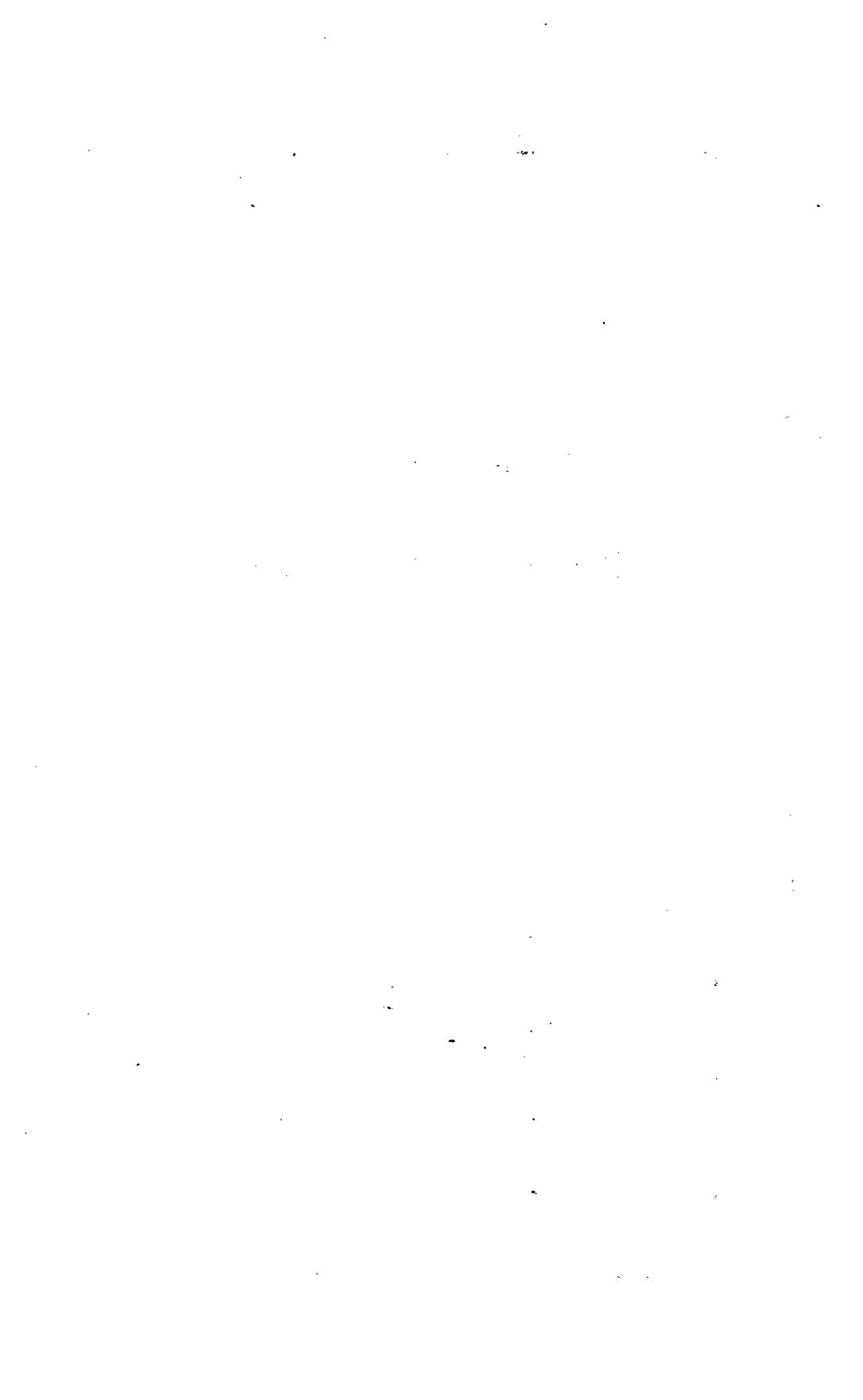


الفصل التاسع

التوجيه والاختيار المهني للأفراد



التوجيه التربوى والمهنى

مقدمة :

اختلف المختصون فى التوجيه من علماء النفس والتربية فى تعريفهم للتوجيه وفى تحديد وظائفه المختلفة، ففى حين نجد أن البعض يهتم بتوجيه الشباب نحو العمل الملائم له وبالتالي يقصر التوجيه على الناحية المهنية، كما كان الامر فى أصل نشأته - نجد أن البعض الاخر يذهب الى أن التوجيه يتطلب موقفا يختار فيه الفرد من بين عدة حلول مختلفة لمشكلته حلا مناسباً، وأن التوجيه المهنى ليس سوى نوع من التوجيه، نظراً لان المام الفرد ان يختار من بين عدة مهن يمكنه ان يلتحق بها ويتضمن التوجيه بصورة عامة التوجيه التربوى على اعتبار انه يمكن الفرد من اختيار نوع الدراسة الملائمة وله والاعداد لها، والتكيف لها والنجاح فيها وأيضاً التوجيه الاجتماعى أى التوجيه لوجه النشاط الاجتماعى للملائمة للفرد من بين أوجه النشاط الاجتماعى المتاحة له، وكذلك التوجيه فى ميدان الخدمات التى يستطيع أن يشارك فيها الفرد فى البيئة الاجتماعية التى يعيش فيها، أى التوجيه فى ميدان الخدمات الاجتماعية التى يشترك فيها الفرد كنوع من أنواع الخدمات التى يقدمها الفرد للمجتمع الذى يعيش فيه .

فى حين يذهب بروبر Brewer إلى أن التوجيه يشمل كل عمليات التربية الفردية وأنه يشمل جميع الميادين التربوية ولا يفترق عنها إلا من ناحية أنه عملية فردية أى تتجه الى الفرد وليس المجموعة .

ويذهب البعض مذهباً وسطاً حيث يتضمن التوجيه ثلاث وظائف عامة

وهي العمل على إيصال البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة والعمل الى التلاميذ والطلبة وجمع البيانات والمعلومات الخاصة بالتلاميذ، وتوجيه الافراد، ويذكر هؤلاء عدة أنواع من التوجيه هي التوجيه التربوي والتوجيه المهني والتوجيه الترفيهي والتوجيه الصحي والتوجيه الاجتماعي الاخلاقي .

وبالرغم من هذا الخلاف يمكن القول بأن أكثر أنواع التوجيه ترددا في المؤلفات المختلفة هي التوجيه المهني والتوجيه التربوي وفي كثير من الاحيان يذكر التوجيه المهني دون التوجيه التربوي على أساس أن التوجيه المهني يتضمن التوجيه التربوي، إذ أن كل توجيه تربوي يهدف الى غاية مهنية أى مساعدة الفرد على اختيار المهنة الملائمة له . وعلى كل فسوف نعرض للتوجيه بصورة عامة ثم التوجيه التربوي والتوجيه المهني .

التوجيه :

من الممكن أن نعرف التوجيه بوجه عام أنه : العملية الفنية المنظمة التي تهدف الى مساعدة الفرد على اختيار الحل الملائم للمشكلة التي يعاني منها ووضع الخطط التي تؤدي الى تحقيق هذا الحل والتكيف وفقا للوضع الجديد الذي يؤدي به هذا الحل .

وهذه المساعدة تنتهي بأن تجعل الانسان أكثر سعادة ورضى عن نفسه وعن غيره، كما انها تقوم على أساس حرية الفرد في اختيار الحل الذي يراه، وهي حرية تقوم على أساس ادراكه وفهمه للمشكلة والظروف الخارجية المتعلقة بها، كما تقوم على أساس ادراكه وفهمه لدوافعه ورغباته وميوله وقيمه، واستعداداته وقدراته كما تقوم أيضا على أساس استفادته من جميع

امكانياته الشخصية وغير الشخصية للوصول الى أنسب الحلول للمشكلة ، ومعنى ذلك لا يكون الفرد منساقا فى اختياره لحل ما وتقبله له نتيجة لدوافع لا يدرك حقيقتها كان يكون الحل الذى يصل اليه انما يحقق دوافع قهرية أو أشباعا خياليا لدافع من دوافعه .

التوجيه التربوى :

يهتم بالمساعدة التى تقدم الى التلاميذ والطلبة فى اختيار نوع الدراسة الملائمة لهم، والتى يلتحقون بها . والتكيف لها والتغلب على الصعوبات التى تعرضهم فى دراستهم وفى الحياة المدرسية بوجه عام . ومن الممكن أن نذكر التعريف الذى قال به مايرز Myers للتوجيه التربوى بأنه : -

العملية التى تهتم بالتوفيق بين التلميذ الفرد بحالة من خصائص ممن له من ناحية والفرص المختلفة والمطالب المتباينة من ناحية أخرى والتى تهتم ايضا بتوفير المجال الذى يؤدي الى نمو الفرد وتربيته .

ومن ناحية وظائف التوجيه التربوى فاننا نجد البعض يحصرها فى وظائف محددة كما فعلت روث سترانج Ruth Strang فى كتابها Guidance Educational حيث تذهب الى أن هناك ثلاث وظائف عامة بالنسبة للتوجيه التربوى هى : -

١- اختيار نوع الدراسة وما يتصل بذلك من تقديم البيانات والمعلومات اللازمة بأنواع الدراسة الممكنة . والعوامل المؤدية الى النجاح فى الدراسة سواء كانت عقلية أو انفعالية أو اجتماعية، وما قد يكون بينها من التعارض بين استعداد والميل أو القدرة والواقع أو الميل الشخصى والعوائق

الاجتماعية .

٢ - الاستمرار فى الدراسة أو التحول الى العمل ، وما يتصل بذلك من عوامل اجتماعية أو عقلية أو انفعالية والاعداد بدراسة من الدراسات أو للدخول فى كلية من الكليات .

٣ - النجاح فى الدراسة والعوامل المتصلة بالنجاح فى الدراسة والتغلب على الصعوبات ونواحي النقص سواء كانت فى الاستعدادات أو فى المهارات .
ويتطلب ذلك من التوجيه التربوى :

١ - مساعدة الطالب على أن يفهم استعدادته الفعلية وميوله المهنية والدراسية وتحصيله وسماته الشخصية المتعلقة بالدراسة والعمل .

٢ - مساعدة الطالب على معرفة الامكانيات التربوية المتاحة له .

٣ - اختيار المدارس أو الكليات أو المعاهد أو مراكز التدريب التى تلائم مع اختياره الدراسى والمهنى .

٤ - مساعدة الطالب فى تحديد النقص لديه التى تؤدى الى عدم نجاحه فى دراسته والعمل على تلافياها أو اصلاحها .

٥ - مساعدة الطالب على التكيف للجو المدرسى والاسرى حتى يستطيع أن يعبى جميع قواه نحو النجاح فى الدراسة .

ولا يعنى ما سبق أن التوجيه التربوى بمعزل عن التوجيه بصورة عامة أو عن التربية . كما يذهب البعض الى اعتبار أن التوجيه التربوى مهمة كل عضو فى هيئة التدريس بالمدرسة أو الكلية، وأن كان من الاصوب أن يوجد بهيئة

التدريس من يتولى النواحي الفنية الدقيقة فى التوجيه التربوى كإجراء الاختبارات المختلفة وتفسيرها والقيام بالمقابلة الشخصية ومساعدة التجالات التى تتطلب مساعدة فنية نظرا لما محتاجه من خبرة، هذا فى الوقت الذى لا يستبعد فيه ما يقوم به أعضاء هيئة التدريس بالمدرسة من مجهودات منفصلة أو متصلة فى هذا الميدان

التوجيه المهنى :

يعد أكثر تحديدا من وجهة نظر الاخصائيين من لتوجيه التربوى وسوف نعرض لبعض هذه التعريفات .

أولا : تعريف الجمعية القومية للتوجيه المهنى بأمرىكا عام ١٩٢٤ :-

التوجيه المهنى هو تقديم المعلومات والخبرة والنصيحة التى تتعلق باختيار المهنة والاعداد لها والالتحاق بها والتقدم فيها .

وبذلك فهو عملية يقوم بها الموجه المهنى نحو العميل ويقدم له المعلومات المتعلقة بالمهنة . واحتمال نجاحه فيها كما ينصح به بما ينبغى عليه أن يقوم به هذا يضع العبء كله على عاتق الموجه ويصبح الفرد فى موقف سلبي ازاء مستقبله المهنى .

ثانيا : فى عام ١٩٣٩ اقرت الجمعية تعريفا آخر ينص على أن التوجيه المهنى هو عملية مساعدة الفرد على أن يختار مهنة له ويعد نفسه لها ويلتحق بها ويتقدم فيها، وهو يهتم أولا بمساعدة الافراد على اختيار وتقرير مستقبلهم وفهمه .، بما يكفل لهم تكييفا مهنيا مرضيا .

ويلاحظ على هذا التعريف انه ينقل عبء المسؤولية من الموجه الى

الفرد، وذلك عن طريق مساعدة الفرد على أن يساعد نفسه بحيث
ينجح ويتكيف فى الحياة المهنية وكذلك يكون راضيا وسعيدا فى حياته .
ثالثا : يتبنى بعض المتخصصين تعريفات أكثر اتساعا لطبيعة وغاية التوجيه
المهنى مثل تعريف سوبر Super حيث يذهب إلى أن :

«التوجيه المهنى عملية مساعدة الفرد على انماء وتقبل صورة لذاته
متكاملة وملائمة لدوره فى ساحة العمل، وكذلك مساعدته على أن
يختبر هذه الصورة فى العالم الواقعى وان يحولها الى حقيقة واقعة بحيث
تكفل له السعادة وللمجتمع المنفعة» ووفقا لهذا التعريف يتميز التوجيه
بعده خصائص هى :-

١ - التوجيه المهنى عملية ترمى الى مساعدة الفرد على أن ينمى صورة
لذاته، صورة متكاملة وخالية من الصراع صورة تتلائم مع امكانيات
الفرد المختلفة أى مع استعداداته ودوافعه وميوله وقيمه وظروفه
الاجتماعية .. الخ .

٢ - عملية ترمى الى مساعدة الفرد على أن ينمى ويتقبل الدور الذى
يقوم به فى عالم العمل بما يتفق مع امكانياته .

٣ - عملية ترمى الى مساعدة الفرد على أن يجرب ويختبر الصورة التى
كونها عن نفسه وعن دوره فى عالم العمل .

٤ - مساعدة الفرد على أن يحقق صورته عن نفسه فى ميدان العمل
بما يحقق سعادته ومنفعة المجتمع .

العلاقة بين التوجيه التربوي والتوجيه المهني :

مما سبق يتضح لنا أن التوجيه التربوي والتوجيه المهني متصلان اتصالاً وثيقاً فغالباً ما يكون التوجيه التربوي هو الخطوة الأولى للتوجيه المهني كما أن التوجيه المهني في أغلب الأحيان يتطلب توجيهها تربوياً .

والاختلاف في الوسائل والغايات ليس سوى اختلاف ضئيل ينشأ عن المجال الذي يعمل فيه كل منهما، وهو مجال الدراسة والنجاح فيها والتكيف لها في التوجيه التربوي، ومجال العمل والنجاح فيه والتكيف له في التوجيه المهني .

كما أنهما يتفقان أيضاً على أنهما يعملان على مساعدة الفرد على أن يدرك وينمي ويحقق ذاته في ميداني الدراسة والعمل بما يتفق مع امكانياته الشخصية وظروفه الاجتماعية وأهدافه وقيمه وفلسفته في الحياة - ولذا فمن الصعب أن نفصل بينهما .

المسلمات الأساسية للتوجيه التربوي والمهني :-

يقوم التوجيه التربوي والمهني على أساس التسليم بقضايا هامة لا يمكن قيام التوجيه بها وأن هذه القضايا مشتقة من دراسة الطبيعة الانسانية كما أنها مأخوذة عن طبيعة المجال الذي يعمل فيه التوجيه، سواء كان تربوياً أو مهنيًا، وغير ذلك، وسوف نشير الى أهم هذه المسلمات الأساسية بعملية التوجيه :-

١ - ان الفروق بين الافراد فروق ذات أهمية ودلالة في سلوكهم في مجال الدراسة والعمل .

٢ - الفروق التي توجد في الفرد الواحد فروق ذات أهمية ودلالة في سلوكه

فى مجال الدراسة والعمل .

٣ - أن الفرد فى نموہ الدراسي والمهني يخضع للمبادئ العامة للنمو كما أنه يخضع فى سلوكه الدراسي والمهني للمبادئ العامة للسلوك .

فاختيار نوع الدراسة ليس بمعزل عن سن التلميذ وعن ظروفه الاجتماعية والاقتصادية كما أن اختيار مهنة من المهن يتأثر بمستوى النضج الانفعالى والاجتماعى الذى وصل اليه الفرد، وأهم مبادئ النمو التى يمكن أن تنطبق على النمو الدراسي والمهني هى أنه عملية مستمرة تتم بسرعة تختلف باختلاف الافراد، وان عمليات النمو لا تتكرر فى الفرد الواحد وانها تميز فى أنماط أو نماذج، وأن النمو يتخذ أنماطاً معينة، وأنه يتجه الى التعقيد والتركيب والتميز والتكامل .

ان الدراسات والمهن المختلفة تستلزم من الأفراد لكى ينجحوا فيها مطالب مختلفة تختلف كل دراسة عن غيرها كما تختلف كل مهنة عن غيرها فى الصفات أو السمات أو غير ذلك من الخصائص التى ينبغى توفرها فى الافراد الذين يلتحقون بها . فالدراسات العملية مثلاً تتطلب أيضاً استعدادات معينة .

أن الفرد فى حاجة الى التوجيه فى ميدان الدراسة وفى مجال العمل . ويحتاج الافراد من فترة ما أو أكثر من فترات حياتهم للمساعدة الفنية التى يقدمها الموجه سواء كانت هذه المساعدة كبيرة مستمرة أو كانت هذه المساعدة بسيطة قصيرة تتناول ناحية دون غيرها .

أن المجتمع فى حاجة الى التوجيه التربوى والمهني لكى يحقق اهدافه التى يرحوها لنفسه ولافراد .

فلكل مجتمع حاجاته المتعددة التي لا يمكن أرضاؤها عن طريق التوجيه التربوي والمهني السليمة . ولعل الواقع الاليم الذي نعيشه في مصر من وفرة وصلت في بعض التخصصات من حد البطالة، ونقص في تخصصات أخرى وصلت الى حد الندرة يوضح المعنى ولا يعنى هذا ان يصبح التوجيه اجبارا أو يصبح الزاما بالنسبة للأفراد، فهذا يتعارض تماما مع فلسفة التوجيه التي تقوم على حرية الافراد .

المبادئ العامة لعملية التوجيه التربوي والمهني :

يخضع التوجيه التربوي والمهني لمبادئ عامة توصل اليها الباحثون نتيجة للتجارب التي قاموا بها والخبرات والملاحظات التي شاهدها أثناء عملهم، وهي في الواقع ليست الا مبادئ نسبية لا ينبغي الاخذ بها حرفيا، ولكن ذلك في ضوء المواقف وطبيعة وظروف الفرد .

١ - ينبغي على الموجه الا يتجاوز حدود امكانياته المهنية

٢ - ينبغي الا يفرض التوجيه على العميل فالهدف مساعدة العميل على حل مشكلاته وليس حلها له .

٣ - ينبغي أن يبذل الموجه كل جهده لكي يزيد من فهم العميل لنفسه وللعالم الذي يعيش فيه .

٤ - يجب أن يعكس الموجه أمام العميل صورة مصححة له . فعلى الموجه أن يساعد الفرد على أن يحصل على الحقائق الشخصية والاجتماعية وأن يدركها، وأن يتخذ قراراته الملائمة .

٥ - على الموجه أن يساعد العميل على أن يتقبل ذاته كما هي وعلى

حقيقتها .

٦ - ينبغى على الموجه الايسد الطريق امام العميل دون أن يفتح له أبوابا أخرى فعليه ان يوضح للعميل احتمالات النجاح المختلفة فى بعض الميادين وأن يوضح له احتمالات الفشل فى الميادين الاخرى .

٧ - ينبغى على الموجه أن يساعد العميل على التفكير فى جميع الاحتمالات التربوية والمهنية المتاحة له .

٨ - ينبغى أن يكون القرار النهائى فى أية عملية توجيهية صادرا من العميل وتحت مسؤوليته وبناء على اختياره الحر .

٩ - ينبغى على الموجه أن يبحث مشكلة عميله من جميع زواياها وأن يستخدم كل مالمديه من امكانيات ووسائل فى مساعدته على حلها .

١٠ - ينبغى أن تتغير طرق التوجيه وفقا لحاجات العميل .

١١ - ينبغى أن يكون التوجيه فى اساسه عملية تعليمية بمعنى أنها تسمح للعميل بل وللموجه بالنمو وذلك أن هدف التوجيه ليس حل المشكلة الراهنة، ولكن مساعدة العميل على أن يحلها ثم الوصول به الى درجة يستطيع بها أن يحل المشكلات المتشابهة بنفسه دون الالتحاء الى الموجه ثانيا .

ونشير هنا الى أن كل موقف توجيهى يمكن أن يكون موقفا تعليميا، ولا يتعارض هذا مع روح التوجيه وأهدافه .

أهمية التوجيه التربوي والمهني :

تتضح أهمية التوجيه التربوي والمهني اذا لاحظنا الجهود الضائع الذى يبذله بعض الافراد فى متابعة دراسة لا يصلحون لها أو العمل فى مهنة لا يميلون اليها أو عدم التكيف لظروف الدراسة والعمل .

كذلك ؛ تتضح أهميته فى الحضارة التى تصيب المجتمع نتيجة لسوء اختيار نوع الدراسة أو المهنة، وليست ضالة نسب النجاح فى الامتحانات العامة وفى بعض المدارس والكليات سوى مظهر من مظاهر هذه الخسارة، إذ أن الرسوب يكلف المجتمع كثيرا من المال والجهد والوقت اذا ما قدرنا ما يصرف على الفرد أثناء دراسته من أموال وما يكلف من جهود، فضلا عن الشعور بالقلق والخوف الذى يسود الاباء والابناء نتيجة لذلك .

ولقد كانت نتيجة الشعور بأهمية التوجيه التربوي والمهني ان اهتمت الهيئات المختلفة الحكومية وغير الحكومية به . كما أهتم الافراد به أيضا سواء من شعر منهم بأن من واجبه العمل على انشائه وتدعيمه أو من شعر بأن فى امكانه أن يشارك فيه، وأن يعمل فى ميدانه وقد ظهر هذا الاهتمام فى انشاء برامج التوجيه فى المدارس والمصانع والمؤسسات وفى اعداد الموجهين وفى تيسير وسائل هذا التوجيه وفى تقييمه بصورة عامة .

ضرورة التوجيه التربوي والمهني للفرد والمجتمع :

لا يمكن للافراد أو الجماعات الحياة دون عمل، ذلك انه بالنسبة لهما ليست مجرد وسيلة لكسب مادی بحت، ولكنه وظيفة وغاية لهما فى نفس الوقت، فهو بالنسبة للفرد وسيلة من وسائل تعبيره عن نفسه وعامل من

عوامل تكامل شخصيته، وهو بالنسبة للمجتمع عامل من عوامل تماسكه وقوته. والفرد الذى لا يعمل يواجه انهيارا فى حياته المادية والاجتماعية والنفسية، وليس ادل على ذلك من قول الكثيرين من علماء النفس وعلماء الاجتماع بأن الانسان يختار أسلوب حياته حين يختار مهنته أو عمله «أما المجتمع الذى يعمل فهو يواجه اصلاحها وضعفا وفناء محققا .

أولا : الاستعدادات والقدرات العقلية للتوجيه التربوى والمهنى :

تعتبر نظريات القدرات العقلية على اختلاف صورها وأكثر نظريات علم النفس ارتباطا بالتوجيه التربوى والمهنى ذلك أن التوجيه أساسا هو مساعدة الفرد على أن يتابع الدراسة الملائمة له أو المهنة التى يصلح لها تبعا لقدراته .

ولقد اهتم الموجهون التربويون والمهنيون أول ما اهتموا بالاستعدادات والقدرات العقلية، أى أنهم كانوا يهتمون بقيمة هذه الاستعدادات والقدرات فى النجاح والتكيف فى دراسة ما أو مهنة ما، كما أنهم كانوا يهتمون بالاختبارات التى تكشف عن هذه الاستعدادات .

وفى التوجيه التربوى والمهنى، ينبغى أن يوجد امام الموجه نوع من التصنيف للاستعدادات والقدرات يستعين به الموجه فى عمله وذلك نظرا لتعدد الاستعدادات والقدرات، ثم أنه من الطبيعى أن تكون لكل مهنة من المهن المختلفة التى يشتغل بها الانسان وللدراسات المختلفة التى يتابعها، من الخصائص ما يميزها من غيرها عن ناحية والاستعدادات والقدرات التى تتطلبها، دون إغفال العوامل الاخرى غير العقلية ولما كان من المستحيل أن يخضع الموجه الأفراد لاختبارات تقيس مختلف العوامل أو الاستعدادات

العقلية، فضلا عن العوامل الاخرى. كان أيضا من المستحيل أن يحيط الموجه علما بالدراسات والمهن المختلفة بما يستلزمه من استعدادات وقدرات فان الموجهين لجأوا فيما يتعلق بالناحية الاولى الى الاهتمام بالاستعدادات والقدرات التي ترتبط ارتباطا قويا بالنجاح فى الدراسة والعمل كما أنهم لجأوا فيما يتعلق بالنقطة الثانية الى وضع المهن المتشابهة فى مجموعات مهنية أو أسر مهنية يشترك أمرها فى النواحي الفعلية التي يتطلبها. ولهذا أصبح من الممكن للموجه أن يقوم بعمله رغم ضخامة المادة الموجودة أمامه. وقد أمكن نتيجة للبحث التحليلي وصف المجموعات المهنية من ناحية والقدرات والاستعدادات والمهارات التي تتطلبها من ناحية أخرى.

وقد قامت عدة محاولات تهدف الى المقابلة بين الاستعدادات والقدرات العقلية، والمهنية والدراسات المختلفة التي تقابلها منها: تصنيف وليامسون Wil-Iamson سنة ١٩٣٧ وتصنيف باترسون وكليتون وهان سنة ١٩٥٣ وتصنيف جيلفورد Guilford.

ثانيا : الميول :

يعرف جيلفورد الميل interest يانه «نزعة سلوكية عامة لدى المرء تجعله ينجذب نحو فئة معينة من فئات النشاط» ويختلف الميل عن الدوافع motive فى انه أكثر استقرارا وقوة وفى أنه يشمل فئة من الاهداف، ولا يقتصر على أهداف نوعية كما هو الحال فى الدافع.

وتعتبر صحيفة الميول المهنية التي اعدھا «ستريخ» وظهرت لأول مرة عام ١٩٢٧ كأول مقياس للميول فى تاريخ القياس النفسى وتعرض للتعديل عدة

مرات وأعدّها باللغة العربية «عطية محمود هنا» ثم أجريت تحليلات علمية على الميول منها بحث ثرستون عام ١٩٣٢ حيث توصل الى أربعة عوامل هي :-

١ - الميل للعلوم

٢ - الميل للغات

٣ - الميل للأشخاص

٤ - الميل للأعمال

وفى عام ١٩٤٣ قام ستورخ أيضا بأربعة تحليلات عملية رصدت نتائجها مع نتائج ثرستون، وفى عام ١٩٣٩ ظهر لأول مرة مقياس «كيودور» للتفضيل المهنى الذى أعده باللغة العربية «أحمد زكى صالح» تحت اسم اختبار الميول المهنية وقد صنف «كيودور» هذه الميول المهنية بدون استخدام منهج التحليل العاملى الى ١٠ ميول هي : الميل الخلوى، الميل الميكانيكى الميل الحسائى الميل العلمى الميل الاقناعى، الميل الفنى الميل الأدبى، الميل للخدمة الاجتماعية، الميل الكتابى الميل الموسيقى، ويوجد بعض التداخل مع قائمة ستورخ الا أن قائمة كيودور تبدو أكثر شمولاً .

الا أن جليفورد وزملاؤه اجروا دراسة شاملة عام ١٩٥٤ استخدمت فيها ٩٥٠ مفردة اختيرت من قوائم الميول المختلفة وتوصلوا الى قائمتين بنوعى الميول .

وتشتمل قائمة الميول المهنية ما يأتى :-

- ١ - الميل العنقى
٢ - الميل الجماعى
٣ - الميل للخدمة الاجتماعية
٤ - الميل التجارى والادارى
٥ - الميل للاعمال المكتبية
٦ - الميل الميكانيكى
٧ - الميل للعمل فى الخلاء
٨ - الميل للطيران

وتشمل قائمة الميول اللامهنية على ما يأتى :-

- ١ - الميل للمناظرة
٢ - الميل الى اللعب والتسلية
٣ - الميل الى التنوع
٤ - الميل الى الدقة والانتباه
٥ - الميل الى الثقافة (المعلومات) العامة
٦ - الميل الى التذوق الجمالى
٧ - الميل الى البساطة .

وقد لخص «هان وماكلين» نتائج الابحاث المتعلقة بالميول فى النمط

الآتية :-

- ١- أن الميول مظاهر للشخصية تتأثر بالعوامل الوراثية والبيئية على السواء .
٢ - أن الميول تأخذ فى الثبات والاستقرار فى أوائل العقد الثانى ولكنها لاتصل الى وضعها النهائى الا فى سن الخامسة والعشرين .
٣ - أنه ليس من الضرورى أن ترتبط الميول والقدرات أو الاستعدادات العقلية
٤ - أن الخبرات التى يتعرض لها الانسان فى المراهقة أو كبره لا تخلق لديه ميولا جديدة، ولكن من المحتمل أن تثبت ما لديه من ميول أو أن تعد لها

أو أن تكشف عنها .

٥ - أن الميل إلى نوع معين من المهنة أو إلى هواية من الهوايات أو نشاط من أوجه النشاط التي يمارسها الانسان يتحدد عن طريق عد د كبير من الاستجابات لعدد كبير من المثيرات المتباينة .

٦ - أن الميل باعتبارها مظاهر للشخصية، وكما ينظر اليها الموجهون تتضمن تقبلا أو رفضا لانواع معينة من النشاط فالمشتغل بالاعمال الميكانيكية يحصل على درجات ترتبط ارتباطا عكسيا مع الدرجات التي يحصل عليها من يقوم بالاعمال الاجتماعية .

٧ - ان ميول الطلبة فى المدارس الثانوية والمعاهد العليا لا ترتبط بالضرورة مع الدراسات التي يتابعونها لكي يعدوا أنفسهم للمهن التي ترتبط مع هذه الميول .

٨ - أن تأثير ميول الطلبة فى الدرجات التي يحيطون عليها فى دراستهم أو فى نجاحهم تأثير ضئيل .

٩ - أن الميول المهنية وغير المهنية تسير فى اتجاه واحد لدى معظم الافراد

١٠ - ان تنوع الميول يقل مع التقدم فى السن :

Hahn, Milton E. and Maclean, Malcolms. "Counseling Psychology"
2 nd Ed. New York, McGraw-Hill. 1955 .

الميول والتوجيه التربوى والمهنى :

من الثابت ان الاستعدادات والقدرات والتحصيل الدراسى والاعداد المهنى

لا تفسر وحدها نجاح الفرد في دراسته أو في مهنته أو تكيفه لهما فالميول في الواقع تدخل كعامل هام في هاتين العمليتين، وأن كان بعض الباحثين يذهب الى أن الميول تحدد الوجهه التي يتجه اليها الانسان، في حين أن الاستعدادات والقدرات تحدد المدى الذي يستطيع الانسان ان يصل اليه كما يذهب البعض الاخر الى أن الميول تحدد مدى رضا الفرد من دراسته أو مهنته في حين أن الاستعدادات تحدد مدى نجاحه .

ومن أهم الوظائف التي يقوم بها الموجه في ميدان التربية والعمل مساعدة الافراد على الملائمة بين قدراتهم واستعداداتهم وميولهم وكثير من المشكلات التي يواجهها الشباب سواء في اختيارهم لدراساتهم أو لمهنتهم ترجع الى ما يوجد من تعارض بين استعداداتهم وقدراتهم من ناحية وميولهم من ناحية أخرى .

الميول وعلاقتها باختيار نوع الدراسة والعمل :

تدل الابحاث التي اجريت في ميدان الاختيار الدراسة أو المهنة على أهمية الميول وعلى اعتبارها العامل، الاول والاهم فيما يتعلق باختيار الدراسة والمهنة فقد وجد كوب وتوسنخ وروز Rose, Kopp and Tussing وغيرهم أن هناك علاقة بين الميول والدراسة التي تعد المهنة تتصل بهذه الميول على أن هذه العلاقة كانت أقوى في حالة الافراد الاكثر ذكاء والاكثر سنا ولوحظ أن هذه العلاقة كانت تتغير من مهنة الأخرى .

الميول وعلاقتها بالنجاح في الدراسة والمهنة :

ثبت أيضا من عدد كبير من التجارب أن هناك علاقة بين الميول

والدرجات الدراسية الحاصل عليها التلاميذ، فتجد تاونسند Townsend يؤكد وجود علاقة بين درجات اختبار سترونج للميول ودرجات الاختبارات الموضوعية والمواد الدراسية ومع ذلك فان العلاقات التي وجدت في مختلف الدراسات كانت ضعيفة مما يدل على أن الميول ليست العامل الوحيد في النجاح في المواد الدراسية المختلفة .

أما فيما يتعلق بالنجاح في المهنة فقد تبينت النتائج التي وصل اليها الباحثون في هذا الميدان وقد رجع هذا الى استخدام معظم هذه الدراسات لاختبار سترونج للميول والذي اختلفت فيه درجات النجاح في المهنة اختلافا كبيرا، فقد كان يقاس في بعض الاحيان بالايراد الذي يحصله الفرد وأحيانا أخرى بالانضمام للنقابة أو وصوله الى عضوية الجمعيات المهنية أو العملية .

الميول والرضا عن الدراسة أو المهنة :

ينظر معظم علماء النفس الموجهين الى الميول على اعتبار انها العامل الذي يؤدي الى رضاء الانسان عن دراسته أو مهنته، ولكن الصعوبة التي اعترضت البحث في هذه الناحية هي صعوبة تحديد الرضا المهني . وقد اعتبر البعض أن الرضا المهني يمكن أن يتحدد عن طريق تحديد الفرد لمدى رضاءه أو عن طريق بقاءه مدة طويلة في المهنة التي يشتغل بها على اعتبار أن بقاء الفرد في مهنته مدة طويلة انما يعبر عن رضاءه على العمل الذي يقوم به، وقد توصل سترونج الى النتائج التالية :-

أ - درجات الميول للأفراد الذين بقوا في مهنتهم التي اختارها لمدة ٩ أو ١٠ سنوات كانت أعلى في هذه المهنة منها في المهن الأخرى .

ب - درجاتهم فى هذه المهن كانت أعلى من درجات غيرهم .

ج- درجاتهم فى هذه المهن كانت أعلى من درجات الافراد الذين غيروا مهنتهم .

د - درجات الافراد الذين غيروا مهنتهم كانت أقل من درجات الافراد الذين بقوا فى مهنتهم سواء كان ذلك فيما يتعلق بالمهن التى التحقوا بها أولا أو المهن التى انتقلوا اليها ثانيا، الامر الذى يدل على أنهم أقل من غيرهم تحديدا لميولهم .

الصعوبات التى تواجه استخدام الميول فى التوجيه :

يعترض الموجه عدة صعوبات فيما يتعلق باستخدام الميول فى التوجيه تتمثل فى :-

- من الصعب استخدام الميول الخاصة بالمهن المحددة فى حالات التوجيه الدراسى والمهنى ولذلك يتطلب التوجيه الاخذ بمجموعات الميول الواسعة التى تشمل عددا من المهن التى تشترك فيما بينها فى أوجه النشاط المرتبطة بها .

وهنا ينبغى على الموجه الايوجه الطالب فى أثناء دراسته الثانوية الى مهنة واحدة ولو كانت درجته فيها عالية أنما ينبغى أن يوجهه الى مجموعة من المهن بحيث يسمح له بالأختيار فيما بينها بعد، أى يكون التوجيه على أساس الميول توجيها متدرجا لا يتم مرة واحدة أو فى جلسة واحدة .

- صعوبة أخرى هى أن كثير من الطلبة لا يعلمون شيئا عن المهن التى يميلون اليها اذا ما قيس هذا الميل باختبارات الميول ولذا ينبغى أن يقوم

- الموجه بتفسير هذه الميول التي لديهم والعمل على أن يدرك العميل العلاقة بين ميوله التي صرح بها وميوله التي ظهرت نتيجة الاختبارات الخاصة بها
- ومن الصعوبات أيضا امكانية التوفيق بين ميول الطالب وقدراته، ففى كثير من الحالات نجد تعارضا أو اختلافا كبيرا بين الميول والقدرات .
- وأخيرا فهناك صعوبة هامة يقابلها الموجه فى حالة الطلبة الذين لا تظهر عندهم ميول واضحة اذ تكون معظم ميولهم متوسط فلا يتميزون بميل نحو مهمة أو دراسة .

ثالثا : القيم :

لم يتعرض الباحثون فى ميدان التوجيه التربوى والمهنى لموضوع القيم وعلاقتها بالتوجيه التربوى والمهنى فقلما نجد من أهتم بالقيم على اعتبار أنها دوافع للسلوك فى ميدان الدراسة والعمل، ومعظم الذين تعرضوا لهذا الموضوع رغم قلتهم لم يهتموا به على أنه أحد العوامل العامة فى اختيار نوع الدراسة والمهنة كما أنه عامل هام فى التكيف لهما .

وتتعدد تعريفات العلماء للقيم يمكن الانتهاء منها بان القيم، «عبارة عن تنظيمات معقدة لاحكام عقلية انفعالية مصممة نحو الاشخاص والاشياء أو المعانى سواء كان التفصيل الناشئ عن هذه التقديرات متفاوتة صريحا أو ضمنيا»، وأن من الممكن أن تتصور هذه التقديرات على أساس انها امتداد يبدأ بالتقبل ويمر بالتوقف وينتهى بالرفض .

ويمكن أيضا القول بان التنظيم القيمى يعتبر القيم جزءا من تنظيم الشخصية ويعد الاختبار الذى وضعه البورت وفرنون لدراسة القيم

Allport, Vernon والقيم التي يقيسها هذا الاختبار هي القيمة النظرية التي تهتم بالمعرفة والحقيقة والقيمة الاقتصادية التي تهتم بما هو نافع ماديا والقيمة الجمالية التي تهتم بالشكل والتناسق والقيمة الاجتماعية التي تهتم بما يفيد الاخرين وماينفعهم والقيمة الدينية التي ترفع من شأن المعتقدات والمشاعر الدينية القيمة السياسية التي ترفع من شأن المركز الاجتماعى والسلطة وينسج هذا الاختبار للمختبرين بأن يرتبوا قيمهم تنازليا ومن ثم فان هذا الاختبار لا يقيس قوة القيمة المطلقة ولكنه يقيسها بالنسبية للقيم الاخرى .

والقيم السابقة استعملها المؤلفان من التقسيم الذى وضعه سبرانجر Spranger فى كتابه Typen of men كما قام لورى بدراسة القيم التي ذكرها سبرانجر مستخدما أسلوب التحليل العاملى فى التصنيف، وقد توصل الى سبعة عوامل أربعة منها يمكن تفسيرها نفسيا هي . القيمة الاجتماعية والقيمة النفعية، والقيمة النظرية، والقيمة الدينية .

القيم والتوجيه التربوي والمهنى

ربما كانت المهنة التي يشتغل بها الانسان، اذا ما كان اختياره حرا، أصدق مرآة للقيمة التي يدين بها اذا أن الانسان يتجه ويستمر فى المهنة التي يمكنه من أن يحقق فية ويشبعها ولقد استخدم الباحثون طريقة الاستفتاءات عادة فى الكشف عن القيمة التي يجدها الفرد فى عمله . ولقد اختلفت النتائج باختلاف المهن التي يشتغل بها الافراد ومستوياتها . فقد لوحظ أن العمال يختلفون عن المشتغلين بالمهن العليا أو المهن الكتابية، فمثلا نجد أن العمال يميلون الى العمل الذى يتيح لهم التعبير عن الذات - وتوجد العديد من الدراسات والتصنيفات التي أوضحت العلاقة بين القيم والاختبار المهنى

والميول المهنية .

أما فيما يتعلق بالنسبة للنجاح المدرسى فقد لاحظ "Pintner" أن القيمة لا ترتبط بالدرجات المدرسية ارتباطا دالا احصائيا فيما عدا القيمة الاجتماعية فى حين وجد "Schaefer" وسويسر ارتباطات تختلف فى قيمها ودلالاتها من قيمة أخرى . حيث وجد أن الطلبة المتفوقين دراسة يجعلون على درجات فى القيمة النظرية أكثر من الطلبة المتفوقين فى أوجه النشاط الأخيره .

ان استخدام القيم فى التوجيه يمكن أن يفيد فى توجيه الطلبة نحو الدراسات التى تتفق مع قيمهم رغم احتمال التفاوت فى معاملات الارتباط التى يمكن الحصول عليها بين الاختبارات والقيم فى الدراسات المختلفة .

رابعا : سمات الشخصية والتوجيه التربوى والمهنى :

فى حين نجد الاستعدادات والقدرات تشير الى امكانية متابعة الانسان لدراسة من الدراسات أو النجاح فى مهنة من المهن، وفى حين أن الميول والقيم تشير الى مدى الرضا والارتياح والسعادة التى يجدها الانسان فى دراسة من الدراسات أو النجاح فى مهنة من المهن، فان من المحتمل أن تشير سمات الشخصية الى مدى تكيف الانسان مع دراسة من الدراسات أو مهنة من المهن تكيفا يسمح له بالاستمرار فيها أو عدم الاستمرار . وبهذا يصبح الاساس فى استخدام مقاييس الشخصية فى التوجيه التربوى والمهنى هو الكشف عن الافراد غير المتكيفين شخصا أو اجتماعيا والعمل على علاجهم واعادة توجيههم .

سمات الشخصية والدراسة :

أظهرت بعض الابحاث أن الطلبة الذين يفشلون في الامتحانات أكثر انحرافا أو عصابية من غيرهم، كما وجد أن الذين يختارون نوعا من التحصيل الدراسي فوق مستوى امكانياتهم كانوا أكثر انطواء في حين قدمت كثير من الدراسات مواصفات أو سمات ترتبط بالانواع المختلفة من الدراسة، وان كانت معظم هذه الدراسات مازالت خاضعة لتعثر شديد، وليس لدينا بعد نتائج ايجابية يمكن تعميمها .

سمات الشخصية والعمل :

فيما يتعلق بالنجاح في العمل فقد ظهر ان الذين امكنهم الحصول على عمل كانوا أكثر سواء من غيرهم، وقد ظهر أيضا أن بعض المهن قد تميز القائمون بها بخصائص شخصية معينة .

وفيما يتعلق بالرضا عن العمل فقد ظهر أن الرضا عن العمل ترتبط ارتباطا سلبيا مع «العصابية» وقد ظهر هذا على سائقي السيارات والعمال شبه المهرة في المصانع كما ظهر أن المدرسين الاسرياء من الناحية النفسية أميل لان يستمروا في التدريس في حين أن غير المتكيفين من الذين يمتازون بالذكاء أميل الى ترك المهنة الى غيرها .

خامسا : اثر الاسرة والمستوى الاجتماعى والاقتصادى فى حياة الفرد التربوية والمهنية :

تلعب الاسرة والمستوى الاجتماعى والاقتصادى لها دور كبيرا فى حياة الفرد الدراسية والمهنية، فالعوامل الاسرية، والاجتماعية والاقتصادية تشكل حياة

الفرد منذ ولادته وتستمر فعالة بالنسبة له طوال حياته، وإذا كانت الشخصية تتأثر بهذه العوامل، فإن الحياة الدراسية والمهنية للفرد لا بد وأن تتأثر هي الاخرى بها .

الاسرة كعامل يؤثر فى الدراسة او العمل :

تؤثر الاسرة فى بنائها من ناحية الخبرات التربوية والمهنية التى تقدمها لهم ومن ناحية تأثيره فى الفرد ويبدو ذلك واضحا فى المجتمعات البدائية بشكل خاص . وأن كان قد ظهر من الدراسات أن أثر الوالدين كان ضئيلا فيما يتعلق باختيار الانباء للمهنة، اللهم فى حالة الفلاحين ويمكن الاشارة الى أن أثر الاباء وأبنائهم يضعف بتقدم الأبناء فى العمر .

أما فيما يتعلق بترتيب الاخوة واثره فى الحياة المدرسية والمهنية فقد ظهر ان الاخ الاصغر يستمر فى الدراسة مدة أطول من الأخ الأكبر . كما تؤثر الاسرة ايضا فى مدى تكيف الفرد فى دراسته فى الدراسة مدة أطول من الاخ الأكبر كما تؤثر الاسرة ايضا فى مدى تكيف الفرد فى دراسته وعمله فالطفل ينقل معه اساليب تكيفه الى المدرسة .

المستوى الاجتماعى والاقتصادى كعامل يؤثر فى الدراسة والعمل :

يؤثر المستوى الاجتماعى والاقتصادى الذى ينتمى اليه الفرد فى حياته المدرسية والمهنية فى الامكانيات التى يتيحها له مستواه سواء كانت هذه الامكانيات اجتماعية أو اقتصادية فى متابعتة للدراسة وما تتطلبه من مصروفات وما لا شك فيه أن الرضا عن الدراسة أو العمل يرتبط الى حد كبير بالاتجاهات والقيم التى تسود الطبقة الاجتماعية للفرد ومن الممكن أن نشير

الى بعض العوامل الاجتماعية التي تؤثر فى فرص الدراسة أو العمل من الجنس أو اللون أو الدين .

من الضروري اذن ان نلاحظ ان العوامل الاسرية والاجتماعية والاقتصادية اذا تركت وشأنها دون ضبط أو توجيه، فإنها تؤدي الى سوء التكيف بالنسبة للفرد، وإلى ضياع جزء كبير من القوى الانسانية بالنسبة للمجتمع .

أساليب التوجيه والارشاد النفسى :

نستطيع ان نجد اسلوبين شائعين يتبعها الموجهون والمرشدون فى مجال التوجيه والارشاد النفسى، يطلق على الاسلوب الأول الارشاد أو التوجيه المباشر Directive Counseling ويطلق على الاخر الارشاد أو التوجيه غير المباشر Non directive

أولا : الاسلوب المباشر فى التوجيه والارشاد :

يرتبط هذا الاسلوب فى التوجيه المباشر الموجهين الاوائل امثال وليامسون ودارلى . وقد أطلق على هذا الاسلوب فى توجيه الافراد الاسلوب الاكلينيكي ويعتمد هذا الاتجاه أكثر ما يعتمد على الاختبارات الموضوعية والبيانات ويتخذ خطوات وثيقة فى الوصول الى تحقيق أهدافه ويقسم وليامسون خطوات الى ست خطوات أساسيه وهى :

١ - التحليل : ويقصد به جمع البيانات والصعوبات اللازمة لفهم العميل فهما يسمح بتقديم المساعدة له .

٢ - التركيب : ويقصد به تلخيص البيانات والمعلومات وتنظيمها بحيث تكشف عن نواحي التقدم والتفوق والنقص فى العميل

ونواحي تكيفه أو سوء تكيفه .

٣ - التشخيص : ويقصد به صياغة المشكلة التي يعرضها العميل وأسبابها .

٤ - التنبؤ : ويقصد به التكهن بالتطور المحتمل لمشكلة العميل

٥ - المقابلة أو الاستشارة : ويقصد به ما يقوم به الموجه والعميل الى حل للمشكلة .

٦ - التتبع : ويقصد به مساعدة العميل على التغلب على المشكلات الجديدة أو على المشكلة القديمة اذا ظهرت مرة ثانية، وتحديد النجاح فى عملية التوجيه أو الارشاد .

وفى هذا الاسلوب من التوجيه يقوم الموجه أولاً بجمع المعلومات والبيانات والحقائق المتعلقة بالعميل ثم يطبق الاختبارات المختلفة التى يراها لازمة لمساعدة العميل على حل مشكلته . ثم يقوم بعد ذلك باجراء المقابلة وفيها يحاول أن يوجد بينه وبين العميل علاقة تتميز بالود والموضوعية . وفى أثناء هذه المقابلة يحاول أن ينمى لدى العميل القدرة على فهم نفسه . وذلك عن طريق عرض الحقائق المختلفة أمامه بصورة مفهومة ولذلك لا ينبغي أن يستخدم الموجه مصطلحات لا يفهمها العميل ، أو أن يغرق العميل فى التفاصيل ، أو أن يسير فى عرض هذا بسرعة تفوق قدرة العميل .

وعقب ذلك يقوم الموجه بنصح العميل وتوجيهه الى الحل الاكثر ملائمة لمشكلته بعد أن يوضح له الحلول المختلفة ويقدمها له ، ويشرح له السبب فى ملائمة الحل الذى توصل اليه . ويسمح الموجه للعميل فى هذه الحالة بمناقشة الحل المقترح وبالتفكير معه فى الاجراءات التى يبنى عليه أن

يقوم بها لتحقيق هذا الحل .

ويلاحظ على هذا الاسلوب من أساليب التوجيه ما يأتي : -

- أن العبء في حل مشكلة الفرد يقع على عاتق الموجه الاعلى عاتق الفرد وحجة أصحاب هذا الاسلوب أن الموجه هو الشخص الذى يأتى اليه العميل لخبرته وعمله، ويتوقع منه العميل استغلال علمه ومعرفته فى مساعدته .

- أن الاختصاصى هو الذى يقرر الطرق والوسائل التى يمكن اتباعها فى مساعدة العميل وبالتالي يكون الاهتمام مركزا على مشاكل الفرد، فكأن المشاكل هى التى تمثل المركز الاول فى هذه الطريقة لا الفرد نفسه .

ومن الانصاف لانصار هذا الاسلوب أن نذكر أنهم لا يريدون أسلوبا عاما ينبغى تطبيقه فى جميع الحالات التى تعرض للموجه بل يذهبون إلى أنه أسلوب يتناول المشكلات العابرة التى ترتبط بمواقف خاصة وأنه اذا شعر الموجه بتغلب النواحي الانفعالية فى المشكلة، فان على الموجه أن يغير من هذا الأسلوب الى أسلوب آخر يكون أكثر نجاحا من الحالة .

ثانيا : الاسلوب غير المباشر فى التوجيه والارشاد

يرجع الفضل الاكبر فى صياغة هذا الاسلوب صورة دقيقة، وفى اقامته على أسس نظرية الى كارل روجرز Carl Rogers ويقوم هذا الأسلوب على أساس سيكولوجى يمكن أن نلخصه فى أن للسلوك أسبابا، وأن هذه الاسباب انما تتحدد بالطريقة التى يدرك بها الفرد نفسه والعالم المحيط به، كما أن الفرد هو الوحيد الذى يستطيع أن يدرك ادراكا تاما العوامل الديناميكية التى تؤثر فى طريقته فى ادراكه لنفسه وللعالم المحيط به، وأن سلوك الفرد لا يتغير ما لم يغير

الفرد من نظرتة ولغيره . ويكون هذا التغير انفعاليا عقليا فى آن واحد .
ويضاف الى هذا أن للفرد امكانياته التى تسمح بأن يغير من ادركاته ، وأن
يعيد تنظيم ذاته وأن يغير بالتالى من أساليب سلوكه، وأنه لا يحتمل أن يحدث
هذا التغير من الخارج .

ويرى روجرز أن العلاج هو عبارة عن خبرة الانسان بعدم ملائمة
ادركاته الماضيه وملاءمة ادركاته الحديده وبالعلاقات الهامة فى الادركات
المختلفة وبهذا يصبح العلاج شخصيا ، وهذا التشخيص عملية تتعلق بخبرة
العميل وليس بتفكير المعالج، أما التشخيص الذى يتم فى صورة تقويم الموجه
للعامل فان روجرز يرى أنه غير ضرورى، وأنه يؤدى فى بعض الاحيان الى
نتائج ضارة غير سليمة اذ أنه سيزيد من اعتماد العميل على الموجه، كما أنه
يخضعه لسيطرته .

وفيما يتعلق بالاختبارات السيكولوجية وغيرها فان روجرز يرى أن نتائجها
ليست سوى نوع من المعلومات التى قد يرغب العميل فى الحصول عليها،
على أنه يرى أيضا أن لهذا النوع من المعلومات باعتبار أنه يتعلق بالعميل
مباشرة - صبغة انفعالية تؤثر فى استجابته لها، ولذلك ينبغى على الموجه أن
يكون دقيقا فى معالجته لها .

وقد حدد «روجرز» فى أحد كتبه خطوات هذه الطريقة فيما يأتى :

١ - يأتى العميل الى الاخصائى لمساعدته فيجب الا ينتزع منه الاخصائى
مسئولية حل مشكلة له، بل يجب أن يتحمل هو مسؤولية حل مشكلة
بنفسه .

- ٢ - يحدد الاختصاصى علاقته بالعميل بأن يلقي عبء حل المشكلة عليه فيشجعه على التحدث بحرية تامة معبرا عن شعوره وانفعالاته .
- ٣ - يتقبل الاختصاصى انفعالات العميل ويكون كالمرآة له تنعكس عليها هذه الانفعالات حتى يراها العميل واضحة فى جو يتسم بالسماحة فيتقبل الفرد انفعالاته كجزء من ذاته فلا يحاول اسقاطها على غيره أو على بيئته أو يخفيها بحيل لا شعورية .
- ٤ - يؤدي هذا بالعمل الى أن يعبر تعبيراً تاماً عن كل انفعالاته السلبية . وبالتدريج يحل محلها اتجاهات نفسية وانفعالات ايجابية تمهد لنموه ونضجة .
- ٥ - يتقبل الموجه من العميل هذه الاتجاهات وهذه الانفعالات الايجابية دون مدح أو استهجان فيظهر له بذلك أنه يتقبل كلا من انفعالاته السلبية والايجابية سواء بسواء فيتيح له الفرص لان يفهم نفسه لأول مرة كما هو
- ٦ - وبالتعاون فى توضيح مقترحات الفرد للخطوات التى يجب اتخاذها نحو حل مشكلته يترك له حرية الاختيار فيما بينهما فيؤدى الى تنظيم ذاته تنظيمياً جديداً يؤدي الى النمو والنضج .
- ويتبين من هذه الخطوات أنه يعارض خطوات الطريقة الاكلينيكية بما تتضمنه من جمع للمعلومات عن طريق الاختبارات وغيرها من الطرق الموضوعية كما يعارض التشخيص أو يوافق عليه فى حدود كما رأينا .

العناصر المشتركة فى طرق التوجيه والارشاد :

مهما تكن المدرسة التى يعتنق الموجه مبادئها نود أن نؤكد لها أن بين طرق التوجيه المختلفة عناصر مشتركة مادام الهدف لهذه الطرق واحد ونلخص أهم هذه العناصر فيما يلى :

١ - تفرغ الانفعالات المكبوتة :

يهيئ التوجيه للفرد فرصة لكى يعبر عن انفعالاته المكبوتة فالفرد الذى يعانى من مشكلة تبين حالته انه قد مر بخبرات أدت الى الصراع والاحباط فكبت هذه الخبرات مع الانفعالات المصاحبة لها، ولم تتح له الفرصة غالباً للتعبير عنها فاذا ما اتاحت له هذه الفرصة أثناء التوجيه فكأنما أزيح عن كاهله عبء ثقل وتبدو مظاهر التفرغ أثناء المقابلة فى بكاء الفرد وغضبه وحديثه عن الخبرات التى كان يعجز من الافصاح عنها أو الاعتراف بها

لذا يشترط ان يشعر الفرد بأن الموجه يتقبله لذاته وأنه لن يصدر عليه احكاما خلقية مهما كانت اعترافاته وانفعالاته حتى يشعر بالامن والطمأنينة .

٢ - الاستبصار :

ويقصد به مساعدة الفرد على أن يفهم نفسه ويفهم نواحي القوة والضعف فيه وتكوين شخصيته . وعلى أن يتقبل ذاته كما هى ولا يشترط فى الاستبصار فهم الفرد لذاته عقليا فقط يشترط أن تنفذ وجهة نظره نحو نفسه أيضا وشعوره نحوها . فالفهم هنا فهم اساسه الشعور الوجدانى أيضا، والتغيير عنا تغيير فى الذات بامتصاص اتجاهات نفسية واكتشاف عناصر ايجابية فيها . واعادة تنظيمها تنظيما جديدا يساعد الفرد على التكيف . ويؤدى الاستبصار

تبعاً لذلك - الى تغيير من وجهة نظر الفرد نحو نفسه ونحو العالم، ورؤية العالم بعين أخرى يجد فيها سعادته .

٣ - المقاومة ومجابهة الموقف :

التجاء الفرد الى الاختصاصي وطلب التوجيه يدل على أنه عاجز عن الاستبصار وادراك أسباب مشاكله، وأن لديه الانفعالات المكبوتة فعجز عن تفريغها وتبدو أثناء التوجيه مقاومته ورفضه انتهاز الفرصة المتاحة للمساعدة رغم رغبته فيها واستعداده للتعاون، وهذه المقاومة من مظاهر الحياة العقلية التي تأتي بعض عناصرها السماح لما هو مكبوت بالظهور لذا كانت المقاومة غالباً لا شعورية ولا حيلة للفرد والموجه ايجاد التجاوب بينهما بما يساعد على الحد من شدة هذه المقاومة .

٤ - النضج والاستقلال :

تهدف كل طرق التوجيه الى مساعدة الفرد في التغلب على مشاكله وحلها بنفسه ..لذا يجب أن يقوم التوجيه على الايمان بأن الفرد لديه القدرة والعناصر التي تساعده على التغلب على العوامل التي تعوق نموه وتكيفه .

وبدأ الاتجاهان يندمجان معا في أسلوب واحد يأخذ بمميزات كل من الاسلوبين، ويجمع بين القياس الموضوعي للفرد وتشخيص مشكلته، وبين اتاحة الفرصة له للتعبير والتنفيس، واقتراح الحلول المختلفة والموازنة بينها، كما أنه يلجأ الى الاسلوب الذي يتفق مع العميل الذي يقوم بمساعدته الموجه . فالمشكلة التي تتركز حول معرفة العميل لقدراته أو للدراسات أو المهن المتاحة له تتطلب توجيهها أقرب إلى أن يكون مباشراً كما يلجأ في حلها الى تقديم

المعلومات أو إجراء الاختبارات لتحديد قدرات العميل أو ميوله فى حين أن المشكلة التى تنشأ عن قلق نفسى أو صراع لا شعورى تحتاج الى أسلوب أقرب الى أن يكون أسلوبا غير مباشر، ويصبح استخدام الاختبارات فيها وتقديم نتائجها للعميل نوعا من المثيرات التى يستجيب لها العميل باستجابات يتقبلها الموجه أو المرشد ويتناولها بالتوضيح مما يتح للعميل أن يرى صورته لنفسه يمكنه أن يتبادلها بالتعديل أو التغيير، كما يتغير أسلوب التوجيه بالنسبة للعميل نفسه دفعا لامكانياته ولدى قدراته على معالجة مشكلته .

التوجيه المهنى بين المشكلات المهنية واخدمات التى يقوم بها :

أولاً : المشكلات المهنية :

يقصد بالمشكلات التى تنشأ فى ميدان العمل والتى ترتبط بالنجاح فيه والتكيف له . وهذه المشكلات تبدأ مع تمييز نوع الدراسة أو الكلية أو المنهج الذى يتابعه الفرد وليس من الممكن أن نفضل بين هذه المشكلات التربوية ومن الممكن أن نقسم المشكلات المهنية الى الاقسام الرئيسية المالية :

١ - مشكلات اختيار نوع العمل أو المهنة :

المطلوب هو اختيار الشخص المناسب لوضعه فى المكان المناسب . وهناك عدة عوامل يجب الأخذ بها عند الاختيار المهنى مثل قدرات الفرد واستعداداته، ميول الفرد واتجاهاته والسمات النفسية والانفعالية المميزه له وذلك فى ضوء متطلبات المهنة وظروف العمل واحتمالات النجاح فيه، وكثيرا ما يحدث اختيار المهنة بطريق الصدفة، وقد يحدث الاختيار فى ضوء بريق ومغريات المهنة أو سمعتها أو مكانتها الاجتماعية أو عائدها الاقتصادى بصرف

النظر عن الاستعداد لها . وقد يحدث الاختيار أو التوزيع بمعنى أصح بشكل اجبارى كما يحدث فى توزيع القوى العاملة للخريجين، أو فى تحديد الاسره لمهنة الابن واجباره على الدخول فى مهنة الامل التى كان الوالد يأمل أن تكون مهنته ولكنه فشل فى ذلك فيدفع ولده اليها دفعا . وقد يكون الاختيار من باب مسايرة الرفاق والاصدقاء فى اختياراتهم وقد يكون نقص المعلومات المهنية المتعلقة بالاعمال المختلفة التى يمكن لفرد أن يلتحق بها والمؤهلات المطلوبه هى العامل المسئول عن مشكلة الاختيار غير الموفق وفى كثير من الحالات يكون الاختيار مترددا غير قاطع وغير نهائى، وقد يكون الاختيار غير موفق بالمره وقد لا يحدث اختيار بسبب كثرة الاختيارات والحيره بينها وعدم قدره على اتخاذ القرار .

وفى الدراسة التى قام بها ميلبوس (١٩٧٦) Melhus لمقارنة اثار التوجيه المهنى عن طريق الموجه . وعن طريق الحاسب الآلى، حيث تقاس أبعاد الشخصية والقدرات والاستعدادات والميول من جهة ومتطلبات العمل من جهة أخرى، وجد أنه فى حالة استعداد الفرد لتقديم كافة المعلومات بصدق وأمانة ومسئولية فان الطريقتين متساويتان فى آثارهما الارشادية وتتعلق بمشكلات الاختبار المهنى المشكلات التالية :

أ - مشكلات الاعداد المهنى :

وتتعلق باعداد الافراد للمهن نفسيا وتربويا، وتدريب وأحيانا يهمل جانب الاعداد النفسى للمهنة ويتركز الاهتمام فقط على الاعداد التربوى . كما قد يكون الاعداد المهنى غير كاف كما أو كيفا .

ب - مشكلات والتوزيع :

وكثيرا ما تحدث هذه المشكلات فى حالة التوزيع العشوائى كما يحدث فى القوى العاملة، ويتعلل القائمون بالعمل بالحاجة الماسة فى بعض التخصصات أو وجود فائض كبير فى بعض التخصصات الأخرى .

وفى مثل هذه الحالات يقتصر التوزيع على معرفة معلومات عامة جدا عن الفرد مثل الاسم والعمر والتخصص والتقدير والعنوان والاطلاع على هذه المعلومات من السجلات دون استخدام أى نوع من أنواع التوجيه أو الارشاد .

ج- مشكلات الالتحاق بالعمل :

وتتعلق بالمشكلات التى تقابل الكثيرين ممن يتقدمون للاعمال المختلفة لاول مره . فهم فى حاجة لمعرفة طرق التقدم للعمل وكيفية التقدم للعمل وكيفية التقدم للعمل ، بل وفى كثير من الاجيان كيفية البحث عن العمل المناسب .

٢ - مشكلات خاصة بالتوافق المهنى أو التكيف للعمل .

ففى كثير من الحالات نشاهد عدم تكيف الفرد مع ظروف العمل أو مع رفاق العمل أو عدم الرضا عن الدخل من العمل أو التأثير السئى لنوع العمل على الصحة العامة للفرد وينتج عن ذلك عدم الاستقرار المهنى وترك العمل أو تغييره أو هجره والتحول الى أعمال أخرى . وهذه المشكلات يمكن أو تنقسم الى النواحي التالية :

أ - المشكلات المتعلقة بالتكيف لظروف العمل :

وهذه المشكلات التي تتعلق بالعادات التي تساعد الفرد على أن يتكيف مع رؤسائه وزملائه والظروف المادية والاجتماعية التي تحيط بالعمل . وهذه المشكلات يقوم بمعالجتها الموجهون المهنيون في المصانع والشركات ، ويمتد عملهم أحيانا الى خارج حدود المصنع أو الشركة ففي كثير من الحالات يكون التكيف ناشئا عن سوء العلاقات الاسرية أو الاجتماعية التي يعيش فيها العامل .

ب - المشكلات المتعلقة بالتقدم في العمل أو التحول الى أعمال أخرى

وهذه المشكلات تتعلق بحاجة بعض الافراد الى توجيه فهي تتعلق باكتساب الاساليب والعادات التي تؤهلهم للنجاح في أعمالهم ، سواء كانت هذه الاساليب تتعلق بعملهم الحاضر في المستقبل ، وأيضا متابعة الدراسة أو التدريب على بعض المهارات مثل الكتابة على الاله الكاتبة أو الرسم الهندسى . في بعض الاحيان يتطلب الامر تحويل الفرد من عمل لآخر اذا ما أصبح من المستحيل نجاح الفرد في عمله الحاضر .

ج- المشكلات الماليه والصحيه التي تؤثر في تكيف الفرد لعمله :

في كثير من الاحيان نجد أن التكيف للعمل يتأثر بحاله الفرد الماليه والصحيه ومن الممكن أن يتعاون الموجه المهني معالخصائى الاجتماعى والطبيب في مساعدة الفرد على التغلب على هذه العوامل .

٣ - المشكلات المتعلقة بالبطالة اوالتقاعد والاحاله للمعاش :

والبطالة الصريحه أو المقنعه كارثه في عالم المهنة ويرتبط بالبطاله الكثير من

مظاهر سوء التوافق الشخصى والاجتماعى

وهذه المشكلة على الرغم من أهميتها البالغة فان الموجهين لم يهتموا بها الاهتمام الكافى، وليس أدل على أهمية هذه المشكلات من حالات اليأس والانقباض والقلق التى نشاهدها لدى من يحالون الى المعاش ومن يضطرون إلى ترك العمل لسبب من الاسباب . وهنا يجد الموجه نواحى النشاط والخدمات العامه المختلفه لتوجيه هؤلاء الافراد اليها .

وأخيرا ينبغى أن ندرك أن ما نواجهه ليست مشكلات ولكن أفراد لهم مشكلات، وهذه المشكلات ما هى الا مظهر من مظاهر خصيتهم وظروفهم الثقافية والاجتماعية ، والمادية وأن مساعدتهم تتطلب دراستهم فى جميع النواحى واستخدام جميع الوسائل التى تيسر هذه المساعدة واتباع الاساليب التى تحققها .

ثانيا : خدمات التوجيه المهني :

أهم خدمات التوجيه المهني هى المزاجه بين العميل والعمل أى بين الشخص والمهنه وذلك لتحديد ما يسمى العلاجيه المهنيه .

وفيما يلى أهم لخدمات التوجيه المهني :

١- التربية المهنيه :

وتتضمن التربية المهنيه برنامجا تعليميا مهنيا يدور حول محور رئيسى وهو تيسر المعلومات المهنيه فيما يتعلق بمتطلبات الشخصيه بصفه عامه ومتطلبات المهن بأنواعها المختلفه جسميا وعقليا، وبيئه العمل جغرافيا وبشريا، والاجور ونظام الترقى والعمل مستقبلا، واحتمالات سوق العمل والقوى العامله

والعرض والطلب فى ضوء الدراسات المسحية والاحصائية ليستطيع العمل أن يتخذ فى ضوء ذلك قرار مهنيا نافعا .

٢ - تحليل العامل :

وتسمى بتحليل الشخصية ويهدف إلى فهم شخصية العميل واستعداداته وقدراته وامكاناته وميوله واتجاهاته ومطامحه وخبراته ونواحي قوته ونواحي قصوره . وتوجد كثير من الاختبارات والمقاييس لتحديد أبعاد الشخصيه ومكوناتها .

٣ - تحليل العميل :

وذلك لتحديد متطلباته من المهارات الجسميه والعقلية وميادينه وطبيعته وظروفه . وعوامل النجاح والتقدم فيه ومستقبله، وتخصصاته الفرعية المتعدده والمتطوره مع التطور العلمى والتكنولوجى السريع . ويشمل تحليل العمل بيان الاجهزة والالات والمعدات واحتمالات الخطر والنواحي الصحية .

٤ - الاختبار المهني :

ويهتم بمساعدة الفرد فى اتخاذ القرارات الخاصة بالاختيار المهني ويجب أن يقوم الشخص باتخاذ القرار بنفسه، ويكون ذلك بعد دراسة دقيقة لشخصيته من ناحية والعمل من ناحية أخرى ليرى مدى الملائمة بينهما ومناسبتها بعضها البعض وهذا يتطلب حصوله على معلومات وافيه عن نفسه وعن عالم المهنة وبما لاشك فيه أن الاختيار الموفق للمهنة له فوائد عديدة منها الرضا

والارتياح فى العمل وزيادة الانتاج والدخل وغيرها .

٥ - التأهيل المهنى أو الاعداد المهنى :

وهى عملية تستغرق وقتا طويلا فى التأهيل المتخصص حيث يهدف اكساب المهارات الخاصة الضرورية للنجاح فى مهنة معينه بالذات وهذا ما تقوم به المدارس والكليات المتخصصة .

٦ - التدريب المهنى :

ويعد ذلك أمرا ضروريا لاكتساب المهارة المطلوبه للقيام بالعمل والوصول الى الكفاءة اللازمه للنجاح فيه وهذا ما نراه فى ادارات التدريب فى الوزارات المختلفة لتنظيم برامج ودورات التدريب المختلفة لرفع كفاءة وأداء العاملين .

٧ - التشغيل :

ويبدأ بعملية المساعدة فى البحث عن العمل ثم المساعدة فى الدخول فيه وكذلك مساعدة الفرد فى الدخول فى العمل فى تدرج مناسب، وغالبا ما يخصص لهذه المهنة ما يسمى «بمكتب العمل» .

٨ - الاستقرار فى العمل :

وذلك حينما تتوافر لدى العامل متطلبات العمل، وكذلك ظروف العمل مناسبة ويقوم العامل بالعمل على أفضل وجه ممكن .

٩ - التوافق المهنى :

فاذا ما دخل الفرد العمل وتقبل ورضى عنه واستقر فيه وكدح وأجاد وترقى وتوافق اجتماعيا مع زملائه ورضى بالدخل الذى يدره العمل، فان هذا

يشعره بالسعادة واذا ما صادفته مشكلات عمل على حلها في حينها، وهكذا
يتزايد ارتباطه بالعمل ويتحقق التوافق المهني، كما يجب العمل على اتاحة
جميع فرص التقدم والترقى الرأسى فى العمل الى إلى الدرجات وهذا من أهم
عوامل الرضا والتوافق المهني .

مراجع الفصل

- ابراهيم وجيه محمود: القدرات العقلية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٧٢.
- السيد محمد خيرى: الاحصاء فى البحوث النفسية والتربوية دار المعارف، القاهرة، ١٩٧١.
- رمزية الغريب: التقويم والقياس النفسى والتربوى، الانجلو المصرية، ١٩٧٠.
- سليمان الخضرى الشيخ: الفروق الفردية فى الذكاء، دار الثقافة للنشر، القاهرة، ١٩٧٦.
- سيد خير الله: القدرات ومقاييسه، الانجلو المصرية، القاهرة، ١٩٦٦.
- فؤاد أبو حطب: القدرات العقلية، الانجلو المصرية، القاهرة، ١٩٧٨.
- محمد عبد السلام أحمد: القياس النفسى والتربوى، دار النهضة المصرية القاهرة، ١٩٦٠.
- محمود فتحى عكاشه: العوامل العقلية المهمة فى تحصيل الرياضيات الحديثة بالتعليم الثانوى العام، ماجستير كلية التربية، جامعة المنصورة، ١٩٧٧.