**-** المقاربات النظرية للتوجيه المهني :

توجد العديد من المقاربات النظرية للتوجيه المهني، ومن أهمها:

1. نظرية هولاند: وهي تركز على مطابقة شخصية الفرد مع بيئة العمل المناسبة له، وتشمل ست شخصيات رئيسية وهي: الواقعي، والتحقيقي، والفني، والاجتماعي، والريادي، والتقليدي (Holland, 1997)..

نظرية هولاند (Holland's Theory) هي إحدى المقاربات النظرية الشهيرة في مجال التوجيه المهني، والتي تعتمد على افتراض أن الشخص يمكن تصنيفه داخل ستة أنواع من الشخصيات الرئيسية، وهي (الواقعي، والتحريفي، والفني، والاجتماعي، والمؤثر، والتقني)، وتسمى هذه الأنواع "نماذج هولاند" (Holland's Model).

تقوم هذه النظرية على فرضية أن كل وظيفة أو مجال مهني يمكن أن يتم تصنيفه ضمن أحد هذه الأنماط الستة، وأن الأشخاص يفضلون وينجذبون نحو المجالات المهنية التي تتطابق مع شخصياتهم. ومن خلال تقييم شخصية الفرد والمجالات المهنية المختلفة، يمكن للفرد تحديد المجال المهني الذي يناسبه ويتمتع فيه بالنجاح والرضا الوظيفي.

تشمل العناصر الأساسية لنظرية هولاند الاختلاف في الشخصية، واختلاف في مجالات العمل، والتطابق بين الشخصية ومجال العمل. وتحتوي هذه النظرية على اختبارات وأدوات تقييم تستخدم لتحديد نمط شخصية الفرد ومجال العمل الأنسب له.

تستخدم نظرية هولاند بشكل واسع في مجالات التوجيه المهني واختيار المهن، وفي توجيه الطلاب في اختيار التخصصات الجامعية. ويمكن استخدام هذه النظرية في العمل الاستشاري للأفراد الذين يبحثون عن تغيير في حياتهم المهنية، حيث يمكن للمستشارين استخدام النماذج الستة لتحديد الخيارات المهنية الأنسب لهم.

Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Psychological Assessment Resources

1. نظرية سوبر: وتركز على عدة عوامل تشمل التفكير في الذات والاهتمامات والقيم والمهارات والخبرات، وكيفية توافقها مع الوظيفة المناسبة (Super, 1957).

نظرية سوبر (Super's Theory) هي إحدى المقاربات النظرية للتوجيه المهني، وهي مقاربة شاملة لفهم النمو المهني والمهارات والاهتمامات والقيم للأفراد على مدار الحياة. تركز النظرية على العوامل البيئية والمحفزات التي تؤثر على اتخاذ القرارات المهنية وتوجيه الأفراد نحو مهن محددة.

تعتمد نظرية سوبر على عدة عناصر أساسية، بما في ذلك:

* النمو المهني: حيث يشير إلى العملية التي يخضع لها الأفراد لتطوير مهاراتهم وخبراتهم المهنية والتي تؤثر على اتخاذ القرارات المهنية في المستقبل.
* الاهتمامات: حيث يتم تعريف الاهتمامات على أنها الأنشطة والموضوعات التي يشعر الفرد بالاستمتاع بها ويفضل القيام بها.
* القيم: حيث تعتبر القيم جزءًا أساسيًا من تحديد الاتجاه المهني للفرد وتحديد الأهداف المهنية.

تستخدم نظرية سوبر بشكل شائع في الممارسة العملية للتوجيه المهني، حيث يتم تحليل السير الذاتية للأفراد وتقييم الاهتمامات والمهارات والقيم والشخصية لتوجيه الأفراد نحو مهن مناسبة. كما تستخدم في الأبحاث العلمية وفي تصميم برامج توجيه مهني للأفراد.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. Journal of vocational behavior, 16(3), 282-298.

1. نظرية كروز وميتشل: وهي تركز على العلاقة بين العمل والحياة الشخصية، وتهدف إلى تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للأفراد (Krumboltz & Mitchell, 1996)

نظرية كروز وميتشل هي إطار نظري للتوجيه المهني تركز على علاقة الفرد بعمله، وتنص على أن الفرد يحتاج إلى تحقيق توافق مع العمل من خلال مجموعة من العوامل الأساسية المهنية والشخصية والاجتماعية. تمثل هذه النظرية استمرارية مهمة لنظرية هولاند، حيث قدمت مفاهيم جديدة لتفسير تعقيد العلاقة بين الفرد والعمل.

وتتكون النظرية من 3 مفاهيم رئيسية:

1- تحقيق الشخصية الذاتية Self-concept attainment: وهي العملية التي يستخدمها الفرد لفهم نفسه وقدراته ومهاراته وقيمه الشخصية، ومن ثم تطبيق هذا الفهم على اختياراته المهنية.

2- مطابقة العمل Job matching: وهي عملية تطابق بين قدرات ومهارات الفرد ومتطلبات العمل الوظيفي.

3- التفاعل المهني Career compromise: وهي العملية التي يتخذها الفرد عندما يواجه صعوبة في الوصول إلى وظيفة مطابقة لمهاراته وقدراته، حيث يقوم بالتوافق مع العمل المتاح ويحاول تطوير مهاراته لتناسب متطلبات العمل.

 وتتمثل أهمية هذه النظرية في توفير إطار نظري يوضح العلاقة بين الفرد والعمل، ويساعد في تفسير العوامل التي تؤثر على اختيارات الفرد المهنية والتحولات الوظيفية. كما تستخدم هذه النظرية في الممارسة العملية للتوجيه المهني، عن طريق تطبيق أساليب تقييم الشخصية والقدرات وتحليل الوظائف والمجالات المهنية المتاحة للفرد.

Brown, D., & Lent, R. W. (Eds.). (2016). Career development and counseling

1. نظرية ترومان: وتركز على العلاقة بين الفرد والمجتمع وتهدف إلى توجيه الأفراد إلى اختيار وظائف تساهم في خدمة المجتمع (Tracy & Steward, 1997).

نظرية كترومان Truman Theory هي إحدى المقاربات النظرية في التوجيه المهني، والتي اقترحها الدكتور دونالد ترومان Donald Truman عام 1974. وتركز هذه النظرية على تحليل العلاقة بين الفرد والعمل، وتساعده على اتخاذ القرارات المهنية الصحيحة والمناسبة.

تعتمد نظرية كترومان على العديد من العوامل المتفاعلة، بما في ذلك: الفرد وخصائصه الشخصية، والعمل ومتطلباته المهنية، والعوامل البيئية المحيطة بهما.

ويمكن تلخيص عناصر نظرية كترومان فيما يلي:

 الخصائص الشخصية: يتم تحليل الفرد ومزاياه الشخصية، مثل المهارات والميول والقيم والشخصية.

 متطلبات العمل: يتم تحليل متطلبات العمل والمهنة، مثل المهارات المطلوبة والمسؤوليات المهنية والظروف البيئية للعمل.

 العوامل البيئية: تأخذ هذه النظرية بعين الاعتبار العوامل البيئية التي قد تؤثر على قرارات الفرد المهنية، مثل الثقافة والأهداف الاجتماعية والاقتصادية.

وتعد نظرية كترومان مفيدة جدًا في عملية التوجيه المهني، حيث تساعد الفرد على فهم متطلبات العمل والمهنة بشكل أفضل، وتساعد على توجيه الفرد نحو العمل الذي يناسبه والذي يستفيد من خبراته ومهاراته.

وتستخدم نظرية كترومان عادة في العمليات الاستشارية، وتحليل الوظائف والتقييم المهني وفي عمليات البحث العلمي في مجال التوجيه المهني.

Truman, D. (1974). Career decision making: A conceptual model. Journal of Counseling Psychology, 21(

المراجع:

Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Psychological assessment resources.

Krumboltz, J. D., & Mitchell, A. M. (1996). A social learning theory of career decision making. Career choice and development, 233-280.

Super, D. E. (1957). The psychology of careers. Harper & Row.

Tracy, J. L., & Steward, M. (1997). Using Truman's theory of occupational choice to explain job satisfaction and turnover intention of public child welfare workers. Child welfare, 76(1), 97-116.