

## فلسفة ونشأة الإرشاد المهني :

يعد الإرشاد التعليمي والمهني من الخدمات الإرشادية الرئيسية ذات الارتباط الفعال بمتطلبات الفرد والمجتمع، فعن طريقهما يستطيع الطالب التعرف على ما يمتلكه من طاقات وقدرات وموازنتها بطموحاته ورغباته لتحقيق أهداف سليمة وواقعية.

وتنبع فلسفة الإرشاد المهني أساساً من الفلسفة العامة للعملية الإرشادية المتمثلة في تنمية رأس المال البشري إلى أقصى مدى ممكن، من خلال مساعدة الطالب الجامعي ليصبح أكثر اعتماداً على نفسه في مواجهة مشكلاته، واتخاذ القرار المناسب في الوقت المحدد، ليصبح عضواً مشاركاً بفاعلية في العملية الإنتاجية داخل المجتمع.

وبدأت نشأة الإرشاد المهني في الولايات المتحدة الأمريكية في بداية القرن العشرين للميلاد، عندما تبين نجاحه في مساعدة الطلاب في اختيار المهن الحرفية الملائمة لقدراتهم وميولهم، فأخذت المؤسسات التربوية تستفيد منه في مساعدة الطلاب في اختيار المقررات الدراسية التي تعدهم للعمل المزمع الالتحاق به بعد التخرج، وفي الخمسينات توسعت خدماته لتشمل تنمية شخصية الطالب المتكاملة مستعينة بالعلوم النفسية والتربوية والاجتماعية في تغيير الأنماط السلوكية السلبية إلى أنماط إيجابية.

فاستخدام مصطلح التنمية المهنية لوصف العمليات التي تؤثر على السلوك المهني للفرد واستخدامه كمرادف للعوامل التي تتدخل لتؤثر على السلوك المهني، يعتبر اتجاه حديث. فأول من استخدم مصطلح التنمية المهني في الاتحاد الوطني الأمريكي للتنمية المهنية The American National Career Development Association كان في نهاية القرن العشرين، وقد استخدموه لكي يصفوا جملة العوامل النفسية، والاجتماعية، والتربوية، والمادية، والاقتصادية،... الخ التي تتضافر جميعها لتشكيل سلوك الفرد المهني طوال دورة حياته.

كما استخدم هذا المصطلح لوصف عملية التدريب التي يتلقاها الفرد لتحقيق التنمية المهنية أو لزيادة قدرته على اتخاذ قرارات صائبة تتعلق بمستقبله المهني.

وعلى ذلك فإن مفهوم التنمية المهني قد تبلور فلسفياً استناداً على فريقين؛ الفريق الأول

يفسر التطور المهني الذي يمر به الفرد في مراحل حياته المختلفة، والفريق الثاني يفسر التغييرات التي تطرأ على السلوك المهني للفرد كنتيجة لعملية التدريب.

ويشير الواقع إلى أن استخدام مصطلح المهنة Career في الأدبيات الغربية قبل عام 1960 كان نادراً، وأن استخدام مصطلح التنمية Development كان نادراً أيضاً قبل حقبة الخمسينات من القرن العشرين، إلا أنه تم دمج المصطلحين معاً Career Development في أواخر الستينيات.

وترجع نشأة فكرة التنمية المهنية إلى بعض الممارسات التي كانت تتم في القرن التاسع عشر والتي تطورت بشكل ملحوظ خلال القرن العشرين، ولعل من أهم هذه الممارسات تلك التي تمثلت في محاولات وجهود العديد من المجتمعات لمساعدة أبنائها على حسن اختيار المهنة التي تتناسب مع قدراتهم وإمكاناتهم. إلا أن معايير التنمية المهنية كانت متضمنة في معايير الطبقة والمكانة الاجتماعية، ومن ثم فإن أغلب نظريات التنمية المهنية التي ظهرت في هذه الآونة والتي على أساسها تشكلت مفاهيم الإرشاد المهني قد ارتبطت في أول ظهورها بالنظريات الاجتماعية التي عالجت قضايا الطبقة والمكانة الاجتماعية.

وارتبط ظهور فكر الإرشاد المهني في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية في أواخر القرن التاسع عشر بالتحويلات الدراماتيكية التي طرأت على الاقتصاد العالمي نتيجة للثورة الصناعية. فمن المعروف أن قبل الثورة الصناعية كان الاقتصاد العالمي قائم على الزراعة، أما بعد الثورة الصناعية فقد تحول نمط الاقتصاد العالمي إلى اقتصاد قائم على التصنيع. ومع الأخذ بفلسفة التصنيع بدأت العديد من التغييرات الاجتماعية تظهر على ساحة حياة العديد من المجتمعات مثل انتشار المدنية، والتنوع المهني الذي ولد لدى العديد من المجتمعات الصناعية الكبرى الإحساس بأهمية التعليم أو التدريب المهني الذي من شأنه أن يساعد أبناء المجتمع على اختيار المهنة المناسبة لهم والتكيف مع التغييرات التي طرأت على سوق العمل. كما ظهرت الحاجة إلى مؤسسات ومراكز مجتمعية توفر المعلومات والبيانات الدقيقة عن طبيعة سوق العمل وفرص العمل المتاحة بعد أن فقدت الأسرة أحد وظائفها التقليدية وهي نشر وتبادل المعلومات الخاصة بسوق العمل.

ولعل من أهم العوامل التي رسمت ملامح عملية الإرشاد المهني في ذلك العصر هو كثافة الهجرة من الريف إلى المدن والذي ارتبط بهجرة أبناء الطبقات الفقيرة سعياً وراء توفير فرص عمل لتحسين مستوى المعيشة، إلا أن هؤلاء الأفراد كانوا يفتقرون إلى التعليم المناسب والمهارات المهنية التي كان يتطلبها سوق العمل في المدن في ذلك الوقت، مما ولد لدى المجتمعات الإحساس بضرورة إعادة تأهيل وتدريب الراغبين في الالتحاق بسوق العمل الجديد حتى يتمكنوا من التكيف مع التغيرات التي طرأت نتيجة للثورة الصناعية.

ومع التطور السريع في مجال التصنيع ومصاحبه من تحولات في بنية المجتمعات بدأ الاهتمام يتركز حول إيجاد الصيغ التعليمية والتدريبية التي يمكن تقديمها لأبناء هذا الزمان. وبدأ السعي حثيثاً لإيجاد أفضل السبل لتدريب الأيدي العاملة على التكيف مع الأوضاع الجديدة في سوق العمل والتي تتسم بالتغير السريع والمستمر في هيكل البناء الوظيفي. كما بدأ الاهتمام يتجه إلى تحديد معايير للجودة والإتقان والمهارة والتي على أساسها يتم توزيع الباحثين عن عمل على الأماكن الشاغرة في سوق العمل

ولذلك تعالت الأصوات في القرن العشرين المطالبة بإجراء إصلاحات جذرية في التعليم مختلف المجتمعات بهدف سد الفجوة النوعية بين نوع التعليم المقدم في المؤسسات التعليمية وبين احتياجات سوق العمل، وبهدف التقليل من التركيز على العلوم النظرية وزيادة التركيز على العلوم العملية التي لها تطبيق في الواقع المهني لأبناء المجتمع.

ومن القضايا التي تعاضمت أهميتها في تلك الحقبة هي قضية التغير الذي طرأ على بنية الأسرة نتيجة للتحويلات الاقتصادية المصاحبة للثورة الصناعية. وقد تمثلت هذه التغيرات في زيادة كثافة خروج المرأة للعمل بدلا من البقاء في المنزل ورعاية الأسرة، انتهاء نظام الأسرة الممتدة وظهور الأسرة النووية، انتشار ظاهرة عمالة الأطفال، التحول المفاهيمي الذي طرأ على رعاية الأطفال والذي أصطبغ بالصبغة الاستهلاكية وأدى إلى تحول الأسرة من أسرة منتجة إلى أسرة مستهلكة.

وفي خضم هذه التحويلات تبلور مفهوم الإرشاد المهني في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا والذي ركز في البداية على قضايا اقتصادية مثل: تقسيم العمل، والتطور التكنولوجي، وتوسيع نطاق التخصص في المهن المختلفة، ونشر القيم الديمقراطية.

ويرى سيرمين Cermin، أحد المؤرخين التربويين الأمريكيين، أن الثورة الصناعية قد أطلقت في أواخر القرن التاسع عشر شرارة بداية حركة إصلاح التعليم التي استمرت حتى الخمسينات من القرن العشرين، ولعل من أهم نتائج حركة إصلاح التعليم تلك هو بزوغ فجر الإرشاد والذي تمحور في بدايته حول فكر الإرشاد المهني. وقد عقب سيرمين على هذه الظاهرة أن الإرشاد المهني ينبغي أن يهدف إلى تحقيق تنمية شاملة للإنسان، وذلك لأن نجاح الفرد في اختيار المهنة التي تتناسب مع قدراته واستعداداته من شأنه أن يحوله إلى فرد فاعل ومنتج في الكيان الصناعي المتطور.

وعلى ذلك يذهب سيرمين إلى الاعتقاد في أن تطوير علم التربية هو نواة حركة إصلاح المجتمعات، والذي ترجم في مجال التربية في صورة الاهتمام المبالغ فيه بتصميم الاختبارات والمقاييس العلمية التي من شأنها مساعدة الفرد على تحقيق التفوق العلمي والمهني.

وفي ذات السياق علق المؤرخ التربوي الأمريكي إستيفنس Stephens بأن التربية المهنية تعتبر أحد الاستجابات التربوية لحركة الإصلاح التي صاحبت موجة التصنيع في الولايات المتحدة الأمريكية، وعلى ذلك فهو يتفق مع رواد الإصلاح في هذا الوقت والذين صوروا المناهج التعليمية على أنها منصات الانطلاق التي ينطلق منها الشباب إلى عالم العمل، ولكي تتم عملية الانطلاق بأمان وفاعلية ينبغي توفير الإرشاد والذي ينبغي أن يقوم بتقديمه متخصصون في المجال الإرشادي. وبناء على ذلك دار الجدل حول إصلاح منظومة التعليم على أساس أنه لم يعد كافياً أن يتم تدريب الشباب تدريباً عالياً في أحد مجالات المهنة ولكن ينبغي أن يتلقى الشباب الإرشاد اللازم لتبصيرهم بمستقبلهم المهني.

وتعد الحقبة التي ظهر فيها كل من بريور، Brewer بورو Borow، سيرمين Cermin، ستيفنس Stephens، هي الحقبة التأسيسية لفكر الإرشاد المهني في الولايات المتحدة الأمريكية والذي إنطلق بعدها إلى آفاق العالم كله. إلا إن فكر هؤلاء المفكرين قد تأثر بشكل كبير بتالكوت بارسونز الذي يعد بحق مهندس الإرشاد المهني، ويعد كتابه "اختيار المهنة" الذي نشر في 1909 م من أهم كتب الإرشاد المهني. وقد أنفق بارسونز السنوات الأخيرة من حياته في التركيز على التعليم الفني والإرشاد المهني، وذلك بسبب إحساسه المتزايد بأن كثير من الطاقات البشرية في المجتمع الأمريكي، بخاصة من

المهاجرين، تهدر طاقاتهم الإنتاجية بسبب عشوائية توزيعهم على قطاعات الإنتاج، ولذلك شن بارسونز هجوماً عنيفاً على المدارس العامة وذلك لاقتصار التعليم فيها على الجوانب النظرية بدلا من أن تسعى لتحقيق التوازن بين الإعداد الأكاديمي والمهني. كما أوصى بارسونز بضرورة حصول الأطفال الذين يعملون على قسط من التعليم الذي من شأنه أن يعدهم ثقافيا وفكريا كما يعدهم مهنيا.

وينظر بارسونز إلى الإرشاد المهني على أنه عملية متعددة المراحل، ولذلك انصب اهتمام بارسونز على ابتكار أساليب تمكن طلاب المدارس، وطاقم الإدارة المدرسية، والراشدين من التعرف على مجالات المهنة المتاحة أمامهم وتحديد ما يناسبهم منها بعقلانية. ولتحقيق ذلك قام بارسونز بتحديد مجموعة من الأطر الفلسفية التي يمكن على هديها أن يقوم المرشد المهني باختيار أسلوبه في الإرشاد المهني. وقد حدد بارسونز ثلاث مراحل

#### للإرشاد المهني:

- التعرف على الذات من حيث القدرات، المواهب، الاهتمامات، والحدود، والامكانيات.
- التعرف على متطلبات تحقيق النجاح في العديد من المهن بما لها وما عليها مثل الفرص المتاحة في هذه المهن، التوقعات المستقبلية لهذه المهن، العائد من هذه المهن، سلبيات هذه المهن.

#### - الإدراك المنطقي العقلاني للعلاقة بين المرحلة الأولى والثانية.

إلا أن الأساليب الإرشادية التي كانت متاحة في ذلك الوقت أمام بارسونز لتحقيق عملية الإرشاد المهني بمراحلها الثلاث كانت محدودة، ولذلك لجأ بارسونز في إعداد المرشدين المهنيين إلى تدريبهم على قراءة السير الذاتية المطولة للمتقدمين للحصول على عمل كمحاولة للتعرف على شخصياتهم، كما دربهم على إجراء المقابلات الشخصية مع العديد من العاملين في مختلف المهن لكي يتمكنوا من تحديد متطلبات كل مهنة والتعرف على بيئات العمل المختلفة وعلى هيكل البناء الوظيفي. وفي غياب المقاييس المعيارية لقياس الاهتمامات والميول والقدرات الشخصية للأفراد، وفي غياب دليل يوضح متطلبات وطبيعة المهن المختلفة، أكد بارسونز على أهمية أن يخضع المرشد المهني العميل -أطلق بارسونز لقب العميل على من يطلب خدمة الإرشاد المهني - للملاحظة للتعرف على خصائصه وسماته المختلفة بحيث يتمكن المرشد من تكوين فكرة

عامة عن شخصية العميل ومن ثم يتمكن من مساعدته على اختيار المهنة المناسبة له. وفي سبيل ذلك لجأ بارسونز إلى استخدام قائمة طويلة من الأسئلة التي من خلالها يستطيع المرشد المهني التعرف على شخصية العميل. وقد صممت الأسئلة بصورة تمكن العميل من تحديد ما يجب ويكره بدقة، وإن يتعرف على حدود إمكانياته، كما تعمل الأسئلة على بناء جسور الثقة بين العميل والمرشد المهني لكي يتمكنوا سوياً من اتخاذ القرار المناسب بناء على المعلومات التي توافرت عن قدرات واهتمامات واستعدادات هذا العميل ومقابلتها بفرص العمل المتاحة في سوق العمل.

وفي هذا النموذج يراعى بارسونز الفروق بين الجنسين حيث قام بإعداد الإحصاءات التي توضح نسب توزيع الجنسين في مجالات العمل المختلفة.

ومع تطور فكر الإرشاد المهني في القرن العشرين تم إدخال بعض التعديلات على نموذج بارسونز ومراحله الثلاث تمثلت في الاستفادة من مقاييس واختبارات القدرات والاستعدادات والفروق الفردية التي تطورت بشكل كبير في القرن العشرين.

وعلى ذلك يمكن القول أن ما تم إنجازه في حقل الإرشاد المهني في النصف الأول من القرن العشرين لم يتعد مجرد إدخال بعض التعديلات على نموذج بارسونز. أما النصف الثاني من القرن العشرين فقد شهد ظهور العديد من النظريات التطور المهني والتي قدم بعضها تفسيراً لمراحل النمو المهني التي يشهدها الإنسان في مختلف مراحل حياته، وقدم البعض الآخر تفسيراً للعمليات المختلفة التي يمر بها الفرد عند اختيار المهنة، وأخرى قدمت تفسيراً للأساليب التي يتبعها الفرد في التكيف مع بيئة العمل والتغلب على مشكلاته في العمل، كما ظهرت العديد من النظريات التي اهتمت بدراسة الاختلاف الفكري والثقافي بين الرجال والنساء حول المهنة والحياة العملية.

وقد أدى تعدد نظريات الإرشاد المهني وتباين الفئات المستهدفة من الإرشاد إلى اتساع نطاق الإرشاد المهني، وبالرغم من هذا التطور الهائل في مجال الإرشاد المهني إلا أن نموذج بارسونز في الإرشاد مازال يعد حجر الزاوية في هذا المجال. ومع تباين الرؤى الفلسفية للإرشاد المهني في نهاية القرن العشرين ووصولاً إلى القرن الواحد والعشرين، إلا أن هذا لا ينفي حقيقة أن الإرشاد المهني قد أصبح يحتل مكانة متقدمة في أجندة جميع المجتمعات الإنسانية الساعية

لتحقيق التنمية الشاملة. وفي القرن الواحد والعشرين تعددت وتنوعت مجالات الإرشاد المهني وأصبح جزءاً أصيلاً في خطط المجتمعات لتحقيق العدالة، وإصلاح التعليم، ورفع كفاءة الأداء الاقتصادي، وإعداد الكوادر البشرية الكفاء، وإعادة تأهيل الفئات المهمشة في المجتمع لتحويلها إلى كوادر بشرية منتجة وفاعلة في عملية بناء المجتمع، ومساعدة الأفراد على توفير حياة كريمة لأنفسهم وتحقيق ذاتهم.

### تطور مفهوم الإرشاد المهني :

وفي عام 1937م تقدم سوبر Super، مفكر تربوي أمريكي، إلى الإتحاد القومي للإرشاد المهني بالولايات المتحدة الأمريكية بتعريف لعملية الإرشاد المهني على أنها العملية التي تستهدف مساعدة الفرد على اختيار إحدى المهن، والاستعداد لها، والدخول فيها، وتحقيق التقدم فيها. وقد وافق الإتحاد على تبني هذا التعريف وتم تضمينه في الدليل الذي أصدره الإتحاد للإرشاد المهني.

وقد تم بعد ذلك تعديل تعريف الإرشاد المهني وتغير مرتكزاته، فبدلاً من أن تنصب عملية الإرشاد المهني على تحديد سمات وخصائص المتقدم لسوق العمل، ومحاولة العثور على فرصة العمل التي تتناسب معه، والتركيز على تجميع البيانات الخاصة بسوق العمل، تحولت عملية الإرشاد المهني إلى عملية تهدف إلى تغيير وتطوير السلوك المهني للأفراد في مختلف مراحل حياتهم، كما اهتم مفهوم الإرشاد المهني الحديث بإبراز أهمية فهم وتقبل الفرد لذاته، ذلك الفهم الذي يمكن الفرد من الاختيار من بين العديد من البدائل التعليمية والمهنية.

أما سوبر Super فقد ركز جهوده منذ الخمسينات وحتى بداية عقد التسعينات على نظريته الكلية عن الإرشاد المهني وعلاقتها بحياة الأفراد بحيث استهدفت عملية الإرشاد تحقيق التنمية الإنسانية المتكاملة للفرد. ولذلك طور نظريته بهدف تقديم تفسير للتغيرات التي تطرأ على حياة الإنسان نتيجة لتغير أنشطته المهنية. وقد حرص سوبر على توضيح العلاقة التفاعلية بين التنمية المهنية والتنمية الشخصية، وكيف تؤثر الأدوار التي يلعبها الفرد في حياته الشخصية على الأدوار التي يلعبها في العمل، وقد اهتم كذلك بدراسة العوامل التي تحقق النضج والتوافق المهني.

أما في الربع الأخير من القرن العشرين فقد ركزت اغلب نظريات الإرشاد المهني على التنمية المهنية للأقليات والفئات المهمشة مثل النساء والطبقات الفقيرة في المجتمع وفي هذا السياق يرى أستن Astin أن عامل النوع هو العامل الرئيس في تحديد السلوك المهني للفرد وليس الدافعية أو التنشئة الاجتماعية أو طبيعة المهنة.

إلا أنه من الملاحظ أن في العقد الأخير من القرن العشرين حدث دمج كل ما توصل إليه العلم عن سلوك الإنسان المهني وتمت ترجمة ذلك في برامج متنوعة للإرشاد المهني تعد عصارة ميراث طويل من الممارسات التي تطورت على مدار القرن العشرين.

فقد شكلت التحولات الاقتصادية تحديا كبيرا للإرشاد المهني، الذي عمل باستمرار على استحداث صيغ توافقية يمكن أن تؤسس عليها الممارسات الإرشادية المختلفة. وقد لعبت العديد من المتغيرات دورا أساسيا في رسم ملامح الإرشاد المهني على مر العصور المختلفة ويرجع ذلك إلى التحولات المتلاحقة التي طرأت على هيكل البناء المهني الذي تأثر بشكل ملحوظ بالتطورات التكنولوجية المتلاحقة والتي لم تعد تهتم بالقدرات الجسمية بقدر اهتمامها بالقدرات العقلية والمعرفية. وقد تركت هذه التحولات في طبيعة سوق العمل بصماتها على فرص العمل التي أصبحت متاحة أمام الأفراد، واللغة المستخدمة في بيئة العمل، والمؤهلات التعليمية المطلوبة، طريقة تنظيم العمل. وقد حدد هر Herr بعض ملامح الإرشاد المهني في القرن الواحد والعشرين.

واقسم القرن العشرون بالتباين بين أقطار العالم من حيث الاهتمام بالإرشاد المهني، أما في القرن الواحد والعشرين فمن المتوقع أن يحظى الإرشاد المهني باهتمام جميع دول العالم. كما سيشهد القرن الواحد والعشرون تنامي الطابع القومي للإرشاد المهني، حيث سيصطبغ الإرشاد المهني في كل مجتمع بالصبغة الثقافية والحضارية الخاصة بهذا المجتمع. ومن ثم فإن نظريات الإرشاد المهني المتوقع ظهورها في القرن الواحد والعشرين ينبغي أن تتسم بالمرونة وذلك لأن ثقافة الإرشاد المهني ستتحول إلى ثقافة عالمية.

وفي عالم يستمر فيه الصراع حول كيفية تحقيق كرامة الإنسان، ففي حين تتصارع بعض القوى لتجريد الإنسان من كرامته يناضل الآخرون من أجل تحقيق كرامتهم، إلا أن مفهوم

الكرامة في عصرنا هذا قد ارتبط بشكل جذري بالاقتصاد والقدرة على الإنتاج. ويتفشى في عصرنا العديد من المظاهر المناهضة لكرامة الإنسان في مناطق عديدة في العالم، مثل الزيادة المطردة في نسبة البطالة وخاصة في الدول الفقيرة والناجم عن: تسريح العمال وإحلال الآلة محل الإنسان، اتجاه المؤسسات الاقتصادية إلى تجميع التخصصات وتقليص العمالة، تنامي ظاهرة الاستغناء عن العمال العاجزين عن ملاحقة التطورات التكنولوجية في مجال العمل، تقليص فرص الترقى المهني بسبب تفشي العنصرية بكل أشكالها. كل هذه الظواهر تتجمع لتسحق كرامة الإنسان تجرد الفرد من الشعور بأهميته في الحياة. في مثل هذه الأوضاع تتحول عملية الإرشاد المهني إلى آلية لبعث الأمل من جديد في النفوس، حيث يقوم بتعزيز وتنمية كرامتهم وإحساسهم بأهميتهم في هذا العالم. وذلك لأن غياب الأمل وتفشي الشعور بالدونية بين بعض الناس يؤديان إلى تفشي العنف والجريمة التي يلجأ إليها البعض لإشباع حاجاتهم المادية والمعنوية.

وفي القرن الواحد والعشرين سيصبح من أهم مهام المرشد المهني وكل متخصص يعمل في مجال الإرشاد المهني أن يساعد الأفراد على تحديد وتعلم المهارات التي تمكنهم من التخطيط المهني الفعال، ويدربهم على أساليب التعامل مع الصعوبات التي ستواجههم في بيئة العمل، ويعددهم للعمل في بيئات ثقافية تختلف عن بيئة المنشئ؛ وذلك لأن طبيعة هيكل البناء المهني في القرن الواحد والعشرين تختلف تماماً عما عرف في القرن العشرين. فمن المتوقع أن تقلص المؤسسات الاقتصادية الضخمة وتحل محلها قطاعات الأعمال المتوسطة والصغيرة والمتناهية في الصغر، كما من المتوقع أن تنتشر ظاهرة التوظيف الذاتي. مثل تلك الظواهر تؤكد أهمية إحداث ثورة في مجال المنظومة القيمية للأفراد ليصبح التعلم الذاتي والتعلم المستمر والتعلم مدى الحياة والتأهيل المهني من القيم الأساسية في مصفوفة القيم الشخصية.

وبناء على ما سبق فإنه من المتوقع أن تتعدد الأدوار التي سيلعبها المرشد المهني في القرن الواحد والعشرين. فهو على سبيل المثال سيلعب دور المخطط، ودور العالم السلوكي التطبيقي، ودور المتخصص في تكنولوجيا المعلومات، ودور مصمم البرامج، وهذا التعدد والتنوع في الأدوار

المنوط بالمرشد المهني هدفها أن تمكنه من تنويع خدماته الإرشادية بما يتناسب مع الموقف الإرشادي ووفقا لحاجات الأفراد.

كما ستفرض طبيعة سوق العمل في القرن الواحد والعشرين على المرشد المهني أن يعمل باستمرار على إحياء الأمل في نفوس من يقوم بإرشادهم مهنيا.

وإذا كانت أهم خصائص القرن الواحد والعشرين هي الثورة في عالم تكنولوجيا المعلومات؛ فيجب على المرشد المهني أن يتحول إلى متخصص في تكنولوجيا المعلومات حتى يتمكن من تصميم البرامج التدريبية التي سيستخدمها في عملية الإرشاد. كما ينبغي أن يكون لديه القدرة على استخدام نظام الألعاب وبرامج التعزيز الذاتي، لكي يغذي الأمل في نفوس الأفراد. هذا بالإضافة إلى أن على المرشد المهني أن يجيد مهارات البحث العلمي وتوظيف شبكات المعلومات الدولية في الوقوف على أحدث الاتجاهات العالمية في مجال الإرشاد المهني ويقوم بتطوير أدائه وفقا لنتائج التجارب التي أجريت في هذا المجال.

كما سيقع على عاتق المرشد المهني مسؤولية إعداد البرامج والمقررات التي سيستخدمها في التدريب، وأن يراعي في إعدادها ثقافة البيئة والأفراد المستهدفين من هذا التدريب. كما أن على المرشد أن يعد وينظم ورش العمل، والنماذج التدريبية، والأنشطة المختلفة التي سيبني عليها عملية الإرشاد المهني.

ويعد فرانك بارسونز، شيخ التربويين الأمريكيين، أول من نادى بأن الإرشاد المهني يمكن أن يزيد من النمو الأكاديمي والمهني للأفراد، فأصبح الإرشاد المهني والأكاديمي ركناً أساسياً من أركان العملية التعليمية في الولايات المتحدة الأمريكية. وبناء على ذلك تمحورت فلسفة الإرشاد الأمريكية حول مساعدة الطلاب على اكتشاف العلاقة بين أدائهم الأكاديمي ومستقبلهم المهني، والتي ثبت أنها تساعد الطلاب على تخطي الصعوبات المتعلقة بالدافعية والثقة في النفس.

وقد أوضح بروان ورفقاؤه 2002 Brown and Associates م أن نظريات التطور المهني Career Development Theories قد إنبثقت أساساً من علم

النفس وعلم الاجتماع وحديثاً من علم الاجتماع البنائي. وقد اهتمت هذه النظريات بتحليل العلاقة التي تربط شخص ما بمهنة بعينها. فمن الجانب النفسي تهتم نظريات التطور المهني بدراسة السمات الشخصية للأفراد (الميول، الاتجاهات، القيم الشخصية، ومفهوم الذات) وكيف تؤثر هذه السمات على القرارات التي يتخذها هؤلاء الأفراد فيما يتعلق بالمهنة، إلا أنه يؤخذ على نظريات التطور المهني ذات الطابع النفسي أنها تقلل من شأن العوامل البيئية الخارجية التي تؤثر على استقلالية الفرد وقدرته على اتخاذ القرارات، ولذلك عمدت نظريات التطور المهني المنبثقة من علم الاجتماع على التركيز على دراسة الظروف البيئية التي تؤثر على اختيار الأفراد للمهنة. وقد قسم لينت وبرون وهيكت (Lent, Brown, and Hackett) 2000م هذه العوامل إلى فئتين: عوامل مركزية (proximal factors) مثل علاقة الفرد الغير رسمية بالمهنة، وعوامل فرعية (distal factors) والتي تشتمل على الظروف التي تؤثر في تشكيل خبرات الفرد التعليمية ومنها على سبيل المثال الدعم الذي يتلقاه الفرد عند الانخراط في أنشطة معينة.

ومؤخراً اتجهت نظريات التطور المهني إلى تبني الرؤية البنائية في تحليل الظروف والمراحل التي يمر بها الفرد عند اختيار مهنة بعينها برون ورفقأوه (Brown and Associates, 2000) والتي تذهب إلى تبني فكرة أن الفرد من خلال انخراطه وتفاعله مع البيئة المحيطة يقوم بتكوين وتطوير مفهومه لذاته وللعالَم من حوله كريسويل (Creswell) 2003، ومن أوائل الدراسات التي تبنت هذا الاتجاه البنائي دراسة ينج وفريتش وبوريك 1994م حيث استخدم الباحثون الأسلوب الروائي للوقوف على مدى إدراك الشباب لتأثير الأسرة على اختياراتهم الأكاديمية والمهنية.

## أهداف الإرشاد المهني :

يسعى الإرشاد المهني إلى تحقيق الأهداف التالية :

- 1- مساعدة الفرد على التعرف على ذاته وتكوين صورة واقعية وموضوعية ودقيقة عنها وتقبلها بما فيها من قدرات وميول واتجاهات وقيم.
  - 2- مساعدة الفرد على التعرف على عالم المهن والبيئات المهنية المختلفة التي تتوفر في المحيط الذي يعيش فيه، ومتطلبات هذه المهن من تعليم وتدريب والمهارات التي تتطلبها، وجميع الفرص المتوفرة فيها من ترقى وتقاعد وعوائد عمل وبعثات وغيرها.
  - 3- مساعدة الفرد على اتخاذ قرارات مناسبة تمكنه من اختيار المهنة التي تحقق له افضل توافق بين ذاته من جهة، وبين عالم العمل من جهة ثانية بشكل يضمن له الشعور بالرضا والسعادة والكفاءة.
  - 4- مساعدة الفرد على تنمية اتجاهات وقيم إيجابية عن عالم المهن والعمل اليدوي.
  - 5- إحاطة الفرد علماً بالمعاهد أو المؤسسات المختلفة التي تقوم بتقديم التعليم والتدريب المهني لراغبي الالتحاق بالوظائف المختلفة وكذلك شروط الالتحاق بهذه المعاهد ومدة الدراسة فيها.
  - 6- مساعدة الأفراد على التكيف الأسري والمدرسي والمهني، فكثير من الأفراد يواجهون مشكلات عند التحاقهم بالعمل أو متابعة الدراسة أو التدريب، ويظهر التكيف المهني من خلال:
- ♦ **الرضا عن المهنة :** الاقتناع بالمهنة دون استسلام أو خضوع مع تمتع الفرد بحرية الاختيار وتحمله مسؤولية هذا الاختيار.
  - ♦ **الالتزام بالمهنة :** نجاح الفرد في مهنته وتطويرها.
  - ♦ **الاهتمام :** وهذا دليل على الارتباط بين الفرد والمهنة.
  - ♦ **الانتماء:** ويقصد به العطاء بصدق والريح بمعقولية والإخلاص في العمل.
- 7- المساهمة في رعاية الطلبة المتفوقين دراسياً ومهنيًا للحفاظ على تفوقهم وتنظيم البرامج المناسبة لهم. ومن هنا يتضح أن عملية الإرشاد المهني يجب ألا تقتصر على الاهتمام

فقط بالجانب التحصيلي للطالب ولكن يجب أن يتناول الجوانب التربوية والاجتماعية والنفسية.

### أهمية الإرشاد المهني بالتعليم الجامعي في العصر الرقمي :

تكمن أهمية الإرشاد المهني في قدرته على مساعدة الأفراد على اختيار المهن التي تناسبهم وتساعدهم على اتخاذ قرارات مهنية صحيحة، حتى يستطيع أن يلبي الحاجات التربوية المتزايدة عند الناس، ليتمكنوا من التعايش مع مشكلاتهم الحياتية اليومية المعقدة، فهو يشكل ضرورة مهمة 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 الإرشاد المهني ضرورة ماسة لجميع المهنيين والطلبة والمدرسين والتربويين وغيرهم".

كما يعد مجال التوجيه التعليمي والمهني من الخدمات الإرشادية الرئيسية ذات الارتباط الفاعل بحاجات ومتطلبات الفرد والمجتمع فعن طريقها يستطيع الفرد التعرف على ما يمتلكه من طاقات وقدرات وموازنتها بطموحاته ورغباته سعياً لتحديد أهداف سليمة وواقعية تدفعه إلى تحقيق أعلى درجات التوافق النفسي والاجتماعي مع ذاته ومجتمعه، من خلال:

- تزويد الطالب بالمعلومات اللازمة عن الجهات والمؤسسات التعليمية والتدريبية وشروط الالتحاق بها، ونظام الدراسة بها وعناوينها.
- تبصير الطالب بالتخصصات والمهن ومما تتطلبه من استعدادات وقدرات لتمكينه من اتخاذ القرار السليم وتحقيق الاختيار المناسب بما يتلاءم مع ما يمتلكه من استعدادات وقدرات وميول.
- تقديم صور مستقبلية لمستقبل كل تخصص أو مهنة مما يساعد الطالب في اختيار ما يناسبه من هذه الجهات والتدريبية المختلفة.
- توفير الوقت والجهد على الطالب بما يوفره هذا الدليل من معلومات عن الجهات التعليمية والتدريبية المختلفة.
- دفع طموحات الطالب إلى الارتقاء بمستواه مما يمكنه من الالتحاق بأحد هذه الجهات التي يطمح لها.