

التوجيه المهني و بناء المشروع

السنة الأولى ماستر علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية

تمهيد:

يسعى الفرد منذ وعيه بذاته نحو محاولة تحقيق أهدافه وطموحاته التي تلبي ميوله و رغباته وتتوافق مع امكاناته وقدراته، و من بين أهم المجالات التي تحقق ذلك عالم الشغل أو المهنة. لذلك يحاول التوجيه المهني إيجاد الكيفيات و الطرق و الحلول العلمية من أجل حصول الأفراد على المهن المناسبة لهم من جهة ، و حصول المجتمع على الأفراد المناسبين لسوق العمل من جهة أخرى.

تعريف التوجيه:

يعرف موريس و روث سترانج ،التوجيه " بأنه عملية مساعدة لكل فرد، من خلال جهوده الخاصة لإكتشاف وتطوير إمكانياته من أجل سعادته الشخصية وفائدته الاجتماعية " كما يعرفه **Arthur.J.Jones** بأنه "المساعدة الشخصية التي يقدمها شخص لآخر من أجل تطوير أهداف الحياة ، ومن أجل إجراء التكيف ، ومن أجل حل المشكلات التي تواجهه في تحقيق الأهداف".(Thenmozhi,2018)

تعريف التوجيه المهني (Vocational Guidance):

هناك اختلافات عديدة في تعريف التوجيه المهني إذ تعرف منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (L'OCDE)، في استعراضها لسياسة التوجيه المهني ، التوجيه المهني بأنه "خدمات وأنشطة مصممة لمساعدة الأفراد ، من جميع الأعمار وفي جميع مراحل حياتهم ، على اتخاذ خيارات صحية في التعليم والتدريب والوظيفة وإدارة حياتهم

المهنية". (Hansen,2011) و يشمل هذا التعريف جعل المعلومات المتعلقة بسوق العمل والتعليم وفرص العمل أكثر سهولة من خلال تنظيمها وإتاحتها أينما ومتى يحتاجها الافراد. ويشمل أيضاً مساعدة الأشخاص على التفكير في تطلعاتهم، إهتماماتهم ومهاراتهم وصفاتهم ومؤهلاتهم وإستعداداتهم الشخصية ومقارنتها بإمكانيات التكوين والتوظيف المتاحة.

كما تعرفه الجمعية الامريكية لعلم النفس **APA** : " التوجيه المهني عملية مساعدة الفرد على اختيار مهنة مناسبة من خلال وسائل مثل (أ) المقابلات المتعمقة ، (ب) إجراء اختبارات الكفاءة والإهتمامات والشخصية و (ج) مناقشة طبيعة ومتطلبات أنواع معينة من العمل أين يعرب الفرد عن اهتمامه بها." (VandenBos,2015)

التوجيه المهني ، وفقاً لبارسونز **Parsons (1908)** ، هو عملية مساعدة الفرد على التوفيق بين سماته الشخصية وخلفيته مع الوظائف المناسبة وفرص العمل. وقد وسّع **Super** التعريف بالقول أن التوجيه المهني هو عملية مساعدة الفرد على التأكد من الحقائق ذات الصلة حول العالم المهني وقبولها وفهمها وتطبيقها من خلال الأنشطة التوضيحية العرضية والمخطط لها. إذ يعرف **Super (1957)** التوجيه المهني بأنه "عملية مساعدة الشخص على تطوير وقبول صورة متكاملة عن نفسه ، ودوره في عالم الشغل ، و مساعدته لإختبار هذا المفهوم مقابل الواقع وتحويله إلى حقيقة واقعية تحقق له الرضا عن نفسه وتفيد المجتمع." (Brown,2002) هذا المستوى المطلوب من معرفة الذات يحتاج إلى أن يكون قادراً على اتخاذ قرار بشأن ما يجب فعله في الحياة. كما أشار **Nwoye (1991)** إلى أنه من خلال التوجيه المهني يتم إعطاء الأفراد اهتماماً عالمياً في فهم معنى العمل في حياة الإنسان ؛ بما فيها اتجاهات البقاء على قيد الحياة في عالم الوظائف ؛ المهن المتوفرة ؛ وتلك العوامل والقوى الحيوية التي يجب على المرء أن يأخذها في الاعتبار أو طريقة إتخاذ خيار مهني معروف .

في عملية التوجيه المهني يتم مساعدة الفرد على فهم قدراته و حدوده وقبولها، و بمجرد أن يكون على علم بإمكانياته و طاقاته يتم مساعدته على الاستفادة من الفرص المتاحة في عالم الشغل . ومن أجل فعالية التوجيه المهني فإن أهداف الأفراد واحتياجاته واهتماماته تؤخذ كذلك بعين الإعتبار .

قد يواجه الأفراد العديد من الصعوبات في اختيار المهنة والإقناع المهني والتكيف المهني و يؤدي هذا غالبًا إلى العديد من المشاكل مثل عدم حصول الأفراد على الوظيفة المناسبة ومواجهة صعوبات في الحصول على الوظيفة بشكل جيد وما إلى ذلك. وهذا يعني أنه يجب على الأفراد إكتشاف قدراتهم و يجب أن يربطوا المعلومات التي يكتسبونها عن حياتهم المهنية بقدراتهم الخاصة.

التوجيه المهني و بعض المفاهيم المشابهة له :

التوجيه المهني و الإرشاد المهني : (Vocational Guidance and Counseling)

إن التوجيه أعم وأشمل من الإرشاد وهو يتضمن عملية الإرشاد . التوجيه يسبق عملية الإرشاد ويمهد لها في حين يأتي الإرشاد بعد التوجيه ويعتبر الواجهة الختامية لبرنامج التوجيه. يؤكد التوجيه على النواحي النظرية بينما يهتم الإرشاد بالجزء العملي ، وهو عملية عامة ووسيلة إعلامية في اغلب الأحيان تشترط توفر الخبرة في الموجه وتعنى بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

التوجيه المهني و الاختيار المهني : (Vocational Guidance and Career Choice)

و يقصد بالاختيار المهني، إختيار الفرد لمهنة دون الأخرى و يكون على أساس ميول و إهتمامات الفرد. لذلك يمكن القول أن التوجيه المهني يتضمن الإختيار المهني فهو يساعد الفرد في عملية الإختيار المهني.

التوجيه المهني و الإنتقاء المهني: (vocational Guidance and selection)

يختلف الإنتقاء المهني عن التوجيه المهني، فالأخير يقصد به مساعدة الأفراد على التعرف على قدراتهم و إمكانياتهم و إختيار مهن مناسبة و تستمر طول مسيراتهم المهنية. بينما الإنتقاء المهني هو عملية فرز أفضل الأفراد المتقدمين لشغل منصب عمل معين و بهذا يساعد التوجيه المهني المنظمات في عملية الإنتقاء المهني بإعداد و إنتقاء أفضل المترشحين و أكثرهم ملاءمة لمنصب العمل .

نشأة التوجيه المهني:

بدأت حركة التوجيه والإرشاد في الواقع في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد مر بعد ذلك بعدة إرهاصات حتى أصبح التوجيه و الإرشاد مهنة نفسية وتربوية.

بدأت إحدى أفضل القصص الموثقة عن أصول التوجيه المهني الحديث في عام 1908 في بوسطن إذ يعتقد مصلح اجتماعي يدعى فرانك بارسونز أن "مدينة المستقبل" تتطلب موظفين مدربين بشكل خاص لمساعدة الشباب على اتخاذ الخيارات المهنية، فبدلاً من استخدام تقنيات التوجيه في الزيارات الودية ، حث بارسونز على تطبيق العلم على مشكلة التوجيه المهني. ويعتبر فرانك بارسونز (Frank Parsons) 1908 أول مؤسس للتوجيه المهني، حيث بدأ هذه الحركة في إنشاء أول مكتب مهني تحت إدارته في مدينة بوسطن، ليقوم بمساعدة الشبان على إختيار المهن الملائمة لهم، كما ألف كتاباً أسماه "اختيار المهنة" (Walsh,Savickas,2005) ضمّنه الركائز الأساسية في اختيار المهنة وهي:

1. دراسة إمكانات الفرد وقدراته واستعداداته وميوله.

2. دراسة المهن المختلفة وما تحتاج إليه من متطلبات واستعدادات.

3. وضع الفرد المناسب في المهنة المناسبة (المواءمة).

وقد انتشرت بعد ذلك فكرة التوجيه المهني بسرعة في الولايات المتحدة الأمريكية، مما أدى إلى إنشاء الجمعية القومية للتوجيه المهني في أمريكا، وإصدار مجلة خاصة عن التوجيه المهني، وكونت جمعية التوجيه والإرشاد الأمريكية، ثم بعد ذلك أصبحت للتوجيه المهني أقسام ومقررات في الجامعات.

نظريات التوجيه المهني:

تعددت المقاربات النظرية التي حاولت تقديم نماذج و تفسيرات للنمو المهني ، الإختيار المهني و التوجيه و الإرشاد المهني، و هي و إن كان عددها كثيرا إلا أن هناك نظريات برزت دون الأخرى لذلك سنستعرض أهم المنظرين و النظريات في التوجيه المهني.

نظرية فرانك بارسونز 1908 Frank Parsons :

طور فرانك بارسونز فكرة مطابقة الوظائف مع المواهب والمهارات والشخصية و يعتبر فرانك بارسونز مؤسس حركة التوجيه المهني. طور نهج مطابقة المواهب ، والذي تم تطويره لاحقاً إلى نظرية السمات والعامل للاختيار المهني. و تقوم نظرية فرانك بارسونز على مفهوم المطابقة. يقول بارسونز أن اتخاذ القرار المهني يحدث عندما يحقق الناس:

- فهم دقيق لسماتهم الفردية (القدرات والاهتمامات والقدرات الشخصية)

- معرفة الوظائف وسوق العمل

- حكم منطقي وموضوعي على العلاقة بين سمات الفرد وسوق العمل.

لا تزال هذه النظرية المكونة من ثلاثة أجزاء تحكم معظم الممارسات الحالية.

تعمل نظرية السمات والعوامل على أساس أنه من الممكن قياس كل من المواهب الفردية والسمات المطلوبة في وظائف معينة. كما يفترض أيضاً أنه يمكن مطابقة الأشخاص مع مهنة مناسبة. و يفترض بارسونز أنه عندما يكون الأفراد في الوظائف الأكثر ملاءمة لقدراتهم فإنهم يؤديون بشكل أفضل وتكون إنتاجيتهم أعلى، يؤكد بارسونز في كتابه "اختيار مهنة" أن المشورة الشخصية أساسية للبحث عن وظيفة. على وجه الخصوص ، يلاحظ سبع مراحل للمستشار المهني للعمل من خلالها مع العملاء :

(<http://career.iresearchnet.com>)

- البيانات الشخصية: إنشاء بيان بالحقائق الأساسية عن الشخص مع تضمين كل حقيقة لها تأثير على المشكلة المهنية.

- التحليل الذاتي: يتم الفحص الذاتي على انفراد وبتعليمات من المستشار و يجب تسجيل كل اتجاه واهتمام قد يؤثران على اختيار العمل الحياتي.

- اختيار العميل وقراره: قد يظهر ذلك في المرحلتين السابقتين. يجب أن يضع المستشار في الاعتبار أن اختيار المهنة يجب أن يتم من قبل العميل ، مع قيام المستشار بدور المرشد.

- تحليل المستشار: يختبر المستشار قرار العميل لمعرفة ما إذا كان يتماشى مع "المهمة الرئيسية".

- نظرة عامة على المجال المهني: يجب أن يكون المستشار على دراية بالمعرفة الصناعية مثل قوائم وتصنيفات الصناعات والمهن ، بالإضافة إلى مواقع التدريب والتلمذة الصناعية.

- الاستقرار والنصيحة: يعتبر الموقف الواسع الأفق مقترناً بالتفكير المنطقي الواضح أمراً بالغ الأهمية في هذه المرحلة.

- المساعدة العامة: يساعد المستشار العميل على التوافق مع العمل المختار والتفكير في القرار.

لا تزال الكثير من أعمال بارسونز تستخدم في التوجيه المهني اليوم إلا أنها لا تخلو من النقد، فالمطابقة تفترض درجة من الاستقرار داخل سوق العمل. ومع ذلك فإن الحقيقة هي أن تقلبات السوق تعني أن الأفراد يجب أن يكونوا مستعدين للتغيير والتكيف مع ظروفهم.

نظرية سوبر 1957 Donald Super:

ربما تكون نظرية دونالد سوبر هي أكثر النظريات المرتكزة على مراحل الحياة المعروفة على نطاق واسع للتوجيه المهني. تعرف النظريات التنموية على التغييرات التي يمر بها الأشخاص أثناء نضجهم، وتؤكد على مراحل الحياة لاختيار المهنة والتكيف معها. عادة ما تقسم هذه النظريات الحياة العملية إلى مراحل، وتحاول تحديد السلوكيات المهنية النموذجية في كل مرحلة.

في الخمسينيات من القرن الماضي، عندما بدأ سوبر في صياغة مفاهيمه النظرية، تغلغل علم النفس الفارقي ونظرية السمات والعامل في الاستشارات المهنية. كان الافتراض السائد هو أن القدرات والإهتمامات المختلفة كانت حاسمة في تحديد الاختيار المهني والنجاح. لهذا السبب، كان يُنظر إلى الاستشارة المهنية في المقام الأول على أنها عملية لمساعدة الأفراد على مطابقة قدراتهم والسمات الأخرى مع تلك التي تتطلبها الوظائف التي يمكن الوصول إليها. من خلال تطبيق نموذج المطابقة، ساعد ممارسو التوجيه المهني عملائهم في اختيار المهنة "الصحيحة"، أي تلك التي تتوافق جيدًا أو تتوافق مع قدرات الفرد وإهتماماته وسماته الشخصية. (Kidd,2006)

اعترف سوبر بالمساهمة القيمة لنظرية السمات والعامل ونموذج المطابقة للنظرية المهنية وممارسة التوجيه. لكنه اعتقد أيضاً أنهم كانوا جامدين للغاية وغير كافيين في شرح تعقيدات السلوك المهني. أعلن سوبر أن الاختيار المهني يجب أن يُنظر إليه على أنه عملية تتكشف ، وليس قراراً في الوقت المناسب. لذلك ، شرع في استكمال نهج السمة والعامل من خلال بناء نظرية مهنية شاملة حيث (أ) يُنظر إلى النمو المهني على أنه عملية مدى الحياة تتكشف في سلسلة من مراحل التطوير و (ب) اختيار المهنة ليس قرار واحد و آني ولكن نتيجة لسلسلة من القرارات التراكمية، لذلك حدد المراحل التالية:

النمو (تقريباً من 4 إلى 13 عاماً) ، المرحلة الأولى من الحياة ، الفترة التي يطور فيها الأطفال قدراتهم ، ومواقفهم ، واهتماماتهم ، وتشكيل فهم عام لعالم العمل. تتضمن هذه المرحلة أربع مهام رئيسية للنمو المهني : الاهتمام بالمستقبل ، وزيادة التحكم الشخصي في حياة الفرد ، والإقناع بالانجاز في المدرسة والعمل ، وإكتساب عادات واتجاهات عمل كفؤة.

الإستكشاف (الأعمار 14-24) هي الفترة التي يحاول فيها الأفراد فهم أنفسهم والعثور على مكانهم في عالم العمل. من خلال المدرسة وخبرة العمل والهوايات ، يحاولون تحديد إهتماماتهم وقدراتهم ومعرفة كيف تتناسب مع المهن المختلفة. إنهم يتخذون خيارات مهنية مؤقتة ويحصلون في النهاية على وظيفة. تتضمن هذه المرحلة ثلاث مهام للنمو المهني. الأول ، بلورة التفضيل المهني ، هو تطوير وتخطيط هدف مهني مؤقت. المهمة التالية ، تحديد التفضيل المهني ، هي تحويل التفضيلات المعممة إلى اختيار محدد ، هدف مهني ثابت. المهمة المهنية الثالثة هي تنفيذ التفضيل المهني من خلال إكمال التكوين المناسب وتأمين منصب في المهنة المختارة.

مرحلة التأسيس (25-44 سنة) هي الفترة التي يسعى فيها الفرد ، بعد حصوله على منصب مناسب في مجال العمل المختار إلى تأمين المنصب الأولي ومتابعة فرص تحقيق

مزيد من التقدم. تتضمن هذه المرحلة ثلاث مهام تنموية. المهمة الأولى هي تثبيت أو تأمين مكان واحد في المنظمة من خلال التكيف مع متطلبات المنظمة وأداء واجبات العمل بشكل مرض. المهمة التالية هي تعزيز موقف الفرد من خلال إظهار مواقف العمل الإيجابية والعادات الإنتاجية جنباً إلى جنب مع بناء علاقات مرضية مع زملاء العمل . المهمة الثالثة هي الارتقاء إلى مستويات جديدة من المسؤولية.

المحافظة (45-65) هي فترة التعديل المستمر ، والتي تشمل مهام التطوير الوظيفي المتمثلة في التمسك والمواكبة والابتكار. يسعى الأفراد للحفاظ على ما حققوه ، ولهذا السبب يقومون بتحديث كفاءاتهم وإيجاد طرق مبتكرة لأداء أعمالهم الروتينية. يحاولون أيضاً العثور على تحديات جديدة .

المرحلة النهائية: الانحدار (فوق 65) ، وهي فترة الخروج من القوى العاملة. في هذه المرحلة ، يواجه الأفراد المهام التنموية بتباطؤ ، والتخطيط للتقاعد ، ومعيشة التقاعد. مع انخفاض الطاقة والاهتمام بالمهنة ، ينسحب الناس تدريجياً من أنشطتهم المهنية ويركزون على التخطيط للتقاعد. في الوقت المناسب ، ينتقلون إلى حياة التقاعد من خلال مواجهة تحديات تنظيم أنماط حياة جديدة.

نظرية جينزبيرغ Eli Ginzberg :

كان إيلي جينزبيرغ (1911-2002) خبيراً اقتصادياً، حصل على منحة من جامعة كولومبيا. مما سمح له بدراسة نظرية Ginzberg للتوجيه المهني. لهذا ، أجرى مقابلات مع العديد من أفراد الطبقة المتوسطة لمعرفة فرصهم في الخيارات المهنية. اعتبر Ginzberg أن دراسة فرصهم ستكشف عن عملية اختيار مهنة من الطفولة إلى النضج.

وفقاً للنظرية ، فإن المهنة هي عملية طويلة الأمد. يتطلب ذلك التعليم والرؤية والقيم والأهداف والمهارات والاهتمامات. نتيجة لهذا ، يذكر Ginzberg (2006, Kidd) أيضاً أن الخيارات المهنية للأفراد تنقسم إلى 3 مراحل وهي:

1. الطفولة

2. المراهقة

3. البلوغ أو النضج

مرحلة الخيال : الطفولة (من 2 إلى 11 عاماً)

في هذه المرحلة الأولى ، يقوم الطفل بتقليد مرح. يلعب ويفقد العديد من الأدوار. ، تشمل الأدوار رجل الإطفاء ورجل الشرطة والطبيب والمتسابق وغيرها الكثير. وفقاً لجينزبرج يستفيد الأطفال من التقليد المرح في نموهم، بالإضافة إلى ذلك يقوم الاطفال بمحاكاة العديد من المهن في نهاية هذه المرحلة .

فترة التجريب : المراهقة (12-17 سنة)

في هذه المرحلة الثانية يبدأ الأطفال في إدراك ما يحيط بهم، مما يساعدهم على البدء في تطوير المهارات والقدرات والمواهب، بصرف النظر عن ذلك ، فهم يتميزون بمصالحهم وقيمهم. تمر هذه المرحلة بأربع مراحل رئيسية:

- الميل: يحدد الطفل ما يحبه و ما لا يحبه من المهن.
- القدرة: يراعي الأطفال قدراتهم و يحددون الأشياء التي هم أفضل فيها بالمقارنة مع تلك التي ليسوا أفضل فيها.
- القيمة: يدرك الأطفال ما هو المهم بالنسبة لهم وما هو غير ذلك من المهن.
- التغيير: يأخذ الشخص مسؤولياته عن تعاملاته الخاصة كأمر مسلم به.

الفترة الواقعية :مرحلة البلوغ (فوق 17 سنة)

في هذه المرحلة الأخيرة ، تبدأ المهنة الفعلية بالظهور، يصبح الفرد على دراية بالحياة الجامعية والمسارات المختلفة. أولاً يبدأ في التعرف على البدائل المهنية. ثانيًا ، يضع خططاً إحتياطية في حالة عدم عمل الخطة الأولى. تتميز هذه المرحلة بثلاث مراحل فرعية مذكورة أدناه:

مرحلة الاستكشاف: في هذا الجزء الأول يقرر الفرد مساره. لكن هذه المرحلة تظل غير مقيدة بخيارات أخرى.

التبلور: في هذا الجزء الثاني ، يصبح الفرد مكرسًا لخيار واحد وإلى جانب ذلك يركز على الخيارات الأخرى. ويبلور فكرة عن ذاته ليختار ذاتا مهنية تناسبه.

التخصص: في هذا الجزء الأخير يكون الفرد قد اختار تماما العمل الذي يريد و هي مرحلة الانخراط في العمل.

من خلال نظرية جينزبيرغ نلاحظ أن عملية اختيار المهنة تقتصر على مرحلة المراهقة والبلوغ وتُعرف هذه النظرية أيضًا باسم النظرية التنموية. بعد نشر هذه النظرية تم اقتراح العديد من النظريات الجديدة والمحسنة من قبل العديد من العلماء، لكن هذه النظرية المهنية لا تزال بمثابة النظرية الأساسية للنمو المهني.

نظرية آن رو Ann Roe :

في عام 1956 نشرت آن رو كتابًا تاريخيًا بعنوان علم النفس المهن الذي طرحت فيه نظرية النمو المهني المتجدرة من نظرية الحاجات لماسلو ومن نظريات الشخصية بالإضافة إلى نظرية التحليل النفسي لفرويد . لقد افترضت أن بيئات الطفولة المبكرة تجعل الأطفال يميلون إلى دخول مجموعات مهنية معينة. كما طورت صفاً (مجالات

الاهتمام) حسب المستوى (المستوى المهني) في تصنيف الوظائف. حفزت نظرية رو عددًا من المشروعات البحثية لكنها لم يكن لها تأثير كبير على مستوى التطبيقات.

من خلال دراسات آن روي التي أجرتها حول الإختيار المهني و النمو المهني إستنادا للسمات الشخصية عند العلماء و الفنانين و المبدعين و خاصة علماء الطبيعة و الفيزياء و الأحياء ، خلصت الى النتائج التالية : (Brown,2002)

- الفروق الفردية الشخصية الأساسية بين علماء الطبيعة و الأحياء و العلوم الإنسانية تعود إلى نوع تفاعلهم من الناس و الأشياء .

- الإختلافات في شخصيات مختلف العلماء تعود في جانب منها إلى الممارسات التي تلقوها خلال التربية و الدراسة في فترة الطفولة .

و توصلت آن روي بعد دراسات عديدة إلى الإفتراضات التالية في نظريتها : (درويش سهام،2015)

- لكل فرد نزعة فطرية موروثية لإستهلاك الطاقة و تصريفها بطريقته الخاصة و هو مرتبط بخبرات الطفولة المبكرة .

- حاجات الفرد و درجة إشباعها أو عدمه و طرق تنشئة الطفل هي عوامل لها دور في عملية القرار المهني .

- الحاجات التي تكون في أعلى الهرم إن لم تشبع فهي تختفي ، أما الدوافع التي تكون في أسفل الهرم إن لم تشبع فسوف تصبح دوافع مسيطرة و ستقف عائقا أمام الحاجات التي تليها في الهرم .

أساليب التربية و الرعاية الوالدية حسب آن رو :

ترى آن رو بأن أساليب التنشئة الأسرية للأطفال لها أثر في عملية إختيارهم المهني في المستقبل و تميز آن رو ثلاث أساليب :

- الأسلوب البارد : و يكون الأب إما رافضا للطفل و يمتاز بالعدوانية والفتور و إهمال الاهتمامات المهنية للطفل ، أو مهملًا للطفل فلا يساعد الطفل على التوجه نحو المهن .

- الأسلوب الدافئ والبارد : الأسلوب الدافئ يقدم الحماية الزائدة للأطفال و ينتج عنه أطفال مدللين. أما الأسلوب البارد ينتج عنه الطلب الزائد من الطفل القيام بمهام عالية .

- الأسلوب الدافئ: يتميز بقبول الطفل عرضيا أو بتقديم الحب له فالأب الذي يقبل الطفل عرضيا فيكون حنونا بدرجة متوسطة و يلبي حاجات الطفل وأما الأب المحب لإبنه فيهتم به و يساعده في التخطيط لعمله .

و صنفت رو المهن إلى ثمان مجموعات :

1.الخدمات

2. اعمال البيع والشراء

3. التنظيم

4. التكنولوجيا

5. اعمال خارج المكتب

6. العلوم

7. الثقافة العامة

8.الفن والترفيه

و صنفت كذلك مستويات العاملين في المهن الى ست مستويات :

1. المهني و الاداري العالي : مخترع ، مهندس بحث ، طبيب ، قاضي
2. المهني الإداري التنظيمي: مدير مساعد، مدير موظفين، صيدلاني، فيزيائي ، كيميائي....
3. شبه المهني و الإداري: ممرض ، رجل مبيعات ، محاسب ، كاتب قانوني
4. مهن ذات مهارة عالية : شرطي، بائع مزاد علني ، احصائي
5. مهن ذات مهارة متوسطة : طباط ، ائق شاحنة ، أمين مكتبة ، بائع متجول....
6. مهن بدون مهارة : عمال التنظيف ، بائع صحف ، موزع بريد.....

نظرية جون هولاند 1966 John Holland :

تعتبر نظرية هولاند من أشهر النظريات و أهمها و ذلك لإستخدام تطبيقاتها من طرف المختصين في التوجيه المهني . قدم هولاند نظريته سنة 1959 في مقال عنوانه " نظرية في الاختيار المهني" في مجلة الإرشاد و التوجيه النفسي ، ووضع هولاند إختبار إستكشاف الذات سنة 1971 حيث لاقى إقبالا من المختصين في التوجيه و الارشاد و الميادين ذات الصلة .(Nauta,2010)

تفترض نظرية هولاند أنه يمكن تصنيف الأشخاص على أساس سماتهم الشخصية إلى عدة أنماط ، كما يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها إلى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات مع بعضها البعض وأن المزاجية بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الإستقرار المهني . و وضح هولاند أنماط الشخصية أو البيئات المهنية في ست أصناف كالتالي: (عربيات،2014)

1. الواقعي/ الحرفي: يجب العمل بالأيدي بشكل أساسي وصنع وتثبيت وتجميع أو بناء الأشياء ، واستخدام وتشغيل المعدات أو الأدوات أو الآلات. كثيرا ما يجب العمل في الهواء الطلق. يتميز بمهارات منها استخدام وتشغيل الأدوات والمعدات

والآلات ، التصميم ، البناء ، الإصلاح ، الصيانة ، العمل اليدوي ، القياس ، العمل بالتفصيل ، القيادة ، الحركة ، العناية بالحيوانات و العمل مع النباتات.

2. **الباحث:** يجب الاكتشاف والأفكار والبحث عنها والملاحظة والتحقيق والتجربة وطرح الأسئلة وحل المشكلات، و يحتاج الى المهارات التالية: التفكير، التحليل المنطقي ، الحوسبة ، التواصل عن طريق الكتابة والتحدث ، التصميم ، الصياغة ، الحساب ، التشخيص ، التجريب ، الاستقصاء. ومن المهن التي يشتغلها المهن العلمية البحثية الطبية والصحية ويشغل كيميائي ، عالم بحر، فني غابات ، فني مختبرات طبية أو زراعية ، عالم حيوانات ، طبيب أسنان أو دكتور.

3. **الفنان:** يجب استخدام الكلمات، الفن ، الموسيقى أو الدراما للتواصل أو الأداء أو التعبير عن النفس وصنع الأشياء وتصميمها. يحتاج الى مهارات التعبير الفني أو الجسدي ، التحدث ، الكتابة ، الغناء ، الأداء ، التصميم ، التقديم ، التخطيط ، التأليف ، اللعب و الرقص.

4. **الإجتماعي:** يجب العمل مع الناس في التعليم والتدريب والإعلام والمساعدة والمعالجة والشفاء والخدمات، ويهتم بسعادة الآخرين.و يتميز بمهارات: التواصل الشفهي و الكتابي ، الرعاية والدعم ، التدريب ، المساعدة ، التعليم ، الإعلام ، إجراء مقابلات. و يشغل في المهن التالية: مدرس ، ممرضة ، ممرضة مساعدة ، مستشار ، ضابط شرطة ، عامل اجتماعي ، مندوب مبيعات ، موظف خدمة عملاء.

5. **التقليدي:** يجب العمل في الداخل وفي المهام التي تنطوي على التنظيم والدقة ، واتباع الإجراءات ، والعمل مع البيانات أو الأرقام ، وتخطيط العمل والتظاهرات. المهارات التي يتميز بها :الحوسبة، مسك السجلات وحفظها ،الاهتمام بالتفاصيل ، والاجتماع والترحيب ، وإجراء الحسابات،التعامل مع الأموال ،التنظيم ، الترتيب ،

والعمل بشكل مستقل . من المهن التي يشتغلها : سكرتير، موظف استقبال ،
موظف مكتب ، أمين مكتبة ، كاتب بنك ، مشغل كمبيوتر

6. المغامر: يحب مقابلة الناس والقيادة والتحدث والتأثير على الآخرين وتشجيع
الآخرين و العمل في مجال الأعمال. يتميز بالمهارات التالية :البيع الترويج
والإقناع وتطوير الأفكار والخطابة والإدارة والتنظيم والقيادة والحوسبة
والتخطيط.يشغل المهن التالية: مندوب مبيعات أو محامي أو سياسي أو محاسب أو
صاحب عمل أو تنفيذي أو مدير أو وكيل سفر .

نظرية كرومبولتز Kurmboltz :

تعتمد هذه النظرية على أساس أن هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد تلعب
دورا هاما في مجرى حياته كلها بما في ذلك قراراته و إختياراته المهنية ، و يفرض
أصحاب هذه النظرية أن الأفراد ليست لهم الحرية المطلقة و أن توقعاتهم الذاتية مرتبطة
بتوقعات المجتمع، فالمجتمع يفرض خيارات مهنية مرتبطة بمحيط الفرد و الطبقة
الاجتماعية التي ينتمي اليها الفرد. (بديع محمود،2001) ويؤكد أصحاب النظرية على أن
الفرد يتأثر بالتعلم الإجتماعي الذي تحدده أربع عوامل : (جودت،سعيد،2014)

1. العامل الوراثي: يشير العامل الوراثي إلى الجوانب الفطرية و تتضمن الشكل
الفيزيولوجي للفرد بالإضافة الى بعض القدرات الخاصة و كلما إرتفع مستوى
القدرات الفطرية لدى الفرد كلما إستجاب للتعلم و التدريب.
2. ظروف و أحداث بيئية: هناك عوامل بيئية تؤثر في الفرد و تؤثر في إختيار المهنة
و هي عوامل خارجية و تشمل الاعتبارات الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية و
الثقافية بالإضافة الى عوامل البيئة مثل الطقس و الجغرافيا.

3. عوامل إجتماعية: تمثل التغييرات التي تحدث في المجتمع مثل التقدم التكنولوجي ،تحسن الطب و التغيير التكنولوجي و المواصلات و الاتصالات التي من خلالها توجد مناصب شغل مختلفة و جديدة .

4. التعليم : يؤثر التعليم في العوامل الشخصية و الاجتماعية للأفراد ، إذ تختلف فرص التعليم و جودة و مستويات التعليم فهي تؤثر على ميول الفرد و قدراته و توجه إختياراته التعليمية و المهنية .

و منه يمكن القول أن الإتجاه الإجتماعي هو المسؤول عن توجيه الفرد مهنيًا، لأنه يتأثر بصورة لاشعورية و لايمكك الحرية الذاتية لإختياراته المهنية، على عكس النظريات السابقة.

أهداف التوجيه المهني:

يسعى التوجيه المهني لتحقيق الكثير من الأهداف منها ما هو مرتبط بالفرد و منه ما هو متعلق بالمنظمات أو المجتمع ككل، ومن أهم الغايات التي يرمي إليها التوجيه المهني نذكر: (بديع محمود،2001)

1. تمكين الفرد من إكتشاف ذاته و صياغة صورة واقعية و موضوعية عن نفسه تتضمن قدراته، ميوله، حاجاته، طموحاته، حدوده، ميوله و إتجاهاته .

2. توفير المعلومات الكافية للأفراد حول عالم المهن و البيئات المهنية المختلفة و سوق العمل و ما يتضمنه من فرص للتشغيل .

3. تقديم المعلومات حول مجموعة المهن و التكوين الضروري لكل مهنة و مزايا و عيوب كل مهنة و الكفاءات و المهارات الضرورية لكل مهنة .

4. توجيه الأفراد نحو تكوين إتجاهات و قيم و ميول إيجابية عن عالم المهن و مختلف المهن الموجودة في سوق العمل .

5. مساعدة الفرد على إتخاذ قرارات مناسبة تمكنه من إختيار المهنة التي تحقق له التوافق بينه و بين عالم الشغل من خلال الشعور بالرضا و السعادة و الكفاية .

6. مساعدة الأفراد على التكيف الأسري و المدرسي و المهني و مواجهة التسرب المدرسي و مشكلاته و سوء التوافق المهني .

7. الإهتمام بالمتفوقين مدرسيا و مهنيا و تشجيعهم للحفاظ عليهم و رعاية المتخلفين منهم و التركيز على ذوي الإحتياجات الخاصة لإدماجهم في سوق العمل .

تؤكد الأبحاث الحديثة التي أجرتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية والبنك الدولي (WB) والمركز الأوروبي لتطوير التعليم والتدريب المهني (CEDEFOP) ومؤسسة التدريب الأوروبية (ETF) على أهمية التوجيه المهني والاستشارة والمعلومات في المساعدة على تحقيق ثلاثة أهداف رئيسية: (المكتب الدولي للعمل، 2006)

• أهداف التعلم مدى الحياة: مكافحة التسرب المدرسي في وقت مبكر وضمان قاعدة المعرفة والمهارات الكافية لمواجهة التحديات في إنشاء مجتمعات قائمة على المعرفة في سياق العولمة الاقتصادية ، وتعزيز الروابط المناسبة بين التعليم والتكوين وعالم العمل.

• مخرجات سوق العمل: الحد من عدم التوافق بين العرض والطلب في العمالة ، والتعامل مع البطالة وتحسين حركة اليد العاملة.

• أهداف العدالة الاجتماعية والإدماج الاجتماعي: تعزيز إعادة دمج الفئات المهمشة والمعرضة للخطر في التعليم والتكوين والتوظيف وإدماج الفئات المستبعدة في برامج التكوين العامة وخدمات سوق العمل ، وبناءً على هذا البحث ، تم تحديد المعايير العشرة التالية لأنظمة التوجيه مدى الحياة:

• الشفافية وسهولة الوصول على مدى العمر الافتراضي ، بما في ذلك القدرة على تلبية احتياجات مجموعة متنوعة من العملاء.

• الإهتمام بنقاط التحول الرئيسية على مدى العمر الافتراضي.

• المرونة والابتكار في تقديم الخدمات لتعكس الاحتياجات والظروف المختلفة لمجموعات العملاء المتنوعة.

• عمليات لتحفيز الأفراد على المشاركة في المراجعة المنتظمة والتخطيط.

• الوصول إلى التوجيه الفردي من قبل ممارسين مؤهلين بشكل مناسب لمن يحتاجون إليه مثل هذه المساعدة ، في الأوقات التي يحتاجون إليها.

• برامج لجميع الشباب لتنمية مهاراتهم في إدارة حياتهم المهنية.

• فرص للتحقيق وتجربة خيارات التعلم والعمل قبل الاختيار.

• الوصول إلى تقديم الخدمة بشكل مستقل عن مصالح مؤسسات معينة أو الشركات.

• الوصول إلى سوق تعليمي ومهني وعملي شامل ومتكامل.

• المشاركة النشطة لأصحاب المصلحة المعنيين.

لكن يبقى الهدف الرئيسي للتوجيه المهني هو المواءمة بين الفرد و المهنة :

مواءمة الفرد و المهنة : Person-Job fit

تعرف المواءمة بين الفرد والمهنة على أنها ذلك التوافق بين الفرد وبين المهنة أو المهام التي يؤديها في العمل. ويشمل هذا التعريف التوافق القائم على إحتياجات الموظفين وإمدادات (مزايا) العمل المتاحة لتلبية هذه الإحتياجات، فضلا عن متطلبات المهن وقدرات الموظفين على تلبية تلك الإحتياجات. <http://psychology.iresearchnet.com>

و يمكن التمييز بين تصورين للمواءمة بين الفرد و المهنة :

1. المواءمة بين حاجات الفرد و إمدادات (مزايا) المهنة: و هي الترابط و التوافق

بين حاجات الفرد و رغباته (ما يحتاجه و ما يسعى الى تحقيقه من خلال

العمل)، و إمدادات و مزايا العمل (ما يقدمه و ما يوفره العمل للفرد). الفكرة

الأساسية لمواءمة حاجات الفرد و إمدادات العمل هي أن النتائج السلبية تحدث لما يكون هناك قصور لإمدادات العمل مقارنة بحاجات الفرد ، في حين تكون النتائج إيجابية عندما توافق إمدادات الوظيفة حاجات الفرد. و يعبر هذا المنظور من المواءمة عن المواءمة من جانب الفرد و ما يبحث عنه في وظيفة ما و هو ما يعبر عنه في إهتمامات الفرد و إختياراته المهنية .

2. المواءمة بين متطلبات العمل و قدرات الفرد: التصور الثاني للمواءمة يأخذ بعين الإعتبار المنظمة أكثر من الفرد و يظهر هذا التصور في عملية الإنتقاء المهني الذي تقوم به المنظمة من أجل إنتقاء أفضل المرشحين لشغل منصب عمل ما. وفيه مواءمة القدرات، المعارف ، المهارات و إتجاهات الافراد مع متطلبات العمل من مهام العمل و ظروف العمل.

نتائج مواءمة الفرد و المهنة:

تظهر نتائج المواءمة بين الفرد و المهنة من خلال المستويات المرتفعة من الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي لدى العمال بالإضافة إلى نجاح سياسات الإستقطاب و التوظيف لدى المنظمة و يقلص درجات الدوران في العمل و التخلي عن العمل .

إستراتيجيات التوجيه المهني:

تستند عملية التوجيه المهني على الأسس و القواعد التالية :

<http://career.iresearchnet.com>

1. خدمات التوجيه المهني يجب أن تركز على مبدأ الفروق الفردية، إذ يجب النظر للفرد على أنه ذات متميزة .
2. تبنى على الموضوعية العلمية و الواقعية و الإبتعاد عن الطموحات الخيالية.
3. يجب أن تلبي خدمة التوجيه المهني الإحتياجات المهنية لكل طالب.

4. يجب النظر إلى المهنة على أنها مصدر دخل للناس ومصدر رئيسي لتلبية الاحتياجات وتحسين القدرات والكفاءات والاهتمامات.
5. التوجيه عمل مشترك يشارك فيه شخصان على الأقل و هو عملية مستمرة من السنوات الدراسية الأولى في مرحلة الطفولة حتى المراحل التي تسبق التقاعد.
6. الأهداف المهنية للفرد و إتجاهاته و قراراته تتعرض لعملية إعادة مراجعة تلقائية من خلال خبراته و تجاربه .
7. مراعاة تغير المهن في التكوين و التعليم بسبب إندثار و إختفاء مهن و ظهور مهن جديدة.
8. لا يقتصر اختيار مهنة معينة على قرار واحد ثابت بل هو عملية تمتد مع الوقت و تتطوي على سلسلة من العوامل الاجتماعية الشخصية.

العوامل المؤثرة في الاختيار المهني:

- اختيارات الفرد التي تؤثر على الخيارات المهنية هي كما يلي:
1. مسؤوليات الحياة المتنوعة: على كل شخص أن يلعب مسؤوليات مختلفة في المنزل والمكتب يقرر ويختار الدور الأفضل الذي هو أكثر أهمية بالنسبة له.
 2. السمات والاهتمامات: كل شخص فريد بطريقته الخاصة لذلك يختلف كل جانب من جوانب الحياة الشخصية عن الآخرين.
 3. الخلفية الثقافية: تؤثر المبادئ والمنطقة الإقليمية أيضاً على الاختيار الشخصي لتفضيلات العمل و يؤثر المحيط والأشخاص من حولنا أيضاً على اختياراتنا في العمل.

4. الظروف الاقتصادية والاجتماعية: من الطبيعي أن تتأثر خياراتنا وفقاً للظروف الاقتصادية والاجتماعية. تلعب الحياة الاجتماعية والاقتصادية دوراً مهماً في تغيير اختياراتنا.

5. الاستقرار المالي: المال هو أحد الأسباب الرئيسية للبعض لتغيير الخيارات المستقبلية. أنت تتخذ الخيارات الصحيحة والمعقولة فنتتهي اختياراتك وفقاً لوضعك المالي.

6. التوجيه الوظيفي: بعض الأفراد لا يتلقون التوجيه المهني المناسب مما يجعلهم يختارون الخطأ. يقودهم ذلك إلى اختيار مهني غير ملهم وممل.

بناء المشروع:

يعرف المشروع على أنه "تصور لحالة أو وضعية يرغب المرء في تحقيقها - أو لشيء يقترح بناءه أو تحويله - من خلال تنفيذ سلسلة من الإجراءات التي تشكل الخطوط العريضة لخطة تهدف إلى تحقيق هذا الغرض" (Guichard,2009).

المشروع له العديد من المعاني التي تدل عليه مثل : التصميم ، النية ، الغاية ، الهدف ، المرمى ، الخطة ، البرنامج ، المنظور ، التوقعات ، الآمال ، إلخ. يشير "المشروع" في الواقع بشكل أساسي إلى الفعل كما يوحي به أصل الكلمة: تأتي هذه الكلمة "projet" من اللاتينية تعني "يقذف أو يرمي للأمام". يشير المشروع إلى الإجراء الذي يخطط المرء للقيام به؛ إنه أكثر من مجرد توقع أو أمل أو نية. يتضمن المشروع أيضاً تحديد خطة عمل معينة.

يعرّف معهد إدارة المشاريع (PMI,2008) المشروع بأنه "جهد مؤقت يتم القيام به لإنشاء منتج أو خدمة أو نتيجة فريدة." (Heagney,2016) تشير الطبيعة المؤقتة للمشاريع إلى بداية ونهاية محددتين، حيث يتم الوصول إلى النهاية عندما يتم تحقيق أهداف المشروع أو

عندما يتم إنهاء المشروع لأن أهدافه لن تتحقق أو لا يمكن تحقيقها ، أو عندما تزول الحاجة إلى المشروع.

مراحل بناء المشروع المهني :

لدى صاحب المشروع أو فريق المشروع هدف واحد مشترك؛ تنفيذ عمل المشروع لغرض تحقيق أهداف المشروع. لكل مشروع بداية وفترة متوسطة تتحرك خلالها أنشطة المشروع نحو الانتهاء ونهاية (سواء كانت ناجحة أو غير ناجحة). و يحتوي المشروع عادةً على المراحل الخمسة الرئيسية التالية: البدء والتخطيط والتنفيذ والمتابعة والمراقبة والإغلاق. تمثل هذه المراحل مجتمعة المسار الذي يسلكه المشروع من البداية إلى نهايته ويشار إليها عمومًا باسم "دورة حياة المشروع". (Kidd, 2006) ، (Lewis, 2010)

1. البدء:

- خلال المرحلة الأولى من المشروع يتم تحديد مرحلة البدء أو هدف المشروع أو الحاجة إليه. يتم إجراء دراسة جدوى للتحقق مما إذا كان كل خيار يعالج المشروع ويتم تحديد الحل النهائي الموصى به. تتم معالجة قضايا الجدوى من خلال السؤالين ("هل يمكننا تنفيذ المشروع؟") والتبرير ("هل ينبغي لنا تنفيذ المشروع؟"). كما يجب تحديد الأهداف تحديداً دقيقاً وفق الصفات التالية للهدف :
- محدد: specific يجب أن يكون الهدف محددًا بدقة وواضحًا و خالياً من الغموض.
 - قابل للقياس : measurable يجب أن يتميز الهدف بالقابلية للقياس و التقييم.
 - قابل للتحقيق: attainable يجب أن يكون الهدف قابلاً للتحقيق في حدود القدرات و الامكانيات المتوفرة .

- ذو صلة : relevant يجب أن يكون الهدف مرتبطاً باهتمامات الفرد ذو علاقة بالواقع.

- محدد بالوقت : time-bound يجب أن يكون الهدف محددًا بوقت زمني معروف.

2. التخطيط:

المرحلة التالية ، مرحلة التخطيط ؛ هي المرحلة التي يتم فيها تقديم أكبر قدر ممكن من التفاصيل ويتم التخطيط للخطوات اللازمة لتحقيق هدف المشروع. في هذه الخطوة يحدد مهام المشروع ومتطلبات الموارد ، يتم تحديد الأنشطة والمهام والتبعيات والأطر الزمنية وميزانية المشروع ، يتم تحديد المشكلات المحتملة "عالية التهديد" جنبًا إلى جنب مع الإجراء الذي سيتم اتخاذه بشأن كل مشكلة محتملة عالية التهديد ، إما لتقليل احتمالية حدوث المشكلة أو لتقليل التأثير على المشروع.(Watt,2014) أحد الأسباب الرئيسية لفشل المشروع هو سوء التخطيط. فالقيام بالعمل دون القيام بأي تخطيط ، قد يكون سببه فكرة أن التخطيط مضيعة للوقت ، لذلك يفضل مواصلة العمل. فالفشل في وضع خطة يعني أنه لا يمكن أن يكون هناك سيطرة فعلية على المشروع.

3. التنفيذ:

خلال المرحلة الثالثة مرحلة التنفيذ ، يتم وضع خطة المشروع موضع التنفيذ ويتم تنفيذ عمل المشروع. أنه مهم للحفاظ على التحكم والتواصل حسب الحاجة أثناء التنفيذ. تتم مراقبة التقدم بشكل مستمر ويتم إجراء التعديلات المناسبة وتسجيلها على أنها اختلافات عن الخطة الأصلية

4. المراقبة:

يمكن اعتبار المراقبة والتحكم عمليتين منفصلتين ، ولكن لأنها تسير جنبًا إلى جنب ، فهي تعتبر نشاطًا واحدًا. تمارس المراقبة عن طريق المقارنة حيث يكون عمل

المشروع إلى حيث من المفترض أن يكون ، إذن اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيح أي انحرافات عن الهدف. حالياً تخبر الخطة أين يجب أن يكون العمل. بدون خطة أنت لا تعرف أين يجب أن تكون ، لذا فإن السيطرة مستحيلة. يتم إجراء تقييم لكمية ونوعية العمل باستخدام أي أدوات متاحة لنوع العمل . تتم مقارنة نتيجة هذا التقييم مع مخطط مستوى العمل إذا كان المستوى الفعلي متقدماً أو متأخراً عن الخطة ، سيتم القيام بشيء ما لإعادة التقدم بما يتماشى مع الخطة. بطبيعة الحال توجد دائماً انحرافات صغيرة ويتم تجاهلها ما لم يتجاوزوا بعض العتبة المحددة مسبقاً أو العرض اتجاه نحو مزيد من الانحراف عن المسار.

5. الإقفال :

أثناء الإغلاق النهائي أو مرحلة الإنجاز ، ينصب التركيز على تحرير المخرجات النهائية. الخطوة الأخيرة المتبقية هي إجراء دراسة حول الدروس المستفادة والمستخلصة لفحص ما تم بشكل جيد وما لم يتم. من خلال هذا النوع من التحليل ، يتم نقل الخبرة مرة أخرى إلى تنظيم مشروع آخر، مما سيساعد في بناء مشروع جديد.

المراجع :

1. إسماعيل إبراهيم محمد بدر، 2000 ،أسس التوجيه والإرشاد النفسي ،كلية التربية جامعة القصيم
2. بديع محمود، 2001 ،علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق، عمان، مؤسسة الوراق للنشر
3. عربيات، باسم هاشم، 2014، التوجيه و الارشاد المهني، عمان ، دار المأمون، ط1
4. جودت، سعيد، 2014، التوجيه المهني و نظرياته ، الاردن، دار الثقافة ط2
5. سهام درويش، 2015، نظريات الارشاد و النمو المهني، عمان ،دار الفكر، ط1

6. Brown, D. (2002). *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
7. Career development - iresearchnet. (2016, December 04). Retrieved February 07, 2021, from <http://career.iresearchnet.com/career-development/3/>
8. Guichard, J. (2009). *Orientation et insertion professionnelle: 75 concepts clés*. Paris: Dunod.
9. Hansen, E. (2011). *Orientation professionnelle: Manuel didactique à l'intention des pays à revenu faible ou moyen*. Genève: BIT.
10. Heagney, J. (2016). *Fundamentals of project management*. New York: AMACOM.
11. Kidd, J. M. (2006). *Understanding career counselling: Theory, research and practice*. Los Angeles: Sage.
12. Lewis, J. P. (2010). *Project planning, scheduling, & control: The ultimate hands-on guide to bringing projects in on time and budget*. New York: McGraw-Hill Professional.
13. Nauta, M. M. (2010). The development, evolution, and status OF holland's theory of VOCATIONAL personalities: Reflections and future directions for COUNSELING PSYCHOLOGY. *Journal of Counseling Psychology*, 57(1), 11-22. doi:10.1037/a0018213
14. Person-job fit. (2016, February 08). Retrieved February 10, 2021, from <http://psychology.iresearchnet.com/industrial-organizational-psychology/recruitment/person-job-fit/>
15. Thenmozhi, C . (2018). "Vocational Guidance and Its Strategies." *Shanlax International Journal of Education*, vol. 7, no. 1, , pp. 20–23.
16. VandenBos, G. R. (Ed.). (2015). *APA dictionary of psychology* (2nd ed.). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14646-000>
17. Walsh, W. B., Savickas, M. L., & Hartung, P. J. (2005). *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice*. New York: Routledge.
18. Watt, A. (2014). *Project Management*. Minneapolis, MN: Open Textbook Library.

