



الوحدة الثالثة

اسم الوحدة: الميول المهنية



الوحدة الثالثة : الميول المهنية

الهدف العام للوحدة:

تهدف هذه الوحدة إلى تقديم مادة علمية وتدريبية في نفس الوقت للطلاب والمتدربين من المراحل المختلفة عن تحليل الميول المهنية والنظريات المرتبطة بها. وتتناول هذه الوحدة مفهوم الميول المهنية والنظريات المفسرة لها، وكذلك دراسة وكيفية اكتشاف الميول المهنية، وتحليل فوائد اكتشاف الميول المهنية ودورها في نجاح التوجيه المهني.

الأهداف التفصيلية للوحدة:

من المتوقع في نهاية هذه الوحدة التدريبية أن يكون المتدرب قادراً وبكفاءة على أن:

1. يعرف مفهوم الميول المهنية.
2. يشرح نظريات الميول المهنية.
3. يكتشف الميول المهنية.
4. يحدد ويقارن فوائد اكتشاف الميول المهنية.
5. يعف دور الميول المهنية في نجاح التوجيه المهني والتميز.

الوقت المتوقع للتدريب على هذه الوحدة: ساعتين .

الوسائل المساعدة:

1. عرض بور بوينت يتم تصميمه من قبل المدرب حتى يبرز دور المدرب وتناوله للموضوعات المختلفة بالمقرر. حتى تعطى الفرصة للمدرب في إظهار مهاراته ومواهبه في تصميم الشرائح والعرض التقديمي.
2. اوراق العرض والرسومات التوضيحية.
3. مشاركة المتدربين أثناء العملية التدريبية.
4. توزيع مشروعات تدريبية عملية على المتدربين من خلال مجموعات الدائرة المستديرة وعمل بوستر لكل موضوع ويتوقف ذلك على دور وفهم المدرب للوحدات المختلفة.



الوحدة الثالثة: الميول المهنية

تمثل الميول المهنية أو الدراسية عاملاً مهماً في نجاح الفرد أو إخفاقه في الدراسة أو المهنة التي ينتمي إليها، لأنها دافع داخلي يوجهه نحو بذل المزيد من الجهد في هذه الدراسة أو العمل.

تتناول هذه الوحدة، أساليب وطرق تساعد على تحقيق التميز والنجاح المهني، من حيث أن محاكاة الجانب النفسي المهني للمتدرب، وميوله المهنية هي اللبنة الأولى التي لو تم فهمها واكتشافها وتطويرها، لأصبح المتدرب قادراً على أن يخرط في مهن تناسب ما يمتلكه من قدرات وإمكانيات، وتساعد على التمييز المهني والإبداع.

مفهوم الميول المهنية:

بداية يُعرف "سترونج" الميول على أنها "أنشطة نشعر نحوها بالحب، أو الكره ونتجه نحوها، أو بعيداً عنها". كما يمكن تعريف الميول على أنها "النشاطات التي نرغب في ممارستها، ونستمتع بالقيام بها".



مفهوم الميول المهنية:

تُعرف الميول المهنية على أنها "هي العملية التي تهتم بمساعدة الفرد، على أن يختار مهنة من المهن، وأن يقرر مصيره المهني بنفسه بناء على عوامل عديدة". ويعرفها ميسون بأنها هي "مجموعة استجابات القبول التي تتعلق بنشاط مهني معين يتخذه الفرد لكسب رزق، والشخص الذي تتوفر لديه الميول الفنية لا يتوقف عند حد قضاء وقت فراغه في تذوق الفن وممارسته ، بل يتعدى ذلك إلى احتراف هذه المهنة ليكتسب منها رزقه".



ويعرف أندرو كارسون الميول المهنية بأنها "جزء من البناء المركزي للشخصية، يمتلك ذلك الجزء صنع القرار في الاختيار المهني والتكيف مع المهنة المختارة ويشير إلى الأنشطة والعمليات التي ترتبط بمجالات هذه المهنة".

أما "فرج طه" فيعرف الميول المهنية على أنها "ميل الفرد إلى مهنة أو عمل معين، حيث يفضل العمل فيه عن العمل في غيره، حتى لو كان داخله اقل لأنه يجد فيه متعة نفسية نتيجة حبه له".

ويُعرف "كامل عويضة" الميل المهني على أنه "ميل الفرد إزاء مهنة معينة، وقياس الميل ذو قيمة وخاصة التوجيه المهني، لأنه يبين:

- ما إذا كان الفرد يميل إلى العمل فالمهنة التي يتقدم إليها ميلاً كافياً يجعله يستمر فيها.
 - ما إذا كان الفرد سيجد نفسه بين زملاء له في العمل.
- ومن خلال هذه التعريفات سالفة الذكر يمكن أن نلخص تعريف للميول المهنية على أنه "اهتمام وانتباه الفرد ورغبته في مهنة أو عمل معين، حيث يفضلُه عن غيره من المهن أو الأعمال بغض النظر عما يحققه له من شهرة أو عائد مادي".

أهمية الميول المهنية:

تتمثل أهمية الميول المهنية في النقاط التالية:

- توضح ما إذا كان الفرد يميل للعمل في المهنة التي يتقدم إليها كافياً يجعله يستمر فيها.
- توضح ما إذا كان الفرد سيجد نفسه بين زملائه في العمل مشابهين له في العمل والميل.
- تفيد لاقتراح مجالات أخرى غير المهنة التي قد لا يكون له ميل فيها.
- إن الميول ترتبط بالتعلم، فكلما زاد ميل الشخص زاد تعلمه وزادت رغبته في الفهم والمهارة.
- إن الميول تدفع الشخص إلى تفضيل أشياء معينة دون غيرها.
- تظهر أهمية الميول من خلال النشاطات الثقافية للأشخاص، ونشاطاتهم ودافعا لإبداعهم.
- المساعدة في تحسين التعلم والتعليم من خلال الاستعانة ببرامج الإرشاد والتوجيه.
- مساعدة الطلبة على النجاح وعلى تفوقهم في التحصيل الدراسي.
- الميول المهنية تزودنا بمعلومات إضافية لا يمكن لأي مصدر آخر أن يزودنا بها، سواء كان تحليل القدرات، أو الاستعدادات اللازمة لاختيار مهنة ما.

خصائص الميول المهنية:

- الميول المهنية قابلة للقياس والتقويم، إما من خلال الاستجابة اللفظية للأفراد المفحوصين، أو من خلال ملاحظة أوجه السلوك والنشاطات العملية التي يقوم بها الأفراد.



- الميول المهنية نزعة شخصية سلوكية لدى الفرد للانجذاب نحو نشاط معين من الأنشطة العقلية المختلفة.
- الميول المهنية تحقق ذاتية الفرد، وبالتالي فإن نقص الميول لدى الفرد، تؤدي به إلى اضطرابات صحية أو عقلية.
- الميول المهنية تقترب بالسلوك.
- الميول المهنية تختلف من شخص لآخر.
- الميول المهنية يقل تنوعها مع تقدم السن.
- الميول المهنية لنوع معين من المهن أو الهوايات أو النشاطات، يتحدد عن طريق عدد كبير من الاستجابات لعدد كبير من المثيرات.

تصنيف الميول المهنية:

(أ) تصنيف "سوبر" وكرائتزا":

- الميول المعبر عنها: ويقصد بها الاحكام التي يضعها الفرد حول ميوله.
- الميول الحصرية: ونتعرف عليها بطريقة مشابهة لطريقة الاستفتاءات.
- الميول الظاهرة: وتحدث عندما يشترك الفرد تطوعيا في نشاط معين.
- الميول المختبرة: وهو ما تبينه الاختبارات الموضوعية.

(ب) تصنيف "هولاند":

النمط الفنان: الأفراد في هذا النمط يتفاعلون مع البيئة عن طريق الخلق والابداع الفني، والمهن الملائمة له أصحاب الموسيقى ومصممي صفحات الإنترنت.

النمط التقليدي/الإمتثالي: العمل في المكاتب والأمانات والمسؤولية على الملفات، والمسؤولية عن المناصب المالية،

النمط الاجتماعي: يدل على الأعمال الجماعية والتعاونية الارشادية، ومن أمثلتها المهن التعليمية والتمريضية.

النمط الواقعي: يفضل أصحاب هذا النمط النشاطات التي تحتوي على العمل الملموس أكثر من النشاطات المجردة، كالعمل بالألات، والأدوات، ومع الحيوانات.

النمط التحليلي أو المفكر أو المحقق: ويدل هذا النمط على الأعمال التي تطلب مجهودًا عقليًا وأغلب هذه الاعمال انفراديه ومن أمثلتها أصحاب المهن العلمية والفكرية، مثل المختبر والمكتبة، نمط المقدم: يميل أصحاب هذا النمط إلى العمل والنشاطات التي تتطلب القيام والمبادرة والسيطرة والتأثير على الآخرين، كالمحاميين والمقاولين والبائعين.

(ج) تصنيف "كيودر":

الميل الخلوي: يفضل أصحاب هذا الميل العمل في الخلاء والهواء الطلق، ويتوفر هذا الميل عند الفلاح والمهندس الزراعي ورعاة الأغنام والطبيب البيطري.



الميل الميكانيكي: هذا الميل يفضل أصحابه العمل على الآلات الميكانيكية واستعمال الأدوات والأجهزة مثل: آلة كتابة، ماكينة خياطة.

الميل الحسابي: يفضل صاحب هذا الميل العمل في الأعداد والعمليات الحسابية والأعمال التجارية والشركات.

الميل العلمي: وهم الذين يتطلعون إلى اكتشاف الحقائق العلمية، وحل المشكلات والبرامج، والقيام بالتجارب والبحوث، والاكتشافات العلمية، وزيارة متاحف العلوم.

الميل الإقناعي: وهو الميل نحو الأعمال التي يحتاج من يقوم بها إلى متابعة، وإقناع الناس بأفكار أو مشروعات جديدة.

الميل الفني: وهو الميل إلى الابتكار والابداع، ويتوفر هذا الميل عند مهندس الديكور، والمصور، والنحات، ومهندس التصميمات، والممثل، ومدرس التربية الفنية.

الميل الأدبي: وهو الميل للاطلاع والكتابة، ويتوفر هذا الميل عند المؤرخ والمحرر الروائي والناقد الأدبي والمسرحي ومدرس اللغات.

اكتشاف مفهوم الميول المهنية :

حتى نستطيع تحديد الأشياء التي تستمتع بها ، لاحظ نفسك في يوم عادي من فترة الاستيقاظ من النوم، واذكر جيع الأشياء التي تقوم بها، هل تستطيع ذكر الأسباب لاستمتاعك أو عدم استمتاعك بهذه الأشياء؟ هل يمكنك من خلال هذه الأشياء أن تضع تصورًا للتخصصات أو لمهن تستطيع الانخراط بها؟، لتحديد ميولك فكر في الآتي:

- ما الشيء الذي لا تشعر بمرور الوقت وأنت تقوم به؟
- ما المواد الدراسية التي كنت تفضلها؟
- كيف تقوم بتعبئة أوقات فراغك؟ وما النشاطات التي تحب الانخراط فيها؟
- ما أكثر الأشياء التي تقوم بها أثناء العطلة الصيفية؟
- هل تستمتع في تصليح الأشياء، وبالتالي استخدام يديك؟
- هل تحب التعامل مع الأرقام؟
- هل تحب التعامل مع الناس؟
- هل تحب قراءة الكتب والتعامل مع الأفكار؟ وما المواضيع التي تحب القراءة حولها؟
- ما هي هواياتك؟
- ما المهنة المثالية لك؟

طرق اكتشاف الميول المهنية:

توجد طرق عديدة، يمكن من خلالها اكتشاف الميول المهنية لدى الأفراد، وهي كالتالي:

أولاً: الوسائل غير المقتنة (الوسائل العادية):

وهي التي يتم قياس الميول المهنية من خلالها بطريقة مباشرة، وتكون على الأغلب غير ثابتة وتتغير بتغير الأفراد، وهذه الوسائل هي:

- الملاحظة:



وتعتمد على ملاحظة النشاط، وسلوك الفرد في مواقف محددة، وتصلح هذه الطريقة في مجال كشف أو قياس الميول الظاهرة، مثل ملاحظة التلاميذ في الفصل أو في الساحة، حيث يهتم تلميذ بموضوع معين دون غيره أو أكثر من بقية زملائه، ويكتشف الميل المهني حول فكرة معينة في الفصل، فالذي لديه ميل يبدو الاهتمام أكثر من غيره، ويحرص على الاستزادة والإيضاح أكثر.

- **المقابلة:** وتتلخص في سؤال الفرد بشكل مباشر عما يحبه أو يكرهه من المهن.
- **سلاسل التقدير:** وهي طريقة لتحسين طريقة الملاحظة، والمقابلة، في محاولة لكشف الميل المهنية عند الأفراد، وتستخدم حتى يقدر الأفراد ميولهم بأنفسهم.
- **اختبارات المعرفة:** ويختبر الشخص عن تحصيله، ومحصلة المعلومات عن المهنة التي يرغب الامتحان بها بالمقارنة مع المهن الأخرى.
- **اختبارات الصور:** يُقاس الميل المهني بمقدار المعلومات والحقائق التي يحتفظ بها المفحوص عن المهن التي عرضة في الصور.
- **طريق التفضيل:** وتتم عن طريق الاختبار الحر للفرد لمواضيع الدراسة، أو المهن المفضلة لديهم من بين قوائم مختلفة.

ثانيًا: الوسائل المقننة:

- هي مقاييس أو اختبارات تتصف بالصدق والثبات، وهي تقوم على عدة افتراضات، منها ما يلي:
- تعطى للشخص استجابات ثابتة لدرجة الميول.
 - يمكن استعمال فقرات الميول نحو النشاطات والمهن المألوفة، للتعرف على الميول المهنية غير المألوفة.
 - فقرات الميول يجب أن تميز بين ذوي الميول المتشابهة، وأولئك الذين لديهم ميول مختلفة.
 - المجموعات التي لها ميول متشابهة، يكن لها تقديرات متشابهة على استجاباتها لفقرات المقياس.
 - تعتمد فقرات القياس على ثقافة المجتمع، وخاصة في حالة وجود أقليات عرقية.

ونستعرض فيما يلي أهم طرق اكتشاف الميول المهنية:

1. مقياس سترونج (Strong):

اعتمد سترونج في تصميم أدواته الخاصة بقياس الميول المهنية على مقارنة استجابات الأشخاص الناجحين في مهنة معينة مع عينة عشوائية تضم أفرادًا من فئات ومهن أخرى. وقد ظهر مقياس سترونج للميول المهنية في العشرينيات من هذا القرن، وظهرت لهذا المقياس صور عديدة، مثل (قائمة سترونج كامبل للميول عام 1974)، تغطي المراحل العمرية المختلفة. كما ظهرت له صورة خاصة بالذكور (54 مقياس للتصحيح)، وأخرى بالإناث (22 مقياس للتصحيح)، تتضمن كل منها (400) بندًا وسؤالاً، تتناول أشكالاً متنوعة من النشاطات



يتكون اختبار سترونج من (325) عنصرا مجمعة في سبعة أجزاء، الخمسة الأولى يضع المفحوص دائرة حول: يحب، محايد، لا يجب. كل واحد من هذه الأجزاء يختص بواحد من الأقسام التالية: المواد الدراسية، المهن، الأنشطة المسلية، أنشطة متنوعة أخرى. والأجزاء الثلاثة المتبقية يرتب فيها المفحوص أنشطة خاصة حسب تفضيله لها، ويقارن مع أزواج من العناصر.

وأجري على اختبار سترونج عدة اختبارات منها اختبار جيلفورد وآخرين، وهو يتكون من 360 عنصر، يحدد المفحوص فيه إن كان يعتبر كل واحد كهواية، أو مهنة معاً، أو لا يرغب فيه إطلاقاً. وهذا الاختبار يقيس تسعة ميول هي: الميل الفني، الميل العلمي، الميل الميكانيكي، الميل الخلوي، الميل القيادي، الميل الاجتماعي، الميل اللغوي، الميل المكتبي، والميل للخدمة الاجتماعية.

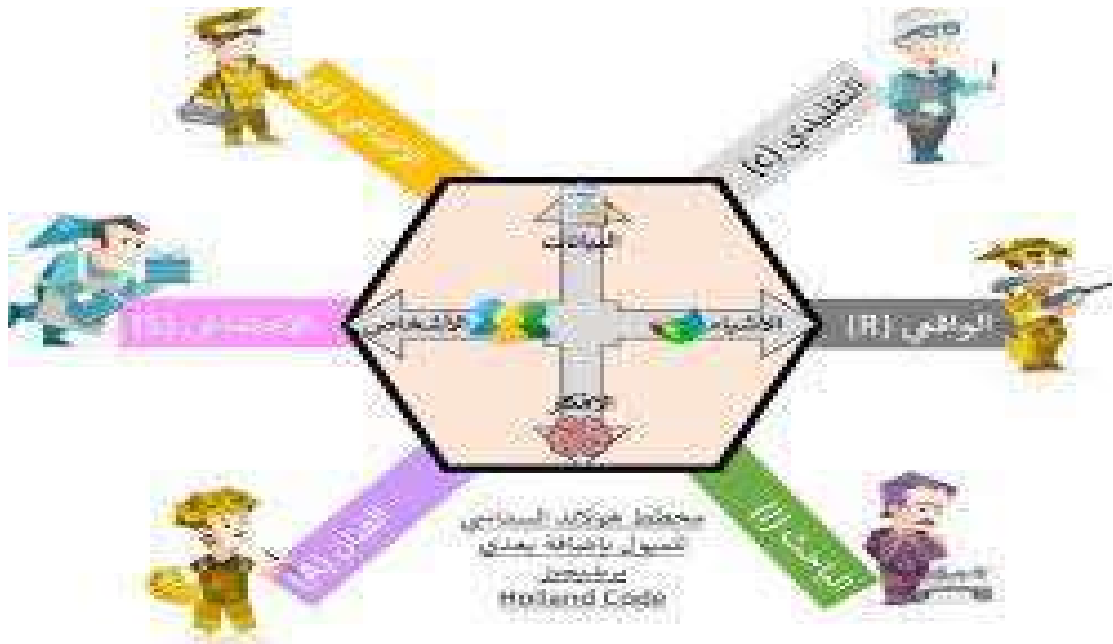
2. مقياس هولاند (Holand):

يرى هولاند أن هناك علاقة تبادلية بين خصائص الشخصية والميول المهنية. وتقوم القاعدة الأساسية لنظرية هولاند على أن اختيار الفرد لمهنة معينة واستمراره فيها يعتمد على ملائمة تلك المهنة لشخصيته.

في هذا المقياس يُطلب من المفحوص أن يذكر إن كان يفضل أو لا يفضل مهنة معينة، ويعطى الاختبار مؤشراً مؤداه إلى أي نمط من الأنماط الستة ينتمي لها المفحوص، وبالتالي تحديد أي مهنة يصلح لها المفحوص. ونشر هذا المقياس لأول مرة عام (1970)، ونُقح عام (1977). إلا أن هذا الاختبار لم يلق نجاحاً في سوق القياس، حيث إن عليه تحفظات سيكومترية.

ويتميز هذا المقياس بخصائص شكلت أساساً هاماً ومبرراً علمياً لاستخدامها في هذه الدراسة، وهي كالتالي :

- أن هذا المقياس بمقاييسه المهنية الستة هي الأكثر ملائمة للتوجيه المهني والأبحاث التطبيقية، وذلك لأنها تحتوي على معان سيكولوجية أكثر من غيرها لأنها واقعة في إطار نظرية هولاند، وهي أسرع من حيث التطبيق
 - تستخدم بشكل واسع في الإرشاد المهني لفئات متنوعة من الطلاب، ومع ثقافات ومجموعات عرقية متنوعة.
 - اعتمد في بنائها على تكامل عدد من المجالات المتفرقة، مثل علم النفس والطب النفسي وعلم الاجتماع، مما يساعد على تهيئة إطار عمل نظري لاستخدامها، وتفسير نتائجها وتوضيح صدق بنائها.
 - كثرة عدد البحوث والدراسات التي استخدمتها في مجال الميول المهنية والتوجيه المهني والتربوي، مع ربطها بعدد من المتغيرات؛ مما يدل على إمكانية تطبيقها خاصة على الجنسين، وبذلك يمكن الوثوق بنتائج تطبيقها.
- أوصت بعض الدراسات باستخدام هذا المقياس على فئات الطلاب الذين يأتون من تخصصات دراسية مختلفة.



3. مقياس مينيسوتا (Minnesota):

يستعمل هذا المقياس لمقارنة ميول الأفراد بميول أولئك الذين يعملون في مهن خاصة مثل مهن الفران، النجار، الكهربائي. وقد ساهم هذا المقياس في قياس ميول الراغبين في الاشتغال بالحرف المهنية المختلفة، وميول الدارسين لمرحلة ما قبل الجامعة، أو ميول الملتحقين بالمدارس الصناعية ومراكز التدريب المهنية ويحتوي المقياس على 21 مهنة من المهن المتواضعة مثل: (الفران، الطباخ، البائع، الميكانيكي، الدهان ... الخ)، وقد قسمت المهن إلى مجموعات مهنية بناء على تجميع الفقرات التي ترتبط مع بعضها ايجابيا لتكون مجموعة مهنية واحدة، وهذه المجموعات المهنية هي : (المهن الميكانيكية، الخدمات الصحية، العمل المكتبي، العمل خارج البيت، الالكترونيات، خدمات الطعام، التجارة وأعمال المكاتب) .

4. مقياس كيودر (Kouder):

وضع كيودر مقياسه الذي يقيس ميول التلاميذ من سن 9 سنوات إلى 19 سنة، ويُعد من أهم الأدوات التي وضعها كيودر لقياس الميول وأكثرها شيوعاً. ويتضمن مقياس كيودر للتفضيل المهني بصورتها الأخيرة المعدلة عشرة مقاييس للميول، يمكن من خلالها التعرف على ميول الفرد في المجالات العشرة التالية: (المجال الميكانيكي، المجال الحسابي، العلمي، الإقناعي، الفني، الأدبي، الموسيقي، الخدمة الاجتماعية، الكتابي، والخلوي) كل مجموعة من مجموعات الاختبار تتكون من ثلاث مفردات تمثل ثلاث نواحي مختلفة من النشاط، وما على الطالب إلا الاختيار بين هذه المفردات الثلاث بما يتفق مع ميوله. يقيس كيودر الاهتمامات في المستويات التعليمية، التي تبدأ بالمرحلة المتوسطة وما بعدها، وحتى مستوى الراشدين، وهي تتناول ثلاثة جوانب أساسية، وهي : -الاهتمامات التخصصية.



-الاهتمامات الوظيفية أو المهنية.
 - الاهتمامات الشخصية أو الأنماط السلوكية.
 مقياس كيودر للاهتمامات المهنية ، يستخدم مجموعة مرجعية عامة وتحسب الاهتمامات المهنية للفرد من صورة معامل ارتباط بين درجتين على كل مقياس مهني، وبين نمط اهتمامات مجموعة مهنية، ويستخدم الحاسب الإلكتروني في التصحيح.

5. قائمة لي وثورب (Lee & Thorp) للميول المهنية:

انطلق لي وثورب في تصميم مقياسهما من قائمة المهن والأعمال المختلفة التي اشتملت من قاموس أسماء المهن أو عناوينها، والذي يقدم وصفاً شاملاً لسائر المهن والوظائف الشائعة في المجتمع الأمريكي، واستخلص لي وثورب من هذه القائمة ست فئات واسعة من المهن هي: (المهن الشخصية، الاجتماعية، الطبيعية الميكانيكية، الأعمال ، الفنون والعلوم).
 وتتيح هذه القائمة الحصول على درجات في ثلاثة أنماط رئيسية للميول هي : النمط اللفظي والنمط الأدائي(الحركي)، والنمط العددي(الحسابي) ، كما تعطى ثلاث مراتب لتقدير الميول وهي : علو متوسط ومنخفض. وقد ارتكز صدق هذه الأداة بصورة أساسية على تحليل محتوى كل من مجالات العمل المختلفة.

فوائد اكتشاف الميول المهنية:

تتمثل فوائد اكتشاف الميول المهنية في ما يلي:

1. الفوائد التعليمية:

- تحسين التحصيل العلمي.
- تحسين إعداد الطالب ومشاركته في التعليم.
- تحقيق أعلى معدلات لأداء الطلبة.
- اكتشاف قدرات الأفراد على الإنجاز والعمل.

2. الفوائد الاجتماعية:

- تحسين مستويات العمل والأداء والارتياح الوظيفي.
- خفض معدل البطالة والأمراض النفسية كالاكتئاب.
- خفض أعمال العنف في المجتمع.
- الرقي بالمجتمع المتحمس بالرغبة.
- إصدار قرار مهني يخدم الفرد والمجتمع.
- الارتياح الوظيفي.

3. الفوائد الاقتصادية:

- الاستفادة القصوى من تكاليف التعليم.
- تحسين الدخل القومي للمجتمع.
- زيادة إنتاجية العمال لأن كلا يعمل فيما يناسبه.

فوائد أخرى لاكتشاف الميول المهنية:

- توجيه القدرات للأفراد المعنيين.



- توزيع المهام للإفراد المعنيين.
 - تحديد قائمة الميول للإفراد المعنيين.
 - الترغيب في ميولات أخرى.
 - مناسبة الشخص لعمله.
 - تقدير العمل بحسب الميول.
 - تخطي الاحباط بعمل غير مرغوب فيه.
 - قياس القدرات المهنية.
 - وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.
- ولا بد من التأكيد هنا أن الميول المهنية تلعب دوراً هاماً في حياة الفرد، من حيث كونها دافعا يدفع الفرد لأن يسلك باتجاه نشاط معين عن رغبة وقصد، مما يؤثر إيجاباً في نتاج هذا النشاط أو العمل.

نظرية نمو الميول المهنية:

اتفق أصحاب نظريات نمو الميول المهنية على أنها تبدأ عند الإنسان من مرحلة الطفولة وتستمر معه في المراهقة والرشد والتي عندها يستطيع الفرد تحديد ميوله المهنية المستقبلية ولكنهم اختلفوا في تحديد هذه المراحل، وذهبوا في ذلك إلى فروض كثيرة، نلخصها في الآتي:

أولاً : نظرية جينزبيرج (1972) Ginzberg Theory :

يفترض "جينزبيرج" أن عملية الاختيار المهني تستغرق وقتاً طويلاً من حياة الإنسان، وتقوم هذه النظرية على ثلاثة مراحل ذات طبيعة تراكمية وهي:

(أ) مرحلة الاختيار التخيلي Fantasy Choice :

تستغرق مرحلة الطفولة، وتنقسم إلى مرحلتين فرعيتين: مرحلة اللذة حتى سن السابعة، ومرحلة الإرضاء من سن 8-12 سنة، حيث يبدأ تفكير الطفل في المهنة بالحدث والتخيل والتخمين، فيختار المهنة التي يعتقد أنها ممتعة لمن يعمل فيها،

(ب) مرحلة الاختيار المبدئي Tentative Choice :

تستغرق هذه المرحلة سنوات المراهقة من سن ١٢ إلى حوالي ١٩ سنة، وتنقسم إلى ثلاث مراحل فرعي هي: مرحلة الميول، مرحلة القدرات، مرحلة القيم.

(ج) مرحلة الاختيار الواقعي Tentative Choice :

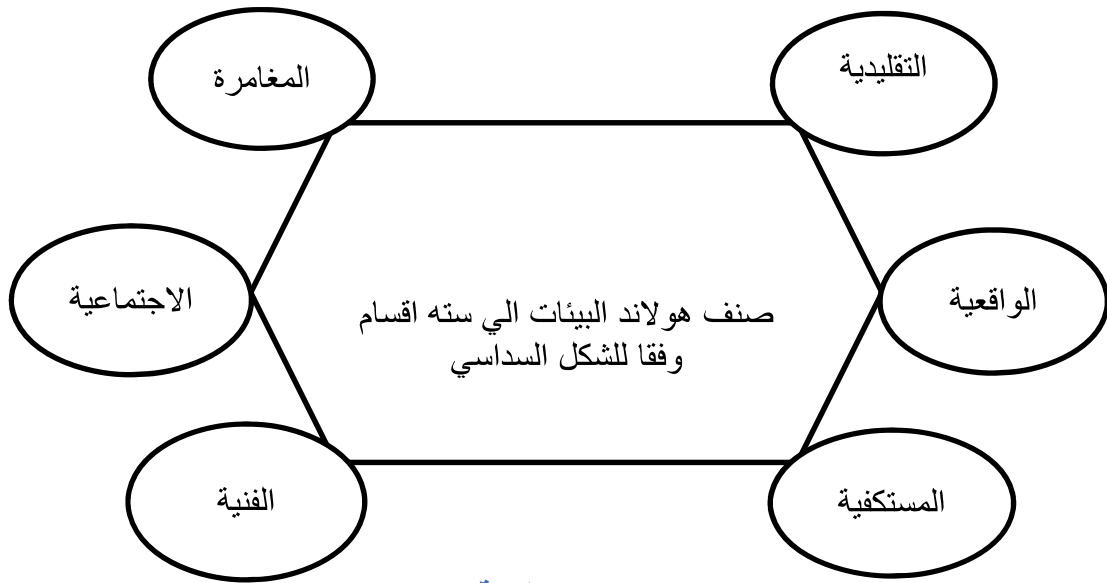
تستغرق مرحلة المراهقة المتأخرة وبداية الرشد (من سن ١٩ إلى ٢٤ سنة)، وفيها ترتبط أفكار الشخص المهنية بقدرته وميوله، وظروف مجتمعه، إمكانيات العمل فيه.

ثانياً: نظرية هولاند (١٩٧٦) Holand Theory :

تفترض هذه النظرية أن اختيار الإنسان لمهنة ما يكون نتاج الوراثة، وعدد غير قليل من عوامل البيئة والثقافة والقوى الشخصية. وتتمثل الافتراضات الأساسية لهذه النظرية فيما يلي:



- يمكن تصنيف معظم الأشخاص على أساس تشابههم مع أحد أنماط الشخصية الست إلى: الواقعي - المحقق - الغني - الاجتماعي - المقدام - التقليدي.
- توجد ست أنواع من النماذج البيئية، التي توافق أنماط الشخصية الست السابقة.
- بحث الناس عن أنواع البيئات، سيسمح لهم بممارسة مهارات وقدرات واتجاهات وقيم تناسب نمط شخصيته.
- يتحدد سلوك الناس بالتفاعل بين نمط شخصياتهم وسمات بيئتهم.
- فهم الأنشطة التي يحبها الفرد، تمكنا من التنبؤ بالعمل الذي يناسبه.



شكل رقم (6): نظرية جون هولاند

ثالثاً: نظرية سترونج (1943) Strong Theory :

- يرى سترونج أن الميول المهنية جميعها مكتسبة، ويمكن أن تعدل وأنها تظهر فقط بعد التفاعلات، مع الأشياء أو الأفراد. ويشير سترونج أن هناك عاملين يجعلان من الصعوبة أن ترجع الميول المهنية لدى الفرد إلى قدراته، وهما:
- إن الميول المهنية انعكاس لبيئة الفرد.
 - إن بيئة الفرد هي التي تقيم هذه الميول.

رابعاً: نظرية سوبر (1953) Super Theory :

- يرى سوبر أن الميول المهنية هي محصلة التفاعل بين القدرات الموروثة والعوامل الداخلية من ناحية، وبين الفرص والتقييم الاجتماعي من ناحية أخرى. وقد أعاد "سوبر" صياغة هذه النظرية عام (1953) في عشرة فروض هي:
- 1 - يختلف الأفراد في قدراتهم وميولهم وشخصياتهم.
 - 2 - يؤهل الأفراد عن طريق هذه الخصائص لعدد من المهن.



- ٣ - تتطلب كل مهنة من تلك المهن نمطاً مميزاً من القدرات والاهتمامات وسمات الشخصية، مع وجود تنوع كبير في الطاقات.
- ٤ - تفضيل المهنة والقدرة على أدائها ومستوى المعيشة والعمل يتغير مع الزمن والخبرة.
- ٥ - يمكن تلخيص عملية الاختيار في سلسلة من مراحل الحياة توصف بالنمو وهذه المراحل هي: مرحلة الاستكشاف - مرحلة التأسيس - مرحلة التدعيم والتثبيت - مرحلة الضعف.
- ٦ - إن الذي يحدد مهنة الفرد هو المستوى الاقتصادي والاجتماعي والمادي للوالدين، وقدراتهم العقلية وشخصياتهم من ناحية، والغرض التي تتاح له من ناحية أخرى.
- ٧ - النمو خلال مراحل الحياة، يمكن أن يوجه بواسطة عمليات نضج قدرات الفرد وميوله وأيضاً نمو أفكاره.
- ٨ - حالة الإشباع أو الرضا في العمل وفي الحياة تعتمد على المدى الذي يجد فيه الفرد مجالاً مناسباً، لإظهار وممارسة ميوله وسماته الشخصية.
- ٩ - عملية التكيف بين الفرد والعوامل الاجتماعية، وبين آراء الفرد من ناحية والحقيقة والواقع من ناحية أخرى يتم بواسطة التخيل أو في عملية التوجيه أو أثناء الممارسة لأوجه النشاط في الحياة اليومية مثل الدراسة والنادي.
- ١٠ - إن عملية النمو المهني هي في حقيقتها عملية نمو واستخدام لآراء الفرد وأفكاره، ومحصلة التفاعل بين القدرات الموروثة حالة التهيو العصبي الداخلي.

خامساً: نظرية باندورا (1977) Pandora:

يفترض باندورا أن تصورات الأفراد نحو أنفسهم، خلال تأدية المهام المطلوب إنجازها، تتوسط بين ما يعرفه الفرد، وبين اعتقاده على إنجاز هذه المهمة، وأن الكفاءة الذاتية وتوقعات المخرجات هي تصورات الفرد للواقع، وقد تكون التصورات مطابقة للواقع، أو غير واقعية.

سادساً: نظرية هوبوك المركبة (1957) Houppock :

- تعتبر نظرية هوبوك إحدى النظريات التي تعتمد على طريقة الحاجات السيكلوجية لتفسير مهام التوجيه المهني للأفراد، وتعتبر هذه النظرية مركبة لكونها تشتمل على أجزاء رئيسة تشكل في مجموعها الهيكل العام للنظرية، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:
- إن المهن يختارها الأفراد لتشبع حاجات خاصة لديهم كأن تكون جسمية، أو نفسية.
 - إن المهنة التي يختارها شخص ما تمثل أفضل المهن التي تقابل احتياجاته ويتعلق بها.
 - إن البداية الجيدة للتوجيه المهني تكون عندما يصبح الأفراد مدركين أن المهنة أو الحرفة تساعد على إشباع حاجاتهم.
 - تؤثر المعلومات التي يكونها الأفراد عن أنفسهم على اختياراتهم.
 - تؤثر معلومات الأفراد عن المهن المختلفة على اختيار المهنة.
 - الاختيار المهني غالباً ما يكون عرضة للتغير والتبدل عند الفرد عندما يعتقد أن التغير أو التبدل سوف حاجاته بطريقة أفضل.

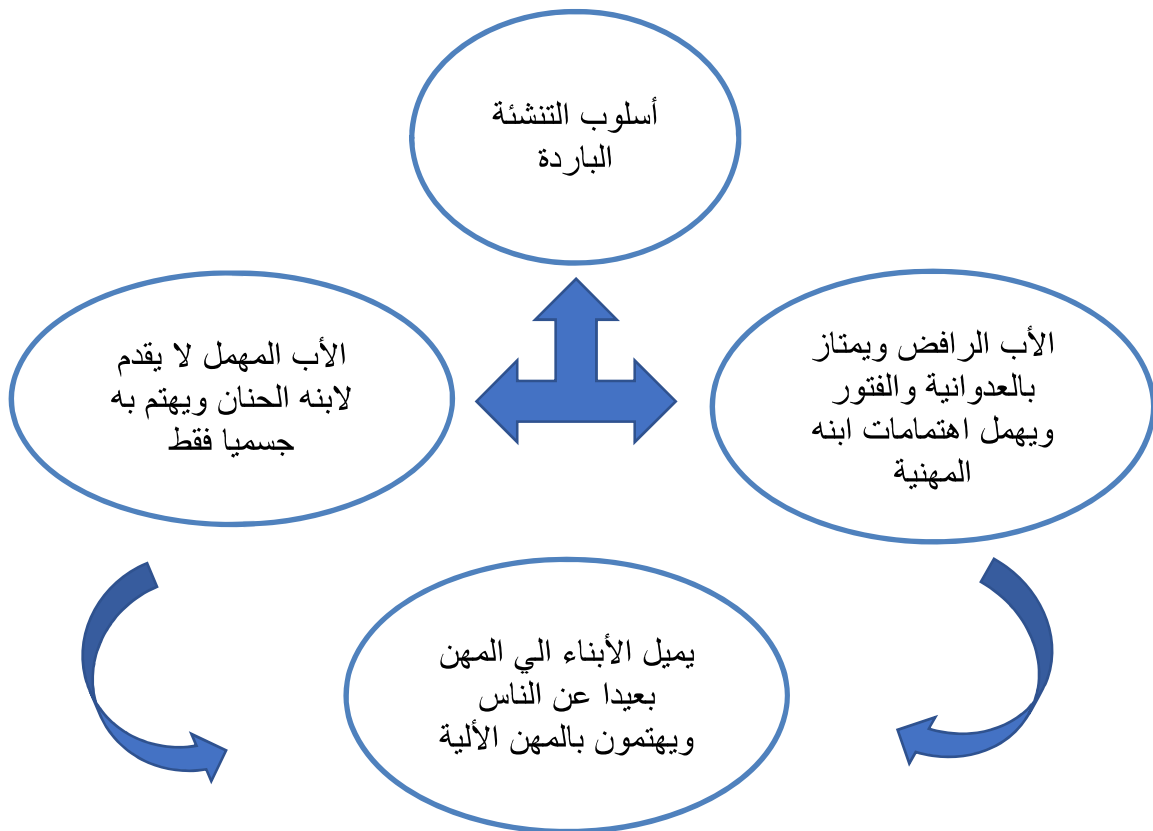


سابعاً: نظرية آن رو (1957) Ann Rou :

اعتمدت هذه النظرية على دراسة الفروق الشخصية بين الناس، وعلاقتها بما يختارونه من مهن ووظائف مختلفة. وهذه الفروق تعتمد على التنشئة الأسرية التي يتعرضون لها. وترى "آن رو" أن هناك ثلاثة أساليب من التنشئة الاجتماعية، ينتج عنها توجهات مهنية مختلفة عند الأفراد وهي:

- الأسلوب البارد:

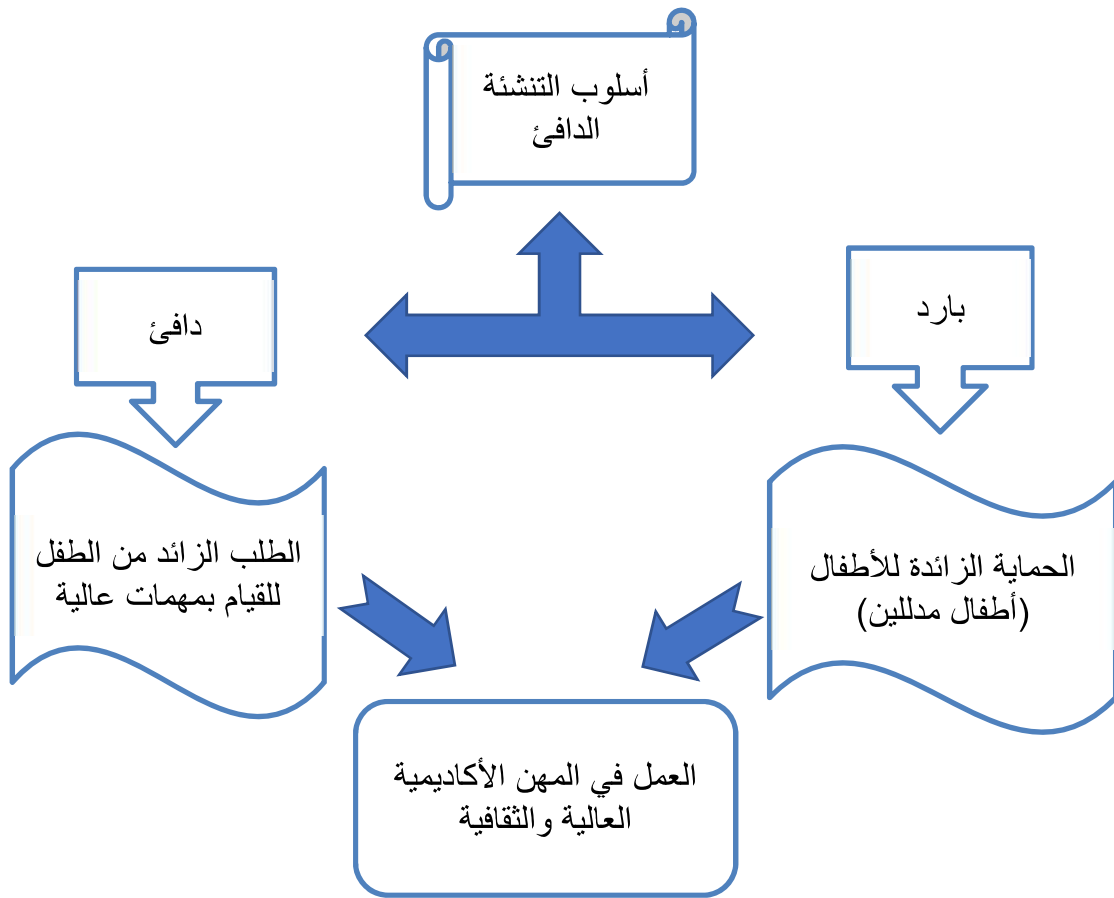
وفيه يكون الأب إما رافضاً للطفل ، وإما مهملاً له ، الأمر الذي لا يساعد الطفل على التوجه نحو المهن ، وفي حالة توجهه يتوجه إلى مهن لا يحتاج فيها للتفاعل مع الأفراد بل مع الآلات.



شكل رقم (7): نظرية آرو للتنشئة الاجتماعية: أسلوب التنشئة البارد

- الأسلوب الدافئ والبارد:

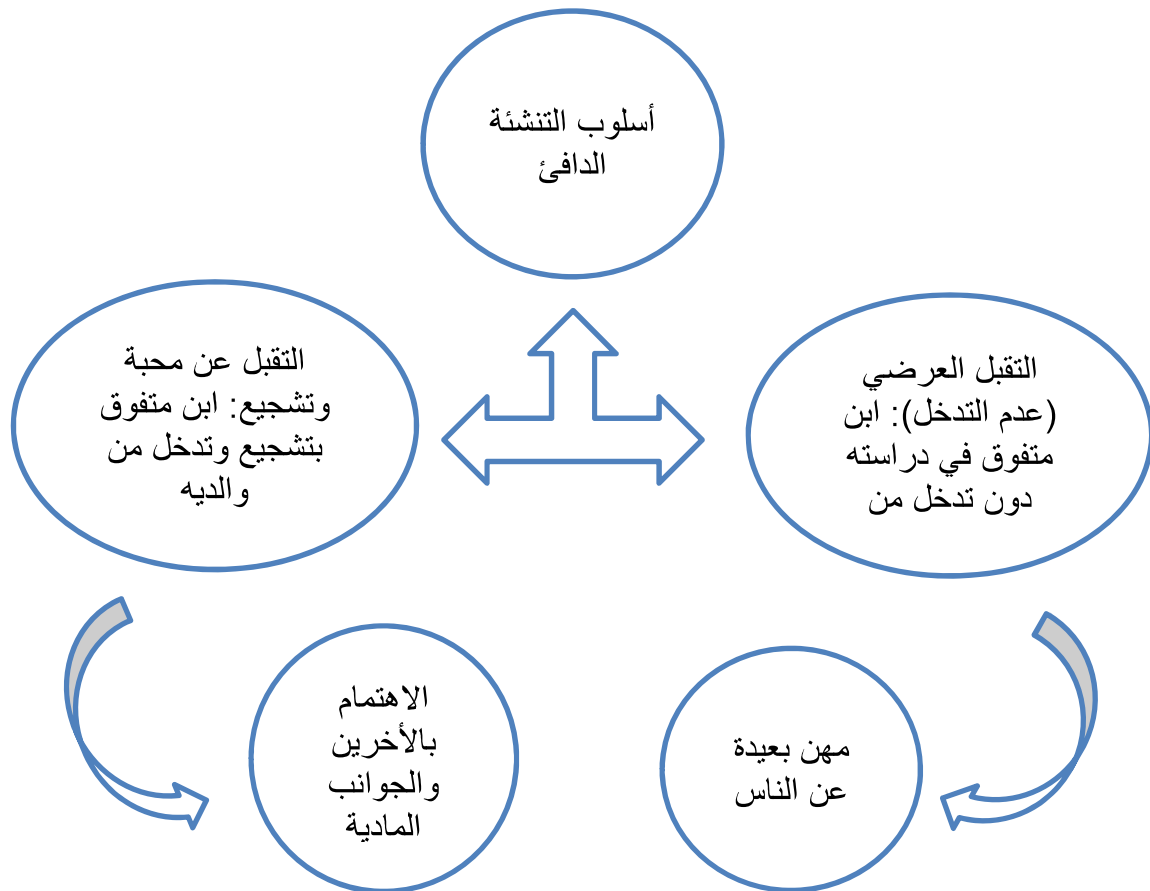
الأسلوب الدافئ يقدم الحماية الزائدة للأطفال وينتج أطفالاً مدللين، أما النمط البارد، فيتمثل في الطلب الزائد من الطفل للقيام بمهام عالية، كالتوجه إلى الأداء الأكاديمي العالي.



شكل رقم (8): نظرية آرو للتنشئة الاجتماعية: أسلوب التنشئة البارد الدافئ

- الأسلوب الدافئ:

ويمتاز هذا الأسلوب بقبول الطفل عرضيًا أو بتقديم الحب له، ويميل الأطفال الذين ينشئون في جو دافئ إلى مهن يتعامل أصحابها مع الناس مثل: المهن الإنسانية والاجتماعية، أما الأطفال المدللين والذين يقدم لهم الآباء الحماية الزائدة فهم لا يميلون إلى التوجه إلى مثل هذه المهن .



شكل رقم (9) : نظرية آرو للتنشئة الاجتماعية: أسلوب التنشئة الدافئ



نموذج تقييم المتدرب لمستوى أدائه					
يعبأ من قبل المتدرب نفسه وذلك بعد الانتهاء من تمارين الوحدة					
بعد الانتهاء من التدريب على وحدة.....، قيم نفسك وقدراتك بواسطة إكمال هذا التقييم الذاتي بعد كل عنصر من العناصر المذكورة، وذلك بوضع علامة (✓) أمام مستوى الأداء الذي أتقنته، وفي حالة عدم قابلية المهمة للتطبيق ضع العلامة في الخانة الخاصة بذلك.					
م	العناصر	مستوى الأداء (هل أتقنت الأداء)			
		غير قابل للتطبيق	لا	جزئيا	كليا
13					
14					
15					
16					
17					
18					
يجب أن تصل النتيجة لجميع المفردات (البندود) المذكورة إلى درجة الإتقان الكلي أو أنها غير قابلة للتطبيق، وفي حالة وجود مفردة في القائمة "لا" أو "جزئيا" فيجب إعادة التدريب على هذا النشاط مرة أخرى بمساعدة المدرب.					