

## المحاضرة السابعة: التأهيل و التوجيه المهني

### تمهيد:

التأهيل هو مجموعه من البرامج والخدمات التي تؤدي من جانب فريق عمل متعدد التخصصات بهدف تمكين الشخص المعاق من سد النقص الذي نتج عن إصابته سواء كانت على جانب محدد من القدرات والمكونات ( الجسمية والنفسية والعقلية والحسية والسلوكية). ومن جانب آخر فإن التأهيل لا يعني التركيز على برنامج أو خدمة واحدة بحد ذاتها كما هو الحال في التأهيل التربوي أو المهني أو الطبي لأن جميع المصابين بحالة عجز ينشأ لديهم احتياجات خاصة في جميع مكوناتهم الشخصية في البيت أو المدرسة أو المجتمع والى آخره

### 1. تعريف التأهيل:

2. للتأهيل عدد من تعريفات منها أول تعريف جاء من المجلس القومي للتأهيل في الولايات المتحدة الأمريكية عام 1944 وهو تلك العملية التي تسعى إلى أن تحقق للمعاق أقصى ما يمكن من الاستفادة من طاقاته البدنية والعقلية والاجتماعية والاقتصادية والمهنية.
3. ثم جاء تعريف هاميلتون عام 1950 وهو عملية تهدف الى تقدير القدرات النافعة لدى الفرد المعوق وتميئتها والاستفادة منها .
4. ثم جاء تعريف منظمة الصحة العالمية عام 1969 وهو الاستخدام المشترك والمنسق للوسائل الطبية والاجتماعية والتعليمية والمهنية لتدريب اواعادة تدريب الفرد المعاق الى اعلى مستوى ممكن لقدراته الأدائية .

### 2. أهداف التأهيل: العمل على توفير كافة البرامج والأنشطة اللازمة لتأهيل الأفراد المعوقين.

1. التخفف قدر الإمكان من الآثار السلبية الناجمة من العجز
2. العمل على اكتشاف القدرات والمويل والاستعدادات التي تتوفر لدى الأفراد المعوقين.
3. مساعدة الشخص المعاق على إن يؤدي وظيفته او دور يتلاءم مع نوع ومستوى العجز.
4. دمج المعوقين في المجتمع دمجا متكاملا وشاملا.
5. العمل على توعية المجتمع بالإعاقات المختلفة وأسبابها وطرق الوقاية منها.

### 3. فلسفة التأهيل:

أولا /الأساس الديني: يعتبر الدين الاسلامي من اكثر الاديان السماوية اهتماما بالمعاقين وغيرهم من الفئات. فقد عاش المعوقون قبل الاسلام حياة ملئنة بالشقاء والتعاسة والحرمان ولكن منذ ظهور الاسلام اصبح المعوق اكثر امانا وقبولا للمجتمع. ففي الاسلام لايتفاضلون بسلامة الصة ولا النسب ولا اللون

بل بالعبادة والتقرب الى الله . وتميز الدين الاسلامي بحث المجتمع على الاهتمام بالمعاقين كرايتهم وزيارة مرضى منهم فزيارة المريض تسهم في تخفيف الامة وتدخل السرور على نفسه.

**ثانيا/الأساس الإنساني:** إن الشخص المعاق هو إنسان قبل ان يكون معاقا. والإنسان المعوق يمر بنفس مراحل النمو التي يمر بها الإنسان غير المعوق وله نفس الاحتياجات. وفقا لمبادئ العدل والمساواة ان المعاق يحتاج الى حقوق إضافية لتيسير امور حياته من جميع الجوانب الا اننا لازلنا نجد العديد من المعاقين لا يتمتعون بحقوقهم الأساسية فلا بد ان نتذكر انه إنسان ولديه الحق كأى إنسان آخر من النضج الانفعالي والاجتماعي.

**ثالثا/الأساس الأخلاقي:** أن التأهيل ليس خدمة إنسانيه تقدمها فئة قوية الى فئة ضعيفة لكنه عملية تشاركية يجب ان يشارك في تخطيطها وتنفيذها كل من له علاقة بها فيجب ان يتم مراعاة واحترام الحاجات والرغبات والقدرات الخاصة للفرد المعاق في عملية التأهيل.

**رابعا/الأساس المهني:** تتكون من سلسلة من البرامج والخدمات والأنشطة الفردية الموجهة نحو تحقيق أهداف محددة على رأسها دمج المعاق في الحياة العامة للمجتمع من النواحي الاجتماعية والوظيفية والمهنية وغيرها وهو تمكين الشخص المعاق من الاعتماد على ذاته في أداء ادوار تتلاءم مع طبيعة عجزه ومع متطلبات الحياة والاستقلال المعيشي اجتماعيا واقتصاديا.

**خامسا/الأساس القانوني:** تعتبر حقوق المعوقين من القضايا الأساسية التي حظيت باهتمام الدول والمنظمات الدولية وقد نتج هذا الاهتمام ظهور عدد من التشريعات والقوانين الدولية والمحلية وتتضمن كذلك حقوق المعوقين في الصحة والتعليم والعمل والحياة الكريمة والاندماج في المجتمع وتوفير المشاركة والحصول على الخدمات المجتمعية.

**سادسا/الأساس الاقتصادي:** تعتبر فئات المعوقين التي تشكل 10% من سكان أي مجتمع طاقة بشرية كبيرة يكون لها تأثير ايجابي على التنمية الاقتصادية والاجتماعية اما اهمال هذه الفئة فان هذا سيؤدي الى خسارة كبيرة في الاقتصاد .

**سابعا/الأساس الاجتماعي:**

ان الغاية الأساسية من التأهيل المعوقين هو تمكينهم مكن لاندماج في المجتمع وإعدادهم وتدريبهم ليكونوا قادرين على التفاعل والتعايش مع متطلبات الحياة ويحتاج الى تقبل المجتمع لفئات المعوقين واتاحة الفرصة لهم نحو الإعاقة والمعوقين.

**4. مبادئ التأهيل:**

ان كلمة مبدا تعني الاصل او المنشأ او المنبع وهي نقطة البداية للتفكير او العمل او الحركة او القياس. ومن الناحية المهنية يعرف المبدا بآنة نظام عمل او سلوك متقن ومقبول ومتفق على ضرورية احترامه والتقيد به من الجانب العاملين في المجال المهني. أهم المبادئ المهنية:

1. **الفردية:** فان مبدا الفردية يعني ان من الضروري على أخصائي التأهيل أن يتعامل مع الشخص المعاق على انه انسان له شخصيته وميوله وقدراته واستعداداته الخاصة التي تعبر عن حالة فريدة تنفرد في مكوناتها و ظروفها الذاتية والبيئية واحتياجاتها التأهيلية الخاصة. وان البرنامج التربوي الفردي يعد من المعالم البارزة في تطوير التربية الخاصة .

2. **الوقاية هي الاساس والدمج هي الغاية:** الوقاية تعتبر الاساس الذي يجب ان تخدمه البرامج والأنشطة التأهيل للحصول الى الهدف المنشود الا وهو دمج المعوق في المجتمع الذي يعتبر الغاية الاساسية من عملية التأهيل .

3. **تأهيل القدرات وليس علاج العجز:** ان اهم مايجب على العاملين في مجال تأهيل المعوقين عمله هو الانتباه والتركيز على القدرات المعوق وليس على جوانب القصور والضعف لديه(عجز) فالعجز قد يكون دائما وقد يصعب علاجه او قد لايعالج ابدا ولكن القدرات يمكن البناء عليها وتطويرها وتحسينها وتوضيفها في عملية التأهيل ان القصور في الجسم والعجز لايجب ان يمنع الشخص من استخدام قدراته العقلية او الحسية.

4. **التأهيل حق للمعوق وليس منة من احد:**

التأهيل حق من حقوق المعوقين وحثت المجتمعات والدول على الالتزام بتوفير كافة البرامج والخدمات التي يسر حصول المعوقين على هذه الحقوق. من خلال منظماتها الرسمية والاهلية توفير كافة الفرص لكل معاق لتلقي التدريب والتأهيل المناسب وهذا حقا من حقوقهم بل واجبا وليس منة اة حسنة.

5. **التأهيل عملية مهنية علمية وليس خدمة انسانية :** عملية تتضمن مجموعة من الاجراءات والخطوات التي تبنى على اسس علمية بدءا من مرحلة الاكتشاف المبكر والتشخيص والتأهيل الطبي والنفسي والاجتماعي والتربوي والمهني و ثم التشغيل والدمج والمتابعة وما تتضمنه كل خطوة من هذه الخطوات من اجراءات وما تتطلبه من معلومات ومهارات مهنية خاصة .

6. **الاستقلال المعيشي والاعتماد على الذات :** الهدف الاساسي من التأهيل هو الوصول بالفرد المعاق الى اقصى درجة تمكن من الاعتماد على الذات والاستقلال المعيشي تمهيدا لدمجه في الحياة اليومية للمجتمع ولا ياتي الا من خلال:

أ- تأهيل الشخص المعاق بدنيا ونفسيا واجتماعيا ومهنيا ليكون قادرا على الاعتماد على الذات بجميع المهام.

ب- تأهيل اسرة الفرد المعاق وارشادها وذلك بهدف الاستيعاب وتقبل المعاف

ت- تعديل الاتجاهات المجتمعية نحو المعوقين ونحو زيادة فرص قبولهم

ث- تأهيل المجتمع وذلك من خلال مايعرف بتحرير البيئة من العوائق الطبيعية لتمكين المعاف من التفاعل بحرية

ج- اصدار التشريعات والقوانين والانظمة الملزمة والتي تحدد حقوق وواجبات المعوقين.

7. **المشاركة وحق تقرير المصير:** ان مبدا المشاركة وحق تقرير المصير تكفلة التشريعات والقوانين وتكفلة كذلك الاسس المهنية والوظيفية لكافة برامج وخدمات التاهيل وقد نصت على ضرورة مشاركة المعوقين واسرهم في مختلف الانشطة والبرامج التي تخص ابنائهم المعوقين .

8. **الدمج وتكافؤ الفرص:** يرتبط مفهوم الدمج بمبدا تكافؤ الفرص فكلما زاد الاتجاه نحو الدمج كلما ادى ذلك الى تطبيق قوانين تكافؤ الفرص وكلما طبقت قوانين تكافؤ الفرص كلما امكن ادماج المعوقين في المجتمع بشكل اكبر يعني اتاحة المجال لجميع المعاقين لكي يشاركوا في جميع فعاليات وانشطة المجتمع.

## 5.متطلبات التأهيل :

### ✓ توفير أدوات التقييم والتشخيص

تعتبر عملية التقييم والتشخيص من العمليات الأساسية اللازمة لجميع البرامج والأنشطة التأهيلية ، وهي المرحلة الأولى التي تعتمد عليها مراحل التأهيل المختلفة .

التقييم كما يراها السرطاوي : هي عملية لجمع معلومات عن الشخص باستخدام أدوات وأساليب مناسبة وبطرق متنوعة لاستخدامها في عملية التشخيص التي يتم فيها الحكم على طبيعة الإعاقة ونوعها ودرجتها باستخدام المعلومات التي تم جمعها من عملية التقييم.

ويرى الخطيب : إن التقييم عملية ضرورية لتحديد مستوى الأداء الحالي للشخص المعاق وتحديد الوضع التأهيلي المناسب وتحديد مدته والأهداف طويلة المدى وقصيرة المدى للبرنامج والخدمات المساندة المطلوبة لتحقيق الأهداف .

أما مسعود : فيرى التقييم هي عملية لجمع المعلومات اللازمة عن الشخص المعوق بهدف تحديد الإمكانيات والقدرات الشخصية التي يتمتع بها .

وتتم عملية التقييم من خلال مجموعة من الدراسات التفصيلية التي يمكن إن تعطي صورة واقعية وموضوعية عن الجوانب الشخصية والبيئية والاحتياجات التأهيلية في ضوء المعطيات التي تكشف عنها هذه الدراسات وتتمثل في دراسات التقييم الطبي والنفسي ودراسات التقييم الاجتماعي والمهني والتعليمي ( التربوي ) ، أما التشخيص في عملية تهدف إلى اتخاذ قرار تحدد بموجبه نوع ودرجة الإعاقة والاحتياجات التأهيلية والبرنامج التأهيلي المطلوب .

ويمكن تقسيم عمليات التقييم إلى مستويات التالية :

1- **التقييم الأولي :** أي التقييم في مرحلة ما قبل الانخراط في البرنامج التأهيلي بهدف تكوين صورة أولية عن وضع الشخص المعاق قبل التحاقه ببرنامج التأهيل .

2- **التقييم أثناء البرنامج التأهيلي :** وهي عملية مستمرة تهدف إلى التعرف على مدى تحقيق البرنامج للأهداف المطلوب تحقيقها والتعرف على صعوبات التي تواجه المعوق أثناء البرنامج ومحاولة وضع الحلول المناسبة لها ، وتختلف طبيعة الإجراءات التقييمية والأدوات المستخدمة فيه وفقا للبرنامج .

3- **التقييم في نهاية برنامج التأهيل ( التقييم النهائي ):** هو عملية تهدف إلى التعرف على المستوى الذي وصل إليه الشخص المعوق وتحديد الخطوات والإجراءات اللاحقة للبرنامج لتحديد مستوى جديد من برنامج التأهيل التربوي أو تقرير كفاءة وقدرة الشخص المعوق على الأداء المهني للمهنة التي تدرب عليها واستعداده ومقدرته على العمل في سوق العمل وقدرته على التكيف والاستمرار بالعمل .

## **6- توفير البرامج والمناهج**

البرامج هي الخطوط العريضة للأهداف والخطط والإجراءات اللازمة لإنشاء وتجهيز وتشغيل مؤسسات تأهيل المعوقين. أما المناهج فهي تعبر عن الطرق والأساليب اللازمة لتحقيق وتنفيذ البرامج

أن برامج تأهيل المعوقين تختلف تبعاً لاختلاف الاحتياجات التأهيلية الخاصة ، ويمكن وفقاً لذلك تصنيف البرامج إلى مايلي :

1- برامج التأهيل الطبي وهو من البرامج الأساسية لتأهيل المعاقين التي تعنى بالجوانب المرضية سواء تلك المسببة للعجز أو تلك التي يمكن أن تنشأ عن العجز . وتستخدم برامج التأهيل الطبي العديد من الوسائل من أهمها ( التدخلات العلاجية ، العمليات الجراحية )

2- برامج التأهيل النفسي والاجتماعي : أن الاتجاه الحديث في التأهيل يركز على تأهيل أو إعادة تأهيل الشخص في جميع جوانب الشخصية

ويحتاج الشخص المعاق في هذه المرحلة إلى خدمات مرشد التأهيل أو الأخصائي النفسي ، كما أن الإصابة بالعجز قد تترك آثار سلبية على تكيف الشخص المعاق وعلاقاته الاجتماعية داخل المنزل وخارجه .

وتجدر الإشارة هنا إلى إن برامج التأهيل النفسي والاجتماعي لا يجب إن تركز على الشخص المعاق فقط بل يجب إن تشمل أسرته التي تتأثر بشكل مباشر وكبير بإعاقته .

3- برامج التأهيل التربوي : يعتبر التأهيل التربوي من أهم البرامج في عملية التأهيل ويعني توفير البرامج التربوية والتعليمية الخاصة في البيئات التربوية الملائمة للاحتياجات التربوية للأفراد المعوقين ، ويشترط في هذه البيئات إن تكون أقل تقييداً .

وتختلف برامج التأهيل التربوي في مضمونها ووسائلها وأساليبها بالاختلاف فئة الإعاقة ودرجة الإعاقة وطبيعة الاحتياجات التربوية الخاصة للشخص المعاق .

4- برامج التأهيل المهني : تهدف برامج التأهيل المهني إلى استثمار وتوظيف قدرات وطاقات الشخص المعوق وتدريبه على مهنة مناسبة يستطيع من خلالها الحصول على عمل مناسب يساعده في تأمين متطلباته الحياتية والاستقلال المعيشي .

## **7.توفير التشريعات والقوانين والأنظمة**

تعتبر التشريعات والقوانين والأنظمة من المتطلبات الأساسية والمهمة لتأهيل المعوقين وضمان وتأمين حقوقهم في الرعاية الصحية والاجتماعية والتعليم والعمل والتأهيل والتدريب المهني . وقد ظهرت هناك خلافات واضحة بين دول العالم حول موضوع التشريعات للمعوقين حيث انقسمت إلى فريقين:

1- يرى الفريق الأول إن تكون تشريعات المعوقين جزء من القوانين العامة للمجتمع ، أي أن تتضمن القوانين والتشريعات العامة ( التي تعالج قضايا جميع فئات المجتمع )

2- الفريق الثاني فقد رأى ضرورة إصدار وسن قوانين وتشريعات خاصة بالمعوقين حتى لا يكون هناك أي مجال للخلاف في التطبيق وإلزام جميع مؤسسات المجتمع بتنفيذ بنود القانون .

وقد قدم الخطيب التوصيات التالية للحاجات والتطلعات المستقبلية المرتبطة بالتشريعات في العالم العربي :

1- ضرورة العمل على تطوير آليات لتنفيذ القوانين.

2- ضرورة إن تكون التشريعات متكاملة ومتلائمة للواقع المحلي للمجتمع .

3- ضرورة وضع تفسيرات واضحة ومحددة وتفصيلية للمفاهيم والنصوص الواردة في التشريع .

4- ضرورة وضع آلية عمل للإشراف والمتابعة والمساءلة .

- ضرورة توفر التخصصات الفنية اللازمة.

**6: تجهيز مراكز التأهيل المهني:** يعتمد تجهيز مراكز التأهيل والتدريب المهني على وظيفة المركز وحجمه وفئات المنتفعين من خدماته، وأنواع البرامج والأنشطة المهنية التي تتوفر فيه

9. أنواع التأهيل:

**أولاً : أنواع التأهيل من حيث الفئات المستهدفة**

يشتمل التأهيل من حيث الفئات المستهدفة على الأنواع الثلاثة التالية:

- التأهيل المبني على الفرد .

- التأهيل المبني على الأسرة .

- التأهيل المبني على المجتمع.

**ثانيا : التأهيل من حيث البرامج والأنشطة التأهيلية :** يشتمل التأهيل من حيث البرامج والأنشطة التأهيلية على الأنواع الخمسة التالية :

- التأهيل الطبي

- التأهيل النفسي

- التأهيل الاجتماعي

- التأهيل التربوي والتعليمي

- التأهيل المهني

ان برامج التأهيل المهني تعتبر من البرامج ذات الأهمية الخاصة في تأهيل ذوي الإعاقة الفكرية وذلك لأن هؤلاء الأفراد لا يمتلكون القدرات والإمكانات التي تؤهلهم لاجتياز مراحل التعليم الأكاديمي حتى النهاية .

ان الهدف الأساسي من برامج التأهيل المهني لهذه الفئة هو تدريبهم على مهن مناسبة لقدراتهم وميولهم واستعداداتهم وذلك بغرض ايجاد فرص عمل لتشغيلهم  
مراحل التأهيل المهني لذوي الإعاقه الفكرية  
- مرحلة الإعداد والتأهيل المبكر

2- مرحلة التهيئة المهنية (إعداد المتطلبات الأكاديمية اللازمة للمهن ) للأفراد من سن 14-16/18 سنة

- مرحلة التدريب المهني

- مرحلة المتابعة

- مرحلة الاعداد والتأهيل المبكر

- تبدأ هذه المرحلة مع بداية عمليات التدخل في المرحلتين السابقتين ( مرحلة ما قبل الدراسة ومرحلة الدراسة ) حيث يمكن اعتبار البرامج والانشطة التي تقدم للطالب في هاتين المرحلتين هي عملية اعداد مسبق له يتسنى له الانتقال الى مرحلة التأهيل المهني.

- مرحلة التهيئة المهنية

- وهي مرحلة اساسية في مراحل التأهيل المهني التي تبدأ من سن 14 سنة الى 16 / 18 سنة حسب امكانيات وقدرات الشخص المعاق .

- تشتمل برامج التهيئة المهنية على الجوانب التالية:

- التدريب على المهارات الفنية والاكاديمية المتعلقة بالمهن المختلفة.

- التدريب على المهارات الاجتماعية وعادات العمل الايجابية .

- تدريب الطالب على مهارات الحياة اليومية .

- تعريض الطالب لخبرات مهنية ميدانية وذلك من خلال برامج زيارات ميدانية .

**مرحلة التدريب المهني:**

وهي مرحلة مهمة جداً في مراحل التأهيل المهني للمعوقين عقلياً حيث تبدأ هذه المرحلة بعد مرحلة التهيئة المهنية وتستمر لمدة ثلاثة الى اربع سنوات بحسب قدرات واستعداد الشخص المعاق . وتتضمن هذه المرحلة الانشطة والاجراءات التالية :

- 1- **التقييم المهني** : وهي عملية تهدف الى دراسة قدرات وامكانيات الشخص المعوق والتعرف على ميوله واستعداداته المهنية .
2. **الإرشاد والتوجيه المهني** : وهي عملية تهدف الى توجيه الاشخاص المعوقين ومساعدتهم على اختيار المهنة المناسبة لقدراتهم وميولهم واستعداداتهم من جهة وتتوفر فيها فرص عمل من جهة اخرى.
- 3- **التدريب المهني** : يعتبر التدريب المهني من أهم أنشطة التأهيل المهني وهو يمثل الخبرة العملية في المجال المهني الذي اختاره الشخص المعوق والتي تساعده على تنمية المهارات المهنية وتأكيد فائدتها

- البرامج التأهيلية اللازمة للمعاقين سمعياً (الصم وضعاف السمع)

- تعتبر الإعاقة السمعية من الإعاقات الأساسية التي تحتاج إلى اهتمام أكبر فما نلمسه الآن في مجتمعنا العربي في مجال التأهيل وخصوصا التأهيل الأكاديمي هو أن هذه الفئة لازالت لم تأخذ حقها في برامج التربية الخاصة في معظم المجتمعات العربية علما بأنها في مجتمعات أخرى استطاعت أن تثبت وجودها في الوصول إلى أعلى مستويات التعليم الجامعي حتى مرحلة الدكتوراه

- مراحل التأهيل المهني بذوي الإعاقة السمعية

- التأهيل النفسي الاجتماعي

- التأهيل الطبي

- التأهيل التربوي

- التأهيل المهني

- برامج التأهيل النفسي والاجتماعي

## ثانياً: التوجيه المهني.

### تمهيد:

تعود كلمة توجيه Guidance إلى عام 1530، وتعرف بأنها عملية توجيه السلوك. ويمكن تعريف التوجيه المهني بأنه برنامج إنمائي شامل يهدف إلى مساعدة الأفراد على اتخاذ وتنفيذ خيارات تعليمية ومهنية مستنيرة. وبعبارة بسيطة، هو رحلة ينمو فيها الناس لاتخاذ قرارات ناضجة ومستنيرة. فالتوجيه المهني فعل توجيهي أو يبين الطريقة، وهو فعل التماس المشورة.



التوجيه المهني هو التوجيه الذي يعطى للأفراد لمساعدتهم على اكتساب المعرفة والمعلومات والمهارات والخبرة اللازمة لتحديد الخيارات المهنية وتضييق نطاق اتخاذ قرار مهني واحد. هذا القرار المهني يؤدي إلى تحقيق رفاههم الاجتماعي والمالي والعاطفي.

ويعرّف التوجيه المهني أيضا على أنه العملية التي يتبين من خلالها الفرد حضوره في النجاح على الميدان سواء في دراسة معينة، وفي مستوى محدد أو في تخصص مهني معين، وفي درجة ما من التأهيل.

ويهتم التوجيه التربوي بميول اهتمامات الفرد تجاه دراسة ما، بينما تتركز نقطة اهتمام التوجيه المهني في جملة القابليات العملية للفرد بغية توجيهه نحو مهنة محددة، أو على الأقل نحو نموذج من المهن محدد من قبل وإعادة تكييفه مع مهن جديدة إذا لزم الأمر.

ويذهب Super في كتابه سيكولوجية المهن (The psychology of careers 1957) إلى أن التوجيه المهني هو عملية مساعدة الفرد على إنهاء وتقبل صور متكاملة لذاته، وملائمة لدوره في عالم العمل، وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصور في العالم الواقعي، وأن يحولها إلى حقيقة واقعية بحيث تكفل له السعادة وللمجتمع المنفعة.

والتوجيه المهني يتعدى توعية التلميذ في الاختيار والتحضير لمهنة ما وفق مهاراته وميوله الشخصية، إلى وضع كل عامل في مكانه حيث يكون أكثر فعالية مع أخذ بعين الاعتبار أبعاد التشغيل.

و عرف التوجيه المهني في الاتفاقية العربية (1977) على أنه النشاطات الرسمية التي تهدف إلى إرشاد وتوجيه المجتمع بفئاته المختلفة لفرص العمل المتاحة أمام أفرادها، والتي تتناسب مع مهاراتهم وميولهم وقدراتهم النفسية الجسمية، وتوجيههم إلى فرص التدريب المتاحة لإعدادهم للعمل المناسب لهم.

وبصفة عامة التوجيه والإرشاد المهني بمثابة عملية مركبة تتألف من سلسلة من العمليات المتصلة والمتفاعلة فيما بينها بما يشكل حالة من التكامل حيث تشمل هذه العمليات مايلي:

- اختيار المهنة المناسبة على أساس ما يتمتع به الفرد من ميول وقدرات.

- الإعداد والتدريب على المهنة المختارة.

- الالتحاق بالمهنة حيث يقتضي ذلك الإحاطة بمجالات العمل المختلفة للمهنة وبوسائل إعانة الفرد للالتحاق بها .

- التقدم والتطور في المهنة من خلال تبصير الفرد بما يطرأ على مهنته من تقدم وتطور وتجديد وتعريفه بالطرق التي تساعد على الترقى في مهنته.

- أنها عملية مدروسة ومخططة تتضمن المعرفة الشاملة والبعد المهني والتدريبي حيث تهدف هذه العملية إلى بناء الإنسان كما ونوعاً، وأنه لكي تكون عملية التوجيه والإرشاد المهني ناجحة لابد للمرشد المهني من أن يكون على دراية وعلم وتأهيل من أجل أنجاح هذه العملية، كذلك لابد أن تتضمن عملية التوجيه والإرشاد المهني القدرة على التمييز

بين الأفراد والفروق الفردية من أجل تلبية الاحتياجات والقدرات والاستعدادات لكل فرد بمفرده وكذلك من أجل ديمومة التوجيه والإرشاد المهني حيث أنها عملية مستمرة مدى الحياة ولا تنتهي في مرحلة من المراحل أي أن لها صفة الاستمرارية.

### مبادئ التوجيه المهني

- مراعاة الفروق الفردية.

- التأكيد على حرية الفرد في الاختيار المهني.

- الإحاطة بحقيقة تنوع المهن: لكل مهنة متطلباتها التي تستدعي من الفرد التأمل والتفكير والدراسة الرعية حتى يتحسن الاختيار.

### أسس التوجيه المهني:

إن عملية التوجيه المهني ليست بالعملية التي تعتمد على الاجتهاد والرغبات الشخصية :

1. النظر إلى الفرد على أنه ذات متميزة وبالرغم من التشابه بين البشر جميعاً في شخصياتهم ، فإن ثمة حقوق بينهم في النواحي العقلية والجسمية.
2. احترام الفرد والاعتراف بكرامته وحقه في اختيار المهنة المناسبة.
3. مساعدة الأفراد على تبني الموضوعية والعملية في تفكيرهم وسلوكهم، بدلاً من الطموح الذي لا يستند إلى أساس واقعي.
4. مساعدة الأفراد معرفة مصادر قوتهم وضعفهم عند اتخاذ القرار المناسب لاختيار المهنة.
5. ألا يختار الفرد مهنة لمجرد أنه رأى المهنة ناجحة أو أنه رأى أشخاص ناجحين فيها لينبغي أن ينقاد أمام الآخرين أو أن يدخل مهنة لمجرد التقليد.
6. إن التوجيه المهني للأفراد ضروري لتحقيق أهداف المجتمع ومواجهة مطالب نموه الاقتصادي والاجتماعي فالمجتمع بحاجة مختصين في مختلف المجالات وان توجيه الأفراد يساعدهم في اختيار الأعمال والوظائف التي تعود على المجتمع بالنفع والفائدة.

### خصائص التوجيه المهني

والتوجيه المهني بهذا هو عملية مركبة تتألف من سلسلة من العمليات المتصلة المتكاملة ، نلخصها فيما يلي :

- اختيار مهنة على أساس ما لدى الفرد من ميول وقدرات وسمات.
- الإعداد والتدريب على المهنة المختارة وهذا يقتضي المعرفة بنوع التدريب ومدته ومكانه وشروطه.
- الالتحاق بالمهنة وهذا يتطلب الإحاطة بمجالات العمل المختلفة للمهنة المختارة وبوسائل معونة الفرد على الالتحاق بها.
- التقدم في المهنة ويكون ذلك بتبصير الفرد بما يطرأ على مهنة كمنى تقدم وتغير وتطور وتجديد أو بتعريفه بالطرق التي تساعد على الترقى في مهنته وهذا نوع من التدريب تهتم به البلاد الناهضة اهتماما كبيرا ولا تقتصر مهمة التوجيه المهني على مساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تناسبه بل تتجاوز ذلك إلى النصح له بالابتعاد عن مزاولة مهنة معينة.

### أهداف التوجيه المهني

- وضع الرجل المناسب في المكان المناسب الذي يؤدي إلى عديد الفوائد ومن ذلك نجد:
  - ارتفاع نسبة النجاح والتقدم في مجالات العمل والدراسة، وبالتالي التقليل من الفشل الدراسي
  - شعور الفرد بالرضا عن عمله أو دراسته.
  - يؤدي التوجيه السليم إلى زيادة الإنتاج كما وكيف كما يؤدي إلى انخفاض نسبة البطالة.
  - انخفاض معدلات حوادث العمل وإصاباته.
  - يؤدي التوجيه المهني إلى زيادة مهارة العامل مما يساعد على ارتفاع مستوى المعيشة.
- يهدف الإرشاد والتوجيه المهني إلى توعية الطلاب لاكتشاف طموحاتهم، ميولهم، مؤهلاتهم وقدراتهم وتوفير معلومات عن سوق العمل والفرص الدراسية المتاحة من أجل ربط بين هذه المعلومات بما يعرفوه عن أنفسهم، واختيار مهنة المستقبل واتخاذ قرارات ملائمة ذات الصلة بمسارات العمل والتعلم.
- يكتسب الطلاب معارف ومهارات لاختيار مهنة المستقبل، والتخطيط لمساراتهم الدراسية الملائمة، فيجعلهم أكثر انخراطاً واندفاعاً للاستفادة من الفرص التعليمية والاستعداد لمهنة المستقبل مع الحفاظ على المرونة والقابلية للتأقلم مع المتغيرات التي قد تطرأ في المستقبل.
- يعزز الإرشاد والتوجيه المهني مبدأ تكافؤ الفرص من خلال توفير وإتاحة المعلومات حول عالم العمل وفرص الدراسة ويساعدهم على تجاوز العقبات والتحديات التي يواجهونها كالبطالة، غياب الاستقرار وضعف مهارات التوظيف المطلوبة في سوق العمل.
- مساعدة الفرد على معرفة ميوله وقدراته ، وإمكاناته ومواطن الضعف والقوة لديه.

- تشجيع الفرد على تنمية اتجاهات وقيم ايجابية نحو المهن المختلفة.

- مساعدة الأفراد على اتخاذ القرارات المتعلقة بمستقبلهم المهني، أو اختيار المهنة أو التخصص الدراسي الذي يناسبهم ويكون أكثر ملائمة مع قدراتهم و استعداداتهم وإجراء المقابلات والملاحظات المختلفة للتعرف على شخصياتهم للتمكن من توجيههم إلى الوظيفة أو إلى التدريب

### أهمية التوجيه المهني

- يلعب التوجيه المهني دوراً رئيسياً في تحقيق أهداف التعلم مدى الحياة والاندماج الاجتماعي وتحسين جدوى ومردودية سوق العمل والتنمية الاقتصادية.

#### أ- المستوى الفردي

- تلبية حاجات الفرد.

- تلبية حاجات المجتمع.

- توسيع أفاق معارفهم فيما يتعلق بعالم العمل المهني.

- إدراكهم للعوامل المؤثرة في عالم العمل.

- إدراكهم للقيم المهنية المرتبطة بالعمل والحياة.

#### ب- سوق العمل والتنمية الاقتصادية

- يساعد على دعم التشغيلية وتحسين مردود منظومة التربية والتدريب.

- يساعد على تحسين استغلال آليات التشغيل والإدماج المهني.

- تحقيق أكبر قدر ممكن من التوازن بين احتياجات الأفراد واحتياجات سوق العمل

### خدمات التوجيه والإرشاد المهني

التوجيه المهني هو مجموعة الأنشطة التي تساهم في :

- تقديم الإعلام الشامل والمعين باستمرار حول ما توفره منظومات التربية والتعليم التقني والتدريب المهني والتعليم العالي من فرص لمواصلة التعلم أو تغيير التوجه طبقاً للطموحات الشخصية للأفراد ولميولاتهم.

- مساعدة الأفراد، من جميع الأعمار وفي كل الفترات، على إحكام اختيار مسارهم في مجال التعليم، أو التدريب المهني أو اقتحام سوق العمل وعلى التصرف في مسارهم المهني

- تقديم الإعلام الشامل والمحين للأفراد والمشغلين حول فرص العمل وآليات المساعدة على الاندماج
- تقديم خدمات للأفراد والمجموعات في أشكال تتلاءم مع احتياجاتهم
- توفير كل المعلومات التي تمت الإشارة إليها وجعلها في المتناول بالطريقة الأقرب لمحتاجيها وفي الأوقات المناسبة.
- كفالة حرية الفرد في اختيار نشاطه التعليمي والمهني، ضمن أهداف النمو الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع.
- إتاحة الفرصة أمام الفرد للحصول على التوجيه والتدريب المهني المناسبين له طوال فترة الإعداد لحياته العملية وبعدها.
- تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في التدريب ورفع الكفاءة.

## نظريات التوجيه المهني

تهدف نظريات التوجيه إلى تفسير العوامل النفسية والجسمية والبيئية والمعرفية والاجتماعية وغيرها من العوامل، ومعرفة أثرها على الفرد عند اتخاذ قراراته المهنية، فلقد تحدثت هذه النظريات على مفهوم الفرد عن نفسه وعن سماته الشخصية وخصائصه وطرق تنشئته الأسرية وصحته الجسمية والنفسية وميوله وقد ارتته المختلفة وعن قيمه الشخصية وتفضيلاته المهنية وتحدثت أيضا عن مراحل نموه العمرية وعن ظروف العمل من حيث خطورته، وهذه النظريات تعكس وجهات نظر أصحابها في اتخاذ القرار المهني عند الفرد ومن بين أهم هذه النظريات مايلي/

**أولا: نظرية جينزبيرغ:** هو أول من تحدث عن النضج المهني من منطلق تطوري، حيث عرف النضج المهني بأنه: "هو عملية تمر عبر مراحل زمنية معينة محدودة تعتمد على الخبرة والتجربة وتنتهي بالربط بين القدرات والمعارف والقيم وبين الفرص المتاحة للعمل" ووضع 40 متغيرا أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني وهي:

**1\* عامل الواقعية:** هي إستجابة الفرد للمتطلبات البيئية الاجتماعية والإقتصادية.

**2\* عوامل إنفعالية عاطفية:** وتتمثل في ميل الشخص نحو المهنة التي يحبها ويهتم بها.

**3\* نوع ومستوى التعلم:** ونقصد بها مرونة الشخص عند الاختيار.

**4\* القيم الذاتية للاختيار.**

يرى جينزبيرغ بأن القدرات المهنية التي يتخذها الفرد لا تأتي من فراغ وإنما جاءت لتلبية واقع معين في حياة الإنسان وأن لضغط البيئة الاجتماعية والإقتصادية

دوار فيها ومن ناحية أخرى يرى بأن العملية التربوية ونوع التعلم ومستواه يلعبان دوراً في عملية الإختيار المهني ويرى أيضاً بأن إتجاهات الفرد العاطفية وقيمه الشخصية والإجتماعية تلعب دوراً آخر فيه. وأما من ناحية عملية الإختيار المهني نفسها فيرى بأنها عملية مستمرة طيلة حياة الإنسان بمعنى أن الإنسان يستطيع أن يختار مهناً مختلفاً طيلة حياته وأنه يستطيع أن يوائم بين رغباته الشخصية وإمكاناته مع عالم المهن ومع الفرص المهنية المتاحة له كما يرى أن عملية الإختيار تتحدد في 04 السنوات الأولى من حياة الطفل وتتم بثلاث مراحل وهي مرحلة الخيال، مرحلة التجريب، مرحلة الواقع.

### • مرحلة الخيال (11-33) يرى جينزبيرغ بأن الأطفال يرون أنفسهم في ألعابهم التي

تمثل المهن التي يفضلونها وأهم ما يميز مرحلة الخيال المهني عند الأطفال عدم الواقعية وفقدان تحديد الزمن وشعورهم بعدم القدرة الكافية على لأن يصبحوا ما يريدون، وهم في هذه المرحلة يحاولون تقليد الآخرين وتقليد أدوارهم المهنية، إلا أنهم يشعرون بالإحباط بسبب عدم قدرتهم على القيام بذلك، وبشكل عام فإن خيالات الأطفال في هذه المرحلة تتصف بأنها غير واقعية وأحياناً تكون مثالية جداً وخرافية ومع قرب نهاية هذه المرحلة يصبح اللعب ذو توجيه.

### • المرحلة التجريبية (11-11): وتنقسم إلى أربعة مراحل تختلف كل واحدة عن

الأخرى في مهمات النمو وهذه المراحل هي: الميل، القدرة، القيم، الإنتقال

#### 1. مرحلة الميل (11-12): في هذه المرحلة يحدد الطفل ما يحبه من المهن أخذاً بعين

الإعتبار قدرته ومدى تحقيق هذه الأعمال لإشباعه، وأهم ما يميز الخيالات المهنية عند الطفل في هذه المرحلة أنها غير ثابتة من ناحية وأنها تأتي نتيجة التأثير بالوالدين فالقارر المهني غير ثابت لأن حياة الطفل الإنفعالية والجسدية غير ثابتة أيضاً.

#### 2- مرحلة القدرة (12-14) : هنا يارعي فيها الطفل مستوى قدرته ويدرك أن كل

نشاط يحتاج إلى قدرات مختلفة لذلك يميل إلى النشاطات التي يارزولها المعلمون والمربون والأصدقاء والناس المهمين في حياته.

#### 3- مرحلة القيم (11-14): يدرك الطفل في هذه المرحلة بأن الأعمال التي يقوم بها

يجب أن لا تشبع فقط إهتماماته وقد ارته بل يجب أن تقدم خدمة للآخرين المحيطين به وفي هذه المرحلة يحاول الفرد أن يوائم بين قدرته والمهن التي تتناسب معها.

#### 4- مرحلة الإنتقال (11-11): وفي هذه المرحلة يتصف القارر المهني بالواقعية

والثبات النسبي ويتحمل الفرد مسؤولية قارره المهني ونتائجه ويصبح أكثر إستقلالية عما كان عليه قبل إختياره المهني ويكون أكثر قدرة على ممارسة مهنته بحرية تامة ويدرك تماماً متطلبات العمل.

### • مرحلة الواقعية (11-22): وتشمل هذه المرحلة ثلاث مراحل هي الإستكشاف،

التبلور، التخصص

#### 1- مرحلة الإستكشاف: في هذه الفترة يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد أهدافه

المهنية ويستطيع أن يختار مهنة من بين المهن الأخرى ليعمل بها.

- 2- **مرحلة التبلور:** هنا يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه تماما ويستطيع أن يعرف المهن التي لا تتناسب ميوله وقد ارته وبعبارة أخرى يكون قد عرف قد ارته وميوله تماما وفهم ذاته أيضا وبلور فكرة عنها ليختار ذاتا مهنية تناسبها ويكون الفرد أكثر ثباتا في خياره المهني.
- 3- **مرحلة التخصص:** وفي هذه المرحلة يكون الفرد قد أختار تماما العمل الذي يريده بعد أن إكتشف قد ارته وميوله ومتطلبات العمل وبلور فكرة عن العمل الذي يتفق مع هذه الميول والقدرات.

**ثانيا: نظرية سوبر:** تعتبر نظرية سوبر من النظريات المهمة في الإرشاد المهني؛ لأنها تناولت موضوع النمو المهني للفرد وكيفية الوصول لمرحلة يكون فيها الفرد ذو مستوى عالي من النضج المهني حيث ركزت هذه النظرية على جميع الألف ارد وجميع المراحل العمرية التي يمكن للفرد أن ينمو ويتطور في المجال المهني ، فلقد تأثر سوبر بالمجالات النظرية التي تبناها جينزبيرغ ورفقائه وقد إعتقد سوبر أن أعمال جينزبيرغ فيها نقص كبير لكونها لم تأخذ بالحسبان أو الإعتبار تأثير المعلومات وخبرة الفرد على النمو والوعي المهني لديه كما تأثر بنظرية مفهوم الذات لروجزر ورفقائه حيث إعتبر هؤلاء أن سلوك الفرد ليس إلا إنعكاسا لمحاولة الفرد تحقيق ما يتصوره عن نفسه وأفكاره التي يقيم بها ذاته، فلقد قام سوبر بالعديد من الأبحاث قبل نشر نظريته التي يقول فيها " أن الألف ارد يميلون إلى إختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذاتهم، والتعبير عن أنفسهم، وأن السلوكيات التي يقوم بها الفرد لتحقيق مفهوم ذاته مهنية عبارة عن وظيفة المرحلة النمائية التي يمر بها، وعندما ينضج الفرد يصبح مفهوم الذات مستقار والطريق التي يتحقق بها مهنية تعتمد على ظروفه الخارجية، فالمحاولات لإتخاذ القرار المهني خلال فترة المراهقة يفترض أن يكون لها شكل مختلف عن تلك التي في منتصف العمر المتأخر.

\* **الأسس التي ارتكز عليها سوبر في تطوير وتشكيل نظريته:**

1- **نظرية مفهوم الذات:** أخذ منها سوبر: إن تشكيل مفهوم الذات يتطلب من الفرد أن يتعرف على نفسه كفرد متميز، وفي نفس الوقت أن يدرك الفرد التشابه والاختلاف بينه وبين الآخرين. وأن يدرك الفرد أن مفهوم الذات غير ثابت بسبب نمو الفرد العقلي والانفعالي والتفاعل مع الآخرين واقتداء بالناجحين العاملين، كذلك فإن مفهوم الذات المهنية تتطور بتطور الذات بنفس الطريقة فالفرد عندما ينضج يختبر نفسه بعدة طرق مهنية وأكادمية.

2- **علم النفس الفارقي:** هو العلم الذي يهتم بدراسة الفروق الفردية بين الألف ارد وخاصة في القدرات والذكاء، وبين سوبر بأن أي فرد عنده القدرة على النجاح والرضا في عدة وظائف وذكر بأن الألف ارد يتفاوتون في مستوى كفاءاتهم للوظائف بناء على ميولهم وقد ارتهم فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقد ارته.

3- **علم نفس النمو:** تأثر سوبر بجينزبيرغ وأخذ منه مراحل النمو، ومراحل الرعاية المراحل النمو، كما تأثر بكتابات بوهلر في علم النفس التي ذكرت أن الحياة يمكن أن ينظر إليها كمتابع

لم ارحل متتالية، وهذا قاده لأن يقول بأن طريقة الفرد في التكيف في مرحلة من م ارحل الحياة يمكن أن تساعد في التنبؤ في مراحل لاحقة.

### \* مراحل النمو المهني في حياة الإنسان عند سوبر:

1- **مرحلة البلورة (14 – 11):** تتميز هذه المرحلة بأن مفهوم الذات عند الفرد ينمو من خلال التعرف على الأشخاص المهمين في العائلة والمدرسة وفي هذه المرحلة يتم فيها تكوين أفكار عن العمل المناسب ويطور مفهوم الذات المهني وتحديد الأهداف المهنية من خلال الوعي بقدراته وميوله.

2- **مرحلة التحديد والتخصص ( 11 – 21):** ينتقل الفرد من عملية التفضيلات إلى إختيار المهنة أو التخصص الذي يريد د ارسنه بمعنى أنه يحدد مهنة المستقبل .

3- **مرحلة التنفيذ (22 – 24):** بعد الانتهاء من التعليم يدخل الفرد ميدان التخصص الذي درسه فعلا ويطبقه في الواقع بالتدريب ثم دخوله في مجال العمل المهني المناسب له.

4- **مرحلة الثبات والاستقرار (22 – 33):** يدخل الفرد فعلا إلى المهنة ويحاول الثبات والحفاظ عليها ويجعلها مهنة دائمة باكتساب الخبرة ويحاول تغيير مستواه المهني دون تغيير المهنة.

2- **مرحلة الاستمرار والتقدم والنمو (33 سنة فأكثر):** يفكر الفرد في التطوير في المهنة باكتساب الخبرة والتقدم والرقي والتدرج في السلم الإداري وإتقان مهارت العمل والإندماج والإخلاص للمهنة والشعور بالأمن والراحة النفسية.

### ثالثا: نظرية الأنماط المهنية لجون هولاند:

إن نظرية هولاند تفترض أن إختيار الفرد لوظيفته يكون نتاج الوراثة وعدد غير قليل من عوامل البيئة والثقافة والقوى الشخصية، بما في ذلك الزملاء والوالدين والطبقة الاجتماعية والثقافية والبيئية والطبيعية لما لها دور في عملية الإختيار الوظيفي.

وتفترض هذه النظرية ، 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 الم ازوجة بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الإستقرار الوظيفي، والتحصيل والإنجاز والإبداع، فالشخص يختار عادة المهنة التي تتفق مع سماته الشخصية وميوله وقد ارسنه مما يؤدي إلى شعوره بالسعادة ويحقق له الرضا النفسي .



هذا وقد اقترح هولاند ست بيئات مهنية تقابلها ست أناط للشخصية، سمي الأولى البيئات المهنية والثانية التطور الهرمي للسمات الشخصية، ويمثل هذا التطور الهرمي تكيف الفرد مع البيئات المهنية الستة، هذا وقد أعطيت البيئات المهنية الست نفس أسماء الأنماط الشخصية والبيئات وهي:

1. **البيئة الواقعية:** ويقابلها البيئة الميكانيكية أو الآلية ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة في:
  - العدوانية والميل نحو النشاطات التي تتطلب تناسقا حركيا وقوة ومهارة جسمية ورجولة.
  - يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارت لفظية وذات العلاقة مع الآخرين.
  - يفضلون التصرف والفعل أكثر من التفكير.
  - يتميزون بأنهم عمليون في تعاملهم مع مشاكل الحياة.
  - يفضلون الأعمال اليدوية البارعة والأدوات والأجهزة والحيوانات ويكرهون المساعدة والفعاليات التعليمية.
  - قيمهم أشياء ملموسة مثل المال والقوة.
- ومن أمثلة المهن التي تمثلها هذه البيئة: العمال، الفلاحين، التجار، سائقي الشاحنات .
- 2- **البيئة العقلية:** ويقابلها أصحاب التوجه العقلي ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بأنهم:
  - يفضلون التفكير في حلول المشاكل أكثر من التصرف بها، ويميلون إلى التنظيم والفهم أكثر من السلطة.
  - يستمتعون بمطالب ونشاطات العمل الغامض، ويهتمون بالبحث عن علل الأشياء وعلاقاتها.
  - يمتلكون قيما واتجاهات غير تقليدية.
  - يتجنبون التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات مع الآخرين.
- ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: الأطباء، الباحثين، الفيزيائيين، الكيميائيين، البيولوجيين، علماء الإنسان.
- 3- **البيئة الاجتماعية:** ويمثلها أصحاب التوجه الاجتماعي ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بما يلي:
  - يمتلكون مهارت لفظية ومهارت تتعلق بالعلاقات الاجتماعية لتحقيق أهدافهم المهنية.
  - قيمهم الأساسية إنسانية ودينية
  - يفضلون التعليم والخدمات الاجتماعية والإرشادية والمعالجة النفسية .

- يتجنبون المواقف التي تتطلب حل مشاكل بطريقة عقلية أو تتطلب مهارت جديدة.

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: الأخصائيين الاجتماعيين، المرشدين، المعلمين...

4. **البيئة التقليدية:** ويقابلها البيئة الملتزمة، ويتصف هؤلاء الأشخاص ضمن هذه

البيئة في:

- الإلتزام والتقييد بالقوانين والقواعد والأنظمة والرغبة في العمل مع أصحاب السلطة والنفوذ.

- يتجنبون المواقف التي تحتاج إلى علاقات شخصية ومهارت جسمية.  
- القدرة على ضبط النفس .

- يفضلون النشاطات التي تتضمن تنظيم لفظي وعددي.

- ينجزون أعمالهم من خلال الإمتثال بالطاعة.

- يحصلون على الرضا ويتجنبون الصراع والقلق.

- يميلون إلى الروتين في حياتهم.

- يميلون إلى الأعمال التي تتعلق بتنظيم الأشياء وترتيبها.

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: أمناء الصناديق في البنوك، أعمال السكرتارية..

5- **البيئة المغامرة:** ويقابلها البيئة الاقتصادية ويكتشفها الأشخاص ضمن هذه البيئة في:

إتقان المهارت اللفظية التي تحتاج إلى جهود عقلية.

- يدركون أنفسهم كأفأرد أقوىاء لديهم سلطة وسيادة وقدرة على التأثير على الآخرين.

- يتجنبون اللغة المحددة بشكل جيد.

- إجتماعيون يهتمون بالقوة والمركز الإجتماعي.

- يميلون إلى الأعمال الخطرة وغير العادية.

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: رجال السياسة والمحاماة والصحافة ورجال الأعمال .

6- **البيئة الفنية:** ويقابلها أصحاب التوجه الفني، ويتصف هؤلاء بأنهم: يفضلون العلاقات

غير المباشرة . يفضلون التعامل مع مشكلات البيئة من خلال التعبير الذاتي. يتجنبون

المشاكل التي تتطلب التفاعل مع الآخرين. يجنبون المواقف التي تتطلب مهارت

جسمية، يظهرون قليلا من ضبط النفس، أكثر قدرة من الآخرين على التعبير العاطفي

من الأمثلة على هذه المهن: الموسيقيون، الشعراء....

ما يمكن قوله هو أن، هناك مجموعة من الأفكار الأساسية التي تركز عليها نظرية الأنماط لجون هولاند في الإرشاد المهني، تتمثل هذه الأفكار في فكرتين أساسيتين وتتمثل هاتين الفكرتين من خلال ما يلي:

. الأفراد يتجهون نحو الوظيفة التي تتناسب مع مهاراتهم وقد ارتهم التي يختصون بها، والوظيفة التي تسد حاجاتهم الشخصية وتجعلهم أكثر رضا وسعادة، والوظيفة التي تكشف عن مدى معرفتهم بأنفسهم.

. الاختيار المهني يعتمد على معرفة الشخص لنفسه وميوله وقد ارته ومعرفته لشروط وخصائص كل عمل وأهمية تناسب هذه الخصائص الشخصية مع متطلبات العمل.