



جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

مدى مواءمة نظريات الإرشاد المهني العالمية للسياق الفلسطيني:
دراسة تحليلية مقارنة

إعداد

رؤى فوزي عبد الفتاح أبو محسن

إشراف

د. فايز محاميد

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي،
بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

2023

مدى مواءمة نظريات الإرشاد المهني العالمية للسياق الفلسطيني:
دراسة تحليلية مقارنة

إعداد

رؤى فوزي عبد الفتاح أبو محسن

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ 2023/09/14م، وأجيزت:

f.Mahamid

التوقيع

عبد الفتاح

التوقيع

شادي خليل

التوقيع

د. فايز محاميد

المشرف الرئيسي

د. علا حسين

الممتحن الخارجي

د. شادي خليل

الممتحن الداخلي

الإهداء

إلى فيض الحنان ومن أنار رضاها دربي حفظهما الله وأطال في عمرهما

أمي وأبي

إلى قرة عيني ومصدر سعادتي.... إخوتي

إلى عبير حياتي... صديقاتي الغاليات.

الشكر والتقدير

الحمد لله والشكر لله رب العالمين الذي أعانني على إتمام رسالتي هذه وأسأله تعالى أن يجعلها عملاً
ينتفع به، كما وأتقدم بالشكر وعظيم الامتنان للأساتذة والمدرسين في كلية الدراسات العليا، برنامج
ماجستير الإرشاد النفسي والتربوي بجامعة النجاح الوطنية وذلك لما بذلوه مخلصين في مسؤولياتهم
العلمية تجاه طلبة الكلية وأخص بالذكر الدكتور فايز محاميد الذي تواضع مشكوراً وأشرف على هذه
الدراسة مقدماً ملاحظاته القيمة التي ساهمت في إنجاز هذه الرسالة.

وأتقدم بالشكر والتقدير إلى المشرفين/ات، والمرشدين/ات، العاملين في مديريات التربية والتعليم؛
وذلك لحسن تعاونهم في إتمام المقابلات وتعبئة الإستبانات لجمع البيانات والمعلومات الضرورية
للوصول إلى نتائج هذه الدراسة.

وأخيراً وليس آخراً أشكر كل من ساهم في إنجاز هذه الدراسة.

الإقرار

أنا الموقعة أدناه مقدمة الرسالة التي تحمل عنوان:

مدى مواءمة نظريات الإرشاد المهني العالمية للسياق الفلسطيني: دراسة تحليلية مقارنة

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة هي نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه
حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أية درجة أو لقب علمي
أو بحثي لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

رؤى فوزى عبد الفتاح البرغوثي
اسم الطالبة:


التوقيع:

14/9/2023
التاريخ:

فهرس المحتويات

ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	الإقرار
و	فهرس المحتويات
ط	فهرس الجداول
ي	فهرس الأشكال
ك	فهرس الملاحق
ل	الملخص
1	الفصل الأول: مشكلة الدراسة وخلفيتها
1	1.1 مقدمة الدراسة
3	1.2 مشكلة الدراسة
4	1.3 فرضيات الدراسة
5	1.4 أهمية الدراسة
6	1.5 أهداف الدراسة
6	1.6 مصطلحات الدراسة
9	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
9	2.1 مقدمة
9	2.2 النظريات
14	2.3 الإطار النظري
15	2.3.1 مقدمة في الإرشاد المهني
16	2.3.2 الحاجة للإرشاد المهني في الإرشاد والممارسة المهنية
17	2.4 الدراسات السابقة
25	2.5 التعقيب على الدراسات السابقة

27	الفصل الثالث: المنهجية والاجراءات
27	3.1 منهج الدراسة
28	3.2 مجتمع الدراسة.....
28	3.3 عينة الدراسة
29	3.4 إجراءات الدراسة.....
34	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
34	4.1 الحاجة إلى نظريات إرشاد مهني
35	4.1.1 أهمية النظريات في السياق الفلسطيني
37	4.1.2 تعريف الإرشاد المهني من وجهة نظر المختصين في الميدان
40	4.1.3 موضوعات الإرشاد المهني المعمول بها في المدارس والمؤسسات الفلسطينية ومدى قدرتها على تلبية إحتياجات أطراف العملية التربوية:
41	4.2 الإعداد المهني لأفراد العينة ومدى مقدرتهم وجاهزيتهم على موائمة نظريات الإرشاد المهني العالمية للسياق الفلسطيني.
41	4.2.1 تقييم إعداد المرشد في جانب الإرشاد المهني
42	4.2.2 المعايير التي أعتمدت في التقييم
44	4.3 مدى صعوبة الممارسة العملية لنظريات الإرشاد المهني العالمية في السياق الفلسطيني:
44	4.3.1 استخدام النظريات من قبل المرشدين
45	4.3.2 اتفاق معظم أفراد العينة على أن النظريات أصلاً لا تطبق
46	4.3.3 أكثر نظريات الإرشاد المهني استعمالاً
47	4.4 أهم الصعوبات والتحديات التي تواجه المرشدين التربويين والمهنيين
47	4.4.1 قلة الوقت المخصص للإرشاد المهني.....
48	4.4.2 الفجوة الكبيرة بين تطلعات الأهل ورغباتهم مقارنةً مع الدور الذي يجب أن يقوم به المرشد
48	4.4.3 عدم وجود تركيز إداري ومؤسساتي من قبل المؤسسات التربوية في فلسطين لدراسة الإرشاد المهني وتوجيهه للقيام بدوره في تحضير الخريجين للحصول على فرص عمل في وضع اقتصادي وسياسي دائم التغير.
49

4.4.4 كثافة العمل الإرشادي التي تعرقل قيام المرشد بدوره في الإرشاد المهني، وضعف التدريب الإرشادي المهني للمرشدين	50
4.5 الإحصاء الوصفي للبيانات الديموغرافية	51
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات.....	58
5.1 مقدمة	58
5.2 تحليل النتائج	58
5.3 نتائج الفرضيات	67
5.4 التوصيات	73
5.5 الخاتمة	74
المراجع العلمية.....	76
الملاحق	80
b	Abstract

فهرس الجداول

- جدول (1): أفراد عينة المقابلات 28
- جدول (2): عينة الاستبانة 29
- جدول (3): العلاقة بين المحافظة والتخصص الأكاديمي 38
- جدول (4): العلاقة بين المحافظة وجنس العينة 51
- جدول (5): العلاقة بين المحافظة والمستوى التعليمي لأفراد العينة 52
- جدول (6): العلاقة بين المحافظة والتخصص الأكاديمي 53
- جدول (7): العلاقة بين المحافظة وأهم نظريات الإرشاد المهني المستند إليها 54
- جدول (8): العلاقة بين المحافظة والمهنة 55
- جدول (9): العلاقة بين المحافظة وسنوات الخبرة 55
- جدول (10): مكان العمل 56
- جدول (11): تكرارات ونسب أسئلة الأبعاد الثلاث 131
- جدول (12): القدرة على تطبيق نظريات الإرشاد المهني العالمية على السياق الفلسطيني 133
- جدول (13): العلاقة بين صعوبة تطبيق نظريات الإرشاد النفسي في فلسطين ونظرية الإرشاد المستند إليها في التطبيق 134
- جدول (14): العلاقة بين بُعد التدريب والإعداد المهني مع التخصص الأكاديمي 134
- جدول (15): العلاقة بين بُعد التدريب والإعداد المهني مع الممارسة العملية 135
- جدول (16): العلاقة بين بُعد الصعوبات والتحديات مع الممارسة العملية 135

فهرس الأشكال

- شكل (1): الصعوبة في تطبيق نظريات الإرشاد المهني 70
- شكل (2): عدم وعي الأهل بقيمة وأهمية الإرشاد المهني يدفع الطلبة إلى عدم الاهتمام بتلك الخدمات 71
- شكل (3): قبول الطلبة في الجامعات بناء على معد الثانوية العامة يفقد الإرشاد المهني معناه 71

فهرس الملاحق

- ملحق (أ): الاستبانة الإلكترونية..... 80
- ملحق (ب): المصطلحات الأكثر تكراراً في مقابلات المحافظات الأربعة..... 85
- ملحق (ج): ثبات أداة الدراسة..... 87
- ملحق (د): الاتساق الداخلي لأداة الدراسة..... 89
- ملحق (هـ): نموذج تفريغ المقابلات..... 93
- ملحق (و): الجداول..... 131

مدى مواعنة نظريات الإرشاد المهني العالمية للسياق الفلسطيني: دراسة تحليلية مقارنة

إعداد

رؤى فوزي عبد الفتاح أبو محسن

إشراف

د. فايز محاميد

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى فحص مدى مواعنة نظريات الإرشاد المهني العالمية للسياق الفلسطيني، وللتوصل إلى إجابة على هذا السؤال الرئيس قامت الباحثة بإجراء دراسة تتكون من جانبين، الجانب الأول: كفي، حيث اشتمل على عشرين مقابلة شبه مقننة، تكونت من ستة أسئلة مع عينة مكونة من 20 مشرفاً ومرشداً بمعدل خمسة أفراد من كل محافظة من محافظات مجتمع البحث المكون من المحافظات الأربعة التالية من فلسطين: طوباس، نابلس، جنين، رام الله. والجانب الآخر من الدراسة: كمي، حيث اشتمل على استبانة أعدت من قبل الباحثة وزعت على 161 مشرفاً ومرشداً نفسياً وتربوياً من نفس المحافظات التي شملت نفس مجتمع الدراسة. استعملت الباحثة المنهج الإستطلاعي. توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: النتيجة الأولى: أن الغالبية العظمى من أفراد العينتين لا تتوفر لديهم المعرفة الكافية بنظريات الإرشاد المهني العالمية، أو تطبيقاتها العملية في السياق الفلسطيني، النتيجة الثانية: صعوبة تطبيق نظريات الإرشاد المهني العالمية في السياق الفلسطيني. والنتيجة الثالثة التي توصلت إليها الدراسة: أن النظريات لا تطبق؛ بسبب عدم وجود تدريب وإعداد مهني شامل وموحد يعمم من خلال دليل الإرشاد المهني الصادر عن وزارة التربية والتعليم الفلسطينية أو الدورات التدريبية المطلوبة من قبل كل المرشدين، وفي المحصلة فإن هذا قد يؤدي إلى تشتت في فهم وتحضير وتأهيل المرشدين لخلق الكفاءات المبنية على النظريات، وكيفية التوفيق بينها وبين حاجات السوق الفلسطيني.

الكلمات المفتاحية: نظريات الإرشاد المهني، الإرشاد المهني في فلسطين، السياق الفلسطيني، مواعنة

النظريات للسياق الفلسطيني، صعوبات، تحديات.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وخلفيتها

1.1 مقدمة الدراسة

يعد الإرشاد المهني أحد أهم الخدمات والبرامج النفسية والتربوية المتوفرة في معظم دول العالم لمساعدة الفرد على اكتشاف ميوله واستعداداته وقدراته ورغباته وتمييزها بما يسهم في النمو الأمثل له، ومساعدته على تحقيق ذاته وطموحاته في دخول المهنة المناسبة له والنجاح فيها، والتغلب على المشكلات التي تعترضه في مسيرته المهنية وحياته الشخصية (حمود، 2016).

وتظهر أهمية خدمات الإرشاد المهني جلية، نتيجة عدم الاستقرار والتغير الدائم والمتسارع، فكيف تستقر الأعمال والوظائف في عالم متغير، عالم التكنولوجيا والذكاء الصناعي، والعمل عبر الوسائط التكنولوجية، فعالم العمل عالم ديناميكي تتغير فيه المهن وأماكن العمل، والمهام والواجبات، والمسؤوليات، والوظائف، ويدور جدل بين العلماء بان أكثر من (45%) من الوظائف ستفقد بسبب الذكاء الاصطناعي والأتمتة، وليس من الممكن الحصول على تنبؤات دقيقة حول كيفية استيعاب سوق العمل لهذه الخسائر والتكيف معها. (عرار، عبد الله، 2021)

والإرشاد المهني يقوم على أسس مستمدة من ميادين علم النفس النظرية والتطبيقية، فهو يركز على دراسة الفروقات الفردية بين الأفراد والجماعات، كالذكاء والاستعدادات، كما يركز على دراسة التفاعلات بين الآباء والأبناء، والعمل وصاحب العمل، وبما أن الإرشاد المهني يتقاطع مع معظم فروع علم النفس إلا أن تركيزه ينصب على الفروق الفردية الموجودة ثم يركز على القياس والإحصاء من ناحية أخرى، ويسعى الإرشاد المهني لتوظيف الاختبارات التي تبصر الفرد بقدراته وميوله واستعداداته سواء على صعيد التعليم أو العمل. (عرار، 2021)

وبما أن أحد أهداف هذه الدراسة هو التعرف إلى واقع الممارسة العملية للإرشاد المهني في فلسطين والذي ظهر واضحاً من خلال إجابات أفراد العينتين (انظر إلى الملاحق) ومقارنة هذا الواقع مع أسس وتطبيقات ونظريات الإرشاد المهني العالمية فإننا نجد أن هناك فروقاً واضحة بين الجانبين ستقوم الباحثة بعرضها في الفصل الرابع (نتائج الدراسة).

ومن خلال تجربة الباحثة الشخصية والأكاديمية التي مرت بها في مرحلة البكالوريوس في جامعة النجاح الوطنية، والتي واجهت فيها تخبطاً كبيراً في إختيار التخصص الأكاديمي المناسب لها حيث؛ لم يكن لدى الباحثة معايير مهنية تستند عليها في إتخاذ قرار أكاديمي موفق، بل اقتصرت معاييرها على معدل الثانوية العامة، ورغبة الأهل والأقران في اختيار التخصص. لاحظت الباحثة هنا غياب دور الإرشاد المهني ومدى الحاجة لوجود مرشد مختص يستند في عمله على النظريات والفنيات والمقاييس المهنية التي بدورها تشكل المعايير التي تساعد الطالب على اتخاذ قرار سليم مبني على معرفة القدرات والميول والإستعدادات.

وبما أن طبيعة العمل الإرشادي تتطلب ضرورة توفير المعلومات الإرشادية والأكاديمية والمهنية للمرشد التربوي في الميدان؛ كونها تشكل المرجعية التي يستند إليها المرشد في عمله؛ ليتسنى له تقديم الخدمات الإرشادية في جميع مجالات العمل الإرشادي، حيث ينطلق المرشد في عمله من قاعدة نظرية يمكنه الحصول عليها وتكوينها من المراجع والمصادر المتوفرة، بالرغم من عدم ملاءمة بعض التجارب والخبرات المتضمنة فيها مع واقع المشكلات التي يعيشها الطلبة في فلسطين، ولإنجاح عملية الإرشاد وزيادة فعاليته، يجب تحديد آليات عملية الإرشاد، لتساير في واقعها مجتمعنا الفلسطيني وتستمد من واقعه.

وليتم تحقيق التكامل بين النظرية والتطبيق في مجال الإرشاد بشكل عام والإرشاد المهني بشكل خاص، بما يتناسب مع الواقع الفلسطيني، ولتباين الخلفيات الدراسية والأطر المرجعية المختلفة للمرشدين، كان

لا بد من إيجاد آليات موحدة في الخدمات الإرشادية والمهارات الأساسية لعملية الإرشاد وبالتحديد الإرشاد المهني لدى المرشدين العاملين في المدارس الفلسطينية (عينبوسي، 2016).

1.2 مشكلة الدراسة

تعد دراسة نظريات الإرشاد المهني ذات مكانة هامة، ذلك؛ لأن الإرشاد يسعى لمساعدة الفرد على توجيه ذاته وتحقيقها في عالم ديناميكي متغير ومعقد، وكون الإرشاد المهني جزءاً لا يتجزأ من الإرشاد المدرسي ولتحقيق المنفعة للطلبة وذويهم وللعملية التربوية بشكل عام؛ ظهرت هنا الحاجة الملحة لدراسة هذه النظريات وتجاربها في الدول المتقدمة، وذلك من أجل الإطلاع عليها من جهة، ومن أجل الإفادة منها في توحيد مفهوم الإرشاد المهني ووظائفه وتسميات العاملين فيه من جهة أخرى، وبلورة رؤية وطنية تتناسب السياق الفلسطيني من الناحية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتربوية، وبالنظر إلى ما تم عرضه في هذه المقدمة فإن مشكلة الدراسة سوف تبحث في مدى مواءمة نظريات الإرشاد المهني العالمية للسياق الفلسطيني، وتحديدًا في مجتمع يتكون من أربع محافظات فلسطينية من الضفة الغربية، والكشف عن مدى تطبيق هذه المحافظات لنظريات الإرشاد المهني، ومدى قدرة الأخصائيين والمرشدين العاملين على تطبيق ومواءمة نظريات الإرشاد المهني (حمود، 2016)

وقد برزت مشكلة الدراسة في أن هذه النظريات وافترضاؤها، وفنياتها لا تتناسب كلياً مع واقع الإرشاد المهني وأهميته وانتشاره في فلسطين، حيث أنها بنيت على حقائق وواقع لا يشبه واقعنا مثل نظرية (جينزبيرغ)، و(آن رو)، و(هولاند)، و(سوبر)، و(ويليامسون)، هذه النظريات بنيت على واقع مهني وإرشادي واقتصادي لا ينطبق ولا يتوافق بالمجمل مع واقعنا المهني الفلسطيني، فوجدت الباحثة على سبيل المثال أن بعض الافتراضات الأساسية في هذه النظريات تركز على المساواة التامة في إرشاد الذكور والإناث، والحاجة إلى طرح الخيارات المهنية نفسها لكلا الجنسين، كذلك نرى أن طبيعة المجتمع الفلسطيني وثقافته لا تتناسب مع الفكر المهني وإمكانيات استخدامه وفنياته بسبب الواقع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، حيث أن معظم المهن المطروحة والموجودة في مجتمعاتنا لا تأخذ

بالاعتبار الافتراضات الرئيسية في هذه النظريات، حيث شرحت الباحثة بإيجاز أساسيات وافتراضات النظريات الرئيسية والتي نستطيع بسهولة مقارنتها مع واقع الإرشاد المهني في فلسطين ومن الواضح أنه لا يوجد تطابق بين أساسيات وفتيات العمل الإرشادي والتوجيه المهني في سياقنا الفلسطيني وبين تطبيقاتها في الولايات المتحدة مثلاً، كذلك وجدت الباحثة أن تركيبة المجتمع العربي الفلسطيني الاقتصادية لا تسمح بتطبيق الافكار البيروقراطية الناتجة عن تطبيق مثل هذه النظريات كما هي (عرار، عبد الله، 2021).

وتمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما مدى مواءمة نظريات الإرشاد المهني العالمية للسياق الفلسطيني؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الاسئلة الفرعية التالية:

1. هل تلائم نظريات الإرشاد المهني الغربية السياق الفلسطيني؟
2. ما هي أكثر نظرية ملائمة للسياق الفلسطيني من نظريات الإرشاد المهني ولماذا؟
3. ما مستوى الإعداد المهني لتمكين المختصين لمواءمة نظريات الإرشاد المهني العالمية للسياق الفلسطيني؟
4. مدى قدرة المختصين على مواءمة نظريات الإرشاد المهني العالمية في السياق الفلسطيني؟
5. ما هي أهم الصعوبات والتحديات التي تعرقل عملية الإرشاد المهني في السياق الفلسطيني؟

1.3 فرضيات الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى الإجابة على الفرضيات التالية:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متغير النظريات المستند إليها في الإرشاد المهني وبين متغير الإعداد المهني في إمكانية تحويل النظريات العالمية في السياق الفلسطيني.

2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متغير النظريات المستند إليها في الإرشاد المهني وبين متغير البعد الثاني الممارسة العملية في إمكانية تحويلها لتناسب الواقع الفلسطيني.

3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متغير النظريات المستند إليها في الإرشاد المهني وبين متغير الصعوبات والتحديات في إمكانية تحويلها لتناسب السياق الفلسطيني.

1.4 أهمية الدراسة

الأهمية النظرية: تكمن أهمية هذه الدراسة في فحص العلاقة بين الواقع الفلسطيني والحاجة إلى نظريات إرشادية مهنية حتى نستطيع استخدام نظريات تتواءم مع هذا الواقع، ومعرفة شاملة لإمكانية تطبيقاتها العملية في الميدان، وتكمن أهميتها كذلك بأنها تعمل على توفير أساس نظري شامل للمدرسين والمتخصصين في الإرشاد المهني، مبني هذا الأساس على مرتكزات واقعية مدروسة علمياً، ومتخصصة في أساليب نظرية حديثة، تأخذ بعين الاعتبار الخصوصية الفلسطينية من حيث التطلعات، والقدرات وأثر التدخلات الخارجية في الخيارات المهنية، كما تكمن أهميتها في محاولة خلق هيكل تطبيقي مبني على الحدود الثقافية والاجتماعية التي تؤثر على الخيارات المبنية على النوع الاجتماعي والواقع الاقتصادي (حاجات السوق/ أو عدم توفرها)، وأخذ عدم قدرة السوق الفلسطيني على استيعاب اليد العاملة الفلسطينية المتوزعة في العالم كله بالحسبان، وخصوصاً في الداخل المحتل، كما تكمن أهمية الدراسة في إيجاد مرجع أكاديمي للباحثين والمختصين والمهتمين بدراسة الواقع المهني الفلسطيني، كنموذج على إمكانية موازنة النظريات الحديثة مع الواقع الفلسطيني في جوانب وتخصصات أخرى.

الأهمية التطبيقية: وتكمن أهميتها من الناحية التطبيقية بأنها ستعمل على مراعاة وإعداد وزيادة خبرات كادر الإرشاد المهني في الوطن وحاجاته ومتطلباته في المجالات والتخصصات كافة، ومشاركة آرائهم

ومواقفهم وأفكارهم وكيفية استخدام نظريات الإرشاد المهني كلُّ حسب موقعه، وذلك للخروج بنمط ورؤية عن كيفية تحويل أو موازنة هذه النظريات في واقع الإرشاد الفلسطيني ومدى قدرة الأخصائيين والمرشدين المهنيين على موازنة هذه النظريات في الميدان، واستعمال نظريات علم النفس والإرشاد المهني في تأهيل هذا الكادر للنجاح في تطبيق المستخرجات الناتجة عن هذه الدراسة بطريقة واقعية وعملية تناسب السياق الفلسطيني.

1.5 أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة بما يلي:

1. التعرف إلى واقع الممارسة العملية للإرشاد المهني الفلسطيني.
2. الكشف عن مدى إعداد وتأهيل المرشدين والمشرفين للاستناد على نظريات الإرشاد المهني العالمية، وتحويلها لتوائم السياق الفلسطيني.
3. الكشف عن مدى قدرة المرشدين والمشرفين على تخطي الصعوبات والتحديات التي تواجههم في عملية موازنة النظريات العالمية للسياق الفلسطيني.

1.6 مصطلحات الدراسة

الإرشاد المهني: يوجد عدة تعريفات للإرشاد المهني منها:

قدم (براون وبروكس) (Brown & Brooks 1991) تعريفاً للإرشاد المهني على أنه: "عملية تفاعل يتم القيام بها لمساعدة الأفراد الذين لديهم مشكلات في النمو المهني"، ويقصد بالنمو المهني عملية اختيار المهنة والدخول فيها والتكيف معها والتقدم فيها، ووصف هذه العملية بأنها مستمرة تمتد مدى الحياة وتتفاعل بدينامية مع أدوار الحياة الأخرى (الخطيب، 2021 : 220).

وعرف (سوبر) الإرشاد المهني على أنه: "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 حقيقة واقعة، بحيث تكفل له السعادة وللمجتمع المنفعة" (حمود، 2007: 32).

وعرفت اليونسكو التوجيه والإرشاد المهني بأنه عملية تزويد المستهدفين بمعلومات عن أنفسهم وعن النظام التعليمي وسوق العمل؛ لكي يكون بمقدورهم اتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق باختياراتهم التعليمية والمهنية، وتنمية الجوانب النفسية والاجتماعية والتعليمية والمهنية لهؤلاء المستهدفين بالتوجيه والإرشاد المهني (السنوسي، 2000).

أما التعريف الإجرائي للباحثة لمصطلح الإرشاد المهني: هو عملية مستمرة مدى الحياة يقوم بها مرشد مختص بتقييم وتوجيه الأفراد وذلك من خلال الكشف عن قدراتهم وإستعداداتهم وميولهم، وإكسابهم القدرة على التكيف مع التغيرات في المجال المهني آخذاً بالاعتبار حاجات سوق العمل.

المواءمة الاجتماعية: وتعني باللغة الإنجليزية Social Adaptation وهي عبارة عن " قبول معايير المجتمع والاستجابة لمطالبه، والاستمتاع بعلاقات الفرد الاجتماعية مع الآخرين دون أن يشعر الفرد من جانبه بالإجهاد أو المعاناة في تلك العلاقات والتفاعلات، وعلى مستوى الجماعات تعبر المواءمة الاجتماعية عن عمليات التفاعل التي تلقى من خلالها الجماعات الاجتماعية المختلفة في علاقة فعالة مع البيئة من أجل تحقيق أفضل مستوى ممكن من الإنجاز، والتوقعات للمجتمع كوحدة، وتحقيق المواءمة الاجتماعية يتطلب مجموعة من الخصائص التي تساعد الأفراد وتنشط تفاعلاتهم المتبادلة وتيسرها، ومنها الذكاء الاجتماعي، والقدرة على التخطيط المستقبلي، وتوافر قدر مناسب من الدافعية الاجتماعية". (طه 2005: 815، موسوعة علم النفس والتحليل النفسي).

نظريات الإرشاد المهني: يعرفها ألفن لينج على أنها جزء من نظريات علم النفس، وهي مجموعة متكاملة من الافتراضات المترابطة مع بعضها البعض والتي وصل إليها العلماء المختصون، وهي

الأسس التي يجب على المرشد اتباعها في عملية الإرشاد المهني لمساعدة الأفراد استناداً إلى استراتيجيات وفرضيات مدروسة.

ويعرفها عرار على أنها الخريطة التي تساعد الاختصاصي في معرفة ما يريد الوصول إليه، وماذا يتوقع، وأين يمضي، وما هي الطرائق المناسبة للوصول إلى أهدافه.

المرشد المهني: يعرفه أبو زعير، حمود: الشخص القائم على العملية الإرشادية المهنية، بحيث يقوم هذا المرشد بعمله بعد الحصول على شهادة مهنية توضح مدى حصوله على التدريب المناسب؛ ليكون ذو خبرة وكفاءة مهني.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

2.1 مقدمة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من عدم وجود دراسات كافية ومتعمقة حول هذا الموضوع في فلسطين، بالإضافة إلى ذلك قد تساهم هذه الدراسة البحثية في توسيع المعرفة الحالية فيما يتعلق بدور النظريات المهنية في الإرشاد التربوي المهني في فلسطين للمختصين في المجال.

وستعرض الدراسة نظريات الإرشاد المهني مع أنها كثيرة إلا أن الدراسة الحالية ستركز على نظريات الإرشاد المهني المذكورة في هذه الدراسة، حيث أنها توفر وتبين الحاجة إلى النظريات التي يمكن إستعمالها كمرجعية ودليل للمختصين اللذين سيقومون بتطبيق تقنيات وفنيات النظريات المطروحة للتمكن من قياس مدى نجاح النظريات في تحقيق الأهداف التي وضعت من أجلها ولتفسير الواقع كما هو.

وسنرى من خلال طرح هذه النظريات مدى أهميته انعكاس تطبيق هذه النظريات على الواقع وما يترتب على هذا التطبيق من تغذية راجعة في مدى صلاحية هذا النظريات في تفسير الواقع.

2.2 النظريات

النظريات المفسرة للإرشاد المهني

تتشابه نظريات الإرشاد المهني مع نظريات الإرشاد جميعها بأنها تسعى لتحقيق الذات والمصلحة النفسية والتوافق النفسي والاجتماعي للأفراد، وهنا ستركز الباحثة على خمس نظريات التي لعبت دوراً مهماً في تفسير الإرشاد المهني.

نظرية بارسونز

تستخدم هذه النظرية الطريقة العلمية في الإرشاد من خلال استخدام القياس والتنبؤ بالنتائج، وتركز هذه النظرية على أهمية تحديد سمات الشخصية وتحليل عواملها التي تحدد السلوك والتي يمكن قياسها والتنبؤ بها؛ من أجل تصنيف الأفراد وبالتحديد في المجال المهني والتربوي، ومن الرواد الأوائل لهذه النظرية بارسونز 1909 حيث يعتبر أول من بدأ بالإرشاد المهني، وقد ركز بارسونز في كتابه "اختيار المهنة" على أسس ثلاثة يقوم عليها الاختيار الحكيم للمهنة:

1. فهم الفرد لنفسه ولقدراته وميوله.

2. معرفة الفرد لمتطلبات النجاح.

3. إقامة علاقة بين هذين النوعين من العوامل.

وبناءً على هذه الأسس قدم بارسونز الأعمال الرئيسية للإرشاد المهني:

1. الإختبارات والمقاييس لمعرفة خصائص الفرد.

2. المعلومات الضرورية عن المهنة.

3. المواعمة واتخاذ القرار. (عرار، 2021).

نظرية وليامسون

تعتبر نظرية وليامسون 1940 مرحلة انتقالية في تطور نظرية السمات والعوامل كما شهدت تطوير التوصيفات المنهجية لطريقة السمات والعوامل في الإرشاد، حيث ظهر في هذه المرحلة أسلوب الإرشاد المباشر الذي قسم الإرشاد المهني إلى ست خطوات أساسية: التحليل، والتركيب، والتشخيص، والتنبؤ، والمقابلة، والتتبع. وقد اقترح وليامسون أن تكون الأساليب المستخدمة في عملية الإرشاد مناسبة للفرد ولمشكلته وتقع هذه الأساليب في خمس خطوات هي:

- بناء المودة والألفة (العلاقة الإرشادية)
- المساعدة على فهم الذات.
- تخطيط برنامج عمل.
- المساعدة بشكل مباشر في تنفيذ الخطة.
- التحويل إلى أخصائيين آخرين عند الحاجة. (حمود، 2016).

نظرية جينزبيرغ

يعد جينزبيرغ 1951 من أوائل من تحدث عن الميول المهنية من منطلق تطوري نمائي. ولخص مفهومه لنظريته في إن الاختيار المهني للفرد هو عملية تطويرية ونمائية تتحكم فيها أربعة متغيرات هي: عامل الواقعية، ونوع التعليم، واتجاهات الفرد العاطفية والانفعالية، وقيم الفرد الشخصية والانفعالية، ويرى جينزبيرغ أن هناك اختلافات كبيرة بين أبناء الطبقات في اتخاذ قرار المهنة حيث لاحظ أن أبناء الطبقات الفقيرة أسرع في اتخاذ قرار المهنة وليس من الضروري ان ينتقلوا في مراحل التجريب لأن ضغط الحاجة يجبرهم على الإندماج في عمل قد لا يتناسب مع قدراتهم وميولهم ورغباتهم، ويضيف جينزبيرغ أن الفرد لديه القدرة أن يعمل أكثر من عمل خلال سنوات حياته، وأكد على أن عملية القرار المهني عملية مستمرة. وقدم جينزبيرغ ثلاث مراحل للنمو المهني في عملية الاختيار واتخاذ القرار المهني وهي:

- المرحلة الحالية.
- المرحلة التجريبية وتشمل الميل، والقدرة، والقيم، والانتقال.
- المرحلة الانتقالية وتشمل الاستكشاف، والبلورة، والتخصص. (عرار، عبد الله، 2021).

نظرية سوبر

قدم سوبر 1953 نظريته في الإرشاد المهني وأسماها نظرية النمو المهني، ويرى سوبر أن عملية النمو المهني تستمر حتى وفاة الفرد، واعتمد سوبر في نظريته على ثلاثة أسس: نظرية مفهوم الذات، وعلم نفس الفارق، وعلم نفس النمو. وقدم سوبر مجموعة من الافتراضات في كتابه "سيكولوجية المهن" وهي: الفروق الفردية، وتعدد إمكانات الفرد، وتعدد نماذج القدرات اللازمة للمهن، والتوحد، واستمرارية التغيير، والتوافق، والنمو المهني عبر مراحل الحياة، ومحددات النموذج المهني، وإمكانات توجيه النمو المهني.

وأضاف سوبر إن عملية النمو المهني تتضمن مفهوم الذات، والرضا عن المهنة، والعمل أسلوب حياة.

ولخص سوبر عملية النمو المهني بخمس مراحل:

- مرحلة النمو: من سن (الولادة - 14) سنة.
- مرحلة الاستكشاف: من سن (15 - 24) سنة.
- مرحلة التأسيس: من سن (25 - 44) سنة.
- مرحلة الاحتفاظ: من سن (45 - 64) سنة.
- مرحلة الانحدار: وهي مرحلة ما بعد (65) سنة، وتنتهي بالتقاعد. (الخطيب، 2021).

نظرية آن روو

تعد نظرية آن روو 1957 إحدى نظريات التحليل النفسي التي تبحث في أساليب الرعاية الوالدية في مرحلة الطفولة المبكرة لما لهذه المرحلة من أثر كبير في اتخاذ القرارات المهنية في المراحل العمرية اللاحقة، وتركز هذه النظرية على أن لكل فرد جوانب موروثه تحدد قدراته وإمكاناته وميوله، وتقوم هذه النظرية على ثلاثة عناصر أساسية هي:

1. مفهوم منافذ الطاقة النفسية.

2. نظرية الحاجات (ماسلو).

3. الجينات وتأثيرها على الاختيارات المهنية.

وتقوم هذه النظرية على عدة افتراضات منها: أهمية العوامل الوراثية في تحديد القدرات والذكاء والسمات الشخصية، الأشياء التي يلتفت إليها الفرد بطريقة تلقائية هي مفاتيح شخصيته وليس العمليات الإدراكية الانتقالية، دافعية الفرد تحددها الجوانب اللاشعورية والشعورية، الحاجات التي لا تشبع تصبح كأنها دوافع مانعة، وتشير النظرية إلى أساليب المعاملة الوالدية، وأسلوب التركيز العاطفي، وأسلوب تقبل الأبناء، وأسلوب تجنب الأبناء، وما ينتج عنها من أنماط (عرار، عبد الله، 2021).

نظرية هولاند

قدم هولاند 1959 نظريته في الشخصية والمهنة، وبنى نظريته على قاعدة أساسية وهي: إن اختيار الفرد لمهنة معين واستمراره فيها يعتمد على ملاءمة تلك المهنة لشخصيته، ويرى هولاند أنه يمكن النظر إلى الميول المهنية على أنها تعبير عن شخصية الفرد، أي أن هناك علاقة تبادلية بين خصائص الشخصية والميول. وتعتمد النظرية على ثلاثة محاور أساسية هي: البيئة، والفرد، تفاعل الفرد مع بيئته، وقدم هولاند في نظريته ست أنماط للشخصية وهي: الواقعي، الاستقصائي، الفني، الاجتماعي، المغامر، التقليدي، يقابلها ست بيئات مهنية، ويفترض هولاند أن المزوجة بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها تؤدي إلى الاستقرار المهني والنفسي، والإبداع. ومن الافتراضات الأساسية عند هولاند:

- كل فرد يمكن أن يصنف على أنه يتبع واحداً من الأنماط الستة.
- الأفراد يبحثون عن البيئة التي تتفق معهم.
- سلوك الفرد هو نتيجة تداخل بين شخصيته وخصائص بيئته (حمود، 2016).

2.3 الإطار النظري

إن الرغبة في مساعدة الآخرين وإرشادهم قديمة قدم الحياة نفسها. فقيام الفرد بعرض مشكلاته للمحيطين به طلباً للمساعدة أمر لجأ إليه الإنسان منذ بداية العلاقات بين البشر، وقد اتخذ الإرشاد قديماً أشكالاً كثيرة منها: النصيحة و التشجيع وإعطاء المعلومات، ثم تطور الإرشاد النفسي بتطور علم النفس وتطبيقاته، وأصبح علماً مستقلاً يدرس في كثير من جامعات العالم، وأصبح مهنة لها مبادئها وأخلاقياتها، تُشرف على خدماتها مؤسسات محلية وعالمية (الخطيب، 2021).

ومع التطورات الاجتماعية والاقتصادية في بداية القرن العشرين وتعدد المهن، أصبح من الصعب اختيار المهنة فضلاً عن النجاح فيها وقد أوجب ذلك ظهور الخدمة الإرشادية في مجال المهنة، حيث نشطت المؤسسات المختلفة بتقديم الخدمات المعنوية والمادية للأفراد، وذلك بهدف الوصول إلى قرار مهني سليم، مما جعل للإرشاد المهني مكانة أساسية بين الخدمات الإرشادية المقدمة من قبل المراكز الخاصة والعامة (الخطيب، 2021).

وفي الوقت الحاضر وبعد الثورات الصناعية الثانية والثالثة وما شهدته من تطورات ودخول الحواسيب في معظم مناحي التصنيع والاتصالات والتعليم، تبعثها الثورة الصناعية الرابعة حيث ظهرت تقنيات حديثة كالنانو والروبوتات والتحكم بالجينات والذكاء الاصطناعي، والأتمتة وغيرها، هذا التطور العلمي والتكنولوجي المتسارع أدى إلى تغيرات كمية ونوعية في طبيعة العمل والإنتاج، وزيادة في الطلب والاستهلاك، وفي خضم التغيرات التكنولوجية الضخمة تبرز أهمية الحاجة لوجود علم متخصص في الحياة المهنية وانعكاساتها على الفرد والأسرة والمجتمع، وهذه التغيرات دفعت الاخصائيين النفسيين والتربويين يسارعون على تأسيس وتدعيم المراكز المختصة بتقديم خدمات الإرشاد المهني لمساعدة الأفراد على التوفيق بين حياتهم المهنية ورغباتهم والبيئة المحيطة بهم. وبناءً على ما سبق كلما تطورت

المجتمعات وتقدمت، كلما زادت حاجتها للتوجيه والإرشاد وللتخصص الدقيق ولإرشاد المهني (عرار، عبد الله، 2021).

2.3.1 مقدمة في الإرشاد المهني

يعاني الأفراد في المؤسسات التعليمية والتدريبية من عدم القدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بنوع الدراسة أو المهنة التي سيلتحقون بها بعد تخرجهم، والتي تتناسب مع ميولهم وقدراتهم وحاجات سوق العمل، ومن أهم العوامل التي تلعب دوراً مهماً في التأثير على اتخاذ القرار سواء المتعلق بالدراسة أو المهنة: نقص المعلومات بمعرفة الذات والميول والقدرات، وافتقار الفرد للمعرفة الكافية عن احتياجات سوق العمل، ولا نستطيع أن نتجاهل تأثير الأسرة والبيئة المحيطة في تكوين اتجاهات سلبية أو إيجابية عن بعض التخصصات والمهن.

وبما أن إحدى المهام الرئيسية للإرشاد المهني مساعدة الفرد على وضع أهداف مهنية قابلة للتحقيق، ومساعدته على اختيار القرار المناسب سواء كان متعلق بالمسار الأكاديمي أو المهني، فقيام الفرد باتخاذ قرار بتخصص دراسي معين أو الإلتحاق بمهنة معينة لا تتناسب مع قدراته وميوله واستعداداته أو حاجات السوق، قد يؤدي ذلك إلى الفشل وبالمحصلة ضياع الفرد وعدم رضاه عن ذاته وتشنتته بين التخصصات والمجالات المهنية، فالأفراد يحتاجون دائماً إلى من يوجههم نحو الوجهة الأنسب (عرار، 2021).

يعرف حمود الإرشاد المهني بأنه عملية مساعدة الفرد (ناشئاً كان أو راشداً) في فهم نفسه وقدراته وميوله وتزويده بالمعلومات حول الدراسات المهنية والمهن المتوافرة في بيئته، وشروط الدخول فيها والإعداد لها والترقي فيها من أجل تمكينه في اتخاذ قرار الدراسة والمهنة بنفسه وتمكينه من مواجهة المشكلات التي تعترضه أثناء تأهيله وعملة بالمحصلة يؤدي هذا إلى تكيف الفرد وتحقيق الرضا المهني والشخصي بالتالي يعود ذلك بالمنفعة على المجتمع (حمود، 2016)

ويرى عرار أن الإرشاد المهني عملية تهدف لمساعدة الفرد على فهم نفسه ومشكلاته سواء كانت نفسية أو أكاديمية أو مهنية وذلك من أجل الكشف عن قدرات واستعدادات وميول الفرد وصولاً به إلى أقصى درجة من درجات النمو، وهي عملية ممتدة ومستمرة (عرار، عبد الله، 2021).

2.3.2 الحاجة للإرشاد المهني في الإرشاد والممارسة المهنية

تتعدد الخدمات التي يقدمها الإرشاد المهني التي تتضمن تزويد الأفراد بمهارات اتخاذ القرار والمعرفة والخبرة والسلوكيات اللازمة لاتخاذ قرار سليم وجعلهم أكثر وعياً لمتطلبات سوق العمل، ومساعدتهم في إدراك ميولهم وسماتهم وقدراتهم لمستقبل وظيفي وفرص اقتصادية واعدة.

ولقد زادت الحاجة لتطوير خدمات الإرشاد المهني في ظل التغيرات التي تشهدها جميع نواحي الحياة الاقتصادية والثقافية والتكنولوجية، حيث تنوعت التخصصات وتطور مفهوم العمل، وظهرت مهن جديدة واختفت مهن أخرى، وارتفعت البطالة، وظهرت متطلبات جديدة لدى أصحاب العمل، وما سبق ذكره يدل على مدى الحاجة لخدمات الإرشاد المهني.

ومن أهم الخدمات التي يقدمها الإرشاد المهني كما ذكر (الخطيب، 2021) :

1. تقديم المعلومات المهنية.
2. تعريف الفرد بنفسه وما لديه من قدرات واستعدادات وميول ومواطن قوة وضعف من خلال أدوات علمية كالاختبارات والمقاييس.
3. المساعدة في اختيار المهنة المناسبة للفرد.
4. التوافق المهني الذي ينتج عن الرضا المهني والإنتاج في العمل.
5. التخطيط المهني واختيار القرار بهدف زيادة فرص الاختيار المهني.

2.4 الدراسات السابقة

يوجد دراسات كثيرة متعلقة بالإرشاد المهني ولكن بسبب عدم وضوح وتحديد المسميات الوظيفية من قبل وزارة التربية والتعليم الفلسطينية التي تدرج الإرشاد المهني كجزء من الإرشاد النفسي والتربوي، لذلك ترى الدراسة الحالية مدى صعوبة التعامل مع الإرشاد المهني كتخصص ومسمى وظيفي مستقل عن الإرشاد النفسي والتربوي، حيث طرحت الدراسة الحالية جزءا من الدراسات السابقة المتعلقة بالإرشاد النفسي والتربوي والتي تتوافق مع هذه الدراسة بالمضمون والفنيات والتقنيات المستند إليها من قبل المختصين في الميدان؛ لأن من يقدم خدمات الإرشاد المهني أفراد تعرضو لدورات قصيرة المدى، وخلفيتهم العلمية هندسة، محاسبة، علم اجتماع، خدمة اجتماعية وغيرها من التخصصات يقدمون الخدمات بمسميات مختلفة أشار إليها عرار منها: مرشد مهني، موجه مهني، المستشار المهني، وغيرها من المسميات التي لا يوجد تخصص رديف في الجامعات العربية (عرار، عبد الله، 2021، ص10).

دراسة عرار وعبد الله 2021

هدفت هذه الدراسة إلى إضافة جانب تطبيقي لتفعيل النظريات المهنية في السياق الفلسطيني، ذلك بسبب عدم وجود مسميات مرادفة في تخصصات الجامعات العربية التي تتوافق مع مسميات علم النفس المهني الموجودة في الجامعات العالمية، كذلك هدف إلى طرح حلول للمشاكل العملية للمرشدين النفسيين والمهنيين في المجتمعات العربية التي تساعد في سد الفجوة الكبيرة للفروق الفردية الموجودة بين الأفراد وتلك الموجودة في الفرد الواحد من خلال تطبيق القياس النفسي كوسيلة لتطوير الخيارات المهنية للأفراد، ومع أن هذا الكتاب يعتبر كمرجع لتدريس الإرشاد المهني إلا أن هناك نتائج واضحة في ثناياه من أهمها، أولاً: عدم وجود مسميات واضحة ومحددة لمفهوم الإرشاد المهني، ووجود تخصصات للإرشاد المهني في جامعاتنا العربية. ثانياً: يستنتج الباحث بأن هناك خلط في أدوار القائمين على الإرشاد المهني دون توفر إعداد مهني مناسب لديهم. ثالثاً: إن الممارسة العملية الحالية لا تعتمد على

مبادئ القياس المقبول عالمياً بالتالي يفترق المستفيدين للإمكانيات التي يمكن توفيرها من خلال المقاييس النفسية الحديثة.

دراسة صن 2019

تركز دراسة صن (Sun) على تطبيقات النظريات العالمية في العالم الثالث فإن الدراسة تقلل من قدرة المنظرين في العالم الثالث ومن احتمال نجاحهم في تطبيق النظريات العالمية. وهدفت هذه الدراسة إلى فحص إمكانية تطبيق النظريات العالمية في العلوم الاجتماعية كافة في المجتمعات النامية، علماً بأن الذين يحاولون تطبيقها هم خريجو درجة الماجستير والدكتوراه من الجامعات العالمية، معتمدين على التشابه البسيط المبني على السباق نحو العولمة. وترى الدراسة بأن أخذ النظريات من مصادرها الغربية لا يمكن تطبيقه في مجتمعات نامية متخلفة، ولا تتماشى بنيتها التحتية مع الأسس التي بنيت عليها تلك النظريات. ونتج عن هذه الدراسة أن هناك ثلاثة أسباب جذرية، الأول: عدم مرونة الهرم الإداري الموجود في معظم دول إفريقيا وآسيا والتي تتطلب فحص النظريات الموجودة بدون تبديلها. والثاني: مناهج بحث غير دقيقة مبنية على طرق بحث تقليدية. والثالث: افتقار النظام للنقد البناء، حيث تتطلب أبحاث الدكتوراه التفكير التنظيمي والنقدي الذي تفكره معظم المجتمعات، ويتعلم الطلبة حفظ النظريات ببراعة ولا يرون العلاقة بين النظرية والواقع الاجتماعي والثقافي الموجود. وانتهت الدراسة بطرح الحل لهذه المشكلة بالتركيز على الحاجة إلى الإبداع والتحرر الفكري، الذي يتطلب من قادة النظم التعليمية والدراسات العليا في الدول النامية؛ تطبيق مناهج البحث الحديثة وخلق تعليم عالي عالمي الذي سيوفر المناخ البحثي والمنهجي المناسب لطلبة الدكتوراه.

دراسة عبد الجواد 2018

هدفت هذه الدراسة لفحص فعالية برنامج إرشادي جمعي مهني لتحسين مستوى الوعي المهني والاختيار المهني لدى طالبات الصف التاسع، في مدرسة عثمان بن عفان في محافظة نابلس، ونتج عن هذه

الدراسة أن فاعلية البرنامج الإرشادي المهني لتحسين مستوى الوعي والاختيار المهني كان لصالح المجموعة التجريبية أي أن البرنامج الإرشادي أسهم في رفع مستوى الوعي حول الذات وحول الخيارات المهنية المختلفة والتفاعل الإيجابي الضروري للعمل وأدى إلى اختيار مهني سليم وعليه فإن الإرشاد المهني الجمعي ضروري لتوعية الطلبة للخيارات المهنية لمساعدتهم في اتخاذ القرار المهني الصحيح.

دراسة UKEssays 2018

هدفت هذه الدراسة إلى كيفية تحويل وتكييف نظريات الإرشاد المهني التقليدية لتتماشى مع السرعة العظيمة للتغيرات في المهن الجديدة في القرن الواحد والعشرين. وتفحص الدراسة واقع تطور إيجاد مهن حديثة لا تنطبق عليها مبادئ وأسس وتطبيقات النظريات التقليدية. ويتكون مجتمع البحث من النظريات التقليدية وبالتحديد نظريات سوبر وهولاند، ومحاولة تلخيص أسس هذه النظريات ومدى مواءمتها للأبحاث الحديثة المعاصرة التي تحاول مطابقتها مع المهن الجديدة. وتستعمل هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي التاريخي المقارن حيث يتتبع المراحل المذكورة في نظريتي هولاند وسوبر التي تؤدي إلى تطوير معرفة الذات وتحويلها إلى أسس مهنية، وتستخدم هذه الدراسة الأبحاث الحديثة؛ لتبين أن هذه المراحل المذكورة في نظريات سوبر وهولاند لا علاقة لها بالعمر الحقيقي للباحث عن العمل، ثم تعرض الدراسة مراحل سوبر وهولاند، لتصل للنتائج التالية: أولاً: حاجات السوق المتغيرة والمتنافسة تخلق تحديات للمقبلين على العمل لا تستطيع شرحها نظريتي سوبر وهولاند. ثانياً: خيارات المقبلين على العمل في العصر الحالي ليست مبنية على العمر أو دور الأهل أو الحاجة للمال، وإنما تتبع التغيرات في شخصيات العاملين وتركز على توكيد الذات في اتخاذ القرارات المهنية. ثالثاً: حدث هناك تغيير في المؤسسات التي يعمل بها الأفراد والتي أصبحت أكثر مرونة، وأكثر انفتاحاً في شروط العمل. وخلصت هذه الدراسة إلى انه مع أن نظريات سوبر وهولاند تقوم على فحص الخيارات المهنية

إلا أنها لم تتجح في الحد من قدرة مؤسسات العمل من إيجاد مهن مرضيه مبنية على توكيد الذات وبأن جميع النظريات لا تستطيع تفسير عملية الخيار المهني.

دراسة جيرستين وآخرون 2012

هدف هذه الدراسة المتعلقة بالإرشاد متعدد الثقافات إلى فحص دور العولمة والتدويل في الإرشاد المهني ومحاولة خلق نظريات وتقنيات عالمية لمحاولة تطبيقها في الثقافات المختلفة خصوصاً بأن المناهج والتخصصات العلمية أصبحت عالمية ودولية، إلا أن تطبيقاتها وتسمياتها تختلف حسب المجتمعات المحلية التي تحاول تطبيقها، وتشمل عملية التدويل والعولمة معظم تخصصات الجامعات ومن ضمنها الفيزياء، والرياضيات، وعلم النفس، والإرشاد المهني، ولكن بسبب الترابط العالمي في الرجوع لهذه النظريات نجد أن عملية الممارسة العملية تختلف من ثقافة إلى أخرى وعلية إستنتجت الدراسة ما يلي:

: أولاً: تدويل عمليات الإرشاد المهني غير متناسقة. ثانياً: عملية عولمة علم النفس المهني غير متناسقة أو موحدة. وأن التخصص الوحيد الموحد هو علم النفس المحلي. ثالثاً: استنتجت الدراسة بأن نجاح عملية الإرشاد النفسي والمهني في الولايات المتحدة لا يتبعه بالضرورة نجاح النظريات والتقنيات والفنيات في المجتمعات الأخرى. رابعاً: مع أن (WHO) منظمة الصحة العالمية تحاول توحيد المسميات والتقنيات إلا أن معظم الدول تستند إلى تعريفاتها ومسمياتها الخاصة بها ما يؤدي إلى صعوبة تطبيق هذه الفنيات والتقنيات في الممارسة العملية حيث ينتج عن ذلك اختلافات كبيرة في مدى مراعاة تطبيق النظريات في المجتمعات المختلفة، وبناء على ما سبق، فإن هناك حاجة ملحة لخلق نظريات وفنيات تتناسب مع الحاجات المحلية للمجتمعات والثقافات المختلفة.

دراسة رش 2010

هدفت هذه الدراسة إلى دعوة المرشدين المهنيين إلى تطوير مهاراتهم الإرشادية لتتعامل مع حاجات المجتمعات المختلفة ثقافياً خاصة أن المجتمعات الموحدة (المجتمعات ذات العرق الواحد، والاختلافات الجندرية) انتهت، وهدفت هذه الدراسة إلى الدعوة إلى عمل أبحاث وتطبيقات عملية تقوم ببناء قدرة

المرشدين المهنيين على توسيع رؤيتهم للاختلافات في حاجات المنتفعين من خدماتهم حيث أن الفنيات والتقنيات التقليدية قد لا تتناسب مع حاجات هؤلاء المنتفعين، وأن هناك خوفاً من أن حاجات بعض هؤلاء المنتفعين قد لا تتوفر في ظل الظروف الحالية، وخرجت هذه الدراسة بالنتائج التالية: أولاً: تبصير المرشدين بالتغيرات الحاصلة في المجتمع والتي تدفعهم لمواكبة هذا التغير واستبدال تقنياتهم وفنياتهم؛ لتناسب التغيرات الحالية. ثانياً: تعتبر الولايات المتحدة الأولى في قيادة هذه الحملة لخلق برامج مختلفة تتناسب مع الثقافات المختلفة فيها. ثالثاً: أن مبدئ الفردية وحق تقرير المصير والاستقلال وتوفير الفرص الممكنة خاصة في أوروبا يوفر للنساء، والملونين، والمهمشين خلق ظروف مواتية لإنجاح عملية الإرشاد المهني لديهم، وبالتالي لا بد من تطوير مهنية المرشدين والمختصين ومدى التزامهم بأخلاقيات المهنة التابعة لمنظمة الإرشاد الأمريكي (ACA) 2005، لتشمل النواحي الثقافية والنفسية، والاجتماعية للمنتفعين.

دراسة الزرو 2010

هدفت الدراسة إلى فحص مدى مواءمة خريجي مراكز التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني في الضفة الغربية خلال الفترة 2004-2006 وقد نتج عن هذه الدراسة أن أغلب خريجي/خريجات مراكز التدريب المهني إما متعطلون عن العمل أو يعملون في غير التخصصات والمهن التي تدرّبوا عليها، وإن نسبة الذين يعملون في تخصصاتهم لا تتجاوز 21% من مجموعة الخريجين والخريجات. ما قد يشير إلى ضعف الارتباط بين مخرجات مراكز التدريب المهني وسوق العمل. ويعني هذا ان المراكز لا تحقق حالياً الأهداف التي وجدت من أجلها بصورة فاعلة.

دراسة ليونج وجيتا 2008

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح نتائج الإرشاد المهني في المحور الثقافي المبنية على دراسة فؤاد وبينجهام والتي تنص على أن حتى تتجح خدمات الإرشاد المهني وتكون فعالة فإنه يجب على المرشدين

والمختصين المهنيين أن يستجيبوا للحاجات الإثنية والعرقية والهوية واللغوية والقيم متزامنة مع الحاجات والطموحات المهنية كما تحتاج إلى التوفيق بين الحاجات التعليمية والقدرات مهاراتي حتى تتمكن العملية الإرشادية من الوصول إلى النتائج المرجوه من الإرشاد المهني وأهمها الشعور بالإنجاز، والصحة النفسية الناجمة. ونتج عن هذه الدراسة ودراسات مشابهة، مثل: دراسة سافيكاس 1995، أولاً: أن هناك حاجة لتصميم نماذج جديدة للإرشاد المهني الثقافي المتغير، ثانياً: إن نظريات الإرشاد المهني الحاليه ليست متطورة ومكتملة لتوفر المرجعية الأساسية ولا التقنيات الضرورية لمتابعة التغيرات والتطورات التي تظهر كل يوم بسبب الاختلافات الثقافية والعرقية، ثالثاً: إن برامج تخصص البكالوريوس المتعلقة بالإرشاد المهني غير قابلة للتطبيق في الجوانب الثقافية والحضارية؛ لأنها تستند إلى النظريات القديمة ومبنية على إفتراضات خاطئة خصوصاً في مجال العرق والإثنية.

دراسة ينج 2007

هدفت هذه الدراسة إلى فحص إمكانية جعل النظريات تتوافق مع (أن تكون حساسة تجاه الاختلافات الثقافية) بدون أن تفقد قيمتها النظرية وتفسيراتها وفوائدها للمرشدين، طرحت الدراسة ست خطوات، وفسرت كيف أن الملاحظات البسيطة والتقارير الذاتية عبارة عن طرق يمكن من خلالها الإجابة عن هذا السؤال. وركزت هذه الدراسة على أهمية النظريات العظمى، وذلك من خلال جعل النظريات المهنية حساسة أكثر للمجتمعات الثانوية، وحاولت تطوير نظريات محلية (وهذا ما ستحاول الباحثة من خلال الدراسة الحالية التوصل إليه). ونتج عن هذه الدراسة مدى الحاجة إلى التركيز على توسيع مصطلح الثقافة ومصطلح مهنة، وكذلك جعل التركيز الأساسي على الفرد وحاجاته ومعرفته لنفسه وقدراته؛ وبذلك نزيل تأثير الثقافة واختلافاتها على الخيارات المهنية، كما توصلت الدراسة إلى أن التفكير (عالمياً)، بحيث يمكن للأفراد في مجتمعات مختلفة القيام بالمهنة المنسوبة إليهم بغض النظر عن التأثيرات الثقافية. وخلصت الدراسة إلى الخطوات الست التالية؛ لجعل النظريات المهنية حساسة تجاه الثقافات المختلفة: 1. فهم الثقافة 2. خلق روابط بين المهنة والثقافة. 3. استعمال الملاحظات البسيطة

للمجتمعات المحلية. 4. البدء بطرح الرؤيا والتفسير المحلي للفروقات المهنية. 5. الاعتراف بأن عملية الموازنة لم تكتمل بعد، وهي ما زالت في طور الاستكمال 6. وضع الملاحظات البسيطة والتقارير الذاتية تحت دراسة وتحليل منظمين.

دراسة حمداوي، 2007

هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن المستجدات التربوية النظرية والإجرائية، وتجديد الوضع البيداغوجي (عملية/ طرق التدريس) والديداكتيكي (الاستنباط من خلال النقاش)، وإيجاد الحلول الممكنة للمشاكل التي يتخبط فيها تعليمنا من المستوى الابتدائي حتى المستوى الجامعي، وتهدف الدراسة كذلك إلى إيجاد نظرية حديثة للعمل البيداغوجي وتطبيق (النظرية الإبداعية الحديثة) في ما يسمى البيداغوجيا الإبداعية. وقام المؤلف بتعريف النظرية الإبداعية، وبيّن بروز ثلاث مدارس في المنظومة التربوية العالمية، فهناك مدرسة تغير المجتمع كما هو الحال في اليابان، وهناك مدرسة يغيرها المجتمع كما في دول العالم الثالث، وهناك مدرسة تتغير بتغير المجتمع، كما هو شأن المدرسة في الدول الغربية، واقترح الباحث المرجعيات النظرية للبيداغوجيا الإبداعية وفسفتها وغايتها، ثم قام بطرح الإجراءات العملية لتطبيق البيداغوجيا الإبداعية معتمداً على المراحل التالية: 1. مرحلة التقليد والمحاكاة والتدريب. 2. مرحلة التجريب والتركيب وإعادة البناء. 3. مرحلة الخلق والإبداع والتجديد والتحديث. 4. مرحلة التطبيق والإنجاز والممارسة الميدانية. ويستنتج الباحث من المقالة أنه يجب تحويل النظريات الغربية لتتنوع والواقع التربوي في المغرب، بانياً ذلك على واقع التربوي الحالي في المغرب.

دراسة تقاطع المهن

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الآثار الإيجابية والسلبية على عملية الإرشاد المهني لاستعمال النظريات المهنية في عملية الإرشاد، كما هدفت إلى فحص كيفية عمل المرشد المهني والموارد التي يمكن أن يستخدمها، والنتائج التي يريد أن يحصل عليها من خلال استعمال النظريات المختلفة.

ترى الدراسة أن المرشدين المهنيين لا يرون أن النظريات الاجتماعية والاقتصادية توفى بهدف الإرشاد المهني من وجهة (نظرياتهم الشخصية)؛ لأنها تفرض على المرشد والمسترشد وضعاً غير مؤثر، حيث إن النظريات الاقتصادية تطرح وترتكز على أهمية سوق العمل الذي ليس لأي منهما سلطة عليه وفي هذه الحالة يكون دور المرشد محصوراً في توصية المسترشد وإحالاته إلى كيفية قراءة الأحوال الاقتصادية فقط، وكل ما يستطيع المرشد المثالي فعله في هذه الظروف، هو دراسة الآثار الاقتصادية، ودور السوق على توجيه المسترشد نحو المهن الموجودة (التي ستزداد في المستقبل القريب)، ولو كان لهذه الخدمة أن تعمل فكل ما يستطيع المسترشد فعله هو تحسين وضعه للحاق بالسوق، أما النظريات الاجتماعية فهي تركز على أن الفرد هو نتاج التفاعلات الاجتماعية والثقافية مثل الطبقة الاجتماعية، والأهل، والأقران، وكل ما يستطيع المرشد فعله هنا هو تحضير المسترشد، لأن يكون في المكان المناسب بالوقت المناسب، وتصبح العملية عملية (حظ). وركزت الدراسة على دور كل نظريات الإرشاد المهني وأهميته، ابتداءً من (بارسونز، ويليامسون، وهولاند)، وبينت كيفية ترك كل نظرية جوانب أخرى لا يتم الاهتمام بها أو لا تكفي للإجابة على كل الأسئلة والأوضاع المحتملة. وناقشت الدراسة كل من الخيارات المهنية - المبنية على أنماط الشخصية (أن رو، وهولاند) ونظرية الصفات والعوامل (بارسونز، ويليامسون) ثم نظريات النمو ومراحل الحياة ودور نضوج المسترشد (جينزبيرغ، وسوبر). وشرحت الدراسة أنه في هذه الأحيان ينتقل المرشد من الإرشاد الموجه إلى الإرشاد غير الموجه وبالعكس لمحاولة الجمع بين هذه النظريات واستغلال التقنيات لكل منها، ثم قد يقوم المرشد بجمع البيانات الخاصة بالمسترشد وتحليل نتائج اختبارات القدرات، ونتائج المقابلات الذاتية ثم يتحول مرة ثانية إلى الإرشاد الموجه أو غير الموجه تبعاً للهدف الذي يريد المرشد تحقيقه. أما عندما يلعب المرشد الدور المهني مستخدماً النظرية السلوكية ونظريات اتخاذ القرار فإنه يعتمد إلى نظريات التعلم الاجتماعي والخيار المهني كما فعل (كرومبالتز Krumboltz)، حيث يقوم المرشد بدور المعلم (يعلم) المسترشد تعليمياً اجتماعياً لتوجيه أهدافه وقدراته وتحديدها للتعرف على المشكلة الحالية، وهذا لا يختلف

كثيراً عن دور الطبيب الذي يفحص حاجات المريض ويشخص مرضه ويصف له الدواء ويطلب منه الحضور للمراجعة والتقييم لفحص مدى نجاح العلاج المستخدم. ونتج عن هذه الدراسة: أنّ المرشد سيأخذ بالخطوات والفنيات التي تؤيد النظرية التي يتبعها، وسيأخذ الخطوات الفنية المطروحة في هذه النظرية مع علمه أنها غير كافية لوحدها ولا تجيب عن جميع الاسئلة والظروف، ويقوم المرشد الماهر بالأخذ من نظريات أخرى، ويستعمل مهارات توفرها هذه النظريات ويستخدم الإرشاد الموجه/ أو غير الموجه تبعاً للوضع والظروف - وهو ما ستؤيده الدراسة - ألا وهو فحص حاجات الفرد الموجود أمامنا.

2.5 التعقيب على الدراسات السابقة

اشتركت الدراسات السابقة بأن معظمها هدفت إلى المعرفة: معرفة الاتجاهات، معرفة الحاجات، معرفة المعينات، ومعرفة الواقع...، وكلها ضرورية ومهمة لهذه الدراسة خصوصاً وصف الواقع الإرشادي والتطبيقي للإرشاد المهني من جميع جوانبه ودور النظريات في الجانب التطبيقي من العمل المهني في السياق الفلسطيني.

وتنوعت موضوعات الدراسات السابقة حيث شملت الناحيتين: العملية التطبيقية، والنظرية، ولكن لم تتمكن أي من هذه الدراسات من عملية ربط النظريات بالواقع التطبيقي الفلسطيني. كذلك لم ترق معظم الدراسات السابقة إلى مناقشة موضوع البحث الذي تقوم الباحثة بكتابته وهو مدى موائمة نظريات الإرشاد المهني العالمية للسياق الفلسطيني، علماً بأن الدراسات اشتركت في توفير حقائق مهمة عن الواقع الإرشادي المهني الفلسطيني، ونستطيع أن نستفيد من هذه المعرفة في الدراسة الحالية ولكنها تفتقر إلى أهداف الأبحاث العلمية مثل الوصف والتفسير والتنبؤ.

وظهر من خلال هذه الدراسة مدى تكرار وظهور دراسات نوعية جديدة تأخذ بالاعتبار التغيير الديموغرافي والتغيير الإنتاجي وتشديد في أخلاقيات مهنة الإرشاد المهني لتكتسب اتجاهاً عالمياً يحترم

الاختلافات الثقافية والحضارية، والهوية واللغوية، ويتطرق إلى الحاجة إلى نشر الوعي الثقافي المهني في تخصصات الإرشاد المهني والمرشد المهني نفسه والإنتاح على أفكار جديدة، تبتعد شيئاً فشيئاً عن مبادئ النظريات التقليدية القديمة وتفتح على تقبل التغيرات التقنية والحضارية المبنية على العدالة الاجتماعية والاختلافات بين الأفراد.

وبناءً على ما سبق فإننا بحاجة ماسة إلى دراسات نوعية وكمية تركز على جانب التفسير والتنبؤ ولا تقتصر على المعرفة، ويجب أن توفر هذه الدراسات عرضاً شاملاً لواقع الإرشاد الفلسطيني وربطه بنظريات الإرشاد المهني العالمية.

ونستفيد من مراجعة هذه الدراسات معرفة مدى عجز وقصور النظريات التقليدية عن تفسير تطبيقاتها في السياق الفلسطيني وتبرير الخيارات المهنية لتتوافق مع الاختلاف الثقافي الموجود في السياق الفلسطيني، وكل ما سبق يصب في اتجاه واحد وهو مدى الحاجة إلى إيجاد نظرية مهنية فلسطينية تأخذ بالحسبان الواقع الفلسطيني بكل تعقيداته الاجتماعية والاقتصادية، والثقافية، والسياسية، والتاريخية.

الفصل الثالث

المنهجية والإجراءات

3.1 منهج الدراسة

نظراً لطبيعة الدراسة التي تقوم على الفحص والتحليل المقارن للنظريات والتطبيقات والفنيات المستند إليها في السياق الفلسطيني، ودراسة الواقع الفلسطيني والعالمي، والحاجة إلى القيام بعملية المواءمة المبنية على مواءمة أجزاء من النظريات الغربية على الواقع الفلسطيني، تم استخدام المنهج الوصفي الإستطلاعي المقارن الذي يتناسب كلياً مع طبيعة الدراسة، وسيشمل تحليلاً لمضمون النظريات وتقييم مدى توافق بعض أجزاء النظريات وافترضاها على حيثيات الواقع الفلسطيني، الذي سيتطلب القدرة على استقرار الفروق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية ومدى تناسقها مع افتراضات النظريات، مخصصين بذلك جانباً من الدراسة لاستنتاج افتراضات مبنية على تحليل المضمون الفلسطيني.

وتضمنت الدراسة أيضاً جانباً كمياً، من خلال توزيع أداة موجهة للعاملين في مجال الإرشاد المهني في الميدان؛ لقياس مدى معرفتهم بالنظريات المذكورة أعلاه وفحصها، ومدى تمكنهم من مواءمة هذه النظريات وتطبيقها على الحالات التي يواجهونها في الميدان، ومعرفة وجهة نظرهم حول أي النظريات الإرشاد المهني العالمية الأكثر ملاءمة للسياق الفلسطيني، وسيتم ذلك من خلال عمل استبيان يوزع على عينة من القائمين على العمل الميداني بمختلف المجالات.

وكان للجانب الكيفي حيز في هذه الدراسة، مبني على المقابلات شبه المقننة، وقامت الباحثة بالجمع بين نوعين من وسائل جمع البيانات _ بناء على اقتراح من المشرف بذلك _ إذ سيتكون الجانب الكيفي من مقابلات مع (20) من المختصين بالمجال.

3.2 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من الأخصائيين، والمشرفين، والمرشدين العاملين في ميدان الإرشاد النفسي والتربوي، والعاملين في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في محافظات: طوباس، جنين، رام الله، نابلس، حيث تمت مقابلتهم ميدانياً وتم توزيع الاستبانة عليهم إلكترونياً، وبلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (303) حسب التوزيع الآتي: طوباس: (36)، جنين: (89)، نابلس: (102)، رام الله: (76).

3.3 عينة الدراسة

قامت الباحثة بجمع عينة (عشوائية متاحة) تكونت من 20 مبحوثاً في الجانب الكيفي (المقابلات) من أربع محافظات موزعة كالتالي: (طوباس، رام الله، جنين، نابلس)، وبمعدل خمسة من كل محافظة. ثم قامت الباحثة بجمع 161 عينة في الجانب الكمي (الاستبانة الالكترونية)، والعينة مكونة من العاملين والأخصائيين والمرشدين في ميدان الإرشاد النفسي والتربوي.

جدول (1)

أفراد عينة المقابلات

الرقم	المحافظة	ذكر	أنثى	المجموع
1.	طوباس	2	3	5
2.	نابلس	2	3	5
3.	جنين	3	2	5
4.	رام الله	1	4	5
	المجموع	8	12	20

جدول (2)

عينة الاستبانة

النسبة	المحافظة
16.1%	طوباس
30.4%	رام الله
19.9%	نابلس
33.5%	جنين

3.4 إجراءات الدراسة

الجانب الكيفي

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة فحص مدى مواءمة تطبيق نظريات الإرشاد المهني العالمية على الواقع الفلسطيني ولدراسة هذا الموضوع قامت الباحثة بما يلي:

أولاً: إجراء عشرين مقابلة مقننة مع المختصين والمشرفين والمرشدين العاملين في مجال الإرشاد النفسي والتربوي في أربع محافظات في الضفة الغربية وهي: (طوباس، نابلس، رام الله، جنين)؛ لفحص رأيهم المهني بخصوص مدى المواءمة بين نظريات الإرشاد المهني والواقع الفلسطيني، وقامت الباحثة بطرح تسعة أسئلة _ وبعد مناقشتها مع المشرف والمختصين بالموضوع _ تم اختصارها لستة أسئلة تم إرفاقها في الملحق.

أجريت الدراسة في أربع محافظات فلسطينية من الضفة الغربية: (طوباس، نابلس، رام الله، جنين).

كان عدد المشاركين في الدراسة (ن=20) ممارساً نفسياً واجتماعياً وتربوياً ممن يقدمون الخدمات في أربع مديريات تابعة لوزارة التربية والتعليم.

تم اختيار خمسة مشرفين/ مرشدين ممارسين من كل محافظة يتألف المشاركون من مشرفين/ات إرشاد (5)، رؤساء أقسام (5)، مرشدين/ات (10).

فيما يتعلق بالاختلاف بين الجنسين بين المشاركين كان (8) ذكور، و(12) إناث، تتراوح أعمارهم بين (30) و (58) عاماً.

ونظراً لعدد المرشدين والمشرفين في المحافظات الأربعة المذكورة أعلاه ولكونها تمثل أغلبية الضفة الغربية، بالنسبة للعمل الأكاديمي والمهني، ولوفرة المرشدين والمشرفين الذين قمت باختيار (20) مرشداً ومشرفاً ورئيس قسم منهم، أي بمعدل (5) من كل محافظة، ونظراً للاعتبارات البحثية والمهنية والعلمية المبنية على التمثيل الشامل والواسع لكل الوظائف والمهن المطلوبة المدرجة تحت المسمى الوظيفي المطلوب وهو: الإرشاد المهني، والإرشاد النفسي، والإرشاد التربوي.

لقد بدأت عملية جمع المعلومات منذ بداية 2022/8/18، حتى تاريخ 2022/10/10.

وقامت الباحثة بتفريغ نتائج المقابلات الصوتية باللغة العربية عند الانتهاء من إتمام العينة الممثلة لكل محافظة على حدى، وكانت الباحثة قد حصلت على إذن مسبق من أفراد العينة قبل التسجيل، حيث استعملت الباحثة النموذج المرفق (أنظر الملاحق) الذي كان بمثابة نموذج دقيق ومقنن، حيث قامت الباحثة بتفريغ الإجابات على النموذج نفسه لكل أفراد العينة، وعليه فإن النتائج المفرغة ثابتة وصادقة أكاديمياً، وتمثل حقيقة الإجابات التي جمعتها الباحثة من خلال المقابلات.

بعد ذلك قامت الباحثة بفحص المقابلات للتحقق من الصدق الداخلي للإجابات ومدى قربها وتوافقها مع الواقع والنمط العام، ثم قامت الباحثة يدوياً بتحديد المفاهيم والمصطلحات الأكثر تكراراً من قبل أفراد العينة المختصين، والمفاهيم المتشابهة التي من خلالها يمكن أن تشكل نمطاً للدلالة على اشتراك أفراد العينة باتجاه معين نحو مشكلة معينة (النسخة الكاملة لهذه مرفقة بالملاحق).

وقامت الباحثة بالتواصل مع بعض المشرفين الذين أذنوا لها _مشكورين_ بمراجعتهم بخصوص دقة بعض المصطلحات المستعملة وصحتها، وتفسيرها وتبرير بعض الإجابات.

بعد ذلك قامت الدراسة بتحديد المصطلحات المتكررة وترميزها وتنظيمها في فئات خاصة، واستخراج عدد التكرارات لكل مصطلح، ويظهر أن بعض هذه المصطلحات لن تستعمل في التحليل؛ لأن نسبة تكرارها قليلة من قبل أفراد العينة.

ثم قامت باستخراج الجمل التي كان لها معنى خاص لدى أفراد العينة، والتي تمثل موقفهم واتجاهاتهم بخصوص الموضوعات والمصطلحات المطروحة، التي من خلالها ستستدل الباحثة على أنماط ومواقف المرشدين والمشرفين التي قد تتوافق مع أهداف هذه الدراسة ونظرياتها كما سيظهر بالتحليل.

وقد قامت الباحثة بجمع هذه المفاهيم وتوظيفها في التحليل كما سيظهر في الباب الرابع عند عرض النتائج.

الجانب الكمي

كما ذكرت الباحثة أعلاه، كان الافتراض أن يكون البحث كميًا، ولكن بناءً على طلب المشرف بعد المناقشة قررنا أن نضيف وسيلة أخرى لجمع البيانات وهي الاستبانة؛ ليكون البحث أقوى وأشمل، ولكي تكون النتائج قوية ومعززة بالبيانات الصحيحة، وعليه فقد قامت الباحثة بعمل فرضيات جديدة لم تكن موجودة بالمقدمة الأساسية، لكي تتحقق الباحثة بذلك من مدى مطابقة نتائج البحث للجانب الكمي مع الجانب الكمي، حتى تتمكن الباحثة من سؤال عدد أكبر من أفراد مجتمع البحث، نظراً أن المقابلات اقتصر على (20) فرداً فقط من مجتمع دراسة تكون من (303).

وقد حاولت الباحثة جمع عينة مقدرها (200) فرد على الأقل، غير أنها لم تستطع الحصول إلا على (161) استجابة على الاستبانة، وقد قررت الباحثة أن تكون الاستبانة موزعة على نفس مجتمع البحث في المحافظات الأربعة.

لقد بدأت الباحثة بعمل هذه الاستبانة بتاريخ: 2022/11/7 ، وتم توزيع الاستبانة الالكترونية بتاريخ: 2022/11/15، بعد أن تم عرضها على المحكمين المختصين في جامعة النجاح الوطنية، وأغلقت بتاريخ 2022/11/27، يوجد مرفق نسخة عن الاستبانة وتحكيمها في الملاحق.

وقد انتهت الاستبانة ب (8) أسئلة ديموغرافية، واشتملت على ثلاثة أبعاد ووزعت كالآتي:

البعد الأول: التدريب والإعداد المهني، واشتمل هذا البعد على (11) فقرة.

البعد الثاني: الممارسة العملية واشتمل هذا البعد (7) فقرات.

البعد الثالث: الصعوبات والتحديات اشتمل هذا البعد (7) فقرات.

ويظهر من هنا أن العينة غير ممثلة لأعداد المرشدين في هذه المحافظات، حيث كانت الباحثة تتوقع تمثيلاً أكبر من نابلس ورام الله، وعندما توجهت الباحثة للمشرف حول عدم التمثيل الدقيق لهذه المحافظات اقترح عليها أن تمدد فترة قبول إجابات الاستبانة؛ كي تصيح العينة ممثلة أكثر، خصوصاً في محافظة نابلس، حيث كان عدد المستجيبين قليلاً ولا يمثل عدد المرشدين والمشرفين في المحافظة، وبهذا تكون الباحثة قد راعت التمثيل الديموغرافي لأفراد العينة حسب المستطاع وضمن الشروط المقبولة بحثياً وأكاديمياً، وتستطيع أن تقول أن العينة الحالية أقرب تمثيلاً للمحافظات الأربع.

ولقد تم إجراء التحليل الإلكتروني للبيانات باستخدام برنامج SPSS لاستخراج العمليات الإحصائية التالية:

1. استخراج التكرارات (FREQUENCIES)
2. استخراج معاملات الارتباط (CORRLATION) بين أهم المتغيرات الديموغرافية والأبعاد الثلاثة المذكورة أعلاه؛ للحصول على درجات قوة الارتباط؛ لتفسير الفرضيات المطروحة في الفصل الأول؛ للحصول على درجات الارتباط بين هذه المتغيرات لفحص السؤال الرئيس: وهو مدى

مواصلة نظريات الإرشاد المهني العالمية للسياق الفلسطيني خصوصاً المتغيرات الموجودة في البعد الثاني والتي يقصد منها قياس الفروق بين استجابات الاستبانة واستجابات المقابلات.

3. ANOVA

4. MANOVA لفحص العلاقة بين المتغير المستقل والمتغيرات التابعة المكونة من الأبعاد الثلاثة.

ثم قامت الباحثة بعرض النتائج في الباب الرابع، حيث بدأت الباحثة بالبيانات الكيفية، وعرضت الاقتباسات التي تطابق نتائج البيانات مركزةً على الاقتباسات التي تتوافق مع واقع الإرشاد المهني ومدى تطابقها مع خبرتها في الميدان وعندما حصلت الباحثة على بيانات الاستبيان وحاولت الباحثة فحص مدى التوافق بين هذه البيانات وبيانات المقابلات وبدأت الباحثة بالعرض والتحليل المباشر خصوصاً أن بيانات العينتين تتطابق وتتشابه كثيراً مع بعضها البعض كما هو موضح في الباب الرابع.

وفي الباب الخامس بدأت الباحثة بتحليل نتائج المقابلات والاستبيان وربطها ومقارنتها مع بعضها، ثم استخدمت الدراسات السابقة والنظريات وخبرتها الميدانية لفحص وتفسير وتحليل النتائج التي تم الحصول عليها من بيانات المقابلات والجداول.

وبعد الاطلاع على النتائج قامت الباحثة بعرض موجز للتوصيات الملائمة والتي تتناسب مع الحاجات المطروحة من خلال النتائج ثم أنهت الباحثة الدراسة بعمل خاتمة موجزة للدراسة وعرضت نجاحها في تحقيق أهداف الدراسة.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل عرض النتائج التي تم الوصول إليها من خلال أدوات الدراسة (المقابلات، والإستبيان)، حيث أولاً ستعرض الدراسة نتائج المقابلات بالتفصيل، ثم ستعرض نتائج الإستبيان، وسيشمل العرض إدراج أسئلة المقابلات الستة، وستكتفي الدراسة في هذا الفصل بالعرض الموضوعي للجانب الكيفي والكمي.

كما ذكر سابقاً في الدراسة الحالية طرحت الباحثة في الجانب الكيفي ستة أسئلة لعينة مكونة من عشرين مرشداً ومشرفاً ورئيس قسم في أربع محافظات: طوباس، نابلس، رام الله، جنين، وتم ترميز هذه المحافظات في جدول حيث أعطيت كل محافظة رمزاً كالاتي: طوباس (T)، ونابلس (N)، وجنين (J)، ورام الله (R).

ستعرض الدراسة ادناه المحاور الرئيسة والموضوعات المتفرعة عنها:

4.1 الحاجة إلى نظريات إرشاد مهني

لا أحد ينكر أهمية النظريات في توجيه العمل الميداني فهي بمثابة الخريطة للمرشد والمتخصص في الميدان، فالنظرية تساعد المرشد في معرفة ما يريد الوصول إليه، وماذا يتوقع، وأين يمضي، وبناءً عليه كل مرشد بحاجة إلى نظريات توفر له إطاراً لفهم العملية الشاملة للتطور المهني. وتشمل نظريات تطوير الإرشاد المهني: نظريات الشخصية، والعوامل، والمهارات، والمصالح والقيم والتفاعلات الاجتماعية، والتطور الحياتي، يمكن استخدام هذه النظريات في اتخاذ القرارات المهنية، وتحديد الخطوات في تطويرها (عرار، عبد الله، 2021).

كما طرح في الفصل الثاني نجد أن أهم نظريات الإرشاد المهني استعملت لتوفير الإطار الشامل للإرشاد المهني حتى الآن، ومع أن هذه النظريات ظهرت في منتصف القرن الماضي إلا أنها تستعمل

كمرجع حتى هذه اللحظة في الإرشاد المهني عالمياً ومحلياً، علماً بأنها نتاج مجتمع وظروف معينة تتناسب المجتمع الذي وجدت فيه، ومع هذا فإننا في المجتمع الفلسطيني نستعمل هذه النظريات وكأنها تتناسب مجتمعنا وثقافتنا بكل إختلافاته، وذلك بسبب الحاجة لنظريات تقود عملية الإرشاد المهني (Johnson, 2016)، (Rush, 2010).

ونرى من خلال إستجابات العينة على أسئلة الإستبيان وتحديداً السؤال رقم (7) من البعد الثاني (الممارسة العملية) مدى الحاجة إلى نظريات الإرشاد المهني حيث بلغت نسبة المؤيدين لذلك (84.5%) وأن كل أفراد العينة يستندون إلى نظرية معينة خلال عملهم في الميدان وبالتحديد وليامسون حيث بلغت نسبة المجيبين على إستادهم لنظرية وليامسون (56.5%)، ونظرية جون هولاند بنسبة (33.5%).

4.1.1 أهمية النظريات في السياق الفلسطيني

كما ذكر عرار تفقر المكتبات العربية لدراسات معمقة في علم النفس الصناعي والإرشاد المهني، وظهر من خلال إجابات أفراد العينة في جانبي البحث الكمي والكيفي الحاجة الملحة لإيجاد نظريات للإرشاد المهني تتواءم مع السياق الفلسطيني، ومع أن الغالبية العظمى من المستجيبين يستندون في عملهم على نظريات إرشادية مهنية غربية إلا أن أغلبية أفراد العينة يوافقون على أن هذه النظريات لا يمكن تطبيقها كما هي في السياق الفلسطيني حيث أكد ذلك إجابات كل من (T2, T3, T5, J2, N3) في السؤال الثالث من أسئلة المقابلات وعليه يجب إيجاد نظريات إرشاد مهني تتواءم مع السياق الفلسطيني أو القيام بعملية تحويل وتقنين النظريات الغربية لتواءم السياق الفلسطيني. وهذا يُظهر مدى أهمية النظريات في عملية الإرشاد المهني. (عرار، عبدالله، 2021)، (Brooks, et.al, 2022).

وهنا ستقوم الدراسة بعرض مقارنة بين نظريات وتطبيقات الإرشاد المهني العالمية وبين تطبيقاتها في السياق الفلسطيني، وستكون المقارنة من حيث: أسس الإختيار المهني، والتخصص والمسمى الوظيفي، والإعداد والتدريب، والوقت المخصص للإرشاد المهني.

تَعتمد أسس الإختيار المهني لنظريات الإرشاد المهني العالمية على المقاييس والمعايير المستمدة من الأبحاث والدراسات المبنية على الذكاء والإستعدادات والقدرات، بينما في السياق الفلسطيني التركيز يكون على دور الأهل وتأثير الأقران على الخيار المهني.

وعند قيام الباحثة بالنظر إلى التخصص والمسمى الوظيفي، لاحظت وجود تخصص ومسمى وظيفي قائم بالإرشاد المهني مبني على تطبيق النظريات وفتيات الارشاد المهني العالمية أما بالنسبة للسياق الفلسطيني: فإنه يفتقر لوجود تخصص محدد بالإرشاد المهني، ويظهر من إجابات أفراد العينتين تعدد الخلفيات الأكاديمية والمسميات الوظيفية للمرشدين العاملين في المجال، وكثافة العمل الارشادي التربوي الذي يعرقل قيام المرشد بالتركيز على الارشاد المهني والقيام به كبرنامج موحد وكتلة واحدة.

وعند النظر إلى جانب الإعداد والتدريب المهني: وجدت الباحثة أن المرشدين يؤكدون أنهم ينقصهم التدريب والمعرفة الشاملة في نظريات الإرشاد المهني العالمية وتطبيقاتها في السياق الفلسطيني، بينما في نظريات الإرشاد المهني العالمية يتوجب العمل في الارشاد المهني وجود تدريب شامل ومكثف ومرخص لمزاولة مهنة الارشاد.

وعند قيام الباحثة بمقارنة الوقت المخصص للإرشاد المهني وجدت أنه يقتصر على حصتين أو ثلاث تستهدف طلبة الصف العاشر، وبعض الإستشارات الفردية العشوائية في سياقنا الفلسطيني، أما في في جانب نظريات الإرشاد المهني العالمية يعتبر الإرشاد المهني عملية مستمرة لمدى الحياة لا تقتصر على فئة معينة أو فترة معينة.

4.1.2 تعريف الإرشاد المهني من وجهة نظر المختصين في الميدان

بسبب صعوبة الاتفاق على تعريف شامل وكامل لمصطلح ومفهوم الإرشاد المهني كما هو معروض في النظريات أعلاه، ومدى أهمية الاتفاق على هذه التعريفات فقد قررت الباحثة طرح هذا السؤال على المختصين في الميدان للتأكد من مدى التوافق الشكلي والتطبيقي بين التسميات والتعريفات حيث توصلت الدراسة الحاليه إلى ما يلي:

هناك اختلافات كبيرة بين النظريات في تعريفها لمصطلح الإرشاد المهني: فمثلاً نجدها عند بارسزنز بمسمى نظرية السمات والعوامل، ويطلق عليها هولاند نظريات المهن، بينما يطلق عليها باندورا نظريات السلوك الاجتماعي، أما سوبر فيطلق عليها نظريات تعريف الذات، ويطلق عليها جينزبيرغ نظرية تطور المهن ويركز على الخبرات الحياتية في بداية العمر، وتظهر أهمية هذه الاختلافات واضحة عندما نبحث بعمق بمسميات وأساسيات الإرشاد المهني، وبناءً على كل ما سبق فإن الدراسة ترى مدى صعوبة الإتفاق على معنى واضح وشامل ومقبول من قبل مؤلفي هذه النظريات، وإذا قمنا بالنظر إلى تعريف المختصين في الميدان في السياق الفلسطيني تستنتج الدراسة أن هناك اختلافات أساسية بين تعريفات هؤلاء المختصين وعدم وجود تعريف شامل وكامل، مما يعرقل التوافق بين مفاهيم ومسميات وأهداف عملية الإرشاد المهني نفسها، فمثلاً يطلق مسميات وظيفية مختلفة على مهنة المختصين في الإرشاد مثل: مرشد مهني، مرشد تربوي، مرشد نفسي، مرشد نفسي وتربوي، إخصائي اجتماعي، كما أن تخصصات هؤلاء المرشدين تأتي من فروع مختلفة من العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية مثل علم النفس، علم الاجتماع، الخدمة الاجتماعية، إرشاد نفسي وتربوي، ولا يوجد أي فرد من أفراد العينة مختص بشكل مباشر بالإرشاد المهني. (عرار، عبد الله، 2021)، (جيرستين، 2012).

جدول (3)

العلاقة بين المحافظة والتخصص الأكاديمي

التخصص						
المجموع	تخصص اخر	ارشاد نفسي وتربوي	خدمة اجتماعية	علم اجتماع	علم نفس	
26	1	1	12	2	10	طوباس
54	0	2	24	11	17	جنين
32	0	2	1	5	24	نابلس
49	2	10	5	14	18	رام الله
161	3	15	42	32	69	المجموع

وستعرض الدراسة هنا بعض التعريفات التي وضعها أفراد عينة المقابلات عند إجابته على السؤال

السادس والمتعلق بتعريفهم للإرشاد المهني تعريفاً إجرائياً:

(N5): "أن يحدد الطالب خياره المهني بالشكل الصحيح بناءً على قدراته وميوله".

(T1): "هو قدرة المرشد على مساعدة الطالب على أن يختار التخصص المهني بتعريفه وتبصيره

بقدراته ومهاراته وميوله حتى يخلق حالة من التوازن ما بين هذه القدرات والمهارات والميول والاختيار

المهني وفق دراسة لظروفه المادية والثقافية والاجتماعية يخلق حالة من التوافق ما بينهم حتى يقدر

يتخصص تخصص يتناسب مع إمكانياته وقدراته والواقع الذي يعيش فيه".

(R2): "هو مساعدة الطالب على فهم ميوله وقدراته ورغباته وتبصير الطالب بذاته حتى يكون الواعي

بذاته ويكون قادراً على اختيار القرار المناسب والتخصص المناسب بمفرده دون ضغوطات من الأهل

والأصدقاء".

(J1): "تبصير الطالب بقدراته وبميوله وبرغباته وبحاجة السوق، تعريف الطالب بكيفية موازنة ميوله مع قدراته لكي يكون قادراً على اكتشاف ومعرفة ذاته ويستطيع بالمحصلة اتخاذ القرار أو التخصص الذي يراه هو مناسباً له أو يميل له".

(N2): "كل فرد مميز ومتفرد بخصائص وقدرات ومهارات، وواجب المرشد هنا الكشف عن هذا التميز وهذه الخصائص والمهارات ومرافقة الفرد في دخول المجال الذي يطمح به ويتميز فيه ومرافقته ما بعد التخرج لتشغيله الموضوع ليس مرحلة فقط بل عملية مستمرة".

بعد الإطلاع على التعريفات التي توضح معنى الإرشاد المهني قامت الدراسة بتحديد المتغيرات والمصطلحات التي يستعملها أفراد العينة في تعريفهم للإرشاد المهني حيث تعكس مدى إدراكهم لمفهوم ووظيفة الإرشاد المهني وهي:

1. قدرة المرشد على مساعدة الطالب لكي يكون قادراً على اختيار التخصص المناسب.
2. التعريف بالميول والحاجات والقدرات والمهارات.
3. تبصير الطالب بذاته.
4. تعزيز القدرة على اختيار القرار المناسب.

ويظهر من خلال التعريفات المذكورة أعلاه إجماع الأغلبية العظمى من أفراد العينة على أنّ الإرشاد المهني عملية مساعدة الطالب على فهم ميوله وقدراته ورغبته وتبصيره بذاته، حتى يكون قادراً على اختيار القرار المناسب والتخصص المناسب، وهذا يتطابق مع إتجاه كل من (جيرستين، 2012، وليونج، 2008).

وتتفق الدراسة مع أفراد العينة على ما تم ذكره من مصطلحات متعلقة بالإرشاد المهني أعلاه، حيث أن العمل المبكر مع المرشد وتبصيره بنفسه وبرغبته، وميوله، وقدراته يساهم بشكل مباشر بتعريف الطالب بذاته أكثر، ويصبح قادراً على الوصول لمرحلة اتخاذ القرار المناسب، وهذا يجب أن يكون

الهدف الأساسي للإرشاد المهني في فلسطين، كي لا يصل الطالب لمرحلة الحيرة والتردد من دخول تخصص معين وطرح السؤال المعتاد دوماً: هل أستطيع أن أنجح في هذا التخصص؟ أم أنني سأقوم بتغيير التخصص إلى تخصص آخر بعد فوات الأوان وضياع الوقت والجهد والمال.

4.1.3 موضوعات الإرشاد المهني المعمول بها في المدارس والمؤسسات الفلسطينية ومدى قدرتها على تلبية إحتياجات أطراف العملية التربوية:

ستركز الدراسة في هذا الجانب على الكشف عن مدى قدرة الموضوعات التي يتناولها المختصين في الميدان على تلبية الإحتياجات المخطط لها من قبلهم، والتي تشمل أطراف العملية التربوية ولمعرفة ذلك قامت الباحثة في هذه الدراسة بطرح السؤال الرابع من أسئلة المقابلات لمعرفة الموضوعات التي يركز عليها المرشدين في المدارس، ولمعرفة هل هذه الموضوعات شاملة وتغطي جوانب الإرشاد المهني كافة؟ أم انها تقتصر على الجانب التوعوي وليس التطبيقي؟.

بعد الاطلاع على إجابات أفراد العينة يظهر بشكل واضح إجماع أغلبية أفراد العينة على أهمية موضوعات الإرشاد المهني، وأن الموضوعات تلبي الإحتياجات إلى حد ما، ولكن هذه الموضوعات غير كافية، وبحاجة للعمل عليها بشكل مكثف، فهي لا تخدم أطراف العملية التربوية بالشكل المطلوب، وأهم هذه الأطراف الطالب بالدرجة الأولى، وهنا ستعرض الدراسة بعض إجابات أفراد العينة والتي تؤكد ذلك:

(J1): "الموضوعات تستحق التركيز عليها، ولكن لا تلبي الإحتياجات، أنا برأيي كمرشد يعمل على مدار سبع سنوات في هذا الجانب إن مدارسنا بحاجة لفرز مرشد مهني لكل مدرسة من أجل أن تلبي الإحتياجات كافة، ومن أجل ان يأخذ الطالب حقه في الإرشاد المهني".

(N2): "بالتأكيد تستحق التركيز عليها، لو كنت أنا محل الوزارة أول شيء يشتغل عليه بطور مهارات فريق عمل في كل مديرية مهمته الخاصة والوحيدة تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني،

الموضوعات جداً مهمة، لكن هناك نقص في كيفية التعامل مع هذه الموضوعات وهي لا تلبى احتياجات أطراف العملية التربوية".

(R5): "برأيي الموضوعات مهمة ولكن لا يوجد الوقت الكافي لدى المرشد للعمل عليها كما يجب ووفق إطار نظري وعلمي، وهي تلبى إلى حد ما لكن بحاجة لتكريس وقت وجهد من قبل المرشدين العاملين في المدارس".

خلاصة القول: إن تعدد الموضوعات بحد ذاته يخلق نوعاً من القصور في الإرشاد خاصة في الإرشاد المهني.

4.2 الإعداد المهني لأفراد العينة ومدى مقدرتهم وجاهزيتهم على مواثمة نظريات الإرشاد المهني العالمية للسياق الفلسطيني.

سيركز هذا الجانب من الدراسة على تقييم عمل المرشدين في مجال الإرشاد المهني في المؤسسات والمدارس الفلسطينية، وستعرض الدراسة المعايير التي تم اعتمادها في التقييم، ولمعرفة ذلك قامت الدراسة بطرح السؤال الخامس من أسئلة المقابلات حيث كان الهدف من وضع هذا السؤال معرفة مستوى أداء المرشدين في جانب الإرشاد المهني، ومعرفة المعايير التي يتم تقييمهم من خلالها، ويظهر هذا المفهوم واضحاً والدعوة إلى تجديد التطبيقات ومناهج التدريس المختصة بالإرشاد المهني في دراسة (ليونج 2008)، الذي حث على الحاجة إلى تأهيل المرشدين المهنيين الجدد وحثهم على مراعاة الاختلافات الثقافية والحضارية لمساعدة المنتفعين.

4.2.1 تقييم إعداد المرشد في جانب الإرشاد المهني

ظهر من خلال الإجابات أن أغلبية أفراد العينة أكدوا على أنّ المرشد بحاجة لدورات ولتأهيل في جانب الإرشاد المهني على الرغم من كون بعض المرشدين يحاولون بذل قصارى جهدهم في هذا الجانب إلا

أن ضغط العمل يعرقل عملهم على الإرشاد المهني كبرنامج شامل وطويل المدى وكتلة واحدة، حيث يظهر ذلك واضحاً من خلال إجابات بعض أفراد العينة:

(T1): "المرشدين يوجهون بالاتجاه الصحيح، لكن ظروف المدارس وضغط العمل على المرشد داخل المدرسة وكثرة المشاريع التي يشتغل عليها عرقلت وقللت من تنفيذ المرشد للبرنامج ككتلة واحدة، فأصبح المرشد يختار مواضيع معينة يشعر أنها ضرورة ملحة يجب العمل عليها".

(R3): "أنا كمرشدة أرى أننا بحاجة للتدريب، بحاجة لأدوات لكي تساعدنا أكثر أثناء عملنا في الميدان أيضاً بحاجة لدورات تعطي من قبل الوزارة، أما المعايير التي اعتمدت عليها من خلال عملي وخبرتي 26 سنة بمجال الإرشاد".

(N1): "هناك بذل جهد عالي من قبل المرشدين لكن يفتقرون إلى الأدوات المساندة التي تساعدهم في عملية الإرشاد المهني مثل القوانين مثل الثقافة المجتمعية والدورات التي تكمل عملهم؛ ليصبحوا أكثر قدرة على تلبية الاحتياجات والمعايير من خلال خبرة الميدان ومن خلال تبادل الخبرات والتجارب مع الزملاء".

(T5): "نحن كمرشدين بحاجة لتطوير من خلال دورات من خلال ورش عمل حتى بأبسط شيء، ألا وهو تبصير الطالب بذاته واكتشاف ميوله وقدراته، نحن بحاجة للتدريب على كافة مجالات الإرشاد المهني؛ لنصبح متمكنين".

4.2.2 المعايير التي أعتمدت في التقييم

ظهر من خلال الإجابات أن الأغلبية العظمى من أفراد العينة يعتمدون على الملاحظة، والخبرة، والزيارة الميدانية، ومدى الالتزام بالخطوة، والتغذية الراجعة كأهم المعايير التي من خلالها يتم تقييم أداء المرشدين في المدارس حيث يظهر ذلك واضحاً من خلال إجابات أفراد العينة على الجزء الثاني من

السؤال الخامس من أسئلة المقابلات، علماً بأن استعمال الاختبارات السيكولوجية في تحديد الخيارات المهنية والتوجيه المهني كان منتشراً في بداية القرن العشرين في أوروبا والولايات المتحدة كما شرح (أمجيدي، 2014: 299) وما زال المشرفون والمرشدون يعتمدون على التغذية الراجعة كأهم المعايير لتقييم المرشدين، وكما ذكر سابقاً في هذه الدراسة في مرجعية عن مقالة (Johnson، 2016) نجد فروقاً كبيرة بين ما يعتمد عليه المرشدين والمشرفين الفلسطينيين في معايير التقييم، وفي التغذية الراجعة، وبين التقييم العلمي الموضوعي المبني على أسس النظريات كما طرحها جونسن في مقالتها.

وستعرض الدراسة هنا بعض إجابات أفراد العينة التي تظهر المعايير التي يعتمد عليها في التقييم:

(T4): "المعايير التي اعتمدت عليها من خلال زيارتي للمدارس والملاحظة".

(T1): "المعايير: من خلال الملاحظة والزيارة الميدانية وتقييم الخطط التي يعمل بها المرشد والتغذية الراجعة التي نحصل عليها من المدارس نعتمد عليها في التقييم".

(J4): "في الوقت الحالي نقيم على الدليل، نحن كمشرفين نقيم مدى التزام المرشد بالدليل وبالخطوة والمعايير التي اعتمد عليها من خلال اللقاءات والزيارات الميدانية من خلال الملاحظة والتقارير، للأسف نحن لا نقوم بعمل اختبارات وتقييم المرشد من خلال هذه الاختبارات التي يقوم بها المرشدين بحاجة لدورات بحاجة لتأهيل في جانب الإرشاد المهني بالتحديد".

بعد ذكر أهم المعايير التي يعتمدها المشرفون والمرشدون في تقييم أدائهم في الإرشاد المهني ومن خلال الملاحظة عن كثر في الميدان توافق الدراسة الحالية المرشدين والمشرفين على أن الخبرة والملاحظة لها الدور الأكبر في تقييم أداء المرشدين في الجانب المهني، حيث يلعب التكرار والنمط دوراً مهماً عبر السنوات للحكم وتقييم أداء المرشدين في جانب الإرشاد المهني.

4.3 مدى صعوبة الممارسة العملية لنظريات الإرشاد المهني العالمية في السياق الفلسطيني:

سترکز الدراسة هنا على جانبين مهمين، الأول يتعلق بتطبيق المرشدين لنظريات الإرشاد المهني العالمية في السياق الفلسطيني، حيث ستكشف الدراسة عن مدى استناد المرشدين لنظريات الإرشاد المهني في العملية الإرشادية، والجانب الثاني يتعلق برأي أفراد العينة بناءً على خبرتهم المهنية حول أكثر النظريات الإرشادية المهنية ملاءمة للسياق الفلسطيني.

4.3.1 استخدام النظريات من قبل المرشدين

يظهر من خلال إجابات أفراد عينة المقابلة أن النظريات لا تطبق بشكل عام أو كما أشار البعض بأنها "أصلاً لا تطبق"، حيث أن الاعتماد الأساسي في عملية الإرشاد المهني مبني على الاجتهادات، والقناعات، والمبادئ التي يتبناها المرشد وليس على تطبيق النظريات، ويظهر هذا بشكل واضح في إجابات أفراد العينة وستعرض الدراسة هنا بعض من هذه الإجابات:

(N5): "في مجال النظريات نحن ما زلنا على السطح، فالنظريات لا يطبقها المرشد، بشتغل بناءً على اجتهاداته ومبادئه وقناعاته في العمل، وليس بناءً على النظريات؛ ويعود ذلك لعدم توفر الأدوات المساندة للمرشد في الميدان لتطبيق هذه النظريات، فهي بحاجة لمختبرات مهنية لتنفيذها، وبحاجة أيضاً لتقنين؛ لتلائم واقعنا الفلسطيني".

(R1): "لا تطبق نظريات الإرشاد في المدارس؛ والسبب أنه لم يتم تدريبنا على تطبيق النظريات واعتمادها، فالعمل الميداني والأساس كيف كل مرشد يطبق مبادئه وقناعاته فالإرشاد واجتهاده الشخصي".

(J2): "النظريات لا تطبق، إذ ليس لكل المرشدين وعي بالنظريات، وخاصة نظريات الإرشاد المهني، حيث لم يتم إعطاؤهم الدورات الكافية ليكونوا قادرين على تطبيق النظريات والعمل بها، ولا يوجد نظرية بحد ذاتها، أنا مع الأخذ من كل النظريات بما يتناسب مع السياق الفلسطيني".

4.3.2 اتفاق معظم أفراد العينة على أن النظريات أصلاً لا تطبق

كما ذكرت الدراسة أعلاه وبالقيام بنظرة سريعة على إجابات المقابلات يظهر أن معظم أفراد العينة يجمعون على أن النظريات لا تطبق أصلاً، وهذا يتوافق مع الافتراضات الأولية لهذه الدراسة والتي دفعت الباحثة بشكل مباشر أو غير مباشر للبحث في هذا الموضوع، وستعرض الدراسة فيما يلي بعض إجابات المرشدين والمشرفين اللذين يؤكدون بدون أدنى شك بأن النظريات لا تطبق أو لا توائم السياق الفلسطيني:

(R5): " نادر ما يتم تطبيق النظريات بشكل صحيح، الاعتماد يكون على فئات المرشد والمبادئ التي يتبناها

(R3): " النظريات لا تطبق لأنه لا يوجد إهتمام في هذا الجانب، ولا يوجد تدريب كافي للمرشدين".

(T5): " أنا مع الجواب يكون لا لأن النظريات لا تطبق عنا وهذا بسبب ضعف التدريب".

(J3): "لا يطبقون النظريات هم فقط يخصصون حصص معينة للإرشاد المهني".

وبالمحصلة إذا كان هناك تطبيقات لهذه النظريات فإن التطبيقات لا تتوافق كلياً مع السياق الفلسطيني، وإنما تقتصر على اجتهادات شخصية من قبل المرشدين والمشرفين لمحاولة موازنة أجزاء من هذه النظريات مع السياق الفلسطيني (عرار، عبد الله، 2021).

كان هذا واحداً من أهم المآخذ التي تم تسليط الضوء عليها في هذه الدراسة حيث تبين أن هناك فرق كبير بين متطلبات النظريات واعتباراتها وافتراضاتها الأساسية وبين محاولات تطبيقها في الواقع الفلسطيني، خصوصاً أن الإرشاد المهني يجب أن يستمر مدى الحياة _ Life_ Long_ Process كما اتفق معظم المنظرين، بينما نراها تطبق في السياق الفلسطيني كمرحلة قصيرة جداً، تأخذ جلستين أو ثلاث على أبعد تقدير، وتقتصر عادةً على حصص التوجيه المهني الجمعي (Johnson, 2016).

4.3.3 أكثر نظريات الإرشاد المهني استعمالاً

يظهر من خلال إجابات أفراد العينة أن هناك نظريات ظهرت معرفتهم بها أكثر من غيرها؛ وذلك ليس بسبب تطبيقها أو تطبيق أجزاء منها، بل ترجع معرفتهم بها كونهم تلقوا دورات تدريبية من قبل وزارة التربية والتعليم عن هذه النظريات، وكان من ضمنها نظرية (جون هولاند) التي كانت نظريته من أكثر النظريات معرفةً من قبل المرشدين بحكم التدريب المسبق عليها، والذي لم يكتمل العمل به على حد قولهم.

وهنا ستعرض الدراسة بعض إجابات أفراد العينة التي توضح ذلك:

(N2): "لو قمنا بعمل استطلاع لرأي المرشدين في المدارس جميعهم سيتفقون على (جون هولاند) مع أن هناك كثير من النظريات والخبرات المنبثقة من هذه النظريات تتوافق مع السياق الفلسطيني وتم تطويعها للسياق الفلسطيني، النظريات لا تطبق كما هي بل يتم تطويعها لتناسب السياق الفلسطيني".

(J3): "أكثر النظريات برأيي مناسبة لسياقنا الفلسطيني (جون هولاند) طبعاً إذا طبق كنظرية وكاختبار بالشكل الصحيح سيبرز لدينا خاصة مع طلبة الصف العاشر الميول المهنية لكل طالب".

(R2): "أكثر النظريات ملائمة للسياق الفلسطيني (جون هولاند) تم تدربنا عليه وطبق بشكل بسيط بالمدارس ولم يتم التركيز عليه كما يجب".

بعد الإطلاع على إجابات أفراد العينة يظهر لنا بأن نظرية (جون هولاند) لم تكن بمثابة نظرية إرشاد مهني تطبق كما هي أو أجزاء منها بسبب معرفة المرشدين بها؛ بل كان للتدريب الذي نفذته وزارة التربية والتعليم دور كبير في تعريف المرشدين بهذه النظرية، وهذا يؤكد على أهمية ما تقوم به هذه الدراسة، حيث أن المرشدين بحاجة للأعداد والتدريب والتأهيل في هذا الجانب.

4.4 أهم الصعوبات والتحديات التي تواجه المرشدين التربويين والمهنيين

ستركز الدراسة في هذا الجانب على أهم الصعوبات والتحديات التي تعرقل عملية الإرشاد المهني بمعزل عن فروع الإرشاد الأخرى حيث تنوعت هذه الصعوبات فكان منها الصعوبات المتعلقة بالتقافة السائدة، ونظرة الأهل وتأثيرهم على أبنائهم، وصعوبات أخرى تتعلق بالناحية الإدارية وهنا ستعرض الدراسة أهم هذه الصعوبات:

4.4.1 قلة الوقت المخصص للإرشاد المهني

ظهر من خلال إجابات أفراد العينة أن التركيز على الإرشاد النفسي والتربوي يحتل حيزاً كبيراً في عملية الإرشاد، بينما يأخذ الإرشاد المهني الطابع التوعوي أكثر من الطابع التنفيذي ويظهر أيضاً خلط المرشدين والمشرفين للعلاقة بين الإرشاد المهني والتربوي والنفسي، فقد ظهر ذلك واضحاً من خلال إجابات أغلبية أفراد العينة حيث ذكر بعضهم :

(T2): "المرشد بمدارسنا يشتغل نفسي، واجتماعي، ومهني، أنا عشان أخليه يشتغل بالإرشاد المهني بدي أعطية مجال لأنه ضغط العمل ما بسمح للمرشد المدرسي يشتغل إرشاد مهني".

(T3): "النمطية والتكرار تلعب دوراً مهماً، فتكرار الموضوعات المطروحة بالمدارس التي لا تركز إلا على تقدير الذات، كالثقة بالنفس مثلاً، فكل الموضوعات التي يشتغل فيها كل سنة تركز على النواحي النفسية، أكثر من اهتمامهم بالجانب المهني بالمدارس".

(T5): عدم توفر دراسات كافية في جانب الإرشاد المهني الفلسطيني من ناحية التخصصات والمهن ودراسة السوق على سبيل المثال نرى أعداد المحامين سنوياً كثيرة جداً، وذلك لا يتناسب مع حاجة المجتمع.

(J4): "من المعوقات التي تواجه الإرشاد المهني أنه لا يتم التسويق له بالشكل الصحيح، فقد تم إدخاله إلى المدارس بشكل عكسي، بمعنى تم العمل به مع الطلاب قبل الأهل".

(N5): "الإرشاد المهني الفلسطيني يأخذ الطابع التوعوي أكثر من الطابع التنفيذي".

4.4.2 الفجوة الكبيرة بين تطلعات الأهل ورغباتهم مقارنةً مع الدور الذي يجب أن يقوم به المرشد

يظهر من خلال إجابات أفراد العينة أنهم يعطون دوراً كبيراً وأهمية عظمى لرغبات الأهل في تشكيل طموحات أبنائهم ورفضهم لما يتناسب مع ميول أبنائهم ورغباتهم وقدراتهم، وإغفال الأهل عن أهمية التطلع على حاجات سوق العمل والتخصصات الجديدة مما دفع - كما سنشير الدراسة أدناه - المرشدين للكف عن محاولاتهم تقليل تأثير دور الأهل ومواجهتهم مباشرةً من أجل تغيير الأهل وتوعيتهم بحاجات السوق (الزرو، 2010)، إذ يظهر هذا جلياً من خلال إجابات أغلبية أفراد العينة:

(R4): "نظرة الأهل للتخصصات وإجبار أبنائهم على تخصص معين لا يتناسب وقدرات الطالب، وعدم تلقي المرشد التدريب الكافي للعمل على الإرشاد المهني كما يجب، كل ذلك شكّل عائقاً أمام الإرشاد المهني".

(J4): "من المعوقات التي تواجه الإرشاد المهني أنه لم يتم التسويق له بالشكل الصحيح، فقد تم إدخاله إلى المدارس بشكل عكسي، بمعنى تم العمل به مع الطلاب قبل الأهل؛ لذلك لم يدرك الأهل أهمية الإرشاد المهني في حياة الطلبة".

(T1): "الأهل وطموحاتهم ورغباتهم تأتي متعارضة مع آمال الطالب وقدراتهم وميولهم، ممّا يؤدي هذا إلى خلق ضغوط على الطالب".

4.4.3 عدم وجود تركيز إداري ومؤسساتي من قبل المؤسسات التربوية في فلسطين لدراسة الإرشاد المهني وتوجيهه للقيام بدوره في تحضير الخريجين للحصول على فرص عمل في وضع اقتصادي وسياسي دائم التغيير

يظهر من خلال إجابات أفراد عينة المقابلات بأن المرشدين والمشرفين لديهم وعي بنقص المراكز المهنية والإدارية والاستشارية لتأهيل وتدريب المرشدين والطلبة لتوعيتهم وتوجيههم نحو التوافق بين التخصصات المطروحة وعدد الخريجين من كل منها ومدى ملاءمة ذلك مع حاجات السوق دائمة التغيير (جيرستين وآخرين، 2012)، ويرى أغلبية أفراد العينة بأن هناك حاجة للتركيز على إيجاد مراكز ومدارس وكليات ذات اتجاهات مهنية تساعد في حل مشكلات السوق والخريجين العاطلين عن العمل.

حيث يظهر هذا جلياً من خلال إجابات بعض أفراد العينة:

(T5): "عدم توفر دراسات كافية في جانب الإرشاد المهني الفلسطيني من ناحية التخصصات والمهن ودراسة السوق، فعلى سبيل المثال نرى أعداد المحامين كثيرة جداً سنوياً، وهذا العدد الهائل من الخريجين لا يتناسب مع حاجة المجتمع".

(T2): "من أهم المعوقات عدم توفر مركز تدريب مهني أو مدرسة صناعية على مستوى محافظة طوباس، وايضاً اكتساب المهنة بالخبرة احد اهم العوائق بصفي هون الطالب مش بحاجه للشهادة بدرج عند بليط سنة زمان بصير يبليط مثلاً".

(J2): "لا يوجد قاعات مخصصة للإرشاد المهني، عدم توفر مدارس صناعية كافية، عندي كثير بنات بدهم يتخصصوا صناعي لكن للأسف لا يوجد إلا شعبة وهذا غير كافٍ، أيضاً تخصص المهني لا يستوعب إلا أعداداً محددة من الطالبات".

(J5): "من المعوقات القدرة الاستيعابية للمدارس غير كافية، خاصة المدرسة الصناعية على مستوى محافظة جنين يتم أخذ عدد محدد من الطلاب مثلاً 140 طالباً، عدم وجود أشخاص مؤهلين مدربين أو مختصين في تطبيق الإرشاد المهني أو عمل الاختبارات الخاصة، أيضاً تأثير الأهل والأقران على اختيار الطالب، عدم توفر مدرسة زراعية على مستوى محافظة جنين مع أنها منطقة زراعية، عدم وجود مؤسسات رافدة للتخصصات التي تتوافق مع ميول ورغبات الطلاب".

4.4.4 كثافة العمل الإرشادي التي تعرقل قيام المرشد بدوره في الإرشاد المهني، وضعف التدريب

الإرشادي المهني للمرشدين

يظهر من خلال إجابات أفراد العينة أن المرشد المدرسي يقوم بعدة أدوار (نفسية، مهنية، تربوية، أكاديمية، إدارية) وتعد هذه المسؤوليات يؤثر على عمل المرشد في الجانب المهني حيث يقتصر دوره على الجانب التوعوي أكثر من الجانب التنفيذي، ويظهر ذلك من خلال إجابات أفراد العينة حيث ستعرض الدراسة هنا بعض من هذه الإجابات:

(N2): "من المعوقات تعدد المسؤوليات والمهام التي يقوم بها المرشد في المدرسة التي يكون الإرشاد المهني جزءاً بسيطاً منها".

(N3): "قلة عدد المرشدين المهنيين المتخصصين ذو الكفاءة في المدارس والجامعات التي تؤثر سلباً في عدم تطبيق المقاييس المهنية على الطلبة وذلك بسبب عدم القدرة على تطبيق الاختبارات وتصحيحها".

(T2): "المرشد بمدارسنا يشتغل نفسي، واجتماعي، ومهني، أنا عشان أخليه يشتغل بالإرشاد المهني بدي أعطية مجال لأنه ضغط العمل ما يسمح للمرشد المدرسي يشتغل إرشاد مهني".

4.5 الإحصاء الوصفي للبيانات الديموغرافية

كما ذكرت في الفصل الثالث (الإجراءات)، طلب مني مشرفي أن أضيف استبانة تفحص موضوعات أسئلة المقابلة وذلك من أجل تقوية البحث والتأكد من مدى صحة وثبات وصدق نتائج المقابلات، خصوصاً أن عدد أفراد العينة كان (20) شخص فقط. وكان هذا الطرح مقنعاً وبالتالي قمت بعمل هذه الاستبانة وسأقوم بعرض نتائجها هنا في الجزء الثاني من الباب الرابع.

سأبدأ بعرض نتائج المتغيرات الديموغرافية من خلال الجداول المرفقة أدناه جدول رقم (4-10)، ثم أنتقل إلى الأسئلة التي تفحص الفرضيات والعلاقات بين المتغيرات. ثم سأقوم بتحليل ومقارنة وربط نتائج هذه الجداول مع نتائج أسئلة المقابلات بشكل مفصل في الفصل الخامس، وذلك من أجل إستخراج نتائج شاملة وممثلة لموضوع الدراسة.

جدول (4)

العلاقة بين المحافظة وجنس العينة

الجنس			
المجموع	انثى	ذكر	
26	14	12	طوباس
54	31	23	جنين
32	17	15	نابلس
49	29	20	رام الله
161	91	70	المجموع

يظهر من الجدول أعلاه بأن أغلبية أفراد العينة إناث حيث وصل عددهن إلى 91 مرشدة ومشرفة ونسبتهن (56.5%).

وكان عدد أفراد العينة من الذكور 70 مرشد ومشرف، ونسبتهم (43.5%). ويتضح من الجدول ان العينة إشملت على عدد أكبر من المرشدات والمشرفات الإناث بالمقارنة مع المرشدين والمشرفين

الذكور، وقد يكون ذلك بسبب الإعداد الأكبر في مجتمع البحث أو بسبب سهولة موافقة الإناث للإجابة على الإستبيان.

جدول (5)

العلاقة بين المحافظة والمستوى التعليمي لأفراد العينة

المستوى التعليمي				
المجموع	دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	
26	0	5	21	طوباس
54	1	8	45	جنين
32	1	9	22	نابلس
49	1	17	31	رام الله
161	3	39	119	المجموع

كما يظهر في الجدول أعلاه فإن أغلبية أفراد العينة حاصلين على درجة البكالوريوس وعددهم 119 فرداً ونسبتهم (74%)، أما أفراد العينة حاصلين على درجة الماجستير فقد بلغ عددهم 39 فرداً أي ما نسبته (24%)، وأما عدد حاصلين على درجة الدكتوراه فقد بلغ عددهم 3 أي ما نسبته (2%).

ويظهر أن أغلبية أفراد العينة حاصلين على درجة البكالوريوس حيث تساوي ثلاثة أضعاف حاصلين على درجة الماجستير، وأن نسبة حاصلين على درجة الدكتوراه قليلة جداً تكاد لا تذكر (2%) علماً بأن طبيعة التخصص من وجهة نظري، تستدعي الحصول على درجة الماجستير كحد أدنى كما في دول العالم الأخرى.

جدول (6)

العلاقة بين المحافظة والتخصص الأكاديمي

المجموع	التخصص					
	تخصص اخر	ارشاد نفسي وتربوي	خدمة اجتماعية	علم اجتماع	علم نفس	
26	1	1	12	2	10	طوباس
54	0	2	24	11	17	جنين
32	0	2	1	5	24	نابلس
49	2	10	5	14	18	رام الله
161	3	15	42	32	69	المجموع

يظهر من الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة تخصصهم الرئيسي علم نفس حيث بلغ عددهم 69 فرداً أي ما نسبته (43%)، بينما بلغ عدد المتخصصين في الخدمة الاجتماعية 42 فرداً أي ما نسبته (26%)، بينما بلغ عدد المتخصصين في علم الاجتماع 32 فرداً، أي ما نسبته (20%)، وبلغ عدد المتخصصين في الإرشاد النفسي والتربوي 15 فرداً أي ما نسبته (9%)، وبلغ عدد أفراد العينة المتخصصين بتخصصات أخرى 3 أفراد أي ما نسبته (2%).

كما يظهر من الجدول أعلاه فإن الأغلبية العظمى من أفراد العينة تخصصهم الرئيسي علم نفس وتظهر أهمية ذلك من خلال الحاجة إلى التركيز على إيجاد تخصص قائم بذاته في جانب الإرشاد المهني، حيث إن مجموع المتخصصين في علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية في هذه المهنة لا يتناسب مع هذه التخصصات بالتحديد، حيث أن نسبتهم بلغت (48%) وهذه النسبة أكبر من نسبة المتخصصين في علم النفس التي بلغت (43%).

جدول (7)

العلاقة بين المحافظة وأهم نظريات الإرشاد المهني المستند اليها.

نظرية الإرشاد						
المجموع	وليامسون	آن ارو	جينزبيرغ	سوبر	جون هولاند	طوباس
26	20	1	0	2	3	طوباس
54	33	2	1	3	15	جنين
32	10	0	0	3	19	نابلس
49	28	3	1	0	17	رام الله
161	91	6	2	8	54	المجموع

كما يظهر من الجدول أعلاه فإن أغلبية أفراد العينة أجابوا بأنهم يستعملون نظرية وليامسون في الإرشاد المهني حيث بلغ عددهم 91 أي ما نسبته (56.5%)، بينما بلغ عدد أفراد العينة الذين أجابوا بأنهم يستعملون نظرية جون هولاند 54 فرداً أي ما نسبته (33.5%)، بينما بلغ عدد أفراد العينة الذين أجابوا بأنهم يستعملون نظرية سوبر 8 أفراد أي ما نسبته (5%)، وبلغ عدد أفراد العينة الذين أجابوا بأنهم يستعملون نظرية آن رو 6 أفراد أي ما نسبته (4%)، وبلغ عدد أفراد العينة الذين أجابوا أنهم يستعملون نظرية جينزبيرغ 2 من الأفراد أي ما نسبته (1%).

وكما ظهر في النتائج أعلاه فإن وليامسون يحتل المرتبة الأولى في الاستعمال من قبل أفراد العينة ويليه هولاند، وسأبين خلال الشرح والتحليل في الفصل الخامس مدى أهمية واحتمالية صحة هذه النتائج.

جدول (8)

العلاقة بين المحافظة والمهنة

	Frequency	Percent	
Valid	مرشد تربوي	151	93.2
	مرشد اجتماعي	1	.6
	مرشد نفسي	1	.6
	مشرف	7	4.3
	مرشد آخر	1	.6
	Total	161	99.4
Total	100.0		

يظهر من الجدول أعلاه أن 93.2% من أفراد العينة المسمى الوظيفي الخاص بهم مرشد تربوي، وهذا يدل على أن التركيز في عملية التوظيف في التربية والتعليم على الإرشاد التربوي ولا يوجد مسمى وظيفي لمرشد مختص بالجانب المهني، وكان مجموع المسميات الوظيفية الأخرى التابعة لوزارة التربية والتعليم 1.8%، وكان عدد المشرفين 7 أي ما نسبته 4.3%.

كما يظهر في الجدول أعلاه ومن خلال ملاحظة الباحثة للميدان فإن وزارة التربية والتعليم تفتقر لمسمى وظيفي (مرشد مهني).

جدول (9)

العلاقة بين المحافظة وسنوات الخبرة.

	Frequency	Percent	
Valid	5 سنوات او اقل	39	24.1
	من 6-10 سنوات	40	24.7
	من 11-15 سنة	27	16.7
	16 سنة فأكثر	55	34.1
	Total	161	99.4
Total	162	100.0	

يظهر من الجدول أعلاه ان 24% من أفراد العينة لديهم خبرة أقل من 5 سنوات، ونسبة مماثلة لذوي الخبرات من نفس العينة من 6-10 سنوات، بينما نجد أن 50% من أفراد العينة لديهم خبرة أكثر من 10 سنوات، وهذا يدل على أن نصف أفراد العينة المجيبين على أسئلة الاستبيان لديهم الخبرة والمعرفة لنأخذ إجاباتهم واقتراحاتهم على محمل الجد والتمثيل.

جدول (10)

مكان العمل

	Frequency	Percent
Valid		
محافظه طوباس	26	16.0
محافظه جنين	54	33.3
محافظه نابلس	32	19.8
محافظه رام الله	49	30.2
Total	161	99.4
Total	162	100.0

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن 33% من أفراد العينة من محافظة جنين، بينما كانت نسبة أفراد العينة من محافظة رام الله 30%، وكانت نسبة أفراد العينة من محافظة نابلس 20%، وبلغت نسبة أفراد العينة في محافظة طوباس 16%.

وكما ذكر في مقدمة هذا الفصل وفي فصل الإجراءات فقد عملت الباحثة على أن تكون العينة ممثلة في كل المحافظات إلا أن المشاركة في الإجابة على الاستبيان كانت غير متوازنة؛ بسبب عدم قدرة بعض المشرفين لدفع المرشدين في محافظاتهم للإجابة على الاستبانة، وبسبب عدم رغبة الوزارة بإشغال المشرفين والمرشدين في أوقات العمل كما ذكرت لي إحدى المشرفات.

يظهر من الجدول نسبة كل من الخيارات لمقياس ليكرت الخماسي لكل فقرات الأبعاد الثلاث بالترتيب التي ستستعمل في عملية التحليل لفحص مدى إمكانية وقدرة المرشدين والمشرفين في تحويل نظريات

الإرشاد المهني العالمية لتوائم السياق الفلسطيني، وبالتحديد الفقرات التالية: 1, 2, 4, 5, 7, 12, 13, 14, 16, 18, 19.

حيث ستستخدم الدراسة هذه الفقرات كما سيظهر في الجدول التالي رقم (11) في الملحق (و) لفحص مدى الترابط والتأثيرات لهذه الفقرات على المتغير الجديد الذي يفحص مدى قدرة المرشدين والمشرفين على تطبيق نظريات الإرشاد المهني العالمية في السياق الفلسطيني.

يظهر من الجدول النسبة العالية التي يحصل عليها متغير عدم القدرة على تطبيق وتحويل النظريات المهنية العالمية على السياق الفلسطيني حيث أننا نرى أن أغلبية المرشدين والمشرفين يعارضون احتمالية تطبيق وتحويل النظريات المهنية العالمية وأن نسبة 2.90 الأقل احتمالاً لذلك، فإن الباحثة ترى أن المتغير الجديد المتكون من الفقرات المذكورة أعلاه في الأبعاد الثلاثة تدل على الإجابة للسؤال الرئيس بمدى صعوبة تطبيق هذه النظريات في السياق الفلسطيني.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

5.1 مقدمة

يتناول هذا الفصل النتائج التي توصلت إليها الباحثة من خلال الدراسة للجانبين الكيفي والكمي وتحليلها، والربط بينهما لاستخراج النتائج العلمية التي تجيب على أسئلة وفرضيات الدراسة. ولذلك فإن الإجابة على أسئلة وفرضيات الدراسة تؤدي بالضرورة إلى تحقيق أهداف الدراسة.

5.2 تحليل النتائج

هدفت هذه الدراسة إلى فحص مة نظريات الإرشاد المهني العالمية للسياق الفلسطيني وللإجابة على هذا السؤال الرئيس قامت الباحثة بالإجابة على الأسئلة التالية:

1 . هل تلائم نظريات الإرشاد المهني الغربية السياق الفلسطيني؟

وللإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بطرح السؤال الثالث في المقابلات (هل تعتقد/ي أن نظريات الإرشاد المهني العالمية يتم استخدامها من قبل المرشدين العاملين في المدارس والمؤسسات الفلسطينية، وهل تطبق كما هي؟ إذا كان الجواب لا/ لماذا؟ وما هي أكثر النظريات ملائمة للسياق الفلسطيني من نظريات الإرشاد المهني ولماذا؟)، وقامت الباحثة بطرح السؤال الثامن من الاسئلة الديموغرافية من أسئلة الاستبانة (ما هي نظرية الإرشاد المهني التي تستند إليها في عملك كمرشد)، وكما ساهمت الفقرة الرابعة (أمتلك المعرفة الكافية بنظريات الإرشاد المهني وتطبيقاتها العملية) والفقرة التاسعة (أرى أنني على معرفة بنظريات الإرشاد المهني) من البعد الأول (التدريب والإعداد المهني) بالإجابة على السؤال الأول من أسئلة الدراسة.

وكما نرى من خلال عرض نتائج المقابلات والاستبيان في الباب الرابع يظهر لنا واضحاً أن:

النتيجة الأولى لهذه الدراسة: إن الغالبية العظمى من أفراد العينتين لا يملكون المعرفة الكافية بنظريات الإرشاد المهني العالمية، أو تطبيقاتها العملية في الواقع الفلسطيني، فكيف سيكون بإمكانهم تحوير هذه النظريات أو أجزاء منها لتوائم السياق الفلسطيني.

ونرى من خلال الدراسات السابقة المعروضة في الفصل الثاني أنها تتفق مع نظرة الباحثة، والبيانات المعروضة أعلاه وكذلك مع الفصل الرابع من هذه الدراسة، من خلال ما سبق تستنتج الباحثة أن النظريات العالمية لا تتواءم بالمجمل مع السياق الفلسطيني ليس فقط بسبب الاختلافات الثقافية، والاجتماعية، والسياسية، والتاريخية، بل أيضاً بسبب عدم تمكن أغلبية أفراد العينتين من الافتراضات الأساسية في تلك النظريات، وبالمحصلة سيصعب عليهم تطبيقها وتحويرها لتوائم السياق الفلسطيني في ظل الظروف الحالية (Sun,2019).

وبعد قيام الباحثة بفحص النتيجة التي توصلت لها من خلال البيانات التي تم جمعها من المقابلات والاستبيان، ترى أن النظريات المذكورة في الفصل الثاني خاصة نظرية ويليامسون التي تؤيد موقف الباحثة بأن هناك حاجة لاستخراج بيانات ومعلومات يعتمد مدى صدقها وصلاحيتها على قدرة المرشد على فحص دقتها وفعاليتها في تحديد اتجاهات المسترشد وتعطي المرشد الصلاحية باستعمال الضغط والإكراه ليقوم المسترشد بعمل ما هو غير مؤهل للقيام به، فتري الباحثة أن ذلك لا يمكن تطبيقه تحت الظروف الحالية في السياق الفلسطيني؛ ويرجع ذلك للأسباب التالية أهمها: عدم وجود إتفاق مشترك بين نظريات الإرشاد المهني العالمية أو التسميات والتعريفات والإجراءات في السياق الفلسطيني، عدم وجود تسميات مشتركة ومقبولة بين تسميات المهن الموجودة في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية وبين تلك المعروضة في نظريات الإرشاد المهني العالمية، عدم تمكن المرشدين النفسيين والتربويين الفلسطينيين من افتراضات وأساسيات نظريات الإرشاد المهني العالمية بسبب ضعف الإعداد والتدريب المهني لهم،

وإتفاق أفراد العينة على صعوبة تطبيق نظريات الإرشاد المهني العالمية في السياق الفلسطيني علماً بأن بعض المختصين أمثال (د. رشيد عرار، أ.د. تيسير عبد الله، 2021) في كتابهما تطبيقات علم النفس المهني قاما بالتوصل إلى نتيجة مغايرة تنص على أنه بالإمكان، نظرياً، وتطبيقياً تحوير وتقنين بعض أجزاء من نظريات الإرشاد المهني العالمية لتوائم السياق الفلسطيني. والبيانات التي تم جمعها في هذه الدراسة تنفي احتمالية ذلك وكذلك دراسة (McMahon,2018) Does theory matter to the practice of career development? علماً بأن مكهمون تركز في هذه الدراسة على فنيات الإرشاد المهني أكثر من تركيزها على النظريات بمعنى آخر فهي تأخذ الفنيات الضرورية اللازمة لعملية الإرشاد المهني بغض النظر عن النظرية التي تتبع لها هذه الفنيات، مع أن هذا قد يكون ذا فاعلية في عملية الإرشاد نفسها إلا أنها لا تُوَطر للأسس النفسية والاجتماعية والثقافية لعملية الإرشاد المهني المبني على النظريات.

وإذا أردنا القيام بما اقترحه عرار ومكماهون فقد نخرج بفنيات قابلة للتطبيق حيث تعتمد على العملية الإرشادية نفسها ولكن بدون إطار نظري فعال مبني على الواقع الاجتماعي والثقافي للمسترشد؛ وعليه تكون النتيجة كما إقترح (Sun,2019) كمن يلبس حذاءً لا يناسب قدمه، وبهذا نعود إلى سؤال يمكن طرحه في دراسة أخرى وهو (هل نحن بحاجة إلى نظريات أصلاً؟).

2. ما هي أكثر نظرية ملائمة للسياق الفلسطيني من نظريات الإرشاد المهني ولماذا؟

وللإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بطرح السؤال الثالث من أسئلة المقابلات شبه المقننة والذي ينص على (هل تعتقد/ي أن نظريات الإرشاد المهني العالمية يتم استخدامها من قبل المرشدين العاملين في المدارس والمؤسسات الفلسطينية، وهل تطبق كما هي؟ إذا كان الجواب لا/ لماذا؟ وما هي أكثر النظريات ملائمة للسياق الفلسطيني من نظريات الإرشاد المهني، ولماذا؟)، وللتأكد من مدى دقة إجابة أفراد عينة المقابلات فقد قامت الباحثة بطرح السؤال بطريقة أخرى لأفراد عينة الاستبانة ومقارنتهما

معاً، حيث أن هذا السؤال هو في صلب موضوع هذه الدراسة، وهو السؤال الثامن من الأسئلة الديموغرافية (ما هي نظرية الإرشاد المهني التي تستند إليها في عملك كمرشد؟).

بعد الإطلاع على إجابات أفراد العينتين، كما عرضتهما في الباب الرابع نجد أن أغلبية أفراد العينتين تؤكد وتتماشى مع نتيجة السؤال الأول من أسئلة الدراسة، وهنا تظهر النتيجة الثانية لهذه الدراسة: صعوبة تطبيق النظريات العالمية في السياق الفلسطيني، حيث نرى أمثلة على بعض اقتباسات أفراد العينة: "T4 النظريات لا تطبق في الميدان"، "T2 لا يتم تطبيق النظريات أصلاً من قبل المرشدين"، "R1 لا تطبق نظريات الإرشاد في المدارس والسبب أنه لم يتم تدريبنا على تطبيق النظريات واعتمادها"، "J1 نحن كمرشدين نستقي من كل بستان وردة... لا نطبقها كما هي"، "N5 في مجال النظريات... ما زلنا على السطح فالنظريات لا تطبق... هذه النظريات بحاجة إلى مختبرات مهنية لتنفيذها". أما بالنسبة لاستجابات أفراد عينة الاستبيان فنجد كما هو موضح في الباب الرابع، جدول رقم 4: أهم نظريات الإرشاد المهني المستعملة فإن أغلب الاستجابات تنص على أن أكثر النظريات استعمالاً هي نظرية ويليامسون (56.5%)، والنظرية الثانية نظرية جون هولاند (33.5%). علماً بأن هذه النظريات والمنظرين أنفسهم لم يذكروا مباشرةً من قبل أفراد العينة في المقابلات، حيث أن الباحثة فضلت أن تطرح سؤالاً آخر بعد هذه التجربة بدون إضافة أسماء المنظرين أو النظريات بل تترك المساحة للمجيب بكتابة ذلك، والهدف من كل ما سبق التأكد من مدى معرفة المرشدين بالنظريات العالمية والمنظرين، حيث أنها رأت من خلال المقابلات بأن بعض المرشدين قاموا بالإشارة إلى نظريات أخرى (كالنظريات السلوكية)، والنظريات المعرفية (J1، T1، J4) ولم يذكر أي من أفراد عينة المقابلات ويليامسون بل كان التركيز على نظرية هولاند ثم نظرية سوبر، وهذا يزيد من شكوك الباحثة حول النتيجة التي توصلت إليها في الاستبانة التي تظهر النسبة الأعلى للدعاء بأن نظرية ويليامسون هي الأعلى نسبة في التطبيق، وبالتالي تكون النتيجة الثانية لهذه الدراسة: أن أغلبية أفراد العينتين لا يمتلكون المعرفة الكافية بنظريات الإرشاد المهني العالمية وأنهم، وبوضوح لا يطبقونها ولا يمتلكون

القدرة أو الخبرة على تطبيقها (وذلك حسب البيانات المذكورة في الباب الرابع). وتحليل، وتفسير، وتبرير هذه النتيجة ستقوم الباحثة بذكر الخبرة الشخصية لها اثناء قيامها بتطبيق التدريب الميداني، حيث أتاحت للباحثة فرصة عن كثب لملاحظة ذلك مباشرةً من خلال حصص التوجيه المهني الجمعي، والاستشارات الفردية لبعض الطالبات أثناء فترة التدريب، فإن المرشدة بعد نقاش الباحثة معها أدركت أنها تفنقر إلى المعرفة بالنظريات الإرشاد المهني العالمية أو طريقة تطبيق هذه النظريات في عملية الإرشاد المهني في المدرسة.

وعند الرجوع للنظريات المستخدمة من قبل الباحثة في هذه الدراسة خاصة نظرية هولاند ونظرية أن روو بما يخص جانب أثر البيئة الاجتماعية والتربوية والثقافية على الخيارات المهنية يظهر لنا واضحاً أن النتيجة التي توصلت إليها الباحثة أعلاه واقعية جداً حيث أن هناك صعوبة كبيرة في قدرة المحورين على نقل وتحويل النظريات من مجتمع لآخر، وهذا طبيعي جداً بسبب الاختلافات الثقافية، والاجتماعية، والسياسية، كما ظهر واضحاً في ترجمة الدكتور المجالي (المجالي، 2009: 282-286) الاختلافات الواجب تحريها عند القيام بعملية الإرشاد المهني لأفراد من ثقافات وخلفيات مختلفة حتى في نفس المجتمع كالأمريكيين الأصليين، والعرب الأمريكيين والأمريكيين الآسيويين.

وعند قيام الباحثة باستعمال الدراسات السابقة خصوصاً دراسة Young لتبرير وتفسير هذه النتيجة تبين للباحثة أن دراسة Young تتوافق مع استنتاج الباحثة المذكور أعلاه بصعوبة نقل أو تحويل النظريات من مجتمع لآخر.

3. هل هناك فروق في استخدام نظريات الإرشاد المهني العالمية من قبل المرشدين والاختصاصيين

تعزى لمستوى الإعداد المهني؟

وللإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بطرح السؤال الثاني من أسئلة المقابلات (برأيك المهني هل هناك فروق في استخدام نظريات الإرشاد المهني العالمية من قبل المرشدين والاختصاصيين تعزى

لمستوى الإعداد المهني؟ ، وقامت الباحثة بطرح المحور الأول من محاور الاستبيان والمتعلق بالتدريب والإعداد المهني لفحص دور هذا المحور في قدرة أفراد العينة بتحويل النظريات للسياق الفلسطيني. وقد احتوى هذا المحور على إحدى عشرة فقرة دقيقة ومختصة بالإعداد المهني لتشمل كل جوانب التدريب والإعداد المهني.

بعد الاطلاع على نتائج إجابات أفراد العينتين كما تم عرضهما في الباب الرابع تستنتج الباحثة أن للتدريب المهني، أو عدمه دورا مهما في خلق المهارات الموحدة لدى أفراد العينة والذي بدوره يشكل عقبة في تطبيق النظريات وتحويلها للسياق الفلسطيني. بمعنى آخر إن عدم وجود تدريب شامل وموحد لأفراد العينة (المرشدين) سمح لكل منهم بتفسير وتطبيق الأفكار الموجودة في النظريات بناءً على قناعات المرشد الشخصية وحاجات الطلبة/ المسترشدين الحالية، بدون الرجوع إلى مرجعية واحدة ثابتة متطورة (دليل المرشد المهني)، وعليه يقوم المرشدون باستعمال خبراتهم الشخصية الفردية المختلفة لإرشاد وتوجيه الطلبة/ المسترشدين بناءً على توجهاتهم الشخصية المختلفة وبالتالي فإن النتيجة الثالثة التي توصلت إليها الباحثة، هي أن النظريات لا تطبق بسبب عدم وجود تدريب وإعداد مهني شامل وموحد يعمم من خلال الدليل أو الدورات التدريبية المطلوبة من قبل كل المرشدين، وفي المحصلة هذا يؤدي إلى تشتت في فهم وتحضير وتأهيل المرشدين لخلق الكفاءات المبنية على النظريات وكيفية التوفيق بينها وبين حاجات السياق الفلسطيني.

ولتبرير الاستنتاج الذي توصلت إليه الدراسة سيتم عرض بعض الاقتباسات لبعض أفراد العينة في المحافظات المختلفة:

(T1): "أما من ناحية الإعداد المهني فإنه يلعب دورا مهما، حيث أن جميع المرشدين يخضعون لنفس

التدريب ونفس المادة ونفس المدرب لكن قناعات وتوجهات المرشدين تختلف، حتى على مستوى

الممارسة المهارات تختلف من مرشد لمرشد ما يؤثر على النتائج التي نحصل عليها إذا أعد المرشد

إعدادا صحيحا فإن النتيجة ستكون صحيحة، وأما اذا كان في الإعداد خلافا فلا تظهر النتائج كما يجب ولا تعكس الواقع".

(R1): "يوجد فروق اكيد لكن لا ترجع للنظريات لأنها لا تطبق اصلاً لكن الفروق توجد بسبب ثقافة المجتمع السائدة التي تؤثر على اختيار التخصص خاصة من قبل الإناث".

(R4): "من ناحية الإعداد المهني ومن ناحية الجنس والعمر أيضاً يبدأ عندنا العمل على الإرشاد المهني من الصفوف العليا (ثامن، تاسع، عاشر) بينما في الغرب يبدأ منذ الصغر".

أما بالنسبة لمتغير الجنس، فكما عرضت الباحثة في الباب الرابع، فإنه لا يؤثر مباشرةً على الإعداد المهني وإنما على تطبيقات عملية الإرشاد وأساسياته وأخلاقياته، حيث كان واضحاً من خلال استجابات أفراد عينة المقابلات توجهاتهم والضغوطات الثقافية والمجتمعية والدينية المتعلقة بمتغير الجنس أثناء عملية توجيههم المهني للمسترشدين/ الطلبة. بمعنى آخر ان عملية التدريب والإعداد المهني للمرشدين تنفقر إلى الإعداد المهني الصحيح للمهارات المطلوبة في الإرشاد المهني المبني على النوع الاجتماعي وبذلك يصعب تطبيق وتحويل النظريات بناءً على هذه الحقيقة.

وستعرض الباحثة هنا بعض الاقتباسات التي تدل على مواقف واتجاهات بعض أفراد عينة المقابلات اتجاه متغير الجنس / النوع الاجتماعي :

(J5): "هناك فروق ترجع للعادات والتقاليد للنمط الذكوري في التفكير وليس بسبب تطبيق النظريات بمعنى هناك تخصصات متاحة للذكور محرمة مجتمعياً على الاناث، نحن أسيرين للعادات والتقاليد حتى على مستوى الإرشاد وهاد بلعب دورا في مدى قدرة الإرشاد على القيام بدورة بالشكل المطلوب"

(T4): "الاختلاف يرجع ليس للنظريات هون بل لثقافة المجتمع والعادات وليس لتطبيق النظريات؛ لأن هناك مهن كثيرة لا نستطيع توجيه الإناث لها بحكم أنهم إناث؛ لأن ثقافة المجتمع لا تسمح لأنثى أن تقوم بتصليح سيارات مثلاً أو تشتغل في البناء، فإن الفروقات هنا سببها ثقافة المجتمع".

(R1): "يوجد هنا فروق، لكن لا ترجع للنظريات؛ لأنها لا تطبق أصلاً لكن الفروق توجد بسبب ثقافة المجتمع السائدة التي تؤثر على اختيار التخصص خاصة من قبل الإناث".

(N2): "المرشدون ليس لديهم الإعداد الكافي لتطبيق النظريات فهم لا يستطيعون التفريق بين النظريات ليس ذلك بسبب تقصير منهم بل لأنهم لم يتلقوه بالشكل الصحيح لا يوجد تخصص للإرشاد المهني بالتالي الفروق التي نتكلم عنها هنا على مستوى الإعداد المهني أما من ناحية العمر والجنس فالفروق ترجع لثقافة المجتمع وليس لتطبيق المرشد للنظريات".

وأما بالنسبة لإجابات أفراد العينة على الاستبيان ستعرض الدراسة هنا اجماع افراد العينة على دور الإعداد المهني في تطبيق النظريات أو عدمه بناءً على جدول (محور التدريب والإعداد المهني المكون من 11 فقرة) في الباب الرابع، يظهر واضحاً لنا من خلال قراءة الفقرات ونتائجها ومتوسطاتها بأن أغلبية أفراد العينة يوافقون على الفقرات المتعلقة بعدم الحصول على الخبرات والإعداد المهني اللازم لإستعمال نظريات الإرشاد المهني العالمية، والفقرة الوحيدة التي أجمعوا عليها بقيمة (موافق) بأنهم درسوا مساقات ذات علاقة بالإرشاد المهني خلال تخصصهم الجامعي. وترى الباحثة بأن هذا المعيار (دراسة الإرشاد المهني خلال التخصص الجامعي) غير كافي للدلالة على مدى قدرتهم، وتدريبهم، وإعدادهم بكفاءة لتطبيق نظريات الإرشاد المهني العالمية وتحويلها للسياق الفلسطيني.

وهكذا نرى بأن النتيجة الثالثة صحيحة وتمثل واقع التدريب والإعداد المهني للمرشدين في المحافظات الأربعة، وبذلك تكون الباحثة قد نجحت في عرض أهداف الدراسة كما طرحت في الباب الأول، وذلك بأن المرشدين المهنيين من أفراد العينتين غير قادرين على تحويل نظريات الإرشاد المهني العالمية

للسياق الفلسطيني لأسباب كثيرة، وخاصة في السؤال الثالث من أسئلة الدراسة، بسبب عدم إعدادهم للقيام بذلك.

ومن خلال المقابلات ظهر واضحاً للباحثة بأن أغلب المرشدين على دراية بعدم قدرتهم وإعدادهم لتحويل النظريات لتماشي مع السياق الفلسطيني، حيث كانت إجابات أفراد العينة واضحة بعدم قدرتهم وتمكنهم على تطبيق النظريات.

وعند الرجوع للنظريات المستخدمة في هذه الدراسة نرى نظرية آن روو المذكورة في الفصل الثاني تظهر لنا أن النتيجة التي توصلت إليها الباحثة أعلاه واقعية جداً حيث أن هناك علاقة ارتباطية بين تأثير التربية الوالدية على مدى قدرة إنجاز الخيار المهني التي تختلف باختلاف الجنس، وقد تضعف الإعداد المهني للمرشدين في المحافظات الأربعة، والخيارات المهنية المطروحة من قبل المرشدين لكلا الجنسين ويعود ذلك للاختلافات الثقافية والتربية الوالدية حسب ما عرضت النظرية. وكما ظهر في دراسة السلامة 2004 أن الدراسة توصلت إلى أن المرشدات الإناث أكثر نجاحاً في كافة المجالات من المرشدين الذكور ما يدل على أثر الاختلافات الجنسية والثقافية. وأما بالنسبة لنظرية هولاند المتعلقة بالخيار الوظيفي للنوع الواقعي فإنها تعتمد بشكل كبير في مجتمعنا على الجنس، مثل: الأطباء، المهندسين، النجارين، وهذه الخيارات تعتمد على الواقع الثقافي والتربوي في المجتمع الفلسطيني بدلاً من كونها خياراً واقعياً.

وعند قيام الباحثة بطرح الدراسات السابقة خصوصاً دراسة Career crossing لتبرير وتفسير هذه النتيجة تبين أن هذه الدراسة تتوافق مع استنتاجها المذكور أعلاه.

5.3 نتائج الفرضيات

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متغير النظريات المستند إليها في الإرشاد المهني وبين متغير الإعداد المهني في إمكانية تحويل النظريات العالمية في السياق الفلسطيني.

فقد قامت الباحثة، كما ذكرت في الفصل الرابع (الإحصاء الوصفي للبيانات الديمغرافية)، بعمل بعد مكون من 11 فقرة، يدل مجموعها على متغير أطلقت عليه الباحثة إمكانية تحويل النظريات للسياق الفلسطيني.

وعند عملية النظر إلى الأحد عشر فقرة نرى أنها تصب جميعها في مدى الإعداد وتمكين المرشدين من تحويل نظريات الإرشاد المهني العالمية لتوائم السياق الفلسطيني.

وكما نرى من جدول رقم (11) المرفق في الملحق فإننا نستنتج أن معظم أفراد العينة، كما في عينة المقابلات يؤكدون افتقارهم للإعداد المهني والتدريب لتحويل هذه النظريات للسياق الفلسطيني. وهذا، كما ترى الباحثة ليس بالأمر الغريب لأنه يحتاج إلى:

أولاً: معرفة شاملة وكاملة لنظريات الإرشاد المهني وأسسها وتطبيقاتها.

ثانياً: معرفة تامة وشاملة بالواقع الاجتماعي، والسياسي، والثقافي الفلسطيني.

ثالثاً: معرفه بالمهارات والخبرات والوسائل الضرورية لفحص الترابط بين النظريات والواقع الفلسطيني.

رابعاً: إدارة بعيدة النظر وتخطيط ممنهج، وهيئة مختصة بجانب الإرشاد المهني تتولى القيام بعملية التشخيص والتطبيق.

ومن خبرة الباحثة في الميدان وواقع المدارس والمؤسسات الأكاديمية الفلسطينية، فإن هذه الشروط لم تتوفر حتى الآن مع تقديري لبعض الباحثين والمختصين في المجال الذين يحاولون القيام بذلك بناءً على أسس فردية وشخصية لا ترتقي إلى المستوى الذي يحتاجونه لتحويل هذه النظريات. وعليه فإن الدراسة تقبل بالفرضية الأولى بأنه لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين مستوى أعداد وتدريب وتأهيل المرشدين وبين إمكانية تحويل نظريات الإرشاد المهني العالمية لتناسب السياق الفلسطيني. كما كانت هذه النتيجة واضحة أيضاً من خلال تحليل المقابلات أعلاه.

عندما بدأت الباحثة بالبحث في هذا الموضوع، وجدت أن الواقع الفلسطيني الأكاديمي يفتقر لوجود الكم الكافي والشامل لمثل هذا النوع من الدراسات (عرار، عبدالله، 2021).

الفرضية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متغير النظريات المستند إليها في الإرشاد المهني وبين متغير البعد الثاني الممارسة العملية في إمكانية تحويلها لتناسب الواقع الفلسطيني.

ونستدل من البيانات المعروضة في الباب الرابع بخصوص هذه الفرضية بأن الفرضية تصبح مقبولة وأن العلاقة بين النظريات المستند إليها لا تؤدي بالضرورة إلى زيادة قدرة أفراد العينة على تحويل هذه النظريات إلى السياق الفلسطيني بسبب عدم قدرتهم العلمية والعملية على تطبيق إختبارات ومقاييس الإرشاد المهني. وكما نرى فإن البيانات المعروضة في الفصل الرابع بخصوص هذه الفرضية تؤدي إلى الاستنتاج بأنه لا توجد علاقة بين النظريات المستند إليها في الإرشاد المهني وبين إمكانية تحويل هذه النظريات لتناسب السياق الفلسطيني وأن البعد الثاني (الممارسة العملية) لا تؤدي بالضرورة إلى زيادة القدرة على تحويل النظريات لتوائم السياق الفلسطيني.

وكما ظهر خلال المقابلات نستطيع ان نرى أن هناك شبه إجماع بين أفراد العينتين أنهم، خلال ممارستهم العملية لم يستطيعوا تحويل نظريات الإرشاد المهني العالمية لتوائم السياق الفلسطيني

عملياً وميدانياً، وأن عملية تنفيذ وتطبيق عملية التحويل لم تتم للأسباب المذكورة بناءً على الممارسة العملية.

وكما ذكرت الدراسة الحالية في تبرير النظرية الأولى يرجع ذلك إلى عدة عوامل أهمها: عدم تمكن أفراد العينتين من النظريات علماً بأن الأغلبية حوالي (51%) يذكرون أنهم على معرفة بنظريات الإرشاد المهني، إلا أن ذلك لم يظهر من خلال ممارستهم لنظريات الإرشاد المهني أو من خلال المقابلات. ومع ان الاغلبية (57%) ذكروا انهم تلقوا دورات تدريبية في الإرشاد المهني إلا أن حاجات الطلبة، كما ذكروا، تقتصر على النواحي النفسية والتربوية، وبهذا نرى بأن المعرفة بنظريات الإرشاد والتدريب على استعمال هذه النظريات لا يؤدي بالضرورة إلى تطبيقها أو تحويلها لأسباب إدارية، وحاجات الطلبة والميدان.

وأما بالنسبة لمطابقة النظريات لهذه النتيجة، فكما ذكرت الدراسة أعلاه (في تبرير نتيجة الفرضية الأولى) فإن الواقع الاجتماعي الفلسطيني لا يتسق مع النسق الاجتماعي والإداري والتعليمي في المجتمعات التي برزت فيها نظريات الإرشاد المهني المعاصرة. بمعنى آخر بأنه لا يمكن تطبيق نظريات الإرشاد المهني العالمية بدون تحويلها وتقنينها لتوائم السياق الفلسطيني خاصة بسبب الاختلاف الثقافي الشاسع وليس لعدم قدرة المرشدين فقط.

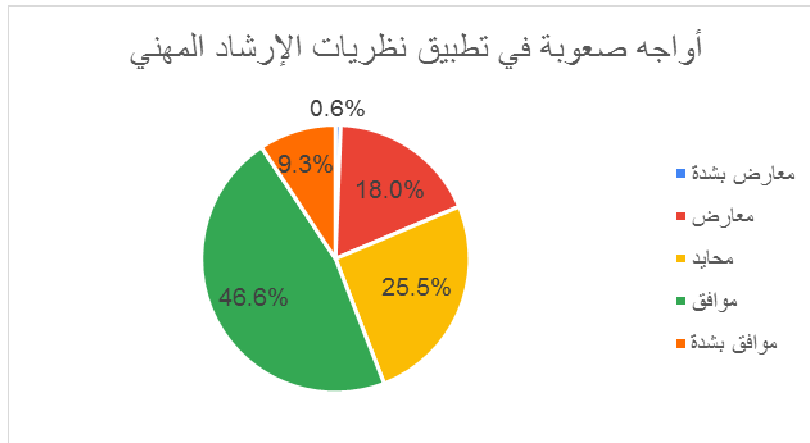
أما بالنسبة للدراسات السابقة وعلاقتها بنتيجة الفرضية الثانية فإن معظم الدراسات المذكورة في الفصل الثاني تؤيد هذه النتيجة، حيث أن هناك فصل بين الممارسة العملية للمرشدين وبين تركيبة نظريات الإرشاد المهني العالمية. وهنا تظهر الحاجة الملحة مرةً ثانية لتشكيل وإعداد هيئة أو مؤسسة تقوم بربط البناء الفلسطيني بوظائف تتسق معها لتوفر المرونة للمرشدين في تحقيق أهدافهم بما يتوافق مع السياق الفلسطيني.

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متغير النظريات المستند إليها في الإرشاد المهني وبين متغير الصعوبات والتحديات في إمكانية تحويلها لتناسب السياق الفلسطيني.

ونستدل من الجدول رقم (10) المرفق في الفصل الرابع والذي يظهر واضحاً من خلاله أن أغلبية افراد العينة يجدون صعوبة في تطبيق نظريات الإرشاد المهني (الفقرة الأولى في البعد الثالث).

شكل (1)

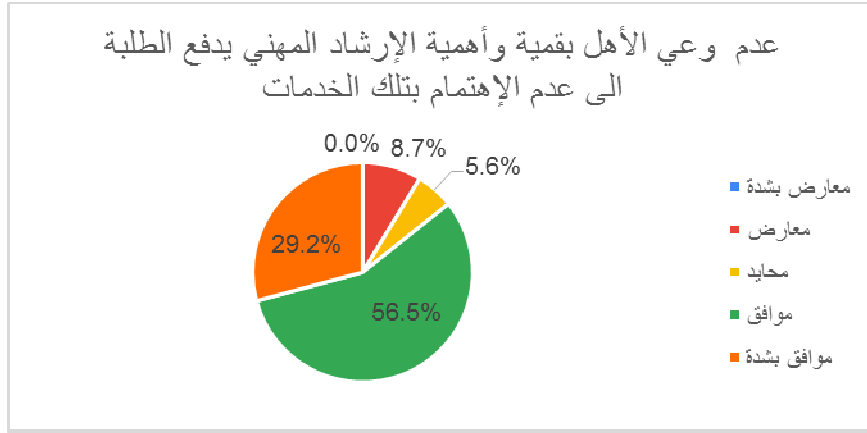
صعوبة في تطبيق نظريات الإرشاد المهني



كما أن كثافة العمل الاكاديمي والنفسي يتفق عليها (66%) من أفراد العينة والتي تحتل حيزاً كبيراً من وقتهم وجهدهم بالإضافة إلى شكاوهم من عدم وعي الأهل بقيمة وأهمية الإرشاد المهني والتي تحتل نسبة عالية تصل إلى (85%) من أفراد العينة. ونرى مدى إيجاباً أغلبية أفراد العينة (77%) بسبب الدور الكبير الذي يعطى لمعدل الثانوية العامة في تحديد تخصص الطلبة وتوجههم المهني من قبل الجامعات التي تضرب بعرض الحائط قدرة وفعالية الإرشاد المهني في تحديد الأنسب للطلبة من الخيارات الاكاديمية والمهنية.

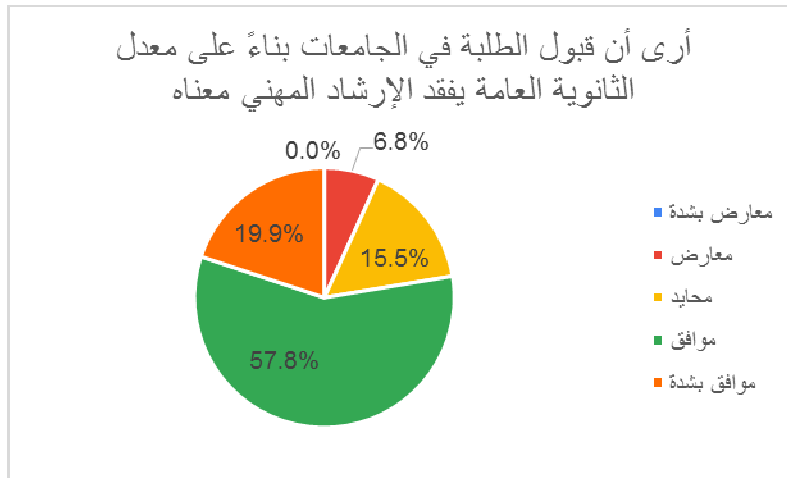
شكل (2)

عدم وعي الأهل بقيمة وأهمية الإرشاد المهني



شكل (3)

قبول الطلبة في الجامعات بناءً على معدل الثانوية العامة



تتطابق هذه النتائج مع نتائج المقابلات التي تتعلق بهذه الجزئية حيث قامت الدراسة الحالية بطرح السؤال الرابع (هل تعتقد/ي ان موضوعات الإرشاد المهني التي يتناولها المرشدين العاملين في المؤسسات والمدارس الفلسطينية تستحق التركيز عليها والاهتمام بها وتلبي أطراف العملية التربوية) والذي توافقت نتائجه مع نتائج البعد الثالث (المعيقات والتحديات)، حيث كان واضحاً من إجابات المرشدين مدى الضغط وكثافة العمل الواقعة على عاتق المرشد في المدرسة حيث يعرقل هذا قيام

المرشد بعملية الإرشاد المهني على أكمل وجه أو كما يجب، وذلك بسبب تركيزه على الجوانب النفسية والتربوية.

أما فيما يتعلق بدور الأهل يعد عائقاً يحد من فاعلية الإرشاد المهني، ونلاحظ أيضاً مدى التوافق بين إجابات أفراد العينتين، حيث قامت الباحثة بطرح السؤال الأول من أسئلة المقابلات (برأيك المهني ما هي أهم المعوقات والتحديات التي تواجه الإرشاد المهني كي يحقق أهدافه في المدارس والمؤسسات الفلسطينية) حيث لاحظت الباحثة أن إجابات أفراد عينة المقابلات تؤيد النتيجة التي توصلت إليها في الفرضية الثالثة من فرضيات هذه الدراسة، وبذلك يظهر واضحاً العلاقة بين التحديات والصعوبات التي يواجهها أفراد العينة في تطبيق وتحويل النظريات وبين الصعوبات والتحديات الأخرى التي يمرون بها. فكلما زادت جهودهم و وقتهم المستثمر في عملية الإرشاد الأكاديمي والتربوي كلما قل احتمال قدرتهم و وقتهم على تحويل النظريات العالمية وموائمتها مع حاجات التوجيه المهني الفلسطيني. وكما نرى فإن دور العائلة التقليدي في تعيين وتوجيه الأبناء للمهن والضغط على الأبناء في توجيههم للمهن يتكرر في دراسات كثيرة منها دراسة الدكتور عبد الفتاح خواجه (الخواجه، 2010:197).

وأما في ما يتعلق بإستعمال الدراسات السابقة في تفسير وتبرير هذه النتيجة فإن الدراسة ستستند هنا إلى الدراسة المتعلقة (بالبيداغوجيا الإبداعية، حمداوي، 2007) والتي يوضح فيها الطريقة تتم فيها عملية التغيير التربوي والأكاديمي في العالم الثالث، تنطبق بوضوح على السياق الفلسطيني وما يعانيه من إخفاقات وتحديات اقتصادية وسياسية، وعسكرية، وثقافية تدفع المرشدين إلى استهلاك كم كبير من وقتهم على هذه الجوانب وعد التركيز على الجوانب الإبداعية في الإرشاد المهني.

5.4 التوصيات

بعد مطالعة نتائج أسئلة الدراسة وفرضياتها والتأكيد على أهمية الإرشاد المهني في خلق حلول اجتماعية وثقافية في السياق الفلسطيني ترى الباحثة أن هناك توصيات مهمة قد تؤدي إلى إيجاد حلول أفضل للموضوعات المطروحة في مشكلة هذه الدراسة، حيث توصي الباحثة بما يلي:

1. تحفيز ودفع بعض الجامعات الفلسطينية على إنشاء برنامج مختص وقائم بذاته بالإرشاد المهني بالشراكة مع وزارتي العمل، والتربية والتعليم العالي وغيرها، مبنية على أهداف وأسس واضحة قادرة على إعداد المرشدين المهنيين من خلال إجراء امتحان لمزاولة المهنة، كما في دول العالم الأخرى، وتقنين عملية الإرشاد في المدارس والجامعات الفلسطينية، حيث ترى الباحثة أن هذه مسؤولية تقع على عاتق الجامعات والمؤسسات الأكاديمية بالتعاون مع نقابة الاخصائيين الاجتماعيين والنفسيين المرخصة في فلسطين. وتأتي هذه التوصية مؤيدة لموقف الدكتور (عرار، 2021: 9-12) حيث اقترح الدمج بين العمل المهني والتدريب الاكاديمي للمختصين في علم النفس المهني/ الإرشاد المهني.

2. يجب أن نقوم بعمل واستخراج نظريات وظيفية بنائية تعتمد على البناء (Structure) الفلسطيني ليتم التوصل إلى وظائف (Functions) متسقة مع البناء الذي يحقق هذه الوظائف وذلك من خلال خلق هيئة أو مؤسسة مكونة من كادر مهني أكاديمي لديه القدرة على فهم الواقع الثقافي، والاقتصادي، والسياسي الفلسطيني، وتمتكن من النظريات وأسس الإرشاد المهني العملية والتنفيذية للقيام بتصميم دليل مطور وديناميكي ليتكيف مع الحاجات المتغيرة الدائمة للسياق الفلسطيني من حيث التغيرات الثقافية والتكنولوجية الجديدة وحاجات سوق العمل.

3. عقد دورات ومؤتمرات دورية في الجامعات الفلسطينية بحضور وزارتي العمل، والخارجية؛ لحثهم على إيجاد حلول لزيادة العرض وقلة الطلب المحلي في تخصصات كثيرة بهدف زيادة عدد المشاركين الأكفاء في سوق العمل محلياً وإقليمياً حيث أن المطلع على بعض مؤسسات التوظيف

كديوان الموظفين العام نجد إقبال كبير على التقدم للوظائف من قبل مئات الخريجين الأكفاء وأصحاب الخبرة لشاغر وظيفي واحد أو اثنين مثال على ذلك عقد امتحان لوظيفة موظف علاقات دولية تم تقديمه بالشراكة مع ديوان الموظفين العام بتاريخ 29/1/2023 حيث كان عددهم 784 لشاغر وظيفي واحد، ومثال آخر على ذلك ذكر موقع رام الله الإخباري عن رئيس الوزراء محمد إشتية " لأن مخرجات العملية التعليمية للخريجين أصبحت غير متناغمة مع سوق العمل بدليل البطالة العالية في قطاع الخريجين حيث أن هناك 27 ألف مهندس في الضفة منهم 8500 عاطلاً عن العمل، 18 ألف مهندس في قطاع غزة بينهم 11 ألف عاطلاً عن العمل".

4. إعادة تصنيف المسميات الوظيفية المتعلقة بجانب الإرشاد، والإرشاد المهني على وجه التحديد من قبل وزارة التربية والتعليم، وذلك بهدف إدراج مسمى وظيفي دقيق يشمل الجانب المهني في الإرشاد حيث يوفر ذلك حلول عملية وواقعية تحد من المعوقات المتعلقة بجانب الإرشاد المهني الفلسطيني.

5. العمل على تشكيل لجان مختصة بتأهيل وإعداد المرشدين وتدريبهم بشكل تدريجي ومتسلسل ومكثف ضمن شروط ومعايير تنطبق على جميع المشاركين في هذه الدورات وتشمل كافة الاختصاصيين العاملين في المدارس والمؤسسات والجامعات الفلسطينية، وتكون هذه التدريبات والدورات دورية شاملة، توفر للمرشدين والمشرفين فرصة للتدريب على التمكن من النظريات والإجراءات والأساليب والفنيات لإرشاد مهني ناجح ولتستجيب لحاجات الإعداد المهني التي تم فحصها في هذه الدراسة.

5.5 الخاتمة

إذا نظرنا إلى أهداف الدراسة وأسئلتها وفرضياتها نجد أن الدراسة نجحت في الإجابة على كل منها، وقد عالجت الباحثة الأسئلة والفرضيات في الباب الخامس، وستقوم الدراسة هنا بفحص والتحقق من الإجابة على أهداف الدراسة، حيث كان الهدف الأول لهذه الدراسة: وصف واقع الممارسة العملية

للإرشاد المهني الفلسطيني: وقد ظهر واضحاً هذا الوصف في البابين الرابع والخامس، حيث عرضت الدراسة الاقتباسات والجداول، والتحليل، والتفسير لموقف أفراد العينتين لواقع الإرشاد المهني الفلسطيني، وإن دل هذا على شيء فإنه يدل على وجود اتفاق عام على أن الإرشاد المهني يأخذ الطابع التوعوي فقط وليس الطابع التطبيقي والتنفيذي، ولا يحتل إلا حيزاً صغيراً جداً من عملية الإرشاد النفسي والتربوي الشاملة. وقد قامت الباحثة بشرح الأسباب التي أدت إلى هذا الواقع، الذي يبعد كل البعد عن التطلعات الواجب توفرها في هذا المجال في مجتمع كمجتمعنا المعاصر.

وأما بالنسبة للهدف الثاني: فهو فحص مدى قدرة، واعداد، وتأهيل المرشدين والمشرفين على الاستناد لنظريات الإرشاد المهني العالمية، وتحويرها لتوائم السياق الفلسطيني: كما رأينا من خلال العرض والتحليل فإنه ليس كافياً وجود الإرشاد المهني بالمسمى فقط. بالإضافة إلى كون التدريب والإعداد المهني للمرشدين ليس كافياً للقيام بالدور المنوط به وفقاً للحاجات والموضوعات الملحة. وقد جعل هذا واقع الإرشاد المهني غير مناسباً لتحوير نظريات الإرشاد المهني العالمية للسياق الفلسطيني. ولذلك فإن الإعداد والتأهيل المهني، وفقاً لإجابات أغلبية أفراد العينتين لا يؤهلهم – كما ترى الدراسة – للقيام بهذه المهمة بدون وجود إطار نظري واضح يتناسب مع السياق الفلسطيني. وعليه يجب أن يتوافق التدريب والإعداد المهني مع حاجات السياق الفلسطيني لنجاح الممارسة العملية للموامة.

وأما بالنسبة للهدف الثالث: فحص مدى مقدرة المرشدين والمشرفين على تخطي الصعوبات والتحديات التي تواجههم في عملية موامة نظريات الإرشاد المهني العالمية للسياق الفلسطيني: توصلت الدراسة أن هناك صعوبات إدارية واجتماعية وثقافية تحد من، وتواجه المرشدين والمشرفين في عمليتي الإرشاد والموامة، وعلى الإدارات التربوية التكيف معها، وخلق المرونة الإدارية لتسهيل عملية الإرشاد المهني. وعليها أيضاً أن توفر المناخ المناسب للإبداع للمرشدين والمنظرين في التركيز على خلق نظريات ناتجة عن الواقع الفلسطيني نفسها بدلاً من اقتباس نظريات الإرشاد المهني العالمية.

المراجع العلمية

أولاً: المراجع العربية

أبو أسعد، أحمد، عربيات، أحمد، (2020)، نظريات الإرشاد النفسي والتربوي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن.

أبو اسعد، أحمد والهوارى، لمياء، (2008)، التوجيه التربوي والمهني، دار الشروق للنشر والتوزيع، رام الله، فلسطين.

أبو زعيزع، عبد الله، (2010)، مقدمة في الإرشاد المهني، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

أمجيدى، خالد، (2014)، نظريات وتطبيقات التوجيه التربوي المهني، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، إربد، الأردن.

حجازي، نظمية،(2015)، المشكلات التي تواجه عمل المرشدين التربويين في المدارس الحكومية من وجهة نظرهم "محافظة طولكرم نموذجاً"، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

حمداوي، جميل، (2007)، من أجل نظرية تربوية جديدة (البيداغوجيا الإبداعية)، دنيا الوطن.

<https://pulpit.alwatanvoice.com/content/print/104156.html>

حمود، محمد، (2007)، الإرشاد المهني، دار الملايين للنشر والتوزيع، دمشق، سوريا.

الخطيب، صالح، (2021)، الإرشاد النفسي في المدرسة أسسه ونظرياته وتطبيقاته، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الخوaja، عبد الفتاح، (2010)، التدريب العملي في الإرشاد المهني، دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الزرو، صلاح، (2010)، مدى موازنة خريجي مراكز التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل في الضفة الغربية خلال الفترة 2004-2006، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

السلامة، ناصر، (2004)، أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس محافظة جنين من وجهة نظر الإداريين والمعلمين، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

السوسني، رمضان، وعبد السلام الدويبي، (2000)، دليل الموجة والمرشد المهني، المركز العربي للتدريب المهني واعداد المدربين، طرابلس، ليبيا.

شلامي، لؤي، (2021)، درجة وعي مديري ومعلمي المدارس المهنية بمهارات القرن الحادي والعشرين في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظرهم انفسهم، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

طه، منال، (2021)، الفاعلية الذاتية المهنية وامتلاك المرشدين لمهارات الإرشاد وعلاقتها باتجاهات الهيئة التدريسية والطلبة نحو الإرشاد في مدارس محافظة القدس، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

عبد الجواد، غسان، (2018)، فاعلية برنامج إرشاد جمعي مهني في تحسين الوعي المهني والاختيار المهني لدى طالبات الصف التاسع، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

عبد الجواد، غسان، (2018)، فاعلية برنامج إرشاد جمعي مهني في تحسين الوعي المهني والاختيار المهني لدى طالبات الصف التاسع، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

عرار، رشيد، عبد الله، تيسير، (2021)، تطبيقات علم النفس المهني، دار الشروق للنشر والتوزيع، رام الله.

عمارہ، محمد، (1993)، الاعمال الكاملة للإمام الشيخ محمد عبده، دار الشروق القاهرة.

عنبوسى، بشار، (2016)، دليل المرشد التربوي، وزارة التربية والتعليم العالي، فلسطين.

عيوش، نياى، (2012)، عبد الرحمن بن خلدون الرائد الحقيقى لعلم الاجتماع، مؤتمى ابن خلدون
علامة الشرق والغرب، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.

عيوش، نياى، وآخرون، (2020)، مبادئ علم الاجتماع، مكتبة الفلاح، القاهرة.

القرعان، أحمد خليل، (2009)، التوجيه والإرشاد المهني، دار حمورابي للنشر والتوزيع، عمان،
الأردن.

كناعنة، شريف، (2011)، دراسات في الثقافة والتراث والهوية، المؤسسة الفلسطينية لدراسة
الديمقراطية مواطن، رام الله، فلسطين.

المجالى، عودة والمجالى، سعاد، (2009)، مدخل إلى الإرشاد المهني للقرن الواحد والعشرين، مكتبة
الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت، ترجمة لكتاب Robert L. Gibson & Marinne H.

Mitchel, Introduction to Career Counselling for the 21st Century

مصلح، معتمصم، (2015)، واقع ممارسة المرشدين التربويين في محافظة رام الله لأخلاقيات مهنة
الإرشاد التربوي، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Brooks, T.B, hardaway, Y.D, Higgins, M., & weingartner, A., Pridging the Gab; From
Career Counseling Theory to practice, career convergen web magazine, Aug.
,2022

GERSTEIN, L, HEPNER, P., ÆGI SDÓTTIR, S., L EUNG, S., NORSWORTHY, K.,
Cross-Cultural Counseling: History, Challenges, and Rationale, 2012.

Hubbard, matt, what is adaptive theory? March 2022, https://www.wise-geek.com/what-is-adaptive-theory.htm?fbclid=IwAR2s-uzbFt2aBRdDUBVQe3sejIn7H6ZMDEHa5A_SUuPp59lChYbAIUkGPyc

Johnson, Charmaine, (2016) Applying Career Development Theories, CPC: Career Professionals of Canada. From: <https://careerprocanada.ca/applying-career-development-theory-2/>

L. Leong, F., Gupta, Arpana, Theories in Cross-Cultural Contexts International Handbook of Career Guidance, 2008.

McMahon, Mary (2018) CERIC, Career Wise: Does theory matter to the practice of career development? From: <https://careerwise.ceric.ca/2019/02/08/does-theory-matter-to-the-practice-of-career-development/#.Y-UGeK3MI1J>

Sun, Ted, (March, 2019) The problem with applying Western theories that don't fit, University World News. From <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20190312130941220>

UKEssays. (November 2018). 'Existing career theories cannot account for modern career paths. Retrieved from: <https://www.ukessays.com/essays/psychology/existing-career-theories-cannot-account-for-modern-career-paths-psychology-essay.php?vref=1>

Walz, J, Bleuer, J., the needed Development of Multicultural Career Counseling Skills: If Not Now When? If Not Us Who, ACA Knowledge Center, Article 5, VISTAS Online, Lee Covington Rush, 2010.

What is Adaptive Theory? Matt Hubabard, March 2022

ثالثاً: المراجع الإلكترونية

Ramallah. News/p, *إشنتية يعلن عن برنامج تشغيل الآف المهندسين العاطلين عن العمل*

11/4/2021

الملاحق

ملحق (أ)

الاستبانة الإلكترونية

مدى مواءمة نظريات الإرشاد المهني العالمية للسياق الفلسطيني دراسة تحليله مقارنة

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

برنامج ماجستير الإرشاد النفسي والتربوي

تحية طيبة وبعد، ستقوم الباحثة بإجراء دراسة عنوانها مدى مواءمة نظريات الإرشاد المهني العالمية للسياق الفلسطيني دراسة تحليلية مقارنة ، راجيةً من حضرتكم التكرم بالاستجابة عن فقرات الاستبانة التي هي لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكراً لكم حسن التعاون.

الطالبة رؤى أبو محسن.

الأسئلة الديموغرافية

1. الجنس:

() ذكر () أنثى

2. المستوى التعليمي:

() دبلوم () بكالوريوس

() ماجستير () دكتوراه

3. التخصص الأكاديمي:

() علم نفس () علم اجتماع

() خدمة اجتماعية () تربية

() ارشاد نفسي وتربوي () تخصص آخر

4. المهنة:

() مرشد تربوي () مرشد اجتماعي

() مرشد نفسي () مشرف () مرشد آخر

5. عدد سنوات الخبرة في المجال:

() خمس سنوات أو أقل () من 6 - 10 سنوات

() من 11 - 15 سنة () 16 سنة فأكثر

6. مكان العمل:

() محافظة طوباس () محافظة رام الله

() محافظة جنين () محافظة نابلس

7. العمر:

() 30 عاماً أو أقل () من 31 - 40 عاماً

() من 41 - 50 عاماً () 51 عاماً فأكثر

8. ما هي نظرية الإرشاد المهني التي تستند إليها في عملك كمرشد

() جون هولاند () سوبر

() جينزبيرغ () آن رو

() وليامسون () تخصص آخر

بدرجة					المجالات	#
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة		
المجال الأول: التدريب والإعداد المهني						
					أعتقد أنني لم أحصل على التدريب الكافي في الإرشاد المهني	1
					حاجات الطلبة المهنية لا تتناسب مع تدريبي وتأهيلي المهني والأكاديمي	2
					نوعية الدورات التي اتلقاها غالباً تركز على الإرشاد السلوكي والتربوي لحل المشكلات التي تواجه الطلبة	3
					أملك المعرفة الكافية بنظريات الإرشاد المهني وتطبيقاتها العملية	4
					أعتقد أن هناك نقصاً في الموارد والأدوات التي تساند عملي كمرشد مهني	5

بدرجة					المجالات	#
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة		
					تركز خدمات الإرشاد المدرسي على الجوانب النفسية أكثر من التركيز على الجانب المهني	6
					أرى أن مصادر وأدلة الإرشاد المهني المعمول بها في المدارس الفلسطينية بحاجة للتحديث والتطوير	7
					أعتقد انه لا يتم التسويق للإرشاد المهني بالشكل الصحيح	8
					أرى أنني على معرفة بنظريات الإرشاد المهني:	9
					درست مساقات ذات صلة بالإرشاد المهني خلال تخصصي الجامعي	10
					تلقيت دورات تدريبية في الإرشاد المهني	11
المجال الثاني: الممارسة العملية						
					تلقيت دورات تدريبية في الإرشاد المهني	12
					الإختبارات والمقاييس المهنية لا تتلاءم مع الواقع الفلسطيني	13
					ليس لدي القدرة على تطبيق إختبارات ومقاييس الإرشاد المهني	14
					حاجات الطلبة غالباً تقتصر على النواحي النفسية والتربوية	15
					لدي القدرة على تطبيق وتصحيح الإختبارات المهنية	16
					جلسات الإرشاد المهني التي أقوم بها تستند إلى نظريات الإرشاد المهني	17
					أرى أننا نحتاج لتقنين نظريات الإرشاد المهني العالمية لتناسب السياق الفلسطيني	18
المجال الثالث: الصعوبات والتحديات						
					أواجه صعوبة في تطبيق نظريات الإرشاد المهني	19

بدرجة					المجالات	#
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة		
					كثافة العمل الأكاديمي والنفسي والتربوي تعرقل قيامي بالإرشاد المهني	20
					عدم وعي الأهل بقيمة وأهمية الإرشاد المهني يدفع الطلبة إلى عدم الاهتمام بتلك الخدمات	21
					أعتقد أن تأثير الأهل في خيارات الأبناء المهنية يعيق عمل المرشد المهني	22
					يحتل الإرشاد المهني حيزاً كبيراً في خطة المرشد المدرسي	23
					تتوفر مراكز تدريب كافية للإرشاد المهني في محافظة	24
					أرى أن قبول الطلبة في الجامعات بناءً على معدل الثانوية العامة يفقد الإرشاد المهني معناه	25

ملحق (ب)

المصطلحات الأكثر تكراراً في مقابلات المحافظات الأربعة

المحافظة				سؤال رقم	
				CODES /PHRASES	
نابلس	جنين	رام الله	طوباس	QUESTION # 1	
3	5	5	5	رغبات وطموحات الأهل	1
2	3	4	4	عدم توفر مراكز تدريب مهني	2
4	1	4	1	كثافة العمل الإرشادي المدرسي	3
3	0	0	1	قلة الوعي بمفهوم ودور الإرشاد المهني	4
5	1	3	2	الحاجة لأشخاص مختصين بالإرشاد المهني	5
1	1	1	2	قلة التدريب المختص بالجانب المهني	6
نابلس	جنين	رام الله	طوباس	QUESTION #2	
3	4	5	4	نعم يوجد فروق في تطبيق النظريات	1
1	1	2	2	نظريات الإرشاد المهني لا تطبق	2
3	5	5	3	الاختلاف بسبب ثقافة المجتمع والعادات وليس النظريات	3
نابلس	جنين	رام الله	طوباس	QUESTION #3	
3	5	5	5	لا تطبق كما هي	1
4	5	3	2	اجزاء منها (المناسب)	2
2	2	3	3	نظرية جون هولاند	3
-	-	-	2	النظرية السلوكية	4
نابلس	جنين	رام الله	طوباس	4QUESTION #	
5	-	5	5	الموضوعات تستحق التركيز عليها	1
1	1	1	1	تلبي احتياجات الطلاب	2
-	1	-	-	الادلة غير كافية	3
نابلس	جنين	رام الله	طوباس	5QUESTION #	
1	3	3	3	التقييم يسير بالاتجاه الصحيح	1
-	2	1	4	الملاحظة	2

2	3	-	3	الزيارة الميدانية	3
4	1	1	1	تقييم الخطط	4
1	1	1	1	التغذية الراجعة	5
-	-	4	2	التطبيق / الخبرة	6
نابلس	جنين	رام الله	طوباس	6QUESTION #	
5	2	3	5	قدرة المرشد / مساعدة الطالب	1
-	1	-	2	اختيار التخصص المناسب	2
3	4	5	2	التعريف بالميول والحاجات والقدرات والمهارات	3
3	2	5	4	تبصير الطالب بذاته	4
-	-	-	1	الموائمة مع الواقع	5
2	2	5	3	تعزيز القدرة على الاختيار واتخاذ القرار المناسب	6
1	-	2	-	تمكين الطالب	7
-	2	-	1	التعريف بسوق العمل	8

ملحق (ج)

ثبات أداة الدراسة

تم استخراج معامل الثبات لفقرات الاستبانة (كرونباخ الفا) وللدرجة الكلية فكانت كما في الجدول التالي:

معامل الثبات (الفا كرونباخ)	الفقرة
0.86	1
0.86	2
0.86	3
0.87	4
0.86	5
0.86	6
0.86	7
0.86	8
0.86	9
0.86	10
0.87	11
0.86	12
0.86	13
0.86	14
0.87	15
0.86	16
0.87	17
0.86	18
0.86	19
0.86	20
0.86	21
0.86	22
0.87	23
0.87	24
0.86	25
0.86	بُعد التدريب والإعداد المهني
0.86	بُعد الممارسة العملية
0.86	بُعد الصعوبات والتحديات
0.87	الدرجة الكلية

يلاحظ من الجدول ان معامل للفقرات يتراوح بين (0.86 و 0.87) وهي قيمة مرتفعة وتدل على ثبات

فقرات الاستبانة.

كما نرى من الجدول أعلاه فإن معامل ثبات الفقرات عالي جداً وهذا يدل على تطابق شامل بين الفقرات واستعملت هذا الجدول بناءً على اقتراح دكتور التحليل الإحصائي في جامعة النجاح الوطنية عبد الكريم أيوب الذي أكد لي ان استعمال كرونباخ ألفا يسد محل تحكيم الاستبانة لفحص صدق وثبات الفقرات، وكان ذلك أيضاً نتيجة الاختيار الموفق لأسئلة الاستبانة بعد الإطلاع الدقيق على أسئلة المقابلات.

ملحق (د)

الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

لدراسة صدق الأداة تم استخراج معامل ارتباط بيرسون لفقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية وكانت

النتائج كما في الجدول التالي:

رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	قيمة الدلالة الإحصائية
1	0.42	0.00
2	0.57	0.00
3	0.49	0.00
4	0.34	0.00
5	0.47	0.00
6	0.48	0.00
7	0.37	0.00
8	0.51	0.00
9	0.49	0.00
10	0.36	0.00
11	0.28	0.00
12	0.53	0.00
13	0.57	0.00
14	0.54	0.00
15	0.50	0.00
16	0.47	0.00
17	0.34	0.00
18	0.53	0.00
19	0.56	0.00
20	0.59	0.00
21	0.56	0.00
22	0.50	0.00
23	0.33	0.00
24	0.43	0.00
25	0.53	0.00
بُعد التدريب والإعداد المهني	0.86	0.00
بُعد الممارسة العملية	0.84	0.00
بُعد الصعوبات والتحديات	0.82	0.00

نلاحظ من الجدول ان الفقرات بالدرجة الكلية ايجابية و مقبول دال احصائيا عند مستوى الدلالة (الفا>0.05) وهذا يدل على ان الفقرات متسقة داخليا مع الموضوع الذي صممت من اجله، ويؤكد هذا الجدول أيضاً على نجاح عملية اختيار الفقرات واتساقها بالأبعاد الثلاثة المطروحة في الاستبانة.

السؤال الأول:

هل تلائم نظريات الإرشاد المهني الغربية السياق الفلسطيني؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الاستبانة والابعاد والدرجة الكلية والاستعانة بتفسير قيم المتوسطات الحسابية حسب مقياس ليكرت الخماسي الموضح في الجدول التالي.

جدول: قيم المتوسطات الحسابية ومقياس ليكرت الخماسي لتحديد نتائج الجدول.

	التفسير	المدى
نتائج سلبية	غير موافق بشدة	من 1.00 إلى 1.80
	غير موافق	من 1.81 إلى 2.60
نتائج ايجابية	محايد	من 2.61 إلى 3.40
	موافق	من 3.41 إلى 4.20
	موافق بشدة	من 4.21 إلى 5.00

وقد كانت نتائج المتوسطات الحسابية كما في الجدول التالي:

جدول: نتائج المتوسطات الحسابية لأسئلة الإستبيان والأبعاد الثلاثة

رقم الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التفسير
1	3.46	1.23	موافق
2	3.02	1.26	محايد
3	3.78	1.05	موافق
4	3.01	1.28	محايد
5	3.86	1.07	موافق
6	3.45	1.30	موافق
7	4.25	0.90	موافق
8	3.90	1.15	موافق
9	3.04	1.32	محايد
10	3.43	1.09	موافق
11	3.37	1.17	محايد
12	3.01	1.27	محايد
13	3.17	1.46	محايد
14	3.09	1.34	محايد
15	3.13	0.89	محايد
16	2.65	1.27	محايد
17	3.11	1.29	محايد
18	3.86	1.24	موافق
19	3.14	1.36	محايد
20	3.56	1.30	موافق
21	4.04	0.94	موافق
22	3.68	1.30	موافق
23	3.02	1.21	محايد
24	2.55	0.95	محايد
25	3.66	1.25	موافق
بُعد التدريب والإعداد المهني	3.51	0.59	موافق
بُعد الممارسة العملية	3.15	0.67	محايد
بُعد الصعوبات والتحديات	3.38	0.68	محايد
الدرجة الكلية	3.37	0.54	محايد

يلاحظ ان متوسط الدرجة الكلية لبيانات الاستبانة كانت (3.37) والانحراف المعياري (0.54) وحسب مقياس ليكارت الخماسي فان هذه النتيجة تعتبر إيجابية وتدل على عدم موائمة نظريات الإرشاد المهني الغربية السياق الفلسطيني.....وتتفق الابعاد الثلاث مع النتيجة الكلية ويظهر ذلك من خلال الوسط الحسابي لهذه الابعاد والذي يشير إلى موافقة عينة الدراسة عليه.

ولدراسة أي فروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير لمستوى التعليم قامت الباحثة بعمل اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) فكانت النتائج كما يلي في الجدول التالي:

جدول: الفروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير مستوى التعليم

المتغير	قيمة F	الدلالة الإحصائية
بُعد التدريب والإعداد المهني	2.00	0.14
بُعد الممارسة العملية	1.28	0.28
بُعد الصعوبات والتحديات	2.49	0.09
الدرجة الكلية	1.96	0.14

يبين الجدول عدم وجود فروق دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 > \alpha$) بين متوسطات الدرجة

الكلية ومتوسطات الابعاد الثلاثة تعزي لمتغير مستوى التعليم.

ملحق (هـ)

نموذج تفرغ المقابلات

استجابات أفراد العينة على السؤال الأول: برأيك المهني ما التحديات او المعوقات التي تواجه الإرشاد المهني كي يحقق أهدافه في المؤسسات والمدارس الفلسطينية؟					
رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
T1	مشرفة إرشاد	انثى	40	17	مديرية التربية والتعليم/ طوباس
<p>1. المرشد غير مؤهل وغير قادر على العمل على الإرشاد المهني بالشكل المطلوب، وقلة الموارد والادوات التي ممكن ان تسانده في هذا الجانب لأنه غير مؤهل وغير مدرب ما فيه بين اديه استبانة ونقص المواد العلمية والنظرية التي ممكن ان تساعده ، في وزارة التربية والتعليم يوجد مرجع رسمي واحد منذ 2011 يشتغل به لهذه اللحظة بدون تعديل عليّة (لم يعدل بالرغم ان الواقع تغير).</p> <p>2. امكانيات المنطقة والمجتمع الي عايش فيه تحد من ميول الطلاب أو فرص التوجه المهني مثلاً يبجي الطالب بحكيلك انا حابب هاد التخصص بس ما في لهاد التخصص مجال للشغل عنا (قلة فرص العمل الموجودة عنا بالمنطقة)</p> <p>3. عدم توفر مراكز للتدريب والتأهيل المهني على مستوى محافظة طوباس الي تكمل مع الطالب بدل ما يروح على اصحاب المهن يدرّب عندهم زي النجار والحداد الطالب بدور على شهادة أكاديمية من اجل مكاتته الاجتماعية تختلف لما يكون حاصل على شهادة من مركز في هذا المجال بدل ما يكون مدرب على يد صناعي "صاحب المهنة".</p> <p>4. ومن التحديات ايضاً الاهل وطموحات الاهل ورغبات الاهل تأتي متعارضه مع آمال وقدرات وميول الطالب يؤدي هذا إلى خلق ضغوط على الطالب.</p> <p>5. بالاطار العام واقع فلسطين لخلق فرص عمل للطلاب الي ممكن يروحو بالتوجهات المهنية عنا ضعيف واستثمارنا غالباً يكون بالتوجهات العلمية أكثر من المهنية.</p>					
رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
T2	مشرق ارشاد	ذكر	46	22	مديرية التربية والتعليم/ طوباس

<p>من اهم المعوقات عدم توفر مركز تدريب مهني أو مدرسة صناعية على مستوى محافظة طوباس .</p> <p>وايضاً اكتساب المهنة بالخبرة احد اهم العوائق بصفي هون الطالب مش بحاجه للشهادة بدرب عند بليط سنة زمان بصير بيلط مثلاً.</p> <p>ونظرة الأهل للتخصصات واجبار ابنائهم على تخصصات لا يميلون اليها او ليست من قدراتهم تشكل عائق يواجه الإرشاد المهني.</p>					
رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
T3	رئيس قسم الإرشاد	أنثى	41	12	مديرية التربية والتعليم / طوباس
<p>من أهم المعوقات التي تواجه الإرشاد المهني ما كان في تدريب لعينة كافية من المرشدين ، وعدم تقبل البيئة المدرسية والاهل تعد من اهم التحديات التي تواجه الإرشاد المهني ، المدرسة توجه نوعاً ما لكن الاهل يرفضوا في كثير من الاحيان ان ولادهم يتوجهوا توجهات مهنية وهاد بدوره بخلق ضغط على الطالب.</p> <p>النمطية والتكرار تلعب دور مهم فتكرار الموضوعات المطروحة بالمدارس التي تركز فقط على تقدير الذات مثلاً على الثقة بالنفس نفس الموضوعات بنشغل فيها كل سنة بتركز على النواحي النفسية أكثر من اهتمامهم بالجانب المهني بالمدارس.</p>					
رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
T4	رئيس قسم التعليم المهني	ذكر	40	15	مديرية التربية والتعليم / طوباس
<p>من المعوقات التي تواجه الإرشاد المهني في المدارس نظرة الاهل التي تشكل عائق كبير في توجيه وارشاد الطلاب مهنياً، فالأهل ينظرون انه اقل من المجالات الاخرى وأن الفئة التي تدخل هذا التخصص هم الأكثر ضعفاً من ناحية التحصيل الاكاديمي بالتالي هي نظرة دونية</p> <p>رغم حاجة السوق للتعليم المهني الا ان ما نسبته 5% فقط تتوجه للتعليم المهني بالتالي يوجد لدينا آلاف الشهادات المكدسة وقلة فرص العمل ، وايضاً من الصعوبات التي نواجهها على مستوى المدارس قلة وعي الطلاب واستهزائهم بالتعليم المهني هذا لاحظته من خلال زيارتي للمدارس لا يوجد لدى الطلاب الفكرة الكافية والصحيحة عن الإرشاد المهني وذلك لعدم كفاية الوقت لدى المرشد للقيام بالإرشاد المهني على اكمل وجه وذلك بسبب تعدد المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقه داخل المدرسة</p>					

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
T5	مرشدة تربوية	أنثى	50	16	مدرسة بنات طوباس الثانوية
	<p>احد أهم المعوقات أن الإرشاد المهني ضعيف في مدارسنا ولم يطور أما بما يخص دور الإرشاد المهني بالفرع المهني كان احد اهم المعوقات وما زال لكن بشكل اقل من السابق نظرة المجتمع وتحديداً الاهل نظرتهم دونية لهذا التخصص تلعب وتؤثر هذه النظرة على قناعات الطالب وميوله، عدم توفر مراكز للتدريب على مستوى المحافظة. عدم توفر دراسات كافية في جانب الإرشاد المهني الفلسطيني من ناحية التخصصات والمهن ودراسة السوق على سبيل المثال نرى أعداد المحامين كثيره جداً لا يتناسب عدد الخريجين سنوياً مع حاجة المجتمع.</p>				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
R1	مرشدة تربوية	انثى	58	27	مديرية التربية والتعليم رام الله
	<p>أهم التحديات ضيق الوقت وقناعات الاهل التي تؤثر على الطالب وعلى اختياراته وبتشكل عنصر ضغط عليه، عدم وجود مؤسسات ومدارس مهنية كافية ، عدم وجود خطط ورؤيا مستقبلية، عدم وجود فحص لسوق العمل، جميعها تشكل عائق في تحقيق اهداف الإرشاد المهني.</p>				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
R2	مرشدة تربوية	انثى	52	25	مدرسة الفجر الجديد رام الله
	<p>نظرة الاهل تلعب دور مهم جداً في اختيار الطالب لتخصصه بتأثر على قناعاتهم وفي كثير من الاحيان تشكل عبئ على الطالب، الاهل بدهم تخصص الطالب على سبيل المثال بدو يختار الفرع التجاري ، عدم كفاية الوقت لدى المرشد للقيام بالإرشاد المهني بشكل الذي يجب ان يكون عليه، لا يوجد احد مسؤول عن الإرشاد المهني بشكل متخصص الي يتبع بالمدارس.</p>				

مكان العمل	سنوات الخبرة	العمر	الجنس	المسمى الوظيفي	رمز المستجيب
مدرسة بنات البيرة الثانوية	26	51	انثى	مرشدة تربوية	R3
<p>نظرة الالهل واقصد هنا النظرة الدونية للإرشاد بشكل عام خاصة المهني انه أي طالب ضعيف لازم يدخل تخصص معين الالهل بحاجة للإرشاد أكثر من الطالب نفسه احياناً كي يسحب تأثيرهم على قرار الطالب، وعدم توفر مراكز مهنية كافية ايضاً لا يوجد اشخاص مهنيين متخصصين بمجال الإرشاد المهني، عدم الوعي الكافي للطالب بميوله ورغباته ويزد الامر صعوبة بتدخل الأهل وتأثر الطالب بتوجهات اصدقائه تجد الطالب يريد الفرع العلمي مثلاً لانه صاحبه دخل هاد الفرع وليس عن ادراك ومعرفة كافية بميولة وقدراته.</p> <p>تعدد مسؤوليات واهداف المرشد في المدرسة وضغط العمل وضغط الحصص يعيق عملية الإرشاد المهني احنا عملياً منعطين حصتين ثلاث على مدار السنة بالإرشاد المهني فقط لتوعية الطلاب انه في شيء اسمه الإرشاد المهني وهذا غير كافي المفروض ينفذ برنامج كامل على مدار السنة.</p>					

مكان العمل	سنوات الخبرة	العمر	الجنس	المسمى الوظيفي	رمز المستجيب
مدرسة ذكور بيتونيا الثانوية / رام الله	3	32	ذكر	مرشد تربوي	R4
<p>نظرة الأهل للتخصصات واجبار ابنائهم على تخصص معين قد يكون ليس من قدرات الطالب دخول هذا التخصص هذه النظرة تشكل عائق يواجه الإرشاد المهني، عدم تلقي المرشد التدريب الكافي للعمل على الإرشاد المهني كما يجب، لا يوجد تشبيك مع المؤسسات ومراكز التدريب المهني التي من خلالها يستطيع المرشد تكوين رؤيا لدى الطالب عن ماهية التخصص او المهنة المقبل عليها.</p>					

مكان العمل	سنوات الخبرة	العمر	الجنس	المسمى الوظيفي	رمز المستجيب
مديرية التربية والتعليم / رام الله	26	58	انثى	رئيس قسم الإرشاد	R5

قناعات الاهل التي تؤثر على الطالب وعلى خياره المهني ايضاً عدم وجود مؤسسات ومراكز مهنية كافية ، لا يتم فحص ومتابعة احتياجات سوق العمل ، عدم وجود تخطيط مبني على دراسات ميدانية. كثرة المهام والاهداف التي يشتغل عليها المرشد في خطته السنوية ، عدم وجود اشخاص مختصين لمتابعة هذا الجانب بالتحديد من قبل الوزارة

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J1	مرشد تربوي	ذكر	40	7	مدرسة ذكور جنين الثانوية
	النظرة من الاهل للجانب المهني عدم وعي الاهل بالجانب المهني ، خيارات الطلبة نفسهم يصل الطالب للصف العاشر في مدارسنا وهو ما يزال غير مدرك لماهية الإرشاد المهني برأيي يجب ان يبدأ الإرشاد مع الطلبة من صفوف الأولى. نظرة الطالب للمستقبل وللراتب الذي سيتقاضاه والامن الوظيفي من ناحية التامين الصحي من ناحية التقاعد جميعها تلعب دور مهم في تحقيق الإرشاد المهني لأهدافه.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J2	مرشدة تربوية	أنثى	50	24	مدرسة بنات جنين
	لا يوجد قاعات مخصصة للإرشاد المهني، عدم تفهم الاهل ونظرتهم للتخصصات والمهن وتدخلهم بقرار الطالب الدراسي في كثير من الأحيان الاهل من يقرر التخصص للطلاب، عدم توفر مدارس صناعية كافية عندي كثير بنات بدهم يتخصصوا صناعي لكن للأسف لا يوجد الاشعبه وهذا غير كافي، أيضاً تخصص المهني لا يستوعب الاعداد محددة من الطالبات.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J3	رئيس قسم الإرشاد	ذكر	53	26	مديرية التربية والتعليم / جنين
	الإرشاد المهني تم بدأ العمل به فالتربية والتعليم منذ عام 2008 وكان السبب الرئيس كثرة خريجي الجامعات والتخصصات الاكاديمية وافتقار السوق للأيدي الصناعية أو				

التخصص الصناعي ونقص سوق العمل لكثير من الصناعات في السوق الفلسطيني وعزوف أبنائنا الطلبة عن امتهان المهن والصناعات.
من المعوقات أيضاً ثقافة الوالدين تجاه المهن الصناعية كونها نظرة دونية لا تلبي الموقع الاجتماعي للعائلة .
ومن المعوقات أيضاً امتهان التخصصات لمهنة الآباء بمعنى الأب مهندس لازم يطلع ابنه مهندس، أنا محامي عندي مكتب محاماة لازم الابن يطلع محامي عشان يستلم مكتب الاب بعيداً عن ميول واتجاهات الطلبة نحو مهنة المستقبل يعني الأهل يهملون ميول أبنائهم لتلبية ميولهم وتطلعاتهم المستقبلية لهم.

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J4	مشرفة ارشاد	انثى	56	27	مديرية التربية والتعليم / جنين
	<p>من المعوقات التي تواجه الإرشاد المهني لم يتم التسويق له بالشكل الصحيح، تم ادخاله إلى المدارس بشكل عكسي بمعنى تم العمل به مع الطلاب قبل الأهل لذلك لم يدرك الأهل أهمية الإرشاد المهني في حياة الطلبة. عدم توفر سوق عمل احد أهم المعوقات ما فائدة التوجيه المهني وارشاد الطالب لتخصصات معينة ويدرسها الطالب بالآخر لا يوجد وظائف.</p>				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J5	مشرف ارشاد	ذكر	57	27	مديرية التربية والتعليم / جنين
	<p>من المعوقات القدرة الاستيعابية للمدارس غير كافية خاصة المدرسة الصناعية على مستوى محافظة جنين يتم أخذ عدد محدد من الطلاب مثلاً 140 طالب، عدم وجود أشخاص مؤهلين مدربين او مختصين في تطبيق الإرشاد المهني او عمل الاختبارات الخاصة. أيضاً تأثير الأهل والاقربان على اختيار الطالب. عدم توفر مدرسة زراعية على مستوى محافظة جنين مع انها منطقة زراعية ، عدم وجود مؤسسات رافده للتخصصات التي تتوافق مع ميول ورغبات الطلاب .</p>				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
N1	مرشدة اجتماعية	أنثى	54	27	جامعة النجاح الوطنية / نابلس
	<p>المؤسسات شيء والمدارس شيء آخر لأن المؤسسات لديها مساحة وحرية في العمل أكثر من المدارس، المدارس تحتاج لإجراءات وضوابط من قبل الوزارة في مجال الإرشاد بشكل عام، بناءً على التجربة احد اهم المعوقات عدم توفر الوعي الكافي من قبل الاهل بالتالي يؤثرون بشكل ما على قرار الطالب ، تعدد المسؤوليات ومهام المرشد ، عدم وضوح المسمى الوظيفي المرشد المدرسي هو تربوي واجتماعي ومهني. من المعوقات ايضاً النقص المالي في توظيف الكوادر أصبح أي شخص غير مختص يقدم الخدمة ، عدم وجود مشرفين مختصين يتابعوا عمل الإرشاد المهني.</p>				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
N2	مرشد مهني	ذكر	49	21	وزارة التربية والتعليم / الادارة العامة للتعليم المهني
	<p>من المعوقات يوجد لدينا اعداد ضخمة وطاقم محدود ، من ناحية أخرى الميزانية أحتاج لطباعة أوراق واختبارات بشكل دائم وهذا مكلف على المدرسة ، ومن المعوقات أيضاً ان المرشدين العاملين في مجال الإرشاد المهني هم غير مختصين في هذا المجال لا يوجد ولا جامعة فلسطينية تطرح برنامج الإرشاد المهني في تخصصاتها ، وتعدد المسؤوليات والمهام التي يقوم بها المرشد في المدرسة التي يكون الإرشاد المهني جزء بسيط منها .</p>				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
N3	مرشدة تربوية	انثى	30	7	كلية الحاجة عندليب العمدة / محافظة نابلس
	<p>من التحديات التي تواجه الإرشاد المهني هي قلة الوعي بأهمية الإرشاد المهني ومفهومه وتأثيره الايجابي على الافراد، والوصمة الاجتماعية حول الإرشاد المهني أنه فقط للأشخاص ضعيفي التحصيل بالإضافة إلى أنه يقتصر على بعض الحرف المهنية ولا يوجد تخصصات كثيرة به، وقلة عدد المرشدين المهنيين المتخصصين ذو الكفاءة</p>				

في المدارس والجامعات والتي تؤثر سلباً في عدم تطبيق المقاييس المهنية على الطلبة وذلك بسبب عدم القدرة على تطبيق الاختبارات وتصحيحها.
--

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
N4	مشرفه تربوية	أنثى	55	24	مديرية التربية والتعليم / نابلس
<ul style="list-style-type: none"> • نظرة المجتمع الخاطئة لعملية الإرشاد بشكل عام والإرشاد المهني بشكل خاص، بحيث يرى البعض أنّ دخول الجامعة أو دخول العمل لا يحتاج لمشورة المرشد المهني ولا يهتمون بمسميات الميول المهنية والقدرات والاستعدادات وغيرها. • عدم توفر الفرص من قِبَل المؤسسات التعليمية والمهنية المختلفة للقيام بمحاضرات وانشطة مهنية تُعرّف الفرد بالمهن وما تحتاج إليه من الفرد. • عدم توفر الخبرة المهنية الكافية للمرشدين المهنيين، بحيث لا يثق الفرد بالذهاب لمرشد مهني، لا يتسم بالخبرة والكفاءة الإرشادية. • صعوبة قيام المرشد بالطرق المعينة التي من شأنها الحصول على المعلومات الكافية عن الأفراد، مثل دراسة الحالة والمقابلة و الاختبارات المهنية . • بعض معتقدات الطلاب الخاطئة بحيث ان الطالب يحصل على معلوماته بما يخص تخصص معين من حيث الصعوبة او السهولة من طلاب اخرين و ليس من شخص مختص كالمُرشد المهني. 					

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
N5	مشرف ارشاد	ذكر	51	26	مديرية التربية والتعليم / نابلس
<p>الإرشاد المهني الفلسطيني يأخذ الطابع التوعوي أكثر من الطابع التنفيذي، على مستوى المحافظات نعاني من نقص في المدارس الصناعية ومراكز التدريب، الحكم المسبق والتفكير الخاطئ بمفهوم الإرشاد المهني بحيث يأخذ دور آخر بدل من الدور الذي يجب ان يقوم به، شح التخصصات الصناعية والمهن مع انه الطلب كبير عليها لكنها غير موجوده بسبب التركيز على التخصصات الأكاديمية، ومن المعوقات أيضاً كثرة المهام والمسؤوليات التي يقوم بها المرشد ، وعدم قدرة المرشد على تطبيق الاختبارات المهنية وتصحيحها ، ولا يوجد رخصة أو إذن من قبل الوزارة لتنفيذ الاختبارات المهنية طبعاً بعد تدريب المرشد على كيفية تطبيقها وتصحيحها.</p>					

استجابات أفراد العينة على السؤال الثاني:					
برأيك المهني هل هناك فروق في استخدام نظريات الإرشاد المهني من قبل المرشدين والاختصاصيين تعزى لإختلاف الجنس، العمر، الإعداد المهني؟					
رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
T1	مشرفة ارشاد	انثى	40	17	مديرية التربية طوباس
	بالنسبة لنظريات الإرشاد المهني هي تتبثق من نظريات الإرشاد بشكل عام لكن تذهب بالتوجه المهني بالطبع يوجد فروق ممكن الجنس إلى حد ما يوجد فروق بشكل عام الذكور عندهم معرفة بالتوجهات المهنية أكثر بحكم ان الشب بيطلع أكثر بشوف بمارس عكس البنت الي بتكون تخصصاتها محصورة مع محاولتنا انه نوسع مدركاتها بالإرشاد المهني لكن كمرشدين نعم يوجد فروق بعضهم ما زال يتبنى العقلية القديمة ، اما من ناحية العمر في هناك اختلاف بعض المرشدين يحصرون الإرشاد المهني لفئات عمرية محددة وتوجههم يكون للذكور فيها خاصة المرحلة الثانوية منحكي على صفوف ثامن تاسع عاشر، اما من ناحية الإعداد المهني يلعب دور مهم حيث ان جميع المرشدين يخضعون لنفس التدريب ونفس المادة ونفس المدرب لكن قناعات وتوجهات المرشدين تختلف، حتى على مستوى الممارسة المهارات تختلف من مرشد لمرشد مما يؤثر على النتائج التي نحصل عليها اذا اعد المرشد صح بيخرج صح اما اذا كان بالإعداد خلل لا تظهر النتائج كما يجب ولا تعكس الواقع .				
رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
T2	مشرف ارشاد	ذكر	46	22	مديرية التربية والتعليم / طوباس
	المرشدين لا يستندون كثيراً للنظريات لذلك لا يستطيع ان احدد اذا كان في اختلاف بين الذكور والاناث لانهم اصلاً ما يطبقو النظريات				
رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
T3	رئيس قسم الإرشاد	أنثى	41	12	مديرية التربية والتعليم / طوباس
	نعم يوجد اختلاف لان ذلك يرجع لفهم كل مرشد للنظرية وكيفية تطبيقها على ارض الواقع، وكيفية الإعداد المهني لها وتجبيرها لتتناسب مع الواقع الفلسطيني.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
T4	رئيس قسم التعليم المهني	ذكر	40	15	مديرية التربية والتعليم /طوباس
	الاختلاف يرجع ليس للنظريات هون بل لثقافة المجتمع والعادات وليس لتطبيق النظريات لانه هناك مهن كثيره لا نستطيع توجيه الاناث لها بحكم انهن اناث لان ثقافة المجتمع ما بتسمح بنت تصلح سيارات مثلاً أو تشتغل بالبناء بتالي الفروقات هون سببها ثقافة المجتمع.				
رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
T5	مرشدة تربوية	أنثى	50	16	مدرسة بنات طوباس الثانوية
	يوجد فروق أكيد في هذا الجانب انا كمرشدة الخبرة التي توجهني وملاحظتي للواقع خبرتي مع الطالبات سنة عن سنة هي الي بتشكل الاساس النظري الي فالإرشاد، الفرق يظهر هنا بشكل واضح بالجنس خاصة ان ثقافة المجتمع تلعب دور في اختيار الفتاة للتخصص برأيي ان الخبرة والملاحظة هي الاساس فالإرشاد المهني وليس النظريات				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
R1	مشرفة تربوية	انثى	55	20	مديرية التربية والتعليم رام الله
	يوجد فروق اكيد لكن لا ترجع للنظريات لأنها لا تطبق اصلاً لكن الفروق توجد بسبب ثقافة المجتمع السائدة التي تؤثر على اختيار التخصص خاصة من قبل الاناث .				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
R2	مرشدة تربوية	انثى	52	25	مدرسة الفجر الجديد رام الله
	في هذا الجانب يظهر الفرق فقط برأيي من ناحية الجنس لانه عنا بمجتمعنا المهن ليست متاحة للجميع بشكل متساوي في مهن محتكرينها الذكور بشكل بحث لا نستطيع نحن كمرشدات توجيه الطالبات او تشجيعهن على التوجه نحوها لانه رح تصفي بلا وظيفة بالتالي من البداية الطالبة لازم اكون عندها الوعي تجاه المسموح والمقبول لها مجتمعياً من ناحية الإعداد نراعي ثقافة المجتمع لأنها بتلعب دور فاختيار التخصص				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
R3	مرشدة تربوية	انثى	51	26	مدرسة بنات البيرة الثانوية
	كوني اعمل في مدرسة اناث لا اشعر بهذه الفروقات لكن اذا كان في فروق فأكيد ترجع لثقافة المجتمع ولنظرة الالهل وقناعاتهم وقناعات المرشد التي تعكس وتؤثر على عملية الإرشاد				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
R4	مرشد تربوي	ذكر	32	3	مدرسة ذكور بيتونيا الثانوية / رام الله
	نعم هناك فروق اكيد في استخدام النظريات كل مرشد يتبع النظرية التي يراها مناسبة في عمله أو تناسب الموقع الذي يعمل به مثلاً نحن في فلسطين نختلف في تطبيق النظريات عن سوريا عن العراق مثلاً عن الغرب ايضاً ما يتناسب مع واقعهم قد لا يتناسب مع واقعنا ومع بيئتنا من ناحية الإعداد المهني ومن ناحية الجنس والعمر ايضاً عنا يبدأ العمل على الإرشاد المهني من الصفوف العليا ثامن تاسع عاشر بينما في الغرب يبدأ منذ الصغر				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
R5	رئيس قسم الإرشاد	انثى	58	26	مديرية التربية والتعليم / رام الله
	نادر ما يتم تطبيق النظريات بشكل صحيح الاعتماد يكون على قناعات المرشد والمبادئ التي يتبناها برأيي من ناحية العمر يوجد فروق واضحة فالإرشاد المهني في مدارسنا يبدأ من صفوف عليا لكن المفروض يبدأ من بداية المرحلة الدراسية للطالب من الروضة يجب العمل على تبصيره بميوله بقدراته ، اما من ناحية الجنس برأيي ان الفروق تظهر هنا بتوجيه الفتيات لمهن معينة، لا يوجد لدينا مساواة فالاختيار الذكور خياراتهم ومجالاتهم اوسع في مجتمعنا من الاناث.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J1	مرشد تربوي	ذكر	40	7	مدرسة ذكور جنين الثانوية
	لا شك يوجد هناك فروق خاصة على صعيد الجنس مثلاً هناك العديد من المهن التي لا نستطيع توجيه الفتاه لها مثل حرفة الحدادة هي غير مناسبة للفتاه في مجتمعنا، قد يميل المرشد لنظرية معينة في الإرشاد المهني بالنسبة له تناسب أكثر السياق الفلسطيني، أيضاً هناك فروق بالإعداد فكل مرشد يعد مهنياً حسب فناعاته واجتهاده الشخصي.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J2	مرشدة تربوية	أنثى	50	24	مدرسة بنات جنين
	هناك فروقات على مستوى الجنس أكيد هناك مهن بتناسب الذكور أكثر ولا تناسب الفتيات لذلك لا يتم توجيه الفتيات لها ، حتى على مستوى التخصصات مثلا التخصص الصناعي مكانيك سيارات منشجع الطالب عليها اكيد بحكم انها تناسب الذكور ، العمر أيضاً له تأثير في مدارسنا يبدأ الإرشاد المهني في صف عليا وهذا غير صحيح من المفترض انه نشغل على موضوعات الميول والقدرات من السنوات الاولى للطالب.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J3	رئيس قسم الإرشاد	ذكر	53	26	مديرية التربية والتعليم / جنين
	يوجد فروق نعم لكن ليست بسبب تطبيق النظريات لأنها فعلياً ليس المرجعية التي يعتمد عليها المرشد الفروق تظهر على مستوى الجنس والعمر النوع الاجتماعي عنا يلعب دور مهم في الاختيار المهني وايضاً الإرشاد المهني عنا محدد لفئة عمريّة ولصوفوف معينة وانا لا اتفق مع هذا الوضع المفروض ان يبدأ من مرحلة مبكرة.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J4	مشرفة ارشاد	انثى	56	27	مديرية التربية والتعليم / جنين

برأيي لا يوجد فروق بشكل واضح اذا كان الإعداد المهني صح فالمفروض ما يكون هناك فروق تعزى للجنس والعمر تم تدريب المرشدين بشكل جيد على الإرشاد المهني اذا كان هناك فروق ترجع لثقافة مجتمعنا والاهل في توجيه الطلبة للتخصصات بناءً على النوع الاجتماعي الذكور يستطيعون دخول التخصصات جميعها تقريباً اذا توفرت لديهم القدرات والميول على عكس الاناث اختياراتهم المهنية محددة ومقيدة.

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J5	مشرف ارشاد	ذكر	57	27	مديرية التربية والتعليم / جنين
	هناك فروق ترجع للعادات والتقاليد للنمط الذكوري في التفكير وليس بسبب تطبيق النظريات بمعنى هناك تخصصات متاحة للذكور محرمة مجتمعيًا على الاناث، نحن أسيرين للعادات والتقاليد حتى على مستوى الإرشاد وهاد بلعب دور في مدى قدرة الإرشاد على القيام بدوره بالشكل المطلوب				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
N1	مرشدة اجتماعية	أنثى	54	27	جامعة النجاح الوطنية / نابلس
	كل مرشد أو مرشدة كيف تعلم وكيف نمط شخصيته تجعله ينوع في استخدام النظريات، الممارسة عنا تعتمد على قناعات المرشدين والاجتهاد الشخصي بالتالي الفروق تنتج من ثقافة المرشد من معتقداته في تطبيق هذه النظريات فتجد المرشد مثلاً يوجه الطالبات لمهن معينة لأنها تناسب الفتيات أكثر بينما لا توجد هذه المحدودية في الاختيار من قبل الذكور.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
N2	مرشد مهني	ذكر	49	21	وزارة التربية والتعليم / الادارة العامة للتعليم المهني
	المرشدين ليس لديهم الإعداد الكافي لتطبيق النظريات فهم أنفسهم لا يستطيعون التفريق بين النظريات ليس ذلك بسبب تقصير منهم بل لانهم لم يتلقوه بالشكل الصحيح لا يوجد تخصص للإرشاد المهني بالتالي الفروق التي نتكلم عنها هنا على مستوى الإعداد المهني				

اما من ناحية العمر والجنس فالفروق نرجع هنا لتقافة المجتمع وليس لتطبيق المرشد للنظريات.
--

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
N3	مرشدة تربوية	انثى	30	7	كلية الحاجة عندليب العمدة / محافظة نابلس
	للإجابة على هذا السؤال نحن بحاجة لكتابة بحث حول ذلك ثم قياس الفرضية التي تنص على انه يوجد اختلافات في تطبيق النظريات الإرشادية تعزى للجنس والإعداد المهني والعمر				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
N4	مشرفه تربوية	أنثى	55	24	مديرية التربية والتعليم / نابلس
	برأيي المهني لا يوجد اي اختلاف في استخدام النظريات لان معظم النظريات موجهه نحو الجنسين كما ان التوجيه المهني في معظم المدارس الفلسطينية يستهدف نفس الفئة من الطلاب و الطالبات (الصف التاسع و العاشر) لكن الاختلافات تتركز بما يخص التخصصات و المهن المتاحة لكلا الجنسين في سوق العمل.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
N5	مشرف ارشاد	ذكر	51	26	مديرية التربية والتعليم / نابلس
	يوجد فروق أكيد لكن كي نكون أكثر دقة الاختلاف لا يعود للجنس يمكن الخيارات المهنية المتاحة للست أكثر معظم التخصصات الاناث فيها أكثر من الذكور لم يعاد هناك تخصص معين حكر على الذكر مثلاً المواد العلمية زي الرياضيات وغير قلال الذكور فيها توجه الاناث الها اكبر ، لكن ما زال مجتمعنا يوجد فيه تقييد للاناث في جانب معين زي مثلاً انها البنات تطلع تدرس بره فيرجع الاختلافات لعادات المجتمع والمقبول عنا.				

استجابات أفراد العينة على السؤال الثالث:					
هل تعتقد/ي أن نظريات الإرشاد المهني العالمية يتم استخدامها من قبل المرشدين العاملين في المدارس والمؤسسات الفلسطينية، وهل تطبق كما هي؟ إذا كان الجواب/ لا، لماذا؟ ما هي أكثر النظريات ملائمة للسياق الفلسطيني من نظريات الإرشاد المهني ولماذا؟					
رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
T1	مشرفة ارشاد	انثى	40	17	مديرية التربية والتعليم/ طوباس
	كل نظريات الإرشاد المهني هي تنبثق من نظريات عالمية لا تطبق كما هي بل يتم اخذ اجزاء منها خطوط عريضة ومضامين مهمة فالنظرية تحور وتنفذ بالسياق الذي يتواءم مع واقع المجتمع الفلسطيني لكن درجة الوعي عند المرشدين تختلف من ناحية التعبير والتعديل والتطبيق بما يتناسب مع الواقع الفلسطيني. اما عن أكثر نظريات الإرشاد المهني ملائمة للسياق الفلسطيني بوجهة نظري هي النظريات المعرفية السلوكية على مستوى المدارس والمؤسسات أكثر النظريات التي تطبق لأنها تشغل على الفكر والمعتقدات والسلوك.				
رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
T2	مشرف ارشاد	ذكر	46	22	مديرية التربية والتعليم/ طوباس
	لا يتم تطبيق النظريات اصلاً من قبل المرشدين ومن وجهة نظري المهنية أكثر النظريات ملائمة هي نظرية جون هولاند حيث تم تقنين اجزاء من هذه النظرية بما يتناسب مع السياق الفلسطيني.				
رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
T3	رئيس قسم الإرشاد	أنثى	41	12	مديرية التربية والتعليم/ طوباس
	النظريات لا تطبق اصلاً في المدارس وانا من الأشخاص الي اشتغلت مرشدة بالمدارس وما كنت اطبق نظريات لكن من خلال خبرتي والتدريبات التي حصلت عليها بشوف انه اختبار هولاند مناسب لبيئتنا لانه تم تطبيق اجزاء منه سابقاً لكن لم يكتمل العمل به .				
رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
T4	رئيس قسم التعليم المهني	ذكر	40	15	مديرية التربية والتعليم/ طوباس

النظريات لا تطبق حسب خبرتي بالميدان ، لماذا لا تطبق لانه كل مرشد يشتغل حسب قناعاته وحسب اجتهاده وفهمه للموضوع ، اما أكثر النظريات حسب معرفتي فهي نظرية جون هولاند لانه تم تطبيق هذا الاختبار من قبل بعض المرشدين سابقاً.					
رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
T5	مرشدة تربوية	أنثى	50	16	مدرسة بنات طوباس الثانوية
	انا مع الجواب يكون لا لأن النظريات لا تطبق عنا وهذا بسبب ضعف فالتدريب احنا كمرشدين ما تم تدريبنا بالشكل الكافي على سبيل المثال تم تدريبنا على مقياس جون هولاند الذي يقيس الميول والقدرات لكن التدريب لم يكن كافي ليؤهلنا للعمل بالمقياس والي لازم ننزل فيه لمستوى الطالب، عنا ضعف فتطبيق النظريات والوزارة لم تتكفل بالبرنامج التدريبي كما يجب فكان غير ملائم لحاجة الطالب.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
R1	مشرفة تربوية	انثى	55	20	مديرية التربية والتعليم رام
	لا تطبق نظريات الإرشاد في المدارس والسبب انه لم يتم تدريبنا على تطبيق النظريات واعتمادها فالعمل الميداني والاساس كيف كل مرشد يطبق مبادئه وقناعاته فالإرشاد واجتهاده الشخصي				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
R2	مرشدة تربوية	انثى	52	25	مدرسة الفجر الجديد رام الله
	لا تطبق نظريات الإرشاد المهني طبعاً لانه الواقع يختلف عن الغرب الامكانيات المادية الميزانيات تختلف ، أكثر النظريات ملائمة للسياق الفلسطيني جون هولاند تم تدريبنا عليه وطبق بشكل بسيط بالمدارس لم يتم التركيز عليه كما يجب.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
R3	مرشدة تربوية	انثى	51	26	مدرسة بنات البيرة الثانوية

<p>النظريات لا تطبق لانه لا يوجد اهتمام في هذا الجانب ولا يوجد تدريب كافي للمرشدين، في السابق كان يتم تدريبنا على ادلة معينة تعتمد ويتم تطبيقها في المدارس على صفوف معينة ثامن، تاسع، عاشر لكن للأسف الموضوع اهمل لم يتم متابعته والعمل على تطوير المرشدين وتدريبهم.</p> <p>اما أكثر النظريات برأيي هولاند لانه تم تطبيقه بالسابق ونفذناه في المدارس لكن غير كافي ولم يكن مجدي لانه لك يكتمل العمل به.</p>
--

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
R4	مرشد تربوي	ذكر	32	3	مدرسة ذكور بيتونيا الثانوية / رام الله
	<p>النظريات لا تطبق في مدارسنا انا كمرشد اعلم ثلاث سنوات في مجال الإرشاد ما طبقت نظريات، لماذا لانه المرشدين يعتمدون على قناعاتهم في العمل على ما يرونه مناسب على مرجعيتهم للخطة والاهداف وتلبية احتياجات بناءً على ما يجدونه مناسب لبيئة المدرسة ولثقافة المجتمع الذين يعملون فيه</p>				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
R5	رئيس قسم الإرشاد	انثى	58	26	مديرية التربية والتعليم / رام الله
	<p>النظريات جداً مهمة من خلالها نستطيع معرفة الاساس الذي بنى عليه الطالب خياره المهني لكن للأسف المرشدين لا يطبقون نظريات الإرشاد بشكل عام وليس فقط المهني وذلك من خلال معرفتي ومتابعتي للميدان بحكم عملي كمشرفة ورئيسة قسم لسنوات، طبقت بعض المقاييس المنبثقة من النظريات كمقياس جون هولاند لكن لم يتم العمل عليه بالشكل المطلوب.</p> <p>أكثر النظريات ملائمة جون هولاند و أيضاً آن رو التي تركز على التنشئة الاسرية والخبرات والي هي بدورها أكبر معيق للإرشاد المهني على مستوى المدارس.</p>				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J1	مرشد تربوي	ذكر	40	7	مدرسة ذكور جنين الثانوية

الواقع يختلف عن الدراسة تماماً حتى على صعيد علم النفس نحن لا نأخذ نظرية معينة بحد ذاتها كالنظرية السلوكية مثلاً نحن كمرشدين نستقي من كل بستان وردة كما يقال فعلياً تطبق بشكل جزئي أو بمعنى أدق لا نطبقها كما هي نحن نفحص المهن ونعمل بالشراكة ما بين وزارة التربية ووزارة العمل يتم التنسيق بينهم لمعرفة حاجات السوق والتخصصات الأكثر طلباً وما هي الضمانات لإستمرار هذه التخصصات.

برأيي لا يوجد نظرية بحد ذاتها تتلائم مع السياق الفلسطيني أكثر من غيرها أنا أميل للخلط بين النظريات ونحن كمرشدين في المدارس نستعمل اختبارات الذكاء واختبار هولاند.

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J2	مرشدة تربوية	أنثى	50	24	مدرسة بنات جنين
	النظريات لا تطبق لأن ليس كل المرشدين لديهم وعي بالنظريات وخاصة نظريات الإرشاد المهني لم يتم إعطائهم الدورات الكافية ليكونوا قادرين على تطبيق النظريات والعمل بها ، لا يوجد نظرية بحد ذاتها انا مع الأخذ من كل النظريات بما يتناسب مع السياق الفلسطيني.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J3	رئيس قسم الإرشاد	ذكر	53	26	مديرية التربية والتعليم / جنين
	لا يطبقون النظريات هم فقط يخصصون حصص معينة للإرشاد المهني او زيارة للجامعات لتعريف الطالب بالتخصصات الموجودة فيها وللأسف دائماً يركزون على الجانب الاكاديمي يأخذون الطلبة على جامعة النجاح نادراً ما يفكر مرشد يأخذ الطلبة على هشام حجاوي ليعرفهم بالتخصصات المهنية مثلاً أكثر النظريات برأيي مناسبة لسياقنا الفلسطيني جون هولاند طبعاً اذا طبق كنظرية وكإختبار بالشكل الصحيح سيبرز لدينا خاصة مع طلبة الصف العاشر الميول المهنية لكل طالب.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J4	مشرفة ارشاد	انثى	56	27	مديرية التربية والتعليم / جنين

<p>لا يتم تطبيق النظريات من قبل المرشدين في التوجيه المهني حتى على مستوى الإرشاد الفردي لا يطبقون النظريات لانهم لا يمتلكون الاسس والقواعد السليمة لإتباعها، حتى بعد إعطاء المرشدين الدورات وتهيئتهم وتدريبهم يرجع الأمر في الميدان إلى قناعات المرشد او ماذا يحب أو يفضل.</p> <p>أكثر النظريات ملائمة أنا برأيي يجب أخذ اجزاء من كل نظرية والعمل بها بما يتناسب مع واقعنا وواقع البيئة المدرسية.</p>

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J5	مشرف ارشاد	ذكر	57	27	مديرية التربية والتعليم / جنين
	<p>النظريات تطبق لكن ليس بحذافيرها ، أكثر النظريات التي طبقت في المدارس نظرية سوبر وهولاند وكان ذلك من خلال الاختبارات التي طبقت على الطلبة، برأيي لا يوجد نظرية بحد ذاتها تناسب السياق الفلسطيني أكثر من غيرها نحن بحاجة للأخذ من كل النظريات ولكن من خلال تحويل الاجزاء التي تتناسب مع السياق الفلسطيني.</p>				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
N1	مرشدة اجتماعية	أنثى	54	27	جامعة النجاح الوطنية / نابلس
	<p>لا استطيع الجزم ان المرشدين جميعهم يطبقوا نظريات برأيي النظريات تتحول عند المرشدين لمفاهيم من خلال الممارسة، في السياق الفلسطيني نحن كمرشدين لا نأخذ النظرية كي نشغل بها نقوم بفهم النظرية وبناءً على أدراكنا للمشكلة بنوظف النظرية أكثر نظرية تلائم السياق الفلسطيني برأيي أنا مع أن نأخذ خليط من النظريات في خدمة حالة واحده.</p>				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
N2	مرشد مهني	ذكر	49	21	وزارة التربية والتعليم / الادارة العامة للتعليم المهني
	<p>لو قمنا بعمل استطلاع لرأي المرشدين في المدارس جميعهم سيتفقون على جون هولاند مع انه هناك كثير من النظريات والخبرات المنبثقة من هذه النظريات تتوافق مع السياق</p>				

الفلسطيني وتم تطويعها للسياق الفلسطيني النظريات لا تطبق كما هي بل يتم تطويعها لتتناسب السياق الفلسطيني.

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
N3	مرشدة تربوية	انثى	30	7	كلية الحاجة عندليب العمد / محافظة نابلس
	نحن بحاجة لفحص مدى تطبيق نظريات الإرشاد المهني في المدارس هل تطبق أم لا بالإضافة إلى قياس قدرات المرشدين على تطبيق تلك النظريات حيث تعتبر النظرية هي الخريطة التي تساعد في معرفة ما يريد الأخصائي الوصول اليه وما هي توقعاته أيضا وما هي الطرق المناسبة للوصول إلى أهدافه بالإضافة إلى أن النظريات تقيس عدة مواضيع في الإرشاد المهني مثل الميول المهنية وتطور الاختيار المهني والنمو المهني والبيئات المهنية وغيرها اي انه لا يمكن استخدام نظرية دون غيرها ولكن الموضوع المطلوب الحديث عنه هو الذي يحدد اي نظرية نستخدمها بالإضافة إلى الفئة العمرية.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
N4	مشرفه تربوية	أنثى	55	24	مديرية التربية والتعليم / نابلس
	لا تطبق كما هي ، نظرا لوجود بعض الاختلافات التي لها علاقة في البيئة و الثقافة وسوق العمل و التطور التكنولوجي بالإضافة إلى وجود بعض الاختلافات بين الافراد من مجتمع لآخر أما بالنسبة للنظرية الأكثر ملاءمة للسياق الفلسطيني هي نظرية الأنماط المهنية حيث تفترض هذه النظرية التي وضعها جون هولاند أن اختيار المهن تعود إلى شخصية الفرد والوراثة والعوامل البيئية والثقافية، حيث يرى جون هولاند أن تفاعل الفرد والبيئة مع بعضهما البعض يعمل على تطوير ستة أنواع من الشخصيات، وهي: واقعية، استقصائية، فنية، اجتماعية، ريادية، تقليدية. فمجتعنا الفلسطيني يعتبر أفرادهم متمسكين بثقافتهم و عاداتهم لذلك معظم افراد هذا المجتمع يلتحقون في مهن تتناسب مع ثقافتهم و عاداتهم و تقاليدهم .				

مكان العمل	سنوات الخبرة	العمر	الجنس	المسمى الوظيفي	رمز المستجيب
مديرية التربية والتعليم / نابلس	26	51	ذكر	مشرف ارشاد	N5
في مجال النظريات نحن ما زلنا على السطح فالنظريات لا تطبق المرشد يشتغل بناءً على اجتهاداته ومبادئه وقناعاته في العمل وليس بناءً على النظريات، ويعود ذلك لعدم توفر الادوات المساندة للمرشد في الميدان لتطبيق هذه النظريات فهي بحاجة لمختبرات مهنية لتنفيذها، وبحاجة ايضاً لتقنين لتلائم واقعنا الفلسطيني.					

استجابات أفراد العينة على السؤال الرابع:					
هل تعتقد/ي أن موضوعات الإرشاد المهني التي يتناولها المرشدين العاملين في المؤسسات والمدارس الفلسطينية تستحق التركيز عليها والاهتمام بها وتلبي احتياجات أطراف العملية التربوية؟					
مكان العمل	سنوات الخبرة	العمر	الجنس	المسمى الوظيفي	رمز المستجيب
مديرية التربية والتعليم / طوباس	17	40	انثى	مشرفة ارشاد	T1
<p>نعم هي تستحق التركيز عليها ولكن لا تلبي كافة احتياجات اطراف العملية التربوية دليل المرشدين التربويين المعمول به اذا اشتغل عليه بوعي من قبل المرشد المدرب على الطلاب والاهل ومشى بالمسار الصحيح وتم العمل على الاهداف بشكل تراكمي وبشكل تسلسلي نحصل على نتائج رائعة الدليل غني بالمضامين وثيري بالأنشطة على الرغم انه من 2011 ولم يعدل، ولكن يمكن للمرشد يشتغل على الانشطة الي بالدليل يلبي من خلالها الاحتياج ويركز المرشد على لغة الحوار مع الطلاب و يغير فيها الي تتناسب مع واقعهم من خلالها يستطيع المرشد ان يبصر الطلاب بواقعهم بالمهنة والاستعداد لهذه المهنة ولسوق العمل.</p> <p>يوجد حالياً في المدارس قسم خاص بالوحدة المهنية من 10-12 هاد خلق فرص للطلاب الي عندهم ميول معينة غير قادرين على تليبيتها او الي كانت طموحاتهم خارج البلد لكن ظروفهم لا تسمح أو الطلاب الي تحصيلهم الاكاديمي متدني، مسؤولين عن هذه الوحدة معلمين مختصين بالتعليم المهني سواء على مستوى تصميم الازياء او التجميل او الكهرباء عنا اربع مدارس في محافظة طوباس هاي منسيميا وحدة مهنية الطالب من 10 -12 بلتحق فيها ضمن معايير معينة تتمثل باستبانة يتم تعبئتها من قبل الطالب او يكون الطالب ماخذ حصص بالتوجيه المهني بصفي هو عارف وين توجهه</p>					

<p>بنعطي ورقة موافقة لكل طالب يختار فيها ايش هو حابب وبوافق عليها ولي الامر، هاي الوحدة خلقت فرص للطلاب الضعاف الي من خلالها حصلو على شهادة تلمذه " خبرة" أو يتم اعطائه شهادة كفائه من الوزارة مصدقة يستطيع الطالب من خلالها يفتح مشروعه او مصلحه خاصة به او ممكن يوخذ شهادة ثانوية زي اي طالب بالفروع الاخرى ويلتحق بالجامعة.</p>					
رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
T2	مشرف ارشاد	ذكر	46	22	مديرية التربية والتعليم/ طوباس
	<p>المرشد بمدارسنا يشتغل نفسي، واجتماعي، ومهني، انا عشان اخليه يشتغل بالإرشاد المهني بدي اعطيه مجال لانه ضغط العمل ما بسمح للمرشد المدرسي يشتغل ارشاد مهني، بمعنى ان تعدد موضوعات العمل للمرشد لا تسمح له يلبي احتياجات الإرشاد المهني بالمدارس.</p>				
رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
T3	رئيس قسم الإرشاد	أنثى	41	12	مديرية التربية والتعليم/ طوباس
	<p>الموضوعات يستحق التركيز عليها لكن لا تلبي احتياجات اطراف العملية التربوية مع انه نعمل دائماً على التوجيه المهني ونقوم بالتشبيك مع المؤسسات وندعو هذه المؤسسات للمدارس لتشرح للطلاب عن التوجهات المهنية المتاحة لكن بحاجة للعمل أكثر على هذا الجانب.</p>				
رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
T4	رئيس قسم التعليم المهني	ذكر	40	15	مديرية التربية والتعليم/ طوباس
	<p>الموضوعات تستحق التركيز عليها والاهتمام بها لكن يجب ان يبذل عليها مجهود أكبر من قبل القائمين عليها ومن قبل التربية والوزارة كي تلبي الاحتياجات، حالياً لا تلبي كافة الاحتياجات ويظهر هذا بشكل واضح من خلال الزيارات التي نقوم بها إلى المدارس.</p>				
رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
T5	مرشدة تربوية	أنثى	50	16	مدرسة بنات طوباس الثانوية

إلى حد ما تتناسب الواقع وتناسب احتياج الطلاب لكنها كموضوعات لا تلبي كافة الاحتياجات بحاجة للعمل عليها وتدريب المرشدين أكثر على هذا الجانب ليتمكنوا من تنفيذها بالشكل الذي يخدم كافة اطراف العملية التربوية.

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
R1	مشرفة تربوية	انثى	55	20	مديرية التربية والتعليم رام
	موضوعات الإرشاد المهني المشغول عليها مهمة جداً سوق العمل بحاجة للجانب المهني ويتطلب سوق العمل ان يتوجه الطالب للحرف والمهن، هي مهمة لكن لا تلبي كافة الاحتياجات.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
R2	مرشدة تربوية	انثى	52	25	مدرسة الفجر الجديد رام الله
	الموضوعات مهمة وتستحق التركيز عليها وتخدم اطراف العملية التربوية لكن نحن كمرشدين بحاجة لتدريب على كيفية اعطاء مواضيع الإرشاد المهني.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
R3	مرشدة تربوية	انثى	51	26	مدرسة بنات البيرة الثانوية
	الموضوعات متنوعة ومهمة جداً لتوعية الطالب وهي تلبي اذا طرحت بالطريقة الصحيحة لكن بسبب الاهمال الموجود وعدم تلقينا نحن كمرشدين التدريبات الكافية فالإرشاد المهني تبقى الموضوعات منقوصة ولا يوجد الوقت الكافي لدينا بسبب ضغط العمل لتلبية كافة الاحتياجات.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
R4	مرشد تربوي	ذكر	32	3	مدرسة ذكور بيتونيا الثانوية / رام الله

الموضوعات مهمة وتعمل على توعية الطلاب وتوجيههم في المجال الأنسب لهم بحيث تتوافق اختياراتهم المهنية مع طموحاتهم و واقعهم المهني برأيي هي تلبي احتياجات الطالب بالدرجة الاولى وتستهدف الطالب انا برأيي ان الإرشاد المهني في المدارس يقتصر على خدمة الطالب نادراً ما يتم العمل مع الاهل او التشبيك مع المؤسسات.
--

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
R5	رئيس قسم الإرشاد	انثى	58	26	مديرية التربية والتعليم / رام الله
	برأيي الموضوعات مهمة ولكن لا يوجد الوقت الكافي لدى المرشد للعمل عليها كما يجب ووفق أطار نظري وعلمي، وهي تلبي إلى حد ما لكن بحاجة لتكريس وقت وجهد من قبل المرشدين العاملين في المدارس بحاجة للإطلاع على ما هو جديد ومواكبة تطور المهن بحاجة ايضاً لتطبيق مقاييس والتدريب العلمي والعملية عليها وتأهيل المرشدين للعمل بها.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J1	مرشد تربوي	ذكر	40	7	مدرسة ذكور جنين الثانوية
	الموضوعات تستحق التركيز عليها ولكن لا تلبي الاحتياجات أنا برأيي كمرشد يعمل على مدار سبع سنوات في هذا الجانب أن مدارسنا بحاجة لفرز مرشد مهني لكل مدرسة من اجل ان تلبي كافة الاحتياجات ومن اجل ان يأخذ الطالب حقه في الإرشاد المهني.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J2	مرشدة تربوية	أنثى	50	24	مدرسة بنات جنين
	الموضوعات تستحق التركيز عليها وهي تلبي للطلاب الهدف منها لكن ليس بالشكل المطلوب بحاجة للعمل على الموضوعات واخذ دورات في الإرشاد المهني لتخدم كافة اطراف العملية التربوية				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J3	رئيس قسم الإرشاد	ذكر	53	26	مديرية التربية والتعليم / جنين
	الموضوعات مهمة وتستحق التركيز عليها ووزارة التربية والتعليم قائمة بواجبها من ناحية تدريب المرشدين على اكمال وجه حيث يتم تدريب المرشدين على الإرشاد المهني لصف ثامن تاسع وعاشر كل المرشدين خضعوا لهذه التدريبات تم تسليم المرشدين أدلة العمل والطالب نفسه استلم دليل خاص به تم العمل عليه من قبل الوزارة بالتعاون مع المؤسسات وبالدعم من الوكالة الامريكية للتنمية الدولية فالموضوعات مهمة وتلبي الاحتياج.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J4	مشرفة ارشاد	انثى	56	27	مديرية التربية والتعليم / جنين
	تستحق التركيز عليها لكن لا تلبي احتياجات الاطراف التربوية، أنا عملت كمرشدة في المدارس سابقاً وموقعي الحالي مشرفة أستطيع ان أقول ان الموضوعات بحاجة للعمل عليها حتى الأدلة التي تعتمد في تحقيق أهداف هذه الموضوعات في مجال الإرشاد المهني بحاجة لتعديل من 2011 لم تعدل ما زال معمول بها منذ 11 عام مع أن الجيل اختلف تماماً والتقدم التكنولوجي الي أوجد مهن جديدة ما كانت موجودة سابقاً.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J5	مشرف ارشاد	ذكر	57	27	مديرية التربية والتعليم / جنين
	الموضوعات مهمة وتستحق التركيز عليها لكنها لا تلبي الاحتياج ، لكن يوجد تطور واضح في البدايات كان اعتمادنا على المرشدين الوزارة عملت على المرشدين من أجل التركيز على الجانب المهني بالتحديد قامت بإعطائهم دورات في هذا الجانب الهدف اشباع الاحتياجات الي هي فعلياً غير مشبعة.				
N1	مرشدة اجتماعية	أنثى	54	27	جامعة النجاح الوطنية / نابلس

انا من خلال تجربتي انا وزملائي المرشدين على مستوى المدارس ارى انهم يبذلون كل جهودهم في تغطية كافة الاحتياجات ويتعرضوا لكل انواع المعرفة فيما يتعلق بالاحتياجات التي يحتاجها هذا الجيل الموضوعات اكد مهمة والجهود المبذولة لتلبية الاحتياجات واضحة ، والمؤسسات نفس الشيء تتعب على نفسها كي تتوع في توجهاتها واتجاهاتها كيفية تحسس احتياجات الناس.

برأيي هناك تعب كبير خاصة عنا بـفلسطين على تطوير العمل الإرشادي خاصة الإرشاد المهني اليوم في كثير تطوير للأداء المهني مقارنةً مع السابق. بالتالي الموضوعات مهمة وتلبي.

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
N2	مرشد مهني	ذكر	49	21	وزارة التربية والتعليم / الإدارة العامة للتعليم المهني
	<p>بالتأكيد تستحق التركيز عليها لو كنت أنا محل الوزارة اول شيء بشتغل عليه بطور مهارات فريق عمل في كل مديرية مهمته الخاصة والوحيدة تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني.</p> <p>الموضوعات جداً مهمه لكن هناك نقص في كيفية التعامل مع هذه الموضوعات وهي لا تلبي احتياجات اطراف العملية التربوية.</p>				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
N3	مرشدة تربوية	انثى	30	7	كلية الحاجه عنديب العمد / محافظة نابلس
	<p>نعم ارى انه من الضروري تطبيق العديد من المواضيع المهنية في المدارس والجامعات مثل القرار المهني للطلبة الخريجين مثلا او الاختيار والرضا المهني بالإضافة للتدريب والتأهيل المهني ومعرفة الميول المهنية وهذا يساعد في تطور الفرد ونموه المهني</p>				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
N4	مشرفه تربوية	أنثى	55	24	مديرية التربية والتعليم / نابلس
	<p>نعم ، نظرا لتطرق المرشدين التربويين سواء من خلال لقاءات التوجيه الجمعي او الاستشارات الفردية إلى تبصير الطلبة و تمكينهم من بعض المهارات التي تسهم في</p>				

مساعدة الطلبة على اتخاذ القرار المناسب بما يخص مستقبله و مهنته المستقبلية بالإضافة إلى مواكبتهم للتعديلات التي تطرأ على التخصصات و تبصير الطلبة بكل ما هو جديد مما يسهم ذلك في مساعدة الطلبة على اتخاذ القرار المناسب بما يخص مستقبلهم.

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
N5	مشرف ارشاد	ذكر	51	26	مديرية التربية والتعليم / نابلس
	<p>طبعاً تستحق التركيز عليها لأنها مهمة جداً من أجل ان نخرج جيل يعرف تماماً ما يريد، للأسف بالمدارس عنا يصل الطالب للتوجيهي وهو مش عارف شو بدو يتخصص او غير مدرك لخياراته المهنية وما هو انسب له وبرأيي يجب التركيز عليها في المراحل الاساسية أيضاً ، تلبي الاحتياجات ضمن الامكانيات الموجودة يمكن يكون حد من الطلاب مهتم بهاد المجال يستفيد من الإرشاد المهني أكثر من غيره لانه هو مهتم وبسأل وبتجهد نحن نطمح أن تلبي جميع الاحتياجات حالياً يبذل جهد في جميع المدارس بالجانب المهني بالتحديد</p>				

استجابات أفراد العينة على السؤال الخامس:					
كيف تقيم عمل المرشدين في مجال الإرشاد المهني في المؤسسات والمدارس الفلسطينية؟ وما هي المعايير التي اعتمدت عليها في هذا التقييم؟					
رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
T1	مشرفة ارشاد	انثى	40	17	مديرية التربية والتعليم / طوباس
	<p>المرشدين يوجهون بالاتجاه الصحيح لكن ظروف المدارس و ضغط العمل على المرشد داخل المدرسة وكثرة المشاريع التي يشتغل عليها عرقلت و قللت من تنفيذ المرشد للبرنامج ككتلة واحدة فأصبح المرشد يختار مواضيع معينة يشعر انها ضرورة ملحه يجب العمل عليها</p> <p>المعايير : من خلال الملاحظة والزيارة الميدانية وتقييم الخطط التي يعمل بها المرشد والتغذية الراجعة التي نحصل عليها من المدارس نعتمد عليها في التقييم.</p>				
رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل

مديرة التربية والتعليم/ طوباس	22	46	ذكر	مشرف ارشاد	T2
المعايير التي اعتمد عليها الملاحظة، والزيارة التي اقوم بها للمدارس والميدان والتي من خلالها بقيم انه ما بتشغل على الإرشاد المهني بالطريقة العلمية والصحيحة من قبل المرشدين					
مكان العمل	سنوات الخبرة	العمر	الجنس	المسمى الوظيفي	رمز المستجيب
مديرة التربية والتعليم/ طوباس	12	41	أنثى	رئيس قسم الإرشاد	T3
هناك كثير من المرشدين يشتغلون على الإرشاد المهني بشكل الصحيح اما المعايير التي اعتمدت عليها من خلال تطبيقهم للتدريب الي حصلوا عليه من قبل الوزارة والمواد التدريبية الي بين ايديهم ومدى التزامهم بالخطة السنوية					
مكان العمل	سنوات الخبرة	العمر	الجنس	المسمى الوظيفي	رمز المستجيب
مديرة التربية والتعليم/ طوباس	15	40	ذكر	رئيس قسم التعليم المهني	T4
المرشدين يسعون دائماً لخدمة الطالب والعمل على تلبية احتياجاته بكافة اشكالها لكن برأيي المهني انهم بحاجة لدورات وورش عمل خاصة بالجانب المهني من الإرشاد لان الجانب المهني لم يأخذ حقه بالشكل المطلوب ولم ينفذ كما يجب ، المعايير التي اعتمدت عليها من خلال زيارتي للمدارس والملاحظة.					
مكان العمل	سنوات الخبرة	العمر	الجنس	المسمى الوظيفي	رمز المستجيب
مدرسة بنات طوباس الثانوية	16	50	أنثى	مرشدة تربوية	T5
نحن كمرشدين بحاجة لتطوير من خلال دورات من خلال ورش عمل حتى بأبسط شيء الا وهو تبصير الطالب بذاته واكتشاف ميوله وقدراته نحن بحاجة للتدريب على كافة مجالات الإرشاد المهني لنصبح متمكنين لان نحن الان نعمل مع جيل سابق عصره ونحن بحاجة لنكون معهم جنباً إلى جنب ، ونحن بحاجة دائمة للتحديث والتطوير. المعايير التي اعتمد عليها في التقييم خبرتي وملاحظتي للميدان.					

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
R1	مشرفة تربوية	انثى	55	20	مديرية التربية والتعليم رام
	<p>بحاجة لدورات تدريبية مع اني انا كمرشدة على مستوى مدرستي ببذل جهدي وبعطي كثير من وقتي للإرشاد المهني وبعمل على التشبيك مع المؤسسات واصحاب المهن يتم دعوتهم للحضور للمدرس ويتم تنفيذ حصص تطبيق عملي مع الطلاب وهناك غرف مخصصة لهذا الجانب فالمدرسة .</p> <p>المعايير التي اعتمدت عليها ملاحظتي وخبرتي في الميدان لسنوات.</p>				
رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
R2	مرشدة تربوية	انثى	52	25	مدرسة الفجر الجديد رام الله
	<p>اذا كان لدى المرشد كاريزما وشخصية مميزة وحضوره ملفت يتمتع بذكاء اجتماعي لبق بالتعامل ويلتزم بالخطه ويلبي الاحتياج للمدرسة رح بيدع بالعمل ، بقيم من خلال الخبرة</p>				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
R3	مرشدة تربوية	انثى	51	26	مدرسة بنات البييرة الثانوية
	<p>انا كمرشدة أرى اننا بحاجة للتدريب بحاجة لأدوات لكي تساعدنا أكثر اثناء عملنا في الميدان ايضاً بحاجة لدورات تعطي من قبل الوزارة اما المعايير التي اعتمدت عليها من خلال عملي وخبرتي 26 سنة بمجال الإرشاد</p>				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
R4	مرشد تربوي	ذكر	32	3	مدرسة ذكور بيتونيا الثانوية / رام الله
	<p>نحن بحاجة لتدريب لدورات مع انه خبرتي بالمدارس لا تزيد عن ثلاث سنوات الا اني ارى ان المرشدين العاملين بالمدارس كزملاء لي فالتخصص ايضاً بحاجة لتدريب في مجال الإرشاد المهني.</p>				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
R5	رئيس قسم الإرشاد	انثى	58	26	مديرية التربية والتعليم / رام الله
	<p>المرشدين بحاجة لتدريب أكثر على جانب الإرشاد المهني بحاجة لدورات بحاجة لمتابعة من قبل التربية أرى أن أدائهم ليس كافي في هذا الجانب لكن مقارنة مع السنوات الماضية يعد جيد لان الاهتمام بهذا الجانب اصبح افضل من السابق اصبح هناك وعي لأهمية هذا النوع من الإرشاد لكن ما زلنا بحاجة لتطوير وتدريب لكي نلبي كافة الاحتياجات والمعايير التي اعتمد عليها خبرتي في مجال الإرشاد ومشاركتي بوضع الخطط وتنفيذها ومتابعتها على مستوى التربية والمدارس.</p>				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J1	مرشد تربوي	ذكر	40	7	مدرسة ذكور جنين الثانوية
	<p>المرشد قائم بعمله بالقدر الذي يستطيع من وجهة نظري، كمرشد على رأس عمله في المدرسة لديه طلاب وأهالي طلاب ومعلمين وهيئة ادارية يتعامل مع جميع هذه الاطراف لديه تعدد مسؤوليات يعطي المرشد ارشاد فردي واستشارات فردية وبرامج جماعية للطلاب الذين يعانون من مشكلة معية بالتالي على مستوى الإرشاد المهني قد يعطي حصة او حصتين وهذا غير كافي برأيي بحاجة لتدريب ولتفريغ الوقت والتخطيط الأفضل لكي يعطي الطالب بالدرجة الاولى حقة في الإرشاد المهني والمعايير من خلال الخبرة والعمل في الميدان.</p>				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J2	مرشدة تربوية	أنثى	50	24	مدرسة بنات جنين
	<p>أنا كمرشدة أهتم بالجانب المهني ، اعمل دائماً على جمع المعلومات عن المهن مواكبة ما هو جديد سواء على مستوى التخصصات او حاجة السوق للمهن نسعى دائماً لخدمة الطالب حتى نكون قادرين على وضعة توجيهه للطريق الصحيح والانسب له المعايير التي اعتمد عليها الخبرة من خلال العمل مع الطالبات ومتابعتهم، التقييم الذي نحصل عليه من قبل الطالبات والأهل راضيين عن تخصصهم ام لا توفقوا في خيارهم وبكتشف</p>				

بعد فترة انه الطالبات بحولو من تخصص لتخصص لما تسألها ليش حولتي بتحكيك يا مس صعب ما قدرت للتخصص .

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J3	رئيس قسم الإرشاد	ذكر	53	26	مديرية التربية والتعليم / جنين
	عمل المرشد في جانب الإرشاد المهني غير كافي لتقييمه فقط على هذا المجال لانه الإرشاد المهني جزء بسيط من عمل المرشد المعايير التي اعتمد عليها بالتقييم التزام المرشد بالخطه حضور المرشد الاجتماعات والندوات التي تعقد من قبل الوزارة الانشطة التي ينفذها المرشد في هذا الجانب، التقارير التي يسلمها المرشد. برأيي المهني ان المرشدين مؤهلين إلى حد ما لكن الإرشاد المهني غير فعال في المدارس كما يجب المرشدين يركزون على الجانب الاكاديمي أكثر.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J4	مشرفة ارشاد	انثى	56	27	مديرية التربية والتعليم / جنين
	فالوقت الحالي نقيم على الدليل نحن كمشرفين نقيم مدى التزام المرشد بالدليل وبالخطه والمعايير التي اعتمد عليها من خلال اللقاءات والزيارات الميدانية من خلال الملاحظة والتقارير للأسف نحن لا نقوم بعمل اختبارات وتقييم المرشد من خلال هذه الاختبارات التي يقوم بها المرشدين بحاجة لدورات بحاجة لتأهيل في جانب الإرشاد المهني بالتحديد				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J5	مشرف ارشاد	ذكر	57	27	مديرية التربية والتعليم / جنين
	انا كمشرف مسؤول عن ما يقارب 15 مرشد راضي عن أداء معظم المرشدين لكن نسبة الرضا ليست عالية . هناك كثير من المرشدين العاملين في المدارس ساهموا في اوصول الطلبة لاتخاذ قرار سليم لمهنة المستقبل ساعدوا الطلبة من خلال تبصيرهم. المعايير من خلال التغذية الراجعة التي نحصل عليها من الطلبة من خلال الملاحظة اثناء الزيارات الميدانية من خلال الجامعات التي يقل فيها عدد الطلبة الذين يغيرون تخصصاتهم.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
N1	مرشدة اجتماعية	أنثى	54	27	جامعة النجاح الوطنية / نابلس
	هناك بذل جهد عالي من قبل المرشدين لكن يفتقرون إلى الأدوات المساندة التي تساعدهم في عملية الإرشاد المهني مثل القوانين مثل الثقافة المجتمعية والدورات التي تكمل على عملهم ليصبحوا أكثر قدرة على تلبية الاحتياجات المعايير من خلال خبرة الميدان ومن خلال تبادل الخبرات والتجارب مع الزملاء.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
N2	مرشد مهني	ذكر	49	21	وزارة التربية والتعليم / الإدارة العامة للتعليم المهني
	عمل المرشدين منقوص في جانب الإرشاد المهني غير كافي ، وغير مؤهلين للعمل بهذا الجانب لا يمتلكون المعلومات ولا المهارات الكافية لهذا الموضوع . المعايير : الأرقام هي أكبر معيار يعتمد عليه فالتقييم نسب البطالة العالية، عزوف الطلاب عن التخصصات المهنية التي يحتاج لها المجتمع وإقبالهم على تخصصات لا حاجة لها في سوق العمل يتقدم للتربية والتعليم سنوياً 50 ألف خريج يتم توظيف ألف منهم، تغيير التخصص من قبل الطالب الأرقام هي أكبر معيار.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
N3	مرشدة تربوية	انثى	30	7	كلية الحاجة عندليب العمد / محافظة نابلس
	للإجابة على هذا السؤال بحاجة إلى قياس وكتابه بحث واستخلاص نتائجه وعمل مقابلات ولكن بحسب الدورة التي تم حضورها من قبلي حول الإرشاد المهني والتي عقدت في شهر ٥ من هذا العام بالتعاون مع وزارة التعليم العالي كان هناك قسمين من المشاركين والذين يتلقون نفس الدورة التدريبية وكان القسم الأول يشمل على مرشدين مهنيين في المدارس والقسم الثاني هم من الإداريين في الكليات والجامعات ومن إحدى المعوقات التي وجدت أن فئة المشاركين لا تتلائم مع موضوع الدورة وبالتالي لا يوجد هناك حسن اختيار للمشاركين من البداية والمستفيدين هم قلة قليلة من المرشدين فقط حيث أنه لا يوجد مرشدين تربويين داخل الكليات وهذا عائق كبير				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
N4	مشرفه تربوية	أنثى	55	24	مديرية التربية والتعليم / نابلس
	عمل المرشدين في مجال الإرشاد المهني جيد لكنه غير كافي نحن بحاجة إلى مرشدين مختصين ومتفرغين لهذا الجانب المعيار الذي اعتمدت عليه عدد خريجين الجامعات العاطلين عن العمل اختفاء عدة تخصصات من الجامعات تقينا للمرشدين يكون من خلال الزيارات التي نقوم بها من خلال الملاحظة اثناء العمل في الميدان.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
N5	مشرف ارشاد	ذكر	51	26	مديرية التربية والتعليم / نابلس
	حتى لا يكون هناك اجحاف يجب ان يكون هناك أدوات قياس لكن نحن كمشرفين وكمشرفين عاملين في الميدان نقيم على مدى الالتزام بالخطط ، على حصص التوجيه الفردي والجمعي استضافات التي يقومون بها للأباء والأمهات بالمدارس برأيي المهني أداء المرشدين مرضي مع التفاوت بين المرشدين لكن كل مرشد يعمل ضمن قدراته ويكرس جهده طبعاً بجانب الإرشاد المهني ارى انهم افضل من السابق وبحاجة لدورات ليقدّموا افضل ما لديهم لان لإرشاد المهني كل يوم في تطور جديد في نظريات في خيارات مهنية جديدة .				

استجابات أفراد العينة على السؤال السادس:					
من منطلق خبرتك المهنية كيف تعرف الإرشاد المهني تعريفاً إجرائياً؟					
رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
T1	مشرفة ارشاد	انثى	40	17	مديرية التربية والتعليم / طوباس
	هو قدرة المرشد على مساعدة الطالب على ان يختار التخصص المهني بتعريفه وتبصيره بقدراته ومهاراته وميوله حتى يخلق حالة من التوازن ما بين هذه القدرات والمهارات والميول والاختيار المهني وفق دراسة لظروفه المادية والثقافية والاجتماعية يخلق حالة من التوافق ما بينهم حتى يقدر يتخصص تخصص يتناسب مع امكانياته وقدراته والواقع الذي يعيش فيه.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
T2	مشرف ارشاد	ذكر	46	22	مديرية التربية والتعليم / طوباس
	توجيه الطالب إلى التخصص او المهنة التي تتناسب مع قدراته وميوله وذلك من خلال تبصيره بذاته تعريفه بالمهن الموجودة بالسوق ليصل لمرحلة الادراك والقدرة على اتخاذ القرار واختيار التخصص المناسب له.				
T3	رئيس قسم الإرشاد	أنثى	41	12	مديرية التربية والتعليم / طوباس
	هو مساعدة الطالب على فهم ميوله وقدراته ورغباته حتى يكون قادر على اختيار القرار المناسب والتخصص المناسب.				
T4	رئيس قسم التعليم المهني	ذكر	40	15	مديرية التربية والتعليم / طوباس
	هو عملية توعية الطلبة من ناحية علمية وعملية ومساعدتهم على التفريق بين التخصصات، وتعريف الطلبة بسوق العمل من ناحية عملية ليس فقط نظرية ومساعدة الطالب على فهم ذاته وادراك قدراته ومعرفة ميوله بالتالي يصبح قادر على اختيار التخصص الذي يجد نفسه فيه أو الذي يجده مناسب له أكثر من غيره.				
T5	مرشدة تربوية	أنثى	50	16	مدرسة بنات طوباس الثانوية
	هو مساعدة الطالب وتبصيره بذاته وبقدراته ومساعدته لمعرفة ميوله ونظراته المستقبلية وموازنتها مع قدراته وإمكانياته ليصل لمرحلة القدرة على اتخاذ القرار المناسب والتخصص المناسب.				
R1	مشرفة تربوية	انثى	55	20	مديرية التربية والتعليم رام الله

عملية تهدف إلى تمكين الطالبة وتعريفها بقدراتها وبذاتها للوصول لذاتها واختيار القرار المناسب بنفسها
--

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
R2	مرشدة تربوية	انثى	52	25	مدرسة الفجر الجديد رام الله
	هو مساعدة الطالب على فهم ميوله وقدراته ورغباته وتبصير الطالب بذاته حتى يكون الواعي بذاته ويكون قادر على اختيار القرار المناسب والتخصص المناسب بمفرده دون ضغوطات من الاهل والاصدقاء.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
R3	مرشدة تربوية	انثى	51	26	مدرسة بنات البيرة الثانوية
	عملية توعوية مستمرة وطويلة نهدف من خلالها إلى توعية الطالب بقدراته وتبصيره بذاته ومساعدته على معرفة ميوله ورغباته ليصل لمرحلة القدرة على اتخاذ القرار والتخصص المناسب.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
R4	مرشد تربوي	ذكر	32	3	مدرسة ذكور بيتونيا الثانوية / رام الله
	هو المجال الذي يوضح للطالب طريقة الدراسي ويعرض له مهن المجتمع وذلك من خلال تعريف الطالب بذاته وقدراته وبمهاراته وتمكينه وتبصيره وتعريفه بالمهن والتخصصات التي يستطيع ان يختارها حتى يصل الطالب لمرحلة الوعي والادراك والقدرة على اتخاذ القرار المناسب والتخصص المناسب.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
R5	رئيس قسم الإرشاد	انثى	58	26	مديرية التربية والتعليم / رام الله

هو مساعدة الطالب على فهم ومعرفة ميوله وقدراته ورغباته وتبصيره بذاته حتى يكون قادر على فهم ذاته ويصل لمرحلة الوعي واختيار القرار المناسب او التخصص المناسب

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J1	مرشد تربوي	ذكر	40	7	مدرسة ذكور جنين الثانوية
	تبصير الطالب بقدراته وبميوله وبرغباته وبحاجة السوق، تعريف الطالب بكيفية موازنة ميوله مع قدراته لكي يكون قادر على اكتشاف ومعرفة ذاته ويستطيع بالمحصلة اتخاذ القرار او التخصص الذي يراه هو مناسب له او يميل له.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J2	مرشدة تربوية	أنثى	50	24	مدرسة بنات جنين
	هو توعية الطلاب بالمهن والتخصصات والافرع التي تناسبهم حسب ميول وشخصية كل طالب.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J3	رئيس قسم الإرشاد	ذكر	53	26	مديرية التربية والتعليم / جنين
	معرفة الاتجاه والميول والقدرات من خلال معرفة نقاط القوة والضعف للطالب.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J4	مشرفة ارشاد	انثى	56	27	مديرية التربية والتعليم / جنين
	هو توعية الطلبة للتخصصات الموجودة في سوق العمل وربطها برغبات الطالب وميوله وقدراته.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
J5	مشرف ارشاد	ذكر	57	27	مديرية التربية والتعليم / جنين
	هو مرتبط ارتباط وثيق في اتخاذ القرار من خلال تبصير الطالب بالأسس والمعايير التي من خلالها يستطيع معرفة ذاته وقدراته وميوله وبالنتيجة يصل لمرحلة اتخاذ القرار المناسب بناءً على اسس علمية.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
N1	مرشدة اجتماعية	أنثى	54	27	جامعة النجاح الوطنية / نابلس
	هو مساعدة الطرف الآخر على فهم امكانياته وقدراته بحيث يتوجه لتعلم أو لتدرب او لتمكن في موضوع ما وهو يمتلك على الاقل الاساس لها من خلال فحص قدرات وميول هذا الشخص.				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
N2	مرشد مهني	ذكر	49	21	وزارة التربية والتعليم / الادارة العامة للتعليم المهني
	كل فرد مميز ومتفرد بخصائص وقدرات ومهارات واجب المرشد هنا الكشف عن هذا التميز وهذه الخصائص والمهارات ومرافقة الفرد في دخول المجال الذي يطمح به ويتميز فيه ومرافقته ما بعد التخرج لتشغيله الموضوع ليس مرحلة فقط بل عملية مستمرة .				

رمز المستجيب	المسمى الوظيفي	الجنس	العمر	سنوات الخبرة	مكان العمل
N3	مرشدة تربوية	انثى	30	7	كلية الحاجة عندليب العمد / محافظة نابلس
	هو مساعدة الفرد على فهم نفسه وفهم البيئة التي يعيش فيها وامكاناتها والتعرف على قدراته واستعداداته وميوله حتى يستطيع الانسان توجيه ذاته ومعرفة قدراته بنفسه.				

مكان العمل	سنوات الخبرة	العمر	الجنس	المسمى الوظيفي	رمز المستجيب
مديرية التربية والتعليم / نابلس	24	55	أنثى	مشرفه تربوية	N4
<p>يمكن تعريف الإرشاد المهني على انه نه الخدمات الاحترافية التي تقدم بهدف مساعدة الأفراد على اتخاذ القرارات المستبيرة فيما يتعلق باختيار المسارات المهني والتطوير المهني والتغيير للمسار المهني، وذلك من خلال مجموعة من الاستشارات أو جلسات التوجيه المهني التي تقدم من مقدم خدمات مهنية سواء في المدارس أو الجامعات أو المراكز الخاصة، من خلال الاستشارة المهنية يتم تطبيق خطوات ممنهجة و مجموعة من الأدوات التي تساعدك على معرفة وفهم نفسك وعالم العمل من أجل اتخاذ القرارات المهنية والتعليمية والحياتية وإدارة حياتك بشكل فعال.</p>					

مكان العمل	سنوات الخبرة	العمر	الجنس	المسمى الوظيفي	رمز المستجيب
مديرية التربية والتعليم / نابلس	26	51	ذكر	مشرف ارشاد	N5
<p>ان يحدد الطالب خياره المهني بالشكل الصحيح بناءً على قدراته وميوله.</p>					

ملحق (و)

الجدول

جدول (11)

تكرارات ونسب أسئلة الأبعاد الثلاث.

موافق بشدة		موافق		محايد		معارض		معارض بشدة		الفقرة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
16.1%	26	44.7%	72	13.7%	22	23.6%	38	1.9%	3	أعتقد أنني لم أحصل على التدريب الكافي في الإرشاد المهني
9.3%	15	31.1%	50	21.1%	34	33.5%	54	5.0%	8	حاجات الطلبة المهنية لا تتناسب مع تدريبي وتأهيلي المهني والأكاديمي
18.6%	30	59.0%	95	8.7%	14	12.4%	20	1.2%	2	نوعية الدورات التي اتقناها غالباً تركز على الإرشاد السلوكي والتربوي لحل المشكلات التي تواجه الطلبة
5.6%	9	41.0%	66	24.2%	39	26.7%	43	2.5%	4	أمتلك المعرفة الكافية بنظريات الإرشاد المهني وتطبيقاتها العملية
22.4%	36	60.2%	97	9.3%	15	7.5%	12	0.6%	1	أعتقد أن هناك نقصاً في الموارد والأدوات التي تساند عملي كمرشد مهني
18.0%	29	45.3%	73	18.0%	29	18.6%	30	0.0%	0	تركز خدمات الإرشاد المدرسي على الجوانب النفسية أكثر من التركيز على الجانب المهني
41.0%	66	53.4%	86	5.0%	8	0.6%	1	0.0%	0	أرى أن مصادر وأدلة الإرشاد المهني المعمول بها في المدارس الفلسطينية بحاجة للتحديث والتطوير
31.1%	50	48.4%	78	9.9%	16	9.9%	16	0.6%	1	أعتقد انه لا يتم التسويق للإرشاد المهني بالشكل الصحيح
5.6%	9	46.6%	75	25.5%	41	19.3%	31	3.1%	5	أرى أنني على معرفة بنظريات الإرشاد المهني

موافق بشدة		موافق		محايد		معارض		معارض بشدة		الفقرة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
10.6%	17	47.8%	77	11.2%	18	27.3%	44	3.1%	5	درست مساقات ذات صلة بالإرشاد المهني خلال تخصصي الجامعي
10.6%	17	47.8%	77	13.0%	21	22.4%	36	6.2%	10	تلقيت دورات تدريبية في الإرشاد المهني
6.2%	10	37.9%	61	24.2%	39	30.4%	49	1.2%	2	أرى أن نظريات الإرشاد المهني يصعب تطبيقها في السياق الفلسطيني
14.9%	24	44.1%	71	28.0%	45	12.4%	20	0.6%	1	الإختبارات والمقاييس المهنية لا تتلاءم مع الواقع الفلسطيني
11.2%	18	36.6%	59	23.6%	38	26.1%	42	2.5%	4	ليس لدي القدرة على تطبيق إختبارات ومقاييس الإرشاد المهني
2.5%	4	32.9%	53	6.2%	10	46.0%	74	12.4%	20	حاجات الطلبة غالباً تقتصر على النواحي النفسية والتربوية
3.7%	6	26.1%	42	31.1%	50	32.3%	52	6.8%	11	لدي القدرة على تطبيق وتصحيح الإختبارات المهنية
4.3%	7	51.6%	83	24.2%	39	19.3%	31	0.6%	1	جلسات الإرشاد المهني التي أقوم بها تستند إلى نظريات الإرشاد المهني
29.2%	47	55.3%	89	13.7%	22	1.9%	3	0.0%	0	أرى أننا نحتاج لتقنين نظريات الإرشاد المهني العالمية لتناسب السياق الفلسطيني
9.3%	15	46.6%	75	25.5%	41	18.0%	29	0.6%	1	أواجه صعوبة في تطبيق نظريات الإرشاد المهني
22.4%	36	44.1%	71	16.1%	26	16.8%	27	0.6%	1	كثافة العمل الأكاديمي والنفسي والتربوي تعرقل قيامي بالإرشاد المهني
29.2%	47	56.5%	91	5.6%	9	8.7%	14	0.0%	0	عدم وعي الأهل بقيمة وأهمية الإرشاد المهني يدفع الطلبة إلى عدم الإهتمام بتلك الخدمات
24.2%	39	52.2%	84	16.1%	26	7.5%	12	0.0%	0	أعتقد أن تأثير الأهل في خيارات الأبناء المهنية يعيق عمل المرشد المهني
2.5%	4	43.5%	70	22.4%	36	29.8%	48	1.9%	3	يحتل الإرشاد المهني حيزاً كبيراً في خطة المرشد المدرسي
0.6%	1	13.7%	22	16.8%	27	42.9%	69	26.1%	42	تتوفر مراكز تدريب كافية للإرشاد المهني في محافظتي
19.9%	32	57.8%	93	15.5%	25	6.8%	11	0.0%	0	أرى أن قبول الطلبة في الجامعات بناءً على معدل الثانوية العامة يفقد الإرشاد المهني معناه

جدول (12)

القدرة على تطبيق نظريات الإرشاد المهني العالمية على السياق الفلسطيني.

APPLYING COUNSELLING THEORIES				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2.90	2	1.2	1.2
	3.00	3	1.9	3.1
	3.10	4	2.5	5.6
	3.20	6	3.7	9.3
	3.30	5	3.1	12.4
	3.40	11	6.8	19.3
	3.50	10	6.2	25.5
	3.60	16	9.9	35.4
	3.70	18	11.2	46.6
	3.80	13	8.1	54.7
	3.90	10	6.2	60.9
Valid	4.00	8	5.0	65.8
	4.10	14	8.7	74.5
	4.20	10	6.2	80.7
	4.30	7	4.3	85.1
	4.40	9	5.6	90.7
	4.50	3	1.9	92.5
	4.60	4	2.5	95.0
	4.80	2	1.2	96.3
	5.00	3	1.9	98.1
	5.10	1	.6	98.8
	5.20	1	.6	99.4
	5.40	1	.6	100.0
	Total	161	100.0	100.0

جدول (13)

العلاقة بين صعوبة تطبيق نظريات الإرشاد النفسي في فلسطين ونظرية الإرشاد المستند اليها في التطبيق

نظرية الإرشاد النفسي	العدد	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة	الوسط الحسابي	الإحراف المعياري	النتيجة الكلية
جون هولاند	54	7	1	19	23	4	3.30	1.09	موافق
سوبر	8	1	0	1	6	0	3.50	1.07	موافق
جينز بيرغ	2	0	0	2	0	0	3.00	0.00	محايد
آن ارو	6	4	0	0	2	0	2.00	1.55	غير موافق
وليامسون	91	27	1	27	30	6	2.86	1.34	محايد
المجموع	161	39	2	49	61	10	3.01	1.27	محايد

جدول (14)

العلاقة بين بُعد التدريب والإعداد المهني مع التخصص الأكاديمي

التخصص الأكاديمي	العدد	الوسط الحسابي	الإحراف المعياري	النتيجة
علم نفس	69	3.65	0.55	موافق
علم اجتماع	32	3.43	0.60	موافق
خدمة اجتماعية	42	3.31	0.54	محايد
ارشاد نفسي وتربوي	15	3.73	0.59	موافق
تخصص آخر	3	2.79	0.91	محايد
Total	161	3.51	0.59	موافق

جدول (15)

العلاقة بين بُعد التدريب والإعداد المهني مع الممارسة العملية

النتيجة	الإحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	التخصص الأكاديمي
محايد	0.58	3.32	69	علم نفس
محايد	0.65	3.12	32	علم اجتماع
محايد	0.79	2.90	42	خدمة اجتماعية
محايد	0.58	3.10	15	ارشاد نفسي وتربوي
محايد	0.54	3.05	3	تخصص آخر
محايد	0.67	3.15	161	Total

جدول (16)

العلاقة بين بُعد الصعوبات والتحديات مع الممارسة العملية

النتيجة	الإحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	التخصص الأكاديمي
موافق	0.63	3.42	69	علم نفس
محايد	0.85	3.31	32	علم اجتماع
محايد	0.72	3.38	42	خدمة اجتماعية
موافق	0.54	3.33	15	ارشاد نفسي وتربوي
موافق	0.22	3.48	3	تخصص آخر
محايد	0.68	3.38	161	المجموع



**An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies**

**THE EXTENT OF ADAPTING GLOBAL CAREER
COUNSELING THEORIES TO THE PALESTINIAN
CONTEXT: A COMPARATIVE-ANALYTICAL STUDY**

**By
Roaa Fawzi Abu Mohsen**

**Supervisor
Dr. Fayez Mahamid**

**This Thesis is submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
of Master of Psychological and Educational Counseling, Faculty of Graduate
Studies, An-Najah National University, Nablus, Palestine.**

2023

THE EXTENT OF ADAPTING GLOBAL CAREER COUNSELING THEORIES TO THE PALESTINIAN CONTEXT: A COMPARATIVE-ANALYTICAL STUDY

By
Roaa Fawzi Abdel Mohsen
Supervisor
Dr. Fayez Mahamid

Abstract

This study aimed at examining the possibility of adapting global career counseling theories to the Palestinian context. To find an answer to this main question, the researcher conducted a study consisting of two parts: the first part was qualitative, as it included twenty semi-structured interviews, consisting of six questions with a sample consisting of Twenty supervisors and counselors with five individuals from each governorate of the research community consisting of the following four governorates of Palestine: Tubas, Nablus, Jenin, and Ramallah. The other part was made up of a quantitative study that was used a questionnaire distributed to 161 supervisors and counselors from the same governorates that included the same study community. The questionnaire consisted of 8 demographic questions, 25 items divided into three parts. The researcher used the analytical descriptive and comparative approaches, the study has come up with the following results: The first result of this study: The vast majority of the two samples do not have sufficient knowledge of the global career counseling theories, nor have their practical applications in the Palestinian context, The second result concluded was the difficulty of applying global theories in the Palestinian context. The last result reached by the study was that the theories are not applied due to the lack of a comprehensive and unified vocational training and preparation that is presented through the Department of Educations' training guides or training courses required by all counselors. In conclusion, this leads to a dispersion in understanding, preparing and qualifying counselors to create competencies based on theories and how to match up these competencies and needs of the Palestinian context.

Keywords: vocational guidance theories, vocational guidance in Palestine, the Palestinian context, adapting theories to the Palestinian context, career counseling theories, career counseling theories in Palestine.