**وزارة التعليم العالي والبحث العلمي**

**جامعة وهران 2**

**كلية العلوم الإجتماعية**

**قسم علم النفس والأرطوفونيا**

**السنة الثالثة ليسانس \*تخصص علم النفس العمل والتنظيم\***

**محاضرات في مقياس تحليل الفرد**

**محتوى المقياس:**

1. **المحاضرة الاولى: المدخل العام لماهية تحليل الفرد**
2. **المحاضرة الثانية: الميول المهنية**
3. **المحاضرة الثالثة: القيم المهنية**
4. **المحاضرة الرابعة : الاستعدادات والقدرات**
5. **المحاضرة الخامسة: الاتجاهات والمواقف**
6. **المحاضرة السادسة: الشخصية**
7. **المحاضرة السابعة: بروفيل ( ملمح ) منصب العمل**

**من إعداد: أ/ بن دحو سمية**

المحاضرة الأولى المدخل العام لماهية تحليل الفرد

تمهيد:

إدا كان الأساس العلمي الاول للعمليات الإختيار، التوظيف والتوجيه هو تحليل مناصب العمل الذي يتمثل في عملية تحديد المتطلبات الأساسية التي تحتاجها الوظيفة من الفرد الذي ينجح في التوظيف، فإن تحليل الفرد هو تحديد والتحقق من توافر الخصائص المطلوبة للعمل في هذا الفرد أو الشخص المقبل على الوظيفة، على سبيل المثال لو إنتهينا من تحليل منصب ما وتوصلنا إلى أن الخصائص الأساسية اللازمة للفرد حتى ينجح هي : إرتفاع الذكاء، التمكن من اللغة الفرنسية والإنجليزية، القدرة على الإقناع.

فإنه لا بد لنا من تحليل الفرد الذي يتقدم للإلتحاق بهذا العمل، ينبغي على القائمين بعملية التوظيف، قياس ذكائه ومعرفة مدى تحكمه في اللغات، إلى جانب مدى قدرته على الإقناع، فإذا نجح في الإختبار يعين في وظيفته وإلا يستبعد من التعين في هذا المنصب.

1. **مفهوم تحليل الفرد:**

* المفهوم من منظور التوجه:

هو فرع من فروع علم النفس العمل والتنظيم، الذي يهتم بتحليل ودراسة الفرد من خلال قياس وتقدير مختلف خصائصه سواء الجسمية أو العقلية أو الحسية الحركية أو الإنفعالية والشخصية أو الخلفية التحصيلية والمعرفية للوقوف على مدى صلاحيته لأداء عمل معين ومدى مناسبته له دون غيره من الافراد الاخرين.

* المفهوم من منظور القدرات والاستعدادات:

يهذف تحليل الفرد الى التوصل إلى مايتمتع به الفرد من قدرات ومهارات وإستعدادات وميول حتى يمكن إجراء عملية الإنتقاء المهني أو توجيه الفرد للمهن التي تتناسب مع هذه القدرات.

* المفهوم من منظور العمليات:

يطلق اصطلاح تحليل الفرد على الدراسة التحليلية للفرد المعني بعملية الاختيار، التوظيف، التوجيه، النقل أو التاهيل

1. **الهدف من تحليل الفرد:**

* تحديد ما عند الفرد أو مايمتلكه من قدرات عقلية ومهارات نفس حركية وسمات شخصية وما لديه من إستعدادات وميول وغيرها، لتوصل بذلك إلى بروفيل واضح للفرد
* الإختيار المهني لأنسب الأفرد الذين يصلحون للعمل المطلوب شغله من خلال مواءمة بروفيل الفرد بالبروفيل المطلوب لهذا المنصب
* التوجيه المهني للافراد لانسب المهن والاعمال والتي تتناسب مع مالديهم من قدرات ومهارات.
* تساهم عملية تحليل الفرد في وضع العامل المناسب في المكان المناسب له مما ينتج عنه حدوث توافق مهني والرضا عن العمل
* بتطبيق ما تهدف اليه عملية تحليل الفرد وما يتحقق من توافق الفرد في عمله ينتج عن ذلك زيادة الانتاج وجودته والتقليل من حوادت العمل

1. **من أهم الخصائص التي تخضع للتقدير في عملية تحليل الفرد؟ نجد مايلي:**
2. الخصائص الجسمية: كالمظهر الخارجي، الصحة العامة، الطول والوزن، جوانب العجز الجسمية المختلفة ( كفقد الاطراف، الدراعين) الاضطرابات أو الأمراض الجسمية المختلفة ( كضغط الدم، السكر)
3. الخصائص العقلية: كالدكاء والذاكرة والقدرة الحسابية والقدرة اللغوية....
4. المهارات الحسية والحركية: كمهارة الاصابع، التازر بين العينين واليد والقدم، زمن الرجع، وحدة البصر، حدة السمع...
5. الخصائص الانفعالية: كالانبساط، الانطواء، المبادرة، تحمل المسؤولية، الاتجاهات العصابية، الاتجاهات الاضطهادية، الميول العدوانية، مستوى النضج الانفعالي....
6. الخلفية التحصيلية والمعرفية: كالمؤهل الحاصل عليه الفرد ونوع التدريب الذي استكمله ونوع الخبرة المحصل عليها.
7. **الطرق القديمة في تحليل الفرد:**

من بين الوسائل المستخدمة في تحليل طالب الوظيفة نجد:

1. الصورة الفوتوغرافية لطالب الوظيفة: لا يمكن الاعتماد على هذه الصورة في تحليل الفرد وتقدير مدى صلاحيته للعمل وتستخدم هذه الوسيلة فقط لتحقق من شخصية طالب العمل.
2. مناهج تحليل الخلق لتقدير صلاحية الفرد للعمل:المقاييس والصفات الخاصة والصفات الجسمية ولا يمكن الاعتماد عليها في تقرير صلاحية الفرد للعمل.
3. الطريقة الجرافولوجية : تتمثل في دراسة السمات الشخصية للفرد – تحليل الخط الكتابي لا تعطي تقديرات تابثة وصادقة عن سمات الفرد ولا يعتمد عليها في تقرير صلاحية الفرد للعمل.
4. **الطرق الحديثة في تحليل الفرد**: هناك عدة وسائل نستعين بها في تقدير خصائص الفرد وتحليله، ومن أهمها:
5. ممارسة العمل تحت الاختبار
6. البيانات المسجلة بملفات سابقة عن الفرد
7. بيانات طلب الالتحاق
8. المقابلة الشخصية
9. الاختبارات النفسية

أولا: ممارسة العمل تحت الإختبار: تلجا كثير من المؤسسات الى تعيين راغب العمل بها لفترة معينة تحت الإختبار، في نهاية الفترة يقدم رئيس الفرد أو المشرف عليه تقريرا يتضمنه مدى صلاحية الفرد للعمل أم لا ، ولهذه الوسيلة مميزات كما لها عيوب، أما من بين مميزاتها نجد:

* أنها تسمح بالحكم على مدى صلاحية الفرد للعمل من خلال موقف العمل الفعلي وهو موقف حي، واقعي على عكس ما يحدث في الاختبار النفسي أو المقابلة الشخصية.
* أنها تسمح بالحكم على علاقات الفرد الاجتماعية مع زملاء العمل من خلال موقف العمل الفعلي والاحتكاك الشخصي.
* انها تسمح بالحكم على مدى تمتع الفرد بالنضج النفسي وخصائص مختلفة من خلال الملاحظة المباشرة لتصرفاته الفعلية في مواقف العمل الطبيعية وعلاقاته الاجتماعية المتبادلة .

وتقابل مثل هذه المميزات عدة عيوب لهذه الوسيلة من اهمها:

* طالما يعلم الفرد أنه تحت الاختبار وأنه لم يثبت في العمل بعد، فإنه غالبا ما يزيف من حقيقة نفسه حتى تمر فترة الاختبار.
* الحكم على خصائص الفرد من جانب رؤسائه او المشرفين عليه عادة ما يخضع الى حد كبير للذاتية ويبتعد عن الموضوعية.

ثانيا: البيانات المسجلة بملفات سابقة عن الفرد:

كثيرا ماتوجد بيانات مسجلة عن الفرد في مناسبات مختلفة سابقة تكون مجمعة في ملفات ادارية رسمية، كتلك البيانات الموجودة بملف الفرد في المدرسة او المعهد او الجامعة، او موجودة بملف خدمة الفرد في مؤسسة عمل معينة، فا ستعراض البيانات المختلفة التي توجد في مثل هذه الملفات تلقي الضوء على امكانات الفرد العقلية والتحصيلية( فمثلا الشهادات الدراسية تبين عن ذكاء مرتفع ان كان يبدو فيها النجاح والتفوق، كما تدل على قدرة لغوية عالية ان كانت درجاته مرتفعة في اللغات، وقدرة حسابية عالية ادا كانت درجاته في المواد الرياضية مرتفعة....وقد توجد بالملفات الرسمية السابقة عن الفرد نتائج بعض الاختبارات النفسية التي سبق تطبيقها عليه في مناسبات مختلفة كنسبة دكائه مما قد يوفر مشقة اعادة تطبيق مثل هذه الاختبارات والاستفادة من هذه الدراجات في معرفة خصائص الفرد المختلفة.

وتتجلى الاستفادة من البيانات المسجلة بملفات رسمية سابقة عن الفرد في حالات النقل من مؤسسة الى اخرى، كما تتجلى هذه الاستفادة ايضا في حالات ترقية الافراد الى وظائف أعلى.

وهذه الوسيلة مثل غيرها من الوسائل المستخدمة في تحليل الفرد لها مميزات ولها عيوب، اما مميزاتها نجد :

* البيانات المسجلة هي ناتجة عن مواقف حية حقيقية وليست متصورة.
* الكثير من البيانات المسجلة تتحقق فيها اعلى درجة من الموضوعية وعدم التحيز مثل بيانات شهادات الدراسة وبيانات الاختبارات النفسية.

أما عيوب هذه الوسيلة فمن اهمها:

* ان بعض البيانات المسجلة هذه قد سجلت في مناسبات تختلف اختلافا جوهريا عن طبيعة المواقف التي يتعرض لها في عمله الجديد
* بعض البيانات المسجلة تخضع لدرجة كبيرة للذاتية عوض الموضوعية، فقد يرجع التقرير السري الضعيف للفرد مثلا الى كراهية الرئيس له .

**ثالثا: بيانات طلب الالتحاق:**

تميل كثير من مؤسسات العمل الى وضع نماذج خاصة بها لطلب الالتحاق بالوظائق الشاغرة، ويختلف نموذج طلب الالتحاق من مؤسسة عمل الى اخرى، ويتضمن طلب الالتحاق اساسا بنودا تتعلق باسم طالب العمل بالمؤسسة كاملا وعنوانه، تاريخ ومكان ولادته، جنسيته، حالته الاجتماعية، عدد الاولاد، اداء الخدمة الوطنية، مؤهلاته الدراسية والخبرة السابقة، نوع الوظيفة التي يريد الالتحاق بها، اللغات التي يجيدها، الاماكن التي يفضل العمل بها...وهذه البيانات المطلوبة هي مدروسة والتي من خلالها يتم تحديد استعدادات الفرد وخصائصه المختلفة وبما يساعد على تحليل الفرد وتقدير مدى صلاحيته لشغل عمل معين.

ومن مميزات هذه الوسيلة عادة تكون البيانات موضوعية محددة لا تحتمل الاختلاف في وجهات النظر، ولكن من عيوبها ان طالب الوظيفة قد يضلل بعض الحقائق اثناء ملئه البيانات .

**رابعا: المقابلة الشخصية:**

هي عبارة عن لقاء يتم بين اخصائي تحليل الفرد وبين الفرد الذي يطلب الوظيفة او عملية التوجيه او التاهيل او النقل، في هذا اللقاء يتم تبادل الحديث بينهما، وعليه ينبغي على القائم بالمقابلة ان يكون له تاهيل نفسي عال وخبرة في اجراء المقابلات كافية.

1. انواع المقابلة:

يمكن ان نقسم المقابلة الى ثلاثة انواع :

1. المقابلة المحددة او المقننة: وفي هذا النوع من المقابلة بخضع اخصائي المقابلة ظروف المقابلة للتحديد والضبط والتقنين، بحيث تتم المقابلة مع هذا الفرد بنفس الطريقة والظروف التي تتم بها مع غيره، كما ان هذا النوع من المقابلة يتيح لاخصائي المقابلة الاستعداد للمقابلة بقائمة من الاسئلة المرتبة والمحددة.
2. المقابلة غير المنظمة او غير الموجهة: في هذا النوع من المقابلة لا يكون هناك موضوعات محددة، لذا يترك القائم بالمقابلة الفرصة الكاملة للفرد لان يذكر ما ريد ذكره، وينتقل من موضوع لاخر في حرية تامة، ولا يقوم القائم بالمقابلة بالتدخل في توجيه المقابلة الا عندما يطلب منه الفرد ذلك، هذا النوع هو من افضل الانواع التي تهدف الى معرفة خصائص الفرد بعيدة الاعماق وذات تاثير في توجيه سلوكه، ومن اهم عيوبها انها قد تنتهي دون ان يستكمل اخصائي المقابلة البيانات التي يريد معرفتها.
3. المقابلة المنظمة: في هذا النوع يقوم اخصائي المقابلة باعداد خطة، فيحدد مسبقا الموضوعات التي ينبغي ان تدور حولها المقابلة وينظمها، ومن مميزات هذه المقابلة ان الاخصائي لا ينهي المقابلة الا بعد تاكده من تغطية كافة الموضوعات اللازمة، وايضا تسمح له باستخدام صيغة الاسئلة المباشرة او غير المباشرة كما تسمح له باستخدام طريقة تداعي الافكار.

**خامسا: الاختبارات النفسية:**

تستخدم اساسا لتقدير استعداداته وخصائصه النفسية المختلفة، وذلك لقياس الفروق بين الافراد على الاستعداد او الخاصية المراد تقييمها، وتمتاز الاختبارات النفسية على غيرها من وسائل تحليل الفرد الاخرى بميزتين اساسيتين:

1. اعطاؤها للاستعداد او الخاصية المراد قياسها درجة كمية
2. توافر درجة اعلى من الموضوعية، بمعنى ان الدرجة التي يحصل عليها الفرد في اختبار للذكاء لا تتاثر كثيرا باهواء الاخصائي الذي يطبق الاختبار او يصححه

1.5. تصنيف الاختبارات النفسية:

تصنف الاختبارات النفسية الى عدة انواع منها:

1. حسب طبيعة الاستعداد او الخاصية النفسية التي يقيسها الاختبار: تقسم الاختبارات الى : اختبارات الدكاء، استعداد لفظي، استعداد حسابي، استعداد كتابي، ذاكرة، مهارة اصابع، تازر اليدين والقدمين، الانطواء، الانبساط، العصاب،الذهان...
2. على حسب طبيعة الاستجابة للاختبار: تقسم الاختبارات الى اختبارات لفظية وهي الاختبارات التي تعتمد الاستجابة على اللفظ والكلمة سواء المنطوقة او المكتوبة.
3. على حسب تحديد زمن الاختبارات: تنقسم الاختبارات الى اختبارات سرعة وهي اخبارات المحددة بالزمن، وهي عادة اختبارات سهلة لكنها طويلة بحيث تحتاج في المتوسط الى وقت اطول من المحدد لها حتى يستكمل حلها ولكن يعطى الفرد وقتا محددا ويطلب منه ان يحل اكبر عدد من اسئلة الاختبار في حدود هذا الوقت.

المحاضرة الثانية الجوانب الاساسية في تحليل الفرد – الميول المهنية-

تمهيد: تعد الميول المهنية من اهم جوانب الشخصية التي اهتمت بها الدراسات المتناولة لموضوع التوجيه المهني، خاصة وان ما توصل اليه الدراسون لهذا المجال ان العاملين الاكثر رضا وارتياحا في عملهم هم الذين يعملون في مهن تتفق وتتناسب مع ميولهم .

1. **تعريف الميول**

تختلف تعاريف الميول باختلاف وجهات نظر العلماء، اذ يرى فراير (frayer) في دراسته عن طبيعة الميول أنها من الناحية الذاتية عبارة عن وجدانات الحب والكراهية نحو الأشياء أو وجدانات السرور أو عدمه نحوها، أو من الناحية الموضوعية فإنها تمثل إستجابة خارجة او ردود أفعال نحو الأشياء.

1. **تعريف الميول المهنية:**

تعرف بأنها: ميل الفرد الى مهنة او عمل معين، بحيث يفضل العمل فيه عن العمل في غيره حتى لو كان دخله أقل لأنه يجد فيه متعة نفسية نتيجة حبه له.

كما تعرف بأنها: الشعور بالميل نحو مهنة أو حرفة معينة وما يصاحب هذا الشعور عادة ردة فعل عملية .

وتعرف ايضا بانها : مجموعة تفضيلات الفرد نحو مهن ونشاطات او هويات مهنية معينة، أما أنماط الميول فيقصد بها التفضيلات والاهتمامات الأكثر شيوعا لدى الافراد على كل من هذه المهن والنشاطات والهوايات المهنية.

1. **أهمية الميول المهنية:**

أشار سترونج (STRONG) بأن الميول المهنية تزودنا بمعلومات إضافية لا يمكن لأي مصدر أخر أن يزودنا سواء كان تحليل القدرات أو الإستعدادات اللازمة لإختيار مهنة ما، أيضا تحدد الإتجاه الذي يتوجه الفرد إليه ومدى رضاه عن دراسته ومهنته.

1. **أهداف دراسة الميول المهنية: تهدف دراسة الميول المهنية إلى:**

1.4. أهداف تعليمية:

- تحسين التحصيل العلمي

- إعداد ومشاركة الطالب في التعليم

- تحقيق أعلى معدلات أداء الطلاب

2.4. أهداف إجتماعية:

- تحسين مستويات العمل والأداء

- الإرتياح الوظيفي

-تخفيض معدل البطالة

- خفض أعمال العنف في المجتمع

3.4. أهداف إقتصادية:

- الإستفادة القصوى من تكاليف التعليم

- إنخفاض معدلات البطالة يحسن الدخل القومي للمجتمع

- زيادة انتاجية العمال لانهم يعملون في مهن تناسبهم

1. **نظريات التطور المهني:**

1.5 نظرية سوبر (super) يعد سوبر 1979 من اكثر علماء اهتماما بالفرد وبامكانياته فقد ركزت ابحاثه التي استمرت اكثر من ثلاثين عاما على ايجاد تصنيف للوظائف بدلالة الميول والقدرات وتطوير أدوات وأساليب تساعد المرشد المهني على تقرير مدى وجود سمات محددة تكون أكثر انسجاما مع نوع معين من المهن.

وقد طور سوبر نظريته في الإختبار المهني إعتمادا على المراحل العمرية التي يمر بها الفرد، وهي مبنية على الإفتراضات التالية:

1. أن الأفراد يختلفون في الميول والقدرات والإستعدادات وسمات الشخصية
2. أن كل فرد يصلح للعمل في عدد من المهن على أساس ما لديه من قدرات وميول وسمات
3. أن كل مهنة تتطلب نموذجا محددا من القدرات والميول
4. أن إختيار إحدى المهن والتكيف معها عمليه مستمرة
5. إن عملية النمو المهني هي عملية نمو وتطور لمفهوم الذات لدى الفرد
6. يزداد رضا الفرد عن عمله بناء على مدى توافق هذا العمل مع قدراته ورغباته وميوله.

2.5 نظرية آن رو( Anne Roe,1957)

تعتبر رو ان النمو المهني عملية مستمرة يطورها ويعدلها الفرد تبعا لمراحل عمره المختلفة، وتؤكد بان الاختيار المهني قوي الصلة بسمات الشخصية، واختيار الفرد لمهنته وهو محاولة لاشباع حاجاته وان دور التوجيه والارشاد يتلخص في تعريف الفرد بحاجاته الفعلية وتبيان نوع العمل الذي يمكن ان يتناسب مع هذه الحاجات ولمساعدته في التغلب على الظروف التي قد تعترض هذه الحاجات وأن المرشد الناجح هو الذي يعرف اتجاه الفرد المهني من معرفة حاجاته التي يهتم باشباعها.

* 1. نظرية باندورا (Pandora)

يفترض باندورا ان تصورات الأفراد نحو أنفسهم خلال تادية المهمات المراد انجازها تتوسط بين ما يعرفه الفرد واعتقاده في قدرته على انجاز هذه المهمة.

فالطالب القادم من خلفيات تعليمية عالية والذي يذهب الى الندوات التعليمية والوراشات التدريبية لاكتساب مهارة لمساعدة الناس، والذي يتم تعزيزه من قبل اسرته وعائلته واصدقائه سيطور اعتقادا قويا يقود الى مخرجات ايجابية مثلا للالتحاق بالجامعة مطورا ميولا نحوى احدى التخصصات التي توفر له فرصة لمساعدة الناس.

4.5. نظرية هولاند(Holland)

من أشهر الذين زاوجوا بين الشخصية والتفضيلات المهنية جون هولاند الذي يعتقد أن الفرد يختار مهنته وفق المبادئ التالية:

1. يعبر الفرد عن شخصيته باختياره لمهنته
2. ينجذب الأفراد نحو المهن التي يشعرون انها ستزودهم بخبرات تناسب شخصياتهم
3. افراد المهنة الواحدة لهم شخصيات متشابهة ويتشابهون بالاستجابات في كثير من المواقف.

وبناء على هذه الافتراضات وضع هولاند بيئات العمل الستة الاتية:

1. البيئة الواقعية: المهن في هذه البيئة تحتاج الى جهد بدني واضح مثل: المزارع وميكانيكي السيارات وتحتاج هذه البيئة الى مهارة الصبر والحركة
2. البيئة العقلية: المهن في هذه البيئة تحتاج الى التعامل مع الأرقام والادوات الدقيقة ويلزم هذه البيئة كثير من الذكاء مع الارقام والابداع مثل: المختبر والمكتبة
3. البيئة الاحتماعية: المهن في هذه البيئة تحتاج الى قدرة على التعامل والتفاعل مع الاخرين وفهم سلوكاتهم ومن امثلها: المهن التعلمية والتمريضية
4. البيئة التقليدية: المهن في هذه البيئة تحكمها القوانين والانظمة والمعلومات الرياضية واللغوية مثل المحاسبة
5. البيئة المغامرة: المهن في هذه البيئة تتطلب مقدرة لغوية واجتماعية لأنها تعتمد على الاقناع والتعامل مع الاخرين مثل : مهنة السياسة والمبيعات
6. البيئة الفنية: المهن في هذه البيئة تتطلب مهارة في التخيل وفهم اذواق ومشاعر الاخرين مثل: مهن الموسيقى وتصميم صفحات الانترنت

7.**مقاييس الميول المهنية:**

لقد إهتمت الدراسات النفسية بنماذج هامة من مقاييس الميول المهنية وذلك للتعرف على الطرائق المعتمدة في بنائها، وعليه سوف نقوم بعض المقاييس:

1.7 . مقياس سترونج للميول المهنية: إعتمد (Strong) في تصميم أدواته الخاصة بمقياس الميول المهنية منحى تجريبيا واقعيا يقوم في جوهره على مقارنة استجابات الاشخاص الناجحين في مهنة معينة، مقياس سترونج يتناول تشكيلة واسعة من الانشطة النوعية، ظهر المقياس الاول في العشرينات من القرن الماضي، حيت تطلبت عملية تقنين بطارية سترونج تطبيقها على عينات من الافراد الناجحين في مهن مختلفة ويتم مقارنة اداء الافراد الناجحين في كل مهنة باداء عينات عشوائية عامة تضم افرادا من فئات ومهن مختلفة لتحديد الفروق بينهما.

2.7. مقياس كودر (Kouder) للميول المهنية

وضع كودر مقياسه الذي يقيس ميول التلاميذ من سن 09 سنوات الى 19 سنة، تتضمن بطارية كودر للتفضيل المهني بصورتها الاخيرة المعدلة عشرة مقاييس للميول، يمكن من خلالها التعرف على ميول الفرد في المجالات التالية:

(المجال الميكانيكي، المجال الحسابي، العلمي، الاقناعي، الفني، الادبي، الموسيقي، الخدمة الاجتماعية، الكتابي)

كل مجموعة من المجموعات الاختبار تتكون من ثلاثة مفردات تمثل ثلاث نواحي مختلفة من النشاط وماعلى الطالب الا الاختيار بين المفردات الثلاث بما يتفق مع ميوله.

* 1. مقياس مينسوتا (Minne sota) للميول المهنية

يستعمل هذا المقياس لمقارنة ميول الافراد بميول الذين يعملون في مهن خاصة مثل مهنة النجار، الكهربائي

يحتوي المقياس على 21 مهنة، وقد قسمت المهن الى مجموعات مهنية بناء على تجميع الفقرات التي ترتبط مع بعضها ايجابيا لتكون مجموعة مهنية واحدة، وهذه المجموعات المهنية هي : ( المهن الميكانيكية، الخدمات الصحية، العمل المكتبي، العمل خارج البيت، الإلكترونيات، خدمات الطعام، التجارة وأعمال المكاتب)

8.**تقييم مقاييس الميول المهنية:**

لمقاييس الميول المهنية العديد من المزايا التي تستعمل في مجال التوجيه التربوي والمهني منها:

* نتائج مقاييس الميول المهنية لا تقيس قدرات الفرد وإنما تقييس ما يحب وما يكره
* سهلى التطبيق من خلال اختيار الافراد للمهن التي تتناسب مع ميولهم وقدراتهم
* تعتبر المقاييس الميول المقننة افضل طريقة للكشف عن ميول الفرد الحقيقية.