

الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين

Vocational counseling for educational counselors

. م. د. ماجد عبد جواد كاظم

المديرية العامة لتربية بغداد/الرصافة الثانية - قسم الإشراف الاختصاصي

البريد الإلكتروني: email I majdabd795@gamil.com.

*M. Dr.. Majed Abed Jawad Kazem**The General Directorate of Education,**Baghdad / Al-Rusafa II Specialized Supervision Department***المستخلص:**

التعرف على الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين من المديريات العامة لتربية بغداد التابعة لوزارة التربية ، ولتحقيق هدف البحث تم بناء مقياس الإرشاد المهني استناداً إلى نظرية دونالد سوبر Super Theory المتكون من (١٩) فقرة بعد التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس ثم تطبيق المقياس على عينة البحث البالغ عددها (٢٠٠) بواقع (٨٠) مشرداً و (١٢٠) مرشدة ، ومن ثم معالجة البيانات إحصائياً باستعمال (البرنامج الإحصائي SPSS) إذ تم استخراج نوعين من الصدق هما من تميز الفقرات .

١-الصدق الظاهري : وذلك بعرض المقياس على الخبراء ومن ذوي الاختصاص .

٢-صدق البناء في ضوء حساب ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس .

وتم توصل الباحث إلى استخراج الثبات بطريقتين ، أسلوب إعادة الاختبار

وأسلوب الفاكرونباخ ، وقد بلغ معامل الثبات لمقياس الإرشاد المهني (٠,٨٢) وبلغ

معامل الثبات (٠,٨٣) بطريقة الفاكرونباخ ، ومن النتائج توصل الي البحث إلى ان عينة البحث تتمتع بمستوى عالٍ من الإرشاد المهني من خلال التوجيه والمهام التي يتبعها المرشد التربوي في العملية الإرشادية ، ومن التوصيات التي توصل إليها الباحث دعم العملية الإرشادية والمرشد التربوي في المدارس العراقية .

الكلمات الافتتاحية : الإرشاد - النظرية - الصدق - المهني - التوجيه

Abstract:

To identify the professional guidance of educational counselors from the General Directorates of Education in Baghdad affiliated to the Ministry of Education, and to achieve the goal of the research, the professional guidance scale was built based on Donald Super Theory, which consists of (19) items after checking the psychometric properties of the scale and then applying the scale to the adult research sample Their number is (200), with (80) homeless and (120) female counselors, and then processing the data statistically using the (SPSS statistical program), as two types of honesty were extracted from the items.

1- Apparent honesty: by presenting the scale to experts and specialists.

2- The validity of the construction honesty in the light of calculating the correlation of the item with the total score of the scale.

The researcher reaches to extract the stability in two ways, the re-test method and the Vacronbach method, and the reliability coefficient of the professional guidance scale reaches (0.82) and the reliability coefficient reaches (0.83) by the Vacronbach method, and from the results the research concludes that the research sample has a high level of guidance Vocational guidance and tasks followed by the educational counselor in the guiding process, and among the recommendations reached by the researcher is to support the guiding wheel and the educational advisor in Iraqi schools.

Key words: *guidance - theory - honesty - professional - routing*

الفصل الأول:

مشكلة البحث:

يعد الإرشاد المهني career counseling من الموضوعات المهمة في عمل المرشد التربوي لأنه يواجه في حياته كثيراً من المواقف التي تتضمن خبرات غير مرغوب فيها أو مهدده له بحيث تتعرض مهامه للخطر تبعاً لذلك لأن كثيراً ما يعاني الطلبة في اختيار نوع الدراسة التي تناسبهم وبخاصة بعد إنهاء المرحلة المتوسطة حيث تتعدد فرص العمل ومجالات الدراسة والتدريب ولاشك في أن اختيار مهنته المستقبل من أهم القرارات التي يتخذها الطالب في حياته (الألوسي : ١٩٨٨ : ٨٤)

لقد خلق الله تبارك وتعالى الإنسان وترك له مهمة الاختيار وذلك الإعمار الأرض لذا كان على الإنسان أن يقرر وأن يساعد نفسه بل والآخرين ومن يقول أنا لا أستطيع أن أتخذ قراراً فهذا بحد ذاته قرار بعدم اتخاذ القرار (الفتحي: ٢٠٠٨ : ٨) وعنده إهمال أو قصور في العملية الإرشادية المهنية فإن الحياة كلما تقدمت بها السنوات كلما برزت المشكلات وتعدت تبعاً لتشعب الفرد وزيادة متطلبات الحياة أو سوء اختيار المهنة التي لا تناسب مع كفاية الفرد وقدراته واستعداده وهذا بدوره يفتح أبواباً من المشكلات السلوكية والاضطرابات الانفعالية والاجتماعية حين يكشف الفرد بعد السنوات أنه في ميدان مهني لم يخلق له . وليس لديه في مواصلة هذا النشاط المهني ويوقعه في صراعات نفسيه قد تنتهي إلى الإهمال ثم الطرد من العمل وأما إلى الانحراف أو البطالة التي أصبحت من أخطر الأمراض الاجتماعية في المجتمعات الصناعية (الهاشمي : ٢٠٠٨ : ٧٨) . وقد يواجه الفرد اتجاهات وقيم تعتمد على السلطة والنفوذ كأداة للتأثير مما يجعله منفصلاً عن العالم الخارجي ويشعر في صراع وتنافس ويلجأ اليهم فقط عنده الحاجة وبعد ذلك توصف علاقته الإنسانية بالاستقلالية

يغلب عليها المحصلة الشخصية (Herbort Sheprtt : 1980:20) . ويرى سوبر Super أن الفرد يعكس اهتمامات عن طريق وصف ذاته وتقييم فكرته عن ذاته (Super: 1955-9) . إلى أن الدراسات السابقة كشفت عن عدم قيام بعض المرشدين التربويين في مهامهم الإرشادية على الوجه المطلوب فقد أشارت دراسة (كنديات ١٩٨٦- وخطاب - ١٩٨٦ - والتميمي - ١٩٨٦) . إلى ضآلة دور المرشد النفسي في حل المشكلات التربوية والمهنية لدى الطلبة ويعود ذلك إلى نقص في إعداد وتأهيل المرشد التربوي وحيث وفد إلى هذه المهنة العديد من المرشدين التربويين من مصادر متعددة مما أثر على الجانبين الأكاديمي والمهني (إبراهيم : ٢٠٠٣ : ٩٦) . ومما تقدم تبلورت مشكلة البحث الحالي في إطارها العام من خلال الإجابة على السؤال هل تتمتع عينه البحث الحالي بالإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين .

أهمية البحث :

تبرز أهمية الإرشاد المهني في النظام التعليمي إلى جوانب أساسية في العملية الإرشادية ومنها تلبية لحاجات الفرد ولحاجات المجتمع وعملية الإرشاد تبدأ من الفرد وتعتني به وإرشاده ليكون قادراً على الإسهام في تنمية المجتمع والمشاركة في التنمية الشاملة ومن خلال ذلك الاختيار السليم لمهنة المستقبل التي تتناسب مع قدراته واستعداداته وميوله . وتعتبر عملية الاختيار المهنية من أهم القرارات التي يتخذها الفرد مما يستدعي توفير الإعداد والتهيئة للقرار من خلال الإرشاد المهني المنظم الذي يؤدي إلى تعمق الاتجاهات الإيجابية لدى الطلبة وتنمية مختلف الجوانب العقلية والانفعالية والاجتماعية لأن أهمية العملية الإرشادية المهنية لها أبعاد إنسانية ومهنية في آن واحد (أبو حمادة: ٢٠٠٨ : ٢٥٢) . لذا أن يعطي المرشد النفسي شرحاً وافياً حول معنى المساعدة الإنسانية العامة فيعرفه ماذا يمكن أن يقدمه للآخرين من الدعم العاطفي

والتشجيع والاهتمام بسعادته لذلك يزل الشكوك والمخاوف (Ford and urboh:1963: 513)

ومن هذا نجد أن الإرشاد المهني لا يختلف عن التوجيه بصورة عامة . كما أنه لا يختلف عن العمليات التي تؤدي إلى التكيف الشخصي مثل الاستشارة النفسية والعلاج النفسي من عملية الإدراك الذاتي والواقع أن العمل على زيادة التكيف المهني يؤدي إلى التكيف الشخصي . وترتكز هذه الخاصية على ضرورة توفير العديد من الشروط في شخص المرشد التربوي كالدفع والتعاطف وحسن التدريب والمهارة والكفاءة وأهمية تواجد عامل الخبرة (غانم : ٢٠٠٨ : ١٥) . ويرى سوبر أن عملية الإرشاد تتبع أسلوباً خاصاً مع الناضجين مهنياً والذين حققوا مطالب النمو بالمراحل السابقة بالتركيز على ما حققه الفرد من نمو شخصي ومهني . وتتبع أسلوباً آخر مع غير الناضجين مهنياً حيث يتم تزويدهم بمعلومات عن قدراتهم ومهاراتهم واهتماماتهم على اتخاذ قرار دراسي أو مهني بما يتفق والمراحل العمرية التي يمرون بها (Super :1955 : 12)

هدف البحث : : يستهدف البحث الحالي التعرف على الإرشاد المهني لدي المرشدين التربويين .

حدود البحث : يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين في المديرية العامة لتربية بغداد لعام ٢٠٢٠ - ٢٠٢١ وهي الكرخ ٣,٢,١ والرصافة ٣,٢,١ .

تحديد المصطلحات : عرفه كل من

Super (1955) : عملية مساعدة الفرد على أنماء وتقبل صورة لذاته متكامل وفق الاستعدادات والقدرات وملئمة الدور في عالم العمل والواقع بحيث تكفل له السعادة وللمجتمع المنفعة (Supur:1955 : 50).

الخالدي (٢٠١٢) : هو العملية التي تسهم في مساعدة الفرد على أن يختار مهنة من المهن فيؤهل لها ويدخلها ويرمي فيها (الخالدي : ٢٠١٢ : ٦٢) .

الهاشمي (٢٠٠٦) : هو العملية النفسية التي تساعد الفرد على حسن اختيار مهنته بما يتلاءم مع استعداداته وقدراته وميوله ومطامحه وعوامله الاجتماعية وما ينسجم مع جنسه (الهاشمي ٢٠٠٨ : ٧٤) .

Parsons (1908) : هو مد الفرد بالمعلومات الكافية عن المهن المختلفة والحرف وما تتطلبه من قدرات واستعدادات وميول حتى يتمكن من اختيار المهنة أو الحرفة التي تلائمها (أبو حماد: ٢٠٠٨ : ٢٣٧)

المُرشد التربوي Educational Counselor

هو أحد أعضاء الهيئة التدريسية المؤهلة لدراسة مشكلات الطلاب التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية من خلال جمع المعلومات التي تتصل بهذه المشكلات سواء كانت هذه المعلومات متصلة بالطلاب أو بالبيئة المحيطة به لغرض تبصيره بمشكلات ومساعدة على التفكير في الحلول المناسبة لهذه المشكلات التي يعاني منها لاختيار الحل المناسب الذي يرضيه لنفسه (وزارة التربية العراقية: ٢٠٠٨ : ٨). علماً بأنه التعريف المتبنى للمُرشد التربوي في البحث الحالي .

التعريف الإجرائي : " هي الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال الإجابة على فقرات المقياس الذي تم بناؤه في البحث الحالي للإرشاد المهني " .

فالإرشاد المهني يتضمن مساعدة الفرد في اختيار مهنته وفي تقرير مصيره المهني . وليس لأحد غيره أن يقرر نيابة عنه أو أن يفرض عليه ولذلك يتحمل مسؤولية نفسه. ووظيفة الإرشاد توضيح جوانب الرؤية واتساع مساحتها لاتخاذ القرار لا سيما وقد وصل الفتى أو الفتاة إلى عمر زمني وعقلي ناضج يتحمل كل منهما تبعات قراره (الهاشمي: ٢٠٠٨ : ٧٤) . أن أية مهنة إذا ما أريد لها ولصاحبها النجاح يجب أن تكون ضمن رغبته وحسب اختياره هو . وأن تكون هذه متناسبة مع قدراته وميوله حتى يستمتع ويشبع حاجاته وميوله بمزاوتها من أجل أن يتقنها ويكون قادراً على

الإبداع فيها (الأسدي: ٢٠٠٣: ص ٨٨) . لذا تتضمن عملية الإرشاد المهني عده إجراءات طويلة منها إجراء اختيار المهنة المناسبة وإجراء الأجواء للمهنة وإصرار الدخول في المهنة والبحث والتقدم للمهنة وهي بذلك عملية طويلة وليست مجرد إجراء محدد وسريع بمعنى آخر يهدف إلى مساعدة الفرد في اختيار مهنة حياتيه بطريقة عقلانية ومنظمة وإعداد نفسه لأخذ مكانه الصحيح في عالم المهنة تعليماً وتدريباً لذا أصبح من الضروري في الإرشاد المهني توعية المسترشد على مواجهة التطورات والتغيرات المحتملة في حياته المهنية نظراً للنمو العلمي والتكنولوجي السريع الذي يحدث في العصر الحاضر (الصيفان: ٢٠١١: ١٣)

وأن مهمة المدرسة لم تعد تلقين المعلومات وتحفظها للطالب فحسب وإنما هي تهيئة المناخ التربوي المناسب لتنمية الفرد التنمية الشاملة . وإبراز ميوله واكتشاف قدراته للعمل على تنميتها وهذه التنمية ضرورة ملحة قبل اتخاذ القرار باختيار المهنة . وتفادي الآثار الضارة المترتبة على سوء الاختيار . غير أن هذه المهمة تطورت بحيث أصبحت تهدف الى مساعدة الفرد ليختار هو بنفسه المهنة التي يجب مزاولتها . ويرغب في إعداد نفسه لها . لذا أصبح مفهوم الإرشاد المهني يعني مساعدة الفرد على أن يكون لنفسه فكره شاملة ومتكاملة تتناسب مع قدراته واستعداداته في عالم المهنة ليعمل على تحويل هذه الفكرة إلى حقيقة (إبراهيم: ٢٠٠٣: ٨٩) . وبعد الإرشاد المهني النفسي عملية ملازمه للتأهيل المهني منذ معرفة الحالة حتى تنتهي عملية التأهيل حيث تبدأ معرفة اهتمامات وقدرات المصاب (wright: 1980:5) . والعمل على ملاءمتها مع الفرص المتوافرة في المجتمع ومساعدته بما يحقق له إشباع حاجاته وتوافق النفسي والاجتماعي مع تعريف الفروق الفردية التي تميزه عن غيره من لأفراد الآخرين . وتعرف نواحي القوة والضعف لديه وتقبلها والعمل وفقها (Bordin) 1970: 184) .

النظرة الفلسفية للإرشاد المهني .

تهتم الفلسفة بالإنسان من حيث طبيعته ومركزه في هذا العالم وحرية أو خضوعه للقوانين التي تسيطر على الموجودات الأخرين المادية والحية ولقد حاول الفلاسفة الإجابة عن هذه الأسئلة ولكنهم لم يصلوا بشأنها إلى حل نهائي . وما تبدوا عليه من صفة نظرية ومن تجريد عما هو محسوس وعملي إلا إنها في الواقع أسئلة تتصل بسلوك الإنسان وتصرفه سواء نحو نفسه أم نحو غيره . والإرشاد المهني باعتباره عملية تهدف إلى مساعدة الفرد على تحديد وتعديل وتغيير سلوكه لا يستطيع أن ينهض بمسؤولياته دون أن يحدد لنفسه موقفاً بإزاء الإنسان ومركزه في هذا العالم وحرية وكذلك بإزاء حاجته إلى المساعدة ومداها والوقت المناسب لهذه المساعدة أن الإرشاد والتوجيه المهني لا يقوم إلا إذا نظرنا إلى الإنسان بوصفه فرداً قائماً بذاته له كيانه الذي يعمل على المحافظة عليه وإنمائه مهما تحدد هذا الكيان وتشكل بالعوامل المحيطة به (هنا : ١٩٥٩ : ٨) . كما إنه يفرض أساساً أن الإنسان حر في أن يختار مصيره بنفسه والا أصبح الإرشاد جبراً وإلزاماً وإملاء على الفرد . ولا يقوم التوجيه إلا في نظام فلسفة يؤمن بقدرة الإنسان على التمييز والاختيار من بين الحلول المختلفة وأنه عندما يقوم بذلك إنما يعمل وفقاً لمصلحته وفائدته وعندما ينحرف عن ذلك إنما ينحرف تحت تأثيرات عوامل يمكن تعديلها وإلغاء اثرها وأن الإنسان يتحمل نتيجة سلوكه واختياره وهذا لا يعني أن الإرشاد المهني يتدخل في فلسفة الإنسان في الحياة فهو يعترف بوجهات النظر المختلفة . كما يتعرف بأن من حق كل فرد أن اتخذ الفلسفة التي يراها وأن يسعى لتحقيق أهدافه المختلفة (هنا : ١٩٥٩ : ٨١) .

الفصل الثاني: الاطار النظري

الإرشاد المهني : Career Counseling

يعتبر الإرشاد المهني كغيره من مجالات الإرشاد التي تتطلب مهارة عالية فهو لا يتعامل مع جانب واحد فقط بل يتعامل مع الجوانب العقلية والعاطفية للمسترشد ومع هذا فإن للإرشاد المهني متطلبات خاصة تتمثل في معرفة المرشد الدقيقة بالمهن الحالية في المجتمع . والاتجاهات المستقبلية للمهن والمعرفة بمصادر المعلومات والدافع الجديد(الخالدي : ١٠١٢ : ٦٢)

النظرية المعتمدة

لمفهوم الإرشاد المهني

نظرية دونالد سوبر Super theory :

لقد تأثر دونالد سوبر (1911 - 1994) بدرجة كبيرة بنظرية الذات التي تقول بأن الفرد يعكس اهتماماته عن طريق وصف ذاته وتقييم فكرته عن ذاته (Osipow : 31 : 1973) . ونشر سوبر عام ١٩٥٣ نظريته في الإرشاد المهني والتي أسماها نظرية النمو المهني (Vocational Development) . والتي تأخذ في اعتبارها تطور الاهتمامات المهنية بالنسبة للفرد في المستويات العمومية المختلفة وتشرح هذه النظرية العوامل التي من خلالها تتكون أُمكانيات الفرد واهتماماته . وسوبر واحد من كبار الأخصائيين النفسيين فقد ذهب في كتابه سيكولوجية المهن The psychology of careers إلى أن الإرشاد المهني عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورة لذاته متكاملة وملائمة لدوره في عالم العمل . وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي وأن يحولها إلى الحقيقة واقعية بحيث تكفل له السعادة وللمجتمع المنفعة (أبو حمادة : ٢٠٠٨ : ٤٩) . وتقوم نظرية سوبر super على الأسس النفسية التي تشكل الإطار العام لنظريته وهي :

Self –concept Theory ١- نظرية مفهوم الذات

Differential ٢- علم النفسي الفارقي

Developmental psychology ٣- علم النفس النمو .

١- مفهوم الذات :

أن مفهوم الذات هو الدافع للاختيار المهني وأن الفرد يقيم المهن حسب مفهومة من ذاته وقدراته وأن مفهوم الذات غير ثابت فهو يتغير نتيجة نمو الفرد وتطوره العقلي والجسمي والنفس والتفاعل مع الآخرين وكذلك الحال بالنسبة إلى مفهوم الذات المهني فهو ينمو ويتطور بالطريقة نفسها لاسيما عندما ينضج الفرد ويختبر نفسه مهنيًا وأكاديميًا كما أن لعب الدور الذي تثيره عملية الهوية يساعد في تطوير مفهوم الذات المهني .

٢- علم النفسي الفارقي :

أن مفهوم الذات ناتج عن تفاعل الاستعدادات الموروثة وممارسة الأدوار المختلفة في الحياة بإيجابية واستحسان المحطين به وان درجة نمو مفهوم الذات وتحقيقها يعتبر جوهر عملية النمو المهني يستطيع الفرد أن ينجح في عدة وظائف لكنه يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدرته (الخالدي : ٢٠١٢ : ٢٦) .

٣- علم النفس النمو :

تأثر سوبر بكتابات بوهلر التي ذكرت أن الحياة عبارة عن تتابع لمراحل متتالية وهذا الأمر قاده لان يقول أن طريقة الفرد في التكيف في مرحلة من مراحل الحياة يمكن أن تساعد في التنبؤ في مراحله لاحقة (صالح ٢٠٠٨ : ١٨) . كما تؤكد النظرية على دراسة الفرد دراسة إنسانية وافيه وشاملة وكذلك تحليل المهنة أو العمل الذي يميل إليه أو يرشح نفسه له ويقصد بالدراسة الشاملة للفرد تقدير ما لديه من

قدرات وسمات مختلفة جسمية وحركية وحسية وعقلية وخلقية واجتماعية وهذا بطبيعة الحال مع مراعاة ما لديه من (هنا ١٩٥٩ : ٩٤).

أ- القدرة : Ability: اصطلاح عام شامل يطلق على كل ما يستطيع الفرد أداءه في اللحظة الحالية من أعمال عقلية أو حركية سواء كان نتيجة التدريب أو بدونه كالقدرة على المشي والقدرة على حفظ الشعر أو القدرة على العزف أو السباحة وغيرها . وقد تكون القدرة فطرية كالذكاء أو مكتسبة كالقدرة على الكتابة على الآلة الكتابية .

ب- الاستعداد: Aptitude: فهو قدرة الفرد الكامنة على أن يتعلم في سرعة وسهولة وعلى أن يصل إلى مستوى عالي من المهارة في مجال معين كالموسيقى أو الرياضيات وغيرها ويشير أيضاً الاستعداد إلى ما يستطيع أداءه أن توفر له التدريب اللازم بالاستعدادات وإمكانات Potentialities يحملها النضج الطبيعي والتدريب القدرات . فعليه فقد يكون الفرد غير قادر على قيادة طائره في الوقت الراهن في حين لديه استعداداً قوياً للطيران يرشحه للنجاح الباهر في هذا المجال أن توفر لديه التدريب الكافي (Super:1977:14) .

أكد سوبر في نظريته على مراعاة مرحلة حياة المسترشد ومستوى النضج المهني .فالمسترشد غير الناضج يركز إرشاده على التوجيه واكتشاف وتوجيهه إلى المهارات المطلوبة في مرحلته العمرية قبل العمل . أما المسترشد الأكثر نضجاً فيعتمد إرشاده على مساعدته في اتخاذ القرار بجمع المعلومات المهنية والشخصية . ويرى سوبر أن هناك علاقة متينة تربط بين التوافق العاطفي والانفعالات وإجراءات الإرشاد . وتحدث سوبر عن إرشاد الموهوبين وغير الموهوبين ومساعدتهم في مرحلة الدراسة الثانوية والجامعية للالتحاق بالتخصص المناسب (صالح : ٢٠١٨ : ٢١) .

- ومن أجل أن يصل المرشد المهني إلى تحقيق الغايات المقصودة في الإرشاد المهني توجد عدة وصايا وهي :
- ١- يجب أن يكون لدى الطلاب فهم كامل لمستوياتهم الدراسية المختلفة وكذلك مستوياتهم العقلية ، وهذا ضروري بشأن تخطيطهم لمستقبلهم بشكل واقعي .
 - ٢- يجب أن تتاح للطلاب جميعاً الفرصة بقصد أن يكونوا آراء غير متحيزه فيما يتعلق باتخاذ قرارات تتعلق بمستقبلهم المهني .
 - ٣- يجب أن يوجه نظر الطلاب إلى أن العمل هو أسلوب للحياة وكسب الرزق وأن مرحلة التعليم هي بمثابة إعداد لهذا الأمر .
 - ٤- يجدر على المؤسسات التربوية المعنية في كل المجتمعات أن تهتم أثناء عملية الإرشاد المهني بأن يكون ثمة تناسب أو تكافؤ بين ما ينعم به الطلاب من ذكاء أو قدرات خاصة وما يتسمون به من صفات شخصية مع طموحاتهم المهنية بعيداً عن تعسفات مرحلة المراهقة.
 - ٥- يجب أن يزود الطالب في جميع المستويات بفهم للعلاقة بين التعليم والعمل وأن ثمة ارتباط وثيق بين الاثنين وأن الأول مكمل الثاني .
 - ٦- يجب أن يزود الطالب نظره عامة وشاملة عن سير الدراسة عبر المراحل الدراسية المختلفة ومنطقية تقسيم مراحل التعليم .
 - ٧- يجب أن يتاح للطالب في كل سنة من السنوات الدراسية العديد من الخبرات المهنية .
 - ٨- أن البرنامج الذي تضعه المدرسة للإرشاد المهني يجب أن يكون منسجماً مع طبيعة المدرسة . فإذا كان في المستوى الابتدائي والمتوسطة فهم بالعمومية أما في المرحلة الثانوية العامة فهو يتسم بالتركيز على فرص العمل المتاحة .
- (Gibson من أبو حمادة : ٢٠٠٨ : ٢٤٩) .

عمل يوم للإرشاد المهني Career Day

يوم الإرشاد المهني هو يوم يخصص لهدف رئيس هو مساعدة الطلاب على معرفة فرص العمل المتاحة لهم في المجتمع الذي يعيشون فيه ويقام هذا اليوم عادة في بدايات العام الدراسي بحيث يكون له تأثير على تفكير الطالب واتجاهاته في بقية هذا العام وهذا اليوم ينظم على هيئة برنامج يشتمل على النقاط الآتية :

١- إعداد استبيان مهني : حيث يوزع المرشد التربوي استبيان على الطلاب

ويطلب منهم أن يعدد خمسة اختيارات مهنية ويتم هذا الأجراء في دروس الأنشطة أو في المنزل حيث يزود هذا المرشد بصورة واقعية عن ميول واهتمامات الطلبة المهنية .

٢- تجميع بيانات الاستبيان : بعد قيام الطالب بتعبئتها يعمل المرشد بتبويب

لبيانات الاستبانة بحيث يستطيع أن يعرف أي المهن والأعمال أو الوظائف حازت على أكثر الاختيارات وهذا من شأنه أن يوضح :

- الفرق في اهتمامات بين طلاب المدارس المختلفة .
- معرفة المستوى الاقتصادي والاجتماعي الأسري كله من اختيار الطالب .
- أثر مستوى التحصيل على اختياره .

٣- استشارة المدرسين : تعرض نتائج الاستبيان على المدرسين وعلى إدارة

المدرسة بقصد إعطاء فكرة عن يوم الإرشاد المهني . لغرض المساهمة في نجاح هذا اليوم سواء بالحديث أو المشاركة في تنظيمه.

٤- تجنيد المتحدثين : حيث يقوم المرشد مستعيناً بالمدرسين بالاتصال بالعديد

من المهنيين الذين سوف يتحدثون في لقاء الطلبة بخصوص مهنتهم وما فيها من مسؤوليات وكذلك ما فيها من عيوب وما هي عيوبها وما هي نوعية المتطلبات والمهام المتاحة . لهم وكذلك التدرج الوظيفي لكل عمل من الأعمال

ويتم ذلك باتصال بالجمعيات أو النقابات المهنية لترشح من تراه مستطيعاً الحديث عن المهنة .

٥- **تحديد التفصيلات المهنية للطلاب :** وهي استكمال للخطوة الثانية حيث توزع قائمة بأسماء المتحدثين ومهنتهم ويطلب من الطلاب اختيار عدد من المتحدثين الذين يرغبون الاستماع إليهم (وليكن هذا العدد من ثلاثة إلى خمسة متحدثين) .

٦- **تحديد جدول المتحدثين والمستمعين :** يقوم المرشد بعمل جدول يحدد فيه المتحدثين والطلاب الذين سوف يستمعون إليهم وذلك طبقاً لرغبات الطلاب وللوقت المتاح للمتحدثين وعلية أن يراعى عدم تداخل بين مواعيد اللقاءات ويجب أن تكون المواعيد متوافقة مع ظروف المتحدث . (أبو حمادة: ٢٠٠٨ : ٢٧٢) .

الفصل الثالث

مجتمع البحث : يشتمل مجتمع البحث على المرشدين التربويين في محافظة بغداد للعام (٢٠٢١/٢٠٢٢) والبالغ عددهم (١٢٥١) مرشد ومرشدة بواقع (٧٩٨) مرشداً و (١٣٥٣) مرشدة موزعين على (٦) مديريات عامة للتربية ، كما موضح في جدول (١):

الجدول (١)

توزيع مجتمع البحث على مديريات التربية العامة

المجموع	عدد المرشدين		المديرية	ت
	إناث	ذكور		
٣٥٦	٢٢٠	١٣٦	الكرخ الأولى	١
٣٨١	٢٢٦	١١٥	الكرخ الثانية	٢
٣٧٤	٢١٣	١٦١	الكرخ الثالثة	٣
٤٢٦	٣٠٠	١٢٦	الرصافة الأولى	٤
٣٥٧	٢٣٦	١٢١	الرصافة الثانية	٥
٢٥٧	١١٨	١٣٩	الرصافة الثالثة	٦
٢١٥١	-	-	المجموع	

عينة البحث : تألفت عينة البحث من (٢٠٠) مرشداً ومرشدة اختيروا بالطريقة الطباقية من المديريات العامة لتربية بغداد وبواقع (٨٠) مرشدة و (١٢٠) مرشدة وموزعة على المديريات الست التي بلغت نسبة عدد الأفراد إلى عدد الفقرات اكثر من (٥-١) .

الجدول (٢)

حجم عينة البحث موزعة على المديريات والجنس

المجموع	عدد المرشدين		المديرية	ت
	إناث	ذكور		
٢٩	١٨	١١	الكرخ الأولى	١
٣١	١٩	١٢	الكرخ الثانية	٢
٣٠	١٧	١٣	الكرخ الثالثة	٣
٣٥	٢٢	١٣	الرصافة الأولى	٤
٣٩	٢٣	١٦	الرصافة الثانية	٥
٣٦	٢١	١٥	الرصافة الثالثة	٦
٢٠٠	١٢٠	٨٠	المجموع	

عرض إجراءات البحث الحالي من حيث تحديد مجتمع البحث وعينته لبناء المقياس اللازم لتحقيق أهداف البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لأنه

يهتم بالكشف عن العلاقات بين متغيرين أو أكثر والتعبير عنها كمياً من خلال معاملات الارتباط بين المتغيرات (عبيدات وآخرون، ٢٠٠٥: ٢٠١) .

أدوات البحث : تم بناء مقياس الإرشاد المهني للتحقق من أهداف البحث الحالي وتغطي متغير البحث ومجالاته وهو مقياس الإرشاد المهني.

مقياس الإرشاد المهني : يشير المختصون في القياس النفسي إلى ضرورة تحديد المنطلقات

والمفاهيم البنائية التي يعتمد عليها الباحث في إعداد المقياس قبل البدء في الخطوات العملية لبنائه (4 : Cronbach, 1970) ؛ لأنها تعطي رؤية له في الإجراءات والأسس التي يعتمدها الباحث في بناء مقياس الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين .

تحديد مفهوم الإرشاد المهني ومجالاتها السلوكية :

بعد ان حدد الباحث مفهوم الإرشاد المهني عن طريق التعريفات النظرية الخاصة بالمتغير ، حدد الباحث المجالات السلوكية لهذا المقياس وفق (٣) ثلاثة مجالات ، وهي مجال الذات المهنية- مجال القدرة - مجال الاستعداد .

إعداد فقرات مقياس الإرشاد المهني بصيغتها الأولية :

تمت صياغة (٢٣) فقرة تغطي المجالات الثلاث السابقة الذكر ، ووضع لمجال الذات المهنية (٨) فقرات ومجال القدرة (٧) فقرات ومجال الاستعداد (٨) فقرات كما وضع خمسة بدائل أمام كل فقرة وهي (دائماً ، غالباً- أحياناً - نادراً - أبداً) ، وأعطيت الدرجات عن (١-٥) للفقرات .

آراء المحكمين :

على الرغم من التحليل المنطقي للفقرات من مقاييس الشخصية قد يكون مضملاً لاعتماده على آراء الخبراء الذاتية (الكبيسي ، ١٩٨٧ : ١٨) ، ولغرض التحقق من

الصدق الظاهري للمقياس تم عرضه على (١٠) خبراء من المتخصصين في علم النفس والقياس والتقويم والإرشاد النفسي للحكم على مدى صلاحية المقياس، إذ استعملت النسبة المئوية وفي ضوء ملاحظاتهم وآرائهم اتضح ان هناك (٤) فقرات استبعدت وبقيت (١٩) تسعة عشر فقرة وإجراء التعديلات على بعضها وأصبحت الفقرات بصيغتها الأولية (١٩) فقرة ، والجدول (٣) يوضح ذلك .

الجدول (٣)

آراء الخبراء على مقياس الإرشاد المهني

ت	رقم الفقرة	الخبراء			عدد الفقرات
		الموافقون	%	غير موافقون	
١	١٣ ، ١٥ ، ١٧ ، ١٨ ، ٢٢ ، ١ ، ٣ ، ٥ ، ٦ ، ١٠ ، ١١ ، ١٤	١٠	١٠٠%	صفر	١٢
٢	٢٣ ، ٧ ، ٢١ ، ٢٠ ، ١٦ ، ٩ ، ٨	٩	٩٠%	١	٧
٣	١٩ ، ١٢ ، ٤ ، ٢	صفر	صفر%	١٠	٤
المجموع					٢٣

إعداد تعليمات المقياس :

لغرض معرفة مدى وضوح التعليمات للمستجيب على مقياس الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين من حيث وضوح الفقرات والوقت اللازم تم اختيار عينة استطلاعية بالطريقة العشوائية مقدارها (٣٠) مرشداً ومرشدة من مجتمع البحث وزعت

عليهم الاستثمارات الخاصة بالمقياس تبين ان التعليمات والفقرات واضحة وبلغ متوسط الإجابة (١٠) عشرة دقائق ، وأخفا الباحث الهدف من المقياس . إذ يشير كرونباخ Cronbach إلى ان التسمية الصحيحة لمقياس الشخصية وقد تجعل المجيب يزيف إجابته (Cronbach, 1970 : 43)

التحليل الإحصائي للفقرات Item Discrimination

يبدو ان اكثر الخصائص السيكومترية للتأكد من دقتها لفقرات المقاييس النفسية هي قدرة الفقرات على التمييز وصدقها اي ارتباطها بالدرجة الكلية للمحك الخارجي أو المحك الداخلي الذي تمثله الدرجة الكلية للمقياس (Anastasia, 1998 : 209)

أ- استخراج القوة التمييزية للفقرات (تحليل الفقرات) .
ولحساب القوة التمييزية لفقرات مقياس الإرشاد المهني استخدم الباحث الخطوات التالية :

- ١- طبق على عينة نسبة عدد أفرادها إلى عدد الفقرات اكثر من (٥-١) ، إذ بلغت (٢٠٠) مرشداً ومرشدة .
- ٢- رتبت الدرجات تنازلياً من اعلى درجة إلى ادنى درجة .
- ٣- اختيار (٢٧%) من المجموعة العليا (٢٧%) من المجموعة الدنيا ، إذ بلغت (٥٤) استمارة.
- ٤- استعمل الباحث الاختبار التائي (T- test) لعينتين مستقلتين وتبين جميع الفقرات دالة أي مميزة وقيم الاختبار كانت اكبر من الجدولية التائية (١,٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٠٦)، كما مبين في الجدول (٤) .

الجدول (٤)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الإرشاد المهني بأسلوب العينتين المتطرفتين

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
١-	٤,٥٧٤١	٠,٥٦٩٧٤	٢,٧٢٢٢	١,٢٩٤٦٤	٩,٦٢١
٢-	٤,٣٧٠٤	٠,٦٢٣٣٣	١,٦٥٨٢	٠,٦٠٨٨٧	٢٢,٦٤٥
٣-	٤,٨٥١٩	٠,٣٥٨٥٨	١,٩٤٤٤	٠,٨١٠٧٠	٢٤,١٠١
٤-	٤,٦١١١	٠,٥٩٦٩١	١,٦٢٩٦	٠,٧٠٨٣٤	٢٣,٦٦٥
٥-	٤,٦٦٦١	٠,٥١٣٩٦	١,٥٥٥٦	٠,٦٦٣٥١	٢٧,٢٤٠
٦-	٤,١٤٨١	٠,٨١٠٤٨	١,٩٢٥٩	١,١٦٣١٤	١١,٥١٩
٧-	٤,١٨٥٢	٠,٧٢٨٧٦	١,٥٩٢٦	٠,٨١٣٠٧	١٧,٤٤٩
٨-	٤,٦٥٨١	٠,٤٦٨٨٠	٢,٢٠٣٧	١,٠٨٨١٨	١٥,٣٩٠
٩-	٤,٧٧٧٨	٠,٤١٩٦٤	١,٧٠٣٧	٠,٨٣٨٤٥	٢٤,٠٩٣
١٠-	٤,٨٣٣٣	٠,٣٧٦١٨	٢,١٨٥٢	١,١٨٢٨٠	١٥,٦٧٨
١١-	٤,٧٩٦٣	٠,٤٠٦٥٣	٢,٠٧٤١	١,٢٢٦٣١	١٥,٤٨٤
١٢-	٤,٨١٤٨	٠,٣٩٢١٠	١,٢٥٩٣	٠,٤٤٢٣٤	٤٤,٢٠٢
١٣-	٤,١٦٦٧	١,٥٦٣١٤	١,٤٨١٥	٠,٧٩٤٨١	١١,٢٥٢
١٤-	٤,٧٢٢٢	٠,٥٦٣٥٧	١,٧٩٦٣	١,٠٣٤٨٦	١٨,٢٤٧
١٥-	٤,٦٦٦٧	٠,٤٧٥٨٣	١,٥٥٥٦	٠,٥٧١٨٨	٣٠,٧٣١
١٦-	٤,٣٧٠٤	٠,٩١٧٢٦	١,٤٨١٥	٠,٦٠٦٢٨	١٩,٣٠٧
١٧-	٤,٤٦٣٠	٠,٧١٩٣٥	٢,٥١٨٥	١,٣٤٢٢١	٩,٣٨٣
١٨-	٤,٥٧٤١	٠,٥٦٩٧٤	١,٦٤٨١	١,١٨٤١٣	١٦,٣٦٢
١٩-	٤,٧٢٢٢	٠,٥٦٣٥٧	١,٦٢٩٦	٠,٨٣٠٩٢	٢٢,٦٣٥

ب- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

ان ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس يعني ان الفقرة تقيس المفهوم نفسه الذي تقيسه الدرجة الكلية للمقياس (Lindyst, 1951: 682) ، واستخدام الباحث معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين كل فقرة والدرجة الكلية كما موضح في الجدول (٥):

الجدول (٥)

معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الإرشاد المهني

رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة
١-	٠,٤٣٢	١١-	٠,٤٥٣
٢-	٠,٤٥٧	١٢-	٠,٤٧٩
٣-	٠,٤٨٠	١٣-	٠,٤٥١
٤-	٠,٤٤٩	١٤-	٠,٤٦٣
٥-	٠,٤٣٥	١٥-	٠,٤٢٥
٦-	٠,٤٤٤	١٦-	٠,٤٣٦
٧-	٠,٤٨٩	١٧-	٠,٤١٨
٨-	٠,٤٦٧	١٨-	٠,٤٢٦
٩-	٠,٤٧٠	١٩-	٠,٤٤٤
١٠-	٠,٤٦٥		

وعند المعالجة الإحصائية تبين ان الفقرات جميعها دالة إحصائياً أي صادقة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٩٨) والقيمة الجدولية تساوي (٠,١٣٨) .

ج- علاقة الفقرة بالمجال الذي ينتمي إليه

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لبيان العلاقة بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال ، إذ تبين ان جميع الفقرات لها علاقة بمجالاتها ، إذ كانت دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) والجدول (٦) يبين ذلك.

الجدول (٦)

علاقة الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه

رقم المجال	المجال	عدد الفقرات	أرقام الفقرات	قيم معامل ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمجال
١	الذات المهنية	٦	١	٠,٦٨٩
			٢	٠,٥٧٠
			٣	٠,٥٥٦
			٤	٠,٥٨٩
			٥	٠,٥٦٧
			٦	٠,٥٢٩
٢	القدرة	٦	٧	٠,٥٨٠
			٨	٠,٥٤٣
			٩	٠,٥٢٤
			١٠	٠,٥٣٩
			١١	٠,٥٢١
			١٢	٠,٥٧٧
٣	الاستعداد	٧	١٣	٠,٥٨٧
			١٤	٠,٥٢٤
			١٥	٠,٥٧٨
			١٦	٠,٥٨١
			١٧	٠,٥٦١
			١٨	٠,٥٣١
			١٩	٠,٥٨٥

مصفوفة الارتباطات الداخلية : يتبين من الجدول (٧) ان جميع الارتباطات سواء المجالات بعضها مع بعضها الآخر أو ارتباط المجالات بالدرجة الكلية للمقياس (الإرشاد المهني) باستعمال ارتباط بيرسون دالة موجبة وهذا يشير إلى صدق البناء .

جدول (٧)

مصفوفة الارتباطات بين مجالات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين

الاستعداد	القدرة	الذات المهنية	الكلية	الدرجة للمقياس	مجالات المقياس
				١	الإرشاد المهني
		١		٠,٦٥٠	الذات المهنية
	١	٠,٥٦٦		٠,٦٤٨	القدرة
١	٠,٤٤٤	٠,٥٥٥		٠,٦٥٣	الاستعداد

مؤشرات صدق وثبات مقياس الإرشاد المهني :

يتفق المختصون في القياس النفسي على ان الصدق من اهم الخصائص

السايكومترية التي ينبغي توافرها في المقاييس والاختبارات النفسية (Maloner & ward, 1980 : 36) وقد تحقق الباحث من صدق مقياس الإرشاد المهني من خلال

مؤشرات الصدق الظاهري وصدق البناء وكالاتي :

أ- الصدق الظاهري (الاتساق الخارجي) **Face validity**

يقصد عرض فقرات المقياس على مجموعة من المحكمين للحكم بمدى

صلاحيتها في قياس ما يراد قياسه (الغريب ، ١٩٩٥ : ٦٧) ، ملحق (١) يوضح ذلك .

ب- صدق البناء **Construct validity** :

يقصد تحليل درجة المقياس في ضوء مفهوم نفسي معين إلى الخاصية المراد

قياسها والارتباطات بين جوانب المقياس والدرجة الكلية (حبيب ، ١٩٩٦ : ٢٠٧) .

ومن مؤشرات صدق البناء التي تحقق منها الباحث :

علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي) :

يعد هذا الأسلوب من أكثر الأساليب استخداماً في تحليل فقرات المقاييس النفسية إذ انه يحدد مدى تجانس فقرات المقياس في قياس الظاهرة السلوكية. استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون لاستخراج معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية ويعد المقياس صادقاً بنائياً على وفق هذه المؤشرات .

الثبات Reliability :

ولحساب الثبات التام عمل الباحث تطبيق المقياس على عينة مكونة من (٣٠) مرشد ومرشدة اختيروا بالطريقة العشوائية وتم حساب الثبات بطريقتين هما :
أ- طريقة إعادة الاختبار Re – test Method :

تم تطبيق المقياس على عينة مؤلفة من (٣٠) مرشداً ومرشدة وتم إعادة تطبيقه باستعمال معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين التطبيقين ، وقد بلغ معامل الثبات (٠,٨٢) وهي درجة ثبات عالية .

ب- طريقة الفاكرونباخ للاتساق Alfa Cronbach method:

تعمل هذه الطريقة على حساب الارتباط بين درجات عينة الثبات على جميع فقرات المقياس وللتأكيد قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة مؤلفة من (٣٠) مرشد ومرشدة ، وقد بلغ معامل الثبات (٠,٨٣) وهي درجة ثبات عالية وتعد مقبولة استناداً إلى أدبيات القياس والتقييم ، إذ تشير إلى ان قيمة الثبات اذا كانت اكثر من (٧٠%) تعد مقبولة لأي معامل التحديد إلى نسبة التباين المفسر من (٠,٥٠) (باركر وآخرون ، ١٩٩٩ : ٢٨) .

الوسائل الإحصائية :

استخدم الباحث الوسائل الإحصائية التالية :

١- T-test لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس .

- ٢- معامل ارتباط بيرسون لاستخراج علاقة الفقرة بالدرجة الكلية .
- ٣- معادلة الفاكرونباخ لاستخراج ثبات المقياس بطريقة الاتساق الداخلي .
- ٤- الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة الفرق بين المتوسط الفرضي ومتوسط العينة .

عرض النتائج : Results Details

الهدف الأول : التعرف على الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين ، يوضح الجدول رقم (٨) أدناه نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة للإرشاد المهني ، وفي ضوء هذه النتيجة تم التوصل ان مجتمع البحث يتمتع بمعلومات وافية ولديه القدرة على التعامل مع الطلبة في وضع الطالب المناسب في المكان المناسب ، على وفق الاستعدادات والقدرات المهنية ويمتص أيضاً المرشدين التربويين بالإرشاد المهني بصورة سليمة وإيجابية . أي عينة لديهم إرشاد مهني.

جدول (٨)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة للإرشاد المهني

المتغير	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية		الدلالة (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية	
الإرشاد المهني	٢٠٠	٦٢,٩٢٥٠	٢١,٦٩١٠٦	٥٧	٣,٨٦٣	١,٩٦	دالة

القيمة الجدولية تساوي (١,٩٦) عند مستوى (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٩٩) .

الهدف الثاني : التعرف على الفروق في الإرشاد المهني تبعاً للجنس (المرشد - المرشدة)

أظهرت نتائج البحث ان المتوسط الحسابي عند الذكور (65,6625) والانحراف المعياري (21,00750) ، أما الإناث فقد بلغ الوسط الحسابي (61,1000) والانحراف المعياري (22,3260) ولغرض إيجاد دلالة الفروق إحصائياً تم استعمال الاختبار التائي T-test لعينتين مستقلتين فبلغت التائية المحسوبة (1,461) وهي أصغر من الجدولية (1,96) وهي غير دالة عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (198) والجدول (9) أدناه يوضح ذلك .

الجدول (9)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين

المتغير	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		الدلالة 0.05
					المحسوبة	الجدولية	
الإرشاد المهني	مرشد	80	65,6625	21,00750	1,461	1,96	غير دالة
	مرشدة	120	61,1000	22,03260			

القيمة التائية الجدولية تساوي (1,96) عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (198) .

ومن خلال هذه النتيجة تبين ان الفروق في الإرشاد المهني ليست ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث وهذا يعني ان المعلومات التي يمتلكها المرشدين التربويين تحسن من الإرشاد المهني بغض النظر من كونه ذكر أم أنثى ، فلديهم القدرات والاستعدادات في إرشاد الطلبة ورغم المسؤوليات المتساوية بينهم فهم واعين في أهمية الإرشاد المهني في العملية الإرشادية والعملية التربوية من اجل مستقبل افضل للطلبة .
الاستنتاجات : بناء على أهداف نتائج البحث التي تم التوصل إليها استنتج الباحث ما يأتي :

- ١- اتضح ان لدى المرشدين التربويين معلومات وافية في الإرشاد المهني، ولديهم القدرة والاستعداد لتوجيه الطلبة مهنيًا في العملية الإرشادية .
- ٢- وجود علاقة ارتباطية في البحث الحالي ولا يمكن للمرشد التربوي الاستغناء عن مفهوم الإرشاد المهني في مهامه اليومية.

التوصيات :

- ١- الاهتمام في المدارس المهنية من وزارة التربية ودعم إدارة هذه المدارس مع الاهتمام في المرشد التربوي.
 - ٢- الاهتمام الكبير من قبل التعليم المهني لكافة المدارس وتوجيه وسائل الإعلام إلى أهمية دور المرشد المهني في العملية الإرشادية ولما له من أهمية في تطوير المجتمع .
- المقترحات : إجراء دراسة أو بحوث تتناول مفهوم الإرشاد المهني ومتغيرات أخرى ومطالبة المرشد التربوي بإجراء بحوث حول التوجيه والإرشاد المهني في المدرسة .

المصادر:

القرآن الكريم

- ١- إبراهيم ، مروان عبد ، والأسدي ، سعيد جاسم (٢٠٠٣) : الإرشاد التربوي مفهومه ، خصائصه ، ماهيته ، دار النشر والتوزيع ، ط١ ، الأردن .
- ٢- ابو حمادة ، ناصر الدين (٢٠٠٨) : الإرشاد النفسي والتوجيه المهني ، جدارا للكتاب العالمي ، ط١ ، عمان - الأردن .
- ٣- الأسدي ، سعيد جاسم ، وإبراهيم مروان عبد (٢٠٠٣) ، الإرشاد التربوي ، مفهومه خصائصه ماهيته .
- ٤- الالوسي، جمال حسين ، وآخرون (١٩٨٨) : دليل المرشد التربوي ، المكتبة الوطنية ، بغداد .
- ٥- باركر ، كريس وسترانج ، ناناس (١٩٩٩) : مناهج البحث في علم النفس الاكلينيكي ، ترجمة : نجيب صبورة ، القاهرة .
- ٦- حبيب ، مجدي عبد الله (١٩٩٦) : التقويم والقياس في التربية وعلم النفس ، ط١ ، مكتبة النهضة ، القاهرة .
- ٧- الخالدي ، أمل إبراهيم (٢٠١٢) : أساسيات الإرشاد والصحة النفسية ، دار الكتب والوثائق ، بغداد .
- ٨- صالح مهدي صالح ، وجابر ، وصال محمد (٢٠١٨) : دليل التوجيه المهني ، مديرية الإرشاد التربوي ، ط١ ، بغداد .
- ٩- الصيغان ، إبراهيم سالم ، والخالدي ، عطا الله فؤاد (٢٠١٢) ، الإرشاد المهني للمدارس والمراكز والجامعات .
- ١٠- عبيدات ، نوقان وعدس ، عبد الرحمن وكايد . عبد الخالق (٢٠٠٥) البحث العلمي مفهومه وإدارته وأساليبه ، دار الفكر ، عمان .

- ١١- غانم ، حسن (٢٠٠٨) : نظريات الإرشاد والعلاج النفسي ، دار الفكر ، ط٢ ، عمان .
- ١٢- الغريب ، رمزية (١٩٩٥) : التقويم النفسي والتربوي ، مكتبة الانجلو للطبع والنشر ، القاهرة .
- ١٣- الفقي، إبراهيم (٢٠٠٨) : فن أسرار اتخاذ القرار ، دار التوفيق للطبعة والنشر والتوزيع ، سوريا.
- ١٤- كندريان ، سهام سيروب ، وآخرون تقويم الإرشاد التربوي في بعض الكليات ، جامعة بغداد ، مركز البحوث التربوية والنفسية ، جامعة بغداد ، ١٩٨٦ .
- ١٥- الهاشمي ، عبد الحميد محمد (٢٠٠٨) : التوجيه والإرشاد النفسي ، مكتبة الهلال ، بيروت .
- ١٦- هنا ، محمود عطية (١٩٥٩) : التوجيه التربوي والمهني ، مكتبة النهضة المصرية .
- ١٧- وزارة التربية العراقية (٢٠٠٨): دليل المرشد التربوي، ط١، الشركة العامة لإنتاج المستلزمات التربوية ، مطبعة رقم (١) .
- المصادر الأجنبية :**

١- Anastasia, (1998) : Psychological testing, New York.

٢- Bordin E. S. Diaghosis in counseling and psychotherapy
Educpsyxh Measmt, 6, 1970,

٣- Cronbach (1970) Essentials of pdychological testing
Harpera and how publisher, New York.

٤- Ford and Urban, H. system of psychotherapy A
Comparative study Joun wilew, New York, 1963.

- Herbert and Shepart, In Hons, et. al., group counselinr –٥
theory and process (2 hded.) Rahd McNally college
publishing company. Chicago, 1980.
- Lindquist . E. (1951), Educational measurement –٦
Washington Houghton Mifflin.
- Maholonex. P. M. ward P. M. (1980), psychological –٧
Conceptual Approach , New York Oxford university.
- Osipow S. theories of career Development Znd Ed –٨
Enlewood H. J. prentice, Hill, 1973.
- Super, D. Transition : from vocational Guidance to –٩
couaseling psychology, Journal of counseling , spring ,
1955-3-9.
- Super. D. the Identity crises of counseling –١٠
Psychology the counseling psychologist, 1977.
- Wright W. counselor Dogmatism, Willing ness to –١١
Disclose and clients Empathy ratings. Journal of
counseling psychology, 1980.

الملحق (١)

أسماء السادة المحكمين لتقويم مقياس البحث الإرشاد المهني بحسب التسلسل الهجائي

واللقب العلمي

ت	اسم المحكم ولقبه العلمي	التخصص العلمي	العنوان
١-	أ. د. لمياء جاسم محمد	إرشاد نفسي	الجامعة المستصرية
٢-	أ. د. نبيل عبد الغفور	قياس وتقويم	الجامعة المستصرية
٣-	أ. د. سلمان جودة مناع	إرشاد نفسي	الجامعة المستصرية
٤-	أ. د. اسو محمد	إرشاد نفسي	وزارة التعليم العالي
٥-	أ. د. محمود شاكر عبد الرزاق	إرشاد ونفسي	الجامعة المستصرية
٦-	أ. د. م. أحمد رشيد علي	إرشاد نفسي	الجامعة المستصرية
٧-	أ. د. م. أحمد عودة	إرشاد نفسي	وزارة التربية
٨-	أ. د. م. امل إبراهيم الخالدي	إرشاد نفسي	الجامعة المستصرية
٩-	أ. د. م. هاشم فرحان خنجر	إرشاد نفسي	الجامعة المستصرية
١٠-	م. د. أزهار كامل محمد	قياس وتقويم	وزارة التربية

الملحق (٢- أ)

الفقرات المستبعدة لمقياس الإرشاد المهني

المجال	رقم الفقرة	اسم الفقرة قبل التعديل
الأول	٢	انتقد نفسي في مضيعة الوقت وعدم تنظيمه.
الأول	٤	لا ألوم ذاتي لما ارتكب من أخطاء بسيطة في الإرشاد.
الثاني	٤	لدي القدرة على التفكير بحلول جديدة لأية مشكلة .
الثالث	٤	ارغب أن أكون لدي استعداد زهيد للموسيقى .

الملحق (٢- ب)

الفقرات المستبعدة

المجال	رقم الفقرة	اسم الفقرة المستبعدة
الثاني	٦	اشعر ان للحياة قيمة مهنية وإنسانية .
الثالث	٣	اشجع الطلبة الذين لديهم استعداد لمهنة الطيران .

مقياس الإرشاد المهني المقدم إلى السادة المحكمين بصيغته الأولية

وزارة التربية

المديرة العامة للتربية بغداد الرصافة /الثانية

قسم الإشراف الاختصاصي

الأستاذ الفاضلالمحترم

تحية طيبة .

يروم الباحث بإجراء البحث الموسوم بـ (الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين) ولغرض تحقيق أهداف البحث فقد ارتأى الباحث بناء مقياس الإرشاد المهني (career couhseling). وفق نظرية (سوبر) وقد عرف مفهوم الإرشاد المهني (هو عملية مساعدة الفرد على أنماء وتقبل صورة لذاته متكاملة وفق الاستعدادات والقدرات وملائمة لدوره في عالم العمل والواقع بحيث تكفل له السعادة للمجتمع المنفعة (Super: 1955:50). ونظراً لما تعهد الباحث فيكم من دراية وخبره علميه في هذا المجال أمل تعاونكم معه وذلك لبيان صلاحية فقرات مقياس الإرشاد المهني وفق ثلاثة مجالات هي :

١- الذات المهنية

٢- القدرة

٣- الاستعداد

وإجراء ما ترونه مناسباً من حذف أو إضافة أو تعديل ،علماً أن المقياس بنئي على وفق تدرج خماسي (دائماً- غالباً- أحياناً - نادر - أبداً) .

وتقبلوا مني فائق الشكر والتوفيق

الباحث

م . د . ماجد عبد جواد كاظم

مقياس الإرشاد المهني

١- الذات المهنية **Vocation self** : هي الدافع لاختيار المهنة والنتائج عن التفاعلات الموروثة وممارسة الأدوار المختلفة في الحياة الإيجابية واستحسان المحيطين به (سوبر من ابو عطيه ٢٠٠٢، ٢٦)

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١-	أشعر أنني قد نجحت في اختيار مهنتي .			
٢-	أنتقد نفسي في مضيعة الوقت وعدم تنظيمه .			
٣-	أشعر بأنني أفضل من أي مرشد آخر.			
٤-	لا ألوم ذاتي لما ارتكبت من أخطاء بسيطة في الإرشاد المهني.			
٥-	أهم الأمور في ذاتي واجباتي تجاه زملائي .			
٦-	أشعر أن للحياة قيمه .			
٧-	أنا راضي عن مهامي في الإرشاد المهني.			
٨-	اهتم بحقيقة ما إذا الطلبة يحبونني أولا .			

٢- القدرة **ability** : من الممكن أن تعرفها بأنها القوة الفعلية على الأداء التي يصل إليها الإنسان عن طريق التدريب أو دونه .(سوبر من هنا :١٩٥٩، ٩٥)

ت	الفقرة	صالح	غير صالح	التعديل المقترح
١-	أرغب في تطوير معلوماتي عن القدرات الحسابية .			
٢-	لديه القدرة في إرشاد وتوجيه أكبر عدد ممكن من الطلبة .			
٣-	أرغب في تصليح سيارتي أمام أنظار الطلبة .			
٤-	لديه القدرة على تفكير بحلول جديدة لأية مشكلة .			
٥-	أميل في قدرتي على أن أكون قائداً ماهراً .			
٦-	لديه القدرة في تغيير أفكار الطلبة عن المهنة .			
٧-	أرغب في إرشاد وتوجيه طلبة المدارس المهنية قراءة الخرائط .			

٣- الاستعداد : **aptitude** : فهو قدرة الفرد الكامنة على أن يتعلم في سرعة وسهولة ويصل الى مستوى عالي من المهارة في مجال معين عن طريق التدريب المقصود ام غير مقصود .(سوبر من هنا :١٩٥٩ :٩٥).

ت	الفقرة	صالح	غير صالح	التعديل المقترح
١-	أشجع الطلبة الذين لديهم استعداداً قوياً للطيران			
٢-	لديه استعداد لتوجيه الطلبة عن الأعمال			

			الميكانيكية .
			٣- أرغب لمساعدة موظف حانوت المدرسة .
			٤- أرغب أن يكون لديه استعداد زهيد للموسيقي .
			٥- أسعى لتحقيق أهدافي المهنية .
			٦- اشعر أن الإرشاد المهني السليم يؤدي إلى تقليل البطالة .
			٧- أهتم بالتوجيه المهني بوضع الطالب المناسب في المكان المناسب .
			٨- لديه الاستعداد لتنظيم وقت الأنشطة الرياضية .

مقياس الإرشاد المهني بصيغته النهائية

وزارة التربية

المديرية العامة لتربية بغداد - الرصافة / ٢

قسم الإشراف الاختصاصي

عزيزتي المرشدة :

عزيزي المرشد :

بين يديك مجموعة من الفقرات أرجو الإجابة عليها بالبديل الذي ينطبق عليك وذلك بوضع علامة (✓) أمام البديل الذي يعبر عن وجهة نظرك، علما ان إجابتك لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

ملاحظة : أرجو الإجابة على جميع الفقرات بكل صدق وصراحة ولا تترك واحدة دون إجابة .

مع فائق الشكر والتقدير

نثى نكر

الباحث

م.د. ماجد عبد جواد كاظم

مقياس الإرشاد المهني بصيغته النهائية لدى المرشدين التربويين

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
١-	اشعر إنني قد نجحت في اختيار مهنتي					
٢-	إنني راضي عن مهامي في الإرشاد المهني					
٣-	اهم الأمور في ذاتي واجباتي اتجاه زملائي					
٤-	اشعر ان للحياة قيمة مهنية وإنسانية					
٥-	اهتم بحقيقة ما إذا الطلبة يحبونني أو لا					
٦-	اشعر بأنني أفضل من أي مرشد آخر					
٧-	ارغب في تطوير معلوماتي عن القدرات الحسابية					
٨-	لديه القدرة في إرشاد وتوجيه أكبر عدد ممكن من الطلبة					
٩-	ارغب في تصليح سيارتي أمام الطلبة					
١٠-	أميل في قدرتي على أن أكون قائداً ماهراً					
١١-	لدية القدرة في تغيير أفكار الطلبة عن المهنة					
١٢-	ارغب في إرشاد وتوجيه الطلبة قراءة الخرائط					
١٣-	اشجع الطلبة الذين لديهم استعداداً لمهنة الطيران					

					١٤- أسعى لتحقيق أهدافي المهنية
					١٥- لديه استعداد للتوجيه عن الأعمال الميكانيكية
					١٦- اربغ لمساعدة موظف حانوت المدرسة
					١٧- اشعر أن الإرشاد المهني السليم يؤدي إلى تقليل البطالة
					١٨- اهتم بالإرشاد المهني بوضع الطالب المناسب في المكان المناسب
					١٩- لدية الاستعداد لتنظيم وقت الأنشطة الرياضية

