

مركز تكوين الدكتوراه

الإنسان – المجتمع – التربية

تقييم منظومة التوجيه المهني بسلطنة عمان

أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في علوم التربية

نوقشت في ٢٠١٦/٧/١٦ م

إعداد الباحث

أحمد بن محمد بن حسن الشحي

إشراف

الدكتور / البشير تامر

لجنة المناقشة:

رئيساً	جامعة محمد الخامس	الدكتور/ علال الركوك
مشرفاً ومقرراً	جامعة محمد الخامس	الدكتور/ البشير تامر
عضواً	جامعة محمد الخامس	الدكتور/ رشيدة برادة
عضواً	F.L.S.H RABAT	الدكتور/ مصطفى حدية
عضواً	F.L.S.H MOHAMMADIA	الدكتور/ حسين رحمون

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
بَدَأَ خَلْقَ الْإِنسَانِ مِنْ
تَلْحَمِ اللَّهُ

كلمة شكر وتقدير

بداية أحمد الله تعالى وأشكره على نعمائه ، الذي أنعم على بإنجاز هذا العمل ،،،،،،،،

وكلمة شكراً أوجهها للسيد الدكتور البشير تامر الذي كان له الفضل الكبير بالوصول إلى الأهداف التي من أجلها انجز هذا البحث وأشكره جزيل الشكر على موافقته بالإشراف على الدراسة والتوجيهات المستمرة والسديدة طوال فترة الدراسة ،،،،،،،،

لذا يتوجب على تقديم الشكر كل الشكر لشخصكم الكريم فقد كنتم خير موجه لي ولولا توجيهاتكم لما تم انجاز الدراسة كما ينبغي لها فجزاكم الله عني خير الجزاء ،،،،،،،،

كما أتوجه بالشكر إلى زوجتي وأبنائي على صبرهم وتحملهم بأوقات سفري ولكل من أعانني بتطبيق الدراسة وسعى في انجاحها.

إهداء

يسعدني بأن أهدي هذا الإنجاز لوالدي العزيزين
.....أمي وأبي

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة الى تقييم منظومة التوجيه المهني بسلطنة عمان والتعرف على العوامل المحيطة بمنظومة التربية والتعليم بسلطنة عمان، وكذلك التعرف على جهود المركز الوطني للتوجيه المهني بالسلطنة، وهدفت الى الوصول الى نتائج تحسين منظومة التوجيه المهني بسلطنة عمان.

وقد طبق الباحث اربع استبانات لكل من، طلاب الصف الحادي عشر، الطلبة الجامعيين، والمعلمين، والاداريين وأخصائيو التوجيه المهني وقد بلغت عينة الدراسة ٥١٦ من الفئات المذكورة أعلاه، وقد أظهرت النتائج:

١- عدم الرضا التام على الانشطة الواردة "بكتاب مسارك المهني".
٢- أوضحت نتائج الدراسة بأن تواجد أخصائيو التوجيه المهني بالمدرسة له أهمية كبيرة ويعتبر من الركائز الاساسية لهذه المنظومة.

٣- أظهرت النتائج أهمية وجود " نشاط السمات والميول الشخصية المهنية" مع ضرورة مراجعة مكونات هذا النشاط.
٤- أوضحت الدراسة وجود قصور في بعض الجوانب منها التدريب لأخصائيو التوجيه المهني إضافة الى ضرورة مراجعة العلاوة التي يحصل عليها أخصائيو التوجيه المهني.

٥- من خلال تتبع الجهود التي يبذلها المركز الوطني للتوجيه المهني يتضح لنا أهمية تلك الجهود لتحقيق الاهداف المرجوة من إنشائه ولكن رغم ذلك هناك العديد من الادوار التي تحتاج الى مراجعة حتى يتحقق المراد ومنها المهام التي ينبغي مراجعتها ووضع خطة واضحة المعالم محددة بفترات زمنية وخطوات واضحة.

وفي ضوء النتائج السابقة خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات والمقترحات التي تخدم منظومة التوجيه المهني بشكل خاص والحقل التربوي بشكل عام.

Abstract

This study aimed to evaluate vocational guidance system in Oman and get to know the surrounding system of Education in the Sultanate of Oman, as well as recognize the National Center for vocational guidance in the Sultanate's efforts, aimed to improve access to the results of the vocational guidance system in the Sultanate of Oman.

The researcher applied for each of the four questionnaires, eleventh grade students, university students, teachers, and administrators and specialists of vocational guidance has sample of ٥١٦ study groups mentioned above, The results showed:

١. The lack of complete satisfaction on the activities contained "the book of your career."

٢. The results of the study showed that the presence of vocational guidance specialists in school is of great importance and is one of the basic pillars of this system.

٣. The results showed the importance of an "Activity traits and tendencies personal professional" with the need to review the components of this activity.

٤. The study also revealed shortcomings in some aspects, including training for vocational guidance specialists in addition to the need to review the premium obtained by the vocational guidance specialists.

٥. By tracking the efforts of the National Center for vocational guidance is clear to us the importance of these efforts to achieve the desired objectives of its establishment, but nevertheless there are many roles that need to be reviewed to happen to be, including the tasks that should be reviewed and the development of specific and well-defined plan for periods of time and clear steps .

In light of previous study results it came out a set of recommendations and proposals that serve professional guidance particularly educational field overall system

فهرس المحتويات

ص - ص	الموضوع
١ - ٣٤	القسم الأول مشكلة الدراسة وإطارها النظري الفصل الأول مشكلة الدراسة وخلفيتها وخطتها المنهجية
٢	مقدمة
٥	أولاً - اشكالية الدراسة
٦	ثانياً - أهداف الدراسة
٧	ثالثاً - أهمية الدراسة
١٠	رابعاً - حدود الدراسة
١١	خامساً - مصطلحات الدراسة
١١	سادساً - أدوات الدراسة
١١	سابعاً - منهج الدراسة
١٢	ثامناً - خطوات الدراسة
١٢	الدراسات السابقة
١٢	أولاً - الدراسات العربية
٢٢	ثانياً - الدراسات الأجنبية
٣٣	تعليق على الدراسات السابقة

ص - ص	الموضوع
٧٦-٣٥	الفصل الثاني العوامل المحيطة بمنظومة التربية والتعليم بسلطنة عمان
٣٥	تمهيد
٣٧	جغرافية سلطنة عمان
٤٠	العوامل التربوية
٥٧	العوامل الثقافية
٦٠	العوامل الاقتصادية
٦٤	العوامل الاجتماعية
١٢٣-٧٧	الفصل الثالث دور المركز الوطني للتوجيه المهني
٧٨	تمهيد
٧٨	مراحل تكوين المركز الوطني للتوجيه المهني
٨١	مهام دوائر وأقسام المركز الوطني للتوجيه المهني
٩٥	اختصاصات المركز الوطني للتوجيه المهني
٩٩	التدريب والتأهيل لمشرفي وأخصائيي التوجيه المهني
١٠٦	البرامج التي ينفدها ويشرف عليها المركز الوطني للتوجيه المهني
١٠٩	مفهوم الإرشاد والتوجيه المهني
١١٠	جهود المركز الوطني للتوجيه المهني بالسلطنة
١١٣	غرفة مصادر التوجيه المهني

ص - ص	الموضوع
١١٦	التوجيه المهني بين حاجة الفرد ومتطلبات المجتمع
١١٨	استمارات خيارات المواد الدراسية
١٢٢	المسارات المهنية وتأثير الأقران
١٩٦-١٢٦	القسم الثاني الدراسة وتطبيقاتها (العملي) الفصل الرابع الطريقة والاجراءات
١٢٧	أهداف الدراسة
١٢٧	أولاً - الطريقة والإجراءات
١٢٧	ثانياً - منهج الدراسة
١٢٨	ثالثاً - مجتمع الدراسة
١٢٨	رابعاً - عينة الدراسة
١٢٩	خامساً - أداة الدراسة
١٣٢	سادساً - صدق الأداة
١٣٨	سابعاً - تحليل البيانات واختبار الفروض
-١٩٧	مراجع الدراسة
١٩٨	المراجع العربية
٢٠٤	المراجع الأجنبية
٢٣٢-٢١١	ملاحق الدراسة

فهرس الاشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
١٣٩	لمتغير فئات المجموعة وفقا المئوية النسب	١
١٥٥	لمتغير فئات المجموعة وفقا المئوية النسب	٢
١٧٠	لمتغير فئات المجموعة وفقا المئوية النسب	٣
١٨٦	لمتغير فئات المجموعة وفقا المئوية النسب	٤

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٧٨	مرحلة التكوين الأولى للتوجيه المهني بسلطنة عمان من ٢٠٠٧ - ٢٠١٠م	١
٧٩	مرحلة التكوين الثانية للتوجيه المهني بسلطنة عمان من ٢٠١٠ - ٢٠١٣ م	٢
٨٠	مرحلة التكوين الثالثة للتوجيه المهني بسلطنة عمان من ٢٠١٣ - ٢٠١٥م	٣
٨٢	مهام أقسام مكتب المدير العام بالمركز الوطني للتوجيه المهني	٤
٨٣	إعداد استراتيجيات وخطط وبرامج مناهج التوجيه المهني	٥
٨٦	إجراء البحوث والدراسات المتعلقة بنشاط المركز وأهدافه	٦
٩٠	دائرة الإعلام والتسويق	٧
٩٣	دائرة الشؤون الإدارية المالية	٨
١٣١	قيمة معامل الثبات (الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة) للعينات الاستطلاعية ولمجتمع الدراسة كاملا بعد تطبيق الدراسة	٩
١٣٣	معاملات الارتباط بين درجات أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس	١٠
١٣٣	الكلية المحور الأول: كتاب مسارك المهني مع الدرجة فقرات من فقرة كل ارتباط للمحور	١١
١٣٥	المحور الثاني: أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة فقرات من فقرة كل ارتباط معامل الكلية الدرجة مع"	١٢
١٣٧	المحور الثالث: نشاط اكتشاف الميول المهنية فقرات من فقرة كل ارتباط معامل الكلية الدرجة مع والسمات الشخصية	١٣
١٣٨	للجنس تبعا الدراسة عينة توزيع	١٤
١٤٠	التوزيع العددي والنسبي والمقاييس الأساسية لعبارات محور كتاب مسارك المهني	١٥
١٤١	التوزيع العددي والنسبي والمقاييس الأساسية لعبارات محور: أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة	١٦
١٤٣	التوزيع العددي والنسبي والمقاييس الأساسية لعبارات محور: نشاط اكتشاف الميول	١٧

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
	المهنية والسمات الشخصية	
١٤٦	Independent – t- Test المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار لآراء الطلاب الجامعيين، تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عمان تعزى لمتغير الجنس	١٨
١٤٩	قيمة معامل الثبات (الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة) للعينة الاستطلاعية ولمجتمع الدراسة كاملا بعد تطبيق الدراسة	١٩
١٥٠	معاملات الارتباط بين درجات أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس	٢٠
١٥١	المحور الأول: كتاب مسارك المهني فقرات من فقرة كل ارتباط للمحور الكلية (إسهام كتاب مسارك المهني في الوعي المهني للطلبة) مع الدرجة	٢١
١٥٢	المحور الثاني: فقرات من فقرة كل ارتباط معامل الكلية الدرجة مع "أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة	٢٢
١٥٣	المحور الثالث: فقرات من فقرة كل ارتباط معامل الكلية" الدرجة نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية "مع	٢٣
١٥٤	للجنس تبعا الدراسة عينة توزيع	٢٤
١٥٦	التوزيع العددي والنسبي والمقاييس الأساسية لعبارات محور كتاب مسارك المهني	٢٥
١٥٧	التوزيع العددي والنسبي والمقاييس الأساسية لعبارات محور: أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة	٢٦
١٦٠	التوزيع العددي والنسبي والمقاييس الأساسية لعبارات محور: نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية	٢٧
١٦٢	Independent – المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار لآراء الطلاب الجامعيين تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عمان t-test	٢٨

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
	تعزى لمتغير الجنس	
١٦٥	قيمة معامل الثبات (الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة) للعيينة الاستطلاعية ولمجتمع الدراسة كاملا بعد تطبيق الدراسة	٢٩
١٦٦	معاملات الارتباط بين درجات أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس	٣٠
١٦٦	للمحور الكلية المحور الأول: الإمكانيات مع الدرجة فقرات من فقرة كل ارتباط	٣١
١٦٧	الكلية الدرجة مع " المحور الثاني: التدريب فقرات من فقرة كل ارتباط معامل	٣٢
١٦٨	المحور الثالث: فقرات من فقرة كل ارتباط معامل الكلية الدرجة مع " مقارنة التوجيه في السلطنة مع الدول الأخرى "	٣٣
١٦٩	للجنس تبعا الدراسة عينة توزيع	٣٤
١٧١	التوزيع العددي والنسبي والمقاييس الأساسية لعبارات محور كتاب مسارك المهني	٣٥
١٧٢	التوزيع العددي والنسبي والمقاييس الأساسية لعبارات محور: أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة	٣٦
١٧٣	التوزيع العددي والنسبي والمقاييس الأساسية لعبارات محور: مقارنة التوجيه في السلطنة مع الدول الأخرى	٣٧
١٧٥	Independent – t- test المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار لآراء الإداريين والأخصائيين في تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عمان تعزى لمتغير الجنس	٣٨
١٧٦	Anova – F- test المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار لآراء الإداريين والأخصائيين في تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عمان تعزى لمتغير المجموعة	٣٩

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
١٨٠	قيمة معامل الثبات (الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة) للعيينة الاستطلاعية ولمجتمع الدراسة كاملا بعد تطبيق الدراسة	٤٠
١٨١	معاملات الارتباط بين درجات أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس	٤١
١٨٢	للمحور الكلية المحور الأول: الإمكانيات مع الدرجة فقرات من فقرة كل ارتباط	٤٢
١٨٣	المحور الثاني: أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة فقرات من فقرة كل ارتباط معامل	٤٣
١٨٤	لمحور الثالث: فقرات من فقرة كل ارتباط معامل الكلية الدرجة مع " نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية"	٤٤
١٨٥	للجنس تبعا الدراسة عينة توزيع	٤٥
١٨٦	للجنس تبعا الدراسة عينة توزيع	٤٦
١٨٧	التوزيع العددي والنسبي والمقاييس الأساسية لعبارات محور كتاب مسارك المهني	٤٧
١٨٨	التوزيع العددي والنسبي والمقاييس الأساسية لعبارات محور: أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة	٤٨
١٩٠	التوزيع العددي والنسبي والمقاييس الأساسية لعبارات محور: نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية	٤٩
١٩٢	Independent – t- test المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار لآراء المعلمين في تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عمان تعزى لمتغير الجنس	٥٠
١٩٣	Anova – F- test المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار لآراء المعلمين في تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عمان تعزى لمتغير المجموعة	٥١

القسم الأول

مشكلة الدراسة وإطارها النظري

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وخلفيتها وخطتها المنهجية

- المقدمة
- أولاً - اشكالية الدراسة
- ثانياً - أهداف الدراسة
- ثالثاً - أهمية الدراسة
- رابعاً - حدود الدراسة
- خامساً - مصطلحات الدراسة
- سادساً - أدوات الدراسة
- سابعاً - منهج الدراسة
- ثامناً - خطوات الدراسة
- الدراسات السابقة
- أولاً - الدراسات العربية
- ثانياً - الدراسات الأجنبية
- تعليق على الدراسات السابقة

القسم الأول : مشكلة الدراسة وإطارها النظري

الفصل الأول : (مشكلة الدراسة وخلفيتها وخطتها المنهجية)

يتناول هذا الفصل الإطار العام للدراسة، والذي يحتوي على (إشكالية الدراسة، وأهدافها وأهميتها، والحدود الزمانية والمكانية، وأدوات ومنهج الدراسة، وخطوات الدراسة) وكذلك يوضح هذا الفصل الدراسات السابقة التي اجريت حول موضوع التوجيه المهني بجوانبه المختلفة، ومدى الاستفادة من تلك الدراسات في هذا البحث.

المقدمة:

في القرون الأولى من الحياة على الأرض ، كانت المهارات المهنية مرتبطة بالقدرة على البقاء، وعندما تقدمت الحضارات وأصبحت أكثر تعقيداً صارت عملية تحديد المهنة أكثر صعوبة. ومع إطلالة القرن العشرين ، غداً جلياً أن الأفراد والصناعات والحكومات تستطيع الاستفادة من المساعدة المهنية التي أدت إلى وجود رابطة بين الأفراد والوظائف، وبناءً على هذا الاعتراف بدأت حركة التوجيه المهني بالتطور خلال القرن العشرين، مكونة حلقة ربط أساسية بين الإرشاد وعالم العمل ، وبعد الحرب العالمية الأولى أصبحت مهنة الإرشاد دليلاً على توسع نطاق الخدمات الإرشادية ودور المرشد، وتغير هذا الدور لاستيعاب قطاع عريض من المسترشدين وتلبية حاجات المجتمع، وخلال الفترة التي شهدت توسعاً في دور الإرشاد كان هناك اعترافاً واضحاً بمهنة الإرشاد التربوي ودورها في تقديم المساعدة بشكل احترافي في مجال المهن، وكذلك اتساع في نطاق خدمات الإرشاد المهني في مجال الأعمال والصناعة .

عندما ندرس الإرشاد التربوي في القرن الحادي والعشرين ، ننظر إلى عالم العمل كما كان في القرن السابق ، ومع حدوث تغييرات سريعة وكبيرة بشكل خاص في الربع الأخير من القرن العشرين استمرت الكثير من التوقعات التقليدية في التأثير على التخطيط للعمل ، وإدراك المرشدين المهنيين لحقيقة أن الناس يبنون توقعاتهم للمستقبل بناءً على الماضي يدفعهم إلى العمل على مساعدة مسترشديهم على معرفة واقع عالم العمل وما يحتويه من فرص في الوقت الحاضر بصرف النظر عن الماضي ، وكمرشدين مهنيين يجب أن لا نغفل عن حقيقة أن البشر هم أكثر الكائنات الحية تكيفاً عبر القرون ، فقد أظهر الإنسان على قبول التغيير والتكيف معه والتغلب على المحن ، وكذلك الوقوف في وجه التحديات كأفراد أو كمجتمعات.

نشأ التوجيه المهني في عام ١٩٠٩م على يد فرانك بارسونز Parsons الذي يعتبر المؤسس الأول له في الولايات المتحدة الأمريكية ، ويعتقد بارسونز بأن الأفراد يستطيعون اتخاذ قرارات مهنية صحيحة، إذا كانت لديهم معلومات دقيقة عن قدراتهم وسماتهم الشخصية وشروط النجاح في المهن المختلفة ولقد وضع شرطين أساسيين للتوجيه المهني يتمثلان في ، وجود دراسة للفرد ومعرفة قدراته واستعداداته وميوله ، وتزويده بالمعلومات الكافية عن المهن المختلفة ، وما تتطلبه هذه المهن من استعدادات وميول ، حتى يستطيع أن يختار من بينها المهنة التي تناسبه ، ولقد طبق بارسونز الجانب الثاني الذي يتمثل بتزويد الأفراد بمعلومات عن المهن ، لأن الجانب الأول عندما يتعلق بمعرفة قدرات واستعدادات الفرد وميوله كان في ذلك الوقت من الصعب قياس الذكاء، ولعل أهمية التوجيه المهني تكمن في قدرته على مساعدة الأفراد على اختيار المهن التي تناسبهم وتساعدهم على اتخاذ قرارات مهنية صحيحة ، حتى يستطيع أن يلبي الحاجات التربوية والتدريبية المتزايدة عند الناس ، ليتمكنوا من التعايش مع مشكلاتهم الحياتية اليومية المعقدة ، فهو يشكل ضرورة هامة خاصة في مجتمع اليوم الذي يعج بالمهن المختلفة ، وتطور التكنولوجيا ، وظهور مهن مختلفة جديدة في كل حقبة قصيرة من الزمن ، وانقراض مهن أخرى ، الأمر الذي جعل من التوجيه المهني ضرورة ماسة لجميع المهنيين والطلبة والمدرسين والتربويين وغيرهم.

أما فيما يخص التوجيه المهني بسلطنة عُمان فقد بدأ تكوين أخصائي التوجيه المهني بالسلطنة من خلال دورات تدريبية مكثفة على مدار العام الدراسي ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨م على يد مدرّبين (نظراء خبراء) استقوا تجاربهم من بيوت خبرة في دول لها باع طويل في هذا المجال ، فقد قامت الوزارة بتدريب الأخصائيين على يد هؤلاء الخبراء وذلك بعقد دورات تدريبية يتخللها عمل ميداني لتطبيق ما تناولته تلك الدورات حتى يتناسب ذلك مع الأهداف المرجو تحقيقها من هذا العمل ، حيث يتدرب الأخصائيين نظرياً على الأعمال المنوطة بهم ومن ثم يتم تطبيقها في المدارس عملياً من خلال توعية أولياء الأمور والطلبة على كيفية اختيار مسارهم الوظيفي وذلك عبر اختيار المواد الدراسية المطلوبة للتخصص الذي يرغب به الطالب ويتناسب مع ميوله ورغباته ومستواه الدراسي الذي يتضح عبر النتائج التحصيلية في دراسته .

أضفت خدمة التوجيه المهني بمدارس السلطنة نهجاً جديداً فتح آفاقاً وتطلعات نحو مستقبل أفضل للطلبة والطالبات ، رغم حداثة إنشاء المركز الوطني للتوجيه المهني بوزارة التربية والتعليم إلا أنه أحدث نقلة نوعية في مجال رسم الخطط المهنية لطلبة المدارس وصولاً به إلى البحث عن الوظيفة المهنية التي تتلاءم مع تكوينه وتحصيله الدراسي والذي اكتسبه في كراسي الدراسة بالمدرسة ومن ثم الدراسة الجامعية ،

فمن خلال تلك المنظومة التي سعت الحكومة ممثلة بوزارة التربية والتعليم لتسهيل مهمة الطالب للبحث عن الطريق الأمثل الذي يرضي طموحه تماشياً مع متطلبات سوق العمل ، ليسهم بدوره لتحقيق خطط التنمية كونه أحد عناصرها ، فقد أصبح وجود أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة ضرورة لا يمكن الاستغناء عنها بمدارس السلطنة فهو الأخصائي والمرشد لكل طالب فالأدوار المنوطة به غابرة في الأهمية لتوجيه الثروة البشرية نحو المسلك الصحيح الذي يمكن استغلاله الاستغلال الأمثل حتى لا يكون هناك هدراً للطاقات والجهود المبذولة لرفع عجلة التقدم بالبلاد تحقيقاً للأهداف السامية التي يبتغيها المجتمع الواعي لتطلعات المستقبل .

فقد بذل المركز الوطني للتوجيه المهني جهوداً ملموسة منذ إنشائه ، فالمتعمن يدرك مدى التطور الذي أحدثه المركز خلال سنوات قليلة أوجزت خبرات لدول قامت بجهود وبذلت طاقات لسنوات طوال ، ولم يتأتى ذلك بفعل الصدفة وإنما لفكر مستتير أراد لشعبه أن يهنأ بمكتسبات نهضة مباركة .

ويمكن تلخيص تلك الجهود في النقاط التالية:

١. خدمات المركز الوطني للتوجيه المهني (كمديرية عامة بوزارة التربية والتعليم).
٢. خدمات أقسام التوجيه المهني بالمحافظات التعليمية.
٣. توفير الكوادر المؤهلة للمركز الوطني للتوجيه المهني وأقسام التوجيه المهني .
٤. إنشاء غرف التوجيه المهني بمدارس الحلقة الثانية بالسلطنة.
٥. الزيارات الخارجية لنقل الخبرات من الدول الصالعة في مجال التوجيه المهني.
٦. إدراج منهج (كتاب مسارك المهني) للصفوف ١٠ - ١١ - ١٢ .
٧. طرح الأعداد الشهرية لمجلة النجاح المهني.

أولاً - اشكالية الدراسة :

بدأت منظومة التوجيه المهني في سلطنة عُمان بشكل رسمي في العام الدراسي ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨م وذلك من خلال هيكلية جديدة بوزارة التربية والتعليم على شكل مديرية عامة تعنى بالتوجيه التربوي بديوان عام الوزارة ومعها تم تعيين أخصائي التوجيه المهني بكل مدرسة تضم الصفوف من ٥ إلى ١٢ ، استطاعت وزارة التربية والتعليم تحقيق أهدافاً تربوية عادت على الطلبة والطالبات بالنفع الكبير بتوفير

خدمة جديدة لم تكن موجودة من ذي قبل ولكن مع هذا كله لا يخلو أي عمل خاصة إن كان في بدايته من نواقص وثغرات تحتاج إلى مراجعة وتطوير ، فبالرغم من الجهود المبذولة بالسلطنة من قبل الحكومة متمثلة بوزارة التربية والتعليم والتي أنشأت المركز الوطني للتوجيه المهني والذي يعمل أعضائه جاهدين ببذل كل ما يسعهم لأجل تطوير هذه المنظومة الحديثة ، إلا أنه لا بد من الاعتراف بوجود تحديات وصعوبات لتطوير هذا العمل ومن بين تلك الصعوبات عدم وجود قاعدة بيانات للفرص الوظيفية المتوفرة للسنوات القادمة يمكن الاستناد إليها لتوجيه الطلاب ناحية سوق العمل المرتقب ، فتقتصر عملية توجيه الطلاب من قبل أخصائي التوجيه المهني بالمدارس على بعض ما يقدمه المركز الوطني من أدلة إرشادية للطلبة وأولياء الأمور بالإضافة إلى دليل القبول الموحد الذي يوضح البرامج المطروحة من قبل الجامعات والكليات داخل السلطنة والمنح والبعثات الخارجية التي تقدمها وزارة التعليم العالي، ولكن المشكلة الأساسية تكمن في عدم وجود رؤية ثابتة يمكن الاستناد عليها وصعوبة استحداث دليل يوضح اتجاهات سوق العمل العماني حتى لسنوات مستقبلية قريبة، وللوقوف على هذه الإشكالية لا بد من وجود دراسات وبحوث في مجال التوجيه المهني بالسلطنة للوصول إلى حلول ومقترحات لتطوير هذه الخدمة المقدمة من قبل المركز الوطني للتوجيه المهني ، فمن هذا المنطلق تبدو على السطح إشكالية عدم وجود دراسات في هذا المجال الهام لتقييم هذه المنظومة بالسلطنة للوقوف على الإيجابيات والسلبيات وكيفية معالجة السلبيات فهناك العديد من المطالبات لأجل التطوير وتحسين آلية التوجيه المهني سواءً من الأخصائيين والمعلمين وأولياء أمور الطلاب والمراقبين المهتمين بهذه المنظومة ، فالمتتبع يدرك أهمية مثل هذه الدراسات التي تسعى إلى تحقيق الأهداف المنوطة منها .

إن الفرد عندما يصل إلى مستوى معين من التكوين أو التعليم ، يجد نفسه في كثير من الأحيان في مفترق الطرق ، وفي حاجة إلى من يأخذ بيده ويساعده أو يده على الطريق الذي يستحسن أن يسلكه ليتمكن من تجسيد وتوظيف مؤهلاته وقدراته قدر المستطاع ، وليكون هذا التوظيف سليماً يتماشى وطموحاته وسماته الشخصية.

ومن الأمور أو المشاكل التي تواجهها اليوم قطاعات التربية والتعليم، ومراكز التكوين المهني هي كيفية الوصول إلى إيجاد التلائم بين العنصر البشري والقطاع التكويني والإنتاجي ، فلكي يكون هناك تلائم ، من الضروري أن يضمن قطاع التعليم قسطاً وثيراً من الخبرات والمعارف والمؤهلات التي تضمن له الدخول إلى عالم المتغيرات ، وإبراز إمكانياته في هذه المراكز والمؤسسات بشكل يسمح للفرد والمؤسسة تحقيق الأهداف المرجوة.

من هذا كله وقفت الدراسة على سؤال عام يبرز الإشكالية التي سوف تسعى إلى تحليلها ووضع الحلول المناسبة لها ، وهو:

السؤال/ هل استطاع المركز الوطني للتوجيه المهني تحقيق أهداف منظومة التوجيه المهني

بالسلطنة منذ إنشائه إلى حد الآن؟

وهل الأدوات التي استخدمها لتحقيق تلك الغاية، حققت له ذلك، وهي:

١- كتاب "مسارك المهني للصفوف (١٠، ١١، ١٢).

٢- أخصائي التوجيه المهني .

٣- مقياس الميول المهنية والسمات الشخصية .

ثانياً - أهداف الدراسة :

١. تقييم منظومة التوجيه المهني بسلطنة عُمان .

٢. التعرف على العوامل المحيطة بمنظومة التربية والتعليم بسلطنة عُمان .

٣. التعرف على جهود المركز الوطني للتوجيه المهني بالسلطنة

٤. الوصول إلى نتائج تحسين منظومة التوجيه المهني بسلطنة عُمان .

ثالثاً - أهمية الدراسة :

لدراسة أهمية بالغة كونها تهدف إلى الوقوف على أسباب تطوير عملية التوجيه المهني في السلطنة من خلال تحليل منظومتها ، وتوضيح الإيجابيات والسلبيات ومعالجة أي قصور ينتج عن ذلك وعلى حد علم الباحث قلة الدراسات المتعلقة بالموضوع نتيجة لحدثة هذا العمل بالسلطنة والذي يحتاج إلى الكثير من الدراسات والبحوث حتى يصل إلى الشكل المرضي الذي يساعد على توجيه الطاقات البشرية إلى المسار الصحيح الذي يسهم بالتالي برفع الكفاءة الإنتاجية بالسلطنة .

يواجه العالم زيادة مضطردة في عدد سكانه، حيث يزيد عددهم الآن عن خمسة مليارات نسمة ، وسيصل في عام ٢٠٠٠ إلى ستة مليارات نسمة ، وستتأثر بالقسط الأعظم من هذه الزيادة الدول النامية ومنها البلدان العربية ، والسؤال الذي يفرض نفسه : هل يمكن أن تجد دول العالم وبخاصة النامية منها أعمالاً تستوعب هذه الأعداد المتزايدة من السكان في حين تعجز هذه الدول بالعاطلين عن العمل؟ ولا يقتصر الأمر على الدول النامية ، فالدول المتقدمة تعاني أيضاً من المشكلة نفسها ولكن بصورة أقل .

وهناك سؤال آخر أخذ يطرح نفسه بإلحاح : من أين ستأتي المهن الجديدة في نهاية القرن العشرين لتستوعب هذا الكم المتزايد من البشر والآلة الحديثة بصورة عامة والحاسوب بصورة خاصة؟ حيث أخذ الحاسوب يحل محل الأيدي البشرية ويزاحمها بشكل فعال في هذا المجال ، ومن الصعب التنبؤ

بأنواع المهن التي ستتطلبها التقنيات الجديدة في عصر التقدم العلمي والتكنولوجي ومع ذلك ألا يرتبط ظهور التقنيات الجديدة باختفاء بعض المهن؟ إن التقدم الحضاري ومتطلبات العصر تتطلب ظهور مهن جديدة أو تطوير مهن قائمة لمواكبة هذا التقدم.

ومنذ هذا اليوم ، فوجود الأعداد الكبيرة من الشبان والفتيات العاطلين عن العمل في بلدان كثيرة وتوقعات زيادة هذه الأعداد ، إنما يدل على عدم التوافق بين برامج التعليم ومتطلبات سوق العمل ، وهذا يستدعي بإلحاح إيجاد توجيه مهني فعال يؤدي إلى التكامل والانسجام بين مناهج التعليم وحاجات المجتمع من المهن المختلفة.

وإذا حلت البطالة بمجموعة من الأفراد نتيجة لنقص في التوجيه والإرشاد المهني ، فإن ذلك لن يكون مصدر إزعاج للأفراد وحدهم ، بل سيكون مصدر إزعاج للمجتمع في أمنه واستقراره وسعادته، مما بات يقلق بال الجماعات البشرية .

والأمثلة على ذلك كثيرة ، نذكر على سبيل المثال حوادث السطو والسرقة والإجرام والخلافات داخل الأسرة وهي بعض نتائج البطالة التي تشهدها أغلب دول العالم في وقتنا الحاضر .

هذه المشكلات التي تواجهنا يومياً قد تصور لنا المستقبل قاتماً لا يشجع على الاطمئنان ، وأن أخطار ذلك ستكون كبيرة على الإنسان ، وسيظل تأثيرها الصحة النفسية للفرد ، وربما نتج عنها أمراضاً نفسية جديدة لم نتوقعها من قبل ، وهذا ما يدفعنا إلى تنشيط فعاليات التوجيه والإرشاد المهني دون إبطاء لتحقيق التوازن النفسي بين الفرد ومتطلبات المستقبل^(١).

تبرز أهمية التوجيه المهني في النظام التعليمي في جانبين أساسيين من جوانب النظام التعليمي ، وهما :

. تلبية لحاجات الفرد :

وعملية التوجيه المهني تبدأ من الفرد وتعني به وإرشاده ليكون قادراً على الإسهام في تنمية المجتمع والمشاركة في عملية التنمية الشاملة وهذا يتطلب تمكين الفرد من الاختيار السليم لمهنة المستقبل التي تتناسب مع قدراته واستعداداته وميوله .

وتعتبر عملية اختيار المهنة من أهم القرارات التي يتخذها الفرد في حياته مما يستدعي توفير الأعداد والتهيئة لاتخاذ ذلك القرار من خلال توجيه منظم يؤدي إلى تعميق الاتجاهات الإيجابية لدى الطلبة، ويؤثر في صقل ميولهم وأنماط سلوكهم وتنمية مختلف الجوانب العقلية والانفعالية والاجتماعية

(١) جودت عبدالهادي، وسعيد حسني (١٩٩٩م) التوجيه المهني ونظرياته، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع

لشخصياتهم، فالتوجيه المهني عملية ذات أبعاد إنسانية ومهنية في آن واحد تعني بالفرد المتعلم، وبالعمل الذي يطمح إليه من أجل تحقيق إمكاناته وأدراك طبيعة القرار الذي سيتخذه لمهنة المستقبل.

. تلبية حاجات المجتمع:

إن لكل مجتمع حاجاته التي يمكن تلبيتها بمستوى مناسب من خلال التوجيه المهني المنظم لمواجهة مطالب النمو الاقتصادي والاجتماعي الذي يمر به المجتمع وهنا يتطلب توفير الخدمات الفردية والجماعية وتنظيم هذه الخدمات وتنسيقها وإجراء البحوث المستمرة للوقوف على ملائمة تلك الخدمات لتلبية الحاجات الاجتماعية المتغيرة ، وتتسم المجتمعات المعاصرة بظاهرتي التحرر الاجتماعي والنمو المهني الوظيفي ، أما النمو المهني أو الوظيفي فيتضح في أهمية التنمية المهنية في مجال التخصص والعمل ، ومن هذا المنطلق نجد أن الطلبة يظلون باستمرار بحاجة إلى ما يلي في مجال إعدادهم للحياة :

أ) توسيع آفاق معارفهم فيما يتعلق بعالم العمل والمهن.

ب) إدراكهم للعوامل المؤثرة في عالم العمل وظرفه المتغير .

ج) احترامهم للعمل وتقدير أهمية وجوده اجتماعياً واقتصادياً.

د) إدراكهم القيم المهنية المرتبطة بالعمل والحياة.

وهذا يتطلب توفير خدمات في التوجيه المهني في النظام التعليمي بحيث يؤثر التوجيه المهني في تعديل سلوك الطلبة من خلال المواقف العملية ويساعد في إظهار اهتماماتهم وميولهم من خلال الفعاليات المتنوعة لعملية التوجيه المهني ويمكنهم من اكتساب مهارات التخطيط السليم واتخاذ القرار الحكيم فيما يتعلق بواقع حياتهم وحل مشكلاتهم ، وما يرتبط منها بمستقبلهم المهني، وهذا يؤدي إلى الفرضيات التالية :

أ) إن برنامج التوجيه المهني يعني بحاجات النمو المتكامل للطلبة وعلى تمكينهم من التطور الذاتي في ضوء الحاجات الفردية والاجتماعية المستقبلية المتجددة.

ب) إن عملية التوجيه المهني ليست قراراً آنياً ولكنها عملية تستغرق سنوات يتمكن الطالب خلالها من إدراك ذاته وقدراته واستعداداته وميوله .

ج) إن عملية التوجيه المهني تتأثر بعوامل متغيرة باستمرار ، وتتطلب تضافر جهود جميع الفئات المعنية بتوجيه الطلبة من معلمين ومرشدين وآباء ومتخصصين ومؤسسات متخصصة ، كما تتطلب تنسيق تلك الجهود وتنظيم قنوات الاتصال والتفاعل ما بين المجتمع المحلي ومصادره وإمكاناته وبين المدرسة وبرامجها وأنشطتها المختلفة .

د) إن الإرشاد والتوجيه التربوي والمهني الشاملين هما من أهم العناصر التي تؤثر في نجاح العملية التربوية وتمكينها من تحقيق أهدافها المنبثقة من الأهداف العامة للتربية.

رابعاً - حدود الدراسة :

١. الحدود الزمانية :

طبقت الدراسة في العام الدراسي ٢٠١٣ / ٢٠١٤ م .

٢. الحدود المكانية :

طبقت الدراسة بالمحافظات التعليمية التالية :

أ) مسندم

ب) البريمي

ج) الظاهرة

د) الباطنة شمال

هـ) الباطنة جنوب

و) ظفار

تطبيق الدراسة الميدانية على عينة من كل محافظة من المحافظات التعليمية المذكورة بالمديريات التعليمية ومدارسها .

وكان ذلك على شكل أربع استبانة طبقت على أخصائيي التوجيه المهني في تلك المدارس والإداريين والمعلمين وطلاب الصف الحادي عشر، واستبانة أخرى على الطلبة الجامعيين.

خامساً - مصلحات الدراسة:

١- التوجيه المهني: المساعدة المقدمة لفئة معينة من الأفراد والجماعات بهدف التعرف على ميولهم المهنية وقدراتهم وسماتهم الشخصية ومهاراتهم المهنية بما يتناسب مع مقرراتهم الدراسية وتخصصاتهم الجامعية وذلك للحصول على مهنة معينة^(٢).

(٢) البادري، سعود (٢٠١٥) التوجيه المهني بين التنظير والتطبيقي، دبي، الإمارات العربية المتحدة، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

٢- المسار المهني: العملية المستخدمة لرسم مسار الموظف داخل المنظمة وتطوره الوظيفي بالسلم الإداري في المنظمة^(٣).

سادساً - أدوات الدراسة:

قام الباحث بإعداد أربع استبانات في الجانب العملي للدراسة على النحو التالي:

١. استبانة لطلاب الصف الحادي عشر.
٢. استبانة للطلبة الجامعيين.
٣. استبانة للمعلمين.
٤. استبانة للإداريين وأخصائيي التوجيه المهني.

سابعاً - منهج الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يهتم بدراسة الظاهرة في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها إما تعبيراً كيفياً بوصف الظاهرة وتوضيح خصائصها أو تعبيراً كمياً يصف مقدارها أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى.

ثامناً - خطوات الدراسة :

القسم الأول - القسم الأول (مشكلة الدراسة وإطارها النظري)

الفصل الأول: مشكلة الدراسة وخلفيتها وخطتها المنهجية

الفصل الثاني: العوامل المحيطة بمنظومة التربية والتعليم بسلطنة عمان

الفصل الثالث: جهود المركز الوطني للتوجيه المهني

القسم الثاني : العملي

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية ونتائجها وتحليلاتها.

(٣) المكتب التنفيذي لمجلس التعاون لدول الخليج العربية والامانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (٢٠١٤)، الدليل الخليجي للرؤى والموجهات المستقبلية لمنظومة المؤهلات والمعايير والاختبارات المهنية، مسقط، سلطنة عُمان.

الدراسات السابقة:

يهدف الباحث الاطلاع إلى أكبر قدر ممكن من الدراسات التي قدمت في مجال التوجيه المهني بغية الاستفادة منها في اعطاء صورة واقعية تسهم في إثراء الدراسة التي يجريها في مضمار السلطنة ، والمضي من حيث انتهى الآخرين في كتاباتهم عن هذا الموضوع الحيوي الذي اكتسب أهمية قصوى في أغلب الدول بالوقت الراهن لوضع العنصر البشري واستغلال طاقاتهم الاستغلال الأمثل بوضع وتوجيه أبنائه التوجيه الصحيح الذي يهدف إلى عدم هدر الطاقات البشرية .

أولاً - الدراسات العربية :

١. دراسة بعنوان " القدرات العقلية والسمات الشخصية والميول المهنية كمتنبآت أداء أخصائيي التوجيه المهني".

هدفت الدراسة الكشف عن علاقة بين القدرات العقلية بالأداء الوظيفي لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عُمان وكذلك العلاقة بين السمات الشخصية بالأداء الوظيفي لدى أخصائيي التوجيه المهني ، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين القدرات العقلية (المعاني ، التفكير ، والدرجة الكلية للقدرات العقلية) بأداء أخصائيي التوجيه المهني ، ووجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين بعض السمات الشخصية (العنادية، الالتزام، التوافق، النشاط، الخجل، التعاطف) بأداء أخصائيي التوجيه المهني ، وعدم وجود علاقة ارتباطية بين أداء أخصائيي التوجيه المهني وكل من سمة العصابية والذكورة حيث لم تصل معاملات الارتباط الخاصة بها إلى مستوى الدلالة .

٢. دراسة بعنوان " بناء وتقنين مقياس للميول المهنية لدى طلبة التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان وفقاً لنظرية هولاند".

هدفت الدراسة إلى بناء وتقنين مقياس للميول المهنية لطلبة مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان ، وقد تكونت عينة الدراسة من ٩٢٦ طالب وطالبة (٤٦٢ طالباً و ٤٦٤ طالبة) تم اختيارها بطريقة عشوائية من طلبة مدارس محافظة مسقط ومحافظة الشرقية شمال، تكون المقياس من ٦٠ فقرة تمثل بيئات هولاند الست (البيئة الواقعية، والاستقصائية ، والفنية ، والاجتماعية ، والمغامرة ، والتقليدية) بواقع ١٠ فقرات لكل بيئة ، وقد تم إتباع الإجراءات السيكمترية في بناء المقياس.

بالنسبة لصدق المقياس ، فقد تم التحقق منه بثلاث طرق وهي : الصدق الظاهري ، والصدق العاملي، وأظهرت النتائج تمتع المقياس بمؤشرات صدق مقبولة ، أما الثبات فقد تم التأكد منه بطريقتين طريقة الاتساق الداخلي ، وإعادة الاختبار ، وقد تراوحت معاملات ثبات ألفا كرونباخ للمقاييس الستة (٠,٦٧ - ٠,٨١) بينما بلغ معامل الثبات للمقياس كاملاً (٠,٨٧) ، وتراوح معامل

الثبات بطريقة إعادة الاختبار للمقاييس الستة بين (٠,٧٠ - ٠,٨٤) وأخيراً تم اشتقاق المعايير لعينة الدراسة باستخدام الرتب المئينية .

وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي، واستخدم الأساليب الإحصائية المناسبة للإجابة عن أسئلة البحث وهي معامل ألفا كرونباخ / ومعامل ارتباط بيرسون، والتحليل العاملي الاستكشافي، واختبار "ت" لعينتين مستقلتين، والرتب المئينية، وتم مناقشة النتائج في ضوء الاطار النظري والدراسات السابقة، وتم عرض بعض التوصيات والمقترحات المتعلقة بالموضوع .

٣. دراسة بعنوان " العوامل المؤثرة في اختيار طلاب الحادي عشر للمواد الدراسية في التعليم العام بسلطنة عمان " . علي بن سالم الغافري

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر العوامل: (الشخصية والاجتماعية، والتربوية التعليمية، والاقتصادية، والمهنية، والإعلامية) على اختيار طلبة الحادي عشر لمواد الخطة الدراسية الدراسية في المدارس الحكومية بالمحافظات التعليمية الآتية: (البريمي، شمال الباطنة، مسقط، الداخلية، جنوب الشرقية) بسلطنة عمان، ومدى درجة تأثير كل عامل على قراراتهم، ومقارنة أثر اختلاف الجنس، والمحافظات التعليمية على قرارات الطلبة .

وتكونت عينة الدراسة من (٨١٦) طالباً وطالبة، منهم (٤١٣) طالباً، و(٤٠٣) طالبة أي ما نسبته (٢,٨٣%) من مجتمع الدراسة للعام الدراسي ٢٠٠٥/٢٠٠٦م، وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية بالنسبة لمديريات التربية والتعليم والجنس، وعنقودية على مستوى الشعب الصفية .

وقد طبق الباحث في دراسته استبانة مكونة من (٥١) مفردة تقيس عوامل الدراسة الستة المذكورة أعلاه ، وقد بلغ ثباتها (٠,٧٨) وفق ألفا كرونباخ ، بعد التأكد من صدق الأداة بعرضها على المحكمين ، واستخدم الباحث في تحليل دراسته الإحصاءات الوصفية ، ومعاملات ارتباط متنوعة .

وقد دلت نتائج الدراسة على أن درجة تأثير العامل الشخصي على قرارات اختيار الطلبة لمواد الخطة الدراسية كانت بدرجة كبيرة، بينما العوامل : الاقتصادية، والمهنية، والإعلامية، والتعليمية التربوية، والاجتماعية ، فكان تأثيرها بدرجة متوسطة وبترتيب تنازلي على التوالي، وكانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين طلبة المحافظات التعليمية في الآتي:

(١) متغير جنس الطالب في اختيار مواد الخطة الدراسية لصالح الذكور في درجة تأثير العاملين : المهني والاجتماعي ، وعلى الأداة ككل .

(٢) وفي العاملين : المهني والاجتماعي والأداة ككل، وذلك بين محافظة مسقط والمحافظة التعليمية الأخرى، ما عدا البريمي فقد ظهرت الدلالة فقط في العامل الاجتماعي، وجميعها لصالح طلبة مسقط.

(٣) وفي العامل الاجتماعي بين شمال الباطنة والداخلية لصالح طلبة الباطنة شمال .

(٤) بينما انفردت مسقط والداخلية بوجود علاقة دالة إحصائياً في العامل التعليمي التربوي. وفي ضوء نتائج الدراسة ، توصل الباحث إلى مجموعة من التوصيات للميدان التربوي ، ومقترحات الباحثين ، حول الاختيار الدراسي والتوجيه المهني والخطة الدراسية .

٤. دراسة بعنوان "الأسس الإسلامية للتربية المهنية" دراسة وصفية تعتمد على وصف وتحليل ما تتضمنه مصادر التربية الإسلامية". (عبدالعزيز المحيميد ١٤٢٢هـ)

هدفت الدراسة خصوصاً القرآن والسنة من نصوص ذات علاقة بالتربية المهنية، وذلك بمراجعة أقوال المفسرين وشرح الأحاديث حول معاني هذه النصوص والفوائد المستنبطة منها، مع الاستفادة من أقوال وآراء العلماء والتربويين المسلمين قديماً وحديثاً فيما يتعلق بالتربية المهنية؛ ولا سيما ما يتعلق بأهداف البحث؛ وهي تبيان الأسس التربوية الإسلامية التي تقوم عليها التربية المهنية، وإبرازها، وتوضيحها. وقد تم عرض الحقائق المتعلقة بهذا الموضوع من خلال استعراض بعض المفاهيم الأساسية، مثل مفهوم العمل والمهنة في الإسلام، والتفسير الإسلامي للعمل والمهنة، أو للنشاط الإنساني بشكل عام، ومفهوم عمارة الأرض وفق منهج الله، وتسخير ما في الأرض من ذخائر وكنوز وطاقات، وتزويد الإنسان بمواهب وطاقات يستثمرها في عمارة الأرض، واستخراج كنوزها وذخائرها، ومفهوم العمل والعبادة بمعناها الشامل، والمقصود بالتربية المهنية في الإسلام، ثم عرض أهم المبادئ والقيم والأخلاق المتعلقة بالعمل والمهنة، والخروج من ذلك كله بطائفة من الأسس التربوية الإسلامية التي تقوم عليها التربية المهنية.

يهدف البحث إلى تبيان حقيقة النظرة الإسلامية تجاه العمل والمهنة، مع تبيان الأسس التربوية الإسلامية التي تقوم عليها التربية المهنية، وإبراز هذه الأسس وتجليتها بشكلٍ يتيح للقائمين على شؤون التربية المهنية الاستفادة منها في بناء المنهج المدرسي وتخطيطه وتنفيذه، ويساعد في الوقت نفسه في محاربة النظرة السلبية تجاه العمل المهني وإحلال النظرة الإيجابية محلها.

٥. دراسة بعنوان " اتساق التفضيل المهني لطلاب الصف الثاني عشر بسلطنة عمان مع المتطلبات المهنية". (سهيل العواد ٢٠١٢م)

تهدف الدراسة إلى اتساق التفضيل المهني مع المتطلبات (السمات والميول والقدرات) لدى طلاب الصف الثاني عشر في سلطنة عمان ، على اعتبار أن التفضيل المبني على فهم المتطلبات المهنية ومعرفة القدرات والسمات والميول الفعلية التي تلبى تلك المتطلبات عند الطالب

هو القاعدة الأساسية التي يترتب عليها اتخاذ القرار المهني السليم ، أو التفضيل المهني المناسب ، وجاء بنتائج الدراسة بأنه لا يوجد اتساق بين التفضيل المهني ومتطلبات مهنة الهندسة ، عند طلاب الصف الثاني عشر المفضلين لمهنة الهندسة في ابعاد السمات الشخصية ، وكذلك في الميل العلمي وفي القدرة المكانية .

٦. دراسة بعنوان " مقياس التفضيل المهني لدى عينة من طلاب جامعة الملك فيصل"^(٤). هدفت الدراسة إلى قياس التفضيلات المهنية والسمات الشخصية لدى عينة من شباب الخليج، والتعرف على العامل المهني المميز للخصائص المهنية الشخصية من خلال التنبؤ المهني في ضوء الأنشطة والكفايات المهنية، واشتملت عينة الدراسة على ٢٧٢ طالباً من طلاب جامعة الملك فيصل، واستخدمت الدراسة دليل التخطيط المهني (التقصي المهني الذاتي للتوجيه) ويتضمن الأنشطة المهنية والكفايات المهنية والمهن ، واستخدمت الدراسة أسلوب تحليل التباين ، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها ، وجود فروق دالة بين عينات الكليات في كافة الخصائص المهنية والشخصية ، وأظهرت النتائج أيضاً إمكانية التنبؤ بالصفات المهنية الشخصية للطلاب .

٧. دراسة بعنوان " الميول المهنية وعلاقتها ببعض أنماط الشخصية كمدخل للتوجيه التربوي لطلاب المرحلة الثانوية بدولة الامارات العربية المتحدة"^(٥). هدفت الدراسة إلى تحديد البيئات المهنية لطلاب المرحلة الثانوية الذكور بدولة الامارات العربية وعلاقة هذه البيئات ببعض أنماط الشخصية ، وكذلك الكشف عن مدى العلاقة بين هذه البيئات وبين مناطقهم الجغرافية والتحقق من وجود علاقة دالة بين أنماط الشخصية وبين تخصصاتهم الدراسية ، واشتملت عينة الدراسة على ١٤٧ طالباً تم اختيارهم عشوائياً من بين طلاب الصف الثاني الثانوي الذكور من مختلف التخصصات الدراسية ، واستخدمت الدراسة أدوات كقياس التفضيلات المهنية لهولاند واختبار أنماط الشخصية وقائمة تقدير أنماط الشخصية وقائمة تقدير أنماط الشخصية لطلاب المرحلة الثانوية ، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها:

هناك تفضيل من قبل الطلاب للبيئات المهنية جميعها ، وهناك فروق في متوسطات الأداء على البيئات المهنية ترجع إلى التخصص الدراسي ، كما أظهرت النتائج وجود فروق في متوسط أداء أفراد العينة على البيئات المهنية ترجع إلى المنطقة الجغرافية ، وهناك فروق في متوسطات أداء طلاب التخصصات الدراسية المختلفة على أنماط الشخصية.

(٤) عبد الرحيم بخيت (١٩٩٧): مقياس التفضيل المهني لدى عينة من طلاب جامعة الملك فيصل.

(٥) صالح الخطيب أحمد (٢٠٠٠) الميول المهنية وعلاقتها ببعض أنماط الشخصية كمدخل للتوجيه التربوي لطلاب المرحلة الثانوية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

٨. دراسة بعنوان " أثر متغيري النوع الاجتماعي والكلية في نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس"^(٦).

هدفت الدراسة معرفة مستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس، ومعرفة أثر متغيري النوع الاجتماعي (ذكور، إناث)، والكلية (إنسانية، علمية) والتفاعل بينهما في ذلك، على عينة بلغت (٣٢٨) طالباً وطالبة، ولتحقيق أهداف الدراسة، فقد تم استخدام مقياس كرايتس لنضج الاتجاه المهني، وتم التأكد من التأكد من دلالات صدقه وثباته، وأشارت النتائج:

(١) أن مستوى نضج الاتجاه المهني جاء متوسطاً على المقياس ككل، واحتل مجال الاستقلال المرتبة الأولى، وحل في المرتبة الثانية مجال التأكد، فيما جاء الاهتمام في اتخاذ القرار المهني في المرتبة الأخيرة بناءً على المتوسطات الحسابية.

(٢) لا توجد فروق في نضج الاتجاه المهني لدى الطلبة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي على المقياس ككل، كما لم تظهر فروق في نضج الاتجاه المهني تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لمجالات: التأكد، والاستقلال، والمرونة، وتوفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني، في حين ظهرت فروق دالة إحصائياً في مجال الاهتمام، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الكلية على المقياس ككل، ولا على المجالات الفرعية للمقياس، وأشارت النتائج أن هناك فروقاً دالة إحصائياً في التفاعل بين متغيري الدراسة على المقياس ككل، وعلى مجال الاهتمام ومجال توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني، ولصالح الطلبة الذكور في الكليات الإنسانية، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها تفعيل دور الإرشاد المهني في جامعة السلطان قابوس والجامعات الخاصة والكليات التقنية، وتوفير المعلومات المهنية الضرورية للشباب المقبلين على العمل.

٩. دراسة بعنوان " العوامل المؤثرة في فعالية المرشد المدرسي في الأردن"^(٧).

هدفت إلى معرفة العوامل المؤثرة في كفاءة المرشد التربوي، وتحديد مقدارها تشرحه بعض هذه العوامل من تباين في الفعالية الإرشادية عند عينة من المرشدين النفسيين في الأردن، وقد تكونت

(٦) طارق الخروصي (٢٠٠٧) أثر متغيري النوع الاجتماعي والكلية في نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس، سلطنة عُمان، .

(٧) سامية الرحال (١٩٨٦) "العوامل المؤثرة في فعالية المرشد المدرسي في الاردن".

عينة الدراسة من (١٥٠) مرشدا ومرشدة (٨٠ مرشدة ، ٧٠ مرشد) من العاملين في مدارس التربية والتعليم في محافظتي عمان وإرب (٧٥٠) طالباً وطالبة (٤٠٠ طالبة ، ٣٥٠ طالب).

ممن كانوا على علاقة إرشادية بالمرشدين الذي تشكلت منهم عينة الدراسة واستخدمت الدراسة اختبارين : الاختبار الأول : قائمة تقدير المرشد الذي أعده (لندن ورفاقه عام ١٩٦٥) والمطور للبيئة الأردنية ، أما الاختبار الثاني : اختبار كاتل المطور للبيئة الأردنية ، أظهرت نتائج الدراسة باستخدام تحليل الإنحدار التدريجي إن متغير الثقة بالآخرين كان له الأثر في تباين الفعالية الإرشادية وكان ترتيبه الأول ، وجاء في المرتبة الثانية والثالثة كل من التوازن الانفعالي ومتغير الاستنتاج على التوالي في حين جاء متغير حضور الدورات التدريبية الخاصة بالمرشد في المرتبة الرابعة ، وقد بلغ قيمة ما تشرحه هذه المتغيرات مجتمعه (٠,٥٧) من التباين في الفعالية الإرشادية ، وكانت قيمة (ف) (٤٧,٦٨) وهي ذات دلالة إحصائية على مستوى (٠,٠٠٠١) وهذا يعني أن المتغيرات السابقة لها أثر أكبر في تباين الفعالية الإرشادية من بقية متغيرات الدراسة والتي تشرح فقط (٠,٠٤) من التباين.

١٠. دراسة بعنوان " التوجيه التربوي والمهني مع دراسة ميدانية للميول الدراسية لدى الطلبة الجامعيين" ، أجريت الدراسة على طلاب إحدى الجامعات^(٨) .
في دول الخليج العربي واستهدفت الدراسة التأكد من مدى معرفة الطالب بطبيعة الدراسة وموضوعاتها في القسم الذي اختاره قبل أن يلتحق به ، ومعرفة الطالب بمجالات العمل التي تؤهله لها الدراسة بقسمه ، وطبيعة هذه المجالات ، بحيث يمكن القول أن هذه المعرفة كانت أساساً من أسس الاختيار ، والاتجاه العقلي لدى الطالب نحو القسم الذي اختاره ومواد الدراسة فيه، واتفاق الدراسة التي اختارها الطالب مع ميوله الدراسية والأسباب التي أدت بالطالب إلى اختيار القسم الذي التحق به، وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج وهي نسبة الطلاب الذين يعرفون الموضوعات التي تدرس في أقسامها قيل الالتحاق بها (٧١%) مقابل (٢٩%) لم تكن لديهم معرفة بتلك الموضوعات ، كما أفاد (٦١%) من أفراد العينة أنهم كانوا يعرفون مجالات العمل التي تؤهل لها دراسة في أقسامهم مقابل (٣٩%) لم تتوافر لديهم هذه المعرفة ، أما عن أسباب اختيار الطلاب للأقسام ، فقد أشارت النتائج إلى أن الدراسة مفيدة بنسبة (٧٠%) وأن الدراسة تتفق مع الميول الدراسية بنسبة (٦٩%) وقد انتهت الدراسة بمجموعة من التوصيات أكد بعضها على زيادة فاعلية الإرشاد والتوجيه التربوي والمهني في المرحلة

(٨) عبدالرحمن العيسوي (١٩٨٦) "التوجيه التربوي والمهني مع دراسة ميدانية للميول الدراسية لدى الطلبة الجامعيين".

الجامعية ، لإعطاء النتائج المطلوبة في إعداد الأفراد لخدمة المجتمع ، والمساهمة في تنمية في مختلف المجالات.

١١. دراسة بعنوان " تجديد التعليم الثانوي في ظل توقعات التغير في هيكل العمالة حتى عام ٢٠٠٠م" (٩). هدفت الدراسة التعرف على الوسيلة الملائمة لمواجهة مشكلات الحاضر والمستقبل القريب، على اعتبار إن التعليم يسهم في صياغة المستقبل وتحقيق أهدافه، وقد توصلت الدراسة إلى بعض النتائج وهي أن مشكلة التعليم الثانوي لم تكن وليدة الحاضر، وإن عملية الالتحاق بهذا التعليم ما زالت تسيطر عليها بعض الاتجاهات الاجتماعية حول اختيار نوع التعليم الثانوي بالإضافة إلى وجود انفصال بين سياسات التعليم وسياسة العمالة دون أي محاولة جادة وواضحة للربط بينهما ، كذلك عدم استجابة الأهداف والسياسة وبنية التعليم الثانوي لمتطلبات العصر الأساسية مثل التقدم العلمي والتكنولوجي.

وقد قامت الباحثة من خلال طرح عدد من البدائل المقترحة المتعلقة بتجديد التعليم الثانوي عن صيغته الحالية حتى عام ٢٠٠٠، وفي نهاية الدراسة وضعت الباحثة عددا من البدائل وصولاً إلى تصور مستقبلي لحل المشكلة.

١٢. دراسة بعنوان " تطوير التوجيه التعليمي المهني لطلاب المرحلة الثانوية في قطر في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة" (١٠).

هدفت الدراسة إلى تنمية التربية في قطر بتزويدها بنظام التوجيه التربوي والمهني مع الوضع في الاعتبار قدرات الطلاب ومساعدتهم لاختيار أفضل أنماط التعليم ، استخدم المنهج الوصفي التحليلي ، كما استخدمت استبانته لمسح واقع التربية والتعليم بالمدارس الثانوية في قطر وقائمة رصد لتساعد على اقتراح نظام التوجيه التربوي والمهني في قطر ، توصلت الدراسة إلى إن الدول النامية والمتقدمة تقوم بمراجعة النظم التربوية من حين لآخر لمعرفة إذا كانت هذه النظم تتكيف مع التغيرات وتزايد المعرفة والتكنولوجيا ، التطوير لا يقتصر على جانب واحد ولكنه يصب في شتى الجوانب من النظام التعليمي ، ضرورة الاهتمام بنقل النظام التربوي حيث أنه تعليم المستقبل ، المكانة الدولية للدول المتقدمة لا تمنعها من استخدام الخبرات الأخرى ، ضرورة وعي الأفراد والمجتمع بقيمة العلم وأهميته ، أن نظام التوجيه غير واضح عموماً في قطر .

(٩) دلال يس (١٩٨٧) " تجديد التعليم الثانوي في ظل توقعات التغير في هيكل العمالة حتى عام ٢٠٠٠".

(١٠) سالم البكري (٢٠٠٠) حول "تطوير التوجيه التعليمي المهني لطلاب المرحلة الثانوية في قطر في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة".

١٣. دراسة بعنوان " الكفايات الإرشادية لدى مرشدي المدارس الرسمية وعلاقتها ببعض المتغيرات " (١١).

وذلك للكشف عن وجهة نظر مرشدي المدارس الحكومية في الأردن حول الكفايات الإرشادية لديهم ، وقد أظهرت النتائج أن الكفايات الإرشادية متوفرة لدى المرشدين بدرجة عالية في معظم مجالات الدراسة ، كما أشارت النتائج أنه لا توجد فروق في توفر الكفايات التدريبية لدى المرشدين ترجع لاختلاف الجنس أو التدريب ، إما فيما يتعلق بالخبرة ، فقد وجدت الباحثة أن هنالك فروق للدلالات الإحصائية في توفر الكفايات لدى المرشدين هذا وقد وجدت الباحثة فروق ذات دلالة إحصائية في توفر الكفايات لدى المرشدين ترجع إلى متغير المؤهل العلمي لصالح حملة الدبلوم العالي.

١٤. دراسة بعنوان " دور التدريب في تنمية الكفايات المهنية لمديري مدارس التعليم الأساسي" (١٢).
هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الدور الذي يؤدي التدريب في تنمية الكفايات المهنية لمديري مدارس التعليم الأساسي لوضع مجموعة من التوصيات التي من شأنها تفعيل دور التدريب في تنمية كفايات المديرين ، استخدام المنهج الوصفي وتكونت العينة من ١٠٥ مديراً ومديرة بالمرحلتين الابتدائية والإعدادية بمحافظة الإسكندرية واستخدمت استبانته للتعرف على آراء المديرين حول مدى استفادتهم من برامج التدريب ودورها في تنمية كفاياتهم المهنية ، توصلت الدراسة إلى قلة اهتمام برامج التدريب بإكساب المعلومات والمهارات ، والاتجاهات المتعلقة بكل من : الجانب الفني من عمل المدير ، الأمور المالية والمخزنة ، العناية بالمبنى المدرسي ، وربط المدرسة بالمجتمع المحلي ، قلة الاهتمام بمراعاة الاعتبارات اللازمة لنجاح برامج التدريب في تنمية الكفايات.

١٥. دراسة بعنوان " الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الإدارة المدرسية بالمملكة العربية السعودية" (١٣).
حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الإدارة المدرسية بالمملكة العربية السعودية ، وكذلك التعرف على مدى وعي مشرفي الإدارة المدرسية بالمملكة العربية السعودية بالكفايات المهنية اللازمة لهم من وجهة نظرهم ونظر مديري الإشراف التربوي المسؤولين عنهم، توصلت الدراسة إلى أن عنصر كفاية يعين مشرفو الإدارة في المملكة العربية السعودية هو العنصر رقم (٨٢) حيث حصل على المرتبة الأولى من بين عناصر الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الإدارة المدرسية ، إن أقل عنصر كفاية يعين مشرفو الإدارة في المملكة العربية السعودية

(١١) سميرة محمد سمير (٢٠٠٢) "الكفايات الإرشادية لدى مرشدي المدارس الرسمية وعلاقتها ببعض المتغيرات".

(١٢) دعاء محمد (٢٠٠٣) حول "دور التدريب في تنمية الكفايات المهنية لمديري مدارس التعليم الأساسي".

(١٣) إبراهيم الحماد (٢٠٠٤) الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الإدارة المدرسية بالمملكة العربية السعودية.

هو عنصر رقم (٧٧) حيث جاء في المرتبة الخيال المدرسية ، فروق ذات دلالة إحصائية بين مديري الإشراف التربوي ومشرفي الإدارة المدرسية حول مدى وعي مشرفي الإدارة المدرسية.

ثانياً - الدراسات الأجنبية:

١. دراسة بعنوان " Self-efficacy in the prediction of academic performance and

perceived career options"^(١٤)

هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين معتقدات فعالية الذات والاختيار والتفضيل المهني والأداء الأكاديمي وإلى قياس مدى قدرة معتقدات الفعالية إلى جانب بعض المتغيرات الأخرى على التنبؤ بالدرجات الأكاديمية والمثابرة واختيارات المهنة المدركة لدى الطلاب المرتبطة بالمجالات الفنية .

- أجريت هذه الدراسة على (١٠٥) من طلاب الجامعة الذين شاركوا في مقرر التخطيط المهني في مجالات العلوم والهندسة .

- ودلت تحليلات الاحدار على أن فعالية الذات كانت عاملاً دالاً في التنبؤ بالدرجات والاختيارات المهنية المدركة .

- وأكمل المفحوصون مقاييس فعالية الذات ، وتقدير الذات والاهتمامات والميول المهنية ، والاختيارات المهنية المدركة في المجالات الفنية / العلمية.

- وجدت الدراسة أن الذكور و الإناث كانوا متشابهين في فعالية الذات ، وتم تصنيف

المفحوصين بعد ذلك إلى مرتفعي ومنخفضي فعالية الذات على الترتيب ، ودلت نتائج تحليل

البيانات على أن المفحوصين ذوي فعالية الذات المرتفعة قد حصلوا على درجات أعلى في

مجالات اهتماماتهم وظلوا مشتركين بها لفترة أطول . (Lent , et al., ١٩٨٦)

٢. دراسة بعنوان " Assessment and Vocational Interventional Self Help System

(VSS)^(١٥)

(١٤) .

(١٥) Rivas, (١٩٩٠) Assessment and Vocational Intervention; Vocational Self Help System (VSS)..

هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين التحصيل الدراسي وأسلوب التقصي المهني الذاتي، واشتملت عينة الدراسة على ١٥٧ طالباً من طلاب المدارس الثانوية، واستخدمت الدراسة دليل التقصي المهني الذاتي (لهولاند)، وأظهرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة بين التكرارات المتوافقة من جهة، وبين التحصيل الدراسي والتوافق من جهة أخرى، كما أظهرت النتائج إن ما اختاره الطلاب يتوافق مع توجهاتهم التي ظهرت من طلاب أسلوب التقصي المهني الذاتي للتوجيه .

٣. دراسة بعنوان " The Arbitrary Nature of Holland,s Riasec Types: Concentric Circles Structure" (١٦)

هدفت الدراسة إلى فحص الارتباط بين المكونات المادية لهولاند (مقياس هولاند للتفضيل المهني) والتفضل المهني، واشتملت عينة الدراسة على ٣٧٠ طالباً من طلاب المرحلة الثانوية و ٢٢٣ من طلاب الجامعة، واستخدمت الدراسة مقياس هولاند للتفضيل المهني وتم تقسيم البيانات في دوائر طبقاً لنمط الشخصية (الواقعية - الاستقصائية - الفنية - الاجتماعية - المقدمية - التقليدية)، واستخدمت الدراسة مصفوفة معاملات الارتباط، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن أنماط الشخصية التي حددها هولاند للتفضيل المهني تتوافق تماماً مع عينة الدراسة .

٤. دراسة بعنوان " Assessment and Vocational Intervention Vocational Self Help System (VSS)" (١٧)

هدفت إلى فحص العلاقة بين تطابق الطموح المهني والنضج المهني، وذلك على عينة لـ (١٣٤) طالباً من طلبة البكالوريوس، تتراوح أعمارهم بين (١٨-٢٥) سنة ملتحقين بكلية مجتمع كبيرة، حيث تم استخدام مقياس الاتجاهات من قائمة النضج المهني ومقياس اتخاذ القرار من نموذج الكليات والجامعات من قائمة النمو المهني، وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أنه كلما كانت مهنة الطالب أكثر تطابقاً مع طموحه، كلما كانت اتجاهات الطالب أكثر نضجاً مهنياً تجاه اتخاذ القرار المهني، وكلما كان احتمال اتخاذه لقرارات مهنية ماهرة أكثر.

(١٦) Tracey, (١٩٩٤) The Arbitrary Nature of Hollands Riasec Types: Concentric Circles Structure.

(١٧) Lozzo (١٩٩٥) Accessment and Vocational Intervention Vocational Self Help System (VSS).

٥. دراسة بعنوان " Vocational Interests in Young Adults " (١٨)

هدفت الدراسة فحص الاهتمامات المهنية لدى الطلاب المراهقين في المرحلة الثانوية وعلاقة الاهتمام المهنية بتفضيل العمل الذي سوف يختارونه في المستقبل ، واشتملت عينة الدراسة على (٤٢٦) طالب من المرحلة الثانوية من المدارس الألمانية في عمر يتراوح ما بين (١٤-٢٠) عاماً بمتوسط عمري قدرة (١٧) عاماً ، واستخدمت الدراسة استبيان لقياس التفضيلات المهنية لأفراد العينة يحتوي على (المهن الأكاديمية المفضلة - الاستعدادات والقدرات لاختيار المهنة) ، وتوصلت الدراسة إلى أن أفراد العينة يفضلون المهارات الأكاديمية والكليات الأكاديمية ، وأوضحت دور الاستعدادات والقدرات في التفضيلات المهنية، كما أظهرت النتائج أيضاً أن أفراد العينة يستطيعون أن يختارون مهنتهم بعد الدراسة.

٦. دراسة بعنوان " Generalizability of Holland Structure of vocational Interest " (١٩)

" Gender, & Socioeconomic Status " Across Ethnicity,

هدفت الدراسة قياس التفضيل المهني لدى المراهقين (الأفريقيين والأمريكيين) وبيان تأثير عامل الجنس على اختيارهم المهني وكذلك مستواهم الدراسي، واشتملت عينة الدراسة على (٣٧٠) من طلاب المرحلة الثانوية (ذكور - إناث)، واستخدمت الدراسة مقياس هولاند للتفضيل المهني، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى عدم وجود فروق بين الطلاب في المستوى الدراسي، في حين أظهرت النتائج أن الطلاب الأمريكيين كانوا أكثر أداء على مقياس التفضيل المهني واتسمت غالبية أفراد العينة منهم بالشخصية الاجتماعية والاستقصائية، بينما الطلاب الأفريقيين الشخصية التقليدية.

٧. دراسة بعنوان " Factors which influence Ohio Appalachia secondary

Vocational Education Students to Plan to Enroll in post-secondary

" Education Programs" (٢٠)

(١٨) Joachim (١٩٩٦) Vocational Interests in Young Adults.

(١٩) Ryan (١٩٩٦) Generalizability of Holland Structure of Vocational Interest Across Ethnicity, Gender & Socioeconomic Status.

هدفت إلى تحديد العوامل المؤثرة في تخطيط طلبة مدرسة أوهايو الثانوية للتسجيل في برامج التعليم الثانوي ومعرفة درجة تأثير كل من المؤثرات الأسرية، العوامل الشخصية ، التعليمية على مخططات الطلبة للتسجيل في البرامج المهنية، وطبقت الدراسة على عينة تكونت من (١٢٠٤) طالباً وطالبة وخلصت هذه الدراسة إلى النتائج التالية : للوالدين الأثر الأكبر في التأثير على أفكار وقرارات أبنائهم في الالتحاق بهذه البرامج ومن ثم يأتي تأثير الرفاق ومن ثم للمعلمين، كما أظهرت النتائج أن العوامل المشجعة على الالتحاق بهذه البرامج هي، الرغبة في الحصول على وظيفة جيدة ، وكذلك الرغبة في الحصول على ما يلبي رغباتهم وميولهم.

٨. دراسة بعنوان " The Role of the Family in Adolescent and adult Readiness

for School to Work Transition, Berkeley" (٢١)

هدفت إلى الإجابة عن الأسئلة التالية :

. هل تساهم الأسرة بشكل جيد لعملية الانتقال من المدرسة إلى العمل ؟

. هل الروابط بين الأسرة وبين عملية الانتقال تختلف بين الطلاب المراهقين الذين على وشك التخرج ؟

وشملت العينة طلاب الصف الثاني عشر في أربع مناطق جغرافية في الولايات المتحدة ، وهي : بنسلفيا وعدد طلابها (٤٣) منيسوتا (٣٠٨) ، أريزونا (١٩٧) جورجيا (٧١٥) وخلصت نتائج الدراسة : إلى أنه قد سجل الطلاب أن أسرهم تتمتع بالديمقراطية ، وكان تأثير الأسرة واضحاً على عملية انتقال الطلاب إلى مرحلة العمل ، وقد رأى الطلاب أن أسرهم تتمتع بالشعور الأبوي التفاعلي ، وقد سجل الطلاب الذين ضمن أسرهم راحة أكثر من غيرهم من الطلاب.

٩. دراسة بعنوان " Vocational Interests of Adolescent : Relationship Between Self

Esteem & Locus of control " (٢٢)

(٢٠) Shckley (١٩٩٦) Factors Which influence Ohio Appalachia secondary Vocational Education to Plan to Enroll in Post- secondary Education Programs.

(٢١) Wendy (١٩٩٦) The Role of the Family in Adolescent and adult Readiness for School to Work Transition, Berkeley.

هدفت هذه الدراسة إلى بيان العلاقة بين الاهتمامات المهنية وتقدير الذات ، ودراسة الفروق بين الصفوف وعامل الجنس ، واشتملت عينة الدراسة على (١٣٦٤) طالباً وطالبة من طلاب المدارس الثانوية في عمر يتراوح بين (١٤-١٩) عاماً ، واستخدمت الدراسة مقياس تقدير الذات لكوبر ، ومقياس الاهتمامات المهنية لكامل ، واطهرت نتائج الدراسة أن الطلاب الذين أحرزوا درجات أعلى على مقياس تقدير الذات يزداد اهتمامهم مهنيًا أكثر من الطلاب الذين تتدنى عندهم تقدير الذات ، وتوصلت النتائج أيضاً إلى وجود فروق في الصفوف الدراسية وعامل الجنس لصالح الذكور أكثر من الإناث.

١٠. دراسة بعنوان " Validity of Assessing Educational Vocational Preference " "Dimensions of Counseling psychology"^(٢٣)

هدفت الدراسة التعرف على الأبعاد التعليمية وعلاقتها بالتفضيلات المهنية للطلاب الموهوبين في مرحلة المراهقة ، واشتملت عينة الدراسة على (٦٩٥) من الطلاب الموهوبين في عمر بين (١٣-١٥) عاماً ، واستخدمت الدراسة مقياس البعد التعليمي (كفاءة التعليم - التعليم الفردي- التنافسي)، واختيار التفضيل المهني، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها : أن الطلاب الموهوبين ذوي أسلوب التعليم الفردي والكفاءات التعليمية فشلوا في تحديد المهنة المفضلة ، وأظهرت النتائج أيضاً الطلاب الموهوبين اتسموا بالشخصية الاستقصائية ، بينما يتسم الطلاب قليلي الموهبة بنمط الشخصية الاجتماعية.

١١. دراسة بعنوان " Blak – White Differences An the Strong Interest Inventory " "General Occupational Themes & Basic Interest Scale age ١٦-٢٥"^(Kaufman, ١٩٩٨)

هدفت الدراسة بيان اختلاف التفضيل المهني لدى المراهقين والمراهقات (السود-البيض) ، واشتملت عينة الدراسة على (٧٥٦) من البيض و ٨٥ من الطلاب السود في عمر يتراوح بين

(٢٢) Ann (١٩٩٧) Vocational Interests of Adolescent: Relationship Between Self Esteem & Locus of control.

(٢٣) David (١٩٩٨) Validity of Assessing Educational Vocational Preference Dimensions of Counseling Psychology.

(١٦-٢٥) عاماً ، واستخدمت الدراسة مقياس هولاند للتفضيل المهني ، واستخدمت الدراسة أسلوب تحليل التباين المتعدد، وتم عزل متغير الجنس والسن والمستوى التعليم ، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن الطلاب البيض كانوا أكثر أداء من السود على الشخصية الاجتماعية – المشاركة ، بينما كان الطلاب البيض أكثر دلالة في اتجاه الشخصية الفنية .

١٢. دراسة بعنوان " Determinants and Mechanisms in Ego identity Development :

“ A Review and Synthesis, Developmental Review (Nichols, ١٩٩٩) ”

هدفت الدراسة إلى إعداد أداة لتكشف تفضيل المهنة وارتباطها بالمهن المستقبلية لطلاب الجامعة بنيويورك، واستخدمت الدراسة أداة تضمنت ثمانية أبعاد (الاهتمام بالمستقبل، وضوح الهدف ، المدخل المباشر للمستقبل، الإحساس الواقعي بالمستقبل، الإحساس بالاتجاه نحو المهنة ، توقع النجاح، قابلية التأخير، الإحساس بالتقدم)، ومقياس النضج المهني وقرار المهنة، واستخدمت الدراسة التحليل العاملي، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى وجود ارتباط موجب بين فكرة المهنة والعمر ، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن طلبة الجامعة يتخذوا استراتيجيات عديدة في عملية الاختيار حسبما تتوفر لهم فرص العمل.

١٣. دراسة بعنوان " The Future of Career Assessment: Integrating Vocational

” Interests with Self-Efficacy and personal Styles” (Betz, ٢٠٠٠)

هدفت الدراسة إلى إعداد برنامج في مهارات الحياة لزيادة القدرة على اختيار المهن والتفضيلات المهنية لدى المراهقين ، واشتملت عينة الدراسة على ١٠٠ من طلاب المدارس الثانوية ، قسمت إلى مجموعتين إحداها تجريبية تبلغ ٧٥ طالب والأخرى ضابطة تبلغ ٤٥ طالباً ، في عمر يتراوح بين (١٤- ١٥) عاماً واستخدمت الدراسة برنامجاً يتكون في مجمله من مهارات الحياة العامة – الأنشطة الاستكشافية المهنية ، واستخدمت الدراسة اختيار التوجه نحو تخطيط المهنة ، واختيار التفضيلات المهنية لهولاند ، وتم قياس المجموعة التجريبية باختبار قبلي واختبار بعدي ، ، وأظهرت نتائج الدراسة عدم تحسن المجموعة التجريبية في اختيار المهنة المفضلة لهم ، وأظهرت النتائج أيضاً أن أنشطة الاستكشاف المهني تساعد المراهقين على تحديد المهنة المفضلة لهم.

١٤. دراسة بعنوان " Family Interaction Patterns and College Career Development "

“ (Paul & Daniel, ٢٠٠٢) ”

كانت هذه الدراسة حول أنماط التفاعل الأسري والنمو المهني عند طلاب الجامعات ، وهدفت الدراسة إلى فحص مستويات الأسرة وكيفية ارتباط قدراتها مع الهوية المهنية ، لعنصر من عناصر النمو المهني، وتم استخدام مقياس Faces . واستخدمت أيضاً مقياس Likert على عينة شملت ١٧٢ طالباً وطالبة ، وكانت أعمارهم بين (٢١-٢٥) سنة ، ويمثل هؤلاء الطلاب كليات الآداب، التجارة ، التربية ، والهندسة وتمت إجراءات الدراسة من خلال استخدام مقياس المشاركة باستخدام (٥٠) فقرة من أجل تقييم السلوكيات، واستخدام مقياس الالتزام من (٥٠) فقرة ، وهي تقيس المواقف ، أما مستويات الهوية المهنية فقد تم تعريفها ، وبشكل منفصل بواسطة مقياس الهوية المهنية (VIS) وهذا المقياس يتضمن الاهتمامات ، المميزات المهنية ، القوة ، والأهداف من أجل ربطها مع الاختيارات المهنية ، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين النشاطات الأسرية وظهور سمة واضحة للأفراد فيما يتعلق بدور العمل والأسرة بحيث أشارت البيانات إلى أن الأشخاص الذين يقولون عن أسرهم بأنها مرنة ومرتبطة عاطفياً بأنه يشارك في النشاطات الأسرية بشكل واضح ، وكذلك دلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لاختلاف الجنس في المقياس الكلي للتفاعل الأسري.

١٥. دراسة بعنوان " Vocational choice: A decision making perspective "

Sauermann, ٢٠٠٥

هدفت الدراسة إلى اقتراح نموذج للاختيار المهني يمكن استخدامه لتحليل وإرشاد عمليات القرار المفسرة للاختيارات الوظيفية والمهنية ، ويقوم هذا النموذج على البحوث في مجال اتخاذ القرار السلوكي وبخاصة إطار أهداف الاختيار والتي طورها بيتمان ولوس وباين ١٩٩٨ ، ويشمل النموذج الأساسي على عملتين أساسيتين الأولى منها اختيار استراتيجية القرار وفقاً لأربعة أهداف للاختيار وهي (زيادة دقة الاختيار، التقليل من الجهد المعرفي، التقليل من الانفعالات السالبة ، زيادة القدرة على تبرير القرار)، وتتمثل العملية الثانية في تكوين التفضيلات المرتبطة بالمواقف ،

كما تمت مناقشة النتائج المعيارية بهدف الإرشاد وتم تلخيص أجندة بحثية لدراسة الاختيار المهني من منظور اتخاذ القرار السلوكي.

١٦. دراسة بعنوان " An investigation of vocational choice among community college construction education students in the state of Pennsylvania " (kisha, ٢٠٠٦) هدفت الدراسة إلى:

١. تحديد ووصف الخبرات المرتبطة بقرارات الطلاب باختيارهم لمهنة في مجال ما قبل أو بعد الجامعة .

٢. توضيح تصورات أعضاء هيئة التدريس والإداريين المتعلقة بالمناهج ، والأهداف التربوية للبرنامج .

٣. وصف العوامل المؤثرة في الاختيار المهني لدى طلاب التعليم البنائي في المستوى الجامعي .

٤. وصف خبرات الطلاب في برنامج التعليم البنائي .

وكانت الخبرات التي وصفها الطلاب في هذه الدراسة تتسم بنوع من الإلزام والتعقيد ، وأثناء المراسلات التي أجراها الباحث مع الطلاب في مرحلة مبكرة في الدراسة ظهر له انطباع ربما يؤثر على النتائج بشكل دال ، حيث كان معظم ما وصفه الطلاب لا يرتبط بنظم المهنة الرئيسية التي يفضلونها ويختارونها بل ارتبط بالطبيعة المتغيرة وغير الثابتة لمفهومهم عن ذاتهم ، وتفضيلاتهم للتعليم ، والإثباتات المتوقعة المرتبطة بمهنة البناء والتشييد .

ومن خلال هذه النتائج يتضح ضرورة أن يضطلع المسؤولون عن تقديم الإرشاد في المدارس الثانوية وموظفو الكليات بدور أكثر فعالية في عملية اختيار الطلاب وتفضيلاتهم المهنية ، حيث يمكن لبعض المعلمين داخل تلك المدارس والذين لديهم دراية في مجال مهنة البناء أن يقوموا بتدريب طلاب المدارس الثانوية على التعرف على أنواع المهن والفرض المرتبطة بتلك المهن ، كما أن موظفي الكلية يمكنهم أن يقوموا بتوعية الطلاب بشكل أكبر حول فرص العمل المهنية (أثناء التدريس وعملية الإرشاد) ويزيدوا من تفاعل الطلاب ، إن نتائج هذه

الدراسة تساعد على فهم طريقة وأسباب اختيار وتفضيلات المهن بالنسبة للأفراد وتعددهم لعالم العمل .

١٧. دراسة بعنوان " Generalized self – Efficacy , coping, career indecision and "

vocational choices of senior high school students in Greece :

Argyropoulou et al, ٢٠٠٧ Implications for career guidance practitioners”

هدفت إلى فحص أبعاد التردد المهني Career indecision لدى عينة من طلاب المدارس الثانوية باليونان (ن . ٨٤٨) ، كما هدفت الدراسة أيضاً إلى تصنيف الطلاب عينة الدراسة وفقاً لحالة اختياراتهم المهنية ، وهدفت الدراسة أيضاً إلى فحص العلاقة بين حالة الاختيار المهني وفعالية الذات العامة ، واستراتيجيات المواجهة ، والميول والاهتمامات المهنية .

وأوضحت نتائج الدراسة أن هناك أربعة عوامل قد أسهمت في التردد المهني وهي :

- غياب أو عدم وجود هيكل Absence of structure

- الحاجة إلى الإرشاد المهني need for career guidance

- انتشار وتنوع الاهتمامات Diffusion of interests

- الصراع الشخصي personal conflict

وأُسفرت إمكانية تصنيف الطلاب في هذه الدراسة في ثلاث مجموعات للتردد المهني وهي (طلاب حاسمون ، طلاب يسعون ويستكشفون الاحتمالات ، طلاب مترددون) و تختلف كل مجموعة من المجموعات الثلاث في جميع عوامل التردد المهني الأربعة ، في فعالية الذات العامة ، واستراتيجية المواجهة ، والميول والاهتمامات المهنية ، كما تم مناقشة نتائج الدراسة في ضوء إطار الإرشاد المهني.

١٨. دراسة بعنوان " Evaluation of the effects of vocational choice and practical "

Kagaari, ٢٠٠٧) training on students, employability”

١. هدفت إلى توضيح الحاجة إلى توجيه مزيد من الاهتمام بالاختيارات والتفضيلات المهنية

للطلاب ، والتدريب الجامعي وإمكانية توظيفهم ، وشارك في هذه الدراسة (٤٦) من طلاب

السنة الأخيرة و (٩٠) من الخريجين، و(٥٠) من المشرفين باستخدام المسح العرضي لجمع البيانات.

٢. وأظهرت نتائج الدراسة بأن عوامل من قبيل السياسات الحكومية وتشريعاتها والأفراد الذين تتفاعل معهم و ترتبط بهم ومنهم على سبيل المثال الآباء ، المدرسين والأقران وعوامل أخرى مثل طموحاتنا ، واهتماماتنا ، والمواد التي تدرس داخل المدرسة لها تأثير دال على اختياراتنا المهنية ، كما أظهرت نتائج الدراسة أن التدريب التطبيقي والمنهج المتبع في التدريس والتدريب الصناعي كان جميعها ملائماً لخريجين لإعدادهم لمواجهة تحديات التوظيف .

١٩. دراسة بعنوان: (Identification and analysis of the factors influencing student performance in career vocational training choice)

(Delese, ٢٠٠٨) performance in career vocational training choice)

هدفت إلى التعرف على مدى تأثير المعلمين والمرشدين والتعلم بمساعدة الكمبيوتر وبعض العوامل الأخرى المتعلقة بالأقران ، والأسرة ، والبيئة في قرارات الطلاب المرتبطة باختيارهم لبرامج تدريبية مهنية معينة في المدرسة الثانوية ، كما سعت الدراسة أيضاً إلى استعراض الاستراتيجيات والسياسات المستخدمة في البرامج المهنية الفعالة المقدمة للطلاب الذين هم على مشارف اختيارهم مهنتهم المستقبلية ، وتتأثر أسباب تفضيلات الطلاب لتدريب مهني معين بالعديد من المتغيرات ، فقد اتضح أن قدراً كبيراً من الطلاب في مدرسة فيرمونت Fairmount School يحضرون فصول التدريبات المهنية يميلون إلى الانتقال من فصل مهني إلى آخر أو ترك المدرسة بشكل كلي.

وتدل النتائج الإحصائية المأخوذة من موقع المدرسة على أنه على مدار ثلاثة سنوات سيضطر حوالي ٢٢% من الطلاب إلى ترك اختياراتهم وتفضيلاتهم الأصلية من الفصول المهنية أو إلى اتخاذ قرار بالتحويل إلى المجال الأكاديمي، وقد افترضت الدراسة أنه على الرغم من استخدام المدرسة للعديد من الطرق لتقديم البرامج المهنية للآباء والطلاب فإن الطريقة الحالية لفحص العديد من المهن ربما لا تتناسب احتياجات الطلاب وربما لا تلقي أية أهمية بالنسبة لاتخاذ قرار الطلاب المهني.

عدم مقابلة التوقعات المهنية للطلاب المراهقين: حيث تبين أن الطريقة المستخدمة لاكتشاف واختيار المهن المختلفة لم تحدد احتياجات الطلاب التعليمية المرتبطة بقرارات اختياراتهم وتفضيلاتهم المهنية ونتيجة لذلك لوحظ أن ثلث المشاركين تقريباً في الدراسة كانوا مترددين بشأن طموحاتهم المهنية.

تعليق على الدراسات السابقة :

هدف الباحث من خلال الاطلاع على أكبر قدر ممكن من الدراسات التي تناولت في مضمونها على الجهود التي بذلت في مجال التوجيه المهني ، أولاً على مستوى الدراسات التي قدمت بالسلطنة ، وثانياً : الدراسات التي قدمت على مستوى الدول العربية والأجنبية ، وقد استفادة هذه الدراسة من خلال الاطلاع على تلك الدراسات بشكل عام ، في ما وصلت إليه من نتائج شكلت في مجملها إعطاء نظرة أولية اسهمت في إثراء البحث حول جهود السلطنة في مجال التوجيه المهني ومن ثم جهود الدول الأخرى ، حيث تناولت البحوث التي أجريت على مستوى السلطنة على توجهات الطلاب المهنية ومدى استفادتهم من خدمة التوجيه المهني التي قدمتها وزارة التربية والتعليم ، وعلى جهود أخصائي التوجيه المهني بالأخذ بإيد الطلبة والطالبات لاختيار مساراتهم المهنية المستقبلية للوصول إلى الغاية المرجوة نحو تحسين أدائهم المهني في المهنة التي امتهنوها بحسب رغباتهم وميولهم وقدراتهم التحصيلية الدراسية فقد جاءت معظم الدراسات التي قدمت في مجال التوجيه المهني على مستوى السلطنة في توضيح دور عناصر وأعضاء عملية التوجيه المهني وتأثيرها على اختيارات الطلاب ووضعهم في المسار الصحيح ، أما فيما يخص ارتباط تلك الدراسات مع الدراسة الحالية فقد جاءت في جزئيات النجاح المهني وكيفية اختيار الطلاب لموادهم الدراسية ومن ثم تناسبها مع الميول والقدرات ، أما فيما يخص تقييم منظومة التوجيه المهني بسلطنة عُمان فلم تتناول تلك الدراسات الهدف الأساسي لهذه الدراسة ، وهو عملية التقييم الشاملة لمنظومة التوجيه المهني في البلاد ، وذلك على حد علم الباحث .

أما الدراسات السابقة على مستوى الدول العربية والأجنبية ، فقد اتضح من خلال البحث عنها بأنها تناولت في غالبيتها على التفضيلات المهنية للطلاب وعلى طريقة تلك الدول في تقديم خدمة التوجيه المهني للطلاب وقد أفاد الاطلاع على هذه الدراسات الباحث في تكوين صورة واضحة إلى ما توصلت إليه تلك الدول من جهود يمكن الاستفادة منها بفصول هذا البحث ، ومن ثم تسيير عملية تقييم منظومة التوجيه المهني بالسلطنة ، وساهم الاطلاع على تلك الجهود للمقارنة بين خدمة التوجيه المهني بالسلطنة والدول التي سبقت وجود هذه المنظومة بالسلطنة .

يتضح لنا في نهاية هذا الفصل مدى أهمية البحث من حيث تعرضه لمنظومة التوجيه المهني في سلطنة عُمان وتحليلها وصولاً الى التقييم الذي سوف يفيد بإذن الله بوضع الحلول المناسبة من خلال ما ستخرج به هذه الدراسة من ملاحظات وتوصيات لأجل تطوير هذه المنظومة المهمة لمستقبل الطالب المهني والوظيفي.

الفصل الثاني

العوامل المحيطة

بمنظومة التربية والتعليم بسلطنة عمان

- تمهيد
- جغرافية سلطنة عمان
- العوامل التربوية
- العوامل الثقافية
- العوامل الاقتصادية
- العوامل الاجتماعية

الفصل الثاني

العوامل المحيطة بمنظومة التربية والتعليم بسلطنة عمان

تمهيد :

إن تولي حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد ، زمام الحكم في الثالث والعشرين من يوليو عام ١٩٧٠م والسلطنة تنعم بالخير والنمو والتطور، حيث استطاع جلالتة بفكره الثاقب أن ينقل عمان حكومة وشعباً إلى مصاف الدول العصرية كما وعد جلالتة ، وقد أنجز ما وعد حين قال في أول خطاب له إثر تسلمه زمام الحكم: (إني أعدكم أول ما أفرضه على نفسي أن أبدأ بأسرع ما يمكن أن أجعل الحكومة عصرية ، وأول هدفي أن أزيل الأوامر غير الضرورية التي ترزحون تحت وطأتها ، سأعمل بأسرع ما يمكن لجعلكم تعيشون سعادة لمستقبل أفضل ، وعلى كل واحد منكم المساعدة في هذا الواجب ، كان وطننا في الماضي ذا شهرة وقوة ، وإن عملنا باتحاد وتعاون فسنعيد ماضيها مرة أخرى ، وسيكون لنا المحل المرموق في العالم..).

وها نحن نعيش الحاضر كما أرد له القائد المعظم ، حيث تحققت الكثير من المنجزات ، وتوزعت على ربوع السلطنة ، ولا فرق بين الساحل والداخل ، إذ التنمية الشاملة عمت كل القرى والمدن ، وسطع نور الفجر الذي بشر به جلالة القائد منذ مطلع السبعينات على عمان حين قال : (عاهدتكم بأن فجرًا جديدًا سيطل على عمان، فجرًا يعطي شعبنا حياة جديدة ، وأملًا جديدًا للمستقبل، وبعون الله ورعايته وفينا بذلك العهد..)، وبتوفيق من الله استطاع جلالة القائد أن يوجد دولة المؤسسات والقانون التي من شأنها الحفاظ على حقوق الوطن والمواطن ، وجعله حرًا أبيضًا ، آمنًا مطمئنًا ، متسلحًا بالعلم والدين الإسلامي الحنيف، والعادات والتقاليد العمانية المستمدة من الشريعة السمحة ، مكفولًا في حرية التعبير عما يدور في نفسه من تطلعاته الوطنية المستقبلية ، ولقد أشرف جلالتة على المشاريع الكبيرة التي أنجزتها الحكومة خلال ٤٥ عاماً من عمر النهضة ، ودأب بحرص وتفان على متابعة كل التفاصيل من أجل أن يكتمل البناء ويعم الرخاء ، فكان يرسم ويخطط ويشاور في كل ما من شأنه الرقي بالوطن ومصالحه المواطن وفق خطة حكيمة ، ويزف لشعبه بشائر الخير في خطابه السامية ، التي يلقيها سنوياً في مجلس عمان، أو في لقاءاته بالمواطنين في (سيوح الخير) خلال جولاته السنوية السامية ، وفي كلمات القائد المفدى تتجسد كل

معاني الوحدة الوطنية القائمة على المودة والمحبة المتبادلة والتعاون والتلاحم بين الحكومة والشعب كالجسد الواحد ، إذا لم يقم عضو منه بواجبه اختلت بقية الأجزاء في ذلك الجسد).

وهذا الخطاب نابع من استلهام عميق للفكر الإسلامي الذي يدعو إلى الألفة والمحبة والتسامح ، ولقد ضربت الحكومة العمانية أروع المثل في تطبيق الديمقراطية بلا شعارات ، لأنها نابعة من قيادة مخصصة لا يهملها التنظير بل التخطيط والتنفيذ نحو حياة أفضل ، فقد أكد جلالتة في (مجلس عُمان) على أن لعمان تجربتها الخاصة في مجال الديمقراطية حيث قال : (لقد أردنا منذ البداية أن تكون لعمان تجربتها الخاصة في ميدان العمل الديمقراطي ، ومشاركة المواطنين في صنع القرارات الوطنية ، وهي تجربة يتم بناؤها لبنة لبنة على أسس ثابتة من واقع الحياة العمانية ، ومعطيات العصر الذي نعيشه ، يشهد على ذلك ما سبق اتخاذه من خطوات متدرجة في هذا المضمار، آخرها منح حق الانتخاب لجميع المواطنين رجالاً ونساءً ممن تتوافر فيهم الشروط القانونية..)، وهذه الخطوة تتم عن أهمية مشاركة المواطن الفرد في لبنة بناء الوطن، فمن حق الجميع ممن تنطبق عليهم الشروط القانونية أن يشاركوا في اختيار ممثلهم في مجلس الشورى الذي تؤخذ توصياته ، وتدخل ضمن نسيج صناعة القرار.

وخلال خمسة وأربعين عاماً من عمر النهضة العمانية أنجز الكثير من المشاريع التنموية، وعم الخير أرجاء السلطنة، وليست البلاد حلة جديدة من التطور الذي شمل كل المجالات، حيث انتشرت المدارس، والمستشفيات والمراكز الصحية على أعلى المستويات، وتوزعت شبكات الطرق لتصل بين أرجاء البلاد ، وأنارت الكهرباء كل أرجاء القرى، وها هي السلطنة تعيش حاضرها الزاهي، وقد أصبحت دولة عصرية حديثة، ففي مسيرة التعليم بذلت الحكومة جهداً كبيراً في تطويره وتدريب الكوادر وتخريج الكفاءات، وتشير آخر الإحصاءات التربوية للعام الدراسي ٢٠٠٤/٢٠٠٥م، إلى أن عدد الطلاب في المدارس الحكومية بلغ ٥٧٢,٨٦٤ طالباً وطالبة ، فيما بلغ عدد المدارس ١٠٣٨ مدرسة، أما مدارس التعليم الأساسي فبلغ عددهم ٤٣١ مدرسة ، وبالنسبة للمدارس الخاصة فقد وصل عددها إلى ١٤٣ مدرسة ، وفي مجال التعليم التقني أثمرت الجهود عن زيادة أعداد المقبولين بالكليات الخمس في العام ٢٠٠٤/٢٠٠٥م، وبلغ عددهم ٤,٦٧٢ طالباً وطالبة، وتقرر إنشاء كليتين جديدتين، الأولى في ولاية سناص، والثانية في ولاية عبري، وتولي الحكومة اهتماماً بدعم التعليم العالي ومتابعة مخرجاته، لرفد احتياجات سوق العمل بالخريجين المؤهلين في شتى التخصصات من جامعة السلطان قابوس ، والجامعات الخاصة كجامعة صحار ونزوى وظفار ، والكليات الخاصة وفي هذا الإطار سيتم تحويل خمس كليات للتربية إلى كليات تخصصية ، منذ

العام ٢٠٠٥/٢٠٠٦م، لتتوافق مع المتطلبات المستقبلية للاقتصاد الوطني مع الإبقاء على كلية التربية بالرباط، وتطرح العديد من التخصصات الحديثة منها : تقنية المعلومات، وإدارة الأعمال الدولية، والتصميم والاتصال، وفي مجال التدريب المهني سعت الحكومة إلى تنمية هذا النوع من التدريب لما فيه من فائدة تعود بالنفع على سوق العمل العماني وحاجة البلاد إلى فنيين مهرة في تخصصات كثيرة، حيث يوجد الآن أربعة مراكز للتدريب المهني في ولايات السيب وصحم وعبري وصور، وتتولى تدريب طلابها في مجالات الكهرباء والالكترونيات وإصلاح الميكانيكا والإنشاءات والنجارة.

كما يوجد ٢٠ مركزاً تدريبياً داخل الشركات في القطاع الخاص، كما تعد التنمية الصحية في السلطنة من أبرز المنجزات التي أشادت بها الهيئات والمؤسسات الدولية كمنظمة الصحة العالمية ، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، وكان لخطط التنمية الصحية الفضل في توفير الخدمات في كافة المحافظات والمناطق والولايات ، مما أدى إلى رفع المستوى الصحي لدى السكان^(٢٤).

* جغرافية سلطنة عمان :

١. الموقع: تقع سلطنة عمان في أقصى الجنوب الشرقي لشبه الجزيرة العربية وتمتد بين خطي عرض ١٦,٤٠ و ٢٦,٣٠ شمالاً وبين خطي طول ٥١,٥٠ و ٥٩,٤٠ شرقاً ، وتمتد سواحلها مسافة ٣١٦٥ كيلومتر تقريباً من مضيق هرمز في الشمال حيث تشرف عليه وحتى الحدود المتاخمة لجمهورية اليمن جنوباً وتطل بذلك على بحار ثلاثة هي : الخليج العربي ، وبحر عمان وبحر العرب ، ويحدها من ناحية الغرب دولة الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية ومن الجنوب جمهورية اليمن ، ومن الشمال مضيق هرمز ومن الشرق بحر العرب .

(٢٤) وزارة الإعلام (٢٠٠٥م) سلطنة عمان، كتاب مسيرة الخير، ص ص ٤٠-٤١.



خريطة سلطنة عمان (٢٥)

٢. المساحة: تبلغ مساحة عمان حوالي ٣٠٩٥٠٠ كيلومتر مربع وتعد بذلك ثالث أكبر البلدان في شبه الجزيرة العربية .

٣. السطح : تضم عمان نماذج متعددة من أشكال الأرض تتباين ما بين السهل والنجد والجبل ، ويشكل السهل الساحلي الذي يطل على كل من بحر عمان وبحر العرب أهم سهول عمان وتبلغ مساحته ٣% من مساحة البلاد، بينما تشغل الجبال ١٥% من المساحة الكلية أهمها سلسلتان هما: سلسلة جبال الحجر التي تمتد بشكل قوس من رأس مسندم في الشمال وحتى رأس الحد، والثانية هي سلاسل جبال القرى التي تقع في أقصى الجنوب الغربي من عمان وتغطي المناطق الرملية والصحراوية والتي تنتمي في معظمها لمنطقة الربع الخالي، المساحة الأكبر حيث تبلغ ٨٢% من المساحة .

٤. الجزر : كما تتناثر الجزر العمانية على امتداد الساحل وأهمها جزيرة مصيره وجزر الحلايبات .

٥. الوديان : وتضم عمان مجموعة كبيرة من الوديان ومنها وديان: سمائل، دماء والطائيين، الرستاق، المعاول، بني خالد، الحواسنة، السحتن، حطاط، السرين، نام، عدي، حفين، عندام، البطحاء، ضنك والعين.

٦. المناخ : يسود البلاد مناخ صحراوي يميزه صيف طويل حار ترتفع فيه درجات الحرارة وتزداد الرطوبة وشتاء قصير وتسقط الأمطار شمال البلاد ما بين شهري نوفمبر وأبريل بمعدل يصل إلى ١٠٠ مم ويزيد معدلها على سفوح الجبال بينما يسقط المطر في ظفار في جنوب البلاد في أشهر الصيف ما بين يوليو وأغسطس، ويندر سقوط المطر بالمناطق الصحراوية .

٧. السكان : تشير نتائج التعداد الذي أجري في ديسمبر ٢٠٠٣م أن عدد سكان السلطنة يبلغ (٢، ٣٤٠، ٨١٥) نسمة ، منهم (١، ٧٨١، ٥٥٨) عماني و(٢٥٧، ٥٥٩) وافد ، حيث يمثل الوافدون ما نسبته ٢٣,٩% .

٨. التقسيم الإداري : تنقسم السلطنة إدارياً إلى (٥) مناطق (٤) محافظات تتبعها عدد من الولايات والنيابات ، ويدير العملية التعليمية عشر مديريات عامة للتربية والتعليم وإدارة تعليمية واحدة .

٩. أهم المدن : مسقط ، صلالة ، مرباط ، إبرا ، المضيبي ، نزوى ، سمائل ، عبري ، البريمي، صحار ، السوق ، الرستاق ، خصب .

المناطق الشاسعة والمتنوعة بين سهل وجبل ووادي خاصة بأن المعلم يكون في منطقة غير المنطقة التي يسكن فيها أساساً^(٢٦).

أولاً - العوامل التربوية:

(١) نظام التعليم بالسلطنة - يتكون النظام التعليمي في السلطنة من :

أ.التعليم العام : ومدته ١٢ عاماً دراسياً ، وهو النوع الذي كان سائداً للتعليم ، إلا أن الوزارة بدأت منذ العام الدراسي ١٩٩٩/٩٨م باستبداله تدريجياً بنوع آخر من التعليم وهو التعليم الأساسي ويبلغ عدد المدارس التي ما تزال تعمل بهذا النظام خلال هذا العام (٢٠٠٨/٢٠٠٩م) ٢٨٨ مدرسة .

(٢٦) وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان، الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية ٢٠٠٦/٢٠٠٧، ص ١١.

ب. **التعليم الأساسي** : ومدته ١٠ أعوام دراسية وينتقل الناجحون في نهايته إلى مرحلة ما بعد الأساسي التي تغطي عامين دراسيين ، وتنقسم سنوات التعليم الأساسي العشر إلى حلقتين وهما الحلقة الأولى من الصف الأول حتى الصف الرابع ، والثانية من الصف الخامس وحتى العاشر .

ج. **التعليم ما بعد الأساسي** : ومدته عامان دراسيان حيث يتضمن الصفين الحادي عشر والثاني عشر ، ويدرس فيه الطلاب الناجحون من الصف العاشر من التعليم الأساسي والتعليم العام ، وتدرس فيه مناهج متخصصة بهذه المرحلة آخذة في الاعتبار رغبات الطلاب وخياراتهم ، ويعتبر العام الدراسي الحالي أولى سنوات تطبيق هذا التعليم .

د. **التربية الخاصة** : أنشأت الوزارة قسماً للتربية الخاصة بدأ نشاطه عام ١٩٧٥/٧٤م بإيفاد ذوي الاحتياجات الخاصة للدراسة في الخارج بالمعاهد الخاصة بهم ، وفي نفس العام تم افتتاح فصل للصم والبكم في إحدى مدارس التعليم العام ، وقد تم افتتاح مدرسة الأمل للصم بمسقط عام ١٩٨١/٨٠م وزودت بقسم داخلي عام ١٩٨٣/٨٢م، كما افتتحت المدرسة الفكرية في عام ١٩٨٥/٨٤م ، ومعهد عمر بن الخطاب للمكفوفين في العام الدراسي ٢٠٠٠/٩٩م ، وفي الخطة الخمسية السادسة بدأت الوزارة تنفيذ سياسة دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في مدارس التعليم الأساسي والتعليم العام .

هـ. **محو أمية الكبار** : وتنقسم إلى مرحلتين : محو الأمية لكبار السن مدتها كانت عامين دراسيين حتى العام ٢٠٠٥/٢٠٠٦م وأصبحت ٣ سنوات ، وتبدأ المرحلة الثانية بالصف الخامس ويمتد التعليم في مراكز تعليم الكبار حتى نهاية الصف الثاني عشر ، وكانت هنالك مراكز للإرشاد النسائي للتدريب على الأنشطة المنزلية المختلفة التي بدأت في العام الدراسي ١٩٧٧/٧٦م ، وقد أصبحت مادة الإرشاد النسائي مادة تدرس بجميع شعب محو الأمية للإناث ولها منهج خاص وذلك بعد إلغاء المراكز .

بالإضافة إلى هذه النوعيات توجد هناك مدارس ومعاهد تعنى بالتعليم وتتبع جهات أخرى غير وزارة التربية والتعليم.

و. **النظام الدراسي** :

مدة الدراسة في مدارس التعليم العام تسعة شهور تقريباً تتخللها إجازة نصف العام، أما مدة الدراسة في مدارس التعليم الأساسي فهي ١٨٠ يوماً تقريباً .

مدة الحصة الدراسية في مدارس التعليم العام ، ٤٠ دقيقة في الصفوف من الأول إلى التاسع و٤٥ دقيقة في الصفوف من العاشر إلى الثاني عشر و ٣٥ دقيقة في الصفوف من الأول للسادس بالمدارس ذات الفترتين ، بينما مدة الحصة في مدارس التعليم الأساسي ٤٠ دقيقة .

أيام الدراسة الأسبوعية خمسة أيام ، وعدد الحصص الأسبوعية ٣٥ حصة في مدارس التعليم العام و ٤٠ حصة في مدارس التعليم الأساسي^(٢٧).

ز. التعليم ما بعد الأساسي :

ينظر إلى العملية التربوية على أنها عملية متكاملة وشاملة بمدخلاتها ومخرجاتها فهي تهدف إلى إعداد الفرد وبنائه بناء متكاملًا بعقله وجسمه ووجدانه كي يقوم بدوره في بناء المجتمع وهو على قاعدة سليمة من (المعرفة والسلوك والوجدان) وقد ركزت النظريات التربوية الحديثة على كل من المتعلم والمعلم في العملية التعليمية فجعلت المعلم محور العملية التعليمية والمعلم منظما ومسهلا ومرشدا للمتعلم فمن سمات التعليم الأساسي المميزة عن التعليم العام أنه يعتمد في تنظيمه المدرسي على نشاط الطالب وهذا النشاط منظم في إطار إستراتيجية كبيرة تدعى التعلم التعاوني لكن من المشكلات التي عانت منها مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان أنها بدأت بالعمل في هذا النظام قبل أن يكون هناك كوادر متخصصة كافية تنهض بهذا العمل الجبار والكبير ، لأن مخرجات كليات التربية كانت في بواكيرها ولم تكن الأعداد الأولى من الخريجين لتغطية حاجات المدارس فلجأت مديريات التربية والتعليم إلى العمل على الأعداد السريع للمعلمين القائمين على رأس عليهم في مدارس التعليم العام عبر دورات تدريبية لم تتجاوز مدتها في أفضل الأحوال الشهر الواحد مما جعل التعليم الأساسي في تلك المراحل مبتورا ومحورا عن التعليم العام دون فهم حقيقي لاستراتيجيات التعليم الأساسي أو الهدف الحقيقي من وراء هذا النظام^(٢٨).

(٢٧) وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٩م) سلطنة عُمان، الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية، الإصدار ٢٩ مايو، ص ٢٢.

(٢٨) إبراهيم اليماني وأحمد الدبسي (٢٠٠٧) "اتجاهات معلمات المجال العلمي للحلقة الأولى من التعليم الأساسي قبل الخدمة وأثناءها نحو استراتيجية التعليم التعاوني في منطقة الظاهرة- سلطنة عُمان، المجلة العربية للتربية، ع ٧٤، ص ١٨٤-١٨٥.

أهداف التعليم ما بعد الأساسي :

1. توفير فرص للطلاب ذوي القدرات والرغبات المتنوعة لإكمال التعليم الثانوي، وسيتوفر تعليم وتعلم يتسم بالشمول والعمق في نفس الوقت.
 2. توفير مناهج تعليمية متنوعة تتيح للطلاب التركيز على التعلم الذي يتناسب مع رغباتهم وقدراتهم .
 3. إعداد الطلاب للاستفادة من الفرصة المتنوعة المتاحة بعد التعليم الثانوي وتتضمن الجامعات والكليات ومؤسسات التعليم التقني والتجاري والتدريب المهني ، أو الالتحاق بمهن.
 4. توفير الأساس للتعلم مدى الحياة.
 5. إعداد الطلاب ليكونوا مساهمين في حياة الأسرة والمجتمع والوطن .
- ولتحقيق هذه الأهداف، يجب أن يتبنى التعليم الثانوي التركيز على التعلم التطبيقي، وأن تعالج كل المقررات الدراسية تطبيقات من الحياة الواقعية ، ويتسم استيعاب المفاهيم بأهمية أكثر من استيعاب الحقائق ، إن سهولة وسرعة الحصول على المعلومات يتطلب من الطلاب أن يعالجوا المعلومات وتصنيفها واستخدامها بدلاً من جمعها فقط.

(٢) مديري المدارس بسلطنة عمان :

تولي سلطنة عمان اهتماماً بالغاً بتنمية الموارد البشرية ، حيث وضعت ذلك في مقدمة أولوياتها كما هو واضح من أهداف الخطط الخمسية واستراتيجيات التنمية للاقتصاد حتى عام ٢٠٢٠م ، كما أن وزارة التربية والتعليم تولي اهتماماً خاصاً بالقيادات التربوية في مدارس السلطنة، وهذا يتضح من خلال المعايير والأسس التي وضعتها الوزارة والتي يجب أن تتوافر في المتقدم لوظيفة مدير المدرسة حيث اشترطت الحد الأدنى أن لا يقل معدل أدائه الوظيفي عن ٨٠%، وأن يكون حاصلاً على مؤهل تربوي جامعي على الأقل وخبرة في مجال التدريس لا يقل عن أربع سنوات ، ويتضح اهتمام وزارة التربية والتعليم بالقيادات التربوية في مدارس السلطنة من خلال تطويرها لبرامج التدريب في السلطنة حيث طورت برنامج دورة الإدارة المدرسية والإشراف التربوي بإشراف فريق يتكون من خبراء اليونسكو وأساتذة من جامعة السلطان قابوس والمختصين بوزارة التربية والتعليم ، ومع تطور العالم ونظمه وأفكاره كان لابد من مواكبة هذا التطور النوعي والكمي إذ أن آليات القرار الإداري ظلت كما هي حيث بقيت القرارات

تتشكل بواسطة الإدارة الوسطى والتنفيذية ، وبقي القرار في قمة الهرم الإداري بالوزارة ، وهو ما يلقي بالتعبية بأثقال عديدة على الإدارة المدرسية وبالعديد من المشكلات والاختناقات الإدارية.

وفي هذا السياق لا بد من توافر عوامل التعليم والتدريب والاستعداد والممارسة المنظمة كي يكسب المدير المقومات الأساسية للنجاح في العمل الإداري ، كما يرى المعلمين أنه يجب أن يقوم المدير القيادي بالآتي :

- يبدأ عمله بدراسة المواقف المحيطة به ومحاولة تبين أبعادها المختلفة.
- يعمل على تحليل هذه المواقف حول أداءات المعلمين في محاولة لاستنتاجات العوامل الأساسية المؤثرة، وذات الأهمية في تحديد نتائج عمل الإدارة ، حيث أن ذلك يستهدف المدير من ورائه :
- أ. العوامل والمتغيرات التي يمكنه السيطرة عليها والتأثير في مستواها والتحكم في سلوكها، ويطلق على هذه المجموعة صفة الموارد أو الإمكانيات.
- ب. العوامل والمتغيرات التي لا يمكنه السيطرة عليها، والتي يصعب التحكم في سلوكها من قبله ، ويطلق على تلك المجموعة صفة القيود، ويرتبط بتحليل الموقف أن يمتد اهتمام المدير القيادي إلى محاولة التنبؤ بالأوضاع المستقبلية واحتمالات التغيير فيها، ومدى تناسب التغييرات المحتملة مع أهداف المدير .
- ومن خلال ذلك يستطيع المدير القيادي إعداد سياساته وخططه ليحقق التغيير المرغوب في أبعاد الموقف اعتماداً على المورد، وأخذاً في الاعتبار القيود، ولا تنتهي مسؤولية المدير القيادي باتخاذ القرار، ولكنه يستمر في المتابعة والتنفيذ وتقييم الانجازات، مع إعطاء الاهتمام الكافي لتتبع ما يحدث في الموقف من تغيرات، وما تفرضه عليه تلك التغييرات وتعديل مسار الأحداث^(٢٩).

(٣) الرضا الوظيفي:

لقد بدأ الاهتمام بالعاملين والإنتاجية في دراسات الرضا الوظيفي من الناحية التاريخية قبل أكثر من سبعين عاماً ، وكان هذا الاهتمام موجهاً نحو زيادة الإنتاجية وذلك من خلال تغيير ظروف بيئة

(٢٩) مركز إعداد القادة (٢٠٠٧م) فرق العمل وديناميكية الجماعة، القاهرة، برامج الإدارة العليا، ص ١٣.

العمل ، والرائد في هذا المجال هو العالم فريدريك تايلور (Frederick Taylor) الذي يرى أن أفضل طريقة لزيادة الإنتاجية هي تطوير الطرق التقنية المستخدمة بواسطة العاملين، حيث يرى أن العلاقة الوثيقة بين الوظيفي بعوامله الداخلية والخارجية والإنتاجية تتناسب طردياً بين ارتفاع معدل الرضا الوظيفي وارتفاع معدل الإنتاجية .

ويعتبر الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس والإدارة التربوية وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية ، كما أن هنالك وجهة نظر مفادها أن الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ويترتب عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع وبالتالي كثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس الإداري حول موضوع الرضا الوظيفي وكشفت بعض نتائج البحوث النقاب عن أن الأفراد الراضين وظيفياً يعيشون حياة أطول من الأفراد غير الراضين وهم أقل عرضة للقلق النفسي وأكثر تقديراً للذات وأكبر قدرة على التكيف الاجتماعي ويؤكد البعض إلى أن هناك علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي ، أي بمعنى أن الراضين وظيفياً راضين عن حياتهم والعكس صحيح^(٣٠).

والرضا الوظيفي يعتبر مسألة مهمة بالنسبة للأفراد وبالذات في مجال العمل أو الوظيفة ، فرضا مدير المدرسة عن وظيفته يعد الأساس والمهم لتحقيق توافقه النفسي والفسولوجي والاجتماعي ، لكون الرضا يرتبط بالنجاح في مجال العمل والذي يعتبر المعيار الموضوعي المهم الذي يقوم على ضوئه تقييم المجتمع وأفراده، بجانب كونه مؤشراً لنجاح الإداري في مختلف جوانب حياته ، وهذا بدوره ينعكس على سلوكه الخارجي من خلال اتجاهاته الكامنة ، وعلى قوة المشاعر ودرجة تراكمها وإذا زادت قوة الاستياء من العمل يزيد احتمال ظهور الاستياء على سلوك الفرد بطبيعة الحال^(٣١).

هناك مشكلات قد تؤثر سلباً على مستوى الرضا الوظيفي منها ما يتعلق بالإدارة المدرسية والتوجيه الفني ، ومنها ما يتعلق بتحفيز المعلمين ، ومنها ما يتعلق بالطلاب وأولياء الأمور ، ومشكلات أخرى

(٣٠) جمال محمد مرسي (٢٠٠٣م) "الرضا الوظيفي"، الدار الجامعية، الاسكندرية، ص ٢١.

(٣١) علي بن سليمان الجابري (٢٠١١م) "المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمنطقة الباطنة شمال سلطنة عُمان، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية، القاهرة..

يصعب تصنيفها كالصورة السيئة التي يظهر عليها المعلم في وسائل الإعلام وغيرها ، إن هذه المشكلات قد تحول دون تحقيق مستوى عال من الرضا الوظيفي للمعلمين والذي بدوره قد يؤدي إلى انخفاض معدلات أدائهم، وضعف علاقاتهم بالطلاب ، وقلة الاهتمام بتحقيق أهداف المدرسة ولكي تحقق مستوى أداء متميز ، فعلى القائمين على المنظمة مراعاة عدداً من العوامل بهدف فاعلية الأداء ، ومنها^(٣٢):

• تحديد أهداف المؤسسة : إذ أن وضوح الأهداف يساعد القائمين على تحقيقها، مما يعد مؤشراً على فاعلية الأداء .

تعدد مكونات المؤسسة : وتشمل المكونات الداخلية والخارجية والتي تمثل إدارة المؤسسة وأفرادها، وكذلك المجتمع المحلي والمنظمات والبيئة المحيطة بها.

(٤) العلاقة بين المعلم والطالب :

يعتبر المعلم عنصراً أساسياً في البيئة المدرسية فهو الركيزة الأساسية التي تقوم عليها العملية التربوية ، ويقف عليه نجاح العمل المدرسي فالمعلم يتعامل مع تلاميذه في مرحلة التشكيل والتكوين ويعتبر المعلم القدوة والمثل الذي يجب أن يحتذى به ، وبالتالي فهو يؤثر في شخصية الطلاب ، فالمعلم هو الشخص الذي يبقى مع التلميذ أطول وقت في حياته المدرسية وربما تزيد الساعات التي يقضيها بين يدي معلمه عن تلك الساعات التي يقضيها بين يدي والديه ، وعلى الرغم من أن المدرسين يكونون جزءاً صغيراً من البيئة المدرسية إلا أن هذا الجزء رغم صغره له أهميته في سلوك التلميذ، لذلك غالباً ما تتكون علاقات شخصية بين المدرسين والطلاب ومن هنا فوظيفة المعلم تتعدى كونها عملية تعليم حيث أنها تعتبر تكويناً اجتماعياً.

وأن العلاقة بين الطالب والمعلم فيما يصل إليه التلميذ من تحصيله تتخذ بين الطرفين أشكالاً مختلفة وهي ترجع في جوهرها إلى شخصية المدرس ومدى إيمانه بعمله ومدى فهمه لطلابه فالمدرس المسيطر الذي يأمر وينهي ويهدد ويعاقب ويزجر ويتوعد يباعد بينه وبين تلاميذه فيتفرقون عنه ولا يلجئون إليه والمعلم العادل الذي يتجاوب معهم ولا يخذلهم إذا استأصروه وأحرى بأن يسلك بهم مسلكاً قوياً.

(٣٢) عيسى صالح الحمادي (٢٠٠٨) الأداء الوظيفي وعلاقته بالتمط القيادي لمديري مدارس التعليم العام بمنطقة الباطنة جنوب/سلطنة عُمان، رسالة ماجستير، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية، القاهرة.

والعلاقة الجيدة بين المدرس وطلابه تعتبر أقصر الطرق للوصول إلى تحقيق الأهداف لأن الطالب لن يخشى السؤال ولن يتوانى المدرس أن يجيب لتحقيق أفضل فهم للطالب وهذا لن يتحقق إلا بمعرفة المعلم لتلاميذه وبظروفهم الاجتماعية ، والحالة المزاجية لهم أثناء شرح الدرس ، ومن هنا يستطيع كلاهما أن يحققا الهدف النهائي للعملية التعليمية ، كما أن العلاقة بين المدرس والطالب تؤثر في مدى الإنجاز داخل الفصل أو زيادة المنافسة بين الطلاب ، لذلك حكم الطلاب على المدرس على أنه مثالي يكون عندما يتعامل معهم بعقل منفتح بدون أي قيود ويعطي الفرصة لكل طالب أن يناقش ويؤيد ويعارض رأي المدرس لذلك فعند شرح الدرس لا بد أن يبدأ المدرس بالمعلومات التي تهم الطالب في حياته الشخصية وكلما كانت معرفة الدرس بطلابه عميقة كان ذلك مدعاة لتكوين علاقات ناجحة تؤدي إلى إنجاز أكاديمي مرتفع^(٣٣).

(٥) دور المعلم في قيادة وتوجيه وإرشاد الطلاب :

إن المعلم لن يقف عند حد نقل المعرفة أو تلقين المعلومات بل يجب عليه بالإضافة إلى ذلك الإلمام بالمتطلبات الرئيسية لدوره الجديد والتي تمكنه من أن يكون الموجه والمرشد والمنظم للموقف التعليمي لا المسيطر والمهيمن عليه ، ومن ثم يصبح المعلم مسئولاً عن تقديم المساعدة لتلاميذه في مختلف المشكلات التي تواجههم والتي من شأنها تأصيل العلاقة بينهم وبين قيادتهم بالصورة التربوية المرغوبة ، وبالإضافة إلى ذلك فإن المعلم مسئول أيضاً عن ترشيد التلاميذ واختيار الأنشطة والمواد التعليمية التي من شأنها تحقيق طموحاتهم وأهداف المنهج الدراسي، ومن ثم فإن التركيز على هذا الدور من شأنه أن يساعد على استمرارية نمو التلاميذ علمياً واجتماعياً تمهيداً لاكتساب القدرة على التعليم الذاتي بعد ذلك والبحث عن المعلومة لا أن يجدها أمامه، ويبدأ المعلم في تربية التلاميذ في موقف اجتماعي يساعده على النمو الموجه والوصول به إلى مرحلة النضج الاجتماعي ذلك بالكشف عن إمكاناته وتوجيهها حتى يكون قوة إيجابية في تغيير نفسه وتغيير مجتمعه ، ولكي ينجح المعلم في ذلك عليه أن يكون قادراً على تهيئة الظروف الملائمة لنمو تلاميذه في الاتجاه المرغوب ، ويعتبر ذلك إلى حد كبير المحك الأساسي الذي يوضح كفاءته ، حيث إن القيام بهذه العملية يتطلب من المعلم فهم خلفية التلميذ وظروفه الاجتماعية والاقتصادية والثقافية مما يساعد في تقديم تعليم منفرد لظروف كل تلميذ يعتمد على قدراته

(٣٣) عائشة الحارثي (٢٠١٠) "المرونة بالبيئة الأسرية العام في سلطنة عُمان"، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية، القاهرة.

وتقدير احتياجاته مما يساعد المعلم في تنظيم الخبرات التعليمية المناسبة لهم ، ويتطلب أيضاً من المعلم أن يقوم بمسئوليات معينة في عملية التكامل بين المنزل والمدرسة والتعاون مع المشرف والأخصائي الاجتماعي والنفسي والطبيب المعالج.

وبذلك يصبح المعلم فرداً في مجموعة عمل هدفها تحديد القدرة الحقيقية للتلميذ والعمل على تنميتها ، وبناءً على ذلك فإن المعلم هو أول من يلحظ ما يطرأ على سلوك الطالب من تغير ، لذلك يجب عليه أن يكون على معرفة تامة بعمليات النمو المختلفة ومراحلها وما يصاحبها من مشكلات ، وبالتالي يستطيع أن يساعد تلاميذه على التكيف والتوافق مع ما يعترضهم من تغيرات في جميع النواحي، وبذلك فإن المعلم ينبغي عليه في هذا الشأن أن يظهر الجانب الإنساني أكثر من الجانب المهني ، وإذا نظرنا إلى عملية نمو التلاميذ نلاحظ الدور الفعال للمعلم فيها من خلال مراقبته لما يطرأ على التلاميذ من نمو ومساعدتهم في تحقيق أحسنه وهو في ذلك يراعي الفروق الفردية بينهم ، ويمكننا تحديد ملامح هذا الدور فيما يلي :

١. يجب على المعلم أن يهيئ بيئة حافزة للمتعلم ، فهو لا يتعجل النمو أو يفرض إرادته عليه أو أن يغفل عنه ، ولكن عليه أن يوجه المتعلم ويحفزه على الاستمرار في هذا النمو في الواجهة المرغوبة .

٢. ملاحظة العلامات التي تنبئ باستعدادات التلميذ للنمو ، وهنا يكون المطلوب من المعلم أن يراقب بعناية مجيء قمم النمو والنضج في النواحي المختلفة وتعتبر هذه مؤشرات استعداد التلميذ للتعلم .

ومن هذا المنطلق فإن الدور يفرض على المعلم كيفية التعامل مع التلاميذ مختلفي التحصيل بشكل متوازن ومن ثم فإن التركيز عليه من شأنه أن يساعد على اكتشاف المواهب المبكرة من التلاميذ والعمل على رعايتها وتنميتها .

(٦) مسؤولية المعلم في الحفاظ على النظام:

إن الدولة لا تستطيع ولا تملك أن تضع رجل شرطة في كل شارع أو في كل موقع عمل بغرض حفظ النظام ، ومن ثم فإن تربية الضمير الحي لدى أفراد المجتمع هو من أهم الأدوار التي يقوم بها المعلم ، فهو القادر على أن يغرس في نفوس تلاميذه الإحساس بالمسؤولية تجاه المجتمع وقيمة التي ارتضاها لنفسه بحيث يحاسب كل منهم نفسه بنفسه إذا أخطأ في حق الجماعة ، أو أن يعيد إلى هذه الجماعة ما

قد يصله من مكاسب بطريق الخطأ، ومن ثم فإن تربية الضمير لدى التلاميذ هو أخطر المهام التي يناط بها عمل المعلم والتي يجب أن تأخذ الكثير من وقته وجهده ، ومن ثم فإن دور المعلم يرتكز في غرس عادة حب النظام في نفوس التلاميذ وأن يؤصلها في سلوكهم كعادة تبقى معهم ما امتد بهم من العمر ، يتعرفون على أساسها بوحى من تربيتهم وضمائرهم لا بسبب أن هناك حارساً يراقبهم^(٣٤).

(٧) المهارات اللازمة للأداء الوظيفي للمعلمين :

يتطلب الأداء الوظيفي للمعلم امتلاك مجموعة من المهارات الضرورية لتحقيق أهداف المدرسة بفعالية ولعل أبرزها^(٣٥):

أ. المهارات الإدراكية (التصورية): وهي تتمثل في قدرة المعلم على الرؤية الشاملة للمؤسسة التربوية

والعملية التعليمية، وذلك باستيعاب جملة نشاطات العمل كمنظومة موحدة، مكونة من جزئيات داخلية متصلة اتصالاً عضوياً، بالقدر الذي يجعل ما يتم في كل جزء يؤثر تأثيراً فعالاً في مجمل عملية التعليم والتعلم، بالإضافة إلى آراء، وتحليل المواقف إلى مكوناتها، وربط الأسباب بالمسببات، والمشاركة في التخطيط والتنظيم واتخاذ القرار، وابتداع الطرق والأساليب لحل أوجه الصراع ، وإثراء كل هذه القدرات بالدراسة والتأمل في التجارب المماثلة ، والأخذ بآراء الزملاء ، وتقبل النقد والتوجيه ، والعمل على تكييف كافة الظروف والإفادة منها في ضوء معطيات المدرسة وبيئتها، بما يعود بالنفع على صالح العملية التعليمية .

ب. المهارات الإنسانية: وهي تشير إلى القدرة على العمل بفعالية كعضو في جماعة تمكنه من

إقامة علاقات ودية وتعاونية مع المعلمين والإدارة المدرسية ، إضافة إلى قدرته على قبول الآخرين وتقديرهم والتعاطف معهم ، وهذا يعتمد على قدرة المعلم على معرفة العوامل المؤثرة في السلوك الإنساني ، والتي تتصل بعناصر ثلاثة :

- الخصائص النفسية لأفراد : والتي تعكس القدرة على الإدراك والتصور والرغبات والاتجاهات

والميول.

^(٣٤) محمد عبدالعليم مرسي (٢٠٠٠) "المعلم والمناهج وطرق التدريس"، الرياض، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ص ٢٦.

^(٣٥) جودت عزت عطوي (٢٠٠١) الإدارة المدرسية الحديثة، مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية، عمان، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، ص ٣١-٣٥.

- تأثير الحالة التي ينتمي إليها الفرد وما تحمله من عادات وتقاليد : فهذه الحالة تؤثر تأثيراً مباشراً على سلوكه وقيمه واتجاهاته وتصرفاته ...

- أن الإنسان يتكون من مقومات روحية وثقافية وحضارية ودينية : وهي التي تشمل الدين واللغة والقيم الموروثة والعرف العام للجماعة ، ويفيد تفهم المعلم العميق لتلك العناصر في التعرف على الدوافع الذاتية لسلوك الأفراد في المدرسة .

ج. المهارات الفنية : وهي تتعلق بالأساليب والطرق التي يستخدمها المعلم في ممارسة مهام عمله ومعالجته للمواقف التي يصادفها ، وينبغي على المعلم أن يكون على دراية ومعرفة بما يقوم به جميع من يعملون معه في الحقل التعليمي ، ومن الأعمال التي تتطلب هذه المهارة هي التخطيط ورسم السياسة التعليمية ، وتنظيم الجماعات المدرسية، وكتابة التقارير ، وتوزيع العمل ، وغيرها ، فضلاً عن أنه من أهم الصفات الشخصية اللازمة لنجاح المعلم هي توفر الصحة الجيدة بجميع جوانبها الجسمية والفنية ، حيث أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين الصحة الجسمية والنفسية للفرد، لأن كلاً منهما يؤثر في الآخر ويتأثر به ، فالقوة الجسمية تساعد الفرد على تحمل أعباء العمل لفترة طويلة ، كما تساعده الصحة النفسية على الاحتفاظ بأعصابه سليمة عند مواجهة المشكلات ، مع احتفاظه بقدرته على التركيز في التفكير وإصدار الأحكام الصحيحة .

(٨) الإدارة الصفية :

يعتبر النظام في غرفة الصف وما يقوم به المعلم من جهد إزاءه من المكونات الأساسية التي تدخل ضمن استراتيجيات إدارة الصف ، كما أنه من أهم متطلبات العملية التعليمية ، وذلك أن الفائدة التي يجنيها الطلاب من الدرس تكون عالية كلما اتسم جو الصف بالهدوء القائم على الاحترام المتبادل بين المعلم وطلابه وبين الطلاب أنفسهم، والنابع من رغبة الطلاب وقناعتهم الذاتية بأن تعلمهم واستفادتهم من وقت الحصة غنما هو لصالحهم، وهذا ما يسمى بالانضباط الذاتي^(٣٦).

يوجد العديد من الممارسات والأساليب التي يستخدمها المعلم لتشجيع وتنمية الانضباط الذاتي لدى الطلاب ، ومنها :

(٣٦) محمد خميس حسين (٢٠٠١) إدارة الصفوف وتنظيمها، عمان، دار يافا، ص ٣٩.

- تشجيع الطلاب على المشاركة الصفية في جميع المواقف التعليمية : فكلما كان الطلاب منشغلين في أداء الأنشطة طيلة الوقت المخصص للحصة ، ساد الهدوء داخل الصف .
 - تعزيز السلوك الإيجابي لدى الطلاب : وذلك بالثناء على الطلاب الملتزمين صفياً ودعمهم معنوياً باعتبارهم قدوة صالحة للإقتداء بها من قبل باقي الطلاب.
 - تهيئة المناخ النفسي والاجتماعي المريح الذي يمنع ظهور المشكلات السلوكية عند التلاميذ، وذلك بتطبيق مبدأ المساواة التامة في التعامل مع الطلاب ، فلا يتم تفضيل شخص أو مجموعة على حساب باقي الصف ، على المعلم الا يسخر من طالب يهينه أمام باقي الطلاب.
 - تشجيع الطلاب على المبادرات والاستقلالية ، وتحمل المسؤولية في إدارة وتنفيذ بعض المهام التعليمية : وهذا سوف يعمل على إكسابهم الثقة بالنفس ويزيد من معدلات الدافعية لديهم ، ويشجعهم على المشاركة الفاعلة داخل الصف.
 - تطبيق واعتماد الديمقراطية كأسلوب عمل في الصف : فغرفة الصف التي يسودها جو ديمقراطي تكون بمثابة بيئة جيدة لتفجير الطاقات والإمكانات والقدرات الطلابية .
 - تقبل مشاعر الطلاب واحترام آرائهم وأفكارهم ومواهبهم وإمكاناتهم : وهذا التعزيز الإيجابي سوف يجعلهم أكثر تناعماً وتفاعلاً مع الموقف الصفّي .
- وإدارة الصف وحفظ النظام فيه بأشكاله المتعددة من الموضوعات المهمة ، ومن العوامل الحاسمة في نجاح المعلم أو فشله^(٣٧).

ولذلك فإن أداء المعلم الجيد يقاس بمدى قدرته على إدارة الصف ، ومدى مراعاته لخصائص النمو التي يمر بها الطلاب ، بحيث هناك عملية تحويل لطاقات الطلاب واستغلالها جيداً بما يعود بالنفع على صالح الموقف التعليمي داخل الصف ، ويحول السلوكيات غير المقبولة من الطلاب إلى سلوكيات تخدم الطلاب بشكل عام ، ومن هنا فإن التعلم الفعال والانضباط الصفّي يسيران جنباً إلى جنب ، حتى أن الدراسات الحديثة قد أثبتت أن أكثر المدارس نجاحاً هي تلك التي تكون على درجة عالية من التنظيم،

(٣٧) محمد حمدان العبادي (٢٠٠٥) استراتيجيات معاصرة في إدارة الصف وتنظيمه، سلطنة عمان، مكتبة الضامري،

ويكون كل العاملين فيها على قدر كبير من التفاؤل والانضباط والتقيد بالتعليمات واللوائح المنظمة لسير العمل، وهذا بالطبع يسري أيضاً على إدارة الموقف الصفّي^(٣٨).

(٩) التخطيط لعملية التدريس :

لا يقتصر دور المعلم داخل الصف على كونه محاضراً أو مراسلاً بقدر ما ينظر إليه على أنه مخططاً جيداً للمشهد التعليمي داخل الصف والمدرسة ، فالمعلم الجيد هو الذي يتمتع بقدرة كبيرة على التصور المسبق والتخطيط المنهجي لأحداث الدرس بحيث لا يكون هناك مجال للارتجالية أو العشوائية في التعامل مع عملية التدريس داخل الصف .

وعلى المعلم الجيد أن يكون لديه تصوراً ذهنياً مسبقاً لما سيدور داخل الصف أثناء الحصة بحيث يشعر الطالب أن هناك تدرجاً وتسلسلاً منطقياً للعرض ، وأن الانتقال من مرحلة لأخرى يتم بصورة سلسلة دون عوائق أو تخطيط .

كما أن التخطيط الجيد لعملية التدريس يجب أن تتيح الفرصة للمشاركة الطلابية ونوعيتها سواء كانت زوجية أو جماعية أو لعب أدوار وغيرها ، مع التحديد الدقيق للمدة الزمنية لهذه المشاركة .

كذلك أيضاً فإن التخطيط لعملية التدريس يجب أن يشمل على تحديد استراتيجيات وتقنيات التدريس المصاحبة ، وهذا ينطوي على مجالات عدة من أهمها معرفة أنسب الأساليب التدريسية التي تناسب المرحلة العمرية والمستويات العقلية للطلاب، فضلاً عن الإلمام الجيد باستراتيجيات تصميم واستخدام الوسيلة التعليمية بصورة تحقق الأهداف المرجوة منها ، وتعود بالنفع على الموقف التعليمي القائم داخل الصف^(٣٩).

(١٠) مشكلات تؤثر على مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين :

هناك عدة مشكلات قد تؤثر على مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في التعليم العام سلباً ، والتي يمكن تصنيفها على النحو التالي:

- مشكلات تتعلق بالإدارة المدرسية والتوجيه الفني :

^(٣٨) هاري، وونغ، ودوز ميري (٢٠٠٣) كيف تكون مدرسا فاعلا، الإمارات العربية المتحدة، دار الكتاب الجامعي، ص ص ٤٧-٥٣.

^(٣٩) وجيه ثابت العاني (٢٠٠٢) استراتيجية التعليم الفعال: منظومة مقترحة، مسقط، المؤتمر الدولي حول تطوير التعليم الثانوي، ٢٢-٢٤ ديسمبر، ص ص ١٣-١٧.

ومن أهم المشكلات التي تتعلق بالإدارة المدرسية والتوجيه الفني، ما يلي:

- أ. نقل المعلمين أثناء العام الدراسي وليس أثناء الإجازة الصيفية .
- ب. تحكم بعض الموجهين في التقارير السرية.
- ج. تقييم المعلم على أساس نتيجة طلابه وليس على أساس كفاءته .
- د. ضعف التعاون بين إدارة المدرسة والتوجيه الفني.
- هـ. التفرقة في المعاملة بين المعلمين بعضهم البعض لأسباب شخصية.

وتلعب هذه المشكلات دوراً جوهرياً في خفض معدلات الأداء الوظيفي للمعلمين نتيجة لانخفاض مستوى رضاهم الوظيفي نتيجة لعدم استقرارهم ، وشعورهم بعدم الأمان الوظيفي وغياب التعاون من جانب المدرسة ومساندتها المستمرة لهم ، وعدم وجود مساحة كافية لهم للمشاركة ، وعدم رضاهم عن سياسة المدرسة ونوعية الإشراف .

• مشكلات تتعلق بتحفيز المعلمين :

من أهم المشكلات التي تؤثر على الأداء الوظيفي للمعلمين فيما يتعلق بتحفيزهم ما يلي:

- أ) نقص إمكانيات الثواب والعقاب لمديري المدارس ، مما قد يفقدهم القدرة على تحريك سلوك العاملين .
- ب) ضعف قدرة بعض المديرين على معاقبة المقصر من المعلمين نظراً لعدم وجود سلطات فعلية في أيدي المديرين لاتخاذ قرارات بشأن ثواب وعقاب المعلمين .
- ج) مساواة المعلم المجتهد بالمعلم المتكاسل ، دون تمييز بين الممتاز والمتوسط.
- د) التركيز على بعض المعايير الخاطئة عند إعطاء الحوافز الموجبة مثل منح أفراد الجماعة الحوافز على أساس انتظامهم في العمل ، دون التركيز على مدى تطويرهم للعمل وسلوكهم لرفع معدلات الإنتاجية .

هـ) استخدام نظم موحدة للحوافز -ثواباً وعقاباً- مما يفقدها فاعليتها في تحريك سلوك المعلمين، مما يتطلب أن تضع كل منظمة ما يناسبها من نظم ثواب وعقاب طبقاً لإمكاناتها وطبيعة العاملين بها والنشاط الذي يقومون به.

خلاصة القول أن طبيعة نظم التحفيز ، وكذلك طرق وتوقيت تطبيقها - من قبل مدير المدرسة - تؤثر في مدى قدرته على استثارة أكبر قدر من دافعية المعلمين، وكذلك استثمار أقصى طاقاتهم الكامنة ، بما يؤدي إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي لديهم ، ومن الوصول إلى الصورة المستهدفة للمدرسة الفعالة .

وتقوم وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان بتشجيع موظفيها وتقديم لهم الدعم بطرق متعددة ، وإذ أنها تنظم مسابقة سنوية حول المشروعات والبحوث وتمنح جوائز للذين ينجزون أكثر الأعمال اتصافاً بالأصالة والإبداع ، وبالإضافة إلى ذلك، ومنذ عام ٢٠٠١ ، تنظم الوزارة لقاء تربوياً وطنياً سنوياً ، وتشجع المعلمين على إجراء البحوث التربوية التطبيقية وتقديم نتائجها. Sana AL-Balushi ٢٠٠٥

وبالإضافة إلى ذلك تنظم الوزارة زيارات إلى الدول الأخرى وذلك لتشجيع تبادل الأفكار واكتساب خبرات طويلة ، فضلاً عن قيام الوزارة في عام ٢٠٠٣م، بإنشاء المنتدى التربوي على شبكة المعلومات الدولية* وكذلك كقناة للمناقشة والتعليم والتشجيع على تبادل الخبرات والتفاعل الإيجابي بين مختلف جوانب العملية التعليمية، وتحفيز الطلاب على المشاركة وتبادل الآراء والخبرات.

كما أن الوزارة قد عملت على مساندة المعلم ورفع المستوى الاجتماعي والمادي والمهني له، وهذا إلى جانب منح فرص الترقى أمام المعلمين وتوسيع قاعدة التوجيه والإدارة المدرسية بحيث تتاح فرص أكبر للترقى في هذه الوظائف ، كما تسعى الوزارة لإتاحة فرص التعليم التخصصي والعالي أمام المعلمين ، وذلك بابتعاث أعداد منهم لنيل الدرجات العليا في التخصصات التي تحتاجها الوزارة في الحاضر والمستقبل .

وأخيراً فقد حددت الوزارة يوم الرابع والعشرين من شهر فبراير من كل عام يوماً للمعلم تحتفل فيه الوزارة بتكريم المعلمين المبدعين والمتميزين ، وذلك في برامج تعد خصيصاً لهذه المناسبة ، والتي تمنح فيها الوزارة المعلمين المبدعين شهادات تقدير وهدايا تذكارية^(٤٠).

• تتعلق بالطلاب وأولياء الأمور : يؤثر كثير من المشكلات المتعلقة بالطلاب على مستوى

الأداء الوظيفي للمعلمين ، ومن أبرز هذه المشكلات ما يلي :

أ) كثرة عدد الطلاب في الفصل مع ضيق وقت الحصة .

ب) تعرض الطلاب للمعلمين خارج المدرسة أحياناً.

ج) تعرض المعلم للمحاسبة أو المسائلة القانونية عندما يشكو منه أحد أولياء الأمور .

وتؤكد هذه المشكلات أن بيئة العمل غير المناسبة ، والتعامل السيئ مع المعلم من جانب الطلاب وإدارة المدرسة ، ورقابته والتدخل المستمر في عمله ينعكس على ضعف شعور المعلمين بالرضا عن عملهم ، ومن ثم تتخفف معدلات أدائهم الوظيفي.

أما عن أولياء أمور الطلاب ، فلهم مشكلاتهم التي تقلل من الأداء الوظيفي للمعلمين، مثل كثرة شكاوي أولياء الأمور عند عقاب المعلمين لأبنائهم ، وضعف متابعة معظمهم لأبنائهم ، وتصيد الأخطاء للمعلمين إذا ما اشتكى أحد الطلاب من معلمه، بالإضافة إلى سلبية بعض أولياء الأمور وضعف تعاونهم في عملية تقويم أبنائهم^(٤١).

• مشكلات أخرى :

بالإضافة إلى ما سبق ذكره من مشكلات تتعلق بالأداء الوظيفي للمعلمين ، فإن هناك بعض المشكلات الأخرى ، والتي يصعب تصنيفها وفقاً للعناصر سالفة الذكر ، ومنها :

أ) ضعف أو عدم وجود نقابة للمعلمين تساند المعلمين في المشكلات التي تواجه المعلمين أثناء العمل .

(٤٠) وفاء حسين مرسى (٢٠٠٢) التنمية المهنية للمعلمين في سلطنة عُمان في ضوء تحديات العصر، سلطنة عُمان، مسقط، كلية التربية، ص ٦٥.

(٤١) وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٣) وثيقة تطوير التعليم العام، مسقط، ص ١٧.

ب) الصورة السيئة التي يظهر عليها المعلم في وسائل الإعلام .

ج) بعد المناهج الدراسية عن ثورة المعلومات ، وتكنولوجيا التعليم ، والاهتمام بالكم وليس بالكيف في تطوير العملية التعليمية .

وعلى ضوء ما سبق ، يمكن القول أن هذه المشكلات قد تحول دون تحقيق مستوى عال من الرضا الوظيفي للمعلمين ، وبالتالي عدم تحقيق مستوى عال من الأداء الوظيفي للمعلمين، وضعف العلاقة بين المعلمين والطلاب ، وقلة الاهتمام بتحقيق أهداف المدرسة .

(١١) ضغوط العمل وأثرها على النمو المهني للمعلمين:

التعليم المستمر مدى الحياة المهنية يأتي نظراً لأن كمية المعرفة تتضاعف بمعدل مرتين إلى ثلاث مرات سنوياً في معظم التخصصات والأعمال ، بما فيها مهنة التدريس التي تتطلب من المعلم أن يكون على اطلاع دائم ، كي يواكب المستجدات في مرحلة التعليم وفي ضوء تطورات التعليم في سلطنة عمان وخاصة في مرحلة التعليم ما بعد الأساسي التي تفرض على جميع العناصر التعليمية بما فيهم المعلم أن يكون ملماً بكل ما هو جديد وخاصة وأن هذه التطورات لن يكون لها أثر إلا بتحسين أداء المعلمين ولا يتأتى هذا إلا بتكاتف الجميع في عملية التدريب والنمو المهني.

ومفهوم التعليم الذاتي للمعلم أحد العوامل المؤثرة في تربيتهم وتجديد طاقاته التدريسية والتي سيكون لها الأثر في احتفاظ المعلم بقدرته على أداء عمله بأقصى درجة ممكنة من الامتياز والكفاءة طيلة حياته الوظيفية ، كما أن نجاح المعلم يتوقف إلى حد كبير على مدى قابليته وقناعاته واتجاهاته الإيجابية نحو عمله ، وما يتوافر له من معارف ومعلومات ومهارات تدريسية قبل الخدمة وأثناءها، وقد أكدت العديد من الدراسات والمؤتمرات والندوات على أن التعليم المستمر أصبح ضرورة مهمة للإطلاع على أحدث النظريات التربوية والأساليب الحديثة في التدريس وتطبيق التقنيات الحديثة التدريس إضافة إلى التعود على الاعتماد على الذات في معالجة أوجه القصور في الإعداد الأولي للمعلم ، وهذا يؤدي إلى رفع مستوى أداء المعلم ، وتعزيز كفاياته بما يضمن له تجديد معارفه ومعلوماته لمواكبة وتيرة التغيير المستمر، وهذا يؤكد أن الدرجة العلمية أو الخبرة السابقة التي يحصل عليها المعلمون في ظل عصر المعلومات والانفجار المعرفي لا تكون

نهاية المطاف ، ولكن لا بد أن يتبعها تدريب مستمر أثناء الخدمة يهدف الارتقاء بمستوى الأداء في عصر يعد الإتقان أهم سماته إضافة على تطور المعرفة وتجدها وتراكمها.

وبطبيعة الحال يحقق النمو المهني كثيراً من المنافع الاقتصادية والاجتماعية والنفسية للفرد، حيث يؤدي إلى زيادة الكفاية الإنتاجية للفرد ، واحتمال ترقيته وزيادة أجرة ، وارتفاع مستواه ، وكذلك عدم اضطراره إلى تغيير عمله بعد أن أمضى وقتاً طويلاً به ، وبعد أن تكون المؤسسة قد أنفقت الكثير على تعليمه وتدريبه ولكي ينتج الفرد إنتاجاً حسناً يحتاج إلى تعلم كيفية القيام بالعمل على أكمل وجه بأقل قدر من الجهد وفي أقل مدة زمنية ممكنة مع جودة إنتاجه وارتفاع مستواه ومع المحافظة على صحته النفسية والجسمية .

إن النمو المهني للمعلم لا يخلو من معوقات وصعوبات تحد من المهن التي تتطلب الكثير من الجهد والوقت داخل المدرسة وخارجها ، فالمعلم لا ينتهي يومه بمجرد خروجه من المدرسة ، بل يبدأ عنده يوم آخر من العمل في بيته فالتحضير، والتصحيح ورصد الدرجات ومع قناعة الجميع بأن مهنة التدريس شاقة وتتجاذبها العديد من الظروف والعوامل وتعرقل سيرها كثير من المشكلات، ويعاني المعلم فيها كثير من الهموم والضغوط بدءاً من سلبية المعلم وسوء نظرتهم لمهنة التدريس ، وطابع الروتين الذي طبعت عليه أعماله وضعف الابتكار والتجديد وانتهاء بقلة الحوافز الممنوحة للمعلم ، وتدني نظرة المجتمع للمعلم ، وضعف نتاج برامج التدريب وغيرها^(٤٢).

ثانياً - العوامل الثقافية :

تعد الثقافة عنصراً أساسياً في التخطيط لتنمية الموارد البشرية في مستوياتها المختلفة ، حيث أن كفاءة ومدى إنتاجية الأفراد في أي مجتمع من المجتمعات تقاس تبعاً للقدر المتوافر لأفراد وجماعات ذلك المجتمع من الإدراك والوعي الثقافي، وتقاس كذلك بمقدرة المجتمعات في المحافظة على منجزاتها وتنمية تلك المنجزات بالعلوم والمعارف ، وبمدى ما تمتلكه من حس ثقافي يدفعها إلى تأكيد الوعي بامتداد تلك المنجزات من تراث عريق وقابليتها للبقاء وسط حاضر سريع التغير ، وامتداد جانب هام منها إلى مستقبل يسعى كل مجتمع متحضر إلى أن يساهم في تشكيل ملامحه بقدر ما يمتلك من وعي

(٤٢) تحية التوبي (٢٠١٠) "ضغوط العمل وعلاقتها بالنمو المهني لمعلمي الصفوف من (١١-١٢) بالمنطقة الداخلية بسلطنة عُمان "رسالة ماجستير، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية، القاهرة، ص ٩٥.

ثقافي . وهناك ارتباط وثيق بين تطور التعليم والتغيرات الاقتصادية ، التي طرأت على المجتمع العماني ، إذ أنه قبل السبعينات كان طموح أغلب الشباب لا يتجاوز القراءة والكتابة وحفظ القرآن الكريم ، وتستثنى الفئة القليلة التي هاجرت لطلب العلم سواء إلى الدول العربية أم الدول الأجنبية، ونتيجة للتطور الاقتصادي واستخدام دوائر ومؤسسات تخصصية يشترط للمتقدم للتوظيف فيها حصوله على قدر من التعليم، وظهور مكانة اجتماعية ومميزات اقتصادية لهذه الوظائف ، تطورت النظرة الاجتماعية بعد ذلك نحو هذه الوظائف الجديدة ، وزاد معدل الالتحاق بالتعليم بمختلف أشكاله ومراحلها، وأصبح الأهل يحثون أبنائهم على الدراسة الثانوية والجامعية ، لما لها من مميزات اقتصادية واجتماعية ، التي تتسجم مع الحاجات المتجددة للمجتمع من وجهة ، وقدراتهم من جهة أخرى ، ووعي المخططين لهذه الأمور مهم جدا ، حتى يتمكن من توجيه جهود العاملين في الميدان إلى تحقيق التوازن بين التعليم النظري والعملي ، للتوصل إلى الاكتفاء الذاتي في سوق العمل^(٤٣).

ثالثاً - الإعلام والتربية :

تحظى القضايا التربوية والموضوعات التربوية المختلفة بمساحة واضحة في خريطة الإعلام العماني الإذاعي والتلفزيوني فالإعلام يقوم بدور رئيس في تزويد الأفراد بالأخبار والمعلومات والحقائق لتكوين رأي عام تجاه مشكلة من المشكلات التي تواجه المجتمع ، وإذا كانت التربية هي الحياة بكل ما تشتمل عليه من خبرات وعلاقات، فمما لا شك فيه هو عمق الصلة بين الإعلام والتربية ومدى تفاعلها ، والعملية التربوية في بعض جوانبها إعلامية والعملية الإعلامية في بعض جوانبها تربوية.

وتشير الإستراتيجية الإعلامية في سلطنة عمان إلى المجال التعليمي مرتبطاً بالجانب الثقافي على

النحو التالي :

تسعى الإستراتيجية الإعلامية في المجال الثقافي والتعليمي إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. نشر الثقافة بهدف الارتقاء بالمستوى الثقافي العام مع التركيز على مقومات الثقافة العمانية قديمها وحديثها بما يرسخ الانتماء الوطني والقومي والانفتاح الواعي على الثقافات العالمية مع التنبيه لمحاولات الغزو الثقافي وتحصين معالم ذاتيتها الثقافية تجاهها.

(٤٣) أمل أحمد الفليبي (٢٠٠٨) "برنامج مقترح لتأهيل خريجات الشهادة العامة للعمل في مجال فصول محو الأمية في سلطنة عُمان، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية، القاهرة.

٢. الاهتمام بالثقافة واللغة العربية باعتبارها الإطار الشامل الذي يعبر عن أصالة المجتمع العماني وارتباطه بأمتة العربية .

٣. التعريف بالدور والإنتاج الثقافي في كافة المجالات الأدبية والعلمية والفنية ومناقشته لإثراء حركة النقد الثقافي ، وتقديم الفنون المختلفة ، وتنمية المهارات والهويات المفيدة .

٤. مراعاة التنوع في المصادر الثقافية والاهتمام بعنصر الاختيار منها بما يتلائم وأهداف وقيم وأخلاقيات المجتمع العماني .

٥. الاهتمام بثقافة الطفل والمرأة والشباب وتلبية احتياجاتهم الثقافية في إطار مجتمعهم وحدود مقوماتهم.

٦. مواكبة الأحداث والمناسبات الأدبية والفنية والعلمية المحلية والعربية والإسلامية والعالمية ، وتوثيق تلك الأنشطة وربطها بالتراث العماني ودوره الثقافي .

٧. حث المجتمع العماني على التعليم من أجل المعرفة الذاتية والفصل بين ذلك ومتطلبات الوظيفة.

٨. الاهتمام بالمبدعين وتشجيعهم وإبراز إنتاجهم من خلال وسائل الإعلام بصفة عامة.

- وكان اهتمام الحكومة العمانية بالإعلام التربوي منذ بداية عصر النهضة المباركة ففي عام ١٩٧٦م أنشئ قسم الإعلام التربوي التابع لدائرة الأنشطة التربوية بالمديرية العامة للتعليم بالوزارة إلى أن أنشئت دائرة الإعلام التربوي في مايو من عام ١٩٧٧م وبها قسمين : قسم الإذاعة والتلفزيون وآخر للصحافة والنشر ، وبعد ذلك تم إضافة قسم ثالث للدائرة هو قسم التوثيق التربوي بدءاً من عام ١٩٩٩م ، وتتبع الدائرة المديرية العامة للعلاقات والإعلام التربوي وذلك من منطلق إيمان الوزارة بأهمية فتح قنوات إعلامية تربوية هادفة للتواصل مع الأهالي والأسر والمهتمين بشؤون التربية والتعليم^(٤٤).

وإذا كان الإعلام التربوي بشكل عام يسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف هي:

١. غرس القيم والمبادئ والمفاهيم الإسلامية في نفوس النشء.

(٤٤) عبدالله حارب السعيد (٢٠٠٥) " الإعلام التربوي ودوره في تفعيل العملية التربوية في سلطنة عُمان، بحث دبلوم عالي، معهد البحوث والدراسات العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، القاهرة، ص ٣٢.

٢. نشر وتعميق الوعي التربوي الوطني والقومي بين الطلبة والمعلمين .
٣. التغطية الإعلامية المتوازنة لمختلف جوانب العملية التعليمية التربوية.
٤. المساهمة في حل المشكلات التي تعترض تقدم الحضارة الإنسانية وفي مقدمتها الأمية.
٥. ربط المؤسسات التعليمية مع مختلف قطاعات المجتمع وخاصة الأسرة .
٦. تبسيط تداول المفاهيم التربوية والتعامل معها.
٧. تنمية قدرات الطلاب الفكرية وتشجيعهم على البحث على البحث والإطلاع.
٨. قياس اتجاهات الرأي العام وما تعبر عنه وسائل الإعلام فيما يخص التربية.
٩. توثيق العلاقة بين المهتمين بشؤون التربية فكرياً وثقافياً.

فإن الإعلام التربوي في السلطنة ربط بين الإستراتيجية الإعلامية للسلطنة بشكل عام وأهداف الإعلام التربوي في السلطنة وذلك ما يشير إليه يوسف الملاهي مدير دائرة الإعلام التربوي والتوثيق لهدف الإعلام التربوي في سلطنة عمان في ورقته المقدمة في اللقاء الأول لمسؤولي الإعلام المتوازنة لمختلف جوانب العملية التعليمية وصولاً إلى تكوين اتجاهات حميدة عقلية وبدنية ونفسية واجتماعية لدى الطلاب من خلال ما يبث تلفزيونياً وإذاعياً أو ينشر صحفياً أو من خلال وسائل الإعلام الأخرى^(٤٥).

ثالثاً - العوامل الاقتصادية:

كان الوضع الاقتصادي في السلطنة بداية السبعينات قائماً على الرعي والصيد والتجارة والزراعة، وممارسة الحرف التقليدية هي السمة الغالبة على أنماط العمل . في حين نجد أنه قد توالى بعد السبعينات أنماط اقتصادية جديدة لم تكن موجودة من قبل ، وذلك نتيجة لتوجه السلطنة إلى استثمار قسط كبير من مواردها في عمليات التصنيع وتطوير الخدمات وبناء الأجهزة الإدارية والاتجاه إلى نشر التعليم وبناء سياسة التعمين. وفي النصف الثاني من الثمانينيات انحسر دخل النفط واتجهت السلطنة إلى الاهتمام بتطوير جوانب اقتصادية معينة خاصة مهنة الزراعة والصيد والمهن التقليدية فقد قامت بتغيير العديد من القوانين والأنظمة والسياسات النقدية والتجارية ولاسيما بعد دخولها منظمة التجارة العالمية (كقانون الشركات التجارية

(٤٥) يوسف درويش الملاهي (٢٠٠٤م) "الإعلام التربوي في سلطنة عُمان ودوره في العملية التعليمية، اللقاء الأول لمسؤولي الاعلام التربوي في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي بدول الخليج، ص ٢٧-٢٨.

، قانون الوكالات وقانون ضريبة الدخل للشركات وقانون ضريبة الدخل للشركات وقانون خصخصة المرافق ولاسيما قطاع الطاقة).

وبحسب المصادر الدولية المطلعة فقد كسبت السلطنة خلال الأعوام الثلاث الأربعة الماضية ثقة العديد من البنوك العالمية لتمويل مشاريعها الاقتصادية ، ولاسيما في مجال الغاز ولتحقيق أهداف القطاع السياحي سعت حكومة السلطنة إلى توفير الموارد المالية اللازمة للقطاع، إذ بلغت اعتمادات القطاع في البرنامج الاستثماري لفترة خطة التنمية الخمسية السادسة ، نحو ٩,٦٢ مليون ريال عماني خصصت لتوفير البنية الأساسية لقطاع السياحة مد الطرق إلى المناطق السياحية وإقامة الفنادق بولايات السلطنة ومحافظاتها، إضافة إلى مشاريع تأهيل المسارات الجبلية وتطوير بعض القرى التراثية ومشاريع تجديد بعض الفنادق القائمة وغيرها من مشاريع البنية الأساسية، وقد أدت التغيرات الاقتصادية إلى تغيرات في العمل، حيث ظهرت مهن جديدة وزادت التخصصات الدقيقة في العمل. وقد أدت التغيرات الاقتصادية إلى الاستعانة بالعمالة الوافدة التي أثرت بشكل سلبي على اللغة العربية والثقافة الإسلامية ، وطبيعة التنشئة الاجتماعية من أثر المربيات الأجنبية اللاتي ينقلن ثقافتهن ويمارسن أساليب التنشئة كما يمارسها في بلدن ، ولا بد من دراسة هذه المشكلات التي أفرزتها تلك الفترة الاقتصادية من قبل المخطط التربوي ليكون إيجابا في توجيه التخطيط التربوي نحو القضاء عليها.

من المعروف أن البناء الاقتصادي بعد الدعامة الأساسية لأي مجتمع، يحدد أنشطة أبنائه وأسلوب حياتهم ومستوى معيشتهم وعلاقتهم بغيرهم ونوعية المشكلات التي تواجههم، وفي النهاية يحدد مكانة المجتمع داخل نسق السوق العالمي، ولقد ظل الاقتصاد العماني يعتمد في أساسه على الزراعة والصيد في الأودية والسهول الساحلية، وعلى الزراعة والرعي في أودية المرتفعات الجبلية وعلاوة على التجارة الداخلية المحدودة، والعمل في الحرف اليدوية التقليدية.

وأما عن النظام الاقتصادي فإن سلطنة عمان عانت من حالة ركود اقتصادي لما يزيد عن قرن، وقد ساهم في ذلك عدة عوامل أهمها كبت النشاط التجاري والصناعي وعدم تشجيعه مما أدى إلى اختفاء الأسواق المزدهرة التي كانت تشتهر بها البلاد، وقلت إنتاجية عوائد الزراعة والصيد بالإضافة للقط الذي مر به الناس، ومشكلة نقص الغذاء اللازم للعناصر البشرية وعدم توفير احتياجاتهم الأساسية، وضعف

الإمكانيات المالية البشرية المقننة نظراً لنوع الذهن التي كانت سائدة بالبيئة لكيفية إدارة مؤسسات البلاد وسياساتها تجاه الأوضاع المحلية والخارجية المتناقمة.

حيث أن التجارة كانت تقتصر على المدن والموانئ الساحلية التي كانت تزدهر وتتشط في فترات أو عصور قوة الدولة وسيطرتها البحرية، ثم تخبو وتضمحل في فترات ضعفها وانحسار سيطرتها البحرية. هكذا كان الاقتصاد العماني في الأساس اقتصاد معيشة، بمعنى أن الإنتاج كان موجهاً في المقام الأول نحو تحقيق الاكتفاء الذاتي من الغذاء والمنتجات الزراعية، مع وجود فائض يصدر إلى الخارج من بعض المنتجات كاللبان والتمور التي تميزت بجودتها وشهرتها، أما قطاع التجارة الخارجية فكانت أهميته ودوره في دعم الاقتصاد الوطني تتزايد في فترات ازدهار الملاحة العمانية لتؤدي بالتالي إلى ازدهار الحياة الاجتماعية بوجه عام.

ومع أن عمليات الإنتاج والتداول ظلت بدائية وبسيطة، تعتمد على الأدوات التقليدية وعلى استخدام الجهد العضلي للإنسان والحيوان، إلا أنها كانت تمثل في ذلك الوقت تطوراً تقنياً يتلاءم مع ظروف البيئة من حيث الزمان والمكان والإمكانات المتاحة، وقد ظلت علاقات العمل بين الأفراد علاقات قرابة في المحل الأول تقوم على أساس اشتراك أفراد العائلة في العمليات الإنتاجية لذلك.

وفيما يتعلق بالإسكان فإن الحكومة العمانية تبنت استراتيجية شاملة للإسكان كأحد مقومات الاستقرار وتوفير الحياة الكريمة للمواطنين عن طريق مسح وتخطيط المناطق السكنية وتوفير خدمات المياه والكهرباء والطرق وخدمات الاتصالات لها كما اهتمت بتوفير السكن الملائم وتقديم المساعدات لذوي الدخل المحدود والفروض الإسكانية الميسرة.

وتتميز الثقافة العمانية بالأصالة العريقة والتراث العماني خاصة والعربي الإسلامي عامة حيث تتخللها الحداثة المعاصرة لتكون جزءاً من العالم تتأثر به وتؤثر فيه، فتجربة التحديث العمانية تميزت بالانطلاق من إيجابية التراثيين الثقافي والحضري، فسمات التحديث فيها مستوحاه من تجربة خاصة ولها سماتها العمانية البحتة دون الاعتماد على أي شكل من أشكال الاقتباس السهل من الخارج على غرار ما قامت به غالبية الدول العربية منذ النهضة الأولى وحتى الآن، فجمعت عمان بين الأصالة والحداثة دون وضعهما في موقع التعارض.

وللعمانيين هوية اجتماعية وثقافية متميزة رغم أن المجتمع البشري متنوع وعميق وثري في جوانبه الثقافية والاقتصادية والدينية، ومن المفاتيح المهمة لفهم الشخصية العمانية هو الرجوع إلى تاريخها الموعول في القدم وإلى الهجرات العديدة من وإلى السلطنة وغيرها من دول العالم، والاختلاف والتعدد صيغ في إطار الوحدة الوطنية نتيجة رؤية القيادة الحكيمة للسلطنة التي استفادت من ثراء التنوع بعيداً عن التفرقة وكذلك عن طريق ترسيخ مبادئ التعاون والتماسك فيما بين العمانيين وتفعيل مشاركتهم في تحمل جهود التنمية وبناء الوطن، فالانسجام الثقافي العام في السلطنة تحكمه الكياسة وتضبطه الحكمة⁽¹⁾.

www.omania۲.net

فالطابع القومي لشخصية المجتمع العماني طابع مشرف وناصح البياض على مدى التاريخ، لأنه طابع متميز بتماسكه وتفاعله مع بقية أطراف الأمة العربية والإسلامية، ويؤثر ويتأثر بهم، ويصبوا دائماً لتحقيق الحرية والوحدة والعدالة الاجتماعية على المستوى المحلي والقومي والدولي، بحسب الظروف الذاتية القائمة وبحسب متطلبات كل مرحلة، وبعد دراسة دقيقة للأوضاع والظروف المختلفة محلياً وقومياً ودولياً إبان الأحوال في كل مرحلة وما يرتبط بها من متغيرات وأقطاب السلب والإيجاب المختلفة.

الوضع الاقتصادي للمعلم في سلطنة عمان: قد يظن البعض أن أجر المعلمين وتحسين رواتبهم لا ينبغي أن يكون له دور في مجال العملية التعليمية، إن الجوانب المادية والمالية تعد من قبيل الوسائل الرئيسية التي تسهم في استمرار الارتباط بين المعلم والتعلم، وزيادة أجر المعلم حتى يشمل الظروف المعيشية المحيطة به خير مساعد على قيامه بالدور الفعال في العملية التعليمية، وزيادة أجر المعلم حتى يشمل الظروف المعيشية المحيطة به خير مساعد على قيامه بالدور الفعال في العملية التعليمية، إن من دواعي انخفاض الخلق الاجتماعي لدى المعلم، انخفاض راتبه الذي لا يفي باحتياجاته، فإذا كان المعلم مكتفياً براتبه فإن إخلاصه للعلم يحقق غايته، فأخذ الأجرة على التعليم لا مانع من تحصيل الوسيلة لتحقيق الغاية، وإذا كان تحقيق الغاية لا يتحقق على الوجه المطلوب بتحقيق الوسيلة، ومن هنا يتضح جلياً أن تحسين راتب المعلم يدفعه إلى:

١. مزيد من العطاء العلمي لأبنائه الطلاب، ويحاول استثمار كل وقت متاح له لمزيد من العطاء ولا يضيع شيئاً من ذلك بقدر الاستطاعة.

٢. توسيع دائرة نشر العلم بالكتابة والتأليف وإلقاء محاضرات ويستثمر لذلك كل أوقاته ويبحث عن أفضل الطرق لإعطاء أكبر قدر ممكن من المعلومات في أقل وقت ممكن .
٣. تكوين روح الإخلاص والتضحية لدى المتعلمين من أجل تحصيل مزيد من العلم والمعرفة.
٤. تذوق المعاناة في سبيل بناء الأجيال وتربيتهم وإعدادهم على النحو المطلوب^(٤٦).

فمن خلال الاطلاع على سلم الدرجات الخاص بموظفي القطاع الحكومي للسلطنة نجد أن موقع المعلم في بداية توظيفه يكون في الدرجة المالية السادسة (٦٠٨) ريال عماني، وهي الدرجة التي يحصل عليها موظفو الدولة الحاصلون على درجة البكالوريوس ، ومن ثم التدرج بالسلم الوظيفي بازدياد عدد سنوات الخبرة.

رابعاً – العوامل الاجتماعية :

يعتبر المعلم جوهر العملية التربوية التعليمية والتي يندرج تحتها أخصائي التوجيه المهني في الكادر الوظيفي بالمدرسة ، وممثلاً لجميع عناصر العملية التعليمية (أهداف - كتاب مدرسي - تقويم - أنشطة - ...) بالممارسة اليومية والواقعية للحياة المدرسية؛ أو هو بعبارة أخرى العنصر الحي والناطق لهذه العناصر، فالكتاب المدرسي مثلاً لن يدرس ولن يوصف بالفاعلية إن لم يباشره المعلم بالتدريس والتعليم ، وكذلك هي حال العناصر الأخرى ولذا فإن كل تطوير يتم التخطيط له للرقى بالعملية التعليمية وجعلها أكثر كفاءة وجودة عنصره الأساسي هو المعلم ، فهو الذي سينفذ ويتعامل مع المقترحات والخطط لتطوير العملية التعليمية ، وبدونه لن تكون هناك فائدة من الرغبة في التطوير والتغيير، بالإضافة إلى ذلك فالمعلم لا يكفي أن يكون ملماً بجوانب المعرفة في تخصصه ، أو حتى بأساليب التربية الحديثة ، وإنما ينبغي أن يكون إلى جانب ذلك قادراً على تكوين علاقات سليمة مع التلاميذ والإدارة والزملاء ، وأن يكون مدرباً على أساليب الإدارة الحديثة. يفهم من كل ذلك أن أي صعوبات تواجه المعلم وتقف حائلاً بينه وبين تأديته لواجبه تؤدي بالتالي إلى انعكاسات سلبية على العملية التعليمية والتربوية برمتها .

وقد نصت كثير من الدراسات التربوية أن مهنة التعليم من أكثر المهن التي تسبب توتراً نفسياً للإنسان . والتوتر النفسي هو مثير يسبب ضغطاً على قدرة الفرد الجسدية والنفسية على التكيف أو أنه

(٤٦) علي الصافي (٢٠٠٢م) "الخلق الاجتماعي للمعلم والمتعلم وأساليب معالجته من منظور إسلامي، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.

استجابة داخلية لموقف صعب. كما أن من طبيعة عمل المعلم أن يتعرض لضغوط مختلفة سواء في ما يتعلق بظروف مجتمعه أو ضرورة توفير العوامل المؤثرة في الوعي التربوي للمعلم والتي تشتمل على عوامل تتعلق بالمعلم نفسه كذلك عوامل تتعلق بظروف العمل داخل المدرسة . فإن مهنة التدريس أعلى ضغطا مقارنة بضغوط بعض المهن الأخرى ، إن مرجع أكثر المشاكل التي يعاني منها المعلم بصفة عامة ترجع إلى البيئة المدرسية بجميع جوانبها ، ومنها ما يتعلق بصفاته الشخصية والنفسية . ويرى بعض التربويين أن من أهم الضغوط التي تحيط بعمل المعلم ما يسمى بالضغوط الاجتماعية الأخلاقية خصوصا في المحيط المدرسي؛ مما يستوجب على المعلم أن يتميز بسلطة أخلاقية تتبع من شخصيته وتميز نشاطه المهني لتعليم التلاميذ ونيل احترامهم ، ومن لا يستطيع من المعلمين أن يمتلك هذه السلطة الضرورية فإنه لا يستطيع أن يمارس مهنته بجدارة ويتوجب عليه البحث عن مهنة أخرى .

وفي بعض الأحيان يكون للحياة الشخصية للمعلمين ومتطلباتها انعكاساتها على أدائهم وسلوكياتهم في موقع العمل ونشوء نوع من الصراع بين المتطلبات الحياتية الشخصية والمتطلبات المهنية داخل حجرة الدراسة مما يلقي بظلاله على علاقاتهم بتلاميذهم. وغالبا ما يشكو المعلمون من تعرضهم لتوجهات سلبية من قبل أولياء الأمور؛ ومما يجعلهم مع دورة الزمن بالغي الحساسية فيما يتعلق بالآباء وذوي الأطفال، وقد يصعب عليهم تحمل المضايقات الصغيرة بسبب حساسيتهم المفرطة وذلك لأنهم لا يحصلون دائما على الاحترام الذي يستحقونه من قبل أولياء الأمور (وظفة، ٢٠٠٣). وتزداد حدة هذه المشكلات (التعامل مع أولياء الأمور) وتتفاعل آثارها حينما يصعب التفاهم بين المعلم وولي الأمر لأمية الثاني أو محدودية ثقافته ، أو لتعاليه على المعلم إشعاره بالدونية . وتزداد احتمالية وقوع المشكلات من هذا الصنف حينما تتخلى إدارة المدرسة عن دورها في تدعيم موقف المعلم أو توعية أولياء الأمور بدور المدرسة ورسالتها وبواجب الآباء ومسؤوليتهم نحو تربية وتعليم أبنائهم .

كشفت كثير من الدراسات عن وجود مشكلات بين المعلمين وإدارات المدارس انعكست على الأداء التعليمي للمعلمين ، وتزداد القضية إلحاحا في الدراسة والتقصي عندما يتعاضم إدراك المعلمين لهذه المشكلات ؛ ومن ثم يرتفع مستوى إحساسهم بالضغوط المهنية ، ولذا فمن الأهمية بمكان أن يستتق هذا المعلم للتعرف على الصعوبات والمشكلات التي ربما تعيقه عن الاضطلاع بمسؤولياته التي يتوقعها منه

الجميع ، وموقعها على سلم أولوياته في التناول لتكون بين موضوعات التأهيل قبل الخدمة أو التدريب أثناء الخدمة^(٤٧).

ويمكن تعريف التغيير الاجتماعي : على أنه تحول بنائي يطرأ على المجتمع في تركيبه السكاني ، ونظمه ومؤسساته وظواهره الاجتماعية والعلاقات بين أفرادها، وما يصاحب ذلك من تغيرات في القيم الاجتماعية والاتجاهات وأنماط السلوك المختلفة .

ومن أهم الملامح التي برزت في السنوات الأخيرة :

إدراك أهمية التعليم في تحقيق الارتقاء على السلم الاقتصادي والاجتماعي ، وزيادة مستوى الطموح ، وزيادة الفارق في الاتجاهات والقيم بين الشباب والكبار ، وتغير في أنماط الأسرة ووظائفها ومسئولياتها وخاصة في المدن وبالنسبة للمرأة حيث كان بحكم الحاجة الاقتصادية والمساهمة في اقتصاديات الأسرة كانت المرأة تعمل طوال النهار وجزء من الليل في الحقول والبيوت في العراء والبحر ، فقد عانت المرأة قديما مع الرجل عنف وقسوة الحياة وقد ساهمت في كثير من المناطق والأحوال ، حسب موقعها الطبيعي التقليدي في العمليات الإنتاجية المختلفة التي كانت سائدة قبل البترول، وبعد الحرب العالمية الثانية حدثت تحولات جذرية ، وأصبحت المجتمعات الخليجية تمر بمرحلة تغير ثقافي سريع أول ما أنسحب وضع المرأة ، فتغير موقعها تدريجيا في المجتمع واختلقت علاقتها بالرجل ووضعها في الأسرة . إن التغيرات التي حدثت بعد اكتشاف النفط ، وما صاحبه من طفرة اقتصادية تركزت اهتماماتها على التنمية الشاملة ، والاهتمام بالتعليم للمرأة والرجل على السواء مما أفرز زيادة في عدد العاملات من النساء ، فقد أصبح عمل المرأة وخروجها من البيت كل صباح ومساء من التغيرات الاجتماعية .

بقدر ما يكون للموارد البشرية من أهمية في تنفيذ استراتيجيات التنمية الشاملة بقدر ما تحظى سياسات تنميتها وتطويرها من اهتمام ومكانة بين مختلف سياسات تطوير الموارد التنموية الأخرى بيئية كانت أو طبيعية أو اقتصادية...، وتزداد الموارد البشرية أهمية وخطورة خاصة في المجتمعات التي تواجه انخفاضاً نسبياً في قوة العمل الوطنية المدربة والمؤهلة التي سيناظ بها مسؤولية تنفيذ الخطط التنموية الأخرى.

^(٤٧) فهد خلف الميع (٢٠٠٤م) "المشكلات التي تواجه معلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت،-كلية التربية الأساسية-قسم المناهج وطرق التدريس، ص ١١٤.

ولا يقتصر أهمية التعليم من منظور التنمية البشرية المستدامة على كونه يؤدي إلى تحسين نوعية عنصر العمل وزيادة إنتاجيته، فالتعليم حق من حقوق الإنسان الأساسية وهو في حد ذاته حيث يحتاج إليه البشر لتمكينهم من ممارسة حياتهم وأدوارهم الإنسانية المختلفة على نحو أفضل، والتعليم كذلك من العوامل المهمة لإزالة الفقر ومكافحته عن طريق منح الناس مهارات تزيد من قدرتهم على الكسب والحصول على فرص علم أفضل.

وتعد سلطنة عمان من الدول التي عيّنت عند رسم استراتيجية تنميتها بوضع الموارد البشرية موضع الصدارة عند تقرير الإمكانيات المتاحة وتحديد الاحتياجات والأهداف المطلوبة، ومن ثم كان التخطيط للنهوض بالتعليم وتسخير كل الإمكانيات والجهود لنشره في جميع أرجاء البلاد وإنشاء المدارس الحديثة وتنويع برامجه ومراحلها ووضع الخطط لتحديث العملية التعليمية.

أن تحديث المجتمع العماني يجعل من التربية والتعليم والتأهيل المهني الوسيلة الأساسية لاكتساب أفراد المهارات الفنية اللازمة والاتجاهات الفكرية السليمة، لمجابهة تحديات التغيير والتحول في عالم يتميز بانفجار المعرفة وسرعة انتشار التكنولوجيا، وتعدد المخترعات، والمبتكرات الحديثة في مجالات الحياة، وعلى التربية أن تكسب الفرد الميل الإيجابي لتقبل الجديد النافع في عالم اليوم، مع قدرته على فهمه وحسن استخدامه، بما يعود عليه و على المجتمع بالتقدم والازدهار.

إن التعليم يزود الإنسان بالقدرة على التواصل والانتماء الفعال للمجتمع ومقاومة التهميش والعزل، ويوفر الثقافة الحقوقية التي تمكنه من المطالبة بحقوقه كاملة، كما أن الاستثمار في التعليم يمثل أحد مظاهر تكوين وتراكم رأس المال البشري الذي يعتبر من ركائز الاستدامة في التنمية البشرية.

تهدف السياسة الاجتماعية لسلطنة عمان إلى وضع الأسس الكفيلة بصياغة مجتمع متضامن ومتوازن، ولهذا الغرض سعت حكومة سلطنة عمان إلى نهج سياسة اجتماعية توفق بين مقتضيات التنمية وحاجيات فئات المجتمع المختلفة وعلى رأسها الضعيفة وبالتالي تحظى بموافقة ومساندة كل الأطراف الاجتماعية ومختلف شرائح وفئات المجتمع العماني، وتتلخص أبرز الأهداف في هذا المجال فيما يلي:

- ترسيخ البعد التضامني وتعزيز الهمة الوطنية والوفاق الوطني لمجابهة التحديات وإفرازاتها السياسية علمًا بأن هذه القيم تتبع من ديننا الإسلامي الحنيف.

- التحكم فيما يمكن أن ينتج عن تسارع نسق الإصلاحات من انعكاسات عرضية على الصعيد الاجتماعي.
- تكثيف العناية بالفئات الاجتماعية الضعيفة ذات القدرات الهشة.
- تدارك الاختلال والتوازن بين الفئات.
- مزيدا من الاعتناء بالفئات ذات الاحتياجات الخاصة عن طريق برامج هادفة.
- إعطاء الأولوية للحلول المستديمة وتجنب التدخلات الظرفية والحينية.
- إنكاء روح المبادرة لدى مختلف الفئات والشرائح وتجاوز عقلية الانتظار والانتكال^(٤٨).

وتبدو هذه الأهداف شاهدا على التآزر والتراحم بين أفراد المجتمع بما يحافظ على مبدأ التكاتف ويحفظ الفئات الضعيفة من ميزان التفاوت والإجحاف، وذلك أن العناية بالمواطن تظل إحدى الثوابت الأساسية للعمل التنموي فلقد تمكنت عمان خلال ما يزيد عن ثلاثة عقود من الزمن أن تصطفي لنفسها عدداً من الإيجابيات ومواطن التفوق لم تتيسر لسواها ممن هم في نفس وضعها الاقتصادي والاجتماعي، فلم يمنعها انخراطها في منظومة الاقتصاد الحر من المحافظة على المكاسب الاجتماعية الجمة التي تحققت لفائدة المواطن، فأضحى رهان على الامتياز والجودة.

ومما لاشك فيه فإن السياسات التي اتبعتها السلطنة تؤكد بأن البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة كان حاضرا وبقوة في جهود التنمية خلال الفترة الماضية حيث استطاعت السلطنة تحقيق انجازات كبيرة في المجالات الاجتماعية كافة وعلى رأسها قطاعا الصحة والتعليم حيث يعتبر هذان القطاعان مؤشرا لمدى الاهتمام بتنمية الموارد البشرية فقد حقق قطاع الصحة انجازات في مجال كفاءة النظام الصحي وتقديم خدمات الرعاية الصحية حيث ارتفع عدد المستشفيات من ٤ مستشفيات في عام ١٩٧٠ إلى نحو ٥٨ مستشفى في عام ٢٠٠٥ والمراكز الصحية من ١٩ مركزا عام ١٩٧٠ إلى ٤٠ مركزا ومجمعا صحيا عام ٢٠٠٥.

(٤٨) عبد الحميد الموفى عمان (٢٠٠٣م) بناء الدولة الحديثة، مطابع الأهرام، القاهرة، مصر، ص ١١٨-٢٢١.

الحركة الأدبية والثقافية :

لم تقتصر اهتمامات النهضة العمانية على التنمية الاقتصادية وإعداد البني التحتية لمرفق الدولة الحديثة فحسب، بل شمل المد التطويري للنواحي الاجتماعية والثقافية والأدبية والفنية بقدر لا يقل شموله للنواحي الاقتصادية، حيث كانت للعرب في أيامهم الغابرة عشرة مشهورة، ثلاثة منها كانت في أحدها سوق صحار والثاني سوق دبا والثالث سوق ظفار أو سوق الشحر، فوجود تلك الأسواق قد ساعد على أن تكون للعمانيين مكانه معتبرة وباع طويل في الخطابة.

اليوم نجد أن الحركة الأدبية والفنية قد اكتسبت مزيدا من الدفع والحراك عندما رعت النهضة العمانية هذا الجانب الثقافي، حيث تم تأسيس الأندية الثقافية والمنتديات الأدبية وإقامة المهرجانات الأدبية والشعرية ونشر الثقافة المطبوعة مثل موسوعة السلطان قابوس للأسماء العربية، وكذلك بدأت الصحافة العمانية تأخذ دورها في نشر الوعي الثقافي وصدرت جرائد يومية ومجلات عديدة، أصبحت تنشر الثقافة وشتى صنوف الأدب، وأفتتح أول نادي ثقافي في مسقط عام ١٩٨٠م، ثم شهد النصف الثاني من القرن العشرين والعقد الأول من القرن الحادي العشرين حضورا متنوعا للشعر والقصة والمقالة والبحوث والخواطر والمسرحيات والرواية العمانية^(٤٩). لهذا تعتبر المحافظة على الهوية العمانية من مميزات مسيرة النهضة العمانية، فالرؤى الواضحة للأولويات الخاصة بالتطوير والتحديث في إطار الاحتفاظ بروح هوية عمان الأصل والحدثة يرجع إلى مقدره خاصة تميزت بها عمان.

الأمن والاستقرار :

ينطلق النظام السياسي العماني الحالي من واقع اقتصادي واجتماعي معين، ساهم في تشكيله عوامل جغرافية وتاريخية واستراتيجية منذ النشأة الأولى لهذا النظام في بداية السبعينات، وكان على النظام كي يرسخ أسس وقواعد معينة أن يقوم على بناء نظام سياسي حديث بصورة متدرجة وسليمة، بحيث يتمكن من استيعاب التغيرات الحديثة والمعاصرة في البنية الاقتصادية والاجتماعية القبلية التي تقوم على علاقات التوافق والخطوط غير الرسمية في إدارة شؤون الحياة.

^(٤٩) السر أحمد العمري (٢٠٠٨م) ثلاثون عامًا في سلطنة عُمان، مطابع النهضة، مسقط، سلطنة عُمان، ص ١٤٨-١٤٩.

الوقت الذي تسعى فيه إلى مواكبة العصر عبر بناء وتشديد وتعمير وتنمية شاملة في المجالات كافة، فإنها تحافظ في الوقت ذاته على خصوصية وهوية التراث العماني والثقافة العمانية وهو الأمر الذي يؤكد على أن الحضارات لا تتصارع وإنما تتحاور وتتمازج وتتساند لتشكل في مجملها مجالاً أرحب يتسع لتعيش شعوب العالم في أمن واستقرار.

المبادئ الاجتماعية:

لهذا نجد في النظام الأساسي للدولة ما ينص على تحقيق العدالة الاجتماعية بين جميع المواطنين دون تمييز:

- العدل وتكافؤ الفرص بين العمانيين دعائم للمجتمع تكفلها الدولة.
- التعاقد والتراحم والصلة والثقة بين المواطنين، وتعزيز الوحدة الوطنية واجب. وتمنع الدولة كل ما يؤدي للفرقة أو الفتنة أو المساس بالوحدة الوطنية.
- الأسرة أساس المجتمع، وينظم القانون وسائل حمايتها، والحفاظ على كيانها الشرعي، وتقوية أواصرها وقيمها، ورعاية أفرادها وتوفير الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم وقدراتهم.
- تكفل الدولة للمواطن وأسرته المعونة في حالة الطوارئ والمرض والعجز والشيخوخة، وفقاً لنظام الضمان الاجتماعي، وتعمل على تضامن المجتمع في تحمل الأعباء الناجمة عن الكوارث والمحن العامة.
- تعني الدولة بالصحة العامة وبوسائل الوقاية والعلاج من الأمراض والأوبئة، وتسعى لتوفير الرعاية الصحية لكل مواطن، وتشجع على إنشاء المستشفيات والمستوصفات ودور العلاج الخاصة بإشراف من الدولة ووفقاً للقواعد التي يحددها القانون، كما تعمل على المحافظة على البيئة وحمايتها ومنع التلوث عنها.
- تسن الدول القوانين التي تحمي العامل وصاحب العمل وتنظم العلاقة بينهما، ولكل مواطن الحق في ممارسة العمل الذي يختاره لنفسه في حدود القانون. ولا يجوز فرض أي عمل إجباري على أحد إلا بمقتضى ولأداء خدمة عامة وبمقابل أجر عادل.

• الوظائف العامة خدمة وطنية تناط بالقائمين بها، ويستهدف موظفو الدولة في أداء وظائفهم المصلحة العامة وخدمة المجتمع، والمواطنون متساوون في تولي الوظائف العامة وفقاً للشروط التي يقرها القانون العماني.

إن وجود تلك المبادئ خلق قنوات مهمة لجميع أفراد المجتمع من أجل التعاطي الإيجابي مع المؤسسات والقطاعات الحكومية المختلفة، بل زادت من مصداقية أجهزة الحكم ومؤسساتها العصرية والدستورية، وبالتالي المساهمة الفعالة في عملية التنمية الشاملة، لأن التنمية الحقة هي تنمية البشر بواسطة البشر ومن أجل البشر، فهناك علاقة تبادلية ما بين كفالة حقوق الإنسان واحترامها من جهة، وبين التنمية البشرية من جهة أخرى.

إضافة إلى ذلك العمل على تعزيز مستوى معيشة المواطنين وذلك بالسعي لتقليل الفوارق في مستويات المعيشة بين مختلف المناطق وفئات الدخل، وتطوير مظلة الضمان الاجتماعي وتشجيع الاعتماد على الذات ودعم التنمية المحلية ، ولهذا نجده يأتي في مقدمة هذه المبادئ، حرص المجتمع العماني على تقوية التماسك الأسري والتآخي بين العشائر والقبائل والأفراد والترابط الديني والقومي والانفتاح الحضاري والثقافي، ونبذ الاتكالية والاعتماد الإنتاجي على الذات وترشيد الاستهلاك والإنفاق العام لتوفير الموارد الاقتصادية والطبيعية لمستقبل الأجيال القادمة، والمشاركة الشعبية في رسم مستقبل المجتمع واتخاذ قراراته، وتحقيق الرفاهية والتقدم للمواطنين وتنمية الموارد البشرية الوطنية.

العلاقة بين المعلم والطالب :

يعتبر المعلم عنصراً أساسياً في البيئة المدرسية فهو الركيزة الأساسية التي تقوم عليها العملية التربوية ، ويقف عليه نجاح العمل المدرسي فالمعلم يتعامل مع تلاميذه في مرحلة التشكيل والتكوين ويعتبر المعلم القدوة والمثل الذي يجب أن يحتذى به ، وبالتالي فهو يؤثر في شخصية الطلاب ، فالمعلم هو الشخص الذي يبقى مع التلميذ أطول وقت في حياته المدرسية وربما تزيد الساعات التي يقضيها بين يدي معلمه عن تلك الساعات التي يقضيها بين يدي والده ، وعلى الرغم من أن المدرسين يكونون جزءاً صغيراً من البيئة المدرسية إلا أن هذا الجزء رغم صغره له أهميته في سلوك التلميذ، لذلك غالباً ما تتكون علاقات شخصية بين المدرسين والطلاب ومن هنا فوظيفة المعلم تتعدى كونها عملية تعليم حيث أنها تعتبر تكويناً اجتماعياً.

وأن العلاقة بين الطالب والمعلم فيما يصل إليه التلميذ من تحصيله تتخذ بين الطرفين أشكالاً مختلفة وهي ترجع في جوهرها إلى شخصية المدرس ومدى إيمانه بعمله ومدى فهمه لطلابه فالمدرس المسيطر الذي يأمر وينهي ويهدد ويعاقب ويزجر ويتوعد يباعد بينه وبين تلاميذه فيتفرقون عنه ولا يلجئون إليه والمعلم العادل الذي يتجاوب معهم ولا يخذلهم إذا استأصروه وأحرى بأن يسلك بهم مسلكاً قوياً.

والعلاقة الجيدة بين المدرس وطلابه تعتبر أقصر الطرق للوصول إلى تحقيق الأهداف لأن الطالب لن يخشى السؤال ولن يتوانى المدرس أن يجيب لتحقيق أفضل فهم للطالب وهذا لن يتحقق إلا بمعرفة المعلم لتلاميذه وبظروفهم الاجتماعية ، والحالة المزاجية لهم أثناء شرح الدرس ، ومن هنا يستطيع كلاهما أن يحققا الهدف النهائي للعملية التعليمية ، كما أن العلاقة بين المدرس والطالب تؤثر في مدى الإنجاز داخل الفصل أو زيادة المنافسة بين الطلاب ، لذلك حكم الطلاب على المدرس على أنه مثالي يكون عندما يتعامل معهم بعقل منفتح بدون أي قيود ويعطي الفرصة لكل طالب أن يناقش ويؤيد ويعارض رأي المدرس لذلك فعند شرح الدرس لا بد أن يبدأ المدرس بالمعلومات التي تهم الطالب في حياته الشخصية وكلما كانت معرفة الدرس بطلابه عميقة كان ذلك مدعاة لتكوين علاقات ناجحة تؤدي إلى إنجاز أكاديمي مرتفع^(٥٠).

علاقة الطلبة مع بعضهم البعض :

تلعب علاقة التلاميذ مع بعضهم البعض دوراً هاماً في تكوين شخصيتهم ، وذلك لأنهم يتأثرون ببعضهم البعض ، حيث أن كل طالب يحاول تقليد الآخر في تصرفاته وحركاته ، وأن الطلاب الذين ينخرطون في جماعات تصبح معاييرها لديهم أهم من معايير الأسرة ويصبح أثر هذه الجماعات على الطالب كبيراً من حيث تحديد اتجاهاته وآماله وأوجه نشاطه وإرضاء رأي الجماعة واعتبارها له ، فالطالب في البيئة المدرسية يجد نفسه مع خليط من الرفاق من مستويات اجتماعية واقتصادية متباينة، ويجد التلاميذ أنفسهم في حاجة ماسة إلى الأصدقاء لشغل أوقات الفراغ وإشباع حاجاتهم للأمن والاستقلال ، وعن طريق الرفاق تظهر المهارات الاجتماعية، وفي المقابل فإن العلاقات غير الحسنة بين التلاميذ قد

(٥٠) عائشة الحارثي (٢٠١٠) "المرونة وعلاقتها بالبيئة الاسرية والبيئة المدرسية لدى طلاب التعليم العام في سلطنة عمان" رسالة ماجستير غير منشورة، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية، القاهرة.

تكون سبباً من الأسباب التي تولد الضغط النفسي لدى التلاميذ ، ومن أهم الأسباب التي تعتبر مصادر للضغوط على الطلاب عدم تقبل الأقران لزميلهم وعدم القدرة على تكوين أصدقاء بسهولة والإحساس بالوحدة النفسية.

العلاقات الإنسانية والتواصل :

يعتبر التواصل منطلقاً لتعزيز ثقافة الحوار في الحقل التربوي ، وخاصة داخل المجتمع المدرسي ، ويقوم هذا المبدأ على أساس من حرية النقد الإيجابي وإبداء الرأي بعيداً عن الخجل والخوف ، ويتيح الحوار تقوية الشعور بالذات والإفصاح عن الآراء والقيم وطرح الأسئلة في أجواء حرة متكاملة تدفع بهم إلى مزيد من النمو والعطاء نفسياً وعقلياً .

ولذلك فإن التواصل هو ثقافة للتفاهم بين الإدارة المدرسية والمعلمين ومجالس الآباء والطلاب ، باعتبارهم أحد الأسس التي تعتمد عليها إدارة المدرسة في تنفيذ ما تطمح إليه من أهداف ، وعلى المعلم أن يمتلك المهارات الأساسية للتواصل الفعال والبناء مع كافة أطراف العملية التعليمية ، فضلاً عن ضرورة احتفاظه بعلاقات إيجابية وبناءة مع جميع العاملين والمهتمين بالقضية التعليمية من إدارة تعليمية ومدرسية ومجالس آباء ومعلمين وطلاب .

كما أنه يتوجب عليه نشر ثقافة الحوار والتواصل مع الطلاب والعمل على تنمية العلاقات الاجتماعية الإيجابية والتفاعل الإيجابي بين مختلف الطلاب ، مما ينعكس إيجابياً على مخرجات العملية التعليمية من تعليم وتعلم .

ولذلك فإن تحقيق العلاقات الإنسانية داخل المؤسسات التربوية سيحقق عدة أهداف منها تماسك الجماعة وسلامة بنائها والصلات الودية والتفاهم والتعاون الوثيق، ورفع درجة الوعي بين أفراد المؤسسة التربوية بأهمية الدور الذي يهدفون إليه، وكذلك رفع الروح المعنوية بينهم ومن ثم يتوافر الجو النفسي العام لصالح العمل.

كما أن التواصل الجيد والعلاقات الإيجابية تعتبر من عوامل النجاح والتفوق في العمل لما لها من أثر بالغ في نفوس المعلمين والمديرين وبالتالي لها أثر عميق في تشكيل الأجيال الصاعدة^(٥١).

(٥١) عمر عبدالرحيم نصر الله (٢٠٠١) مبادئ الاتصال التربوي والإنساني، الاردن، دار وائل، ص ص ٢٧ - ٣٣.

وقد انتقلت التربية من مفهوم التربية المرتكزة على المعلم أو التي يكون محورها المعلم إلى التربية التي تركز على الطالب أو المتعلم كما أن معظم المناهج الحديثة في مختلف العلوم والمراحل الدراسية تتجه نحو اعتبار مقياس جودة أية مؤسسة تربوية هو المخرجات التعليمية أي التأهيل العالي للطلاب وفقاً لمتطلبات المجتمع ومن ضمنه سوق العمل وليس المدخلات ومن ضمنها المعلمون .

وعلى هذا فإن المعلم الجيد هو من يتحدث قليلاً ويستمع كثيراً ، هو من يدفع الطلبة نحو التفكير والإبداع والعمل الذاتي ضمن الأهداف المقررة لمادته .

وعلى المعلم الجيد أن يتمتع بعلاقات إيجابية مع طلابه وأن يعمل على رفع المستوى العام لهم فضلاً عن إمامه التام بخلفياتهم العمرية والنفسية والاجتماعية والعقلية والخلقية مع محاولته وضع برامج تشخيصية وعلاجية وتقويمية لهم .

وعلى المعلم أن يشفق بطلابه وأن يكون رحيماً بهم لأن المعلم يقوم مقام الوالد، وحقه على الطالب كحق الوالد على ولده وحق الطلبة عليه كحق الأولاد على آبائهم، وليتذكر كل معلم ومعلمة أن المربي الأول هو (محمد صلى الله عليه وسلم) وصفه الله تعالى بقوله: " لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَءُوفٌ رَّحِيمٌ " . (التوبة ١٢٨) .

كما أنه يجب على المعلم ألا يترك من نصح الطالب شيئاً وذلك بأن يوجهه إلى الأمر الذي يبدأ به ثم ما يكون بعده ويعلمه كيف يحصل العلم وكيف يصبر على ذلك ويبين له الكتب التي تساعده على أكبر تحصيل في أقرب وقت .

من خلال ما جاء في هذا الفصل "العوامل المحيطة بمنظومة التربية والتعليم بسلطنة عُمان"

يتضح لنا مدى تأثير تلك العوامل بمنظومة التوجيه المهني (موضوع الدراسة) من حيث:

أولاً - جغرافية سلطنة عمان:

فالرقعة الشاسعة للسلطنة من شمالها الى جنوبها مع التنوع الجغرافي من سهول وجبال وهضاب، كل ذلك يؤثر على الاداء لأخصائيو التوجيه المهني ما بين المدن التي تتوفر فيها كل معطيات الدولة الحديثة وتنوع في الوظائف المختلفة والتي يستطيع الاخصائي تقديم تقريرها شاملا بل ومرئيا في بعض الاحيان من خلال سهولة الزيارات الى تلك المؤسسات وتنظيم رحلات خاصة للاطلاع على المهن

المختلفة، وبالمقابل لا يستطيع الاخصائي الذي يتموقع بمدرسته الكائنة في القرى البعيدة نسبيا عن أغلب الوظائف الحيوية لمحدودية وجود التنوع الكائن في المدن الحديثة.

ثانياً - العوامل التربوية :

تعتبر العوامل التربوية أكثر قربا وتأثيرا على منظومة التوجيه المهني، حيث أن منظومة التربية والتعليم ومكوناتها هي التي تحدد مسار الطالب، فإذا ما أحب الطالب مادة من المواد الدراسية من خلال التقديم الجيد لها من قبل معلمه سيؤدى بالتالى الى اختيار المسار الذي يتماشى مع هذه المادة الدراسية وكل ما جاء ذكره من عوامل تربوية يسهم اما سلبا أو ايجابيا في اختيار المسار الوظيفي والمهني بعد ذلك.

ثالثاً - العوامل الثقافية:

للعوامل الثقافية دور مهم في توجيه نظره الفرد نحو الوظائف التي يسعى الى امتثالها، فبعد أن أصبح المجتمع العماني يحظى بقدر جيد من الثقافة عن سوق العمل وما يحتويه من تعدد وتدرج وظيفي، سعى كل فرد في هذا المجتمع الى رفع سقف تطلعاته وطموحه، لذا فإن للثقافة تأثير مباشر على الطالب وخياراته المهنية والوظيفية.

رابعاً - الاعلام والتربية:

للإعلام التربوي دور فعال في توجيه الطلبة والطالبات نحو المسارات المهنية التي ترغب المؤسسات التربوية في سد الشواغر المتوفرة التي تساعد على توطين الوظائف من الكوادر العمانية والاستفادة منها لخلق نوع من التوازن الوظيفي، حيث تقوم الوزارة بين الفينة والاخرى بإطلاق برامج توعوية عبر اعلامها التربوي عن البرامج التي قد تساعدهم للوصول الى مبتغاهم وتحقيق طموحاتهم الوظيفية التي تتلاءم مع سوق العمل.

خامساً - العوامل الاجتماعية:

يتضح لنا في هذا العنصر مدى أهمية الهيئات التدريسية بالمجتمع العماني ومكانتهم والذي يعتبر أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة أحد عناصره، فالعامل الاجتماعي له تأثير كبير على أخصائيو التوجيه

المهني فمكانته تحظى بالتقدير من قبل مجتمعه حيث ركزت الدراسة في هذا الباب على مكانة المعلم في المجتمع ومدى تأثيرها على أدائه وكذلك هو حال أخصائيو التوجيه المهني كونهم أحد عناصر الكادر التدريسي بالمدرسة.

الفصل الثالث

دور المركز الوطني للتوجيه المهني

- تمهيد
- مراحل تكوين المركز الوطني للتوجيه المهني
- مهام دوائر وأقسام المركز الوطني للتوجيه المهني
- اختصاصات المركز الوطني للتوجيه المهني
- التدريب والتأهيل لمشرفي وأخصائيي التوجيه المهني
- البرامج التي ينفدها ويشرف عليها المركز الوطني للتوجيه المهني
- مفهوم الإرشاد والتوجيه المهني
- جهود المركز الوطني للتوجيه المهني بالسلطنة
- غرفة مصادر التوجيه المهني
- التوجيه المهني بين حاجة الفرد ومتطلبات المجتمع
- استمارات خيارات المواد الدراسية
- المسارات المهنية وتأثير الأقران

الفصل الثالث

دور المركز الوطني للتوجيه المهني

تمهيد :

يعد التوجيه المهني أحد الجوانب التعليمية التربوية المخططة والممنهجة لمساعدة الطلاب على رسم ملامح مستقبلهم الدراسي والمهني من خلال مساعدتهم في اكتشاف ذاتهم والتعرف على قدراتهم وميولهم وتوفير المعلومات المهنية عن سوق العمل ومؤسسات التعليم العالي وتخصصاتها لتتيح لهم القدرة على اتخاذ القرار التعليمي الملائم لتحديد مستقبلهم المهني وبالتالي اختيار المسار الدراسي، لذا سعت وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان إلى استحداث مركز خاص يعنى بخدمات التوجيه المهني، لمساعدة الطلاب في تحديد مساراتهم المهنية بالمدارس، وفقاً لميولهم وقدراتهم بما يتناسب مع تطلعاتهم المستقبلية والمهنية، ومن خلال هذا الفصل الذي يركز على تلك الجهود في هذا المضمار ، فسوف تعرض الدراسة مراحل تكوين المركز الوطني للتوجيه المهني والتي تنقسم إلى ثلاث مراحل .

مراحل تكوين المركز الوطني للتوجيه المهني :

توضح الجداول التالية المراحل الثلاث التي مرت بها خدمة التوجيه المهني بسلطنة عمان :

أولاً - المرحلة الأولى:

جدول (١)

يوضح مرحلة التكوين الأولى للتوجيه المهني بسلطنة عمان من ٢٠٠٧ - ٢٠١٠م

م	القرارات	الاجراءات	التطورات
١	الخطة الخمسية الخامسة ٢٠٠٦ - ٢٠١٠	• الاهتمام بالتوجيه المهني • تحقيق الأهداف الاستراتيجية التنموية	• ارتفاع أعداد الباحثين عن عمل • ضعف استيعاب القطاع الخاص والحكومي لهذه الاعداد

٢	الهيكل الجديد لوزارة التربية والتعليم ٢٠٠٨	إنشاء المركز الوطني للتوجيه المهني ضمن الهيكل الجديد للوزارة	• مرحلة التعليم ما بعد الأساسي للصفين الحادي عشر والثاني عشر • ضرورة اختيار المواد الدراسية
٣	إنشاء دوائر المركز الوطني للتوجيه المهني	تحديد مهام دوائر المركز الوطني للتوجيه المهني	وضع الخطط والاستراتيجيات لتنفيذ المهام
٤	إدراج أقسام التوجيه المهني بالمحافظات التعليمية	تحديد مهام أقسام التوجيه المهني بالمحافظات التعليمية	دورات تدريبية لموظفي أقسام التوجيه المهني
٥	استحداث وظيفة أخصائي التوجيه المهني بالمدارس للصفوف من ٥ - ١٢	تحديد مهام أخصائي التوجيه المهني بالمدارس للصفوف من ٥ - ١٢	دورات تدريبية لأخصائي التوجيه المهني
٦	إصدار منهج "كتاب مسارك المهني" للصفوف ١٠ - ١١ - ١٢	تخصيص حصص للصفوف ١٠ - ١١ - ١٢ لتدريس كتاب مسارك المهني	تلقي طلبة وطالبات الصفوف ١٠ - ١١ - ١٢ للأنشطة المخصصة لهم بالمنهج

ثانياً - المرحلة الثانية:

جدول (٢)

يوضح مرحلة التكوين الثانية للتوجيه المهني بسلطنة عمان من ٢٠١٠ - ٢٠١٣ م

م	القرارات	الاجراءات	التطورات
١	البدء بالزيارات الخارجية لأعضاء المركز الوطني للتوجيه المهني	تسيير وفود من موظفي المركز الوطني للتوجيه المهني للاستفادة من تجارب الدول في مجال التوجيه المهني	الاستفادة من تجارب الدول ونقل الخبرات للسلطنة في مجال التوجيه المهني
٢	الزيارات الخارجية لموظفي أقسام التوجيه	تسيير وفود من موظفي أقسام التوجيه	نقل الخبرات المستفادة من

المهني بالمحافظات التعليمية	المهني بالمحافظات التعليمية للاستفادة في مجال التوجيه المهني	تلك الزيارات إلى أعضاء وموظفي الأقسام الآخرين
٣	إيفاد أخصائيي التوجيه المهني إلى الدول الضليعة في مجال التوجيه المهني	نقل الخبرات المكتسبة من الزيارات إلى المدارس
٤	استحداث كتيب " نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية"	معرفة الطلاب للبيئات التي ينتمون إليها من خلال تطبيق النشاط
٥	إدراج تخصص دبلوم التوجيه المهني بجامعة السلطان قابوس	الاستفادة من خريجي دبلوم التوجيه المهني بالمدارس السلطان قابوس

ثالثاً - المرحلة الثالثة:

جدول (٣)

يوضح مرحلة التكوين الثالثة للتوجيه المهني بسلطنة عمان من ٢٠١٣ - ٢٠١٥م

م	القرارات	الاجراءات	التطورات
١	اقرار برنامج " غايته " وهو برنامج مسابقة بين الطلبة والطالبات لأفضل مشروع تجاري	. تصميم المسابقة بين المدارس . . تكريم الشركات الفائزة بالمراكز المتقدمة	. غرس روح التنافس بين الطلاب واكتساب المهارات اللازمة
٢	إقرار برنامج مواهب تكاتف وهو مسابقة لأفضل مشروع تجاري مقترح للصف التاسع	. تصميم المسابقة بين المدارس . . تكريم الفرق الفائزة	. تكريم الطلاب الأوائل وذلك بإيفادهم بزيارات خارجية إلى الدول الضليعة ببرامج ريادة الأعمال
٣	إقرار برنامج رواد تكاتف وهو برنامج مشترك بين وزارة التربية والتعليم وشركة نفط عمان	. يتم اختيار الطلاب المتفوقين على مستوى السلطنة ومن ثم اختيار العشرة الأوائل واخضاعهم لدورات تدريبية باللغة	. إحقاق هؤلاء الطلاب للدراسة بجامعة هارفرد بالولايات المتحدة الأمريكية

	الإنجليزية		
٤	عقد " ندوة ريادة الأعمال " سبتمبر ٢٠١٤م	. تقديم أوراق عمل تعنى بريادة الأعمال الندوة إلى المدارس	. نقل الخبرات المكتسبة من
٥	عقد " ندوة التوجيه المهني الأولى " مارس ٢٠١٥م	. تقديم أفضل أوراق عمل تعنى بالتوجيه المهني	. تبادل الخبرات بين أخصائيي التوجيه المهني

مهام دوائر وأقسام المركز الوطني للتوجيه المهني

أولاً - مكتب المدير العام :

- ١ - العمل على نشر وتوضيح مفاهيم ورسالة التوجيه المهني والعمليات المرتبطة به وفق الاحتياجات الخاصة بسلطنة عمان.
- ٢ - توفير خدمات التوجيه المهني لجميع أفراد المجتمع العماني بدءاً من الطلاب إلى الباحثين عن عمل وذلك لمساعدتهم على الحصول على مهن ووظائف تتلاءم مع قدراتهم ورغباتهم ومع متطلبات الاقتصاد الوطني وسوق العمل.
- ٣ - إعداد خطط وبرامج التدريب الخاصة بالتوجيه المهني وتنفيذها لجميع الفئات المعنية من الطلاب والمعلمين والأخصائيين وكافة الموظفين المعنيين وغيرهم من المستفيدين من المركز.
- ٤ - توفير تأهيل وتدريب أخصائيين مهنيين في كل مدرسة يمكنهم من مساعدة الطلاب العمانيين على الانتقال من التعليم ما بعد الأساسي إلى مؤسسات التعليم العالي أو المؤسسات التدريبية أو سوق العمل، ومساعدتهم على اتخاذ قرارات واختيارات مدروسة عندما يخططون لمستقبلهم المهني أو يلتحقون بمؤسسات التعليم العالي.
- ٥ - حث الطلاب وأولياء الأمور والمعلمين ومؤسسات التعليم العالي والقطاع الخاص وكافة الجهات المعنية على الاستفادة من الخدمات التي يقدمها المركز، مع تصميم شبكة معلومات واتصالات ومواقع الكترونية يكون من بين أهدافها تحقيق هذا الهدف.
- ٦ - تقديم الدعم اللازم لتلبية احتياجات سوق العمل عن طريق توصيل بيانات السوق إلى جهات الاستخدام والمؤسسات التعليمية حتى تتمكن تلك المؤسسات من تقديم البرامج الدراسية المناسبة لتحقيق احتياجات الاقتصاد الوطني في ناحيتي وتعمين الوظائف أو تنوع القطاعات الاقتصادية.
- ٧ - السعي إلى تنظيم المعارض المهنية التي تعرف الطلاب بعالم العمل وتحقق لهم الإشباع الذاتي، وتوفر لهم فرص التدريب في مواقع العمل وإكسابهم الخبرات العملية.
- ٨ - متابعة وتقييم أعمال المركز لضمان إنجاز الأهداف الوطنية التي يسعى لتحقيقها.
- ٩ - العمل على تقديم التوجيه والاستشارة المهنية بجودة عالية وفق معايير التنمية المهنية العالمية.

- ١٠- إجراء الدراسات والبحوث وإعداد التقارير الفنية الخاصة بمجالات التوجيه المهني والتي من شأنها تقديم الدعم الفني الذي يساعد على تحقيق الغايات المنشودة من إنشاء المركز.
- ١١- الإعلام والترويج والتسويق بكافة وسائل الإعلام والاتصال حول أهداف المركز ورسالته وأنشطته.
- ١٢- تولي سائر الشؤون الإدارية والمالية التي يقتضيها أداء المركز لمهامه.
- ١٣- القيام بأي مهام أخرى ذات صلة، بتكليف من الوزير.

جدول (٤)

يوضح مهام أقسام مكتب المدير العام بالمركز الوطني للتوجيه المهني

م	قسم التنسيق والمتابعة	قسم التخطيط
١	القيام بعمليات المتابعة والتقييم لأداء جميع الجهات المعنية للتحقق من إدراك الأهداف التي أنشء من أجلها المركز الوطني للتوجيه المهني	إعداد خطة رئيسة للمركز، والعمل على تحديثها سنويا
٢	المراجعة المستمرة لمدى مواءمة مفاهيم وأساليب التوجيه المهني وكافة العمليات المرتبطة بها للاحتياجات الخاصة بالسلطنة، وتقديم التوصيات حول ذلك	إعداد خطة تشغيلية سنوية للمركز بالتعاون مع قسم الشؤون المالية والجهات الرئيسة المعنية بالتوجيه المهني
٣	العمل على أن تكون كافة خدمات التوجيه المهني التي يتم توفيرها لجميع أفراد المجتمع العماني هادفة بالدرجة الأولى لمساعدتهم في الحصول على مهن ووظائف تتلاءم مع قدراتهم ورغباتهم ومع متطلبات الاقتصاد الوطني	مساعدة الدوائر الأخرى في إعداد خطط العمل وفقا لمقتضي الحاجة إلى ذلك.
٤	إعداد دراسات لتحديد مدى فاعلية خدمات التوجيه المهني التي تقدم إلى الفئات المستهدفة من الطلاب والباحثين عن عمل	
٥	تقويم جودة وفاعلية برامج التدريب الخاصة بالتوجيه المهني وتقديم التقارير والدراسات والتوصيات بشأن تطويرها	
٦	متابعة وتقويم أنشطة التوجيه المهني للمدارس في المحافظات	

	والمناطق التعليمية، والتأكد من أن مصادر التوجيه المهني بالمحافظات والمناطق توظف بصورة صحيحة وتحقق النتائج المرجوة منها للطلاب	
٧	القيام بأية مهام أخرى ذات صلة تسند إليه	

ثانياً - دائرة التوجيه والاستشارة المهنية

- إعداد استراتيجيات وخطط وبرامج مناهج التوجيه المهني.
- توفير التدريب اللازم ومنح الشهادات.
- تقويم السمات الشخصية والميول للفئات المستهدفة.
- تنفيذ أنشطة وبرامج خاصة بالحرف اليدوية والنساء وذوي الاحتياجات الخاصة وغيرها من الفئات.

جدول (٥)

يوضح إعداد استراتيجيات وخطط وبرامج مناهج التوجيه المهني

قسم المناهج	قسم التدريب ومنح الشهادات	قسم تقويم السمات الشخصية والميول	قسم البرامج الخاصة
١- إعداد استراتيجيات وطرق لدمج مفاهيم التوجيه المهني وموضوعاته في المواد الدراسية لجميع الصفوف الدراسية، وتدريب المعلمين والمدرسين عليها.	١- توفير تدريب بمستويات وجودة عالية لإعداد وتدريب أخصائيي توجيه مهني لكل مدرسة في السلطنة، وتدريب المختصين والمدرسين الرئيسيين وفقاً للمعايير العالمية.	١- تقويم فاعلية الإجراءات و الاختبارات النفسية المعمول بها في مجال التوجيه المهني، وتقويم أدوات التقويم واختبارات السمات الشخصية والميول المهنية التي يستخدمها أخصائيو التوجيه المهني في المدارس، ويستخدمها الطلاب عبر الشبكة الالكترونية.	١- تنفيذ أنشطة تشجع الطلاب والشباب على الالتحاق بمهن تعنى بإنتاج مصنوعات اليدوية والفنية العمانية التقليدية والمعاصرة.
٢- إنشاء وتنفيذ إستراتيجية لتعزيز مفاهيم التنمية المهنية	٢- تدريب وإعداد أخصائيين مهنيين بمستوى تدريبي	٢- إجراء بحوث حول أدوات التقويم التي تقدم	٢- الترويج لمبادرات وأنشطة التعلم التي تشجع

<p>الطلاب في النظام التعليمي على صناعة المصنوعات اليدوية العمالية وتقديم الدعم لهذه المبادرات والأنشطة وتطويرها.</p>	<p>مساعدة أكبر للطلاب والباحثين عن عمل لتحديد الفرص الوظيفية والمهنية، واختيار البرامج التدريبية والتعليمية المناسبة لهم.</p>	<p>المدرسين يكون باستطاعتهم العمل كمشرفين بمراكز مصادر التعلم و التوجيه المهني بالمحافظات والمناطق.</p>	<p>في جميع المواد الدراسية لجميع الصفوف بكل مدارس السلطنة.</p>
<p>3- تنفيذ أنشطة للتوجيه المهني، وخدمات الاستشارة المهنية لإتاحة المزيد من فرص الحصول على مهن ووظائف للنساء.</p>	<p>3- إعداد الاستبيانات والاستمارات وأدوات التقويم الخاصة بالتوجيه المهني ل يتم استخدامها وتطبيقها في المدارس، ومن قبل الباحثين عن عمل في سوق العمل.</p>	<p>3- تنظيم أنشطة تروج لتقديم التوجيه المهني وخدمات الاستشارة المهنية بالمدارس في المناطق التعليمية.</p>	<p>3- إكساب الطلاب خبرات تعليمية تساعدهم على الانتقال السلس من مدارس التعليم ما بعد الأساسي إلى سوق العمل، أو المؤسسات التدريبية أو التعليمية، بما في ذلك إعداد ملف الطالب وتحديد مستوى أنشطة التنمية المهنية المناسبة له.</p>
<p>4- إعداد مواد وأنشطة خاصة بالتوجيه المهني للموهوبين وأخرى للذين يعانون من إعاقات معينة.</p>	<p>4- تخطيط وتيسير عملية تصحيح أدوات التقويم التي يستخدمها عملاء المركز.</p>	<p>4- تقديم دعم مستمر للمشرفين بالمحافظات والمناطق ومساعدتهم حسب الحاجة وفي ضوء مستوى خدمات التوجيه المهني التي تقدم بالمنطقة.</p>	<p>4- الاتصال بأخصائيي التوجيه المهني بالمدارس بصفة منتظمة، وتزويدهم بمصادر التخطيط المهني والتنمية حسب الحاجة .</p>
<p>5- تقديم الاستشارات المهنية والدعم للأشخاص ذوي القدرات الخاصة لاختيار مهن ووظائف تتناسب مع قدراتهم ورغباتهم وظروفهم الخاصة، وللحصول على هذه المهن والوظائف.</p>		<p>5- تنفيذ أنشطة مرتبطة باعتماد مؤهلات الأفراد الذين يكملون برامج تدريبية خاصة بالتوجيه المهني والاستشارة المهنية (منح شهادات من المستوى الأول إلى المستوى الثالث).</p>	<p>5- تحديد مجموعة من مواد التنمية المهنية بما في ذلك المواد التعليمية التعليمية لتستخدم بواسطة الطلاب، والباحثين عن عمل، وأخصائيي التوجيه المهني.</p>

<p>٦- إعداد مواد وأنشطة للتنمية المهنية للأفراد من ذوي الحاجات الخاصة لمساعدتهم في الحصول على وظائف أو الالتحاق ببرامج تدريبية تزيد من فرص حصولهم على وظائف في المجتمع.</p>		<p>٦- اعتماد الأفراد الذين يكملون برنامج التدريب الرئيسي الخاص بتدريب المدربين.</p>	
<p>٧- تقديم الاستشارات المهنية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة لمساعدتهم على تطوير قدراتهم وإمكانياتهم، وزيادة ثقتهم واحترامهم لأنفسهم، والحصول على وظائف مرضية بالنسبة لهم في المجتمع.</p>		<p>٧- تنسيق أنشطة منح الشهادات والاعتماد المرتبطة بالأفراد الذين يكملون برنامج التدريب "الميسر المهني الدولي"، والبرامج التدريبية الخارجية الخاصة بالتنمية المهنية حتى مستوى درجة الدكتوراه في التوجيه المهني والاستشارة المهنية.</p>	
<p>٨- تنفيذ إجراءات وعمليات لتقويم اتجاهات القطاعات الناشئة.</p>		<p>٨- تقويم فاعلية البرامج التدريبية والتحقق من أن المتدربين تم إعدادهم وفق معايير منح الشهادات المطلوبة.</p>	
<p>٩- تنفيذ أنشطة لتلبية الاحتياجات الناشئة (السياحة و فرص مشروعات الأعمال الصغيرة.</p>			

ثالثاً - دائرة الدراسات والدعم الفني :

- ١- إجراء البحوث والدراسات المتعلقة بنشاط المركز وأهدافه.
- ٢- تقديم الدعم الفني في مجالات تحديد المهن المطلوبة بسوق العمل.
- ٣- إعداد الملفات المهنية، وفرص التوظيف، وحالة الاقتصاد بصفة عامة.
- ٤- إعداد مشروعات الأعمال الخاصة.

جدول (٦)

يوضح إجراء البحوث والدراسات المتعلقة بنشاط المركز وأهدافه

قسم المهن	قسم فرص التوظيف	قسم مشروعات الاعمال الخاصة	قسم البحوث
١- تحديد المهن التي عليها طلب كبير خلال العشر سنوات القادمة، والمسارات الأكاديمية التي يجب على الفرد إتباعها للتوظيف في هذه المهن في المستقبل.	١- دعم التنمية المهنية للمواطنين ليحلوا محل العمالة الوافدة.	١- إجراء بحوث حول الفرص المتاحة للأفراد في مشروعات الأعمال الخاصة بهم كأصحاب أعمال مبتدئين، وتضمنين معلومات حول هذه الفرص في الموقع الإلكتروني للمركز.	١- إجراء بحوث، حول سائر شئون التوجيه المهني
٢- الاتصال بمؤسسات القطاع الخاص بصفة منتظمة والحصول منها على معلومات وبيانات حول أنواع الوظائف أو المهن في المؤسسة المعنية ومتطلبات التعيين ومزايا المهنة أو الوظيفة.	٢- دعم التنمية المهنية للمواطنين لإتاحة إمكانية توظيفهم في الوظائف التي تتطلب مهارة في دول الخليج والدول الأخرى.	٢- جمع المعلومات حول فرص محددة لبدء مشروعات الأعمال الصغيرة في السلطنة مثل برنامج "سند"، وبرنامج " الانطلاقة" للمشروعات الصغيرة، وقروض المشروعات الصغيرة التي يقدمها بنك التنمية العماني، وبرنامج " انجاز " في المدارس، وبرنامج	٢- إجراء بحوث حول الاقتصاد بشكل عام في السلطنة والشرق الأوسط وحول الاقتصاد العالمي وإعداد مقالات خاصة حول هذا الموضوع يمكن نشرها على الموقع الإلكتروني للمركز.

	واحة المعرفة بمسقط، وصندوق تنمية مشروعات الشباب.		
٣- إجراء بحوث حول طرق جديدة لإعداد نظام يستطيع من خلاله الباحثون عن عمل الحصول على معلومات عن الوظائف التي يتم الإعلان عنها، ولتمكين جهات الاستخدام من الإعلان عن الوظائف الشاغرة لديها على الموقع الالكتروني للمركز.	٣- توصيل المعلومات حول المشروعات الصغيرة إلى الأخصائيين المهنيين في المدارس تشجيع العمانيين على التفكير في بدء وتشغيل مشروعات الأعمال الخاصة بهم.	٣- تنسيق الأنشطة بين المؤسسات التعليمية والتدريبية، ومؤسسات القطاع الخاص فيما يتعلق بتعيين المواطنين العمانيين ليحلوا محل الوافدين في مهن وظائف معينة.	٣- إعداد الملفات المهنية باللغة العربية للوظائف توضح المهن الرئيسية في السلطنة وإدخالها في الموقع الالكتروني الخاص بالمركز.
٤- تحديد فرص الوظائف المتوفرة حاليا والتي ستوفر في المستقبل، وإجراء بحوث حول كيفية توجيه الطالب والباحثين عن العمل للاستفادة منها.	٤- التعاون مع قسم البرامج الخاصة بدائرة التوجيه والاستشارة المهنية لإجراء بحوث حول فرص التوظيف الجديدة للنساء، وفرص التدريب المتاحة أمامهن في المهن غير التقليدية، والفرص المتوفرة لهن في البدء في مشروعات أعمال خاصة بهن.	٤- توفير المعلومات الكافية لأخصائيي التوجيه المهني بالمدارس حول الكيفية التي ستوفر بها فرص عمل لخريجي المدارس في المستقبل بهدف إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة في الاقتصاد الوطني.	٤- إعداد قاعدة بيانات خاصة بالملفات المهنية وتحديثها باستمرار على أسس طويلة المدى باستخدام بيانات من دول أخرى ناطقة باللغة العربية.
٥- التعاون مع المؤسسات البحثية لتبادل الخبرات والاستفادة من نتائج البحوث التي تجربها، بحيث يمكن تحقيق المواءمة مع	٥- توفير المعلومات للطلاب في النظام المدرسي حول المشروعات الخاصة والصغيرة لإتاحة الفرصة للطالبات خاصة للتفكير في	٥- تنفيذ كافة الأنشطة التي تدعم سياسات التعمين في مختلف مجالات العمل.	٥- استخدام معلومات الملفات المهنية من المواقع الالكترونية باللغة الإنجليزية في إعداد الملفات المهنية للمهن الرئيسية في السلطنة.

<p>خصائص المجتمع العماني.</p>	<p>بدائل مهنية عند التخطيط لمستقبلهن المهني واتخاذ القرارات في هذا الشأن.</p>		
	<p>٦- تقديم عروض للطلاب في المدارس وفي المعارض المهنية التي يتم تنظيمها حول فرص إنشاء الأعمال الصغيرة المتاحة، وحول إيجابيات وفوائد المشاريع الخاصة كخيارات مهنية يمكن اللجوء إليها.</p>	<p>٦- إعداد ملف للمهارات التي تؤهل الباحثين عن عمل للحصول على وظائف، وذلك بالتعاون مع موظفي تنمية الموارد البشرية في مؤسسات القطاعين الخاص والعام، وإدخال هذا الملف في الموقع الإلكتروني للمركز والإعلان عنه بالمدارس ومؤسسات التدريب والجامعات في السلطنة.</p>	<p>٦- التعاون مع الجهات المختصة لإعداد نظام للترميز المهني.</p>
		<p>٧- إدخال بيانات حول الوظائف المطلوبة في سوق العمل في الموقع الإلكتروني للمركز، لتمكين الطلاب والمستفيدين من المركز من الحصول على معلومات حول الوظائف التي عليها طلب كبير في السلطنة، وحول القطاعات الاقتصادية التي تحتاج إلى عمال وموظفين مهرة في المستقبل.</p>	
		<p>٨- الاحتفاظ بقاعدة بيانات حول الوظائف الشاغرة باللغتين العربية والإنجليزية،</p>	

		وذلك بفحص الإعلانات عن الوظائف الشاغرة في الصحف والمجلات، وإدخال هذه المعلومات في قاعدة البيانات.	
		٩- تحديد الاتجاهات والأحداث الاقتصادية التي تؤثر على سوق التوظيف في الحاضر والمستقبل.	
		١٠- إجراء بحث منتظمة حول سوق التوظيف في السلطنة تتضمن بيانات الطلاب على الوظائف في كل قطاع ومهنة، والاتجاهات السائدة في سوق التوظيف، ومتطلبات جهات الاستخدام من المهارات الجديدة، وتأثير العولمة على سوق العمل العماني.	
		١١- بحث الإجراءات والمبادرات الاقتصادية الحكومية التي تؤثر على سوق العمل، وإعداد تقارير عنها.	
		١٢- إعداد تقرير حول تحليل سوق العمل مشمولاً	

		بالمعلومات الإحصائية مع تحديد الاتجاهات والتغيرات المهمة التي تحدث في سوق التوظيف.	
		١٣- القيام باتصالات مستمرة بالمؤسسات الحكومية المعنية (مثل وزارة القوى العاملة، ووزارة المالية، ووزارة الاقتصاد الوطني، ووزارة التجارة والصناعة، ومركز اختبار معايير المهارات المهنية) لتحديد حاجة سوق العمل من جميع القطاعات الرئيسة للاقتصاد الوطني.	
		١٤- دراسة وتحديد المعوقات التي تواجه تعميم الوظائف في القطاع الخاص، وتقديم الاقتراحات والحلول الممكنة للتغلب عليها.	

٤) دائرة الإعلام والتسويق:

- القيام بحملات وأنشطة إعلامية وترويجية وتسويقية على كافة المستويات والجهات المعنية لتحقيق أهداف المركز.
- تسويق خدمات المركز وبحوثه.
- تغطية أخبار المركز وجهوده في مجال التنمية المهنية والتوجيه المهني.

- إنتاج المطبوعات والمواد المتخصصة ونشرها وتوثيقها.

- إنشاء العلاقات والاتصالات اللازمة مع المنظمات والمؤسسات والفئات والقطاعات ذات العلاقة.

جدول (٧)

يوضح دائرة الإعلام والتسويق

قسم العلاقات والاعلام	قسم المكتبة والتوثيق	قسم إنتاج المطبوعات والمواد	قسم الترويج والتسويق
١- القيام بدور الناطق باسم المركز الوطني للتوجيه المهني.	١- إنشاء مكتبة متخصصة تحتوي على أحدث الإصدارات في مجال التوجيه المهني ومصادر التنمية المهنية (مطبوعة وإلكترونية) بحيث تضم الدوريات وكتيبات ومواد التدريب، والكتب، والنشرات، و المطبوعات الخاصة بالتخطيط المهني، ومعلومات حول البرامج التعليمية والتدريبية، والمقالات الصحفية ذات الصلة باتجاهات فرص العمل وسوق التوظيف في السلطنة وفي أنحاء العالم الأخرى، والمواد السمعية والبصرية الخاصة ببرامج التدريب للتوجيه المهني والاستشارة المهنية والبرامج الدراسية، على أن تتم متابعة ورصد محتويات هذه المكتبة	١- تغطية أنشطة المركز وأخباره والجهود والخدمات التي يقدمها من خلال إصدار المطبوعات باللغتين العربية والإنجليزية، وطباعة المقالات، وإصدار المجلات الدورية التي تغطي أنشطة المركز، وأخبار سوق العمل، وتنتشر بها المقالات ذات الصلة بالتوجيه المهني.	١- تنفيذ حملة في بداية كل عام دراسي لإبلاغ جميع الطلاب وأولياء الأمور بالخدمات التي يقدمها المركز، سواء أكان ذلك عبر الأخصائيين المهنيين بالمدارس، أو الموقع الإلكتروني، أو من خلال المقر الرئيسي للمركز في مسقط.

	من خلال الحاسب الآلي.		
٢- تنفيذ حملة في شهري يناير وفبراير من كل عام لتعريف طلاب الصف الثاني عشر بالمساعدات التي يمكن للمركز تقديمها للطلاب الذين يتقدمون للالتحاق بمؤسسات التعليم العالي عبر مكتب القبول الموحد.	٢- تقديم المساعدة لموظفي الترويج والتسويق بالمركز، وذلك بتصميم وإعداد المواد الترويجية لتحقيق أهداف المركز على المستويين المركزي والمحلي.	٢- القيام بدور المصدر الأول في عمليات البحث عن المعلومات التي يقوم بها موظفو المركز، وأخصائيو التوجيه المهني بالمدارس، والمواطنون.	٢- الإجابة على أية أسئلة أو استفسارات من جهات الاستخدام بالقطاعين العام والخاص ذات الصلة بعمليات المركز ورسالته وخدمات التوجيه المهني التي يقدمها.
٣- تقديم المساعدة في الاتصال بالشركات العارضة، وتخطيط الحملات الإعلامية والترويجية، والتغطية الإعلامية للمعارض المهنية التي يتم تنظيمها في فترات منتظمة بواسطة مختلف المدارس.	٣- تصميم وإعداد مواد للعرض، بهدف استخدامها بواسطة أخصائيي التوجيه المهني في مدارسهم، وموظفي المركز في تدريب أخصائيي التوجيه المهني في مراكز التدريب، أو في ورش العمل التي تنظم في المناطق التعليمية.	٣- توثيق جميع المصادر الخاصة بالتوجيه المهني والاستشارة المهنية بطريقة منتظمة.	٣- التعاون مع المشرف على الموقع الإلكتروني للمركز للإجابة على الأسئلة والملاحظات التي تطرح عبر الموقع، وذلك بعد التنسيق اللازم مع المسؤولين والمختصين بالمركز.
٤- تنفيذ أنشطة ترويجية لخدمات التوجيه المهني للمركز مع الوزارات المعنية، والمؤسسات الحكومية الأخرى، وذلك لضمان إطلاع الموظفين على رسالة وأنشطة المركز، بالإضافة إلى ترويج خدمات التوجيه المهني للمركز	٤- القيام بإنتاج ونشر مواد خاصة بالمركز باللغتين العربية والإنجليزية على مستوى عال من الجودة، إضافة إلى إنتاج مجلة إلكترونية لتوزيعها على جميع المدارس، والمؤسسات، وأفراد المجتمع، ويمكن وضعها على الشبكة	٤- القيام بالدعاية لخدمات المركز بين المنظمات والمؤسسات الاجتماعية التي تمثل النساء وذوي الاحتياجات الخاصة وفئات ذوي القدر اليسير من التعليم، والتواصل مع تلك المنظمات والمؤسسات.	٤- القيام بالدعاية لخدمات المركز بين المنظمات والمؤسسات الاجتماعية التي تمثل النساء وذوي الاحتياجات الخاصة وفئات ذوي القدر اليسير من التعليم، والتواصل مع تلك المنظمات والمؤسسات.

		الإلكترونية أو إنتاج نسخ منها على أقراص مدمجة تترفق مع أكثر المجالات أو الصحف انتشارا.	لأولياء الأمور لضمان إطلاعهم بشكل جيد على الخيارات وفرص الاختيار المتاحة أمام أبنائهم من الطلاب.
٥- الاحتفاظ بصلات دائمة مع المؤسسات التعليمية والتدريبية، بحيث يتم إبلاغ المركز أولاً بأول بالتغيرات التي تحدث في البرامج والمقررات الدراسية بهذه المؤسسات، وكذلك أيضا الاحتفاظ بصلات وثيقة مع مكتب القبول الموحد بوزارة التعليم العالي، بحيث تتصف عملية تقديم طلبات الالتحاق بأكبر قدر ممكن من الفاعلية بالنسبة للطلاب العمانيين.		٥- التأكد من أن جميع المواد التي ينشرها المركز تتفق مع المعايير الوطنية والدولية فيما يتعلق بالملكية الفكرية.	٥- إنشاء شبكة اتصال بالجهات الرئيسة المعنية بالتوجيه المهني داخل السلطنة، بحيث يكون المركز على علم باحتياجاتهم.
٦- التواصل مع جميع المؤسسات التعليمية والتدريبية بالسلطنة للتعرف على التخصصات التي تدرس في هذه المؤسسات، ومتطلبات القبول بها، وأي معلومات أخرى ذات صلة يحتاج إليها أخصائيو التوجيه المهني (مثل			٦- الاتصال بالجهات المنظمة للمعارض لتنظيم معارض مهنية للطلاب في جميع المناطق التعليمية، والاتصال بغرفة تجارة وصناعة عمان لتمكين الطلاب من حضور معارض المنتجات العمانية التي تنظمها الغرفة في مختلف

<p>البيانات الخاصة بالوظائف والمهن التي يلتحق بها الخريجون من هذه المؤسسات).</p>			<p>مناطق السلطنة، علاوة على الترويج المستمر لعمل المركز من خلال الاتصال بكافة وسائل الإعلام المحلية.</p>
<p>٧- مشاركة الجهات المعنية بالمركز في الاتصال بجهات الاستخدام بالقطاع الخاص، لإطلاعهم على خدمات التوجيه المهني التي يقدمها المركز للباحثين عن عمل.</p>			<p>٧- إعداد عروض إعلامية ذات وسائل متعددة وتقديمها باسم المركز، والسعي الجاد نحو إطلاع الدول والمنظمات العربية الأخرى على الخدمات التي يقدمها المركز.</p>
<p>٨- التعاون مع قسم الترويج والتسويق في الاتصال بكافة أجهزة الإعلام المحلية للترويج لعمل المركز.</p>			<p>٨- العمل على تسويق مفهوم ورسالة التوجيه المهني باعتباره وسيلة لتمكين المواطنين العمانيين من المشاركة في اقتصاد حديث يتصف بالمرونة.</p>
			<p>٩- القيام بتسويق خدمات التوجيه المهني لكافة المؤسسات التعليمية والتدريبية، بما فيها المدارس والكليات ومراكز التدريب المهني والجامعات والقطاع الخاص.</p>
			<p>١٠- القيام بتسويق البحوث</p>

			الخاصة بالعمل والخدمات الاستشارية التي يقدمها المركز لمؤسسات القطاع الخاص وقطاع الأعمال.
--	--	--	---

خامساً - دائرة الشؤون الإدارية والمالية:

- مباشرة وإنجاز كافة الأعمال الإدارية والمالية.
- تنفيذ التخطيط الاستراتيجي والتشغيلي.
- إنجاز المسائل والأمور المتعلقة بكافة المعلومات ونظمها وقواعد البيانات والبرمجيات التي تتطلبها أعمال وأنشطة المركز.

جدول (٨)

يوضح دائرة الشؤون الإدارية المالية

قسم الشؤون الادارية	قسم الشؤون المالية	قسم تقنية المعلومات
١- القيام بجميع الأعمال الإدارية المتعلقة بالمركز، وبصفة خاصة، أعمال شؤون الموظفين، وإمساك السجلات اللازمة، وتأمين وصول المراسلات الصادرة والواردة، وتوفير الأثاث والآلات والمعدات والأدوات المكتبية، وشؤون النقل والخدمات الأخرى.	١- إدارة جميع المعاملات والموازنات المالية للمركز.	١- تصميم وإنشاء نظام أجهزة حاسوب لإدارة كافة البيانات الخاصة بالتوجيه المهني والاستشارة المهنية، والعمل على كل ما من شأنه المحافظة على استمرارية هذا النظام.
٢- تنفيذ التعليمات و السياسات الإدارية والإجراءات التشغيلية.	٢- إعداد موازنة سنوية تشغيلية للمركز.	٢- تصميم جميع جداول قواعد البيانات التي تدعم المركز، على أن يشمل ذلك قاعدة بيانات المستخدم، وملفات حفظ المصادر المهنية، وقاعدة بيانات البحوث والإحصائيات .

<p>٣- تصميم وإعداد وإنشاء الموقع الإلكتروني للمركز بالتنسيق مع المديرية العامة لتقنية المعلومات.</p>	<p>٣- القيام بإعداد تحليل اقتصادي للمركز وذلك بهدف الوقوف على موارده المالية وقدراته التنفيذية.</p>	<p>٣- اتخاذ الإجراءات القانونية الكفيلة بحماية حقوق الملكية الفردية سواء بالنسبة للوثائق التي ينتجها المركز أو غيرها من الوثائق التي قد يستعين بها المركز (المطبوعة أو الإلكترونية).</p>
<p>٤- العمل بشكل وثيق مع جميع دوائر الوزارة ذات الصلة.</p>	<p>٤- إعداد تقارير مالية ترفع إلى مدير عام المركز، أو الجهات الأخرى بالوزارة وفقاً لمقتضيات العمل.</p>	<p>٤- الاتصال بالناشرين للحصول على موافقتهم على استخدام إنتاجهم وفق القواعد القانونية.</p>
<p>٥- العمل بشكل وثيق مع دائرة نظم المعلومات من خلال تنسيق الاتصالات وتبادل المعلومات، ولضمان تزويد الموقع الإلكتروني بتجهيزات السلامة والأمن والدعم.</p>		
<p>٦- الاستفادة من الشبكات الإلكترونية الحالية بالوزارة لخفض تكلفة عمليات نظم إدارة المعلومات إلى أدنى درجة ممكنة.</p>		
<p>٧- إجراء بحوث حول النظم الإلكترونية المناسبة، وإعداد مواصفات لحلول الكترونية مصممة خصيصاً لتلبية متطلبات المستفيد، وذلك لتلبية احتياجات المركز إذا ما اقتضت الضرورة ذلك.</p>		
<p>٨- إجراء بحوث حول طرق وتقنيات التعلم الإلكتروني الجديدة، لتقديم خدمات التنمية المهنية والتخطيط المهني إلى عملاء المركز.</p>		

٩- الإشراف على النظامين الرئيسيين اللذين يدعمان خدمات المركز، وهما برنامج التعلم الإلكتروني، ونظام الملفات الإلكترونية بالتعاون مع المديرية العامة لتقنية المعلومات.		
١٠- التنسيق مع المديرية العامة لتقنية المعلومات لتوفير البرامج والبرمجيات الإلكترونية للموظفين بالمركز وفق حاجة العمل وذلك لضمان الكفاءة والانسائية والسلاسة في سير عمل نظام التوجيه المهني.		
١١- توفير خدمات المركز في جميع أنحاء السلطنة باستخدام نظم الحاسوب المتصلة بالشبكة الإلكترونية لتقديم هذه الخدمات عبر تلك الشبكة بالتعاون مع المديرية المعنية.		
١٢- تمكين المركز من تقديم خدماته للجميع.		

• اختصاصات المركز الوطني للتوجيه المهني:

صدر المرسوم السلطاني رقم (٢٠٠٨/٣٧م) باعتماد الهيكل التنظيمي لوزارة التربية والتعليم وتضمن الهيكل المركز الوطني للتوجيه المهني (مديرية عامة).

وحسب القرار الوزاري رقم ٢٠٠٨/٦٩ م باعتماد التقسيمات الإدارية لوزارة التربية والتعليم جاءت اختصاصات المركز كالاتي:

- ١- العمل على نشر وتوضيح مفاهيم ورسالة التوجيه المهني والعمليات المرتبطة به وفق الاحتياجات الخاصة بسلطنة عمان.
- ٢- توفير خدمات التوجيه المهني لجميع أفراد المجتمع العماني بدءاً من الطلاب إلى الباحثين عن عمل وذلك لمساعدتهم في الحصول على مهن ووظائف تتلاءم مع قدراتهم ورغباتهم ومع متطلبات الاقتصاد الوطني وسوق العمل.
- ٣- إعداد خطط وبرامج التدريب الخاصة بالتوجيه المهني وتنفيذها لجميع الفئات المعنية من الطلاب والمعلمين والأخصائيين وكافة الموظفين المعنيين وغيرهم من المستفيدين من المركز.
- ٤- توفير تأهيل وتدريب أخصائيين مهنيين في كل مدرسة يمكنهم من مساعدة الطلاب العمانيين على الانتقال من التعليم ما بعد الأساسي إلى مؤسسات التعليم العالي أو المؤسسات التدريبية أو سوق العمل، ومساعدتهم على اتخاذ قرارات واختيارات مدروسة عندما يخططون لمستقبلهم المهني أو يلتحقون بمؤسسات التعليم العالي.
- ٥- حث الطلاب وأولياء الأمور والمعلمين ومؤسسات التعليم العالي والقطاع الخاص وكافة الجهات المعنية على الاستفادة من الخدمات التي يقدمها المركز، مع تصميم شبكة معلومات واتصالات ومواقع إلكترونية يكون من بين أهدافها تحقيق هذه الغاية.
- ٦- تقديم الدعم اللازم لتلبية احتياجات سوق العمل عن طريق توصيل بيانات السوق إلى جهات الاستخدام والمؤسسات التعليمية حتى تتمكن تلك المؤسسات من تقديم البرامج الدراسية المناسبة لتحقيق احتياجات الاقتصاد الوطني وتعمين الوظائف أو تنوع القطاعات الاقتصادية.
- ٧- السعي إلى تنظيم المعارض المهنية التي تعرف الطلاب بعالم العمل وتحقق لهم الإشباع الذاتي وتوفر لهم فرص التدريب في مواقع العمل وإكسابهم الخبرات العملية.
- ٨- متابعة وتقويم أعمال المركز لضمان إنجاز الأهداف الوطنية التي يسعى لتحقيقها.
- ٩- العمل على تقديم التوجيه والاستشارة المهنية بجودة عالية وفق معايير التنمية المهنية العالمية.
- ١٠- إجراء الدراسات والبحوث وإعداد التقارير الفنية الخاصة بمجالات التوجيه المهني والتي من شأنها تقديم الدعم الفني الذي يساعد على تحقيق الغايات المنشودة من إنشاء المركز.
- ١١- إعلام والترويج بكافة وسائل الإعلام والاتصال حول أهداف المركز ورسالته وأنشطته.
- ١٢- تولي سائر الشؤون الإدارية والمالية التي يقتضيها أداء المركز لمهامه

١٣- لقيام بأية مهام أخرى ذات صلة ، بتكليف من معالي الوزير .

باشر المركز الوطني للتوجيه المهني في تنفيذ مهامه وحسب توجهات الوزارة أن يقتصر دور المركز في المرحلة الأولى على تقديم خدمة التوجيه المهني لطلبة المدارس اعتباراً من الصف الخامس وحتى الصف الثاني عشر وخلال هذه الفترة من عمر المركز تم تنفيذ العديد من الأنشطة التي تخدم الطلبة وتحقق الأهداف المناطة به.

أولاً - خدمات المركز الوطني للتوجيه المهني:

- تكوين فرق بحثية في المحافظات التعليمية بهدف التعاون بين أقسام التوجيه المهني والمركز الوطني للتوجيه المهني لإجراء البحوث والدراسات الخاصة حول سائر شؤون التوجيه المهني ونشرها كدراسة اتجاهات طلبة الصف العاشر والحادي عشر نحو التدريب المهني وعلاقته ببعض المتغيرات في سلطنة عمان: دراسة لقياس توجهات الطلبة في سلطنة عمان نحو مجالات التدريب المهني وعلاقته ببعض المتغيرات، بالإضافة إلى التحليل السنوي لخيارات الطلبة من المواد الدراسية.
- تقديم التقارير السنوية الإحصائية الخاصة بخيارات طلبة الصفين الحادي عشر والثاني عشر لمواد الخطة الدراسية السنوية حيث أظهرت نتائج التقرير الإحصائي لعام ٢٠١٢/٢٠١٣ م تقارب بين المواد ذات الطابع الإنساني والمواد ذات الطابع العلمي.
- تفعيل التعاون البحثي في إعداد الدراسات والبحوث مع المؤسسات الحكومية الأخرى مع مختلف المؤسسات والجهات ذات الصلة بالتعليم والتدريب والتوظيف بسوق العمل لموافاة اخصائي التوجيه المهني وفقاً للمؤشرات والمعلومات الإحصائية المحدثة لتوعية الطلبة.
- تجميع البيانات الخاصة بسوق العمل والتي تسهم في تقديم خدمة التوجيه المهني بشكل فاعل ودقيق.
- الحضور والمشاركة في الندوات والورش المتعلقة بزيادة الأعمال وتوجيه الطلبة.

• كتاب مسارك المهني

يخدم كتاب مسارك المهني طلبة الصف العاشر والحادي عشر والثاني عشر، ويوفر عددا من الأنشطة التي تهدف إلى اكسابهم مجموعة من المهارات مثل مهارات الاستعداد للمقابلات وكيفية إعداد السيرة الذاتية واتخاذ القرار وإدارة الوقت والريادة وحل المشكلات والاتصال والتواصل وتعريفهم بسوق العمل ومجالات التدريب فيه وغيرها الكثير مما يساعدهم على التخطيط السليم لمستقبلهم المهني وعند الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي أو المؤسسات التدريبية أو سوق العمل. واستفاد من أنشطة الكتاب في العام الدراسي الماضي ٢٠١٣/٢٠١٤م عدد (١٢٨٢٤٤) طالب وطالبة من طلبة الصفوف (١٠-١١-١٢)

• نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية:

- تفعيل تطبيق نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية لجميع الطلاب من الصفوف (٩-١٢) وتحليل تصنيف الطلاب للبيئات الست التي تتفرع عنها نظرية هولند وشرح ذلك للطلاب بشكل جمعي تارة وبشكل فردي تارة أخرى حيث تم تطبيق النشاط على (١٧٠٤٤١) طالب وطالبة من طلبة الصفوف (١٠-٩-١١-١٢) خلال العام الدراسي المنصرم.
- تنفيذ ورش لا مركزية لمتابعة تطبيق النشاط والأخذ بالمقترحات التطويرية من الحقل التربوي.

• الملف المهني للطالب

مجموعة منظمة من الوثائق التي تقدم دليلاً على كفاءة الفرد من الناحية المعرفية والوجدانية والمهارية المتعلقة بالمهن، حيث يقدم نماذج لجهود الطالب وإنجازاته الدراسية والحياتية، ويعرض ما لديه من مهارات وقدرات.

أهمية الملف المهني للطالب:

- يعكس قدرات الطالب وسماته الشخصية.
- يساعد الطالب في تحديد مساره التعليمي والمهني.
- يساعد الطالب عند التقدم للدراسة أو الوظيفة

• **التدريب والتأهيل لمشرفي وأخصائي التوجيه المهني:**

بلغ عدد أخصائي التوجيه المهني حتى العام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٤م (١١٧١) أخصائياً وأخصائية ويشرف عليهم (٤٥) مشرف ومشرفة.

١- **تنفيذ دورات وورش تدريبية في مجالات شملت:**

- القبول الموحد في المحافظات التعليمية.
- التعريف حول الدراسة بالخارج.
- ورش لأخصائيي التوجيه المهني الجدد.
- جلسات الإرشاد الفردي والجمعي في التوجيه المهني.
- المقاييس النفسية والمهنية.

٢- **برنامج الدبلوم العالي في التوجيه المهني بجامعة السلطان قابوس**

- حيث بلغ عدد الخريجين من ٢٠٠٨ إلى ٢٠١٣ (٢٢٨) خريج وخريجة، كما ألتحق عدد (٧) طلاب في أول دفعة من طلبة الماجستير في التوجيه المهني بجامعة السلطان قابوس هذا العام.

- حيث تم تدريب أخصائي التوجيه المهني على ثلاثة عشر كفاية أساسية لتقديم خدمات التوجيه المهني ، كما تم استحداث برنامج البكالوريوس في جامعة السلطان قابوس لحملة الدبلوم المتوسط حيث تم حصر الاحتياجات الفعلية للأخصائيين من هذا البرنامج وبلغ عددهم حوالي ٣٠٠ أخصائي وأخصائية.

• **البرامج التوعوية للطلبة وأولياء الأمور**

تم تزويد أخصائي التوجيه المهني بمجموعة من البرامج التوعوية التي تساعد الطلبة على اختيار موادهم الدراسية للصفين الحادي عشر والثاني عشر ، ويأتي التحديث والتجديد المستمر في البرنامج التوعوي مراعاة لحاجة الطلبة وأولياء الأمور وأخصائي التوجيه المهني وإدارات المدارس ، حيث تم اقتراح برنامج توعوي شامل لهذا العام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٤م يشمل ثلاث مراحل من بداية العام الدراسي من شهر سبتمبر ويستمر حتى شهر مارس بعد تسليم الطلبة للاستمارة النهائية بالخيارات الدراسية، وقد روعي في البرنامج التوعوي لهذا العام الآتي:

- تحديث أدلة الطالب وولي الأمر التي تهدف لزيادة دعم ومساندة ولي الأمر لابنه عند اختياره لمواده الدراسية.
- تحديث دليل أخصائي التوجيه المهني، وهذا الدليل يعتبر منظم لخطة التوعية ولعمل أخصائي التوجيه المهني حيث تم تقسيمة لعدد من المحاور (التنظيمية، والإعلامية) التي تحدد الخطوات التي سيغطيها أخصائي التوجيه المهني خلال التوعية.
- إعداد مطوية للطالب وولي الأمر، وذلك لزيادة الدور التوعوي لولي الأمر، وتنمية مهارات الطلبة لاختيار المواد الدراسية وفق ميولهم وقدراتهم ومتطلبات سوق العمل.
- تزويد المدارس بقرص إلكتروني يحتوي على "شرح وتوصيف للمواد الدراسية التي سيدرسها الطالب في الصفين الحادي عشر والثاني عشر وضوابط اختيارها، وكيفية اختيار الطالب لمواده الدراسية، ونسخ الكترونية من استمارات الخيارات، ونسخ الكترونية من دليل الطالب وولي الأمر ودليل أخصائي التوجيه المهني وعرض توعوي حول تدريس اللغتين الألمانية، والفرنسية.
- التنوع في الوسائل التوعوية واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي " الفيس بوك، التويتر، والانستجرام " بالإضافة إلى تفعيل منتدى التوجيه المهني بالبوابة التعليمية من خلال تخصيص وصلة خاصة بالبرنامج التوعوي، لتوعية كافة شرائح المجتمع بمستجدات البرنامج التوعوي، ولتحفيز المدارس على إدراج برامجها وأنشطتها التوعوية لتستفيد منها أكبر شريحة من الطلبة على مستوى السلطنة.
- تفعيل القنوات الإعلامية المختلفة للتوعية ببرنامج التوعية باختيار المواد الدراسية وذلك من خلال إصدار عدد خاص بالتوعية في مجلة النجاح المهني الصادرة من المركز الوطني للتوجيه المهني، وعقد حلقات نقاشية لأولياء الأمور بالمدارس، والمشاركة في البرامج الإعلامية الحوارية التلفزيونية والإذاعية.
- تبادل الخبرات والبرامج بين أخصائي التوجيه المهني بإشراف ومتابعة من المركز الوطني للتوجيه المهني ، حيث تم حصر البرامج المقدمة في التوعية باختيار المواد الدراسية واختيار المجيدة منها وإرسالها من قبل أقسام التوجيه المهني للمركز الوطني للتوجيه المهني ، بحيث تتم مراجعتها

وتلخيصها ، وإضافة مقترحات المركز وإعادة تعميمها على بسمى برنامج "شاركني بفكرة" يرسل للجميع المحافظات التعليمية ويتم تعميمها بعد ذلك على جميع المدارس، وهذا يساهم في تبادل المعارف والمعلومات والاستفادة من برامج التوجيه المهني المقدمة في مدارس المحافظات التعليمية.

• فرق مراكز الدعم الفني لتوعية طلبة الثاني عشر بآلية التسجيل في مؤسسات التعليم العالي عبر موقع مركز القبول الموحد.

يتم في كل عام دراسي تشكيل فرق في المحافظات التعليمية للتوعية بآلية التسجيل في مؤسسات التعليم العالي عبر موقع مركز القبول الموحد، حيث يتولى أخصائي التوجيه المهني الدور التوعوي لمساعدة الطالب في الصف العاشر عند اختيار المواد الدراسية ويستمر في متابعة الطالب في الصف الحادي عشر بهدف الموائمة بين متطلبات البرامج من المواد المطروحة واختيار المواد الدراسية للصفين الحادي عشر والثاني عشر، كما يركز دور أخصائي التوجيه المهني على توعية الطلبة في الصف الثاني عشر بأهمية الموائمة بين القدرات الأكاديمية ومتطلبات البرامج الدراسية المطروحة في دليل الطالب من خلال أنشطة مسارك المهني وقد بلغ عدد الفرق التي شكلت في المحافظات التعليمية للعمل في فترة الصيف لتوعية الطلبة عدد (١١) فريقا في كل محافظة من المحافظات التعليمية شمل كل فريق عدد (٦) أعضاء من قسم التوجيه المهني من رئيس قسم ، ومشرفي توجيه مهني، وأخصائي توجيه مهني من العاملين في مدارس الصفين الحادي عشر والثاني عشر والإحصائيات التالية توضح عدد الطلبة المستفيدين من الخدمات التي تقدمها الفرق.

شملت الخدمات جميع الطلاب في الصف الثاني عشر بالإضافة إلى أولياء أمورهم وأيضا طلبة التعليم المستمر والطلبة العمانيين الدارسين خارج السلطنة.

أعداد الطلبة المستفيدين

العدد	ذكور	إناث
العدد	٢٧٥٣	٤٣٦٢
المجموع	٧١١٥	
أولياء الأمور		
العدد	ذكور	إناث
العدد	١١٣٥	٤٨٥
المجموع	١٦٢٠	

كما يتم تفعيل منتدى التوجيه المهني في الرد على استفسارات الطلبة وأولياء الأمور حيث بلغ عدد مجموع المشاركات والمشاهدات في الموضوع المثبت حول التسجيل (٧٨٢٥٥).

• ويأتي دور الإعلام والتسويق مكملًا لمنظومة العمل التي يسعى لها المركز لإيصال رسالة وخدمة

التوجيه المهني من خلال:

- القيام بحملات وأنشطة إعلامية وترويجية وتسويقية عن طريق الاعلام المسموع والمقروء والمرئي لتسويق خدمات المركز وبحوث تمثل ذلك بالمشاركة في:
- معارض مؤسسات التعليم العالي.
- معرض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسيحا لشامخات.
- إعداد الخطط الاعلامية للتوعية بخيارات المواد الدراسية وتسجيل الطلبة في نظام القبول الموحد.
- إنتاج الاصدارات والمطبوعات المتخصصة والكتيبات التوعوية للطلاب وولي الأمر والقائمين على خدمة التوجيه المهني (كتاب مسارك المهني- استمارات اختيار المواد الدراسية - نشاط اكتشاف السمات الشخصية والميول المهني- المطويات - اللوحات الحائطية - الملف المهني- الملصقات الاعلانية) .

• مجلة النجاح المهني

مجلة تحمل هوية ومناشط وفعاليات التوجيه المهني، وتبرز مناشط المحافظات التعليمية في مجالات التوجيه المهني المختلفة إضافة إلى استقطابها لبعض الأقسام التربوية التي تتناول في مقالاتها توجهات التوجيه المهني الحديثة بهدف أن تصل الرسالة واضحة للقراء، وإبراز أصحاب المهن والوظائف من حققوا نجاحات في وظائفهم أو أعمالهم الحرة ليستفيد الطلبة والطالبات من تجاربهم المجيدة بالإضافة إلى بعض الأبواب التي تتضمن دراسات وبحوث في التوجيه المهني وقرارات في كتب والجديد في منتدى التوجيه المهني.

• منتدى التوجيه المهني

الإشراف على المنتدى وطرح المواضيع والمستجدات والرد على استفسارات الطلبة، وتفعيل الروابط المتعلقة بالمهن والفرص الوظيفية وبرامج المركز، كما يتم رفع المنتدى بتجارب أخصائي التوجيه المهني من الميدان وعرض نماذج لقصص ناجحة والجديد من اخبار وفعاليات ومناشط المركز وبلغ عدد المشاركين في منتدى التوجيه المهني للعام الدراسي ٢٠١٣/٣٠١٤م (٤٨٨٩٥) مشاركاً.

ثانياً - أقسام التوجيه المهني بالمحافظات التعليمية:

تقع أقسام التوجيه المهني بالمحافظات التعليمية ضمن الأقسام التابعة لمديري عموم المديرية التعليمية مباشرة، ويعتبر القسم الجهة الممثلة للمركز الوطني للتوجيه المهني في المحافظات التعليمية وتحقق أهداف المركز من خلال ما تقوم به من مهام أبرزها:

- إشراف وتواصل مباشر مع أخصائي التوجيه المهني بالمدارس لتوفير المصادر المتعلقة بالتوجيه المهني للمعلمين والطلاب.
- متابعة تنفيذ الخطط الموضوعية للتوجيه المهني في المدارس وتنظيم أنشطة توعية مساندة في مجال التوجيه المهني.
- اقتراح الحلول المناسبة للتغلب على المعوقات التي قد تواجه المدارس في تطبيق خطة التوجيه المهني.
- تخطيط وتدريب العاملين في مجال التوجيه المهني بالمحافظة.

- حيث من المخطط أن يتوسع دور أقسام التوجيه المهني لتكون مراكز مصغرة بالمحافظات تقدم خدماتها للطلبة في الفترة الصباحية والباحثين عن العمل في الفترة المسائية.
- يتضمن القسم الوظائف الإدارية والإشرافية التالية :
- رئيس قسم التوجيه المهني
- مشرف توجيه مهني
- أخصائي توجيه مهني (في المدارس)

ثالثاً - تخصيص غرف مصادر التوجيه المهني بالمدارس:

يبلغ عدد غرف مصادر التوجيه المهني بالمحافظات التعليمية حتى نهاية العام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٤م (٥٥٦) غرفة معدة ومزودة بكامل الأثاث والأجهزة لتعين أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة في تزويد الطلبة بالمعلومات والبيانات الصحيحة عن سوق العمل العماني وتقديم الاستشارات الفردية والجمعية للطلبة وأولياء الأمور وتوفير المعلومات عن البرامج الدراسية والجامعات داخل وخارج السلطنة بالإضافة إلى مختلف المؤسسات التعليمية والتدريبية والفعاليات التي تخدم الطلبة لتحديد حاجة سوق العمل وموائمة إحتياجاتهم الخاصة، حيث يتم سنويا زيادة الغرف والتأكد من جاهزيتها لتلبي الإحتياجات الفعلية في المحافظات التعليمية.

رابعاً - أخصائيو التوجيه المهني:

قام المركز بتأهيل وتدريب أخصائيين للتوجيه المهني في المدارس التي بها الصفوف من الخامس إلى الثاني عشر بواقع أخصائي توجيه مهني واحد في المدرسة التي بها خمسمائة طالب فأقل وعدد اثنين أخصائي توجيه مهني في المدرسة التي بها أكثر من خمسمائة طالب، ومن خلال بطاقة الوصف الوظيفي لمهام أخصائي التوجيه المهني وفقا للمهام التي اعتمدت من قبل وزارة الخدمة المدنية مرفق (٣) يقوم الأخصائي بتقديم العديد من الخدمات الجليلة لأبنائنا الطلاب في المدارس أهمها:

- توعية طلبة الصفوف من الخامس إلى التاسع واختيار أنشطة تساعد على التوعية المهنية للطلبة كالفروض الوظيفية المتوافرة في سوق العمل ، وتكوين اتجاهات ايجابية نحو المهن المختلفة ، بناء صورة إيجابية عن الذات والتفاعل بإيجابية مع الآخرين، نشر ثقافة العمل التطوعي وخدمة

المجتمع ، توظيف الأنشطة المدرسية لخدمة التوعية المهنية كالإذاعة و المسرح وغيرها ، التنوع في خبرات العمل المقدمة للطلاب من خلال الأنشطة المختلفة كالزيارات الميدانية، الاستضافات، المسابقات، الأيام المهنية، المشاركة في تنظيم المعارض المهنية، جمع معلومات عن مؤسسات التعليم العالي، مؤسسات التأهيل والتدريب، سوق العمل وغيرها من الأنشطة المختلفة.

- تقديم حصص مسارك المهني في الصفوف العاشر والحادي عشر والثاني عشر من خلال الأنشطة المحددة لكل صف وتغطي عدداً من المهارات التي تتناسب مع التطورات الحالية في القرن الواحد والعشرين كاتلك المرتبطة باحتياجات سوق العمل والتوجهات الاقتصادية في السلطنة .

- توعية طلبة الصف العاشر في بداية كل عام دراسي حول خياراتهم من المواد الدراسية للصفين (١١-١٢) وما تتضمنه هذه العملية من توعية لجميع الشرائح المعنية ومن بينها الهيئة الإدارية والتدريسية، أولياء الأمور، المجتمع بمختلف شرائح ، حيث يتم إدخال خيارات الطلاب في البوابة التعليمية.

- الأيام المهنية التي يقوم بها أخصائيو التوجيه المهني وما تتطلبه من وقت وجهد وتنسيق وإعداد للبرامج والفعاليات.

الاتصال مع رواد الأعمال وأصحاب المشاريع الناجحة والحرف المختلفة واستضافتهم من خلال عقد لقاءات فردية وجمعية داخل المدرسة أو في المؤسسات الخارجية الأمر الذي يتحتم على أخصائي التوجيه المهني وضع خطط وبرامج تتناسب مع الفئات العمرية والميول المهنية والتخصصات المختلفة لتلبية احتياجات شريحة كبيرة من الطلاب على اختلاف توجهاتهم.

كما يقوم أخصائي التوجيه المهني أيضا:

- تقديم الدعم والمساندة لطلاب الصف الثاني عشر للتسجيل في نظام القبول الموحد وما تتطلبه تلك الفترة من جهد متواصل لتوعية الطلاب حول كيفية التسجيل وترتيب خياراتهم التخصصية في مؤسسات التعليم العالي ومن ثم متابعة تسجيلهم في النظام والتواصل معهم ومع أولياء أمورهم والرد على استفساراتهم بالتنسيق مع مركز القبول الموحد حيث استفاد ما يقارب من

- (٤٢٠٢٩) طالب وطالبة من طلبة الصف الثاني عشر من مراكز الدعم الفني بجميع المحافظات التعليمية.
- قيام أخصائيو التوجيه المهني برحلات وزيارات مهنية لمواقع العمل والتوظيف والتدريب بهدف جمع المعلومات التي تساعد على القيام بتوجيه الطلاب وإرشادهم.
 - تبصير الطلاب بالمسارات المختلفة التي تساعد في تحديد مستقبلهم المهني مثل:
 - التعليم العالي: تعريف الطلبة بالجامعات الحكومية والخاصة والبرامج التي تقدمها كل جامعة وشروط الالتحاق بها.
 - التوظيف المباشر: تدريب الطلبة على كتابة السيرة الذاتية ورسالة طلب الالتحاق بالوظيفة ، واجتياز المقابلة الشخصية وكل ما يتعلق بالوظيفة.
 - التدريب: تعريف الطلبة بمراكز التدريب الموجودة بالسلطنة والبرامج التي تقدمها وتثقيف الطلبة بشروط الالتحاق في هذه المعاهد والمراكز التدريبية
 - التوظيف الذاتي: تثقيف الطلبة بريادة الاعمال ودورها في انشاء المشروعات الصغيرة الخاصة.

• البرامج التي ينفدها ويشرف عليها المركز الوطني للتوجيه المهني:

بهدف تنمية مهارات الطلبة وإعدادهم لسوق العمل يتم الحاق الطلبة في برامج تدريبية لتنمية مهاراتهم في ريادة الأعمال ، وتزويدهم بالمعارف التي تساعد على فتح مشاريع خاصة بهم، وإعدادهم للمنافسة في الفرص الأكاديمية الخارجية ومن أهم البرامج.

• برنامج الريادة للشباب "غايته" ٢٠١٣م

يعد برنامج التدريب "غايته" لطلبة الصف العاشر هو إحدى مبادرات المسؤولية الاجتماعية لشركة النفط العمانية بالتعاون مع المركز الوطني للتوجيه المهني، حيث طبق البرنامج في عام ٢٠١٢م في محافظة مسقط بمشاركة ٧٠ طالب وطالبة ، أما غايته ٢٠١٣ فشمل محافظات مسقط وشمال الباطنة والداخلية وشارك فيه ٧٠ طالبًا وطالبة من كل محافظة وبنسبة ٥% من طلبة ذوي الإعاقة. ويهدف البرنامج إلى تشجيع الطلبة في تأسيس مشاريع وشركات طلابية وتطوير قدراتهم الإدارية وتعزيز مفهوم العمل الريادي والابتكار والثقة بالنفس وفن إدارة الوقت والإلمام بمهارات العمل الجماعي وغرس

روح المبادرة والمشاركة الفاعلة في المجتمع ومهارة التفكير الإيجابي وتنمية ثقافة حب العمل والمشاريع الذاتية.

• برنامج "سند" لتدريب الطالبات

يعد البرنامج التدريبي "سند" لطالبات المدارس ٢٠١٣ إحدى البرامج التي تغرس ثقافة ريادة الأعمال بشكل عملي لدى الطالبات في مراحل عمرية مبكرة، ويسهم البرنامج في توجيه الطالبات مستقبلاً إلى فتح مشاريع خاصة للمساهمة في إحلال العمالة الوطنية في مجالات العمل المرتبطة بالجوانب النسائية محل العمالة الوافدة.

البرنامج ما هو إلا صورة واضحة لتفعيل التعاون بين المركز الوطني للتوجيه المهني ومؤسسات المجتمع المحلي ممثلة في برنامج سند الذي تنفذه وزارة القوى العاملة.

استهدف البرنامج التدريبي (١٢٠) طالبة من طالبات الصف التاسع لتنمية مهارتهن المهنية والفنية في ثلاثة مجالات مطلوبة في سوق العمل المحلي وهي تفصيل وخياطة وتطريز الملابس النسائية وتصنيف الشعر والتجميل وتصميم الأزياء، كما اشتمل البرنامج على عدد من الدورات في إدارة المشاريع لتعزيز أسس العمل الريادي الحر.

شمل البرنامج أربع محافظات تعليمية (مسقط، شمال الباطنة، الداخلية، الظاهرة) بواقع مركز واحد في كل محافظة ليتوسع في السنوات القادمة ليشمل عددًا من المحافظات وبأعداد أكبر من الطالبات وفترة زمنية أطول.

• برنامج تحدي عمان:

يأتي تنفيذ البرنامج من قبل وزارة التربية والتعليم ممثلة بالمركز الوطني للتوجيه المهني بالتعاون مع شركة أوتورد باوند عمان Outward Bound Oman الشركة المنظمة لبرنامج تحدي عمان ، بهدف الاستفادة من طاقات الشباب وتمكينهم من تطوير مهاراتهم في مجال إدارة الوقت وإدارة الموارد والاعتماد على الذات والعمل مع الآخرين والتنظيم الشخصي والتخطيط المفصل وغيرها، حيث تم تسيير أكثر من (٤٦) رحلة لأماكن مختلفة بالسلطنة منها الجبل الأخضر والوادي الأبيض ورمال الشرقية بمشاركة عدد من الطلبة والطالبات من مختلف المحافظات بالإضافة إلى طلبة من مدرسة الامل للصم،

وذلك بهدف إبراز عنصر المغامرة وتحدي الصعوبات والاستفادة من الطرق العلمية للتغلب عليها بمساعدة مختصين في هذا المجال.

• برنامج الرواد العالمي "تكانف"

"رواد تكانف" برنامج ممول من شركة النفط العمانية يتم فيه اختيار الطلبة من الصف العاشر بالتعاون مع المركز الوطني للتوجيه المهني ويهدف لتأهيل الطلبة لأدوار ريادية ومهنية وإعطاء المجيدين منهم الفرصة لتنمية مواهبهم الأكاديمية وإكمال دراستهم في أرقى الجامعات والمؤسسات العالمية ، وتم منح خمسة طلاب وخمس طالبات من رواد تكانف لعام ٢٠١٢ منحاً دراسية لاستكمال دراستهم الجامعية وذلك نظير تفوقهم في البرنامج وفي عام ٢٠١٣م انضم عدد (٧٢) طالب وطالبة في برنامج متكامل ومكثف حيث من المتوقع أن يتم اختيار رواد تكانف الدوليين لهذا العام في فبراير ٢٠١٤م.

• برنامج انطلاقه التأسيسي لريادة الأعمال ٢٠١٣

برنامج انطلاقة عمان أحد برامج الاستثمار الاجتماعي التابع لشركة شل بالتعاون مع المركز الوطني للتوجيه المهني والذي يهدف إلى رفع مستوى الوعي بين طلاب المدارس حول أهمية المشاريع الصغيرة (أو ريادة الأعمال) وحثهم على التفكير الإبداعي كرواد أعمال في المستقبل . ويستهدف طلبة وطالبات الصف العاشر بجميع المحافظات التعليمية بالسلطنة.

• برنامج الريادة

تم تنفيذ هذا البرنامج بالتعاون بين المركز الوطني للتوجيه المهني ومؤسسة أميديست بهدف مساعدة الطالبات في استخدام أساليب طرح المواضيع ومناقشتها وإيجاد الحلول لها سواء كانت مواضيع وقضايا محلية أو دولية باستخدام الأساليب العلمية المنظمة في تقديم الموضوع والحلول ولغة الحوار الإيجابي، كما يساعد في صقل مهارات التفكير والمناقشة وطرح المقترحات ومهارة الاتصال والتواصل والعلاقات الاجتماعية والتعرف على أساليب الإقناع، والأخذ بآراء الآخرين والاستماع والإنصات الجيد، ومهارة البحث عن الحلول والبحث والمعلومات. كما يركز البرنامج على تنمية قدرات الطالبات على استكشاف الفرص المتاحة في التعليم العالي وسوق العمل حيث يتضمن البرنامج محورا أساسيا حول التوجيه المهني. إضافة إلى ذلك فإن خدمة المجتمع والمساهمة النشطة في المشاركة بالأعمال التطوعية

هو أحد المحاور الرئيسية التي يهدف البرنامج إلى تنميتها لدى الطالبات المشاركات. حيث أن تنمية ثقافة العمل التطوعي يعد واحداً من المحاور الرئيسية التي يعمل المركز الوطني للتوجيه المهني على تنميتها في عموم الساحة التربوية.

مفهوم الإرشاد والتوجيه المهني:

إن مفهوم الإرشاد المهني هو مفهوم واضح في اللغة العامية حيث يعلم كل امرئ ماذا تعني هذه الكلمة : فالإرشاد إما أن يكون غير رسمي (إرشاد الأسرة أو الأصدقاء أو المعارف) كأن يرشد الأب ابنه إلى أمر ما ، أو أن يرشد صديق صديقاً له بشأن مشكلة ما ، وإما أن يكون رسمياً يمارس في مركز إرشاد نفسي أو مهني أو مدرسي يقوم به مرشد متخصص ومعداً لهذا الغرض.

ومن الجدير الإشارة هنا إلى أن للتوجيه والإرشاد المهني أساساً في تراثنا العربي الإسلامي وخاصة في بلاد الشام ومصر ، حيث كان الأبناء يختارون مهن آبائهم ، وكانت بعض المهن حكراً على أهلها ، وكان الناس يلقبون بأسماء مهنتهم ، كالخياط والحديد والنجار والحلواني... الخ . وقد تقهقر هذا الوضع بسبب التطورات المختلفة، ولكن مازال موجوداً على نطاق ضيق.

ونجد هنا أن الإرشاد غير الرسمي يكون موجوداً وفعالاً في حال التقصير في خدمات الإرشاد المهني الرسمية ، لأن غياب الإرشاد المهني العلمي يفتح المجال أمام تدخل الآخرين من والدين وأخوة وأصدقاء وغيرهم.

ولغة سنبحت عن مفردتين هما التوجيه والإرشاد باعتبارهما تستخدمان كمترادفتين في كثير من الأدبيات، فكلمة رشد تعني اهتدى ومرشد تعني الواعظ واسترشد أي طلب المعونة، ومنها تأتي الإرشاد أي تقديم المساعدة والعون ما وجه فتعني أدار، وتوجه أقبل وقصد ومنها يأتي التوجيه أي إعطاء التعليمات. (أبو حرب ١٩٨٥)

وتستعمل كلمة التوجيه والإرشاد مناسبات وميادين متعددة ، فتكون مستقلة عن وصف مرتبط بها أحياناً ، كأن نتحدث عن التوجيه والإرشاد عند الأطفال، أو عند الراشدين، أو ضرورة التوجيه والإرشاد في التجارة والصناعة، وتكون موصوفة أحياناً صفة يلزم معها أن تحمل معنى خاصاً، كأن نتحدث عن التوجيه أو الإرشاد المهني أو المدرسي أو الاجتماعي .

ولقد اختلف المختصون في التوجيه والإرشاد من علماء نفس وتربية في تعريفهم للمفهوم والمعنى الذي يأخذه ، كما اختلفوا في توحيد مصطلح واحد للعملية نفسها، فمنهم من يستخدم مصطلح التوجيه، وهو المصطلح القديم الذي كان سائداً في النصف الأول من القرن العشرين، ومنهم من يستخدم مصطلح الإرشاد وهو الأحدث والأكثر استخداماً في عصرنا الراهن في معظم البلدان، ولكن ذلك لا يمنع من وجود دول أو مؤلفين يستخدمون مصطلح التوجيه حتى يومنا هذا، مثل الدول الفرنكفونية ودول المغرب العربي، أما البلدان السكسونية فيستخدمون مصطلح الإرشاد مثل أمريكا وبريطانيا وألمانيا وحديثاً دول المشرق العربي. (رفاعي ١٩٨٩)

جهود المركز الوطني للتوجيه المهني بالسلطنة:

" لقد أكدنا دائماً اهتمامنا المستمر بتنمية الموارد البشرية وذكرنا أنها تحظى بالأولوية القصوى في خططنا وبرامجنا فالإنسان هو حجر الزاوية في كل بناء تنموي وهو قطب الرحى الذي تدور حوله كل أنواع التنمية إذ إن غايتها جمعياً هي إسعاده وتوفير أسباب العيش الكريم له و ضمان أمنه وسلامته ولما كان الشباب هم حاضر الأمة ومستقبلها فقد أوليناهم ما يستحقونه من اهتمام ورعاية على مدار أعوام النهضة المباركة حيث سعت الحكومة جاهدة إلى أن توفر لهم فرص لتعليم والتدريب والتأهيل والتوظيف.

وسوف تشهد المرحلة القادمة بإذن الله تعالى اهتماماً أكبر ورعاية أوفر تهيئ مزيداً من الفرص للشباب من أجل تعزيز مكتسباته في العلم والمعرفة وتقوية ملكاته في الإبداع والإنتاج وزيادة مشاركته في مسيرة التنمية الشاملة .

ولما كان التعليم هو الركيزة الأساسية للتقدم والتطور ولإيجاد جيل يتحلى بالوعي والمسؤولية ويتمتع بالخبرة والمهارة ويتطلع إلى مستوى معرفي أرقى وأرفع فإنه لا بد من إجراء تقييم شامل للمسيرة التعليمية من أجل تحقيق تلك التطلعات والاستفادة من فرص العمل المتاحة في القطاعين العام والخاص" قابوس بن سعيد

كيف يمكن ربط ما تم تحقيقه من إنجازات في برامج التنمية البشرية وتطوير مهارات وقدرات الطلاب العلمية والعملية خاصة فيما يتعلق بتوجيهه إلى الطريقة الصحيحة لاختيار المواد الدراسية والتي تتناسب مع ميولهم وقدراتهم وما يتطلبه سوق العمل في القطاعين العام والخاص؟

شهد التعليم في سلطنة عمان على امتداد السنوات الأربعين الماضية نقلة كبيرة من الناحيتين الكمية والنوعية ، مما أدى إلى تغير جذري في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والفكرية والثقافية وغيرها، ولم يأت هذا التغير من فراغ ، وإنما أنى نتيجة لاهتمام حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد، سلطان عمان ، بالتعليم باعتباره بوابة رئيسية كبرى لبناء المواطن العماني الواعي القادر على القيام بدوره وأداء مسؤولياته تجاه ذاته ومجتمعه ووطنه على أكمل وجه ، وهنا برزت الحاجة إلى إنشاء مركز وطني يعنى بتقديم خدمة التوجيه المهني للشباب العماني انطلاقاً من طلاب المدارس مروراً بالباحثين عن العمل مستقبلاً ووصولاً إلى مؤسسات العمل بالقطاعين العام والخاص.

ويمثل المركز الوطني للتوجيه المهني في المحافظات التعليمية أقسام للتوجيه المهني التي تعنى بتدريب أخصائي التوجيه المهني ليقوموا بدورهم في المدارس من خلال إرشاد الطلاب وتوجيههم إلى كيفية اختيار موادهم الدراسية حسب ميولهم ورغباتهم واتجاهاتهم ، وبما يتواءم مع فرص التعليم العالي وتخصصاتها المطروحة التي يحتاجها سوق العمل.

وبما أن المركز الوطني منذ إنشائه يقوم بدور كبير في تنمية الموارد البشرية، وذلك لوضع رؤى جلالة السلطان موضع التنفيذ لذا فإن التوقعات تشير إلى مستقبلاً يشمل برامجاً توعويه وإرشادية وتدريب الباحثين عن العمل، والتعاون مع المؤسسات الحكومية والخاصة في كل ما يهم أمور التوظيف والعمل والمهن .

إن تنمية الموارد البشرية لها أهمية كبيرة في صقل قدرات الإنسان منذ المرحلة الدراسية الأولى فتجعله دائماً في تقديم مستمر ، لأننا نجد كل إنسان منذ نشأته قد تميز ببعض المهارات والصفات فمنذ ذلك الحين يدرك الأب الفاهم أن ابنه لديه ميول فطري عميق يجب أن ينمو عليه فنجد البعض لديه حب الكتابة والإمساك بالقلم ، فعلى هذا يجب تدريبه على ذلك حتى تكون لديه إمكانية ينمو عليها والبعض الآخر لديه حب الالكترونيات واللعب بها وتفكيكها وتصليحها فلهذا على ولي الأمر أن يسعى جاهداً في تنمية قدرات ابنه أو بنته.

إن القدرات البشرية متفاوتة من طالب إلى آخر فيجب على ولي الأمر أن يشارك ابنه أو ابنته في التعرف على ميوله العلمي دون إجبار حتى يكون ميوله نابغ من قرارة نفسه لا من ضغوطات ولي الأمر لأن القدرات من شخص إلى آخر ترجع إلى الطالب نفسه وليس إلى ولي الأمر ، ولا شك فإن

تطبيق نظام اختيار المواد الدراسية لمرحلة ما بعد الأساسي والذي تعمل به وزارة التربية والتعليم حالياً ناجحاً كون الطالب يختار ميوله حسب قدراته وإمكاناته ، لأن هذا سيولد بعد ذلك عقول قادرة على النهوض بالمجتمع وترسو بالسفينة إلى بر الأمان والعكس إذا كان ولي الأمر يضغط على ابنه أو ابنته حسب رأيه الشخصي ، فمن المتوقع بالتوجيه المهني بخدماته المتعددة الكثير في المستقبل لأنه يسهل على الأفراد تحقيق أهدافهم والوصول إلى غاياتهم بعد معرفة البيئة المهنية المناسبة لقدراتهم المتوافقة مع إمكاناتهم ، وصولاً إلى أن ينال التوجيه المهني رعاية أكبر واهتماماً أوسع وأشمل لتمتد خدماته حتى تصل لأكثر عدد من أفراد المجتمع سواء داخل أو خارج المدارس وبأن تتم الاستفادة من برامج الدول الأخرى المتقدمة في تقديم خدمات التوجيه المهني .

إن للتوجيه دوراً مهماً في تحديد مسار الطالب ، فكلما كان التوجيه سليماً وواضحاً للطلاب أدى ذلك إلى الاختيار المناسب والصحيح لطريق المستقبل لاسيما التوجيه المتعلق والمرتبب بحياة الطالب المهنية ، وقد قد المركز الوطني للتوجيه المهني منذ إنشائه العديد من الخدمات الرائدة والجديدة والمتمثلة في توضيح الصورة أمام الطلاب، فالطالب اليوم يحدد ما يناسبه من تخصصات دراسية مستقبلية بدءاً من اختياره للمواد الدراسية التي تؤهله لتلك التخصصات التي يرغب في الالتحاق بها مستقبلاً أو الانخراط بشكل مباشر في سوق العمل ، وهذا كله بالطبع بمساعدة التوجيه المهني، كما أن المركز الوطني للتوجيه المهني بحد ذاته يعتبر نموذجاً حياً لمدى اهتمام الحكومة الرشيدة بتنمية الموارد البشرية إعدادها بالشكل المثالي منذ فترة تعليمه في المدرسة، وهذا الاهتمام نابع من حرص جلالة السلطان على رعاية وتأهيل وتدريب الشباب العماني حتى يكونوا قادرين على تحمل أعباء المستقبل والنهوض براية الوطن، لذا فإن على الطلبة أن يستفيدوا جيداً من الخدمات العديدة التي يقدمها المركز الوطني للتوجيه المهني ، وأن يكون اختيارهم للمواد الدراسية مبنياً على قناعة تامة وفق إمكاناتهم وقدراتهم وميولهم حتى يسهل عليهم تحقيق أمنيتهم في المستقبل القريب بإذن الله تعالى.

إن المتتبع لمسيرة التعليم في السلطنة يجد أن التطور والتدرج في توفير الخدمات والأساليب التعليمية المختلفة للطالب جاء نتاجاً طبيعياً للنمو المهني للكادر البشري في مختلف ميادين العمل ومثلثاً في الوقت نفسه مع الخطابات السامية لقائد البلاد التي تدعو دائماً إلى الاهتمام بتنمية الفكر العماني المتطلع والطموح نحو المستقبل وكرجمة حقيقية لهذه الخطابات منذ فجر النهضة جاءت خدمة

التوجيه المهني في المدارس النظامية لتساند التطور الفكري المهني وإخراج جيل لديه ثقافة مهنية واعية لأهمية العمل بشتى أنواعه ودعمًا لمسيرة النهضة العمانية ، واستطاع الطالب من خلاله التعرف على الفرص الوظيفية التي تناسب ميوله واهتماماته ومواكبًا لسوق العمل والتطور العلمي والتكنولوجي المتسارع ، والتمنيات بأن بزيادة وتكثيف البرامج الخاصة بتأهيل وتدريب الأخصائيين لأن ذلك ينعكس بدوره على جودة خدمة التوجيه المهني المقدمة في المدارس وسهولة تطبيق البرامج التدريبية والمشاريع المختلفة التي يعمل على تنفيذها

غرفة مصادر التوجيه المهني:

حتى يستطيع أخصائي التوجيه المهني تحقيق المهام المناط بها على أكمل وجه، فقد تم إنشاء غرف مصادر التوجيه المهني لتكتمل بذلك اطر العمل في مجال التوجيه المهني، حيث تم تصميم تلك الغرف بمواصفات تتناسب والعمل في هذا المجال من حيث حجم الغرف والأثاث المتوفر فيها، فقد تم توفير أجهزة تجليد الأوراق وجهاز فيديو بروجكتور محمول، أما أبرز الأثاث الذي تم توفيره في تلك الغرف فهو طاولة قرائه مستديرة بقطر (متر وعشرون سم) وكذلك طاولة قرائه مستديرة بقطر واحد متر وطاولة مستطيلة للاستشارات المهنية الجماعية بالإضافة إلى عناصر أخرى تخدم أهداف التوجيه المهني وتوفر البيئة المناسبة للعمل مع وجود حامل مجلات يتم تزويده بالمطبوعات والإصدارات التوعوية ذات العلاقة بتوجيه الطلاب.

يظهر دور غرف مصادر التوجيه المهني جلياً في فترة توعية الطلاب لاختيار المواد الدراسية بالصفين الحادي عشر والثاني عشر حيث يستقبل أخصائي التوجيه المهني الطلاب بالغرفة لتسليمهم الاستمارات الخاصة باختيار المواد الدراسية واستخدام عرض التوعية الصادر من المركز الوطني للتوجيه المهني إلى جانب استضافة معلمي ومعلمات المواد الدراسية لشرح وتوصيف المواد كذلك استضافة طلاب الثاني عشر المجيدين لعرض تجاربهم في اختيار المواد .

كما أن غرفة مصادر التوجيه المهني تتيح للأخصائي استضافة شخصيات ناجحة ومهنيين وتقديم عروض إلكترونية فيما يتعلق باتخاذ القرار والثقة بالنفس والاختيار المهني إلى جانب توفر ركن خاص لعرض مطبوعات وإصدارات المركز التوعوية

وتضم أحدث الأجهزة والوسائل المختلفة لها دور كبير وفعال في مساعدة الطالب على نجاح مرحلة اتخاذ القرار ففيها يستطيع أخصائي التوجيه المهني استضافة رواد النجاح والمعنيين بسوق العمل في مؤسسات التعليم العالي كما أن الطالب يجد فيها المكتبة المهنية المزودة بالمراجع والمطويات الخاصة بمؤسسات التعليم العالي التي من خلالها يتعرف على مستجدات البرامج الدراسية والوظائف المتاحة كذلك يلتقي الأخصائي بطلابه في الجلسات الإرشادية الفردية والجمعية إلى جانب اللقاء بأولياء الأمور والمعلمين وتوعيتهم بأهمية هذه المرحلة ودورهم الفعال في مساعدة الطلاب^(٥٢).

نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية

إن من أهداف قسم تقييم السمات الشخصية والميول المهنية التابع لدائرة التوجيه والاستشارة المهنية تقييم أدوات التقييم واختبارات السمات الشخصية والميول المهنية التي يستخدمها أخصائيو التوجيه المهني في المدارس ويستخدمها الطلاب ، ومن هذا المنطلق تم أخذ الرجوع الميداني لاستمارات المقترحات التطويرية لنشاط السمات الشخصية والميول المهنية بغرض تقييم النشاط وتطويره وذلك من خلال الخطوات الآتية:

١. مخاطبة المحافظات التعليمية لاستلام استمارات المقترحات التطويرية.

٢. تحليل الاستمارات.

تقسيم البيانات الواردة بالاستمارة إلى صنفين ، الصنف الأول حول البيانات الكمية، والصنف الثاني حول البيانات الوصفية حيث تم في البداية تجهيز البيانات الكمية ليتم إدخالها في البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية بحيث تم الاعتماد فيها على التدرج الثلاثي موافق (٣) ، موافق لحد ما (٢) ، غير موافق (١) وبعد الانتهاء من عملية الإدخال تم استخدام الإحصاء الوصفي من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة على حدة وللعبارات ككل على الترتيب (٥٢، ٢، ٣٤،٠) ويعني هذا النشاط بصفة عامة قد حقق الهدف المنشود من تطبيقه وهو مساعدة الطلبة على اكتشاف السمات الشخصية والميول المهنية لاتخاذ القرار المهني الصحيح .

(٥٢) المركز الوطني للتوجيه المهني ٢٠١٤. وزارة التربية والتعليم.

أما البيانات الوصفية فقد تم في البداية حصرها وكتابة جميع الملاحظات الواردة بشأنها بالاستمارات المستخدمة والبالغ عددها (١٨٨٩) استمارة وجمعت بعد ذلك الملاحظات المتشابهة وعدد مرات تكرارها وقد تم حذف الملاحظات التي لم تكرر سوى مرة واحدة ، وبعد الاطلاع على الاستمارات وجد بها ملاحظات صنفت إلى أربع مجالات هي: (المهن والوظائف، جداول البيئات الست ورموزها، التصميم والإخراج الفني، تطبيق النشاط) ويندرج تحت كل مجال كذلك مجموعة من العناصر، علماً بأن عدد تكرار الملاحظات بالنسبة لإجمالي الاستمارات التي بها مقترحات كانت قليلة ، ولكن بالرغم من ذلك تم الوقوف عندها والتركيز عليها وذلك لرفع جودة العمل المقدم لأبنائنا الطلاب ، وتم كذلك الاطلاع على الملاحظات المرسله من بعض المحافظات التعليمية والتي قاموا بتحليل الملاحظات الواردة إليهم من مدارسهم ، وفي الختام ومن خلال تحليل عبارات الاستمارة ، والملاحظات الواردة بشأن مجالاتها الأربع والملاحظات المرسله من بعض المحافظات التعليمية خرج التقييم بمجموعة من التوصيات والمقترحات نجملها في الآتي :

- دراسة إمكانية زيادة العبارات المحددة لكل بيئة ، لإزالة الصعوبة في تحديد الخيارات المقدمة.
- زيادة عدد الوظائف والمهن لكل من البيئات الست مع إعطاء توصيف لكل مهنة.
- إعداد أدوات ومقاييس أخرى تساعد الطلبة على معرفة قدراتهم وميولهم المهنية.
- تطبيق نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية بطريقة إلكترونية .
- توعية الطلبة بالشكل السداسي لجون هولاند ، لإزالة اللبس في عدم الحصول على بعض الرموز.
- توعية المجتمع المدرسي والمحلي بأهمية تطبيق المقاييس التي تساعد الطلبة لمعرفة قدراتهم وميولهم المهنية.
- مراجعة الإخراج الفني للنشاط من حيث حجم الخطوط المستخدمة وزيادة الصور بالمهن^(٥٣).

التوجيه المهني بين حاجة الفرد ومتطلبات المجتمع :

لقد تطور المجتمع العماني تطوراً سريعاً في مختلف ميادين الحياة ،وأصبح من الضروري على التعليم أن يساير هذا التطور ويقود التقدم في كافة مجالات الحياة، ومن ثم تطورت أهداف التعليم الذي يسعى إلى إعداد المواطن القادر على تنمية المجتمع وتحقيق أهدافه.

(٥٣) المركز الوطني للتوجيه المهني ٢٠١١. وزارة التربية والتعليم.

وقد أصبحت خدمات التوجيه المهني من أهم الخدمات التي تسعى المدارس في سلطنة عمان إلى تقديمها للطلاب ، بهدف مساعدتهم على اختيار المواد الدراسية المناسبة لنوع التخصص المرغوب في دراسته لاحقاً في مؤسسات التعليم العالي والذي سيؤهلهم لمهنة المستقبل بما يتوافق مع ميولهم واتجاهاتهم واستعداداتهم وقدراتهم ، وذلك لتحقيق أعلى درجة من التوافق الشخصي والاجتماعي ، إلى جانب التوافق المهني.

يجب أن يبدأ التوجيه المهني للأفراد أثناء تعليمهم في المدارس فمهمة المدارس ليست قاصرة فقط على تنمية شخصيات الأفراد ومساعدتهم على التوافق الشخصي في حياتهم المستقبلية ، وإنما تقوم إلى جانب ذلك بتعليمهم أنواعاً خاصة من المعارف والمهارات التي تؤهلهم إلى تولي بعض الأعمال ، إن الحاجة إلى التوجيه المهني بالمدارس قد ازدادت بسبب التطورات التي حدثت في المجتمع والتي تتمثل في:

١. التغيرات التي طرأت على الأسرة ، فبعد أن كانت الأسرة هي المؤثر الوحيد والفعال في تنشئة الأبناء ، أصبحت الآن متنوعة ومعقدة ، كما أصبح من الصعب على الفرد أن يختار أنماطاً معينة من السلوك تتفق مع قيم المجتمع الحديث ، ومن ثم فقد أصبحت المدرسة مسؤولة بدرجة كبيرة عن تنشئة الأطفال.

٢. التطورات العلمية والتقنية المذهلة ، فقد أدت التطورات العلمية والتقنية السريعة إلى زيادة عدد التخصصات العلمية وتنوعها ، وبالتالي ازدادت مجالات التخصصات الدراسية ، وهذا بدوره أدى إلى حدوث مشكلات في اختيار المتعلمين لنوع التخصص في الدراسة الذي يتفق وقدراتهم ، والذي يلبي احتياجاتهم ويحقق طموحاتهم لمهنة المستقبل.

٣. التغيرات التي طرأت على العمل ، أثرت التطورات التقنية المذهلة في المجالات الصناعية والزراعية والتجارية على علاقات العمل ، وعلى الاتجاهات نحو الأعمال الفنية ، كما تعددت مجالات العمل وتباينت مطالبها.

إن التوجيه المهني يساعد الفرد على اكتشاف ذاته ، واكتشاف عالم العمل أو عالم المهن والموائمة بينهما من خلال اتخاذ قرار مهني مناسب ، ويعتبر أساسياً لتحقيق نمو الفرد وصحته النفسية والمهنية ، وكذلك توافقه المهني .

إن أهمية التوجيه المهني هي في مساعدة الفرد على إيجاد العمل المناسب، كما أن التوجيه المهني للطلاب قد أصبح من المسؤوليات الأساسية للمدرسة التي تسعى إلى تنمية توجه التلاميذ نحو العمل وتكوين اتجاهات إيجابية لديهم نحو بعض المهن، كما ازداد دور الأسرة في التوجيه المهني للأبناء عن طريق توضيح خبرات العمل ومطالبه، والتشجيع على الاختيار المهني.

ومن أكثر فئات الطلاب حاجة إلى التوجيه المهني هي فئة طلبة الصفوف العاشر والحادي عشر والثاني عشر ، حيث يمثل هؤلاء مرحلة المراهقة المتوسطة ، وهي مرحلة من أهم وأدق مراحل النمو الإنساني ، فهي المرحلة التي أطلق عليها أريكسون اسم المرحلة الحرجة وتعتبر مرحلة التعليم العام في سلطنة عمان نهاية مرحلة التعليم الأساسي ، وهي المرحلة التي تعد الطلاب ليكونوا مواطنين قادرين على تحقيق الأهداف المرسومة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والتنمية المختلفة ، ومن هذا المنطلق جاءت حاجة الفرد والمجتمع للتوجيه المهني وحرصت كذلك حكومة السلطنة على الاهتمام به حيث توجه هذا الحرص بإنشاء المركز الوطني للتوجيه المهني لنشر ثقافة التوجيه المهني لإعداد جيل واع قادر على تحمل المسؤولية واتخاذ قرارات تتعلق بمستقبلهم المهني والوظيفي

استثمارات خيارات المواد الدراسية:

يتم الإعداد لاستثمارات خيارات المواد الدراسية من قبل المركز الوطني للتوجيه المهني، وذلك بعد استلام الخطة الدراسية حيث يتم تصميم استثمارات خاصة الأحادية اللغة والثنائية اللغة للصفين الحادي عشر والثاني عشر ، كما يتم تصميم استثمارات الصفين الحادي والثاني عشر للمدارس الحكومية ، وذلك وفقاً للخطة الدراسية المعتمدة ، حيث يتم توزيع استثمارات الخيارات للطلاب في شهر فبراير لاختيار المواد الدراسية ، وفقاً للبرنامج الدراسية التي يرغبون في الالتحاق بها بعد إنهماء لدبلوم التعليم العالي ، ثم يتم توزيعها عليهم في شهر إبريل لتأكيد خياراتهم من المواد الدراسية ، ومن أبرز مستجدات الخطة الدراسية في استثمارات الصف الحادي عشر التطبيق التجريبي لمادة اللغة الألمانية والمزعم تطبيقها تجريبياً في مدرستين من مدارس محافظة مسقط ومدرستين من مدارس محافظة جنوب الباطنة

تحليل خيارات طلبة الصفين العاشر والحادي عشر لمواد الخطة الدراسية:

يهدف هذا التحليل إلى الاطلاع على نتائج خيارات طلبة الصفين العاشر والحادي عشر لمواد الخطة الدراسية ، طلبة الصفين الحادي عشر والثاني عشر بالعام الذي يلي أخذ الخيارات فيه ومقارنة تلك النتائج وفقاً لمتغيرات النوع الاجتماعي والمحافظات والخيارات الأولية للطلبة ، إضافة إلى مقارنتها بإحصائيات الأعوام السابقة قبل وبعد تطبيق الخطة الدراسية وتقديم التوجيه المهني بالمدارس بالعام الدراسي ٢٠٠٧/٢٠٠٨م حيث قام المركز الوطني للتوجيه المهني بأخذ الخيارات على مرحلتين : الأولى مرحلة الخيارات الأولية، والثانية مرحلة التأكيد عليها، وتحليل خيارات طلبة الصف العاشر لمواد الخطة الدراسية للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١م تجدها أنها قد اتجهت نحو المواد ذات الطابع العلمي، فبعد أن كانت نسبة عدد الطلبة الذين اختاروا مادتي الكيمياء والفيزياء بالعام الدراسي ٢٠٠٩/٢٠١٠م (٤٧%) ارتفعت تلك النسبة في إحصائيات خيارات الطلبة للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١م لتمثل (٤٨%) من عدد إجمالي عدد طلبة الصف العاشر بالمادتين وهذا مؤشر جيد على نجاح حملة التوعية بخيارات الطلبة لمواد الخطة الدراسية وتوجيه الطلبة نحو المواد ذات الطابع العلمي التي تعتبر متطلباً أساسياً لدراسة معظم التخصصات التي يحتاجها سوق العمل العماني حالياً ، ومن جهة ففي مادتي الأحياء والعلوم والتقانة تغيرت نسبة عدد الطلبة الذين اختاروا هاتين المادتين ، ففي مادة الأحياء كانت نسبتهم خلال العام الدراسي ٢٠٠٩/٢٠١٠م (٥١%) وأصبحت نسبتهم (٤٩%) بخياراتهم للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١م ، وفي مادة العلوم والتقانة كانت نسبتهم (٤٦%) وأصبحت (٤٧%) للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١م ، ويعزى ذلك إلى كون مادة الأحياء من المتطلبات الأساسية لدراسة بعض التخصصات العلمية كالطب كما يعتبر مؤشراً جيداً عند مقارنة المادتين من حيث المحتوى العلمي لكل منها على اعتبار أن مادة الأحياء تتطلب بعض المهارات ذات طابع علمي ، أما فيما يتعلق بمجموعة الرياضيات وفقاً لما أشارت إليه إحصائيات خيارات الطلبة للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١م فقد أوضحت النتائج إلى أن نسبة عدد الطلبة الذين اختاروا مواد هذه المجموعة لم تتغير عما كانت عليه خلال العام الدراسي ٢٠٠٩/٢٠١٠م وهذا قد يعزى إلى أن دراسة مادة الرياضيات البحتة تتطلب دراستها تعمقاً أكثر بالمهارات الحسابية كمهارات التفاضل والتكامل والهندسة.

أما الصف الحادي عشر فإن إحصائيات خيارات الطلبة تشير إلى رغبتهم بدراسة المواد ذات الطابع العلمي من مواد الخطة الدراسية للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١م ، وهو ما يتفق مع خيارات طلبة الصف العاشر لدراسة هذه المواد ، حيث أشارت الإحصائيات أن ما نسبته (٤٩%) من إجمالي عدد طلبة الصف الحادي عشر الذين يرغبون بدراسة مادة الرياضيات البحتة للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١م ، بينما كانت نسبتهم بهذه المادة خلال العام الدراسي ٢٠٠٩/٢٠١٠م (٤٦%) ، وبالمقابل فقد انخفضت نسبة الراغبين بدراسة مادة الرياضيات التطبيقية من (٥٤%) للعام الدراسي ٢٠٠٩/٢٠١٠م لتصبح (٥١%) للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١م ، ويعتبر هذا مؤشراً جيداً نحو توجه الطلبة لدراسة مادة الرياضيات البحتة على اعتبار أنها أحد شروط دراسة تخصصات الطب والهندسة وعلوم الحاسوب بمؤسسات التعليم العالي ، أما مجموعة مواد العلوم فقد تغيرت كذلك نسب خيارات الطلبة للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١م، ففي مادتي الكيمياء والفيزياء أصبحت تمثل ما نسبته (٤٨%) من إجمالي عدد الطلبة في كل من المادتين بعد أن كانت (٤٥%) و (٤٦%) على التوالي للمادتين للعام الدراسي ٢٠٠٩/٢٠١٠م ، أما في ما يتعلق بمادتي الأحياء والعلوم والتقانة فقد انخفضت نسبة الطلبة الراغبين بدراسة مادة الأحياء من (٥٣%) إلى (٥١%) واللافت في خيارات الطلبة بهذه المجموعة ارتفاع بسيط بنسبة عدد الراغبين في دراسة مادة العلوم والتقانة من (٤٤%) للعام الدراسي ٢٠٠٩/٢٠١٠م إلى (٤٦%) بخياراتهم للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١م، وقد يعود ذلك لطبيعة محتوى هذه المادة والتي تعتبر من المواد التي تحتاج إلى مهارات ذات طابع العلوم الإنسانية ، إلا أنه وبمقارنتها مع مادة الأحياء التي هي أيضاً من المواد التي تحتاج إلى مهارات ذات طابع العلوم الإنسانية نجد أن نسبة عدد الطلبة الذين يرغبون بدراسة مادة الأحياء أعلى وهذا مؤشر جيد عند مقارنة المادتين من حيث المحتوى العلمي لكل منها وما يتطلبه دراسة بعض التخصصات بمؤسسات التعليم العالي من دراسة هذه المادة كشرط لدراسة تلك التخصصات

العمل التطوعي ثقافة ومكسب:

إن التكافل والترابط الاجتماعي هو أحد أهم سمات المجتمع العماني، كما أن العمل التطوعي من الركائز المهمة في بناء المجتمع وتوثيق التواصل بين أفراداه فهو يعزز من انتماء ومشاركة الأفراد ويجدد من روح التعاون والتشارك ويوثق مبدأ الشراكة مع مؤسسات المجتمع

المحلية المختلفة ، وقد جاءت الأوامر السامية بتخصيص جائزة الأوامر السامية بتخصيص جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي تشجيعاً للأفراد والمبادرات ودعمًا للجهود التطوعية وتفعيلاً لثقافة العمل التطوعي في عموم المجتمع.

وتناغماً مع الجهود الرسمية والأهلية فإن المركز الوطني للتوجيه المهني يحرص على تشجيع الطلاب لترسيخ مفهوم ثقافة العمل التطوعي من خلال وسائل مختلفة تمثلت في أنشطة كتب مسارك المهني التي تتحدث حول ماهية العمل التطوعي وأهميته ، والمهارات المطلوبة للمشاركة المجتمعية الفاعلة، مع عرض نماذج مجتمعية تطوعية وذلك من منطلق القناعة بأن التطوع هو أحد المجالات المهمة التي تتيح للطالب تعلم واكتساب مهارات جديدة وتطوير العلاقات الاجتماعية.

كما أن التوجيه المهني يقوم على أساس انسجام الفرد مع مهنته وتوائمه مع متطلباتها مما ينعكس إيجاباً على تفاعله مع عموم الفعاليات المجتمعية ومنها المشاركة النشطة في العمل التطوعي كما أن العمل التطوعي هو في الواقع طريقة مثلى لربط الأفراد بقضايا مجتمعهم مما ينمي لدى الطالب الثقة بالنفس وتطوير مهارات من قبيل اتخاذ القرار والإحساس بالمسؤولية.

وفي إطار الحرص على تطوير الكوادر البشرية في هذا الجانب قام المركز الوطني للتوجيه المهني بتنفيذ ورشة تدريبية بمشاركة خبيرة دولية شارك فيها عدد من أخصائي ومشرفي التوجيه المهني بالمحافظات التعليمية لتوضيح مضمون أدلة العمل التطوعي وتطوير قدرات أخصائي التوجيه المهني في تنمية ثقافة العمل التطوعي بين أوساط المعلمين.

إن ثقافة العمل التطوعي لا يمكن أن تتطور إلا بتكاتف الجهود وتبادل المعارف والخبرات بين القطاعات الرسمية والأهلية، كما إن الأسرة هي عنصر مهم في تشجيع الأبناء على المشاركة في العمل التطوعي باعتباره عنصراً مهماً في التنشئة الاجتماعية.

يعد العمل التطوعي نشاطاً خيراً يعود بالكثير من المكاسب والفوائد والمنافع على الأفراد والمجتمعات كما أن ممارسة العمل التطوعي يشعر بسعادة بالغة لأنه يقدم خدمة تعود بالنفع على غيره دون انتظار مقابل أو أجر عليه، وانطلاقاً من اهتمام صاحب الجلالة بهذا المجال فقد أصدر توجيهاته بتخصيص جائزة للعمل التطوعي، وتعتبر الجائزة الأولى على مستوى السلطنة والتي بدورها تدعم وتشجع كل الجهود والأنشطة التطوعية ، ويأتي حرص جلالة السلطان

واهتمامه بالعمل التطوعي إدراكاً من جلالته بأهميته وما يحققه من خدمة للأسرة والمجتمع ، كما تعمل الجائزة على تشجيع الجمعيات والمؤسسات الأهلية والتطوعية وغيرها للاستمرار في ممارسة عملها التطوعي.

ويقوم المركز الوطني للتوجيه المهني بدور في التشجيع على نشر ثقافة العمل التطوعي بين الطلبة من خلال أنشطة كتاب مسارك المهني وربط هذا الجانب بأخلاقيات العمل، وربطه كذلك بالملف المهني للطلاب كما أن المركز بصدد إعداد دليل عن العمل التطوعي وذلك من خلال الاستفادة من التغذية الراجعة الواردة من الحقل التربوي في هذا المجال .

إن العمل التطوعي يعد من الثقافات التي بدأ الناس يهتمون بها فهم يسعون للمشاركة في المبادرات أو المشاريع أو البرامج دون النظر إلى عائد أو مقابل مادي ، ومن التحديات التي يواجهها العمل التطوعي عدم وعي أو إدراك المجتمع بثقافة العمل التطوعي وصعوبة تنفيذ بعض الأعمال لظروف الطلبة وقلة الدعم والتشجيع من قبل المؤسسات المختلفة ولكن بالمقابل يمكن التغلب على هذه التحديات من خلال الاستفادة من حصص الاحتياط بالقيام بأعمال تطوعية وتكثيف التوعية بأهمية العمل التطوعي من خلال التكايف والتعاون من قبل المؤسسات المختلفة سواء الحكومية أو الخاصة لدعم المشاريع التطوعية^(٥٤).

المسارات المهنية وتأثير الأقران :

يتأثر أبنائنا الطلبة في الصف العاشر بتأثير أقرانهم عليهم بشكل كبير عند اختيارهم المواد الدراسية ويبدأ هذا التأثير بمجرد استلامهم لاستمارة تحديد الخيارات حيث تبدأ معها الحوارات والجدل في طبيعة كل مادة ، ومدى الصعوبة فيها، وآلية التعامل مع هذه الاستمارة باعتبارها بوابة للدخول إلى المسار التعليمي، وهنا يأتي تأثير الأقران كأبرز عامل يمكن أن يزيد من حيرتهم وقلقهم ويؤثر على رغباتهم .

ولكن هل يمكن للأقران تغيير المسارات المهنية لزملائهم في المستقبل بعيداً عن خياراتهم الحقيقية ؟ سؤال لكي نجيب عليه يتوجب علينا أن نفهم أولاً طبيعة هذه العلاقة ، فالطالب في هذه المرحلة العمرية بالذات يشعر بأهمية الولاء والانتماء لأقرانه ، ويميل إلى تقليدهم إضافة إلى الاتكالية عند بعض الطلبة حيث يفضلون الاعتماد على الأقارب وأولياء أمورهم في اتخاذ القرار

(٥٤) المركز الوطني للتوجيه المهني ٢٠١٢ . وزارة التربية والتعليم.

بدلاً منهم، مما يولد لديهم ضعف الثقة بالنفس وعدم المعرفة بعواقب اختياراتهم نتيجة لتسرعهم في تبني أفكار أقرانهم دون تمحيص أو تحليل ، لذا فإن الكثير منهم يتعثرون في دراسة مواد قد لا تعبر عن قدراتهم الحقيقية ورغباتهم وميولهم ومتطلبات سوق العمل، الأمر الذي يدفعهم إلى ترك المدرسة أو فقدان بعض الفرص التعليمية والمهنية، لوجود خلل في عملية اختيارهم لموادهم الدراسية، لذا فإن الأسرة لها دور كبير في التنشئة الاجتماعية الصحيحة المبنية على المصارحة ، وتقبل آراء الآخرين ، وإعطاء الطالب فرصة التعبير عن الذات وعن القدرات والرغبات والميول التي يمتلكها ، وتصورات حول مهنة المستقبل ومساعدته بالنصيحة والمشورة .

ويأتي دور التوجيه المهني محفزاً للطلبة على استثمار طاقاتهم وإبداعاتهم وتنمية مواهبهم وقدراتهم لاتخاذ القرار الصائب الذي يعبر عن شخصيته منفرداً عن أقرانه، باعتبار أن كل فرد منا قد حباه الله بقدرات ومواهب تختلف عن الآخرين ولولاها لما وجدنا المعلم والطبيب والمهندس والعامل وغيرهم ، ولتشبع المجتمع بمهنة واحدة فقط.

فالتوجيه المهني يساعد الطالب على إدراك أهمية ذاته والإيمان بقدراته وشخصيته وتكوين رأيه بعيداً عن تبعية أقرانه وبتح له الحرية في اتخاذ القرار السليم المبني على المعرفة الجيدة لقدراته التحصيلية وطبيعة المواد الدراسية، ورغباته وميوله ومواهبه من جهة ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى ليتسنى له الموازنة بين هذه المعطيات وتبني أفكار واقعية عن ذاته وطموحاته المهنية مستقبلاً بعيداً عن التبعية والتقليد لأفكار الآخرين^(٥٥).

وضحت الدراسة في هذا الفصل دور المركز الوطني للتوجيه المهني والذي سعى الباحث من خلاله الى تحقيق هدف الدراسة (التعرف على جهود المركز الوطني للتوجيه المهني بسلطنة عمان) فقد استعرضت الدراسة في هذا الفصل أهم البرامج التي يقدمها المركز، وكذلك التقسيمات الهيكلية الموجودة فيه والمهام التي يقوم بها أفرادها والخدمات التي يقدمها للطلبة والطالبات وصولاً بهم الى تجديد مساراتهم العلمية والعملية فيما بعد.

(٥٥) المركز الوطني للتوجيه المهني ٢٠١١. وزارة التربية والتعليم.

وقد وضحت الدراسة في هذا الفصل دور المركز الوطني للتوجيه المهني والذي سعى الباحث من خلاله الى تحقيق هدف الدراسة (التعرف على جهود المركز الوطني للتوجيه المهني بسلطنة عمان) فقد استعرضت الدراسة في هذا الفصل أهم البرامج التي يقدمها المركز، وكذلك التقسيمات الهيكلية الموجودة فيه والمهام التي يقوم بها أفرادها والخدمات التي يقدمها للطلبة والطالبات وصولا بهم الى تجديد مساراتهم العلمية والعملية فيما بعد.

القسم الثاني الدراسة وتطبيقاتها (العملي)

الفصل الرابع الطريقة والاجراءات

- أهداف الدراسة
- أولاً - الطريقة والإجراءات
- ثانياً - منهج الدراسة
- ثالثاً - مجتمع الدراسة
- رابعاً - عينة الدراسة
- خامساً - أداة الدراسة
- سادساً - صدق الأداة
- سابعاً - تحليل البيانات واختبار الفروض

الفصل الرابع

الطريقة والإجراءات

أهداف الدراسة :

٥. تقييم منظومة التوجيه المهني بسلطنة عمان .
٦. التعرف على جهود المركز الوطني للتوجيه المهني بالسلطنة.
٧. تتبع نشأة التوجيه المهني على مستوى العالم.
٨. الوصول إلى نتائج تحسين منظومة التوجيه المهني بسلطنة عمان .

الدراسة الميدانية

أولاً - الطريقة والإجراءات:

يتضمن هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة ومجتمع الدراسة وأداة الدراسة وكيفية بنائها ومتغيرات الدراسة التابعة والمستقلة، ويتضمن كذلك إجراءات تطبيق الدراسة والمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل النتائج، وفيما يلي توضيح لذلك.

ثانياً - منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي وذلك لمناسبته وطبيعة هذه الدراسة وأهدافها.

ثالثاً - مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من : الطلبة الجامعيين وطلبة الصف الحادي عشر والإداريين والاختصاصيين

المعلمين والمعلمات

رابعاً - عينة الدراسة :

** الطلبة الجامعيين :

- الطالبات (إناث) = ٢٦٦
- الطلاب (ذكور) = ٢٩٦
- مجموع الذكور والإناث = ٥٦٢

** طلبة الصف الحادي عشر

- الطالبات (إناث) = ٣٢١
- الطلاب (ذكور) = ٢٧٧
- مجموع الطلبة والطالبات = ٥٩٨

** الإداريين والاختصاصيين

١. إداريات وأخصائيات (إناث) /بكالوريوس/ أكثر من ١٠ سنوات /٣٤
 ٢. إداريات وأخصائيات (إناث) عليا / أكثر ١٠ سنوات = ٢٦
 ٣. إداريات وأخصائيات (إناث) بكالوريوس/إناث/بكالوريوس٦-١٠ سنوات=٢٩
 ٤. إداريين وأخصائيين (ذكور) بكالوريوس ٦-١٠ سنوات = ٢٠
 ٥. إداريين وأخصائيين (ذكور) عليا/أكثر ١٠ سنوات = ٢٠
 ٦. إداريين وأخصائيين (ذكور) بكالوريوس /أكثر ١٠ سنوات=٤٦
- مجموع الإناث الإداريات والأخصائيات = ٨٩
 - مجموع الذكور الإداريين والأخصائيين = ٨٦
 - ، مجموع الإناث والذكور = ١٧٥

** المعلمين والمعلمات

- معلمات (إناث) بكالوريوس/٦-١٠ سنوات=١٧
- معلمات (إناث) بكالوريوس/أكثر ١٠ سنوات=٢٥
- معلمات (إناث) بكالوريوس/١-٥ سنوات=٢٥
- معلمات (إناث) عليا/ أكثر ١٠ سنوات= ١١

- معلمين (ذكور) بكالوريوس / ١-٥ سنوات = ٢٣
- معلمين (ذكور) بكالوريوس / ٦-١٠ سنوات = ٢٥
- معلمين (ذكور) بكالوريوس أكثر ١٠ سنوات = ٤٢
- معلمين (ذكور) عليا/أكثر ١٠ سنوات = ١٤
- مجموع المعلمين الذكور = ١٠٤
- مجموع المعلمات الإناث = ٧٧
- ، المجموع الكلي للمعلمين والمعلمات = ١٨١

خامساً - أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة أداة لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالدراسة، وقد تم الاستفادة من بعض الدراسات السابقة في هذا المجال، بعد تعديلها بشكل ينسجم مع أغراض هذه الدراسة. وللتحقق من مدى صدق المحتوى وفق المعايير العلمية المستخدمة تم عرض المقياس على مجموعة من الأساتذة في جامعات السلطنة وذلك بغرض معرفة مدى ملائمة عبارات المقياس لقياس ما وضعت لأجله، ومدى وضوح هذه العبارات، وخلوها من المصطلحات الغامضة. وبناء على ما ورد من ملاحظات، قام الباحث بتعديل صياغة بعض العبارات واستبعاد أو دمج البعض الأخر، حتى أصبح المقياس في شكلها النهائي.

يتكون من عدد اربعة استبانات لكل مجموعه من المجموعات السابقة.

- استبياناه الطلبة الجامعيين:

تناولت استبياناه الطلبة الجامعيين بيانات تتعلق بموضوع الدراسة حول تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عُمان وعددها (٢٢) متغير في صورته ثلاثة محاور وهي :

- المحور الأول: كتاب مسارك المهني ويتكون من ٨ عبارات
- المحور الثاني: أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة ويتكون من ٨ عبارات
- المحور الثالث: نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية ويتكون من ٦ عبارات.

وقد تم صياغة عبارات المحاور بشكل يتيح للمبجوثين فرصة الإجابة عنها وفقا لتدرج مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة = ٥ ، موافق = ٤ ، محايد = ٣ ، لا أوافق = ٢ ، لا أوافق بشدة = ١) غالبية المتغيرات أخذت الطابع الإيجابي).

ثبات الأداة

الثبات:

يقصد به اختبار أداة جمع البيانات والمعلومات للتأكد من درجة الاتساق بما يتيح قياس ما نقيسه من ظاهرات ومتغيرات بدرجة عالية من الدقة والحصول على نتائج متطابقة أو متشابهة إذا تكرر استخدامها أكثر من مرة في جمع نفس المعلومات أو قياس نفس المتغيرات سواء من مبحوث واحد أو عدة مبحوثين في أوقات وظروف مختلفة، وباستخدام معامل كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha وبالتطبيق على البيانات التي تم الحصول عليها وجد أن معامل الاتساق الداخلي لبنود الاستمارة (٠,٩٨٩٣)، وهي تدل على ثبات الأداة والاعتماد على نتائجها لأنها بالحدود المقبولة (تزيد عن ٠,٧) (Cronbach, ٢٠٠٤). للتحقق من ثبات الأداة تم تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (١٠) أفراد من مجتمع الدراسة تم اختيارها بطريقة عشوائية. تم استخراج معامل الثبات طبقا لكرونباخ ألفا للتأكد من الاتساق الداخلي للفقرات بناء على اجابات أفراد العينة الاستطلاعية، كما تم أيضا استخراج معامل الثبات طبقا لكرونباخ ألفا بعد تطبيق الدراسة على جميع أفراد مجتمع الدراسة - ثبات بنود (عبارات) المقياس:

وقبل الدخول في التحليل نتأكد من جودة المقياس المستخدم وان بنود كل محور لا يمكن حذف (الاستغناء عن أي منها)، ونقصد باختبار ثبات المقياس Reliability: درجة الاتساق بين مقاييس الشيء المراد قياسه، والثبات يعني الاستقرار Stability بمعنى لو كررت عمليات القياس للفرد الواحد لأظهرت النتائج شيئاً من الاستقرار، وتظهر الجداول التالية معاملات الثبات لبنود كل محور من محاور المقياس. وتوجد عدة طرق لحساب ثبات المقياس، إلا أن البحث اعتمد على أسلوب (الفا كرونباخ) لحساب ثبات المقياس، من خلال برنامج SPSS ويعبر معامل الفا عن درجة الاتساق الداخلي للمقياس Internal Consistency. وتتراوح قيمته ما بين (صفر، ١) وإن قيمة معامل ألفا تعتبر مقبولة إذا كانت أكبر من ٧٠%. ويظهر جدول (٩) معاملات الثبات لمحاور الدراسة وهي تدل على ثبات الأداة والاعتماد على نتائجها لأنها جميعا بالحدود المقبولة (المرجع السابق). والجدول التالي يوضح لنا قيمة معامل الثبات:

جدول (٩)

قيمة معامل الثبات (الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة)
للعيينة الاستطلاعية ولمجتمع الدراسة كاملا بعد تطبيق الدراسة

الأبعاد	عدد الفقرات	الاتساق الداخلي (العينة الاستطلاعية)	الاتساق الداخلي (مجتمع الدراسة)
المحور الأول: كتاب مشارك المهني	٨	.٩٧١٣	.٩٧٠٧
المحور الثاني: أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة	٨	٧٠٠.٩	٠,٩٧٠٨
المحور الثالث: نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية	٦	٦١٢.٩	٠,٩٦٣٢
	٢٢	٨٩٨.٩	٨٩٣.٩

سادساً - صدق الأداة:

جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي المقياس بعد تطبيق المقياس على العينة المكونة من (٥٦٢) فرداً، من أفراد عينة الدراسة، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل العبارات والدرجة الكلية المقياس (يعتبر معامل ارتباط بيرسون من أشهر الطرق لقياس معامل الارتباط بين متغيرين نسبيين أو فئويين) يستخدم لقياس قوة واتجاه العلاقة الخطية بين متغيرين كميّين ويأخذ القيم من -١ إلى ١ يكون الارتباط قوى أو تام إذا كانت قيمة معامل الارتباط تتراوح بين ٠,٧ إلى ١ صحيح أما إذا كان قيمة معامل الارتباط من ٠,٥ حتى ٠,٦٩ كان الارتباط متوسط) فيما بينهم يستخدم هذا المعامل عندما نود قياس ثبات التقديرات التي نحصل عليها من مفردات الإستبانة أو محاورها التي تقيس موضوع يفترض تجانس مفرداته تراوحت معاملات الارتباط من (٠,٩٨٦) الى (٠,٩٩٥) وهى جميعا ذات دلالة و الجدول التالى يوضح علاقة الارتباط بين كل عباره ومجموع العبارات والجدول التالية توضح ذلك الذي تنتمي إليه وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

جدول (١٠)

معاملات الارتباط بين درجات أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس

ر.م	الأبعاد	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	المحور الأول: كتاب مسارك المهني	.٩٩٥(**)	٠,٠٠٠
٢	المحور الثاني: أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة	.٩٨٩(**)	٠,٠٠٠
٣	المحور الثالث: مقياس اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية	.٩٨٦(**)	٠,٠٠٠

يتضح من جدول (١٠) أن هناك ارتباطا ايجابيا قوي بين الأبعاد والمقياس ككل، مما يدل على صدق المقياس في قياس ما وضع لأجله، وقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل مجال من مجالات المقياس والدرجة الكلية للاستبانة وكذلك تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) والجدول التالي توضح ذلك:

جدول (١١)

ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الأول: كتاب مسارك المهني مع الدرجة الكلية للمحور

ر.م	الأبعاد	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	المواضيع المقدمة في كتاب مسارك المهني تساعد في تكوين صورة واضحة نحو مستقبلي المهني	.٨٦٦(**)	٠,٠٠٠
٢	أسهم كتاب "مسارك المهني" في إكسابي مهارات تعينني على اختيار الوظيفة التي أرغب بها .	.٩١٥(**)	٠,٠٠٠

ر.م	الأبعاد	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
٣	من خلال أنشطة كتاب "مسارك المهني" اضطلعت على تجارب ناجحة لأفراد ناجحين في مهنتهم.	.٩٢٢(**)	٠,٠٠٠
٤	المواضيع المقدمة في كتاب "مسارك المهني" تشتت أفكارني نحو مستقبلي المهني.	.٨٨٦(**)	٠,٠٠٠
٥	كتاب "مسارك المهني" لا يساعد على اكتساب المهارات اللازمة في اختياري لوظيفة المستقبل.	.٩٢٣(**)	٠,٠٠٠
٦	من خلال كتاب "مسارك المهني" استطعت معرفة كيفية اختيار التخصص الذي يناسب قدراتي وميولي.	.٩٢٠(**)	٠,٠٠٠
٧	أجد صعوبة في فهم الأنشطة المقدمة في كتاب "مسارك المهني"	.٩٥٧(**)	٠,٠٠٠
٨	تسهل الأنشطة الموجودة في كتاب مسارك المهني في وصولي إلى المكان والتخصص الجامعي الذي كنت ارغب به.	.٩٢٩(**)	٠,٠٠٠

جدول (١٢)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الثاني: أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة" مع الدرجة الكلية

ر.م	الأبعاد	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	عند استشارتي لأخصائي التوجيه المهني بالمدرسة حصلت على الإجابات الوافية	.٩٢٤(**)	٠,٠٠٠

مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط	الأبعاد	ر.م
٠,٠٠٠	.٩٢٦(**)	يقوم أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة بمساعدتي على اختيار المسار الصحيح لمستقبلي المهني الذي يلاءم قدراتي وميولي	.٢
٠,٠٠٠	.٩١٦(**)	وجود أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة ضروري لمساعدة الطلاب في شق طريقهم نحو المستقبل الوظيفي	.٣
٠,٠٠٠	.٩٥٥(**)	أخصائي التوجيه المهني ليس لديه القدرة على توجيهنا التوجيه السليم نحو المستقبل المهني	.٤
٠,٠٠٠	.٩١٤(**)	ليست هناك ضرورة لوجود أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة	.٥
٠,٠٠٠	.٨٨٩(**)	أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة هو الشخص القادر على معرفة ما يناسب قدراتنا وميولنا	.٦
٠,٠٠٠	.٩٠٢(**)	من خلال إرشادات أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة يستطيع الطالب اختيار المواد الدراسية التي تمكنه من التخصص الذي يرغب به	.٧

مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط	الأبعاد	ر.م
٠,٠٠٠	.٩١٥(**)	يستطيع الطالب الوصول إلى رغبته التي يتمناها بسبب وجود أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة	.٨

جدول (١٣)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الثالث: نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية

مع الدرجة الكلية

مستوى الدلالة	معامل قيمة الارتباط	الأبعاد	ر.م
٠,٠٠٠	.٩١٩(**)	من خلال اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية يستطيع الطالب تحديد البيئة التي تناسب ميوله وطموحه وبالتالي التخصص الذي وصل إليه الآن.	.١
٠,٠٠٠	.٨٩٦(**)	معرفتي للبيئة التي تناسب قدراتي وميولي أعاننتي على اختيار الطريق الصحيح الذي يرضيني	.٢
٠,٠٠٠	.٩٦٣(**)	لا توجد صعوبة عند تطبيق اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية	.٣
٠,٠٠٠	.٩٢١(**)	لا توجد ضرورة لإجراء اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية	.٤
٠,٠٠٠	.٩٣٤(**)	اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية اكسبني المهارات اللازمة للاعتماد على نفسي في شق طريقي المهني في الجامعة	.٥
٠,٠٠٠	.٩٠٩(**)	توجد صعوبة كبيرة عند تطبيق اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية	.٦

سابعاً - تحليل البيانات واختبار الفروض:

قام الباحث بترميز أسئلة الاستبانة ومن ثم تفرغ البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة، وذلك باستخدام برنامج (SPSS V.11) Statistical Package for Social and Science ومن ثم تحليلها بمساعدة إحصائيه متخصصه من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات ونوع متغيرات الدراسة، وكذلك طبقاً لفرضيات الدراسة والعلاقات المبنية عليها.

١ - الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل ومعالجة البيانات:

لقد تم معالجة بيانات الدراسة وفقاً لبرمجية تحديد معامل ثبات الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ.

تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية من خلال التوزيع التكراري للبيانات والنسب المئوية والمتوسطات المرجحة والانحراف المعياري، لتوصيف المتغيرات الديموغرافية للتعرف على خصائص وسمات مفردات العينة وذلك للحصول على مقاييس ملخصة للبيانات بهدف التعرف على سمات مفردات العينة.

عرض البيانات وتحليلها ومناقشة النتائج:

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من عدد ٥٦٢ الطلبة الجامعيين والجدول (١٤) يبين توزيع عينة الدراسة تبعاً للجنس:

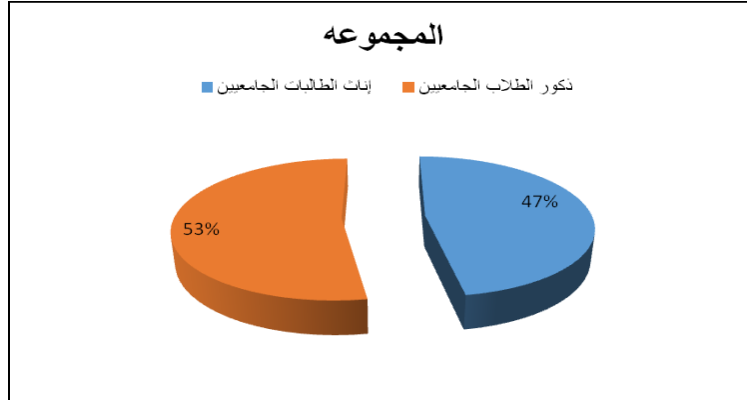
جدول (١٤)

توزيع عينة الدراسة تبعاً للجنس

المجموعة	العدد	النسبة %
إناث الطالبات الجامعيين	٢٦٦	٤٧,٣

٥٢,٧	٢٩٦	ذكور الطلاب الجامعيين
١٠٠,٠	٥٦٢	الإجمالي

المجموعة



شكل (١)

يوضح النسب المئوية وفقا لمتغير فئات المجموعة

وصف الآراء حول متغيرات (بنود/عبارات) الدراسة:

وبعد عرض خصائص عينة الدراسة ننتقل الآن لوصف متغيرات الدراسة (البنود/العبارات) ويظهر

جدول (١٥) المقاييس الأساسية (المتوسط - الانحراف المعياري - الأهمية النسبية - الترتيب) لعبارات المقياس حسب كل محور.

نتائج السؤال الأول ومناقشتها

لتحديد آراء الطلاب الجامعيين حول كتاب مسارك المهني للإجابة على هذا السؤال استخدم

الباحث التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد الدراسة نحو أسباب الأزيمة:

المحور الأول: كتاب مسارك المهني

جدول (١٥)

التوزيع العددي والنسبي والمقاييس الأساسية لعبارات محور كتاب مسارك المهني

م	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
١	المواضيع المقدمة في كتاب مسارك المهني تساعد في تكوين صورة واضحة نحو مستقبلي المهني	٣,٦٩	٠,٨٢٠	٧٤%	٢
٢	أسهم كتاب " مسارك المهني "في إكسابي مهارات تعيني على اختيار الوظيفة التي أرغب بها.	٣,٣٩	١,٠١٦	٦٨%	٤
٣	من خلال أنشطة كتاب " مسارك المهني " اضطلعت على تجارب ناجحة لأفراد ناجحين في مهنتهم.	٣,٧٥	٠,٨٧٣	٧٥%	١
٤	المواضيع المقدمة في كتاب " مسارك المهني " تشنت أفكارني نحو مستقبلي المهني.	٢,٨٤	١,٠٩٥	٥٧%	٦
٥	كتاب " مسارك المهني "لا يساعد على اكتساب المهارات اللازمة في اختياري لوظيفة المستقبل.	٢,٧٥	٠,٨٧٥	٥٥%	٨
٦	من خلال كتاب " مسارك المهني " استطعت معرفة كيفية اختيار التخصص الذي يناسب قدراتي وميولي	٣,٤٠	١,٠٧١	٦٨%	٣

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
٧	أجد صعوبة في فهم الأنشطة المقدمة في كتاب "مسارك المهني"	٢,٨٢	٠,٩٨٧	٥٦%	٧
٨	تسهم الأنشطة الموجودة في كتاب مسارك المهني في وصولي إلى المكان والتخصص الجامعي الذي كنت أرغب به.	٣,٢٠	١,٠٠٥	٦٤%	٥
	المتوسط العام	٣,٢٣	٠,٩٦٧٧٥	٦٥%	

ويبين جدول (١٥) المقاييس الأساسية لعبارات المحور الأول: كتاب مسارك المهني ويتضح أن أهم ثلاث عبارات بمحور كتاب مسارك المهني هي: العبارة رقم ٣ والعبارة رقم ١ والعبارة رقم ٦، وتراوح متوسط العبارات ما بين ٢,٧٥ - ٣,٧٥ وبأهمية نسبية ٥٦% - ٧٥%، وجميع العبارات تقترب من ٦٠%، وبلغ المتوسط العام لمحور كتاب مسارك المهني ٣,٢٣، بانحراف معياري ٠,٩٧، وأهمية نسبية ٦٥%.

يتبين لنا من الجدول (١٥) والخاص بأراء الطلبة الجامعيين مدى نجاح المركز الوطني للتوجيه المهني بالوصول الى الغاية المرجوة من كتاب مسارك المهني والأنشطة المدرجة فيه والتي ساعدت هؤلاء الطلبة في تكوين صورة واضحة نحو مستقبلهم المهني ، حيث أوضحت إجابات الطلاب بأن الكتاب قد أسهم في اكسابهم المهارات التي تعينهم على الوظيفة التي يرغبون بها، فقد اضطلعوا على تجارب ناجحة من وجهة نظرهم ومع ذلك يتضح في المقابل بأن هذا الكتاب يحتاج الى إعادة صياغة رغم نجاحه بشكل كبير في تحقيق هدف وضوح تحديد المسار، حيث أظهرت إجابات الطلاب نوعا من التشتت ويرجع ذلك الى كثرة التجارب وعدم ترتيبها الترتيب السليم الذي يتماشى مع كل مسار.

المحور الثاني - أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة:

جدول (١٦)

التوزيع العددي والنسبي والمقاييس الأساسية لعبارات محور: أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة

م	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
١.	عند استشارتي لأخصائي التوجيه المهني بالمدرسة حصلت على الإجابات الوافية	٣,٥٥	.٨٨٥	٧١%	٣
٢.	يقوم أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة بمساعدتي على اختيار المسار الصحيح لمستقبلي المهني الذي يلاءم قدراتي وميولي	٣,٣٩	١,٠٧١	٦٨%	٤
٣.	وجود أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة ضروري لمساعدة الطلاب في شق طريقهم نحو المستقبل الوظيفي	٤,١٠٣٢	.٧٩٦٦٢	٨٢%	١
٤.	أخصائي التوجيه المهني ليس لديه القدرة على توجيهنا التوجيه السليم نحو المستقبل المهني	٣,٢٠	١,٠٦٣	٦٤%	٧
٥.	ليست هناك ضرورة لوجود أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة	٢,٤٢	١,٠١٢	٤٨%	٨
٦.	أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة هو الشخص القادر على معرفة ما يناسب قدراتنا وميولنا	٣,٣١	.٨٩٥	٦٦%	٥
٧.	من خلال إرشادات أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة يستطيع الطالب اختيار المواد الدراسية التي تمكنه من التخصص الذي يرغب به	٣,٦٠	.٧٦٦	٧٢%	٢

الترتيب	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة	م
٦	٦٤%	.٧٦٦	٣,٢٢	يستطيع الطالب الوصول إلى رغبته التي يتمناها بسبب وجود أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة	.٨
	٦٧%	٠,٩٠٧	٣,٣٤٩	المتوسط العام	

وبين جدول (١٦) المقاييس الأساسية لعبارات المحور الثاني: أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة، ويتضح أن أهم ثلاث عبارات بمحور أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة هي: العبارة رقم ٣ و العبارة رقم ٧ والعبارة رقم ١، وتراوح متوسط العبارات ما بين ٢,٤٢ - ٤,١٠٣ وبأهمية نسبية ٤٨% - ٨٢%، وجميع العبارات تقترب من ٦٠%، وبلغ المتوسط العام لمحور أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة ٣,٣٤٩ ، بانحراف معياري ٠,٩٠٧، وأهمية نسبية ٦٧%.

تبين إجابات الطلاب الجامعيين على الجدول (١٦) والخاص بالمحور الثاني (أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة) بأن وجود أخصائي التوجيه المهني بالمنظومة (موضوع الدراسة) له أهمية كبيرة من خلال تقديم الاستشارات اللازمة التي تجيب على استفسارات الطلاب لتحديد مسارهم المهني والوظيفي والتي أسهمت بالوصول بهؤلاء الطلاب إلى التخصصات الجامعية التي يرغبون بها إلى حد كبير والذي أتضح من خلال إجابات الطلاب بأهمية نسبه عالية على هذا المحور ، كما أظهرت النتائج في هذا الجدول بنسبة منخفضة على عدم أهمية وجود الاخصائي مما يدل على أن هناك حاجة لتدريب هؤلاء الاخصائيين بشكل أكثر دقة وفاعلية.

المحور الثالث - نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية:

جدول (١٧)

التوزيع العددي والنسبي والمقاييس الأساسية لعبارات محور: نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
١	من خلال اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية يستطيع الطالب تحديد البيئة التي تناسب ميوله وطموحه وبالتالي التخصص الذي وصل إليه الآن	٣,٧٧	.٧٣٧	٧٥%	١
٢	معرفتي للبيئة التي تناسب قدراتي وميولي أعاننتي على اختيار الطريق الصحيح الذي يرضيني	٣,٧٠	.٨٥١	٧٤%	٢
٣	لا توجد صعوبة عند تطبيق اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية	٣,٥٧	.٩٦٤	٧١%	٣
٤	لا توجد ضرورة لإجراء اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية	٢,٩١	.٩٦٦	٥٨%	٦
٥	اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية اكسبني المهارات اللازمة للاعتماد على نفسي في شق طريقي	٣,٥٧	.٨٨٣	٧١%	٤

م	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
	المهني في الجامعة				
٦.	توجد صعوبة كبيرة عند تطبيق اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية	٢,٩٤	١,٠٣٢	٥٩%	٥
	المتوسط العام	٣,٤١	٠,٩٠٥٥	٦٨%	

وبين جدول (١٧) المقاييس الأساسية لعبارات المحور الثالث: نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية ويتضح أن أهم ثلاث عبارات بمحور نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية هي: العبرة رقم ٣ و العبرة رقم ٧ و العبرة رقم ١، وتراوح متوسط العبارات ما بين ٢,٩١ - ٣,٧٧ وبأهمية نسبية ٥٨% - ٧٥%، وجميع العبارات تقترب من ٦٠%، وبلغ المتوسط العام لمحور نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية ٣,٤١، بانحراف معياري ٠,٩٠٥٥، وأهمية نسبية ٦٨%.

يوضح الجدول (١٨) والذي يحتوي على إجابات الطلاب الجامعيين على المحور الثالث (نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية) بأن هذا المقياس قد أتاح للطلاب تحديد البيئة التي تتناسب مع ميول الطلاب وطموحاتهم وبالتالي التخصص الذي وصل إليه الآن، رغم وجود فئة لا بأس بها ترى بأن هناك بعض الصعوبة في التعامل مع هذه الأنشطة المدرجة في مقياس اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية مما يعني الحاجة الى مراجعة هذا النشاط من بحيث يكون من السهل على جميع الطلاب بتطبيقه والحصول على النتائج المعينة لهم.

هل توجد فروق بين الطلاب و الطالبات حول ارائهم في تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عمان ، وللإجابة عن السؤال فقد تم استخدام حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent – t- Test) والجدول (١٨) يوضح ذلك .

جدول (١٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t -test - Independent لآراء الطلاب الجامعيين، تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عمان تعزى لمتغير الجنس

المحور	المجموعه	ن	المتوسط	الانحراف	ت	مستوى الدلالة
المحور الأول : كتاب مشارك المهني	إناث الطالبات الجامعيين	٢٦٦	٢٧,٢٤	٦,٨١٨	٤,٤٩٥	.٠٠٠
	ذكور الطلاب الجامعيين	٢٩٦	٢٤,٥٩	٧,١٠٠		
المحور الثاني :أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة	إناث الطالبات الجامعيين	٢٦٦	٢٨,٨٠	٦,١٢٢	٧,١٠٧	.٠٠٠
	ذكور الطلاب الجامعيين	٢٩٦	٢٤,٩٦	٦,٦٢٥		
المحور الثالث: نشاط اكتشاف المهني والمسلمات الشخصية	إناث الطالبات الجامعيين	٢٦٦	٢١,٠٣	٥,٠٦٧	٢,٥٦٠	.٠١١
	ذكور الطلاب الجامعيين	٢٩٦	١٩,٩٥	٤,٩٣١		
الدرجة الكلية	إناث الطالبات	٢٦٦	٧٧,٠٧	١٧,٩٢٢	٤,٩١٤	.٠٠٠

					الجامعيين	
		١٨,٤٨٧	٦٩,٥١	٢٩٦	ذكور الطلاب	
					الجامعيين	

يتضح من الجدول (١٨) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء الطلاب الجامعيين في تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عمان تعزى لمتغير الجنس ، وذلك لأن جميع قيم مستوى الدلالة أكثر من $(\alpha = ٠,٠٥)$.

استبياناه الطلبة الصف الحادي عشر:

تناولت استبياناه الطلبة الجامعيين بيانات تتعلق بموضوع الدراسة حول تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عُمان وعددها (١٥) متغير في صورته ثلاثه محاور وهي

- المحور الأول: كتاب مسارك المهني (إسهام كتاب مسارك المهني في الوعي المهني للطلبة) ويتكون من ٥ عبارات.
 - المحور الثاني: أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة ويتكون من ٥ عبارات.
 - المحور الثالث: نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية ويتكون من ٥ عبارات.
- وقد تم صياغة عبارات المحاور بشكل يتيح للمبجوثين فرصة الإجابة عنها وفقا لتدرج مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة = ٥ ، موافق = ٤ ، محايد = ٣ ، لا أوافق = ٢ ، لا أوافق بشدة = ١) غالبية المتغيرات أخذت الطابع الإيجابي.

ثبات الأداة

الثبات:

يقصد به اختبار أداة جمع البيانات والمعلومات للتأكد من درجة الاتساق بما يتيح قياس ما نقيسه من ظاهرات ومتغيرات بدرجة عالية من الدقة والحصول على نتائج متطابقة أو متشابهة إذا تكرر استخدامها أكثر من مرة في جمع نفس المعلومات أو قياس نفس المتغيرات سواء من باحث واحد أو عدة باحثين في أوقات وظروف مختلفة، وباستخدام معامل كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha وبالتطبيق

على البيانات التي تم الحصول عليها وجد أن معامل الاتساق الداخلي لبنود الاستمارة (٠.٩٩٠٧)، وهي تدل على ثبات الأداة والاعتماد على نتائجها لأنها بالحدود المقبولة (تزيد عن ٠,٧) (Cronbach, ٢٠٠٤). للتحقق من ثبات الأداة تم تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (١٠%) أفراد من مجتمع الدراسة تم اختيارها بطريقة عشوائية. تم استخراج معامل الثبات طبقاً لكرونباخ ألفا للتأكد من الاتساق الداخلي للفقرات بناء على اجابات أفراد العينة الاستطلاعية، كما تم أيضا استخراج معامل الثبات طبقاً لكرونباخ ألفا بعد تطبيق الدراسة على جميع أفراد مجتمع الدراسة

- ثبات بنود (عبارات) المقياس:

وقبل الدخول في التحليل نتأكد من جودة المقياس المستخدم وان بنود كل محور لا يمكن حذف (الاستغناء عن أي منها)، ونقصد باختبار ثبات المقياس Reliability: درجة الاتساق بين مقاييس الشيء المراد قياسه، والثبات يعني الاستقرار Stability بمعنى لو كررت عمليات القياس للفرد الواحد لأظهرت النتائج شيئاً من الاستقرار، وتظهر الجداول التالية معاملات الثبات لبنود كل محور من محاور المقياس. وتوجد عدة طرق لحساب ثبات المقياس، إلا أن البحث اعتمد على أسلوب (ألفا كرونباخ) لحساب ثبات المقياس، من خلال برنامج SPSS ويعبر معامل ألفا عن درجة الاتساق الداخلي للمقياس Internal Consistency. وتتراوح قيمته ما بين (صفر، ١) وإن قيمة معامل الفا تعتبر مقبولة إذا كانت أكبر من ٧٠%. ويظهر جدول (١٩) معاملات الثبات لمحاور الدراسة وهي تدل على ثبات الأداة والاعتماد على نتائجها لأنها جميعاً بالحدود المقبولة (المرجع السابق).

والجدول (١٩) يوضح لنا قيمة معامل الثبات:

جدول (١٩)

قيمة معامل الثبات (الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة)
للعينة الاستطلاعية ولمجتمع الدراسة كاملا بعد تطبيق الدراسة

الأبعاد	عدد الفقرات	الاتساق الداخلي (العينة الاستطلاعية)	الاتساق الداخلي (مجتمع الدراسة)
المحور الأول: كتاب مسارك المهني	٥	.٩٧٢٤	.٩٦٩٨
المحور الثاني: أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة	٥	.٩٧٤٠	.٩٧٣٤
المحور الثالث: نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية	٥	.٩٨٢٢	.٩٧٩٦
	١٥	.٩٩١٥	.٩٩٠٧

صدق الأداة:

جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي المقياس بعد تطبيق المقياس على العينة المكونة من (٥٦٢) فرداً، من أفراد عينة الدراسة، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل العبارات والدرجة الكلية المقياس (يعتبر معامل ارتباط بيرسون من أشهر الطرق لقياس معامل الارتباط بين متغيرين نسبيين أو فنويين) يستخدم لقياس قوة واتجاه العلاقة الخطية بين متغيرين كميين ويأخذ القيم من -١ إلى ١ يكون الارتباط قوى أو تام إذا كانت قيمة معامل الارتباط تتراوح بين ٠,٧ إلى ١ صحيح أما إذا كان قيمة معامل الارتباط من ٠,٥ حتى ٠,٦٩ كان الارتباط متوسط) فيما بينهم يستخدم هذا المعامل عندما نود قياس ثبات التقديرات التي نحصل عليها من مفردات الإستبانة أو

محاورها التي تقيس موضوع يفترض تجانس مفرداته تراوحت معاملات الارتباط من (٠,٩٨١) إلى (٠,٩٩٢) وهي جميعا ذات دلالة والجدول التالي يوضح علاقة الارتباط بين كل عبارته و مجموع العبارات والجدول التالية توضح ذلك الذي تنتمي إليه وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

جدول (٢٠)

معاملات الارتباط بين درجات أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس

ر.م	الأبعاد	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١.	المحور الأول: كتاب مسارك المهني	.٩٩٢(**)	٠,٠٠٠
٢.	المحور الثاني: أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة	.٩٨١(**)	٠,٠٠٠
٣.	المحور الثالث: نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية	.٩٩٢(**)	٠,٠٠٠

يتضح من جدول (٢٠) أن هناك ارتباطا إيجابيا قويا بين الأبعاد والمقياس ككل، مما يدل على صدق المقياس في قياس ما وضع لأجله ، وقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل مجال من مجالات المقياس والدرجة الكلية للاستبانة، وكذلك تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) والجدول التالية توضح ذلك:

جدول (٢١)

ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الأول: كتاب مسارك المهني
(إسهام كتاب مسارك المهني في الوعي المهني للطلبة) مع الدرجة الكلية للمحور

ر.م	الأبعاد	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١.	المواضيع المقدمة في كتاب مسارك المهني تساعد في تكوين صورة واضحة نحو مستقبلي المهني .	.٩٥٥(**)	٠,٠٠٠
٢.	أسهم كتاب "مسارك المهني" في إكسابي مهارات تعينني على اختيار الوظيفة التي أرغب فيها .	.٩٧٥(**)	٠,٠٠٠
٣.	من خلال أنشطة كتاب "مسارك المهني" اضطلعت على تجارب ناجحة لأفراد ناجحين في مهنتهم.	.٩٥٦(**)	٠,٠٠٠
٤.	المواضيع المقدمة في كتاب "مسارك المهني" تشتت أفكارني نحو مستقبلي المهني.	.٨٧٩(**)	٠,٠٠٠
٥.	من خلال كتاب "مسارك المهني" استطعت معرفة كيفية اختيار التخصص الذي يناسب قدراتي وميولي.	.٩٧١(**)	٠,٠٠٠

جدول (٢٢)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الثاني:

أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة" مع الدرجة الكلية

ر.م	الأبعاد	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١.	عند استشارتي لأخصائي التوجيه المهني بالمدرسة أحصل على الإجابات الوافية	.٩٤٧(**)	٠,٠٠٠
٢.	يقوم أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة بمساعدتي على اختيار المسار الصحيح لمستقبلي المهني الذي يلاءم قدراتي وميولي	.٩٥٩(**)	٠,٠٠٠
٣.	وجود أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة ضروري لمساعدتي في شق طريقي نحو مستقبلي الوظيفي	.٩٦٠(**)	٠,٠٠٠
٤.	أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة هو الشخص القادر على معرفة ما يناسب قدراتي وميولي	.٩٥٢(**)	٠,٠٠٠
٥.	من خلال إرشادات أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة استطعت اختيار المواد الدراسية التي تمكنني من التخصص الذي أرغب به	.٩٥٥(**)	٠,٠٠٠

جدول (٢٣)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الثالث:

نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية "مع الدرجة الكلية"

ر.م	الأبعاد	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١.	من خلال اختيار الميول المهنية والسمات الشخصية استطعت تحديد البيئة التي تناسب ميولي وطموحي	.٩٧٧(**)	٠,٠٠٠
٢.	معرفتي للبيئة التي تناسب قدراتي وميولي أعانني على اختيار الطريق الصحيح الذي يرضيني	.٩٧٧(**)	٠,٠٠٠
٣.	لا أجد صعوبة عند تطبيق اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية	.٩٧١(**)	٠,٠٠٠
٤.	اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية اكسبني المهارات اللازمة للاعتماد على نفسي في شق طريقي المهني	.٩٧٠(**)	٠,٠٠٠
٥.	أجد صعوبة كبيرة عند تطبيق اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية	.٩٢٧(**)	٠,٠٠٠

تحليل البيانات واختبار الفروض:

قام الباحث بترميز أسئلة الاستبانة ومن ثم تفرغ البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة، وذلك باستخدام برنامج (SPSS V.11) Statistical Package for Social and Science ومن ثم تحليلها بمساعدة إحصائيه متخصصه من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات ونوع متغيرات الدراسة، وكذلك طبقاً لفرضيات الدراسة والعلاقات المبنية عليها.

- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل ومعالجة البيانات

لقد تم معالجة بيانات الدراسة وفقاً لبرمجية تحديد معامل ثبات الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ.

تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية من خلال التوزيع التكراري للبيانات والنسب المئوية والمتوسطات المرجحة والانحراف المعياري، لتوصيف المتغيرات الديموغرافية للتعرف على خصائص وسمات مفردات العينة وذلك للحصول على مقاييس ملخصة للبيانات بهدف التعرف على سمات مفردات العينة.

عرض البيانات وتحليلها ومناقشة النتائج:

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من عدد ٥٩٨ من الطلبة الذكور والإناث للصف الحادي عشر والجدول

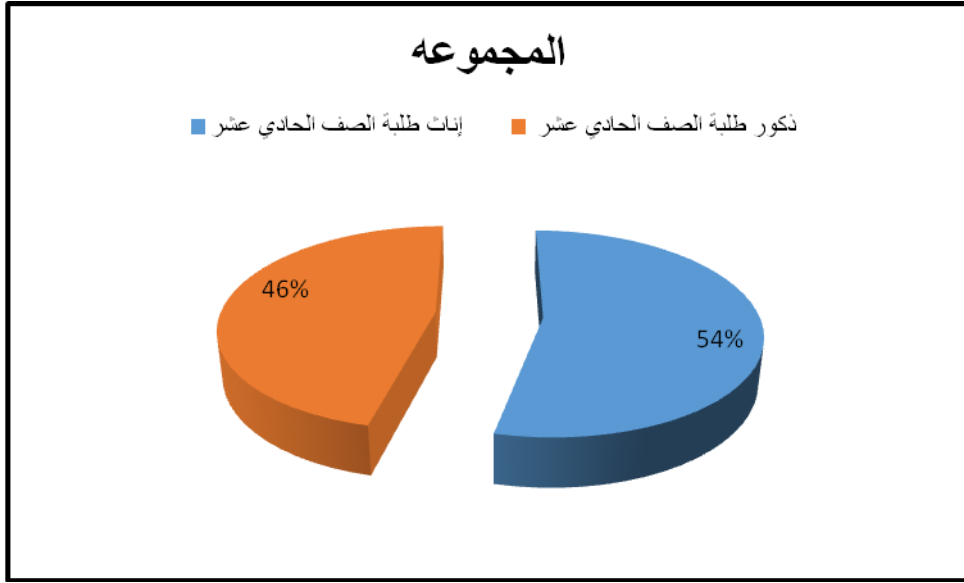
(٢٤) يبين توزيع عينة الدراسة تبعاً للجنس:

جدول (٢٤)

يبين توزيع عينة الدراسة تبعاً للجنس

المجموعة	العدد	النسبة %
إناث طلبة الصف الحادي عشر	٣٢١	٥٣,٧
ذكور طلبة الصف الحادي عشر	٢٧٧	٤٦,٣
الإجمالي	٥٩٨	١٠٠,٠

المجموعة:



شكل (٢)

يوضح النسب المئوية وفقا لمتغير فئات المجموعة

وصف الآراء حول متغيرات (بنود/عبارات) الدراسة:

وبعد عرض خصائص عينة الدراسة ننقل الآن لوصف متغيرات الدراسة (البنود/العبارات) ويظهر جدول (٩) المقاييس الأساسية (المتوسط - الانحراف المعياري - الأهمية النسبية - الترتيب) لعبارات المقياس حسب كل محور،

نتائج السؤال الأول ومناقشتها

لتحديد آراء طلاب الصف الحادي عشر حول كتاب مسارك المهني للإجابة على هذا السؤال استخدمت الباحثة التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد الدراسة نحو أسباب الأزمة:

- المحور الأول: كتاب مسارك المهني

جدول (٢٥)

التوزيع العددي والنسبي والمقاييس الأساسية لعبارات محور كتاب مسارك المهني

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
١	المواضيع المقدمة في كتاب مسارك المهني تساعد في تكوين صورة واضحة نحو مستقبلي المهني	٣,٦٦	٠,٩٦٥	٧٣%	٢
٢	أسهم كتاب "مسارك المهني" في إكسابي مهارات تعيني على اختيار الوظيفة التي أرغب فيها	٣,٥٩	١,٠٦٤	٧٢%	٣
٣	من خلال أنشطة كتاب "مسارك المهني" اضطلعت على تجارب ناجحة لأفراد ناجحين في مهنتهم	٣,٥٥	١,١٠٩	٧١%	٤
٤	المواضيع المقدمة في كتاب "مسارك المهني" تشنت أفكارني نحو مستقبلي المهني	٢,٦٢	١,١٤٠	٥٢%	٥
٥	من خلال كتاب "مسارك المهني" استطعت معرفة كيفية اختيار التخصص الذي يناسب قدراتي وميولي	٣,٧١	١,٠٤٤	٧٤%	١
	المتوسط العام	٣,٤٢٦	١,٠٦٤٤	٦٩%	

ويبين جدول (٢٥) المقاييس الأساسية لعبارات المحور الأول: كتاب مسارك المهني ويتضح أن أهم ثلاث عبارات بمحور كتاب مسارك المهني هي: العبارة رقم ٥ والعبارة رقم ١ والعبارة رقم ٢، وتراوح

متوسط العبارات ما بين ٢,٦٢ - ٣,٧١ وبأهمية نسبية ٥٢% - ٧٤%، وجميع العبارات تقترب من ٦٠%، وبلغ المتوسط العام لمحور كتاب مسارك المهني ٣,٤٢٦، بانحراف معياري ١,٠٦٤٤، وأهمية نسبية ٦٩%.

من خلال الاضطلاع على إجابات الطلاب في جدول (٢٥) يتضح لنا بأن طلبة الصف الحادي عشر (عينة الدراسة) قد إجابوا بنسبة إجاب عالية وخاصة على الفقرة رقم (٥) والتي توضح بأن كتاب مسارك المهني أعانهم على اختيار التخصص الذي يناسب قدراتهم وميولهم، مع الإشارة هنا على ان الطلاب في هذه المرحلة يقومون باختيار المواد الدراسية التي تمكنهم من الحصول فيما بعد على البرنامج الدراسي (أي التخصص) الذي سوف يواصلون فيه دراستهم الجامعية بعد التخرج من مرحلة دبلوم التعليم العام (الثانوية) كما أجابوا بأن المتاب ساعدهم بتكوين صورة واضحة عن مستقبلهم المهني مما يعني بأن المنظومة (منظومة التوجيه المهني) والمتمثلة بالمركز الوطني للتوجيه المهني تسير على الطريق الصحيح مع الحاجة الى التطوير في أنشطة هذا الكتاب ليتماشى مع متطلبات كل مرحلة فيما بعد.

- المحور الثاني: أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة:

جدول (٢٦)

التوزيع العددي والنسبي والمقاييس الأساسية لعبارات محور:

أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
١.	عند استشارتي لأخصائي التوجيه المهني بالمدرسة أحصل على الإجابات الوافية	٤,٢٠	٠,٨٧١	٨٤%	٢
٢.	يقوم أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة بمساعدتي على اختيار المسار الصحيح لمستقبلي المهني الذي يلاءم قدراتي وميولي	٤,٠٥	٠,٩٠٠	٨١%	٣

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
٣.	وجود أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة ضروري لمساعدتي في شق طريقي نحو مستقبلي الوظيفي	٤,٢٢	٠,٩٧١	٨٤%	١
٤.	أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة هو الشخص القادر على معرفة ما يناسب قدراتي وميولي	٣,٤٢	١,١١٩	٦٨%	٥
٥.	من خلال إرشادات أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة استطعت اختيار المواد الدراسية التي تمكنني من التخصص الذي ارجب به	٣,٧٦	١,٠٢٦	٧٥%	٤
	المتوسط العام	٣,٩٣	٠,٩٧٧٤	٧٩%	

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
١.	من خلال اختيار الميول المهنية والسمات الشخصية استطعت تحديد البيئة التي تناسب ميولي وطموحي	٣,٥٩	١,٠٠١	٧٢%	١
٢.	معرفتي للبيئة التي تناسب قدراتي وميولي أعانني على اختيار الطريق الصحيح الذي يرضيني	٣,٥٨	١,٠٢٢	٧٢%	٣

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
٣.	لا أجد صعوبة عند تطبيق اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية	٣,٤٨	١,٠٣٥	٧٠%	٤
٤.	اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية اكسبني المهارات اللازمة للاعتماد على نفسي في شق طريقي المهني	٣,٥٩	١,٠٢٤	٧٢%	٢
٥.	أجد صعوبة كبيرة عند تطبيق اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية	٢,٧٦	١,١٨١	٥٥%	٥
	المتوسط العام	٣,٤	١,٠٥٢٦	٦٨%	

وبين جدول (٢٦) المقاييس الأساسية لعبارات المحور الثاني: أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة، ويتضح أن أهم ثلاث عبارات بمحور أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة، هي: العبارة رقم ١ والعبارة رقم ٤ والعبارة رقم ٢، وتراوح متوسط العبارات ما بين ٢,٧٦ - ٣,٥٩ وبأهمية نسبية ٥٥% - ٧٢%، وجميع العبارات تقترب من ٦٠%، وبلغ المتوسط العام لمحور أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة ٣,٤، وانحراف معياري ١,٠٥٢٦، وأهمية نسبية ٦٨%.

يتبين من جدول (٢٦) بأن طلبة الصف الحادي عشر يعتقدون بأهمية وجود أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة وذلك لمساعدتهم في شق طريقهم نحو المستقبل الذي يمكنهم من الإجابة على تساؤلاتهم المهنية، التي تحدد لهم الخيارات الصحيحة من المواد الدراسية بالصف الحادي عشر، وهو الشخص القادر على معرفة ما يناسب قدراتهم ومهاراتهم.

- المحور الثالث: نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية:

جدول (٢٧)

التوزيع العددي والنسبي والمقاييس الأساسية لعبارات محور:

نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
١.	من خلال اختيار الميول المهنية والسمات الشخصية استطعت تحديد البيئة التي تناسب ميولي وطموحي	٣,٥٩	١,٠٠١	٧٢%	١
٢.	معرفتي للبيئة التي تناسب قدراتي وميولي أعانني على اختيار الطريق الصحيح الذي يرضيني	٣,٥٨	١,٠٢٢	٧٢%	٣
٣.	لا أجد صعوبة عند تطبيق اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية	٣,٤٨	١,٠٣٥	٧٠%	٤
٤.	اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية اكسبني المهارات اللازمة للاعتماد على نفسي في شق طريقي المهني	٣,٥٩	١,٠٢٤	٧٢%	٢
٥.	أجد صعوبة كبيرة عند تطبيق اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية	٢,٧٦	١,١٨١	٥٥%	٥
	المتوسط العام	٣,٤	١,٠٥٢٦	٦٨%	

ويبين جدول (٢٧) المقاييس الأساسية لعبارات المحور الثالث: نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية ويتضح أن أهم ثلاث عبارات بمحور نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية

هي: العبارة رقم ١ و العبارة رقم ٤ والعبارة رقم ٢، وتراوح متوسط العبارات ما بين ٢,٧٦ - ٣,٥٩ وأهمية نسبية ٥٥% - ٧٢%، وجميع العبارات تقترب من ٦٠%، وبلغ المتوسط العام لمحور نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية ٣,٤، بانحراف معياري ١,٠٥٢٦، وأهمية نسبية ٦٨%.

يتبين من جدول (٢٧) للمحور الثالث (نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية بأن طلاب الصف الحادي عشر، قد أستطاعوا بعد تطبيق هذه الأنشطة من تحديد البيئة التي تناسب ميولهم وطموحاتهم وبنسبة عالية من عينة الدراسة، حيث أكسبهم المهارات اللازمة للاعتماد على أنفسهم لشق طريقهم المهني، والتي من خلالها اختيار الطريق الصحيح الذي يرضى طموحاتهم، كما أظهرت اجاباتهم سهولة تطبيق اختيار الميول المهنية والسمات الشخصية رغم وجود ٣٠% من عينة الدراسة لا يرون ذلك مما يشير إلى ضرورة تطوير هذا النشاط ليكون متاحا لجميع المستويات.

هل توجد فروق بين الطلاب و الطالبات حول ارائهم في تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عُمان، وللإجابة عن السؤال فقد تم استخدام حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent - t- Test) وجدول (٢٨) يوضح ذلك .

جدول (٢٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار Independent - t-test لآراء الطلاب الجامعيين تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عمان تعزى لمتغير الجنس

المحور	المجموعه	ن	المتوسط	الانحراف	ت	مستوى الدلالة
المحور الأول : كتاب مسارك المهني (إسهام كتاب مسارك المهني في الوعي المهني للطلبة)	إناث طلبة الصف الحادي عشر	٢٦٦	٢٧,٢٤	٦,٨١٨	٢,٤٦٧	.٠١٤
	طلبة الصف الحادي عشر ذكور	٢٩٦	٢٤,٥٩	٧,١٠٠		
المحور الثاني	إناث طلبة الصف	٢٦٦	٢٨,٨٠	٦,١٢٢	-٠,٤٤١	.٦٥٩

					الحادي عشر	أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة
		٦,٦٢٥	٢٤,٩٦	٢٩٦	طلبة الصف الحادي عشر ذكور	
		٥,٠٦٧	٢١,٠٣	٢٦٦	إناث طلبة الصف الحادي عشر	المحور الثالث: نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية
٠.١٥	٢,٤٣٣	٥,٤٩٥	١٦,٤٧	٢٧٧	إناث طلبة الصف الحادي عشر	المحور الأول: كتاب مسارك المهني (إسهام كتاب مسارك المهني في الوعي المهني للطلبة)
		١٣,٢٣٩	٥٤,٦٣	٣٢١	إناث طلبة الصف الحادي عشر	الدرجة الكلية
٠.١٢٢	١,٥٤٩	١٦,٠٠٦	٥٢,٧٨	٢٧٧	إناث طلبة الصف الحادي عشر	

يتضح من جدول (٢٨) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء طلاب الصف الحادي عشر في تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عمان تعزى لمتغير الجنس، وذلك لأن جميع قيم مستوى الدلالة أكثر من $(\alpha = 0,05)$ عدى المحور الثاني والدرجة الكلية.

- استبياناه الإداريين والاختصاصيين:

تناولت استبياناه الإداريين والاختصاصيين بيانات تتعلق بموضوع الدراسة حول تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عُمان وعددها (١٥) متغير في صورة ثلاثة محاور وهي:

- المحور الأول: الإمكانيات ويتكون من ٥ عبارات

- المحور الثاني: التدريب ويتكون من ٥ عبارات
 - المحور الثالث: مقارنة التوجيه في السلطنة مع الدول الأخرى ويتكون من ٥ عبارات.
- وقد تم صياغة عبارات المحاور بشكل يتيح للمبحوثين فرصة الإجابة عنها وفقاً لتدرج مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة = ٥ ، موافق = ٤ ، محايد = ٣ ، لا أوافق = ٢ ، لا أوافق بشدة = ١) غالبية المتغيرات أخذت الطابع الإيجابي.

ثبات الأداة

الثبات:

يقصد به اختبار أداة جمع البيانات والمعلومات للتأكد من درجة الاتساق بما يتيح قياس ما نقيسه من ظواهر ومتغيرات بدرجة عالية من الدقة والحصول على نتائج متطابقة أو متشابهة إذا تكرر استخدامها أكثر من مرة في جمع نفس المعلومات أو قياس نفس المتغيرات سواء من باحث واحد أو عدة باحثين في أوقات وظروف مختلفة، وباستخدام معامل كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha وبالتطبيق على البيانات التي تم الحصول عليها وجد أن معامل الاتساق الداخلي لبنود الاستمارة (٠.٩٩٠٧)، وهي تدل على ثبات الأداة والاعتماد على نتائجها لأنها بالحدود المقبولة (تزيد عن ٠,٧) (Cronbach, ٢٠٠٤). للتحقق من ثبات الأداة تم تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (١٠%) أفراد من مجتمع الدراسة تم اختيارها بطريقة عشوائية. تم استخراج معامل الثبات طبقاً لكرونباخ ألفا للتأكد من الاتساق الداخلي للفقرات بناء على إجابات أفراد العينة الاستطلاعية، كما تم أيضاً استخراج معامل الثبات طبقاً لكرونباخ ألفا بعد تطبيق الدراسة على جميع أفراد مجتمع الدراسة.

- ثبات بنود (عبارات) المقياس:

وقبل الدخول في التحليل نتأكد من جودة المقياس المستخدم وإن بنود كل محور لا يمكن حذف (الاستغناء عن أي منها)، ونقصد باختبار ثبات المقياس Reliability: درجة الاتساق بين مقاييس الشيء المراد قياسه، والثبات يعني الاستقرار Stability بمعنى لو كررت عمليات القياس للفرد الواحد لأظهرت النتائج شيئاً من الاستقرار، وتظهر الجداول التالية معاملات الثبات لبنود كل محور من محاور المقياس.

وتوجد عدة طرق لحساب ثبات المقياس، إلا أن البحث اعتمد على أسلوب (ألفا كرونباخ) لحساب ثبات المقياس، من خلال برنامج SPSS ويعبر معامل الفا عن درجة الاتساق الداخلي للمقياس Internal Consistency. وتتراوح قيمته ما بين (صفر، ١) وإن قيمة معامل الفا تعتبر مقبولة إذا كانت

أكبر من ٧٠%. ويظهر جدول (٢٩) معاملات الثبات لمحاور الدراسة وهي تدل على ثبات الأداة والاعتماد على نتائجها لأنها جميعا بالحدود المقبولة (المرجع السابق).

وجداول (٢٩) يوضح لنا قيمة معامل الثبات:

جدول (٢٩)

قيمة معامل الثبات (الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة)

للعينة الاستطلاعية ولمجتمع الدراسة كاملا بعد تطبيق الدراسة

الأبعاد	عدد الفقرات	الاتساق الداخلي (العينة الاستطلاعية)	الاتساق الداخلي (مجتمع الدراسة)
المحور الأول: الإمكانيات	٥	.٩٤٧	.٩٦٨٠
المحور الثاني: التدريب	٥	.٩٦٤	.٩٦٥
المحور الثالث: مقارنة التوجيه في السلطنة مع الدول الأخرى	٥	.٩٦٣	.٩٦٣
	١٥	.٩٨٥	.٩٨٧

صدق الأداة:

جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي المقياس بعد تطبيق المقياس على العينة المكونة من (١٨١) فرداً، من أفراد عينة الدراسة، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل العبارات والدرجة الكلية المقياس (يعتبر معامل ارتباط بيرسون من أشهر الطرق لقياس معامل الارتباط بين متغيرين نسبيين أو فئويين) يستخدم لقياس قوة واتجاه العلاقة الخطية بين متغيرين كميين ويأخذ القيم من -١ إلى ١ يكون الارتباط قوى أو تام إذا كانت قيمة معامل الارتباط تتراوح بين ٠,٧ إلى ١ صحيح أما إذا كان قيمة معامل الارتباط من ٠,٥ حتى ٠,٦٩ كان الارتباط متوسط) فيما بينهم يستخدم هذا المعامل عندما نود قياس ثبات التقديرات التي نحصل عليها من مفردات الإستبانة أو محاورها التي تقيس موضوع يفترض تجانس مفرداته تراوحت معاملات الارتباط من (٠,٩٨١) إلى

(٠,٩٩٢) وهى جميعا ذات دلالة و الجدول التالى يوضح علاقة الارتباط بين كل عباره ومجموع العبارات، والجدول التالية توضح ذلك الذي تنتمي إليه وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

جدول (٣٠)

معاملات الارتباط بين درجات أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس

ر.م	الأبعاد	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١.	المحور الأول: الإمكانيات	.٩٨١**	٠,٠٠١
٢.	المحور الثانى: التدريب	.٩٨٧**	٠,٠٧٤
٣.	المحور الثالث: مقارنة التوجيه في السلطنة مع الدول الأخرى	.٩٧٠**	٠,٠٣

يتضح من جدول (٣٠) أن هناك ارتباطا ايجابيا قوي بين الأبعاد والمقياس ككل، مما يدل على صدق المقياس في قياس ما وضع لأجله.

وقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل مجال من مجالات المقياس والدرجة الكلية للاستبانة وكذلك تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS): والجدول التالية توضح ذلك :

جدول (٣١)

ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الأول: الإمكانيات مع الدرجة الكلية للمحور

مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط	الأبعاد	ر.م
٠,٠٠٠	.٩٠٥**	قامت الوزارة بتوفير الإمكانيات المادية لمنظومة التوجيه المهني بالسلطنة.	.١
٠,٠٠٠	.٩٢٩**	قامت وزارة التربية والتعليم بالسلطنة بتوفير كافة الإمكانيات البشرية لإنجاح منظومة التوجيه المهني	.٢
٠,٠٠٠	.٩٣٦**	الخطط التي وضعتها الوزارة لإنشاء منظومة التوجيه المهني قائمة على أساس سليم	.٣
٠,٠٠٠	.٨٩١**	قامت الوزارة بوضع كوادر مؤهلة للإشراف على منظومة التوجيه المهني	.٤
٠,٠٠٠	.٨٩٦**	الموارد المادية والبشرية المخصصة لبرامج التوجيه المهني غير كافية	.٥

جدول (٣٢)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الثاني: التدريب" مع الدرجة الكلية

مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط	الأبعاد	ر.م
٠,٠٠٠	.٩٣٩**	الدورات التدريبية التي ينظمها المركز الوطني للتوجيه المهني لأخصائيي التوجيه المهني	.١

رقم	الأبعاد	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
	تؤدي إلى تدريب الأخصائيين التدريب الصحيح		
.٢	استطاع المركز الوطني للتوجيه المهني الاستعانة ببيوت خبرة مناسبة لأجل تدريب كادر ملائم يناظره من الكوادر العمانية	.٩٠٨**	٠,٠٠٠
.٣	لقد تم تدريب مشرفين ذو كفاءة جيدة قادرة على تحقيق الغرض المرجو منهم	.٩٧١**	٠,٠٠٠
.٤	الدورات الخارجية التي يلتحق بها القائمين على المركز الوطني ضرورية ومناسبة	.٨٨٦**	٠,٠٠٠
.٥	إعادة تنفيذ الورش التدريبية التي يخضع لها فريق التدريب نفذت كما ينبغي لها	.٩٧٦**	٠,٠٠٠

جدول (٣٣)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الثالث:

مقارنة التوجيه في السلطنة مع الدول الأخرى " مع الدرجة الكلية

رقم	الأبعاد	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
.١	استطاعت الوزارة أن تضاهي الدول التي سبقتها في مجال خدمة التوجيه المهني.	.٩٤٣(**)	٠,٠٠٠
.٢	تحظى الدول المتقدمة بتجارب رائدة في مجال التوجيه المهني يمكن الاستفادة منها وتطبيقها	.٩٠٩(**)	٠,٠٠٠

ر.م	الأبعاد	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
	في السلطنة..		
٣.	أصبحت السلطنة ممثلة بوزارة التربية والتعليم من الدول التي يمكن الاستعانة بتجربتها في مجال التوجيه المهني.	.٩٦٧(**)	٠,٠٠٠
٤.	لم يرقى التوجيه المهني بالسلطنة إلى المستوى الذي يمكن الاستفادة منه في الدول الأخرى.	.٩٤٣(**)	٠,٠٠٠
٥.	مجال خدمة التوجيه المهني بالسلطنة يعد متطوراً مقارنة بالدول العربية.	.٩٧٧(**)	٠,٠٠٠

تحليل البيانات واختبار الفروض:

قام الباحث بترميز أسئلة الاستبانة ومن ثم تفرغ البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانات، وذلك باستخدام برنامج (SPSS V.١١) Statistical Package for Social and Science ومن ثم تحليلها بمساعدة إحصائية متخصصة من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات ونوع متغيرات الدراسة، وكذلك طبقاً لفرضيات الدراسة والعلاقات المبنية عليها.

- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل ومعالجة البيانات:

لقد تم معالجة بيانات الدراسة وفقاً لبرمجية تحديد معامل ثبات الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية من خلال التوزيع التكراري للبيانات والنسب المئوية والمتوسطات المرجحة والانحراف المعياري، لتوصيف المتغيرات الديموغرافية للتعرف على خصائص

وسمات مفردات العينة وذلك للحصول على مقاييس ملخصة للبيانات بهدف التعرف على سمات مفردات العينة.

عرض البيانات وتحليلها ومناقشة النتائج:

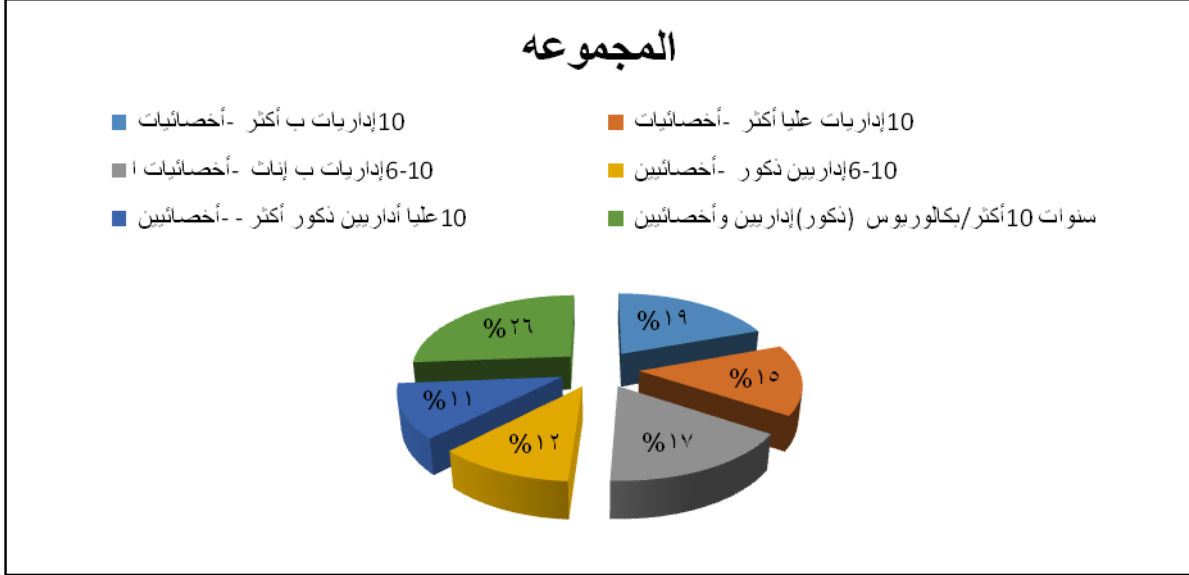
عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من عدد ١٧٥ من الإداريين والأخصائيين الذكور والإناث عشر والجدول (٣٤) يبين توزيع عينة الدراسة تبعا للجنس.

جدول (٣٤)

يبين توزيع عينة الدراسة تبعا للجنس

النسبة %	العدد	المجموعه
١٩,٤	٣٤	أخصائيات - إداريات ب أكثر ١٠
١٤,٩	٢٦	أخصائيات - إداريات عليا أكثر ١٠
١٦,٦	٢٩	أخصائيات - إداريات ب إناث ١٠-٦
١١,٤	٢٠	أخصائيين - إداريين ذكور ١٠-٦
١١,٤	٢٠	أخصائيين - عليا إداريين ذكور أكثر ١٠
٢٦,٣	٤٦	إداريين وأخصائيين) ذكور (بكالوريوس/ أكثر ١٠ سنوات
١٠٠,٠	١٧٥	الإجمالي



شكل (٣)

يوضح النسب المئوية وفقا لمتغير فئات المجموعة

وصف الآراء حول متغيرات (بنود/عبارات) الدراسة:

وبعد عرض خصائص عينة الدراسة ننقل الآن لوصف متغيرات الدراسة (البنود/العبارات) ويظهر

جدول (٣٤) المقاييس الأساسية (المتوسط - الانحراف المعياري - الأهمية النسبية - الترتيب) لعبارات المقياس حسب كل محور.

نتائج السؤال الأول ومناقشتها

لتحديد آراء الإداريين والأخصائيين حول الإمكانيات للإجابة على هذا السؤال استخدمت الباحثة

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد الدراسة نحو أسباب الأزمة:

المحور الأول: الإمكانيات

جدول (٣٥)

التوزيع العددي والنسبي والمقاييس الأساسية لعبارات محور كتاب مسارك المهني

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
١	قامت الوزارة بتوفير الإمكانيات المادية لمنظومة التوجيه المهني بالسلطنة	٣,٦٤	.٨٧٣	٧٣%	٣
٢	قامت وزارة التربية والتعليم بالسلطنة بتوفير كافة الإمكانيات البشرية لإنجاح منظومة التوجيه المهني	٣,٧٢	.٨٦٣	٧٤%	١
٣	الخطط التي وضعتها الوزارة لإنشاء منظومة التوجيه المهني قائمة على أساس سليم	٣,٧١	.٨٤٦	٧٤%	٢
٤	قامت الوزارة بوضع كوادر مؤهلة للإشراف على منظومة التوجيه المهني	٣,٦٤	.٩٤٠	٧٣%	٤
٥	الموارد المادية والبشرية المخصصة لبرامج التوجيه المهني غير كافية	٣,٠٤	.٩٤٢	٦١%	٥
	المتوسط العام	٣,٥٥	٠,٨٩٢٨	٧١%	

وبين جدول (٣٥) المقاييس الأساسية لعبارات المحور الأول: الإمكانيات ويتضح أن أهم ثلاث عبارات بمحور الإمكانيات هي: العبارة رقم ٢ و العبارة رقم ٣ والعبارة رقم ١، وتراوح متوسط العبارات

ما بين ٣,٠٤ - ٣,٧٢ وبأهمية نسبية ٦١% - ٧٤%، وجميع العبارات تقترب من ٦٥%، وبلغ المتوسط العام لمحور الإمكانيات ٣,٥٥ ، بانحراف معياري ٠,٨٩٢٨، وأهمية نسبية ٦٩%.

يتبين من جدول (٣٥) والخاص بإجابات أخصائيي التوجيه المهني والاداريين على المحور الأول (الإمكانيات) عن رضا نسبة كبيرة من العينة بلغت ٧٤% لما توفرت وزارة التربية والتعليم للإمكانيات البشرية لإنجاح منظومة التوجيه المهني بالسلطنة ، ويعزز ذلك إيجابتهم بنفس النسبة على الخطط والبرامج التي وضعتها ورسمتها الوزارة لنفس الهدف، إضافة الى توفير الإمكانيات المادية الكبيرة لذلك.

المحور الثاني - التدريب:

جدول (٣٦)

التوزيع العددي والنسبي والمقاييس الأساسية لعبارات محور: أخصائيي التوجيه المهني بالمدرسة

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
١.	الدورات التدريبية التي ينظمها المركز الوطني للتوجيه المهني لأخصائيي التوجيه المهني تؤدي إلى تدريب الأخصائيين للتدريب الصحيح	٤,٠٧	٠,٩٢٩	٨١%	٣
٢.	استطاع المركز الوطني للتوجيه المهني الاستعانة ببيوت خبرة مناسبة لأجل تدريب كادر ملائم يناظره من الكوادر العمانية	٤,٠٨	٠,٨٩٥	٨٢%	٢
٣.	لقد تم تدريب مشرفين ذو كفاءة جيدة قادرة على تحقيق الغرض المرجو منهم	٤,٤١	٠,٧٦٥	٨٨%	١
٤.	الدورات الخارجية التي يلتحق بها القائمين على المركز الوطني ضرورية ومناسبة	٣,٧٦	١,٠٩٦	٧٥%	٥
٥.	إعادة تنفيذ الورش التدريبية التي يخضع لها فريق التدريب نفذت كما ينبغي لها	٤,٠١	٠,٨٣٨	٨٠%	٤

الترتيب	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة	م
	٨١%	٠,٩٠٤٦	٤,٠٦٦		المتوسط العام

ويبين جدول (٣٦) المقاييس الأساسية لعبارات المحور الثاني: التدريب ويتضح أن أهم ثلاث عبارات بمحور التدريب هي: العبارة رقم ٣ والعبارة رقم ٢ والعبارة رقم ١، وتراوح متوسط العبارات ما بين ٣,٧٦ - ٤,٤١ وبأهمية نسبية ٧٥% - ٨٨% وجميع العبارات تقترب من ٨٠%، وبلغ المتوسط العام لمحور التدريب ٤,٠٦٦، بانحراف معياري ٠,٩٠٤٦، وأهمية نسبية ٨١%.

يتبين لنا من جدول (٣٦) بأنه قد تم تدريب مشرفين ذو كفاءة جيدة للإشراف على منظومة التوجيه المهني قادرة على تحقيق الهدف المرجو منها، ومن خلال إجاباتهم على الفقرة الأولى يتضح رضا العينة من الاخصائيين والاداريين على التدريب الذي نظمته الوزارة لأخصائيي التوجيه المهني من خلال الاستعانة ببيوت خبرة مناسبة لأجل تدريب كادر ملائم يناظره من الكوادر العمانية.

المحور الثالث: مقارنة التوجيه في السلطنة مع الدول الأخرى

جدول (٣٧)

التوزيع العددي والنسبي والمقاييس الأساسية لعبارات محور:

مقارنة التوجيه في السلطنة مع الدول الأخرى

الترتيب	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة	م
٤	٦٦%	١,٠٦٧	٣,٢٩	استطاعت الوزارة أن تضاهي الدول التي سبقتها في مجال خدمة التوجيه المهني	١.

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
٢	تحظى الدول المتقدمة بتجارب رائدة في مجال التوجيه المهني يمكن الاستفادة منها وتطبيقها في السلطنة	٤,٠٥	.٨٥٩	٨١%	١
٣	أصبحت السلطنة ممثلة بوزارة التربية والتعليم من الدول التي يمكن الاستفادة بتجربتها في مجال التوجيه المهني	٣,٥٧	.٩٨٥	٧١%	٣
٤	لم يرقى التوجيه المهني بالسلطنة إلى المستوى الذي يمكن الاستفادة منه في الدول الأخرى	٣,١٧	١,٠١٢	٦٣%	٥
٥	مجال خدمة التوجيه المهني بالسلطنة يعد متطوراً مقارنة بالدول العربية	٣,٦٣	.٩٣٧	٧٣%	٢
	المتوسط العام	٣,٥٤	.٩٧	٧١%	

وبين جدول (٣٧) المقاييس الأساسية لعبارات المحور الثالث: مقارنة التوجيه في السلطنة مع الدول الأخرى ويتضح أن أهم ثلاث عبارات بمحور مقارنة التوجيه في السلطنة مع الدول الأخرى.

هي: العبارة رقم ٢ والعبارة رقم ٥ والعبارة رقم ٣، وتراوح متوسط العبارات ما بين ٣,١٧ - ٤,٠٥ وبأهمية نسبية ٦٣% - ٨١%، وجميع العبارات تقترب من ٧٠%، وبلغ المتوسط العام لمحور مقارنة التوجيه في السلطنة مع الدول الأخرى ٣,٥٤، بانحراف معياري ٠,٩٧، وأهمية نسبية ٧١%.

يتبين من جدول السابق بأن العينة من الاخصائيين والاداريين بأن التوجيه المهني في سلطنة عمان يعد متطوراً "مقارنة" بالدول العربية ولكنه قد يحتاج الى جهد أكبر كي يرقى إلى المستوى المرغوب وهذا لا يمنع من خلال إجابات ما نسبته ٦٣% عن الاستفادة من منظومة التوجيه المهني بالسلطنة، أما

فيما يخص الإجابة على فقرة (استطاعت الوزارة أن تضاهاى الدول التي سبقتها في مجال خدمة التوجيه المهني) فيرى ما نسبته ٦٦% من العينة ذلك، مما يعني بأن ما نسبته ٤٤% يرون عكس ذلك.

هل توجد فروق بين الإداريين والأخصائيين حول آرائهم في تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عُمان.

وللإجابة عن السؤال فقد تم استخدام حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent – t- test) وجدول (٣٨) يوضح ذلك .

جدول (٣٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار Independent – t- test لآراء الإداريين والأخصائيين في تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عمان تعزى لمتغير الجنس

المحور	المجموعه	ن	المتوسط	الانحراف	ت	مستوى الدلالة
المحور الأول : الإمكانيات	الإناث	٨٩	١٨,٣٥	٤,٣٣٠	.٦٥٦	.٥١٣
	الذكور	٨٦	١٧,٩٠	٤,٨٠٤		
المحور الثاني : التدريب	الإناث	٨٩	١٨,٠٤٤٩	٤,٢٣١٦٧	.٧٣٦	.٤٦٢
	الذكور	٨٦	١٧,٥٣٤٩	٤,٩١٥٠٤		
المحور الثالث: مقارنة التوجيه في السلطنة مع الدول الأخرى	الإناث	٨٩	١٧,٣٨	٤,٢٧١	-.٩٦٥-	.٣٣٦
	الذكور	٨٦	١٨,٠٥	٤,٨٢٩		
تقييم منظومة التوجيه المهني	الإناث	٨٩	٥٣,٧٨	١٢,٦٤٢	.١٤٦	.٨٨٤
	الذكور	٨٦	٥٣,٤٨	١٤,٣٤٣		

يتضح من جدول (٣٨) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء الإداريين والأخصائيين.

في تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عمان تعزى لمتغير الجنس ، وذلك لأن جميع قيم مستوى الدلالة أكثر من $(\alpha = 0,05)$.

جدول (٣٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار **Anova – F- test** لآراء الإداريين والأخصائيين في تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عمان تعزى لمتغير المجموعة

المحور	المجموعه	ن	المتوسط	الانحراف	F	مستوى الدلالة
المحور الأول: الإمكانيات	إحصائيات - إداريات ب أكثر ١٠	٣٤	١٨,٣٢	٤,٥٦٤	.١٣٤	.٩٨٤
	إحصائيات - إداريات عليا أكثر ١٠	٢٦	١٨,٢٧	٤,٤٦٨		
	إحصائيات - إداريات ب ناث ١٠-٦	٢٩	١٨,٤٥	٤,٠٦٧		
	إحصائيين - إداريين ذكور ١٠-٦	٢٠	١٨,٢٥	٤,٢٢٩		
	إحصائيين - عليا إداريين ذكور أكثر ١٠	٢٠	١٧,٥٥	٣,٧٧٦		
	إداريين وأخصائيين (ذكور) بكالوريوس /أكثر ١٠ سنوات	٤٦	١٧,٨٩	٥,٤٧٠		
	Total	١٧٥	١٨,١٣	٤,٥٦٢		
المحور الثاني: التدريب	إحصائيات - إداريات ب أكثر ١٠	٣٤	١٨,٣٨٢٤	٣,٤٢٩٠٦	.٤١٨	.٨٣٦
	إحصائيات - إداريات عليا أكثر ١٠	٢٦	١٧,٥٧٦٩	٤,٩٨١٣٥		
	إحصائيات - إداريات ب ناث ١٠-٦	٢٩	١٨,٠٦٩٠	٤,٤٦٣٥٩		
	إحصائيين - إداريين ذكور ١٠-٦	٢٠	١٧,٠٠٠٠	٤,٠٧٨١٨		
	إحصائيين - عليا إداريين ذكور أكثر ١٠	٢٠	١٦,٩٥٠٠	٤,٦٨٤٥٢		

المحور	المجموعه	ن	المتوسط	الانحراف	F	مستوى الدلالة
	إداريين وأخصائيين (ذكور) بكالوريوس /أكثر ١٠ سنوات	٤٦	١٨,٠٢١٧	٥,٣٦٨٥٩		
	Total	١٧٥	١٧,٧٩٤٣	٤,٥٧٤١٦		
المحور الثالث: مقارنة التوجيه في السلطنة مع الدول الأخرى	اخصائيات - اداريات ب اكثر ١٠	٣٤	١٧,٠٦	٤,٠٣٠		
	اخصائيات - اداريات عليا اكثر ١٠	٢٦	١٧,٧٣	٤,٨١٣	.٢٧٨	.٩٢٥
	اخصائيات ا- اداريات ب نا٦-١٠	٢٩	١٧,٤٥	٤,١٥٤		
	اخصائيين - اداريين ذكور ١٠-٦	٢٠	١٧,٩٠	٤,٥٦٤		
	اخصائيين - عليا اداريين ذكور اكثر ١٠	٢٠	١٨,٤٠	٤,٣٧٠		
	إداريين وأخصائيين (ذكور) بكالوريوس /أكثر ١٠ سنوات	٤٦	١٧,٩٦	٥,٢٠٧		
	Total	١٧٥	١٧,٧١	٤,٥٥٢		
تقييم منظومة التوجيه المهني	اخصائيات - اداريات ب اكثر ١٠	٣٤	٥٣,٧٦	١١,٩٠٤		
	اخصائيات - اداريات عليا اكثر ١٠	٢٦	٥٣,٥٨	١٤,١٣١		
	اخصائيات ا- اداريات ب نا٦-١٠	٢٩	٥٣,٩٧	١٢,٥٢٦	.٠٢٣	١,٠٠٠
	اخصائيين - اداريين ذكور ١٠-٦	٢٠	٥٣,١٥	١٢,٦٧٩		
	اخصائيين - عليا اداريين ذكور اكثر ١٠	٢٠	٥٢,٩٠	١٢,٦٨٦		
	إداريين وأخصائيين (ذكور) بكالوريوس /أكثر ١٠ سنوات	٤٦	٥٣,٨٧	١٥,٨٨٨		
	Total	١٧٥	٥٣,٦٣	١٣,٤٦٧		

يتضح من جدول (٣٩) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء الإداريين والأخصائيين في تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عُمان تعزى لمتغير المجموعة، وذلك لأن جميع قيم مستوى الدلالة أكثر من $(\alpha = 0,05)$.

رابعاً: استبياناه المعلمين والمعلمات

تناولت استبياناه المعلمين والمعلمات بيانات تتعلق بموضوع الدراسة حول تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عمان وعددها (١٥) متغير في صورته ثلاثة محاور وهي :

- المحور الأول: كتاب مسارك المهني و يتكون من ٥ عبارات.
- المحور الثاني: أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة ويتكون من ٥ عبارات.
- المحور الثالث: نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية ويتكون من ٥ عبارات.

وقد تم صياغة عبارات المحاور بشكل يتيح للمبحوثين فرصة الإجابة عنها وفقاً لتدرج مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة = ٥ ، موافق = ٤ ، محايد = ٣ ، لا أوافق = ٢ ، لا أوافق بشدة = ١) غالبية المتغيرات أخذت الطابع الإيجابي

ثبات الأداة

الثبات:

يقصد به اختبار أداة جمع البيانات والمعلومات للتأكد من درجة الاتساق بما يتيح قياس ما تقيسه من ظواهر ومتغيرات بدرجة عالية من الدقة والحصول على نتائج متطابقة أو متشابهة إذا تكرر استخدامها أكثر من مرة في جمع نفس المعلومات أو قياس نفس المتغيرات سواء من باحث واحد أو عدة باحثين في أوقات وظروف مختلفة، وباستخدام معامل كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha وبالتطبيق على البيانات التي تم الحصول عليها وجد أن معامل الاتساق الداخلي لبنود الاستمارة (٠.٩٩٠٧)، وهي تدل على ثبات الأداة والاعتماد على نتائجها لأنها بالحدود المقبولة (تزيد عن ٠,٧) (Cronbach, ٢٠٠٤). للتحقق من ثبات الأداة تم تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (١٠%) أفراد من مجتمع الدراسة تم اختيارها بطريقة عشوائية. تم استخراج معامل الثبات طبقاً لكرونباخ ألفا للتأكد من الاتساق الداخلي للفقرات بناء على اجابات أفراد العينة الاستطلاعية، كما تم أيضاً استخراج معامل الثبات طبقاً لكرونباخ ألفا بعد تطبيق الدراسة على جميع أفراد مجتمع الدراسة.

- ثبات بنود (عبارات) المقياس:

وقبل الدخول في التحليل نتأكد من جودة المقياس المستخدم وان بنود كل محور لا يمكن حذف (الاستغناء عن أي منها)، ونقصد باختبار ثبات المقياس Reliability: درجة الاتساق بين مقاييس الشيء المراد قياسه، والثبات يعني الاستقرار Stability بمعنى لو كررت عمليات القياس للفرد الواحد لأظهرت النتائج شيئاً من الاستقرار، وتظهر الجداول التالية معاملات الثبات لبنود كل محور من محاور المقياس.

وتوجد عدة طرق لحساب ثبات المقياس، إلا أن البحث اعتمد على أسلوب (ألفا كرونباخ) لحساب ثبات المقياس، من خلال برنامج SPSS ويعبر معامل الفا عن درجة الاتساق الداخلي للمقياس Internal Consistency. وتتراوح قيمته ما بين (صفر، ١) وإن قيمة معامل الفا تعتبر مقبولة إذا كانت أكبر من ٧٠%. ويظهر جدول (٣٤) معاملات الثبات لمحاور الدراسة وهي تدل على ثبات الأداة والاعتماد على نتائجها لأنها جميعاً بالحدود المقبولة (المرجع السابق).

والجدول (٤٠) يوضح لنا قيمة معامل الثبات:

جدول (٤٠)

قيمة معامل الثبات (الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة)

للعينة الاستطلاعية ولمجتمع الدراسة كاملاً بعد تطبيق الدراسة

الأبعاد	عدد الفقرات	الاتساق الداخلي (العينة الاستطلاعية)	الاتساق الداخلي (مجتمع الدراسة)
المحور الأول : كتاب مسارك المهني (إسهام كتاب مسارك المهني في الوعي المهني للطلبة)	٥	.٩٦٠٦	.٩٥٨٠
المحور الثاني :أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة	٥	.٩٢٧١	.٩٥١٥
المحور الثالث: نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية	٥	.٩٣٢٦	.٩٣٧٤
	١٥	.٩٧١٦	.٩٧٩٣

صدق الأداة:

جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي المقياس بعد تطبيق المقياس على العينة المكونة من (١٨١) فردًا، من أفراد عينة الدراسة، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل العبارات والدرجة الكلية المقياس (يعتبر معامل ارتباط بيرسون) من أشهر الطرق لقياس معامل الارتباط بين متغيرين نسبيين أو فئويين (يستخدم لقياس قوة واتجاه العلاقة الخطية بين متغيرين كميين ويأخذ القيم من -١ إلى ١ يكون الارتباط قوى أو تام إذا كانت قيمة معامل الارتباط تتراوح بين ٠,٧ إلى ١ صحيح أما إذا كان قيمة معامل الارتباط من ٠,٥ حتى ٠,٦٩ كان الارتباط متوسط) فيما بينهم يستخدم هذا المعامل عندما نود قياس ثبات التقديرات التي نحصل عليها من مفردات الإستبانة أو محاورها التي تقيس موضوع يفترض تجانس مفرداته تراوحت معاملات الارتباط من (٠,٩٨١) إلى (٠,٩٩٢) وهى جميعا ذات دلالة والجدول التالى يوضح علاقة الارتباط بين كل عبارة ومجموع العبارات، والجدول التالية توضح ذلك الذي تنتمي إليه وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)

جدول (٤١)

معاملات الارتباط بين درجات أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس

ر.م	المحور	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
٠.١	المحور الأول : كتاب مسارك المهني (إسهام كتاب مسارك المهني في الوعي المهني للطلبة)	.٨٦٢**	.٠٠٠٠
٠.٢	المحور الثاني :أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة	.٨٤٤**	.٠٠٠٠
٠.٣	المحور الثالث: نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية	.٨٩٤**	.٠٠٠٠

يتضح من جدول (٤١) أن هناك ارتباطا ايجابيا قوي بين الأبعاد والمقياس ككل، مما يدل على صدق المقياس في قياس ما وضع لأجله.

وقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل مجال من مجالات المقياس والدرجة الكلية للاستبانة وكذلك تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) والجداول التالية توضح ذلك :

جدول (٤٢)

ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الأول: الإمكانيات مع الدرجة الكلية للمحور

مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط	الأبعاد	ر.م
٠,٠٠٠	.٩٤٢(**)	المواضيع المقدمة في كتاب مسارك المهني تساعد في تكوين صورة واضحة نحو مستقبل الطالب المهني	.١
٠,٠٠٠	.٩٦٣(**)	أسهم كتاب "مسارك المهني" في إكساب الطالب المهارات التي تعينه على اختيار الوظيفة الراغب بها	.٢
٠,٠٠٠	.٩٤٣(**)	من خلال أنشطة كتاب "مسارك المهني" يمكن للطالب الاطلاع على تجارب ناجحة لأفراد ناجحين في مهنتهم.	.٣
٠,٠٠٠	.٩٢٣(**)	من خلال كتاب "مسارك المهني" يستطيع الطالب معرفة كيفية اختيار التخصص الذي يناسب قدراته وميوله.	.٤
٠,٠٠٠	.٩١٥(**)	هناك صعوبة في فهم الأنشطة المقدمة في كتاب "مسارك المهني" للطلاب	.٥

جدول (٤٣)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الثاني: أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة

مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط	الأبعاد	ر.م
.٥٨٩**	.٩٣٢**	عندما يستعين الطالب بأخصائي التوجيه المهني بالمدرسة لاستشارته فإنه يحصل على الإجابات الوافية .	.١
.٤٦٥*	.٩٣٥**	يقوم أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة بمساعدة الطالب على اختيار المسار الصحيح لمستقبله المهني الذي يلاءم قدراته وميوله .	.٢
.٥٧٨**	.٨٤٩**	وجود أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة ضروري لمساعدة الطالب في شق طريقه نحو مستقبله الوظيفي .	.٣
.٥٣٣**	.٨٩٥**	أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة هو الشخص القادر على معرفة ما يناسب قدرات وميول الطلاب.	.٤
.٤٤٤*	.٨٤٧**	يستطيع الطلاب من خلال إرشادات أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة اختيار المواد الدراسية التي تمكنهم من التخصص الذي يرغبون به.	.٥

جدول (٤٤)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات لمحور الثالث:

نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية^{***} مع الدرجة الكلية

ر.م	الأبعاد	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١.	يستطيع الطالب تحديد البيئة التي تناسب ميوله وطموحاته من خلال اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية	.٩٣٢**	.٥٨٩**
٢.	معرفة الطالب للبيئة التي تناسب قدراته وميوله تعينه على اختيار الطريق الصحيح الذي يرضيه	.٩٣٥**	.٤٦٥*
٣.	لا توجد صعوبة عند تطبيق اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية	.٨٤٩**	.٥٧٨**
٤.	اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية يكسب الطالب المهارات اللازمة للاعتماد على نفسه في شق طريقه المهني	.٨٩٥**	.٥٣٣**
٥.	هناك صعوبة كبيرة عند تطبيق اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية	.٨٤٧**	.٤٤٤*

تحليل البيانات واختبار الفروض:

قام الباحث بترميز أسئلة الاستبانة ومن ثم تفرغ البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة، وذلك باستخدام برنامج (SPSS V.١١) Statistical Package for Social and Science ومن ثم

تحليلها بمساعدة إحصائية متخصصة من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات ونوع متغيرات الدراسة، وكذلك طبقاً لفرضيات الدراسة والعلاقات المبنية عليها.

- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل ومعالجة البيانات

لقد تم معالجة بيانات الدراسة وفقاً لبرمجية تحديد معامل ثبات الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ.

تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية من خلال التوزيع التكراري للبيانات والنسب المئوية والمتوسطات المرجحة والانحراف المعياري، لتوصيف المتغيرات الديموغرافية للتعرف على خصائص وسمات مفردات العينة وذلك للحصول على مقاييس ملخصة للبيانات بهدف التعرف على سمات مفردات العينة.

عرض البيانات وتحليلها ومناقشة النتائج:

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من عدد ١٨٢ من المعلمين الذكور والإناث وجدول (٤٥) يبين توزيع عينة الدراسة تبعاً للجنس:

جدول (٤٥)

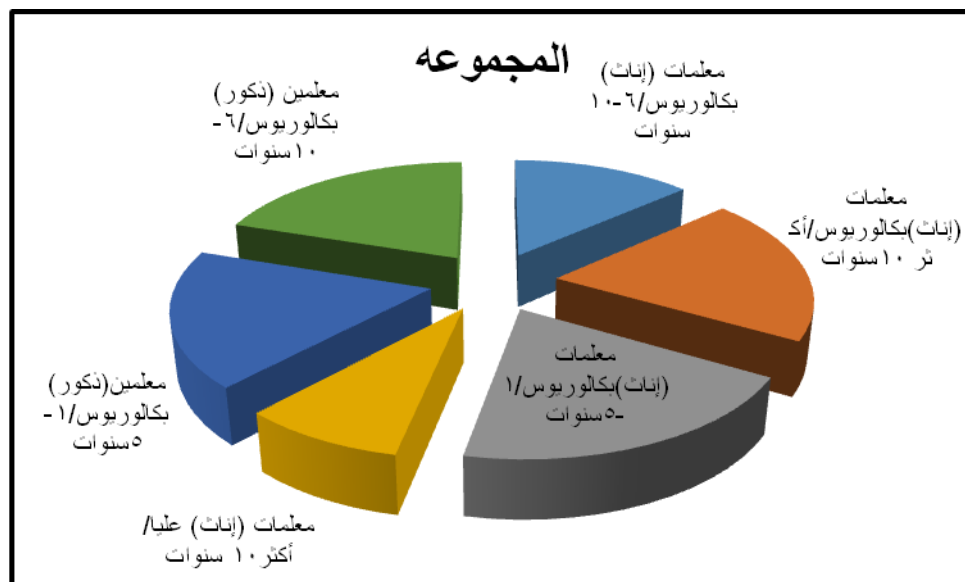
يبين توزيع عينة الدراسة تبعاً للجنس

الجنس	العدد	النسبة %
الجنس		
إناث	٧٨	٤٢,٩
نكور	١٠٤	٥٧,١
الإجمالي	١٨٢	١٠٠,٠

جدول (٤٦)

يبين توزيع عينة الدراسة تبعا للجنس

المجموعه	العدد	النسبة %
معلمات (إناث) بكالوريوس/٦-١٠ سنوات	١٧	٩,٣
معلمات (إناث) بكالوريوس/أكثر ١٠ سنوات	٢٥	١٣,٧
معلمات (إناث) بكالوريوس/١-٥ سنوات	٢٥	١٣,٧
معلمات (إناث) عليا/ أكثر ١٠ سنوات	١١	٦,٠
معلمين (ذكور) بكالوريوس/١-٥ سنوات	٢٣	١٢,٦
معلمين (ذكور) بكالوريوس/٦-١٠ سنوات	٢٥	١٣,٧
الإجمالي	١٨٢	١٠٠,٠



شكل (٤)

يوضح النسب المئوية وفقا لمتغير فئات المجموعة

وصف الآراء حول متغيرات (بنود/عبارات) الدراسة:

وبعد عرض خصائص عينة الدراسة ننقل الآن لوصف متغيرات الدراسة (البنود/العبارات) ويظهر جدول (٤١) المقاييس الأساسية (المتوسط - الانحراف المعياري - الأهمية النسبية - الترتيب) لعبارات المقياس حسب كل محور.

نتائج السؤال الأول ومناقشتها:

لتحديد آراء المعلمين حول الإمكانيات للإجابة على هذا السؤال استخدم الباحث التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد الدراسة .

المحور الأول: كتاب مسارك المهني

جدول (٤٧)

التوزيع العددي والنسبي والمقاييس الأساسية لعبارات محور كتاب مسارك المهني

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
١.	المواضيع المقدمة في كتاب مسارك المهني تساعد في تكوين صورة واضحة نحو مستقبل الطالب المهني	٣,٦٤	.٨٧٣	٧٣%	٣
٢.	أسهم كتاب "مسارك المهني" في إكساب الطالب المهارات التي تعينه على اختيار الوظيفة الراضية بها	٣,٧٢	.٨٦٣	٧٤%	١
٣.	من خلال أنشطة كتاب "مسارك المهني" يمكن للطالب الاطلاع على تجارب ناجحة لأفراد ناجحين في مهنتهم	٣,٧١	.٨٤٦	٧٤%	٢

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
٤	من خلال كتاب "مسارك المهني" يستطيع الطالب معرفة كيفية اختيار التخصص الذي يناسب قدراته وميوله	٣,٦٤	.٩٤٠	٧٣%	٤
٥	هناك صعوبة في فهم الأنشطة المقدمة في كتاب "مسارك المهني" للطلاب	٣,٠٤	.٩٤٢	٦١%	٥
المتوسط العام		٣,٥٥	٠,٨٩٢٨	٧١%	

وبين جدول (٤٧) المقاييس الأساسية لعبارات المحور الأول: كتاب مسارك المهني ويتضح أن أهم ثلاث عبارات هي: العبارة رقم ٢ و العبارة رقم ٣ والعبارة رقم ١، وتراوح متوسط العبارات ما بين ٣,٠٤ - ٣,٧٢ وبأهمية نسبية ٦١% - ٧٤%، وجميع العبارات تقترب من ٦٥%، وبلغ المتوسط العام لمحور كتاب مسارك المهني ٣,٥٥ ، بانحراف معياري ٠,٨٩٢٨، وأهمية نسبية ٧١%.

يتبين من جدول (٤٧) الذي أجاب من خلاله المعلمين على "كتاب مسارك المهني" بإعتقادهم بأن كتاب مسارك المهني يحقق الغاية المرجوة منه التي تساعد الطلاب على تكوين صورة واضحة نحو مستقبلهم المهني، واكسابهم المهارات اللازمة التي تعينهم على اختيار الوظيفة التي يرغبون بها، مع اعتقادهم بأن الأنشطة المقدمة بالكتاب تحتاج الى تطوير لتلائم جميع المستويات.

المحور الثاني: أخصائي التوجيه المهني

جدول (٤٨)

التوزيع العددي والنسبي والمقاييس الأساسية لعبارات محور: أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
١.	عندما يستعين الطالب بأخصائي التوجيه المهني بالمدرسة لاستشارته فإنه يحصل على الإجابات الوافية	٤,٠٧	٠,٩٢٩	٨١%	٣
٢.	يقوم أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة بمساعدة الطالب على اختيار المسار الصحيح لمستقبله المهني الذي يلاءم قدراته وميوله	٤,٠٨	٠,٨٩٥	٨٢%	٢
٣.	وجود أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة ضروري لمساعدة الطالب في شق طريقه نحو مستقبله الوظيفي	٤,٤١	٠,٧٦٥	٨٨%	١
٤.	أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة هو الشخص القادر على معرفة ما يناسب قدرات وميول الطلاب	٣,٧٦	١,٠٩٦	٧٥%	٥
٥.	يستطيع الطلاب من خلال إرشادات أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة اختيار المواد الدراسية التي تمكنهم من التخصص الذي يرغبون به	٤,٠١	٠,٨٣٨	٨٠%	٤
المتوسط العام		٤,٠٦٦	٠,٩٠٤٦	٨١%	

ويبين جدول (٤٨) المقاييس الأساسية لعبارات المحور الثاني: أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة ويتضح أن أهم ثلاث عبارات بمحور أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة هي: العبارة رقم ٣ والعبارة رقم ٢ والعبارة رقم ١، وتراوح متوسط العبارات ما بين ٣,٧٦ - ٤,٤١ وبأهمية نسبية ٧٥% - ٨٨% وجميع العبارات تقترب من ٨٠%، وبلغ المتوسط العام لمحور أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة ٤,٠٦٦، بانحراف معياري ٠,٩٠٤٦، وأهمية نسبية ٨١%.

يتبين من خلال إجابات المعلمين والمعلمات على جدول (٤٩) حول محور أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة بأنهم راضين وبنسب عالية على العبارات المدرجة بالجدول، فهم يرون بأهمية وجود أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة الذي يعين الطلاب في شق مسارهم المهني وذلك بتقديم الاستشارات اللازمة للطلاب في اختيار المواد الدراسية التي تتلائم مع مستوياتهم وبالتالي توجيههم نحو التخصص الذي يرغبون به.

المحور الثالث: نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية

جدول (٤٩)

التوزيع العددي والنسبي والمقاييس الأساسية لعبارات محور: نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
١.	يستطيع الطالب تحديد البيئة التي تناسب ميوله وطموحاته من خلال اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية	٣,٤٤	٠,٩٩٤	٦٩%	٣
٢.	معرفة الطالب للبيئة التي تناسب قدراته وميوله تعينه على اختيار الطريق الصحيح الذي يرضيه	٣,٧٧	٠,٨٤٢	٧٥%	١

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
٣	لا توجد صعوبة عند تطبيق اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية	٣,٢١	.٩٧١	٦٤%	٥
٤	اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية يكسب الطالب المهارات اللازمة للاعتماد على نفسه في شق طريقه المهني	٣,٦٠	.٩٠٩	٧٢%	٢
٥	هناك صعوبة كبيرة عند تطبيق اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية	٣,٣٤	١,٠١٠	٦٧%	٤
المتوسط العام					
		٣,٤٧	.٩٥	٦٩%	

ويبين جدول (٥٠) المقاييس الأساسية لعبارات المحور الثالث: نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية ويتضح أن أهم ثلاث عبارات بمحور نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية هي: العبارة رقم ٢ و العبارة رقم ٤ والعبارة رقم ١، وتراوح متوسط العبارات ما بين ٣,٢١ - ٣,٧٧ وبأهمية نسبية ٦٤% - ٧٥%، وجميع العبارات تقترب من ٦٥%، وبلغ المتوسط العام لمحور مقارنة التوجيه في السلطنة مع الدول الأخرى ٣,٤٧، بانحراف معياري ٠,٩٥، وأهمية نسبية ٦٩%.

يتبين لنا من إجابات المعلمين على هذا المحور (نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية) بأن عينة الدراسة تقر بأن معرفة الطالب للبيئة التي ينتمي إليها وتناسب قدراته وميوله تعينه على اختيار الطريق الصحيح الذي يرضيه وعلى أن هذا الاختبار يكسب الطالب المهارات اللازمة للاعتماد على نفسه في شق طريقه المهني، ولكنهم من خلال إجاباتهم على الفقرة رقم (٣) من الجدول يتضح لنا بأنهم يرون بوجود نوع من الصعوبة أثناء تطبيق هذا الاختبار بنسبة تقترب من ٤٠% من نفس العينة مما يعني ضرورة مراجعة هذا المقياس ليتناسب مع جميع الطلاب.

هل توجد فروق بين المعلمين حول آرائهم في تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عُمان، وللإجابة عن السؤال فقد تم استخدام حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent – t- test) والجدول رقم (٣٢) يوضح ذلك .

جدول (٥٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار Independent – t- test لآراء المعلمين في تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عمان تعزى لمتغير الجنس

المحور	المجموعه	ن	المتوسط	الانحراف	ت	مستوى الدلالة
المحور الأول : كتاب مشارك المهني	إناث	٧٨	١٧,٤٦	٤,٢٢٠	-٠.٨٠٧	.٤٢١
	ذكور	١٠٤	١٧,٩٦	٤,٠٧٧		
المحور الثاني :أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة	إناث	٧٨	٢٠,١٦٦٧	٤.٦٣٠٢٧	-٠.٤٢٥	.٦٧١
	ذكور	١٠٤	٢٠,٤٣٢٧	٣,٨٠٥٣٧		
المحور الثالث: نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية	إناث	٧٨	١٧,٤٠	٤,١١٦	-٣,٦٣٦	.٠٠٠
	ذكور	١٠٤	٢١,٩٨	١٠,٥٤٢		
تقييم منظومة التوجيه المهني	إناث	٧٨	٥٥,٠٣	١٢,٤٢٣	-٢,٤٣٧	.٠١٦
	ذكور	١٠٤	٦٠,٣٨	١٦,١٢٦		

يتضح من جدول (٥٠) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين في تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عمان تعزى لمتغير الجنس ، وذلك لأن جميع قيم مستوى الدلالة أكثر من $\alpha = (٠,٠٥)$.عدى المحور الثالث والمجموع الكلي.

جدول (٥١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار F -test - Anova لآراء المعلمين في تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عمان تعزى لمتغير المجموعة

مستوى الدلالة	F	الانحراف	المتوسط	ن	المجموعة	المحور
.٧٠٧	.٦٥٩	٥,٤٤٠	١٦,٧١	١٧	معلمات (إناث) بكالوريوس/٦-١٠ سنوات	المحور الأول : كتاب مسارك المهني (إسهام كتاب مسارك المهني في الوعي المهني للطلبة)
		٤,١٥٧	١٧,١٢	٢٥	معلمات (إناث) بكالوريوس/أكثر ١٠ سنوات	
		٣,٤٩٢	١٨,١٢	٢٥	معلمات (إناث) بكالوريوس/١-٥ سنوات	
		٤,٠٦١	١٧,٩١	١١	معلمات (إناث) عليا/ أكثر ١٠ سنوات	
		٤,٣٨٩	١٨,٤٨	٢٣	معلمين (ذكور) بكالوريوس/١-٥ سنوات	
		٣,٠٧٢	١٨,٧٦	٢٥	معلمين (ذكور) بكالوريوس/٦-١٠ سنوات	
		٤,٣٦٢	١٧,٢٦	٤٢	معلمين (ذكور) بكالوريوس أكثر ١٠ سنوات	
.٦٢٤	.٧٥٧	٤,٢٨٢	١٧,٧٩	١٤	معلمين (ذكور) عليا/أكثر ١٠ سنوات	المحور الثاني : أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة
		٤,١٣٥	١٧,٧٥	١٨٢	Total	
		٤,٧١٨٥٥	٢١,٤٧٠٦	١٧	معلمات (إناث) بكالوريوس/٦-١٠ سنوات	
		٣,٩٠٥١٢	٢٠,٦٠٠٠	٢٥	معلمات (إناث) بكالوريوس/أكثر ١٠ سنوات	
		٤,٧٣٥٣٣	١٩,٤٤٠٠	٢٥	معلمات (إناث) بكالوريوس/١-٥ سنوات	
		٥,٦٨٨٩٠	١٨,٨١٨٢	١١	معلمات (إناث) عليا/ أكثر ١٠ سنوات	
٤,٢٢١١٦	٢١,٠٠٠٠	٢٣	معلمين (ذكور) بكالوريوس/١-٥ سنوات			
		٣,١٢٠٩٠	٢٠,٦٤٠٠	٢٥	معلمين (ذكور) بكالوريوس/٦-١٠ سنوات	

مستوى الدلالة	F	الانحراف	المتوسط	ن	المجموعة	المحور
.000	52,035	3,73948	20,3333	42	معلمين (ذكور) بكالوريوس أكثر 10 سنوات	المحور الثالث: نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية
		4,05250	19,4286	14	معلمين (ذكور) عليا/أكثر 10 سنوات	
		4,16876	20,3187	182	Total	
		5,023	16,12	17	معلمات (إناث) بكالوريوس/6-10 سنوات	
		4,019	17,44	25	معلمات (إناث) بكالوريوس/أكثر 10 سنوات	
		2,872	18,00	25	معلمات (إناث) بكالوريوس/1-5 سنوات	
		4,158	17,91	11	معلمات (إناث) عليا/ أكثر 10 سنوات	
.000	9,240	9,063	38,70	23	معلمين (ذكور) بكالوريوس/1-5 سنوات	sum_all
		4,300	17,92	25	معلمين (ذكور) بكالوريوس/6-10 سنوات	
		4,185	17,26	42	معلمين (ذكور) بكالوريوس أكثر 10 سنوات	
		3,832	15,93	14	معلمين (ذكور) عليا/أكثر 10 سنوات	
		8,696	20,02	182	Total	
		14,692	54,29	17	معلمات (إناث) بكالوريوس/6-10 سنوات	

يتضح من جدول (51) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء الإداريين والأخصائيين في تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عُمان تعزى لمتغير المجموعه ، وذلك لأن جميع قيم مستوى الدلالة أكثر من $(\alpha = 0,05)$. عدى المحور الثالث والمجموع الكلى.

سعت الدراسة في هذا الفصل إلى تحقيق الهدف الرئيسي وهو تقييم منظومة التوجيه المهني بسلطنة عمان في جانبها الميداني من خلال استخدام أدوات الدراسة (الاستبانات) حيث طبقت هذه الاستبانات على عدة فئات:

١- طلاب الصف الحادي عشر

٢- الطلبة الجامعيين

٣- المعلمين

٤- أخصائيو التوجيه المهني والإداريين

ومن خلال هذا الفصل تم تحليل تلك الاستبانات والخروج برؤى ومقترحات وتوصيات يرى الباحث امكانية الاستفادة منها لتطوير وتحسين الاداء في منظومة التوجيه المهني بسلطنة عُمان.

المراجع

أولاً - المراجع العربية

ثانياً - المراجع الأجنبية

المراجع

أولاً - المراجع العربية:

١. إبراهيم الحماد (٢٠٠٤) الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الإدارة المدرسية بالمملكة العربية والسعودية.
٢. إبراهيم اليماني وأحمد الدبسي (٢٠٠٧) " اتجاهات معلمات المجال العلمي للحلقة الأولى من التعليم الأساسي قبل الخدمة وأثناءها نحو استراتيجية التعليم التعاوني في منطقة الظاهرة - سلطنة عُمان، المجلة العربية للتربية، ع ٧٤، ص ١٨٤ - ١٨٥.
٣. إبراهيم عبدالله محمد (٢٠٠٦) تطوير برامج إعداد وتدريب المعلمين في سلطنة عُمان، مجلة رسالة التربية، العدد ١٣، عمان، وزارة التربية والتعليم، ص ١٢٣ - ١٤١.
٤. أبو حرب، محمد خير (١٩٨٥) المعجم المدرسي، دمشق، سوريا، وزارة التربية، ١.
٥. ألن (١٩٩٥) برنامج تدريبي لطلبة الدكتوراه في برنامج إعادة تأهيل المشرفين العاديين والمرشدين.
٦. أمل أحمد الفلتي (٢٠٠٨) "برنامج مقترح لتأهيل خريجات الشهادة العامة للعمل في مجال فصول محو الأمية في سلطنة عُمان، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية، القاهرة.
٧. البادري، سعود (٢٠١٥) التوجيه المهني بين التنظير والتطبيقي، دبي، الإمارات العربية المتحدة، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
٨. تحية التوبي (٢٠١٠) " ضغوط العمل وعلاقتها بالنمو المهني لمعلمي الصفوف من (١١-١٢) بالمنطقة الداخلية بسلطنة عُمان"، رسالة ماجستير، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية، القاهرة، ص ٩٥.
٩. جمال محمد مرسي (٢٠٠٣م) " الرضا الوظيفي"، الدار الجامعية، الاسكندرية، ص ٢١.
١٠. جمبرتز (١٩٩٧) أهمية تضمين برامج تدريب على الارشاد لمتعددي الثقافات في برامج تعليم المرشد.
١١. جودت عبدالهادي، وسعيد حسني (١٩٩٩م) التوجيه المهني ونظرياته، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.
١٢. جودت عزت عطوي (٢٠٠١) الإدارة المدرسية الحديثة، مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عُمان، ص ٣١، ص ٣٥.
١٣. خليل، رسمية علي (١٩٨٦) الإرشاد النفسي، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
١٤. دعاء محمد (٢٠٠٣) حول "دور التدريب في تنمية الكفايات المهنية لمديري مدارس التعليم الأساسي.
١٥. دلال يس (١٩٨٧) " تجديد التعليم الثانوي في ظل توقعات التغير في هيكل العمالة حتى عام ٢٠٠٠".

١٦. رجز (١٩٧٨) العلاقة بين سمات شخصية المرشد ومستواه التعليمي وخبرته من جهة وقدرته على تحقيق علاقة إرشادية اليفة من جهة أخرى.
١٧. سالم البكري (٢٠٠٠) "تطوير التوجيه التعليمي المهني لطلاب المرحلة الثانوية في قطر في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة".
١٨. سامية الرحال (١٩٨٦) "العوامل المؤثرة في فعالية المرشد المدرسي في الأردن".
١٩. السر أحمد العمرابي (٢٠٠٨م) ثلاثون عامًا في سلطنة عُمان، مطابع النهضة، مسقط، سلطنة عُمان، ص ص ١٤٨-١٤٩.
٢٠. سزيمانسكي (١٩٩١) فعالية الاحتياجات التعليمية لجميع الموظفين في أقسام ويسكونسن لإعادة التأهيل المهني الإرشادي في ويسكونسن.
٢١. سلطان هويدي المطيري (٢٠٠٨) أثر مدخل تكنولوجيا متكامل في التدريب الإلكتروني لتنمية بعض مهارات إدارة المقررات الإلكترونية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية واتجاهاتهم نحوها، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
٢٢. سميرة محمد سمير (٢٠٠٢) "الكفايات الإرشادية لدى مرشدي المدارس الرسمية وعلاقتها ببعض المتغيرات".
٢٣. سينوار. جي (١٩٧٠) التوجيه المهني. ترجمة: خالد الصوفي، مكتبة الشرق - حلب، سوريا.
٢٤. شبل بدران وسعيد سليمان (٢٠٠٩م) معلم الالفية الثالثة ، ص ٨٥.
٢٥. الشيباني، عمر (١٩٩١) من أسس التوجيه المهني (مقدمه في علم النفس المهني) طرابلس، ليبيا، الجامعة المفتوحة.
٢٦. صالح الخطيب أحمد (٢٠٠٠) الميول المهنية وعلاقتها ببعض أنماط الشخصية كمدخل للتوجيه التربوي لطلاب المرحلة الثانوية بدولة الإمارات العربية المتحدة.
٢٧. صالحه عبدالله عيسان (٢٠٠٥) واقع إعداد المعلم وتأهيله في سلطنة عُمان، مسقط، وزارة التربية والتعليم، لجنة التوثيق والنشر، ص ص ٥٥-٥٦.
٢٨. طارق الخروصي (٢٠٠٧) أثر متغيري النوع الاجتماعي والكلية في نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس، سلطنة عُمان.
٢٩. عائشة الحارثي (٢٠١٠) "المرونة وعلاقتها بالبيئة الاسرية والبيئة المدرسية لدى طلاب التعليم العام في سلطنة عمان" رسالة ماجستير غير منشورة، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية، القاهرة.
٣٠. عبد الرحيم بخيت (١٩٩٧): مقياس التفضيل المهني لدى عينه من طلاب جامعة الملك فيصل.
٣١. عبدالحميد الموفي عمان (٢٠٠٣م) بناء الدولة الحديثة، مطابع الأهرام ، القاهرة ، مصر، ص ص ١١٨-٢٢١.

٣٢. عبدالرحمن الأحمد (مارس ٢٠٠٨م) آراء مدرسات الاجتماعيات في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت حول أدائهن التدريسي، كلية التربية، جامعة الكويت، المجلة التربوية، العدد ٨٦، المجلد ٢٢، ص ١٣ - ٦٥، ص ١٧.
٣٣. عبدالرحمن العيسوي (١٩٨٦) "التوجيه التربوي والمهني مع دراسة ميدانية للميول الدراسية لدى الطلبة الجامعيين".
٣٤. عبدالعزيز سليمان العبري (٢٠٠٩) فاعلية برنامج مقترح لتنمية الأداء المهني لمعلمي مادة الكيمياء بمرحلة التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عُمان في ضوء احتياجاتهم التدريبية، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
٣٥. عبدالله حارب السعيد (٢٠٠٥) "الإعلام التربوي ودوره في تفعيل العملية التربوية في سلطنة عُمان، بحث دبلوم عالي، معهد البحوث والدراسات العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، القاهرة، ص ٣٢.
٣٦. علي الصافي (٢٠٠٢م) "الخلق الاجتماعي للمعلم والمتعلم وأساليب معالجته من منظور إسلامي، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
٣٧. علي بن سليمان الجابري (٢٠١١م) "المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمنطقة الباطنة شمال في سلطنة عُمان"، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية، القاهرة.
٣٨. علي عبدالله حسين اليافعي (٢٠٠٣م) برنامج لتطوير الاداء المهني لمعلم الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية في دولة قطر في ضوء الاحتياجات التدريبية، ص ١٦٤ - ١٤٧.
٣٩. عمر عبدالرحيم نصر الله (٢٠٠١) مبادئ الاتصال التربوي والإنساني، الأردن، دار وائل، ص ٢٧-٣٣.
٤٠. عويد المشعان (٢٠٠٣م) العلاقة بين سلوك النمط والرضا الوظيفي لدى عينة من المدرسين الكويتيين والمدرسين المصريين، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، المجلة التربوية، العدد ٦٧، المجلد ١٧، ص ١٨٥-٢١٥، ص ١٩٠.
٤١. عيسى صالح الحمادي (٢٠٠٨) الأداء الوظيفي وعلاقته بالنمط القيادي لمديري مدارس التعليم العام بمنطقة الباطنة جنوب/سلطنة عُمان، رسالة ماجستير، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية، القاهرة.
٤٢. فهد خلف اللميع (٢٠٠٤م) "المشكلات التي تواجه معلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت،-كلية التربية الأساسية-قسم المناهج وطرق التدريس، ص ١١٤.
٤٣. الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية، الإصدار ٢٩مايو ٢٠٠٩م، ص ٢٢. وزارة التربية والتعليم

- ٤٤ . م.ع.ت.ث.ع (١٩٨٧) الإرشاد والتوجيه المهني في الوطن العربي - دراسة ومقترحات المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، وبخاصة من تجارب بعض الدول المتقدمة في مجال الإرشاد والتوجيه المهني لمحمد بن فاطمة.
- ٤٥ . محمد حمدان العبادي (٢٠٠٥) استراتيجيات معاصرة في ادارة الصف وتنظيمه، سلطنة عمان، مكتبة الضامري، ص ص ٥٢ - ٥٨.
- ٤٦ . محمد خميس حسين (٢٠٠١) إدارة الصفوف وتنظيمها، عمان، دار يافا، ص ٣٩.
- ٤٧ . محمد عبدالعليم مرسي (٢٠٠٠) "المعلم والمناهج وطرق التدريس"، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، ص ٢٦
- ٤٨ . مرسي، سيد عبدالحميد (١٩٧٦) الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني، القاهرة، مكتبة الخانجي.
- ٤٩ . مركز إعداد القادة (٢٠٠٧م) فرق العمل وديناميكية الجماعة، القاهرة، برامج الإدارة العليا، ص ١٣.
- ٥٠ . المركز الوطني للتوجيه المهني (٢٠١١م).وزارة التربية والتعليم
- ٥١ . المركز الوطني للتوجيه المهني (٢٠١١) ع ٢.وزارة التربية والتعليم
- ٥٢ . المركز الوطني للتوجيه المهني ، فبراير (٢٠١٢م).وزارة التربية والتعليم
- ٥٣ . المركز الوطني للتوجيه المهني ، يناير (٢٠١٢م).وزارة التربية والتعليم
- ٥٤ . المكتب التنفيذي بمجلس التعاون لدول الخليج العربية والأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (٢٠١٤) ،الدليل الخليجي للرؤى والموجهات المستقبلية لمنظومة المؤهلات والمعايير والاختبارات المهنية، مسقط ، سلطنة عُمان.
- ٥٥ . ميزون بنت محاد المعشني: مرجع سابق، ص ٣١-٣٢
- ٥٦ . هاري، وونغ، ودوز ميري (٢٠٠٣) كيف تكون مدرسا فاعلا، الإمارات العربية المتحدة، دار الكتاب الجامعي، ص ص ٤٧ - ٥٣.
- ٥٧ . هنكل (١٩٩٣) توسيع مجال برامج تعليم المرشد وتدريب مرشدي المدارس.
- ٥٨ . هوف (١٩٩٦) دراسة في جامعة الاسكا هدفت الى التعرف على المهارات والقدرات الضرورية للعمل الفعال في الارشاد.
- ٥٩ . وجيه ثابت العاني (٢٠٠٢) استراتيجية التعليم الفعال:منظومة مقترحة، مسقط، المؤتمر الدولي حول تطوير التعليم الثانوي، ٢٢-٢٤ ديسمبر، ص ص ١٣ - ١٧.
- ٦٠ . ورقة مقدمة (مارس ٢٠٠٢م) من المستشارين بدائرة مناهج العلوم والرياضيات حول مرحلة التعليم ما بعد الأساسي.
- ٦١ . وزارة الإعلام (٢٠٠٥م) سلطنة عمان، كتاب مسيرة الخير، ص ص ٤٠-٤١

٦٢. وزارة الاقتصاد الوطني (٢٠٠٢م) خطة التنمية الخمسية السادسة ٢٠٠١-٢٠٠٥ لتنمية الموارد البشرية، الكتاب الثاني، عُمان - مسقط، ص ٤٨.
٦٣. وزارة الاقتصاد الوطني: خطة التنمية الخمسية السادسة ٢٠٠١/٢٠٠٥م، الكتاب الثاني، ص ٦٣.
٦٤. وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٣) خطة الانماء المهني بدائرة تنمية الموارد البشرية، سلطنة عمان، مسقط، ص ١٢٦ - ١٢٩.
٦٥. وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٣) وثيقة تطوير التعليم العام، مسقط، ص ١٧.
٦٦. وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٤) دليل تنمية الموارد البشرية، سلطنة عُمان، مسقط، ص ١١٥.
٦٧. وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٦/٢٠٠٧) سلطنة عُمان، الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية، ص ١١.
٦٨. وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٩م) سلطنة عُمان، الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية، الإصدار ٢٩ مايو، ص ٢٢.
٦٩. وزارة الخدمة المدنية (يونيو ٢٠٠٩) ورقة "مخرجات التخصصات التربوية وفرص التوظيف" مجلة الاداري، العدد ١١٧، معهد الادارة العامة، مسقط، ص ١٦٥ - ٢٧٠.
٧٠. وفاء حسين مرسي (٢٠٠٢) التنمية المهنية للمعلمين في سلطنة عُمان في ضوء تحديات العصر، سلطنة عُمان، مسقط، كلية التربية، ص ٦٥.
٧١. يوسف درويش الملاهي (سبتمبر ٢٠٠٤م) "الإعلام التربوي في سلطنة عُمان ودوره في العملية التعليمية" اللقاء الاول لمسؤولي الاعلام التربوي في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي بدول الخليج، ص ٢٧ - ٢٨.
٧٢. اليونسكو (١٩٩٧) المشروع الدولي للتعليم التقني والمهني ورشة عمل إقليمية لإعداد وتطوير وحدات ونماذج تعليمية للإرشاد والتوجيه المهني في الدول العربية القاهرة ٢-٥ يونيو/ حزيران ١٩٩٧.

ثانياً - المراجع الأجنبية:

١. Alberta Dept of Education Edmonton special education branch. (١٩٩٧) Comprehensive school guidance and counseling programs services. ERIC Accession No -ED ٤١٣٥٥٣.
٢. Alberta Dept of Education. Edmonton, S. E.S.B (١٩٩٨) Publication of special Education services. ERIC A ccession No- ED ٢٩٨٦٩٤.

٣. Ann (١٩٩٧) Vocational Interests of Adolescent: Relationship Between Self Esteem & Locus of control.
٤. Banks, J. (١٩٩٦) Strategies to improve young people access to and their progression within initial vocational training. ERIC Accession No – ED٤١٨٢٦٤.
٥. Berger, S. (١٩٩٠) Mentor relationships and gifted learners. ERIC Accession No–ED ٣٢١٤٩١.
٦. Bingham, W. et. Al., (١٩٨٦) Across– cultural analysis of transition from school to work.ERIC Accession No–ED ٣٢٦٧٧٨.
٧. Borger, W. et. Al., (١٩٩٥) Models of Adult transition. ERIC Accession No–ED ٤٠١٥٠٢.
٨. Canadian Guidance & Counseling Foundation (١٩٩٣). Ready for Change. Career counselling & development in the ٩٠.S. ERIC Accession No–ED ٣٧٤٣٦٢.
٩. Commission des communautés Européennes (Luxembourg) (١٩٨٨) Educational & Vocational Guidance services for the ١٤–٢٥ age group. Denmark, Federal Republic of Germany and the Nether lands. ERIC Accession No. ED ٣١٤٥٥١.
١٠. David (١٩٩٨) Validity of Assessing Educational Vocational Preference Dimensions of Counseling Psychology.
١١. Evans R. N. (١٩٧١), Foundations of Vocational Education, Ch.E. Merrill Publishing Company, Columbus, Ohio.
١٢. Evraiff. W. (١٩٩٧) Counseling in Canada, N.Z, Singapore & the U.S.A Eric Accession No–EJ ٥٥١٥٤٩.
١٣. Farmer, Helens (١٩٩٥) Gender differences in Accession No. ED٣٩١١٠٨.
١٤. Fitsimmons, G. (١٩٩٠) Career development instrument. ERIC Accession No–ED ٠٣٢٢٧٠٣.
١٥. Garnett, K. (١٩٨٥) life transition of learning disabled adults ERIC Accession NO– ED ٢٦٥٧٢٢.

١٦. Harris – Bowsbey, J. (١٩٩٢) Building Block of computer Bascd career planning systems, Eric Accession No–ED ٣٤٧٤٧٨.
١٧. Hiebert, B. (ed)(١٩٩٥) Exemplary career development programs & practices. The best from Canada. ERIC Accession No–ED ٣٨٢٩٠٠.
١٨. Hirsch, D. (١٩٩٤) The Middle years: ERIC Accession No–ED ٣٨٣٤٧١.
١٩. Joachim (١٩٩٦) Vocational Interests in Young Adults.
٢٠. Jones A.J. (١٩٥١) Principles of Guidance and pupil Personnel Work, Mcgraw – Hill Book company, New York, ١٩٥١.
٢١. Klein, S. (١٩٨٥) Handbook for achieving Sex equity through Education Baltimore, MD: J.H.U. press.
٢٢. International Encyclopedia of Education.
٢٣. Lozzo (١٩٩٥) Assessment and Vocational Intervention Vocational Self Help System (VSS).
٢٤. Manitoba, Dept. of Education & Training Winnipeg (١٩٩١) Guideline for guidance services. ERIC Accession No– ED ٣٤٧٤٥٦.
٢٥. Manuel, P. (١٩٨٥) Seven Future Scenarios for the guidance movement, Eric Accession No–EJ ٣١٦٤١٢.
٢٦. Marceau, D. et. al., (١٩٩٥) Delivery of career Counseling services: Community access. The role of employers. Eric Accession No–ED ٠٧٧٠٤١.
٢٧. Miller, J. (١٩٩٦) Vocational for equal access and opportunity for girls and women in technical and vocational education UNESCO, paris. ED– ٩٦ WS– ٧.
٢٨. National Swedish Board on Education (١٩٨٦) Evaluation through follow – up– The UGU project. ERIC Accession No–ED ٢٧٩٥٤٦.
٢٩. Patterson G.H. (١٩٦٢) Counseling and Guidance in schools, Harper and Row, London.
٣٠. Peavy, R. (١٩٩٥) Constructivist Career Counseling. ERIC Accession NO– ED ٤٠١٥٠٤.
٣١. Postlethwaite, T. N. (١٩٨٦) The use of standardized tests in secondary school in four European countries. ERIC Accession No–ED ٣٠٤٤٥٥.

٣٢. Rivas, (١٩٩٠) Assessment and Vocational Intervention; Vocational Self Help System (VSS).
٣٣. Robb, M. (١٩٩٥) Engage, A career development based, learning –to– learn Program for youth, Parents and teachers. ERIC Accession No– ED٤٠١٥٠٣
٣٤. Rodriguez, M. (١٩٩٨) The integration of careers education in the school curriculum. ERIC Accession No– EJ ٤٤٣٦٣.
٣٥. Rosenqvist, J. et. al., (١٩٨٩) The function of schools for mentally retarded in labour market perspective. ERIC Accession No –EJ ٥٠٤٥٣١
٣٦. Ryan (١٩٩٦) Generalizability of Holland Structure of Vocational Interest Across Ethnicity, Gender & Socioeconomic Status.
٣٧. Sana AL–Balushi, (٢٠٠٥) Mentoring Programs for the New ELT, Sultanate of Oman, Ministry of Education, P.١٣.
٣٨. Sankey, G. (١٩٩٥) Transition to work. A concern for many canadian youth. ERIC Accession No–EJ ٥٠٤٥٣١.
٣٩. Shckley (١٩٩٦) Factors Which influence Ohio Appalachia secondary Vocational Education to Plan to Enroll in Post– secondary Education Programs.
٤٠. Spoke, F. (١٩٩٠) Careers Guidance in the Netherlands. ERIC Accession No– ED٣٢٥٦٥١.
٤١. Stevenson. P. (١٩٩٨) Aboriginal Employment & training program development. ERIC Accession No–ED ٤٢١٦١٣.
٤٢. Thigpen, C. et. al., (١٩٩٣) Career Guidance and the adolescent. Eric Accession No.ED ٣٦٧٩٠٦.
٤٣. Tracey, (١٩٩٤) The Arbitrary Nature of Hollands Riasec Types: Concentric Circles Structure.
٤٤. University of Northern Iowa (١٩٨٦) Career Guidance theory. Proceedings of the Conference, Cedar. Falls. Iowa. May ٨–٩–١٩٨٦. ERIC Accession No–ED ٢٦٧٨٨٥٣.

٤٥. Wearne, D. (١٩٩١) Something old, something new. The nature of guidance in the nineties. ERIC Accession No-ED ٣٤٤١١١.
٤٦. Wendy (١٩٩٦) The Role of the Family in Adolescent and adult Readiness for School to Work Transition, Berkeley.
٤٧. Ziegler, S. (١٩٩٣) Teacher Advisory Groups. What, Why, How, and How successful? ERIC Accession No-ED ٤٠٤٢٩٠.

ثالثا - مواقع الالكترونية:

٤٨. وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان www.moe.gov.om
٤٩. وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان www.moe.gov.om
٥٠. WWW.omanina2.net (١١٢٠١١)
٥١. WWW.moeforum.com (١١٢٠١١)
٥٢. WWW.omanina2.net (١١٢٠١١)
٥٣. WWW.mone.gov.om (١٢١٢٠١١)
٥٤. WWW.omanina2.net (٢١٢٠١٢)
٥٥. www.mocs.gov.om (٢١٢٠١٢)
٥٦. www.unesco.org (٣١٢٠١٢)

الملاحق

الرقم المسلسل: ١

من:

الاسم: دائرة التأهيل والتدريب

تاريخ الإرسال: ٢٠١٢/٠٧/٢٢ ٩:١٠:٣٧ AM

إلى: وحدة الانتساب

نسخة للاطلاع إلى: موزة بنت سعيد بن سالم البادي

الجهة الوارد منها: وزارة التعليم العالي ،

رقم المراسلة الواردة: ٢٢٢٦

تاريخ استقبال المراسلة: ٢٠١٢/٠٧/١٨

الموضوع: احمد محمد حسن الشحي

الملفات الملحقة:

IMG_٠٠١٧.pdf

المرسل: سليمان بن عبدالله بن يعقوب الجامودي

محتوى المراسلة:

الرقم المسلسل: ٢

من:

الاسم: وحدة الانتساب

تاريخ الإرسال: ٢٠١٢/٠٧/٢٢ ٩:٣١:٣١ AM

إلى: دائرة التأهيل والتدريب

الجهة الوارد منها: وزارة التعليم العالي ،

رقم المراسلة الواردة: ٢٢٢٦

تاريخ استقبال المراسلة: ٢٠١٢/٠٧/١٨

الموضوع: احمد محمد حسن الشحي

الملفات الملحقة:

IMG_٠٠١٧.pdf

المرسل: حمدان بن سيف بن شامس الحراصي

محتوى المراسلة:

المحترم

الفاضل/ مدير دائرة تنمية الموارد البشرية

المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة مسندم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته... وبعد ،،،

إشارة إلى خطاب وزارة التعليم العالي رقم (٢٢٢٦) المؤرخ في ٢٠١٢/٧/١١ م المتضمن

الرد على طلب الموافقة للمذكور أعلاه لمواصلة دراسته العليا لنيل درجة الدكتوراه في مجال التربية بجامعة محمد الخامس السويسي بالمملكة المغربية الشقيقة وفق نظام التفرغ الجزئي، وعلى النفقة الخاصة .

عليه... يطيب لنا إفادتكم بالموافقة على مواصلة المذكور لدراسته وفق المشار إليه أعلاه متمنين له دوام التقدم والنجاح .

هذا ما لزم إفادتكم به للتكرم بالعلم واتخاذ اللازم نحو إبلاغه بذلك .

شاكرين لكم خالص تعاونكم وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،

الرقم المسلسل: ٣

من:

الاسم: دائرة التأهيل والتدريب

تاريخ الإرسال: ٢٠١٢/٠٧/٢٢ ٩:٣٥:٣٠ AM

إلى: دائرة تنمية الموارد البشرية - مسندم

نسخة للاطلاع إلى: وحدة الانتساب

الجهة الوارد منها: وزارة التعليم العالي ،

رقم المراسلة الواردة: ٢٢٢٦

تاريخ استقبال المراسلة: ٢٠١٢/٠٧/١٨

الموضوع: احمد محمد حسن الشحي

الملفات الملحقة:

IMG_٠٠١٧.pdf

المرسل: علي بن سيف بن ناصر الجهوري

محتوى المراسلة:

المحترم

الفاضل/ مدير دائرة تنمية الموارد البشرية

المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة مسندم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته... وبعد ،،،

إشارة إلى خطاب وزارة التعليم العالي رقم (٢٢٢٦) المؤرخ في ١١/٧/٢٠١٢م المتضمن الرد

على طلب الموافقة للمذكور أعلاه لمواصلة دراسته العليا لنيل درجة الدكتوراه في مجال التربية

بجامعة محمد الخامس السويسي بالمملكة المغربية الشقيقة وفق نظام التفرغ الجزئي، وعلى النفقة

الخاصة .

عليه... يطيب لنا إفادتكم بالموافقة على مواصلة المذكور لدراسته وفق المشار إليه أعلاه
متمنين له دوام التقدم والنجاح.

هذا ما لزم إفادتكم به للتكرم بالعلم واتخاذ اللازم نحو إبلاغه بذلك.

شاكرين لكم خالص تعاونكم وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،

الرقم المسلسل: ٤

من:

الاسم: دائرة تنمية الموارد البشرية - مسندم

تاريخ الإرسال: ٢٠١٢/٠٧/٢٢ ٩:٤٦:٣٩ AM

إلى: قسم التوجيه المهني - مسندم

نسخة للاطلاع إلى: دائرة الشؤون الإدارية والمالية - مسندم، قسم التدريب والإنماء المهني - مسندم،

م.ع للتربية والتعليم بمحافظة مسندم، مركز التدريب - مسندم، نبيلة بنت عبدالله بن علي الشحي

الجهة الوارد منها: وزارة التعليم العالي ،

رقم المراسلة الواردة: ٢٢٢٦

تاريخ استقبال المراسلة: ٢٠١٢/٠٧/١٨

الموضوع: احمد محمد حسن الشحي

الملفات الملحقة:

IMG_٠٠١٧.pdf

المرسل: محمد بن حسين بن اسماعيل الشحي

محتوى المراسلة:

سعيتم لنيل العلم فنلتهم سموه ، مبارك لمن كان همه التسلح بسلاح العلم والإيمان وبالتوفيق إن شاء الله

تعالى

الرقم المسلسل: ٥

من:

الاسم: دائرة الشؤون الإدارية والمالية - مسندم

تاريخ الإرسال: ٢٠١٢/٠٧/٢٢ ١٠:٥٥:٠٢ AM

إلى: قسم الموارد البشرية - مسندم

الجهة الوارد منها: وزارة التعليم العالي ،

رقم المراسلة الواردة: ٢٢٢٦

تاريخ استقبال المراسلة: ٢٠١٢/٠٧/١٨

الموضوع: احمد محمد حسن الشحي

الملفات الملحقة:

IMG_٠٠١٧.pdf

المرسل: محمد بن علي بن سعيد الشحي

محتوى المراسلة:

ينسخ ويحفظ بملف المذكور

الرقم المسلسل: ٦

من:

الاسم: م.ع للتربية والتعليم بمحافظة مسندم

تاريخ الإرسال: ٢٠١٢/٠٧/٢٤ ٢:١١:٣٩ PM

إلى: قسم التوجيه المهني - مسندم

نسخة للاطلاع إلى: د.محمد بن شامس بن محمد الحوسني

الجهة الوارد منها: وزارة التعليم العالي ،

رقم المراسلة الواردة: ٢٢٢٦

تاريخ استقبال المراسلة: ٢٠١٢/٠٧/١٨

الموضوع: احمد محمد حسن الشحي

ملخص (ملاحظات): نبارك لكم الموافقة ونسأل الله لكم التوفيق في دراستكم والله يحفظكم ،،،

الملفات الملحقة:

IMG_٠٠١٧.pdf

المرسل: أحمد بن عبدالله بن خلفان المدحاني

محتوى المراسلة:



جامعة محمد الخامس السويسي

كلية العلوم التربوية

المملكة المغربية

استبانة الطلاب

أبنائي الطلبة والطالبات، تحية طيبة وبعد،،،

حول الموضوع أعلاه أغدو شاكرا بتفضلكم بالإطلاع على الاستبانة وتعبئتها بوضع علامة (٧) في المربع الذي يعبر عن رأيكم، وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة للدراسة.

"تقييم منظومة التوجيه التربوي في سلطنة عمان"

إعداد الباحث: أحمد بن محمد بن حسن الشحي

إشراف الدكتور: البشير ثامر

الجنس : ذكر أنثى الصف :

المحور الأول : كتاب مسارك المهني

م	العنصر	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١	أرى بأن المواضيع المقدمة في كتاب مسارك المهني تساعد في تكوين صورة واضحة نحو مستقبلي المهني .					
٢	أسهم كتاب "مسارك المهني" في إكسابي مهارات تعينني على اختيار الوظيفة التي أرتغب بها .					
٣	من خلال أنشطة كتاب "مسارك المهني" اضطلعت على تجارب ناجحة لأفراد ناجحين في مهنتهم.					
٤	أرى بأن المواضيع المقدمة في كتاب "مسارك المهني" تشوش أفكاري نحو مستقبلي المهني.					

					٥ كتاب " مسارك المهني" لا يساعد على اكتساب المهارات اللازمة في اختياري لوظيفة المستقبل.
					٦ من خلال كتاب "مسارك المهني" استطعت معرفة كيفية اختيار التخصص الذي يناسب قدراتي وميولي.
					٧ أجد صعوبة في فهم الأنشطة المقدمة في كتاب "مسارك المهني"

المحور الثاني: أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة

م	العنصر	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق بشدة	موافق
١	عند استشارتي لأخصائي التوجيه المهني بالمدرسة أحصل على الإجابات الوافية .					
٢	يقوم أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة بمساعدتي على اختيار المسار الصحيح لمستقبلي المهني الذي يلاءم قدراتي وميولي .					
٣	وجود أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة ضروري لمساعدتي في شق طريقي نحو مستقبلي الوظيفي .					
٤	أرى بأن أخصائي التوجيه المهني ليس لديه القدرة على توجيهي التوجيه السليم نحو المستقبل المهني.					
٥	لا أرى ضرورة لوجود أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة .					
٦	أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة هو الشخص القادر على معرفة ما يناسب قدراتي وميولي.					
٧	من خلال إرشادات أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة استطعت اختيار المواد الدراسية التي تمكنني من التخصص					

						الذي ارغب به.
--	--	--	--	--	--	---------------

المحور الثالث: نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية

م	العنصر	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١	من خلال اختيار الميول المهنية والسمات الشخصية استطعت تحديد البيئة التي تناسب ميولي وطموحي.					
٢	معرفتي للبيئة التي تناسب قدراتي وميولي أعانني على اختيار الطريق الصحيح الذي يرضيني.					
٣	لا أجد صعوبة عند تطبيق اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية .					
٤	لا أرى ضرورة من إجراء اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية.					
٥	اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية اكسبني المهارات اللازمة للاعتماد على نفسي في شق طريقي المهني.					
٦	أجد صعوبة كبيرة عند تطبيق اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية					

جامعة محمد الخامس السويسي

كلية العلوم التربوية

المملكة المغربية

استبانة المعلمين

المعلمين والمعلمات الكرام ، تحية طيبة وبعد،،،

أعدو شاكرا بتفضلكم بالإطلاع على الاستبانة، والإجابة على الأسئلة الواردة وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة للدراسة، ضمن دراستي بجامعة محمد الخامس السويسي بالمملكة المغربية لنيل درجة الدكتوراه في التربية ولكم مني خالص الاحترام والتقدير على ذلك . عنوان الرسالة:

"تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عمان"

إعداد الباحث: أحمد بن محمد بن حسن الشحي

إشراف الدكتور: البشير ثامر

الجنس :

المؤهل :

سنوات الخبرة :

المحور الأول : كتاب مسارك المهني

م	العنصر	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق بشدة	موافق
١	المواضيع المقدمة في كتاب مسارك المهني تساعد في تكوين صورة واضحة نحو مستقبل الطالب المهني					
٢	أسهم كتاب "مسارك المهني" في إكساب الطالب المهارات التي تعينه على اختيار الوظيفة الراغب بها					
٣	من خلال أنشطة كتاب "مسارك المهني" يمكن للطالب					

					الاطلاع على تجارب ناجحة لأفراد ناجحين في مهنتهم.	
					من خلال كتاب "مسارك المهني" يستطيع الطالب معرفة كيفية اختيار التخصص الذي يناسب قدراته وميوله.	٤
					هناك صعوبة في فهم الأنشطة المقدمة في كتاب "مسارك المهني" للطلاب	٥

المحور الثاني: أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة

م	العنصر	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق بشدة	موافق
١	عندما يستعين الطالب بأخصائي التوجيه المهني بالمدرسة لاستشارته فإنه يحصل على الإجابات الوافية .					
٢	يقوم أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة بمساعدة الطالب على اختيار المسار الصحيح لمستقبله المهني الذي يلاءم قدراته وميوله .					
٣	وجود أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة ضروري لمساعدة الطالب في شق طريقه نحو مستقبله الوظيفي .					
٤	أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة هو الشخص القادر على معرفة ما يناسب قدرات وميول الطلاب .					
٥	يستطيع الطلاب من خلال إرشادات أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة اختيار المواد الدراسية التي تمكنهم من التخصص الذي يرغبون به.					

المحور الثالث: نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية

م	العنصر	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق بشدة	موافق
١	يستطيع الطالب تحديد البيئة التي تناسب ميوله وطموحاته من خلال اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية					
٢	معرفة الطالب للبيئة التي تناسب قدراته وميوله					

					تعينه على اختيار الطريق الصحيح الذي يرضيه.
					٣ لا توجد صعوبة عند تطبيق اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية .
					٤ اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية يكسب الطالب المهارات اللازمة للاعتماد على نفسه في شق طريقه المهني.
					٥ هناك صعوبة كبيرة عند تطبيق اختبار الميول المهنية والسمات الشخصية .

جامعة محمد الخامس السويسي

كلية العلوم التربوية

المملكة المغربية

استبانة الإداريين والأخصائيين

الاخوة والأخوات الكرام ... تحية طيبة وبعد،،،

أغدو شاكرا بتفضلكم بالإطلاع على الاستبانة، والإجابة على الأسئلة الواردة وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة للدراسة، ضمن دراستي بجامعة محمد الخامس السويسي بالمملكة المغربية لنيل درجة الدكتوراه في التربية ولكم مني خالص الاحترام والتقدير على ذلك . عنوان الرسالة:

"تقييم منظومة التوجيه المهني في سلطنة عمان"

إعداد الباحث: أحمد بن محمد بن حسن الشحي

إشراف الدكتور: البشير ثامر

الجنس :

المؤهل :

سنوات الخبرة :

المحور الأول : الإمكانيات

م	العنصر	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١	قامت الوزارة بتوفير الإمكانيات المادية لمنظومة التوجيه المهني بالسلطنة.					
٢	قامت وزارة التربية والتعليم بالسلطنة بتوفير كافة					

					الإمكانيات البشرية لإنجاح منظومة التوجيه المهني .
					الخطط التي وضعتها الوزارة لإنشاء منظومة التوجيه المهني قائمة على أساس سليم.
					قامت الوزارة بوضع كوادر مؤهلة للإشراف على منظومة التوجيه المهني.
					الموارد المادية والبشرية المخصصة لبرامج التوجيه المهني غير كافية.

المحور الثاني: التدريب

م	العنصر	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق بشدة	موافق
١	الدورات التدريبية التي ينظمها المركز الوطني للتوجيه المهني لأخصائيي التوجيه المهني تؤدي إلى تدريب الأخصائيين التدريب الصحيح .					
٢	استطاع المركز الوطني للتوجيه المهني الاستعانة ببيوت خبرة مناسبة لأجل تدريب كادر ملائم يناظره من الكوادر العمانية.					
٣	لقد تم تدريب مشرفين ذو كفاءة جيدة قادرة على تحقيق الغرض المرجو منهم.					
٤	الدورات الخارجية التي يلتحق بها القائمين على المركز الوطني ضرورية ومناسبة .					
٥	إعادة تنفيذ الورش التدريبية التي يخضع لها فريق التدريب نفذت كما ينبغي لها .					

المحور الثالث: مقارنة التوجيه في السلطنة مع الدول الأخرى

م	العنصر	لا أوافق	لا أوافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١	استطاعت الوزارة أن تضاهي الدول التي سبقتها في مجال خدمة التوجيه المهني.					
٢	تحظى الدول المتقدمة بتجارب رائدة في مجال التوجيه المهني يمكن الاستفادة منها وتطبيقها في السلطنة. .					
٣	أصبحت السلطنة ممثلة بوزارة التربية والتعليم من الدول التي يمكن الاستعانة بتجربتها في مجال التوجيه المهني.					
٤	لم يرقى التوجيه المهني بالسلطنة إلى المستوى الذي يمكن الاستفادة منه في الدول الأخرى .					
٥	مجال خدمة التوجيه المهني بالسلطنة يعد متطوراً مقارنة بالدول العربية.					

نتائج الدراسة :

السؤال/ هل استطاع المركز الوطني للتوجيه المهني تحقيق أهداف منظومة التوجيه المهني بالسلطنة منذ إنشائه إلى الآن؟

وهل الأدوات التي استخدمها لتحقيق تلك الغاية، حققت له ذلك، وهي:

١- كتاب "مسارك المهني للصفوف (١٠،١١،١٢) .

٢- أخصائي التوجيه المهني .

٣- مقياس الميول المهنية والسمات الشخصية .

إجابة الدراسة الكلية على التساؤل الرئيسي موضوع البحث ، في الجانبين النظري والعملي.

أولاً: الجانب النظري

من خلال جهود المركز الوطني للتوجيه المهني من ذو إنشاءه في العام ٢٠٠٨ بالمرسوم السلطاني رقم (٢٠٠٨/٣٧م) بإعتماد الهيكل التنظيمي لوزارة التربية والتعليم والمتضمن لهيكل المركز الوطني للتوجيه المهني (مديرية عامة).

فقد استعرضت الدراسة في جانبها النظري الجهود والبرامج التي قام بها المركز الوطني للتوجيه المهني ومنها :

- ١- العمل على نشر وتوضيح مفاهيم ورسالة التوجيه المهني والعمليات المرتبطة به وفق الاحتياجات الخاصة بسلطنة عمان.
- ٢- توفير خدمات التوجيه المهني لجميع أفراد المجتمع العماني بدءاً من الطلاب الى الباحثين عن عمل وذلك لمساعدتهم في الحصول على مهن ووظائف تتلاءم مع قدراتهم ورغباتهم ومع متطلبات الاقتصاد الوطني وسوق العمل.
- ٣- اعداد خطط وبرامج التدريب الخاصة بالتوجيه المهني وتنفيذها لجميع الفئات المعنية من الطلاب والمعلمين والاختصاصيين وكافة الموظفين المعنيين وغيرهم من المستفيدين من المركز.
- ٤- توفير تأهيل وتدريب اختصاصيين مهنيين في كل مدرسة يمكنهم من مساعدة الطلاب العمانيين على الانتقال من التعليم ما بعد الاساسي الى مؤسسات التعليم العالي أو المؤسسات التدريبية أو سوق العمل، ومساعدتهم على اتخاذ قرارات واختيارات مدروسة عندما يخططون لمستقبلهم المهني أو يلتحقون بمؤسسات التعليم العالي.
- ٥- حث الطلاب وأولياء الأمور والمعلمين ومؤسسات التعليم العالي والقطاع الخاص وكافة الجهات المعنية على الاستفادة من الخدمات التي يقدمها المركز، مع تصميم شبكة معلومات واتصالات ومواقع إلكترونية يكون من بين أهدافها تحقيق هذه الغاية.

- ٦- تقديم الدعم اللازم لتلبية احتياجات سوق العمل عن طريق توصيل بيانات السوق الى جهات الاستخدام والمؤسسات التعليمية حتى تتمكن تلك المؤسسات من تقديم البرامج الدراسية المناسبة لتحقيق احتياجات الاقتصاد الوطني وتعمير الوظائف أو تنوع القطاعات الاقتصادية.
 - ٧- السعي الى تنظيم المعارض المهنية التي تعرف الطلاب بعالم العمل وتحقق لهم الاشباع الذاتي وتوفر لهم فرص التدريب في مواقع العمل واكسابهم الخبرات العملية.
 - ٨- متابعة وتقييم أعمال المركز لضمان إنجاز الاهداف الوطنية التي يسعى لتحقيقها.
 - ٩- العمل على تقديم التوجيه والاستشارة المهنية بجودة عالية وفق معايير التنمية المهنية العالمية .
 - ١٠- إجراء الدراسات والبحوث وإعداد التقارير الفنية الخاصة بمجالات التوجيه المهني والتي من شأنها تقديم الدعم الفني الذي ساعد على تحقيق الغايات المنشودة من إنشاء المركز .
 - ١١- إعلام والترويج بكافة وسائل الإعلام والاتصال حول أهداف المركز و رسالته وأنشطته.
 - ١٢- تولي سائر الشؤون الإدارية والمالية التي يقتضيها أداء المركز لمهامه .
 - ١٣- لقيام بأية مهام أخرى ذات صلة ، بتكليف من معالي الوزير.
- باشر المركز الوطني للتوجيه المهني في تنفيذ مهامه وحسب توجيهات الوزارة أن يقتصر دور المركز المرحلة الأولى على تقديم خدمة التوجيه المهني لطلبة المدارس اعتباراً من الصف الخامس وحتى الصف الثاني عشر وخلال هذه الفترة من عمر المركز تم تنفيذ العديد من الأنشطة التي تخدم الطلبة وتحقق الأهداف المناطة به.

مما يعني من هذا الجزء من الدراسة بأن المركز الوطني يسير على خطأ ثابتة وبشكل متوازن يتيح له تقديم المزيد من البرامج والخيارات التي تمكنه من تحقيق الأهداف المرجوة .

ثانياً: الجانب العملي

فقد أجابة الدراسة على هذا التساؤل بما يضمن تحقيق المركز للأهداف التي إنشاء من أجلها من خلال إجابة عينة الدراسة الاستبانات المعدة لذلك وفق المحاور التالية:.

١. "كتاب مسارك المهني" فبالرغم من النسبة العالية من الرضا حول أهمية وجود هذا الكتاب من خلال إجابات عينة الدراسة الأربعة (أخصائيي التوجيه المهني، المعلمين، طلبة الصف الحادي عشر، الطلبة الجامعيين) إلا أنه يتبين لنا عدم الرضا التام على الأنشطة الواردة به مما يعني الاتفاق على ضرورة وجود هذا الكتاب ولكن يجب إعادة النظر في مكونات.
٢. "أخصائي التوجيه المهني" يتضح لنا من خلال إجابة عينة الدراسة الآتفة الذكر على هذا المحور بأن تواجد أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة لا مناص من وجوده فهو يشكل العنصر الأهم في منظومة التوجيه المهني بالسلطنة، فمن خلال تتبع مكونات الدراسة بشقيها النظري والعملي نجد بأن دور أخصائي التوجيه المهني من الركائز الهامة لإنجاح هذه المنظومة مع الضرورة في وجود معنيات أخرى تراها الدراسة للعمل على تطوير الدور الذي يقوم به بالمدرسة.
٣. "نشاط السمات والميول الشخصية والمهنية": اتضح لنا كذلك بأهمية وجود هذا الأختبار الذي استطاع الطلاب من خلاله تحديد البيئة التي ينتمي إليها وبالتالي تحديد الوظيفة الملائمة لميوله وقدراته، ولكن مع ذلك أجابة عينة لا بأس بها من وجود صعوبة أثناء التطبيق مما لا يتيح لشريحة من بين هؤلاء الطلاب غير قادرين على تحديد البيئة التي ينتمون إليها بشكل واضح والذي يحتم ضرورة مراجعة مكونات هذا النشاط والخروج بتوصيات تتيح لجميع الطلاب تحديد المسار بشكل صحيح.
٤. الإمكانيات (المادية والبشرية) فإنه يتضح لنا رغم الجهود الكبيرة والإمكانيات الكبيرة التي سعى المركز الوطني للتوجيه المهني إلى توفيرها إلا أن هناك بغض القصور في بعض الجوانب منها التدريب لأخصائي التوجيه المهني، ومراجعة مكونات كل من (كتاب مسارك المهني، ونشاط اكتشاف الميول والسمات الشخصية والمهنية) إضافة الى مراجعة العلاوة التي يحصل عليها أخصائي التوجيه المهني.
٥. "جهود المركز الوطني للتوجيه المهني" من خلال تتبع الجهود التي يبذلها المركز الوطني للتوجيه المهني يتضح لنا أهمية تلك الجهود لتحقيق الأهداف المرجوة من إنشائه، ولكن رغم ذلك هناك العديد من الأدوار التي تحتاج إلى مراجعة حتى يتحقق المراد ومنها المهام التي ينبغي مراجعتها ووضع خطة واضحة المعالم محددة بفترات زمنية وخطوات واضحة.

التوصيات:

١. مراجعة" كتاب مسارك المهني" وتطويره ليكون معينا للطلاب لاختيار المسار المهني الصحيح.
٢. تكثيف الجهود لإعادة بناء أخصائي التوجيه المهني وتدريب وإخضاعه لدورة أكثر نجاحه.

٣. مراجعة "نشاط السمات الشخصية والمهنية" ليكون تطبيقه متاحا لجميع الطلاب لتحديد البيئة الملائمة له واختيار الوظيفة الأنسب لكل طالب.
٤. بذل المزيد من الجهود وتوفير الإمكانيات اللازمة والتي منها (رفع علاوة أخصائي التوجيه المهني لتتساوى مع علاوة المعلمين، تدريب أخصائي التوجيه المهني، توفير الإمكانيات المادية لاستخدامها بالوسائل المعنية لأخصائي التوجيه المهني)
٥. وضع الخطط والبرامج اللازمة ومراجعة المهام حتى تكون أكثر وضوحا.
٦. إجراء المزيد من الدراسات والبحوث في مجال التوجيه المهني حتى يمكن الاستفادة منها.