

ب / النظريات الحديثة المفسرة للاختيار المهني :

يمكن تصنيف هذه النظريات التي شرحت سلوك الاختيار المهني إلى نوعين من التناول هما :

1 - 1 التناول التحديدي (Approche déterministe) :

يعتبر الاختيار المهني حدث أني يمكن تحديده من خلال المطابقة بين خصائص الفرد ومتطلبات المهن ، ومن أبرز المساهمات التي تندرج ضمن هذا الاتجاه نذكر أعمال كل من " Holland و "Ann.roe"

1 - 2 التناول التطوري (Approche développementale) :

ينظر إلى الاختيار المهني على أنه سيرة تطورية تمتد عبر الزمن ، تؤدي إلى بلورة اختيارات ومشاريع الفرد ، إن أهم النظريات التي ظهرت في هذا الاتجاه هي " "سوبر

" Supper " ونظرية جينزبرغ Guinz berg

"في سنة 1951 ظهرت أول نظرية شاملة للاختيار المهني ثم تلتها بعد ذلك العديد من النظريات في هذا المجال وقد صنفنا إلى صنفين الأولى سميت ب: نظريات مفهوم الذات أما الثانية فسميت بنظريات الشخصية .

أ / نظريات مفهوم الذات:

تتعلق هذه النظريات من تفسير مفهوم الذات باعتباره التنظيم الديناميكي لمفاهيم الفرد ، قيمه أهدافه ، مثله والذي يقرر الطرق التي يسلك بها باعتبارها الصورة التي تمثل نفسه ، وأنها عملية ارتقائية تبدأ من ميلاد الفرد وتتمايز بالتدريج خلال مرحلتها الطفولة و المراهقة ، وأن الفرد يسعى دائما لتحقيق ذاته في اتجاه التكامل والاستقلال الذاتي ، ومن أبرز علماء النفس في نظريات مفهوم الذات جينزبرغ " و " دونالد سوبر " وفيما يلي سنتناول أبرز نظريات هذا الاتجاه (حسن ياسين و آخرون 1999 ، ص 140)

1 - نظرية جينزبرغ Guinzburg

"يعرف " جينزبرغ " عملية الاختيار المهني بأنها عملية تفضيل وهي تختلف من مرحلة عمرية إلى أخرى ، فالطالب في المرحلة المتوسطة أو الثانوية الذي عمره 14 سنة أو أكثر يقلل لا يعني الاختيار للمهنة عنده أكثر من تفضيل واحدة على الأخرى وهو ليس في حاجة إلى تنفيذ ما يفضل مباشرة بل يستطيع تأجيل ذلك للمستقبل . أما طالب الطب أو الهندسة والبالغ من العمر حوالي 25 سنة فإن الاختيار المهني بالنسبة له يعني تفضيلا قد تم تنفيذه فور التحاقه بكلية الطب أو الهندسة هذا على الرغم من النتيجة النهائية للاختيار المهني مرهونة بتخرجه من الجامعة.

و "جينزبرغ " كرجل اقتصاد واسع الخبرة قد قام ببحث استطلاعي لجامعة "كلومبيا " واستعان بزملاء له في علم النفس وعلم الاجتماع والطب النفسي للاستفادة من نتائج البحوث في العلوم السلوكية حيث أجرى لقاءات مع مجموعة من 810 طالب و 10 طالبات يدرسن بكلية " برنارد " للبنات التابعة لجامعة " كلومبيا " وصفهم " جينزبرغ " بقوله " : مجموعة ذات مواهب عالية تتمتع بأعلى درجة من حرية الاختيار " وسجل " جينزبرغ " عدة ملاحظات وخصائص للسلوك المهني والاختيار المهني كان أهمها : (نفس المرجع ، ص 141)

- إن الاختيار المهني لا يحدث فجأة ، وإنما هو عملية تستغرق فترة تتراوح ما بين ثمانية سنوات إلى عشرة تمر خلالها في مراحل تطور مختلفة.

المحاضرة السادسة تابع نظريات الاختيار المهني

- إن هذه العملية غير ارتدادية بمعنى أن القرارات الأولى في الاختيار تعمل على خفض درجات الحرية المتاحة للقرارات اللاحقة.
- إن الحلول التوقيتية صورة حتمية في كل اختيار ،هذا ويرى " جينزبرغ " أن الاختيار المهني عملية مستمرة وحركة متبادلة بين مجموعتين من العوامل المستقلة نسبيا : بين مجموعة من السمات المحددة للفرد كالقدرات والاستعدادات والميول ، وبين العوامل الخارجية المؤثرة مثل مطالب البيئة والضغط الاجتماعية (في الأسرة والمجتمع) وأن أي اختيار مهني يتم نتيجة لتأثير المجموعتين معا ، وهو يختلف هنا عن " سوبر " الذي يرى أن الاختيار المهني يمكن التنبؤ به عن طريق معرفة سمات ومكونات الشخصية وحدها ، والحقيقة أنه لا يمكن إغفال أثر البيئة في قرارات الفرد بل وفي فهم ذاته من خلال الآخرين ونتيجة الاختبارات النفسية التي تتأثر في إعدادها بالبيئة الاجتماعية والثقافية إلى حد كبير.
- كما يرى " جينزبرغ " أن هناك أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني وهي :
عامل الواقعية أي أن ما يتخذه الفرد من قرارات تتعلق بالمهنة تأتي لتلبية واقع معين في حياته نوع التعليم واتجاهات الفرد العاطفية وقيمه الشخصية والاجتماعية كل يلعب دورا لا يقل أهمية عن الآخر في عملية الاختيار المهني ، و تتضمن هذه النظرية أربعة عناصر خاصة باختيار المهنة : (نفس المرجع ، ص 141)
- الاختيار المهني عملية تنمو خلال فترة زمنية مداها عشر سنوات.
- عملية الاختيار المهني قائمة على الخبرة والتجربة.
- عملية الاختيار المهني تنتهي بالتوفير بسبب ميول الفرد وقدراته من جهة وبين الفرص المتاحة له من جهة أخرى.
- هناك ثلاث فترات للاختيارات المهنية: * فترة الاختيار الخيالي * فترة الاختيار التقريبية. * فترة الاختيارات الواقعية.
- من خلال ما سبق ذكره يرى " جينزبرغ " بأن الفرد يمر في فترات مختلفة من الأعمار يتطور من خلالها حتى يستطيع أن يتخذ قرارا مهنيا مناسباً ، ففي المراحل الأولى تكون خياراته غير واقعية حتى تصبح في النهاية مناسبة وملائمة له ، ويرى " جينزبرغ " أن هذه المراحل تتمثل في مرحلة الخيال ، التجريب ، والواقع كما يلي: (عزت عبد الهادي ، سعيد حسني العزة ، 1999 ، ص ص 54-56)
- أ / مرحلة الخيال:
- تمتد هذه الفترة من سن 03 - 11 سنة ، إذ يتخيل الطفل نفسه في هذه الفترة في مهنة ما من خلال ممارسته لدوره في الألعاب التي يمارسها مثل الشرطي ، الطبيب ، الممرض ، اللص ، الأب ، الأم ، المعلم والطالب وغيرها من الأدوار الاجتماعية .
- ونرى أن الطفل يميل إلى تفضيل مهنة على أخرى من خلال دوره في هذه الألعاب ويرى " جينزبرغ " بأن الأطفال يرون أنفسهم في ألعابهم التي تمثل المهن التي يفضلونها وأهم ما يميز مرحلة الخيال المهني عند الأطفال هو عدم الواقعية وفقدان تحديد الزمن وشعورهم بعدم القدرة الكافية لأن يصبحوا ما يريدون وهم في هذه المرحلة يحاولون تقليد أدوارهم المهنية إلا أنهم يشعرون بالإحباط بسبب عدم قدرتهم على القيام بذلك . وبشكل عام فإن خيارات الأطفال في هذه المرحلة تتصف بأنها غير واقعية وأحيانا تكون مثالية جدا وخرافية.

المحاضرة السادسة تابع نظريات الاختيار المهني

ب / مرحلة التجريب: - تمتد هذه الفترة من سن 11 إلى 18 سنة وتقسم إلى أربعة مراحل تختلف كل واحدة عن الأخرى في مهمات النمو و هذه المراحل هي : الميل ، القدرة ، القيم والانتقال .

***مرحلة الميل:** تمتد من سن 11 إلى 12 سنة : في هذه المرحلة يحدد الطفل ما يحبه وما لا يحبه من المهن ، أي ما يميل إليه وما لا يميل إليه أخذا بعين الاعتبار قدراته ، ومدى تحقيق هذه الأعمال لإشاعته وأهم ما يميز الخيارات المهنية عند الطفل في هذه المرحلة أنها غير ثابتة من ناحية وأنها تأتي نتيجة التأثير بالوالدين ، فالقرار المهني غير ثابت لأن حياة الطفل الانفعالية والجسدية غير ثابتة أيضا.

***مرحلة القدرة :** تمتد هذه المرحلة من سن 12 إلى 14 سنة يراعي الفرد هنا مستوى قدراته ويدرك بأن كل نشاط يحتاج لقدرات مختلفة ، لذلك فهو يميل لمزاولة المعلمون والمربون والأصدقاء والناس المهمين في حياته.

***مرحلة القيم:** وتمتد من سن 14 إلى 17 سنة : يدرك الطفل في هذه المرحلة بأن الأعمال التي يقوم بها ، يجب أن لا تشبع فقط اهتماماته و قدراته ، بل يجب أن تقدم خدمة للآخرين المحيطين به . وبمعنى آخر فإنه يرى بأن العمل يجب أن يخدم أهدافا إنسانية ، فبعضهم يقول بأنه سيدرس الطب لأنه يريد أن يقدم خدمة للمرضى والمحتاجين ، ولرفع المعاناة المرضية عنهم ، وفي هذه المرحلة يحاول الفرد أن يوائم بين قدراته والمهن التي تتناسب معها فالأفراد الذين لديهم مهارات اجتماعية على سبيل المثال يميلون للعمل في المجالات الاجتماعية.

***مرحلة الانتقال:** وتمتد هذه المرحلة من سن 17 إلى 18 سنة : وأهم ما يتصف به القرار المهني في هذه المرحلة الواقعية والثبات النسبي ويتحمل الفرد مسؤولية قراره المهني ونتائجه ، ويصبح أكثر استقلالية عما كان عليه قبل اختياره المهني ويكون أكثر قدرة على ممارسة مهاراته بحرية تامة ويدرك تماما متطلبات العمل.

ج مرحلة الواقعية:

- وتمتد هذه الفترة من سن 18 إلى 22 سنة وتشمل هذه الفترة : مرحلة الاستكشاف ، التبلور والتخصص:

***مرحلة الاستكشاف:** في هذه المرحلة يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد أهدافه المهنية ويستطيع أن يختار مهنة من بين المهن الأخرى ليعمل بها.

***مرحلة التبلور:** وهنا يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه تماما ويستطيع أن يعرف المهن التي تتناسب مع ميوله و قدراته ، وبعبارة أخرى يكون قد عرف قدرته وميوله تماما وفهم ذاته أيضا ، وبلور فكرة عن ذاته ليختار ذاتا مهنية ، ويكون الفرد أكثر ثباتا استقرارا في خياره المهني.

***مرحلة التخصص:** وفي هذه المرحلة يكون الفرد قد اختار تماما العمل الذي يريده بعد أن كان قد اكتشف قدراته وميوله ومتطلبات العمل وبلورة فكرة عن العمل الذي يتفق مع هذه الميول والقدرات ومرحلة التخصص تمثل مرحلة الانخراط في العمل والبقاء فيه والاستفادة من عوائده وبدء الإنتاجية فيه.

هناك اختلاف بين الأفراد في اجتيازهم لمراحل الاختيار المهني وليس ضروريا أن تجد كل فرد في المراحل الثلاث التي سبق ذكرها حيث أن أبناء الطبقات الفقيرة اقتصاديا تجبرهم ظروفهم على الانخراط في العمل دون أن يكون متناسبا مع ميولهم وقدراتهم ذلك أن الحاجة

المحاضرة السادسة تابع نظريات الاختيار المهني

تجبرهم على ذلك ، وأضاف " جينزبرغ " أن النمو والتطور والاختيار المهني يتأثر بالعوامل التالية:

- البيئة أو الواقع الذي يعيشه الفرد و الذي يمثل ضغوط الحياة اليومية.
- العملية التربوية التي تتمثل في الدرجة العلمية التي يحصل عليها الفرد.
- النمو الانفعالي والذي يتمثل في الميول والطموح ونوع الاستجابة والتعامل مع الآخرين.
- قيم الفرد لأن كل مهنة تغلب عليها قيم معينة وإذا اتفقت قيم الفرد مع قيم المهنة تصبح عاملاً إيجابياً لصالح الفرد. (نفس المرجع ، ص 57)

2 - 1 نظرية سوبر Supper

"إن نظرية " سوبر " هي إحدى النظريات التي وظفت الإرشاد النفسي في المجال المهني ، وقد اعتقد " سوبر " أن أعمال " جينزبرغ " فيها نقص كبير لكونها لم تأخذ بالحسبان أو الاعتبار تأثير المعلومات وخبرة الفرد على النمو و الوعي المهني لديه ، كما تأثر " بوردن " Borden و " سارتر Sarter " ، ب " روجرز Rogers ، فيما يتعلق بنظرية مفهوم الذات ، حيث اعتبر هؤلاء أن سلوك الفرد ليس إلا انعكاساً لمحاولة الفرد تحقيق ما يتصوره عن نفسه وأفكاره التي يقيم بها ذاته .

يرى " سوبر " أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذاتهم ، والتعبير عن أنفسهم ، وأن السلوكيات التي يقوم بها الفرد لتحقيق مفهوم ذاته مهنية ، عبارة عن وظيفة المراحل النمائية التي يمر بها ، وعندما ينضج الفرد يصبح مفهوم الذات مستقر والطريق الذي يتحقق بها مهنية تعتمد على ظروفه الخارجية ، فالمحاولات لاتخاذ قرارات مهنية خلال فترة المراهقة يفترض أن يكون لها شكل مختلف عن تلك التي تتخذ في منتصف العمل المتأخر.

واعتمد " سوبر " في تطوير نظريته في النمو المهني على ثلاث أسس تشكل الإطار العام لنظريته وهي: (نفس المرجع ، ص 45 ، 46)

أ / نظرية مفهوم الذات : فتشكيل مفهوم الذات يتطلب:

- أن يتعرف الفرد على نفسه كفرد متميز ، وفي نفس الوقت عليه أن يدرك التشابه بينه وبين الآخرين.

- إن مفهوم الذات غير ثابت فهو يتغير نتيجة نمو وتطور الفرد العقلي والجسمي والنفسي والتفاعل مع الآخرين.

- إن مفهوم الذات المهنية تتطور بنفس الطريقة ، فالفرد عند ما ينضج يختبر نفسه بعدة طرق مهنية وأكاديمية ، فالطفل عند الولادة تكون لديه إدراكات أولية تتعامل مع إحساسات بدائية ، مثل الجوع والألم و الحرارة ، ويعلم بأن لمس النار يؤلم ، وفي المراهقة تتسع الاختلافات بين الذات والآخرين ، ويصبح الفرد مدركاً بأنه طويل أو قصير ، جيد أو ضعيف في الأمور الأكاديمية، هذه الملاحظات تقود إلى قرارات تتعلق بالتعليم والعمل وتكون منسجمة مع مفهوم الذات ، فالرياضي يتخذ قرارات مختلفة عن تلك التي يتخذها الموهوب موسيقياً.

وفي الوقت الذي تظهر فيه عملية التفريق بين الذات والآخرين ، ويبدأ الفرد بتحديد هويته ، وبتطوير صورة عن نفسه ، وسلوك يتناسب والأنماط الثقافية ، ثم ينتقل من الاقتداء بالنماذج العامة إلى الاقتداء بالنماذج الخاصة ، فالمراهق يدرك أن حياة والده ليست المثالية ، عندها يجد راشدين آخرين يشكلون نموذج هويته ، فمثلاً يمكن أن يجد ابن البقال النموذج المهني في الجار

المحاضرة السادسة تابع نظريات الاختيار المهني

المهندس ، إن لعب الدور الذي تثيره عملية الهوية ، يساعد في تطوير مفهوم الذات المهني ، ومع التقدم في العمر يصبح لعب الدور أكثر دقة وتعقيدا ، فمن يريد أن يصبح طبيبا يتخيل نفسه يقوم بعمليات كبيرة ، ويلاحظ الأطباء من أجل تبني أساليب سلوكياتهم وقيمهم.

ب / علم النفس الفارقي:

يبين " سوبر " أن أي فرد عنده القدرة على النجاح والرضا في عدة وظائف وذكر بأن الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم للوظائف على ميولهم قدراتهم ، فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته.

ج / علم نفس النمو:

تأثر " سوبر " بكتابات " بوهلر Bohler " في علم نفس النمو 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 بمراحل لاحقة.

" هذا ويدرك " سوبر " بوضوح أن التوجيه المهني يعني أكثر من مجرد لياقة أو ملائمة سمة معينة لمهنة معينة ، وإنما يتعين على التوجيه المهني أن يتعهد هذه السمة بالصقل حتى تصبح أكثر ملائمة في المستقبل ، كما حدد " سوبر " أربعة نماذج من الناس ، يمكن التمييز بينهم بوضوح وهي : (سهام درويش أبو عطية ، 2002 ص 259)

- النموذج المستقر.
 - النموذج في طور الإعداد وهو الذي يحاول العمل بقوة بعد وقبل الوصول إلى مرحلة الاستقرار.
 - النموذج الغير مستقر الذي يحاول العمل بعدد من المهن ويشعر بنوع من الاستقرار في البداية ثم ينتقل لمرحلة عدم الاستقرار وهكذا.
 - النموذج الأخير الذي يستطيع أن ينتقل من عمل لآخر ، وهو النموذج الذي لديه محاولات مهنية متعددة إلا أنها متشابهة.
- من خلال ما سبق ذكره حول النمو أو النضج المهني فلقد قسم " سوبر " هذا النمو إلى مراحل يمر من خلالها الفرد ليصل في الأخير إلى اختيار مهنة المستقبل وهذه المراحل حسب كل مرحلة عمرية هي : (نفس المرجع ، ص 261-263)

أ / مرحلة النمو:

تبدأ منذ الولادة و تستمر حتى سن 14 سنة أي بنهاية المرحلة المتوسطة ، وهي تشمل مرحلة الطفولة المبكرة والمتأخرة ، والمراهقة المبكرة ، وتهدف هذه المرحلة لمساعدة الفرد على تحقيق مفهوم ذاته ، عن طريق القيام بأدوار مختلفة في الحياة المدرسية ، وفي نهاية المرحلة يجب أن يتكون لدى الفرد فكرة عن قدراته واهتماماته التي تساعد في التنبؤ لمستقبله المهني ، وقد قسمها " سوبر " إلى ثلاث مراحل فرعية:

*مرحلة الخيال: التي يغلب عليها اللعب الإيهامي والخيال.

*مرحلة الاهتمامات: حيث تلعب اهتمامات الطفل دورا أساسيا في توجيه نشاطه.

*مرحلة الإمكانيات: حيث تبدأ القدرات الخاصة بالظهور نتيجة الخبرات السابقة ، وهي تساعد الفرد على اكتساب اتجاهات إيجابية نحو العمل.

ب/ مرحلة الاستكشاف:

المحاضرة السادسة تابع نظريات الاختيار المهني

وهي تشمل مرحلة المراهقة المتأخرة ، - وهي تبدأ من سن 15 إلى 24 سنة ، والبلوغ يتم خلالها تحديد الأولويات المهنية ثم اختيارها عن طريق ربطها بأهداف التعليم الثانوي، الجامعي ، أو التدريب المهني ، وعند التحاق الفرد في برنامج يجب أن يعمل على تعزيز المهنة التي تم اختيارها ، وقد قسمها " سوبر " إلى ثلاث مراحل فرعية:

***المرحلة المبدئية:** وهي من سن 15 إلى 17 سنة ، ويتم خلالها بلورة الاختيارات المهنية عن طريق التعرف على حاجات وميول وقدرات المراهق .

***مرحلة الانتقال:** وهي من سن 18 إلى 21 سنة ، وهي مرحلة التخصص ، وهي واقعية يلتحق بها الشاب بالعمل ويبدأ بالتدريب لمهنة المستقبل.

***مرحلة المحاولة:** وهي من سن 22 إلى 24 سنة - وتسمى أيضا مرحلة تحقيق الاختيار المهني ، حيث يلتحق الفرد بمجال العمل الملائم ، ويكون له مهنة محددة.

ج / مرحلة التأسيس: وهي تمتد من سن 25 إلى 44 سنة ، وهي مرحلة الاستمرار في المهنة والتقدم المهني ، ويتم خلالها اكتساب المهارات الأساسية وتحسين موقع الفرد المهني ، وقد قسم " سوبر " هذه المرحلة إلى مرحلتين فرعيتين:

***مرحلة الشباب** تمتد من سن 25 إلى 34 سنة

، وهي تعني الثبات في العمل بعد أن يتأكد من ملائمة له ، وأنه يعمل على إشباع حاجته ، إلا أنه أحيانا خلال هذه المرحلة يغير الفرد عمله أكثر من مرة حتى يصل لمرحلة الثبات ، ويكتشف خلالها أن هذه هي طبيعة العمل الذي يستطيع القيام به.

***مرحلة التماسك والاندماج :** تمتد من سن 35 إلى 44 سنة وهي مرحلة الاستقرار ، حيث يصبح النمط المهني واضحا، وتتميز هذه المرحلة بالابتكار والإبداع وتحسن الإنتاج المهني.

د / مرحلة الاحتفاظ: وهي تمتد من سن 45 إلى 64 سنة، وهنا يحاول الفرد المحافظة على ما حققه ، أو اكتسبه من المهنة ، ويميل نحو عدم تغيير المهنة حيث يحقق الفرد مكانة في العمل ، ويحاول المحافظة على هذه المكانة من خلال أسس ثابتة.

هـ / مرحلة الانحدار: وهي مرحلة ما بعد 65 سنة ، حيث يتم خلالها ترسيخ المكتسبات والتقليل من الالتزامات ، وتنتهي بالتقاعد ، وتظهر الحاجة للإرشاد هنا لمساعدة الفرد على أداء محددات الاختيار أدوار جديدة ، وقد قسم هذه المرحلة إلى مرحلتين فرعيتين:

***مرحلة الإبطاء:** تمتد من سن 65 إلى 70 سنة ، حيث يحدث التقاعد ، وقد تبطئ سرعة العلم وتتغير الواجبات وطبيعة العمل ، حيث يقوم كبار السن في هذه المرحلة بالقيام بعمل لبعض الوقت أو أعمال استشارية بسيطة.

***مرحلة التقاعد:** وهي فيما بعد حيث يختلف الأفراد في التوقف عن الاستمرار في المهنة ، وقد يكون سهلا ممتعا بالنسبة لبعض الأفراد ، ويكون صعبا للآخرين وقد تنتهي هذه المرحلة بالوفاة.

أما عملية النمو و الاختيار المهني بحد ذاتها فقد رأى " سوبر " أنها تمر بخمس مراحل سماها واجبات النمو المهني، وهذه المراحل هي : (صالح حسن الداهري 2004 ، ص 135-136)

المحاضرة السادسة تابع نظريات الاختيار المهني

- 1- **مرحلة البلورة:** تمتد من سن 14 إلى 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 المفضلة.
 - 2 - **مرحلة التحديد والتخصص:** وتمتد من سن 18 إلى 21 سنة ، وينتقل فيها الفرد من الخيار المهني العام المؤقت وغير المحدد إلى الخيار المهني الخاص المحدد ، ويتخذ الخطوات الضرورية لتنفيذ وتحقيق هذا القرار.
 - 3 - **مرحلة التنفيذ:** وتمتد من سن 21 إلى 24 سنة ، وفيها يتم الانتهاء من التعليم والتدريب اللازمين للمهنة والدخول في مجال العمل المهني وتنفيذ القرارات المهنية المتخذة.
 - 4 - **مرحلة الثبات والاستقرار :** وتمتد من سن 24 إلى 30 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.
 - 5- **مرحلة الاستمرار والنمو:** وتمتد من سن 30 سنة فما فوق ، وفيها يتأقلم الفرد في مهنته من خلال إتقان مهارات العمل التي يكتسبها نتيجة أقدميته فيها ويشعر الفرد في هذه المرحلة بالأمن والراحة النفسية.
- وقد وضع " سوبر " عشر فرضيات لها علاقة في تحديد مراحل النمو المهني ، ومبنية على أسس نفسية واجتماعية وجسمية وموقفية ، وهي تمثل حياة الفرد المهنية و هي : (سهام درويش أبو عطية مرجع سابق ص 259-260)
- يختلف الأفراد في قدراتهم وميولهم وسماتهم الشخصية.
 - صفات الفرد تلعب دورا كبيرا في تحديد المهن الملائمة له.
 - كل مجموعة مهن تتطلب نمطا متميزا من القدرات والميول والسمات الشخصية ، إلا أن الأفراد يصلحون لمجموعة مهنية متقاربة.
 - إن النمو والخبرة يلعبان دورا أساسيا في تحديد مفهوم الذات وبالتالي تحديد المهنة ودرجة الكفاءة و النجاح ، ويبدأ اكتمال الذات بدرجة كبيرة بنهاية مرحلة المراهقة المتأخرة
 - لخص عملية النمو المهني بخمس مراحل : النمو ، الاستكشاف ، التأسيس ، الاحتفاظ و الانحدار.
 - 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 يعد عاملا مكملًا لمساعدة المسترشد ، وإرشاده في تنمية مفهوم الذات المهنية ، واختيار المهنة المناسبة له فعليا.
 - 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 للموائمة بين الصفات الفردية ، والعوامل الاجتماعية لتحقيق مفهوم الذات المهنية في مراحل النمو المهني ، وعند عملية الإرشاد المهني الأكاديمي ، وعند الالتحاق بعمل فعلي.

المحاضرة السادسة تابع نظريات الاختيار المهني

- إن نجاح الفرد في تحقيق نمو ذاتي مهني يتميز بالنمو ، الاستكشاف ، الاستقرار ، المحافظة ، وتقبل الانحدار مما يجعله يحقق الرضا والسعادة في العمل مدى الحياة.

*خلاصة نظرية سوبر:

استعمل " سوبر " بعض المفاهيم التي أتى بها " جينزبيرغ " ، حيث يعتبر التطور المهني سيرورة تمتد من الطفولة حتى الشيخوخة ، وهو عملية ديناميكية ، يكون نتيجة للتفاعل بين الأفراد ومحيطه.

إن السلوك المهني مثل السلوكات الأخرى ، يتطور مع الزمن بفضل ظاهرتي النمو والتعلم ويمكن تربية هذا السلوك بواسطة خبرات مفيدة.

إن مفهوم صورة الذات يحتل مكانة هامة في أعمال " سوبر " ، فبالنسبة إليه التطور المهني هو عبارة عن سيرورة تكوين ، ثم ترجمة في صور مهنية وأخيرا تحقيق لصورة الذات ، فالفرد من خلال اختياره لمهنة معينة ، يحدد بصورة واضحة مفهومه لذاته ، ولهذا فإن القيام باختيار مهني يعني محاولة لتحسين صورة الذات الحقيقية أو أحيانا المثالية.

" ويشير " سوبر " في سنة 1969 بأن التطابق بين صورة الذات والتصورات المهنية هو الذي يحدد الاختيار والتكيف ، ويوضح في سنة 1976 بأن الأفراد يلعبون عدة أدوار (طفل ، تلميذ ، عامل ، زوج ، أب ، مواطن ، مريض ...) على خشبات مسرح متنوعة (البيت ، الحي ، المدينة ، مكان العمل ، المستشفى . مع العلم أنه يوجد تبعية بين هذه الأدوار والفضاءات ، حيث أنه كلما نجح الفرد في أداء أدوار مختلفة سهل عليه تحمل مسؤوليات أدوار أخرى.

إن تزواج هذه الأدوار المتعددة هو المسؤول على هيكلة حياة الفرد وإبراز نمط حياة معين ، وبالإضافة إلى المبادئ السابقة التي بنى عليها " سوبر " نظريته يمكننا أن نضيف تأكيده على أن سيرورة النمو المهني ترتب في مراحل ، تزداد في التعقيد وتتجه نحو الواقع والتخصص ، يوجد في كل مرحلة مهام يجب على الفرد إنجازها ، وتسمح هذه المهام التطورية باكتساب الدليل السلوكي الكاف الذي يؤهل الفرد إلى الحصول على مكافئة المجتمع.

تبرز أهمية نموذج " سوبر " في تركيزه على أن النضج المهني يمكن تربيته عند الأفراد ، حيث أنه مرتبط ليس فقط بالاستعدادات وإنما أيضا بمدى إثارة ميوله ، واستخدام إمكانياته ونوعية الخبرات التي مرّ بها ، كما أن المكانة التي منحها لصورة الذات في تصوره لسيرورة القرار المهني، أدى إلى تطوير العديد من التقنيات والتطبيقات في ميدان التوجيه.

*تطبيق النظرية في الإرشاد:

إن إرشاد الفرد الغير ناضج يتركز على التوجيه والاكتشاف (اكتشاف ذاته ، قدراته ، مهاراته ، ميوله ... الخ) أما الفرد الناضج فيتركز إرشاده على اتخاذ القرار والاختيار الواقعي والتطبيقي ، كما يساعد المرشد عميله على تعديل مفهومه عن ذاته ضمن إطار مرحلة النمو التي يمر بها و بمستوى المعلومات التي يحتاج إليها في تلك المرحلة ، بالإضافة إلى أن الإرشاد المهني للكبار يتوجه إلى الاهتمام بجمع المعلومات المساعدة في اتخاذ القرار المهني.

أسئلة الاستجواب الذاتي :

- قم بتصنيف النظريات الحديثة المفسرة للاختيار المهني

المحاضرة السادسة تابع نظريات الاختيار المهني

- ما علاقة مفهوم الذات بالاختيار المهني ؟
- ما هي المراحل التي حددها جينزبرغ و التي يمر بها الفرد في الاختيار المهني ؟
- ما هو الإطار النظري الذي اعتمد عليه سوبر في تفسير الاختيار المهني ؟
- اذكر المراحل التي سماها سوبر بواجبات النمو المهني .