

## التوجيه المدرسي والمهني: الخلفية النظرية لمفهوم المشروع وبعض المعطيات الميدانية

### ملخص

يهدف هذا المقال إلى إبراز مكانة مفهوم المشروع في التوجيه التربوي و تقديم نتائج دراسات ميدانية لتوضيح حدوديات التوجيه في مؤسسات التربية و التكوين بالجزائر، و بالتالي ضرورة إعادة تنظيمية في إطار التصور التربوي.

الكلمات الأساسية: المشروع - الإختيار المهني - مناحي التوجيه.

أ.د. بوسنة محمود

معهد علم النفس وعلوم التربية  
جامعة الجزائر

ي تعتبر التوجيه أحد الدعائم الأساسية لنجاح عملية التعليم / التكوين. فالتوجيه الفعال يؤدي إلى تحقيق المثلث الذهبي فيما يخص التكفل بالشباب أي إختيار مسار التكوين المناسب - النجاح فيه - والحصول على منصب عمل في المهنة المقابلة للتكوين فيما بعد.

ترى ما هي أسس التوجيه الفعال؟ سنحاول في هذا المقال أن نقدم أجوبة على هذا السؤال من خلال تعرضنا إلى النقاط التالية:

- تطور مناحي التوجيه.
- أهمية تربية المشروع في التوجيه التربوي.
- ضرورة ترقية التوجيه في الجزائر من أجل تكفل وفعالية أحسن.

### Résumé

L'objectif de cet article est double: il s'agit de:

- Montrer la place qu'occupe la notion de projet dans le courant éducatif de l'orientation.
- Relever quelques insuffisances concernant les pratiques d'orientations en Algérie.

### 1 - مناحي التوجيه:

عرف التوجيه في تطوره عدة مراحل قبل حدوث القفزة النوعية في التنظير بفضل أعمال جينزبيرغ Ginzberg وسوبير Super. ويتفق المختصون على وجود تصورين أساسيين ميزا التوجيه وهما المنحى التشخيصي Diagnostic والمنحى التربوي Educatif.

إن التوجيه في المنحى التشخيصي عبارة عن نشاط معاينة يعتمد على الفحص النفسي الفردي والمعرفة الدقيقة للمهن. ويلعب فيه المختص دور الخبير، حيث أنه بعد قيامه بعملية التشخيص ( تحديد استعدادات وقدرات الفرد من جهة، ومتطلبات مناصب العمل المتوفرة من جهة أخرى) يقوم بتوجيه الفرد إلى التكوين أو المهنة التي يعتبرها تتناسب مع خصائصه.

سيطر المنحى التشخيصي حتى السبعينات ثم بدأ يتراجع تاركا مكانه إلى المنحى التربوي وذلك للحدوديات التي تبين بأنها مرتبطة به نذكر منها ما يلي:

- صعوبة جمع معلومات كافية حول مختلف المهن، بالإضافة إلى التغير المستمر في متطلباتها نتيجة الإدخالات التكنولوجية المستمرة.
- التراجع على مصداقية فكرة ثبات استعدادات وميول الفرد، خاصة في فترة المراهقة ( حدث هذا التغير في النظرة إلى الفرد نتيجة للتقدم المعرفي الذي حصل في علم النفس وعلوم التربية).
- جمود وفقر العلاقة القيادية الموجودة بين المختص في التوجيه والتلميذ. حيث يتصرف الأول كخبير يأخذ قرارات تحدد المسار الذي يجب أن يتبعه الثاني والذي يكون في حالة تبعية تامة له. والملاحظ هو أن العديد من التلاميذ لا يتفقون مع القرارات المتخذة فيما يخص مستقبلهم وبالنيابة عنهم.

لتجاوز هذه السلبيات تم تطوير المنحى التربوي. ولقد سمحت العديد من البحوث التي أنجزت في هذا الإتجاه بإعادة النظر وضبط المفاهيم الأساسية المتصلة بالتوجيه. فالإختيار المهني أصبح ينظر إليه على أنه ليس قرار آني يمكن أخذه في لحظة معينة، وإنما سيرورة تمتد عبر الزمن ( العديد من السنوات)، ويتحدد تدريجيا بدون الإرتباط النهائي المبكر للفرد، لرصوبو Larcebeau (1978).

إن التوجيه في المنحى التربوي يهدف إلى إعلام الفرد، مساعدته على توضيح إهتماماته وإتخاذ بنفسه القرارات الخاصة به. بمعنى آخر تحضير الشاب إلى إيجاد طريقه الخاص بنفسه وذلك ببناء مشاريعه المدرسية والمهنية بل حتى الحياتية. ولهذا فإن الترجمة الإجرائية للتوجيه في إطار التصور التربوي تتم من خلال مجموعة من النشاطات تهدف في جملتها إلى الوصول بالمستفدين منها إلى القيام بالتوجيه الذاتي Auto-Orientation. إن الجدول (1) يوضح لنا هذه النشاطات ومعانيها.

### جدول (1) نشاطات التوجيه التربوي

التعاريف	نشاطات التوجيه
----------	----------------

1- الإعلام L'information	تقديم معلومات كافية و موضوعية للمعنيين (تلاميذ، متربصين...) حول العالم المدرسي، المهني، وأنفسهم.
2- التقييم L'évaluation	تقديم حكم تشخيصي حول مدى التكيف و المواءمة بين الإختيارات الممكنة الممنوحة للفرد قدراته.
3- المشورة L'avis	يعمل المختص على تقديم إقتراحات للفرد بناء على التجارب و المعلومات التي إكتسبها خلال مشواره المهني.
4 - الإرشاد: Le Conseil	مساعدة الفرد على الكشف و التعبير عن أفكاره و أحاسيسه حول حياته الحالية، و الإمكانات المتوفرة له و مدى أهميتها.
5- تربية المشروع L'éducation du choix	وضع برنامج تربوي يسمح للمشاركين بتطوير إستعداداتهم، معارفهم و الأدوات المعرفية اللازمة للتعبير على إختيارات مهنية مناسبة و التخطيط إلى الوصول إليها.
6 - التعيين Le placement	مساعدة الفرد على الحصول على عمل أو منصب تكوين.

ساهمت أعمال كل من جينزبيرغ (1963)، أوهارا (1963)، لونس (1964)، سوبير (1967) - (1969)، كريبتس (1973). بشكل كبير في تطوير المنحى التربوي. إن الشباب في هذا التصور ليس وكيل سلبي وإنما مشارك فعال في تحديد مسار مستقبله. حيث أن الغاية الأساسية من نشاطات التوجيه التربوي هو تمكين الشباب من الوصول تدريجيا إلى بناء مشاريع خاصة بهم. يرجع التركيز على هذا الهدف لأن مفهوم المشروع في حالة تمكن الفرد من بنائه يسمح له من تحقيق أمرين هامين:

- 1 - التوازن بين النزعة إلى الحرية الفردية والإستجابة إلى تأثيرات التنشأة الإجتماعية.
- 2 - التوفيق بين الرغبات و متطلبات الواقع (إيطو Huteau 1982).

وتجدر الإشارة إلى أن معطيات الواقع الإجتماعي والإقتصادي ( إنتشار البطالة - عدم الإستقرار المهني ..) تزيد من أهمية تربية المشروع عند الشباب، وذلك للرفع من دافعيتهم وجعل سلوكياتهم هادفة و متكيفة مع متطلبات المحيط، وبالتالي ضمان فرص عالية لنجاحهم في الإندماج الإجتماعي والمهني.

## 2 - التفسيرات النظرية للإختيار المهني:

إن أهم النظريات التي شرحت سلوك الإختيار المهني يمكن تصنيفها إلى تناولين، هما:

- التناول التحديدي Approche deterministe: يعتبر الإختيار المهني حدث أني يمكن تحديده من خلال المطابقة بين خصائص الفرد ومتطلبات المهن، ومن أبرز المساهمات التي تدرج ضمن هذا الإتجاه نذكر أعمال كل من أنارو A-Roe وهولاند Holland. -التناول التطوري Approche developpementale: ينظر إلى الإختيار المهني على أنه سيرورة تطويرية تمتد عبر الزمن، تؤدي إلى بلورة إختيارات ومشاريع الفرد، إن أهم النظريات التي ظهرت في هذا الإتجاه هي نظرية جينزبيرغ ونظرية سويبر. سنعرض بنوع من التفصيل إلى هاتين النظريتين وذلك لأنهما تشكلان الإطار المرجعي لمفهوم المشروع.

#### أ - نظرية جينزبيرغ Ginzberg :

يعتبر جينزبيرغ رائد التناول التطوري، ففي سنة 1963 ألف كتابا عرض فيه نظريته حول الإختيار المهني، موضحا بأنه سيرورة نمو تمتد طول فترة المراهقة، وبناء على ملاحظاته الميدانية توصل إلى تحديد ثلاثة مراحل متميزة في عملية صياغة الإختيارات المهنية وهي:

#### 1 - مرحلة الإختيارات الخيالية: La periode des choix Fantaisistes :

تبدأ هذه المرحلة في سن 5 - 6 سنوات وتمتد حتى سن العاشرة. وتتميز بالتقليد ولعب بعض الأدوار من طرف الطفل دون مراعاة حقيقية لقدراته ولمفهوم الزمن.

#### 2 - مرحلة الإختيارات المحاولاتية أو المؤقتة: La periode des choix tentatives ou Provisoires

تمتد هذه المرحلة من سن 10 إلى 17 سنة. تنمو خصائص الفرد في هذه المدة بسرعة ويزداد إدراك الفرد لذاته وللعالم الخارجي. كما أن إختيار مهنة ما يصبح لديه معنى معين عند الفرد نتيجة إكتسابه المنظور الزمني. لكن رغم هذا الإرتقاء تبقى الإختيارات غير مستقرة ومؤقتة وتنقسم هذه المرحلة بدورها إلى:

- مرحلة الميول (11 - 12 سنة): حيث تكون الرغبات أساس للإختيارات المهنية في هذا السن.

- مرحلة القدرات (13 - 14 سنة): يبدأ الفرد في الأخذ بعين الإعتبار العوامل الخارجية كما أن تصوراته عن قدراته تكون أكثر موضوعية.

- مرحلة القيم (15 - 16 سنة): يصبح الفرد قادرا على التعرف على القيم المرتبطة بالعمل ويبحث على إشباعها.

- المرحلة الإنتقالية (17 سنة): يعمل الفرد على إدماج إكراهات المحيط وحقائقه في إختياراته التكوينية أو المهنية. لكن إتخاذ القرار عنده ليس بالأمر السهل بما أن هناك عوامل أخرى متعددة يجب عليه مراعاتها. ولهذا تظهر لديه الحاجة إلى البحث عن

مواقف لتجريب ميوله وقدراته وقيمه من أجل التوصل فيما بعد إلى إتخاذ القرارات الملانمة.

### 3 - مرحلة الإختيارات الواقعية *La période des choix réalistes* :

تكون هذه المرحلة من المراحل الجزئية التالية:

#### - فترة الإستكشاف (Exploration) :

يحاول الفرد فيها الحصول على الخبرة التي تساعده على حل مشاكله. مما يجعله يعمل على التعرف على ميادين الدراسة المختلفة، البحث عن معلومات حول المهنة... يظهر في هذه الفترة عند الفرد الشعور بالقلق وعدم الأمن وعدم الإرتياح، وذلك لأنه لا يعرف كيف يعالج مجموعة حقائق المحيط وبالتالي يكون غير متأكد من أخذ القرار.

#### - فترة التبلور (Cristallisation) :

قصد بالتبلور السيرورة التي من خلالها يصبح الفرد قادرا على تلخيص جملة المتغيرات الداخلية الهامة في إتخاذ القرار. في هذه الفترة تكون هناك إرادة لدى الفرد في السير بالإستكشاف إلى دروته، وبناء مخططات نهائية فيما يخص المستقبل وبالتالي يتجه نحو الإستقرار في الإختيار.

#### - فترة التخصص (Spécialisation) :

تعتبر هذه الفترة على نهاية السيرورة وتدل على الإلتزام، مع ظهور سلوك المقاومة نحو أي توجيه مهني آخر. من خلال عرض مراحل سيرورة الإختيار المهني يتضح لنا بأن إختيارات الفرد تدل على نوع العلاقات التي بناها مع المحيط. إنها النتيجة التوفيقية بين الرغبات، القدرات، وإكراهات المحيط الخارجي.

إن أهم أنواع النقد التي وجهت إلى تصور جينزبيرغ تتصل بعدم مرونة المراحل التي قدمها، حيث أنه:

- يعتبر المراحل تفاعلية في إتجاه واحد، رغم أن التراجع في بعض الحالات قد يحدث.

- يفيد بأن الإختيار المهني نهائي في مرحلة التخصص.

وتجدر الإشارة إلى أن جينزبيرغ بعد تقدم أبحاثه تراجع عن فكرة خصائص المراحل ليركز على أن سيرورة الإختيار يمكن أن تمتد لتشمل طول الحياة المهنية النشطة، مؤكدا بأن العوامل التي تؤثر فيها متصلة بالفرد وكذلك المحيط.

#### ب - نظرية سوبير: Super

استعمل سوبير بعض المفاهيم التي أتى بها جينزبيرغ، حيث يعتبر التطور المهني سيرورة تمتد من الطفولة حتى الشيخوخة. وهو عملية ديناميكية، يكون نتيجة للتفاعل بين الفرد ومحيطه.

إن السلوك المهني مثل السلوكات الأخرى، يتطور مع الزمن بفضل ظاهرتي النمو والتعلم ويمكن تربية هذا السلوك بواسطة خبرات مفيدة.

إن مفهوم صورة الذات يحتل مكانة هامة في أعمال سوبير. فبالنسبة إليه التطور المهني هو عبارة عن سيرورة تكوين، ثم ترجمة في صور مهنية وأخيرا تحقيق لصورة الذات. فالفرد من خلال إختياره لمهنة معينة، يحدد بصورة واضحة مفهومه لذاته. ولهذا فإن القيام بإختيار مهني يعني محاولة لتحسين صورة الذات الحقيقية أو أحيانا المثالية.

ويشير سوبير في سنة (1969) بأن التطابق بين صورة الذات والتصورات المهنية هو الذي يحدد الإختيار والتكيف. ويوضح في سنة (1976) بأن الأفراد يلعبون عدة أدوار ( طفل، تلميذ، عامل، زوج، أب، مواطن، مريض...) على خشبات مسرح متنوعة ( البيت، الحي، المدينة، مكان العمل، المستشفى...) مع العلم أنه يوجد تبعية بين هذه الأدوار والفضاءات. حيث أنه كلما نجح الفرد في أداء أدوار مختلفة سهل عليه تحمل مسؤوليات أدوار أخرى.

إن تراوج هذه الأدوار المتعددة هو المسؤول على هيكلة حياة الفرد وإبراز نمط حياة معين.

وبالإضافة إلى المبادئ السابقة التي بنى عليها سوبير نظريته يمكننا أن نضيف تأكيداً على أن سيرورة النمو المهني ترتب في مراحل، تزداد في التعقيد وتتجه نحو الواقع والتخصص. يوجد في كل مرحلة مهام يجب على الفرد إنجازها. وتسمح هذه المهام التطورية بإكتساب الدليل السلوكي الكاف الذي يؤهل الفرد إلى الحصول على مكافئة المجتمع.

تبرز أهمية نموذج سوبير في تركيزه على أن النضج المهني يمكن تربيته عند الأفراد. حيث أنه مرتبط ليس فقط بالإستعدادات وإنما أيضاً بمدى إبتارة ميوله، وإستخدام إمكانياته ونوعية الخبرات التي مر بها.

كما أن المكانة التي منحها لصورة الذات في تصوره لسيرورة القرار المهني أدى إلى تطوير العديد من التقنيات والتطبيقات في ميدان التوجيه.

يمكننا أن نستخلص من المساهمات النظرية حسب التناول التطوري، في ميدان التوجيه، الدور الإيجابي والنشط الذي يقوم به الفرد في بناء قراره المهني من خلال سيرورة نمو تمتد عبر الزمن والتي في سياقها يتجه نحو مشاريع واقعية وذلك من خلال قيامه بتقويم لإمكانياته و لمتطلبات المحيط والوسائل اللازم تسخيرها لتحقيق الهدف المرسوم.

### 3 - إختيارات الشباب: بعض المعطيات الميدانية

لقد أصبح واضحاً الآن بأنه يوجد فرق بين مفهوم الإختيار والمشروع المهني فالأول كما يشير بيمارتن Pemartin وليقر Legers (1988) سلوك آني غير مدروس يتأثر كثيراً بالعوامل الإجتماعية - الإقتصادية المحيطة بالفرد. أما المشروع فبناءه ليس عملية آنية وإنما سيرورة تمتد عبر عدة سنوات. فالمشروع أوسع من الإختيار إذ أنه كما يقول

فورنير (1986) Forner يسمح بفهم وحدة وتنظيم السلوكات من بداية تحديد الهدف والمعبر عنها بالإختيار إلى تحقيق الهدف. فالمشروع عكس الإختيار يتضمن تحديد الهدف، الوسائل والإمكانات اللازمة لتحقيقه.

إن الإطار الحالي للتوجيه في مختلف البلدان المتطورة هو المنحى التربوي (كندا، ديون Dupont (1988)، البلدان الأوروبية، ووطس وآخرون Watts et al (1988)).

وتجدر الإشارة إلى أن التوجيه في مؤسسات التربية والتكوين بالجزائر مازال بعيدا عن نشاطات المنحى التربوي إذ أنه يغلب عليه الطابع الإداري حيث يهدف بالدرجة الأولى إلى ضمان عملية الفرز والتوزيع لمجموع التلاميذ كما أنه في تصوره يقترب من المنحى التشخيصي ( بوسنة، شريفاتي، زاهي 1995).

وعلى هذا الأساس فإن معرفة طبيعة الإختيارات المهنية عند الشباب الجزائري لديها أهمية كبيرة، خاصة وأنه من الصعب الحديث على ظهور مشاريع عند التلاميذ في غياب مساعدات بيداغوجية مختصة ومتكيفة.

أصبحت فكرة المشروع ينظر إليها على أنها الحل السحري الذي يجب أن يهدف إليه التكفل بالأجيال الصاعدة. لكن ما قيمة هذا المفهوم؟ وما فائدة وجود مشاريع شخصية عند الشاب مادام محيطه الإجتماعي - الإقتصادي تعصف به أزمة حادة ( الفوضى في القيم - التسريجات الجماعية عند العمال - البطالة - العنف...)? يعتمد على هذا الطرح العديد من العاملين في ميدان التوجيه بالجزائر لتبرير عدم قناعتهم بفائدة تطوير نشاطات التوجيه ضمن المنحى التربوي.

وفي هذا الإطار يمكننا أن نقول بأنه إذا كانت المصطلحات لا تحمل في حد ذاتها الحلول مهما كانت قوة النظرية التي أنبتت عنها هذه الكلمات، فإن المنطق يفرض علينا مساهمة التغيير الحاصل على الأقل في المجتمع. حيث إن إفلاس الإقتصاد الموجه وإنهيار أسلوب الحياة المرتبط به أدى إلى تصدر قيم الليبرالية والتي أساسها حرية المبادرة ومسؤولية الفرد في نحت مشروعه الشخصي لمواجهة متطلبات الحياة. إن هذا يحتم علينا أن نعمل على مساعدة الشباب على فهم التغيرات الكلية الجارية وكيفية الإستعداد لها بأقصى ما يمكن من إمكانيات. إن مبادئ التوجيه التربوي تضمن لنا تحقيق هذا الهدف. مع العلم بأن دراسات حديثة تبرز أهمية إحداث نقلة نوعية في إستراتيجية التوجيه وأسلوب تطبيقاته وهذا سواء في مؤسسات التربية أو التكوين. تدل نتائج بحث قام به بوسنة، شريفاتي، زاهي (1995) على المستوى الوطني شمل أكثر من 3000 شاب ( 949 تلميذ/مستوى 9 أساسي، 980 تلميذ/ مستوى الثالثة ثانوي، 932 متربص و 559 بطال) على أن قائمة الإختيارات المهنية لمختلف فئات الشباب محدودة وفقيرة تسيطر عليها الإتجاهات النمطية السائدة في المجتمع. والأكثر من ذلك لوحظ بأن نسبة عالية من المفحوصين ليس لديهم معرفة كافية بالشروط اللازم توفيرها من أجل تحقيق اختياراتهم المهنية. وعلى هذا الأساس فإن المهن المختارة من طرف هؤلاء المفحوصين لا يمكن إعتبارها تدرج ضمن مشاريع مهنية ناضجة، وإنما عبارة عن رغبات أنية. قد يكون الأمر معقول بالنسبة إلى تلاميذ التعليم الأساسي نتيجة لديناميكية مرحلة النمو التي

يمرون بها إلا أن الوضع بالنسبة إلى الفئات الأخرى من الشباب يعتبر محير ويدل على أنهم لم يتلقوا الدعم المناسب فيما يخص الإعلام البيداغوجي - التقويم وتربية المشروع. وفي دراسة ثانية تتبعية ابرز بوسنة وترزولت (1996) فيما يخص مشاريع التكوين عند المتربصين ما يلي:

1 - أن 47% من المتربصين إتحقوا بالتكوين ليس على أساس إختيار شخصي.  
2 - وجود علاقة إيجابية بين التحصيل كمؤشر على بذل الجهد ومستوى النضج المهني للمتربصين.

3 - إن المتربصين الذين إتحقوا بمشروع التكوين على أساس إختيار شخصي لديهم نضج مهني أعلى من الذين إتحقوا بنفس مشروع التكوين نتيجة لضغط الوالدين أو لسد الفراغ.

4 - إن أغلبية المتربصين الذين تحصلوا في بداية التكوين على درجات أقل من المتوسط في مقياس النضج المهني تركوا مشروع التكوين قبل إنجازه. أما المفحوصين الذين تحصلوا على درجات تفوق المتوسط في مقياس النضج المهني فلم يسجل أي إنقطاع من طرفهم.

تبرز مثل هذه النتائج أهمية التدخل المبكر في المدرسة الأساسية من طرف المختصين في التوجيه لمساعدة التلاميذ على تطوير الميكانيزمات الذهنية و الإتجاهات النفسية التي تسمح ببناء المشاريع و هذا من خلال برنامج سنوي يتضمن نشاطات التوجيه الأساسية ( أنظر الجدول 1) و جدير بالملاحظة أن تربية المشروع في العديد من البلدان أصبحت مدرجة في الوقت المدرسي كمادة مثل باقي المواد. و هذا يدل على مدى أهمية هذه النشاطات البيداغوجية بالنسبة إلى إعداد الصغار للإندماج في عالم الكبار.

## الخاتمة

لقد أصبحت برامج التوجيه ضرورة إجتماعية تربوية لا يمكن الإستغناء عنها، و ذلك لأهمية مساعدة الشباب على إتخاذ القرارات المناسبة فيما يخص مشاريعهم المدرسية و المهنية. مع العلم أن كل شاب مضطر في مرحلة ما من مساره الفردي أن يتبع إختيارات معينة يكون لديها تأثير كبير على حياته.

يخضع الفرد في المنحى التشخيصي للتوجيه إلى توصيات المختص، حيث أن هذا الأخير غالبا ما يرسم له معالم الطريق الذي يجب أن يسلكه. لكن الفرد في المنحى التربوي يلعب دورا إيجابيا، و ينظر إليه على أنه يمر بديناميكية نمو و تطور و قادر على إكتساب الإتجاهات النفسية و الذهنية اللازمة لبناء مشروع شخصي متكامل. ولهذا فإن نشاطات التوجيه التربوي تهدف من خلال التدخل المبكر للمختص إلى تهيئة الظروف الملائمة و المثيرة للفرد من أجل تمكينه من بلورة مشروع متجانس يجسد التوازن بين خصائصه و عروض المحيط.

و تجدر الإشارة إلى أنه في غياب مثل هذا الدعم البيداغوجي المدروس يصعب الحديث عن وجود مشاريع مدرسية أو مهنية عند الشباب. تعتبر هذا الملاحظة الدافع

الأساسي الذي يجعلنا نؤكد على ضرورة تطوير تطبيقات التوجيه في بلادنا لإدارتها ضمن قواعد التصور التربوي.

## المرجع:

- 1 - بوسنة م، ترزولت ج (1996): قياس مستوى النضج المهني للمتربصين في مراكز التكوين المهني - حوليات جامعة الجزائر، العدد الخاص حول النسق التربوي في الجزائر.
- 2- BOUSSENA M., CHERIFATI M.D., ZAHY C. (1995): L'information et L'orientation professionnelle en Algérie: Réalités et enjeux. Publication CERPEQ, OPU.
- 3- DUPONT J.B. (1988): Vers un nouveau modèle d'éducation à la carrière, les écoles de Québec. O S P n°4.
- 4- FORNER Y. (1986): les déterminants non cognitifs des projets scolaires et professionnels des Lycéens en classe terminale. Doct 3eme CYCLE, Paris.
- 5- GINZBERG E. et al. (1963): Occupational choice: An approach to a general theory, New York, Columbia Univ. Press.
- 6- HUTEAU M. (1982): Les mécanismes psychologiques de l'évolution des attitudes et des préférences vis-à-vis des activités professionnelles. O.S.P N°2.
- 7- LARCEBEAU S. (1978): Le choix professionnel: théories et méthodes d'études O.S.P n° 3.
- 8- PERMARTIN D. et LEGRES J. (1988): les projets chez les jeunes: La psychopédagogie des projets personnels. Collection: Orientation, ed E.A.P.
- 9- SUPER D.E. (1957) : The psychology of careers : Au introduction to vocational development. New-York, Harper and Row.
- 10- SUPER D.E. (1969) Théorie du développement professionnel: Individu, Situation et process, in BINOP, N°4.
- 11- WATTS A.G. COLETTE D. et PLANT P. : Les services d'orientation dans la communauté européenne : Différence et tendance communes . O.S.P N°3. □