

# الفصل الخامس عشر

## عملية التوجيه المهني

### ● مقدمة :

سبق أن ذكرنا أن علم النفس يبحث في سلوك الانسان باستخدام الوسائل العلمية المختلفة .. من تجريبية مثل الملاحظة في ظروف معينة للحصول على الحقائق اللازمة ، أو وسائل أخرى كدراسة الحالة مثلا للحصول على أكبر قسط ممكن من الحقائق التي يؤيدها أكثر من مصدر . وعلم « النفس المهني » ( Vocational Psychology ) هو ذلك الفرع من علم النفس الذي يهدف الى تطبيق الحقائق والمبادئ النفسية على المشاكل المتعلقة بمطابقة العامل مع العمل ، أى وضع الرجل المناسب فى العمل الملائم ، باستخدام الوسائل والمقاييس العلمية .. ولذا فإن علم النفس المهني يشمل مرحلتين أساسيتين .

- ( ١ ) التوجيه المهني ( Vocational Guidance ) .
- ( ٢ ) الانتقاء المهني ( Vocational Selection ) .

### التوجيه المهني

يهدف التوجيه المهني بصفة عامة الى مساعدة الفرد على تفهم حقيقة نفسه بالطريقة التي تمكنه من بذل قدراته واستغلال مواهبه فى الناحية التي تعود عليه - وبالتالي على المجتمع - بالفائدة والمنفعة الكاملة . كما يقصد بالتوجيه معاونة الفرد على التكيف مع البيئة التي يعيش بها - سواء اكانت طبيعية أم اجتماعية أم ثقافية - والاعتماد على نفسه للوصول الى قرارات حاسمة تتعلق بشئونه الخاصة لحل مشكلاته .

ويختلف الأفراد من حيث قبولهم لبدء المساعدة .. فالبعض يعتمد على نفسه كل الاعتماد فى حل مشكلاته ، ولا يتطلب الأمر سوى امداده بالمعلومات التي تعينه على حلها .. بينما نجد البعض الآخر لا يثق بنفسه فى حل ما يعترضه من مشكلات ، ونراه يميل الى القاء العبء عن كاهله فيسلم زمامه الى شخص آخر ليدبر اموره . ويرجع هذا الاتجاه عادة

الى مرحلة الطفولة بالنسبة للشخص ونوع التربية التى نشأ عليها فى تلك الفترة ، وما اذا كان قد نشأ منذ طفولته مستقل الراى يتحمل المسئولية ام يعتمد على الغير ولا يتحمل أية مسئولية .

وليس المقصود بالتوجيه التسلط على تفكير الفرد او املء ارادتنا عليه ، او ارغامه على قبول راى معين ، او التفكير نيابة عنه فيما يجب ان يفكر فيه هو بنفسه ، او حمل العبء عن كاهله . بل المقصود من التوجيه هو الارشاد والمساعدة ، مساعدة الفرد على ان يصل بنفسه الى قرارات حاسمة ليدير شئونه ويكون وجهة نظره ويعمل على السير فى طريق الحل للمشكلة التى تواجهه .

ويفترض التوجيه دائما وجود مكان فى المجتمع لكل فرد . . فى ميدان التربية والتعليم ، وفى الميدان المهنى ، وفى الميدان الاجتماعى . . ولذا يهدف التوجيه الى معاونة الفرد للكشف عن امكاناته ومقارنتها بفرص الحياة المتاحة له ، ومساعدته على ايجاد مكان لنفسه حتى يستطيع ان يحيا حياة منزنة ، وبالتالي يعمل على ان يسعد أقرانه والمجتمع الذى يعيش فيه .

وينقسم التوجيه الى انواع ثلاثة :

- ١ - التوجيه التربوى او التعليمى .
- ٢ - التوجيه المهنى .
- ٣ - التوجيه الاجتماعى .

وعلى الرغم من تحديد هذه الأنواع الثلاثة للتوجيه ، الا ان هذا التقسيم نظرى بحت ولا يسرى مفعوله فى الناحية العملية التطبيقية . . اذ لا يمكن من الناحية التطبيقية الفصل بين هذه الأنواع الثلاثة حيث انها متداخلة فى بعضها بعضا ، كما انها تهدف جميعها الى مساعدة الفرد على التكيف مع بيئته باعتبارها وحدة متكاملة .

ويرمى التوجيه المهنى بصفة خاصة الى تحقيق غرضين : اولهما مساعدة الأفراد على التكيف مع البيئة ، وثانيهما تيسير عملية الاقتصاد الاجتماعى عن طريق الاستخدام الصحيح للقوى العاملة . ولكى نصل الى تحقيق هذين الغرضين يجب ان نسلم بان لكل فرد قدراته واستعداداته وميوله وميزاته الشخصية التى اذا استطاع ادراك كنهها وكيفية استغلالها

فان ذلك يعينه على ان يشعر بكفاءته فى عمله والرضا عنه ، وبالتالي يحس بتقبل ذاته وتشجيع السعادة فى كيانه كمواطن صالح مفيد لمجتمعه . ، ولذا فيمكن القول بان التوجيه المهني عملية مزدوجة تهدف الى معاونة الفرد على تفهم حقيقة نفسه وقبولها على ما هى عليه ، وكذا مساعدته على فهم مجتمعه والتكيف مع بيئته ، اى انها عملية اجتماعية اقتصادية .

وتتلخص اهداف التوجيه المهني فيما يأتى :

١ - مساعدة الأفراد على تحديد الأهداف المهنية التي تتفق مع قدراتهم وميولهم وحاجاتهم الاجتماعية ، وكذا تدريبهم للاستعداد للعمل فى المهن التي اختاروها لأنفسهم والتي تلائمهم ، ومتابعتهم اثناء العمل لضمان اطراد نجاحهم .

٢ - استنباط الصفات والخواص الجسمية والعقلية اللازمة لنجاح الأفراد فى حياتهم العملية .

٣ - تنمية روح الاحترام والتقدير للأعمال المفيدة للمجتمع ، وبالتالي بث الرغبة فى العمل ، مما يعين الفرد على ان يتخذ مكانه المناسب فى المجال المهني .

٤ - النظر بعين الاعتبار الى استغلال وقت الفراغ فى كل نشاط يعود على الفرد والمجتمع بالفائدة ، واعتبار هذا الوقت مكملا لوقت العمل الفعلى .

وينقسم التوجيه المهني الى المراحل الآتية :

- ١ - اختيار المهنة .
- ٢ - التدريب المهني .
- ٣ - التشغيل أو الترخيم .
- ٤ - التكيف مع البيئة المهنية .

**اولا - اختيار المهنة :**

ان ميول الفرد لها قيمتها الحيوية فى اختيار المهنة التي يرغب فى مزاومتها ، الا ان هذه الميول وحدها غير كافية لتحديد نوع العمل الذى يصلح له ، اذ ان قدرات الفرد واستعداداته وميزاته الشخصية اذا ما طابقتها مع مطالب المهن المختلفة فانها تعطينا صورة واضحة عن اصلح عمل يمكن للفرد ان يقوم به ، بنجاح .

ولكى نطمئن اى تحقيق الهدف من اختيار المهنة ، يجب ان تكون الاساليب التى نتبعها مبنية على أساس علمى سليم مع الابتعاد عن التقليد والمحاكاة للدول الأخرى بغير ان نضع فى اعتبارنا عوامل البيئة والثقافة التى نعيش فيها ، اذ ان لها اثر كبير فى تحديد مطالب المهن واساليب العمل ، وعلينا ان نساعد الفرد حتى يقرر ما يصلح له من عمل بعد ان نمده بمعلومات كافية تشمل :

١ - المعرفة التامة لقدراته واستعداداته وميوله وسمات شخصيته بالقدر الذى يعينه على تفهم حقيقة نفسه .

٢ - المعرفة الدقيقة لمطالب المهن المختلفة التى تلائم ميوله وقدراته واستعداداته .

٣ - تقدير المدى الذى تطابق فيه قدراته وميزاته الشخصية مطالب الأعمال التى يقع عليها الاختيار .

٤ - معرفة الفرص المتاحة فى كل عمل ومزايا العمل وعيوبه بالنسبة للشخص الذى يرغب فى الالتحاق به .

٥ - الفرص التدريبية المكفولة للفرد بعد التحاقه بالعمل .

ولكى نصل الى هذه المعلومات علينا ان نستعين « بتحليل العمل » و « تقييم قدرات الفرد » .

\*\*\*

### ● تحليل العمل :

يعتبر الحصول على معلومات عن الأعمال والمهن خطوة رئيسية فى التوجيه المهنى ، ويزاعى ان تقدم المعلومات بصيغة مقبولة ومنسقة تتماشى مع الحالة المطلوبة ، ويطلق على الوسيلة التى تمكنا من الحصول على هذه المعلومات فى المجال المهنى اسم «تحليل العمل» (Job Analysis) وتحليل العمل هو تحديد الواجبات التى ينطوى عليها عمل معين من ناحية ، وكذا تحديد لدرجة الكفاءة والمعرفة والقدرات والمسئوليات التى يجب ان تتوفر فى العامل حتى يستطيع انجاز العمل المطلوب منه بنجاح ، والتى تميز هذا العمل وتفرقه عن غيره من الأعمال من ناحية أخرى . ولكى نحقق الهدف المنشود من تحليل العمل علينا ان نحاول دائماً

الحصول على المعلومات اللازمة فى اربع مراحل رئيسية تكون فى مجموعها ما يطلق عليه « معادلة تحليل العمل » ( Job Analysis Formula ) وهى تتلخص فيما يأتى :

- ١ - ما الذى يفعله العامل ؟
- ٢ - كيف يقوم بعمله ؟
- ٣ - لماذا يقوم بعمله ؟
- ٤ - المهارة المشتمل عليها .

ولا يمكن الاستفادة من تحليل العمل قبل تحديد طبيعة الواجبات التى يشملها ونوعها ، وتوضيح درجة الصعوبة فى اداء هذه الواجبات . ويلاحظ ان الثلاث مراحل الاولى من معادلة تحليل العمل - اى ماذا وكيف ولماذا - تختص بطبيعة الواجبات ونوعها ، بينما يختص الجزء الأخير من المعادلة - 'ى المهارة المشتمل عليها - بدرجة الصعوبة التى ينطوى عليها اداء الواجبات التى يشتمل عليها العمل .

وكعبداً عامٍ يجب ان نحلل الأعمال بحالتها الراهنة التى هى عليها وقت القيام بالتحليل ، وليس بالحالة التى يجب أن تكون عليها او بالحالة الموجودة بها فى مصنع آخر او بالحالة التى كانت عليها فى الماضى .. اما عن الاسهاب فى تفاصيل عملية التحليل وفوائدها فسيأتى الحديث عنه بالتفصيل فى الفصول القادمة .

\* \* \*

### ● تقييم قدرات الفرد :

لكى يمكن وضع الفرد فى العمل الذى يلائمه ، علينا ان نقوم بتحليل قدراته وميوله واستعداداته وميزاته الشخصية ، وكذا ملاحظة سلوكه فى المواقف الفردية والجماعية ، والوقوف على ماضيه وحاضره فى جميع النواحي الاجتماعية والمهنية والتعليمية حتى نتعرف على عوامل البيئة والثقافة التى لها اكبر الأثر فى تكوين شخصية الفرد . وتشمل عملية تقييم قدرات الفرد جمع البيانات وتصنيفها وتفسيرها حتى يمكن تمييز كل فرد عن سواه عملاً بمبدأ الفروق الفردية . وتستخدم الوسائل الآتية لجمع الحقائق والبيانات عن الفرد :

- (١) الملاحظة .
- (٢) السيرة الذاتية .
- (٣) دراسة الحالة .
- (٤) السجلات .
- (٥) الاختبارات النفسية .

وساتناول كلا من هذه الوسائل بتوضيح موجز(١) :

## ١ - الملاحظة :

يقصد بالملاحظة مراقبة سلوك الفرد خلال عمله وحديثه وسائر نشاطه ، مع تسجيل الملاحظات ساعة وقوعها حتى لا نغفل شيئا . وعند ملاحظة مجموعة من الأفراد فى وقت واحد تستخدم قائمة مراجعة ( Check List ) تشمل الموضوعات الجديرة بالملاحظة لتكون مرجعا لمن يقوم بالملاحظة . وتراعى الأسس الآتية عند القيام بعملية الملاحظة :

( أ ) القيام بالملاحظة بطريقة موضوعية دون أن يضمن من يقوم بالملاحظة تقريره رايه الشخصى ودون تحيز او تحامل .

( ب ) ينبغى أن يكون التسجيل للملاحظات انتقائيا ، اى لا تسجل الا الحوادث والملاحظات ذات الدلالة والتي تؤدى الى تفسير السلوك بصورة واضحة .

( ج ) يجب أن يكون التسجيل مشتملا على تفاصيل السلوك او متسلسلا كما حدث ، مع استخدام العبارات التي قبلت بنصها حتى يكون التسجيل حيا ، وحتى يضى على الحادثة معان سيكولوجية لا تتوفر فى حالة الاجمال او التلخيص .

( د ) يراعى أن يحزن السجيل شاملا لعدد من الأحداث ولقطاعات متنوعة من السلوك ، حتى تعطى صورة كاملة للشخصية .

( هـ ) ينبغى أن يتضمن تقرير الملاحظة المعلومات التي تضي معنى على الحادثة المسجلة ، اذ ان معرفة الأهل او المنشأ الاجتماعى للفرد والظروف المحيطة به والعوامل التي أدت الى وقوع الحادثة .. كل هذا يضى على الحادث معنى سيكولوجيا .

( و ) ينبغى أن يعطى التسجيل صورة كاملة عن الفرد مأخوذة عن عدة مصادر ومن خبرات متعددة ، فلا يكتفى بملاحظة التلميذ فى الفصل فقط ، بل يتابع بالملاحظة خارج غرفة الدراسة فى فناء المدرسة وفى

---

(١) لمزيد من التفصيل انظر الفصل الثامن « وسائل دراسة الفرد » .

الرحلات والزيارات وغيرها . ونظرا لأهمية عملية الملاحظة فيجب ألا يقوم بها إلا أشخاص مدربون لهم خبرتهم فى نواحي السلوك الانسانى وفهم الطبيعة البشرية .

## ٢ - السيرة الذاتية :

هى عبارة عن تاريخ حياة الفرد كما يدونها بنفسه . وتشمل السيرة الذاتية للفرد تاريخه الأسرى ، وتطور حياته ، وفلسفته فى الحياة ، وقيمه وأهدافه وميوله واتجاهاته ، كما تشمل الخبرات التى مر بها والتى كان لها أثر كبير فى حياته . وكثيرا ما تتضمن تحليل الفرد لشخصيته ونموها والعوامل المؤثرة عليها .

وتعتبر السيرة الذاتية احدى الوسائل الثانوية للحصول على المعلومات . وعندما تترك الحرية للفرد ليكتب تاريخ حياته بنفسه ، فإنه يكتب عادة التعمق والاستبصار فى وصف سلوكه وعاداته . وهى تعتبر وسيلة ناجحة اثناء الارشاد النفسى . ومن العوامل التى تزيد من دقة هذه الوسيلة ما يأتى :

( ا ) ان يكون الفرد على استعداد لأن يكتب سيرته الذاتية دون أى ضغط يقع عليه ، فمن الأفضل ان تترك الحرية للفرد حتى يكتب سيرته الذاتية فى أى وقت يشاء او لا يكتبها على الاطلاق .

( ب ) أن يدرك الفرد انه غير مقيد بأسلوب معين فى الكتابة ، وان عليه ان يكتب بحرية مستخدما الألفاظ التى يراها مناسبة .

( ج ) ان يتفهم الفرد ان الهدف من استخدام هذه الوسيلة هو مساعدة المرشد ، حتى يعاونه على أفضل صورة ممكنة .

( د ) ان يحتفظ المرشد بهذه السيرة الذاتية على اساس انها جزء من عملية التوجيه والارشاد ، ولا يصح استخدامها الا فى اغراض التوجيه .

وتتخذ السيرة الذاتية صوراً متعددة تتراوح بين الاستبيان الذى يتناول النواحي الهامة فى حياة الفرد ، وبين الناحية القصصية ، وفى بعض الأحيان يستخدم اطار معين للسيرة على هداه .

### ٣ - دراسة الحالة :

تعتبر هذه الطريقة فى تجميع البيانات وتنظيمها اكثر الطرق شمولاً وقرباً من التفكير السليم ، اذ انها تمد الأخصائى بمعلومات كاملة واضحة تتضمن جميع البيانات والمعلومات المتعلقة بالفرد ايا كان مصدرها ، كما انها تتيح الفرصة للشخصية لكى تبدو فى ادق صورة لها واكثر تميزاً عن غيرها . وتشمل دراسة الحالة مجموعة ضخمة من البيانات والمعلومات ، كما تعتمد على وسائل متعددة موضوعية او ذاتية تستخدم فى دراسة الحالة .

### ٤ - السجلات :

ان عملية تسجيل البيانات لا تقل اهمية عن جمعها ، اذ يجب ان تسجل البيانات والحقائق الهامة عن الفرد وتحفظ فى مكان امين للرجوع اليها عند الحاجة ، كما يلزم ان تكون عملية التسجيل مستمرة والسجلات متجمعة بحيث تحتوى على كل البيانات الخاصة بالفرد منذ التحاقه بالعمل . ولذا ينشأ ملف خاص لكل فرد يحتوى على كل البيانات الخاصة به ، ويضاف اليه اى بيانات جديدة ويلزمه اينما حل .

وتعتبر البطاقة المجمعة ( Cumulative Record ) التى تستخدم فى المدارس خير مثال للسجلات ، ويمكن السير على منوالها فى تصميم بطاقات مجمعة فى المصانع والمؤسسات بقصد تجميع كل ما يتعلق بالفرد فى سجل واحد يمكن الرجوع اليه ، سواء اكان ذلك للتوجيه المهنى ام للإرشاد النفسى ام لأغراض ادارية او فنية (٢) .

### ٥ - الاختبارات النفسية ( Psychological Tests ) :

تستخدم الاختبارات النفسية لقياس انواع معينة من القدرات العقلية والاستعدادات والميول وسمات الشخصية والقيم والاتجاهات ، وقد تكون الاختبارات لفظية او عملية . وقد قامت فكرة استخدام الاختبارات النفسية على الاسس الآتية :

(٢) للاستزادة من المعلومات عن البطاقة المجمعة وكيفية تصميمها يمكن الرجوع الى الفصل الثامن « وسائل دراسة الفرد » .

( أ ) ان هناك فروقا فردية بين كل شخص والأخر من حيث القدرة على التعلم وانجاز الأعمال والقابلية لأنواع معينة من العمل دون غيرها .  
( ب ) تتفاوت القدرات بالنسبة للفرد ذاته ، اذ نرى الشخص يميل الى أداء نوع معين من العمل ولديه الاستعداد الكافى لهذا العمل ، بينما لا يصلح لأداء بعض الأعمال الأخرى أو لا يميل اليها .

( ج ) للبيئة اثرها الفعال على محتويات الاختبار ونتائجه ، فاذا وضعت اختبارات لبيئة مدنية صناعية مثلا ، فانها لا تصلح للتطبيق فى بيئة ريفية زراعية الا بعد تعديلها بما يتلاءم مع هذه البيئة .

وتنقسم الاختبارات النفسية الى عدة انواع اخص منها بالذكر ما ياتى :

١ - اختبارات القدرات العقلية ( Tests of Mental Ability )

وهى اما :

( أ ) قدرات عقلية عامة او ذكاء ( Intelligence ) ، مثل اختبار ستانفورد / بنيه لذكاء الأطفال ، ومقياس وكسلر بلفيو لذكاء الراشدين والمراهقين .

( ب ) قدرات عقلية معينة او استعدادات ( Aptitudes ) ، كالاستعداد الكتابى والاستعداد الميكانيكى . . مثل مجموعة اختبارات الأعمال الكتابية واختبارات القدرة الفنية للمصورين والرسامين .

٢ - اختبارات الميول ( Interests ) ، مثل اختبار الميول المهنية

للرجال .

٣ - اختبارات الشخصية ( Personality Tests ) وهى اما :

( أ ) تقدير ذاتى للشخصية ( Personality Inventory )

مثل «اختبار الشخصية المتعددة الأوجه» ( MMPI ) الذى يقيس نواحي توهم المرض ، والانقباض أو الاكتئاب ، والهستيريا ، والانحراف السيكوباتى ، الذكورة / الأنوثة ، والبارانويا ( الشعور بالاضطهاد ) ، والوسوسة ، والفصام ( الشيزوفرانيا ) ، والهوس الخفيف ، والانبساط / الانطواء ، وكذا « مقياس الارشاد النفسى » الذى يستخدم فى مرحلة المراهقة لتشخيص مشكلات التكيف ، و يقيس نواحي العلاقات المنزلية ،

والعلاقات الاجتماعية ، والثبات الانفعالي ، والشعور بالمسئولية ،  
والواقعية ، والروح المعنوية ، والاستعداد للقيادة .

( ب ) الوسائل الاسقاطية ( Projective Techniques ) ويقصد بها محاولة التعرف على الشخصية عن طريق ما يسقطه الشخص على المثيرات الحسية من معان او اشكال او صور ، ويقوم هذا الكشف على افتراض ان ما يراه الفرد يرتبط بشخصيته كما يربطه بالمثير الذى سببه . وترجع افكرة الاساسية فى الطرق الاسقاطية لقياس الشخصية الى نظرية التحليل النفسى ، حيث تذهب هذه النظرية الى وجود عوامل داخلية تؤثر على سلوك الانسان دون ان يشعر بها ويطلق على العوامل اسم « العوامل اللاشعورية » . والاسقاط نفسه عملية لا شعورية تتضمن خصائص الشخصية فيما يتعلق بدوافعها . واهم الوسائل الاسقاطية المستخدمة هي :

Rorschach Inkblot Test - اختبار بقع الحبر لرورشاخ

Thematic Apperception Test ( TAT ) - اختبار تفهم الموضوع

Sentence Completion Tests - اختبارات تكملة الجمل

( ج ) اختبارات المراقف ( Situation Tests ) وهى اختبارات تجهز حسب طبيعة الموقف ، وهى عملية بحتة اذ يكلف الفرد بالقيام ببعض الأعمال الفردية او الجماعية ثم يلاحظ سلوكه لقياس صفات معينة مثل : الدافع الى العمل ، والذكاء العملى ( القدرة على التصرف بسرعة فى المواقف الطارئة ) ، والثبات الانفعالي ، والقيادة ، والذكاء الاجتماعى ، والحذر ، وسعة الحيلة ، والقدرة على المحافظة على الاسرار ، والقدرة على الخداع والمراوغة .

وعند استخدام الاختبارات النفسية يجب الانخضع لحكمها خضوعا مطلقا ، اذ انها تتاثر بعوامل معينة كالحالة الانفعالية للفرد وقت الاختبار وعوامل التعب او الاجهاد . ولذا فمن الأفضل ان تستخدم وسائل اخرى بجانب الاختبارات كالمقابلة والملاحظة وغيرها ، بالاضافة الى تنوع الاختبارات المستخدمة حتى يكون التشخيص مستندا على اكثر من دليل . ويعتبر تفسير نتائج الاختبارات مرحلة هامة من مراحل التوجيه المهني ، اذ يقوم المرشد بتفسير النتائج بلغة يفهمها العميل من حيث معرفة اوجه

القوة والضعف فى قدراته وشخصيته . وبذا يستطيع الاستفادة من الأولى وتقوية الثانية - اذا أمكن - عن طريق التدريب أو العلاج ، وحينئذ يمكن معاونته على معرفة كيفية استغلال قدراته فى الناحية العملية وادراك الأعمال التبادلية التى يمكنه مزاولتها حتى يكون لديه فرصة الاختيار .

ومتى استطاع الفرد التعرف على خصائص نفسه نتيجة لاستخدام الوسائل التى سبق ذكرها ، ومتى أحاط بخصائص المهنة التى تناسبه والتى بانس من نفسه ميلا إليها ، فانه يصبح مستعدا لأن يخطو نحو اختيار المهنة التى تلائمها ، وذلك بمطابقة قدراته وسمات شخصيته بمطالب المهنة . وليس من الميسور أن نجد مطالب المهنة ومقتضياتها منطبقة أو متوافقة تماما مع قدرات الفرد ، الا أن ادخال بعض التعديل اليسير يجعل هذه العملية ممكنة ، كما أن التدريب المناسب يأتى بأكثر فائدة فى هذه الناحية .

ولا يفوتنى فى هذا المجال أن أبرز بعض العوامل الهامة التى يجب أن يضعها الفرد موضع الاعتبار عند مقارنة إمكاناته بمقتضيات المهنة ومطالبها . . وتشمل هذه العوامل قدراته الخاصة وميوله وسمات شخصيته ، ثم المطالب الأساسية للمهنة وفرص الأعداد لها ومستقبلها الاقتصادى والمهنى ، ومتى قرر الفرد أن يتقدم للحصول على الوظيفة التى تلائمها فعليه أن يتأكد من توفر الصفات التى تتطلبها المهنة فيه وأن يكون لائقا لمواجهة مقتضياتها ومطالبها . وقد يتصادف أن يجد الفرد نفسه لائقا لمواجهة مطالب المهنة بوجه عام الا أنه تنقصه ناحية أو أكثر من المستلزمات الرئيسية للمهنة ، فمن الخير له حينئذ أن ينصرف عن هذه المهنة الى غيرها ، وعملية الإقناع والتوجيه فى مثل هذه الحالة من صميم التوجيه المهنى ويقوم بها الشخص المسئول دون سواه وهو المرشد المهنى ( Vocational Counselor ) .

\*\*\*

### ثانيا - التدريب المهنى :

لقد جرى العرف فى ميدان الصناعة على أن كل صاحب عمل ملزم بتدريب عماله وموظفيه وتفهمهم مراحل العمل الذى يقومون به ودقائقه حتى يكتسبوا المهارة اللازمة ليؤدوا عملهم بنجاح وكفاءة تامة ، ويقابل هذا الالتزام من جانب صاحب العمل شرط آخر على العامل أو الموظف بأن يبذل

قصارى جهده ليتعلم ويتقبل تعليمات رؤسائه ومدربيه حتى يحرز تقدما فى ميدان التدريب المهنى بما يضمن وصوله الى مرحلة الكفاءة اللازمة لنجاحه فى عمله الذى يقوم به . . . وبتطور الصناعة ورتقيها اصبحت المؤسسات الصناعية لا تترك مجال التدريب للصدفة البحتة ، بل بدأت تتخذ الخطوات اللازمة لتنظيم برامج تدريبية تشتمل على مراحل العمليات التى يؤديها العمال فى المصنع ، وعلى الرغم مما تطلبه هذه البرامج التدريبية من تعديل متواصل وبحث مستمر الا اننا لا نستطيع ان ننكر مقدار الفائدة التى عادت على الصناعة والكفاية الانتاجية منذ بدأت المؤسسات الصناعية والتجارية تهتم بالتدريب المهنى .

وإذا ما حارلنا ان نوجه السؤال التالى : « هل هناك اهمية للتدريب » ؟ فقد يتراءى للكثيرين انه سؤال لا داعى له وان جوابه احد البديهيات ، فللتدريب اهمية دون شك . ويمكن تلخيص بعض الاسباب التى تؤكد اهمية التدريب فيما يأتى :

- ١ - يساعد التدريب على الحصول على عمال وموظفين اكفاء . . . فعن طريقه يتمكن العامل من ان يؤدي عمله باقل جهد وفى اقصر وقت ممكن ، كما يزداد الانتاج وتقل الخسائر والتكاليف .
- ٢ - يؤدي التدريب الى سلامة العمال وشعورهم بالامن . . . فالعامل المدرب يستطيع ان يتعرف بسهولة على مكامن الخطر فى عمله ، وبالتالي يتخذ الاحتياطات اللازمة مما يقلل من وقوع الحوادث .
- ٣ - للتدريب اهميته فى بناء الروح المعنوية والعمل على رفعها . ناننا نرى العامل المتمرن قانعا بعمله وراض به ، كما ينمى التدريب ثقة العامل بنفسه واحترامه لذاته وبالتالي يساعد على تفوقه وازدياد كفاءته فى عمله .
- ٤ - يسهل التدريب عملية الاشراف على العمال ( Supervision ) فاذا ما اتم العامل تدريبه فلن يكلف المشرف سوى وقتا ضئيلا لتصحيح الأخطاء الطفيفة التى قد تقع من العامل ، ومن ناحية أخرى فليس هناك ما يدعو المشرف للبقاء بين العمال بصفة مستديمة للتأكد من انهم يقومون بعملهم كما يجب ومراقبة كل صغيرة وكبيرة فى عملهم ما داموا قد تدربوا على هذا العمل .

٥ - يساعد التدريب على التوحيد والتقنين ( Standardization )  
تعليم الوسائل الصحيحة يعمل على استبعاد أى احتمال بأن يقوم كل  
شخص باستنباط أو استحداث وسائله الخاصة فى أداء عمله ، وبذا يمكن  
توحيد طريقة العمل فى كل مصنع وتتخذ طابعا معيناً .

٦ - يعتبر التدريب مكملاً لوسائل الانتقاء والتشغيل . . فما دام  
هدف الانتقاء هو الحصول على عمال صالحين فان التدريب هو الوسيلة  
المثلئ لزيادة كفاءة العمال وصلاحياتهم .



### ● تطبيق الخبرات التربوية لحل مشكلات التدريب :

لكى نخلص باحسن النتائج من التدريب ، فمن الضرورى ان ننتفع  
بالمبادئ السيكولوجية الهامة المتعلقة بالتعليم . . وهذا ما يدعوننا الى  
التساؤل عن المدى الذى تطبيق فيه المبادئ والأسس الخاصة بالتعليم فى  
المدارس والمعاهد على نواحي التدريب المهنى بالمصانع والمؤسسات . .  
وليس هذا مجال الاسهاب فى هذا الموضوع ، الا اننا سنناقش بعض  
المبادئ التى يمكن الاستعانة بها كمرشد عند تعميم المبادئ التعليمية  
وتطبيقها بالمصانع .

#### ١ - التعميم :

قبل ان نتطرق الى تفاصيل المبادئ التربوية علينا ان نضع فى  
اعتبارنا طبيعة التعميم العلمى ( Scientific Generalization )  
لماله من اهمية . . ويقصد بالتعميم محاولة تطبيق الحقائق او الارتباطات  
التي ظهرت فى موقف تجريبى معين والّاخذ بها فى موقف او مواقف اخرى  
مشابهة فى بعض النواحي . وهناك عدة عوامل تحدد درجة الدقة فى  
التعميم أهمها عاملان : الأول خاص بدقة الملاحظة الأصلية فى الموقف  
الأول ، والثانى يختص بالعوامل المؤثرة على الموقف الأسمى ودرجة  
تأثيرها على الموقف الثانى ، وفيما يلى بعض الأخطاء الشائعة فى عملية  
الملاحظة والتي يجب العمل على تلافيها حتى تكون الملاحظة دقيقة ويكون  
الحكم المبني عليها أقرب الى الموضوعية :

( ١ ) قد يتأثر حكمنا على الأشخاص نتيجة للتحيز لفكرة معينة  
سابقة أو رأى خاص عن الشخص .

( ب ) امتياز شخص فى ناحية معينة قد يؤثر على حكمنا عليه فى النواحي الأخرى .

( ج ) يميل بعض الأشخاص بوجه عام الى ان يراعوا اما التسامح المبالغ فيه او التعسف الشديد عند حكمهم على تصرف أو موقف معين .  
( د ) يميل بعض الأفراد الى وضع تقدير « متوسط » بصفة دائمة لما يلاحظونه لأنهم يعتقدون أن « هذا هو الطريق الأسلم » .

وقبل ان نطبق المبادئ المتعلقة بالمواقف التعليمية فى المعاهد والمدارس على المواقف التدريبية بالمصانع ومراكز التدريب ، علينا ان نضع نصب أعيننا مدى التشابه والتباين فى هذه المواقف اذ ان لكل ظروف ملاسباتها . وعلينا أن ندرس الموقف التدريبى بالمصنع دراسة وافية حتى نقف على الدرجة التى يتفق فيها مع الموقف التعليمى المراد تطبيقه من حيث العوامل المؤثرة . وبصفة عامة لا يمكن القول بأن جميع المبادئ التعليمية الخاصة بالفصول الدراسية بالمدارس والمعاهد يسهل تطبيقها فى التدريب المهنى بالمصانع ، ومن ناحية اخرى فليس من الانصاف ان نذكر ان التدريب المهنى بالمصانع لن يجنى فائدة من التجارب التعليمية بالمدارس والمعاهد . والحقيقة تكمن بين هذين الرايين المتطرفين ، وترتكز على الراى القائل بأن للتعميم فائدته الكبرى اذا ما كنت العوامل المؤثرة على الموقف التدريبى بالمصانع مرتبطة بالعوامل المؤثرة على الموقف التعليمى بالمدرسة وحينئذ يقوى الاحتمال بالاستفادة من نتائج التجربة التعليمية فى التدريب بالمصنع ، والمقصود بهذا القول هو جمع الحقائق عن درجة ارتباط العوامل المؤثرة فى كلا الموقفين ودراستها باستمرار حتى تقوى ثقتنا بهذا التشابه والترابط . وفى حالة ما اذا لم نستطع الحصول على معلومات كافية عن الموقف التدريبى فمن الأسلم ان نضع المبادئ التعليمية - المتفق عليها فى المواقف الدراسية بالمعاهد والمدارس - كفروض تحت التجربة حتى يمكن اثبات صلاحيتها للمواقف التدريبية او لحين ظهور مسلمات اخرى من المواقف الصناعية ذاتها .

وفيما يلى بعض الأمثلة التى تفسر المبادئ التى سبق مناقشتها عن التعميم ، وهذه الأمثلة مأخوذة عن بعض التجارب التى قام بها علماء النفس ( ٣ ) . دلت نتائج الدراسات على التعلم فى الفصل المدرسى على

---

A. R. Gilliland and E. L. Clark : Psychology of ( ٣ )  
Individual Differences ( N. Y. : Prentice - Hall, 1939 ) .

ان « للارشادات الفردية اكبر الأثر على سرعة التعلم وكفاءته » وعند تعميم هذا المبدأ على التدريب المهني نجد انه من الواجب المقارنة بين الموقفين الدراسي والتدريبي ، فنجد ان الارشادات الفردية فى الموقف الدراسى تفضل الارشادات الجمعية عندما تكون المشكلة الدراسية معقدة مما يتسبب عنه الارتباك والوقوع فى الخطأ . ومن البديهي اننا نواجه الموقف عينه فى التدريب المهني عندما تكون الواجبات التى يؤديها العامل معقدة وينجم عنها وقوعه فى أخطاء متعددة ، ولذا فتطبيق مبدأ الارشاد الفردى فى التدريب المهني من شأنه ان يحل لنا هذه المشكلة .. وهناك موقف آخر يواجه المدرس فى مختبر الفيزياء او الكيمياء بالمدرسة ، عندما يتسرب الملل الى نفوس الطلبة نتيجة لتكرار واجبات بعينها دون احرازهم لاي نجاح يبشر بمقدرتهم العملية ، والنتيجة الحتمية لذلك هى تضؤل نسبة التعلم . ويمكن الاستفادة من تطبيق هذا المبدأ فى التدريب المهني ، فلا شك ان تكرار العامل لواجب معين دون الحصول على القسط اللازم من المهارة يؤدى الى تسرب الملل والضيق الى نفس العامل . ولذا فمن الواجب ادخال بعض العوامل او القوى الدافعة التى تساعد على ازالة هذا الملل من نفوس العمال عند تكرار عمليات معينة ، كتنمية روح التنافس وروح الفريق والاثابة او المكافاة وغيرها من الوسائل التى تقلل من تاثير الملل والضيق على نفوس العمال ..

## ٢ - التكيف/التوافق :

يمكن تعريف التدريب المهني بأنه الوسيلة التى تمكن من الحصول على الاستجابات اللازمة لأداء العمل على الوجه الصحيح باستخدام طرق مختلفة من الارشاد والتعلم . وفى العادة توجه العناية فى التدريب المهني الى الاستجابات التى يتطلبها العمل بغرض تحسين مستوى دقة العامل وكفاءته وسرعته فى اداء العمل مما يساعد على تنمية الكفاية الانتاجية . والتفسير الصحيح للتدريب هو انه يهدف الى تكيف العامل بالنسبة للظروف المهنية المحيطة به بالطريقة التى تساعد كلا من العامل وصاحب العمل على الحصول على اكبر قسط من النجاح والكسب .. ولكي نساعد العامل على التكيف والتوافق مع البيئة المهنية علينا ان نضع فى اعتبارنا العوامل الأخرى التى تقع خارج نطاق العمل والتى تؤثر على شخصية العامل طالما انه وحدة كاملة يتاثر بالظروف الداخلية والخارجية . فاذا ما وضعنا نصب اعيننا ان هدف التدريب هو معاونة العامل على التكيف مع عمله فان

النتيجة المنتظرة تخدم كلا الطرفين : العامل بازدياد دخله ورضاه على عمله ، وصاحب العمل بزيادة الانتاج وارتفاع مستوى الكفاءة فى المصنع .

وما دما نعمل على معاونة العامل حتى يتكيف مع بيئته المهنية فمن الأصوب أن نفكر فى العامل كوحدة متكاملة له قدراته واستعداداته وميوله ورغباته ودوافعه وسماته ، وألا نقبل الفكرة القديمة التى مؤداها ان الفرد عبارة عن عدة عمليات من الاستجابات دون تفاعل أو ترابط بينها ، وبالتالي كان التعامل مع الفرد يتم على انه وحدة مقسمة الى عدة اقسام كل قسم منها يختص بناحية معينة . . كان يتعامل احد اقسامه مع المنزل والآخر مع المصنع والثالث مع نشاطه الاجتماعى وهكذا دون أى ترابط أو تكامل فى وحدة الفرد .

وهناك ناحية أخرى لها قيمتها فى عملية التكيف تتطلب مزيدا من الاعتبار والعناية ، وهى أن كل عمل يتطلب أوجها متعددة للتكيف من جانب العامل . وعادة ما نرى أن مطالب العمل ومقتضياته توضع بصيغة سيكولوجية مبسطة قد تبعد عن الواقع ، ولنضرب مثلا لذلك . . ففى عملية التجميع بأحد المصانع قد يوصف العمل بأنه لا يستلزم من الفرد سوى عمليات بسيطة من حركات الامساك بالمواد ووضعها فى الأماكن المعدة لها باستخدام الأيدي والأذرع . ولو افترضنا أن ذلك حقيقيا فاننا نرى أن هذا الوصف يعبر عن المطالب والمقتضيات البدنية والنفسية للعمل ، فمن الناحية العضوية أو البدنية نرى أن عملية التوافق بين الحركات العضلية ونسبة الحركات الى بعضها بعضا وطبيعة التكرار لنواحى الاستجابة البدنية يجب أن توضع موضع الاعتبار والدراسة ، ليس فقط من وجهة نظر الناحية الانتاجية بل ومن ناحية الاستعداد الحركى للعامل وقوة تحمله البدنية لرجع هذه الحركات . ومن الناحية النفسية نرى عوامل التطور الاجتماعى ، والدوافع الشخصية ، ورضا الفرد عن طريقة انجازه للعمل ، وإمكانيات التقدم والترقى فى العمل ، والمقدرة على تحمل الملل الذى ينشأ عن تكرار الحركات ، فلكل هذا اثره على الكفاية الانتاجية . ولذا يجب أن ننظر الى تكيف العامل على اساس أن له أوجه متعددة تشمل الاستعدادات والقدرات والدوافع والسمات والرغبات والميول وكلها متداخلة ومتفاعلة مع بعضها بعضا .

ولا شك فى أن العوامل التى تؤثر على السلوك البشرى دائمة التغير - سواء فى النواحى الصناعية أو غيرها - ولذا فلا يمكن للعامل أن

يبقى فى حالة تكيف وتوافق مع بيئته المهنية اذا لم يكن مرنا وقادرا على التوافق مع الظروف المتغيرة المحيطة به ، اذ ان الانسان دائم التطلع الى النمو فنراه يطمح الى مستقبل افضل من حاضره . وهذا بدوره يتطلب مرونة لمواجهة الظروف المتغيرة . . وهنا يلعب التدريب المهنى دورا هاما اذ يقدم الوسائل ويوفر الامكانيات التى تساعد على التشخيص والمعالجة للمحافظة على بقاء العامل فى حالة رضا عن العمل وتكيف مع البيئة المهنية على الرغم من المؤثرات الدائمة التغير والتى تتطلب منه استجابة  
اولا بأول .

وتعتبر طريقة حل المشكلات باستخدام مبدأ التكيف من الوسائل السيكولوجية الناجحة فى علاج مشاكل الأفراد . . وتتلخص هذه الطريقة فى الوقوف على الاسباب التى نشأ عنها عدم التكيف ودراستها ثم العمل على ايجاد انسب الطرق لازالتها او تحويلها وتعديلها والتغلب عليها بما يتلاءم مع قدرات الفرد وامكانياته . وقد يبدو هذا التعليل سهلا لأول وهلة الا أن تطبيقه ليس ميسورا ، فهو يتطلب قسما وافرا من التفكير الصحيح بطريقة موضوعية مع التعرف على امكانيات الفرد وحدوده ونواحى قصوره ، مع وضع الاهداف فى نطاق الواقع المعقول ، وليس فى مقدور الأفراد الوصول الى هذه الخطوات دون توجيه وارشاد نفسى ومهنى .

وللتدريب دوره الحيوى فى حل مشكلات التكيف ، اذ انها جزء هام من مرحلة التدريب ، ولذا يمكن القيام بالكثير من المساعدات لصالح الفرد منذ بداية ظهور اعراض المشكلة حتى وقت تشخيصها الى ان يتم علاجها وحلها بوضع الخطة الكفيلة بالقضاء عليها ثم تنفيذ هذه الخطة . ومن البديهي ان بعض هذه المساعدة الفنية فى حل المشكلات تاتى من ناحية الأخصائيين فى حل مشكلات التكيف ولا تترك فى ايدي المشرفين او رؤساء الاقسام بالمصانع والشركات اذ ان هذا الامر ليس من اختصاصهم . ولا يفوتنى ان اذكر انه ليس المقصود بعدم تكيف الفرد هو انه قد تعدى نطاق السويين الى مرحلة الشذوذ او المرض النفسى ، فعملية اعادة تكيف الفرد بالنسبة للظروف الدائمة التغير المحيطة به فى مجتمع معقد بغرض اعادة توازنه ما هى الا عملية عادية طبيعية ، ويدخل التدريب فى هذه المرحلة للمحافظة على توازن الفرد فى محيطه المهنى .

### ٣ - الفروق الفردية :

سبق ان ناقشنا مبدا الفروق الفردية فى الفصول السابقة ، وسنقصر مناقشتنا هنا على علاقة هذا المبدأ بعملية التعلم والتدريب . فاذا ما طبقنا مبدا الفروق الفردية على الطرق التى يتعلم بها الأفراد كيفية انجاز العمل نجدها تتخذ شتى الصور ، وقد يرجع بعض هذه الفروق الى اختلاف القوى الدافعة كما هو الحال فى درجة التصميم والعزيمة على تقبل برامج التدريب والاختلاف فى درجة تفهم العمال لما هو مطلوب منهم ، وكذا الاختلاف فى درجة فهم التعليمات واتباعها . وهناك فرق آخر يبدو فى درجة نجاح العمال وتقدمهم فى العمل ، فالبعض يتعلم ببطء ويكون تقدمه فى عمله حثيثا ، وليس المقصود بذلك ان تظل هذه الفئة من العمال متخلفة فى العمل عن باقى الزملاء الذين يتعلمون بسرعة معقولة او عالية ، ولن يعدو الأمر مجرد اتاحة الفرصة الكافية لهم للتعلم حسب ما تسمح به قدراتهم وحينئذ سنجدهم لا يقلون كفاءة عن باقى زملائهم ، وباستمرار التدريب نجد هؤلاء العمال يكتسبون سرعة فى انجاز العمل فى حدود قدراتهم وامكانياتهم .

وقد دلت التجارب على ان استمرار التدريب لا يزيل الفروق بين الدارسين . فهناك فروق عضوية لا يمكن التغلب عليها ولها اثرها على استجابة الأفراد للمؤثرات المختلفة ، ويبدو هذا الفرق واضحا سواء اكانت الاستجابة خاصة بالتوافق العضلى أم باحدى القدرات العقلية كالتذكر او الاستنتاج مثلا . وبالإضافة الى ذلك فان القصور البدنى يبدو فى مظاهر السلوك المختلفة كدقة التوافق والتأزر بين الحركات ودرجة الصعوبة التى يلاقيها الفرد عند انجاز العمل . ويتحدد هذا القصور البدنى بعوامل الوراثة ولذا فان اثر التدريب هنا يبدو طفيفا فى الغالب .

وكما اوضحنا فان الفروق الفردية تظهر بجلاء فى نواحي القدرات والاستعدادات وسمات الشخصية . الخ . ولكن هناك عوامل أخرى يظهر اثرها اثناء عملية التعلم بما يحدد الفرق فى درجة انجاز العمل ، ويرجع بعض هذه العوامل الى اساليب التعليم والتدريب المستخدمة . ومثال ذلك ما نلاحظه عندما يقوم مدربون متعددون بتدريب مستخدمين او عمال جدد . فمن المتوقع فى هذه الحالة ان ترى بعض الدارسين يستجيبون بسرعة اثناء تدريبهم وبالتالي يتقدمون فى التدريب فى وقت

قصر طالما أن طريقة المدرب تهدف الى ذلك ، بينما يختلف الحال بالنسبة للبعض الآخر اذا ما كانت طريقة المدرب تتصف بمراعاة البطء فى التعليم مثلا .

بعد أن ناقشنا مبدأ الفروق الفردية وتأكدنا من أهميته وعدم إمكان تجاهل هذه الفروق بين الأفراد نرى انه من الضروري أن تعدل مناهج التدريب وبرامجه بما يتلاءم مع حاجات الأفراد . وكلما اتصفت نواحي الاستجابة بالبساطة بالنسبة للدارسين الذين أحسن اختيارهم فإننا نجد أن الفروق الفردية لا تشكل حرجا فى طريق المدرب ، بعكس الحال اذا ما تعقدت أنواع الاستجابة المطلوبة من دارسين لم يحسن اختيارهم إذ سيواجه المدرب أنواعا معقدة من المشاكل تثيرها الفروق الفردية .

وتقوم رسالة التدريب على أساس مساعدة الفرد على تنمية استعداداته الى أقصى درجة ممكنة بالطريقة التى تمكنه من بذل قدراته بما يؤدى الى انجاز العمل على الوجه الأكمل ، والمقصود بذلك استغلال النواحي النفسية والبدنية للعامل الى أقصى درجة تسمح بها إمكاناته . ولا تستطيع برامج التدريب أن تتغلب على او تتخلص من الفروق الفردية بين العمال ، ولذا فمن واجب رجال الادارة بالمصانع والمؤسسات ألا يسيروا فى الاتجاه الخاطيء حين يطلبون من كل عامل أن ينجز عمله حسب مستوى أحسن العمال . بل الأفضل أن نتوقع من كل عامل أن ينجز عمله بالدرجة التى تسمح بها إمكاناته وقدراته بالنسبة للمجموعة التى ينتمى إليها .

#### ٤ - القوى الدافعة على التعلم :

ان القوى الدافعة على التعلم هى بذاتها التى تبعث على بقاء العامل فى مصنعه يؤدى ما يطلب اليه من اعمال . فالعامل يرغب فى التعلم او التدريب ما دام بحاجة الى عمل يرتزق منه او يبغى أن ينال مركزا اعلا من مركزه الحالى أو يتوقع زيادة فى الأجر او تطورا فى مركزه الاجتماعى . وسنعرض فيما يلى بعض المشكلات التى تبرز فى هذه الناحية اثناء التدريب والمقترحات الضرورية للتغلب عليها .

سبق أن أوضحنا أهمية الفروق الفردية فى التدريب ، وعلى نفس النمط يمكن أن نبرز أهميته الذاتية فى الدوافع . وتبدأ الخطوة الأولى

فى هذه الناحية بندمية الرغبة لى العامل للقيام بالتدريب ، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق الفرغ المسهب للأسباب التى تدعو الى تنظيم برامج تدريبية مع ضرب الامثلة العملية والواقعية فى هذه الناحية . وينبغى ان يدرك العامل بجلاء أهلية تعلم الوسائل الصحيحة لانجاز العمل وتأثير ذلك على تكيفه مع بيئته المهنية وما يعود عليه من المنفعة فى هذه الناحية . وعليه ان يدرك ما يساهم به من مجهود فى تنمية العمل والانتاج بالمؤسسة التى يعمل بها وان يكون صورة واضحة عن الدور الذى يقوم به فى هذه الناحية مبتدئاً بالقسم الذى يعمل به حتى ينتهى الى المؤسسة العامة . ثم عليه بعد هذا ان يتفهم مطالب التدريب والالتزامات التى تقع عليه فى هذه الناحية . واذا لم يقنع العامل عن ثقة بحاجته الفعلية للتدريب واهمية هذا التدريب وحيويته بالنسبة له وما يعود عليه من نفع بعد اتمامه ، فانه لن يبذل الجهد الذى يتطلبه التدريب ، بل وقد لا يجدى معه التدريب على الاطلاق .

ومن الضرورى ان تساعد العامل على تحديد هدف واضح يسعى لتحقيقه عن طريق التدريب بما يكفل انجازه للعمل بالطريقة الصحيحة ، وبالتالى تقدمه فى هذا العمل وتدرجه فى المناصب التى تعمل على مواجهة احتياجاته المادية والمعنوية وتجعله يشعر بالرضا عن العمل وبالأمن والطمأنينة فى حياته المهنية . ولا شك فى ان السلوك الموجه لتحقيق هدف معين هو سلوك مثمر وخير من اى سلوك غير موجه .

وتتأثر المقدرة الانتاجية للعامل بفكرته عن برامج التدريب وما اذا كانت تعتبر اعمالاً اضافية بالنسبة له ، بمعنى ان استغلال ساعات العمل اليومية - كلها او جزء منها - فى التدريب افضل بكثير من استغلال وقت فراغ العامل او ساعات راحته اليومية . ومما يثير الدافع لى الموظفين او العمال الجدد ويبعث على اهتمامهم ببرامج التدريب حصولهم على اجور او مكافآت معقولة اثناء فترة التدريب مع تدرجها بالنسبة لمستوى المهارة او الكفاءة الذى يصلون اليه خلال فترة تدريبهم ، فمن شأن هذا التدرج ان يدفع الموظف او العامل لبذل جهده للوصول الى اعلا درجة ممكنة من المهارة حتى ترتفع مكافآته . ومثال ذلك ما لمس المؤلف اثناء اشرافه على برامج التدريب المهنى بمركز تاهيل المحاربين القدماء ، اذ وضع للمحاربين الذين يحضرون للتدريب بعد توجيههم مكافآت بدأت بمبلغ مائة مليم يومياً عن ايام التدريب ، وتدرج المكافأة حسب كفاءة المحارب

ومستوى مهارته حتى وصلت الى مبلغ مائتين وخمسين مليما يوميا .  
وقد تلاحظ ان المحاربين كانوا يبذلون أقصى ما بوسعهم حتى ترتفع  
مكافاتهم .

ومن العوامل الهامة التي تساعد العامل او الموظف على النجاح  
وقوفه على مدى تقدمه فى التدريب أولا بأول . فعلى الرغم من انه سيدرك  
هذا التقدم اثناء فترة التدريب ، الا ان اعتراف المدرب بهذا التقدم يشجع  
العامل ويذكى فيه روح الحماس ، هذا بالاضافة الى ان خبرة العامل  
المحدودة قد لا تساعد على ادراك درجة الكفاءة والمهارة التي وصل اليها .  
ولذا فان تقييم هذه الناحية بمعرفة المدرب او المشرف لها قيمتها ، لأنها  
تستند الى الخبرة والتجربة . ومن الأفضل ان تقاس كفاءة العامل وقدرته  
الانتاجية اثناء التدريب باستخدام المقاييس الكمية ، اذ ان لها دلالة واضحة  
بالنسبة للعامل ، بمعنى انها تصبح محددة واضحة المعنى بالنسبة له اكثر  
مما تعنيه الناحية النوعية او الوصفية . ولا يفوتنا ان نؤكد اهمية اذكاء  
روح التنافس بين العمال ، اذ من شأنها ان تثير حوافز العمال وتدفعهم  
الى النجاح .

وللمكافآت او الاثابة اثرها الفعال كدافع للعمال حتى يقبلوا على  
التدريب . وليس من الضرورى ان تكون هذه المكافآت مالية ، بل ان  
مجرد منح العامل المتقدم فى تدريبه مركزا مرموقا بين زملائه او نقله الى  
وظيفة ترضى كفاءته سيدفعه الى اظهار المزيد من الكفاءة والمهارة  
فى عمله . وقد وجد بالتجربة ان الوعود الخلافة وحدها لا تكفى لاذكاء  
حماسة العمال واثابهم على التدريب ، اذ يرغب العامل دائما ان يتأكد  
من سلامة مركزه فى العمل بطريقة فعالة بما يضمن تكيفه وتوافقه  
من جميع النواحي .

#### ٥ - انتقال الخبرات فى التدريب ( Transfer of Training ) :

يعنى موضوع انتقال الخبرات بالدرجة التي تؤثر بها تعلم موضوعات  
او مهارات معينة فى تعلم او انجاز موضوعات اخرى . . . وبمعنى آخر  
يعنى انتقال الخبرات فى التدريب بالرد على السؤال التالى : « الى اى مدى  
تؤثر المعرفة والاستبصار والاتجاهات وانواع الاستجابات التي نتعلمها  
فى موقف معين على طريقة العمل والانجاز فى مواقف اخرى » ؟  
ويعتبر هذا الموضوع بالغ الاهمية فى المجال الصناعى لما لتطبيقاته العملية

من اثر فى برامج التدريب المهنى بالنسبة للعمال الجدد ، وكذا لتأثيره على تكييف العمال القدامى عند انتقالهم من عمل الى آخر . وقد قام رجال علم النفس بتجارب متعددة فى هذه الناحية ، كان لنتائجها اثر فعال فى محيط التدريب المهنى . وقد يكون اثر انتقال الخبرات موجبا او سالبا ، بمعنى أن تعلم احدى الخبرات قد يكون من شأنه تسهيل او تعطيل اداء الحركات الأخرى فى العمل الذى نقوم بانجازه . وخير مثال لانتقال الخبرات السلبي هو ما يطلق عليه : « تداخل العادات » ( Habits Interference ) ، وهو ما تعبر عنه الصعاب التى تواجه الشخص الذى يبدأ فى تعلم الكتابة على الآلة الكاتبة بطريقة اللمس بعد أن ظل يستخدم الطريقة المنظورة لعدة سنوات خلت .

وعند اعداد برامج التدريب يجب أن نضع فى اعتبارنا مدى العلاقة بين الموقف التعليمى او التدريبي ، وموقف اداء العمل الفعلى بعد اتمام التدريب . ولذا فمن الضرورى ان يمثل موقف التدريب بالنسبة للدارس نفس الظروف التى سيواجهها فى اداء العمل ذاته فيما بعد ، والواقع ان هذا القول يحتاج الى المزيد من الشرح والايضاح . فالغرض الأساسى من التدريب لا يقنصر على ما نهدف اليه عند انجاز العمل ، اذ بالإضافة الى اهتمامنا برفع مستوى الانتاج نرى التدريب يعنى بتنمية القدرة على الفهم الصحيح لدقائق العمل ووسائل الاستجابة الصحيحة لثتى المؤثرات والاتجاهات العقلية السليمة والدوافع المؤثرة . ولذا فقد تكون هناك احوال خاصة بالعمل ذاته تؤثر على ناحية او اكثر من اهداف التدريب التى سردناها . ولنضرب مثلا على ذلك : فاذا فرضنا أن انجاز عمل من الأعمال يتركز فى ادارة ماكينة طباعة فى مكان تسوده الضوضاء والتشتت نتيجة لوجود ماكينات اخرى مختلفة فى نفس المكان ، فان اتباع القواعد الصحيحة للتدريب يتطلب وجود الدارسين من العمال فى مكان هادى بعيدا عن كل ما من شأنه أن يشتت تفكيرهم ، وبالتالي فلن يصلح مثل هذا المكان لتدريبهم منذ البداية ، اما بعد الانتهاء من مرحلة الشرح والايضاح فيمكن البدء فى تدريب العمال تحت ظروف العمل الحقيقية ، أى فى عنبر الماكينات ، حيث تعم الضوضاء المنبعثة من أصوات الآلات . ويوضح لنا هذا المثال اهمية التفرقة بين العوامل التى تسهل التدريب والعوامل الأخرى التى تعمل على اعاقته وتعطيله من حيث ظروف العمل ذاتها . والعبرة باختيار الوقت الملائم للاستفادة من ظروف العمل الفعلية اثناء تدريب العمال .

ويعتبر تعليم الوسائل الصحيحة للعمل اثناء فترة التدريب من أهم ما نعى به نظرا لما قد يسببه التغاضى عن هذه الناحية من انتقال خبرات سلبية . فقد دلت التجارب فى المجال الصناعى على ان العامل المبتدىء غالبا ما يكون عرضة لتعلم الوسائل غير الصحيحة لانجاز العمل . وبمجرد ان يتعلم ذلك بطريقة خاطئة فسيصبح من العسير اقلعه عنها بعد ان يتسلم عمله الفعلى ويستمر فى الأداء الخاطيء ، اى تنتقل معه خبراته الخاطئة التى اكتسبها اثناء التدريب الى عمله الفعلى ، وبذا يكون انتقال الخبرات سلبيا . ولن يكون امر الانتقال السلبى للخبرات من التدريب الى العمل قاصرا على انجاز العمل وحده ، بل سيكون له اثره على تكيف العامل وتوافقه فى بيئته المهنية لما يسببه للعامل المبتدىء من مشكلات نتيجة لاحباط جهوده وشعوره بالاخفاق . ويجب ان نذكر دائما ان انتقال الخبرات من التدريب الى الانجاز الفعلى للعمل يحدث فى نواحى متعددة من الواجبات التى ينطوى عليها العمل ، وقد يكون هذا الانتقال ايجابيا او سلبيا من حيث الوسائل وتسلسل الواجبات وسرعة الاستجابة للمؤثرات والدقة فى الأداء وفى الميول والدوافع والمثيرات وفى تكوين الاتجاهات اثناء جميع مراحل العمل .

وينبغى الا نقصر تفكيرنا على اثر انتقال خبرات التدريب بالنسبة للعمال الجدد وحدهم ، بل ان هذا المبدأ ينطبق ايضا على العمال ذوى الخبرة السابقة عند تدريبهم على اعمال جديدة . ويمكن القول بان المشكلة التى تواجهنا مع هؤلاء العمال ذوى الخبرة الطويلة عادة ما تكون اصعب منها فى حالة العمال الجدد نظرا لما اكتسبه العمال القدامى من خبرات ومهارات تؤثر على حالة تدريبهم الجديدة . ويتضح الانتقال السلبى للخبرات بالنسبة لهؤلاء العمال ذوى الخبرة الطويلة عندما نبدا فى تدريبهم على عمل يتطلب البطء والروية فى الأداء ، بينما هم قد اكتسبوا مهارة يدوية ودراية وسرعة فى الانجاز نتيجة لخبراتهم السابقة ، مما يتسبب عنه تعرضهم للوقوع فى الخطأ بالنسبة للعمل الجديد . وخير وسيلة للتغلب على هذه المشكلة هى وجود مرحلة انتقال بالنسبة للعمال ذوى الخبرة السابقة قبل تدريبهم على العمل الجديد ، بمعنى مزورهم على اعمال تؤدى بسرعة بطيئة مثلا قبل البدء فى التدريب على مثل هذه الاعمال .

## ٦ - تأثير العوامل الانفعالية :

لابد لكل استجابة من وجود مؤثر يسببها ، فلكل فعل رد فعل ، وما دامت أنواع السلوك المختلفة التى نراها هى استجابات أو ردود أفعال ، لذا كانت هناك انفعالات خاصة تسبب هذه الاستجابات . وعلى هذا الأساس فان رد الفعل الحركى أو الحسى للعمال اثناء قيامهم بعملهم يرتبط بما يحبه هؤلاء العمال وما لا يحبون وما يقنعون به وما يضايقهم ، وغير ذلك من أنواع الانفعالات المختلفة . ويتأثر التدريب بأنواع الانفعالات المختلفة ، ومثله فى ذلك كمثل شتى أنواع السلوك . وقد يكون الانفعال سبباً فى نجاح التعليم ، كما هو الحال عند مكافأة البارزين من العمال بعد انتهاء مرحلة التدريب ومعرفتهم لذلك من مبدا الأمر ، اذ سيثير رغبتهم فى الاقبال على التدريب واتمامه على الوجه الأكمل . ومن ناحية أخرى قد يعمل الانفعال على تعطيل التعليم أو التدريب عندما يسود القلق نفوس الدارسين خشية الاخفاق أو الفشل .

وتنشأ الاضطرابات الانفعالية اثناء فترة التدريب عن عدة مصادر ، هذا بالإضافة الى العوامل الأخرى التى تنشأ عن موقف العمل ذاته وظروفه . فنواحي المهارة والرضا عن العمل والترقى فى الوظيفة والشعور بالأمن والطمأنينة من الناحية المهنية وغيرها ، تعتبر مصدراً أساسياً للمشكلات الانفعالية ، اذ ان عدم التكيف فى اية ناحية من هذه النواحي سينشأ عنه اثاره لاستجابات انفعالية لها اثرها على نسبة التدريب ودرجته . كما ان عدم النوافق فى النواحي الاجتماعية والعائلية والترويحية وسائر العوامل الأخرى البيئية ستكون سبباً فى اثاره القلق الذى يؤثر بدوره على التدريب ، وبالتالي على العمل والانتاج .

سبق ان ذكرنا ان الانفعالات قد تسهل التدريب أو تعطله . فاذا ما نشأ الانفعال عن عوامل دافعة ايجابية فانه يسهل التدريب عادة ، اذ ان الدافع فى هذه الحالة يبعث على اثاره المبل الى التعلم والرغبة فيه انتظاراً للثابة أو المكافأة المرجوة - سواء اكانت مادية ام معنوية - كما ان الأثر السلبى ينشأ عندما يعترى العامل الشعور بالاخفاق أو الخوف من الفشل ، مما يؤدى الى عدم الشعور بالأمن والطمأنينة ، او عندما يشعر بأن الجزاء ليسى من جنس العمل بمعنى ان النتيجة المنتظرة لا تتناسب مع الجهود الذى يبذله فى التدريب . وحينئذ يميل العامل الى الاكتئاب ،

وبالتالى تقل كفاءته الانتاجية . وبصفة عامة فان الاثارة المعدلة تساعد على تحسين مستوى التحصيل ، بينما يعمل الاكتئاب على تأخير مستوى التعليم والتدريب .

ويلاحظ ان الانفعالات تتدخل فى التدريب بطرق عديدة ، اذ انها تتسبب فى عدم الالتفات الى الدرس والاندماج فى احلام اليقظة ، فنرى الدارس يندمج فى حل مشكلات فى ذهنه لا تمت للموقف التعليمى بأية صلة ، كما انه يشرد بعقله بعيدا عن مكان الدرس او التدريب ويصبح عرضه لتشتت ذهنه فنجدته منفعلا غير مستقر ، شارد اللب اثناء التدريب ، وتثيرة اشياء كان لا يعيرها اى التفات من قبل . ويعتبر القلق وتحمل الهموم دون ميرر من الاستجابات الانفعالية الطويلة المدى التى تسبب الارتباك للدارس وتقلب له الموقف التدريبى رأسا على عقب ، وحينئذ تتصف استجاباته بالبطء فى الانجاز وكثرة الوقوع فى الخطأ وقلة التحصيل وضعف الانتاج والتعرض للحوادث ، كما يتسرب الملل والضيق الى نفسه ويصبح متبرماً بعمله . . ولكى نقتل من تأثير هذه الحالات الانفعالية ، علينا أن نعمل على تكيف العامل وتوافقته بما يثير فيه الدافع القوى على التعلم . ولن يتسنى لنا الوصول الى ذلك الا بدراسة هذه العوامل الانفعالية حتى يمكن العمل على حل المشكلات التى تنشأ فى هذه الناحية . وغنى عن الذكر ان هذه النواحي هي اولى الموضوعات التى يجب ان يهتم بها رجال الادارة فى المصانع ، اذ لن يستطيعوا احراز النجاح فى برامج التدريب الا اذا بدأوا بحل مشكلات التكيف ودراسة الدوافع التى تثير رغبة العمال وتدفعهم الى الاقبال على التدريب ، اذ لا يمكن فصل هذه المشكلات عن عملية التعليم والتدريب ، واذا ما أهمل شأنها فسيشعر الدارس بالانقص ولن يصل الى مرحلة الكمال فى تدريبيه .

وعند وضع برامج التدريب المهنى ، تتبع الخطوات الآتية واحدة بعد الأخرى :

- ١ - تحديد الأهداف المطلوب تحقيقها من التدريب .
- ٢ - تحليل هذه الأهداف فى صورة واضحة محددة .
- ٣ - استنباط وحدات التدريب اللازمة لتحقيق هذه الأهداف .
- ٤ - تقنين وسائل التدريب ، مع مراعاة مرونتها لمواجهة الظروف الطارئة .

- ٥ - اختيار المدربين واعدادهم .
- ٦ - اختيار الدارسين .
- ٧ - اعداد وسائل التدريب ومساعداته ( الوسائل التعليمية ) .
- ٨ - تقييم المحصول الناتج من التدريب وقياس درجة النجاح بعد اتمام كل مرحلة .
- ٩ - متابعة نتائج التدريب .

\* \* \*

### ثالثا - التشغيل :

يقصد بالتشغيل ( Employment ) مساعدة الفرد على ان يجد لنفسه عملا يناسبه بعد ان اتم تدريبه . ويتضمن ذلك معاونة المرشد للفرد حتى يتعرف على قدراته وامكانياته ثم مقارنتها بفرص العمل المكفولة فى المجتمع بالاستعانة بالمعلومات المهنية ، وبعد ذلك تبدا مرحلة الاعداد المهنى اى التدريب ، والخطوة التى تلى ذلك هى البحث عن عمل . . . وقد يظن البعض ان عملية البحث عن عمل لا تستلزم شيئا سوى طرق باب العمل ثم استلام الوظيفة التى يرغب فيها ، ولكن الواقع يختلف عن ذلك ، فالبحث عن عمل يحتاج لخطوة مرسومة مدروسة بعناية حتى يستطيع الشخص ان يركز جهوده فى مجال معين وبطريقة سليمة كى يوفر الوقت والجهد وسنناقش فيما يلى انسب الوسائل التى تستخدم للبحث عن عمل باختصار (٤) :

#### ● كيفية البحث عن عمل :

عندما يفكر الشخص جديا فى اختيار مهنته عليه ان يذكر دائما هذه الحقيقة وهى ان هناك اكثر من عمل فى المحيط المهنى يتناسب معه . ولذا فان استقطاع عدة اسابيع او شهور فى البحث الجدى عن العمل

(٤) راي المؤلف ان يلخص اهم النقاط التى وردت فى كتاب : « كيف نبحث عن عمل » تاليف ميتشل درلس وترجمة العقيد سيد عبد الحميد مرسى ( الناشر : مكتبة النهضة المصرية بالاشتراك مع مؤسسة فرانكلين عام ١٩٥٨ ) وقد وافقت مؤسسة فرانكلين مشكورة على هذا التلخيص .

لا تصرف دون طائل ، بل سيعينه هذا البحث فى الحصول على العمل  
المجزى الذى يتيح له حياة طيبة هادئة . وما دمنا نعيش فى عالم سريع  
التغير من الناحية الاجتماعية والمهنية فسنجد ان وسائل البحث عن عمل  
قد تغيرت أيضا منذ الوقت السالف الذى كان يعيش فيه آباؤنا وأجدادنا .  
وإذا ما أدركنا البصر حولنا متتبعين التغير الذى طرأ على المحيط المهنى  
نجد ان بعض المهن والصناعات تنمو بسرعة ، بينما يتطور البعض الآخر  
ببطء او يثبت على حاله ، فى حين اندثرت بعض الصناعات وجرفها تيار  
التطور السريع فى طريقه والقى بها فى زوايا النسيان ، وعلاوة على ذلك  
فقد تغير الحال بالنسبة لمطالب الأعمال ذاتها ، فالاتجاه المهنى الحديث  
يهدف الى المزيد من الاستعداد والتدريب عما كان عليه الحال من قبل .  
وإذا ما ازددنا تأملا فى المحيط المهنى فاننا سنرى دون شك مظاهر  
التغير . . فمجان التنافس على أشده فى أغلب الصناعات ، كما ارتقى  
مستوى المهارة والكفاية فى أغلب الأعمال ، هذا الى جانب الأعباء التى  
أضيفت الى بعض المهن ، واستنبطت الوسائل الحديثة لانجاز أعمال  
مما دعا رجال الأعمال الى البحث عن صفات معينة يمتاز بها من  
يستخدمونه للقيام بالعمل ، وهم فى سبيل ذلك لا يبالون جهدا ليحصلوا  
على بغيتهم بأعين نفاذة مستخدمين أحدث الأساليب العلمية لتحقيق  
أغراضهم . . وقد يتيح لنا هذا التأمل الوقوف على بعض الأفكار عن  
نوع التغير الذى طرأ على الميدان الصناعى اليوم ، وكلما تعمقنا فى  
بحثنا عن الاتجاه الذى تسير فيه الصناعة كلما أفادنا ذلك عند طرق  
باب العمل .

وكثيرا ما يطرأ على المجال المهنى بعض الذبذبة نتيجة لاندثار بعض  
صناعات وظهور أخرى جديدة مما يسبب أزمة تعطل بين الشباب ، ولذا فمن  
الأصوب أن نلم بالتغيرات التى تعترى المحيط المهنى حتى نكون على بينة  
من أمرها كما هو الحال فى سوق الأوراق المالية إذ نرى الأسهم فى صعود  
وهبوط متأثرة فى ذلك بالحالة الاقتصادية ، ومن شأن معرفتنا بالمحيط  
المهنى أن تعيننا على مواجهة المشكلات والعقبات التى قد تعترضنا فى أثناء  
البحث عن عمل ملائم . ولا يخفى علينا أن العامل أو الموظف المبتدئ لن  
يجد الموقف مريحا بالنسبة له ، إذ كلما ازدادت أزمة التعطل كلما ارتفعت  
حدة المنافسة مما يجعل الأمر عسيرا أمام الموظف أو الصانع الذى يطرق  
باب العمل لأول مرة . . وعلى الرغم من هذه الظروف فإن الشاب الجسور  
الذى أعد عدته لمواجهة مطالب المهنة التى اختارها لن يصعب عليه الحصول

على عمل اذا ما عرف كيف يستغل الفرصة المواتية لطرق باب العمل .  
ولا ضير مطلقا من قضاء بعض الوقت فى البحث عن عمل ، اذ ان الخطة  
السليمة التى تستنفد بعض الوقت فى التنفيذ ستسير بك فى طريق النجاح  
تتيح لك الفرصة لدراسة حالة الصناعات والمهن ومراقبة التغير الاقتصادى  
الذى قد يكون سببا فى تعديل قرارك بشأن المهنة التى تختارها ،  
كما تسمح لك بالاستقصاء عن انسب الفرص لطرق باب هذا العمل  
ودراسة مستقبل هذا العمل ومستلزماته وما يعود عليك من نفع اذا  
اتخذته حرفة او عملا .

وعندما تدير بصرك لمعرفة ما يحدث فى الاتجاهات المهنية فى بلدك  
بصفة عامة تجد ان الفرص امامك كثيرة فى الميدان المهنى الذى اخترته  
لنفسك . . فان مجال المنافسة ليس بدرجة واحدة فى جميع المهن  
والصناعات . فادا ما كنت تميل الى الاشتغال بالتدريس مثلا ترى ان  
الابواب امامك مفتوحة على مصراعها اذ ان الحاجة ملحة الى عدد كبير  
من المدرسين طالما ان التعليم فى تزايد مستمر ، وهكذا الحال بالنسبة  
للمجال الصناعى بالنسبة للثورة الصناعية وتطورنا السريع فى هذا المجال .  
ومن ناحية اخرى اذا ما بحثت عن عمل فى مجال الصحافة او الاذاعة  
سترى ان الفرص محدودة لمدة سنوات لان هذه الميادين مليئة بالكفايات  
فى الوقت الحاضر كما انها قاصرة على طبقة معينة من الفنيين ذوى الخبرة .  
وليس المقصود بهذا القول هو تثبيط عزيمة الشباب وعودهم عن البحث  
والكفاح فى مجال الأعمال الفنية التى تلعب فيها المناقسة دورا كبيرا .  
فالشخص الذى يتمتع بالمقدرة والقوة الدافعة لابد ان يجد لنفسه مكانا  
مناسبا فى المجال المهنى ، وما عليه الا ان يعد نفسه للخوض فى مناقسة  
عنيقة حتى يكون من الراحين بالوظيفة .

وتستهوى الوظيفة الادارية والكتايبية وشتى الوظائف المكتبية اغلب  
للشباب ، فكل شاب يود ان يرى نفسه جالسا الى مكتب انيق فى احد دواوين  
الحكومة او باحدى الشركات حيث يعمل تحت امرته عدد من صغار الموظفين  
والسعاة لاجابة مطالبه . . اما اعمال المصانع وما تتطلبه من حياة عملية  
مليئة بالحركة التى لا هودة فيها فليست مما يجتذب شبابنا اليوم .  
ولا يغرب عن البال ان النهضة الصناعية تستلزم اقديا من الشباب وتنازلا  
عن بعض مظاهر الحياة ، فلن يضيرهم ان يرتدوا بدلة العمل ( الأوفرول )  
بدلا من الحلة الأنيقة طالما انهم فى النهاية يتقاضون اجرا مناسبيا

فلا تنكص على حقبيك وتتنازل عن فكرة مواصلة الدرس والتحصيل ،  
ففى المسابقات العلمية مجال متسع للشباب الذى تتوافر لديه مهارات  
ومواهب معينة كالاستعداد الرياضى والمهارة فى أحد الألعاب والتفوق  
الدراسى فى المرحلة الثانوية وغير ذلك . وهناك من الشباب من يجد  
له عملا لبعض الوقت اثناء ايام الدراسة وفى خلال العطلات الصيفية ،  
واهم ما فى الأمر هو أن تسعى للحصول على بعض المال لكى تبدأ  
دراستك العالية فى عامها الأول حتى تبدأ بالتوافق مع الجو الدراسى فى  
محيط الجامعة ثم ستجد الفرصة سانحة للحصول على احدى المنح  
الدراسية اذا كنت متفوقا فى نهاية العام الدراسى . واحذر أن تجمع بين  
العمل والدراسة فى خلال السنة الأولى للالتحاق بالعمل خشية أن تفقد  
مركزك فى كلا الناحيتين .

٤ - قبل أن تلتحق باحدى الكليات للاستعداد لوظيفتك المستقبلية تأكد  
جيدا من امكانات التوظيف فى الناحية التى تعد نفسك لها دون أن تجعل  
لفكرة ازدهام احد الميادين المهنية اثرا على تفكيرك طالما أنك مستعد  
لمواجهة مطالب هذا العمل . ولا يفوتك أن تدرس امكانات الكلية التى من  
شأنها ان تيسر لك التدريب الصحيح والتوجيه الفعال بما يسير بك نحو  
اعدادك للعمل الذى يلائمك .

ان البحث عن عمل ملائم مشكلة مهنية قائمة بذاتها . . اذ أنك فى  
خلال بحثك عن عمل تقوم بعرض كل ما يمكنك القيام به فى ميدان العمل  
الذى تشد فيه المنافسة ، ولذا فان نجاحك فى هذه الجولة يعتمد الى  
حد كبير على لباقتك وذكاك وقوة احتمالك اثناء المضى فى هذه المعركة  
وصمودك حتى نهايتها . . فقبل أن تمضى فى بحثك ، ضع نصب عينيك  
ان اعداد خطة لهذا البحث وتنسيقها هى من الزم الضرورىات لك .  
فمن اهم الأعباء الملقاة عليك حينذاك هو ان تكون قادرا على تقديم  
شتى البيانات اللازمة لصاحب العمل عن محصولك الدراسى وأوجه نشاطك  
والخبرات المهنية التى اكتسبتها وسائر المعلومات الأخرى المتعلقة بك بكل  
أمانة ودقة ووضوح .

ويعتبر الملف الشخصى احد المراجع الهامة التى تعتمد عليها فى سرد  
المعلومات اللازمة عنك ، وستجد أنك بحاجة الى نسخ عدة صور منها  
لتقدمها لمستخدمك المرتقب ولأصدقائك ومعارفك . وتقع هذه البيانات  
عادة فيما لا يزيد عن صفحتين منسقتين بالمداد أو بالآلة الكاتبة ، ويوضح  
فيها ما يأتى باختصار :

ويشعرون بمزيد من الطمأنينة . . ولا جدال فى ان اقتصادنا يعتمد على سواعد العمال وخاصة فى نهضتنا الصناعية الحالية . فالعمال هم الذين يصنعون لنا الأدوات التى نستخدمها فى منازلنا ومكاتبنا وتنقلاتنا ، وهم الذين يقومون باصلاح الأجهزة والأدوات والآلات التى لا نستغنى عنها فى حياتنا اليومية ، كما أنهم يستخرجون المعادن التى تدخل فى اغلب الصناعات ، وبالاختصار فهم الذين يديرون عجلة الصناعة المدنية . ولذا يجب الا نغفل عن هذه الصناعات وما لها من أهمية اقتصادية .

وللتدريب أهمية قصوى لمساعدة الفرد على الوصول الى درجة معينة من المهارة والكفاية . وكلما ازداد مجال التنافس فى المحيط المهنى كلما ازدادت أهمية التدريب المناسب لكل مهنة . والتدريب هو الذى يفرق بين النجاح والفشل ، وكل ما يتطلبه الأمر هو ان يحصل الشخص على اكبر قسط ممكن من التدريب لاكتساب الخبرة التى يتطلبها العمل سواء اكان ذلك داخل المعهد الدراسى أم خارجه . وفيما يلى بعض التوجيهات التى تفيد الشباب فى هذه المرحلة التدريبية ، وهى تخاطب الشباب الذى يعد نفسه مهنيا :

١ - اذا كنت تشعر بأنه لابد من التحاقك بعمل بمجرد الانتهاء من المرحلة الثانوية ، فعليك ان تبحث فى معهدك أو مجتمعك عن نوع التدريب الذى يمكنك الحصول عليه اثناء القيام بعملك الجديد . وقد اثبتت التجارب ان حوالى ٦٠٪ من الشباب يلتحقون بأعمال ووظائف روتينية فى بدء حياتهم العملية . وقد تكون احد هؤلاء الشباب ، ولذا فمن الافضل ان تبدأ فى وضع خططك للتدريب المتصل كى تعد نفسك لمركز اعلى فى مهنتك ، وتستجد فى برامج التدريب المهنى المتعددة ما يعينك على تحقيق غرضك .

٢ - اذا اعاقتك بعض الصعوبات المالية عن الحصول على التدريب الذى ترغب فيه فامامك احد طريقين : اما الالتحاق بأحد مراكز التدريب المهنية الخاصة بالقوات المسلحة ، او الالتحاق بأحد مراكز تدريب التلمذة الصناعية ، ففى كلا الميدانين فرص واسعة لكل شاب قادر على العمل .

٣ - لن يخلو الأمر من ان تبحث عن كلية او معهد تلتحق به لاتمام دراستك واذا لم تتوافر لديك الامكانيات المالية لمواجهة مطالب الدراسة

١ - الاسم ، والجنس ، والسن ، والطول ، والوزن ، وعنوان الإقامة ، ورقم التليفون ( ان وجد ) .

٢ - محصولك الدراسى موضحا اسماء المدارس والمعاهد التى درست بها ومدة الدراسة بكل منها ، وتاريخ الالتحاق والتخرج ، ومواد الدراسة بكل معهد ومواد التخصص .

٣ - خبرتك المهنية ، مشتملة على وصف الأعمال التى سبق لك الاشتغال بها - سواء اكان ذلك لبعض الوقت ام بصفة دائمة - مع ذكر اسم صاحب العمل وعنوانه والمدة التى قضيتها بكل عمل واسم المشرف المباثر على عملك .

٤ - نشاطك فى اوقات الفراغ مع ذكر النوادى والجمعيات المدرسية والاجتماعية والثقافية التى كنت تزاول فيها نشاطك .

٥ - ميولك وهواياتك وانواع الرياضة التى تمارسها .

٦ - قائمة تحتوى اسماء من يمكن الرجوع اليهم من مدرسيك واصحاب الأعمال السابق لك الاشتغال معهم والاصدقاء وغيرهم ممن يمكن الركون اليهم للحصول على بيانات وافية عنك .

ومن الأفضل ان تلتصق بالملف صورة شمسية حديثة لك .

انك تبلغ ذروة النجاح فى جولتك للبحث عن عمل اذا ما تمكنت من الحصول على مقابلة مع صاحب العمل المرتقب ، فالمقابلة تحدد مصير جولتك وقد تكون خاتمة المطاف لهذا الداب المتواصل للبحث عن عمل . . . ولذا كان من الضرورى ان تعد نفسك لهذه المقابلة وتراجع مظهرك العام ومعلوماتك ومستنداتك وتسلح نفسك بالذكاء واللباقة والحرص وسعة الأفق قبل ان تتخذ خطواتك الأخيرة نحو مقابلة صاحب العمل . . ان الأثر الذى تتركه فى نفوس الآخرين أثناء بحثك عن عمل يعتمد على مظهرك الى حد كبير . فلا تهمل مراجعة ملبسك وهندامك لتتأكد من ان كل شىء يبدو نظيفا وان هندامك ومظهرك يبعثان على الراحة والاطمئنان ، ويحاول اصحاب الأعمال الحكم عليك من مظهرك وملبسك وكيفية العناية بها ، ولكن لا تحاول ان تسرف فى التأنق أو اختيار ملابس ذات ألوان صارخة متنافرة ، كما يجب على الفتاة ألا تسرف فى الزينة قبل المقابلة أو ارتداء

ملابس غير ملائمة ، فرجال الأعمال يفضلون دائما الملابس البسيطة  
المحتشمة سليمة الذوق .

وتبدأ المقابلة عادة منذ اللحظة التي تطرق فيها باب المكتب وتقابل  
سكرتير المدير . فعليك بالمحافظة على الموعد المحدد والذهاب بمفردك دون  
أن تصطحب احدا من اقاربك او اصدقائك ، وانتظر حتى يأتى دورك  
فى المقابلة دون ان تبدو عليك مظاهر اللهفة او القلق ، وكن لبقا فى  
حديثك عندما يوجه اليك الحديث واحذر الثرثرة . وقد يدعشك ان تعلم  
ان صاحب العمل او المدير سيسال سكرتيرته عن سلوكك فى فترة الانتظار  
بعد انتهاء المقابلة . وقد يطلب منك ان تملأ استمارة خاصة بالوظيفة فى  
فترة الانتظار للمقابلة ، فاستخرج البيانات الخاصة بك من المظروف الذى  
تحمله واملأ البيانات بدقة وأمانة ووضح .

وهناك بعض القواعد الهامة فى المقابلة التى يهتمك معرفتها . .  
ففى بعض الأحيان تتخذ المقابلة صبغة الامتحان الذى يستغرق وقتا طويلا ،  
وفى كثير من الأحيان لا تخرج المقابلة عن مجرد حديث او مناقشة عادية .  
وطالما ان كل مقابلة تخدم هدفا معيناً فان ذكر بعض الملاحظات العامة  
سيفيد فى هذه الناحية بصفة عامة . وفيما يلى الخطوات الأساسية التى  
تتبعها أثناء المقابلة :

١ - ابدأ بتقديم نفسك ، ذكرا اسمك باختصار ونوع العمل الذى  
تبحث عنه .

٢ - بعد الانتهاء من عبارات التعارف اترك الفرصة للمستجوب ليقود  
المناقشة . . وقد يبدأ بذكر مقتضيات العمل ثم يسالك ان تخبره بالمزيد  
عن نفسك . لاحظ ان تكون اجاباتك محددة واضحة دون اسهاب الا اذا  
طلب منك ان تسهب فى ذكر التفاصيل ، ولا تخرج عن موضوع السؤال .  
قدم اليه ملفك الشخصى ولا تسرف فى تقديم المستندات فى هذه اللحظة  
ما لم يطلب منك ذلك .

٣ - سيوجه اليك المستجوب عددا من الأسئلة فكن صريحا وامينا فى  
اجاباتك مستخدما اللغة الصحيحة والتعبير السليم . لا تحاول المقاطعة  
اثناء الحديث وصوب بصرك نحو المستجوب عندما يسالك ولا تتهرب من  
نظراته . واجعل مؤهلاتك وخبرتك هى التى تبرر حصولك على الوظيفة  
بدلا من الاسترسال فى ذكر حاجتك الى العمل ، فكل ما يهم المستخدم

أو صاحب العمل هو الطريقة التي ستخدم بها المؤسسة ولا يعنيه كثيرا  
مدى حاجتك الى العمل .

٤ - حاول أن تبدو طبيعيا اثناء المقابلة ولا تسمح لزماد اعصابك  
أن يفلت منك فتكثر من اصلاح ربطة العنق دون مبرر أو تعبت بحلقة  
المفاتيح أو تفرك اصابعك أو تعبت بأدوات المكتب ، وتجنب القاء الفكاهات  
دون مبرر أو التماذى فى اظهار روح المرح والدعابة ، بل كن متزنا وطبيعيا .

٥ - سيمندك صاحب العمل دون شك فرصة لتوجه اليه اى أسئلة  
تراها لازمة ، وهذه فرصتك للوقوف على المزيد من المعلومات عن مطالب  
الوظيفة ومستقبلها . وإذا ما رايت أنك قد حصلت على الوظيفة فمن حقك  
السؤال عن ساعات العمل ونظامه والأجر الذى ستتقاضاه وأى بيانات  
أخرى تهتمك فى هذه الناحية ، ولكن تجنب هذه الأسئلة فى اول المقابلة  
حتى لا يشعر صاحب العمل باهتمامك بهذه التفاصيل بدلا من الاهتمام  
بطبيعة العمل ومستلزماته فتخب ظنه .

٦ - لصاحب العمل حرية التصرف فى نهو المقابلة حسب استصوابه . .  
فقد يخطر ببالك أنك قد حصلت على الوظيفة ، أو انه ما زالت تنقصك بعض  
المؤهلات أو التدريب ، وقد يتطلب منه الأمر الرجوع الى المصادر والمراجع  
التي ذكرتها ، أو قد يكون ممن يؤمنون بعدم اتخاذ قرار سريع قبل أن  
يقابل عددا آخر من طالبي الوظيفة .

٧ - لا تنس أن تشكر صاحب العمل فى نهاية المقابلة واترك له نسخة  
من ملفك الشخصى بالإضافة الى عنوانك ورقم الهاتف . وأن تساله عما إذا  
كان يسمح لك بآلاتصال به بعد بضعة ايام .

إذا شعرت بأن نتيجة المقابلة مشجعة فلا يفتك أن تحتفظ ببطاقة  
صاحب العمل للاتصال به فيما بعد . ومن ناحية أخرى فإن ارسال كلمة  
شكر رقيقة لصاحب العمل بعد المقابلة تدل على روح المودة واللباقة من  
ناحيتك وتساعد الطرف الآخر على أن يتذكرك ويشعر باهتمامك بالعمل .

وإذا لم يتيسر لك الحصول على وظيفة بعد أن بذلت جهدا كبيرا فمن  
الاصوب أن تراجع مؤهلاتك وامكاناتك وتختبرها اختبارا وثيقا بالنسبة  
لمقتضيات العمل الذى تبحث عنه . وإذا كانت رغبتك هى أن تبدأ بعمل  
يكسبك مزيدا من الخبرة يؤهلك للوظيفة التى ترغب فيها ، ولكن لا يفتك

أن تبدأ بالعمل الذى يتناسب مع مؤهلاتك وقدراتك وامكانياتك والذى يقع فى دائرة تخصصك حتى تحصل على العمل الذى ترغب فيه . واحذر من تقبل أى عمل لمجرد الحصول على وظيفة ولتريح نفسك من عناء التجوال فى سبيل البحث عن عمل مناسب ، وما دمت تحمل المؤهلات المطلوبة ولديك القدرة اللازمة للعمل فانك ستحصل على بغيتك فى أول فرصة تسنح لك .

ولا تنس أن تقضى ثمانى ساعات يوميا فى سعى متواصل لمدة ستة ايام اسبوعيا فى البحث عن عمل . ولكن لا تدع ذلك يصرفك عن القراءة والاطلاع والبحث ومقابلة الأصدقاء والترويح عن نفسك ، ولا تهمل صحتك فالعقل السليم فى الجسم السليم .

ولكى يمكن تشغيل الفرد بنجاح يجب على اخصائى الترخديم او المرشد المهنى ( Vocational Counselor ) أن يحصل على المعلومات اللازمة عن مطالب الأعمال التى يستطيع الفرد أن يؤديها وكذا امكانيات الفرد فى هذه الناحية . وتستخدم المقابلة وتحليل العمل والتوصيف المهنى والمعلومات المهنية كوسائل رئيسية للحصول على المعلومات عن مطالب الأعمال ، أما امكانيات الفرد فتقررهما الاختبارات الطبية والنفسية والخبرات السابقة والمقابلة . . وبعد تشغيل الفرد ياتى دور متابعته اثناء قيامه بالعمل لفترة معقولة للتأكد من أن فى مقدوره القيام بهذا العمل بنجاح ومعرفة اتجاهاته نحو العمل ، حتى اذا ما لزم الأمر يمكن تحويله الى عمل آخر أكثر ملاءمة قبل أن يعتريه الشعور بالاحباط والفشل مما يؤثر على حالته النفسية وعلى انتاجه .



#### رابعا - التكيف مع البيئة المهنية :

ان عملية التكيف المهنى ( Vocational Adjustment ) ترتبط ارتباطا وثيقا بتوافق الفرد مع بيئته المنزلية والاجتماعية ، فاذا ما شب الفرد منذ الصغر على الاخلاص فى العمل واتباع الامانة والدقة وتحمل المسئولية فان هذه العادات تلازمه عندما يقبل على عمله وتسير به فى طريق النجاح . واذا ما صادف الفرد صعوبات تعترض طريق نجاحه فى عمله ، فمن واجب المشرف على العمل ( Supervisor ) أن يحيله الى اخصائى التوجيه

المهني والارشاد النفسى الذى يقوم من جانبه بتحليل المشكلة واضعا نصب عينيه ان يتعامل مع الفرد كوحدة كاملة وكل لا يتجزأ بمعنى دراسة ظروفه داخل المصنع وخارجه حتى يستطيع تكوين صورة واضحة عن سبب المشكلة مما يساعده على السير فى طريق الحل الصحيح . وعند اجراء عملية الارشاد النفسى ( Counseling ) يجب النظر بعين الاعتبار الى المبادئ الآتية :

١ - ان كل صفات الفرد الشخصية ترجع الى سلوكه وعاداته .  
ولذا فالتوجيه المثمر هو الذى يعتبر الفرد وحدة كاملة لا تتجزأ .

٢ - على الرغم من تشابه الأفراد فى نواح شتى الا انه يجب النظر بعين الاعتبار الى الفروق الفردية .

٣ - تعتبر عملية التوجيه سلسلة مستمرة من الخدمات تلاحق الفرد منذ طفولته حتى الشيخوخة وتتبعه أينما حل لمعاونته فى التغلب على مشكلاته .

٤ - على الرغم من أن عملية الارشاد النفسى تمس كل مرحلة من مراحل حياة الفرد الا أن الفكرة السائدة ترمى الى تركيز الارشاد فى نطاق الصحة النفسية للفرد من حيث تدخلها فى تكيفه مع المنزل وفى علاقاته المهنية والاجتماعية .

٥ - يجب أن تحول مشكلات الارشاد التى تحتاج الى علاج نفسى أو طب نفسى الى ذوى الخبرة ممن تخصصوا فى هذا النوع من العلاج -  
المعالج النفسى الاكلينيكى ( Clinical Psychologist ) والطبيب النفسى ( Psychiatrist ) .

بعد هذا العرض السريع لناحية التكيف المهني ، يبدو من المعقول ان نتعمق ببعض الاستبصار فى هذه الناحية ، وحينئذ نلمس أن لها شقين : أحدهما علمى والآخر تطبيقي . فالأول يتعلق بناحية البحث والتجريب فى مجال التكيف المهني والعوامل المؤثرة عليه ، والثانى يختص بالوسائل العملية الفعالة التى تساعد على التكيف المهني فى مجال العمل .

فمن الناحية العلمية نجد أن البحوث التى تعرضت لموضوع التكيف المهني عديدة ونستطيع أن نخرج منها بتصنيف للمشكلات التى يتناولها .

وقد أصدرت جامعة « منيسوتا » بالولايات المتحدة الأمريكية كتاباً عن موضوع التكيف المهني قام بإعداده لفيف من أساتذتها (٥) وقسم الموضوع الى النواحي الآتية :

- ١ - تقبل العمل والرضا عنه  
Job Satisfaction
- ٢ - الروح المعنوية واتجاهات الموظفين  
Morale & Employee Attitudes
- ٣ - القوى الدافعة للعمال  
Worker Motivation
- ٤ - المحكات السلوكية  
Behavioral Criteria
- ٥ - الصلاحية المهنية  
Vocational Fitness

ويمكن تلخيص ما أسفرت عنه البحوث والآراء التي استعرضها المرجع سالف الذكر فيما يأتي :

- ١ - يمكن الاستدلال على التكيف المهني من عاملين أساسيين :  
« الرضا » ( Satisfaction ) و « الكفاية » ( Satisfactoriness )  
فيشتمل « الرضا » على الاقتناع بالعمل وتقبله بوضع عام وكذا تقبل الفرد للنواحي المختلفة للظروف البيئية للعمل ( المشرف على العمل والزملاء والمؤسسة التي يعمل من أجلها وأحوال العمل وساعات العمل والتأجر ونوع العمل الذي يقوم به ) . وبمعنى آخر فإن رضا العامل يشمل اشباع حاجاته وتحقيق آماله وأهدافه . أما « الكفاية » فيعبر عنها بمدى كفاءة العامل وأهليته للعمل وكفايته الانتاجية ، وبالطريقة التي يقدره بها رؤساؤه وزملاؤه في العمل والمؤسسة التي يعمل بها . وهي التي يعبر عنها سلبياً بتغيب العامل وتأخره عن مواعيد العمل والحوادث التي تقع منه أو يقع فيها وعدم استقراره في العمل . وهي التي يعبر عنها إيجابياً بتوافق قدراته ومهاراته مع مطالب العمل ومقتضياته .
- ٢ - يجب أن يكون الفرد هو الوحدة الأساسية في الدراسة المتعلقة بالتكيف المهني - فعلى الرغم من أن مقارنة الجماعات بعضها ببعضاً تلقى

Lloyd H. Lofquist, et , al : **A Definition of Work** (٥)  
**Adjustment.** Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation :  
X, Bulletin No. 30, May 1960 ( Minneapolis : University of Minnesota. 1958 ) .

ضوءاً على الدراسة ، إلا أن الفروق بين الأفراد والفروق فى داخلية الفرد نفسه لها أهمية قصوى ودلالة كبيرة فى الدراسة . ولذا فالدراسة الفردية لها أهمية بالغة فى هذه الناحية .

٣ - يستلزم التكيف المهنى بعض الوقت لحدوثه . والواقع أن سنوات العمل للفرد تكون فى مجموعها الفترة التى تستغرقها عملية التكيف . ويلاحظ أن الرضا ( الاشباع ) والكفاية قد تتفاوت بالنسبة للفرد الواحد على مر الأيام ، ولذا فقد تكون هناك دورات من الاشباع وعدم الاشباع ودورات من الكفاية وعدم الكفاية فى التاريخ المهنى للفرد . وقد تكون التغيرات التى تطرأ على نواحى الاشباع والارضاء من أهم صور التكيف المهنى .

٤ - قد تختلف أنماط التكيف المهنى باختلاف المهن . فالمحكات ذات الدلالة قد تختلف من مهنة الى أخرى ، كما قد يختلف نمط العلاقات المتداخلة فى المحكات نفسها من مهنة الى أخرى .

٥ - يتأثر التكيف المهنى بعوامل السن والجنس ومستوى التعليم والتدريب ونمط الشخصية والتكيف خارج نطاق العمل . ولذا فإنه يبدو من المعقول أن درجة الاشباع والارضاء تعكس درجات مختلفة من التكيف المهنى بالنسبة لاختلاف السن والجنس ومستويات التعليم والتدريب وغيرها . ولذا يجب أن نضع فى اعتبارنا هذه الارتباطات حتى نفهم ناحية التكيف المهنى على حقيقتها .

٦ - هناك عوامل مهنية ترتبط بالرضا عن العمل والاشباع والعوامل الغالبة فى هذه الناحية هى : الأجر ، والزملاء فى العمل ، والاشراف ، ونوع العمل ، ومدى الارتباط بالمؤسسة ، والشعور بالأمن ، والادارة ، وفرص الترقى .

٧ - يمكن فهم اتجاهات العمال ومعنوياتهم فهما صحيحا فى نطاق علاقاتهم بالمحكات السلوكية كالقدررة الانتاجية ، والنقل الداخلى ، والغياب ، ونسبة الحوادث ، والمسكلات المتعلقة بالنظام ، والمنازعات . ولا يكون التكيف المهنى متكاملًا اذا لم يشمل على هذه المحكات السلوكية .

٨ - للدوافع أهميتها للدلالة على التكيف المهنى . ويلاحظ أن الشعور بالملل من العوامل المؤثرة على التكيف المهنى وخاصة بالنسبة للأعمال المتكررة الروتينية . ويتأثر تكيف الفرد بمدى التناقض بين أهداف

الفرد وخبراته . ويلاحظ أن العامل المحدود الأهداف يستطيع أن يتوافق مع الظروف المهنية حتى ولو كانت غير ملائمة بدرجة أكبر من الشخص الطموح .

٩ - تعتبر الصلاحية المهنية ، أى مقارنة امكانيات الفرد بمقتضيات العمل . أحد الأبعاد الأساسية للتكيف المهني . وتبدو أهمية هذا العامل - أى الصلاحية المهنية - فى حالة ذوى العاهات بصفة خاصة .

١٠ - تعتبر الوسائل الآتية ذات قيمة فى دراسة التكيف المهني :

( أ ) مقياس للاشباع المهني بوجه عام ، مثل « مقياس هوبوك للاشباع المهني » ( Hoppock Job Satisfaction Blank ) .

( ب ) مقياس لاتجاهات العمال نحو العمل .

( ج ) قياس الاحتياجات الفردية .

( د ) مقياس مستوى الطموح .

( هـ ) مجموعة من اختبارات الاستعدادات كالاستعداد الكتابي او الميكانيكي او اختبارات الاستعداد الفارقة .

( Differential Aptitudes Tests Battery )

( و ) مقياس للميول مثل « مقياس سترونج للميول المهنية » .

( Strong Vocational Interest Blank )

( ز ) مقياس للكفاءة والأهلية للعمل ، وهو يعد محليا فى المصنع او المؤسسة .

( ح ) استبيان عن التاريخ المهني يشتمل على الأعمال التى مارسها الفرد منذ التحاقه بالعمل مع وصف هذه الأعمال ، ومدة مزاولتها ، ومتوسط الأجر ، واسباب ترك العمل ، ووسائل البحث عن عمل ، وفترة التعطل وغيرها .

( ط ) محك للصلاحيه المهنية يصلح للمقارنة مع الخواص المهنية كالاستعدادات والميول ) .

بعد هذا التلخيص لنتائج البحوث التى اجريت فى مجال التكيف المهنى ، يبدو من المعقول ان ننتقل الى الناحية التطبيقية ، اى انسب الوسائل لتحقيق التكيف فى الحياة العملية . . اذ يمر الموظف بفترة حرجة فى بداية عهده بالوظيفة . وهذه هى بداية فترة التكيف حيث يبدأ فى الوقوف على قدميه والصعود امام مقتضيات العمل ومستلزماته واثبات كيانه ووجوده فى نظر رؤسائه وزملائه . فاذا كان الاشراف فى هذه الفترة قائما على اسس سليمة فان الموظف يسير فى الطريق السليم نحو تنمية عادات العمل الطيبة المرغوبة والتى تتطور فيما بعد الى مهارات . ونظرا لان الاتجاهات تنمو وتتطور فى خلال هذه الفترة فمن الواجب المحافظة على رفع روحه المعنوية اثناء مرحلة التكيف . ولذا فمن الضرورى ان يقوم الاشراف - فى خلال هذه الفترة - على اساس من الفهم والاخلاص ومراعاة المبادئ الاساسية للعلاقات الانسانية .

ويقوم الموجه او المرشد ( Counselor ) بدور حيوى خلال هذه الفترة - وهى فترة التكيف فى بدايتها ، وتقع على عاتقه مسؤولية كبيرة لا تقل عن مسؤولية المشرف ان لم تكن تفوقها . فبينما نجد وظيفة المرشد لا تتصف بالسلطة او الرئاسة الا ان من واجبه ان يكون يقظا ومتنبها لكل ما يدور حوله وخاصة بالنسبة للمواقف التى تؤثر على العلاقات الانسانية فى المؤسسة التى يعمل بها . وعليه ان يعرف كيف يقدر بدقة الدرجة التى يحتمل ان يتكيف بها العامل او الموظف بالنسبة لموقف العمل . ونظرا لعدم وجود مقاييس محددة يلجا اليها المرشد لتحديد درجة تكيف العامل مع العمل ، لذا فعليه ان يناقش بعض العوامل والاسس مع المشرف ، وهى تتلخص فيما يلى :

#### ١ - الصلاحية للعمل :

( ا ) هل يستطيع العامل مواجهة مقتضيات العمل الفيزيائية والعقلية وغيرها .

( ب ) هل يستطيع العامل الاستمرار فى هذا العمل متدرجا فيه الى اعلا درجاته ؟

#### ٢ - سمات الشخصية :

- ( ا ) هل يستلزم العمل تركيزا فى التفكير ؟  
( ب ) ما درجة تكرار التأخير والغياب للعامل ؟

- ( ج ) هل يستطيع العامل ان يكون علاقات مع زملائه بسهولة ؟  
 ( د ) هل يستطيع الاعتماد على نفسه ؟  
 ( هـ ) هل اختبرت امانته ؟

### ٣ - التقدم فى العمل :

- ( ا ) ما مدى تقدم العامل فى عمله حتى هذه اللحظة ؟  
 ( ب ) ما هو تقدير المشرف لهذه الناحية بالنسبة للعامل ؟  
 ( ج ) ما هى الاجراءات التى اتخذت للتوفيق بين الاختلاف فى الآراء فى هذه الناحية ؟

### ٤ - الخطط المستقبلية :

- ( ا ) هل هناك ما يدل على ان العامل قد وضع لنفسه خطة للتكيف بالنسبة لعمله الجديد ؟  
 ( ب ) متى ستبدأ - كمرشد - فى الاتصال بالعامل لمعاونته فى تنفيذ خطته ؟  
 ( ج ) ما هى خطتك بعد الاتصال بالعامل وما هو الاجراء الذى ستتخذه ؟

ففى الاجابة عن هذه الاسئلة وغيرها ما يساعد المرشد فى التعرف على مدى تكيف العامل والموظف . ولكى يستطيع المرشد تفسير البيانات التى يحصل عليها بدقة يجب ان يلم بنظام العمل فى المؤسسة والنشاط الذى يقوم به المشرفون ورجال الادارة ، ولن يتاح له ذلك الا عن طريق الاتصال المباشر بهيئة الاشراف والادارة . وفى النقاط الآتية ما يساعد المرشد كى يتعرف على سياسة الاشراف والعمل بالمؤسسة للوقوف على العقبات التى تحوز دون عملية التكيف بالنسبة للعمال والموظفين :

- ١ - دراسة ظروف العمل واحواله بالمؤسسة - بعد استئذان السلطات صاحبة الشأن - وبمعاونة المشرفين ورجال الادارة ، مع ملاحظة ان تشمل الدراسة كل قسم من اقسام المؤسسة او المصنع .  
 ٢ - دراسته توصيف الأعمال ومواصفاتها دراسة دقيقة ، والتركيز على مقتضيات الأعمال ومستلزماتها .

٣ - دراسة ملفات المستخدمين والخروج ببيانات احصائية عما يأتي :  
( ا ) متوسط السن بالنسبة للقوى العاملة بالمؤسسة وهل هذا المتوسط فى ارتفاع او انخفاض . واذا لاحظت تغيرا واضحا فى الأرقام بالنسبة للسنوات الأخيرة فيلفت نظر رجال الادارة اليها .

( ب ) هل معدلات التنقلات الداخلية معقول بالمقارنة بالمصانع او المؤسسات المشابهة ؟

( ج ) هل معدل الغياب معقول ؟

( د ) ما هو معدل الحوادث التى تقع من الموظفين الجدد بالنسبة لحوادث المؤسسة بوجه عام ؟

وبالإضافة الى ما ذكر فان استخدام مقاييس الذكاء والاستعدادات الشخصية فى وضع العمال والموظفين فى الأعمال التى تلائمهم مما يساعد على تكيفهم . . وتساعد برامج الارشاد النفسى على تكيف العمال والموظفين ، وفيما يلى بيان وسائل الارشاد التى تساعد على التكيف المهنى :

١ - يستطيع المرشد تحسين وسائل تكيف المستخدمين بالنسبة للعمل بالآتى :

( ا ) توضيح تعليمات المؤسسة وسياستها ونظام العمل بها .

( ب ) تفسير استجابات المستخدمين لهذه التعليمات وابلغها الى رجال الادارة بصفة عامة .

( ج ) المعاونة فى تنمية الاتجاهات السليمة من جانب رجال الادارة نحو المستخدمين .

( د ) وضع برنامج يساعد فى التقليل من تعب العمال .

( هـ ) التعرف على العوامل الانسانية التى تنطوى عليها عملية الانتاج .

( و ) اقتراح الوسائل التى تساعد على رفع الروح المعنوية بين المستخدمين فى كل اقسام المؤسسة .

٢ - يساعد المرشد العمال على التكيف عن طريق :

( ٤ ) وضع الخطط الكفيلة بتحسين العلاقات بين المشرفين والعمال ، ومراقبة تنفيذها .

- ( ب ) ازالة اسباب تاخر العمال وغيابهم .
- ( ج ) اقتراح التغييرات اللازمة بالنسبة لأحوال العمل التي تعطل الانتاج .
- ( د ) توضيح اى تحسينات فى الاضاءة والتهوية والتدفئة والظروف البيئية للعمل .
- ٣ - يستطيع الموجه أن يجعل هيئة الادارة على علم بنواحي التقدم عن طريق :
- ( ١ ) الاحتفاظ بسجلات وافية عن الأعمال التي تمت ونتائجها .
- ( ب ) تقديم تقارير دورية لهيئة الادارة .
- وفيما يلى بعض التوجيهات التي تساعد المرشد فى القيام بعمله لتحقيق أهداف التكيف المهني :
- ١ - كن صدوقا ، دون ان تفقد هيبتك .
- ٢ - اعمل على تقوية مركز المشرف ولا تحاول اضعافه .
- ٣ - كن عادلا مع المستخدمين ولا تتدخل فى شئونهم بدرجة غير مقبولة .
- ٤ - كن هادئا ومترنا ، ولا تستخدم روح الاشراف او الادارة ، وتمسك بمبادئ العلاقات الانسانية .
- ٥ - اجعل مقترحاتك بناءة ، ولا تتدخل فى المنازعات الشخصية للمستخدمين .
- ٦ - راجع البرنامج بين آن وآخر ، ولا تضيق دائرة نشاطك ، واجعل البرنامج مرنا لمواجهة كافة الظروف والاحتمالات .
- ٧ - لا تنطق بغير الحقائق وابتعد عن الشرثرة .
- ٨ - كن واقعي وحاول الحصول على الحقائق دون أن تتكهن بالنتائج .
- ٩ - اقترح ما تراه مناسبا ، ولا تفرض آراءك .
- ١٠ - كن عطوفا وصبورا ، ولا تتسرع فى الحكم على الأشخاص أو المواقف .

١١ - لا تسرف فى الوعود ، وحاول تحقيق ما وعدت به حتى لا تفقد ثقة الموظفين .

ومما تقدم يتضح أن عمل المرشد يتطلب أن يكون حلقة الاتصال بين الإدارة والموظفين وهو - دون غيره - يستطيع أن يساعد الموظفين والعمال على التكيف المهني .

\*\*\*

### الانتقاء المهني

تتلخص عملية الانتقاء المهني فى اختيار الصالحين من المتقدمين للأعمال المختلفة اذا ما طبقت قدراتهم وخبراتهم مستلزمات الأعمال والوظائف الشاغرة . ونجد أمامنا فى هذه الحالة عملا واحدا لعدد من الأفراد يرغبون فى الالتحاق به ، ولذا فإن محور الاهتمام فى هذه الحالة هو الوظيفة أو العمل ذاته ، بعكس الحال فى التوجيه المهني اذ يتركز الاهتمام فيه بالفرد دون العمل . والهدف الأساسى من الانتقاء المهني هو اختيار اصلى الأفراد واقدريهم على انجاز العمل بنجاح .

ومن الناحية العملية هناك عدة اعتبارات فى الانتقاء المهني تتلخص فيما يلى :

#### ١ - تعديل سياسة استقطاب القوى العاملة :

تتبع المؤسسات والمنشآت الصناعية عدة وسائل للحصول على العمال والموظفين ، الا أن السياسة الموضوعية للحصول على المستخدمين تحتاج الى بعض الترتيب والتعديل ، اذ ان اغلب الوسائل المستخدمة فى هذه الناحية مرتجلة . وهناك حاجة ماسة الى البحث والدراسة العلمية فى هذه الناحية للوقوف على انسب الوسائل التى تتبع فى الحصول على الموظفين والعمال .

#### ٢ - المقابلة :

تهدف مقابلة الانتقاء ( Selection Interview ) الى معرفة ما اذا كان لدى طالب الوظيفة المؤهلات والخبرات التى تتطلبها الوظيفة وبنائى درجة . ويستخدم عادة نوعان من المقابلة فى الانتقاء المهني : الأولى قصيرة لمدة لا تتجاوز الخمس دقائق لمعرفة بعض البيانات الأولية

عن طالب الوظيفة ، والثانية تستغرق وقتا اطول وتتناول بعض التفاصيل  
باسهاب للوقوف على قدرات الشخص وامكانياته وخبراته .

وخير وسيلة لتحسين المقابلة هي ان يقوم بها افراد مدربون لديهم  
خبرة كافية بالسلوك البشرى وقادرون على القيام بالمقابلة بطريقة موضوعية  
دون تحيز او تحامل . وما من شك فى ان الاختصاصيين النفسيين هم اقدر  
من يقوم بعملية المقابلة وخاصة اذا كان تخصصهم فى مجال علم النفس  
المهنى او الصناعى . وقد قام بعض رجال علم النفس باستنباط دليل للمقابلة  
لمعاونة القائمين بهذه العملية (٦) ، ويشمل الدليل ثلاثة اقسام رئيسية هي :  
الخبرة المهنية ، والتدريب ، وتاريخ حياة الفرد . وفى اعتقاد هؤلاء  
الاخصائيين ان بدء المقابلة بسؤال الشخص عن خبرته المهنية يعتبر وسيلة  
ناجحة فى المقابلة لأنها تتيح الفرصة للفرد للتكلم فى موضوع يعرفه جيدا  
ويستطيع ان يطرقه فى البداية دون اى حرج .

### ٣ - طلب الالتحاق بالوظيفة :

يعتبر طلب الالتحاق احد الوسائل المستخدمة فى الانتقاء المهني  
وخاصة فى اول مراحلها . ويعد هذا الطلب عادة فى صيغة مقننة تشمل  
بيانات عن حياة الشخص طالب الوظيفة يكتبها الشخص بنفسه . ويستخدم  
الطلب لغرضين اساسيين فى عملية الانتقاء : الاول للمعاونة فى انشاء ملف  
كامل للموظف او للعامل للرجوع اليه عند الحاجة ، والثانى لمعاونة القائمين  
بعملية المقابلة للحصول على معلومات عن الطالب قبل مقابلته .

ويرفق بطلبات الالتحاق عادة خطابات توصية من اشخاص او جهات  
مسئولة لها خبرة سابقة مع طالب الوظيفة ، وتكتفى معظم الشركات  
والمنشآت الصناعية برأى صاحب العمل السابق . ولهذه الخطابات  
اهميتها فى مراجعة ما ذكره طالب الوظيفة فى طلب الالتحاق عن سابق  
خبرته المهنية .

---

R. A. Fear and B. Jordan : **Employee Evaluation** (٦)  
**Manual for Interviewers.** ( New York : The Psychological Corpo-  
ration, 1943 ) .

## ٤ - الاختبارات النفسية :

تؤدي الاختبارات النفسية أجل خدمة في المجال المهني للمعاونة في الانتقاء والتصنيف المهني . وقد سبق التحدث عن هذه الاختبارات في التوجيه المهني ، الا أن الأمر يختلف في ميدان الانتقاء المهني . . ففى الانتقاء يجب أن يكون الغرض من استخدام الاختبارات مرتبطا كل الارتباط بالعوامل التي تنبئ بالنجاح في العمل وزيادة الانتاج ، هذا بالإضافة الى ان للوقت والتكاليف التي تستلزمها عملية الاختبارات قيمتها في المجال المهني . ولتوضيح هذا الرأي نضرب مثلا بما يحدث في عملية التوجيه المهني ، فهنا يقدم المرشد المهني مجموعة من الاختبارات ( Battery of Tests ) للاستعداد او القابلية تشمل نواحي الاستعداد الميكانيكي والحسابي واللغوي والكتابي والفنى . . الخ ، بالإضافة الى اختبار للميول ومقاييس للشخصية ، وذلك بغرض معرفة نواحي القوة والضعف في قدرات العميل وشخصيته وبالتالي توجيهه الى العمل الذي يلائمه في حدود هذه القدرات والامكانيات ، ومن البديهي أن هذه العملية تستغرق وقتا طويلا وتكاليف كثيرة . بينما تستخدم في عملية الانتقاء المهني مجموعات مختصرة من الاختبارات او بعض اختبارات معينة لقياس القدرات المطلوبة وتطبيقها على العدد المتقدم للوظيفة وانتقاء الأصلح بالنسبة لمستلزمات الوظيفة ومقتضياتها . ولهذا الغرض فقد استنبطت اختبارات مختصرة لاختبار الذكاء مثل اختبار « وندريك » الذي يستغرق حوالى ١٢ دقيقة ، وهو ملخص لاختبار « أوتيس » فى الذكاء الذى يستغرق حوالى ٣٠ دقيقة . وهناك عدة اختبارات اخرى تستخدم لهذا الغرض (٧) ، وهذا بالإضافة الى الاختبارات العملية اى اختبارات الانجاز ( Performance Tests ) واختبارات الحرف ( Trades Tests ) التي تستخدم فى الصناعة على اوسع نطاق .

ولكى تحقق الاختبارات الهدف المنشود من استخدامها يجب أن تتبع الأسس العلمية الصحيحة مع المعاملة الاحصائية الدقيقة ، وتتلخص الخطوات الأساسية المتبعة فى تصميم الاختبارات فيما يأتى :

(٧) مثل مجموعة اختبارات الأعمال الكتابية ( القدرة العددية ، والسرعة والدقة ، الاستدلال اللغوى ) اعداد محمد عماد الدين اسماعيل وسيد عبد الحميد مرسى ( الطبعة الرابعة عام ١٩٦٤ ) - الناشر مكتبة النهضة المصرية .

( أ ) تحليل العمل : لمعرفة خصائص العمل ومطالبه وظروفه .

( ب ) اختيار الصفات المطلوب قياسها : على ضوء تحليل العمل السابق ذكره يمكن معرفة أنواع الاستعدادات والصفات والقدرات اللازمة للعمل ، وتوضع هذه الصفات نصب أعين المختصين عند تصميم الاختبارات .

( ج ) اختيار محك النجاح : نظرا لأن الغرض النهائى من استخدام الاختبار هو التنبؤ بمدى نجاح الفرد فى العمل ، لذا كان من الضروري ان يكون هناك معيار أو محك لاستخدامه فى قياس مدى النجاح . ففى اختبارات التحصيل مثلا ( Achievement Tests ) تعتبر تقديرات المدرسين هى محك النجاح ، وفى الصناعة يعتبر الانتاج بالوحدة أو فى الساعة أحد معايير النجاح وهكذا ، وللمحك أهمية قصوى فى قياس صحة الاختبار .

( د ) تصميم الاختبار : بعد انجاز الخطوات السابقة يأتى دور اختيار نوع الاختبار والأسئلة التى يشملها . وقد يكون الاختبار شفويا أو كتابيا أو عمليا أو موقفيا حسب الظروف .

( هـ ) تقنين الاختبار : لهذه العملية أهميتها حيث يطبق الاختبار على عينة من القائمين بالعمل بنجاح حتى يمكن تحديد الوقت الذى يستغرقه الاختبار ومراجعة درجة صعوبة الأسئلة أو سهولتها ، مع ملاحظة ان يوضع فى الاعتبار ان الذين سيطبق عليهم الاختبار فيما بعد يقلون فى الخبرة عن العينة التى قنن عليها .

( و ) صحة ( صدق ) الاختبار : ويقصد بذلك الى أى مدى يصلح الاختبار لقياس ما هو مفروض فيه قياسه ، وبمعنى آخر مدى ارتباط نتائج الاختبار بمحك النجاح .

( ز ) ثبات الاختبار : والغرض منه معرفة المدى الذى يتفق فيه الاختبار مع نفسه ، أى معامل الارتباط بين نتائج الاختبار فى فترتين متباعدتين على نفس العينة ، وقد تستخدم وسائل أخرى كإيجاد معامل ارتباط نصف الأسئلة مع نصفها الآخر أو معامل ارتباط الأسئلة الفردية مع الزوجية .

\*\*\*

## مقارنة بين التوجيه المهني والانتقاء المهني

مما تقدم يتضح لنا ان الفرق بين التوجيه المهني والانتقاء المهني يتلخص فيما ياتى :

١ - يتركز الاهتمام اثناء التوجيه المهني بالفرد نفسه . فلدينا فى هذه الحالة فرد واحد وعدة وظائف او اعمال لاختبار ما يناسب الفرد منها .  
اما فى الانتقاء المهني فيتركز الاهتمام بالعمل ، فلدينا هنا عمل واحد وعدة افراد يختار الاصلح منهم لانجاز العمل بكفاءة .

٢ - على الرغم من ان الوسائل المستخدمة فى العمليتين لا تختلف كثيرا ، الا ان التركيز فى التوجيه المهني ينصب على تحليل قدرات الفرد وامكاناته ثم امداده بالمعلومات المهنية اللازمة ، بينما يزداد الاهتمام بتحليل العمل وتحديد مستلزماته ومواصفاته اثناء الانتقاء المهني .

٣ - تستخدم الاختبارات النفسية فى الحالتين . . الا ان استخدامها فى التوجيه المهني يرتبط باحتياجات الفرد وتستخدم على اوسع نطاق اذا ما لزم الامر . اما حالة الانتقاء المهني فان استخدام الاختبارات مرتبط باحتياجات العمل ومقتضياته وتستخدم فى اضيق نطاق .

٤ - تستخدم المقابلة فى الحالتين بطرق متفاوتة . . ففى التوجيه المهني يهدف المرشد الى تحليل مشكلة الفرد ومعاونته على حلها ومساعدته على التكيف مع بيئته المهنية ، بينما تهدف المقابلة اثناء الانتقاء المهني الى تقييم قدرات الفرد وامكانياته لمعرفة ما يتلاءم منها مع مطالب العمل .

٥ - يهدف التوجيه المهني الى استغلال الاعمال لصالح الافراد ، بينما يهدف الانتقاء الى استغلال القوى البشرية لصالح العمل .

وعلى الرغم من وجود هذه الفروق بين العمليتين من الناحية التطبيقية والبحثية ، الا ان هذه الفروق تنعدم تقريبا فى الناحية العلمية . . فالفرد وحدة متكاملة ولا يمكن فصل ناحيته المهنية عن نواحي التكيف الاخرى ، ومن الطبيعى ان يتعرض الفرد لضغط عملية الانتقاء حتى يحصل على العمل وحينئذ يجد برامج التوجيه المهني متاحة له فى المصنع او المؤسسة التى يعمل بها لضمان توافقه وتكيفه المهني وبالتالي اطراد تقدمه وبخاصة

فى عمله مما يؤدى الى زيادة انتاجه . . ويعتبر ما حدث فى القوات المسلحة الأمريكية منذ الحرب العالمية الثانية خير دليل على ما سبق ذكره . فقد كان اساس عملية الانتقاء فى القوات المسلحة الأمريكية قبول كل من يتقدم لها باستغلال برامج التوجيه والانتقاء المهنى ، فقد كانت العملية عملية تصنيف ( Classification ) بمعنى استغلال ناحية الانتقاء المهنى فى تحليل الاعمال وتصميم الاختبارات اللازمة وتطبيق هذه الاختبارات على المتقدمين للقوات المسلحة ، ثم تبدأ عملية وضع كل رجل فى العمل الذى يلائمه - أى التوجيه المهنى ، وبذا أمكن الاستفادة من القوى البشرية فى خلال الحرب . . وقبل انحرى العالمية الثانية كانت ادارة القوى العاملة بوزارة العمل الأمريكية تقوم بنفس العملية وذلك ما بين عامى ١٩٣٣ و ١٩٣٨ ، حيث قد تبين ان حوالى ٣٣ مليون شخص تقدموا للبحث عن أعمال ومن بينهم حوالى الربع تقع سنهم ما بين ١٦ و ٣٥ عاما دون ان يكون لهم سابق خبرة مهنية ، هذا بالاضافة الى عدد كبير من كبار السن الذين لفظتهم المهن المختلفة لعدم الحاجة اليهم ، وهنا بدت الحاجة ملحة لتحليل قدرات الافراد وامكاناتهم حتى يمكن تشغيلهم فى الأعمال التى تلائمهم .



### علاقة التوجيه المهنى بالخدمات الانسانية الأخرى

تتفق مهنة التوجيه المهنى الى حد كبير مع غيرها من المهن التى تهدف الى مساعدة البشر على حل مشكلاتهم كالعطب النفسى والعلاج النفسى وفروع علم النفس المختلفة وخدمات التأهيل المهنى والخدمة الاجتماعية . وقد يبدو من العسير فى بعض الأحيان ان نضع حدا فاصلا بين التوجيه المهنى والمهن الانسانية الأخرى ، اذ غالبا ما تسبق المشكلات المهنية للفرد مشكلات أخرى تتعلق بشخصيته او بعلاقاته الاجتماعية .

ويعتبر الكثيرون ان التوجيه المهنى يميل الى التشخيص وانه يسير نحو تحقيق هدف معين وانه يقوم على اساس كمية المشكلة ودرجتها دون طبيعتها ، ولذا فهم يرون ان علاج الاضطرابات الشديدة للشخصية من اختصاص الأطباء النفسين بينما يقوم المعالجون النفسيون بعلاج حالات الاضطراب الأقل شدة فى حين ان الموجهين يختصون بمشكلات التكيف . وقد دلت التجارب والخبرات الطويلة فى ميادين التوجيه المهنى والعلاج النفسى على أن العلاء يرفضون مثل هذا التصنيف فى العلاج ، فقد نرى

أحد العملاء يعاني اضطرابات نفسية شديدة نتيجة عدم التكيف المهني بالدرجة التي تصرفه كلية عن الاهتمام بانفعالاته ونواحي شخصيته ، ولذا فليس الأمر مقصورا على التخصص ذاته بالقدر الذي يتطلبه العلاج من كفاءة الشخص الذي يقوم به سواء أكان معالجا نفسيا أم موجهها مهنيا . والفرق الأساسي بين المعالج النفسي والموجه المهني هو في مفهوم كل من العلاج النفسي والإرشاد المهني ، فالعلاج النفسي يختص أساسا بمشكلات الشخصية الكلية والتوافق مع الواقع ، بينما يختص التوجيه المهني بنواحي الشخصية المرتبطة بمشكلة مهنية معينة .

\* \* \*

### ● العلاقة بين التوجيه المهني والعلاج النفسي :

من الناحية النظرية يختلف التوجيه المهني عن العلاج النفسي في أن الموجه المهني مسئول عن خدمات ملموسة محددة ومعينة ، بينما يهتم المعالج النفسي بالتكوين العام للشخصية وبنائها ، فنادرا ما يهتم المعالج النفسي بتغيير بيئة المريض بإيجاد عمل مناسب له ، وعندما يتصادف قيامه بذلك عن طريق تحويله إلى مؤسسة مهنية فإن غرضه الأساسي من ذلك هو تحقيق هدف آخر بخلاف الهدف المهني ، وهنا نجد أن المريض يعرض للمعالج مشكلات تتعلق بتكوينه النفسي وتتطلب المساعدة .

وقد تطورت العلاقة بين الموجه المهني والمعالج النفسي بحيث أصبح أساسها التعاون في المؤسسات التي تستخدم كلا منهما كما هي الحال في مؤسسات التأهيل المهني التي تتطلب استخدام طريقة الفريق في التأهيل والتي تستلزم وجود مجلس للتأهيل يضم جميع المختصين للتعاون في وضع خطة التأهيل للمرضى وتنفيذها . وتحتم أصول المهنة ألا يتدخل الموجه المهني في نواحي العلاج النفسي ، كما يجب ألا يتعرض المعالج النفسي لنواحي التوجيه المهني ، وأن كان هذا لا يمنع من أن يحترم كلا من الاثنين اختصاص الآخر وأن يتعاون معه لمصلحة العميل .

وفي مراكز التأهيل المهني تسنح الفرصة لأن يتبادل الموجه المهني مع زميله المعالج النفسي البيانات والآراء والملاحظات والخبرات . وإذا ما تصادف وجود أحد المرضى تحت مباشرة كل من الموجه والمعالج النفسي نرى أن استخدام كل منهما لوسائله التشخيصية مستقلا عن الآخر فيه مضیعة للوقت ومجلبة للملل لنفس المريض وخاصة إذا ما استخدم كل منهما

مقاييس الشخصية والذكاء وغيرها . ولذا فمن الأصوب فى مثل هذه الحالة أن يتعاون الاثنان حتى لا يتكرر استخدام نفس الوسائل مع المريض الواحد وان كان هدف كل منهما يختلف عن الآخر بعض الشيء .

وهناك حقيقة ثابتة مؤداها ان المشتغلين فى نواحى التوجيه المهنى والعلاج النفسى هم « اخصائيون نفسيون » ( Psychologists ) قبل كل شيء وتأتى بعد ذلك ناحية تخصص كل منهم فى فرع معين من علم النفس . ولذا فليس هناك مجال لأن يقلل احدهما من شأن زميله اذ انهما يردون الى أصل واحد ومثلهم فى ذلك كممثل المهندس والطبيب فلا مجال لأن يستصغر المهندس الميكانيكى من شأن المهندس المعمارى او يقلل الجراح من شأن الطبيب الباطنى طالما ان كل فئة تضمها نقابة مهنية واحدة بفروعها المختلفة . فكل من التوجيه المهنى والعلاج النفسى ينبع من أصل واحد وهو علم النفس الذى يبحث فى السلوك البشرى وان اتجه كل منهما وجهة خاصة تتفق مع ناحية التخصص .

وهناك بعض نواحى الخلاف الجوهرية بين كل من التوجيه المهنى والعلاج النفسى وان كان كل منهما يكمل الآخر . . فمن الناحية العملية نرى ان المعالج النفسى بحكم مهنته يعمل جنبا الى جنب مع الاطباء النفسيين فى تشخيص الأمراض النفسية وعلاجها ، ولذا فان عمله يقتصر على استخدام الوسائل الشخصية المتعلقة بنواحى الشخصية كالوسائل الاسقاطية ( Projective Techniques ) مثلا ، بينما نرى الموجه المهنى يهتم بالنواحى الخاصة بابرار مستوى ذكاء العميل واستعداداته وميوله المهنية ، كما نرى أن خبرته فى استخدام الوسائل الاسقاطية قد تكون محدودة ، وقد تكون لديه دراية بنظرية التحليل النفسى اثناء دراسته لمدارس علم النفس ولكن ليس بالدرجة التى تسمح له بمزاولة العلاج النفسى . ومن ناحية اخرى فان الموجه المهنى لا تنقصه الخبرة فى علاج لانحرافات الشخصية التى تبدو فيها نواحى التكيف الانفعالى عاملا فعلا فى نجاح الخطة المهنية التى يضعها مع العميل .

\*\*\*

### ● العلاقة بين التوجيه المهنى وخدمات التاهيل :

يستطيع الموجه المهنى أن يسهم بقسط كبير فى الخطة العامة للتاهيل اذا ما اشترك فى العمل مع المختصين فى ميادين الطب العضوى وخدمات

التأهيل . وهو يحضر عادة الاجتماعات التى تعقد لمناقشة المشكلات بمجلس التأهيل ، وهو يضم ممثلين للخدمات الفنية بمجلس التأهيل الذين يقومون من جانبهم بدور ايجابى فى وضع خطة علاج المريض الجارى مناقشة حالته . وفى اثناء هذه الاجتماعات يطلب الى الموجه الادلاء بمعلوماته عن محصول المريض فى النواحي التعليمية والمهنية وأن يبدى رايه فيما يختص بالخطة المهنية التى تناسب المريض وما يتنبأ به من حيث نجاحه فى هذه الناحية بالنسبة لقدراته واستعداداته وميوله ، ويشرح الواجبات والمطالب والالتزامات والظروف البيئية التى تنطوى عليها بعض الأعمال المعينة ، كما يقوم بشرح امكانيات التدريب المتيسرة فى هذه الحرف والفرص المكفولة لتشغيل المريض فى المجال المهني . وفى هذه الاجتماعات يستطيع الموجه - من ناحية اخرى - أن يحصل على معلومات عن الحالة العضوية للمريض وما يتكهن به الأطباء عن الحالة والمدة التى سيقضيها تحت العلاج والمعلومات الاجتماعية الخاصة بالمريض ومدى التقدم فى الخدمات الأخرى .

وفى اثناء وضع الخطة المهنية مع المريض نجد الموجه المهني فى مركز يسمح له باقتراح تحويل المريض الى الأقسام والمؤسسات التى تقدم خدمات العلاج التعليمي والمهني والصناعات اليدوية . ويزيد اشتراك المريض فى اوجه النشاط التى تقدمها هذه الأقسام والمؤسسات من درجة احتمال نجاح الجهود التى تبذل فى عملية الارشاد المهني كما تؤكد للمريض واقعية الخطة المهنية .

ويستطيع الموجه الحصول على معلومات عن طريق الطب العضوى وتسهيلات التأهيل - كالعلاج الرياضى والعلاج التعليمي والعلاج المهني وعلاج الصناعات اليدوية - فهو يستطيع مثلا ان يقف على مدى العلاقة بين المريض وزملائه ومعالجيه ومدى القوى الدافعة التى تبعث فيه الرغبة على العمل والتقدم فى العلاج ، ومقدار الطاقة التى يبذلها لانجاز الأعمال التى توكل اليه . كما يستطيع الموجه ان يقدم خدمات طبية عن طريق امداد زملائه بالمعلومات والحقائق التى يعرفها عن المريض والتي حصل عليها اثناء عملية التوجيه ، كما تعتبر المساعدات التى يقدمها فى نواحي التكيف الشخصى والمهني للمرضى من افضل الخدمات .

وقد يستخدم العلاج التعليمي لاتاحة الفرصة للمريض ليتعلم بما يساعده على تنمية الثقة بنفسه اذ يستطيع أن يحرز مهارات معينة فى

موضوعات خاصة - وعادة ما يكون لدى المريض الميول والذكاء والاستعداد للوصول الى درجة اعلا من المهارة ، ولكن يقعد به عن الوصول الى هذا المستوى خبرته المحدودة الضيقة مما ينتج معه شعوره بالقصور والعجز فى هذه الناحية من النشاط . ولذا سيجد فى خدمات العلاج التعليمى ما يحقق له اهدافه . وقد تكون هناك فوائد علاجية يجنيها المريض من شغل وقت فراغه الطويل فى دراسة نافعة اثناء اقامته بمركز التأهيل لفترة طويلة ، فهى تساعد على تحويل بعض افكاره عن حالته واعراض مرضه ، وفى هذا ما يكفى لكى نشعر بفائدة هذا النوع من العلاج . وفى بعض الحالات نرى أن دراسة أحد المرضى - ممن لا يتقبلون درجة عجزهم وقصورهم فى بعض الحرف - لموضوع معين يساعده على ادراك درجة الصعوبة التى سيلاقها اذا ما اتخذ هذه الحرفة مهنة له فى المستقبل ، وتعتبر هذه الرسيطة أفضل كثيرا من تثبيط همة المريض بطريقة مباشرة مما قد يسبب صدمة نفسية له .

ويمكن تقدير انواع المهارات اليدوية التى يدرّب عليها المريض عن طريق وضعه فى مواقف عملية . وعادة ما يقوم الطبيب المعالج بتحويل المريض الى العلاج المهني ( Occupational Therapy ) للاشتراك فى انواع مختلفة من النشاط المهني ، وفى ذلك ما يسمح بتطبيق وسائل العلاج المهني على نطاق واسع .

وقد يقوم الموجه بسؤال الطبيب عن معلومات تتعلق بمستوى المهارة اليدوية للمريض وقدرته على الامساك بالآلات الدقيقة ومدى تحمله للعمل . ويمكن الحصول على بيانات اضافية عن هوايات المريض وميوله المهنية لاستخدامها عند وضع الخطة المهنية . فعادة ما نجد المريض يندمج فى هوايات جديدة أو يستعيد نشاطه فى احدى هواياته السابقة اثناء مواقف العلاج المهني . وهنا يستطيع الموجه أن يقدم خدماته للمعالج المهني عن طريق امداده بالمعلومات اللازمة التى سبق له الحصول عليها عن هوايات المريض وميوله ونشاطه فى اوقات الفراغ . ومن ناحية أخرى يستطيع المعالج المهني أن يقدر نواحي متعددة فى المريض من حيث ذكائه وثباته الانفعالي وقدرته على اتباع التعليمات ومثابرتة وجلده على العمل وتركيزه على دقائق العمل والتناسق العضلى واستقراره فى العمل ، وذلك عن طريق اتصاله المباشر بالمريض فى وقت العمل وامداد الموجه المهني بما يلزمه من هذه المعلومات . كما يقوم المعالج المهني بتقديم خدمات شتى

فى نواحى الارشاد المهنى والعلاج التعليمى عن طريق صناعة الاجهزة  
والتركيبات التى تتطلبها هذه النواحى .

وتقدم اقسام العلاج الطبيعى بمراكز التاهيل خدمات جلية للموجه  
اذ تتيح له الفرصة للحصول على المعلومات عن درجة تقبل المريض لحالته  
ومدى القوى الدافعه الباعثة على الشفاء لديه ، بالاستفادة من التمرينات  
اليومية والتدريب على السير واستخدام الأطراف الصناعية ومدى العناية  
بشئونه الخاصة . ويمكن للموجه الوقوف على المزيد من المعلومات عن  
سمات شخصية المريض وعلاقتها بالمطالب المهنية بالاستفادة من مشاهدات  
المعالجين وملاحظتهم للمريض عند استجابته للمواقف ونشاطه الذى يقوم  
به اثناء العلاج الطبيعى .

\* \* \*

### ● العلاقة بين التوجيه المهنى والخدمة الاجتماعية :

يبدى الموجه المهنى الكفاء نشاطا ملحوظا مع الاخصائيين الاجتماعيين  
بالمؤسسة التى يعمل بها سواء فى ناحية تبادل المعلومات عن العملاء او فى  
ناحية تحويل الحالات للحصول على مساعدات معينة . فمعرفة جو المنزل  
الخاص بالعميل واتجاه الأسرة نحو حالته او مرضه ونوع المجتمع الذى  
يعيش به العميل والحالة الاجتماعية للأسرة ، كل هذا من شأن الاخصائى  
الاجتماعى الذى يقوم بها بالنسبة للعميل ، وبذا يمد الموجه المهنى بقسط  
وافر من المعلومات الاجتماعية عن العمل ، وهكذا يظهر أن الاخصائى  
الاجتماعى عضو عامل فى عملية الارشاد النفسى والمهنى .

ومما يقلق الموجهين فى بعض مراكز التاهيل والمستشفيات ان يروا  
الاخصائيين الاجتماعيين ملصرفين الى الخدمة الاجتماعية الخاصة بالطب  
النفسى ( Psychiatric Social Work ) مما يشغل وقتهم فى تقدير الذكاء  
وتقييم دينامية الشخصية واقتراح العلاج النفسى والعمل على اساس من  
التحليل النفسى . ففى كل ذلك ما يضايق الموجه ويقلقه اذا ما كان يحمل  
فى راسه فكرة معينة عن عمل الاخصائى الاجتماعى على انه مجرد الحصول  
على معلومات اجتماعية عن العمل فقط . ويمكن للموجه ان يستفيد من  
تقديرات الاخصائيين الاجتماعيين لنواحى الذكاء وعوامل الشخصية كشيء  
مستقل وربما على اساس مختلف حتى يستطيع ان يقارن هذه النتائج  
بالبينات التى يحصل عليها بوسائله . وبالإضافة الى ذلك فقد يجد الموجه  
فى ملفات الاخصائى الاجتماعى الكثير من المعلومات التى يحتاج اليها

كالحالة الاقتصادية والاجتماعية لأسرة العميل علاوة على تقارير الأخصائى الاجتماعى عن زيارته لأسرة العميل . .

وفى مراكز التأهيل المهنى بالنسبة لتحويل كثير من الحالات لاسباب متعددة فان مركز الأخصائى الاجتماعى يتطلب منه أن يكون يقظا للمطالب المهنية المتعلقة بالمريض ، بحيث يشير على الطبيب المعالج بتحويل الحالات اللازمة الى الموجه المهنى . والمقصود بذلك هو أن يلم الأخصائى الاجتماعى وطلبة معاهد الخدمة الاجتماعية بمراحل عملية الارشاد النفسى والمهنى وأهدافها وذلك فى اثناء مرحلة اعدادهم وتدريبهم . ومن المؤكد أن الخدمات الاجتماعية لها علاقة وطيدة بأعمال الموجه فيستطيع كل من الأخصائى الاجتماعى والموجه تنسيق خدمات الارشاد النفسى والمهنى مع العلاقات الاجتماعيه المختلفه فى المجتمع مما يعمل على مساعدة الأفراد لحل مشكلاتهم . . وعلى الموجه المهنى أن يلم بأطراف الخدمة الاجتماعية من الناحية النظرية حتى يدرك النواحي الهامة فيها والتي تتطلب منه معلومات خاصة وبالتالي يعرف كيف يستفيد من المعلومات التى يحصل عليها من الأخصائى الاجتماعى فى عملية الارشاد النفسى والمهنى .

\*\*\*

## ● الخلاصة :

يمكن تلخيص ما سبق مناقشته فى هذا الفصل فى النقاط الآتية :

١ - يهدف علم النفس المهنى الى تطبيق الحقائق والمبادئ النفسية على المشكلات الخاصة بمطابقة العامل مع العمل ، اى وضع الرجل المناسب فى العمل الملائم بالاستفادة من الوسائل والمقاييس العلمية ، وهو يشمل مرحلتين اساسيتين : التوجيه المهنى والانتقاء المهنى .

٢ - يهدف التوجيه الى معاونة الفرد على تفهم حقيقة نفسه بحيث يستطيع استغلال امكاناته فيما يعود عليه وعلى المجتمع بالمنفعة الكاملة . كما يساعد الفرد على التكيف مع بيئته والاعتماد على نفسه فى الوصول الى قرارات حاسمة لحل مشكلاتهم . وينقسم التوجيه من الناحية النظرية الى ثلاثة انواع . التوجيه التربوى او التعليمى ، والتوجيه المهنى ، والتوجيه الاجتماعى .

٣ - يهدف انتوجيه المهنى بصفة خاصة الى تحقيق غرضين : اولهما

مساعدة الأفراد على التكيف مع البيئة المهنية ، وثانيهما تيسير الاقتصاد الاجتماعى عن طريق الاستخدام الصحيح للقوة البشرية .

٤ - ينقسم التوجيه المهنى الى المراحل الآتية :

اختيار المهنة ، التدريب المهنى ، التشغيل او الترخيم ، والتكيف المهنى .

٥ - تتلخص عملية الانتقال المهنى فى تشغيل الصالحين من طلاب المهن المختلفة اذا ما طابقت قدراتهم وامكاناتهم وخبراتهم مطالب الوظائف والأعمال الشاغرة . والهدف الأساسى هو اختيار اصلى الأفراد واقدرهم على انجاز العمل بنجاح . وهناك عدة اعتبارات فى الانتقال المهنى تتلخص فى تعديل سياسة استقطاب العاملين . ومقابلة الانتقال ، وتقنين طلبات الالتحاق بالوظيفة ، واهمية الاختبارات النفسية .

٦ - هناك بعض الفروق بين التوجيه المهنى والانتقاء المهنى من الناحية التطبيقية . من حيث اختلاف طبيعة الأهداف فى كل من العمليتين والوسائل المستخدمة فى كل عملية . ويتركز الاختلاف الجوهرى فى اهتمام التوجيه المهنى بالفرد ومصالحه بينما يهتم الانتقال المهنى بالعمل ومطالبه . وعلى الرغم من هذه الاختلافات بين العمليتين فان التوجيه المهنى مكمل للانتقاء المهنى .

٧ - يرتبط التوجيه المهنى بعدد آخر من الخدمات الانسانية من حيث تلاقى الأهداف التى ترمى الى مساعدة البشر على حل مشاكلهم ، كالطب النفسى والعلاج النفسى وخدمات التأهيل المهنى والخدمة الاجتماعية .

