

محاضرة بتاريخ 06 ماي 2020

## التوجيه المهني

### تمهيد:

نشأ التوجيه المهني عام 1909 على يد فرانك بارسونز الذي يعتبر المؤسس الأول له في أمريكا، ويعتقد أن 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 هما:

-وجود دراسة للفرد ومعرفة قدراته واستعداداته وميوله وتزويده بالمعلومات الكافية عن المهن المختلفة

- وما تتطلبه هذه المهن من استعدادات وميول حتى يستطيع أن يختار المهن التي تناسبه.

وقد طبق بارسونز الجانب الثاني الذي يتمثل في تزويد الأفراد بمعلومات عن المهن لأن الجانب الأول يتعلق بمعرفة قدرات واستعدادات الفرد وميوله، كان في ذلك الوقت من الصعب قياسه، إلا بعد الحرب العالمية الأولى، حيث انتشرت حركة القياس خاصة قياس الذكاء.

### 1- مفهوم التوجيه المهني: يؤكد سوبر أن التوجيه المهني يتركز في إنماء و تقبل صورة الفرد لذاته

، بحيث تكون متكاملة وملائمة لدوره في عالم العمل، وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في عالم الواقع وأن يحولها الى حقيقة واقعية تكفل له النجاح وتحقق المنفعة لمجتمعه بوشعر بلذة العمل عن أدائه ويكون راضيا وغير راغب في الانتقال منه الى عمل آخر مما يؤدي الى شعوره بالاستقرار والاطمئنان.

أما كينت هاملتون:يعرف التوجيه على أنه عملية مساعدة الفرد على اختيار مهنة والاستعداد لها والعمل بها و النجاح فيها.

## 2-أهداف التوجيه المهني: يمكن تحديد أهداف التوجيه المهني فيما يلي:

- مساعدة الفرد على التعرف على ذاته و تكوين صورة واقعية وموضوعية ودقيقة عنها وتقبلها بما فيها من قدرات وميول و اتجاهات وقيم.
- مساعدة الفرد على التعرف على عالم المهن و البيئات المهنية المختلفة التي تتوفر في المحيط الذي نعيش فيه،ومتطلبات هذه المهن من تعليم و تدريب و مهارات التي تتطلبها و جمع الفرص المتوفرة فيها من ترقية،تقاعد،...الخ
- مساعدة الفرد على اتخاذ قرارات مناسبة تمكنه من اختيار المهنة التي تحقق له أفضل توافق بين ذاته من جهة وبين عالم العمل من جهة ثانية،بشكل يضمن له الشعور بالرضا و السعادة
- مساعدة الفرد على تنمية اتجاهات و قيم ايجابية عن عالم المهن و العمل اليدوي.
- إحاطة الفرد علما بالمعاهد و المؤسسات المختلفة التي تقوم بتقديم التعليم والتدريب المهني لراغبي الالتحاق بالوظائف المختلفة،وكذلك شروط التحاق بهذه المعاهد ومدة الدراسة فيها.

## 3-أساليب جمع المعلومات في التوجيه المهني من بينها نجد:

أولاً:أساليب جمع المعلومات وتنظيمها:وتشمل مجموعة الأساليب المقننة (الاختبارات النفسية والتربوية)،ومجموعة الأساليب غير المقننة.

أ- مجموعة الأساليب المقننة : وتتمثل في الاختبارات النفسية والتربوية

كالذكاء،الميول،القدرات،الاتجاهات...الخ والتي تساعد الموجه على التشخيص.

ب-مجموعة الأساليب غير المقننة:وتشمل الملاحظة،التقارير الذاتية،الطرق

السوسيومترية،البطاقات المجمعة.

ثانيا:المعلومات المهنية : وهي المهمة الرئيسية التي تقع على عاتق الموجه و المتمثلة في تزويد الفرد العامل بمعلومات عن الفرص المهنية والدراسية المتاحة بشكل عام والفرص

المهنية و التربوية التي يهتمون بها ، معلومات تتعلق بفرص التدريب والتعلم والمعلومات

المهنية و المتمثلة (واجبات الوظيفة،طبيعة العمل،ظروف العمل،متطلبات

التعيين،الرواتب،الأجور،فرص التقدم في العمل، عوامل النجاح في العمل،احتمالات

الخطر،عدد ساعات العمل...) ويتم جمع المعلومات عن المهن عن طريق تحليل العمل

4- طرق التوجيه المهني: نقصد بها القنوات التي يستعين بها الموجه لتوصيل المعلومة للمستفيد

والطرق تقسم إلى نوعين

أ- طريقة التوجيه الفردي:وتركز هذه الطريقة على المستفيد وتشمل النشاطات التوجيهية

التي تحصل بينه وبين الموجه ،وقد استفاد التوجيه الفردي من آراء العديد من علماء

الإرشاد والعلاج النفسي مثل روجرس وكرامون،حيث يقوم المستفيد من تحديد أوجه القوة

و الضعف لديه في ضوء المعلومات التي يجمعها عن نفسه والتي تتصل بأهدافه

وظروفه الشخصية و طموحاته،حيث الموجه يساعد في تحليل تلك المعلومات و توظيفها

لأغراض توجيهية تساعده على اتخاذ القرار الخاص باختيار مهنته المستقبلية و سبل

الإعداد فيها والتكيف معها.

ب-طريقة التوجيه الجماعي:تتم هذه الطريقة باستخدام مجموعة من النشاطات لمساعدة عدد

من المستفيدين على التعامل مع المشكلات التي يعانون منها والعمل على حلها و تعلم

أمور جديدة والرفع من مستوى أدائهم و المحافظة على مستوياتهم التي حققوها، حيث يبدأ التوجيه جماعي وينتهي فردياً.

## 5 - معوقات التوجيه المهني:

- عدم الفهم الواضح لطبيعة العمل ومجال التوجيه.
- عدم توفر عدد من الأخصائيين والخبراء الموجهين و المتمكنين من العمل والتعامل في هذا المجال.
- الضغوط الاجتماعية و التقاليد السائدة خاصة فيما يتعلق بجمع المعلومات الشخصية للأفراد.
- ضعف التخطيط و النقص في الدعم الإداري.
- عدم مسايرة المناهج لمتطلبات التغيير.
- عدم توفر الكوادر المؤهلة جراء نقص في برامج التدريب للتوجيه المهني.
- نقص المعلومات اللازمة بشأن قدرات و استعدادات الأفراد و المعلومات المهنية المطلوبة.

## المراجع المعتمدة

- جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة: التوجيه المهني ونظرياته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2014.
- بديع محمود القاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2001.



أ/د زاير هريو محاضرة مقياس:تسيير الموارد البشرية -سنة ثالثة – تخصص.عمل وتنظيم - للسنة الجامعية2019-2020