

الوحدة الأولى : ماهية التوجيه المهني و أهدافه

تمهيد :

إن ريادة الأعمال أو بناء مشروع مهني كفكرة أو كمنهج يلجأ إليه الطالب الجامعي أو المتكون في التكوين المهني لترتيب أولويات مساره عبر خطوات و مراحل يصل بها للهدف المخطط له لكسب أو الحصول على وظيفة تتوافق وقدراته وميولته ومتطلبات عالم الشغل ، حيث أصبح من أهم الاستراتيجيات التي يجب إتباعها للنجاح في كسب وظيفة هو التخطيط المسبق لها والمعرفة الشاملة لمتطلبات البيئة وهذا يكون بمساعدة أهل الخبرة والأسرة والأساتذة ومراكز التكوين والتوجيه والمؤسسات الباحثة على التوظيف . وعليه فإن التوجيه المهني تعتبر خطوة من الخطوات الأساسية لبناء مشروع ناجح بالنسبة للطالب الجامعي أو الباحث عن الريادة في العمل.

1- مفهوم التوجيه المهني :

تعريف التوجيه :

لقد تم تناول هذا المصطلح من طرف العديد من الباحثين والمفكرين، على غرار ستون (Stone):

الذي عرفه بأنه عبارة عن " عملية مساعدة الأفراد على فهم ذواتهم وعالمهم الذين يعيشون فيه وهنا نؤكد على أهمية فهم الذاتي والعالم المحيط، وهنا يكون الهدف الاساسي من التوجيه تمكين الفرد من التعرف على قدراته وامكاناته الذاتية بالإضافة إلى التعرف على البيئة المحيطة بما فيه من أشخاص وفرص متاحة ومن ثم التوصل إلى قرارات سليمة توائم بين الفرد ومحيطه .

وفي تعريف أحمد لطفي بركات، ومحمود زيدان : " بأنه مجموعة الخدمات التي تهدف إلى مساعدة الفرد على أن يفهم نفسه ويفهم مشاكله ، وأن يستغل إمكاناته الذاتية من قدرات ومهارات واستعدادات وميول، وان يستغل إمكاناته البيئية، فيحدد أهدافا تتفق وإمكاناته من ناحية وإمكانات هذه البيئة من ناحية أخرى نتيجة لفهمه لنفسه ولبينته ويختار الطرق المحققة لها بحكمة وتعقل، فيتمكن بذلك من حل مشاكله حلاً علمياً، يؤدي إلى تكيفه مع نفسه ومجتمعه، فيبلغ أقصى ما يمكن أن يبلغه من النمو والتكامل في شخصيته . "

تعريف التوجيه المهني: تعريف الجمعية القومية للتوجيه المهني بأمريكا عام 1924: التوجيه 2.1. المهني هو تقديم المعلومات الخبرة والنصيحة التي تتعلق باختيار المهنة والإعداد لها والالتحاق بها والتقدم بها".

وفي عام 1930 أقرت نفس الجمعية تعريفاً آخر للتوجيه المهني والذي ينص على أن " التوجيه المهني هو عملية مساعدة الفرد على أن يختار مهنة له ويعد نفسه لها ويلتحق بها ويتقدم فيها ، وهو يهتم أولاً بمساعدة الأفراد على اختيار وتقرير مستقبلهم وفهمه بما يكفل لهم تكيفاً مهنياً مرضياً"

كما يعرف التوجيه المهني على أنه: هو عملية مساعدة الفرد على إختيار المهنة التي تتناسب ودوافعه واستعداداته، وميوله وخطته المستقبلية، وهو يعنى بمستقبل الشخص في هذه المهنة التي يدخلها، وينبغي التنبؤ بمدى نجاح الفرد أو فشله في مهنة معينة قبل الدخول فيها، وإن إختيار الشخص لمهنة معينة لايعني اشتغاله بها مدى الحياة. بل إن الضرورة تلزم أن تتاح له فرصة تغيير وظيفته كلما رغب في ذلك، وخاصة إذا كان قد إتخذ قراره وهو في سن مبكرة. وهناك كثير من الحالات ينتقل فيها بعض

الأشخاص إلى مهن أخرى دون أن يؤدي ذلك إلى اضطراب حياتهم. فمثال قد ينتقل المتخصص في الكيمياء من عمله كباحث في مركز البحوث العلمية إلى أستاذ جامعة في مادة الكيمياء.

2- تاريخ التوجيه المهني :

لقد بدأ هذا النشاط العلمي للتوجيه يتحرر تدريجيا على مستوى مختلف المجتمعات تحت تأثير عدة عوامل موضوعية أبرزها ما يلي:

ع 1. الثورة الصناعية:

فقد أدت الثورة الصناعية إلى انتشار المصانع واختفاء الصناعات الصغيرة، وقد أدى ذلك إلى تعطل العمال وتعدّد النشاط المهني تحت تأثير الثورة الصناعية والتقدم التكنولوجي السريع أي الانتقال من الأعمال البدائية البسيطة إلى النشاطات المهنية المعقدة والذي طرح إشكالية العلاقة بين خصائص الشخصية وطبيعة المهنة ، ومن التوجيه زراعي إلى التوجيه صناعي أي هجرة النشاط الزراعي . وعدم تكيف العمال على مستوى المؤسسات الصناعية.

ع 2. الحرب العالمية الأولى والثانية :

إن الأحداث التاريخية الاستثنائية التي عرفها العالم و المتمثلة على وجه الخصوص في الحرب العالمية الأولى (1914-1918) والحرب العالمية الثانية (1939-1945) وما دخل بينهما من أزمات اقتصادية وتدخل حكومي ولد الحاجة إلى ما يلي:

أ. تصنيف وتوجيه الأفراد والموظفين في القطاع العسكري لضمان الفعالية والنجاح والتفوق في المجال الحربي.

ب. معرفة خصائص الأشخاص المعوقين والمصابين أثناء هذه المأساة الإنسانية لغرض منحهم مناصب عمل تتناسب قدراتهم الذاتية.

ع 3. تطور الدراسات والأبحاث في مختلف مجالات علم النفس و خاصة في:

1. مجال علم النفس التجريبي : والذي تطور بمساهمة العالم وليام فونت (Wilhem Wndt) ويعد له أول مخبر لعلم النفس التجريبي LEIPZIG عام 1879.

2. علم النفس الفارق : تحت تأثير أعمال كل من:

فرانسيس قالتن (1822-1911) بريطاني - تبني نظرية الارتقاء المعرفي Francis alton

ألفرد بنيه (1857-1911) الذي قدم مقياس الذكاء مقياس بنيه للذكاء : Alfred Binet

دافيد وكسلر David Wichsle. وليام ستران ألماني - تشكيل اختبار الذكاء ستران 1Williom stran (1896-1981) ثلاث اختبارات الذكاء خاصة بالأطفال، بالمرهقين وبالراشدين

3. علم النفس الصناعي: كان الدور للألماني هوجو مونتنسر برج (HUGO MUNSTERBERG) الذي اقترح طرق لتحليل المهن ودراسة الكفاءات المهنية للأفراد، والذي نشر كتابه علم النفس والكفاية الصناعية عام 1912. أسس علم النفس الصناعي كأحد الفروع المهمة لعلم النفس التطبيقي، وأيضا أكد على أهمية استخدام المقاييس النفسية لاختيار العمال والموظفين.

ع 4. تطور حركة القياس

تعد بمثابة تقديم مختلف نتائج دراسات علم النفس التجريبي على الظواهر والمشاكل الإنسانية، كان التوجيه المهني يحتاج إلى أدوات لوصف وصفا علميا كميًا. وقد ظهرت حركة القياس النفسي أو آخر بالقرن 19 ثم تدعمت بظهور مقياس بينه عام 1905 ، وترجمته في الولايات المتحدة وتطوير المقاييس للذكاء (جيش ألفا وجيش بيتا والشخصية (صحيفة البيانات الشخصية) عام 1915، استجابة للحرب العالمية الأولى في تصنيف الأفراد وتوزيعهم على مختلف الأعمال الحربية في الجيش، ولكن امتزاج حركة التوجيه المهني مع حركة القياس النفسي لم يحدث إلا في العشرينيات وبذلك أمدت حركة القياس النفسي التوجيه المهني بأساس سيكولوجي علمي عبد الله محمد سليمان، 2009 ، ص73)

3- أسس ومبادئ التوجيه المهني

تعددت الأسس والمبادئ التي يقوم عليها التوجيه وهي:

1- الأسس الفلسفية:

فالتوجيه المهني يقوم على احترام الفرد وأهميته ، وكذلك على الحرية في اختيار الحل، وكذلك يقوم التوجيه بمبدأ أن كل إنسان بحاجة للمساعدة، والتوجيه يبدأ من الفرد ولل فرد من حيث الإفادة والتطبيق بحيث يسعى لتحقيق رغباته ويشبع حاجاته بدون خروج على ما يرسمه المجتمع الذي يعيش فيه، وما يتعارف عليه الأفراد من عادات وتقاليد وقيم.

2- الأسس السيكلوجية (النفسية):

وهذه الأسس ترى أن طبيعة الإنسان مختلفة من فرد لآخر، فكل فرد صفاته التي يتميز بها، وكذلك باختلاف الشخصية ودورها في البناء من الأمور التي تراعي في الناحية السيكلوجية ، وكما يجب مراعاة مرحلة النضوج لدى الفرد، فعملية التوجيه هي تعلم واكتساب عادات واتجاهات ، ومن الأسس النفسية التي تعتمد عليها عملية التوجيه:

أ. مراعاة الفروق الفردية بين الأشخاص من حيث قدراتهم واستعداداتهم ومميزات شخصيتهم.

ب. اختلاف نمو الخصائص الجسمية والنفسية والعقلية للفرد حيث إنها تختلف بين كل مرحلة من مراحل النمو والمرحلة التي تليها.

ت. مراعاة إشباع حاجات الفرد في كل مرحلة من مراحل نموه مع الأخذ بعين الاعتبار مستوى النضج عنده و الأصول الثقافية والقيم الاجتماعية التي نشأ فيها وترعرع

ث. مراعاة نمو الشخصية الإنسانية مراعاة تامة حيث إن جوانب الشخصية المختلفة تؤثر على بعضها البعض.

ج. اعتبار عملية التوجيه المهني عملية تعلم ليستفيد منها الفرد في رسم طريقة في الحياة وتعميم ما اكتسبه من خبرة على المواقف الجديدة التي تعترض سبيله والتحديات التي تتطلب حلا ودراسة وتخطيطيا".

3- الأسس التربوية والاجتماعية:

وفيها يتم الالتفات على عملية التعلم الاجتماعي وكذلك بالنسبة إلى مفهوم النشاط المدرسي، فالمدرسة هي من اكبر المؤسسات والمجالات الاجتماعية للفرد. إن تعاون أخصائي التوجيه المهني مع المدرسين والقائمين على شؤون المدرسة من الأمور الضرورية لإنجاح عملية التوجيه وتنشيط العملية التربوية بصفة عامة .

4- الأسس الفنية و الأخلاقية :

وفي هذه الأسس يكون المرشد أو الموجه التربوي صادقاً نفسه ومع الفرد المسترشد، مع الاحتفاظ بعنصر سرية في توجيهاته وإتباع وسائل توجيهية متعدد مع المسترشد، حتى تتناسب مع المسترشد.

4- وسائل و تقنيات التوجيه المهني :

تعتبر وسائل تقنيات جمع المعلومات Information الركيزة الأساسية في عملية التوجيه فهي تعمل على تزويد الموجه بالمعلومات الضرورية.

وهناك حاجة واضحة لتنظيم المعلومات التي تتعلق بالفرد والمهن والمؤسسات وتبويبها حسب مجالات محددة. إذ أن الحصول على معلومات دقيقة وشاملة عن العاملين ومشكلاتهم وبياناتهم وظروفهم المختلفة تشكل حلقة الوصل بين الجانب النظري الجانب التطبيقي في علم النفس المهني وفي عمليات التوجيه بل يعتبر ذلك العمود الفقري في تلك العملي، لان عملية التوجيه لا يمكن أن تتم إلا إذا توافرت المعلومات اللازمة لها وكذلك الحال بالنسبة للعمليات الأخرى كالاختيار والإعداد والتدريب والتأهيل والتقييم المهني ومن التقنيات والأساليب المعتمدة في التوجيه وهي عديدة ومتنوعة أهمها:

1-المقابلة (Interview) : تعد المقابلة مواجهة إنسانية بين الموجه والعامل في مكان محدد وبناء على موعد سابق لفترة زمنية معينة من أجل تحقيق أهداف خاصة ويمكن تحقيق الاستفادة القصوى من المقابلة، وفقاً لما يتميز به الموجه من مهارات وفنيات تدعيم إجراءاتها وتعمل على دفعها نحو تحقيق أهدافها إن إدارة المقابلة بالكفاءة المهنية المرجوة يحقق المعنى المقصود من أهمية استخدامها. ومن ثم يمكن تقويم الأفراد وتقدير إمكانياتهم على أسس علمية مدروسة من القياس النفسي. ماهر محمود عمر، 1987، (ص60)

أ. مقومات المقابلة الناجحة

ويشير المنظرون في هذا المجال إلى أن ثمة عوامل أساسية ومقومات جوهرية ينبغي لنجاح المقابلة وإتمامها بالكفاءة المطلوبة. ويمكن أن توضح ذلك في الآتي:

دافعية الفرد وطلبه للمقابلة، وهذا هو أهم مقومات المقابلة الناجحة ، وعلى الأخصائي أن يتأكد أن الفرد طلب المقابلة من تلقاء ذاته دون أن يحمله أحد على طلبها. والأخصائي الحصيف يمكنه أن يستكشف ذلك وتكون مهمته في هذا الوقت هو إثراء هذه الدافعية. الخصوصية، ويقصد بالخصوصية الانفراد بالمقابلة، فكثيراً ما يشعر الفرد بحاجته لعمل مقابلة خصوصية مع الأخصائي بحيث لا يحضرها أحد سواه، وأعتقد أن هذا حقاً للفرد، وحتى يتسنى له أن يذكر ما يعن له من أفكار وما يعتلج بصدوره من هموم قد تتبدد في حضور الآخرين.

يضاف لما تقدم أن المقابلة يمكن أن تتم في أي مكان بحيث لا يتشابه مع العيادات أو المكاتب الحكومية، وذلك لما تثيره هذه الأماكن من مثيرات وأفكار من شأنها أن تقلل من كم أو كيف المعلومات المطلوب جمعها (حمدي) ياسين وآخرون، 1999، 239-240)

أسلوب الأخصائي ومظهره، إن مظهر الأخصائي وأسلوبه وطريقة علاجه من الأمور التي يعول عليها الكثير في إنجاح المقابلة، فالانطباعات الأولى التي تتركها المقابلة الأولى بين الأخصائي والفرد يكون لها دور كبير في استمرار المقابلات من عدمه، فالفرد يود أن يطمئن على أنه مع أخصائي ناجح يستطيع توجيهه إلى الوجهة الأصوب .

2. الملاحظة (Observation) تعتبر الملاحظة من أقدم وأكثر وسائل المعلومات استخداماً في التوجيه والإرشاد النفسي، ونظراً لصعوبة ملاحظة سلوك الفرد كلية تقتصر الملاحظة على جانب محدد لديه. ولذلك يجب تحديد جوانب السلوك الذي يتم ملاحظته سواء كان اجتماعياً أو انفعالياً، وتمتاز الملاحظة بأنها تتيح الفرصة لملاحظة السلوك التلقائي في المواقف الطبيعية، كما أنها تقضي على مقاومة بعض الأفراد في التحدث عن أنفسهم بصراحة فلا تتأثر برغبة الشخص أو عدم رغبته في التحدث، وتتغلب على عدم قدرة الفرد على التعبير عن اتجاهاته وأفكاره فضلاً على أنها وسيلة هامة للحصول على معلومات معينة يصعب الحصول عليها باستخدام أدوات أخرى .

3. مصادر المجتمع : هي مصادر أو موارد أو مراجع اجتماعية موجودة في البيئة المحلية للفرد وفيها معلومات عن الشخص ويمكن للموجه أن يستفيد بها . ومن هذه المصادر ما يلي: الأسرة: من أهم مصادر المجتمع التي يمكن أن تمد الموجه بمعلومات كاملة عن حياة الأفراد. المدرسة : تكون لديها معلومات حول الشخص ويمكن أن تزود بها الموجه.

المؤسسة الاجتماعية : كالكشافة والنوادي بمختلف أنواعها، وجمعية الهلال الأحمر ومراكز التربية العفائية ودور الرعاية الاجتماعية ومراكز التأهيل والإصلاح حيث يمكن تزويد هذه المؤسسات الموجه بالمعلومات.

العيادات النفسية يمكن أن تزود الموجه بالمعلومات. المستشفيات تزود المستشفيات الموجه بالمعلومات الصحية اللازمة والتي قد يحتاجها الموجه في عمله.

4. الأسلوب السوسيو متري: وهو أسلوب اجتماعي Socio Metry يستخدم لقياس مكانة الفرد الاجتماعية بين زملائه، وقد اقترحه يعقوب مورينو Moreno عام 1934 كأن نسأل عمال المصنع "مع من تحب أن تعمل من العمال؟" إذا يمكن سؤال أية جماعة لتحديد الفرد المحبوب أو المكروه بينها، الناجح أو الفاشل. وعن طريق هذه الأداة يمكن تحديد النجوم المحبوبين في المجموعة والمنبوذين الذين لا يختارهم أي أحد أو قليل من الأفراد كما يمكن معرفة التكتلات التي تنقسم إليها الجماعة الواحدة. لذا يمكن اعتبارها نوع من " الجغرافية النفسية للأفراد وأصبح يطلق عليها الطريقة السوسيو مترية، أي حركة قياس العلاقات الاجتماعية التي من خلالها يتم تشخيص العلاقات الداخلية بين أفراد الجماعة والوقوف على أنماط القبول والرفض والحب وانبذ التي توجد بين الأعضاء وهي تصور أنماط السلوك والتفاعل والعلاقات التي تأخذ صور التعاون والتناقض والصراع والسيطرة.

وتهدف هذه الأداة إلى الكشف عن ديناميات الجماعة وخاصة بالنسبة للشلل (المجموعات) التي تعكس العلاقات بين الأشخاص كالتجاذب والتنافر داخل جماعات معينة ويسمى أحيانا أسلوب "طريقة العلاقات الاجتماعية ويشمل عادة كل أعضاء الجماعة ويطلب من كل فرد أن يذكر شخصا أو عددا من الأشخاص

الآخرين في جماعته الذين يود أن يشاركهم في النشاط. ويمكن عن طريق ذلك معرفة عدد من العلاقات الموجبة والسالبة ومركز كل فرد في الجماعة وعلاقاته المتبادلة مع أفرادها.

وحدد مورينو الاختبار السوسيومترى بأنه أداة تستخدم في قياس مدى التنظيم الذي تتميز به كل جماعة، وهو يتألف من سؤال الفرد صراحة أن يختار في نطاق الجماعة التي ينتسب إليها الأفراد الذين أن يجعل منهم رفاقا ، وأن يقوم الشخص بالتعبير عن اختياراته بدون تحفظ. وبهذا يعتبر المقاييس السوسيومترى أداة لدراسة البناء الاجتماعي على ضوء ضروب التجاوب والتنافر بين الأفراد، وقد تكون هذه العلاقة فعلية أي محققة في الحياة اليومية أو مرغوب فيها ويتمناها الفرد دون أن يحققها.

ويكون للسوسيومترية عدة استخدامات وتطبيقات في المجال المهني والصناعي من أبرزها:

أ. دراسة الروح المعنوية للعمال وأثرها في تماسك الجماعة ومدى التوافق الاجتماعي وتفاعل الفرد مع أعضاء الجماعة.

ب. دراسة تقاليد الجماعة روتين حياتها اليومية واكتشاف أثر التقاليد على التفاعل الاجتماعي بين أفراد الجماعة.

ت. تشخيص العوامل المؤثرة في تماسك الجماعة وتركيبها وإنتاجيتها مثل الجنس والسن والخبرة والمعارف وبالتالي إعادة النظر في تكوين الجماعة.

ث. تشخيص مشاكل العمل وتقويمه وما يتخلله من حوادث العمل وإصاباته واثر العلاقات الإنسانية بين العاملين.

ج. القيادة والانقياد في العمل

ح. تحديد المكانة الاجتماعية والاقتصادية والمهنية.

خ. اختيار الرؤساء والمشرفين من بيئة العمل

وفي هذا الأسلوب يتحصل الموجه على المعلومات من الفرد بواسطة معرفة مشاعر زملائه عنه، فيظهر إن كان هذا الفرد محبوبا من قبلهم أم لا، ومن خلالها يمكن تحديد الأفراد الانطوائيين أو الأفراد الذين يشكلون مجموعات. ومما يساعد على نجاح هذا الأسلوب هو فهم الأفراد للأغراض الحقيقية من جمع المعلومات والبيانات عنهم، كما يجب إقناعهم بأن المعلومات التي سيذكرونها ستبقى سرية.

5. الاختبارات: الاختبار هو مقياس موضوعي مقنن لعينة من السلوك تختار بدقة بحيث تمثل السلوك المراد اختياره تمثيلا دقيقاً. في هذا الموقف يطلب من المفحوص القيام بعمل معين، ثم تقدر النتيجة على أساس درجة صحة الاستجابة ومقدارها والوقت المستخدم. (فيصل عباس، 1996، ص11) إن استخدام الاختبارات بأنواعها المختلفة تعتبر مسألة أساسية في التوجيه، ذلك أنها أدوات هامة يتحدد في ضوء نتائجها تشخيص المشكلة التي يعاني منها الفرد، وبالتالي، تمكن السيكولوجي من فهم سلوك المفحوص وتكوين صورة شاملة تعكس جوانب شخصية المفحوص وديناميتها.

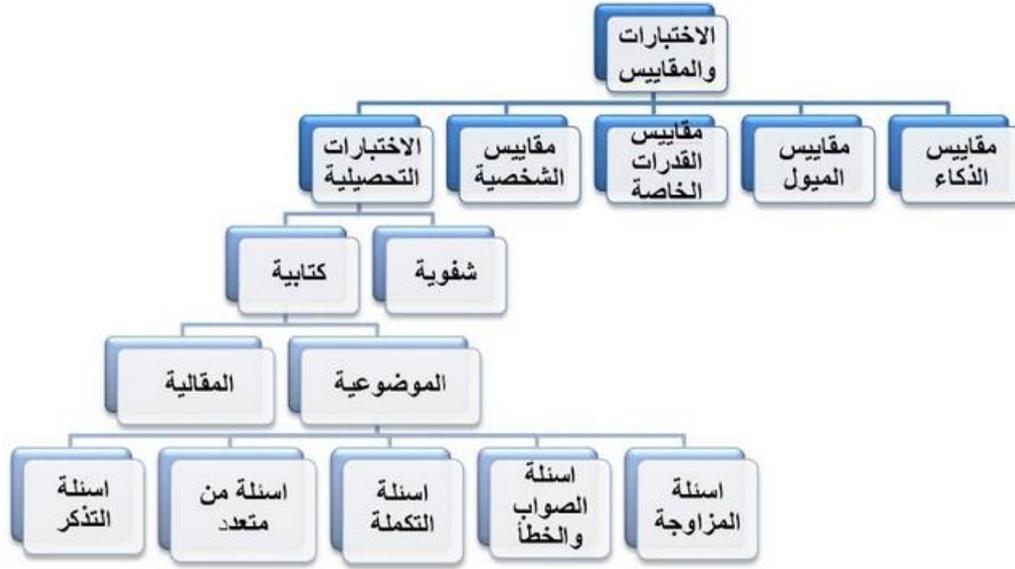
وهناك شروط يجب أن تتوفر في الاختبارات والمقاييس النفسية ويمكن إبرازها في النقاط التالية:

أ. أن يكون الاختبار النفسي موضوعيا ويعني أي تكون أسئلة الاختبار واضحة في صياغتها محددة المعني لا تقبل التأويل في الإجابة عليها أي الإجابة عليها محددة وألا تتأثر بالأهواء الشخصية لواضع الاختبار ،

ولضمان موضوعية الاختبار يجب على واضعه مقدماً أن يحدد زمن التطبيق وطريقة التصحيح وكيفية التفسير على أسس علمية.

ب. أن يكون الاختبار النفسي ثابتاً بمعنى أن يعطى الاختبار نفس النتائج إذا ما أعيد تطبيقه على نفس العينة والأفراد في نفس الظروف بفارق زمني محدد ولا يكون الفاصل الزمني طويلاً حتى لا تكون المعلومات عرضة للنسيان أو قصيرة حتى لا تكون المعلومات عرضة للتذكر وانسب وقت اتفق عليه هو ثلاثة أسابيع.

ت. أن يكون الاختبار صادقاً وهذا يعني أن يقيس الاختبار ما وضع لقياسه ولا يقيس شيئاً آخر بدلاً عنه، فالاختبار الذي يقيس القلق أو مفهوم الذات يجب يقيس هذه الخاصية فقط ولا يتعداها إلى خصائص أخرى، ويختلف صدق الاختبار باختلاف المجتمعات فالاختبار الذي أعد لقياس التوافق النفسي في أمريكا لا يكون صادقاً تماماً في الدول العربية، والاختبار الذي يكون صادقاً لجماعة معينة يكون غير صادقاً لجماعة أخرى .



الشكل 1: يوضح أنواع الاختبارات و المقاييس

6. **السجل التراكمي (السجل المجمع Cumulative Record):** يسهم السجل التراكمي في مساعدة الموجه على تقديم خدمات توجيهية في مجالات عملية ومنها ما يلي: يساعد السجل التراكمي الموجه على التوجيه المهني السليم بمعرفة ميوله وتحصيله وقدراته واستعداداته وتفضيلاته المهنية.

- إلقاء الضوء على مختلف مشكلاته الاقتصادية والأسرية والمهنية والنفسية ومن ثم مساعدته في تخطي العقبات التي تقف أمامه. (سعيد حسني العزة، 2010، ص 48)

7. **دراسة الحالة:** تحليل دقيق أو بحث شامل لأهم عناصر حياة الأفراد لتقديم صورة مجمعة شاملة للشخصية ككل بحيث تحوي ماضيه وحاضره . (محمد الشيخ حمود، 1996، ص 25)

تستخدم طريقة دراسة الحالة في توجيه الأفراد للأعمال التي تناسبهم، على الأخص عندما يعجز الفرد عن تحديد الوظيفة التي تناسبه، وتتطلب دراسة الحالة تحليل الفرد وبحث سجله المرضي، ومعرفة حالته الصحية، وكذلك فحص سجله الدراسي، ومعرفة مستواه المادي ومعرفة قدراته القيادية كذلك معرفة هواياته وأنشطته الترويحية، ومعرفة ميوله المهنية، عن طريق الاختبارات السيكولوجية، كما يمكن الحصول على

تقديرات زملائه وأصدقائه لسمات شخصيته، ومعرفة نواحي الشذوذ والانحراف عنده، كما يلزم معرفة رغبات الوالدين فيما يختص بوظيفته. ومعني ذلك أن طريقة دراسة الحالة معناها دراسة الفرد دراسة شاملة ودراسة جميع الظروف المحيطة به.

ما تتضمنه دراسة الحالة:

المعلومات والبيانات الأولية : الاسم والعمر والمهنة واسم الأب ومهنته وعدد الأخوة- الترتيب بين الإخوة مصدر الحالة - نوع الحالة-عدد الزيارات للمرشد.

التحصيل الأكاديمي(سابقا - حاليا).

الحالة الصحية. الحالة الاقتصادية.

الاهتمامات والنشاطات.

تاريخ المشكلة.

البرنامج العلاجي المقترح (الأهداف - عملية الإرشاد).

ملاحظات الموجه عن تطور الحالة.

تاريخ انتهاء المشكلة + عدد الجلسات التي استغرقتها + ملاحظات المرشد.