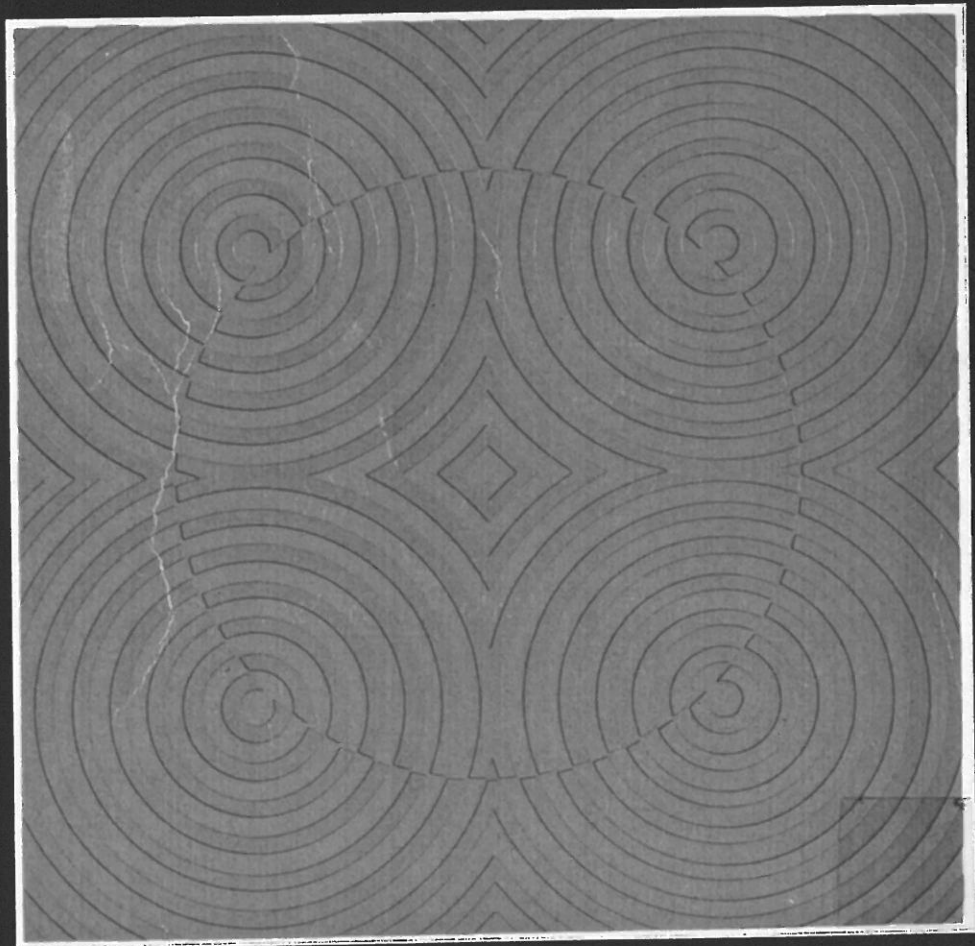


סוגיות בבחירת מקצוע

ושילובן במערכת החינוכית



האוניברסיטה העברית
בית הספר לחינוך

משרד החינוך והתרבות
השירות הפסיכולוגי-ייעוצי

תדפיס מתוך "מגמות", רבעון לחקר בעיות הילד,
שבט תשכ"ו, כרך ל"ד, מס' 1-3, פברואר 1966

יעל פלום

הצעה לסיווג הגורמים הקובעים את בחירת המקצוע

כל רגע ורגע מעמיד אותנו בפני ההכרח להכריע בין אפשרויות שונות. האחריות הקשורה בחובה זו וחוסר האפשרות להימנע ממנה — כי הרי אף אי החלטה כמאה כהחלטה — הובלטו בכל חריפותם על ידי הפילוסופים מהזרם האקסיסטנציאליסטי. עם זאת, נכון גם כי רוב החלטותינו מוגבלות בהיקף השפעתן, כפי שטען רוונברג בהקשר אחר [7], וכי אין האדם הבריא מייחס להן בדרך-כלל משמעות גורלית, אולי משום שהן מונחות על-ידי הרגלים ומוסכמות למיניהם [5]. דפוסי הבחירה של האדם הם אשר נותנים, לדעתה של טיילר [9], את התמונה הפסיכולוגית המהימנה ביותר שלו, בהדגימם את מצבו האלמנטארי ביחסיו ההדדיים עם המציאות הסובבת.

על רקע זה, יש להבין את אחת הבחירות, שהיא מן המרכזיות לרוב בני-האדם בתרבותנו — ואולי אף קיבלה חשיבות מופרזת¹ — בחירת המקצוע. זה מכבר התבררה לחוקרי הבעיה האמת הבאנאלית, כי גורמים רבים מצטרפים יחד בקביעת בחירה זו.

א' גינזברג [3] מסווג את הגורמים המשפיעים על הבחירה המקצועית, כך: (1) העצמי (Self); (2) המציאות; (3) דמויות מפתח.

ואילו ד"ר א סופר [8] ממיינם כדלקמן: (1) גורמי תפקיד — העצמי והתפקיד; (2) גורמי אישיות — אינטליגנציה, כשרונות מיוחדים, נטיות, ערכים, גישות לעבודה, "אישיות", הסתגלות כללית; (3) גורמי מצב — מצב חברתי-כלכלי של הורים, רקע דתי, אווירת הבית, גישות ההורים, מצב כלכלי כללי, מצב מלחמה או שלום, הזדמנויות להכשרה. אך לא די בעריכת רשימה של גורמים, ויש גם לקבוע את דפוסי השפעת הגומלין האופייניים להם.

מכיוון שמקובל לראות את הבחירה המקצועית כתהליך (גינזברג) או אף כהתפתחות המש-תרעת על פני כל החיים (סופר), הרי כל גורם המשפיע על ההתפתחות האינדיבידואלית, נכלל למעשה בין הגורמים הקובעים את ההתנהגות המקצועית. ברם, גישה מכלילה זו עלולה לטשטש את הויקה לבעיה הספציפית, ולכן יסווגו הגורמים להלן, תוך התייחסות לנקודת חתך מסוימת בלבד: הבחירה המקצועית הלכה למעשה, או הכניסה לעבודה. עם זאת, איננו מתעלמים מכך, שלנקודה זו קדמה התפתחות שעיצבה את אישיותו הנוכחית של הפרט ושבה הפכו גורמים מן החוץ לחלק מבני של האישיות (למשל: דמויות ההורים ודמויות מפתח אחרות, תנאי סביבה חומריים שהגבילו או העשירו את התנסותו של הפרט אגב המגע הישיר עמו, השפעתם העקיפה של אלה באמצעות ההורים ועוד השפעות רבות אחרות). ההתפתחות הקודמת היא שמעניקה לכל הגורמים שיתוארו את משקלם ואת צב-יונם האישי המיוחד והיא שקובעת את ערכיותם. בדרך זו משמשת האישיות, לגבי גורמים אלה, כמכשיר קליטה בררני.

(1) סננת ההפרזה מתגלה בשני תחומים: (א) השקעה מוגזמת של אנרגיה ליבידואלית בעבודה המקצועית על חשבון היחסים הבין-אישיים האינטימיים; (ב) הנטייה הגוברת להעריך בני אדם לפי יקרת מקצועם. בעיקר.

בחירה (עוב צמצום קיצוץ סתירות בין התאים התחו בחברה המעו עצמתם של ואילו סכסוך (כגון בין הו גורמים חלק כל אחד מהנ כמובן, להיו ותלוי בדמוי עולים בקנה הגנה או בע המוטיבאציה וכלל אינם י "מדעיים" א טים כאלה). מיון עיוני מופיע במצי עם האחרים לפעול גם כ האדם את ו ואת מטרתה שניוני אוו במונחיו של המוטיבאציו והם מהווים פיות בהתו להבין, למש נותיו בחייו בדומה לכך סובייקטיבי דיברודואלית עצמי אידיא הפועלים בפ הן ממניעים פות לבין מאופיין המ

מיינו את הגורמים המשפיעים על בחירת המקצוע לפי שני ממדים :
 א) גורמים השייכים לבחור עצמו, לעומת גורמים הנמצאים מחוצה לו. הגורמים הנכללים בקבוצה הראשונה ייקראו "גורמים פנימיים", והם מקיפים את כל אשר שייך לאורגאניזם — הן הגופני והן הנפשי — של הבוחר. הקבוצה השנייה כוללת גורמים השייכים למציאות הסובבת את הבוחר במישרין או בעקיפין. אלה ייקראו "גורמים חיצוניים".
 ב) גורמים הנותנים כיוון, מניעים לפעילות מסוימת. גורמים אלה יכוננו "גורמים מכוון-נים". ולעומתם גורמים המשמשים כתחום הכולל בתוכו אפשרויות אך גם מציב גבולות. אלה ייקראו "גורמים תחמים".
 הלוח הבא מדגים גורמים הנכללים בכל אחת מארבע המחלקות, שנוצרו על-ידי שילובם של שני הממדים הנ"ל.

חיצוניים	פנימיים	
דמויות מפתח המפעילות לחץ על הבוחר — תורים, חברים וכו'; ערכים ממוסדים של התרבות הסובבת.	צרכים, נטיות, התעניינות; משאלות, שאיפות, העדפות; גישות, דפוסי התייחסות לזולת ² .	מכוונים
אפשרויות להיקלט בעבודה או במוסדות לימוד; המצב הכלכלי של המשפחה; המצב הכלכלי של האיזור.	מין, גיל, מצב גופני, רמה שכלית; הרכב כשרונות, השכלה, ידיעות סגוליות; מזג, חינוך, קפדנות.	תחמים

ננסה לברר עתה בקווים כלליים, אלויהם העקרונות של השפעות הגומלין האפשריות בין סוגי הגורמים:

הגורמים החלקיים המוזכרים בשני התאים "התחמים" מתייחסים אלה לאלה — הן בתוך כל אחד מהתאים והן מעבר לשניהם — בצורה פשוטה של חיבור וחיסור. למשל: צירוף בין תאים — במצב של מוגבלות גופנית, אפשרויות קליטה נרחבות עשויות להקל על הבחירה; או צירוף בתוך תא — כוח גופני פותח אפשרויות לעומת אלו הנסתמות על-ידי מוגבלות שכלית, וכן משפחה בעלת אמצעים יכולה לאפשר הכשרה במוסד מרוחק, כאשר חסר מוסד מתאים במקום. מצב אופטימאלי של כל תת-הגורמים מצטבר להיקף מכסימאלי של אפשרויות

2) הכנסת "האישיות" לרשימת הגורמים, לצידם של גורמים כמו נטיות וכשרים. בדרגת כוללות שווה כביכול [8] נראית לנו מוטעה, כיוון שארגון האישיות כולל בתוכו גם את הנטיות והכשרים הוא "ממונה" עליהם. ראו טענת בהקשר זה [6]: "מספרן של התכונות הכלולות בכותרת אישיות הוא, בעיקרה, עניין של העדפה — האדם ניתן לחלוקה רק מבחינה מושגית. ייתכן כי נוח לראות כשרים ונטיות ואף אינטרסים, כנבדלים מהאישיות, אך למעשה, מתפתחים כולם אנב משחק-הגומלין בין התורשה הגנטית לבין הניסיון האישי ובינם לבין עצמם. אנחנו יורשים רק פוטנציאלים; הגשמתם תלויה במהלך תקין ומתאים של תנאי סביבה. ובפעולה הסלקטיבית של כל אחד מאתנו, בתגובה על הדרישות וההזדמנויות של הסביבה". אין להציב אפוא מושג כולל זה בין הגורמים החלקיים. עם זאת, אין גם להתעלם מחשיבותם של ממדי אישיות מסויימים — מעבר לנטיות ולכשרונות — לגבי בחירת מקצוע. כמוצא מן הסבך ניסינו להבחין בין ביטויי אישיות הגוררים אחריהם העדפות ודחיות, ולפיכך קרובים למניעים. לבין תכונות הקרובות יותר לכשרונות. באפשרון פעילויות מסויימות ובמנען אחרות. אך עלינו להודות בכך. שמיון זה שרירותי עוד יותר מההבחנה בין נטיות לכשרונות.

לו. הגורמים הנכללים אשר שייך לאורגאניזם ימים השייכים למציאות ים".

ז. יכנו "גורמים מכוון" אך גם מציב גבולות.

ונצרו על-ידי שילובם

יצוניים
המפעילות לחץ על רים, חברים וכו'; ים של התרבות
יקלט בעבודה או ד;
י של המשפחה; י של האזור.

ומלן האפשריות בין

לאלה — הן בתוך כל משל: צירוף בין תאים על הבחירה; או צירוף מוגבלות שכלית, וכן חסר מוסד מתאים מאלי של אפשרויות

שרים. בדרגת כוללות א את הנטיות הכשרים ית בכותרת אישיות ייתכן כי נוח לראות לם אגב משחק הגומלין יים רק פוטנציאלים; של כל אחד מאתנה, כולל זה בין הגורמים ים — מעבר לנטיות טויי אישיות הגוררים י לכשרונות. באפשרן י עוד יותר מההבחנה

בחירה (עובדה חיובית, לכאורה, כל עוד אינה גורמה ל"מבוסה של שפע"1); ולהיפך, צמצום קיצוני של כל הגורמים מחסל למעשה אפשרות של בחירה.

סתירות בין הגורמים "המכוונים" (שני התאים העליונים) לבין הגורמים "התחמים" (שני התאים התחתונים) — כאשר הרצונות נתקלים במציאות — יוצרות פערים (הפער השכיח בחברה המערבית הוא זה שבין רמת הכושר לבין האפשרויות).

עצמתם של הכוחות המכוונים — פנימיים וחיצוניים — גוברת, כשהם פונים לאותו כיוון. ואילו סכסוך פעיל עלול לפרוץ בין גורמים מכוונים פנימיים לבין גורמים מכוונים חיצוניים (כגון בין המשאלות המקצועיות של הבן לבין רצונותיהם המוגדרים של ההורים), ואף בין גורמים חלקיים בתוך כל אחד מן התאים (חילוקי דעות בין הורים ויועץ, למשל, כאשר כל אחד מהם מנסה לכוון לתחום מקצועי או לימודי אחר או לרמה אחרת. סכסוך כזה עלול, כמובן, להיות מועבר בצורה מכאיבה אל הבחור עצמו, ביחוד אם הוא צעיר, בלתי מגוססה ותלוי בדמויות סמכות). אך גם בתוך הבחור תיתכן התנגשות בין גורמים מכוונים שאינם עולים בקנה אחד — למשל, בין גורמים המייצגים צרכים לבין גורמים הקשורים במנגנוני הגנה או בערכים. קונפליקט כזה בדרך כלל אינו מודע במלואו, והוא מחליש את עצמת המוטיבאציה ומחבל ביכולת הבחירה. (אותם אנשים מבוגרים הפונים לייעוץ בטענה שכלל וכלל אינם יודעים במה הם מעוניינים לעסוק, ומבקשים לפתור את הבעיה עבורם באמצעים "מדעיים" אובייקטיביים ולהגיד להם למה הם "מתאימים" — סובלים לא אחת מקונפליקט-טים כאלה).

מיון עיוני זה של גורמים למחלקות הינו, בלי ספק, שרירותי. אף אחד מהגורמים אינו מופיע במציאות בנפרד, וכל אחד מהם מקבל את משקלו ואת אופיו המיוחד רק בתשלוכתו עם האחרים [2]. טענה מוצדקת, לכאורה, נגד הניתוח תהיה, למשל, שכשרון בולט עשוי לפעול גם כגורם מכוון, ובכך יחרוג מהקבוצה בה סווג. ואולם, על-אף שבמקרים רבים יכוון האדם את בחירתו לתחום בו מובטחת לו הצלחה — ואז כשרונו הבולט מגדיר את תוכנה ואת מטרתה של שאיפת ההצלחה — הרי בכל זאת הכשרון משמש כגורם מכוון רק באופן שניוני. אותה טענה עשויה להתבסס גם על ההכרפה העקרונית ש"מימוש העצמי", במונחיו של מסלאו, הוא מניע ראשי וכוללני [1], או בצורה יותר ספציפית: "הכשרון הוא המוטיבאציה של עצמו" [4]. כאן הצמידות של כושר ומוטיבאציה אינה ניתנת כלל לניתוק, והם מהווים כאילו שני צדדים של אותו מטבע. אולם גם לפי תפיסה זו עדיין קיימות עדי-פויות בהתאם לערכים ולצרכים המכמשים ככוחות מכוונים במבנה העצמי (אחרת אין להבין, למשל, את בחירתו של אדם רב-כשרונות שלא ניתן לו להפעיל את מלוא כשרו-נותיו בחייו המקצועיים).

בדומה לכך, גם גורמים חיצוניים, למרות שקיומם אובייקטיבי, נבררים ונתפסים באורח סובייקטיבי ומקבלים את "משקלם הסגולי", ואת משמעותם האישית רק בתשלוכת האין-דיבידואלית. מושגים כמו "מושג התפקיד" ו"הגשמה של מושג העצמי" [8], או אף "מושג עצמי אידיאלי", תורמים בזיקתם ההדדית להבנת הכוחות הסובייקטיביים-האינטגרטיביים הפועלים בפרט. הם מהווים מעין רקע לתמונה המפורטת. על רקע זה מתהוות ציפיות, הנובעות הן ממניעים והן משיקול המבוסס על ניסיונות קודמים, שהמשמשות כגורם מתווך בין השאי-פות לבין המציאות. רק במקרה האידיאלי מצליחה האינטגרציה במלואה. על פי רוב מאופיין המצב על ידי פערים זקונפליקטים, במידה זו או אחרת.

המושג

מהו החינוך לו

המושג CATION

לקריאה לרפור

על מערכת החי

מאוד עוזבים

המשתנה במהיר

ללמוד בבית ה

החינוך בלתי

עצמם ומבחינת

לעבודה ועל ה

הקשורים בה ק

המושג CATION

ברצוננו להצד

"קריירה" בעב

שלילי. "קרי

לרווחיו ולהצ

(1969). זו,

במאמר זה ננ

לבית הספר.

נפתח אפוא בו

ההיבט הראשון

ההיבט הראשון

קו המתאר הר?

קו המתאר הר?

קו המתאר הר?

קו המתאר הר?

קו המתאר הר?

קו המתאר הר?

קו המתאר הר?

קו המתאר הר?

קו המתאר הר?

קו המתאר הר?

קו המתאר הר?

קו המתאר הר?

קו המתאר הר?

קו המתאר הר?

קו המתאר הר?

קו המתאר הר?

לתיאור זה של בחירת מקצוע לפי הגורמים המשתתפים בה, עלינו להוסיף מילים ספורות על תפקידו של היועץ המסייע לבוחר. אין בכוח ניתוחו להדריך את היועץ כיצד לפעול מלבד בהנחייה הכללית, שהתערבותו צריכה להגביר את האוטונומיה של הכוחות הפנימיים המכוונים, תוך הכרת המציאות (המיוצגת על-ידי שאר התאים) ותוך תיאום מאכסימאלי עמה, וזאת במינימום של וויתור. אך ייתכן שהיועץ יוכל גם להשתמש בסיווג המוצע כבמסגרת-עזר להבהרת הבעיה, בכל מקרה ובכל שלב של תהליך הייעוץ, אם יהיה ער דיו ליחסיה-הגומלין בין הגורמים.

ביבליוגרפיה

1. הנדל, ע, "מימוש עצמו של היחיד בסיוע יעוץ וחינוך", מגמות, י"ב, (3), 1963.
2. פרנקשטיין, ק, "משמעות המושג 'סיבה' בחקר עבריינות הנוער", מגמות, ד(4), 1953.
3. Ginzberg, E., *Occupational Choice*, Columbia University Press, N. Y., 1951.
4. Nissen, H. W., "The Nature of the Innate Determinant of Behavioral Organization", *Nebraska Symposium on Motivation*, 1954.
5. Peters, R. S., *The Concept of Motivation*, Routledge & Kegan Paul, London, 1957.
6. Roe, A., "Personality Structure and Occupational Behavior", in: Borow, M. (ed.), *Man in a World at Work*, Houghton Mifflin, Cy., 1964.
7. Rosenberg, M., *Occupations and Values*, Free Press, Glencoe, 1957.
8. Super, D. E., *Vocational Development*, Teachers' Coll., Columbia Univ. Bureau of Publications, N. Y., 1957.
9. Tyler, L., "Towards a Workable Psychology of Individuality", *Amer. Psych.*, 14, 1959.