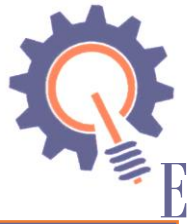


أكاديمية بوابة الرواد التعليم العالي

نجران-١٤٤٧هـ





BIO

مكونات شخصية الإنسان



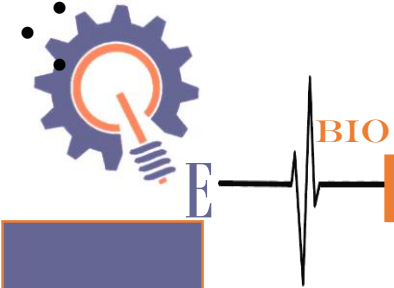
مادة :التوجيه المهني والتميز

قسم تقنية الأجهزة الطبية

&

قسم تقنية السلامة والصحة المهنية





الوحدة الثالثة

اسم الوحدة: الميول المهنية





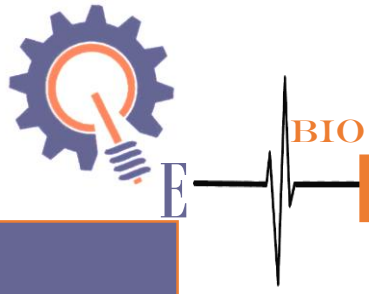
BIO

الميل المهني :

مفهوم الميل المهنية:

بداية يُعرف "سترونج" الميل على أنها "أنشطة نشعر نحوها بالحب، أو الكره ونتجه نحوها، أو بعيدا عنها". كما يمكن تعريف الميل على أنها "النشاطات التي نرغب في ممارستها، ونستمتع بالقيام بها".



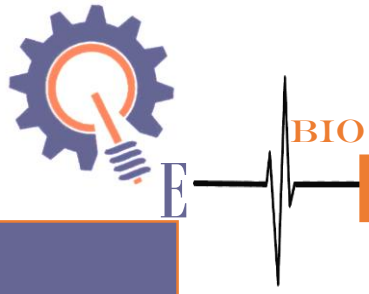


الميل المهني :

مفهوم الميل المهنية:

تُعرف الميل المهنية على أنها "هي العملية التي تهتم بمساعدة الفرد، على أن يختار مهنة من المهن، وأن يقرر مصيره المهني بنفسه بناء على عوامل عديدة". ويعرفها ميسون بأنها هي "مجموعة استجابات القبول التي تتعلق بنشاط مهني معين يتخذه الفرد لكسب رزق، والشخص الذي تتوفر لديه الميل الفنية لا يتوقف عند حد قضاء وقت فراغه في تذوق الفن وممارسته ، بل يتعدى ذلك إلى احتراف هذه المهنة ليكتسب منها رزقه".

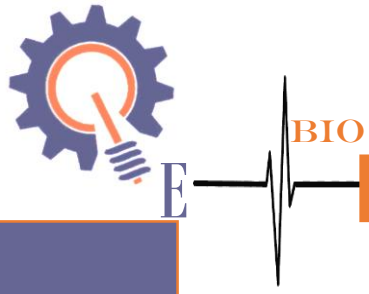




أهمية الميول المهنية :

- 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 مشابهين له في العمل والميل.
 - تفيد لاقتراح مجالات أخرى غير المهنة التي قد لا يكون له ميل فيها.
 - 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.
 - تظهر أهمية الميول من خلال النشاطات الثقافية للأشخاص، ونشاطاتهم ودافعاً لإبداعهم.
 - المساعدة في تحسين التعلم والتعليم من خلال الاستعانة ببرامج الإرشاد والتوجيه.
 - مساعدة الطلبة على النجاح وعلى تفوقهم في التحصيل الدراسي.

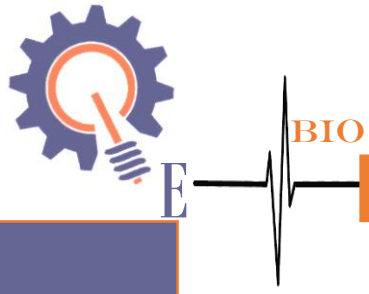




خصائص الميول المهنية:

- الميول المهنية نزعة شخصية سلوكية لدى الفرد للانجذاب نحو نشاط معين من الأنشطة العقلية المختلفة.
- الميول المهنية تحقق ذاتية الفرد، وبالتالي فإن نقص الميول لدى الفرد، تؤدي به إلى اضطرابات صحية أو عقلية.
- الميول المهنية تقترن بالسلوك.
- الميول المهنية تختلف من شخص لآخر.
- الميول المهنية يقل تنوعها مع تقدم السن.
- الميول المهنية لنوع معين من المهن أو الهوايات أو النشاطات، يتحدد عن طريق عدد كبير من الاستجابات لعدد كبير من المثيرات.





تصنيفات الميول المهني:

ب) تصنيف " هولاند":

النمط الفنان: الأفراد في هذا النمط يتفاعلون مع البيئة عن طريق الخلق والابداع الفني، والمهن الملائمة له أصحاب الموسيقى ومصممي صفحات الإنترنت.

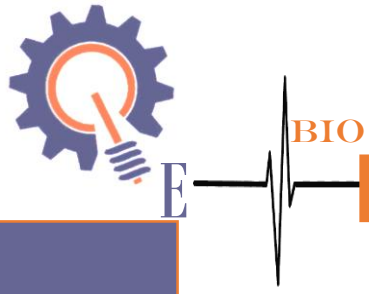
النمط التقليدي/الإمتثالي: العمل في المكاتب والأمانات والمسؤولية على الملفات، والمسؤولية عن المناصب المالية،

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، كالعمل بالألات، والأدوات، ومع الحيوانات.

النمط التحليلي أو المفكر أو المحقق: ويدل هذا النمط على الأعمال التي تطلب مجهودًا عقليًا وأغلب هذه الأعمال انفرادية ومن أمثلتها أصحاب المهن العلمية والفكرية، مثل المختبر والمكتبة، نمط المقدام: يميل أصحاب هذا النمط إلى العمل والنشاطات التي تتطلب القيام والمبادرة والسيطرة والتأثير على الآخرين، كالمحامين والمقاولين والبائعين.





طرق اكتشاف الميول المهنية:

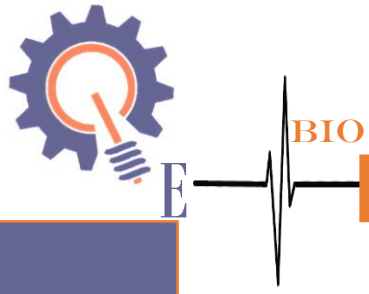
أولاً: الوسائل غير المقتنة (الوسائل العادية):

وهي التي يتم قياس الميول المهنية من خلالها بطريقة مباشرة، وتكون على الأغلب غير ثابتة وتتغير بتغير الأفراد، وهذه الوسائل هي:

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، حيث يهتم تلميذ بموضوع معين دون غيره أو أكثر من بقية زملائه، ويكتشف الميل المهني حول فكرة معينة في الفصل، فالذي لديه ميل يبدو الاهتمام أكثر من غيره، ويحرص على الاستزادة والإيضاح أكثر.

- **المقابلة:** وتتخلص في سؤال الفرد بشكل مباشر عما يحبه أو يكرهه من المهن.
- **سلالم التقدير:** وهي طريقة لتحسين طريقة الملاحظة، والمقابلة، 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 الامتھان 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 المهن المفضلة لديهم من بين قوائم مختلفة.

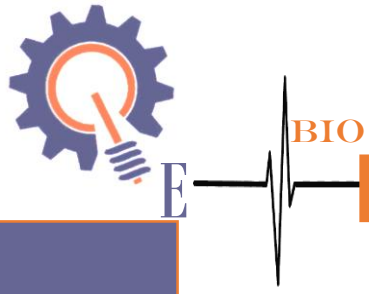




ثانيًا: الوسائل المقتنة::

- هي مقاييس أو اختبارات تتصف بالصدق والثبات، وهي تقوم على عدة افتراضات، منها ما يلي:
- تعطي للشخص استجابات ثابتة لدرجة الميول.
 - يمكن استعمال فقرات الميول نحو النشاطات والمهن المألوفة، للتعرف على الميول المهنية غير المألوفة.
 - فقرات الميول يجب أن تميز بين ذوي الميول المتشابهة، وأولئك الذين لديهم ميول مختلفة.
 - المجموعات التي لها ميول متشابهة، يكن لها تقديرات متشابهة على استجاباتها لفقرات المقياس.
 - تعتمد فقرات القياس على ثقافة المجتمع، وخاصة في حالة وجود أقليات عرقية.





فوائد اكتشاف الميول المهنية:

تتمثل فوائد اكتشاف الميول المهنية في ما يلي:

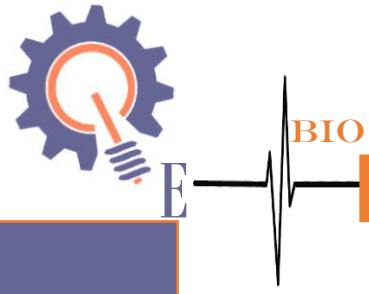
1. الفوائد التعليمية:

- تحسين التحصيل العلمي.
- تحسين إعداد الطالب ومشاركته في التعليم.
- تحقيق أعلى معدلات لأداء الطلبة.
- اكتشاف قدرات الأفراد على الإنجاز والعمل.

2. الفوائد الاجتماعية:

- تحسين مستويات العمل والأداء والارتياح الوظيفي.
- خفض معدل البطالة والأمراض النفسية كالاكتئاب.
- خفض أعمال العنف في المجتمع.
- الرقي بالمجتمع المتحمس بالرغبة.
- إصدار قرار مهني يخدم الفرد والمجتمع.
- الارتياح الوظيفي.



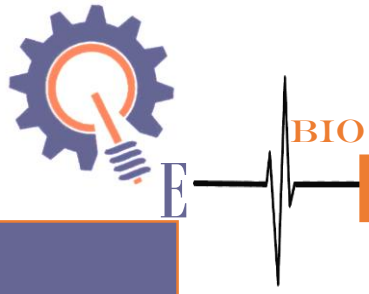


فوائد اكتشاف الميول المهنية:

3. الفوائد الاقتصادية:

- الاستفادة القصوى من تكاليف التعليم.
- تحسين الدخل القومي للمجتمع.
- زيادة إنتاجية العمال لأن كلا يعمل فيما يناسبه.
- فوائد أخرى لاكتشاف الميول المهنية:
 - توجيه القدرات للأفراد المعنيين.
 - توزيع المهام للأفراد المعنيين.
 - تحديد قائمة الميول للأفراد المعنيين.
 - الترغيب في ميولات أخرى.
 - مناسبة الشخص لعمله.
 - تقدير العمل بحسب الميول.
 - تخطي الاحباط بعمل غير مرغوب فيه.
 - قياس القدرات المهنية.
 - وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.





نظرية نمو الميول المهنية:

- أولا :نظرية حينزبيرج (1972) **Ginzberg Theory** :
- يفترض "جينزبيرج" أن عملية الاختيار المهني تستغرق وقتا طويلا 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** :
- تستغرق هذه المرحلة سنوات المراهقة من سن 12 إلى حوالي 19 سنة، وتنقسم إلى ثلاث مراحل فرعي هي: مرحلة الميول، مرحلة القدرات، مرحلة القيم.
- (ج) **مرحلة الاختيار الواقعي Tentative Choice** :
- تستغرق مرحلة المراهقة المتأخرة وبداية الرشد (من سن 19 إلى 24 سنة)، وفيها ترتبط أفكار الشخص المهنية بقدرته وميوله، وظروف مجتمعه، إمكانيات العمل فيه.

