

المقابلة التوجيهية

لم يُعد ينظر لعملية التوجيه كما في السابق، على أنه الاختبار المهني أو التطوير المهني أو التنمية المهنية، بل أصبح يهتم بتصميم حياة الفرد وتوجيه وجوده. فتصميم الحياة هذا يدور حول الحياة، وبالتالي، في مجال الوظائف نتحدث عن التنمية المهنية مدى الحياة.

تعريف المقابلة من أجل التوجيه:

إن الهدف الأساسي للمقابلة التوجيهية هو مساعدة الشخص (المسترشد) على التعامل مع المتطلبات الاجتماعية للمجتمع، وهي بذلك تسعى نحو تطوير وسائل الاستفهام حول الذات وحول نمط الحياة

يقوم النفساني (المرشد) باقتراح مساعدة الشخص الاستشاري (المسترشد) في عملية التفكير حول الاتجاه الذي يريد أن يعطيه لوجوده،

البناء للمقابلة التوجيهية:

إن هذه المقابلة لا تختلف في مبادئها العامة وهيكلها عن أي مقابلة تبادلية وتفاعلية أخرى، وهذا لأنها تبنى على علاقة ثنائية بين المستشار والشخص الاستشاري في إطار عملية توجيهية تشمل الخطوات التالية:

1- بناء تحالف العمل:

2- الوعي من قبل الاستشاري بالمجالات الرئيسية التي تشكل حياته الحالية:

3- تحديد نظام نماذج الهوية الذاتية شَخْصِي

4- تحديد نماذج الهوية الذاتية المتوقعة:

5- إنهاء التفاعل الاستشاري، وتضم:

(1) حصيلة العملية الاستشارية

(2) ضبط الأنشطة التي تعهد الاستشاري بالالتزام بها.

(3) حدود العملية