



(٣٥٣) (٣٧٦)

العدد السادس

والعشرون

واقع التوجيه المهني في المدارس المتوسطة من وجهة نظر المدرسين
أ.م.د. خلف مطشر دايع

وزارة التربية / المديرية العامة لتربية محافظة البصرة

khalfmutsher@gmail.com

المستخلص:

يهدف البحث الحالي الى التعرف على واقع التوجيه المهني في المدارس المتوسطة من وجهة نظر المدرسين، والكشف عن أسباب سوء وضعف التوجيه المهني ووضع الحلول المناسبة لذلك، لتلبية حاجات الطالب النفسية والمهنية، وإرشاده مهنيًا ليكون قادرًا على الإسهام في تنمية نفسه والمجتمع والمشاركة في التنمية الشاملة وهذا يتطلب مساعدة الطالب لمعرفة سوق العمل والتطور المهني والمعلوماتي وأنواع المهن التي تتناسب قدراته واستعداداته وهدف الباحث لاختبار الفرضية التالية هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في واقع التوجيه المهني حسب النوع إذ اختار الباحث المنهج الوصفي في دراسة المتغير باعتباره انصب المناهج لدراسة الظاهرة ووصفها وصفا دقيقا، كما اعتمد في بناء أداة المقياس على ادبيات الارشاد المهني، وكانت نتيجة البحث وان المرشد ليس له دوراً بارزاً ومهما في توجيه الطلبة مهنيًا نحو واقعهم المهني.

كلمات مفتاحية: التوجيه المهني، المدارس المتوسطة، وجهة نظر المدرسين

vocational guidance in Intermediate schools from point of view of teachers

Assistant Professor Dr. khalf Mutashar Dayekh

Ministry of Education / General Directorate of Education in Basra

Governorate

khalfmutsher@gmail.com

Abstract :

The current research aims to identify the real guide for intermediate sites from his point of view, and to reveal the reason for the poor and weak guidance of smart operations for that, and as a result, the new student does



not find him, and his guidance and cooperation to contribute to his development and participation in comprehensive development. This requires helping the student to learn the labor market and professional development and the types of professions that suit his abilities and readiness.

The researcher aimed to test the following hypothesis: Are there statistically significant differences in the reality of career guidance according to gender? The researcher chose the descriptive approach in studying the variable as it is the most appropriate approach to study the phenomenon and describe it accurately. He also relied on career guidance literature in building the measurement tool. The result of the research was that the counselor does not have a prominent and important role in guiding students professionally towards their professional reality.

Key Words: vocational guidance, Intermediate school, view of teachers.

مشكلة البحث :

مما لا شك فيه أن المهنة لها اثر بعيد على شخصية الإنسان في حياته الحاضرة وأسرته ، فهي عملية مصيرية وحاسمة تحدد مستقبله وترسم له معالم النجاح او الفشل ، والعمل او البطالة والإنتاج او الاستهلاك ، فهي العملية التي تحوّل الشباب الى طاقات خلاقة ومنتجة ، و من عوامل الفشل والتأخر في العالم العربي سوء التوزيع والتوظيف على أساس التخصص والكفاءات المهنية ، وإنّ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب له اثر كبير في تطور المؤسسة المهنية ، الأمر الذي ظهر واضحاً في سوء الإدارة والمشكلات المهنية في مختلف الميادين ، مثل التمارض المهني ، وعدم الاستقرار المهني ، وتغير التخصصات بين فترة وأخرى مما يعد دليلاً على ذلك .

كما العراق من البلدان العربية التي اغفلت جانب الكفاءات المهنية والتخصص الدقيق والعام ، ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب على أسس علمية وموضوعية ، في المؤسسات المهنية والتربوية من فترة طويلة ، الأمر الذي اثر على تأخره اقتصادياً وعلمياً عن بقية البلدان ، فإن وضع الشخص في المهنة المناسبة لقدراته واستعداداته يؤدي الى زيادة كفايته واحتمال ترقّيته وارتفاع اجره وتحسن مستواه المعيشي ، الأمر الذي ينعكس إيجابياً في عدم اضطراره لترك عمله بعد ان يكون قد قضى فيه فترة طويلة واصبح لديه خبرة كبيرة .



ويتمتع كثير من الطلبة نحو مهنة معينة ويلتحقون بها نتيجة لرغبات طارئه ، او نصائح عارضه من صديق او قريب ، او اثر واقع سياسي او اجتماعي او اقتصادي سائد ، او قد يكون بتأثير الوالدين ، او التأثير لبعض الرموز بغض النظر كانت إيجابية او سلبية .

وعلى الاغلب فإن الطالب لا يختار مهنة نتيجة عامل واحد بل عدة عوامل متفاعلة فيما بينها . كما ان مشكلة التوجيه المهني تبدو واضحة المعالم في المدارس الابتدائية والمتوسطة والاعدادية بشكل كبير ، الأمر الذي انعكس على سوء اختيار المهنة ، إذ لاحظ الباحث من خلال ميدان عمله كمرشد تربوي وباحث وإداري ورئيس للجان التقويم والتعصيد البحثي ، وجود العديد من المشكلات المهنية وعلى مستويات عالية من التخصص ، تعود جذورها الى ضعف التوجيه المهني مما انعكس على واقع المهن وادى الى الدخول الأفراد في مهنة لا تتوافق مع استعداداتهم النفسية والمهنية ، وقد لاحظ الباحث ان العديد من الأشخاص من ذوي التخصصات الأولية او العليا غير منتجين غير ملتزمين بأوقات الدوام ليس لديهم شعور بالمسؤولية المهنية ، ولا يكثرث للأخطاء المهنية ، فتجده غير متابع للتطور المهني حتى وإن كان في تخصصه ، فهو ينظر الى المهنة من جانب اقتصادي فقط بعيداً عن النجاح والشعور بالسعادة بالإنجاز والتفوق .

الامر الذي دفع الباحث الى الكشف والتعرف على واقع التوجيه المهني في المدارس المتوسطة من وجهة نظر المدرسين، وكذلك البحث في أسباب سوء وضع التوجيه المهني، ووضع الحلول المناسبة لمعالجته .

أهمية البحث :

لم يعد العمل وسيلة لكسب الرزق فقط ولكنه فوق ذلك وسيلة لا شباع كثير من الحاجات النفسية مثل حاجة الى الامن والحاجة الى التقدير الاجتماعي ، الحاجة الى الحب والانتماء . (ربيع ٢٠١٠ : ٤٢)

لذا فإنَّ للتوجيه المهني أهمية بالغة في أغلب الدول الأوروبية ومعظم الدول العربية فموضوع التفكير في مهنة مناسبة يأخذ حيزاً واسعاً بين الشباب واولياء الأمور ، ويبقى الحديث في موضوع مهنة المستقبل موضوعاً مثاراً للجدل في كل الأوقات والأزمنة في ضوء قيم المجتمع والأفكار السائدة فيه ، وتأثير الثورة الإلكترونية في عصر المعلوماتية ، على الحياة المهنية ، فقد شهد العالم خلال السنوات العشر الماضية تدفقاً هائلاً ومتنوعاً من المعلومات، فاق ما أنتجته البشرية على مدى القرون السابقة. (قطامي وطوقان، ٢٠٠٧ : ٥).



وتبرز أهمية التوجيه المهني في المدارس المتوسطة في تلبية حاجات الطالب النفسية والمهنية، من خلال إرشاده مهنيًا ليكون قادرًا على الإسهام في تنمية المجتمع والمشاركة في التنمية الشاملة. ويتطلب ذلك مساعدته على معرفة سوق العمل، والتطورات المهنية والمعلوماتية، بالإضافة إلى التعرف على أنواع المهن التي تتناسب مع قدراته واستعداداته.

فمن خلال التوجيه المهني المنظم والقائم على أسس علمية يستطيع الطالب التعرف على الحاجات المهنية والاقتصادية التي يمر بها المجتمع، وطبيعة النمو المهني وارتباطه بالتحرك الاجتماعي، وتأثيرها بالتنمية المهنية. (ابو حماد، ٢٠٠٨، ٢٥٣)

كما ان لتغيرات التي يتعرض لها المجتمع العراقي بصورة عامة والاسرة بصورة خاصة، من حيث تكوينها ووظائف افرادها، وحتى طبيعة الانتماء فيها من خلال علاقتكم مع بعضهم البعض، وتعد الحياة وواجبات الاب والام خارج البيت، بما يتطلب مساعدة المجتمع المحلي في التربية، فالأسرة اليوم ليست كما في السابق تعتمد بناء الاسرة وتربيتها بمساعد الاب والام والجد والجدة او العمات او الخالات، اليوم تطور الحياة وتعدت وكثرة الواجبات لذا تدخلت مؤسسات تربوية أخرى للتربية مثل الحضانة والروضة، وفي مراحل عمرية لاحقة يقع عبء التربية والتوجيه المهني على المدرسة والمرشد المهني بالدرجة الأولى والمعلمين وإدارة المدرسة، (ابو عطية. ٢٠٢٣: ١٩)

ومن هنا تكمن أهمية التوجيه المهني في المدارس المتوسطة بالنقاط التالية:

- يساعد التوجيه المهني الطلبة التعرف على أهمية العمل والمهنة .
- تعرف الطالب على قدراته واستعداداته .
- يعرف الطالب حاجاته وميوله المهنية .
- التعرف على نوع العمل والنشاط الذي يتطلبه .
- يساعد التوجيه المهني في المدارس على دراسة الواقع المهني في البلدة وتجنب سوء اختيار المهنة الغير مناسبة . (ربيع، ٢٠١٠: ٤٣)
- احترام العمل وتقديره وأهمية وجوده اقتصاديا واجتماعيا.
- ادراكهم للعوامل المؤثرة على عالم المهن والعمل .
- ادراكهم القيم المهنية والمرتبطة بالعمل والحياة .
- يساعد التوجيه المهني الطلبة على تمكينهم على التطور الذاتي في ضوء التغير المستمر .



-يساعد التوجيه المهني على تلبية حاجات المجتمع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية . (أبو حماد ، ٢٠٠٨ : ٢٥٣)

-تكمّن أهمية التوجيه المهني في وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ومما يستدعي تطبيق الثالث المكون من شخصية الفرد وامكاناته وميوله وموائمة جميع صفاته الشخصية مع متطلبات المهنة وظرف سوق العمل.(الخالدي واخرون، ٢٠١١: ٧).

وخلاصة لما تقدم نلخص الاهمية بالنقاط الآتية

الاهمية النظرية للبحث

١- قلة الدراسات التي تناولت واقع التوجيه المهني، الأمر الذي دعا الباحث الى تناول هذا المتغير المهم .

٢- على الرغم من الاهتمام المتزايد بمتغير واقع التوجيه المهني إلا انه لم يكن هناك بحثاً أو دراسة تتعلق بهذا المتغير حسب علم الباحث .

الاهمية التطبيقية

١- أن نتائج الدراسة الحالية سوف تساعد في التعرف على واقع التوجيه المهني وعمل المرشد المهني .

٢- الاستفادة من الأدلة من قبل الباحثين والمرشدين النفسيين في ميدان الإرشاد المهني والتوجيه التربوي المهني لأجراء بحوث مماثلة .

٣- تساعد الدراسة المرشدين التربويين في عمل التوجيه المهني في المدارس .

اهداف البحث :

١- التعرف على واقع التوجيه المهني من وجهة نظر المدرسين بصورة عامة .

٢- التعرف على واقع التوجيه المهني من وجهة نظر المدرسين حسب النوع.(مدارس الذكور - مدارس الإناث)

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بالمدرسين العاملين في المدارس المتوسطة المستمرين بالخدمة للعام الدراسي ٢٠٢٤ - ٢٠٢٥ ، في محافظة البصرة .

تحديد المصطلحات :

التوجيه المهني عرفه كل من :



١_تعريف زهران (١٩٨٠)

(هو عملية مساعدة الفرد في اختيار مهنة بما يتلاءم مع استعداداته وقدراته وميوله طموحاته وظروفه الاجتماعية وجنسه والاعداد لها والدخول في العمل والتقدم والرقي فيه ، وتحقيق افضل مستوى ممكن من التوافق المهني) (الخالدي وآخرون ، ٢٠١١ : ١٢)

٢_عرفه (glossoff&koprowics.1990)

(عملية يقوم بها مهني متدرب على بناء علاقات مع اشخاص بحاجة الى مساعدة ، وتتركز هذه العلاقة على المعنى الشخصي للخبرات والمشاعر والسلوك والنتائج والاهداف) (الخطيب ، ٢٠١٤ : ٢١)

٣_عرفه (ربيع ، ٢٠١٠)

(هو مساعد الفرد على فهم امكانياته وقدراته واعطائه صورة عن نفسه دقيقة وصادقة بقصد مساعدته للوصول الى التفوق والنجاح المهني) (ربيع ، ٢٠١٠ : ٤٠٣)

مقدمة

تعددت المفاهيم والمسميات للتوجيه المهني في ادبيات الارشاد ، فمنهم من يسميه الارشاد المهني ومنهم من يسميه التوجيه المهني وقد وجدته تحت مفهوم علم النفس المهني ، ومهما تعددت المفاهيم فهي تصب في خدمة الفرد لمعرفة قدراته واستعداداته وميوله .

ومن هذا المنطلق فقد بين بارسونز منذ عام (١٩٠٨) هذا المبادئ ، إذ أشار في كتابة ((اختيار الوظيفة)) ان التوجيه المهني يقوم على ثلاثة أسس وهي :

-فهم الفرد لنفسه وقدراته واتجاهاته المهنية

-معرفة مسلمات النجاح في المهنة

-إيجاد علاقة إيجابية بين هذه العوامل .

وقد اكد بارسونز على جوانب مهمة في التوجيه المهني سماها المراحل وهي :

-اختبار الفرد

-البحث عن المعلومات الخاصة بالوظيفة

-الاختيار او اتخاذ القرار المهني . (ربيع ، ٢٠١٠ ، ٤١٠)

عوامل تطور الإرشاد المهني

ذكرت (أبو عطية ، ٢٠١٣) بعض العوامل التي من شأنها يتطور الإرشاد والمهني وهي كالاتي :



-بيئة العمل : ان لبيئة العمل تأثيراً مباشراً على الفرد ، من حيث القبول او الرفض ، وبعبارة اكثر دقة قد تكون البيئة مكان لتطوير إمكانيات الفرد وإدائه المهني ، وقد تكون مكان للنفور الفرد من المهنة ، والابتعاد او التكاسل او التمارض ، وبالتالي ان ظروف العمل ومتطلباته يؤثر على أدائه النفسي والمرونة المهنية .

-تطور المهني وسوق العمل : فقد اضاف تطور سوق العمل بين فترة وأخرى عامل مهم وكبير في تطور الارشاد المهني جعل بعض المهن تختفي ، وتظهر أخرى بما يوافق مع تطور التكنولوجيا والمعرفي ، سابقاً كانت آلات الطباعة تستعمل لطباعة الكتب وغيرها ، اما الان حل بدلها الحاسوب كمهنة تتطلب أداء ومهارات علمية وفكرية . (ابو عطية ٢٠١٣ : ١٨٦)

اهداف التوجيه المهني في المدارس :

يقدم التوجيه المهني أهدافاً بالغة الأهمية في المدارس وهي كالآتي :

- ١-مساعدة الطالب على تكوين صورة واقعية عن ذاته وقدراته واستعداداته .
- ٢-مساعدة الطالب على التعرف على اهم الوظائف المهنية وإمكانيات متطلبات كل وظيفة .
- ٣-مساعدة الطالب على القدرة على اتخاذ القرار المهني لاختيار مهنة يشعر من خلالها بالرضا .
- ٤-مساعدة الطلبة في كيفية تحديد المشكلات المهنية والقدرة على علاجها وحلها (عبدالعزیز و عطوي ، : ١٢٩)

وقد أشار (ملحم ، ٢٠١٠) ان اهداف الارشاد المهني والتوجيه تتخلص بما يأتي :

-تحقق اكبر قدر ممكن من التوافق المهني .

-تعرف الطلبة بأكبر قدر ممكن من المعلومات المهنية .

-تدريب الافراد على المهن المناسبة .

-متابعة الفرد اثناء العمل .

-الاستفادة من التكنولوجيا في التنمية المهنية.

-تنمية روح التعاون والعمل الجماعي (ملحم ٢٠١٠ : ٤٧)

مبادي التوجيه والإرشاد المهني

ان الإرشاد المهني يقوم على عدة مبادئ ومن الواجب على المرشد النفسي اتباعها وتطبيقها ، فالمرشد الناجح هو من يعتمد ويخطط لعملية التوجيه المهني وفق مبادئ



ومسلمات لتتم عملية التوجيه على اتم وجه ، وان من اهم مبادئ التوجيه والإرشاد المهني هي :

١-التعاون بين المرشد والمسترشد : يتوقف نجاح عملية الارشاد على التعاون المثمر بين المرشد والمسترشد ، فعملية الإرشاد ليس جبراً ، بل تقوم على التعاون والتفاعل بين الأثنين ، فالمرشد عليه ان يؤمن تماماً ان العميل حضر اليه بشكل طوعي طالباً المساعدة لحل مشكلاته المهنية .

٢-الاهتمام بالنمو المهني للفرد : ان الإرشاد المهني أولاً وبشكل رئيسي يهتم بحل المشكلات التي تواجه الفرد وبالتالي يجب ان يساعد المسترشد للتغلب على كل الصعاب التي تواجهه وصولاً للنمو النفسي والمهني السليم .

٣-الاهتمام بالفروق الفردية : ان الإرشاد المهني يراعي الفروق الفردية بين الطلبة او العملاء ، إذ انهم يختلفون فيما بينهم في مختلف الجوانب النفسية والجسمية والانفعالية والاجتماعية ، وفي ردود افعالهم اتجاه المواقف المختلفة ، ومن هذا المنطلق على المرشد النفسي ان يضع بعين الاعتبار الأسلوب والطرق المناسبة لكل شخصية من الشخصيات التي يواجهها . (حسين، ٢٠١٣: ١٩٧)

صفة المرشد المهني

ان المرشد النفسي هو الشخص الوحيد في المدرسة الذي يقدم المساعدة للجميع سواء طلبة او مدرسين ، او عاملين ، بما يمتلكه من مؤهلات أكاديمية وعلمية تجعله قادر على تحديد وتشخيص المشكلات التربوية والنفسية ووضع الحلول المناسبة لها ، ويمتاز المرشد النفسي بعدة صفات ، أهمها :

- ١-سليم نفسياً وعقلياً .
- ٢-قادر على فهم نفسه والآخرين .
- ٣-يتملك توافق نفسي ومهني عالي .
- ٤-يتمتع بالأمانة والالتزام .
- ٥-متسامح.



٦- غير متسرع في اصدار القرارات .

٧- الشفافية والداعبة .

٨- الخبرة المهنية .

٩- النشاط والمرونة في التعامل مع الآخرين .

١٠- القدرة العلمية والأكاديمية.

١١- حب الاستطلاع والاستبصار في الشخصية .

١٢- المثابرة والمسؤولية .

١٣- ان يمتلك قيم مهنية وخلقية عالية . (العاسمي، ٢٠١٢: ٣١٠)

دور المرشد في مجال التوجيه المهني :

حدد أبو حماد عدة اعمال وفعاليات يقوم **بها** المرشد التربوي في المدرسة وهي كالآتي :
أولاً - يوم الارشاد المهني : وهو يوم يحدد في بداية العام الدراسي يوضح فيه المرشد اهم النقاط الرئيسية لمهام الارشاد وخطواته من خلال برنامج معد من قبل المرشد التربوي يشمل النقاط الآتية :
- **اعداد استبيان مهني** : يقوم المرشد النفسي في بداية العام بإعداد الاستبيانات المناسبة لكل مرحلة من خلالها يكتشف ميول الطلبة المهنية واتجاهاتهم العلمية ليتسنى له توجيههم بشكل مناسب بما يتوافق مع حاجاتهم المهنية .

- **استشارة التدريسين والادارة** : هذا الاجراء مهم وفعال ، من خلال مشاركة المدرس والإدارة في عملية اكتشاف المواهب المهنية ، والقدرات العلمية لدى الطلبة ومناقشتها مع المرشد المختص ، أمر جدًا ضروري لتأكيد أهمية الارشاد النفسي في المدارس الثانوية وفاعلية في حل مشكلات كثيرة ومتنوعة (أبو حماد، ٢٠٠٨: ٢٧٠)

وفي السياق نفسه أضاف (حمود ، ٢٠١١) ان الإدارة ومدير المدرسة له دور مهم في توجيه وارشاد الطلبة من خلال تهيئة الإمكانيات والوسائل التربوية ، عدم تكليف المرشد النفسي بإعمال تعيق أدائه المهني ، تعاون المدرسين مع المرشد المهني ، مشاركته الفعالة في مجلس الإباء والمعلمين ، مساعدته على تهيئة البرامج التربوية والإعداد لها ، توفير غرفة مناسبة للمرشد الأداء مهامه التربوية . (حمود، ٢٠١١: ٢٢٨)

وخلاصة القول ان المرشد المهني يكون دوره قيادي في جميع العمليات التربوية من خلال التشخيص وحل المشكلات النفسية ، او القيام بعملية الارشاد او كاستشاري نفسي ، او كمدرّب في عملية



التوجيه والإرشاد ، أو خبير في إعداد البرامج والاختبارات النفسية ، أو الاسهام في عملية تطوير المناهج ، أو كمرشد نفسي ومهني في المدرسة . (العاسمي، ٢٠١٢: ٢٥٦)

نظريات التوجيه المهني

نظرية جون هولاند في أنماط الشخصية المهنية :

يرى جون هولاند ان النمو المهني هو نتاج الوراثة والعوامل البيئية والاجتماعية . وافترض هولاند ان يمكن تقسيم الافراد حسب درجة تشابه صفاتهم وسماتهم الشخصية ، الى عدة أنماط شخصية ، كما يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها على عدة أصناف حسب أنماط شخصياتهم . وأشار هولاند ان التشابه بين نمط الشخصية للفرد مع بيئته المهنية يؤدي الى الاستقرار المهني والنجاح .

كما انه قسم الشخصية الى ستة أنماط تقابلها ست بيئات مهنية ولكل نمط صفاته الخاصة به تميزه عن النمط الآخر، فصفات نمط الشخصية العلمية يختلف عن صفات الشخصية الفنية . وكما يلي :

١- نمط الشخصية الواقعية : يكونون عدوانيين يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات لفظية ، يقابلها بيئة الفلاحين المهندسين العمال

٢- نمط الشخصية العقلية : يتميزون بأن غير اجتماعيين اتجاهاتهم غير تقليدية يحبون النشاطات الغامضة والتفكير المجرد ، يرتبطون ببيئات مهنية مثل الأطباء و الباحثين و الفيزيائيين . (ربيع، ٢٠١٠ : ٤٤٤)

٣- نمط الشخصية الاجتماعية : يتميزون بأنهم اجتماعيون يمتلكون مهارات لفظية وقيم إنسانية ، بيئتهم المهنية ، المدرسون والمرشدون .

٤- البيئة التقليدية : يمتاز أصحاب هذا النمط بالالتزام والتقاليد والقوانين منضبطون لديهم قدرة على التنظيم والترتيب ومطيعون للأوامر ، من بيئاتهم البنوك مثل المحاسبون .

٥- البيئة المغامرة : ويمتاز أصحاب هذا النمط بأنهم اشخاص يمتلكون القدرات اللفظية لأقناع الآخرين فهم اجتماعيون يميلون الى المغامرة .مثل التجار والسياسيون .

٦- البيئة الفنية : يمتاز صاحب النمط الفني أنه حساس ولطيف رقيق المشاعر غير اجتماعي ويتجنب المشاكل ، ومثال على ذلك الفنانون والرسامون والشعراء . (عبدالهادي و العزة ، ١٩٩٩ :

(٨٨

منهجية البحث وإجراءاته



يتضمن هذا الفصل أهم إجراءات البحث الحالي من حيث تحديد مجتمعه وتوصيفه ، وحجم عينته وطريقة اختيارها ، وإجراءات بناء مقياس واقع التوجيه المهني في المدارس المتوسطة من وجهة نظر المدرسين ، ومن ثم تحديد الوسائل الإحصائية المستخدمة في هذا البحث سواء في إجراءاته أو تحليل نتائجه.

أولاً : مجتمع البحث:-

يتكون مجتمع البحث الحالي من مدرسين ومدرسات محافظة البصرة والمستمرين بالخدمة للعام الدراسي ٢٠٢٤ / ٢٠٢٥ ، والبالغ (١٩٤٩١) إذ بلغ عدد المدرسين (٦٦٦٥) مدرساً وعدد المدرسات (١٢٨٢٦) موزعين على مديريات التربية في محافظة البصرة الجدول (١).

الجدول (١) مجتمع البحث

ت	مديريات التربية	الذكور	الإناث	المجموع
١	المركز	٢٢١٧	٦١١٩	٨٣٣٦
٢	ابي الخصيب	٥٥٨	١٢٩٣	١٨٥١
٣	القرنة	٥٠٧	٧٨١	١٢٨٨
٤	الزبير	٥٦٦	١١٣٢	١٦٩٨
٥	الفاو	١١١	١١٤	٢٥٥
٦	شط العرب	٤٧٧	٩٣١	١٤٠٨
٧	الهارثة	٤٤٦	٧٣٩	١١٨٥
٨	السيبة	٣٦	٣٢	٦٨
٩	ام قصر	١٨٠	٣٥٣	٥٣٣
١٠	سفوان	١٧٠	١٠٦	٢٧٦
١١	الدير	١٧٣	١٧٨	٣٥١
١٢	الثغر	١٤١	٤٣	١٨٤
١٣	النشوة	١٥٨	١١٤	٢٧٢
١٤	المدينة	٣٢٧	٣٨٠	٧٠٧



١٥	الصادق	٢٨٨	٢٤٤	٥٣٢
١٦	الهوير	٣١٠	٢٦٧	٥٧٧
	المجموع	٦٦٦٥	١٢٨٢٦	١٩٤٩١

ثانياً: عينة البحث :

وانطلاقاً من مبدأ الموضوعية ولكي تكون الاجابة بعيداً عن التحيز ، اختار الباحث عينة البحث الرئيسة من المدرسين والمدرسات وباستخدام الأسلوب العشوائي بلغت (٤٠٠) مدرس ومدرسة من المدارس المتوسطة والمستمرين بالخدمة وهي لا تقل عن (٢ %) من المجتمع الاصلي كما في الجدول (٢)

الجدول (٢) عينة البحث حسب الجنس

ت	مديريات التربية	الذكور	الإناث	المجموع
1	المركز	72	88	160
2	ابي الخصيب	38	43	81
3	القرنة	46	22	68
4	الزبير	44	47	91
5	المجموع	200	200	400

ثالثاً: أداة البحث مقياس واقع التوجيه المهني :

بعد اطلاع الباحث على الادبيات التي تناولت التوجيه المهني والإرشاد المهني ، وعلم نفس المهني وبعض الدراسات السابقة ، اعد الباحث مجموعة فقرات تكونت من (٢٠) فقرة بصورتها الأولية (ملحق ١) تناولت هم النشاطات والمهام الخاصة بالتوجيه المهني والتي من الممكن أدائها من قبل المرشد النفسي والمدرس والإدارة .

لكون المقياس معدة بصورة أولية وضع الباحث خمسة بدائل حسب مقياس لكرت متمثل بالأوزان التالية (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) ، إذ يمثل واحد لا تنطبق عليّ كثيراً ، واثنان لا تنطبق عليّ ، وثلاثة تنطبق عليّ أحياناً ، وأربعة تنطبق عليّ ، و خمسة تنطبق عليّ كثيراً .

الصدق الظاهري : يستخدم الصدق الظاهري في المقاييس النفسية بدلاً من صدق المحتوى، وذلك لصعوبة تحديد المحتوى المراد قياسه بدقة وبنسبة أجزائه وأهميتها، في حين أن



الصدق الظاهري يعتمد الفحص المنطقي لفقراته من الخبراء وتقديرهم لصلاحيتها في قياس المفهوم الذي أعدت لقياسه (Eble, , 1972p.555)

وللتعرف على صدق الأداة في قياس السمة من عدمها قام الباحث بالخطوات الآتية :

١- (الصدق الظاهري) : ولمعرفة الصدق الظاهر لكل فقرة قام الباحث بعرض مقياس واقع التوجيه المهني في المدارس المتوسطة من وجهة نظر المدرسين على مجموعة من الخبراء المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية والإرشاد النفسي بلغ عددهم (١٠) خبراء بصورته الأولية والبالغ (٢٠) فقرة (ملحق ١)، وفي ضوء آرائهم وملاحظاتهم اتضح موافقة جميع الخبراء على الفقرات التي بناها الباحث في المقياس، وطريقة الإجابة عنه وبدائلها، وإن بعضهم أجرى تعديلات بسيطة على صياغة الفقرات لتلائم عينة البحث، وقد عدل الباحث هذه الفقرات، : (٧,٥)
وقد اعتمد الباحث على نسبة ٨٠% لموافقة الخبراء فأكثر على صلاحية الفقرة وعلى هذا الأساس أصبح عدد فقرات المقياس الكلية (٢٠) فقرة بعد ما حازت جميع الفقرات على نسبة قبول اكبر من (٨٠ %) (ملحق ٢) جدول (٣).

جدول (٣)

أراء المحكمين في صلاحية فقرات مقياس واقع التوجيه المهني في المدارس المتوسطة

ت	الفقرات	الموافقون	المعارضون	النسبة المئوية
١	كثيراً ما نهتم بالنشرات الجدارية المهنية	١٠	-	١٠٠%
٢	لا نعرف كيفية التعامل مع المرشد النفسي	٨	٢	٨٠%
٣	ان خدمات التوجيه المهني لا فائدة منها	١٠	-	١٠٠%
٤	لا اعتقد ان المدارس العادية فعالة	٩	١	٩٠%
٥	التعامل مع الخدمات وتفعيلها تحتاج خبرة	٩	١	٩٠%
٦	احرص على تقييم ادائي المهني باستمرار بدون مساعد المرشد	٩	١	٩٠%



٧	ان عمل الارشاد في المدارس يتطلب جهد وخبرة لا يمكن ان تتوفر في المدارس العادية	١٠	-	%١٠٠
٨	خدمات التوجيه تحتاج الى قرارات تربوية	١٠	-	%١٠٠
٩	انا غير مقتنع لعمل المرشد المهني	٧	٣	%٧٠
١٠	اشعر بأن الإدارة شديدة	٨	٢	%٨٠
١١	لا احد يعترف بحق المرشد في العمل المهني	١٠	-	%١٠٠
١٢	انا كمدرس ليس لدي الفهم والكامل لهذه الخدمات	١٠	-	%١٠٠
١٣	ان المدير هو المشرف الرئيسي على التوجيه والإرشاد الطلبة	٩	١	%٩٠
١٤	لا أشارك في ندوات ونشاطات لا ترتبط بتخصصي	٨	٢	%٨٠
١٥	من الصعب التعاون مع المرشد فعمله يتطلب مصداقية	٩	١	%٩٠
١٦	اعتمد على نفسي عندما اواجه مشكلة	١٠	-	%١٠٠
١٧	اتعلم من المرشد كيف استغل وقتي استغلالا جيدا	١٠	-	%١٠٠
١٨	ليس لدي وقتاً كافياً لاستشارة المرشد النفسي	٩	١	%٩٠
١٩	كثيراً ما اسأل المرشد عن بعض المفاهيم الغامضة	١٠	-	%١٠٠
٢٠	لدي مكتب مخصص لعلم النفس والتوجيه المهني	٨	٢	%٨٠

- وضوح وفهم الفقرات: للتأكد من وضوح فقرات المقياس لدى عينة البحث الذين سيجيبون عن المقياس وفهمهم لعباراته أو فقراته طبق المقياس على عينة مكونة من (٣٠) مدرس ومدرسة



بواقع (١٥) مدرس و (١٥) مدرسة، اختيروا بطريقة عشوائية من المدارس المتوسطة ، وتمت الإجابة عن المقياس أمام الباحث، لتثبيت ملاحظاتهم وجوانب عدم الوضوح في التعليمات أو عدم الفهم للفقرات، وبعد الانتهاء من الإجابة عن المقياس واقع التوجيه المهني من قبل أفراد هذه العينة، اتضح للباحث أن التعليمات وفقرات المقياس مفهومة لهم، وكان متوسط الوقت المستغرق للإجابة (٢٠) دقيقة تقريبا.

٣- قوة التمييز للمقياس (صدق البناء):

يعد التحليل الإحصائي للفقرات خطوة أساسية ومهمة في بناء المقاييس النفسية أو عند تكييفها وتعديلها عما كانت عليه، لأن التحليل الإحصائي للفقرات يكشف وقتها في قياس ما أعدت ، وهو أكثر أهمية من التحليل المنطقي لها، الذي يقوم به الخبراء، لأنه يعتمد إلى حد كبير على آرائهم الذاتية، في حين أن التحليل الإحصائي للفقرات يكشف عن مدى ارتباط مضمون الفقرات بالسمة التي أعدت لقياسها كما أن خصائص المقياس مثل الصدق والثبات تعتمد إلى حد كبير على خصائص فقراته. لقياسه (Ghiselli, 1981p.331)

ولحساب هاتين الخاصيتين لفقرات مقياس واقع التوجيه المهني طبق المقياس على عينة مكونة من (٤٠٠) مدرس ومدرسة اختيروا عشوائيا من (٦) مدارس بواقع (٢٠٠) مدرس و (٢٠٠) مدرسة في المدارس المتوسطة ، وتعد هذه العينة مناسبة للتحليل الإحصائي للفقرات بهدف حساب قدرتها على التمييز ومعاملات صدقها إذ أشار نانلي ١٩٧٨ Nunnally إلى أن حجم عينة تحليل الفقرات إحصائيا يعد مناسباً إذا كان لكل فقرة بين (٥-١٠) أفراد (Nannally. , 1978) (12-

وقد قام الباحث في تصحيح استمارات المقياس على أساس (٢٠) فقرة لاختبار الفقرات المميزة ، ومن ثم رتب الدرجات الكلية التي حصل عليها جميع أفراد العينة البالغ عددهم (٤٠٠) مدرس ومدرسة ترتيبا تنازليا من أعلى درجة إلى أقل درجة ثم اختيرت نسبة القطع (٢٧ %) من القيم العليا و (٢٧ %) من القيم الدنيا من المقياس الحالي كونها أفضل النسب لمقارنة بين مجموعتين، إذ تكونا بأقصى ما يمكن من الحجم والتمايز (الجلبي، ٢٠٠٥ : 70)

وقد بلغ أفراد كل مجموعة (١٠٨) فردا ، ثم استعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين درجات كل فقرة بين هاتين المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية ، لأن القيمة التائية لدلالة الفروق بين هاتين المجموعتين تمثل القوة التمييزية للفقرة (Edwards,, 1979)



وأظهرت النتائج التحليل ان جميع الفقرات حازت على دلالة إحصائية إذ كانت القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، ما عدا الفقرتين (١٥،١٣) كانتا معاملات تميزها غير دالة إحصائيا كون قيمتها التائية اقل من الجدولية (١.٩٦) عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) الجدول (٤) الفقرات المميزة وغير المميزة

الجدول (٤) القوة التمييزية لفقرات مقياس واقع التوجيه المهني ومعاملات صدقها

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
٣. ٦٣	٠. ٨١	١. ٧٣	٠. ٧٦	٢. ٣٤	١
٦. ٣١	٠. ٧٢	٢. ٢٨	٠. ٢٤	٢. ٩٣	٢
٤. ٤٢	٠. ٩٦	١. ٨٥	٠. ٦٤	٢. ٥٤	٣
٥. ٤	٠. ٧٩	٢. ١٤	٠. ٣٩	٢. ٧٥	٤
٦. ٩٤	٠. ٨٤٧	١. ٨٧	٠. ٤٧	٢. ٧٧	٥
٧. ٦٢	٠. ٨١	١. ٦٣	٠. ٥٨	٢. ٧٤	٦
٩. ٣٨	٠. ٦٨	١. ٢٨	٠. ٦٩	٢. ٥١	٧
٩. ٧٧	٠. ٥٤	١. ١٩	٠. ٧٣	٢. ٤٧	٨
٨ و ٧. ٠٢	٠. ٤٧	١ و ١٨	٠. ٧٤	٢. ٤٠	٩
٦. ٢١	٠. ٨٦	١. ٥٣	٠. ٦٧	٢. ٦٦	١٠
١٣. ٦٩	٠. ٦٤	١. ٤١	٠. ٢٩	٢. ٨٦	١١
٥. ٤١	٠. ٧٦	٢. ٣٤	٠. ٣٣	٢. ٨٤	١٢
٠. ٤٦	٠. ٧٦	١. ٩٣	٠. ٧٢	٠. ٢. ٢	١٣
٤. ٦١	٠. ٧٩	٢. ٤٨	٠. ٣٣	٢. ٩٤	١٤
١. ١٢	٠. ٧٩	٢. ٤١	٠. ٧٦	٢. ٦٠	١٥



٧. ٦١	٠. ٨٦	٢. ١٣	٠. ٢٩	٢. ٩٤	١٦
٥. ٦٩	٠. ٨٣	٢. ٢٦	٠. ٥٦	٢. ٩٣	١٧
٤. ١٠	٠. ٨٧	٤٣. ٢	٠. ٦٦	٢. ٨٧	١٨
٤. ٤٩	٠. ٧٩	٢. ٠٥	٠. ٦٦	٢. ٥٧	١٩
٦. ٠٩	٠. ٩٥	٢. ٠٤٨١	٠. ٣٩	٢. ٨٠	٢٠

• القيمة التائية الجدولية تساوي (١.٩٦) عند مستوى (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٢١٤) الفقرات غير المميزة (١٥،١٣)

وباستبعاد الفقرات غير المميزة يكون مقياس واقع التوجيه المهني في المدارس المتوسطة بصورته النهائية مكون من (١٨) فقرة ملحق (٣)

٤- صدق الارتباطات الداخلية:- هو المدى الذي يمكن أن نقرر بموجبه إن المقياس يقيس بناءً نظريًا محددًا أو خاصية معينة (Stanley . C.Julian & K.D.Hoptins , 1997) (13- إذ أنه يتحقق من قياس السمة أو البناء النظري، لذا فهو يتطلب معلومات نظرية من مصادر متباينة وإن السمة يمكن أن تقاس من خلال هذا الصدق، فصدق البناء يركز على دور النظرية النفسية في الاختبار والحاجة إلى مؤشرات يمكن أن تساعدنا للتحقق (3- Anastasi,& , 1979) . ومن مؤشرات صدق البناء التي تحقق منها الباحث:

-علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للاختبار:

إذ يعد ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس مؤشرًا لصدق الفقرة، ومؤشرًا لتجانس الفقرات في قياسها للظاهرة السلوكية (Allen , & Yen , 1978 p 345) ولغرض التحقق من صدق فقرات مقياس واقع التوجيه المهني في المدارس المتوسطة اعتمد الباحث على الدرجة الكلية عده محكًا داخليًا يمكن من خلاله استخراج معاملات صدق فقرات الاختبار، وذلك في حالة عدم توافر محك خارجي (Anastasi,, 1988)

بعد حذف الفقرتان (١٥ ، ١٣) من مقياس واقع التوجيه المهني في المدارس المتوسطة من وجهة نظر المدرسين ، استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون لقياس قيمة الارتباط بين درجة كل فقرة من المقياس والدرجة الكلية للمجيب وبعد التحليل الإحصائي للبيانات ومقارنة معاملات الارتباط



المحسوبة بالقيمة الجدولية البالغة (0,138) عند مستوى (0,05) وبدرجة حرية (٣٩٨) تبين أن جميع الفقرات دالة احصائياً جدول (٥).

الجدول (٥)

علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس واقع التوجيه المهني

رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية
١-	٠. ٣٢
٢-	٠. ٤٥
٣-	٠. ٣٩
٤-	٠. ٤٤
٥-	٠. ٤٥
٦-	٠. ٥٦
٧-	٠. ٥٩
٨-	٠. ٦١
٩-	٠. ٦٤
١٠-	٠. ٤٩
١١-	٠. ٥٩
١٢-	٠. ٤٩
١٣-	٠. ٤٨
١٤-	٠. ٥٩
١٥-	٠. ٦١
١٦-	٠. ٦٢
١٧-	٠. ٥٥
١٨-	٠. ٤٦

*القيمة الجدولية بلغت (٠.١٣) عند مستوى (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٨)

ثبات المقياس:

يقصد بالثبات اتساق المقياس وقدرته على إعطاء النتائج نفسها إذا ما أعيد تطبيقه مرة أخرى (Allen, 1979: 58) ، ويعد الثبات من الخصائص القياسية الأساسية للمقاييس والاختبارات النفسية والتربوية وهو الاتساق في نتائج المقياس (Marshall. & c.L., 1979) وعلى الرغم من



أن الصدق أكثر أهمية منه، لأن المقياس الصادق لابد أن يكون ثابتاً، في حين ان المقياس الثابت قد لا يكون صادقاً، ولكن يفضل حساب الثبات، لأنه لا يوجد مقياس بصدق تام، فضلاً عن أن الثبات يعطي مؤشراً لدقة المقياس أيضاً (Brown, 1976p137)

ولحساب ثبات مقياس واقع التوجيه المهني في المدارس المتوسطة من وجهة نظر المدرسين قام الباحث بحساب الثبات بطريقة إعادة الاختبار التي تؤثر على التجانس الخارجي للمقياس ، (الدليمي، ١٩٩٧) ويسمى معامل الثبات بهذه الطريقة بمعامل الاستقرار أي استقرار النتائج الاختبار خلال الفترة بين تطبيق الأول والثاني (الجلبي، ٢٠٠٥: ٧٠) .

طريقة إعادة الاختبار: أعيد تطبيق مقياس واقع التوجيه المهني في المدارس المتوسطة على عينة الثبات نفسها بعد مرور (١٥) يوماً ثم حسبت الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد هذه العينة في التطبيق الأول وفي التطبيق الثاني وباستعمال معامل ارتباط (بيرسون) بين درجات التطبيقين، كان معامل الثبات (0,77) ويعد معامل ثبات القياس في هذا البحث جيداً ، إذ يشير بعض المختصين والباحثين في القياس النفسي إلى أن معامل الثبات إذا كان أكبر من (0,70) يعد جيداً، ويشير إلى استقرار الإجابة بعد فترة معينة من تطبيق الاختبار (Foran , 1962p78) .

وبعد أن تأكد الباحث من صدق مقياس واقع التوجيه المهني وثباته لقياس السمة المطلوب قياسها أصبح الآن جاهزاً للتطبيق على عينة البحث .

رابعاً: الوسائل الإحصائية:

معامل ارتباط بيرسون: استعمل في حساب معاملات صدق فقرات مقياس واقع التوجيه المهني واستعمل في حساب ثبات المقياس بطريقة إعادة الاختبار (عودة و والخليل ، ١٩٨٨ : ١٤١) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين: استعمل في حساب القوة التمييزية لفقرات واقع التوجيه المهني وكذلك لمعرفة الفروق في واقع التوجيه المهني تبعاً لجنس مدرسين (ذكور ، إناث) ومعرفة الفروق دلالة الفروق على المقياس تبعاً للمواقع الجغرافي.

الاختبار التائي لعينة واحدة: استعمل في معرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات واقع التوجيه المهني والمحك (المتوسط الفرضي) (Glass & Stanley, , 1976)

تفسير النتائج ومناقشتها

أولاً: عرض النتائج:

الهدف الأول: التعرف على واقع التوجيه المهني في المدرس المتوسطة من وجهة نظر المدرسين.



لتحقيق هذا الهدف طبق الباحث مقياس واقع التوجيه المهني في المدارس المتوسطة . على العينة كافة، فقد أشارت النتائج الى أن الوسط الحسابي بلغ (٦٩,٨٧) وبانحراف معياري قدره (٨,٩٥) وهو اكبر من الوسط الفرضي للمقياس البالغ قيمته (٥٤) درجة وللتعرف على الفروق بين المتوسطين تم استعمال الاختبار التائي (T- Test) لعينة ومجتمع . فبلغت القيمة التائية المحسوبة (١٣.٠٣) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية كونها اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٣٩٩) . , والجدول (٦) يوضح ذلك .

جدول (٦)

الاختبار التائي لعينة والمجتمع للتعرف على مقياس واقع التوجيه المهني في المدارس المتوسطة

المتغير	العينة	حجمها	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى الدلالة ٠.٠٥
					المحسوبة	الجدولية	
واقع التوجيه المهني	ذكور + إناث	٤٠٠	٦٩,٨٧	٨.٩٥	١٣.٠٣	١.٩٦	دال إحصائياً

لقد أظهرت نتيجة هذا الهدف وجود دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في واقع التوجيه المهني في المدارس المتوسطة وتدل هذه النتيجة أن توجد دلالة احصائية في عدم وجود خدمات التوجيه المهني في المدارس المتوسطة من وجهة نظر المدرسين، وفقاً لفقرات المقياس السلبية المعدة ، وان المرشد ليس له دوراً بارزاً ومهما في توجيه الطلبة مهنيّاً نحو واقعهم المهني ، وتحليل المهن من خلال الاستعدادات والقدرات ، فلا توجد ملصقات توضح ذلك ، كما اشارت نتيجة التحليل الاحصائي ان واقع خدمات التوجيه المهني لا يرتقي بالمدارس بالمستوى المطلوب ، والملفت للنظر ان المدرسين والمدرسات لا يمتلكون أي معلومات ولو بسيطة حول الارشاد المهني والتوجيه المهني ، ولا نبالغ اذا قلنا أن المدارس تكاد تكون غير قادرة على تهيئة الظروف المناسبة لنجاح عملية التوجيه المهني ، كون إدارات المدارس لا تمتلك الرؤية التربوية نحو هذه التخصص وهذه الخدمات ، وخاصة ادارات ذوات التخصص العلمي ، الأمر الذي ينعكس في سلوكهم الإداري نحو عدم الاهتمام بخدمات التوجيه المهني ، على الرغم من وجود المرشدين التربويين الا ان الفرصة تكاد تكون ضيقة امام اعمالهم ومهامهم الرسمية .الذي بات واضحاً في اجابات العينة .



الهدف الثاني : توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في واقع التوجيه المهني في المدرس المتوسطة من وجهة نظر المدرسين (ذكور - اناث)

لغرض التعرف على دلالة الفروق في مقياس واقع التوجيه المهني في المدرس المتوسطة من وجهة نظر المدرسين على وفق متغير الجنس قام الباحث بحساب الوسط الحسابي لعينة المدرسين والذي بلغ (٧٥.٧٠) والانحراف المعياري بلغ (٩.٨٧)، والوسط الحسابي لعينة المدرسات والذي بلغ (٧٨.٨٤) والانحراف المعياري (٧.٩٨) وتم تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين المدرسين والمدرسات ، فقد اشارت النتيجة الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين لأن القيمة التائية المحسوبة بلغت (-١.٧٦) وهي اقل من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦) فهي غير دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٨) أي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين مدارس الذكور ومدارس البنات في واقع خدمات التوجيه المهني في المدارس المتوسطة (٧) يوضح ذلك.

الجدول (٧)

قيمة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف على دلالة الفروق في مقياس واقع التوجيه المهني في المدرس المتوسطة (ذكور - إناث)

المتغير	الجنس	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة التائية		الدلالة عند ٠.٠٥
					المحسوبة	الجدولية	
واقع التوجيه المهني	ذكور	٢٠٠	٧٥.٧٠	٩.٨٧	-١.٧٦	١.٩٦	غير دال
	اناث	٢٠٠	٧٨.٨٤	٧.٩٨			

لقد أظهرت نتيجة هذا الهدف عدم وجود دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في مقياس واقع خدمات التوجيه المهني في المدرس المتوسطة حسب الجنس (ذكور - اناث) ، ويعزو الباحث هذه النتيجة ، انه لا توجد فرق في ضعف الخدمات في المدارس سواء كانت في مدارس الإناث او مدارس الذكور من وجهة نظر المدرسين.

ومما تقدم يبدو واضحاً ان المدرسين والمدرسات لا يمتلكون ثقافة مهنية في كثير من جوانب الارشاد المهني ، وبعبارة اكثر وضوحاً ان المدرس او المدرسة يقدم ما هو مطلوب منه في تخصصه فقط ولا يكثرث لثقافة التربوية والنفسية ، ولا يسعى الى ان يطور وينمي ثقافته في هذا



المجال ، وعلى وجه الاجمال ان النظر الدونية باقية منذ ذلك الوقت من باقي التخصصات لتخصص المرشد المهني ، وعلى الغرار نفسه ان الإدارات التقليدية التي لا تعطي فرصة ولا مجالات ممارسة مهام التوجيه المهني من قبل المرشد المهني ، والذي انعكس هذا الواقع في اجابات العينة على المقياس ، كما ان ضعف إدارة القرار التربوي اثر واضح في تفعيل هذه الخدمات ، الأمر الذي انعكس سلباً في الاداء المهني والخدمات التربوية والمهنية .

الاستنتاجات :

- ١-عدم اهتمام ادارات المدارس في خدمات التوجيه المهني .
 - ٢-ضعف القرارات التربوية التي من شأنها تدعم خدمات التوجيه المهني.
 - ٣-ان المدارس ليست بذات المستوى العالي لتفعيل خدمات التوجيه المهني .
 - ٤-ان بعض الإدارات تتسم بالإدارة المتسلطة .
- التوصيات :
- ١-اصدار قرارات تربوية وإدارية لتأكيد ان المرشد النفسي مدرساً وعضو في الهيئة تدريس.
 - ٢-تغير كلمة مرشد تربوي الى مدرس تخصص ارشاد نفسي ادارياً .
 - ٣-تهيئة كافة المستلزمات التوجيه المهني في المدارس وللمرشدين التي من شأنها تنجح عملية التوجيه المهني .
 - ٤-الدعم المادي والمعنوي للمرشد المهني من قبل إدارات المدارس .
 - ٥-اشراك الإدارات في دورات تدريبية في الإرشاد والتوجيه المهني معرفة ماهية الإرشاد المهني .
- المقترحات :

- قياس خدمات التوجيه المهني في المدارس الاهلية .
 - التعرف على واقع التوجيه المهنية في مدارس المتميزين والمدارس الدولية في البصرة.
 - نمط الإدارة في المدرسة وعلاقته بخدمات التربية والمهنية .
- المصادر العربية :

١. أبو حماد ،ناصر الدين (٢٠٠٨) الارشاد النفسي والتوجيه المهني ،ط١ ، دار الكتب الحديث للنشر والتوزيع ، عمان ن اردن .
٢. أبو شعيره ، خالد محمد (٢٠٠٨) التربية المهنية الفاعلة ومعلم الصف ، ط١ ، مكتبة المجتمع الغربي للنشر والتوزيع ، عمان ، اردن .



٣. ابو عطية ، سهام درويش (٢٠١٤) اساسيات الارشاد والنمو المهني ، ط١ ، عمان الاردن ، الاهلية للنشر والتوزيع
٤. الجلي ، سوسن شاكر (٢٠٠٥) اساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية . ط١ ، مؤسسة علاء الدين للطباعة ، دمشق ، سوريا .
٥. حسين ، طه عبدالعظيم (٢٠١٣) الارشاد النفسي النظرية والتطبيق ، طه دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان الاردن
٦. حمود ، محمد الشيخ (٢٠١١) الارشاد المدرسي ، ط١ ، دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع ، عين ، الامارات .
٧. الخالدي ، عطا اله فؤاد ، العلمي ، دلال سعد الدين ، الصيخان ، إبراهيم سالم (٢٠١١) الارشاد المهني في المدارس ، ط١ ، صفا للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
٨. الخطيب ، صالح احمد (٢٠١٤) الارشاد النفسي في المدرسة ، ط١ ، دار الكتاب الجامعي ، العين ، الامارات العربية .
٩. الدليمي ، إحسان عليوي (١٩٩٧) : أثر اختلاف تدرجات بدائل الإجابة في الخصائص السيكمترية لمقاييس الشخصية وتبعا للمراحل الدراسية ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، جامعة بغداد ، كلية التربية ، ابن رشد .
١٠. ربيع ، محمد شحاته (٢٠١٠) علم نفس الصناعي والمهني ، ط١ ، دار المسيرة للطباعة والنشر ، عمان ، اردن .
١١. العاسمي ، رياض نايل (٢٠١٢) المبادئ العام لعلم النفس الارشادي ، ط١ ، دار الفكر للنشر والتوزيع ن عمان الأردن .
١٢. عبدالهادي ، جودت عزن ، العزة ، سعيد حسني (١٩٩٩) التوجيه المهني ونظرياته ، ط٢ ، مكتبة الثقفة والنشر ، عمان ، اردن .
١٣. العزة ، سعيد حسني (٢٠٠٦) الارشاد النفسي ، اساليبه ، فنياته ، ط١ دار الثقافة للنشر والنشر ، عمان ، الأردن .
١٤. عطوي ن جودت عزت ، عبدالعزيز ، سعيد (٢٠٠٩) التوجيه المدرسي مفاهيمه ونظرياته ، ط١ ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان الأردن .
١٥. عودة ، أحمد سليمان ، والخليل ، خليل يوسف (١٩٨٨) الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية ، عمان ، دار الفكر للنشر والتوزيع .
١٦. قطامي ، نايفة و طوقان ، خالد (٢٠٠٧) نمو التفكير المهني للطفل ، ط١ ن دار المسيرة للطباعة والنشر ، عمان ن اردن .
١٧. ملحم سامي محمد (٢٠١٠) مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي ، ط٢ ، دار المسيرة للطباعة والنشر ، عمان الأردن .

المصادر الأجنبية :



18. Allen , M . J & Yen , w. m (1979) : introduction to measurement theory , California, Book Cole.
19. Anastasi, A. (1988) : Psychological testing 6th .ed new York, Macmillan.
20. Anastasi, and Urbinn (1979): psychological testing 6th . Ed New York, Macmillan.
21. Brown, Frederick , G(1976) : Principle of educational and Psychological testing and Holt Rinchart and wiston , New York.
22. Eble, R. L. (1972) Essentials of Education measurement, New Jersey Englewood Gliffs : Pretice- Hall, 1 nc.
23. Edwards, Al (1957) : technigues of Attitude scale construction, new York , Appleton country cofite .
24. Foran , j . g . c . (1962) "A not on methods of measuring reliability " , journal of educational psychology , vol . (22), no . (4) , pp . 383 – 387.
25. Ghiselli,E.et al . (1981) ; Measurement theory for Behavior Sciences , Sam Francisco , W.H Freeman and Company.
26. Glass and Stanley, J (1976) statistical Methods in Education and psychology. New Jersy, Prentice-Hall.
27. glossoff.h.&Koprowicz C.(1990) children Achieving potential:An Introduction to elementary school counseling and state Level policies. Washington .D.C. National conference of stat Legislatures :Alexandria .VA: American Association Counseling and Development.
28. Marshall. J. and c.L.cooper (1979) : Execution under pressure. The maccam, llan press sp. London.
29. Nannally. J. C. (1978) : psychometric theory, New York MCG row – hill .
30. Stanley . C.Julian and K.D.Hoptins (1972) : Educational and Psycological Measuremont and Eva lnation . Prentice – Hall , InC . Englewood cliffs , New Jerscy.