

أولاً: مفهوم الميول المهنية: أو بعيداً عنها". كما يمكن تعريف الميول على أنها "النشاطات التي نرغب في ممارستها، ونستمتع بالقيام بها". تُعرف الميول المهنية على أنها "هي العملية التي تهتم بمساعدة الفرد، على أن يختار مهنة من المهن، وأن يقرر مصيره المهني بنفسه بناءً على عوامل عديدة". ويعرفها ميسون بأنها هي "مجموعة استجابات القبول التي تتعلق بنشاط مهني معين يتخذه الفرد لكسب رزق، والشخص الذي تتوفر لديه الميول الفنية لا يتوقف عند حد قضاء وقت فراغه في تذوق الفن وممارسته، بل يتعدى ذلك إلى احتراف هذه المهنة ليكتسب منها رزقه". ويعرف أندرو كارسون الميول المهنية بأنها "جزء من البناء المركزي للشخصية، يمتلك ذلك الجزء صنع القرار في الاختيار المهني والتكيف مع المهنة المختارة ويشير إلى الأنشطة والعمليات التي ترتبط بمجالات هذه المهنة". أما "فرج طه" فيعرف الميول المهنية على أنها "ميل الفرد إلى مهنة أو عمل معين، حيث يفضل العمل فيه عن العمل في غيره، حتى لو كان داخله أقل لأنه يجد فيه متعة نفسية نتيجة حبه له". ويُعرف "كامل عويضة" الميل المهني على أنه "ميل الفرد إزاء مهنة معينة، وقياس الميل ذو قيمة وخاصة التوجيه المهني، لأنه يبين: - ما إذا كان الفرد يميل إلى العمل فالمهنة التي يتقدم إليها ميلاً كافياً يجعله يستمر فيها. - ما إذا كان الفرد سيجد نفسه بين زملاء له في العمل. ومن خلال هذه التعريفات سالفة الذكر يمكن أن نلخص تعريف للميول المهنية على أنه "اهتمام وانتباه الفرد ورغبته في مهنة أو عمل معين، حيث يفضل عن غيره من المهن أو الأعمال بغض النظر عما يحققه له من شهرة أو عائد مادي". أهمية الميول المهنية: تتمثل أهمية الميول المهنية في النقاط التالية: ● توضح ما إذا كان الفرد يميل للعمل في المهنة التي يتقدم إليها ميلاً كافياً يجعله يستمر فيها. ● توضح ما إذا كان الفرد سيجد نفسه بين زملائه في العمل مشابهيين له في العمل والميل. ● إن الميول ترتبط بالتعلم، فكلما زاد ميل الشخص زاد تعلمه وزادت رغبته في الفهم والمهارة. ● إن الميول تدفع الشخص إلى تفضيل أشياء معينة دون غيرها. ونشاطاتهم ودافعاً لإبداعهم. ● المساعدة في تحسين التعلم والتعليم من خلال الاستعانة ببرامج الإرشاد والتوجيه. ● مساعدة الطلبة على النجاح وعلى تفوقهم في التحصيل الدراسي. ● الميول المهنية تزودنا بمعلومات إضافية لا يمكن لأي مصدر آخر أن يزودنا بها، سواء كان تحليل القدرات، خصائص الميول المهنية: ● الميول المهنية قابلة للقياس والتقويم، إما من خلال الاستجابة اللفظية للأفراد المفحوصين، أو من خلال ملاحظة أوجه السلوك والنشاطات العملية التي يقوم بها الأفراد. ● الميول المهنية نزعاً شخصية سلوكية لدى الفرد للانجذاب نحو نشاط معين من الأنشطة العقلية المختلفة. وبالتالي فإن نقص الميول لدى الفرد، تؤدي به إلى اضطرابات صحية أو عقلية. ● الميول المهنية تختلف من شخص لآخر. ● الميول المهنية يقل تنوعها مع تقدم السن. ● الميول المهنية لنوع معين من المهن أو الهوايات أو النشاطات، تصنيف الميول المهنية: - الميول المعبر عنها: ويقصد بها الأحكام التي يضعها الفرد حول ميوله. - الميول الظاهرة: وتحدث عندما يشترك الفرد تطوعياً في نشاط معين. والمهن الملائمة له أصحاب الموسيقى ومصممي صفحات الإنترنت. والمسؤولية عن المناصب المالية، النمط الاجتماعي: يدل على الأعمال الجماعية والتعاونية الإرشادية، ومن أمثلتها المهن التعليمية والتمريضية. النمط الواقعي: يفضل أصحاب هذا النمط النشاطات التي تحتوي على العمل الملموس أكثر من النشاطات المجردة، كالعامل بالألات، ومع الحيوانات. النمط التحليلي أو المفكر أو المحقق: ويدل هذا النمط على الأعمال التي تتطلب مجهوداً عقلياً وأغلب هذه الأعمال انفرادية ومن أمثلتها أصحاب المهن العلمية والفكرية، الميل الخلوي: يفضل أصحاب هذا الميل العمل في الخلاء والهواء الطلق، الميل الميكانيكي: هذا الميل يفضل أصحابه العمل على الألات الميكانيكية واستعمال الأدوات والأجهزة مثل: اله كتابة، ماكينة خياطة. وزيارة متاحف العلوم. الميل الاقناعي: وهو الميل نحو الاعمال التي يحتاج من يقوم بها إلى متابعة، وإقناع الناس بأفكار أو مشروعات جديدة. الميل الفني: وهو الميل إلى الابتكار والإبداع، ويتوفر هذا الميل عند مهندس الديكور، والمصور، والنحات، ومهندس التصميمات، والممثل، طرق اكتشاف الميول المهنية: توجد طرق عديدة، يمكن من خلالها اكتشاف الميول المهنية لدى الأفراد، وهي كالتالي: وهي التي يتم قياس الميول المهنية من خلالها بطريقة مباشرة، وتكون على الأغلب غير ثابتة وتتغير بتغير الأفراد، وهذه الوسائل هي: - الملاحظة: وتعتمد على ملاحظة النشاط، وسلوك الفرد في مواقف محددة، وتصلح هذه الطريقة في مجال كشف أو قياس الميول الظاهرة، مثل ملاحظة التلاميذ في الفصل أو في الساحة، ويكتشف الميل المهني حول فكرة معينة في الفصل، فالذي لديه ميل يبدو الاهتمام أكثر من غيره، - المقابلة: وتتلخص في سؤال الفرد بشكل مباشر عما يحبه أو يكرهه من المهن. - سلالمة التقدير: وهي طريقة لتحسين طريقة الملاحظة، في محاولة لكشف الميل المهنية عند الأفراد، وتستخدم حتى يقدر الأفراد ميولهم بأنفسهم. - اختبارات المعرفة: ويختبر الشخص عن تحصيله، ومحصلة المعلومات عن المهنة التي يرغب الامتحان بها بالمقارنة مع المهن الأخرى. - اختبارات الصور: يُقاس الميل المهني بمقدار المعلومات والحقائق التي يحتفظ بها المفحوص عن المهن التي عرضة في الصور. طريق

التفضيل: وتتم عن طريق الاختبار الحر للفرد لمواضيع الدراسة، أو المهنة المفضلة لديهم من بين قوائم مختلفة. ثانياً: الوسائل المقننة: وهي تقوم على عدة افتراضات، منها ما يلي: ● يمكن استعمال فقرات الميول نحو النشاطات والمهنة المألوفة، للتعرف على الميول المهنية غير المألوفة. ● فقرات الميول يجب أن تميز بين ذوي الميول المتشابهة، يكن لها تقديرات متشابهة على استجاباتها لفقرات المقياس. اعتمد سترونج في تصميم أدواته الخاصة بقياس الميول المهنية على مقارنة استجابات الأشخاص الناجحين في مهنة معينة مع عينة عشوائية تضم أفراداً من فئات ومهن أخرى. وقد ظهر مقياس سترونج للميول المهنية في العشرينيات من هذا القرن، مثل (قائمة سترونج كامبل للميول عام 1974)، وأخرى بالإناث (22 مقياس للتصحيح)، الأنشطة المسلية، أنشطة متنوعة أخرى. والأجزاء الثلاثة المتبقية يرتب فيها المفحوص أنشطة خاصة حسب تفضيله لها، ويقارن مع أزواج من العناصر. وأجري على اختبار سترونج عدة اختبارات منها اختبار جيلفورد وآخرين، وهو يتكون من 360 عنصر، أو مهنة معاً، أو لا يرغب فيه إطلاقاً. وهذا الاختبار يقيس تسعة ميول هي: الميل الفني، الميل العلمي، الميل الميكانيكي، الميل الخلوي، الميل القيادي، الميل الاجتماعي، الميل اللغوي، الميل المكتبي، 2. مقياس هولاند (Holand): يرى هولاند أن هناك علاقة تبادلية بين خصائص الشخصية والميول المهنية. وتقوم القاعدة الأساسية لنظرية هولاند على أن اختيار الفرد لمهنة معينة واستمراره فيها يعتمد على ملاءمة تلك المهنة لشخصيته. ويعطى الاختبار مؤشراً مؤداه إلى أي نمط من الأنماط الستة ينتمي لها المفحوص، ونشر هذا المقياس لأول مرة عام (1970)، حيث إن عليه تحفظات سيكو مترية. ويتميز هذا المقياس بخصائص شكلت أساساً هاماً ومبرراً علمياً لاستخدامها في هذه الدراسة، وهي كالتالي: ● اعتمد في بنائها على تكامل عدد من المجالات المتفرقة، مثل علم النفس والطب النفسي وعلم الاجتماع، وبذلك يمكن الوثوق بنتائج تطبيقها. 3. مقياس مينيسوتا (Minnesota): يستعمل هذا المقياس لمقارنة ميول الأفراد بميول أولئك الذين يعملون في مهنة خاصة مثل مهنة الفران، النجار، الخ)، وقد قسمت المهنة إلى مجموعات مهنية بناء على تجميع الفقرات التي ترتبط مع بعضها ايجابيا لتكون مجموعة مهنية واحدة، الخدمات الصحية، التجارة وأعمال المكاتب). وضع كيودر مقياسه الذي يقيس ميول التلاميذ من سن 9 سنوات إلى 19 سنة، ويُعد من أهم الأدوات التي وضعها كيودر لقياس الميول وأكثرها شيوعاً. المجال الحسابي، العلمي، الإقناعي، الكتابي، كل مجموعة من مجموعات الاختبار تتكون من ثلاث مفردات تمثل ثلاث نواحي مختلفة من النشاط، وما على الطالب إلا الاختيار بين هذه المفردات الثلاث بما يتفق مع ميوله. يقيس كيودر الاهتمامات في المستويات التعليمية، التي تبدأ بالمرحلة المتوسطة وما بعدها، وحتى مستوى الراشدين، وهي تتناول ثلاثة جوانب أساسية، وهي: - الاهتمامات التخصصية. - الاهتمامات الوظيفية أو المهنية. - الاهتمامات الشخصية أو الأنماط السلوكية. مقياس كيودر للاهتمامات المهنية، يستخدم مجموعة مرجعية عامة وتحسب الاهتمامات المهنية للفرد من صورة معامل ارتباط بين درجتين على كل مقياس مهني، ويستخدم الحاسب الإلكتروني في التصحيح. 5. قائمة لي وثورب (Lee & Thorp) للميول المهنية: انطلق لي وثورب في تصميم مقياسهما من قائمة المهن والأعمال المختلفة التي اشتقت من قاموس أسماء المهن أو عناوينها، والذي يقدم وصفاً شاملاً لسائر المهن والوظائف الشائعة في المجتمع الأمريكي، الأعمال، والنمط العددي (الحسابي)، كما تعطى ثلاث مراتب لتقدير الميول وهي: علو متوسط ومنخفض. وقد ارتكز صدق هذه الأداة بصورة أساسية على تحليل محتوى كل من مجالات العمل المختلفة. ثالثاً: فوائد اكتشاف الميول المهنية: أهمية اكتشاف الميول المهنية في أن لها فوائد كثيرة نذكر منها: 1. الفوائد التعليمية: ● تحسين التحصيل العلمي. ● تحسين إعداد الطالب ومشاركته في التعليم. ● تحقيق أعلى معدلات أداء الطلبة. ● اكتشاف قدرات الأفراد على الإنجاز والعمل. اتفق أصحاب نظريات نمو الميول المهنية على أنها تبدأ عند الإنسان من مرحلة الطفولة وتستمر معه في المراهقة والرشد والتي عندها يستطيع الفرد تحديد ميوله المهنية المستقبلية ولكنهم اختلفوا في تحديد هذه المراحل، وذهبوا في ذلك إلى فروض كثيرة، نلخصها في الآتي: أولاً: نظرية جينزبيرج (1972) Ginzberg Theory: يفترض "جينزبيرج" أن عملية الاختيار المهني تستغرق وقتاً طويلاً من حياة الإنسان، وتقوم هذه النظرية على ثلاثة مراحل ذات طبيعة تراكمية وهي: (أ) مرحلة الاختيار التخيلي Fantasy Choice: تستغرق مرحلة الطفولة، وتنقسم إلى مرحلتين فرعيتين: مرحلة اللذة حتى سن السابعة، ومرحلة الإرضاء من سن 8-12 سنة، حيث يبدأ تفكير الطفل في المهنة بالحدث والتخيل والتخمين، فيختار المهنة التي يعتقد أنها ممتعة لمن يعمل فيها، (ب) مرحلة الاختيار المبدئي Tentative Choice: مرحلة القدرات، مرحلة القيم. تستغرق مرحلة المراهقة المتأخرة وبداية الرشد (من سن 19 إلى 24 سنة)، وفيها ترتبط أفكار الشخص المهنية بقدرته وميوله، وظروف مجتمعه، إمكانيات العمل فيه. ثانياً: نظرية هولاند (1976) Holland Theory: تفترض هذه النظرية أن اختيار الإنسان لمهنة ما يكون نتاج الوراثة، وعدد غير قليل من عوامل البيئة والثقافة والقوى الشخصية.

وتتمثل الافتراضات الأساسية لهذه النظرية فيما يلي: ● يمكن تصنيف معظم الأشخاص على أساس تشابهم مع أحد أنماط الشخصية الست إلى: الواقعي - المحقق - الغنى - الاجتماعي - المقدم - التقليدي. ● توجد ست أنواع من النماذج البيئية، ● بحث الناس عن أنواع البيئات، سيسمح لهم بممارسة مهارات وقدرات واتجاهات وقيم تناسب نمط شخصيته. ● يتحدد سلوك الناس بالتفاعل بين نمط شخصياتهم وسمات بيئتهم. تمكنا من التنبؤ بالعمل الذي يناسبه ثالثاً: نظرية سترونج (١٩٤٣) Strong Theory : يرى سترونج أن الميول المهنية جميعها مكتسبة، ويمكن أن تعدل وأنها تظهر فقط بعد التفاعلات، مع الأشياء أو الأفراد. ويشير سترونج أن هناك عاملين يجعلان من الصعوبة أن ترجع الميول المهنية لدى الفرد إلى قدراته، - إن الميول المهنية انعكاس لبيئة الفرد. - إن بيئة الفرد هي التي تقيم هذه الميول. رابعاً: نظرية سوبر (١٩٥٣) Super Theory : يرى سوبر أن الميول المهنية هي محصلة التفاعل بين القدرات الموروثة والعوامل الداخلية من ناحية، وبين الفرص والتقييم الاجتماعي من ناحية أخرى. ١- يختلف الأفراد في قدراتهم وميولهم وشخصياتهم. ٢- يؤهل الأفراد عن طريق هذه الخصائص لعدد من المهن. ٣- تتطلب كل مهنة من تلك المهن نمطاً مميزاً من القدرات والاهتمامات وسمات الشخصية، ٤- تفضيل المهنة والقدرة على أدائها ومستوى المعيشة والعمل يتغير مع الزمن والخبرة. ٥- يمكن تلخيص عملية الاختيار في سلسلة من مراحل الحياة توصف بالنمو وهذه المراحل هي: مرحلة الاستكشاف - مرحلة التأسيس - مرحلة التدعيم والتثبيت -مرحلة الضعف. ٦- إن الذي يحدد مهنة الفرد هو المستوى الاقتصادي والاجتماعي والمادي للوالدين، وقدراتهم العقلية وشخصياتهم من ناحية،