

محاضرات :

مقياس التوجيه المهني والمشروع الشخصي

الخاص بالسنة الأولى ماستر علم النفس عمل وتنظيم

يعتبر مفهوم الاختيار المهني من المفاهيم ذات الأهمية في حياة الفرد الحاضرة والمستقبلية حيث يعني اختيار الفرد لمهنة من المهن حسب قدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه الاجتماعية . ويشمل هذا .  
المفهوم ثلاثة خطوات :

– معرفة الفرد لنفسه من حيث قدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه البيئية ونوع مستوى تعليمه وتدريبه .

– معرفة المهن المختلفة وما تتطلبه من قدرات وسمات وتعليم وتدريب .

– المطابقة بين الخطوتين السابقتين حتى يتم الاختيار الموفق

ويرى أوهارا أن الاختيار يجب أن يكون موائماً بين صاحب القرار المهني وبين استعداداته واهتماماته، وقيمة الشخصية ومتطلبات المهنة. بينما يرى ميلر أن السلوكيات لدى الفرد هي صاحبة التأثير الأكبر على عملية الاختيار. أما جيلاز فيرى بأن عملية الاختيار المهني هي عملية مستمرة تبدأ عندما يدرك الفرد وجود حاجة لاتخاذ القرار المهني، ويحدد الهدف المراد تحقيقه، وذلك بجمع المعلومات اللازمة عن المهنة التي يريد أن يلتحق بها. أما سوبر فيرى أن الفرد لديه القدرة على النجاح في أكثر من مهنة وأن الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم المهنية بناء على مدى ميلهم وقدرتهم لها فيصبح الفرد أكثر كفاءة في المهن التي تطابق ميوله وقدراته وحسب هولاند أن الفرد يتجه بشكل دائم للمهنة التي تلبي اتجاهه، وإذا كان هناك أكثر من اتجاه شبيهات ببعضها البعض أو قريبة الشبه على الأقل في قوتها فإن الفرد سيتردد في اختيار المهنة المناسبة، وعندها فإن الفرد سيبحث عن المهنة الأكثر مناسبة للاتجاه الأقوى ومدى انسجامها مع قدراته

ويرى جينزبرج أن الاختيار المهني عبارة عن عمليات تطويرية مستمرة تعكس المواءمة بين ميول الفرد وقيمه وقدراته وبين فرص العمل المتاحة في البيئة التي يعيش فيها.

ويرى أصحاب النظرية الموقفية بأن هناك عوامل خارج قدرة الفرد لا يستطيع أن يتحكم بها تلعب دوراً هاماً في مجرى حياته كلها بما في ذلك اختياره لمهنته . و يوافقهم في ذلك أصحاب النظرية الاجتماعية الذين قللوا درجة حرية الفرد في اختياره المهني وأن الاتجاه الاجتماعي هو المسؤول عن اختيار الفرد لمهنة ما والاستمرار عليها) .

اما علماء التحليل النفسي أن الاختيار المهني حسبهم هو استجابة للحاجات اللاشعورية التي لم يتم إشباعها لدى الفرد. بينما يرى السلوكيون أن الاختيار المهني مشروط بالخبرات التي تعزز طرقاً معينة للسلوك على حساب طرق أخرى ممكنة.

أن أهمية الاختيار المهني لا تقتصر على سعادة ورضاء العمال, بل تكون من جهة ما تتحصل عليه المنظمة الصناعية ذاتها من فوائد كزيادة في الإنتاج, وتحسين العلاقات الإنسانية إلى غير ذلك .

يرى المشعان (1993م) أن اختيار الفرد للعمل المناسب يجعله قادراً على التفوق , والترقي فيه, ويجعله قادراً على الوقوف في وجه المنافس لمهنته, كما يساعده على الاستمرارية في مجال عمله وعدم الانقطاع عنه والالتحاق في مهنة أخرى, والبدء في أول السلم من جديد ,وكذلك ملاءمة العمل للفرد يجزيه كسباً أوفرً وأجراً أعلىً وفضلاً عن ذلك فإن هناك خير أجدى وهو الراحة النفسية التي يلقاها الفرد في أدائه عملاً يستمتع به, وكذلك عند اختيار الفرد للمهنة التي تتيح له الفرصة للعيش في المجتمع الذي يريد, ومع طبقة الناس الذين يرتاح إليهم .ويرى ياسين وعلي (1999م) أن للاختيار المهني أهمية تكمن فيما يلي:

- زيادة الإنتاجية, فإن وضع الفرد المناسب في المكان المناسب يؤدي إلى زيادة الإنتاج كميّاً وكيفياً.
- زيادة الأرباح: فالاختيار السليم يجنب الإصابات وتقادي الوقوع في الحوادث, وتعني أيضاً المعنويات العالية والدوافع القوية, وكل هذه العناصر تعتبر مقومات أساسية لزيادة الربح .
- الانتقاء المهني الجيد والذي من شأنه أن يقلل من فترات التدريب والنفقات اللازمة لتأهيلهم وكذلك المدة الزمنية التي تستغرق في تدريبهم .
- التقليل من فقد البشري والمالي: إذ نجد من ترك الفرد لمهنته والذي يؤدي لضياع أموال كثيرة سبق أن أنفقت في إعدادهم وتأهيلهم إضافة إلى ما تنفقه المؤسسة من أموال ووقت على تدريب أفراد آخرين.

- تقليل الإصابات والوقوع في الحوادث عند اختيار الفرد للمهنة التي تتلاءم مع إمكانياته ورغباته, فلا شك أنه سيتوحد معها ويحبها ويرتفع مستواه المهاري, ومن ثم تقل نسبة الإصابات وينخفض معدل الوقوع في الحوادث.

- عدالة توزيع الأجور والحوافز والترقيات: عند الاختيار المهني الصحيح فإنه سوف يستبعد الفرد غير المناسب والذي قد يقصر في إنتاجه وعدم مساواته بالفرد الذي يؤدي أداءً متميزاً من حيث الكم والكيف ويشير (كشرود) للدور الذي يلعبه الاختيار المهني في تحسين عملية العلاقات الإنسانية, لأن الفرد الذي يشعر بالثقة بالنفس والرضا الوظيفي والسعادة يكون أكثر استعداداً للتفاهم والتعاون والعمل مع الغير, أما الفرد الذي لا تتنابه هذه المشاعر يكون قلقاً باستمرار كثير الشكاوى, وكثير التذمر مما يساعد على الإساءة والتأثير على علاقاته برؤسائه وزملائه في مكان العمل. كما يرى ياسين (1999م) أن أهمية الاختيار المهني تتجاوز عملية انتقاء أحسن الأفراد لمهنة ما بل يشمل :

- المتابعة والتي تكون على الفرد وإذا كشفت عن عدم ارتياح الفرد أو عدم نجاح وتدني أدائه فلا بد من نقله للقسم الذي يتجانس فيه قدراته ومهاراته, فعند نقل الفرد ربما يسبب هدر الوقت والمجهود على حد سواء.

- تطوير وتحسين الأداء باختيار الأفراد للالتحاق بالبرامج التدريبية التي توافق قدراتهم .

هناك بعض المبادئ التي تساعد الفرد على اختيار مهنته, كما تساعد الأخصائي النفسي على إرشاد الناس إلى تخير المهن التي يحتمل أن يحرزوا فيها أكبر قدر من النجاح, ومن هذه المبادئ أنه من الخطأ الاعتقاد أن الفرد المعين لا يصلح إلا لمهنة معينة, أنه غير قابل للتغيير. كذلك من الخطأ الاعتقاد بأن لكل مهنة مطالب ثابتة وجامدة, فالإنسان لديه القدرة على التكيف والتوافق. عندما يدخل الفرد مهنة معينة فإن عليه أن يكيف نفسه لها. ولكنه في نفس الوقت يحدث بعض التعديلات البسيطة في هذه المهنة فنحن لسنا مهنيين بالطبيعة لمهنة واحدة بعينها دون غيرها, فالفرد يصلح لأكثر من مهنة, ولكنه يختار أكثر المهن جلباً للشعور بالرضا والسعادة, وأقلها في طلب تكيفه لها. أي التي تناسبه ولا تتطلب كثيراً من التعديلات أو إعادة تكيفه حتى يقوم بها بطريقة طبيعية, ودون بذل كثير من الجهد والتعب, وينبغي أن تكون عملية الاختيار المهني عملية مستمرة ومتصلة, بمعنى أن تتاح للفرد حرية الاختيار والتقرير في مصيره في كل مرحلة من مراحل عمره, وعلى ذلك فيجب أن يكون هناك توجيه

مهني في المدرسة ثم الجامعة ثم بعد التخرج من الجامعة, لأن الفرد يتغير والمجتمع من حوله يتغير والمهن والأعمال تتغير, نرى مهنا تسود فترة ثم تصبح بعد ذلك عديمة الأهمية في فترة أخرى وأيضا تستحدث مهن وتتطلب مهارات جديدة لم يكن يتقنها الفرد من قبل. ومن المبادئ الأساسية في اختيار المهنة ألا يختار الفرد مهنة لمجرد أنه رأى أن المهنة ناجحة, وأنه رأى أشخاصا ناجحين فيها. ومن الملاحظ أن الشباب يندفعون وراء الدراسات العملية, بينما لا يمكن أن يكونوا جميعا معدين للنجاح في الكليات العملية. فالفرد لا ينبغي أن ينقاد وراء الآخرين, أو أن يدخل مهنة لمجرد التقليد والمحاكاة. ولا ينبغي أن تكون شهرة المهنة هي الدافع الوحيد وراء الدخول فيها, ولكن ينبغي أن يرغب فيها الفرد رغبة صادقة. ويرى (عيسوي), أن هناك بعض الأسس التي تحكم اختيار الفرد لمهنته ولكنه يرى أنه لا يجوز أن يختار الفرد مهنته نتيجة نجاحها أو على حسب رأي أناس نجحوا فيها أو لهم أو عدم فهم لتلك المهن ومتطلباتها.

#### فوائد اختيار المهنة المناسبة:

أن للاختيار المناسب للمهنة فوائد ومنافع عديدة تتبع من خلال الانعكاسات الإيجابية للاختيار على كل من العامل وصاحب العمل, وبالتالي على الاقتصاد الوطني بشكل عام. فالنسبة للعامل, فإن اختياره لمهنة مناسبة له يتيح له فرصة التقدم والتطور في مهنته, علاوة على ما يحققه من الاختيار للمهنة المناسبة من ارتقاء. أما بالنسبة لصاحب العمل فإن الاختيار السليم يساعد على خلق جو عمل ورضا وظيفي أفضل وبالتالي إنتاج وكسب أكثر, وبالنسبة للاقتصاد الوطني والمجتمع بشكل عام, فإن الاختيار للمهنة المناسبة يرفع جودة المنتجات نظرا لارتفاع سوية أداء العمال المهنيين, حيث أنه من الطبيعي أن ينعكس ذلك على تحسين الدخل القومي بشكل أعم. ولعلنا إذا أردنا الإشارة إلى فوائد اختيار المهنة المناسبة أن نشير إلى النقاط الآتية:

إن الاختيار المهني المناسب يؤدي إلى تحسين العلاقات الإنسانية في المجالات المختلفة نظرا لممارسة الفرد للعمل الذي يناسبه فيساعده على زيادة ثقته بنفسه ورفع معنوياته ورضاه وسعادته فيسهل تعامله مع الآخرين.

تقليص حجم الخسائر الاقتصادية من خلال استمرارية الفرد في عملة والناتج عن فشل التخطيط الذي يؤدي إلى خسائر اقتصادية كبيرة, حيث ذكرت بعض الدراسات وأكدت على خسائر أمريكا بسبب العمل تقدر بـ ٩٠ مليون دولار في السنة.

- زيادة نسبة النجاح عند العاملين وتقليل الأخطاء وحسن استخدام القوة البشرية وزيادة الكفاءة الإنتاجية.

- انخفاض معدل الإصابات الناتج عن سوء استخدام الآلات أو المواد الخام التي يتعامل معها الفرد .

كما وأن سوء الاختيار سيكون مصدرًا للمتاعب وبالاختيار المناسب السليم للمهنة المناسبة سنتقاضي هذه الأمور. (الخطيب, 1995). كذلك فإن ما أشار إليه زهران (1998م) من فوائد تتمثل في الرضا والإنتاج في العمل وزيادة الدخل , تعتبر فوائد للاختيار المناسب للمهنة. أن وضع الفرد في المهنة التي تناسبه من العوامل التي تساعد على الاتزان الذاتي والاجتماعي, على اعتبار أن المهنة هي الهدف الذي يسعى إليه لكي يصبح عضواً في المجتمع مستقلاً عن أسرته , فما لم تحقق المهنة للفرد الاستحسان الاجتماعي الذي ينشده فإن سعادته لا تتحقق وبالتالي سياترب على ذلك انخفاض إنتاجيته وعدم إحساسه بالاطمئنان. وعلى العكس من ذلك , فعندما تكون المهنة مناسبة لمن يعمل بها يكون قادراً على التفوق فيها وترقيه إلى أعلى قمة من سلم وظيفته (مهنته). (ونستطيع استعراض الفوائد التالية التي تعود على الفرد والمجتمع من الاختيار للمهنة المناسبة :

الإحساس بالطمأنينة والأمان .

معرفة وضعيته الاجتماعية بين جماعته وفي مجتمعه.

علاقات اجتماعية تربطه في المجتمع الذي يعيش فيه .

الاطمئنان على سريان مستقبله في مجراه الطبيعي.

وتجدر الإشارة هنا, وفي ظل الحديث عن فوائد الاختيار المناسب للمهنة , أن نتحدث بشكل مختصر عن بعض العوامل والأسس التي تجنب الفرد أثناء اختياره للمهنة الوقوع في الأخطاء, فنذكر منها الآتي :

- تحكيم النظرة العلمية والتقديرية الصحيحة في كل مراحل الاختيار من توفير معلومات كافية للمسترشد

عن نفسه, وعن مجالات العمل المختلفة التي تلائمه, وقيام الفرد بالمواءمة بين قدراته واهتمامه وميوله وحاجة المجتمع .

– القدرة العقلية من العوامل الهامة في اختيار المهنة حيث يمكن التعرف عليها من خلال الاختبارات المختلفة التي تجري له .

– يجب أن يحلل الفرد نفسه , بمعنى أن يحدد له قدراته واستعداداته, وميوله وسمات شخصيته وذلك قبل أن يتخذ القرار بشأن العمل الذي سوف يمارسه .

– ينبغي أن تقاس قدرات الفرد قياساً موضوعياً دقيقاً والابتعاد عن التقديرات الذاتية في هذا المجال .

– ينبغي على الفرد أن يختار دوافعه الشعورية واللاشعورية وأن يختار مهنته على أساس المعرفة الكاملة بهذه الدوافع .

– لابد من تقدير العوامل الواقعية التي تحيط بالفرد من حيث متطلبات العمل المنوي احترافه وما يحتاجه هذا العمل من الإعداد والتدريب والدراسة بالإضافة على شمول النظرة الواقعية لمجمل الخصائص والصفات الذاتية للفرد . هذا وهناك المزيد من الفوائد للاختيار المهني المناسب, مثل :

– الاشتغال بالمهنة المناسبة طريق على زيادة الكسب والاجر .

– الاشتغال في المهنة المناسبة يجزي صاحبه زيادة في الرضا والإنتاج .

– للمهنة التي يختارها الشخص أثر فعال في تحديد البيئة والأصدقاء من حوله ولا شك من أن الاختيار المناسب للمهنة يرتبط ارتباطاً وثيقاً وإيجابياً بالصحة النفسية للفرد حيث أنه كلما كان اختيار الفرد لمهنته مناسباً كان ذلك الفرد أقرب إلى الصحة النفسية, علاوة على ما يحققه الاختيار المهني للعمل المناسب من راحة ورخاء اقتصادي ومعيشي ينعكس عليه من خلال آثار التوافق المهني كنتيجة منطقية للاختيار السليم.

تشير نتائج البحوث المعنية بهذا الموضوع, إن بعض الناس يختارون مهنتهم إما لظروف طارئة, أو نصائح عارضه, أو تـ أثراً بقراءة قصة في كتاب أو سماع محاضرة من شخصية محببة, أو ا بضغط الوالدين, أو مسايرة لرغبات الأقران, فاختيار المهنة لم يعد مجرد كسب لقمة تأثر العيش كما كان الحال

في الماضي, بل أصبح وسيلة لإرضاء الدوافع الشعورية النفسية والاجتماعية, فقد أكد فرويد أن الدوافع اللاشعورية تؤثر بوضوح في اختيار الفرد لمهنته, فنحن نختار المهنة أحياناً من باب مجارة أحد الأقارب أو الامتثال لرغبة الوالد, وعلى أي حال فإنه يمكن إجمال العوامل المؤثرة في اختيار الفرد لمهنته وذلك على النحو الآتي:

**1- خصائص الفرد وقدراته:** إن خصائص الفرد تعتبر من المحددات الأساسية في اختياره لمهنة من المهن, ومن خصائص الفرد (قدراته, ذكاؤه, استعداداته, ميوله, سماته, قيمه, واتجاهاته) فالشخص الذكي يختار المهنة التي تتطلب نفس القدر من الذكاء, والشخص يختار المهنة التي يميل إليها فذلك يمكن أن يحقق لنفسه النجاح, ويلاحظ أن الشخص الذي يشعر بعدم الكفاءة لا يفضل أن يلتحق بالعمل الذي يتطلب هذا القدر من الكفاءة وإنما يسعى للعمل الذي تقل فيه المسؤوليات, وإن الشخص الذي يميل للناس ولديه صلات اجتماعية قوية يختار العمل الذي يقوم على العلاقات الاجتماعية وتكثر فيه التفاعلات بالآخرين وتبقى على وجاهته الاجتماعية.

**2- تأثير الوالدين:** ويظهر تأثير الوالدين في اختيار الفرد لمهنته وذلك من خلال وراثة المهنة, فقد أشارت نتائج إحدى الدراسات أن 99% من أبناء المزارعين يواصلون العمل الزراعي ولاسيما إذا كان هذا العمل في المجال الحرفي واليدوي, فيشترك الأبناء مع الآباء في الصغر ثم غالباً ما يواصلون ذلك في الكبر, أي أن الآباء يوفرون لأبنائهم مجال التدريب المهني, فإن ابن النجار يصبح كذلك وابن السائق يصبح كذلك, وغالباً ما يحدث ذلك لدى الأسر ذات الدخل المحدود, هذا فضلاً عن أن الآباء يشكلون نماذج سلوكية للأبناء, وهذا من شأنه يدفعهم للتوحد بهم والاختيار عن غير وعي لمهنة الآباء فهناك بعض الذين يجبرون أبنائهم لاختيار مهن معينة كانوا يودون ويأملون الاشتغال بها لولا أنهم فشلوا لسبب أو لآخر, فالأب الذي كان يود أن يكون طبيباً, ولم يحصل على الدرجات التي تؤهله لهذه الكلية تراه يجبر ابنه على الالتحاق بهذه الكلية حتى يعوض ما فقده في شبابه, وقد يجبر الأب الابن اختيار مهنة ما لأنها تليق بالمستوى الاجتماعي للعائلة, أو أن بعض الآباء يجبرون الأبناء على الالتحاق بأعمال راقية من باب تغيير المستوى الاجتماعي للعائلة والارتقاء بها.

**3- تأثير الأقران والجماعة المرجعية:** إن نتائج البحوث في هذا المقام تشير قدرها من الجدل, بعض هذه الدراسات يؤكد أن للأقران والأصدقاء دوراً واضحاً في توجيه بعضهم لاختيار مهنة واحدة وذلك من



باب استمرارية السلوك التعلقي, وبعض الدراسات لمتثبت صحة هذا الفرض وأشارت أن تأثير الوالدين يفوق أثرا لأقران في توجيه اختيار الأبناء لمهن محددة.

4- **واقعية الاختيار**: لقد بينت الدراسات العديدة عن واقعية الاختيارات المهنية في الغالب. ومن أمثلة ذلك أن يفضل التلاميذ مهنا تتطلب مستوى من الذكاء أعلى مما لديهم, وثمة تناقض فيما توصلت إليه كثير من الدراسات الخاصة بمدى واقعية الاختيارات المهنية التي يعبر عنها تلاميذ المدرسة الثانوية, ففي بعض الدراسات يبدو أن أكثر واقعية عن بعضها الأخر. وربما كان بعض هذا التناقض راجعا إلى تعدد معنى ((الاختيار)) ويتوقف ذلك على الطريقة التي كتبت بها أسئلة الاستفتاء الذي يجيب عنه التلميذ, ووجهات النظر التي تصدر عنها الإجابات وما إلى ذلك.

5- **المدرسة والمعلم**: للمدرسة أدوارها التي لا تتكرر في توجيه الأبناء لاختيار مهن محدد وكذلك اختيار بعض التخصصات وهذا الأمر ليس غريبا , فكثيرا ما يكون للمعلم والهيئة التدريسية أدوارا تأثيرية تفوق تأثير الوالدين فأحيانا ينظر للمعلم وكأنه الأب البديل.

6- **اهتمام بالمكانة والنجاح**: قد يكون تفضيل المهن الفنية العليا إلى حد كبير نتيجة لمكانة مثل هذه المهن. وثمة سبب آخر لتفضيل تلك المهن وهو النجاح المادي الذي يناله الشخص إذا مارسها فيستطيع أن يحسن وضعه الاجتماعي والاقتصادي في هذه الحالة. وعلى الرغم من الخلاف على تعريف النجاح إلا أنه يتضمن في العادة ترقية الشخص ووضعه الاقتصادي والاجتماعي. ولما كان الاهتمام بالنجاح كبيرا, وبوجه خاص عندما يعبر عنه بأنه ما يحققه الفرد اجتماعياً واقتصادياً, كان من العسير على كثير من الأفراد أن يكونوا سعداء بدون تحقيق الأهداف المهنية التي وضعوها لأنفسهم. وعندما يسعى أشخاص كثيرون نحو تحقيق أهدافهم ويصل بعضهم إلى الأهداف, ففي هذه الحالة قد يعاني البعض من القلق والمضايقة نتيجة للتنافس, وبالطبع فمن حق الشباب في مجتمعنا أن يشعروا بحرية الطموح على مستويات مهنية تفوق مستويات آباءهم. ولما كانت مثل هذه الآمال لا يمكن تحقيقها دائما إذ يخفق بعض الأشخاص في بلوغها; فليس معنى ذلك تخفيض مستوى طموح الشباب وإنما معناه أن هناك مستويات مختلفة لذلك الطموح تصلح لمختلف الأشخاص. فالتلميذ الذي يضع نصب عينيه هدفا متواضعا ولكن واقعيًا ينبغي ألا نجعله يشعر بالخجل من خطته هذه, ولاشك أن عدم المبالغة في الاهتمام بمكانة بعض المهن وتقبل الأعمال والحرف الأخرى سوف يزيد من حرية كثير من الأشخاص في اختيار مهنتهم لأسباب قد تؤدي إلى رضا شخصي أكبر. يتضح من المناقشة السابقة أن عدم كفاية

فهم الفرد لذاته وكذلك عدم كفاية معلوماته عن عالم العمل تعتبر مشكلات يواجهها كثير من الأفراد . وتتداخل مثل هذه المشكلات مع صلاحية الاختيار المهني والتوافق في المهنة .وعلى ذلك يجب أن نعمل على زيادة فهم الفرد لذاته وعلى تزويده بمعلومات شاملة وأكثر دقة عن عالم المهن المختلفة . وعلى المدارس أن تنشئ برامج للتوجيه في مرحلة الدراسة المتوسطة والثانوية وذلك لمساعدة التلاميذ الذين يعانون صعوبات تعليمية مهنية. وتستطيع المدرسة أن تيسر لتلاميذها البيانات الكافية عن المهن المختلفة. كما ينبغي أن تقوم بتطبيق الاختيارات النفسية المقننة الخاصة بقياس القدرات والتحصيل والميول, وذلك لمساعدة التلاميذ على أن يفهم إمكانياته إذا قورن بغيره من التلاميذ. كما أن المناقشات الجمعية أو الفردية مع الأخصائيين تعين التلاميذ على فهم ما تعنيه الفروق الفردية في القدرات والميول بالنسبة لمختلف المهن. (المشعان 1993).

7-**الحيرة والتردد**: لا يدهشنا عندئذ أن نجد بعض التلاميذ مترددين وغير واقعيين في تفكيرهم المهني . ولقد بينت البحوث أن الفتيات أقل حيرة في الغالب عن الفتيان , وربما كان ذلك لأن الفرص المهنية أمامهن محدودة. والحيرة في اختيار مهنة خاصة ليست بالضرورة ضارة بالنسبة للفرد وقد تكون مرحلة ضرورية, تؤدي به إلى تحديد هدف مهني, فوجود خطة عامة شاملة يمكن تحديدها وتصنيفها خلال مرحلة الدراسة الثانوية, كما أن نضج التلميذ تعد مفيدة إذ أنها تصلح كدليل يجنب التلميذ الجمود والتمسك باختيار مهني معين, ومن ناحية أخرى فعدم القدرة على اتخاذ قرارات مناسبة في الوقت المناسب في المرحلة الثانوية قد يضر بالإعداد المهني وبالتالي بالتوافق المهني. (المشعان, 1993 )

لقد اتجه الاهتمام في السنوات الأخيرة إلى صوغ النظريات الخاصة بالاختيار المهني .والتي تتحدث عن مفهوم الفرد عن نفسه وعن سماته الشخصية وخبرات طفولته, وطرق تنشئته الأسرية وصحته الجسمية والنفسية وعن ميوله وقدراته المختلفة وعن قيمه الشخصية وعن تفضيلاته المهنية وعن أثر مستوى التعليم ونوعه وعن خبرات الفرد الناجح والفاشل في مجاله وعن دور الأسرة والمدرسة والمؤسسات المختلفة في عملية الاختيار المهني وفيما يلي سوف يستعرض الباحث هذه النظريات بشيء من التفصيل :أولاً: نظريات الشخصية :برزت نظريات ونماذج عديدة تعتمد على الشخصية في مجال الاختيار والنمو المهني ونشرت ضمن دراسات قام بها بعض علماء النفس خلال فترة الخمسينات من هذا القرن "سمول". وأكد هؤلاء العلماء العلاقة الوثيقة بين و "شافر" و "جون هولاند" و "مثل" أن رو عمليات الاختيار المهني ونظريات الشخصية , وذلك من حيث الحاجات الخاصة بالفئات المهنية وأنماط الحياة عند

العاملين في المهن المختلفة والأمراض المرتبطة بالمهن والأعمال. وتستند هذه النظريات إلى أساس الارتباط بين خبرات الشخص في طفولته المبكرة واتجاهاته وميوله وقدراته وبين عوامل الشخصية المؤثرة في اختياره المهني , باعتبار أن الفرد يختار وظيفته ومهنته لكونه يرى فيها إمكانية إشباع حاجاته , وإن نجاحه في العمل واندماجه به يعبر بالتدرج عن خصائص شخصيته (القاسم, 2001).

**نظرية آن رو "** :في نظريتها في الاختيار المهني في استخدامها لقد تأثرت "آن رو لتقنية الطاقة النفسية التي يقوم بها الأهل كطريق تسيير وتتدفق من خلاله طاقة الأطفال نحو العمل, كما تأثرت بنظرية "ماسلو" في الحاجات والعوامل الوراثية التي تحدث عنها فرويد والكبت واللاشعور في النظرية التحليلية ورأت بأن للتنشئة الأسرية للطفل دوراً آخر في عملية اختياره لمهنته.(الراهي, 2005).

أثر التنشئة الأسرية على القرار المهني من وجهة نظر آن رو " :بأن الجينات الموروثة تحدد إمكانية نمو جميع خصائص الفرد وأن مظاهر ترى "آن رو " هذا التحكم الجيني ومدى طبيعته تختلف باختلاف خصائص الفرد المختلفة وترى "آن رو" أيضاً بأن الخصائص الوراثية عند الفرد لا تتأثر فقط بالخبرات التي مر بها في سن الطفولة, بل تتأثر بالثقافة والوضع الاجتماعي والاقتصادي في الأسرة وبالدرجة التي يسمح بها الوالدان "بأن حاجات الطفل تتطور حسب للطفل بإشباع حاجاته أو عدم إشباعها, وترى "آن رو اتجاهات الوالدين وأكدت أن هناك علاقة بين الجو الأسري في مرحلة الطفولة المبكرة والنمو المهني عنده مستقبلاً. (عبدالهادي والعزة, 1999). محددات الاختيار المهني لدى آن رو :تؤثر خبرات الطفولة في عمليات الاختيار المهني لدى الفرد عند وصوله إلى مرحلة اتخاذ قرار هذا الاختيار.

وأن الأفراد الذين يعملون في مهن ذات توجه إنساني وشخصي يتذكرون خبرات طفولتهم المبكرة الدافئة أكثر من الذين يعملون في مهن غير ذات توجه إنساني .هناك عدة عوامل وراثية في الذكاء والقدرات لا تشكل دليلاً واضحاً وقطعياً على أهميتها في الاختيار المهني, ولكن نوع الشخص وكونه ذكراً أو أنثى تحده العوامل الوراثية. وأن هناك تبايناً في القدرات حيث تتجه قدرات الذكور نحو منحى معين كالنواحي الميكانيكية, بينما تتجه قدرات الإناث باتجاه النواحي اللغوية مثلاً, وأن أسلوب التعبير عن تلك القدرات يدخل ضمن العوامل البيئية .إن الأشخاص الذين يعملون في مهن ووظائف وأعمال ذات توجه نحو الناس يظهرون ميلاً للاختلاط بالآخرين وبناء علاقات معهم مثل علماء النفس والاجتماع أكثر من

الأفراد الذين يعملون في مهن غير ذات توجه نحو الناس مثل علماء الطبيعة والمهندسين. إن الأسلوب الذي تنمو به الميول والقدرات الخاصة وعوامل الشخصية الأخرى هو الذي يتحدد بواسطة الاتجاهات و النواحي التي تتصرف بها الطاقة النفسية وبصورة تلقائية، فمثلا عندما يذهب الفرد للسوق، فإنه يدرك أشياء معينة أو بضائع محده تكشف عن اهتماماته وميوله الشخصية. تتعلق المجالات التي تتصرف فيها الطاقات النفسية للأفراد بنواحي الإرضاء والإحباط في الطفولة، وأن هناك عوامل وراثية تحدد حاجات الإنسان كالتالي حددها وهي الحاجات الفسيولوجية كالماء والطعام والهواء والحاجات الأمنية كالاستقرار "والامن والنظام والحماية والقلق، إضافة إلى الحاجات الأخرى كالانتماء وتقدير الآخرين والحب وتقدير الذات. إن النواحي الشعورية واللاشعورية تؤثر على إنجازات الفرد وأن المحور الأساسي لدافعية الشخص لا يقتصر على قوة الحاجات اللاشعورية وتنظيمها فقط. إن النواحي اللاشعورية تؤثر على اختيارات الفرد في المجالات المختلفة وأن توجيهات الطاقة النفسية واهتمامها هي المحدد الأساسي للميدان أو الميادين التي يختارها الفرد لنفسه، ولا ينطبق هذا على المهنة فحسب بل يشمل مجالات الحياة جميعها. هناك حاجات ترضى بسهولة عند الفرد وهناك حاجات ترضى بصعوبة. وأن الحاجات التي ترضى تمنع ظهور الحاجات التالية وتصبح كأنها دوافع مانعه فالطفل الذي يبدي حبا للاستطلاع في موقف معين فإن هذه الحاجة تؤدي إلى كف الحاجة إلى الاستطلاع في بعض المواقف، وأن الحاجات التي يؤجل إرضائها عند الشخص إلى وقت لاحق تصبح محركات دافعية لاشعورية للسلوك وتكون قوية التأثير بقدر مدة تأجيل الإرضاء وأن اختيارات الفرد المهنية مرتبطة بالحاجات التي أجل إرضائها. إن الاتجاهات والعلاقات الأسرية والوالدية تنعكس على سلوك الراشد وهي تكون واحدا من ثلاثة: الأول تجنب الطفل، والثاني تقبل الطفل، والثالث الاهتمام الزائد به، ومنها يمكن تحديد مجموعات مهنية عديدة ترتبط بسلوك الراشد المهني. إن الخصائص التي تميز المجموعة والمستوى الذي سيختاره الفرد تبدأ في الظهور بوقت مبكر جداً على الأقل في مرحلة المراهقة، وأن موقف البيت والأسرة يحدد تلك الخصائص والأنماط إلى درجة كبيرة في مرحلة مبكرة من حياة الفرد. (القاسم، 2001).

تقييم النظرية: على الرغم من أن هذه النظرية قدمت إسهاماً مميّزاً في مجال الاختيار المهني إلا أنه يوجه لها بعض النقد حيث أن هذه النظرية لم تحدد بدقة دور الوراثة ودور الجينات في عملية الاختيار المهني. كما أن هذه النظرية اعتبرت أن عدم إشباع الفرد لحاجاته العليا في هرم الحاجات سيؤدي إلى اختفاء هذه الحاجات، وسيكون عنده تثبيت للحاجات المشبعة والتي ستصبح مسيطرة والحقيقة أن هذه

الحاجات تبقى مكبوتة في اللاشعور حتى يتم إشباعها .إن الدراسات التي أجرتها آن رو شملت علماء بيولوجيا وفيزياء وعلماء اجتماع وهم ليسوا عاديين, ولذلك جاءت نتائجها منطبقة على هذا المجتمع, الأمر الذي لا يمكن تعميمه على بقية أفراد المجتمع. (الراهدى, 2005).

**جون هولاند** :أن نظرية هولاند تفترض أن اختيار الإنسان لمهنة يكون نتاج الوراثة وعدد غير قليل من عوامل البيئة والثقافة والقوى الشخصية بما في ذلك الزملاء والوالدين والطبقة الاجتماعية والثقافية والبيئة الطبيعية .ويفترض هولاند أنه 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 ببعض, وأن المزوجة بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الاستقرار المهني والتحصيل والإنجاز والإبداع, فالشخص يختار عادة المهنة التي تتفق مع سماته الشخصية وميوله وقدراته مما يؤدي إلى شعوره بالسعادة ويحقق له الرضا النفسي.

إن جوهر نظرية هولاند تعتمد على ثلاثة محاور أساسية

- يتعلق بالبيئة

-يتعلق بالفرد .

-يتعلق بتفاعل الفرد مع البيئة .

وينطلق فهم هولاند للبيئة في مسارين :الأول: البيئات المهنية وهي مجموعة من البدائل المهنية التي يحدد بموجبها مدى الاختيار .الثاني: البيئة الاجتماعية وهي مجموعة المؤشرات التي يحدد بموجبها شدة الضغوط الموجهة نحو الفرد عند الاختيار. (المشعان, 1993). هذا وقد اقترح هولاند ستة بيئات مهنية تقابلها ستة أنماط للشخصية سمي الأول البيئات المهنية, والثانية التطور الهرمي للسمات الشخصية ويمثل هذا التطور الهرمي تكيف الفرد مع البيئات المهنية الست, هذا وقد أعطت البيئات المهنية الست نفس أسماء الأنماط الشخصية وهذه الأنماط والبيئات هي :

1- البيئة الواقعية :ويقابلها البيئة الميكانيكية أو الآلية ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة في - : العدوانية والميل نحو النشاطات التي تتطلب تناسقاً حركياً وقوة ومهارة جسمية - .يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات لفظية وذات العلاقة مع الآخرين - .يفضلون التصرف والفعل أكثر من التفكير - .

يتميزون بأنهم يميلون في تعاملهم مع مشاكل الحياة - يفضلون الأعمال اليدوية الباردة والأدوات والأجهزة والحيوانات ويكرهون المساعدة والفعاليات التعليمية - قيمهم أشياء ملموسة مثل المال والقوة .  
ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئات :العمال, الفلاحون, سائقو الشاحنات, النجارون .  
2-البيئة العقلية :ويقابلها أصحاب التوجه العقلي ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بأنهم:

- يفضلون التفكير في حلول المشاكل من التصرف بها, ويميلون إلى التنظيم والفهم أكثر من السلطة .

- يستمتعون بمطالب ونشاطات العمل الغامض ويهتمون بالبحث عن علل الأشياء وعلاقتها .

- يمتلكون قيم واتجاهات غير ثقيلة.

- يتجنبون التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات مع الآخرين .ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة :الأطباء, الباحثون, الفيزيائيون, جراحي الأسنان .

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

- يمتلكون مهارات لفظية ومهارات تتعلق بالعلاقات الاجتماعية لتحقيق أهدافهم المهنية .

- قيمهم الأساسية إنسانية ودينية .

- يفضلون التعليم والخدمات الاجتماعي والإرشادات والمعالجة النفسية .

- يتجنبون المواقف التي تتطلب حل المشاكل بطريقة عقلية أو تتطلب مهارات جديدة .ومن الأمثلة على

المهن التي تمثلها هذه البيئة :الأخصائيون الاجتماعيون, المرشدون, المعلمون.... الخ .

4- البيئة التقليدية :وتقابلها البيئة الملتزمة ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بـ :

- الالتزام والتقييد بالقوانين والقواعد والأنظمة والرغبة في العمل مع أصحاب السلطة والنفوذ .

- يتجنبون المواقف التي تحتاج إلى علاقات شخصية ومهارات جسدية .

- يفضلون النشاطات التي تتضمن تنظيمًا لفظيًا وعددياً .

- القدرة على ضبط النفس .

-ينجزون أعمالهم من خلال الامتثال بالطاعة .

- يحصلون على الرضاء 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, المحاسبون, المكتبيون.

5- بيئة المغامرة :ويقابلها البيئة الاقتصادية ويتصف 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 - .اجتماعيون يهتمون بالقوة والمركز الاجتماعي .

- يميلون إلى الأعمال الخطرة وغير العادية .ومن هذه الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة :رجال السياسة والمحاماة والصحافة ورجال الأعمال و مندوبي المبيعات.

6- البيئة الفنية :ويقابلها أصحاب التوجه الفني ويتصف هؤلاء بأنهم :

- يفضلون العلاقات غير المباشرة مع الآخرين .

- يفضلون التعامل مع مشكلات البيئة من خلال التعبير الذاتي .

- يتجنبون المشاكل التي تتطلب التفاعل مع الآخرين .

- يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات جسمية .

- درجاتهم على مقياس الأنوثة عالية .

- يظهرون قليلاً من ضبط النفس .

-أكثر قدرة من الآخرين على التعبير العاطفي .

- قيمهم تعبر عن شعور عظيم بالنفس .ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة :الموسيقيون, الشعراء, الأدباء, الرسامون.

نظريات مفهوم الذات : استندت هذه النظريات في الاختيار المهني إلى نماذج مفهوم الذات وخاصة تلك النماذج التي روجرز وجينزبرج ودونالد سوبر والتي أكدت على ميل الأفراد لتكوين مفاهيم ذاتية محددة تتضح بمرور الزمن وأنهم يكونواً صوراً ذهنية عن عالم المهن من حولهم محاولين مقارنتها بالصورة التي لديهم عن ذاتهم في إطار اتخاذهم القرارات المهنية .وتتطلق هذه النظريات من تفسير مفهوم الذات باعتباره التنظيم الديناميكي لمفاهيم الفرد وقيمه وأهدافه ومثله والذي يقرر الطرق التي يسلك بها باعتبارها الصورة التي تمثل نفسه، وإنها عملية ارتقائية تبدأ بميلاد الفرد وتتمايز بالتدرج خلال مرحلتي الطفولة والمرهقة، ومن أبرز علماء النفس في نظريات مفهوم الذات كارل روجرز وماسلو والى جينزبرج ودونالد سوبر .

**نظرية جينزبرج:** يرى أن هناك أربعة عوامل أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني وهي: عامل الواقعية أي أن ما يتخذه الفرد من قرارات تتعلق بالمهنة تأتي لتلبية واقع معين في الحياة، نوع التعليم واتجاهات الفرد العاطفية وقيمة الشخصية والاجتماعي كل يلعب دوراً يقل أهمية عن الآخر في عملية الاختيار المهني تتضمن هذه النظرية أربعة عناصر خاصة باختيار المهنة :

- 1- الاختيار المهني عملية تنمو خلال فترة زمنية مداها عشر سنوات .
- 2- عملية الاختيار قائمة على الخبرة والتجربة .
- 3- عملية الاختيار المهني تنتهي بالتوفير بسبب ميول الفرد وقدراته من جهة وبين الفرص المتاحة لهم من جهة أخرى
- 4- هناك ثلاث فترات للاختيار المهني :



أ- فترة الاختيار الخياري

ب- فترة الاختيارات التقريبية .

ج- فترة الاختيارات الواقعية.

يرى جينزبيرج ورفاقه بأن الفرد يمر في فترات مختلفة من الأعمار يتطور من خلالها حتى يستطيع أن يتخذ قراراً مهنياً مناسباً، ففي المراحل الأولى تكون خياراته غير واقعية حتى تصبح في النهاية مناسبة وملائمة، له ويرى جينزبيرج أن هذه المراحل تتمثل في مرحلة الخيال، والتجريب، والواقع، وهي كما يلي :

- مرحلة الاختيار التحليلي: تتخلل هذه المرحلة فترة الطفولة وتستغرق السنوات (4 - 11) سنة، إذ يعبر فيها الطفل عن اختياره ونموه اللغوي عن طريق توجهه للعب باعتبار أن الأطفال يعبرون عن تفضيلاتهم المهنية في سن مبكرة بحوالي السنة الرابعة من عمرهم ثم يحصل لديهم تغير تدريجي في توجهاتهم المهنية من خلال اللعب التي يصنعونها من الطين والصلصال، ويشعر الأطفال بنوع من الوهن وعدم الكفاية بسبب إحساسهم بعدم فاعليتهم عند مقارنة أنفسهم بالراشدين الذين يقومون بتقليدهم والقيام بأدوار عديدة تشبه أدوارهم .

- مرحلة الاختيار المبدئي التجريبي: تأتي هذه المرحلة بعد الفترة السابقة التي تقوم فيها الطفل بنشاطات وألعاب وهمية وتكون خلال فترة المراهقة وفي سنوات العمر (8 - 11) سنة، وتقسم هذه الفترة إلى المراحل الأربعة الآتية: أ- فترة الميل: وتقع خلال السنين (11 - 12) سنة وتتميز باهتمام الطفل بالنشاط المهني بحاجته إلى اختيار وتحديد مهنته ويميز بين أوجه نشاط يحبها وأخرى لا يحبها .

- فترة القدرة: وتتخلل السنوات (12 - 14) ويبدأ الطفل بإدخال فكرة أو عامل القدرة في اختياره المهني متأثراً بمهنة أبيه والآخرين . ج- فترة القيمة: تبدأ هذه الفترة خلال السنتين (15 - 16) سنة وتحدث تغيرات ملحوظة عند المراهقين و يبدأون بالتفكير في مستقبلهم المهني وحاجتهم وحاجة مجتمعهم لذلك الاتجاه نحو مهنة الطب كإشباع لدوافعهم الشخصية والإنسانية، ويشعرون بأن المهن المختلفة تعود إلى أساليب حياة مختلفة ويحاولون تتبع مجالات العمل والفرص وسبل استثمار إمكاناتهم ومواهبهم في هذا

الاتجاه .د- فترة الانتقال :وهي تتخلل السنتين (17 - 18) وفيها يدرك الفرد ضرورة اتخاذ قرارات عاجلة تتصف بالواقعية حول مهنته المستقبلية وتحمله مسؤولية اتخاذ مثل هذا القرار بكونه يصبح يفكر في شخصيته ويصبح يفكر في المكانة الاجتماعي والنتائج التي يحققها في العمل أكثر استقلالا الذي يختاره وفي نوع الإعداد اللازم للمهن المختلفة .

3- مرحلة الواقعية :تتخلل هذه المرحلة سنوات(18 - 23) وتتصف بتمايز الفروق الفردية بين الطلاب وتتوعها بسبب اختلاف أساليب التدريب وبرامجه وحسب متطلبات كل مهنة, وتشمل هذه المرحلة ثلاث فترات وهي

أ- فترة الاستكشاف: وتبدأ بدخول الطالب الكلية ويكون أكثر اتساعا ويتميز بالمرونة المهنية.

ب- فترة التبلور: ويصبح الطلبة فيها مرتبطين بمجال مهني معين وواضحين في نظرتهم للمهن وواجباتها, ويتفاوت الطلبة في الوصول إلى فترة التبلور الكامل.

ج- فترة التخصص: وتمثل استقرار الفرد في اختياره المهني (القاسم, 2001).

محددات الاختيار المهني :إن جينزبيرج ورفاقه قد رأوا بأن عملية الخيار المهني هي عملية تطويرية ونمائية وأنها تتفق مع العمر الزمني للفرد, وأنها عملية مواءمة بين قدراته وإمكاناته ومتطلبات العمل وحاجاته الشخصية, ووصف جينزبيرج عملية الخيار المهني بالواقعية أي أنها متأثرة بضغط البيئة, وبالعوامل التربوية والثقافية, حيث أن نوع الثقافة ومستواها له دورا في هذه العملية ورأى أيضا بأنها تتأثر بالعوامل العاطفية وأن لكل بعد عاطفي عند الفرد أنواع من الفرص المهنية المتنوعة التي تتناسب معها ورأى أيضا بأن لقيم الفرد دورا آخر في عملية الخيار المهني) .

**نظرية سوبر:** اختلفت نظرة سوبر للاختيار المهني عن النظريات التي سبقت دراسته حيث يرى :

1- إن الاختيار المهني عملية تمتد عبر الزمن من الولادة حتى الوفاة .

2- إن الاختيار في علاقته بمفهوم الذات يعتبر حدثاً عندما جمع المفهومين السابقين في نظرية أطلق عليها نظرية النمو المهني . وقد بنى سوبر نظريته من خلال تحليله للدراسات السابقة عن ظاهرة الاختيار وإمكانية تمييزه بين مفاهيم الاختيار والالتحاق والتوافق المهني وفي التسوية بين الميول والقدرات والقيم والفرص المتوفرة ومن النظريات التي ساهمت في التأثير بأفكار سوبرما جاء به كارل روجرز وكاتر و بودرن اللذين ركزوا على أن سلوك الفرد ما هو إلا انعكاس يبحث الفرد 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. (المشعان, ١٩٩٣). وتعتمد هذه النظرية على منهج يحدث إلى إعادة تصنيف الوظائف عن طريق حصر المهارات والاستعدادات المطلوبة لأداء الوظائف المختلفة وتطوير مجموعة مقاييس واختبارات نفسية تساعد لتقرير ما إذا كان نمط معين من السمات الشخصية أكثر انسجاماً مع نوع معين من المهن دون الأنواع الأخرى. (القاسم, 2001). أما عملية النمو والاختيار المهني بحد ذاتها فقد رأى سوبر أنها تمر بخمس مراحل سماها واجبات النمو المهني, وهذه المراحل هي:

مرحلة البلورة: تمتد من عمر 14- 18 سنة وفي هذه المرحلة يقوم الفرد بتكوين الأفكار عن العمل المناسب ويطور مفهوم الذات المهني ويتم فيها تحديد أهدافه المهنية من خلال الوعي بقدراته وميوله وقيمه كما يتم التخطيط لمهنته من خلال الوعي بقدراته وميوله وقيمه كما يتم التخطيط لمهنته المفضلة .

مرحلة التحديد والتخصص: وتمتد من 18-21 سنة وينتقل فيها الفرد من الخيار المهني العام المؤقت وغير المحدد إلى الخيار المهني الخاص المحدد، ويتخذ الخطوات الضرورية لتنفيذ وتحقيق هذا القرار .

مرحلة التنفيذ: وتمتد من عمر 21 - 24 سنة وفيها يتم الانتهاء من التعليم والتدريب اللازمين للمهنة والدخول في مجال العمل المهني وتنفيذ القرارات المهنية المتخذة .

مرحلة الثبات والاستقرار: وتمتد من عمر 25 - 35 سنة ومن خصائص هذه المرحلة الثبات في العمل واستعمال الفرد لمواهبه لإثبات صحة وملائمة القرار المهني، وفي هذه المرحلة قد يغير الفرد في مستواه المهني دون تغيير المهنة. مرحلة الاستمرار والنمو : وتمتد من 30 سنة فما فوق وفيها يتأقلم الفرد مع مهنته من خلال إتقان مهارات العمل التي يكتسبها نتيجة قدمه فيها ويشعر الفرد في هذه المرحلة بالأمن والراحة النفسية. وقد ذكر سوبر عشر فرضيات لها علاقة في تحديد مراحل النمو المهني ومبنية على أسس نفسية واجتماعي وجسمية ومواقفية تمثل حياة الفرد المهنية :

- يختلف الأفراد في قدراتهم وميولهم وسماتهم الشخصية .
- صفات الفرد تلعب دور كبيراً في تحديد المهن الملائمة له .
- كل مجموعة مهن تتطلب نمطاً متميزاً من القدرات والميول والسمات الشخصية، إلا أن الأفراد يصلحون لمجموعة مهنية متقاربة .
- إن النمو والخبرة يلعبان دوراً أساسياً في تحديد مفهوم الذات، ومن ثم تحديد المهنة ودرجة الكفاءة والنجاح، ويبدأ اكتمال الذات بدرجة كبيرة بنهاية مرحلة المراهقة المتأخرة .
- تمر عملية النمو المهني في خمس مراحل: النمو، الاستكشاف، التأسيس، الاحتفاظ، الأعداء .

– إن المستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة، وقدرة الفرد العقلية وسماته الشخصية والخبرات التي يمر بها تعد عوامل أساسية في تحديد نمط حياة الفرد .

– إن نضج القدرات والميول يعدّ عاملاً مكملًا لمساعدة المسترشد وإرشاده في تنمية مفهوم الذات المهنية واختيار المهنة المناسبة له فعلياً .

– مفهوم الذات ناتج عن تفاعل الاستعدادات الموروثة وممارسة الأدوار المختلفة في الحياة بإيجابية واستحسان المحيطين به، ويرى أن درجة نمو مفهوم الذات وتحقيقها يعد جوهر عملية النمو المهني .  
– يحتاج الفرد للمواءمة بين الصفات الفردية، والعوامل الاجتماعية أن يحقق مفهوم الذات المهني في مراحل النمو المهني، وعند عملية الإرشاد المهني .

– إن نجاح الفرد في تحقيق نمو ذاتي مهني يتميز بالنمو، والاستكشاف والاستقرار والمحافظة وتقبل الأعداء مما يجعله يحقق الرضا والسعادة في العمل مدى الحياة. (أبو عطية، 2002).

مفهوم النضج المهني عند سوبر :يمكن أن نوضح الأمور التالية كدلائل على النضج المهني عند الأفراد :  
– الوعي بالحاجة إلى القيام باختيارات تربوية ومهنية .

– تقبل المسؤولية لعمل خطط واتخاذ قرارات مهنية .

– التخطيط والمشاركة في الحصول على المعلومات والتدريب اللازم للمهنة .

– توفر المعلومات الشخصية والمهنية وفهماها من اجل استعمالها في اتخاذ القرار المهني .

– الواقعية في التفضيلات المهنية تبعاً لمستوى القدرات، الميول، المستوى الاجتماعي، والاقتصادي .

– الرضا بالعمل الذي يلتحق به الفرد.

ويرى سوبر أن عملية اختيار المهنة في سلسلة من مراحل الحياة التي تتغير فيها الطموحات والآمال والتوقعات المهنية، وتتجسد في مرحلتين أساسيتين وهما :

–مرحلة الاستطلاع, وتشمل ثلاثة أوجه وهي التخيل, ثم التصور المؤقت, ثم الواقعية .

–مرحلة المحاولة والتحديد والاستقرار .

محددات الاختيار المهني عند سوبر :يرى سوبر أن محددات الاختيار المهني تشمل ما يلي :

– خصائص سلوكية: مثل الذكاء والميول والشخصية والقيم والحاجات .

– الخصائص البدنية: مثل الطول والوزن والصحة العامة والميزات البدنية الخاصة أو نواحي العجز البدني .

– الخبرات :مثل التعلم والتدريب وتاريخ العمل وتقمص بعض الأدوار أو نبذها .وتظهر أيضاً أهمية ثلاثة جوانب من الموقف الشخصي للفرد هي :

أ– مركز الأسرة: متضمنا مكانتها الاجتماعي الاقتصادية وشهرتها في المنطقة الموجودة بها والأخوة والعلاقات الشخصية

ب– موقف الأسرة: وتشمل مكانة الزوجة والعلاقات الشخصية بين أفراد الأسرة وخاصة مع الزوجة .

ج– الموقف العام: ويتضمن الموقف المهني والمالي والشهرة الشخصية وجهة الإقامة وثمة محددات

أخرى توجد في بيئة الفرد وهي المكانة الاقتصادية والمهنية والتكنولوجية للدولة التي ينتسب إليها وقد

تظهر فيها عوامل غير متوقعة كالمرض والحوادث وما إلى ذلك ,وتختلف الأهمية النسبية للمحددات

المختلفة للأعمال من شخص إلى آخر ومن مهنة إلى أخرى وكذلك من فترة إلى أخرى .وهذه المحددات

هامية في مفهوم الذات عند الفرد وفهمه لنفسه وما يمكن أن يقوم به, ويتمثل ما أسهم به سوبر في هذا

المجال في إثباته أن اختيار المهنة إنما يشكل تحقيقاً لمفهوم الذات. فخلال نمونا نصل إلى صورة  
يزداد وضوحها بالتدرج إلى أن نقول "إن هذا نوع الشخص الذي أريد أن أكونه" ثم تأتي "الخطوة الثانية  
فنقول "لذا, فإن هذا هو نوع العمل الذي أؤديه وأستمتع به.

النظرية الاجتماعية للاختيار المهني: تم وضع هذه النظرية من قبل كورمب و لتز وميشيل وجيالات سنة 1975, وتعتمد هذه النظرية على أساس أن هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد تلعب دوراً هاماً في مجرى حياته كلها بما في ذلك قراراته واختياراته التربوية والمهنية, ويعتقد أصحاب هذا الاتجاه أن درجة حرية الفرد في اختياره المهنة هي اقل بكثير مما يعتقد الفرد وان توقعات الفرد الذاتية ليست مستقلة عن توقعات المجتمع منه والمجتمع بدوره يفترض أن يقدم فرصاً مهنية معينة ترتبط بالطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد. كما أشاروا إلى تأثير الأسرة كعامل مهم يساعد على التنبؤ باختيار المهنة والتكيف معها, وناقش بعضهم الصدفة كعامل رئيس ومهم في اختيارها والتكيف معها, حيث أشار بانديرا إلى أن الأحداث الواقعة بالصدفة تلعب دوراً مهماً في تشكيل حياة الإنسان, فهناك الكثير من اللقاءات أو المقابلات غير المقصودة التي تتم بين أفراد لا توجد بينهم معرفة من قبل تتم بواسطة طرف ثالث تؤثر على حياة الفرد المهنية بشكل كبير, ويشير أيضاً إلى أن الظروف الاجتماعية والصدف لا تعمل في معزل عن الخصائص الفردية بل إن تفاعل العوامل الاجتماعية الفردية معاً هو الذي يمكن أن يقرر اثر الصدفة على حياة الإنسان, وخلاصة القول إن الاتجاه الاجتماعي هو المسؤول عن اختيار الفرد لمهنة ما والاستمرار بها وليس "مثلاً, ولا مفهوم الذات وسعي خبرات الطفولة وعلاقة الطفل مع والديه كما ترى" أن رو الفرد وراء تحقيق صورته عن نفسه في عالم العمل كما يرى سوبر ولا طبيعة نمط الشخصية كما يرى هولاند أو غير ذلك من العوامل التي تناولتها نظريات علم النفس في هذا المجال إنما تلعب العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية الدور الأهم والأكبر ومن هذه العوامل :

– الطبقة الاجتماعية التي ينتمي لها الفرد .

– دخل الأسرة وثقافة الوالدين .



– الخلفية العرقية والدينية والقومية .

– الأسرة وطموحات الوالدين

– وأثر الأخوة والأخوات والقيم التي تؤمن بها .

– البيئة والمجتمع المحلي .

– المدرسة .

– الضغوطات الاجتماعي وفرص العمل المتاحة وتوزيع سوق العمل .

– إدراك الفرد لدوره كقائد أو تابع ومدى تطابق هذا الإدراك مع إدراك الآخرين له .

– وضع المرأة ومكانتها في المجتمع وما يتاح لها من فرص .

– منطقة السكن

و.عند استعمال هذه النظرية في الإرشاد المهني يجب مراعاة الافتراضات التالية :

– اتخاذ القرار مهارة تعليمية يمكن تعلمها .

– الأشخاص الذين يقومون باختيار مهني يحتاجون للمساعدة والإرشاد .

– النجاح في عملية اتخاذ القرار المهني يقاس على أساس المهارات الموجودة لدى الطالب .

– المستشارشون يأتون من مجموعات واسعة ومتباينة .

– على المرشدين عدم الشعور بالذنب إذا أساءوا الاختيار .

– لا توجد مهنة كأفضل مهنة للفرد .

## الاختيار والمشروع المهني:

ان التخطيط الجيد لبناء المشروع المهني مفتاح النّجاح و التّألق بالنّسبة إلى طالب الشّغل، وهي عملية معقدة وصعبة بعض الشيء، حيث أنّ الفرد يجد نفسه في موقف المسؤول عن تحديد مساره المستقبلي في تناغم كلّ بين التزاماته الشّخصيّة (العائلة، الأصدقاء، الترفيه...) والمهنيّة.

ما لا يمكن اعتباره مشروعاً مهنياً:

الرّغبة العابرة في إنجاز عمل ما دون الإلمام بمؤهّلاتك وتحديد لأهدافك؛ البحث عن شغل بهدف العمل لا غير؛ الاقتصار على ارتفاع الأجر كشرط أساسي في اختيار الوظيفة؛ الطّموح المبالغ فيه؛ البحث المتذبذب والمفتقر إلى خيارات واضحة ودقيقة.

ما يعتبر مشروعاً مهنياً:

المشروع المهني تخطيط دقيق ومفصّل، يتمّ إعداده كتابياً، ويقع التّصديق عليه من قبل شخص أو عدّة أشخاص يتمّ اختيارهم للغرض.

وهو وثيقة تبرز:

إلمامك الدّقيق بسماتك الشّخصيّة؛ معرفتك الواعية للمهارات والقدرات التي ترغب في تطويرها؛ رؤيتك الواضحة للمسار المهني الذي تنوي اتّباعه وما يتطلّبه من مسؤوليات وموارد وتأهيل وما سيفضي إليه من نتائج؛ إدراكك الدّقيق للمحيط الاقتصادي والثقافي والإداري الذي ستعتمده في تحقيق أهدافك.

## مراحل بناء المشروع المهني:

يتطلّب بناء المشروع المهني نضجاً ذاتياً ومهنيّاً وعلائقياً يمكن ملاحظته من خلال اكتساب الفرد درجة من النّقة بالنّفس ووضوح الأفكار والطّموح المعقول والتّفتح الدّهني.

وتعتبر هذه المظاهر والسّمات شرطاً أساسياً يتعيّن توافرها قبل الانطلاق في تخطّي مراحل إعداد المشروع المهني والمتمثّلة في:

## 1. إعداد الموازنة المهنيّة:

وذلك بضبط قائمة تحدّد من خلالها:

الأعمال التي تتقنها (مهاراتك الفنيّة، المشكلات التي يمكنك حلّها ...) مع ذكر القطاع الذي يمكنك من إثبات نجاحك في هذه الأعمال (حجم المؤسسة، قطاع نشاطها .. ..

وترتيبها حسب رغبتك و ميولاتك ؛الأعمال التي يمكنك إتقانها مستقبلا مع ذكر نوع التّكوين أو الخبرة التي تحتاج إليها ؛الأعمال التي يصعب عليك إتقانها لأسباب ذاتيّة أو خارجة عن نطاقك.

## 2. إعداد الموازنة الشخصيّة:

وهي عبارة عن جرد ل: سماتك وخصائصك الذاتيّة (نقاط قوتك ونقاط ضعفك، ثقافتك، قيمك، اهتماماتك، تطلّعاتك ...)

الوضع الذي تطمح إليه (المهنة، المسؤوليّات، الوضع المادي، المنزلة الاجتماعيّة وكيفيّة بلوغه ؛ الصّفات التي لا تحبّها) السلوك الذي تنبذه، التصرّفات الذي تنفرها .

## 3. ضبط قائمة بالأهداف التي تصبو إلى تحقيقه:

وذلك بتحديد:

المهنة التي تريد ممارستها،

المهارات والقدرات التي ترغب في تنميتها ،قطاع النشاط الذي تطمح إلى العمل به،

نوع وحجم المؤسسة التي تنوي الانضمام إليها، درجة المسؤوليّة التي تريد الاضطلاع بها.

## صياغة المشروع المهني:

تتمثّل الصياغة في إعداد وثيقة تدوّن بها مختلف البيانات التي تمّ التطرّق إليها في المراحل السّابقة، وذلك

بأسلوب يميّز بالدقّة والوضوح والواقعيّة، ويستجيب لهدف محدّد وهو : إثارة اهتمام القارئ، أي المسؤول

عن الإنتدابات لدى المؤسسة التي ترغب في العمل بها.

ويستحسن أن تتمّ صياغة المشروع بمساعدة أحد المتخصّصين (مستشاري الإعلام والتّوجيه المهني،

وغيرهم من المتخصّصين...).

## مكوّنات المشروع المهني:

تتكوّن وثيقة المشروع المهني أساسا من العناصر الخمس التالية:

عنوان تقدّم من خلاله خدماتك وعنوان فرعي يبيّن قطاع النشاط الذي ترغب في الانضمام إليه، والخطط التي تنوي الترشّح لها، ومعلومات مختصرة حول تجربتك المهنية وجاهزيّتك؛ حوصلة لما يمكنك تقديمه للمؤسسة من خدمات وما ترغب في القيام به، وكذلك المؤهلات التي ستمكّنك من إنجازه؛ حوصلة لخبرتك المهنية ولإنجازاتك ومبادراتك؛ حوصلة لخبرتك المهنية في شكل مكتسبات على مستوى المعارف والمهارات والسلوك؛ حوصلة لنشاطك الجمعي وغير المهني.

### التّصديق على مشروعك المهني:

استعن بأراء أطراف من محيطك العائلي و الاجتماعي والمؤسّساتي لمساعدتك على التّصديق على مشروعك المهني:

أحد الأصدقاء المقربين ، أحد الزملاء،

أحد المتخصّصين في مجال الانتداب والموارد البشريّة،

أحد الأشخاص الذين لا يعرفونك جيدا..

دوّن عند كلّ استشارة:

كيف بدا له مشروعك بالنظر إلى ملمحك،

ما الذي استخلصه من المشروع،

ما الذي بدا له مهمّا وممكنًا،

ما الذي بدا له غير مهم وغير ممكن،

ثمّ راجع مشروعك على اثر هذه الملاحظات والآراء، وادخل التعديلات المناسبة إن لزم الأمر.

فوائد المشروع المهني:

بالنسبة إلى طالب الشّغل : يمكنه من التّعرف الدّقيق على ذاته وعلى خصائص سوق الشّغل، ويساعده

على الاندماج الاجتماعي والمهني؛ بالنسبة إلى العامل : يساعده على تحقيق التّوازن والتّناغم بين حياته

المهنيّة و العائليّة والاجتماعيّة؛ بالنسبة إلى صاحب المؤسّسة : يعتبر بالنسبة إليه مصدرا للابتكار و

المسؤوليّة والاستقلاليّة.