

المحاضرة الثالثة: نظريات الإرشاد والاختيار والنمو المهني

مقدمة:

في عام 1909، وضع فرانك بيرسونز، الذي يُعتبر الأب الروحي للإرشاد المهني، أسس التوجيه والإرشاد المهني، وكان هدفه مساعدة الأفراد على فهم المهن المتاحة في سوق العمل واختيار ما يناسبهم، وكان يُطلق عليه في ذلك الوقت "التوجيه".

مع تطوّر علم النفس واستفادة مجال التوجيه المهني من تطورات علم النفس التجريبي والقياس النفسي، تطور مفهوم "الإرشاد" ليصبح مهنة جديدة في الخمسينيات، مما أدى إلى ظهور نظريات الإرشاد المهني.

تهدف هذه النظريات إلى فهم السلوك الإنساني، تحديد متغيراته وأسبابه، ومحاولة تفسير عمليات التغيير والتعديلات التي تطرأ على هذا السلوك بهدف صياغة مبادئ وقوانين عامة لضبطه وتوجيهه. منذ الخمسينيات، ظهرت نظريات في النمو والاختيار المهني، ساهمت بشكل كبير في حركة التوجيه المهني. تتنوع هذه النظريات بين النظريات التحليلية، نظريات النمو المهني، نظريات التعلّم الاجتماعي المعرفي، ونظريات اتخاذ القرار في الإرشاد المهني.

أولاً: النظريات المعرفية والإرشاد المهني

1. نظرية السّمة والعامل:

ترجع أصول نظرية السمة والعامل إلى جهود فرانك بيرسونز والتي تبرز في كتابه "اختيار المهنة" (1909). تعتمد هذه النظرية على القياس النفسي، حيث تعني "السّمة" صفة الفرد التي يمكن قياسها بأدوات خاصة، بينما يشير "العامل" إلى الصفة المطلوبة للنجاح في أداء العمل.

تطوّرت هذه النظرية بفعل جهود إدmond ويليامسون الذي يُعتبر مطوّر أول نظرية في الإرشاد المهني والتي تسمى بالإرشاد المباشر.

أ. خطوات الإرشاد المهني عند ويليامسون:

- التحليل: جمع معلومات عن المسترشد تشمل الاستعدادات، الميول، الدوافع، الصحة النفسية والجسمية، الاتزان الانفعالي.
- التركيب: تلخيص البيانات والمعلومات عن المسترشد وتنظيمها.
- التشخيص: تشخيص المشكلات المهنية مثل عدم القدرة على اتخاذ القرار.
- التنبؤ: تقدير احتمالية نجاح المسترشد في تحقيق أهدافه المهنية.
- الإرشاد: تقديم المشورة للمسترشد إذا لم يوفق في اختيار مهنة مناسبة.
- المتابعة: التحقق من نجاح الحل المقدم أو الحاجة إلى تعديله.

ب. خطوات الاختيار المهني وفق نظرية السمة والعامل:

يتبع المرشدون ثلاث خطوات أساسية:

- فهم الذات: تحديد الصفات الشخصية والميول والطموح.
- الحصول على معلومات من عالم الشغل: معرفة متطلبات العمل وفرص النجاح فيه.
- دمج المعلومات عن الفرد وعالم الشغل: مساعدة المسترشد في اتخاذ القرار السليم.

2. نظرية الأنماط لهولاند:

طور هولاند نموذجًا لتقييم ميول وشخصية الفرد المهنية والبيئات المهنية. قسم هولاند الشخصيات إلى ستة أنماط:

- الواقعي: يفضل الأعمال البدنية والميكانيكية.
- الباحث: يفضل العمل العلمي والتحليلي.
- الفنان: يفضل الأعمال الإبداعية.
- الاجتماعي: يفضل الأعمال الاجتماعية التي تساعد الآخرين.
- المبادر: يحب القيادة والمغامرة.
- التقليدي: يفضل الأعمال المنظمة والتي تتطلب دقة.

3. نظرية الذكاءات المتعددة لجاردنر:

قدّم هوارد جاردنر في عام 1984 نظرية توضح أن الإنسان يمتلك عدة كفاءات ذهنية مستقلة نسبياً. تتضمن هذه الذكاءات:

- الذكاء المنطقي: القدرة على التفكير المنطقي.
- الذكاء اللغوي: البراعة في استخدام اللغة.
- الذكاء المكاني: القدرة على التصور العقلي.
- الذكاء الموسيقي: التمييز في الألحان.
- الذكاء الحسي: التنسيق بين حركات الجسم.
- الذكاء الشخصي: فهم الذات.
- الذكاء الاجتماعي: فهم مشاعر الآخرين.
- الذكاء الطبيعي: تمييز الكائنات الحية.
- الذكاء الوجودي: التأمل في الحياة والموت.

ثانياً: النظريات التحليلية في الإرشاد المهني

1. نظرية الأنماط عند ماير بريجز:

تستند هذه النظرية إلى نظريات يونغ في تحليل الشخصية. تقسم هذه النظرية الشخصيات إلى 16 نمطاً بناءً على توجهات الفرد ونمط حياته.

2. نظرية التأثير الوالدي في الإرشاد المهني (نظرية أن رو):

تركز نظرية أن رو على التنبؤ باختيار المهنة بناءً على الفروق الفردية والجسمية والنفسية والاجتماعية. تؤكد هذه النظرية على أن نمط العلاقة بين الطفل ووالديه يؤثر بشكل كبير على نموه المهني في المستقبل.

أ. نظام التصنيف المهني عند أن رو:

تقسم أن رو المهن إلى ثماني مجموعات:

- الخدمة.
- أعمال البيع والشراء.
- التنظيم.
- التكنولوجيا.
- أعمال خارج المكتب.
- العلوم.
- الثقافة العامة.
- الفن والترفيه^[2].

ب. أسس الاختيار المهني عند آن رو:

تعتمد نظرية آن رو على فرضية أنّ الفرد مهياً للعمل والنشاط وفقاً لأسلوب الرعاية الوالدية وإشباع الحاجات في مرحلة الطفولة المبكرة.

ج. افتراضات آن رو حول تطور الشخصية:

تشمل هذه الافتراضات العلاقة بين الحاجات النفسية، البيولوجية، وتأثيراتها على الشخصية والنمو المهني.

الخلاصة:

تعتبر نظريات الإرشاد المهني والاختيار والنمو أساسية في فهم ودعم الأفراد في اتخاذ القرارات المهنية الصحيحة. من خلال تطبيق هذه النظريات، يمكن للمرشدين المهنيين توفير الدعم المناسب للأفراد لمساعدتهم في تحقيق أهدافهم المهنية والنجاح في حياتهم العملية.