

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة يحيى فارس بالمدينة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



مجلة آفاق مستقبلية للعلوم الإنسانية والاجتماعية

مجلة دورية أكاديمية محكمة
تصدر عن كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة المدينة

العدد الثالث

آفاق مستقبلية للعلوم الإنسانية والاجتماعية

كلية العلوم الإنسانية جامعة يحيى فارس - المدينة ردمد 4315-2773 ISSN

مجلة دورية أكاديمية محكمة تعنى بقضايا التطلعات المستقبلية في العلوم الإنسانية والاجتماعية

تصدر عن : كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة المدينة

الرئيس الشرفي : أ.د يوسف حميدي رئيس الجامعة

مدير النشر رئيس التحرير : د. عادل بضياف

نائب رئيس التحرير التنفيذي : د. محفوظي أمين

نائب رئيس التحرير الاداري : أ.د موسى هصام

امانة التحرير :

د. باشا ياسميننا

د. مزارى توفيق

الاخراج والتصميم

أ.فؤاد حلوان .أ. امينة بن يحيى

أعضاء هيئة التحرير:

- د. مياد رشيد

- د. قرين مولود

- أ.د. اتشي عادل

- د. بوترة سعد

- د. فزاني شاکر

- د. راشدي وردية

الهيئة العلمية الاستشارية

جامعة يحي فارس المدية	أ.د. موسى هصام
جامعة يحي فارس المدية	أ.د. مزارى توفيق
جامعة يحي فارس المدية	أ.د. الغالي غربي
جامعة يحي فارس المدية	أ.د. بن شيخ عبد الحكيم
جامعة يحي فارس المدية	أ.د. بن لكحل سمير
جامعة يحي فارس المدية	أ.د. عمور محمد
جامعة يحي فارس المدية	أ.د. منادى محمد
جامعة يحي فارس المدية	أ.د. بن قطاف محمد
جامعة يحي فارس المدية	أ.د. نبيل ولد محي الدين
جامعة يحي فارس المدية	أ.د. سحاري مصطفى
جامعة قسنطينة 2	أ.د. لوكية الهاشمي
جامعة قسنطينة 2	أ.د. العايب رابح
مجلس الخدمة العامة الاتحادي مصر	د. المهياوي صباح نوري عباس
معهد الإدارة والسكرتارية والحاسب الآلي مصر	د وليد سمير عبد العظيم الجبلى
جامعة البصرة العراق	د. يوسف العبد الله طارق توفيق
جامعة تولوز فرنسا	د. سيدعلي كمال كايا
جامعة نجران - السعودية	د. علي أحمد سالم فرحات
جامعة بني سويف ، مصر	أ.د. رحاب يوسف
جامعة كيبيك كندا	د. فيصل فرحي
جامعة حلوان مصر	د. سلطان وائل
جامعة القاهرة مصر	د. موسى نجيب
جامعة أنقرة تركيا	د. فاطمة بسرا سفردم
جامعة قطر	د. محمد الفاتح حمدي
جامعة السادات مصر	د. بسام الرميدي
جامعة بابل العراق	د. علي عبد الأمير عباس الخميس
جامعة المنوفية مصر	د. موسى فتحي

د. وائل محمد جبريل	جامعة عمر المختار ليبيا
د. طارق سدرأوي	جامعة المهديّة تونس
ناصر يوسف	الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا
د. مولود عودية	جامعة نورثرن بوردر السعودية
د. فقيه جيهان	الجامعة اللبنانية لبنان
د. فرحان المسعيد	جامعه ال البيت الأردن
د. عمر أوكيل	جامعة السلطان قابوس سلطنة عمان
د. مرتضى عبد الله خيرى	جامعة ظفار سلطنة عمان
د. عوينات نجيب	جامعة جدة السعودية
د. سعيد بوهراوة	جامعة إسرا ماليزيا
د. سملاي يحضيه	جامعة الملك فيصل - السعودية
د. العربي بوبكر	جامعة يحي فارس المدية
د. حمدي وردة	جامعة يحي فارس المدية
د. حراث سمير	جامعة يحي فارس المدية
د. هادف خديجة	جامعة يحي فارس المدية
د. بوعزة بوضرساية	جامعة الجزائر 2
د. بومنير كمال	جامعة الجزائر 2
د. الحاج العيفة	جامعة الجزائر 2
د. جمال سهيل	جامعة زيان عاشور الجلفة
د. فشار عطله	جامعة زيان عاشور الجلفة
د. شارف عبد القادر	جامعة الجزائر 2
د. داعي محمد	جامعة سعيدة
د. بوسعد الطيب	جامعة البليدة
د. صابر بحري	جامعة سطيف
د. كروم موفق	جامعة عين تموشنت
د. حاتم سماتي	جامعة تيارت
د. محيدر بلال	جامعة جيجل

د. شبلي محمد	جامعة الجزائر 2
د. بلعالية محمد	جامعة تيارت

شروط النشر

يسرنا هيئة تحرير مجلة آفاق مستقبلية للعلوم الإنسانية و الاجتماعية أن ندعو السادة الباحثين والباحثات للمشاركة بأبحاثهم وإسهاماتهم العلمية، في شتى حقول المعرفة خاصة ما تعلق بالعلوم الإنسانية والاجتماعية وذلك في العدد التجريبي الذي سيصدر في ديسمبر 2019.

مجلة آفاق مستقبلية للعلوم الإنسانية و الاجتماعية، مجلة أكاديمية نصف سنوية محكمة، تصدر عن كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة "يحي فارس" بالمدية، وهي تعني بالبحوث في العلوم الإنسانية والاجتماعية. وإذ تفتح المجلة المجال لهؤلاء فإنها تحاول أن تسهم في إثراء المعرفة العلمية وتطويرها. ولإرسال المساهمات الرجاء من الباحثين التقيد بالضوابط والتعليمات التالية:

1. متطلبات عامة:

- تنشر مجلة آفاق مستقبلية للعلوم الإنسانية و الاجتماعية في تخصصات العلوم الإنسانية و الاجتماعية باللغات: العربية والانجليزية والفرنسية ، وتخضع هذه البحوث لمعايير وشروط التحكيم في البحث العلمي الأكاديمي، من متخصصين، وتطبق فيها شروط المجالات العلمية المحكمة، وترى أن تكون النصوص المرسله وفقا للشروط التالية:
- أن يتطابق المقال مع توجهات المجلة (علمية) وأن يكون ضمن اهتماماتها.
- أن يكون البحث حديثا ولم يسبق نشره في جهة أخرى، وأن تتوفر فيه شروط البحث العلمي ومعايير، ووفقا لقواعد النشر المتبعة في المجلة.
- يشترط أن لا يزيد حجم المقال عن 20 إلى 25 صفحة كحد أقصى، وأن لا يقل عن 10 صفحات. بما في ذلك ملاحق البحث.
- أن لا تتعدى كلمات الملخص باللغة العربية 200 كلمة كحد أقصى. وعدد كلمات الملخص باللغة الأجنبية 250 كلمة كحد أقصى.
- أن تتعدى عدد كلمات العنوان عن 20 كلمة.
- عدد الكلمات المفتاحية من 5 الى 7 كلمات.

- تتضمن الورقة الأولى : العنوان الكامل للمقال، اسم الباحث ورتبته العلمية والمؤسسة التي ينتمي إليها (الجامعة أو المخبر)، البريد الإلكتروني، وملخصين: أحدهما بلغة المقال، والآخر باللغة الأجنبية مع الكلمات المفتاحية.

- تكتب المادة العلمية بالعربية بخط من نوع **simplifiedArabic** مقاسه بالحجم 14 بالنسبة للمتن، والحجم 12 بالنسبة للهوامش والإحالات، أما باللغة الأجنبية فيكتب بخط **Times new roman** بحجم 12، والحجم 11 بالنسبة للهوامش والإحالات.

- هوامش الورقة البحثية تكون كما يلي: الورقة من نوع (A4) مقاس X2721 سم بورتريه **portrait** . وهوامش الصفحة تكون كما يلي: أعلى 2.5 سم، أسفل 2.5 سم، على اليمين 2.5 سم، اليسار 2.5 سم، رأس الورقة 1.25 سم وأسفل الورقة 1.25 سم، تترك المسافة بين السطور 1.15 سم، وأن لا يضاف للبحث أي لون غير الأسود.

- تدرج الرسوم البيانية والأشكال التوضيحية في النص، وتكتب أسماؤها وأرقامها فوقها. بينما تكتب الملاحظات التوضيحية أسفلها.

2. منهجية المقال:

نظرا لتعدد تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية وتغير طبيعة البحوث (كمي - كيفي) فإن المجلة تعتمد طريقة

(**IMRAD**) في نشر المقالات، مع الاحتفاظ ببعض الخصوصيات لبعض التخصصات، وتتمثل في ما يلي:

- مقدمة أو خلفية موضوع البحث وأدبياته ومسوغاته وأهميته.
- مشكلة البحث وتحديد عناصرها، وربطها بالمقدمة.
- منهجية البحث المناسبة لطبيعة المشكلة البحثية، وتتضمن الإجراءات التي مكنت الباحث من معالجة المشكلة البحثية ضمن محددات وافتراضات واضحة.

- نتائج البحث ومناقشتها مناقشة علمية، مبنية على إطار فكري متين يعكس تفاعل الباحث مع موضوع البحث من خلال ما يتوصل إليه الباحث من استنتاجات، وتوصيات مستندة إلى تلك النتائج.

3. التهميش والإحالات:

- تعتمد المجلة على نظام التهميش، وفقا لطريقة كتابة (**APA**) للبحوث العلمية في العلوم الاجتماعية، كما يمكن استخدام التهميش الآلي (**fin de note**) للبحوث في العلوم الإنسانية (كالتاريخ والفلسفة واللغة...).

1.3. الإحالات في المتن:

أ- في حالة التهميش الآلي: ترقم الاحالة بالترتيب التسلسلي الرقمي (1-2-3...) وتذكر في آخر المقال مرتبة بتسلسل ظهورها في المقال.

ب- في حالة التهميش بطريقة (APA):

- عندما يكون الاقتباس بالنص من مرجع، ولم يذكر الاسم في البداية، يوثق المرجع مع أرقام الصفحات في نهاية الاقتباس، فيكتب بين قوسين لقب المؤلف ثم فاصلة، فسنة النشر، ثم نقطتين، ورقم الصفحة أو صفحات الاقتباس.

مثال: يعرف هذا المفهوم بأنه كذا وكذا...الرافعي، (1980: 56).

- أما عندما يكون الاقتباس بالنص من مرجع ذكر فيه الاسم في البداية، يوثق المرجع بكتابة لقب المؤلف والتاريخ في البداية ورقم الصفحات في النهاية.

مثال: يعرف الرافعي (1980: 56) هذا المفهوم بأنه كذا وكذا...

- أما إذا لم تكن هناك صفحات فيكتب المرجع كما يلي: عرف الرافعي (1980) هذا المفهوم بأنه كذا وكذا...

- نفس الطريقة بالنسبة لمرجع أجنبي.

2.3. كتابة المراجع:

- في حال التهميش الآلي، تعرف في آخر المقال بتسلسلها، كما وردت في المتن، أما في حالة كتابة المراجع بطريقة APA، فتعرض في نهاية المقال بالترتيب الأبجدي.

- مراجع المقال، هي فقط تلك المراجع والمصادر المقتبس منها فعلا، ولا يجب الاعتماد على المصادر الثانوية غير الموثوقة في هذا المجال.

4. إجراءات التحكيم:

- تخضع كل المقالات التي ترسل للمجلة لتحكيم علمي من قبل متخصصين.

- يمكن أن تطلب هيئة تحرير المجلة، من أصحاب المقالات إعادة صياغتها أو إدخال تعديلات بناء على قرار لجنة التحكيم. كما يحق لها إجراء بعض التعديلات الشكلية على المقال المقدم، متى لزم الأمر، دون المساس بالموضوع.

5. إجراءات النشر:

- البحث المقبول للنشر، يأخذ دوره للنشر حسب تاريخ قبوله للنشر، بصرف النظر عن العدد الذي تم تحديده أو العدد الذي أرسل إليه.

- المجلة غير ملزمة بإعادة النصوص إلى أصحابها سواء نشرت أم لم تنشر، وتلتزم بإبلاغ أصحابها بقبول النشر، كما تلتزم بإبداء أسباب عدم النشر- ترتب البحوث عند النشر في عدد المجلة، وفق اعتبارات فنية، وليس لأي اعتبارات أخرى أي دور في هذا الترتيب، كما أنه لا مكان لأي اعتبارات غير علمية في إجراءات النشر.

6. ضوابط ومتطلبات النشر:

- ترسل جميع المقالات بصيغة Word عن طريق البريد الإلكتروني للمجلة: afakshs2019@gmail.com
- في حالة الاستفسار يرجى الاتصال بأمانة المجلة على البريد الإلكتروني التالي: afakshs2019@gmail.com

ملاحظة:

المواد المنشورة في المجلة، تعبر عن رأي كاتبها، ولا تعبر بالضرورة عن رأي هيئة المجلة، ويتحمل صاحبها منفردا كل ما يتعلق بالأمانة العلمية وأخلاقيات البحث.

فهرس المحتوى

26 - 10	تأثير الطفل التوحدي في بروز الضغط النفسي لدى الأم أ. عبد القادر رحمانى
34 - 17	فعالية الذات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أ. مصطفى بن حميدوش
56 - 43	التوافق النفسي وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى طلاب الجامعة د. محمد رسواتي
71 - 57	التوظيف كآلية لمواجهة التغيرات الداخلية والخارجية في المؤسسة د. علي بلحسين
84- 72	دور التوجيه المدرسي في تحقيق الذات والموازنة بين القدرات والرغبات د. سليم بلحيماني



تأثير الطفل التوحدي في بروز الضغط النفسي لدى الأم أ. عبد القادر رحمانى

ملخص:

مرض **التوحد** أو الذاتوية هو أحد الاضطرابات التابعة لمجموعة من اضطرابات التطور المسماة باللغة الطبية اضطرابات في الطيف الذاتوي (Autism Spectrum Disorders - ASD) ، يظهر في سن الرضاعة قبل بلوغ **الطفل** سن الثلاث سنوات على الأغلب. بالرغم من اختلاف خطورة وأعراض مرض التوحد من حالة إلى أخرى، إلا أن جميع اضطرابات الذاتوية تُؤثر على قدرة الطفل على الاتصال مع المحيطين به وتطوير علاقات متبادلة معهم. تُظهر التقديرات أن 6 من بين كل 1000 طفل في الولايات المتحدة يُعانون من مرض التوحد وأن عدد الحالات المشخصة من هذا الاضطراب تزداد على الدوام. من غير المعروف حتى الآن إذا كان هذا الازدياد هو نتيجة للكشف والتبليغ الأفضل فعالية عن الحالات، أم هو ازدياد فعلي وحقيقي في عدد مصابي مرض التوحد، أم نتيجة هذين العاملين سوياً. بالرغم من عدم وجود علاج لمرض التوحد حتى الآن، إلا أن العلاج المكثف والتشخيص المبكر يُمكنه أن يحدث تغييراً ملحوظاً وجدياً في حياة الأطفال المصابين بهذا الاضطراب.

الكلمات المفتاحية: الطفل - التوحد - الضغط النفسي - الأم

Abstract:

Autism or autism is one of the disorders belonging to a group of developmental disorders called Autism Spectrum Disorders - ASD, which appears in infancy, usually before the child reaches the age of three years.

Although the severity and symptoms of autism vary from case to case, all autism disorders affect a child's ability to communicate with those around him and develop mutual relationships with them.

Estimates show that 6 out of every 1,000 children in the United States have autism and the number of diagnosed cases of the disorder is constantly increasing.

It is not yet known if this increase is the result of better effective detection and reporting of cases, or an actual and real increase in the number of people with autism, or the result of these two factors together.

Although there is no cure for autism yet, intensive treatment and early diagnosis can make a significant and significant change in the lives of children with this disorder.

Keywords: child - autism - stress - mother

**مقدمة:**

الأم هي المدرسة الأولى في حياة الطفل إذ كرمها اله سبحانه الله تعالى و جعل منزلتها و برها أعلى وأسمى من جميع الارتباطات الاجتماعية الأخرى لما لها من دور عظيم في إعداد و تنشئة أجيال المستقبل ، حيث يعتبر ميلاد طفل في الأسرة حدثا سعيدا إذ ينظر الآباء للطفل على انه امتداد للذات و النفس فهو الذي يزودهم بالإحساس و الأمان كما أن ميلاد يزيد من قوة العائلة و يوثق العلاقة بين الزوج و الزوجة و الأم بصفة خاصة ترى بان الطفل المنتظر سيكون مفعما بجميع الفضائل و جميع المواهب و تأتي الفكرة المؤلمة بأنه سيكون أحمقا و معتوها و معاقا .

اليوم الذي تكتشف فيه إعاقة الطفل في الأسرة تعتبر مرحلة حاسمة تؤدي إلى تغيير جذري في مسار النفسي، الاجتماعي و الاقتصادي للأسرة بحيث هذا الاكتشاف يضع الوالدين و الأم خاصة أمام واقع مر ، سواء كانت الإعاقة جسدية كالتشوهات أو إعاقة حركية أو حسية كالإعاقة البصرية أو السمعية أو العقلية كالتخلف العقلي ، و قد يكون الطفل مصاب باضطراب من الاضطرابات النمائية الارتقائية كالتوحد الذي يعرف على انه اضطراب يصيب الأطفال في سن مبكرة من العمر من 3 سنوات تقريبا فيجعل الطفل من هؤلاء الغير قادرين على التواصل الاجتماعي مع الآخرين و يكون عدم الإبداع و التخيل يعيش في عالمه الخاص الذي فرضه عليه هذا الاضطراب (أسامة محمد البطانية وآخرون ، 2007 ، ص 574)

فالتوحد يعتبر من ابرز الاضطرابات تعقيدا كونه يتسم بالوحدة و الانغلاق على الذات و يمد تأثيره ليشمل جوانب عديدة منها المعرفية، الاجتماعية و اللغوية و كذلك الجانب الانفعالي يلاحظ على الطفل التوحدي إفراط في الانطواء و الانعزال و يعاني ضعف في العلاقات مع الآخرين ، و تقوقع داخل الذات و عدم الارتباط بالآخرين حتى اقرب الناس و هم والديه، إلا أنه يستجيب و يتفاعل مع البيئة التي لا حياة فيها و يكون انفعاله حاد لأي تغيير طفيف في البيئة (محمد كامل، 2003، ص 10)، كما يواجه والذي الطفل المصاب باضطراب التوحد العديد من الصعوبات بسبب عدم استجابة الطفل المتوحد فهما يحتاجان إلى مساعدة لاخترق الحاجز الذي يعزل الطفل عن حوله، فبعض الأطفال يتصفون بخصائص تعتبر معوقة لأدوار الوالدين أو تمثل ضغطا إضافيا على دورهما فالوالدين غالبا تنتابهم ردة فعل نفسية خاصة للام ، و هذا ما أكدته دراسة علي محمود شعيب (1991) و التي تهدف إلى معرفة مشاعر الضغط و القلق و العصبية لدى أمهات الأطفال التوحديين، وبالتالي وجود طفل مريض أو معوق في الأسرة يمثل ضغطا على الأسرة ككل و على الأم خاصة كما جاء في دراسة شين (chin06 aa è 20) ، إن أمهات الأطفال



المصابين بالتوحد يعانون من ضغوط نفسية مرتفعة في عملية رعاية هذا الطفل (وليد السيد خليفة، 2008، 264)،

و نجد نفس الشيء أثبتته دراسة ولف (wolf1989) حيث أكدت هذه الدراسة على أن أسرة الأطفال التوحديين تعاني من ضغوط بدرجة كبيرة (سيد سليمان، 2003، ص 23).
و وجد كاسيون و مارتن (carison et martin 2000) أن الضغط هو نموذج من الاستجابات المعرفية، الانفعالية أو السلوكية أو الفيزيولوجية لمثير، قد يهدد أو يؤدي أوضاع الفرد الجيدة أو قد يمنعه من تحقيق أهدافه فموجود طفل توحدي في الأسرة قد يؤدي إلى ظهور الضغط النفسي للام بسبب السمات التي يتميز بها هذا الطفل من انطواء على الذات و نمطية السلوك و غياب الاتصال الاجتماعي، و كذلك مع الواقع فكل هذا يؤدي إلى عبئ و مسؤولية، إضافة إلى عملية التربية و التنشئة الاجتماعية و عليه، انطلاقا مما سبق ذكره يمكننا طرح التساؤل التالي :

هل تعاني أمهات الأطفال المصابين بالتوحد من ضغط مرتفع ؟

2- فرضية الدراسة :

تعاني أمهات الأطفال المصابين بالتوحد من ضغط نفسي مرتفع.

3- أهداف الدراسة :

لكل عمل أو بحث علمي أهداف و يسعى الباحث إلى تحقيقها و نحن في هذا الموضوع سطرنا عدة اهداف تتمثل فيما يلي :

- الكشف عن الحالة النفسية لأمهات التوحديين .
 - البحث عن الاثار النفسية التي قد تنتج عن وجود طفل متوحد في العائلة بالأخص الأم.
 - لفت الانتباه لهذه الشريحة من المجتمع و مدى انتشار هذا الاضطراب فيه و مدى تأثيره السلبي على الأمهات .
 - إبراز أهمية العلاج النفسي في التقليل من انتشار الضغط النفسي .
 - إثراء المجال العلمي و المعرفي و لفت الانتباه إلى خطورة الذاكرة .
- 4- أهمية الدراسة :

- قلة الدراسات الجزائرية حسب علمنا التي تصدت لدراسة ظاهرة الضغط النفسي لأمهات الطفل التوحدي .
- أهمية إجراء دراسة ميدانية حول هذا الموضوع للاستفادة من نتائجها في مجال تقديم خدمات نفسية اجتماعية لهؤلاء المرضى و خدمات إرشادية لتخفيف مستوى الضغط النفسي .



- الكشف عن مصادر الضغط النفسي لدى أمهات الأطفال التوحديين .
- الكشف عن شدة و مستوى الضغط النفسي لدى أمهات الأطفال التوحديين.

5 - التحديد الإجرائي للمصطلحات :

5-1 التوحد : المقصود بالتوحد في هذا البحث هو الاضطراب الذي يصيب الأطفال في سن مبكر ما بين السنتين و الأربع سنوات يتميز بالانطواء و ضعف الاتصال الاجتماعي أو انعدامه و كذا لغته المحدودة أو غيابها إضافة إلى السلوك النمطي .

5-2 الضغط النفسي : استجابة انفعالية و فيزيولوجية شديدة ناتجة عن مثيرات البيئة الداخلية و الخارجية للفرد تجعله غير قادر على تحقيق التكيف ،مما يؤدي إلى اختلال التوازن لدى الفرد.

و في بحثنا هذا هي الدرجة التي تتحصل عليها أم ذوي طفل التوحد .

1- لمحة تاريخية :الخلفية التاريخية :

التوحد هو مصطلح يوناني بمعنى " نفسه ،و قدم لأول مرة في الطب النفسي عن طريق بلولر 1911 في كتابه "العنة برايكوكس" من مجموعة من الفصاميين لوصف مرضى فام الكبار. (p 2002 ners marin

168)

ليوكانر 1943 ميز أول الصعوبات التي تشترك مع التوحد وصف مجموعة من التصرفات التي ساعدت على التشخيص الحديث للحالة من بينها نقص التبادل الاجتماعي و الاهتمام العاطفي ما يؤدي إلى التأخر في التواصل و استعمال لغة طبيعية قام كانر بضم العوامل الآتية التي توصف التوحد :عدم القدرة على وصل الآخرين ،و إظهار التأخر في تعلم اللغة ذاكرة قوية جدا ،الإعادة المفردة لتسجيل النشاطات و غيرها من العوامل.

و لاحظ أيضا أن الأطفال بدوا يواجهون صعوبات خلال الطفولة ،فغياب مفارقات الجسمانية و الذاكرة الفائقة قادت كانر إلى خاتمة ألا و هي أنهم مولودون بأفاق ذهنية طبيعية .

و في نفس الوقت في استراليا ،و نصف اسبرجر نوع من التوحد أين قارن مجموعة من الأطفال يدرسون عند أساتذة غايبوا الذهن اسبرجر وصف الاهتمام العالي لهؤلاء الأطفال و قدرتهم على أوصاف مطولة على اهتماماتهم .

خلال العشرينات التي تلت كانر ،العديد من الباحثين عارضوا فيما يخص أن التوحد تتوع من أنواع انفصام الشخصية في مرحلة الطفولة ،و هذه المعارضة موصلة بصفة خاصة على استعمال بمصطلح التوحد الذي اعتقده بعض المحققين لما يقوله بلولر 1950 حيث أعطى أوصاف عن انفصام التوحدي عن الواقع ،و



أكد أن هذا العارض اتصف به مرضى انفصام الشخصية، 1971 اكر كولر أن الأشخاص المصابون بالتوحد نادرا ما يظهرون تخيلات و هلوسات التي تعتبر علامات انفصام الشخصية .

(. Thesdore p. beanchaine2008 ,p 575-576)

و في عام 1980 صنف التوحد على انه إعاقة انفعالية شديدة نتيجة لتعدد النظريات حول التوحد و أسبابه ،و لارتباطه بالمرض العقلي إلا انه أعيد تصنيفه من قبل جمعية الأطفال النفسيين الأمريكية بأنه اضطراب شامل في النمو بدلا من اعتباره إعاقة انفعالية .

و تم تصنيفه عام 1981 و وضعه ضمن فئة الإعاقات الصحية ،حيث اعتمد التصنيف بناء على توصيات مقدمة من قبل عدة منظمات دولية مثل الجمعية الوطنية للأطفال التوحديين ،و المعهد الوطني للاضطرابات العصبية و اضطرابات التواصل.

و في صيف عام 1994 تم اعتبار التوحد في الدليل الإحصائي الرابع للاضطرابات العقلية بأنه احد إشكال الاضطرابات النهائية الشاملة و التي تضم إضافة للتوحد متلازمة ريت و اضطراب فصام الطفولة و متلازمة اسبرجر .(شيلي استقلال، 2010، ص 38-39).

2- تعريف التوحد :

لغة : التوحد كلمة مترجمة عن اليونانية ،حيث تنقسم هذه الكلمة إلى قسمين autos بمعنى النفس أو الذات و ism بمعنى العالة غير السوية أو الانغلاق ،و بهذا المصطلح إن المصابين بالتوحد يحملون نفسا غير سوية ،الانغلاق على الذات . (فاروق الشربيني ، 2011 ، 26).

كما حدد مصطلح التوحد autistic في معجم علم النفس بأنه المتجه نحو الذات.(تركلي جمال، 2004).

اصطلاحا :

عرفه Leikanger المختص بالطب النفسي للأطفال والذي يعتبر أو عالم اهتم بدراسته مظاهر التوحد عند الأطفال و أطلق عليه بالتوحد الطفولي المبكر earlyinfantrlautism و ذلك عام 1943 و عرف التوحد الطفولي < بأنهم أولئك الأطفال الذين يظهرون اضطرابا في أكثر من المظاهر التالية :

- صعوبة تكوين الاتصال و العلاقات مع الآخرين.
- انخفاض في مستوى الذكاء .
- العزل و الانسحاب الشديد في المجتمع .
- إعادة الروتينية للكلمات و العبارات التي يذكرها الآخرون أمام الطفل .
- لإعادة و التكرار للأنشطة الحركية.
- اضطرابات في المظاهر الحسية .



- اضطرابات في اللغة أو فقدان القدرة على الكلام و امتلاك اللغة البدائية ذات النغمة الموسيقية .
- و وصف Stephen من مركز دراسات التحد القصور في السلوك الاجتماعي لأطفال التوحد يمكن تحديده .

- ضعف الاستجابة للمثيرات العائلية.

- **جمعية أمريكية للتوحد 1999:**

على أن التوحدية هي نوع من لاضطرابات التطورية و التي لا تظهر خلال 3 سنوات الأول منه عمر الطفل و تكون نتاج لاضطرابات بيولوجية تؤثر على وظائف المخ ،و بالتالي تؤثر على مختلف نواحي النمو فيجعل لاتصال الاجتماعي صعب عند هؤلاء الأطفال يستجيبون دائما إلى الأشياء أكثر من لاستجابة إلى الأشخاص و يكررون حركات جسمانية او مقاطع في الكلمات بطريقة آلية متكررة .

(سهى احمد أمينة 2002 ،ص 16-19).

- **تعريف عبد المنعم الحنفي 1978 :**

و يطلق على إعانة مصطلح لانشغال بالذات و يقرر أن المصطلح ادخله ريلولر ليصف به إحدى السمات الأولية للفصام و لانشغال بالذات أكثر من الانشغال بالعالم الخارجي ،و يرى أن كل طفل منسحب بشكل متطرف قد يجلس و يلعب لساعات في أصابعه أو بقصاصات الورق ،و قد بدا عليه لانصراف هذا العالم إلى عالم الخاص به من صنع خيالاته .

3- النظريات المفسرة للتوحد :

3-1- نظرية التحليل النفسي: فسر بعض الأطباء النفسانيين المتأثرين بنظرية التحليل النفسي لفرويد التوحد على انه ينتج من التربية الخاطئة خلال مراحل النمو الأولى من عمر الطفل و هذا يؤدي إلى اضطرابات ذهنية كثيرة عنده ،و فسر العالم النفسي برونو بنتليهم "brunobettelhein" ان سبب التوحد ناتج عن خلل تربوي من الوالدين و وضع اللوم بشكل أساسي على الأم ،حيث كان يطلق عليها سابقا لقب الأم الثلجة ،و من الدراسات التي تؤكد على دور العوامل النفسية في الإصابة بالتوحد دراسة ميرياتكياراندا على أن العوامل النفسية تساهم في إبراز أهمية التكوين الأولى لشخصية الطفل كما يبرر مدى احتياج الطفل لبيئة آمنة و مريحة يستطيع فيها أن يخوض تجربة ايجابية من خلال لقائه مع الأشخاص الذين يكفلون له الحماية ،و يشبعون احتياجاته ،كما يساعده على اتساع افقه و يطلقون له العنان ليتحرك بحرية.

و هكذا يتضح أن معظم الدراسات الحديثة أكدت على عدم وجود مبرر ليمسح للوالدين بان يعتقدوا بأنهم تسببوا في إصابة طفلهم بالتوحد . (لمياء عبد الحميد بيومي، 2008 ،ص 33).

**3-2- النظرية السيكو ديناميكية :**

- تركز هذه النظرية على الوضع الطبيعي للطفل التوحدي من الجانب العضوي و تؤكد على حدوث مؤثرات قوية في مرحلة مبكرة تسفر عنه إصابة الطفل بالاضطراب النفسي الشديد و يضع أصحاب هذه النظرية المسؤولية على المعاملة الوالدية الشاذة ، و بالذات معاملة الأم .
- قد تستعمل الأم طفلها المليء فراغها ، و تعتبره شيئاً تمتلكه و موجود لها لا لنفسه .
- رابط التعلق بين الأطفال التوحد بين والديهم تكون معطلة او معوقة .
- خوف الطفل و انسحابه من الجو الأسري و انعزاله بعيدا عنهما و انطوائه على نفسه.
- تعرض الطفل للحرمان الشديد داخل الأسرة .
- تدني العلاقات العاطفية بين الطفل و أسرته ، و شعوره بفراغ حسي و عاطفي ، مما يشجعه على الانغلاق على نفسه و عزلته عن حوله ، و لقد أسهم عمل الطبيب النفسي ليوكاند مكشف إعاقة التوحد في دعم الموقف أن التوحد الطفولي هو ناتج بشكل أساسي عن عوامل نفسية ، منها اتجاهات الآباء و معاملتهم لأطفالهم ، و أن الأطفال التوحديين كانوا معرضين منذ البداية إلى البرود الأبوي ، و الاستحواذي و نوع إلي من الاهتمام بالاحتياجات المادية فقط. (أسامة فاروق مصطفى، كامل الشربيني، 2011، ص 57).

3-3- النظرية النفسية المعرفية (نظرية العقل) :

- تعد نظرية العقل من النظريات التي اكتسبت شهرة في الآونة الأخيرة و هذه النظرية هي امتداد للنظرية المعرفية في التوحد و ظهور مفهوم نظرية العقل لدى الأفراد بواسطة " ولمان 1992 wellman " لتفسير عمليات فهم الحالات العقلية داخل الفرد و خارجه ، و تقول أن الطفل التوحدي غير قادر على التنبؤ و شرح سلوكيات الآخرين من خلال حالاتهم العقلية ، في حين نجد الأشخاص الأسوياء لديهم فهم خاص و إحساس خاص يستطيعون من خلاله قراءة أفكار الآخرين ، و بالتالي فالأطفال التوحديون يعجزون عن التمييز بين ما هو موجود في عقولهم و ما هو موجود في عقول الآخرين .
- و تشير هذه النظرية إلى أن العدد الذي يكون قادرا على غزو أو فهم الحالة العقلية للشخص الآخر لكي يمكنه فهم و التنبؤ بسلوك ذلك الشخص ، ربما يمكن رد هذا القصور في نظرية العقل إلى القصور السلوكي و الاجتماعي لدى الطفل التوحدي الذي يؤدي إلى عجز عملية الفهم.
- (اسامة فاروق مصطفى، كامل الشربيني، 2011، ص 57-59).



3-4 - نظرية التعلم الاجتماعي :

ترى نظرية التعلم الاجتماعي إن خصائص التوحديين تكون نتيجة لفشل عمليات التعلم الاجتماعي ، و القصور في الجانب المعرفي يكون في التشفير و في النوعية في إطار تشكيل التمثيلات الذاتية الأخرى و قصور الطفل عن التقليد في المراحل المبكرة من حياته تؤثر سلبا على قدرته على النمو الاجتماعي .

3-5 - نظرية التكامل الحسي :

إعداد فيشر و موراي 1991 fisher&mwrray و التي تبنى على علاقات السلوك و المخ و تحاول هذه النظرية تفسير الأداء الحسي العادي و عمليات اختلال التكامل الحسي ، و إرشادات فنية للتدخل و أساس التكامل الحسي و التدخلات العلاجية الحسية الأخرى تبعث من خلال العلوم العصبية ، و لهذا فإن هذه المعرفة العصبية تتمدد و تشع ، و هذه النظرية تبنى على أن الخبرات التي يتعرض لها المخ يعدل في بناء المخ و الأداء من الممكن أن تكون تكييفيا أولا تكيفي . (اسامة فاروق مصطفى، كامل الشربيني، 2011، ص 61).

على الرغم من النظريات المفسرة للتوحد مفيدة بصورة عامة ، إلا أنها لا تقدم وصفا دقيقا لخبرة أو تجربة التوحد الحقيقية (التوحد كما تعيشه الحالة المصابة به) ، و هنا فإن سير التجارب الشخصية التي يعيشها الأفراد ذوي اضطراب التوحد أو تلك التي تكبت عنهم تزودنا بنافاذة فريدة لتجربة التوحد كما تتجسد في الحياة الفعلية الشخصية للمصابين به.

4 - أسباب التوحد :

هناك أسباب متعددة لحدوث الاضطراب و لا يمكن الاعتماد على أحد هذه الأسباب بشكل قاطع و عملي ، و قد تتداخل العديد من الأسباب في حدوث هذا الاضطراب و ما توصلت اليه بعض الدراسات ما يلي :

أ- **عوامل جينية** : أثبتت بعض الدراسات الحديثة أن هناك ارتباط بين التوحد و شذوذ الكروموزومات و اوضحت هذه الدراسات ان هناك اتصالات ارتباطيه وراثية مع التوحد فقط و هذه الكروموزوم يسمى fragilexsyndeome و يعتبر fragile شكل وراثي حديث مسبب للتوحد و التخلف العقلي و أيضا له دور أساسي في حدوث مشكلات سلوكية مثل النشاط الزائد و الانفجاريات العنيفة و السلوك الأناني و يظهر عند الفرد الذي لديه كروموزوم X.F تأخر لغوي شديد و تأخر في النمو الحركي و مهارات حسية فقيرة .

و هذا الكروموزوم يكون شائع بين البنين أكثر من البنات ، و يؤثر هذا الكروموزوم في حوالي 7 إلى 10 % من حالات التوحدية.

ب- **عوامل بيولوجية** : و تنحصر هذه العوامل في الحالات التي تسبب إصابة في الدماغ قبل الولادة و أثنائها و بعدها ، و يعني بذلك إصابة الأم بأحد الأمراض المعدية أثناء الحمل أو تعرضها أثناء الولادة



لمشكلات مثل: نقص الأوكسجين، استخدام آلة..... الخ او عوامل بيئية أخرى و هي تعرض الأم للنزيف قبل الولادة أو تعرضها لحادثة أو كبر سن الأم، كل هذه العوامل قد تكون سبب متداخل في حالة التوحدية. ت- **عوامل نيروولوجية**: أثبتت بعض الدراسات ان هناك ارتباط بين بعض الحالات التوحدية و التغير في كيميائية الدم لدى هؤلاء الأطفال .

ث- **أثبتت دراسات أخرى حديثة** : ان هناك جزءا من المخ يتأثر في التكوين و أوضحت هذه الدراسات ان هناك اختلافات في جزء في المخ لدى الأطفال التوحديين عن غيرهم من الأطفال العاديين ،و هذا ما أشارت إليه دراسة Waterhouse أن هناك شذوذ لدى الطفل التوحدية عن جهاز رسم المخ الكهربائي و التي توصلت إلى حوالي 10 % إلى 80 % من الأطفال التوحديين غالبا ما يظهرون شذوذ في جهاز رسم المخ الكهربائي ،و هذا الشذوذ يشير الى فشل في التجنب المخي ،و الاستجابة السمعية مستشارة من جذع المخ لدى الأطفال التوحديين.

ج- **عوامل ترجع إلى متغير الجنس** : دراسة tritonSmith 96 الفروق الجنسية بين البنين و البنات في معدل الإصابة و مداها و قد توصلت الدراسة إلى الآتي :

1- البنات التوحديات اقل من الأولاد في الإصابة بالاضطرابات الارتقائية بشكل عام و الاضطراب التوحدية بشكل خاص و تتراوح النسبة 3-1 إلى 4.

2- البنات التوحديات يظهرن مستوى اقل من الأولاد التوحديين في نسبة الذكاء .

3- توجد انحرافات شاذة على رسم المخ لدى الاثنتين و لا توجد فروق بينهم .

4- يبدي كل من البنين و البنات التوحديين اضطرابات سلوكية و عصبية و أن بدت متفاوتة أحيانا وفقا لمعدلات الذكاء. (سهى أحمد أمين نصر، 2002، ص 21-23).

كما أن هناك أسباب أخرى مثل :

- **أسباب اجتماعية أسرية**: تعرض الطفل للحرمان الشديد داخل الأسرة ،خوف الطفل و انسحابه من الجو الأسري و انعزاله بعيدا عنها و انطوائه على نفسه.....الخ.

- **أسباب المناعية**: تشير بعض العوامل المناعية غير الملائمة بين الأم و الحنين قد تساهم في حدوث اضطراب التوحدية .كما أن الكريات اللمفاوية لبعض الأطفال المصابين بالتوحد يتأثرون بالأجسام المضادة لدى الأمهات و هي حقيقية تنير احتمال أن أنسجة الأجنة قد تتلف أثناء مرحلة الحمل .

- **العوامل البيو كيميائية**: على الأقل ثلث مرضى اضطراب التوحدية لديهم ارتفاع في بلازما السيروتونين plasma sérotonine و هذا الاكتشاف ليس خاصا باضطراب التوحدية فقط .فالأطفال المتخلفين عقليا بدون اضطراب التوحدية يظهرون أيضا تلك الصفة .و المرضى باضطراب التوحدية بدون



تخلف عقلي لديهم حدوث عالي من الهيبوسروتونيميا hyperserotonemia و لدى بعض الأطفال التوحديين توجد زيادة في السائل النخاعي الشوكي cérébrospinal و حامض الهوم فأنيليك homovanillic (العامل الايضي الرئيسي للدوبامين) و قد يكون هذا الحامض في تناسب عكسي مع مستوى السيروتونين في الدم و هذه المستويات تزداد بنسبة الثلث لدى المصابين باضطراب التوحدية و هذا هو الاكتشاف المحدد الوحيد الذي يحدث لدى الأشخاص المتخلفين عقليا.

5- أعراض التوحد و خصائصه :

أمر خصائص الحسية و لاجتماعية و لانفعالية و للإدراكية التي تتسم بها الأطفال التوحدية هي ما يأتي :

1- ضعف التفاعل الاجتماعي :

غالبا ما يكون الأطفال التوحديين بمعزل عن الآخرين و هم متحفزون ،يقيمون اتصالات قليلة و علاقات ضعيفة مع كل من الراشدين و الأطفال و غالبا ما يهيمن على وجوههم في أرجاء الغرفة التي يوجدون فيها لا يستجيبون للذي يحاول التقدم لهم شيئا و لا جامعون له كما أنهم يظهرون نوعا من الإدراك الغير . تظهر عندهم أعراض لانسحاب لاجتماعي و لانطواء لنفس و عدم القدرة على إقامة العلاقات الاجتماعية مع الآخرين .

كما إن الرضيع لا يستجيب للحمل و لاحتضان و يتجنب الطفل لأكبر سنا في العادة النظر في وجه لإنسان لأخر ،يمتتع بشكل خاص عن إقامة لاتصال بالعين و عندما يممسك الطفل التوحدي بأي إنسان أخر كأنه يممسك بقطعة أثاث و ليس بإنسان.

و درس Mirandadonne fan& uober1983 أشكال و نماذج الاتصال العيني لأطفال التوحد و وجدوا أن أطفال التوحد ينزعون إلى التحديق ليس لجذب اهتمام لآخرين .و هم فلما ينظرون إلى الأشياء و لآخرين بشكل مباشر ،و تختلف نظرتهم عن الأطفال الطبيعيين فهو يصرفون وقتا طويلا في الجلوس بهدوء دون أي تفاعل اجتماعي أو مشاركة مع لآخرين ،و قد يتصرفون بشكل غريب و غير عادي في الاتصال مع الأشياء مثل (منديل اللعبة).

6- اشكال التوحد :

4-1 كانر canner :

الطبيب النفسي الأمريكي كانر في عام 1943 وصف تحت مصطلح "التوحد الطفولي المبكر " و صورة سريرية تتميز بعدم قدرة الطفل منذ ولادته لإقامة اتصال عاطفي مع محيطه و يظهر هذا الاضطراب في وقت مبكر و قبل نهاية العامين الأولين من الحياة و من بين مواصفات هذا العرض : العزلة الشديدة حيث يتميز الطفل باللامبالاة ،عدم الاهتمام العميق إزاء الناس و الأشياء من الخارج ،كذلك الرتابة النمطية



العشوائية مثل حمل المنديل باستمرار أمام أعينه تحريك أصابعه أمام وجهه كذلك المشي على رؤوس الأصابع، الدوران حول الذات يتمايل جيئة و ذهابا بعد ساعات كذلك إضرابات في اللغة مثل الكتم الكلي، أو انه يجعل الأصوات لا معنى لها أو أنه يكرر الكلمات بلا قيمة تواصلية مثل ترديد الكلمات أو العبارات من الآخرين، و كذلك ممكن استخدام كلمات جديدة ووصف كانر أن الذكاء و الذاكرة لهؤلاء الأطفال استثنائية، و هذه الخصائص تميز الخلوية عن غيره من أشكال التخلف المعروفة في مجال الطب النفسي (<http://psychiatriinfirmiere.free.fr>).

4-2 متلازمة اسبرجر syndrome d' asperger :

اكتشف عرض اسبرجر أو مرة عام 1944 من قبل الطبيب الألماني يدعى هانراسبرجر يمتلك الأفراد المصابين بعرض اسبرجر المواصفات السلوكية التالية: من حيث اللغة يتميزون بطلاقة الكلام قبل عمر اربع سنوات مع صحة واضحة في اللفظ و النحو كذلك تحريف الكلام أحيانا و تكراره أحيانا أخرى، برودة الصوت بدون حرارة، أما من حيث الإدراك الولع بالمواضيع المعقدة مثل تصاميم الأشياء و الطقس و الموسيقى و التاريخ كذلك تمركز التفكير على الذات فوق المعدل في القدرة اللفظية و تحت المعدل في المقدرات الانجازية، تشوش القراءة و مشاكل الكتابة و فقدان الشعور العام في فهم الواقع و التعامل مع الأشياء، أما من حيث السلوك الذاتي تفاعل اجتماعي غير مناسب أحيانا مع الآخرين. (محمد زياد حمدان 2002، ص30).

4-3 متلازمة ريت rett :

تتميز متلازمة ريت بالتدهور التدريجي للمكتسبات المعرفية و الحركية و توقف النمو الجيني في الدماغ و هذه المتلازمة تتواجد فقط و بالأخص عند الإناث فهي تمس حوالي 1 أنثى من كل 15000 فتاة .

(Larentmatron 2004 ,p35).

و اكتشفت هذه المتلازمة من طرف طبيب الأطفال الاتريش اندرياس ريت عام 1966 هذا الاكتشاف بقي غير معروف إلى غاية أن أعيدت الدراسات عام 1983 من طرف طبيب أطفال سويس هاكبرق الذي نشر عناوين عن أشكال و تشخيص هذه المتلازمة، و البنات المصابين بمتلازمة ريت في الشكل يعتبرون عادي لمدة 5 أشهر من الحياة و بعد 18 شهر تتدهور حالتهم بسرعة و تتبعها الصفات التالية: فقدان المهارة الحركية المكتسبة و كذلك بطئ النمو الدماغ الصورة النمطية المتكررة، تراجع في عملية الاتصال و التنشئة الاجتماعية، كذلك صعوبة في الحبو و المشي على رؤوس الأصابع، صرصة الأسنان و كذلك وجود ارتعاشات ظهرية و مفصلية و خاصة عندما يكون الطفل متهاج كذلك ضعف التنفس أو فقدانه كذلك نقص تدفق الدم في الساقين وجود كثرة الإمساك، ميلان العمود الفقري، نقص في الذاكرة وجود في بعض الأحيان



الصرع و ليس كل البنات لديهم هذه الصفات في دفعة واحدة. (Jean charlesjuhel ,2003,p105-).
(.106)

4-4 اضطراب الطفولة التحليلي **childhood dis intégrative disorder** :

عادة لا يظهر هذا الاضطراب إلى بعد سنتين من عمر الطفل ،بعدها يبدأ بفقدان المهارات الأساسية و يصبح لديه حركات غير عادية و يصاحبها مشكلة في اللغة الاستقبالية و التعبيرية و تظهر مشكلات في المهارات الاجتماعية و السلوك التكيفي ،و كذلك في القدرة على تطوير علاقات صداقة مع الأقران و مشكلات في التواصل من خلال فقدان أو ضعف في اللغة المنطوقة و يظهر لدى الطفل سلوكيات نمطية و تكرر للنشاطات و يصاحبه عادة إعاقة عقلية شديدة و لا يوجد لدى الطفل مشاكل عصبية .

4-5 اضطراب النمو الشامل الغير محدد (PDD-NOS) :

و الذي يشمل على العديد من مظاهر التوحد ،و لكن في الأغلب من الدرجة البسيطة و ليس الشديدة أو الشاملة و لكل جوانب اضطراب و لعل الجوانب التي تظهر لدى هؤلاء الأطفال يرتكز في الجوانب الاجتماعية و كذلك في المهارات اللفظية و غير لفظية. (سوسن شاكر مجيد ،2008، ص 300).

4-6 متلازمة الكروموزوم الهش **fragile x syndrome** :

اضطراب جيني في الكروموزوم الجنسي الأنثوي (X) معظم الأفراد الذين يعانون من هذا الاضطراب لديهم تخلف عقلي بسيط إلى متوسط غالبا ما تظهر استجابات حركية تكرارية و حساسية مفرطة اضطراب الأداء اللفظي و الغير لفظي و اضطرابات معرفية. (جمال مثقال قاسم و آخرون ،2000، ص 140-141)
تشخيص التوحد :

يشير الدليل التشخيصي و الإحصائي الرابع (DSM4) إلى أن الأعراض التوحدية تشمل على مدى العيوب في التفاعلات الاجتماعية ،التواصل و الأنشطة (DSM4 ,1994,P801) لذا يجب التركيز على أهمية التشخيص المبكر حيث انه يساعد الأسرة في الاكتشاف المبكر للإعاقة ،و بالتالي يقلل من المشكلات المرتبطة به اذا وضعت الاستراتيجيات العلاجية المناسبة خلال السنوات الأولى المبكرة للطفل التوحدي (عبد العزيز و آخرون ،2001، ص 172).

و هناك دراسات في هذا الصدد ،ففي دراسة فرنسية حديثة ضمت (49) فريقا من الأخصائيين في علم النفس الطفل ،تمت الإشارة إلى أن الفترة بين الأعراض الأولى للاضطراب و تاريخ الاستشارة الأولى ما تزال طويلة جدا ،و كانت الدراسة قد أجريت على (193) طفلا تمت معاينتهم في (1997) و (1998) ،و أشارت إلى أن متوسط الفترة من اجل التحديد الأول للاضطراب يقع بين (17-32) شهر للحصول على أول رأي متخصص ،و هذه الفترة حسب الباحثين ليست مرتبطة بجنس الطفل و ترتيبه الأسري ،أو



المستوى الاجتماعي و الاقتصادي للأبوين ،كما أنها ليست مرتبطة بشدة أعراض التوحد و ما يزال تشخيص اضطراب التوحد من العقبات التي تواجه الباحثين في مشكلات الطفولة و قد يرجع السبب إلى تداخل او تشابه اضطرابات أخرى مع التوحد .(عليوان محمد، 2007، ص 9.)

و يمكن تشخيصه اعتمادا على الأعراض التالية :ضعف التواصل ،ضعف العلاقات الاجتماعية ،الانغلاق الذاتي ،مقاومة التغيير ،مظاهر سلوكية ،ضحك و قهقهة بطريقة غير ملائمة ،انفعال و تقلب في المزاج ،ضعف المهارات الحركية اضطراب التفكير و الإدراك . (الزغلول عماد، 2006، ص 134.)
كما يتم تشخيصه عن طريق الملاحظة المباشرة من طرف مختصين قبل سن ثلاث سنوات .(عسييلة كوثر، 2006، ص 63.)

و بالرغم من وجود محاكاة دقيقة لتشخيص اضطراب التوحد ،و تحديد السمات أو العلامات المميزة للنمو المبكر لهؤلاء الأطفال ،فإن صعوبة الوصول إلى تشخيص دقيق لحالة التوحد ما زالت موجودة بالفعل ،و السبب الرئيسي في ذلك هو التشابه بين أعراض التوحد و أعراض إعاقات أخرى عديدة منها :التخلف العقلي ،الذهان ،زملة إعراض اسبر جريت ،الإعاقة السمعية ،إعاقات التخطي ،الشذوذ الكروموزومي ،و للوصول إلى تشخيص دقيق لحالات التوحد يجب البحث عن ماهية هذه الإعاقات ،و إيضاح الفروق الجوهرية التي تميز هذا الاضطراب عن غيره من الإعاقات ،فيما يسمى بالتشخيص الفارق .(القمش مصطفى، 2011، ص 112)

الطرائق المتبعة لعلاج التوحد :

هناك أسباب علاجية عديدة متبعة تستخدم في معالجة الأطفال التوحديين و يجب التأكد من انه ليست هناك طريقة علاج واحدة يمكن ان تنجح مع كل الأشخاص المصابين بالتوحد ،كما انه يمكن استخدام أجزاء من طرق علاج مختلفة لعلاج الطفل الواحد و هي كالأتي :

1- التحليل النفسي :

كان استخدام جلسات التحليل النفسي كأحد الأساليب العلاجية السائدة حتى السبعينات من القرن ،و كان احد الأهداف الأساسية للتحليل النفسي هو إقامة علاقة ودية و نموذج متساهل محب ،و يشتمل على مرحلتين :

الأولى : يقوم المعالج بتزويد الطفل بأكبر قدر ممكن من التدعيم و تقديم الإشباع و تجنب الإحباط مع التفهم و الثبات الانفعالي من قبل المعالج .

الثانية : يركز المعالج النفسي على تطوير المهارات الاجتماعية كما تتضمن هذه المرحلة التدريب على تأجيل الإشباع و الإرضاء .



و مما يذكر إن معظم برامج المعالجين التحليليين مع الأطفال التوحديين كانت تأخذ شكل جلسات مع المتوحد و تقديم بيئة بناءة و صحية له.

2- العلاج السلوكي :

اقترح بعض الباحثين استخدام أساليب علاجية سلوكية كطرائق لتعديل السلوك في علاج إعاقة التوحد سواء تم ذلك في البيت أو بواسطة الآباء أو في فصول دراسية خاصة لعدم استطاعة التوحيديين في فصول عادية لسلوكهم الفوضوي و قصورهم الاجتماعي ،و يمكن تقديم برامج لتعديل السلوك لأنها :

- يقدم المنهج التطبيقي للبحوث التي تركز عليها حاجات التوحد .
- يعتمد على أساسيات التعلم و التي يمكن تعلمها بشكل سهل من المختصين .
- و يمكن تعليم أطفال التوحد نماذج من السلوك التكيفي و بوقت قصير ،و من السلوكيات التي يمكن تعليمها نذكر :

- مهارة تعلم اللغة و الكلام .
- السلوك الاجتماعي الملائم .
- اللعب بألعاب ملائمة .
-و القراءة .
- المهارات المعقدة غير اللفظية من خلال التقليد العام .

(مجيد، 2010، ص 130-131).

3- العلاج بالدمج الصحي :

المعالجة بالتكامل الحسي هي علاج حسي حركي للأطفال المتوحيدين و قد طورتها حين ابرز 1979 ،و التي تؤكد فيها على العلاقة بين الخبرات الحسية و الأداء السلوكي الحركي ،و التدخل و استراتيجيات التدخل و يكون الهدف من البيئة التي تزود باستجابات تكيفية و تعلم علة نحو جيد و تشمل الأدوات اللازمة للعلاج من خلال الدمج الحسي ما يلي :

- على سبيل المثال و ليس الحصر .
- أرجوحات،زلاجات،فواشي،و وسائد،أنفاق مصنوعة من مواد بلاستيكية .
- صلصال،مواد لنشاطات حركية دقيقة .
- دمي حسية ككرات من قماش،أنابيب قابلة للطي و للمط .
- أحواض مليئة بكرات اسفنجيه .



فأساليب المعالج بالضغط الشديد و جعل الطفل يلعب بها كالقفز و الأرجحية و درجة الكرات و غيرها.(الشامي،2004، ص 298 .)

4- علاج إيذاء الذات :

أفضل وسيلة لعلاج حالة إيذاء الذات هو معرفة سبب قلق الطفل و اضطرابه و انشغال اغلب يومه باللعب ،و يتطلب الأمر الكثير من الملاحظة و الصبر ،و قد يكون السبب بسيط يمكن حله ،و من المهم عدم اعطاء الطفل أي اهتمام او مديح وقت النوبة ،و لكن إظهارها بدا انتهاء النوبة .(رائد خليل،2006،ص 144.)

5- علاج قصور المهارات الاجتماعية :

يفشل الطفل التوحدي في بناء روابط اجتماعية مع الآخرين و بالتالي ينبغي أن نصب الجهود العلاجية في اتجاه بناء هذه العلاقات مع الأطفال و والديهم .

و من خلال توفير التعليم بالبيئات الدمجية يزيد النجاح الذي يمكن أن يحققه الأطفال في تعلم التفاعل الاجتماعي المناسب ،و ان وضع الطفل في بيئة اجتماعية دمجية يتيح وصوله إلى فرص قوية من نماذج الأقران و في هذه البيئة يتعلم أن يحصل على انتباه أصدقائه من خلال النقر على كتفيه ،و مناداته باسمه و أن يدعوه للعب معه ،و تشجعه على إبداء تعليقات على أقرانه .

6- العلاج باللعب :

يساهم اللعب في بناء الجانب الجسمي حيث يخرج الطفل انفعالاته حركيا كالجري ،القفز و بعض الحركات ،و أيضا جانب إخراج انفعالاته النفسية كالخوف ،القلق ،التوتر من خلال الألعاب المتنوعة ،فيصبح الطفل هادئا و مستعدا لتلقي اي مداخلات تنمي مهاراته اللغوية.

و يتعلم أيضا من خلال اللعب مع الآخرين و مشاركتهم في أداء الأدوار و الالتزام بقواعد الألعاب و قوانينها ،و إقامة علاقة بينه و بين المعالج ،و من خلال أنشطة اللعب بأشكالها المختلفة يتفاعل الطفل مع مواد اللعب و الأشخاص المحيطين به.(رياض،2008، ص 97.)

مما سبق استعراضه فاضطراب التوحد نتيجة لمجموعة من العوامل قد تكون متداخلة فيما بينها ،لهذا يعتبر من اضطراب طيف التوحد ،فهو معقد من خلال الأعراض و التشخيص ،و كل حالة فريدة من نوعها بالرغم من اشتراكها في نفس الاضطراب لهذا وجب تضافر جهود كل من المختصين من أطباء سكاتريين ،و مربين و نفسانيين و ارطوفونيين لتعديل و لو نسبيا سلوك الطفل التوحدي ،و هذا بدعم و تفاعل الجو الأسري للنجاح في التكفل النفسي بالتوحدي .



-من خلال الدراسة الميدانية للحالات الخمس و كذلك من خلال إجراء المقابلة النصف موجهة و عرض نتائج اختبار إدراك الضغط في الجدول (08) تبين أن من الأمهات يعانون من ضغط نفسي مرتفع و تتراوح ما بين 0.51 كأقصى درجة و أكبرها 0.73 .
و عليه تحققت فرضية البحث القائلة: أمهات ذات الطفل التوحدي تعاني من ضغط نفسي مرتفع .
و عليه تحققت فرضية البحث القائلة :
الأمهات ذات الطفل التوحدي تعاني من ضغط نفسي مرتفع
خاتمة:

إن الضغط لا يكاد يفارق الإنسان في هذا العصر لدرجة انه أصبح يسمى عصر الضغط وهو ينتج عن موقف ضاغط يؤدي إلى الاستجابة له و محاولة تسيره و تعامل معه .
ومن المعلوم أن استراتيجيات مواجهة الضغط تتغير من موقف إلى آخر ومن فرد إلى آخر و ذلك حسب طبيعة الموقف الضاغط و شخصية الفرد , و الضغط الناتج عن إصابة الابن بإعاقة التوحد جدير بان يواجهه بأساليب ناجحة تتضمن التكفل الجيد بالطفل و رعايته
وما يمكن استخلاصه في النهاية لدى أمهات الأطفال التوحديين يبقى من المواضيع الهامة التي نأمل أن تجرى حولها في المستقبل سلسلة من الدراسات و الأبحاث لغرض التخفيف من حدة الضغط الناتج من الإعاقة .

المراجع:

- 1- جوردين (ريتا (و بيول)ستيوارت : (2007) (الأطفال التوحديون- جوانب النمو وطرق التدريس- ، ترجمة، رفعت محمود بهجت، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة، ج. م. ع.
- 2- عكاشة(أحمد)(إش ا رف : (1999) (الم رجعة العاشرة للتصنيف الدولي للأمم ا رض النفسية تصنيف الاضطرابات النفسية والسلوكية :الأوصاف السريرية - الإكلينيكية -و الدلائل الإرشادية التشخيصية، منظمة الصحة العالمية، المكتب الإقليمي للشرق المتوسط، الإسكندرية، ج. م. ع.
- 3- مصطفى(أسامة فاروق (و الشربيني)السيد كامل : (2011) (التوحد -الأسباب، التشخيص، العلاج- ، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان، الأردن.
- 4- Ajuriaguerra (J.de.) et Marcelli(M.) (1984): Psychopathologie de l'enfant, 2° édition, Masson, Paris.
- 5-Canoui(P.) Et Autres(1994): Révision accélérée en Psychiatrie de l'enfant et del'adolescent, Maloine, Paris, France.



جوان 2022

العدد الثالث

آفاق مستقبلية للعلوم الإنسانية والاجتماعية

6-Dilip V. Jeste AND All(2013): DIAGNOSTIC AND STATISTICAL MANUAL OF MENTAL DISORDERS, FIFTH EDITION, DSM- 5TM, American Psychiatric Association, New School Library, Washington, DC.

7- Julien Daniel GUELFY et Marc-Antoine CROCQ et All(2005): MANUEL DIAGNOSTIQUE ET STATISTIQUE DES TROUBLES MENTAUX(DSM-IV-TR), Masson, Paris.

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة يحيى فارس- المدية ردمد : ISSN 2773-3572





فعالية الذات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
أ. مصطفى بن حميدوش

ملخص:

مستشار التوجيه هو أحد موظفي قطاع التربية والتعليم ، يسهر على تنفيذ برنامج التوجيه المدرسي المسطر من طرف مديرية التقويم والتوجيه والاتصال ، وهي أحد هياكل وزارة التربية الوطنية ، وقد عرفه موريس روكلان Mourice Roucklin على أنه : ((المسؤول الأول على تنفيذ عملية التوجيه المدرسي والمهني ، وهو مختص في التوجيه ، ويعتبر من أقدر الناس وأكفاء هم على جمع كافة المعلومات حول الطالب المراد توجيهه واستغلاله باعتماد مبادئ وتقنيات علم النفس). وقد عين مستشار التوجيه بصفته عضوا في الفريق التربوي للمؤسسة أي بالثانوية بمقتضى المنشور الوزاري رقم : 91/1241/219 المؤرخ في 18 ديسمبر 1991. ولمستشار التوجيه المدرسي و المهني مكتب بالثانوية مجهز بكل الوسائل التي يحتاجها في مجال عمله ، وله مقاطعة للتدخل تتكون من مجموعة من الإكماليات وفي بعض الحالات إلى جانب هذا تكون من ضمن مقاطعة تدخله أكثر من ثانوية نظرا لشغور ذلك المنصب وتقدم له جميع التسهيلات عند القيام بعمله من الإطلاع على ملفات التلاميذ في جميع المستويات الإكمالي والثانوي.

الكلمات المفتاحية: الذات الإرشادية - مستشار - التوجيه - الإرشاد - المدرسي والمهني

Abstract:

The guidance counselor is one of the education sector employees, who oversees the implementation of the school guidance program regulated by the Directorate of Evaluation, Guidance and Communication, which is one of the structures of the Ministry of National Education. Specialized in guidance, and he is considered one of the most capable and competent people who are to gather all information about the student to be guided and exploited by adopting the principles and techniques of psychology). December 18, 1991. The School and Vocational Guidance Counsellor has a high school office equipped with all the means he needs in his field of work, and he has an intervention district consisting of a set of complements, and in some cases besides this it is within the district of his intervention more than a secondary school due to the vacancy of that position and all facilities are provided to him When doing his work, he can review the files of students at all secondary and secondary levels.

Keywords: guiding self - counselor - guidance - guidance - school and professional

**مقدمة:**

شخصية التلميذ بناء متكامل، حيث يعد الاهتمام بالتلاميذ ومساعدتهم من أجل تنمية إمكاناتهم وقدراتهم وتحقيق التوافق النفسي لهم، وحتى يتحقق ذلك فلا بد من وجود مرشد نفسي تربوي قادر على تقديم الخدمات الإرشادية للطلاب على أفضل وجه.

ولكي يتمكن المرشد النفسي التربوي من القيام بدوره الإرشادي في المدرسة بطريقة جيدة فلا بد من توفر عدة خصائص لديه، ومن أهمها مدى ثقته بشأن قدرته على القيام بتقديم الخدمات الإرشادية للطلاب بشكل جيد أو ما يسميه "بانديورا" بفعالية الذات والتي يعرفها على أنها معتقدات الفرد بشأن قدرته على تنظيم وتنفيذ سلسلة من الأنشطة المطلوبة لإنجاز مهمة معينة، والتي تعد من المحددات الهامة لسلوك.

(أحمد السيد عبد الفتاح، 2006، ص2)

ولكن المرشد النفسي لن يتمكن من القيام بدوره الإرشادي داخل المدرسة بشكل جيد دون أن يتوافر في هذه المدرسة تعاون زملائه معه ودعم الإدارة له وبرنامج التوجيه والإرشاد النفسي المدرسي وكذلك إقبال الطلاب على الاستفادة مما يقدمه من خدمات وتعاون أولياء الأمور معه من أجل صالح الطلاب وكذلك بما يتضمنه هذا المناخ من إمكانات متاحة. (المرجع نفسه، ص2)

ولا يكاد يخلو مجال عمل من مشكلات عديدة ومختلفة ومنها مجال التربية الذي يعتبر من أهم المجالات المهنية التي تعتبر دورا هاما في حياة الأفراد والمجتمعات، ولا يمكننا الحديث عن تربية حديثة تهتم بالمتعلم وتعمل على انفتاحه وتمميته من جميع النواحي دون التطرق إلى العملية الإرشادية، حيث أن هذه الأخيرة تهدف أساسا إلى مساعدة المتعلم على بناء مشروعه الدراسي والمهني، وذلك من خلال مساعدته على معرفة ذاته من ناحية ومعرفة متطلبات محيطه الخارجي من ناحية أخرى، والوصول به إلى إيجاد حلول مناسبة تحقق له التوافق النفسي والتكيف الاجتماعي.

وألقيت هذه المهمة في مدارسنا على عاتق مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الذي يقوم بمساعدة التلميذ على تفهم نفسه وتحقيق تكيفه نفسيا واجتماعيا مع الفعل التربوي والإرشادي.



ومن هنا ترى الباحثات أنهم من الأهمية دراسة فعالية الذات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ومحاولة معرفة ما إذا كانت فعالية الذات الإرشادية لدى المستشار عالية أو ذات تأثير في متغيرات مختلفة.

1. مشكلة الدراسة:

إن التغيرات والتطورات الحاصلة التي يشهدها العالم اليوم في شتى ميادين الحياة انعكست بصورة واضحة على الحياة الدراسية، من زيادة في التخصصات واتساع الآفاق المستقبلية لها، لتواكب التطورات الحاصلة وهذا ما فرض على المدرسة الحديثة أن تغير من مهامها من تلقين المعارف إلى تهيئة التلاميذ لكي يكونوا قادرين على حل مشكلاتهم الحاضرة والمستقبلية سواء في الواقع التعليمية والمواقف الحياتية ومن هنا يفرض التوجيه نفسه كضرورة تربوية اقتصادية اجتماعية... لمجموعة من الاعتبارات أساسها حق الفرد في رسم معالم مستقبله بحيث يعتبر كوسيط بيداغوجي تقوم من خلاله مؤسسة المدرسة بالتعبير عن فلسفتها وتحويل وترجمة الأهداف المسطرة في البرامج والمحتويات إلى مكتسبات نظرية معرفة سلوكية أو أدائية ومعرفة مستقبلية.

وفي هذا الإطار فإن التوجيه يعد أحد الدعائم الأساسية لنجاح عمليتي التعلم والتكوين، فالتوجيه الفعال يؤدي إلى تحقيق المثلث الذهبي فيما يخص التكفل بالشباب، أي اختيار مسار التكوين المناسب، والنجاح في هذا التكوين والحصول على منصب عمل في المهنة المقابلة. (محمود بوسنة، 1998، ص 169)

وقد أصبح اليوم تقديم الخدمات التوجيهية والإرشادية، النفسية والتربوية أمر ضروري في مجتمعاتنا العربية خاصة وفي المجتمعات الغربية عامة، حيث تواجدت الخدمات الإرشادية في المؤسسات التعليمية لمساعدة التلميذ على التوافق النفسي والدراسي، ذلك حتى يمكنه من أداء دوره في الحياة بفعالية. (عبد الحميد مرسي، 1976، ص 80)

فالممارسات الإرشادية التي يقوم بها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التعليمية تعتبر من أهم الوسائل الفعالة والمتطورة في الجانب التربوي، ففي وقتنا الحاضر تزايدت المشكلات بكافة أبعادها خاصة النفسية والتربوية والاجتماعية، حيث يظهر لنا جليا دور الممارسات الإرشادية في تحقيق النمو السوي للتلميذ وفقا لاستعداداته وقدراته وميوله، فهو بذلك دور تربوي نفسي متكامل، فمن خلال هذه الدراسات الإرشادية تقدم للتلميذ إرشادات تساعده على حل مشكلاته الدراسية بأساليب علمية تربوية، لإبعاده



عن الشعور بالفشل وعدم التوافق الدراسي، وكذا محاولة حل العقبات التي تحول بينه وبين الاستمرار في الدراسة. (سعدون سلمان نجم الحلبوسي وآخرون، 2002، ص 56)

كما تعد فعالية الذات إحدى موجهات السلوك، فالفرد الذي يؤمن بقدرته الذاتية أكثر عطاء ولفعالية الذاتية علاقة إيجابية بالإنجاز في المجالات المختلفة، وتعتبر مثيرا مهما لدافعية الفرد لمواجهة مشكلاته وضغوطاته، وتتعرض فعالية الذات لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني انعكاسا على مهنته بجميع جوانبها الإدارية أو في علاقاته بإرشاد التلاميذ، فالمستشارين الذين لديهم فعالية الذات وتقدير ذات مرتفع يعتقدون أنهم ذو قيمة وأهمية. (الشناوي كمال، 1996، ص 41)

ولأن شخصية المرشد ومهاراته وفعاليتها الذاتية من العوامل الرئيسية التي تساهم في نجاح الممارسات الإرشادية التي تقدم للتلميذ، حيث توصلت الدراسة التي قام بها "أبو عطية والرفاعي" بعنوان: دور المرشد التربوي في تحقيق أهدافه العلمية والمهنية والنفسية للمرحلة الثانوية بالكويت، إلى أن لدور المرشد أثر بالغ في تحقيق وتأدية نشاطاته وخدماته الإرشادية وحاجة الطالب لهذه النشاطات. (عبير فتحي، 2011، ص 86)

وقد بنيت دراسة فريجات (1995) حول فعالية الخدمات الإرشادية وجنس المرشد وخبرته كما يدركها المسترشدون أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لعدد السنوات خبرات المرشد على فعاليتها في تقديم الخدمات الإرشادية. (المرجع نفسه، ص 89)

وأثبتت دراسة النجار (2001) حول مدى فعالية المهارات وقد أظهرت نتائج الدراسة بأنها توجد مهارات تواصل شائعة لدى المرشد التربوي في المدارس الثانوية وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مهارات التوصل لدى المرشد التربوي تعزى لمتغير جنس و متغير المؤهل العلمي و متغير التخصص وعدد سنوات الخبرة. لاعتبار أن التواصل بأشكاله المختلفة من الأدوات المهمة والفعالة في عمل المرشد التربوي. (المرجع السابق نفسه، ص 99)

كما توصلت دراسة Roy (1980) بعنوان: العلاقة بين الصفات الشخصية واتجاهات المرشدين نحو عملهم وفعاليتهم الإرشادية، وإلى أن المرشدين الأكثر فعالية هم الأكثر اهتماما وخبرة وشعورا بالآخرين، وهم الأكثر قدرة على تحمل المسؤولية والأكثر تقبلا للذات. (المرجع السابق نفسه، ص 96)



هذا، وقد أسفرت نتائج دراسة pince (1982) حول تقييم اتجاهات تخرج المرشدين نحو عملهم، عن اتجاهات إيجابية للمرشدين نحو العمل، والمرشدات أظهرن استجابات أكثر من الذكور، المرشدون ذوي الأقدمية الكبيرة أظهروا اتجاهات إيجابية نحو العمل. (المرجع السابق نفسه، ص 97) بناء على ما سبق، يمكن للدراسة الحالية أن تطرح تساؤلاتها على النحو الآتي:

2. تساؤلات الدراسة:

1.2. التساؤل العام:

. ما مستوى فعالية الذات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

2.2. التساؤلات الجزئية:

1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فعالية الذات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف الجنس؟
 2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فعالية الذات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف التخصص العلمي؟
 3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فعالية الذات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف الأقدمية في المهنة؟
- ### 3. أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

- تدرس مستوى فعالية الذات لإرشادية لدى المستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ومدى نجاح عمله في المجال التربوي بصفة عامة وفي مجال التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بصفة خاصة.
- تعتبر مهنة المستشار مهنة ذات أهمية في دعم التلميذ من الناحية الدراسية والنفسية.
- معرفة مستوى الفروق بين المستشارين الذين لديهم فعالية ذات عالية أو منخفضة لما لها من تأثير على أداء مهامهم وممارساتهم التوجيهية والإرشادية.

4. أهداف الدراسة:

من بين الأهداف الرئيسية التي تسعى لها أية دراسة هو الوصول إلى نتائج موضوعية، والدراسة الحالية تسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:

. وضع الدراسة كمرجع علمي يعين الباحثين في هذا المجال.



. التعرف على مستوى فعالية الذات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني .
. التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فعالية الذات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى إلى متغير الجنس .
. التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فعالية الذات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى إلى متغير التخصص العلمي .
. التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فعالية الذات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى إلى متغير الأقدمية في المهنة .
التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة:

اقتصرت الدراسة على متغير أساسي واحد وهو:

• **تعريف الفعالية:**

القدرة على تحقيق الأهداف مهما كانت الإمكانيات المستخدمة في ذلك، فهي تمثل العلاقة بين الأهداف المحققة والأهداف المحددة .

• **تعريف لفعالية الذات :**

مقدرة الفرد على أداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوبة في موقف معين، والتحكم في الأحداث التي تؤثر في حياته، وإصدار التوقعات الذاتية عن كيفية أداء المهام والأنشطة التي يقوم بها، والتنبؤ بمدى الجهد، والمثابرة المطلوبة لتحقيق ذلك النشاط أو العمل .

• **فعالية الذات الإرشادية:**

ويقصد بها معتقدات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بشأن قدرته على أداء وتطوير الخدمات الإرشادية المقدمة للتلاميذ، وهي ما تعبر عنه فقرات الاستبيان المستخدم في الدراسة.

تعريف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

هو أحد موظفي قطاع التربية والتعليم المدرسي المسطرة من طرف مديرية التربية من أجل توجيه التلاميذ نحو الشعب التوجيه الصحيح، ويعمل في مركز التوجيه المدرسي والمهني تحت إشراف مدير المركز، ويقوم بتنفيذ الإجراءات وفق تعليمات مخطط لها .

. الدراسات السابقة :



سنعرض فيما يلي أهم الدراسات السابقة

دراسة الزهرة باعمر رويم (2009)

هدفت إلى التعرف على نقائص التكوين الجامعي من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

دراسة حسام محمود زكي علي (2011)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على تطبيق فعالية برنامج الارشاد بالواقع لتنمية فعالية الذات الإجتماعية وأبعادها لدى أفراد المجموعة الإرشادية .

فريجات (1995)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على في فعالية الخدمات الإرشادية وجنس المرشد وخبرته كما يدركها المسترشدون، ومن أهم ما توصلت له هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لجنس المرشد على فعاليته الإرشادية.

دراسة العموش (2002)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الكفايات الإرشادية لدى المرشدين في المدارس الرسمية، ومن أبرز ما توصلت له هذه النتائج أن الكفايات الإرشادية متوافره لدى المرشدين بدرجة عالية في ثمان مجالات من مجالات الدراسة .

دراسة عبير فتحي الشرفا (2011)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أبعاد الذات المهنية للمرشدين في المدارس الحكومية، وكذا مستوى إدراك المرشدين النفسيين للذات المهنية، ومعرفة العلاقة بين تقدير الآخرين ولمقياس الذات المهنية.

دراسة السلامة (2003)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية، وتضح أن مستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية كان كبيرا .

تعتبر فاعلية الذات من بين المفاهيم النظرية والعلمية الهامة في مجال علم النفس خلال الآونة الأخيرة، حيث تحتل مركزا رئيسيا في تحديد وتفسير القوة الإنسانية، وقد ظهرت على يد عالم النفس ورائد نظرية التعلم المعرفي والاجتماعي "بأندورا"، والتي تقوم على أساس ثقة الفرد في قدرته على القيام بسلوكات معينة، فهي مؤشر لمدى قدرة الفرد على ما يستطيع القيام به من أنشطة ومهام موكلة إليه.



سيتم التطرق في هذا الفصل إلى تعريف فاعلية الذات، ومن ثم العلاقة بين مفهوم فاعلية الذات وبعض المفاهيم الأخرى، وكذلك التحليل التطوري للفاعلية الذاتية، ومن ثم مصادر فاعلية الذات وتوقعات فاعلية الذات، وكذلك فاعلية الذات لدى المرشد التربوي والعوامل التي تؤثر في مفهوم فاعلية الذات، وآثار فاعلية الذات، وفي الأخير نظرية فاعلية الذات.

تعريف فاعلية الذات:

يعرف "بأندورا" فاعلية الذات بأنها توقعات الفرد عن أدائه للسلوك في مواقف تتسم بالغموض، وتتعاكس هذه التوقعات على اختيار الفرد للأنشطة المتضمنة في الأداء، وكمية الجهود المبذولة ومواجهة الصعاب وإنجاز السلوك. أما "شيرر" وآخرون فيعرفون فاعلية الذات على أنها مجموعة من التوقعات العامة التي يمتلكها الشخص، والتي تقوم على الخبرة الماضية والتي تؤثر على توقعات النجاح في المواقف الجديدة، ويرى "سيرفون وبيك" أن معتقدات الأشخاص حول فاعلية الذات تحدد مستوى الدافعية، كما تتعاكس من خلال المجهودات التي يبذلونها في أعمالهم، والمدة التي يصمدون فيها في مواجهة العقبات، كما أنه كلما تزايدت ثقة الأفراد في فاعلية الذات تزيد مجهوداتهم ويزيد إصرارهم على تخطي ما يقابلهم من عقبات، وعندما يواجه الأفراد الذين لديهم شكوك في قدراتهم الذاتية يقللون من مجهوداتهم بل ويحاولون حل المشكلات بطريقة غير ناجحة، ويرى "كريتش" ان فاعلية الذات تعني: ثقة الشخص في قدراته على إنجاز السلوك، بعيدا عن شروط التعزيز، وأيضا يرى "شيل" و "ميرفي" و "برنينج" ان فاعلية الذات هي ميكانيكية ينشأ من خلال تفاعل الفرد مع البيئة واستخدامه لإمكانيته المعرفي، ومهاراته الاجتماعية والسلوكية الخاصة بالمهمة، وهي تعكس ثقة الفرد بنفسه وقدراته على النجاح في أداء المهمة. (الجاسر عبد الرحمان، 1428هـ، ص

(28)

وينظر "عادل العدل" إلى فاعلية الذات على أنها ثقة الفرد الكامنة في قدراته، خلال المواقف الجديدة، أو المواقف ذات المطالب الكثيرة وغير المألوفة، أو هي اعتقادات الفرد في قواه الشخصية، مع التركيز على الكفاءة في تفسير السلوك دون المصادر أو الأسباب الأخرى للتناؤل. (عادل العدل، 2001، ص131)

العلاقة بين مفهوم فاعلية الذات وبعض المفاهيم الأخرى:



قد يخط البعض بين مفهوم فاعلية الذات وبعض المفاهيم الأخرى المشابهة لها، مثل مفهوم الذات وتقدير الذات، وتحقيق الذات ومفهوم التوقع، واتجاه الضبط وذلك لتقارب هذه المفاهيم فيما بينها وفيما يلي سنوضح أهم الفروق بين هاته المفاهيم.

1.2. فاعلية الذات ومفهوم الذات:

هناك الكثير من يستعمل المصطلحين كمرادفين، وآخرون يصفون أن "مفهوم الذات" الشكل العام "فاعلية الذات"، فالفرق يكمن فيما يلي:

يرى "حجاج غانم (2005) أن الفرق بين فاعلية الذات ومفهوم الذات يكمن في أن فاعلية الذات هي أحكام ثقة متعلقة بمهمة معينة ومرتبطة بهدف، ويتم توجيه السؤال للذات هل أستطيع أن أفعل ذلك؟ أما مفهوم الذات فهو أحكام تدل على الشعور بالقيمة الذاتية وغير مرتبطة بمهمة معينة أو هدف محدد، ويتم توجيه السؤال من أنا؟ أو كيف أشعر؟

إن فاعلية الذات هي أحكام الفرد على قدرته على أداء المهام المعطاة أما مفهوم الذات فهو يحتوي على هذه الأحكام وأيضا مشاعر حول ما تستحقه الذات من تقدير فيما يتعلق بهذا الأداء، فمفهوم ذات الفرد يتكون من خلال مدى نجاح هذا الفرد في تحقيق مطالبه بمعنى أن مفهوم الذات العالي لا يؤدي بالضرورة إلى التنبؤ بنوعية الإنجاز في المهام المعطاة، ولكن فاعلية الذات العلية يكون لديها احتمال أكبر أن تؤدي إلى هذا التنبؤ. (المشيخي غالب، 2009، ص 68)

2.2. فاعلية الذات وتقدير الذات:

الفاعلية الذاتية مقارنة بتقدير الذات تختص بالأحكام المتعلقة بالإمكانات الشخصية، بينما يختص تقدير الذات بالأحكام المتعلقة بقيمة الذات، ولا توجد علاقة مباشرة بين تقدير الذات، والفاعلية الذاتية أن يمكن أن تشعر بفاعلية مرتفعة في أحد المجالات مع ذلك لا يكون تقديرك لذاتك مرتفعا (بوعلام رجاء، 2010، ص 730)

3.2. فاعلية الذات وتحقيق الذات:

ترى فاطمة "العامري" (1993) أن تحقيق الذات عملية نشطة تسعى بالفرد ليكون ويصبح موجها من داخله، ومتكاملا على مستويات التفكير والشعور والاستجابة الجسدية.

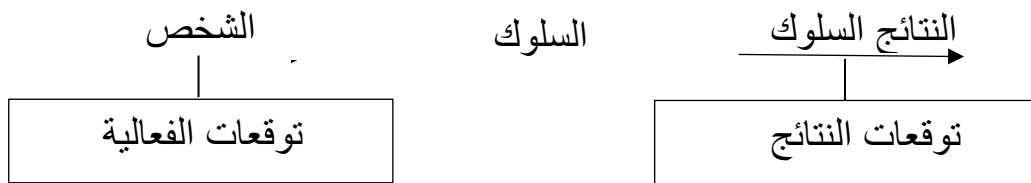


وفي ذلك بذكر "الشعراوي" (2000) أن تحقيق الذات حاجة تدفع الفرد إلى توظيف إمكانياته، وترجمتها إلى حقيقة واقعة، ويرتبط بذلك التحصيل، الإنجاز والتعبير عن الذات، ولذلك فإن تحقيق الفرد لذاته باستخدام قدراته، وإمكانياته يشعره بالنقص والدونية، وخيبة الأمل مما يعرضه للقلق والتشاؤم. (المشيخي غالب، 2009، ص 69)،

4.2. فاعلية الذات ومفهوم التوقع:

مفهوم الفاعلية الذاتية يشبه ولكن لا يماثل مفهوم التوقع، حيث يشير مفهوم التوقع أو توقع الأداء الناتج عن الجهد، إلا أن مستوى الأداء في مهنة من التحمل أن يعطي نتائج معينة، بينما يشير مفهوم الفاعلية الذاتية إلى توقع النجاح في مهمة ما وهذا التوقع يكون ناتجا عن ثقة الفرد بمهاراته على الأداء. (رشوان ربيع، 2006، ص 65)

ويرى "الفرماوي" أن "باندورا" يفرق في نظريته بين توقعات الفاعلية الذاتية والتوقعات الخاصة بالنتائج ويبدو ذلك من خلال الشكل التالي: (المشيخي غالب، 2009، ص 75)



الشكل رقم 1: يوضح التمييز بين الفاعلية الذاتية وتوقعات النتائج.

ويعني ذلك أن الفاعلية تسبق توقعات الفرد عن نتائج أو مخرجات السلوك إذ تتحدد توقعات النتائج في ضوء ناتج السلوك، أما الفاعلية الذاتية تتحدد في ضوء المثابرة على إنجاز السلوك. (المرجع السابق نفسه، ص 75)



5.2. الفاعلية الذاتية واتجاه الضبط:

يوجد اختلاف بين مفهوم فاعلية الذات واتجاه الضبط، فاتجاه الضبط إلى معتقدات الفرد عن مدى إمكانية تحكمه الذاتي في أداء عمل معين وكذلك التحكم في أسباب النجاح والفشل في هذا العمل، بينما تتعلق الفاعلية الذاتية بثقة الفرد في إمكانية قيامه بهذا العمل أم لا. (رشوان ربيعن 2006، ص 65)

ويفرق "روتر" بين نمطين لاتجاه الضبط هما: اتجاه الضبط الداخلي واتجاه الضبط الخارج، حيث يفسر الأفراد في كل نمط من النمطين السابقين الأسباب المؤثرة في سلوكهم ونتائج نشاطهم بطريقة مختلفة.

(الحربي حنان، 2006، ص 04)

فالأفراد ذوو مركز الضبط الداخلي لديهم ثقة أن النتائج اللاحقة لسلوكهم هي نتيجة جهدهم الذي بذلوه، يتوقعون أن بإمكانهم السيطرة على مخرجات هذا السلوك عن طريق التحكم بمقدار الجهد المبذول في أي مهمة معطاة لهم، أما الأفراد ذوو مركز الضبط الخارجي، فإن لديهم ثقة بأن نتائج سلوكهم محددة عن طريق القدر أو الحظ، وهذه عوامل لا يمكن السيطرة عليها، وبالتالي لا يمكنهم السيطرة على مخرجات ذلك السلوك. (التح زياد، 2009، ص 588)

آثار فعالية الذات:

لقد أشار "باندورا" إلى أن فعالية الذات يظهر تأثيرها جليا من خلال أربع عمليات أساسية وهي العملية المعرفية والدافعية والوجدانية، وعملية اختيار السلوك، وفيما يلي عرض لأثر فعالية الذات في تلك العمليات الأربعة:

1.3. العملية المعرفية:

وجد "باندورا" أن آثار فعالية الذات على العملية المعرفية تأخذ اشكالا مختلفة، فهي تؤثر على كل من مراتب الهدف للفرد وكذلك في السيناريوهات الفشل ويفكرون فيها. كما يضيف "باندورا" أن المعتقدات فعالية الذات تؤثر على العملية المعرفية من خلال مفهوم القدرة، ومن خلال مدى اعتقاد الأفراد بقدرتهم على السيطرة على البيئة، ففيما يتعلق بمفهوم القدرة يتمثل دور معتقدات فعالية الذات في التأثير على كيفية تأويل الأفراد لقدراتهم، فالبعض يرى أن القدرة على أساس انها موروثه ومن الخطأ الارتقاء بالقدرات الذاتية، وبالتالي فإن الأداء الفاشل يحمل تهديدا لهم ولذكائهم على حساب خوضهم تجارب قد توسع من معارفهم ومؤهلاتهم.

كما يرى "مادوكس" ان معتقدات فعالية الذات تؤثر على العملية المعرفية من خلال التأثير على:



- الأهداف التي يضعها الأفراد لأنفسهم، فالذين يمتلكون قدرات مرتفعة يضعون أهدافا طموحة، ويهدفون لتحقيق العديد من الإنجازات، بعكس الذين لديهم ضعف في معتقداتهم فيما يتعلق بقدراتهم.
- الخطط والاستراتيجيات التي يضعها الأفراد، من أجل تحقيق الأهداف.
- التنبؤ بالسلوك المناسب، والتأثير على الأحداث.
- القدرة على حل المشكلات، فالأفراد ذوي الفعالية المرتفعة أكثر كفاءة في حل المشكلات، واتخاذ القرارات.

2.3. العملية الدافعية:

أشار "باندورا" إلى أن اعتقادات الأفراد لفعالية الذات تساهم في تحديد مستوياتهم الدافعية وهناك ثلاثة أنواع من النظريات المفسرة للدوافع العقلية وهي نظرية الغزو السببي ونظرية توقع النتائج، ونظرية الأهداف المدركة، وتقوم فعالية الذات بدور مهم في التأثير على الدوافع العقلية في كل منها، فنظرية الغزو السببي تقوم على مبدأ أن الأفراد مرتفعي الفعالية يعززون فتساهم إلى الجهد غير الكافي أو إلى الظروف الموقفية غير الملائمة بينما الأفراد منخفضو الفعالية يعززون سبب فشلهم إلى انخفاض في قدراتهم، فالغزو السببي يؤثر على كل من الدافعية الأداء وردود الفعل الفعالية عن طرق الاعتماد في فعالية الذاتية، وفي نظرية توقع النتائج تنظيم الدوافع عن طريق توقع أن سلوك محدد سوف يعطي نتيجة معينة بخصائص معينة، كما هو معروف فهناك الكثير من الخيارات التي توصل إلى هذه النتيجة المرغوبة، ولكن الأشخاص أو المستشارين منخفضو الفعالية لا يستطيعون التوصل إليها، ولا يناضلون من أجل تحقيقها لأنهم يحكمون على أنفسهم بعدم الكفاءة، وفيما يتعلق بنظرية الأهداف المدركة تشير الدلالة إلى أن الأهداف الواضحة والمتضمنة تحديات تعزز العملية الدافعية، وتتأثر الأهداف بالتأثير الشخصي أكثر من تأثيرها بتنظيم الدوافع والأفعال، ويذكر "باندورا وسيرفون" (1986) أن الدوافع القائمة على الأهداف تتأثر بثلاثة أنواع من التأثير الشخصي وهي الرضا وعدم الرضا الشخصي، ففعالية الذات المدركة للهدف، وإعادة تعديل الأهداف بناء على التقييم الشخصي، ففعالية الذات تحدد الأهداف التي يضعها الأفراد لأنفسهم وكمية الجهد المبذول في مواجهتها أو حلها، ودرجة إصرار الأفراد ومثابرتهم عند مواجهة تلك المشكلات، فالأشخاص مرتفعو الفعالية يبذلون جهدا عظيما عند فشلهم لمواجهة التحديات.

3.3. العملية الوجدانية:

تؤثر اعتقادات فعالية الذات في كم الضغوطات والاحباطات التي يتعرض لها المستشارين في مواقف التهديد كما يؤثر على مستوى الدافعية حيث أن المستشارين ذوي الإحساس المنخفض بفعالية الذات هم الأكثر عرضة للقلق، حيث يعتقدون أن المهام تفوق قدراتهم على إنجاز تلك المهمة، كما أنهم أكثر عرضة للاكتئاب، بسبب طموحاتهم غير المنجزة وإحساسهم المنخفض بفعاليتهم الاجتماعية، وعدم قدرتهم على



انجاز الأمور التي تحقق الرضا الشخصي، في حين يتيح إدراك فعالية الذات المرتفعة تنظيم الشعور بالقلق والسلوك الانسحاب من المهام الصعبة عن طريق التنبؤ بالسلوك المناسب في موقف ما.

4.3. عملية اختيار السلوك:

تؤثر فعالية الذات على عملية انتقاء السلوك، ومن هنا فإن اختيار الأفراد لأنشطة والأعمال التي يقبلون عليها مرهون بما يتوفر لديهم من اعتقادات ذاتية في قدراتهم على تحقيق النجاح في عمل محدد دون فعالية غيره، ويمكن إجمال نتائج الدراسات فيما يختص بالعلاقات بين فعالية الذات واختيار السلوك على نحو التالي: الأفراد الذين لديهم إحساس بانخفاض مستوى الفعالية الذاتية ينسحبون من المهام الصعبة التي يشعرون أنها تشكل تهديدا شخصيا لهم، حيث يتراوحون في بذل الجهد وسيستلمون سريعا عند مواجهة المصاعب، وفي المقابل فإن الإحساس المرتفع بفعاليتهم يعزز الإنجاز الشخصي بطرق مختلفة يجب التغلب عليه وليس كتهديد يجب تجنبه، كما أنهم يرفعون ويعززون من يهددهم في مواجهة المصاعب، بالإضافة إلى أنهم يتخلصون سريعا من آثار الفشل. (الجاسر عبد الرحمان، 1428، ص 40.37)

4. نظرية فعالية الذات:

يشير "باندورا" 1976 في كتابه أسس التفكير والأداء: النظرية المعرفية لأن نظرية فعالية الذات اشتقت من النظرية المعرفية الاجتماعية التي وضع أسسها، والتي أكد فيها بأن الأداء الإنساني يمكن أن يفسر من خلال المقابلة بين السلوك، ومختلف العوامل المعرفية والشخصية، والبيئية، وفيما يلي الافتراضات النظرية والمحددات المنهجية التي تقوم عليها النظرية المعرفية الاجتماعية:

- يمتلك الأفراد القدرة على عمل الرموز والتي تسمح بإنشاء نماذج داخلية للتحقق من فعالية التجارب قبل القيام بها، وتطوير مجموعة مبتكرة من الأفعال والاختبار الفرضي لهذه المجموعة من الأفعال من خلال التنبؤ بالنتائج والاتصال بين الأفكار المعقدة وتجارب الآخرين.

- إن معظم أنواع السلوك ذات هدف معين، كما أنها موجهة عن طريق القدرة على التفكير المستقبلي كالتنبؤ أو التوقع وهي تعتمد بشكل كبير على القدرة على العمل الرموز.

- يمتلك الأفراد القدرة على التأمل الذاتي، والقدرة على تحليل وتقييم الأفكار والخبرات الذاتية وهذه القدرات تتيح التحكم الذاتي في كل من الأفكار والسلوك.

- يمتلك الأفراد القدرة على التنظيم الذاتي، عن طريق التأثير على التحكم المباشر في سلوكهم، وعن طريق اختيار أو تغيير الظروف البيئية، والتي بدورها تؤثر على السلوك، كما يضع الأفراد معايير شخصية

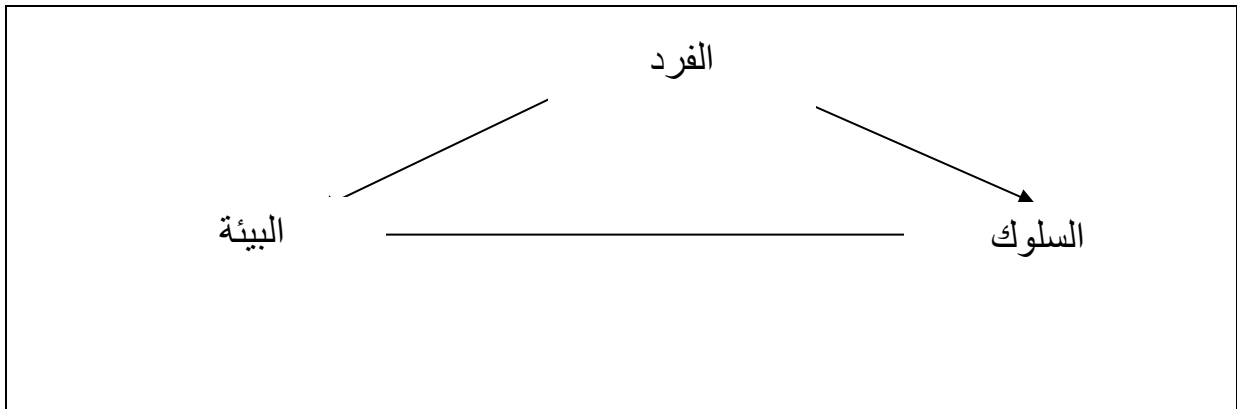


لسلوكلهم، وقلومون بتقللم سلوكهم بناء على هذه المعاللر، وبالتالل يمكنهم بناء حافل ذاتل ىدفع وىرشد السلوك.

- ىتعلم الأفراء عن طرقل ملاحظة سلوك الأخرقل ونتاجلها، والتعلم عن طرقل الملاحظة ىقلل بشكل كبلر من الاعتماد على التعلم عن طرقل المحاولة والخطأ، وىسمح بالاكلساب السرقل للمهارات المعقدة، واللل ىس من الممكن اكلسابها فقط عن طرقل الممارسة.

- أن كل من القدرات السابقة (القدرة على عمل الرموز، التفلكر المسقلبل، والتأمل الذاتل، والتنظم الذاتل، والتعلم بالملاحظة) هل نلجة تطور المكلانلزمات والأبنلّة النفسلّة. العصلبلّة المعقدة، اللل تتفاعل كل من القوى النفسلّة والتجربلّة لتحدد السلوك ولتزوئده بالمرونة الللزمة.

- تتفاعل كل من الأحداث البئلّة والعوامل الذاتلّة الءاخللّة (معرفلّة، وانفعاللّة، وبلولولجلّة) والسلوك بطرقلّة متبائلّة، فالأفراء ىستجبلون معرفلا وانفعالا وسلوكلا إلى أحداث البئلّة، ومن خلال القدرات المعرفلّة ىمارسون التحكم على سلوكهم الذاتل، واللل بدوره ىؤثر ىس فقط على البئلّة ولكن أىضا على اللالات المعرفلّة والانفعاللّة وبلولولجلّة، وىعتبر مباء الحتملّة المتبائلّة من أهم افتراضات النظرلّة المعرفلّة الللجماعلّة.



الشكل رقم (4): ىوضح مباء الحتملّة المتبائلّة

وبالرغم من أن هذه المؤثرات ذات تفاعل تبالل إلا أنها ىست بالضرورة تحدث فل وقت متزامن، أو أنها ذات قوة متكافئة وتهتم نظرلّة الفعاللّة الذاتلّة بشكل رئسل بءور العوامل المعرفلّة والذاتلّة فل نموذج الحتملّة المتبائلّة، التابع للنظرلّة المعرفلّة الللجماعلّة، ذلك فلما ىتعلق بتأثير المعرفة على الانفعال والسلوك وتأثير ما من السلوك والانفعال والأحداث البئلّة على المعرفة، وتؤكد نظرلّة الفعاللّة الذاتلّة إلى معتقدات الفرد فل



قدرته على ممارسة التحكم في الأحداث التي تؤثر على حياته، ففعالية الذات لا تهتم فقط بالمهارات التي يمتلكها، ويرى "باندورا" أن الأفراد يقوموا بمعالجة وتقدير ودمج مصادر المعلومات المتنوعة المتعلقة بقدراتهم، وتنظيم سلوكهم الاختياري، وتحديد الجهد المبذول اللازم لهذه القدرات. وبالتالي تمتلك التوقعات المتعلقة بالفعالية الذاتية القدرات الخلاقة، والاختيار المحدد للأهداف، والأحداث ذات الموجهة، والجهد المبذول لتحقيق الأهداف، والإصرار على مواجهة الصعوبات، والخبرات الانفعالية. (المرجع السابق نفسه، ص 31)

المراجع:

1. إبراهيم فيوليت فؤاد وسليمان عبد الرحمان سيد(1998): دراسات فيسيكولوجية النمو (الطفولة والمراهقة)، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، مصر.
2. أبو أسعد أحمد والهوارى لمياء(2008): التوجيه التربوي والمهني، ط1، دار الشروق، عمان، الأردن.
3. أبو الطالب صابر(1992): التكيف ورعاية الصحة النفسية، ط1، جامعة القدس المفتوحة، غزة، فلسطين.
4. الأسدي سعيد جاسم وإبراهيم مروان عبد الحميد(2003): الإرشاد التربوي مفهومه خصائصه وماهيته، ط1، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
5. بشير معمري(2007): القياس النفسي وتصميم أدواته للطلاب والباحثين في علم النفس والتربية، ط2، منشورات الحبر الجزائر.
6. بوعلام صلاح الدين محمود(2010): علم النفس التربوي، ط1، دارالفكر عمان،
7. تركي رابح(1984): مناهج البحث في علوم التربية وعلم النفس، المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر.
8. حلمي المليحي(2000): سيكولوجيا الابتكار دار النهضة العربية، ط5، بيروت
9. رزوق أسعد(1979): موسوعة علم النفس، ط2مؤسسة العربية للدراسات والنشر.
10. رشوان ربيع أحمد(2006): التعلم المنظم ذاتيا وتوجيهات أهدافا لإنجاز، ط1، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
11. زايد نبيل محمد(2003): الدافعية والتعلم، ط1، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، مصر.



جون 2022

العدد الثالث

آفاق مستقبلية للعلوم الإنسانية والاجتماعية

12. الزيأت فتحي مصطفى(2001): مقياس تقدير الخصائص السلوكية لتلاميذ ذوي صعوبات التعلم، دار النشر للجامعات، القاهرة، مصر.

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة يحيى فارس- المدية ردمد : ISSN 2773-3572



التوافق النفسي وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى طلاب الجامعة

د. محمد رسواتي

ملخص:

تبرز أهمية البحث في دراسة متغيري التوافق النفسي والاجتماعي وتقدير الذات للطلبة باعتبارهما إحدى العمليات المهمة المرتبطة بمخرجات الأداء الحركي من حيث النوعية والكمية وهذا مؤشر مهم من مؤشرات وصول للأداء الأمثل وتحقيق الأهداف وهذا ما نلاحظه في الموقف التعليمية و على مدى توافقه النفسي والاجتماعي وكذلك مهارته المختلفة خاصة أن الطالب يقوم بتفسير تلك المواقف بناء على قدراته وإمكانياته على تحليل وإدارة تلك المواقف خدمة لصالحه من جانب، ومن جانب آخر متمثلاً ذاتياً فان الإعداد النفسي للطلاب اخذ مساره إلى جانب أنواع الإعداد الشامل المتمثل بـ (الإعداد النفسي ، الإعداد المهاري ، الإعداد الخططي ، المعرفي).

الكلمات المفتاحية: التوافق النفسي - التحصيل الدراسي - الطلاب - الجامعة

Abstract:

The importance of the research in studying the variables of psychological and social compatibility and self-esteem of students as they are one of the important processes associated with the outputs of motor performance in terms of quality and quantity, and this is an important indicator of access to optimal performance and achievement of goals. That the student interprets these situations based on his abilities and capabilities to analyze and manage these situations in the service of his advantage on the one hand, and on the other hand is self-representation, the psychological preparation of students took its course along with the types of comprehensive preparation represented by (psychological preparation, skill preparation, tactical preparation, cognitive).

Keywords: psychological adjustment - academic achievement - students - university

مقدمة:

يشغل موضوع التوافق النفسي حيزاً كبيراً في الدراسات والبحوث لأهميته في حياة الإنسان بصفة عامة وحياة المتعلم بصفة خاصة، باعتباره العنصر الأساسي، وهدفت الكثير من الدراسات إلى فهم سلوكيات المتعلم ضمن نطاق المدرسة، وذلك بدراسة شخصيته من كل جوانب بما فيها الصحة النفسية وأهم أبعادها التوافق النفسي الذي يتمثل في محاولة الفرد إشباع حاجاته النفسية، ونظراً لكون التوافق دليل على تمتع الفرد بالصحة النفسية الجيدة، فهو يتصل بمجالاتها وأبعادها عديدة متمثلة لسلوك الإنسان البشري ومنها الجانب النفسي الذي يتضمن الشعور بالحرية والانتماء للمجتمع والتمتع بعلاقات إيجابية داخل الأسرة في البيئة المدرسية. (بلحاج فروحة، 2011، ص1)



فالتوافق النفسي للمتعلم يمكن أن يؤثر على مسار الدراسة من خلال مسار الدراسة من خلال أسلوب تفاعله وتعامله مع العناصر التربوية في البيئة الجامعية، حيث يعتبر هذه الأخيرة الثانية بعد الأسرة أين يقضي جزء كبيراً من حياته يتلقى فيها أنواع المعرفة والتربية، والتعليم الذي يعد من الطرق الناجمة في تعديل السلوك .

فسوء التوافق النفسي يظهر من خلال سوء العلاقة مع الذات الأسرة، المدرسة وذلك من خلال سلوكيات كتمارس العنف وفقدان الثقة ثم الانعزال عن الزملاء وبعدها الغياب المستمر لعدم قدرته على مواجهته المواقف التعليمية، وبالتالي انخفاض التحصيل الدراسي، ولذلك يجب الأخذ بعين الاعتبار الظروف النفسية للطالب بما فيها التوافق النفسي الذي له أهمية في تحديد المسار الدراسي .

فهناك دراسات أكدت على أهمية التوافق في زيادة دافعية التعلم ومن ثم التحصيل الدراسي والنجاح، وتوصلت إلى وجود علاقة جوهرية بين التوافق النفسي والتحصيل الدراسي، حيث يعتمد نجاح العملية التعليمية على مدى فعالية الطالب ولذلك نسعى في هذه الدراسة إلى إبراز العلاقة الجوانب النفسية للطالب بالتحصيل الدراسي، لذلك تم تقسيم هذه الدراسة إلى النحو التالي :

-الجانب التمهيدي: في الفصل الأول خصص للإطار النظري العام للإشكالية البحث بتحديد الإشكالية البحث ووضع الفرضيات إضافة إلى أهمية البحث وأهداف البحث والتحديد المفاهيم، بالنسبة للجانب النظري فهو مخصص لمتغيرات الدراسة ويتضمن ثلاث فصول، الفصل الأول: خصص لمتغير التوافق النفسي ثم التحصيل الدراسي، أما الفصل الثالث: خصص لنظريات والدراسات السابقة .

الجانب الميداني: فهو الجانب التطبيقي للبحث ويتضمن فصلين الأول خصص للإجراءات المنهجية للبحث والدراسة الاستطلاعية .

ثم الدراسة الأساسية: تم فيها التعرض لمنهج البحث وتحديد عينة وخصائصها وحدود الدراسة وأدوات المعتمدة لجمع البيانات وأخيراً أساليب الإحصائية المستعملة .

أما الفصل الخامس: يتضمن عرض وتحليل النتائج المتحصل عليها من خلال المعالجة الإحصائية .

1- مشكلة الدراسة :

يلجأ الفرد حين تواجهه عقبات أو مشكلات لا يستطيع حلها إلى تعديل سلوكه بما يتلائم، والظروف الجديدة لكي يحصل على حالة إرضاء وإشباع لدوافعه، فتغير من سلوكه ليكون أكثر فعالية مع الظروف المؤثرة في العمل أو التعليم، حتى يحقق أهدافه ويستعد حالة الاتزان والانسجام لاستمرار النمو والحياة في هذا الزمان تكثر الضغوط النفسية التي تهاجم الفرد، وتؤدي به إلى انهيار النفسي، سواء على مستوى الأسرة، أو المدرسة ولذا يجب أن يغير الفرد من سلوكه ليكون أكثر فعالية، وهذا ما يسمى بالتوافق الذي يعتبر بعد



من أبعاد الصحة النفسية المحققة للحياة الناجحة، ويعتبر مجال التعليم من أكثر المجالات التي يمكن أن يواجه فيها الفرد عقبات ومشكلات تؤدي به إلى ضرورة لابد منها خاصة على مستوى النفسي، الذي يشمل في تحقيق الاتزان مع الذات والذي يظهر في قدرة المتعلم على مواجهة المواقف التعليمية .

فالتوافق النفسي يتعلق بقدرة طالب على أحداث الاتزان بين دافعية، والضبط النفسي فالشخص السوي المتوافق يصدر عنه سلوك أدائي فعال يواجه به مختلف المشاكل والضغوطات بإيجاد أساليب إيجابية مرضية، وبالتالي تحقيق التوافق مع نفسه وأسرته وهو مبدأ هام لتحقيق أهدافه ورغباته، ومن أهم الدراسات التي تناولت موضوع التوافق النفسي نجد دراسة "كورنلسن 1973" التي تناولت فيها علاقة التوافق النفسي الاجتماعي بالتحصيل الدراسي أي كلما زاد التوافق زاد التحصيل الدراسي الجيد، فالتوافق عنصر أساسي في حياة الفرد يجعله دائما يحصل على حالة إشباع وإرضاء لدوافعه سواء في مجال الدراسي أو المهني، فالتوافق غاية لكل فرد للوصول إلى ضمان حياة مستمرة. كما نجد دراسة الباحث "صالح مرحاب 1984" حيث يهتم بالتوافق النفسي وعلاقته بمستوى الطموح، ويهدف من خلالها إلى كشف عن العلاقة الموجودة بين مظاهر التوافق النفسي، ومستوى الطموح لدى المراهقين والمراهقات بالغرب، وتوصل إلى وجود علاقة مختلف أبعاد التوافق المنزلي والصحي والاجتماعي، والانفعالي ومستوى الطموح .

ونظرا لأهمية التوافق في بعث لتحصيل الدراسي الجيد، ولو لوحظ في السنوات الأخيرة من انخفاض في مستوى أداء الطلبة. هذا ما شكل دافعا قويا للباحث للكشف عن الحقائق الكامنة وراء هذا الموضوع .

وعلى ضوء ما سبق يمكن طرح التساؤلات التالية :

-هل توجد علاقة دالة إحصائية بين التوافق النفسي والتحصيل الدراسي لدى طلبة الجامعة ؟

-هل توجد فروق دالة إحصائية في التحصيل الدراسي لدى طلبة الجامعة باختلاف الجنس ؟

2-أهداف الدراسة :

لكل بحث هدف يقوم لأجله وغاية يسير إليها، فيشرط أن يقوم على أهداف تضبط مساره وتعطي البحث أبعاد حقيقة لذا فإن أهمية البحث تنبع من أهمية موضوعه وما تهدف إليه من خلال الدراسة البحثية .

*الهدف العملي :

-يهدف هذا البحث إلى إثراء البحوث بمعلومات جديدة التي تساعد الباحثين مستقبلا في مجال علوم التربية وإثراء المكتبة الجامعية لموضوع جديد ويعتبر ظاهرة العصر .

*الهدف العلمي :

-كشف علاقة بين التوافق النفسي وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى طلبة الجامعة .

-كشف علاقة بين التوافق النفسي والتحصيل الدراسي لدى طلبة المتفوقين .



-كشف علاقة بين التوافق النفسي والتحصيل الدراسي لدى طلبة الجامعة الغير متفوقين .

3- فرضيات الدراسة :

فرضية عامة :

-توجد علاقة دالة إحصائيا بين التوافق النفسي والتحصيل الدراسي لدى طلبة الجامعة .

فرضيات الجزئية :

-توجد علاقة دالة إحصائيا بين التوافق النفسي والتحصيل الدراسي لدى طلبة الجامعة باختلاف الجنس

4- أهمية الدراسة :

تعد عملية التوافق النفسي ذات أهمية كبيرة في حياة الأفراد عامة وفي حياة الطالب بشكل خاص وبالذات لمن ينتقل مرحلة دراسة إلى مرحلة لاحقة ,نظرا لأن الرحلة اللاحقة تمثل بيئة جديدة لم يألفها الطالب سابقا وخاصة عند ما يكون هناك اختلاف بين بيئتي المرحلتين ,ويزيد في أهمية هذا الانتقال عندما يرافقه انتقال في النمو من مرحلة عمرية إلى أخرى ,كما في انتقال الطالب من دراسته الابتدائية التي يقضي فيها طفولته الى دراسته المتوسطة التي يدخل خلالها مراهقته الأولى ,لذا فان إقامة علاقة منسجمة مع البيئة تسهم بشكل واضح في إشباع معظم حاجات الفرد.

5- تحديد المفاهيم :

أولا :التوافق النفسي

التعريف الاصطلاحي :

التوافق عملية ديناميكية مستمرة تتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغيير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد والبيئة. (زهران ,1985,ص29)

التعريف الإجرائي :

التوافق عملية ديناميكية مستمرة يقوم خلالها الفرد بالتفاعل مع البيئة لإشباع حاجاته الجسمية والنفسية والاجتماعية ,ليحقق بذلك الرضا عن نفسه والآخرين وهو مجموع النقاط المتحصل عليها من خلال الاستبيان .

ثانيا :التحصيل الدراسي

التعريف الإجرائي :

متوسط ما يحصل عليه الطالب من درجات في مجموعة المسافات الدراسية والتي تقاس في هذه الحالة بالمعدل التراكمي الفصلي .



أن مصطلح التوافق النفسي من أكثر المصطلحات انتشاراً في علم النفس، وقد تكمن أهمية هذا المصطلح في عصرنا في الحاجة إلى الأمن والاستقرار النفسي، وقد اتفقت العديد من الدراسات على أن مفهوم التوافق هو العملية التفاعل ديناميكي مستمر بين قطبين أساسيين هما: أولاً: الفرد نفسه وثانياً البيئة المادية، أي يسعى الفرد إلى إشباع حاجاته البيولوجية والسيكولوجية وتحقيق مختلف مطالبه متبع في ذلك رسائل ملائمة لذاته ولكون التوافق دليل على تمتع الإنسان بالصحة النفسية الجيدة، فقد خصصنا هذا الفصل لأهم أبعاد التوافق بما فيها التوافق النفسي وعناصره .

تعريف التوافق النفسي :

أن لتوافق النفسي تعاريف عديدة وأن الباحث يذكر بعض التعاريف وهي :

1- يرى (إبراهيم يوسف المنصور 1975): ما يشعر به الفرد نحو ذاته وما يدركه عن ميوله التي تحدد طبيعة استجابته وما يملكه من كفاءة في مواجهة المواقف المتأزمة انفعالياً .

2- تعريف (حامد عبد السلام زهران 1987): عملية مستمرة (دينامية) تتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغيير والتعديل حتى توازن الفرد وبيئته .

3- وجاء تعريف (نجية احمد الخضري 1987): أنه مفهوم يشير إلى محصلة لعلاقة جدلية بين الذات بكل خبراتها السابقة، وإمكاناتها العقلية، النفسية وطموحاتها، وبين العناصر والمعطيات الموضوعية كما يدركها الإنسان في المواقف المختلفة .

الفرق بين التوافق والتكيف :

إن مصطلح التكيف مشتق من نظرية "تشارلز داروين" عن التطور وأصل الأنواع، التي أقر فيها الكائنات الحية تبقى هي الكائنات التي تستطيع أن تتواءم مع صعوبات وأخطار العالم الطبيعي، وهذا ما عبر عنه "داروين" بالبقاء الأصلح وتتمثل عملية التكيف في سعي الفرد دائماً للتوفيق بين مطالبه وظروفه ومطالب وظروف البيئة المحيطة به .

والتكيف هو عملية ديناميكية مستمرة يهدف بها الفرد إلى أن يغير سلوكه أو يغير مجتمعه ليكون بينه وبين مجتمعه هذا العلاقة أكثر توافقاً . (محمد السيد الهابط، 1990، ص 86)

ولهذا فقد وجد علماء النفس صعوبة في التفريق بين هذين المصطلحين، فمنهم من يستخدم مصطلح التوافق والتكيف كمفهومين مترادفين متطابقين، ويعد هذا صواباً، لأن التكيف قد يستخدم بمعنى طبيعي أو بيولوجي، ويتضمن التوافق الجوانب النفسية والاجتماعية، ويقتصر على الإنسان فقط بينما يخص التكيف النواحي الفيزيولوجية ويشمل الإنسان والحيوان معاً .

أبعاد التوافق النفسي :



1- التوافق الذاتي (الشخصي): وهو يشمل السعادة مع النفس والثقة بها والشعور بقيمتها, وإشباع الحاجات والعالم الداخلي والشعور بالحرية في التخطيط للأهداف والسعي لتحقيقها, وتوجيه السلوك ومواجهة المشكلات الشخصية وحلها وتغيير الظروف البيئية لمطالب النمو في مراحل المتتالية وهو ما يحقق الأمن النفسي للإنسان . (الشحومي, 1989, ص20)

2- التوافق الاجتماعي : يتضمن السعادة مع الآخرين والالتزام بأخلاقيات المجتمع ومسايرة المعايير الاجتماعية وقواعد الضبط الاجتماعي والتغيير الاجتماعي والأساليب الثقافية السائدة في المجتمع والتفاعل الاجتماعي السليم والعلاقات الناجحة مع الآخرين, وتقبل نقدهم وسهولة الاختلاط معهم والسلوك العادي مع الأفراد الجنس الآخر والمشاركة في النشاط الاجتماعي مما يؤدي إلى تحقيق الصحة الاجتماعية . (عبد الفتاح, 2010, ص39)

3- التوافق النفسي -الأسري : ويتضمن :

- الرضا عن الذات وتقبل الفرد لذاته .
- الإحساس بمحبة الآخرين واحترامهم .
- القدرة على التعبير عن الأفكار والمشاعر .
- الانسجام في الآراء والطباع .
- الإحساس بالطمأنينة والثقة بالنفس .
- الحساس بالواجبات وعدم الأنانية .
- عدم الخوف والقلق والتوتر .
- الخلو من الصراعات النفسية .
- عدم الإحساس بالذنب .
- عدم الإحساس بالنقص وبالذونية .
- الاعتراف بالخطأ عند حدوثه للشريك الآخر .

-الإيمان بالله وممارسة والطقوس الدينية والقناعة في الحياة . (الحجار, 2003, ص5)

التوافق الصحي (الجسمي) :وهو تمتع الفرد بصحة جيدة خالية من الأمراض الجسمية والعقلية والانفعالية, مع تقبله للمظهر الخارجي والرضا عنه, وخلوه من المشاكل العضوية المختلفة وشعوره بالارتياح النفسي تجاه قدراته وإمكاناته وتمتعه بحواس سليمة ومليئة إلى النشاط والحيوية معظم الوقت وقدراته على الحركة والالتزان والسلامة في التركيز مع الاستمرارية في النشاط والعمل دون إجهاد أو ضعف لمهمته ونشاطه . (زينب شقير, 2002, ص5)

**العوامل المؤثرة في التوافق النفسي :**

يعمل الفرد دائما على تحقيق التوافق النفسي ,ويلجأ في ذلك إلى أساليب مباشرة وغير مباشرة :
أولا :التوافق النفسي ومطالب النمو :من أهم عوامل أحداث التوافق المباشرة ,وتحقيق مطالب النمو النفسي السوي في جميع مراحلها وبكافة مظاهره (جسما ,وعقليا ,وانفعاليا ,واجتماعيا)
ومطالب النمو هي أشياء التي يتطلبها النمو النفسي للفرد والتي يجب أن يتعلمها حتى يصبح سعيدا وناجحا في حياته ,أي أنها عبارة عن المستويات الضرورية التي تحدد خطوات النمو السوي للفرد .

ويؤدي تحقيق مطالب النمو إلى سعادة الفرد ,ويسهل تحقيق مطالب النمو الأخرى في نفس المرحلة وفي المراحل التالية,ويؤدي عدم تحقيق مطالب النمو إلى شفاء الفرد وفشله ,وصعوبة تحقيق مطالب الأخرى في نفس المرحلة وفي المرحلة التي تليها . (حامد زهران ,2002,ص42)

ثانيا :التوافق النفسي ودوافع السلوك :من أهم الشروط التي تحقق التوافق الفرد ,وهذه من أهم العوامل المباشرة لأحداث التوافق النفسي حيث يعتبر موضوع أو القوى الدافعة للسلوك بصفة عامة من الموضوعات الهامة في علم النفس لأن الدوافع طبيعة الحال هي التي تفسر السلوك .

ويعتبر السلوك نتاج عملية تتفاعل فيها العوامل الحيوية ,وأمثلتها الحاجات الحيوية ,وإشباعها ضروري لحياة الفرد والعوامل النفسية الاجتماعية مثل :الحاجات النفسية (الأمن,الاجتماع وتأكيد الذات) وإشباعها ضروري لتحقيق التوافق النفسي الاجتماعي . (نفس المرجع ,ص43)

ثالثا :التوافق وحيل الدفاع النفسي :أساليب غير مباشرة تحاول إحداث التوافق النفسي وهي وسائل توافقية لا شعورية من جانب الفرد ,ومن وظيفتها تشويه ومسح الحقيقة حتى يتخلص الفرد من حالة التوتر والقلق الناتجة عن الإحباط والصراعات التي لم تحل والتي تهدد أمنه النفسي ,وهدفها وقاية الذات والدفاع عنها والاحتفاظ بالثقة في النفس والاحترام الذات ,وتحقيق الراحة النفسية والأمن النفسي . (حامد زهران ,2002,ص42)

سوء التوافق النفسي :

يختلف تأثير التوافق من فرد إلى آخر حسب البناء أو التنظيم التكاملية الديناميكية الذي يتميز به الفرد,والذي يتكون من محصلة التفاعل المستمر بين جوانب الفرد الجسمية والنفسية والعقلية والانفعالية مع مؤثرات البيئية المادية والاجتماعية . (حامد زهران ,2005,ص20)

ويمكن جمل أهم العوائق في النقاط التالية :

1-الشذوذ الجسمي والنفسي :ونعني به إن يكون الإنسان ذا خاصية جسمية أو عقلية عالية جدا أو منخفضة جدا في مثل هذه الحالات يحتاج إلى اهتمام ورعاية خاصة مما يؤثر على استجابته للمواقف المختلفة



وبالتالي في مواقفه فالإنسان (مثلا) طويل القامة طولا مفرطا أو القصير قصرا مفرطا أو الذكي ذكاء عاليا أو ضعيف العقل كل منهم يعامله المجتمع بطريقة معينة قد تؤثر على توافقه .

2-عدم إشباع الحاجات الجسمية والنفسية :يؤدي عدم إشباع الحاجات الجسمية والنفسية على اختلال توازن الكائن الحي مما يدفع به إلى محاولة استعادة اتزانه ثانية ،فإذا تحقق توازنا أفضل ،أما إذا فشل فيضل التفكك والتوتر باقين ولذلك يصوغ الكائن حولا غير موفقة لا تخفض التوتر المؤلم إلا بزيادة التفكك نتيجة الاستعانة بعمليات تفكيكية كالحيل الدفاعية .

3-الصراع بين أدوار الذات :المعلوم إن كل ذات تؤدي دورا معيننا بتوقعه منها المجتمع وتتعلمه أثناء تنشئتها الاجتماعية ،أن التنشئة أحيانا قد تعلم الفرد دورا غير دوره الأساسي كعامله الولد على أنه بنت ،كما قد يتعارض دوران للذات الواحدة كدور المرأة العاملة كأم وموظفة .

ويعتبر التحصيل الدراسي بأنه تحديد التقدم الذي يحرزه الطالب من معلومات أو المهارات ومدى تمكنه منها ،تعبير عن مدى استيعاب الطلبة لما تعلموه من خبرات من المادة التحصيلية وهو يعتبر من المواضيع التي حظيت باهتمام علماء الاجتماع والنفس ،لما له من تأثير على الحياة المستقبلية لدى التلميذ .

تعريف التحصيل الدراسي :

تعريف لغة :مأخوذ من كلمة فعل حصل يحصل تحصيلا ،فنقول حصل الشيء أي ثبت ورسخ والحاصل هو ما تبقى وتبنى ما سواه ،فنقول حصل الشيء والحصيلة من التحصيل .(منجد الطالب،1986،ص25) اصطلاحا:هو مدى تمكن الطالب من المواد الدراسية التي يقوم بدراستها خلال العام الدراسي ومستواه في كل مادة من هذه المواد ،وقد وضعت لذلك تقديرات اصطلاحية ممتازة ،جيد ،ضعيف ،ضعيف جدا ،وبذلك يمكن معرفة مستوى التلاميذ في كل مادة حتى يمكن تلقي أسباب الرسوب .(يوسف ميخائل اسعد ،ص241) وهو الرصيد الكلي لدرجات التلاميذ في جميع المواد الدراسية .(فريد جبرائيل ،1960،ص13)

أنواع التحصيل الدراسي :

-التحصيل الدراسي الضعيف (الرسوب المدرسي)

هو حالة ضعف أو نقص أو عدم الاهتمام بالنمو التحصيلي نتيجة لعوامل عقلية أو جسمية أو اجتماعية أو انفعالية حيث تنخفض درجة نسبة الذكاء في المستوى العالي .(حامد عبد السلام زهران،ص502)

-التحصيل الدراسي المتوسط :

إذ يقع بين التحصيل الدراسي الجيد والتحصيل الدراسي الضعيف يعني أن التلميذ أن يتجه نحو المستوى الجيد إذ وجد العناية اللازمة من طرف الأستاذ أو الأسرة .

(شاكر فنديل ،ص94)

**-التحصيل الدراسي الجيد :**

وهو سلوك يعبر في تجاوز الأداء التحصيلي للفرد للمستوى المتوقع في ضوء قدراته واستعداداته الخاصة أي أن الفرد المفرط في التحصيل يستطيع أن يحقق مستويات تحصيله ومدرسته تتجاوز متوسطي أداء أقرانه من نفس العمر العقلي ويجتازهم بشكل غير متوقع وفي دراسة (الفنك والكوكب, 1994) حول التحصيل لأنه الشخص الذي يستطيع ثبوت المعلومات أي يجعلها إلى مختصر منظم يسهل عليه تذكرة ,وهو الشخص الذي لديه دوافعه لتنظيم عمله وربط باستمرار في بين المعلومات فهو الشخص الكفاء .(محمد رضا بغداد ,1998,ص89-88)

العوامل المؤثرة في التحصيل الدراسي :

-العوامل الذاتية :إن حالة الجسمية التي يكون عليها الشخص مثل الجوع ,العطش ,الضعف الحواس والأمراض تؤثر على نوعية تحصيله . (عباس محمود رضا صالح ,ص85)

-العوامل العقلية :يعتبر عامل الذكاء من أهم العوامل العقلية المؤثرة في عملية التحصيل الدراسي وهو القدرة العامة الشاملة التي تمكن الفرد من أن يتصرف تصرفات عادية وان تفكيراً متزنًا وأن يتكيف مع بيئته بكفاءة. (عبد الحميد أحمد منصور, 2000,ص306)

-العوامل الانفعالية :إذ يؤكد ميشال مندر لكي يتمكن التلميذ من النجاح يكون لديه تحصيل مرتفع فلا بد أن يكون لديه توافق مع محيطه عكس ذلك فيمكن ان يؤثر على تحصيله الدراسي كما يمكن أن ينتج عن بعض العوامل منها الشعور بالذنب والإفراط في الحماية .

Mishelmindertpsycholojlededusation1980 p02

-العامل الثقافي :ولقد توصلت الدراسات الا ان هناك علاقة كبيرة بين الظروف العائلية والفشل الدراسي أي أن التلاميذ الذين ينتمون إلى عائلات بسيطة خاصة في المستوى التعليمي للوالدين هم أكثر تعارض تعارض لحالات الفشل الدراسي (احمد تنيشوب , 1961,ص287)

-العامل الاجتماعي :يتأثر النمو النفسي الاجتماعي للفرد بالبيئة الاجتماعية والأسرية التي يعيش فيها ,فيما يوجد في البيئة من الثقافة وعادات وميول يعكس على الفرد ويوجد سلوكه ويعبر التحصيل الدراسي وجهها واحد من وجوه النشاط المختلفة التي تقوم بها والذي يرتبط بالنمو العقلي والجسمي والاجتماعي له .

(عبد الرحمان العيسوي , 2000,ص136)

العوامل الأسرية :الأسرة هي محيط الأول الذي يزود الطفل بالقيم والمعايير الأخلاقية والدينية والاجتماعية والعوامل المتصلة بالأسرة التي تؤثر على الطفل مباشرة ، كثيرة منها الاستقرار الأسري ،المستوى التعليمي



و الاقتصادي، العلاقات الاجتماعية السائدة بين أعضاء الأسرة طرق التربية وغيرها . (عبد اللطيف مدحت عبد الحميد ص 31،32،33.)

شروط التحصيل الدراسي :

الذكاء :مما لا شك فيه أن عامل الذكاء شرطا أساسيا في عملية التحصيل الدراسي فقد أثبتت الكثير من الدراسات العلاقات الارتباطية الموجبة بين الذكاء والتحصيل الدراسي ،حيث أنه يلعب دورا مهما في عملية التفوق التحصيلي أو التحصيل المدرسي .

الدافع : أكدت العديد من الدراسات والأبحاث العلاقة الطردية بين الدافعية والتحصيل الدراسي ومن هذه الدراسات التي أجريت في هذا المجال ما قام به بركال حيث تقدم لنيل درجة الدكتوراة من جامعة فورد هام والتي كانت دراسة بعنوان الدافعية التحصيل الأكاديمي وأثرها على النجاح والتي خرج منها بأهمية الدافعية في ارتفاع مستوى التحصيل .

التكرار :إن للتكرار فوائد غير كافية في ترسيخ حفظ المادة العلمية مما يؤدي إلى تحسن الأداء وإتقان المادة العلمية .

الإرشاد و التوجيه : إن التعليم القائم على أساس الإرشاد و التوجيه من طرف المؤطرين والمختصين بعمل على رفع المستوى التحصيلي للطالب اذ عن طريق التوجيه والإرشاد يتعلم الطالب الأساليب الصحيحة منذ البداية .

النشاط الذاتي : إن الذي يقوم على النشاط الذاتي يجعل الطالب فاعلا في عملية البحث والاطلاع واكتشاف الحقائق بنفسه ولا شك أن هذا يساعد في ترسيخ المعلومات واستدكارها كما من أهم فوائد النشاط الذاتي زيادة الثقة بالنفس و الاعتماد على الفكر والتدبير في الأمور والتحليل والمناقشة والنقد البناء وهذا من شأنه أن يولد روح المبادرة وتحمل المسؤولية وكذا الاستقلال ، حيث يعتبر مبدأ الاستقلال من مبادئ التربية الحديثة . (وائل عبد الرحمان والشعراوي ص 177)

أهداف التحصيل الدراسي :

1. الوقوف على المكتسبات القبلية من أجل تشخيص ومعرفة مواطن القوة والضعف لدى التلاميذ بغية تحديد الحالة الراهنة لكل واحد منهم تكون منطلقا للعمل على زيادة فاعلية في المواقف التعليمية المقبلة .
2. الكشف على المستويات التعليمية المختلفة من أجل تصنيف التلاميذ لمستوياتهم بغية مساعدة كل واحد منهم على التكيف السليم مع وسطه المدرسي ومحاولة الارتقاء بمستواه التعليمي .
3. الكشف عن قدرات التلاميذ خاصة من أجل العمل على رعايتها حتى يتمكن كل منهم من توظيفها في خدمة نفسه ومجتمعه معا .



4. تحديد وضعية أداءات كل تلميذ بالنسبة إلى ما هو مرغوب فيه ، أي مدى تقدمه أوتقهقره عن النتائج المحصل عليها سابقا .
 5. توفير التغذية الراجعة بعد اكتشاف صعوبات ما ، مما يمكن من اتخاذ التدابير والوسائل العلاجية التي تتناسب مع ما تم الكشف عنه من حقائق .
 6. قياس ما تعلمه التلاميذ من أجل اتخاذ قدر ممكن من القدرات المناسبة التي تعود بالفائدة عليهم أولا وعلى مجتمعهم ثانيا .
 7. يمكن المدرسين من معرفة النواحي التي يجب الاهتمام بها والتأكيد عليها في التدريب في مختلف المواد الدراسية المقررة .
 8. تكثيف الأنشطة والخبرات التعليمية المقررة حسب المعطيات المتوفرة من أجل استغلال القدرات المختلفة للتلاميذ .
 9. تحديد مدى فاعلية وصلاحية كل تلميذ لمواصلة تلقي خبراته تعليمية .
 10. تحسين وتطوير العملية التعليمية (الدمنهوري د . س ، ص 215 . 216) .
- القيمة التربوية لاختبارات التحصيل الدراسي :**
- يقاس التحصيل الدراسي حديثا بالاختبارات التحصيلية والتي ترتبط بالمواد الدراسية طريقة مباشرة وتعتبر وسيلة للكشف عن مدى تحقيق الأهداف التربوية للمدرسة كمؤسسة تعليمية وتربوية واجتماعية .
- والاختبارات التي يقوم المعلم بإتقان إعدادها يمكن أن تسهل الكشف عن مستوى التحصيل الدراسي ، مما يدفع الدارسين لتحسين مشوارهم العملي وعن طريق هذه الاختبارات يستطيع المعلم أن يعرف الموضوعات التي استذكرها الطلاب وكيفية الاستذكار ، فالاختبارات تحدد الكم والنوع من المعلومات ودرجة الإجابة والخبرات التي أمكن الإلمام بها .
- واختبارات التحصيل الدراسي تعمل للكشف عن تحقيق الأهداف مختلفة المقررات الدراسية والتي تتمثل في . الإلمام بالحقائق والقواعد والمصطلحات .
- . القدرة على تطبيق هذه الحقائق في مواقف غير مدرسية .
- . تمكين المتعلم من تحليل المواقف المتصلة بالمادة الدراسية إلى عناصر أساسية والعلاقات المتداخلة .
- . الاهتمام بربط عناصر المادة الدراسية للحصول على تكوينات وموضوعات جديدة .
- . مساعدة المتعلم نحو تقديم موضوعات ترتبط بالمادة الدراسية وتشجيعهم على التفكير في ضوء الحقائق الأساسية . (عبد المجيد سيد أحمد منصور وآخرون 1996 ، ص 96) .



في الأخير يمكن القول بأن التحصيل الدراسي هو محصلة الخبرات والمكتسبات التي يتعلمها الفرد في حياته الدراسية ، وأنه مستويات (جيد ،متوسط، ضعيف) ولتحقيق تحصيل دراسي جيد هناك عدة شروط يجب على المعلم والمتعلم التقيد بها ، كما أن للتحصيل الدراسي عدة عوامل يتأثر بها منها ما هو شخصي متعلق بالتلميذ ومنها ما هو متعلق بالمدرسة ومنها ما هو بالمدرسة ومنها ما هو بيئي ،اجتماعي ، كما أن هناك أهداف يعتمدها المعلم والمتعلم لتحقيق التحصيل الدراسي .

بعد ما تم عرض وتحليل النتائج في الفصل السابق ،سيتم في هذا الفصل مناقشة وتفسير تلك النتائج على ضوء بعض الدراسات التي تعرضت لبعض جوانب موضوع الدراسة واستنادا على آراء بعض الباحثين في تفسير هذه الدراسة .

1-تفسير ومناقشة الفرضية الأولى :

تنص الفرضية على أنه توجد علاقة دالة إحصائيا بين التوافق النفسي والتحصيل الدراسي لدى طلبة الجامعة ،وقد أسفرت النتائج على أنه هناك علاقة دالة إحصائيا بين التوافق النفسي والتحصيل الدراسي ،ويعود تحقيق التوافق النفسي لدى الطالب إلى كون الطالب في هذه المرحلة يستطيع فيها تحمل المسؤولية والاعتماد على نفسه واتخاذ القرارات السليمة في مجالات متعددة مثل النفسية والدراسية منها وأيضا تحقيق التوافق مع نفسه ومع الآخرين ومع أسرته وبيئته والاستقلال الاجتماعي والاقتصادي وحتى النفسي .

ومن بين الدراسات التي تناولت هذه المواضيع نجد:

-دراسة فاطمة حميد (2006) :تناولت الدراسة قيم السائدة وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى طلبة الجامعة أكتوبر بمصراته وقد تكونت عينة البحث من (621) طالب وطالبة ، وأسفرت النتائج أن قيم السائدة لدى طلبة الجامعة حسب درجة وجودها وأفضليتها وهي الدينية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية والجمالية ،والقيم التوافق النفسي الاجتماعي بين أفراد عينة الدراسة .

فنحن نتفق مع هذه الدراسة على وجود علاقة بين التوافق النفسي والتحصيل الدراسي وهذا ما دلت عليه نتائج الدراسة .

2- تفسير ومناقشة الفرضية الثانية :

تنص الفرضية على أنه توجد علاقة دالة إحصائيا بين التوافق النفسي والتحصيل الدراسي لدى طلبة الجامعة باختلاف الجنس ذكر/أنثى .

وقد أسفرت النتائج على أن الفرضية دالة إحصائيا أي الفرضية محققة ويمكن أن يعود هذا الاختلاف

بين الذكور والإناث في التحصيل الدراسي إلى أسباب التالية :



- عدم تساوي مستوى الطموح بين الذكور والإناث في مسار الدراسي أفضل وتغيير نظرة المجتمع في مواصل الإناث التعليم ومشاركتهم للجنس الآخر في تحمل المسؤولية مستقبلا .

- عدم تقارب في الإطار المرجعي الثقافي الدراسي بين الجنسين خاصة في الوسط الجامعي مما يجعل تحصيلهم نحو التعلم مختلف .

- عدم توفير جو تعليمي يسوده الحب والأمن والحرية والمساواة بين الجنسين فمقل أغلب الأستاذة البنات تتخفف لديهم الدافعية نحو التعلم وبالتالي تدني مستوى التحصيل الدراسي .

- عدم مراعاة الفروق الفردية بين الذكور والإناث من خلال تنوع الأنشطة التعليمية .

- عدم وضوح ميول الذكور نحو مشروع مهني لحياتهم المستقبلية أو تخطيطهم لشيء معين يجعل ممارستهم غير موجهة نحو أهدافهم .

هذا عكس ما جاءت به دراسة المرشي (1982) التي لأثبتت اتفاق الذكور والإناث في ترتيب بعض القيم نظرا لتشابه الإطار المرجعي المستمدة منه القيم خاصة الإطار الثقافي المدرسي .

وتتفق دراستنا الحالية مع الدراسة (عبد الباسط الغني 2007) في الكشف عن العلاقة بين القيم التي يحملها المتعلمون وتحصيلهم فتوصل إلى أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيم الطلبة وتحصيلهم ، ووجود فروق دالة إحصائية في التحصيل الدراسي بين الذكور والإناث لذلك يمكننا أن هذا كله راجع إلى الإفرزات التي أفرزها التغيير الاجتماعي ، حيث أصبحت الإناث أكثر شغف للحصول على أحسن ولتحقيق الأهداف المسطرة .

خاتمة:

يعتبر موضوع التوافق من أهم المواضيع التي احتلت مكانة في علم النفس ونالت حيزا كبيرا في صحة النفسية ، وهذا الأخيرة لقيت اهتمام كبير من طرف الباحثين والمختصين وخاصة العامل الأساسي الممثلة للصحة النفسية ، إلا وهو التوافق وتزداد أهمية دراسة هذا الموضوع من خلال العينة التي تناولتها وهي طلبة جامعة ، وتعتبر الحياة سلسلة من عمليات التوافق المستمرة فالطالب يحاول قدر الإمكان أن تكون له استجابات سلوكيات متوازنة ومكيفة يرضى بها الذات وترضى الآخرين وهي موجهة لإشباع حاجاته ورغباته ونجاح الطالب في تحقيق التوافق ، معناه حصوله على الصحة النفسية التي تدل على الاستقرار في شتى المحاولات الأسرية ، المهنية الجامعية ، تبقى الجامعة الوسط الذي ينمو فيه الطالب خارج الأسرة وأين يقضون فترة طويلة من حياتهم ، كما لها رسالة تربوية تهدف أشمل وأوسع من مجرد تعليم وتحصيل المعرفة ، بل إلى تكوين شخصية الطالب ورعاية نمو النفسي والعمل على تحرير طاقتهم واستعداداتهم واستغلالهم في



مجال الجامعي من أجل النجاح، ولذلك حتى تحقق الطالب مستوى عالي من التوافق النفسي لابد على القائمين على تعليم الطلاب العمل على تحويل دافعيتهم للتعلم من مجرد طاقة كامنة إلى استعداد ورغبة مستمرة في العطاء والتفكير وذلك ضمن محيط نفسي يشجع على التحصيل الدراسي، فموضوع التوافق النفسي موضوع واسع ويتطلب البحث فيه وتبقى دراستنا مجرد محاولة للكشف عن العلاقة بين التوافق النفسي والتحصيل الدراسي لدى طلاب الجامعة .

وأخيرا نرجو أن تساهم هذه الدراسة ولو قليل في إثراء معلومات، الطالب المتمدرس في علم النفس وعلم التربية وما يتعلق بموضوع التوافق النفسي والتحصيل الدراسي والذي يمكن على أساسه التطرق إلى دراسات أخرى .

المراجع:

- 1- سعد عبد الرحمان(1998): القياس النفسي بين النظرية والتطبيق"، ط 3 دار الفكر العربي القاهرة، مصر .
- 2- صالحه سنقر(1982): التوجيه التربوي وتدريب المعلمين، دمشق، سوريا.
- 3- صلاح الدين شروخ(2003): مناهج البحث العلمي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر .
- 4- صلاح الدين شروخ(2008): علم النفس التربوي للكبار، د ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر .
- 5- عباس محمود عوض(1999): علم النفس الإحصائي والتربوي، دار المعرفة الجامعية، مصر .
- 6- عبد الحميد مرسي(1995): الإرشاد النفسي والعلاج النفسي النظرية والتطبيق، ط 1، مكتبة وهبة عابدين، القاهرة، مصر .
- 7- عبد الرحمان عيسوي(2000): الإحصاء السيكولوجي التطبيقي، د ط، دار المعرفة الجامعية، مصر .
- 8- عبد الفتاح محمد دويدار(1999): مناهج البحث في علم النفس، دار المعرفة الجامعية، طبعة 2، الأزاريطة، الإسكندرية.
- 9- عبد الهادي جودت عزت والعزى سعيد حسني (1999): التوجيه المهني ونظرياته، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 10- عرفات براد علي(1988): مدير المدرسة الثانية صفاته، مهامه، أساليب اختياره، إعداد، دار الفكر، دمشق، سوريا.



التوظيف كآلية لمواجهة التغيرات الداخلية والخارجية في المؤسسة

د. علي بلحسين

ملخص:

تواجه المنظمات اليوم سواء كانت عمومية، أم خاصة بيئة معقدة تعرف العديد من التغيرات و التحولات، التي طالت مختلف جوانب الحياة المعاصرة، ومست كافة المنظمات الاقتصادية والاجتماعية في مختلف دول العالم، ولعل ما يميز التغيرات التي شهدتها القرن الحادي العشرون هو تطور الفكر الإداري العالمي الذي رافقه تطور نوعي في مجال إدارة الموارد البشرية، التي تعنى بإدارة شؤون أهم مورد في المنظمة منذ دخوله إليها والى غاية خروجه منها. و تحصل المنظمة على مواردها البشرية من خلال عملية الاستقطاب التي تقوم بها والتي تهدف من ورائها إلى توفير أفضل العناصر من ذوي الكفاءات والمؤهلات الممتازة وتحقيق التوافق بين متطلبات المنظمة وخصائص الفرد المرشح لشغل المنصب شاغر، عاملة بذلك على تحقيق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

الكلمات المفتاحية: التوظيف - آلية - التغيرات - الداخلية والخارجية - المؤسسة

:Abstract

Organizations today, whether public or private, face a complex environment that knows many changes and transformations, affecting various aspects of contemporary life, and affecting all economic and social organizations in different countries of the world. Perhaps what distinguishes the changes witnessed by the twenty-first century is the development of global management thought that It was accompanied by a qualitative development in the field of human resource management, which is concerned with managing the affairs of the most important resource in the organization from its entry into it and until its exit from it. The organization obtains its human resources through the process of its recruitment, which aims behind it to provide the best elements of those with excellent qualifications and qualifications and to achieve compatibility between the requirements of the organization and the characteristics of the individual nominated to fill the vacant position, thus working to achieve the principle of placing the right person in the right place.

Keywords: recruitment - mechanism - changes - internal and external - the institution

مقدمة:

إن المنظمات، وإن اختلفت أشكالها أو طبيعتها، تتطلب طاقات بشرية، والتي تتمتع بمستويات عالية من الكفاءة المهنية والجدارة في العمل، محققة بذلك أهداف منظماتها، فأداء المنظمات الكفاء يبدأ بتوفير الكفاءة المهنية وحسن الاختيار والاستثمار في بناء القدرات البشرية، فالموظف يشكل مكونا هاما بالنسبة لكل العمل، فهو بمثابة الأصل الثابت الأكثر قيمة.

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة يحيى فارس - المدية ردمد : ISSN 2773-3572



ونظرا لأهمية العنصر البشري بالنسبة لأي منظمة سواء كانت إدارة أو شركة وأهمية الدور الذي تقوم به في تفعيل سير وتطور المنظمة والمساهمة في تحقيق أهدافها، أعطى له اهتماما كبيرا ذلك لأن نجاح أي منظمة يتوقف على كفاءة الأفراد العاملين بها، لذلك وضعت طرق معينة لجلب وتوظيف العامل الكفاء. وبهذا تعد عملية التوظيف إحدى أهم الوظائف التي يجب أن تنجزها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بكفاءة وفعالية عالية، فعلى أساس النجاح في إنجازها يتحدد مسار النشاطات الوظيفية في المنظمة. وفي ضوء هذه المعطيات نطرح الإشكالية التالية:

- ما هي أهم مراحل وطرق التوظيف؟

ماهية التوظيف

المطلب الأول: تعريف التوظيف

يعرف ثيوت (GUYOT) التوظيف على أنه "وضع خطة أو برنامج يبين حاجة المؤسسة من العاملين، مع تصنيفها لاحتياجات من حيث المهارات والتخصصات المطلوبة والعدد المتاح من كل نوع من أنواع التخصص والوقت الذي ينبغي أن تتوفر فيه الكفاءات".

ويعرفه دوبوا لندال (DEBOIS LANDELLE) بتعاقد فرد أو العديد من الأفراد مع مؤسسة معينة وفقا لشروط، وذلك من أجل الحفاظ على أهداف كل توظيف وذلك بالبحث عن المنصب الذي يليق والكفاءة الفردية مع رؤية قدرات الأفراد على التأقلم وتحقيق كفاية مباشرة". أما مصطفى كمال فيعرفه على أنه "القدرة على اختيار الأفراد أو الفرد الذي يستطيع تقديم أداء جيد، والذي لديه دافعية و رغبة في العمل، كما يسمو التوظيف إلى اختيار الأفراد الذين لديهم رضا عن العمل وذلك من أجل تخفيض نسب الغياب والحوادث والنزاعات". من خلال التعاريف السابقة، يمكننا أن نعتبر بأن التوظيف هو تلك العمليات التي تمر بها المنظمة لاستقطاب وجلب الأفراد ذوو تأهيل وكفاءة تتناسب لشغل المناصب الشاغرة والقادرين على تحمل مسؤولياتهم والوصول بالإمكانات الخاصة بالمنظمة نحو تحقيق أهدافها.

المطلب الثاني: أهمية التوظيف

يتم حصول المؤسسة على الموارد البشرية الملائمة عبر عملية التوظيف ترتبط عملية التوظيف بمختلف الإجراءات المتعلقة بتدبير الموارد البشرية ترهن عملية التوظيف إستراتيجية المؤسسة

المطلب الثالث: شروط التوظيف و مبادئه



نجد حسب المادة 75 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة تنص على ما يلي:

لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:
أن يكون جزائري الجنسية.

أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية.

أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظة تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.
أن يكون في وضعية قانونية تجاه لخدمة الوطنية.

أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها .

ونجد من بين الشروط التي نص عليها القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بقانون العمال ما يلي :

*حسب المادة 15: لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

-ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي، كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تتعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته.

*وحسب المادة 18: يمكن أن يخضع العامل الجديد لتوظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6 أشهر كما يمكن أنترفع هذه المدة إلى 12 شهرا لخاصة العمل ذات التأهيل العالي.

تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي.

*وحسب المادة 21: يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما.

المطلب الثالث: مبادئ التوظيف ومراحله

يقوم التوظيف على المبادئ التالية :

- 1-مبدأ الديمومة: أي أن التوظيف هو عملية إدارية مستمرة.
 - 2-مبدأ المساواة أو تكافؤ الفرص: أي إعطاء فرصة متساوية لجميع المتقدمين.
 - 3-مبدأ الكفاءة: هو اختيار أفضل العناصر المتقدمة للوظائف المعن عليها وأكثرها قدرة على القيام بها.
- مراحل التوظيف: ونميز ثلاث مراحل أساسية وهي:
- الاستقطاب.



-الاختيار.

-التعيين.

المبحث الثاني: ماهية الاستقطاب

المطلب الأول: مفهوم الاستقطاب و أهميته

-1 مفهوم الاستقطاب

1- 1- يشير لفظ الاستقطاب إلى تلك المراحل أو العمليات المختلفة للبحث عن المرشحين الملائمين لملاّ الوظائف الشاغرة بالمنظمة.

هو البداية العملية لجذب العمالة وتتضمن عدد من الأنشطة .

من يقوم بعملية الاستقطاب ؟

*تقوم المنظمات الكبيرة بإنشاء وحدات متخصصة لإدارة الموارد البشرية وتتضمن هذه الوحدات أقسام متخصصة في وظائف إدارة الموارد البشرية ومنه ما يسمى بقسم التوظيف حيث يعمل به عدد من المتخصصين في الإعلان عن الوظائف وجذب العمالة، وإجراء المقابلات المبدئية مع المتقدمين. *أما في المنظمات الصغيرة فقد تسند عملية الاستقطاب إلى أحد المكاتب الاستشارية المتخصصة في جذب العمالة أو قد يقوم بها المديرون التنفيذيون بأنفسهم مع الاشتراك مع مدير الموارد البشرية.

-2أهمية عملية الاستقطاب

*ترجع أهمية هذه العملية لكونها توفر الأساس لعمليتي الاختيار والتعيين فاستقطاب العناصر المناسبة وبالأعداد الكافية لشغل المناصب الشاغرة له تأثيرا كبيرا على إنتاجية المنظمة وفعاليتها ومستوى أدائها، كما تنعكس فعاليتها هذه العملية على كل العمليات الأخرى سواء المتعلقة بالموارد البشرية أو بالوظائف الأخرى للمنظمة .

*توفير مجموعة كافية من المتقدمين الملائمين لشغل الوظائف وبأقل تكلفة ممكنة . *الإسهام في زيادة فعالية عملية الاختيار من خلال جذب أفراد مناسبين، يتم الاختيار النهائي من بينهم مما يؤدي إلى تقليل عدد المتقدمين من غير المؤهلين.

*الإسهام في زيادة استقرار الموارد البشرية في المنظمة عن طريق جذب مرشحين جيدين والاحتفاظ بالعاملين المرغوبين.

*تقليل جهود ونفقات الأنشطة الخاصة بالموارد البشرية التي تلحق عملية الاختيار، كالتدريب عن طريق التركيز على جذب مجموعة ملائمة و متميزة وذات كفاءة وتأهيل مناسبين من المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة.



*تحقيق الوسائل الاجتماعية والقانونية والأخلاقية لإدارة الموارد البشرية عن طريق الالتزام بعملية البحث الصحيحة وتأمين حقوق المتقدمين المرشحين لشغل الوظائف.

المطلب الثاني: خطوات عملية الاستقطاب

المرحلة الأولى: تخطيط الاستقطاب - وتتطلب تحول الوظائف الخالية والوصف الوظيفي لها إلى أهداف تحدد إعداد ونوعية المتقدمين للوظيفة، حيث يمكن البحث عنهم وعادة ما تقوم المنظمات بجذب أعداد كبيرة من المتقدمين أكثر من الأعداد التي تريد توظيفها، فكلما زاد عدد المتقدمين كلما زادت إمكانية اختيار الشخص الأكثر ملائمة للوظيفة الخالية.

تتمثل هذه المرحلة في تحليل متطلبات الوظيفة وقدرات شاغلي الوظيفة وتحديد عدد من سيتم استقطابهم. المرحلة الثانية: تحديد إستراتيجية البحث - وذلك من حيث الأماكن وكيفية وأوقات البحث عن المتقدمين لشغل هذه الوظائف ويعتمد ذلك على مستوى الوظائف التي يتم البحث عن المرشحين لشغلها بالوظائف التي لا تتطلب مهارات وقدرات ومعارف عالية للمرشحين يكون أسهل نظرا لوفرتهم في سوق العمل، أما الوظائف التي تتطلب قدرات ومهارات ومؤهلات أعلى للمرشحين، فإن البحث عنهم يكون أصعب لقلتهم وندرتهم في سوق العمل.

المرحلة الثالثة: البحث والتصفية - تقوم المنظمات باستخدام طريقة أو أكثر من طرق الاستقطاب في البحث عن المتقدمين للوظائف وذلك طبقا لمستوى الوظائف، وظروف أسواق العمل ثم تلي عملية الاستقطاب التي نتج عنها عدد كبير من المرشحين المتقدمين لشغل الوظائف الخالية بالمنظمة عملية تصفية هؤلاء المرشحين، وتهدف عملية التصفية إلى إبعاد المتقدمين غير المستوفين لشروط المؤهلات والخبرة والكفاءة كما تقوم هذه العملية بتوفير الكثير من الوقت والمال. المرحلة الرابعة: التقييم والمراقبة - وتتم لمعرفة مدى أهمية عملية الاستقطاب وجدواها وتكلفتها مقارنة بالفوائد التي ستعود على المنظمة من أداء هؤلاء العاملين الذين تم استقطابهم، وكذلك تقييم جدوى وتكلفة كل طرق البحث عن المرشحين ومعرفة أي الطرق أكثر منفعة للمنظمة من غيرها.

المطلب الثالث: مصادر وأساليب الاستقطاب

*مصادر الاستقطاب:

وتنقسم مصادر الاستقطاب إلى مصدرين أساسيين: الداخلية والخارجية. -Iالمصادر الداخلية: وهي المصادر المتاحة داخل المنظمة ويمكن اللجوء إليها على الخصوص في حالة الوظائف التي تحتاج إلى خبرات لا تتوافر خارج المنظمة أو في حالة الوظائف الإشرافية، ويستعمل المسؤول في هذه الحالة عدة وسائل للكشف عن الكفاءات المناسبة أهمها:



*مخزون المهارات: ويستخدم هذا الأسلوب عندما يكون لدى المنظمة تصور كامل عن القدرات والمهارات المتوافرة لدى العاملين بها حيث يتم تحديد احتياجات كل وظيفة من الخبرات والمهارات والرجوع إلى مخزون المهارات للبحث عن من تتوفر فيهم تلك المهارات والقدرات. *الترقية: ويلجأ إلى هذا المصدر في حالة الرغبة في شغل بعض الوظائف إشرافية أو قيادية حيث يكون لهذا الأسلوب بعض المزايا مثل:

أ / تحفيز العاملين لرفع قدراتهم بغرض الحصول على ترقية
ب / رفع الروح المعنوية للعاملين لشعورهم بالأمان الوظيفي وان منظماتهم توفر لهم فرص الترقى والنمو في المستقبل.

*النقل الوظيفي: ويكون هذا مصدرا للعمالة عندما تكون سياسات المنظمة في إدارة الموارد البشرية قائمة على تنويع خبرات العاملين فيها، وأيضا عندما لا تتوفر تلك الخبرات في سوق العمل الخارجي. *إعلان داخلي: عندما ترغب المنظمة في شغل بعض الوظائف في المستويات التنظيمية الدنيا فإنه يكون من المفيد نشر حاجتها بلوحات الإعلانات وهذه الإعلانات يقرأها العاملون بالمنظمة وينشرون تلك الأخبار خارج المنظمة حتى يتقدم للوظيفة بعد ذلك من يجد في نفسه مواصفات شاغلها. 2-المصادر الخارجية: تستعمل المنظمة هذه الطريقة عندما لا تجد المرشحين المناسبين لشغل الوظائف عن طريق المصادر الداخلية أو عندما تريد توظيف أشخاص لهم نظرة جديدة مختلفة عما لديها، ومن أهم الوسائل المستعملة في الاستقطاب ما يلي:

*التقدم المباشر للمنظمة: تقوم المنظمة بالاحتفاظ بطلبات الترشيح التي يقدمها الأفراد والتي تتضمن بيانات كاملة عنهم، عن مستواهم التعليمي، خبراتهم السابقة، مهاراتهم، قدراتهم ورغباتهم، ... الخ. وتقوم المنظمة عند الحاجة بتصفية هذه الطلبات والاختيار فيما بينها. *الإعلان: تختار المنظمة وسيلة الإعلان التي تناسب الوظيفة الشاغرة (التلفزة، الصحف، المجالات أو الراديو، ... الخ) ويتم تلقي الطلبات إما مباشرة أو عن طريق البريد. *المدارس والجامعات: يتم إجراء بعض الترقيات من طرف الطلبة كجزء من الدراسات العملية، وهذا يمكن المنظمة من تقييم الأفراد والاختيار من بينهم بعد تخرجهم، وتتميز هذه الطريقة بكونها توفر عمالة مدربة وجاهزة للعمل.

*وكالات ومكاتب التوظيف: هناك نوعان :

أ- وكالات أو مكاتب عامة: وهي مكاتب حكومية تديرها الحكومة وتشرف عليها ويكون هدفها الرئيسي إيجاد فرصة عمل لكل عاطل، حيث يتم تسجيل أسماء العاطلين لديها وبياناتهم وخبراتهم كشرط لحصول



على العمل أما في حالة عدم توافر عمل يناسب خبرات الفرد فإن هذه الوكالات تقوم بصرف إعانات بطالة لهم.

ب- مكاتب خاصة: يديرها متخصصون جذب واستقطاب العمالة واختيارها أيضاً، حيث تقوم هذه المكاتب بتلقي طلبات راغبي العمل وتصنيفها إلى تخصصات مهنية والرجوع إليها عند طلب إحدى الشركات أو المنظمات الأخرى لتخصص معين أو أكثر من هذه التخصصات، كما تقوم هذه المكاتب أيضاً باستقطاب العمالة من خلال الإعلان بالصحف والمجلات والدوريات المتخصصة. *المنظمات المهنية: تقوم بعض المنظمات المهنية بتأهيل أعضائها للعمل في مجالات معينة وبغرض هذا التأهيل تقوم بتدريبهم واختيارهم ومنحهم شهادات وإجازات وتراخيص للعمل في مجال محدد، ومن أمثلتها جمعيات المحاسبين والمراجعين وجمعيات الأطباء في تخصصات معينة.

*أساليب الاستقطاب

أولاً- الإعلان:

يتوقف اختيار الوسيلة المناسبة للإعلان على نوع الوظيفة المطلوب شغلها، وينبغي على مدير الموارد البشرية قبل أن يعلن عن الوظيفة أن يقوم بما يلي:

- 1- دراسة متطلبات شغل الوظيفة من حيث المؤهل وعدد سنوات الخبرة ونوعها.
- 2- تحديد المنطقة التي يرغب في اختيار العمالة منها.
- 3- اختيار وسيلة الإعلان التي تصل إلى أكبر عدد من القراء أو المشاهدين.
- 4- أن يحدد العوامل التي تمثل عناصر جذب في الوظيفة كالمرتب وطبيعة وظروف العمل.
- 5- أن يحدد الأسلوب الذي سيتم من خلال استقبال المتقدمين للوظيفة (شخصياً/ بالبريد/ بالتليفون).
- 6- أن يذكر ملخصاً للوصف العام للوظيفة.

ثانياً: - استخدام مستقطبين محترفين لهذا الغرض:

يستخدم هذا الأسلوب في الدول المتقدمة غالباً، حيث يوجد بعض المتخصصين في عمليات الاستقطاب والجدب للموارد البشرية، وهؤلاء المستقطبون تتوافر لديهم معلومات كاملة عن أهم الأفراد في كل مهنة من المهن، وجهات عملهم، وأرقام تليفوناتهم الخاصة. وقد يحصلون على تلك البيانات من جهات العمل نفسها، أو من المؤتمرات والندوات وبرامج التدريب التي يشترك فيها هؤلاء الأفراد. وفي حالة احتياج شركة ما أو منظمة ما لتخصص معين من تلك التخصصات فإنهم يطلبون من هؤلاء المستقطبين البحث عن واستقطاب العمالة التي تتوافر فيها هذه الصفات، ويقوم المستقطبون بدورهم بالاتصال بهؤلاء الأفراد في منازلهم أو عن طريق أصدقائهم ومعارفهم وإغرائهم للاتحاق بالوظيفة المطلوب



شغلها. وقد يمتد دور هؤلاء المستقطبين إلى القيام بإجراء المقابلات المبدئية للاختيار، وقد يقتصر دورهم على مجرد الترشيح على أن تقوم الشركة أو المنظمة بإجراء المقابلات الشخصية واستكمال باقي إجراءات الاختيار. وقد يقوم بهذا الدور المكاتب المتخصصة في التوظيف.

ثالثاً- دعوة المتقدمين لزيارة المنظمة:

تقوم بعض المنظمات بجذب الأنظار إليها من خلال دعوة فئات معينة لزيارتها أو للتعرف عليها، وذلك بغرض تقديم نفسها للمجتمع الذي تعمل فيه، وهذه المنظمات غالباً ما تكون جديدة، وبعض المنظمات الأخرى تقوم بعقد مؤتمرات علمية على نفقتها حيث تضم هذه المؤتمرات مجموعة من المحترفين في وظيفة معينة أو في مجال معين، وتقوم من خلال هذه المؤتمرات بالتعريف بنفسها وبالمزايا التي تمنحها للعاملين بها بحيث تخلق رغبة داخل بعض الأفراد من ذوي التخصصات التي تحتاجها للالتحاق بالعمل بها، وقد تقوم هذه المنظمات (أكثر من منظمة) بإقامة معرض أو احتفال يجمع بين تخصصات مهنية معينة، ويتم تقديم المنظمة والمنظمات المشتركة معها في العرض، ومن خلال هذه الزيارات والمعارض تستطيع تلك المنظمات أن تجتذب عدداً من التخصصات الذين يقطنون بنفس المكان الذي تعمل فيه المنظمة ولا يرغبون في السفر يومياً وتحمل مشقة الذهاب إلى والعودة من العمل. والمنظمات التي تقوم بإتباع هذا الأسلوب غالباً ما تكون منظمات صغيرة، وغير مشهورة.

رابعاً- التدريب الصيفي:

تقوم بعض الشركات الصناعية وبعض المنظمات الأخرى باستضافة طلبة الجامعة أو المعاهد الفنية، أو المدارس الثانوية الصناعية للتدريب بها خلال شهور الصيف. وفي خلال فترة التدريب يتعرف الطلبة على أسلوب العمل بالشركة والمزايا التي يتمتع بها من يعملون بهذه الشركة. وهذا يخلق لدى البعض منهم الرغبة في الالتحاق بالعمل بهذه الشركة بعد تخرجه.

خامساً- زيارة المدارس والجامعات:

تقوم بعض المنظمات بإرسال مندوبين من طرفها إلى المدارس والجامعات للتعرف على الطلبة الذين على وشك إنهاء مرحلتهم الدراسية، ثم تعريفهم بالشركة أو المنظمة ومزايا العمل بها. ومحاولة خلق الرغبة لديهم للالتحاق بالشركة.

المبحث الثالث: ماهية الاختيار والتعيين

المطلب الأول: الاختيار

مفهوم الاختيار :



الاختيار هو تلك العمليات التي تقوم بها المنظمة لتصفية وانتقاء أفضل المرشحين للوظيفة، وهو الشخص الذي تتوفر فيه مقومات ومتطلبات شغل الوظيفة أكثر من غيره، ويتم هذا الاختيار طبقاً لمعايير الاختيار التي تطبقها المنظمة.

أ - تعريف الاختيار : هو انتقاء الفرد المناسب من بين مجموعة من الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة ب- من يقوم بالاختيار: نجد المديرين التنفيذيين لهم مهمة هذه العملية داخل المؤسسات أو المنظمات الصغيرة، أما بالنسبة للمنظمة الكبيرة فإن قرار الاختيار يشترك فيه أكثر من طرف، فإدارة الموارد البشرية تقوم بالإجراءات وتقدم أدوات الاختيار وتقوم بتدريب المديرين التنفيذيين على تطبيقها، ويتعاون المديرون التنفيذيون مع إدارة الموارد البشرية في الاختيار خاصة في مرحلة الاختيار النهائي. 2- معايير الاختيار: تعبر معايير الاختيار عن تلك الخصائص والمواصفات التي يجب توافرها في المرشح لشغل الوظيفة بمستوى معين (أو بنسبة معينة)، وهذه الخصائص والمواصفات تكون مستمدة من تحليل الوظائف بغرض الحصول على مستويات عالية من الأداء في تلك الوظائف. وهذه المعايير يتم تجميعها في خصائص معينة أهمها:

أ- مستوى التعليم: تتطلب كل وظيفة من الوظائف مستوى معيناً من التأهيل العلمي، ويكون هذا التأهيل محدداً في بطاقات تصنيف الوظائف، وتقوم إدارة الموارد البشرية بتحديد المستوى التعليم المطلوب قبل الإعلان عن شغل الوظائف، ويتطلب ذلك تحديد نوع المؤهل الدراسي (أي مستوى التعليم) والتخصص الدراسي، وقد يتطلب الأمر أحياناً تحديد جهة التخرج -كاشتراط أن تكون شهادة البكالوريوس من جامعة معينة، أو معهد معين، أو يكون المؤهل الفني من مدرسة فنية معينة تقوم بتدريس بعض المواد التي تتوافق مع نظم العمل المستمدة بالمنظمة الطالبة وقد تقوم بعض المنظمات والشركات باشتراط الحصول على تقدير معين في سنة التخرج.

ب- الخبرة السابقة: يفضل معظم أصحاب الأعمال الأفراد الذين لديهم خبرة سابقة بالعمل الذي سيلتحقون به، لأن هذه الخبرة السابقة تجعل ممارسة العمل أمراً سهلاً بالنسبة لطالب الوظيفة، كما أنها تعتبر مؤشراً لإمكانية نجاح الفرد في عمله مستقبلاً، ويمكن قياس مستوى الخبرة بعدد السنوات التي مارس الفرد فيها نفس العمل، أو عدد السنوات في آخر وظيفة التحقق بها. وفي المنظمات والشركات الجديدة نجد أن اشتراط توافر خبرة سابقة في نفس العمل يكون له أهمية كبرى، أما في المنظمات الكبيرة والمستقرة فإنها تميل إلى تعيين خريجين جدد على أن تقوم بتدريبهم على القيام بالعمل (وذلك بعد توافر شرط التأهيل (الدراسي) ويكون المبرر في ذلك هو خفض التكلفة العمالة، وإتاحة فرص الترقى أمام العاملين الحاليين بالشركة أو المنظمة.

ج- الصفات البدنية (الجسمانية): تتطلب بعض الوظائف صفات جسمانية معينة كالتحمل، أو قوة الذراع واليدين أو بعض الصفات التي تتعلق بالجمال والأناقة، فعلى سبيل المثال نجد أن شركات الطيران تتطلب مستوى معيناً من الجمال كشرط للتعيين وفي وظيفة مضيئة جوية، وكذلك تتطلب بعض شركات السياحة، وبعض الفنادق مستوى من الجمال فيمن تعين لهذه الوظيفة. ونجد أن بعض الشركات يفضلون الرجال عن النساء في وظائف معينة داخل الأقسام والعناصر الإنتاجية، ويرجع ذلك بالطبع إلى قسوة ظروف العمل في تلك الأقسام.

وعندما ترغب الشركة في تحديد الصفات الجسمانية المعيارية اللازمة لشغل الوظيفة، فإنها يجب أن تستند في ذلك إلى صفات الأفراد القائمين بالعمل حالياً والذين يتميزون بمستوى أداء مرتفع .

د- الصفات الشخصية: وتشير الصفات الشخصية إلى نمط شخصية الفرد، وتشير بعض البيانات الشخصية عن الفرد إلى هذا النمط، فعندما تكون الحالة الاجتماعية للفرد متزوج، ولديه أولاد فإن ذلك يفترض أن هذا الفرد مستقر نفسياً، وأن احتمالات تركه للوظيفة أقل من احتمالات ترك الأعباء للوظيفة، وأن معدل أدائه سيكون أعلى من الأعباء. وعلى أي حال فإنه ما لم تكن تلك الصفات لها علاقة بالوظيفة وبالأداء الجيد في الوظيفة فإنها لا تعني أي شيء.

ومن البيانات التي تشير إلى الشخصية أيضاً العمر، فالأفراد متوسطو العمر يفترض أنهم أكثر استقراراً وأعلى إنتاجية. ولكن هذا الافتراض لا يمكن قبوله كأحد المسلمات، فبعض الشركات تفضل تعيين الشباب حديثي التخرج حيث يسهل تدريبهم وتعليمهم وقيادتهم. وتقوم بعض الشركات بعمل اختبارات للشخصية حيث تهتم باختيار أفراد تتوافر فيهم خصائص أو صفات شخصية معينة تتناسب مع الوظيفة التي سيلتحق بها الفرد. فموظفو العلاقات العامة، وموظفو الاستقبال، ورجال البيع يجب أن يكونوا اجتماعيين ومنبسطين ولا يميلون إلى العزلة والانطواء.

ح- المعرفة السابقة بالشخص: تلعب المعرفة السابقة بالشخص دوراً مهماً في اتخاذ قرار الاختيار، فمراجعة الاشتراطات السابقة، فإنه عند تقديم المتقدم للعمل إلى غدارة الموارد البشرية من خلال أحد المعارف أو الأصدقاء أو الأشخاص الموثوق بهم، فإنه لاشك تكون فرصته أفضل من شخص آخر استوفى الشروط السابقة بنفس المستوى. ولا يجب أن يفهم من ذلك إطلاق العنان للمحسوبية والقرابة كأساس للتعيين في المناصب.

تتطلب عملية اختيار المرشحين المناسبين القيام بعدة إجراءات تتمثل فيما يلي 3 إجراءات الاختيار: - المقابلة المبدئية: وهي أول علاقة تتكون بين المرشح والمنظمة الغرض منها هو التعرف على مؤهلات المتقدم



للعمل، خياراته ومواصفاته الشخصية الأساسية، ويتم في هذه الحالة تصفية المرشحين حسب الشروط العامة للوظيفة (العوامل العامة).

ب- طلب التوظيف: يعطي طلب التوظيف بيانات عن الفرد ممكن أن يستعمل كذلك في عملية التصفية، ويتم مقارنة مواصفات المرشحين مع متطلبات العمل حسب البيانات المقدمة والكشف عن الأشخاص المناسبين.

ج- الاختبارات: تستعمل من طرف أغلبية المنظمات في عملية الاختيار، وتعرف بتقييمها الموضوعي والسريع للمرشحين وهناك أنواع عديدة من الاختبارات منها: اختبارات المعلومات، الأداء، النفسية والشخصية، القدرات الذهنية وسرعة الاستجابة.

شروط الاختبار الجيد: الاختبار الجيد هو الاختبار الذي يحقق الغرض من استخدامه ومدى قدرته على قياس الخصائص والصفات المطلوب قياسها وهناك معايير لنحكم على جودة الاختبار وهي:

التأكد من ثبات الاختبار في قياس ما هو مطلوب.

التأكد من صدق الاختبار في قياس ما هو مطلوب.

التأكد من عدم تحيز الاختبار لفئات من الأفراد دون آخرين.

التأكد من وجود بيانات معيارية تساعد على تفسير نتائج الاختبار.

د- المقابلات: بعد إجراء الاختبارات يتم تصفية المرشحين وتحديد الأشخاص الذين ستجرى معهم المقابلات الشخصية وتستعمل هذه التقنية ومن طرف أغلبية المؤسسات، والغرض الأساسي منها هو الحكم عن قرب على مدى صلاحية المرشحين للوظيفة واختيار أكثرهم تطابقاً لمتطلبات الوظيفة توجد عدة أنواع من المقابلات

المقابلات الفردية، الجماعية، الموجهة وغير الموجهة، المختلطة، مقابلات حل المشاكل ومقابلات الضغوط .

المطلب الثاني: التعيين

التعيين تعريفه، الترشيح للتعين، الكشف الطبي

تعريف التعيين: هي المفاضلة بين المتقدمين للوظائف الشاغرة من خلال التأكد من البيانات المقدمة للمنظمة والحصول على موافقة الإدارة العامة على المترشحين المختارين وإصدار القرار النهائي للتعين.

الترشيح للتعين: بعد اختيار المترشحين المناسبين للوظائف الشاغرة يتم التأكد من صحة المعلومات المقدمة للمنظمة في طلبات الاستخدام ومن خلال المقابلات المختلفة، وعلى ضوء نتائج الاختبارات والمقابلات الشخصية والجماعية وبعد أخذ رأي المدير المشرف عليهم في المستقبل يتم تحضير كشوف بأسماء



المرشحين الصالحين للتعيين وملفاتهم لعرضهم على الإدارة العليا لاستصدار قرارات التعيين، ويتوقف التعيين النهائي عادة على اجتياز المرشحين لفحص الطبيب نجاح. الكشف الطبي: يهدف الكشف الطبي إلى التأكد من صلاحية المرشحين من الناحية الطبية وتعتبر هذه المرحلة حاسمة بالنسبة للمرشحين فهي تمثل الاختبار الأخير الذي يجب اجتيازه للحصول على الوظيفة ويقل عدد المرشحين بعد كل مرحلة من مراحل الاختبار حتى نهاية عملية التصفية حيث يتم اختيار المرشحين المقبولين ويتم تعيينهم في الوظائف المناسبة لهم.

إخطار المتقدمين والتعيين

بعد استكمال إجراءات الاختيار يخطر كتابة المتقدمون الذين اجتازوا هذه الإجراءات، وهذا ما يسمى عرض الوظيفة. قد يقبل المتقدم هذا العرض أو يرفضه ذلك أن بعض المتقدمين يمكن أن يتصرفوا بصفة مختلفة تجاه العرض كما يلي:

قبول العرض واستلام العمل.

قبول العرض مبدئياً وطلب مهلة.

عدم قبول العرض لتوفر عرض أفضل.

عدم قبول العرض لأن الدافع من وراء التقدم هو الحصول على خطاب الموافقة على التعيين للضغط على رئيسه

عندما يتم إخطار المتقدمين المناسبين بالقبول يخطر باقي المتقدمين الذين لم يقع عليهم الاختيار مع شكرهم لاهتمامهم وأنه يمكن طلبهم مستقبلاً مثل هذا الجواب يعتبر استثمار جيد قرار التعيين يكون عموماً جماعياً ويشارك فيه عدة أطراف الحاضرين في سيرورة التوظيف. ويقصد به عملية إصدار القرار بالتعيين اعتباراً من تاريخ محدد وينتج عنه حقوق للموظفين وواجبات ومسؤوليات وظيفية.

مراحل عملية التعيين

إصدار التعيين قرار.

التهيئة المبدئية أي تعريف الموظف الجديد بالمنظمة والوظيفة والعاملين معه.

متابعة وتقييم الفرد خلال فترة التجربة.

تثبيت الموظف وتمكينه بناء على نتائج المتابعة والتقييم

الإدماج:

بعد أن يمر الفرد في كل الخطوات التي سبق ذكرها، فإنه يكون مؤهلاً للحصول على الوظيفة التي تقدم



لأجلها، "ومع ذلك فإن إتمام هذه الخطوات لا يكسب المتقدم حق التعيين فيها إلا بصدور قرار التعيين من السلطة الإدارية المختصة"، فهي تقوم بإعداد مشروعات قرارات التعيين ومن ثم الموافقة عليها من قبل أعلى سلطة إدارية وذلك حسب القوانين والأنظمة المعمول بها" وقد تقوم إدارة الأفراد بعد ذلك باستكمال بعض المعلومات الضرورية لشرعية التعيين وتقويم الأشخاص لاستلام العمل وتعريفهم بالقواعد والأنظمة العامة المعمول بها في المنظمة."

ويكون من اختصاص المدير العام أو رئيس المؤسسة اتخاذ القرار النهائي بالتعيين، ولكن بشرط أن يلتزم بالتوصيات التي أعدها إدارة الموارد البشرية والتي توصلت إليها على أساس موضوعي ومن خلال مراحل الاختيار السابقة. "وتنص أغلبية لوائح العمل أن يوضع الشخص المعين تحت الاختبار لمدة معينة من تاريخ تسلمه للعمل، وتقرر صلاحيته النهائية من خلال فترة الاختبار، فبذلك يعتبر الاختبار النهائي لمدى توافق الشخص مع الوظيفة."

بعد اختبار الموظف الجديد واتخاذ قرار تعيينه، يقدم الموظف الجديد لزملائه في القسم أو الإدارة التي يعمل بها، فهذه الخطوة مهمة للأثر الذي تتركه في نفسية الفرد في أيامه الأولى في العمل، ذلك أنه يكون في هذه الفترة متخوفا من العمل، ولا يعرف بالضبط واجباته ومسؤولياته "فينبغي تقديم الموظف الجديد إلى رئيسه المباشر الذي يقوم بدوره بتقديمه إلى زملائه الذين سيعمل معهم، وعليه أن يوضح له تعليمات القسم وكيفية إنجاز وظيفته، مع تعهده بالعناية و الإرشاد من وقت لآخر" أو أن يتلقى ذلك من خلال نظام الزمالة أو نظام الرعاية عن طريق أحد العاملين القدامى في المنظمة من خلال ما ذكرناه سابقا فإن التوظيف وماله من إجراءات هي من الأهمية بما كان، ولا يمكننا إقصاء أي أسلوب منها واختيار سياسة توظيف حسنة تساعد في استمرارية وبقاء المنظمة المطلوب الثالث: الأسس التي تقوم عليها عملية الاختيار والتعيين على أي منشأة أينما كانت أن تراعي الاعتبارات التالية اعتماد سياسة تحليل وتوصيف الوظائف فيها ومن ثم تحديد مؤهلات ومواصفات الوظيفة كالمهارات والخبرات العملية في مجال العمل المطلوب والمؤهلات العملية ذات العلاقات بذلك. تحديد من لهم الحق والسلطة في اتخاذ القرار بالتعيينات في المنشأة.

عوامل أخرى مثل:

للعمل واستيعاب الدورات التدريبية

تحمل المسؤولية وقدرة تحمل المرشح على القيام بالواجبات المكلف بها، سواء كانت تلك المسؤولية مادية أو أدبية



عوامل مساعدة أخرى مثل: السن، الجنس، المظهر والشخصية

المطلب الرابع : أهداف ومعوقات سياسة الاختيار والتعيين

أهداف سياسة الاختيار والتعيين من أهم أهداف سياسة الاختيار والتعيين تحقيق الشروط التالية

جذب واختبار أفضل القدرات والمهارات المتاحة في سوق العمل

الاحتفاظ بالقوى العمالية المنتجة وتفضيل القوى المحلية

تحفيز العاملين وتحقيق الاستقرار الوظيفي لهم

معوقات الاختيار والتعيين

غياب أو ضعف عملية الاستقطاب مما ينعكس بتهيئة مدخلات غير دقيقة لعملية الاختيار، وقد يظهر

ضعف العملية من جانب الإعلان عن الوظائف أو تحديد الأسواق المستهدفة أو أسلوب الجذب الذي قد

يؤدي إلى التحاق أفراد غير مؤهلين لشغل الوظيفة.

ضعف عمليات التحليل الوظيفي بشقيها الوظيفي والتحديد مما ينعكس على عدم دقة تحديد متطلبات

الوظيفة ووظائف شاغليها.

عدم كفاءة الأفراد القائمين بعملية الاختيار والتعيين.

عدم دعم إدارة المنظمة لعملية الاختيار والتعيين مما يفقدها أهميتها وجدية أداء القائم بأدائها.

زيادة التكاليف بسبب عدم دقة إجراءات التوظيف واستفادها لوقت طويل قد تؤثر على طبيعة المهارات

المطلوبة في المرشحين

خاتمة:

يعد التوظيف على أنه مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المنظمة لاستقطاب مرشحين للعمل والذين

لديهم كفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة حيث تمر عملية التوظيف بثلاثة

مراحل (الاستقطاب والاختيار و التعيين). و حتى تحقق المنظمة أهدافها وبلوغ غاياتها يجب أن تتوفر لديها

قوى عاملة ذات كفاءة وقدرات عالية لذلك تبني استقطاب فعال قائم على إجراءات وأساليب جيدة و

ذلك يكون بحسن اختيار و تعيين الموظفين العاملين بها و القائمين عليها.



قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

أ. الكتب:

1. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الإسكندرية، ط2، مصر، 2004.
2. حسين إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار الجامعة اللبنانية للنشر، 2002.
3. حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالمة الجزائر، 2004.
4. خالد عبد الرحيم الهيثي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2003.
5. ربحت مصطفى عليان، أسس الإدارة المعاصرة، كلية التخطيط، عمان الأردن، 2007.
6. سبيوني محمد البرادعي، تنمية مهارات تخطيط الموارد البشرية، إيتراك للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2005.

7. سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط 1 2006.
8. محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان الأردن، 2004.
9. مصطفى مصطفى كمال: إدارة الموارد البشرية، الشركة العربية للنشر و التوزيع، القاهرة، 1994.

ب. القوانين والتشريعات:

1. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 المتعلقة بالأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة، ص6-7.
2. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17 المتعلقة بالقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ص4-5-6.



دور التوجيه المدرسي في تحقيق الذات والموازنة بين القدرات والرغبات
د. سليم بلحيماني

ملخص:

نظرا لما تكتسبه مرحلة الدراسة من أهمية، كان لابد من إتباع نظام ناجح للمواكبة والتتبع والإرشاد والتوجيه للمسار الدراسي و التكويني للطفل باعتباره إنسانا غير راشد، ليتسنى له اجتياز مراحل التعليم في أفضل الظروف و اكتساب المهارات و القدرات الكفيلة بدخوله سوق الشغل بحسب مؤهلاته و ميولاته، و ليحظى بالمكانة التي يرغب بها في مجتمعه الصغير والكبير. وفي هذا الإطار و نزولا عند رغبة العديد من قرائنا الأوفياء ارتأينا أن نسلط الضوء على موضوع التوجيه التربوي لما له من أهمية كبرى بالنسبة لكل المعنيين و المتدخلين في الشأن التربوي و التعليمي سواء أ كانوا تلاميذ أو آباء أو فاعلين تربويين أو مسؤولين حكوميين . ونتمنى أن يجد المهتمون بهذا الموضوع صالتهم في مقالنا هذا الذي سيتناول بالدرس و التحليل مفهوم التوجيه التربوي انطلاقا من النظريات و المقاربات الأساسية المتداولة في هذا المجال مرورا بالبنىات و الآليات المعتمدة فيه و كذا أدوار الفاعلين ، لنعرج في الأخير على إبراز أهمية التوجيه التربوي خصوصا في التغلب على هواجس الاختيار.

الكلمات المفتاحية: التوجيه المدرسي - تحقيق الذات - الموازنة - القدرات - الرغبات

Abstract:

Given the importance of the study stage, it was necessary to follow an effective system to keep pace with, follow up, guide and direct the educational and formative path of the child as a non-adult human being, in order for him to pass his educational stages in the best conditions and acquire the skills and abilities to enter the labor market according to his qualifications and inclinations. And to have the position he desires in his small and large community. In this context and in line with the desire of many of our loyal readers, we decided to shed light on the issue of educational guidance because of its great importance for all those concerned and those involved in educational and educational affairs, whether they are students, parents, educational actors or government officials. We hope that those interested in this topic will find what they need in this article, which will deal with the study and analysis of the concept of educational guidance, based on the basic theories and approaches circulating in this field, passing through the structures and mechanisms adopted in it, as well as the roles of actors, to highlight the importance of educational guidance, especially in overcoming On the obsessions of choice.

Keywords: school guidance - self-actualization - budgeting - abilities - desires

مقدمة :

يعتبر التوجيه و الإرشاد المهني من بين أهم المتطلبات الداعمة لتطبيق نظام تعليمي فعال ، وذلك باعتباره يساهم في تطور و تقدم الفرد و المجتمع على نحو سواء .



كما أن خدمات الإرشاد و التوجيه المهني توفر فرصا في اختبار قدراته لاختيار مهنة تحقق له الاستقرار المهني في المستقبل و هذا الاستقرار يساهم في إشباع الكثير من الحاجات النفسية و المادية و المهنية و التي تبدأ في فترة مبكرة من المراحل الدراسية المختلفة .

لقد عرف التوجيه و الإرشاد المهني في الجزائر بصفة خاصة كثيرا من التحديات و الصعوبات التي واجهتها الدولة في فترة الاستعمار ، و التي كانت تخدم المعمرين لا غير ، اما بعد الاستقلال و بفعل نهوض القطاع الاقتصادي و الاجتماعي تغير قطاع التربية و التعليم ، و التكوين المهني بصفة خاصة .

فما هي التوجيه و الإرشاد المهني ؟

المبحث الأول: فمالية التوجيه و الإرشاد المهني ؟

المطلب الأول : مفهوم التوجيه : يعرف أنه مجموعة من الخدمات التي تهدف لمساعدة الفرد على أن يفهم نفسه و أن يستغل إمكاناته الذاتية من قدرات و مهارات و استعدادات و ميول من ناحية ، و من ناحية أخرى فهم نفسه و بيئته و يختار الطرق المحققة لها بحكمة و تعقل ، فيتمكن من حل مشاكله حلولا عملية تؤدي إلى التكيف مع نفسه و مجتمعه .

فعملية التوجيه تتسم الاتساع و الشمول فهو جزء من العملية التربوية ، و التوجيه يسبق الإرشاد و يمهد له ، و هو عملية عامة تهتم بالنواحي النظرية ووسيلة إعلامية في اغلب الأحيان تشترط توفر الخبرة للموجه ، و تعني وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

أهداف التوجيه

تحقيق الذات:

إن تحقيق الذات لا يمكن الوصول إليه إلا بعدما يشبع الفرد لحاجاته المختلفة من) طعام - شراب(... - فبعد هذا الإشباع يبدأ الفرد في تكوين هوية ناتجة عن ذاته و يرغب في تحقيق مكانة اجتماعية و مهنية، تحقق له سعادته و قيمته.

2-تحقيق الصحة النفسية للفرد:

يهدف التوجيه إلى تحرير الفرد من مخاوفه، و من قلقه و توتره و قهره النفسي و من الإحباط و الفشل، و من الكبت و الاكتئاب و الحزن التي قد يتعرض لها خلال مراحل نموه الحرجة و تعامله نسبة التي يعيش فيها، فيساعد الفرد على حل مشكلاته و الوقوف مع أسبابها، و كيفية التعامل معها.

3-تحسين العملية التربوية:

- 1-إثارة دافعية الطلاب نحو الدراسة و استخدام أساليب التعزيز و تطوير خبرات" الطلاب اتجاه دروسهم.
- 2-مراعاة مبدأ الفروق الفردية بين الطلاب، و توجيه كل منهم وفق قدراته و استعداداته.



3- إثراء الجانب المعرفي لدى الطلاب بالمعلومات الأكاديمية والمهنية والاجتماعية التي تساعدهم في تحقيق توافقهم النفسي وصحتهم النفسية. توجيه وإرشاد الطلاب إلى طرق الدراسة الصحيحة وذلك لتحصيل علامات مرتفعة تؤهلهم للالتحاق بالمعاهد والكليات في المستقبل.

4- ترقية المهارات الاجتماعية:

"إن تحسين العلاقات بين الأفراد داخل المجتمع المدرسي يعد مطلباً أساسياً لتحسين العملية التعليمية، وهذا بدوره يتطلب تنمية قدرة الطلاب على تفهم الآخرين والتعاطف معهم." وهذا يتأتى عن طريق تنمية المهارات الاجتماعية لدى الطلاب وتنمية قدراتهم على إدارة العلاقات والتفاعلات مع الآخرين مما يعزز القدرات القيادية ويقوي مشاعر الانتماء للجماعة.

ويمكن صياغة الأهداف الخاصة بالتوجه المدرسي والمهني كما يلي:

- تبصير الطلاب بالتخصصات التعليمية والمهنية المتاحة وخصائصها ومتطلباتها لتمكينهم من الموازنة بينها وبين ما يمتلكونه من خصائص وقدرات واتخاذ القرارات السليمة وفقاً لذلك.

- تعريف التلميذ بمستوى قدراته واستعداداته وميولاته وسماته الشخصية.

- مساعدة التلميذ على الاختيار الأنسب للشعبة التي تتناسب مع قدراته وميوله لبناء مشروعه الدراسي والمهني.

- تحقيق أعلى درجات التوافق النفسي والتربوي للطلاب مع بيئتهم المدرسية والاندماج مع عناصرها (معلمين، إدارة، زملاء...).

- مساعدة التلاميذ على تجاوز فترات الانتقال من سنة لأخرى ومن طور لآخر وما يصاحبها من صعوبات وهم على درجة عالية من التوافق النفسي والتربوي.

- توضيحات للتلاميذ حول عالم الشغل.

- تشجيع التلاميذ على الاشتراك في النشاطات المدرسية لتحقيق النمو والتكيف الاجتماعي لديه.

- توعية التلاميذ وأوليائهم بالنتائج السليمة للاختبارات غير المدروسة وأن مؤشرات الغير الممارسات الخاطئة نحو توجيه الطلاب لبعض التخصصات التي لا تتفق مع ميولهم وقدراتهم.

- تنظيم أبواب مفتوحة على المؤسسات التعليمية والمهنية والصناعية والعسكرية

لتعزيز تواصل التلميذ مع مختلف المؤسسات الوطنية

المطلب الثاني: مفهوم الإرشاد : هو عملية تفاعلية تنشأ عن علاقة بين المرشد و المسترشد فهذه العلاقة تكون بمساعدة المسترشد على مواجهة المشكلة بتغيير و تطوير سلوكه و أساليبه في التعامل مع الظروف



التي يواجهها ، فالأسلوب المستخدم يركز المقابلة وجها لوجه في جو من الثقة و الأمان بحيث يتمكن المسترشد من التعبير عن كافة مشاعره بكل حرية دون خوف .

فالإرشاد هو عملية وقائية و نمائية و علاجية تتطلب تخصصا و أعدادا و كفاءة و مهارة ، كون هذه العملية فرعا من فروع علم النفس التطبيقي و إن خدمات التوجيه عامة و خدمات الإرشاد خاصة تجمل عادة في مفهوم واحد و هو التوجيه و الإرشاد .

المطلب الثالث: مفهوم التوجيه و الإرشاد المهني :

*تعريف الرشدي و السهل(2000): "أن التوجيه المهني يعمل على تعريف الشخص بالمهنة التي تناسبه بناءا عل قدراته و ميوله و استعداداته و ظروفه الشخصية و الاجتماعية ، كما يعمل التوجيه المهني على تعريف الأشخاص بالفرص المتاحة في مجال العمل ، و مزايا و عيوب كل مهنة أو متطلباتها ، و مدى الحاجة إليها ، و ظروف التدريب المتاحة للتأهيل لمهن معينة." أحمد سهير كامل ، ، 2000.

*تعريف السفاضة(2003) : "التوجيه المهني بأنه مجموعة من الخدمات التي تقدمه

وتوفرها الجهات التربوية للطلاب و التي تستهدف إعلامهم بالفرص المهنية و الدراسية

المتاحة لهم ، ومساعدتهم على اكتشاف استعداداتهم و ميولهم و قدراتهم لأجل اختيار المواد

الدراسية المناسبة التي تؤهلهم لنوع الدراسة او المهنة التي يودون الالتحاق بها بعد إنهاء دراسة الشهادة الثانوية . "

*بعض التعريفات التي سبقت للتوجيه و الإرشاد المهني :

-التوجيه والإرشاد المهني يهدف لمساعدة الطالب على فهم نفسه و بيئته و مجتمعه .

- التوجيه والإرشاد المهني هو إحدى العمليات التعليمية التربوية المخططة التي ترسم للطلبة الملامح الكبرى لمستقبلهم الدراسي و المهني و تحدد لهم آفاقهم .

- التوجيه والإرشاد المهني هو عملية فنية إنسانية ترمي إلى تنمية شخصية الفرد و حياته المهنية عن طريق توفير المعلومات و البيانات و مساعدته في اتخاذ القرار الذي يتعلق بخياراته التعليمية بما يلائم استعداداته و قدراته و رغباته من جهة ، و متطلبات الفرص و المهن من جهة أخرى .

- التوجيه والإرشاد المهني عبارة عن العمل العلاجي القائم على المعلومات في الخصائص العامة مثل

القابلية الفكرية و التقدم الفكري و التعليمي . حناش ، فضيلة و زكريا، محمد بن يحي ، 2001

- التوجيه والإرشاد المهني هو مساعدة الفرد كي يكون قادرا على اتخاذ القرارات السليمة بعلم و اطلاع .

- التوجيه والإرشاد المهني بمثابة عملية مركبة تتألف من سلسلة من العمليات المتصلة و المتفاعلة فيما بينها بما يشكل حالة من التكامل .



المبحث الثاني: مراحل التوجيه و الإرشاد المهني و المنطلقات العلمية و الفلسفية.

المطلب الأول : مراحل التوجيه و الإرشاد المهني .

برز الاهتمام بالتوجيه المهني منذ اواخر القرن العشرين خصوصا في البلدان الصناعية التي تطورت فيها الحركة الصناعية و أصبحت الصناعة سمة هذه البلدان بحيث أصبحت هناك حاجة ضرورية للتوجيه المهني ، و قد كان العالم بارسونز من المؤسسين الحقيقيين للتوجيه المهني و الذي أسس مكتبا لخدمات التوجيه المهني في عام 1908 بمدينة بوسطن في الولايات المتحدة الأمريكية . و مما لاشك فيه فان التوجيه و الإرشاد المهني قد تأثر بالأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية في العالم خصوصا في مجال إدارة الموارد البشرية و إعداد القوى العاملة و نتيجة لسرعة حركة التصنيع و نمو المهن و بروز التخصصات الدقيقة فقد ساهم ذلك في بلورة مفهوم التوجيه المهني في البلدان الصناعية و في بلدان العالم الثالث -فقد تبنت معظم مدارس التوجيه المهني في الولايات المتحدة الأمريكية عملية التوجيه المهني التي تشمل كل مراحل الحياة دون الاقتصار على مرحلة معينة ، أما أوروبا فقد شمل التوجيه المهني المراحل الدراسية الإلزامية و فترات التدريب قبل العمل .

-أما في اليابان تأخذ منهج التوجيه المهني الذي يركز على الاختبارات و المسابقات و التنقيف الإعلامي و التعريف بالمسارات التعليمية .

-و في بريطانيا وظيفة المرشد هي التأهيل المهني الجماعي و الإرشاد فردي خصوصا في اختيار المهن .

-أما في ألمانيا فلها أسلوب متميز من خلال هيئة مستقلة منفصلة عن التوجيه المهني المدرسي بسبب ظاهرة التصنيع المتعدد و الواسع و المنتشر الذي يحتم على الطلبة و الشباب الحاجة إلى مرشد مهني في اختيار المهنة المناسبة له و فق إمكانياته و قدراته و ميولاته.

-أما في الوطن العربي فان الدول العربية تولي التوجيه و الإرشاد المهني أهمية كبيرة كجزء من التنمية و التحديث خصوصا في الجوانب التعليمية و الاقتصادية و التكنولوجية و هي تتباين حسب سياسة كل دولة في المجال التربوي حيث أن كل دولة تؤمن بأن

عملية التوجيه و الإرشاد المهني تهدف إلى مساعدة الفرد في التكيف مع المدرسة و مناهجها و التغلب على الصعوبات التعليمية .

-ومن خلال الدراسات و البحوث التربوية يتبين ان هناك نوعا بارزا في مفاهيم و تطبيقات الإرشاد و التوجيه المهني وفق التصور الخاص لكل دولة . فبعض الدول تأخذ مفهوم الإرشاد و التوجيه و الذي يرتبط بمساعدة الطلبة على معرفة قدراتهم و استعداداتهم و كذلك مجموعة الميول تجاه اختيار البرامج الدراسية



التي تلاقي رغباتهم و طموحاتهم . و هناك دول أخرى تعطي الإرشاد الشخصي و الاجتماعي أهمية قصوى في مجال مساعدة الطلبة في حل المشكلات النفسية التي تؤهلهم للاختيارات إلي تتم عن وعي و كفاءة في مجال الصحة النفسية و الثقة بالنفس . و في مجال آخر تتجه دول عربية أخرى إلى تأسيس المراكز المهنية التي تعنى بالاختيار المهني من خلال إعداد البرامج الجماعية و الفردية لتوجيه و إرشاد الطلبة نحو المجالين الأكاديمي و المهني .

المطلب الثاني : المنطلقات العلمية و الفلسفية لتوجيه و الإرشاد المهني :

-النظر إلى الإرشاد و التوجيه المهني كعملية تربوية و تعليمية لتوجيه التلاميذ إلى اختيار مهنة و تخصص .

-النظر إلى الإرشاد و التوجيه المهني كوسيلة عملية تربوية و مهنية لمساعدة التلاميذ على اكتشاف فرص عمل تناسب تخصصاتهم و ميولهم و اهتماماتهم المهنية .

-العمل بالتعاون مع سائر المؤسسات ذات العلاقة بتوجيه التلاميذ إلى اكتشاف فرص عمل في سوق العمل أو ابتكارها و تنمية القدرة على تحمل الصعوبات التي تواجههم لتحقيق هذا الهدف .

-العمل المستمر لتطوير و تحديث التوجيه المهني كمنظومة و أسلوب عمل و تقيد بما يتماشى و يتفق و تطورات النظرية التعليمية و التربوية و تطورات الواقع الاقتصادي و الاجتماعي ، و خاصة التركيب المهني في المجتمع .

-العمل على بناء قاعدة معلومات أو منظومة معلوماتية ترتبط بكل المؤسسات ذات العلاقة بالإرشاد و التوجيه مثل مراكز التعليم و التدريب و الجامعات و المصانع و المؤسسات الاقتصادية في المجتمع .

-تشجيع التلاميذ على تنمية قدراتهم ومهاراتهم العلمية و المهنية و الاجتماعية و الثقافية بما يتناسب و متطلبات الحياة الاقتصادية و الاجتماعية العصرية ، و دفعهم إلى التعليم الذاتي المستمر لكل جديد في الحياة خاصة سوق العمل .

-التشجيع على ابتكار مشروعات اقتصادية جديدة التي يمكن أن تتطور و تزدهر و مساعدتهم لإيجاد حلول للمشكلات و التحديات التي تواجههم ميدانياً .

-العمل على عقد مشاورات و تبادل للآراء و الخبرات و المهارات بين التلاميذ و الاقتصاد، و خاصة مشاريع التنمية ، الصناعية و الزراعية و الشركات الاستثمارية ، و يمكن أن يتحقق ذلك بعقد لقاءات عملية

مشتركة و اجتماعات فنية . بشلاغم يحي، 2003



الحاجة إلى التوجيه والإرشاد المدرسي:

1- تقلص دور الأسرة التوجيهي:

إن التغيرات التي طرأت على الأسرة في نواحي عدة كلها أدت إلى الحاجة إلى التوجيه التربوي والمهني والإرشاد النفسي ومن بين هذه التغيرات نجد:

* أن الأسرة كانت تتسم بحجم كبير أفرادها إذ كانت لا تقتصر على الأب و الأم وإنما تتعداها إلى الجد والجددة والخال والعم ... فكانت مسؤولية تربية الأولاد وتوجيههم مسؤولية مشتركة لا تقتصر على الوالدين فقط هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن أهداف التربية وقيم المجتمع كانت تتسم بالبساطة والوضوح تعتمد على تقليد الصغير للكبير.

* إن خروج الأب والأم للعمل نتج عنه فراغا في تربية الأبناء ومتابعتهم فأسند الأمر للمدرسة التي لم تكف بدور توجيه الأبناء من الناحية العقلية والنفسية والاجتماعية والمهنية والدينية بل أخذت على عاتقها دور توجيه الأسرة وإعدادها للقيام بوظائفها.

2- الانفجار الهائل في عدد السكان:

إن الارتفاع الهائل في عدد السكان نتج عنه أعداد كبيرة من التلاميذ مما أدى إلى كثرة المدارس وانتشارها فتمخض عن ذلك ظهور مجموعة من المشكلات التعليمية والنفسية والاجتماعية بين التلاميذ، فظهر التوجيه والإرشاد المدرسي الذي كان هدفه وضع إستراتيجيات فعالة لمواجهة هذه المشكلات وإيجاد الحلول لها وفق أساليب تربوية ونفسية علمية سليمة.

4_ التقدم العلمي والتكنولوجي:

* ظهور اختراعات واكتشافات جديدة، وغزو الفضاء.

* تأثير وسائل الاتصال والإعلام الجديدة من راديو، تلفزيون، انترنيت، في أفكار الأفراد وميولهم واتجاههم.

* تغير قيم المجتمع.

* زيادة التفكير بالمستقبل والتطلع إليه والعمل على وضع الخطط والبرامج المستقبلية، Futurology. وظهر علم جديد أطلق عليه اسم علم المستقبل

4- التطور الذي طرأ على التعليم ومفاهيمه:

* الاهتمام بشخصية المتعلم والاهتمام به من نواحيه الشخصية، الانفعالية، الاجتماعية، الجسمية.

* حرية الاختيار للتلاميذ فيما يخص التخصصات التي تتناسب واستعداداتهم وإمكانياتهم وميولاتهم.

* تشجيع التلميذ على كيفية الحصول على المعلومات والمعارف من مصادرها المتعددة.



*تشجيع التلميذ على التفكير الناقد، التفكير المبدع الخلاق.

*الاستخدام التكنولوجي في مجال التعليم.

5-تعقد الحياة وتشابك العلاقات الاجتماعية:

لقد أدى هذا التعقد في أساليب الحياة إلى التشابك في العلاقات الاجتماعية، والتغير في المعايير والأنماط الاجتماعية فوجد الفرد نفسه مقيدا في سلوكياته بضوابط أفقدته حريته إرضاء لأنماط الجماعة التي يعيش فيها، فاتسعت دائرة تعلم المرأة وظهور ظاهرة الصراع بين الأجيال نتيجة التقدم العلمي ومس هذا الصراع مجال القيم والعادات، التقاليد في الفطرة إلى مجالات الحياة المختلفة. فأدى تعقد هذه المنظومة الاجتماعية إلى ضرورة إيجاد إستراتيجيات لتنمية بعض المهارات التي تساعد الطلاب على الانخراط في المجتمع وتكوين علاقات اجتماعية إيجابية مع الآخرين، وتزويدهم بمعلومات عن كيفية اختيار الأسلوب المناسب للحياة الاجتماعية 1 .

6-التغيرات التي طرأت على العمل والمهنة:

-زيادة عدد المهن والوظائف بشكل واسع جدا وظهور ظاهرة التخصص الدقيق في العمل وفي مراحل الإنتاج.

" -اختفاء عدد من المهن القديمة، وظهور مهن جديدة نتيجة التقدم العلمي والتكنولوجي في الميادين كافة ."

-ظهور مشكلات جديدة للعمل والعمال نتيجة الثورة العلمية في مجال الصناعة، بروز ظاهرة البطالة أو الإضراب عن العمل ."

عصر القلق:

إن أكثر ما يميز العصر الذي نعيش فيه الخوف من المستقبل وعدم القدرة على التكيف مع صدمة المستقبل ."

8-فترات الانتقال:

يمر الفرد خلال مراحل حياته بفترات انتقال حرجه يحتاج فيها إلى التوجيه والإرشاد مثل الانتقال من المنزل إلى المدرسة ومن المدرسة إلى عالم الشغل، ومن الطفولة إلى المراهقة، ومن المراهقة إلى سن الرشد، وكل هذه المراحل يتخللها صراعات وإحباطات وقد يسودها الخوف والاكتئاب 2 ."

*خدمات التوجيه المدرسي:

1-خدمات إنمائية:

يمكن من خلال هذه الخدمات تعريف المتعلم بالشروط المعرفية الضرورية لتفتح



موهبتة، واستغلال قدراته واستعداداتها وتنميتها، وتنمية ميوله واهتماماته.

2-خدمات وقائية:

إن دور التوجيه المدرسي لا يكتفي بمساعدة التلاميذ الذين يعانون من مشاكل بل يتكفل ويتعامل مع التلاميذ العاديين فيقدم لهم المساعدة في العام الدراسي والعملية وذلك من خلال تفعيل الإمكانيات المتوفرة لديهم.

3- خدمات إرشادية:

يساعد التوجيه المدرسي المتعلم على التأقلم مع الوسط المدرسي الجديد قصد التكيف السليم.

المبحث الثالث: نظريات الإرشاد و التوجيه المهني و أهم العمليات التي يقوم بها المرشد

المطلب الأول: نظريات الإرشاد و التوجيه المهني

*نظرية SUPER: هناك خمس مراحل مهنية في حياة الفرد و هي :

-مرحلة النمو:تمتد هذه المرحلة من الولادة إلى سن 14 ، و تنمو و بشكل سريع كل إمكانيات الطفل ، كما يتعرف فيها على ذاته و علاقته بالعالم الخارجي كما يحدد الطفل عن طريق التقليد و تشبيه ارتباطه ببعض المهن .

-مرحلة الاستكشاف:تمتد هذه المرحلة من سن 14 إلى 25سنة ، و تتميز بفترة بحث عن المعلومات الضرورية بالنسبة للفرد ، كذلك بتنوع واقعية الميول وبداية التفكير الفعلي في مهنة المستقبل .

-مرحلة التأسيس: تمتد من 25 إلى 45 سنة و تتميز بالممارسة الفعلية و الاستقرار المهني و العائلي .

-مرحلة الصيانة:تمتد من 45 إلى 60 سنة ، و تعبر هذه الفترة عن النجاح المهني الذي اكتسبه الفرد كالمكانة الاجتماعية ، تحقيق الذات كل أنواع الرضا الناتجة عن العمل .

-مرحلة الزوال:تمتد بين 60 و 70 سنة بالنسبة للمهني ذات المجهود الفيزيقي و ما بعد 70 سنة بالنسبة للمهن ذات المجهود الذهني و الإبداعي ، كذلك العزل النفسي و الاجتماعي.

* نظرية جينزبيرغ وزملائه :

تعد نظرية جينزبيرغ و هو عالم اقتصاد ز زملائه "اكسلارد و هيرما" ، من المحاولات الأولى لوضع نظرية للنمو المهني أضحو أن هنالك أربعة عوامل تؤثر في عملية اتخاذ القرار المهني و هي :

-تأثير العوامل التربوية حيث أن كمية التعلم و نوعه يؤثران في اتخاذ القرارات المهنية .

-يرى جينزبيرغ أن الفرد يمر في فترات مختلفة من الأعمار يتطور من خلالها حتى يستطيع أن يتخذ قرارا مهنيا مناسباً ، ففي المرحلة الأولى تكون خياراته غير واقعية حتى تصبح في النهاية مناسبة و ملائمة له

، و يرى أن هذه المراحل تتمثل في مرحلة الخيال و التجريب و الواقع . -الصعب ، محمد ، 1431.



جدول يوضح المراحل الثلاث عند جينزبيرغ

مرحلة النمو	السنوات	المبادئ الأساسية للاختيار	المهام الأساسية و الدور المهني
الفترة الخيالية	04-10 سنوات	مبدأ اللذة عن طريق ممارسة الألعاب و كأن الطفل يخضر لمهنة معينة التفكير بإمكانياتهم و قدراتهم وهي تسمح لهم بالالتحاق بالمهنة	لعب الأطفال دافع للنمو المهني التمثيل و الاقتداء بالآخرين أثناء اللعب .
الفترة التجريبية	11-18 سنة	تعريف تدريجي على متطلبات العمل و ميوله و قدراته و قيمه	
	11-12 سنة	يدرك ما يحب و ما يكره -	البدء بتحديد و حصر اختياراتهم
	12-14 سنة	يدرك أن الاهتمام بالنشاط وحده لا يكفي - يقيم قدراته بتأديته للأعمال التي يحبها.	يقل ارتباطه بوالديه
	15-16 سنة	تدخل القيم عملية الاختيار و تسود على الاهتمامات و القدرات	يعرف المكان المناسب لاستغلال قدراته و مهاراته



يبحث عن أماكن جديدة لممارسة مواهبه و مهاراته يبحث عن الراتب و الحوافز التشجيعية	يصبح أكثر استقلالية في اختيار العمل الذي يريده	17-18 سنة	
---	--	-----------	--

ينطلق الاختيار من التنسيق بين العوامل الواقعية و العوامل الشخصية	21-18 سنة	الفترة الواقعية
اكتساب خبرات أكثر يحتاج لاختيار نشاط أو أكثر يميل إليها الفرد	ينطلق في اختياره للحياة و مصلحة المجتمع و قيمة الشخصية	الاستكشاف 18-19 سنة
التزام الفرد بنمط حياة المهنة التي سيعمل بها	تصبح قدراته ثابتة و راسخة	البلورة 20-21 سنة

-الصعب ،محمد ،عبيد ،نظريات الإرشاد المهني ،وزارة التربية و التعليم ،المملكة السعودية،1431.

المطلب الثاني : عمليات الإرشاد المهني و الخدمات المقدمة فيه

أولاً: تقدير الجانب الشخصي للمسترشد :

-المعلومات الشخصية :حيث أن الإرشاد المهني يتطلب من المرشد الحصول على معلومات وافية و صحيحة عن المسترشد من حيث مستوى ذكائه ، و اهتماماته ، قدراته ، طموحاته ، حاجاته، قيمه ، مصادر دخله ، و مستوى تعليمه ، بالإضافة إلى السن و الحالة الاجتماعية من خلال : المقابلة ، المناقشة ، و الملاحظة و الرجوع إلى السجلات و سؤال الأقارب و الأصدقاء .

-المعلومات الأسرية :حيث يشير millekandform 1951 إلى أن الوضع الاجتماعي و الوظيفي للأسرة هو ارتباط موجب بحصول الأبناء على فرص وظيفية و مهنة مماثلة و يعود السبب في ذلك إلى عوامل أهمها:

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة يحيى فارس - المدينة رمد : ISSN 2773-3572



-حجم ونوع التعليم الذي يحصل عليه الأبناء

-العامل الوراثي .

-المعلومات ذات أهمية كبيرة للاستفادة منها و الاستعانة بها في توجيه المسترشد نحو المهنة المناسبة .

-**الخبرات التعليمية**: حيث تشكل الخلفية التعليمية أهمية بالغة في عملية الإرشاد المهني لذلك من الضروري الحصول عليها من السجلات المدرسية مثلا و الأسئلة المرتبطة بالخبرات المدرسية و الاجتماعية منها و الأكاديمية . **القاضي يوسف ،مصطفى وآخرون 1981.**

-**الخبرات المهنية** : هذا الجانب يتعلق بالمسترشدين الذين سبق لهم العمل فسؤالهم عن الأعمال التي سبق أن قاموا بها ، ومدة عملهم فيها ، و أسباب تركهم لها ،تمثل معلومات ضرورية دقيقة لمساعدة المسترشد في اختيار العمل الجيد المناسب .

ثانيا:**تقدير الجانب المهني :**

كثير من المسترشدين الذين يبحثون عن الاستشارة يملكون معلومات محددة عن الأعمال المتاحة و هذه المعلومات غير دقيقة و تثير تساؤلات عديدة.

لقد وضع الاتحاد الدولي للتوجيه المهني مساعدة المسترشدين في تقويم المعلومات المهنية:

-تحديد أو تعريف المهنة حسب اللوائح و الأنظمة.

-تاريخ و تطور المهنة.

-طبيعة العمل،مكان العمل، مجال التخصص.

-متطلبات العمل:التعليم و التدريب و الاهتمامات و القدرات الجسمية و الأوضاع العملية.

-المتطلبات الخاصة:بما فيها الترخيص الصادر بجهة رسمية.

-شروط التقدم للعمل:نموذج الطلب، السيرة الذاتية، الكشف الطبي.

-فرص التجربة و إمكانية توفرها في العمل.

-الترقية،التحويل،التدريب،و التعليم و النقل.

-سلم الرواتب.

-أوضاع العمل و العوامل النفسية و الاجتماعية.

ثالثا:**اتخاذ القرار:**

يتطلب مهارات لدى المسترشد فهو لا يستطيع أن يوافق و يربط بين المعلومات التي تخصه كالاهتمامات و الطموحات و المعلومات المتاحة عن العمل و يوظفها في اتخاذ القرار الصحيح فان استفادته محدودة، و لذا ينبغي على المرشد أن يوفر المساعدة اللازمة،التي تسهم في إكساب المسترشد المهارات اللازمة



لاتخاذ القرار السليم من خلال: تقديم العمل، وضع برنامج تدريبي و المحافظة على الدافعية حتى يتم تحقيق الهدف

رابعا: المتابعة و التقديم:

- توفير الدعم و المساندة و التشجيع.
 - التحقق من سير المسترشد نحو تحقيق الأهداف.
 - مساعدة المسترشد في حل المشكلات، تساعد عملية التقييم في إعادة النظر في بعض الجوانب.
 - تزويد المسترشد بجميع المعلومات التي يحتاج إليها.
- خاتمة:

إن التوجيه و الإرشاد المهني ذا أهمية كبيرة خاصة في تحقيق تقدم ملحوظ في كل المجالات المهنية، في ما يخص الدول المتقدمة أعطت الأهمية لهذا الجانب خاصة في رفع الاقتصاد و ذلك من خلال توفير للعنصر البشري كل الخدمات اللازمة من أجل تحقيق أفاقه المهنية ، أما في بلادنا فنجد أنه يفتقر للممارسة الفعلية بالنسبة للمختصين في الإرشاد و التوجيه حيث اكتفت بضرورة تواجدها و خاصة بالنسبة لتلاميذ المرحلة المهنية و ذلك من خلال الإصلاحات التي اتخذتها الدولة الجزائرية. إذ يجب تقديم خدمات إرشادية من طرف أخصائي الإرشاد لمساعدة التلاميذ الذين يعانون سوء التكيف بمختلف أنواعه، بالإضافة إلى تنظيم لقاءات و ندوات حول أهمية اختيار التلميذ لنوع المهنة، زيادة الوعي المهني للطلاب و أولياءهم و التفكير في تعديل اتجاهاتهم النفسية و الاجتماعية نحو المهن التي تناسب قدراتهم و ميولهم و اتجاهاتهم.

قائمة المراجع:

- 1-بشلاغم يحي، دور التوجيه المدرسي و المهني في تأهيل الفرد و معالجة قضايا الشباب، دراسة حول المشروع المدرسي و المهني، جامعة بلقايد تلمسان الجزائر.
- 2-أحمد سهير كامل، التوجيه و الإرشاد النفسي، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، 2000.
- 3-حناش، فضيلة و زكريا، محمد بن يحي ، التوجيه و الإرشاد المهني من منظور إصلاحات التربية الجديدة، الجزائر، 2001.
- 4-الصعب، محمد، عبيد، نظريات الإرشاد المهني، وزارة التربية و التعليم، المملكة السعودية، 1431.
- 5-القاضي يوسف، مصطفى و فطيم ، لطفي ، محمد و حسين ، عطاء، محمود ، الإرشاد النفسي و التوجيه التربوي ، الرياض السعودية ، 1981.