

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

## فاعلية برنامج ارشاد جمعي مهني في تحسين الوعي المهني والاختيار المهني لدى طالبات الصف التاسع

إعداد

مجد غسان عبد الجواد

إشراف

د. فايز عزيز محاميد

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

2018

فاعلية برنامج ارشاد جمعي مهني في تحسين الوعي  
المهني والاختيار المهني لدى طالبات الصف التاسع

إعداد

مجد غسان عبد الجواد

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2018/08/09م، وأجيزت.

التوقيع

.....  
.....  
.....

أعضاء لجنة المناقشة

د. فايز عزيز محاميد / مشرفاً رئيساً

أ. د. يوسف نياب عواد / ممتحناً خارجياً

د. علي الشكعة / ممتحناً داخلياً

## الإهداء

إلى من علّمتني الصبر والإصرار والعزيمة

إلى العاطفة الصادقة التي أنارت طريق حياتي

إلى الأمل المتجدد دائما ... أمي

إلى من أفنى عُمره في إسعادي

إلى من أشعر بنعيم الحياة في ظلّه ... أبي

## شكر وتقدير

الحمد لله حمدا طيبا كثيرا مباركا فيه كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، ونستعينه ونستغفره ونستهديه، فمن يهده الله فلا مضل له.

أتقدم بعد شكر الله تعالى - ببالغ شكري وعظيم امتناني الى جامعتي العريقة جامعة النجاح الوطنية على منحي الفرصة لإتمام دراستي العليا، كما أتقدم بكل الشكر والتقدير والعرفان إلى الدكتور الفاضل المتفاني في عمله الدكتور المشرف د. فايز عزيز محاميد على ما بذله من توجيهات سديدة ومساعدة هدفها الارتقاء بالأداء الى الأفضل فالأفضل طوال فترة التحاقني في الجامعة، وأشكره شكرا خاصا على تشجيعه الدائم ودعمه ومساندته لي عند مواجهة بعض المواقف الضاغطة اثناء اعداد الدراسة، كما اسأل الله عز وجل ان يجعل ذلك في ميزان حسناته، ويجزيه عني خير الجزاء.

وأقدم ببالغ شكري وتقديري الى أعضاء لجنة المناقشة متمثلة بالدكتور/ يوسف ذياب عواد، والدكتور علي الشكعة، لتفضلهما بقبول مناقشة هذه الرسالة، وما بذلوه من جهد ووقت في قراءة هذا البحث ومناقشته وتقويمه، وأسأل الله ان يجعل ذلك في ميزان حسناتهم وأن يجزيهم عني خير الجزاء.

وبما ان العودة الى الأصل فضيلة، فأقدم بالشكر والعرفان الى الدكتور الفاضل/ فاخر الخليلي، تقديرا للمعلومات الوفيرة والقيمة التي قدمها لي اثناء التحاقني بالجامعة، وعرفانا بجميله واسأل الله ان يجعل ذلك في ميزان حسناته وأن يجزيه الله عني خير الجزاء، كما أتقدم بالشكر لمديرية التربية والتعليم في مدينة نابلس، والشكر الموصول إلى إدارة ومعلمات ومرشدة مدرسة عثمان بن عفان الأساسية في مدينة نابلس لما قدموه لي من عون واهتمام لإتمام هذه الدراسة ونجاحها. وفي الختام أسأل الله عز وجل أن يجعل هذه الرسالة، وجميع اعمالنا خالصة لوجهه الكريم، واخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

## الإقرار

أنا الموقعة أدناه، مقدمة الرسالة التي تحمل العنوان:

فاعلية برنامج ارشاد جمعي مهني في تحسين الوعي  
المهني والاختيار المهني لدى طالبات الصف التاسع

### The Efficacy of A Group Vocational Counseling Program in Improving Vocational Awareness and vocational choice among ninth grade students

أُقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة، إنما هي نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت  
الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل، أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أي درجة  
علمية أو بحث علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

#### Declaration

The work provided in this thesis unless otherwise referenced, is the  
researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other  
degree or qualification.

Student's Name:

مجد غسان عبد الجواد

اسم الطالب:

Signature:

.....

التوقيع:

Date:

09/08/2018

التاريخ:

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	أعضاء لجنة المناقشة
ج	الإهداء
د	الشكر
هـ	إقرار
و	فهرس المحتويات
ح	فهرس الجداول
ط	فهرس الملاحق
ي	الملخص
1	<b>الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها</b>
2	مقدمة الدراسة
4	مشكلة الدراسة
5	أهداف الدراسة
6	أهمية الدراسة
7	مصطلحات الدراسة
8	حدود الدراسة
9	<b>الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة</b>
10	الإطار النظري
37	الدراسات السابقة
42	تعقيب على الدراسات السابقة
43	<b>الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات</b>
44	منهجية الدراسة
44	عينة الدراسة
45	أدوات الدراسة
53	إجراءات الدراسة
54	منهج وتصميم الدراسة

الصفحة	الموضوع
55	المعالجات الإحصائية
56	الفصل الرابع: النتائج
57	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
61	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
64	الفصل الخامس: مناقشة النتائج
65	مناقشة النتائج
69	الاستنتاجات
70	التوصيات
71	قائمة المصادر والمراجع
80	الملاحق
B	<b>Abstract</b>

## قائمة الجداول

الصفحة	المحتوى	رقم الجدول
47	معامل ارتباط بيرسون لفحص ارتباط فقرات مقياس الوعي المهني بدرجتها الكلية	جدول (1)
48	معامل ارتباط بيرسون لفحص ارتباط فقرات مقياس الوعي والاختيار المهني بالبعد الذي تنتمي اليه	جدول (2)
49	معامل الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الوعي المهني	جدول (3)
55	تصميم الدراسة وفقا لمتغيرات الاختبار والمجموعة	جدول (4)
57	اختبار "ت" لعينتين مستقلتين (Independent Sample t-Test)	جدول (5)
58	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء الطالبات على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الوعي المهني تبعا للمجموعة (التجريبية والضابطة)	جدول (6)
60	تحليل التباين المصاحب المتعدد (MANCOVA) للدرجة الكلية وأبعاد مقياس الوعي المهني	جدول (7)
62	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء الطالبات على مقياس الوعي والاختيار المهني وابعاده على القياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية من خلال حساب اختبار "ت" للعينات المرتبطة	جدول (8)

## قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
81	مقياس الوعي والاختيار المهني في صورته الأولى	ملحق (1)
85	مقياس الوعي والاختيار المهني في صورته النهائية	ملحق (2)
88	برنامج ارشادي جمعي مهني في تحسين الوعي والاختيار المهني	ملحق (3)
121	أسماء المحكمين	ملحق (4)

فاعلية برنامج ارشاد جمعي مهني في تحسين الوعي  
المهني والاختيار المهني لدى طالبات الصف التاسع

إعداد

مجد غسان عبد الجواد

إشراف

د. فايز عزيز محاميد

المُلخَص

هدفت هذه الدراسة لفحص فاعلية برنامج ارشادي جمعي مهني لتحسين مستوى الوعي المهني والاختيار المهني لدى طالبات الصف التاسع.

أجريت الدراسة على عينة مكونة من (30) طالبة ضمن المرحلة العمرية (14-15) عام تم اختيارهم من مجموعة الطالبات اللواتي حصلن على ادنى الدرجات على مقياس الوعي والاختيار المهني، والذي تم تطبيقه في مدرسة عثمان بن عفان في محافظة نابلس.

تم توزيع المشاركين بشكل عشوائي الى مجموعتين: مجموعة تجريبية تكونت من (15) مشاركة، الذين تلقوا البرنامج الارشادي المهني المكون من (11) لقاء بواقع لقاءين كل أسبوع وتكونت المجموعة الضابطة من (15) مشارك، لم يتلقوا البرنامج الارشادي، وقد تم قياس أداء المجموعتين باستخدام مقياس الوعي والاختيار المهني قبل وبعد التدخل.

أظهرت نتائج الدراسة فاعلية البرنامج الارشادي المهني في تحسين مستوى الوعي والاختيار المهني لصالح المجموعة التجريبية.

إن البرنامج الارشادي أسهم في تبني أفكار إيجابية ورفع مستوى الوعي حول الذات، وحول عالم العمل والمهن المختلفة، والتفاعل الايجابي من أجل اختيار مهني سليم لدى طالبات الصف التاسع.

واستنادا الى نتائج هذه الدراسة، توصي الباحثة بتعميم البرنامج الارشادي المهني على العاملين في حقل الارشاد النفسي والتربوي مع الطلبة لتحقيق الفائدة لهم، كما توصي الباحثة بإجراء

دراسات ذات صلة حول فاعلية برامج قائمة على الارشاد المهني ومفاهيمه مع الاخذ بعين الاعتبار فئات أخرى مثل: طلبة الجامعات، والموظفين.

الكلمات المفتاحية: برنامج ارشاد جمعي، الوعي المهني، الاختيار المهني، طلبة الصف التاسع.

## الفصل الأول

### مقدمة الدراسة وأهميتها

- المقدمة -
- مشكلة الدراسة -
- أهداف الدراسة -
- أهمية الدراسة -
- مصطلحات الدراسة -
- حدود الدراسة -

## الفصل الأول

### مقدمة الدراسة وأهميتها

#### المقدمة:

مع الازدياد الهائل والكبير في أعداد السكان في العالم خاصة العالم النّامي، ولاسيما الدول العربية منه؛ وما رافق هذا الازدياد من تغيرات اجتماعية، وسياسية، وثقافية، وحضارية، واقتصادية ومهنية، أسهم ذلك في ظهور العديد من المشكلات المتعلقة بعالم العمل تتمثل بوجود عدد لا بأس به من الشباب العاطلين عن العمل من ناحية، وسوء التوافق المهني من ناحية أخرى بالإضافة الى ظهور العديد من المشكلات النفسية الناجمة عن الالتحاق بعمل ما مثل: انعدام الرضا، وانعدام المسؤولية، وظهور حالة من اللامبالاة نحو بيئة العمل، ومن هنا ظهر الحاجة الى ما يسمى تعزيز عملية الاختيار المهني السليم (العزة وعبد الهادي، 2014).

يعد أن الاختيار المهني أحد الدعامات الأساسية في مجال الارشاد المهني، اذ يعزز اختيار الفرد للعمل المناسب قدرته على التفوق والتميز والابداع في مجال المهنة التي اختارها، ويساعده أيضا على الاستمرار في مجال العمل وعدم الانقطاع عنه، ومن جانب آخر فإن الاختيار السليم للمهنة يتيح للفرد فرصة للعيش في المستوى الاجتماعي والاقتصادي الذي يناسبه، كما أن الاختيار المهني يسهم بصورة كبير في مساعدة الأفراد على تحقيق التوافق المهني، وتأهيلهم للنجاح والمتابعة والاستمرارية، ويسهم أيضا في رفع مستوى الوعي حول ذاتهم بصورة عامة، وذاتهم المهنية بصورة خاصة (البادري، 2015).

يعاني الطلبة كثيراً عند اختيار الفرع الدراسي الملائم أو التخصص الجامعي أو الاتجاه المهني الذي يرغبون في العمل به خاصة بعد إنهائهم المرحلة الثانوية، اذ تتعدد الخيارات أمامهم ففي كثير من الأحيان نرى أن بعض الافراد الناضحين غير قانعين وغير راضيين عن التخصصات المهنية التي سبق وان اختاروها (العزة وعبد الهادي، 2014). وقد يرجع السبب في ذلك الى افتقار هؤلاء الطلبة لبرامج التدريب والخدمات الارشادية التي تساعدهم على اكتشاف

ذواتهم، وتنمية قدراتهم وامكانياتهم، والخروج الى عالم المهن، بحيث تصبح لديهم ذات مهنية تمكنهم من الاندماج في المهنة التي تتلاءم مع قدراتهم وامكانياتهم، حتى يصبح اكثر إنتاجية، واكثر قدرة على حل المشكلات المتعلقة بالمهنة وجعلهم اكثر قدرة على المبادرة وإنجاز المهام (الزغبى، 2013).

ومن هنا ظهرت الحاجة للحديث عن مصطلح مهم في مجال الارشاد المهني وهو الوعي المهني، حيث يعتبر الوعي المهني من المفاهيم حديثة التداول والذي يتمثل في ادراك الفرد لذاته المهنية، وما يحمله من قدرات، واستعدادات، وميول، واهتماماته من ناحية، ومن ناحية أخرى ادراك الفرد لمعطيات سوق العمل، ومتطلبات المهن الاكاديمية، أو التدريبية، لذا فإن وعي الفرد بذاته المهنية من شأنه ان يسهم في اختيار مهني سليم مما يزيد فرص النجاح وعطاء الفرد في هذه المهنة (دحمري، 2014).

ونتيجة لذلك بدأ الاهتمام الحديث بالتوجيه والإرشاد المهني ونظرياته ذات الجذور التاريخية القديمة، فقد نشأ التوجيه المهني في صورته الأولى على يد فرانك بارسونز عام 1908 الذي أطلق عليه مؤسس الإرشاد المهني والذي ألف كتاب اختيار المهنة Choosing the vacation والذي يعد اول كتاب للتوجيه المهني كما ويعدّ من أمهات الكتب في الإرشاد المهني (الخالدي والعلمي، 2011). وقد عبّر بارسونز من خلاله عن الأسس السلمية التي تقوم عليها عملية اختيار مهنة بعينها من بين مجموعة من المهن، وقد لخصّ هذه الأسس في خطوتين أساسيتين الأولى تتمثل في اكتشاف الفرد للقدرات، والاستعداد، والميول، والقيم ودراستها ومعرفتها جيدا من ناحية، ومن ناحية أخرى التعرف الى متطلبات كل مهنة والمؤهلات العلمية والتدريبية الخاصة بها والمعلومات المختلفة عن الحرف او التخصصات الاكاديمية من أجل أن يحقق الموائمة فيما بينهما ويتمكن من اختيار المهنة المناسبة له (احمد، 2000).

يُعد المجتمع الفلسطيني مجتمعا فتيًا، حيث يمثل فيه الشباب رأس المال البشري الذي يعتمد عليه سوق العمل، ففي دراسة أجريت حول التعليم المهني في قطاع غزة، أشارت الى ان معظم الطلبة تحت سن (19) سنة يواجهون مشكلات تتعلق باختيار المهنة وذلك بسبب نقص

الوعي حول مفاهيم الارشاد المهني، بالإضافة الى تدني استخدام الوسائل التي تدعم عملية الاختيار المهني مثل: وسائل الاعلام، النشرات، الزيارات الميدانية والرحلات للكليات والمعاهد (مطر، 2008)، كما نبيّن أن الطلبة في هذه المرحلة يظهرون ارتباطا بعائلاتهم، وبمعلميهم، وأقرانهم ويواجهون الكثير من الحيرة هل يستمعون لآراء الوالدين؟ أم يتأثر بما يقرأ في الكتب المنهجية وغير المنهجية، أم يستمع لنصائح المعلمين وتوجيهاتهم، او ضغط الاقران والأصدقاء، في ضوء ذلك تتكون لديهم مجموعة من المعتقدات حول مهنة المستقبل، ومن هنا دور المدرسة والمؤسسات التربوية المختلفة بما فيها الخدمات الارشادية والمهنية والتي تعزز الوعي بالكفاءة المهنية، والاختيار المهني نظرا لكون المدرسة هي الدعامة الأساسية التي تعزز التعليم المهني، والتي تهدف الى انشاء جيل من المختصين من أجل الارتقاء بالجوانب الاجتماعية والاقتصادية (أبو حرب والسالمي، 2009).

نظرا لقلّة برامج الإرشاد المهني التي تستهدف تحسين مستوى الوعي المهني وتعزز الاختيار المهني لدى المراهقين في المرحلة الثانوية، فقد ارتأت الباحثة القيام ببناء برنامج ارشادي جمعي مهني واختبار مدى فاعليته في تحسين مستوى الاختيار المهني والوعي المهني لدى طالبات الصف التاسع.

### مشكلة الدراسة:

تتبع مشكلة الدراسة من حيث أن مرحلة المراهقة مرحلة انتقالية في حياة الفرد تحتاج الى اهتمام خاص من قبل الأسرة والمدرسة نظرا لما يتخللها من مشكلات تتعلق بأزمة الهوية المهنية، حيث أولت العديد من النظريات اهتماما بالغا بمفاهيم الاختيار المهني والقرار المهني آخذة بعين الاعتبار العوامل النفسية والمعرفية والانفعالية لدى المراهقين عبر مراحل نموهم المختلفة والتي تؤثر على مفهوم الذات والذي بدوره يسهم في تشكيل الهوية المهنية (أبو عيطة، 2015).

كما أن قضية الاختيار المهني تشكل تحديا كبيرا بالنسبة للطلبة، فبعض الطلبة يفتقرون الى الوعي بإمكانياتهم، واستعداداتهم، وميولهم، وقدراتهم الحقيقية، وبالمعلومات المرتبطة بمجموعة

المهن الموجودة في البيئة المحلية والتي تشكل مفهوم الوعي المهني لديهم والذي بدوره يقود الى اختيار مهني سليم (السفاسفة، 2003). كذلك تتبلور المشكلة في ان كثير من الطلبة يقعون ضحية لسوء الاختيار المهني فقد يختار الفرد مهنته نتيجة لضغط الوالدين، او نتيجة لضغط الاقران، كما قد يختار مهنة بشكل عشوائي أو قد يختار المهن ذات السمعة البراقة، والتي يحظى من خلالها بمكانة اجتماعية ولكن دون أن تتناسب هذه المهنة مع قدراته وامكانياته العلمية والتدريبية، كما أن عملية اختيار الطلبة للكليات والجامعات التي سوف يلتحقون بها يترتب عليها الكثير من القرارات والقضايا المصيرية في حياة الفرد، لذلك لا بد من بلورة مفاهيم الوعي المهني، حتى يتمكن الفرد تحقيق الموائمة بين ذاته وبين متطلبات المهنة (العيزي، 2011).

وتتبلور مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤالين التاليين:

1. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لدى افراد المجموعة التجريبية والضابطة على مقياس الوعي والاختيار المهني تبعا للمجموعة (تجريبية وضابطة)؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لدرجات افراد المجموعة التجريبية (الذين تلقوا البرنامج الارشادي) على مقياس الوعي والاختيار المهني وابعاده على القياس القبلي والبعدي؟

#### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية الى ما يلي:

1. تهدف الى الكشف عن مدى فاعلية برنامج ارشادي جمعي مهني في تحسين الوعي المهني والاختيار المهني لدى طالبات الصف التاسع.
2. الكشف عن فاعلية الأساليب والفنيات المستخدمة في البرنامج الارشادي المهني للتدخل مع طالبات الصف التاسع.
3. الكشف عن فاعلية أدوات الدراسة المستخدمة، ومدى تحقيقها لغرض الدراسة.

## أهمية الدراسة:

إن عملية الاختيار المهني تشكل تحديا كبير بالنسبة للطلبة لما لها من تأثير في شخصية الفرد، في الوقت الحاضر وفي المستقبل، فهو قرار مصيري يحدد مستقبله، ويرسم له معالم النجاح أو الفشل، فالاختيار الصحيح لمهنة المستقبل يحيل الشباب إلى طاقات خلاقة ومنتجة، كما يحقق الاختيار المهني السليم كثيرا من المنافع الاقتصادية والاجتماعية، والنفسية، ويحدث اثراً إيجابياً في حياة الافراد، ويمنع حدوث الصراعات الداخلية والخارجية، في المقابل إن الاختيار الخاطئ قد يؤدي إلى سوء توافق الفرد، وعدم القدرة على مسايرة المجتمع، والمعايير، والعادات، والتقاليد، والأعراف السائدة (الصويط، 2008).

وتأتي أهمية الدراسة أيضا من خلال تبنيها لمتغير حديث في مجال الارشاد المهني وهو الوعي المهني، حيث تقدم الدراسة اطارا نظرية لموضوع الوعي المهني، حيث أشار دليل تطوير الوعي المهني الى أهمية الوعي المهني، لما له من تأثير كبير في معرفة الذات، ومعرفة الفرد لقدراته، وميوله، واستعداداته، والتي تؤهله لاتخاذ قرار مهني مناسب، وتحقيق النجاح والانجاز والاستمرار في مهنة المستقبل، بالإضافة الى مساعدة الافراد في التغلب على المشكلات والضغوطات التي تواجههم في مجال العمل.

كما تأتي أهمية الدراسة من الفئة التي تتناولها، وهم طلبة الصف التاسع اذ يتخذ الطلبة في هذه المرحلة اهم القرارات المتعلقة بمستقبلهم المهني من خلال تحديدهم لمسار دراستهم الاكاديمي.

كما وتنبثق أهمية الدراسة من كونها تسهم في تحسين مستوى الوعي المهني، وتضع أساسا لدى الطلبة حول موضوع الاختيار المهني بإثارة اهتمامهم حول مهنة معينة ربما تصبح مهنتهم المستقبلية فيما بعد.

## مصطلحات الدراسة:

فيما يلي عرض لأهم مفاهيم ومصطلحات الدراسة وتعريفاتها الاصطلاحية والاجرائية:

### البرنامج الإرشادي المهني (Vocational Counseling Program):

هو جهد منظم ومخطط مستند الى أسس ونظريات وفتيات علمية لتقديم الخدمات الإرشادية المهنية بصورة فردية او جماعية، بهدف تحقيق النمو المهني السليم، وتكوين صورة عن ذاتهم المهنية، وتنمية وعيهم بإمكاناتهم، وقدراتهم، واهتماماتهم المهنية وسوق العمل ومتطلبات الكفاية والمهارات المهنية، كذلك مساعدتهم في تحسين الاختيار المهني الذي يستند الى أسس الموائمة بين صورة الذات المهنية ومتطلبات العمل، بما يحقق لهم التوافق النفسي والاجتماعي السليم (زعيزع، 2010). ويتحدد اجرائيا بأنه مجموعة من الفعاليات والأنشطة الموجهة الى طلبة الصف التاسع، والتي يتم تنفيذها من خلال مجموعة من اللقاءات الإرشادية، مدة كل لقاء ساعة ونصف، تهدف الى تعزيز مفهوم الكفاءة الذاتية المهنية وصولاً إلى تحقيق الاختيار المهني السليم بخطواته المنظمة، والمتوافق مع مفهوم الطلبة عن ذاتهم وعن قدراتهم وامكاناتهم.

### الوعي المهني: (Vocational Awareness):

يشير مصطلح الوعي المهني الى معرفة الطالب لسماته الذاتية، والتي تساعده في امتلاك رؤية واضحة حول توافقه في مجالات مهنية تلائم سماته الشخصية، باعتبار ان ادراك الفرد لميوله، وقدراته، ومهاراته يمكنه من رسم مساره المهني، وتساعده على الاختيار المهني السليم في المستقبل (مطر، 2008). ويعرف اجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الوعي المهني والاختيار الذي سيستخدم في الدراسة الحالية، والمكون من (51) فقرة.

### الاختيار المهني: (Career choice):

يشير مصطلح الاختيار المهني الى الاهتمام بمساعدة الشخص في اتخاذ القرارات الخاصة بالمهنة التي يرغب ان يعمل بها، واللازمة للتخطيط للمستقبل المهني، ويجب ان يقوم الشخص

نفسه باتخاذ القرار بعد ايقاظ اهتمامه نحو العوامل المؤثرة في اختيار مهنة المستقبل (أبو اسعد والهوري، 2008). ويعرف اجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الوعي والاختيار المهني، الذي سيستخدم في الدراسة الحالية، والمكون من (51) فقرة.

### طالبات الصف التاسع (Ninth grade students):

وهم الطالبات الذي أنهما المراحل الدراسية من (1-8) بنجاح وأتموا الرابع عشر من عمرهم، ويعرف حسب وزارة التربية والتعليم بأنهم الطالبات الملتحقات بالصف التاسع الأساسي ويقعون ضمن الفئة العمرية (14-15) سنة. وتعد هذه المرحلة هي الأنسب لتقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني، حتى يتمكنوا مستقبلا من اختيار تخصصاتهم بما يتلاءم مع قدراتهم وامكانياتهم، كما وتعد هذه المرحلة مرحلة تمهيدية للصف العاشر حيث يختار الطلبة فيه التوجه الاكاديمي المناسب لهم حسب النظام الساري في مدارس السلطة الوطنية الفلسطينية (منهاج التربية والإرشاد المهني، 2011).

### حدود الدراسة:

تحدد نتائج الدراسة بالحدود والمحددات التالية:

- الحدود المكانية: يتم اجراء الدراسة على طالبات الصف التاسع في المدارس الحكومية في مدينة نابلس
- الحدود الزمانية: سيتم إجراء الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العالم 2017/2018.
- أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية: تتحدد نتائج الدراسة بأدواتها ومؤشرات صدقها وثباتها والتي اعتبرت مناسبة لتحقيق اهداف هذه الدراسة.
- الحدود البشرية: عينة من طالبات الصف التاسع الاساسي في مدينة نابلس.

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

- الاطار النظري
- الدراسات السابقة
- التعقب على الدراسات السابقة

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

يحتوي هذا الفصل على جزئين، الأول الإطار النظري لهذه الدراسة، والثاني مجموعة الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة وهي: الاختيار المهني والوعي المهني.

#### أولاً: الإطار النظري:

#### أهمية الإرشاد المهني:

منذ بدأ الخلق ولإنسان هدف أساسي يتمثل في سعيه لجلب رزقه، وكسب قوت يومه، وحتى يفعل ذلك كان لابد له من الالتحاق بمهنة تحقق له مصدر دخل، وتشعره بالرضا والسعادة، وتحدد مكانته الاقتصادية، والاجتماعية، وتناسب مع ميوله، وقدراته، وامكانياته (حمود، 2014).

تتجلى أهمية عملية الإرشاد والتوجيه المهني من خلال عدة دلالات ومؤشرات ترتبط بمفهومها، حيث تعددت التعريفات والمفاهيم المتضمنة لعملية الإرشاد والتوجيه المهني حيث عرفها اليونيسكو (UNISCO) بأنها عملية تزويد الافراد بمعلومات عن أنفسهم وعن النظام التعليمي وسوق العمل لكي يكون بمقدورهم اتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق باختياراتهم المهنية وتنمية الجوانب الشخصية، والاجتماعية، والتعليمية، والمهنية، للأفراد المستفيدين من عملية التوجيه والإرشاد المهني، ويعد نشاطاً هادفاً ومبرمجاً ومنظماً وليس مجرد نشاط او فعالية انية ومؤقتة، كما ويمثل تفاعلا بين الأطراف المعنية والمستفيدة من هذه العملية (الدويبي والسنوسي، 2000).

#### دوافع الإرشاد المهني:

جاء الاهتمام بتقديم الاستشارات المهنية منها بناء على عدة افتراضات منها: ان الأشخاص يمتلكون القدرة على اتخاذ القرار المهني، كما أن الفرص والخيارات المهنية يجب ان تكون متاحة أمام جميع الناس بغض النظر عن الجنس، والعرق، والطبقة الاجتماعية والاقتصادية التي ينتمون اليها، وعليه فإن الاستشارة المهنية تتكون من أربعة عناصر على النحو الآتي: الوعي

الذاتي بالقدرات، والقيم، والامكانيات، وسمات الشخصية، التعرف على الموارد والمتطلبات المرتبطة بالمهن المختلفة، مشاركة الطلبة في عملية صنع القرار حتى يتمكنوا من اختيار المسار الوظيفي الملائم، إدارة التحولات المختلفة والتعامل مع الفترات الانتقالية واحداث التوازن في الأدوار المهنية والحياتية (Handbook on career Counselling, 2002).

### مراحل الارشاد المهني:

حتى يحقق الإرشاد المهني أهدافه ويكون ناجحاً ومثمراً، افترض ربيع (2009) أن هناك مجموعة من المراحل التي لابد لعملية الارشاد المهني المرور بها على النحو الاتي:

#### 1. دراسة الفرد: Personal Study

ويقصد بها دراسة شخصية الفرد دراسة شاملة من أجل معرفة ميوله، قدراته، إمكانياته، استعداداته، ورغباته المختلفة.

#### 2. تحليل المهنة: Job Analysis

ويقصد بها التعرف على المهنة بكافة جوانبها ومتطلباتها، وما يرتبط بها من واجبات ومسؤوليات وحقوق، وتحديد الظروف الاقتصادية، والاجتماعية، والإدارية، والأكاديمية، والتدريب المطلوب.

#### 3. الموائمة: Harmonization

وتعني تحقيق الانسجام بين ما توصل اليه الفرد وادركه حول قدراته، وامكانياته، وميوله، وبين ما تطلبه هذه المهنة من قدرات، وسمات نفسية وجسدية، الامر الذي يقود الى تحقيق الرضا والسعادة والتكيف المهني.

## نشأة وتطور الإرشاد المهني:

بدأت حركة التوجيه المهني على يد عدد كبير من المهتمين بالإصلاح الاجتماعي والاقتصادي بريادة فرانك بارسونز 1854-1908 الذي ترأس الديوان المهني في مدينة بوسطن الأمريكية عام 1908، وهو المؤسس الأول لحركة الإرشاد المهني، وبدأت تأخذ عملية التوجيه المهني أهميتها من خلال إعداد البرامج المهنية التي تسعى إلى مساعدة الطلبة في تكوين مهارات أساسية وتعلم كيفية صنع القرار في مجال المهنة والتعرف إلى عالم العمل والانتماء النفسي لعالم العمل (Gysbers, Heppner, Johnston, 2014).

وجاءت الحرب العالمية الأولى فأكدت للمرة الثانية أن الإنسان لا يمكن أن يعمل كمحرك آلي، فلكي تستغل قوة الإنسان إلى أقصى حد كان لابد من الأخذ بعين الاعتبار العوامل الجسمية، والنفسية التي تؤثر في نشاطه، فعندما زادت ساعات العمل في بعض البلاد المشاركة في الحرب لتصل إلى 15 ساعة في اليوم، لم يزد الإنتاج على العكس فقد قلّ بصورة كبيرة، كما زاد تغيب العمال جراء المرض، والتعب، والحوادث، مما دفع مجموعة من الأطباء، وعلماء النفس، وعلماء وظائف الأعضاء، إلى عقد لجان اسفرت نتائجها على أن هناك سوء استغلال للقوى الإنسانية، كما أنه لا يوجد تكافؤ بين قدرات الانسان، وبين نظام العمل (النجار، 2004).

وإبان الحرب العالمية الثانية أصبحت فروع علم النفس المختلفة مثل: علم النفس الصناعي، والإرشادي، والتربوي تدرّس في الجامعات، وكان من أهم المتطلبات الأساسية لها دراسة متطلبات لها علاقة بأسس القياس النفسي، إذ بدأت تتكون رغبة كبيرة في استخدام المقاييس، وخلال هذه المرحلة تطورت حركة القياس، الأمر الذي كان له اثر كبير في حركة التوجيه المهني، كما زادت اعداد الطلبة الملتحقين في الجامعة خلال الحرب العالمية الثانية، الامر الذي زاد من أهمية استخدام المقاييس التي من شأنها التنبؤ بمقدرة الشخص على النجاح والتقدم في المجال الذي تم اختياره، حيث كانت هذه المقاييس تحتوي على أسئلة عن الميول المهنية واسئلة تتعلق بالتخصصات المهنية والأكاديمية المختلفة (الخواجة، 2010).

تعد الخيارات المهنية من أهم الخيارات التي يتخذها الانسان في حياته، حيث تظهر هذه الخيارات من خلال عملية التفاعل ما بين الشخص، وما بين البيئة المحيطة به، كما وتعد الأدوار المهنية جزء لا يتجزأ من أدوارنا الحياتية، حيث تحتل الأدوار المهنية جزءا كبيرا من الكيفية التي سيقضي فيها الفرد حياته على هذه الأرض، ومن هنا جاء التساؤل الهام حول أهمية الإرشاد المهني، وضرورة الاستشارات المهنية، حيث كان الارشاد المهني من الناحية التاريخية حجر الزاوية في نشأة الإرشاد ككل بصورة عامة (Gysbers, Heppner, Johnston, 2014).

تعد برامج الإرشاد المهني أولى البرامج الارشادية التي أدخلت الى المدارس، وقد لفت الإرشاد المهني نظر القائمين عليه بحاجة الأفراد الى خدمات اعمق تتعلق بذات الفرد من ناحية، وبالمهن وما يرتبط بها من متطلبات، ومشكلات نفسية واجتماعية من ناحية أخرى، فقد كان اخصائي الارشاد المهني يعمل مع الفرد في الوقت الذي كانت فيه المدارس تعطي اهتماما اكبر للتعليم الجمعي أكثر من اهتمامها بقدرات الفرد، وميوله، واستعداداته، وقدراته (حمود، 2014).

### التوجيه والإرشاد المهني في المرحلة الإعدادية:

تعد مرحلة المراهقة من أكثر المراحل التي تشكل قلقا لما يصاحبها من تغيرات نفسية، وعاطفية، وانفعالية، وجسدية، واجتماعية، كما أن المراهق يكون دائم الارتباط بالوالدين، والمعلمين، والأصدقاء، والأهل، حيث تشكل هذه الفئات مرجعية مهمة لما يتصوره المراهق عن حياته المستقبلية، ولعل اهم المشكلات التي تقلق المراهقين في هذه المرحلة، هي الجهل بالمهنة المستقبلية التي سيلتحق بها ويزاولها (ناصر، 2011).

تعد المرحلة الإعدادية في المدارس مرحلة هامة حيث يتم من خلالها اكتشاف القدرات، والكفاءات، والميول، وبعد ذلك مخرجا هاما لبرامج الارشاد المهني، فمن خلال ذلك يمكننا بناء خطة مستقبلية جيدة ونشاطات من شأنها ان تسهم في تطوير مفاهيم حول عالم المهن بالتعاون بين المرشد والهيئة التدريسية (المجالي والمجالي، 2009).

وعليه يمكن ان نجمل مهام وادوار المرشد المهني في هذه المرحلة التعليمية لطلبة المدارس فيما يلي: مساعدة الطلبة في التعرف على ذواتهم وتكوين صورة واقعية وموضوعية وحقيقية عن انفسهم، وتقبلها كما هي، بالإضافة الى مساعدتهم في معرفة أهمية العلاقة بين التحصيل التعليمي والفرص المهنية، كذلك مساعدتهم في التعرف إلى عالم المهن والبيئات المهنية المختلفة ومتطلبات هذه البيئات من تعليم وتدريب ومهارة، كذلك التعرف على مصادر جميع المعلومات المهنية المختلفة، بالإضافة الى مساعدة الافراد على تطوير الجوانب النمائية من شخصيته والتوفيق بين ذاته ومتطلبات نموه (العريزي، 2011).

كما ويتمحور دور المرشد المهني في مساعدة الطلبة على تنمية اتجاهات إيجابية نحو العمل من خلال عقد مجموعة من الندوات والمؤتمرات، أيضا مساعدتهم في رفع مستوى أدائهم المنهجي وغير المنهجي، (بدرخان، 2006).

كما ويقدم الارشاد المهني فهما للمتطلبات اللازمة للنجاح في العمل والتعليم، بالإضافة الى مناقشة تعدد وتعقد المهن، ومعرفة أهمية الجوانب العاطفية، والجسدية، والنفسية بالنسبة لصنع القرار المهني (المجالي والمجالي، 2009).

وقد عُيّنت وزارة العمل التابعة للسلطة الوطنية الفلسطينية بمساعدة الطلبة والشباب الفلسطيني في بناء مستقبل مهني أفضل وذلك من خلال بناء دليل التطوير الوظيفي، وادلة مهنية مختلفة خاصة بالمرشد والطالب، والتي تحتوي على مجموعة من المعلومات، والأدوات والتقنيات، وتركيزه على التطبيقات الفلسطينية على وجه التحديد، وذلك من خلال وضع نموذج للتطوير المهني على النحو الآتي:

#### 1. الثقة بالنفس والايمان بالمستقبل:

إن الثقة بالنفس والايمان بتحقيق ما نطمح اليه بالمستقبل، يعد بمثابة حجر الأساس في تحقيق الذات في مجال التطوير المهني، لاسيما وأن معظم الافراد في المجتمع الفلسطيني وبسبب المعوقات السياسية، والاقتصادية لديهم اعتقاد بأن المستقبل سوف يكون سيء الى

حد ما، ويفتقدون الى الدافعية والأمل، الا أنه لابد من العمل مع هؤلاء الافراد وإن احتاج ذلك لفترات طويلة وجهد كبير؛ ذلك أن التحلي بالأمل وامتلاك الرؤية خطوة تمهيدية وحاسمة لتطوير مهنة ناجحة (دليل الارشاد المهني والوظيفي، 2005).

## 2. فهم طبيعة سوق العمل والفرص المتاحة:

إن فهم الشباب لطبيعة سوق العمل؛ يساعدهم على رؤية مجموعة واسعة من الخيارات والبدائل المتاحة، واستكشاف الاحتمالات المختلفة، وبالتالي تحديد اتجاهات حياتهم المهنية، وذلك من شأنه ان يمكنهم من معرفة ماهي طبيعة العمل؟ وأين يتوفر ذلك العمل، وكيفية الحصول عليه؟ والتعرف على التغيرات التي تطرأ على العمل، والحقوق والامتيازات المرتبطة به. (دليل المرشد، 2011).

## 3. إدراك الذات:

في هذه المرحلة لابد للأفراد من تطوير مفاهيم حول ذواتهم بما فيها قدراتهم، امكاناتهم، اتجاهاتهم، أفكارهم، خصائصهم الداخلية، كما عليهم أن يعرفوا ان هذه الخصائص ليست ثابتة، فهي عرضة للتغير؛ لذلك عليهم بناء تفكير مستمر من أجل رسم بياني لنمو الشخصية ومدى تأثيرها على حياتهم المهنية (منهاج التربية والإرشاد المهني، 2011).

## 4. بناء المهارات الأساسية والتوجهات الإيجابية:

يحتاج الافراد من اجل التحرك نحو مهنة المستقبل الى التسلح بمجموعة من المهارات الأساسية التي تمكنهم من التفاعل مع متطلبات العمل، ذلك لأنه حتى لو تمكنا من الحصول على العمل، فإنه من الصعب المحافظة عليه إذا لم نتمكن من التحلي بمجموعة من المهارات الأساسية مثل: الاتصال والتواصل، بناء العلاقات، التعامل مع الضغط، إدارة الوقت، القدرة على التكيف، حل المشكلات، إدارة الغضب، إدارة المعلومات. دليل تطوير الوعي المهني، 2005).

## 5. وضع الخطط واتخاذ القرارات:

في هذه المرحلة يكون الفرد اكثر قدرة على استهداف المهن المحتملة، وهنا يأتي دور الارشاد المهني في ضرورة تعزيز معرفة الافراد بسوق العمل، وفي انفسهم حتى يتمكنوا من بناء خطط سليمة تمكنهم من اتخاذ قرارات واعية (منهاج التربية والارشاد المهني، 2011).

## 6. ادراك الفترات الانتقالية والحفاظ على النجاح:

من المهم جدا أن يعمل الافراد في هذه المرحلة على ضرورة الاستعداد لحياتهم المهنية، والعقبات والمشكلات التي من الممكن مواجهتها، لاسيما في مجتمعنا الفلسطيني حيث انه من الصعب التنبؤ بالمستقبل الاقتصادي، كذلك لا بد من الاهتمام بالفترات الانتقالية، لاسيما مرحلة الانتقال من المدرسة والدخول الى سوق العمل لأول مرة، حيث يأتي دور المرشد في توضيح متطلبات كل مرحلة، ودعم الشباب الذي يختبر النجاح (دليل الارشاد المهني والوظيفي، 2005).

## الوعي المهني:

نتيجة لتراكم التحديات المرتبطة بالظروف الاقتصادية والاجتماعية والمهنية؛ نتجه اليوم نحو الحديث عن مفهوم يعد حديثا في مجال الارشاد المهني وهو الوعي المهني، حيث يفتقد الطلبة في العصر الحالي الى التعرف الى ماهية الوعي المهني ودوره في اتخاذ القرار المهني، والاختيار المهني السليم الذي يضمن له النجاح في مهنة المستقبل (الجديبي، 2015).

ويعرّف الوعي المهني على انه تلك المعلومات التي يملكها الفرد عن ذاته وعن العمل ومتطلبات ذلك العمل، والاتجاهات التي يحملها نحو الأدوار المهنية المختلفة، ومحاولة فهم ذاته في اطار علاقتها بعالم العمل، ومدى معرفته بالمرجعات المتمثلة بالإيجابيات والسلبيات الناجمة عن اختياره للمهنة (الصبحي، 2010).

وتعرف وزارة العمل الأردنية الوعي المهني أنه "معرفة الفرد لسماته الذاتية التي تعينه على امتلاك رؤية واضحة عن تواقفه في مجالات مهنية ثلاث سماته الشخصية، واعداد الفرد اعدادا جيدا يمكنه من اتخاذ القرار المهني المناسب" (البادري، 2015، 192).

ويتضمن الوعي المهني للفرد خمس مجالات على النحو الاتي: الميول والقدرات والقيم ومراعاتها عند عملية الاختيار المهني، الاستقلالية، الاهتمامات، المرونة، واتجاهات الافراد نحو العمل (مطر، 2008).

يعد الوعي المهني مهارة أساسية تمكن الأشخاص من أن يصبحوا أكثر اعتمادا على أنفسهم، وقادرين على التكيف بشكل أسرع مع طبيعة المهن الموجودة في البيئة المحيطة بهم، وإحداث توازن صحي بين العمل و أدوار الحياة، فمن خلال عملية تطوير الوعي المهني يلعب الأفراد دورا نشط في التخطيط لحياتهم المهنية المستقبلية، حيث يتمكن الافراد من اكتشاف ذواتهم الامر الذي يمكنهم من تحديد ما هو جيّد لهم، وترجمة مهاراتهم، وقدراتهم، وامكانياتهم بصورة واقعية تتجلى في اختيار العمل المناسب، وأيضا من خلال العثور على فرص التدريب والتأهيل والخدمات التعليمية المناسبة التي يحتاجونها للالتحاق بالمهن المناسبة ( Oesch & bower, 2009).

### أهمية الوعي المهني:

يعد الوعي المهني أحد العوامل التي تسهم في تحقيق الأهداف المنشودة في أي بلد، ويظهر ذلك في إطار تنمية الطاقات، والقدرات الخاصة بأفراد المجتمع، وتوظيفها بما يتلاءم والخصائص الجسمية، والنفسية، والاجتماعية التي يتمتع بها، كما أصبح الوعي المهني ضرورة ملحة من أجل تطوير وتنمية المجتمعات، وتحقيق الرقي، والنهضة الاقتصادية، والاستقرار وصولا الى التوافق المهني، حيث أنه في ظل غياب الوعي المهني تقل الإنتاجية كما وكيفا، وتتدهور المؤسسات، ويكثر التغيب عن العمل، واللامبالاة، الأمر الذي من شأنه ان يهدد استقرار الحالة الاقتصادية (ملحم، 2007).

تتبع أهمية الوعي المهني أيضا من ادراك الفرد لذاته المهنية، وادراكه للمحيط الاقتصادي والاجتماعي والمهني، حيث أن التعرف على الذات وربطها في اطار عالم المهن يمكّن الفرد من تشكيل هويته المهنية، والتي تؤثر في اختياراته المهنية، حيث ان سوء الاختيار المهني يتشكل نتيجة لجهل الفرد بقدراته وامكانياته، وجهله بالمهن ومتطلبات هذه المهن، أو نتيجة لاختيار مهنة ما عن طريق الصدفة، او اختيار المهن ذات السمعة البراقة أو ذات العائد الاقتصادي العالي، دون أن يكون هناك معلومات كافية عن هذه المهن ومتطلباتها، ومن هنا تظهر انعكاسات نقص الوعي المهني على أداء الافراد (العيسوي، 2003).

وقد بدأ الاهتمام خلال العقد الماضي بالوعي المهني لدى الطلبة قبل الدخول الى المرحلة الثانوية التي يتم في اختيار الفرع الاكاديمي الملائم، وذلك من أجل مساعدة الطلبة في اتخاذ قرارات مستنيرة تمكنهم من النجاح في مهن المستقبل، حيث تعد المرحلة الإعدادية مرحلة مناسبة جدا للكشف عن ميول الطلبة، ورغباتهم، واهتماماتهم المهنية، وربطها بالمهن الحبيطة في مجالات العلوم، والرياضيات، والدراسات الاجتماعية، واللغات، والفن، والموسيقى، واحداث الموائمة فيما بينها (Marcos, 2003).

### العوامل المؤثرة في الوعي المهني:

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في مفهوم الوعي المهني وتتخلص تلك العوامل في ما يلي:

1. العوامل الشخصية: تتعلق العوامل الشخصية باختلاف الخصائص التي يمتلكها الافراد، والاختلافات في القدرات العقلية بينهم، فكلما كان الفرد أكثر نضجا، كلما زاد وعيه المهني، واصبح أكثر قدرة على استكشاف كل ما يحيط به، فالشخص الناضج أكثر قدرة على تنمية السلوك الاستكشافي المتعلق بذواتهم من ناحية وبالمهن ومتطلباتها من ناحية أخرى (الصبيحي، 2012).

2. العوامل الأسرية: تعتبر الأسرة هي البيئة الأولى التي يولد فيها الفرد، فتتأثر شخصيته بمعطيات الوالدين، حيث ان العوامل الاسرية تسهم في بناء مدركات الافراد حول العالم الخارجي، وتميط الدور الجنسي للفرد، وادراك المكانية الاجتماعية والاقتصادية للمهن المختلفة (دحمري، 2014).

3. العوامل المدرسية: تعد المدرسة البيئة الثانية التي ينتقل لها الافراد، وهي بذلك تؤثر في شخصيته من جميع جوانبها وتعمل على صقلها من أجل اعداده للحياة الاكاديمية والمهنية مستقبلا، حيث تزود المدرسة الطلبة بخبرات تربية وشخصية تمكنه من بناء شخصيته المهنية، ومن هنا يأتي ضرورة تنمية الوعي المهني في مراحل مبكرة من حياة الفرد المدرسية، حيث ان كل مرحلة من المراحل التي يمر بها الطالب تشجعه على استمرارية نموه المهني، وتعزز الاستكشاف والحوار والنقاش معه (الصبيحي، 2012).

4. العوامل الاجتماعية والاقتصادية: تؤثر العوامل الاجتماعية في مستوى الوعي المهني، كالوضع الاجتماعي للفرد وللأسرة بصورة عامة، كذلك مكان السكان وتوزيعه ما بين الريف والحضر، جميعها عوامل تؤثر في تفاوت نمو الوعي المهني والاتجاهات المهنية لدى الافراد (خطابية، 2009). وأكد سوبر على أهمية الظروف الاجتماعية والاقتصادية في ادراكات الفرد المهنية، وان التحاق الفرد بمهنة معينة يعود الى المركز الاقتصادي والاجتماعي الذي تنتمي اليه الأسرة، كما وأشار ان الأفراد الذي ينتمون الى اسر ذات مكانة اجتماعية دنيا يحملون اتجاهات اكثر تقليدية نحو العمل المناسب للرجال والنساء، وبمعنى اخر هم اكثر تقليدية حيال الأدوار الجنسية المرتبطة بالعمل (البغدادى، 1994).

وبذلك نستنتج أن الوعي المهني يتشكل عبر المراحل العمرية المختلفة، ويتفاعل مختلف البيئات التي يعيش فيها الفرد، بداية من الاسرة وما تضعه في الأطفال من قيم، واعراف، وعادات، وانتقالا الى البيئة المدرسية، بحيث يشرف على هذه العملية معلمين مختصين وأكثر ثقافة ومعرفة من الوالدين، مما يفتح مجالا رحبا لنمو الوعي المهني، ثم يأتي دور البيئة الاجتماعية وما تنبته من خبرات اجتماعية ومهنية والتي تسهم أيضا في نمو الوعي المهني، فكلما كان محيط الفرد مليئا

بالمثيرات كلما ساعد ذلك على نمو الاستكشاف والبلورة التي تمكن الافراد من تطوير وعيهم المهني (دحمري، 2014).

### أبعاد الوعي المهني:

يعتبر الوعي المهني مفهوما متعدد الابعاد وتتحدد هذه الابعاد بدرجة ادراك الفرد لذاته وربطها في اطار المهن المختلفة ومتطلباتها، ويمكن الحديث عن ابعاد الوعي المهني على النحو الاتي:

1. الوعي بالذات المهنية: يعد مفهوم الذات من المواضيع التي شغلت حيزا كبيرا في مجال علم النفس، حيث ان معظم الخدمات الارشادية التي تقدم تهدف بصورة كبيرة الى تحقيق ذات الفرد، وتتلخص الذات المهنية في الفكرة التي يكونها الفرد عن نفسه في ضوء أهدافه، وامكاناته، وطموحاته، واهتماماته، واتجاهاته، وقدراته (الجسمية، النفسية، الفكرية، الاجتماعية) ومدى استثمارها في مجالات حياته المختلفة بما فيها مهنته المستقبلية (الشرفا، 2011).

2. الوعي بمعطيات سوق العمل: وذلك تحليل المهن وذلك من خلال معرفة الفرد بالمهن المحيطة به والموجودة في المجتمع المحلي، ومتطلبات هذه المهن من مستوى التعليم والتدريب والخبرة اللازمة، ظروف العمل، الدخل، ومزايا وسلبيات هذه المهن (النحوي، 2003).

3. الوعي بميزات الاعمال المختلفة: حيث يفترض الشرفا (2011) أن الاختلاف في ميزات الاعمال يرجع الى الاختلافات الجسمية والنفسية التي يتمتع بها الافراد، فالأعمال التي توجب الاختلاط بالناس تتطلب سعة صدر، وصبر، وقدرا كبيرا من الروح الاجتماعية، حيث لا ينجح بها الشخص المنطوي او الخجول مثلا، لذلك على الفرد ان يكون على وعي بسماته الشخصية والنفسية وذلك حتى يتمكن من اختيار المهن التي تتسجم مع تلك السمات.

4. تحقيق الموائمة بين الفرد وبين المهن الملائمة: حيث يرى هولاند أن عملية تحقيق التوافق بين سمات الفرد وما يمتلكه من قدرات وبين متطلبات المهنة هو الهدف الأسمى الذي يسعى الارشاد المهني الى تحقيقه (النحوي، 2003).

### استراتيجيات تطوير الوعي المهني:

هناك مجموعة من الاستراتيجيات والوسائل التي من شأنها أن ترفع من مستوى الوعي المهني لدى الأفراد عبر مراحل النمو المختلفة تظهر على النحو الآتي:

#### 1. التربية والتعليم:

تعد مؤسسات التربية والتعليم مصدرا مهما من مصادر رفع مستوى الوعي المهني لدى الطلاب، وذلك من خلال تبنيتها لبرامج الارشاد المهني المختلفة؛ التي بدورها تقوم بزيادة وعي الفرد وإدراكه لقدراته وإمكاناته وميوله واستعداداته المختلفة والعمل على تنميتها وتطويرها من ناحية، بالإضافة الى احتوائها على معلومات رفع حول أهمية العمل والمهن الموجودة في المجتمع المحلي ومتطلبات هذه المهن ومحاولة الموائمة فيما بينها (زغينة، 2004).

#### 2. الإرشاد النفسي:

يشير ملحم (2007) إلى أهمية الارشاد النفسي في عملية رفع مستوى الوعي المهني لدى الأفراد، حيث يهدف الارشاد الى رفع مدى معرفة الفرد لقدراته وإمكانياته التي يمتلكها، بالإضافة الى وعيه بمجريات عالمه المحيطة به، فيتلخص دور الارشاد المهني في مساعدة الفرد على معرفة ذاته واكتشافها، ومحاولة الموائمة بينها وبين متطلبات المهن التي يرى أنها تتناسبه.

ولعل هذا الهدف يتناسب بصورة كبيرة مع المرحلة الخاصة بهذه الدراسة، حيث يحتاج الافراد في هذه المرحلة الى اكتشاف ذواتهم، وتقبلها، واكتشاف ميولهم، والحاجة الى رسم

خطة مهنية تمهيدا لاختيار التخصص الدراسي المناسب الذي يدعم هذا الاختيار(منسي ومنسي، 2004).

### 3. الإعلام:

يعد الإعلام نشاطا اتصاليا يهدف بصورة أساسية الى تزويد الجمهور بالمعلومات الصحيحة، والحقائق السليمة عن مجريات الأمور بمنتهى الموضوعية، فالإعلام يهدف الى ربط الافراد بما يحصل حولهم على جميع الاصعدة سواء كانت اقتصادية، اجتماعية، سياسية، وعليه فإن المادة الإعلامية تساعد بصورة كبيرة في تزويد الافراد بالمعلومات المهنية، مما يسمح له بتبني اراء وتصورات واقعية وموضوعية (بصلي، 2010).

### الوعي المهني وعلاقته بمفهوم الاختيار المهني:

هناك عوامل مشتركة بين مفهوم الوعي المهني وبعض المفاهيم الأخرى التي تتشابه وإياه في مجال الارشاد المهني ولعل أبرز هذه المفاهيم: الاختيار المهني، إن عملية الاختيار المهني تتجلى في المرحلة التي تسبق عملية اتخاذ القرار المهني وذلك ضمن مجموعة من الإمكانيات المتوافرة، سواء كان هذا الاختيار يتعلق بالمهنة، او بأي نشاط آخر يتطلب مشاركة جميع جوانب شخصية الفرد، فالاختيار المهني اعداد الفرد لاتخاذ القرار المهني في المستقبل في ضوء وعيه بقدراته، واستعداداته، وإمكانياته، ضمن مجموعة من البدائل المتاحة امامه والتي ترتبط بسوق العمل (دحمري، 2014).

في حين يشير الوعي المهني لمدى ادراك الفرد لمجموعة القدرات والامكانيات والاستعدادات الحقيقية والموجودة لديه، بالإضافة الى الوعي بالمعطيات والمعلومات المرتبطة بالمهن المتوافرة في البيئة المحيطة، وعليه فإن الاختيار المهني هو العامل الممهد للقرار الذي يتخذه الفرد في الموقف الذي يتطلب منه ذلك، أما الوعي المهني يمثل دواعي عملية الاختيار المهني، والأسباب الحقيقية التي تقف خلفه (قريشي، 2009).

## الاختيار المهني:

ترتبط عملية الارشاد والتوجيه المهني بعملية الاختيار المهني كونهما يشتركان في تحقيق هدف واحد وأساسي وهما احداث الموائمة بين كل من شخصية الفرد أو الطالب من جهة وبين متطلبات التخصص الجامعي أو المهنة من جهة أخرى، وغالبا ما يفتقر الطلاب الى الفهم الصحيح للمهن التي يختارونها أو التخصصات الدراسية والفروع التي تدعم اختيارهم لمهنة معينة (الحاج، 2012).

وقد تعددت التعاريف التي تشير الى الاختيار المهني حيث عرفه القاسم (2001) على أنها عملية مساعدة الأفراد على اختيار المهن المناسبة لهم وإمكانياتهم واستعداداتهم وذلك من خلال مساعدتهم على فهم شخصياتهم وقدراتهم، واختيار نوع الدراسة أو المهنة التي تناسبه وتأهيلهم لهذه المهن وضمان التقدم والترقي فيها.

كما وعرفت عبايدية (2007) الاختيار المهني على أنه قيام الفرد باختيار مهنة من بين مجموعة من المهن متوفرة في متناول اختياره، لشغل وظيفة أو مهنة معينة على أن يقدم فيها أحسن إنتاج وذلك من خلال قيامه بمجموعة من النشاطات التي تحتوي عليها المهنة المختارة، ويستطيع من خلالها استثمار طاقاته، وامكانياته من أجل النجاح والتقدم في مجال المهنة.

ونتيجة لذلك أولت العديد من النظريات في مجال علم النفس المهني اهتماماً كبيراً في تفسير عملية الاختيار المهني ومن هذه النظريات: نظريات الشخصية، ونظريات مفهوم الذات، والنظريات الاجتماعية في الاختيار المهني.

## أولاً: نظريات الشخصية:

يعد كل من جون هولاند Holland وأن رو Ann Roe في طليعة الأشخاص الذين تحدثوا عن نظريات الشخصية في مجل الاختيار المهني وأكد هؤلاء العلماء على العلاقة الوثيقة بين عملية الاختيار المهني وبين سمات الشخصية، وتستند هذه النظريات إلى أساس الارتباط بين

خبرات الشخص في مرحلة الطفولة المبكرة واتجاهاته، وميوله، وقدراته، وبين عوامل الشخصية المؤثرة في الاختيار المهني باعتبار أن كل فرد يختار وظيفته ومهنته لكونه يرى انه يستطيع أن يشبع حاجة ما لديه، وان نجاحه وتطوره في العمل من شأنه يعبر بصورة تدريجية عن شخصيته (القاسم، 2001). ومن نظريات الشخصية التي اهتمت بالعلاقة بين سمات الشخصية والاختيار المهني:

### 1. نظرية جون هولاند: John Holland

اعتبر العديد من الباحثين أن نظرية هولاند Holland من النظريات التي انتهجت الاتجاه الشخصي في النمو المهني، حيث أن هذا الاتجاه يركز على دور السمات الشخصية في اتخاذ القرار المهني. وأشار العزيمي (2011) في دراسته أن هولاند قام بوضع الخطوط العريضة لستة أنماط من الشخصيات والذين من شأنهم أن يتطورا في عملهم ضمن ست بيئات مهنية، فهو لم يقدّم عمله بتحديد وتعريف الأنماط الستة من الشخصيات، بل قام بمطابقتها بست بيئات مهنية موازية، وذلك بعد خمسة وعشرين عاماً من التطوير وإعادة الاختبار، فنظرية هولاند وجدت لتقديم خطة لتنظيم وفهم الخصائص النفسية للأفراد وتفاعلاتها مع بيئات معينة، حيث قام هولاند بوضع ست أنماط من الشخصية يقابلها ستة أنماط من البيئات المهنية على النحو الآتي:

### 1. البيئة الواقعية: Realistic Personality Type Environment and Behavior

يعتمد الفرد ضمن البيئة الواقعية في أداء عمله على التناسق الحركي والقوة الجسدية الا انه يفضل في بعض الأحيان المواقف التي تطلب علاقات شخصية ومهارات لفظية، يعمل الأشخاص ضمن هذه البيئة في مجال المختبرات والمصانع ومعظم المهام التي تحتاج الى استخدام الات ومعدات بمهارات يدوية، ويمتاز الشخص ضمن هذه البيئة بأنه صريح وأمين ومتواضع ومادي وطبيعي وغير متكلف ومثابر وعملي ومرن وبسيط وخجول ومترن ومقتصد (حمود، 2014).

## 2. الباحث Investigative Personality Type Environment and Behavior

يعتمد الفرد ذو الميل البحثي العلمي على التفكير في عمله أكثر من الاعتماد على السلوك أو الأداء العملي ويعتمد على التنظيم والفهم وأكثر من السلطة، ولا يهتم بالعلاقات الاجتماعية أو السياسية، أو الإدارية بل يهتم بالبحث عن تفسيرات الأشياء وربطها ببعضها البعض، حيث يهتم بمعالجة الأشياء المادية أكثر من اهتمامه بالجوانب العاطفية، ويهتم بكثرة التساؤل، والفهم، والدقة، والحذر، والقدرة على التحليل، والملاحظة المنطقية، والثقافة، والانفتاح الذهني، حيث يفضل العمل كطبيب، أو باحث، أو فيزيائي، أو كيميائي (الخواجة، 2010).

## 3. الفنان Artistic Personality Type Environment and Behavior

يعتمد صاحب الميل الفني على التعبير الجمالي، وتعبيره عن مشاعره وانفعالاته الخاصة التي يرى أنها تشبع حاجاته، يستخدم صاحب الميل الفني المواد والألحان المختلفة حيث يعدّ شخص عاطفي ويظهر ميلا قليلا من ضبط النفس، ويتصف أنه مثالي وخيالي وغير علمي ومندفع وحدسي (ذاتي) وأنه غير منساق ويتصف بالاصالة، ويفضل أصحاب هذا النمط العلاقات الغير مباشرة مع الآخرين، ويتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات جسمية عالية، ويميل أصحاب هذا الاتجاه لمهن مثل: الموسيقيين، الرسامون، ومهن الثقافة الفنية كالشعراء، والادباء (أبو عيطة، 2015).

## 4. الاجتماعي Social Personality Type Environment and Behavior

الفرد ذو الطابع الاجتماعي يعتمد في تحقيق أهدافه المهنية على العلاقات الاجتماعية، حيث يمتلك الفرد هنا مهارات عالية في إقامة علاقات اجتماعية جيدة وقدرة على حسن التعامل مع الآخرين وكسب ودهم وتعاطفهم، حيث يميلون الى لعب الأدوار التي تبرز مهاراتهم الاجتماعية واللغوية، كما يميلون الى مساعدة الافراد وتقديم الخدمات الاجتماعية،

وينفرون من الأعمال التي تتعلق بالآلات، والأعمال المثالية للأشخاص في هذه البيئة:  
المعلمون والاختصاصيون الاجتماعيون والاختصاصيون النفسيون (ربيع، 2010).

#### 5. التقليدي Traditional Personality Type Environment and Behavior

يميل الشخص في هذه البيئة الى أن يكون تقليديا، ويفضل الاعمال الروتينية في حياته ويهتم بصورة أساسية في تنفيذ القواعد والأنظمة بحرفيتها، يفضل الشخص هنا أن يعمل مع أصحاب السلطة والنفوذ، وكما ويهتم بتنظيم الأشياء وترتيبها لذلك يفضل العمل ضمن أعمال السكرتارية والبنوك وإدارة الأعمال ويعد شخص هادئ وغير خيالي وفعال (أبو عيطة، 2015).

#### 6. المغامر Personality Type Environment and Behavior Enterprising

يمتاز الشخص ضمن هذه البيئة بالطلاقة اللفظية ولديه قدرة على التأثير على الآخرين واقناعهم ويفضل العمل في مجال السياسة والمحاماة والصحافة، يمتاز بأنه شخص متهور طموح، يهتم بذاته فقط متسلط ونشيط ومتهور ومتفائل، كما ويتصف بأنه شخص واثق من نفسه واجتماعي ومحبوب ومعروف (الخواجة، 2010).

#### 2. نظرية آن رو: Ann Roe

طوّرت آن رو نظرية تساعد في التنبؤ باختيار المهنة من خلال خصائص الفرد في مرحلة الطفولة بالإضافة الى التأثير بالوضع الاجتماعي والثقافي والاقتصادي في الأسرة وبالدرجة التي يسمح فيها الوالدان للطفل بإشباع حاجته او عدم اشباعها، وأكدت ان هناك علاقة بين الجو الأسري في مرحلة الطفولة وبين النمو المهني مستقبلاً، وقد ظهرت هذه النظرية عام 1957 وبقيت مؤثرة على علم النفس المهني تأثيرا شديدا حتى الان (ربيع، 2010).

ترى آن رو بأن اختلاف الآباء و اختلاف اساليبهم في التربية، له اثر في عملية الاختيار المهني لذلك قامت بوضع توجهات مهنية مختلفة وهذه التوجهات:

## أولاً: التوجه بناءً على أساليب الرعاية الوالدية:

أ. **أسلوب التركيز العاطفي:** ونشير الى نوعين من التركيز، النوع الأول الحماية الزائدة الذي يعزز الاعتمادية عند الطفل وتمنعه من الاستكشاف وحب الاستطلاع، والنوع الثاني وهو المطالبة الزائدة، فقد يطلب الآباء أداء متميز من الافراد ووضع معايير عالية للسلوك، وإذا لم يحقق الطفل هذه المعايير ستنتم معاقبته، فالمطالبة الزائدة ترتبط عند الإباء بإظهار الحب والاهتمام وهذا يتعلق بما يسمى الحب المشروط وذلك من اجل ان يحظى الطفل بالقبول الاجتماعي والاعتراف في حال قام بأداء المهمة على اكمل وجه، وفي المستقبل يتعلم هذا الابن المعايير العالية في السلوك وذلك من اجل ان يحظى بالمهام لذلك يتجه الى الكمال في اعماله، ويكون متطرف في أداء المهام اما ان يقوم بالشيء بشكل كامل ومتقن والا فلن يحصل على الرضا والقبول من ذاته ومن المحيطين (القاسم، 2001).

ب. **أسلوب تقبل الأبناء:** في هذا الأسلوب يتم تقبل الأبناء، ويحصل الطفل على اشباع كافي ومتناسب مع حاجاته دون زيادة او نقصان، ويتميز هذا الأسلوب بنمط التربية غير المقيدة، وتشجيع الاستقلالية ولا يوجد تأخر في اشباع الحاجات الأولية والعاطفية، حيث أن الأطفال الذين ينشؤون في جو دافئ سوف يميلون الى مهن يتفاعل أصحابها مع الناس مثل المهن الاجتماعية والإنسانية (الحوارنة، 2005)

ت. **أسلوب تجنب الأبناء:** وهو أسلوب التنشئة البارد والأب في هذا الأسلوب إما يكون رافضاً للطفل وإما مهملاً له، فأما الأب الراض فيمتاز بالعدوانية والفتور، ويهمل اهتمامات ابنه المهنية، وأما الأب المهمل فلا يقدم لابنه الحنان ويهتم به جسمياً الأمر الذي لا يساعد الطفل على التوجه نحو المهن، حيث يجعل الأبناء غير متقبلين للعالم الخارجي وللآخرين ويشعرون بالرفض حيث يميلون إلى مهن لا يكون فيها تفاعل مع الناس ويهتمون بالمهن التي تتطلب التعامل مع الآلات والمعلومات (العزة وعبد الهادي، 2014).

وقد يغيّر الإباء من أسلوب المعاملة أو الرعاية من وقت لآخر لذا قامت ان رو بتطوير مقياس العلاقات ما بين الطفل ووالديه معتمدا على الثلاث أنواع من الرعاية وارتباطه بنظام تصنيف المهني الذي قامت بوضعه، وهذا التصنيف مجموعة من المستويات والمجموعات ووضعت قائمة بالواجبات والقدرات المطلوبة للعمل في هذه المهن، وهذه المجموعات هي:

1. الخدمات وتشمل: رجال الاطفاء والحلاقين والشرطة والممرضات والطبيب المعالج.
2. الأعمال وتشمل: الباعة المتجولين والمشتريين والباعة.
3. التنظيم وتشمل: العاملين في مجال الطباعة والكتابة، والمحاسبين والمصرفيين.
4. التكنولوجيا وتشمل: العمال، والميكانيك، والطيارين والمهندسين.
5. العمل في الهواء الطلق أو اعمال خارج المكتب وتضم: المزارعين وعمال المناجم وحراس الغابات، المساحات الخضراء.
6. العلوم وتضم: الفنيين والصيدالة والعلماء والمدرسين (Cj Herrera, 2014).

كما وقامت بتقسم كل مجموعة الى عدّة مستويات تبدأ من المستوى الأول الى المستوى السادس وهو ادنى مستوى، ولنأخذ مثال على احدى المجموعات والتصنيفات او المستويات الموجودة داخلها ولتكن مجموعة الخدمات التي تصنف المشرفين على الخدمة الاجتماعية في المستوى الأول، والعاملين بها في المستوى الثاني وتصنف رجال الشرطة في المستوى الثالث، والحلاقين في المستوى الرابع، وسائقى التاكسي في المستوى الخامس، وعمال المصاعد في المستوى السادس، يشترك جميع العاملين في هذه المجموعة بتقديم خدمات للآخرين، ولكن التدريب الذي يحتاج اليه العاملين في هذا المجموعة مختلف تماماً كما ان القدرات التي يحتاجها العاملون في كل مستوى متفاوتة (دويدار، 2010).

## ثانياً: التوجه نحو أو بعيداً عن الأشياء والناس:

تعتقد أن رو بأن اتجاهات الإباء واساليهم في الرعاية والتي تم وصفها تؤدي الى نشوء نمط من الشخصيات لدى الأطفال، فقد ذكرت أن رو ان الأطفال الذين تربوا في نمط الحماية الزائدة يصبح لديهم تمركز حول الذات، ويهتمون برأي الأشخاص نحوهم، ويسعون لتكوين علاقات قوية مع الآخرين، اما الأطفال الذين تربوا ضمن أسلوب التجنب أو ربما يطورون اتجاهات ضد الآخرين، ويفضلون العمل مع الأدوات والمعلومات والأشياء أكثر من الناس، أما الأشخاص الذين تربوا على نمط التقبل فهم اشخاص ليسوا عدائيين ولا اندفاعيين ويفضلون العمل مع الآخرين بدلاً من الأشياء والمعلومات (أبو اسعد والهورري، 2008 والسفاسفة، 2003).

## ثانياً: نظريات مفهوم الذات:

استندت هذه النظريات في عملية الاختيار المهني الى نماذج مفهوم الذات لاسيما تلك النماذج الذي تحدث عنها كارل روجرز، وسوبر، جينزبرغ، والتي أكدت على ميل الافراد الى تكوين مفاهيم عن ذواتهم تبدأ بالوضوح مع مرور الزمن، وبالتالي يميلون الى تكوين صور عن عالم المهن تتلائم مع صورهم عن ذواتهم والتي تؤثر لاحقاً على اختيارهم للمهن التي يطمحون اليها (القاسم، 2001).

## أ. نظرية سوبر: Donald Super's Theory:

يعد سوبر ((super من أشهر الباحثين في النمو المهني حيث أن نظريته تعتبر إحدى أهم النظريات التي وظفت الإرشاد النفسي في المجال المهني، حيث قام بالعديد من الأبحاث قبل نشر نظريته، وهو يرى أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفاهيمهم عن ذاتهم، والتعبير عن أنفسهم، وأن السلوكيات التي يقوم بها الفرد لتحقيق مفهوم ذاته مهنيًا، عبارة عن وظيفة المرحلة النمائية التي يمر بها، وعندما ينضج الفرد يصبح لديه مفهوم ذات مستقر (العدواني، 2010).

وتتلخص النظرية النمائية التي وضعها سوبر بأن الفرد يتغير ويتكيف مع مرور الوقت عن طريق تجميع ودمج سلوكياته المهنية في صورة نمو لمفهوم الذات أو الهوية، وهذا الهوية تتراكم مع الزمن، ويرتقي الشخص عبر الزمن خلال مراحل حياته المختلفة التي تؤدي في النهاية إلى تحديد مهنة معينة (الحوارنة، 2005) .

كما واعتبر سوبر أن الحياة يمكن أن ينظر إليها كمتابعة لمجموعة من المراحل المتسلسلة وقد قاده ذلك إلى الاعتقاد بأن الإنسان يمر بمجموعة من المراحل النمائية التي تجعله يتكيف مع المرحلة التي يمر بها ويتبأ بالمرحلة القادمة، وقد قسم تلك المراحل وفقاً للآتي:

1. مرحلة النمو من الولادة حتى سن (14) تتميز هذا المرحلة بأن مفهوم الذات لدى الفرد يبدأ بالنمو من خلال التعرف على الأشخاص المهمين والمؤثرين في العائلة والمدرسة، وفي هذا المرحلة تسيطر الحاجات والخيالات والميول عند الفرد (الخواجة، 2010).
2. مرحلة الاستكشاف (من 15 إلى 24 سنة): في هذه المرحلة تبدأ عملية اختبار الذات ومحاولة لعب دور الاكتشاف المهني في المدرسة، وفي نهاية هذا المرحلة يصل الفرد إلى معرفة واقعية لقدراته، وامكانياته، واهتماماته، وما يتلاءم منها مع البيئات المهنية الموجودة في مجتمعه المحلي، بحيث يستطيع اتخاذ القرار المهني المناسب (حمود، 2014).
3. مرحلة التأسيس (من 25 إلى 44 سنة): وفي هذا المرحلة يحصل الفرد على عمل يتناسب مع قدراته وامكانياته، ويبدل معظم جهده للحصول على مكان دائم فيه ويسعى إلى الإنجاز والترقية والمزيد من النجاح الذي يحقق له البقاء الدائم في هذا العمل.
4. مرحلة الاحتفاظ والاستمرار (من 45 إلى 64 سنة): وهنا يحاول الفرد المحافظة على ما حققه أو ما اكتسبه من هذه المهنة، ويميل نحو عدم تغيير المهنية لأن الفرد حقق مكانة في العمل (أبوعيطة، 2015).

5. مرحلة الانحدار (من 65 فما فوق) في هذه المرحلة تبدأ القدرات العقلية والجسمية بالضعف والتراجع وتنتهي هذه المرحلة بالتقاعد (العزة وعبد الهادي، 2014).

#### ب. نظرية جينزبرغ في النمو المهني:

تعد نظرية جينزبرغ أيضا من نظريات مفهوم الذات، وتحاول هذه النظرية ان تعطي تفسيرات لأسس وعوامل الاختيار المهني على النحو الاتي:

1. الواقع الاجتماعي والاقتصادي ومتطلبات سوق العمل والتي لها تأثيرا كبيرا على الافراد والتي تدفعهم لاختيارات مهنية معينة.

2. غالبا ما يتأثر الافراد في اختياراتهم المهنية بما يحصلون عليه من معلومات وحقائق حول المهن المحيطة بهم ومزاياها واضرارها، فبقدر ما تتوفر لديه من معلومات دقيقة وكافية عن هذه المهن بقدر ما تزداد قدرته على الاختيار المهني السليم والمتوازن.

3. تؤثر حاجات الافراد ودوافعهم الداخلية على اتجاهاتهم المهنية في المستقبل.

4. ان القيم السادة في المجتمع المحيط بالافراد تؤثر بصورة أساسية على اختياراتهم المهنية (الغافري، 2005).

5. تمر الاختيارات المهنية عند الافراد ضمن ثلاث مراحل نمو رئيسية:

أ. مرحلة التوجه الخيالي لمهنة من المهن: تبدأ هذه المرحلة في بداية حياة الانسان وطفولته وتتميز بكونها ذات بعد خيالي، حيث يلجأ الأطفال الى التعبير عن ميولهم المهنية بواسطة الخيال فقد يتخيلون انفسهم على أنهم أطباء ومدرسين وسائقي سيارات او غيرها من المهن، او بواسطة اللعب باستخدام الطين والصلصال يشكلون توجهاتهم المهنية (أبو حماد، 2005).

ب. مرحلة الاختيار المبدئي التجريبي: تبدأ هذه المرحلة مع بداية مرحلة المراهقة، حيث تبدأ الفروق الفردية بالظهور بشكل تدريجي، وفي هذه المرحلة تبدأ الاختيارات المهنية بصورتها المبدئية متأثراً بمجموعة من العوامل والمتغيرات المحيطة به والتي يتفاعل معها ضمن البيئة المحيطة به (المجالي والمجالي، 2009).

ج. مرحلة الاختيار الواقعي: في هذه المرحلة تتمايز الفروق الفردية بصورة وتتنوع بسبب اختلاف أساليب التدريب والخبرات التي يتلقاها الفرد وحسب متطلبات كل مهنة، وتتم هذه المرحلة ضمن ثلاث خطوات رئيسية:

1. فترة الاستكشاف: تبدأ بالدخول الطالب الى الكلية ويكون أكثر اتساعاً ويتميز بالمرونة المهنية (القاسم، 2001).

2. فترة التبلور: يصبح الطالب في هذه المرحلة ملتزم بمجال مهني محدد والواجبات المرتبطة به بشكل واضح، ويتفاوت الطلبة في وصولهم الى هذه المرحلة.

3. فترة التخصص: تمثل هذه المرحلة وصول الفرد الى الاستقرار في حياته المهنية (المعشني، 2001).

### 3. النظرية الاجتماعية في الاختيار المهني:

قدمت هذه النظرية من قبل مجموعة من العلماء وهم كورمبلتز وجيلات وميشيل، (Kurmboltz, Gellat, Mitchell) سنة 1975 وقد ركزت بصورة أساسية على أن هناك العديد من العناصر والعوامل الخارجة عن إرادة الفرد والتي تؤثر في عملية الاختيار المهني، كما تفترض هذه النظرية أن درجة حرية الفرد في اختيار المهنة التي يطمح في الوصول اليها أقل بكثير مما يعتقد ويتوقعه، إذ يقوم المجتمع بدوره بفرض اختيارات مهنية على الافراد تبعاً لعدة عوامل منها: الطبقة الاجتماعية التي ينتمي اليها الفرد، الأسرة أيضاً كعامل أساسي في اختيار الفرد لمهنته

المستقبلية، الظروف الاجتماعية والصدف، والمقابلات التي تحدث بطرق مباشرة وغير مباشرة (البلوشي، 2007).

وخلاصة القول يمكننا الجزم أن الاتجاه الاجتماعي هو المسؤول عن اختيار الفرد لمهنة والاستمرار بها، وليس خبرات الطفولة في المراحل المبكرة من حياته كما تقترض نظريات الشخصية، ولا مفهوم الذات كما تقترض نظريات الذات عند سوبر وجينزبرغ (النجار، 2004).

### العوامل المؤثرة في عملية الاختيار المهني:

عندما نفكر في عملية الاختيار المهني، هناك عدة أمور تتبادر الى الذهن، منها يتعلق بوصف المهنة، التعليم المطلوب، التدريب الخاص بها، الراتب، وغيرها من العوامل التي تؤثر في اختياراتنا وقراراتنا المهنية، وتتجلى هذه العوامل بما يلي:

1. تصورات الطفولة: ماذا تريد أن تصبح عندما تكبر؟ جميعنا نتذكر هذا السؤال في طفولتنا، وربما قد ساعد طرح هذا التساؤل في تشكيل فكرتنا عن مهنتنا المستقبلية، وقد اشارت العديد من النظريات وأبرزها نظرية جينزبرغ الى أهمية التصورات المهنية عبر مراحل النمو المختلفة بدءا من مرحلة الطفولة وما يرافقها من تخیلات وتصورات حول مهنتنا المستقبلية (Venable, 2007).

2. الشخصية: تعد الشخصية أيضا من العوامل الهامة والاساسية التي يتم الاعتماد عليها عند عملية الاختيار المهني، حيث يميل الفرد عادة الى اختيار المهن التي تتناسب مع قدراتهم، وامكانياتهم، وصفاتهم الشخصية، فعلى سبيل المثال: ان الطلاب الذين يملكون مهارات اجتماعية وقدرة على التواصل مع الاخرين، يميلون الى اختيار المهن والتخصصات التي تدعم هذه الصفات (Fizer, 2013). كما أن تحديد نوع الشخصية يرفع من مستوى الوعي بالذات وبالامكانيات والقدرات التي يمتلكها الفرد مما يساعد مستقبلا على مواجهة التحديات والعقبات المهنية، كذلك يساعد على فهم التفضيلات الشخصية لدى الفرد مما يمكنه من التسويق لنفسه جيدا في عالم المهن (Venable, 2007).

3. الجنس: تلعب الأدوار الجنسية دورا هاما في ما يتعلق بعملية الاختيار المهني لكل من الذكور والاناث، كما وتؤثر بصورة واضحة في عملية التطور الوظيفي، والفرص، والعقبات، والحواجز التي تتعلق بالمهنة (Brochert, 2002).
4. القدرات والمواهب: ان ما نمتلكه من قدرات، وامكانيات، ومهارات لابد أن تتناسب مع طبيعة المهن التي سوف نختارها، وذلك حتى نتمكن من النجاح في المهنة وكذلك التطوير المهني، والتغلب على المشكلات التي يمكن أن تواجهه في مجال المهنة، ونتيجة لذلك ظهر ما يعرف بملف التعريف بالمهن، حيث يحتوي على مجموعة المهن الموجودة في المجتمع المحلي مع متطلبات هذه المهن وذلك من أجل احداث الموائمة والمطابقة بين ما يمتلكه الفرد من إمكانيات وقدرات، وذلك حتى يتمكن من اختيار المهنة التي تحقق له السعادة والرضا، كما أن اختيار العمل المناسب لإمكانيات الفرد وقدراته يساعده على الاستمرار في العمل، وتحقيق النجاح والرفق (الزهراني، 2010).
5. العوامل الاقتصادية والاجتماعية: تلعب كل من العوامل الاقتصادية والاجتماعية المحيطة بنا دورا كبيرا في عملية الاختيار المهني، وقد دعمت العديد من النظريات هذا التوجه وبرزها النظرية الاجتماعية والمعرفية، ونظرية التعلم الاجتماعي، فإن التغيرات في الظروف الاجتماعية وكذلك الاقتصادية المتعلقة بالسوق المحلي، تؤثر في اختياراتنا المهنية (Fizer, 2013).
6. الخبرات السابقة: إن الخبرات التي تم اكتسابها نتيجة تجاربنا السابقة مع الآخرين، تعد من العوامل الهامة المتعلقة في مجال الاختيار المهني، حيث ان الخبرات والنماذج الإيجابية حول مهن معينة، يزيد من فرصة التفكير باختيار هذه المهن، كذلك يزيد من فرصة الاستمرار في هذه المهنة، فيتأثر الفرد بصورة واضحة بالمهن التي أثبتت نجاحها على جميع الأصعدة والمجالات المختلفة من ناحية، والتي تحقق الاحترام الذاتي الإيجابي من ناحية أخرى (Gysbers, Heppner, Johnston, 2014).

7. المدرسة: تعد المدرسة من أهم البيئات التي تشكل توجه الطلاب المهني، وتصلق مهاراته، وتنمي قدراته، فتسعى المدرسة بصورة دائمة الى اعداد مجموعة من البرامج والأنشطة التي تدعم عملية الاختيار المهني والتخطيط الى مستقبل مهني افضل، كما يتوقف اختيار طالب لتخصص دراسي معين على مدى معرفته بمجموعة المعلومات حول عالم العمل، وأنواع المهن، ومميزاتها، وظروف عملها، وعليه فإن النظام التعليمي يلعب دورا هاما في تهيئة الفرد الى سوق العمل، لأجل تحقيق التوافق المهني عبر الاختيار المهني السليم (السواط، 2008).

### خطوات عملية الاختيار المهني:

إن عملية الاختيار المهني، تشير الى التعبير عن الرغبة في الالتحاق بمهنة معينة، وهو قرار يتخذه الفرد عدة مرّات عبر مراحل حياته المهنية، حيث تمر عملية الاختيار المهني ضمن مجموعة من الخطوات المنظمة، وذلك من أجل الوصول الى اختيار مهني سليم ويتناسب مع إمكانيات الفرد وقدراته (عباس، 2004).

أ. تحديد المشكلة: من الضروري تحديد المشكلة المهنية التي نريد حلّها، وعزلها عن المشاكل الأخرى التي قد تكون مشابهة، ولا يكفي في هذه المرحلة أن نقوم بتحديد المشكلة وتعريفها فقط، وإنما لابد أن يكون لدينا الرغبة في حلها، حيث تعتبر عملية تحديد المشكلة وتعريفها الخطوة الأولى التي تسير بنا نحو الحل (المصري، 2008).

ب. جمع البيانات: لا بد للفرد في هذه المرحلة ان يقوم بجمع البيانات حول موضوع المشكلة والعمل على تحليلها تحليلا دقيقا، مستثمرا بذلك كافة وسائل جمع المعلومات المهنية ومنها: إعلانات الوظائف المنشورة في المجلات والصحف، المقابلات الشخصية مع اشخاص مسؤولين للحديث حول هذه المهن أو الأشخاص العاملين في هذه المهن، والمواقع الالكترونية على الانترنت وغيرها من المصادر التي يمكن من خلالها ان نجمع معلومات قد تفيدنا اثناء بحثنا عن المهنة التي نرغب بالالتحاق بها (مهني، 2016).

ت. وضع البدائل: ويقصد بذلك الحلول الممكنة امام متخذ القرار المهني، والبدائل الأمثل هو ذلك القرار الذي يتم اختياره والذي يتسبب بحدوث أكثر قدر ممكن من النتائج الإيجابية وأقل قدر ممكن من النتائج السلبية، وفي هذه المرحلة يتم ترتيب هذه البدائل وفقا للمعايير الموضوعية التي من شأنها ان تساعد في اختيار البديل المناسب، وتتجلى عملية الاختيار في اتخاذ القرار حول البديل المناسب الذي يعد حلا للمشكلة (جلاب، 2011).

ث. متابعة وتنفيذ القرار: يتم اتخاذ القرار ووضعه موضع التنفيذ في هذه المرحلة وذلك من خلال صياغة القرار بصورة واضحة ومختصرة وبسيطة، واختيار الوقت المناسب من أجل تطبيقه، ثم متابعة القرار وتنفيذه وتعتبر هذه المرحلة بمثابة تغذية راجعة لمنفذ القرار من أجل إعادة النظر في قراره إذ تطلب الأمر ذلك (الغزو، 2010).

#### أهداف عملية الاختيار المهني:

إن اختيار الفرد لمهنته المستقبلية، والتفكير والتخطيط الدائم والمستمر لها، من أجل الوصول الى افضل الخيارات المهنية، هو امر بالغ الأهمية لما له من تأثير كبير على جوانب حياته عامة، وعلى الجانب المهني خاصة، حيث يتيح له ذلك بناء وتطوير قدراته وامكانياته، وتعزيز ثقته بذاته، بالإضافة للصورة الإيجابية التي يكونها الفرد عن نفسه، ولعل ذلك من أهم الغايات التي يطمح اليها الفرد في مجال حصوله على المهنة (عبايدية، 2007).

كما أن الاختيار المهني السليم يحقق الراحة النفسية للفرد من خلال أدائه عملا يستمتع به، مما يجعله قادرا على التفوق والترقي، ويجعله قادرا على المنافسة، ويتيح له العيش في المجتمع الذي يريد وضمن الطبقة التي يرتاح اليها (الزهراني، 2010).

## ثانياً: الدراسات السابقة والتعقيب عليها:

يتضمن هذا الجزء عرضاً لمجموعة من الدراسات السابقة هدفت إلى بناء برامج لتحسين متغيرات الدراسة الحالية وهما الوعي المهني، والاختيار المهني لدى طلبة المدارس ولدى فئات أخرى، وقد تناولت هذه الدراسات كل من الوعي المهني والاختيار المهني بكافة أبعادهما :

### الجزء الأول: الدراسات التي تناولت متغير الوعي المهني:

على الرغم من قلة الدراسات التي تناولت موضوع الوعي المهني إلا أن هناك بعض الدراسات العربية والأجنبية التي أشارت إليه، ففي دراسة أجرتها الصبحي (2010) بهدف الكشف عن طبيعة تشكل الوعي المهني والهوية المهنية وعلاقتها بالاختيار المهني لدى عينة من الأشخاص العاديين والموهوبين من الجنسين في المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة، ولتحقيق ذلك قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي، حيث قامت بتطبيق أدوات الدراسة وهي (مقياس الوعي المهني، ومقياس الهوية المهنية) على عينة تكونت من (363) من الموهوبين والعاديين من الجنسين في المرحلة الثانوية وقد أشارت النتائج إلى وجود فروق بين الأشخاص العاديين والموهوبين في مستوى الوعي المهني ونمو الهوية المهنية لصالح الأشخاص الموهوبين، كما وأشارت النتائج إلى وجود علاقة بين الوعي المهني ونمو الهوية المهنية والاختيار المهني السليم، وبالاعتماد على النتائج السابقة توصي الباحثة بضرورة توفير برامج التدريب المهني، والتوعية المهنية بما يتناسب مع الميول والاستعدادات والقدرات مما يضمن نجاحهم المهني.

كما أشار مطر (2008) في دراسة أجراها هدفت التعرف إلى اتجاهات الطلبة الثانوية في مدينة غزة نحو التعليم المهني وعلاقتها بمتغير الوعي المهني والاهتمامات المهنية، وقد استخدم الباحث للتحقق من ذلك ثلاث أدوات للدراسة وهي مقياس الاتجاه نحو التعليم المهني، ومقياس الاهتمامات المهنية، ومقياس الوعي المهني، وقام بتطبيقها على عينة مكونة من (123) طالب وطالبة، وبعد جمع البيانات وتحليلها إحصائياً توصلت الدراسة إلى تدني اتجاهات الطلبة نحو

التعليم المهني، كما كشفت الدراسة عن عدم وجود علاقة بين اتجاهات الطلبة نحو التعليم المهني، وبين الوعي المهني، والاهتمامات المهنية.

وقد أشار سوليفان (1982) Sullivan في دراسة أجراها لفحص اثر برنامج ارشادي جمعي مهني في تعزيز مفهوم الوعي المهني مختبرا بذلك عينة مكونة من (50) طالب من طلبة الصف التاسع في ولاية متشجن، وبعد تطبيق مقياس الوعي المهني والبرنامج الارشادي المهني وجمع البيانات وتحليلها احصائيا، توصلت الدراسة الى وجود فروق في مستوى الوعي المهني والنضج التربوي والمهني لصالح المجموعة التجريبية التي تلقت البرنامج الارشادي المهني.

كما وجرى ساير (1980) Sayer دراسة هدفت لمعرفة اثر الوعي المهني في عملية الاختيار المهني لدى عينة مكونة من (36) طالبة من طالبات الصف التاسع في ولاية تورنتو، وأشارت النتائج الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية والتي تلقت البرنامج الارشادي المهني القائم على الوعي المهني.

### **الجزء الثاني: الدراسات التي تناولت متغير الاختيار المهني:**

هناك العديد من الدراسات التي قامت ببناء برامج ارشادية من شأنها أن تحسن من مستوى الاختيار المهني، ففي دراسة أجرتها الفوارعة (2017) بهدف التعرف الى فاعلية برنامج ارشادي جمعي مهني في تحسين مستوى الاختيار والقرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في مدينة الخليل، حيث قامت باستخدام المنهج التجريبي، واختيار عينة مكونة من (40) طالب وطالبة وقسمت هذه العينة الى مجموعتين تجريبية وضابطة، حيث خضعت المجموعة التجريبية الى البرنامج المهني بينما لم تخضع الضابطة للبرنامج، واسفرت النتائج عن وجود تحسن ملحوظ لصالح المجموعة التجريبية التي خضعت للبرنامج الارشادي المهني.

كما وقام كل من زبدي ولشهب (2016) بإجراء دراسة هدفت الى التعرف الى فاعلية برنامج سلوكي معرفي في تربية الاختيارات المدرسية والمهنية لدى تلاميذ المرحلة الثانوية في الجزائر حيث قام الباحث باستخدام استبيان للنضج المهني على عينة مكونة من (31) من طلبة

المرحلة الثانوي بولاية الوادي في الجزائر (18 من الاناث و12 من الذكور) وتم توزيعهم بطريقة عشوائية الى مجموعتين تجريبية وضابطة، و اشارت النتائج الى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين درجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي مما يعبر عن ضعف النضج المهني لتلاميذ المرحلة الثانوية والذي يعد ممهدا لاختيار التخصص الجامعي والمهنة المستقبلية، كما وأشارت النتائج الى فعالية البرنامج الارشادي المستخدم والمطبق على المجموعة التجريبية والذي يهدف الى تعزيز النضج المهني والقدرة على الاختيار الدراسي والمهني لدى طلبة المرحلة الثانوية.

وقد أشار (Nyamwange, 2016) في دراسة اجراها هدفت الى فحص أثر اهتمامات الطلاب على اختياراتهم المهنية في المستقبل؟ وللإجابة على هذا التساؤل قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي، حيث قام بسحب عينة الدراسة المكونة من (296) طالب وطالبة في كينيا، وقد توصل الباحث الى أن اهتمامات الطلبة المختلفة لها تأثير كبير في اختياراتهم المهنية في المستقبل، لذلك لا بد من رعاية هذه الاهتمامات وتطويرها وذلك من خلال الحصول على المعلومات الكافية ووسائل التدريب المختلفة.

وقد أجرت المطيري (2015) دراسة هدفت الى اعداد مادة تدريبية في الارشاد المهني من أجل تحسين مستوى التخطيط والقدرة على الاختيار واتخاذ القرار المهني لدى طالبات المرحلة الإعدادية في الكويت، ولتحقيق ذلك استخدمت المنهج التجريبي والذي يتضمن قياسا قبليا، وقياسا بعدي، حيث تم اجراء القياس القبلي على المجموعتين التجريبية والضابطة، ثم اجرت القياس البعدي على المجموعة التجريبية لمعرفة اثر البرنامج التدريبي في الارشاد المهني، مستخدمة مقياس كرايتس لاتخاذ القرار المهني، وقد اشارت النتائج الى فعالية البرنامج التدريبي في تحسين مستوى اتخاذ القرار والاختيار والتخطيط المهني لدى طالبات المرحلة الإعدادية.

وفي دراسة أجراها السواط (2008) بهدف التعرف على فاعلية برنامج إرشادي سلوكي معرفي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارات الاختيار واتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول ثانوي بمحافظة الطائف، على مجموعة من الطلبة الذين تم اختيارهم بشكل

عشوائي وتقسيمهم الى مجموعتين تجريبية وضابطة، تم تطبيق البرنامج الإرشادي على العينة التجريبية، ثم تطبيق القياس البعدي على العينتين التجريبية والضابطة وبعد مرور شهرين من تطبيق البرنامج الإرشادي تم تطبيق اختبار المتابعة على العينة التجريبية، حيث توصل الباحث الى وجود فروق بين افراد المجموعة التجريبية والضابطة على القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية مما يشير الى فاعلية البرنامج الارشادي المستخدم في تحسين مستوى النضج المهني والاختيار المهني والقدرة على اتخاذ القرار المهني.

وأبضا فيما يتعلق بالتعرف على المتغيرات المرتبطة بالاختيار المهني اجرى ميشيل (Michael Borchert, 2002) دراسة هدفت الى التعرف على العوامل المؤثرة في عملية الاختيار المهني لدى طلبة المراحل الثانوية، وهدفت الدراسة ايضا الى التعرف الى أكثر هذه العوامل تأثيرا في عملية الاختيار المهني لدى طلاب المرحلة الثانوية، وللإجابة على أسئلة الدراسة قام الباحث باختيار عينة مكونة من (265) طبق عليهم مقياس عوامل الاختيار المهني، وكانت النتائج تشير الى ما يلي: عدم وجود ارتباطات بين كل من العوامل البيئية وتأثيرها على الاختيار المهني لدى الطلاب، في حين اشارت الدراسة الى وجود ارتباط بين كل من شخصيات الافراد والفرص المتاحة في التأثير على عملية الاختيار المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية، كما وقد اوجد الباحث خلال دراسته مجموعة من العوامل الأخرى المؤثرة في الاختيار المهني منها: الدرجة الاكاديمية، الخبرة والتدريب الذي يتلقاه الطالب.

كما وقامت رزق الله (2002) بإجراء دراسة للإجابة على سؤال: هل هناك فاعلية لأثر برنامج تدريبي مهني في تحسين القدرة على اتخاذ القرار والاختيار المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في مدينة دمشق، ولتحقيق غرض الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج شبه التجريبي، حيث توصلت الباحث الى ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اتخاذ القرار المهني والقدرة على الاختيار بصورة افضل لصالح المجموعة التجريبية التي خضعت لبرنامج التدريب المهني.

وفي دراسة أجراها كونور وآخرون (Connor et al, 2001) هدفت الى التعرف على العوامل المختلفة التي تقف خلف توجه الافراد لاختيار مهنة معينة في المستقبل، حيث قام الباحثون باستخدام المنهج الوصفي ولتحقيق غرض الدراسة قاموا بإعداد استبيان، طبق على عينة مكونة من (1925) طالبا في بريطانيا، وتوصلت الدراسة الى أن ابرز الأسباب التي تؤثر في اختيارات الافراد المهنية هي: الاسرة، والأصدقاء، كما أن كثير من الأشخاص يظهرون عدم رغبة في تحديد اختيارات مهنية واكاديمية بفعل عوامل ذاتية وشخصية.

كما و قامت جرادات (1991) أيضا بدراسة هدفت التعرف إلى فاعلية برنامج مهني في تحسين مستوى النضج المهني والاختيار واتخاذ القرار المهني وتعزيز المعلومات المهنية لدى طالبات الصف العاشر، قامت الباحثة باختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية وقامت بتوزيعها الى مجموعتين: تجريبية وضابطة حيث (100) طالبة في المجموعة التجريبية و(100) في المجموعة الضابطة، وقد قامت الباحثة بإجراء عدد من القياسات القبلية والقياسات البعدية واعتمدت استخدام برنامجا مهنيا قدم من خلال مجموعة من الحصص الصفية، وأشارت النتائج الى فاعلية البرنامج الارشادي حيث توصلت لها الباحثة هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية على القياس البعدي لكل من متغيرات النضج والاختيار واتخاذ القرار المهني والمعلومات التربوية والمهنية.

وفي دراسة قام حافظ (1989) بإجراء دراسة هدفت الى معرفة توجهات الطلاب نحو مهنة المستقبل وادراكهم للمحددات الاجتماعية والاقتصادية للاختيار المهني، وفي ضوء ذلك قام باختيار عينة مكونة من (177) طالب وطالبة في قطر، وقد قام الباحث بإعداد استبيان لهذا الغرض، وقد بينت النتائج أن اهم مؤثر في اختيار الطلبة لمهنتهم المستقبلية هو التحصيل الدراسي، يليها ما تقدمه هذه المهنة للمجتمع، وأخيرا الجانب الاقتصادي وما تحققه من مكانة اجتماعية.

## التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال الاضطلاع على الدراسات السابقة يمكننا وضع مجموعة من الملاحظات على

النحو الاتي:

تم ملاحظة ندرة الدراسات التي تناولت متغيرات الاختيار المهني والوعي المهني لدى طلبة المرحلة الإعدادية لاسيما طلبة الصف التاسع، فصبت الدراسات جلّ اهتمامها على المرحلة الثانوية والسنوات الأولى من الدراسة الجامعية، ولعل هذه الدراسة جاءت بضرورة البدء مبكرا في الحديث حول مفاهيم الوعي المهني والاختيار المهني والعمل على تطويرها وتمييزها وصلتها.

تم الاستفادة من الدراسات السابقة التي تم التطرق اليها حول موضوعي الاختيار المهني والوعي المهني، في صياغة أسئلة الدراسة، ومشكلة الدراسة، والمنهج التجريبي الذي تم استخدامه والذي يعد قاسما مشتركا مع الدراسة الحالية، والأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة.

تشترك الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة في السعي نحو احداث التأثير المطلوب في توجهات الطلبة الدراسية والمهنية، واحداث التوافق بين قدرات الطلبة واتجاهاتهم وميولهم واستعداداتهم وبين المهن المختلفة وفقا للمعلومات المقدمة للطلبة حول طبيعة هذه المهن.

لقد اغنت الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية، الدراسة الحالية وذلك من خلال تقديم خلفية نظرية واسعة، وجانب تجريبي هام، والتي تم الاسترشاد بها نحو بناء برنامج ارشاد مهني جمعي في تحسين مستوى الاختيار المهني والوعي المهني، بالإضافة الى تطبيق مقياس الوعي المهني المستخدم في دليل تطوير الوعي المهني وذلك بعد استخراج صدقه وثباته لمعرفة مدى ملائمة للطلبة الفلسطينيين، كما استخدمت هذه الدراسة مقياس هولاند للبيئات المهنية على المجموعة التجريبية، والذي سبق وان طبق على البيئة الفلسطينية.

## الفصل الثالث

### المنهجية والإجراءات

- منهجية الدراسة
- عينة الدراسة
- أدوات الدراسة
- إجراءات الدراسة
- منهج و تصميم الدراسة
- المعالجات الإحصائية

## الفصل الثالث

### المنهجية والإجراءات

يشمل هذا الفصل عرضاً للمنهجية التي اتبعتها هذه الدراسة والتي تتضمن مجتمع الدراسة وعينتها، ووصفاً لأدواتها وإجراءاتها التي تمّ وفقها تطبيق هذه الدراسة، والمعالجة الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات.

#### منهجية الدراسة:

سوف يتم اعتماد المنهج شبه التجريبي في الدراسة الحالية، حيث يقوم المنهج شبه التجريبي بدراسة الظواهر الإنسانية كما هي دون تغيير، كما ويقوم المنهج شبه التجريبي على دراسة العلاقة بين متغيرين على ما هما عليه في الواقع دون التحكم في المتغيرات (خضر، 2013).

#### عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة من (30) طالبة من الإناث ضمن عمر (14) سنة من طالبات الصف التاسع والذين حصلوا على درجات متدنية على مقياس الوعي والاختيار المهني المستخدم في الدراسة والذي أعدّه (دليل تطوير الوعي والاختيار المهني، 2006) إذ تم تطبيق مقياس الوعي والاختيار المهني على (80) طالبة في مدرسة عثمان بن عفان الأساسية في محافظة نابلس.

ومن ثم تم توزيع افراد الدراسة بصورة عشوائية الى مجموعتين، الأولى التجريبية والتي تلقت البرنامج الارشادي، وتكونت من (15) طالبة، والثانية ضابطة والتي لم تتلقى البرنامج الارشادي والتي تكونت من (15) طالبة.

## أدوات الدراسة:

### أولاً: مقياس الوعي والاختيار المهني:

استخدمت الباحثة مقياس الوعي والاختيار المهني والذي اعده المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية ضمن دليل تطوير الوعي والاختيار المهني، بدعم من صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية ووكالة الانماء الكندية، وذلك لمناسبة المقياس لأغراض الدراسة وعيِّنتها، وهو مقياس تم بناءه بناءً على الأدبيات العلمية والأدلة المتخصصة في مجال الارشاد المهني، ويتناسب المقياس في عباراته ومحتواه مع البيئة الفلسطينية وعينة الدراسة المستهدفة وهم طالبات الصف التاسع ضمن المرحلة العمرية (14) سنة، ويعد المقياس أداة تساعد الطالب على معرفة مستوى الوعي والقدرة على الاختيار المهني لديه، حيث يحتوي المقياس على فقرات تجمع الأبعاد المشتركة ما بين مفاهيم الوعي والاختيار المهني ابتداء من ادراك الذات ومعرفة جوانب القوة لديه، بالإضافة الى معرفة الجوانب التي تحتاج الى تطوير، وأيضاً الوعي بالبيئة المهنية ومتطلباتها وإدراك أهمية العمل والغرض منه، وصولاً الى عملية الاختيار المهني ويتكون المقياس من (51) فقرة موزعة على جميع أبعاد الوعي والاختيار المهني على النحو التالي:

1. **الميول:** وتشمل التعرف الى الميول والقدرات والقيم ومراعاتها في عملية الاختيار المهني، وتمثله الفقرات التالية (2، 4، 5، 15، 14، 8، 6، 43، 38، 32، 25، 24، 20).
2. **الاستقلالية:** يشير هذا البعد الى وعي الفرد بمدى استقلاليته في الاختيار المهني والقدرة على الاختيار بما يتناسب مع ذاته وامكاناته التي يراها مناسبة له، وتمثله الفقرات التالية (21، 34، 39، 45، 47، 3، 7، 9، 13).
3. **الاهتمام:** يشير بعد الاهتمام الى مدى انسجام الفرد مع المهن التي تتناسب مع رغباته وميوله واهتماماته وشخصيته في اطار حياته بصورة عامة وتمثله الفقرات (1، 10، 11، 22، 28، 30، 33، 35، 36، 37، 44، 48، 51).

4. **المرونة:** ويشير هذا البعد الى وعي قدرة الفرد بقدرته على التغيير في خياراته المهنية بما يتناسب مع الظروف والقدرات والمتطلبات التي تحتاجها كل مهنة وتمثله الفقرات التالية (12، 18، 27، 29، 40، 46، 50).

5. **الاتجاهات نحو العمل:** ويشير هذا البعد الى اتجاهات الافراد نحو أهمية العمل وقيمه بصورة عامة، كما ويشير الى الأهداف التي يطمح الفرد الى تحقيقها جرّاء التحاقه بالعمل وتمثله الفقرات التالية (3، 7، 26، 31، 41، 42، 49). كما هو موضح في الملحق رقم (1).

#### صدق المقياس:

للتحقق من صدق المقياس قامت الباحثة باستخدام الطريقتين التاليتين:

**أولاً: صدق المحكمين:** وهو ما يعرف بالصدق المنطقي أو الصدق الظاهري، وذلك بعرض المقياس على (8) من المختصين في علم النفس الارشادي، وذلك بهدف التأكد من مناسبة المقياس لما أُعدّ من أجله، وسلامة صياغة الفقرات، وأجمع المحكمين على صلاحية الفقرات مع القيام ببعض التعديلات اللغوية، وهذا يشير الى أن المقياس يتمتع بصدق منطقي ومقبول كما هو موضح في الملحق رقم (2).

**ثانياً: صدق البناء:** تم استخراج صدق بناء للمقياس من خلال تطبيقه على عينة مستقلة (عينة الصدق) مكونة من (30) طالبة من طالبات الصف التاسع في مدارس مديرية التربية والتعليم في مدينة نابلس في فلسطين، كما هو موضح في الجدولين (1) و (2) اذ تم احتساب معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، والجدول رقم (1) يوضح معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية.

جدول (1): معامل ارتباط بيرسون لفحص ارتباط فقرات مقياس الوعي المهني بدرجة الكلية

الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط
1	0.38*	17	0.37*	33	0.45*	49	0.45*
2	0.42*	18	0.58**	34	0.55**	50	0.46**
3	0.39*	19	0.47**	35	0.40*	51	0.47**
4	0.43*	20	0.66**	36	0.58**		
5	0.47**	21	0.38*	37	0.54**		
6	0.40*	22	0.47**	38	0.62**		
7	0.74**	23	0.42*	39	0.73**		
8	0.46**	24	0.53**	40	0.50**		
9	0.55*	25	0.38*	41	0.46**		
10	0.41*	26	0.64**	42	0.68**		
11	0.39*	27	0.61**	43	0.46*		
12	0.37*	28	0.49**	44	0.69**		
13	0.61**	29	0.37*	45	0.37*		
14	0.58**	30	0.37*	46	0.47**		
15	0.38*	31	0.39*	47	0.39*		
16	0.52**	32	0.57**	48	0.60**		

\*\*دالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

تشير نتائج الجدول (1) وجود ارتباط مرتفع ودال احصائياً بين فقرات مقياس الوعي والاختيار المهني ودرجته الكلية، حيث كانت جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً، وفي ضوء ذلك فإن النتائج تشير الى صلاحية الأداة، وتمتعها بصدق البناء المناسب من حيث ارتباط فقرات المقياس بالدرجة الكلية.

ثانياً: تم حساب ارتباط فقرات مقياس الوعي والاختيار المهني بالبعد الذي تنتمي اليه، والجدول (2) يوضح درجة معامل الارتباط بين الفقرات والبعده الذي تنتمي اليه.

جدول (2): معامل ارتباط بيرسون لفحص ارتباط فقرات مقياس الوعي والاختيار المهني بالبعد الذي تنتمي اليه

معامل الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط بالبعد	رقم الفقرة
<b>بعد الميول</b>					
0.49**	34	0.44*	8	0.30*	15
0.39*	38	0.54**	14	0.55**	5
		0.52**	6	0.43*	4
		0.36*	16	0.47**	2
		0.38*	32	0.37*	24
		0.38*	25	0.71**	20
<b>بعد الاستقلالية</b>					
0.80**	21	0.62**	47	0.78**	13
0.80**	19	0.52**	45	0.56**	9
		0.73**	39	0.83**	7
		0.44*	34	0.37*	3
<b>بعد الاهتمام</b>					
0.57**	11	0.78**	35	0.37*	51
0.51**	10	0.39*	33	0.57**	48
0.53**	1	0.55**	30	0.53**	44
		0.37	28	0.73**	37
		0.66**	22	0.62**	36
<b>بعد المرونة</b>					
0.37	12	0.49**	29	0.66**	50
		0.38	27	0.65**	46
		0.75**	18	0.61**	40
<b>بعد الاتجاهات</b>					
		0.57**	3	0.60**	49
		0.62**	17	0.38*	42
				0.71**	41
				0.67**	31
				0.50*	26

\*\* دال احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)

أظهرت نتائج الجدول (2) وجود ارتباط مرتفع ودال احصائيا بين الفقرات والبعد الذي تنتمي اليه، اذ كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة احصائيا، وفي ضوء ذلك فإن النتائج تشير الى صلاحية الأداة وتمتعها بصدق البناء المناسب من حيث ارتباط فقرات المقياس بأبعادها.

### ثبات المقياس:

من أجل استخراج ثبات المقياس لجأت الباحثة الى تطبيق المقياس على عينة مستقلة من عينة الدراسة (عينة الثبات) مكونة من (30) طالبة من طالبات الصف التاسع في مدارس مديرية التربية والتعليم في مدينة نابلس ضمن المرحلة العمرية (14) عاما، بحيث تم حساب معامل ثبات المقياس باستخدام معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي كما هو موضح في الجدول (3).

### جدول (3): معامل الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الوعي المهني

المجال	كرونباخ ألفا
الميول	0.75
الاستقلالية	0.88
الاهتمام	0.81
المرونة	0.67
الاتجاهات	0.79
الدرجة الكلية	0.94

أظهرت نتائج الجدول السابق أن ثبات مقياس الوعي والاختيار المهني باستخدام معامل (كرونباخ ألفا) للاتساق الداخل قد بلغت (0.94)، وتعد هذه القيمة مؤشرا مرتفعا لمدى ثبات المقياس ككل، وتراوحت قيم معامل (ألفا كرونباخ) لأبعاد المقياس بين (0.67-0.88) وتعد هذه القيم مؤشرا مرتفعا لمدى ثبات ابعاد مقياس الوعي والاختيار المهني.

## ثانياً: البرنامج الإرشادي المهني

### 1. بناء البرنامج:

قامت الباحثة بإعداد برنامج إرشادي جمعي مهني مستفيدة من الأدب النظري السابق في مجال الإرشاد المهني وما يتضمنه من فنيات وتمارين (العزيمي، 2011؛ الصبحي، 2010؛ Fizer, 2013؛ Josephine, 2016؛ Marcos, 2003)، وقد تم توظيف تلك الاستراتيجيات والتمارين بحيث تعمل على مساعدة أعضاء المجموعة الإرشادية على رفع مستوى الوعي والاختيار المهني.

### 2. صدق البرنامج:

بعد بناء البرنامج الإرشادي المهني قامت الباحثة بعرضه على 8 من المحكمين ممن يحملون درجة الدكتوراه في علم النفس، وذلك بهدف التعرف على ملاحظاتهم فيما يتعلق بالجلسات والهدف منها، ومدى ملائمة البرنامج للهدف الذي وضع من أجله، وقد تم الأخذ بجميع الملاحظات المتعلقة بالبرنامج بما في ذلك ملائمة التمرين المستخدم في الجلسة للهدف الخاص بالجلسة، ومدى مناسبة الواجبات البيتية المعطاة في كل جلسة.

### 3. محتوى البرنامج:

تكون البرنامج الإرشادي من إحدى عشرة جلسة إرشادية، مدة كل جلسة (90) دقيقة بمعدل جلستين أسبوعياً، حيث تضمنت كل جلسة مجموعة من الأهداف الإرشادية المهنية كما واستخدمت فنيات الإرشاد المهني التي تدعم تحقيق الهدف، وواجبا بيتيا يتيح لأفراد المجموعة الإرشادية نقل ما تم تعلمه لخارج الجلسة الإرشادية، وقد اعتبرت الجلسة الأولى جلسة بنائية هدفت بصورة أساسية الى إقامة علاقة إرشادية بين المرشد وبين أعضاء المجموعة الإرشادية، في حين تضمنت باقي الجلسات مجموعة من التمارين والفنيات التي من شأنها ان تعزز مفاهيم الوعي والاختيار المهني مثل: تمارين التعرف على صورة

الذات، القصة، شجرة المهن، الدراما، الحوار والنقاش، استخدام مقياس هولاند، والعديد من التمارين الكتابية المهنية، وقد خدمت هذه التمارين مجموعة الأهداف الخاصة التي بدورها تقود الى تحقيق الهدف العام للبرنامج وهو تحسين مستوى الوعي والاختيار المهني لدى طالبات الصف التاسع، كما واعتبرت الجلسة الحادي عشرة جلسة ختامية من أجل مراجعة ما دار في الجلسات الارشادية السابقة، والتعرف على مشاعر المشاركين وحثهم على إكمال أعمالهم غير المنتهية، والاستماع الى مدى تأثير البرنامج الارشادي المهني في توقعاتهم كما هو موضح في الملحق رقم (3).

#### 4. ملخص جلسات البرنامج الارشادي

فيما يلي وصف مختصر لجلسات البرنامج الإرشادي:

**الجلسة الأولى:** هدفت الجلسة الأولى الى التعرف بين افراد المجموعة الارشادية من جهة وبين المرشدة وأعضاء المجموعة الارشادية من جهة أخرى، كذلك التعريف بطبيعة عمل المرشدة و التعريف بالبرنامج الارشادي المهني من حيث أهدافه، جلساته، الفنيات المستخدمة، والاهداف، والاستماع الى توقعات افراد المجموعة الارشادية، والاتفاق على القوانين التي سوف تحكم البرنامج الارشادي.

**الجلسة الثانية:** هدفت الجلسة الثانية الى التعرف على صورة الذات، والتعرف على الرغبات والحاجات والسمات الشخصية الخاصة بهم، وذلك من خلال استخدام تمرين زهرتي نجيب من خلاله على سؤال من أنا من خلال طرح العديد من الأسئلة.

**الجلسة الثالثة:** هدفت الجلسة الثالثة الى التعرف الإيجابيات والسلبيات المتعلقة بصورة الافراد عن ذواتهم وأن صورة الذات متغيرة، ولتحقيق ذلك تم استخدام تمرين القصة وطرح مجموعة من التساؤلات تدور حول صورة الذات وكيف تتغير وماهي النتائج المترتبة على هذا التغيير.

**الجلسة الرابعة:** هدفت هذه الجلسة الى تطبيق مقياس هولاند على مجموعة الطالبات حيث استخدمت الباحثة مقياس هولاند المقنن على البيئة الفلسطينية، وإعطاء تعليمات حول كيفية تصحيحه، وإعطاء تمهيد حول نظرية هولاند تمهيدا للتعرف على البيئات المهنية.

**الجلسة الخامسة:** هدفت الجلسة الخامسة الى تفسير نتائج اختبار هولاند، والتعرف على البيئات المهنية المختلفة وربطها بالنتائج التي حصلت عليها الطالبات على المقياس، والكشف عن الميول المهنية المختلفة وربطها بمهنة المستقبل.

**الجلسة السادسة:** هدفت هذه الجلسة الى التعرف الى أهداف حياتي المهنية و التعرف على المتطلبات التي نستطيع من خلالها تحقيق هذه الأهداف، من خلال التمارين المكتوبة ومناقشتها والتي تتحدث حول اهدافي المهنية، و المهن التي تتناسب مع اهدافي.

**الجلسة السابعة:** هدفت الجلسة الى التعرف على المهن الموجودة في المجتمع المحلي بالإضافة الى التعرف على وسائل جمع المعلومات حول المهن، وذلك من خلال استخدام صندوق المهن، ثم التعرف على المصادر المختلفة لجمع المعلومات حول المهن

**الجلسة الثامنة:** هدفت هذه الجلسة الى التعرف الى دور الاسرة في بلورة قراراتنا المهنية ومدى التأثير عليها، والتعرف الى عالم المهن القديمة ومقارنتها بالمهن الحديثة، وذلك من خلال استخدام تمرين شجرة عائلتي المهنية ومن ثم مناقشتها مع افراد المجموعة الارشادية وطرح التساؤلات المتعلقة بها.

**الجلسة التاسعة:** هدفت الجلسة الى التعرف أعضاء المجموعة الارشادية على خطوات اتخاذ القرار المهني المناسب كذلك التعرف على مؤثرات اتخاذ القرار المهني المناسب، ولتحقيق ذلك تم استخدام تمرين القصة بالإضافة الى الدراما لرصد الانفعالات والنتائج الطرق التي تمر من خلالها مراحل اتخاذ القرار المهني.

**الجلسة العاشرة:** هدفت الجلسة الى التعرف على الأسس الصحيحة في اختيار التخصص الدراسي المناسب كذلك ان يتعرف أعضاء المجموعة الارشادية على خطوات اتخاذ القرار المهني المناسب وذلك من خلال طرح التساؤلات والحوار والنقاش من خلال و التعرف الى البدائل المهنية المتاحة، والخطوات التي سوف اتبعها من اجل الوصول الى هذا الهدف او هذه المهنة.

**الجلسة الحادية عشرة:** وهي الجلسة الختامية، تتاح لأفراد المجموعة الارشادية اكمال أعمالهم غير المنتهية والتحدث حول مشاعرهم وملاحظاتهم، والتأكيد على ما انجز وما تحقق من المهارات التي اكتسبها افراد المجموعة الارشادية، وشكر الأعضاء والثناء عليهم وتقديم التغذية الراجعة.

#### **إجراءات الدراسة:**

بعد تحديد مجتمع الدراسة (طالبات الصف التاسع) وأخذ الموافقة من الجهات المختصة لتطبيق برنامج الارشاد المهني في مدارس مديرية التربية والتعليم في نابلس، تم تطبيق القياس القبلي المتمثل بمقياس الوعي والاختيار المهني على طالبات الصف التاسع في مدرسة عثمان بن عفان في مدينة نابلس وعددهم (80) طالبة ثم قامت الباحثة باختيار عينة الدراسة من الطالبات الحاصلات على ادنى العلامات على مقياس الوعي والاختيار المهني وهم (30) طالبة وقامت الباحثة بتوزيعهم عشوائيا الى مجموعتين تجريبية وشملت (15) طالبة وهي المجموعة التي تلقت البرنامج الارشادي المهني، ومجموعة ضابطة وشملت (15) وقد بدأ تطبيق البرنامج بتاريخ 2018/4/8 وانتهى بتاريخ 2018/5/10 بمعدل جلستين أسبوعيا بواقع (90) دقيقة لكل جلسة وقد عقدت جلسات البرنامج الارشادية في مسرح المدرسة حيث يعد مكان جيد ومجهز من حيث الإضاءة والتهوية و المساحة التي تمكن الطالبات من التحرك بحرية وتطبيق فعاليات البرنامج الارشادي المهني، وبعد الانتهاء من الجلسة الحادية عشرة تم تطبيق القياس البعدي على افراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة.

## منهج وتصميم الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي للمجموعتين: التجريبية والضابطة اذ تم قياس أداء افراد المجموعتين فيما يتعلق بالوعي والاختيار المهني وقد تم تطبيق الاختبار قبل وبعد التدخل وتوضح الرموز ادناه التصميم الخاص بالبحث.

R E O1 X O2

R E O1 - O2

حيث تشير الرموز الى:

R: اختيار عشوائي لأفراد الدراسة وتوزيع عشوائي على المجموعات

E : المجموعة التجريبية.

C : المجموعة الضابطة.

O1: القياس القبلي

O2: القياس البعدي

X: المعالجة

: لا توجد معالجة

والجدول رقم (4) يوضح تصميم الدراسة وفقا لمتغيرات الاختبار والمجموعة

جدول رقم (4): تصميم الدراسة وفقا لمتغيرات الاختبار والمجموعة

الاختبار/ لمجموعة	القياس القبلي	البرنامج الإرشادي (المعالجة)	الاختبار البعدي
التجريبية	مقياس الوعي والاختيار المهني	البرنامج الارشادي	مقياس الوعي والاختيار المهني
الضابطة	مقياس الوعي والاختيار المهني	لا يوجد معالجة	مقياس الوعي والاختيار المهني

المعالجات الإحصائية:

للإجابة عن تساؤلات الدراسة، استخدمت الباحثة برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) وتم

استخدام المعالجات الإحصائية التالية:

- التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية
- معامل ارتباط "بيرسون" لاستخراج ارتباط فقرات مقياس بالدرجة الكلية، وارتباط الفقرات بالبعد الذي تنتمي اليه.
- معامل "كرونباخ ألفا" (Cronbach's Alpha) لاستخراج ثبات الأداة.
- اختبار "ت" لعينتين مستقلتين (Independent Samples t-Test) للتحقق من تكافؤ المجموعات.
- اختبار تحليل تباين المصاحب المتعدد (MANCOVA)، لفحص دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية وابعاد مقياس الوعي المهني تبعا للمجموعات في الدراسة.
- اختبار "ت" للعينات المترابطة (Paired Samples t-Test)، لحساب دلالة الفروق بين الاختبار القبلي والاختبار البعدي لأفراد المجموعة التجريبية.

## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

فيما يلي عرض للنتائج الخاصة بكل سؤال من أسئلة الدراسة:

#### النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لدى أفراد المجموعة التجريبية والضابطة على مقياس الوعي والاختيار المهني تبعا للمجموعة (تجريبية وضابطة)؟

للإجابة على هذا السؤال تم اتباع الخطوات الآتية:

أولاً: تم احتساب اختبار "ت" لعينتين مستقلتين (Independent Sample t-Test) على الاختبار القبلي لمقياس الوعي والاختيار المهني للتحقق من تكافؤ المجموعات، والجدول (5) يوضح نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق بين المجموعة التجريبية والضابطة على الاختبار القبلي.

#### جدول (5): اختبار "ت" لعينتين مستقلتين (Independent Sample t-Test)

المجموعة	المتوسط	الانحراف	درجات الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	مستوى الدلالة
تجريبية	3.47	.27	28	1.51	0.14
ضابطة	3.43	.17			

يتضح من الجدول (5) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسط المجموعة الضابطة الذي بلغ (3.43) والمجموعة التجريبية الذي بلغ (3.47) على الدرجة الكلية لمقياس الوعي والاختيار المهني للاختبار القبلي وهذه النتيجة تشير إلى تكافؤ المجموعات.

ثانياً: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء الطالبات على الابعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الوعي والاختيار المهني تبعاً لمتغير الدراسة (تجريبية وضابطة) والجدول (6) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء الطالبات على الابعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الوعي والاختيار المهني.

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء الطالبات على الابعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الوعي والاختيار المهني تبعاً للمجموعة (التجريبية والضابطة)

الابتداء البعدي	الاختبار القبلي		العينة	المجموعة	البعء
	الانحراف المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
0.41	0.83	0.41	3.48	15	الميول
0.39	0.48	0.39	4.06	15	
0.45	3.71	0.49	3.77	30	
0.50	3.24	0.50	3.24	15	الاستقلالية
0.50	3.07	0.50	3.07	15	
0.48	3.28	0.50	3.16	30	
0.43	3.41	0.43	3.25	15	الاهتمام
0.35	3.25	0.35	3.25	15	
0.56	3.18	0.40	3.33	30	
0.57	2.91	0.57	3.92	15	المرونة
0.51	0.92	0.51	2.91	15	
0.58	2.87	0.53	2.91	30	
3.58	3.15	3.58	3.15	15	الاتجاه
0.50	2.70	0.50	2.70	15	
0.60	3.26	0.58	2.92	30	
0.43	3.45	0.27	3.47	15	الدرجة الكلية
0.19	3.98	0.17	3.43	15	
0.42	3.71	0.23	3.40	30	

يتضح من نتائج الجدول السابق، وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لأداء الطالبات على مقياس الوعي المهني على الدرجة الكلية، وعلى ابعاد المقياس (الميول، الاستقلالية، الاهتمام، المرونة، والاتجاه) تبعا لاختلاف المجموعة (تجريبية وضابطة)، ولفحص دلالة تلك الفروق تم استخدام اختبار تحليل التباين المصاحب المتعدد (MANCOVA) للدرجة الكلية وأبعاد مقياس الوعي المهني، والجدول (7) يوضح تحليل تباين المصاحب المتعدد (MANCOVA) للدرجة الكلية والابعاد الفرعية لمقياس الوعي والاختيار المهني.

جدول (7): تحليل التباين المصاحب المتعدد (MANCOVA) للدرجة الكلية وأبعاد مقياس الوعي المهني

مستوى الدلالة	قيمة "ف" المحسوبة	متوسط مجموع المربعات أو التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات	المتغير التابع	البيانات
0.34	0.91	0.13	1	0.13	الميول	المجموعة
0.23	1.48	0.32	1	0.32	الاستقلالية	
0.56	0.33	0.08	1	0.08	الاهتمام	
0.72	0.13	0.02	1	0.02	المرونة	
0.24	1.42	0.43	1	0.43	الاتجاه	
0.00	9.24	1.17	1	1.17	الدرجة الكلية	
0.01	7.74	1.06	1	1.06	الميول (البعدي)	
0.13	2.38	0.51	1	0.51	الاستقلالية (البعدي)	الاستقلالية (القبلي)
0.09	2.96	0.76	1	0.76	الاهتمام (البعدي)	الاهتمام (القبلي)
0.02	5.76	1.01	1	1.01	المرونة (البعدي)	المرونة (القبلي)
0.03	5.30	1.62	1	1.62	الاتجاه (البعدي)	الاتجاه (القبلي)
0.65	0.20	0.02	1	0.02	الدرجة الكلية (القياس البعدي)	الدرجة الكلية (القياس القبلي)
		0.14	22	3.14	الميول	الخطأ
		0.21	22	4.72	الاستقلالية	
		0.25	22	5.70	الاهتمام	
		0.17	22	3.87	المرونة	
		0.30	22	6.72	الاتجاه	
		0.12	22	2.79	الدرجة الكلية	
			29	6.11	الميول	
			29	6.79	الاستقلالية	
			29	9.34	الاهتمام	
			29	10.05	المرونة	
			29	10.59	الاتجاه	
			29	5.28	الدرجة الكلية	

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ )، على مقياس الوعي والاختيار المهني وابعاده ما بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة، وفقا للاتى:

- الميول: لصالح المجموعة التجريبية حيث بلغت متوسطها (3.83) في مقابل المجموعة الضابطة والذي بلغ متوسطها (3.48).
- الاستقلالية: لصالح المجموعة التجريبية حيث بلغ متوسطها (3.24) في مقابل المجموعة الضابطة والذي بلغ متوسطها (3.07).
- الاهتمام: لصالح المجموعة التجريبية حيث بلغ متوسطها (3.41) في مقابل المجموعة الضابطة والذي بلغ متوسطها (3.25).
- المرونة: لصالح المجموعة التجريبية حيث بلغ متوسطها (2.91) في مقابل المجموعة الضابطة والذي بلغ متوسطها (0.90).
- الاتجاه: لصالح المجموعة التجريبية حيث بلغ متوسطها (3.15) في مقابل المجموعة الضابطة والذي بلغ متوسطها (2.70).
- الدرجة الكلية: لصالح المجموعة التجريبية حيث بلغ متوسطها (3.98) في مقابل المجموعة الضابطة والذي بلغ متوسطها (3.45).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لدرجات افراد المجموعة التجريبية (الذين تلقوا البرنامج الارشادي) على مقياس الوعي والاختيار المهني وابعاده على القياس القبلي والبعدي؟

وللإجابة على هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء الطالبات على مقياس الوعي والاختيار المهني على أبعاده الفرعية والدرجة الكلية على القياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية باستخدام اختبار "ت" للعينات المترابطة (Paired Samples t-Test) والجدول (8) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء الطالبات على مقياس الوعي والاختيار المهني وأبعاده على القياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية من خلال حساب اختبار "ت" للعينات المترابطة.

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء الطالبات على مقياس الوعي والاختيار المهني وأبعاده على القياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية من خلال حساب اختبار "ت" للعينات المترابطة

البعد	الاختبار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	درجات الحرية	مستوى الدلالة
الميول	القبلي	3.83	0.39	1.65	14	0.00
	البعدي	4.06	0.47			
الاستقلالية	القبلي	3.07	0.40	1.67	14	0.04
	البعدي	3.36	0.50			
الاهتمام	القبلي	2.99	0.35	2.09	14	0.00
	البعدي	3.41	0.65			
المرونة	القبلي	2.80	0.51	0.63	14	0.05
	البعدي	2.91	0.56			
الاتجاه	القبلي	2.70	0.51	2.18	14	0.04
	البعدي	3.22	0.65			
الدرجة الكلية	القبلي	3.34	0.27	4.20	14	0.00
	البعدي	3.89	0.43			

أظهرت نتائج جدول (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) لأداء الطالبات على مقياس الوعي والاختيار المهني وأبعاده ما بين الاختبار القبلي والاختبار البعدي لصالح الاختبار البعدي وفقاً للآتي:

- **الميول:** لصالح القياس البعدي حيث بلغ المتوسط الحسابي للبعد (4.06) مقارنة بالقياس القبلي والذي بلغ المتوسط (3.38).
- **الاستقلالية:** لصالح القياس البعدي حيث بلغ المتوسط الحسابي للبعد (3.36) مقارنة بالقياس القبلي الذي بلغ المتوسط الحسابي فيه (3.07).
- **الاهتمام:** لصالح القياس البعدي حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.41) مقارنة بالقياس القبلي الذي بلغ المتوسط (2.99).
- **المرونة:** لصالح القياس البعدي حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.91) مقارنة بالقياس القبلي الذي بلغ المتوسط فيه (2.80).
- **الاتجاه:** لصالح القياس البعدي حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.22) مقارنة بالقياس القبلي حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.70).
- **الدرجة الكلية:** لصالح القياس البعدي حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.89) مقارنة مع القياس القبلي حيث ان المتوسط الحسابي فيه (3.34).

## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج والتوصيات

- مناقشة النتائج
- الاستنتاجات
- التوصيات

## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج والتوصيات

بعد عرض نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، تتناول الباحثة في هذا الفصل تفسير هذه النتائج ومناقشتها وعرض التوصيات والمقترحات المختلفة التي تهدف إلى تقديمها هذه الدراسة.

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن مدى فاعلية برنامج إرشادي جمعي مهني في تحسين مستوى الوعي والاختيار المهني لدى عينة من طالبات الصف التاسع، ولتحقيق هذا الهدف أجريت الدراسة على عينة من طالبات الصف التاسع اللواتي يعانون انخفاضاً في مستوى الوعي والقدرة على الاختيار المهني، وذلك بعد تطبيق القياس القبلي وتقسيم العينة إلى مجموعتين تجريبية وضابطة، حيث تم تطبيق البرنامج الإرشادي على المجموعة التجريبية، ثم عولجت البيانات إحصائياً عن طريق برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، لفحص ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس الوعي والاختيار المهني للمجموعة التجريبية والضابطة بعد تطبيق البرنامج الإرشادي المهني، وبعد أن اتضح وجود فروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة تم فحص دلالة الفروق على مقياس الوعي والاختيار المهني القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية.

وقد أكدت نتائج الدراسة على فعالية الخطة العلاجية في رفع مستوى الوعي المهني لدى مجموعة الطالبات المشاركات.

مناقشة نتائج الدراسة تبعا لنتائج كل سؤال من أسئلة الدراسة:

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لدى أفراد المجموعة التجريبية والضابطة على مقياس الوعي والاختيار المهني تبعا للمجموعة (تجريبية وضابطة)؟

أشارت نتائج السؤال الأول الى أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في مستوى الوعي والاختيار المهني لصالح المجموعة التجريبية، اذ بلغ متوسط المجموعة التجريبية (3.45) في مقابل المجموعة الضابطة والذي بلغ متوسطها (3.98) وهذا يشير الى تحسين مستوى الوعي والاختيار المهني لدى افراد المجموعة التجريبية وهذا مؤشر الى فاعلية التدخل الارشادي.

وأظهرت النتائج ان التحسن لدى المجموعة التجريبية كان على جميع ابعاد مقياس الوعي والاختيار المهني: الميول، الاستقلالية، الاهتمام، المرونة، الاتجاه.

ترجع أسباب هذه النتائج الى ما وفره البرنامج من مقومات أسهمت في تحسين مستوى الوعي والاختيار المهني، حيث اتاحت الأنشطة التي استخدمها البرنامج الارشادي للطلبات التعرف على أنماط شخصياتهم وميولهم واهتماماتهم وامكانياتهم، بالإضافة الى التعرف على البيئات المهنية المختلفة، وأعطتهم الفرصة لاستكشاف سماتهم الشخصية، والاستبصار بذاتهم، والتي على أساسها تمكنوا من تحديد خياراتهم المهنية، والبدائل المهنية وإمكانية اختيار البديل الأنسب.

كما أظهرت النتائج ان الأساليب والفنيات المستخدمة في البرنامج الارشادي المهني والتي هدفت بصورة أساسية تعزيز اكتشاف الافراد لذواتهم وامكانياتهم وقدراتهم واستعداداتهم وتكوين صورة ذاتية واضحة وحقيقية عن انفسهم من خلال الإجابة على عدة تساؤلات تجيب في نهاية الامر على سؤال من أنا، ومن ناحية أخرى التعرف على البيئات المهنية المختلفة التي تحدث عنها هولاند وأهم صفات هذه البيئات وخصائصها واي من الشخصيات التي تتناسب معها، بالإضافة الى التعرف على مجموعة المهن التي تدرج تحت كل بيئة من هذه البيئات ومعرفة الى أي مدى نستطيع الالتحاق بهذه المهن وما يرتبط بها من متطلبات اكااديمية، نفسية، اجتماعية، جسدية.

## مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لدرجات افراد المجموعة التجريبية (الذين تلقوا البرنامج الارشادي) على مقياس الوعي والاختيار المهني وابعاده على القياس القبلي والبعدي؟

أظهرت نتائج السؤال الثاني عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأداء الطالبات على مقياس الوعي والاختيار المهني على الاختبار القبلي والبعدي، على الدرجة الكلية وكافة أبعاد مقياس الوعي المهني (الميول، الاستقلالية، الاهتمام، المرونة، الاتجاه) ولصالح الاختبار البعدي.

وتشير النتائج الى ان هناك فاعلية للبرنامج الارشادي المهني في تحسين مستوى الوعي والاختيار المهني من خلال وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختبار القبلي والاختبار البعدي للمجموعة التجريبية لصالح الاختبار البعدي على الدرجة الكلية وابعاد المقياس: الميول، الاستقلالية، الاهتمام، المرونة، الاتجاه، فقد كان متوسط الاختبار البعدي اقل من متوسط الاختبار القبلي في المجموعة التجريبية على مقياس الوعي والاختيار المهني على المجموع الكلي وجميع الابعاد الفرعية، وهذا يرجع الى طبيعة البرنامج الارشادي ووضوح أهدافه، وارتباط مكوناته وانشطته المختلفة بواقع حياة الطالبات اليومية.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة أن البرنامج الارشادي المهني يتضمن توعية وتثقيف حول مفاهيم الارشاد المهني، والوعي المهني، والاختيار المهني، كما وساعدهم البرنامج الارشادي ان يدركوا ما يعانونه خلال هذه المرحلة من التردد والحيرة والقلق بشأن الاختيار الدراسي الاكاديمي، والاختيار المهني، لذا فإن تعريف الطالبات بذواتهم وقيمهم، والمعلومات عن عالم العمل، وطرق الموائمة بين الفرد وبين البيئات المهنية المختلفة، بالإضافة الى توفير الجو النفسي في الجلسات التدريبية وذلك من خلال توفير حرية التفكير والنقاش والحوار والاستماع وتقبل جميع الآراء.

بالإضافة الى الاهتمام بالواجب البيئي الذي كان يقدم في نهاية كل جلسة ارشادية، والحديث عنه في الجلسة القادمة، وذلك من أجل نقل اثر ما تم تعلمه داخل الجلسة الارشادية الى

واقع الحياة اليومية، حيث يعد الواجب البيئي جزء من العملية الارشادية من خلال ربط الطالبات بالواقع الخاص بهم خارج الجلسات الارشادية.

وترى الباحثة أنه حتى تتمكن الطالبات من الاختيار المهني لابد لهن من الحصول على المعلومات المختلفة حول التخصصات الدراسية من ناحية، وحول المهن المختلفة الموجودة في سوق العمل من ناحية أخرى، بالإضافة الى تدريبهم على اكتشاف ذواتهم ومعرفة ميولهم، وقدراتهم وسماتهم الشخصية، ثم الموائمة بين هذه السمات والبيئات المهنية المختلفة، مع مراعاة ان تتناسب هذه الأعمال مع رغباتهم واتجاهاتهم، ورؤيتهم لذواتهم بحيث لا يتم التغافل عن قيم المجتمع المحيط بهم، وقد جاءت نتائج الدراسة منسجمة مع نتائج دراسات (جرادات، 1991؛ رزق الله، 2002؛ مطيري، 2008؛ السواط، 2008 و Borchert, 2002) والتي معظمها دراسات قائمة على بناء برامج ارشادية مهنية بهدف تحسين الوعي و الاختيار المهني، حيث أسهمت هذه الدراسات في تحسين مستوى الاختيار المهني واتخاذ القرار المهني من خلال تقديم مجموعة من التدريبات والفنيات التي تساعد الفرد على اكتشاف ذاته من ناحية، واكتشاف البيئات المهنية من ناحية أخرى، مع إمكانية احداث الموائمة بين الفرد وبين البيئة المهنية ومتطلباتها المختلفة.

كما أن الطلبة في هذه المرحلة بحاجة الى اعدادهم للانتقال من مرحلة التعليم الاعدادي الى مرحلة التعليم الثانوي، ثم الى المرحلة الجامعية وصولاً الى الاختيار المهني في المستقبل، وذلك من خلال مساعدة الطالبات على تعليمهم مهارات اتخاذ القرار والاختيار المهني، من خلال تزويدهم بمجموعة من المعلومات المرتبطة بصورتهم عن ذاتهم بما فيها جميع الابعاد النفسية والجسدية والمعرفية والاجتماعية، بالإضافة الى توفير سبل جمع المعلومات حول المهن المختلفة في مجتمعهم، مثل وسائل جمع المعلومات الالكترونية، الصحف والمجلات، المؤسسات الخاصة والحكومية المختلفة ذات العلاقة، وذلك من أجل وضع الشخص المناسب في الأنماط البيئية المناسبة عن طريق تعبيره أو اظهاره للاهتمامات المهنية.

وكذلك ترى الباحثة ان البرنامج الارشادي المهني تضمن جانب كبير من ادراك الافراد لمفاهيم الوعي المهني والاختيار المهني والذي ساعد المشاركات في فهم أهمية الوعي المهني

والذي بدوره يقود الى اختيار مهني سليم في المستقبل، كما ترى الباحثة ان تنوع الأنشطة اسهم بصورة كبيرة في توسيع مداركات الطالبات وقدراتهم الإبداعية والفكرية من خلال رفع مستوى الاستبصار بذواتهم من ناحية، والمهن المتوافرة في سوق العمل من ناحية أخرى، كما ساعد البرنامج الارشادي على التخفيف من عوامل القلق والحيرة والتردد واكسابهم خبرات اجتماعية وتعليمية وذلك من اجل توسيع مداركهم حول مفاهيم الارشاد المهني، والوعي والاختيار المهني.

كما وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة أجراها علي (2013) في الواقع الفلسطيني، والتي أشار فيها الى فاعلية برنامج ارشادي مهني في تحسين عملية الاختيار المهني ورفع مستوى الوعي المهني، والتعرف على قدرات الطلبة وامكانياتهم واستعداداتهم، بالإضافة الى التعرف على المهن المتوافرة في البيئة المحيطة بهم، ومساعدتهم على تحقيق الموائمة فيما بينهما.

#### الاستنتاجات:

- 1- ان طلبة الصف التاسع بحاجة ماسة الى برنامج الارشاد والتطوير المهني وذلك من أجل مساعدتهم على تحسين مستوى الوعي المهني والاختيار المهني.
- 2- ان البرنامج الارشادي المهني ساعد أعضاء المجموعة الارشادية بصورة جلية في تحسين مستوى الوعي المهني والاختيار المهني من خلال تبنيه لمجموعة من الفنيات والمهارات المهنية
- 3- ان البرنامج الارشادي ساعد أعضاء المجموعة الارشادية على تكوين صورة واضحة عن ذواتهم من خلال التعرف على امكانياتهم وقدراتهم وسماتهم الشخصية
- 4- البرنامج الارشادي ساعد أعضاء المجموعة الارشادية في التعرف على البيئات المهنية المختلفة، كذلك التعرف على مصادر جمع المعلومات المختلفة حول المهن الموجودة في سوق العمل.
- 5- هدف البرنامج الارشادي المهني الى احداث القدرة على الموائمة بين الفرد بما يمتلكه من قدرات وامكانيات وسمات شخصية، وبين متطلبات المهن المختلفة (الاكاديمية، النفسية، الجسدية، الاجتماعية).

## التوصيات في ضوء نتائج الدراسة:

بناء على النتائج التي توصلت اليها الدراسة الحالية حول فاعلية برنامج ارشاد جمعي مهني في تحسين مستوى الوعي المهني والاختبار المهني لدى طلبة الصف التاسع، فإن الباحثة توصي بجملة من التوصيات على النحو الاتي:

- 1- ضرورة اهتمام القائمين في مجال التربية والتعليم والمرشدين التربويين بمرحلة الصف التاسع من حيث الاهتمام في مجال الارشاد والتوجيه المهني.
- 2- تزويد طلبة المدارس بمعلومات مختلفة حول المهن الموجودة في عالم العمل وما يطرأ عليه من مستجدات في سوق العمل الفلسطيني.
- 3- ضرورة استثمار هذا البرنامج الارشادي المهني من خلال إعادة تطبيق جلساته على طلبة المدارس المختلفة.
- 4- ضرورة عمل دورات تدريبية وورش عمل للعاملين في مجال الارشاد ليسهل عليك التعرف على ميول الطلبة وقدراتهم وامكانياتهم وإمكانية اعداد وتطبيق و تحكيم وتصحيح مقاييس الارشاد المهني.
- 5- بناء برامج ارشادية مهنية تأخذ بعين الاعتبار فئات مختلفة مثل: طلبة المراحل الابتدائية، والثانوية، وطلبة الجامعة، والعاملين في المهن المختلفة.

## قائمة المصادر والمراجع

- أحمد، سهير كامل (2000): التوجيه والإرشاد النفسي، مصر: مركز الإسكندرية للكتاب.
- أبو اسعد، احمد والهوري، لمياء (2008): التوجيه التربوي والمهني، عمان: دار الشروق.
- البادري، سعود بن مبارك (2015): التوجيه المهني بين النظرية والتطبيق، عمان: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- بدرخان، سوسن (2006): التربية المهنية- مناهج وطرق التدريس، عمان: دار جرير للنشر والتوزيع.
- بصلي، فضة عباس (2010): تأثير وسائل الاعلام في توجيه الاختيار المهني لطالبات الجامعة، قسم الاعلام، جامعة عناية، مجلة جامعة دمشق، 29 (3-4).
- البغدادي، أحمد حسن (1994): محددات اختيار الطلاب للعمل في مجالات الخدمة الاجتماعية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- البلوشي، راشد غريب (2007): بناء برنامج تدريبي مهني يستند الى نموذج جيلت وقياس اثره في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في سلطنة عمان، جامعة عمان العربية، عمان.
- الجديبي، طلال (2015): الوعي المهني، الاباء والتطوير المهني (online).  
<http://ara.tv/r48gj>
- جرادات، حنان محمد داوود (1991): فاعلية برنامج للتوجيه التربوي والمهني في تحسين مستوى النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني وزيادة المعلومات التربوية

والمهنية لدى طالبات الصف العاشر، قسم الدراسات العليا للعلوم التربوية، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.

- جروان، فتحي (1986): فاعلية برنامج ارشادي مهني في النضج المهني واتخاذ القرار المهني، الأردن، عمان: الجامعة الأردنية.
- جلاب، إحسان دهش (2011): إدارة السلوك التنظيمي، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- الحاج، شهد عبدالله (2012): فاعلية برنامج ارشادي جمعي لتطوير الميول المهنية لدى الطالب الجامعي، قسم علم النفس، كلية افريقيا الجامعية، السودان.
- حافظ، محمد سيد (1989): المحددات الاجتماعية والاقتصادية للاختيار المهني، مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، الدوحة.
- أبو حرب، يحيى حسين والسالمي، محمد ناصر (2008): تأثير بعض عناصر المنهج في معتقدات طلاب الصفين الحادي عشر والثاني عشر من التعليم العام بسلطنة عمان نحو اختيار مهنة المستقبل، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- أبو حماد، ناصر الدين (2005): الارشاد النفسي والتوجيه المهني، اريد: عالم الكتاب الحديث.
- حمود، محمد عبد الحميد الشيخ (2014): الارشاد المهني نشأته، أهميته، تقنياته، نظرياته وتجارب عالمية، العين، الامارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.
- الحوارنة. اياد نايف (2005): اثر نمط التنشئة الاسرية في النضج المهني لدى طلبة الأول ثانوي في محافظة الكرك، جامعة مؤتة، الأردن.

- خضر، احمد إبراهيم (2013): [/http://www.alukah.net/web/khedr/0/50226](http://www.alukah.net/web/khedr/0/50226) (online).
- خطايبية، يوسف (2009): *التوجهات المهنية لدى الشباب الأردني، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، 2، 191-210.*
- الخواجة، عبد الفتاح (2010): *التدريب العملي في الارشاد المهني، (ط1)، عمان: دار البداية ناشرون وموزعون.*
- دحمري، ماجدة (2014): *تطور مستوى الوعي المهني لدى الطلبة تبعاً لمستوياتهم التكوينية على ضوء خدمات التوجيه الجامعي، شعبة العلوم التربوية، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، الوادي.*
- ربيع، محمد شحاته (2009): *علم النفس الصناعي والمهني، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.*
- ربيع، محمد شحاته (2010): *علم النفس الصناعي والمهني، (ط1)، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.*
- رزق الله، رندا سهيل (2002): *فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارة اتخاذ القرار لدى عينة من طلبة الصف الأول ثانوي دراسة ميدانية شبه تجريبية في مدارس مدينة دمشق الرسمية، جامعة دمشق، سوريا.*
- زبدي، ناصر الدين ولشهب، أسماء (2016): *فاعلية برنامج ارشادي معرفي سلوكي في تربية الاختيارات الدراسية للتلميذ، جامعة الجزائر، الجزائر.*
- الزغبى، امل عبد المحسن (2013): *فاعلية برنامج تدريبي قائم على نظرية التعلم المعرفي الاجتماعي في تنمية الكفاءة الذاتية المهنية لدى الطالبات معلمات التربية الخاصة، كلية التربية، جامعة بنها.*

- زغينة، عمار (2004): **التوجيه المدرسي والمهني والتحصيل الدراسي وعلاقته بأساليب المعاملة الوالدية**، رسالة دكتوراه غير منشورة في العلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- الزهراني، سلطان بن عاشور بن علي (2010): **التفضيل المهني واتخاذ القرار المهني لدى عينة من طلبة الكليات المهنية في محافظة جدة**، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة ام القرى، المملكة العربية السعودية.
- السفاسفة، محمد إبراهيم (2003): **أساسيات الارشاد والتوجيه النفسي**، عمان: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- السواط، وصل الله بن عبدالله حمدان (2008): **فاعلية برنامج معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدة طلاب الصف الأول ثانوي بمحافظة الطائف**، جامعة ام القرى، كلية التربية، قسم علم النفس، المملكة العربية السعودية.
- الشرفاء، عبير فتحي (2011): **الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الارشادي التربوي بقطاع غزة**، قسم علم النفس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الشيخ حمود، محمد عبد الحميد (2011): **الارشاد المهني نشأته، أهميته، تقنياته، نظرياته وتجارب عالمية**، (ط1)، العين: دار الكتاب الجامعي.
- الصبحي، دلال بنت محمد عطية الله (2012): **الاستكشاف والبلورة والالتزام المهني وعلاقتها بمعتقدات الكفاية المهنية لدى عينة من طلاب/طالبات الصف الثالث من المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة**، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة ام القرى، المملكة العربية السعودية.

- الصبحي، مها بنت مرزوق (2009): *بناء وتقنين مقياس الوعي المهني لدى المراهقين لدى الجنسين في المملكة العربية السعودية، دراسات عصرية في التربية وعلم النفس، 4. 305-322.*
- الصبحي، مها بنت مرزوق حامد (2010): *الوعي المهني وتشكل الهوية المهنية وعلاقتها بالاختيار المهني لدى عينة من الموهوبين والعاديين من الجنسين في ضوء بعض المتغيرات الأكاديمية في المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة، قسم التربية وعلم النفس، كلية الآداب والعلوم الإدارية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.*
- الصويط، فواز بن محمد (2008): *الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم علم النفس، المملكة العربية السعودية.*
- عباس، علي (2004): *أساسيات علم الإدارة، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.*
- عبايدية، أحلام (2007): *محددات الاختيار المهني، قسم علم النفس، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار، عنابة.*
- العدوانى، سليمان راشد (2010): *الاحتياجات التدريبية لأخصائي التوجيه المهني في مدارس التعليم ما بعد الأساسية، جامعة نزوى، سلطنة عمان.*
- العزة، سعيد حسني وعبد الهادي، جودت عزت (2014): *التوجيه المهني ونظرياته، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.*
- العزيز، سيف بن سالم بن خلفان (2011): *فاعلية برنامج ارشاد جمعي يستندان لنظريتين سوپر وهولاند في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي، كلية العلوم والآداب، قسم التربية والدراسات الإنسانية، جامعة نزوى.*
- العيسوي، عبد الرحمن (2003): *سيكولوجية العمل والعمال، مصر، دار الراتب الجامعية.*

- أبو عيطة، سهام درويش (2015): نظريات الارشاد والنمو المهني، عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.
- الغافري، سليمان علي (2005): النضج المهني لدى طلبة الصف العاشر في سلطنة عمان وعلاقتها ببعض المتغيرات، جامعة السلطان قابوس، مسقط.
- الغزوي، فاتن عوض (2010): القيادة والارشاف الإداري، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- الفوارعة، بيان محمد موسى (2017): فاعلية برنامج ارشادي مهني يستند الى نظرية هولاند في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في المدارس الخاصة بمديرية وسط الخليل، برنامج ماجستير الارشاد النفسي والتربوي، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل.
- القاسم، بديع محمود (2001): علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- قريشي، عبدالكريم (2008): الاختيار الدراسي كمصدر للضغط النفسي لدى الطلبة الحاصلين على شهادة البكالوريا، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- المجالي، سعاد والمجالي، عودة (2009): مدخل الى الإرشاد المهني للقرن الحادي والعشرين، (ط1)، الكويت، الأردن، مصر: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- المصري، أحمد محمد (2008): الإدارة الحديثة، الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
- مطر، محمود أمين (2008): الاتجاه نحو التعليم المهني وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلبة المرحلة الثانوية بمحافظة غزة، مؤتمر التعليم التقني والمهني. فلسطين.

- المعشني، احمد علي (2001): خدمات الارشاد النفسي والتوجيه الدراسي المهني في المرحلتين الثانوية والجامعية، جامعة القديس يوسف. بيروت.
- ملحم، سامي محمد (2007): مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي، (ط1)، عمان: دار المسيرة.
- منسي، حسن ومنسي، ايمان (2004): التوجيه والإرشاد النفسي ونظرياته، ط1، الأردن: دار الكندي.
- مهني، عزيزة (2016): أنماط القرار المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز، قسم علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- ناصر، فيفيان نايف (2011): النضج المهني ومستوى الطموح لدى طلبة المدارس في المرحلة الثانوية في مدينة الناصرة، قسم علم النفس الارشادي والتربوي، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن.
- النجار، يحيى محمد (2004): فعالية برنامج مقترح في التوجيه المهني لتخفيف مستوى مشكلات الاختيار المهني لطلاب الصف العاشر الأساسي، جامعة عين شمس، القاهرة.
- النحوي، فاطمة علي (2003): مدى توافر الوعي لدى معلمي الدراسات الاجتماعية في المرحلة الثانوية في سلطنة عمان، جامعة السلطان قابوس، عمان.
- وزارة التربية والتعليم العالي ومؤسسة قيادات ومركز التعليم المستمر (2011): منهاج التربية والإرشاد المهني دليل الطالب، جامعة بير زيت، فلسطين.
- وزارة التربية والتعليم العالي ومؤسسة قيادات ومركز التعليم المستمر (2011): منهاج التربية والإرشاد المهني دليل المرشد، جامعة بير زيت، فلسطين.
- وزارة العمل الفلسطينية (2005): دليل تطوير الوعي المهني، فلسطين: وزارة العمل.

- Borchert, Michael (2002). Career choice factors of high school students. The graduate college university of Wisconsin-stout.
- Brown, Steven and Lent, Robert (2013). **Career Development and Counseling**. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Fizer, Darren (2013). **Factors Affecting of Career Choices**. University of Tennessee, Martin.
- Gulluce, Ali Caglar & Kaygin Erdogan (2013). **The Relationship between Career Choice and Individual Values: A Case Study of a Turkish University**. Kafkas University. Faculty of Economics and Business Administration. Kars, Turkey.
- Gysbers, Norman and Heppner, maty and Johnston, Joseph (2014). **Career counseling**. United States of America. American Counseling Association.
- Handbook on career counseling (2002). **A practical manual for developing, implementing and assessing career counselling services in higher education settings**. Paris: the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- Johnston, Josepf (2014). **Career counseling**. United States of America. American Counseling Association.

- Josephine Nyamwange (2016). **Influence of Student's Interest on Career Choice among First Year University Students in Public and Private Universities in Kisii County**, Masai Mara University, Kenya.
- Marcos, Kathleen (2003). **Gearing-up For Career Awareness Profile of a Middle School Career Program**. (ERIC Digest,EDO-CG-03-02).
- Oesch, Martha and Bowe Carol (2009). **Integrating Career Awareness into the ABE & ESOL Classroom**. Northern Essex community college. London: NCTN & SABES.
- Sayer, L. A. (1980). **Career awareness of Grade nine Girls: Evaluation of treatment Program**. Ph. D Dissertation, University of Toronto.
- Sullivan, R. G. (1982). **A Measure of Career awareness**. Ph.D Dissertation, Western Michigan University.
- Venable, Melissa (2007). **What Factors Influence a Career Choice**. University of South Florida. Tampa, FL, United States.

## الملاحق

- ملحق (1): مقياس الوعي والاختيار المهني في صورته الأولية
- ملحق (2): مقياس الوعي والاختيار المهني في صورته النهائية
- ملحق (3): برنامج ارشادي جمعي مهني في تحسين مستوى الوعي والاختيار المهني
- ملحق (4): قائمة المحكمين

## ملحق (1)

### مقياس الوعي والاختيار المهني في صورته الأولى

الرقم	العبارة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
1	لم اختر خطأ للمهنة التي قد اعلم بها بعد					
2	إذا تمكنت من مساعدة الآخرين خلال عملي سوف أكون سعيد					
3	يبدو أن كل شخص يخبرني شيئا مختلفا ولذلك لا اعرف نوع العمل المناسب لي					
4	من المحتمل أن يكون النجاح سهلا في مهنة ما، كما هو في أي مهنة أخرى					
5	حتى تختار العمل المناسب لك يجب ان تعرف أي نوع من الأشخاص انت					
6	لا يهم ماهي المهنة التي اختارها طالما كان الاجر جيد					
7	أنني اخطط أن اعلم في المجال الذي يقترحه علي والداي					
8	عند اختيار المهنة لابد للفرد ان يعرف ميوله					
9	عليك ان تقرر بنفسك نوع العمل الذي تريده					
10	لا اعرف كيف اتوصل الى نوع العمل الذي اريده					
11	اعرف القليل عن ما هو مطلوب من العمل					
12	عندما اختار مجال عمل معين يجب الاخذ بعين الاعتبار المهن المختلفة المرتبطة بهذا المجال					
13	عندما أختار مهنة يكفي ان اعتمد على نصيحة والداي واصدقائي					
14	هناك أمور يجب ان تؤخذ بعين الاعتبار عند اختيار المهنة مثل الميول والاستعدادات والقدرات					
15	عليك أن تختار مهنة تتفق مع ما تحب ان تفعله بحياتك					
16	أن افضل طريقة للاختيار المهني هي ان تجرب مهن مختلفة ثم تختار ايها أنسب					

الرقم	العبارة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
17	ليس هناك معنى لاختيارك لمهنة لأن جميع المهن متعبة					
18	هناك مهنة واحدة فقط لكل شخص					
19	ان والداك يعرفان اكثر منك عن المهنة التي يجب ان تلتحق بها.					
20	انني ارغب في ان انجز شيئا ما في عملي وان اصل الى اكتشاف عظيم					
21	عندما يتعلق الامر باختياري المهني فإني صاحب القرار الأول في ذلك					
22	اذا أعطيت الحرية في الاختيار المهني فإني لا اعرف أي التخصصات سأختار					
23	ان العمل يعطي معنى لحياة الانسان					
24	لا استطيع ان افهم كيف يكون بعض الناس متأكدين من خياراتهم المهنية					
25	امضي الكثير من الوقت متمنيا أكون في عمل اعرف انني استطيع القيام به					
26	العمل ممل وغير ممتع					
27	أحيانا تضطر ان تتخذ مهنة ليست هي الاختيار الأول بالنسبة لك					
28	انني اغير من اختياري المهنية بشكل دائم					
29	عندما تختار مهنة معينة فانك لا تستطيع أن تغير هذا الاختيار					
30	لن اشغل بالي في التفكير بمهنة مناسبة لي في الوقت الحالي					
31	العمل بحد ذاته غير مهم، المهم هو الدخل المادي					
32	أن دخولك الى مهنة معينة هو أمر تقرره الصدفة					
33	يقول احتمال وقوعك في الخطأ اذا جمعت معلومات حول المهن					
34	أن اختيار مهنة هو امر يجب ان تقوم به بنفسه					
35	نادرا ما افكر في العمل الذي ارغب ان التحق به					

الرقم	العبارة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
36	على المرء ان يهتم باتخاذ القرار حول المهنة التي يرغب بالالتحاق بها					
37	ليست لدي فكرة عن نوع العمل الذي سألتحق به في المستقبل					
38	اهتم بمعرفة نوع المهنة التي تتناسب قدراتي					
39	ارغب في الاعتماد على شخص ما في اختياري لمهنتي في المستقبل					
40	افضل ان لا اعمل على ان التحق بعمل لا احبه					
41	افضل عدم العمل، على العمل في جميع الظروف					
42	انني ادرك بأن كل انسان سوف يلتحق بعمل ما عاجلا ام اجلا، ولكنني لا أتطلع الى ذلك بشوق					
43	الامر الوحيد الذي يجب أن يؤخذ في عين الاعتبار هو الكسب المادي					
44	يجب ان لا تشغل بالك في موضوع الاختيار المهني طالما انه امر لا تستطيع فعل شيء حياله					
45	لا اريد من والدي ان يفرضوا علي نوع المهنة التي سأختارها في المستقبل					
46	عليك ان ترضى في كثير من الأحيان بعمل اقل مما تطمح اليه					
47	اذا قام شخص ما باختيار مهنة لي فإن هذا يجعلني مرتاح					
48	يبدو لي انني لست كثير الاهتمام بمستقبلي المهني					
49	لا استطيع ان اجد أي عمل يستهويني					
50	اما ان اعمل في المهنة التي اطمح اليها أو ان لا اعمل ابدا					
51	ان معرفتك للمهن المتوفرة في سوق العمل هو امر مهم بالنسبة لمستقبلك					
52	عندما أحاول القيام باختيار مهني فإني افضل ان يخبرني شخص ما ماذا يجب ان افعل					
53	اجد لدي اهتمامات كثيرة بحيث يصبح من الصعب علي ان اختار مهنة محددة					

الرقم	العبارة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
54	عليك ان تختار المهنة التي تمكنك من تحقيق ما تطمح اليه في الحياة					
55	الآباء هم الذين يجب ان يختاروا المهن المناسبة لأبنائهم					
56	عليك ان تختار مهنة تناسب ميولك وقدراتك ثم تخطط للالتحاق بها					
57	اشعر بان علي ان اعمل في المهنة التي يرى الأصدقاء انها مناسبة لي					
58	ان اتخاذ قرار مهني امر يريكني ولا احب التفكير به					
59	يضايقني ان اعمل في أي مهنة					
60	ان الجانب الأكثر أهمية في العمل هو المتعة الناتجة عن اداءه					

## ملحق (2)

### مقياس الوعي والاختيار المهني في صورته النهائية

الرقم	العبارة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
1	لم اختر خطأ للمهنة التي قد اعمل بها بعد					
2	اذا تمكنت من مساعدة الاخرين خلال عملي سوف أكون سعيد					
3	يبدو أن كل شخص يخبرني شيئا مختلفا ولذلك لا اعرف نوع العمل المناسب لي					
4	من المحتمل أن يكون النجاح سهلا في مهنة ما، كما هو في أي مهنة أخرى					
5	حتى تختار العمل المناسب لك يجب ان تعرف أي نوع من الأشخاص انت					
6	لا يهم ماهي المهنة التي اختارها طالما كان الاجر جيد					
7	أنني اخطط أن اعمل في المجال الذي يقترحه علي والداي					
8	عند اختيار المهنة لابد للفرد ان يعرف ميوله					
9	عليك ان تقرر بنفسك نوع العمل الذي تريده					
10	لا اعرف كيف اتوصل الى نوع العمل الذي اريده					
11	اعرف القليل عن ما هو مطلوب من العمل					
12	عندما اختار مجال عمل معين يجب الاخذ بعين الاعتبار المهن المختلفة المرتبطة بهذا المجال					
13	عندما أختار مهنة يكفي ان اعتمد على نصيحة والداي واصدقائي					
14	هناك أمور يجب ان تؤخذ بعين الاعتبار عند اختيار المهنة مثل الميول والاستعدادات والقدرات					
15	عليك أن تختار مهنة تتفق مع ما تحب ان تفعله بحياتك					
16	ليس هناك معنى لاختيارك لمهنة لأن جميع المهن متعبة					
17	هناك مهنة واحدة فقط لكل شخص					

الرقم	العبارة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
18	ان والدك يعرفان اكثر منك عن المهنة التي يجب ان تلتحق بها.					
19	انني ارجب في ان انجز شيئا ما في عملي وان اصل الى اكتشاف عظيم					
20	عندما يتعلق الامر باختياري المهني فإني صاحب القرار الأول في ذلك					
21	اذا أعطيت الحرية في الاختيار المهني فإني لا اعرف أي التخصصات سأختار					
22	ان العمل يعطي معنى لحياة الانسان					
23	لا استطيع ان افهم كيف يكون بعض الناس متأكدين من خياراتهم المهنية					
24	العمل ممل وغير ممتع					
25	انني اغير من اختياري المهنية بشكل دائم					
26	عندما تختار مهنة معينة فانك لا تستطيع أن تغير هذا الاختيار					
27	لن اشغل بالي في التفكير بمهنة مناسبة لي في الوقت الحالي					
28	العمل بحد ذاته غير مهم، المهم هو الدخل المادي					
29	أن دخولك الى مهنة معينة هو أمر تقرره الصدفة					
30	يقول احتمال وقوعك في الخطأ اذا جمعت معلومات حول المهن					
31	أن اختيار مهنة هو امر يجب ان تقوم به بنفسه					
32	نادرا ما افكر في العمل الذي ارجب ان التحق به					
33	على المرء ان يهتم باتخاذ القرار حول المهنة التي يرغب بالالتحاق بها					
34	ليست لدي فكرة عن نوع العمل الذي سألتحق به في المستقبل					
35	اهتم بمعرفة نوع المهنة التي تتناسب قدراتي					
36	ارغب في الاعتماد على شخص ما في اختياري لمهنتي في المستقبل					
37	افضل عدم العمل، على العمل في جميع الظروف					

الرقم	العبارة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
38	الامر الوحيد الذي يجب أن يؤخذ في عين الاعتبار هو الكسب المادي					
39	يجب ان لا تشغل بالك في موضوع الاختيار المهني طالما انه امر لا تستطيع فعل شيء حياله					
40	لا اريد من والدي ان يفرضوا علي نوع المهنة التي سأختارها في المستقبل					
41	اذا قام شخص ما باختيار مهنة لي فإن هذا يجعلني مرتاح					
42	لا استطيع ان اجد أي عمل يستهويني					
43	ان معرفتك للمهن المتوفرة في سوق العمل هو امر مهم بالنسبة لمستقبلك					
44	عندما أحاول القيام باختيار مهني فإني افضل ان يخبرني شخص ما ماذا يجب ان افعل					
45	عليك ان تختار المهنة التي تمكنك من تحقيق ما تطمح اليه في الحياة					
46	الآباء هم الذين يجب ان يختاروا المهن المناسبة لأبنائهم					
47	عليك ان تختار مهنة تناسب ميولك وقدراتك ثم تخطط للالتحاق بها					
48	اشعر بان علي ان اعلم في المهنة التي يرى الأصدقاء انها مناسبة لي					
49	ان اتخاذ قرار مهني امر يركني ولا احب التفكير به					
50	يضايقي ان اعلم في أي مهنة					
51	ان الجانب الأكثر أهمية في العمل هو المتعة الناتجة عن اداءه					

### ملحق (3)

#### برنامج ارشادي جمعي مهني في تحسين مستوى الوعي والاختيار المهني

الهدف العام من البرنامج: يهدف البرنامج الى تحسين عمليتي الوعي والاختيار المهني لدى الطالبات المشاركات في المجموعة التجريبية من الصف التاسع في مدينة نابلس.

#### الأهداف الخاصة:

1. زيادة الوعي الذاتي للاختيار المهني.
2. معرفة المهن الموجدة المتوفرة في البيئة التي يعيشون فيها.
3. التعرف على متطلبات المهن.
4. التعرف على امكانياتهم وقدراتهم.
5. مساعدتهم في اختيار التخصصات الاكاديمية المناسبة والتي تلبي اختياراتهم المهنية.
6. مساعدتهم في التعرف على المهن المستقبلية المناسبة لهم.
7. مساعدة طالبات الصف التاسع في تنمية ذواتهم المهنية.
8. التأكيد على تنمية القيم والكفاءات المهنية التي تدعم كل مهنة.

## الجلسة الأولى:

### الأهداف:

1. إتاحة الفرصة لأعضاء المجموعة للتعرف على المرشدة، والتعرف على بعضهم البعض.
2. التعريف بالبرنامج الإرشادي ماهيته وأهدافه والأساليب والفنيات المستخدمة.
3. الاتفاق على قواعد السلوك الجيد اثناء سير جلسات برنامج الإرشاد المهني.
4. مناقشة الأهداف المتوقع تحقيقها والتوقعات الخاصة بالبرنامج الإرشادي.

### سير الجلسة:

#### التعارف بين أعضاء المجموعة الإرشادية وبناء اللفة (مدة التمرين 10 دقائق).

تقوم المرشدة باستقبال أعضاء المجموعة الإرشادية وهم عينة من طالبات الصف التاسع وتم اختيار هذه العينة وذلك من اجل مساعدتهم في تحسين عملية الاختيار المهني ورفع مستوى الوعي حول قدراتهم المهنية، وتم شكرهم على الحضور والالتزام بالجلسة. ثم تقوم المرشدة بالوقوف مع أعضاء المجموعة الإرشادية بالوقوف بشكل دائري بوجوه متقابلة بحيث تتقدم كل طالبة الى وسط الدائرة لتقوم بالتعريف بنفسها من خلال ذكر اسمها، ومكان سكنها وهواياتها المفضلة.

#### التعريف بالبرنامج الإرشادي المهني وأهدافه (المدة 20 دقيقة).

ثم تقوم المرشدة بتعريفهم بالإرشاد المهني قائلة: هو عملية مساعدة الفرد على اتخاذ القرار المهني السليم في الاختيار الأكاديمي، وبالتالي المهنة المناسبة لاستعداداته وقدراته وميوله، والإعداد لها والالتحاق بها، وذلك بهدف زيادة احتمالات النجاح والتقدم والتطور في مجال عمله، وتحقيق حالة من التوافق المهني، بمعنى أن دور الإرشاد المهني يتمثل في مساعدة الفرد في اختيار المهنة الأكثر ملائمة له، والأكثر قدرة على إشباع حاجاته المختلفة حتى يشعر بالرضا عنها، ويسهم في العمل كماً وكيفاً بحيث يحقق النجاح في حياته المهنية.

ثم تقوم المرشدة بتعريفهم بالمرشد المهني ودوره قائلة: أن المرشد المهني هو شخص مختص في مجال الارشاد المهني حيث ان المرشد المهني يقوم بالعديد من الأدوار منها مساعدة الناس على الاختيار السليم للمسار المهني الذي سيسلكونه طوال حياتهم كمان أن المرشدة في مجال الارشاد المهني تستمع إلى أحلام الناس وطموحاتهم ومن ثم مساعدتهم على اختبار الواقع ووضع خطة عملية لتنفيذها كذلك من شأنها أن تقدم للأخرين أدوات وأفكار عملية تساعدهم بها على تطوير مهنتهم الحالية للوصول إلى أعلى قدر من الفعالية والإنجاز بالإضافة الى أنها تساعد الناس على التعرف على طبيعة شخصيتهم وميولهم وقدراتهم ونقاط القوة لديهم وقيمهم ومن ثم البناء على هذه البصيرة من أجل اتخاذ القرار المهني بشكل واعي كذلك تقوم بتقديم المساعدة للباحثين عن عمل من أجل النجاح في هذه المهمة، وهذا يشمل المساعدة في كتابة السيرة الذاتية والمقابلات الوظيفية وغيرها العديد من الأدوار.

ثم تقوم المرشدة بتعريفهم بالبرنامج الارشادي، بأنه برنامج يتضمن مجموعة من الجلسات بحيث تكون مدة كل جلسة 90 دقيقة، يتم في كل جلسة استخدام فنية معينة او مهارة معينة تمكننا من تحقيق هدف معين تسعى اليه الجلسة من خلال اتباع أسلوب او فنية معينة منها: لعب الدور، النمذجة، الاستشارات، المناقشة الجماعية، المشاركة الاجتماعية والعمل المشترك، استثمار خطوات حل المشكلات، الندوات، الاستفادة من مؤسسات المجتمع المحلي، وتعزيز أنماط الاتصال والتواصل.

### **التعرف على توقعات المشتركين من البرنامج وتعزيز التوقعات الإيجابية (مدة التمرين 20 دقيقة)**

ثم تقوم المرشدة في نهاية اللقاء الارشادي بتوزيع بطاقات التوقعات بحيث يقوم أعضاء المجموعة الارشادية بكتابة توقعاتهم حول البرنامج الارشادي وأهدافه وتصحيح ما هو شائع من معتقدات خاطئة حول توقعات الافراد من الارشاد المهني وأهدافه وأدواره، وتنتهي وتؤكد على ما هو صحيح، ومن ثم تطلب المرشدة من المجموعة ذكر القوانين التي تخص المجموعة قائلة: ما هي القوانين التي ترغبون في ان تكون في المجموعة وعلينا الالتزام بها، وتقوم المرشدة بالاستماع للمجموعة، ومن ثم كتابة هذه القوانين على لوحة كرتونية يتم تعليقها امام المجموعة بشكل واضح حتى يتسنى لهم رؤيتها وتذكرها بشكل دائم.

## بطاقة التوقعات

ماذا تتوقع أن تحقق من التحاقك ببرنامج الارشاد المهني ؟

.....

.....

.....

## إحماء الأعضاء " ماذا أريد" (مدة التمرين 30 دقيقة)

تبدأ المرشدة حديثها اننا في كثير من الأحيان نفكر في انفسنا وفي تطورنا الشخصي، حيث يشمل ذلك التأمل في ذواتنا فيما يتعلق في مسيرة البحث عن هويتنا ودرجة الرضا عنها، فالمطلوب هنا ان نفكر ونتأمل: في السنة القادمة سوف تختار احد الفروع العلمي او الادبي او المهني أو غير ذلك، فكر في ذلك، هل لديك فكرة في أي فرع سوف تكون؟ هل هذا خيارنا الشخصي؟ على أي أساس بنينا هذا الخيار؟ كيف تشعر تجاه هذا الخيار؟ ماذا سوف يحقق لنا هذا الخيار؟. ثم تطلب المرشدة من أعضاء المجموعة الارشادية التفكير بأجوبة لمجموعة الأسئلة المطروحة وكتابتها على ورقة وذلك من أجل مناقشتها والحديث حولها، ثم تبدأ الطالبات بالحديث حول أفكارهم وتصوراتهم المستقبلية، وتناقش المرشدة أفكارهم بطرح مجموعة من الأسئلة مثل هل هذا قرارك النهائي؟ هل فكرت يوما ببدائل؟ على هذه التصورات مبنية على القناعات الشخصية ام ان احد هناك قام بفرضها علي؟ وتعزز اجاباتهم الجيدة وتثني عليهم وتقدم لهم التغذية الراجعة.

## الإنهاء وتقديم الواجب البيتي (مدة التمرين 10 دقائق):

ثم في نهاية اللقاء تم توقيع تعاهد مع أعضاء المجموعة الارشادية حو الاتفاق على قواعد الحضور والالتزام حيث انه سيتم اللقاء بواقع مرتين أسبوعيا لمدة والتعهد بالعمل وفقا لسير الجلسة الارشادية مع نقل ما تم تعلّمه الى خارج الجلسة الارشادية، ثم عمل تلخيص لأهم ما دار في الجلسة الارشادية والاستماع الى تعليقات افراد المجموعة الارشادية، ثم تقوم المرشدة باعطائهم واجبا بيتيا " تأمل في المهمة " حيث يستطيع من خلالها افراد المجموعة الارشادية رصد أفكارهم ومشاعرهم التي تكونت عقب الجلسة الأولى

---

اسم المهمة	"ماذا اريد"
اعجبني في هذه المهنة	.....
ما لفت نظري في المهمة	.....
استفدت من هذه المهمة	.....
وجدت صعوبة عندما	.....
عندما عدت الى المنزل اكتشفت أنني لا اعرف	.....
بعد هذه الجلسة أصبحت متمكنا	.....

---

## الجلسة الثانية:

### الأهداف:

1. ان يتعرف الطلبة على صورة الذات الخاصة بهم.
2. ان يتعرف الطلبة على رغباتهم وحاجاتهم وسماتهم الشخصية .

### سير الجلسة:

#### مناقشة الواجب البيتي السابق (مدة التمرين 20 دقيقة).

تقوم المرشدة باستقبال أعضاء المجموعة الارشادية والثناء على حضوره والتزامهم، ثم تذكرهم بأبرز ما دار في الجلسة الارشادية السابقة بما فيها الواجب البيتي، ثم يتم إعطاء الفرصة لكل فرد داخل المجموعة الارشادية للحديث حول عمله، وتقوم المرشدة بدورها بتعزيز أعضاء المجموعة الارشادية والثناء عليهم وشكرهم وتقديم التغذية الراجعة.

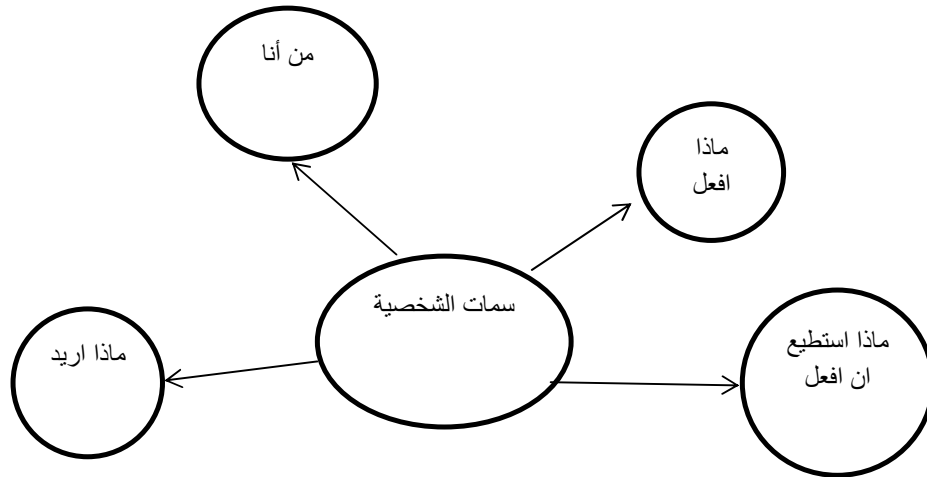
#### النشاط المهني: " زهرتي أنا " (مدة التمرين 40 دقيقة).

تقوم المرشدة بإخبار أعضاء المجموعة الارشادية ان الهدف اليوم من الجلسة الارشادية هو التعرف على مفاهيم أساسية من شأنها ان تكون مفتاحا لاختياراتنا المهنية والسليمة وهي: صورة الذات، الاستعدادات، القدرات، الميول، وسمات الشخصية الخاصة بكل منا، وحتى يتسنى لنا فهمهم بشكل افضل سنقوم بعرض شرائح بوربوينت كأسلوب تدعيمي في الجلسة الارشادية بالإضافة الى استخدام بعض التمرينات المكتوبة حيث يظهر العرض التقديم مفهوم الاستعدادات والتي تشير الى قابلية الفرد للقيام بنشاط معين بناءا على تكوينه الطبيعي الموروث، أي ان الاستعداد موهبة فطرية يظهر اثرها اذا وجدت الظروف المساعدة، اما القدرة هي ما يستطيع ان يقوم به الفرد فعليا، أي ما يمكن انتاجه بطريقة ملموسة بناءا على التدريب، والمران، والتعليم، فعندما يكون لدى الفرد قدرة معينة للقيام بشيء هذا يعني ان هناك لديه استعداد مسبق، وعليه ان القدرة مكتسبة والاستعداد فطري، وذلك يعني يمكن ان يوجد الاستعداد ولا توجد القدرة، اما ميولنا

فهو شعور يصاحب الفرد يدفعه للانتباه والاهتمام بنشاط او شيء معين وعليه يمكن ان نلخص ما نمتلك من استعدادات وقدرات وميول في مفهوم واسع وشامل الا هو سماتنا الشخصية. بعد ذلك سوف تستخدم المرشدة أسلوب العصف الذهني لمعرفة ما يعرفه أعضاء المجموعة الإرشادية حول هذه المفاهيم، وتصحيح المفاهيم الخاطئة حولها، ثم تقوم المرشدة بتطبيق تمرين كتابي يدعم هدف الجلسة قائلة: تأمل في ذاتك، تأمل في قدراتك الشخصية، سماتك وقدراتك التي تمتلك وتعتقد بأنك تمتلكها، ثم تطلب من كل طالبة رسم وردة تبدأ بدائرة، يعبرون من خلالها عن سؤال " من أنا" ثم يتلو هذه الدائرة مجموعة من الدوائر حتى تكمل شكل زهرة يتم داخلها الإجابة على مجموعة من التساؤلات منها:

- ما هو حلمي وماذا أتمنى؟
- ماذا في مقدورك ان تفعل لتحقيق هذا الحلم؟
- ماهي السمات الشخصية التي تمتلكها وتعتقد أنها تساعدك في تحقيق اهدافك؟
- ماهي السمات التي ارغب في تطويرها لدي؟

تقوم المرشدة بالاستماع للطالبات حول انجازهم وتسمح لكل الطالبة بالتعبير حول زهرتها وتناقشهم وتقدم لهم التغذية الراجعة ثم تستطرد كلامها قائلة: أن صورة الذات هي إجابة على سؤال من أنا ؟ من حيث القيم والقدرات والتوجهات التي نمتلكها وتتضح من خلال الشكل التالي:



وتترجم صورة الذات على شكل سلوكيات وممارسات تظهر قدرات الفرد وسماته ضمن مجالات اهتماماته، وقد يعتقد كثير منا في بعض الأحيان ان عدم قدرتنا على انجاز عمل ما هو أننا لا نستطيع فعل هذا العمل وهذا غير صحيح، وانما يعني اننا غير مدركين لإمكانياتنا وقدراتنا التي تؤهلنا للقيام بهذا العمل وانجازه، وفي اللحظة التي يستطيع فيها الفرد ادراك هذه القدرات والامكانيات يستطيع انجاز ما يريد إنجازه، وفي ضوء ذلك لابد لنا من التعرف على مفاهيم أساسية: مفهوم الذات، صورة الذات، والوعي بالذات حيث أن مفهوم الذات يمثل كل ما تعرفه عن ذاتك، وصورة الذات تمثل ما تعرفه وما لا تعرفه عن ذاتك، والوعي بالذات تمثل عملية استكشاف ما تملكه من سمات شخصية وقدرات، فكلما زاد وعي الفرد بذاته زادت درجة رضاه عن اختياره المهني، بحيث يدرك عناصر القوط والضعف الموجودة لديه، ويعزز السلوك الإيجابي، ويستطيع ان يضع أهدافه بسهولة ويعمل على تحقيقها.

#### الانهاء والواجب البيئي (المدة 10 دقائق):

ثم تقوم المرشدة في نهاية الجلسة بتلخيص اهم ما دار في الجلسة الارشادية والاستماع الى ملاحظات أعضاء المجموعة الارشادية، ثم تقوم بإعطاء واجبا بيتيا بعنوان: أنا أستطيع.. أنا مختلف، وتوضح لهم أن هذه المهمة تدعونا للتأمل في ذواتنا، سماتنا الشخصية، قدراتنا، ومهاراتنا والقيم التي تمثلنا، ثم تدعوهم لكتابة تأملاتهم في الجدول التالي وذلك من أجل مناقشته في الجلسة القادمة، ثم تشكرهم على الالتزام وتؤكد على الحضور في المرة القادمة.

أنت مختلف في ماذا ؟	ماذا تستطيع أن تعمل: مهارات و قدرات	ما هي سمات الشخصية التي تساعدني في تحقيق أهدافي

## الجلسة الثالثة:

### الأهداف:

1. معرفة أن صورة الذات تتغير
2. التعرف الى مفهوم الذات الإيجابي والسلبى.

### سير الجلسة:

#### مناقشة الواجب البيتي السابق (المدة 20 دقيقة)

تستقبل المرشدة أعضاء المجموعة الارشادية، وتنتهي على الحضور والالتزام وتشكرهم، ثم تقوم بذكيرهم بأهم ما دار في الجلسة الارشادية السابقة بما فيها الواجب البيتي الذي تم اعطاه في المرة السابقة، ثم تستمع الى ما تم إنجازه وتشكرهم وتقدم لهم التغذية الراجعة.

#### النشاط المهني: تمرين القصة (مدة التمرين 40 دقيقة)

تبدأ المرشدة حديثها بقول: أن هذه الجلسة هي استكمالاً لما تم الحديث حوله في المرة القادمة عن صورة الذات، فلقد ذكرنا فيما مضى ان صورة الذات هي الإجابة على سؤال من أنا؟ بكل ما يرتبط به من سمات شخصية ونفسية وجسدية، وقدرات وامكانيات واستعدادات وميول وتوجهات، لكن السؤال اليوم هل صورة الذات تتغير؟ ام ثابتة؟ وهل هناك ما يؤثر في صورتنا عن ذواتنا؟ تطرح المرشدة هذه التساؤلات وتترك المجال لمجموعة الطالبات للحديث والتعبير عن آرائهم، ثم تقوم المرشدة بإخبارهم أن فكرتنا عن ذاتنا ليست ثابتة وإنما تتغير بفعل مجموعة من العوامل منها جسدية، وأخرى عقلية، وأيضا بيئية وحتى نستطيع ان نستكشف ذلك بصورة أوضح لدينا قصة قصيرة، دعونا نقرأها ثم نناقشها ونجيب عن التساؤلات الخاصة بها:

## "القصة":

كلما نظر الى زملائه وهم يلعبون ويمرحون في الملعب، يشعر بالكآبة، إنه يحب كرة السلة ولكنه يعتقد أن قصر قامته لا تساعده على الاندماج مع زملائه في الفريق ممن هم أطول منه، وعلى عكس ذلك كان معلموه يعتقدون بأنه يمتلك مزايا شخصية إيجابية تؤهله للاشتراك في فريق كرة السلة، فهو من وجهة نظرهم ملتزم، ويتمتع بحس الفكاهة، ويمكن ان يعتمد عليه في كثير من المواقف، وهذا كان رأي والدته أيضا، الا ان زملائه كانوا دائما يهزؤون من قصر قامته، ويسخرون منه، مما وُد لديه شعورا بالنقص واحساسا بالدونية، كان دائما ينظر الى المرأة ويشعر بالحزن، ويتمنى لو أنه أطول بعشرين سنتيمتر، وبات يعتقد بأنه غير قادر على تكوين صداقات بسبب قصر قامته، حيث انخفضت دافعيته للدراسة، ولاحظ معلموه انخفاض قدرته على التكيف مع الأوضاع الصفية، حتى فكر والداه بنقله الى مدرسة جديدة، وحين انتقل في السنة الثانية الى مدرسة جديدة، قالت له امه: لا تقارن نفسك بالآخرين، انت تستطيع، طلاب المدرسة رحبوا به، لم يلحظ أي موضوع للسخرية منه، منذ الأسبوع الأول انضم الى فريق المدرسة، ولعب بحماسة شديدة، انه الان سعيد بنفسه، وسعيد في مدرسته، وسعيد في بيته، ولم يعد ينظر الى المرأة لأنه يعتقد انه يستطيع ان يحقق حلمه.

ثم تطلب المرشدة من أعضاء المجموعة الارشادية الانقسام الى مجموعات لمناقشة بعض التساؤلات على النحو الاتي:

1. ما هي العوامل التي كانت موجودة في المدرسة الجديدة ولم تكن موجودة في المدرسة السابقة؟
2. هل عملية الانتقال وحدها من أسهمت في احداث التغيير؟
3. ماهي النتائج التي ترتبت على صورة الذات السلبية؟
4. ماهي تبعات صورة الذات الإيجابية؟

ثم تقوم المرشدة بإخبارهم: ان صورة الذات تتغير مع الزمن، وأن هناك مجموعة من العوامل المؤثر في صورتنا عن ذاتنا، وأهم هذه السمات هي البيئة الاجتماعية والاسرية والمدرسية والمحيط بنا، حيث ان سماتنا الشخصية تبنى في ظل البيئة التي نعيش فيها، وتعد الاسرة هي المحطة الأولى في بناء شخصية الفرد، ثم تأتي المدرسة لتساهم أيضا في عملية بناء الشخصية وتطويرها، وتستمر عملية تشكيل الشخصية حيث تساهم فيها مجموعة الأندية، والمؤسسات، والتجمعات التي ينتمي اليها الفرد.

### الإنهاء وإعطاء الواجب البيتي (المدة 10 دقائق):

تقوم المرشدة بتلخيص اهم ما دار في الجلسة الارشادية وتستمع الى ملاحظاتهم وتشكر مجموعة الطالبات على الالتزام والتعاون والمشاركة الفعالة اثناء الجلسة الارشادية، ثم تنهي عليهم وتقدم لهم التغذية الراجعة، وفي ضوء ما تم اعطاه في هذه الجلسة تقوم المرشدة بإعطائهم وجبا بيتيا على النحو الاتي:

تأمل سماتك الشخصية وضع تأملاتك في الجدول أدناه:

تلك السمات التي لا تستطيع تغييرها	كيف تتعامل مع هذا النوع من السمات	السمات التي تستطيع تغييرها	ماذا يمكنك أن تفعل لتغييرها ؟

## الجلسة الرابعة:

### الأهداف:

1. تقديم تمهيد لنظرية هولاند.
2. تطبيق مقياس هولاند.

### سير الجلسة:

#### مناقشة الواجب البيتي (المدة 20 دقيقة)

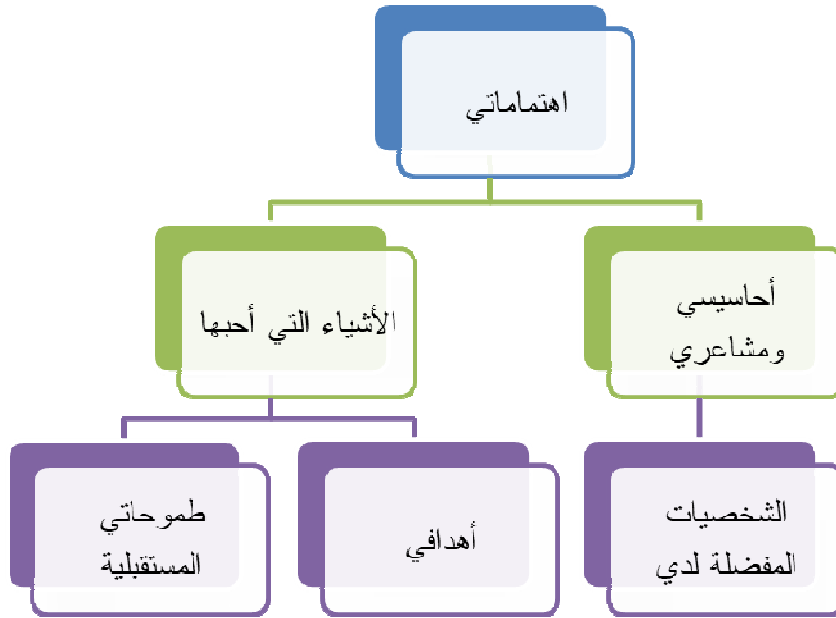
تستقبل المرشدة أعضاء المجموعة الارشادية وتشكرهم على الالتزام، وتقوم بتذكيرهم بالواجب البيتي الذي اعطي في الجلسة السابقة، وتستمع الى أدائهم وتناقشهم وتقدم لهم التغذية الراجعة.

#### النشاط المهني: تطبيق مقياس هولاند (المدة 45 دقيقة).

تبدأ المرشدة حديثها أننا خلال هذه الجلسة سوف نقوم بإعطاء نبذة بسيطة عن ما يعرف بنظرية هولاند في الارشاد المهني، ومن ثم إعطاءهم مقياس هولاند للبيئات المهنية للإجابة عليه، تمهيدا لتفسير نتائجها في الجلسة السابقة. ثم تبدأ المرشدة حديثها بأن هولاند هو احد الأشخاص القائمين على وضع نظريات الشخصية في الارشاد المهني، حيث افترض هولاند ان هناك مجموعة من أنماط الشخصية، وهناك أيضا مجموعة من البيئات المهنية، وحتى نتمكن من اختيار مهني سليم لابد من احداث موائمة بين شخصياتنا وبين هذه البيئات المهنية ثم تقوم المرشدة بتوزيع مقياس هولاند على الطالبات وتقوم بتوضيح كيفية الإجابة عليه بالإضافة الى توضيح بعض الرموز الموجودة باللغة الإنجليزية والتي تمثل البيئات المهنية وتطلب منهم التروي والتفكير اثناء الإجابة، ثم تقوم بتوضيح كيفية تصحيح المقياس وكيفية جمع الإجابات وتسجيلها تمهيدا لتفسير النتائج الخاصة بكل عضو من أعضاء المجموعة الارشادية في المرة القادمة على حدا، وتستمع الى تساؤلاتهم وتوضح لهم وتقدم لهم التغذية الراجعة.

## الإنهاء والواجب البيئي (المدة 10 دقائق):

تتهي المرشدة الجلسة الارشادية مع التأكيد على ضرورة الاحتفاظ بمقياس هولاند الذي تم الإجابة عليه اثناء الجلسة، واحضاره في المرة القادمة لتفسير وتوضيح نتائجه لنعرف أي البيئات الأكثر ملائمة لنا. ثم نقوم بإعطائهم واجبا بيتيا بعنوان: " أقول للنّاس من أنا " حتى يتمكنوا من كتابة تأملاتهم في سماتهم الشخصية واخبار الاخرين بها:



## الجلسة الخامسة:

### الأهداف:

1. تفسير نتائج اختبار هولاند الذي سبق وأن قامت الطالبات بتطبيقه.
2. الكشف عن الميول في المجالات المهنية المختلفة وربطها بمهنة المستقبل.

سير الجلسة:

### مناقشة الواجب البيئي (المدة 20 دقيقة).

تستقبل المرشدة أعضاء المجموعة الارشادية وتثني على حضورهم ومشاركتهم والتزامهم في البرنامج الارشادي، وتذكرهم بأهم ما دار في الجلسة الارشادية السابقة حول مقياس هولاند، ثم تطلب من أعضاء المجموعة الارشادية الحديث عن موضوع الواجب البيئي الذي تم اعطائه في الجلسة السابقة وتستمع اليهم وتقدم لهم التغذية الراجعة.

### النشاط المهني: التعرف على البيئات المهنية عند هولاند(المدة 45 دقيقة):

ثم تقوم المرشدة بإخبار أعضاء المجموعة الارشادية انه اليوم سوف يتم الحديث حول نظرية هولاند واختبار هولاند الذي سبق وان قاموا بتطبيقه، ومدى الارتباط بين سمات الشخصية التي اكتشفناها عن ذواتنا في الجلسة السابقة وبين البيئات المهنية الست التي تحدث عنها هولاند من خلال عرض شرائح بوربوينت توضح ذلك، حيث يرى هولاند ان الأشخاص الذين لاقوا اهتماما لتنظيم معرفتهم حول ذواتهم خلال مراحل نموهم المختلفة لديهم قدرة اكبر على اتخاذ القرارات المهنية بشكل افضل واوسع، ويرى هولاند ان هناك علاقة بين ميول الفرد وبين خصائص الفرد الشخصية وقد تحدت هولاند حول إمكانية تصنيف شخصية الأفراد إلى ستة نماذج: النموذج العملي، النموذج الباحث، النموذج الفني، النموذج الاجتماعي، النموذج المبادر، والنموذج الإداري، وإمكانية تصنيف البيئات إلى ذات الأنماط السابقة، ثم تستطرد المرشدة حديثها بشكل أوسع حول البيئات المهنية الست التي تحدث عنها هولاند على النحو الآتي:

-**النموذج العملي:** صاحب هذه الشخصية ذو قدرة تقنية عالية وتنسيق جيد بين الاعمال، صادق وعلمي ولا يهتم بالوظائف المرتبطة بإقامة علاقات مع الآخرين، ويفضل استخدام الأنشطة الملموسة اكثر من تلك الأنشطة التي تحتاج الى قدرات كلامية ولغوية، فهو شخص غير اجتماعي وثابت من الناحية الانفعالية، ويميل الفرد في هذه البيئة الى التعامل مع الأدوات والأجهزة

والحيوانات، ومن المواضيع المهنية المفضلة لديه ضمن هذه البيئة: مهندس الات، ميكانيكي، طبيب بيطري، فني أسنان.

- **نموذج الباحث:** صاحب هذه الشخصية يتعامل مع المحيطين به من خلال التفكير، كما وانه يحل المشاكل من خلال التفكير أيضا، حيث انه يفضل التعامل مع الأفكار اكثر من العمل المحسوس، وذو قدرة عالية على التحليل، ولديه حب الاستطلاع، ويميل الى الاعمال الخارجية أي العمل في الطبيعة وليس العمل الروتيني المنظم، ومن المواضيع المهنية المفضلة ضمن هذه البيئة: الرياضيات، الكيمياء، برمجة الكمبيوتر، هندسة المساحة.

- **النموذج الفني:** صاحب هذه الشخصية يتعامل مع المحيط من خلال الاعتماد على الاحاسيس، لديه إحساس وخيال وقدرة على التفكير واتخاذ القرارات المستقلة، يشعر بالحاجة الى التعبير عن عواطفه وشخصيته، يميل أيضا الى الاعمال الحرة وغير المقيدة والتي بحاجة دائما الى الابداع ومن المهن المفضلة هنا: هندسة التصميم، الموسيقى، الكتابة، الشعر، التمثيل، الادب، الإخراج، وهندسة الديكور.

- **النموذج الاجتماعي:** صاحب هذه الشخصية يميل الى الاعمال التي تطلب علاقة مع الناس، لديه القدرة لإقامة علاقات مع الاخرين، اجتماعي، لديه الشجاعة للقيام بذلك، يحب التأثير على الاخرين، يميل الى الاعتماد على مشاعره وليس على قدراته الفكرية في حل المشاكل، من المهن التي تدرج تحت هذا الاطار، المستشار الاجتماعي، المرشد الاجتماعي، مدير مدرسة، اخصائي نفسي.

- **النموذج المبادر:** صاحب هذه الشخصية يتميز بقدرة كلامية وقوة في الاقناع، يتمتع عن الاعمال التي تطلب جهدا كبيرا ومتوصلا، يهتم بالأعمال التي تدر ربحا ماديا، يميل الى المهنة التي ترتبط بالمركز الاجتماعي، نشيط ومتحمس وحاسم في كلامه، ومن المهن التي تدرج هنا: مدير برامج إذاعية، اقتصادي، تاجر، سمسار عقارات، زعيم سياسي.

- النموذج الإداري: صاحب هذه الشخصية لديه قدرة في السيطرة على الذات، صاحب قيم محددة ومتفق عليها، عملي، ودود، دؤوب، يفضل الوظائف التي تتطلب اعمالا حسابية وتنظيم، ينجح في الوظائف المحددة، يعطي أهمية كبيرة للأمور ذات القيمة الاقتصادية، ومن المهن التي تتدرج هنا: مدقق حسابات، إدارة بنك، إدارة فندق، إدارة أعمال.

وتستكمل حديثها المرشدة بعد شرح البيئات المختلفة ان هولاند يقترح أن لكل بيئة من البيئات السابقة يلتحق بها أفراد شخصياتهم شبيهة بشخصيات تلك البيئة و يفترض أنهم سوف يكونون سعيدين و منتجين في بيئة مناسبة لنمط شخصياتهم و غير سعيدين و غير منتجين في بيئة لا تناسب نمط شخصياتهم و قد بين هولاند المزوجة بين الأشخاص و البيئات يساعدنا على توقع عدد من النتائج تشمل الاختيار المهني و الاستقرار المهني و التحصيل و الانجاز و الأداء الابداعي الخلاق و القابلية للتأثير. ويرى هولاند أن الفرد عندما يختار الوظيفة يختارها من أجل إرضاء التوجه الشخصي كما أن معرفة نمط شخصية الفرد المهنية تمكننا من تكهن البيئة المهنية التي تناسبه، وكذلك معرفة متطلبات مجال مهني معين يمكننا من تصوير شخصية الفرد الذي يستطيع أن يؤدي هذه المهنة بنجاح كما أن درجة اندفاع الفرد نحو البيئات المهنية المختلفة متفاوتة حسب تفاوت الأنماط الشخصية المهنية لدى الفرد.



## الإنهاء والواجب البيئي (المدة 10 دقائق):

تقوم المرشدة بتلخيص اهم ما دار في الجلسة الارشادية ومناقشة أعضاء المجموعة الارشادية والاستماع الى اسئلتهم وتعليقاتهم حول الموضوع ثم تقوم بإعطائهم الواجب البيئي وهو تمرين مطابقة المهن، حيث انه من خلال هذا التمرين يستطيع الفرد يفكر في المهارات والقدرات وسمات الشخصية التي تتسجم مع الالتحاق بمهنة معينة، وذلك من اجل زيادة تقرب الفجوة بين ذاته المهنية المدركة وما يرغب به فعلا ويطمح اليه مع محاولة المزوجة بين النتائج التي يحصلون عليها وبين البيئات المهنية التي سبق وتحدثنا عنها في هذه الجلسة، والتأكيد على أداء الواجب البيئي تمهيدا لمناقشته في الجلسة القادمة وهو على النحو الاتي:

المهنة المناسب	الوصف
	ريما تحب الرياضيات، وهي عملية وذكية، ولكن تكره ان تكون مرؤوسة، وتحب الروتين
	أحمد ضعيف البصر، اجتماعي، يحب التعامل مع الاخرين
	سامر يحب العمل المتكامل، ويحب الالتقاء بأناس جدد
	لينا منظمة وعملية جدا وتحب الاعتناء بالناس ولكن تفضح ان تعمل وحدها
	باسل نحيف ورياضي ويحب ان يكون مشغولا في عمله، ويفضل الاعمال التي تطلب مهارات جسدية
	خالد يحب العمل في الخارج، وأيضا يحب التعامل مع الناس ويحب تحمل المسؤولية
	محمد منظم جدا ويحب ان يكون عضو في فريق عمل، لكنه يحب ان يعمل خلف الأضواء لأنه خجول
	سالي لا تحب العمل في مجموعات وتحب العمل الذي ترى نتائجه سريعة ولكنها مقعدة.

## الجلسة السادسة:

### الأهداف:

1. التعرف الى أهداف حياتي المهنية
2. التعرف على المتطلبات التي نستطيع من خلالها تحقيق هذه الأهداف.

### سير الجلسة:

#### مناقشة الواجب البيتي (20 دقيقة):

تستقبل المرشدة أعضاء المجموعة الارشادية، ثم تشكرهم وتثني على الحضور والالتزام، ثم تقوم بتذكيرهم بأهم ما دار في الجلسة الارشادية السابقة وعمل ملخص بأهم النقاط التي تم الحديث عنها، ثم تقوم بتذكيرهم بالواجب البيتي الذي تم اعطاءه، وتستمع اليهم وتعزز أدائهم وتقدم لهم التغذية الراجعة.

#### التمرين المهني: أهدافي المهنية (مدة التمرين 45 دقيقة):

ثم تخبرهم اننا وفي هذه الجلسة سوف نقوم بالحديث حول اهدافنا المهنية، فالأشخاص بطبيعة الامر يسعون دائما الى تحقيق العديد من الأهداف المرتبطة بحياتهم، منها اقتصادية، اجتماعية، اكااديمية، وأيضا لكل شخص منا أهداف مهنية يحلم بتحقيقها، او على أقل تقدير يمتلك تصور معين لحياته المهنية المستقبلية وهي ما تسمى ب أهداف الحياة المهنية. وحتى نتمكن من فهم ذلك بصورة أوضح لدينا بعض التمارين التي لابد لنا من مناقشتها حتى يسهل علينا فهم اهداف الجلسة على النحو الاتي، فكر في أهدافك، ثم قم بكتابة ثلاثة أهداف مهنية مستقبلية تحلم بها، ثم تقوم المرشدة بالاستماع الى مجموعة الأهداف الخاصة بهم، ثم تقوم بتوجيه السؤال الاتي: برأيكم ماهي مجموعة المهن التي تتناسب مع أهدافكم المهنية، وما هي الاعمال والوظائف التي تحلم بالقيام بها والتي تشعر بأنها تحقق اهدافك المهنية، ثم تطلب منهم وخلال عشر دقائق القيام بوضع مجموعة المتطلبات التي من يتوقعون بأنها ضرورية ولازمة في واحدة من المهن التي تم

اختيارها: مثل الدرجة العلمية، المهارات، الخبرات، القدرات الجسدية، وأخيرا تطلب منهم بوضع قائمة بالخطوات التي من المعتقد بأنها تسهم بصورة كبيرة في تحقيق أهدافنا المهنية مثل: تلقي التدريب في موضوع معين، انهاء الثانوية، انهاء تخصص في الجامعة، وتستمع الى مجموعة الطالبات بعد انجاز كل خطوة من هذه الخطوات، وتناقشهم وتجيب على تساؤلاتهم وتقدم لهم التغذية الراجعة.



### الإنهاء وإعطاء الواجب البيتي (المدة 10 دقائق).

تقوم المرشدة بتلخيص اهم ما دار في الجلسة الإرشادية، ثم تعزز أداء الطالبات وتثني عليه، ثم تقوم باعطائهم واجبا بيتيا يدعم ما تم أخذه في الجلسة الارشادية وهو:

" فم بمقابلة والدك، أو أي شخص من محيطك يعمل في مهنة ما، وضع قائمة بأهم المؤهلات والمتطلبات الواجب توافرها بالشخص حتى يتمكن من أداء هذه المهنة" ؟

### الجلسة السابعة:

#### الأهداف:

1. التعرف على المهن الموجودة في المجتمع المحلي
2. التعرف على طرق جمع المعلومات حول المهن.

سير الجلسة:

مناقشة الواجب البيتي (20 دقيقة).

تقوم المرشدة باستقبال أعضاء المجموعة الارشادية وتشكرهم على الحضور والالتزام، وتسترجع اهم ما دار في الجلسة الارشادية السابقة بما فيها الواجب البيتي، وتتيح الفرصة لكل طالبة بالحديث حول ما تم إنجازه، وتستمع اليها وتناقشهم وتقدم لهم التغذية الراجعة.

التمرين المهني: مصادر جمع المعلومات المهنية (مدة التمرين 20 دقيقة):

تبدأ المرشدة حديثها أن الهدف من اللقاء اليوم هو التعرف على بعض المفاهيم التي تتعلق بكيفية اختيار مهنة ما، من خلال جمع المعلومات المرتبطة بهذه المهنة ابتداء بمعرفة القدرات والامكانيات وأيضا معرفة المهارات اللازمة والمرتبطة بهذه المهنة، فبعد ان قمنا بالجلسات السابقة بالتعرف على ذواتنا من خلال التعرف على ميولنا ورغباتنا وقمنا بتطبيق مقياس البيئات المهنية عند هولاند، تأتي المرحلة الثانية من اجل التعرف على المهن الموجودة في المجتمع المحلي والنتائج المتعلقة باختيار هذه المهن ولأجل تحقيق ذلك تقوم المرشدة بكتابة مجموعة من المهن على بطاقات صغيرة ثم تطلب من كل بعض أعضاء المجموعة الارشادية باختيار ورقة وذكر المهنة المكتوبة داخل البطاقة ثم تقوم بكتابة مجموعة من الأسئلة على السبورة حتى نتمكن من الإجابة عليها ومناقشتها على النحو الآتي:

1. ما هي الإيجابيات والسلبيات في كل مهنة؟
2. ما هو حجم التعليم المناسب لكل مهنة؟
3. ما هو التدريب والتأهيل المطلوب لكل مهنة؟
4. ما هي ظروف العمل المطلوبة في كل مهنة؟
5. ما هي الصعوبات التي يمكن مواجهتها للحصول على هذه المهنة؟

6. ما مدى حاجة سوق العمل لهذه المهنة؟

7. وما مقدار المردود المادي الناتج عن هذه المهنة؟

وتبدأ المرشدة مع الطالبات بمناقشة كل سؤال على حدا حول مجموعة المهن التي تم انتقاءها، ثم تستطرد المرشدة حديثها حول ان هناك العديد من المصادر التي تمكنا من الحصول على المعلومات التي تتعلق بالوظائف المطلوبة في سوق العمل، كما تزودنا هذه المصادر بأسماء وأنواع المهارات المطلوبة في سوق العمل، والمواصفات التي يفضل المشغلون توافرها في المتقدمين للوظائف، ومن هذه المصادر الأساسية لهذه المعلومات ما يلي:

1. مصادر قراءة: مثل مواقع الشبكة العنكبوتية، التي أصبحت من اهم المصادر وانجعتها للحصول على معلومات أكثر تجددًا وبشكل سريع وفعال، وقد أقيمت عدة مواقع على شبكات الانترنت تختص في إعلانات العمل والوظائف المختلفة، أيضا الصحف، كانت الصحف ومازالت من اهم المصادر المحلية للتعرف على الوظائف المختلفة والاعلانات الخاصة بها، أيضا نشرات العمل التي تقوم الشركات والمؤسسات المختلفة بتوزيعها واصدارها بشكل دوري والتي تحتوي على مجموعة من المعلومات ذات الصلة بطبيعة المهنة ومتطلباتها.

2. مصادر محادثة: وذلك من خلال التعلم مع شخصيات مساندة مثل الأهل، الأقارب، المعلمين، الأصدقاء، حيث يعد التشاور مع أصحاب المهن من أهم مصادر جمع المعلومات المهنية، وذلك نظرا لخبراتهم العديدة في مجال المهنة.

3. اذهب وشاهد: وذلك من خلال الذهاب بأنفسنا الى المعارض التجارية التي تقوم بها الشركات والمؤسسات الفلسطينية، والتي تقوم فيها بعرض منتجاتها، وخدماتها، حيث توفر لنا هذه المعارض فرصة لمقابلة شخصيات مسؤولة وذات منصب، مع إمكانية سؤالهم عن العمل بكافة متطلباته.

## الإنهاء وإعطاء الواجب البيئي (المدة 10 دقائق):

في نهاية الجلسة الإرشادية، تقوم المرشدة بتلخيص اهم ما دار في الجلسة الإرشادية حول مصادر جمع المعلومات المهنية، وحتى يتتسى لنا الاستفادة مما قمنا به في الجلسة الإرشادية تقوم المرشدة بإعطاء واجبا بيتيا على النحو الاتي:

ابحث عن مهنة مطلوبة في سوق العمل ثم:

- سجل أهم المتطلبات الخاصة بهذه المهنة، ثم صنفها الى متطلبات اكايدمية، شخصية، وخبرات
- دوّن معلومات تتعلق ب....
- مكان العمل
- بيئة العمل (نظيفة، مزعجة.. الخ)
- مع من ستعمل (اشخاص، حيوانات، آلات)
- من سيكون المسؤول عنك، وما مدى حجم هذه المسؤولية
- المتطلبات الجسدية لهذه المهنة
- سمات الشخصية (صبر، روح المبادرة، قوة الشخصية)
- الأنشطة التي تنفذ في مكان العمل (عمل مكتبي، استخدام الات، التكلم كثيرا، الكتابة كثيرا، زيارات ميدانية).

## الجلسة الثامنة:

### الأهداف:

1. التعرف الى دور الاسرة في بلورة قراراتنا المهنية ومدى التأثير عليها.
2. التعرف الى عالم المهن القديمة ومقارنتها بالمهن الحديثة.

### سير الجلسة

#### مناقشة الواجب البيتي (المدة 20 دقيقة):

تستقبل المرشدة أعضاء المجموعة الارشادية وتثني على الحضور والالتزام، ثم تذكرهم بالواجب البيتي الذي طلب منهم في الجلسة السابقة وهو حول الاستطلاع المصغر والبحث عن معلومات حول مهنة ومتطلبات هذه المهن وظروف العمل الخاصة بها باستخدام وسائل جمع المعلومات وأيضا من خلال الإجابة عن الأسئلة الخاصة بالبحث عن متطلبات هذه المهنة، وتعطي المرشدة الفرصة لكل طالبة بالحديث حول ما تم إنجازه.

#### التمرين المهني: شجرة عائلتي المهنية (مدة التمرين 45 دقيقة).

تستطرد المرشدة حديثها حول ضرورة التعرف الدقيق على مجموعة المهن الموجودة في المحيط المحلي وكيفية جمع المعلومات حول هذه المهن، بالإضافة الى التعرف على التخصصات الاكاديمية التي تدعم الوصول الى هذه المهن واثناء هذا الحوال تقوم الباحثة بطرح مجموعة من الأسئلة حول ما هي التخصصات الاكاديمية المتوافرة والموجودة؟ ما هي الإيجابيات والسلبيات المرافقة لهذه المهن؟ ما هي متطلبات هذه المهن؟ كيف يمكننا الحصول على المهنة التي نرغب بها؟ ثم تقوم المرشدة بتطبيق فنية شجرة عائلتي المهنية، حيث تقوم بتوزيع مجموعة الأوراق والأقلام على أعضاء المجموعة الارشادية يوجد عليها صورة لشجرة العائلة ويقوم الطالب بملائمة المهن مقابل افراد العائلة المسجلين على ورقة العمل، وتقوم المرشدة بإعطاء فرصة للطلبات

للحديث حول شجرة العائلة المهنية الخاصة بهم، واثاء النقاش تقوم المرشدة بطرح مجموعة من القضايا للنقاش حول توجهات الاسرة نحو المهن المختلفة وتطور هذه المهن عبر السنوات، وارتباط المهن بالاحتياجات المجتمعية المتغيرة حسب الظروف، وما هي توقعات العائلة في بلورة المهنة التي يري او يجب تعلمها والعمل بها مستقبلا، وتستمع اليهم وتقدم لهم التغذية الراجعة.

### شجرة المهن والتخصصات في عائلتي



### الإنهاء والواجب البيتي (المدة 10 دقائق):

في نهاية اللقاء الارشادي تلخص المرشدة ما دار في الجلسة الارشادية، وترتكز على دور الاسرة في التأثير على اختياراتنا المهنية أحيانا بطريقة مباشرة وأخرى غير مباشرة وللتعرف على ذلك بصورة أوضح تقوم المرشدة بإعطاء واجبا بيتيا يتمثل في اجراء مقابلة مع ثلاثة من افراد الاسرة حول المهنة التي يقوم بها، والتغيرات التي حصلت عليها خلال السنوات الأخيرة من ناحية الحاجة اليها، والمهن البديلة التي حلت محلها والتي كانت معاصرة للمرحلة ومتطلباتها، وتقديم

التقرير اما بطريقة مكتوبة او مسجلة تمهيدا للحديث عنها في الجلسة القادمة، ثم الإجابة على السؤال التالي:

ما شكل مهنتك المستقبلية في ضوء التغيرات الاجتماعية والاقتصادية المتوقعة ؟

.....

.....

اسم المهنة	ما يدل على فرص تطويرها / وكيف تغيرت هذه المهن	مهن بديلة عنها

الجلسة التاسعة:

الأهداف:

1. ان يتعرف أعضاء المجموعة الارشادية على خطوات اتخاذ القرار المهني المناسب.
2. التعرف على مؤثرات اتخاذ القرار المهني المناسب.

سير الجلسة:

مناقشة الواجب البيتي (المدة 20 دقيقة)

تستقبل المرشدة أعضاء المجموعة الارشادية وتنتهي على الحضور والالتزام، ثم تذكرهم بالواجب البيتي الذي طلب منهم في الجلسة السابقة وهو اجراء مقابلة مع احد افراد الاسرة من اجل التعرف على كيفية اختيار مهنة ما وما هي صعوبات هذه المهنة وكيف تم اختيارها وماهي متطلبات وهل كان هناك مهن بديلة، وتستمع اليهم وتقدم لهم التغذية الراجعة.

**التمرين المهني: استخدام القصة ولعب الدور في اتخاذ القرار المهني (مدة التمرين 50 دقيقة):**

وبعد ذلك تخبرهم المرشدة ان الهدف من اللقاء اليوم هو التعرف على خطوات اتخاذ القرار المهني بدأ بتحديد المشكلة او الموقف والعوامل المؤثرة باتخاذ القرار المهني او القرار الدراسي ضمن مجموعة من الخطوات البسيطة التي يمكن اتباعها وصولا الى قرار مهني سليم يتناسب مع معرفتنا عن ذاتنا، وتبدأ المرشدة حديثها بان اتخاذ القرار هي عملية فكرية ومنطقية من خلالها يتم تحديد المشكلة واستكشاف معلومات حول الذات وحول عالم العمل وصنع القرار من خلال اتباع استراتيجية معينة ضمن مجموعة من البدائل المتاحة، ثم تستكمل المرشدة حديثها ان هناك مجموعة من الخطوات التي يمكن الحديث عنها خلال هذا اللقاء واللقاء اللاحق فيما يتعلق بالاختيار المهني ضمن نموذج معين يمكننا ان نتعلمه ونبداً هذا النموذج بالحديث عن تحديد القرار او تحديد المشكلة او الموقف الذي نرده حين ندرك اننا بحاجة الى هذا القرار والذي يتعلق بالمهنة او التخصص الدراسي ونبدأ بالتفكير بالموضوع بشكل عقلاي وجدي ويمكن ان نطرح على نفسنا مجموعة من الأسئلة: ما هو العمل الذي ارجب بالالتحاق به؟ ماذا اود ان افعل بعد التخرج من الجامعة؟ هل افكر بالسفر واكتشاف أمور جديدة؟ ما هو هدفي من هذا العمل هل افكر بالربح المادي ام لدي اهداف أخرى؟، ثم تستطرد حديثها بأن هناك مجموعة من المعتقدات التي تؤثر اجابتنا على هذه الأسئلة ومن هذه المعتقدات هي القيم: حيث ان القيم هي مجموعة من الثوابت المتعارف عليها بين افراد المجتمع، والتي من خلالها يتم فيها الحكم على سلوك الفرد والتميز بين ما هو جيد وبين ما هو سيء، والقيم قد تكون اجتماعية او دينية او وطنية، اما المؤثر الثاني في اتخاذ القرار المهني هو الاتجاهات: وهي مجموعة من الأفكار والمعتقدات والمشاعر تجاه موضوع ما، والتي توجه سلوك الفرد وتحدد موقفه من ذلك السلوك، والمؤثر الثالث هو المعتقدات: هي ما يحمله الفرد من تصورات وافتراسات ويجزم بانها صحيحة مثل المعتقدات الدينية فنرى الكثير مثلا لا يفضلون الالتحاق بالفروع الدراسية الفنية كالموسيقى والنحت انطلاقا من بعض المعتقدات الدينية التي يؤمنون بها. ولتوضيح ذلك بشكل أوسع تقوم المرشدة بفعالية توزيع قصة قصيرة يمكن من خلالها استكشاف القيم والمعتقدات والاتجاهات والاهتمامات على النحو الاتي:

عزيزي المشارك تأمل القصة التالية، ناقشها مع زملائك ثم قم بالإجابة على الأسئلة التالية:

" أحمد شاب عمره 18 عاما، أنهى الثانوية بمعدل (93.3) في الفرع العلمي، لدى احمد اهتمامات عديدة فهو يحب الموسيقى بشكل كبير خاصة العزف على آلة العود، وكان حلمه منذ الصغر ان يدرس الموسيقى في الجامعة، وأن يتخصص على آلة العود، وعندما انتهى من الثانوية العامة بدأ يفكر بمفاتحة اهله بالموضوع، في البداية اخذ رأي أخيه الأكبر الذي شجعه ولكن حذره من ردة فعل أبيه، لاسيما وان الاهل قد رسموا مستقبلا لأحمد بأن يصبح طبيبا مرموقا، على الرغم من انهم لم يأخذوا رأيه بهذا الشأن ولم يستمعوا الى رأيه ولم يراعوا ميوله ورغباته واهتماماته، شعر احمد بتردد كبير وظل خائفا من الحديث مع اهله بهذا الشأن، الا ان خوفه على مستقبله شجعه على الحديث مع اهله وبمساعدة أخيه الكبير تمكّن من ذلك، ولكنه تقاجى بردة فعل ابيه الشديدة الذي ربط موضوع الموسيقى بالعيب والحرام وقيود المجتمع، وظل يردد ماذا سنقول لأهل البلد؟ وكلما حاول احمد ان يتحدث كان يفاجئ بردة فعل شديدة الغضب من والده "

1. دون ملاحظتك حول احمد

اهتمامات

احمد:.....

رأيك بردة فعل والد احمد ولماذا اتخذ هذا القرار

برأيك:.....

الأمر التي سوف تؤثر في اختيار احمد لقراره

المستقبلي.....

2. لو كنت مكان الأخ الأكبر ماذا

فعلت:.....

3. لو كنت مكان أحمد ماذا

فعلت:.....

بعد ذلك تطلب المرشدة من الطالبات قراءة القصة كل على حدا، وتتجاوز معهم حول أحداث القصة، ثم تستمع الى اجاباتهم وتناقشهم بخصوص ملاحظاتهم حول القصة، وتخبرهم بضرورة التركيز بشكل رئيسي على اثر المعتقدات والمؤثرات في اتخاذ القرار المهني، كما وتطلب من أعضاء المجموعة الارشادية تمثيل القصة من خلال لعب الدور وذلك من اجل التعرف على اراء مختلفة وطرق مختلفة للتصرف.

**الإنهاء والواجب البيتي (المدة 10 دقائق).**

في نهاية اللقاء الارشادي تقوم المرشدة بتلخيص اهم ما دار في الجلسة الارشادية وتوضيح ابرز النقاط التي تم ذكرها ثم تثني المرشدة على أعضاء المجموعة الارشادية وتعزز مشاركتهم وتفاعلمهم ثم تقوم باعطائهم الواجب البيتي "مسار حياتي" حيث ان كل منا لديه هدف في الحياة ويطمح لأن يكون شيء ما، فتأمل حياتك الحالية وحياتك المستقبلية لترسم مساراً مهنيًا متوقعاً  
أولاً: تأمل في حياتك الحالية، ما هي انجازاتك المدرسية حتى الان؟ ما هي انجازاتك اللامنهجية حتى الان؟ ماهي المهارات التي ارجب بتطويرها في المستقبل؟ ما هي خياراتي المهنية؟ ماهي المؤهلات التي احتاجها؟

ثانياً: تخيل حياتك المستقبلية، ما هي اهدافي بعد الدراسة؟ ماهي المعوقات التي يمكن ان تواجهني بعد المدرسة؟ ماهي الخطوات التي احتاجها لتكون خطتي واقعية؟ ما هي اهدافي وخطواتي البديلة؟

ثالثاً: ارسم خطا بيانيا يتضمن اهم المحطات المهنية والحياتية واقعا ومستقبلا.

## الجلسة العاشرة:

### الأهداف:

1. التعرف على الأسس الصحيحة في اختيار التخصص الدراسي المناسب.
2. ان يتعرف أعضاء المجموعة الارشادية على خطوات اتخاذ القرار المهني المناسب.

### سير الجلسة:

#### مناقشة الواجب البيتي (المدة 20 دقيقة).

تستقبل المرشدة أعضاء المجموعة الارشادية وتشكرهم وتثني على الالتزام والحضور والمشاركة، وتذكرهم بأهم ما دار في الجلسة الارشادية السابقة حول الخطوتين الأولى في عملية اتخاذ القرار المهني وهي تحديد الموقف او المشكلة او الحدث ثم التعرف الى العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني او الدراسي.

#### التمرين المهني: اتخاذ القرار المهني (المدة 45 دقيقة).

تستكمل المرشدة خطوات اتخاذ القرار المهني ففي المرحلة التالية تأتي خطوة اكتشاف المهن، وخلال هذه المرحلة يبدأ الفرد بجمع المعلومات الدقيقة والمناسبة فيما يتعلق بالعمل، والمتطلبات التدريبية اللازمة للدخول في العمل، بالإضافة الى تحديد الخيارات المهنية الأخرى والمتاحة، وتحديد اذا ما كانت هناك اهتمامات مهنية متاحة، وتستطرد المرشدة حديثها حول تذكير الطالبات بالوسائل التي تم الحديث عنها سابقا فيما يتعلق بموضوع جمع المعلومات حول المهن ووسائلها ومصادرها المختلفة، وفي المرحلة التالية وبعد اكتشاف اهتماماتنا المهنية تأتي هنا عملية دمج البدائل واتخاذ القرار المهني باختيار افضل هؤلاء البدائل، في هذه الخطوة لا بد من بدأ الموازنة والموازنة بين البدائل المتاحة وبين قدراتك وسماتك الشخصية وامكاناتك واستعداداتك، كما ينبغي التعرف على إيجابيات وسلبيات البدائل الموجودة والمتاحة، وتوقع النتائج المترتبة على كل بديل من هذه البدائل، وبعد جمع المعلومات الكافية حول البدائل تأتي خطة تنفيذ واتخاذ القرار،

فيحتاج كل فرد الى خطة من اجل تحقيق كيفية تنفيذ هذا القرار وماهي الإجراءات التي ينبغي اتباعها، وكيفية مواجهة المعوقات التي قد تصدر عن اتخاذ هذا القرار، وأخيرا لابد لنا ان نقوم بعملية تقييم الخيارات التي قمنا باتخاذها، ان مثل ذلك من شأنه ان يساعدنا في تصويب خياراتنا الخاطئة، وتطوير خياراتنا الصحيحة، وتعلم أشياء جديدة حول هذا القرار. ثم تقوم المرشدة بمناقشة مجموعة من التساؤلات مع أعضاء المجموعة الارشادية على النحو الاتي:

1. ما هو الشيء الذي يشدنا نحو القيام بعمل معين؟
2. ما هي النشاطات التي نرغب في القيام بها عادة؟
3. مع من ارغب ان أقوم بالعمل؟
4. اين تكمن مواهبي وقدراتي الشخصية ؟ ماهي الأشياء التي اجيدها؟
5. ماهي الأهداف التي اريد تحقيقها من التحاقى بمهنة معينة ؟
6. ما هي الوظائف البديلة الأخرى والممكنة التي ارغب بها؟ وهل هي بدائل واقعية؟ وهل هي مناسبة لي؟
7. كيف يمكنني ان احقق اهدافي؟

وبعد طرح مجموعة التساؤلات السابقة التي من شأنها ان تثري مفهوم اتخاذ القرار المهني، في نهاية اللقاء الارشادي تذكرهم المرشدة بأن اللقاء القادم سوف يكون اللقاء الختامي، ثم تقوم المرشدة بإعطاء الفرصة لأعضاء المجموعة الارشادية لمناقشتها والتعبير عن ما يدور في ذهنهم من أفكار وتعززهم وتقدم لهم التغذية الراجعة ثم تقوم بإعطائهم واجبا بيتيا حول خطوات اتخاذ القرار المهني على النحو الاتي:

ماهي الخطوات التي يجب ان اتبعها من اجل الوصول الى هذا الهدف او الى هذه المهنة ؟	البدائل المهنية المتاحة والتي قد تناسبني ويمكن ان اعمل بها مستقبلا.	المهارات والقدرات التي امتلكها والتي تساعدني على الالتحاق بهذه المهنة.	المهنة التي ارجب بها مستقبلا.

### الجلسة الحادية عشرة:

1. مناقشة الواجب البيتي في المحاضرة السابقة.

2. التقييم الختامي للبرنامج الارشادي.

### سير الجلسة:

#### مناقشة الواجب البيتي (20 دقيقة).

تستقبل المرشدة أعضاء المجموعة الارشادية وتشكرهم وتثني عليهم وتعزز أدائهم المتميز وتذكرهم بأهم ما تم الحديث عنه خلال الجلسة الارشادية السابقة لما فيها الواجب البيتي، وتعطي الفرصة لكل من أعضاء المجموعة الارشادية للحديث حول إنجازهم وتشكره وتثني عليه وتعزز الأداء وتقدم التغذية الراجعة.

#### انجاز أي أعمال غير منتهية (مدة التمرين 20 دقيقة):

تبدأ المرشدة قولها اننا وخلال الجلسات الارشادية السابقة تحدثنا حول الكثير من الأفكار والمشاعر والنقاط الهامة التي تعبر عن ذاتنا من ناحية وعن عالم المهن من ناحية أخرى، فتطلب المرشدة من أعضاء المجموعة الارشادية التحدث حول أي شيء أي عبارة، او كلمة، او جملة، او

فكرة لم يستطيعوا الإفصاح عنها لأي سبب من الأسباب، فنحن الان نسمعه فليقول ما يريد قوله، وتقوم المرشد بتشجيع أعضاء المجموعة الارشادية بالحدث حول مشاعرهم وافكارهم.

### تقديم ملخص للجلسات الارشادية السابقة (المدة 20 دقيقة):

تخبرهم المرشدة ان هذه الجلسة هي الجلسة الختامية للبرنامج الارشادي وأنه سوف يتم مناقشة مجموعة من الأمور في هذه الجلسة والاستماع الى اقتراحاتكم وتوقعاتكم، كما وتسالهم المرشدة حول مدى الاستفادة التي تم تحقيقها من البرنامج الارشادي وهل استطاعوا ان يغيروا بعض الأفكار الموجودة لديهم عن المهن والمعلومات المرتبطة بها، وهل هناك فعلا ضرورة للإرشاد المهني. ثم تقوم المرشدة بالثناء على أداء افراد المجموعة الارشادية، وتشكرهم على اداءهم وتعزز جهودهم، وتخبرهم ان رفع مستوى وعينا المهني وقيامنا بعملية الاختيار المهني ليس امرا بالغ الصعوبة اذا ما كنا ندرك جيدا ان هذه المهنة تتناسب مع قدراتنا واستعداداتنا وميولنا واذا كان لدينا رغبة داخلية وحقيقية من أجل الاستمرار في هذا العمل وليس الاستمرار فحسب وانما أيضا الاستمرار بحب وشغف و بقدرة عالية على الإنجاز حيث ان الذات المهنية جزء لا يتجزأ من ذواتنا الاصلية، ووعينا المهني جزء لا يتجزأ من وعينا العام بأمر حياتنا اليومية.

### التعرف على ملاحظات أعضاء المجموعة الارشادية (المدة 20 دقيقة):

تقوم المرشدة بإعطاء الفرصة لكل عضو من أعضاء المجموعة الارشادية بتقديم ملاحظاتهم حول البرنامج الارشادي المهني، و تستمع المرشدة الى اراءهم وتقييماتهم وتوقعاتهم من هذه البرنامج الارشادي وهل انسجم مع التوقعات الخاصة بهم، وأيضا مدى استفادتهم من هذه البرنامج، كذلك تقوم المرشدة بإخبارهم أنها مستعدة في أي وقت الى تقديم الارشادات والتوجيهات المستمرة في مجال الارشاد المهني، وتؤكد على إمكانية الرجوع للعملية الارشادية بشكل فردي او جماعي في أي وقت، وأخيرا تطلب من أعضاء المجموعة الارشادية ان يصفوا مشاعرهم و يتحدثوا عن أفكارهم حول البرنامج الارشادي بجملة واحدة.

## شكر الأعضاء وانهاء اللقاء (مدة التمرين 10 دقائق):

في نهاية الجلسة الارشادية ونهاية البرنامج الارشادي، تقوم المرشدة بشكل أعضاء المجموعة الارشادية للالتزامهم في جلسات البرنامج الارشادي وادائهم المميز اثناء الجلسة وفي الواجبات البيتية، وتؤكد المرشدة بأنهم يمكنهم الاستفادة دائما مما تعلموه خلال الجلسات في الوقت الحالي وأيضا في المستقبل، وتعبّر المرشدة عن جزيل شكرها وامتنانها، وفي النهاية يتم توزيع القياس البعدي، وتخبرهم بأن ذلك جزء من البرنامج بهدف قياس درجة التحسن الحاصلة لديهم.

#### ملحق (4)

#### قائمة المحكمين

اسم المحكم	مكان العمل
د. وائل أبو الحسن	الجامعة الأمريكية
أ. د. يوسف ذياب عواد	جامعة القدس المفتوحة
أ. د. محمد شاهين	جامعة القدس المفتوحة
د. نزية حمدي	الجامعة الأردنية
د. نسيمه داوود	الجامعة الأردنية
د. أمجد أبو جدي	كندا مونتريال/ معالج مرخص
د. يحيى خطاطبة	جامعة ام القرى
د. محمد خوالديه	الجامعة الأردنية
د. سهير صباح	جامعة القدس أبو ديس
د. فتحية نصرو	جامعة بير زيت

**An Najah National University  
Faculty of Graduate Studies**

**The Efficacy of A Group Vocational Counseling  
Program in Improving Vocational Awareness and  
vocational choice among ninth grade students**

**By  
Majd Ghassan Abed AL-jawwad**

**Supervision by  
Dr. Fayez Azez Mahamid**

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of Requirements for the  
Degree of Master of Psychological and Educational Counseling,  
Faculty of Graduate Studies, An-Najah National University, Nablus,  
Palestine.**

**2018**

**The Efficacy of A Group Vocational Counseling  
Program in Improving Vocational Awareness and  
vocational choice among ninth grade students**

**By**

**Majd Ghassan Abed AL-jawwad**

**Supervision by**

**Dr. Fayez Azez Mahamid**

**Abstract**

This study tested the effectiveness of Group Counseling program based on vocational counseling to Improve the level of Vocational Awareness and Career choice among ninth grade students.

The sample of study consisted of (30) participants aging from (14-15) years, the sample was selected from those who received lowest scores on vocational awareness and Career choice scale at Othman Bin-Affan school in Nablus governorate.

The participants were randomly assigned to tow groups: experimental group included (15) participants, who received a group counseling program, last for (11) sessions, two sessions per-week, and control group included (15) participants, who did not receive group counseling program.

The performance of the two group on vocational awareness and Career choice scale were tasted before and after intervention.

Result of this study Indicated effectiveness of a group counseling program in reducing symptom of 9th grade students in favor of experimental group.

The counseling program improved positive thoughts and awareness about the self and the career among the 9th grade student Which contribute to the improve vocational choice.

Based on the results of study the researcher generalize the vocational counseling program to workers who work in the field of psychological and educational counseling, other studies on the efficacy of vocational program with other special populations, such as University students, employees.

**Key Word: Group Counseling Program, vocational awareness, Career choice, Ninth Grade Students.**