

نبذة تاريخية عن التوجيه المهني:

لقد مر التوجيه المهني بتاريخ حافل بالتغيرات والتطورات، فإذا تكلمنا عن بداياته، فقد كان موجودا منذ القدم وممارسه الإنسان من دون إعطائه هذه التسمية.

لقد كان التوجيه فيما مضى موجودا، ويمارس دون أن يأخذ هذا الاسم أو الإطار العلمي ودون أن يشمل برنامجا وبرامج، ولكنه تطور وأصبح الآن ذا أسس ونظريات وطرق ومجالات وبرامج، وأصبح يقوم به متخصصون علميا وفنيا.

وقد بدأت حركة الإرشاد والتوجيه سنة 1898 على يد "جيسي ديفس" الذي عمل مرشدا في مدرسة ثانوية في ديترويت المركزية في ولاية "ميشين"، ولدة عشر سنوات كان خلالها يساعد الطلاب على حل مشاكلهم التعليمية والمهنية، وفي نفس السنة ألقى رئيس جامعة "شيكغو" "وليم هاربر" خطابا حث فيه على التعليم الفردي. وفي سنة 1906 ألف "ألي ويفر" كتيباً بعنوان "اختر مهنتك". وفي سنة 1908 أصبح "فرانك بارسون" أول مسئول وموجه في أول مكتب أسس للتوجيه المهني في مدينة بوسطن وادخل هذا النشاط إلى المدارس العامة.

نظريات التوجيه المهني:

ومع الأهمية القصوى لهذا التخصص برز علماء ومفكرين بنظرياتهم وأفكارهم وإعطاء أحسن الطرق والأساليب للتوجيه المهني على أسس ومعايير.

تهدف نظريات التوجيه المهني إلى تفسير العوامل النفسية والجسمية والبيئية والمعرفية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها من عوامل ومعرفة أثرها على الفرد عند اتخاذ قراراته المهنية.

نظرية "جينزبرج" (1901):

يرى "جينزبرج" أن هناك أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني وهي عامل الواقعية أي أن ما يتخذه الفرد من قرارات تتعلق بالمهنة تأتي لتلبية واقع معين في حياته، نوع التعليم، واتجاهات الفرد العاطفية وقيمه الشخصية والاجتماعية. كل يلعب دورا لا يقل أهمية عن الآخر في عملية الاختيار المهني.

كما يرى أن هناك 3 فترات للاختبار المهني

- فترة الاختبار الخيالي من 3 سنوات إلى 11 سنة:

إذ يتخيل الطفل نفسه وهو يلعب ممارسة مهنة ما كالشرطي، الطبيب والمعلم. وهذا تقليد

للآخرين

- فترة التجريب من 11 سنة إلى 18 سنة: وتنقسم إلى أربعة مراحل:

- + مرحلة الميل من 11 إلى 12 سنة: يبدأ الطفل بتحديد المهن التي يميل إليها
- + مرحلة القدرة من 12 إلى 14 سنة: يبدأ الطفل بمراعاة القدرات المناسبة للمهن
- + مرحلة القيمة من 14 إلى 17 سنة: يبدأ بالمواءمة بين قدراته والمهن المناسبة
- + مرحلة الانتقال من 17 إلى 18 سنة: تتصف بالقرار المهني والثبات النسبي

- الفترة الواقعية من 18 إلى 22 سنة وتشمل 3 مراحل:

- + مرحلة الاستكشاف: القدرة على تحديد أهدافه واختياراته
- + مرحلة التبلور: القدرة على تحديد التخصص الذي يناسبه والمهن التي لا تناسبه
- + مرحلة التخصص: يكون الفرد قد اختار العمل الذي يريده بعد اكتشافه لقدراته وميوله.

نظرية "سوبر":

تأثرت أفكار سوبر بما جاء به "كارل روجرز وكارتر وبودرن أصحاب المدرسة الإنسانية" الذين ركزوا على أن سلوك الفرد ما هو إلا انعكاس يبحث الفرد من خلاله عن تحقيق أفكاره المتعلقة بوصف الذات وتقييمها.

وتعتبر نظرية "سوبر" من النظريات التي كان لها صدى واسع ومن النظريات التي ساهمت في التأثير بأفكار سوبر ما جاء به "كارل روجرز كاتر" و"بودرن الدين" على أن سلوك الفرد ما هو إلا الانعكاس يبحث الرد من خلاله عن تحقيق أفكاره المتعلقة بوصف الذات وتقييمها، كما أشار "بودرن" إلى أن الاستجابات لقوائم الميول المهنية تمثل انعكاساً لمفهوم الفرد عن نفسه من خلال الأنماط المهنية الجامدة التي يؤمن بها. ويرى "سوبر" أن النمو عملية مستمرة مدى العمر تبدأ في منتصف مرحلة الطفولة وتستمر إلى مرحلة المراهقة حيث يمر الفرد بمجموعة من المراحل.

وقد اعتمد سوبر في تطوير نظريته على ثلاثة أسس تشكل الإطار العام للنظرية وهي: نظرية مفهوم الذات، علم النفس الفارقي وعلم النفس النمو.

وقد رأى "سوبر" أن عملية النمو والاختيار المهني تمر بخمس مراحل سماها واجبات النمو المهني

وهذه

- مرحلة البلورة: 14-18 سنة: يقوم الفرد بتكوين الأفكار عن العمل المناسب.

- مرحلة التحديد والتخصص: 18-21 سنة: ينتقل من الخيار العام المؤقت غير المحدد إلى الخيار

المهني الخاص المحدد.

- مرحلة التنفيذ: 21 – 24 سنة: تتم عملية التعليم والتدريب اللازمين للمهنة.

- مرحلة الثبات والاستقرار: 25 – 35 سنة: أي الثبات في العمل واستعمال الفرد لمواهبه.

- مرحلة الاستمرار والنمو: من 30 فما فوق: تأقلم الفرد في مهنته من خلال إتقان مهارات العمل.

فالصبغة الرئيسية التي تظهر جلية في أبحاث سوبر ونظريته هي أهمية تطور وتنفيذ مفهوم الذات "Self-Concept" والفرضية تقوم على أساس أن الفرد يختار المهنة التي تسمح له بأداء عمله على نحو ينسجم مع الصورة المتكونة في ذهنه عن الذات "Self Picture"

ويفترض "سوبر" أن الأفراد عند اختيارهم الدخول بمهنة تبدو أكثر ملائمة لهم، فهم إنما يكافحون من أجل تحقيق الذات ويرى أن مفهوم الذات يتطلب من الشخص أن يعرف نفسه كفرد متميز، وأن يدرك تشابهه مع الآخرين، بما يساعده في اتخاذ قرارات تربوية ومهنية تنسجم مع مفهومه عن ذاته، وأن مفهوم الذات المهني ينمو من خلال النمو الجسدي والعقلي للفرد.

وفي المقابل هناك مراحل النمو المهني والتي تبدأ من مرحلة البلورة" من 14- 18 حيث يقوم الفرد بتكوين الأفكار عن العمل ويطور مفهوم الذات المهني، مرحلة التحديد" من 18- 21 "يتخذ الخطوات لتحديد قراره ثم مرحلة التنفيذ" من 21- 24 الدخول في مجال العمل ثم مرحلة الاستقرار 25-35 الثبات في العمل، ثم مرحلة الاندماج" 35 فما فوق "وهي مرحلة الأمن والأمان والراحة النفسية.

نظرية "أن رو":

تأثرت آن رو في نظريتها" بجاردنر ميرفي "فيما يتعلق باستخدامها لنظرية الطاقة النفسية التي يقوم بها الأهل كطريق تتدفق من خلاله طاقة الأطفال نحو العمل، كما تأثرت بنظرية "ماسلو" في الحاجات والعوامل الوراثية، ورأت أن للتنشئة الأسرية للطفل دور في عملية اختياره لمهنته.

وتعد نظرية "آن رو" إحدى نظريات التحليل النفسي التي تبحث في أساليب الرعاية الوالدية في مرحلة الطفولة المبكرة، وتأثير ذلك على الميول المهنية والسلوك المهني واتخاذ القرارات في المراحل العمرية اللاحقة، والافتراض الأساسي عند (رو) هو أن العناصر الأساسية الرئيسة ترجع إلى التفاعلات المبكرة بين الوالدين والأبناء.

كما ترى "آن رو" بأن الجينات الموروثة تحدد إمكانية نمو جميع خصائص الفرد و أن مظاهر التحكم الجيني و مدى طبيعته تختلف لاختلاف خصائص الفرد المختلفة، و ترى رو أيضا بان الخصائص الوراثية عند الفرد لا تتأثر فقط بالخبرات التي مر بها في سن الطفولة، بل تتأثر بالثقافة و الوضع الاجتماعي و الاقتصادي في الأسرة و بالدرجة التي يسمح بها الوالدان للطفل بإشباع حاجاته أو عدم إشباعها، و ترى "روبان" حاجات الطفل تتطور حسب اتجاهات الوالدين نحوه و أكدت على أن هناك علاقة بين الجو الأسري في مرحلة الطفولة المبكرة و النمو المهني عنده مستقبلا.

وإن طبيعة العلاقة العاطفية السائدة في الأسرة بالنسبة للأطفال من وجهة نظر "رو" (Roe)

إما أن تتصف بالحب والتقبل فتنعكس على إشباع الحاجات ابتداء من الحاجات الأولية وانتهاء بتحقيق الذات، وإما أن تتصف بالرفض والإهمال فتنعكس على إشباع

الحاجات الأولية فقط دون إيلاء الحاجات الأعلى في السلم الهرمي أي اهتمام ، وينشأ عن ذلك بالضرورة توجه الأفراد نحو المهنة التي يجدون فيها متنفساً للتعبير عما يعتمر في نفوسهم نتيجة لهذه التنشئة، فالطفل الذي نشأ مقبولاً في أسرته يتجه في اختياره المهني إلى المهن التي تتطلب قدراً كبيراً من الاحتكاك مع الناس، أما الطفل الذي نشأ في أسرة يسودها البرود العاطفي وكان فيها مرفوضاً فإنه يسعى في اختياره المهني إلى المهن والأعمال التي تتطلب أقل قدر ممكن من التعامل مع الناس كالمحاسبة وأعمال المختبرات والبناء.

نظرية "هولاند":

في دراساته الممتدة بين عامي 1952 و1956 لتوضيح مفهوم الذات المهنية وكيفية تعريفها، توصل إلى أن الأفراد الذين لاقوا اهتماماً لتنظيم معرفتهم حول المهن وحول ذاتهم خلال مرحلة نموهم لديهم قدرة أكثر على اتخاذ قرارات مهنية مستقبلية.

وقد ركز هولاند على عاملين هامين هما النمط السلوكي "Behavioral style" و طراز الشخصية "Personal type" ويفترض بأنه من الممكن وصف الأشخاص بالاستناد إلى نمط الشخصية والسلوك المرافق له، كما يفترض هولاند بأن البيئات التي يعيش فيها الأفراد يمكن أن توصف على أساس مقارنتها لنموذج معين من البيئات، وأن المزاوجة بين الأشخاص والبيئات تفرز مجموعة من النتائج يقع ضمنها نمط سلوكي معين للفرد يتضمن الاختيار المهني.

ويرى هولاند أنه يمكن النظر إلى الميول المهنية أنها تعبير عن شخصية الفرد أي أنه هناك علاقة تبادلية بين صفات الشخصية والميول، وقد بنى هولاند نظريته في أنماط الشخصية المهنية على قاعدة أساسية وهي اختيار الفرد لمهنة معينة واستمراره فيها إنما يعتمد على ملائمة تلك المهنة لشخصيته.

يفترض "هولاند" في نظريته انه يمكن تصنيف الأشخاص على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية إلى عدة أنماط كما انه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها إلى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات بعضها مع البعض، وأن المزاوجة بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الاستقرار المهني والتحصيل والانجاز والإبداع. فالشخص يختار عادة المهنة التي تتفق مع سماته الشخصية وميوله وقدراته مما يؤدي إلى شعوره بالسعادة ويحقق له الرضا النفسي.

وقد وضع هولاند أربعة مبادئ للسلوك المهني وهو إمكانية تصنيف شخصية الأفراد إلى ستة أنواع

"واقعية – تفحصية – فنية – اجتماعية – إقدامية – تقليدية"، وإمكانية تصنيف البيئات إلى ذات

الأنماط السابقة، ووجود ضغوط من التنظيم بهدف إحداث اتساق من جانب كل فرد، فالفرد يعمل على الالتحاق بالعمل الذي يتفق مع قدراته ونمط شخصيته، والتنظيم يقوم باختيار الأفراد بناء على مجموعة من الإجراءات، والمبدأ الأخير هو أن الفرد يتأثر بهذا التفاعل بين نمط الشخصية وخصائص بيئة العمل.

هذا وقد اقترح هولاند ستة بيئات مهنية تقابلها ستة أنماط للشخصية سمي الأول البيئات المهنية والثانية التطور الهرمي لسمات الشخصية، ويمثل هذا التطور الهرمي تكييف الفرد مع البيئة المهنية الست.

وهذه الأنماط والبيئات هي:

- البيئة الواقعية: وتمثلها المهن التالية: العمال، الفلاحين، سائقي الشاحنات، النجارين.
- البيئة العقلية: وتمثلها المهن التالية: الأطباء، الباحثين، الفيزيائيين، الكيميائيين، البيولوجيين، علماء الإنسان.
- البيئة الاجتماعية: وتمثلها المهن التالية: الأخصائيين الاجتماعيين المرشدين، المعلمين.
- البيئة التقليدية: وتمثلها المهن التالية: أمناء الصناديق في البنوك، أعمال السكرتارية، المحاسبون، المكتبيون.
- البيئة المغامرة: وتمثلها المهن التالية: رجال السياسة والمحاماة والصحافة ورجال الأعمال ومندوبي المبيعات.
- البيئة الفنية: وتمثلها المهن التالية: الموسيقيون، الشعراء، الأدباء والرسامون.

يتضح من نظرية "سوبر"، و"هولاند"، و"آن رو" ما يلي:

إن الأساس الذي قامت عليه نظرية "سوبر" هو أن اختيار الفرد لمهنة من المهن إنما هو تعبير عن تصوره لذاته وعن الدور الذي يتفق مع تصوره عنها، وأن مراحل نمو الفرد الطبيعية تقابلها مراحل لنمو الذات المهنية له، فالفرد يسعى إلى تكوين ذات مهنية عن نفسه تتطابق مع مفهومه عن ذاته، وإن لعب الدور الذي تثيره عملية الهوية يساعد في تطوير مفهوم الذات المهني، ومع التقدم في العمر يصبح لعب الدور أكثر دقة.

أما "هولاند" فقد أوضح أن هناك تلاؤماً بين البيئة التي يعيش فيها الفرد ومهنته، وغالباً ما تكتسب معرفة الفرد عن نفسه وعن البيئة لا شعورياً، وأن اختيار الفرد لمهنته بعد التخرج هو محصلة لمجموعة من القوى والتي تتضمن تدرج هرمي لاختياره كما تحدث (هولاند) عن ضرورة وجود انسجام لقدرات الفرد مع متطلبات البيئة، وهذا الأمر يتوقف على كون الشخصية والبيئة من نفس النمط، ولما كان لكل فرد أسلوب حياته الذي تحدد بناء على قيمه وميوله واستعداداته وسمات شخصيته وذكاءه ومفهومه عن ذاته، فإن هذا الأسلوب هو الذي سيساعد الشخص على توجيهه بدرجات متفاوتة نحو البيئات المهنية المختلفة. أما "رو" ترى أن التنشئة الأسرية هي التي تؤثر على مفهوم الذات المهنية للفرد وعلى قراره المهني، فالخصائص الوراثية عند الفرد لا تتأثر فقط بالخبرات التي مر بها في سن الطفولة، بل تتأثر بالثقافة والوضع الاجتماعي والثقافي في الأسرة وبالدرجة التي يسمح بها الوالدان للطفل بإشباع حاجاته أو عدم إشباعها، والتي تتطور حسب اتجاهات الوالدين فهناك علاقة بين الجو الأسري في مرحلة الطفولة والمستقبل المهني للفرد.

تابع محاضرة التوجيه المهني...