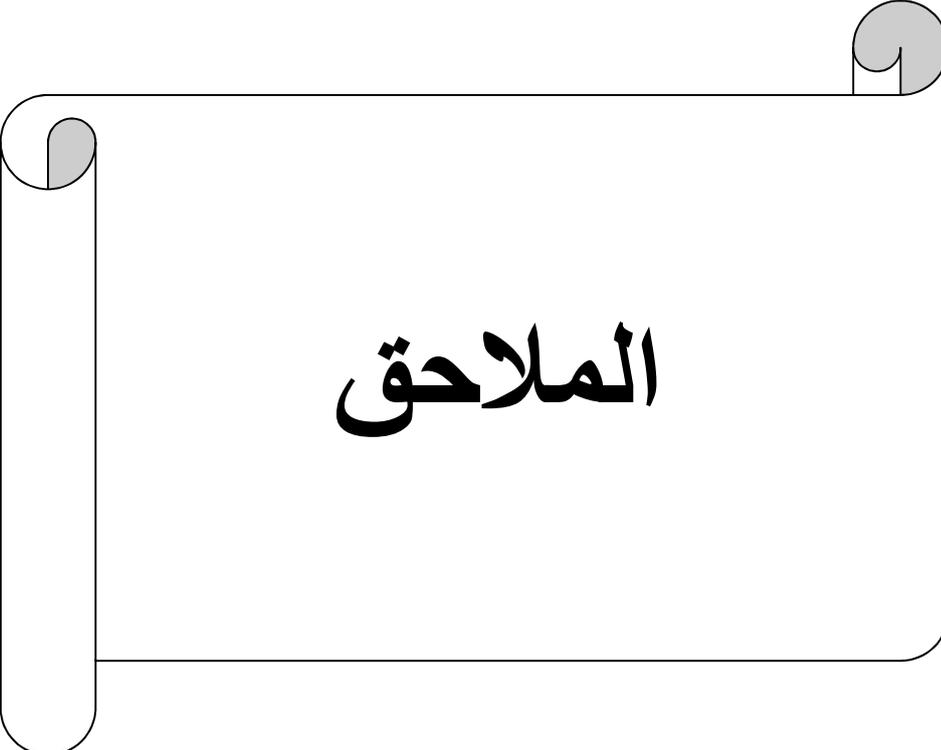
قائمة المراجع

- أمل احمد طمعة. (2010). اتخاذ القرار والسلوك القيادي برامج التدريب دار ديونو للنشر والتوزيع عمان الاردن 2010.
- ثائر حسين. (2011). شامل في مهارات التفكير. ط 2. طباعة للنشر والتوزيع. عمان.
- جودت عزت عبد الهادي (2014) -توجيه المهني ونظرياته. ط03. دار الثقافة للتوزيع. عمان. الأردن.
- ديماء وليد حنا الرضي. (2010). نماذج التنبؤ الاحصائي واستخدامها في ترشيد القرارات الادارية والمالية والاقتصادية في المنظمات العربية لتنمية الادارية. بحوث ودراسات جامعة الدول العربية. مصر.
- رنا عمران. (2015). متنوعة تآثر في اختيار الشاب المهنته المستقبلية. مجلة الوحدة. العدد54.
- سعيد حسني عزت. (2013). توجيه المهني ونظرياته. ط 3. عمان. الاردن.
- سعيد عبد العزيز جودت عزت. (2009). توجيه المدرسي مفاهيم نظرية الفنية. دار الثقافة للنشر وتوزيع. عمان. الاردن.
- سعيد عبد الهادي العزة جودت. (1999). التوجيه المهني ونظرياته. دار الثقافة للنشر والتوزيع. الاردن.
- صالح حسين الدايري. (2005). سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته. دار وائل لنشر والتوزيع. الاردن.
- عادل عبد المنعم المسدي. (2015). ادارة اعمال فكر التحليلي المعاصر. دار الخولي للطباعة طنطا. مصر.
- عبدالله زعيزع. (2009). السياسات الارشاد النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق. دار يافا العلمية. الاردن.
- عويد سلطان مشعان. (1993). التوجيه المهني. مكتبة الفلاح. الكويت.
- فضة عباسي بصلي. (2010). تآثر وسائل اعلام في التوجيه الاختيار المهني لطالبات الجامعة مجلة جاكمة دمشق. المجلد16. العدد06. دمشق.
- محمد بن عبيد صعب نظريات الارشاد المهني. (2010). ورقة عمل مختصرة مقدمة في دور الارشاد المهني .
- محمد عبد الكريم ابو عسل. (1995). مدخل الى التربية المهنية. دار الفكر. الاردن.
- مؤيد عبد الحسين. (2004). الفضل نظريات اتخاذ القرار. دار المناهج للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.

– ياسين حمدي آخرون. (1999). علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق. دار الكتاب الحديث. الكويت.

– طرفة محمد 23 افريل (2021)

-<https://www.nagwa.com>



الملاحق

استبيان حول خدمات الإرشاد المهني ودورها في عملية الاختيارات المهنية لمراكز التكوين المهني و التمهين جلولي ميسوم - تيارت -

المحور الأول :المعلومات الشخصية

1-الجنس:(ذكر -أنثى).

2-العمر ؟

16-18سنة

19-21 سنة

22-24 سنة

25-27سنة

-المستوى التعليمي ؟

-التخصص المهني؟

-مدة التربص؟

المحور الثاني : تقييم خدمات الإرشاد المهني

6-هل سبق لك تلقي خدمات الإرشاد المهني في مركز التكوين المهني؟(نعم - لا)

7-إذا كانت الإجابة بنعم ، ماهي أنواع خدمات الإرشاد المهني التي تلقيتها؟(حدد جميع الخدمات التي تلقيتها) .

*اختبارات تحديد القدرات والميول

*جلسات الإرشاد الفردي

*ورشات عمل حول مهارات صنع القرار

*جلسات تعريفية بسوق العمل

8- ماهي درجة رضاك عن خدمات الإرشاد المهني التي تلقيتها ؟ (جيد جدا ، مقبول ، سيء جدا)

9- ما هي نقاط القوة في خدمات الإرشاد المهني التي تلقيتها؟

*مهارات المرشد المهني وخبرته

*وضوح المعلومات المقدمة

*تنوع البرامج والأنشطة

*سهولة الوصول إلى خدمات الإرشاد

*تلبية احتياجات المتدربين الفردية

*قلة عدد المتدربين في المجموعات

*توفر بيئة آمنة وودية

*سهولة التوصل مع المرشد

10- ماهي سلبيات في خدمات الإرشاد المهني التي تلقيتها ؟

*نقص عدد المرشدين المهنيين .

*قلة الموارد المالية

*نقص البرامج والأنشطة المتنوعة

*قلة الوعي بأهمية الإرشاد المهني

*صعوبة الوصول إلى خدمات الإرشاد

المحور الثالث: تأثير خدمات الإرشاد المهني على اختياراتك الحالية .

11- هل ساعدتك خدمات الإرشاد المهني على فهم ميولك وقدراتك؟؟ (نعم - لا)

12- هل ساعدتك خدمات الإرشاد المهني على التعرف على احتياجات سوق العمل؟؟ (نعم - لا)

13- هل ساعدتك خدمات الإرشاد المهني على تحديد أهدافك المهنية؟؟ (نعم - لا)

14- هل ساعدتك خدمات الإرشاد المهني على اختيار تخصصك الحالي؟ (نعم - لا)

15- ماهي درجة رضاك عن اختيارك المهني الحالي؟ (جيد جدا - مقبول سيء جدا)

16- حدد جميع العوامل التي أثرت على اختيارك:

*مبולי شخصي

*قدراتي وإمكانياتي

*احتياجات سوق العمل

*نصائح العائلة والأصدقاء

*خدمات الإرشاد المهني

المحور الرابع : تحديات التي تواجه خدمات الإرشاد المهني :

17- ماهي الصعوبات التي تواجه خدمات الإرشاد المهني في مركز التكوين المهني ؟

*نقص عدد المرشدين المهنيين

*نقص الموارد المالية.

*نقص البرامج و الأنشطة.

* قلة الوعي بأهمية الإرشاد المهني .

18- ماهي اقتراحاتك لتحسين خدمات الإرشاد المهني في مركز التكوين المهني ؟

*زيادة عدد المرشدين المهنيين

* توفير المزيد من الموارد المالية

*تنويع البرامج والأنشطة

*تحسين التواصل مع المرشد

*تقليل عدد المتدربين في الجلسات

19- هل ترغب في تلقي المزيد من المعلومات حول خدمات الإرشاد المهني ؟ (نعم -

لا).

المحور الخامس :

20- تقييم المخرجات التكوين :

*هل استفدت من التكوين نعم لا

* هل يتماشى التكوين واحتياجاتك الخاصة

*هل تعتبر أن التكوين كان فعالا واستفدت منه

*هل ترى أن الوسائل التكوين كانت كافية في إيصال عملية التكوين

*هل هناك تنسيق بين مصلحو الموارد البشرية وباقي المصالح الأخرى في عملية التكوين

الملحق رقم 02

مقدمة عن التعليم المهني:

تم إنشاء تعليم المهني في إطار إصلاح المنظومة الوطنية لتربية وتكوين سنة 2002 قصد التتبع وإثراء الفضاء التربوي الجزائري

كرس القانون رقم: 08-07 المؤرخ في: 23-02-2008 المتضمن القانون التوجيهي في التكوين وتعليم المهنيين، التعليم المهني كمسار جديد في المنظومة الوطنية لتربية، وعرفه كما يلي:

التعليم المهني هو كل تعليم أكاديمي تأسيسي ممنوح من المؤسسات التعليمية المهني بعد الطور الإجباري في مؤسسات التربية الوطنية

عرف هذا المسار إصدار عدة نصوص تطبيقية ، خاصة منها النصوص التالية:

-المرسوم التنفيذي رقم: 08-293 المؤرخ في: 20-09-2008، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لمعاهد التعليم المهني

-المرسوم التنفيذي رقم: 08-294 المؤرخ في: 20-09-2008 المتضمن كيفية إنشاء شهادة التعليم المهني من الدرجة الأولى وشهادة التعليم المهني من درجة الثانية

-المرسوم التنفيذي رقم 09-317 المؤرخ في 06-10-2009 المتضمن إنشاء المعاهد الأولى لتعليم المهني.

توجيه التعليم المهني:

يوجه تعليم المهني السنة الرابعة متوسط الناجحين لطور ما بعد إجباري وتلاميذ سنة أولى ثانوي المعاد توجيههم وفقا للمادة 13 من قانون توجيهي لتكوين والتعليم المهنيين والمادة 52 من قانون التوجيهي لتربية الوطنية .

خضعت الهندسة البيداغوجيا لمسار التعليم المهني إلى عملية إعادة التنظيم على ضوء الأحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-212 المؤرخ: 20-07-2017 والذي يقرر طورين :

-الطور الأول : الذي ينظم في ثلاث (03) سنوات ويتوج في شهادة التعليم المهني (BEP) المرتبة في مستوى الرابع (IV) التي حلت محل شهادة التعليم المهني من درجة الأولى (DEP1) وشهادة التعليم المهني من الدرجة الثانية (DEP2) .

-الطور الثاني : الذي ينظم في سنتين (02) ويتوج بشهادة تعليم المهني العليا (BEPS) المرتبة في المستوى الخامس (V).

أهداف التعليم المهني :

يهدف التعليم المهني الى :

- التحضير لولوج عالم الشغل .
- السماح بالتحاق بتكوينات ذات تاهيلات على امتدادا لفرع المنتدب ويشمل :
- تعليم علمي وتكنولوجي : يهدف الاكتساب الثقافة العلمية وتكنولوجيا التي تسمح بمتابعة الدراسة لنيل تاهيلات عليا ، امتدادا لفرع المتبع (يقدر حجك السعي الأسبوعي ب:16ساعة اي ما يمثل 40 من حجم السعي الإجمالي).
- تعليم تأهيلي :يهدف إلى اكتساب مهارات مهنية ضرورية لممارسة مهنة (يقدر الحجم الساعي ب:20 ساعة اي ما يمثل 60 من حجم الساعي الإجمالي).
- فترات التكوين في الوسط المهني : تهدف الاكتساب المهارات خاصة بمنصب العمل يتم تنظيم هذه الفترات بتناوب ما بين مؤسسات التعليم المهني ومؤسسات الاقتصادية المستقبلية أثناء هذه الفترات يتم متابعة التلميذ من طرف مؤطر تعينه المؤسسة ومكون يعينه العهد التابع له .

تعريف وأهداف مصنف الشعب وتخصصات التعليم المهني :

يعتبر مصنف الشعب وتخصصات التعليم المهني وثيقة تحدد الشعب والتخصصات المهنية المدرسة او المبرمجة على المدى القريب والمتوسط وتشكل الإطار المرجعي لإعداد وتخطيط عروض التعليم المهني ،قصد تلبية حاجيات سوف الشغل من يد عاملة مؤهلة يحتوي مصنف الشعب وتخصصات التعليم المهني ، باضافة الى الشعب وتخصصات المدرسة على مستوى المعاهد التعليم المهني المشتغلة ، بعض الشعب و التخصصات ذات الأولوية والمحددة في برامج الحكومة ، كالبناء والأشغال العمومية ، الفلاحة ، والصناعة الغذائية ، الفنادق السياحة، الإطعام ، الطاقات المتجددة .

يتضمن المصف سبع (07) شعب تشمل أربعة وأربعون تخصص (44) تخصصا تدرس في الطور الأول والمحضر لنيل شهادة التعليم المهني (DEP) ولها امتداد نحو أربعة وخمسون (54) تخصصا تدرس في الطور الثاني المحضر لنيل شهادة التعليم المهني العليا (BEPS).

تنظيم مسار التعليم المهني :

يحدد المرسوم التنفيذي رقم: 17-212 المؤرخ في 20-07-2017 ، تنظيم اطوار التعليم المهني المتوج بشهادة التعليم المهني (BEP) وشهادة التعليم المهني العليا (BEPS) تحضر هاتان الشهادتان في النمط الحضوري في المؤسسات العمومية لتعليم المهني .

شهادة التعليم المهني (BEP):

تتوج هذه الشهادة الطور الأول من مسار التعليم المهني ، الذي ينظم في ثلاث (03) سنوات يلتحق بسنة الأولى من التطور الأول من التعليم المهني ، المحضر لنيل شهادة التعليم المهني (BEP) ، تلاميذ السنة الرابعة متوسط الناجحون لطور ما بعد الإلجباري وتلاميذ المعاد توجيههم من سنة الأولى ثانوي .

تسمح شهادة التعليم المهني لحاملها ، اما الولوج إلى عالم الشغل ، او التحاق بالطور الثاني ، المتوج بشهادة التعليم المهني العليا (BEPS)

شهادة التعليم المهني العليا (BEPS):

تتوج هذه الشهادة الطور الثاني من مسار التعليم المهني ، الذي ينتظم في سنتين (02) يلتحق بسنة الأولى من الطور الثاني من تعليم المهني ، المحضر لنيل شهادة التعليم العليا (BEPS) التلاميذ الحائزون على شهادة التعليم المهني (BEP) وتلاميذ حائزون على شهادة التعليم المهني من درجة الثانية (DEP2) امتدادا لفرع المتبع .

تمنح هذه الشهادة لحاملها تأهيلا من المستوى الخامس (V).

نماذج معاهد التعليم المهني :

حددت (05) نماذج لمعاهد التعليم المهني وهي :

نموذج صناعي: يضم تخصصات في الصناعة .

نموذج بناء وأشغال عمومية : يضم تخصصات في البناء وأشغال عمومية .

نموذج فلاحي: يضم تخصصات في الفلاحة والصناعة الغذائية .

نموذج خدمات :يضم تخصصات في الخدمات .

نموذج في الفنادق والسياحة : يضم تخصصات في الفنادق والسياحة والإطعام .

تقدر طاقة الاستيعاب النظرية لكل معهد ب: 1000 مقعد بيداغوجي و 300 سرير ، وذلك قصد تكفل بتلاميذ الولايات والمناطق التي لا تتوفر على معهد للتعليم المهني ، لعدم توفر النسيج الاقتصادي الملائم ، او بسبب اختيار التلاميذ تخصصات غير موجودة في معهد التعليم المهني لمقر إقامتهم بإمكان كل معهد أن يضم ثلاث تخصصات على اقل من نفس العائلة المهنية ، وذلك حسب النسيج الاقتصادي المتواجد فيه ، يسمح هذا التنظيم بترشيد النفقات في مجال التجهيزات وتاثير وذلك كون هذه الفروع ، تتضمن محتويات تدرس مشتركة .

المناشير الوزارية الخاصة بالتكوين المهني :

*ف-ي كفيات تطبيق أحكام القرار الوزاري المؤرخ في 23 ربيع الأول عام 1439 الموافق ل 12 ديسمبر 2017 الذي يحدد شروط وكفيات تسليم الشهادات المتوجة للتكوين المهني الأولى.

المراجع :

- المرسوم التنفيذي رقم 16 - 282 المؤرخ في 2 صفر 1438 الموافق ل 2 نوفمبر 2016 الذي يحدد نظام التكوين المهني الأولى والشهادات المتوجة له .

-القرار الوزاري المؤرخ في 23 ربيع الأول 1439 الموافق 12 ديسمبر 2017 الذي يحدد شروط وكفيات تسليم الشهادات المتوجة للتكوين المهني الأولى .

يهدف هذا المنشور إلى تحديد شروط وكفيات تسليم النماذج المتعلقة بشهادة النجاح المؤقتة ، الشهادات المتوجة للتكوين المهني الأولى في مختلف أنماط التكوين المهني الأولى وكذا الشهادة المستخرجة ،

تطبيقاً لأحكام القرار الوزاري المؤرخ في 23 ربيع الأول 1439 الموافق 12 ديسمبر 2017 والمشار إليه أعلاه .

*المرسوم التنفيذي رقم 08-293 المؤرخ ب: 20 رمضان 1429 الموافق ل 20 سبتمبر 2008 الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي لمعاهد التعليم المهني .

*المرسوم التنفيذي رقم :03-87 المؤرخ في 30 ذي الحجة 1423 الموافق ل :3 مارس 2003 الذي يحدد صلاحيات وزير التكوين والتعليم المهنيين.

*المرسوم الرئاسي رقم :23-119 المؤرخ في 23 شعبان 1444 الموافق ل:16 مارس 2023 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة ، المعدل .

*المرسوم التنفيذي رقم :09-93 **المرسوم التنفيذي رقم:26 صفر 1430 الموافق ل 22 فبراير 2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين المهني والتعليم المهنيين .

*المرسوم التنفيذي رقم 10-99 **المرسوم التنفيذي رقم:2 ربيع الثاني 1431 الموافق ل: 18 مارس 2010 الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي لمعاهد التكوين المهني والتعليم المهنيين .

*المرسوم التنفيذي رقم:12-125 المؤرخ :26 ربيع الثاني 1433 الموافق ل: 19 مارس 2012 الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني والتمهيين .

*المرسوم التنفيذي رقم:14-140 المؤرخ في : 20 جمادى الثانية 1435 الموافق ل: 20 ابريل 2014 الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني والتمهيين .

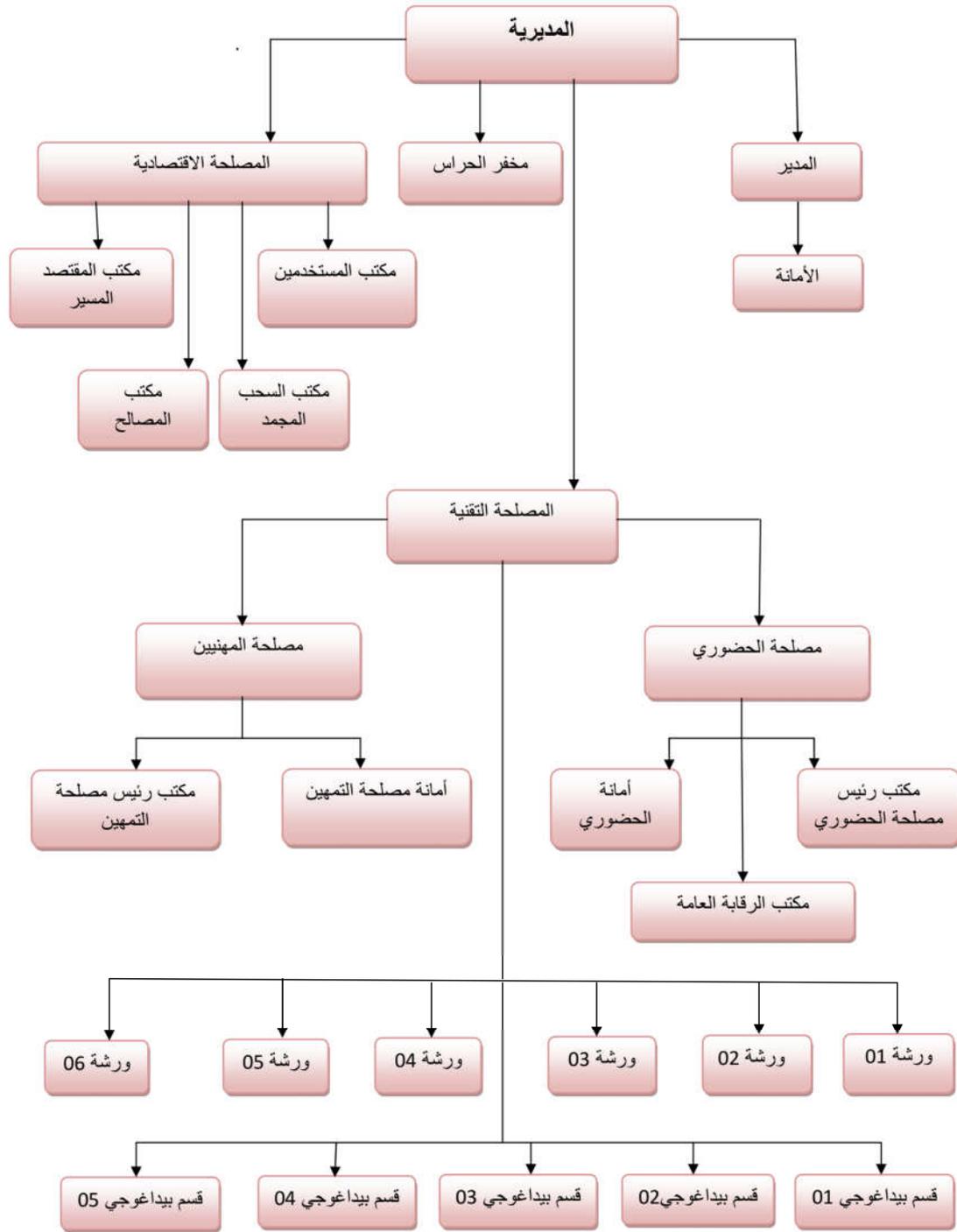
*المرسوم التنفيذي رقم :16-184 المؤرخ في 17 رمضان 1437 الموافق ل: 22 يونيو 2016 الذي حدد مهام وكيفيات التنظيم وسير المراكز التكوين المخصصة في التكوين المهني والتمهيين الأشخاص ذو الاحتياجات الخاصة

*المرسوم التنفيذي رقم 16-282 المؤرخ في: 2 صفر 1438 الموافق ل: 2 نوفمبر 2016 الذي يحدد نظام التكوين المهني الأول والشهادات المتوجة له .

*المرسوم التنفيذي رقم:17-163 المؤرخ في: 18 شعبان 1438 الموافق ل: 15 مايو 2017 الذي يحدد القانون الأساسي للمركز الوطني للتكوين والتعليم المهنيين عن بعده .

* المرسوم التنفيذي رقم:17-212 المؤرخ في:26 شوال 1438الموافق ل: 20 يوليو 2018 الذي يحدد
كيفية إحداث الشهادات المتوجة لأطوار التعليم المهني.

*المرسوم التنفيذي رقم:18-162المؤرخ في:29 رمضان 1439الموافق ل: 20 مارس 2013 المحدد
الكيفية تنظيم المؤسسة الخاصة للتكوين المهني وفتحها ومراقبتها المعدل والمتمم



التنظيم الهيكلي للمركز



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

نحن الماضون أسفله الطلبة الآتية أسماؤهم

السيدة).....
.....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم 888548 والصادرة بتاريخ: 11/03/2018

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علوم الاجتماع

و المكلفون بإنجاز مذكرة مكملة لثيل شهادة الماستر الموسومة بعنوان:

.....
.....

.....
.....

نصرح بشرفنا أننا التزمنا بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية و النزاهة
الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 29/05/2024

29 ماي 2024

المصادقة

عن رئيس المجلس الشعبي البلدي
وبتفويض من
عون مكتب الإدارة الإقليمية
تامري نصر الدين

إمضاء المعني

.....



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

نحن الماضون أسفله الطلبة الآتية أسماؤهم

السيد(ة)

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: والصادرة بتاريخ:

المسجل(ة) بكلية: قسم:

و المكلفون بإنجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الموسومة بعنوان:

.....

.....

نصرح بشرفنا أننا التزمنا بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية و النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ:

2024 ماي



من رئيس المجلس الشعبي البلدي
و يتفقو بعضنا بعضنا
عون مكتب للإدارة الإقليمية
قابو: 6- 0000

إمضاء المعني

.....

المصادقة

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة خدمات الإرشاد ودورها في عملية الاختيارات المهنية بمركز التكوين المهني جلولي ميسوم - تيارت-، انطلقت الدراسة من إشكالية مفادها "كيف تساهم خدمات الإرشاد توجيه المتدربين في مراكز التكوين المهني نحو اختيارات المهنية ملائمة لميولاتهم وقدراتهم واحتياجات سوق العمل"، اعتمدنا ف دراستنا على عينة قدرت 40 مفردة، بالاعتماد على أداة الاستبيان، وطبقنا المنهج الوصفي، وخلصت الدراسة بمجموعة من النتائج أهمها:

- تساهم خدمات الإرشاد في تنمية مهارات المتدربين في مجال صنع القرار.
 - تساعد خدمات الإرشاد في مطابقة مهارات المتدربين مع احتياجات سوق العمل.
 - تقلل خدمات الإرشاد من شعور المتدربين مع احتياجات سوق العمل .
 - تؤدي خدمات الإرشاد إلى زيادة رضا المتدربين عن اختياراتهم المهن.
- الكلمات المفتاحية: الخدمات، الإرشاد المهني، الاختبارات المهنية، مركز التكوين المهني.

Abstract :

The study aimed to know the guidance services and their role in the process of vocational choices at the Djalouli Messoum Vocational Training Center - Tiaret. The study started from the problem of "How do guidance services contribute to directing trainees in vocational training centers towards vocational choices appropriate to their inclinations, abilities, and the needs of the labor market?" We relied on the Our study included a sample of 40 individuals, based on the questionnaire tool, and we applied the descriptive approach. The study concluded with a set of results, the most important of which are:

- Guidance services contribute to developing trainees' skills in the field of decision-making.
- Guidance services help match trainees' skills with the needs of the labor market.
- Guidance services reduce trainees' awareness of the needs of the labor market.
- Guidance services lead to increasing trainees' satisfaction with their career choices.

Keywords: services, vocational guidance, vocational tests, vocational training center.
