

أ د بشلاغم يحي
قسم علم النفس
جامعة تلمسان
السداسي الأول/ ماستر 1 علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية
اسم وحدة التعليم: الاستكشافية
اسم المادة: التوجيه المهني وبناء المشروع

ماهية التوجيه المهني ونشأته

نشأة التوجيه المهني:

نشأ التوجيه المهني ووضعت أسسه الأولى على يد بارسونز -Parsons- في سنة 1909 في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث تتلخص الأسس التي حددها للتوجيه المهني في مبدئين أساسيين هما:
- دراسة الفرد دراسة علمية لتشخيص ومعرفة قدراته واستعداداته وميوله وخصائصه الشخصية
- تحديد المعلومات الكافية حول المهن المختلفة وما تتطلبه من قدرات واستعدادات لدى الفرد
يعتقد بارسونز -Parsons- أن الفرد قادر على اتخاذ القرار المهني المناسب والصحيح إذا ما كان على علم بقدراته واستعداداته وسماته الشخصية، وإذا ما تم تزويده بالمعلومات الصحيحة والكافية عن مختلف المهن وفرص التوظيف وما تتطلبه تلك المهن من قدرات واستعدادات خاصة في مجتمع يتميز بكثرة المعلومات والمعطيات عن المهن المختلفة؛ تلك المهن التي هي في تطور مستمر وفق ما يقتضيه التطور العلمي والتكنولوجي في مختلف ميادين ومجالات الحياة.
نظّم أول مؤتمر للتوجيه المهني في مدينة بوسطن Boston الأمريكية في سنة 1910، كما صدرت في نفس السنة أول مجلة للتوجيه المهني، وفي سنة 1912 تمّ تنظيم المؤتمر الثاني للتوجيه المهني بمدينة نيويورك New York، ثمّ في السنة التي تليها؛ أي سنة 1913 تمّ بولاية ميشيغان الأمريكية Michigan تنظيم المؤتمر الثالث للتوجيه المهني الذي تمخّص عنه تأسيس الجمعية القومية للتوجيه المهني في عام 1913 National Vocational Guidance Association، ثمّ بعد ذلك بدأ تدريس مواضيع ذات صلة بالتوجيه المهني على مستوى جامعة هارفارد.
وفي عام 1938 تمّ تأسيس مكتب المعلومات المهنية والخدمات بوزارة التربية الأمريكية، كما ظهر في عام 1942 أول قاموس في مجال التوجيه المهني تحت عنوان: قاموس المهن Dictionary of Occupations

تعريف التوجيه المهني:

يرى سوبر Super في كتابه سيكولوجية المهن (1957) The psychology of careers بأن التوجيه المهني هو "عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورة لذاته متلائمة ومتكاملة لدوره في عالم العمل وكذلك مساعدته على أن يختبر تلك الصورة في العالم الواقعي وأن يحولها إلى حقيقة واقعية تكفل له السعادة ولمجتمعه المنفعة" (في: دويدار، عبد الفتاح محمد، 1995 ص 154).

كما يعرفه ربيع (2003) بأنه: مساعدة الفرد على فهم ذاته وإمكانياته بالطريقة التي تمكّنه من اختيار نوع المهنة أو العمل المناسب له، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق التوافق النفسي والمهني والاجتماعي للطالب ويلبي طموحاته وأمله في الحياة

كما يعرف بارسونز Parsons (في: أحمد محمد الزعبي، 1994) التوجيه المهني بأنه: "مساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تتناسب وقدراته واستعداداته وميوله ودوافعه وخططه بالنسبة إلى المستقبل، أي آماله وتطلعاته".
أهداف التوجيه المهني:

تتمثل ابرز أهداف التوجيه المهني في النقاط التالية:

- تحفيز الفرد على تصور مشروع حياتي، وإتباع خطة منهجية محكمة تسمح له بتحقيقه وتجسيده مرحليا في الواقع،
- تنمية القدرة على اتخاذ القرار لدى الفرد ومساعدته على تحديد معالم مشروعه الشخصي والتخطيط له وإدارته
- يساعد الفرد على تحقيق نموه النفسي والاجتماعي عن طريق تعزيز تعلم المهارات المرتبطة بمشروعه الشخصي
- يساعد الفرد على تحقيق النمو الاجتماعي والاندماج السوي في المجتمع
- وسيلة لتحسين جودة التعلم والتدريب والرفع من كفاءة وفعالية النظام التعليمي والتكويني
- تزويد الفرد بالآليات والوسائل المناسبة التي تسمح له بوضع إستراتيجية ملائمة لفهم المحيط الخارجي واستثماره والتكيف معه حسب أهدافه ومشروعه الشخصي،
- على العموم يمكن تلخيص أهداف التوجيه المهني في ما يلي:

- تحقيق الذات

- تحقيق التوافق

- تحقيق الصحة

أهمية التوجيه المهني وفوائده:

يمكن تلخيص ابرز الفوائد التي يحققها التوجيه المهني من زوايا مختلفة يمكن إبرازها فيما يلي:

من الناحية الصحية: يؤدي عدم بناء التوجيه المهني على أسس موضوعية وعلمية إلى الإضرار بصحة الفرد؛ حيث قد يوجه فرد مصاب بأمراض مختلفة إلى مهنة معينة تزيد من تعقيد حالته الصحية نتيجة لطبيعة المواد التي يتعامل معها أو مستوى الجهد البدني الذي يبذله في العمل

من ناحية التوافق الشخصي: حيث أن سوء التوجيه المهني قد يؤدي بالفرد إلى إحساسه بالشعور بالنقص وعدم القيمة وبعدم اندماجه وسط مجموعة العمل بالشكل الذي يزيد من إحساسه بالقلق وعدم الأمن الوظيفي

من الناحية الاقتصادية: لا يعود سوء التوجيه المهني وعدم موضوعيته بنتائج عكسية على مستوى الفرد فحسب؛ بل يتعدى الأمر ذلك إلى مستوى المنظمة التي ينتمي إليها من خلال التأثير على نوعية وكمية الإنتاج؛ سواء أكان ذلك في شكل مادي مثل السلع المختلفة أو في شكل خدماتي، هذا من جهة ومن جهة أخرى قد يكلف ذلك تكاليف وأموال إضافية للمنظمة نتيجة لزيادة نفقات عمليات التكوين والتدريب وإجراءات الانتقاء والتوظيف وغيرها من العمليات.

يرى جان دريفيون (1998) Jean Drevillon بان التوجيه المهني هو احد المسائل الأساسية في الاقتصاد، باعتبار انه يسعى إلى وضع كل عامل في مكانه؛ أي في المكان الذي يكون فيه أكثر فعالية في سلم الإمكانيات التي يقدمها المجتمع.

ويواصل بالقول: فتحت ضغط الوقائع الاقتصادية يقوم التوجيه المهني بالبحث عن الوسائل والاستراتيجيات التي تتيح للفرد التطور الأمثل لكل طاقاته بغية جعله ولو في الظاهر اقل خضوعاً لدرجة الضغوط الاقتصادية

الحاجة إلى التوجيه المهني:

تحدد الحاجة الملحة لضرورة الاهتمام بالتوجيه المهني في ما يلي:

- التطورات التي حدثت على الأسرة وما صاحبها من تغير في الأدوار داخلها
- التطور العلمي والتكنولوجي الذي يشهده المجتمع وما صاحبه من ظهور تخصصات علمية وتقنية وإدارية جديدة
- التغيرات التي حدثت على سوق العمل وأساليبه

المراجع:

-دويدار، عبد الفتاح محمد (1995) أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر.

- احمد محمد الزعبي (1994) الإرشاد النفسي - نظرياته - اتجاهاته - مجالاته: دار الحكمة اليمانية للطباعة والنشر، صنعاء.

- ربيع، هادي مشعان (2003) الإرشاد التربوي مبادئه وأدواته الأساسية، عمان، الأردن: الدار العلمية العالمية.

- جودت، عزة عبد العالي وسعيد، حسني العزة (2014) التوجيه المهني ونظرياته، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان،

الأردن.

- جان دريفيون (1998) التوجيه التربوي والمهني، ترجمة مشال أبي فاضل، ط2، عويدات للطباعة والنشر، بيروت.