

المحاضرة الثامنة

دور التوجيه في الاختيار والتوافق المهني

التوجيه والاختيار المهني: قد يخلط البعض بين التوجيه والاختيار المهني فيظنون أنها عمليتان متشابهتان وهذا غير صحيح فالإرشاد المهني يهدف إلى مساعدة الفرد على اختيار مهنة تناسبه ، وعلى اعداد نفسه لها، وعلى الالتحاق بها و التقدم فيها بصورة تكفل له النجاح فيها والرضا عنها والنفع للمجتمع ، ولا يقتصر مهنة التوجيه على ذلك بل تتجاوزه إلى نصح الفرد بالابتعاد عن مهن معينة لا يصلح لها ولا يتطلب عملية التوجيه المهني:

1- دراسة تحليلية شاملة للفرد تكشف عن قدراته المختلفة الجسمية والحسية والحركية والعقلية وكذلك سماته المزاجية والاجتماعية والخلقية.

2- تحليل المهن والأعمال المختلفة من نواحيها النفسية والصحية والاقتصادية أي من حيث ما تتطلبه من استعدادات ومهارات وسمات مختلفة.

أما الاختيار المهني: فهو عملية تهدف إلى اختيار أكثر الأفراد ملائمة للعمل من بين عدة أفراد متقدم بشغل أو وظيفة معينة على أن ينتج فيها أحسن انتاج ويكون رضا عن عمله، وتقوم بالاختيار المهني جهة مسؤولة عن طريق دراسة عدد معين من الأفراد، لشغل عدد شاغر من الوظائف وذلك بشروط معينة ، فيتقدم من يشاء وعن طريق الدراسة وعقد الاختيارات المختلفة والمقابلات والشخصية يتحدد انسب المتقدمين للعمل المعين وينتهي ذلك بإعلان قائمة بأسماء من وقع عليهم الاختيار.

والاختيار المهني يرمي إلى نفس الهدف الذي يرمي إليه التوجيه المهني ألا وهو وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، كما انه يتطلب بدوره دراسة الفرد دراسة شاملة من ناحية ، والاقتصار على التحليل المهنة أو العمل المعين تحليلا مفصلا لمعرفة متطلباته ، ولا تقتصر وظيفة الاختيار على انتقاء أكفأ الأفراد لمهنة معينة ، بل هو يفيد أيضا في توزيع الاعمال على العمال داخل المصنع أو المتجر أو القوات المسلحة ، كما يفيد بوجه خاص في انتقاء رؤساء العمال والمشرفين عليهم.

ومما يجدر ذكره أن المصانع والشركات تهتم باختيار العاملين فيها من عمال وموظفين على أساس استعدادهم للنمو لا على أساس قدراتهم الفعلية أثناء عملية الاختيار ، فشخص ذو استعداد ضعيف قد تكون قدرته الحالية إذ كان قد تلقى تدريباً طويلاً أعلى من قدرة الشخص آخر لديه استعداد قوي ولكنه لم يتلق تدريباً.(عبد العزيز، جودت، 2009، ص 137).