**التوجيه المهني :**

**تقديم :**

إرشاد الفرد لاختيار مهنـة من بين عدة مهن، وذلك وفق أسس عملية معنية تعتمد على أمرين رئيسين:  
أولاً: تحليل الفرد بهدف الحصول على تقديرات موضوعيـة في مختلف نواحي شخصيتـه مثل الاستعدادات والقدرات والميول المهنية والمهارات التحصيليـة والفنيـة.  
ثانيـاً: تحليل العمل، وهذا يتطلب وجود تصنيف مهني مبني على تحليل العمل بطريقـة عملية، حتـى يتيسر تحديد مطالب هذا العمل في الافراد الذين يمارسونه بنجاح.  
فيقصد بالتوجيـه المهني مساعدة الفرد على اختيار المهنـة التي تصلح له والتي يمكن أن يؤديها ينجاح ومهارة وتحقق له متعة الانجاز، وهو بذلك يختلف عن الانتقاء المهني الذي يتصب على اختيار أصلح المتقدمين من بين مجموعة من الافراد لمهنـة مهنية أو لعمل معين، وهنـا يكون الاساس هو المهنة أو العمل بينما يكون الاساس في الوجيـه الفردي  
كما يختلف التوجيـة المهني عن التدريب المهني، كون التدريب يتعلق بالإعداد العملي والنظري لأداء معين أو مهنة خاصـة.  
 المقصود بالتوجيه المهني هو المساعدة التي يقدمها الموجه أو المرشد التربوي للفرد لكي ينمو في الاتجاه الذي يجعله قادراً أن يحقق السعادة والرضا لذاته والرفاهية والرخاء لمجتمعه من خلال اختياره لمهنة تتوافق فيها ميوله وقدراته وقناعاته مع ما يعرضه سوق العمل المنظم والعشوائي .  
**وتتطلب عملية التوجيه المهني ما يلي :**أولاً : دراسة تحليلية شاملة للفرد تكشف عن قدراته الجسمية والحسية والعقلية وعن سماته الخلقية والاجتماعية .  
ثانياً: توفير معلومات تحليلية عن المهن تظهر نواحيها وصفاتها الفنية والصحية والاقتصادية ، كما  
تبين ما تتطلبه كل مهنة من استعدادات لدى الفرد وميوله .

إن التوجيه أعم وأشمل من الإرشاد وهو جزء من العملية التربوية، والتوجيه يسبق الإرشاد ويمهد له، وهو عملية عامة تهتم بالنواحي النظرية ووسيلة إعلامية في اغلب الأحيان تشترط توفر الخبرة في الموجه وتعنى بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب.  
ويمكن القول أن اصطلاح التوجيه في الوقت الحالي يقتصر على إعطاء المعلومات كما أن المتخصصين قد اتفقوا على أن التوجيه التربوي يشتمل بين عناصره على عملية الإرشاد وان كل مدرس أو إداري في المدرسة يشترك بشكل أساسي في برنامج التوجيه، في حين تبقى عملية الإرشاد من اختصاص المرشد كما تبقى عملية التدريس من اختصاص المدرس.

 نشأة التوجيه المدرسي و المهني  
بدأت حركة التوجيه المدرسي والمهني في الواقع في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد مر بعد ذلك بعدة إرهاصات حتى أصبح التوجيه مهنة نفسية وتربوية.  
– يعتبر فرانك بارسونز Frank Parsons  أول مؤسس للتوجيه المدرسي و المهني، حيث بدأ هذه الحركة في إنشاء أول مكتب مهني تحت إدارته في مدينة بوسطن، يقوم بمساعدة الشبان على تخير المهن الملائمة لهم، كما ألف كتاباً أسماه “اختيار المهنة” ضمنه الركائز الأساسية في اختيار المهنة وهي :  
♣ دراسة إمكانات الفرد وقدراته واستعداداته وميوله.  
♣ دراسة المهن المختلفة وما تحتاج إليه من متطلبات واستعدادات.  
♣ وضع الفرد المناسب في المهنة المناسبة (الموائمة).

¬ **أهمية التوجيه :**  
إن الحاجة إلى التوجيه في المدارس الحالية قد نشأت من الإيمان بأن فرص التعليم حق للجميع و كتعبير علمي عن هذه العقيدة فإن التوجيه يتخذ وسيلة أولية لتوفير الإتصالات و المساعدات التي تدعو إليها الحاجة داخل المدرسة على مستوى شخصي فهو يساعد الفرد على النمو بطرق تجعله قادرا على :  
♣ دعم استخدام قدراته الخاصة .  
♣ الاختيار المتزن .  
♣ مواجهة المشكلات التي تعترضه داخل المدرسة أو خارجها.  
¬ **أهم أهداف التوجيه**  
o تحقيق الذات :  
إن الهدف الرئيسي للتوجيه هو العمل مع الفرد لتحقيق الذات والعمل مع الفرد يقصد به التعامل معه حسب حالته سواءً كان عادياً أو متفوقاً أو ضعيف العقل أو متأخراً دراسياً أو متفوقاً أوجانحاً .  
o تحقيق التوافق :  
أي تناول السلوك والبيئة والطبيعة الاجتماعية بالتغيير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته .  
وأهم مجالات تحقيق التوافق هي :  
1- تحقيق التوافق الشخصي : أي تحقيق السعادة مع النفس والرضا عنها وإشباع الدوافع والحاجات الداخلية والأولية والفطرية؛  
2- تحقيق التوافق التربوي : وذلك عن طريق مساعدة الفرد في اختيار انسب المواد الدراسية التي تتناسب مع قدراته وميوله إلى أقصى حد ممكن مما يحقق له النجاح الدراسي ؛  
3- تحقيق التوافق المهني : ويتضمن الاختيارالمناسب للمهنةلا،  
4- تحقيق التوافق الاجتماعي : ويتضمن السعادة مع الآخرين والالتزام بأخلاقيات المجتمع . 3  
o تحقيق الصحة النفسية: وهو من أهم أهداف التوجيه  
o تحسين العملية التربوية :  
وذلك يكون عن طريق :·إثارة الدافعية والحوافز و تشجيع الرغبة في التحصيل باستخدام الثواب والتعزيز· العمل وفق الفروق الفردية وأهمية التعرف على المتفوقين ومساعدتهم على النمو التربوي في ضوء قدراتهم. إعطاء معلومات مهنية واجتماعية تفيد في معرفة التلميذ لذاته وتحقيق التوافق النفسي .·توجيه التلاميذ إلى طريق المذاكرة والتحصيل السليم.  
¬ **مناهج التوجيه**  
1- المنهج الإنمائي: الإجراءات التي تؤدي إلى النمو السوي لدىالأسوياء والعاديين خلال رحلة نموهم حتى يتحقق الوصول بهم إلى أعلى مستوى ممكن من النضج والصحة النفسية والتوافق النفسي  
2- المنهج الوقائي: يهتم بالأسوياء والأصحاء قبل اهتمامه بالمرضى وللمنهج ثلاث مستويات هي :  
♣ الوقاية الأولية : وهي محاولة منع حدوث المشكلات  
♣ الوقاية الثانوية : محاولة الكشف المبكر وتشخيص الاضطرابات  
♣ الوقاية من الدرجة الثالثة : محاولة تقليل اثر إعاقة الاضطراب .  
3- المنهج العلاجي : وهو علاج المشكلات والاضطرابات النفسية .

¬ **نظريات التوجيه والاختيار الدراسي و المهني**  
تهدف نظريات التوجيه المدرسي و المهني إلى تفسير العوامل النفسية والجسمية والبيئية والمعرفية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها من العوامل . ومعرفة اثرها على الفرد عند اتخاذ قراراته المهنية .  
وتسعى هذه النظريات إلى تقديم مفاهيم يستفيد منها المرشدون التربويون في فهم نفسيات الافراد والجماعات ومساعدتهم في اختيارالتكوينات و المهن التي تناسبهم ؛

1- **نظرية سوبر :**  
ربما يكون سوبر هو الشخصية الرئيسية الذي تناول موضوع النضج الدراسي و المهني، وقد بنى نظريته على أساسين هما: سيكولوجية الفروق الفردية (والتي تشير إلى التمايز القائم بين الأفراد نتيجة النمو والتطور) ومفهوم الذات المهنية لدى الفرد (أي الصورة التي يكونها الفرد في ذاته على اعتبارات مفهوم الذات)؛  
اعتمد سوبر في تطوير نظريته في النمو المهني على ثلاث أسس تشكل الإطار العام لنظريته وهي :  
♣ مفهوم الذات المهنية: تتغير عند الفرد تبعا لتطوره العقلي والجسمي والنفسي من جهة وتفاعله مع الآخرين من جهة أخرى .  
♣ علم النفس الفارقي : سيكولوجيه الفروق الفردية .  
♣ علم نفس النمو: الفرد يمر بعده مراحل وطريقة تكيف الفرد تساعد في التنبؤ بالمراحل اللاحقة .  
وقد قدم سوبـر عدة افتراضات تمثل حياة الفرد الدراسية و المهنية وهي:  
o أن كل فرد يختلف من حيث قدرته واهتماماته.  
o أن كل فرد مؤهل حسب صفاته وخواصه لعدد من المهن، وأنه يمتلك القدرة على النجاح ضمن عدد من المهن.  
o لدى كل مهنة نموذجاً مميزاً من القدرات والاهتمامات والمميزات الذاتية.  
o أن النمو والخبرة لهما دوراً أساسياً في تحديد مفهوم الذات وبالتالي تحديد المهنة ودرجة الكفاءة والنجاح فمفهوم الذات يتغير مع الوقت والخبرة ويبدأ اكتمال الذات بدرجة كبيرة بنهاية مرحلة المراهقة المتأخرة.  
o إن المستوى والاستقرار المهني الذي يحققه الفرد، يتحدد من خلال المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة، وقدرة الفرد العقلية وخصائصه الشخصية وبالخبرات أو الفرص التي يتعرض لها.  
ϖ الاختيار الدراسي والمهني وفقا لهذه النظرية: عملية الاختيار المهني عملية مستمرة طيلة حياة الإنسان، الفرد في حالة اختياره للمهنة فانه يختار المهنة التي تبدو أكثر ملائمة له فهو يكافح لتحقيق الذات من خلال المهنة.  
ويرى سوبر أن الاختيار المهني يمر بمراحل حيث قسم مراحل النمو المهني إلى المراحل التالية:

• مرحلـة النمـو: وتبدأ من سن (الولادة – 14 سنة) وتتصف هذه المرحلة بأن مفهوم الذات ينمو من خلال التعرف على الأشخاص المهمين في الأسرة والمدرسة، وهنا تسيطر الحاجات والخيالات والميول، وتصبح القدرات ذات أهمية كبيرة مع زيادة المشاركة الاجتماعية واختبار الواقع.  
• مرحلة الاكتشاف: وتبدأ من (15 – 24) سنة وهنا تصبح الاختيارات المهنية أكثر تحويلاً ولكنها لا تكون نهائية وتتميز هذه المرحلة باختبار الذات ومحاولة لعب دور الاكتشاف المهني في المدرسة.  
• مرحلة التأسيس: وتبدأ من (25 – 44) سنة وتتصف بحصول الفرد على عمل مناسب ويبرز بهذا للحصول على مكان دائم فيه، ويتم خلال هذه المرحلة اكتساب الفرد خبرات ومهارات أساسية وتحسين الواقع المهني.  
• مرحلة الاحتفاظ: وتبدأ من (45 – 64سنة)، وهنا يحاول الفرد المحافظة على ما حققه أو اكتسب من المهنة، ويميل نحو عدم تغير المهنة لأنه حقق مكانة في العمل.  
• مرحلة الانحدار: وهي مرحلة ما بعد (65) سنة، وهنا تضعف القدرات العقلية والجسمية، وتتغير نشاطات العمل وبالنهاية يتوقف النشاط وتنتهي بالتقاعد  
**المتغيرات التي ترتبط بالنضج المهني:**  
♣ العوامل البيولوجية والاجتماعية:(الذكاء – العمر).  
♣ العوامل البيئية: ( الأسرة – العوامل الثقافية – العوامل الاقتصادية)  
♣ العوامل المهنية: ( الآمال المهنية – درجة الاتفاق بين الآمال والتوقعات).  
♣ تحصيل المراهقين: كلما زاد النضج المهني زاد التحصيل.  
♣ مفهوم الذات: عندما يتناسب مفهوم الذات مع مفهوم الذات المهنية يميل الناس لأن يكونوا أفضل بأعمالهم.  
**2- نظرية جينزبرغ :**  
يعد من أوائل من تحدث في النضج المهني من منطلق تطوري نهائي فقد وضع ثلاث مراحل يمر خلالها الفرد أثناء النمو وتطوره المهني وهي:  
♣ الفترة الحالمة : وتشمل مرحلة الطفولة حتى (11سنة), وتتصف هذه المرحلة بنقص الواقعية في التفضيلات المهينة التي يظهرها الطفل, ويستخدم الأطفال اللعب ليصرحوا عن تفضيلاتهم المهنية؛ ومع قرب نهاية هذه المرحلة فإن اللعب يصبح ذو توجه.  
♣ الفترة التجريبية : وتشمل مرحلة المراهقة المبكرة من (11 – 17 ) سنة, وهي عملية انتقالية تتميز بالإدراك التدريجي لمتطلبات العمل, إدراك الاهتمامات, القدرات, مكافأة العمل, والقيم.  
♣ الفترة العقلانية : وتمتد من (17 – 23 ) سنة, وهنا يقيم الفرد سلوكياته المهنية بطريقة واقعية, حيث دمج القدرات والاهتمامات والتفضيلات حول الاختبارات المهنية للوصول إلى تشكيل الأنماط المهنية ؛  
**3- نظرية آن رو :**  
تؤكد نظرية آن رو أن هناك علاقة بين أساليب التنشئة الأسرية والخبرات المبكرة وإشباع حاجات الطفل من جهة ، وبين الاتجاهات والقدرات والاهتمامات وخصائص الشخصية من جهة أخرى ، وهذا يؤثر على اختيار الفرد لمهنة المستقبل وعلى رؤيته للمهنة التي تحقق له الرضي والإشباع ؛  
قد انطلقت ان رو فى نظريتها من نقطتين بارزتين هما :  
♣ الحاجات وتنظيمها الهرمي (هرم ماسلو للحاجات) ، آن رو ترى بان حاجات الفرد ودرجة إشباعها أو عدمه لها دور في عملية اتخاذ القرار المناسب  
♣ نمط التنشئة الأسرية الذي يتعرض له الفرد في طفولته.  
o تصنيفات آن رو ومستويات العاملين في المهن:  
♣ المهني والإداري العالي: مثل العمل كباحث اجتماعي , مدير مبيعات ورئيس وزارة , ومخترع , ومهندس بحث , وطبيب أسنان ,دكتور , قاضي , بروفسور , مخرج تلفزيوني .  
♣ المهني والإداري التنظيمي : ويعمل الأشخاص في مجالات مثل مدير مساعد , مدير موظفين , مدير فندق , طيار عسكري , مهندس بترول , صيدلاني , فيزيائي , كيميائي , كاهن , معلم , معماري .  
♣ شبه المهني والإداري : ويعمل الأشخاص في هذا المجال في مهن مثل ممرض, رجل مبيعات , محاسب , طيار مدني, نحال , معالج طبيعي , كاتب قانوني , مصور  
♣ مهن ذات مهارة عالية : يعمل أصحابها في مهن مثل سلك الشرطة , باعه في المزاد العلني , كتاب , إحصائيون ,نجارون ,تقنيون ,رجال زخارف.  
♣ مهن ذات مهارة متوسطه : يعمل أصحابها في مهن مثل الطبخ ,باعة متجولين ,عمال مقسم ,سائقي شاحنات , صيادي أسماك ,أمناء مكتبات ,عارضي أزياء .  
♣ مهن بدون مهارة : يعمل أصحابها في مجال التنظيفات ,باعة صحف , موزعي بريد ,مساعدي نجارة , عمال في مزرعة ,خدم  
**4- نظرية الأنماط المهنية لجون هولاند :**  
إن نظرية هولاند تفترض أن اختيار الإنسان لمهنة يكون نتاج الوراثة وعدد غير قليل من عوامل البيئة والثقافة والقوى الشخصية بما في ذلك الزملاء والوالدين و الطبقة الاجتماعية و الثقافية والبيئة الطبيعية.  
يفترض هولاند إلى أنه يمكن تصنيف الأشخاص على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية إلى عدة أنماط كما أنه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها إلى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات بعضها مع بعض ،وأن المزاوجة بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الاستقرار المهني والنفسي والتحصيل والانجاز والإبداع . ومن هنا أقترح هولاند ستة سمات شخصية تقابلها ستة بيئات مهنية يتكيف فيها الفرد ويميل إليها.

**5- نظرية هيرشسون وروث في الاختيار المهني :**  
يرى هيرشسون أن النمو المهني سلسلة من خمس مراحل متسلسلة ولا يهتم بالعمر الزمني للفرد، ويركز على المراحل العمرية التي يكون فيها الفرد أكثر فاعلية وأن التطور في كل مرحلة يصنع حدوداً للانجاز، وهذه المراحل كما يلي:  
♣ تأثير العائلة والبيئة التي يتصل بها الفرد اتصالا مباشراً تؤثر على الفرد وعلى اتخاذه قراره المهني.  
♣ تحديد شخصية الفرد والسيطرة عليها من خلال خبرته وأدواره في الحياة.  
♣ يتعرف الفرد على ما يستطيع وما لا يستطيع عمله من خلال المدرسة.  
♣ يقرر الفرد النشاط أو المهنة التي سيختارها بشكل واقعي وحقيقي.  
♣ يلتزم الفرد بالمهنة.  
ويرى هيرشسون بأن الفرد لا يستطيع أن يمر في مرحلة قبل أن يكون قد مر في سابقتها.

**6- النموذج المعرفي النمائي في اتخاذ القرار المهني :**  
يتعامل هذا النموذج مع مراحل النمو المعرفي في الاختيار المهني ويأخذ هذا النموذج بعين الاعتبار الخصائص الشخصية والعوامل الاجتماعية التي تتداخل مع النمو المعرفي عند الفرد. ولقد صنف النموذج التغير النوعي في النمو المهني إلى أربعة تصنيفات وهي كما يلي:  
♣ الثنائية : وتعني هذه الكلمة بأنه لا توجد مهنة واحدة فقط تناسب الفرد ؛  
♣ التعددية : وتعني أن هناك أكثر من عامل يؤثر في عملية اتخاذ القرار المهني ؛  
♣ النسبية : وتعني أن عمليات اتخاذ القرار قد نمت عند الفرد نسبياً ؛  
♣ الالتزام وهنا تزداد مسؤولية الفرد تجاه اختياره المهني ؛  
**7- نموذج التربية المهنية في اتخاذ القرار :**  
يحدد هذا النموذج المراحل المهنية والمستوى العمري لدى الفرد والمهارات اللازمة لكل مرحلة وهي كما يلي:  
♣ الوعي: يجب توعية الطلبة في مرحلة الروضة وحتى الصف السادس بإدراك ذواتهم ومساعدتهم على توسيع افاقهم المهنية وإدراك قيمة العمل والسلوك الاجتماعي؛  
♣ الاكتشاف المهني: ويقدم للطلبة في الصف السادس وحتى السابع ويتدرب على تطوير مفاهيمهم عن ذواتهم وتقديم معلومات أوسع في مجال المهن وعالم العمل؛  
♣ التوجيه المهني: وتقدم للطلبة في الصف التاسع والعاشر ويقدم لهم معارف عن الجوانب النفسية والاجتماعية المتعلقة بالعمل ؛  
♣ الإعداد المهني: ويقدم لطلبة الصف العاشر و الثاني عشر وتقدم لهم معارف لازمة من أجل الدخول في المهنة ؛  
♣ ما بعد المدرسة الثانوية : يتعرف الخريجون على الاختيار المهني وعلاقته بالميول والقدرات

**8- النظرية الموقفية في الاختيار المهني :**  
ترى هذه النظرية بأن هناك عوامل خارج قدرة الفرد لا يستطيع التحكم بها تعلب دوراً هاماً في مجرى حياته كلها بما في ذلك قراراته واختياراته التربوية والمهنية ويعتقد اصحاب هذا الاتجاه بأن درجة حرية الفرد في عملية الاختيار المهني هي أقل بكثير مما يعتقده ويجد بأن توقعاته الذاتية ليست مستقلة عن توقعات المجتمع الذي يعيش فيه خاصة النساء ويعتقد هؤلاء أيضاً بأن البيئة الاجتماعية للفرد بما فيها معتقداته وأسلوب حياته لها الأثر الكبير في عملية اتخاذ القرار المهني وتطور الفرد الوظيفي  
**9- نظرية تولبرت :**  
يرى تولبرت بأن عملية اتخاذ القرار المهني تتأثر بما يلي :  
♣ العوامل الثقافية والقيم الشخصية  
♣ الأسرة و المدرسة  
♣ وفرة المعلومات المختلفة عن الفرد وعن المهنة المراد الالتحاق بها  
♣ المهارات الشخصية  
♣ قدرات الفرد المختلفة  
♣ مفهوم الذات  
♣ عمر الفرد عند اتخاذ عملية القرار المهني

¬ مفهوم المدرسة الموجهة :  
يصبح التوجيه وظيفة من وظائفها الأساسية، وذلك من خلال مساعدة التلاميذ على النماء الشخصي والاجتماعي والمهني في أفق تسهيل اندماجه في المجتمع ؛  
تقوم بدور الإعداد والتأهيل والتحفيز لإيقاظ الإمكانات الذاتية والموضوعية المساعدة على توفير فرص النجاح المدرسي بكل أبعاده.  
o أسس المدرسة الموجهة :  
♣ خدمات الإعلام والمساعدة على التوجيه حق من الحقوق الأساسية للتلميذ  
♣ خدمات الإعلام والمساعدة على التوجيه وسيلــــة وليســت غايـــــــة  
♣ التلميــــذ ومحيطه في قلب التفكير والانشغال  
o مبادئ المدرسة الموجهة :  
♣ المبدأ الأول: يتعلق بإدماج قضايا وانشغالات خدمات الإعلام والمساعدة على التوجيه في المنهاج الدراسي بكل مستوياته ومكوناته؛  
♣ المبدأ الثاني: يتعلق بالشراكة والتعاون عبر إرساء وضبط نسق تشاركي حقيقي سواء داخل الفضاء المدرسي أو خارجه؛  
♣ المبدأ الثالث: يروم هذا المبدأ تحقيق تعبئة شاملة لإمكانات وقدرات التلميذ.  
o مداخل المدرسة الموجهة:  
♣ مدخل الصهر أو الإدماج : من خلال تصميم وهندسة المواد الدراسية في جوانبها النظرية والتطبيقية بشكل يخدم الحس التربوي التوجيهي؛ حيث يتم تنفيذ هذه المواد من خلال نشاطات مرتبطة بخدمات التوجيه وبقطاعات العمل والإنتاجات الصناعية والزراعية والخدماتية…،  
♣ المدخل الموازي: تعتمد الأنشطة الموازية لترسيخ الحس التربوي الموجه، حيث يجب أن تتسم هذه الأنشطة بالمرونة والتنوع وتعتمد المبادرة والإبداع والتميز.  
♣ المدخل التكاملي /المزدوج: يرتكز هذا المدخل على استثمار المدخلين السابقين بشكل تكاملي.

**أساليب التوجيه المهني :**

بالرغم من أن العاملين سابقًا قد فهموا ضمنيًا، أو استخدموا عددًا من مبادئ التوجيه المهني لبعض الوقت، إلا أن النهج النظري لأساليب التوجيه هو تطور حديث نسبيًا في موضوع التوجيه المهني وتستند أغلب الأساليب الحديثة إلى فرضية أن موضوع الإرشاد الوظيفي أو التوجيه المهني هو عمل موجه نحو هدف العميل -أو الفرد-، إذ ترى بعض النظريات أن الأفراد يوجهون أنشطتهم لصالح أهدافهم، إن الأساليب المطبقة على الإرشاد المهني تمثل تكاملًا بين الأساليب البنائية المعرفية والسياقية الموقفية، التي حظيت مؤخرًا باهتمام في أقسام الإرشاد في علم النفس وغيره من العلوم الانسانية، وكثيرا ما يبني المستشارون ممارستهم على كيفية بناء عقلية العملاء، وبناء قدراتهم على حل المشكلات في حياتهم اليومية، ولم تكن النظريات والبحوث المهنية والاستشارية قادرة دائمًا على البقاء على مقربة من هذا الفهم والممارسة، وفي محاولة لتصحيح هذا الوضع، قدمت بعض النظريات النفسية الخاصة بالعمل إطارًا مفاهيميًا ولغويًا لفهم التطور الوظيفي والاستشارات المهنية القريبة من التجربة البشرية. [٢] تعد نظرية العمل من أولى النظريات التي استعملت مفاهيم الإرشاد الوظيفي، وهي تقوم على مبدأين، الأول قياس اهتمامات العميل وشخصيته، و الثاني معالجة آثار التنشئة الاجتماعية، بينما تعتمد نظرية الحركة على نظرية المعرفية البنائية التي تسلط الضوء على أهمية الطريقة التي تنظم بها المعرفة في الحياة اليومية وبشكل أساسي يقترح المنظرون أن الأشخاص يستعملون مجموعة متنوعة من المفاهيم والأطر لتنظيم وشرح السلوك الخاص بهم وسلوك الآخرين بالإضافة إلى ذلك ينعكس معنى تجربة الناس في نظام البناء الخاص بهم والعمل والوظيفة هما بناءان مهمان و مترابطان في حياة العديد من الناس.[٣] وكثيرًا ما يعتقد الناس في أنفسهم والآخرين على أنهم هادفون واستباقيون ويسعون إلى تطوير الذات، وبالنسبة للجزء الأكبر، فإن سلوكهم موجه نحو الهدف و متعمد، ويشير الإجراء إلى السلوك قصير المدى من هذا النوع، ولكن هناك حاجة إلى تركيبات أخرى لتسلسل الإجراءات المترابطة على المدى الطويل.[٣] تعد المهنة إحدى التركيبات التي يستخدمها العديد من الناس لفهم العمل الموجه نحو الهدف والمتعمد على المدى الطويل، وعلى سبيل المثال، فإن إكمال الاختبار له معنى في المدى القصير، وإنه يوفر إحساسًا عامًا بالإكتمال، أو ربما الإنجاز والنجاح، وعندما يضاف هذا الإجراء إلى إجراءات أخرى، فمن الممكن أن يكون له معنى طويل المدى أيضًا، مثل التأهيل لمزيد من الدراسة أو الدخول إلى الوظيفة، وعادة ما توفر نظرية العمل إطارًا مفاهيميًا ولغة مفيدة لفهم للإرشاد الوظيفي والمهني وبعض المقترحات ذات الصلة. [٣] أسلوب الآثار المترتبة على الممارسة إن أحد الأساليب المتبعة في الإرشاد الوظيفي الربط بين الإطار النظري والتطبيق، عبر التأكيد على التفسير، إذ يُنظر إلى العملاء على أنهم يشاركون في عملية فهم أفعالهم، وفهم وتوجيه الهدف من الفعل وهما بناءان يستخدمها الأفراد في تفسير أفعالهم، ويتم تفسير الأفعال أيضًا في ضوء البنى المعقدة طويلة المدى مثل الوظيفة وبالإضافة إلى ذلك قد يتضمن الإرشاد الوظيفي تفسير أو إعادة تفسير الأفعال الماضية، والمستقبلية المحتملة، بناءً على السلوك الحالي.[٤] على سبيل المثال، قد تفسر شابة قرارها بالانسحاب من المدرسة على أنه موجه نحو هدف ما، فقد تكون بحاجة إلى الابتعاد عن مكان ممل ومحبط، وقد يكون لديها أيضًا بعض الفهم للآثار طويلة المدى لفعلها هذا، مثلها مثل الكثير من الناس الذين يتركون المدرسة الثانوية، لذلك تقرر الذهاب إلى الفصول المسائية عندما تحتاج إلى ذلك، وفي وقت لاحق من الحياة، يمكن إعادة وتفسير هذه الأفعال في ضوء الأحداث اللاحقة، وعلى الأغلب يدرك المستشارون أن التفسير يحدث في البيئات الاجتماعية أي بين العملاء أو أقرانهم أو أسرهم أو أرباب العمل أو المعلمين، وبالتالي فإن هذه الأساليب في الإرشاد الوظيفي تعالج العلاقات بين الأشخاص وبطريقة المواجهة الذاتية التي يمكن استخدامها للوصول إلى الإدراك الواعي الذي يرافق الإجراءات المهنية، وهذه الطريقة تساعد العملاء على رؤية أنفسهم في العمل وتساعدهم أثناء معالجتهم لإدراكهم، وتمكنهم من تلقي الملاحظات وهي تدمج الإدراك والانفعالات والعمل بطريقة مفاهيمية وعملية وتستخدم تركيبات يومية تتعلق بمعنى وتجربة العملاء. [٤] أسلوب الإرشاد المهني الفردي الاستشارة الفردية، هي فرصة شخصية لتلقي الدعم وتجربة النمو خلال الأوقات الصعبة في الحياة، ويمكن للإرشاد الفردي أن يساعد المرء على التعامل مع العديد من الموضوعات الشخصية في الحياة مثل الغضب بسبب موقف ما أو الاكتئاب والحزن بعد وفاة شخص عزيز أو القلق وإساءة استخدام المواد أو تحديات الزواج والعلاقة أو مشكلات الأبوة وصعوبات المدرسة والتغيرات المهنية وما إلى ذلك والاستشارة الفردية تسمى أحيانًا العلاج النفسي أو العلاج بالكلام وهي عملية يعمل من خلالها العملاء وجهًا لوجه مع طبيب صحة نفسية مدرب، في بيئة آمنة وسرية.[٥] وتتيح الاستشارة للأفراد استكشاف مشاعرهم ومعتقداتهم وسلوكياتهم، والعمل من خلال الذكريات الصعبة أو المؤثرة، وتحديد جوانب حياتهم التي يرغبون في تغييرها، وفهم أنفسهم والآخرين بشكل أفضل، وتحديد الأهداف الشخصية، والعمل من أجل التغيير المطلوب بشكل عام والاستشارة المهنية الفردية على وجه الخصوص هي الاستشارة التي تركز على مخاوف الفرد المهنية الحالية، أو مخاوف المستقبل القريب، وقد يشمل الإرشاد الفردي الإرشاد والتخطيط الوظيفي، أو التعامل مع المشاكل في الوظيفة قبل أن تتوسع، وتسمى بالاستشارة الفردية لأنها مناقشة فردية بين المستشار والعميل بشكل خاص.[٥] أسلوب الإرشاد المهني الجماعي الاستشارة الجماعية وهي شكل من أشكال الاستشارة حيث تلتقي مجموعة صغيرة من الأشخاص بانتظام للمناقشة والتفاعل واستكشاف المشاكل مع بعضهم البعض مع وجود المعالج النفسي للمجموعة، وتسعى الاستشارة الجماعية إلى منح الموظفين مكانًا آمنًا ومريحًا في البيئة الوظيفية حيث يمكنهم حل المشكلات والاهتمامات والانفعالات، ويكتسب الأعضاء نظرة ثاقبة عن أفكارهم وسلوكهم ويقدمون اقتراحات ودعم للآخرين وبالإضافة إلى ذلك يمكن للأشخاص الذين يواجهون صعوبة في العلاقات الشخصية الاستفادة من التفاعلات الاجتماعية التي تعد جزءًا أساسيًا من تجربة الإرشاد الجماعي، وتتكون معظم المجموعات من موظفين في من مختلف الأعمار والخلفيات والخبرات والتخصصات، وتساعد هذه العملية في توفير وجهات نظر مختلفة. [٦] فوائد التوجيه المهني إن الإرشاد والتوجيه الوظيفي هو طريقة لجعل هيكل المجتمع يعمل من خلال ربط الاحتياجات الفردية بالاحتياجات المجتمعية، وإنه مادة مهمة للتنمية العملية والاجتماعية، ويمكن أن يحقق منافع للأفراد وللمجتمعات الخاصة بهم، ويمكن النظر إلى المنافع الاجتماعية على أنها تجمعات للفوائد الفردية، لذلك تندرج الفوائد الاجتماعية المحتملة للتوجيه الوظيفي في فئتين رئيستين، هما: الحد من الاستبعاد الاجتماعي وتعزيز التنمية الاجتماعية.[٧] وفيما يتعلق بالاستبعاد الاجتماعي، يلعب التوجيه المهني دورًا وقائيًا في مساعدة الشباب على:[٨] تجنب الاستبعاد المهني وإعادة الإندماج دعم المستبعدين حاليًا للوصول إلى التعليم والتدريب وسوق العمل توفير فوائد اجتماعية من خلال تعزيز المشاركة ورفع التحصيل التعليمي الحد من حالات البطالة طويلة الأجل بين الفئات المعرضة للخطر وتحسين وصولهم إلى الفرص بما يتناسب مع قدراتهم وتطلعاتهم توفير بوابة للتعليم والعمل للأقليات العرقية المعرضة لممارسات التوظيف التمييزية والمحرومة من التركّز المكاني في المناطق التي تقل فيها فرص العمل، تجنب التداعيات الاجتماعية المحتملة لمزيد من المرونة في سوق العمل. ومن الناحية الافتراضية، يساعد التوجيه الأفراد بشكل عام و فئات من الأفراد المعرضين بشكل خاص لخطر الاستبعاد الاجتماعي، وذلك من خلال:- [٧] يعمل التوجيه على إحداث تأثير إيجابي على الدافع التعليمي والتدريبي والمشاركة والجهد والمثابرة ومستويات التحصيل والتغييرات في التوظيف وجودة العمل يلعب المستشارون المهنيون دورًا كبيرًا في تقديم التوجيه لمساعدة الفرد في تحديد أهداف قصيرة وطويلة المدى ووضع خطة عمل مع تقديم المشورة المناسبة في كل مرحلة، يساعد تحديد الأهداف على إنشاء مسار وظيفي من خلال إجراءات محددة لتقييم تقدم الفرد في مراحل معينة، يضمن العمل مع أحد المستشارين على أن يكون لدى الفرد شريك للاستشارة يمكن التشاور معه في أثناء الحياة اليومية، تساعد الأهداف على توقع التحديات والاستعداد للتغييرات مقدمًا، كما أنها توجه القرارات أثناء تقدم في حياتك المهنية.

*المراجع :*

*1- فرانك بارسونز Parsons من أشهر الرواد الأول في مجال الإرشاد المهني الذي أطلق عليه “أبو الإرشاد المهني” والذي كتب في سنة 1909 كتابه “اختيار مهنة” Choosing a Vocation الذي يعتبر من أمهات الكتب في الإرشاد المهني ومن أبرز من أسهموا في مجال الإرشاد المهني تطبيقا دونالد سوبر Super وهو معروف بدراساته الكثيرة في سيكولوجية المهن The Psychology of Careers.  
2- نظرية سوبر Super Thoery صاحب هذه النظرية العالم النفساني دونالد سوبر Donald Super .  
3- هادي مشعان ربيع- الإرشاد التربوي – دار الثقافة للنشر – ط1- 2003- ص 16  
5- Truman Lee Kelley (1884–1961) عالم نفس امريكي  
4- جون بريور Brewer؛ “1955” في كتابه “التربية كتوجيه” Education as Guidance يتكلم عن التوجيه والتربية كشيء يكاد يكون واحدا، كذلك كتب آخرون عن التوجيه كتربية Guidance as Education.  
6- نيل إلجار ميلر (بالإنجليزية: Neal Elgar Miller) (في الفترة من 3 أغسطس 1909 حتى 23 مارس 2002) هو عالم نفساني أمريكي.  
7- الكتاب: التوجيه والإرشاد النفسي المؤلف: الدكتور حامد عبد السلام زهران.  
8- محمد مصطفى زيدان كاتب و باحث تربوي مصري له مؤلفات أهمها : كتاب ” سيكولوجية الإدارة المدرسية والإشراف الفني التربوي ” و كتاب ”معجم المصطلحات النفسية والتربوية”  
9- كاتب و باحث تربوي مصري له مؤلفات أهمها : كتب ”نظريات الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي” وكتاب ” الأطفال والمراهقون : شرح مقالات العالم النفسي السويسري جين بياجيه”  
10- كاتب و باحث تربوي سعودي له مؤلفات أهمها : كتاب  
11- Theory and Orientation Mayers  
12- التوجيه التربوي في المدارس الحديثة دونالدج مورتنس دار العلوم للتحقيق والطباعة والنشر والتوزيع, 2005.  
13- دونالد مورتنس- ألن شمولر – التوجيه التربوي في المدارس الحديثة – (ترجمة و إعداد قسم التعريب و الترجمة – دار الكتاب الجامعي – فلسطين – 2005م – ص12).  
14- صبحي عبد الطيف كتاب ”نظريات الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي”.  
15- عبد العزيز سنهجي ، كتاب منظومة الاعلام و المساعدة على التوجيه*