

الإرشاد النفسي في المجال المهني \* تشير إلى العوامل التي تحول دون تحقيق الأهداف المهنية للإرشاد المهني، \* قد يواجه المرشد المهني معوقات متعددة داخل النسق المهني أثناء تأدية عمله، وتحتفل باختلاف المصدر. مصادر/معوقات الإرشاد المهني \*

\* معوقات في قصور الإمكانيات المادية والفنية \* معوقات مصدرها المتعلمين أو المستفيدين \* معوقات مصدرها المسؤولون \*

\* معوقات مصدرها الأهل والمجتمع المحلي \* توجه الجميع نحو وظائف مرموقة وسهلة، والنظرة السلبية للمجتمع للإرشاد المهني.

\* اعتبار بعض المجتمعات أن العمل المهني ليس بمستوى الرفعة، \* غياب الوعي بأهمية التوجيه المهني، وغياب التخصصات الدقيقة في هذا المجال. \* كثرة البطالة وغياب الاهتمام بالجامعات وسوق العمل بتخصص التوجيه المهني. \* قلة الوعي لدى الأهل بأهمية العمل المهني، \* عدم وجود تخصصات حسب طلب الطالب. \* اختلاف المرشدين من حيث السمات، \* بعض المرشدين يفتقرن إلى الصبر، والبعض الآخر لديهم مؤهلات بعيدة عن الإرشاد. \* تباين أهداف المرشدين بين الاكتفاء بالإرشاد أو السعي للعلاج. وعدم رغبة بعض المرشدين في التطوير الذاتي. وتقوّع بعض المرشدين على أنفسهم. \* تقوّع بعض المرشدين على أنفسهم وعدم طلب المشورة من ذوي الخبرة. \* معوقات في قصور الإمكانيات المادية والفنية أو عدم تجهيزها بالمستلزمات الضرورية. \* عدم قدرة المؤسسة على توفير المستلزمات، \* الموقف السلبي لبعض المديرين الذين يعتقدون أن الإرشاد غير ضروري. \* استخدام المرشد لسد النقص في بعض المواد الدراسية. \* الموقف السلبي للمعلمين بسبب سوء فهم طبيعة دور المرشد. \* ضيق وقت المتعلم وضعف فرص ممارسة العملية الإرشادية. معوقات مصدرها داخل المؤسسات والمدارس واعتمادهم على الأساليب التقليدية. \* تكليف غير المختصين بأعمال الإرشاد، وتحويل عمل المرشد إلى عمل إداري. \* عدم حاجة بعض المديرين إلى المرشد، وتعريفه بالمرشد لغضبه المدير. \* ضعف الوعي بأهمية الإرشاد، \* الخوف من التعامل مع المرشدين بسبب الخوف من وصفهم بعدم السواء. \* اعتبار من يزور المرشد معاً أو مجنوناً. معوقات مصدرها المسؤولون \*

\* عدم فهم المسؤولين لطبيعة الإرشاد، \* حسد المسؤولين للمرشدين، \* تشجيع المسؤولين للإدارة بعدم التعاون مع المرشدين. \*

\* تحويل الإداريين إلى جهات الاختصاص على المرشدين اعتماداً كلّياً. معوقات مصدرها الأهل والمجتمع المحلي \*

\* تكوين صورة خاطئة عن عمل المرشد، \* رفض التعاون مع المرشدين، \* عدم وجود فهم للمختصين بطبيعة التوجيه المهني، \*

\* عدم وجود معلومات يمكن الاعتماد عليها، وعدم الاطلاع على طاقات الشباب. \* استخدام أساليب غير مناسبة عند اختيار الطلبة للعمل والدراسة. الإرشاد النفسي في المجال المهني \* الإرشاد المهني للمعوقين نتيجة إصابات العمل \* يهدف إلى مساعدة المعوقين على التكيف المهني. \* مقدمة \* توفير بيئه عمل آمنة يحد من الإصابات والأمراض المهنية. \* إصابة العمل \* هيضرر الذي يصيب العامل بسبب حادث في مكان العمل أو بسببه، أو في طريقه إليه أو منه. \* تشمل الأمراض المهنية التي تصيب العمال نتيجة لبيئة العمل. \* الأمراض المهنية \* هي أمراض ناتجة عن العمليات الإنتاجية أو الظروف الطبيعية في بيئة العمل. \*

\* تصنيف النتائج المترتبة على إصابات العمل \* النتائج المباشرة: تشمل العجز و الوفاة الناتجة عن ظروف العمل الخطيرة. \*

\* النتائج غير المباشرة: ذات طابع اقتصادي، وتشمل الخسائر المادية بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية. \* الحادث \* هو حدث مفاجئ يقع أثناء العمل، وقد يتسبب في أضرار أو إصابات. \* يجب إجراء بحث وتحليل للحوادث لتحديد الأسباب ووضع الاحتياطات لمنع تكرارها. وقد تكون النتيجة إصابة أو تلفيات. \* ملاحظ العمل أو رئيس القسم المباشر هو المسؤول عن معاينة الحادث. \* السبب الأساسي في أي حادث هو قيام شخص ما بعمل شيء خطأ أو إخفاقه في عمل ما يجب القيام به. \* يجب جمع أكبر قدر من المعلومات حول الحادث، والشخص المصابة، والإصابة نفسها. \* تقرير عن الحادث \* يجب أن يشمل تقرير الحادث التاريخ المهني للعامل وفحص الآلة أو الأسباب الظاهرة والنتيجة. \* نموذج تقرير الحالة \* يتضمن معلومات عن المنشأة، مدة الخدمة، نوع الإصابة وتاريخها. \* الواقعية من حوادث العمل \* يجب التأكيد على دور الإعلام في التوعية بمجالات السلامة والصحة المهنية. \* الاستفادة من خبراء إعلاميين متخصصين في قضايا السلامة والصحة المهنية. \* تمثيل المؤسسات العمالية في لجان التوعية ووضع الخطط والبرامج. \* تضمين خطط التوعية إرشادات و توجيهات الوقاية من الحوادث. \* تكثيف الندوات، و الدورات وتطوير المهارات