

الفصل الثالث

التوجيه المهني

نظراً لأهمية الاختيار المهني وأثر المهنة في حياة الأفراد وما يترتب عليها من تكيف شخصي واجتماعي فقد عقد المؤلف فصلاً خاصاً يستعرض فيه بإيجاز أنشطة التوجيه وأهدافه والأسس النفسية لاختيار العمل أو المهنة وارتباط النجاح المهني بالاتجاهات الإيجابية نحو العمل وبما يحققه من إشباع للحاجات النفسية للعامل .

منذ سنة ١٩١٣ قامت أقدم مؤسسة للتوجيه المهني في أمريكا وانتشرت برامج التوجيه المهني والتكيف للمهنة منذ ذلك الوقت ، وخلال السنين المتعاقبة استطاعت هذه المؤسسة أن تضع معايير صالحة للتدريب والممارسة لأعضاء المهنة ، وقد مهدت أعمال هذه المؤسسة إلى نمو سياسة عامة للتوجيه المهني على المستوى القومي والعالمي .

أنشطة التوجيه المهني :

تتناول أنشطة التوجيه المهني ما يلي :

- ١ — اختبارات Tests
 - ٢ — تدريب Training
 - ٣ — توظيف Placement
 - ٤ — تأهيل الأشخاص العاجزين أو مشوهي الحروب Rehabilitation
- وغيرها من الخدمات التي تكون في مجموعها برنامج التوجيه ومظاهره المتعددة التربوية والاجتماعية والاقتصادية .

أهداف التوجيه :

النضج المهني للفرد ، التطور والتنمية الاقتصادية وتحقيق العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص وتحقيق التكيف السليم بين أفراد القوى العاملة.

الأسس النفسية للعمل أو المهنة :

العمل هو ذلك النشاط الاجتماعي الذي حوله تدور حياة الفرد وتنظم تجاربه الواعية وتجعل لهذه الحياة كلها معنى أو قيمة . والعمل يحدد للفرد قيمته الاجتماعية كما أنه ينمى فيه العواطف الاجتماعية والدوافع الانتمائية ، ويجب بصفة عامة ألا يكون الاهتمام بالإنتاج والتقدم القومي على حساب الفرد وصحته الجسمية والنفسية ، كذلك لا ينبغي أن يطنى الاهتمام بالفرد على مصلحة الدولة وتقدمها ومن هنا نشأت الحاجة إلى التوجيه المهني الذي يقوم به المرشدون النفسيون أو المهنيون Vocational counselors . أو كما يسميهم البعض « المهندسون الاجتماعيون ، Social Engineers ، ولقد غير التقدم العلمي والتكنولوجيا الحديث من طبيعة العمل ومن معناه ، وأصبح التغير سريعاً بدرجة ملحوظة ، ولكن من الخطأ أن يظن البعض أن التغير مهما بلغ سيقضى على ضرورة العمل للفرد أو على ضرورة الفرد العامل وأهميته لسلامة المجتمع ونظامه وتقدمه ، والعمل يحدد نوع الحياة التي يحياها الفرد ، أما الأسباب النفسية الواعية والواضحة لضرورة العمل للإنسان فمنها حفظ النفس والرغبة في بناء الأسرة أو مساعدة الأبناء وتحقيق الرضا النفسي والتقبل الاجتماعي الذي تجلبه العلاقات الاجتماعية عن طريق العمل مع الآخرين ، ومن أهم نتائج النضج المهني وجود القدرة على العمل في تلاؤم واستقرار وتحقيق التقبل بين المرء ونفسه وبينه وبين الآخرين ، وتقيد الدراسات أن الطفل قد يترك اللعب ويقبل على العمل تحت تأثير السلطة أو عقاب الأب أو الأم أو المدرس ولكن إذا وجد

رضا أو اشباعا نفسيا في العمل ذاته فسوف يصبح ذلك العمل في حد ذاته استجابة معززة يقدم عليها الطفل كتعبير عن المشاعر الايجابية لديه ، وقد يبدأ الأطفال في تعلم خلع ملابسهم أو تغييرها أو تعليقها نتيجة لطلب ذلك منهم أول الأمر ، ثم يكافئون على ذلك بالمدح والثناء والتشجيع ونيل الاهتمام والعطف فيحبون العمل لذاته وقد يحاول الطفل أن يقاوم تكوين كمتروك داخل استجابة لتوجيه الأبرين فيعصى أو يخالف تنفيذ الطلبات التي تطلب منه وكثيرا ما يجد الكبار صعوبة في تنفيذ طلبات صاحب العمل أو من يمثل السلطة وقد يكون ذلك منهم استمرارا لعملية مقاومة السلطة التي بدأت ونمت منذ الطفولة .

والشخص الذي يتعلم تحمل المسؤولية يجد لذة في العمل الذي يعطيه الفرصة للتعبير عن المبادرة الذاتية وبذلك يصبح العمل غاية في نفسه بدلا من أن يكون وسيلة لغاية ولكن المكافأة المادية التي يحصل عليها الطفل أو العامل تقوى الدافع إلى مواصلة العمل الذي قد يفقد أثره في إحداث الرضى النفسى بعد طول الممارسة والتكرار .

الاتجاه نحو العمل :

تختلف اتجاهات الأفراد نحو العمل اختلافا بينا ، وهذا يعتمد إلى حد كبير على التجارب الفردية خلال مراحل النمو . فهناك اتجاه الشخص الذي لم يمر بتجارب تساعد على تحمل المسؤولية والتدريب عليها منذ الصغر ، فلم يتقلا أعباء عمل ولم يتعلم كيف يعمل مع الآخرين منذ كان طفلا ، مثل هذا الشخص يحتمل أن يكون مضطربا في دوافعه نحو العمل وخاصة إذا كان صاحب العمل أو ممثل السلطة من تغلب عليهم الروح التسلطية وال نزعة العدوانية والتي كثيرا ما تؤدي إلى رد فعل عدواني من الشخص العامل .

وقد يكون الفشل في مثل هذه الحالة تعبيرا عن تحدى السلطة ومقاومة لها ، وتعتمد اتجاهات الفرد نحو العامل على التدريب الخاص وعلى التربية التي تلقاها خلال المدرسة أو الكلية أو بعد التخرج ، وكلما ازدادت معرفة الفرد بحقل دراسته وميدان عمله كلما كان له رأى وفلسفة في العمل ، أما من وجهة نظر عالم الاقتصاد فإن العمل يعتبر حيويا للأفراد كطريق لتحقيق الاستقلال الاقتصادي ، كما ينظر اليه أيضا على أنه وسيلة لتكوين الأسرة وحفظ كيانه وتحقيق السعادة الزوجية .

وكثير من رجال الدين يعتبرون العمل مسؤولية دينية كما أن البطالة تعتبر خطيئة وإثما إذ أن معناها عدم المسؤولية والاعتماد على الغير أو الاتسالية ، وينظر عالم الاجتماع إلى العمل كطريقة أو وسيلة للترابط أو التقارب بين أفراد الأسرة أو أفراد المجتمع ، فالعمل وسيلة يكتسب بها الفرد منزلة اجتماعية ، وينتسب بها إلى الجماعة ، أما في نظر الاخصائى النفسى أو المعالج النفسى فإن العمل نشاط ضرورى للأفراد الأصحاء الناضجين وغالبا ما يقترن الاضطراب أو المرض العقلى أو النفسى باضطراب في العمل أو سوء التكيف له .

وهناك كثير من الأفراد الذين يرجع سوء تكيفهم لا إلى عدم القدرة على تحمل مسؤولية العمل ولكن لعدم القدرة على التكيف مع الآخرين ، وفى المجتمع الأمريكى يوجد حوالى ٦٠ إلى ٨٠ ٪ من المفصولين الذين يرجع السبب فى فصلهم من الأعمال التى تتطلب تضامنا المجموعة وتعاونها فى المصنع أو فى المؤسسة إلى العجز عن التعاون وتحمل المسؤولية ، وليس السبب فى الفصل هو العجز عن القيام بالعمل ذاته ، وهذه دلائل عدم التضج الانفعالى أو عدم القدرة على التكيف مع الآخرين مما يؤدى بالتالى إلى العجز عن العمل فى انسجام أو كعضو فى فريق متكامل .

اشباع الحاجات النفسية عن طريق العمل

العمل يشبع الحاجات النفسية للفرد ، وبعض هذه الحاجات قد يعيها الفرد وبعضها قد لا يشعر بها ، ومع اختلاف في الدرجة بين النوعين من الحاجات ، يقدم العمل مخرجا طبيعيا أو تنفسيا (Outiet) للأشخاص العدوانيين ، فالدافع إلى العدوان قد يكون هو المصدر الرئيسي للصداقة النفسية ، وكذلك يعتبر العمل الذي يحقق السرور أو الراحة النفسية مشبعا للرغبة في ضبط البيئة والسيطرة عليها ، إذ أنه في الواقع حل لمشكلة أو اكتشاف لشيء ما أو ضبط لشيء ما ، وهكذا فهو يشبع دوافع حب الاستطلاع والانتصار أو النجاح أو السيطرة ، ونحوها وقد يكون العمل مشبعا لبعض الحاجات اللاشعورية كالحاجة إلى حفظ الحياة أو البقاء ، وقد لا يكون العمل مخرجا للعدوان أو تعبيرا عنه ، ولكنه يعوض بعض ألوان النقص التي يعانيها الفرد وذلك بخلق الفرصة لتكوين علاقات ناجحة مع الزملاء أو بإيجاد الفرصة ليصبح الفرد عضوا في فريق . . . الخ

وهذه الحاجات النفسية سواء كانت شعورية أو لا شعورية قلما تؤخذ في الاعتبار بواسطة أصحاب الأعمال أو بواسطة الموجهين أو المشرفين على التوظيف أو الاختيار للهن أو الأعمال المختلفة ، وحينما لا يحقق العمل الرضا النفسي فكثيرا ما يصاحبه رفض لا شعوري للسلطة التي توجه العمل وتسييره ، وفي بعض الأحيان تتحول العدوانية ضد السلطة إلى دوافع عدوانية تؤدي إلى صعوبات في العلاقات الإدارية ، وقد تكون المشكلة في ظاهرها مشكلة أجور ولكنها في الحقيقة مشكلة عدم تحقيق الرضا النفسي في العمل .

ومن الحاجات النفسية اللاشعورية التي يشبعها العمل اكتساب

الاستحسان أو التقبل الذى يتحقق عن طريق رضا الرؤساء والزملاء وخاصة استحسان هؤلاء الذين يحتلون مكانة هامة فى نفس العامل ، وهذا الدافع يرجع إلى مراحل الطفولة والمراهقة حينما كان ينال الابن رضا الأب أو الأم أو المحيطين به عندما ينجح فى أداء ما يتوقعون منه أدائه — ويتحول هذا الدافع الشخصى إلى دافع اجتماعى ويصبح الاستحسان الاجتماعى دافعا لا شعوريا يدفع الفرد إلى إتقان ما يقوم به للحصول على هذا الاستحسان وخاصة من أهم الناس فى حياته ، ويؤدى هذا الدافع فى مرحلة النضج إلى أن يحقق العمل ذاته أو الوظيفة بذاتها السعادة النفسية أو الرضا النفسى للعامل أو الموظف .

ومن الدوافع غير الشعورية أيضاً الشعور بالانتماء **Feeling of belonging** إلى جماعة فى المصنع أو المؤسسة ذلك الشعور هو الذى يجعل الفرد يفخر بانتمائه إلى هذه المجموعة أو تلك ، ويجعله يتوحد أو يتقمص روح الجماعة ويتحدث باسمها ، ويحدث هذا رضاء نفسياً بالغاً لديه ، والعمل عملية ذات وجهين فهو مبنى على علاقة خذ وأعط ، بين العامل والمشرف أو الرئيس ، واهتمام الرئيس بالعامل هام جداً فى تنمية الشعور بالانتماء فى نفس هؤلاء العاملين ، ففهمه لمعنى العمل وقيمتة النفسية للعمال يمنعه من محاولة استغلالهم ويعاونه على تعليمهم وحفزهم على تقبل كل منهم كشخص له ذاته وكيانه ، وليس كمجرد ترس فى ماكينة ، ولا شك أن نضج العامل واعتماده على نفسه يجعل منه عاملاً جيداً ، أما ذلك الشخص الذى لا يرغب فى العمل ولا يحتاج إلى أن يعمل ولا يعرف كيف يعمل فيطلق عليه أنه طفل الملعب وينظر إليه على أنه غير ناضج ، وما يدعو إلى الشك فى نضج العامل أن يغير الشخص نوع العمل الذى يقوم به وأن يتكرر منه ذلك ، فقد يدل تكرار ذلك على عدم القدرة أو على العجز عن القيام بالعمل ، أو على

فقد تحقيق الرضا النفسى فيه ، وقد يشبع العمل وسط مجموعة ما الحاجة إلى الشعور بالمستوى الخاص أو الخبرة من الناحية العملية أو الفنية أو بأنه من الصفوة ، وتشكل المنزلة أو الدرجة فى الوظيفة مشكلة هامة فى المجتمع ، وكثيراً ما تعبر عن نفسها بالمظاهر المادية كالمكتب والأثاث والعنوان والمزايا التى يحصل عليها صاحب الدرجة أو الوظيفة المعينة من سيارة خاصة أو أجر خاص إلى غير ذلك مما يتفق مع عظمة المركز أو الدرجة الوظيفية فى نظر المجتمع ، وبالنسبة لكثيرين من الناس يعتبر العمل ليس فقط طريقاً للحياة والعيش ولكنه رسالة أو بعثة ، ومثل هذا النوع يشعر بالرضا النفسى بالبذل من ذات نفسه ويبدل مجهوداً أكبر مما يأخذ وهذه درجة عالية من التضج النفسى ، فالعمل فى نظر هؤلاء فرصة يستطيعون عن طريقها أن يخدموا الناس ويمنحوم ويعطوهم . وهذا يعطى معنى للحياة فى نظر هؤلاء يختلف عن معنى الحياة عند غيرهم وهكذا ، فالعمل يشعر العاملين بأنهم فى مركز القيادة أو التوجيه أو الابداع أو الخدمة أو المعاونة أو العلاج والرعاية أو التفوق ونحو ذلك .

صعوبات فى طريق تحقيق الرضا النفسى عن العمل :

وهكذا نجد أنه بسبب المعانى المتعددة المختلفة للعمل فى نظر مختلف الأفراد نجد أنه من الصعب فى عملية التوجيه المهنى أن نقرر أن وجود دافع معين لدى الفرد يؤهله لعمل معين بحيث ينبغى أن يتخذ أساساً للتخطيط المهنى للفرد فى المستقبل ، فالتعدد فى الشخصيات وخصائصها يجعل ذلك صعباً حيث إن الأفراد يختلفون اختلافاً كبيراً من حيث الميول والسمات والقدرات ونواحي الضعف والقوة وكذلك الاتجاهات والقيم والطموح والتوافق الاجتماعى .

وتلعب الطفولة بتجاربها الأولى دوراً هاماً فى خلق الدافع إلى العمل

وفي تحديد مستوى القدرة عليه ، كما أن العلاقة بين الطفل وأبويه لها أثر كبير في مستوى القدرة والدافع، فالطفل الذي يشعر أو يتأكد شعوره بحب الأبوين له يكون ذا خبرة تمكنه حينما يكبر من مقاومة ومواجهة الشدائد الانفعالية بعكس الطفل الذي يشعر بالنكد أو القسوة من الوالد فإنه غالباً ما يعجز عن تكوين علاقات اجتماعية ناجحة في العمل .

وكثيراً ما يصادف الأفراد العاديون صعوبات في فهم الناس الذين يعملون معهم وهذا بدوره يسبب الشعور بالإعاقة ، وقد يسبب الإعاقة الفعلية في العمل ، وأحياناً يشعر الأفراد العاديون بالعجز الوقتي عن العمل والانتاج ، وقد يحكم الفرد على نفسه بالفشل أحياناً ، وهذه المشاعر ضارة جداً بالفرد وبالعمل وبالعلاقة مع الآخرين . وهنا تتأكد ضرورة المرشد المهني أو ضرورة التوجيه المهني حيث يجد العامل من يستمع له في جو من الألفة والود ومن يحاول التعرف على مشاعره وعلى المصاعب التي يواجهها ويعاونه على اكتشاف المغالقات التي تسد أمامه الطريق وعلى أن يكشف لنفسه بنفسه طريق النجاح وتعلمه التغلب على المشكلات.

أما الأشخاص الذين أصبح لهم ساض في سوء التكيف في العمل أو يجدون صعوبة في الحصول على العمل أو البقاء فيه والاحتفاظ به لمدة طويلة فهؤلاء لا شك أنهم أفراد معوقون يحتاجون إلى التوجيه المهني وإلى الارشاد النفسي ويحتاجون إلى من يتفهمهم ويساعدهم إذ ربما يرجع ذلك إلى فشل بعضهم في تحقيق الاشباع العاطفي أو الحرمان من الحب ممن يعيش معهم وربما لا يجد هؤلاء من يوجههم عند مفترق الطرق في حياتهم لسبب ما من الأسباب فهم لا يعرفون أين يذهبون ولا ماذا يريدون أن يكونوا وقد لا يعرف هؤلاء نواحي القوة أو القدرات والاستعدادات الموجودة لديهم أو لا يعرفون نواحي الضعف فيهم ولا يدركون دوافعهم

ولا الصعوبات التي تواجههم ولا يفهمون لماذا يفشلون باستمرار في حياتهم العملية .

ومن أهم الميزات التي تساعد الفرد في الحصول على العمل أو على الاستمرار فيه هو القدرة على التكيف والانسجام وتكوين علاقات طيبة مع الناس ، فالدافع إلى العدوان لا محالة يردى إلى اضطراب علاقة كل منا بالآخر ، والدوافع العدوانية ذات طرق ملتوية في تعريق فاعليتنا وفي قيادتنا نحو إيلاام الناس الآخرين ، وكلما استطاع الفرد فهم نفسه وفهم الآخرين من حوله وكلما فهم بوضوح الأشكال التي تأخذها هذه العدوانية في التعبير عن نفسها كلما كان أقدر على ضبط نفسه وعلى التغلب على عدوان هؤلاء الآخرين ، والأمل الوحيد الذي يتمنى الفرد أن يحققه في عالم العمل والوظيفة هو أن ينجح في تكوين علاقات مودة مع زملائه وذلك بمحاولة فهمهم ، وحينئذ يدرك أن جهوده لانجاحهم إنما هي لانجاح نفسه والعكس بالعكس .

والنجاح أو الفشل في العمل أو المهنة بالنسبة للرجل أو الشاب يمكن تقريره بواسطة المرشد النفسى بالمدرسة أو المشرفين الفنيين بالمدارس والكيليات أو بالمصانع أو بمكاتب العمل أو بمراكز التأهيل المهني ومراكز العجزة والمشوهين أو بالمؤسسات الاجتماعية ونحوها ، كل هؤلاء مسئولون عن مساعدة الشباب الناضج والبالغين على مواجهة مشكلات التخطيط المهني والبحث عن عوامل التكيف وتحقيق الرضا النفسي في الحياة .

ماذا يجب أن يعرفه الموجه عن المهن ؟

المعلومات عن المهن وميادين العمل تعنى الحقائق المتعلقة بالوظائف التي يمكن استخدامها في التوجيه المهني .

ومن المسلم به أن الموجه لا يمكنه الا حاطة بجميع الوظائف والمهن وكل ما يتعلق بها من معلومات وحقائق ، ولكن استحالة معرفة كل شيء لا تعني المرشد من ضرورة تعرفه على بعض الأشياء ، وبما يسهل عليه الأمر أن يفصل بين ما هو هام وما هو غير هام ، وبين ما هو ضروري وما هو غير ضروري من الحقائق والمعلومات.

فمن الضروري أن يعرف المرشد إلى أين يتجه الخريجون أو متى يتركون المدرسة ويضع هذه الصورة أمام العملاء في أثناء عملية التوجيه ، وهذا قد يقتضى دراسة تتبعية يقوم الموجه فيها بتتبع الذين يتركون المدرسة ، وهذا التتبع قد يمتد إلى خمس سنوات أو إلى سبع سنوات ، وهذا التتبع يمكن أن يكون برناجاً تشرف عليه المدرسة وقد يقتضى الأمر القيام بالاتصال بهؤلاء مرة كل ثلاث أو أربع أو خمس سنوات للتعرف على ظروفهم ، ومن فوائد هذه الدراسة التتبعية ما يلي :

أولاً : أن يتعرف المرشد على سوق العمل من واقع الوظائف التي حصل عليها الخريجون .

ثانياً : أن يتعرف على نوع الوظائف والمهن التي يمكن أن يحصل عليها خريجو المراحل المختلفة ، أو من لم يتخرجوا أو من لم يتمكنوا من إتمام دراستهم في هذه المراحل ، وتفيد هذه الدراسة التتبعية في التعرف على الوظائف والأعمال والمهن التي يحصل عليها هؤلاء المبتدئون .

ومن وظيفة المرشد كذلك أن يتتبع عملاءه ، وذلك للتعرف على المشكلات التي قد تواجههم والعمل على وضع هذه المشكلات في الاعتبار مع العملاء الجدد ، ويجب أن يكون هذا التتبع من مسؤولية المدرسة أو المؤسسة .

ثالثاً : أن يعرف المرشد الفرص الرئيسية في ميدان العمل والطرق

الموصلة إليها والدراسة التبعية قد تقتضى مسح المهن والحرف والوظائف في البيئة المحلية التي توجد بها المدرسة ، وهذا يقتضى أن يضع بالتالى قوائم بالأعمال والفرص التي يمكن أن تفتح أمام العملاء الجدد ، وقد يستطيع المرشد عن طريق دليل التليفون مثلاً أن يتعرف على المؤسسات الخاصة ، أو الهامة في المنطقة التي يوجد بها عمله وذلك تمهيداً مبدئياً للتعرف على الفرص المختلفة .

رابعاً : الاتصال بمكاتب العمل وتنظيم العمل معها في سبيل التعرف على أماكن الفرص العملية وكيفية الاتصال بها وتزويدها بحاجتها من العمال والموظفين .

خامساً : الاتصال بمديرى المصانع والشركات والمؤسسات وتوثيق العلاقة بين هذه المؤسسات وبين المدارس التي تقوم بتوفير التوجيه المهني .

سادساً : أن يتعرف المرشد على ميول التلاميذ وعلى المهن أو الوظائف التي تستهويهم أو تسترعى انتباههم ثم يعاونهم في اختيار هذه الميول بالأساليب العلمية حتى إذا ما عرفوا أنهم لا يستطيعون تحقيقها ، يبدأ معهم التعرف على الوظائف الأخرى الأقل بريقاً في نظرهم والتي يمكن أن تكون ملائمة لهم .

ويجب أن يكرن المرشد على دراية بأوضاع وظروف هذه المهن البراقة ومدى التغيرات المحتملة فيها خلال عشر سنوات قادمة وذلك ليمبني توجيهه على أساس سليم .

والسؤال الذي يوجهه المرشد إلى العميل بعد أن يقوم بعملية الدراسة لميوله وقدراته والفرص المتاحة أمامه هو :

إذا أخذنا في الاعتبار هذه الأمور المتقدمة فما الوظيفة أو المهنة أو

الحرفة التي تعتقد أنها تلائمك عندما تنتهى من دراستك ؟
وهناك ثلاثة أنواع من الوظائف التي يجب أن يكون المرشد على
دراية تامة بها وبالفرص المتاحة فيها وشروطها ، وذلك في البيئة التي
يعمل فيها وهي :

١ - الحرف الصناعية أو المؤسسات الصناعية ونوع الموظف الذى
تحتاجه ومراصفاته .

٢ - المؤسسات التي تعين أو تحتاج إلى أكبر عدد ممكن من
الموظفين كل عام .

٣ - الوظائف أو المهن التي تسترعى أو تجتذب انتباه التلاميذ في
الوقت الحاضر .

ووسيلة جمع المعلومات عن هذه النواحي تكون بالزيارات أو بقراءة
الاعلانات أو بالاتصال بالخريجين وغير ذلك من الوسائل .
ولابد من تكرار جمع المعلومات بعد كل فترة يمكن أن يحدث فيها تغيير
سواء في نوعية الموظف أو في عدد الوظائف أو في طبيعة العمل نفسه ،
وقد يكون استدعاء بعض العاملين من هذه المؤسسات بين الحين والآخر
إلى المدرسة أو إلى الوحدة أمراً حيوياً لعملية التوجيه .

ماذا يجب أن يعرف العميل عن الوظائف ؟

يجب أن يعرف المرشد أولاً أن العملاء يختلفون في حاجاتهم إلى
المعلومات عن الوظائف والحرف وميادين العمل ، ومن مسؤولية المرشد
تجاه العملاء أن يتأكد أن ما لديهم من المعلومات عن المهن والوظائف صحيح
وليس مغالطاً فيه .

ومن المسؤوليات الأساسية للمرشد أن يساعد هؤلاء الذين أثبتت عملية

التوجيه أنهم لا يستطيعون الالتحاق بالوظائف التي يحبونها على أن يجدوا البديل الذي يعرضهم نفسيا .

وقد يحتاج العميل إلى مقابلات فردية لمناقشة المظاهر الفردية لعملية التوجيه المهني وأخذ الاختبارات الملائمة التي تساعد على التعرف على قدراته وميوله الحقيقية ، وقد يحتاج إلى المقابلات الجماعية إذا تناول التوجيه المشكلات العامة .

وقد يحتاج العميل إلى ترتيب الفرص حسب نتيجة التوجيه وسوق العمل ونتيجة التقويم ، ويحتاج العميل إلى التعرف على المهن الممكنة وإلى معرفة أين يجد المعلومات الضرورية عن هذه المهن ومصادر المعرفة بهذه الوظائف ، ويحتاج العميل أيضا إلى معرفة كيف يختار العمل أو المهنة والأسس التي ينبغي أن يبنى عليها اختياره وهذه الأسس قد تكون جسمية وعقلية ومالية واجتماعية ونفسية ... الخ .

ومن الشائع أن يتأثر العميل في اختياره بالأبوين ورغباتهما أو بشخصية ما حازت إعجابه أو بالنواحي المادية أو المظهرية ... الخ .

وأصدق الرغبات ما كان مبنيا على درجات التقدير أو التحصيل المدرسي أو على نتائج التدريب في المؤسسات أو المصانع ، ويحتاج العميل إلى التعرف على جميع الخطوات الضرورية إلى أن يضع قدمه في المهنة أو الوظيفة ، فليست مهمة التوجيه مجرد جلسات ولكن متابعة العميل ومساعدته على اجتياز العقبات كالتقدم بطلب إلى المهنة وكيف يجتاز الفحص أو غيره من الاختبارات التي تجريها المؤسسات الصناعية أو غيرها ، وكيف يتسلم العمل ثم متابعته حتى يستقر ويمكن تعلم هذه النواحي خلال الجلسات الفردية أو الجماعية .

ويجب أن يعرف العميل النواحي الخاصة بالعمل وهي :

١ - مستقبل المهنة أو الوظيفة .

٢ - طبيعة العمل وعدد الساعات بالنهار أو بالليل ، وهل عقد العمل وأجره بالأسبوع أو بالشهر أو بالسنة الخ .

٣ - بيئة العمل - الجو - المناخ السائد - المسكن الملائم - الهدوء أو الضوضاء - العمل داخل جدران أو في الفضاء - أو على ظهر الماء أو في سفينة أو قطار أو أتوبيس . . والحوادث المحتملة أو إصابات العمل والتأمينات المتاحة والعلاج والأنشطة ونحوها .

٤ - المؤهلات المطلوبة للعمل .

٥ - المؤهلات الجسمية والعقلية المطلوبة من حيث السن والجنس والطول والوزن وقوة الإبصار وقوة الاحتمال الجسمية والنفسية والقدرات الخاصة المطلوبة للعمل ومستوى الذكاء المطلوب ودرجة النجاح المطلوبة في الامتحانات العامة والقدرات الميكانيكية أو الحركية وزمن الرجوع أو السرعة وحدة السمع والتوافق والقدرة الكتابية ونحوها .

ويمكن تلخيص ما ينبغي أن يعرفه العميل فيما يلي :

١ - الميول وذلك بواسطة اختبارات الميول المختلفة .

٢ - الأدوات والأجهزة المستخدمة وأثمانها ومدى مسؤوليته عنها .

٣ - مختلف الشهادات أو الرخص المطلوبة للعمل .

٤ - الجنسية المطلوبة .

٥ - الهيمّة أو الجمعية التي سرف يكون عضوا بها بعد استلام العمل وشروطها وتكاليفها .

٦ - الإعداد المهنة وكيف يكون وأين وتكاليفه ومدته وشروطه .

٧ - الالتحاق بالمهنة وطريقه (امتحانات - تقديم طلبات -

الانضمام إلى عضوية نقابة أو جمعية ... الخ ... — التسجيل بمكتب العمل ... الخ) .

٨ — الترقّيات في العمل وطريقتها ومدتها وشروطها وكذلك العلاوات.

٩ — المرتب والمكاسب الأخرى إن وجدت .

١٠ — عدد الموظفين وتوزيعهم وتوزيع الاختصاصات والمسؤوليات.

١١ — وجوه القوة والضعف لديه (الامتياز أو الضعف) .

ماذا يدور في جلسات التوجيه المهني :

١ — الحديث عن الصناعة وعن المؤسسات المختلفة التي تحتاج إلى موظفين وعن درجة الثبات والتغير والاستقرار في هذه المؤسسات .

٢ — المجهود الذي يتطلبه العمل في كل مؤسسة أو وظيفة .

٣ — حرية الابتكار واختيار الطريقة وأسلوب العمل ومقدار هذه الحرية .

٤ — مدى البراعة الفنية المطلوبة .

٥ — الترقّيات والعلاوات والدرجات ونظامها وشروطها .

٦ — المرتب وأوقات صرفه أسبوعياً أو شهرياً أو سنوياً ... الخ.

٧ — الجمع بين العدل ومواصلة التعليم ومدى امكانه .

٨ — بيئة العمل بشرية أو جغرافية .

٩ — العطلات والأجازات ونظامها وشروطها .

١٠ — السكن وظروفه والمواصلات وتكاليف المعيشة والمستندات

المطلوبة وخاصة ما يتعلق بالتجديد واتجاهات المؤسسات وأصحاب العمل نحو العمال ... الخ .