

المحاضرة (2): نظريات التوجيه المهني

• نظريات التوجيه المهني :

تهدف نظريات التوجيه إلى تفسير العوامل النفسية والجسمية والبيئية والمعرفية والاجتماعية وغيرها من العوامل، ومعرفة أثرها على الفرد عند اتخاذ قراراته المهنية، فلقد تحدثت هذه النظريات على مفهوم الفرد عن نفسه وعن سماته الشخصية وخبرات طفولته وطرق تنشئته الأسرية وصحته الجسمية والنفسية وميوله وقدراته المختلفة وعن قيمه الشخصية وتفضيلاته المهنية وتحدثت أيضا عن مراحل نموه العمرية وعن ظروف العمل من حيث خطورته، وهذه النظريات تعكس وجهات نظر أصحابها في إتخاذ القرار المهني عند الفرد ومن بين أهم بين أهم هذه النظريات مايلي/

أولا: نظرية جينزبيرغ: هو أول من تحدث عن النضج المهني من منطلق تطوري، حيث عرف النضج المهني بأنه: "هو عملية تمر عبر مراحل زمنية معينة (محدودة) تعتمد على الخبرة والتجربة وتنتهي بالربط بين القدرات والمعارف والقيم وبين الفرص المتاحة للعمل" ووضع 04 متغيرات أساسية تتحكم في عملية الإختيار المهني وهي:

1 * **عامل الواقعية:** هي إستجابة الفرد للمتطلبات البيئية الاجتماعية والإقتصادية.

2 * **عوامل إنفعالية (عاطفية):** وتتمثل في ميل الشخص نحو المهنة التي يحبها ويهتم بها.

3 * **نوع ومستوى التعلم:** ونقصد بها مرونة الشخص عند الإختيار.

4 * **القيم الذاتية للإختيار.**

يرى جينزبيرغ بأن القرارات المهنية التي يتخذها الفرد لا تأتي من فراغ وإنما جاءت لتلبية واقع معين في حياة الإنسان وأن لضغط البيئة الاجتماعي والإقتصادي دورا فيها ومن ناحية أخرى يرى بأن العملية التربوية ونوع التعلم ومستواه يلعبان دورا في عملية الإختيار المهني ويرى أيضا بأن إتجاهات الفرد العاطفية وقيمته الشخصية والاجتماعية تلعب دورا آخر فيه. وأما من ناحية عملية الإختيار المهني نفسها فيرى بأنها عملية مستمرة طيلة حياة الإنسان بمعنى أن الإنس يستطيع أن يختار مهنا مختلف طيلة حياته وأنه يستطيع أن يوائم بين رغباته الشخصية وإمكانياته مع عالم المهن ومع الفرص المهنية المتاحة له كما يرى أن عملية الإختيار تتحدد في 10 السنوات الأولى من حياة الطفل وتتم بثلاث مراحل وهي مرحلة الخيال، مرحلة التجريب، مرحلة الواقع.

• **مرحلة الخيال (03-11):** يرى جينزبيرغ بأن الأطفال يرون أنفسهم في ألعابهم التي تمثل المهن التي

يفضلونها وأهم ما يميز مرحلة الخيال المهني عند الأطفال عدم الواقعية وفقدان تحديد الزمن وشعورهم بعدم القدرة الكافية على لأن يصبحوا ما يريدون، وهم في هذه المرحلة يحاولون تقليد الآخرين وتقليد أدوارهم المهنية، إلا أنهم يشعرون بالإحباط بسبب عدم قدرتهم على القيام بذلك، وبشكل عام فإن

خيارات الأطفال في هذه المرحلة تتصف بأنها غير واقعية وأحيانا تكون مثالية جدا وخرافية ومع قرب نهاية هذه المرحلة يصبح اللعب ذو توجيه.

• **المرحلة التجريبية (11-18):** وتنقسم إلى أربعة مراحل تختلف كل واحدة عن الأخرى في مهمات النمو وهذه المراحل هي: الميل، القدرة، القيم، الانتقال

1- مرحلة الميل (11-12): في هذه المرحلة يحدد الطفل ما يحبه من المهن آخذا بعين الاعتبار قدراته ومدى تحقيق هذه الأعمال لإشباعاته، وأهم ما يميز الخيارات المهنية عند الطفل في هذه المرحلة أنها غير ثابتة من ناحية وأنها تأتي نتيجة التأثير بالوالدين فالقرار المهني غير ثابت لأن حياة الطفل الإنفعالية والجسدية غير ثابتة أيضا .

2-مرحلة القدرة (12-14) : هنا يراعي فيها الطفل مستوى قدراته ويدرك أن كل نشاط يحتاج إلى قدرات مختلفة لذلك يميل إلى النشاطات التي يزاولها المعلمون والمربون والأصدقاء والناس المهمين في حياته .

3- مرحلة القيم (14-18): يدرك الطفل في هذه المرحلة بأن الأعمال التي يقوم بها يجب أن لا تشبع فقط إهتماماته وقدراته بل يجب أن تقدم خدمة للأخرين المحيطين به وفي هذه المرحلة يحاول الفرد أن يوائم بين قدراته والمهن التي تتناسب معها.

4- مرحلة الانتقال (17-18): وفي هذه المرحلة يتصف القرار المهني بالواقعية والثبات النسبي ويتحمل الفرد مسؤولية قراره المهني ونتائجه ويصبح أكثر إستقلالية عما كان عليه قبل إختياره المهني ويكون أكثر قدرة على ممارسة مهاراته بحرية تامة ويدرك تماما متطلبات العمل.

• **مرحلة الواقعية (18-22) :** وتشمل هذه المرحلة ثلاث مراحل هي الإستكشاف، التبلور، التخصص

1- مرحلة الإستكشاف: في هذه الفترة يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد أهدافه المهنية ويستطيع أن يختار مهنة من بين المهن الأخرى ليعمل بها.

2- مرحلة التبلور: هنا يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه تماما ويستطيع أن يعرف المهن التي لا تتناسب ميوله وقدراته وبعبارة أخرى يكون قد عرف قدراته وميوله تماما وفهم ذاته أيضا وبلور فكرة عنها ليختار ذاتا مهنية تناسبها ويكون الفرد أكثر ثباتا في خياره المهني.

3- مرحلة التخصص: وفي هذه المرحلة يكون الفرد قد أختار تماما العمل الذي يريده بعد أن إكتشف قدراته وميوله ومتطلبات العمل وبلور فكرة عن العمل الذي يتفق مع هذه الميول والقدرات.

ثانياً: نظرية سوبر: تعتبر نظرية سوبر من النظريات المهمة في الإرشاد المهني؛ لأنها تناولت موضوع النمو المهني للفرد وكيفية الوصول لمرحلة يكون فيها الفرد ذو مستوى عالي من النضج المهني حيث ركزت هذه النظرية على جميع الأفراد وجميع المراحل العمرية التي يمكن للفرد أن ينمو ويتطور في المجال المهني ، فلقد تأثر سوبر بالمجالات النظرية التي تبناها جينزبيرغ ورفقائه وقد إعتقد سوبر أن أعمال جينزبيرغ فيها نقص كبير لكونها لم تأخذ بالحسبان أو الإعتبار تأثير المعلومات وخبرة الفرد على النمو والوعي المهني لديه كما تأثر بنظرية مفهوم الذات لروجرز ورفقائه حيث إعتبر هؤلاء أن سلوك الفرد ليس إلا إنعكاساً لمحاولة الفرد تحقيق ما يتصوره عن نفسه وأفكاره التي يقيم بها ذاته، فلقد قام سوبر بالعديد من الأبحاث قبل نشر نظريته التي يقول فيها " أن الأفراد يميلون إلى إختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذاتهم، والتعبير عن أنفسهم، وأن السلوكيات التي يقوم بها الفرد لتحقيق مفهوم ذاته مهنيا عبارة عن وظيفة المرحلة النمائية التي يمر بها، وعندما ينضج الفرد يصبح مفهوم الذات مستقراً والطريق التي يتحقق بها مهنيا تعتمد على ظروفه الخارجية، فالمحاولات لإتخاذ القرارات المهنية خلال فترة المراهقة يفترض أن يكون لها شكل مختلف عن تلك التي في منتصف العمر المتأخر.

*** الأسس التي ارتكز عليها سوبر في تطوير وتشكيل نظريته:**

- 1- نظرية مفهوم الذات:** أخذ منها سوبر: إن تشكيل مفهوم الذات يتطلب من الفرد أن يتعرف على نفسه كفرد متميز، وفي نفس الوقت أن يدرك الفرد التشابه والاختلاف بينه وبين الآخرين. وأن يدرك الفرد أن مفهوم الذات غير ثابت بسبب نمو الفرد العقلي والانفعالي والتفاعل مع الآخرين واقتداء بالناجحين العاملين، كذلك فإن مفهوم الذات المهنية تتطور بتطور الذات بنفس الطريقة فالفرد عندما ينضج يختبر نفسه بعدة طرق مهنية وأكادمية.
- 2- علم النفس الفارقي:** هو العلم الذي يهتم بدراسة الفروق الفردية بين الأفراد وخاصة في القدرات والذكاء، وبين سوبر بأن أي فرد عنده القرة على النجاح والرضا في عدة وظائف وذكر بأن الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءاتهم للوظائف بناء على ميولهم وقدراتهم فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته.
- 3- علم نفس النمو:** تأثر سوبر بجينزبيرغ وأخذ منه مراحل النمو، ومراعاة مراحل النمو، كما تأثر بكتابات بوهلر في علم النفس التي ذكرت أن الحياة يمكن أن ينظر إليها كمتتابع لمراحل متتالية، وهذا قاده لأن يقول بأن طريقة الفرد في التكيف في مرحلة من مراحل الحياة يمكن أن تساعد في التنبؤ في مراحل لاحقة.

* مراحل النمو المهني في حياة الإنسان عند سوبر:

- 1- **مرحلة البلورة (14 - 17):** تتميز هذه المرحلة بأن مفهوم الذات عند الفرد ينمو من خلال التعرف على الأشخاص المهمين في العائلة والمدرسة وفي هذه المرحلة يتم فيها تكوين أفكار عن العمل المناسب ويطور مفهوم الذات المهني وتحديد الأهداف المهنية من خلال الوعي بقدراته وميوله.
- 2- **مرحلة التحديد والتخصص (18 - 21):** ينتقل الفرد من عملية التفضيلات إلى إختيار المهنة أو التخصص الذي يريد دراسته بمعنى أنه يحدد مهنة المستقبل .
- 3- **مرحلة التنفيذ (22 - 24):** بعد الانتهاء من التعليم يدخل الفرد ميدان التخصص الذي درسه فعلا ويطبقه في الواقع بالتدريب ثم دخوله في مجال العمل المهني المناسب له.
- 4- **مرحلة الثبات والاستقرار (25 - 30):** يدخل الفرد فعلا إلى المهنة ويحاول الثبات والحفاظ عليها ويجعلها مهنة دائمة باكتساب الخبرة ويحاول تغيير مستواه المهني دون تغيير المهنة.
- 5- **مرحلة الاستمرار والتقدم والنمو (30 سنة فأكثر):** يفكر الفرد في التطوير في المهنة باكتساب الخبرة والتقدم والرقي والتدرج في السلم الإداري وإتقان مهارات العمل والإندماج والإخلاص للمهنة والشعور بالأمن والراحة النفسية.

ثالثا: نظرية الأنماط المهنية لجون هولاند:

إن نظرية هولاند تفترض أن إختيار الفرد لوظيفته يكون نتاج الوراثة وعدد غير قليل من عوامل البيئة والثقافة والقوى الشخصية، بما في ذلك الزملاء والوالدين والطبقة الاجتماعية والثقافية والبيئية والطبيعية لما لها دور في عملية الإختيار الوظيفي .

وتفترض هذه النظرية ، أنه يمكن تصنيف الأشخاص على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية إلى عدة أنماط كما أنه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها إلى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات بعضها مع بعض وأن المزاجية بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الإستقرار الوظيفي، والتحصيل والإنجاز والإبداع، فالشخص يختار عادة المهنة التي تتفق مع سماته الشخصية وميوله وقدراته مما يؤدي إلى شعوره بالسعادة ويحقق له الرضا النفسي .

هذا وقد اقترح هولاند ست بيئات مهنية تقابلها ست أنماط للشخصية، سمي الأولى البيئات المهنية والثانية التطور الهرمي للسماة الشخصية، ويمثل هذا التطور الهرمي تكيف الفرد مع البيئات المهنية الستة، هذا وقد أعطيت البيئات المهنية الست نفس أسماء الأنماط الشخصية والبيئات وهي:

1- البيئة الواقعية: ويقابلها البيئة الميكانيكية أو الآلية ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة في:

- العدوانية والميل نحو النشاطات التي تتطلب تناسقا حركيا وقوة ومهارة جسمية ورجولة.
- يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات لفظية وذات العلاقة مع الآخرين.
- يفضلون التصرف والفعل أكثر من التفكير.
- يتميزون بأنهم عمليون في تعاملهم مع مشاكل الحياة.
- يفضلون الأعمال اليدوية البارة والأدوات والأجهزة والحيوانات ويكرهون المساعدة والفعاليات التعليمية.
- قيمهم أشياء ملموسة مثل المال والقوة.

ومن أمثلة المهن التي تمثلها هذه البيئة: العمال، الفلاحين، التجار، سائقي الشاحنات.

2- البيئة العقلية: ويقابلها أصحاب التوجه العقلي ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بأنهم: يفضلون

- التفكير في حلول المشاكل أكثر من التصرف بها، ويميلون إلى التنظيم والفهم أكثر من السلطة.
- يستمتعون بمطالب ونشاطات العمل الغامض، ويهتمون بالبحث عن علل الأشياء وعلاقاتها.
- يمتلكون قيما واتجاهات غير تقليدية.
- يتجنبون التفاعل الإجتماعي وتكوين العلاقات مع الآخرين.

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: الأطباء، الباحثين، الفيزيائيين، الكيميائيين، البيولوجيين، علماء الإنسان.

3- البيئة الاجتماعية: ويمثلها أصحاب التوجه الإجتماعي ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بما يلي:

- يمتلكون مهارات لفظية ومهارات تتعلق بالعلاقات الإجتماعية لتحقيق أهدافهم المهنية.
- قيمهم الأساسية إنسانية ودينية
- يفضلون التعليم والخدمات الإجتماعية والإرشادية والمعالجة النفسية .
- يتجنبون المواقف التي تتطلب حل مشاكل بطريقة عقلية أو تتطلب مهارات جديدة.

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: الأخصائيين الإجتماعيين، المرشدين، المعلمين...

4- البيئة التقليدية: ويقابلها البيئة الملتزمة، ويتصف هؤلاء الأشخاص ضمن هذه البيئة في:

- الإلتزام والتقييد بالقوانين والقواعد والأنظمة والرغبة في العمل مع أصحاب السلطة والنفوذ.
- يتجنبون المواقف التي تحتاج إلى علاقات شخصية ومهارات جسمية.
- القدرة على ضبط النفس.
- يفضلون النشاطات التي تتضمن تنظيم لفظي وعددي.
- ينجزون أعمالهم من خلال الإمتثال بالطاعة.
- يحصلون على الرضا ويتجنبون الصراع والقلق.
- يميلون إلى الروتين في حياتهم.
- يميلون إلى الأعمال التي تتعلق بتنظيم الأشياء وترتيبها.

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: أمناء الصناديق في البنوك، أعمال السكرتارية..

5- البيئة المغامرة: ويقابلها البيئة الاقتصادية ويكتشفها الأشخاص ضمن هذه البيئة في: إتقان المهارات

اللفظية التي تحتاج إلى جهود عقلية.

- يدركون أنفسهم كأفراد أقوياء لديهم سلطة وسيادة وقدرة على التأثير على الآخرين.
- يتجنبون اللغة المحددة بشكل جيد.
- إجتماعيون يهتمون بالقوة والمركز الإجتماعي.
- يميلون إلى الأعمال الخطرة وغير العادية.

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: رجال السياسة والمحاماة والصحافة ورجال الأعمال.

6- البيئة الفنية: ويقابلها أصحاب التوجه الفني، ويتصف هؤلاء بأنهم: يفضلون العلاقات غير المباشرة . يفضلون التعامل مع مشكلات البيئة من خلال التعبير الذاتي. يتجنبون المشاكل التي تتطلب التفاعل مع الآخرين. يجنبون المواقف التي تتطلب مهارات جسمية، يظهرون قليلا من ضبط النفس، أكثر قدرة من الآخرين على التعبير العاطفي.

ومن الأمثلة على هذه المهن: الموسيقيون، الشعراء.....

ما يمكن قوله هو أن، هناك مجموعة من الأفكار الأساسية التي تركز عليها نظرية الأنماط لجون هولاند في الإرشاد المهني، تتمثل هذه الأفكار في فكرتين أساسيتين وتتمثل هاتين الفكرتين من خلال ما يلي:

- الأفراد يتجهون نحو الوظيفة التي تتناسب مع مهاراتهم وقدراتهم التي يختصون بها، والوظيفة التي تسد حاجاتهم الشخصية وتجعلهم أكثر رضا وسعادة، والوظيفة التي تكشف عن مدى معرفتهم بأنفسهم.
- الاختيار المهني يعتمد على معرفة الشخص لنفسه وميوله وقدراته ومعرفته لشروط وخصائص كل عمل وأهمية تناسب هذه الخصائص الشخصية مع متطلبات العمل.