**-1 تعريف الإرشاد المهني:**

عرف الهاشمي( 2008 ) الإرشاد المهني على أنه العملية النفسية التي تساعد الفرد على حسن اختيار مهنته بما يتلاءم مع استعداداته وقدراته وميوله ومطامحه وعوامله الاجتماعية وما ينسجم مع جنسه. ( الهاشمي، 2008 ، ص 74 )

كما عرفه زهران ( 1998 ) هو مساعدة الفرد في معرفة استعداداته وقدراته وميوله واختيار مهنة حياته بطريقة منظمة مخططة، وإعداد نفسه لأخذ مكانه الصحيح في عالم المهنة تعليميا وتدريبيا، ومتابعته أثناء العمل ضمانا للنجاح والاستقرار، ولقد أصبح من بين أهداف الإرشاد المهني العمل على إكساب الفرد المرونة الكافية والخبرات اللازمة التي تجعله قادرا على مواجهة التطورات، والتغيرات المحتملة في حياته المهنية . ( زهران ، 1998 ص 426 )

وقد قدم (**براون بروكس** )تعريفا للإرشاد المهني على أنه عملية تفاعل يتم بها مساعدة

الأفراد الذين لديهم مشكلات في النمو المهني، أي عملية اختيار المهنة والدخول فيها والتوافق معها والتقدم فيها. (الخطيب، 2007ص 220 )

أما سهام أبو عيطة ( 2002 ) فقد أكدت على أن الإرشاد المهني هو عملية مساعدة الفرد على اختيار مهنته بما يتلاءم مع استعداداته، وميوله، وأهدافه، وظروفه الاجتماعية، والعمل على إعداده، وتأهيله لهذه المهنة، والتحاقه في العمل والترقي فيه، لتحقيق أفضل توافق مهني . ( أبو عطية ، 2002 ص 266 )

**خدمات الإرشاد المهني:** إن الإرشاد المهني عملية مستمرة متصلة يقدم من خلالها عددا من الخدمات نذكر منها ما يلي:

**أ-الاختيار المهني:** يهتم الإرشاد المهني كما أوضحته ( أبو عيطة،2002 ) بإعداد الفرد إعدادا كافيا يساعده على اتخاذ القرارات الخاصة نحو مستقبله المهني باختيار مهنة المستقبل، ويتم تحقيق ذلك عن طريق تقديم معلومات كافية للمسترشد عن نفسه، وعن مجالات العمل المختلفة التي تلائمه، وقيام الفرد بالمواءمة بين قدراته، واهتماماته، وميوله وحاجة المجتمع وتتم عملية الاختيار المهني وفق الخطوات التالية:

\* **تحليل العمل:** يهدف تحليل العمل إلى:

- وصف طبيعة العمل التي تحدد في المواصفات الجسمية والعقلية، وظروف العمل.

- الوضع الوظيفي القائم للعمل: وصف طبيعة السلوك اليومي للعامل من حيث الواجبات والحقوق.

- العوامل الخارجية لبيئة العمل:وصف مكان العمل من الداخل والخارج.

\*- تقييم **المسترشد:** يتم تقييم المسترشد وفق الأسس التالية:

- تحديد الرغبة: تتوقف رغبة المسترشد المهنية على ما يرغب أن يصل إليه في المستقبل.

- معرفة نواحي القوة والضعف لدى المسترشد**:** باستخدام المقاييس والاختبارات الموضوعية تظهر نواحي القوة والضعف لديه فتساعده المعلومات التي يتحصل عليها في تحديد مهنة التي تناسبه.

- تحديد الميول: استجابة الفرد بالرضا، أو النفور نحو شيء معين، أو مهنة معينة، وهي مكتسبة وتعمل على تسيير اتجاه الفرد.

إذا الاختيار المهني عملية تتطلب تناسق بين تحليل العمل أي متطلبات العمل أو المهنة وخصائص وقدرات الفرد المسترشد، حتى يكون هناك رضا واستمرارية في الأداء.

( أبو عيطة، 2002، ص(274

**ب- التربية المهنية:** تعتبر التربية المهنية عملية شاملة تمتد عبر المراحل الدراسية التي يمر بها التلاميذ، وتهتم بإعدادهم للمستقبل المهني.

وقد عرف ( زهران1998 ) التربية المهنية على أنها ذلك البرنامج التعليمي المهني الذي

يدور حول محمر رئيسي وهو تيسير المعلومات المهنية فيما يتعلق بمتطلبات الشخصية بصفة عامة، ومتطلبات المهن بأنواعها المختلفة جسميا وعقليا، وبيئة العمل جغرافيا وبشريا، والأجور، ونظام الترقي والعمل مستقبلا، واحتمالات سوق العمل والقوى العاملة والعرض والطلب.

**ج- التأهيل المهني:** التأهيل المهني عملية تستغرق وقتا طويلا في التأهيل المتخصص، يهدف إلى إكساب المهارات الخاصة الضرورية للنجاح في مهنة معينة بالذات.

**د- التشغيل:** وهي عملية تبدأ بالمساعدة في البحث عن العمل، ثم عملية المساعدة في الدخول فيه،.

**ه- التوافق المهني:** تقبل ورضا وترقي الفرد في عمله فإن ذلك يشعره بالسعادة، وإذا صادفته مشكلات فإنه يعمل على حلها في حينها، فيزيد ارتباطه بالعمل ويتحقق التوافق المهني.

**و- الترقي:** يجب العمل على إتاحة جميع فرص التقدم والترقي الرأسي في العمل إلى أعلى الدرجات، وهذا من أهم عوامل الرضا والتوافق المهني.

ويمكن إجمال خدمات الإرشاد المهني في الشكل الموالي:



**الشروط الواجب توفرها في المرشد المهني:**

يحتل المرشد المهني مكانة أساسية في عملية اختيار وتوجيه الأفراد نحو المهن والدراسات، لذلك وجب أن تتوفر في من يمارس هذه الوظيفة أن تتوفر فيه مجموعة كفايات أساسية، والتي حددتها الرابطة الوطنية للإرشاد المهني الأمريكية سنة ( 1981 ) في ستة مجالات أساسية

( الخطيب، 2007، ص221)

**أ- مجال الإرشاد العام:** المعرفة الوافية بنظريات الإرشاد وأساليبه، والقدرة على بناء علاقات مهنية مع المسترشدين، ومساعدتهم في اتخاذ القرارات المهنية الصائبة.

**ب- مجال المعلومات:** وجود معلومات شاملة حول التعليم، والتدريب و سوق العمل والمصادر المهنية، وأنماط التعليم المهني، والمسارات المهنية.

**ج- التقييم الفردي والجماعي**: القدرة على استخدام أساليب القياس المختلفة ( الاستعداد، التحصيل، الميول...الخ) وتقييم الأداء، وتفسير البيانات وتوضيحها للأفراد والجماعات، والمؤسسات .

**د- الإدارة :** معرفة إدارة البرامج، وأساليب تقييم الحاجات، والقدرة على إعداد الميزانية اللازمة للبرامج، وإدارة الوقت وتنظيمه، والقدرة على كتابة التقارير حول النشاطات المهنية.

**ه-التنفيذ:** القدرة على إيجاد برامج إرشادية في مختلف مجالات النمو المهني، والقدرة على تنفيذ برامج النمو المهني الفردية والجماعية، وبذل الجهود لتأييد نشاطات وخدمات النمو المهني.

**و-الاستشارة:** معرفة استراتيجيات الاستشارة ونماذجها، والقدرة على تقديم تكلفة نشاطات الإرشاد والنمو المهني.

**-3 دور المرشد المهني :** نظرا لما تستلزمه عملية الإرشاد المهني من مجهودات وكفاءات للقيام بها على أكمل وجه فقد حدد أبو **عباة ونيازي**،( 2001 **)** عدة أدوار للمرشد المهني يمكن أن نوضحها كالتالي:

**أ- تقدير الجانب الشخصي للمسترشد:** والتي تتمثل في المعلومات الشخصية، المعلومات الأسرية، الخبرات التعليمية.

**ب- تقدير الجانب المهني للمسترشد:** حيث يتم تعريف المهنة حسب اللوائح والأنظمة، تاريخ وتطور المهنة، طبيعة العمل ( المسؤوليات والأدوار والعلاقة مع التخصصات الأخرى، ومكان العمل )، ومتطلبات العمل ( يشمل التعليم والتدريب، وخصائص الفرد واهتماماته ) ، وشروط التقدم للعمل وسلم الأجور، وإمكانات الترقية، والعلاقات داخل العمل.

**ج-اتخاذ القرار:** أين يتم إكساب المسترشد المهارات اللازمة لاتخاذ القرار السليم، من خلال مساعدته على التركيز على الأهداف الواقعية، ورسم خطة تقديم العمل أو الدخول في برنامج تدريبي، والمحافظة على الدافعية.

**د-المتابعة والتقويم:** حيث يقوم المرشد تزويد المسترشد بالمعلومات التي يحتاجها، ضمن استمرارية الدافع وذلك بتوفير الدعم والمساندة والتشجيع، والتحقق من سير المسترشد نحو تحقيق الأهداف ومساعدة المسترشد في حال ما يعترضه من صعوبات أو مشكلات

كما قدمت موزة عبد الله المالكي (2005) مواصفات للمرشد الفعال تتمثل فيما يلي :

* الاستعداد الاجتماعي ، بمعنى امتلاك المرشد القدرة على التفاعل مع الآخرين و يتجلى ذلك في كفاءته التفاعلية بينه و بين المسترشد ، اتخاذ مبدأ الفردية في التعامل مع المسترشد بمعنى أن كل مسترشد هو إنسان له خصوصياته يختلف عن الآخرين و بالتالي وجب التعامل معه بطريقة تختلف عن الآخرين ، كما ينبغي توفر عامل التقبل ( تقبل المرشد للمسترشد و المسترشد للمرشد ) ، و كذلك مهارة البصيرة الاجتماعية أو ما يسمى في علم النفس الذكاء الاجتماعي بمعنى قدرة المرشد على التعرف على الخصائص الإنسانية وإدراكها و فهمها و كيفية التعامل معها بمهارة و كفاءة .
* الممارسة الإرشادية وفق نظرية معينة ، و هذا يعني أن المرشد يختار من بين النظريات المطروحة في الحقل التربوي نظرية أو مجموعة من النظريات ليستخدمها في علاج الحالات التي يشرف عليها أو تقديم برامج إرشادية في إطارها .
* مهارات الاتصال ، تعتبر العملية الاتصالية هي أساس نجاح العملية الإرشادية ، لذا على المرشد أن يكون مدركا لطريقة تواصله مع المسترشد ، و عموما مهارات الاتصال تنقسم إلى ثلاث مهارات هي ، مهارات الإنصات ، مهارات التحدث ، مهارات التعبير المكتوب أو ما يسمى مهارة تثبيت المعطيات .
* مهارة القيادة و الإدارة ، و تتمثل في قدرة المرشد في التحكم في العلاقات الإنسانية بينه و بين المسترشدين ، كما ينبغي أن تكون لديه القدرة على إدارة الجلسات الإرشادية ، من حيث ضبط مواعيدها و ديمومتها و كيفية الدخول و الخروج منها .

( موزة ، عبد الله المالكي 2005 ص 56 -62 )

**مشكلات وصعوبات الإرشاد المهني :**

يواجه المختصون في الإرشاد المهني أثناء تأدية مهامهم صعوبات و مشاكل تكاد أن تكون معرقلة تمنعهم من تنفيذ برامجهم ، و في هذا الشأن لخّص الداهري (2005) مجموعة من المشاكل نوردها على النحو الآتي :

أ / مشكلات تربوية : تتعلق بنوع الدراسة و الالتحاق بها ، و تتمثل في مشكلات النقص في المعلومات الخاصة بأنواع الدراسة ، و مشكلات الاستعداد و الميول و الخصائص ، و كذا مشكلات التوافق الدراسي .

ب / المشكلات المهنية : تبدأ هذه المشكلات باختيار نوع الدراسة التي يتبعها الفرد ، و التي ترتبط بالتوافق المهني و النجاح في العمل ، و تتمثل المشكلات في :

* مشكلات اختيار نوع العمل و الإعداد له ، و الالتحاق به ، و التي تعود أسبابها في نقص المعلومات الحديثة و الكافية حول المهن ، و طبيعة التخصص ، تأثير البيئة الاجتماعية و الثقافية المحيطة بالفرد ، صعوبة الاختيار المهني ، سوء التوافق المهني و تأثير البطالة .
* مشكلات التوافق مع البيئة المهنية ، و المرتبطة بظروف العمل ، المشكلات المتعلقة بالعمل ، و الانتقال إلى مهن أو أعمال أخرى / مشكلات مالية و صحية و تأثيرها على توافق الفرد مع عمله ، مشكلات متعلقة بالتقاعد عن العمل ، و الإحالة على المعاش .

( الداهري ، 2005 ص86 )