

## الإرشاد المهني

### المقدمة:

يعتبر الإرشاد المهني من أقدم مجالات الإرشاد الذي يستهدف مساعدة الأفراد على اختيار مهنة معينة وفقا لقدراتهم وميولهم وطموحاتهم وإعدادهم لها ضمان استمراريتهم فيها، وأن التفكير في العمل أو المهنة أو الوظيفة أصبح يشغل حيزا كبيرا من جهد الفرد ووقته، ومن هنا أصبح الإرشاد المهني مجالاً ذا أهمية بالغة من بين مجالات الإرشاد النفسي المختلفة ، وبمعنى آخر فإن الإرشاد المهني لا يقتصر على مساعدة الفرد في اختيار مهنة معينة فقط بل يشمل بالإضافة إلى ذلك مساعدته وتأهيله لهذا العمل، ومن ثم مساعدته للحصول على العمل المناسب في المكان المناسب، ثم العمل على ضمان استمراره فيه ورضاه عنه قدر الإمكان.

### تعريف الإرشاد المهني:

- عملية مساعدة تتضمن مجموع الخدمات التي تقدم للفرد لمساعدته في اختيار المهنة التي تتلائم مع قدراته وأهدافه وميوله ، وفي إعدادها لها والتوافق معها ومواجهة المشكلات التي قد تعترضه في سبيل تحقيق ذلك، بغية تحقيق الرضا المهني والتوافق النفسي والاجتماعي، والكفاية الإنتاجية.
- يساعد الأفراد في تحقيق الكفاية الإنتاجية، والرضا الوظيفي، والتوافق النفسي والاجتماعي، حيث أن وضع الشخص المناسب في المكان المناسب يضمن له النجاح والتفوق في عمله والاستقرار فيه.

### أهمية الإرشاد المهني :

- 1- تغير حاجة السوق، ففي هذا العالم المتغير في كل يوم تظهر أعمال ومهن ووظائف جديدة تحتاج إلى تأهيل وتدريب وقدرات جديدة مما يستوجب تدخل شخص مؤهل لإرشاد الأفراد وتوجيههم نحوها.
- 2- تغير حال السوق فنجد أن مهنا وأعمالا تروج في فترة زمنية معينة تجعل الأفراد ينساقون نحوها، ثم تتغير الظروف والأحوال ويصيبها الكساد وتبرز الحاجة إلى أعمال أخرى مما يستوجب تدخل شخص مؤهل يمتلك العلم والمعرفة بالتغيرات التي تنتاب سوق العمل ويعمل على إرشاد وتوجيه الأفراد الوجهة السليمة.

### أهداف الإرشاد المهني:

- 1- تقديم المعلومات المهنية إلى المسترشدين حيث يتم تزويدهم بمعلومات وافية وصحيحة عن المهن المتاحة وشروط ومتطلبات الالتحاق بها ومستقبلها بالإضافة إلى إعطاء صورة عن مردودها المادي والمعنوي.
- 2- تعريف المسترشدين بأنفسهم من خلال تعريفهم بقدراتهم وأهدافهم وطموحاتهم وذلك باستخدام جميع الوسائل والأساليب الممكنة كل ذلك من أجل مساعدتهم في تحديد العمل المناسب.
- 3- تدريب وإكساب المسترشدين المهارات المهنية وذلك من خلال توجيههم من أجل إعدادهم نظريا وعمليا للوصول إلى كفاءة علمية وعملية مناسبة.

4- مساعدتهم في تحقيق التوافق المهني وذلك من خلال مساعدة المسترشدين لحل مشكلاتهم المرتبطة بالعمل أو بعلاقتهم مع الآخرين والتوافق مع المهنة مما يؤدي بالتالي إلى شعورهم بالرضا والسعادة ويزيد من فاعليتهم الإنتاجية واستمرارهم في العمل.

### أهم خدمات الإرشاد المهني :

1- التربية المهنية :- ويقصد بذلك التعرض لخبرات واسعة على عدد كبير من المهن أو التعرف لخبرات مركزة لممارسة أساسيات مهنة واحدة وبذلك تتضمن التربية المهنية برنامجاً تعليمياً مهنياً يدور حول محور رئيسي وهو توفير المعلومات المهنية فيما يتعلق بمتطلبات الشخصية ومتطلبات المهنة بأنواعها حتى يستطيع الفرد أن يتخذ في ضوء ذلك قراراً مهنياً سليماً .

2- تحليل العمل :- ويشتمل على تحديد ذلك العمل من مهارات عقلية وجسمية وحركية ومعرفة طبيعة وظروف وعوامل النجاح والتقدم فيه والمستقبل الأكاديمي والمهني .

3- الاختيار المهني :- ويقصد بالاختيار المهني مساعدة الفرد في اتخاذ القرار الخاص بمهنة المستقبل ، وذلك بعد دراسة دقيقة لشخصيته من جهة وللمهنة من ناحية ثانية ليستطيع الملائمة بينهما .

4- اكتشاف عالم المهن :- من الطبيعي أن يبدأ الأفراد باكتشاف عالم المهن في بداية حياتهم (0) ويلعب البيت والمدرسة دوراً أساسياً في تعريف الطفل بعالم المهن المختلفة ومدة التدريب اللازم لكل مهنة ، هذا ويستطيع الأطفال البدء بتكوين أفكار عن أنفسهم وعن عالم المهن من خلال تجاربهم المبكرة وعبر مراحل نضجهم .

### دواعي الاهتمام بالإرشاد المهني

- 1- الاختيار الخاطئ عند كثير من الطلاب للتخصصات المناسبة لهم والتي تقودهم إلى المهن المناسبة لهم .
- 2- فشل كثير من الطلبة نتيجة للاختيار الخاطئ.
- 3- لظفرة العلمية والتكنولوجية والتقنية والرقمية.
- 4- التطورات والتغيرات الاقتصادية في الدولة المصحوبة بتغيرات في سوق العمل.
- 5- تنوع التخصصات العلمية المطروحة في مؤسسات التعليم العالي.
- 6- قلة المعلومات عن المهن.

### الحاجة إلى الإرشاد المهني

- 1- كل مرحلة من مراحل التعليم تحتاج إلى طرق إرشاد مختلفة لأن الأهداف تختلف من مرحلة إلى أخرى.
- 2- برامج الإرشاد المهني في المرحلة الابتدائية يجب أن تهدف إلى زيادة وعي ومعرفة التلاميذ بالأدوار المهنية المختلفة ، وبدور العمل في المجتمع، وبالسلوك الاجتماعي والسلوك المسؤول.
- 3- برامج الإرشاد المهني في المرحلة المتوسطة يجب أن تهدف إلى مساعدة الطلبة على تكوين مفاهيم عن المهارات الأساسية ، وتعلم مهارات صنع القرار ، والتعرف على عالم العمل والانتماء "النفسي" إليه.
- 4- المرحلة الثانوية: برامج الإرشاد المهني في المرحلة الثانوية يجب أن تهدف إلى الاستمرار في تعريف الطلبة بالمهن ، والتعرف على البدائل المهنية والاستعداد للدخول في عالم العمل أو التخصص العلمي في الجامعة للاستعداد لمهنة معينة.

- 5- المرحلة الجامعية: برامج الإرشاد المهني في المرحلة الجامعية يجب أن تهدف إلى مساعدة الطلبة على ترسيخ اختياراتهم المهنية وعلى تطوير مهارات مهنية معينة ومتخصصة وعلى إعادة تقييم ميولهم واستعداداتهم وعلى التخطيط للدخول في حقل مهني معين.
- 6- الكبار أو الراشدين لديهم حاجة إلى الإرشاد المهني فبعض الراشدين يضطرون إلى تغيير مهنتهم لأسباب مختلفة مثل البحث عن عمل ذا معنى ربما لأن العمل الحالي لا يتناسب مع أهداف الشخص وحاجاته الشخصية ، أو لإحساس الشخص بالعزلة في مكان عمله الحالي ، أو لانعدام فرصة التقدم الوظيفي ، هذه الحاجة تؤيد ما يراه بعض الباحثين الذين يدعون إلى أن تكون برامج الإرشاد المهني مستمرة طيلة "دورة حياة" الفرد.

### دور المرشد المدرسي

- 1- تبصير الطلبة بمهاراتهم وقدراتهم المختلفة التي تؤهلهم بالتالي لدخول التخصص العلمي المناسب له ، وكذلك الوظيفة التي تتلاءم مع استعداداتهم وميولهم في المستقبل.
- 2- يساعد المرشد المدرسي الطلبة المقبلين على التخرج في تنمية مهاراتهم في كتابة السيرة الذاتية والاستعداد للمقابلة الوظيفية وتنمية مهاراتهم في البحث عن عمل.
- 3- تزويد طلبة المرحلة الثانوية بمعلومات عن التخصصات المتوفرة في الجامعات ومجالات العمل في كل تخصص.
- 4- عقد جلسات إرشاد مهني فردية وجماعية.
- 5- مساعدة الطالب على اتخاذ قراره المهني بنفسه في ضوء ما توفر لديه من معلومات تتعلق بطلب الخدمة.
- 6- يستخدم المرشد المدرسي في الإرشاد المهني وسائل عديدة وتقنيات حديثة لمساعدة الطلبة في قياس قدراتهم العقلية وميولهم المهنية وسماتهم الشخصية ، بحيث يوجه المرشد الطالب إلى مجموعة من التخصصات الملائمة له.
- 7- تعريف الطالب بقدراته وميوله واستعداداته بمساعدة الهيئة التعليمية بالمدرسة وولي الأمر والممارسات الشخصية في جماعات الأنشطة والأعمال التي يزاولها خارج المدرسة وداخلها أو استخدام ترتيب هرمي لاهتماماته وميوله واستعداداته حسب أولوياتها أو نتائج مقاييس القدرات.
- 8- مساعدة الطلاب في الحصول على المعلومات والبيانات المتعلقة باختيار المقررات والتخصصات وكذلك شروط الالتحاق بمؤسسات التعليم والمهن المختلفة وفرص العمل المتاحة.
- 9- مساعدة الطالب بالموازنة بين المعلومات المتوفرة لديه وبين قدراته وميوله واستعداداته مع مراعاة بأن يكون الاختيار متميزاً بالمرونة وإمكانية التوافق معه ومراعياً متطلبات المجتمع وظروفه الأسرية، وان يتيح هذا الاختيار فرصاً كثيرة للطالب.
- 10- مساعدة الطالب على اتخاذ القرار وتنفيذه وذلك بالالتحاق بالدراسة والتوافق معها.

### التطور التاريخي للإرشاد المهني

يمكن أن نقسم تطور الإرشاد والتوجيه المهني إلى مرحلتين تاريخيتين

#### المرحلة الأولى : تبدأ من عام 1850-1940

تميزت بوجود الأحداث أو العوامل الآتية التي أسهمت في نشوء الإرشاد والتوجيه المهني: الثورة الصناعية- دراسة الفروق الفردية- جهود فرانك بارسونز- ظهور علم النفس الصناعي- حركة القياس النفسي (فرانسيس جالتون، ويليام فوننت، جيمس كاتل، الفرد بينيه):  
**الثورة الصناعية:** أثرت على الأحوال الاجتماعية والعمالية في الولايات المتحدة وتسببت في بزوغ حركة التوجيه المهني ، الثورة الصناعية تسببت في أحداث تغييرات جذرية في المجتمعات الغربية

حيث نمت المدن الصناعية وانتقل الناس من الأرياف إلى تلك المدن ، وكثير من الناس بدأو يشكون من ساعات العمل الطويلة ومن ظروف العمل وغيرها واستجابة لتلك التغيرات الاجتماعية السلبية فقد قام بعض العلماء بتوجيه اهتمامهم إلى دراسة السلوك الإنساني ودراسة الفروق الفردية.

**دراسة الفروق الفردية ( القدرات الإنسانية):** فرانسيس جالتون في بريطانيا نشر كتابين عن القدرات الإنسانية (1874)، فوننت في ألمانيا أسس معمل علم النفس لدراسة السلوك الإنساني (1879) ، بينيه نشر مقالا يتحدث فيه عن القياس العقلي أو قياس القدرات والذكاء (1896) ، وتلك الدراسات وغيرها التي درست الفروق الفردية وجهت الاهتمام نحو الفرد ووجوب وضعه في المكان المناسب ، ومثلا في أمريكا جون ديوي دعا إلى إصلاح في نظام التعليم بحيث تعطى أهمية للفروق الفردية في الدافعية والميول والقدرات والنمو على وجه العموم ، إذا الاهتمام وجه نحو الفرد ووجوب دراسته وتحليله وتوجيهه وإرشاده إلى العمل المناسب له.

**البرامج الأولى للتوجيه المهني Career Guidance:** في الولايات المتحدة بدأت بعض المدارس الحكومية بتقديم برامج للتوجيه وتعيين بعض المرشدين للقيام بتوجيه الطلبة وإرشادهم تربويا ومهنيا وكانت تلك البرامج تركز على أهمية العمل الجاد وعلى أهمية توفير المعلومات عن المهن المختلفة للطلاب ، كل تلك البرامج والمحاولات كانت جيدة ولكنها كانت محاولات فردية ولذلك كانت هناك حاجة ماسة لإيجاد نظرية منظمة وعلمية للتوجيه المهني ، وهذا ما قام به بارسونز Parsons في بداية القرن التاسع عشر.

بارسونز Frank Parsons: في حوالي عام 1909 تحدث بارسونز عن خطة منظمة للتوجيه المهني والتي مازالت موجودة حتى الآن بعد إدخال بعض التعديلات عليها ، وكان بارسونز من دعاة الإصلاح الاجتماعي الذين نادوا بالعدل بين الناس والمساواة في الفرص ، واقترح بارسونز عدة إجراءات أو خطوات لمساعدة الفرد على اختيار مهنة له بناء على ميوله واستعداداته وما يقدم له من معلومات عن المهن المتوفرة في المجتمع ، وفي عام 1908 ألقى بارسونز محاضرة كان لها تأثير كبير على حركة التوجيه المهني وفي عام 1909 تم نشر كتابه الشهير (اختيار مهنة (Choosing a vocation)، اقترح بارسونز 3 خطوات لمساعدة الفرد على اختيار مهنة له:

- 1- أن يعرف الفرد نفسه (استعداداته، قدراته، ميوله، مصادر قوته، حدوده أ إمكانياته).
- 2- المعرفة بمتطلبات وشروط النجاح لكل مهنة أو مجموعة من المهن، وميزاتها وعيوبها والفرص والمزايا التي تنتجها.
- 3- اتخاذ قرار واعى يعتمد على الموازنة أو المطابقة بين الحقائق والمعلومات التي تم جمعها في الخطوتين السابقتين ، وبمعنى آخر هذه الخطوة تتضمن تفكير حقيقي أو إرشاد للربط بين المعلومات الشخصية والمعلومات المهنية.

وأشار عدد من الباحثين والمؤلفين إلى أن هذه الخطوات الثلاث التي اقترحها بارسونز كان لها اثر كبير على الإجراءات المتبعة في الإرشاد المهني إضافة إلى أن وجهة نظر بارسونز أدت إلى نشوء اهتمام كبير بالتوجيه المهني في أمريكا.

**ظهور علم النفس الصناعي:** تطور آخر له علاقة بتطور حركة التوجيه المهني هو بداية علم النفس الصناعي على يد العالم الألماني "هوجو موننتسبرج" الذي نشر كتابه علم النفس والكفاية الصناعية عام 1912، أسس علم النفس الصناعي كأحد الفروع المهمة لعلم النفس التطبيقي وقام باقتراح عدة طرق لتحديد الاستعدادات وخصائص الأفراد المناسبين لمهن معينة ، أيضا أكد على أهمية استخدام المقاييس النفسية لاختيار العمال والموظفين.

**حركة القياس (Testing Movement) (1900-1940):** تصادف نمو وتطور حركة القياس مع تطور حركة الإرشاد المهني وكلاهما يشتركان في نفس الجذور، ومن أوائل العلماء المؤثرين كان الألماني "فوننت" الذي أسس أول معمل لعلم النفس (1879) وأجرى تجارب عديدة ، وأيضا هناك العالم الألماني "ابنجهوس" الذي تأثر "فوننت" وصمم مقاييس عديدة ، كلا العالمين أسهم في

حركة تقنين الاختبارات والمقاييس النفسية ، و"الفرد بينيه" كان أول من أسس أو بنى اختبار ذكاء في عام 1905 وفي عام 1916 نشر "تيرمان" نسخة ستانفورد-بينيه المعدلة في جامعة ستانفورد، وفي عام 1928 نشر "هل Hull" كتابه (قياس الاستعدادات) والذي خصص لاستخدام بطاريات اختبارات الاستعداد في الإرشاد المهني وركز على قضية الملاءمة بين خصائص الفرد ومتطلبات الوظيفة.

رباط آخر بين حركتي القياس والتوجيه يتمثل في ظهور وتطوير مقاييس الميول ، وفي عام 1927 نشر "سترونج Strong" الطبعة الأولى من مقياسه للميول المهنية (مقياس سترونج للميول المهنية) حيث قام ببناء هذا المقياس من واقع استجابات أفراد كثيرين يشغلون مهن معينة وأصبح هذا المقياس وسيلة مهمة استخدمها المرشدون النفسيون في التوجيه المهني ، وعلاوة على تلك المقاييس فقد استخدمت مقاييس التحصيل في المدارس كوسيلة من وسائل التوجيه المهني في العشرينات من هذا القرن ، وكذلك مقاييس الشخصية لعبت دورا وان كان اقل من غيرها. بالرغم من أهمية مساهمة حركة القياس إلا أن هناك انتقادات وجهت إليها ومنها أنها جعلت بعض المرشدين أو الموجهين يعتمدون عليها اعتمادا كبيرا جدا ويهملون الوسائل الأخرى إلا أن هذا لا يقلل من أهمية الدور الذي لعبته حركة القياس وما أنتجته من مقاييس لقياس الفروق الفردية في دعم الإرشاد المهني.

**المرحلة الثانية 1940- وحتى الستينات:** شهدت ظهور الإرشاد الموجه "لويليامسون" وظهور الإرشاد غير الموجه "لكارل روجرز" ، وظهور نظريات في النمو والاختيار المهني والتقدم الصناعي والتكنولوجي ، وكذلك تطور التربية المهنية والاهتمام بها: **الإرشاد الموجه Directive Counseling** : من العوامل التي أثرت على الإرشاد المهني ظهور أسلوب الإرشاد الموجه "لويليامسون" هذا الأسلوب كان نوعا ما امتداد لطريقة بارسونز ، منهج "وليامسون" في الإرشاد المهني تلخص في الخطوات التسلسلية الست الآتية:

- 1- التحليل Analysis: جمع المعلومات عن الفرد أو المسترشد من كل المصادر.
- 2- التركيب Synthesis: تلخيص البيانات والمعلومات عن المسترشد وتنظيمها بحيث تبين مشكلته ومصادر قوته.
- 3- التشخيص Diagnosis: تشخيص المشكلة أو المشاكل المهنية لدى المسترشد (ليس لديه خيار، لديه خيار ولكنه غير متأكد، لديه خيار ولكنه خاطئ-تناقض بين الميول والاستعدادات أو القدرات)
- 4- التنبؤ Prognosis: بمدى نجاح الفرد في تحقيق الأهداف التي وضعها (إذا كان لديه أهداف)
- 5- الإرشاد Counseling: أو تقديم الاستشارة عندما يتبين للمرشد أن الفرد لم يوفق في اختيار مهنة أو تخصص مناسب (أي في وضع الأهداف)
- 6- المتابعة Follow-up: لتحديد ما إذا كان الحل الذي اقترح من خلال عملية الإرشاد حل جيد قابل للتطبيق، إذا تبين أن الحل غير جيد فإن كل الخطوات السابقة يجب أن تعاد من جديد، أي أن تعاد عملية الإرشاد المهني من بدايتها لتحديد المشكلة المهنية لدى الفرد.

### **الإرشاد غير الموجه (المتمركز حول المسترشد) لكارل روجرز:**

بالرغم من أن أعمال كارل روجرز كانت مع المضطربين انفعاليا إلا إنها أدت إلى إعادة النظر في عملية الإرشاد المهني والافتراضات المتعلقة بها ، وجه بعض الانتقادات للإرشاد الموجه منها:

- 1- أن الإرشاد المهني يجب أن لا يقتصر فقط على الفكرة البسيطة المتمثلة في المزاوجة بين قدرات وسمات الشخص من جهة وبين متطلبات الوظيفة من جهة أخرى، بل يجب أن يشمل أشياء أخرى مثل الدافعية ، الصحة النفسية، والسلوك الانفعالي الخ
- 2- يجب أن تكون الأهداف الرئيسية لعملية الإرشاد المهني زيادة تقبل المسترشد لنفسه وفهمه لذاته.

3- يجب توجيه الاهتمام إلى التفاعل الذي يتم بين المرشد والمسترشد ، العلاقة الإرشادية يجب أن تنطوي على الاحترام المتبادل والتركيز على أن يتمكن المسترشد من فهم نفسه واتخاذ الخطوات التي تمكنه من تخطيط مستقبله والتحكم فيه بدلا من تركه للصدفة والعوامل الطارئة والاستسلام لها.

4- الاهتمام بأساليب الإرشاد بدلا من التركيز على المقاييس والاختبارات ، وكذلك قلت التركيز على المرشد وعلى إظهاره على انه سيد الموقف ومصدر السلطة والقرارات.

إذا منهج روجرز يعتبر أول منهج ينتقد ويبعد عن منهج بارسونز وطريقته البسيطة في التوجيه والإرشاد المهني ، وكثير من مفاهيم وأساليب منهج روجرز في الإرشاد غير الموجه تم بعد ذلك إدخالها واستخدامها من قبل مؤيدي الإرشاد الموجه ، وكانت النتيجة إيجاد منهج موحد وشامل يتضمن التركيز على النمو الإنساني وخبرات الفرد بشكل أوسع.

**-الحرب العالمية الثانية:** احتاجت القوات المسلحة في أمريكا إلى المقاييس النفسية لتصنيف واختيار الجنود والموظفين وغيرهم لذلك فقد أنشأت أقسام للأفراد والمقاييس ، فقد انشأ الجيش الأمريكي برامج للإرشاد المهني وكان الهدف منها توجيه الأفراد إلى الأماكن المناسبة لهم من أجل رفع إنتاجيتهم واستخدام ما لديهم من قدرات وطاقات ، أيضا تم إنشاء مركز إرشاد لمساعدة الأفراد أو المحاربين على العودة إلى حياتهم المدنية العادية عن طريق توجيههم إلى كليات أو وظائف معينة أو على الأقل اقتراح ذلك عليهم ، وفي عام 1944 قامت إدارة شؤون المحاربين القدامى بإنشاء مراكز للإرشاد المهني ، وتم إنشاء عديد من تلك المراكز في رحاب الجامعات والكليات وأصبحت تلك المراكز بعد ذلك نموذج يحتذى به من قبل عديد من الجامعات التي ترغب في إنشاء مراكز للإرشاد المهني ، وفي عام 1946 قرر الكونجرس الأمريكي تخصيص مبالغ مالية من أجل إنشاء برامج جامعية لتدريب المرشدين والموجهين المهنيين والتربويين أو الاستمرار في تقديمها.

### **حركة القياس بعد الحرب العالمية الثانية:**

بعد الحرب العالمية الثانية نما وتطور علم النفس التطبيقي مما اثر على نمو وتطور حركة القياس وفروع مختلفة من علم النفس مثل علم النفس الصناعي-الإرشادي-المدرسي-التربوي أصبحت تدرس في الجامعات ومن المتطلبات الأساسية لها دراسة كورسات في أسس القياس النفسي ، وبدأت تتكون رغبة كبيرة في استخدام المقاييس مما كان له الأثر الكبير على حركة الإرشاد المهني وكان هناك تأكيد على أهمية الاستخدام التطبيقي للمقاييس مما أدى إلى ظهور الحاجة لتصميم وبناء مقاييس يمكن أن تستخدم في عملية الإرشاد النفسي.

أيضا بعد الحرب العالمية الثانية زادت أعداد الطلبة في الكليات والجامعات مما أدى إلى استخدام اختبارات كثيرة للدخول في الجامعات ، وتلك المقاييس التي كان الغرض منها التنبؤ بمدى قدرة الشخص على النجاح في الجامعة استخدمت أيضا كوسائل لمساعدة الطلبة على اختيار تخصصاتهم وبالتالي مهنتهم ، وتلك المقاييس عادة تحتوي على أسئلة عن الميول المهنية والتخصصية (التخصص المرغوب فيه في الجامعة).

يضا في عام 1958 صدر مرسوم في الولايات المتحدة يدعو إلى التعرف على الطلبة الموهوبين مبكرا وإعطائهم الإرشاد والتوجيه المطلوب من أجل مساعدتهم على استثمار ما لديهم من مواهب وقدرات ، هذا المرسوم كان له اثر ملموس على الإرشاد المهني وعلى تقريب العلاقة بين القياس والإرشاد المهني.

وبعد الحرب ظهرت أيضا مجموعة من الكتب القيمة عن القياس العقلي لعلماء مثل "جودانف وثورندايبك وسوبر " ومما زاد من قوة حركة القياس ، وكذلك ظهرت دور نشر متخصصة في نشر المقاييس والاختبارات ، وأيضا أدى التقدم التكنولوجي إلى سرعة تصحيح الاختبارات والمقاييس مما جعل استخدامها سهل في عملية الإرشاد المهني والتقدم العلمي والتكنولوجي واستخدام الفضاء

الإلكتروني سوف يزيد من استخدام المقاييس في الإرشاد المهني ولكن يجب أن نؤكد على أن المقاييس يجب أن لا تكون الوسيلة الوحيدة التي تبني عليها عملية الإرشاد وإنما يجب أن يكون الإرشاد عملية شاملة.

## نظريات النمو والاختيار المهني

### Theories of Career Development & Choice

في بداية الخمسينات ظهرت نظريات في النمو المهني وفي الاختيار المهني وأسهمت بشكل كبير جدا في حركة التوجيه المهني ، ومن تلك النظريات نظرية سوبر ونظرية جينزبرج ونظرية أن روي ، وظهرت تلك النظريات أدى إلى استثارة اهتمام الباحثين بالتوجيه المهني وإجراء بحوث عديدة في هذا المجال ، وبعد ذلك ظهرت نظريات أخرى مثل نظرية هولاند ونظرية تايدمان ، وتلك النظريات أصبحت بعد ذلك إطار نظري هام يجب أن يعتمد عليه الموجه والمرشد المهني كما أصبحت تناقش في الكثير من الندوات والمجلات العلمية.

وقد أسهمت نظريات النمو والاختيار المهني بشكل كبير في تطوير برامج التوجيه المهني وذلك لأنها ألقت الضوء على قضايا كثيرة مثل مراحل النمو والمهام المرتبطة بالانتقال من مرحلة إلى أخرى ، وأنماط الشخصية والبيئة المهنية المناسبة لكل نمط ، وطرق أو آليات صنع القرار.

### حركة التوجيه المهني The Career-Guidance Movement

من الستينات حتى الآن خلال السنوات الماضية وسعت حركة التوجيه المهني دورها ومنظورها فاصبح هناك تركيز اكثر على الوجهة الإنسانية والوجودية وما تتضمنه من ضرورة جعل الحياة أو العمل ذا معنى للفرد ومساعدته على إدراك أهميته كعضو في المجتمع ومساعدته على استخدام ما لديه من قدرات وطاقات لكي يستطيع بالتالي تحقيق ذاته وتأكيدا وشق طريقه بنفسه. علاوة على ذلك صدرت في الولايات المتحدة مثلا عدة تشريعات كان لها الأثر على تسريع حركة التوجيه المهني وتكلفت الحكومة بدفع تكاليف إنشاء مراكز كثيرة للتوجيه المهني مثل برنامج Headstart وغيره وكانت تلك البرامج توجد أحيانا في المدارس الابتدائية والثانوية والكليات المهنية وكليات المجتمع وغيرها.

**التربية المهنية Career Education:** في بداية السبعينات بدء في ما يسمى بالتربية المهنية نتيجة لانتقادات وجهت لنظام التعليم مثل انه لا يعد الفرد للعمل بطريقة مناسبة ، وبرامج التربية المهنية ركزت على قضايا مثل الوعي بالمهن أو معرفة المهن، استكشاف المهن، مهارات عمل القرار، التوجيه المهني، الاستعداد للمهنة الخ.

**احتراف المرشدين المهنيين:** في عام 1972 بدأت عملية وضع معايير لإعداد المرشدين وتأهيلهم لممارسة المهنة وبدأت عملية المطالبة بإعطاء رخصة لمن يرغب في العمل كمرشد نفسي مهني. في عام 1984 صدرت في الولايات المتحدة الشروط الواجب توفرها في الفرد لكي يحصل على رخصة للعمل كمرشد مهني.

**التقدم التكنولوجي:** استخدام التكنولوجيا الرقمية اثر على حركة التوجيه المهني، واصبح بإمكان المرشد أو الموجه استخدام التكنولوجيا الرقمية للحصول على معلومات كثيرة عن المهن وعن برامج التعليم المتوفرة ، وأيضا استخدامه في تصحيح الاختبارات والمقاييس وتحليل نتائجها وكذلك تخزين معلومات كثيرة على الحاسوب والرجوع لها بسرعة كبيرة.

### مقارنة بين الإرشاد المهني والعلاج النفسي:

لاحظ بعض الباحثين نزعة عدد من المرشدين المهنيين إلى ترك هذا المجال والاتجاه إلى مجال العلاج النفسي ، وأيضا مراكز الإرشاد ومؤسسات التعليم العالي دائما تتجاهل حاجة الطلبة إلى التوجيه المهني وتركز على الإرشاد النفسي والأسرى لهم ، وقد يكون السبب وراء هذه الظاهرة هو اعتقاد بعض المرشدين بان هذا المجال مجال بسيط ليس فيه فرصة للإبداع والابتكار، ولكن هذه النظرة خاطئة حيث أن هذا المجال يتطلب من المرشد الفهم العميق والجمع بين نظريات الإرشاد والعلاج النفسي، ويوضح بعض الباحثين أن:

- 1- الحاجة إلى الإرشاد المهني اكبر من الحاجة إلى العلاج النفسي.
  - 2- الإرشاد المهني يمكن أن يكون في بعض الأحيان علاجيا حيث أن الاستقرار الوظيفي مرتبط بالاستقرار النفسي والشخصي للفرد
  - 3- الإرشاد المهني يجب دائما أن يتبع العلاج النفسي لكي يكون هذا العلاج فعالا .
  - 4- الإرشاد المهني اكثر فعالية من العلاج النفسي أو على الأقل فرصة نجاح الإرشاد المهني اكثر من فرصة نجاح العلاج النفسي
  - 5- الإرشاد المهني اصعب من العلاج النفسي خصوصا عندما يستخدم المرشد برنامجا متكاملًا فإنه يدرك على انه مرشد مهني ومعالج نفسي في نفس الوقت.
- إذا المرشد المهني المحترف يحتاج إلى خبرة في نظريات الإرشاد النفسي وأساليب الإرشاد المهني (الإرشاد الموجه أو أسلوب العوامل والسمات- أسلوب الإرشاد المتمركز حول المسترشد- الأسلوب السيكوديناميكي-الأسلوب السلوكي)، وأيضا المرشد المحترف يحتاج إلى معرفة بالشخصية والتعلم والنمو المهني وأيضا معرفة بالمهنة وخصائصها والفرص التعليمية والوظيفية.
- إذا هنالك دعوة للتقارب بين المرشدين المهنيين والمعالجين النفسيين حيث أن النظرة الإرشادية الحديثة تشير إلى أهمية التركيز على الفرد وشخصيته بصورة شاملة ( التوافق الشخصي-المهني-الاجتماعي).

## نظريات الإرشاد المهني:

### 1- نظرية سوبر (النمو المهني)

بدايات تأسيس النظرية وهي إحدى النظريات التي وظفت الإرشاد النفسي في المجال المهني تأثر سوبر في نظريته بكل من:

1. نظرية جينزبيرغ: حيث اعتقد سوبر أن أعمال جينزبيرغ فيها نقص كبير لكونها لم تأخذ بالحسبان تأثير المعلومات وخبرة الفرد على النمو والوعي المهني لديه.
2. نظرية مفهوم الذات لكارل روجرز حيث اعتقد روجرز أن سلوك الفرد ليس إلا انعكاسا لمحاولة الفرد تحقيق ما يتصوره عن نفسه وأفكاره التي يقيم بها ذاته.

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

1. نظرية مفهوم الذات: أخذ منها سوبر:
  - أ- مفهوم الذات وهو أن يدرك الفرد خصائصه بأنه شخص متميز ،ان يدرك الفرد التشابه والاختلاف بينه وبين الآخرين ، وأن يدرك الفرد أن مفهوم الذات غير ثابت بسبب نمو الفرد العقلي والانفعالي والتفاعل مع الآخرين واقتداءه بالآخرين.
  - ب- مفهوم الذات المهنية: أن الذات المهنية يجب أن تتطور بتطور الذات.
2. علم النفس الفارقي: هو العلم الذي يهتم بدراسة الفروق الفردية بين الأفراد وخاصة في القدرات والذكاء ، وقد أخذ منه سوبر مراعاة الفروق الفردية ، وذكر بأن الفرد 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 كمتابع 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 في حياة الإنسان عند سوبر:

### مراحل الاختيار المهني

- 1- مرحلة البلورة (14 – 17): تكوين أفكار عن العمل المناسب – يطور مفهوم الذات المهني – تحديد الأهداف المهنية من خلال الوعي بقدراته وميوله.
- 2- مرحلة التحديد والتخصص (18 – 21): تحديد الخيار المهني الخاص .
- 3- مرحلة التنفيذ (22 – 24): يتم الانتهاء من التعليم والتدريب اللازمين للمهنة والدخول في مجال العمل المهني.
- 4- مرحلة الثبات والاستقرار (25 – 30): الثبات في العمل – قد يغير من مستواه المهني دون تغيير المهنة.
- 5- مرحلة الاستمرار والتقدم والنمو (30 سنة فأكثر): إتقان مهارات العمل – الشعور بالأمن والراحة النفسية.

### افتراضات نظرية سوبر:

ذكر سوبر عشرة افتراضات لها علاقة في تحديد مراحل النمو المهني وهذه الافتراضات تمثل حياة الفرد المهنية وهي :

- 1- يختلف الأفراد في قدراتهم وميولهم وسماتهم الشخصية .
- 2- يتأهل الأفراد بحكم الظروف لعدد من الوظائف .
- 3- كل مجموعة من المهن تتطلب نمطاً متميزاً من القدرات والميول والسمات الشخصية .
- 4- إن النمو والخبرة يلعبان دوراً أساسياً في تحديد مفهوم الذات وبالتالي تحديد المهنة ودرجة الكفاءة والنجاح ،
- 5- يبدأ اكتمال الذات بدرجة كبيرة بنهاية مرحلة المراهقة المتأخرة .
- 6- لخص سوبر عملية النمو المهني بخمس مراحل : النمو ، والاستكشاف ، الاستقرار ، الاستمرار ، الانحدار .
- 7- تتحدد طبيعة ونمط المهنة بالظروف الاقتصادية والاجتماعية بالإضافة إلى قدرات الفرد العقلية وحياته الشخصية والفرص المتاحة له .
- 8- إن نضج القدرات والميول يعتبر عاملاً مكملاً لمساعدة المسترشد وإرشاده في تنمية مفهوم ذاته المهنية واختيار المهنة المناسبة له فعلاً.
- 9- مفهوم الذات ناتج عن تفاعل الاستعدادات الموروثة وممارسة الأدوار المختلفة في الحياة بإيجابية واستحسان المحيطين به ، ويرى أن درجة نمو مفهوم الذات وتحقيقها يعتبر جوهر عملية النمو المهني .
- 10- يحتاج الفرد للموائمة بين الصفات الفردية والعوامل الاجتماعية لتحقيق مفهوم الذات المهني في مراحل النمو المهني ، وعند عملية الإرشاد المهني الأكاديمي ، وعند الالتحاق بعمل فعلي .

### مفهوم النضج المهني عند سوبر:

- 1- الوعي بالحاجة إلى القيام باختبارات تربوية ومهنية .
- 2- تقبل المسؤولية لعمل خطط واتخاذ قرارات مهنية.
- 3- التخطيط والمشاركة في الحصول على المعلومات والتدريب اللازم للمهنة .
- 4- فهم المعلومات الشخصية والمهنية من أجل استعمالها في اتخاذ القرار المهني.

- 5- الواقعية في التفضيلات المهنية تبعاً لمستوى القدرات والميول .
- 6- الرضا بالعمل الذي يلتحق به الفرد.

### المتغيرات التي ترتبط بالنضج المهني:

- 1- العوامل البيولوجية والاجتماعية:(الذكاء – العمر).
- 2- العوامل البيئية: ( الأسرة – العوامل الثقافية – العوامل الاقتصادية)
- 3- العوامل المهنية: ( الآمال المهنية – درجة الاتفاق بين الآمال والتوقعات).
- 4- تحصيل المراهقين: كلما زاد النضج المهني زاد التحصيل.
- 5- مفهوم الذات: عندما يتناسب مفهوم الذات مع مفهوم الذات المهنية يميل الناس لأن يكونوا أفضل بأعمالهم.

### تطبيقات النظرية في التوجيه والإرشاد النفسي:

- 1- مراعاة الفروق الفردية.
- 2- مراعاة مرحلة حياة المسترشد ومستوى نضجه، فالمسترشد غير الناضج يركز إرشاده على التوجيه والاكتشاف، وأما المسترشد الأكثر نضجاً فيعتمد إرشاده على مساعدته في اتخاذ القرار واختيار الواقع والتطبيق.
- 3- مساعدة المسترشد على تعديل مفهومه عن ذاته ضمن إطار مرحلة الحياة التي يمر بها.
- 4- هناك علاقات متينة تربط بين التكيف العاطفي والانفعالات وإجراءات الإرشاد المهني .
- 5- تحدث سوبر عن إرشاد الموهوبين وغير الموهوبين .
- 6- اهتم سوبر بمشكلة التقاعد واقترح عدداً من المشاكل التي تواجه المتقاعدين.
- 7- عرض حلولاً بديلة ومختلفة لهذه المشاكل تعتمد على مجال المهنة .
- 8- اقترح سوبر استخدام مفهوم التقييم المهني وتشجيع استخدام الخبرات خارج مكتب الإرشاد واستخدام مصادر المجتمع وجمع المعلومات عن الكليات والمهن لمساعدة الأفراد على ملاحظة الخطوات المناسبة لاتخاذ القرار .
- 9- حدد هدف الإرشاد المهني وهو مساعدة الفرد على أن يتقبل صورة لذاته وملائمتها لدوره في عالم المهن، بحيث يختبر هذه الصورة في الواقع.

### تقييم نظرية سوبر:

#### أولاً- إيجابيات نظرية سوبر:

- 1- النظرية يمكن تطبيقها من خلال المرشد النفسي في المدارس وخصوصاً أن النظرية تركز في حيز كبير منها على الإرشاد المهني في المدرسة أو مع الطلبة.
- 2- فسوبر لم يكن جامداً بل طوّر النظرية حيث اقترح عمل اختبارات باستخدام الألعاب مع الأطفال من خلال الأنشطة بهدف معرفة نواحي القوة والضعف لديهم .
- 3- طور المفاهيم التي أعتمد عليها كمفهوم الذات والقول بأن كل فرد يختلف عن فرد آخر.
- 4- نظريته مستندة إلى نتائج الدراسات والبحوث التي قام بها ، لذلك جاءت متناسقة أو منظمة بصورة جيدة ، مما أعطاهم وضوحاً ومكانة في الإرشاد المهني .
- 5- ميزت هذه النظرية بين الأسلوب الإرشادي مع الناضجين مهنيًا وبين الأسلوب الإرشادي مع غير الناضجين .
- 6- أخذت هذه النظرية بعين الاعتبار مفهوم الذكاء الذي عرفه سوبر أنه (القدرة على حل المشكلات) ، وبالتالي فهو مهم للتنبؤ بالنجاح في البرامج المهنية.

- 7- إن هدف الإرشاد هو مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورته لذاته ، وأن تكون هذه الصورة متكاملة وملائمة لدوره في عالم العمل .
- 8- أخذت بعين الاعتبار سعادة الفرد بغض النظر عن كمية وأنواع الإنتاج أو العمل وربط ذلك بالمنفعة العامة للمجتمع .
- 9- حدد سوبر هدف الإرشاد المهني وهو: مساعدة الفرد على أن يتقبل صورة لذاته وملائمتها لدوره في عالم المهن، بحيث يختبر هذه الصورة في الواقع.

### سلبيات نظرية سوبر:

- 1- لم تحدد مفهوما علميا واضحا للنضج المهني مثل باقي المفاهيم التي وردت في النظرية ( مفهوم الذكاء – مفهوم الذات)
- 2- كان متحيزا لمراحل النمو فسمى نظريته (النمو المهني) بالرغم أنه في داخل النظرية وجدنا مفاهيم أخرى مثل النضج المهني والاختيار المهني.
- 3- لم يعطي أمثلة للمهن كتطبيقات على مراحل النمو.
- 4- مراحل النمو لم تتماشى مع مراحل النمو المهني.
- 5- أغفل بعض السنوات في مراحل النمو عرض أقل.

### نظرية أن رو:

عرفت أن رو كعالمة نفس اكلينيكية ثم اصبحت من المهتمين بالنمو المهني ، من خلال دراستها للعوامل الشخصية المتعلقة بالإبداع الفني ، والتي قادتها لإجراء مجموعة من الدراسات حول الخصائص الشخصية لمجموعة من العلماء المبدعين ، وقد اثر تتبعها للنظريات السابقة والمتعلقة بهذه الدراسات بشكل كبير على تطور وجهة نظرها عن الاختيار المهني ، وكما ان نظريتها تطورت من خلال سلسلة من الدراسات في شخصيات وخلفيات المسترشدين النمائية وبمختلف تخصصاتهم ، وقد تم تلخيصها في عدة مقالات واستنتجت ما يلي :

- ان معظم الفروق الشخصية بين علماء الفيزياء – البيولوجيا – وبين علماء الاجتماع تظهر في الدرجة الاولى في نوع تفاعلاتهم فهل تتجه نحو الافراد ام نحو الاشياء .
- ان الفروق الشخصية التي توجد بين العلماء في مختلف تخصصاتهم ناتجة عن خبراتهم والتنشئة الأسرية المبكرة للأطفال .
- تعد احدى نظريات التحليل النفسي التي تبحث في العلاقة بين اساليب الرعاية الوالدية مرحلة الطفولة المبكرة والميول المهنية والسلوك المهني .
- تفترض بأن العوامل الوراثية والتسلسل الهرمي للحاجة مشتركان في التأثير في الاختيار المهني كجزء من تأثيراتها في اسلوب الحياة ككل .
- درجة الدافعية نحو تحقيق الهدف المهني هو نتيجة لترتيب وشدة بناء الحاجة الهامة للفرد ، فدرجة دافعية الفرد لاتجاه مهني معين ربما يستدل عليها من خلال انجازاته.

### الأفراضات الأساسية لنظرية أن رو

- 1- الحاجات التي يتوفر لها الاشباع بشكل اعتيادي والتي تشبع بشكل متوازن ولا تصبح دوافع لا شعورية .
- 2- الحاجات التي تقع في قمة هرم الحاجات كحاجة تحقيق الذات سوف تختفي اذا لم يتم اشباعها ، ولكن الحاجات التي تقع في ادنى الهرم اذا لم يتم اشباعها ستصبح دوافع مسيطرة، وبالتالي ستعيق ظهور الحاجات التي تقع في اعلى منها في الترتيب الهرمي وبالتالي ستؤثر على سلوك الفرد .

3- الحاجات التي اشبعت بعد تأجيل او تأخير اشباعها ستصبح دوافع لا شعورية في ظروف معينة ، ويعتمد هذا على قوة الحاجة عند الفرد وزمن التأخير ودرجة الاشباع التي احس بها الفرد . وتؤكد ان هناك علاقة بين اساليب التنشئة الاسرية والخبرات المبكرة واشباع حاجات الطفل من جهة ، وبين الاتجاهات والقدرات والاهتمامات وخصائص الشخصية من جهة اخرى ، وهذا يؤثر على اختيار الفرد لمهنة المستقبل وعلى رؤيته للمهنة التي تحقق له الرضا والاشباع . وترى ان الجو الاسري يؤثر على نوع النشاطات المهنية ، وان احد اسباب الاختلاف في الاختيار المهني والاداء المهني هو اختلاف خيرات الحياة اليومية المتمثل في اختلاف واسلوب التنشئة الاسرية .

### صنفت أن رو المهن الى توجيهين رئيسيين :

- اما نحو الافراد او نحو الاشياء ووضعت عدة فرضيات مرتبطة بأساليب الرعاية الوالدية ومنها :
- أ- الأسر التي تتميز بالحب والحماية والمتطلبات الزائدة (كمستوى عال من التحصيل ستؤدي الى توجه الطفل نحو الافراد في التوجه المهني .
- ب- الأسر التي تتميز بالرفض والاهمال والتقبل العرضي ستقود الفرد الى عدم التوجه نحو الافراد في التوجه المهني .

### استخدامات نظرية الحاجات في الإرشاد المهني :

- 1- بشكل عام لم تقدم توصيات محددة في نظريتها يمكن استخدامها في الإرشاد المهني.
  - 2- ركزت على اهمية التغلب على الظروف والتي تعيق بناء الحاجات حيث الإرشاد المهني هنا سيتم توجيهه نحو اشباع هذه الحاجات.
  - 3- يمكن للمرشد المهني ان يقيم حاجات المسترشد من خلال المقابلة وتقييم الخلفية العائلية للطالب وذلك لتحديد هل الفرد يعيش في اسر طبيعية من حيث نمو الحاجات .
  - 4- يمكن للمرشد المهني ان يطلع على المواقف الاسرية الابوية ويربطها باتجاه ميل الافراد للتوجه نحو الافراد او بعيدا عنهم .
  - 5- اقترحت رو وسيلجمان بان عامل الفرصة او الحظ يلعب دورا كبيرا في الاختيار المهني من ما تم اقتراحه في الدراسات السابقة وهذا يقلل من دور المساهمات الإرشادية .
  - 6- ترجمة النظرية في تطبيقات إرشادية وذلك بما يتعلق بمشكلات الاختيار المهني ويظهر في سلسلة من النشاطات موجهة نحو التعرف على بناء حاجات الطالب النفسية ثم تحديد التسلسل الناجح للحاجات المتوفرة .
- ويمكن للمرشد المهني تقييم الحقول المتنوعة او المحتملة لإشباع حاجات الطالب الحالية ، ومساعدته على إيجاد ترتيب هرمي مناسب لحاجاته من خلال إجراء بعض المقابلات .

### نظرية الانماط لجون هولاند :

ولد هولاند جون فيليب (1841-1914). في مقاطعة كلير بأيرلندا قام بالتدريس في أيرلندا بين عامي (1858 - 1872) ، وانتقل هولاند عام 1873 إلى الولايات المتحدة حيث استقر في باترسون بولاية نيوجيرسي واشتغل بالتدريس ، وأسند إليه كأول من اخترع الغواصات حيث قدم خطه الأولى لإنتاج الغواصة إلى بحرية الولايات المتحدة عام 1875، إلا أنها لم تلق قبولا ، ولكن جمعية فينيان والتي كانت تضم مجموعة من الأيرلنديين في الولايات المتحدة أبدت اهتمامها بالاخترع وساندت تجارب هولاند وأمدته بالمال ، ويعتبر صاحب النظرية التي تؤكد على أهمية التوافق ما بين السمات الشخصية والميول المهنية.

## الأسس التي تقوم عليها نظرية هولاند:

- 1- الأفراد يتجهون نحو المهن التي:
  - تسمح لهم بممارسة مهاراتهم وقدراتهم وقابلياتهم التي يتميزون بها .
  - تلبي حاجاتهم الشخصية الأساسية وتولد لديهم الشعور بالرضا والراحة النفسية .
  - تعبر عن اتجاهاتهم وأفكارهم وقيمهم.
  - تعبر عن مدى معرفتهم وإلمامهم بذاتهم .
- 2- الدقة في اختيار المهنة تعتمد على:
  - معرفة الذات
  - معرفة المهنة ومتطلباتها
  - التوافق وانسجام بين القدرات الشخصية للفرد مع متطلبات البيئة المهنية عند الاختيار المهني.

## فرضيات نظرية هولاند

1- إن نظرية هولاند تفترض أن اختيار الإنسان لمهنة يكون نتاج الوراثة ، وعدد غير قليل من عوامل البيئية والثقافية والقوى الشخصية بما في ذلك الأصدقاء والطبقة الاجتماعية و الثقافية والبيئة الطبيعية.

2- يفترض هولاند إلى 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 التوافق بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئية التي تشبهها يؤدي إلى الاستقرار المهني والنفسي والتحصيل والانجاز والإبداع، ومن هنا أقترح جون هولاند ستة سمات شخصية تقابلها ستة بيئات مهنية يتوافق فيها الفرد ويميل إليها.

1- **البيئة الواقعية : يقابلها البيئة المهنية الميكانيكية أو الآلية:** ويتصف الأفراد ضمن هذه البيئة بـ: العدوانية والميل نحو النشاطات التي تتطلب تناسقا حركيا وقوة ومهارة جسمية ورجولية ، ويتجنب المواقف التي تتطلب مهارة لفظية أو لها علاقة بالتعامل مع الآخرين ، ويتميزون بخصائص بأنهم عمليون في التعامل مع مشاكل الحياة ، ويفضلون الأعمال اليدوية والتعاون مع المكنائ والمعدات والنباتات والحيوانات ، ويكرهون المساعدة والفعاليات التعليمية ، ومحبي للاستطلاع عن الجوانب الفيزيائية ، ومستقرين ومسيطرين على أنفسهم ومتقبلين لذواتهم وطموحين ومثابرين ويستطيعون تنظيم أمورهم .

والهوايات التي يتمتعون بها: إعادة تأهيل الأثاث والأعمال الخشبية ، ورعاية النباتات والورود وممارسة الرياضة و الصيد ، وبناء المجسمات وتصوير مناظر طبيعية و مهارة تصليح المركبات والمكنائ .

**المهن الملائمة لهم:** بحار - جزار - خياط - نجار - ميكانيكي - مهنة البناء - مهندس - متخصصون في مجال استزراع الأسماك - كهربائي - مختص في علم الوظائف الفضائية - سائق الشاحنات .  
**المجالات الدراسية:** علوم البحار - علوم الحيوان - مسح كميات - هندسة أجهزة تحكم - هندسة إلكترونية - هندسة صناعية / ميكانيكية - هندسة كهربائية .

2- **البيئة المستكشفة (العقلية):** ويقابلها أصحاب التوجيه العقلي: ويتصف الأفراد ضمن هذه البيئة بـ: يستمتعوا بنشاطات العمل الغامض ، ويهتمون بالبحث عن علل الأشياء وعلاقاتها ، كما يمتلكوا قيما واتجاهات غير تقليدية ويتجنبوا التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات يستمتعون بجمع المعلومات أو إيجاد النظريات أو الحقائق وتحليلها وتفسيرها، ويفضلون التفكير في حلول للمشاكل أكثر من التصرف بها ويميلون إلى التنظيم والفهم أكثر من السلطة ، ويميلون إلى التنظيم والفهم ويهتمون بالبحث عن علل الأشياء وعلاقاتها، ويفضلون المهن العلمية والفكرية

الهوايات التي يتمتعون بها: تجميع الأحجار وطوابع و عملات ، وحل الكلمات المتقاطعة ، وزيارة المتاحف ، وهواية الأتصال عبر الفضاء الإلكتروني والاشتراك في المكتبات ، وأنهم يفضلون قراءة المجلات العلمية والبحثية واستخدام التكنولوجيا الرقمية ، وإجراء التجارب المعملية وتحليل البيانات وعمل الأبحاث واستكشاف العديد من الأفكار .

المهن الملائمة لهم: طبيب - أخصائي تخدير - متخصص في الكيمياء الحيوية - محلل البرمجيات - متخصص في الآثار والأحياء - فني نفايات خطرة - متخصص في البيئة - مهندس مدني - أخصائي في الإرشاد والعلاج النفسي .

المجالات الدراسية: إحصاء - أشعة- تقنيات والبرمجيات الرقمية - جغرافيا - طب بيطري - الطب والعلوم الصحية - علم الجينات - علوم الأرض - الفيزياء - الكيمياء - الأحياء - نظم معلومات - هندسة كيميائية .

ويتميزون بخصائص فهم محبي للاستطلاع ومحللين بشكل منطقي وعلميين ودقيقين ومفكرين ولديهم ثقة بأنفسهم واسعي الأفق والتفكير .

**3- البيئة الفنية: ويقابلها أصحاب التوجه الفني:** ويتصف الأفراد ضمن هذه البيئة بأنهم يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات جسمية ، ويظهرون قليلا من ضبط النفس ، ويفضلون العلاقات الغير مباشرة مع الآخرين، ويحبون التعامل مع مشكلات البيئة من خلال التعبير الذاتي ، ولديهم قدرة على التعبير العاطفي ، ويتجنبوا المشاكل التي تتطلب التفاعل مع الآخرين.

الهوايات التي يتمتعون بها: التصاميم الديكورات والمسارح والتصوير والتمثيل، والخياطة وزيارة المتاحف والمعارض الفنية والسفر وتعلم اللغات المختلفة ، ويستطيعون أن يكتبوا القصص والشعر والرسم

ويتميزن بخصائص بأنهم مبدعين، مدرك بالحدس ، خياليين ، غير تقليدي ، عاطفين ، عفوين ، منفتحين.

المهن الملائمة لهم:- أخصائي فنون تشكيلية - رسام - صحفي - فني إعلانات - كاتب/ محرر - معلم لغة إنجليزية - مصمم أثاث - مسؤول متحف - مصمم جرافيك - مصمم أزياء- مصور - مهندس تخطيط - مهندس ديكور .

المجالات الدراسية: الإعلان - تربية فنية - التصميم - التصوير - تقنية التعليم - صحافة وإعلام - الفنون - اللغات - هندسة معمار .

**4- البيئة الاجتماعية: ويقابلها أصحاب التوجه الاجتماعي:** ويتصف الأفراد ضمن هذه البيئة بأنهم يفضلون التدريس والخدمات الاجتماعية والإرشادات النفسية، كما أن مهاراتهم المتعلقة بالمهارات الاجتماعية عالية وقيمهم، الأساسية هي إنسانية ودينية ، ويتجنبون المواقف التي تتطلب حل مشاكل بطريقة عقلية أو تتطلب مهارات جديدة ، ويمتلكوا مهارات لفظية جيدة بالإضافة إلى مهارات الاتصال التي يتميزون بها.

الهوايات التي يتمتعون بها: ممارسة الرياضة ، وحضور الحفلات والمشاركة في الاجتماعات ، والاعمال التطوعية ، ومساعدة الآخرين ، والتعرف على أصدقاء جدد ورعاية الأطفال ومساعدة الناس لحل مشاكلهم .

المهن الملائمة لهم: المعلم - الأخصائي الاجتماعي والنفسي - أمين مكتبة - حارس أمن - مساعد طبي - ضابط شرطة - معلم رعاية صحية - ممرض - معالج - مساعد علاج طبيعي - ضابط .

المجالات الدراسية: التربية وعلم النفس- التمريض - التوجيه المهني - خدمة اجتماعية - رياض الأطفال - شريعة وقانون - صحة منزلية - علاج طبيعي - علم اجتماع - علم مكتبات - معالجة النطق.

**5- البيئة المغامرة: ويقابلها البيئة الاقتصادية:** ويتصف الأفراد ضمن هذه البيئة بأنهم يتميزون بالمقدرة الفائقة على توصيل أفكارهم وأرائهم إلى الآخرين ولديهم قدرة على التأثير وإقناع الآخرين

، ولديهم المهارات اللفظية التي بحاجة إلى جهود عقلية، ويفضلون العمل في نطاق القضايا الاجتماعية، ويهتمون بالقوة والمركز الاجتماعي ويميلوا إلى الأعمال الغير عادية والخطرة .  
**الهوايات التي يتمتعون بها:** قراءة الصحف التجارية، ومناقشة السياسة، ومراقبة البورصة، وبيع المنتجات، وقيادة منظمات المجتمع المدني، ويفضل صنع القرارات التي تؤثر على الآخرين وأن ينتخب للمنصب والفوز بمنصب قيادي ويتراأس مجموعة من الناس ويحب مقابلة الأشخاص المهمين وتملك السلطة أو المواقف، ولديهم القدرة على إقناع الناس ويقدم الخطب والكلمات وينظم الأنشطة والفعاليات ويقود مجموعة من الأشخاص، ولذلك فهو يتميز بأنه نشيط ومتحمس وواثق وحازم واجتماعي ومقنع ومغامر.

**المهن الملائمة لهم:** الإعلان والتسويق ومديرو العلاقات، صحفي - كاتب - مترجم - مضيف جوي - مدير مشروع تجاري - مدير فندق - ممثل علاقات عامة - رجل السياسة - المحاماة - مندوب مبيعات - مندوب مصانع - موظف سفريات.

**المجالات الدراسية:** إحصاء - إدارة أعمال - تجارة واقتصاد - تسويق - رياضيات - سياحة / ضيافة - صحافة وإعلام - قانون - علاقات عامة - لغات - محاسبة ومالية - هندسة التحكم.

**6- البيئة التقليدية:** ويقابلها البيئة المهنية الملتزمة: ويتصف الأفراد ضمن هذه البيئة بأنهم يلتزمون ويتقيدون بالقوانين والقواعد والأنظمة ويفضلون العمل مع أصحاب السلطة، ويتجنبون المواقف التي بحاجة إلى علاقات شخصية ومهارات جسدية، ويمتلكون قدرة على ضبط النفس، ويفضلون النشاطات المتطلبية للتنظيم اللفظي والعددي، وينجزون أعمالهم من خلال الامتثال بالطاعة، ويحصلون على الرضا ويتجنبون الصراع والقلق، ويميلون إلى الأعمال التي تتعلق بتنظيم الأشياء وترتيبها.

**الهوايات التي يتمتعون بها:** تنظيم سجلات العائلة وتوثيق تاريخ العائلة، وجمع القطع التذكارية، وترتيب وتنظيم الأشياء المنزلية، وجمع الأشياء وتركيبها، ودراسة القوانين واللوائح التنظيمية، وكما يفضل الشخص الذي ينتمي إلى هذا النمط أن يكون مسئولاً عن التفاصيل، وإتباع العرف والإجراءات واستعمال المعدات ومعالجة البيانات والطباعة وتلخيص الأشياء، ويستطيع أن ينجز الكثير من العمل المكتبي في وقت قصير ويعمل جيدا من خلال نظام محدد، ويدون السجلات بدقة، ويستخدم اللابتوب والبرامج الرقمية، ويتميز بأنه منظم ودقيق وميال للأرقام ومنهجي وكفء وملتزم ومطيع.

**المهن الملائمة لهم:** أمين مكتبة للفهرسة - منسق طبي - صراف - طباع - فني سجلات طبية - كاتب حسابات - محاسب - محلل مالي - مدقق مالي - مساعد إداري - مفتش جمارك - موظف معالج بيانات - مفتش مباني.

**المجالات الدراسية:** إدخال البيانات - أعمال السكرتارية - برمجة الرقمية - سجلات طبية - علم المكتبات - قانون - محاسبة - هندسة اتصالات - هندسة الأمن والسلامة.

### **تطبيقات نظرية هولاند في الإرشاد المهني:**

- 1- لقد توسعت بحوث وتطبيقات نظرية هولاند لتشمل مستويات مختلفة من الأعمال والموهبة، وتوسعت لتشمل عينات مختلفة من الأفراد بعد أن كانت تقتصر على مجتمع الطلبة.
- 2- الاستفادة من نظرية هولاند في عملية الإرشاد النفسي والمهني.
- 3- تدعو للتعرف على الخصائص المتمثلة في المؤسسة التعليمية.
- 4- الاستفادة منها في معرفة خلفية المسترشد.

### **تقييم النظرية:**

الجوانب الإيجابية للنظرية هولاند :

- 1- يستطيع الباحث عن طريق هذه النظرية التنبؤ باختيار الطالب المهني، وبعض صفاته الشخصية.
- 2- الكثير من الصفات التي توقع هولاند وجودها في الأنماط ثبت وجودها.
- 3- تعطي مفهوم الاختيار المهني بأوسع أشكاله.
- 4- التوجهيات الشخصية مرتبطة بأنماط عائلية خاصة، وبسلوك الآباء والمعتقدات والطموحات التي يحددونها لأبنائهم.

### الجوانب السلبية في نظرية هولاند:

- 1- أن الخوص البيئية والفردية ليست متنوعة فقط ولكنها عرضة للتغير و يعتقد أن التغير من نقاط الضعف الكبرى في نظريته .
- 2- يركز على الذكاء والتقييم الذاتي في نظريته ولم يوضح عوامل أخرى لها أهميتها في الاختيار المهني مثل : الوضع الاجتماعي ،الوضع الاقتصادي و التنشئة الاجتماعية .
- 3- لم تهتم بعملية تطور الشخصية ونموها ودور ذلك في الاختيار المهني وهذا مأخذ خطير لأن فهم نمو الشخصية مهم لفهم تطور المهنة .
- 4- لم تقدم الكثير من الاقتراحات العلمية لمعالجة مشكلات الاختيار المهني أو تعريف أهداف إرشادية مهنية مرتبطة بهذه المشكلات.

### أسباب النمو المهني غير السليم في نظرية هولاند :

- 1- الخبرات غير الكافية لاكتساب الميول والكفاءات المحددة والادراك الجيد للذات .
- 2- الخبرات غير الكافية للتعلم عن بيئات العمل ومعرفة .
- 3- الخبرات الغامضة او المتناقضة عن الميول او الكفاءات او الخصائص الشخصية .
- 4- المعلومات الغامضة او المتناقضة عن بيئات العمل .
- 5- عدم وجود المعلومات عن الذات او الثقة الضرورية لترجمة الخصائص الشخصية الى فرص وظيفية .

### نظرية الاختبارات المهنية لجينز بيرغ وزملائه:

تعتبر نظرية جينز بيرغ وزملائه من النظريات الاولى في مجال النمو المهني، حيث كانت النظرية ردة فعل مباشر لغياب نظرية شاملة في علم النفس المهني ، فقد اجتمع اربعة علماء من تخصصات مختلفة (اقتصادي ، طبيب نفسي ، اجتماعي ، عالم نفس ) كفريق واحد للبحث عن نظرية مهنية شاملة للاختيار المهني ، وقد تم الاعلان عن النظرية عام 1951 نتيجة للدراسات والبحوث التي تمت على الافراد ومدى تأثير الاختيار المهني عليهم ، وقد تأثرت بها العديد من النظريات في هذا المجال.

### الأسس العلمية للنظرية:

- 1-الاختيار المهني عملية نمائية يستغرق حدوثها وقتا لا يقل عن عشر سنوات، وتتكون من مراحل ثلاثة هي (مرحلة الاختيار التخيلي، مرحلة الاختيار المبدئي أو المؤقت، مرحلة الاختيار الواقعي) وتمتد من الطفولة وحتى الخامسة عشرة تقريبا.
- 2- إن القرارات التي اتخذت في لحظة ما تؤثر على القرارات التالية ولا يمكن الرجوع فيها.
- 3- التوفيق بين جوانب متعددة هي الخاصية المميزة لكل اختيار.
- 4-تأثر جينز بيرغ وزملائه بمفاهيم فرويد التحليلية الذي يقسم الشخصية إلى ثلاثة أبعاد: الهو والأنا والذات الأعلى، حيث قام بناء على ذلك بتقسيم الشخصية إلى نوعان:
  - جادة: تتوجه للعمل وتسعى إليه.
  - غير جادة: لا تتوجه للعمل.

- 5- هناك أربعة متغيرات تؤثر على عملية الاختيار المهني:
- **قيم الفرد الذاتية** : يقوم الفرد بإجراء مفاضلة بين قيمة الذاتية والقيم المختلفة للمهم فالفرد لا يمتن مهنة لا تتناسب مع قيمته الذاتية .
  - **العامل الواقعي**: وهو استجابة الفرد للضغوطات والظروف البيئية عند اتخاذه قرار معين في حياته .
  - **العملية التعليمية** : من خلال عملية التعلم الذي اكتسبه الشخص تزداد مرونة الفرد في اختياراته المهنية وتصبح قراراته اكثر مرونة (القدرة على تقدير اهمية الوقت)
  - **العوامل الانفعالية** : بمعنى ان العاطفة تلعب دورا في الاختيار المهني (القدرة على تأجيل الإشباع).

وتوصل جينز بيرغ (عالم في الاقتصاد) وجينسبيرغ (طبيب نفسي) واكسيلراد (عالم اجتماع) وهيرما (عالم نفس) الى اتفاق بان عملية الاختيار هي عملية لا يمكن الاستغناء عنها وليست وليدة اللحظة ، وانما عماية مستمرة طويلة المدى تحدث خلال فترات زمنية واضحة وتتبلور من خلال سلسلة من التوافقات التي يجريها الفرد ما بين ميوله من ناحية وامكانياته وقدراته من ناحية اخرى ، وتوصلوا الى عدد من المراحل تمر بها عملية الاختيار المهني ، ويحدث خلال هذه الفترة تطورين هامين وهما

أ- ادراك وتقدير اهمية الوقت : حيث يبدأ الأفراد بالحديث عن مهنتهم بلغة الايام والساعات اثناء العمل أو خارج العمل وفي نفس الوقت يصبحون اكثر حساسية للالتزامات المهنية .

ب- يدرك الافراد في عمر 16 سنة بانهم يتعذر عليهم تغيير نماذجهم المهنية ويخططون من اجل التخلص من النشاطات المحيطة التي كانت نتيجة لاعتمادهم على والديهم .

مراحل النمو المهني عند جينز بيرغ :

1- **المرحلة الخيالية 4-10 سنوات** : ان المهمة الاساسية التي يقوم بها الطفل خلال الفترة الاولى لنموه المهني هو التغيير في التوجه من اللعب الى التوجه نحو العمل ، وهذا التوجه يكون مرافق للنضج العام للطفل ، وفي هذه الفترة يقررون بوضوح المهن التي يفضلونها والالعاب التي يمارسونها تعكس متعة الوظيفة كدافع للاهتمام والعمل ، وتمتاز هذه المرحلة بأنها تقوم على مبدأ اللذة عن طريق ممارسة الالعاب متعة العمل وكأن الطفل يحضر لمهنة معينة ، وعدم التفكير بإمكانياتهم وقدراتهم وهي تسمح لهم بالالتحاق بالمهنة ومن اهم المهام الاساسية والادوار المهنية : تشجيع لعب الاطفال حيث انه دافع للنمو المهني والتمثل والاقتداء بالآخرين اثناء اللعب .

2- **المرحلة التجريبية 11-18 سنة** : ويمكن ان تقسم الى المراحل التالية :

- **الميل: 11-12 سنة** يدرك ما يحب وما يكره ، ويبدأ الفرد بتحديد وحصر اختياراته ، ويبدأ الطفل بادراك اهمية الحاجة لتحديد توجهه المهني ، ويبدأ يأخذ اختياره للأشياء حجم ومقدار إمكانياته من اجل استغلالها لإشباع الحاجات التي يجبها فاختيارات الاطفال في هذه الفترة هي انعكاس لرغبات قوية لدى الوالدين ، وبنفس الوقت تكون غير ثابتة وغير مستقرة غالبا بسبب التغيرات الجسدية والانفعالية التي تحدث للطفل في تلك الفترة وهم بسبب حاجاتهم وامكانياتهم يقومون بتأجيل اختيارهم المهني حتى يكبروا ولكنهم في هذه الفترة يبدؤون بتحديد وحصر اختياراتهم .

- **القدرة: 12-14 سنة** : حيث يدرك ان الاهتمام بالنشاط وحده لا يكفي ويبدأ بتقييم قدراته بتأدية للأعمال التي يحبها ، ويبدأ الاطفال يضعون بالحسبان مستوى قدراتهم في اختيارهم المهني ويقيمون قدراتهم بتأديتهم أعمالهم بشكل جيد في الميادين التي يحبونها او يميلون اليها ، ويدركون ان الاهتمام بالنشاط وحده لا يكفي لأن الكل عمل قدرات وقابليات معينة ومن الافضل الانتقال من نشاط لآخر اذا كانت قدراتنا لا تسمح بممارسته ، وفي هذه الفترة يقل تأثرهم بأبائهم

وفي اختياراتهم المهنية ويزداد تأثرهم بالآخرين الذين يملكون نماذج معينة مختلفة كالمعلمين والزملاء والذين يحبونهم .

● القيم: 15-16 سنة : حيث تدخل القيم عملية الاختيار وتسود على الاهتمامات والقدرات ، ويبدأ الفرد يعرف المكان المناسب لاستغلال قدراته ومهاراته وتحدث في هذه الفترة على الطلبة تغيرات ملحوظة ، ويقتربون من اختياراتهم المهنية ويدركون ان المهن ليست للاستمتاع الذاتي فقط وانما هي مهن من اجل خدمة المجتمع ايضا ويقومون باختيار مهنهم واضعين بعين الاعتبار اهداف انسانية لخدمة الغير.

● الانتقال 17-18 سنة : حيث يصبح الافراد اكثر استقلالية وبشكل بارز في اختيار العمل الذي يريد، ويلاحظ البحث عن اماكن جديدة لممارسة المواهب والمهارات .

كما يلاحظ البحث عن المظاهر الخارجية للعمل كالراتب والحوافز التشجيعية والانماط الحياتية الناتجة عن المهنة ، وفي هذه الفترة تزداد الدوافع الجنسية ورغبة الفرد في الزواج المبكر ولكن هذه الرغبة تصطدم مع ضرورة تأجيل الزواج لأسباب تتعلق بظروف العمل والتحضير له .

3- المرحلة الواقعية 18-21 سنة : وينطلق الاختيار في هذه المرحلة من التنسيق بين العوامل الواقعية والعوامل الشخصية ، ويمكن ان تقسم لثلاث مراحل وهي :

● مرحلة الاستكشاف : 18-19 سنة : وتبدأ هذه المرحلة عند الدخول الى الكلية وتتميز بأهداف اضيق للفرد من المراحل المبكرة ن لكنها تحتفظ بالمرونة في الاختيارات المهنية ، وينطلق الفرد في اختاره المهني هنا من اللذة والحياة ومصالحة المجتمع وقيمه الشخصية ، ويعمل الفرد على اكتساب خبرات اكثر ن والمهمة الاساسية هنا في اختيار نشاط واحد من نشاطين او ثلاثة يميل اليها الفرد ، وعند مواجهة الاختيار يزداد الخوف من الاختيار الاخير لأنه قد يكون غير مرضي والمعلومات تكون قليلة حول الرواتب والامتيازات ن ويشعر الطلبة بضغط الوقت لان وقت الدراسة سوف يبدأ وعليهم اختيار التخصص وهم يعتقدون بحاجة الى وقت إضافي لاختيار مهنية المستقبل .

● مرحلة البلورة: 20-21 سنة : ويصبح الفرد اقرب الى تحديد التخصص الرئيسي وتصبح قراراته ثابتة وراسخة ، وتتضح لديهم المهن التي يجب ان يتجنبوها ولديهم خطوط حمراء ثابتة عنها ، واغلب الطلبة يصلون الى مرحلة البلورة في الوقت الذي يتخرجون فيه من الكلية ، وقد اشار جينز بيرغ وزملائه الى انه ليس بالضرورة ان يصل الطلبة الى مرحلة البلورة في وقت مبكر، لان بعض الطلبة قد يصلون الى مرحلة البلورة الكاذبة ، معتقدين ان قراراتهم قد تبلورت لكنها بالعكس لم تصل الى البلورة الحقيقية ، ولم يفسر جينز بيرغ وزملائه كيف يحدث التبلور الكاذب او غير الحقيقي ، ويحتاج الطلبة في هذه المرحلة الى تحديد اختياراتهم بدقة .

● مرحلة التحديد والتخصص : 21-22 سنة : اي التزام الفرد بتحقيق عمل معين ويحتاج الى ان يلتزم بنمط حياة المهنة التي سيعمل بها ، كذلك قد يصل بعض الطلبة الى التحديد الزائف بدلا من التحديد الحقيقي

### تطبيقات النظرية في الإرشاد المهني:

- 1- مراعاة مراحل عمر الفرد.
- 2- مراعاة ميول الفرد واستعداداته وقدراته.
- 3- رسم صورة لفترات الخيارات المهنية يمكن الاسترشاد بها في الواقع.
- 4- تحدد بعض الشروط المثلى لاختيار المهن.
- 5- أن الإناث أكثر تعبيراً من الذكور نحو الاختيار المهني.

### دور المرشد المهني انطلاقاً من نظرية جينزبيرغ وزملائه:

- 1- ينمي اتجاهات ايجابية لدى الطلبة نحو المهن والعمل اليدوي

- 2- يتعرف الطلبة على المهن السائدة في المجتمع
- 3- يتعرف المرشد على ميول الطلبة واهتماماتهم المهنية .
- 4- يوفر للطالب الفرص لاكتشاف بيئات مهنية مختلفة
- 5- مساعدة الطالب في تحديد توجهات عامة لدية
- 6- تعريف الطالب بذاته من حيث ميوله واستعداداته
- 7- يتعرف الطالب على قدراته وميوله
- 8- يتعرف على المهن المطلوبة في سوق العمل
- 9- مساعدة الطالب في تحديد الاختيار المهني المناسب.

### تقييم النظرية :

#### أيجابيات النظرية :

- 1- نظرتها لعملية الاختيار المهني ايجابية وعملية مستمرة .
- 2- مراعاة العمر عند الاختيار المهني ففي مراحل الطفولة يكون خياليا ثم يصل إلى الواقعية كلما زاد عمر الفرد .
- 3- رسم صورة لفترات الخيارات المهنية ممكن الاسترشاد بها في الواقع التعليم إلى حد ما .
- 4- مراعاة أن الإناث أكثر تعبيراً عن خياراتهم المهنية .
- 5- مراعاة ميل الفرد.

#### سلبيات النظرية:

- 1- المراحل التي تحدث عنها جينزبيرغ مراحل محددة تماما في حدوثها وهذا التقسيم للمراحل صعب لان مراحل النمو كالسلسلة متواصلة لا يمكن تقسيمها .
- 2- لم يراعي الفروق الفردية بين الأفراد حيث لم يراعي أبناء الطبقة الفقيرة .
- 3- إن الدراسة التي أجراها اشتملت عينات متجانسة عمريا واقتصاديا وثقافيا الأمر الذي حدد معطيات الدراسة ونتائجها سلفا.
- 4- أن تفضيلات الفرد وقيود العمل قد تغيرت في هذه الأيام عما كانت عليه سابقا وهي أكثر تباؤلا مما كانت عليه من قبل .
- 5- أغفل جينزبيرغ في هذه النظرية دور العوامل العاطفية والثقافية في عملية الاختيار المهني بالرغم من أنهم قد أكدوا بأن لها دور في هذه العملية .

### نظرية الاجتماعية للاختيار المهني

أصحاب النظرية العالم كورمبولتز وميشيل وجيلات ، وسميت النظرية الاجتماعية بهذا الاسم لأنها تضع تركيزها على العوامل الاجتماعية والثقافية وتميل إلى النظر للفرد على انه نتاج التفاعل بين تلك العوامل ، وهناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد (العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية ) تلعب دورا هاما في مجرى حياته كلها بما في ذلك قراراته واختياراته المهنية والتربوية.

### المفاهيم الأساسية للنظرية الاجتماعية:

- 1- درجة حرية الفرد في اختياره المهني هي أقل بكثير مما يعتقد الفرد وأن توقعات الفرد الذاتية ليست مستقلة عن توقعات المجتمع منه.
- 2- المجتمع يقدم فرصا مهنية ترتبط بالطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الأفراد.
- 3- تأثير الأسرة عامل مهم يساعد على التنبؤ باختيار المهنة والتوافق معها .

- 4- الأحداث الواقعة بالصدفة تلعب دورا هاما في التأثير على حياة الإنسان.
- 5- الظروف الاجتماعية والصدفة لا تعمل في معزل عن الخصائص الفردية بل تتفاعل معا لتقرر أثر الصدفة على حياة الإنسان.
- 6- تؤكد النظرية على العوامل الاجتماعية باعتبارها المسؤولة عن اختيار الفرد لمهنته والاستمرار بها ورفضت كل من خبرات الطفولة وعلاقة الفرد بوالديه وتحقيق الذات وسعي الفرد لتحقيق صورته عن نفسه وطبيعة نمط الشخصية.

### العوامل التي تؤثر في الاختيار المهني:

- 1- الطبقة الاجتماعية والثقافية التي ينتمي إليها الفرد.
- 2- دخل الأسرة وثقافتها وطموحاتها .
- 3- الخلفية العرقية والدينية والقومية .
- 4- الأسرة وطموحات الوالدين, وأثر الأخوة والأخوات والقيم التي تؤمن بها.
- 5- البيئة والثقافة الفرعية للمجتمع المحلي.
- 6- المدرسة والأصدقاء.
- 7- الضغوطات الاجتماعية والأقتصادية وفرص العمل المتاحة وتوزيع سوق العمل .
- 8- إدراك الفرد لدوره كقائد أو تابع ومدى تطابق هذا مع إدراك الآخرين له.
- 9- وضع المرأة ومكانتها في المجتمع وما يتاح لها من فرص .
- 10- منطقة السكن ( الريف - المدينة).

### تطبيقات النظرية :

- 1- اتخاذ القرار المهني مهارة يمكن تعلمها.
- 2- الأفراد الذين يقومون بالاختيار المهني بحاجة للمساعدة والإرشاد المهني.
- 3- النجاح في اتخاذ القرار يقاس على أساس المهارات الموجودة لدى المسترشد.
- 4- المسترشدون يأتون من مجموعات واسعة ومتباينة .
- 5- على المسترشد عدم الشعور بالذنب إذا أساء الاختيار .
- 6- لا توجد مهنة كأفضل مهنة للفرد.

### دور المرشد المهني في النظرية الاجتماعية:

- 1- الطالب بحاجة إلى مساعدة في اتخاذ قراره المهني.
- 2- مراعاة مهارات وقدراته وقابليات الطالب في اتخاذ القرار.
- 3- إعادة تأهيل الطالب الذي فشل في مهنة معينة.
- 4- مراعاة المرشد المهني للظروف الاجتماعية والثقافية للطالب.
- 5- مراعاة الفروق الفردية.

### تقييم النظرية:

#### أيجابيات النظرية:

- 1- أعطت قدر للأسرة في التنبؤ لاختيار الفرد لمهنته.
- 2- أشارت إلى دور المدرسة .

#### سلبيات النظرية:

- 1- لم تأخذ في الاعتبار عوامل عدة يبدو أن لها أثرا كبيرا على النمو المهني مثل قدرة الفرد وإمكاناته وطموحاته.

- 2- يتجاهل إمكانية اثر عوامل مثل التخطيط الجيد، تطوير القدرات والاستعدادات، والدافعية على النمو المهني لأن ما سوف يحدث سوف يحدث".
- 3- تنص على أن أشخاص كثيرون يسلكون السبيل الاسهل (الأقل مقاومة) ويلتحقون بفرص العمل التي يجدونها في طريقهم.
- 4- لو أن المرشد اتبع المنحى الاجتماعي كمنهج وحيد فسوف يركز على مساعدة العميل على التقبل السلبي لما سوف تمنحهم اياه الصدفة.
- 5- تناقض في دور الأسرة بين ما أكدته النظرية وما رفضته.
- 6- كيف ترفض النظرية مفهوم الفرد عن ذاته وتضع بين افتراضاتها الاهتمام أو التأكيد على مهارات الفرد.