

الموجه داخل العمل

تأليف
د.ناصر الفريح



المؤلف جبر

د. إيهل العبد
تأليف

د. ناصر الفريخ

الملي جبر تراخك العمل

نُشر لأول مرة عام ١٤٣٦ هـ - ٢٠١٥ م
طبعة ٢٠٢٥

البريد الإلكتروني:
dr.naserafuraih@gmail.com

الموقع الرسمي:
www.naserafuraih.com

العنوان
، الطابق الأول، مجمع ذا ووك، شارع سالم المبارك
السالمية، الكويت

رقم الإيداع ٧٤٢ / ٢٠١٥
ردمك: ٩٧٨-٩٩٩٦٦-٠-٩٧٣-٢



الحقوق الكاملة محفوظة للمؤلف.

مؤلف الكتاب

د. ناصر عبد الكريم الفريح

رئيس مجلس إدارة لدى:-

شركة الرؤية الدولية - معهد الرؤية الدولية

أكاديمية تأهيل محترفين الكوتشينج البريطانية

أكاديمية تنمية وتحول الشخصية

أكاديمية الرؤية الدولية - بريطانيا

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الموَجِّه

دَاخِلُ الْعَمَلِ

مقدمة

نشأ التوجيه مع بدايات ظهور التدريب في ثلاثينيات القرن العشرين، وكان دور المُوجِّه في تلك المرحلة يتركز على مساعدة المتدربين في تطبيق ما يتلقَّونه من تدريب، إضافةً إلى دعمه لهم في تجاوز العقبات، والوفاء بالمهام والواجبات التي يطلبها منهم المدرب.

ومع حداثة التوجيه آنذاك واتساع نطاقه، بدأ يطرّوّر من مهامه، فشمّل عمله جوانب عديدة مكّملة لطبيعة وظائف أخرى؛ كوظيفة المشرف، والمدرس الجامعي، والمدرب الرياضي، والمعلم في المؤسسات والمدارس.

وقد تولّى المُوجِّه (Coach) مهامًا مساندة للتدريس، إذ يستخدم أساليب نفسية مختلفة عن تلك التي يعتمدها المدرس التقليدي الذي يقتصر دوره غالبًا على عرض المعلومات وتقديمها ضمن المادة الدراسية. ويتمثل دور المُوجِّه في جمع شتى أشكال المساعدات الأساسية التي يحتاج إليها الفرد أو الأسرة، كما يقدّم حلولًا عملية تساعد على التكيف مع الواقع، ويوفر تهيئة مناسبة للتعامل مع مختلف التحديات. وبذلك أصبح للمُوجِّه مكانة ودور عملي في عدد من التخصصات، منها:

- التوجيه لنقل المعرفة والمعلومات في إطار التطور

- التوجيه متعدد الأدوار الذي تطوّر منذ نشأته وتنوّعت مجالاته.
- الموجه للدعم التدريبي والتطوير.
- الموجه للتطوير الشخصي وقدرة التفاعل .
- الموجه للتأهيل الوظيفي والمهني .
- الموجه لإعداد المشاريع الخاصة .
- الموجه للتأهيل التخصصي .
- التطوير الإنتاجي والمهني .

لقد أسهم تخصص التوجيه في تطوير قدرات الموظفين على التعامل مع مستجدات التطوير المؤسسي والمهني، وأصبح بمقدور الموجه تغطية مختلف القطاعات المؤسسية. وبما أن التوجيه يواكب باستمرار ما يستجد من أنظمة العمل، فإنه يهدف إلى تطوير مشروعات النمو، حيث يتمتع الموجه بقدرة طبيعية على ممارسة دوره ضمن الإطار الذي يحدده نظام التوجيه.

كما اتسع نطاق عمل الموجه حتى أصبح قادراً على الانتشار في مختلف أنشطة المؤسسة، محققاً نقلة نوعية في تطوير أنظمة العمل وعلاقاته. وقد برز مختصون من مجالات متعددة لتأليف كتب ودراسات تتناول شرح مفهوم التوجيه وآليات عمل الموجه، إضافة إلى إبراز المهام التي يقوم بتنفيذها.

أصبح للتوجيه طابع رسمي داخل المؤسسات، حيث تأسست

له عدة مسميات تحت مظلة التوجيه العالمي، وتبعه إنشاء عدد من المنظمات الأخرى التي جعلت من التوجيه مرجعاً معيارياً في العمل. كما بات يوفر مناهج وبرامج متخصصة تغطي مختلف مجالات الإدارات. ويُعدّ التوجيه تخصصاً داعماً لكل إدارة مختصة، إذ يفيد القطاعات المختلفة ويعزز التفاعل المهني والوظيفي، مع مراعاة خصوصيات كل تخصص. ويقدم التوجيه خدمات متخصصة تمكن الأفراد والقطاعات من الاستفادة من برامجه وتطبيقاته في مجال عملهم وفي طبيعة علاقاتهم المهنية.

فعلى سبيل المثال، يمكن للتخصصات الإدارية أو المحاسبية أن تحقق استفادة أكبر من خلال دمج مهارات التوجيه في أدوارها ومهامها، أو عبر التكييف بين التخصص ومتطلبات التوجيه. كما يتيح التوجيه للمتعلمين توسيع نطاق أدوارهم في المجتمع والأسرة، إذ تستفيد مختلف العلاقات من ممارساته، لما يقدمه من مواد تثقيفية وتعليمية تساعد على تطوير العلاقات الشخصية أو معالجة القضايا المرتبطة بالعلاقات العامة والخاصة.



التمهيد

لقد عُدَّ تخصص الموجّه مرحلة مهمة ضمن مجموعة من التخصصات القريبة من طبيعة عمل التوجيه، إضافةً إلى التخصصات التي تؤدي دوراً مشابهاً له، حيث أُدرج في نطاق عمله عدد من النماذج التي تغطي مهام تُصنّف على أنها جزء من مادة التوجيه.

إن جميع الأدوار المهنية تعمل في إطار تنمية المهارات والخبرات، وتسهم في تطوير وتحسين أداء الأفراد والإدارات. كما تعتمد الإدارات على تحسين الأداء المباشر مع كل موظف على حدة، وهو ما يتطلب شخصية قادرة على التفاعل المباشر مع الوظيفة. غير أن اختلاف الشخصيات قد يصعب عملية الاستجابة، وهنا يبرز دور الموجّه النفسي في إعداد الشخصية.

ويولي التعليم اهتماماً بالفروقات الفردية بين الموظفين، والتي تستدعي معاملة خاصة. إلا أن المدرب، عند قيامه بتدريب الأفراد، لا يفي بالغرض بشكل كامل، إذ إن التدريب يقتصر على تقديم مادة تعليمية، ولا يتحمل مسؤولية استجابة الموظف لها. ومع ذلك، فإن أهمية إيصال التدريب تفرض على بعض الجهات القيام بكل ما يلزم لنقل المعرفة والتطبيق. ومن هنا جاء تخصص الموجّه بوصفه النظام الأمثل لدعم التدريب، من خلال المساعدة في إيصال وتسهيل التعليم بمختلف أنواعه.