**الكلمة في الرابط بحث عن الإرشاد المهني**

**العنوان احصل على بحث عن الإرشاد المهني**

**الكاتب هدير عبد الحميد**

**الكلمات المفتاحية**

**بحث عن الإرشاد المهني**

تعريف الإرشاد المهني pdf

نظريات الإرشاد المهني

برامج الإرشاد المهني

مجالات الإرشاد المهني

بحث عن الإرشاد المهني doc

Career guidance

https://www.etf.europa.eu/en/what-we-do/career-guidance-0

من الموضوعات التي يسعى الباحثين إلى التعرف عليها هي تجهيز بحث عن الإرشاد المهني؛ ولأن المصطلح واسع وشامل العديد من العناصر، سوف نُلقي نظرة معًا مع امكانية تحميل ملف pdf مجاني حول تعريف الإرشاد المهني pdf يُمكنك استخدامه في تجهيز بحثك بكل سهولة.

**ما هو مفهوم الإرشاد المهني؟**

يُمكن تعريف الإرشاد المهني بأنه العملية التي يقوم بها المُرشد؛ لمساعدة الفرد في اختيار المهنة المُناسبة له، مما يُساعدهم على تقرير مستقبلهم بصورة صحيحة، وتحديد التوجهات المهنية التي تُناسبهم في الحياة.

كما أنه علم ومنهجية يتم تشكيلها وتطبيقها مع الأفراد؛ لاكتساب المهارات اللازمة للوظيفة، وإدارة الحياة المهنية، ويلاحظ أنه على الرغم من أن ثقافة التوجيه والإرشاد الوظيفي هي ثقافة جديدة بالنسبة لنا في الوطن العربي، إلا أنها تنتشر بشكل جيد بسبب الأدوات التي تساهم بها في حل العديد من التحديات.

**أهمية الإرشاد المهني**

من العناصر الأساسية المكونة لـ بحث عن الإرشاد المهني هي عرض دوره في المجتمع والذي يشمل التالي:

تعتبر برامج الإرشاد المهني والخدمات التي يتضمنها جزءا أساسيًا من الأنشطة التعليمية والاقتصادية في المؤسسات التعليمية والاقتصادية المعاصرة.

نال مجال الإرشاد المهني اهتمام كبير في ظل التغيرات السريعة في النظم الاقتصادية، والاجتماعية، والتكنولوجية، والمعرفية للمجتمع.

مساعدة الفرد على التكيف بسرعة في علاقاته الشخصية والاجتماعية، واختيار مهنة مستقبلية بناء على معرفته الحقيقية بقدراته الخاصة، ومعرفة المهن المتاحة التي تناسبه بما يحقق مبدأ الاكتفاء الإنتاجي.

**ما المقصود بالتوجيه والإرشاد المهني؟**

لكي تُثري بحث عن الإرشاد المهني فأنت بحاجة إلى ذكر ما المقصود بالتوجه المهني؛ حيث يُوجد اتجاه حديث نسبيًا في التوجيه المهني يتمثل في دمج النظرية والممارسة المهنية؛ حيث يتوافق هذان البعدان للإرشاد المهني مع أبعاد فن وعلم الإرشاد النفسي؛ حيث تمثل النظرية المهنية العلم والممارسة تعكس الفن.

وقد قدم كرومبولتز أساسًا منطقيًا لدمج النظرية المهنية والممارسة، مشيرًا إلى أن سبب تجاهل النظريات المهنية هو أنه يركز الممارسون على التطوير المهني بدلًا من استراتيجيات التدخل، وقدمت النظريات القليل من التعليمات العملية والتي يجب أن يؤديها المستشارون النفسيون أثناء عملية الإرشاد.

وعلى الرغم من ذلك فإن عمل المنظرين مثل هولاند، وسوبر كرومبولنز قد ساعد في دمج النظرية والممارسة، وتعتبر أدوات القياس التي طورتها هولندا (قائمة التفضيلات المهنية) وسوبر (قائمة التطوير المهني) وكرومبولتز (قائمة المعتقدات المهنية) مثالًا واضحًا نعرضه بداخل بحث عن الإرشاد المهني.

كما ساهم الكثير من العلماء مثل سافياكس في تطوير إطارًا يمكن استخدامه لربط النظرية المهنية بالممارسة، إنه نموذج تكييف لنظرية فاجنر لتحليل الشخصية الهيكلية لمجال الإنكار المهني، وهو نموذج شامل يتضمن ستة أنواع من الخدمات المهنية: الوضع المهني، والتوجيه المهني، والإرشاد المهني، والتربية المهنية، والعلاج المهني، والتدريب على المهنة.

يعتبر الاتجاه الآخر الذي يعكس الفن والعلم هو دمج التوجيه المهني التقليدي مع التوجيه الفردي؛ حيث اعتمد التوجيه المهني التقليدي إلى حد كبير على أدوات القياس مثل قوائم الاهتمامات، والتي يمكن استخدامها مع أو بدون دعم تكنولوجيا المعلومات.

توفر هذه الأدوات والتي تمثل البعد العلمي معلومات موضوعية يمكن أن تثري عملية الترويج، ويدور فن الإرشاد المهني حول محاولة التوفيق بين المعلومات الموضوعية والعالم الشخصي المتغير للمسترشد، وما يوجد في قلب هذه العملية هو فن معالجة القضايا الشخصية، والقضايا التي قد تنشأ أثناء العملية الإرشادية؛ لذلك لا يُنظر إلى المشكلات المهنية على أنها منفصلة أو منعزلة، ولكنها ترتبط ارتباطًا وثيقًا بالأداء النفسي العام للفرد.

**نشأة الإرشاد المهني**

لا يُمكننا أن نغفل عن عنصر هام بداخل بحث عن الإرشاد المهني وهو عرض النشأة، وكيف ظهرت مجالات الإرشاد المهني، وقد نجد بأن العلماء الأوائل كانت لديهم فرص محدودة، وكذلك الخيارات من حيث العمل، وما فعله الناس كان مقيدًا ببقائهم على قيد الحياة، يعمل الناس اليوم لأسباب عديدة تتجاوز المال من أجل الغذاء والمأوى.

ويعمل البعض على تحسين احترامهم لذاتهم، بينما يسعى البعض الآخر إلى الاستقلال، ويريد البعض الآخر مساعدة الناس، ويعمل البعض الآخر لممارسة القوة والسيطرة؛ ونظرًا لأن احتياجات الأشخاص تتغير على مدار حياتهم، فيتغير نوع العمل الذي يعتبرونه مناسبًا، مما قد يفسر التغييرات المهنية التي يمكن أن تحدث على مدار حياة الفرد.

ويعتبر التوجيه المهني وسيلة هامة وأساسية؛ لمساعدة الأفراد على تطوير المهارات في التخطيط الوظيفي، واتخاذ القرارات المتعلقة بالوظيفة؛ من أجل تعزيز الاختيار الوظيفي على مر السنين.

أما بالنسبة للإرشاد المهني، فهو مفهوم شامل له أساس نظري متين يتم تقديمه للعديد من نظريات التطوير المهني، ويمكن تعريفه بداخل بحث عن الإرشاد المهني على أنه سلسلة من التدخلات المنشورة في الحياة، وفي جميع المشكلات أو في مواضيع مثل فهم الذات، وتوسيع آفاق الفرد، واختيار العمل، والتحديات، والرضا، ومشاكل نمط الحياة كالتوازن بين متعة الأسرة والعمل، والتوجيه المهني مثل جميع تخصصات التوجيه الأخرى.

أصبح عالم العمل يتغير باستمرار في القرن الحادي والعشرين؛ لذلك هناك فرص وتحديات، وتتمثل في بعض المظاهر الواضحة لبيئة العمل اليوم مثلًا: افتقار الأمن الوظيفي، وانعدام فرص العمل الدائمة في نفس الوظيفة، والمنافسة العالمية تتراكم، والتوسع في الأسواق العالمية.

وأصبحت الورشة الحديثة مشروعًا مشتركًا بين صاحب العمل؛ حيث يجب حل المشكلات، والأشخاص الذين يطورون هذه المهارات هم خلايا ناجحة، وهناك عوامل ضرورية لتنمية المهارات مثل: مهارات المرونة والدرجات التي تعزز التعليم المستدام، والقدرة على التكيف، ومهارات حل المشكلات.

**نظريات الإرشاد المهني**

يوجد العديد من نظريات التطوير المهني وصنع القرار الوظيفي، وتصف هذه النظريات كيف يحدث التطور المهني على مدار العمر، وما هو مطلوب في عملية الاختيار الوظيفي واتخاذ القرار الوظيفي، ويُمكننا أن نوضحها بداخل بحث عن الإرشاد المهني وهي كالتالي:

**نظريات التنمية المهنية**

تتعلق نظريات التطوير المهني بكيفية تطور المشكلات المهنية طوال الحياة، ويستعرض هذا القسم ثلاث نظريات مهمة للتطوير المهني يُمكنك عرضها بصورة شاملة بداخل بحث عن الإرشاد المهني وهي: نظرية دولاند سوبر, جون هولاند, وأن رو، وتأثير الخلفية العائلية على التطوير المهني.

**نظرية سوبر**

يصف سوبر نظريته بأنها مجموعة من النظريات الموحدة بشكل فضفاض من النظريات التي تتعامل مع جوانب محددة من التطور المهني، مستمدة من علم النفس التنموي والاختلاف الاجتماعي، والتي تتعامل مع جوانب محددة من التطور المهني، ومستمدة من علم النفس التنموي والاختلاف الاجتماعي والشخصية.

حيث تؤكد النظرية على دور مفهوم الذات في التطوير المهني وتشير إلى أن كيفية تعريف الأفراد لأنفسهم تؤثر في المقام الأول على اختياراتهم المهنية، على سبيل المثال الشخص الذي يرى نفسه عاملًا مجتهدًا، ويعمل بجد قد ينجذب إلى الوظائف الجسدية مثل ميكانيكي سيارات.

ويمكن اعتبار نظرية سوبر تطورية؛ لأنه يرى أن هناك خمس مراحل للتطوير المهني كل منها يتوافق مع مهام التطوير: النمو، والاستكشاف، والإنجاز، والصيانة، والاحتواء، وفيما يلي استعراض لهذه المرحل بداخل بحث عن الإرشاد المهني.

**مراحل نظرية سوبر**

**مرحلة النمو**

يتطور مفهوم الذاتمنذ الولادة وحتى سن 14 عامًا؛ حيث يتعرف الشخص على الآخرين، وتشمل المهام التنموية أثناء النمو اكتساب فهم ذاتي واكتساب فهم عام لعالم الأعمال، كما أن مرحلة التطور لها ثلاث مراحل فرعية: مرحلة التخيل والتي تحدث من سن 4 إلى 10 سنوات.

وتعني أن الطفل يلعب أدوارًا حالية مختلفة فيما يتعلق بعالم العمل (على سبيل المثال: كطبيب أو ممرضة)، مرحلة الاهتمام وتأثيرها على الطموحات المهنية، المرحلة الثالثة وهي السعة تبدأ من سن 13-14، وتتميز بنظرة واقعية لعالم الأعمال؛ حيث يحصل الأفراد على المعلومات، ويدرسون قدراتهم ومتطلبات الوظيفة.

**مرحلة الاستكشاف**

أما المرحلة الثانية من نموذج السوبر فهي الاستكشاف وتبدأ من سن 14-24 سنة؛ حيث تمثل هذه الفترة فترة استجواب في علاقته بعالم الأعمال، وخلال هذه الفترة يبدأ الفرد أيضًا في الاختيار المباشر للوظيفة، والمشاركة في الشركة لفترة زمنية معينة.

وقد تشمل المهام التنموية المتعلقة بالمرحلة الاستكشافية التبلور وتحديد التفصيلات المهنية وتطبيقها، كما أن مرحلة الاستكشاف تتكون من ثلاث مراحل فرعية: المرحلة المؤقتة، والتي تمتد من سن 15 إلى 17 سنة، وتتكون من تحديد مجالات العمل المناسبة، وهي من العناصر الهامة في بحث عن الإرشاد المهني.

**مرحلة الاختيار**

تبدأ مرحلة الاختيار من سن 18-21، وخلال هذه المرحلة يمكن للفرد الالتحاق بالتدريب المهني المتخصص المتعلق بمجال العمل، والدخول مباشرة إلى سوق العمل، أما الخطوة الفرعية الثالثة فتسمى المحاولة ارتباط بسيط، وتتراوح أعمارها بين 22 و 24 عامًا؛ حيث يبدأ خلالها الفرد عادةً بعمله الأول، وعادةً ما تكون المشاركة مؤقتة؛ لأن الشخص يقرر ما إذا كان اختيار المهنة مناسبًا أم لا.

**مرحلة الإنجاز**

المرحلة الرئيسية الثالثة هي الإنجاز(التأسيس)، وهي تحدث بين سن 24 إلى 44، عندما يكون الأفراد قد حددوا مجال العمل المناسب، والتزموا به منذ فترة طويلة.

تنطوي المهمة الرئيسية للتنمية على التكامل والتنمية؛ حيث يوجد خطوتان فرعيتان مرتبطين بهذه الخطوة، الأول هو الالتزام والاستقرار التجريبي، ويحدث من سن 25-30.

وهي الفترة التي يستقر فيها الفرد في مهنة معينة أو يصبح غير راضٍ ويسعى للعثور على وظيفة أخرى، والمرحلة الفرعية الثانية هي التطوير، وهي تمتد من سن 31 إلى 44 سنة، وهي فترة الاستقرار التي يكتسب خلالها الفرد الخبرة والترقيات، وكذلك فترة الإبداع والإنتاجية.

**مرحلة الاستمرارية**

أما المرحلة الرابعة من نموذج السوبر فهي الاستمرارية، وتمتد من سن 44-64 سنة؛ حيث يتمتع الفرد فيها بالأمان والخبرة، ويحاول الحفاظ على مكانة الأخصائي الإنتاجي، وتتمثل المهمة التنموية الرئيسية لهذه المرحلة في الحفاظ على الحالة التي تم تحقيقها.

والمرحلة الأخيرة من النموذج الفائق هي الانحدار، والتي تبدأ في سن 64، وخلال هذه الفترة يستعد الأفراد للتقاعد، كما أن المهارات والقدرات الجسدية والعقلية محدودة أيضًا؛ حيث تتمثل مهام التطوير الرئيسية في حدوث تباطؤ بين سن 60-65 سنة، وهذه هي النقطة التي يبدأ فيها الفرد في الاستعداد للتقاعد، وربما العمل بدوام جزئي كمرحلة انتقالية من المرحلة اليومية الكامل، أما الخطوة الفرعية الثانية وهي التقاعد والتي تبدأ من سن 61 وما فوق، ويمكن للفرد خلالها الاستمرار في العمل لفترة معينة أو التوقف عن العمل، وتكريس وقته للأنشطة الترفيهية، ويرى سوبر نظريته كنهج مستمر للتطوير المهني.

وتهدف إلى إضافة نظرية الدور إلى نموذج الخطوات الخمس لنمذجة المهن متعددة الأدوار، وفقًا لهذه النظرية يتم تعريف المهنة على أنها مزيج وسلسلة من الأدوار التي يلعبها الفرد خلال حياته، وتتنوع هذه الأدوار مع تقدم الفرد في حياته وتشمل هذه القدرات: الطالب، والعامل، والزوج، والزوجة، والطفل.

**متطلبات المُرشد المهني**

كما يجب أن يعتمد على مهارات الإرشاد العام، ويتم تقديم الاستشارة المهنية من قبل مستشارين نفسيين متخصصين في المدارس والوكالات؛ حيث يقوم بعض المستشارين بتضمين الإرشاد المهني في مجموعة مهارات المساعدة الخاصة بهم؛ لمساعدة المستشارين على استكشاف قضايا العمل والشخصية.

وقد يتخصص المستشارون أيضًا في هذا المجال، ويعرفون عن أنفسهم كمستشارين في مجال الإرشاد المهني أو كمتخصصين في التنمية، مما جعل الإرشاد المهني أول تخصص تقدمه اللجنة الوطنية للمستشارين المعتمدين، وتشمل متطلبات الشهادة ما يلي:

* الحصول على شهادة من اللجنة الوطنية للمرشدين المعتمدين.
* حاصل على شهادة جامعية في الإرشاد النفسي أو مهنة ذات صلة.
* العمل - ولو بشكل جزئي - في التوجيه المهني لمدة ثلاث سنوات بعد التخرج.
* اجتياز الامتحان الوطني بنجاح لمستشار نفسي متخصص.

**بحث عن الإرشاد المهني doc**

يُمكنك أن تحصل أيضًا على نسخة شاملة العديد من المعلومات والتفاصيل حول الإرشاد المهني؛ من خلال التحميل المباشر؛ لكي تتطلع على أفضل المعلومات التي تُساعدك في إعداد بحثك.

وفي الختام، نأمل أن نكون استوفينا كل العناصر التي تحتاج إلى إضافتها في بحثك، وتقدم بحث متكامل، وإذا أردت أن تحصل على أفضل خدمات البحث العلمي في المجال التربوي يُمكنك التواصل معنا عبر الواتساب الآن.