

كما يعرف أيضاً التوجيه بأنه مجموعة الخدمات التي تهدف إلى مساعدة الفرد على أن يفهم نفسه ويفهم مشاكله وأن يستغل إمكانيات بيئية فيحدد أهدافاً تتفق وإمكانياته من ناحية وإمكانيات هذه البيئة من ناحية أخرى نتيجة لفهمة لنفسه ولبئته، ويختار الطرق المحقق بحكمة وتعقل، فيتمكن بذلك من حل مشاكله حلولاً عملية تؤدي إلى تكيفه مع نفسه ومع مجتمعه فيبلغ أقصى ما يمكن أن يبلفه من النمو والتكامل في شخصيته.

### **فالتوجيه إذن عملية ترمي إلى مساعدة الفرد لتحقيق عدة عوامل منها :**

- (أ) فهمه لنفسه عن طريق إدراكه لمدى قدراته ومهاراته واستعداداته وميوله وفهم المشاكل التي تواجهه مهما كان نوعها.
- (ب) فهم بيئته المادية والاجتماعية بما فيها من إمكانيات ونقص استغلال إمكانياته الذاتية وإمكانيات بيئته.
- (ج) تحديد أهداف له في الحياة على أن تكون هذه الأهداف واقعية يمكن تحقيقها وتتفق وفكرته السليمة عن نفسه، وأن يرسم الخطط السليمة التي تؤدي به إلى تحقيق هذه الأهداف.
- (د) أن يتكيف مع نفسه ومع مجتمعه فيتفاعل تفاعلاً سليماً وأن ينمو بشخصيته إلى أقصى حد ترمه له إمكانياته وإمكانيات بيئته.

### **ثانياً : مبادئ التوجيه :**

من أهم المبادئ التي يتم على أساسها التوجيه هي كالتالي :

#### **١- وحدة الأمر :**

فمن المعلوم أن التوجيه يكون ذا فاعلية عالية إذا ما تلقى الموظفون أو المعلمون الأوامر والإرشادات من رئيس واحد أو مشرف فني واحد يكونون مسئولين أمامه.

### ٣- الإشراف المباشر :

يتطلب التوجيه الفعال أن يقوم المدير أو الموجه الفنى بالاتصال الشخصى المباشر بالمرؤوسين أو المعلمين فالإشراف المباشر يحقق نتائج أفضل.

### ٣- اختيار الأسلوب :

فمن الواجب أن يختار الرئيسى أو المشرف أسلوب التوجيه الأكثر مناسبة للأفراد الذين يشرف عليهم بما يتفق ونوع العمل المطلوب منهم إنجازه، والاختبار الحقيقى يتم من البدائل المتاحة للتوجيه، وعلى أساس فاعلية كل أسلوب.

### ثالثاً : أغراض التوجيه :

للتوجيه عدة أغراض والتي من أهمها :

- ١- التأكد من أن العمل ينفذ وفقاً لمبادئ وأصول الإدارة ووفقاً للخطة والتنظيم والبرامج والتعليمات المقررة بالمنظمة.
- ٢- مساعدة الموظف على اتفاق عمله بأقصى ما تسمح به كفاءته وبما يتفق مع مستوى الاتفاق المطلوب ومعدلات الأداء المقررة.
- ٣- إمام الموجه بالأعمال التى تمت مع اكتشاف ما قد يكون هناك من صعوبات تعترض التنفيذ وبحث وسائل التغلب عليها.
- ٤- توجيه وتعليم الموظف مما يجعله أقل احتياجاً للإشراف فى المستقبل.
- ٥- تقييم قدرة ودرجة اتفاق العاملين لأعمالهم.
- ٦- إيجاد التوافق والتسويق بين جهود العاملين وإثارة الوعى الجماعى بينهم.