

التوعية المهنية المبكرة للطلاب

محمد شحات حسين الخطيب

أستاذ مساعد، قسم التربية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض،

المملكة العربية السعودية

ملخص البحث . تعتمد كثير من الدول على أساليب التوعية المهنية المبكرة لحل كثير من مشكلات البطالة بأنواعها أو مشكلات سوء الإنتاج وغيرها من المشكلات التي تؤثر على النظام الاجتماعي . ومن هنا فقد أصبح لزاما على التربويين أن يبحثوا عن قوانين ونظريات تحكم موضوعات التوعية المهنية لتوجيه الطلاب مهنيا نحو صالحهم كأفراد ونحو صالح مجتمعهم . وظهرت تبعا لذلك مجموعة من النظريات في هذا الشأن كنظرية هوبوك، وجينزبيرج ورو وهولاند وسوبر وغيرها من النظريات التي لم يسع المقام لتفصيلها، كرد فعل للتيارات المعاصرة حول قضايا التوجيه المهني ورسم المستقبل الوظيفي للطلاب منذ بداية الطريق . وقد تطرق الباحث لعلاقة التوجيه المهني بالتخطيط التعليمي وأساليب التوعية المهنية المبكرة كأسلوب التوجيه القائم على المناهج الدراسية أو أسلوب تضمين المنهج الدراسي إحدى مواد الثقافة المهنية أو أسلوب تخصيص أيام معينة في السنة الدراسية أو للزيارات الميدانية وغير ذلك من الأساليب .

ومن بين الموضوعات المهمة التي تطرق إليها الباحث موضوع حاجات التلميذ وحاجات المهنة المختارة والمتطلبات العامة والخاصة لإنجاح برنامج التوجيه والتوعية المهنية . كما تعرض البحث لتوضيح العلاقة بين التوعية المهنية والتعليم الفني والمهني، كما اشتمل على استعراض القوى التي تؤثر في نجاح أو فشل التوجيه المهني وبرامجه المختلفة . ومن بين تلك المؤثرات التغيرات التكنولوجية وقصور قدرات التلميذ وعدم توافر الإمكانيات اللازمة لديه من معلومات واتجاهات وقيم نحو العمل وفتح أو غلق سوق العمل ومزاحمة الأيدي العاملة الأجنبية والتغيرات المفاجئة في طبيعة العمل بالبلاد، وفشل كثير من الخريجين نحو الالتزام بالمهن التي تخصصوا فيها أثناء دراستهم في المستويات كافة، علاوة على التغيرات في تركيب العمالة المحلية وتوزيعها داخل المجتمع الذي توجد فيه هذه البرامج . وقد اختتم الباحث دراسته بدعوة إلى الجهات المسؤولة للأخذ بنظام التوعية المهنية المبكرة لما له من آثار واضحة على تحسين مستوى الحياة بالنسبة للأفراد وبالنسبة للمجتمع .

تمهيد

تشير كثير من الدراسات إلى أن التوعية المهنية في معظم بلاد العالم تتم خلال فترة انخراط الطلاب في المرحلة الثانوية. ذلك أن الطلاب في هذه الفترة يتميزون بمرورهم في مرحلة المراهقة التي يشعرون خلالها بالإصرار على الاستقلال في شؤونهم الخاصة وعدم الرغبة في تحكم مجتمع الكبار بهم. وهم في هذه المرحلة لا يعرفون كيفية الاستفادة من هذا الاستقلال أو هذه الحرية. كما أن سلوك أقرانهم وقراراتهم يصبح متحكما في تصرفاتهم وقراراتهم. ولذلك فإن توجيه هؤلاء المراهقين مهنيا يمثل ضرورة ملحة. لكننا يجب أن نسلم بأنه قد يكون عملية معقدة للغاية نظرا لأنهم يحسون أن مجتمع الكبار يقوم بفرض أفكار وآراء محددة عليهم لا تتناسب ورغباتهم وطموحاتهم.

ومن بين هذه الدراسات دراسة أجراها نيفن أندري Nevin Andre [١] وأوضح فيها أن هناك علاقة واضحة بين الخبرات التربوية والعملية التالية للمرحلة الثانوية وبين التوجيه المهني للطلاب في المرحلة الثانوية. كما أكدت دراسة أخرى أجراها الكسندر آستن-Alexander Astin [٢، فصل ٥] هذه العلاقة مبينة أن كثيرا من المهن التي انخرط فيها الأفراد محور الدراسة، كانت نتاج برامج التوعية المهنية بالمرحلة الثانوية. أما الدراسة التي أجراها كينيث بينج Kenneth Bing [٣] فقد بينت أن نجاح الطلاب في الالتحاق بالجامعة يتوقف في كثير من الأحيان على الخبرات المهنية والعملية التي يتلقونها بالمرحلة الثانوية. وهناك دراسة مماثلة أجراها بولينبو وبروكتور Bolenbaugh and Proctor [٤، ص ص ٢٠٧-٢١٩] بينت أن هناك علاقة كبيرة بين المواد الدراسية التي يدرسها الطلاب في المرحلة الثانوية وبين قدرتهم على النجاح بالكليات والجامعات.

على أن الكثيرين يغفلون أن الأطفال (التلاميذ) في سن الخامسة إلى العاشرة من أعمارهم تتضح عليهم بوادر الاختيار المهني، أو يتجاهلون هذه الاختيارات اعتقادا منهم بأنها اختيارات وقتية سرعان ما تنتهي بتقدمهم في العمر. فقد دلت بعض الدراسات المعاصرة على أن هذه الاتجاهات المبكرة عند الأطفال نحو المهن لها دلالات مهمة ويمكن للمدرس بالمرحلة الابتدائية بشكل خاص أن يستغلها ويترجمها إلى دلالات أكثر جدية وأبلغ معنى في حياة هؤلاء الأطفال. ذلك أن المدرس من خلال استجابته لاختيارات تلاميذه

يستطيع أن يفهم ما إذا كان كل تلميذ قد اعتقد في بداية اختياره شيئاً ما عن مدى أهمية المهنة في حياته أو حياة مجتمعه. وليس من الضروري هنا أن يكون المدرس مقتنعاً بأهمية المهن التي اختارها تلاميذه بقدر أهمية متابعة أحكام هؤلاء التلاميذ على المهن المختارة. ذلك أنه يستطيع إدراك ميول التلاميذ واتجاهاتهم نحو العمل، وهذا بدوره يعد مطلباً أساسياً في التربية المعاصرة. أضف إلى ذلك أن استجابة المدرس لاختيارات تلاميذه تؤثر بشكل مباشر على اتجاهات التلاميذ نحو أنفسهم، وهذا يعد أيضاً مطلباً بالغ الأهمية في العملية التربوية.

ومع تتابع السنين، وقرب انتهاء التلميذ من دراسة المرحلة الابتدائية يصبح لاختياراته المهنية تأثير قوي على مستقبله. فهو في هذه الحالة محتاج إلى أن يحدد نوع المدرسة الثانوية التي سوف يذهب إليها، وهل تحقق الدراسة في هذه المدرسة ما يصبو إليه من آمال وطموحات وأهداف. وهو أيضاً محتاج إلى التفكير في المكان الذي يريد أن يعمل به إذا كان ممن لا يفضلون الاستمرار في الدراسة الأكاديمية، وهو محتاج في كل هذا وذاك إلى اتخاذ قرار ما يتناسب وظروفه ورغباته، ولن يكون بمقدوره اتخاذه، ما لم يهياً منذ البداية على إدراك أهمية الحقل الذي يريد أن يمضي فيه مشواره في الحياة. ومن هنا تأتي أهمية التوعية المهنية المبكرة للتلاميذ في المرحلة الابتدائية التي تنطلق من أهمية تزويدهم بمعلومات شاملة لنوع الأعمال التي يقوم بها الراشدون في مجال المهن التي اختاروها، ونوع هؤلاء الأشخاص والمميزات التي يحصلون عليها من خلالها، والقدرات التي تحتاجها المهن لكي يكون عطاء العاملين فعالاً وجزياً، ومدى تقبل المجتمع لهذه المهن.

ويؤكد هل Hill على أن إدراك الأفراد الراشدين للمهن وأوضاعها المختلفة هي في كثير من الأحيان نتيجة لانطباعات تكونت لديهم في سن التاسعة من العمر حتى الثامنة عشرة [٥].

كما بين كل من سيمونز Simmons [٦] وديفيز Davis [٧] في دراستين مختلفتين «أجرياها على عدد من الأفراد المتقدمين في السن، أن اتجاهاتهم نحو المهن تكونت لديهم منذ أن كانوا في الصف الثالث الابتدائي». وأوضح نيلسون Nelson أن معظم الأطفال يكونون انطباعات قوية نحو مهن المستقبل منذ وصولهم إلى الصف الثالث الابتدائي، وهذه الانطباعات قد تكون إيجابية نحو المهن وقد تكون سلبية نحو بعضها [٨].

ومن هذا المنطلق فإن الأخذ ببرنامج للإرشاد المهني لتلاميذ المرحلة الابتدائية أصبح ضرورة ملحة لكثير من المجتمعات، خاصة إذا علمنا أن من أسباب مشكلات البطالة والعمالة والإنتاجية، عدم قدرة الأفراد على الانخراط في سلك المهن المناسبة لقدراتهم وآمالهم ورغباتهم، وعدم وجود إدراك عام أو خاص نحو الفرص المهنية المتاحة، والافتقار إلى المهارات والاتجاهات اللازمة للعمل بأبعاده المختلفة. وربما كانت برامج التوعية المهنية المبكرة لهؤلاء التلاميذ وسيلة قوية وفعالة لإخراج جيل أكثر فهما وإيجابية للعمل والإنتاجية في المستقبل القريب أو البعيد.

أهداف برامج التوعية المهنية

إن برامج التوعية المهنية المبكرة للطلاب لا يمكن أن تنفصل عراها عن البرامج الخاصة بالتوعية المهنية لطلاب المرحلتين الثانوية والجامعية. فهذه البرامج من طبيعتها أنها تسير في نسق متكامل وتتأثر بالظروف والملابسات المحيطة بها. ومن هنا فإن التوجيه المهني المبكر يمكن أن يؤدي إلى نتائج واضحة وملموسة إذا ما أحكم توجيهه نحو خدمة أهداف المجتمع وطموحاته. ولن تقتصر فوائده على المجتمع، بل سوف تنعكس على الطلاب أنفسهم وتدفعهم إلى مزيد من التفاني والإصرار على الاستفادة من الفرص التعليمية المتاحة، خصوصا إذا علمنا أن كثيرا من مشكلات تدني مستوى الطلاب بالمرحلة التعليمية المختلفة وخاصة في المراحل الثانوية والجامعية تعود إلى أنهم تتلمذوا في دراسات ليس لها ارتباط وثيق بمستقبلهم المهني ونتيجة لذلك فقد رأينا التركيز على دراسة أهمية برامج التوعية المهنية في المرحلة الابتدائية باعتبارها بداية الطريق إلى ذلك المستقبل. وهي تمثل الفترة المناسبة للبدء بتكوين الاتجاهات والقيم نحو الأشياء ونحو الأشخاص. وفيما يلي نناقش أهم أهداف هذه البرامج.

أولا: الشعور بالأمن security. إن التلاميذ في هذا العالم المتغير السريع، المتميز بالتعقيد قد يجدون أنفسهم حيارى أمام ظروف الحياة المختلفة وقدرتهم على مواجهتها أو التكيف معها. وهم لذلك محتاجون إلى كل ما من شأنه أن يوسع مداركهم ويهيئهم لذلك التكيف أو تلك المواجهة. وتقوم برامج التوعية المهنية بتحقيق هذا الدور إذا تم تخطيطها وتنفيذها بالهيئة الكفيلة بذلك الدور. فإمكانية زيادة شعور التلميذ بالأمن في هذا العالم

الغريب بالنسبة له تحتم تزويده ببعض المعلومات والمهارات والاتجاهات والقيم حول العمل ومحتوياته وأهميته ومجالاته في البيئة المحيطة بهذا التلميذ. وعلى الرغم من أن الأطفال يميلون بشدة إلى استكشاف المجهول إلا أن هذا المجهول يعتبر في كثير من الأحيان أمرا مخيفا بالنسبة لهم، وتعرفهم على المجهول من عالم المهن عبر الوسائل المختلفة المعدة خصيصا لهذه المعرفة، غالبا ما يترك انطباعات حسنة عن طبيعة هذا المجهول فيقدرون على التعامل معه عندما يحتاجون لذلك في مستقبلهم [٩].

ثانيا: تنمية اهتمامات الأطفال الطبيعية حول قضايا التعلم natural curiosity. إن تشجيع الأطفال على التعلم يعد سمة ضرورية لحدوث التعلم. ويمكن أن يتحقق ذلك عن طريق تنمية مجالات اهتمامهم حول تعلم الأشياء التي يريدون تعلمها وتحقق المتعة الذاتية من وراء هذا التعلم. إذ أن التعلم لن يكون مهما بالنسبة للطفل إلا إذا كان يحس بمتعة خاصة عند حدوثه له. وهذا يقتضي أن تقوم الجهات المختصة بتخطيط البرامج التعليمية والمناهج الدراسية بربط هذه البرامج والمناهج بخبرات وبيئة الأطفال الذين يرتبطون بها وأن تعمل على مراعاة اهتمامات التلاميذ في هذه المرحلة من العمر وتشجيعهم لها. وبرامج التوعية المهنية المبكرة تعتبر أقوى الوسائل للقيام بهذه الأدوار لكونها تعبر عن واقع التلاميذ وتنطلق من واقع اهتمامهم ومجالات العمل في بيئاتهم وتربطهم بالمجتمع الذي ينتمون إليه [١٠، ص ١٣-٣٥].

ثالثا: تشجيع الاتجاهات نحو العمل المفيد attitudes. يفتقر كثير من التلاميذ في صغرهم إلى الاتجاه نحو الأعمال المفيدة نتيجة لنوع التربية المنزلية التي تعدهم للحياة، خاصة إذا كانت الأسرة من النوع الذي يبالغ في تدليل أبنائها. كما قد يعود ذلك إلى طبيعة الحياة في المجتمع الذي يعيش فيه التلميذ أو مستوى الحياة الاقتصادية للأسرة التي ينتمي إليها أو أن المدرسة لا تقدم ضمن خبراتها التعليمية ما يصل بالتلميذ لكي يكون إيجابيا. وتعتبر برامج التوعية المهنية المبكرة في المرحلة الابتدائية أسلوبا قويا ناجحا في التخلص من هذه السلبيات. فعبر المناهج الدراسية والأنشطة التعليمية المختلفة يمكن أن تقوم المدرسة ببناء جيل جديد يتمتع باتجاهات إيجابية نحو العمل والإنتاجية، كما يمكن للمدرسة أن تقوم بتوجيه هذه الاتجاهات إلى الإيجابيات الأكثر أهمية بالنسبة للفرد وبالنسبة للبيئة التي

ينتمي إليها بأبعادها المختلفة [١٠، ص ص ٢٠-٣٠].

رابعاً: زيادة حصيلة التلاميذ المعرفية عن المهن occupational knowledge. وهنا يمكن لبرامج التوعية المهنية المبكرة أن تزيد من آفاق التلاميذ الثقافية حول المهن وطبائعها ومستوياتها ومردوداتها على الأفراد ومجتمعاتهم فيتمكن التلاميذ بالمدرسة الابتدائية من تكوين صور ذهنية جيدة عن العمل في بيئتهم، وعن مهن مناسبة تصلح لهم في مستقبلهم [١١، ص ص ٢٧٣-٣٠٠، ٣٠١-٣٢٢].

خامساً: مساعدة التلاميذ المتسربين من المدرسة في التوجه نحو مهن تناسب ظروفهم وقدراتهم. فالمعروف أن المرحلة الابتدائية في كل مكان تعاني من مشكلات التسرب والرسوب المتكررة وغير ذلك من المشكلات، فإذا أمكن للمدرسة الابتدائية أن تقدم برنامجاً للتوعية المهنية لتلاميذها فإنها بذلك تقدم خدمة اجتماعية كبيرة بالنسبة لهم ولأسرهم ومجتمعهم. ذلك أن كثيراً من المتسربين أو الذين لا يرغبون في متابعة التحصيل الدراسي العلمي بالمدارس، قد يشكلون خطراً على الآخرين من زملائهم المثابرين من ناحية، كما قد يؤدي بهم الفراغ الكبير الذي يحسون به عند امتناعهم عن الذهاب إلى المدرسة إلى الانحراف عن جادة الطريق المستقيم، وبهذا يعمل برنامج التوعية المهنية للتلاميذ في المرحلة الابتدائية على التخلص من هذه السلبيات والقضاء عليها [١٢، ص ص ٢٥١-٢٧٦].

سادساً: مساعدة التلاميذ على حسن اختيار المدرسة الثانوية بأنواعها ووظائفها المختلفة التي تتناسب وطموحات هؤلاء التلاميذ وتحقق لهم رغباتهم وتشبع اهتماماتهم [١٢، ص ص ٢٢٥-٢٥٦].

سابعاً: إن برامج التوعية المهنية يمكن أن توضح للتلاميذ أفضل الطرق للكسب الشريف، وأهمية العمل من أجل الحياة الشريفة، مما يجنبهم الوقوع في مشكلات الاحتيال والسرقة والنصب وغير ذلك مما يوجد بكثرة في المدن الكبيرة في كل مكان [١٢، ص ص ٢٢٥-٢٥٦].

وتجدر الإشارة إلى أن برامج التوعية المهنية المبكرة لتلاميذ المرحلة الابتدائية تحقق كثيرا من الأهداف المساندة الأخرى كتحسين اتجاهاتهم نحو الأنشطة المدرسية المختلفة، وتكوين العادات المهنية البناءة، والقدرة على تخطيط التلاميذ لمستقبلهم الوظيفي في الحياة، كما أن هذه البرامج لم تظهر إلى حيز الظهور على مسرح التربية الحديثة دون خلفيات فلسفية وتجارب عديدة تمخضت عنها مجموعة هائلة من النظريات العلمية التي تساند هذه الأهداف وتلك الاستراتيجيات وكان لها دور حاسم في توعية جمهور المفكرين والتربويين بجدواها، وستعرض بعجالة فيما يلي لبعض هذه النظريات .

نظريات التوجيه المهني

علينا أن نسلم منذ البداية بأن الطفولة المبكرة والمراهقة تعتبر فترات زمنية تتميز بالنمو الجسمي والعقلي والعاطفي . حيث يتم فيها تكوين معظم صفات الشخصية الفردية التي تساعد الأفراد على الحياة . ولما لهذه الصفات من الأهمية فإن كثيرا من الأفراد في طفولتهم ومراهقتهم يتأثرون بمجتمع الكبار، الذي يصوغ لهم أساليب متعددة للحكم على الأشياء، والاختيار الأمثل لهم . ومع ذلك يصبح لكثير من هذه الأحكام والاختيارات تأثير مستمر معهم في حياتهم كلها بغض النظر عن طبيعة هذا التأثير . لذا أصبح من بين اهتمامات فئات كثيرة من التربويين البحث عن وسائل تساعد على معالجة الشخصية بما يتناسب ومطالب الفرد والمجتمع فيما يتعلق بنوع التعليم أو التدريب والمهارات والقيم والاتجاهات التي يحصل عليها الأفراد منذ طفولتهم . وأصبح الاتجاه الحديث لدى هؤلاء التربويين هو البحث عن نظرية أو جملة نظريات تعتمد ما يلي :

- ١ - نظرية أو نظريات تعمل على تلخيص مادة معرفية وتعميمها
 - ٢ - نظرية أو نظريات تساعد على تسهيل فهم ظاهرة معقدة وتفسيرها
 - ٣ - نظرية أو نظريات تخدم التنبؤ أو التوقعات لتقويم ما يمكن أن يحدث تحت ظروف معينة
 - ٤ - نظرية أو نظريات تحث أو تشجذ البحث عن وسائل جديدة للمعرفة وللحقيقة
- ولقد تم بالفعل وضع مجموعة من النظريات التي تعالج العناصر السابقة . وتعتمد

بعض هذه النظريات على طريقة الحاجات السيكلوجية psychological needs approach كما يعتمد البعض الآخر على طريقة مفهوم الذات self-concept approach لتوضيح الأبعاد الفلسفية للتوجيه المهني للأفراد. وفيما يلي تفصيل مختصر عن هذه النظريات.

نظرية هوبوك المركبة Hoppock عام ١٩٧٦م

تعتبر نظرية هوبوك إحدى النظريات التي تعتمد على طريقة الحاجات السيكلوجية لتفسير مهام التوجيه المهني للأفراد. وتعتبر هذه النظرية مركبة لكونها تشتمل على عشرة أجزاء رئيسة تشكل في مجموعها الهيكل العام للنظرية. ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

١) أن الحرف «المهن» يختارها الأفراد لتشبع حاجات خاصة لديهم. وقد تعدد هذه الحاجات أو تنوع، كأن تكون حاجات جسمية كالحاجة إلى الطعام والراحة، أو تكون نفسية كالحاجة إلى الاتصال بالآخرين واكتساب احترامهم وثقتهم والشعور بالأمن أو الشعور بالنجاح.

٢) أن المهنة التي يختارها شخص ما تمثل أفضل المهن التي تقابل احتياجاته ويتعلق بها. فالأفراد الذين يشعرون بحاجة ماسة وقوية إلى الشعور بالأمن مثلاً غالباً ما يظهرون اهتماماً بالغاً بالمهن التي تشبع هذه الحاجة.

٣) قد تدرك الحاجات أو يعيها الأفراد المحتاجون بطرق عقلانية، وقد يحس بها البعض بطريقة غامضة مبهمه كجوانب توجههم وجهة معينة، وفي كلتا الحالتين فإنها يؤثران على الاختيار المهني.

٤) إن البداية الجيدة للتوجيه المهني تكون عندما يصبح الأفراد مدركين أن المهنة أو الحرفة تساعدهم على إشباع حاجاتهم.

٥) أن التوجيه المهني يتحسن كلما كان الأفراد أكثر قدرة على تقرير أن مهنة ما سوف

تشبع حاجاتهم المختلفة . وهذا التقرير يعتمد إلى حد كبير على معرفتهم لأنفسهم ومعرفتهم للمهن ، وقدراتهم على التفكير الواضح .

٦) أن المعلومات التي يكونها الأفراد عن أنفسهم تؤثر على اختياراتهم المهنية لأنها تساعدهم على إدراك ما يريدونه ، وماذا يمكن لهم تقديمه وفعله من أجل ذلك .

٧) أن معلومات الأفراد عن المهن المختلفة تؤثر على الاختيارات المهنية وذلك بمساعدتهم على اكتشاف المهن التي تقابل احتياجاتهم ، وماذا تقدم هذه المهن لهم ، وماذا تطالبهم به .

٨) القناعة المهنية أو الارتياح المهني job satisfaction يعتمد إلى درجة كبيرة على كون المهنة التي يرتبط بها الفرد تشبع حاجاته التي شعر بها ، كما أن درجة الارتياح تتوقف على التوفيق بين ما لدى الفرد وما يريده .

٩) الارتياح الوظيفي (المهني) قد يتحقق لدى الفرد من وراء مهنة تشبع حاجاته في الحاضر أو من وراء مهنة يعتقد أنها سوف تساعده على الحصول على المهنة التي يريدتها فعلا .

١٠) الاختيار المهني occupational choice غالبا ما يكون عرضة للتغير والتبدل عند الفرد عندما يعتقد أن التغير أو التبدل سوف يشبع حاجاته بطريقة أفضل [١٣ ، ص ٢ - ٦٢] .

نظرية هولاند Holland للاختيار المهني عام ١٩٥٩م

يعتقد هولاند أن الفرد يعبر عن شخصيته من خلال اختياره لمهنة ما وأن ما يعبر عنه في بعض الأحيان ببيان اهتمامات الفرد هو في جوهره بيان بصفاته وقدراته وخصائص شخصيته .

كما يذهب هولاند إلى أن كل فرد يتجه في تفسيره وحكمه على مهن معينة وجهة

نمطية، وعلى الرغم من ذلك، فإن لهذه النمطية دلالات نفسية واجتماعية لدى الأفراد، كما أن بعضها له فعالية كبرى. ويميل هولاند إلى الاعتقاد بأن أعضاء المهنة الواحدة غالباً ما تكون لهم جوانب عديدة في شخصياتهم متشابهة، وهذا ما يدفعهم إلى التصرف حيال بعض الموضوعات بطريقة واحدة. وقد دفعه هذا الميل إلى ابتكار ما أطلق عليه الصفات الشخصية البيئية المتداخلة characteristic interpersonal environment حيث اعتبر أن كثيراً من صفات الأفراد المتداخلة يمكن تصنيفها على ضوء الطباع الشخصية لهم. ولم يكتف بهذا، بل ذهب إلى القول بأنه يعتقد أن الارتياح المهني والاستقرار والأداء يعتمد على نوعية شخصية الفرد من جهة وبيئة العمل من جهة ثانية [١٤].

نتيجة لما سبق فإن هولاند يعتقد أنه بالإمكان تصنيف الأفراد إلى أنواع محددة من الشخصيات، كما يمكن تصنيف المهن إلى مجموعات معينة محددة تأخذ الخصائص نفسها التي تأخذها تلك الشخصيات وتنقسم أنواع الشخصيات حسب هذا الاتجاه إلى ما يلي:

١) الشخصية الواقعية the realistic person. وهي التي تتعامل مع البيئة بموضوعية ومثانة وبشكل طبيعي للغاية. والأفراد الذين يحملون هذه الصفة ذكورا وإناثا يلجأون إلى تجنب الأهداف والمهام التي تتطلب سلوكاً ذاتياً أو تعميمياً أو قدرات اجتماعية معينة. ويميل أمثال هؤلاء إلى أن يكونوا غير اجتماعيين، وذوي عواطف جامدة وماديين. وأمثال هؤلاء يفضلون العمل في المهن الزراعية والفنية والحرف التجارية والهندسة، ويتجنبون المهن ذات الصبغة الإشرافية أو القيادية أو تلك التي تحتم على أصحابها أن يكونوا في بؤرة الاهتمام والتركيز من قبل الآخرين.

٢) الشخصية الباحثة (المدققة) the investigative person. وهي الشخصية التي تتعامل مع البيئة باستخدام الذكاء والعمليات الرياضية والكلمات والرموز. وصاحب الشخصية الباحثة يفضل المهن العلمية والمهام النظرية ذات الصبغة الفلسفية والقراءة والكتابة واللغات الأجنبية. كما تتجنب هذه الشخصية المواقف الاجتماعية المختلفة ويعتمد صاحبها على نفسه، ويتمتع بثبات نفسي قوي، إلا أنه أقل من حيث النزعة العملية من الشخصية الواقعية.

٣) الشخصية الفنية the artistic person. ويتعامل صاحب هذه الشخصية مع البيئة بالفن الإبداعي والإنتاج الابتكاري ويميل صاحبها أيضا إلى الذاتية والخيالية لمعالجة المشكلات المختلفة. ويفضل أصحاب هذا النمط من الشخصية الجوانب الموسيقية والفنية والأدبية والدراسية للمهن المختلفة، إلا أنهم يكرهون العمل في المجالات الميكانيكية كإصلاح الماكينات وغيرها، كما يكرهون المجالات الرياضية (الألعاب الرياضية)، ويفتقرون إلى الاتصال الاجتماعي ويتميزون بالحساسية المفرطة [١٤، ص ص ٣٩-٤١].

٤) الشخصية المغامرة المقدامة the enterprising person. وصاحب هذه الشخصية يتفاعل مع البيئة باختيارات تعبيرية متعددة كالروح المغامرة والأنشطة ذات السيطرة والثبات والصلابة والتحمل. وهي شخصية مقنعة وجريئة وظاهرة. ويميل أصحاب هذه الشخصية إلى مجالات مهنية معينة كالبيع والشراء والوظائف الإشرافية والتوجيهية والقيادية والوظائف التي تشبع رغباتهم وحاجاتهم إلى السيطرة والتحكم. لذلك يجنون الألعاب الرياضية والتفوق والخطابة والمناقشات العلنية والمقابلات الشخصية، ويكرهون الأعمال البسيطة التي لا تتعلق بالأنشطة الاجتماعية وينظرون إلى أنفسهم من وجهة السيطرة والاجتماعية والشعبية وهم يتفانون في الحصول على المركز والقوة.

٥) الشخصية التقليدية (التمسك بالأعراف السائدة) the conventional person. ويتفاعل أصحاب هذا النمط من الشخصية مع البيئة باختيارهم لأهداف وأنشطة تتميز بالتقبل الاجتماعي. وفي علاجهم لأية مشكلة يستخدمون طرقا متكررة ثابتة ويرون أنها أصح الوسائل للعلاج. ويحاول كل منهم أن يخلق انطباعات جيدة عن نفسه كأن يبدو أنيقا، واجتماعيا ومحافظا، ويفضل أصحاب هذه الشخصية العمل في مهن المكاتب والأجهزة الإلكترونية والحاسبة والأعمال الإدارية ويضعون حسابات خاصة للجوانب الاقتصادية. وينظرون إلى أنفسهم كرجال متميزين عن غيرهم لاذعين، عنيفين، مسيطرين، متحكمين، متعصبين، ويلجأ هؤلاء إلى التقليل من شدة انفعالاتهم بالاختلاط الاجتماعي مع الآخرين، وهم أكثر قدرة على التحكم وضبط النفس من الأشخاص الاجتماعيين.

ويؤكد ماري Murray [١٥] على أن هذه الأنشطة الشخصية تمثل دلالات قوية على الحاجات الأساسية في الاتجاهات المهنية، وهذا بدوره يمثل تعزيزا لما ذهب إليه هولاند في نظريته، على أن هولاند صنف البيئة ذاتها إلى ستة أصناف مماثلة لتصنيفه للشخصية معتقدا أن المواصفات البيئية للأنشطة الشخصية السابقة تعكس اتجاهات الشخصية. وقد أوضح ذلك على النحو التالي:

١) البيئة الواقعية the realistic environment. وهي البيئة التي تتطلب قوة وصلابة خاصة في العمل مما يحتم وجود مهارات ميكانيكية وقوى فيزيائية معينة. وتمثل وظائف العمل في محطات الوقود، ومحلات تجارة الماكينات والمزارع والأعمال العمرانية مجالات مناسبة لهذه البيئة.

٢) البيئة الفاحصة the investigative environment. وتتطلب هذه البيئة استخدام القدرة على التفكير المجرد والقدرات الإبداعية بدلا من الخصائص الشخصية. فالأداء الجيد للعمل يتطلب قوة الخيال والذكاء، كما يرتبط بالوقت ومدى اتساعه لحدوث هذا الأداء الجيد ويتميز العمل في هذه البيئة بتوجيهه نحو الأفكار والأشياء وليس نحو الأشخاص. ومن بين المجالات المهنية المناسبة لهذه البيئة، أعمال البحث والفحص المخبري والأعمال التشخيصية والمكتبة وأعمال العلماء الجماعية والرياضيين (الحساب والهندسة وغيره) والبحث الهندسي.

٣) البيئة الفنية the artistic environment. وتتطلب الاستعمال الخلاق والمبدع للبيئة، إذ على الفرد أن يجمع المعرفة ويستخدم عواطفه في التصدي لمشكلات الحياة العادية. وتعتبر مهن التمثيل المسرحي وصلات الغناء واستوديوهات الرقص والموسيقى من جملة المجالات المناسبة لهذه البيئة.

٤) البيئة الاجتماعية the social environment. وتتطلب هذه البيئة القدرة على تعديل السلوك الإنساني والاهتمام بمعاملة الآخرين. ولذا يحتاج العمل في البيئة الاجتماعية كثيرا من العلاقات الشخصية، ومن المهن المناسبة لهذا النوع من البيئات الصفوف الدراسية

بالكليات والمدارس العامة، ومكاتب التوجيه والإرشاد والمؤسسات الدينية والتربوية والمستشفيات العقلية والمراكز الترفيهية.

٥ (البيئة المشجعة على المغامرة والإقدام *the enterprising environment*. وتتطلب هذه البيئة المهارات الكلامية لتوجيه الآخرين أو إقناعهم. والعمل بها يتطلب التوجيه والتحكم وتخطيط أنشطة الآخرين. ويتمثل ذلك في مكاتب العقار والمكاتب السياسية والهيئات الإنتاجية وبعض أماكن إصلاح السيارات وغير ذلك.

٦ (البيئة التقليدية أو المحافظة *the conventional environment*. ويتطلب التفاعل فيها عمليات التقيد بالتنظيم السائد والروتين والجمود، كما تحتاج إلى المعلومات الرياضية والكلامية في كثير من قضاياها، وهي بهذا لا تحتاج إلى مهارات كثيرة في العلاقات الشخصية لأنها تتعامل مع الأشياء والمواد. ويتمثل ذلك في مهن البنك والأجهزة الإدارية المالية ومكاتب البريد وغرف الأرشفة والمكاتب الإدارية وغيره.

ويعتقد هولاند أن كل نموذج من هذه البيئات يتعلق بالأفراد الذين تعتبر نماذجهم الشخصية مشابهة لهذه المواصفات التي تحكم البيئات المختلفة ودرجة تكيفهم لإحدى هذه البيئات هو الذي يحدد اختيارهم المهني الأمثل، وبالتالي يؤدي ذلك إلى حسن الأداء في العمل مهنيًا وعلميًا، واستقرارهم وشعورهم بالإرتياح الوظيفي [١٣، ص ٣٦-٤٣].

نظرية رو للاختيار المهني Roe عام ١٩٥٧م

تعتبر أن رو إحدى السيدات اللاتي أسهمن في تطوير علوم التوجيه والإرشاد المهني. وكانت مولعة بدراسة الخصائص الشخصية للعلماء، وقد أدى بها ذلك إلى الاعتقاد بوجود مفارقات كثيرة بين حياة علماء الفيزياء وبين علماء الاجتماع فيما يتعلق بكيفية تفاعل واتصال كل منهم بالآخرين [١٣، ص ٥١-٥٩]. وتعتقد أن مرد ذلك يعود إلى الخبرات المبكرة التي تلقاها كل منهم في طفولته. وقد ساعدها اعتقادها هذا على وضع نظرية توضح تأثير الطفولة المبكرة وخبراتها المختلفة على الاختيار المهني المستقبلي. ويمكن توضيح نظريتها على النحو التالي:

الاعتقاد الأول: الجينات الوراثية تعتبر مسؤولة عن تحديد تنمية جوانب الشخصية، ومع ذلك فإن تحكم هذه الجينات الوراثية في تأثيرها على الشخصية يختلف باختلاف الشخصيات. وهذا يعني بالنسبة لها أن قوة الجينات الوراثية تعتبر أكبر من قوة الاهتمام والاتجاهات الشخصية.

الاعتقاد الثاني: إلى جانب ذلك فإن درجات ووسائل نمو الخصائص الوراثية تتأثر إلى حد كبير بخبرات الأفراد من ناحية والخلفية الثقافية العامة والمركز الاجتماعي الاقتصادي للأسرة من ناحية أخرى.

الاعتقاد الثالث: أن نموذج تنمية الاهتمامات والاتجاهات وكل ما يرتبط بالشخصية من جينات وراثية قليلة أو كثيرة يتحدد بشكل أولى عن طريق الخبرات الشخصية اللاإرادية أو المفروضة على الأفراد أو المخطط لها، أو الموجهة وجهة معينة.

وتعتبر الخبرات المفروضة أو الموجهة involuntary بيت القصيد بالنسبة لنظرية رو، إذ عن طريقها يتأثر الفرد. فمعظم الأفراد يتلقون في طفولتهم خبرات من هذا النوع، وتنقل معهم هذه الخبرات لتصبح معيارا لاختياراتهم المهنية خاصة إذا حدث للفرد في طفولته تعزيز أو ارتياح للخبرة التي تلقاها، أو قد يتأثر سلبيا نحو مهنة معينة نتيجة خبرات مبكرة تسببت في إحداث حالة من الشعور بالضيق أو النفور منها. ونتيجة لهذا فإن الحالات أو درجات إشباع الحاجة الشخصية تعتبر مسؤولة عن تحديد الحاجات الأكثر فعالية في تعزيز اختيارات الفرد المهنية.

الاعتقاد الرابع: أن كثيرا من الاهتمامات الشخصية تتكون عبر النشاط النفسي الموجه.

الاعتقاد الخامس: أن قوة الحاجات وإمكانية إشباعها تحدد درجة الدافعية عند الفرد حتى تصل إلى مستوى التعبير والإنجاز.

وقد أوضحت رو أن البيئة العاطفية emotional climate للفرد في طفولته وخاصة (العلاقة بين الوالدين والطفل) تمثل بعدا أساسيا في توجيه الطفل . فالأسرة التي تجعل الطفل معتمدا على الوالدين بشكل دائم في كل شأن من شؤونه دون أن تمنحه فرصة اتخاذ القرار أو رعاية نفسه تؤثر سلبيا على شخصية الطفل وبالتالي تتأثر قراراته واهتماماته ودوافعه واختياراته [١٦].

نظرية جينزبيرج وزملائه Ginzberg and Associates Theory عام ١٩٥١م

تعتبر نظرية جينزبيرج إحدى النظريات التي تعتمد على الطريقة الثانية (طريقة مفهوم الذات) في التوجيه المهني على عكس النظريات السابقة . وقد ظهرت كنتيجة لدراسة مكثفة بينه وبين مجموعة من زملائه تتعلق بالتعرف على الجوانب المختلفة التي تؤثر على الاختيار المهني . وقد دفعهم هذا الاتجاه إلى الاعتقاد بأن الاختيار المهني عملية تأخذ في مسارها الاتجاه نفسه الذي ذهب إليه بوهلر Buehler عالم النفس الشهير الذي اعتقد أن الإنسان يتطور في نموه من مرحلة التخيل إلى مرحلة التجريب ثم الواقعية والتعميم . وقد قسم جينزبيرج وزملاؤه عملية الاختيار المهني للفرد إلى ثلاث مراحل تبدأ: بمرحلة الخيال fan-tasy وتتم بمرحلة الممارسة والتجريب tentative ثم تصل إلى مرحلة الواقع reality.

ففي مرحلة الخيال يعتقد جينزبيرج وزملاؤه أنها تمثل فترة الطفولة المبكرة للأفراد حيث يبدأ كل منهم بتخيل مهنة معينة مناسبة له . وغالبا ما تكون المهن التي يختارها الأفراد عشوائية الاختيار ولا تستند إلى تبصر ووعي كاف ، بعيدة عن الواقعية ، ومع ذلك فإن هذه الاختيارات تؤثر على الاختيارات الحقيقية مستقبليا نظرا لتأثر الأفراد بالبيئات المحيطة بهم إلى حد كبير [١٧].

وفي مرحلة التجريب يبدأ الطفل بإدراك أهمية أنشطة معينة بالنسبة له ، ويستطيع أن يحقق نجاحا ملموسا في بعضها أكثر من البعض الآخر، وأنه أيضا يستطيع أن يتفوق على أقرانه فيها، كما يبدأ بتكوين انطباعات معينة نحو بعض الأنشطة التي لا يرى أنه يقدر عليها، وهو بذلك يضع تقويها خاصا للأنشطة التي يتفاعل معها، وهذا بحد ذاته يؤهله إلى الاختيار الأفضل في مستقبله، ويدخله إلى المرحلة الثالثة من مراحل الاختيار المهني .

والمرحلة الثالثة التي تتميز بأنها مرحلة الواقعية نجد أنها تتضمن عدة مراحل في حد ذاتها منها مرحلة الاستكشاف أو الفحص والتحري exploration ومرحلة التبلور -crystalli-zation ومرحلة التخصيص أو التعيين والتفصيل specification. ومرحلة الاستكشاف أو الفحص والتحري تغطي الفترة التي يبدأ فيها الفرد بممارسة مرحلة التجريب، وغالبا ما يكون فيها الفرد على أبواب الالتحاق بمهنة معينة أو الذهاب إلى الجامعة، ويود أن يتأكد من أنه يتجه إلى الطريق الصحيح أو أن طريقه أكثر واقعية من غيره. فعندما تتضح أمامه الرؤية يكون قد دخل إلى مرحلة التبلور، وعندما يلتحق بالمسار الذي اختاره يصل إلى مرحلة التعيين أو التخصيص.

ويعتقد جينزبيرج وزملاؤه أن جميع المراحل السابقة من الخيال إلى الواقعية تغطي فترة يبلغ طولها ١٠-١٥ سنة ويكتنفها الكثير من الصراعات بين الأماني والرغبات وبين الفرص المتاحة [١٧، ص ص ١٧٢-١٧٤].

كما ذهب جينزبيرج وزملاؤه إلى الاعتقاد بأن المستوى الاجتماعي والاقتصادي الأسري للفرد يؤثر إلى حد ما في الاختيار الوظيفي والمهني الذي يعول عليه كما أن هناك اختلافات كثيرة في الاختيارات المهنية بين الذكور والإناث [١٣، ص ص ٥٦-٦١].

نظرية سوبر Super عام ١٩٥٣م

يعتبر سوبر أحد أكثر الباحثين كتابات وأبحاثا فيما يتعلق بالتربية المهنية. وقد قام بوضع نظريته المكونة من اثني عشر افتراضا توضح مسيرة النمو المهني عند الأفراد وتصف طبيعة النمو المهني ذاته. ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

- ١- الافتراض الأول: أن النمو المهني عملية مستمرة دائمة وعادة لا يمكن إيقافه.
- ٢- الافتراض الثاني: أن النمو المهني عملية منظمة متسلسلة نمطية قابلة للتوقع.
- ٣- الافتراض الثالث: أن النمو المهني عملية ديناميكية.

ويعتقد سوبر أن النمو المهني يحدث على شكل مراحل متعاقبة، مما يدل على تأثيره أيضا بنظرية بوهلر، وقد قسم هذه المراحل إلى خمسة أقسام: مرحلة النمو growth، ومرحلة الفحص والتحري exploration، ومرحلة التوطيد والترسيخ establishment، ومرحلة الإبقاء على أو المحافظة على maintenance، ومرحلة الذبول أو الهبوط decline [١٣، ص ٦٢]. ففي مرحلة النمو يظهر التأكيد على النمو الجسمي والنفسي الذي يبدأ منذ الولادة حتى سن الرابعة والخامسة عشرة. وخلال هذه المدة تتشكل لدى الفرد اتجاهات سلوكية ميكانيكية تصبح لها فعالية كبيرة في تحقيق مفهوم الذات بالنسبة له طيلة حياته. ولهذا تلعب الخبرات التي يحصل عليها الفرد خلال هذه المدة دورا مهما في تشكيل تلك الاتجاهات وخاصة ما يتعلق منها بعالم المهن والعمل الذي بدوره يصبح أساسيا في وصول الفرد إلى مرحلة الممارسة والتجريب. أما في مرحلة الفحص والتحري فإنه يتكون لدى الفرد إدراك لمهنة ما باعتبارها طريقا للحياة. وفي مرحلة الترسيخ يبدأ الفرد عن طريق المحاولة والخطأ التأكد من أن اختياره المهني وحكمه على مهنة ما بالنسبة له اختارها في المرحلة السابقة، يمثل قيمة معينة في نظره. أما في مرحلة المحافظة والإبقاء فإن الفرد يحاول دائما تعزيز الوضع المهني الذي اختاره عن طريق التكيف معه أو تغيير ما لا يريد منه. فإذا وصل إلى مرحلة الهبوط أو الذبول وهي الفترة التي تسبق التقاعد غالبا، فإن الفرد يحرص دائما على المحافظة على وظيفته أو مهنته بشتى الطرق من ناحية، والإبقاء على مستوى أدائه الجيد في العمل على الوجه المطلوب [١٨، ١٩].

ومن هنا ذهب سوبر إلى الاعتقاد بأن النمو المهني عند الأفراد يتكون ويتأثر بمجموعة من العوامل المتداخلة كسلوك الفرد ذاته واتجاهاته وحماسه وقيمه والجوانب الاجتماعية المحيطة به. وفي كل الأحوال فإن عملية النمو المهني تعتبر كما أوضحنا سابقا عملية ديناميكية، يحاول الفرد من خلالها التقريب بين المهن وبين واقعها [١٣، ص ٦٢؛ ١٩، ص ١٨٨-١٨٩].

الافتراض الرابع: أن مفهوم الذات يبدأ في التشكل عند الفرد قبل مرحلة المراهقة. ثم يتضح ويتبلور على شكل مفاهيم مهنية في مرحلة المراهقة.

الافتراض الخامس : أن الجوانب الواقعية في شخصية الفرد والمجتمع تلعب دورا مهما في الاختيار المهني لدى الأفراد مع تقدمهم في العمر خاصة في سن المراهقة حتى مرحلة الرجولة والكهولة .

الافتراض السادس : أن انتهاء الفرد إلى والديه أو من يقوم مقامهما يرتبط بشدة بنمو إحساسه بالأدوار الواجبة عليه ، خاصة إذا كانت معاملة الوالدين أو من يقوم مقامهما معاملة حسنة توجيهية ، ويساعدانه على تخطيط مستقبله المهني وتنمية قدراته واهتماماته ومساعدته على فهم ذاته ومراكز القوة أو الضعف في شخصيته وعلاقة ذلك باختياراته المهنية .

الافتراض السابع : أن تدرج الفرد المهني على المستوى الرأسي يعود في كثير من الأحيان إلى مستوى ذكائه ، ومستوى والديه الاقتصادي والاجتماعي ومستوى حاجاته . كما يعود أيضا إلى القيم والاهتمامات ومهاراته في العلاقات الشخصية والعرض والطلب في المجال الاقتصادي .

الافتراض الثامن : أن المجال المهني الذي يلتحق به الفرد يرتبط باهتماماته وقيمه وحاجاته وعلاقته بوالديه أو من يقوم مقامهما والإمكانات المحلية التي يستخدمها ومستوى ونوعية خلفيته التعليمية والبناء المهني والاتجاهات الموجودة بالبيئة المحلية .

الافتراض التاسع : على الرغم من أن كل مهنة تتطلب نماذج معينة من صفات الشخصية كالقدرات والاهتمامات وغيرها ، فإن هناك احتمالات كثيرة تسمح بتنوع الأفراد في كل مهنة ، كما يوجد أشخاص كثيرون يصلحون لأكثر من مهنة .

الافتراض العاشر : الارتياح المهني للفرد يتوقف على درجة قدرته على العثور على منافذ في مهنته لقدراته واهتماماته وقيمه وخصائصه الشخصية الأخرى .

الافتراض الحادي عشر : أن درجة الارتياح الوظيفي التي يحصل عليها الفرد من عمله ترتبط بمدى قدرته على ممارسته لمفهوم الذات عنده في هذا العمل .

الافتراض الثاني عشر: العمل والمهنة يعطى صورة عن أوضاع الشخصية لعموم الأفراد الآخرين ذكورا وإناثا على الرغم من أن هذه الصورة قد تكون سطحية peripheral أو عارضة incidental أو غير موجودة أصلا [١٣، ص ص ٥٤ - ٥٥؛ ١٩، ص ص ١٨٧ - ١٩٠].

ولا يقف تيار النظريات الخاصة بالتوجيه المهني أو تفسير طبيعة انتفاء الأفراد نحو المهن عند حد النظرية أو النظريات السابقة، فهناك مجموعة أخرى من النظريات لا تقل عن هذه أهمية كنظرية تايد مان وأوهارا Tiedeman and O'Hara's theory ونظرية كروم بولتز Krumboltz وغيرهما ممن أسهم في تحقيق إنجازات كبيرة لهذا الحقل من العلوم.

ماذا يمكن أن تفيد التربية من هذه النظريات

إن أهم ما يمكن أن نستفيدة من دراسة هذه النظريات يمكن توضيحه على النحو التالي:

أولا: إدراك الكثير من الأخطاء الأسرية الشائعة التي تحدث على أبنائها نوعا من التوجيه قد لا يتناسب وطبيعة العمل التربوي من ناحية وقد لا يتناسب مع مقدراتهم وميولهم واتجاهاتهم من ناحية ثانية. فبدلا من دفع الأبناء ذكورا وإناثا إلى اختيار مجال مهني معين، يجب أن ندرك أن كل ابن من الأبناء توجد في حياته الماضية عندما كان صغيرا لحظات حرجة سبق وأن قيم فيها أوضاعا مهنية معينة لها تأثير قوي على اختياره المهني في مستقبله. وعلى الأسرة أن تساعد الابن على التعرف على هذه اللحظات الحرجة والقيم التي تكونت عنده ليستطيع الابن تخطيط مستقبله تحت إشراف والديه ومدرسته تخطيطا سليما [٢٠، ص ص ١-١٠، ١٥٠-١٧٧].

ثانيا: إن هذه النظريات ومثيلاتها تثري خبرات الموجهين التربويين والمرشدين وتدهم على العديد من التفسيرات المهمة لسلوك الأفراد المهني وتوجهاتهم العملية مما يساعدهم على تحقيق إنجازات طيبة في مجال تنمية ميولهم واهتماماتهم تنمية مناسبة.

ثالثا: يستطيع القارئ من خلال هذا العرض النظري أن يكون خلفية أو إطارا مرجعيا يفسر عمليات التنمية المهنية.

رابعا: تعتبر عملية الاختيار المهني وما يرتبط بها من قضايا ومشكلات، مهمة خاصة تحتاج إلى جهد ووقت ودراسة وتكييف للتخلص أو تجنب العشوائية، والخروج بانطباعات قوية عن مدى صلاحية الفرد للمهنة المختارة أو المهنة المتوافرة.

خامسا: يستفيد المعلمون في المراحل التعليمية المختلفة من عملية التوعية المهنية أو برامج التوجيه المهني المتاحة خاصة في مجال التعرف على شخصيات المتعلمين وتعزيز الخبرات المهنية اللازمة عند بعضهم أثناء تلقيهم لهذه الخبرات عبر المنهاج الدراسي أو عبر الأنشطة التعليمية المنهجية واللامنهجية.

سادسا: تستفيد أجهزة التخطيط ومكاتب الخدمة المدنية وغيرها من الجهات ذات العلاقة من نتائج التوعية المهنية المبكرة أو برامج الإرشاد والتوجيه المهني القائمة لدلالاتها على اتجاهات الصغار والشباب المهنية ومدى ارتباطها بخطط التنمية من جهة ومدى ارتباطها بالواقع الاجتماعي والاقتصادي والسياسي القائم من جهة أخرى [٢١].

سابعاً: تستفيد الجهات المنظمة للمهن والوظائف المختلفة من هذه البرامج أيضا نظرا لما توفره من مواصفات للأفراد واقتران تلك المواصفات بالمهن المتاحة، بما يزيد من فعالية العاملين ويدفع عجلة الإنتاج في المصلحة أو الهيئة أو المنظمة أو المؤسسة [٢٢، ص ص ١٦٧-١٨٩؛ ٢٣، ص ص ٥٥-٧٥].

التخطيط التعليمي والتخطيط المهني

لا نستطيع في الوقت الحاضر أن نفصل كثيرا بين حاجة المجتمع إلى التخطيط التعليمي وبين حاجته إلى التخطيط المهني. إذ يجب أن يقترن التخطيط المهني بالتخطيط التعليمي. ويتم هذا الاقتران من خلال التعرف على ماذا يريد المجتمع من التعليم؟ أو كيف يحقق التعليم للمجتمع ما يريده؟ وكيف يتكيف التعليم مع مجموعة العوامل

الاجتماعية الطارئة أو الدائمة كزيادة السكان والتوزيع العمري لهم ، ومدى ثبات أو تغير الأهداف الاجتماعية والقومية ومستوى الدخل الفردي ، ومعدل التنمية والتكنولوجيا .

ويمكن أن يتم الاقتران بين النشاطين السابقين عن طريق توضيح العلاقة بين ما هو موجود فعلا من المتعلمين وما هو متاح في عالم الواقع من الناتج القومي من خدمات وسلع وغيره ، ويتيح هذا الإجراء الفرصة للتعرف على الأسلوب الذي يتم به تغير بنية التعليم في ضوء معدلات النمو الاقتصادي والقومي [٢٤ ، ص ص ٧١-٩٠] .

وقد يتم الاقتران بين التخطيط التعليمي والتخطيط المهني بطريقة عكسية لما سبق ، فيحدث أثناء الربط بين حاجات المجتمع من التعليم وزيادة الطلب على التعليم . كما يتم على أساس وضوح العلاقة بين التعليم والتنمية الاقتصادية ، والمهارات والمعارف المتاحة عبر أجهزة التربية والتعليم والتدريب المختلفة داخل البلاد [٢٥ ، مج ١ ، ص ص ٧-١٧ ، ٢٧-٢٩ ، ٤١-٤٧] .

إذ من المعروف أن تخطيط القوى العاملة هو عبارة عن عملية يتم من خلالها حصر وتقدير موارد المجتمع من القوى البشرية ثم توجيهها نحو القطاعات الإنتاجية وقطاعات الخدمات لتحقيق التنمية الشاملة في الوقت المناسب وبالتكلفة المناسبة . وهو هذا يبني على التخطيط التعليمي . بينما نجد أن من خصائص التخطيط المهني أنه يبني على أساس التوعية المهنية للأفراد وتصنيف المهن وتوصيفها بحيث تسهم التوعية المهنية في ربط مخرجات التعليم بالمهن المتاحة بالمجتمع من جهة ، وتتطابق مواصفات هذه المخرجات مع هذه المهن قدر الإمكان .

وتتضمن عملية توصيف المهن جانبين مهمين هما :

(١) حصر المهن الموجودة فعلا بالمجتمع وبيان مجموعة المهارات اللازمة للعمل فيها ، وأجورها وحوافزها وأهميتها للمجتمع وعدد العاملين بها .

(٢) حصر المهن التي يريد المجتمع المحلي من أبنائه إدراك كنهها لتحسين حاضره

ومستقبله وبيان المهارات الخاصة بها وأهميتها والأجور والحوافز المتوقعة وعدد العاملين المطلوب لها .

ومن هنا تصبح مهمة المرشد أو المدير أو المعلم بالمدرسة توضيح معالم الطريق بالنسبة للطلاب توضيحا يتيح لهم الاستفادة من تجاربهم الشخصية حول الاختيار الأمثل للخط المهني الذي يتناسب وقدراتهم وإمكاناتهم من ناحية، والاستفادة من خبراته كمعلم أو كمرشد من خلال بيانات تصمم خصيصا لهذا الغرض تحتوي على المعلومات اللازمة حول المهن بالمجتمع وبرامج التخطيط التي تركز عليها سياسة البلاد، وأهمية هذه المهن ومستقبلها بالنسبة لهؤلاء الطلاب ومجتمعهم .

كما أن التخطيط التعليمي المهني لن يكون مجديا مؤثرا في برامج التوعية المهنية المبكرة ما لم تراع التغيرات التقنية في الاقتصاد المحلي وتأثيراتها على سوق العمل، والتغيرات في البيئة الأسرية واختلاف أدوار أعضاء الأسرة، والتغيرات التي تطرأ على توزيع قطاع العاملين بالبلاد، وافتقار الطلاب وخاصة بالمرحلة الابتدائية إلى معرفة تقدير إمكاناتهم الذاتية من جهة، وجهلهم بسوق العمل من جهة أخرى .

كما نلاحظ أن برامج التخطيط التعليمي والمهني تتأثر كثيرا بالتطورات والتغيرات التي تطرأ على النظم التعليمية . لذلك فإن برامج التوعية المهنية للطلاب تعتبر عملية بالغة الأهمية بالنسبة لكل نظام تعليمي من جهة وبالنسبة لكل برنامج لتخطيط التنمية من جهة أخرى . فعندما تقوم المدرسة أو أية مؤسسة اجتماعية أخرى بمساعدة الأفراد الملتحقين بها وإرشادهم لاختيارات أفضل في عالم المهن، أو تزويدهم بالمهارات اللازمة للمهن، أو إعدادهم لها، ومساعدتهم على الالتحاق بها وتكييفهم لطبيعتها، فإنها تدعم هؤلاء الأفراد وتدعم خطط البلاد التنموية .

ومهما تعددت السبل فإن التخطيط المهني أصبح ضروريا للتنمية ولذا تتجه كثير من الدول إلى الأخذ بالمفاهيم المتطورة للتخطيط القائمة على أساس تحليل الهياكل الوظيفية في المجتمع لإحداث موازنة بين العرض والطلب في القوى البشرية، وإحداث التغير اللازم في

بنية التعليم والتدريب وخططها، كما تتجه هذه الدول إلى استخدام أسلوب دراسة الحالة case study القائم على التخطيط لقطاعات معينة للتعرف بشكل أكثر دقة على احتياجات هذه القطاعات من القوى العاملة، أو أسلوب بناء النماذج التخطيطية البديلة، وهو أسلوب يعتمد على أساس توفير فرص العمل لكل من يستطيع العمل بالمجتمع [٢٦، ص ص ٢٥٧؛ ٢٧، ص ص ٢١١ - ٢٣٠؛ ٢٨، ص ص ٥١ - ٧٣].

أساليب التوعية المهنية المبكرة

إن أبرز ما يتبادر إلى الذهن في مجال أساليب التوعية المهنية هو المنهج الدراسي الذي يعتبر رفيقاً لكل دارس طيلة فترات الدراسة. والمتبع لطريقة عمل هذا المنهج ودوره في النمو بأبعاده المختلفة يجد أنه المكان الصحيح للخبرات المعرفية والاجتماعية المنظمة. وطالما أن المهنة تعتبر عنصراً أساسياً نحو إشباع حاجات الفرد فإن من الواجب أن يتضمن المنهج الدراسي مجموعة من المعارف والقيم والمهارات والاتجاهات التي تساعد الفرد على تحقيق هذه الحاجات، على أن تنبثق هذه الأمور عن المهن وطبائعها ومواصفاتها وعن قيم المجتمع في العمل والحرف والمهارات وأهميتها للأفراد نحو الاستفادة المثلى من الحياة، وتكوين الاتجاهات الإيجابية نحو المجتمع والإنسانية يمكن المتعلم أن يتلمس طريقه الصحيح في هذه الحياة [٢٩، ص ص ١-٢٠، ٦٦-٥١].

والمعرض لهذا الأسلوب من أساليب التوعية المهنية يجد الكثير من المفارقات والأخطاء الشائعة حول استراتيجية المواد الدراسية المختلفة. إذ أن هناك من يعتبر أن المواد الدراسية أقسام متعددة منها ما هو للثقافة العامة ومنها ما هو نظري وآخر عملي، ومنها ما هو حر ومنها ما هو إجباري أو اختياري ويصبح التركيز على شكلية المواد الدراسية هو المقياس الذي يقاس به إنجاز المتعلم أو أدائه. أما العائد من وراء هذه المواد الدراسية على مستواه المعرفي والإدراكي ومستواه الخلقى والاجتماعي فيأتي في مرحلة ثانية إن أتى [٢٠، ص ص ١٥٣-١٨٦]. ومع كل هذا فإن كثيراً من مفكري التربية وعلمائها يؤكدون على أن المناهج الدراسية تعتبر وسيلة فعالة للتوعية المهنية في مراحل التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي كافة [٢٠، ص ص ١٥٥-١٦٣]. وهناك منهم من يؤكد على أن لكل منهاج نظري منطلق عملي أو أكثر ويبقى على المعلم بصفة خاصة وكل من يرتبط بالعملية التربوية

بصفة عامة أن يمهن العمل الأكاديمي للتلاميذ فيربط بينه وبين واقعهم الاجتماعي وطبيعة المهن السائدة وأهمية البدء في التخطيط لمستقبل وظيفي مناسب لهم [٣٠، ص ص ٧-٩].

ومن بين أساليب التوعية المهنية، قيام المدرسة بتخصيص مادة معينة للثقافة المهنية تدخل ضمن إطار المنهاج الدراسي العام لكل مرحلة تعليمية، ويمكن لواقعي المنهاج أن يصمموا المادة العلمية لمقرر من هذا النوع بحيث يكون متدرجا متعاقبا ينتقل بالتلاميذ من مرحلة إلى أخرى حتى يتأكد كل منهم من التعرف على المجال الأكثر ارتباطا بميوله وقدراته [٣٠، ص ص ٧-٩]. كما تلعب وسائل الإعلام المختلفة دورا مهما في التوعية المهنية للتلاميذ فمن خلالها تتكون لديهم الكثير من الاتجاهات والميول نحو المهن ونحو العمل بشكل عام [٢٠، ص ص ١٧٢-١٧٦].

وهناك مدارس تقوم بتخصيص أيام معينة في السنة الدراسية (يوم أو يومين) يجتمع فيه تلاميذ المدرسة مع أولياء أمورهم للتوعية المهنية وتوزع في هذا الاجتماع كثير من النشرات والصور أو تلقى بعض المحاضرات، لتوضيح أهمية المهنة للفرد والمجتمع [٢٠، ص ١٧٣]. ويمكن في بعض الأحيان أن تعتمد المدرسة إلى أخذ التلاميذ في رحلات علمية أو زيارات ميدانية لأماكن العمل كالمصانع والمزارع والأسواق وغير ذلك حتى يحصل التلاميذ على خبرات عملية ذات أثر قوي عن عالم المهن [٣١، ص ص ١-٣٧، ١٢٤-٥١، ٢٤٥-٢١١].

ومن التجارب العربية الرائدة في برامج التوعية المهنية المبكرة، برنامج «تربية الفنون الصناعية» الذي يعتبر من أبرز التجديدات التربوية في نظام التعليم بالعراق. وتقوم فكرة هذا البرنامج على أساس تهيئة الثقافة العملية والعلمية للأفراد بغض النظر عن إعدادهم وتهيئتهم للانخراط بالمهن بالمجتمع. فيتلقون تدريبات عملية على استخدام الآلات والأدوات الأولية ثم يتابعون ما تدربوا عليه نظريا عن طريق المعلمين والكتب الدراسية خصوصا في مجالات التجارة والكهرباء والحدادة والميكنة والطباعة والجلود والفخار وإصلاح السيارات والرسم الصناعي، فيحدث نتيجة لذلك الارتباط الفكري والعملية لمضمون المادة العلمية. أما الفلسفة الكامنة وراء هذه التجربة فتكمن في أن تفكير الأفراد يمكن أن يكون

أكثر فائدة عند اقترانه بالممارسة الذاتية، وأن ارتباط العقل بالحركة الجسمية يزيد من فعالية العملية التربوية وهذا بدوره يسهل مهمة المؤسسة التي ينتمون إليها من ناحية ويكسبهم اتجاهات ومهارات وقيم جديدة للعمل والمواطنة الصالحة.

كما نلاحظ أن الإسهام العربي في هذا النوع من الدراسات لم يتوقف عند حد التجارب الفردية للبلدان العربية فحسب، بل تحطاه إلى قيام منظمة اليونسكو بتبني برنامج «التربية التقنية» technology education وهي عبارة عن مجموعة من الخبرات والمعارف العملية تقدم للطلاب من خلال برامج التعليم العام، هادفة إلى تزويدهم وتعريفهم بعالم المهن المحيطة بهم وفرص العمل المتاحة والمهارات اللازمة لها واستخداماتها التكنولوجية التي يمكن أن تساعدهم على التعرف على قدراتهم وإمكاناتهم وتمكنهم من القدرة على الاختيار الأفضل من عالم المهن. ويعتبر برنامج «الدراسات العملية» المستخدم في مدارس الكويت رائدا في هذا المجال.

وقد تبلورت الجهود التربوية في المملكة العربية السعودية في مجال التوعية المهنية المبكرة عن مضمون لبرنامج جديد انتهى العمل من إعداده مؤخرا يسير في الاتجاهات السابقة نفسها. وتقوم فكرة البرنامج الجديد على أساس إدخال مجموعة من النصوص القرآنية والأدبية والاجتماعية والثقافية الدالة على فضل العمل والمهنة للفرد والمجتمع من خلال مناهج المرحلة الابتدائية يتم فيه التأكيد على المهن اليدوية والآلية والمؤسسات التي تعد الأفراد لها وأهمية هذه المهن للمجتمع المحلي وبرامج التنمية أملا في تغيير اتجاهات الطلاب السلبية نحو التعليم الفني والمهني بالبلاد الذي يلاقي تدنيا كبيرا في عدد الملحقين به مقارنة ببرامج التعليم الأخرى. على أن مناهج المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية كانت تقدم في بداية عهد التطور التعليمي الحديث مجموعة من مواد الثقافة المهنية ضمن برامجها إلا أن هذه المواد لم تستمر طويلا، فاضطرت وزارة المعارف (مديرية المعارف آنذاك) إلى إلغائها. كما لجأت المملكة العربية السعودية إلى استخدام أسلوبين متميزين لإعداد الطلاب للحياة المهنية الفنية في المستوى الثانوي تحت ما يسمى بتجربة المدارس المتوسطة النموذجية وتجربة المدارس المتوسطة الحديثة، إلا أن هاتين التجربتين توقفتا بسبب قلة الملحقين بهذه المدارس.

متطلبات التوعية المهنية

حتى يتمكن التلميذ من الاستفادة من برامج التوعية المهنية بالمدرسة مهما كان نوع الأسلوب الذي يحصل عليها من خلاله، وحتى يتمكن المدرس أو الموجه من مساعدة التلميذ على اختيار المهن المناسبة له، فإن هناك مجموعة من الخطوط العريضة لا بد وأن تنال نصيبا كبيرا من التركيز والعناية وهي على النحو التالي:

أولا: على التلميذ أن يدرك إدراكا جيدا إمكاناته ومسؤولياته كشخص داخل مجتمع.

ثانيا: يجب أن يتعلم التلميذ شيئا عن الفرص المتاحة في عالم المهن، ومتطلبات هذه الفرص المهنية.

ثالثا: عليه أن يبدأ بوضع خطة لمهنة المستقبل، على أن تكون هذه الخطة واقعية قدر الإمكان ومناسبة لإمكاناته ومسؤولياته وممكنة التحقيق من خلال الفرص المتاحة.

رابعا: أن يحاول استغلال الفرص للإعداد اللازم للعمل ونوع الحياة المرتبط بالنسبة التي يريدها.

خامسا: عليه أن يقوي من اتصالاته الاجتماعية والمهنية ليستطيع الالتحاق بالتخصص أو المجال الذي يريده دون تكليف أو تردد.

العلاقة بين التوعية المهنية والتعليم الفني والمهني

إن من أكبر المشكلات التي تواجه التلميذ عند انتهائه من برامج التعليم العثور على مهنة تتناسب وقدراته وإمكاناته من جهة، أو أن أصحاب العمل والمؤسسات العامة والخاصة على السواء تشترط بعض المواصفات التي قد لا تكون متوافرة لدى هذا المتعلم. لذا فإن برامج التوعية والتوجيه والإرشاد المهني المبكر تساعد المتعلمين على الحصول على قدر مناسب من المهارات المعرفية والفنية والمهنية تساعدهم على تخطي هذه الحواجز عن طريق توجيههم نحو المجالات الأكثر قربا من المهن التي يريدونها أو مساعدتهم على دراسة بعض

المواد المهنية بالمدرسة قبل أن يتخرجوا منها [٣٢، ص ص ١٠، ٩٢-٩٨، ١١-١١٣، ١٥٩-١٦٢، ١٦٨-١٦٩].

وتأتي برامج التعليم الفني والمهني في قمة المجالات التي تعتمد على التوعية المهنية المبكرة للتلاميذ، فمعظم التلاميذ لا يعرفون شيئاً يذكر عن هذه المجالات وعن طريق برامج التوجيه يحصل كثير منهم على المعلومات أو القيم والاتجاهات والمهارات اللازمة لخوض غمارها. وربما يعزى قلة المتقدمين إلى معاهد ومراكز التعليم الفني والمهني مقارنة بعدد المتقدمين إلى المجالات الأكاديمية الأخرى كالثانوية العامة أو الكليات العامة أو الكليات المسلكية أو الكليات المتوسطة وغيرها إلى عدم توافر التوجيه المهني المناسب للتلاميذ، إذ ليس من الضروري أن تكون هناك أسباب اجتماعية أو اقتصادية خلف هذا الاتجاه، فالذين لا يعرفون طريقهم غالباً ما يتخبطون في اتجاهاتهم المهنية بعد أن يتركوا مدارسهم [٣٣، ص ص ٣٧-٤٠، ٩٥-١١٠]. وهذا أدى في بعض الدول كالولايات المتحدة الأمريكية إلى وضع قوانين صارمة تتعلق بأهمية التوجيه المهني، واعتباره مطلباً أساسياً لإنجاح برامج التعليم الفني والمهني بالبلاد [٣٤].

القوى المؤثرة في برامج التوعية

على الرغم من الأهمية البالغة لبرامج التوعية المهنية المبكرة أو المستمرة فإنها تتأثر ببعض العوامل التي تزيد من فعاليتها أو تقلص من قدرتها على تحقيق أهدافها واستراتيجياتها. ويمكن أن نوضح هذه القوى على النحو التالي:

أولاً: أن برامج التوعية المهنية تتأثر إلى حد كبير بالتغير التكنولوجي (التقني) في اقتصاديات البلاد وعلاقة التغير بسوق العمل [٣٥، ص ص ٣-٢٣].

ثانياً: يتأثر برنامج التوعية المهنية بالتغيرات الطارئة على الأسرة، وتغير دور المرأة فيها [٣٦، ص ص ٥-٨، ٣٣-٧٥].

ثالثاً: يمثل قصور التلاميذ نحو إدراك قدراتهم وإمكاناتهم، وعدم إلمامهم بعالم المهن

أو أهمية العمل، عائقا كبيرا أمام نجاح التوعية المهنية أو التوجيه المهني [٣٧، ص ص ٢١٠-٢١٤].

رابعا: تعتبر عملية (فتح) سوق العمل أمام كل فرد مهما كان نوع مهاراته وإمكاناته مشكلة خطيرة لفعاليات برامج التوجيه والتوعية المهنية [٣٨، ص ص ٩-٢٥، ٣٥-٤٩، ١٣١-١٤١].

خامسا: تمثل مزاحمة اليد العاملة الأجنبية في بلد ما عقبة أمام استفادة كثيرين من المتعلمين من البرامج التوجيهية، نظرا لأنها تخلق نوعا من عدم الثقة في الإمكانيات الوظيفية المتاحة في البلاد، وشعور المواطن المحلي بأنه غير مرغوب فيه، أو أنه قليل الخبرة وغير ذلك.

سادسا: تمثل التغيرات المفاجئة في طبيعة العمل بالبلاد عائقا آخر أمام نجاح برامج التوعية المهنية، كأن تتحول دولة ما من طور المجتمع الزراعي إلى طور المجتمع الصناعي، فتضيع كثير من جهود التوعية المهنية إذا لم تكن موجهة ومخططة لإحداث هذه النقلة [٣٩، ص ص ١١-٢١، ٦٥-٨١].

سابعا: فشل كثير من المتخرجين من البرامج التعليمية المهنية على اختلاف مستوياتها وأنماطها في التمرکز حول المهن التي تلقوا تعليمهم في مجالها. ففي كثير من البلاد يعمل بعض الفنيين المتخصصين في مجالات بعيدة عن طبيعة تخصصاتهم [٤٠، ص ص ١٥-٢٤، ٦٧-٧٣].

ثامنا: التغيرات في تركيب العمالة المحلية وتوزيعها قد تتسبب في نجاح أو إعاقة برامج التوعية المهنية [٤١، ص ص ٣-١٧].

تذييل

إن برامج التوعية المهنية المبكرة أو المتأخرة تعتبر أساسية في الفترة الحالية لكل مجتمع ينشد التقدم والتطور، لذا ينبغي أن تتجه الجهود المحلية في البلاد العربية بشكل عام

والمملكة العربية السعودية بشكل خاص نحو الاستفادة منها، وربطها بالتخطيط التربوي والتعليمي لكل المراحل التعليمية، لتتم زيادة فعالية الناتج التعليمي الذي يعود بدوره على جميع المجالات الأخرى اجتماعية أو اقتصادية أو علمية أو غير ذلك.

المراجع

- Ander, Nevin E. "Post-High School Educational Experiences and Occupational Status of General Academic and Vocational-Technical High School Graduates." Ph. D. dissertation. Univ. of Missouri, Columbia, Missouri, 1974. [١]
- Astin, Alexander W., and Robert J. Panos. *The Educational and Vocational Development of College Students*. Washington, D.C.: American Council on Education, 1964. [٢]
- Bing, Kenneth L. "Success of Students Presenting Practical Arts Credits for Entrance to the University of Missouri." Ph.D. Dissertation. Univ. of Missouri, Columbia, Missouri, 1941. [٣]
- Bolenbaugh and Proctor, "Relation of the Subjects Taken in High School to Success in College." [٤] *Journal of Education Research* (Feb. 1927). In H.H. London. *Principles and Techniques of Vocational Guidance*, Columbus, Ohio: Charles E. Merrill, 1973.
- Hill, G.E. *Management and Improvement of Guidance*. New York: Appleton Century Crofts, 1965. [٥]
- Simmons, D. "Children's Rankings of Occupational Prestige." *Personnel and Guidance Journal*, 41 (1962), 332-35. [٦]
- Davis, D. A. et al. "Occupational Choice of Twelve-Year-Olds." *Personnel and Guidance Journal*, 40 (1962), 628-29. [٧]
- Nelson, R.C. "Knowledge and Interests Concerning Sixteen Occupations Among Elementary and Secondary School Students." *Educational and Psychological Measurement*, 23 (1963), 641-54. [٨]
- Leifer, A.D., and G.S. Lesser. "The Development of Career Awareness in Young Children." [٩] *Papers in Education and Work*, Paper No. 1. Washington, D.C.: U.S. Dept. of Health, Education and Welfare, 1976.

- [١٠] Miller, Juliet V. "Career Development Needs of Nine-Year-Olds: How to Improve Career Development Programs." Washington, D.C.: National Advisory Council for Career Education, 1977.
- [١١] عبد الباقي، زيدان. علم الاجتماع المهني. ط١. القاهرة: مطبعة السعادة، ١٩٧٧-١٩٧٨م.
- [١٢] Hoppock, Robert. *Occupational Information*. 4th ed. New York: McGraw Hill, 1976.
- [١٣] Isaacson, Lee E. *Career Information in Counseling and Teaching*. 3rd ed. Boston: Allyn and Bacon, 1977.
- [١٤] Holland, J.L. "A Theory of Vocational Choice." *Journal of Counseling Psychology*, 6, No. 1 (Spring 1959) 35-45.
- [١٥] Murray, H.A. *Exploration in Personality*, New York: Oxford Press, 1938.
- [١٦] Roe, A. "Early Determinants of Vocational Choice." *Journal of Counseling Psychology*, 4, No. 3 (Fall 1957), 212-17.
- [١٧] Ginzberg, E. "Toward a Theory of Occupational Choice: A Restatement." *Vocational Guidance Quarterly*, No. 3 (March 1972), 169-76.
- [١٨] Super, D.E. "Vocational Adjustment: Implementing a Self-Concept." *Occupations*, 30, No. 1 (Sept. 1951), 1-5.
- [١٩] Super, D.E. "A Theory of Vocational Development." *American Psychologist*, 8, No. 5 (May 1953), 185-90.
- [٢٠] London, H.H. *Principles and Techniques of Vocational Guidance*, Columbus, Ohio: Charles E. Merrill, 1973.
- [٢١] بوظانة، عبدالله. «التوجيه والإرشاد التربوي المهني، نماذج من التجارب الدولية والعربية، مجلة التربية الجديدة، ع٣٧، ص١٣ (يناير - أبريل ١٩٨٦م)، ٢٩-٤٢.
- [٢٢] الزيات، كمال عبد الحميد. علم الاجتماع الصناعي والمهني. القاهرة: مكتب نهضة الشرق، ١٩٨٠م.
- [٢٣] علاقي، مدني عبدالقادر. تنمية القوى البشرية. جدة: دار الشروق، ١٩٧٦م.
- [٢٤] حرب، حمدي مصطفى. التربية والتكنولوجيا في معركة التصنيع، القاهرة: دار المعارف، د.ت.
- [٢٥] عبدالجواد، صلاح العرب. اتجاهات جديدة في التربية الصناعية. القاهرة: دار المعارف، ١٩٦٢م.

- [٢٦] زيدان، محمد مصطفى . عوامل الكفاية الإنتاجية في التربية، جدة: دار الشروق، د.ت .
- [٢٧] عبدالعزيز، صالح . التربية وطرق التدريس، القاهرة: دار المعارف، ١٣٩١هـ/١٩٧١م .
- [٢٨] فهمي، محمد سيف الدين، وسليمان نسيم . مبادئ التربية الصناعية، القاهرة: الأنجلو المصرية، ١٩٦٧م .
- [٢٩] Sievert, Norman W. "Career Educational and Industrial Education." Guidance Monograph Series, Series IX career Education and the Curriculum. Boston: Houghton Mifflin, 1975.
- [٣٠] University of London, Institute of Education. *Vocationalising Education Conference*, Organized by the Dept. of International and Comparative Education, May 1986.
- [٣١] Shertzer, Bruce. *Career Exploration and Planning*. Boston: Houghton Mifflin, 1937.
- [٣٢] UNESCO. *The Organization of Educational and Vocational Guidance*, Research in Comparative Education by the International Bureau of Education, Geneva, 1963.
- [٣٣] العيسوي، عبدالرحمن . التوجيه التربوي والمهني، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٤٠٤/١٤٠٥هـ .
- [٣٤] "Administration of Vocational Education, Rules and Regulations." Revised. Vocational Education Bulletin no. 1. Washington, D.C.: U.S. Office of Education, Dept. of Health, Education and Welfare, 1966.
- (٣٥) خليل، صبحي . تربية الفنون الصناعية، بغداد: المطبعة العربية، ١٩٧٠م .
- [٣٦] Mangum, G.L. et al. *Career Education in the Academic Classroom*. Salt Lake City, Utah : Olympus Publishing Co., 1975.
- [٣٧] صالح، محمود عبدالله . أساسيات في الإرشاد التربوي، الرياض: دار المريخ، ١٤٠٦هـ/١٩٨٥م .
- [٣٨] Gipson, Barrie, and John Hayes. *The Theory and Practice of Vocational Guidance*. Oxford: Pergamon Press, 1968.
- [٣٩] المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم . اجتماع مسئولين وخبراء لدراسة مكانة التعليم التقني والمهني والفني بالنسبة للتعليم العام في البلاد العربية، دمشق (١-٦ نيسان / أبريل ١٩٧٨م) . تونس، ١٩٨٠م .
- [٤٠] عبدالمعطي، يوسف . رحلة إلى المدرسة الشاملة، سلسلة مفاهيم تربوية . ط١، الكويت: دار البحوث العلمية، ١٣٩٨هـ/١٩٨٧م .
- [٤١] Gilli, Angelo C. *Modern Organizations of Vocational Education*. Pennsylvania State Univ. Press, 1976.

The Development of Early Career Awareness in Students

Mohammed Sh. H. Khateeb

*Assistant Professor, Department of Education
College of Education, King Saud University
Riyadh, Saudi Arabia*

Abstract. Several countries depend upon different approaches in the development of students' careers and the provision of solutions to the problems of society, such as unemployment, productivity, and achievement. Thus, it has become very important for educational leaders to develop laws and theories that control these fields. Therefore, several theories have emerged by Hoppock, Genzberg, Roe, Holland, Super and others, some of whom have concentrated on occupational choice and some on vocational development. This research has drawn a picture of the relationship between these areas and educational planning and the way vocational development can be approached in society. The research has enlightened students' needs and the occupational requirements for the success of vocational development programs. Among the problems that affect their success are technological change, the ability of the students, the facilities factors, attitudes, norms, values, and the demands of the market and the distribution of local employment. The researcher has invited the educational communities and government agencies to begin these programs from the early stages of education so that society can have more adequate manpower in the future.