

المخاضة الأولى: مدخل مفاهيمي للتوجيه المهني

1- مفهوم التوجيه المهني:

عرفت الجمعية القومية للتوجيه المهني بأمريكا عام (1908) التوجيه المهني: " بأنه تقديم المعلومات و الخبرة و النصيحة التي تتعلق باختيار المهنة و الاعداد لها و الالتحاق بها و التقدم فيها."

و بذلك فهو عملية يقوم بها الموجه المهني نحو العميل و يقدم له معلومات متعلقة بالمهنة كما ينصه بما ينبغي القيام به باتخاذ القرار المهني الصائب .

كما عرف سوبر Supper عملية التوجيه المهني على انها عملية مساعدة الفرد على تقبل صورة لذاته متكاملة و ملائمة لدوره في ساحة العمل، و كذلك مساعدته على ان يختبر منه الصورة في العالم الواقعي، و أن يحولها الى حقيقة واقعة بحيث تكفل له السعادة و للمجتمع المنفعة.

ووفقا لهذا التعريف يتميز التوجيه المهني بعدة خصائص و هي:

-التوجيه المهني عملية ترمي الى مساعدة الفرد على ينمي صورة متكاملة و خالية من الصراع، تتلائم مع امكانياته و استعداداته و قدراته و ميوله .

-هو عملية ترمي الى تقبل الدور الذي يقوم به في ميدان عمله بما يتفق مع امكانيته.

-مساعدة الفرد على ان يكون صورته عن نفسه في ميدان العمل بما يحقق سعادته و منفعة المجتمع.

2- مفهوم الاختيار المهني:

يعرف الاختيار المهني بأنه العملية التي يتم بها اختيار أفضل المرشحين لتعيينهم في عمل ما.

فلو كانت لديه مائة وظيفة شاغرة في عمل معين و نريد التعيين فيها، ثم أعلننا عن حاجتنا لمن يشغلون هذه الوظيفة و تقدم الف طالب لشغلها، فانه علينا ان نختار من بين

هؤلاء المتقدمين الالف مائة فقط يعتبرون اصلح المتقدمين لشغل هذه الوظائف و أقدرهم على القيام بواجباتهم على أفضل وجه.

و يعرف الاختيار بانه عملية مساعدة الفرد في اختيار المهنة أو الدراسة المناسبة لامكانياته و استعداداته ، و ذلك من خلال فهمه لشخصيته و قدراته و اختياراته التي تناسبه و التأهيل لها و ضمان التقدم و التقى فيها، و هو أيضا انتقاء أصلح الافراد و أكفئهم من المتقدمين للعمل.

3-الفرق بين التوجيه المهني و الاختيار المهني:

قول الأستاذ الدكتور ا(حمد عزت راجح): " ان الاختيار المهني يقصد به انتقاء اصلح فرد و أكفئهم من المتقدمين للعمل من الاعمال لمنصب شاغر."

و من هذا التعريف ان له نفس الأهداف الذي يرمي اليها التوجيه المهني الا و هو وضع الفرد الصالح في المكان الصالح، و بالرغم من ذلك فان التوجيه يهتم بالفرد و يبدأ به، أما الاختيار فانه يبدأ بمهنة معينة و يدرس متطلباتها و اصلح الافراد لشغلها، أيضا فان التوجيه يعين الفرد و يرشده و هو يعمل على مبدأ أن لكل شخص يمكن أن تكون له وظيفة حتى و لو كان عاجزا او مريضا ، بينما الاختيار يغربل المتقدمين لشغل وظيفة ما و ابتعاد الأشخاص غير الصالحين دون ادنى اهتمام بمستقبلهم، و في الدول المتقدمة يقوم التوجيه المهني بمعاونة الافراد اللذين استبعدهم الاختيار المهني و ذلك بالحاقهم بالعمل في مؤسساتهم معينة او بالجيش.

و من المهم ان نعرف ان عملية الاختيار أضيق بكثير من عملية التوجيه اذ ان الاختيار لا يتطلب سوى معرفة المهنة التي يترشح لها الفرد أما التوجيه فيتطلب معرفة الالف المهن لاختيار مهنة واحدة و التي من بينها تصلح للفرد.

الاختيار المهني أسبق من التوجيه المهني لأن هذا الأخير غير محدد بطريقة واضحة، أما الاختيار المهني فهو لا يهتم الا بغربة و انتقاء الافراد الصالحين للعمل.

و من الجدير بالذكر هنا ان عملية الموائمة بين العامل و عمله هي مطلب أساسي لكل من الاختيار و التوجيه و أيضا فان الاختيار و التوجيه يتفقان في استخدام برامج معينة تؤدي الى الموائمة المعنية و هذه البرامج تتألف من:

1-معرفة متطلبات المهنة

2-معرفة استعدادات العامل

3-التحقق من كفاءة الفرد

و هناك أهداف أخرى لاختيار المهنة:

1-توزيع العمل على العمال

2-نقل العمال من عمل لآخر

3-ترقية العمال و الموظفين

4-اختيار المشرفين

4-خطوات التوجيه المهني:

يمر التوجيه المهني بثلاث خطوات أساسية هي :

-دراسة تحليلية شاملة للفرد: من حيث قدراته الجسمية و العقلية و الحسية و الحركية و سماته و أخلاقياته و أسلوب حياته على ان تتمتع هذه الدراسة بالموضوعية، حيث يستخدم الفنيات القياسية المقنن و المعالجات الكمية الدقيقة.

6-دراسة تحليلية دقيقة لجميع المهن: لمعرفة ما تتطلبه من واجبات و مسؤوليات و مؤهلات و قدرات و استعداداته و كذلك الوقوف على الأجور و الحوافز و فرص الترقى و مستوى الإصابة و البطالة و التورط في الحوادث و التي توجد في كل مهنة من المهن المختلفة.

-وضع خطة للتدريب و التوظيف و المتابعة: تتطلب عملية التوجيه المهني تضافر الجهود من هيئات مختلفة و اسهام اخصائيين من نواحي متعددة من أطباء بشريين، أطباء نفسانيين و مهندسين أخصائيين في القياس العقلي و اخصائيين في التوجيه المهني و النفسي و التعليمي و الخدمة الاجتماعية هذا الى جانب مكاتب منظمة للتشغيل و التوظيف و برامج متجددة للتدريب.

و تتضح مدى تنفيذ هذه الخطوات جميعها و ما تتطلبه من جهود اذا ما قدرنا ما يعود على الفرد و على المجتمع من قيام كل فرد بالعمل الذي يتقنه و يرضاه ما يترتب على الفشل المهني من اضرار بالغة تضر بالفرد و بالمجتمع على حد سواء

5-أهداف التوجيه المهني:

-تعريف الفرد بالقدرات و المهارات و الاستعدادات و الخبرات و الميول و المؤهلات التي تتطلبها المهنة و شروط السن، الجنس و المستوى التعليمي و المهني.

-تعريف الفرد بظروف مجموعة من المهن وواجباتها ومزاياها و هي المجموعة التي يحتمل أن يختار مهنة من بينها.

-مساعدة الفرد في الكشف عن قدراته و استعداداته و ميوله و العمل على تنميتها و تطويرها.

-مساعدة الفرد على اتخاذ القرار بشأن اختيار المهنة على أساس تحقيق الرضا الشخصي عن المهنة و مقدار الخدمات التي يمكن أن يؤديها و على أساس اشباع حاجاته و تنمية قدراته عن طريق العمل بهذه المهنة.

-إحاطة الفرد علما بالمعاهد و المؤسسات المختلفة التي تقوم بتقديم التعليم و التدريب الفني لراغبي الالتحاق الوظائف المختلفة و كذلك شروط الالتحاق بهذه المعاهد و مدة الدراسة بهاالخ

الممارسة الثانية: نظريات التوجيه المهني

1- نظريات التوجيه المهني:

1.1 نظرية بارسونز Parssons

يعد بارسونز متبني حركة الارشاد في أمريكا حيث أوضح ان الاختيار الحكيم للمهنة يقوم على أسس ثلاث هي:

أ- أن يعرف الفرد نفسه (استعداداته، قدراته، ميوله و مصادر قوته.....الخ)

ب- المعرفة بمتطلبات و شروط النجاح لكل مهنة أو مجموعة من المهن و مميزاتها و عيوبها و الفرص و المزايا التي تتيحها.

ج- إقامة جسر بين هذين الفرعين من العوامل .

و قد قام بورسنز في ضوء الأسس السابقة الى تقديم ثلاث مراحل رئيسية للتوجيه المهني هي:

1-الاختيارات (لقياس خصائص الفرد)

2-الحصول على المعلومات عن المهنة.

3-اتخاذ القرارات من خلال هاتين العمليتين.

شعر بارسونز أيضا بأهمية توفر المعلومات عن المهن(تحليل العمل) التي يتجه اليها الافراد و صاغ تعبيراً شهيراً في مجال التوجيه المهني و التفكير السليم و مقصده الموائمة بين كل من الفرد و المهنة.

2.1-نظرية سوبر Supper

اعتمد سوبر في تطوير نظريته في النمو المهني على ثلاث أسس تشكل الاطار العام لنظريته و هي :

أولاً: نظرية مفهوم الذات:

ان تشكيل مفهوم الذات يتطلب من الفرد ان يدرك التشابه بينه و بين الآخرين و يتعرف على ذاته كفرد متميز، مفهوم الذات غير ثابت فهو يتغير نتيجة النمو و تطور الفرد العقلي و الجسمي و النفسي و التفاعل مع الآخرين و الاقتداء بالناجحين من العاملين كذلك فان مفهوم الذات المهنية تطور بنفس الطريقة فالفرد عندما ينضج يختبر نفسه بعدة طرق مهنية و أكاديمية، فالطفل عند الولادة تكون لديه ادراكات أولية تتعامل مع احساسات بدائية مثل الجوع الألم و الحرارة، و يعلم بأن لمس النار يؤلم و في المراهقة تتسع الاختلافات بين الذات و الآخرين و يصبح الفرد مدركاً بأنه طويل أو قصير جداً أو ضعيف في الأمور

الأكاديمية هذه الملاحظات تقود الى قرارات تتعلق بالتعليم و العمل و تكون منسجمة مع مفهوم الذات فالرياضي يتخذ قرارات مختلفة عن تلك الذي يتخذها الموهوب موسيقيا و في الوقت التي تظهر فيه عملية التفريق بين الذات و الاخرين يبدأ الفرد بتحديد هواياته و تطوير صورة عن نفسه و سلوكه يتناسب و الأنماط الثقافية ثم ينتقل من انتقاء بالنماذج العامة الى الخاصة فالمرافق يدرك ان حياة والده ليست مثالية، ان هدف الارشاد المهني هو مساعدة الفرد على ان يتقبل صورته عن ذاته و ملائمتها لدوره في عالم العمل او الوظيفة.

ثانيا: علم النفس الخارقي:

بين سوبر ان أي فرد عنده قدرة على النجاح و الرضا في عدة وظائف و ذكر بان الافراد يتفاهمون في مستوى كفاءاتهم للوظائف بناء على ميولهم و قدراتهم فالفرد يكون اكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله و قدراته.

ثالثا: علم النفس النمو:

تأثر سوبر بكتابات "بوهلر" في علم النفس النمو التي ذكرت ان الحياة يمكن ان ينظر اليها كنتابع لمراحل متتالية و هذا قاده الى ان يقول بان طريقة الفرد في التكيف في مرحلة من مراحل الحياة يمكن ان تساعد في التنبؤ في مراحل لاحقة.

-مراحل النمو في حياة الانسان:

تتألف مراحل النمو في حياة الانسان من المراحل التالية:

1-مرحلة البلورة و تمتد من عمر 14-18 سنة:

يبدأ الفرد في تكوين الأفكار عن العمل المناسب و يطور مفهوم الذات المهني و يتم فيها تحديد أهدافه المعينة من خلال الوعي بقدراته و ميوله و قيمه كما يتم التخطيط لمهنته المفضلة

2-مرحلة التخصص و التحديد تمتد من 18-21 سنة:

ينتقل فيها الفرد من الخيار المهني العلمي المؤقت و غير المحدد الى الخيار المهني الخاص المحدد، و يتخذ الخطوات الضرورية لتنفيذ القرارات المهنية المتخذة

3-مرحلة التنفيذ و تمتد من 21-25 سنة:

و فيها يتم الانتهاء من التعليم و التدريب اللازمين للمهنة و الدخول في مجال العمل المهني

4-مرحلة الثبات و الاستقرار و تمتد من 25-35 سنة:

من خصائصها الثبات في العمل و استعمال الفرد لمواهبه لإثبات صحة و ملائمة القرار المهني

5-الاستقرار و التقدم و النمو و تمتد من 30سنة فما فوق:

و فيها يتأقلم الفرد مع مهنته من خلال اتقان مهارات العمل التي يكتسبها و يشعر بالامن و الراحة فيها.

***تطبيقات نظرية سوبر فى التوجيه المهني:**

هناك عملية هامة يجب الانتباه لها قبل بدء العملية الارشادية الا و هي مرحلة حياة المسترشد و مستوى نضجه المهني لان ارشاد المسترشد الغير ناضج يتركز على التوجيه و الاكتشاف اما المسترشد الأكثر نضجا فيركز ارشاده على اتخاذ القرار و اختيار الواقع و التطبيق.

و يرى سوبر ان على المرشد ان يساعد المسترشد على تعديل مفهومه عن ذاته ضمن اطار مرحلة النمو التي يمر بها حيث يتأثر مفهوم الذات بالعوامل الحديثة و الجسمية و البناء الغددي و الاستعدادات و التغيرات البيئية كالظروف الاقتصادية و الاجتماعية و يتوجه الارشاد للكبار الى الاهتمام بجمع و فهم المعلومات الشخصية و المهنية المناسبة و التي تستخدم كأساس في اتخاذ القرار المهني اما الارشاد المهني لغير الناضجين و اللذين لا يعرفون الا قليلا من الخيارات التي يجب القيام بها و يجدون صعوبة في طرح أسئلة معينة مناسبة فيجب أن يركز توجيههم الى المهارات المطلوبة في مرحلة عمرية قبل العمل كما يجب تعريفهم على العوامل المناسبة في الاختيار المهني .

و قد اقترح سوبر بأن هناك علاقة متينة تربط بين التكيف العاطفي و الانفعالي و إجراءات الارشاد و قد كان يفترض انه اذا حلت القضايا العاطفية فان القضايا الأخرى كالقضايا المهنية سوف تحل أيضا .

***تقييم النظرية:**

نظرية سوبر وضحت الأسلوب الارشادي الذي يجب استخدامه مع الناضجين هؤلاء يتم تزويدهم بمعلومات و مهارات بهدف المساعدة على اتخاذ القرار المهني و قد اخذت هذه النظرية بعين الاعتبار مفهوم الذكاء الذي عرفه سوبر بأنه القدرة على حل المشكلات و بالتالي فانه مهم في التنبؤ بالنجاح في البرامج المهني.

3.1-نظرية التحليل النفسى فى الاختيار المهني:

يرى بريل بان الفرد يجمع بين مبدأى اللذة و الواقع في اختياره المـهني حيث ان اللذة تدفعه الى تحقيقها بشكل الي و سريع و بدون التفكير في المستقبل في حين ان الواقع يركز على اللذة النهائية في اتخاذ القرار و يجب على صاحب القرار المهني أن يوفق بين اللذة و الواقع حتى يصل الى الرضا عن اختياره لمهنته و يستفيد من نجاحه لاختياره لها في مستقبل حياته و على سبيل المثال: ان الفرد الذي اختار ان يعمل في حقل المحاماة فان ذلك لأنها تحقق له نوعا من اللذة المتمثلة في الهيبة و المكانة المرموقة .

كما يرى بريل بان الدوافع اللاشعورية تعتبر احدى الموجهات للفرد في اتخاذ قراره المهني كما انه يرى بان المهنة تلعب دور في اشباع الدوافع الرغبات النفسية عند الفرد .

و يرى بريل ان الامراض النفسية و العصبية تلعب دورا في عملية الاختيار المهني ، فالساديون يعملون في مهن مثل اللحامين و الجراحين و يرى بان القدرات الجسمية و العقلية لوحدها لا تلعب الأدوار جزئيا في اختيار المهن اما فورير Forer فيرى بان متغيرات الشخصية لها دور هاما في عملية الاختيار المهني و يرى سومرز Summers بان التقمص لدى الفرد هو امتصاص صفات جيدة او سيئة عند الفرد لفرد اخر له دور هام في الاختيار المهني فقد تختار النساء مهن مختلفة بسبب رفضهن الانثوي و قد رفض احد الأشخاص ان يكون مهندسا لان والده طلب منه ذلك و قد عمل معلما للغة الإنجليزية لكي لا يحقق عليه والده و لقد عمل احد الافراد كشرطي لأنه كان خجولا و يريد ان يتخلص من مخاوفه.

و يرى الاتجاه التحليلي انه على المرشد ان يركز على أساليب اشباع الدوافع عند الفرد للقدرات التي تطلبها المهنة و يرون أيضا ان النمو النفسي السليم عند الفرد يساعد على الاختيار المهني السليم و ذلك دليل على الصحة النفسية الجيدة عند الفرد كما ان الرضا عن العمل هو ناتج عن اشباع الحاجات الملحة عنده.

أما فرويد فيرى بان العقد و الغرائز و مراحل التثبيت عند الفرد و خبرات الطفولة المبكرة لها دورا هاما في عملية الاختيار المهني فالأشخاص الذين يعلنون عن عقدة الخشاء يميلون للعمل كأطباء و بيطريين أما الأطفال الذين لديهم التركيز على المرحلة الفمية فيميلون للعمل كمحامين و أخصائيين و المهن الاجتماعية اما الأطفال الذين لديهم تركيز على المرحلة الشرجية فيميلون الى أعمال إحصائية و المحاسبة و الأرشيف و المكتبة و عمال المستشفيات أما الأطفال الذين لديهم تثبيت على العضو التناسلي الذكري فيميلون للعمل كرجال إطفاء اما الذين لديهم ميول عدوانية فيعملون في اعمال الإنقاذ و أطباء اسنان فهي اعمال تصرف لهم ميولهم العدوانية .

الممارسة الثالثة: التصنيفات المهنية

1- التصنيفات المهنية:

تصنيف هولاند Holland

لقد صنف هولاند العمل حسب البيئات التالية :

- البيئة الواقعية و يعمل بها العمال مثل المزارعين و سائقي الشاحنات و هذه الفئة تتطلب قوى جسمية و عضلية و لا تتطلب قوى عقلية كبيرة و تسمى أيضا بالبيئة الحركية

- البيئة العقلية: و تشمل الكيميائيين البيولوجيين و الفيزيائيين

- البيئة الاجتماعية: مثل المدرسين و الباحثين الاجتماعيين

- البيئة التقليدية: مثل موظفي البنوك و المكتبات

البيئة المغامرة: مثل السياسيين و التجار

البيئة الفنية: مثل الموسيقيين و الرسامين و المغنيين

- تصنيف العمال على أساس الميول كودر Kudar

لقد قسم كودر الاعمال المهنية وفقا لميول الأشخاص و من هذه الميول ما يلي :

*الميل للعمل في الخلاء: كان يعمل الشخص خارج المكتب معظم الوقت مثل المهندس ، ميكانيكي السيارات و المهندس الصناعي

*الميل للعمل الحسابي: و يميل صاحبه الى الاعمال الحسابية

*الميل للعمل العلمي: يميل صاحبه الى اكتشاف الحقائق و العمل في مجالات البحث العلمي المختلفة مثل الطبيب المهندس الكيميائي الصيدلاني و العامل الالكتروني

*الميل الى الاقناع: و يميل صاحبه الاعمال التي تحتاج الى التعامل مع الناس و محاولة اقناعهم بأفكار جديدة مثل البائع و الاخصائي الاجتماعي

*الميل للعمل الفني: يميل صاحبه الى أعمال التصوير و الفن و النحت و الموسيقى و الهندسة المعمارية

*الميل للعمل الادبي: يميل صاحبه الى العمل في الاعمال الأدبية مثل الروائي و المؤرخ

*الميل للموسيقى: يميل صاحبه للعزف و التلحين و الغناء

*الميل للأعمال الكتابية و الإدارية: مثل السكرتارية و الأرشفة و الاعمال الإحصائية

- تصنيف سوبر Supper

قسم المهن وفقا للميول أيضا كما يلي:
الميول العلمية: كالفيزيائي و البيولوجي و عالم الرياضيات و عالم النفس
الميول الاجتماعية: كالطبيب ، رجل الدين و الباحث الاجتماعي
الميول الأدبية: كالشعر و التأليف
الميول المادية: كالتجارة و الهندسة
الميول الى التنظيم: تصفيف الشعر و صناعة الملابس
الميول للاتصال بالأشخاص الآخرين: كالصحافي المحامي و رجال الدين
الميول الى الفن، الاشراف على الحدائق
الميول الى الموسيقى: كالعزف و الغناء

المخاضة الرابعة: عمليات الارشاد المهني و الخدمات المقدمة فيه

عمليات الارشاد المهني و الخدمات المقدمة فيه:

يعتبر الارشاد المهني كغيره من مجالات الارشاد التي تتطلب مهارة عالية فهو لا يتعامل مع جانب واحد فقط بل يتعامل مع الجوانب العقلية و العاطفية للمسترشد و مع هذا فان الـ18 ارشاد المهني له متطلبات خاصة تتمثل في معرفة المرشد الدقيقة بالمهن الحالية في المجتمع و الاتجاهات المستقبلية للمهن و المعرفة بمصادر المعلومات و البرامج الحديثة و تبدأ عملية الارشاد المهني بعملية التقدير التي تشمل على اربع جوانب أساسية هي :

أولاً: تقدير الجانب الشخصي للمسترشد: و يشمل التقدير الشخصي للمسترشد على الجوانب التالية:

المعلومات الشخصية: حيث ان الارشاد المهني يتطلب من المرشد الحصول على الـ18 معلومات الصحيحة عن المسترشد من حيث مستوى ذكائه و اهتماماته و قدراته الخاصة و طموحاته و حاجاته و قيمه و مبادئه و اتجاهاته و مصدر دخله و مستوى تعليمه بالإضافة الى الحصول على هذه المعلومات على مصادر مختلفة أهمها:

المقابلة الشخصية، الملاحظة الرجوع الى السجلات و الوثائق المتاحة و سؤال أصحاب العلاقة خاصة ممن تربطهم علاقة قوية بالمسترشد كالأهل و الأقارب

المعلومات الاسرية: حيث يشير Millzekandfirm,1951 الى ان الوضع الاجتماعي و الاقتصادي الوظيفي للأسرة ارتباط موجب بحصول الأبناء على فرص وظيفية و مهنة مماثلة

الخبرات التعليمية: حيث تشكل الخلفية التعليمية أهمية بالغة في الارشاد المهني فلذلك من الضروري الحصول عليها من المصادر المختلفة و الأسئلة الفرد و ما الأنشطة المحببة اليه

الخبرات المهنية: هذا الجانب يتعلق بالمسترشدين الذين سبق لهم العمل فسؤالهم عن الاعمال التي سبق و ان قاموا بها و مدة عملهم فيها و أسباب تركهم لها

ثانياً: تقدير الجانب المهني

يرى كينز Kunz,1967 ان هناك وسائل مختلفة يمكن ان يستخدمها المسترشدون للحصول عن الاعمال المتاحة منها المطويات و المنشورات او وسائل الاعلام و المقابلات الشخصية مع الخبراء و الملاحظات المباشرة للعمل

ثالثاً اتخاذ القرار:

يعتبر عنصر مهم في عملية الارشاد المهني و هذا العنصر يتطلب مهارات معينة لدى المسترشد فالمسترشد الذي لا يستطيع ان يوافق و يربط بين المعلومات التي تخصه كالاهتمامات و طموحاته و مستوى تعليمه و المعلومات المتاحة عن العمل و يوظفها في

اتخاذ القرار الصحيح فان استفادته ستكون محدودة و لذا على المرشد ان يوفر المساعدة اللازمة التي تسهم في اكساب المرشد المهارات اللازمة لاتخاذ القرار السليم من خلال مساعدة المسترشد للتركيز على الأهداف الواقعية القابلة لتحقيق ثم يقوم المرشد و المسترشد بتطبيق الخطة من خلال المحافظة على الدافعية حتى يتم تحقيق الهدف

رابعاً: المتابعة و التقييم

- تزويد المسترشد بجميع المعلومات التي تحتاج اليها
- توفير الدعم و المساندة و التشجيع ضمانا لاستمرار الدافع
- مساعدة المسترشد في حل ما يتعرض له من صعوبات او مشكلات