

1 نظرية سوبر في التوجيه (1910-1994) Donald Edwin Super

تمهيد

يعتبر **سوبر** واحدا من أبرز الباحثين في حقل الاختيار المهني ، و جاءت كثير من أطروحاته متضمنة جزئيا في نظرية **جينزبارج** ، و لو أنه سجل على هذا الأخير بعض المآخذ من أهمها :

1- إهمال **جينزبارج** لنتائج موضوعية ومهمة انتهى إليها الباحثون قبله بالخصوص في استعمال وتقدير الاستبيانات الخاصة بقياس الاهتمامات .

2- توظيف وتفسير مصطلح " الاختيار " عرض إشكالات عملية .

3- الاختيار بالصورة التي عرضها تفيد معنى التفضيل. فبالنسبة لطفل عمره 14 سنة لا تعني أكثر من التفضيل لأنه في مثل هذه السن حاجة الإنسان إلى تعزيز معنى الواقعية محدودة بحيث أن عملية التفضيل لا تحتاج إلى التطبيق الفوري أو في اللحظة. أما صاحب 21 سنة المقتنع بمهنة المهندس مثلا، فالاختيار معناه تفضيلا إلا أنه شرع في تنفيذه و ربطه بالواقع حين التحق بمدرسة تكوين المهندسين ، هذا رغم أن السلوك النهائي لا يأتي إلا بعد أن ينهي دراسته و يباشر مهنته .

4- رغم أن **جينزبارج** و فريقه ادّعوا أنهم بصدد دراسة الاختيار المهني وأن هذه العملية تنتهي إلى التوفيق بين الاهتمامات و القدرات و القيم و الفرص المتاحة ، فإنهم لم يقدموا تفاصيل موضحة لعملية التوافق نفسها على أهميتها .

تحقيقا لأهداف التوجيه والإرشاد فإن **سوبر** سجل بحق الحاجة إلى تحديد العوامل الفاعلة والمتغيرات والمسالك التي يمر بها الأفراد عادة لاختيار والالتحاق بمهنة. ولذلك فهو ينظر إلى الحياة كلها من خلال خمس مراحل بارزة من النمو يقطعها الفرد: النمو، الاستكشاف، البناء أو التأسيس، المحافظة، الانحدار و التقهقر².

قناعات سوبر حول الاختيار المهني

قدم **سوبر** عشر اقتراحات هي في تقديره جوهرية في أي نظرية حول تطور الاختيار المهني في حياة الأفراد ، نذكرها موجزة فيما يلي:

¹ - مقتبس بتصرف من كتاب " الإرشاد و التوجيه " ، تأليف أمنصوري عبد الحق ، دار الغرب للنشر و التوزيع ، 2010

² - Growth, exploration, establishment, maintenance, decline

قسم علوم التربية السنة الثالثة "إرشاد وتوجيه" السداسي الأول السنة الجامعية 2021-2022

- 1- ضرورة الالتفات إلى الفروق الفردية بين الناس و التي تشمل القدرات العامة والخاصة والاهتمامات و بعد الشخصية. فقد أكدت نظرية سوبر على وجود اختلاف بين الأفراد في القدرات والاستعدادات و الميول و السمات الشخصية و الذي من المتوقع أن ينعكس على عملية الاختيار المهني في صور متنوعة و متباينة .
- 2- إن حصيلة قدرات الفرد و سمات شخصيته و ميوله تؤهله في مجموعها المتفاعل بصورة عامة لمباشرة أنواع من الوظائف و المهن . فلا ينبغي تضيق مجال عملية الاختيار المهني بهدف ضمان النجاح في العملية مع تحقيق أكبر درجة من التوافق .
إن تعدد الإمكانيات بالنسبة لكل فرد منا يمكنه من مباشرة عدد من المهن و تحقيق النجاح والرضا فيها . و من السهل التعرف عليها بواسطة الاستبيانات التي تقيس الاهتمام المهني .
- 3- توجد أنماط للقدره المهنية مع كل فرد كما أن كل مهنة تتطلب نموذجا محددًا من سمات الشخصية والقدرات و الاستعدادات و الميول . و لا شك أن المردود الأكبر نتوقه مع الفرد الذي يباشر المهنة التي يملك كل متطلبات مزاولتها ويستطيع فيها تحقيق ذاته. والنمط الواحد من القدرات والاهتمامات والشخصية يكون أنسب لبعض المهن من بعضها الآخر. مع توقّر بعض المرونة في قدرة الفرد على مباشرة والنجاح في أكثر من مهنة و أن المهنة الواحدة قد تناسب أكثر من نمط من الشخصية الإنسانية .
- 4- إن اختيار مهنة و التكيف معها عملية مستمرة و لذلك يتغير التفضيل المهني والكفاءة المهنية مع تغير الزمن و الخبرة . وهذا يؤكد على تأثير عوامل التعلم والنضج وما يرافقهما من تغير في مفهوم الذات و النظرة الفرد إلى العالم من حوله . فالاختيارات و المهارات المهنية تتغير مع الوقت و بحصول التجربة . وهذا يجعل الاختيار والتكيف المهني عملية متواصلة و مستمرة .
- 5- إن عملية الاختيار والتكيف المهني يمكن وصفها في ظل المراحل التي يمر بها الفرد . و هذه العملية تمر بمرحلتين أساسيتين هما مرحلة الاستكشاف التي تتأرجح فيها المواقف بين تعاطي الخيال والنزول إلى الواقع و مرحلة التأسيس التي تحتضن المحاولات و تنتهي إلى الوضع المستقر .
- 6- إن طبيعة النمط المهني تحدده عوامل خارجية مثل الخلفية الاجتماعية والاقتصادية، فرص العمل المتاحة ، وعوامل داخلية مثل القدرات العقلية، الانجازات وسمات الشخصية.
- 7- بإمكاننا تتبع عملية النمو المهني و توجيهها عبر مراحل البناء الأساسية و تنمية ما هو مطلوب من قدرات واستعدادات و ميول التي تواكبها و تتجاوب معها. وهذا يبرز أهمية دور المؤسسات الحاضنة التي ينتظر منها تقديم مساهمتها في الانتقال السليم بالفرد إلى مرحلة الاختيار المهني الناضج بعد تزويده بكل ما من شأنه أن يساعد على القيام بذلك.

قسم علوم التربية السنة الثالثة "إرشاد و توجيه" السداسي الأول السنة الجامعية 2021-2022

8- إن عملية النمو المهني هي تجسيد لعملية تكيف و نضج نفسي واجتماعي واكتمال لمفهوم الذات الذي يحمله الفرد. و هو حصيلة تفاعل عدة عوامل شخصية ذاتية و اجتماعية خارجية . فهي عملية توفيقية يكون فيها مفهوم الذات ثمرة للتفاعل بين قدرات موروثه و تركيبة عصبية من جهة ، ومدى إتاحة الفرصة لأداء أدوار مختلفة ، وعمليات التقويم للدرجة التي تحظى بها نتائج لعب الدور من قبول من المشرفين أو الزملاء و الأقران.

9- تحديد الدور و معاينته عمليا هو عين التوفيق بين خصائص الفرد و الواقع الذي يتحرك فيه . و لا فرق بين أن يتحدد هذا الدور عن طريق الخيال أو أثناء عملية التوجيه المهني ذاتها أو حين مباشرة العمل في ميدانه. فلعبة الدور المقترح في العنصر السابق هو أيضا عبارة عن عملية توفيق و مواءمة بين مفهوم الذات الذي يحمله الفرد والحقائق المتعلقة بالعوامل الاجتماعية الخارجية التي ينتظر منه أن يواجهها و يتعامل معها.

10- يرتبط شعور الفرد بالرضا عن العمل بمدى تماشي هذا الأخير مع إمكاناته الخاصة و قدراته واستعداداته و بمدى ضمانه المكانة الاجتماعية التي يصبو إليها³. فالعمل هو طريقة و نهج في الحياة. و يتحقق الاختيار المناسب والصحيح و التكيف الشخصي أكثر عندما تكون طبيعة العمل و نمط الحياة الذي يصاحبه يتوافقان مع قدرات و اهتمامات و قيم الفرد .

عوامل مؤثرة في عملية الاختيار

وقد أكد سوبر بشكل خاص على آثار التفاعل بين العوامل الشخصية و الاجتماعية والدور الذي تلعبه في صياغة مفهوم الذات لدى الفرد. هذا المفهوم بدوره له تأثير كبير في اختيار المهنة و الالتحاق بها والمحافظة عليها وتحقيق الرضا من خلال مباشرتها.

نقطة تركيز أخرى من قبل سوبر أن النمو هي عملية متواصلة تمر بسلسلة من المراحل المتعاقبة لا ترتبط إلا نسبيا بعمر الفرد. علما بأن نتائج الدراسات أكدت دوما أن عوامل مثل الذكاء العام و القدرات الخاصة والمستوى الثقافي وخصائص الشخصية و الظروف الاجتماعية فضلا عن أحوال الجسم الصحية كلها اقترنت بالنجاح و إلى حد ما رسمت له إطاره و حيزه.

1- الذكاء العام

- سجلت نتائج الدراسات علاقات ارتباطية عالية بين الذكاء و قياسات التدريب⁴.
- رغم أن علاقة الذكاء بالعمل هي صعبة الإثبات، فقد أسفرت نتائج بعض الدراسات على أن الإناث ذوات الذكاء العالي كرهن العمل الروتيني الذي يطغى فيه تكرار الحركة أو الفعل، في حين فضلت

³ - هذه العناصر ذكرها عبد الفتاح محمد دويدار ، المرجع السابق ، ص.139-140 أوردناها هنا بتصرف

⁴ - Vernon and Parry (1949)

قسم علوم التربية السنة الثالثة "إرشاد و توجيه" السداسي الأول السنة الجامعية 2021-2022
الإناث الأقل ذكاء مثل هذا العمل الروتيني، مع الإشارة إلى أن إنتاج الذكيات كان فوق المتوسط في حين نزل إنتاج غير الذكيات إلى مستوى تحت المتوسط⁵.

• إذا كان مستوى ذكاء الفرد يفوق ما تتطلبه المهمة فإنه يكون في حاجة أكبر إلى الحفز والتشجيع حتى لا يقتحم نفسه الملل من جراء روتينية الأداء فيضعف عنده مستوى الرضا المهني و يدفعه إلى ترك العمل.

• يتكيف الفرد أحسن عندما يكون متوسط ذكاء زملائه في المهنة قريب من مستواه. فإذا كانت درجته تحت المتوسط المهني بكثير فقد يبدو له من الصعب تعاطي المنافسة بنجاح و تحقيق الترقية أو ربما حتى أداء الواجب المهني .

• فقد أظهر أنجر و بور⁶ أن العديد من الوظائف والمهن تتجح فيها إناث بمعدلات الذكاء الأكثر انخفاضا.

وعلى العموم فإن معدلات الذكاء التي اقترنت بالنجاح في المهن جاءت متعددة و شملت حتى أدنى المستويات، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن الذكاء هو عامل من بين عدة عوامل أخرى التي تقف وراء النجاح أو الفشل المهني.

ومن افتراضات سوبر التي تحتاج إلى إثبات وتأكيد: إمكانية وجود علاقة إيجابية بين الذكاء والوظائف الراقية و بين الذكاء و المهن التي تتطلب مهارات خاصة ، وعدم وجود علاقة بين الذكاء والمهن التي لا تتطلب المهارة .

2- المستوى الثقافي

• يمكن تحديد مستوى الفرد الثقافي بالشهادات العلمية التي حصل عليها ، نوع البرامج التي تابعها ، المدة التي استغرقتها الدراسة، الدرجات التي نالها في اختبارات تحصيلية ، استمرار التحقق بالنمو والتطور أو التقدم، أو اجتماع هذه العوامل أو بعضها، كما يمكن تقدير مستوى الفرد الفعلي في الميدان مباشرة بواسطة طبيعة ونوع الإنجاز الذي يحققه.

• البعض يرى إن مستويات التحصيل والمستويات الثقافية يمكن أن تتدخل في إطار المجموعات المهنية الكبرى و لكنها لا تقيد كثيرا في إطار مهنة بعينها و ما يرتبط بها من خصائص و يتناسب معها من متطلبات. وإن اللجوء إلى الاختبارات المقننة من شأنه أن يساعد في تحسين الوضع و تهيئة الأرضية لاتخاذ القرار الأصح⁷.

• في المقابل يعتقد عدد كبير من الباحثين أن المستويات التحصيلية لها آثارها المباشرة في كثير من المهن والوظائف بحيث تكون بعض المواد الدراسية ذات أهمية قصوى ، يتوقف عليها مصير مستوى

⁵ - Wyatt et al (1929)

⁶ - Unger and Burr (1931)

⁷ - Lingwood (1952)

قسم علوم التربية السنة الثالثة "إرشاد وتوجيه" السداسي الأول السنة الجامعية 2021-2022
الفرد في الأداء المهني. والسؤال الذي يطرح هنا ما هي الغاية من فرض مستوى أكاديمي ثقافي معين عند الالتحاق بعمل ما هل هو تبرره طبيعة المهنة التي يراد ممارستها أو من أجل الرفع من وضع المهنة أم فقط لتحديد من يحق له الالتحاق و من لا يحق له في عملية انتقائية "موضوعية"
3- الاستعدادات الخاصة

يمكن تحديد القابليات والاستعدادات بالدرجات المحصل عليها في الاختبارات المعدة لهذا الغرض بعد التأكد من ثباتها . و إلى حد الآن تبقى المعلومات المتوفرة حول هذا الموضوع ضئيلة ، مع تأكيد الأوساط العلمية على أن بعض هذه الاستعدادات ارتبطت فعلا بالنجاح في المهن. و بما أن الاستعدادات تلازم صاحبها فإذا جاءت تناسب العمل أو المهنة فإنها تصبح ضمن العوامل الفاعلة في المحافظة على مستوى الأداء المهني لدى الفرد.

4- الاهتمامات

إن الاهتمام كمفهوم في علم النفس يصعب وصفه و بالتالي تحديده⁸. و نتناوله هنا بمعناه الخاص لا بمعناه العام، أي الاهتمامات الخاصة (العمل في الخشب، إنجاز الصور الفوتوغرافية ، ...) . هذه الاهتمامات و الميول يمكن تحسسها من خلال⁹:

- التعبير عنها بما يحبه الفرد و بما يكرهه و بما لا يبالي به ... مثل هذه الاهتمامات غالبا ما تكون غير ثابتة .

- التعبير عنها بالسلوك كمعرفة كيف يقضي الفرد وقته : هذه الاهتمامات المعبر عنها سلوكيا و موقفيا يصعب الحكم عليها هل هي تعبير بالفعل عن شيء ثابت و قناعة راسخة أم أنها جاءت نتيجة الفرص المتاحة ، أو عوامل أخرى كتحذل الأب المحفز أو المنفر ، و قد لا يكون في وسعنا معرفة ما هو مستوى اهتمامه بالشيء نفسه إذا حُير في الأمر أو إذا أُتيحت فرص أخرى .

- الوقوف عليها بواسطة أدوات قياس الاهتمامات والميول.

- التعرف عليها بواسطة الاستجابات باعتماد استبيانات أو استمارات.

وحتى نتمكن من معرفة أثر الاهتمامات في واقع الفرد المهني يجب أن نبحث في الجماعة الذين باشرنا المهن باهتمام و أنهم يقومون بالعمل على أحسن و أكمل وجه مع شعورهم بالرضى المهني وهم يباشرونه و نقارنهم مع الذين باشرنا العمل باهتمامات أخرى، وأن في مقدورهم القيام بمهن أخرى بمستوى أفضل من المستوى الذين عرفوا به. وهذا النوع من الأدلة ما زال بعيد المنال، رغم أن سترونج Strong بعد أن استخدم الاستمارة وجد علاقة بين الاهتمام بالمهنة و النجاح فيها .

إن الاهتمامات الخاصة تكون عادة غير ثابتة خاصة أثناء مرحلة المراهقة.

⁸ - Berlyne(1949) , Vernon (1953)

⁹ - Super (1949)

قسم علوم التربية السنة الثالثة "إرشاد و توجيه" السداسي الأول السنة الجامعية 2021-2022
خلاصة القول إن الاهتمامات هي صعبة التحديد والوصف و قليلة هي طرق قياسها . و هي بذلك تغلت من قبضة الاختبار والتقدير و يصبح الاعتماد عليها في تفسير الظاهرة المهنية هو اعتماد على شيء هلامي غير محدد الطبيعة والمعلم .

5- الشخصية

دار حول تعريف الشخصية اختلاف كبير وتباين في أوساط الباحثين. ولعل من النظريات المفيدة في مجال الاختيار المهني نظرية الأبعاد على النحو الذي عرضها الباحث *أيزنك* أو بإضافات من وافقه في توجهه العام حيث أنها تقترح إطارا عاما يتناول جميع الحالات والتي يركز في تمايزها وخصوصيتها على الدرجة داخل الأبعاد المقترحة والتي تنتظم كل الأفراد. و مجمل الآراء المؤكدة على تأثير عامل الشخصية تعتبر كل نمط شخصية أو كل مجموعة أنماط باستعداداتها تكون أكثر توافقا مع بعض المهن حيث يكون أصحابها أصلا أكثر ميلا إلى تلك المجالات المهنية من غيرها. مع ملاحظة أن نمط الشخصية إذا اقتنعنا بثبات تتاغم مكوناته، فلن يكون سوى ثمرة تفاعل عوامل عديدة بيولوجية وعقلية- نفسية واجتماعية- ثقافية خاصة خلال مراحل الطفولة و قبل سن النضج، مع عدم محاولة تفكيك هذا المفهوم إلى عناصره المختلفة حتى لا يفقد هويته، على اعتبار أن التأثير المفترض لعامل الشخصية يتناوله في كليته ولا يلتفت إلى عناصره التي تركبه.

تعليق عام على نظرية سوبر

1- إن الإضافات التي عرضها سوبر على ما جاء به جينزبارج و فريقه إضافات نوعية ساعدت على تفكيك الصورة المركبة للاختيار المهني التي عرضها جينزبارج والوقوف على العوامل الفاعلة ضمنها والتي لم يوليها جنزبارج اهتماما خاصا، وبذلك تتكامل موضوعيا الأطروحتان، وبالتالي يتحدد عمليا مسار التربية المهنية و أولوياتها و بصورة أوضح مجالات التركيز فيها .

2- من الأوجه الأصلية في عرض سوبر اعتباره نمو الفرد المهني علامة اكتمال مفهومه للذات فضلا عما يجسده من تكيف و نضج نفسي واجتماعي،

3- إن ما أراد جينزبارج تحقيقه من خلال التأكيد على مبدأ لا معكوسية الاختيار المهني و الذي انتقد فيها أشد الانتقاد تناوله سوبر في صورة أكثر منطقية وواقعية وذلك حين اعتبر أن ما لدى الفرد من قدرات واستعدادات يؤهله للانخراط في مجالات مهنية عديدة بحيث إذا لم يوفق في واحدة منها انتقل بسهولة و يسر إلى أخرى يتوافق معها دون أن يضطر إلى العمل مدى الحياة في ميدان لا يطمئن فيه لا يحقق له الرضا النفسي .

4- من المآخذ على سوبر إن العوامل التي اعتبرها ذات أهمية(خاصة الذكاء، الاستعدادات ، الاهتمامات ، الشخصية...) تعارضت حولها آراء الباحثين إلى حد التناقض و بذلك يصعب تعريفها وضبطها و التعامل معها.