الجمهـوريـــة الجزائـريـــة الـديمقـــراطيـــة الشـعبيـــة

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

جامعة مصطفى اسطمبولي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



Université MUSTAPHA STAMBOULI de Mascara

Faculté des sciences Humaines et sociales

قسم: علم النفس وعلوم التربية

الدكتور: حطاب يمينة

الدرجة العلمية: محاضر قسم 'ب'

السند البيداغوجي الخاص بمقياس:

التوجيه المهني وبناء المشروع

موجه لطلبة السنة: الأولى ماستر

فـــــــــــــرع: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

ميـــــــــــــدان: العلوم الإنسانية والاجتماعية

عدد صفحات السند (مع احتساب الواجهة وما تلاها)**: 59**

السنة الجامعية: 2025 -2026

شعبة :علم النفس تخصص: علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية.

1 - السداسي الأول:

وحدة التعليم	الحجم الساعي السداسي	الحجم الساعي الأسبوعي				المعامل	الأرصدة	نوع التقييم	
	16-14 أسبوع	محاضرة	أعمال موجهة	أعمال تطبيقية	أعمال أخرى			متواصل	امتحان
وحدات التعليم الأساسية	**180**	**06 س**	**06**		**13.30**	**09**	**20**		
المادة 1: تسيير الموارد البشرية1	**45**	1.30	1.30		**3.00**	**03**	**05**	**متواصل**	**امتحان**
المادة 2: علم النفس الاجتماعي للمنظمات	**45**	1.30	1.30		**3.00**	**02**	**05**	**متواصل**	**امتحان**
المادة 3: الأرغونوميا التصميمية	**45**	1.30	1.30		**3.00**	**02**	**05**	**متواصل**	**امتحان**
المادة 4: علم النفس الاقتصادي	**45**	1.30	1.30		**3.00**	**02**	**05**	**متواصل**	**امتحان**
وحدات التعليم المنهجية	90	**3.00**	**3.00**		**04.30**	**04**	**07**		
المادة 1: منهجية وتقنيات البحث1	**45**	1.30	1.30		**3.00**	02	04	**متواصل**	**امتحان**
المادة 2: تحليل العمل ودراسة مناصب	**45**	1.30	1.30		**3.00**	02	03	**متواصل**	**امتحان**
وحدات التعليم الاستكشافية	**45**	**3.00**			**3.00**	**02**	**02**		
المادة 1: التوجيه المهني وبناء المشروع	**22,30**	1.30			1.30	**01**	**01**		**امتحان**
المادة 2 قانون وعلاقات العمل	**22,30**	1.30			1.30	**01**	**01**		**امتحان**
وحدة التعليم الأفقية	**22,30**		1.30			**01**	**01**		
المادة 1: اللغة الأجنبية	**22,30**		1.30		150	**01**	**01**	**متواصل**	
مجموع السداسي 1	**337.30**	**12.00**	10.30		**315.00**	**16**	**30**		

عنوان الماستر: علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية
السداسي: الأول
اسم الوحدة: التعليم الاستكشافية
اسم المادة: التوجيه المهني وبناء المشروع
الرصيد: 01
المعامل: 01
أهداف التعليم:
بحيث يكون الطالب قادراً على التحكم في التقنيات العلمية المعتمدة في التوجيه المهني حسب المناحي النظرية المعتمدة.
ملاحظة :
ويمكن أن تضاف أهداف أخرى وفق ما تراه اللجنة العلمية للماستر .
المعارف المسبقة المطلوبة :
أن يكون الطالب ملماً بنظريات التوجيه المهني
محتوى المادة:

- **مفهوم التوجيه المهني**
- **المقاربات النظرية للتوجيه المهني**
- **أهداف التوجيه المهني:**

▪**المواءمة بين الفرد والمهنة**
▪**بناء المشروع المهني(P.P)(المفهوم والمراحل)**
▪**حصيلة الكفاءات(B.C)**

- واقع التوجيه المهني في الجزائر

طريقة التقييم:
يكون بالاعتماد على الامتحانات الدورية والأعمال الفردية للطلبة والعمل الميداني
المراجع: (*كتب،ومطبوعات ، مواقع انترنت*، إلخ)

- **Boussena M., Cherifati D., Zahi C. (1995)** : L'information et L'orientation Professionnelle en Algérie , Réalité et Enjeux. Publication Cerpeq, O P U.
- **Boutinet J-P. (1990)** : Anthropologie du Projet. Paris, P.U.F.
- **Bujold Ch, Gingras M, (2000):** Choix professionnel et de développement de carrière: théorie et recherche. Gaëtan Morin 2éme édition Montréal- Paris
- **Guichard J, (1987)**: Découverte des activités professionnelles et projets personnels. Issy –les moulineaux : EAP, France.
- **Ginzberg E. et Coll. (1951)**: Occupational Choice, an approach To a General Theory. New - Yourk , Columbia University Press.
- **Guichard J, Huteau M (2001b)** : Psychologie de l'orientation. D.U.N.O.D. Paris France.

فهرس المحتويات

المحتوى	الصفحة
فهرس المحتويات	أ
الأهداف التعليمية	ب
مقدمة	1
مفهوم التوجيه المهني	4
المقاربات النظرية للتوجيه المهني	10
أهداف التوجيه المهني	25
المواءمة بين الفرد والمهنة	26
بناء المشروع المهني	28
حصيلة الكفاءات	35
واقع التوجيه المهني في الجزائر	51
خاتمة	54
قائمة المراجع	

الأهداف التعليمية:

- ❖ أن يتعرف الطلاب على مفهوم التوجيه المهني وأهميته في مساعدة الأفراد في تحديد مساراتهم المهنية.
- ❖ أن يذكر الطلاب الأسس والمبادئ الأساسية لعملية التوجيه المهني.
- ❖ أن يوضح الطلاب تاريخ التوجيه المهني وأبرز المراحل التي مر بها تطوره.
- ❖ أن يشرح الطلاب العلاقة بين التوجيه المهني ونجاح الأفراد في اختيار مجالاتهم الدراسية والمهنية.
- ❖ أن يبين الطلاب كيف يسهم التوجيه المهني في تحسين أداء الأفراد المهني وتعزيز تطلعاتهم المستقبلية.
- ❖ أن يطبق الطلاب المبادئ الأساسية للتوجيه المهني في سياقات عملية، مثل اختيار التخصصات الدراسية أو التخطيط للمسار المهني.
- ❖ أن يستخدم الطلاب أدوات التوجيه المهني لتحديد اهتماماتهم الشخصية وتطوير خطة مهنية مناسبة.
- ❖ أن يطور الطلاب خطة مهنية شخصية بناءً على تحليل لاهتماماتهم، مهاراتهم، وقدراتهم مع مراعاة التوجيه المهني.
- ❖ أن يقوم الطلاب بتصميم برنامج توجيه مهني يتناسب مع احتياجات مجموعة معينة من الأفراد.
- ❖ تعريف الطلبة بنظريات التوجيه المهني.
- ❖ شرح المبادئ الأساسية لكل نظرية وتأثيرها على اختيار المهنة.
- ❖ تعزيز تقدير أهمية التوجيه المهني في دعم الأفراد لتحقيق ذواتهم.
- ❖ تنمية الاهتمام بدراسة النظريات وتطبيقها في سياقات العمل المهني.
- ❖ تطبيق مبادئ النظريات في تحليل حالات واقعية لاختيار المهن.

مقدمة:

التوجيه المهني هو عملية استراتيجية تهدف إلى مساعدة الأفراد لاكتشاف وتحديد مساراتهم المهنية بناء على تحليل دقيق لاهتماماتهم مهاراتهم وقدراتهم الشخصية، يسعى التوجيه المهني إلى تمكين الأفراد من اتخاذ قرارات بشأن اختيار التخصصات الدراسية أو المجالات المهنية التي تتوافق مع إمكاناتهم الفردية مما يسهم في تحسين أدائهم المهني وتحقيق التوازن بين رغباتهم الشخصية واحتياجات سوق العمل، إضافة إلى ذلك يعد التوجيه المهني أداة فعالة لدعم الأفراد في تخطيط مستقبلهم المهني حيث يقدم لهم الإرشاد اللازم في مرحلة اتخاذ القرارات المهنية الأولى ويستمر في تقديم الدعم والتوجيه طوال مسيرتهم المهنية، لا يقتصر التوجيه المهني على مرحلة اختيار المهنة أو التخصص فحسب بل يمتد ليشمل تقديم المشورة المستمرة حول تطوير المهارات التكيف مع التغيرات في سوق العمل، والتعامل مع التحديات المهنية، من خلال هذا الدعم المستمر يسهم التوجيه المهني في تعزيز الثقة بالنفس لدى الأفراد، مما يساعدهم على مواجهة التحديات والفرص المستقبلية بثقة ونجاح كما يساهم في توجيه الأفراد نحو مسارات مهنية تلائم تطلعاتهم الشخصية وتواكب التطورات المتسارعة في بيئة العمل المعاصرة.

تعريف التوجيه المهني:

التوجيه في اللغة: التوجيه من الفعل (وجه) يقول ابن منظور في لسان العرب: "يقال خرج القوم فوجهوا للناس الطريق توجيهاً إذا وطئوه وسلكوه حتى استبان أثر الطريق لمن يسلكه، ويقال وجهت الريح الحصى توجيهاً إذا ساقته" ويشير مصطلح التوجيه في المعاجم اللغة العربية إلى مصدر الفعل (وجه يوجه – توجيهاً) ويقصد به وله على الوجهة الصحيحة، وجاء في القرآن الكريم في قوله تعالى ' فوّل وجهك شطر المسجد الحرام' سورة البقرة الآية149، وجاء في المعجم العربي الأساسي: وجه توجه توجها أي جعل الشيء يتجه إلى جهة من الجهات، أو جعله يأخذ اتجاها معينا (بن هاوية، ع. 1991. ص131)

تعريف التوجيه المهني اصطلاحا:

"مجموعة من الخدمات التي تقدم للفرد قصد مساعدته على أن يفهم مشكلاته وأن يستغل إمكانياته وقدراته الذاتية، أما عرفت الجمعية القومية للتوجيه المهني بأمريكا بأنه "عملية مساعدة الفرد على أن يختار مهنة له، ويعد نفسه لها ويلتحق بها ويتقدم فيها " (العابد، أ. 1998. ص 124)

" يقصد به مساعدة الفرد على أن يختار بنفسه وتحت مسئوليته مهنه تتناسب مع استعداداته وقدراته، وميوله على نحو يكفل له النجاح في مهنته، والرضا عن هذه المهنة وعن ذاته وتحقيق المنفعة لذاته وللمجتمع في وقت واحد " يعرف كذلك على أنه " تلك العملية التي يتم اختيار أنسب عمل لفرد معين" (فرح، ط. 1988)، حيث أنه توجد عدة اعمال مناسبة للفرد لكن تتفاوت درجة ملاءمتها له، فهناك مهن يتوقع منه نجاح أكبر من مهن أخرى وهذا بطبيعة الحال راجع لمهاراته العلمية والعملية والنفسية.

وفي سنة (1930) أقرت **الجمعية القومية للتوجيه المهني بأمريكا** تعريفا له مضمونه "انه عملية مساعدة الفرد في اختيار مهنة له ويعد نفسه لها ويلتحق بها ويتقدم فيها، وهو يهتم أولا بمساعدة الافراد للاختيار لمستقبلهم وفهمه بما يكلف لهم تكيّفا مهنيا مرضيا"

كما انه حسب ذات الجمعية " عملية تقديم المعلومات من الخبرة والنصيحة التي تتعلق باختيار المهنة والاعداد لها والالتحاق والتقدم بها" (الداهري، ص. 2005. ص15)

تعريف **سوبر** في كتابه 'سيكولوجية المهن' "التوجيه المهني عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورة لذاته متكاملة وملائمة لدوره في عالم الشغل، وكذلك مساعدته على ان يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي وان يحولها إلى حقيقة واقعية بحيث تكفل له السعادة وللمجتمع المنفعة" (العزة، ع. 1999. ص19)

تعريف **اليونيسكو** 1970 "هو تمكين الفرد من إدراك وتطوير خصائصه الشخصية وتأهيله أيضا للاختيار في كل ظروف الحياة: المسار التكويني والنشاط المهني الذي يتضمن تفتيح شخصيته وتنمية مجتمعه" (العزة، ع. 1999. ص19)

المنظمة الأوروبية للتعاون والتنمية 2004 " التوجيه يشير إلى سلسلة الأنشطة التي تسمح للأفراد عبر مختلف أعمارهم ومراحل حياتهم في تحقيق ما يلي:

- ❖ تحديد قدراتهم ومصالحهم.
- ❖ اتخاذ قرارات مرتبطة بالتربية والتكوين والتمهين والعمل.
- ❖ تسيير مسارات حياتهم الشخصية على المستوى التربوي والتكويني والمهني وكذلك على مستوى مختلف المجالات الأخرى التي تمنحهم الفرصة لاستخدام هذه الكفاءات او اكسابها"(مرسي، ع. 1976. ص56)

تاريخ التوجيه المهني:

لقد بدأ النشاط العلمي للتوجيه المهني عام 1908 على يد فرانك بارسونز الذي يعتبر المؤسس الأول له في أمريكا، ويعتقد بارسونز بان الافراد يستطيعون اتخاذ قرارات مهنية صحيحة، اذا كانت لديهم معلومات دقيقة عن قدراتهم وسماتهم الشخصية وشروط النجاح في المهن المختلفة، وما تتطلبه هذه المهن من استعدادات وميول، حتى يستطيع ان يختار من بينها المهنة التي تناسبه، ولد طبق بارسونز الجانب الثاني الذي يتمثل في تزويد الافراد

بمعلومات عن المهن، لان الجانب الأول عندما يتعلق بمعرفة قدرات واستعدادات الفرد وميوله كان في ذلك من الصعب قياسه الا بعد الحرب العالمية الأولى حيث انتشرت حركة القياس وخاصة قياس الذكاء.

يعد بارسونز من أبرز الشخصيات العلمية التي ساهمت في ترسيم نشاط التوجيه المهني وهو مهندس امريكي مختص في مجال القانون، قام بتأسيس اول مكتب للتوجيه المهني بمدينة بوسطن وكذلك نشر كتابه الشهير تحت عنوان **اختيار المهنة** والذي عرض فيه الخطوات الرئيسية التي يتعيّن تبنيها بغرض مساعدة الافراد على اختيار المهنة المناسبة لهم والتي يمكن حصرها في النقاط التالية:

- تشخيص قدرات وخصائص الفرد أي تعريف الفرد بذاته؛ باستعداداته؛ سمات شخصيته؛ طموحه....)
- تحديد المتطلبات والشروط الخاصة بكل مهنة أي تحديد موصفات ومتطلبات كل مهنة.
- محاولة مطابقة خصائص الفرد مع متطلبات المهنة أي اتخاذ قرار واعي يعتمد على الموازنة والمطابقة يعني تحليل صائب للعلاقة بين مجموعتين من المعطيات (المهنة _الفرد)

أشار عدد من الباحثين والمؤلفين الى هذه الخطوات الثلاث التي اقترحها بارسونز التي كان لها اثر كبير على الإجراءات المتبعة في التوجيه المهني إضافة الى ان وجهة نظر بارسونز أدت الى نشوء اهتمام كبير بالتوجيه المهني في أمريكا.

الأدوات التي استعملها بارسونز: المقابلة، أسئلة الوالدين، استمارة من 16 ورقة

- لم يقم بقياس النشاط الذهني (القدرة العقلية، الذكاء...)
- لماذا لم يستعمل مقاييس القدرة العقلية والذهنية؟ لان الفترة التي عاش فيها لم تكن هناك مقاييس للذكاء.

- وقد دعمت جهود بارسونز بعد المؤتمر القومي الأول للتوجيه المهني في مدينة بوسطن عام 1910 ثم عقد المؤتمر الثالث وتكوين الرابطة القومية للتوجيه المهني في مدينة جيراند رابدز بولاية ميتشجان عام 1913. (سليمان، ع. 2009. ص73)

أسس ومبادئ التوجيه المهني:

تعددت المبادئ والاسس التي يقوم عليها التوجيه المهني؛ وهي كما يلي:

الأسس الفلسفية: فالتوجيه المهني يقوم على احترام الفرد وأهميته، وكذلك على الحرية في الاختيار بما في ذلك انه يقوم على مبدأ ان كل انسان بحاجة للمساعدة؛ والتوجيه يبدأ من الفرد وللفرد من حيث الإفادة والتطبيق بحيث يسعى لتحقيق رغباته ويشبع حاجاته بدون الخروج على ما يرسمه المجتمع الذي يعيش فيه، وما يتعارف عليه الافراد من عادات وتقاليد وقيّم.

الأسس النفسية: ترى هذه الأسس ان طبيعة الانسان مختلفة من فرد لآخر، فلكل فرد صفاته التي يتميّز بها وكذلك فاختلاف الشخصية ودورها في البناء من الأمور التي تراعى من الناحية السيكولوجية، وكما يجب مراعاة مرحلة النضج لدى الفرد، فعملية التوجيه هي تعلم واكتساب عادات واتجاهات، ومن الأسس النفسية التي تعتمد عليها عملية التوجيه نذكر ما يلي:

أ. مراعاة الفروق الفردية بين الأشخاص من حيث قدراتهم واستعداداتهم ومميزات شخصيتهم.

ب. اختلاف نمو الخصائص الجسمية والنفسية والعقلية للفرد حيث غنها تختلف بين كل مرحلة من مراحل النمو والمرحلة التي تليها.

ج. مراعاة اشباع حاجات الفرد في كل مرحلة من مراحل نموه مع الاخذ بعين الاعتبار مستوى النضج عنده والأصول الثقافية والقيّم الاجتماعية التي نشا فيها وترعرع بها.

د. مراعاة نمو الشخصية الإنسانية مراعاة تامة؛ حيث إن جوانب الشخصية المختلفة تؤثر على بعضها البعض.

هـ. اعتبار عملية التوجيه المهني عملية تعلم ليستفيد منها الفرد في رسم طريقة في الحياة وتعميم ما اكتسبه من خبرة على المواقف الجديدة التي تعترض سبيله والتحديات التي تتطلب حلا. (أبو أسعد، أ. 2008. ص20)

الأسس الاجتماعية:

أ. التغيرات الاقتصادية والاجتماعية: التطور السريع في مجالات العمل والتكنولوجيا يؤثر على فرص العمل المتاحة، مما يجعل التوجيه المهني يعتمد بشكل كبير على استشراف المستقبل وتوقعات سوق العمل.

ب. القيم المجتمعية: القيم والأعراف الاجتماعية تؤثر في اختيارات الأفراد لمهن معينة. على سبيل المثال، بعض المجتمعات قد تشجع على مهن معينة أكثر من غيرها بناءً على العوامل الثقافية.

ج. الطبقة الاجتماعية: الظروف الاقتصادية والبيئة الاجتماعية التي ينشأ فيها الفرد تؤثر على فرصه التعليمية والمهنية، حيث قد تكون الموارد والفرص المتاحة غير متكافئة.

د. الأسرة: دور الأسرة كبير في التأثير على اختيارات الأفراد المهنية، من خلال تقديم الدعم أو التوجيه المباشر أو غير المباشر. (أبو أسعد، أ. 2008. ص22)

الأسس التربوية:

أ. التعليم والتدريب: النظام التعليمي يلعب دوراً رئيسياً في إعداد الأفراد لسوق العمل، حيث يجب أن يكون هناك تناغم بين المناهج الدراسية واحتياجات سوق العمل.

ب. الاختبارات والتقييم: استخدام الاختبارات التربوية والنفسية لتقييم قدرات وميول الطلاب يساعد في توجيههم نحو المهن التي تناسب قدراتهم واهتماماتهم.

ج. التنمية الشاملة للمهارات: لا يقتصر التوجيه المهني على اختيار مهنة فحسب، بل يجب أن يشمل تطوير مهارات التفكير النقدي، وحل المشكلات، والتواصل، مما يساعد الأفراد على النجاح في أي مجال يختارونه.

د. التوجيه والإرشاد التربوي: المؤسسات التعليمية يجب أن تقدم خدمات إرشاد وتوجيه مهنية منتظمة للطلاب، لمساعدتهم على اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن مستقبلهم المهني. (أبو أسعد، أ. 2008. ص22)

الأسس الفنية والأخلاقية: الأسس الفنية والأخلاقية للتوجيه المهني هي المبادئ والإرشادات التي تضمن أن عملية التوجيه تتم بشكل فعال ومسؤول. هذه الأسس تهدف إلى تحقيق التوازن بين الكفاءة المهنية واحترام الحقوق والاحتياجات الشخصية للأفراد الذين يتلقون التوجيه المهني. إليك شرحًا لهذه الأسس:

الأسس الفنية:

أ. التخطيط الجيد للعملية التوجيهية: يجب أن تكون عملية التوجيه المهني قائمة على خطوات مدروسة ومنهجية، تشمل جمع البيانات، تحليل القدرات، والتوصية بمسارات مهنية معينة بناءً على التحليل.

ب. استخدام أدوات تقييم دقيقة: من الضروري استخدام اختبارات وأدوات تقييم مهنية موثوقة لقياس القدرات والميول المهنية. تشمل هذه الأدوات اختبارات القدرات العقلية، اختبارات الشخصية، وقياس الميول المهنية.

ج. التحديث المستمر: سوق العمل يتغير باستمرار، لذا من المهم أن يبقى المستشارون المهنيون على اطلاع بأحدث المعلومات حول فرص العمل والمهارات المطلوبة في المستقبل، لضمان تقديم التوجيه الملائم.

د. تنمية المهارات الفردية: يجب على المستشارين التركيز على تطوير المهارات الأساسية للأفراد التي تتماشى مع متطلبات سوق العمل، مثل التفكير النقدي، والعمل الجماعي، والقدرة على حل المشكلات.

هـ. التكيف مع الاحتياجات الفردية: التوجيه المهني ينبغي أن يأخذ في الحسبان الفروق الفردية بين الأشخاص، سواء من حيث القدرات أو الميول أو حتى الاحتياجات الخاصة. يتطلب ذلك مرونة في تصميم التوجيه.

و. التواصل الفعال: يجب أن يتمتع المستشار المهني بمهارات تواصل فعالة تسمح له بشرح المعلومات المعقدة بوضوح للمتوجهين، مما يضمن استيعابهم وتطبيقهم للتوجيهات بشكل صحيح.

الأسس الأخلاقية:

أ. السرية وحماية الخصوصية: الحفاظ على سرية المعلومات الشخصية والمهنية للأفراد الذين يتلقون التوجيه هو جزء أساسي من أخلاقيات التوجيه المهني. لا يجوز استخدام هذه المعلومات دون إذن الشخص المعني.

ب. الاحترام والتقدير: يجب أن يحترم المستشار المهني حقوق الأفراد وكرامتهم، ويقدم التوجيه دون تمييز أو تحيز على أساس العرق، الجنس، الدين، أو الوضع الاجتماعي.

ج. الشفافية والأمانة: يجب على المستشار المهني أن يكون صريحاً وصادقاً في تقديم المعلومات والنصائح المهنية، دون تضليل أو تقديم معلومات غير دقيقة.

د. الحيادية: يجب أن يكون المستشار المهني محايدًا عند تقديم التوجيه، بحيث لا يُفرض عليه رأي شخصي، ويُترك للأفراد حرية اتخاذ القرار بناءً على المعلومات والخيارات المتاحة لهم.

هـ. الالتزام بمصلحة المسترشد: من المهم أن يكون الهدف الأساسي من التوجيه المهني هو مصلحة الفرد المسترشد. أي نصيحة أو توجيه يجب أن تكون موجهة لتحقيق مصلحة المتوجه، بغض النظر عن أي مصالح شخصية للمستشار.

و. تحمل المسؤولية: يتحمل المستشار المهني مسؤولية تأثير توجيهاته على حياة الأفراد، لذلك يجب أن يكون مستعداً لتحليل الأخطاء والتعلم منها، والعمل على تحسين ممارساته المهنية.

ز. التطوير المهني المستمر: يجب على المستشار المهني أن يلتزم بتطوير مهاراته ومعرفته باستمرار من خلال التدريب المستمر وحضور المؤتمرات المهنية والبقاء على اطلاع بأحدث الأبحاث والممارسات في مجال التوجيه المهني. (مرجي، ع. 2016. ص 28)

ح. وسائل وتقنيات التوجيه المهني:

تعتبر وسائل وتقنيات جمع المعلومات الركيزة الأساسية في عملية التوجيه فهي تعمل على تزويد الموجه بالمعلومات الضرورة، لذلك هناك حاجة واضحة لتنظيم المعلومات التي تتعلق بالفرد والمهن والمؤسسات وتبويبها حسب مجالات محددة؛ إذ ان الحصول على معلومات دقيقة وشاملة عن العاملين وميولهم وكل ظروفهم تشكل حلقة وصل جوهر عملية التوجيه المهني لأنه لا يمكن توجيه الافراد الى مهن دون معرفة خلفياتهم النفسية (الميول والاتجاهات) وكفاءاتهم العلمية، انطلاقا من هذا سنعرض التقنيات والوسائل المستخدمة في هذه العملية فيما يلي:

1. **الاستبيانات** :تستخدم الاستبيانات لجمع بيانات واسعة النطاق من عدد كبير من الأشخاص. يمكن تصميم استبيانات تتضمن أسئلة عن الاهتمامات المهنية، القدرات، الطموحات، وتقييم المهارات.

2. **المقابلات الشخصية** :تعتبر المقابلات الشخصية من أفضل وسائل جمع المعلومات التفصيلية، حيث تتيح الفرصة للتعمق في فهم اهتمامات الأفراد، قدراتهم، ونقاط قوتهم وضعفهم في المجالات المهنية المختلفة.

3. **الاختبارات النفسية والمهارية** :هناك اختبارات نفسية ومهارية مصممة خصيصًا لتقييم جوانب معينة من شخصية الأفراد وقدراتهم. مثل اختبارات تحديد الميول المهنية واختبارات المهارات العملية.

4. **التقييمات الجماعية** :استخدام جلسات تقييم جماعي أو ورش عمل تشاركية تساعد على فهم التوجهات الجماعية وتحليل احتياجات الأفراد.

5. **الملاحظات** :يمكن للموجه المهني ملاحظة أداء الأفراد في بيئات مختلفة (مثل المدرسة أو ورش العمل) لفهم نقاط قوتهم ومجالات تحسينهم بشكل أدق. (عويضة، ك. 1996. ص47)

تمهيد:

يعد التوجيه المهني مجالا مهمًا في علم النفس العمل والتنظيم حيث يهدف إلى مساعدة الأفراد على اختيار المهن التي تتناسب مع قدراتهم واهتماماتهم ومؤهلاتهم وقد طورت عدة نظريات لتفسير هذا المجال، منها نظرية آن رو التي ركزت على تأثير البيئة الأسرية في تشكيل اهتمامات الأفراد المهنية أما نظرية سوبر فتناولت التطور المهني على مدى الحياة، مبينة أن اختيار المهنة عملية ديناميكية تمر بمراحل متعددة من جانب آخر طرحت نظرية جينزبيرغ فكرة أن اتخاذ القرار المهني هو عملية تدريجية تستغرق وقتا وتعتمد على الواقعية وأخيرا ركزت نظرية هولاند على تطابق شخصيات الأفراد مع بيئات العمل، موضحة أن الأفراد يفضلون المهن التي تعكس اهتماماتهم وأنماطهم الشخصية، هذه النظريات تسهم في فهم العوامل المؤثرة على اختيار المهنة وكيفية تحقيق الرضا المهني، وهو ما سوف نتعرف عليه خلال هذه المحاضرة

المقاربات النظرية للتوجيه المهني:

نظرية جينزبيرغ:

هو اول من تحدث عن النضج المهني من منطلق تطوري، حيث عرفه بانه: عملية تمر عبر مراحل زمنية (محدودة) تعتمد على الخبرة والتجربة وتنتهي بالربط بين القدرات والمعارف والقيم وبين الفرص المتاحة للعمل" وقد وضع أربع متغيرات أساسية للتحكم في عملية الاختيار المهني:

-عامل الواقعية: هي استجابة الفرد للمتطلبات البيئية الاجتماعية والاقتصادية.

-عوامل انفعالية (عاطفية): وتتمثل في ميل الشخص نحو المهنة التي يحبها ويهتم بها.

-نوع ومستوى التعلم: ونقصد به مرونة الشخص عند الاختيار.

-القيّم الذاتية للاختيار.

تتضمن هذه النظرية أربعة عناصر خاصة بالاختيار المهنة:

-الاختيار المهني عملية تنمو خلال فترة زمنية مداها عشر سنوات.

-عملية الاختيار قائمة على الخبرة والتجربة.

-عملية الاختيار المهني تنتهي بالتوفيق بسبب ميول الفرد من جهة وبين الفرص المتاحة له من جهة أخرى.

-هناك ثلاث فترات للاختيار المهني:

فترة الاختيار الخيالي (التخيلي).

فترة الاختيارات التقريبية (المبدئي).

فترة الاختيارات الواقعية.

مرحلة الخيال: تمتد هذه المرحلة من (3-11) سنة حيث يتخيل الطفل نفسه في مهنة ما من خلال ممارسته لدوره في الألعاب التي يلعبها مثل شرطي، طبيب ونرى ان الكفل يميل الى تفضيل مهنة على أخرى من خلال دوره في هذه الألعاب وما يميز هذه المرحلة عند الأطفال الواقعية وفقدان تحديد الزمن وشعورهم بعدم القدرة الكافية لان يصبحوا ما يريدون وهم في هذه المرحلة يحاولون تقليد الآخرين وتقليد ادوارهم المهنية الا انهم يشعرون بالإحباط بسبب عدم قدرتهم على القيام بذلك وبشكل عام فان خيارات الأطفال تتصف في هذه المرحلة بانها تكون أحيانا مثالية جدا.

مرحلة التجريب التقريبية: تمتد من سن 11 إلى 18 سنة تقسم المرحلة إلى أربع مراحل تختلف في كل واحدة عن الأخرى في مهمات النمو وهذه المراحل:

*مرحلة الميل: 11-12 سنة في هذه المرحلة يحدد الطفل ما يحبه وما لا يحبه من المهن، مرحلة غير ثابتة لأن حياة الطفل الانفعالية والجسدية غير ثابتة لذلك فالقرار المهني غير ثابت.

*مرحلة القدرة: 12-14 سنة فيها يراعي الفرد مستوى قدراته ويدرك أن كل نشاط يحتاج إلى قدرة مختلفة لذلك يميل لمزاولة النشاطات التي يمارسها الأشخاص المهمين في حياته.

*مرحلة القيّم: 14-17 سنة يدرك الفرد في هذه المرحلة أن الأعمال التي يقوم بها لا يجب أن تشبع فقط اهتماماته وقدراته بل يجب أن تقدم خدمة للآخرين، بمعنى يرى أن العمل يخدم أهدافا إنسانية.

*مرحلة الانتقال: 17-18سنة أهم ما يتصف به القرار المهني في هذه الفترة هو الثبات النسبي والواقعية، حيث يصبح أكثر استقلالية ومسئولية عن قراره ويكون أكثر قدرة على ممارسة مهاراته بحرية تامة ويدرك تماما متطلبات العمل.

ج- مرحلة الواقعية: تمتد من 18- 22 سنة تشمل مرحلة الاستكشاف والتبلور والتخصص.

*مرحلة الاستكشاف: يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد أهدافه المهنية ويستطيع اختيار مهنة معينة.

*مرحلة التبلور: يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه تماما ويستطيع أن يعرف المهن التي تتناسب مع ميوله وقدراته؛ يكون أكثر ثباتا واستقرارا.

*مرحلة التخصص: في هذه المرحلة يكون الفرد قد اختار تماما العمل الذي يريده بعد أن كان قد اكتشف قدراته وميوله ومتطلبات العمل وبلورة فكرة عن العمل الذي يتفق مع خصائصه، ومرحلة التخصص تمثل مرحلة الانخراط في العمل والبقاء فيه والاستفادة من عوائده وبدء الإنتاجية فيه". (الداهري، ص. 2004. ص ص131- 134)

العوامل المؤثرة في النمو والتطور والاختيار المهني:

البيئة او الواقع الذي يعيشه الفرد والذي يمثل ضغوط الحياة اليومية.

العملية التربوية التي تتمثل في الدرجة العلمية التي يحصل عليها الفرد.

النمو الانفعالي والذي يتمثل في الميول والطموح ونوع الاستجابة والتعامل مع الاخرين.

قيّم الفرد لان كل مهنة تغلب عليها قيّم معينة واذا اتفقت قيّم الفرد مع قيم المهنة تصبح عاملا إيجابيا لصالح الفرد.

تقييم النظرية:

لم يذكر جينزبيرغ فيما إذا كانت المراحل التي تحدث عنها هي مراحل محددة تماما في حدوثها.

ان جميع الافراد ليسوا سواء في مرورهم بهذه المراحل، حيث ان المراهقين في الطبقات الفقيرة لا يمرون بمراحل التي تحدث عنها.

إن الدراسة التي اجراها كانت تحمل عينات متجانسة عمريا واقتصاديا وثقافيا الامر الذي حدد معطيات الدراسة ونتائجها سلفا.

ان عملية الاختيار المهني في أيامنا هذه هي عمل مفتوحة بمعنى ان الانسان يستطيع ان يتخذ قرارا مهنيا في أي وقت يشاء.

لم يبين جينزبيرغ دور العوامل الثقافية والاجتماعية في عملية الاختيار المهني بالرغم من انهم قد اكدوا بان لها دورا في هذه العملية.

نظرية Donald Super:

"عمل 'سوبر' في فرقة بحث بجامعة كولومبيا حوالي ثلاثين عاما لوضع نظرية ثابتة محددة للأنماط المهنية، باستخدام اختبارات الاستعدادات والميول؛ توصل بعدها إلى وضع نظرية عامة للتطوّر المهني وكان الهدف هو محاولة ملائمة مجموعة أخرى من الاحتياجات المهنية بإتباع المنهج التالي:

– إيجاد تصنيف للوظائف عن طريق حصر الاستعدادات والمهارات اللازمة لأداء هذه الوظائف.

– تطوير مجموعة من المقاييس والاختبارات النفسية التي باستخدامها تساعد في تقريرها إذا كان نمط معيّن من السّمات الشخصية أكثر انسجاما مع نوع معيّن من المهن دون الأنواع الأخرى". (العزة، ج. 2014. ص58)

حسب 'سوبر' يجب أن يعتمد الاختيار المهني على صقل السمات لتصبح أكثر ملائمة للمهن، وقد صاغ نظريته في النقاط التالية:

– إن الأفراد يختلفون في القدرات والاستعدادات والميول والسمات الشخصية.

– إن كل فرد يصلح للعمل في عدد من المهن على أساس ما لديه من هذه القدرات والميول والسمات.

– أن كل مهنة تتطلب نموذجا محددا من القدرات والاستعدادات والميول والسمات الشخصية.

– أن اختيار إحدى المهن والموائمة أو التكيّف فيها عملية مستمرة ومن ثم يتغير التفضيل المهني والكفاية المهنية والمواقف التي يعمل فيها الأفراد ومفهومهم للذات مع تغيير الزمن والخبرة، هذا وإن كان مفهوم الفرد لذاته يظل ثابتا إلى حدّ ما خصوصا من سن المراهقة وحتى مرحلة النضج.

– تمر عملية اختيار المهنة في سلسلة من مراحل الحياة ويمكن أن تقسم العملية نفسها إلى مرحلتين أساسيتين هما: طور الخيال والواقع لمرحلة الاستكشافية، طور المحاولة والاستقرار لمرحلة التأسيس.

– تتحد طبيعة نموذج العمل الذي يلتحق به الفرد عن طريق المستوى الاجتماعي والاقتصادي للوالدين، وكذلك عن طريق قدراته العقلية وسمات شخصيته وبالفرص التي يمكن أن تتاح له.

– يمكن توجيه عملية النمو المهني كمراحل الحياة المختلفة وذلك بالعمل على تحقيق نمو القدرات والاستعدادات والميول هذا بالإضافة إلى مساعدة الفرد على اختيار الواقع المهني وعلى تنمية مفهوم الذات.

– إن عملية النمو المهني في حدّ ذاته هي عملية نمو وتكيّف واكتمال لمفهوم الذات الإنسانية، يمكن أنها عملية توفيق بين مفهوم الذات الذي هو نتيجة التفاعل بين القدرات الموروثة والاستعدادات وبين التكوين الفيزيولوجي العصبي والغدي وكذلك بين الفرص المتاحة للفرد ليقوم بأدوار اجتماعية متعددة ومدى نجاحه في ذلك على نحو ما يرقى به.

– إن عملية التوفيق بين الفرد والعوامل الاجتماعية من ناحية وبين مفهوم الذات والواقع من ناحية أخرى هي عملية القيام بدور في حد ذاتها، سواء تم هذا الدور في الخيال أو أثناء عملية الاختيار المهني أو في نواحي النشاط الواقعي في الحياة أو في مجال العمل.

– يتوقف رضا الفرد عن العمل والحياة بوجه عام على مدى اتفاق العمل مع قدراته واستعداداته وميوله وقيّمه وسمات شخصيته بوجه خاص وكذلك على توافق العمل مع الدور الاجتماعي الذي يراه مناسبا له نتيجة نموه المهني والنفسي وزيادة خبراته. (دويدار، ع. 1995. ص ص 138–140)

" استعمل 'سوبر' بعض المفاهيم التي أتى بها 'جينزبيرغ'، حيث يعتبر التطور المهني سيرورة تمتد من الطفولة حتى الشيخوخة، وهو عملية ديناميكية، يكون نتيجة للتفاعل بين الأفراد ومحيطهم.

إن السلوك المهني مثل السلوكيات الأخرى يتطور مع الزمن بفضل ظاهرتي النمو والتعلم ويمكن تربية هذا السلوك بواسطة خبرات مفيدة.

إن مفهوم صورة الذات يحتل مكانة هامة في نظرية 'سوبر' فبالنسبة إليه التطور المهني هو عبارة عن سيرورة تكوين ثم ترجمته في صور مهنية وأخيرا تحقيق لصورة الذات، فالفرد من خلال اختياره لمهنة معينة يحدد بصورة واضحة مفهومه لذاته ولهذا فإن القيام باختيار مهني

يعني محاولة لتحسين صورة الذات الحقيقية أو أحيانا المثالية" (عبايدية، أ. 2007. ص56)

تقييم النظرية:

لنظرية سوبر مبادئ واضحة.

طور سوبر نظرية جينزبيرغ حيث اقترح عمل اختبارات باستخدام الألعاب مع الأطفال من خلال الأنشطة للكشف والتعرف على نواحي القوة والضعف لديهم.

طوّر مفهوم الذات والقول بان كل فرد يختلف عن الاخر.

ميّزت هذه النظرية بين الأسلوب الارشادي المستخدم مع الناضجين مهنيا وغير الناضجين وهؤلاء يتم تزويدهم بمعلومات ومهارات بهدف المساعدة على اتخاذ القرار المهني سواء بالمدرسة او غيرها.

عرف الذكاء في نظريته بانه القدرة على حل المشكلات وبالتالي فهم مهم للتنبؤ بالنجاح في البرامج المهنية.

هدف التوجيه والإرشاد المهني هو مساعدة الفرد على انماء وتقبل صورته لذاته وان تكون هذه الصورة متكاملة وملائمة لدوره في عالم العمل.

اخذ سوبر بعين الاعتبار سعادة الفرد بغض النظر عن كمية او نوع الإنتاج أو العمل، وربط ذلك بالمنفعة العامة للمجتمع.

نظرية آن رو:

لقد تأثرت في نظريتها في الاختيار المهني بجاردنر مرفي في استخدامها لتقنية الطاقة النفسية التي يقوم بها الاهل كطريق تسير وتدفق من خلاله طاقة الأطفال نحو العمل، كما تأثرت بنظرية ماسلو في الحاجات والعوامل الوراثية التي تحدث عنها فرويد والكبت

اللاشعوري في نظريته للتحليل النفسي وارتأت بأن للتنشئة الاسرية للطفل دورا آخر في عملية اختياره لمهنته.

وضعت عدة مسلمات استقتها من نظريات علم النفس:

–" تؤثر خبرات الطفولة في عمليات الاختيار المهني لدى الفرد عند وصوله إلى مرحلة اتخاذ القرار وإن الأفراد الذين في مهن ذات توجه إنساني وشخصي يتذكرون خبرات طفولتهم المبكرة الدافئة أكثر من الذين يعملون في مهن ليس لها توجه إنساني.

– هناك عدة عوامل وراثية في الذكاء والقدرات لا تشكل دليلا واضحا وقطعيا على أهميتها في الاختيار المهني، ولكن نوع الشخص كونه ذكرا أو أنثى تحدده العوامل الوراثية وأن هناك تباينا في القدرات حيث تتجه قدرات الذكر نحو منحى معين كالمناحي الميكانيكية بينما تتجه قدرات الإناث نحو المناحي اللّغوية مثلا، وأن أسلوب التعبير عن تلك القدرات يدخل ضمن العوامل البيئية". (القاسم، ب. 2000. ص 181)

– " إن الأشخاص الذين يعملون في مهن ووظائف ذات توجه نحو الناس يظهرون ميلا للاختلاط بالآخرين وبناء علاقات معهم مثل علم النفس وعلم الاجتماع أكثر من المهن التي لها فيها توجه الناس مثل المهندسين وعلماء الرياضيات.

– إن الأسلوب الذي تتطوّر به الميول والقدرات الخاصة وعوامل الشخصية الأخرى هو الذي يتحدد بواسطة الاتجاهات والمناحي التي تصرف بها الطاقة النفسية بصورة تلقائية.

– تتعلق المجالات التي تتصرف فيها الطاقة النفسية للأفراد بنواحي الإرضاء والإحباط في الطفولة، وأن هناك عوامل وراثية تحددها حاجات الإنسان كالتي حددها 'ماسلو'.

– أن النواحي الشعورية واللاشعورية تؤثر على إنجازات الفرد وأن المحور الأساسي لدافعيته لا يقتصر على قوة الحاجات اللاشعورية وتنظيمها فقط حيث إن النواحي اللاشعورية تؤثر على اختيارات الفرد في المجالات المختلفة وأن توجهات الطاقة النفسية واهتمامها هي

المحدد الأساسي للميدان أو الميادين التي يختارها الفرد لنفسه، ولا ينطبق ذلك على اختيار المهنة فحسب بل على جميع مناحي الحياة.

– إن الاتجاهات والعلاقات الأسرية والوالدية تنعكس على سلوك الراشد.

– إن اختيارات الفرد تبدأ في مرحلة مبكرة جدا على الأقل في مرحلة المراهقة وأن موقف الأسرة يحدد تلك الخصائص والأنماط إلى درجة كبيرة" (القاسم، ب. 2000. ص183).

ويمكن تقسيم المجموعات المهنية في ضوء ما تقدم إلى ثماني مجموعات:

– وظائف تقوم على تقديم الخدمات.

– وظائف تقوم على الاتصالات.

– وظائف تقوم على النواحي التكنولوجية.

– وظائف تقوم على الأعمال الثقافية.

– وظائف تقوم على لأعمال العلمية.

– وظائف تقوم على الاتصالات الخارجية.

– وظائف تقوم على الأعمال التنظيمية.

– وظائف تقوم على الأعمال الفنية والترفيهية.

" وأخيرا ترى 'آن رو' أنه في مرحلة الرشد يتجه الأشخاص في اختياراتهم المهنية إما إلى الأعمال التي يكون فيها العمل مع أشخاص آخرين أو إلى الأعمال التي تكون بعيدة عن التفاعل مع الآخرين، ويتوقف هذا التوجيه بنمط معاملة الوالدين في تنشئتهم ومن هنا ترى 'آن رو' أن نمط التنشئة يؤثر على نوع المهنة التي يختارها الفرد، ويمكن القول أن النظرية حصرت اتخاذ القرار المهني في إشباع حاجات الفرد من عدمه دون ذكرها لبعض الأسباب الأخرى، كما أهملت جانب الميول والقدرات في الاختيار المهين، وانحصرت في مرحلة

الطفولة المبكرة واعتمدت على أسلوب التنشئة كعامل ثابت وبذلك لا يمكن تعميم هذه النظرية والنتائج التي وصلت إليها" (القاسم، ب. 2000. ص184).

نظرية جون هولاند (الأنماط المهنية):

وضع نظريته خلال سنة 1959 مستندا على عدة افتراضات أهمها:

– "أن اختيار الإنسان لمهنته يكون نتاج الوراثة والعوامل البيئية الثقافية والقوى الشخصية بما في ذلك الزملاء والوالدين (العزة، ع. 2014).

– "يمكن تصنيف الأشخاص على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية وعدة أنماط كما أنه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها إلى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات ببعض، وأن المزاوجة بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الاستقرار المهني والنفسي والتحصيل والإنجاز والإبداع" (الداهري، ص. 2005. ص142)

– " يرى أن الأفراد دائما يبحثون عن بيئات مهنية يستطيعون من خلالها استعراض مهاراتهم وإمكانياتهم والتعبير عنها، وأن سلوكهم نتيجة التداخل بين شخصياتهم وخصائص بيئتهم" (الداهري، ص. 2005. ص142)

– " يرى هولاند أن النمو المهني غير السليم قد يكون نتيجة لواحدة من الأسباب الخمسة التالية:

1- خبرات غير كافية لاكتساب ميول وكفاءات محددة وإدراك جيّد للذات.

2- خبرات غير كافية للتعلم عن بيئات العمل أو معرفتها.

3- خبرات غامضة أو متناقضة عن الميول والكفاءات أو الخصائص الشخصية.

4- معلومات غامضة أو متناقضة عن بيئات العمل.

5- عدم وجود معلومات عن الذات أو الثقة الضرورية لترجمة خصائص الشخصية إلى فرص وظيفية. (شحاتة، م.2010. ص105)

– "شخصيات الأفراد يمكن تصنيفها إلى ستة أنماط: النمط الواقعي، العقلاني، الاجتماعي، الفني، التقليدي، والنمط المغاير" (الداهري، ص. 2005. ص142)

– "إن بيئات العمل يمكن أن تقسّم إلى ست بيئات تحمل نفس مسميات أنماط الشخصية وتماثل كل بيئة نمط الشخصية المتفق معها، فالفرد ذو النمط الواقعي يتجه إلى العمل في البيئة الواقعية، كما أن هؤلاء الأفراد الذي يتفقون في نمط شخصية معيّن يمكن لهم إذا اجتمعوا في منظمة واحدة يمكن أن يخلقوا بيئة موافقة لنمطهم وهذا بسبب تشابه الأفراد في النمط الواحد في الاستجابات للمواقف والتفاعل معها" (الداهري، ص. 2005) بحيث يستطيعون خلق ثقافة إيجابية محفزة على الإبداع، تتمثل هذه الأنماط المهنية الستة في:

النمط الواقعي Realistic: *ويقابله البيئة المهنية الواقعية، ويتميز الأشخاص في هذا النمط بأنهم يستمتعون بالنشاطات الحركية والمهارات اليدوية وحب العمل مع الآلات الميكانيكية ولا يميلون إلى المهن التي تتطلب قدرات عقلية، ومن مهن البيئة الواقعية: الهندسة، والمهن الصناعية والمهن التي تحتاج إلى العمل الفردي.*

النمط العقلاني Investigative: *يقابله البيئة المهنية العقلانية، ويمتاز الأشخاص في هذا النمط بالاعتماد على العقل فهم ذو درجة كبيرة من حب التفكير المجرد، يحبون التنظيم والفهم، ومن مهن هذه البيئة: التخصصات العلمية سواء الكيمياء، الفيزياء، الإحصاء...إلخ.*

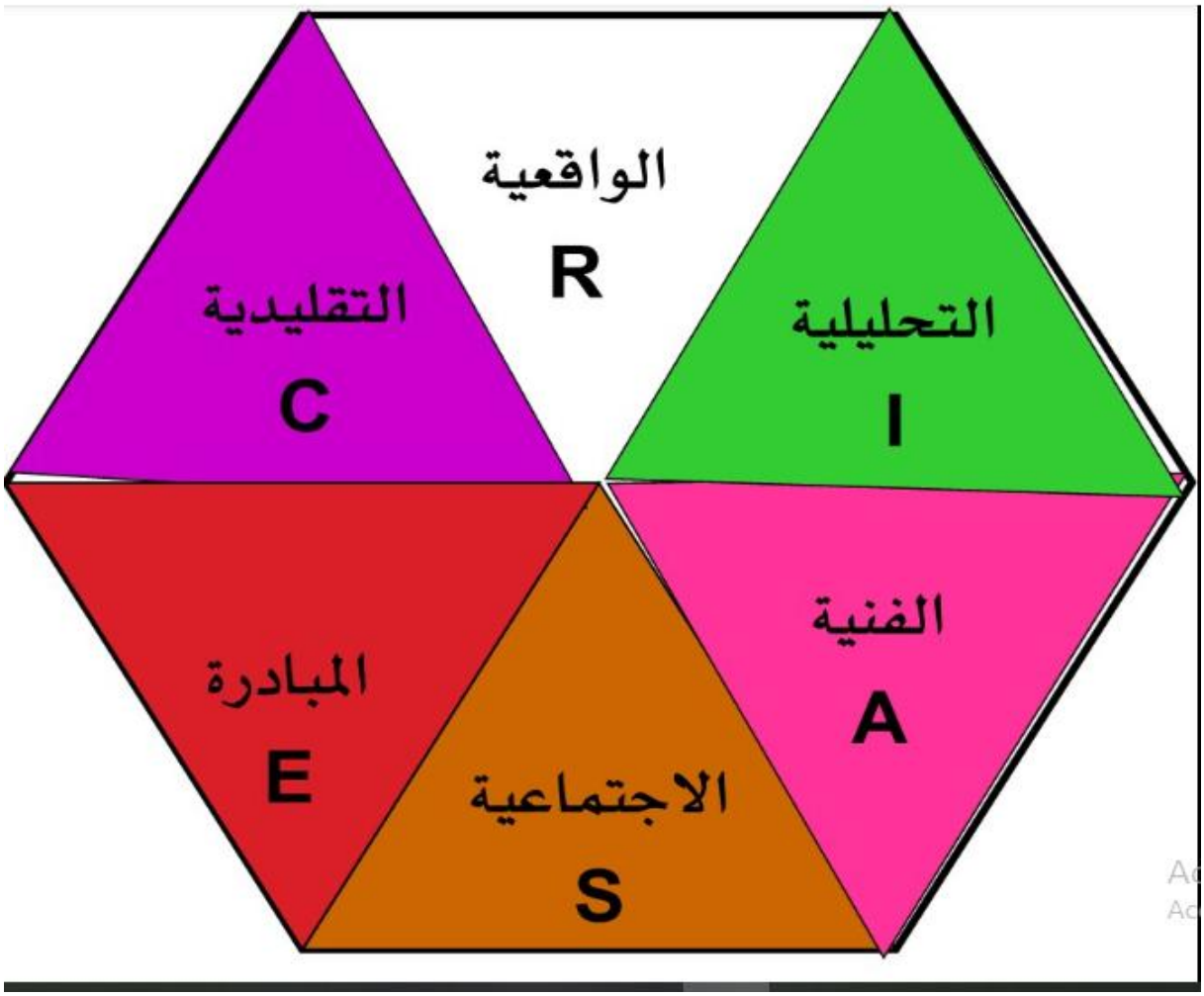
النمط الفني Artistic: *يقابله البيئة المهنية الفنية، ويميل الأشخاص في هذا النمط إلى التعابير الانفعالية والبعد عن المشاكل وقلة التفاعل الاجتماعي وتكوين صداقات ويفضلون العلاقات غير المباشرة ويميلون كذلك إلى الحدس والتخيّل، ومن مهن هذه البيئة: الرسم، الموسيقى، النحت والأدب.*

النمط الاجتماعي Social: *ويقابله البيئة المهنية الاجتماعية، يمتاز الأشخاص في هذا النمط بامتلاك مهارات اجتماعية تساعدهم على الإقناع والتأثير في الآخرين والتواصل مع المجتمع ولكنهم يفتقرون إلى المهارات والقدرات الميكانيكية والعلمية، ويناسب هذا النمط مهن مثل: التعليم والوعظ، العلاج النفسي، والطب والخدمات الاجتماعية.*

النمط المغامر Enterising: *ويقابله البيئة المغامرة، يمتاز هذا النوع من الأشخاص بالقدرة العالية على القيادة واستخدام الألفاظ والمهارات الاجتماعية للسيطرة والبحث عن المكانة الاجتماعية ويمثل هذا النمط: المهن السياسية والإعلامية والمحاماة وإدارة الاعمال.*

النمط التقليدي Conventional: *ويقابله البيئة المهنية التقليدية الملتزمة، ويتميّز الأشخاص في هذا النمط بالقدرة العالية على التكيّف مع الواقع وضبط النفس واحترام الأنظمة والانقياد لها، ويهتمون بالتفاصيل والعمل الروتيني ومن مهن هذا النمط: السكريتارية، الوظائف الحكومية، الأعمال المكتبية. (العزة، ع. 2014. ص 62-67)*

حسب هولاند فإن أنماط الشخصية مرتبطة مع بعضها بطرق مختلفة وأن بعض البيئات المهنية متشابهة سيكولوجيا أكثر من الأخرى، افترض أن هذه البيئات مرتبة على شكل سداسي، فالإطار الخارجي للشكل السداسي يبين العلاقات السيكولوجية بين البيئات حيث ترتب الأنماط المرتبطة ببعضها بشكل مرتفع قريبة من بعضها أكثر من تلك الأقل ارتباطا، فالواقعية قريبة من العقلانية في جانب واحد، والتقليدية في الجانب الآخر ولكن بعيدة بوضوح عن الاجتماعية وبعيدة جدا عن المغامرة.



الجدير بالذكر أن نظرية جون هولاند للشخصية المهنية من النظريات المهمة التي أثبتت الدراسات صدقها، حيث خلصت إلى أن الأفراد يختارون المهن التي تناسب خصائصهم الشخصية.

العلاقة بين الأنماط الشخصية:

- بعضها متشابه سيكولوجيا.
- البيئات القريبة من بعضها أكثر تشابها.
- الأنماط البعيدة عن بعضها لا تكون متشابهة.
- يمكن الجمع بين صفات أكثر من بيئة أو سمة في آن واحد.

تقييم النظرية:

الجوانب الإيجابية للنظرية:

– يستطيع الباحث عن طريق هذه النظرية التنبؤ باختيار الطالب المهني، وبعض صفاته الشخصية.

– الكثير من الصفات التي توقع هولاند وجودها في الأنماط ثبت وجودها.

– هذه النظرية تعطي مفهوم الاختيار المهني بأوسع أشكاله.

أوجه القصور في النظرية:

– أن الخواص البيئية والفردية ليست متنوعة فقط ولكنها عرضة للتغير ويعتقد هولاند أن التغير من نقاط الضعف الكبرى في نظريته.

– يركز هولاند على الذكاء والتقييم الذاتي في نظريته ولم يوضح عوامل أخرى لها أهميتها في الاختيار المهني مثل: الوضع الاجتماعي، الوضع الاقتصادي

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

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

تمهيد:

إن التوجيه المهني يعد من الركائز الأساسية التي تساعد الأفراد على اتخاذ قرارات صحيحة بشأن مسارهم المهني إذ يوفر لهم الأدوات والمعارف اللازمة لمواءمة قدراتهم ومهاراتهم مع متطلبات سوق العمل، لذا تعد المواءمة المهنية هدفا رئيسيا من أهداف التوجيه المهني، حيث يساهم في تكامل المهارات والاهتمامات الشخصية مع الفرص المهنية المتاحة اما

بناء المشروع المهني هو عملية تستهدف تحقيق الطموحات المهنية من خلال تخطيط دقيق ومتسلسل، يشمل تحديد الأهداف الشخصية، واختيار التخصصات المهنية المناسبة، وتطوير المهارات اللازمة لتحقيق النجاح المهني وعليه سنقوم في هذه المحاضرة بالتعرف على عناصر أساسية في بناء المشروع المهني، بدءا من فهم تعريف المشروع المهني، مرورا بخطواته وصولا إلى تحديد خصائصه وتوضيح كيف يمكننا بدء مشروعنا المهني، سنتناول أيضا حصيلة الكفاءات التي تتعلق بمجموعة المعارف والمهارات التي يتمكن الأفراد من خلالها من أداء مهامهم بشكل فعال في بيئة العمل.

ستساعد هذه المحاضرة على فهم كيف يمكننا استثمار الموارد المتاحة لبناء مسار مهني متميز وتحقيق النجاح في بيئة عمل متجددة.

أولا: اهداف التوجيه المهني:

إن نجاح عملية التوجيه المهني في وضع الفرد مع العمل الذي يناسب استعداداته وقدراته يساهم في تحقيق نجاح العامل وتوافقه مع عمليه والاستمرار فيه، فقد اعتبر (ياسين، ح. 2008) أن المواءمة بين الفرد والعمل تعد من أهم طرائق تحقيق التوافق المهني للفرد والذي لا يتحقق إلاّ من خلال تحقيق الأهداف التالية:

المواءمة المهنية:

تعني المواءمة المهنية: وضع الفرد في مكانه المناسب بالعمل بما يتناسب مع صفاته وسماته الشخصية والمهارات والخبرات التي يمتلكها التي تمكنه من النجاح في عمله، ضمن

شروط ومتطلبات العمل لذلك لا بد من توافق مؤهلات الفرد مع شروط العمل أو الخدمة. وتقوم المواءمة على ثلاث مداخل مرتبطة بها وهي: الكفاءة، القدرة، الفاعلية.

"عملية دينامية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية. وللمحافظة على هذا التلاؤم ينبغي أن يكون في الحسبان أن قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل إنما تعني أن يتكيف للآلة ولروتين العمل ولزملائه ولمزاج رئيسه وللظروف الفيزيقية التي تحيط به، وأن يدرك أن رغبته الصادقة في العمل وقدرته على أدائه أداءا مرضيا، ليست في ذاتها ضمانا لقبوله من زملائه أو ترقيته من رئيسه" (عباس، ع. 2006) إذا هي تلك العملية التي يسلك بها الفرد ويتفاعل وينسجم مع بيئة العمل، من خلال مجموعة فريدة من قدراته وحاجاته.

وضع الشخص المناسب في المكان المناسب واستخدام الوسائل الحديثة في تحليل ظروف العمل ومعرفة مدى ملاءمة الاعمال لمن توكل إليهم، واتباع الطرق العلمية في الاختيار والتوجيه والتدريب واستخدام الاختبارات والمقابلات المناسبة للشخص المتقدم التي توضح استعداداته وقدراته الشخصية والعقلية المختلفة.

وقد أشار (الشاعري، م. 2004) إلى ان المتوافق مهنيا يتميّز بأن:

-علاقاته جيّدة مع زملائه ومبنية على أساس الاحترام المتبادل.

-يكون متكيّفا مع العمل مقتنعا بكل ما يحيط به من عوامل فيزيقية واجتماعية.

-يستغل الوقت بشكل جيّد ويحافظ على أوقات العمل فلا يغيب ولا يتمارض ولا يكثر من الاستئذان ويحاول انجاز المهام الموكلة إليه في الوقت المحدد.

-تتصف الأعمال التي يقوم بها بالدقة والاتقان.

-يحاول الاستفادة من كل ما يستجد في مجال تخصصه من تقنيات ومعارف حديثة.

-يشعر بالسعادة في العمل خاصة ينجز أعمالا مفيدة وينعكس ذلك على حياته الخاصة وعلاقاته بالآخرين.

-يحافظ على نفسه والآخرين اثناء العمل وعلى المعدات التي يعمل عليها ويحرص على ان تكون بحالة ممتازة.

-روحه المعنوية غالبا مرتفعة ويشعر دائما بالتفاؤل.

-يتصف بالاستمرار النسبي في مجال التخصص والثبات في الوظيفة التي يشغلها.

-غالبا ما يحاول مساعدة زملائه الجدد في العمل وتشجيعهم على النجاح في العمل ولا يبخل عليهم بما لديه من خبرات مهنية.

-يتحمل المسؤولية التي توكل إليه بكل جدّ واقتدار ويتعبر ذلك ليس تكليف فحسب، بل تشريف.

-عندما يخطئ يعترف بذلك ويحاول الاستفادة من الأخطاء بعدم تكرارها.

-يشعر بالسرور والغبطة عندما يرى الآخرين يبدعون في أعمالهم ويحاول أن يصل إلى ما وصلوا إليه عن طريق بذل الجهد والتصميم الصادق.

وعليه فإن أهداف التوجيه المهني في تحقيق المواءمة بين الفرد والمهنة تتمثل فيما يلي:

1. **التعرف على ميول وقدرات الفرد** :حيث يساعد التوجيه المهني الأفراد على فهم مهاراتهم، واهتماماتهم، وقيمهم، مما يسهم في توجيههم نحو المهن التي تتناسب مع شخصياتهم وإمكاناتهم.
2. **تحقيق الرضا الوظيفي** :عندما يتم توجيه الأفراد إلى المهن التي تتماشى مع ميولهم وقدراتهم، يزداد احتمال شعورهم بالرضا في العمل، وبالتالي يساهم ذلك في تعزيز الإنتاجية والأداء.
3. **توجيه الأفراد نحو الفرص المتاحة** :يساعد التوجيه المهني الأفراد في فهم متطلبات سوق العمل وتحديد الوظائف التي تتناسب مع تطلعاتهم، مما يساعد على تقليل الفجوة بين المهارات المطلوبة في سوق العمل وقدراتهم.

4. **تحسين التوافق الوظيفي والاجتماعي** :يسهم التوجيه المهني في تحسين اندماج الأفراد في بيئة العمل، مما يؤدي إلى بناء علاقات عمل إيجابية، وتعزيز التعاون، والشعور بالانتماء.

5. **تخفيض نسبة البطالة** :من خلال توجيه الأفراد نحو مجالات عمل تتناسب مع مهاراتهم وخبراتهم، يمكن تقليل حالات الانسحاب من سوق العمل أو الانتقال المتكرر بين الوظائف، مما يسهم في خفض نسبة البطالة.

6. **بناء مسار مهني ناجح ومستدام** :التوجيه المهني يساعد الأفراد في تخطيط مسارهم المهني على المدى الطويل، وذلك من خلال تحديد أهداف واضحة ومراحل تطويرية تسهم في تحقيق الاستقرار والتقدم الوظيفي.

7. **تعزيز التنمية الشخصية** :إذ يساعد التوجيه المهني الأفراد على تطوير مهاراتهم الشخصية والمهنية بشكل متواصل، ما يعزز من ثقتهم بأنفسهم ويسهم في تحسين أدائهم.

تهدف هذه الجهود إلى تحقيق التوازن بين احتياجات الأفراد ومتطلبات سوق العمل، مما يحقق بيئة عمل مستدامة وداعمة لتطور الأفراد والمجتمع.

ثانيا: بناء المشروع المهني:

يشهد العالم تغيّرا سريعا في شتى المجالات، فأصبحت المنافسة في سوق العمل أكثر شدة مما جعل التخطيط المهني ضرورة لا خيارا، والنجاح في الحياة المهنية لا يعتمد فقط على المؤهلات الأكاديمية بل يتطلب رؤية واضحة واهداف محددة وخطة إستراتيجية لتحقيقها، وعليه يعد بناء المشروع المهني أداة مهمة لتوجيه الأفراد نحو تحقيق أحلامهم المهنية وتطوير قدراتهم بما يتماشى واحتياجات السوق.

بناء على ذلك سنعرض خلال هذه المحاضرة تعريف المشروع المهني، أهميته، خصائصه ومراحل وخطوات بناءه والتخطيط له بشكل لضمان تحقيق التميّز في المسار المهني.

يعرف المشروع: بأنه "عبارة عن نية مقصودة ومسجلة في الوقت والعقل، كما أنه عمل يقوم به الفرد لينفذ فكرة معينة سواء كانت عبارة عن منتج أو خدمة، ويستخدم المشروع لتنفيذ هذه الفكرة بعض الموارد الرئيسية؛ كالموارد المالية والمعرفية والبشرية، كما ان المشروع يقدّم خدمة أي أنه يحل مشكلة مجتمعية ويكون ذلك مقابل مادي، إذا فهو صورة لما نرغب (الصورة المرغوب فيها مستقبلا)" (قوميدي، خ. وآخرون. 2021. ص234)

يعرّفه **باغجو** أنه "مجموعة الأعمال الموجهة نحو نتيجة منتظرة في وقت محدد ذات فائدة محددة مسبقا تتوافق مع الهدف المسطر"

أما **ميلاري:** فاعتبره "المشروع هو فكرة نكوّنها حول شيء نريد صنعه أو نتيجة نرغب في الوصول إلى تحقيقها" (قوميدي، خ. وآخرون. 2021. ص234)

"تعتبر أعمال Nuttin حول الدافعية الإنسانية والفعل، من البوادر الأولى لظهور المشروع لدى الفرد، من خلال مثلث المفاهيم "الحاجة –الدافعية– المشروع" والذي تندرج فيه سيكولوجية المشروع، ومناهج بنائه في مؤسسات التكوين والتوجيه، وهنا يمكن تعريف المشروع؛ على أنه مجموعة من الإجراءات التي يتم تنفيذها لتحقيق هدف معين، من أجل تلبية حاجة معينة، أو هو مجموعة من الإجراءات التي تهدف إلى تقديم نتيجة دقيقة، ضمن إطار زمني معين، وبتكلفة ثابتة إنه يتوافق مع هدف محدد وحد زمني وتفرد"

(Bruno, b. 2001. P 127)

إذا المشروع هو مجموعة من الأنشطة أو الجهود المنظمة التي تهدف إلى تحقيق هدف معيّن خلال فترة زمنية محددة، باستخدام موارد محددة، عادة ما يتميّز المشروع بوجود خطة واضحة وجدول زمني وميزانية؛ ويمكن أن يكون المشروع في مجالات مختلفة مثل التعليم أو الصناعة أو التنمية الاجتماعية.

لابد للمشروع المهني ان يأخذ ثلاث أبعاد زمنية: الماضي، الحاضر، المستقبل.

كيف أبدا مشروعي المهني:

قبل إنشاء مشروع مهني، من الضروري الإجابة عن مجموعة من الأسئلة التي تساعد في توضيح الرؤية وتحديد الأهداف ووضع خطة واضحة، من بين هذه الأسئلة:

الذات والقدرات الشخصية	-ما هي نقاط قوتي وما المهارات التي أتميز بها؟ -ما هي نقاط ضعفي وكيف يمكنني تحسينها؟ -ما هي اهتماماتي المهنية وما الذي أطمح لتحقيقه؟ -ما هي القيم التي أبحث عنها في حياتي المهنية؟
الرؤية والأهداف	-أين أرى نفسي بعد 5 أو 10 سنوات؟ -ما هي أهدافي المهنية قصيرة وطويلة الأجل؟ -ما هو تأثير هذا المشروع على حياتي الشخصية والمهنية؟
الموارد والإمكانات	-ما هي الموارد المتاحة لي (مالية، تعليمية، شبكات علاقات)؟ -هل أحتاج إلى اكتساب مهارات أو شهادات إضافية؟ -ما هي الفرص المتاحة في السوق وكيف يمكنني استغلالها؟
السوق والعمل	-ما هي متطلبات السوق في المجال الذي أرغب في العمل فيه؟ -ما هي التحديات التي قد أواجهها في هذا المجال؟ -من هم المنافسون وكيف يمكنني التميز عنهم؟
التخطيط والتنفيذ	-ما هي الخطوات التي يجب اتخاذها لتحقيق المشروع؟ -ما هو الجدول الزمني لتنفيذ المشروع؟ -كيف يمكنني تقييم تقدمي في تنفيذ المشروع؟

الإجابة على هذه الأسئلة تساهم في بناء مشروع مهني واضح ومدروس يعزز فرص النجاح في الحياة المهنية.

خصائص المشروع:

إن قيام أي نوع أو شكل من المشاريع؛ يستوجب ضرورة الأخذ بالحدود التي تضمن نجاحه ونجاعته، والتي تتضح في عدة خصائص تتمثل فيما يلي:

- **الإنفرادية:** يمكن القول أنه الميزة التي يختلف بها مشروع عن أخر على اختلاف نوعه، إضافة إلى الخاصية أو التميّز، الذي يضعه الفرد أو الجماعة في مشروعهم حسب توجههم وقيّمهم.
- **التعقيد:** ويعني تقاطع المشاريع مع المستويات التنظيمية المختلفة، وتنتج عملية تعقيد المشروع عن تعقيد التكنولوجيا المتقدمة والتي تعتمد على تداخل المهام، لهذا ينبغي على صاحب المشروع أن تكون لديه صورة واضحة عن هذه التقاطعات من حيث الأهداف والوسائل اللازمة مع الأخذ بعين الاعتبار مدى قدرة ثبات أو تغيّر الوقائع والإمكانيات، على اختلاف مصادرها.
- **الزمن:** ويعني به البرمجة الزمنية أو الحدود الزمنية المفترضة لإنهاء المشروع ككل وأجزاءه من طرف الفريق العملي. (قوميدي، خ. وآخرون. 2021. ص236)

أنواع المشاريع:

يعرض المتخصصين في العلوم الإدارية تقسيمات مختلفة للمشاريع في الواقع العملي، وذلك بالاستناد إلى طبيعة القطاع أو طبيعة الهدف الذي يؤسس من أجله المشروع وبشكل عام يتفق الجميع على وجود الأنواع التالية:

المشاريع الانشائية: وهي المشاريع الأكثر انتشارا في الواقع العملي، ويذهب البعض إلى ربطها بالحاجات الأساسية للفرد من خلال ما هو وارد في هرم ماسلو للحاجات:



وبشكل عام يتضمن هذا النوع من المشروعات ما يلي: بناء العمارات السكنية، الملاعب، المستشفيات، ومختلف القواعد والمرتكزات الأساسية لكافة المشاريع الأخرى سواء كانت صناعية او خدماتية او علمية....إلخ.

المشاريع الصناعية: ويقصد بها المشاريع ذات الطابع الهندسي والتكنولوجي والتي تهدف إلى إقامة المصانع والخطوط الإنتاجية التي تهدف في النهاية إلى تطوير المنتج.

المشاريع الخدماتية: هي المشاريع التي يتمخض عنها خدمات مختلفة تقدم في أطر وصيغ مختلفة كما هو الحال في مشروع تسويق منتج جديد او تصميم حملة إعلانية تمهيدا لتسويق منتج جديد.

المشاريع العلمية: ويقصد بها كافة المشاريع البحثية ذات الطابع العلمي، على سبيل المثال:

- ❖ تصميم نظام معلوماتي او بناء برامج الحاسوب.
- ❖ تطوير منتج معين (دواء، جيل جديد من الحواسيب...).
- ❖ بحوث الفضاء واكتشاف البحار.

- ❖ التنقيب عن الآثار والحضارات القديمة.

المشاريع الاجتماعية: ان المشاريع الاجتماعية ترتبط بتوجهات الدولة نحو التنمية الاجتماعية لمواكبة التطورات المختلفة في مجالات الحياة؛ ومنها:

- ❖ حملات تدعيم التكافل الاجتماعي.
- ❖ حملات تحسيسية للوقاية من الامراض.
- ❖ حملات ارشادية وتعليمية وتثقيفية لمختلف الطبقات الاجتماعية.

مراحل المشروع المهني:

ما قبل المشروع: تعرف هذه المرحلة بمرحلة الإيقاظ حيث يجب ان تتوفر الرغبة لدى الأطراف المشاركة في المشروع لتغيير الوضعية الحالية قصد تحسينها وتطويرها وذلك عن طريق معاينة الوضع الراهن بحصر الحاجات والوقوف على المشاكل قصد معالجتها وإيجاد الحلول المناسبة لها لأن توفر الإحساس بضرورة التغيير يعطي دفعا قويّا للمشروع ويساهم في إنجاحه.

دراسة وتحليل الوضعية: إن إعداد مشروع ناجح يتطلب تشخيص واضح ومسبق وفق الخطوات التالية:

أ: جمع المعطيات: لتحليل وضعية ما يجب إحصاء المعطيات الموضوعية المتوفرة ورصد آراء ومواقف الأطراف المشاركة وذلك عن طريق إجراء دراسات معمقة واستغلال جميع البيانات والوثائق المتوفرة.

ب: تحليل المعطيات: بعد جمع المعطيات يجب تحليلها من اجل الوقوف على النقاط الإيجابية والسلبية وحصر الحاجات ومعرفة الصعوبات التي قد تواجه المشروع.

والهدف من هذه الخطوة هو الوصول إلى الفهم الدقيق للوضعية الموجودة قبل اتخاذ أي قرار وذلك عن طريق التحقق من صحة وواقعية المعطيات الموجودة بمقارنة مصادرها وتحليل

من اجل تحديد الضغوطات وضبط الحاجات التي تم التعبير عنها في شكل معطيات قابلة للقياس والتحقيق.

ج: التشخيص (اختيار الحلول): عن التحليل يرتكز أساسا على معطيات الماضي والحاضر ويشير الى مشكلات مما يستدعي التغيير والتفكير في المستقبل بشكل إيجابي وذلك عن طريق تشخيص ووصف الصعوبات والمشاكل وتصنيفها وترتيبها حسب الأولوية والبحث عن أسبابها الحقيقية وتحديد طبيعتها (اجتماعية، انشائية، صناعية، علمية....) مما يساعد على اختيار الحل المناسب الذي يلائم أكثر مع مقاييس الاختيار وهي الفعالية والنجاعة والمطابقة والملائمة.

تحديد الأهداف: تعتبر هذه المرحلة مهمة في بناء المشروع حيث ينتقل من خلالها صاحب المشروع من التحليل الى الفعل لهذا يجب ان تكون الأهداف مناسبة للوضعية وقابلة للتحقيق والانجاز وذلك بمراعاة كل مستوياتها انطلاقا من الغايات وصولا الى الأهداف الإجرائية ويتم التركيز غالبا على مستويين من الأهداف.

بناء المشروع: خلال هذه المرحلة يتم إعداد العمليات المسطرة انطلاقا من الأهداف المحددة سابقا وذلك من خلال انجاز بطاقات فنية للدراسة ويتم فيها تحديد وتنظيم المصادر المادية والبشرية والوسائل والأدوات والأجهزة اللازمة لسير المشروع.

التطبيق والإنجاز: يتم خلال هذه المرحلة تنفيذ المشروع ومعاينته يوما بيوم وذلك من خلال انجاز العمليات المبرمجة وفقا للخطة المسطرة ومتابعة وتيرة تقدمه او تأخره قصد ضبطها او تعديلها ان اقتضت الضرورة لذلك.

التقويم: إن التقويم أداة مهمة لتسجيل المشروع وسيرورته في الزمن حيث يهدف إلى قياس فعالية الأعمال المنجزة مما يسمح بالتحسين المستمر لدقة عملية التحليل، حيث أنه يشمل كل عناصر المشروع انطلاقا من الأهداف سيرورة الإنجاز، الطرق والوسائل، مشاركة الأطراف وصولا الى النتائج. فعملية التقويم تكشف الأخطاء والصعوبات وتحدد مدى الأهداف المسطرة ومن ثم معرفة مدى نجاح المشروع.

حصيلة الكفاءات:

حصيلة الكفاءات هي مجموعة من المهارات والمعارف والقدرات التي يمتلكها الفرد والتي تستخدم بشكل متكامل في اتخاذ قرارات مهنية صائبة وتنفيذ خطط مهنية فعّالة، في سياق التوجيه المهني وبناء المشروع المهني يشير هذا المصطلح إلى قدرة الفرد على جمع وتحليل واستخدام موارده الشخصية (الكفاءات) لتحقيق أهداف مهنية تتماشى مع طموحاته، ميوله، وقيمه.

تعريف :(Le Boterf, 1994)

يشير إلى أن حصيلة الكفاءات تعكس القدرة على التكيف مع المواقف المتغيرة، وهي تجسيد للمعارف، والمهارات، والسلوكيات، والقدرة على استخدامها بفعالية لتحقيق الأهداف المطلوبة في سياق محدد.

تعريف دوشامب وكالاندرا:(Deschamps & Callandra, 1990)

حصيلة الكفاءات هي نتيجة للمعارف والمهارات المكتسبة من خلال التعليم، حيث تعبر عن قدرة الفرد على تطبيق تلك المهارات والمعارف لحل المشكلات أو التعامل مع التحديات العملية.

تعريف شوفالييه:(Chevallier, 2000)

يعرف حصيلة الكفاءات بأنها مجموعة من المعارف والمهارات المكتسبة التي تمكّن الشخص من العمل بكفاءة في بيئة معينة أو لتحقيق أهداف محددة.

تعريف دي كيتلي:(De Ketele, 2003)

يؤكد على أن حصيلة الكفاءات تتعلق بالقدرة على التحويل والتكيف، وتشمل الجوانب النظرية والتطبيقية التي تستخدم لحل المشكلات أو تحقيق نتائج ملموسة في إطار التعلم أو العمل.

تعريف يونيسكو:(UNESCO)

تنظر إلى حصيلة الكفاءات على أنها المخرجات التعليمية التي تمثل الجوانب المعرفية والوجدانية والمهارية التي يكتسبها الأفراد وتسهم في تنميتهم الشاملة، مع التأكيد على القابلية للتوظيف والتكيف مع متطلبات البيئة الخارجية والمجتمع.

تعريف زاينس:(Zins, 2001)

يعرّفها بأنها القدرة على اختيار السلوك المناسب واستعمال المعارف والمهارات لتحقيق الأهداف المرجوة بكفاءة وفعالية.

اما الكفاءة المهنية فقد عرّفت كما يلي:

هي "مجموعة من المعارف، المهارات، والقدرات الشخصية التي يمتلكها الفرد، والتي تُمكّنه من أداء المهام المتعلقة بعمله بكفاءة وفعالية في سياقات مهنية متنوعة، مع الأخذ في الاعتبار المعايير المطلوبة والجودة المتوقعة .(Le Boterf, 2000) "هذا التعريف يركز على التكامل بين المعرفة والمهارة والتصرف المهني في سياقات العمل.

وفقا للمركز الأوروبي لتنمية التدريب المهني(CEDEFOP) تعرف الكفاءة المهنية بأنها "القدرة على تطبيق المعارف والمهارات في المواقف العملية وحل المشكلات المتعلقة بمهام محددة في إطار بيئة عمل معقدة مع القدرة على التكيف مع التغيرات المستمرة"
(CEDEFOP, 2015) الكفاءة المهنية ليست مجرد امتلاك معارف أو مهارات نظرية، بل تشمل القدرة على تطبيق هذه المعارف والمهارات في بيئة عمل حقيقية بمعنى آخر يقاس مستوى الكفاءة بقدرة الفرد على استخدام ما تعلمه لحل المشكلات أو تنفيذ المهام، فهي تعكس مفهوما ديناميكيا يتجاوز البعد التقليدي الذي يقتصر على المعرفة النظرية أو المهارات التقنية ليبرز أهمية التعلم المستمر، المرونة، والاستعداد لمواجهة تحديات جديدة.

أنواع الكفاءات:

الكفاءات الأساسية: هي الكفاءات العامة التي يحتاجها جميع الأفراد بغض النظر عن التخصص أو المجال.

تشمل:

المهارات اللغوية: القدرة على التواصل الشفهي والكتابي.

التفكير النقدي: القدرة على تحليل المعلومات وحل المشكلات.

العمل الجماعي: التعاون مع الآخرين لتحقيق الأهداف.

المرونة: التكيف مع التغيرات في العمل أو البيئة.

الكفاءات التفاضلية: هي تلك الكفاءات أو القدرات التي تميز فردا أو مجموعة عن غيرهم في بيئة معينة أو في أداء مهمة معينة هذه الكفاءات تمنح الفرد أو المنظمة ميزة تنافسية عند مقارنتهم بالآخرين، تعتبر الكفاءات التفاضلية أساسية لأنها غالبا ما تستخدم لزيادة الكفاءة والإبداع والتميز في العمل أو المجال المهني.

خصائص الكفاءات التفاضلية:

فريدة أو مميزة: الكفاءات التفاضلية ليست شائعة بين الجميع، بل تعكس مهارات أو قدرات يمتلكها البعض وتمنحهم ميزة فريدة.

مرتبطة بالأداء العالي: ترتبط غالبًا بالكفاءة الإنتاجية أو الإبداع أو الأداء المتفوق.

قابلة للتطبيق في بيئات متنوعة: يمكن أن تكون هذه الكفاءات مفيدة في مجموعة واسعة من السياقات المهنية أو العملية. (Le Boterf, 2000)

في الجدول الموالي عرض مفصل لأهم أنواع الكفاءات:

نوع الكفاءات	التعريف	أمثلة
الكفاءات المعرفية	القدرة على استخدام المعرفة والفهم بطرق إبداعية وحل المشكلات بفعالية.	التفكير النقدي، التحليل، الإبداع، حل المشكلات.
الكفاءات العملية	القدرة على تنفيذ المهام باستخدام الأدوات أو التقنيات المطلوبة بدقة وفعالية.	البرمجة، استخدام المعدات التقنية، الرسم الهندسي.
الكفاءات الشخصية	المهارات المرتبطة بالشخصية والتصرفات الفردية التي تسهم في النجاح الشخصي والمهني.	القيادة، العمل الجماعي، إدارة الوقت، المرونة.
الكفاءات الاجتماعية	القدرة على التواصل وبناء العلاقات والعمل ضمن فرق متنوعة لتحقيق الأهداف المشتركة.	التفاوض، الإقناع، التعاون، التعاطف.
الكفاءات الإدارية	المهارات المتعلقة بالتخطيط والتنظيم والإشراف على الأنشطة والمشاريع.	التخطيط الاستراتيجي، إدارة الوقت، إدارة المشاريع، صنع القرار.
الكفاءات الرقمية	القدرة على التعامل مع التكنولوجيا وتطبيقاتها في مختلف المجالات.	تحليل البيانات، استخدام البرمجيات، إدارة منصات التعلم الإلكتروني.
الكفاءات الإبداعية	القدرة على توليد أفكار جديدة وحلول مبتكرة للتحديات.	التفكير الابتكاري، التصميم، الابتكار في تطوير المنتجات والخدمات

المصدر : Le Boterf, G. (1998). *De la compétence: Essai sur un attracteur étrange*. Éditions d'Organisation.

أبعاد الكفاءة (متطلبات الكفاءة):

من التعاريف السابقة نستنتج ان الكفاءة تتكون من ثلاثة عناصر:

المعرفة، المعرفة العملية (المهارات)، المعرفة السلوكية؛ بحيث تنقسم المعرفة كذلك إلى معرفة صريحة وأخرى ضمنية او يمكن تقسيمها إلى معرفة نظرية ومعرفة تطبيقية وعلى الرغم من اختلاف الباحثين في تقديم تعريف موحد للكفاءة إلا انهم اتفقوا أن هذا المفهوم يتكون من الأبعاد التالية:

- ❖ المعرفة العلمية (Savoir) الكفاءات النظرية
- ❖ المعرفة العملية (Savoir - Faire) الكفاءات التطبيقية
- ❖ المعرفة السلوكية (Savoir – être) الكفاءات الاجتماعية (العلاقات الاجتماعية)

(جحيق، ع. عبيدات، س. 2014. ص130)

المعرفة العلمية – (Savoir) الكفاءات النظرية:

هي المعرفة التي تتعلق بالمفاهيم، المبادئ، والنظريات التي تكتسب من خلال الدراسة النظرية أو البحث الأكاديمي. تتضمن هذه المعرفة المعلومات الأساسية حول موضوع معين، مثل الحقائق والنظريات العلمية التي تشرح كيفية عمل الأشياء، تعتبر هذه المعرفة أساسًا لفهم الموضوعات من منظور نظري بعيدًا عن التطبيقات العملية.

المعرفة العملية – (Savoir–faire) الكفاءات التطبيقية:

هي المعرفة التي تتعلق بالقدرة على تطبيق المهارات والمفاهيم في مواقف عملية. تتضمن القدرة على استخدام الأدوات والتقنيات بفعالية في بيئة العمل أو الحياة اليومية، هذه الكفاءات تتعلق بالقدرة على تنفيذ الأنشطة أو المهام العملية بناءً على الفهم النظري المكتسب من المعرفة العلمية.

المعرفة السلوكية – (Savoir–être) الكفاءات الاجتماعية (العلاقات الاجتماعية):

هي المعرفة التي تتعلق بالسلوكيات والتفاعلات الاجتماعية التي تمكن الفرد من العمل والتفاعل مع الآخرين بشكل فعّال. تشمل هذه الكفاءات مهارات التواصل، التفاوض، التكيف

مع البيئات الاجتماعية المختلفة، والعمل الجماعي تعتمد هذه المعرفة على التصرفات والمواقف التي تؤثر على كيفية تفاعل الفرد مع الآخرين في سياقات متنوعة.

تمهيد:

يمثل التوجيه المهني ركيزة أساسية لتحقيق التناغم بين منظومة التعليم ومتطلبات سوق العمل، حيث يهدف إلى مساعدة الأفراد على اتخاذ قرارات مهنية واعية تتماشى مع قدراتهم الشخصية وميولهم، مع مراعاة التغيرات المستمرة في بيئة العمل، في الجزائر مرّ التوجيه المهني بمراحل تطور مختلفة، انعكست فيها التأثيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية، ما جعله أداة استراتيجية لتحقيق التوازن في توزيع الموارد البشرية ودعم التنمية الاقتصادية. وتعمل الدولة من خلال هذا النظام على توفير خدمة عمومية شاملة، تكفل تكافؤ الفرص بين جميع شرائح المجتمع، وتسهم في بناء مشاريع مهنية ذات قيمة مضافة، تعزز القدرة التنافسية للأفراد وترفد سوق العمل بالكفاءات المناسبة. ومع ذلك، تواجه منظومة التوجيه المهني تحديات معقدة، منها نقص الكفاءات البشرية المؤهلة واعتماد أساليب تقليدية لا تتماشى مع التطورات العالمية.

انطلاقا من هذه الإشكاليات تسلط هذه المحاضرة الضوء على تطور التوجيه المهني في الجزائر، مع مناقشة دوره كخدمة عمومية، واستعراض أهم السبل لتطويره بما يضمن تحقيق أهدافه التنموية.

قبل التطرق إلى تطور نظام الانتقاء والتوجيه المهني في الجزائر، تجدر الإشارة إلى أن المراكز الوحيدة القائمة بهذه العملية هي:

-مراكز التوجيه المهني والمدرسي COSP الموجودة على مستوى مديريات التربية والتي تقوم بتوجيه تلاميذ الطورين المتوسط والثانوي إلى التخصصات الدراسية حسب نتائجهم خلال السنة الدراسية.

-معاهد ومراكز التكوين المهني و التمهين، من خلال هذا الطرح سوف نتطرق إلى تطور نظام التوجيه المهنيين في الجزائر والذي عرف تغيرات عديدة تبعا للسياسة التكوينية المنتهجة من طرف الدولة في تسيير هذا القطاع، رغم التطور الكبير الذي عرفه قطاع التكوين المهني من حيث المنشآت وعدد المؤطرين، وعدد الملتحقين به، إلا أن ما يمكن ملاحظته حول إستراتيجية التوجيه المهني في الجزائر هو أنها غير واضحة المعالم والأهداف وغير مستقرة؛ تتميز بالتغير بين الفترة والأخرى مما يؤثر على الانتقاء الموضوعي للمترشحين طالبي التوجيه، لقد تم الاعتماد في تقسيم مراحل تطور نظام التوجيه المهني في الجزائر على أساس الطرق التوجيهية المعتمدة من طرف الوزارة الوصية.

حسب منشورات وزارة العمل والحماية الاجتماعية (ماي 1999) ومنشور وزارة التكوين المهني والتمهين (2000) يمكن تقسيم مراحل تطور التوجيه المهني في الجزائر إلى المراحل التالية:

مرحلة ما قبل الاستقلال:

أهم ما يمكن قوله عن هذه الفترة هو أن التوجيه المهني في الجزائر كان عبارة عن امتداد لمؤسسات التوجيه المهني في فرنسا، حيث تم افتتاح أول مركز للتوجيه المهني في الجزائر بداية الأربعينيات من القرن الماضي، كما تم إنشاء معهد علم النفس التقني والقياس البيولوجي بجامعة الجزائر سنة 1945 الذي تكفل بتكوين مختصين في تطبيق الاختبارات النفسية، كانت مهمة التوجيه المهني في هذه الفترة هي:

–مساعدة الدواوين العمومية للتشغيل في انتقاء الشباب البالغين 17سنة فما فوق و الراغبين في اكتساب تأهيل مهني بسيط خاصة في مجال البناء، وعليه فإن التوجيه المهني في هذه المرحلة كان يستجيب لانشغالات الطبقة البورجوازية المتكونة من المعمرين والتي كانت ترغب في إيجاد أداة فعالة لتوفير قوة هامة من اليد العاملة المؤهلة.

ابتداء من سنوات 1959 ومع بداية مخطط مشروع قسنطينة، تغيرت أهداف التوجيه المهني الذي أصبح مدرسيا ومهنيا يهتم بمشاكل تكييف أعداد من التلاميذ المقبولين في المرحلة الثانية من التعليم الثانوي، كما ارتفع عدد المراكز العمومية للتوجيه المدرسي والمهني إلى أن وصل إلى 09 مراكز غداة الاستقلال.

المرحلة الثانية من 1962إلى 1971:

ارتكز أسلوب الانتقاء والتوجيه المهني خلال هذه الفترة أساسا على نتائج الاختبارات السيكوتقنية، حيث كانت تتكفل بهذه المهمة هيأة مستقلة عن مؤسسات التكوين المهني تسمى مراكز الانتقاء السيكوتقني Centres Les Psychotechniques ، وكان عددها 11 مركز انتقاء وتوجيه مهني على المستوى الوطني توظف حوالي 40 عونا نفسانيا، كما كانت مزودة بالوسائل التقنية كالاختبارات والروائز النفسية التي كانت تجلبها من فرنسا خاصة للقيام بعملية الانتقاء والتوجيه المهنيين، كانت تسجيلات طالبي التكوين تتم على مستوى مكاتب اليد العاملة، وتتكفل المراكز السيكوتقنية بتقييم قدرات المترشحين وتوزيعهم على مختلف المؤسسات التكوينية كل حسب تخصصه وهذا بطبيعة الحال على أساس:

– النتائج المحصل عليها في الاختبارات السيكوتقنية موازاة مع فرص التكوين المتوفرة.

–نتائج المقابلة الفردية مع كل مترشح لتقرير توجيهه إلى التخصص الملائم لقدراته وإمكانياته.

مع تزايد عدد مراكز التكوين المهني على مستوى الوطن ومع تزايد عدد طالبي التكوين بصفة مستمرة مقارنة بالعدد المحدود لمراكز الانتقاء والتوجيه لم يكن باستطاعة هذا الأسلوب الاستمرار في أداء مهامه.

المرحلة الثالثة: 1972إلى 1996:

في هذه المرحلة تم غلق مراكز الانتقاء السيكوتقنية وانتقال التقنيين النفسانيين للعمل على مستوى المؤسسات التكوينية، وبالتالي تم تغيير طريقة الانتقاء والتوجيه المهنيين التي كانت تعتمد على نتائج المقابلة والاختبارات السيكوتقنية في توجيه المترشحين، وعليه تم إسناد عملية الانتقاء والتوجيه مباشرة إلى مؤسسات التكوين المهني، وبما أن هذه المؤسسات لا تتوفر على مختصين في مجال التوجيه المهني اعتمدت على أساتذة المراكز في تقييم المترشحين من خلال الاعتماد على المعارف المدرسية (رياضيات، فيزياء ولغات) وذلك بحسب التخصص المهني، حيث يقوم الأساتذة بإعداد أسئلة الاختبارات في المواد الثالث؛ وأهم ما ميز هذه المرحلة:

-تنظيم ثلاث دورات توجيهية للدخول إلى مراكز التكوين المهني: دورة جانفي، دورة مارس و دورة سبتمبر.

-عدم الاعتماد في تقييم المترشحين للالتحاق بالمراكز على تحديد قدرات وإمكانيات المترشحين واتجاهاتهم نحو التخصصات المهنية وإنما كانت عملية التقييم متعلقة بالنتائج من خلال الاختبار الكتابي في المواد المدرسية.

سنة 1984 ظهر قانون 749/ 84 المحدد لنظام الدخول إلى التكوين المهني وتولت المديريات الولائية للتكوين المهني مسؤولية الإشراف على الدخول، ومع النقص الفادح في عدد مستشاري التوجيه والتقييم المهنيين فقد تميزت هذه المرحلة بـ:

-تعيين مراكز تكوين مهني على مستوى الولاية للإشراف على عمليات التوجيه المهني تسمى بمراكز الامتحانات وتقييم القدرات Centres d'examen et d'évaluation

des capacités CEEC يشرف عليها مدير المركز ومستشار التوجيه المهني وتتكفل بتكوين ما يسمى بنوك الاختبارات التي تحتوي على مواضيع امتحانات في المواد: رياضيات، فيزياء ولغة وتوزيعها على مختلف مراكز الولاية أثناء عملية التحاق المترشحين بالمركز والتي تسمى عملية الانتقاء والتوجيه.

المرحلة الرابعة من 1997 إلى 2003:

بعد مرور أكثر من 20 سنة على تطبيق أسلوب الاختبارات المدرسية في توجيه المترشحين نحو التخصصات المهنية، ظهر أنه لا يقيم المترشح إلا من الجانب المعرفي الأكاديمي دون الأخذ بعين الاعتبار رغبته، قدراته واستعداداته على متابعة تخصص ما، إضافة إلى غياب العمل التحسيسي والتحضيري للشباب خاصة على مستوى المؤسسات التربوية رغم وضع منشور وزاري مشترك رقم 228/97 الذي حدد كيفيات تنظيم الإعلام التكويني عبر المؤسسات التربوية.

في ظل هذه المعطيات قام قطاع التكوين المهني سنة 1999 بوضع نظام جديد لانتقاء وتوجيه طالبي التكوين، يعتبر أكثر موضوعية ويساعد الشباب على اختيار المهنة التي تسهل إدماجهم في عالم الشغل بتحقيق التوافق بين الرغبة الذاتية والمؤهلات الحقيقية للمترشح، ومتطلبات التخصص.

وكان المقرر 01/99 المحدد لطرق وكيفيات تنظيم الإعلام التوجيه والانتقاء، قد جاء بفلسفة جديدة لعملية التوجيه المهني مقارنة مع الطرق السابقة، وتميز بتوظيف عدد كبير من التقنيين النفسانيين ومستشاري التوجيه المهني تقريبا في كل مراكز التكوين المهني، من أهداف نظام 01/99 هي:

-لتوفيق بين الرغبات، المؤهلات والقدرات الذهنية والإمكانيات الجسدية لطالب التكوين ومتطلبات التخصص المهني.

-استعمال تقنيات التوجيه المهني لمساعدة وتقييم المترشحين عوض الامتحانات الكلاسيكية.

-إعادة الاعتبار لوظيفة التوجيه المهني من خلال إشراك سلك التوجيه في إرشاد المترشح نحو التخصص المتوافق مع ميوله و قدراته.

كما تميزت هذه المرحلة بإعادة النظر في دورات الدخول إلى مراكز التكوين المهني، ونظرا لتقارب دورتي جانفي ومارس تم تغييرهما وتحويلهما إلى دورة واحدة تكون في شهر فيفري، وعليه أصبحت هناك دورتين واحدة في شهر فيفري والأخرى في شهر سبتمبر.

المرحلة الخامسة: ابتداء من سنة 2004:

في جانفي 2004 ظهر قرار وزاري جديد يحمل رقم 04 تضمن تحديد كيفيات تنظيم عملية التوجيه المهني في المراكز التكوينية، أهم ما ميز هذا القرار هو المحافظة على أهم النقاط الواردة في المقرر 01/99 إلا أنه مس جوهر وعمق هذا المقرر وذلك بحذف عملية الانتقاء واستبدالها بعملية الإدماج المهني، تبنت وزارة التكوين المهني هذا النظام الجديد بعدما تم تسجيل عدة ملاحظات منها:

- طلب العديد من المتكونين تغيير التخصص المزاول خلال السداسي الأول من التكوين.

-النسبة المرتفعة للمتخليين عن التكوين.

-صعوبة الإدماج المهني بعد التخرج.

ويمكن حصر أهم التعديلات التي احتوى عليها هذا النظام في عملية التوجيه في:

1-محور التسجيلات: أهم التعديلات التي جاء بها هذا النظام هي.

بعدما كان كل مسجل مترشح، أصبح كل مسجل مقبول شرط أن تتوفر فيه الشروط المقبولة للتخصص.

2-محور تنظيم التوجيه المهني: أهم ما يميز هذا المحور:

-حذف أيام الانتقاء.

-حذف تقييم الأستاذ فيما يخص محور الاستعداد المهني وإسناده لمستشار التوجيه

-عدم الأخذ بعين الاعتبار تقييم مستشار التوجيه في ترتيب المترشحين واقتصاره على ملاحظات حول أهلية المترشح من عدمها في متابعة التخصص.

3محور الإدماج:

يعتبر المحور الذي تم استحداثه من خلال نظام 2004/04 ويتلخص حول النقاط التالية:

-ترتيب المترشحين على مستوى مؤسسة التكوين المهني حسب التخصص وعلى أساس كشف النقاط المدرسي بدل نقاط مستشار التوجيه المهني و أستاذ التكوين المهني.

- تحديد طرق وكيفيات مرافقة المتربص أثناء فترة التكوين حسب ثلاث مراحل:

المرحلة الأولى: استقبال ومساعدة المتربص على التكيف من خلال تعريفه بالمؤسسة التكوينية مع تزويده بمعلومات أكثر حول التخصص وفرص العمل المتاحة.

المرحلة الثانية: الدعم النفسي والبيداغوجي الذي يسمح لمستشار التوجيه وأستاذ التكوين المهني بمتابعة المتربصين على تخطي المشاكل التي تعترض تكوينهم.

المرحلة الثالثة: المساعدة على الإدماج المهني وتكون خلال السداسي الأخير من التكوين.
في سنة 2006 تقرر وزارة التكوين المهني إجراء تعديلات جوهرية على نظام التوجيه المهني المعمول به تمثلت في:

-إعادة الاختبار الكتابي الذي يتم إعداده من طرف أساتذة التكوين المهني بمساعدة مستشار التوجيه.

- ترتيب المشاركين في الاختبار الكتابي وفقا للمعايير التالية:

أ. دراسة كشف النقاط.

ب . النتائج المحصل عليها في الاختبار الكتابي.

ج- أخذ رأي المستشار حول المترشح أثناء عملية المداولات.

التوجيه المهني كخدمة عمومية في الجزائر:

التوجيه المهني كخدمة عمومية في الجزائر يعد أداة استراتيجية تهدف إلى مساعدة الأفراد على اتخاذ قرارات مهنية تتماشى مع ميولهم وقدراتهم من جهة، واحتياجات سوق العمل من جهة أخرى.

تقدم هذه الخدمة عبر مؤسسات التعليم، مراكز التوجيه المهني، ووكالات التشغيل، حيث تسعى إلى تحقيق التوافق بين التكوين الأكاديمي والمهني ومتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ترتكز الخدمة على مبادئ الشمولية، العدالة، والديمومة، إذ تستهدف مختلف الفئات العمرية والاجتماعية، بدءا من تلاميذ المدارس إلى الباحثين عن عمل والعاملين الراغبين في تغيير مسارهم المهني؛ في هذا السياق، يتم توفير اختبارات نفسية ومهنية، برامج إرشادية، وتوجيهات حول الفرص المهنية المتاحة، مع التأكيد على أهمية تعزيز الوعي لدى الأفراد بأهمية التوجيه المهني. ومع ذلك، تواجه الخدمة في الجزائر تحديات متعددة مثل ضعف الموارد، نقص الكوادر المؤهلة، وضعف التنسيق بين مؤسسات التوجيه وسوق العمل.

لتطوير هذه الخدمة يتطلب الأمر تحسين استخدام التكنولوجيا الرقمية، بناء شراكات مع القطاع الخاص، وتطوير برامج توجيه مهني تخصصية تلبي احتياجات السوق المتغيرة. التوجيه المهني في الجزائر، كخدمة عمومية، يمثل أداة فعالة لتعزيز التنمية البشرية وتقليل البطالة وتحقيق التكامل بين التعليم والعمل. (بلقمري، أ. 2013)

وضع الأفراد في مركز مجتمع المعرفة والكفاءات

علينا أن نعترف بأنّ التوجيه المهني لا يحلّ كلّ المشاكل، لكن في المقابل يبقى واحدا من الضّمانات القادرة على التّوفير الدّائم والمستمر للمعلومات حول المهن وفرص التّكوين والتأهيل المهنيين، كما يسمح بمساعدة الأفراد مهما كانت مستوياتهم وأعمارهم على معرفة قدراتهم، كفاءاتهم، وميولهم، واتّخاذ القرارات التّعليميّة والتّدريبيّة والمهنية وإدارة مسارات حياتهم المهنية أو العمليّة. إنّ العالم يتغيّر من حولنا بشكل متسارع، والمجتمع بدوره يتطوّر بديناميكيّة أسرع لذلك ينبغي مواكبة هذا التّطوّر من خلال ضمان تعليم وتكوين بهدف العمل في مجتمع المعرفة، هذه الاستراتيجيّة تتطلّب فهما وعملا حثيثا من طرف كلّ الفاعلين في نظام التّوجيه المهني. ينبغي أن نشير هنا إلى نقطة بالغة الأهميّة، إنّها تلك المتعلّقة بضرورة تكييف التّكوين المهني مع المتطلّبات الاقتصاديّة؛ يجب ألا ينسينا هذا الهدف ضرورة المرور بطور التّوجيه والإرشاد المهنيين واحترام ما يقدّمه مستشار التّوجيه من خدمات في هذا الإطار، إنّ العناية بحاجات الأفراد واهتماماتهم وميولهم يعتبر ذا أولويّة بالمقارنة مع متطلّبات سوق العمل. إنّ حسن توزيع واستغلال الموارد البشريّة يعدّ أفضل استثمار على الإطلاق، بل يتيح الاستفادة المثلى من الطّاقات الكامنة، ويحرّر السّواعد الدّافعة لعجلة النّمو الاقتصادي.

إصلاح نظام التّوجيه، هل يعتبر ضرورة؟

لا شكّ في أنّ إصلاح نظام التّوجيه قد أصبح ضرورة ملحّة بل أولويّة بالنسبة لقطاع التّكوين و التّعليم المهنيين في الجزائر لما في ذلك من توفير للموارد المالية والبشريّة، خاصّة و أنّ مؤشّرات كثيرة تدعو إلى ذلك بإلحاح، من بينها الاستخدام اللامتناهي لتكنولوجيا المعلومات و الاتّصال في شتّى المجالات، و ما يتبع ذلك من حاجة الأفراد إلى الولوج إلى المعلومات عبر الوسائط غير التّقليدية، غير الماديّة كالإنترنيت و الهاتف، كما يلعب الترابط الوثيق بين مختلف المجالات (التّوجيه المهني، الإعلام، الشّغل، المدرسة) دورا في زيادة الحاجة إلى خطاب موحّد لعديد المشتغلين بالتّوجيه و الإرشاد المهنيين بما يدعّم حرفنتهم و قدرتهم على تقديم النّصح و الإرشاد. كما ينبغي أن يعنى إصلاح نظام التّوجيه بخلق

فضاءات رحبة لاستقبال، إعلام و توجيه الجمهور العريض من جهة(و هذا لتحسين نوعيّة الخدمة العموميّة لفائدة الجمهور)، و خلق أماكن تبادل و تنشيط خاصة بالمشتغلين في ميدان التّوجيه و الإرشاد المهنيين، نقصد هنا إنشاء مراكز للتّوجيه و الإرشاد المهنيين على المستوى الوطني، الجهوي والمحلّي لتجسيد مضمون إصلاح نظام التّوجيه، و وضع الأدوات القادرة على تقييم مدى فعاليته و وضع حيّز التنفيذ الوسائل و الموارد المساعدة على قابلية تطبيقه، كما ينبغي أن يكون من بين أهداف هذه المراكز تكوين مستشاري التّوجيه والتّقييم و الإدماج المهنيين و تحسين مستواهم.

إنّ إنجاح أيّ سياسة أو العمل في إطار منهجيّة محدّدة للتّوجيه والإرشاد المهني يتطلّب الاهتمام بنواة هذا المشروع ومحور كلّ العمليات السّالفة الذّكر، إنّه مستشار التّوجيه والتّقييم و الإدماج المهنيين الذّي يعتبر همزة وصل بين الفرد و فهمه لحاجاته و ميوله و تطلّعاته وآماله المنعقدة على الحياة العمليّة، فهو يقوم بتزويد الأفراد بالشّروح الدّقيقة ككتابة السّيرة الذاتية، رسالة الدّافعية، سير المقابلة، إجراءات البحث عن الشّغل، واستخدام موارد مكاتب الاستقبال، الإعلام و التّوجيه. يساعد مستشاري التّوجيه في مهامهم أعوان الاستقبال المكلّفين بالإجابة عن أسئلة طالبي التّكوين، تسجيل مواعيد مقابلتهم مع مستشاري التّوجيه، وتسجيلهم لمتابعة تكوين مهني، كما لا ننسى دور الطّاقم الإداري، والأساتذة المكوّنين ومُعلمّي التّمهين، والعمال المهنيّين، والأولياء، والعائلات، والأصدقاء المقرّبين، وكلّ المحيطين بالفرد المُتكوّن بما يسمح بتكوينه في أحسن الظّروف. (بلقمري، أ. 2013)

خاتمة:

يتضح أن التوجيه المهني يمثل عملية حيوية ومنهجية شاملة تتجاوز كونه مجرد عملية إرشادية، ليصبح ركيزة أساسية في بناء الفرد وتطوره المهني والاجتماعي، لقد استعرضنا في هذا العمل الأسس النظرية والمفاهيمية للتوجيه المهني، بدءا من تحديد مفهومه وتطوره عبر المقاربات النظرية المختلفة، وصولا إلى تحليل أهدافه الاستراتيجية التي تركز على تحقيق المواءمة المثلى بين الفرد والمهنة، فهذه المواءمة ليست غاية في حد ذاتها، بل وسيلة لتحقيق الرضا الذاتي والكفاءة الإنتاجية التي تعود بالنفع على الفرد والمجتمع.

كما تطرقنا إلى آليات بناء المشروع المهني للفرد وأهمية إجراء حصيلة الكفاءات كخطوة إجرائية لا غنى عنها لتحديد الإمكانات والقدرات الذاتية، مما يساعد في رسم خارطة طريق مهنية واضحة المعالم، وفي سياق تحليلنا لواقع التوجيه المهني في الجزائر، تبين أن هذا المجال رغم ما حققه من خطوات على المستوى المؤسسي والأكاديمي، لا يزال يواجه جملة من التحديات التي تحد من فعاليته، سواء تعلق الأمر بطرق التطبيق، أو تكوين المستشارين أو مواكبة التطورات المتسارعة في سوق العمل.

إن النجاح في تطوير منظومة التوجيه المهني رهين بتبني رؤية متكاملة تستند إلى أسس علمية حديثة، وزيادة التعاون بين المؤسسات التربوية والقطاعات الاقتصادية، مع عناية خاصة لتأهيل الموارد البشرية القائمة على التوجيه.

قائمة المراجع:

- أبو أسعد، أحمد. الهواري، لمياء. (2008). التوجيه المهني والتربوي. دار الشروق. الأردن.
- بلقمري، احمد. (2013). التوجيه المهني في الجزائر كيف نفهمه.
- جحيق، عبد المالك. عبيدات، سارة. (2014). تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية، دراسة ميدانية في شركة ميديترام بالعاصمة. مجلة المسسات الجزائرية، العدد 06. الجزائر.
- الداهري، صالح حسن أحمد. (2004). سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته. دار وائل للنشر والتوزيع. الأردن.
- الداهري، صلاح حسن. (2005). سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته. دار وائل للنشر. الأردن.
- الداهري، صلاح حسن. (2005). سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته. دار وائل للنشر. الأردن.
- دويدار، عبد الفتاح محمد. (1995). أصول علم النفس المهني وتطبيقاته. دار النهضة العربية. لبنان.
- سليمان، عبد الله. (2009). دراسات في علم النفس الإرشادي. دار الفكر. الأردن.
- الشاعري، محمد عيسى. (2004). التوافق المهني لدى المشرفين التربويين بمحافظتي جدة والقنفدة التعليميتين وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة.
- شحاته، محمد ربيع. (2010). أصول علم النفس. دار المسيرة للنشر والتوزيع. الأردن.
- العابد، أحمد. (1998). المعجم العربي الأساسي. المنظمة العربية للتربية والثقافة. الأردن.

- عباس، محمود عوض. (2006). دراسات في علم النفس الصناعي والمهني. درا المعرفة للنشر، مصر.
- عبايدية، أحلام. (2007). محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، رسالة ماجستير في الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني، جامعة عنابة. الجزائر.
- العزة، جودت عبد الهادي. (1999). التوجيه المهني ونظرياته. مكتبة دار الثقافة. الأردن.
- العزة، عبد الهادي جودت. حسني، سعيد. (2014). التوجيه المهني ونظرياته، ط2. دار الثقافة للنشر والتوزيع. الأردن.
- على، بن هاوية. وآخرون. (1991) القاموس الجديد للطلاب، ط7. المؤسسة الوطنية للكتاب. مصر.
- عويضة، كامل محمد. (1996). علم النفس الصناعي والتنظيمي. دار المعارف. مصر.
- فرج، عبد القادر طه. (1988). علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط 6. دار المعارف. مصر.
- القاسم، محمود بديع. (2000). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع. الأردن.
- قوميدي، خولة. قوادرية، علي. خلايفية، نصيرة. (2021). المشروع المهني للطالب الجامعي. مجلة آفاق علمية، المجلد 13، العدد 04. الجزائر.
- مرجي، عبد السلام سعد. (2016). أساسيات في الثقافة المهنية. دار الخليج للنشر والتوزيع. الأردن.
- مرسي، عبد الحميد. (1976). الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني. مكتبة الخانجي. مصر.

- وزارة العمل والحماية الاجتماعية؛ كتابة الدولة للتكوين المهني؛ الدليل رقم 99/01 المحدد لطرق وكيفيات تنظيم الإعلام، التوجيه وانتقاء المترشحين للالتحاق بمؤسسات التكوين المهني، ماي 1999.
- ياسين، حمدي. وآخرون. (1999). علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق. دار الكتاب. الأردن.

المراجع الأجنبية:

- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. John Wiley & Sons, Inc.
- Bruno, barjou. (2001). manager par projet, 3eédition, paris , ESF éditeur.
- Eraut, M. (1994). *Developing Professional Knowledge and Competence*. Routledg
- European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). (2015). *European guidelines for validating non-formal and informal learning*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

-https://coeip.blogspot.com/2013/10/blog-post_528.html

- Le Boterf, G. (1998). *De la compétence: Essai sur un attracteur étrange*. Éditions d'Organisation.
- Le Boterf, G. (2000). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris: Éditions d'Organisation.
- Ministère de la Formation Professionnelle Institut National de la formation professionnelle – Référentiel des conseillers à l'orientation et à l'évaluation, 2000.
- OECD. (2005). *The Definition and Selection of Key Competencies: Executive Summary*. OECD. Retrieved from https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/definitionandselectionofcompetencies.htm
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons, Inc.