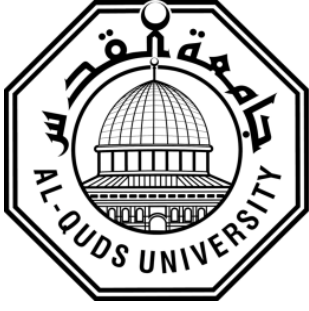




عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

فاعلية برنامج إرشاد مهني في تحسين عملية الاختيار المهني

لدى عينة من طلبة الصف العاشر

محمد علي حامد علي

رسالة ماجستير

فلسطين - القدس

1437هـ - 2016م

فاعلية برنامج إرشاد مهني في تحسين عملية الاختيار المهني

لدى عينة من طلبة الصف العاشر في مدينة نابلس

إعداد

محمد علي حامد علي

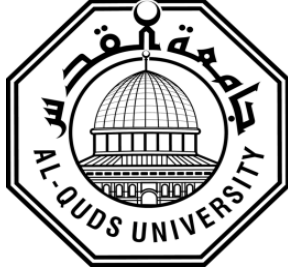
بكالوريوس علم نفس وإرشاد تربوي من جامعة النجاح الوطنية، فلسطين

إشراف الاستاذ الدكتور: تيسير عبد الله

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي

من عمادة الدراسات العليا/ كلية العلوم التربوية/ جامعة القدس

1437هـ / 2016 م



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

برنامج ماجستير الإرشاد النفسي والتربوي

إجازة الرسالة

فاعلية برنامج ارشاد مهني في تحسين عملية الاختيار المهني
لدى عينة من طلبة الصف العاشر في مدينة نابلس

اسم الطالب: محمد علي حامد علي

الرقم الجامعي: 21310010

إشراف: أ. د. تيسير عبد الله

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 2016/1/11 من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم
وتواقيعهم:

- | | | |
|------------------------|----------------------|----------------|
| 1. رئيس لجنة المناقشة: | أ. د. تيسير عبد الله | التوقيع: |
| 2. ممتحناً داخلياً: | د. فدوى حلبية | التوقيع: |
| 3. ممتحناً خارجياً: | أ. د. عبد عساف: | التوقيع: |

القدس - فلسطين

1437 هـ - 2016 م

الإهداء

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة .. ونصح الأمة .. إلى نبي الرحمة ونور العالمين ..

سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

إلى أمي فلسطين..... أولاً وثانياً وثالثاً

إلى ربحانة بيتي العتيق، شمس عمري وأول باب إلى الجنة..... أمي

إلى من احتضن بين ذراعيه حنان كون بأكمه..... أبي

إلى سندي في هذه الدنيا وربيع عمري الذي لا يجف..... زوجتي العزيزة

إلى من بهم أكبر، وأعتد نبض روحي..... طفلي الغاليين

إلى جامعتي التي وهبتني من العلم بقدر ما وهبتها من عمري إلى حامي حب العلم في

قلوبهم، إلى معلمي الوطن أهدي عملي هذا،

فما أصبت فمنة من الله، وما أخطأت فمن الشيطان والكمال لله وحده.

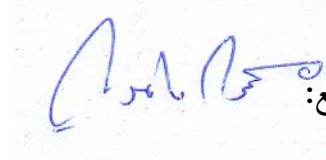
وإلى الدكتور العزيز فايز محاميد على ما قدمه من دعم ومساعدة لي في إتمام هذه

الرسالة.

إقرار:

أقر أنا مقدم الرسالة بأنها قدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الدراسة، أو أي جزء منها، لم يقدم لنيل درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

اسم الطالب: محمد علي حامد علي

التوقيع: 

التاريخ: 2016/1/11

شكر وتقدير

بعد أن منَّ الله عليَّ بإتمام هذه الدراسة، لا بد لي من توجيه باقات الشكر والتقدير وعظيم الامتنان، إلى الذين وقفوا إلى جانبي، بمساعدتهم وتوجيهاتهم، وأخص بالذكر الاستاذ الدكتور

تيسير عبد الله

الذي أشرف على هذه الدراسة، ولم يألُ جهداً في سبيل إخراج بحثي هذا إلى النور، وقدم لي الدعم والإرشاد والآراء السديدة والتشجيع

وأقدم بوافر الشكر والامتنان إلى الدكتور همدان حليبة و الاستاذ الدكتور عبد عساف لتفضلهما بقبول مناقشتي، وإلى كافة أعضاء الهيئة التدريسية في قسم الإرشاد النفسي والتربوي في جامعة القدس،

كما أتقدم بكل الشكر والتقدير إلى كل من ساهم وقدم لي النصح والإرشاد لإتمام هذه الدراسة، وإلى الذين لم تسعفني الذاكرة لذكرهم في هذا المقام.

الملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر فاعلية برنامج إرشاد مهني في تحسين عملية الاختيار المهني لدى عينة من طلبة الصف العاشر الأساسي في مدينة نابلس. وتألفت عينة الدراسة من (50) طالباً وطالبة من الصف العاشر، وهم الحاصلين على أقل الدرجات على القياس القبلي للاختيار المهني، وقد تم توزيعهم عشوائياً على مجموعتين تجريبية وضابطة بطريقة عشوائية بسيطة، وفي كل مجموعة (16) طالباً وطالبة، وتم اختبار تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة قبل البدء بتنفيذ برنامج الإرشاد المهني، واستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج شبه التجريبي الذي خضع فيه أفراد المجموعة التجريبية لبرنامج إرشاد مهني، ولم يتلق أفراد المجموعة الضابطة أية معالجة (دون برنامج).

وللتحقق من أسئلة الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة، واستعان الباحث باختبارات "ت" لعينتين مستقلتين وعينتين مرتبطتين للتأكد من أثر وفاعلية برنامج الإرشاد المهني.

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ في تحسين عملية الاختيار المهني لصالح المجموعة التجريبية التي تلقى أفرادها برنامج الإرشاد المهني، وهذا يدل على فعالية البرنامج الإرشادي المستخدم في الدراسة الحالية والمستمد من نظريات الإرشاد المهني المختلفة.

كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ في فاعلية برنامج الإرشاد المهني تعزى لمتغير الجنس، وهذا مؤشر على فاعلية هذا البرنامج لكلا الجنسين على حد سواء.

كما بينت الدراسة على أهمية وضرورة أن يعرف الفرد نفسه (استعداداته، قدراته، ميوله، مصادر قوته، حدوده)، وعلى أهمية المعرفة المسبقة للطلبة في هذه المرحلة العمرية بمتطلبات وشروط النجاح لكل مهنة أو مجموعة من المهن، من حيث ميزاتها وعيوبها والفرص والمزايا التي تتيحها، إضافة إلى أهمية تمكين وتعزيز قدرات الطلبة على الاختيار المهني السليم، الذي يعتمد على الوعي والمواظمة أو المطابقة بين الإمكانيات والحقائق على أرض الواقع.

وفي ضوء هذه النتائج التي تم التوصل إليها بهذه الدراسة، خرج الباحث بمجموعة من التوصيات ضرورة تطبيق البرنامج الإرشادي الخاص بهذه الدراسة على مراحل صفية مختلفة، لاختبار درجة التحسن في عملية الاختيار المهني لدى الطلبة في مراحل دراسية مختلفة. ضرورة اعتماد البرنامج الإرشادي المستخدم في هذه الدراسة ضمن البرامج التدريبية التي يقدمها المرشد المدرسي من أجل مساعدة الطلبة على تحسين عملية الاختيار المهني.

The Effectiveness of a Vocational Counseling Program in Improving Vocational Choosing Among a Sample of Tenth Grade

Prepared by: Mohammad Ali Hamed Ali.

Supervised by: Prof. Tayseer Abdualлах

Abstract

This study tried to test the effectiveness of a vocational counseling program in improving vocational choosing among a sample of tenth grade students in the city of Nablus, the sample of this study consisted of (50) male and female students from those who received lower scores on vocational choosing scale, then they were randomly distributed to two groups; Experimental group, those who received the vocational counseling program and control group, those who did not receive any treatment.

To answer the questions and hypothesis of this study, means and standard deviations were calculated for experimental and control groups, whereas, independent samples T-Test and paired samples T-Test were calculated too, to find the effectiveness of the vocational counseling program.

Results of the study showed significant differences in vocational choosing between experimental and control groups in favor of experimental groups; this result indicates the effectiveness of the vocational counseling program, results also did not show significant differences in vocational choosing due to gender, vocational counseling program was appropriate for both males and females.

The study also emphasized the importance and the necessity of knowing our selves such as: aptitudes, abilities, inclinations, sources of our strength and our borders, the importance of previous knowledge of requirements and conditions to success in each profession, in terms of advantages, disadvantages and opportunities of each profession. Additionally, the importance of encourage and reinforce students to choose vocations commensurate with their abilities and potentials.

Based on the results, the researcher made some recommends for counselors, decision makers and institutions related to curriculums, which he hopes to be taken seriously.

الفهرس

الإهداء.....	أ
إقرار:.....	أ
شكر وتقدير.....	ب
ملخص.....	ج
Abstract.....	هـ
الفصل الأول: المقدمة:	1
مشكلة الدراسة:.....	3
أسئلة الدراسة:.....	4
أهمية الدراسة:.....	4
أهداف الدراسة:.....	5
محددات الدراسة:.....	5
تعريف المصطلحات:.....	6
الفصل الثاني: الفصل الثاني	8
أولاً: الإطار النظري.....	8
1.2 نشأة الإرشاد المهني:.....	8
1.1.2 مفهوم الإرشاد المهني:.....	9
2.1.2 الإرشاد المهني:.....	11
3.1.2 الحاجة إلى الارشاد المهني:.....	11
4.1.2 أهمية الإرشاد المهني:.....	14
5.1.2 أهداف الإرشاد المهني:.....	16
2.2 الاختيار المهني:.....	17
1.2.2 أهمية المهنة في حياة الفرد والمجتمع:.....	18

19	2.2.2 الاختيار المهني وأهميته:
20	3.2.2 دور خصائص الشخصية في عملية الاختيار المهني والتكيف معها:
22	4.2.2 العوامل المؤثرة في الاختيار المهني:
25	5.2.2 خطوات الاختيار المهني:
27	3.2 نظريات الإرشاد المهني:
27	1.3.2 نظرية الأنماط المهنية لجون هولاند (Holand):
29	2.3.2 نظرية سوبر: (Super)
31	3.3.2 نظرية الحاجات لـ آن رو: (Ann Roe)
33	4.3.2 نظرية جينزبيرغ: (Ginzberg)
35	5.3.2 النظريات الاقتصادية
36	ثانياً: الدراسات السابقة
36	1.2.2 الدراسات العربية:
40	2.2.2 الدراسات الاجنبية:
42	ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة.
45	الفصل الثالث: إجراءات الدراسة
46	1.3 المقدمة:
46	2.3 منهج الدراسة:
47	مجتمع الدراسة:
47	عينة الدراسة:
48	أداة الدراسة:
48	أولاً: برنامج الإرشاد المهني
48	الخلفية النظرية للبرنامج الإرشادي:

49	خطوات إعداد البرنامج:
49	المدة الزمنية للبرنامج الإرشادي:
50	الأهداف الإجرائية:
50	جلسات البرنامج الإرشادي:
52	صدق البرنامج:
52	ثانياً: مقياس الاختيار المهني (من إعداد الباحث)
53	صدق المقياس:
55	ثبات المقياس:
56	اجراءات الدراسة:
57	متغيرات الدراسة:
57	المعالجات الاحصائية:
58	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
59	1.4 نتيجة السؤال الرئيس للدراسة:
60	3.1.4 نتيجة السؤال الثاني:
61	2.4 نتيجة السؤال الثالث من أسئلة الدراسة:
63	الفصل الخامس: مناقشة النتائج
64	1.5 نتائج الدراسة ومناقشتها
64	1.1.5 مناقشة نتائج السؤال الرئيس للدراسة:
64	1.1.1.5 مناقشة نتائج السؤال الأول:
65	2.1.1.5 مناقشة نتائج السؤال الثاني:
66	2.1.1.5 مناقشة نتائج السؤال الثالث:
68	التوصيات:
70	المراجع

70	أولاً: المراجع العربية.
73	ثانياً: المراجع الاجنبية.
75	الملاحق

فهرس الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
3.1	توزيع مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير الجنس	47
3.2	نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لفحص تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة قبل تنفيذ برنامج الإرشادي المهني (القياس القبلي)	48
3.3	جلسات اللقاءات في البرنامج الإرشادي	50
3.4	مفتاح تصحيح فقرات المقياس	53
3.5	صدق بناء الأداة (قيم معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس)	54
3.6	معاملات الثبات للأداة ككل وأبعادها باستخدام معادلة كرونباخ ألفا	56
4.1	نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لفحص الفروق بين أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على القياس البعدي	60
4.2	نتائج اختبار "ت" لعينتين مرتبطتين ما بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد المجموعة التجريبية	61
4.3	نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لفحص الفروق في درجة الاختيار المهني على القياس البعدي تبعاً لمتغير الجنس	62

الفصل الأول

مقدمة الدراسة وخلفيتها

المقدمة:

لقد برز الاهتمام بالاختيار والتوجيه المهني المدرسي منذ أواخر القرن العشرين، خصوصاً في البلدان الصناعية التي تطورت فيها الحركة الصناعية وأصبحت الصناعة سمة هذه البلدان، بحيث أصبح هناك حاجة ضرورية ومُلحة للتوجيه المهني. ويرتبط دور أخصائي التوجيه والإرشاد المهني بمجموعة من الموصفات والكفاءات، والتي يحددها برنامج الإرشاد أو التدريب وفق معايير تضعها المؤسسات التربوية أو المهنية.

يسهم أخصائي التوجيه المهني بدور كبير في تحقيق أهداف هذا التوجيه وأغراضه، كما يساعد الطالب على تحقيق أهدافه وبلورة طموحاته، من خلال تقديم الخدمات التوجيهية والمساعدة الفنية والمهنية المتخصصة (السفاسفة، 2005).

ويعد اتخاذ القرار واختيار مهنة المستقبل من أهم القرارات التي يتخذها الفرد في مرحلة نمائية من عمره تتسم بالتغيرات والتقلبات، فمتى تمكن الفرد من الاختيار المهني، وأُتيحت له الحرية في اتخاذ القرار، فإنه يكون أقرب للنجاح في اختياره. وهنا تكمن أهمية عملية الإرشاد المهني التي تساعد على معرفة التوجهات المهنية المستقبلية من خلال فهم الفرد لقدراته واستعداداته وأهدافه وقدرته على اتخاذ القرار، وكل ذلك يعمل على ملائمة المخرجات التعليمية مع احتياجات سوق العمل، وفي تحقيق

اندماج اجتماعي بين المدرسة والأسرة، وفي تنمية مواهب الطلبة وقدراتهم، وفي مساعدتهم على تحقيق الذات (مطر، 2006). ومن هذا المنطلق كان لا بد من الاهتمام بعمل برامج الإرشادي المهني التي تساعد الطلبة على الاختيار المهني السليم.

ويهدف التوجيه المهني إلى مساعدة الشخص بأن يتزود بالمعلومات المهنية التي تساعد في عملية الاختيار واتخاذ القرار، ومعرفة الصعوبات والمشكلات التي تواجهه في اتخاذ القرار، وأن يعي الشخص حقيقة ذاته وقدراته وإمكاناته، وأن يقوم بتنميتها، وتطوير مهارته ليصبح أكثر قدرة على التخطيط للمستقبل، ونظراً لتزايد الاهتمام بمجال التوجيه المهني، فقد ظهرت نظريات تفسر عملية الاختيار المهني (البلوشي، 2008).

ويعرف التوجيه المهني بأنه "تقديم المعلومات والخبرة التي تتعلق باختيار المهنة، والإعداد لها والالتحاق بها، والتقدم فيها". ويعرف أيضاً بأنه "عملية مساعدة الفرد على أن يختار مهنة له، وكيف يُعَدُّ نفسه لها ويلتحق بها ويتقدم فيها". وبالتالي فإن أولويات التوجيه المهني تتمثل في الاهتمام بمساعدة الأفراد على اختيار وتقرير مستقبلهم ومهنتهم، بما يكفل لهم تكيفاً مهنيًا مرضياً. (الدرمكي، 2008).

ويهدف الاختيار المهني إلى اختيار أفضل الأفراد لعمل معين، بحيث يستطيع الفرد أن ينتج أكثر ببذل جهد أقل، وبالتالي يكون أقل عرضة لسوء التوافق. وقد عرّف جينز وزملاؤه (Jeans, et al., 1990) عملية الاختيار المهني بأنها "عملية نمائية تسير في اتجاه واحد لا رجعة فيه، وهي تنمو وفق فترات زمنية محددة تظهر لدى الفرد نتيجة المواءمة بين إمكانياته وطموحاته".

من جانب آخر، فإن سوء التوجيه المهني يقود إلى سوء الاختيار المهني، والذي يترتب عليه حدوث أضرار بحالة الفرد الصحية، كالإصابة ببعض الأمراض، فإذا التحق عامل بمهنة لا تتناسب مع قدراته، فإن ذلك يؤدي إلى إلحاق الضرر به، وعدم شعوره بالأمن أو الاستقرار (العريني، 2006).

ونظراً للاهتمام الكبير في مجال الإرشاد المهني، فقد ظهرت نظريات متخصصة تفسر وتوضح عملية الاختيار المهني، ومنها نظرية الأنماط المهنية لهولاند (Holand)، ونظرية سوبر (Super)، والنظرية النمائية النفسية لجينزبيرغ (Ginzberg)، ونظرية السمات والعوامل لوليامسون (Williamson)، ونظرية آن رو (Roe)، والاتجاه الاجتماعي لكرومبولتز (Krumbolts).

حيث إن اتخاذ القرار المهني أو الاختيار المهني هو عملية معقدة ذات مراحل متعددة، يتم خلالها التعامل مع قضايا مهنية، ومحاولة الحصول على معلومات وتوليد أفكار حولها، والاختيار من بين عدة بدائل على أساس تقييم كل فكرة، ثم تنفيذ القرار ومتابعته (الداهري، 2005). والتكيف المهني يتحقق بتحقيق الانسجام بين خصائص الفرد وميوله مع المهنة، كما أن الميول تزودنا بمعلومات إضافية حول الفرد، وتمكننا من تقييم قدراته واستعداداته اللازمة لاختيار مهنة ما (المعشني، 2006).

وبناء على هذه كله، تأتي هذه الدراسة للتعرف إلى التحديات التي تواجه الطلبة في عملية الاختيار المهني في مدرستي الكندي للذكور والحجة رشدى للإناث في مدينة نابلس. من خلال تنفيذ برنامج إرشاد مهني يمكنهم من تجاوز هذه الصعوبات ومعرفتهم لإمكانياتهم وقدراتهم، وتدريبهم على الطريقة الصحيحة للاختيار المهني السليم.

مشكلة الدراسة:

إن عملية الاختيار المهني تشكل تحدياً كبيراً بالنسبة للطلبة، ويرجع ذلك إلى نقص المعرفة والوعي بحاجة سوق العمل، ومن هنا تظهر بداية المشكلة الحقيقية في عملة اتخاذ القرار لاختيار مهنة المستقبل.

ويمثل اختيار الفرد لمهنته مشكلة كبرى تواجهه وهو في العمر، وتوجد هذه المشكلة في جميع المجتمعات، وخاصة في مجتمعاتنا العربية، وما يصاحب عملية الاختيار من صعوبات نفسية تتمثل في الصراع والقلق والحيرة وعدم وضوح الرؤية أو الغموض، وعدم التوافق المهني، ولذلك فليس غريباً أن نشاهد كثيراً من المراهقين وهم يترددون بين مهنة وأخرى أو بين دراسة وأخرى، وبشكل ذلك عبئاً على الأهل والفرد نفسه والدولة أيضاً.

إن اختيار الفرد للمهنة المناسبة تعد مشكلة اجتماعية، بحيث تسعى المجتمعات الحديثة لتحقيق رغبات شبابها وطلابها ووضعهم في الأماكن التي تناسبهم؛ حتى لا يتعرضوا لنوبات من القلق والغضب، أو الفشل والإحباط والبطالة، أو فقدان الشعور بالثقة بالنفس وضعف الشعور بالولاء والانتماء.

كما إن عملية الاختيار المناسبة تساعدهم على زيادة الكسب والدخل، وزيادة الرضا والارتياح في عمله، وكذلك نوعية الأصدقاء الذين يخالطهم.

وأكثر ما يزعج الأهل خوفهم المستمر وقلقهم على مهنة ابنهم المستقبلي، وذلك بسبب ضعف المراهقين على الاختيار المهني المناسب لهم، وعدم تمييزهم بين قدراتهم وميولهم وهوايتهم، والإمكانات المتوفرة لديهم.

ويرى الباحث ان مساعدتهم على حسن الاختيار المهني من خلال مساعدتهم في معرفة كل شيء عن أنفسهم، كقدراتهم ونقاط القوة والضعف لديهم، وميولهم، وسماتهم الشخصية، أي طريقة اختلاطهم بالناس وتعاونهم وتلقيهم للأوامر.

وبناء على ذلك، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في دراسة: ما أثر فاعلية برنامج إرشاد مهني في تحسين عملية الاختيار المهني لدى عينة من طلبة الصف العاشر الأساسي في مدينة نابلس؟
أسئلة الدراسة:

تسعى هذه الدراسة للإجابة عن التساؤلات الآتية:

1. هل هناك فروق في درجة الاختيار المهني على القياس البعدي بين أفراد المجموعة التجريبية التي تلقى أفرادها برنامجاً إرشادياً مهنيّاً لتحسين عملية الاختيار المهني والمجموعة الضابطة التي لم يتلق أفرادها أي برنامج؟
2. هل هناك فروق في درجة الاختيار المهني ما بين القياسين القبلي والبعدي لدى أفراد المجموعة التجريبية التي تلقى أفرادها برنامجاً إرشادياً لتحسين عملية الاختيار المهني؟
3. هل توجد فروق في درجة الاختيار المهني على القياس البعدي تعزى لمتغير الجنس؟

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها النظرية والتطبيقية من خلال الآتي:

1. وتستمد أهميتها النظرية كونها الدراسة الثانية في الإرشاد المهني في فلسطين.
2. تقديم وبناء برنامج إرشاد مهني جمعي مستند على نظريات الإرشاد المهني.

3. يتوقع الباحث أن البرنامج سيكون مفيداً في إطار مساعدة الطلبة على الاختيار المهني الصحيح.

4. مساعدة الطلبة على التعرف على ذواتهم وتكوين صورة واقعية وموضوعية ودقيقة عنها وتقبلها بما فيها من قدرات وميول واتجاهات وقيم.

5. مساعدة الطلبة على التعرف على عالم المهن والبيئات المهنية المختلفة التي تتوفر في مكان عيشهم.

6. مساعدة الطلبة على تنمية اتجاهات وقيم إيجابية عن عالم المهن والعمل.

7. مساعدة الطلبة على اختيار التخصص المناسب والذي يستند على قدراتهم وميولهم.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى معرفة أثر البرنامج الإرشادي الجمعي المهني وفق نظريات الإرشاد المهني في تحسين مستوى الاختيار المهني، ومن أهداف الدراسة ما يلي:

1. بناء برنامج إرشاد جمعي مهني يستند لنظريات الإرشاد المهني في تحسين عملية الاختيار المهني لدى طلبة الصف العاشر في المرحلة الأساسية العليا.
2. اختبار أثر فاعلية البرنامج الإرشادي المهني في تحسين عملية الاختيار المهني لدى الطلبة.
3. التعرف إلى الفروق في أثر هذا البرنامج الإرشادي المهني تبعاً لمتغير الجنس.

محددات الدراسة:

- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2014-2015.
- الحدود المكانية: تم اختيار مدينة نابلس لقربها من مكان عمل الباحث.
- الحدود البشرية: طلاب وطالبات الصف العاشر من مدرستي الكندي الثانوية للذكور والحجة رشدى الثانوية للإناث.

تعريف المصطلحات:

الاختيار المهني: (حسب هولاند) فهو نتيجة للترتيب الهرمي لأنماط الشخصية الستة عند الفرد، بالإضافة إلى الضغوط الاجتماعية والاقتصادية الأخرى، وتعتمد سهولة أو صعوبة اتخاذ القرار فيما يتعلق باختيار الفرد لمهنة أو لأخرى على درجة أو وضوح الترتيب أو التركيب الهرمي لأنماط الشخصية عنده، أما إذا لم يكن التركيب الهرمي منسجماً فإنه قد يصل إلى ما أسماه هولاند بالحيرة أو عدم القدرة على اتخاذ اتجاه معين في هذا المجال.

ويرى موسى (2009) أن الاختيار المهني هو انتقاء أصلح الأفراد وأكفأهم من المتقدمين لعمل من الأعمال، ويرمي إلى نفس الهدف الذي يرمي إليه التوجيه المهني، والذي يتمثل في وضع الفرد المناسب في العمل المناسب.

ويعرف الرفاعي الاختيار المهني بأنه "قيام المؤسسة الصناعية أو التجارية بانتقاء العامل المناسب (الصالح) للعمل المتوافر لديها، وصفة الصلاح لا تعني الصلاح الأخلاقي مباشرة، وإنما تعني التوافق بين قدراته واستعداداته وميوله، والعمل وما يتطلبه من قدرات وصفات شخصية" (رفاعي، 1964، ص326).

يعرف اجرائياً: هو قدرة افراد المجموعة التجريبية على اختيار المهني المناسبة لهم بعد التعرف على قدراتهم وامكانياتهم.

البرنامج الإرشادي: عرفه حامد زهران (1998) بأنه: "برنامج منظم ومخطط في ضوء أسس علمية لتقديم الخدمات الإرشادية المباشرة وغير المباشرة، فردياً أو جماعياً، لجميع من تضمهم المؤسسة أو الجماعة، يهدف لمساعدتهم في تحقيق النمو السوي والقيام بالاختيار الواعي المتعقل، وتحقيق التوافق النفسي داخل الجماعة وخارجها". (ص 73).

وتعرفه عزة حسين (1989) "بأنه الخطة التي تتضمن عدة أنشطة تهدف إلى مساعدة الفرد على الاستبصار بسلوكه الواعي وبمشكلاته وتدريبه على حلها وعلى اتخاذ القرارات اللازمة بشأنها، هذا إلى جانب سعيه نحو توظيف طاقات الفرد وتنمية قدراته ومهاراته" (ص14).

يعرف اجرائياً: هو عبارة عشرة جلسات ارشادي جمعي ومدة الجلسة 90 دقيقة ولقاءان اسبوعيا في المركز الفلسطيني للارشاد.

طلبة الصف العاشر: وهم طلبة المرحلة الأساسية العليا في المدارس الحكومية في مدينة نابلس، وهم طلبة مدرستي الكندي الثانوية للذكور، والحجة رشده الثانوية للإناث.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري.

1.1.2 الإرشاد المهني.

2.1.2 الاختيار المهني.

3.1.2 نظريات الاختيار المهني.

2.2 الدراسات السابقة.

1.2.2 الدراسات العربية.

2.2.2 الدراسات الأجنبية.

3.2.2 التعليق على الدراسات السابقة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

1.2 نشأة الإرشاد المهني:

إنَّ الإرشاد المهني ليس إلا واحداً من الخدمات النفسية التي تساعد الفرد على تحقيق تكيفه، وكان أخصائي الإرشاد المهني يعمل مع الفرد في وقت كانت المدارس فيه تهتم بالتعليم الجمعي أكثر من اهتمامها بالأفراد وميولهم وقدراتهم واستعداداتهم والفروق الفردية بينهم. وفي سنة 1908 أصبح فرانك بارسونس (Parsons) أول مؤسس للتوجيه المهني، وذلك عندما نشر تقريره الذي أعطى حركة التوجيه المهني أهمية اجتماعية، كما أنه دعا إلى اتباع أساليب معينة في التوجيه، وإلى إدخاله إلى المدارس العامة. وقد بدأ بارسونس هذه الحركة في إنشاء أول مكتب مهني تحت إدارته في مدينة بوسطن، يقوم بمساعدة الشبان على تخيير المهن الملائمة لهم. ووضع بارسونس العوامل الأساسية الثلاثة في الاختيار الحكيم للمهنة وهي:

1. دراسة إمكانات الفرد واستعداداته وميوله.
2. دراسة المهن المختلفة وما تحتاجه من متطلبات واستعدادات.
3. وضع الفرد المناسب في المهنة المناسبة، أو ما يسمّى بالمواعمة بين الإمكانات والمهن المتاحة (مكتب التربية العربي لدول الخليج، 2000، ص 3).

وقد انتشرت فكرة التوجيه المهني بسرعة في الولايات المتحدة بعد ذلك، وأدّى ذلك إلى إنشاء الجمعية القومية للتوجيه المهني في أمريكا، والتي أخذت على عاتقها تنظيم التوجيه المهني وجميع المشتغلين به، وإصدار مجلة خاصة اسمها مجلة التوجيه المهني القومية. وأطلق عليها مجلة المهن فيما بعد، ثم سمّيت فيما بعد مجلة الإرشاد والتوجيه، وذلك بعد أن انضمت عدة هيئات مهتمة بالتوجيه وكونت جمعية واحدة هي جمعية التوجيه والإرشاد الأمريكية (حمود، 2011، ص 29).

هذا وقد ظهرت حركة التوجيه والإرشاد المهني متأخرة في الدول العربية، إلا أنها بدأت في الربع الأخير من القرن الماضي بالسير في الميدانين العلمي والعملي، أي من حيث إمكان التحاق الطالب بدراسة هذا الفرع في الجامعات، ومن حيث بدء التوظيف في الإرشاد المدرسي والمهني لهؤلاء الخريجين، حيث دخلت هذه الخدمة إلى ميدان المدرسة أو العمل في الثمانينيات كما في الكويت، والتسعينات كما في السعودية والإمارات وقطر والبحرين والجزائر، وفي عام 2000 في سوريا (حمود، 2011).

وقد ظهرت حركة التوجيه والإرشاد المهني متأخرة في فلسطين ويرجع السبب للاحتلال الاسرائيلي، ولذلك بدء الاهتمام بالارشاد والاختيار المهني بعد قدوم السلطة الوطنية الفلسطينية في عام 1994. وكانت اول الدراسات العلمية في هذا المجال لمبارك في عام 2002.

1.1.2 مفهوم الإرشاد المهني:

تجدر الإشارة إلى أنَّ للتوجيه والإرشاد المهني أساساً في تراثنا العربي الإسلامي وخاصة في بلاد الشام ومصر، حيث كان الأبناء يختارون مهن آبائهم، وكانت بعض المهن حكرًا على أهلها، وكان الناس يلقبون بأسماء مهنهم، كالخياط والحداد والنجار والخباز والحلواني.. وقد تقهقر هذا الوضع بسبب التطورات المختلفة، ولكن ما زال موجوداً على نطاق ضيق.

وكذلك يذهب كوس وكيفوفر (Coos & Kefauver) إلى أنَّ الإرشاد يتضمن ثلاث وظائف عامة، وهي: إيصال البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة والعمل إلى التلاميذ والطلبة، وجمع البيانات والمعلومات الخاصة بهم، وإرشاد الأفراد، وهذان المؤلفان يذكran عدة أنواع للإرشاد، منها: الإرشاد التربوي، والمهني، والاجتماعي، والترفيهي، والصحي (رفاعي، 1988).

كما يُعرّف الإرشاد بأنه مجموع الخدمات التي تهدف إلى مساعدة الفرد على أن يفهم نفسه ومشاكله، وأن يستغل إمكانياته الذاتية من قدرات ومهارات واستعدادات وميول، وأن يستغل إمكانيات بيئته، ويختار الطرق المُحَقَّقة لها بحكمة وتعقل، فيتمكن بذلك من حل مشاكله حلولاً عملية تؤدي إلى تكيّفه مع نفسه ومع مجتمعه، فيبلغ أقصى ما يمكن أن يبلغه من النمو والتكامل في شخصيته. (جلال، 1992).

ويعرّف زهران الإرشاد المهني في ظل نظرية سوبر (Super) بأنه عملية مساعدة الفرد على اختيار مهنته، بما يتلاءم مع استعداداته، وقدراته، وميوله، ومطامحه، وظروفه الاجتماعية، وجنسه، والإعداد والتأهيل لها والدخول في العمل، والتقدم والترقي فيه، وتحقيق أفضل مستوى ممكن من التوافق المهني. (زهران، 1986).

ويذكر صالح أنّ الإرشاد المهني وُجد لتمكين الفرد من التكيف مع أهدافه ومهنته، وذلك بطريقة مفيدة وملائمة له تستجيب لرغباته وقدراته، فالإرشاد المهني يركّز على الفرد كوحدة كاملة لا مجزأة عند التطلع لاختيار المهنة المناسبة، وعند تطوير هذا الفرد في اتجاه الأهداف التي يسعى إليها (صالح، 1985).

ويرى نعاماً أنّ الإرشاد المهني هو العملية التي يتم من خلالها إرشاد الفرد (الشخص) للعمل المناسب له، وذلك بعد الوقوف على قدراته من جهة، ودراسة المهن المتوفرة في المجتمع من جهة أخرى. (نعام، 1991).

ويعرّفه عبد الهادي والعزة بأنه "عملية مساعدة الفرد على اختيار مهنة له وإعداد نفسه للالتحاق بها، والتقدم فيها، وهو يهتم بمساعدة الأفراد على اختيار وتقرير مستقبلهم ومهنتهم، بما يكفل لهم تكيفاً مهنيّاً مرضياً" (عبد الهادي والعزة، 1999).

ويعرفه الأحمد بأنه "عملية مساعدة الفرد في اتخاذ القرار بعد الكشف عن إمكانياته، ومده بمعطيات عن المهنة أو الحرفة التي يقع عليها الاختيار. وهو عملية منطلقها واقع سوق الشغل لتحديد المواقع الشاغرة فيه" (الأحمد، 2000).

ومن خلال ما تقدّم من تعريفات للإرشاد المهني يمكننا تعريفه أجرائياً بأنه: عملية مساعدة الفرد (ناشئاً كان أو راشداً) في فهم نفسه وقدراته وميوله، وتزويده بالمعلومات حول الدراسات المهنية أو حول المهن المتوفرة في بيئته، وشروط الدخول فيها، والإعداد لها، والترقي فيها، من أجل تمكينه من اتخاذ قراره في اختيار الدراسة المهنية أو المهنة بنفسه، ومساعدته في مواجهة المشكلات التي تعترضه في أثناء تأهيله أو عمله، بما يؤدي إلى تكيفه وتحقيق الرضا المهني والشخصي، وبما يعود عليه بالسعادة وعلى مجتمعه بالفائدة والمنفعة.

2.1.2 الإرشاد المهني:

يعد الإرشاد المهني أحد أهم الخدمات أو البرامج النفسية والتربوية المتوفرة في معظم دول العالم لمساعدة الفرد على اكتشاف استعداداته وقدراته وميوله وتمييزها بما يسهم في النمو الأمثل ومساعدته على تحقيق ذاته وطموحاته في دخول المهنة المناسبة له والترقي فيها (حمود، 2011، ص 21).

ويعتبر الإرشاد المهني خدمة نفسية وتربوية، فردية وجماعية، كباقي الخدمات النفسية الأخرى، ويهدف إلى المحافظة على كيان الأفراد والمجتمع سليماً ونامياً وقوياً، ويتوجه الإرشاد المهني للطالب كما يتوجه إلى الجماعة، ويهدف للمحافظة على ذات الطالب وشخصيته، وإقامة الظروف التي تؤدي إلى نموه ونضجه وتكيفه في الحياة المدرسية أو المهنية بوجه عام، فمثلاً يساعد الإرشاد التلميذ على اختيار الدراسة أو المهنة الملائمة له والتغلب على الصعوبات التي يواجهها في انثائها، وتوفير الشروط التي تؤدي إلى تكيف دراسي أو مهني مناسب. كما أنه يساعد التلاميذ على اكتشاف قدراتهم وميولهم المهنية حتى يتمكنوا من تحقيق الاختيار المهني المناسب لهذه القدرات والميول (حمود، 2011).

3.1.2 الحاجة إلى الإرشاد المهني:

ظهرت الحاجة إلى الإرشاد المهني منذ بداية هذا القرن، وكان ذلك نتيجة لعدة تغيرات تناولت المجتمع، والأسرة، والمدرسة، والعمل. وسوف يشير الباحث إلى أهم هذه التغيرات:

أولاً: الزيادة في سكان العالم وأثرها في استيعاب المدارس للتلاميذ: إن زيادة عدد سكان العالم خلّف الكثير من المشاكل، منها النقص الغذائي وانخفاض مستويات المعيشة، إضافة إلى أن له أثر سلبي في استيعاب المدارس للتلاميذ، مما أدى إلى كثرة عددها وانتشارها، وزيادة أعداد التلاميذ الملتحقين بها، الأمر الذي نتج عنه مشكلات مدرسية تتمثل في مشكلات الفروق الفردية في الصف والتكيف المدرسي، والتأخر الدراسي، ومشكلة التعرف على قدرات التلاميذ واستعداداتهم وميولهم، ومشاكل سلوكية مختلفة، ومشكلات إعداد التلاميذ للحياة العلمية والمهنية بعد التخرج من المدرسة في حال عدم متابعة الدراسة العليا. أدت هذه المشكلات كلها وغيرها إلى وجود حاجة لمُرشد مهني ومدرسي قادر على التصدي لها على أسس علمية سليمة، ووفق أساليب فنية وخبرات تدريبية ممارسة.

ثانياً: التغيرات التي طرأت على الأسرة: ومن هذه التغيرات تناولت تكوينها ووظائف أفرادها وصلاتهم ببعضهم بعضاً، فكانت الأسرة كبيرة تشمل الأب والأم والأبناء وزوجاتهم والاتباع وغيرهم، وكان رب الأسرة بمساعدة أعضائها يقدم لها احتياجاتها، وكان التوجيه يقع على عاتق رب الأسرة والكبار فيها، وكانت أهداف التربية محدودة؛ لأن الاختيار كان محدوداً ضيقاً، كما الحال بالقيم المتواجدة في المجتمع آنذاك، فقد كانت بسيطة. وعبر الزمان تطورت الأسرة حيث ابتعد الأهل عن المنزل كل يوم ساعات طويلة بسبب انشغالهم بأعمالهم الخارجية، وهذا ألقى عبء تربية الأطفال على المدرسة التي أصبحت مسؤولة عن توجيه الأطفال وإرشادهم لا في ميدان الدراسة فحسب، وإنما في ميدان السلوك الاجتماعي والشخصي بشكل عام.

ثالثاً: التغيرات التي طرأت على المجتمع: ومن التغيرات على المجتمع التطور التكنولوجي، وثورة المعلومات، والعلاقات بين الأفراد، والنظم التي تعيش فيها الجماعة، حيث أصبحت غير مناسبة وغير قادرة على مواكبة التطورات السريعة في العالم، مما أدى بالفعل إلى تغيرات تناولت أساليب الحكم والإدارة والتجارة والعمارة ووسائل نقل المعلومات. وقد نشأ عن هذه التغيرات كلها مشاكل نفسية تحتاج إلى العناية والرعاية، مما عزز ضرورة وجود مرشد نفسي مدرسي ومهني لمساعدة الناشئة على مواجهتها والوقاية منها.

رابعاً: التقدم التكنولوجي السريع وأثره على العمل، وكان لهذا العامل أثر كبير على شباب اليوم، وهذا انعكس على توجهاتهم نحو مهنة المستقبل (حمود، 2011).

خامساً: تطور الفكر التربوي: تطور الفكر التربوي عبر التاريخ تطوراً كبيراً، فالنظرة الفلسفية التي تبنتها التربية الحديثة من حيث التركيز على التلميذ أكثر من التركيز على المادة الدراسية، أتاحت الفرصة أمام نظريات علم النفس وأساليبه كي تسهم بفاعلية في رفع مستوى التحصيل للتلاميذ، نتيجة لتوافقه النفسي والاجتماعي، وبالتالي أصبح لبرامج الإرشاد النفسي والمهني مكانة هامة في العملية التربوية من أجل تنمية شخصية التلميذ بشكل متكامل من مختلف الجوانب، وقد ذكر شيرتزر وستون (Ston and Shertzer, 1966) أن الطلب المتزايد بإلحاح شديد على خدمة الإرشاد النفسي يدعو إلى الحاجة لزيادة عدد العاملين في مهنة الإرشاد النفسي، وإن لم تلق هذه الحاجة العناية المكثفة خلال السنوات المتعددة القادمة، وإن لم ترتفع نسبة المرشدين النفسيين المدرسين والمهنيين، وإن لم تفرز مهنة الإرشاد بهؤلاء المرشدين المدربين لمواجهة حاجات الشباب ومشكلاتهم، فإن برامج الحكومة ستكون عاجزة عن القيام بمسؤولياتها في هذا الخصوص (عمر، 1984).

سادسا: مشكلات المدرسة الحديثة: تواجه المدرسة اليوم أسئلة متعددة تهدد دورها التربوي في بناء الجيل وإعداده لمواجهة مشكلات الحاضر والمستقبل، ومنها: أنَّ المدرسة لا تلبي حاجات التلاميذ بما يلزم، وأنها تنقل كاهل التلاميذ بمطالب تفوق قدراتهم وإمكاناتهم، وأنَّ المناهج المدرسية لا تراعي ميول التلاميذ الدراسية والمهنية، وأن المدرسة لا تواكب التطور المهني السريع وتنوعه، لذلك عززت هذه المشكلات من أهمية وجود مرشد مهني ومدرسي قادر على مواجهتها بشكل مناسب (الخالدي 2011).

سابعا: دخول عصر المعلومات والاتصالات: مع نهاية القرن الماضي ودخول البشرية القرن الحادي والعشرين، فرضت ثورة المعلومات والاتصالات نفسها بقوة على مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والأسرية والتربوية جميعها. وقد بدأ تطور التوجيه المهني مع حدوث تغييرات جوهرية أساسية في المجتمع الأمريكي مما أدى إلى تطوير نموذج التحولات الاجتماعية لوصف تطور مهنة التوجيه المهني الذي مر عبر تطوره في ست مراحل أساسية أوردها (ملحم، 2007).

المرحلة الأولى: من 1980- 1919 م، وفيها ازدادت خدمات مستوى الفرد وملائمة الفرد للمهنة.

المرحلة الثانية: من 1920- 1939 م، وفيها تركز الاهتمام على التوجيه التربوي في مرحلتي الدراسة الابتدائية والثانوية.

المرحلة الثالثة: من 1940- 1959 م، وفي هذه المرحلة انتقل مركز الاهتمام إلى الكليات والجامعات وتدريب المرشدين.

المرحلة الرابعة: من 1960- 1979 م، وفي هذه المرحلة تم ربط الإرشاد مع فكرة - العمل له معنى في حياة الفرد وأصبح التوجيه من أولويات تنظيم النمو المهني.

المرحلة الخامسة: من 1980- 1998 م، وفي هذه المرحلة شوهد فيه الانتقال من حقبة الصناعة إلى حقبة المعلومات. وتطوير العمل التوجيهي إلى مكاتب خاصة. والمرحلة السادسة: منذ عام 1990 م وفيها تزايد استخدام التكنولوجيا وتعميم التوجيه المهني في جميع الدول. وتعددت الثقافات للتوجيه المهني وأصبح التركيز على المدرسة إلى العمل.

ثامناً: دراسات ميدانية تقرر الحاجة إلى المرشد المدرسي والمهني: أوضح مجاور والديب (1977) أنَّ الاتجاه الحديث في المنهج المدرسي أن يكون مشتملاً على نظام من التوجيه والإرشاد النفسي له مختصون، ويتفق المربون على أهمية وجود الإرشاد المهني ضمن المنهج المدرسي ولا سيما في المرحلتين الإعدادية والثانوية.

وأشار عمر (1984) في البحث الميداني عن حاجات التوجيه النفسي للمراهقين والمراهقات في الكويت إلى أنَّ كثيراً من طلاب الثانوية وطالباتها يطالبون بوجود مرشد في المدرسة لأنَّهم في أشدَّ الحاجة إليه، لقدرته على فهمهم وتقبلهم أكثر من غيره لما يتصف به من خصائص وتأهيل علمي وتدريب مهني يمكنه من كسب ثقتهم به، وعلى الرغم من قلة عدد المرشدين الذين يمارسون عملهم في عدد من المدارس التجريبية، إلا أن التلاميذ الذين استفادوا من خدماتهم أجمعوا على أهمية الدور الذي يقومون به في مدارسهم وحاجتهم الشديدة له، كما أشار باقي أفراد العينة التي بلغ عددها (220 طالباً وطالبة) إلى حاجتهم الماسة للمرشد المدرسي والمهني أسوة بالمدارس التجريبية التي يقوم فيها المرشد بدوره الإرشادي.

4.1.2 أهمية الإرشاد المهني:

إنَّ الإرشاد المهني خدمة نفسية يمكن أن تُقدَّم لفرد واحد أو لأفراد ضمن جماعة، ولكن في كل الأحوال فالإرشاد المهني يرمي لمساعد الفرد لاختياره لمهنته، وهذا لا يحتل مكانة بالنسبة للفرد فحسب، وإنما يحتل كذلك مكانة عظيمة بالنسبة لحياة المجتمع والإنتاج القومي وللتجارة والصناعة.

أهمية الإرشاد المهني للفرد: يكون الإرشاد هاماً بالنسبة للفرد من جهات ثلاث، الأولى: التكوين الشخصي للفرد، والثانية: تكيف الفرد مع الشروط المحيطة به، أما الثالثة: فالمهنة التي يمارسها الفرد. فالإرشاد المهني ليس سوى توفير الشروط المناسبة بغية إشباع الميول والقدرات وإغنائها لتكامل تفتحها في اتجاه المهنة التي تستطيعها وتؤثرها. وهذا العمل يتكامل مع الإرشاد المدرسي ودوره في اكتشاف القدرات والميول لدى الطلبة وتوجيهها. (حمود، 2011).

أما الجهة الثانية فهي التكيف، وتعني التوازن بين الفرد ومحيطه الداخلي والخارجي، وخاصة الشروط الاجتماعية منها، وهنا نستطيع أن نرى أنَّ عملية الإرشاد المهني هامة بالنسبة للفرد من حيث أنها تهدف للمساعدة في توفير شروط التكيف للفرد. وأما الناحية الثالثة فهي العمل نفسه، إنه جزء من

الإنسان، لأنه جزء من النشاط الإنساني، ولأنه أساسي في الدخل الذي يعتاش الإنسان منه يومياً (حمود، 2011).

أهمية الإرشاد المهني للجماعة: إن أهمية العمل بالنسبة للجماعة لا تقل عن أهميته بالنسبة للفرد. فالأمن والطمأنينة والرفاه لا تتوافر كلها للجماعة إلا عن طريق العمل المنظم لأفرادها.

فإذا حلت البطالة بعدد من الأفراد داخل الجماعة نتيجة نقص في الإرشاد، فإن ذلك لا يزعج الأفراد وحدهم، بل سيزعج أيضاً الجماعة في أمنها وطمأنينتها.

يضاف إلى ذلك أن للإرشاد دور في توزيع الموارد البشرية على الميادين المختلفة، لأن التخطيط لتوزيع هذه الموارد لا يستهدف الإنتاج القومي فقط، بل يستهدف أيضاً توفير التوازن بالنسبة لحاجات المجتمع الأساسية وتوفير مصادر الإنتاج اللازمة وطنياً. وهنا تكمن أهمية الإرشاد المهني بالنسبة للجماعة، الذي إذا تمكن من أداء مهمته انعكس ذلك إيجابياً على الجماعة والفرد والإنتاج الوطني.

أهمية الإرشاد المهني في الصناعة والتجارة: تجني المؤسسات الصناعية والتجارية فوائد كثيرة من قيام العمال والموظفين بالأعمال المؤهلين لها، والإرشاد المهني بوصفه مرحلة من مراحل التأهيل يوفر للمؤسسات الصناعية والتجارية اليد العاملة الماهرة، ويوفر عليها بالتالي كثيراً من النفقات التي تحتاجها عمليات التدريب (حمود، 2011).

أهمية الإرشاد المهني في الدخل القومي: يساعد الإرشاد المهني في توفير الأمن والطمأنينة للجماعة، وإبعاد المجتمع عن نتائج البطالة، وعن أخطار التوزيع غير المتوازن للموارد البشرية. كما يساعد على الربط بين التعليم وسوق العمل بالمهن المختلفة، وقد أشار حبيب (2007) أن الربط بين التعليم وسوق العمل بالمهن المختلفة ينتج عنه الآتي:

1. إعداد الأيدي العاملة في شتى المجالات للإسهام في خطط التنمية.
2. ربط التعليم وسوق العمل بخطط التنمية الاقتصادية.
3. العمل على تأهيل الطلبة والمتدربين وفق قدراتهم وميولهم.
4. توجيه مناهج وبرامج التعليم والتدريب لتلبي حاجات التنمية الاجتماعية والاقتصادية.
5. إكساب الفرد المهارات والخبرات النظرية والعلمية بما يسهل أداء العمليات المهنية.

5.1.2 أهداف الإرشاد المهني:

للإرشاد المهني أهداف عديدة، يمكن إجمالها في الآتي:

1. توجيه الذات: ويعني اكتساب الفرد القدرة على إرشاد ذاته دون الاعتماد على شخص آخر، إلا ما كان مساعدة فنية يطلبها حتى يصبح أكثر إدراكاً لحقيقية نفسه وللعالم المحيط به، وأكثر قدرة على موازنة الأمور ونقدها، والخروج بحل يرتضيه، ويتحمل مسؤوليته (حمود، 2011، ص 45).
2. تحقيق الذات: أي الوصول إلى أقصى درجة من درجات النمو يستطيع الإنسان أن يصل إليها وفقاً لإمكاناته المختلفة. ويقول كارل روجرز Rogers إنَّ الفرد لديه دافع أساسي يوجه سلوكه وهو دافع تحقيق الذات. ونتيجة لوجود هذا الدافع فإنَّ الفرد لديه استعداد دائم لتنمية فهم ذاته ومعرفة وفهم وتحليل نفسه، وفهم استعداداته وإمكاناته، أي تقييم نفسه وتقويمها وتوجيه ذاته. ويركِّز الإرشاد المتمركز حول المسترشد أو حول الذات على تحقيق الذات إلى أقصى درجة ممكنة، وليس بطريقة الكل أو لا شيء (زهران، 1986).
3. تحقيق التكيف: إنَّ من أهم أهداف الإرشاد تحقيق التكيف، أي تناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغيير والتعديل حتى يحدث التوازن بين الفرد وبيئته، وهذا التوازن يتضمن إشباع حاجات الفرد ومقابلة متطلبات البيئة.
4. الصحة النفسية: إنَّ الهدف العام والشامل للإرشاد هو تحقيق الصحة النفسية للفرد والجماعة. وهنا نحن نفصل بين تحقيق التكيف والصحة النفسية كل على حده، وذلك أنَّ الصحة النفسية والتكيف ليسا مترادفين، فالصحة النفسية كما يعرفها رفاعي بأنها حالة إيجابية توجد عند الفرد وتكون في مستوى قيام وظائفه النفسية بمهامها على شكل حسن في عدد من المظاهر، فإن كانت الوظائف النفسية تقوم بمهامها على شكل حسن ومتناسق ومتكامل ضمن وحدة الشخصية، كانت الصحة النفسية سليمة وحسنة، وإن لم يكن الأمر كذلك كان من اللازم البحث عن أوجه الاضطراب فيها. (رفاعي، 1988).

ويتبن من خلال ما سبق هناك علاقة بين الصحة النفسية للفرد وبين تكيفه مع مهنته، فالنجاح في مهنة ما وتكيف الفرد معها تكيفاً إيجابياً يشترط حياة الشخص منذ البدء على مستوى مقبول من الصحة النفسية، فاختلال الصحة النفسية في مظهر ما من مظاهرها إضافة لتأثيراته السلبية على الفرد، فإنه لا يؤدي إلى تكيف مع المهنة، وبالتالي فإن هذا التكيف يفترض الآتي:

1. الرضا عن المهنة: الاقتناع بالمهنة دون الاستسلام والخضوع مع تمتع الفرد بحرية الاختيار وتحمل مسؤولية هذا الاختيار.
2. الالتزام بالمهنة: نجاح الفرد في مهنته وتطويرها.
3. الاهتمام: دليل ارتباط مناسب بين الفرد وموضوع اهتمامه.
4. الإنتاج: يقصد بذلك العطاء بصدق والربح بمعقولية والإخلاص في العمل (القرعان، 2009).

وعندما يصل الفرد إلى المستوى المقبول في هذه الشروط الأربعة يمكن لنا أن نحكم على وصوله إلى درجة التكيف الإيجابي مع المهنة، والذي يؤثر بدوره على صحته النفسية في مظاهرها المتعددة. وإنّ التكيف مع العمل والنجاح فيه يتحققان بشكل أفضل عندما يتوافر التوجيه والإرشاد المبنيان على تقويم القدرات تقويماً دقيقاً (القرعان، 2009).

2.2 الاختيار المهني:

يعتبر وضع الفرد في العمل المناسب لإمكاناته من أهم الخطوات في تنظيم الإنتاج وسعادة الأفراد وحسن سير العمل في المؤسسات الإنتاجية. فالتوافق بين الفرد والمهنة التي يمارسها أساس لتكيفه وسعادته، وبالتالي أساس في استثارة كفاءته ليصل مردوده إلى أفضل مستوى، وهو أساس في إبعاد الفرد عن الكثير من المشكلات التي يمكن أن تحصل من سوء تكيفه مع العمل، أكانت هذه المشكلات في المؤسسة التي يعمل فيها، أم كانت في بيته، أم كانت في المجتمع الخارجي الذي يعيش فيه. (حمود، 2011، ص309).

ورغم أن وضع العامل في العمل المناسب له ليس مسألة سهلة من حيث أوجهها الكثيرة وعناصرها المتعددة، ومن هنا تأتي صعوبتها.

ومن المبادئ الأساسية في اختيار المهنة أن لا يختار الفرد مهنة لمجرد أنه رأى أن المهنة ناجحة، أو أنه رأى أشخاصاً ناجحين فيها. ومن الملاحظ أن الشباب يندفعون وراء التخصصات العلمية والتوجهات الأكاديمية، بينما لا يمكن أن يكونوا جميعاً معدين للنجاح في الكليات العلمية أو الجوانب الأكاديمية، فالفرد لا ينبغي أن ينقاد وراء الآخرين، أو أن يدخل مهنة لمجرد التقليد والمحاكاة، ولا

ينبغي أن تكون الشهرة هي الدافع الوحيد وراء الدخول فيها، ولكن ينبغي أن يرغب فيها الفرد رغبة صادقة (المشعان 1993).

1.2.2 أهمية المهنة في حياة الفرد والمجتمع:

تلعب المهنة دوراً هاماً في حياة الإنسان، فهي مصدر رزقه وعيشه، ونشاطه المنظم، والمكان الذي يُعبّر فيه عن كفاءته ومواهبه، وهي المكان الذي يمضي فيه الفرد جزءاً كبيراً من حياته، وهي الميدان الذي يجتمع فيه الفرد مع الناس ويُكوّن معهم علاقات صداقة شخصية تدوم طويلاً، وهي التي تضعه في مكانة اجتماعية – اقتصادية مرموقة. كما تُوجد المهنة لدى صاحبها نوعاً خاصاً من السلوك يكون ظاهراً عليه، كما تُكوّن لدى صاحبها نوعاً من القيم الأخلاقية، فإذا تحدثنا عن أخلاق المعلم والطبيب والقاضي والمهندس والفلاح، فإنما نتحدث عن مجموعة القيم الأخلاقية التي تجعل كل من هؤلاء رائداً في حياته (حمود، 2011).

ومما يزيد في أهمية المهنة بالنسبة للفرد أنها في كثير من الأحيان ما تكون مصدر سعادته أو مصدر شقائه، بل إنها تؤثر عليه بما تمنحه من دخل، ومن حيث تتاسبها مع قدراته وميوله وآماله. ويضاف إلى ذلك أن المهنة تشكل وحدة من مجموعة مهن كثيرة، تلبي في مجموعها حاجات المجتمع، فالمجتمع منتج ومستهلك في آن واحد، فإن لم تُنظَّم شؤون الإنتاج لا يستطيع الفرد تدبير شؤون الاستهلاك لديه. والمهنة في المجتمع مركز تجمع القوى العاملة ومصدر إشغال لها، فإن لم تتوفر للأفراد هذه المراكز والمصادر، وما تحمله معها من قيم ودخل، كان ذلك مصدر خطر على أمن المجتمع وطمأنينته.

لهذه الأسباب مجتمعة نجد الإنسان شديد الاهتمام بالمهنة التي ينتظر أن يمارسها، ونجد كذلك أن الأهل قلقون بشأن مهن أبنائهم في المستقبل، وكذلك المجتمع نجده شديد الاهتمام بتنظيم العمل والإرشاد إليه والاختيار له (حمود، 2011).

2.2.2 الاختيار المهني وأهميته:

بداية نجد عدة مصطلحات تشير إلى نفس المعنى للاختيار المهني، منها مثلاً: الانتقاء المهني، والاصطفاء المهني، والمماثلة بين العامل والعمل. وهنا نستخدم الاسم الأول وهو الاختيار المهني لقربه من الموضوع الذي نريد دراسته. ويرى عبد الهادي والعزة" أن الاختيار المهني هو عملية تهدف إلى اختيار أكثر الأفراد ملائمة للعمل، من بين عدة أفراد متقدمين لشغل وظيفة معينة، على أن ينتج فيها أحسن إنتاج، ويكون أكثر رضا عن عمله". وتقوم بالاختيار المهني جهة مسؤولة عن طريق دراسة عدد معين من الأفراد، لشغل عدد شاغر من الوظائف وذلك بشروط معينة، فيتقدم من يشاء ممن تنطبق عليهم الشروط، وعن طريق الدراسة وعقد الاختبارات المختلفة والمقابلات الشخصية، يُحدد أنسب المتقدمين للعمل المعين، وينتهي ذلك بإعلان قائمة بأسماء المقبولين (عبد الهادي والعزة، 1999، ص29).

ويعرف الرفاعي الاختيار المهني بأنه قيام المؤسسة الصناعية أو التجارية بانتقاء العامل المناسب (الصالح) للعمل المتوافر لديها (رفاعي، 1964، ص326). وصفة الصلاح لا تعني الصلاح الأخلاقي مباشرة، وإنما تعني التوافق بين ما لديه من قدرات واستعدادات وميول، والعمل وما يتطلبه من قدرات وصفات شخصية.

وهذه العملية تتطلب التمييز بين المتقدمين للعمل وتصنيفهم بناء على معايير تضعها المؤسسة صاحبة العمل، وثمة طريقتين للقيام بهذه العملية: الأولى التمييز بين طالبي العمل، والثانية تصنيفهم. أما الطريقة الأولى فتكون بعزل الأفراد الذين يحققون الشروط اللازمة، عن أولئك الذين لا تتوافر فيهم هذه الشروط، ويكون أساس الاختيار في هذه الحالة هو وجود بعض الخصائص المعينة، واستيفاء بعض الشروط الخاصة التي يجب أن تتوافر في المتقدم لهذا العمل. وتركز هذه الطريقة على وجود حد أدنى من الشروط، حيث أن كل فرد يقع فوق هذا الحد يمكن أن يساهم في أعمال المؤسسة. (حمود، 2011).

أما الطريقة الثانية: ففيها يتم ترتيب الأفراد من حيث درجة الصلاحية للعمل بشكل تنازلي، وابتداءً من أكثرهم صلاحية إلى أقلهم، ثم يؤخذ العدد المطلوب تعيينهم من الأعلى إلى الأدنى، فإذا كان المطلوب تعيين عشرة فنختار العشرة الأوائل (نعامة، 1999).

ويرى موسى (2009) أن الاختيار المهني يهدف إلى انتقاء أصلح الأفراد وأكفأهم من المتقدمين لعمل من الأعمال، ويرمي إلى نفس الهدف الذي يرمي إليه التوجيه المهني، والذي يتمثل في وضع الفرد المناسب في العمل المناسب.

ويهدف الاختيار المهني أيضاً إلى اختيار أحسن الأفراد لعمل معين، بحيث يستطيع أن ينتج مقدار معيناً من الإنتاج مع بذل أقل قدر ممكن من الطاقة، بحيث يكون أقل عرضة لسوء التوافق. ويختلف الاختيار المهني عن التوجيه المهني من حيث أهدافهما المباشرة. فبينما يهدف التوجيه المهني إلى الكشف عن أحسن عمل يلائم شخصاً معيناً، يهدف الاختيار المهني إلى اختيار أحسن شخص لعمل معين. فالتوجيه المهني يتناول فرداً واحداً وعدة أعمال ممكنة له. أما الاختيار المهني فيتناول عملاً واحداً يتقدم له أفراد كثيرون (المشعان، 1993).

3.2.2 دور خصائص الشخصية في عملية الاختيار المهني والتكيف معها:

إن مظاهر الصحة النفسية تنطلق من عملية التفاعل بين الفرد ومحيطه، وهي عملية تكيف في أساسها، وتحاول الوصول إلى نوع من التوازن بين حاجات وميول وقدرات الإنسان وبين بيئته الاجتماعية والطبيعية. وينطبق ذلك على اختيار المهنة إلى حد كبير، من حيث إيجاد التوازن بين خصائص شخصية الإنسان ومتطلبات المهنة، وبالرغم من التشابه بينهم إلا أنه يوجد فروق فردية تعود إما للسن أو للجنس أو لعوامل أخرى كالقدرات العقلية والاجتماعية، أو تعود للشخصية بشكل عام. (القرعان، 2009).

وعند مواءمة هذه الفروق لعمل ما فهي ليست ثابتة، وإن التطور قد أحدث فيها تعديل وتغيير، فالمرأة مثلاً أصبحت اليوم تمارس أعمالاً كانت شبه مستحيلة ومحرمة عليها. ومن أهم الخصائص التي تلعب دوراً في عملية الاختيار المهني، ما يلي:

أولاً: الخصائص الجسمية: إن سلامة أعضاء الجسم كافة تؤثر في عملية تكيف الفرد مع مهنته، والأمراض الجسمية تؤدي لسوء التكيف، وكذلك شكل الجسم والطول لها علاقة بالصحة النفسية للفرد، وتلعب دوراً في التكيف مع المهنة (القرعان، 2009).

فخصائص الجسم تختلف من مهنة إلى أخرى، فبعض المهن بحاجة لخفة الوزن مثل (رقص باليه) والبعض يتطلب قوة الجسم والعضلات (العمل في الموانئ)، والبعض يحتاج للمرونة (الخيطة)، وغيرها الكثير.

ثانياً: الخصائص الاجتماعية للشخصية: هناك حالات كثيرة من سوء تكيف الفرد مع عمله تعود لمواقف العامل مع مهنته، ومن زملائه ومن نفسه ومن رؤسائه، وهذا يعود إلى تكيف الشخص مع البيئة المحيطة.

ثالثاً: القدرات العقلية: وهي القدرة على التشبيك بين عدد من المهمات التي يقوم بها الفرد في ميدان معين، ومنها القدرة اللفظية المتمثلة في فهم الأفكار والتعبير عنها بواسطة الكلام المنطوق، والقدرة الميكانيكية وهي القدرة على التذكر، والقدرة العددية وهي القدرة على معالجة الأرقام، والقدرة على التخيل أي التحليل (القرعان، 2009).

رابعاً: الذكاء: إن الكثير من الأعمال تتطلب حداً من الذكاء، وبعضها يتطلب منه مقداراً يفوق المتوسط والبعض يحتاج إلى ذكاء جيد.

خامساً: الميول: إن الميول تتشكل لدى الفرد من خلال عملية التنشئة الاجتماعية في المدرسة أو المنزل أو المجتمع، وإن عدم اتفاق ميل الفرد مع مهنة ما يكون بمثابة إحباط له وعدم الاستفادة من إمكانياته وقدراته.

سادساً: مستوى التعليم والثقافة: هناك اختلاف بين الأشخاص المتعلمين والذين تخصصوا في مهنة ما عن غيرهم (القرعان، 2009).

سابعاً: العلاقة الاجتماعية: وهي موقع الفرد في المجتمع والتي تؤثر على نجاحه في مهنته.

ثامناً: واقع الأسرة: فطبيعة العلاقة بين أفراد الأسرة والسعادة لها أثر على تكيف الفرد مع مهنته.

تاسعاً: دوافع العمل: هل هي اقتصادية، أم اجتماعية، أم فكرية، أم أسرية. وكل هذه الدوافع مجتمعة تحقق ذات الفرد وتسهم في تكيفه المهني والاجتماعي (القرعان 2009).

4.2.2 العوامل المؤثرة في الاختيار المهني:

يتأثر الاختيار المهني بعوامل عديدة، لعل أهمها:

1. القدرة العقلية العامة: وهي تعني الذكاء، وتبقى القدرة العقلية العامة (الذكاء) عاملاً هاماً في الاختيار المهني والتربوي والنجاح فيما بعد، فالقدرة العقلية تؤثر على جميع أنواع السلوك، ويختلف الأفراد في مستوياتهم العقلية، وتختلف المهن فيما تحتاجه من نسبة ذكاء. وللذكاء دور في الرضا عن المهنة والنجاح فيها، ويلاحظ أن الأفراد الذين يدخلون وظيفة يكون معظم العاملين فيها لديهم درجات أعلى من ذكائهم فإنهم يجدون أنفسهم في جو تنافسي سلبي، وإذا كانوا أقل منهم وجدوا زملاءهم غير مقنعين. ويتوقف الإرشاد المهني على معرفة القدرة العقلية للمسترشد ومعرفة علاقة القدرة العقلية بالمهن المختلفة (القرعان، 2009، ص45).

2. القدرات الخاصة: تتمثل القدرة في أداء الفرد العقلي أو الحركي الناتج عن التدريب، ويتوقف نمو القدرة وتطورها على ما لدى الفرد من استعدادات من جهة وعلى البيئة الخارجية من جهة أخرى. وتظهر لدى الفرد القدرات الخاصة بعد سن (12). ويختلف كل فرد عن الآخر في هذه القدرات وتتمايز هذه القدرات عند الفرد الواحد، وتؤكد الدراسات أن المهن تختلف كمياً عن بعضها من حيث ما تتطلبه من قدرات خاصة (القرعان، 2009).

3. الميول: هي استجابة الفرد بالرضا أو النفور نحو شيء معين أو مهنة معينة، "اتجاه انفعالي نحو شيء ما"، وهي مكتسبة وتعمل على تسيير اتجاه الفرد (أورلي) وتتأثر بنمو الشخصية، وهي قابلة للتعديل والتغيير والانطفاء. وبالرغم من أن الفرد يبدأ اكتسابه للميول منذ بداية حياته، إلا أنها تظهر لديه بصورة واضحة في سن (13) (القرعان، 2009).

وهناك ميول مختلفة من العملية اللغوية للتعامل مع الناس، والتعامل مع الأشياء... فالأشخاص الذين يعملون في مهنة معينة يتميزون بأنماط من التفضيلات تميزهم عن الأشخاص العاملين في مهن أخرى.

ويشير يوردن (Yordn) إلى أن الميول خاضعة للتغير كلما تغير مفهوم الذات للشخص، أو عندما يوجد أي تغيير في المعلومات المتعلقة بالأنماط المهنية، وتكاد لا تثبت إلا بعد مرحلة النضج.

4. القيم: تعتبر القيم مشاعر أو اتجاهات أو استعدادات أو تهيؤ أو نشاط سلوكي أو نهاية سلوك ما، أو تفضيل أو تقويم لسلوك معين. والقيم هي علاقات بين الإنسان والموضوعات والأشياء التي يرى أن لها قيمة، فهي جزء من سلوكنا وتعكس حاجتنا وأهدافنا. بل إنها دوافع ثابتة للسلوك، فهي لها تأثير على اختيار نوع الدراسة والعمل بصورة خاصة، وتعتبر لذلك أحد العوامل الأساسية في إعاقة تكيف الفرد إذا كان ثمة اختلاف ما بين قيم الفرد والقيم التي يتطلبها العمل، فبعض الأفراد يغلب عليهم صفة القيم الاجتماعية، وآخرون تغلب عليهم صفة القيم العلمية وهكذا (القرعان، 2009).

5. الدافعية: تعتبر الدافعية أحد العوامل المؤثرة على اختيار الفرد المهني؛ لأن العمل يحقق إشباع حاجات ودوافع ونزعات الفرد، كما يعمل على تخفيض قلق الفرد، فالفرد يختار المهنة التي تشبع دوافعه الأساسية.

6. السمات الشخصية: حيث نجد أن بعض الناس بما يتصفون به من خصائص يلائمون بعض المهن دون غيرها، ويلاحظ أن مهنة ما تتطلب ميزات شخصية مختلفة عن الأخرى، فالطلبة الذين يستخدمون جميع قدراتهم نحو التحصيل يكونون أكثر انطواء، والذين يغشون في الامتحان أكثر عصابية، والطلبة الذين يدرسون الفن لا يميلون إلى السيطرة وتكوين علاقات مع الآخرين، ولا يحبون تكوين العلاقات المباشرة (نظرية هولاند). وتقوم على أساس علاقة البيئات المهنية مع الشخصية المهنية، ويذكر هولاند (Holand) أن اختيار الفرد للعمل هو تعبير عن شخصيته، وأن الأعضاء في عمل معين يتشاركون في نفس الخواص الشخصية مثلاً، كالبينة العملية والفنية. (القرعان، 2009).

7. الواقعية: تشير الدراسات إلى الإجابات المباشرة فيما يتعلق بميول الأفراد غالباً، فقد تكون غير ثابتة ولا واقعية وغير صادقة في التعبير عن حقيقة الميول؛ لأن معظمهم ليس لديهم معلومات كافية عن الأعمال ومتطلباتها، ونتيجة للهالة الاجتماعية لبعض المهن، فهي مطلوبة من قبل المجتمع ولها صورة مثالية مبالغ فيها.

وتشير الدراسات إلى أن الطفل في نموه من الطفولة إلى المراهقة، فإن اختياره يصبح أكثر واقعية، بمعنى أنه يميل إلى المهن التي تتسجم وقدراته وميوله وفرص العمل.

8. تحديد الرغبة: تتوقف رغبة المسترشد المهنية المستقبلية على ما يرغب أن يصل إليه في المستقبل، مثلاً: مركز اجتماعي مرموق، أو الحصول على أكبر قدر ممكن من المال، أو محاولة مساعدة الآخرين في التغلب على مشكلاتهم، ويكتسب الفرد هذه الرغبة من البيئة المحيطة سواء كانت الأسرة، أو المدرسة، أو المجتمع، أو من خلال خبراته الخاصة.

9. مفهوم الذات: إن الأفراد يطورون ويختارون أدواراً تتناسب تماماً مع مفهومهم عن أنفسهم؛ لأن الذات هي التي ستلعب الدور (أي العمل أو المهنة)، كما أن لإنجاز العمل علاقة مع التكيف الشخصي.

ويرتبط بهذا الحديث معرفة نواحي القوة والضعف لدى المسترشد، عن طريق النجاح والفشل في مجالات الحياة، وتساعد المعلومات التي يدركها عن نفسه على تحديد المهنة التي تناسبه، إلا أن مبالغة الفرد في تقييم نفسه يؤدي إلى اختياره مهنة تفوق قدراته، كما أن النظرة الدونية لقدراته تؤدي إلى اختيار مهنة لا تناسبه.

10. الفروق الجنسية: تؤثر الفروق الجنسية فيما يتعلق بالذكورة والأنوثة وما يصاحبها من التطبيع الاجتماعي والتنشئة الاجتماعية في اختيار المهنة المناسبة بما يتناسب مع الجنس من حيث النواحي النفسية والاجتماعية أكثر من الفروق الجسمية. فالفتيات يفضلن الانضمام إلى التعليم والتمريض والسكرتاريا والعمل الاجتماعي.

ويلاحظ مع التغيرات التي طرأت على الحياة، وخروج المرأة للعمل، والنواحي الاقتصادية، والقوانين بحق المرأة، وإجازات الأمومة... كلها جوانب أثرت على توجهات الجنس الأنثوي نحو اختيار المهن.

11. القدرة على تحصيل الثقافة الجامعية: فالتعليم الجامعي والقدرة عليه أو التدريب لبعض المهن يلعب دوراً هاماً في التخطيط والتوظيف والقدرة على التحصيل الجامعي متعددة الجوانب، فقد يدخل فيها الموقع الجغرافي، أو الوضع الاقتصادي، أو وضع الأسرة وخلفيتها، أو الوضع الاجتماعي، أو التمييز العنصري، أو المواهب الشخصية.

12. التأثيرات البيئية (المجتمع والأسرة والثقافة): إن المثيرات الاجتماعية للطفل يمكن أن يكون لها أثر مباشر ومهم فيما يتعلق بالمهن المتاحة له أو التي تبدو جذابة بالنسبة إليه أكثر من ميراثه الجسدي. فالمجتمع لا يستحسن بعض المهن وينبذ من يدخل إليها. وكذلك الوضع الاقتصادي

والمهني للأسرة له أثر في الأهداف والتطلعات المهنية للفرد، فيرث الأبناء مهن آبائهم، ويميلون إلى المستوى المهني للوالد (القرعان، 2009).

5.2.2 خطوات الاختيار المهني:

أولاً: تحليل العمل، ويتم تحليل العمل عن طريق جمع المعلومات والحقائق الخاصة بطبيعة العمل باستخدام الأساليب العلمية مثل الملاحظة والمقابلة.

ويتضمن تحليل المهنة:

1. وصف طبيعة العمل، والتي تتضمن تحديد المواصفات الجسمية والعقلية وظروف العمل وعوامل النجاح والتقدم فيه، ومستقبله وعلاقته بالتطور العلمي والتكنولوجي، واحتمالات الخطر والظروف غير الصحية فيه، ثم تحديد الأجر وطرق صرفه وعدد ساعات العمل.
2. الوضع الوظيفي القائم للعمل: ويتمثل في وصف طبيعة السلوك اليومي للعامل عن طريق تعرف مسؤولياته وواجباته وحقوقه، ومدى تقدم هذه الوظيفة وعلاقتها بالتطور الحضاري الصناعي وتعرف الخامات والآلات المستخدمة في هذا النوع.
3. العوامل الخارجية لبيئة العمل، والتي تتمثل في وصف مكان العمل من الداخل والخارج، كإضاءة وتهوية والضوضاء.

ثانياً: تقييم المسترشد، ويتضمن:

تحليل الذات، ويشتمل تحليل الذات على الأمور الآتية:

1. تحديد الرغبة.
2. معرفة نواحي القوة والضعف لدى المسترشد.
3. تحديد الميول.
4. تحديد القدرة العقلية.

5. تحديد القدرات الخاصة.
6. القيم.
7. تحديد سمات الشخصية.
8. الدافعية.
9. المستوى الاقتصادي والاجتماعي (القرعان، 2009).

دور الأسرة والوالدين في عملية الاختيار المهني:

أن للأسرة و الوالدين دور في تحديد الفرد في طفولته وفي مطلع المراهقة _أي حوالي الثالثة عشرة من عمره_ يكون تفضيله مهنة أبيه أكثر منه في أواخر المراهقة، أي في سن العشرين. ويرجع ذلك إلى ما نعرفه من ازدياد ميل المراهق للتحرر من رابط الأسرة كلما تقدم به العمر والنضج (موسى، 2009).

أما استيعاب وقبول الطفل أو المراهق للمهنة التي يفضلها والده فيتوقف على مركز الوالد ونفوذه وعواطف أولاده وطبيعة علاقته بهم. فقد تجعل منه هذه الاعتبارات مثالا يحتذى به الولد، أو يعزف عنه، أو يسعى للتفوق عليه.

وفي هذا السياق، أكد موسى (2009) أن اختيار الوالدين مهنة أولادهم غالبا ما يكون اختيارا منحازا وغير دقيق، فمن الآباء من ينظر إلى المركز الاجتماعي للمهنة لا إلى صلاحية ولده لها، وقد يكون الأب كارها مهنته، فإذا به يشير على ابنه أو يفرض عليه ألا يتجه إليها.

وقد كشف التحليل النفسي عن الدوافع اللاشعورية المدفونة التي تجعل بعض الآباء يصرون على إجبار أولادهم على مهنة من المهن أو نوع معين من التعليم بالرغم عدم ميلهم إليها أو استعدادهم لها، فإذا بها دوافع أنانية خالصة لا صلة لها بصالح الولد، وتشير دلائل التحليل النفسي هذه إلى أن الاعتقاد الأكبر يكمن في أن الأب كان يريد هذه المهنة لنفسه لكنه عجز عن ذلك، وهذا النوع من التعويض لا ينجم عنه إلا ضرر الوالد والولد.

إن انحياز الوالدين يحول دون حكمهما الصحيح على ذكاء أولادهما وقدراتهم الخاصة، وحتى إن كانا غير منحازين فأحكامهما تبعد أن تكون أحكاما دقيقة. وقد يغض النظر أكثر الآباء ذكاءً عن عيوب في أولادهم، وهي واضحة إلى عين الملاحظ العادي. وإنه لمن اليسير أن يجد عذراً لتخلف ابنه في

الدراسة عن زملاءه بأن يقول: "المدرس غير كفء"، أو "أن ابنه لا يقدر على تركيز انتباهه"، أو "أن صحته لا تأذن له ببذل الجهد اللازم"، لكنه لا يخطر على ذهنه أن السبب هو قصور في ذكاء ابنه.

من هنا نرى أن الوالدين وهما أقرب الناس إلى المراهق أو الشاب، قد يبتعدان في توجيه أبنائهم نحو الاختيار المهني السليم والمأمون (موسى، 2009).

3.2 نظريات الإرشاد المهني:

المقدمة:

تهدف نظريات التوجيه المهني إلى تفسير العوامل النفسية والجسمية والبيئية والمعرفية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها من العوامل، ومعرفة أثرها على الفرد عند اتخاذ قراراته المهنية. وقد تحدثت هذه النظريات عن مفهوم الفرد عن نفسه وعن سماته الشخصية، وخبرات طفولته، وطرق تنشئته الأسرية، وصحته الجسمية والنفسية، وعن ميوله وقدراته المختلفة، وعن قيمه الشخصية، وعن تفضيلاته المهنية، وتحدثت أيضا عن مراحل نموه العمرية، وعن ظروف العمل من حيث خطورته أو عدمها.

1.3.2 نظرية الأنماط المهنية لجون هولاند (Holand):

إنَّ نظرية هولاند تقترض أنَّ اختيار الإنسان للمهنة يكون نتاج الوراثة، بالإضافة إلى عدد غير قليل من عوامل البيئة والثقافة والقوى الشخصية، بما في ذلك الزملاء والوالدان والطبقة الاجتماعية والثقافية والبيئة الطبيعية. ويفترض هولاند أنَّه يمكن تصنيف الأشخاص على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية إلى عدة أنماط، كما أنَّه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها إلى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات بعضها مع بعض، وأنَّ المزوجة بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الاستقرار المهني والتحصيل والإنجاز والإبداع، فالشخص يختار عادة المهنة التي تتفق مع سماته الشخصية وميوله وقدراته، مما يؤدي إلى شعوره بالسعادة ويحقق له الرضا النفسي (حمود، 2011).

ولقد توصل هولاند نتيجة الدراسات إلى أن هناك ستة أنماط من الشخصية تقابلها في البيئة المهنية، وأنَّ كل فرد يمتلك هذه الأنماط الستة بدرجات متفاوتة ومتميزة، إلا أنه يتميز بإحداها بدرجة أكبر من الأخرى، وهي كالتالي: (الخالدي والعلمي، 2011).

1. الاتجاه الواقعي Realistic: ويقابله الاتجاه المهني الميكانيكي أو الآلي، ويعمل فيه المزارعون وعمال الغابات، وسائقو الشاحنات، والأعمال اليدوية والميكانيكيون.

2. الاتجاه العقلي: Intellectual: ويمثله أصحاب التوجه العقلي، ومن الأمثلة على المهن التي يمثلها هذا الاتجاه: الاختصاصيون الاجتماعيون، والمرشدون، والمعلمون، ومعلمو التربية الخاصة، والمعالجون والمرشدون النفسيون، والمرشدون المهنيون.

3. الاتجاه التقليدي: Conventional: ويقابله الاتجاه الملتزم، ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: موظفو البنوك، والمحاسبون والإحصائيون، وأعمال السكرتاريا، والمكتبيون.

4. الاتجاه المغامر: Enterprising: ويمثله أصحاب هذه الفئة في المجال الاقتصادي والتجارة، ويختص أصحاب هذا الاتجاه بالمهن التالية: رجال الأعمال، وأصحاب الفنادق، والمرشدون الصناعيون، وتجار العقارات، ومديرو المبيعات، وممثلو شركات التأمين، ومديرو الانتخابات، وغير ذلك من الأعمال المشابهة.

5. الاتجاه الفني: Artistic: ويقابله أصحاب التوجه الفني، ويميل أصحاب هذا الاتجاه لمهن مثل: الموسيقيون، والرسامون، ومهن الثقافة الفنية كالشعراء، والأدباء.

6. الاتجاه الاجتماعي: ويمثله أصحاب التوجيه الاجتماعي، ومن الأمثلة على أصحاب هذه المهن: الاختصاصيون الاجتماعيون، والمرشدون، والمعلمون (حمود، 2014).

وتتمثل الصعوبة التي يواجهها الفرد في اختياره لمهنته في عدم معرفته لنفسه، ولعالم العمل، ويقرر هولاند على أن الدقة في اختيار الوظيفة هي إلى حد بعيد دقة في معرفة الذات وفي معرفة الوظيفة.

إنّ مفهوماً كهذا يذكرنا بالمقولة بأن الأوتاد الدائرية تتناسب الثقوب الدائرية، وهذا يشير إلى ضرورة وجود انسجام أو تطابق للقدرات الشخصية للفرد مع متطلبات البيئة المهنية عند الاختيار المهني. لذلك من السهل نسبياً تقييم الدرجة التي يتوافق أو يتطابق فيها الفرد مع المتطلبات المهنية بمقارنة علاماته على قائمة التفضيلات المهنية مع علاماته على مقياس السمات الشخصية المطلوبة لكل مجال مهني رئيسي (حمود، 2011).

ويشير هولاند إلى ما أسماه بمستوى الهرم، والذي يقصد به المستوى أو المدى الذي يسعى الفرد للوصول إليه ضمن اتجاه مهني معين، وهذا المستوى هو محصلة تقدير الذات والذكاء، أما معرفة الذات فتشير إلى القيمة التي يعطيها الفرد لنفسه، هذا ولا ينكر هولاند أثر الوالدين والأسرة على النمط الشخصي للفرد الذي يؤثر بالتالي على اختيار الاتجاه المهني الذي يتناسب مع هذا النمط. (حمود، 2011).

أما الاختيار المهني فهو نتيجة للترتيب الهرمي لأنماط الشخصية الستة عند الفرد، بالإضافة إلى الضغوط الاجتماعية والاقتصادية الأخرى، وتعتمد سهولة أو صعوبة اتخاذ القرار فيما يتعلق باختيار الفرد لمهنة أو لأخرى على درجة أو وضوح الترتيب أو التركيب الهرمي لأنماط الشخصية عنده، أما إذا لم يكن التركيب الهرمي منسجماً فإنه قد يصل إلى ما أسماه هولاند بالحيرة أو عدم القدرة على اتخاذ اتجاه معين في هذا المجال.

2.3.2 نظرية سوبر: (Super)

تأثر دونالد سوبر (1911-1994) بنظرية الذات لروجرز، حيث رأى سوبر أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق ذاتهم والتعبير عن أنفسهم، وبذلك عرّف سوبر الاختيار المهني بأنه "مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورة لذاته متكاملة ومتلائمة مع دوره في علم العمل، وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي، وأن يحولها إلى حقيقة واقعية بحيث تكفل له المساعدة" (الخالدي والعلمي، 2011).

وقد استخدم سوبر (Super) ظاهرة المراحل لجينزبيرغ (Ginzberg) وزملائه لإنشاء ترتيب هيكلي يجسد دورة الحياة بكاملها وهي على النحو التالي:

1. مرحلة النمو: (الفترة العمرية 0-14 سنة): تتميز هذه المرحلة بأن مفهوم الذات عند الفرد ينمو من خلال التعرف على الأشخاص المهمين في العائلة والمدرسة، وفي هذه المرحلة تلعب المراحل الفرعية مثل الخيالات والميول والقدرات دوراً مهماً.

2. مرحلة الاستكشاف (الفترة العمرية 15-24): وتتميز هذه المرحلة بمحاولة الناشئ اختبار ذاته في الأسرة والمدرسة وأوقات الفراغ، وفي ذات الوقت يحاول أن يستكشف الإمكانيات المهنية في البيئة. (حمود، 2011، ص 195).

3. مرحلة التأسيس (الفترة العمرية 25-40 سنة): وفي هذه المرحلة يحصل الفرد على عمل مناسب ويبذل جهداً للحصول على مكان دائم فيه، ويمكن أن يكون هناك بعض التغير في العمل. ويتم خلال هذه المرحلة اكتساب المهارات الأساسية وتحسين واقع الفرد المهني.

4. مرحلة الاستمرار أو الصيانة (الفترة العمرية 45-64): وهنا يحاول الفرد المحافظة على ما حققه أو ما اكتسبه من المهنة، ويميل نحو عدم تغيير المهنة لأنَّ الفرد حقق مكانه في العمل. وتتميز هذه المرحلة بعملية تكيف مستمرة لتحسين مركز العمل وأوضاعه.

5. مرحلة الانحدار (الفترة العمرية 65 سنة فما فوق): وفي هذه المرحلة تضعف القدرات العقلية والجسمية، وتتغير نشاطات العمل، وبالنهاية يتوقف النشاط وتنتهي هذه المرحلة بالتقاعد (حمود، 2011، ص 198).

أما عملية النمو والاختيار المهني بحد ذاتي فقد رأى سوبر (Super) أنَّها تمر بخمس مراحل، سمّاها واجبات النمو المني، وهذه المراحل هي:

1. مرحلة التبلور Crystallization Stage: وتمتد من عمر 14-17 سنة، وفي هذه المرحلة يقوم الفرد بتكوين أفكار عن العمل المناسب، كما يطور مفهوم الذات المهني، ويتم فيها تحديد أهدافه المهنية من خلال الوعي بقدراته وميوله وقيمه، كما يتم التخطيط لمهنته المفضلة.

2. مرحلة التحديد والتخصيص Specification Stage: وتمتد من 18-21 سنة، وينتقل فيها الفرد من الخيار المهني العام المؤقت وغير المحدد إلى الخيار المهني الخاص المحدد. ويتخذ الخطوات الضرورية لتنفيذ وتحقيق هذا القرار (حمود، 2011).

3. مرحلة التنفيذ Implementation Stage: وتمتد من عمر 22-24 سنة، وفيها يتم الانتهاء من التعليم والتدريب اللازمين للمهنة والدخول في مجال العمل المهني وتنفيذ القرارات المهنية المتخذة.

4. مرحلة الثبات والاستقرار Stabilization: وتمتد من عمر 25-30 سنة، ومن خصائص هذه المرحلة الثبات في العمل، واستعمال الفرد لمواهبه لإثبات صحة وملائمة القرار المهني، وفي هذه المرحلة قد يغير الفرد في مستواه المهني دون تغيير المهنة.

5. مرحلة التمكن أو الاستحكام Consolidation: وتمتد من 30 سنة فما فوق، وفيها يتوطد الفرد في مهنته من خلال إتقان مهارات العمل التي يكتسبها نتيجة تقدمه فيه، ويشعر الفرد في هذه المرحلة بالأمن والراحة النفسية (حمود، 2011).

كما وضَّح سوبر (Super) بين الأسلوب الإرشادي الذي يجب استخدامه مع الأفراد حسب نضجهم المهني، وركز على مفهوم الذكاء وهو مهم للتنبؤ بالنجاح في البرامج المهنية، وكذلك ركز على أهمية شعور الفرد بالسعادة والرضى (الخالدي والعلمي، 2011).

3.3.2 نظرية الحاجات لـ آن رو: (Ann Roe)

اعتمدت هذه النظرية على دراسة الفروق الشخصية بين الناس وعلاقتها بما يختارون من مهن ووظائف مختلفة، لأنه ليس لهم دخل فيما يختارونه وإنما يعتمد على التنشئة الأسرية التي يتعرضون لها، فإذا كانت تتسم بالتساهل أو القسوة، فإن أفرادها سيختارون مهناً خدمية بسيطة كمهن العمالة، أما الأهل الذين يقومون بالرعاية المتوازنة لأبنائهم فإنها ستؤدي بهم إلى اختيار مهن علمية وتطبيقية، وتتشابه مع نظرية السمات والعوامل التي تؤكد على أهمية إدراك الفرد لاستعداداته وقيمه واحتياجاته وعلاقتها بمتطلبات واحتياجات المهنة لإيجاد التوافق المطلوب بين الذات ومهنته (مفرج، 2010).

تؤكد هذه النظرية على أن هناك علاقة بين أساليب التنشئة الاجتماعية والأسرية والخبرات المبكرة وإشباع حاجات الطفل من جهة، وبين الاتجاهات والقدرات والاهتمامات وخصائص الشخصية من جهة أخرى، وهذا يؤثر على اختيار الفرد لمهنة المستقبل وعلى رؤيته للمهنة التي تحقق له الرضى والاشباع (أسعد والهوري، 2008).

لقد تأثرت (آن رو، Ann Rou) في نظريتها بجاردنر ميرفي (Gardner Murphy) في استخدامه لتقنية الطاقة النفسية التي يقوم بها الأهل كطريق تسيير وتنسيق من خلالها طاقة الأطفال نحو العمل، كما تأثرت بنظرية ماسلو (Maslow) في الحاجات والعوامل الوراثية التي تحدث عنها فرويد (Freud)، والكبت واللاشعور في نظريته التحليلية، ورأت أن للتنشئة الأسرية للطفل دوراً آخر في عملية اختياره لمهنته (فلانة، 2005، ص 32). وقد وضَّح آن رو (Ann Rou) أساليب التنشئة الأسرية التي يتعرض لها الطفل وعلاقتها باختياره المهني، ومن هذه الأساليب:

الأسلوب الأول: وهو الأسلوب الدافئ البارد

إنَّ التركيز العاطفي على الطفل يؤدي إلى إشباع واسع للحاجات الفيزيولوجية وحاجات الأمن والمحبة والاعتراف، ويقع تحت هذا الأسلوب فئتان هما:

1. الحماية الزائدة والتي تؤدي إلى إشباع الحاجات الأولية وإثارة والنمو للقدرات الخاصة.
2. وبالمقابل فإنَّ التوقعات الزائدة للأهل تؤدي لإشباع حاجات المحبة والاعتراف بالدرجة الأولى من أجل تشجيع السلوك الإنجازي. وهذا النمط البارد يتمثل في الطلب الزائد من الطفل للقيام بمهام عالية، كالتوجه إلى الأداء الأكاديمي العالي (مفرج، 2010).

الأسلوب الثاني: وهو أسلوب التنشئة البارد

وفيه يكون سلوك التربية تجنب الطفل، وهذا يؤدي إلى إشباع ضئيل وغير كافٍ لحاجات الطفل، ويقع ضمن هذا الأسلوب فئتان هما:

1. الرفض العاطفي: وفيه يتم مراعاة إشباع الحاجات الفيزيولوجية وحاجات الأمن للطفل، بينما يحرم الطفل من المحبة والاعتراف من قبل الأهل، فالأب الراض يمتاز بالعدوانية والفتور، ويهمل اهتمامات ابنه المهنية، ويهمل آراءه في ذلك.
2. الرفض والإهمال: وفيه لا تشبع الحاجات الأولية إلا بشكل قليل، أمّا المحبة والتقدير فمفقودة كلياً. والأب المهمل لا يقدم لابنه الحب والحنان ولا يهتم به جسماً، الأمر الذي لا يساعد الطفل على التوجه نحو المهن، وفي حالة توجهه يتجه إلى مهن لا يحتاج فيها للتفاعل مع الأفراد بل مع الآلات (مفرج، 2010).

الأسلوب الثالث: وهو الأسلوب الدافئ

ويمتاز هذا الأسلوب بقبول الطفل عرضياً أو بتقديم الحب له، فأما الأب الذي يقبل الطفل عرضياً فيكون حنوناً بدرجة متوسطة ويلبي حاجات الطفل إذا لم يكن مشغولاً عنه، وأما الأب المحب لابنه فيهتم به ويساعده في التخطيط لعمله، ويشجع الاستقلالية لديه ولا يميل إلى العقاب، وفي هذا النمط من الرعاية يشعر الأبناء بالمحبة المستمرة ويقوم الآباء بمساعدتهم دون سيطرة أو عقاب (الحري، 2008).

4.3.2 نظرية جينزبيرغ: (Ginzberg)

إنَّ نظرية جينزبيرغ ومساعديه تعد نظرية في عملية تطور الاختيار المهني، وقد لخص جينزبيرغ مفهومه لنظريته في العناصر الأساسية الثلاثة التالية:

1. إن الاختيار المهني للفرد هو عملية تطويرية ونمائية، وتشكل سلسلة من القرارات المهنية المترابطة مع بعضها بعضاً عبر العمر الزمني للفرد (مفرج، 2010).

2. إن هذه العملية محددة من جهة بالعوامل الزمنية والمادية والنفسية التي تجعل القرارات المهنية المتخذة غير قابلة للتنفيذ، ومن جهة أخرى فإن القرارات المهنية السابقة تضيق المجال أمام اتخاذ قرارات مهنية جديدة (حمود، 2011).

3. إن عملية الاختيار المهني من قبل الفرد هي حل وسط أو حل توافقي بين العوامل الداخلية والعوامل الخارجية: أي بين الاهتمامات والقدرات والاتجاهات والقيم للفرد من جهة، وبين إمكانات سوق العمل والدخل القومي ومكانة المهن من جهة أخرى (Sternberg, 2003, P. 25).

ويرى جينزبيرغ بأنَّ هناك أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني، وهي: عامل الواقعية، ونوع التعليم، والعوامل الانفعالية، والقيم. إذ يرى جينزبيرغ بأنَّ القرارات المهنية التي يتخذها الفرد لا تأتي من فراغ، وإنَّما جاءت لتلبية واقع معيَّن في حياة الإنسان، مثل ضغط البيئة الاجتماعي والاقتصادي. ومن ناحية أخرى يرى جينزبيرغ بأنَّ العملية التربوية ونوع التعليم ومستواه يلعبان دوراً في عملية الاختيار المهني، ويرى أيضاً بأنَّ اتجاهات الفرد العاطفية وقيمه الشخصية والاجتماعية تلعب دوراً آخر فيه، أمَّا من ناحية عملية الاختيار المهني نفسها، فيرى جينزبيرغ بأنها عملية مستمرة طويلة حياة الإنسان، بمعنى أنَّ الإنسان يستطيع أن يختار مهناً مختلفة طيلة حياته، وأنه يستطيع أن يوائم بين رغباته الشخصية وإمكاناته مع عالم المهن ومع الفرص المتاحة له (حمود، 2011).

مراحل الخيارات المهنية عند جينزبيرغ: (Ginzberg)

أ. مرحلة الخيال Fantasy: وتمتد هذه الفترة من سن 3-10 سنوات، ويتخيل الطفل نفسه في هذه الفترة في مهنة ما خلال ممارسته لدوره في الألعاب التي يلعب بها، مثل الشرطي والممرض

واللص والأب والأم والمعلم والطالب وغيرها من الأدوار الاجتماعية، وأهم ما يميّز مرحلة الخيال المهني عند الأطفال هو عدم الواقعية وفقدان تحديد الزمن، وشعورهم بعدم القدرة الكافية لأن يصبحوا ما يريدون، وهم في هذه المرحلة يحاولون تقليد الآخرين وتقليد أدوارهم المهنية، إلا أنهم يشعرون بالإحباط بسبب عدم قدرتهم على القيام بذلك، وبشكل عام فإن خيارات الأطفال في هذه المرحلة تتصف بأنها خيالية أو غير واقعية وأحياناً تكون مثالية جداً (حمود، 2011).

ب. مرحلة التجريب Tentative Stage: وتمتد هذه الفترة من سنة 11-18 سنة، وتنقسم إلى أربع مراحل تختلف كل واحدة عن الأخرى في مهمات النمو، والمراحل هي: الميل، والقدرة، والقيم، والانتقال، وفيما يلي توضيح لهذه القيم:

1. مرحلة الميل Interest Stage: وتمتد من سن 11-12 سنة وفي هذه المرحلة يحدد الطفل ما يحبه وما لا يحبه من المهن، لأن حياة الطفل الانفعالية والجسدية غير ثابتة أيضاً.
2. مرحلة القدرة Capacity Stage: وتمتد هذه المرحلة من عمر 12-14 سنة، وبراعي الفرد هنا مستوى قدراته.
3. مرحلة القيم Value Stage: وتمتد من سن 14-18 سنة، ويدرك الطفل فيها بأن الأعمال التي يقوم بها، يجب أن لا تشبع فقط اهتماماته وقدراته، بل يجب أن تقدّم خدمة للآخرين والمحيطين. وفي هذه المرحلة يحاول أن يوائم بين قدراته والمهن التي تتناسب معها، فالأفراد الذين لديهم مهارات اجتماعية على سبيل المثال يميلون للعمل في المجالات الاجتماعية.
4. المرحلة الانتقالية Transition Stage: وتمتد هذه المرحلة من عمر 17-18 سنة، وأهم ما يتصف به القرار المهني في هذه المرحلة الواقعية والثبات النسبي. ويتحمل الفرد مسؤولية قراره المهني ونتائجه، ويصبح أكثر قدرة على ممارسة مهاراته بحرية تامة ويدرك تماماً متطلبات العمل. (حمود، 2011).

- ج. المرحلة الواقعية Realistic Stage: وتمتد هذه الفترة من سن 18-22 سنة، وتشمل هذه الفترة ثلاث مراحل هي: مرحلة الاستكشاف Exploration والتبلور Crystallization والتخصص Specialization، وفيما يلي توضيح لهذه مبسط لهذه الفترات:
1. مرحلة الاستكشاف: في هذه المرحلة يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد أهدافه المهنية، ويستطيع أن يختار مهنة من بين المهن الأخرى ليعمل بها.
 2. مرحلة التبلور: وهنا يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه تماماً، ويستطيع أن يعرف المهن التي لا تتناسب مع ميوله وقدراته.

3. مرحلة التخصص: وفي هذه المرحلة يكون الفرد قد اختار تماماً العمل الذي يريد، بعد أن اكتشف قدراته وميوله ومتطلبات العمل، وبلور فكرة عن العمل الذي يتفق مع هذه الميول والقدرات، ومرحلة التخصص تمثل مرحلة الانخراط في العمل والبقاء فيه، والاستفادة من عوائده وبدء الإنتاجية فيه.

5.3.2 النظريات الاقتصادية

تتحدث هذه النظريات عن أهمية العوامل الاقتصادية في خيار الفرد المهني، وتشمل هذه العوامل توفير الوظيفة مقابل عدد الأشخاص المؤهلين لهذه الوظيفة، والأمور المالية المرتبطة بالوظيفة أو المهنة، والميزات والأمن الوظيفي، وبالنسبة لبعض العاملين خطط التقاعد.

ومن أهم النظريات الاقتصادية، نظرية صنع القرار التي تقول أن المهن يتم اختيارها من بين مجموعة من البدائل استناداً إلى الحقيقة التي تبحث في أي الخيارات يبدو مردودها وقيمتها أكبر بالنسبة للفرد (بالرغم من أنه ليس من الضروري أن يكون هذا المردود مادياً فقط) (Gibson, Marianne & Mitghel, 1983, p 137).

ثانياً: الدراسات السابقة

1.2.2 الدراسات العربية:

دراسة النوايسة (2014) بعنوان "فاعلية برنامج إرشاد مهني محوسب على النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر الأساسي في المزار الجنوبي"، وهدفت هذه الدراسة للكشف عن فاعلية برنامج إرشاد مهني محوسب على النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر في مدارس مديرية المزار الجنوبي/ في الأردن، وقد تكونت عينة الدراسة من (60) طالبة من طالبات الصف العاشر في إحدى مدارس المديرية. استخدم في الدراسة مقياس كرايتس للنضج المهني الشكل (B-1) لقياس مستوى النضج المهني لدى المجموعة الضابطة والتجريبية، والبالغ عدد كل واحدة منهما (30) طالبة قبل وبعد تطبيق البرامج الإرشادية المستخدمة، والتي تمثلت في برنامج إرشاد مهني تقليدي وآخر محوسب. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعتين لصالح البرنامج المحوسب. وأوصت الدراسة بضرورة العمل على دمج التكنولوجيا في مجال الإرشاد المهني، وتوفير أو تصميم برامج إرشاد مهني محوسبة تستخدم في المدارس والجامعات.

دراسة الحاج (2012) وهدفت إلى معرفة فعالية برنامج إرشادي جمعي لتطوير الميول المهنية لدى الطالب الجامعي في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وذلك لمعرفة فعالية البرنامج الإرشادي في تطوير الميول المهنية تجاه التخصص، تبعاً للمستوى الصفّي بين الذكور والإناث، واستخدمت الباحثة المنهج التجريبي (شبه التجريبي) على عينة متجانسة مكونة من (35) طالب وطالبة ينتمون إلى قسم علم النفس بكلية أفريقيا الجامعية، واستخدمت الباحثة مقياس تطوير الميول المهنية نحو التخصص وهو مقتبس من/ حسب الرسول الأمين محمد الشيخ للميول المهنية، وبرنامج إرشادي نفسي جمعي يشمل إطار نظري وآخر عملي، ثم حلت البيانات باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك بالمعالجات التالية: اختبار (ت)، معامل ارتباط الرتب لسبيرمان وبيرسون، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري. وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: يتسم البرنامج الإرشادي بفاعلية في تطوير الميول المهنية نحو التخصص لدى الطالب الجامعي كلما ازداد المستوى الصفّي لدى الإناث ولدى الطلبة الراغبين في الدخول بالتخصص.

دراسة العزيزي (2011) وهدفت إلى استقصاء أثر برنامج إرشادي جمعي لنظرية هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي في منطقة الظاهرة بسلطنة عمان،

وتكونت عينة الدراسة من (36) طالباً من الصف العاشر وهم الحاصلين على أقل الدرجات في القياس القبلي لاتخاذ القرار المهني، وتم توزيعهم عشوائياً إلى ثلاث مجموعات، مجموعتين تجريبيتين وأخرى ضابطة. واستخدم الباحث مقياس كرايتس الصورة (ب)، حيث تم تدريب المجموعة التجريبية الأولى على برنامج إرشاد جمعي لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني يستند إلى نظرية هولاند، والثانية لبرنامج إرشادي جمعي يستند لنظرية سوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني. وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، كما أشارت النتائج بأن أداء الطلبة الذين تدربوا على البرنامج الذي يستند لنظرية هولاند كان أفضل من أداء الطلبة في المجموعتين التجريبية والضابطة، كما أشارت النتائج بأن الطلبة في المجموعة التجريبية الثانية والذين تدربوا على برنامج إرشاد يستند لنظرية سوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني كان أفضل من المجموعة الضابطة على مقياس كرايتس الصورة (ب). وأظهرت النتائج أيضاً أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعة التجريبية الأولى التي تسند لنظرية هولاند في تحسين مستوى اتخاذ القرار والمجموعة الضابطة.

دراسة البلوشي (2009) وهدفت إلى معرفة أثر برنامج تدريبي مقترح في تحسين مهارة اتخاذ القرار المهني والاختيار المهني لدى طالبات الصف العاشر في مدارس منطقة جنوب الباطنة بسلطنة عمان، وقد تكونت عينة الدراسة من (63) طالبة تم تقسيمهن إلى مجموعتين تجريبية تكونت من (31) طالبة، وضابطة تكونت من (32) طالبة، حيث أخضعت المجموعة التجريبية لبرنامج تدريبي في اتخاذ القرار المهني والاختيار المهني المكون من (10) جلسات تدريبية. وقد تم استخدام مقياس كرايتس الصورة (ب1) والخاص باتخاذ القرار المهني لقياس أثر البرنامج. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود أثر دال إحصائية على مقياس اتخاذ القرار المهني للمجموعة التجريبية، والتي أخضعت للبرنامج التدريبي على اتخاذ القرار والاختيار المهني الذي يعتمد في أنشطته على نظرية هولاند للأنماط المهنية.

دراسة السواط (2008) وهدفت التعرف إلى فاعلية برنامج إرشاد معرفي سلوكي في تحسين عملية النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول الثانوي بمحافظة الطائف، واستخدم الباحث مقياس النضج المهني ومقياس اتخاذ القرار المهني والتي قام الباحث بإعدادها، وتكونت عينة الدراسة من (28) فرداً وتم اختيارهم بطريقة عشوائية وتتكون كل مجموعة تجريبية ومجموعة ضابطة من (14) فرداً، وأظهرت الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد المجموعة التجريبية والضابطة على مقياس مستوى النضج المهني في القياس البعدي لصالح أفراد المجموعة التجريبية، وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين

أفراد المجموعة التجريبية على مقياس النضج المهني القبلي والبعدي. وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد المجموعة التجريبية والضابطة على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني في البعدي لصالح أفراد المجموعة التجريبية، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني في القياس القبلي والبعدي.

دراسة الصبيخان (2008) وهدفت إلى الكشف عن فاعلية برنامجين تدريبيين في تعديل الميول والاتجاهات والاختيار واتخاذ القرار نحو التعليم المهني لدى طلبة المرحلة المتوسطة في المملكة العربية السعودية، وقد تكونت عينة الدراسة من (50) طالباً من طلبة المرحلة المتوسطة (الثالث المتوسط) الذكور، وقد تم استخدام ثلاثة مقياس من إعداد الباحث لقياس أثر البرنامجين وهي: الميول، والاتجاهات والاختيار، واتخاذ القرار. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى فاعلية البرنامجين في تعديل الميول والاتجاهات والاختيار واتخاذ القرار نحو التعليم المهني.

وأجرى البلوشي (2007) دراسة هدفت إلى بناء برنامج تدريبي مهني مستند إلى أنموذج جيلات (Gelatt) وقياس أثره في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في سلطنة عمان، وجرى اختيار أفراد الدراسة بطريقة عشوائية من طلبة الصف العاشر من مدارس التعليم العام في شمال الباطنة، في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي (2006-2007)، أخضعت عينة الدراسة المكونة من (132) طالباً وطالبة لقياسين، أحدهما قبل تطبيق البرنامج الإرشادي، والآخر بعد تطبيق البرنامج، وجرى القياس باستخدام استبانة لقياس مستوى اتخاذ القرار المهني، والتي جرى التحقق من صدقها وثباتها، وجرى توزيع أفراد الدراسة عشوائياً إلى مجموعتين تجريبية تضمنت (67) طالباً وطالبة، وضابطة وعدد أفرادها (65) طالباً وطالبة، وأخضعت المجموعة التجريبية لبرنامج إرشادي في اتخاذ القرار المهني مكون من (16) جلسة تدريبية، وأظهرت النتائج وجود أثر دال إحصائياً للتفاعل بين المجموعة وجنس الطلبة في الأداء الكلي على مقياس اتخاذ القرار المهني، إذ إن التحسن في أداء الذكور نتيجة التعرض للبرنامج التدريبي يختلف عن التحسن في أداء الإناث نتيجة التعرض للبرنامج نفسه ولصالح الإناث، ولم تظهر النتائج وجود أثر للتفاعل بين البرنامج ومستوى تعليم الأب في الأداء الكلي على مقياس اتخاذ القرار المهني، كما أظهرت النتائج عدم وجود أثر دال إحصائياً للتفاعل بين البرنامج ومستوى تعليم الأم في الأداء الكلي على مقياس اتخاذ القرار المهني.

دراسة الحرازنة (2006) والتي هدفت إلى الكشف عن فاعلية برنامج إرشاد جمعي في اكتساب مهارة الاختيار المهني لدى عينة من طالبات الصف العاشر الأساسي في محافظة الزرقاء، وتألفت عينتها من (20) طالبة من طالبات الصف العاشر من إحدى المدارس التابعة لمديرية قسبة الزرقاء، وقد تم

تقسيم العينة بطريقة عشوائية إلى مجموعتين (ضابطة $n = 10$ ، وأخرى تجريبية $n = 10$)، وقد تم التحقق من تكافؤ المجموعتين في المقاييس القبلية الخاصة بالدراسة، وللتحقق من أثر البرنامج الإرشادي (المتغير المستقل) على المعلومات المهنية واتخاذ القرار المهني ومفهوم الذات (المتغيرات التابعة)، واستناداً إلى المنهج المعرفي السلوكي، تم بناء برنامج الإرشاد المهني الجمعي، الذي يتكون من (11) جلسة إرشادية بواقع جلستين أسبوعياً، تبلغ مدة الجلسة حصة دراسية واحدة (50) دقيقة، وقد قسمت مواضيع البرنامج الإرشادي إلى خمسة موضوعات أساسية: التعريف بالبرنامج، واستكشاف الذات، واستكشاف المهنة، والتعامل مع تأثيرات الأسرة والمجتمع، واتخاذ القرار المهني. وتألفت الاستراتيجيات الإرشادية التي خُطّط لاستخدامها لتحقيق هدف البرنامج من التدريب، وإعطاء التعليمات، والتأمل الذاتي، والمشاركة، والاستماع النشط، والنمذجة، ولعب الدور. وقد أشارت نتائج التحليلات الإحصائية البعدية إلى فعالية البرنامج الإرشادي الجمعي فيما يتعلق بتحسين مفهوم الذات، حيث تبين وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات طالبات المجموعة التجريبية ومتوسطات درجات طالبات المجموعة الضابطة لصالح المجموعة التجريبية. كذلك فعالية البرنامج الإرشادي الجمعي بالنسبة لاتخاذ القرار المهني، حيث تبين وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات طالبات المجموعة التجريبية ومتوسطات درجات طالبات المجموعة الضابطة لصالح المجموعة التجريبية. كما أشارت النتائج إلى فعالية البرنامج فيما يتعلق بزيادة المعلومات المهنية والتغذية الراجعة، وتعزيز بمستوياته الذاتي والاجتماعي، والواجبات البيتية، حيث تبين وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات طالبات المجموعة التجريبية ومتوسطات درجات طالبات المجموعة الضابطة لصالح المجموعة التجريبية.

دراسة أبو لطيفة (2005) وهدفت إلى تقصي أثر برنامج مقترح لتنمية مهارة تفكير الأولويات لدى طلبة الصف السابع الأساسي على تطوير مهارة التفكير عند اتخاذ القرار والاختيار المهني، حيث بلغ عدد أفراد الدراسة (123) طالباً وطالبة في الصف السابع الأساسي، وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة قصدية من المدارس الحكومية التابعة لمديرية عمان الأولى. حيث تم تقسيم أفراد الدراسة إلى مجموعتين إحداها تجريبية بلغ عدد أفرادها (63) طالباً وطالبة، والأخرى ضابطة بلغ عدد أفرادها (61) طالباً وطالبة، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث ببناء برنامج تدريبي يستند إلى النظرية المعرفية، ويتكون من خمسة وعشرون موقفاً حياتياً، كما قام الباحث بتطوير مقياس مهارة التفكير عند اتخاذ القرار والذي تكون من ثلاثين فقرة. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أداء المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس مهارة التفكير عند اتخاذ القرار ولصالح المجموعة التجريبية، ولم تظهر النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، وكذلك لم تظهر الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى للتفاعل بين المجموعة والجنس.

2.2.2 الدراسات الاجنبية:

دراسة شرودر وشميت (Schroder & Schmitt, 2006) التي هدفت إلى تقييم فعالية برنامج تطوير وظيفي جديد قد تم تصميمه لمساعدة المراهقين على اكتشاف اهتماماتهم في أعمال المشاريع التجارية كخيار وظيفي، اشتملت عينة الدراسة على مجموعتين من المراهقين بمعدل عمري 15-16 عاما كانت إحدهما مجموعة اختبار من 321 مراهق، والأخرى مجموعة ضبط من 302 مراهق. وقد تم استخدام منهج توجيه شخصي Person-Oriented Approach ومقاييس اختبار قبلية وبعدية للاهتمامات في المشاريع لجمع وتحليل البيانات، وأظهرت النتائج أن خمسة أنماط مختلفة لتطوير الاهتمامات بالمشاريع جاءت بدرجة: عالي متزن، ومنخفض متزن، والمنخفض، والزائد، والمتوسط، قد اختلفت في تكرارها ما بين مجموعتي العينة، مع كون نمطي المنقص والزائد أكثر شيوعا في مجموعة الاختبار منها في مجموعة الضبط، كما أظهر تحليل الأداء التمييزي Discriminant Function Analysis أن المراهقين ضمن مجموعتين العالي المتزن والزائد كانت لهم أكثر سمات شخصية تناسب رجال الأعمال، كاجتباب قليل للمجازفات والهيمنة، بالإضافة إلى ذلك فإن أفراد فئة الزائدين عادة ما كانت لهم خلفية عائلية لا علاقة لها بالأعمال بالمشاريع، لقد دلت نتائج هذه الدراسة على أن البرنامج الجديد يشكل وسيلة مفيدة لدعم اكتشاف المراهقين لاهتماماتهم بالمشاريع كخيار مهني مستقبلي لهم.

أما ليقوما وهورا (Legume & Hoare, 2004) فقد أجريا دراسة لمعرفة أثر التدخل الوظيفي لمدة تسعة أسابيع على مستويات النضج المهني وتقدير الذات والتحصيل الأكاديمي لطلبة مهدين أكاديميا، وقد اعتمدت هذه الدراسة على خطة ذات اختبار قبلي واختبار بعدي بالاستعانة بمجموعة ضبط Control Group وقد اشتملت العينة (57) من طلبة مهدين أكاديميا من الصف السادس والسابع من مدرسة متوسطة في مقاطعة بالتمبور: (27) منهم يمثلون مجموعة الاختبار، و(30) يمثلون مجموعة الضبط. وقد أظهرت النتائج تحسناً في مستويات توجه النضج الأكاديمي لدى هؤلاء الطلبة، إلا أن النتائج أشارت أيضاً أن هذا التحسين لم يكن كبيراً احصائياً، لكن يمكن أن نستنتج من هذه الدراسة بأنه ما أن يبدأ الطلبة بالربط بين تحصيلهم الأكاديمي ومتطلبات العمل يصبحون أكثر تفهما لأهمية استمرارهم في المدارس، وهذا يساعدهم على أخذ القرارات الأكثر تعقلا فيما يتعلق بمستقبلهم القريب أو البعيد، وإنه لمن المهم خاصة في المراحل الدراسية المتوسطة أن يستمر المرشدون التربويون بدعم الطلبة المهدين أكاديميا بالمهارات الأكاديمية والوظيفية الضرورية، وبالتالي جعلهم يؤمنون أنه بإمكانهم تحقيق بعض أحلامهم المستقبلية.

دراسة نوتا وسوريسي (Nota & Soresi, 2004) أجريت هذه الدراسة للتحقق من فاعلية برنامج يهدف إلى تحسين مهارات حل المشاكل وصنع القرارات الدراسية والمهنية لدى الطلبة في مراحل دراسية متوسطة وثانوية. وقد اشتملت العينة على (156) من طلبة مدرستين ثانويتين تقعان في مقاطعة صناعية شمال إيطاليا. كان (83) منهم ذكورا و(73) إناثا، كانوا جميعا مشاركين في نشاطات للإرشاد الوظيفي، وقد تم استخدام العديد من الاختبارات لجمع وتحليل البيانات، منها: استبيان الأفكار والتوجهات عن المستقبل الوظيفي الأكاديمي، ومسح حل المشاكل، وغيرها. وقد توصلت الدراسة إلى أن تقديم برنامج مصمم لزيادة الكفاءة العامة سيؤثر إيجاباً على مهارات صنع القرار، وتقليل مستويات التدرج بين الطلبة المراهقين عند تقريرهم لمهنتهم المستقبلية، وأكدت على أهمية إدخال برامج تدخل للتغلب على مشاكل صنع القرار والتردد لدى هؤلاء الطلبة.

دراسة بينق (Peng, 2001) دراسة لمقارنة فعالية مساقين مختلفين للتعليم المهني على صنع القرار الوظيفي لطلبة السنة الجامعية الأولى في تايوان، حيث تم إعداد مساقين للتعليم المهني لهؤلاء الطلبة، كان أحدهما مساقاً تعليمياً معرفياً تأسيسياً، وكان الآخر مساقاً للتدريب على مهارات صنع القرار الوظيفي، وقد اشتملت عينة الدراسة على (164) طالباً وطالبة في السنة الجامعية الأولى، وقد تم استخدام مقياس صنع القرار الوظيفي، واستمارة ديموغرافية واستبيان سكاني، وتحليلات إحصائية أخرى لجمع وتحليل البيانات، وقد تم تقسيم العينة إلى مجموعتي اختبار، تلقت كل واحدة منها منهجاً مختلفاً للمساق التعليمي الوظيفي، ومجموعة ضبط واحدة. وقد أظهرت النتائج أنه بغض النظر عن الجنس، فإن هناك تأثير رئيسي لطريقه معالجة الطلبة على مقياس التردد الوظيفي من جديد، ومن جهة أخرى لم تكن هناك اختلافات كبيرة بين مجموعتي الاختبار التي قد تلقت طرق معالجة مختلفة عن بعضهما البعض.

وأجرى لوزو (Lazzo, 1995) دراسة هدفت إلى استقصاء العلاقة بين تطابق الطموح المهني (المهنة الحالية) والنضج المهني، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (134) طالباً وطالبة من طلبة البكالوريوس بمختلف الكليات، واستخدمت الدراسة أداتين هما: مقياس الاتجاهات من قائمة النضج المهني، ومقياس اتخاذ القرار. وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه كلما كانت مهنة الطالب أكثر تطابقاً مع طموحه المهني كلما كانت اتجاهات الطالب أكثر نضجاً مهنيًا عند اتخاذ القرار المهني.

وقام جيبسون ورشل (Jepsen & Russel, 1982) بدراسة حول أثر التدريب في حل المشكلة على الاكتشاف المهني، واتخاذ القرار المهني لدى المراهقين على عينة مكونة من (48) طالباً وطالبة، وتمت مقارنة ثلاثة أساليب للتوجيه المهني وأثرها في الاختيار والقرار المهني. وهي: أساليب الزيارات

الميدانية لمواقع العمل من خلال مقابلة المسؤولين والموظفين ومناقشتهم وسماع محاضراتهم حول ظروف العمل وامتيازاته وشروط الالتحاق به، ثم محاولة كل فرد من أفراد المجموعة في اتخاذ قرار مهني يتفق مع ميوله واهتماماته، وأما الأسلوب الثاني فهو أسلوب حل المشكلة حسب الاتجاه المعرفي الذي يتبع خطوات مترابطة كأسلوب في حل المشكلة، فهو تعليم مباشر لخطوات أسلوب حل المشكلة، والأسلوب الثالث هو أسلوب حل المشكلة حسب الاتجاه السلوكي، والذي يركز على تطبيق خطوات أسلوب حل المشكلة، على افتراض أن الطلبة يعرفون هذه الخطوات ولكن لا يستطيعون تطبيقها في الحياة العملية خاصة في مجال الاختيار المهني. وقد دلت نتائج البحث على فاعلية الأسلوب السلوكي الذي تتبناه نظرية كرومبلتز (Krumboltz) في الاكتشاف المهني واتخاذ القرار المهني.

وقام هولاند وباحثون آخرون بعدد من الدراسات المتعلقة بأنماط الشخصية المهنية والبيئة المهنية المطابقة لها، ففي الدراسة التي أجراها هولاند وهولاند (Holland & Holland, 1977) حول علاقة السمات الشخصية المهنية بالتخصصات الأكاديمية باعتبارها بيئات مهنية، اختار الباحثان عينة من طلبة المرحلة الجامعية تكونت من (534) طالباً وطالبة موزعين على ستة تخصصات هي: الرياضيات والأحياء والمختبرات الطبية وعلم الاجتماع والتمريض وإدارة الفنادق، وكل تخصص من هذه التخصصات يمثل بيئة مهنية مطابقة لشخصية مهنية، فالرياضيات والأحياء والمختبرات الطبية تمثل البيئة والشخصية المهنية العقلانية، في حين أن علم الاجتماع والتمريض يمثلان الشخصية والبيئة المهنية الاجتماعية، وإدارة الفنادق تمثل البيئة والشخصية المهنية المغامرة. وقد أشارت النتائج إلى أن أداء الطلبة في هذه التخصصات على قائمة هولاند للتفضيل المهني كان عالياً على نمط الشخصية المهنية المطابقة لبيئتها المهنية، فقد كان 80% من طلاب المختبرات الطبية عقليين، وأن 66% من طلاب التمريض اجتماعيين، و34% من طلاب إدارة الفنادق مغامرين.

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة

تظهر الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية أنه بالرغم من الاختلاف في النتائج التي توصلت إليها إلا أنها كلها أشارت إلى وجود أثر للبرامج التدريبية على مستوى الاختيار المهني والنضج والقدرة على اتخاذ القرار المهني الصحيح.

وعلى الرغم من الاختلاف والتباين في نتائج الدراسات إلا أنه من الملاحظ وجود أثر لبرامج الإرشاد المهني المخطط لها، ولها دور في عملية الاختيار والنضج المهني عند المستفيدين من هذه البرامج بشكل خاص، وأنها تسهم في تحسين عملية الاختيار المهني بشكل عام.

ومن المهم والملاحظ الحداثة في الدراسات العربية في هذا المجال بالذات، ولعل السبب بدء الاهتمام القريب في هذا المجال مقارنة مع عدد الدراسات الأجنبية، والتي أغلبها تناولت برامج تدريب لتنمية عملية الاختيار المهني والمهارة في اتخاذ القرار لمختلف الفئات المتنوعة.

وأجمعت معظم الدراسات الأجنبية على أن هناك أثر للبرامج المعدة والمخطط لها في عملية الاختيار المهني واتخاذ القرار والنضج المهني، ويظهر أثر هذه البرامج على فئة المراهقين والأطفال أكثر من غيرهم.

واهتمت الدراسات السابقة بمعرفة أثر الوالدين وأثر المجتمع والتنشئة الأسرية بشكل عام في عملية الاختيار المهني واتخاذ القرار، وربط ذلك بالمستوى الاجتماعي والاقتصادي والمستوى التعليمي للطلاب في عملية الاختيار المهني. كما اهتم البعض الآخر من هذه الدراسات بمعرفة العلاقة بين العمل ومكان السكن والعامل الصحي على القدرة على الاختيار المهني.

لقد اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في نقاط معينة، واختلفت معها في أخرى، وفيما يلي توضيح ذلك:

1. من حيث البرنامج التدريبي: استخدمت الدراسة الحالية برنامج إرشاد مهني واحد، فيما استخدمت بعض الدراسات السابقة برنامجين إرشاديين كدراسة الصبيخان (2008).
2. من حيث أداة الدراسة: استخدمت الدراسة الحالية مقياساً واحداً للاختيار المهني، أما الدراسات السابقة فبعضها استخدم مقياساً واحداً كدراسة البلوشي (2009)، وبعضها استخدم مقياسين كدراسة العزيزي (2011).
3. من حيث المجتمع: تشابهت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في استهداف طلبة الصف العاشر كدراسة النوايسة (2014)، والعزيزي (2011)، والبلوشي (2009)، والحرازية (2006)، فيما استهدفت دراسات أخرى طلبة الصف الأول الثانوي كدراسة السواط (2008)، وبعضها استهدف طلبة المرحلة المتوسطة كدراسة الصبيخان (2008)، ودراسة أبو لطيفة (2005)، ودراسة نوتا وسوري (2004) (Nota & Soresi, 2004) التي استهدفت طلبة المرحلة المتوسطة والثانوية، وبعضها استهدف طلبة المرحلة الجامعية الأولى كدراسة لوزو (Lazzo, 1995)، ودراسة هولاند وهولاند (Holland & Holland, 1977).

4. من حيث العينة: تمثلت عينة الدراسة الحالية في مجموعة تجريبية وأخرى ضابطة تكونت من (32) طالباً وطالبة، وبالتالي تشابهت عينة الدراسة الحالية في استهداف الذكور والإناث معاً كدراسة بينق (2001)، فيما اختلفت مع دراسات أخرى استهدفت الذكور دون الإناث كدراسة كدراسة العزيمي (2011)، وأخرى استهدفت الإناث دون الذكور كدراسة البلوشي (2009).
5. من حيث حجم العينة: تشابهت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في تقارب حجم العينة، فيما اختلفت مع أخرى والتي كان حجم العينة فيها أكبر كدراسة شرودر وشميت (Schroder & Scgmitt, 2006) التي بلغ حجم عينتها فيها (302) مراهقاً.
6. مكان إجراء الدراسة: تم إجراء الدراسة الحالية في مدينة نابلس في فلسطين، فيما أجريت دراسات أخرى في السعودية كدراسة السواط (2008)، ودراسة البلوشي (2009) في سلطة عمان، ودراسة ليقوما وهورا (Legume & Hoare, 2004) في مقاطعة بالتي مور، ودراسة نوتا وسوري سي (Nota & Soresi, 2004) في إيطاليا.
7. موضوع الدراسة: تبحث الدراسة الحالية في فاعلية برنامج إرشاد مهني في تحسين عملية الاختيار المهني، وقد تشابهت مع ذلك في دراسة البلوشي (2009) التي بحثت في أثر برنامج تدريبي في تحسين مهارة اتخاذ القرار والاختيار المهني، والنوايسة (2014)، فيما بحثت بعض الدراسات السابقة في فاعلية برنامج إرشاد جمعي في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني كدراسة العزيمي (2011)، وبحثت دراسة السواط (2008) في أثر برنامج إرشادي معرفي وسلوكي في تحسين عملية النضج المهني وتنمية مهارات اتخاذ القرار المهني، وبحثت دراسة نوتا وسوري سي (Nota & Soresi, 2004) في فاعلية برنامج يهدف إلى تحسين مهارات حل المشاكل وصنع القرارات الدراسية المهنية.

وعليه، فقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في الآتي:

1. بناء البرنامج التدريبي وتصميم جلساته.
2. بناء مقياس الاختيار المهني المصمم وفق نظريات الإرشاد المهني.
3. أهمية عمل برامج تدريب وإرشاد مهني لمساعدة المراهقين في عملية الاختيار المهني.
4. معرفة الأسس والطرق العلمية التي تبني على أساسها برامج التدريب المهني، وتقديم مثل هذه البرامج للشباب والمراهقين كي يتمكنوا من الاختيار الصحيح وفق منهج علمي يراعي الفروق الفردية والقدرات والميول والتوقعات منهم.
5. هذه البرامج المهنية تساعد الشباب على بناء مفهوم ذاتي صلب ومتمين وقادر على مواجهة التحديات المختلفة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

مقدمة.

منهج الدراسة.

مجتمع الدراسة.

أدوات الدراسة.

صدق الاداة.

ثبات الاداة.

إجراءات تطبيق الدراسة.

متغيرات الدراسة.

متغيرات مستقلة.

متغيرات تابعة.

المعالجات الاحصائية.

الفصل الثالث:

الطريقة والإجراءات

1.3 المقدمة:

يشمل هذا الفصل على وصف منهج الدراسة، وتصميمها، ومجتمع الدراسة، وطريقة اختيار أفراد عينة الدراسة، ووصف أدوات الدراسة والتي تتمثل في البرنامج الإرشادي وفق نظريات الإرشاد المهني ومقياس الاختيار المهني، والمعالجات الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل بيانات هذه الدراسة.

2.3 منهج الدراسة:

لكي يتحقق الهدف المرجو من هذه الدراسة، اتبع الباحث المنهج شبه التجريبي لملاءمته لمثل هذا النوع من الدراسات، وهو معرفة الفرق بين أداء المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في عملية الاختيار المهني بعد إدخال المتغير المستقل (البرنامج الإرشادي) وذلك بهدف قياس فاعلية برنامج إرشاد مهني في تحسين عملية الاختيار المهني لدى عينة من طلبة الصف العاشر في مدينة نابلس، وقد تم تقسيمهم إلى مجموعتين: تجريبية وضابطة، وفق التصميم التجريبي الآتي:

E: O1^x O2

C: O1 O2

حيث:

- E : مجموعة تجريبية.
- C : مجموعة ضابطة.
- O1 : الاختبار القبلي.
- O2 : الاختبار البعدي.
- x : البرنامج الإرشادي المهني.

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من طلبة الصف العاشر الأساسي في مدينة نابلس، والبالغ عددهم (5140) طالباً وطالبة، وفقاً لإحصائيات وزارة التربية والتعليم العالي في العام الدراسي 2014/2015. والجدول (1.3) الآتي يبين توزيع مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير الجنس:

جدول (1.3) توزيع مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

عدد الذكور	عدد الإناث	العدد الكلي
2407	2733	5140

عينة الدراسة:

من أجل تحديد عينة الدراسة، تم تطبيق مقياس الاختيار المهني على جميع طلبة الصف العاشر الأساسي في مدرستي الكندي الثانوية للذكور والحاجة رشدى الثانوية للإناث، وقد بلغ عدد طلبة الصف العاشر الأساسي في هاتين المدرستين (210) طالباً وطالبة. وبعد توزيع المقياس على الطلبة تم جمعه وترميزه واختيار (50) طالباً وطالبة ممن حصلوا على الدرجات الأقل في هذا المقياس. وبعد ذلك تم اختيار عينة الدراسة من هؤلاء الطلبة بطريقة عشوائية بسيطة، وتوزيعها إلى مجموعتين، إحداها تجريبية والأخرى ضابطة، وقد تكونت كل مجموعة من (16) طالباً وطالبة، وقام الباحث باختبار تكافؤ المجموعتين والتحقق منه قبل إجراء البرنامج التدريبي، بحساب نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-Test) والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على القياس القبلي، والجدول (2.3) الآتي يوضح نتائج اختبار التكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة:

جدول (2.3): نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لفحص تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة قبل تنفيذ برنامج الإرشادي المهني (القياس القبلي)

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	ضابطة (ن = 16)		تجريبية (ن = 16)		أبعاد الدراسة
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.642	-0.470	0.33	3.09	0.70	3.00	الاهتمام بالاختيار المهني
0.060	2.142	0.36	2.26	0.58	2.63	اتخاذ القرار
0.960	-0.050	0.68	2.73	0.72	2.71	المعلومات المتوفرة للاختيار المهني
0.388	0.875	0.28	2.69	0.59	2.78	الدرجة الكلية

ويتضح من الجدول (2.3) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد المجموعة التجريبية وأفراد المجموعة الضابطة في القياس القبلي على الدرجة الكلية للمقياس وعلى كافة أبعاده، إذ جاءت قيمة مستوى الدلالة على الدرجة الكلية للمقياس (0.388) وهي أعلى من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، ما يشير إلى أن المجموعتين التجريبية والضابطة متكافئتين/متجانستين.

أداة الدراسة:

قام الباحث بتصميم وبناء أدوات الدراسة بعد الإطلاع على الأدب التربوي المتعلق بموضوع الاختيار والإرشاد المهني، والدراسات السابقة التي بحثت في هذا الموضوع، وتكوّنت أدوات الدراسة من:

1. برنامج الإرشاد المهني القائم على نظريات الإرشاد المهني.
2. مقياس الاختيار المهني.

أولاً: برنامج الإرشاد المهني (ملحق 1)

الخلفية النظرية للبرنامج الإرشادي:

استند الباحث في عملية إعداد هذا البرنامج للإطار النظري لنظريات الإرشاد المهني متمثلة بنظرية هولاند، والتي أخذت منحى الاتجاه الشخصي في عملية الاختيار المهني، ونظرية سوبر التي أخذت

الاتجاه النمائي في الاختيار المهني، ونظرية الحاجات لآن رو والتي تركز على أهمية التنشئة الأسرية وإشباع الفرد حاجاته لكي يتمكن من الاختيار المهني، ونظرية جينزبيرغ التي تحدثت عن الاختيار المهني وأشارت إلى أنه عملية تطويرية ونمائية، وأن هناك أهمية للمرحلة العمرية في عملية الاختيار المهني.

خطوات إعداد البرنامج:

مر هذا البرنامج بالعديد من الخطوات منها:

1. دراسة نظريات الإرشاد المهني والتي هي أساس هذا البحث.
2. مراجعة لبعض الدراسات السابقة والتي لها علاقة بموضوع البحث.
3. الاطلاع على بعض البرامج الإرشادية والتي تم تطبيقها في السابق.
4. مراعات حاجة أفراد العينة ومراعات احتياجاتهم النمائية والمجتمعية.
5. تحديد الهدف من البرنامج وتحديد لها.
6. تحديد المهارات التي سيتم إكسابها لأفراد المجموعة التجريبية.
7. صياغة محتوى البرنامج في عدد من الجلسات والتي سيتم تمريرها للمجموعة التجريبية والتي تحتوي على أهم المعلومات والمهارات المراد تزويدهم بها.
8. عرض البرنامج على مجموعة من المحكمين المختصين في الإرشاد النفسي والتربوي (ملحق 2).

المدة الزمنية للبرنامج الإرشادي:

بلغت المدة الزمنية للبرنامج الإرشادي عشر جلسات إرشادية، ولمدة خمسة أسابيع، بواقع جلستين أسبوعياً يومي السبت والخميس، ومدة الجلسة الإرشادية (90) دقيقة.

الهدف العام للبرنامج: تحسين عملية الاختيار المهني لدى عينة من طلبة الصف العاشر الأساسي في مدينة نابلس.

الأهداف الإجرائية:

1. زيادة الوعي الذاتي للاختيار المهني.
2. معرفة المهن المتوفرة في البيئة التي يعيشون فيها.
3. التعرف على متطلبات المهن وتزويد الطلبة بمعلومات كافية عنها.
4. التعرف على إمكانيات الطلبة وقدراتهم.
5. تعزيز قدرات الطلبة على اختيار الدراسة التي تناسبهم وتلبي اختيارهم المهني.
6. التعرف على ميول الطلبة المهنية من خلال تطبيق اختبار هولاند.
7. توعية الطلبة وتوجيههم نحو الاختيار المهني الملائم لقدراتهم وإمكاناتهم.

جلسات البرنامج الإرشادي: (ملحق 3)

تتلخص جلسات البرنامج الإرشادي كما في الجدول (3.3) الآتي:

الجدول رقم (3.3) جلسات اللقاءات في البرنامج الإرشادي

الجلسة	عنوان اللقاء	الهدف	الفعالية / طريقة التنفيذ	الزمن
الأولى	بناء المجموعة الإرشادية وكسر الجليد	بناء المجموعة وتنظم العمل مع أفراد المجموعة، وكسر الجليد، والتعارف على المرشد والبرنامج وبعضهم البعض، ووضع قوانين العمل مع المجموعة واستلام موافقة الأهل لاشتراكهم بالبرنامج	• فعاليات حركية والتعارف على الاسماء مثل (شمالي فاضي، والكراسي) • العصف الذهني. • الحوار والنقاش.	90 دقيقة
الثانية	الوعي الذاتي المهني	أن يدرك أعضاء المجموعة أهمية هذه المرحلة الدراسية في حياتهم، ومعرفة المفاهيم المتعلقة بذواتهم في هذه المرحلة العمرية من حياتهم، وأهميتها في اتخاذ القرار.	• النقاش والحوار. • لعب أدوار. • العصف الذهني. • الواجب المنزلي.	90 دقيقة
الثالثة	الأنماط المهنية لهولاند لمعرفة الخيارات المهنية	أن يتعرف الطلبة على أنماطهم المهنية، وبيئاتهم المهنية حسب النظرية.	• العصف الذهني. • الحوار. • النقاش. • عمل واجب منزلي	90 دقيقة
الرابعة	تطبيق اختبار هولاند لمعرفة خياراتهم	أن يدرك كل فرد من أعضاء المجموعة المعلومات الكافية عن المهنة التي يرغب في العمل بها أو التخصص الذي يريد	تعرف الشباب على اختبار هولاند عرض بور بيونت	90 دقيقة

	المهنية	أن يدرسه في السنوات القادمة.	تعبئة اختبار هولاند والتعرف على خياراتهم المهنية. عصف ذهني واجب منزلي
الخامسة	القيم المهنية	أن يتعرف الطلبة على خياراتهم المهنية، وقدراتهم، وميولهم المهنية، وذلك من خلال الوعي بقيمتهم وبالمرحلة النمائية التي يعيشونها بناءً على نظريتي سوبر وجونزبيرغ في الاختيار المهني.	• عرض بوربوينت. • العصف الذهني. • عرض الطلبة للقيم التي تؤثر عليهم في اختيار المهنة. • الحوار والمناقشة. • الواجب المنزلي.
السادسة	تحليل المهن	أن يدرك أعضاء المجموعة كافة المعلومات عن أي تخصص دراسي سوف يدرسه أو أي مجال مهني سوف يعملون فيه.	• النقاش والحوار. • شجرة المهن. • عرض بوربوينت. • عصف ذهني. • واجب منزلي
السابعة	تحليل الفرد والاختيار المهني المناسب	أن يدرك أعضاء المجموعة بعض المفاهيم مثل: ميولهم، وأنماط الشخصية والبيئات المهنية، ونقاط القوة والضعف عندهم، وأهمية هذه المفاهيم في عملية الاختيار المهني.	• النقاش والحوار. • العصف الذهني. • عرض بوربوينت. • الواجب المنزلي.
الثامنة	مهنتي وهدفي المستقبلي	أن يدرك أعضاء المجموعة أهدافهم المستقبلية، وكيفية التخطيط لتحقيق هذه الاهداف وتطبيقها على خياراتهم المهنية المستقبلية.	• نقاش وحوار • كتابة اهدافهم • عصف ذهني • واجب منزلي.
التاسعة	اختيار التخصص والمهنة المناسبة	أن يدرك أعضاء المجموعة الطريقة التي تمَّ على أساسها اختيار المهنة مع مراعاتهم لقدراتهم واستعداداتهم لها.	• النقاش والحوار. • عرض بوربوينت. • عصف ذهني. • واجب بيتي.
العاشرة	الإنهاء	قياس مدى الاستفادة من البرنامج وعمل تقييم لهذا البرنامج. وتعبئة مقياس الاختيار المهني للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة.	• النقاش والحوار. • تعزيز أفراد المجموعة. • تلخيص وتعبئة النماذج والمقياس.

صدق البرنامج:

تم التحقق من صدق البرنامج الإرشادي من خلال الطرق التالية:

الاولى : تطبيق البرنامج الإرشادي على عينة استطلاعية, غير عينة الدراسة وذلك بهدف معرفة ملائمة العنوانين الخاصة بجلسات البرنامج الإرشادي, والفعاليات المستخدمة في البرنامج الإرشادي وكذلك ملائمة الوقت لسير كل جلسة. ومن خلال ذلك كان البرنامج الإرشادي ملائم من حيث العناوين والفعاليات وكذلك الوقت المخصص لكل جلسة.

الثانية: التحقق من صدق البرنامج الإرشادي من خلال عرضه على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال الإرشاد النفسي والتربوي في الجامعات الفلسطينية، وبعد الأخذ بتوجيهاتهم ومقترحاتهم تم إخراج البرنامج بصورته النهائية. (الملحق 5)

ثانياً: مقياس الاختيار المهني (من إعداد الباحث)

قام الباحث ببناء مقياس يقيس الاختيار المهني لدى طلاب الصف العاشر.

1. مكونات المقياس: يتكون المقياس من ثلاثة أبعاد، الهدف منها هو قياس الاختيار المهني لدى

الطالب، وهذه الأبعاد هي:

- البعد الأول: الاهتمام بالاختيار المهني
- البعد الثاني: اتخاذ القرار في الاختيار المهني
- البعد الثالث: المعلومات المتوفرة للاختيار المهني.

وقد قام الباحث ببناء هذا المقياس في صورته الأولية المكونة من (50) فقرة موزعة على أبعاده الثلاثة (ملحق 4).

وقد جرى بناء المقياس بالاستعانة بالدراسات السابقة التي بحثت في موضوع الاختيار المهني واتخاذ القرار المهني، مثل دراسة النوايسة (2014)، ودراسة الحاج (2012)، ودراسة العيزي (2011)، ودراسة البلوشي (2009)، ودراسة السواط (2008)، وكذلك قيام الباحث بالاستعانة بمقياس كرايتس الصورة (ب 1) ومقياس النضج المهني. كما قام الباحث بالإطلاع على العديد من الكتب التي اهتمت بموضوع الاختيار المهني.

صدق المقياس:

للتحقق من صدق مقياس الاختيار المهني اتبع الباحث الخطوات التالية:

أ. صدق المحكمين: حيث استخدم الباحث صدق المحكمين، الذي يُعرف بالصدق المنطقي أو الظاهري لمقياس الدراسة، وذلك من خلال عرض المقياس على (12) محكماً من ذوي الاختصاص في جامعات متعددة، وذلك بهدف التأكد من مناسبة المقياس لما أُعدَّ من أجله، وسلامة صياغة الفقرات، وقد بلغت نسبة الاتفاق بين المحكمين على عبارات المقياس (88%)، لذا تمَّ حذف (7) فقرات لعدم صلاحيتها بحسب آراء المحكمين، لأنها لا تتوافق مع البعد المحدد، أو أنها تحمل معاني مكررة بصيغ مختلفة وهي الفقرات التي تحمل الأرقام (8، 11، 18، 25، 27، 30، 40)، وتم تعديل صياغة بعض الفقرات، واستقر المقياس على (43) فقرة (الملحق 6)، وهذا يشير إلى أن المقياس يتمتع بصدق ظاهري مقبول.

وتمَّ تصحيحه وفقاً لخمس مستويات للإجابة، كما هو موضح في الجدول (3.4) الآتي:

جدول رقم (3.4): مفتاح تصحيح فقرات المقياس

مفتاح التصحيح					
مستوى الإجابة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	إطلاقاً
قيمة الإجابة	5	4	3	2	1

ب. صدق بناء المقياس: ويُعبَّر عنه بقدرة كل فقرة في الأداة على الإسهام في الدرجة الكلية، ويُعبَّر عن ذلك إحصائياً بمعامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، بغض النظر عن معنى هذا الارتباط وظيفياً (السيد، 1986).

وقد تمَّ حساب صدق الفقرات من خلال تطبيق المقياس الذي تكون من (43) فقرة على عينة استطلاعية من طلبة الصف العاشر من خارج عينة الدراسة، وبلغ حجمها (60) طالباً وطالبة، حيث تم توزيع أداة الدراسة عليهم، ثم تم جمعها وترميزها وإدخالها للحاسب الآلي، وقد صلحت كافة الاستبانات للتحليل، وبذلك تشكلت العينة الاستطلاعية من (60) مفردة، وقد أشار أحمد (1981) إلى ضرورة النظر إلى مستوى دلالة معامل الارتباط، للفصل بين الفقرات التي ستبقى في الأداة، من تلك التي يجب أن تُحذف.

وقد استقر المقياس بعد ذلك على (31) فقرة، وتم استبعاد (12) فقرة، وهي الفقرات التي قلَّ معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للمقياس عن (0.250)، والتي حملت الأرقام (9، 10، 13، 15، 17، 21، 24، 31، 33، 40، 41، 42)، الأمر الذي أدى إلى بقاء الفقرات ذات صدق البناء المرتفع، والجدول (3.5) التالي يوضح معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية لها:

جدول رقم (3.5): صدق بناء الأداة (قيم معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس)

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط
1	أحلم بما سيكون عملي عليه في المستقبل.	0.392**
2	إنني في الحقيقة قد اتخذت قراراً بشأن اختيار مهنة ما.	0.532**
3	مستقبلي المهني يجعل مني الشخص الذي أريده.	0.347**
4	أعرف جيداً عما هو مطلوب من المهنة التي أطمح إليها.	0.257*
5	هناك مجال لي باختيار تخصصي المدرسي، لذا فإنني أعرف أي التخصصات سأختار.	0.451**
6	لا أقوم بتغيير اختياري المهني.	0.440**
7	أفكر في اختيار مهنة لي قبل إنهاء المدرسة.	0.404**
8	عليّ أن أختار بنفسني المهنة المناسبة لي.	0.305*
9	معرفتي عن المهنة التي أختارها يقلل من وقوعي بالخطأ.	0.025
10	معرفتي للمهن المتوفرة مهم كي أتمكن من اختيار مهنة تناسبني.	0.200
11	من المحتمل أن أنجح في مهنة معينة، كما هو الحال في أي مهنة أخرى.	0.365**
12	أعتقد أنني سألتحق بمهنة المستقبل بعد تخطيط ودراسة من قبلي.	0.434**
13	سأجد المهنة التي تناسبني عاجلاً أم آجلاً.	0.221
14	أحاول اختيار المهنة التي ستشعرنني بالرضا الذاتي.	0.287*
15	إن توقعاتي من مهنتي المستقبلية مرتفعة.	0.036
16	همي في اختيار مهنة ما هو النجاح المستقبلي في تلك المهنة.	0.340**
17	إن التخطيط لاختيار مهنة ما يجب أن يتناسب مع قدراتي وميولي.	0.052
18	الأخذ بنصائح الآخرين لا يعني اختياري لمهنة معينة.	0.285*
19	لا أعاني من الحيرة بشأن اختيار المهنة المناسبة لي.	0.486**
20	ليس من الضروري أن أختار المهنة التي يقترحها عليّ والدي.	0.395**
21	أقرر بنفسني حول طبيعة العمل الذي أريده في المستقبل.	0.202
22	ليس لأصدقائي دور في اختياري لمهنتي.	0.343**
23	لا أعتد على شخص ما في أن يختار مهنة لي.	0.340**
24	الوالدان هما الأفضل في اختيار المهنة المناسبة لي.	0.162
25	عند اختياري لمهنة يجب مراعاة الاختلاف بينها وبين المهن المختلفة.	0.293*

0.319*	يمكن أن يناسب الشخص الواحد مجموعة من المهن.	26
0.312*	أعتقد أنني قادر على اختيار مهنة تناسبني.	27
0.502**	في كثير من الأحيان قد أقبل بمهنة أقل مما كنت أطمح إليه.	28
0.274*	من السهل علي أن أتخيل نفسي في مهنة ما.	29
0.259*	أعتقد أن مستقبلي المهني مثير، لذلك عليّ الاهتمام باختيار مهنة ما.	30
-0.055	المهم عند اختيار المهنة هو ما أعرفه عن المهنة، وليس الأشخاص الذين يعملون بها.	31
0.453**	لديّ معلومات معقولة عن عالم المهن.	32
0.165	أفضل اللعب عن العمل في مهنة ما.	33
0.473**	لا أشعر بوجود اختلاف حقيقي بين قدراتي وتطلعاتي المهنية.	34
0.321*	أعرف أي نوع من العمل أختار، لأن كل شخص يعطيني وجهة نظر مختلفة.	35
0.548**	من السهل على الشخص أن يتخذ قراراً مهنيّاً.	36
0.507**	العمل ممتع ومعزز.	37
0.556**	أنجذب إلى مهنة ما.	38
0.335**	اهتم بجمع المعلومات حتى أستطيع وضع بدائل عند اختياري المهني.	39
0.186	لا أعتد على شخص ما في أن يختار مهنة لي.	40
0.095	لديّ القدرة على تحديد مهنة معينة لي المستقبل.	41
0.106	لديّ المقدرة على وضع بدائل تساعدني في تحقيق أهدافي المهنية.	42
0.326*	تعليمي يؤثر في عملية الاختيار المهني.	43

** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

ثبات المقياس:

قام الباحث بحساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي (Cronbach's Alpha)، حيث بلغت قيمة معامل (كرونباخ ألفا) للمقياس ككل (0.78)، وهو معامل ثبات مرتفع يفيد بأغراض البحث العلمي، والجدول (6.3) التالي يبين قيمة معامل الثبات لكل بعد من أبعاد الدراسة على حدة، وقيمة معامل الثبات الكلي للمقياس:

جدول رقم (6.3): معاملات الثبات للأداة ككل وأبعادها باستخدام معادلة كرونباخ ألفا

المجالات	معامل الثبات
البعد الأول: الاهتمام بالاختيار المهني	0.84
البعد الثاني: اتخاذ القرار في الاختيار المهني	0.82
البعد الثالث: المعلومات المتوفرة للاختيار المهني	0.76
الأداة ككل	0.78

إجراءات الدراسة:

بعد التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة، واختيار العينة، قام الباحث بتنفيذ برنامج الإرشاد المهني على أفراد المجموعة التجريبية. وبعد الانتهاء من تنفيذ البرنامج على المجموعة التجريبية، تمَّ تعبئة مقياس الاختيار المهني البعدي على المجموعتين التجريبية والضابطة والبالغ عددهم (32) طالباً وطالبة موزعين على مجموعتين بواقع (16) طالباً وطالبة في كل مجموعة. وقد تم إجراء هذه الدراسة وفق الخطوات الآتية:

- إعداد أداتي الدراسة (برنامج الإرشاد المهني، ومقياس الاختيار المهني) بصورتها الأولية، والتأكد من صدق المحتوى من قبل المحكمين.
- توزيع مقياس الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (60) طالباً وطالبة من طلبة الصف العاشر الأساسي في مدينة نابلس، وتمَّ اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة، وتمَّ استثنائهم لاحقاً من عينة الدراسة.
- جمع بيانات العينة الاستطلاعية وترميزها وإدخالها للحاسوب وإجراء اختبار صدق البناء لفقراتها.
- إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية.
- الحصول على موافقة الجهات ذات الاختصاص. (ملحق 8)
- تطبيق المقياس على جميع طلبة الصف العاشر الأساسي في مدرستي الكندي الثانوية للذكور والحاجة رشدة الثانوية للإناث، والبالغ عددهم (210) طالباً وطالبة.
- اختيار عينة من الطلبة قوامها (50) مفردة، وهم من حصلوا على أقل الدرجات على مقياس الاختيار المهني.

- تقسيم الطلبة إلى مجموعتين تجريبية وضابطة، واختيار أفراد كل مجموعة بطريقة عشوائية، حيث بلغ عدد أفراد كل مجموعة (16) طالباً وطالبة.
- تطبيق برنامج الإرشاد المهني على أفراد المجموعة التجريبية.
- تعبئة مقياس الاختيار المهني على المجموعتين التجريبية والضابطة.
- جمع البيانات وإدخالها إلى الحاسب ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).
- استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها، ومقارنتها مع الدراسات السابقة، واقتراح التوصيات المناسبة.

متغيرات الدراسة:

المتغيرات المستقلة: برنامج الإرشاد المهني، وهي الجنس من مستويين الذكور والإناث.
المتغيرات التابعة: وهي الدرجة التي يحصل عليها الطالب على مقياس الاختيار المهني.

المعالجات الإحصائية:

بعد تفريغ إجابات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة، جرى ترميزها وإدخال بياناتها للحاسب الآلي، ثم تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ومن المعالجات الإحصائية المستخدمة:

1. المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لتقدير الوزن النسبي لفقرات المقياس على الدرجات القبلية والبعدي لكلا المجموعتين.
2. اختبار "ت" لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-test).
3. اختبار "ت" لعينتين مرتبطتين (Paired Sample T-Test).
4. معادلة كرونباخ - ألفا (Cronbach - Alpha).

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

عرض نتائج الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر برنامج إرشاد مهني في تحسين عملية الاختيار المهني لدى عينة من طلبة الصف العاشر الأساسي في مدينة نابلس، ولتحقيق هذا الهدف فقد سعت الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما أثر فاعلية برنامج إرشاد مهني في تحسين عملية الاختيار المهني لدى عينة من طلبة الصف العاشر الأساسي في مدينة نابلس؟

1.4 نتيجة السؤال الرئيس للدراسة:

ونصّه: ما درجة فاعلية برنامج إرشاد مهني في تحسين عملية الاختيار المهني لدى عينة من طلبة الصف العاشر الأساسي في مدينة نابلس؟

وللإجابة عن السؤال الرئيس للدراسة، قام الباحث بالإجابة عن السؤالين الأولين من أسئلة الدراسة:

1.1.4 نتيجة السؤال الأول:

ونصه: هل هناك فروق في درجة الاختيار المهني على القياس البعدي بين أفراد المجموعة التجريبية التي تلقى أفرادها برنامجاً إرشادياً مهنيّاً لتحسين عملية الاختيار المهني والمجموعة الضابطة التي لم يتلق أفرادها أي برنامج؟

ولاختبار وجود هذه الفروق، تم حساب نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-Test) والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على القياس البعدي، والنتائج في الجدول (1.4) الآتي توضح ذلك:

جدول رقم (1.4): نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لفحص الفروق بين أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على القياس البعدي

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	المجموعة الضابطة (ن=16)		المجموعة التجريبية (ن=16)		أبعاد القياس البعدي
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
*0.001	6.318	0.51	3.20	0.48	4.31	الاهتمام بالاختيار المهني
*0.001	4.621	0.51	2.68	0.64	3.62	اتخاذ القرار
*0.010	2.745	0.68	2.80	0.68	3.46	المعلومات المتوفرة للاختيار المهني
*0.001	5.013	0.50	2.89	0.45	3.80	الدرجة الكلية

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ودرجات حرية = 30.

ويتضح من الجدول (1.4) السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على أبعاد أداة الدراسة والدرجة الكلية لها في القياس البعدي، إذ جاءت الدرجة الكلية للمقياس البعدي على أفراد المجموعة التجريبية بمتوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري (0.45)، فيما حصل أفراد المجموعة الضابطة على متوسط حسابي (2.89) وانحراف معياري (0.50).

كما يتضح من الجدول السابق أيضاً أن قيمة مستوى الدلالة للدرجة الكلية للمقياس في الاختبار البعدي لبرنامج الإرشاد المهني قد جاءت (0.001) وهي أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، ما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد المجموعة التجريبية وأفراد المجموعة الضابطة في درجة الاختيار المهني على القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية التي تلقى أفرادها برنامج إرشاد مهني.

3.1.4 نتيجة السؤال الثاني:

ونصه: هل هناك فروق في درجة الاختيار المهني ما بين القياسين القبلي والبعدي لدى أفراد المجموعة التجريبية التي تلقى أفرادها برنامجاً إرشادياً لتحسين عملية الاختيار المهني؟

ولاختبار وجود هذه الفروق، تم حساب نتائج اختبار "ت" لعينتين مرتبطتين (Paired Sample T-Test) والمتوسطات الحسابية لمتوسطات استجابات أفراد المجموعة التجريبية على القياسين القبلي والبعدي، والنتائج في الجدول (2.4) التالي توضح ذلك:

الجدول رقم (2.4): نتائج اختبار "ت" لعينتين مرتبطتين ما بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد المجموعة التجريبية

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	القبلي		البعدي		أبعاد الدراسة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.003*	3.540	0.2277	2.6290	0.5410	3.0898	عينتين مرتبطتين

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ودرجات حرية = 1

ويتضح من الجدول (2.4) السابق وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية على القياسين القبلي والبعدي لأفراد المجموعة التجريبية، كما يتضح أيضاً أن قيمة مستوى الدلالة جاءت (0.003) وهي أقل من قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، ما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد المجموعة التجريبية التي تلقى أفرادها برنامج إرشاد مهني، وكانت هذه الفروق لصالح القياس البعدي.

ومن خلال النتائج التي تظهر في الجداول (1,2-4) السابقة يمكن الإجابة على السؤال الرئيس للدراسة، حيث تشير النتائج في الجدول (1.4) إلى وجود فروق دالة إحصائية في درجة الاختيار المهني بين أفراد المجموعة التجريبية وأفراد المجموعة الضابطة في الاختبار البعدي، كما تشير النتائج الواردة في الجدول (2.4) إلى وجود فروق دالة إحصائية في درجة الاختيار المهني بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد المجموعة التجريبية في عملية الاختيار المهني، وهذا كله مؤشر واضح على وجود أثر في فاعلية البرنامج الإرشادي المهني الذي خضع له أفراد المجموعة التجريبية في تحسين عملية الاختيار المهني.

2.4 نتيجة السؤال الثالث من أسئلة الدراسة:

ونصه: هل توجد فروق في درجة الاختيار المهني على القياس البعدي تعزى لمتغير الجنس؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-Test) والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد المجموعة التجريبية على القياس البعدي تبعاً لمتغير الجنس، والنتائج في الجدول (3.4) الآتي توضح ذلك:

جدول رقم (3.4): نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لفحص الفروق في درجة الاختيار المهني على القياس البعدي تبعاً لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	إناث (ن=8)		ذكور (ن=8)		أبعاد القياس البعدي
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.983	0.021	0.77	3.75	0.74	3.76	الاهتمام بالاختيار المهني
0.534	0.629	0.69	3.06	0.81	3.23	اتخاذ القرار
0.100	1.697	0.58	2.91	0.85	3.35	المعلومات المتوفرة للاختيار المهني
0.262	1.144	0.54	3.24	0.72	3.45	الدرجة الكلية

* درجات الحرية = 14.

ويتضح من الجدول (3.4) السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد المجموعة التجريبية على أبعاد أداة الدراسة والدرجة الكلية لها في القياس البعدي تبعاً لمتغير الجنس، إذ حصل الذكور في الدرجة الكلية للمقياس على متوسط حسابي (3.45) بانحراف معياري (0.72)، فيما حصل الإناث على متوسط حسابي (3.24) بانحراف معياري (0.54).

كما تشير النتائج في الجدول السابق أن قيمة مستوى الدلالة للدرجة الكلية للمقياس ولكافة أبعاده في الاختبار البعدي قد جاءت $< (0.05)$ ، إذ جاءت قيمة مستوى الدلالة للدرجة الكلية له (0.262) وهي أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، ما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة الاختيار المهني عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في القياس البعدي لأفراد المجموعة التجريبية تبعاً لمتغير الجنس.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس:

مناقشة النتائج والتوصيات:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى أثر فاعلية برنامج إرشادي مهني في تحسين عملية الاختيار المهني لدى عينة من طلبة الصف العاشر الأساسي في المدارس الحكومية في مدينة نابلس، وفي هذا الفصل سيقوم الباحث بتفسير نتائج أسئلة الدراسة وفرضياتها، ومناقشة هذه النتائج وتقديم التوصيات والمقترحات التي خرج بها في ضوء هذه النتائج.

1.5 نتائج الدراسة ومناقشتها

1.1.5 مناقشة نتائج السؤال الرئيس للدراسة:

ونصه: ما أثر فاعلية برنامج إرشاد مهني في تحسين عملية الاختيار المهني لدى عينة من طلبة الصف العاشر الأساسي في مدينة نابلس؟

أشارت محصلة النتائج الواردة في الجداول (1.4) و(2.4) إلى وجود أثر فاعل لهذا البرنامج في تحسين فاعلية الاختيار المهني لدى طلبة الصف العاشر الأساسي في مدينة نابلس.

ولمناقشة نتائج هذا السؤال ينبغي التطرق إلى مناقشة نتائج الأسئلة التي أجابت عنه، وفيما يلي توضيح ذلك:

1.1.1.5 مناقشة نتائج السؤال الأول:

ونصه: هل هناك فروق في درجة الاختيار المهني على القياس البعدي بين أفراد المجموعة التجريبية التي تلقى أفرادها برنامجاً إرشادياً مهنيّاً لتحسين عملية الاختيار المهني والمجموعة الضابطة التي لم يتلق أفرادها أي برنامج؟ ولاختبار وجود هذه الفروق، تم حساب نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-Test) والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لمتوسطات استجابات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على القياس البعدي، وقد أشارت نتائج الجدول (1.4) السابق إلى وجود فروق في درجة تحسين عملية الاختيار المهني على القياس البعدي بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة، وكانت هذه الفروق لصالح المجموعة التجريبية التي تلقي أفرادها برنامج إرشاد مهني.

ويعزى الباحث ذلك إلى تحسن أداء المجموعة التجريبية في عملية الاختيار المهني، وهذا يدل على وجود أثر للبرنامج الإرشادي المستخدم، ويرجع ذلك لطبيعة البرنامج المستند لنظريات الإرشاد المهني المختلفة وارتباط الفعاليات والأنشطة الموجودة داخل البرنامج بواقع حياة الطلبة، وما يواجهون خلال هذه المرحلة العمرية، من تردد وحيرة في اختيار التخصص الدراسي أو المهني المناسب، ومعرفتهم بالموائمة بين رغبتهم ومتطلبات المهنة. وكذلك توفير البرنامج المساحة الكافية لهم وحرية التعبير عن آرائهم واحترام الآخرين عند مشاركتهم بالفعاليات. كما أن البرنامج ساعد الطلبة على أن يكونوا أكثر قدرة على تحديد أهدافهم المهنية، وأنهم استطاعوا أن يختاروا مهنة من بين المهن الأخرى للعمل بها بالمستقبل، وهنا يكون الطالب قد اكتسب من البرنامج الإرشادي قدرة على تحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه تماماً، ويستطيع أن يعرف المهن التي لا تتناسب مع ميوله وقدراته.

2.1.1.5 مناقشة نتائج السؤال الثاني:

ونصه: هل هناك فروق في درجة الاختيار المهني ما بين القياسين القبلي والبعدي لدى أفراد المجموعة التجريبية التي تلقي أفرادها برنامجاً إرشادياً لتحسين عملية الاختيار المهني؟ ولاختبار وجود هذه الفروق، تم حساب نتائج اختبار "ت" لعينتين مرتبطتين (Paired Sample T-Test) والمتوسطات الحسابية لمتوسطات استجابات أفراد المجموعة التجريبية على القياسين القبلي والبعدي. وقد أشارت نتائج الجدول (2.4) السابق إلى وجود فروق دالة إحصائية في درجة الاختيار المهني بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد المجموعة التجريبية في عملية الاختيار المهني، وكانت هذه الفروق لصالح الاختبار البعدي، وهذا كله مؤشر واضح على وجود أثر في فاعلية البرنامج الإرشادي المهني الذي خضع له أفراد المجموعة التجريبية في تحسين عملية الاختيار المهني.

وتتفق هذه النتيجة التي تشير إلى فاعلية برنامج الإرشاد المهني في تحسين عملية الاختيار المهني لدى أفراد المجموعة التجريبية على القياسين القبلي والبعدي مع ما توصل إليه البلوشي (2009)

والنوايسة (2014) واللدان أشارا إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية على مقياس اتخاذ القرار والاختيار المهني للمجموعة التجريبية التي خضعت لبرنامج تدريبي على اتخاذ القرار والاختيار المهني وفقاً لنظرية هولاند على القياسين القبلي والبعدي.

كما تتفق أيضاً مع ما توصل إليه العزيزي (2011) والذي أشار إلى وجود فروق دالة إحصائية على القياسين القبلي والبعدي لأفراد المجموعة التجريبية التي خضعت لبرنامج إرشادي جمعي لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني.

فيما تختلف هذه النتيجة مع ما توصل إليه السواط (2008) والذي أشار إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد المجموعة التجريبية على مقياسي النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني على القياسين القبلي والبعدي.

وهذه النتائج تشير إلى فاعلية البرنامج الإرشادي المستخدم في الدراسة، ويعزو الباحث هذه النتيجة لمناسبة البرنامج الإرشادي المهني لاحتياجات الطلبة، وتحقيقه لرغباتهم، وملاءمته للمرحلة العمرية للطلبة، وذلك كون الأنشطة التي احتوتها جلسات البرنامج والمستندة لنظريات الإرشاد المهني ساعدتهم على أن يتعرفوا على شخصياتهم وبيئاتهم المهنية، وأعطتهم الفرصة لاكتشاف ميولهم وسماتهم الشخصية والوعي بذاتهم، والتي من خلالها تمكنوا من تحديد البدائل المتوفرة من التخصصات الدراسية التي تناسبهم، واختيار الأنسب لهم بناء على المهن المتوفرة. بحيث تتلائم جلسات البرنامج الإرشاد المهني مع رغبات وقيم واتجاهات واستعدادات وميول الطلبة، كذلك مساعدته على أن ينمي المهنة التي يؤديها في عالم المهن والذي يتناسب مع إمكانياتهم، وعلى أن يجرب في الحياة العملية الواقعية، بحيث تكفل له النجاح والشعور بالسعادة وتحقيق المنفعة.

2.1.1.5 مناقشة نتائج السؤال الثالث:

ونصه: هل توجد فروق في درجة الاختيار المهني على القياس البعدي تعزى لمتغير الجنس؟ ولاختبار وجود هذه الفروق، تم حساب نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-Test) والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد المجموعة التجريبية على القياس البعدي تبعاً لمتغير الجنس، حيث أشارت نتائج الجدول (3.4) السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاختيار المهني على القياس البعدي تعزى لمتغير الجنس.

ويعزى الباحث ذلك لعدة أمور، منها: التجانس بين أفراد المجموعة التجريبية قبل البدء بتنفيذ البرنامج، وكذلك الالتزام الكامل للجنسين بحضور اللقاءات في البرنامج الإرشادي، وعدم تمييز الباحث بين الذكور والإناث في جلسات البرنامج الإرشادي، وكذلك المسؤولية العالية عند الطلبة المشاركين في البرنامج الإرشادي واستعداداتهم للاستفادة من البرنامج، واحترامهم لقواعد سير العمل للمجموعة، ودعم الأهل لهم وتشجيعهم للطلاب بالالتزام وحضور اللقاءات الخاصة بالبرنامج، وهذا يدل على الوعي الكامل عند الأهل والطلبة على حد سواء وإدراكهم لأهمية البرامج الإرشادية ومدى الاستفادة منها. ويعزى الباحث هذه النتيجة أيضاً إلى طبيعة البيئة والثقافة التي يعيش فيها الطلبة، حيث يحرص الأهالي في المدن على تعليم أبنائهم وبناتهم على حد سواء.

التوصيات:

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية حول فاعلية برنامج إرشاد مهني في تحسين عملية الاختيار المهني لدى عينة من طلبة الصف العاشر الأساسي في مدينة نابلس، فإن الباحث يوصي بعدد من التوصيات كما يلي:

1. ضرورة اعتماد البرنامج الإرشادي المستخدم في هذه الدراسة ضمن البرامج التدريبية التي يقدمها المرشد المدرسي من أجل مساعدة الطلبة على تحسين عملية الاختيار المهني.
2. ضرورة إجراء المزيد من الدراسات في مجال الاختيار المهني لدى طلاب الصف العاشر وعلاقة ذلك بمتغيرات أخرى، كالنتيجة الأسرية وأنماط الشخصية وتعلم الوالدين...الخ.
3. ضرورة تطبيق البرنامج الإرشادي الخاص بهذه الدراسة على مراحل صفيّة مختلفة، لاختبار درجة التحسن في عملية الاختيار المهني لدى الطلبة في مراحل دراسية مختلفة.
4. ضرورة إدخال موضوع الاختيار المهني في المناهج الدراسية في جميع المراحل التعليمية بما يتناسب مع كل مرحلة من مراحل التعليم.

ومن خلال النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة، وفعاليات البرنامج الإرشادي المهني، والخبرة العملية التي يمتلكها الباحث في مجال الإرشاد النفسي، فقد اقترح الآتي:

1. تفعيل عملية الإرشاد المهني في المدارس من قبل وزارة التربية والتعليم وتضمين برامج الإرشاد المهني في الخطط السنوية لبرامج التدخل الإرشادي، وضرورة أن تحتوي المناهج الدراسية على موضوعات وقضايا ذات صلة بالاختيار المهني.
2. العمل على رفع كفاءة المرشدين والأخصائيين العاملين في الميدان فيما يتعلق بخدمات الإرشاد المهني والبرامج المهنية.
3. بناء وتطوير برامج إرشاد مهني لفئات إرشادية أخرى قد تحتاج لتحسين عملية الاختيار المهني، مثل ذوي الاحتياجات الخاصة، والأحداث الجانحين، والطلبة من ذوي صعوبات التعلم.
4. القيام بدراسات بحثية متخصصة تستهدف فحص فاعلية برامج الإرشاد المهني القائمة على نظريات إرشادية محددة، مثل: نظرية هولاند في الاختيار المهني، ونظرية سوبر في الاختيار المهني، ونظرية أنرو في الاختيار المهني، ونظرية جينزبيرغ في الاختيار المهني.

5. بناء وتطوير بطاريات اختبارات في مجال الميول المهنية تُعتمد من قِبل وزارة التربية والتعليم العالي وتُطبق في البيئة الفلسطينية.
6. ضرورة اهتمام الجامعات الفلسطينية باعتماد برامج أكاديمية ضمن مستويي البكالوريوس والماجستير في ذات صلة بالإرشاد المهني؛ حتى يتوفر كادر متخصص في مجال خدمات الإرشاد المهني.
7. ضرورة أن تهتم وزارة التربية والتعليم بتربية الميول المهنية للطلبة من فترات عمرية مبكرة حتى يتم التأسيس على تلك الميول لاحقاً في عمليات الاختيار المهني والذي يقتضي تطبيق برامج من هذا النوع على طلبة المدارس الإبتدائية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

أبو أسعد، أحمد؛ الهواري، لمياء (2008). التوجيه التربوي والمهني، دار الشروق للنشر والتوزيع، المصيون، رام الله، فلسطين.

أبو لطيفة، لؤي حسن (2005). أثر برنامج مقترح لتنمية مهارة تفكير الأولويات لدى طلبة الصف السابع الأساسي على تطوير مهارة اتخاذ القرار والاختيار المهني، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

الأحمد، عدنان (2000). اتجاهات عالمية في التوجيه المدرسي والمهني (تجارب السويد - هولندا - كندا - إيطاليا)، بحث مقدم لاجتماع خبراء التوجيه المدرسي والمهني في المرحلة الثانوية في ضوء التجارب العربية والعالمية، البحرين 7-11-2000، إدارة برنامج التربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.

البلوشي، راشد غريب (2007). بناء برنامج تدريبي مهني مستند إلى نموذج جيلات وقياس أثره في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في سلطنة عمان، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان.

البلوشي، رحمة خميس (2009). أثر برنامج تدريبي مقترح في تحسين مهارة اتخاذ القرار والاختيار المهني لدى طالبات الصف العاشر في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، مسقط.

البلوشي، محمد علي عبدالله (2008). أثر مسارك المهني في تحسين مستوى النضج المهني واتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف الحادي عشر في منطقة الباطنة شمال. دراسة مقدمة لقسم التوجيه المهني بمنطقة الباطنة شمال، مكتب المدير العام، المديرية العامة للتربية والتعليم لمنطقة شمال الباطنة، وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان.

جلال، سعد (1992). التوجيه النفسي والتربوي والمهني، القاهرة دار الفكر العربي.

الحاج، شهد عبدالله (2012). فعالية برنامج إرشادي جمعي لتطوير الميول المهنية لدى الطالب الجامعي، جامعه السودان للعلوم والتكنولوجيا، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخرطوم، السودان.

حامد، زهران (1989). اعتبارات خاصة بالتوجيه والإرشاد المهني للإناث، ورقة عمل مقدمة للدورة التدريبية الإقليمية للتوجيه المهني للفتيات والنساء، عمان.

حبيب، مجدي عبد الكريم (2007). آفاق جديدة للتعليم الجامعي العربي في ضوء المستجدات العالمية المعاصرة في سوق العمل، آفاق جديدة في التعليم الجامعي. جامعة الموصل، العراق.

الحرزاني، أحلام (2006). فاعلية برنامج إرشاد جمعي في اكتساب مهارة الاختيار المهني لدى عينة من طالبات الصف العاشر في محافظة الزرقاء، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا في الجامعة الهاشمية، مكتبة الجامعة الأردنية.

الحري، إناس محمد رحاب الله (2008). مقياس الميول المهنية CIT النظرية والتطبيق، جامعة أم القرى، السعودية.

حمود، محمد عبد الحميد الشيخ (2011). الإرشاد المهني نشأته أهميته تقنياته نظريات وتجارب علمية، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة.

الخالدي، عطا الله فؤاد؛ العلمي، دلال سعد الدين (2011). الإرشاد المهني للمدارس والمراكز والجامعات، الطبعة الأولى، المملكة العربية السعودية.

الداهري، صالح حسن (2005). سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، دار وائل للنشر والتوزيع: عمان، الأردن.

الدرمكي، علي محمد (2008). الكفايات المهنية اللازمة لأخصائي التوجيه المهني في مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي 5-10 في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة.

رفاعي، نعيم (1964). علم النفس الصناعي والتجارة، دمشق، المطبعة التعاونية بدمشق.

رفاعي، نعيم (1988). الصحة النفسية - دراسة في سيكولوجية التكيف، منشورات جامعة دمشق، دمشق.

زهران، حامد عبد السلام (1986). التوجيه والإرشاد النفسي، منشورات جامعة دمشق، دمشق.

زهران، حامد عبد السلام (1998). التوجيه والإرشاد النفسي، علم الكتب، القاهرة.

السفاسفة، محمد إبراهيم (2005). إدراك المرشدين التربويين لأهمية العمل في مجالات الإرشاد (النمائي والوقائي والعلاجي) في بعض المدارس الأردنية. مجلة جامعة دمشق، (17) 2.

السواط، وصل الله (2008). فاعلية برنامج إرشاد معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول ثانوي بمحافظة الطائف، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

السيد، محمود (1986). الإحصاء النفسي والاجتماعي والتربوي، ط4، دار الرفاعي: الرياض، المملكة العربية السعودية، مكتبة الخانجي: القاهرة، مصر.

صالح، محمود عبد الله (1985). أساسيات في الإرشاد التربوي، الرياض، دار المريخ.

الصبيخان، إبراهيم سالم (2008). فاعلية برنامجين تدريبيين في تعديل الميول والاتجاهات والاختيار واتخاذ القرار نحو التعليم المهني لدى طلبة المرحلة المتوسطة في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

عبد الهادي، جودت عزت؛ العزة، سعيد حسني (1999). التوجيه المهني ونظرياته، عمان، الأردن، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

العريني، سارة إبراهيم (2006). التوجيه المهني في التعليم والتدريب. ورقة عمل مقدمة في ملتقى التوجيه المهني الأول، 13-15 أيار، وزارة التربية والتعليم، مسقط، سلطنة عمان.

عزة، حسين (1989). برنامج إرشادي لخفض مشكلة العدوانية لدى المراهقين الجانحين. معهد دراسات الطفولة، القاهرة، مصر.

العزيمي، سيف (2011). فاعلية برنامج إرشاد جمعي يستند إلى نظريتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعلم الاساسي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، عمان.

عمر، محمد ماهر (1984). المرشد النفسي المدرسي، القاهرة، دار النهضة العربية.

فلانة، خالد بن عبد الرحمن بن عثمان (2005). التوجيه المهني في التعليم الثانوي وعلاقته بعزوف الطلبة عن الالتحاق بالكلية التقنية في مدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية.

القرعان، أحمد خليل (2009). التوجيه والإرشاد المهني، عمان، الأردن.

مجاور، محمد صالح؛ الديب، فتحي عبد المقصود (1977). المنهج المدرسي أسسه وتطبيقاته التربوية، الكويت.

المشعان، عويد سلطان (1993). التوجيه المهني، الطبعة الأولى، مكتبة الفلاح، بيروت.

مطر، نعيمة محمد (2006). واقع التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في وزارة التربية والتعليم بمملكة البحرين. ورقة عمل مقدمة في ملتقى التوجيه المهني الأول، 13-15 أيار، وزارة التربية والتعليم، مسقط، سلطنة عمان.

المعشني، أحمد علي (2006). التوجيه المهني القائم على أنظمة التفكير لدى طلبة المرحلة الثانوية بالسلطنة، ورقة عمل مقدمة في ملتقى التوجيه المهني الأول، 13-15 أيار، وزارة التربية والتعليم، مسقط، سلطنة عمان.

مفرج، إسماعيل (2010). الانتقاء المهني في ضوء نظرية هولاند، مجلة إرشاد، الجامعة الأردنية، عمان، (14) 4، ص 36-52.

مكتب التربية العربي لدول الخليج (2000). التوجيه المدرسي والمهني في مرحلة الثانوية في ضوء التجارب العربية والعالمية، بحث مقدم لاجتماع خبراء التوجيه المدرسي والمهني في المرحلة

الثانوية في ضوء التجارب العربية والعالمية، المنامة، البحرين، 7-11-2000، إدارة برامج التربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.

ملحم، محمد ملحم (2007). **مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي**، دار المسيرة: عمان، الأردن.

موسى، فتحي محمد (2009). **التوجه المهني في المؤسسات الصناعية**، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

نعامة، سليم (1991). **مشكلات العمل والانتاج في المؤسسة الصناعية**، مطبعة عكرمة، دمشق.

النوايسة، سميا (2014). **فاعلية برنامج إرشاد مهني محوسب، على النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر الأساسي في المزار الجنوبي**، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (3)، العدد (11) - تشرين الثاني 2014.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Legume, H. & Hoare, C., (2004). **Impact of a career intervention on at-risk middle school students career maturity levels, academic achievement and self –esteem. Professional School Counseling. 8(2) p 148-155.**

Luzzo.d.a.&taylor.m.(1995) **comparing the effectiveness of two self –administered career exploration systems. Journal of Career Assessment 3(1), 35-4.**

Holland,j.l, &Holland,j.e.(1977). **Distributions for personalities withing occupational and fileds of study. The vocational guidance quarterly,15,226-231.**

Jepsen, dustin r., &russel m. (1982). **The effects of problem solving training on adolescents career exploration and career decision making. The personal and guidance journal,16,149-15 .**

Luzzo,Darrel,(1995): **the relationship between career aspiration occupation . congruence and the career maturity of undergraduates . journal of employment counseling . vol(32),n(3), p132-140 .**

Mccollins, R.N.(1983). **A study of the effectiveness of a comprehensive career education program in secondary school.**(eighth and tenth grade students) dissertation abstract international, 168-519,p.198

Nota, L. & Soresi, S. (2004). **improving the problem-solving and decision-making skills of a high indecision group of young adolescents: attest of "difficult: no problem!" training.** International Journal for Educational and Vocational Guidance, 4(1), 3-2.

Peng, H.(2001). Comparing the Effectiveness of Two Different Career Education Courses on Career Decidedness for College Freshmen: An Exploratory Study. **Journal of Career Development**,28(1),29-41.

Schroder, E. & Schmitt, R. (2006) **crystallizing enterprising interests among adolescent through a career development program:** the role of personality and family background. *Journal of Vocational Behavior* .69, (3) 494-509.

Sternberg, Robert j. (2003). **Cognitive Psychology**, Wadsworth a division of Thomson Learning, Inc

الملاحق

- ملحق (1): برنامج الإرشاد المهني
- ملحق (2): قائمة المحكمين لبرنامج الإرشاد المهني.
- ملحق (3): جلسات برنامج الإرشاد المهني.
- ملحق (4): مقياس الاختيار المهني بصورته الأولية.
- ملحق (5): أسماء المحكمين لمقياس الاختيار المهني.
- ملحق (6): مقياس الاختيار المهني بعد التحكيم.
- ملحق (7): مقياس الاختيار المهني بعد صدق البناء.
- ملحق (8): كتاب تسهيل مهمة الباحث.
- ملحق (9): نموذج موافقة الأهل لاشتراك ابنهم أو ابنتهم بالبرنامج.
- ملحق (10): كشف الحضور والغياب لجلسات البرنامج الإرشاد المهني.

ملحق (1)

برنامج الإرشاد المهني

هدف البرنامج الارشادي:

الهدف العام:

تحسين عملية الاختيار لدى طلبة الصف العاشر المشاركين في المجموعة التجريبية من مدينة نابلس.

الأهداف الخاصة:

1. زيادة الوعي الذاتي للاختيار المهني.
2. معرفة المهن الموجودة والمتوفرة في البيئة التي يعيشون فيها.
3. التعرف إلى متطلبات المهن والتزود بمعلومات كافية عنها.
4. التعرف إلى إمكانيات الطلبة وقدراتهم.
5. مساعدة الطلبة على اختيار الدراسة التي تناسبهم وتلبي اختياراتهم المهني.
6. مساعدة الطلبة في التعرف على المهن المستقبلية المناسبة لهم.

الخلفية النظرية للبرنامج الارشادي:

استند الباحث في عملية إعداد هذا البرنامج للإطار النظري لنظريات الإرشاد المهني متمثلة بنظرية هولاند والتي أخذت منحى الاتجاه الشخصي في عملية الاختيار المهني، ونظرية سوبر التي أخذت الإتجاه النمائي في الاختيار المهني، ونظرية الحاجات لأن رو والتي ركزت على أهمية التنشئة الأسرية وإشباع الفرد حاجاته لكي يتمكن من الاختيار المهني، ونظرية جينزبيرغ التي أشارت إلى أن الاختيار المهني هو عملية تطويرية ونمائية، وأكدت على أهمية المرحلة العمرية في عملية الاختيار المهني.

خطوات إعداد البرنامج:

مر هذا البرنامج بالعديد من الخطوات منها:

1. دراسة نظريات الإرشاد المهني والتي هي أساس هذا البحث.
2. مراجعة بعض الدراسات السابقة والتي لها علاقة بموضوع البحث.
3. الاطلاع على بعض البرامج الإرشادية والتي تم تطبيقها في السابق.
4. مراعات حاجة أفراد العينة ومراعات احتياجاتهم النمائية والمجتمعية.
5. تحديد الهدف من البرنامج.
6. تحديد المهارات التي سيتم إكسابها لأفراد المجموعة التجريبية.
7. صياغة محتوى البرنامج في عدد من الجلسات والتي سيتم تمريرها للمجموعة التجريبية والتي تحتوي على أهم المعلومات والمهارات المراد تزويدهم بها.
8. سيتم عرض هذا البرنامج على مجموعة من المحكمين المختصين في الإرشاد.

المدة الزمنية للبرنامج الإرشادي:

تمثلت المدة الزمنية للبرنامج الإرشادي في عشر جلسات إرشاد، واستمرت لمدة خمسة أسابيع، وكانت مدة الجلسة الإرشادية (90) دقيقة بواقع جلستين أسبوعياً، يومي السبت والخميس من كل اسبوع.

جلسات البرنامج

الجلسة الاولى

عنوان الجلسة: بناء المجموعة الإرشادية وكسر الجليد.

الزمن : 90 دقيقة.

الأدوات المستخدمة: كراسي، ورق A4، أقلام، ورق عرض حائط.

الأساليب: المحاضرة، والنقاش، والحوار.

الهدف الخاص من اللقاء: بناء المجموعة وتنظيم العمل مع أفراد المجموعة، وكسر الجليد والتعارف على المرشد والبرنامج وبعضهم البعض، ووضع قوانين العمل مع المجموعة، واستلام موافقة الأهل لاشتراكهم بالبرنامج.

الإجراءات:

الجلسة الأولى: التعارف وبناء الألفة (30 دقيقة)

النشاط	المدة
التعارف وبناء الثقة	30 دقائق
مقدمة حول البرنامج	30 دقيقة
قواعد المجموعة	15 دقائق
تلخيص	10 دقائق
واجب منزلي	5 دقائق

ثم قيام المرشد بالترحيب بالطلبة بهدف خلق جو من الألفة، والتعريف بنفسه أمام الطلبة، ثم التعرف على كل منهم من خلال نشاط بسيط، بحيث يتم توزيع بطاقات بيضاء على الطلبة ليكتب كل واحد عبارة أو شكل يشتهر به بين أصدقائه، ومن ثم يتم تجميع البطاقات، وعرضها وقراءتها على كافة المجموعة المشاركة في البرنامج، وليخمن كل منهم من صاحب البطاقة، فيقف الطالب صاحب البطاقة ويعرّف عن نفسه وعن هوايته وأهدافه بالحياة.

مقدمة حول البرنامج (30 دقيقة):

1. يشكر المرشد الطلبة واستعدادهم للتعاون، ويشرح طبيعة هذا البرنامج بأنه يستخدم أسلوب الإرشاد الجمعي، وأن هذا الأسلوب ذو فعالية بالإرشاد والتوجيه، ويساعد الطلبة على الاختيار المهني الصحيح، وكذلك يوضح المرشد طبيعة برنامج الإرشاد من حيث إجراءاته وأهدافه والأسلوب المتبع في الجلسة، وخط سير العمل في كل جلسة، بالإضافة إلى عدد الجلسات والمدة الزمنية لكل جلسة، ويبين المرشد دوره بأنه القائد في المجموعة الإرشادية، يشارك أحياناً ويبقى دائماً فعالاً، ينظم الأفكار ومناقشات الأفراد، وينسق أدوار الأعضاء، وهو مدرب للمهارات التي سوف يتضمنها البرنامج.

2. ثم يشير المرشد إلى أن الدور الأكبر يقع على عاتق الطلبة أنفسهم، وأن كل فرد في هذه المجموعة يتمتع بحرية التعبير عن أفكاره ومشاعره، وانفعالاته، سواء الإيجابية أو السلبية في جو ودي متسامح، قابل للنقاش بين أفراد المجموعة، وأن على كل طالب مسؤولية ذاتية داخل المجموعة، ومسؤولية جماعية كعضو من أعضاء المجموعة.
3. يطلب المرشد من الطلبة أن يعبر كل منهم عن توقعاته حول البرنامج، وما هي الأشياء التي يعتقدون أنهم يحققونها من خلال اشتراكهم بالبرنامج، لأن ذلك يساعد على تحديد التوقعات الخاطئة وتصحيحها، في مقابل تثبيت التوقعات الصحيحة وتعزيزها.

قواعد المجموعة (15 دقيقة):

يقوم المرشد بتوضيح القواعد التي ينبغي الالتزام بها أثناء البرنامج التدريبي من خلال تمرين (قواعد المجموعة)، حيث يقوم المرشد بالحديث مع الطلبة، وبيّن لهم أن بعض الأفراد يشتركون في البرامج التدريبية للتعلم، والبعض الآخر يأتون للمشاركة والتعبير عن خبراتهم وتجاربهم الشخصية، وحتى يتسنى للجميع التحدث بأريحية لا بد من وضع قواعد وحدود معينة يلتزم الجميع بها حتى نصل لهذه الروح في الحديث عن تجاربنا وما هي القواعد التي قد نضعها، ويتم استخدام العصف الذهني بين الطلبة ومن ثم كتابة القواعد المقترحة على اللوح، ولا بد أن يتم توجيههم بطريقة غير مباشرة لبعض القواعد من أهمها:

1. احترام مواعيد الجلسات بالحضور والانصراف في الوقت المحدد، والمواظبة على المشاركة في جميع الجلسات الإرشادية.
2. الإنصات الجيد وتنفيذ التعليمات الإرشادية التي تُعطى أثناء الجلسة أو قبل الانصراف لموعد الجلسة القادمة.
3. مبدأ السرية في جلسات المجموعة، بحيث يبقى ما يدور فيها طي الكتمان وبين المشاركين فقط، بهدف الشعور بالحرية والأمان وتبادل الخبرات والاستفادة من البرنامج.

ويذكر المرشد بأن عدد الجلسات عشر جلسات إرشادية، ومدة كل جلسة 90 دقيقة، وسوف يتعرفون على العديد من مهارات الاختيار المهني في البرنامج في الجلسات القادمة.

تلخيص (10 دقائق):

يقوم المرشد بتلخيص كل ما دار في الجلسة، ثم يشكر الطلبة على التزامهم ومساهماتهم في الجلسة، ثم يطلب منهم أداء الواجب المنزلي، ويقوم بتوضيحه لهم، ثم يذكرهم بموعد الجلسة القادمة، ويخبرهم أنه في الجلسة المقبلة سنتعرف على مفهوم الذات المهنية.

الواجبات المنزلية (5 دقائق):

اكتب/ي توقعاتك حول البرنامج بعد سماعك لتوضيح المرشد لمضمونه؟

تقييم الجلسة:

1. هل كانت أهداف البرنامج واضحة لك؟
2. في نهاية اللقاء يقوم المرشد بشكر الأعضاء على الحضور، واستلام موافقات الأهل من الأعضاء والتأكيد على اللقاء التالي حسب الاتفاق.

الجلسة الثانية:

الزمن: (90) دقيقة.

عنوان الجلسة: الوعي بالذات المهنية.

الأدوات المستخدمة: أوراق ، وأقلام.

الأساليب المستخدمة: المحاضرة، النقاش، لعب الأدوار، التمثيل المسرحي، والواجبات المنزلية.
الهدف الخاص من اللقاء: أن يدرك أعضاء المجموعة أهمية هذه المرحلة الدراسية في حياتهم، ومعرفة المفاهيم المتعلقة بذواتهم في هذه المرحلة العمرية من حياتهم، وأهميتها في اتخاذ القرار.

الوقت	الإجراءات
10 دقائق	الترحيب بأعضاء المجموعة وسؤالهم عن مشاعرهم
5 دقائق	تمهيد حول المرحلة الحالية لأعضاء المجموعة
10 دقائق	عرض عن الذات
20 دقيقة	التعبير عما قام به الأعضاء
30 دقيقة	فعالية لعب الأدوار
15 دقيقة	تلخيص وإنهاء

الإجراءات:

1. يقوم المرشد بالترحيب بالأعضاء وشكرهم على الحضور ومناقشة الواجب المنزلي.

2. يقوم المرشد بالتمهيد والحديث بشكل بسيط عن المرحلة التي يمر بها أعضاء المجموعة.
3. يقوم المرشد بالتمهيد حول موضوع مفهوم الذات ويقدم لهم عرضاً عن الذات.
4. يطلب المرشد من الأعضاء كتابة مفاهيمهم الخاصة عن ذاتهم وكيف ينظرون لأنفسهم في المستقبل، وإعطائهم (10) دقائق لكتابة هذه المفاهيم مع التركيز على المفاهيم التالية (الميل، والقدرات، والاستعداد، والسمات الشخصية).

والميل: هو شعور الفرد بالاهتمام والانتباه نحو موضوع معين ويرغب بالقيام به.

القدرة: هو كل ما يستطيع الفرد القيام به في الوقت الحاضر سواء كان بالتدريب أو الفطرة .

الاستعداد: قدرة الفرد على التعلم بسرعة وسهولة وأن يصل إلى مستوى عال من المهارة في مجال معين.

السمات الشخصية: وهي الصفات أو العلامات المميزة عند الشخص وهي الصفات الاجتماعية والخلقية والمزاجية وتدل هذه الصفات على مدى تكيف الفرد مع دراسته أو مهنته، وهي تصف السلوك عنده (الخجل، انطوائي، كسول، عدواني، متشائم، متفائل، اجتماعي).

5. يطلب المرشد من كل عضو الحديث عما قام بكتابته مع إعطاء المرشد الوقت الكافي لكل عضو للتعبير عن ذاته.

6. القيام بفعالية لعب الأدوار: وهي أن يقوم المرشد بتعريض أفراد المجموعة إلى مواقف محددة مسبقاً، مثل: (اختيار مهنة معينة، وكيف عليهم أن يختاروا هذه المهنة مع مراعاة الاحتياجات لديهم، وطريقة تنفيذ هذه المهنة (متطلبات المهنة)، وعليهم أن يمثلوا كيف يعملوا في هذه المهنة.

7. إعطاء أعضاء المجموعة واجب بيتي، حيث يطلب المرشد من الأعضاء أن يقوموا بكتابة المهن التي يريدونها الأعضاء للمستقبل، وماذا يحبون أن يعملوا.

8. يشكر المرشد الأعضاء على الحضور، ويؤكد على اللقاء التالي.

الجلسة الثالثة:

الزمن: (90) دقيقة.

عنوان الجلسة: الأنماط المهنية لهولاند لمعرفة خياراتهم المهنية.

الأساليب: العصف الذهني، والحوار، والنقاش.

الأدوات المستخدمة: الكمبيوتر، جهاز العرض (LCD Projector)، اختبار هولاند.
الهدف الخاص من اللقاء: التعرف على أنماطهم وبيئاتهم المهنية حسب نظرية هولاند.

الوقت	الإجراءات
10 دقائق	الترحيب بالأعضاء
10 دقائق	الواجب البيئي
من 30 إلى 40 دقيقة	الأنماط المهنية حسب نظرية هولاند
15 دقائق	عرض باوربوينت
15 دقيقة	تلخيص وإنهاء

الإجراءات:

1. يرحب المرشد بأعضاء المجموعة ويشكرهم على حضورهم.
2. يقوم المرشد بالحديث عن اللقاء السابق وطلب الواجب من الأعضاء، ويناقشهم بما كتبوا بحيث يعطي أعضاء المجموعة مدة (10) دقائق للحديث عما كتبوا.
3. يقوم المرشد بشرح الأنماط المهنية حسب نظرية هولاند والتي تتمثل: الواقعي، والبحثي، والاجتماعي، والتقليدي، والمغامر، والفنان. وكذلك البيئات، والتي تمكّنهم من تطبيق قدراتهم ومهارتهم واتجاهاتهم وقيمهم، فسلوك الأفراد يتبين من خلال التفاعل بين شخصياتهم وخصائص بيئاتهم.
4. يقوم المرشد بعرض البوربوينت من أجل أن يتعرف أفراد المجموعة على الأنماط والبيئات المهنية التي تحدث عنها هولاند، ويقوم المرشد بتوضيح هذه الأنماط الستة والبيئات.
5. يطلب من الأعضاء عمل واجب بيئي عن قدراتهم وميولهم واستعداداتهم وسماتهم الشخصية نحو المهن.
6. يلخص المرشد اللقاء، ويشكر الأعضاء على الحضور ويؤكد على اللقاء التالي.

الجلسة الرابعة:

الزمن: (90) دقيقة.

عنوان الجلسة: تطبيق اختبار هولاند للاختيار المهني.

الأساليب: الحوار، عرض بوربوينت، العصف الذهني.

الأدوات: لابتوب، اختبار هولاند، أقلام.

الهدف العام من اللقاء: تطبيق الشباب اختبار هولاند والتعرف على رموزهم المهنية بناء على الجلسة السابقة.

الوقت	الإجراءات
5 دقائق	الترحيب بالأعضاء
5 دقائق	الواجب البيئي
30 دقيقة	تعبئة اختبار هولاند
15 دقيقة	تصحيح الاختبار والخروج بالنتيجة
5 دقيقة	تلخيص وإنهاء

الإجراءات:

1. الترحيب بالمشاركين وشكرهم على الحضور.
2. قيام المرشد بمناقشة الواجب البيئي معهم.
3. توزيع اختبار هولاند المهني، ويطلب قائد المجموعة منهم القيام بتعبئة هذا الاختبار، ويحدد لهم الحد الأدنى للوقت بنصف ساعة لإتمام تعبئة نموذج الاختبار.
4. مساعدة الطلبة على تحديد رموزهم المهنية بناء على إجاباتهم على اختبار هولاند، وتعريف كل شخص بالمهن التي تنطبق عليه حسب نتائج الاختبار.

الجلسة الخامسة:

الزمن: (90) دقيقة.

عنوان الجلسة: القيم المهنية.

الأساليب المستخدمة: الحوار، النقاش، عروض باوربوينت.

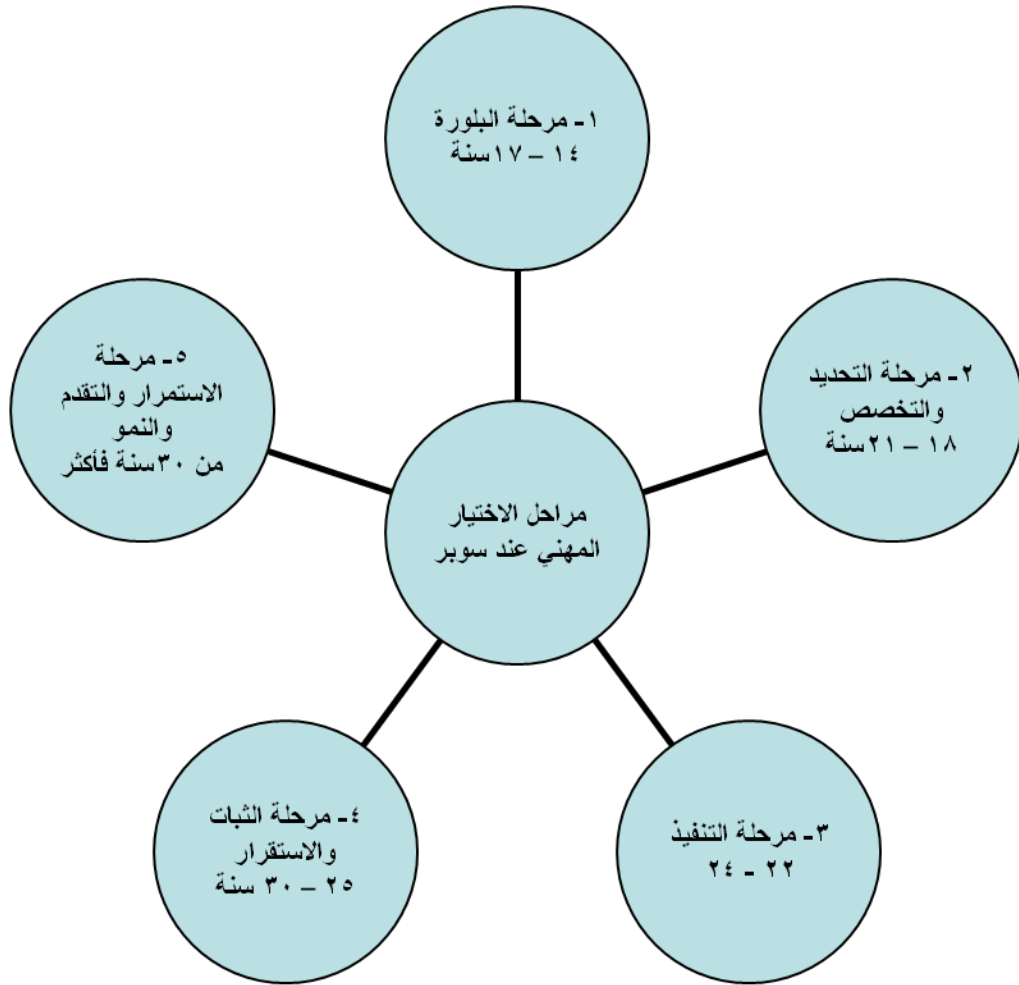
الأدوات: الكمبيوتر، بروجيكتور، اختبار سوبر، كمبيوتر.

الهدف العام من اللقاء: معرفة الشباب لخياراتهم المهنية وقدراتهم وميولهم المهنية، وذلك من خلال الوعي بقيمتهم وبالمرحلة النمائية لهم بناءً على اختبار سوبر.

الوقت	الإجراءات
5 دقائق	الترحيب بالأعضاء
5 دقائق	الواجب البيتي
30 دقيقة	القيم المهنية ومراحل الاختيار عند سوبر جونزبرغ
15 دقيقة	معرفت قيمهم التي تؤثر على اختيارهم المهني
5 دقائق	تلخيص وإنهاء

الإجراءات:

1. يرحب المرشد بأعضاء المجموعة ويشكرهم على حضورهم.
2. يقوم المرشد بالحديث عن اللقاء السابق وطلب الواجب من الأعضاء للتعرف على ما قاموا به، ويناقش إجاباتهم، مع إعطاء أعضاء المجموعة مدة (10) دقائق للحديث عما كتبوا.
3. يقوم المرشد بعرض البوربوينت من أجل أن يتعرف أفراد المجموعة على قيمهم المهنية، وكذلك المراحل النمائية وعلاقتها بالاختيار المهني حسب سوبر وجونزبرغ.



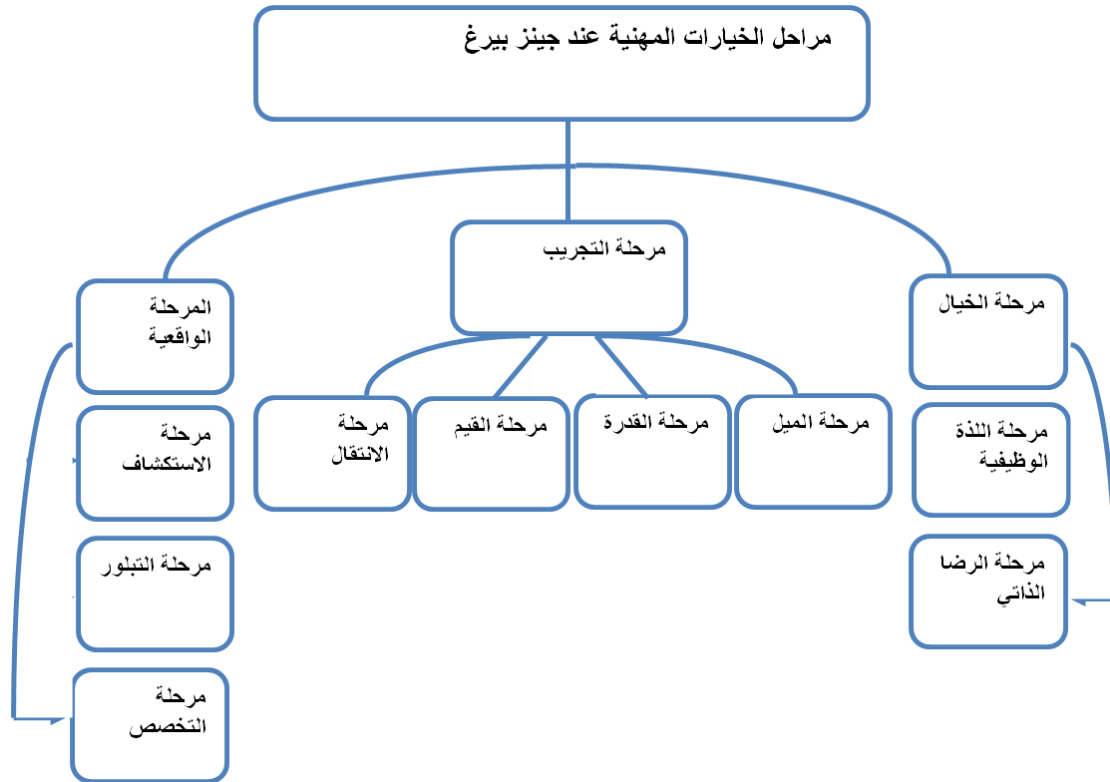
أ. مرحلة البلورة (14-17): تكوين أفكار عن العمل المناسب، يطور مفهوم الذات المهني، تحديد الأهداف المهنية من خلال الوعي بقدراته وميوله.

ب. مرحلة التحديد والتخصص (18-21): تحديد الخيار المهني الخاص.

ج. مرحلة التنفيذ (22-24): يتم الانتهاء من التعليم والتدريب اللازمين للمهنة، والدخول في مجال العمل المهني.

د. مرحلة الثبات والاستقرار (25-30): الثبات في العمل، قد يغير من مستواه المهني دون تغيير المهنة.

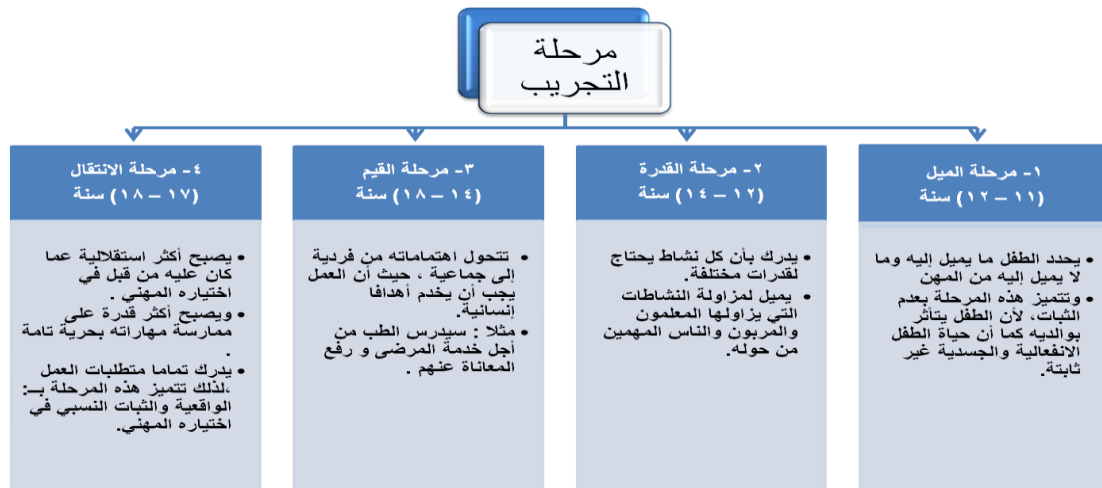
هـ. مرحلة الاستمرار والتقدم والنمو (30 سنة فأكثر): إتقان مهارات العمل، الشعور بالأمن والراحة النفسية.



1) مرحلة الخيال : (3-11 سنة)

في هذه المرحلة يتخيل الطفل نفسه في مهنة ما، من خلال ممارسته لدوره في الألعاب التي يلعب بها كالشرطي والطبيب والأب والأم والمعلم.

2) مرحلة التجريب وتنقسم للتالي:



(3) المرحلة الواقعية، وتنقسم للآتي:



4. يطلب المرشد من أعضاء المجموعة القيام بكتابة بناء على ما سبق فيمهم التي تؤثر عليهم في الاختيار المهني.

5. يطلب المرشد من أعضاء المجموعة واجب منزلي حول التخصصات التي يرغبون في دراستها.

6. يلخص المرشد اللقاء، ويشكر الأعضاء على الحضور ويؤكد على اللقاء التالي.

الجلسة السادسة:

عنوان الجلسة: اكتشاف وتحليل المهن.

الزمن : 90 دقيقة.

الأساليب المستخدمة: العصف الذهني، الحوار، المحاضرة المبسطة.

الأدوات المستخدمة: الكمبيوتر، بروجيكتور، الواجبات المنزلية، أوراق A4، أقلام.

الهدف العام من اللقاء: أن يدرك أعضاء المجموعة كافة المعلومات عن أي تخصص دراسي سوف يدرسونه أو أي مجال مهني سوف يعملون فيه.

الوقت	الإجراءات
10 دقائق	الترحيب بالأعضاء
15 دقائق	الحديث عن التخصصات
15 دقائق	مهنتي
35 دقيقة	شجرة المهنة
15 دقيقة	تلخيص وإنهاء

الإجراءات:

1. يرحب المرشد بأعضاء المجموعة ويشكرهم على الحضور، ويقوم بعمل تلخيص بسيط عما تم أخذه في السابق.
2. يناقش المرشد الواجب المنزلي مع المشاركين.
3. يطلب المرشد من الأعضاء الحديث حول التخصصات التي يرغب كل عضو في المجموعة بدارستها مستقبلاً، ولماذا اختار هذا التخصص.
4. يطلب المرشد من أعضاء المجموعة الحديث حول المهن المختلفة وكتابة متطلبات كل مهنة على ورق A4.
5. يقوم المرشد بعرض شجرة المهن مستخدماً عروض البوربوينت حيث يوضح للمجموعة كل مهنة ومتطلباتها وحاجاتها وما يتعلق بها.
6. يشكر المرشد أفراد المجموعة على الحضور ويؤكد على اللقاء القادم.

الجلسة السابعة:

عنوان الجلسة: تحليل الفرد والاختيار المهني المناسب.

الزمن: 90 دقيقة.

الأساليب المستخدمة: النقاش والحوار.

الأدوات المستخدمة: أوراق، أقلام، كمبيوتر، بروجيكتور، رول ورق، مقص.

الهدف العام من اللقاء: الشخصية والبيئات المهنية ومفهوم الذات، ونقاط القوة والضعف عندهم، وأهمية هذه المفاهيم في عملية الاختيار المهني.

الإجراءات	الوقت
الترحيب بالأعضاء	10 دقائق
فعالية رسم الجسد	40 دقيقة
التعبير عن الرسم	20 دقائق
عرض باوربوينت	10 دقائق
تخليص وإنهاء	10 دقائق

الإجراءات:

1. يرحب المرشد بأعضاء المجموعة ويشكرهم على الحضور.
2. القيام بتمرين رسم الجسد: حيث يطلب المرشد من أعضاء المجموعة أن يرسموا بعضهم البعض وذلك من خلال التعاون، بحيث ينام أحد الأعضاء على الورقة بطوله ويقوم الآخر برسمه، وبعد أن ينتهي الأعضاء من رسم بعضهم البعض، يطلب المرشد من الأعضاء إضافة نقاط القوة التي يتميزون بها.
3. يقوم المرشد بإعطاء الفرصة للأعضاء للحديث عن رسمتهم والتعبير عن مشاعرهم، ويقوم المرشد بربط هذه الجوانب باختياراتهم للمهن المطلوبة.
4. تعبئة النموذج التالي على المشاركين.

الذات	الذات المثالية	الواقعية (الحقيقية)	الذات الاجتماعية
المهن التي أعتقد أنها تناسبني؟			
المهن التي أطمح بالوصول إليها؟			
المهن التي تناسبني من وجهة نظر الآخرين؟			

5. ويساعد المرشد أعضاء المجموعة الإرشادية على اتخاذ قرار صحيح على أسس سليمة في عملية الاختيار المهني للمستقبل.
6. يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على الخطوات التي يجب اتباعها للحصول على وظيفة أو دراسة تخصص ما، يلائم هذه المهنة.
7. يقوم المرشد بعرض بوربوينت حول المهن وأهمية الشخصية في تحديد المهنة المراد العمل بها مستقبلاً.
8. واجب منزلي: ما هي الخطوات التي عليك اتباعها للحصول على دراسة تخصص معين أو العمل بمهنة معينة (وظيفة).
9. يشكر الأعضاء على الحضور ويؤكد على اللقاء التالي.

الجلسة الثامنة

عنوان الجلسة: مهنتي وهدفني المستقبلي.

الزمن: 90 دقيقة.

الأساليب المستخدمة: الحوار، النقاش، العصف الذهني.

الأدوات المستخدمة: كمبيوتر، بروجكتر.

الهدف العام من اللقاء: أن يدرك أعضاء المجموعة أهدافهم المستقبلية وكيفية التخطيط لتحقيق هذه الأهداف، وتوضيح أثر ذلك على مهنتهم المستقبلية.

الوقت	الإجراءات
5 دقائق	الترحيب بالأعضاء
15 دقائق	أهداف المستقبل
30 دقيقة	خطة عمل
30 دقيقة	عرض مسرحي
10 دقائق	تلخيص وإنهاء

الإجراءات:

1. الترحيب بالأعضاء وشكرهم على الحضور.
2. يطلب المرشد من الأعضاء كتابة أهدافهم المستقبلية حول المهنة التي سوف يعملون بها.
3. يقوم المرشد بتقسيم المجموعة إلى مجموعات صغيرة، وعلى كل مجموعة أن تقوم بإعداد خطة حول الكيفية التي من خلالها يتم تحقيق هذه الأهداف، وما هي الوسائل التي تساعدكم على تحقيقها، وما هي المعوقات التي قد تواجههم أثناء السير نحو هذه الأهداف.
4. يطلب المرشد من الأعضاء عرض ما توصلوا إليه بالطريقة التي يحبون، كالتمثيل أو العرض المسرحي، أو العرض الصامت، بما يروونه مناسباً مع إتاحة الفرصه للأعضاء وإعطائهم الوقت الكافي.
5. يقوم المرشد بتلخيص اللقاء وشكر الطلبة على الحضور والتأكيد على اللقاء التالي.

الجلسة التاسعة:

الزمن: 60 دقيقة.

عنوان الجلسة: اختيار التخصص والمهنة المناسبة.

الأساليب المستخدمة: النقاش، الحوار، المحاضرة المبسطة.

الأدوات المستخدمة: كمبيوتر، بروجكتر.

الهدف الخاص من اللقاء: أن يدرك أعضاء المجموعة للطريقة التي تم على أساسها اختيار المهنة مع مراعاته لقدراتهم واستعداداتهم لها.

الوقت	الإجراءات
5 دقائق	الترحيب بالأعضاء
20 دقيقة	أجب عن سؤالي
15 دقيقة	تحدث عن مهنتك
15 دقيقة	عرض حول المهن
5 دقائق	تلخيص وإنهاء

الإجراءات:

1. الترحيب بأعضاء المجموعة وشكرهم على الحضور.
 2. يطلب المرشد من الأعضاء الإجابة عن الأسئلة التالية وكتابتها:
 - أ. على أي أساس تختارون مهنتكم مستقبلاً؟
 - ب. لماذا اخترت هذه المهنة دون غيرها؟
 - ج. ما هو الشيء الجميل في هذه المهنة؟
 - د. كيف تقنعني في مهنتك؟
 3. يقوم المرشد بإعطاء الأفراد فرصة كافية للحديث عما قاموا بكتابته.
 4. يقوم المرشد بعرض مادة ما، هي الأساسيات التي يجب مراعاتها عند اختيار المهنة المستقبلية.
 5. يُشكر الأعضاء على الحضور ويؤكد على اللقاء التالي.
- الجلسة العاشرة:**
- الزمن: 120 دقيقة.
- عنوان الجلسة: الإنهاء.
- الأساليب المستخدمة: النقاش، التعزيز، الحوار.
- الأدوات المستخدمة: نماذج قياس.
- الهدف الخاص من اللقاء:** قياس مدى الاستفادة من البرنامج، وعمل تقييم لهذا البرنامج، وتعبئة مقياس الاختيار المهني للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة.

الإجراءات:

الوقت	الإجراءات
10 دقائق	الترحيب بالأعضاء
15 دقيقة	تقييم البرنامج
30 دقيقة	تعبئة الاختبار البعدي
30 دقيقة	جلسة استرخاء
10 دقائق	كن إيجابيا
10 دقائق	تلخيص وإنهاء

1. يشكر الأعضاء على الحضور.
2. يطلب المرشد من الأعضاء تقييم البرنامج وماذا استفادوا منه.
3. يطلب المرشد من أعضاء المجموعة تعبئة المقياس البعدي والمتعلق باختيارهم المهني.
4. مجموعة من الفعاليات للإبقاء مع المجموعة.
5. يطلب المرشد من كل عضو توجيه كلمه إيجابية لباقي الأعضاء.
6. يشكرهم على الحضور.

العمل على تزويدهم بنتائج الدراسة وأهميتها.

ملحق (2)

ملخص لجلسات البرنامج الإرشادي

الجلسة الاولى: بناء المجموعة الارشادية وكسر الجليد

تم الترحيب بالطلبة وذلك بهدف خلق جو من الألفة من خلال التعريف عن نفسه للطلاب، ثم التعرف على كل منهم من خلال نشاط بسيط، بحيث يتم توزيع بطاقات بيضاء على الطلبة ليكتب كل طالب عبارة أو شكل يشتهر به بين أصدقائه، ثم يتم تجميع البطاقات، وتعرض وتقرأ البطاقات على كافة المجموعة المشاركة في البرنامج من الطلبة، وليخمن كل منهم من صاحب البطاقة، فيقف الطالب صاحب البطاقة ويعرف عن نفسه وعن هوايته وأهدافه بالحياة. وبعد ذلك يتم أخذ التوقعات من البرنامج الارشادي والمجموعة والتي كانت أغلبها تتوقع الاستفادة والخروج بهدف واضح لحياتهم ومستقبلهم المهني. وبعد ذلك تم الحديث عن قواعد المجموعة وتوقيع الاتفاقية وكانت القواعد هي:

1. احترام مواعيد الجلسات بالحضور والانصراف بالوقت المحدد، والمواظبة على المشاركة في جميع الجلسات الإرشادية.
2. الإنصات الجيد وتنفيذ التعليمات الإرشادية التي تعطى أثناء الجلسة أو قبل الانصراف لموعد الجلسة القادمة.
3. مبدأ السرية في جلسات المجموعة بحيث ما يدور فيها يبقى طي الكتمان وبين المشاركين فقط، بهدف الشعور بالحرية والأمان وتبادل الخبرات والاستفادة من البرنامج.
4. ويذكر المرشد بأن عدد الجلسات عشر جلسات إرشادية، ومدة كل جلسة (90) دقيقة، وسوف يتعرفون على العديد من مهارات الاختيار المهني في البرنامج.

الجلسة الثانية: الوعي بالذات المهنية

القيام بالترحيب بالمشاركين وشكرهم على الحضور والالتزام بموعد اللقاء، والحديث عن مشاهيرهم وكيف كانت الطريق للمجموعة. ثم المناقشة بالواجب البيئي والحديث عن توقعاتهم من البرنامج الإرشادي والتي كانت جميعها تخدم أهداف البرنامج الارشادي المستخدم. وبعد ذلك تم عرض جدول الأعمال للجلسة الثانية وتوضيح الهدف من هذا اللقاء، ومن ثم القيام بتنفيذ الفعاليات المطلوبة والتي من خلالها تم تحقيق الهدف من الجلسة من خلال الاتفاق على بعض المفاهيم وتوحيد معناها عندهم وهي كالتالي:

والميل: هو شعور الفرد بالاهتمام والانتباه نحو موضوع معين ويرغب بالقيام به.

القدرة: هو كل ما يستطيع الفرد القيام به في الوقت الحاضر سوء كان بتدريب أو بالفطرة .

الاستعداد: قدرة الفرد على التعلم بسرعة وسهولة، وأن يصل إلى مستوى عال من المهارة في مجال معين.

السمات الشخصية: وهي الصفات أو العلامات المميزة عند الشخص، وهي الصفات الاجتماعية والخلفية والمزاجية، وتدل هذه الصفات على مدى تكيف الفرد مع دراسته أو مهنته، وهي تصف السلوك عنده (الخجل، انطوائي، كسول، عدواني، متشائم، متفائل، اجتماعي).

وهذه المفاهيم التي تحدث عنها هولاند والتي تعتبر الأساس في تشكيل هوية ومهنة الشخص بالمستقبل.

وخلال هذا اللقاء تم تعريض الشباب لمواقف لاختيار مهنة ما، وذلك من خلال مراعاة المفاهيم السابقة، وقد شكلت هذه الفعالية تحدياً للطلبة، ومن خلالها كان بداية الإدراك الحقيقي لمهنة المستقبل.

الجلسة الثالثة: الأنماط المهنية لهولاند لمعرفة خيارات الطلبة المهنية

القيام بالترحيب بأعضاء المجموعة وشكرهم على الحضور والحديث عن مشاهيرهم، وكذلك المناقشة بالواجب المنزلي، والذي من خلاله قام الشباب بتحديد مجموعة من المهن التي يرغب بالعمل بها في المستقبل، والتي كانت مدخلاً رئيسياً لهذه الجلسة، وهو والتعرف إلى الأنماط المهنية حسب نظرية هولاند لمساعدة الطلبة في تحديد خياراتهم المهنية. ومن خلال هذا اللقاء تعرف الطلبة على هذه الأنماط وهي:

1. الواقعي: Realistic: ويقابله الاتجاه المهني الميكانيكي أو الآلي، ويعمل فيه المزارعين وعمال الغابات، وسائقي الشاحنات، والأعمال اليدوية والميكانيكيين.
2. العقلي: Intellectual: ويمثله أصحاب التوجه العقلي، ومن الأمثلة على المهن التي يمثلها هذا الاتجاه: الاختصاصيون الاجتماعيون، والمرشدون، والمعلمون، ومعلمو التربية الخاصة، والمعالجون والمرشدون النفسيون، والمرشدون المهنيون.

3. التقليدي: Conventional: ويقابله الاتجاه الملتزم، ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: موظفو البنوك، والمحاسبون والإحصائيون، وأعمال السكرتاريا، والمكتبيون.

4. المغامر: Enterprising: ويمثل أصحاب هذه الفئة في المجال الاقتصادي والتجارة، ويختص أصحاب هذا الاتجاه بالمهن التالية: رجال الأعمال، وأصحاب الفنادق، والمرشدون الصناعيون، وتجار العقارات، ومديرو المبيعات، وممثلو شركات التأمين، ومديرو الانتخابات، وغير ذلك من الأعمال المشابهة.

5. الفني: Artistic: ويقابله أصحاب التوجه الفني، ويميل أصحاب هذا الاتجاه لمهن مثل: الموسيقيون، والرسامون، ومهن الثقافة الفنية كالشعراء، والأدباء.

6. الاجتماعي: Social: ويمثله أصحاب التوجيه الاجتماعي، ويميل أصحاب هذا الاتجاه لمهن منها: الاختصاصيون الاجتماعيون، والمرشدون، والمعلمون.

تم تعريف الشباب على هذه الأنماط المهنية والبيئات، وربطها بالمهن التي يريدون العمل بها، ومن خلال هذا اللقاء تم مساعدة الطلبة في التعرف على بداية الربط بين المهنة التي يريدون العمل فيها وبين النمط الذي ينطبق عليهم. ومن خلال هذه الفعالية تم تحقيق الهدف من اللقاء.

الجلسة الرابعة: (تطبيق اختبار هولاند للاختيار المهني)

الترحيب بأفراد المجموعة الإرشادية وشكرهم على الحضور للمجموعة، والحديث عن مشاهيرهم من اللقاء السابق، وبعد ذلك تم عرض جدول لقاء الجلسة، وتوضيح الطريقة التي يتم بها تعبئة الاختبار، وهو يساعدهم بطريقة علمية وعملية لمعرفة اختياراتهم المهنية بصورة دقيقة.

وتم توزيع نسخ الاختبار عليهم، وطلب منهم الإجابة عن الاسئلة من خلال الاختيار لأكثر من إجابة حسب ما يرونه مناسباً لهم وينطبق عليهم.

بعد الإنهاء تم تصحيح الاختبار من خلال معرفة كل فرد رمزه المهني، وتوزيع كتاب تفسير الرموز عليهم، وهو كتاب تصحيح الاختبار، والذي من خلاله تعرف الطلبة على اختياراتهم المهنية حسب اختبار هولاند.

وفي النهاية تم تحقيق الهدف من الجلسة والإنهاء مع الطلبة، وكذلك التأكيد على موعد الجلسة القادمة وشكرهم على الالتزام.

الجلسة الخامسة: القيم المهنية

الترحيب بأفراد المجموع الإرشادية وشكرهم على الحضور للمجموعة والحديث عن مشاعرهم، وتم عرض جدول الأعمال الخاص بهذا اللقاء، وسيتم التعرف في هذا اللقاء على القيم المهنية عند سوبر وعلاقتها بالاختيار المهني، وكذلك القيم المهنية عند جونزيرغ والتي من خلالها يتم التعرف عليها، ويتمكن الطلبة من الربط وتحديد اختياراتهم المهنية المستقبلية. ومن المراحل التي يمر بها الإنسان في اختياره المهني عند سوبر:

1. مرحلة التبلور: وتمتد من عمر 14-17 سنة، وفي هذه المرحلة يقوم الفرد بتكوين أفكار عن العمل المناسب، كما يطور مفهوم الذات المهني، ويتم فيها تحديد أهدافه المهنية من خلال الوعي بقدراته وميوله وقيمه، كما يتم التخطيط لمهنته المفضلة.

2. مرحلة التحديد والتخصيص: وتمتد من 18-21 سنة، وينتقل فيها الفرد من الخيار المهني العام المؤقت وغير المحدد إلى الخيار المهني الخاص المحدد. ويتخذ الخطوات الضرورية لتنفيذ وتحقيق هذا القرار.

3. مرحلة التنفيذ: وتمتد من عمر 22-24 سنة، وفيها يتم الانتهاء من التعليم والتدريب اللازمين للمهنة، والدخول في مجال العمل المهني، وتنفيذ القرارات المهنية المتخذة.

4. مرحلة الثبات والاستقرار: وتمتد من عمر 25-30 سنة، ومن خصائص هذه المرحلة الثبات في العمل، واستعمال الفرد لمواهبه لإثبات صحة وملائمة القرار المهني، وفي هذه المرحلة قد يغير الفرد في مستواه المهني دون تغيير المهنة.

5. مرحلة التمكن أو الاستحكام: وتمتد من 30 سنة فما فوق، وفيها يتوطد الفرد في مهنته من خلال إتقان مهارات العمل التي يكتسبها نتيجة قَدَمه فيها، ويشعر الفرد في هذه المرحلة بالأمن والراحة النفسية.

أما المراحل عند جونزبيرغ:

1. مرحلة الخيال: وتمتد هذه الفترة من سن 3-10 سنوات، إذ يتخيل الطفل نفسه في هذه الفترة في مهنة ما من خلال ممارسته لدوره في الألعاب التي يلعب بها، مثل الشرطي والممرض واللص والأب والأم والمعلم والطالب وغيرها من الأدوار الاجتماعية، وأهم ما يميز مرحلة الخيال المهني عند الأطفال هو عدم الواقعية وفقدان تحديد الزمن، وشعورهم بعدم القدرة الكافية لأن يصبحوا ما يريدون، وهم في هذه المرحلة يحاولون تقليد الآخرين وتقليد أدوارهم المهنية، إلا أنهم يشعرون بالإحباط بسبب عدم قدرتهم على القيام بذلك، وبشكل عام فإن خيارات الأطفال في هذه المرحلة تتصف بأنها خيالية أو غير واقعية، وأحياناً تكون مثالية جداً.

2. مرحلة التجريب: وتمتد هذه الفترة من سنة 11-18 سنة، وتنقسم إلى أربع مراحل، تختلف كل واحدة عن الأخرى في مهمات النمو، والمراحل هذه هي: الميل والقدرة والقيم والانتقال.

3. المرحلة الواقعية وتمتد هذه الفترة من سن 18-22 سنة، وتشمل هذه الفترة ثلاث مراحل هي: مرحلة الاستكشاف والتبلور والتخصص، كالاتي:

- أ- مرحلة الاستكشاف: في هذه المرحلة يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد أهدافه المهنية، ويستطيع أن يختار مهنة من بين المهن الأخرى ليعمل بها.
- ب- مرحلة التبلور: وهنا يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه تماماً، ويستطيع أن يعرف المهن التي لا تتناسب مع ميوله وقدراته.
- ت- مرحلة التخصص: وفي هذه المرحلة يكون الفرد قد اختار تماماً العمل الذي يريد، بعد أن اكتشف قدراته وميوله ومتطلبات العمل وبلور فكرة عن العمل الذي يتفق مع هذه الميول والقدرات.

وبعد تعرف الطلبة على هذه المراحل، زاد عندهم الوعي، وزادت قدرتهم في تحديد القيم المهنية، وهذا انعكس على خياراتهم المهنية المستقبلية بحيث أصبح يشكل لهم إدراك حقيقي للواقع.

وفي النهاية تم شكر أفراد المجموعة على الحضور والالتزام بموعد القاء، والتأكيد على موعد اللقاء القادم.

الجلسة السادسة: اكتشاف وتحليل المهن

الترحيب بأعضاء المجموعة وشكرهم على الحضور والحديث عن مشاعرهم لهذا اليوم، وكذلك الجو الجميل لهذا اليوم، ومن ثم الحديث بشكل بسيط عن اللقاء الماضي وكيفية تأثيره عليهم وربطه بموضع لقاء اليوم. ومن ثمّ القيام بعرض جدول الأعمال، والهدف من لقاء هذا اليوم، والذي يتمثل في إدراك أعضاء المجموعة كافة لأهم المعلومات عن أي تخصص دراسي سوف يدرسونه أو أي مجال مهني سوف يعملون فيه.

وفي هذا اللقاء تم ربط كل ما دار باللقاءات السابقة، والتي تعلمها الطلبة لكي يقوموا بتحليل كل مهنة يرغبون بالعمل فيها، وتحديد احتياجاتها ومتطلباتها، وهل لديهم القدرة على العمل فيها أم لا، وكان هذا اللقاء تحدياً كبيراً لهم، وحقق نجاحاً للبرنامج وذلك من خلال البناء السليم لجلسات البرنامج الإرشادي. وفي النهاية تم شكر أعضاء المجموعة والتأكيد على موعد اللقاء القادم.

الجلسة السابعة: تحليل الفرد والاختيار المهني المناسب

الترحيب بأعضاء المجموعة وشكرهم على الحضور والحديث عن مشاعرهم لهذا اليوم، وكيف كان يومهم الماضي كون أغلب المشاركين كان عندهم امتحان للغة الانجليزية، والبعض منهم كان يتذمر من صعوبة الأسئلة، وهنا كان لا بد من الحديث وربط ذلك بمفهوم الاستعداد والميل حسبما تم إعطائهم إياه في اللقاءات السابقة. وبعد ذلك تم توضيح الهدف من اللقاء وهو أن يتعرف الطلبة على دور الشخصية والبيئات المهنية، ومفهوم الذات، ونقاط القوة والضعف عندهم، وأهمية هذه المفاهيم في عملية الاختيار المهني، وتم عرض جدول الأعمال للقاء اليوم.

وتم تحقيق الهدف من اللقاء من خلال الفعاليات التي تم تمريرها، وهي الرسم من خلال رسم الجسد وتحديد نقاط القوة وكذلك نموذج الذات بكافة أنواعها كما تحدث عنها روجرز.

وتم تحقيق الهدف من اللقاء وشكر أعضاء المجموعة على الحضور، والتأكيد على موعد اللقاء القادم.

الجلسة الثامنة: مهنتي وهدفي المستقبلي

الترحيب بأعضاء المجموعة وشكرهم على الحضور والحديث عن مشاعرهم لهذا اليوم، وكيف كان يومهم. وتم الحديث عن الواجب المنزلي وعمل نقاش بسيط عنه وربطه بهدف اللقاء لهذا اليوم، وهو أن يدرك أعضاء المجموعة أهدافهم المستقبلية، وكيفية التخطيط لتحقيق هذه الأهداف، وتوضيح أثر ذلك على مهنتهم المستقبلية. وبعد ذلك تم عرض جدول الأعمال الخاص باللقاء وطريقة سير اللقاء. ومن خلال هذا اللقاء تمكن الطلبة من وضع أهدافهم المستقبلية للمهنة التي يرغبون فيها، ومعرفة التحديات التي تواجههم في تحقيق ذلك، وكيفية التغلب عليها وإنجازها. بحيث أصبح أعضاء المجموعة أكثر وعياً وقدرة على تحديد الاختيار المهني المناسب لهم وفق احتياجاتهم العمرية وميولهم الخاصة.

وفي النهاية تم شكرهم على الحضور والالتزام باللقاء والتأكيد على موعد اللقاء القادم.

الجلسة التاسعة: اختيار التخصص والمهنة المناسبة

الترحيب بأعضاء المجموعة وشكرهم على الحضور والحديث عن مشاعرهم لهذا اليوم، وكيف كان يومهم. وكانت مشاعرهم بهذا اللقاء مختلفة عما سبق وذلك كونهم بنهاية الفصل واقترب العطله الصيفية واستعداد كل منهم لنشاط مختلف، وكذلك مشاعر غضب كونه كان اللقاء قبل الأخير للمجموعة. وتم الحديث عن أهمية المشاعر، وأن لكل شيء بداية ونهاية، وأن ما يحصل معهم هو طبيعي جدا وهو فرصة كي نتعلم منه الأمر الإيجابي وتجنب السلبي، وهو الأساس بموضوع لقاء ليوم والذي يهدف إلى اختيار التخصص الدراسي المناسب كي يتمكن الطالب من العمل بالمهنة التي يطمح إليها وقام باختيارها. وبعد ذلك تم عرض جل أعمال اليوم. وهذا اللقاء هو عبارة عن تلخيص كامل عن اللقاءات السابقة، وتأكيد على مضامينها من خلال اختيار المهنة والتخصص الدراسي وفق المعايير العلمية التي تم تحديدها من قبل وفق نظريات الإرشاد المختلفة.

وهنا انقسم الطلبة، فمنهم من يريد دراسة الفرع الأدبي والتجاري والصناعي والعلمي والفندقي. وفي النهاية تم شكر أعضاء المجموعة على الحضور، والتأكيد على أهمية اللقاء الأخير، وتم تبليغ الطلبة بإمكانية تحضير شيء أو فعالية للمجموعة لمن يرغب في ذلك، وأننا على استعداد للتعاون مع أي طالب بهذا الخصوص، شريطة الالتزام بقواعد العمل الخاصة بالمجموعة.

الجلسة العاشرة والأخيرة: الإنهاء مع المجموعة

الترحيب بأعضاء المجموعة وشكرهم على الحضور والحديث عن مشاعرهم، وبعد ذلك تم عرض جدول أعمال اللقاء وهو تعبئة الاختبار البعدي، ومن ثم عمل تقييم للبرنامج الإرشادي، والقيام بتنفيذ فعاليات الإنهاء مع المجموعة.

حيث قام الطلبة في المجموعة التجريبية بتعبئة الاختبار البعدي، وكذلك في نفس الوقت قام طلبة المجموعة الضابطة بتعبئة الاختبار في الوقت نفسه.

ومن ثم تم إجراء تقييم سريع للبرنامج الإرشادي، من خلال التعرف على ما استفاده الطلبة من البرنامج، وهل واجهتهم صعوبات خلاله، بالإضافة للتعرف إلى طريقة تمريره، ومناسبة وقته لهم، ومناقشة الفعاليات الموجودة فيه.

وأجاب الشباب بالإيجاب عن كل هذه التساؤلات، وأنها تجربة جديد تعرضوا لها وتعرفوا منها على قدراتهم واستعدادهم للمستقبل، وكيف تمكنوا من تحديد هدفهم المستقبلي وربطه بخياراتهم المهنية. وأنهم اليوم أكثر من أي وقت قد حددوا اختياراتهم المهني، وعلى هذا الأساس سوف يبنون مستقبلهم ويشقون طريقهم نحو المستقبل.

وفي النهاية تم شكر أعضاء المجموعتين الضابطة والتجريبية ووعدهم بتزويدهم بنتائج الدراسة في حال الإنتهاء منها.

ملحق (3)

قائمة بأسماء محكمي برنامج الإرشاد المهني

الرقم	الاسم	الرتبة العلمية	والتخصص	الوظيفة الحالية
1	عبد عساف	بروفيسور	دكتوراه الإرشاد النفسي دكتوراه الإدارة التربوية	عضو هيئة تدريس في كلية العلوم التربوية جامعه النجاح الوطنية
2	فايز محاميد	استاذ مساعد	دكتوراه إرشاد نفسي	عضو هيئة تدريس في كلية العلوم التربوية وكلية الاقتصاد والعلوم الإنسانية وكلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية
3	فاخر نبيل الخليلي	استاذ مساعد دكتور	دكتوراه في علم النفس الإكلينيكي	عضو هيئة تدريس في كلية العلوم التربوية وكلية الاقتصاد والعلوم الإنسانية وكلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية
4	فاتن غازي أبو زعرور	استاذ	ماجستير العلاج بالفنون التعبيرية ماجستير خدمة اجتماعية ماجستير صحة نفسية	أخصائية نفسية في عمادة شؤون الطلبة عضو هيئة تدريس في كلية الاقتصاد والعلوم الإنسانية جامعة النجاح الوطنية
5	نبيل عبد الله	استاذ مساعد	دكتوراه في علم النفس التربوي	عضو هيئة تدريس في جامعة القدس
6	علي عادل الشكعة	استاذ مشارك	دكتوراه علم نفس اجتماعي	عضو هيئة تدريس في كلية العلوم التربوية جامعة النجاح الوطنية
7	معروف عبد الرحيم الشايب	استاذ مساعد	دكتوراه في الصحة النفسية	عضو هيئة تدريس في كلية العلوم التربوية جامعة النجاح الوطنية
8	نسرین عصام فهد	ماجستير	ماجستير إرشاد تربوي	منسقة في الضغط والمناصرة وأخصائية نفسية بالدائرة العلاجية بالمركز الفلسطيني للإرشاد

ملحق (4)

مقياس الاختيار المهني بصورته الأولى

الرقم	الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	إطلاقاً
البعد الأول: الاهتمام بالاختيار المهني						
1	أفكر في اختيار مهنة لي قبل إنهاء المدرسة.					
2	ليس من الضروري أن أختار المهنة التي يقترحها عليّ والديّ.					
3	ليس لأصدقائي دور في اختياري لمهنتي.					
4	لا أعتد على شخص ما في أن يختار مهنة لي.					
5	يمكن أن يناسب الشخص الواحد مجموعة من المهن.					
6	من السهل عليّ أن أتخيل نفسي في مهنة ما.					
7	أعتقد أنني قادر على اختيار مهنة تناسبني.					
8	أفكر في مهنتي المستقبلية.					
9	معرفتي عن المهنة التي أختارها يقلل من وقوعي بالخطأ.					
10	معرفتي للمهن المتوفرة مهم كي أتمكن من اختيار مهنة تناسبني.					
11	أشعر بالسعادة عند مساعدة الآخرين.					
12	لا أشعر بوجود اختلاف حقيقي بين قدراتي وتطلعاتي المهنية.					
13	سأجد المهنة التي تناسبني عاجلاً أم آجلاً.					
14	أعرف أي نوع من العمل أختار لأن لدي معرفة بالمهن المختلفة.					
15	أعتقد أن مستقبلي المهني مثمر، لذلك عليّ الاهتمام باختيار مهنة ما.					
16	أنجذب إلى مهنة ما.					
البعد الثاني: اتخاذ قرار في الاختيار المهني						
17	إن توقعاتي من مهنتي المستقبلية مرتفعة.					
18	همي الوحيد اختيار مهنة تناسب قدراتي.					
19	إنني في الحقيقة قد اتخذت قراراً بشأن اختيار مهنة ما.					
20	هناك مجال لي باختيار تخصصي المدرسي، لذا فإنني أعرف أي التخصصات سأختار.					
21	لا أقوم بتغيير اختياري المهنية.					
22	عليّ أن أختار بنفسني المهنة المناسبة لي.					
23	أقرر بنفسني حول طبيعة العمل الذي أريده في المستقبل.					

24	أعتقد أنني سألتحق بمهنة المستقبل بعد تخطيط ودراسة من قبلي.				
25	أنا صاحب القرار الأول والأخير في اختيار مهنة ما.				
26	عند اختياري لمهنة يجب مراعاة الاختلاف بينها وبين المهن المختلفة.				
27	أهتم كثيراً بمستقبلي المهني.				
28	لديّ معلومات معقولة عن عالم المهن.				
29	من السهل على الشخص أن يتخذ قراراً مهنيّاً.				
30	والديّ هما اللذان يقرران المهنة التي أعمل بها.				
31	أحلم بما سيكون عملي عليه في المستقبل.				
32	المهم عند اختيار المهنة هو ما أعرفه عن المهنة، وليس الأشخاص الذين يعملون بها.				
33	من المحتمل أن أنجح في مهنة معينة، كما هو الحال في أي مهنة أخرى.				
34	أفضل اللعب عن العمل في مهنة ما.				
35	مستقبلي المهني يجعل مني الشخص الذي أريده.				
36	لا أعاني من الحيرة بشأن اختيار المهنة المناسبة لي.				
37	إن التخطيط لاختيار مهنة ما يجب أن يتناسب مع قدراتي وميولي.				
38	الوالدان هما الأفضل في اختيار المهنة المناسبة لي.				
39	في كثير من الأحيان قد أقبل بمهنة أقل مما كنت أطمح إليه.				
40	لا يمكنني أن أفهم كيف يتمكن الأشخاص أن يصبحوا متأكدين مما يريدون عمله.				
41	العمل ممتع ومعزز.				
42	أحاول اختيار المهنة التي ستشعرنني بالرضا الذاتي.				
البعد الثالث: المعلومات المتوفرة للاختيار المهني					
43	أعرف جيداً عما هو مطلوب من المهنة التي أطمح إليها.				
44	همي في اختيار مهنة ما هو النجاح المستقبلي في تلك المهنة.				
45	الأخذ بنصائح الآخرين لا يعني اختياري لمهنة معينة.				
46	أهتم بجمع المعلومات حتى أستطيع وضع بدائل عند اختياري المهني.				
47	لا أعتد على شخص ما في أن يختار مهنة لي.				

					لديّ القدرة على تحديد مهنة معينة لي المستقبل.	48
					لديّ المقدرة على وضع بدائل تساعدني في تحقيق أهدافي المهنية.	49
					تعليمي يؤثر في عملية الاختيار المهني.	50

ملحق (5)

قائمة بأسماء محكمي مقياس الاختيار المهني

الرقم	الاسم	الرتبة العلمية	التخصص	الوظيفة الحالية
1	عفيف زيدان	استاذ مشارك	دكتوراه في المناهج وطرق التدريس	عضو هيئة تدريس في جامعة القدس
2	عبد عساف	بروفيسور	دكتوراه إرشاد نفسي دكتوراه إدارة تربوية	عضو هيئة تدريس في كلية الاقتصاد والعلوم الاجتماعية في جامعة النجاح الوطنية
3	فايز محاميد	استاذ مساعد	دكتوراه إرشاد نفسي	عضو هيئة تدريس في كلية الاقتصاد والعلوم الاجتماعية وكلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية
4	فاخر نبيل الخليلي	استاذ مساعد	دكتوراه في علم النفس الإكلينيكي	عضو هيئة تدريس في كلية الاقتصاد والعلوم الاجتماعية وكلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية
5	علي عادل الشكعة	استاذ مشارك	دكتوراه علم نفس اجتماعي	عضو هيئة تدريس في كلية العلوم التربوية جامعة النجاح الوطنية
6	حسن محمد تيم	استاذ مساعد	دكتوراه في الإدارة التربوية	عضو هيئة تدريس في كلية العلوم التربوية جامعة النجاح الوطنية
7	نبيل عبد الله	استاذ مساعد	دكتوراه في علم النفس التربوي	عضو هيئة تدريس في جامعة القدس
8	علياء العسالي	استاذ مساعد	دكتوراه في المناهج وطرق التدريس	عميد كلية العلوم التربوية جامعة النجاح الوطنية
9	معروف عبد الرحيم الشايب	استاذ مساعد	دكتوراه في الصحة النفسية	عضو هيئة تدريس في كلية العلوم التربوية جامعة النجاح الوطنية
10	فاتن غازي أبو زعرور	استاذ	ماجستير العلاج بالفنون التعبيرية ماجستير خدمة اجتماعية ماجستير صحة نفسية	أخصائية نفسية في عمادة شؤون الطلبة عضو هيئة تدريس في كلية الاقتصاد والعلوم الإنسانية جامعة النجاح الوطنية
11	فيصل الزعنون	استاذ مساعد	دكتوراه علم اجتماع	عضو هيئة تدريس في جامعة النجاح لبرنامج الماجستير والبيكالوريوس
12	عبد الكريم أيوب	استاذ مساعد	دكتوراه قياس نفسي	عضو هيئة تدريس في كلية العلوم التربوية جامعة النجاح الوطنية

ملحق (6)

مقياس الاختيار المهني بعد إجراء صدق المحكمين

الرقم	الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	إطلاقاً
البعد الأول: الاهتمام بالاختيار المهني						
1	أفكر في اختيار مهنة لي قبل إنهاء المدرسة.					
2	ليس من الضروري أن أختار المهنة التي يقترحها عليّ والديّ.					
3	ليس لأصدقائي دور في اختياري لمهنتي.					
4	لا أعتد على شخص ما في أن يختار مهنة لي.					
5	يمكن أن يناسب الشخص الواحد مجموعة من المهن.					
6	من السهل عليّ أن أتخيل نفسي في مهنة ما.					
7	أعتقد أنني قادر على اختيار مهنة تناسبني.					
8	أعتقد أن مستقبلي المهني مثير، لذلك عليّ الاهتمام باختيار مهنة ما.					
9	معرفتي عن المهنة التي أختارها يقلل من وقوعي بالخطأ.					
10	معرفتي للمهن المتوفرة مهم كي أتمكن من اختيار مهنة تناسبني.					
11	أنجذب إلى مهنة ما.					
12	لا أشعر بوجود اختلاف حقيقي بين قدراتي وتطلعاتي المهنية.					
13	سأجد المهنة التي تناسبني عاجلاً أم آجلاً.					
14	أعرف أي نوع من العمل أختار لأن لديّ معرفة بالمهن المختلفة.					
البعد الثاني: اتخاذ قرار في الاختيار المهني						
15	إن توقعاتي من مهنتي المستقبلية مرتفعة.					
16	إنني في الحقيقة قد اتخذت قراراً بشأن اختيار مهنة ما.					
17	إن التخطيط لاختيار مهنة ما يجب أن يتناسب مع قدراتي وميولي.					
18	هناك مجال لي باختيار تخصصي المدرسي، لذا فإنني أعرف أي التخصصات سأختار.					
19	لا أقوم بتغيير اختياري المهنية.					
20	عليّ أن أختار بنفسني المهنة المناسبة لي.					
21	أقرر بنفسني حول طبيعة العمل الذي أريده في المستقبل.					

					أعتقد أنني سألتحق بمهنة المستقبل بعد تخطيط ودراسة من قبلي.	22
					أحاول اختيار المهنة التي ستشعرنني بالرضا الذاتي.	23
					الوالدان هما الأفضل في اختيار المهنة المناسبة لي.	24
					عند اختياري لمهنة يجب مراعاة الاختلاف بينها وبين المهن المختلفة.	25
					في كثير من الأحيان قد أقبل بمهنة أقل مما كنت أطمح إليه.	26
					لديّ معلومات معقولة عن عالم المهن.	27
					من السهل على الشخص أن يتخذ قراراً مهنيّاً.	28
					العمل ممتع ومعرّز.	29
					أحلم بما سيكون عملي عليه في المستقبل.	30
					المهم عند اختيار المهنة هو ما أعرفه عن المهنة، وليس الأشخاص الذين يعملون بها.	31
					من المحتمل أن أنجح في مهنة معينة، كما هو الحال في أي مهنة أخرى.	32
					أفضل اللعب عن العمل في مهنة ما.	33
					مستقبلي المهني يجعل مني الشخص الذي أريده.	34
					لا أعاني من الحيرة بشأن اختيار المهنة المناسبة لي.	35
البعد الثالث: المعلومات المتوفرة للاختيار المهني						
					أعرف جيداً عما هو مطلوب من المهنة التي أطمح إليها.	36
					همي في اختيار مهنة ما هو النجاح المستقبلي في تلك المهنة.	37
					الأخذ بنصائح الآخرين لا يعني اختياري لمهنة معينة.	38
					اهتم بجمع المعلومات حتى أستطيع وضع بدائل عند اختياري المهني.	39
					لا أعتد على شخص ما في أن يختار مهنة لي.	40
					لديّ القدرة على تحديد مهنة معينة لي المستقبل.	41
					لديّ المقدرة على وضع بدائل تساعدني في تحقيق أهدافي المهنية.	42
					تعليمي يؤثر في عملية الاختيار المهني.	43

ملحق (7)

مقياس الاختيار المهني بصورته النهائية

حضرة الطالب/ الطالبة المحترمين

تحية طيبة وبعد

يقوم الباحث بدراسة "فاعلية برنامج إرشاد مهني في تحسين عملية الاختيار المهني لدى عينة من طلبة الصف العاشر في مدينة نابلس"، ولتحقيق أهداف الدراسة أضع بين يديكم هذا المقياس، آملاً منكم تعبئة هذا المقياس بما يتوافق مع وجهة نظركم باهتمام وموضوعية، حتى يتسنى تحقيق الأهداف المرجوة من هذه الدراسة، وشاكراً حسن تعاونك سلفاً والإجابة عن كافة الفقرات دون استثناء، مع العلم أن هذه البيانات ستستخدم لأغراض البحث العلمي لهذه الدراسة فقط.

شاكراً لكم حسن تعاونكم

الباحث: محمد علي

إشراف البرفسور: تيسير عبد الله

القسم الأول: المعلومات والبيانات الأولية:

الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

القسم الثاني: أرجو الإجابة على فقرات هذا المقياس بوضع إشارة (x) أمام كل فقرة بما يتفق مع رأيك:

الرقم	الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	إطلاقاً
البعد الأول: الاهتمام بالاختيار المهني						
1	أفكر في اختيار مهنة لي قبل إنهاء المدرسة.					
2	ليس من الضروري أن أختار المهنة التي يقترحها عليّ والدي.					
3	ليس لأصدقائي دور في اختياري لمهنتي.					
4	لا أعتد على شخص ما في أن يختار مهنة لي.					
5	يمكن أن يناسب الشخص الواحد مجموعة من المهن.					

6	من السهل عليّ أن أتخيل نفسي في مهنة ما.				
7	أعتقد أنني قادر على اختيار مهنة تناسبني.				
8	أعتقد أن مستقبل المهني مثمر، لذلك عليّ الاهتمام باختيار مهنة ما.				
9	لا أشعر بوجود اختلاف حقيقي بين قدراتي وتطلعاتي المهنية.				
10	أعرف أي نوع من العمل اختار لأن لدي معرفة بالمهن المختلفة.				
11	أنجذب إلى مهنة ما.				
البعد الثاني: اتخاذ قرار في الاختيار المهني					
12	أحلم بما سيكون عملي عليه في المستقبل.				
13	إنني في الحقيقة قد اتخذت قراراً بشأن اختيار مهنة ما.				
14	مستقبلي المهني يجعل مني الشخص الذي أريده.				
15	هناك مجال لي باختيار تخصصي المدرسي، لذا فإنني أعرف أي التخصصات سأختار.				
16	لا أقوم بتغيير اختياري المهنية.				
17	عليّ أن أختار بنفسني المهنة المناسبة لي.				
18	من المحتمل أن أنجح في مهنة معينة، كما هو الحال في أي مهنة أخرى.				
19	أعتقد أنني سألتحق بمهنة المستقبل بعد تخطيط ودراسة من قبلي.				
20	أحاول اختيار المهنة التي ستشعرنني بالرضا الذاتي.				
21	لا أعاني من الحيرة بشأن اختيار المهنة المناسبة لي.				
22	عند اختياري لمهنة يجب مراعاة الاختلاف بينها وبين المهن المختلفة.				
23	في كثير من الأحيان قد أقبل بمهنة أقل مما كنت أطمح إليه.				
24	لديّ معلومات معقولة عن عالم المهن.				
25	من السهل على الشخص أن يتخذ قراراً مهنيّاً.				
26	العمل ممتع ومعزز.				
البعد الثالث: المعلومات المتوفرة للاختيار المهني					
27	أعرف جيداً عما هو مطلوب من المهنة التي أطمح إليها.				
28	همي في اختيار مهنة ما هو النجاح المستقبلي في تلك المهنة.				

					الأخذ بنصائح الآخرين لا يعني اختياري لمهنة معينة.	29
					اهتم بجمع المعلومات حتى أستطيع وضع بدائل عند اختياري المهني.	30
					تعليمي يؤثر في عملية الاختيار المهني.	31

ملحق (8)

كتاب تسهيل مهمة الباحث

Al-Quds University
Faculty of Educational Sciences

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة القدس
كلية العلوم التربوية

التاريخ: 2015/4/20

حضرة الدكتور محمد عواد المحترم ،،

مدير التربية والتعليم / نابلس

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،،

يقوم الطالب: محمد علي حامد علي ورقمه الجامعي (21310010)، بإجراء دراسة بعنوان :

" فاعلية برنامج ارشاد مهني لتحسين عملية الاختيار المهني لطلبة الصف العاشر في مدينة نابلس "

لذا يرجى من حضرتكم تسهيل مهمته والتعاون معه لتطبيق الدراسة في مدرسة الكندي للذكور ومدرسة
الحجة رشدة للاناث . .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

د. عفيف زيدان

منسق برنامج الارشاد النفسي والتربوي

خاتمة علم النفس
Psychology Dept.



ملحق (9):

نموذج موافقة الأهل لاشتراك ابنهم أو ابنتهم بالبرنامج.

موافقة وتعهد ولي الأمر على اشتراك طالب/ة بالبرنامج

أنا الموقع أدناه السيد/ه
من مدينة هاتف رقم
ولي أمر الطالب مدرسة صف

أوافق على مشاركة ابني/تي للانضمام والمشاركة في برنامج الإرشاد المهني والذي سيتم تنفيذه من خلال المدرسة والباحث في مقر المركز الفلسطيني للإرشاد / نابلس. وأنا على علم كامل بآليات عمل البرنامج وهي بالشكل التالي:

- البرنامج يضم طلاب وطالبات (مجموعة مختلطة).
- يعمل البرنامج بأسلوب المجموعات، حيث يتم تشكيل مجموعات مختلطة ذكوراً وإناثاً.
- يتم العمل في المجموعات على تحسين عملية الاختيار المهني.
- البرنامج يديره مرشد ذو خبرة وكفاءة في مجال الإرشاد، وهو دراسة لنيل شهادة الماجستير في الإرشاد.
- تجتمع المجموعة مرتين أسبوعياً (مدة اللقاء 90 دقيقة) في مقر المركز الفلسطيني للإرشاد.
- مدة العمل في البرنامج (5) أسابيع، بواقع عشر جلسات إرشادية.

كما إنني أتعهد بتحمل مسؤولية أية أفعال أو تصرفات ناتجة عن ابني/تي خلال مشاركته في البرنامج، سواء على المستوى القانوني، أو الاجتماعي، أو المالي.

اسم ولي الأمر التاريخ.....
التوقيع

للاستفسار الاتصال على جوال رقم (0599969556) المرشد محمد علي

ملحق (10):

كشف الحضور والغياب لجلسات برنامج الإرشاد المهني

[illegible]