

جامعة النجاح الوطنية  
كلية الدراسات العليا

## فعالية برنامج إرشاد جمعي مهنيّ في تحسين الاختيار المهنيّ لدى طلاب الصفّ العاشر

إعداد

مراد عبد الرحمن خليل شلبي

إشراف

أ. د. عبد محمد عساف

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

2018

فعاليّة برنامج إرشاد جمعيّ مهنيّ في تحسين  
الاختيار المهنيّ لدى طلاب الصفّ العاشر

إعداد

مراد عبد الرحمن خليل شلبي

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2018/06/12م، وأجيزت.

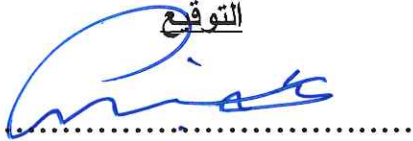
أعضاء لجنة المناقشة

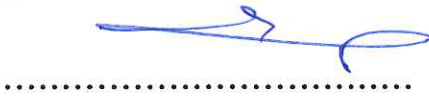
1- أ. د. عبد محمد عساف / مشرفاً رئيساً

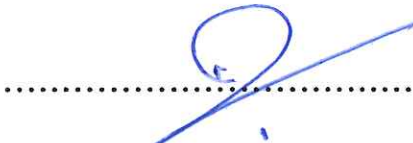
2- أ. د. حسنى عوض / ممتحناً خارجياً

3- د. فايز محاميد / ممتحناً داخلياً

التوقيع







## الإهداء

إلى تلك الروح الطاهرة... إلى روح والدي الذي تعلمت منه الإصرار والتحدي والصبر، فإله أسأل أن يجمعه مع الأنبياء والشهداء والصديقين وحسن أولئك رفيقا.

إلى الحضن الدافئ... إلى والدتي التي بذلت الكثير الكثير من أجل تربيته وتعليمنا، أطال الله في عمرها.

إلى رفيقة دربي... زوجتي الغالية التي قاسمتني العناء والتعب والسهر للوصول إلى هذا الإنجاز.

إلى فلذات كبدي... شذى... آلاء... يمنى... ليان... حفظهن الله، ودمن في رعايته.

إلى مهجة قلبي... ابني عبد الرحمن حفظه الله ورعاه.

إلى سندي وعزوتي... إخوتي... رياض... عماد

إلى شقيقتي العزيزات... نادية... فريال... هيام... حنان... إيمان... ختام.

إلى زملائي وزميلاتي... في الدراسة والعمل.

إلى الأيادي البيضاء... أولئك الذين كان لهم دورٌ واضحٌ وبارزٌ في إنجاز عملي المتواضع.

إلى جميع المخلصين... لهذا الوطن الغالي، أقدم ثمرة جهدي المتواضع.

## شكر وتقدير

الحمد لله الذي لا يحمد على مكروه سواه...الحمد لله حمد الشاكرين الحامدين...

الحمد لله الذي منّ عليّ بإتمام هذا العمل المتواضع.

لا يسعني إلا أن أتقدّم برسالة امتنان وتقدير إلى أولئك الذين وقفوا جانبي في كل صغيرة وكبيرة، منذ أن التحقت بالدراسات العليا إلى أن أنجزت هذا العمل المتواضع، فلقد كانوا لي بوصلة الطريق نحو الإبداع والتميز الأكاديمي بتوجيهاتهم وملاحظاتهم الصادقة، النابعة من القلب إلى القلب، وأخص بالذكر هنا الأستاذ الدكتور عبد محمد عساف، والدكتور فايز محاميد، والدكتور فاخر الخليلي، الذين كانت لهم بصمات واضحة في توجيهي وإرشادي ونصحي، للخروج بهذا العمل في أجمل صورة، فإله أسأل لهم السداد والرشاد والصحة والعافية، كما وأتقدم بالشكر والامتنان النابعين من القلب إلى الدكتور الفاضل ربيع عطير، والدكتور صلاح حمدان، والأستاذ مالك صباح، والأستاذ شاكر بدير، لما بذلوه معي من جهد ووقت، وإرشاد وتوجيه وتشجيع.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ منيف جمعة مدير مدرسة ذكور عدنان السفاريني والهيئة التدريسية، وأخص بالذكر المرشد التربوي الأستاذ عدنان عليان، لما قدموه لي من دعم ومساعدة وتشجيع.

والشكر موصول إلى أعضاء لجنة المناقشة المتمثلة في الأستاذ الدكتور عبد محمد عساف، والدكتور فايز محاميد، والدكتور حسني عوض الذين قيّموا هذا البحث العلمي، ووقفوا إلى جانبي في كل صغيرة وكبيرة، عبر آرائهم وتوجيهاتهم السديدة في مراجعة الرسالة ومناقشتها، وما أبدوه من ملاحظات قيمة أدت إلى إخراج هذا العمل بهذه الصورة المشرفة.

كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى لجنة المحكمين الذين أشرفوا على الاستبانة والبرنامج الإرشادي، وقدموا لي التوجيهات السديدة.

## الإقرار

أنا الموقع أدناه، مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

فعالية برنامج إرشاد جمعي مهنيّ في تحسين  
الاختيار المهنيّ لدى طلاب الصفّ العاشر

### The Effectiveness of a Group Vocational Counseling Program in Improving Vocational Choice Among Students from 10<sup>th</sup> Grade

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:

مراد عبد الرحمن خليل شلبي

اسم الطالب:

Signature:

.....

التوقيع:

Date:

12/06/2018

التاريخ:

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	أعضاء لجنة المناقشة
ج	إهداء
د	شكر وتقدير
هـ	الإقرار
و	قائمة المحتويات
ح	قائمة الجداول
ط	قائمة الملاحق
ي	الملخص
1	<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b>
2	مقدمة الدراسة
8	مشكلة الدراسة
11	أهمية الدراسة
12	أهداف الدراسة
13	حدود الدراسة
13	مصطلحات الدراسة
16	<b>الفصل الثاني: الإطار النظريّ والدراسات السابقة</b>
17	الإطار النظري
56	الدراسات السابقة
63	التعقب على الدراسات السابقة
69	<b>الفصل الثالث: المنهجية والإجراءات</b>
70	منهج الدراسة
71	مجتمع الدراسة
71	عيّنة الدراسة
72	أدوات الدراسة
92	تصميم الدراسة
92	متغيرات الدراسة

الصفحة	الموضوع
92	المعالجات الإحصائية
93	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
94	أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي (كولمجروف-سمرنوف) (Sample K-S-1)
95	ثانياً: عرض نتائج الدراسة
102	الفصل الخامس: تفسير النتائج ومناقشتها
103	تفسير النتائج
103	نتائج الفرضية الأولى
104	نتائج الفرضية الثانية
105	مناقشة فرضيات الدراسة
106	التوصيات
108	قائمة المصادر والمراجع
119	الملاحق
b	Abstract

## قائمة الجداول

الصفحة	المحتوى	رقم الجدول
72	قيم معاملات ارتباط الفقرة بالبعد الذي تنتمي إليه، وارتباطها بالمقياس ككل	جدول (1)
86	يلخص جلسات البرنامج	جدول (2)
92	التصميم التجريبي للدراسة	جدول (3)
95	اختبار التوزيع الطبيعي (Sample K-S-1)	جدول (4)
96	نتائج اختبار (مان_وتتي) لدلالة الفروق في متوسطات رتب أفراد المجموعة التجريبية وأفراد المجموعة الضابطة على أبعاد مقياس الاختيار المهني والمقياس ككل قبل تطبيق البرنامج الإرشادي	جدول (5)
97	حجم التأثير للمتغير المستقل في التجربة:	جدول (6)
98	نتائج اختبار (مانوتتي) ومربع معامل (إيتا) لدلالة الفروق في متوسطات رتب أفراد المجموعة التجريبية على أبعاد مقياس الاختيار المهني والمقياس ككل في القياسين القبلي والبعدي	جدول (7)
99	حجم التأثير للمتغير المستقل في التجربة	جدول (8)
100	نتائج اختبار (Wilcoxon) ومربع معامل (إيتا) لدلالة الفروق في متوسطات رتب أفراد المجموعة التجريبية على أبعاد مقياس الاختيار المهني والمقياس ككل في القياسين القبلي والبعدي	جدول (9)

## قائمة الملاحق

الصفحة	المحتوى	رقم الملحق
120	أسماء المحكمين لأدوات الدراسة "مقياس الاختيار المهني، البرنامج الإرشادي".	ملحق (1)
121	نموذج تحكيم مقياس الاختيار المهني.	ملحق (2)
123	مقياس الاختيار المهني بصورته الأولية.	ملحق (3)
127	نموذج تحكيم البرنامج الإرشادي.	ملحق (4)
131	العبارات التي تم حذفها بناءً على نتائج العينة الاستطلاعية.	ملحق (5)
132	مقياس الاختيار المهني بصورته النهائية.	ملحق (6)
136	مفتاح تصحيح مقياس الاختيار المهني.	ملحق (7)
138	البرنامج الإرشادي.	ملحق (8)
199	مدونة القواعد والقوانين الضابطة للجلسات الإرشادية.	ملحق (9)
200	عقد اتفاق بين الباحث وأعضاء المجموعة الإرشادية.	ملحق (10)
202	كشف الحضور لأعضاء المجموعة الإرشادية.	ملحق (11)
203	تقييم البرنامج الإرشادي من قبل أعضاء المجموعة الإرشادية.	ملحق (12)
205	تقييم الجلسات الإرشادية من قبل أعضاء المجموعة الإرشادية.	ملحق (13)
208	الفعاليات والأنشطة الإثرائية المستخدمة في البرنامج الإرشادي.	ملحق (14)
225	صور لفعاليات وأنشطة أعضاء المجموعة الإرشادية.	ملحق (15)
232	تسهيل مهمة الباحث من وزارة التربية والتعليم العالي.	ملحق (16)
233	تسهيل مهمة عمل الباحث من مديرية التربية والتعليم إلى مدير مدرسة ذكور عدنان السفاريني الثانوية.	ملحق (17)

## فعالية برنامج إرشاد جمعي مهني في تحسين

### الاختيار المهني لدى طلاب الصف العاشر

#### إعداد

مراد عبد الرحمن خليل شلبي

إشراف

أ. د. محمد عبد عساف

#### الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن فعالية برنامج إرشاد جمعي مهني، يستند إلى الاتجاه الانتقائي الحديث في تحسين الاختيار المهني لدى طلبة الصف العاشر في مدرسة ذكور عدنان السفاريني الثانوية بمحافظة طولكرم، ولقد استخدم الباحث في دراسته المنهج شبه التجريبي، بتصميم المجموعتين التجريبية والضابطة، بهدف معرفة فعالية برنامج إرشاد جمعي مهني، يستند إلى الاتجاه الانتقائي الحديث في تحسين الاختيار المهني، ولقد أجريت الدراسة على عينة تكونت من (40) طالباً، تم توزيعهم عشوائياً إلى مجموعتين ضابطة، وأخرى تجريبية تلقى أفرادها تدريباً على البرنامج الإرشادي على مدار (15) جلسة إرشادية، أما المجموعة الضابطة لم يتلقَ أفرادها أي تدريب على أي برنامج، ولقد استخدمت الدراسة لفحص أثر البرنامج الإرشادي في الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد العينة التجريبية على مقياس الاختيار المهني.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب أعضاء المجموعتين الضابطة والتجريبية، لصالح المجموعة التجريبية بعد تطبيق الاختبار البعدي على المجموعتين، وبناءً على النتائج أوصت الدراسة باعتماد البرنامج الإرشادي الخاص بهذه الدراسة من قبل المهتمين بهذا الموضوع (الاختيار المهني)، وخاصة المرشدين التربويين لما له من أهمية كبيرة في تحسين الاختيار المهني لدى الطلبة في المؤسسات التعليمية، كما أوصت بإجراء المزيد من الدراسات والأبحاث المتعلقة بالاختيار المهني، واتخاذ القرار، وعلاقته بمجموعة من المتغيرات الأخرى، مثل: (التنشئة الأسرية، وأنماط الشخصية، والجنس، والعمر، والتحصيل العلمي، ومكان السكن... وغيرها).

## الفصل الأول

### الإطار العام للدراسة

- مقدمة الدراسة
- مشكلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- حدود الدراسة
- مصطلحات الدراسة

## الفصل الأول

### الإطار العام للدراسة

#### المقدمة:

يمثل كل من التعليم المهني والتقني حجر الأساس المتين للحركة التربوية الحديثة، فمن خلاله يستطيع أي مجتمع أن يستثمر موارده البشرية بما ينسجم مع حاجاته ومتطلباته، على شكل منظومة من البرامج المكثفة لتخطيط القوى العاملة، وتعدّ هذه البرامج جزءاً من برامج التنمية الشاملة التي لا يمكن إغفالها مطلقاً، كما يعدّ الأساس لبقية البرامج التنموية الأخرى، لذا يجب النظر إلى النظام التعليمي على أنه كلٌّ متكامل من الأجزاء والعناصر المتفاعلة فيما بينها، فهو يؤثر في هذه العناصر ويتأثر بها، لذا فإن السياسة والتاريخ والإدارة هي جزء من عناصر هذا النظام التعليمي (المهني والتقني)، كلما أمكن العمل على زيادة كفاءته منهجاً وأهدافاً وتطبيقاً وتقويماً (أبو عصبه، 2005).

ويؤدّي التعليم المهني دوراً بارزاً ومهماً في رفد المجتمعات بالقوة العاملة المدربة والمؤهلة للتعامل مع التقانة الحديثة، بحيث تكون قادرة على التعامل مع التغيرات المتسارعة وانعكاساتها على طبيعة احتياجات سوق العمل من المهن المتغيرة، الأمر الذي دفع بعض الدول، وخاصة الدول المتقدمة الواعية إلى إجراء إصلاحات جذرية في هذا القطاع، من خلال تكامل برامج التعليم الثانوي المهني وتجسيدها بالتعليم العالي، وربطها باحتياجات سوق العمل، وتأمين تجاوبه مع التغيرات الجارية في المجتمعات، سواء كانت علمية أو ثقافية أو تحويلات الاجتماعية والاقتصادية المستجدة (المنظمة العربية للتربية والعلوم والثقافة، 1998).

ويرى مطر (2008)، أن التعليم المهني يمثل أحد البرامج التربوية التي تهتم بإعداد الكوادر البشرية اللازمة، وتدريبها لتنفيذ خطط التنمية الشاملة في المجتمع، ولعل الاهتمام الواضح في التعليم المهني الذي أخذ يتجلى في العقود الأخيرة يعود لكونه استثماراً حقيقياً، لأنه يرفد المجتمعات بالكوادر البشرية المدربة والمؤهلة، هذا ولا يقف دور التعليم المهني عند هذا

الحد، بل يتعدى ذلك ليصل إلى المساهمة أيضاً في تدريب الكوادر البشرية وتطويرها أثناء ممارستهم للمهن التي التحقوا بها، إذا ما تم تحديثه وتطويره باستمرار ليوكب المستجدات العالمية الحديثة.

هذا ويقاس مدى تقدم المجتمعات في العصر الحديث بمدى اهتمامه بالتعليم في جميع مراحلها المختلفة، ابتداءً من مرحلة التعليم الأساسية مروراً بكل مراحل التعليم، هذا إضافة إلى حجم الجهود المبذولة من قبل صانعي القرارات والتشريعات في الدولة، لجعله في سلم الأولويات، إيماناً منهم بأهمية التعليم خاصة في ظل التغيرات التي يشهدها العالم في جميع مناحي الحياة، لذا أصبحت الإصلاحات التربوية أمراً في غاية الأهمية لتحسين جودة التعليم (عرار، 2015).

ومن هنا نرى أن الإرشاد المهني يعد أحد أهم الخدمات أو البرامج النفسية والتربوية المتوفرة في معظم دول العالم لمساعدة الأفراد على اكتشاف استعداداتهم وقدراتهم وميولهم وتنميتها بما يسهم في النمو الأمثل لهم، لمساعدتهم على تحقيق ذواتهم وطموحاتهم، ودخول المهنة المناسبة لهم، والتغلب على المشكلات التي تعترضهم في مسيرتهم المهنية وحياتهم الشخصية (حمود، 2011).

وفي ظل ظروف نقص فرص العمل والبطالة في الوطن العربي بشكل عام، وفي مجتمعنا الفلسطيني بشكل خاص، أصبح من الضرورة أن يتم توجيه الطلبة نحو التربية المهنية منذ الصغر، وللوصول إلى ذلك لا بدّ من مساعدة الطلبة على التعرف إلى ذواتهم، وإعدادهم الإعداد المعرفي الجيد في المهن، ليكونوا قادرين على اتخاذ قراراتهم السليمة المتعلقة بمستقبلهم المهني، وأن الممارسات والأنشطة في فترات متابعة ما هي إلا خطوات متواضعة لتسهيل أهداف الإرشاد المهني في المدرسة (الخالدي والعلمي والصيخان، 2011).

وتعدّ مرحلة التعليم الأساسية العليا - بناءً على الفلسفة التربوية الحديثة- من أهم مراحل التعليم في حياة الطلبة، وذلك لما يترتب على هذه المرحلة من جوانب مهمة في حياتهم، فهي

النافذة التي يطلّ منها الطلبة على التعليم الجامعي الذي يمهد بدوره للالتحاق بمهنة المستقبل، والتي تعني الكثير لهم، فهي تعدّ مصدر الرزق لهم، كما تحدد مكانتهم الاجتماعية والاقتصادية، وتحقّق لهم الرضا الذاتي من خلال شعورهم بالإنتاج والعطاء لغيرهم، كما أنّها الركيزة الأساسية التي يعبرون من خلالها عن قدراتهم وإبداعاتهم وتميزهم.

وهذا يتفق وينسجم مع ما تحدّث عنه (هولاند)، عندما أشار إلى أن المهنة ليست مجرد وسيلة لكسب العيش فقط، وإنّما لها مدلولات ومعانٍ كثيرة، فهي تحدّد مكانة الفرد الاجتماعية عبر ما يؤديه الفرد لمجتمعه، كما أنّها منظومة متكاملة تتشابك فيها مصالح الفرد ومجتمعه (عرار، 2015).

وتؤكّد دراسة كلٍّ من (بلاكهرست، اوغر وواهل) Blackhurst, Auger, & Wahl (2003)، التي توصّلت إلى نتيجة مفادها أنّ المرشدين في المدارس يُؤدّون دوراً أساسياً فعالاً في مساعدة الطلاب على تطوير الاختيار الوظيفي وتقديم الإرشاد الجامعي. وهذا ما توصّلت إليه دراسة (ديميت) Dimmitt (2007)، أنّ الطلاب الذين شاركوا في منهج تطوير الاختيار المهني قد أظهروا وبشكل جليّ فهماً أكبر للإمكانيات الوظيفية، والتوجهات المستقبلية، والفعالية الذاتية، والمشاركة المدرسية.

ولعلّ من أبرز المشكلات المهنيّة في عصرنا هذا، مشكلة الاختيار المهنيّ، خاصة في ظلّ التطور السريع والمعقد الذي يشمل جميع مناحي الحياة الاجتماعيّة والاقتصاديّة والسياسيّة والتعليميّة... إلخ، وبالتالي لا بدّ من وجود أسس واضحة ومحدّدة في الاختيار المهنيّ، سواءً أكان اختيار التخصص الجامعيّ أم اختيار مهنة المستقبل التي تمثّل طموحاً لكلّ فرد من أفراد المجتمع، لما لها من تبعات إيجابية تعود على الفرد والمجتمع ككلّ. وتهدف عمليّة الاختيار المهنيّ إلى اختيار المهن التي تناسب الطلاب، وهناك عدّة عوامل يجب أن تؤخذ بالحسبان عند الاختيار المهنيّ، منها شخصيّة الفرد، وإمكاناته وميوله، ومتطلّبات المهنة وظروف العمل (القرعان، 2009).

لذا يعدّ اختيار نوع الدراسة أو التخصص الجامعي وما يتبعها من انتقاء نوع المهنة لدى طلبة المرحلة الثانوية من المواقف التي يحتاجون فيها إلى مساعدة جدّية من قبل مختصّين في مجال التوجيه والإرشاد المهني، بهدف جعل عملية الاختيار المهني قائمة على ركائز متينة وسليمة، ولعل حاجتهم إلى المساعدة نابعة من نقص ما يدخرونه من معرفة وخبرات ومعلومات ترتبط بكيفية الاختيار السليم لنوع الدراسة المناسبة لهم، وبالتالي اختيار مهنة المستقبل (الخواجة، 2009).

ولعلّ من الحكمة والمنطق أن يتوجّه الفرد وفق ما تمليه عليه سماته وخصائصه الشخصية من ميول واستعدادات، فيكون مدفوعاً إلى ذلك برغبة تحقّق له ما يطمح إليه ضمن إطار التكامل الاجتماعيّ السليم، بحيث يكون الفرد في خدمة المجتمع، وبكلّ ما يملك من طاقات كامنة، حيث يشكّل المجتمع الأرضيّة الصالحة والهادفة إلى استيعاب تلك الطاقات، فمن أجل الصالح العامّ، يجب أن يحصل التوافق بين استعدادات المرء وطموحاته وبين حاجات المجتمع وإمكانية توظيفه لهذه الاستعدادات (شكور، 1997).

وكثيراً ما يحدث اختيار المهنة بطريقة الصدفة أو جهل الفرد بإمكاناته أو متطلّبات المهنة، أو نتيجة لمغريات المهنة أو مكانتها الاجتماعيّة أو عائدها الماديّ، بصرف النظر عن حقيقة إمكانية الفرد الموضوعي للمهنة، وقد يكون الاختيار إجبارياً كما يحدث في تحديد الأسرة لمهنة ابنهم بناءً على رغبتهم، الأمر الذي يترتّب عليه الكثير من المشكلات المتمثّلة في سوء التوافق المهنيّ، وغياب الرضا المهنيّ، وإصابات العمل وغيرها من مشكلات تجبر الفرد على ترك العمل (المهنة)، والبحث عن عمل آخر يُشبع ميوله ورغباته ومنسجماً مع قدراته واستعداداته (الخالدي وآخرون، 2011).

وهذا يتفق مع دراسة سلامي (Salami, 2013) التي توصلت إلى نتيجة مفادها أنّ الاختيار المهنيّ للطلبة يقوم على عدم دراية ومعرفة بمتطلّبات المهن المختلفة، حيث يُقدم هؤلاء الطلبة على اختيار المهن ذات السمعة الرّئانة، وذلك بتأثير من أناس لا يدركون متطلّبات هذه المهن، وبالتالي يكون اختيارهم لهذه المهن غير منسجم مع رغباتهم وقدراتهم، مما يترتّب على

ذلك عدم قدرتهم على التأقلم مع هذه المهن، وبالتالي مشكلات متعدّدة، منها عدم الرضا الوظيفيّ أو المهنيّ.

ولقد حظي الاختيار المهنيّ بالاهتمام من قبل بعض الباحثين في هذا المجال لما له من تبعات تعود بالمنفعة الكبيرة على الفرد والمجتمع، لذلك نرى الكثير من الباحثين والدارسين أجروا بعضاً من الدراسات التي توضح مدى أهميته على جميع الأصعدة التعليميّة منها والاقتصاديّة والمجتمعيّة... إلخ. ومن هؤلاء الباحثين (السواط، 2008، رزق الله، 2002، العزيزي، 2011، جردات، 1991، بوركرت، 2002، عرار، 2015، عياد، 2011، الزهراني، 2011، مطر، 2008).

فلقد أشارت دراسة (لوزو) وآخرين (الزهراني، 2011)، إلى وجود علاقة قويّة بين الفعاليّة الذاتيّة واتّخاذ القرار المهنيّ، حيث توصّلت الدراسة إلى أنّ طلبة الجامعة الذين انخفضت درجاتهم على مقياس الفعاليّة الذاتيّة كانوا متردّدين عند اتّخاذ القرار المهنيّ.

كما أظهرت دراسة كلّ من (بيترسون، ولونج، وبيلوبس) Peterson, Long, & Billups (1999)، أن التدخل الإرشادي للاختيار المهني في المدارس الأساسيّة العليا له تأثير مباشر في قدرات الطلاب على فهم اختياراتهم الأكاديميّة، وأيضاً العلاقة بين الاختيار المهني والاختيار الأكاديمي.

كما وأكّدت دراسة برغوث 2002 في (الزهراني، 2011) إلى وجود علاقة بين كلّ من الاختيار المهنيّ والسمات الشخصية والقدرات العقليّة، وبين العمليّة التوافقية الإيجابيّة.

وأكّدت كذلك دراسة للباحثة سهيل في (الزهراني، 2011) حول فعاليّة برنامج تدريبيّ لتعزيز الاختيار المهنيّ، إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في مستوى مهارة اتّخاذ القرار بين الطلبة الذين تدرّبوا على البرنامج في المجموعة التجريبيّة، وبين الطلبة الذين لم يتدرّبوا على البرنامج في المجموعة الضابطة.

وتعقياً على ما ذكر أعلاه، يرى الباحث أن هناك مشكلة حقيقية لدى طلاب المرحلة الأساسية العليا تتمثل في نقص واضح في خدمات الإرشاد المهني المقدمة لهم من قبل مختصين في مجال الإرشاد والتوجيه المهني، لذا لا بد من مساعدة هذه الفئة العمرية المهمة جداً عبر خدمات إرشادية مهنية تقدم لهم من قبل مرشدين مختصين في عالم الإرشاد للتعرف إلى ميولهم وقدراتهم ورغباتهم، وإمدادهم بالمعلومات الوافية عن عالم المهن ومتطلباتها.

وتأكيداً على أهمية التوجيه والاختيار المهني للفرد والجماعة ظهرت في بداية الخمسينيات نظريات تناولت النمو المهني والاختيار المهني، حيث كان لها الأثر الواضح على انتشار حركة التوجيه والإرشاد المهني، ومن هذه النظريات، نظرية (سوبر)، ونظرية جينزبيرغ، ونظرية آن رو، وأدى ظهورها إلى استثارة اهتمام الباحثين بالتوجيه والإرشاد المهني وإجراء البحوث في هذا الصدد، ثم ظهرت نظريات أخرى تحاكي التوجيه والاختيار المهني ومنها، نظرية (هولاند)، ونظرية (تايدمان) وغيرهما من نظريات، حيث أصبحت هذه النظريات إطاراً نظرياً مهماً يستتير به كل من يهتم بهذا الموضوع، ولقد أسهمت هذه النظريات في تطوير برامج التوجيه المنهي، وذلك من خلال تسليطها الضوء على قضايا مفصلية كثيرة مثل: مراحل النمو، والمهام المرتبطة بالانتقال من دولة لأخرى، وأنماط الشخصية والبيئة المهنية المناسبة لكل نمط واتخاذ القرار المهني وطرقه وسبله (الخواجة، 2009).

ويرى الباحث أن الاتجاه الانتقائي الحديث الذي أستاذ إليه يهدف إلى الاستئارة بجميع هذه النظريات التي تناولت موضوع الاختيار المهني وفسرته من جميع الجوانب، وذلك من خلال معرفة أهم الفنيات والأساليب الإرشادية التي جاءت بها هذه النظريات، وكذلك معرفة العوامل المؤثرة في الاختيار المهني لدى الأفراد، وذلك من أجل الوقوف على هذه العوامل والتطرق إليها عند بناء البرنامج الإرشادي الذي سيطبق مع أعضاء المجموعة الإرشادية.

ويعرف الاتجاه الانتقائي الحديث على أنه شكل من أشكال الإرشاد النفسي القائم على نظرية العلاج النفسي الانتقائي والذي يهدف إلى تحديد أهم الاستراتيجيات والمبادئ الأساسية

الفعالة في العلاجات النفسية الأخرى، خاصة تلك الاستراتيجيات التي ثبت نجاحها في معالجة الكثير من المشاكل وتلازم الفئة المستهدف (أبو النور، 2000).

### مشكلة الدراسة:

يمثل اختيار الفرد لمهنته تحدياً كبيراً يعترضه، وهو في سن الشباب، وهذه المشكلة موجودة في جميع المجتمعات، وخاصة المجتمعات النامية التي لم تتوصل بعد إلى وضع المبدأ الشهير: "وضع الرجل المناسب في المكان المناسب" موضع التنفيذ، هذا فضلاً عما يرافق عملية الاختيار المهني من صعوبات جمة، وخاصة النفسية التي تتمثل في الصراع والحيرة والتردد وعدم وضوح الرؤية، أو الغموض، فضلاً عن ذلك فإن عدم التوافق المهني يقود الفرد إلى العزوف عن عمله ومهنته، وكثرة تغيبه وتمرده وتمارضه، وبالتالي قلة إنتاجه، ولذلك ليس من المستغرب أن نرى الكثير من الشباب وهم يترددون بين مهنة وأخرى، أو بين تخصص دراسي وآخر، مما يشكل عبئاً كبيراً على كاهل الدولة التي تتولى بدورها الإنفاق من المال العام على التعليم، بسبب عدم توجيه الشباب وإرشادهم منذ الصغر إلى خدمات التوجيه والإرشاد المهني (المشعان، 1993).

وهذا ما يتفق مع دراسة (جاتي، وكراوزس واوسيبو) (Gati, Krausz, & Osipow, 1996)، حيث أشارت هذه الدراسة إلى نتيجة مفادها أن أغلب الصعوبات التي تواجه الفرد عند اتخاذ قرارات تتعلق باختياره الوظيفي تتلخص في نقص جاهزية الفرد الذاتية، والتردد والحيرة، والتشوهات المعرفية، ونقص في المعرفة عن العملية، ونقص في معرفة الفرد عن ذاته وكيونته، ونقص في معرفة الفرد عن الوظائف، ونقص في معرفة الفرد عن طرق تحصيل المعلومات، والصراعات الداخلية والخارجية.

وهذا ويتفق مع دراسة مطر (2008) حيث أشار إلى أن معظم الطلبة الملتحقين بالمدارس المهنية أو التقنية كان بسبب عدم قدرتهم وكفاءتهم في مواصلة التعليم الأكاديمي نظراً

لتدني معدلاتهم التراكمية، وأن قلة قليلة من الطلبة التحقوا بالتعليم المهني بناءً على ميولهم ورغباتهم وتوجهاتهم إيماناً منهم بأهمية التعليم المهني.

ونظراً للتطور الهائل والكبير في عجلة الحياة في جميع الميادين الحياتية، العلمية منها والثقافية والاجتماعية والاقتصادية، إضافة إلى التسارع الهائل في تكنولوجيا المعلومات، والتغير الملموس في سوق العمل ومتطلباته المختلفة، فإن الطلبة في مدارسنا الفلسطينية يعانون الأمرين من عدم قدرتهم في اختيار ما يناسبهم من تخصصات دراسية وجامعية أو مهنة المستقبل التي تعني الكثير لهم وللمجتمع بشكل عام، ولعل هذا يعود إلى نقص واضح في خدمات الإرشاد المهني المقدمة لهم في مراحل العمر المختلفة، مما يؤثر سلباً في نضجهم المهني، وبالتالي يقفون على عتبات الحيرة والتردد عند اتخاذهم أي قرار خاص بنوع دراستهم الجامعية أو مهنة المستقبل.

إضافة إلى أن ضعف الاهتمام بموضوع الاختيار المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية، وعدم وجود برامج مميزة ونوعية ذات صلة بالموضوع، يدفع الباحثين إلى إجراء دراسات وبحوث علمية تحاول الكشف عن فعالية خدمات الإرشاد المهني المقدمة للطلبة، ودورها في تحسين عملية الاختيار المهني المتعلق بما يتبعه من اختيار نوع الدراسة، وبالتالي مهنة المستقبل التي تعد بمثابة مصدر الرزق والسعادة للأفراد (عبد الله، 2011).

ونظراً لحدائثة تجربة الإرشاد في المدارس الفلسطينية عموماً، والخدمات المهنية خصوصاً، وكون هذه الخدمات لا تقدم عبر مراحل نمائية متسلسلة و مترابطة تراعي احتياجات الطلبة في المجال المهني، لتكوين ما يعرف بالاختيار المهني عند الطلبة، مما يترتب على ذلك مشكلات تعترضهم في حياتهم المهنية، سواءً أكان ذلك في اختيار التخصص الجامعي أم اختيار المهنة المناسبة لهم (القرعان، 2009).

هذا ويُعدّ قرار اختيار مهنة المستقبل من أهمّ القرارات التي يتّخذها الفرد في حياته، لذلك عبّر (بارسونز) (parsons) عن الحاجة إلى التوجيه والإرشاد المهنيّ؛ حتّى لا يجد الفرد نفسه في صراع في فترة الانتقال بين التعليم والعمل (القرعان، 2009).

ولعل من أهم الأسباب الرئيسية التي تقف وراء انتقائي لموضوع الاختيار المهني، هو طبيعة عملي المتمثلة في العمل الميداني في المؤسسات التعليمية (المدارس الحكومية)، ومن خلال هذا العمل الذي ساعدني بشكل كبير على التواصل الدائم مع المرشدين المهنيين والتربويين والمشرفين عليهم في قسم الإرشاد، وكذلك تواصلني الدائم مع الإدارة العامة للإرشاد التربوي في وزارة التربية والتعليم، لتنفيذ ورشات عمل للمعلمين والمرشدين ومديري المدارس وأولياء الأمور والطلبة حول موضوعات متعددة ومنها: الاختيار المهني، كوني مدرّبًا معتمدًا من قبل الوزارة، فقد توصلت إلى نتيجة مفادها أن هناك الكثير من النواقص والثغرات في هذا الجانب (المهني)، فعندما كنت أتواصل مع جميع هذه الفئات (طلبة، معلمين، ومرشدين ومديري مدارس، وأولياء أمور) فلقد لاحظت مدى القصور الواضح عند تلك الفئة في المجال المهني، فمعظم الطلبة غير قادرين على اختيار الفرع الدراسي المناسب لهم، وبالتالي عدم قدرتهم على اختيار التخصص الجامعي المناسب لهم، من حيث قدراتهم وميولهم وتوجهاتهم، مما يترتب على ذلك عدم قدرتهم على اختيار المهنة المستقبلية المناسبة لهم، ويعود ذلك إلى نقص في طبيعة الخدمات المهنية المقدمة لهم بطريقة علمية ممنهجة من قبل المرشدين، عبر مراحل النمو المختلفة، لذلك فقد اخترت هذا الموضوع الجوهرى الذي يلامس قضية مفصلية مهمة بالنسبة لشريحة مهمة في المجتمع الفلسطيني.

لذا فإن الدراسة تسعى إلى تقديم برنامج إرشاد جمعيّ مهنيّ لتحسين عملية الاختيار المهني لدى طلبة الصف العاشر.

**ويمكن تلخيص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:**

ما فعالية برنامج إرشاد جمعيّ مهنيّ في تحسين الاختيار المهنيّ لدى طلاب الصفّ العاشر؟

ويتفرّع عن السؤال الرئيس الفرضيات الآتية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين رتب أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على القياس القبلي لمقياس الاختيار المهني.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين رتب أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على القياس البعدي لمقياس الاختيار المهني.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين رتب أفراد المجموعة التجريبية في المقياسين القبلي والبعدي على مقياس الاختيار المهني.

#### أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال:

#### الأهمية النظرية:

تُعزى أهمية الدراسة الحالية في كونها تتناول أحد الموضوعات البحثية ذات الأهمية في حياتنا، وهو الاختيار المهني واتخاذ القرار لدى شريحة مهمة جداً من مراحل التعليم، وهي المرحلة الأساسية العليا، وتحديداً طلبة الصف العاشر، باعتبار أنّ القرار الذي يتّخذه الفرد في اختيار مهنته من أهمّ القرارات التي يتّخذها الفرد في حياته، حيث يتوقّف على هذا القرار مستقبل الفرد ومدى نجاحه في الحياة المهنية، ومما يزيد من أهمية الدراسة الحالية هو استخدام مقياس القرار المهني الذي عمد الباحث على تطويره، والذي يمكن اعتماده كمرجع مناسب للعاملين في المؤسسات التعليمية من مرشدين تربويين ومهنيين، كما أنها تقدم للباحثين والمختصين في مجال الإرشاد المهني نتائج دراسة علمية، وإفساح المجال لهم لإجراء دراسات

وأبحاث مماثلة تسهم في تقديم خدمات إرشاد مهني للطلبة؛ لمساعدتهم على اختيار التخصصات الجامعية المنسجمة مع ما يمتلكون من قدرات وميول واستعدادات.

### الأهمية التطبيقية:

تكمن أهمية الدراسة التطبيقية في كونها تقدم برنامجاً إرشادياً مميزاً تم تحكيمة من قبل المختصين في مجال الإرشاد المهني، مما ينعكس بشكل إيجابي على أعضاء المجموعة الإرشادية عند تطبيقه معهم، وذلك من الجلسات الإرشادية المنتقاة بعناية، والتي تلبي احتياجاتهم المتمثلة في خدمات التوجيه والإرشاد المهني لمساعدتهم على اتخاذ قراراتهم المهنية بناءً على ميولهم وتوجهاتهم ورغباتهم وسماتهم الشخصية، هذا ويمكن الاستفادة من هذا البرنامج عند تطبيقه على فئات عمرية أخرى من قبل المختصين والمهتمين في الإرشاد المهني، إضافة إلى إفراح المجال لهم بتطوير برامج مماثلة تسهم بشكل كبير في تحسين الاختيار المهني للطلبة.

### أهداف الدراسة:

لا ريب في أن خدمات الإرشاد المهني لها غايات عظيمة لا ينكرها أي فرد، حيث تسعى في غاياتها إلى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، وذلك من خلال عدة اعتبارات ومعطيات كثيرة، ومنها: مسؤولية الفرد إزاء اتخاذ قراره المهني، وبعد معرفته لذاته، وإدراكه لعالم المهن، هذا وبعد التوجيه والإرشاد المهني الركيزة الأساسية التي تساعد الفرد على معرفته لذاته، وزيادة استبصاره بعالم المهن ومتطلباتها، مما يساعد الفرد على زيادة الوعي المهني، وبالتالي النضج المهني الذي يؤثر بشكل إيجابي في اتخاذ القرار المهني، لذا فإن هذه الدراسة تسعى إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. فحص فعالية برنامج إرشاد جمعي مهني في تحسين الاختيار المهني لدى طلبة الصف العاشر الأساسي؟
2. تطوير أدوات تتمثل في المقاييس والاختبارات والبرامج تسهم في تحسين الاختيار المهني للمجموعة الإرشادية وفئات إرشادية أخرى.

3. تزويد الباحثين والمختصين في مجال الإرشاد المهنيّ بنتائج دراسة علميّة وعملية.
4. زيادة الوعي المهني لدى المجموعة الإرشادية.
5. تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى أفراد المجموعة الإرشادية.

### **حدود الدراسة:**

تتحدّد نتائج الدراسة الحالية كالآتي:

**الحدود المكانيّة:** تهدف الدراسة إلى التعرف إلى برنامج إرشاد جمعيّ مهنيّ في تحسين الاختيار المهنيّ لدى طلاب الصفّ العاشر الأساسيّ من مدرسة ذكور عدنان السفاريني الثانوية في مدينة طولكرم.

**الحدود البشريّة:** تقتصر الدراسة على طلاب الصف العاشر في مدرسة ذكور عدنان السفاريني الثانوية، مديريّة التربية والتعليم - طولكرم -.

**الحدود الزمانيّة:** تمّ تطبيق الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي (2018).

**الحدود الموضوعية:** تتوقف نتائج هذه الدراسة على صدق أدواتها المستخدمة في هذه الدراسة وثباتها.

### **مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية:**

تضمنت هذه الدراسة عدداً من المصطلحات التي ينبغي تعريفها مفاهيمياً وإجرائياً على النحو الآتي:

### **1. الاختيار المهنيّ: Career Choice**

يعرّف الاختيار المهنيّ: "بأنه إعداد الفرد إعداداً كافياً يساعده على اتّخاذ القرارات الخاصّة نحو مستقبله المهنيّ باختيار مهنة المستقبل، ويتمّ ذلك من خلال تقديم معلومات

كافية للمسترشد عن نفسه، وعن مجالات العمل، وقيام الفرد بالمواعمة بين قدراته واهتماماته وحاجة المجتمع" (القرعان، 2009: 49).

ويعرف الاختيار المهني إجرائياً بالدراسة الحالية: بأنه مجموع الدرجات التي يحصل عليها الفرد على مقياس الاختيار المهني المعد لهذه الدراسة.

## 2. الفاعلية: Effectiveness

"القدرة على تحقيق النتيجة المقصودة طبقاً لمعايير محددة مسبقاً، وتزداد الكفاءة أو الفعالية كلما أمكن تحقيق النتيجة تحقيقاً كاملاً" (السواط، 2008: 29).

وتعرف الفاعلية إجرائياً في الدراسة الحالية: على أنها مدى تأثير الفنيات والأساليب الإرشادية المستخدمة في البرنامج الإرشادي على تحسين الاختيار المهني لدى أفراد الدراسة، ويقاس ذلك عبر مقياس الاختيار المهني.

## 3. البرنامج الإرشادي: Councelling Program

"يرى جود Cood (في بني مصطفى، 2005: 36) أن البرنامج التدريبيّ يشمل مجموعة من الأنشطة المنظمة والمخططة التي تهدف إلى تطوير معارف المتدربين وخبراتهم واتجاهاتهم، والتي تساعدهم على تجديد معلوماتهم ورفع كفاءاتهم وحلّ مشكلاتهم" (بني مصطفى، 2005: 36).

ويعرف البرنامج الإرشادي إجرائياً في الدراسة الحالية: مجموعة من الجلسات الإرشادية (15) جلسة ارشادية منتقاة بعناية من نظريات الإرشاد النفسي التي فسرت الاختيار المهني، بحيث تشمل كل جلسة إرشادية أهداف وأساليب وفنيات ارشادية خاصة بها، بحيث تطبق جلتين أسبوعياً مع أعضاء المجموعة الإرشادية بواقع تسعون دقيقة لكل جلسة إرشادية.

## الإرشاد الجمعيّ: Group Councelling

"هو عملية تفاعل بين مجموعة من الطلبة المسترشدين يعانون من مشكلة مشتركة متشابهة بحيث يتمّ جمعهم وفق مبادئ وقواعد محدّدة بغرض مساعدتهم على التعبير عن مشكلتهم بحريّة وأمان وثقة وكشف أسبابها وصولاً إلى الحلول المناسبة لتحقيق التكيف لأفراد هذه المجموعة" (علي السهل والرشيدي: 56).

ويرى حمود (2007: 223) أن الإرشاد الجمعيّ: هو إرشاد عدد من الأفراد الذين تتشابه مشكلاتهم في جماعات صغيرة، تقوم بينها قنوات اتصال (إرسال واستقبال) الهدف منها اندماج الأعضاء في النشاط الجماعي، وتكوين القدرة على فهم أنفسهم ومشكلاتهم والتعاون فيما بينهم على تجاوز هذه المشكلات واقتراح الحلول المناسبة لها.

### 5 . طلبة الصف العاشر: 10<sup>th</sup> Graders

هم طلبة التعليم العام في مدرسة ذكور عدنان السفاريني الثانوية بمحافظة طولكرم والبالغ عددهم (82) طالباً موزعين على أربع شعب، وتتراوح أعمارهم ما بين الخامسة عشرة والسادسة عشرة.

### 6 . الاتجاه الانتقائي : Eclectic Approach

"بناء نظري منظم، فهي الاختيار والدمج للملامح المتألّفة من المصادر المتخلفة، وأحياناً من النظريات والأنظمة غير المؤتلفة وهي الجهد المبذول من أجل الحصول على عناصر صادقة في جميع التعاليم والنظريات ودمجها في كل متاعم والنظام الناتج عن ذلك مفتوح للمراجعة الدائمة بما في ذلك محتواه الأساسي" (العطاس، 2010، 57).

## الفصل الثاني

### الإطار النظريّ والدراسات السابقة

- لمحة تاريخية عن الإرشاد المهني
- الحاجة إلى الإرشاد المهني
- واقع الإرشاد المهني في فلسطين
- مفهوم الاختيار المهني وأهميته
- مفهوم الاتجاه الانتقائي الحديث ومبادئه
- أهداف الاختيار المهني وأساسه
- الإرشاد المهني والاختيار المهني.
- العوامل المؤثرة في الاختيار المهني
- النظريات المفسرة للاختيار المهني
- نظريات الشخصية... ونظريات مفهوم الذات... ونظريات السمات والاتجاهات

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: لمحة تاريخية عن الإرشاد المهني:

تعد برامج الإرشاد المهني من أول برامج الخدمات الشخصية التي أدخلت إلى المؤسسات التعليمية، ونظمت عملياته كوظيفة من وظائف المدرسة، ولقد كان الأثر الكبير للإرشاد المهني في لفت نظر القائمين به إلى حاجة الفرد إلى خدمات أكثر شمولاً وأعمق من مجرد التوجيه، أو الإرشاد المهني في الوقت الذي عرضت لهم مشاكل أخرى يحملها التلاميذ أثناء قيامهم بعملهم، منها ما هو نفسي وآخر اجتماعي، وبسبب ظهور هذه المشاكل بين طلبة المدارس ظهرت الحاجة الماسة إلى العناية بالفرد ككل، فتبين أن الإرشاد المهني ليس إلا واحداً من الخدمات النفسية التي تساعد الأفراد على تحقيق ذاتهم، وكان المرشد المهني يقدم خدماته إلى الطلبة في الوقت الذي كانت به المدارس تقدم خدماتها بشكل جماعي، ولا تركز على الفرد وحاجته المختلفة؛ لمساعدته على التغلب على مشكلاته الحياتية، لذلك كان الإرشاد المهني حجر الأساس في الأخصائيين على الانتباه إلى حاجات الفرد، والكشف عن ميوله ورغباته واستعداداته، مما أفاد حركة الإرشاد المدرسي والنفسي بشكل عام (أبو عطية، 2015).

ففي سنة (1898م) عمل (ديفيس) (Davis) مرشداً في مدرسة (ديترويت) الثانوية بولاية (ميتشيغان)، لمدة عشر سنوات، قام خلالها بتقديم خدمات الإرشاد المهني للطلبة لمساعدتهم على حل مشكلاتهم التعليمية والمهنية، هذا إضافة إلى وجود جهود كبيرة مماثلة لجهود (ديفيس) في عدة مدن أمريكية، ففي مدينة (نيويورك) قامت آنذاك رابطة المدارس الثانوية بقيادة (إيلي ويفر) (Elli waever) بتدعيم الفعاليات والأنشطة التي تهدف إلى إرشاد الطلبة وتوجيههم، وألف كتاباً بعنوان: (اختر مهنتك)، وفي سنة (1908م) أصبح (فرانك بارسونز) (Frank parsons) أول مؤسس للتوجيه المهني، عندما قام بنشر تقريره الذي أعطى حركة التوجيه المهني أهمية اجتماعية، كما قدم طرقاً معينة في عملية التوجيه، وإدخاله إلى

المدارس العامة، وأنشأ أول مكتب مهني في مدينة (بوسطن) لمساعدة الشبان على تخير المهن الملائمة لهم، كما ألف كتاباً بعنوان: (اختر مهنتك) وهو من أهم الكتب المهنية، وضمّنه الركائز الأساسية الثلاثة في الاختيار الحكيم للمهنة وهي (دراسة إمكانات الفرد واستعداداته وميوله، ودراسة عالم المهن ومتطلباتها، والخطوة الثالثة وهي الموازنة بين إمكانات الفرد ومتطلبات المهن) (المشعان، 1993).

ويعتقد (بارسونز) أن الأفراد قادرون على اتخاذ قرارات مهنية صحيحة وصائبة، إذا كانت لديهم معلومات دقيقة عما يمتلكون من سمات شخصية وشروط النجاح في المهن المختلفة، ولقد أشار إلى شرطين أساسيين للإرشاد المهني يتمحوران في وجود دراسة للفرد ومعرفة ما يمتلك من قدرات واستعداد وميول، وتعريفه بكل ما يلزم عن المهن ومتطلباتها من جميع الجوانب، وبالتالي يكون قادراً على أن يختار ما يناسبه من مهن تتسجم مع ما يمتلك من قدرات واستعدادات وميول وغيرها من سمات شخصية، ولقد اعتمد (بارسونز) الجانب الثاني المتمثل في تزويد الأفراد بالمعلومات المتعلقة بعالم المهن ومتطلباتها عند تطبيقه بشكل عملي، لأن الجانب الأول كان من الصعوبة بمكان التعرف إلى السمات الشخصية للأفراد إلا بعد الحرب العالمية الأولى، عندما انتشرت حركة القياس وخاصة قياس الذكاء، ولعل أهمية التوجيه والإرشاد المهني تكمن في مساعدة الأفراد على اختيار المهن التي تتسجم مع ما يمتلكون من قدرات وميول واستعدادات، تساعدهم على اتخاذ قرارات مهنية صائبة وصحيحة، حتى يستطيع أن يلبي الحاجات التربوية والتدريبية المتنامية والمتزايدة عند الأفراد حتى يستطيعوا أن يتعايشوا مع مشكلاتهم الحياتية المعقدة (عبد الهادي والعزة، 2014).

وبعد ذلك، في عام 1909 أدخل التوجيه المهني إلى مدارس (بوسطن) وغيرها من مدارس، وقد انتشرت فكرة التوجيه المهني بشكل كبير في الولايات المتحدة، وأدى ذلك إلى إنشاء جمعيات، ومنها: الجمعية القومية للتوجيه المهني في أمريكا، التي تعهدت بتنظيم حركة التوجيه المهني وجمع المشتغلين فيه، ثم تم إصدار مجلة خاصة أسماها مجلة التوجيه المهني القومية، وأطلق عليها مجلة المهن، ثم سميت بعد ذلك بمجلة الإرشاد والتوجيه، عندما انضمت

عدة مؤسسات وهيئات ذات صلة بالموضوع، وتكونت جمعية واحدة وهي جمعية التوجيه والإرشاد الأمريكية (عبد الهادي والعزة، 2014).

وفي السنوات التي سبقت نشوب الحرب، أنشئت عدة منظمات وهيئات، ومنها: مكتب التوظيف للولايات المتحدة، وفي عام (1939) ظهر مكتب المعلومات المهنية والتوجيه، قسم التربية المهنية في إدارة التربية بالولايات المتحدة، حيث عمل هذا المكتب على إدخال التوجيه في جميع مراحل التعليم، بعد ذلك جاءت الحرب العالمية الثانية، وأهمل شأن التوجيه والإرشاد المهني، وبناءً على هذه المعطيات (نشوب الحرب) أقيمت عدة منظمات ومراكز للتوجيه المهني؛ لتقديم مساعدات للمسرحين من الجنود، وانتشرت هذه المكاتب في جميع أنحاء الولايات المتحدة، وفي سنة (1960) وحتى اليوم انتشرت حركة الإرشاد المهني، حيث زاد عدد المرشدين القادرين على تقديم الخدمات الإرشادية لجميع الفئات العمرية (عبيروط، 2010).

وبناءً على ما ذكر أعلاه يرى الباحث أن التوجيه والإرشاد المهني يعد حجر الأساس الذي أسهم وبشكل كبير في لفت أنظار المهتمين إلى ضرورة تقديم خدمات إرشادية أعم وأشمل من خدمات الإرشاد المهني للفرد والجماعة، وذلك بسبب المشاكل التي تواجه الأفراد عبر مراحل حياتهم المختلفة، حتى يتمكنوا من تخطيها، وبالتالي التوجه نحو المستقبل المشرق، بعيداً عن المشكلات والاضطرابات النفسية.

### ثانياً: الحاجة إلى الإرشاد المهني:

يمثل الاختيار المهني أحد أهم المجالات الأساسية في علم النفس المهني، وهو موضوع يعود وينتمي إلى مجموعة من علوم وفروع مختلفة، ويأتي في مقدمتها علم النفس المهني، وكذلك علم النفس الصناعي، إضافة إلى الإدارة والقوى العاملة، والتخطيط والقياس النفسي، وغيرها من العلوم والاختصاصات التي تهتم وتعنى بالتحاق الأفراد بالمهن والوظائف المتنوعة والمختلفة، والتي تسهم في تحسين كفاياتهم الإنتاجية وتحقيق التوافق المهني لهم، هذا إضافة إلى

إسهاماته الكثيرة التي تعتبر مكملة لجوانب أخرى، وفي مقدمتها التوجيه والإعداد والتدريب والتأهيل والتقييم (البادري، 2015).

وتؤثر عملية الإرشاد والتوجيه المهني تأثيراً بالغاً في شخصية الفرد، وفي حياته الحاضرة والمستقبلية لارتباطها بالمستقبل المهني، حيث تساعد على رسم معالم الطريق في الحياة المقبلة للفرد، معالم النجاح أو الفشل، معالم العمل أو البطالة، معالم الإنتاج أو الاستهلاك، معالم السواء أو الانحراف، لذلك تعدّ عملية الإرشاد المهني استثماراً لطاقت الأفراد الكامنة للمساهمة في تنمية الفرد والمجتمع على حدّ سواء (السفاسفة، 2003).

هذا ويحقّق الإرشاد والتوجيه المهني أهدافاً وغايات في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، وزيادة كفايته الإنتاجية، وتقدّمه ونموّه المهني، وزيادة مكتسباته وامتهاداته، فيتحقّق الرضا الوظيفي عن مهنته، بحيث يسعى إلى تطويرها والارتقاء بها، فلا يعود يفكر في تركها أو تغييرها، لأنها أصبحت جزءاً من تكوينه النفسي وحياته اليومية، فسوء التوافق قد يؤدي إلى حدوث أضرار بحالة الفرد الصحية، كالإصابة ببعض الأمراض، ممّا ينعكس سلباً على شعور الفرد بعدم الأمن والاستقرار، وبالتالي يعاني من الإحباط والقلق والتهديد والضغط، ممّا يعمل على خفض الروح المعنوية لديه، وبالتالي يؤثر في علاقاته واتّصاله بالآخرين (السفاسفة، 2003).

ولقد كان التوجيه والإرشاد سابقاً، ويعمل به دون أن يأخذ هذا الاسم أو المنهجية العلمية، ودون أن يشمل برنامج منظم، ومع مرور الوقت تطور وأصبح له أسسه ونظرياته، وطرقه ومجالاته، وبرامجه المختلفة، وأصبح يستخدم من قبل مختصين علمياً وفنياً، وأصبحت الحاجة ماسّة إلى التوجيه والإرشاد المهني في مؤسساتنا التعليمية والإنتاجية في مجتمعاتنا بصفه عامة. وممّا يؤكّد الحاجة الماسّة إلى التوجيه والإرشاد المهني أن الإرشاد نفسه من أهم الحاجات النفسية، شأنها شأن الحاجة إلى الأمن والحب والنجاح والإنجاز وغيرها من الحاجات (زهرا، 2010).

ويعتبر الإرشاد المهني أحد أهم الخدمات أو البرامج النفسية والتربوية المتواجدة في أغلب بلدان العالم، وذلك بهدف تقديم العون للفرد على معرفة ذاته، واستعداداته وقدراته وميوله، وتنميتها بما يسهم في النمو الأمثل له، ومساعدته على تحقيق ذاته ورغباته وطموحاته المتمثلة في الالتحاق بمهنة مناسبة له، والنجاح فيها، والترقي والتغلب على جميع العقبات التي تعترضه في حياته المهنية بشكل خاص، وحياته العامة بشكل عام (حمود، 2007).

هذا كما ويعد الإرشاد المهني خدمة نفسية وتربوية، فردية وجماعية، شأنه في ذلك شأن كل الخدمات النفسية الأخرى، بحيث يسعى إلى الحفاظ على كيان الفرد والجماعة والمجتمع ككل سليماً معافى متقدماً قوياً، لذلك فهو يتجه إلى الفرد كما يتجه إلى الجماعة، فهو عندما يتجه إلى الفرد إنما يسعى إلى المحافظة على كيانه وشخصيته، وتهيئة الظروف التي تقود إلى نموه ونضجه وتكيفه في جميع مناحي الحياة المختلفة، سواءً في دراسته أو حياته المهنية بوجه عام، وذلك عبر الخدمات الإرشادية المقدمة له عبر مراحل حياته المختلفة، وحين يتجه الإرشاد المهني إلى الجماعة إنما يسعى إلى تقديم المعلومات التربوية والمهنية عن الدراسات والمهن ومتطلباتها، ومدى حاجة السوق إليها، وشروط الالتحاق بها، ومدة الدراسة فيها أو التدريب عليها، والعقبات الموجودة فيها، وسلبياتها وإيجابياتها، حتى يتمكنوا من اتخاذ قرار مهني صائب يتلاءم مع ما يمتلكون من قدرات واستعدادات (حمود، 2007).

وتتجلى الحاجة إلى التوجيه والإرشاد المهني، في كونها عنصري تقدّم وتطور إلى الأفضل، حيث انبثقا عن حركة التحرر في الولايات المتحدة وتيار تجديد التعليم المهني، ولقد ظهرت الحاجة إلى الإرشاد المهني منذ بداية هذا القرن، وكان السبب يعود إلى عدة تغيرات، تناولت المجتمع والأسرة والمدرسة والعمل (الخواجة، 2009).

وفيما يأتي أهم هذه التغيرات:

## 1. زيادة عدد السكان العالم وأثرها في استيعاب المدارس للتلاميذ:

أسهمت الزيادة الكبيرة في عدد سكان العالم في خلق مشكلات متعددة، يتصل بعضها بالنقص الغذائي، والآخر يتمثل في انخفاض مستويات المعيشة، إضافة إلى الأثر السلبي

في استيعاب المدارس للتلاميذ، مما أدى إلى كثرتها، وزيادة أعداد الطلاب الملتحقين فيها، الأمر الذي نتج عنه الكثير من المشكلات التي تمثلت في الفروق الفردية بين الطلبة، والتكيف المدرسي، والتأخر الدراسي، والتعرف إلى قدرات الطلبة وميولهم ورغباتهم، ومشكلاتهم السلوكية وغيرها، الأمر الذي أسهم بشكل كبير في العمل على إيجاد مرشد مهني ومدرسي قادر على التعامل مع هذه المشكلات.

## 2. التغييرات التي طرأت على الأسرة:

هناك الكثير من التغييرات التي طرأت على الأسرة من حيث تكوينها، ووظائف أفرادها، وصلاتهم مع بعضهم بعضاً، فتحوّلت الأسرة من الأسرة الممتدة الكبيرة إلى الأسرة النووية، مما أثر ذلك سلباً في وظائف الأسرة، وأصبحت الأسرة غير قادرة على القيام بدورها، المتمثل في التعليم والتربية وغيرها من الوظائف.

## 3. التغييرات التي طرأت على المجتمع:

لقد شهدت المجتمعات الكثير من التغييرات العميقة والجزرية، نتيجة التطور التكنولوجي وثورة المعلومات، مما انعكس على علاقات الأفراد مع بعضهم بعضاً، وكذلك النظم التي يعيش بها الأفراد أصبحت غير مناسبة، وغير قادرة على مواكبة التطورات السريعة في العالم، وقد نشأ عن تلك التغييرات مشكلات نفسية بحاجة إلى عناية، مما عزز وجود مرشد نفسي مدرسي ومهني لمساعدة الناشئة على مواجهتها والوقاية منها (زهران، 2010).

وبناءً على ما ذكر أعلاه يرى الباحث مدى الحاجة الماسة إلى خدمات التوجيه والإرشاد المهني للفرد والجماعة والمجتمع ككل، فمن خلال تلك الخدمات الإرشادية المختلفة والمتنوعة المقدمة من قبل المختصين في هذا المجال للفئات المذكورة أعلاه نستطيع رفد المجتمع بالعناصر البشرية المدربة والمؤهلة لقيادة العمل المناسب لهم بناء على توجهاتهم وميولهم المهنية، الأمر الذي يساعد على تقدم عجلة التطور والنمو في المجتمع على أعلى المستويات.

### ثالثاً: واقع التعليم المهني والتقني في فلسطين:

تعود نشأة نظام التعليم والتدريب المهني في فلسطين إلى ما قبل 144 عاماً، عندما سمحت الحكومة العثمانية للطوائف والسكان عام (1856) بإقامة المؤسسات التعليمية التي تراها مناسبة لرعايتها، فانتشرت مجموعة من المدارس العربية الإسلامية الخاصة والمدارس التبشيرية، فأقيمت عام (1960) مدرسة دار الأيتام السورية الألمانية مدرسة (شلنر) كأول مدرسة أجنبية اهتمت بالتدريب المهني والحرفي واليدوي، حيث أقامت عدداً من المشاغل التدريبية في عدة مجالات، كالنجارة والحداة والخياطة والخراطة وصناعة الفخار وتجليد الكتب وغيرها من الحرف، وكان الهدف من ذلك هو تمكين الأيتام من مساعدة أنفسهم عبر تمكينهم من حرفة يعتاشون منها. وفي عام (1863) أقيمت مدرسة (السلزيان) في بيت لحم كمدرسة مهنية على غرار مدرسة (شلنر)، وفي ظل عهد الانتداب البريطاني، أنشئت دار الأيتام الإسلامية في القدس الشريف عام (1922) تحت رعاية المجلس الإسلامي الأعلى في فلسطين، كمدرسة صناعية لمساعدة الأيتام والمعوزين على إكسابهم حرفة لإعالة أنفسهم وتكون مصدر رزق لهم (أبو عصبه، 2005).

بعد ذلك واستكمالاً لتطوير حركة التدريب والتعليم المهني، وفي عام (1930) أنشئت مدرسة خضوري الزراعية في محافظة طولكرم، وذلك لتدريب طلبة القرى الذين أنهوا الدراسة الابتدائية على مهارات الزراعة العامة لمدة سنتين دراسيتين، ثم امتدت لتصل إلى ثلاث سنوات عام (1943)، ثم أنشئ مركز تدريب في القدس عام (1948) عن طريق الاتحاد اللوثري، ثم نقل إلى بيت حنينا عام (1964) وكان غالبية الطلبة المسجلين من الأيتام والفقراء واللاجئين، ولقد كان لوكالة غوث اللاجئين دوراً بارزاً في تطوير حركة التدريب والتعليم المهني، فعمدت إلى إنشاء مركزين للتدريب المهني للمرحلة الثانوية أحدهما في قلنديا عام (1953) والآخر في غزة عام (1954) وذلك لتمكين أبناء اللاجئين من إعالة أنفسهم وعائلاتهم عبر تدريبهم على حرف مختلفة مناسبة لهم (حتناوي، 2009).

ومنذ عام (1958)، إبان الحكم الأردني، دخل نظام التعليم والتدريب المهني لجميع المراحل الثانوية ومرحلة التعليم العالي تحت رعاية وزارة التربية والتعليم الأردنية، حيث أنشأت الحكومة ووكالة الغوث عدداً من المدارس المهنية ومراكز التدريب المهني وكليات المجتمع، إضافة إلى هذا، فقد بدأت وزارة التربية والتعليم الأردنية بالاهتمام بالتعليم الصناعي، فقامت بإنشاء عدد من المدارس الصناعية، ومنها المدرسة الصناعية في مدينة نابلس عام (1962) ثم دار اليتيم العربي، ثم المدرسة الثانوية الصناعية في القدس عام (1965) ثم أنشأت وزارة التربية والتعليم الأردنية مراكز للنشاط الصناعي في (23) مدرسة صناعية للحرف اليدوية في النجارة والحدادة وكذلك الكهرباء البسيطة، وكان الهدف من وراء ذلك هو توليد حب العمل اليدوي لدى الطلبة، وتشجيعهم على ممارستها دون خجل أو تردد، وتزويد الطلبة بفكرة أولية عن التعليم الصناعي (حتاوي، 2009).

هذا وقد عانى التعليم والتدريب التقني الفلسطيني على يد الاحتلال نتيجة حرب (1967) ولا زال يعاني حتى اللحظة، إذ يفنقر إلى الإدارة الموحدة والتشريعات الفعالة، وما زال يحمل بصمة الماضي، إضافة إلى الإهمال المتعمد من قبل الاحتلال الإسرائيلي، وتسخير له خدمته عبر إنشاء مراكز تدريب مهنية تقليدية، تنظم دورات تدريبية قصيرة من شهرين إلى ثمانية أشهر، وغالبيتها تتمحور في مجال الإنشاء، مثل: البناء والبلاط والطراشة والقصارة وتصليح المركبات وغيرها، لعمل الخريجين في مجال العمل الإسرائيلي بهدف دعم اقتصاده، ويبقى هؤلاء الخريجون محدودي المهارات، وبأجور محدودة جداً، بهدف استنزاف الموارد البشرية الفلسطينية وبأقل مردود للاقتصاد الفلسطيني (العاجز، 2008).

ولقد عمدت السلطات الإسرائيلية إلى إنشاء ثلاث مدارس صناعية ثانوية، ففي عام (1973) أقامت السلطات الإسرائيلية مدرسة دير دبوان الثانوية الصناعية في رام الله، وبالتزامن مع هذا التوقيت أقامت بلدية القدس وبالتعاون مع وزارة العمل الإسرائيلية ومؤسسة "أورط" للتعليم الصناعي مدرسة عبد الله بن الحسين الثانوية الصناعية في رام الله، وأخيراً أقامت السلطات الإسرائيلية المدرسة الصناعية الثانوية في طولكرم عام 1976 وأعيد بناؤها عام

2007 بعدما دمرها الاحتلال سنة 2001، كما تم تحويل المشروع الإنشائي العربي في أريحا إلى مدرسة صناعية ثانوية عام 1985 (معياري، 1991، 6).

ولقد اهتمت السلطة الفلسطينية عند قدومها إلى أرض الوطن بالتعليم والتدريب المهني، فقد عمدت إلى إنشاء الكثير من المدارس والمراكز المهنية، فقد أنشأت ست مدارس في الضفة والقطاع منها أربع مدارس في الضفة، وهي مدرسة جنين الثانوية الصناعية، مدرسة قلقيلية الثانوية الصناعية، ومدرسة سلفيت الثانوية الصناعية، ومدرسة بنات دورا الثانوية الصناعية، ومدرستان في قطاع غزة، وهما مدرسة دير البلح الثانوية الصناعية، ومدرسة بنات غزة الثانوية الصناعية، ولقد استوعبت هذه المدارس الكثير من الطلبة في عدة تخصصات مهنية مختلفة (وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية، 2005).

ومن خلال ما ذكر أعلاه يرى الباحث أن الاهتمام بالتعليم المهني والتقني ليس وليد اللحظة، وإنما كان منذ زمن بعيد، حيث اهتمت الحكومات التي أدارت شؤون البلاد بالتعليم المهني والتقني عبر إنشاء المدارس المهنية والكليات الزراعية والصناعية؛ لتمكين الأسر الفقيرة من إعالة نفسها بنفسها، وحتى يكون أفرادها أفراداً منتجين في المجتمع وليس عبئاً عليه، كما نلاحظ مدى اهتمام السلطة الفلسطينية بالتعليم المهني والتقني، إيماناً منها بأهميته في تطوير الكوادر البشرية وتنمية المجتمع، وبالمقابل نرى الاحتلال يسعى إلى تدمير هذه المؤسسات الصناعية وعدم تقدمها بكل السبل والوسائل المتاحة له.

#### رابعاً: مفهوم الاختيار المهني وأهميته:

تعد عملية اتخاذ القرار عملية ذات أبعاد فكرية، ونفسية، وسلوكية معقدة، تتضمن السعي لجمع أكبر عدد ممكن من المعلومات المتعلقة بالبدائل الممكنة للحل، ثم اختيار أفضل بديل مناسب ضمن استراتيجيات مناسبة للوصول إلى الهدف المنشود (طعمة، 2006).

ولقد تعددت أساليب تعريف عملية الاختيار المهني كل حسب اهتمامه، فمنهم من يرى عملية اتخاذ القرار على أنها قدرة الفرد في الوصول لحلّ يرغب بالوصول إليه، في مشكلة

اعترضته، أو موقف محير، وذلك من خلال اختياره لبديل أو حل من بين الحلول والبدائل المطروحة، وهذا الاختيار يعتمد بالدرجة الأولى على المعلومات التي جمعها الفرد حول المشكلة، وعلى العادات والخبرات والتعليم والمهارات الفردية. (طعمة، 2006).

وتعرف المجالي (2018) اتخاذ القرار المهني: على أنه اختيار واعٍ لبديل محدد من بين مجموعة من البدائل الموجودة، بعد تقييمها بناءً على توقعات الفرد عن النتائج الممكنة، وتشمل تلك العملية قيام الفرد بجمع المعلومات والبيانات والحقائق المختلفة لإيجاد مجموعة من البدائل المناسبة، ثم العمل على اختيار بديل مناسب من بين تلك البدائل وتقييمه والعمل على تنفيذه.

ويعرف (يونغ) Young القرار المهني: بأنه عملية إدراك تشمل الظواهر الفردية والاجتماعية، ويستند إلى حقائق وقيم، تقود إلى اختيار بديل من بين مجموعة من البدائل للوصول إلى الحل (حرز الله، 2010).

وعرفت (عبايدية، 2017) الاختيار المهني: بأنه عملية ترمي إلى قيام الفرد باختيار مهنة المستقبل من بين عدة مهن في متناول اختياره، لشغل وظيفة أو مهنة على أن يقدم فيها أفضل إنتاج، وذلك من خلال قيامه بمجموعة من النشاطات التي تحتويها وتتطلبها تلك المهنة المختارة، ويستثمر فيها كل ما يمتلك من قدرات وإمكانات ومهارات لتطويرها والترقي فيها، للوصول إلى الرضا الذاتي بالدرجة الأولى ثم الرضا عن الوظيفة والعمل المختار، وهذا ما يطمح له كل فرد في مهنته.

ويرى (القاسم، 2001) أن الاختيار المهني: مساعدة الفرد على اختيار المهنة المناسبة له ولإمكاناته وقدراته، ويكون ذلك من خلال فهم الفرد لذاته وقدراته واستعداداته، واختيار نوع الدراسة أو المهنة المناسبة له والتأهيل لها وضمان التقدم والترقي بها.

ويرى الزهراني (2011) أن الاختيار المهني: هو تفضيل الفرد لنمط معين من الأعمال لتحقيق الرضا عن العمل.

كما يعرف الاختيار المهني: على أنه إعداد الفرد إعداداً كافياً يساعده على اتخاذ القرارات الخاصة نحو مستقبله المهني باختيار مهنة المستقبل، ويتم ذلك من خلال تقديم معلومات كافية للمسترشد عن نفسه وعن مجالات العمل، وقيام الفرد بالمواعمة بين قدراته واهتماماته وحاجة المجتمع (القرعان، 2009).

وبناءً على ما تقدم من تعريفات حول اتخاذ القرار المهني، نلاحظ أن الفرد لا يستطيع اتخاذ القرار المهني الصائب، أو تكوين صورة عن ذاته تكون متكاملة وملائمة لدوره في عالم المهن والعمل، إلا من خلال تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني له، المتمثلة في تزويده بالمعلومات والحقائق عن نفسه (قدراته، وميوله، واستعداداته) وكذلك عن المهن المختلفة وعالم العمل، هذا إضافة إلى مساعدته على رسم خطته المهنية المستقبلية ليعمل على تنفيذها، وبذلك يصبح الفرد مدركاً لذاته واستعداداته وقدراته ورغباته وميوله، فضلاً عن تكوين صورة واضحة عن المهن ومتطلباتها، الأمر الذي يمكنه من اتخاذ قراره المهني الصائب في اختيار التخصص الجامعي الذي يناسبه، وبالتالي اختيار مهنة المستقبل.

### أهمية الاختيار المهني:

يعد الاختيار المهني أحد المجالات في علم النفس المهني، وهو موضوع يعود وينتمي إلى مجموعة من العلوم والفروع وفي مقدمتها علم النفس المهني، وعلم النفس الصناعي، والإدارة والقوى العاملة والتخطيط والقياس النفسي... إلخ، وغيرها من العلوم والتخصصات ذات الصلة، التي تعنى بمساعدة الفرد على الالتحاق بالمهنة المناسبة له، ورفع قدرته الإنتاجية، وتحقيق التوافق المهني له، كما يعتبر مكملاً لجوانب أخرى كالتوجيه والإعداد والتدريب والتأهيل والتقييم (البادري، 2015).

وتكمن أهمية الاختيار المهني في كونه خدمة نفسية تقدم للفرد وللجماعة، وفي جميع الأحوال يسعى الاختيار المهني لمساعدة الفرد على اختيار مهنته، وهذا لا يحتل مكانه مهمة

بالنسبة للفرد فقط، وإنما يعد ذا مكانة مهمة وعظيمة للمجتمع ككل والإنتاج القومي والتجارة والصناعة وغيرها (الخواجة، 2009).

وسنوضح أهميته بالنسبة للفرد والجماعة والدخل القومي والإنتاج على النحو الآتي:

### 1. أهمية الاختيار المهني للفرد:

لا ينكر أحد أهمية الاختيار المهني للفرد، إن اختيار الفرد للمهنة المناسبة له تكسبه القدرة على التفوق والترقي بها، وزيادة إنتاجه، كما يصبح قادراً على منافسة الآخرين الذين يعملون بالمهنة نفسها، الأمر الذي يجعله قادراً على الاستمرارية بالعمل وعدم الانقطاع والتغيب عنه والالتحاق بمهنة أخرى.

### 2. أهمية الاختيار المهني للجماعة:

إن خدمات الإرشاد المهني لا تقدم فقط للأفراد وإنما للجماعات، حيث لا تقل أهمية العمل للجماعة عن أهميته بالنسبة للفرد، فالجماعة لا تعرف طعم الراحة والسكينة إلا من خلال العمل المنظم لأفرادها، لأن نقص الإرشاد لأفراد المجموعة ينعكس سلباً على المجموعة، لذلك يجب أن يكون الإرشاد بين الأسس التي يقوم عليها توزيع الموارد البشرية على الميادين المختلفة، لأن التخطيط لتوزيع هذه الموارد لا يستهدف الدخل والإنتاج القومي فقط، بل يستهدف توفير التوازن بالنسبة لحاجات المجتمع الأساسية وتوفير مصادر الإنتاج اللازمة على مستوى الوطن (حسيب، 2011).

### 3. أهمية الاختيار المهني في التجارة والصناعة:

لا شك في أن المؤسسات التي يعمل بها عمال مدربون ومؤهلون تكسب الكثير من الفوائد المتمثلة في زيادة الإنتاج وتحسين نوعيته، لذلك فإن الإرشاد هو الذي يرفد هذه المؤسسات بالفنيين والعمال المهرة، بوصفه مرحلة من مراحل التأهيل، يوفر للمؤسسات

اليد الماهرة، وبالتالي يوفر عليها كثيراً من النفقات التي تقتضيها عمليات التدريب (حسيب، 2011).

#### 4. أهمية الاختيار المهني في الدخل القومي:

يؤدي الإرشاد المهني دوراً مهماً في زيادة الدخل القومي لأي مجتمع من المجتمعات، وذلك من خلال استثمار موارده البيئية والبشرية بشكل صحيح، ولا يكون هذا إلا من خلال التخطيط الواعي من الدولة والقائمين عليها، فالمجتمع الذي يقدم خدمات إرشادية لأفراده عبر مراحل النمو المختلفة يستطيع أن يستثمر هذه الطاقات بشكل صحيح، وبالتالي يجني المجتمع ثمار ما قدمه من خدمات لأفراده، من حيث زيادة الإنتاج، وبالتالي زيادة الدخل القومي بعيداً عن البطالة والجرائم والمشاكل التي تعم المجتمعات التي لا تقدم هذه الخدمات الإرشادية (المشعان، 1993).

ولقد أجمل القاسم (2001) مجموعة من الجوانب التي تظهر وبشكل جلي أهمية الاختيار المهني بالنسبة للفرد والجماعة والمؤسسات والمجتمع ككل، وتتجلى أهمية الاختيار المهني في الآتي:

1. زيادة الإنتاج وتحسين نوعيته، إن وضع الرجل المناسب في المكان المناسب سيؤدي إلى زيادة إنتاجه كما وكيفاً، الأمر الذي يعود بالنفع على الفرد والمؤسسة التي يعمل فيها.
2. زيادة الأرباح: الاختيار الصائب والصحيح يحجب الإصابات، وتفادي الوقوع في الحوادث، وتعني أيضاً المعنويات العالية، والدوافع القوية، وكل هذه العناصر تعدّ مقومات أساسية لزيادة الربح.
3. إن الاختيار المهني الصائب يؤدي دوراً محورياً وأساسياً في تقليل فترات التدريب والنفقات اللازمة لتأهيل العمال.
4. إن الاختيار المهني الجيد يسهم في مواصلة الفرد في مهنته والترقي فيها وزيادة إنتاجه، مما يقلل الفقد البشري والمالي.

5. يسهم الاختيار المهني الجيد في توزيع الأجور والحوافز والترقيات بعدالة؛ بسبب استبعاد الأفراد غير المناسبين في العمل.
6. إن اختيار الفرد للمهنة المناسبة له تكسبه القدرة على التفوق والترقي بها، وزيادة إنتاجه، كما يصبح قادراً على منافسة الآخرين الذين يعملون بالمهنة نفسها، الأمر الذي يجعله قادراً على الاستمرارية بالعمل وعدم الانقطاع والتغيب عنه والالتحاق بمهنة أخرى.

#### خامساً : الإرشاد الانتقائي الحديث ومبادئه:

##### أولاً : مفهوم الإرشاد الانتقائي الحديث:

يعتبر الإرشاد الانتقائي بأنه الإرشاد في ثوبه الجديد المتكامل الناضج والتيار الإرشادي المرن والمنفتح لكل إضافة ولكل إسهام جاد في الإرشاد النفسي، ليكون النظام المتناسق الذي يقوم بانتقاء ودمج الأساليب والفنيات الإرشادية لتحقيق أفضل النتائج (الشهري، 2008).

والإرشاد الانتقائي "شكل من أشكال الإرشاد النفسي قائم على نظرية العلاج النفسي الانتقائي، والذي يعد نظاماً يقوم على تحديد المبادئ والاستراتيجيات الأساسية الفعالة في العلاجات النفسية الأخرى، خاصة تلك الاستراتيجيات التي ثبتت فعاليتها في علاج المشكلات وتلاءم حاجات المسترشد" (أبو النور، 2000، 252).

ويرى (الشهري، 1428-1429هـ) "بأن الاتجاه الانتقائي يمثل النضج الإرشادي والصورة المثلى للممارسة الإرشادية المتخصصة، بحيث تتكامل فيه الفنيات الإرشادية وتعمل على مواجهة الاختلافات، والفروق والتغيرات في المواقف والحالات والمشكلات والمسترشدين.

وأن الإرشاد بالاتجاه الانتقائي التكاملي التوفيقي متعدد الأبعاد، والوسائل هو الصورة الإرشادية الحديثة الفعالة التي تحقق المرونة والاتزان والشمول وتقوم على التنظيم والتنوع والاختيار بأسلوب متلاحم ومنسجم ومتسق.

ويرى الباحث بناءً على ذكر أعلاه أن الإرشاد الانتقائي يهدف الأخذ من نظريات الإرشاد النفسي من حيث الفنيات والأساليب الإرشادية والمبادئ والاستراتيجيات وغيرها والعمل على دمجها في نظام واحد بما يتناسب مع المشكلة المراد حلها، بالإضافة إلى أن الانتقائية لم تعد مجرد نظرية إرشادية، بل أنها أصبحت اتجاهاً من الاتجاهات الرئيسية للإرشاد النفسي يضم العديد من النظريات، والتي جاءت اعتماداً على فكرة أنه لا يوجد اتجاهاً إرشادياً، أو نظرية إرشادية واحدة قادرة بمفردها على التعامل بنفس الدرجة من الكفاءة والفعالية مع الجوانب المتعددة لمشكلات المسترشدين وشخصياتهم.

#### ثانياً : مبادئ الإرشاد الانتقائي الحديث:

حدد جلاننج Gladding (1992) أهم المبادئ المتعلقة بالإرشاد الانتقائي وهي على

النحو التالي:

1. مبدأ الفردية: بمعنى أن لكل شخص فرديته وسماته وخصائصه التي يختلف بها عن غيره من الأفراد، حتى ولو كان هناك بعض السمات والخصائص المختلفة مع الآخرين، لذا فإنه من الضروري التنوع في الأساليب الإرشادية عند ممارسة العملية الإرشادية.
2. هناك العديد من الاستراتيجيات والطرق الإرشادية التي من خلالها يمكن الاستدلال على مشكلة المسترشد لمساعدته على تخطيها، لذا من الخطأ أن نقول أن هناك طريقة واحدة لتكوين فكرة واضحة عن مشكلة المسترشد.
3. هناك العديد من الطرق العلاجية التي يمكن أن تستخدم في الخطة الإرشادية أو الخطة العلاجية.

4. العمل على دمج بعض الفنيات والأساليب الإرشادية لتكوين نسق متكامل يمكن من خلاله تقديم المساعدة لجميع المسترشدين.

5. في الإرشاد الانتقائي يمكن الدمج بين نظريتين علاجيتين على الأقل.

سادساً: أهداف وأسس الاختيار المهني:

أهداف الاختيار المهني:

للاختيار المهني العديد من الأهداف التي يحققها، سواءً كان ذلك على الصعيد الفردي والجماعي والمجتمع ككل، بحيث لا تقتصر وظيفة الاختيار المهني على انتقاء أكفاء الأفراد المتقدمين لعمل ما، بل هو يفيد في الجوانب التالية:

1. يسهم الاختيار المهني وبشكل فعال في توزيع الأعمال والمهام على جميع العاملين بأفضل صورة، بحيث يتم التوزيع بناء قدرات ومهارات وميول واستعدادات الفرد نحو العمل، لذلك يعمل كل فرد في المجال الذي يتناسب مع سماته الشخصية.

2. إعادة تدوير العمال والموظفين من عمل إلى آخر، بما يتناسب مع قدراتهم العقلية واستعداداتهم واتجاهاتهم.

3. يسهم وبشكل كبير في ترقية العمال من منصب إلى منصب أعلى، الأمر الذي يشعر العمال بذاتهم وقدراتهم، وتميزهم عن غيرهم، وبالتالي يزيد من الرضا الوظيفي لديهم.

4. انتقاء الأفراد المناسبين للتدريب على عمل معين، واستبعاد الأفراد غير المناسبين.

5. يسهم في اختيار مديري الأعمال وقادة الجامعات والمؤسسات والمشرفين على العمال، الأمر الذي يعود بالمنفعة على المؤسسة والعمال وأصحاب العمل (خضرة، 2012).

ويرى (ابو زعزع، 2009) أن الاختيار المهني الصحيح ينعكس بصورة إيجابية على جميع العاملين في أي مؤسسة، فهو يساعد العامل على اختيار المهام والأعمال المناسبة لقدراته

وميوه واتجاهاته، الأمر الذي يمكنه من زيادة إنتاجه كماً ونوعاً، كما يساعده على الترقى والحصول على الامتيازات التي تمنحها المؤسسة للعاملين فيها، وبالتالي يحقق له الرضا الوظيفي والسعادة والاستقرار الوظيفي، كما يسهم في خدمة المؤسسة من حيث حصولها على العامل الماهر المدرب والمؤهل للقيام بدوره على أكمل وجه، أما بخصوص إسهامه على الصعيد المجتمعي نرى أنه يسهم في ازدهار الاقتصاد عبر زيادة الإنتاج وتحسينه.

ويرى الحارثي (2013) أن الاختيار المهني يحقق الكثير من الأهداف والغايات ومنها على سبيل المثال:

- 1- مساعد الفرد على التعرف إلى المهارات والقدرات والمؤهلات التي تتطلبها المهنة، وشروط السن والجنس.
- 2- تعريف الفرد بخصائص مجموعة من المهن من حيث واجباتها ومزاياها وعيوبها، وهي المجموعة التي يحتمل أن يختار الفرد مهنته من بينها.
- 3- مساعدة الفرد على معرفة ذاته من حيث القدرات والاستعدادات والميول والعمل على تنميتها وتطويرها نحو الأفضل.
- 4- مساعدة الفرد على اختيار المهنة المناسبة له، على أساس تحقيق الرضا الشخصي، وكذلك مقدار الخدمات التي يمكنه أن يؤديها إلى مجتمعه، وإشباع حاجاته وتنمية قدراته من خلال العمل بهذه المهنة.
- 5- توعية الفرد بالمعاهد والمؤسسات التي تعنى بتقديم خدمات التعليم والتدريب الفني لراغبي الالتحاق بالوظائف والمهن، إضافة إلى شروط الالتحاق بها.

#### أسس الاختيار المهني:

تعدّ عملية الاختيار المهني من أهم القرارات التي يقدم عليها الفرد على اتخاذها في حياته، على الرغم من اتخاذه العديد من القرارات في كل وقت من حياته، إلا أن اتخاذ القرار

المهني يختلف اختلافاً كبيراً عن بقية القرارات الأخرى، وذلك لأن هذا القرار لا يأتي جزافاً، بل لا بد من أن يكون مستنداً إلى مجموعة من الأمور التي لا يمكن أن نتجاوزها، ومنها قدرات الفرد وميوله، واستعداداته واتجاهاته، وسماته الشخصية وقيمه المهنية، حتى يكون الاختيار صائباً بعيداً عن القرارات المتسارعة غير الواعية التي تنعكس سلباً على جميع مناحي حياة الفرد (عبايدية، 2017).

ويرى المشعان (1993) أن هناك العديد من المبادئ والأسس الواجب إتباعها عند الإقدام على اتخاذ القرار المهني، لأنها تساعد الفرد على اختيار مهنته، كما تساعد الأخصائي المهني والنفسي على إرشاد الأفراد إلى المهن والأعمال التي تناسبهم، ويحققون فيها مستويات كبيرة من التقدم والإنجاز، ولعل من أهم هذه المبادئ: أنه من الخطأ الاعتقاد أن الفرد لا يصلح إلا لمهنة واحدة فقط، وأنه غير قابل للتغيير، ومن المبادئ أيضاً الاعتقاد أن لكل مهنة مطالبات ثابتة وغير متجددة ومتغيرة، فالفرد قادر على التكيف والتوافق، فعندما يلتحق الفرد بمهنة معينة عليه أن يكيّف نفسه لها، ومع ذلك يحدث بعض التعديلات البسيطة في هذه المهنة، فالفرد ليس مهياً لمهنة واحدة فقط دون غيرها، فالفرد يصلح للعمل في أكثر من مهنة، ولكنه يفضل اختيار المهنة الملائمة لميوله وإمكاناته وتوجهاته ورغباته؛ ليشعر بالرضا والسعادة، ويحقق ذاته من خلالها، لذا يجب أن تكون عملية الاختيار المهني عملية مستمرة ومتواصلة، بمعنى أن تتاح للفرد حرية الاختيار والتقرير في مصيره المهني في كل مرحلة من المراحل العمرية، وبناءً على ذلك، يجب أن تقدم خدمات التوجيه والإرشاد المهني للفرد عبر مراحل عمره المختلفة، لأن الفرد يتغير كما يتغير المجتمع من حوله، وكذلك المهن تتغير من حيث أهميتها ومطالبها، وشروط الالتحاق بها، ومن المبادئ والأسس أيضاً ألا يختار الفرد مهنة ما لمجرد أنها مهنة ناجحة، أو لمجرد رؤيته أفراداً ناجحين فيها.

### سابعاً: الإرشاد المهني والاختيار المهني:

إنّ التوجيه والإرشاد المهني أصبح من أهمّ الخدمات التي يجب أن تقدّم للفرد والجماعة في جميع مراحل العمر المختلفة، لما فيه من جوانب عظيمة تنعكس على الفرد والجماعة، فهو

يساعد الفرد على معرفة قدراته وإمكاناته وميوله واتجاهاته واهتماماته المختلفة، لكي يكون صورة واضحة عن ذاته، ويسعى إلى تطويرها إلى أقصى حدّ ممكن، وبالتالي يعزّز ثقة الفرد بذاته، ويصبح أكثر قدرة على مواجهة مشاكله بكفاءة واقتدار (حرز الله، 2010).

ويعرف الإرشاد المهني بناءً على ما جاءت به الجمعية القومية للتوجيه المهني بأمريكا: أنه تلك العملية التي يتم من خلالها مساعدة الفرد على أن يختار مهنة له، ويعدّ نفسه لها، ويلتحق بها ويحقق التقدم المطلوب فيها، وهو يهتم بمساعدة الفرد على أن يقرّر مصيره المهني عبر اتخاذ القرار المهني الصائب بناءً على ما يمتلك من قدرات ورغبات واستعدادات، ومعرفته بالمهن ومتطلباتها (المطيري، 2015).

ويعرّف (سوبر) صاحب كتاب "سيكولوجية المهن" الإرشاد المهنيّ بقوله: إنّ الإرشاد المهنيّ عمليّة مساعدة الفرد على تكوين صورة لذاته وتقبّلها، ومساعدته على اختيار هذه الصورة، والوصول بها لإسعاد ذاته (حمود، 2011).

ويرى (الأسدي وإبراهيم، 2003) أن الإرشاد المهني يعني مساعدة الفرد على أن يكون لنفسه صورة شاملة ومنكاملة، تتناسب وما أهلتها له قدراته واستعداداته في عالم المهنة، ليعمل على تحويل هذه الفكرة إلى حقيقة.

هذا وقد عرفه (موسى، 2012): أنه انتقاء أفضل الأفراد وأقدرهم كفاءة من المتقدمين لمهنة من المهن أو المرشحين لمنصب شاغر، ويهدف من وراء هذا التعريف إلى ما جاء به التوجيه المهني، وهو وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

كما عرفه (السفاسفة، 2003): أنه مساعدة الفرد على اتّخاذ القرار المهنيّ الخاصّ بمهنة المستقبل، وذلك بعد دراسة عميقة لنفسه من جهة، وللمهنة التي اختارها من جهة أخرى ليستطيع المواءمة.

ويرى عبد القوي (2010): أن الإرشاد المهني هو مجموعة من الخدمات والمعلومات، كالمهارات والخبرات والنصائح المقدمة للأفراد، بهدف مساعدتهم على فهم ذواتهم وسماتهم

الشخصية، واستثمار طاقاتهم الذاتية المتمثلة في القدرات والرغبات والاستعدادات والميول، واستثمار موارد البيئة لمساعدتهم على النجاح في دراستهم، وبالتالي الالتحاق بالمهن المناسبة لهم بما يكفل لهم تكيفاً مهنيًا سليمًا.

ويعرّف أنه عملية ترمي إلى مساعدة الفرد على أن يجرب ويختبر الصورة التي كوّنّها عن نفسه، وعن دوره في عالم المهن، والعمل في ميدان الحياة الواقعية، أي أن الإرشاد المهني يتيح له فرصة التجريب والاختيار في ظروف ملائمة. وقد بني هذا التعريف على أسس منها:

1. إن اختيار الفرد لمهنة من المهن إنما هو تعبير عن تصوره لذاته، فالفرد الذي يقدم على اختيار مهنة ما إنما يختار صورة محدّدة لذاته.
2. عندما يقدم الفرد على اختيار نوع العمل الذي يرغب فيه إنما يقصد إلى معرفة ما إذا كان العمل يفسح له الفرصة ليقوم بالدور الذي رسمه لنفسه.
3. إن الفرد عندما يتكيف مع هذا العمل إنما يتقبّل ذاته بالصورة التي يرسمها هذا العمل بالذات، وبذلك يتحقّق له الرضا والسعادة، وبالتالي تتحقّق للمجتمع فائدته (المشعان، 1993).

وبناءً على ما تقدم من التعريفات السابقة يمكن التوصل إلى مجموعة من الأمور، ومنها:

1. الإرشاد والتوجيه المهني: عملية تربوية تشمل جانبيين، وهما: التوجيه المهني ويشمل على البعد الاستراتيجي التخطيطي الشمولي للعملية، والإرشاد المهني الذي يمثل العملية التكتيكية الأدائية التي تترجم التوجيه إلى إجراءات وتدابير عملية فنية محددة.
2. تقدم خدمات الإرشاد المهني لجميع الفئات العمرية بأماكن كثيرة، ومنها المدارس والجامعات والمؤسسات التدريبية وأماكن العمل.
3. يبني الإرشاد المهني على مجموعة من الخدمات والإرشادات والمعلومات والتوجيهات التي تقدم للأفراد المستهدفين.

4. يسعى الإرشاد المهني إلى تقديم خدمات تربوية ومهنية للأفراد تكفل لهم النجاح في دراستهم والمهن التي يعملون بها (عبد القوي، 2010).

ويرى الزهراني (2011) العلاقة بين الإرشاد والاختيار المهني، أن الإرشاد المهني يهتم بشكل أساسي من الفرد واهتماماته، في حين الاختيار يبدأ من مهنة معينة ويركز عليها، كما أن الإرشاد المهني يهدف إلى مساعدة الفرد على التعرف إلى ذاته وسماته المهنية، ويقدم على أساس أن لكل فرد يجب أن يجد العمل المناسب له من بين مجموعة من الأعمال والمهن المختلفة، وحتى لو كان ذلك الفرد عاجزاً أو مريضاً أو يعاني من عاهة معينة، في حين أن الاختيار يسعى على التصفية والغزيلة، والاستبعاد، ولا يهتم بمصير أولئك الأفراد الذين تم استبعادهم، وبمعنى أوضح إن الإرشاد والتوجيه المهني أعم وأشمل من الاختيار المهني، فالاختيار لا يتطلب إلا معرفة المهنة أو العمل الذي سيختار له، في حين أن الإرشاد المهني يتطلب التعرف إلى آلاف المهن ومتطلباتها وخصائصها، لذا فقط قطع الاختيار شوطاً كبيراً أبعد بكثير من التوجيه والإرشاد المهني. هذا ويتفق كل من الاختيار والإرشاد المهني على الهدف البعيد، وهو المواءمة بين الفرد والمهنة التي سيلتحق بها، كما ويتفقان حول البرنامج المتبع في عملية المواءمة، والمتمثل في دراسة الفرد دراسة شاملة، إضافة إلى دراسة العمل وتحليله لمعرفة متطلباته المختلفة.

#### ثامناً: العوامل المؤثرة في الاختيار المهني:

تشير نتائج الدراسات والبحوث العلمية التي تناولت موضوع الاختيار المهني، أن بعض الأفراد يختارون مهنتهم إما لظروف طارئة، أو لنصائح عارضة، أو تأثراً بقراءة قصة من كتاب أو مجلة ما، أو من خلال الاستماع لمحاضر ذي شخصية جذابة ومحبية، أو بسبب تأثير الأسرة والأقران، فاختيار المهنة لم يعد مجرد كسب لقمة العيش كما كان سابقاً، بل أصبح وسيلة يشعر الفرد من خلالها بذاته وقدراته وتميزه، كما تسهم في إرضاء الدوافع الشعورية النفسية والاجتماعية له، وهذا ما تحدث عنه (فرويد) عندما أشار إلى أن الدوافع اللاشعورية تؤثر بوضوح في الاختيار المهني (حمود، 2016).

وقد حدد فيرمون زنكر (Vermon Zunker, 2003) العوامل المؤثرة في الاختيار

المهني إلى أربعة عوامل:

**أولاً: الجينات الموروثة والقدرات الخاصة:** يشير (فيرمون) أن الجينات الوراثية والقدرات الخاصة تؤدي دوراً بارزاً في عملية الاختيار المهني لدى بعض الأفراد، فهناك الكثير من الأشخاص يقدمون على اختيار المهن بناءً على قدراتهم الخاصة التي يتمتعون بها، مثل: الذكاء والقيم والمهارات والقدرات والميول والرغبات وغيرها من سمات شخصية، فالشخص الذكي يختار العمل الذي يتطلب القدر نفسه من الذكاء، ويميل إلى اختيار المهن التي تتناسب ميوله ورغباته ليحقق أقصى درجات النجاح فيها، أما الأشخاص الذين يشعرون بعدم كفاءتهم لا يفضلون الالتحاق بالمهن التي تتطلب كفاءة عالية، بل يفضلون الالتحاق بالمهن التي لا تحتاج إلى كفاءة عالية.

**ثانياً: الظروف البيئية والأحداث المحيطة بالفرد:** إن الظروف البيئية والأحداث المحيطة بالفرد والمتمثلة في دور الأسرة والمدرسة والظروف الاجتماعية والاقتصادية والمقربين من الفرد، وكل ما يحيط به من تجارب وخبرات تؤدي دوراً واضحاً في تكوين شخصيته المهنية، وذلك من خلال ما يتعلمه ويكتسبه الفرد من خبرات ومعلومات ومهارات مختلفة، تسهم في زيادة وعيه المهني، وبالتالي تنعكس هذه الخبرات التي اكتسبها الفرد على قراره المهني الذي يتخذه إزاء نوع الدراسة أو مهنة المستقبل.

**ثالثاً: خبرات التعليم:** لعل من أهم العوامل المؤثرة في عملية الاختيار المهني واتخاذ القرار تلك الخبرات التي يكتسبها الفرد من أسرته ومدرسته والمقربين منه، إضافة إلى مدى اندماجه وانخراطه ببعض التجارب الحياتية التي تمثل خبرات تعلم يكتسبها ويتعلم منها، لذلك نرى الفرد الذي يمتلك تلك الخبرات يستطيع أن يتخذ قراره المهني بشكل صائب بناءً على خبراته التي اكتسبها عبر مراحل عمره المختلفة.

رابعاً: **مستوى الطموح**: إن لمستوى الطموح دوراً مهماً وواضحاً عند بعض الأفراد الذين يقدمون على اختيار مهنة المستقبل بناءً على طموحاتهم، فهم ينظرون إلى أن هذا الاختيار يكون بمثابة حجر الأساس لتحقيق طموحاتهم.

وأضافت (فينابل، 2007) Venable مجموعة من العوامل المؤثرة في الاختيار المهني وهي (خيالات الطفولة، والثقافة، والجنس، والميول الاهتمام، والخبرات السابقة).

**أولاً: خيالات الطفولة**: وهذه المرحلة الأولى من المراحل التي تحدث عنها (جينزبيرغ) في نظريته، والتي تبدأ من سن (3-11) سنة، إذ يتخيل الطفل نفسه في هذه الفترة في مهنة معينة من خلال ممارسته لدوره في الألعاب التي يلعب بها، مثل: الطبيب والشرطي ورجل الدفاع المدني والمعلم... إلخ من أدوار اجتماعية، ويلاحظ في هذه الفترة "فترة اللعب" أن الطفل يفضل اللعب بأدوات ومواد أكثر من غيرها، وما يميز هذه المرحلة أنها غير واقعية وفقدان تحديد الزمن.

**ثانياً: الثقافة**: لا ينكر أحد دور الثقافة وتأثيرها في توجهات الأفراد ومسارات حياتهم المختلفة، فالمجتمع الذي تسوده ثقافة معينة تنعكس بشكل أو بآخر على أفرادها، لأن الغالبية العظمى منهم يلتزمون بهذه الثقافة، لذا نرى في بعض المجتمعات مدى التحاق الأفراد ببعض المهن المحددة دون غيرها، لأن هذه المهن تعد مقبولة ومستحسنة لأنها تراعي ثقافة المجتمع وتقاليد.

**ثالثاً: الجنس**: إن النوع الاجتماعي يؤدي دوراً أساسياً في توجهات الأفراد نحو المهن المختلفة، فالذكور يفضلون الالتحاق ببعض المهن، وخاصة المهن الصناعية في الإنتاج والنقل والصيانة والتخزين وغيرها، أما الإناث يفضلن الالتحاق بمهن أخرى بعيداً عن مهن الذكور، مثل: المهن الكتابية والتجميل والخياطة وأعمال السكرتاريا ورياض الأطفال، وبأجور أقل بكثير من الذكور.

رابعاً: **الميول والاهتمامات**: يعني الميل أو الاهتمام ما يكون اهتمام الفرد به من الأعمال واضحاً وقوياً، لذا نرى بعض الأفراد يميلون باتجاه نوع من الأعمال دون الميل لآخر، أو تكون لديهم عدة اهتمامات بأعمال مختلفة إضافة إلى الاهتمام الرئيسي.

رابعاً: **العوامل النفسية والسمات الشخصية والمزاج:** تؤدي العوامل النفسية والسمات الشخصية دوراً مهماً في نجاح الفرد في مهنته، وحسن تكيفه مع ظروفه، لذا لا تكفي أن تكون يد العامل ماهرة، وقادرة على العمل، بل يجب أن يكون معافى من النواحي النفسية، وخالياً من الاضطرابات والمشاكل النفسية.

خامساً: **الخبرات السابقة:** إن الأفراد الذين يتمتعون برصيد من الخبرات السابقة التي اكتسبوها من اخراطهم وتجاربهم في الحياة تكون لديهم القدرة الكبيرة على تقرير مساره المهنى بشكل كبير، أما الأفراد الذين ليس لديهم تجارب وخبرات سابقة تكون لديهم صعوبة في تحديد مساره المهنى.

سادساً: **الظروف الاقتصادية والاجتماعية:** إن للظروف الاقتصادية والاجتماعية دوراً أساسياً في توجهات الأفراد المهنية، لذا نرى أن بعض الأفراد يلتحقون بأي مهنة من المهن لأن مردودها المالى والاقتصادي جيد، بغض النظر عن ميولهم ورغباتهم وقدراتهم.

سابعاً: **الشخصية:** وهي ما يتصف به الفرد من خصائص شخصية يلاءم مهنة معينة، وتختلف المهن عن بعضها فيما تتطلبه من خصائص وسمات.

ويشير (عبد الحسين، 2004) إلى العوامل الواجب مراعاتها عند اتخاذ القرار المهني وتتمثل في النقاط الآتية:

1. أن يسهم كل قرار متخذ في تحقيق الهدف المنشود، الأمر الذي يتطلب من كل فرد أن يعمل على حديد هدفه بدقة، حتى يسهل ويبسط عليه مهمة اتخاذ القرار.
2. العمل على كسب تعاون الآخرين ومساعدتهم، وذلك من خلال شرح الهدف من وراء اتخاذ القرار، وخاصة للمشاركين في العملية أو المتأثرين بنتائجها.
3. العزم على تنفيذ القرار المتخذ علمياً، وتحمل نتائجه المختلفة.

4. أن يكون هناك وقت كاف للتفكير بنتائج القرار والعمل على تقييمها، بشرط ألا يكون هذا الوقت كبيراً جداً.

5. على متخذ القرار ألا يخشى ما يترتب على قراره المهني من تغييرات لأنها عمله الأساسي، وأن ترك الأمور على ما هي عليه يعتبر ذلك هروباً.

6. كل قرار يتخذ يرتبط بمجموعة من الأعمال المترتبة عليه، كما يجلب معه تغييرات كثيرة من الأنشطة، لذا فمن الضروري أن يكون متخذ القرار مستعداً وجاهزاً لتعديل قراره أو إلغائه في ضوء الأعمال والأنشطة المترتبة عليه.

وهناك طريقتان أساسيتان تتبعان في عملية الاختيار المهني، وهما على النحو الآتي:

1. الاختيار بناء على ترتيب الأفراد المتقدمين لشغل مهنة أو عمل معين حسب استعداداتهم وقدراتهم وميولهم وخبراتهم المختلفة، والشروط اللازمة للعمل، بحيث يتم أفضل المتقدمين لهذا العمل، وتستخدم هذه الطريقة عندما يكون عدد المتقدمين كبيراً، مقارنة بالمهن والأعمال الشاغرة قليل، وتعد هذه الطريقة من أفضل الطرق المستخدمة؛ لأنه يتم الاختيار بناء على القدرات والخبرات وشروط العمل، بحيث تترجم مبدأ التوجيه والإرشاد المهني وهو وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

2. أما الطريقة الثانية فتكون من خلال تحديد أدنى مسلتزمات العمل وشروطه، بحيث لا يتم تعيين إلا من هو على مستوى يمثل الحد الأدنى على الأقل، وتتبع هذه الطريقة عندما يكون عدد المهن والأعمال الكبيرة في سوق العمل كبيراً، ولا يوجد عدد كاف من المتقدمين لهذه المهن لاختيار أفضلهم (القاسم، 2001).

ويرى الباحث بناء على ما ذكر أعلاه أن هناك مجموعة من العوامل المختلفة التي تلعب دوراً أساسياً ومحورياً في عملية الاختيار المهني واتخاذ القرار، التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني لجميع أفراد المجتمع، فالعوامل البيئية

والمدرسية والجينية والسمات الشخصية هي مكونات أساسية عند الأفراد، وهي مختلفة من فرد لآخر، ومن مجتمع لآخر، كما أشارت الدراسات والأبحاث العلمية والتجريبية التي أجريت لهذا الغرض.

### تاسعاً: النظريات المفسرة للاختيار المهني:

نظراً لأهمية الاختيار المهني كأحد المجالات التطبيقية لعلم النفس في العملية التعليمية، فهو يقوم على أسس علمية، ويحتاج إلى مهارات وخبرة وتدريب، ويستمد جذوره من تفاعل معارف تنتمي لعدد من المجالات، لذلك فقد ظهرت نظريات عديدة تفسر عملية الاختيار المهني، وتوضح العوامل النفسية والجسمية والبيئية والمعرفية والاجتماعية والاقتصادية، وغيرها من العوامل، وتوضح مدى أهميتها في حياة الفرد عند اتخاذ القرار المهني، وتناولت هذه النظريات مفهوم الفرد عن نفسه، وسماته الشخصية، وخبرات الطفولة، وطرق تنشئته الأسرية، والصحة الجسمية والنفسية، وميوله، وقدراته المختلفة، وتفضيلاته المهنية (السواط، 2008). وهناك العديد من النظريات التي تناولت الاختيار المهني ومنها: (نظريات الشخصية، ونظريات مفهوم الذات، ونظريات السمات والعوامل)، ولكل نظرية آراؤها ومؤيدوها، وفيما يلي توضيح لهذه النظريات:

### أولاً: النظريات الشخصية:

برزت العديد من النظريات والنماذج المختلفة التي تعتمد على الشخصية في مجال الاختيار والنمو المهني، ونشرت ضمن دراسات قام بها مجموعة من الباحثين خلال فترة الخمسينيات من هذا القرن، أمثال: (آن رو)، و(جون هالاند)، و(شافر)، و(سمول)، حيث أكد هؤلاء الباحثون العلاقة الوطيدة بين الاختيار المهني ونظريات الشخصية، وذلك من خلال الحاجات الخاصة بالفئات المهنية، وأنماط الحياة للعاملين بالمهن المختلفة.

وتستند هذه النظريات إلى أساس الارتباط بين الخبرات التي يكتسبها الفرد في طفولته المبكرة وميوله واتجاهاته وقدراته وسماته الشخصية، وبين العوامل الشخصية المؤثرة في

الاختيار المهني، باعتبار أن الفرد يختار مهنته التي تشبع حاجاته، وأن نجاحه وترقيه فيها يعبر بصورة كبيرة عن خصائص شخصيته (القاسم، 2001).

أ: نظرية (آن رو) Ann Roy:

تعد (آن رو) Ann Roy صاحبة هذه النظرية في الاختيار المهني، حيث نشرت نظريتها في الاختيار والنمو المهني عام 1957، وراجعتها عام 1964، وخلصت من خلال بحوثها إلى حقيقتين أساسيتين، وهما:

1. تعود الفروق الفردية الشخصية الأساسية التي توجد بين علماء الطبيعة والأحياء والعلوم الإنسانية إلى طبيعة تفاعلهم مع الناس والأشياء.
2. تعود الاختلافات بين شخصيات العلماء إلى تأثيرات ممارسات تربيتهم وتنشئتهم في فترة الطفولة.

ولقد جاءت نظرية (آن رو) بناءً على مجموعة من النتائج والدراسات التي توصل إليها مجموعة من علماء النفس ومنهم (كريج) Grigg عام 1959 و(أوتون) Uton عام 1962 و(باركر) Parker عام 1969 وغيرهم من العلماء الذين أسهموا في ظهور نظرية (آن رو).

كما أكدت هذه النظرية على أهمية خبرات الطفولة الناتجة عن أسلوب الرعاية الأسرية، وما لها من تأثير في ميول الفرد واهتماماته في الاختيار المهني، ولقد اعتمدت هذه النظرية على هرم (ماسلو) الذي يعتمد ثمانى حاجات وهي: (الحاجات الفسيولوجية، والأمنية، والحب، والانتماء، والاحترام، وتقدير الذات، والفهم، والمعرفة، وتحقيق الذات). وتشير النظرية إلى أن الفرد يختار المهنة التي تشبع حاجاته، وأن الحاجات التي يتأخر إشباعها تصبح دوافع سلوك لا شعورية، وتتوقف قوة هذه الدوافع على درجة إحساس الفرد بالإشباع أو عدمه (الشرفاء، 2011).

كما وأشارت النظرية إلى أربعة أساليب للرعاية الوالدية، يستخدمها الآباء في إشباع هذه الحاجات، وهي تؤدي دوراً كبيراً في اختيار المهنة، ومن هذه الأساليب: (الاهتمام الزائد) المتمثل في طبيعة التنشئة التي يتعمدها الآباء الذين يهتمون بأبنائهم بدرجة زائدة، وتتمثل في إشباع الحاجات الفسيولوجية كاملة وبسرعة، وأما الأسلوب الثاني فهو (التركيز العاطفي على الطفل): وترى (رو) أن الآباء الذين يطلبون من أبنائهم أكثر مما يجب، ويتمثل ذلك في مشاركة الآباء لأبنائهم بدرجة زائدة في إشباع الحاجات الفسيولوجية للأبناء وبدرجة أكبر مما يجب، أما الأسلوب الثالث يتمثل في (رفض الطفل وتجنّبه): وفي هذا الأسلوب يقوم الآباء برفض واضح لأبنائهم عاطفياً أو كلياً، فهم ينكرون الحاجات الفسيولوجية لأبنائهم أو يحدونها، ولا يظهرون حبهم وتقديرهم لأبنائهم في كل الأحوال، وأخيراً (تقبّل الطفل): المتمثل في طبيعة الآباء الذين يتقبلون أبنائهم ويقدمون الحب لهم في كل المواقف (الداهري، 2005).

ولقد أسهمت نظرية (رو) في مجال الإرشاد المهني، وقدمت توصيات مفتوحة تساعد المرشد على تقديمه الخدمات الإرشادية المهنية ومن هذه التوصيات: إن الاختيار المهني يتوقف على اختيار الصفات الشخصية التي كونها الفرد خلال طفولته المبكرة، كما أن الفرد يختار المهنة التي تشبع حاجاته، ويتحقق ذلك بالرجوع للتعرف إلى الظروف التي عاشها الفرد في طفولته. كما أن درجة شعور الفرد في أسلوب الرعاية للوالدين يؤدي دوراً كبيراً في تحديد الشعور بالحرمان أو الإشباع لحاجات الفرد المختلفة، كما أن الحاجات التي تأخر إشباعها تصبح دوافع سلوك لا شعورية، وتتوقف قوة هذه الدوافع على درجة إحساس الفرد بالإشباع أو عدمه (أبو أسعد والهوراري، 2008).

#### ب: نظرية (جون هولاند) Joh Holland:

يعتبر (جون هولاند) Joh Holland أحد علماء النفس المشهورين، وجاء بنظرية مشهورة عن الاختيار المهني، توصل إليها من خلال تجاربه وخبراته الطويلة مع أناس قاموا باتخاذ قرارات وخيارات مهنية عديدة، وتعد نظريته انعكاساً لتيارين بارزين في علم النفس المهني، وهما:

**التيار الأول:** يأخذ الطابع الشخصي، ويتمثل في المبدأ أو الفرض الذي يرى بأن الاختيار المهني الذي يقوم به الفرد إنما يمثل امتداداً لشخصيته، ومحاولة لتجسيد أساليبه السلوكية والشخصية في سياق مهنته أو عمله، وأن الميول المهنية تمثل وصفاً لشخصية الفرد، وأن هناك علاقة قوية بين سمات الفرد وصفاته وميوله المهنية.

**التيار الثاني:** يتحدد بالفكرة التي تؤكد أن الافراد يسقطون نظرتهم إلى أنفسهم، وإلى عالم العمل على أسماء وعاوين العمل، وهذا التيار مستمد من الطابع الروائي والقصصي (القاسم، 2001).

ولقد أشار (هولاند) في دراساته المميزة ما بين (1952-1956) والمركزة لتوضيح دور الذات المهنية، وكيفية تعريفها، إذ توصل إلى نتيجة مفادها أن هناك فروقا ثابتة ومتميزة بين الطلبة في توجهاتهم المهنية، ترجع إلى ما لدى الفرد من معلومات عن المهن، وعن ذاته، وعن الضغوط الاجتماعية، وعن فرص العمل للأطفال الذين تلقوا اهتماماً لتنظيم معرفتهم حول المهن المختلفة، وحول ذواتهم خلال نموهم، إذ يُشير إلى أن لديهم القدرة الأكبر على تحديد القرار المهني السليم واتخاذ (Hall, 2002).

وقد توصل (هولاند) نتيجة دراساته إلى ست بيئات مهنية يتفق كل نوع منها مع استعدادات الأفراد ورضاهم وميولهم، وتعبّر عن رغباتهم وميولهم، والبيئات المهنية، هي:

**البيئة الواقعية:** التي يعمل بها أصحاب الشخصية الواقعية، وهم الذين يعتمدون في أداء عملهم على التناسق الحركي والقوة الجسمية، ولا يفضلون العمل في وظائف ذات علاقات اجتماعية وشخصية وغير ذلك، مثل: (فني المختبرات، والميكانيكي... إلخ).

**بيئة البحث:** ويعمل بها أصحاب التوجه نحو البحث، ويميلون إلى التفكير أكثر من التصرف، وإلى التنظيم والفهم أكثر من السيطرة، فهم غير اجتماعيين، ويبحثون عن علل الأشياء، مثل: الطب، والبحث، والفيزيائي، والعلوم الإنسانية، والبيولوجي.

**البيئة الاجتماعية:** يعمل بها أصحاب الشخصية الاجتماعية، وهم يعتمدون على العلاقات الاجتماعية لتحقيق أهدافهم المهنية، يمتلكون القدرة الكلامية، ويتحملون المسؤولية، ومنهم: المدرسون، والأخصائيون الاجتماعيون، والمرشدون... إلخ.

**البيئة التقليدية:** الذين يميلون إلى الروتين في حياتهم، وهم الذين يهتمون بتنفيذ القواعد والقوانين والأنظمة ولديهم درجة عالية من ضبط النفس، ويحبون أن يعملوا مع أصحاب السلطة والنفوذ.

**بيئة المغامرة:** يعمل بها أصحاب الشخصية المغامرة، وهم يمتازون بالطلاقة اللفظية، والتأثير في الآخرين والسيطرة عليهم. ومنهم رجال السياسة، ورجال الأعمال، والصحافة... إلخ

**بيئة الإقناع والاستمالة:** وتتمثل في بيئات رجال الأعمال والدعاية والسياسيين والباعة وغيرهم ممن يتصفون بمهارة الكلام (أبو أسعد والهوراري، 2008).

هذا وقد توصل (هولاند) إلى ست توجهات مهنية تناظر البيئات المهنية الست، وهذه التوجهات المهنية، هي:

**التوجه والنمط الواقعي:** ولعل ما يميز هذا النمط هو تفضيله للنشاطات الحركية والبدنية والفنية، كما يتسم بالتناسق الحركي، ويفضل العمل مع الأدوات والمعدات المحددة، ولا يجيد التعامل مع الأشياء المجردة، كما تنقصه مهارات التواصل مع الآخرين.

**التوجه والنمط الاجتماعي:** هذا النمط بالمهارات اللغوية والاجتماعية، ويفضل العمل مع الناس لامتلاكه قدرات عالية في الاتصال والتواصل مع الآخرين، ومن الأمثلة على هذا النمط: المعلم والمحامي والمرشد والأخصائي النفسي وغيرهم.

**التوجه والنمط الفني:** هذا النمط يفضل العزلة، ومعالجة الأمور من منظور ذاتي، كما أنه أصيل، ويحب التأمل في الأشياء، ولكن تنقصه مهارات الكتابة والحساب، ويفضل العمل في مجالات الأدب والشعر والموسيقا وغيرها، وليس له علاقات اجتماعية كبيرة (خياطة، 2015).

**التوجه والنمط التقليدي:** هذا النمط يجيد وبشكل كبير الأعمال الكتابية والسكرتاريا، ويتجنب الأعمال الفنية، ويميل لتأدية الأدوار الثانوية، ومن الأمثلة على هذا النمط الأفراد الذين يفضلون العمل في السكرتاريا والأرشفة والأعمال الحسابية وغيرها.

**التوجه والنمط التحليلي:** يميل هذا النمط إلى التعامل مع الأمور من منظور تحليلي، لأنه يفضل التفكير في كل ما يحيط به من منظور تحليلي، فهو دائم التفكير والتأمل والتنظيم والتحليل، فهو دائم البحث عن المعرفة، ولكن تنقصه مهارات القيادة، ويتجنب الاتصال مع الآخرين، كما هو الحال بالنسبة إلى العاملين في مجالات البحث العلمي والرياضيات.

**النمط والتوجه المهني والتجاري:** يفضل العمل في المشروعات التي تعود بمرود مالي، ولدية القدرة على فرض نفسه على الآخرين، ويفتقر للقدرة العلمية، ويمتاز بالاهتمام بالقوة والمركز، كما هو الحال بالنسبة للعاملين في إدارة المشاريع الاقتصادية (قرفي، 2015).

#### ثانياً: نظريات مفهوم الذات:

اعتمدت هذه النظريات في الاختيار المهني على نماذج مفهوم الذات، وخاصة تلك النماذج التي أشار إليها كل من (كارل روجرز)، و(دونالد سوبر)، و(جينزبيرغ)، والتي أشارت إلى أن الأفراد بمليون إلى تكوين مفاهيم ذاتية محددة، تتوضح مع الوقت، حيث يكونون صوراً ذهنية عن المهن، وعالم العمل من حولهم، محاولين مقارنتها بالصور التي لديهم عن ذواتهم في إطار القرارات المهنية (القاسم، 2001).

وتستند هذه النظريات من خلال تفسير مفهوم الذات باعتبار التنظيم الديناميكي لمفاهيم الفرد وقيمه ورغباته ومثله، والطرق التي يتبناها الفرد باعتبارها الصورة التي تمثل نفسه، فضلاً عن كونها عملية نمائية تبدأ منذ الولادة، وتمتاز بالتدرج عبر مرحلتي الطفولة المبكرة والمراهقة، وأن الفرد دائم السعي لتحقيق ذاته في إطار التكامل والاستقلال الذاتي، ومن أعلام هذه النظريات: (كارل روجرز) و(جينزبيرغ) و(دونالد سوبر) و(ماسلو)، ومن هذه النظريات ما يأتي:

## أ: نظرية (دونالد سوبر) Donald Super:

عمل (دونالد سوبر) على تحديد نظرية للأنماط المهنية باستخدام اختبارات الميول والاستعدادات في عام 1953، حيث أكد على أن التوجيه المهني أكثر من مجرد سمة معينة لمهنة محددة، ويجب العمل على تنمية هذه السمة لتصبح أكثر ملاءمة في المستقبل، كما اهتم بالميول المهني عند الفرد عبر مراحل عمرية مختلفة، وقد ألف كتاباً بعنوان "استخدام الاختبارات النفسية في المجال المهني" (مودع، 2015).

ويرى (سوبر) أن النمو المهني للفرد على أنه عملية تطورية وليست أمنية، وأن إطار نظريته مبني على ثلاثة مجالات رئيسية وهي:

**نظرية مفهوم الذات:** ترى أن الفرد يعكس اهتماماته عن طريق وصف ذاته، وتقييم فكرته عن ذاته.

**نظرية النمو النفسي:** تؤكد أن الفرد يمرّ بعدة مراحل، مرحلة النمو التي تبدأ من الولادة إلى مراحل أخرى تنتهي بمرحلة الانحدار.

**نظرية الفروق الفردية:** تؤكد أن الأفراد يختلفون بالسمات، والتي تتمثل في الاهتمامات والقدرات، وتتناسب مع بعض المهن ولا تتناسب مع أخرى. وقد قسم (سوبر) عملية الاختيار المهني إلى مراحل عمرية تطورية، ومنها:

**مرحلة النمو:** (من الولادة حتى سن 14) سنة، ولعل أهم ما يميز هذه المرحلة: هو أن مفهوم الذات لدى الطفل ينمو من خلال التعرف إلى الأفراد المهمين في حياته سواء كانت الأسرة أو المدرسة أو كلاهما، بحيث تسيطر الحاجات والخيالات والميول، وتصبح القدرات ذات أهمية كبيرة مع زيادة اندماج الطفل وانخراطه في الحياة الاجتماعية واختبار الواقع.

**مرحلة الاستكشاف:** (15-24) سنة، ومن ميزات هذه المرحلة: أن الاختبارات المهنية تصبح أكثر تحويلاً، ولكنها ليست نهائية، كما تمتاز أيضاً باختبار الذات، ومحاولة تأدية دور الاستكشاف المهني في المدرسة.

**مرحلة التأسيس:** (25-44) سنة، وفي هذه المرحلة يحصل الفرد على مهنة أو عمل مناسب والتمسك به، كما يكتسب خبرات ومهارات أساسية لتحسين الواقع المهني.

**مرحلة الاحتفاظ:** (45-64) سنة، وفيها يحاول الفرد التمسك والاحتفاظ بما حققه من إنجازات على الصعيد المهني، ويفضل عدم تغيير مهنته التي أنجز فيها الكثير.

**مرحلة الانحدار:** (65 سنة فأكثر)، وفيها تضعف قدرات الفرد الجسمية والعقلية، ويقل إنتاجه بشكل ملحوظ، كما تتغير نشاطات العمل، وتقل وتنتهي بالتقاعد الإلزامي (أبو أسعد والهوري، 2008).

ومن خلال هذا الإطار فإنّ (سوبر) أشار في تركيزه على مفهوم الذات، ودوره في الاختيار المهني، وصولاً إلى المهنة أو الوظيفة المبتغاة؛ يتمحور في تعبير الفرد عن ذاته من خلال مرحلة النموّ العمريّة التي يمرّ بها، وبخاصة مرحلة المراهقة وما بعدها، كونها تعبر عن بداية النضج لدى طالب المهنة، حيث يصبح مفهوم الذات لديه قوياً ومتماسكاً، مما يسهم في اتخاذ قراره المهنيّ. وفي ضوء هذا التصور فإنّ (سوبر) يقرّ بوجود فرق بين سيكولوجيّة المهن وسيكولوجيّة الحياة المهنيّة، فالأولى تنتمي إلى تطبيقات علم نفس التفاضل وما يطرأ من افتراضات حول هذا الموضوع، حيث هنالك ارتباط بين الفرد وحياته المهنيّة بما تتضمنه من فرص مهنيّة مختلفة، وفي المقابل فإنّ سيكولوجيّة الحياة المهنيّة تنتمي إلى علم نفس النموّ (علم النفس التكوينيّ) التي تقترض بأنّ النموّ المهنيّ يتكوّن من خلال أساسات النموّ الإنسانيّ (حمود، 2011).

بينما خالف (Hall, 2002) نظرية (سوبر)، مقترحاً أن الاختيار المهني لا يتبع نماذج مرحلة عمرية محددة، ولكن اختيار الشخص الوظيفي يمر عبر حلقات من دوائر تعلم قصيرة متعددة عبر الحياة الوظيفية للشخص.

#### رابعاً: نظرية (جينزبيرغ):

يرى (جينزبيرغ) أن عملية الاختيار المهني تسير ضمن مجموعتين من العوامل، وهما: السمات المحددة للفرد، كالقدرات والاستعدادات والميول، وبين العوامل الخارجية المتمثلة في مطالب البيئة، والضغوط الاجتماعية في المجتمع والأسرة، وبالتالي فإن أي قرار مهني يتخذ يكون نتاجاً لهذه العوامل، وأكد أن القرار المهني المتخذ لا يمكن رده ولا إعادته للوراء، مؤكداً على دور الأسرة ومستواها الاجتماعي والاقتصادي والثقافي وتأثير دور المدرسة والمجتمع في القرار المهني المتخذ (مودع، 2015).

وتحدث (جينزبيرغ) عن بعض العوامل التي تؤثر في النمو المهني واتخاذ القرار المهني، ومنها البيئة الواقعية التي يعيشها الفرد (ضغوط الحياة اليومية)، وكذلك العملية التربوية (الدرجة العملية التي حصل عليها الفرد)، إضافة إلى النمو الانفعالي، الذي يشمل الميول والطموح، وكذلك قيم الفرد؛ لأن كل مهنة تغلب عليها قيمة معينة (حمود، 2011).

ويضيف (جينزبيرغ) وزملاؤه أن عملية اختيار المهنة عملية نمائية تسير في اتجاه واحد لا رجعة فيها، كما أنها تنمو وفق متغيرات زمنية محددة، تظهر لدى الفرد نتيجة المواءمة بين إمكاناته وطموحاته، وأن ثلاث فترات للاختيار المهني يمر بها الفرد عبر مراحل حياته؛ ليستطيع أن يتخذ قراره المهني، وهذه الفترات هي:

**مرحلة التخيل:** وتمتد من الولادة حتى سن (10)، وتتميز بالاختيار العشوائي، وتحقق باللعب والعمل اليدوي. **المرحلة التجريبية:** تمتد من (11-18) سنة، وبها يتحدد اتجاه الفرد المهني، وهي مرحلة تسبق الاختبار المهني، وتنقسم إلى أربع مراحل، وهي:

1. مرحلة الميل من (11-12) سنة، حيث يميل الفرد إلى الأعمال التي يرغب فيها، آخذاً بعين الاعتبار قدراته واستعداداته وميوله، ومدى تحقيق هذه الأعمال لإشباع حاجاته، وما يميز هذه المرحلة أنها غير ثابتة، لتأثر الطفل بأسرته والمحيطين به.

2. مرحلة القدرة وتمتد من (14-18)، بحيث يصبح الفرد قادراً على تحديد قدراته، ومعرفة أن كل عمل يحتاج إلى قدرات معينة.

3. مرحلة الانتقال وتمتد من (17-18)، لعل أهم ما يميز هذه المرحلة هو ثبات القرار المهني النسبي، بحيث يصبح الفرد أكثر قدرة على تحمل نتائج قراره المهني، كما تكون لديه القدرة على معرفة متطلبات العمل والمهن.

**المرحلة الواقعية من (18-22)، وفي هذه المرحلة تظهر الفروق الفردية بين الأفراد بناءً على خبرات التعلم التي اكتسبها الأفراد من الأسرة والمدرسة وغيرها، وتقسم إلى ثلاث مراحل، وهي:**

1. مرحلة الاستكشاف: وفيها يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد توجهاته المهنية، ويستطيع اختيار مهنة من بين مجموعة من المهن.

2. مرحلة التبلور: وفي هذه المرحلة يكون الفرد قادراً على تحديد نوع التخصص الذي يريده، أو المهنة التي يرغب فيها، بناءً على ميوله وقدراته واستعداداته، بحيث يقوم ببلورة فكرة عن ذاته، ويكون أكثر ثباتاً واستقراراً.

3. مرحلة التخصص: وفيها يكون الفرد قد اختار المهنة المناسبة له، بعد بلورة فكرة عن ذاته المهنية من حيث قدراته وميوله وسماته الشخصية، وتتمثل هذه المرحلة بالنسبة للفرد في انخراطه واندماجه في المهنة، والثبات فيها وتحقيق ذاته.

وهناك بعض النظريات الأخرى التي تبحث في عملية اتخاذ القرار، مهنا ثلاث نظريات مهمة في الإرشاد المهني وهي نظرية (تايدمان)، والنظرية الروحية في اتخاذ القرار، ونظرية

(جيلات)، بحيث تركز تلك النظريات على فهم عملية اتخاذ القرار المهني، ودور عمليات التفكير في اتخاذ القرار المهني (أبو عطية، 2015).

#### خامساً: نظرية (جيلات) في اتخاذ القرار:

بعد (جيلات) من أصحاب نظريات اتخاذ القرار، حيث تشير هذه النظرية أن هناك نقاطاً حرجية في حياة الأفراد عندما يقدمون على اتخاذ القرار نحوها وتؤثر في نموه المهني، وتتمثل هذه الجوانب والنقاط في اختيار نوع الدراسة، ومستوى الوظيفة التي يرغب الفرد بالالتحاق فيها، ويتأثر قرار الأفراد بهذا الاختيار طوال حياتهم.

ويشير (جيلات) إلى أن هناك أربعة عوامل تستخدم في توجيه الفرد وإرشاده في عملية اتخاذ القرار، وهي كما أشار: ماذا يريد الفرد؟ (الأمنيات أو الميول)، ماذا يعرف؟ (المعلومات عن الذات والمهن)، ماذا يعتقد؟ (القيم والاتجاهات)، ماذا يعمل؟ (الإجراءات اللازم اتباعها) (أبو عطية، 2015).

#### سادساً: النظرية الروحية في اتخاذ القرار:

تشير النظرية الروحية في اتخاذ القرار إلى أن العمل ليس هو فقط عبارة عن وظيفة يقوم الفرد بأدائها، أو مكان يقضي وقته فيه، وإنما هو مكان ينعش روحه، ويؤثر على جميع مناحي حياته، ويؤثر اختياره إيجابياً إذا تناسب مع نمط شخصيته، إذ إن الجانب الروحي للفرد مبدأ جوهرية في اتخاذ قراره المهني، فهو يعطي ويزود الحياة للجانب الجسمي للفرد. وبهذا يكون الفرد أقرب للتكامل أو أكثر تكاملاً، وتؤدي الروحانية دوراً إيجابياً في الدافعية التي تزوده بتوجهات في حياته وفي اتخاذ قراره، والطاقة المعنوية الروحانية والدافعية يعبر عنها الفرد في عمله عبر الحاجات والقيم والميول، وأن التوقع الروحي المعنوي في مناقشة الحاجات والقيم والميول ضمنياً أكثر مما هو علني، وبالرغم مما تحدثت به هذه النظرية عن الجانب الروحي إلا أنها لا تتضمن أموراً دينية، بالرغم من دور الديانة تؤثر في الإطار العام للاختيار المهني، إلا أنها استفادت من توجه ديني عام (أبو عطية، 2015).

## سابعاً: نظرية (ديفيد تايدمان) في الاختيار المهني:

وأخيراً أشار (ديفيد تايدمان) في نظريته المتعلقة باتخاذ القرار إلى النظرية الفردية (لوايت 1952) في دراسته عن حياة الفرد والكفاح للوصول إلى الكفاءة، وكذلك نظرية (أريكسون 1959) في النمو ووصف مراحل النمو النفسي الاجتماعي، كما تؤثر في نظريات النمو المهني (لجونزبيرج) و(سوبر)، لذلك وضع مع (أوهارا) نظرية في الاختيار المهني، ولقد تم تطوير برنامج محوسب لتطبيق نظرية (تايدمان) في الإرشاد المهني.

وتتكون نظرية (تايدمان) من مرحلتين أساسيتين، وهما: التوقع والتوافق المهني، فلقد تحدث (تايدمان) و(أوهارا) حول التوقع، بأنه مرحلة تتضمن أربع مراحل، وليس من الضروري أن تسير بتسلسل دائماً، ولا يرتبط بعمر محدد، وقد يمر الفرد بمختلف المراحل في فترة زمنية واحدة، وهذه المراحل تمكن المرشد من فهم جيد لعملية الاختيار المهني، وهذه المراحل الأربعة، هي:

1. مرحلة الاستكشاف: Exploration حيث يتبع الأفراد خطوات غير منظمة في الاستكشاف، بحيث يمكن أن يتخللوا أنفسهم في مواقع مختلفة، وتجريب بعض السلوكيات، كما يتخللون أهدافاً أخرى حول عدة مهن بما يعرقل الاستكشاف، بحيث يسيطر عليهم القلق والخوف الشديدين من اتباع نفس المراحل بطريقة منظمة أو غير منظمة، وأن أسلوبهم أو كيف يستكشفون ينعكس على اختيارهم، وهنا يأتي دور المرشد المهني في مساعدتهم على معرفة جوانب قوتهم، وزيادة الاستبصار بذاتهم (أبو عطية، 2015).

2. مرحلة التبلور: Crytallization وفي هذه المرحلة يظهر نوع من الاستقرار الواضح في التفكير، وتنسجم الأفكار والمشاعر، وتتضح مزايا تنوع الاختيار وعيوبه التي تبدأ بالظهور، فمن الممكن أن يتخذ قراراً مؤقتاً أو لا يحدث.

3. مرحلة الاختيار: Choice وفي هذه المرحلة وبعد تحقيق مرحلة التبليور من الممكن أن يحدث الاختيار، فالاختيارات متغيرة من حيث الوضوح والتعقيد، وقد يكون الاختيار بإدراك ووعي أو بغير ذلك، وهي مرحلة في غاية الأهمية في حياة الفرد.

4. مرحلة التوضيح: Clarification وفي هذه المرحلة وعندما يقدم الأفراد على اتخاذ قرار بدون أن يبذلوا جهداً كافياً، فإنه قد يتولد لديهم شعور بالشك في الوقت المناسب لاتخاذ القرار وإمكانية تنفيذه، وهنا يأتي دور المرشد المدرك بأن هناك فرصة ثانية لمساعدة الفرد على إعادة اختياره موضعاً الاختيارات المتاحة (أبو عطية، 2015).

هذا بخصوص المرحلة الأولى التي أشار إليها (تايدمان)، أما بخصوص المرحلة الثانية وهي التوافق مع الاختيار، حيث يشير إلى أن الاختيار جزء مهم من مفاهيم اتخاذ القرار، فهو يرى أن الفرد لا يشعر بأن عملية اتخاذ القرار تنتهي حالماً يتم الاختيار، لذلك فقد حدد (تايدمان) و(أوهارا) ثلاث مراحل للتوافق، وهي:

- مرحلة الحث على التنفيذ: Induction والتي فيها ينفذ الفرد اختياره، فقد يكون مساره هو الالتحاق بكلية ما، أو دراسة مقررات لتعليم الكبار، أو البدء بعمل جديد، أو غير ذلك، وهنا تحدث بعض التغيرات للإيفاء بالالتزام الذي قطعه على نفسه (أبو عطية، 2015).

- مرحلة إعادة التشكيل: Reformation فمثلاً عندما نخرط الفرد ونضمّه إلى مجموعة جديدة، ففي هذه المرحلة يتردد في الانضمام أو لا يشعر بأنه جزء من الجماعة، إلا أنه بعد ذلك يصبح واحداً من المجموعة وينتمي إليها. وهنا يتم إعادة التشكيل.

- مرحلة التكامل: Integration ويحدث التكامل بين الفرد والمجموعة، فيتقبل الفرد والجماعة بعضهما بعضاً، وأن التحمس للاختيار الجديد يتلاشى ويصبح الاختيار أو اتخاذ القرار جزءاً من الفرد.

ويرى الباحث بناءً على ما تم ذكره أعلاه أن هناك نظريات مختلفة فسرت الاختيار المهني والعوامل المؤثرة فيه، فلقد تحدثت عن العوامل النفسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والبيئية، والجسمية وغيرها من العوامل المؤثرة في التوجه والاختيار المهني عند الأفراد، كما وفسرت هذه النظريات مفهوم الفرد عن ذاته، وما يمتلك من سمات وخصائص شخصية، وخبرات الطفولة التي عاشها، وأساليب التنشئة الأسرية، والصحة النفسية والجسمية، وميوله وتطلعاته المستقبلية، وتفضيلاته المهنية، ومراحل نموه المختلفة، كما وتطرق إلى ظروف العمل والعاملين فيه، ومتطلبات الالتحاق به، وعوائده المادية والاقتصادية، وامتيازه وفرص التطور والترقي به. لذا يرى الباحث أن نظريات الاختيار المهني تناولت الفرد من جميع الجوانب والأصعدة، كالاتجاه التطوري، والاتجاه النظري في الشخصية والمحيط الاجتماعي، وفرص التعليم، والجوانب النفسية والجسمية وغيرها.

## الدراسات السابقة

### تمهيد:

حظي الإرشاد والتوجيه المهني باهتمام كبير من الدارسين والباحثين في مجال التربية المهنية والإرشاد والتوجيه المهني، وقد تنوعت موضوعات البحث وأغراضه فيما أجري من أبحاث ودراسات، فلقد اتجه بعض منها نحو دراسة أثر فعالية البرامج الإرشادية في تحسين النضج المهني والاختيار المهني، وعن العلاقة بين كل من الجنس وبعض العوامل الأخرى، مثل: العوامل الاجتماعية والاقتصادية وعلاقتها باتخاذ القرار والنضج المهني (السواط، 2008). ومن هذه الدراسات ما يأتي:

### الدراسات العربية:

أجرت رميصاء (2017) دراسة، هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الكفاءة الذاتية واتخاذ القرار لدى عينة من المراهقين المترددين على دور الشباب بمدينة ورقلة، وكذلك بعض المتغيرات، ومنها: الجنس ونوع النشاط الممارس، وتكونت عينة الدراسة من 150 مراهقا ومراهقة من دور الشباب من مدينة ورقلة، ومن الأدوات المستخدمة في الدراسة مقياس الكفاءة الذاتية واتخاذ القرار، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية واتخاذ القرار لدى المراهقين المترددين على دور الشباب، وعدم وجود دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية واتخاذ القرار تبعاً لمتغير الجنس والنشاط الممارس.

أجرت الحمادية (2013) دراسة هدفت إلى التعرف إلى مستوى الثقة بالنفس، ومستوى اتخاذ القرار لدى عينة من طلبة مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة شمال الباطنية، هذا إضافة إلى معرفة الفروق بين الجنسين في متغيري الدراسة، ودراسة العلاقة بين الثقة بالنفس واتخاذ القرار، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة (440) طالبا وطالبة، بلغ عدد الذكور (220)، وبلغ عدد الإناث (220)، ومن الأدوات التي استخدمت في الدراسة مقياس الثقة بالنفس، ومقياس اتخاذ القرار، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى

متوسط لدى عينة الدراسة على مقياسي الثقة بالنفس واتخاذ القرار، إضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الثقة بالنفس واتخاذ القرار المهني.

وتوصل كل من الصقري والبراشدية (2013) في دراستهما التي هدفت إلى التعرف إلى العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر بمحافظة جنوب الباطنة ومستوى تأثير كل منها، إضافة إلى تأثير متغيرات (الجنس، ومستوى التحصيل، ونوع التخصص الدراسي، والمستوى التعليمي لولي الأمر) على تلك العوامل. استخدم في الدراسة المنهج الكمي لجمع البيانات، واستخدمت استبانة العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني على عينة عشوائية عنقودية تألفت من (350) طالبا وطالبة. أظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى تأثير العوامل الثلاثة المؤثرة في اتخاذ القرار المهني لدى عينة الدراسة. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير الجنس عن ارتفاع تأثير العوامل المدرسية والكفاءة الذاتية لصالح الطالبات، كما أظهرت النتائج بالنسبة لمتغير نوع التخصص الذي يخطط الطالب لدراسته في المستقبل عن ارتفاع مستوى تأثير الكفاءة الذاتية والعوامل المدرسية لصالح طلبة التخصصات العلمية، كما أظهرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية لمتغير التحصيل وارتفاع مستوى تأثير العوامل المدرسية لمتغير التحصيل ولصالح الطلبة ذوي التحصيل المرتفع، وارتفاع مستوى تأثير العوامل المدرسية لصالح الطلبة منخفضي المستوى التحصيلي، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية وفق متغير المستوى التعليمي لولي الأمر ولصالح الطلبة الذين كان المستوى التعليمي لأولياء أمورهم جامعيًا فأكثر.

وفي دراسة مطر (2008) والتي هدفت إلى التعرف إلى اتجاهات طلبة المرحلة الثانوية بغزة نحو التعليم المهني، وعلاقته ببعض المتغيرات، ومنها: (الاهتمامات المهنية، والوعي المهني، وإدراك مفهوم التعليم المهني، والجنس، والفرع الدراسي)، ومن الأدوات المستخدمة في الدراسة مقياس الاتجاه نحو التعليم المهني، ومقياس الاهتمامات المهنية، ومقياس الوعي المهني، وتمثلت عينة الدراسة في مدرستين ثانويتين مدرسة ذكور وأخرى للإناث، حيث بلغ عدد عينة الدراسة (123) طالبا وطالبة، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات الطلبة إلى التعليم المهني

كان إيجابياً، حيث بلغت النسبة 64%، إضافة إلى مستوى متوسط يميل إلى الاتجاه، وكذلك توصلت إلى عدم وجود علاقة بين اتجاهات الطلبة نحو التعليم المهني، وكلاً من الاهتمامات المهنية والوعي المهني، في حين أظهرت وجود فروق في الاتجاه نحو التعليم المهني تعزى لمدى إدراك الطلبة لماهية التعليم المهني لصالح الطلبة المدركين لماهيته، ولم تظهر الدراسة فروقا في اتجاه الطلبة نحو التعليم المهني تعزى لمتغير الجنس والفرع الدراسي.

وتوصل السواط (2008) في دراسته التي هدفت إلى التعرف إلى فعالية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني، وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول الثانوي في محافظة الطائف، وهي دراسة شبه تجريبية، ومن الأدوات التي استخدمها الباحث: مقياس النضج المهني، ومقياس الاختيار المهني، والبرنامج الإرشادي، وتكونت عينة الدراسة من (28) طالباً من طلبة الأول ثانوي تم اختيارها بطريقة عشوائية، موزعين على مجموعتين، تجريبية وضابطة. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين المجموعتين على مقياس النضج المهني لصالح المجموعة التجريبية.

وفي دراسة مبارك (2002) المتمثلة في فحص أثر برنامج تدريبي في التوجيه والإرشاد الجمعي المهني على النضج المهني، واتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في مدارس مدينة الخليل، تكونت عينة الدراسة من (263) طالباً وطالبة، ولقد أظهرت نتائج الدراسة وجود دلالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية على مقياس النضج المهني، ومقياس حل المشكلات، واتخاذ القرار المهني، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس النضج المهني، واتخاذ القرار تبعاً لمتغير الجنس، إضافة إلى وجود دلالة إحصائية على مقياس النضج المهني لصالح لطلاب القرية، وكذلك وجود دلالة إحصائية على مقياس النضج المهني لصالح دخل الأسرة، ولصالح الدخل المرتفع، ووجود دلالة إحصائية على مقياس النضج المهني لصالح الطلبة ذوي التحصيل العلمي المرتفع.

كما أجرت رزق الله (2002) دراسة هدفت إلى التعرف إلى فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارة اتخاذ القرار، إضافة إلى التعرف إلى دور عامل الجنس لدى عينة من طلبة

الصف الأول الثانوي، وهي دراسة ميدانية شبة تجريبية في مدارس مدينة دمشق. وتوصلت إلى نتيجة مفادها، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى مهارة اتخاذ القرار بين الطلبة الذين تدربوا على البرنامج في المجموعة التجريبية، وبين الطلبة الذين لم يتدربوا على البرنامج في المجموعة الضابطة. هذه الفروق كانت لصالح المجموعة التجريبية.

كما هدفت دراسة الرواد (1996) المشار إليها في (العزيمي، 2011) إلى معرفة أثر برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه المهني، واتخاذ القرار المهني لطلاب الصف العاشر في مدارس محافظة معان بالأردن، وتكونت عينة الدراسة من (90) طالباً، ولقد استخدم الباحث مقياس كرايتس لقياس نضج الاتجاه المهني، كما استخدم مقياس اتخاذ القرار وحل المشكلات، وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن هناك فعالية للبرنامج التدريبي المستخدم في تحسين مستوى النضج المهني لدى أفراد العينة التجريبية، بينما لم توجد فعالية للبرنامج التدريبي في تحسين مهارات اتخاذ القرار المهني وحل المشكلات.

هذا وأشارت جردات في دراستها (1991) إلى فعالية برنامج التوجيه التربوي والمهني في تحسين مستوى النضج المهني، ومهارة اتخاذ القرار، وزيادة المعلومات المهنية والتربوية لطالبات الصف العاشر، واستندت في برنامجها إلى نموذج (جيلات) لاتخاذ القرار المهني، وتكونت عينة دراستها من (200) طالبة من المدارس الحكومية بالأردن، واستخدمت الباحثة مقياس (كرايتس) ومقياس حل المشكلات (لهير) و(بيترسن) ومقياس المعلومات التربوية والمهنية الذي صممه لغرض الدراسة، وتوصلت إلى نتيجة تشير إلى فعالية البرنامج في تزويد الطالبات بمهارة اتخاذ القرار المهني، وزيادة المعلومات التربوية والمهنية، وتحسين مستوى النضج المهني.

#### الدراسات الأجنبية:

أجرى كل من (اسموه كوفي وآخرون) (2015) (A., Kwofie. et al.) دراسة هدفت إلى التعرف إلى دور المرشد المهني في تحسين الاختيار المهني لدى طلاب المرحلة الأساسية

العليا. وتكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من 200 طالب من 4 مدارس قسمت إلى مدرستين حكوميتين ومدرستين خاصتين. وتم حصر عينة الدراسة إلى 20 طالبا وهم الذين شاركوا في الإجابة عن أسئلة الدراسة. ومن الأدوات المستخدمة في الدراسة: المقابلة الشخصية والاستبانة. وقد أظهرت النتائج موافقة كبيرة من الطلبة على الدور الفعال للمرشد في تحسين اختياراتهم الوظيفية. علاوة على ذلك، كان هناك علاقة إيجابية بين دور المرشد وأثره في تحسين الاختيار المهني لدى الطلاب.

كما أجرى كل من (كلاري راول وآخرون 2014)، (Rowell, P. C, et. al., 2014) دراسة هدفت إلى فحص أثر نموذج إرشاد جمعي مهني على قدرة طلاب الكليات في اتخاذ قرارات تتعلق بالمهنة، ومن الأدوات المستخدمة في الدراسة، مقياس (جاتي) وهو عبارة عن مقياس مكون (34) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، وهي: نقص الجاهزية الفردية، ونقص المعلومات، وعدم تناسق المعلومات. وتكونت عينة الدراسة من (67) طالباً متوسط أعمارهم بين (18-50) سنة، موزعين على مجموعتين ضابطة وتجريبية، وبلغ عدد المشاركين في المجموعة الضابطة (40) طالباً منهم (32) طالبة بنسبة (85%)، و (8) طلاب ذكور بنسبة (15%)، وبلغ عدد المشاركين في المجموعة التجريبية (26) طالباً. وتوصلت الدراسة إلى نتائج مفادها أن الطلاب الذين شاركوا في المجموعة التجريبية قد أظهروا زيادة أكبر في القدرة على اتخاذ القرار من أقرانهم الذين لم يشاركوا في الإرشاد الجمعي.

وفي دراسة سلامي أولاميد وسلامي أولاي (OLUFUNMILAYO SALAMI) (OLAMIDE, SALAMI OLUWASE OLAWAIYE) (2013) والتي هدفت إلى معرفة العوامل المؤثرة في الاختيار المهني لدى عينة من طلبة المدارس الثانوية في ولاية اجون، حيث تمثلت عينة الدراسة على (100) طالب وطالبة، بواقع (37) ذكراً و (63) أنثى، تم اختيارهم عشوائياً، ومن الأدوات المستخدمة في الدراسة: استبانة من مقياس ليكرت على العوامل المحددة للاختيار المهني بناءً على عامل البيئة، والشخصية، والفرص. تم تحليل استجابة عينة الدراسة باستخدام النسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار T-

test. وكشفت نتائج الدراسة عن وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية عند عامل الفرص لصالح الذكور، كما وأظهرت فروقا ذات دلالة إحصائية عند عامل الشخصية لكلا الجنسين بالتساوي، وأظهرت أيضا فروقا ذات دلالة إحصائية عند عامل البيئة لصالح الإناث.

وقد أظهرت دراسة كلاً من (ويستون وآخرون، 2013) (Whiston, et.al 2013)، أن التدخل الإرشادي المهني الذي لا يشارك مرشدو المدارس فيها (الذي يستخدم تدخلاً محوسباً، وبرامج دليل المهن المحوسب، على سبيل المثال) وجد وبشكل واضح أنه أقل فعالية وتأثيراً من المجموعات والورش والصفوف التي تدار عن طريق المرشدين.

وفي دراسة لنوتا وسوريبي (2004) (NOTA, L., & SORESI, S. (2004) حول فعالية برنامج إرشادي يهدف إلى تحسين مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار المهني لدى عينة من طلبة المرحلة المتوسطة وثانوية، حيث بلغت عينة الدراسة (156) طالباً من مدرستين ثانويتين في منطقة صناعية بإيطاليا، بلغ عدد الذكور (83) طالباً، وعدد الإناث (73) طالبة، ومن الأدوات المستخدمة في الدراسة: استبيان الأفكار والتوجهات عن المستقبل الأكاديمي والوظيفي، إضافة إلى دراسة مسحية لحل المشكلات، ولقد أسفرت نتائج الدراسة أن تقديم برامج مصممة لزيادة الكفاءة العامة سيؤثر إيجابياً في مهارات صنع القرار، وتقليل مستويات التردد بين الطلبة المراهقين عند تقريرهم لمهنتهم المستقبلية، وأكدت على أهمية إدخال برامج تدخل للتغلب على مشاكل صنع القرار والتردد لدى هؤلاء الطلبة.

وتوصل (مايكل بوركرت) (2002) (Borchert, M. (2002) في دراسته بعنوان عوامل الاختيار الوظيفي لطلاب المرحلة الثانوية، حيث أخذ (بوركرت) بعين الاعتبار ثلاثة عوامل مؤثرة في الاختيار المهني لدى الطلاب، وهي: البيئة، والفرص، والشخصية، وقد استخدم فيها عينة مكونة من (325) طالباً من مدرسة (جيرمانتا) الثانوية بالولايات المتحدة الأمريكية، وأن (265) طالباً استجاب للاستبيان أو قرّر الاحتفاظ به و(79) طالباً قام وليّ أمره بالتوقيع على هذا الاستبيان وتسليمه للباحث. وقد استخدم الباحث المعلومات الإحصائية لمعرفة إذا ما كانت المتغيرات التابعة المتعلقة بالبيئة والشخصية والفرص هي عوامل مهمة مؤثرة في الاختيار

المهنيّ لطلاب المدارس الثانويّة، وقد توصل الباحث إلى استنتاجات على ضوء نتائج البحث، مفادها: أنّ الشخصية هي أكثر العوامل المؤثرة في الاختيار المهنيّ للطلبة، ثم يليها الفرص "الأموال الماليّة"، ثم أقل العوامل تأثيراً هي البيئة.

كما توصل أيضاً (بوركرت) Borchert (2002) في دراسته المتمثلة في التفصي عن العوامل المرتبطة في اختيار الطلبة لمهنة المستقبل، حيث قامت بتقسيم العوامل إلى ثلاث فئات وهي (العوامل الشخصية، والعوامل البيئية، والفرص المتاحة) وتكونت عينة الدراسة من (78) طالبا وطالبة من ولاية ويسكونسون بالولايات المتحدة الأمريكية، ومن الأدوات المستخدمة في الدراسة: مقياس الاختيار المهني من إعداد الباحث، وتوصلت الدراسة إلى نتائج مفادها عدم وجود أثر للترتيب الولادي في الأسرة أو لمستوى تعليم الأهل في اختيار أبنائهم المهني، هذا وقسم الباحث المستويات التعليمية للأهل إلى ثلاثة مستويات، (الحاصلين على الشهادة الثانوية، والحاصلين على شهادة جامعية، والذين تخرجوا في الجامعة) ولقد كان الأثر الأكبر يعود لصالح العوامل الشخصية في الاختيار المهني للطلبة.

وأكدت دراسة (كونر) Connor et al (2001) في (الزهراني، 2011) أنّ العامل الاقتصاديّ ليس عاملاً مهماً، وليس السبب الأساسي والوحيد في توجيه الطلاب لاختيار نوع الدراسة والمهنة. وأعدّ الباحثون استبانته لغرض الدراسة، وطبّق على عيّنة مكوّنة من (1925) طالباً من طلاب المقاطعات البريطانية وويلز، منهم (223) طالبا من الطلاب المهنيّين للالتحاق والراغبين في الالتحاق بالتعليم العالي (ما بعد الثانوي) و(1600) طالب من الطلاب ذوي المستويات الاجتماعية العليا والدنيا الملتحقين بالتعليم العالي، وكانت نتائج الدراسة أن من الأسباب الداعية إلى عدم الالتحاق بالدراسات الجامعية عوامل ذاتية شخصية. وكذلك من العوامل المؤثرة للالتحاق بالدراسات الجامعية هم الأسرة، والأصدقاء كما أن للأصدقاء والأسرة تأثيراً في تحديد القرارات التي يتخذها الطالب أو توجيهه.

كما توصل (لوزو وآخرون) (Luzo et. Al) (1999) إلى التعرف إلى العلاقة بين اتخاذ القرار المهني والفعالية الذاتية، وقد تكونت عينة الدراسة من (234) طالباً وطالبة في

المرحلة الجامعية، استخدم الباحثون مقياس اتخاذ القرار، ومقياس الفعالية الذاتية عند اتخاذ القرار المهني، وأوضحت نتائج الدراسة أن طلاب الجامعة الذين انخفضت درجاتهم عن الفعالية الذاتية كانوا مترددين عند اتخاذ القرار المهني، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الفعالية الذاتية.

وتوصل (ويستون) (1996) Whiston في (الزهراني، 2011) في دراسته إلى التعرف إلى العلاقة بين أنماط التفاعل الأسري، وتحديد أي الأنماط مرتبطة باتخاذ القرارات المهنية والعوامل المرتبطة بالفعالية الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية. وقد تكونت عينة دراسته من (214) فرداً في مرحلة التخرج في الجامعة منهم (107) ذكور، (107) إناث. واستخدم الباحث مقياس بيئة الأسرة، ومقياس القرار المهني، ومقياس الفعالية الذاتية عند اتخاذ القرارات المهنية، وكانت نتائج دراسته أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أنماط التفاعل الأسري المتمثل في التهيئة الإدراكية والثقافية، وإدراك أفراد العينة للفعالية الذاتية، فيما يتعلق بقدرتهم على استخدام القرارات المهنية، كما توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الاستقلالية في الأسرة لتحقيق الإنجاز، والفعالية الذاتية فيما يتعلق بالقرارات المهنية، كما أن التحكم وشدة التنظيم داخل الأسرة يؤثر بشدة على الإناث، حين يكون المطلوب منهن اتخاذ قرار مهني معين، كما أن لديهن الحاجة إلى الدعم والمساندة عند اتخاذهن لهذا القرار المهني.

#### **التعليق على الدراسات السابقة:**

من خلال استعراض الباحث للدراسات السابقة وجد هناك تنوع في أهدافها، وأهميتها، ومنهجيتها، وأدواتها، ونتائجها، ومدى علاقتها بالدراسة الحالية، وفيما يأتي عرض لذلك:

#### **أولاً: من حيث المنهجية:**

تباينت الدراسات السابقة المتعلقة بالاختيار المهني من حيث المنهجية، فهناك دراسات اتبعت المنهج الوصفي كدراسة كل من (الحمادية، 2013)، (مطر، 2008)، (رميصاء،

(2017)، (الصقري والبراشدية، 2013)، (صامويل أمواه وآخرون، 2015)، (ويستون وآخرون، 2003)، (مايكيل بوركرت، 2002)، (بروشيرت، 2002)، (كونر، 2001)، (لوزو وآخرون، 1999)، (ويستون، 2011).

وهناك دراسات أخرى اتخذت من المنهج شبه التجريبي ومنها دراسة كل من (السواط، 2008)، (مبارك، 2002)، (رزق الله، 2002)، (الرواد، 1996)، (جردات، 1991)، (كلاي راول وآخرون، 2014).

### ثانياً: عينات الدراسة:

تشابهت معظم عينات الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من حيث عينات الدراسة والمتمثلة في طلبة المرحلة الأساسية العليا والثانوية كدراسة كل من (الحمادية، 2013)، (مطر، 2008)، (رميصاء، 2017)، (الصقري والبراشدية، 2013)، (صامويل أمواه وآخرون، 2015)، (ويستون وآخرون، 2003)، (مايكيل بوركرت، 2002)، (بروشيرت، 2002)، (كونر، 2001)، (السواط، 2008)، (مبارك، 2002)، (رزق الله، 2002)، (الرواد، 1996)، (جردات، 1991)، أما بعض الدراسات فقد تمثلت عينات الدراسة في طلبة الكليات والجامعات كدراسة كل من (كلاي راول وآخرون، 2014)، (لوزو وآخرون، 1999)، (ويستون، 2011).

### ثالثاً: من حيث الأدوات المستخدمة:

لقد استخدم معظم الباحثين في دراستهم مجموعة من الأدوات التي قاموا بإعدادها أو أدوات لباحثين آخرين تم التأكد من صدقها وثباتها، ومنها دراسة حمادية (2013) التي استخدمت مقياسين وهما مقياس الثقة بالنفس، ومقياس اتخاذ القرار، ودراسة مطر (2008) الذي استخدم مقياس الاتجاه نحو التعليم المهني، ومقياس الاهتمامات المهنية، ومقياس الوعي المهني، وأما رميمصاء (2017) فلقد استخدمت مقياس الكفاءة الذاتية، ومقياس اتخاذ القرار، وأما الصقري والبراشدية (2013) فلقد استخدموا استبانة العوامل المؤثرة على الاختيار المهني، ومقياس اتخاذ القرار المهني، وأما دراسة السواط (2002) فلقد استخدم مقياس النضج المهني،

ومقياس الاختيار المهني، ودراسة مبارك (2001) استخدم مقياس النضج المهني، ومقياس حل المشكلات، ومقياس اتخاذ القرار المهني، أما رزق الله (2002) استخدم مقياس اتخاذ القرار المهني، ودراسة الرواد (1996) استخدم مقياس كرايتس للنضج المهني، ومقاسي اتخاذ القرار وحل المشكلات، ودراسة جردات (1991) استخدمت نموذج جيلا لاتخاذ القرار المهني، ومقياس كرايتس للنضج المهني، وحل المشكلات لهروببترس، ومقياس المعلومات التربوية والمهنية من إعدادها، وأما صامويل أمواه (2015) استخدم المقابلة الشخصية والاستبيان، وأما دراسة كلاي راول (2014) استخدم مقياس جاتي وآخرين، وأما مايكيل بوركرت (2002) استخدم الاستبيان، وفي دراسة بروشيرت (2001) استخدم مقياس الاختيار المهني من إعدادها، ودراسة كونر (2001) استخدم الاستبيان، ودراسة لوزو (1999) استخدم مقياس اتخاذ القرار، ومقياس الفعالية الذاتية في اتخاذ القرار. ونلاحظ أن غالبية الدراسات عمدت إلى استخدام مقياس اتخاذ القرار المهني، سواء كان من إعدادهم أو مقاييس جاهزة وصالحة للتطبيق، وهذا يلتقي مع الدراسة الحالية التي استخدمت مقياس اتخاذ القرار المهني الذي اعتمده السواط في دراسته.

#### رابعاً: من حيث النتائج:

تباينت نتائج الدراسات السابقة تبعاً لمتغيراتها التي تم ربطها بالاختيار المهني، فوجد الحمادية (2013) وجود علاقة بين مستوى الثقة بالنفس واتخاذ القرار المهني، وتوصل مطر (2008) إلى أن اتجاهات الطلبة إلى التعليم المهني كان إيجابياً، وكذلك توصلت إلى عدم وجود علاقة بين اتجاهات الطلبة نحو التعليم المهني وكلاً من الاهتمامات المهنية والوعي المهني، في حين أظهرت وجود فروق في الاتجاه نحو التعليم المهني تعزى لمدى إدراك الطلبة لماهية التعليم المهني لصالح الطلبة المدركين لماهيته، ولم تظهر الدراسة فروقا في اتجاه الطلبة نحو التعليم المهني تعزى لمتغير الجنس والفرع الدراسي، وتوصلت نتائج رمصياء (2017) إلى عدم وجود دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية واتخاذ القرار لدى المراهقين المترددين على دور الشباب، وعدم وجود دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية واتخاذ القرار تبعاً لمتغيري الجنس والنشاط الممارس، كما توصلت دراسة صقري والبراشدية (2013) إلى وجود علاقة بين العوامل

المؤثرة في اتخاذ القرار المهني وبعض المتغيرات كالجنس ومستوى التعليم ونوع الدراسة، كما توصلت نتائج دراسة السواط (2008) إلى وجود علاقة دالة إحصائية بين المجموعتين على مقياس النضج المهني لصالح المجموعة التجريبية، أي وجود أثر للبرنامج الإرشادي على المجموعة التجريبية، ووجد مبارك (2002) دلالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية على مقياس النضج المهني ومقياس حل المشكلات واتخاذ القرار المهني، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس النضج المهني واتخاذ القرار تبعاً لمتغير الجنس، ووجود دلالة إحصائية على مقياس النضج المهني لصالح طلاب القرية، ووجود دلالة إحصائية على مقياس النضج المهني لصالح دخل الأسرة، ولصالح الدخل المرتفع، ووجود دلالة إحصائية على مقياس النضج المهني لصالح الطلبة ذوي التحصيل العلمي المرتفع، كما وجدت رزق الله (2002) وجود فروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في مستوى الاختيار المهني لصالح المجموعة التجريبية الذين تلقوا تدريباً على برنامج إرشادي، كما توصل الرواد (1996) إلى وجود فعالية للبرنامج التدريبي المستخدم في تحسين مستوى النضج المهني لدى أفراد العينة التجريبية، بينما لم توجد فعالية للبرنامج التدريبي في تحسين مهارات اتخاذ القرار المهني وحل المشكلات، كما توصلت جردات (1991) إلى نتيجة تشير إلى فعالية البرنامج في تزويد الطالبات بمهارة اتخاذ القرار المهني، وزيادة المعلومات التربوية والمهنية، وتحسين مستوى النضج المهني كما أشارت نتائج دراسة صامويل امواه وآخرين (2015) إلى وجود علاقة إيجابية بين دور المرشد الفعال في تحسين الاختيار المهني للطلبة، كما توصلت دراسة كلاي راول وآخرين (2014) إلى وجود علاقة إيجابية للبرنامج الإرشادي الجمعي في تحسين الاختيار المهني للمجموعة التجريبية الذين تلقوا التدريب، كما وجد ويستون وآخرون (2013) وجود علاقة بين ورش العمل الجماعية للطلبة في تحسين اختياراتهم المهنية، كما توصل بوركرت (2002)، وبروشيرت (2002) إلى وجود علاقة بين العوامل المؤثرة في الاختيار المهني واتخاذ القرار المهني، وأن الشخصية هي أكثر العوامل المؤثرة في الاختيار المهني للطلبة، ثم يليها الفرص "الأموال المالية"، ثم أقل العوامل تأثيراً هي البيئة، كما وجد كونر (2001) وجود علاقة بين العوامل المؤثرة في القرار المهني والتوجهات الدراسية الجامعية، وأن العوامل الذاتية الشخصية هي من أهم العوامل، ثم

الأسرة والأصدقاء، كما أن للأصدقاء والأسرة تأثيراً على تحديد أو توجيه القرارات التي يتخذها الطالب، كما وجد لوزو وآخرون (1996) وجود علاقة بين الفعالية الذاتية واتخاذ القرار.

نلاحظ مما سبق أن للبرامج الإرشادي دوراً بارزاً ومهماً في مساعدة الطلبة، وخاصة طلبة المرحلة الأساسية العليا، على زيادة استبصارهم بذواتهم، من حيث السمات والقدرات والميول، كما تلعب دوراً مهماً في مساعدتهم على اختيار مساراتهم الدراسية والمهنية، واتخاذ القرارات المهنية الصائبة والصحيحة، مما يدل على أهمية مساعدة هذه المرحلة العمرية عبر خدمات الإرشاد المهني من قبل مختصين في هذا المجال. هذا وقد لاحظ الباحث ندرة الدراسات التي تركز على البرامج الإرشادية المستندة للاتجاه الانتقائي، فمعظم الدراسات استندت إلى نظريات الإرشاد والتوجيه المهني، كنظرية سوبر وهولاند وغيرها، وبعضها كان مستنداً على معلومات مهنية وتربوية دون الرجوع إلى نظرية معينة.

#### خامساً: مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة:

اهتمت الدراسة الحالية وركزت على موضوع في غاية الأهمية وهو الاختيار المهني، لما له من أهمية كبيرة تعود على جميع المستويات والأصعدة، سواءً كان على الصعيد الشخصي للفرد، أو الصعيد الأسري، وكذلك بالنسبة للمجتمع ككل، كما أنها تناولت شريحة مهمة جداً من شرائح المجتمع الفلسطيني وهي طلبة المرحلة الأساسية العليا، أسوة بمعظم الدراسات السابقة، فهم بأمر الحاجة إلى خدمات التوجيه والإرشاد المهني لمساعدتهم على تحديد مساراتهم الدراسية والجامعية والمهنية لاختيار مهنة المستقبل، وما يميز الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات السابقة هو البرنامج الإرشادي الانتقائي الذي يستند إلى الاتجاه الانتقائي الحديث، الذي يستشف من كل النظريات التي فسرت موضوع الاختيار المهني ما يناسب الفئة المستهدفة في التدريب، هذا إضافة إلى أن الفئة المستهدفة في الدراسة تعاني من تعثر أكاديمي واضح بناءً على سجلات العلامات، ورأي المعلمين والمرشد التربوي في المدرسة، لذلك كانت عينة الدراسة قصدية لمساعدة هذه الفئة على تحسين اختيارهم المهني والدراسي، ولقد استفاد الباحث من

الدراسات السابقة التي تم عرضها، والتي تحاكي الاختيار المهني، كصياغة فرضيات الدراسة، ومشكلة الدراسة، والأدوات والأساليب الإحصائية، وفي بناء البرنامج الإرشادي، والاعتماد على مقياس الاختيار المهني للسواط (2008)، وهو مقياس مناسب لعينة الدراسة، ومحكم من ذوي الاختصاص والخبرة، هذا كما أغنت الدراسات السابقة العربية والأجنبية الدراسة الحالية من حيث الخلفية النظرية.

## الفصل الثالث

### المنهجية والإجراءات

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أدوات الدراسة
- تصميم الدراسة
- متغيرات الدراسة
- التحليلات الإحصائية

## الفصل الثالث

### المنهجية والإجراءات

يتناول الباحث في هذا الفصل توضيحاً لمنهج الدراسة، وتصميمها، ومجتمع الدراسة، مع توضيح أسس اختيار عينة الدراسة، ووصف أدوات الدراسة المتمثلة في مقياس الاختيار المهني الذي أعده السواط (2008)، والبرنامج الإرشادي الجمعي الانتقائي الذي أعده الباحث، ثم عرض للأساليب الإحصائية التي استخدمها في معالجة بيانات دراسته، وفيما يأتي يستعرض الباحث هذه الأمور بشيء من التفصيل.

#### منهج الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج شبه التجريبي، بتصميم المجموعتين التجريبية والضابطة، بهدف معرفة فعالية برنامج إرشاد جمعي مهني يستند إلى الاتجاه الانتقائي الحديث في تحسين الاختيار المهني لدى عينة من طلبة الصف العاشر في مدرسة ذكور عدنان السفاريني الثانوية بمحافظة طولكرم، ولقد أجريت الدراسة على عينة تكونت من (40) طالباً، تم توزيعهم عشوائياً على مجموعتين: ضابطة وتجريبية، تلقى أفرادها تدريباً على البرنامج الإرشادي على مدار (15) جلسة إرشادية، أما المجموعة الضابطة لم يتلقَ أفرادها أي تدريب على أي برنامج، ولقد استخدمت الدراسة لفحص فعالية البرنامج الإرشادي على الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة التجريبية على مقياس الاختيار المهني، وتعتمد الدراسة الحالية المنهج شبه التجريبي؛ لأنه يحقق أهداف الدراسة، وهو معرفة الفروق بين المجموعتين الضابطة والتجريبية في تحسين الاختيار المهني عند إدخال المتغير المستقل، وهو (البرنامج الإرشادي) على المجموعة التجريبية، بهدف قياس فعالية البرنامج في تحسين الاختيار المهني لدى عينة من طلاب الصف العاشر بمحافظة طولكرم.

## مجتمع الدراسة:

يتألف مجتمع الدراسة من جميع طلبة الصف العاشر في مدرسة ذكور عدنان السفاريني الثانوية بمحافظة طولكرم، البالغ عددهم الكلي (88) طالباً، موزعين على (4) شعب دراسية. وذلك بحسب سجلات مدرسة ذكور عدنان السفاريني الثانوية للفصل الثاني من العام الدراسي (2017-2018).

## عينة الدراسة:

استخدم الباحث أنواعاً عدة من العينات لتطبيق الدراسة على النحو الآتي:

### 1- العينة الاستطلاعية للدراسة:

من أجل التحقق من ثبات الأداة وصدقها، تم تطبيقها على عينة استطلاعية قوامها (60) طالبا من طلبة الصف العاشر الأساسي خارج مجتمع الدراسة في مدرسة ذكور حلمي حنون الأساسية العليا بطولكرم.

### 2- عينة الدراسة الميدانية:

تكونت عينة الدراسة الميدانية من (80) طالبا من الصف العاشر الأساسي، والذين اختيروا بالطريقة القصدية، بالتعاون مع المرشد التربوي والهيئة التدريسية في مدرسة ذكور عدنان السفاريني الثانوية، ممن لديهم مشكلات في الاختيار المهني، وضمن الفئة العمرية من (16-17) سنة.

### 3- العينة التجريبية للدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (40) طالبا من الصف العاشر الأساسي في مدرسة ذكور عدنان السفاريني ممن حصلوا على أقل الدرجات على مقياس الاختيار المهني، وأظهروا الرغبة في المشاركة في الدراسة، وقد وُزِعَ المشاركون في الدراسة عشوائياً إلى مجموعتين (ضابطة

وتجريبية) بواقع (20) طالبا في كل مجموعة. وتم فحص التكافؤ بين المجموعتين في كل من العمر، والمستوى الدراسي، والمقياس موضع الدراسة.

### أدوات الدراسة:

استخدمت في هذه الدراسة أداتان رئيستان، وهما:

### أولاً: مقياس الاختيار المهني:

بعد اطلاع الباحث على الدراسات السابقة، والأدب التربوي، وعدد من المقاييس ذات العلاقة بموضوع الدراسة، قام باختيار مقياس الاختيار المهني الذي أعده (السواط، 2008) في دراسته، وهو مقياس مكون من (50) فقرة، موزعة على خمسة أبعاد، وهي: (البعد الأول: الاهتمام بتحليل مشكلة القرار المهني وتحديداتها، والبعد الثاني: يتمثل في تحديد البدائل، أما البعد الثالث: فهو تقويم البدائل المطروحة، والبعد الرابع: يتمثل في تحديد أفضل البدائل المطروحة، والبعد الخامس: هو عملية اتخاذ القرار المهني). وقد قام الباحث بالتحقق من صدق المقياس وثباته، وتطويره بما يتلاءم مع هدف الدراسة والبيئة الفلسطينية.

ويستجاب على المقياس وفقاً لتدرج خماسي بحسب طريقة ليكرت، ويضع المستجيب إشارة (x) أمام كل فقرة لبيان مدى تطابق ما يرد في الفقرة مع حالته أو وضعه، وقد أعطيت الأوزان للتدرج المستخدم بحسب اتجاه الفقرة (سلبية، إيجابية) على النحو الآتي:

- أبداً: درجة واحدة.

- نادراً: درجتان.

- أحياناً: ثلاث درجات.

- غالباً: أربع درجات.

- دائماً: خمس درجات.

وقد صححت الفقرات بالاتجاه الإيجابي، باستثناء الفقرات (5، 27، 33، 34) ولأنها سلبية فقد صححت عكسيا. وتتراوح الدرجة الكلية للاستجابة على الاختيار المهني بصورته النهائية ما بين (42-210) درجة، إذ إن الدرجة (42) تمثل الحد الأدنى من مقياس الاختيار المهني، والدرجة (210) تمثل الحد الأعلى من مقياس الاختيار المهني، وقد تم اعتماد المعادلة الآتية في تحديد ثلاثة مستويات لمقياس الاختيار المهني، هي: منخفض، ومتوسط، ومرتفع:

طول الفئة = (الحد الأعلى للبدل - الحد الأدنى للبدل) / عدد المستويات

$$1.33 = 3/4 = 3/(1-5)$$

وبذلك يكون:

المستوى المنخفض إذا بلغ الوسط الحسابي من 1-2.33.

المستوى المتوسط إذا بلغ الوسط الحسابي من 2.34-3.66.

المستوى المرتفع إذا بلغ الوسط الحسابي من 3.67-5 (ملحم، 2008).

**دلالات صدق مقياس الاختيار المهني وثباته:**

لقد تحقق لمقياس الاختيار المهني دلالات الصدق والثبات الآتية:

**أولاً: صدق المحتوى:**

استخدم الباحث صدق المحكمين أو ما يعرف بصدق المحتوى، وذلك بعرض المقياس على (10) محكمين كما هو ظاهر في ملحق (1) من ذوي الاختصاص من الأساتذة المتخصصين في مجال الإرشاد النفسي، وعلم النفس التربوي، والقياس والتقويم في الجامعات الفلسطينية (جامعة النجاح الوطنية، وجامعة فلسطين التقنية "خضوري"، وجامعة القدس المفتوحة، ووزارة التربية والتعليم العالي) بهدف التأكد من مناسبة المقياس لما أعد من أجله، وسلامة صياغة الفقرات ومدى وضوحها، ومناسبتها للبعد الذي وضعت فيه، وقد اعتمد الباحث

على نسبة اتفاق لا تقل عن (85%) بين المحكمين، بعد ذلك أخذ الباحث بآراء المحكمين وملاحظاتهم التي أشاروا إليها، حيث أجريت بعض التعديلات البسيطة على الأداة، من حيث إعادة صياغة بعض الفقرات؛ لتكون واضحة ومناسبة للفئة العمرية، ولم يتم حذف أي فقرة من فقرات الأداة في هذه المرحلة البالغ عددها (50) فقرة موزعة على خمسة أبعاد.

### ثانياً: صدق البناء (صدق الاتساق الداخلي):

للتحقق من صدق بناء مقياس الاختيار المهني، تم تطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من (60) طالباً من خارج عينة الدراسة في مدرسة ذكور حلمي حنون الأساسية العليا، وباستخدام معامل ارتباط بيرسون، تم استخراج قيم معاملات ارتباط الفقرة بالبعد الذي تنتمي إليه، وارتباطها بالمقياس ككل، كما هو مبين في الجدول (1).

#### جدول (1): قيم معاملات ارتباط الفقرة بالبعد الذي تنتمي إليه، وارتباطها بالمقياس ككل<sup>(1)</sup>

معامل الارتباط مع المقياس	معامل ارتباط الفقرة مع البعد	رقم الفقرة
0.23	0.18	1
0.23	<b>0.14</b>	2
0.40*	<b>0.34*</b>	3
0.41**	<b>0.71**</b>	4
0.18	<b>0.08</b>	5
0.64**	<b>0.64**</b>	6
0.45**	<b>0.57**</b>	7
0.42**	<b>0.56**</b>	8
0.34*	<b>0.37*</b>	9
0.33*	<b>0.36*</b>	10
0.24	<b>0.21</b>	11
0.45**	<b>0.38*</b>	12
0.42**	<b>0.48**</b>	13
0.44**	<b>0.56**</b>	14

\*\*دال إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0.01$ )

<sup>1</sup> دال إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ )

معامل الارتباط مع المقياس	معامل ارتباط الفقرة مع البعد	رقم الفقرة
0.58**	<b>0.61**</b>	15
0.19	<b>0.11</b>	16
0.44**	<b>0.46**</b>	17
0.52**	0.46**	18
0.30*	0.46**	19
0.54**	0.50**	20
0.44**	0.37*	21
0.43**	0.36*	22
0.33*	0.40**	23
0.61**	0.42**	24
0.22	0.16	25
0.41**	0.37*	26
0.27*	0.50**	27
0.36**	0.40**	28
0.40**	0.38*	29
0.38*	0.45**	30
0.38**	0.37*	31
0.59**	0.53**	32
0.29*	*0.37	33
0.53**	*0.42	34
0.29*	0.55**	35
0.28*	0.37*	36
0.20	0.13	37
0.37**	0.70**	38
0.39*	0.37*	39
0.28**	0.42*	40
0.59**	0.55**	41
0.44**	0.37*	42
*0.36	0.39*	43

معامل الارتباط مع المقياس	معامل ارتباط الفقرة مع البعد	رقم الفقرة
*0.35	0.70**	44
**0.47	0.56**	45
*0.29	0.56**	46
0.24	0.22	47
**0.44	0.59**	48
**0.46	0.37*	49
**0.40	0.42*	50

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (1) أن قيم معاملات الارتباط بين الفقرات والأبعاد التي تنتمي إليها، وقيم معاملات الارتباط بين الفقرات والمقياس ككل كانت دالة إحصائياً، ولا يقل معامل ارتباطها مع البعد، أو مع المقياس ككل عن (0.25) عدا الفقرات (1، 2، 5، 11، 16، 25، 37، 47)، والتي تم حذفها في الصورة النهائية بالمقياس، وقد اعتمد الباحث في ذلك على معيار قبول الفقرة الذي ورد في المرجع (Rest,1975)، بأن لا يقل معامل ارتباط الفقرة مع البعد، أو مع المقياس ككل عن (0.25) وأن يكون معامل الارتباط دالاً إحصائياً.

### ثبات الأداة:

استخدم الباحث الطرق الآتية لحساب ثبات الأداة:

**1- طريقة التجزئة النصفية:** لحساب معاملات الارتباط بين درجات الفقرات الفردية (21 فقرة)، ودرجات الفقرات الزوجية (21 فقرة)، والمكونة لمقياس الاختيار المهني (مجموع الفقرات = 42 فقرة)، وقد بلغت قيمة معاملات ارتباط بيرسون بين النصفين (0.723).

**2- طريقة (كرونباخ ألفا) (Cronbach Alpha):** حسب ثبات مقياس الاختيار المهني استخدام معادلة ألفا كرونباخ وكانت قيمة ألفا تساوي (0.88)، ويتضح مما سبق أن مقياس الاختيار المهني يتمتع بدرجة عالية من الثبات الأمر الذي يطمئن الباحث لصحة البيانات التي يتم الحصول عليها، وتظهر صلاحية المقياس للتطبيق على أفراد العينة.

## ثانياً: البرنامج الإرشادي الجمعي:

قام الباحث بالبناء والإعداد لهذا البرنامج الإرشادي الانتقائي المتعلق بتحسين الاختيار المهني لدى طلبة الصف العاشر الأساسي في مدرسة ذكور عدنان السفا ريني الثانوية بمحافظة طولكرم، مستنداً على الاتجاه الانتقائي الحديث، إضافة إلى الاطلاع على الأدب النفسي وما يضمنه في جوانبه من دراسات وأبحاث ومراجع ذات صلة بالموضوع. ولقد تم عرض البرنامج على مجموعة من المحكمين البالغ عددهم (13) محكماً من عدة جامعات.

### المنطلقات الفلسفية للبرنامج:

لقد قام الباحث ببناء هذا البرنامج الإرشادي بناءً على رزمة من المنطلقات والمبادئ الفلسفية التي تراعي عناصر العملية الإرشادية، ومن هذه المنطلقات والمبادئ ما يأتي:

- 1- **الأسس الأخلاقية:** حرص الباحث كل الحرص أن يراعي أخلاقيات مهنة الإرشاد النفسي، بحيث يحترم قواعد أخلاقيات مهنة الإرشاد وقوانينها.
- 2- **الأسس النفسية:** ومن المنطلقات والأسس والمبادئ التي أخذها الباحث بالحسبان الأسس النفسية، وذلك من خلال مراعاته للمرحلة العمرية المستهدفة في البرنامج الإرشادي، من حيث سماتها وخصائصها، إضافة إلى مراعاة الفروق الفردية بين أعضاء المجموعة الإرشادية.
- 3- **الأسس الاجتماعية:** لقد حرص الباحث عند بنائه للبرنامج الإرشادي على الأسس الاجتماعية التي تعود بالمنفعة الكبيرة على أعضاء المجموعة الإرشادية، وذلك من خلال تبنيه الإرشاد الجماعي ضمن مجموعات عمل، لأن السلوك الإنساني فردي وجماعي يؤثر ويتأثر فيمن حوله.
- 4- **الأسس الفسيولوجية:** لقد حرص الباحث على توظيف العديد من الفعاليات والأساليب الإرشادية التي تراعي الأسس الفسيولوجية، ومن هذه الفنيات والأساليب الإرشادية (لعب الدور وعكسه، والنمذجة، والواجبات المنزلية).

## الأسس التي اعتمدها الباحث عند بناء البرنامج الإرشاد المهني:

- قام الباحث بتحديد مجموعة من الأسس الواضحة والمهمة في أثناء بناء الجلسات الإرشادية الخاصة بالبرنامج، وهذه الأسس على النحو الآتي:
- 1- تم بناء البرنامج الإرشادي على أساس نظري، وذلك من خلال تبني المفاهيم والأسس المستمدة من نظريات الاختيار المهني، ومنها نظرية سوبر، ونظرية جون هولاند، ونظرية وليامسون، ونظرية جاردنر، ونظرية آن رو، ونظرية جينزبيرغ، ونظرية بولبي، ونظرية فرانك بارسونز، ونظرية كوكران في الإرشاد القصصي.
  - 2- مراعاة أن تكون الفنيات والأنشطة المستخدمة في الجلسات الإرشادية مناسبة من حيث المحتوى والمضمون للهدف الذي وضع له البرنامج الإرشادي.
  - 3- مراعاة أن تكون الفنيات والأنشطة في البرنامج الإرشادي تناسب الفئة العمرية التي وُضع من أجلها البرنامج، وهم طلبة الصف العاشر الأساسي، كما تراعي الفروق الفردية بين أعضاء المجموعة الإرشادية، إضافة إلى توفر المعلومات والخبرات الحياتية التي يمكن أن يستفيدوا منها الطلبة في حياتهم المهنية، وتساعدهم على رفع المستوى المهني، والقدرة على اتخاذ القرار المناسب.
  - 4- مراعاة التسلسل المنطقي في جلسات البرنامج، بحيث تُوصل أعضاء المجموعة الإرشادية إلى تحقيق الهدف المرجو وهو تحسين الاختيار، والقدرة على اتخاذ القرار المهني المناسب.
  - 5- أن يكون برنامج الإرشاد المهني يتصف بالمرونة، ولا يكون جامداً، ويمكن تطويعه لمنطلقات الفئة الإرشادية، وإمكانية التغيير ليخدم أعضاء المجموعة الإرشادية لتحقيق الهدف.

## التخطيط للبرنامج:

قام الباحث بالاطلاع على مجموعة من الدراسات والأبحاث ذات الصلة بالدراسة الحالية، وذلك للاستئارة بها في إعداد البرنامج الإرشادي وبنائه، ومن هذه الدراسات والأبحاث: دراسة (بلاكهرست، اوغر وواهل 2003، وسلامي، 2013، والسواط، 2008، ورزق الله، 2002، والعزيمي، 2011، وجرادات، 1991، وبوركرت، 2002، وبيترسون، ولونج، وبيلوبس 1999، والزهرني، 2011، وبرغوث، 2002، والرواد، 1996، وكونر، 2001، ولوزو، 1999، وويستون، 1996).

ويعد هذا البرنامج من البرامج الانتقائية المستند إلى الاتجاه الانتقائي الحديث، فقد تم بناؤه استناداً إلى عدة نظريات مختلفة تحاكي الاختيار المهني، وذلك بهدف الوصول إلى برنامج متكامل يضم في جوانبه كل ما يتعلق بالاختيار المهني؛ لمساعدة أعضاء المجموعة التجريبية على الوعي المهني، ليتمكنوا بالنهاية من اختيار صحيح وسليم، بناءً على قدراتهم واستعداداتهم وميولهم المختلفة.

## مراحل وخطوات إعداد وبناء البرنامج:

قام الباحث بالعديد من الخطوات لبناء البرنامج وإعداده، ولعل من أهم الخطوات التي تم إتباعها تمثلت فيما يأتي:

- 1- التواصل مع بعض المختصين في مجال الإرشاد المهني؛ لمعرفة أهم الجوانب التي تحتاجها هذه الفئة (المجموعة التجريبية).
- 2- إجراء دراسة استطلاعية مسحية لبعض المدارس الأساسية العليا في محافظة طولكرم، لمعرفة أهم الأمور التي يحتاجونها.
- 3- الاطلاع على العديد من الدراسات والبرامج والأبحاث التي تحاكي موضوع الاختيار المهني؛ لمعرفة الجوانب التي تناولتها تلك الدراسات، وكذلك معرفة النتائج التي توصلت إليها.

- 4- دراسة العديد من النظريات القديمة والحديثة التي تناولت موضوع الاختيار المهني؛ لمعرفة كيفية تفسيرها لهذا الموضوع، واستشفاف المادة النظرية والعملية منها لبناء البرنامج الإرشادي.
- 5- التواصل مع الفئة المستهدفة عبر لقاء جمعي؛ لمعرفة أهم الجوانب التي يحتاجونها ويرغبون أن يتعرفوها لتحسين اختيارهم المهني.
- 6- بلورة كل ما تعلمه واكتسبه الباحث أثناء دراسته، وخاصة ما يتعلق بالاختيار المهني؛ لمساعدته على بناء البرنامج الإرشادي.
- 7- تحديد الهدف العام بدقة للبرنامج الإرشادي المراد تنفيذه مع أعضاء المجموعة التجريبية.
- 8- استشفاف بعض الأهداف الخاصة من الهدف العام؛ للوصول بالنهاية إلى تحقيق ما نصبوا إليه وهو الهدف العام.
- 9- تحديد أهم الاحتياجات واللوازم التي تلزم في أثناء تطبيق البرنامج وتسهم بشكل حقيقي في الوصول لتحقيق الهدف العام.
- 10- عرض البرنامج على مجموعة من المختصين لإبداء رأيهم فيه، وأخذ التغذية الراجعة منهم والتعديل على البرنامج إذا لزم الأمر ذلك.

#### الهدف العام:

تنمية الذات المهنية لدى أفراد المجموعة التجريبية عبر تزويدهم بمجموعة من المعلومات عن التخصصات الدراسية، والمهن المتوفرة في البيئة العربية بشكل عام، والبيئة الفلسطينية بشكل خاص، موضحاً متطلبات تلك التخصصات والمهن على جميع الأصعدة، والجوانب النفسية والجسدية والعلمية؛ لمساعدتهم على اختيار أفضل التخصصات الدراسية، وبالتالي الالتحاق بالمهن المناسبة لميولهم وإمكاناتهم وقدراتهم المهنية.

## الأهداف الخاصة للبرنامج:

حرص الباحث كل الحرص أن تكون أهداف البرنامج الإرشادي متنوعة وذات صلة بالموضوع (الاختيار المهني)، مراعيًا الفروق الفردية عند الطلبة، وكذلك استخدام أفضل الوسائل والأساليب الإرشادية، التي تسهم في تحقيق الأهداف، إضافة إلى اتساق هذه الأهداف مع أسس التعليم، ولعل من أهم هذه الأهداف ما يأتي:

- 1- مساعدة أفراد المجموعة التجريبية على زيادة استبصارهم بذواتهم من حيث القدرات والاستعدادات والميول وغيرها.
- 2- مساعدة أعضاء المجموعة التجريبية على التعرف إلى اهتماماتهم واتجاهاتهم وقيمهم، وأهم السمات الشخصية التي يتمتعون بها.
- 3- تدريب أعضاء المجموعة التجريبية على كتابة السيرة الذاتية بالطرق العلمية.
- 4- مساعدة أفراد المجموعة التجريبية على معرفة عالم المهن المختلفة ومتطلباتها.
- 5- إكساب أعضاء المجموعة التجريبية طرق جمع المعلومات عن المهن المختلفة.
- 6- إكساب الطلبة مهارات تحليل المهن المختلفة.
- 7- مساعدة أعضاء المجموعة على تطوير مهارات اتخاذ القرار المهني.
- 8- تدريب أعضاء المجموعة التجريبية على مهارات حل المشكلات.
- 9- تعريف أعضاء المجموعة بالمؤسسات المعنية التي تسهم في تقديم معلومات عن عالم المهن.
- 10- زيادة وعي أعضاء المجموعة التجريبية بالقيم المختلفة للمهن المختلفة.
- 11- مساعدة أعضاء المجموعة على تحديد أنسب التخصصات المناسبة لهم.
- 12- اطلاع أعضاء المجموعة على أهم المهن المحلية ومتطلباتها المختلفة.

## تعريف البرنامج الإرشادي ومحتوياته:

عبارة عن مجموعة من الإجراءات المحددة والهادفة التي تسعى إلى تنمية الذات المهنية لدى أفراد المجموعة التجريبية؛ لمساعدتهم على التعرف إلى إمكاناتهم وقدراتهم وميولهم المهنية، إضافة إلى تعريفهم بالمهن المختلفة، والمتوفرة في البيئة الفلسطينية، ومدى حاجة السوق إليها، وبالتالي مساعدتهم على اختيار القرار المهني المناسب نحو المهن التي تتسجم مع ذاتهم المهنية.

ويتكون البرنامج من (15) جلسة إرشادية، بواقع جلستين أسبوعياً، مدة كل جلسة (90) دقيقة، تنفذ مع أعضاء المجموعة التجريبية، بحيث تشمل كل جلسة أهدافاً عامة وأهدافاً خاصة، ومجموعة من الفنيات والأساليب والمهارات الإرشادية المناسبة، لتحقيق أهداف الدراسة، والتمثلة في مساعدة أفراد المجموعة التجريبية على زيادة استبصارهم بذاتهم المهنية من ميول واستعدادات مهنية، كما ويهدف إلى تزويدهم بمصطلحات خاصة عن الاهتمامات والميول والقدرات والاستعدادات والاتجاهات المهنية، إضافة إلى وجود رزمة من التدريبات تهدف إلى إكساب الطلبة مهارات تحليل المهن المختلفة، وطرق الحصول على المعلومات، كما ويقدم البرنامج مهارات اتخاذ القرار المهني المناسب من خلال المواءمة بين ما يمتلكون من ميول وقدرات وبين عالم المهن، عبر تقديم الأسلوب العملي لحل المشكلات، واختيار البدائل، واتخاذ القرارات.

## الفنيات والأساليب الإرشادية المستخدمة في البرنامج:

استخدم الباحث في دراسته الحالية مجموعة من الفنيات والأساليب الإرشادية المنتقاة من مجموعة من النظريات الإرشادية، بناءً على الاتجاه الانتقائي الحديث، الذي أشار إليه أبو أسعد (2009)، والعريزي (2011)، والسواط (2008)، وأبو عطية (2015)، وذلك بهدف تحقيق أهداف البرنامج على أكمل وجه، ومن الفنيات والأساليب الإرشادية التي استخدمها الباحث في دراسته الحالية ما يأتي:

## أولاً: أسلوب المحاضرة والمناقشات الجماعية:

تعدّ المحاضرات والمناقشات الجماعية من أهم الأساليب والفنيات الإرشادية المستخدمة في الإرشاد الجمعي، ويغلب عليها صبغة المناخ شبه العلمي، ويؤدي فيها عنصر التعليم وإعادة التعليم دوراً مهماً، ويجب أن تقدم المحاضرة بأسلوب مميز سهل، ومناسب للفئة العمرية، ولمدة زمنية محددة لا يجب الإطالة بها، ثم يتخلل هذه المحاضرة مجموعة من المناقشات الموجهة بأسلوب علمي، ويكون المحاضر قادراً على إدارة المناقشات الجماعية من خلال التوضيح والتلخيص، والتغذية الراجعة، وغيرها من الأساليب الإرشادية، ويكون الهدف منها تغيير الاتجاهات لدى أفراد المجموعة الإرشادية، ويفضل عند استخدام هذه الفنية أن يكون أعضاء المجموعة الإرشادية متجانسين من حيث طبيعة المشكلة، أي تكون لهم نفس الهموم والمشاكل، أو تكون الحاجة مشتركة بينهم، ومن الأهداف التي تسعى هذه الفنية إلى تحقيقها إفساح المجال لأعضاء المجموعة الإرشادية إبداء رأيهم إزاء موضوع قابل للمناقشة، وهذا الأمر يزيد من ثقة الأعضاء بأنفسهم، كما تعد المناقشات الجماعية عصب عملية التفاعل والحوار المتبادل، وتسهم في التوصل إلى أمور مشتركة يتم التوصل إليها بعد عرض مجموعة من الآراء حول قضية معينة، مع توضيح كامل لكل رأي، إضافة إلى زيادة التماسك بين أعضاء المجموعة الإرشادية، وبناء الثقة والألفة بينهم، وشعور كل فرد بأن له نفس الفرصة في التعبير عن رأيه، وهناك العديد من الوظائف والأهداف التي تحققها المحاضرة والمناقشات الجماعية.

## ثانياً: الواجبات المنزلية:

لا تكاد نظرية من نظريات الإرشاد النفسي تخلو من الاهتمام بفنية الواجبات المنزلية، لما لها من أمور إيجابية تعود على أعضاء المجموعة الإرشادية، وتسهم في تحقيق أهداف البرنامج الإرشادي، وتعد ذات أهمية بالغة في البرامج الإرشادية، فهي حلقة الوصل بين كل جلسة وما يسبقها وما يتبعها.

وتتمثل الواجبات المنزلية بمجموعة من الأنشطة العقلية والانفعالية والاجتماعية على شكل وظائف إرشادية، يتم تحديدها بنهاية كل جلسة إرشادية، ومناقشتها في بداية كل جلسة؛ لأنها تعطي الباحث مؤشرا على مدى التزام أعضاء المجموعة الإرشادية بالتعليمات، ومدى استفادتهم من الجلسات الإرشادية، وتعمل الواجبات المنزلية على تحقيق مبدأ من المبادئ الرئيسة للإرشاد النفسي، والمتمثل في استمرارية العملية الإرشادية وعدم انفصالها وتقطعها.

### ثالثاً: النمذجة:

تعد نظرية التعلم الاجتماعي (لباندورا) من النظريات التي تحدثت عن فنية النمذجة، أو ما يسمى (التعليم بالملاحظة)، ويمكن النظر إلى هذه الفنية باعتبارها من الأساليب الفنية للإرشاد السلوكي المعرفي، والقائمة على مراقبة نموذج سلوكي بهدف إيصال معلومات أو مهارات تسهم في إحداث تغيير في الأنماط السلوكية، إما باكتساب سلوك جديد، أو تنمية لسلوك حال أو خفض سلوك غير مرغوب فيه، والنمذجة من الفنيات التي تتيح للمتعلم فرصة المشاهدة والاستماع والمشاركة والتعاطف، وبالتالي التأثير بالنموذج السلوكي الذي يقدم إمامه.

### رابعاً: التعزيز:

لعل النظرية السلوكية من النظريات التي جاءت بفنية التعزيز، وتحدثت عنه كثيراً، ووضحت طريقة تطبيقه بشكل كامل، ومع هذا يستخدم في معظم النظريات الإرشادية، وتعد فنية التعزيز من أكثر الفنيات استخداماً؛ لما تحققه من أمور إيجابية في تعديل السلوك أو تشكيله، ومن الضروري أن يقدم التعزيز بطريقة علمية، وليس بشكل عشوائي، فمثلاً: يجب أن يتم التعزيز مباشرة بعد القيام بالسلوك المطلوب، ويبدأ بشكل كبير، ومن ثم يكون متقطعاً، وهكذا... ويعد التعزيز الإجراء الذي يؤدي فيه السلوك إلى توابع إيجابية، أو إلى إزالة توابع سلبية غير مرغوب فيها، الأمر الذي يترتب عليه احتمالية حدوث ذلك السلوك في المستقبل في المواقف المماثلة، فالتعزيز سلوك ما يعني أن تزيد من احتمالية حدوثه مستقبلاً.

## خامساً: أسلوب حل المشكلات:

يسعى هذا الأسلوب إلى تنمية مهارات حل المشكلات عبر تطوير استراتيجيات عامة، ومناسبة للتعامل مع المشكلات، وإيجاد حلول لها عند مواجهتها، ولتحقيق ذلك لا بد من التسلسل في خطوات حل المشكلات، التي تتمثل في الإحساس بالمشكلة، ومن ثم تحديدها بصورة دقيقة، ثم وضع بعض الحلول والبدائل المناسبة، ثم اختيار أفضلها، ومن ثم التنفيذ.

## مراحل تطبيق البرنامج:

مر تطبيق البرنامج بعدة مراحل، وهي على النحو الآتي:

أولاً: مرحلة البدء.

ثانياً: مرحلة الانتقال.

ثالثاً: مرحلة العمل والبناء.

رابعاً: مرحلة الإنهاء.

## جدول يوضح ترتيب جلسات البرنامج وتسلسلها:

لقد قام الباحث بإعداد ملخص يوضح مضمون البرنامج الإرشادي من حيث عنوان الجلسة وأهدافها والوسائل المستخدمة في كل جلسة، وكذلك الفنيات والأساليب الإرشادية المستخدمة إضافة إلى المدة الزمنية لكل جلسة.

جدول (2): يلخص جلسات البرنامج

الجلسة	موضوعها	أهداف الجلسة	الوسائل والأدوات	الفنيات والأساليب الإرشادية	الزمن
الجلسة الأولى	التعارف وبناء الثقة مع المجموعة الإرشادية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التعارف بين الباحث وبين أعضاء المجموعة الإرشادية والتعارف بين الأعضاء أنفسهم من خلال نشاط الاسم والصفات الشخصية.</li> <li>- الاتفاق مع أعضاء المجموعة على قوانين الجلسات.</li> <li>- أن يتعرف أعضاء المجموعة التجريبية إلى أهداف البرنامج الإرشادي ومخرجاته.</li> <li>- التعرف إلى توقعات أعضاء المجموعة التجريبية من البرنامج الإرشادي القائم.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>قرطاسية لكل طالب.</li> <li>جهاز عرض LCD.</li> <li>كرات ملونة لتنفيذ نشاط التعارف "صندوق المشاعر"</li> <li>أقلام فلوماستر.</li> <li>مشابك ورقية.</li> <li>كرتون أبيض.</li> <li>لوح قلاب.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الحوار والمناقشات الجماعية.</li> <li>عمل مجموعات عمل.</li> <li>التفسير والإيضاح.</li> <li>التلخيص والتغذية الراجعة.</li> <li>التعزيز</li> <li>الواجبات المنزلية.</li> </ul>	90 دقيقة
الجلسة الثانية	صورة الذات	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى أهمية المرحلة الدراسية التي هم بصددتها.</li> <li>- أن يستنتج أعضاء المجموعة الإرشادية معنى الوعي بالذات.</li> <li>- أن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية علاقة الوعي بالذات وتحقيق الأهداف.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>جهاز عرض LCD.</li> <li>كرتون ملون.</li> <li>أقلام فلوماستر.</li> <li>لوح قلاب.</li> <li>جهاز حاسوب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>العصف الذهني.</li> <li>المحاضرة المختصرة.</li> <li>التغذية الراجعة والتلخيص.</li> <li>مجموعات عمل.</li> <li>التعزيز</li> <li>الواجبات المنزلية.</li> </ul>	90 دقيقة

90دقيقة	العصف الذهني. مجموعات عمل عرض مادة مصورة. المحاضرة المختصرة. المناقشات الجماعية. التغذية الراجعة والتلخيص.	جهاز عرض LCD. كرتون ملون. أقلام ملونة. قطع صغيرة من الكرتون الملونة. مشابك.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يتعرف أعضاء الإرشادية إلى مفهوم الوعي المهني.</li> <li>- أن يستنتج أعضاء المجموعة الإرشادية العوامل التي تسهم في زيادة الوعي المهني.</li> <li>- مساعدة أعضاء المجموعة الإرشادية على التعرف إلى اهتماماتهم واتجاهاتهم وقيمهم وأهم السمات الشخصية التي يتمتعون بها.</li> </ul>	الوعي المهني "سماتي وقدراتي" المهنية (1)	الجلسة الثالثة
90دقيقة	الحوار والمناقشة. التفسير والتوضيح. عرض مادة مصورة. المحاضرة المختصرة. التغذية الراجعة. الواجبات المنزلية.	جهاز عرض LCD . كرتون ملون. أقلام ملونة. أوراق عمل. تلفاز وفيديو	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى مجموعة من المفاهيم والاصطلاحات ذات الصلة بالوعي المهني ومنها: (الاستعداد، والميول، والقدرات، والسمات الشخصية).</li> <li>- أن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية أهمية السمات الشخصية وعلاقتها بمهنة المستقبل.</li> <li>- أن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية العوامل التي تسهم في تنمية السمات والقدرات الشخصية.</li> </ul>	الوعي المهني "سماتي وقدراتي" المهنية (2)	الجلسة الرابعة
90دقيقة	تلفاز وفيديو مجموعات عمل صغيرة. عرض مادة مصورة. المحاضرة المختصرة. المناقشات الجماعية.	جهاز عرض LCD . كرتون ملون. أقلام ملونة. صور للمهن المختلفة. مقصات.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى أهم المهن المتوفرة في المجتمع المحلي.</li> <li>- أن يستنتج أعضاء المجموعة الإرشادية خطوات تحليل المهن والتعرف إلى جميع جوانبها.</li> <li>- أن يدرك أعضاء المجموعة أهمية جمع المعلومات</li> </ul>	تحليل العمل والفرد (1)	الجلسة الخامسة

	الواجبات المنزلية. السرد القصصي	لاصق. جرائد مجلات، أطباق بلجال	حول المهن المختلفة وتحليلها. - أن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية أهمية المهنة على الصعيد الشخصي.		
90دقيقة	الحوار والمناقشة. مجموعات صغيرة. السرد القصصي. المحاضرة المختصرة. المناقشات الجماعية. الواجبات المنزلية.	جهاز عرض LCD . كرتون ملون. أقلام ملونة. مقصات. لاصق.	- أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى عملية تحليل الفرد وعلاقته بالاختيار المهني. - أن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية أهمية عملية تحليل الفرد وعلاقتها باختيار التخصص الدراسي ومهنة المستقبل. - أن يوضح أعضاء المجموعة الإرشادية الأسس المتبعة في تحليل الفرد.	تحليل العمل والفرد (2)	الجلسة السادسة
90دقيقة	المحاضرة المختصرة. المناقشات الجماعية. التغذية الراجعة. التفسير والايضاح. الواجبات المنزلية.	جهاز عرض LCD . اختبار (هولاند). أقلام ملونة. اللوحة القلاب.	- تعريف أعضاء المجموعة الإرشادية بالقيم الشخصية لديهم وتوافقها مع بعض المهن. - تطبيق اختبار (هولاند) للميول المهنية على أعضاء المجموعة الإرشادية ومناقشة النتائج معهم. - توعية أعضاء المجموعة الإرشادية بقيمتهم وأهم المهن التي يمكن أن تناسبهم وفق تلك القيم.	القيم المهنية	الجلسة السابعة
90دقيقة	المحاضرة المختصرة. المناقشات الجماعية. التغذية الراجعة.	جهاز عرض LCD . جهاز حاسوب مادة مصورة عن النضج المهني.	- أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى مفهوم النضج المهني، وأبعاده، والعوامل المؤثرة فيه. - مساعدة أعضاء المجموعة الإرشادية على زيادة وعيهم	النضج المهني	الجلسة الثامنة

	التفسير والإيضاح. الواجبات المنزلية.	أقلام ملونة. كرتون ملون	بمستوى النضج المهني لديهم والعمل على تطويره. - أن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية العوامل الأساسية للنضج المهني.		
90دقيقة	التغذية الراجعة والتلخيص. مجموعات صغيرة. عرض مادة مصورة. أسلوب المحاضرة المختصرة. المناقشات الجماعية. الواجبات المنزلية.	جهاز عرض LCD . جهاز حاسوب مقياس (كرايتس). مادة مصورة أقلام ملونة. كرتون ملون	- أن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية علاقة النضج المهني باتخاذ القرار المهني. - تطبيق اختبار (كرايتس) للنضج المهني على أعضاء المجموعة الإرشادية التجريبية ومناقشة النتائج معهم. - توعية أعضاء المجموعة الإرشادية بمستوى النضج المهني لديهم واهم المهن التي يمكن أن تناسبهم وفق ذلك المستوى.	الجلسة التاسعة	النضج المهني وعلاقته بالاختيار المهني
90دقيقة	التغذية الراجعة والتلخيص. مجموعات عمل. عرض مادة مصورة. المحاضرة المختصرة. المناقشات الجماعية. الواجبات المنزلية.	جهاز عرض LCD . جهاز حاسوب أقلام ملونة. اللوحة القلاب. كرتون ملون.	- أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى مفهوم الاستكشاف المهني. - أن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية خصائص مرحلة الاستكشاف المهني. - أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى خطوات الاستكشاف المهني.	الجلسة العاشرة	الاستكشاف المهني
90دقيقة	التغذية الراجعة والتلخيص. مجموعات عمل. عرض مادة مصورة.	جهاز عرض. أقلام ملونة. اللوحة القلاب.	- أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى مفهوم الموازنة بين القدرات المهنية ومتطلبات تخصص دراسي ما أو مهنة ما.	الجلسة الحادية عشرة	التوفيق أو الموازنة بين قدرات الفرد

	والمطلوبات المهنية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية أهمية المواعمة بين معرفة الذات ومعرفة المهن.</li> <li>- أن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية أهمية التعرف إلى عالم المهن المختلفة وتحليلها من جميع الجوانب.</li> </ul>	تلفاز وفيديو جهاز حاسوب كرتون ملون	أسلوب المحاضرة المختصرة. المناقشات الجماعية. الواجبات المنزلية
الجلسة الثانية عشرة	مهارات اتخاذ القرار من خلال أسلوب حل المشكلات.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى مفهوم اتخاذ القرار وأسلوب حل المشكلات.</li> <li>- أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى خطوات حل المشكلات.</li> <li>- أن يطبق أعضاء المجموعة الإرشادية أسلوب حل المشكلات في حياتهم الشخصية والمهنية.</li> </ul>	جهاز عرض. أقلام ملونة. اللوحة القلاب. كرتون ملون جهاز حاسوب	التغذية الراجعة والتلخيص. مجموعات عمل. عرض مادة مصورة. المحاضرة المختصرة. المناقشات الجماعية. الواجبات المنزلية
الجلسة الثالثة عشرة	الاختيار المهني.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى مفهوم الاختيار المهني.</li> <li>- أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى خطوات اتخاذ القرار المهني على أسس علمية.</li> <li>- مساعدة أعضاء المجموعة الإرشادية على آلية تحديد أهدافهم بدقة ووضوح.</li> <li>- أن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية أهمية المرونة عند تحديد أي هدف أو اختياره.</li> </ul>	جهاز عرض. جهاز حاسوب كرتون مقوى أقلام ملونة. اللوحة القلاب.	التغذية الراجعة والتلخيص. مجموعات عمل صغيرة. عرض مادة مصورة. المحاضرة المختصرة. المناقشات الجماعية. السرد القصصي الواجبات المنزلية

90دقيقة	<p>التغذية الراجعة والتلخيص. عمل مجموعات صغيرة. عرض مادة مصورة. أسلوب المحاضرة المختصرة. المناقشات الجماعية. الواجبات المنزلية</p>	<p>جهاز عرض. جهاز حاسوب أقلام ملونة. اللوحة القلاب. كرتون مقوى</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى مرحلة التنفيذ والتطبيق عند اختيار القرار المهني.</li> <li>- أن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية أهمية المواءمة والموازنة بين البدائل المتاحة، واختيار الأفضل.</li> <li>- أن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية أهمية الحوار الداخلي عند الإقدام على اتخاذ القرار المهني.</li> </ul>	<p>تدريب عملي على عملية اتخاذ القرار</p>	<p>الجلسة الرابعة عشرة</p>
90دقيقة	<p>التغذية الراجعة والتلخيص. عمل مجموعات صغيرة. عرض مادة مصورة. المناقشات الجماعية.</p>	<p>جهاز عرض. جهاز حاسوب أقلام ملونة. اللوحة القلاب. كرتون مقوى</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يستذكر أعضاء المجموعة الإرشادية محتويات البرنامج الإرشادي.</li> <li>- تقييم البرنامج من قبل أعضاء المجموعة الإرشادية.</li> <li>- تقديم التغذية الراجعة لأعضاء المجموعة الإرشادية.</li> <li>- تطبيق الاختبار البعدي على أعضاء المجموعة الإرشادية.</li> <li>- إنهاء البرنامج مع أعضاء المجموعة الإرشادية.</li> </ul>	<p>الإنهاء والتقييم</p>	<p>الجلسة الخامسة عشرة.</p>

## تصميم الدراسة:

استخدمت الدراسة التصميم شبه التجريبي لمجموعتين مع قياس قبلي وبعدي.

والجدول (2) يوضح التصميم التجريبي لهذه الدراسة:

### جدول (3): التصميم التجريبي للدراسة

المجموعة G	القياس القبلي O	المعالجة X	القياس البعدي O
G1 التجريبية	O	X توجد معالجة	O
G2 الضابطة	O	لا توجد معالجة	O

### متغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل: البرنامج الإرشادي الجمعي.
- المتغير التابع: تحسين الاختيار المهني لطلبة الصف العاشر.

### المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

من أجل معالجة البيانات استخدم برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)،

وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية التالية:

- 1- المتوسطات الحسابية بالنسب المئوية.
- 2- اختبار (مان-وتني) (U) Mann Whitney للفروق بين متوسطي رتب درجات عينتين مستقلتين لفحص تكافؤ المجموعات.
- 3- اختبار (ولكوسون) للفروق بين متوسطي رتب المجموعة التجريبية في القياس القبلي.
- 4- معادلة (كرونباخ ألفا) لقياس الثبات.
- 5- معامل ارتباط (بيرسون).
- 6- معامل ارتباط التوافق "ت" لقياس حجم تأثير البرنامج المهني باستخدام مربع معامل (بيتا).

## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

- أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي (كولمجروف-سمرنوف) (Sample K-S-1)
- ثانياً: عرض نتائج الدراسة

## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

#### تمهيد:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة فاعلية برنامج الإرشاد الجمعي المهني في تحسين الاختيار المهني لدى طلبة الصف العاشر، فقد قام الباحث بإعداد برنامج إرشادي يسند للاتجاه الانتقائي الحديث، للتحقق بوساطته من فرضيات البحث.

يتضمن هذا الفصل النتائج التي تم التوصل إليها بعد تطبيق البرنامج على أفراد العينة التجريبية، فقد طبق مقياس الاختيار المهني على أفراد العينة قبل تنفيذ البرنامج وبعده، وبعد جمع البيانات فرغت وصنفت باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وفيما يأتي عرض النتائج وتفسيرها:

#### أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي (كولمجروف-سمرنوف) (Sample K-S-1):

من أجل تحديد الطرق الإحصائية التي سيتم استخدامها لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام اختبار التوزيع الطبيعي (كولمجروف-سمرنوف) (Sample K-S-1).

ويوضح جدول رقم (4) نتائج اختبار (كولمجروف-سمرنوف) لمعرفة البيانات التي تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات؛ لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً، حيث يتبين أن قيمة مستوى المعنوية (الدلالة) لعينة الدراسة أقل من (0.05) ( $sig. > 0.05$ )، وهذا يدل على أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، ويجب استخدام الاختبارات اللامعلمية لهذه العينة.

جدول (4): اختبار التوزيع الطبيعي (Sample K-S-1)

الأبعاد	قيمة الاختبار Z	مستوى المعنوية
الاهتمام بتحديد مشكلة القرار المهني وتحليلها	1.599	0.0120
البحث عن البدائل	1.167	0.1310
تقييم البدائل المطروحة	1.202	0.0580
أفضل البدائل المطروحة	1.040	0.0200
عملية اتخاذ القرار المهني	1.779	0.0290
الدرجة الكلية لمقياس الاختيار المهني	<b>1.440</b>	<b>0.0320</b>

ثانياً: عرض نتائج الدراسة:

1- نتائج الفرضية الأولى الذي ينص على ما يأتي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على القياس القبلي لمقياس الاختيار المهني.

للتحقق من الفرضية الأولى، أجريت مقارنة بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة ورتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياس القبلي، وذلك باستخدام اختبار "مان-وتني" (Mann-Whitney) اللامعلمي، للكشف عن الفروق بين درجات عينتين مستقلتين، وذلك لصغر حجم العينة، وعدم تبعيتها لقانون التوزيع الطبيعي، وذلك كما يبينه جدول (5):

جدول (5):<sup>1</sup> نتائج اختبار (مان وتني) لدلالة الفروق في متوسطات رتب أفراد المجموعة التجريبية وأفراد المجموعة الضابطة على أبعاد مقياس الاختيار المهني والمقياس ككل قبل تطبيق البرنامج الإرشادي

مستوى الدلالة	قيمة Z	قيمة U	مجموع الرتب	متوسط الرتب	المجموعة	المقياس
.9890	.0140	199.500	409.50	20.48	الضابطة	الاهتمام بتحديد وتحليل مشكلة القرار المهني
			410.50	20.53	التجريبية	
.5280	.6310	177.000	433.00	21.65	الضابطة	البحث عن البدائل
			387.00	19.35	التجريبية	
.9130	.1090	196.000	414.00	20.70	الضابطة	تقييم البدائل المطروحة
			406.00	20.30	التجريبية	
.0830	1.732	136.500	346.50	17.33	الضابطة	أفضل البدائل المطروحة
			473.50	23.68	التجريبية	
.2250	1.214	155.500	365.50	18.28	الضابطة	عملية اتخاذ القرار المهني
			454.50	22.73	التجريبية	
0.175	1.357	150.000	360.00	18.00	الضابطة	مقياس الاختيار المهني ككل
			460.00	23.00	التجريبية	

<sup>1</sup> \* دال إحصائيا عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ).

\*\* دال إحصائيا عند مستوى ( $\alpha \leq 0.01$ ).

يتضح من الجدول (5) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ودرجات المجموعة الضابطة في القياس القبلي لأبعاد مقياس الاختيار المهني وللمقياس ككل، فقد جاءت قيم (مان-وتني) على التوالي (177.000، 199.500، 196.000، 136.500، 155.500، 150.000)، وهي قيم غير دالة عند مستوى الدلالة (0.05). الأمر الذي يؤكد تكافؤ المجموعتين الضابطة والتجريبية قبل إدخال أثر المتغير المستقل (البرنامج الإرشادي).

## 2- نتائج الفرضية الثانية الذي ينص على ما يأتي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس الاختيار المهني.

للتحقق من الفرض الثاني، أجريت مقارنة بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياس القبلي والبعدي لأبعاد مقياس الاختيار المهني وللمقياس ككل، وذلك باستخدام اختبار (مان-وتني) (Mann-Whitney U) اللامعلمي، وللتحقق من مدى فاعلية البرنامج الإرشادي في تحسين الاختيار المهني لدى أفراد المجموعة التجريبية، حسب مربع معامل (إيتا) ( $\eta^2$ ) تبعاً للمعادلة الآتية<sup>1</sup>:

$$n2 = \frac{t2}{t2 + df}$$

والبعدي للعينة على مقياس الاختيار المهني، وقد اعتمدت مستويات حجم التأثير كما يأتي:

## جدول (6): حجم التأثير للمتغير المستقل في التجربة

حجم التأثير			الأداة المستخدمة
كبير	متوسط	صغير	
0.15	0.6	0.1	n2

وذلك كما يبين جدول (7):

<sup>1</sup> المصدر: (Cohen, 1988).

جدول (7): نتائج اختبار (مانوتني) ومربع معامل (إيتا) لدلالة الفروق في متوسطات رتب أفراد المجموعة التجريبية على أبعاد مقياس الاختيار المهني والمقياس ككل في القياسين القبلي والبعدى<sup>1</sup>

الأبعاد	القياس	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	قيمة Z	مربع معامل إيتا (n2)	مستوى الدلالة
الاهتمام بتحديد مشكلة القرار المهني وتحليلها	قبلي	14.05	281.00	71.000	3.507-	0.196	**0.00
	بعدي	26.95	539.00				
البحث عن البدائل	قبلي	13.18	263.50	53.500	3.976	0.641	**0.00
	بعدي	27.83	556.50				
تقييم البدائل المطروحة	قبلي	11.88	237.50	27.500	4.675	0.597	**0.00
	بعدي	29.13	582.50				
أفضل البدائل المطروحة	قبلي	11.85	237.00	27.000	4.694	0.597	**0.00
	بعدي	29.15	583.00				
عملية اتخاذ القرار المهني	قبلي	12.55	251.00	41.000	4.323	0.317	**0.00
	بعدي	28.45	569.00				
مقياس الاختيار المهني ككل	قبلي	11.43	228.50	18.500	4.913	0.656	**0.00
	بعدي	29.58	591.50				

<sup>1</sup> \* = دال إحصائيا عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ).

\*\* = دال إحصائيا عند مستوى ( $\alpha \leq 0.01$ ).

يتضح من الجدول (7) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية، قبل تطبيق البرنامج الإرشادي وبعده في القياس القبلي والبعدي على جميع أبعاد مقياس الاختيار المهني والمقياس ككل، فقد بلغت قيمة (مان-وتني) على بعد الاهتمام بتحديد مشكلة القرار المهني وتحليلها (45.000)، وعلى بعد البحث عن البدائل (53.500)، وبعد تقييم البدائل المطروحة (27.500)، وبعد أفضل البدائل المطروحة (27.500)، أما بعد عملية اتخاذ القرار المهني فبلغت (41.000)، وعلى المقياس ككل فقد بلغت (18.500)، وجميع هذه القيم دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، وكانت الفروق لصالح القياس البعدي، أي أن رتب درجات المجموعة التجريبية في القياس البعدي لأبعاد مقياس الاختيار المهني والمقياس ككل أعلى من رتب القياس القبلي، مما يوضح ارتفاع مستوى الاختيار المهني لدى أفراد المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج.

### 3- نتائج الفرضية الثالثة الذي ينص على ما يلي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس الاختيار المهني.

للتحقق من الفرضية الثالثة، أجريت مقارنة بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياس القبلي والبعدي لأبعاد مقياس الاختيار المهني وللمقياس ككل، وذلك باستخدام اختبار (ولكوكسون) (Wilcoxon) اللامعلمي، وللتحقق من مدى فاعلية البرنامج الإرشادي في تحسين الاختيار المهني لدى أفراد المجموعة التجريبية، حسب مربع معامل (بيتا) ( $\eta^2$ ) تبعا للمعادلة الآتية:

$$n2 = \frac{t2}{t2 + df}$$

حيث إن (ت) هي نتيجة اختبار الفرق بين متوسط درجات التطبيقين القبلي والبعدي للعينة على مقياس الاختيار المهني، وقد اعتمدت مستويات حجم التأثير كما يأتي:

### جدول (8): حجم التأثير للمتغير المستقل في التجربة<sup>1</sup>:

حجم التأثير			الأداة المستخدمة
كبير	متوسط	صغير	
0.15	0.6	0.1	n2

وذلك كما يبين جدول (9):

<sup>1</sup> المصدر: (Cohen, 1988).

جدول (9) نتائج اختبار (Wilcoxon) ومربع معامل (إيتا) لدلالة الفروق في متوسطات رتب أفراد المجموعة التجريبية على أبعاد مقياس الاختيار المهني والمقياس ككل في القياسين القبلي والبعدى<sup>1</sup>

الأبعاد	القياس	اتجاه الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مربع معامل إيتا (n2)	مستوى الدلالة
الاهتمام بتحديد مشكلة القرار المهني وتحليلها	قبلي	الرتب الموجبة	16	7.38	29.50	2.831-	0.196	**0.00
	بعدي	الرتب السالبة	2	11.28	180.50			
البحث عن البدائل	قبلي	الرتب الموجبة	18	6.00	12.00	3.482-	0.641	**0.00
	بعدي	الرتب السالبة	3	11.00	198.00			
تقييم البدائل المطروحة	قبلي	الرتب الموجبة	17	7.17	21.50	3.122-	0.597	**0.00
	بعدي	الرتب السالبة	3	11.09	188.50			
أفضل البدائل المطروحة	قبلي	الرتب الموجبة	17	3.50	10.50	3.545-	0.597	**0.00
	بعدي	الرتب السالبة	2	11.74	199.50			
عملية اتخاذ القرار المهني	قبلي	الرتب الموجبة	15	13.50	27.00	2.348-	0.317	**0.00
	بعدي	الرتب السالبة	17	8.40	126.00			
مقياس الاختيار المهني ككل	قبلي	الرتب الموجبة	16	5.00	15.00	3.362-	0.656	**0.00
	بعدي	الرتب السالبة	2	11.47	195.00			

<sup>1</sup> \* = دال إحصائيا عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ).

\*\* = دال إحصائيا عند مستوى ( $\alpha \leq 0.01$ ).

يتضح من الجدول (9) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية، قبل تطبيق البرنامج الإرشادي وبعده في القياس القبلي والبعدي على جميع أبعاد مقياس الاختيار المهني والمقياس ككل، فقد بلغت قيمة (Z) على بعد الاهتمام بتحديد مشكلة القرار المهني وتحليلها (-2.831)، وعلى بعد البحث عن البدائل (-3.482)، وبعد تقييم البدائل المطروحة (-3.122)، وبعد أفضل البدائل المطروحة (-3.545)، أما بعد عملية اتخاذ القرار المهني فبلغت (-2.348)، وعلى المقياس ككل فبلغت (-3.362)، وجميع هذه القيم دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، وكانت الفروق لصالح القياس البعدي، وقد كان المتوسط والمجموع لرتب درجات المجموعة التجريبية في القياس البعدي لأبعاد مقياس الاختيار المهني والمقياس ككل أعلى من رتب القياس القبلي، مما يوضح ارتفاع مستوى الاختيار المهني لدى أفراد المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج.

وقد تم حساب حجم الأثر (SizeEffect) باستخدام مربع (إيتا) (Eta Square)، الذي تراوح بين (0.19-0.64) على أبعاد مقياس الاختيار المهني، بينما بلغ حجم التأثير في الدرجة الكلية للمقياس (0.65)، وهذا يعني أن البرنامج الإرشادي قد أحدث تأثيراً كبيراً في المتغير التابع المتعلق في تحسين الاختيار المهني لدى طلاب الصف العاشر، وقد كان بعد البحث عن البدائل الأكثر تأثيراً في تحسين الاختيار المهني لدى أفراد عينة الدراسة، حيث بلغت قيمة مربع (إيتا) (Eta Square) (0.64).

## الفصل الخامس

### تفسير النتائج ومناقشتها

- تفسير النتائج

- مناقشة فرضيات الدراسة

## الفصل الخامس

### تفسير النتائج ومناقشتها

#### تمهيد:

سيقوم الباحث في هذا الفصل بتفسير نتائج التحليل الإحصائي التي خرجت بها الدراسة ومناقشتها من خلال عرض للفرض البحثي، من ثم مناقشة النتيجة، وربطها بالدراسات السابقة الموثقة بالدراسة مدار البحث، وتفسيرها بطريقة علمية، تتسجم مع الإطار النظري المطروح بالبحث.

#### نتائج الفرضية الأولى والتي تنص على ما يأتي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على القياس القبلي لمقياس الاختيار المهني.

أظهرت النتائج في الجدول رقم (6) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ودرجات المجموعة الضابطة في القياس القبلي لأبعاد مقياس الاختيار المهني وللمقياس ككل، الأمر الذي أكد تكافؤ المجموعتين الضابطة والتجريبية قبل إدخال أثر المتغير المستقل (البرنامج الإرشادي).

ويعود ذلك إلى ضبط المتغيرات التي أجراها الباحث قبل تطبيق القياس القبلي، ومن المتغيرات التي عمل الباحث على مراعاتها، هي: اختيار الفئة العمرية التي تتراوح أعمارهم بين (16 إلى 17) سنة، والمرحلة التعليمية (الصف العاشر)، وكذلك من بيئة جغرافية واحدة، ومن هنا يرى الباحث من خلال نتائج الفرضية الأولى مدى أهمية إدخال متغير مستقل، وهو البرنامج الإرشادي المهني الانتقائي؛ لبيان فعاليته في تحسين الاختيار المهني لدى أفراد المجموعة التجريبية.

## نتائج الفرضية الثانية والتي تنص على ما يأتي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات

درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس الاختيار المهني.

أظهرت النتائج في الجدول رقم (8) أن رتب درجات المجموعة التجريبية في الاختيار المهني أعلى من رتب درجات المجموعة الضابطة، مما يوضح ارتفاع مستوى الاختيار المهني لدى أفراد المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج. الأمر الذي يؤكد فاعلية البرنامج الإرشادي المستخدم في الدراسة، وأثره الواضح في إكساب أفراد المجموعة التجريبية مهارات الاختيار المهني، بالمقارنة مع نظرائهم أفراد المجموعة الضابطة. لذلك تم رفض الفرضية الصفرية، ويعزى ذلك إلى البرنامج الإرشادي المستخدم في البحث، والمستند إلى النظرية الانتقائية، إذ نجد أن البرنامج استخدم أساليب متنوعة لتطوير مهارات حل المشكلات لدى أفراد المجموعة التجريبية، مثل: مهارات حل المشكلات بأسلوب علمي وعملي، ومهارات توكيد الذات، ومهارات وضع الحلول، ومهارات البحث عن بدائل، إضافة إلى مهارات تحليل الفرد، ومهارات تحليل العمل، ومهارات الموازنة بين خصائص الفرد ومتطلبات العمل، كما وساعدت الفنيات والأساليب الإرشادية المستخدمة في البرنامج الإرشادي، مثل: (فنية لعب الدور وعكسه، والعمل في مجموعات عمل صغيرة، والسرد القصصي، والتوضيح، والتلخيص، والتغذية الراجعة، والواجبات المنزلية، والتطبيق العملي لاختبارات مشهورة، مثل اختبار (هولاند) واختبار (كرايتس) للنضج المهني)، على تطوير مهارات أفراد المجموعة m في الاختيار المهني، كما أثر توظيف التكنولوجيا بشكل مباشر في أداء أفراد المجموعة من خلال عرض نماذج إيجابية يحتذى بها في الاختيار المهني عبر سيناريوهات مصورة تحاكي قصص النجاح لأفراد مشهورين ومميزين، وكيفية إدارة المشكلات التي تواجههم بهذا الخصوص، وعرض المعلومات النظرية بطريقة تقنية حديثة، ترسخ المعلومة لدى الفرد. ويعزو الباحث ذلك إلى جدوى البرنامج الإرشادي وفاعليته في تطوير مهارات الاختيار المهني لدى الطلبة الذين مثلوا العينة التجريبية في الدراسة، كما أظهرت النتائج بأن أكثر أبعاد مقياس الاختيار المهني تأثرا في البرنامج هو

بعد البحث عن البدائل، ويعود ذلك إلى التقنيات والوسائل والأساليب التي استخدمها الباحث في أثناء تطبيق البرنامج، ومنها: التركيز على الجانب العملي في أثناء إدارة الجلسات الإرشادية، حيث تم استضافة مرشد مهني مختص في الإرشاد المهني من مدرسة الصناعة الثانوية، لتطبيق الاختبارات على المجموعة، وتزويدهم بالنتائج مع التفسير والتوضيح لهذه النتائج، وتقديم التغذية الراجعة لهم، وتم تطبيق اختباري (هولاند) و(كرايتس)، ناهيك عن جدية العمل، والإخلاص في تقديم المعلومات، إضافة إلى الدور المشرق من قبل مدير المدرسة والهيئة التدريسية التي كانت حاضرة وداعمة لي في كل صغيرة وكبيرة، والتزام أعضاء المجموعة التجريبية بالحضور، وإنجاز كل ما يطلب منهم، وخاصة الواجبات البيتية، وعرضها ومناقشتها، وتقديم التغذية الراجعة لهم.

#### مناقشة نتائج الفرضية الثالثة والتي تنص على ما يأتي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس الاختيار المهني.

أظهرت النتائج في الجدول (10) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج الإرشادي وبعده في القياس القبلي والبعدي على جميع أبعاد مقياس الاختيار المهني والمقياس ككل، فقد بلغت قيمة (z) على بعد الاهتمام بتحديد مشكلة القرار المهني وتحليلها (-2.831)، وعلى بعد البحث عن البدائل (-3.482)، وبعد تقييم البدائل المطروحة (-3.122)، وبعد أفضل البدائل المطروحة (-3.545)، أما بعد عملية اتخاذ القرار المهني فبلغت (-2.348)، وعلى المقياس ككل فبلغت (-3.362)، وجميع هذه القيم دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، وكانت الفروق لصالح القياس البعدي، وقد كان المتوسط ومجموع رتب درجات المجموعة التجريبية في القياس البعدي لأبعاد مقياس الاختيار المهني والمقياس ككل أعلى من رتب القياس القبلي، مما يوضح ارتفاع مستوى الاختيار المهني لدى أفراد المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج. وتعود هذه النتيجة إلى عدة اعتبارات، منها: الأساليب والفنيات الإرشادية المستخدمة في البرنامج، والمنتقاة من عدة نظريات مختلفة، فسرت الاختيار

المهني من عدة توجهات، إضافة إلى إصرار أعضاء المجموعة الإرشادية على الاستفادة بشكل كبير من الجلسات الإرشادية، عبر التزامهم بأداء الواجبات البيتية، وكل ما يطلب منهم في أثناء إدارة الجلسات، وكذلك استخدام أسلوب بسيط يراعي الفروق الفردية بين الطلبة (المجموعة التجريبية)، وكذلك التركيز على الجانب العملي في أثناء سير الجلسات الإرشادية، حيث تم محاكاة المادة النظرية بشكل عملي عبر سرد القصص الواقعية التي تلامس واقع المجتمع الفلسطيني، إضافة إلى جميع الاعتبارات التي تم ذكرها أعلاه عند مناقشة الفرضيات السابقة.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه الدراسات الآتية: (مطر، 2008، السواط، 2008، مبارك، 2002، رزق الله، 2002، الرواد، 1996، جردات، 1991، صامويل أمواه وآخرون، 2015، كلاي راول وآخرون، 2014، نوتا وسوريسي، 2004، ويستون وآخرون، 2003).

وقد أشارت نتائج الدراسات المذكوره أعلاه وذات الصلة بموضوع البحث إلى نتيجة مفادها: أن للبرامج الإرشادية أثرا ملموسا وواضحا على أعضاء المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج الإرشادي، وهذا ما يتفق مع نتائج الدراسة الحالية التي خلصت إلى نفس النتيجة.

#### التوصيات:

خلص الباحث إلى مجموعة من التوصيات المهمة بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وهي على النحو الآتي:

1- تطبيق البرنامج من قبل المرشدين التربويين في المدارس الأساسية العليا لمساعدة الطلبة على تحسين اختياراتهم المهنية المستقبلية، وذلك بعد أن أظهر أثره في تحسين الاختيار المهني لدى أفراد المجموعة الإرشادية.

2- أن يكون هناك دور فاعل وحقيقي للمرشد المهني في المؤسسات التعليمية؛ لتقديم خدمات الإرشاد المهني بصورة ممنهجة ومتسلسلة تراعي احتياجات الطلبة فيما يتعلق بمستقبلهم المهني.

- 3- عقد ورش عمل للطلبة والمعلمين وأولياء الأمور لتوعيتهم بأهمية التعليم المهني في تلبية حاجات الافراد وسوق العمل.
- 4- العمل على تطوير المدارس والمعاهد الصناعية في جميع المستويات سواء كان ذلك في البيئة أو الكوادر البشرية أو الوسائل أو الأدوات.
- 5- افتتاح فروع مهنية حديثة تراعي سوق العمل المحلي والعالمي؛ لإفساح المجال للطلبة للالتحاق بها.
- 6- أن تعمل وزارة التربية والتعليم العالي على تدريس منهاج التربية المهنية لما له من أهمية كبيرة، تعود بالمنفعة على الطلبة والمجتمع.
- 7- تفعيل دور أقسام الإرشاد في جميع المديريات لمتابعة ما يقدمه المرشدون من خدمات مهنية للطلبة.
- 8- تمكين المرشدين من مهارات تطبيق الاختبارات والمقاييس المهنية من قبل مدربين مؤهلين، بهدف التعرف إلى ميول الطلبة واتجاهاتهم، ومساعدتهم على الاختيار المهني الصحيح الذي ينسجم مع ميولهم المهنية وقدراتهم الشخصية.
- 9- تدريب المرشدين على آليات بناء البرامج الإرشادية التي تسهم بشكل كبير في تحسين الاختيارات المهنية للطلبة.

## قائمة المصادر والمراجع

### المراجع العربية:

الأسدي، سعيد وإبراهيم، مروان (2003): الإرشاد التربوي - مفهومه - خصائصه - ماهيته، عمان: الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع.

أبو أسعد، أحمد والهوراري، لمياء (2008): التوجيه التربوي والمهني، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.

أمجيدي، خالد (2014): نظريات وتطبيقات في التوجيه التربوي والمهني، عمان: عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.

البادري، سعود بن مبارك (2015): التوجيه المهني بين التنظير والتطبيق، عمان: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

البرديني، أحمد إسماعيل (2006): "واقع الإرشاد التربوي في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

بني مصطفى، هاني محمود (2005): بناء برنامج تدريبي لمديري ومديرات المدارس الثانوية لتطوير كفاياتهم الإدارية في ضوء احتياجاتهم التدريبية، الأردن: دار جرير للنشر والتوزيع.

الحارثي، صبحي عويض (2013): "فعالية نموذج H.L.W.K لتنمية النمو المعرفي لتنمية الاتجاه المهني لدى طلاب السنة التحضيرية بجامعة شقراء"، مجلة الإرشاد النفسي، جامعة شقراء، م (3)، ع (5)، ص 285-356.

حتناوي، واثق نجيب (2009): "دور المعلوماتية في تنمية الأداء المهني للمعلمين المهنيين في المدارس الصناعية في فلسطين من وجهة نظر المديرين والمعلمين"، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

حرز الله، أحمد أحمد (2010): التربية النفسية المهنية علم النفس المهني، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.

حسيب، حسيب محمد (2011): فعالية برنامج إرشادي للتوافق المهني في تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى الإداريين في التربية والتعليم"، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، م(22)، ع (87)، ص304-344.

الحمادية، أمل (2013): "الثقة بالنفس وعلاقتها باتخاذ القرار لدى عينة من طلبة المرحلة ما بعد الأساسية في محافظة شمال الباطنية"، رسالة ماجستير، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

حمود، محمد الشيخ (2007): الإرشاد المهني، (ط2)، دمشق: منشورات جامعة دمشق.

حمود، محمد الشيخ (2011): الإرشاد المهني، الإمارات العربية المتحدة: دار الكتب للنشر والتوزيع.

الخالدي، عطا الله فؤاد والعلمي، دلال سعد والصخان، إبراهيم سالم (2011): الإرشاد المهني للمدارس والمراكز والجامعات، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.

الخواجة، عبد الفتاح (2009): التدريب العملي في الإرشاد المهني، الأردن: دار البداية ناشرون وموزعون.

خياطة، هبة الله (2015): "الميول المهنية ومستوى الطموح في ضوء بعض المتغيرات"، رسالة ماجستير، جامعة حلب، سوريا.

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

دبور، عبد اللطيف والصابي، عبدالحكيم (2016): الإرشاد المدرسي بين النظرية والتطبيق، الأردن: دار الفكر.

الرشيدى والسهل (2000): الإرشاد النفسى، الكويت: مكية الفلاح للنشر والتوزيع.

رميصاء، دغيش (2017): "علاقة الكفاءة الذاتية باتخاذ القرار لدى عينة من المراهقين المترددین على دور الشباب"، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

أبو زعيزع، عبد الله (2009): مقدمة في الإرشاد المهني، الأردن: دار يافا العلمية للنشر والتوزيع.

زهران، عبد السلام حامد (2010): التوجيه والإرشاد النفسى، (ط1)، مصر: عالم الكتب للنشر والتوزيع.

الزهراني، سلطان بن عاشور (2011): "التفضيل المهني واتخاذ القرار لدى عينه من طلاب الكليات المهنية"، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

السفاسفة، ابراهيم محمد (2003): أساسيات في الإرشاد النفسى والتربوي، عمان: دار حنين للنشر والتوزيع.

السنوسي، رمضان والدوبيي، عبد السلام (2000): دليل الموجه والمرشد المهني، ليبيا، طرابلس: المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين.

السواط، وصل الله (2008): "فعالية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول الثانوي في محافظة الطائف"، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية، الطائف.

الشرفاء، عبير (2011): "الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي والتربوي"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

شكور، جليل وديع (1997): تأثير الأهل في مستقبل أبنائهم على صعيد التوجيه الدراسي والمهني، لبنان: مؤسسة المعارف للطباعة والنشر.

- الشهري، عبدالله (2008): "فعالية الإرشاد الانتقائي في خفض مستوى سلوك العنف لدى المراهقين: دراسة تجريبية"، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- الصقري، محمد بن ناصر والبراشدية، حفيظة بنت سليمان (2013): *العوامل المؤثرة على اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر بمحافظة جنوب الباطنة*، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس. م(2)، ع (8)، ص15-31.
- طعمة، أمل أحمد (2006): *اتخاذ القرار والسلوك القيادي*، الأردن: دي بونو للنشر والتوزيع.
- العاجز، فؤاد (2008): *مشكلات معلمي التعليم المهني والتقني في محافظات غزة وسبل التغلب عليها، مؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين-واقع وتحديات وطموح*، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- عبايدية، أحلام (2017): *محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين*، رسالة ماجستير، جامعة باجي مختار-عناية، الجزائر.
- عبد القوي، أشرف بهجات (2010): *دليل مقترح للتوجيه والإرشاد المهني للطلاب الملتحقين بالتعليم الجامعي الثانوي التجاري في مصر*، مجلة القراءة والمعرفة، بحوث ومقالات قواعد المعلومات، م (15)، ع (109)، ص168-2016.
- عبد الله، علاء الدين (2011): *التوجيه التربوي وأثره في اختيار الطلاب للفرع الدراسي*، عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع.
- عبد الهادي، جودت والعزة، سعيد حسني (2014): *التوجيه المهني ونظرياته*، الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- عرار، رشيد محمد (2015): *"الميول المهنية لدى طلبة الصف العاشر في محافظتي بيت لحم والخليل وعلاقتها بالذكاءات المتعددة لديهم"*، القدس: جامعة القدس.

العزيزي، سيف بن سالم (2011): "فعالية برنامجي إرشاد جمعي يستندان لنظريتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي"، رسالة ماجستير، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

أبو عصبه، مي فتحي (2005): "مشكلات التعليم المهني في المدارس الثانوية المهنية الفلسطينية من وجهة نظر المعلمين المهنيين والطلبة"، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

العطاس، عبد الله (2010): "فاعلية برنامج إرشادي انتقائي في تحسين مستوى النضج المهني لدى عينة من الطلبة المستجدين بجامعة أم القرى: دراسة شبه تجريبية"، القاهرة، مصر: رابطة الأخصائيين النفسيين المصري.

أبو عطية، سهام (2015): نظريات الإرشاد والنمو المهني، الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع.

عبروط، مصطفى (2010): "درجة تقدير التوجيه المهني لطلبة الصف العاشر في مديريات تربية عمان من وجهة نظر الطلبة أنفسهم"، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، 6(18)، ص 89-117.

فليه، فاروق عبده (2003): اقتصاديات التعليم، الأردن: دار المسيرة للنشر.

القرعان، أحمد خليل (2005): التوجيه والإرشاد التربوي (ط2)، الأردن: دار الاسراء للنشر والتوزيع.

القرعان، أحمد خليل (2009): التعليم والتدريب المهني، الأردن: دار بنان أبو عيد للنشر.

القرعان، أحمد خليل (2009): التوجيه والإرشاد المهني، الأردن: حمورابي للنشر والتوزيع.

قرفة، سميرة (2015): "خدمات التوجيه والإرشاد المهني الموجهة لتلاميذ التعليم الثانوي من وجهة نظر طلبة الإرشاد والتوجيه"، رسالة ماجستير، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، الجزائر.

مبارك، خضر ذيب (2002): "أثر برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه الجمعي المهني على النضج المهني واتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في مدارس مديرية الخليل"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.

المجالي، إيمان محمد (2018): "مفاهيم النضج واتخاذ القرار، والاتجاه نحو التعليم المهني المتضمنة في كتب التربية المهنية للمرحلة الأساسية العليا في الأردن"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، م(26)، م(1)، ص458-485.

المشعان، عويد سلطان (1993): التوجيه المهني، الكويت: مكتبة فلاح للنشر والتوزيع.

مطر، محمود (2008). الاتجاه نحو التعليم المهني وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلبة المرحلة الثانوية بغزة"، من بحوث مؤتمر التعليم التقني والمهني المنعقد بتاريخ 2008/10/13 في محافظة غزة، فلسطين، ص204-238.

المطيري، نورا عبد الله (2015): أثر مادة تدريبية في الإرشاد المدرسي على التخطيط واتخاذ القرار لدى الطالبات الموهوبات في الصف العاشر بدولة الكويت"، من المؤتمر الدولي الثاني للموهوبين والمتفوقين المنعقد بتاريخ من 19-21 / 2015/5 في جامعة الإمارات العربية المتحدة، الكويت. ص460-481.

ملحم، سامي (2008): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

المنظمة العربية للتربية والعلوم والثقافة (1998): اجتماع مسئولي التعليم الثانوي العام ومسئولي التعليم الثانوي والمنهي والفني وتكاملهما وربطهما باحتياجات التنمية في الأقطار العربية وبعض الأقطار الأجنبية، الرياض: السعودية.

مودع، هاجر(2015): "تمط الاختيار المهني وعلاقته بمستوى الطموح المهني وفق نظرية جون هولاند"، رسالة ماجستير، جامعة محمد خضير، الجزائر.

موسى، فتحي محمد (2009): التوجيه المهني في المؤسسات الصناعية، الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع.

أبو النور، محمد (2000): أثر الاتجاه الانتقائي في تعديل الاتجاه نحو الزواج العرفي لدى عينة من الشباب الجامعي"، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، المجلد الثالث عشر، العدد الثالث. ص252.

وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية (2005): منشورات الوزارة، رام الله: الإدارة العامة للتعليم المهني والتقني.

- Amoah, S. A., Kwofie, I., & Kwofie, F. A. (2015). *The School Counsellor and Students' Career Choice in High School: The Assessor's perspective in a Ghanaian Case*. *Journal of Education and Practice*, 6(23). doi: ISSN 2222-1735 (Paper) ISSN 2222-288X (Online) University of Education, Winneba.
- Blackhurst, Auger, & Wahl (2003). *Children's perceptions of vocational preparation requirements*. *Professional School Counseling*, 7(2), 58-67. Art & Science Group, Inc. (2000). Student Poll 4:2, 1-10. Available at [www.artsci.com](http://www.artsci.com).
- Borchert, M. (2002). **Career Choice Factors of High School Students**. **Unpublished Master of Science thesis**. University of Wisconsin-Stout <https://core.ac.uk/download/pdf/5066035.pdf>.
- Cohen, J. (1988). **Statistical power analysis for the behavioral sciences (2<sup>nd</sup> ed)**. Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Deewr (2011). **5 Principles of Career Development**. Retrieved March 17, 2018, from <https://www.ipc.qld.edu.au/pastoral-d3cvj5/careers/5-principles-of-career-development/>.
- Dimmitt (2007). **The Real Game evaluation results**. Washington, DC: America's Career Resource Network. Available at [http://californiacareers.info/downloads/FinalReport\\_RG\\_Evaluation.pdf](http://californiacareers.info/downloads/FinalReport_RG_Evaluation.pdf); Lapan.

- Fouad. (1995). *Career linking:an intervention to promote math and science career awareness*. **Journal of Counseling & Development**, 73, 527-534.
- Gati, I., Krausz, M., &Osipow, S. H. (1996). *A taxonomy of difficulties in career decision making*. **Journal of Counseling Psychology**, 43,510–526. doi:10.1037/0022- 0167.43.4.510.
- Gladding, S. T. (1992). **Counseling: A comprehensive profession** (2<sup>nd</sup> ed.). NY, NY: McMillan publishing company
- Hall, D. T. (2002). **Careers in and out of organizations**. Thousand Oaks, CA, Sage Publications.
- Lounsbury, J. W., Studham, S., Steel, R. P., Gibson, L. W., &Drost, A. W. (2009). **Holland's Vocational Theory and Personality Traits of Information Technology Professionals**. (Dissertation, (University of Tennessee at Knoxville, 2009) (pp. 1-15). Knoxville, Tennessee: (eCareerfit.com, USA). doi:10.4018/978-1-60566-659-4.ch030.
- Luzo, D.Hitchungs, W,Retish, P and Shocmaker, A. (1999). *Evaluation Differences in College Students Career Decision-making on the Base of the Disability status*. **Career Development Quarterly** Vol.48 No (2) .Pp142-185.
- NOTA, L., & SORESI, S. (2004). *Improving the Problem-Solvingand Decision-Making Skills of a High Indecision Group ofYoung Adolescents: A Test of the ``Difficult: No Problem!''Training*.

- International Journal for Educational and Vocational Guidance**, 4(1), 3-21.
- Peterson, Long, & Billups (1999). *The effect of three career interventions on the educational choices of eighth grade students*. **Professional School Counseling**, 3(1), 34-42.
- Rest, J. (1979). **Development in judging moral issues**. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Rowell, P. C., Mobley, A. K., Giordano, A. L., & Kemer, G. (2014). *Examination of group counseling model of career decision-making for college students*. **Journal of College Counseling**, 17(1), 163-174. doi: 10.1002/j.2161-1882.2014.00055.x
- Salami OlufunmilayoOlamide & Salami OluwaseunOlawaiye (2013). **The Factors Determining the Choice of Career among Secondary School Students**: <http://www.theijes.com/papers/v2-i6/Part.2/E0262033044.pdf>
- Venable, M. (2007). **Online delivery of career choice interventions: Preferences of first-year students in higher education**. Tampa, Fla: University of South Florida.
- Whiston, Brecheisen, & Stephens (2003). *Does treatment modality affect career counseling effectiveness?* **Journal of Vocational Behavior**, 62, 390-410.

Whiston, S. C. (2002). **Application of the Principles Career Counseling and Interventions** (pp. 218-237). Indiana: Indiana University.  
doi:10.1177/0011000002302002.

Yogesh, K. (2009). **Handbook of Research on Contemporary Theoretical Models in Information Systems**.

Zunker, V. G. (2016). **Career counseling: A holistic approach**. Australia: Cengage Learning.

الملاحق

## ملحق رقم (1)

أسماء المحكمين لأدوات الدراسة " للبرنامج الإرشادي ومقياس الاختيار المهني "

الرقم	الاسم	طبيعة العمل والمؤسسة التي يتنسب اليها المحكم
1	أ. د. عبد محمد عساف	محاضر في جامعة النجاح الوطنية
2	د. فايز محاميد	محاضر في جامعة النجاح الوطنية ورئيس قسم الدراسات العليا
3	د. فاخر الخليلي	رئيس قسم علم النفس في جامعة النجاح الوطنية
4	د. مجدي جيوسي	محاضرة في جامعة فلسطين التقنية "خضوري"
5	د. حسام القاسم	محاضرة جامعة فلسطين التقنية خضوري
6	أ. د. حسني عوض	محاضر في جامعة القدس المفتوحة
7	د. زياد بركات	محاضر في جامعة القدس المفتوحة
8	د. بشار العيبوسي	رئيس الإدارة العامة للإرشاد التربوي في وزارة التربية والتعليم العالي
9	د. ربيع عطير	مرشد تربوي في مديرية التربية والتعليم
10	د. صلاح حمدان	مرشد تربوي في مديرية التربية والتعليم

## ملحق رقم (2)

رسالة تحكيم مقياس الاختيار المهني

بسم الله الرحمن الرحيم

حضرة السيد الدكتور.....المحترم.

تحية طيبة وبعد:

يقوم الباحث بإعداد دراسة بعنوان: "فاعلية برنامج إرشاد جمعي مهني في تحسين الاختيار المهني لدى طلبة الصف العاشر، وذلك للحصول على درجة الماجستير في الإرشاد التربوي والنفسي من قسم علم النفس في جامعة النجاح الوطنية.

ولتحقيق أهداف الدراسة، يقوم الباحث بإعداد مقياس الاختيار المهني لتطبيقه على طلبة الصف العاشر، مع العلم بأن المقياس هو مقياس للباحث وصل الله حمدان السواط، ويتكون المقياس من 50 فقرة موزعة على خمسة أبعاد تتمثل في (الاهتمام بتحديد مشكلة القرار المهني وتحليلها، ويتكون من 11 عبارة، وهي: "1، 6، 11، 16، 21، 26، 31، 36، 41، 46، 49"، والبعد الثاني يتمثل في البحث عن البدائل ويتكون من 9 عبارات، وهي: "2، 7، 12، 17، 22، 27، 32، 37، 42"، أما البعد الثالث فهو تقييم البدائل المطروحة، ويتكون من 11 عبارة، وهي: "3، 8، 13، 18، 23، 28، 33، 38، 43، 47، 50"، أما البعد الرابع فهو تحديد أفضل البدائل المطروحة، ويتكون من 9 عبارات، وهي: "4، 9، 14، 19، 24، 29، 34، 39، 44"، فيما يأتي البعد الخامس في عملية اتخاذ القرار المهني، ويتكون من 10 عبارات، وهي: "5، 10، 15، 20، 25، 30، 35، 40، 45، 48).

أرجو حضرتكم التكرم بقراءة فقرات المقياس المذكور، ووضع التعديلات والتوجيهات المناسبة، وبيان مدى وضوحها وانتمائها للأبعاد، للاستفادة منها في وضع المقياس في صورته النهائية.

يرجى التكرم بتعبئة البيانات الآتية:

الاسم: .....	الدرجة العلمية: .....
التخصص: .....	مكان العمل: .....
القسم: .....	التوقيع: .....

### ملحق رقم (3)

#### مقياس الاختيار المهني في صورته الأولى

عزيزي الطالب:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد:

أمامك مجموعة من الفقرات المتعلقة بمستقبلك المهني، فهي تقيس مهارة اتخاذ القرار المهني لديك، حيث يوجد أمام كل فقرة خمس إجابات، وهي: (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، لذا أرجو منك قراءة كل فقرة بدقة، ووضع إشارة (×) مقابلها في العمود الذي يناسب اختيارك، علماً بأنه ليس هناك إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، فالهدف من هذا المقياس هو معرفة الخطوات التي تتبعها عند اتخاذك قراراً مهنيًا.

تأكد من وضع إشارة واحدة فقط مقابل كل فقرة، أرجو الإجابة عن جميع الفقرات، لأن إجابتك عن أسئلة المقياس ستكون ذات أهمية بالغة في هذه الدراسة، حيث يمكن استخدام المعلومات الناتجة عن إجابتك في التخطيط لحياتك المهنية، لذا أرجو الإجابة عن فقرات المقياس بدقة واهتمام.

أمل أن تكون صادقاً في إجابتك، علماً بأن هذه الإجابات ستعامل بسرية تامة ولقضايا

البحث العلمي فقط.

شاكرًا لك على حسن تعاونك.

الرقم	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	أجد صعوبة في تحديد مجال العمل المناسب لي.					
2	أحصر تفكيري بالجوانب الإيجابية فقط للعمل الذي أميل إليه.					
3	أحرص على تقييم كل بديل أفكر فيه حسب طموحاتي.					
4	أعمل على تقييم النتائج المترتبة على قراري المهني المحدد من بين البدائل.					
5	من المهم معرفة الشخص لقدراته قبل اتخاذ قراره المهني.					
6	أحرص على التمسك بقراري المهني مهما كانت الظروف.					
7	أعمل على وضع حلول ممكنة للمواقف التي تواجهني.					
8	أسمح لآراء الآخرين بالتأثير في البدائل التي أطرحها.					
9	أحرص أن تكون البدائل التي أختارها واقعية يمكن تنفيذها.					
10	أفضل مراعاة الوقت المناسب لاتخاذ القرار المهني.					
11	أهتم بجمع المعلومات الصحيحة حول مستقبلي المهني.					
12	أفكر في أكبر عدد ممكن من الحلول لاتخاذ قراري المهني.					
13	أرى أن البديل المناسب هو الذي يمكن تطبيقه.					
14	أفضل اتخاذ قرار مهني يمكن تنفيذه.					
15	أبحث عن بديل آخر عند عدم تحقق القرار المهني.					
16	أعاني من مشكلة التركيز في تحديد أهدافي.					
17	أعمل على وضع بدائل جديدة تساعدني على تحقيق أهدافي المهنية.					
18	أفضل أن يكون البديل المتخذ مناسباً لمؤهلاتي.					
19	أرتب البدائل التي أطرحها حسب إمكانية تحقيقها.					
20	أحرص على معرفة ميولي نحو التخصص أو المهنة التي أختارها.					
21	أقوم بدراسة الموقف والتفكير بجميع المعلومات المرتبطة بقراري المهني.					

الرقم	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
22	أهتم بالخطوات العلمية لوضع البدائل.					
23	أهتم بإتباع طرق منظمة عند مقارنة البدائل واتخاذ القرارات.					
24	أتجنب التفكير في تحديد فوائد وأضرار أي قرار مهني سوف أتخذه.					
25	أرى أن خبرة الأهل ومستوى تعليمهم تؤثر في الفرد عند اتخاذ قراره المهني.					
26	أعمل على تحديد الأهداف التي أرغب في تحقيقها قبل اتخاذ أي قرار.					
27	أراعي إمكانية تنفيذ ما أضعه من بدائل.					
28	أحرص أن يكون القرار المهني الذي أتخذه يحقق لي السعادة.					
29	أحرص على ترتيب البدائل التي أختارها حسب قدراتي وميولي.					
30	أفضل وضع خطط مسبقة لتنفيذ القرار المهني الذي أتخذه.					
31	أحرص على معرفة آراء ذوي الاختصاص قبل اتخاذ قراري المهني.					
32	أستفيد من خبرات الآخرين عند وضع البدائل.					
33	أفضل المهنة التي يكون دخلها جيداً بغض النظر عن نوعها.					
34	أمنح نفسي قدراً من التفكير في بدائل القرار المهني.					
35	أحرص على إقناع المحيطين بي بأسباب القرار المهني الذي اتخذته.					
36	أعطي نفسي قليلاً من الوقت للتفكير في جميع جوانب مشكلة مستقبلي المهني وحلولها الممكنة.					
37	أهتم بأن يكون البديل الذي أختاره يرضي الآخرين بغض النظر عن فائدته لي.					
38	أخذ برأي زملائي عند تقويمي للبدائل التي أقوم بطرحها.					

الرقم	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
39	أهمل الالتزام بالطرق العلمية لتحديد أفضل البدائل.					
40	أتجنب التفكير في معرفة أسباب فشل القرار الذي لم أتمكن من تحقيقه.					
41	أختار المهنة التي ينصحني بها أصدقائي.					
42	أحرص على معرفة الأساليب العلمية لاتخاذ قرار مهني.					
43	أراعي وزن الحلول المختلفة المتعلقة بقراري المهني					
44	أتجنب التفكير في مزايا وعيوب البدائل الأخرى عند اختيارها.					
45	أهتم بمعرفة النتائج المترتبة على قراري المهني.					
46	أرى أن الحالة النفسية قد تؤثر في عملية اتخاذ القرار المهني.					
47	أفضل اتخاذ قرار نهائي دون الحاجة لوضع بدائل مختلفة.					
48	أفضل عدم التراجع عن أي قرار اتخذته حتى لو كان غير مناسب لي.					
49	أخذ أول فكرة تخطر في بالي عند التفكير في مستقبلي المهني.					
50	أهتم بجمع المعلومات حتى أستطيع وضع عدد كبير من البدائل المساعدة على اتخاذ القرار المهني.					

شاكرين لكم تعاونكم

## ملحق رقم (4)

### نموذج تحكيم البرنامج الإرشادي

حضرة السيد الدكتور ..... المحترم

تحية طيبة، وبعد:

يقوم الباحث بإجراء دراسة تجريبية للحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي من جامعة النجاح الوطنية بعنوان (فاعلية برنامج إرشاد جمعي مهني في تحسين الاختيار المهني لدى عينة من طلبة الصف العاشر الأساسي من مدرسة ذكور عدنان السفاريني الثانوية في محافظة طولكرم).

وتهدف هذه الدراسة إلى مساعدة طلبة الصف العاشر على الاختيار المهني المناسب وزيادة الوعي الذاتي للاختيار المهني، ومعرفة المهن الموجودة والمتوفرة في البيئة التي يعيشون فيها، إضافة إلى متطلبات المهن ومعلومات كافية عنها، والتعرف إلى إمكاناتهم وقدراتهم. ومساعدتهم على اختيار الدراسة التي تناسبهم وتلبي اختيارهم المهني، ومساعدتهم على التعرف إلى المهن المستقبلية المناسبة لهم. لذا أقدم لكم هذا البرنامج لكونكم من المختصين في هذا المجال، وكله أمل بكم، بتحكيم البرنامج الإرشادي المرفق. وسوف يكون لملاحظاتكم وأرائكم أثر كبير في تطوير هذا البرنامج.

استمارة تحكيم فاعلية البرنامج الإرشادي المهني في تحسين مستوى الاختيار المهني لدى طلاب الصف العاشر الأساسي.

أولاً: تحكيم البرنامج الإرشادي.

الرقم	الموضوع	الحكم		الملاحظات
		مناسب	غير مناسب	
1	عنوان البرنامج			
2	تحديد المنطلقات الفلسفية للبرنامج			
2	أهداف البرنامج			
3	محتوى البرنامج وكيفية تنظيمه			
4	تقويم البرنامج (تمهيدي، نهائي، تتابعي).			
5	المدة الزمنية للبرنامج			
6	الفنيات والأساليب الإرشادية المستخدمة في البرنامج			
7	جدول يوضح ترتيب جلسات البرنامج وتسلسلها.			

الملاحظات والتوجيهات:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ثانياً: تحكيم جلسات البرنامج.

الواجبات المنزلية	طرق سير الجلسة		زمن الجلسة		محتوى الجلسة		هدف الجلسة		عنوان الجلسة		الجلسات الإرشادية	الرقم	
	مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب			
												1	الأولى
												2	الثانية
												3	الثالثة
												4	الرابعة
												5	الخامسة
												6	السادسة
												7	السابعة
												8	الثامنة
												9	التاسعة
												10	العاشرة
												11	الحادية عشرة
												12	الثانية عشرة
												13	الثالثة عشرة

												الرابعة عشرة	14
												الخامسة عشرة	15

الملاحظات والتوجيهات:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

اسم المحكم

التوقيع

## ملحق رقم (5)

العبارات التي تم حذفها من مقياس الاختيار المهني بناءً على نتائج العينة  
الاستطلاعية

الارتباط	معامل	الرقم	الفقرات
80.1		1	أجد صعوبة في تحديد مجال العمل المناسب لي
40.1		2	أحصر تفكيري بالجوانب الإيجابية فقط للعمل الذي أميل إليه
080.		3	من المهم معرفة الشخص لقدراته قبل اتخاذ قراره المهني
210.		4	أهتم بجمع المعلومات الصحيحة حول مستقبلي المهني
110.		5	أعاني من مشكلة التركيز في تحديد أهدافي
160.		6	أرى أن خبرة الأهل ومستوى تعليمهم تؤثر في الفرد عند اتخاذ قراره المهني
200.		7	أهتم بأن يكون البديل الذي أختاره يرضي الآخرين بغض النظر عن فائدته لي.
240.		8	أفضل اتخاذ قرار نهائي دون الحاجة لوضع بدائل مختلفة.

## ملحق رقم (6)

### مقياس الاختيار المهني في صورته النهائية

عزيزي الطالب: السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحية طيبة، وبعد:

أمامك مجموعة من الفقرات المتعلقة بمستقبلك المهني، فهي تقيس مهارة اتخاذ القرار المهني لديك، حيث يوجد أمام كل فقرة خمس إجابات، وهي: (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، لذا أرجو منك قراءة كل فقرة بدقة، ووضع إشارة (×) مقابلها في العمود الذي يناسب اختيارك، علماً بأنه ليس هناك إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، فالهدف من هذا المقياس هو معرفة الخطوات التي تتبعها عند اتخاذك قراراً مهنيًا.

تأكد من وضع إشارة واحدة فقط مقابل كل فقرة، أرجو الإجابة عن جميع الفقرات، لأن إجابتك عن أسئلة المقياس ستكون ذات أهمية بالغة في هذه الدراسة، حيث يمكن استخدام المعلومات الناتجة عن إجابتك في التخطيط لحياتك المهنية، لذا أرجو الإجابة عن فقرات المقياس بدقة واهتمام.

أمل أن تكون صادقاً في إجابتك، علماً بأن هذه الإجابات ستعامل بسرية تامة ولقضايا البحث العلمي فقط.

شاكرًا لك حسن تعاونك.

## مقياس الاختيار المهني

الرقم	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	أحرص على تقييم كل بديل أفكر فيه حسب طموحاتي.					
2	أعمل على تقييم النتائج المترتبة على قراري المهني المحدد من بين البدائل.					
3	أحرص على التمسك بقراري المهني مهما كانت الظروف.					
4	أعمل على وضع حلول ممكنة للمواقف التي تواجهني.					
5	أسمح لآراء الآخرين بالتأثير في البدائل التي أطرحها.					
6	أحرص أن تكون البدائل التي أختارها واقعية يمكن تنفيذها.					
7	أفضل مراعاة الوقت المناسب لاتخاذ القرار المهني.					
8	أفكر في أكبر عدد ممكن من الحلول لاتخاذ قراري المهني.					
9	أرى أن البديل المناسب هو الذي يمكن تطبيقه.					
10	أفضل اتخاذ قرار مهني يمكن تنفيذه.					
11	أبحث عن بديل آخر عند عدم تحقق القرار المهني.					
12	أعمل على وضع بدائل جديدة تساعدني على تحقيق أهدافي المهنية.					
13	أفضل أن يكون البديل المتخذ مناسباً لمؤهلاتي.					
14	أرتب البدائل التي أطرحها حسب إمكانية تحقيقها.					
15	أحرص على معرفة ميولي نحو التخصص أو المهنة التي أختارها.					

					أقوم بدراسة الموقف والتفكير بجميع المعلومات المرتبطة بقراري المهني.	16
					أهتم بالخطوات العلمية لوضع البدائل.	17
					أهتم بإتباع طرق منظمة عند مقارنة البدائل واتخاذ القرارات.	18
					أتجنب التفكير في تحديد فوائد أي قرار مهني سوف أتخذه وأضراره.	19
					أعمل على تحديد الأهداف التي أريد في تحقيقها قبل اتخاذ أي قرار.	20
					أراعي إمكانية تنفيذ ما أضعه من بدائل.	21
					أحرص أن يكون القرار المهني الذي أتخذه يحقق لي السعادة.	22
					أحرص على ترتيب البدائل التي أختارها حسب قدراتي وميولي.	23
					أفضل وضع خطط مسبقة لتنفيذ القرار المهني الذي أتخذه.	24
					أحرص على معرفة آراء ذوي الاختصاص قبل اتخاذ قراري المهني.	25
					أستفيد من خبرات الآخرين عند وضع البدائل التي تم اختيارها.	26
					أفضل المهنة التي يكون دخلها جيداً بغض النظر عن نوعها.	27
					أمنح نفسي قدراً من التفكير في بدائل القرار المهني.	28
					أحرص على إقناع المحيطين بي بأسباب القرار المهني الذي اتخذته.	29
					أعطي نفسي قليلاً من الوقت للتفكير في جميع جوانب مشكلة مستقبلي المهني وحلولها الممكنة.	30

					31	أخذ برأي زملائي عند تقويمي للبدائل التي أقوم بطرحها.
					32	أهمل الالتزام بالطرق العلمية لتحديد أفضل البدائل.
					33	أتجنب التفكير في معرفة أسباب فشل القرار الذي لم أتمكن من تحقيقه.
					34	أختار المهنة التي ينصحني بها أصدقائي.
					35	أحرص على معرفة الأساليب العلمية لاتخاذ قراري المهني.
					36	أراعي وزن الحلول المختلفة المتعلقة بقراري المهني
					37	أتجنب التفكير في مزايا البدائل الأخرى وعبوبها عند اختيارها.
					38	أهتم بمعرفة النتائج المترتبة على قراري المهني.
					39	أرى أن الحالة النفسية قد تؤثر على عملية اتخاذ القرار المهني.
					40	أفضل عدم التراجع عن أي قرار اتخذته حتى لو كان غير مناسب لي.
					41	أخذ أول فكرة تخطر في بالي عند التفكير في مستقبلي المهني.
					42	أهتم بجمع المعلومات حتى أستطيع وضع عدد كبير من البدائل المساعدة على اتخاذ القرار المهني.

شاكرين لكم تعاونكم

## ملحق رقم (7)

### مفتاح تصحيح مقياس الاختيار المهني

أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	العبارة
1	2	3	4	5	1
1	2	3	4	5	2
1	2	3	4	5	3
1	2	3	4	5	4
5	4	3	2	1	5
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	7
1	2	3	4	5	8
1	2	3	4	5	9
1	2	3	4	5	10
1	2	3	4	5	11
1	2	3	4	5	12
1	2	3	4	5	13
1	2	3	4	5	14
1	2	3	4	5	15
1	2	3	4	5	16
1	2	3	4	5	17
1	2	3	4	5	18
5	4	3	2	1	19
1	2	3	4	5	20
1	2	3	4	5	21
1	2	3	4	5	22
1	2	3	4	5	23
1	2	3	4	5	24
1	2	3	4	5	25
1	2	3	4	5	26
5	4	3	2	1	27
1	2	3	4	5	28
1	2	3	4	5	29
1	2	3	4	5	30
1	2	3	4	5	31
5	4	3	2	1	32
5	4	3	2	1	33
5	4	3	2	1	34

أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	العبارة
1	2	3	4	5	35
1	2	3	4	5	36
1	2	3	4	5	37
1	2	3	4	5	38
1	2	3	4	5	39
5	4	3	2	1	40
5	4	3	2	1	41
1	2	3	4	5	42

## ملحق رقم (8)

### البرنامج الإرشادي

### جلسات البرنامج الإرشادي

### الجلسة الأولى

### التعارف وبناء الثقة

الموافق: 2018/3/4

اليوم: الأحد

هدف الجلسة: بناء الثقة والعلاقة الإرشادية مع أعضاء المجموعة الإرشادية:

#### موضوعات الجلسة:

- ❖ التعرف بين الباحث وبين أعضاء المجموعة الإرشادية، والتعارف بين الأعضاء أنفسهم.
- ❖ أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى أهداف البرنامج الإرشادي ومخرجاته.
- ❖ التعرف إلى توقعات أعضاء المجموعة من البرنامج الإرشادي القائم.
- ❖ الخروج برزمة قواعد وقوانين تنظم العمل بصورة مميزة.

زمن الجلسة: تسعون دقيقة.

#### الفنيات المستخدمة:

المحاضرة، والعصف الذهني، والمناقشة والحوار، والتلخيص والتفسير، والتغذية الراجعة، والواجبات المنزلية.

## الأدوات المستخدمة:

جهاز حاسوب، وجهاز عرض LCD، ولوح قلاب، وأقلام ملونة، وأوراق A4، وكرتون مقوى، وسبورة، وشريط لاصق.

## إجراءات الجلسة:

أولاً: التعارف وبناء الثقة مع أعضاء المجموعة الإرشادية..... الزمن (15) دقيقة.

بدأت الجلسة الإرشادية بالترحيب بأعضاء المجموعة الإرشادية، مقدماً لهم الشكر والتقدير على موافقتهم للالتحاق بالبرنامج الإرشادي، ثم وضح لهم سبب وجودهم في البرنامج مع ذكر آلية اختيارهم، ومن ثم عرف عن نفسه، وبعد ذلك فتح المجال لهم للتعريف عن أنفسهم، ثم وزع عليهم القرطاسية (دفتر ملاحظات وقلم حبر). ولكسر الجليد قام الباحث بتنفيذ النشاط التالي.

نشاط رقم (1) ... صندوق المفردات... الزمن (20) دقيقة... الأدوات اللازمة (صندوق بلاستيكي، وقطع كرتون ملونه يكتب عليها مفردات ذات مدلولات نفسية وصحية ومهنية).

الهدف من النشاط: كسر الحواجز وبناء الثقة وتعزيز الصفات الإيجابية عند أعضاء المجموعة الإرشادية.

## آلية تنفيذ النشاط:

وضع الباحث صندوق المفردات في مكان بارز وسط أعضاء المجموعة، وطلب من أعضاء المجموعة بشكل فردي أن يقوموا باختيار كرت بشكل عشوائي، ويحتفظوا به، وبعد أن حصل جميع الأعضاء على كرات، طلب الباحث من كل عضو قراءة ما كتب في الكرت، وما تعني له هذه الكلمة، وهل يرغب في أن تكون صفة في ذاته، وهكذا...، حتى تم الاستماع لآخر عضو، بعد ذلك قدم الباحث الشكر والتقدير لهم، مع تقديم التغذية الراجعة عن أهمية هذا النشاط.

## ثانياً: تعريف الأعضاء بأهداف ومخرجات البرنامج الإرشادي... الزمن (20).

بعد إجراء تمرين كسر الحواجز والتعارف بين الأعضاء، قام الباحث بذكر أهداف البرنامج موضعاً لهم الهدف العام للبرنامج، وهو تحسين الاختيار المهني للأعضاء، ثم ذكر الأهداف الفرعية الخاصة من خلال عرضها على شفافيات (عرض بوربوينت)، باستخدام جهاز العرض (LCD)، ثم ترك المجال للأعضاء لمناقشة أهداف البرنامج ومخرجاته، موضعاً لهم أن أي هدف أو موضوع يرغبون فيه، ويهدف إلى تحسين الاختيار المهني، يمكن أن يدرج ضمن أهداف البرنامج.

## ثالثاً: رصد توقعات الأعضاء عن البرنامج... (15) دقيقة.

عمد الباحث إلى رسم شجرة، وأسمائها شجرة التوقعات، بعد ذلك طلب من كل عضو أن يدون على اللوحة ما يتوقعه من هذا البرنامج، بعد مشاركته بخمس عشرة جلسة إرشادية، وبعد انتهاء كل الأعضاء من تدوين توقعاتهم، قام الباحث بمناقشتها معهم، موضعاً لهم أن هذا البرنامج يمتاز بسمة المرونة، وأنه يمكن أن يضاف أي هدف واقعي لم يتم ذكره من ضمن أهداف البرنامج.

## رابعاً: قواعد وقوانين تضبط سير الجلسات الإرشادية... الزمن (10) دقائق.

بعد ما أنهى الباحث رصد توقعات الأعضاء حول البرنامج الإرشادي، بدأ بالحديث معهم حول أهم القواعد والقوانين التي لا بد من الاتفاق عليها؛ لتكون بمثابة ضوابط يلتزم بها الجميع، وبالفعل تم الاستماع لجميع الأعضاء حول أهم القواعد والضوابط، وتدوينها على كرتون مقوى، ومن ثم تعليقها أمام الجميع، ثم وزع مدونة السلوك على كل عضو من الأعضاء.

## خامساً: الإنهاء والتغذية الراجعة... الزمن (5) دقائق.

بعدما أنهى الباحث جميع موضوعات الجلسة بشكل كامل، قدم التغذية الراجعة للأعضاء حول هذه الموضوعات، ثم قام بتوزيع استمارة تقييم الجلسة الإرشادية، وطلب من كل عضو أن

يجيب عنها بشكل فردي، وبعد ذلك قدم لهم الشكر والتقدير على ما أبدوه من تفاعل، ثم حدد موعد الجلسة القادمة.

سادساً: الواجب البيتي... الزمن (5) دقائق.

تحدث الباحث عن أهمية الالتزام بالواجبات البيئية في إنجاح أهداف البرنامج الإرشادي، وبناءً على ذلك كلف الأعضاء بالواجب الآتي: اكتب توقعاتك حول البرنامج الإرشادي.

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

## الجلسة الثانية

### صورة الذات

الموافق: 8 / 3 / 2018

اليوم: الخميس

هدف الجلسة: أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى مفهوم الوعي بالذات.

#### موضوعات الجلسة:

- ❖ أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى أهمية المرحلة الدراسية التي هم بصددتها.
- ❖ أن يستنتج أعضاء المجموعة الإرشادية معنى الوعي بالذات.
- ❖ أن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية علاقة الوعي بالذات وتحقيق الأهداف.
- ❖ زمن الجلسة: تسعون دقيقة.

#### الفنيات المستخدمة:

العصف الذهني، والمناقشة والحوار، والتلخيص والتفسير، والمحاضرة المختصرة،  
والتعزيز، والتغذية الراجعة، والواجبات المنزلية.

#### الأدوات المستخدمة:

جهاز حاسوب، وجهاز عرض، ولوح قلاب، وأقلام ملونة، وأوراق A4، وكرتون  
مقوى، وسبورة، وشريط لاصق.

#### إجراءات الجلسة:

أولاً: مناقشة الواجب البيتي... الزمن (10) دقائق.

استقبل الباحث أعضاء المجموعة الإرشادية، مقدماً لهم الشكر والتقدير على التزامهم بالحضور في الموعد المحدد، وعلى التزامهم بحل الواجبات البيتية.

استعرض الباحث وبمشاركة أعضاء المجموعة الإرشادية ما تم الحديث عنه في الجلسة السابقة.

بدأ الباحث بمناقشة الواجب البيتي مع المجموعة الإرشادية، وتم إفساح المجال أمام العضو الذي يرغب بالحديث ليكون في صدارة منصة الحوار، وذلك لتشجيع الآخرين ليتحدثوا دون إحراج، مراعيًا الفروق الفردية بين المجموعة الإرشادية، مقدماً لهم الدعم والتعزيز لهم على المشاركة، والحديث بأريحية عما يجول في أذهانهم، مؤكداً لهم أهمية الالتزام بحل الواجبات البيتية، لما لها من جوانب إيجابية تنعكس على ذواتهم، وعلى تحقيق أهداف البرنامج.

ثانياً: أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى أهمية المرحلة الدراسية التي هم بصدها... الزمن (20) دقيقة.

ولتحقيق الهدف عمد الباحث إلى:

تقديم محاضرة موجزة حول طبيعة المرحلة الدراسية التي يمر الأعضاء بها، أكد فيها الباحث على أن هذه المرحلة من المراحل المهمة والحاسمة في حياتهم، كونها تمثل حجر الأساس في الانتقال للمرحلة التي يبني عليها اختيار الفرع أو التخصص الدراسي المناسب لكل عضو، سواء كان فرعاً علمياً أو أدبياً أو تجارياً أو صناعياً... إلخ. لذا من المهم جداً أن يكون كل فرد في هذه المرحلة قادراً على تحديد الفرع الذي يرغب بالالتحاق به بناءً على معرفة ذاته، من حيث الميول والقدرات والاستعدادات.

ثالثاً: أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى مفهوم الوعي بالذات... الزمن (15) دقيقة. ولتحقيق الهدف عمد الباحث إلى:

## نشاط رقم (2) ... ورقة عمل .....الزمن (10)

الأدوات والمواد اللازمة: (أوراق عمل عدد (20)، ولوح قلاب، وأقلام فلوماستر) ... الهدف من النشاط: أن يستنتج أعضاء المجموعة الإرشادية مفهوم الوعي بالذات، وعلاقته بتحقيق الأهداف.

### آلية التنفيذ:

قام الباحث بتقسيم المجموعة الإرشادية إلى أربع مجموعات عمل، وطلب من كل مجموعة أن تجيب عن ورقة العمل المتعلقة في تحديد مفهوم الوعي بالذات، وعلاقته بتحقيق الأهداف.

قام الباحث بعد ذلك بمناقشة المجموعات بما كتبه، عبر إفصاح المجال لكل مجموعة بعرض وجهة نظرهم، وتصورهم عن مفهوم الذات، بعد ذلك قام الباحث بإجمال ما تحدثت عنه المجموعات للخروج بمفهوم واضح حول الوعي بالذات، وعلاقته بتحقيق الأهداف.

عرض مادة مصورة تلخص وتجمل ما جاء في ورقة العمل حول مفهوم الوعي بالذات، وعلاقته بتحقيق الأهداف، من خلال بعض الأمثلة التي توضح ذلك.

رابعاً: شخصيتي، اهتماماتي، أهدافي... الزمن (20) دقيقة.

ولتحقيق الهدف عمد الباحث إلى تنفيذ نشاط رقم (3):

## نشاط رقم (3) ... عرض فيديو ... الزمن (20) دقيقة

الأدوات والمواد اللازمة: (جهاز عرض، وجهاز حاسوب، ولوح قلاب، وأقلام فلوماستر).

الهدف من النشاط: مساعدة أعضاء المجموعة الإرشادية ليتعرفوا إلى سماتهم الشخصية.

قام الباحث بعرض فيديو قصير، يحاكي ويجسد بعض السمات الشخصية عند الأفراد، مثل: (سمة العطاء، والمحبة، والتسامح، والمثابرة، والامتنان، ... إلخ)، وذلك لزيادة استبصار أعضاء المجموعة الإرشادية بذواتهم.

بعد أن تم عرض الفيديو طلب الباحث من الأعضاء أن يعطوا عنواناً له، ثم أن يتحدثوا عن أهم السمات الشخصية التي وردت بالفيديو، وما تعني لهم هذه السمات.

قدم الباحث التغذية الراجعة للأعضاء، وشكرهم على تفاعلهم.

#### خامساً: الإنهاء والتغذية الراجعة ... الزمن (10) دقائق.

بعدما أنهى الباحث جميع موضوعات الجلسة بشكل كامل، قدم التغذية الراجعة للأعضاء حول هذه الموضوعات، ثم قام بتوزيع استمارة تقييم الجلسة الإرشادية، وطلب من كل عضو أن يجيب عنها بشكل فردي، وبعد ذلك قدم لهم الشكر والتقدير على ما أبدوه من تفاعل، ثم حدد موعد الجلسة القادمة.

#### سادساً: الواجب البيئي ... الزمن (10) دقائق.

بعد ذلك تحدث الباحث عن أهمية الالتزام بالواجبات البيئية في إنجاح أهداف البرنامج الإرشادي، وبناءً على ذلك كلف الأعضاء بالواجب الآتي: **كلف الباحث الأعضاء بكتابة فقرة موجزة يتحدث من خلالها كل عضو عن ذاته وسماته.**

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

## الجلسة الثالثة

### الوعي المهني "سماتي وقدراتي" المهنية (1)

الموافق: 2018 /3 /15

اليوم: الخميس

هدف الجلسة: مساعدة أعضاء المجموعة الإرشادية على معرفة سماتهم المهنية.

#### موضوعات الجلسة الإرشادية:

- ❖ أن يتعرف أعضاء الإرشادية إلى مفهوم الوعي المهني.
- ❖ أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى أهم العوامل التي تسهم في زيادة الوعي المهني.
- ❖ مساعدة أعضاء المجموعة التجريبية على التعرف إلى اهتماماتهم واتجاهاتهم وقيمهم وأهم السمات الشخصية التي يتمتعون بها.

زمن الجلسة: تسعون دقيقة.

#### الفنيات المستخدمة:

العصف الذهني، والمناقشة والحوار، والتلخيص والتفسير، والمحاضرة المختصرة، والتعزيز، والتغذية الراجعة، والنمذجة ولعب الدور، والواجبات المنزلية.

#### الأدوات المستخدمة:

جهاز حاسوب، وجهاز عرض، ولوح قلاب، وأقلام ملونة، وأوراق A4، وكرتون مقوى، وسبورة، وشريط لاصق.

## إجراءات الجلسة:

أولاً: الترحيب بالأعضاء ومناقشة الواجب البيتي... الزمن (15) دقيقة.

استقبل الباحث أعضاء المجموعة، وشكرهم على التزامهم بالحضور في الموعد المحدد، ثم طلب منهم أن يستعرضوا بعض الخبرات التي حصلت معهم في الأسبوع الماضي، ثم حث كل عضو من أعضاء المجموعة على التحدث، ومشاركته أعضاء المجموعة الآخرين بخبراته ومشاعره.

بعد ذلك قام الباحث بمناقشة أعضاء المجموعة الإرشادية بالواجب البيتي الذي قاموا بتأديته خلال الأسبوع السابق، والتعرف إلى الفائدة التي حصلوا عليها أثناء قيامهم بالواجب، وطلب منهم أن يصفوا مشاعرهم في أثناء تأديتهم الواجب البيتي، إضافة إلى ذكر العقبات التي واجهتهم، وكيف تم التغلب عليها، وأخيراً الخبرة التي حصلوا عليها من الواجب البيتي.

ثانياً: مفهوم ومدلولات الوعي المهني... (20) دقيقة.

قام الباحث بعرض محاضرة لمدة رُبع ساعة، يوضح فيها مفهوم الوعي المهني ومدلولاته المختلفة، ثم أفسح المجال للمناقشات الجماعية المنظمة؛ لترسيخ المفهوم لديهم، وتشجيعهم على المشاركة، وتدعيم سلوكهم التوكيدي.

ثالثاً: العوامل التي تسهم في تعزيز الوعي المهني عند الفرد... الزمن (15) دقيقة.

ولتحقيق الهدف عمد الباحث إلى تنفيذ نشاط رقم (4) الموضح أدناه:

نشاط رقم (4) ... ورقة عمل... الزمن (15)

الأدوات والمواد: (كرتون مقوى، وأقلام فلو ماستر، واللوح القلاب)

الهدف من النشاط: تعريف المشاركين بالعوامل المؤثرة في الوعي المهني.

## آلية التنفيذ:

قام الباحث بتقسيم المجموعة الإرشادية إلى مجموعات عمل، وطلب من كل مجموعة أن تحيب عن ورقة العمل المتعلقة بالعوامل التي تسهم في تحسين الوعي المهني لدى الفرد.

ومناقشة المجموعات بما كتبه عبر إفصاح المجال لكل مجموعة بعرض وجهة نظرهم وتصورهم حول تلك العوامل، مقدماً لهم التوضيح والتغذية الراجعة للوصول إلى أهم العوامل التي تسهم في تحسين الوعي المهني لدى الأفراد، وتقديم الدعم والتعزيز لهم.

رابعاً: السمات الشخصية (ميول، واتجاهات، وقدرات) ... الزمن (30) دقيقة.

ولتحقيق الهدف قام الباحث بتنفيذ نشاط رقم (5) الموضح أدناه.

نشاط رقم (5) ... السجل الشخصي... الزمن (15) دقيقة.

الأدوات والمواد (اللوح القلاب، وقطع كرتون صغيرة).

الهدف من النشاط: مساعدة أعضاء المجموعة الإرشادية على التعرف إلى ميولهم وقدراتهم وسماتهم المهنية، وبالتالي تكوين السجل الشخصي.

## آلية التنفيذ:

يساعد الباحث أعضاء المجموعة الإرشادية بتكوين سجلهم الشخصي، وذلك من خلال توزيعه عليهم بطاقات مدون فيها بعض السمات والقدرات، وطلب منهم أن يختاروا البطاقات التي تتسجم مع سماتهم، وبعد ذلك تم مناقشتهم فيما حصلوا عليه من سمات، موضحاً لهم أن ما حصلوا عليه يمثل السجل الذاتي، ويمكن أن يكون بمثابة معرفة الذات؛ لتكون مدخلاً لمعرفة ما يناسبهم من تخصصات دراسية أو مهنة معينة.

ناقش الباحث أعضاء المجموعة الإرشادية حول اهتماماتهم واتجاهاتهم وقيمهم، وأهم السمات الشخصية التي يتمتعون بها، وكيف أنها تلعب دوراً كبيراً في الاختيار

المهني المناسب، إذا قام كل واحد منهم باستكشافها والوعي بها، ومن ثم تطويرها والاستفادة منها بأكبر قدر ممكن.

والقيام بفنية لعب الدور يهدف إلى تدريبهم على القدرة على الكشف عن قدراتهم واهتماماتهم وغير ذلك.

وعرض فلما تحفيزيا لأعضاء المجموعة حول الاستفادة القصوى من سمات الشخصية، ومناقشتهم حوله، وما هي أهم الموضوعات التي جذبت انتباههم فيه، وحثهم على الاستفادة من ذلك العرض وغيره لمساعدتهم على الاختيار المهني الأفضل.

**خامساً: الإنهاء والتغذية الراجعة... الزمن (5) دقائق.**

بعدما أنهى الباحث جميع موضوعات الجلسة بشكل كامل، قدم التغذية الراجعة للأعضاء حول هذه الموضوعات، ثم قام بتوزيع استمارة تقييم الجلسة الإرشادية، وطلب من كل عضو أن يجب عنها بشكل فردي، وبعد ذلك قدم لهم الشكر والتقدير على ما أبدوه من تفاعل، ثم حدد موعد الجلسة القادمة.

**سادساً: الواجب البيتي... الزمن (5) دقائق.**

بعد ذلك تحدث الباحث عن أهمية الالتزام بالواجبات البيئية في إنجاح أهداف البرنامج الإرشادي، وبناءً على ذلك كلف الأعضاء بالواجب الآتي: تقوم كل مجموعة بتلخيص ما جاء في الجلسة الإرشادية لمعرفة مدى استفادتهم وتقديمهم.

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

## الجلسة الرابعة

### الوعي المهني "سماتي وقدراتي" المهنية (2)

الموافق: 2018 /3 /18

اليوم: الأحد

هدف الجلسة: أن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية أهمية السمات الشخصية وعلاقتها بمهنة المستقبل.

#### موضوعات الجلسة الإرشادية:

- ❖ أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى مجموعة من المفاهيم والمصطلحات ذات الصلة بالوعي المهني، ومنها: (الاستعداد، والميول، والقدرات، والسمات الشخصية).
- ❖ أن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية أهمية السمات الشخصية وعلاقتها بمهنة المستقبل.
- ❖ أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى العوامل التي تسهم في تنمية السمات والقدرات الشخصية.

زمن الجلسة: تسعون دقيقة.

#### الفنيات المستخدمة:

العصف الذهني، والمناقشة والحوار، والتلخيص والتفسير، والمحاضرة المختصرة، والتعزيز، والتغذية الراجعة، والنمذجة ولعب الدور، والواجبات المنزلية.

#### الأدوات المستخدمة:

جهاز حاسوب، وجهاز عرض، ولوح قلاب، وأقلام ملونة، وأوراق A4، وكرتون مقوى، وسبورة، وأوراق عمل.

## إجراءات الجلسة:

أولاً: الترحيب بالأعضاء ومناقشة الواجب البيتي... الزمن (15) دقيقة.

استقبل الباحث أعضاء المجموعة، وشكرهم على التزامهم بالحضور في الموعد المحدد، ثم طلب منهم أن يستعرضوا بعض الخبرات التي حصلت معهم في الأسبوع الماضي، ثم حث كل عضو من أعضاء المجموعة على التحدث، ومشاركته أعضاء المجموعة الآخرين بخبراته ومشاعره.

بعد ذلك قام الباحث بمناقشة أعضاء المجموعة الإرشادية بالواجب البيتي الذي قاموا بتأديته خلال الأسبوع السابق، وما الفائدة التي حصلوا عليها في أثناء قيامهم بالواجب؟ والطلب منهم أن يصفوا مشاعرهم في أثناء تأديتهم للواجب البيتي، إضافة إلى ذكر العقبات التي واجهتهم، وكيف تم التغلب عليها؟ وأخيراً، الخبرة التي حصلوا عليها من الواجب البيتي.

استعرض الباحث مع الأعضاء ما تم في الجلسة السابقة، وذلك بهدف ربطه مع موضوع الجلسة الحالية.

ثانياً: مفاهيم ذات صلة بالوعي المهني (الميول، والاستعدادات، والقدرات، والسمات الشخصية) ... الزمن (25). ولتحقيق ذلك قام الباحث بتنفيذ نشاط رقم (6) الموضح أدناه.

نشاط رقم (6) ... ورقة عمل... زمن النشاط (10) دقائق.

المواد والأدوات (أوراق عمل، ولوح قلاب، وأقلام فلو ماستر).

الهدف: تعريف الأعضاء بمفاهيم ذات صلة بالوعي المهني.

## آلية التنفيذ:

قام الباحث بتوزيع ورقة عمل على كل عضو من الأعضاء تحاكي بعض المفاهيم والاصطلاحات عن الوعي المهني، وتشمل (الاستعداد، والميول، والقدرات، والسمات الشخصية)، وتكون الإجابة عنها بشكل فردي، ومن ثم مناقشتها معهم.

بعد ذلك قام الباحث بعرض مادة مصورة (بور بوينت)، توضح المفاهيم المذكورة أعلاه بشكل محدد وواضح؛ لترسيخ هذه المفاهيم بصورة مبسطة.

**ثالثاً: أهمية السمات الشخصية وعلاقتها بمهنة المستقبل... الزمن (30).**

ناقش الباحث مع الأعضاء أهمية السمات الشخصية وعلاقتها بمهنة المستقبل، فأشار الباحث إلى أن للسمات الشخصية دوراً جوهرياً في تحديد مهنة المستقبل، لذا على كل فرد أن يتعرّف ويتبصّر سماته الشخصية.

كلف الباحث الأعضاء بأن يكتبوا أحلامهم، وما يصبوا لتحقيقه خلال عشرة سنوات من الآن، وكيف سيستفيدون من قدراتهم المتنوعة في تحقيق تلك الأحلام؟ وأن تكون تلك الأحلام واقعية ومتنوعة، وتشمل جميع المجالات التي يمكن لكل عضو أن يحقق طموحاته وآماله.

**رابعاً: الإنهاء والتغذية الراجعة... الزمن (10) دقائق.**

بعدما أنهى الباحث جميع موضوعات الجلسة بشكل كامل، قدم التغذية الراجعة للأعضاء حول هذه الموضوعات، ثم قام بتوزيع استمارة تقييم الجلسة الإرشادية، وطلب من كل عضو أن يجب عنها بشكل فردي، وبعد ذلك قدم لهم الشكر والتقدير على ما أبدوه من تفاعل، ثم حدد موعد الجلسة القادمة.

## خامساً: الواجب البيتي... الزمن (5) دقائق.

تحدث الباحث عن أهمية الالتزام بالواجبات البيتية في إنجاز أهداف البرنامج الإرشادي، وبناءً على ذلك كلف الأعضاء بالواجب الآتي: كيفية الاستفادة من السمات الشخصية في تحديد نوع الدراسة المناسبة وبالتالي مهنة المستقبل.

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

## الجلسة الخامسة

### تحليل العمل والفرد (1)

اليوم: الخميس

الموافق: 2018 /3 /22

هدف الجلسة: أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى مفهوم تحليل الفرد وعلاقته بالقرار المهني.

موضوعات الجلسة الإرشادية:

- ❖ أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى عملية تحليل الفرد وعلاقته بالاختيار المهني.
- ❖ أن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية أهمية عملية تحليل الفرد وعلاقتها باختيار التخصص الدراسي ومهنة المستقبل.
- ❖ أن يوضح أعضاء المجموعة الإرشادية الأسس المتبعة في تحليل الفرد.

زمن الجلسة: تسعون دقيقة.

الفنيات المستخدمة:

العصف الذهني، والمناقشة والحوار، والتلخيص والتفسير، والمحاضرة المختصرة، والتعزيز، والتغذية الراجعة، والنمذجة ولعب الدور، والواجبات المنزلية.

الأدوات المستخدمة:

جهاز حاسوب، وجهاز عرض، ولوح قلاب، وأقلام ملونة، وأوراق A4، وكرتون مقوى، وسبورة، وأوراق عمل.

## إجراءات الجلسة:

أولاً: الترحيب بالأعضاء ومناقشة الواجب البيتي... الزمن (15) دقيقة.

استقبل الباحث أعضاء المجموعة، وشكرهم على التزامهم بالحضور في الموعد المحدد، ثم طلب منهم أن يستعرضوا بعض الخبرات التي حصلت معهم في الأسبوع الماضي، ثم حث كل عضو من أعضاء المجموعة على التحدث، ومشاركته أعضاء المجموعة الآخرين بخبراته ومشاعره.

وقام الباحث بمناقشة أعضاء المجموعة الإرشادية بالواجب البيتي الذي قاموا بتأديته خلال الأسبوع السابق، وما هي الفائدة التي حصلوا عليها في أثناء قيامهم بالواجب؟ والطلب منهم أن يصفوا مشاعرهم أثناء تأديتهم للواجب البيتي، إضافة إلى ذكر العقبات التي واجهتهم، وكيف تم التغلب عليها؟ وأخيراً، الخبرة التي حصلوا عليها من الواجب البيتي.

استعرض الباحث مع الأعضاء ما تم في الجلسة السابقة، وذلك بهدف ربطه مع موضوع الجلسة الحالية.

استمع الباحث إلى أعضاء المجموعة الإرشادية عن مدى استفادتهم من فعاليات الجلسات السابقة، حيث أفسح المجال لهم ليتحدثوا عما يشعرون به دون تردد أو تحفظ.

ثانياً: المقصود بعملية تحليل الفرد ... الزمن (20) دقيقة.

قام الباحث بعرض مادة مصورة، معدة خصيصاً حول المقصود بعملية تحليل الفرد، لما له من أهمية كبيرة، تعود بالمنفعة على أعضاء المجموعة الإرشادية، حيث بين الباحث أنها عملية تعنى بمعرفة خصائص الفرد الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية، وكذلك ميوله ورغباته واستعداداته، لتبيان مدى صلاحية

الفرد، ومناسبته لفئة معينة، للالتحاق بها بناءً على تلك الجوانب، ثم لخص الباحث الخطوات الأساسية المتبعة في عملية تحليل الفرد، بالصورة العلمية والعملية، مع توضيح كل خطوة من الخطوات.

قام الباحث بتوزيع استبانته تقييم الاستعدادات على أعضاء المجموعة الإرشادية، وطلب منهم الإجابة عنها، لمعرفة مدى وعيهم، واستفادتهم من الجلسات السابقة، التي تناولت موضوع الذات، ثم قام بمناقشتهم بما دونوه من معلومات، لربطها بعملية القرار المهني، مؤكداً لهم أهمية أن يعرف الفرد خصائصه وسماته وقدراته لمعرفة المهن المناسبة له.

### ثالثاً: خطوات عملية تحليل الفرد ... الزمن (15) دقيقة.

ولتحقيق الهدف عمد الباحث إلى:

نشاط رقم (7) ... ورقة عمل (شخصيتي، واهتماماتي، وأهدافي) ... الزمن (15) دقيقة.

الهدف من النشاط: هو مساعدة الأعضاء على التعرف إلى سماتهم واهتماماتهم وأهدافهم.

### آلية التنفيذ:

وزع الباحث على كل عضو قائمة، تضم العديد من الصفات والسمات والاهتمامات الشخصية، ثم طلب من كل عضو أن يقوم بتظليل الصفات التي تنطبق عليه، وبعد الانتهاء من عملية الإجابة، قام الباحث بمناقشة الأعضاء بالصفات والسمات والاهتمامات التي ظللها، ثم وضّح لهم أن هذه الاهتمامات يمكن أن تعطينا مؤشرات ذات دلالة مهمة، تسهم في عملية اختيار التخصص الدراسي، وبالتالي مهنة المستقبل.

#### رابعاً: الإنهاء والتغذية الراجعة... الزمن (10) دقائق.

بعدما أنهى الباحث جميع موضوعات الجلسة بشكل كامل، قدم التغذية الراجعة للأعضاء حول هذه الموضوعات، ثم قام بتوزيع استمارة تقييم الجلسة الإرشادية، وطلب من كل عضو أن يجب عنها بشكل فردي، وبعد ذلك قدم لهم الشكر والتقدير على ما أبدوه من تفاعل، ثم حدد موعد الجلسة القادمة.

#### خامساً: الواجب البيئي... الزمن (5) دقائق.

تحدث الباحث عن أهمية الالتزام بالواجبات البيئية في إنجاح أهداف البرنامج الإرشادي، وبناءً على ذلك كلف الأعضاء بالواجب الآتي: تطبيق نموذج عملية تحليل الفرد لكل عضو، وإحضار النتائج لمناقشتها خلال الجلسة القادمة.

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*

## الجلسة السادسة

### تحليل طبيعة العمل والفرد (2)

الموافق: 2018 /3 /25

اليوم: الأحد

هدف الجلسة: إكساب أعضاء المجموعة الإرشادية مهارات التعرف إلى المهن ومتطلباتها.

موضوعات الجلسة الإرشادية:

- ❖ أن يتعرف أعضاء المجموعة التجريبية على أهم المهن المتوفرة في المجتمع المحلي.
- ❖ تعريف أعضاء المجموعة بكيفية تحليل المهن والتعرف على جميع جوانبها.
- ❖ أن يقوم أعضاء المجموعة بجمع المعلومات حول المهن المختلفة وتحليلها.
- ❖ أن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية أهمية المهنة على الصعيد الشخصي.

زمن الجلسة: تسعون دقيقة.

**الفنيات المستخدمة:**

العصف الذهني، والمناقشة والحوار، والتلخيص والتفسير، والمحاضرة المختصرة، والتعزيز، والتغذية الراجعة، والنمذجة ولعب الدور، والواجبات المنزلية.

**الأدوات المستخدمة :**

جهاز حاسوب، وجهاز عرض، ولوح قلاب، وأقلام ملونة، وأوراق A4، وكرتون مقوى، وسبورة، وأوراق عمل.

## إجراءات الجلسة:

أولاً: الترحيب بالأعضاء ومناقشة الواجب البيئي... الزمن (15) دقيقة.

استقبل الباحث أعضاء المجموعة الإرشادية، وشكرهم على التزامهم بالحضور في الموعد المحدد، وطلب منهم أن يجلسوا في المقاعد التي خصصت لهم.

بدأ بالسؤال عن أحوالهم، واستعرض خبراتهم ومشاعرهم خلال الأسبوع الماضي، وما هي أهم المحطات التي حصلت لهم، وكان لها أثر كبير في حياتهم، وذلك بهدف مساعدة أعضاء المجموعة الإرشادية على الانفتاح أكثر على المجموعة، ومساعدتهم في تبادل الخبرات والمشاعر فيما بينهم.

مناقشة الواجب البيئي مع أعضاء المجموعة، وتقديم الشكر لهم على أدائهم للواجب، ثم تم إفساح المجال أمام كل عضو من أعضاء المجموعة للتحدث عن الواجب حسب الرغبة، وخلال ذلك تم الطلب من أعضاء المجموعة تقديم تغذية راجعة للعضو الذي تحدث عن واجبه، ومناقشته فيما قدمه.

استعرض الباحث مع الأعضاء ما تم في الجلسة السابقة، وذلك بهدف ربطه بموضوع الجلسة الحالية.

ثانياً: الوعي بالمهن المتعددة وطرق الحصول على معلومات عنها... الزمن (20) دقيقة.

ولتحقيق الهدف عمد الباحث إلى:

إعطاء محاضرة مختصرة حول مفهوم الوعي بالمهن المتعددة وأهميته، وكيفية تطوير ذلك من خلال الوعي بأهمية الإرشاد المهني، والتخطيط المهني، والتعرف إلى مصادر المعلومات الصحيحة، وأهمية تلك المعلومات التي يمكن أن تساعد على اتخاذ القرار المهني السليم، والاختيار المهني المناسب، هذا إضافة إلى الوعي بأنظمة التعليم

الجامعي، وضغط الدراسة، وأهمية امتلاك مهارات دراسية صحيحة وفاعلة، وامتلاك القدرة على تنظيم الوقت، وتسهيل الاختيار التخصص الجامعي المناسب، ثم فتح المجال للمناقشة والحوار، للاستماع لوجهات نظر أعضاء المجموعة الإرشادية، وتقديم التغذية الراجعة لهم.

### نشاط رقم (6) ... تحليل المهن... الزمن (15) دقيقة

المواد والأدوات اللازمة (مجلات وصحف، ومقصات، وشريط لاصق)

الهدف من النشاط: إكساب الأعضاء خطوات البحث عن المهن وتحليلها.

#### آلية التنفيذ:

قسم الباحث الأعضاء إلى مجموعة عمل، ووزع عليهم مجلاتٍ وصحفًا وجرائدًا تحتوي على وظائف شاغرة، ثم طلب من كل مجموعة أن تذهب إلى صفحة الوظائف الشاغرة، وتدوين أسماء المهن والوظائف، ثم القيام بتحليل تلك المهن والوظائف (متطلبات تلك المهن)، وبعد انتهاء جميع المجموعات من إجراء النشاط، ناقش الباحث ما توصلت إليه المجموعات من تحليل للمهن والوظائف المختلفة، لزيادة وعي الأعضاء بعملية تحليل المهن، بعد ذلك قدم لهم التغذية الراجعة.

### ثالثاً: كيفية تحليل المهن بشكل علمي وعملي... الزمن (15).

لتحقيق الهدف قام الباحث بتقديم محاضرة مختصرة حول آلية تحليل أي مهنة، إضافة إلى توضيح أهمية تحليل المهن، والفوائد التي نحصل عليها من ذلك، ومن الأمور التي تم التحدث عنها خلال المحاضرة طبيعة العمل، وكذلك القدرات العقلية، والقدرات العلمية، والمهارات التدريبية، والعقبات والمشاكل التي تعترض الدخول بالمهنة، والالتحاق بها، وظروف العمل الخاصة وطبيعته، والترقيات بالمهن وغيرها من أمور، بعد ذلك تم إفساح المجال لأعضاء المجموعة الإرشادية؛ ليتساءلوا عما

يخطر في بالهم، حول الخطوات الواجب معرفتها عن أي مهنة، ثم تقديم التغذية الراجعة لهم، والرد على استفساراتهم.

**نشاط رقم (7) ... ورقة عمل... الزمن (15) دقيقة.**

**الهدف من النشاط: تدريب أعضاء المجموعة الإرشادية على خطوات تحليل العمل.**

ولتحقيق ذلك عمد الباحث إلى:

طلب من المجموعات -التي تم تقسيمها سابقاً- العمل على الإجابة عن ورقة العمل، المتمثلة في الخطوات الصحيحة عند تحليل أي مهنة، وبمجرد انتهاء المجموعات من الإجابة عن ورقة العمل، تم عرض نتائج ما كتبوه ومناقشتهم بما كتبوا، وتقديم التغذية الراجعة لهم.

**رابعاً: الإنهاء والتغذية الراجعة... الزمن (5) دقائق.**

بعدما أنهى الباحث جميع موضوعات الجلسة بشكل كامل، قدم التغذية الراجعة للأعضاء حول هذه الموضوعات، ثم قام بتوزيع استمارة تقييم الجلسة الإرشادية، وطلب من كل عضو أن يجب عنها بشكل فردي، وبعد ذلك قدم لهم الشكر والتقدير على ما أبدوه من تفاعل، ثم حدد موعد الجلسة القادمة.

**خامساً: الواجب البيئي... الزمن (5) دقائق.**

بعد ذلك تحدث الباحث عن أهمية الالتزام بالواجبات البيئية في إنجاح أهداف البرنامج الإرشادي، وبناءً على ذلك كلف الأعضاء بالواجب الآتي: أن يجمع كل عضو معلومات من مصادر مختلفة عن متطلبات المهن والعمل على تحليلها.

\*\*\*\*\*

## الجلسة السابعة

### القيم المهنية

الموافق: 2018/ 3/ 29

اليوم: الخميس

هدف الجلسة: مساعدة أعضاء المجموعة الإرشادية على التعرف إلى ميولهم المهنية.

#### موضوعات الجلسة الإرشادية:

- ❖ تعريف أعضاء المجموعة الإرشادية بالقيم الشخصية لديهم وتوافقها مع بعض المهن.
- ❖ تطبيق اختبار (هولاند) للميول المهنية على أعضاء المجموعة التجريبية ومناقشة النتائج معهم.
- ❖ توعية أعضاء المجموعة الإرشادية بقيمهم وأهم المهن التي يمكن أن تتناسبهم وفق تلك القيم.

زمن الجلسة: تسعون دقيقة.

#### الفنيات المستخدمة:

العصف الذهني، والمناقشة والحوار، والتلخيص والتفسير، والمحاضرة المختصرة، والتعزيز، والتغذية الراجعة، والنمجة ولعب الدور، والواجبات المنزلية.

#### الأدوات المستخدمة:

جهاز حاسوب، وجهاز عرض، ولوح قلاب، وأقلام ملونة، وأوراق A4، وكرتون مقوى، وسبورة، وأوراق عمل.

## إجراءات الجلسة الإرشادية:

أولاً: الترحيب بالأعضاء ومناقشة الواجب البيتي... الزمن (10) دقائق.

استقبل الباحث أعضاء المجموعة الإرشادية، وشكرهم على التزامهم بالحضور في الموعد المحدد، وطلب منهم أن يجلسوا في المقاعد التي خصصت لهم.

وبدأ بالسؤال عن أحوالهم، واستعراض خبراتهم ومشاعرهم خلال الأسبوع الماضي، وما هي أهم المحطات التي حصلت لهم، وكان لها أثر كبير على حياتهم، وذلك بهدف مساعدة أعضاء المجموعة الإرشادية على الانفتاح أكثر على المجموعة، ومساعدتهم على تبادل الخبرات والمشاعر فيما بينهم.

ثم مناقشة الواجب البيتي مع أعضاء المجموعة، وتقديم الشكر لهم على أدائهم للواجب، وتم إفساح المجال أمام كل عضو من أعضاء المجموعة للتحدث عن الواجب حسب الرغبة، ومن ثم تم الطلب من أعضاء المجموعة تقديم تغذية راجعة للعضو الذي تحدث عن واجبه، ومناقشته فيما قدمه في ذلك.

استعرض الباحث مع الأعضاء ما تم في الجلسة السابقة، وذلك بهدف ربطه بموضوع الجلسة الحالية، ثم تحدث الباحث إلى الأعضاء عن التنسيق المسبق مع المرشد المهني الأستاذ (شادي أبو شمعة) من المدرسة الثانوية الصناعية، للمشاركة في الجلسة الحالية كونه مختصاً في هذا المجال، وكونه يعمل على إجراء اختبارات مهنية كثيرة، وأنه سيدير جزءاً من جلسة اليوم، وخاصة تطبيق مقياس (هولاند)، ومناقشة نتائجهم وتزويدهم بتغذية راجعة عن ميولهم المهنية، لذا يرجى من الجميع أن يفيدوا من هذه الزيارة بالسؤال عما يخطر في بالهم.

ثانياً: القيم الشخصية وعلاقتها بالمهن المختلفة... الزمن (15) دقيقة.

ولتحقيق الهدف عمد الباحث إلى:

عرض الباحث محاضرة حول القيم المهنية ودورها في تحديد نوعية المهنة التي يختارها الفرد، والربط بين نظرية كل من (سوبر) الخاصة بالقيم المهنية ونظرية (جينزبيرغ) الخاصة بالنمو المهني، وكيف أن (جينزبيرغ) أعطى أهمية للقيم المهنية وتأثيرها على الاختيار المهني المناسب.

ومن باب الإفادة من خبرات المختصين في مجال الإرشاد المهني استضاف الباحث المرشد المهني الأستاذ (شادي أبو شمعة) الذي يعمل مرشداً مهنيًا في المدرسة الثانوية الصناعية بطولكرم.

ثالثاً: تطبيق مقياس هولاند للميول المهنية على أعضاء المجموعة الإرشادية وتعريفهم بميولهم من خلال النتائج التي توصل إليها بعد تطبيق المقياس... الزمن (40) دقيقة.

قام المرشد المهني في البداية بالتعريف عن نفسه وطبيعة عمله، ثم وضح للأعضاء عن سبب تواجده معهم، مؤكداً لهم أنه سيبدل كل طاقاته خلال هذه الجلسة، وأنه مستعد للرد على استفساراتهم المختلفة، وخاصة ما يتعلق بالميول المهنية.

بعد ذلك قام المرشد المهني بالحديث عن الميول المهنية بشكل عام، ثم عن أهميتها في اختيار التخصص الدراسي المناسب، وبالتالي اختيار مهنة المستقبل التي تمثل الكثير لكل فرد، ثم أعطى مجالاً للأعضاء للمشاركة، وطرح أسئلتهم، والرد عليها، عبر نقاش جماعي موجه وهادف.

ثم قام المرشد التربوي بتعريف الأعضاء عن مقياس هولاند للميول المهنية، من حيث طبيعة المقياس وأهميته، والنتائج المترتبة على تطبيقه، وطرق الإجابة عنه، وكذلك طريقة تصحيحه، ولقد وضح الباحث أن هذا المقياس الذي بين أيديكم هو النسخة المعدلة عن البيئة الفلسطينية موضحاً لهم معنى النسخة المعدلة.

وعندما تأكد الباحث أن كل عضو لديه المقدرة على الإجابة عن فقرات المقياس، طلب من أعضاء المجموعة الإرشادية العمل على الإجابة عن فقرات المقياس، مع تقديم المساعدة لأي عضو يحتاج لها.

ثم قام الباحث بمساعدة أعضاء المجموعة الإرشادية على تفريغ نتائج الاختبار على مفتاح التصحيح، ليعرف كل واحد من أعضاء المجموعة الميول الثلاث الأعلى، والتي هي باعتبار السائدة لديه، وكيف يترجم ذلك على الاختيار المهني المناسب.

وتم مناقشة أعضاء المجموعة الإرشادية بخصوص نتائجهم على الاختبار، وتقديم تغذية راجعة لهم حول تأديتهم للاختبار، ومعرفة ردود فعلهم ومشاعرهم حول ذلك.

#### رابعاً: الإنهاء والتغذية الراجعة... الزمن (10) دقائق.

بعدما أنهى الباحث والمرشد المهني جميع موضوعات الجلسة بشكل كامل، قدم التغذية الراجعة للأعضاء حول هذه الموضوعات، كما استمع إليهم حول مدى استفادتهم من موضوع الجلسة الإرشادية. ثم قام بتوزيع استمارة تقييم الجلسة الإرشادية، وطلب من كل عضو أن يجب عنها بشكل فردي، وبعد ذلك قدم لهم الشكر والتقدير على ما أبدوه من تفاعل، ثم حدد موعد الجلسة القادمة.

#### خامساً: الواجب البيئي... الزمن (5) دقائق.

بعد ذلك تحدث الباحث عن أهمية الالتزام بالواجبات البيئية في إنجاح أهداف البرنامج الإرشادي، وبناءً على ذلك كلف الأعضاء بالواجب الآتي: تكليف كل عضو من أعضاء المجموعة الإرشادية القيام بتطبيق اختبار هولاند مرة أخرى والتعرف إلى ميوله المهنية، وكيف يكمن الربط بينها وبين التخصص الدراسي ومهنة المستقبل.

\*\*\*\*\*

## الجلسة الثامنة

### النضج المهني

الموافق: 1 / 4 / 2018

اليوم: الأحد

هدف الجلسة: زيادة إدراك أعضاء المجموعة الإرشادية بأهمية النضج المهني.

موضوعات الجلسة الإرشادية:

❖ أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى مفهوم النضج المهني وأبعاده والعوامل التي تؤثر بالنضج المهني.

❖ مساعدة أعضاء المجموعة الإرشادية على زيادة وعيهم بمستوى النضج المهني لديهم، والعمل على تطويره.

❖ أن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية العوامل الأساسية للنضج المهني.

زمن الجلسة: تسعون دقيقة.

الفنيات المستخدمة:

العصف الذهني، والمناقشة والحوار، والتلخيص والتفسير، والسرد القصصي، والمحاضرة المختصرة، التعزيز، والتغذية الراجعة، والنمذجة ولعب الدور، والواجبات المنزلية.

الأدوات المستخدمة:

جهاز حاسوب، وجهاز عرض، ولوح قلاب، وأقلام ملونة، وأوراق A4، وكرتون مقوى، وسبورة، وأوراق عمل.

## إجراءات الجلسة الإرشادية:

أولاً: الترحيب بالأعضاء ومناقشة الواجب البيتي... الزمن (15) دقيقة.

استقبل الباحث أعضاء المجموعة الإرشادية، وشكرهم على التزامهم بالحضور في الموعد المحدد، وطلب منهم أن يجلسوا في المقاعد التي خصصت لهم.

وبدأ بالسؤال عن أحوالهم واستعراض خبراتهم ومشاعرهم خلال الأسبوع الماضي، وما هي أهم المحطات التي حصلت لهم، وكان لها أثر كبير على حياتهم، وذلك بهدف مساعدة أعضاء المجموعة الإرشادية على الانفتاح أكثر على المجموعة، ومساعدتهم على تبادل الخبرات والمشاعر فيما بينهم.

ومناقشة الواجب البيتي مع أعضاء المجموعة، وتقديم الشكر لهم على أدائهم الواجب، ثم إفساح المجال أمام كل عضو من أعضاء المجموعة للتحدث عن الواجب حسب الرغبة، والطلب من أعضاء المجموعة تقديم تغذية راجعة للعضو الذي تحدث عن واجبه، ومناقشته فيما قدمه.

ثانياً: النضج المهني (مفهومه وأهميته) ... الزمن (20) دقيقة.

ولتحقيق الهدف عمد الباحث إلى:

تقديم محاضرة مختصرة حول مفهوم النضج المهني، موضحاً لهم مستوى التوجه نحو الاختيار المهني لدى الفرد، ثم تطرق للحديث عن أهميته على جميع الأصعدة، كما تطرق إلى عناصر النضج المهني، والتي تلعب دوراً مهماً في القدرة على الاختيار المهني المناسب، والمتمثلة في الانهماك في عملية الاختيار المهني، هذا إضافة إلى الاستقلالية في اتخاذ القرار المهني، والتوجه نحو العمل، وكذلك التفضيل لعوامل الاختيار المهني، ويعتمد ذلك على أسس الاختيار المتمثلة في الميول

والاستعدادات والقدرات والسمات الشخصية، ولعل آخر عنصر من عناصر النضج المهني هو عملية الاختيار المهني، والذي يتحدد بدقة اختيار الفرد لما يناسبه.

وبعد ذلك تم التركيز على أن يكون لكل عضو من أعضاء المجموعة الإرشادية خطة مهنية مستقبلية واضحة، يقوم بتحديد مهنته المستقبلية، بما تحتوي تلك الخطة من تفاصيل مهمة وملائمة لقدراته وإمكاناته واستعداداته المهنية، والتركيز على أن يكون لكل واحد من أعضاء المجموعة الإرشادية القدرة على الاختيار بين المهن التي يمكن لها أن تتشابه لديه، أي بمعنى أن يكون لديه القدرة على التفضيل المهني المناسب.

ثم سرد قصة حياة طالب يعيش بنفس ظروف أعضاء المجموعة، ويواجه مشكلة في النضج المهني المناسب، ووضع العقبات والصعوبات أمام صاحب القصة، بحيث يطلب الباحث من أعضاء المجموعة الإرشادية من خلال تقسيمهم إلى أربع مجموعات، البحث عن حلول مناسبة لتلك المشكلة، وبعد ذلك يطلب المرشد من كل قائد مجموعة الخروج أمام الأعضاء، وطرح ما أجمعت عليه المجموعة من أفكار وحلول، وتقديم التغذية الراجعة المناسبة لكل مجموعة من المجموعات الأربعة على ما قدمت من جهد.

**ثالثاً: أبعاد النضج المهني... الزمن (15) دقيقة.**

ولتحقيق الهدف عمد الباحث إلى:

**نشاط رقم (8) ... ورقة عمل... الزمن (15) دقيقة.**

**الهدف من النشاط:** تعريف أعضاء المجموعة الإرشادي بأبعاد النضج المهني.

ولتحقيق ذلك عمد الباحث إلى:

طلب الباحث من المجموعات التي تم تقسيمها سابقاً، العمل على الإجابة عن ورقة العمل المتمثلة في أبعاد النضج المهني، وبمجرد انتهاء المجموعات من الإجابة عن ورقة العمل، تم عرض نتائج ما كتبوه ومناقشتهم بما كتبوا، وتقديم التغذية الراجعة لهم.

رابعاً: مراحل النضج المهني... الزمن (20) دقيقة.

ولتحقيق الهدف عمد الباحث إلى:

نشاط رقم (9) ... فنية لعب الدور... الزمن (20) دقيقة.

الهدف من النشاط: تدريب أعضاء المجموعة الإرشادي على مراحل النضج المهني. ولتحقيق ذلك عمد الباحث إلى:

إثارة العصف الذهني لأعضاء المجموعة الإرشادية، للتوصل إلى مراحل النضج المهني، وتدوينها على اللوح القلاب، ثم تقديم التغذية الراجعة للأعضاء، وتصحيح بعض الخطوات (ترتيب الخطوات بالتسلسل)، ثم تنفيذ فنية لعب الدور أمام الأعضاء، ثم طلب من أحد الأعضاء أن يلعب نفس الدور... وهكذا، حتى تصل هذه المعلومات إلى الأعضاء بخطوات عملية، بعد ذلك قدم الشكر والدعم للمشاركين، ولخص خطوات النضج المهني.

رابعاً: الإنهاء والتغذية الراجعة... الزمن (10) دقائق.

بعدما أنهى الباحث جميع موضوعات الجلسة بشكل كامل، قدم التغذية الراجعة للأعضاء حول هذه الموضوعات، كما استمع إليهم حول مدى استفادتهم من موضوع الجلسة الإرشادية. ثم قام بتوزيع استمارة تقييم الجلسة الإرشادية، وطلب من كل عضو أن يجيب عنها بشكل فردي، وبعد ذلك قدم لهم الشكر والتقدير على ما أبدوه من تفاعل، ثم حدد موعد الجلسة القادمة.

## خامساً: الواجب البيتي... الزمن (5) دقائق.

تحدث الباحث عن أهمية الالتزام بالواجبات البيتية في إنجاح أهداف البرنامج الإرشادي، وبناءً على ذلك كلف الأعضاء بالواجب الآتي: البحث عبر مواقع الانترنت المختلفة عن موضوعات وأبحاث حول النضج المهني، وقراءتها وكتابة تقرير مصغر عنها، وتقديمه أمام زملائه.

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

## الجلسة التاسعة

### مقياس (كرايتس) للنضج المهني

الموافق: 2018 /4 /5

اليوم: الخميس

هدف الجلسة: تطبيق مقياس (كرايتس) للنضج المهني على أعضاء المجموعة الإرشادية والخروج بنتائج.

موضوعات الجلسة الإرشادية:

- ❖ تعريف أعضاء المجموعة الإرشادية بعوامل النضج المهني.
- ❖ تطبيق اختبار (كرايتس) للنضج المهني على أعضاء المجموعة الإرشادية التجريبية ومناقشة النتائج معهم.
- ❖ توعية أعضاء المجموعة الإرشادية بمستوى النضج المهني لديهم، وأهم المهن التي يمكن أن تناسبهم وفق ذلك المستوى.

زمن الجلسة: تسعون دقيقة (ساعة ونصف)

**الفنيات المستخدمة:**

العصف الذهني، والمناقشة والحوار، والتلخيص والتفسير، والمحاضرة المختصرة، والتعزيز، والتغذية الراجعة، والواجبات المنزلية.

**الأدوات المستخدمة:**

جهاز حاسوب، وجهاز عرض، ولوح قلاب، وأقلام ملونة، وأوراق A4، وكرتون مقوى، وسبورة، وأوراق عمل.

## إجراءات الجلسة الإرشادية:

أولاً: الترحيب بالأعضاء ومناقشة الواجب البيئي... الزمن (15) دقيقة.

استقبل الباحث أعضاء المجموعة الإرشادية، وشكرهم على التزامهم بالحضور في الموعد المحدد، وطلب منهم أن يجلسوا في المقاعد التي خصت لهم.

وبدأ بالسؤال عن أحوالهم، واستعراض خبراتهم ومشاعرهم خلال الأسبوع الماضي، وما هي أهم المحطات التي حصلت لهم، وكان لها أثر كبير على حياتهم، وذلك بهدف مساعدة أعضاء المجموعة الإرشادية على الانفتاح أكثر على المجموعة، ومساعدتهم على تبادل الخبرات والمشاعر فيما بينهم.

مناقشة الواجب البيئي مع أعضاء المجموعة، وتقديم الشكر لهم على أدائهم الواجب، ثم إفساح المجال أمام كل عضو من أعضاء المجموعة للتحدث عن الواجب حسب الرغبة، والطلب من أعضاء المجموعة تقديم تغذية راجعة للعضو الذي تحدث عن واجبه، ومناقشته فيما قدمه.

ثانياً: عوامل النضج المهني... الزمن (20) دقيقة.

ولتحقيق الهدف عمد الباحث إلى:

تقديم محاضرة مختصرة حول العوامل المؤثر في عملية النضج المهني والتمثلة فيما

يأتي:

✓ **العوامل البيولوجية:** والتمثلة في عاملين مهمين، وهما: الذكاء والعمر، حيث أشارت الدراسات أن الأفراد الأكثر ذكاءً أكثر قدرةً على اتخاذ القرارات المهنية الصحيحة، ومن خلال دراسات قام بها (سوبر) وجد أن النضج المهني يرتبط كثيراً بالذكاء.

✓ **العوامل البيئية:** يتلازم النضج المهني بشكل إيجابي مع مستوى مهنة الوالدين، ومنها منهج الدراسة، ومقدار المثيرات البيئية (عوامل اجتماعية وثقافية ومهنية)، وتماسك الأسرة، وتتمثل في (العوامل الثقافية والاجتماعية، والعوامل الدراسية، وخدمات التوجيه المقدمة للأفراد).

✓ **مفهوم الذات:** وجد أنه عندما يتناسب مفهوم الذات الشخصي مع مفهوم الذات المهني، يميل الناس لأن يكونوا أفضل في أعمالهم، أما الأفراد الذين لديهم وجهات نظر غير متبلورة عن أنفسهم لديهم صعوبة في اختيار مهنتهم، مقارنة بالأفراد الذين لديهم مفهوم ذات إيجابي ومنظم.

وبعد ذلك قام الباحث بإفصاح المجال أمام أعضاء المجموعة الإرشادية ليستفسروا عن أي عامل من هذه العوامل التي تؤثر بشكل كبير في النضج المهني، والعمل على الرد على استفساراتهم.

### ثالثاً: تطبيق مقياس كرايتس... الزمن (30) دقيقة.

ولتحقيق الهدف عمد الباحث إلى:

تقديم الباحث صورة واضحة عن المقياس من حيث طبيعته، وأهميته، وأهدافه، ثم بين أهمية النتائج التي يحصل عليها كل عضو لمعرفة نضجه المهني.

وزع الباحث المقياس على أعضاء المجموعة الإرشادية، وطلب من كل عضو أن يجيب عن فقرات المقياس، مع تقديم المساعدة لأي عضو يحتاجها، مؤكداً لهم أن النتائج تعطي تصوراً ومؤشراً على النضج المهني لديهم.

بعد انتهاء أعضاء المجموعة الإرشادية من الإجابة عن المقياس، عمد إلى تصحيح المقياس لكل عضو، وزوده بالتغذية الراجعة عن نتائجه، ومدى نضجه

المهني، وكذلك الجوانب التي يجب التركيز عليها للوصول إلى نضج مهني عال. ومن ثم التعرف إلى ما هي المهام المطلوبة منه من أجل رفع المستوى النضج المهني لديه.

ثم مناقشة أعضاء المجموعة الإرشادية بخصوص نتائجهم على الاختبار، وتقديم تغذية راجعة لهم حول تأديتهم الاختبار، ومعرفة ردود فعلهم ومشاعرهم حول ذلك.

وضح الباحث للأعضاء أن هذه الاختبارات عبارة عن بوصلة، ترشد من يقوم بتطبيقها إلى معرفة ما يمتلك من قدرات ومهارات، وخبرات مهنية تسهم في الاختيار الأمثل، موضحاً لهم أنها تبقى اختبارات لا تعطي نتائج دقيقة، ولكن تعطي ومضاتٍ لمعرفة أي نحن من تلك المواضيع.

#### رابعاً: الإنهاء والتغذية الراجعة... الزمن (10) دقائق.

بعدما أنهى الباحث جميع موضوعات الجلسة بشكل كامل، قدم التغذية الراجعة للأعضاء حول هذه الموضوعات، كما استمع إليهم حول مدى استفادتهم من موضوع الجلسة الإرشادية. ثم قام بتوزيع استمارة تقييم الجلسة الإرشادية، وطلب من كل عضو أن يجيب عنها بشكل فردي، وبعد ذلك قدم لهم الشكر والتقدير على ما أبدوه من تفاعل، ثم حدد موعد الجلسة القادمة.

#### خامساً: الواجب البيئي... الزمن (10) دقائق.

تحدث الباحث عن أهمية الالتزام بالواجبات البيئية في إنجاح أهداف البرنامج الإرشادي، وبناءً على ذلك كلف الأعضاء بالواجب الآتي: بكتابة تقرير عن أهم المهن التي يمكن أن تكون مناسبة لكل عضو من أعضاء المجموعة.

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

## الجلسة العاشرة

### الاستكشاف المهني

الموافق: 2018 /4 /8

اليوم: الأحد

هدف الجلسة: الاستكشاف المهني ومتطلباته.

موضوعات الجلسة الإرشادية:

- ❖ أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى مفهوم الاستكشاف المهني.
- ❖ أن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية متطلبات الاستكشاف المهني.
- ❖ أن يتدرب أعضاء المجموعة الإرشادية على خطوات الاستكشاف المهني.

زمن الجلسة: تسعون دقيقة.

الفنيات المستخدمة:

العصف الذهني، والمناقشة والحوار، والتلخيص والتفسير، والمحاضرة المختصرة،  
والتعزيز، والتغذية الراجعة، والنمذجة ولعب الدور، والواجبات المنزلية.

الأدوات المستخدمة:

جهاز حاسوب، وجهاز عرض، ولوح قلاب، وأقلام ملونة، وأوراق A4، وكرتون  
مقوى، وسبورة، وأوراق عمل.

## إجراءات الجلسة الإرشادية:

أولاً: الترحيب بالأعضاء ومناقشة الواجب البيتي... الزمن (15) دقيقة.

استقبل الباحث أعضاء المجموعة، وشكرهم على التزامهم بالحضور، وعلى تأديتهم للواجبات البيتية، وطلب منهم أن يجلسوا في المقاعد التي خصصت لهم، ويستعرضوا بعض الخبرات التي حصلت معهم في الأسبوع الماضي، وحث كل عضو من أعضاء المجموعة على التحدث، ومشاركته أعضاء المجموعة الآخرين بخبراته ومشاعره.

ثم قام الباحث بمناقشة أعضاء المجموعة الإرشادية بالواجب البيتي الذي قاموا بتأديته خلال الأسبوع السابق، وما هي الفائدة التي حصلوا عليها في أثناء قيامهم بالواجب؟ وطلب منهم أن يصفوا مشاعرهم في أثناء تأديتهم الواجب البيتي، إضافة إلى ذكر العقبات التي واجهتهم، وكيف تم التغلب عليها؟ وأخيراً، الخبرة التي حصلوا عليها من الواجب البيتي.

استعرض الباحث مع الأعضاء ما تم في الجلسة السابقة وذلك بهدف ربطه مع موضوع الجلسة الحالية.

ثالثاً: الاستكشاف المهني (مفهومه وأهميته) ... الزمن (30) دقيقة.

ولتحقيق الهدف عمد الباحث إلى:

تقديم محاضرة مختصرة حول طبيعة مرحلة الاستكشاف المهني وأهميته، وعرض مادة مصورة ومعدة حول الاستكشاف المهني، حيث وضح الباحث للأعضاء أهمية مراحل هذه المرحلة، والتي تكون في مرحلة المراهقة المبكرة، ويتم من خلالها تزويد الأفراد بالخبرات اللازمة، والمعرفة الكافية ليصبحوا قادرين على البدء بتكوين قناعات داخلية (إرضاء الذات)، أي أن يصبح التعزيز داخلياً من الذات، وليس مكافآت

خارجيةً من الآخرين، وقادرين على وضع صورة عامة، واستنتاجات أكيدة حول ذواتهم، فيما يتعلق بمستقبلهم المهني في ظل الخيارات المهنية المتاحة، وأكد الباحث أن في هذه المرحلة يقوم الأفراد بوضع تصوراتهم ما قد كانوا تعلموه في مراحل سابقة حول المهن المختلفة ومتطلباتها، وخصائصها، ثم يبدأون بوضع أهداف، ثم يتحققون من قدراتهم على التخطيط والإعداد للأدوار المتعلقة بمشاريعهم التي تساعد على تحقيق تلك الأهداف.

وهذا يتطلب أن تكون برامج التعليم والإرشاد منظمة بطريقة تمكن المتعلمين من اختبار تحقيق مخططاتهم المهنية المبدئية.

لخص الباحث ما تم الحديث عنه حول طبيعة مرحلة الاستكشاف المهني من خلال مشاركة فاعلة من الأعضاء، لمعرفة مدى استفادتهم من المادة التي تم عرضها، وتقريب هذه المادة بصورة عملية وواقعية عبر الأمثلة التي تحاكي الواقع.

**نشاط رقم (10) ... ورقة عمل... الزمن (20) دقيقة.**

**الهدف من النشاط: أن يستنتج أعضاء المجموعة الإرشادية الطرق والوسائل التي تسهم في تنمية مرحلة الاستكشاف المهني.**

ولتحقيق ذلك عمد الباحث إلى:

تقسيم الأعضاء إلى مجموعات عمل، وذلك بعد توضيح كامل عن مفهوم الاستكشاف المهني ومتطلباته المختلفة، حيث وزع عليهم ورقة عمل حول الطرق المتبعة في تنمية مرحلة الاستكشاف المهني.

بعد الانتهاء من الإجابة عن ورقة العمل سمح الباحث للأعضاء بعرض ما دونوه من خطوات، ومناقشتهم بذلك مع تقديم تغذية راجعة لهم. لخص الباحث

الخطوات المتبعة في عملية الاستكشاف المهني بمشاركة الأعضاء، وشكرهم على التفاعل الإيجابي في أثناء سير الجلسة.

#### رابعاً: الإنهاء والتغذية الراجعة... الزمن (10) دقائق.

بعدما أنهى الباحث جميع موضوعات الجلسة بشكل كامل، قدم التغذية الراجعة للأعضاء حول هذه الموضوعات، كما استمع إليهم حول مدى استفادتهم من موضوع الجلسة الإرشادية. ثم قام بتوزيع استمارة تقييم الجلسة الإرشادية، وطلب من كل عضو أن يجيب عنها بشكل فردي، وبعد ذلك قدم لهم الشكر والتقدير على ما أبدوه من تفاعل، ثم حدد موعد الجلسة القادمة.

#### خامساً: الواجب البيتي... الزمن (10) دقائق.

تحدث الباحث عن أهمية الالتزام بالواجبات البيئية في إنجاح أهداف البرنامج الإرشادي، وبناءً على ذلك كلف الأعضاء بالواجب الآتي: أن يحضروا ملخصاً لأهم المفاهيم التي تعرفوها خلال الجلسات السابقة.

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

## الجلسة الحادية عشرة

التوفيق أو الموازنة بين الفرد والمهنة المناسبة له

الموافق: 2018 /4 /12

اليوم: الخميس

هدف الجلسة: تدريب أعضاء المجموعة على الموازنة بين إمكانياتهم والمهنة المناسبة لهم.

موضوعات الجلسة الإرشادية:

- ❖ أن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية أهمية الموازنة بين معرفة الذات ومعرفة المهن.
- ❖ أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى مفهوم الموازنة بين القدرات المهنية ومتطلبات تخصص دراسي ما أو مهنة ما.
- ❖ أن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية أهمية التعرف إلى عالم المهن المختلفة وتحليلها من جميع الجوانب.

زمن الجلسة: تسعون دقيقة.

**الفنيات المستخدمة:**

العصف الذهني، والمناقشة والحوار، والتلخيص والتفسير، والمحاضرة المختصرة، والتعزيز، والتغذية الراجعة، والنمذجة ولعب الدور، والواجبات المنزلية.

**الأدوات المستخدمة:**

جهاز حاسوب، وجهاز عرض، ولوح قلاب، وأقلام ملونة، وأوراق A4، وكرتون مقوى، وسبورة، وأوراق عمل.

## إجراءات الجلسة الإرشادية:

أولاً: الترحيب بالأعضاء ومناقشة الواجب البيئي... الزمن (20) دقيقة.

استقبل الباحث أعضاء المجموعة، وشكرهم على التزامهم بالحضور وعلى تأديتهم الواجبات البيئية، وطلب منهم أن يجلسوا في المقاعد التي خصصت لهم، ويستعرضوا بعض الخبرات التي حصلت معهم في الأسبوع الماضي، وحث كل عضو من أعضاء المجموعة على التحدث، ومشاركته أعضاء المجموعة الآخرين بخبراته ومشاعره.

بعد ذلك قام الباحث بمناقشة أعضاء المجموعة الإرشادية بالواجب البيئي الذي قاموا بتأديته خلال الأسبوع السابق، وما هي الفائدة التي حصلوا عليها أثناء قيامهم بالواجب؟ وطلب منهم أن يصفوا مشاعرهم في أثناء تأديتهم الواجب البيئي، إضافة إلى ذكر العقبات التي واجهتهم، وكيف تم التغلب عليها؟ وأخيراً، الخبرة التي حصلوا عليها من الواجب البيئي.

استعرض الباحث مع الأعضاء ما تم في الجلسة السابقة، وذلك بهدف ربطه مع موضوع الجلسة الحالية.

أكد الباحث على أهمية هذه الجلسة الإرشادية، لما لها من آثار إيجابية تعود على الأعضاء، إذا اتبع الأعضاء الخطوات السليمة والصحيحة في عملية المواءمة، وتطبيق ما جاء في الجلسات السابقة، وربطها بالجلسة الحالية، للوصول إلى القدرة على المواءمة بين الفرد ومهنة المستقبل، أو التخصص الجامعي الذي يرغب بالالتحاق به، ولا يتم ذلك إلا إذا تعرف الفرد إلى ذاته، وما يحمل من سمات وقدرات وميول وغيرها، إضافة إلى معرفة متطلبات المهنة المستقبلية، ثم يكون القرار المهني السليم والصحيح، الأمر الذي يعود بالمنفعة على الفرد، والسعادة، والرضا عن الذات، والرضا الوظيفي، وما يتبعه من إبداع وتميز بالعمل.

ثانياً: أهمية الموازنة بين إمكانات الفرد والمهن ومتطلباتها... الزمن (15) دقيقة.

قدم الباحث محاضرة مختصرة حول أهمية الموازنة بين الفرد والمهنة المستقبلية، موضحاً الخطوات المتبعة في تلك الموازنة، كما تطرق الباحث إلى ضغوط الآخرين من أسرة ومقربين على صاحب القرار المهني، موضحاً أنه يمكن الاستماع إلى آراء الآخرين، ولكن يعود القرار النهائي للفرد ذاته، إذا كان مدركاً لقدراته وميوله وطموحاته التي يطمح لتحقيقها.

نشاط رقم (11) ... سرد قصصي... الزمن (20) دقيقة.

الهدف من النشاط: أن يستنتج أعضاء المجموعة الإرشادية الطرق والوسائل التي تسهم في تنمية مرحلة الاستكشاف المهني. ولتحقيق ذلك عمد الباحث إلى:

سرد قصص تحكي الواقع لبعض الأفراد الذين لم يتخذوا القرار المهني الصائب النابع من معرفة الفرد لذاته، ومعرفة متطلبات المهن، ثم عرض المشاكل والعقبات التي اعترضت طريق الفرد، ثم إفساح المجال أمام الأعضاء ليناقدشوا الأخطاء التي وقع فيها صاحب السيناريو، مع توضيح الطرق الصحيحة في عملية الموازنة، ثم القرار المهني الصائب.

نشاط رقم (12) ... ورقة عمل... الزمن (15) دقيقة.

الهدف من النشاط: تدريب أعضاء المجموعة الإرشادية على خطوات الموازنة بين الذات ومتطلبات المهن. ولتحقيق ذلك عمد الباحث إلى:

نشاط توضيحي يقوم أعضاء المجموعة الإرشادية بالإجابة عن السؤال الآتي: أنت الآن في مرحلة عمرية، عليك التفكير في التخصص الجامعي الذي ترغب بالالتحاق به، فما التخصص الجامعي الذي يناسبك؟ وما هي الخطوات المتبعة لاتخاذك القرار الصائب للوصول إلى ذلك التخصص؟

بعد إعطاء الأعضاء فرصة للتفكير والإجابة، قام الباحث بمناقشة الأعضاء بما كتبوا، وقدم لهم الدعم والتعزيز والتغذية الراجعة.

لخص الباحث الخطوات المتبعة في عملية اختيار التخصص الجامعي الذي يناسب كل فرد حسب ما يمتلك من قدرات وسمات. ومن تلك الخطوات ما يأتي:

- ❖ تعرف أكثر إلى ذاتك، ويمكن ذلك من خلال طرح الأسئلة الآتية:
- ❖ كيف ترى ذاتك؟
- ❖ ما هي قدراتك؟
- ❖ ما هي طموحاتك؟
- ❖ ما هي المهارات التي تمتلكها؟
- ❖ ما هو نوع العمل الذي تستمتع فيه؟
- ❖ ما هي المواد التي تبدع فيها؟
- ❖ ما هي قدراتك الجسدية؟
- ❖ تعرف أكثر إلى التخصصات الجامعية ومتطلباتها، والتي بدورها تؤهلك إلى مهنة المستقبل، ثم حاول الإجابة عن الأسئلة الآتية:
- ❖ ما هي أنواع التخصصات الجامعية؟
- ❖ ما هي متطلباتها؟
- ❖ ما السلبيات والإيجابيات في كل تخصص؟
- ❖ ما هي القدرات التي تحتاجها تلك التخصصات؟

#### رابعاً: الإنهاء والتغذية الراجعة... الزمن (10) دقائق.

بعدما أنهى الباحث جميع موضوعات الجلسة بشكل كامل، قدم التغذية الراجعة للأعضاء حول هذه الموضوعات، كما استمع إليهم حول مدى استفادتهم من موضوع الجلسة الإرشادية. ثم قام بتوزيع استمارة تقييم الجلسة الإرشادية، وطلب من كل عضو أن يجيب عنها بشكل فردي، وبعد ذلك قدم لهم الشكر والتقدير على ما أبدوه من تفاعل، ثم حدد موعد الجلسة القادمة.

#### خامساً: الواجب البيئي... الزمن (5) دقائق.

تحدث الباحث عن أهمية الالتزام بالواجبات البيئية في إنجاح أهداف البرنامج الإرشادي، وبناءً على ذلك كلف الأعضاء بالواجب الآتي: ما أهمية أن يقوم الفرد بالمواعمة بين ما يمتلك من قدرات وبين مهنة المستقبل؟

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*

## الجلسة الثانية عشرة

### مهارات الاختيار المنهي

الموافق: 2018/ 4/15

اليوم: الأحد

هدف الجلسة: إكساب أعضاء المجموعة الإرشادية مهارات اتخاذ القرار المهني بأسلوب حل المشكلات.

#### موضوعات الجلسة الإرشادية:

- ❖ أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى مفهوم اتخاذ القرار وأساليب حل المشكلات.
- ❖ أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى خطوات حل المشكلات.
- ❖ أن يطبق أعضاء المجموعة الإرشادية أسلوب حل المشكلات على حياتهم الشخصية والمهنية.

زمن الجلسة: تسعون دقيقة.

#### الفنيات المستخدمة:

العصف الذهني، والمناقشة والحوار، والتلخيص والتفسير، والمحاضرة المختصرة، والتعزيز، والتغذية الراجعة، والنمذجة ولعب الدور، والواجبات المنزلية.

#### الأدوات المستخدمة:

جهاز حاسوب، وجهاز عرض، ولوح قلاب، وأقلام ملونة، وأوراق A4، وكرتون مقوى، وسبورة، وأوراق عمل.

## إجراءات الجلسة الإرشادية:

أولاً: الترحيب بالأعضاء ومناقشة الواجب البيتي... الزمن (15) دقيقة.

استقبل الباحث أعضاء المجموعة، وشكرهم على التزامهم بالحضور وعلى تأديتهم الواجبات البيتية، وطلب منهم أن يجلسوا في المقاعد التي خصصت لهم، ويستعرضوا بعض الخبرات التي حصلت معهم في الأسبوع الماضي، وحث كل عضو من أعضاء المجموعة على التحدث، ومشاركته أعضاء المجموعة الآخرين بخبراته ومشاعره.

بعد ذلك قام الباحث بمناقشة أعضاء المجموعة الإرشادية بالواجب البيتي الذي قاموا بتأديته خلال الأسبوع السابق، وما هي الفائدة التي حصلوا عليها أثناء قيامهم بالواجب؟ وطلب منهم أن يصفوا مشاعرهم أثناء تأديتهم للواجب البيتي، إضافة إلى ذكر العقبات التي واجهتهم، وكيف تم التغلب عليها؟ وأخيراً، الخبرة التي حصلوا عليها من الواجب البيتي.

ثانياً: مفهوم عملية اتخاذ القرار... الزمن (20) دقيقة.

عمد الباحث إلى طرح مجموعة من التساؤلات حول مفهوم عملية اتخاذ القرار، وذلك لمشاركة أعضاء المجموعة الإرشادية بشكل فاعل في التوصل إلى إجابات، ولتكون نافذة نطل منها على موضوع الجلسة.

لخص الباحث إجاباتهم على السبورة، وقدم لهم التغذية الراجعة والدعم والتعزيز، موضحاً لهم أن عملية اتخاذ القرار هي اختيار بديل من عدة بدائل، بغية الوصول إلى الهدف المطلوب. ثم قام الباحث بالحديث حول مهارة اتخاذ القرار المناسب تتضمن مفهومه، وأهميته، وخطواته، التي تقود بالنهاية إلى القرار المناسب، ومن أهمها تحديد المشكلة التي يسعى الفرد لحلها، أم المهنة التي هو بصدد اختيارها، وبعد ذلك تحديد الهدف الذي يسعى للوصول إليه في نهاية المطاف، وهذا من خلال البحث عن البدائل الممكنة والقابلة للتطبيق، وبعد ذلك اختيار البديل المناسب، ثم وضح لهم أن هناك مجموعة من العوامل تؤثر على اتخاذ القرار المهني.

نشاط رقم (13) ... ورقة عمل... الزمن (15) دقيقة.

الهدف من النشاط: أن يستنتج أعضاء المجموعة الإرشادية العوامل المؤثرة في عملية اتخاذ القرار المهني. ولتحقيق ذلك عمد الباحث إلى:

تقسيم أعضاء المجموعة الإرشادية إلى أربع مجموعات عمل صغيرة، وطلب منهم أن يجيبوا عن ورقة العمل المتمثلة في العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني.

بعد إعطاء الوقت المخصص للمجموعات من أجل التوصل إلى تلك العوامل، طلب من كل مجموعة أن تعرض ما توصلت إليه، ومناقشتهم بما دونوه، ثم تقديم التغذية الراجعة لهم، والدعم والتعزيز على مشاركتهم.

لخص الباحث العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني مع ضرب أمثلة من الواقع الذي يحاكي ويلامس احتياجات الأعضاء.

ثالثاً: خطوات حل المشكلات... الزمن (30) دقيقة.

عرض الباحث مادة مصورة (شرائح)، توضح الخطوات والأسس المتبعة في حل المشكلات بأسلوب علمي، حيث أشار الباحث إلى أن أولى الخطوات تبدأ بالإحساس بالمشكلة، وتحديدتها بصورة دقيقة، ثم البحث عن الأسباب الجوهرية التي تقف وراء المشكلة، بعد ذلك وضع الحلول والبدائل المناسبة، ثم يأتي العمل على اختيار أنسب البدائل وأفضلها من البدائل المطروحة، وأخيراً العمل على وضع خطة العمل لإنهاء المشكلة، وبعدما أنهى الباحث عرض خطوات حل المشكلات بصورة علمية، أفسح المجال أمام الأعضاء للمشاركة، وطرح تساؤلاتهم والرد عليها، عبر تقديم التغذية الراجعة الفورية، ولترسيخ المعلومة بصورة أفضل عمد الباحث للنشاط الموضح ادناه.

نشاط رقم (14) ... سرد قصصي... الزمن (15) دقيقة.

الهدف من النشاط: أن يستنتج أعضاء المجموعة الإرشادية خطوات حل المشكلات بصورة عملية. ولتحقيق ذلك عمد الباحث إلى:

تكليف أحد أعضاء المجموعة بالتحدث أمام أفراد المجموعة عن تجربة شخصية، استخدم بها خطوات حل المشكلات، واتخاذ القرار المناسب، وكيف كان مردود ذلك عليه، ثم فتح باب الحوار والمناقشة لبقية أعضاء المجموعة الإرشادية، لمشاركة العضو حول الأسلوب الذي اتبعه في حل مشكلته، هل هو الأسلوب الصحيح أم أسلوب يحتاج إلى إعادة النظر فيه.

بعد ذلك قام الباحث بتوضيح أهمية المرونة في عملية اتخاذ القرار المهني، والدور الذي تلعبه المرونة في حل المشكلات بطرق علمية، وتساعد على الوصول إلى الحل بشكل أوسع.

رابعاً: الإنهاء والتغذية الراجعة... الزمن (10) دقائق.

بعدما أنهى الباحث جميع موضوعات الجلسة بشكل كامل، قدم التغذية الراجعة للأعضاء حول هذه الموضوعات، كما استمع إليهم حول مدى استفادتهم من موضوع الجلسة الإرشادية. ثم قام بتوزيع استمارة تقييم الجلسة الإرشادية، وطلب من كل عضو أن يجيب عنها بشكل فردي، وبعد ذلك قدم لهم الشكر والتقدير على ما أبدوه من تفاعل، ثم حدد موعد الجلسة القادمة.

خامساً: الواجب البيئي... الزمن (5) دقائق.

بعد ذلك تحدث الباحث عن أهمية الالتزام بالواجبات البيئية في إنجاح أهداف البرنامج الإرشادي، وبناءً على ذلك كلف الأعضاء بالواجب الآتي: ما هي العوامل التي تؤثر على اتخاذ القرار؟ مع ذكر مثال على كل عامل.

\*\*\*\*\*

## الجلسة الثالثة عشرة

### الاختيار المهني

اليوم: الخميس

الموافق: 2018 /4 /19

هدف الجلسة: خطوات الاختيار المهني.

موضوعات الجلسة الإرشادية:

❖ أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى خطوات اتخاذ القرار المهني على أسس علمية.

❖ مساعدة أعضاء المجموعة الإرشادية على آلية تحديد أهدافهم بدقة ووضوح.

❖ أن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية أهمية المرونة عند تحديد أي هدف أو اختياره.

زمن الجلسة: تسعون دقيقة.

الفنيات المستخدمة:

العصف الذهني، والمناقشة والحوار، والتلخيص والتفسير، والمحاضرة المختصرة،

والتعزيز، والتغذية الراجعة، والنمذجة ولعب الدور، والواجبات المنزلية.

الأدوات المستخدمة:

جهاز حاسوب، وجهاز عرض، ولوح قلاب، وأقلام ملونة، وأوراق A4، وكرتون مقوى،

وسبورة، وأوراق عمل.

## إجراءات الجلسة الإرشادية:

أولاً: الترحيب بالأعضاء ومناقشة الواجب البيتي... الزمن (15) دقيقة.

استقبل الباحث أعضاء المجموعة، وشكرهم على التزامهم بالحضور وعلى تأديتهم للواجبات البيتية، وطلب منهم أن يجلسوا في المقاعد التي خصصت لهم، ويستعرضوا بعض الخبرات التي حصلت معهم في الأسبوع الماضي، وحث كل عضو من أعضاء المجموعة على التحدث، ومشاركته أعضاء المجموعة الآخرين بخبراته ومشاعره.

بعد ذلك قام الباحث بمناقشة أعضاء المجموعة الإرشادية بالواجب البيتي الذي قاموا بتأديته خلال الأسبوع السابق، وما هي الفائدة التي حصلوا عليها أثناء قيامهم بالواجب؟ وطلب منهم أن يصفوا مشاعرهم أثناء تأديتهم للواجب البيتي، إضافة إلى ذكر العقبات التي واجهتهم، وكيف تم التغلب عليها؟ وأخيراً، الخبرة التي حصلوا عليها من الواجب البيتي.

استعرض الباحث مع الأعضاء ما تم في الجلسة السابقة، وذلك بهدف ربطه مع موضوع الجلسة الحالية.

قام الباحث بالحديث مع الأعضاء حول إنهاء البرنامج الإرشادية، وذلك تمهيداً لفعاليات الجلسة الأخيرة، وذلك بهدف إفراح المجال لهم بالتساؤل عن أي معلومة يرغبون بها، أو يرغبون في استفسار عن أي شيء يجول في ذهنهم.

ثانياً: خطوات عملية اتخاذ القرار... الزمن (30) دقيقة.

قام الباحث بعرض خطوات اتخاذ القرار المهني على أسس علمية وعملية، وهذه الخطوات بالترتيب والتسلسل، هي:

الخطوة الأولى: تحديد الهدف الذي يرنو الفرد إليه ويرغب في تحقيقه.

الخطوة الثانية: البحث عن البدائل الممكنة وجمع المعلومات عنها.

الخطوة الثالثة: تقدير احتمال نجاح كل بديل في تحقيق الأهداف.

الخطوة الرابعة: حساب القيمة المتوقعة لكل بديل (الأفضلية النسبية).

الخطوة الخامسة: اختيار البديل الأفضل من بين البدائل المطروحة.

بعد ذلك قام الباحث بتوضيح كل خطوة من الخطوات بالتفصيل، مع ذكر أمثلة على كل خطوة، لما لها من أهمية كبيرة تعود على الأعضاء، والرد على استفسارات الأعضاء.

ثالثاً: أهمية كل من المرونة والواقعية والتفائل عند اتخاذ القرار المهني... (20) دقيقة.

قام الباحث بتوضيح مفهوم المرونة وأهميتها في عملية اتخاذ القرار المهني، والدور الذي تلعبه المرونة في حل المشكلات بطرق علمية، وتساعد على الوصول إلى الحل بشكل أوسع مما هو موجود، وتعد المرونة عبارة عن القدرة على إنتاج عدد متنوع ومختلف من الأفكار والاستجابات، والتحول من نوع معين من الفكر إلى نوع آخر، أو التفكير بطرق مختلفة وغير عادية.

كما وضح الباحث للأعضاء مفهوم الواقعية عند اتخاذ القرار، ولما لها من أهمية كبيرة للوصول إلى القرار الصائب، والتي تمثل إدراك الواقع بكل تفاصيله بعيداً عن الخيال.

نشاط رقم (15) ... سرد قصصي... الزمن (10) دقائق.

الهدف من النشاط: أن يستنتج أعضاء المجموعة الإرشادية أهمية المفاهيم المذكورة أعلاه عند اتخاذ القرار. ولتحقيق ذلك عمد الباحث إلى:

سرد قصص عن مواقف حياتية تلامس واقع الأعضاء، وذلك لتوضيح أهمية كل من المرونة والتفاؤل والواقعية عند الإقدام على اتخاذ القرارات المهنية، حيث تم عرض مجموعة من السيناريوهات المتعددة التي تحاكي هذه المفاهيم، ثم طلب الباحث من الأعضاء أن يتساءلوا عن أمور تدور في ذهنهم، والرد عليها عبر التغذية الراجعة الفورية.

رابعاً: الإنهاء والتغذية الراجعة... الزمن (10) دقائق.

بعدما أنهى الباحث جميع موضوعات الجلسة بشكل كامل، قدم التغذية الراجعة للأعضاء حول هذه الموضوعات، كما استمع إلى مدى إفادتهم من موضوع الجلسة الإرشادية. ثم قام بتوزيع استمارة تقييم الجلسة الإرشادية، وطلب من كل عضو أن يجيب عنها بشكل فردي، وبعد ذلك قدم لهم الشكر والتقدير على ما أبدوه من تفاعل، ثم حدد موعد الجلسة القادمة.

خامساً: الواجب البيئي... الزمن (5) دقائق.

تحدث الباحث عن أهمية الالتزام بالواجبات البيئية في إنجاح أهداف البرنامج الإرشادي، وبناءً على ذلك كلف الأعضاء بالواجب الآتي: لخص بطريقتك الخاصة الخطوات المتبعة في عملية اتخاذ القرار مع ذكر مثال واقعي على كل خطوة.

## الجلسة الرابعة عشرة وقبل الأخيرة

### تدريب عملي على الاختيار المهني

الموافق: 2018 /4 /22

اليوم: الأحد

هدف الجلسة: تدريب عملي على خطوات الاختيار المهني.

موضوعات الجلسة الإرشادية:

❖ أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى مرحلة التنفيذ والتطبيق عند اختيار القرار المهني.

❖ أن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية أهمية المواعمة والموازنة بين البدائل المتاحة، واختيار الأفضل.

❖ أن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية أهمية الحوار الداخلي عند الإقدام على اتخاذ القرار المهني.

زمن الجلسة: تسعون دقيقة.

الفنيات المستخدمة:

العصف الذهني، والمناقشة والحوار، والتلخيص والتفسير، والمحاضرة المختصرة، والتعزيز، والتغذية الراجعة، والنمذجة ولعب الدور، والواجبات المنزلية.

الأدوات المستخدمة:

جهاز حاسوب، وجهاز عرض (LCD)، ولوح قلاب، وأقلام ملونة، وأوراق A4، وكرتون مقوى، وسبورة، وأوراق عمل.

## موضوعات الجلسة الإرشادية:

أولاً: الترحيب بالأعضاء ومناقشة الواجب البيتي... الزمن (15) دقيقة.

استقبل الباحث أعضاء المجموعة، وشكرهم على التزامهم بالحضور، وعلى تأديتهم للواجبات البيتية، وطلب منهم أن يجلسوا في المقاعد التي خصصت لهم، ويستعرضوا بعض الخبرات التي حصلت معهم في الأسبوع الماضي، وحثّ كلّ عضو من أعضاء المجموعة على التحدّث، ومشاركته أعضاء المجموعة الآخرين بخبراته ومشاعره.

بعد ذلك قام الباحث بمناقشة أعضاء المجموعة الإرشادية بالواجب البيتي الذي قاموا بتأديته خلال الأسبوع السابق، وما هي الفائدة التي حصلوا عليها أثناء قيامهم بالواجب؟ وطلب منهم أن يصفوا مشاعرهم في أثناء تأديتهم للواجب البيتي، إضافة إلى ذكر العقبات التي واجهتهم، وكيف تم التغلب عليها؟ وأخيراً، الخبرة التي حصلوا عليها من الواجب البيتي.

استعرض الباحث مع الأعضاء ما تم في الجلسة السابقة، وذلك بهدف ربطه مع موضوع الجلسة الحالية.

تحدّث الباحث الأعضاء عن هذه الجلسة قبل الأخيرة، تمهيداً للإنتهاء، ولإفساح المجال أمامهم ليستفسروا عن أي جانب يرغبون به، للرد على استفساراتهم ومساعدتهم على كل ما يحتاجون إليه.

ثانياً: تلخيص ما تعلمه الأعضاء خلال الجلسات السابقة... الزمن (15) دقيقة.

قام الباحث بمشاركة الأعضاء بإجمال ما تم تناوله خلال الجلسات السابقة حول معرفة الذات، وكذلك طرق التعرف إلى التخصصات الجامعية والمهن المختلفة ومتطلباتها، والطرق المتبعة في جميع المعومات عنها بصورة صحيحة، إضافة إلى الوعي المهني والنضج المهني والعوامل المؤثرة فيه.

طلب الباحث من الأعضاء أن يشاركوه في استذكار خطوات عملية اتخاذ القرار المهني، مع ذكر مثال توضيحي، وذلك لربطها بالجلسة الحالية؛ لتكون الفرصة متاحة أمام الأعضاء، لينفذوا ذلك بشكل عملي.

**ثالثاً: نموذج جيلات الخاص بخطوات اتخاذ القرار المهني... الزمن (20) دقيقة.**

عرض الباحث نموذج جيلات الخاص بخطوات اتخاذ القرار المهني، وقام بتوضيح خطواته بشكل كامل، ثم استمع إلى استفسارات الأعضاء، وتقديم التغذية الراجعة لهم.

وتم إفساح المجال أمام الأعضاء للحديث عن هذا النموذج بلغتهم الخاصة، لمعرفة ما تعلموه من هذا النموذج.

**نشاط رقم (16) ... ورقة عمل... الزمن (20) دقيقة.**

**الهدف من النشاط: أن يطبق الأعضاء خطوات اتخاذ القرار المهني بناءً على نموذج جيلات. ولتحقيق ذلك عمد الباحث إلى:**

تقسيم الأعضاء إلى مجموعات عمل، وطلب منهم أن يطبقوا خطوات اتخاذ القرار المهني الخاص بجيلات من خلال مثال واقعي يلامس احتياجاتهم، ثم ناقش الباحث المجموعات الإرشادية بما كتبوه، وقدم لهم الدعم والتعزيز والتغذية الراجعة.

**رابعاً: الإنهاء والتغذية الراجعة... الزمن (10) دقائق.**

بعدما أنهى الباحث جميع موضوعات الجلسة بشكل كامل، قدم التغذية الراجعة للأعضاء حول هذه الموضوعات، كما استمع إلى مدى استفادتهم من موضوع الجلسة الإرشادية. ثم قام بتوزيع استمارة تقييم الجلسة الإرشادية، وطلب من كل عضو أن يجيب عنها بشكل فردي، وبعد ذلك قدم لهم الشكر والتقدير على ما أبدوه من تفاعل، ثم حدد موعد الجلسة القادمة.

## خامساً: الواجب البيئي... الزمن (10) دقائق.

تحدث الباحث عن أهمية الالتزام بالواجبات البيئية في إنجاح أهداف البرنامج الإرشادي، وبناءً على ذلك كلف الأعضاء بالواجب الآتي: باستخدام نموذج جيلات قم بتطبيق خطوات اتخاذ القرار على تخصص جامعي ترغب بالالتحاق به.

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

## الجلسة الخامسة عشرة والأخيرة

### الإنهاء والتقييم

الموافق: 2018 /4 /26

اليوم: الخميس

هدف الجلسة: تطبيق الاختبار البعدي وتقييم البرنامج الإرشادي.

موضوعات الجلسة الإرشادية:

❖ أن يستذكر أعضاء المجموعة الإرشادية كل ما تم العمل على إنجازه خلال الجلسات السابقة.

❖ تقييم البرنامج من قبل أعضاء المجموعة الإرشادية.

❖ تقديم التغذية الراجعة لأعضاء المجموعة الإرشادية.

❖ إنهاء البرنامج مع أعضاء المجموعة الإرشادية.

زمن الجلسة: تسعون دقيقة.

الفنيات المستخدمة:

العصف الذهني، والمناقشة والحوار، والتلخيص والتفسير، والمحاضرة المختصرة، والتعزيز، والتغذية الراجعة.

الأدوات المستخدمة:

جهاز حاسوب، وجهاز عرض، ولوح قلاب، وأقلام ملونة، وأوراق A4، وكرتون مقوى، وسبورة.

## إجراءات الجلسة:

أولاً: الترحيب بالأعضاء ومناقشة الواجب البيتي... الزمن (15) دقيقة.

استقبل الباحث أعضاء المجموعة، وشكرهم على التزامهم بالحضور وتأييدهم الواجبات البيئية، وطلب منهم أن يجلسوا في المقاعد التي خصصت لهم، ويستعرضوا بعض الخبرات التي حصلت معهم في الأسبوع الماضي، وحث كل عضو من أعضاء المجموعة على التحدث، ومشاركته أعضاء المجموعة الآخرين بخبراته ومشاعره.

بعد ذلك قام الباحث بمناقشة أعضاء المجموعة الإرشادية بالواجب البيئي الذي قاموا بتأديته خلال الأسبوع السابق، وما هي الفائدة التي حصلوا عليها في أثناء قيامهم بالواجب، وطلب منهم أن يصفوا مشاعرهم في أثناء تأديتهم الواجب البيئي، إضافة إلى ذكر العقبات التي واجهتهم، وكيف تم التغلب عليها؟ وأخيراً، الخبرة التي حصلوا عليها من الواجب البيئي.

ثانياً: تلخيص محتويات البرنامج الإرشادي... الزمن (20) دقيقة.

لخص الباحث محتويات البرنامج الإرشادي الذي تم تنفيذه مع أعضاء المجموعة

الإرشادية.

ناقش الباحث أعضاء المجموعة الإرشادية حول البرنامج الإرشادي المقدم إليهم، بحيث تخللت المناقشة الخبرات التي اكتسبها أعضاء المجموعة الإرشادية، والنجاحات التي تمت خلال البرنامج، والتطرق إلى الإخفاقات التي حصلت معهم، ثم الطرق التي تم إتباعها للتغلب على الصعوبات وتذليل العقبات.

طلب الباحث من المجموعة الإرشادية تقديم اقتراحاتهم حول البرنامج، من حيث أهم الأمور التي يمكن إضافتها لتحسينه، والتأكيد على أن يقوم كل عضو من أعضاء المجموعة الإرشادية بالإفادة من الخبرات والمهارات التي تم تقديمها في البرنامج.

رابعاً: تطبيق المقياس البعدي... الزمن (20) دقائق.

قام الباحث بتوزيع مقياس الاختيار المهني على الأعضاء، وطلب منهم أن يجيبوا عن فقراته بكل صدق وأمانه.

خامساً: إنهاء الجلسة الإرشادية... الزمن (10) دقائق.

قام الباحث بتقديم الشكر والتقدير لأعضاء المجموعة الإرشادية على حسن تعاونهم المميز، من حيث الالتزام بكل ما طلب منهم، سواء كان ذلك بالحضور والمواظبة على حل الواجبات البيتية، والتفاعل في أثناء سير الجلسات الإرشادية.

أكد الباحث للأعضاء على التواصل معهم، والرد على استفساراتهم، وأنه مستعد لتقديم المساعدة لأي عضو يريد الاستفسار عن أي موضوع.

أنهى الباحث الجلسة الإرشادية الأخيرة، شاكراً كل عضو من أعضاء المجموعة الإرشادية، وكذلك تقديم الشكر والتقدير لمدير المدرسة والمرشد التربوي وأعضاء الهيئة التدريسية، على ما قدموه من مساعدة على إنجاح البرنامج الإرشادي.

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

## ملحق رقم (9)

### مدونة القواعد والقوانين الخاصة بالبرنامج الإرشادي

1. أن نلتزم بمواعيد الجلسات الإرشادية.
2. أن نتفق جميعا على القاعدة التي تنص على "الاختلاف بالرأي لا يفسد للود قضية".
3. المشاركة الفاعلة والهادفة من جميع الأعضاء.
4. لا يغادر أي عضو الجلسة الإرشادية إلا بعذر.
5. أن نصغي ونستمع للعضو الذي يتحدث، ليستمع إلينا عندما نتحدث.
6. الجميع مسئول عن نجاح البرنامج الإرشادي أو فشله.
7. العمل بروح الفريق.
8. أن نلتزم بتأدية كل ما يطلب منا لتحقيق أهداف البرنامج، مثل: الواجبات البيتية.
9. أن يلتزم الجميع بالسرية التامة في كل ما يقال في أثناء سير الجلسة الإرشادية.
10. أن يلزم الجميع بالصراحة والوضوح في أثناء التعامل مع بعضنا بعضا.
11. أن نحافظ على نظافة المكان.
12. أن نتفق على رفع شعار التعاون.

## ملحق (10)

### نموذج اتفاق بين الباحث وأعضاء المجموعة الإرشادية.

الاسم: .....

الصف: .....

التاريخ: .....

أتعهد أنا الطرف الأول واسمي ..... من الصف ..... أن ألتزم بالتعليمات والقوانين وأنظمة العمل المتفق عليها بين الأعضاء في مجموعة الإرشاد الجمعي، وذلك بهدف:

1. التعرف إلى السمات الشخصية لكل عضو من أعضاء المجموعة الإرشادية.
  2. تعريف أعضاء المجموعة الإرشادية بالتخصصات الجامعية ومتطلباتها.
  3. تزويد أعضاء المجموعة الإرشادية بالمعلومات المهنية الخاصة بسوق العمل.
  4. إكساب أعضاء المجموعة الإرشادية مهارات حل المشكلات.
  5. تدريب أعضاء المجموعة الإرشادية على مهارات اتخاذ القرارات المهنية.
  6. تزويد أعضاء المجموعة الإرشادية بمجموعة من المفاهيم ذات الصلة بالاختيار المهني.
  7. مساعدة أعضاء المجموعة الإرشادية على خطوات التخطيط ووضع الأهداف.
- وبالمقابل فإنه من حقي أن يلتزم جميع أعضاء المجموعة الإرشادية بالأمور الآتية:

1. المشاركة الفاعلة في أثناء سير الجلسات الإرشادية.
2. الالتزام بحل الواجبات البيتية ومناقشتها مع الأعضاء.

3. مشاركة زملائي في تنفيذ الأنشطة المطلوبة.

4. الالتزام بمواعيد الجلسات الإرشادية.

5. تقديم التغذية الراجعة عن سير الجلسات الإرشادية.

ملحق رقم (11)

نموذج كشف الحضور والغياب لأعضاء المجموعة الإرشادية.

الجلسات															الاسم	م
15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
																1
																2
																3
																4
																5
																6
																7
																8
																9
																10
																11
																12
																13
																14
																15
																16
																17
																18
																19
																20

## ملحق (12)

### نموذج تقييم أعضاء المجموعة الإرشادية للبرنامج الإرشادي المقدم لهم.

عزيزي الطالب: أمامك مجموعة من الفقرات التي تهدف إلى تقييم البرنامج الإرشادي الذي شاركت فيه، لذا أرجو منك المشاركة في عملية التقييم بكل صدق وأمانة.

الاسم:

التاريخ:

ضع إشارة (X) تحت المستوى الذي ينطبق عليك أمام كل فقرة من فقرات الاستبانة.

الرقم	الفقرة	درجة عالية جداً	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة متدنية	متدنية جداً
1	شعرت بأن هذا البرنامج مهم وضروري للطلاب.					
2	أسهم البرنامج في معرفتي لذاتي.					
3	ساعدني البرنامج على اكتشاف ميولي المهنية.					
4	أضاف لي البرنامج مفاهيم جديدة ومتنوعة.					
5	اكتسبت مهارات جديدة في تحليل المهن المختلفة.					
6	تعرفت إلى مهارات حل المشكلات بأسلوب علمي وعملي.					
7	ساعدني البرنامج على تحديد مساري الدراسي.					

					أدركت أهمية الإرشاد والتوجيه المدرسي وفوائده.	8
					تعرفت إلى مهارات اتخاذ القرار.	9
					اكتسبت طرقا جديدة في جمع المعلومات عن المهن.	10

## ملحق (13)

استمارة تقييم جلسات البرنامج الإرشادي من قبل أعضاء المجموعة الإرشادية

عزيزي المشارك، نظراً لأهمية آرائك في الجلسات الإرشادية، وإيماننا بأهمية الدور الذي تلعبه مقترحاتك في الوصول إلى أفضل النتائج، أرجو منك التكرم بالإجابة عن هذه الأسئلة، شاكراً لك اهتمامك ومشاركتك.

الاسم:

التاريخ:

1. ما رأيك في طبيعة الجلسة ومحتواها؟

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

2. هل هناك تسلسل وترابط في موضوعات الجلسة؟

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

3. ما هي الموضوعات التي أثارت اهتمامك؟

.....

.....

.....

.....

4. هل هناك موضوعات لم تتحدث عنها الجلسة الإرشادية؟

.....

.....

.....

.....

5. هل شعرت بالإفادة من موضوعات الجلسة الإرشادية؟

.....

.....

.....

.....

6. هل شعرت أن هناك ترابطاً بين أهداف الجلسة ومحتواها؟

.....

.....

.....

.....

.....

7. ما هي جوانب النقص والقصور في الجلسة الإرشادية؟

.....

.....

.....

.....

.....

8. ما هي أهم الجوانب الإيجابية في الجلسة الإرشادية؟

.....

.....

.....

.....

.....

9. ما هي توصياتك لتحسين الجلسة الإرشادية القادمة؟

.....

.....

.....

.....

.....

## ملحق رقم (14)

### نموذج يلخص الفعاليات المستخدمة في البرنامج الإرشادي

#### رقم الفعالية (1)

#### اسم الفعالية:

صندوق المفردات.

زمن الفعالية: 10 دقائق

#### الهدف من الفعالية:

كسر الجمود وبناء الثقة بين أعضاء المجموعة الإرشادية.

#### المواد والأدوات المستخدمة:

صندوق بلاستيكي أو كرتوني، وقطعة كرتون صغير حجم (30x30)، وأقلام فلوما ستر.

#### سير الفعالية:

1. طلب الباحث من كل عضو من الأعضاء المشاركين أن يقوم باختيار ورقة من صندوق المفردات والاحتفاظ بها لحين انتهاء جميع الأعضاء من المشاركة.
2. طلب الباحث من كل عضو أن يفتح الورقة، ويطلع عليها بنفسه دون أن يطلع الآخرين عليها.
3. طلب الباحث من العضو الذي يرغب بالحديث أن يقرأ ما كتب في الورقة التي سحبها، ثم يقوم بالحديث عن مدلولات تلك الكلمة بالنسبة له.

\*\*\*\*\*

## رقم الفعالية (2)

### اسم الفعالية:

ورقة عمل عن الوعي المهني.

زمن الفعالية: 10 دقائق

### الهدف من الفعالية:

1. توضيح مفهوم الوعي بالذات.
2. أن يستنتج أعضاء المجموعة الإرشادية علاقة الوعي بالذات بتحقيق الأهداف.
3. استنتاج أهمية المشاركة الجماعية في التوصل إلى حلول.

### المواد والأدوات المستخدمة:

أوراق عمل، وأقلام حبر وفلوماستر، ولاصق ورقي.

### سير الفعالية:

1. طلب الباحث من أعضاء المجموعة الإرشادية أن يكوّنوا أربع مجموعات عمل بناءً على رغبتهم.
2. وضح الباحث أهداف ورقة العمل الحالية.
3. طلب الباحث من كل مجموعة أن تجيب عن أسئلة ورقة العمل.
4. قيام كل مجموعة بعرض ما توصلوا إليه.
5. مناقشة كل مجموعة بما توصلوا إليه مع تقديم التغذية الراجعة لهم.
6. شكر الباحث المجموعات على التفاعل والمشاركة.

\*\*\*\*\*

## نموذج ورقة العمل

عزيزي الطالب: تشكل أنت ومجموعتك فريق عمل، أرجو الإجابة عن ورقة العمل الآتية:

عرف المقصود بالوعي بالذات:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

بلغتك الخاصة تحدث عن علاقة الوعي بالذات في تحقيق الأهداف:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### رقم الفعالية (3)

#### اسم الفعالية:

فلم قصير عن السمات الشخصية

زمن الفعالية: 20 دقيقة

#### الهدف من الفعالية:

1. مساعدة أفراد المجموعة الإرشادية على التعرف إلى سماتهم الشخصية.
2. زيادة استبصار أعضاء المجموعة الإرشادية بذواتهم.
3. استنتاج أهمية المشاركة الجماعية في التوصل إلى حلول.

#### المواد والأدوات المستخدمة:

جهاز حاسوب، وجهاز عرض.

#### سير الفعالية:

1. وضح الباحث أهداف الفعالية ومخرجاتها (فيلم قصير بعنوان القيم والسمات الشخصية).
2. طلب الباحث من كل عضو أن يسجل بعض الملاحظات أثناء مشاهدته للفيديو.
3. الاستماع إلى الأعضاء حول ما استشفوه من الفيلم.
4. تقديم التغذية الراجعة لهم حول السمات الشخصية وأهميتها.
5. شكر الباحث المجموعات على التفاعل والمشاركة.

## رقم الفعالية (4)

### اسم الفعالية:

ورقة عمل بعنوان: "العوامل المؤثرة في الوعي المهني".

زمن الفعالية: 20 دقيقة

### الهدف من الفعالية:

1. أن يستنتج أعضاء المجموعة الإرشادية العوامل المؤثرة في الوعي المهني.
2. استنتاج أهمية المشاركة الجماعية في التوصل إلى حلول.

### المواد والأدوات المستخدمة:

أوراق عمل، وجهاز عرض، وجهاز حاسوب، وأقلام فلوما ستر، ولوح قلاب.

### سير الفعالية:

1. طلب الباحث من أعضاء المجموعة الإرشادية أن يكوّنوا أربع مجموعات عمل بناءً على رغبتهم.
2. وضح الباحث أهداف ورقة العمل الحالية.
3. طلب الباحث من كل مجموعة أن تجيب عن أسئلة ورقة العمل.
4. قيام كل مجموعة بعرض ما توصلوا إليه.
5. مناقشة كل مجموعة بما توصلوا إليه مع تقديم التغذية الراجعة لهم.
6. شكر الباحث المجموعات على التفاعل والمشاركة.

## نموذج ورقة العمل

عزيزي الطالب: تشكل أنت ومجموعتك فريق عمل، أرجو الإجابة عن ورقة العمل الآتية:

حسب رأيك: اذكر أهم العوامل المؤثرة في الوعي المهني.

..... 1.

.....

.....

.....

..... 2.

.....

.....

.....

..... 3.

.....

.....

.....

..... 4.

.....

.....

.....

..... 5.

.....

.....

.....

.....

## رقم الفعالية (5)

### اسم الفعالية:

السجل الشخصي

زمن الفعالية: 20 دقيقة

### الهدف من الفعالية:

1. مساعدة المشاركين على معرفة صفاتهم وقدراتهم وقيمهم وميولهم واتجاهاتهم، وتكوين سجلاتهم الشخصية.
2. استنتاج أهمية المشاركة الجماعية في التوصل إلى حلول.

### المواد والأدوات المستخدمة:

أوراق عمل، وجهاز عرض، وجهاز حاسوب، وأقلام فلوما ستر، ولوح قلاب.

### سير الفعالية:

1. يقوم الباحث بمساعدة المشاركين بتكوين سجلهم الشخصي، وذلك باستخدام أدوات يمررها عليهم من خلال أوراق عمل مرفقة.
2. وبمجرد الانتهاء من كامل السجل الشخصي، يقوم الباحث بمناقشة الأعضاء بسجلهم الشخصي، موضحاً لهم أن هذا السجل يكون بمثابة بوصلة ترشدنا إلى التخصصات الدراسية التي نرغب بها، وبالتالي اختيار مهنة المستقبل.
3. يخبر الباحث الأعضاء أن السجل الشخصي يمكن استخدامه دليلاً لتقييم مدى الخيارات التي قد تكون متطابقة مع شخصياتهم، ومع ما هو أكثر أهمية بالنسبة لهم.
4. يطلب الباحث من كل عضو أن يرسم ذاته بناءً على سماته الشخصية.

## رقم الفعالية (6)

### اسم الفعالية:

ورقة عمل (مفاهيم ذات صلة بالوعي المهني)

زمن الفعالية: 10 دقيقة

### الهدف من الفعالية:

1. أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية إلى بعض المفاهيم والمصطلحات ذات الصلة بالوعي المهني.
2. استنتاج أهمية المشاركة الجماعية في التوصل إلى حلول.

### المواد والأدوات المستخدمة:

أوراق عمل، وجهاز عرض، وجهاز حاسوب، وأقلام فلوما ستر، ولوح قلاب.

### سير الفعالية:

1. طلب الباحث من أعضاء المجموعة الإرشادية أن يكوّنوا أربع مجموعات عمل بناءً على رغبتهم.
2. وضح الباحث أهداف ورقة العمل الحالية.
3. طلب الباحث من كل مجموعة أن تجيب عن أسئلة ورقة العمل.
4. قيام كل مجموعة بعرض ما توصلوا إليه.
5. مناقشة كل مجموعة بما توصلوا إليه مع تقديم التغذية الراجعة لهم.
6. شكر الباحث المجموعات على التفاعل والمشاركة.

## نموذج ورقة العمل

عزيزي الطالب: تشكل أنت ومجموعتك فريق عمل، أرجو الإجابة عن ورقة العمل الآتية:

عرف كلاً من المفاهيم والاصطلاحات الآتية:

1. الاتجاهات:

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

2. الميل:

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

3. القدرات:

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

4. الاستعدادات:

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

## رقم الفعالية (7)

### اسم الفعالية:

تحليل المهن

زمن الفعالية: 15 دقيقة

### الهدف من الفعالية:

1. زيادة وعي أعضاء المجموعة الإرشادية بكيفية البحث عن المهن والوظائف وتحليلها.
2. استنتاج أهمية المشاركة الجماعية في التوصل إلى حلول.

### المواد والأدوات المستخدمة:

جرائد، ومجلات، ومقصات، وشريط لاصق، ولوح قلاب.

### سير الفعالية:

1. طلب الباحث من أعضاء المجموعة الإرشادية أن يكوّنوا أربع مجموعات عمل بناءً على رغبتهم.
2. وضّح الباحث أهداف ورقة العمل الحالية.
3. طلب الباحث من كل مجموعة أن تبحث عن أسماء لبعض الوظائف والمهن، ثم العمل على تحليل تلك المهن عبر معرفة متطلباتها.
4. قيام كل مجموعة بعرض ما توصلوا إليه.
5. مناقشة كل مجموعة بما توصلوا إليه مع تقديم التغذية الراجعة لهم.
6. شكر الباحث المجموعات على التفاعل والمشاركة.

## رقم الفعالية (8)

### اسم الفعالية:

ورقة عمل (تطبيق عملي على تحليل المهن).

زمن الفعالية: 15 دقيقة

### الهدف من الفعالية:

1. تطبيق ما تعلمه أعضاء المجموعة الإرشادية من خطوات تحليل المهن بشكل عملي.
2. استنتاج أهمية المشاركة الجماعية في التوصل إلى حلول.

### المواد والأدوات المستخدمة:

أوراق عمل، وأقلام فلوما ستر، واللوح القلاب، وجهاز عرض، وجهاز حاسوب.

### سير الفعالية:

1. طلب الباحث من أعضاء المجموعة الإرشادية أن يكونوا أربع مجموعات عمل بناءً على رغبتهم.
2. وضح الباحث أهداف ورقة العمل الحالية.
3. طلب الباحث من كل مجموعة أن تجيب عن ورقة العمل.
4. قيام كل مجموعة بعرض ما توصلوا إليه.
5. مناقشة كل مجموعة بما توصلوا إليه مع تقديم التغذية الراجعة لهم.
6. شكر الباحث المجموعات على التفاعل والمشاركة.

## نموذج ورقة العمل

عزيزي الطالب: تشكل أنت ومجموعتك فريق عمل، أرجو الإجابة عن ورقة العمل الآتية:

لخص بلغتك الخاصة الخطوات المتبعة عند تحليل أي مهنة أو وظيفة.

..... 1.

.....

.....

.....

..... 2.

.....

.....

.....

..... 3.

.....

.....

.....

..... 4.

.....

.....

.....

..... 5.

.....

.....

.....

## رقم الفعالية (9)

### اسم الفعالية:

مقياس (هولاند) للميول المهنية

زمن الفعالية: 40 دقيقة

### الهدف من الفعالية:

1. تعريف الأعضاء بمقياس (هولاند) للميول المهنية.
2. مساعدة المشاركين على معرفة ميولهم المهنية.
3. تطبيق المقياس على الأعضاء وتصحيحه وتزويدهم بالتغذية الراجعة.

### المواد والأدوات المستخدمة:

نسخ من مقياس (هولاند) المقنن على البيئة الفلسطينية، وأقلام فلوما ستر، واللوح القلاب، وجهاز عرض، وجهاز حاسوب.

### سير الفعالية:

1. استضافة المرشد المهني الأستاذ (شادي أبو شمعة) والترحيب به، وإفراح المجال له للتعريف بنفسه كما يرغب.
2. وضح المرشد أهداف الفعالية ومخرجاتها (تطبيق المقياس).
3. قدم المرشد شرحا وافيا عن المقياس من حيث الأهداف والمخرجات وكيفية الإجابة عنه، وكذلك تصحيحه.
4. طلب المرشد من كل عضو أن يجيب عن المقياس بدقة.

5. تصحيح المقياس وتزويد الأعضاء بالتغذية الراجعة.

6. مناقشة كل عضو بميوله المهنية، مع توضيح كيفية الاستفادة منها في اختيار التخصص الدراسي وبالتالي مهنة المستقبل.

7. شكر الباحث المرشد المهني على ما بذله من جهد.

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

## رقم الفعالية (10)

### اسم الفعالية:

ورقة عمل (أبعاد النضج المهني).

زمن الفعالية: 15 دقيقة

### الهدف من الفعالية:

1. أن يستنتج أعضاء المجموعة الإرشادية أبعاد النضج المهني.
2. استنتاج أهمية المشاركة الجماعية في التوصل إلى حلول.

### المواد والأدوات المستخدمة:

أوراق عمل، وأقلام فلوما ستر، واللوح القلاب، وجهاز عرض، وجهاز حاسوب.

### سير الفعالية:

1. طلب الباحث من أعضاء المجموعة الإرشادية أن يكونوا أربع مجموعات عمل بناءً على رغبتهم.
2. وضح الباحث أهداف ورقة العمل الحالية.
3. طلب الباحث من كل مجموعة أن تجيب عن ورقة العمل.
4. قيام كل مجموعة بعرض ما توصلوا إليه.
5. مناقشة كل مجموعة بما توصلوا إليه مع تقديم التغذية الراجعة لهم.
6. شكر الباحث المجموعات على التفاعل والمشاركة.

## نموذج ورقة العمل

عزيزي الطالب: تشكل أنت ومجموعتك فريق عمل، أرجو الإجابة عن ورقة العمل الآتية:

بناءً على معرفتك بالنضج المهني، وضح باختصار أهم العوامل المؤثرة في النضج المهني.

..... 1.

.....

.....

.....

..... 2.

.....

.....

.....

..... 3.

.....

.....

.....

..... 4.

.....

.....

.....

..... 5.

.....

.....

.....

## رقم الفعالية (11)

### اسم الفعالية:

مقياس (كرايتس) للنضج المهني.

زمن الفعالية: 30 دقيقة

### الهدف من الفعالية:

1. تعريف الأعضاء بمقياس النضج المهني.
2. مساعدة المشاركين على معرفة نضجهم المهني.
3. تطبيق المقياس على الأعضاء وتصحيحه وتزويدهم بالتغذية الراجعة.

### المواد والأدوات المستخدمة:

نسخ من مقياس (كرايتس) للنضج المهني، وأقلام فلوما ستر، واللوح القلاب، وجهاز عرض، وجهاز حاسوب.

### سير الفعالية:

1. وضح الباحث أهداف الفعالية ومخرجاتها (تطبيق المقياس).
2. قدم الباحث شرحا وافيا عن المقياس، من حيث الأهداف والمخرجات وكيفية الإجابة عنه وتصحيحه.
3. طلب الباحث من كل عضو أن يجيب عن المقياس بدقة.
4. تصحيح المقياس وتزويد الأعضاء بالتغذية الراجعة.
8. مناقشة كل عضو بنضجه، مع توضيح كيفية الاستفادة منها في اختيار التخصص الدراسي، وبالتالي مهنة المستقبل.
9. شكر الباحث أعضاء المجموعة الإرشادية على التفاعل.

## ملحق رقم (15)

صور للفعاليات التي تمت خلال تنفيذ البرنامج الإرشادي















## ملحق (16)

### كتاب تسهيل مهمة الباحث من

وزارة التربية والتعليم العالي إلى مديرية التربية والتعليم العالي بطولكرم



State of Palestine  
Ministry of Education & Higher Education  
Educational Research & Development Center

دولة فلسطين  
وزارة التربية والتعليم العالي  
مركز البحث والتطوير التربوي

---

الرقم: ٤٦ / ٤  
التاريخ: 2018/3/٧  
مرفق: 1439 / 4

السيدة مدير التربية والتعليم المحترمة  
طولكرم  
تحية طيبة وبعد،،،

**الموضوع: تسهيل مهمة بحثية**

نهديكم أطيب التحيات، ونرجو التكرم التعاون مع الطالب: مراد عبد الرحمن خليل شلمس في تنفيذ دراسته لاستكمال الحصول على شهادة الماجستير من جامعة النجاح الوطنية بعنوان: "فاعلية برنامج إرشاد جمعي مهني في تحسين الإختيار المهني لدى طلبة الصف العاشر في مدينة طولكرم"، حيث نرفق الباحث بتطبيق تجربة دراسية على طلبة الصف العاشر في مدرسة تكور عنان المسطري، وبما لا يؤثر ذلك على سير العملية الإدارية والتعليمية.

مع الإحترام والتقدير

د. إيهاب شكري  
  
المكلف بمركز البحث والتطوير التربوي

نسخة :  
معالي وزير التربية والتعليم العالي المحترم  
عطوفة السيد وكيل الوزارة المحترم  
عطوفة الوكيل المساعد لشؤون التطوير التربوي المحترم  
السيد صيد كلية الدراسات العليا المحترم / جامعة النجاح الوطنية  
092342907



---

Ramallah P.O. Box (376) Ramallah Fax: (+972-2-295-4518) Tel: (+972-2-298-2670) Email: [mcrc@moche.gov.ps](mailto:mcrc@moche.gov.ps)

## ملحق (17)

كتاب تسهيل مهمة الباحث من مديرية التربية والتعليم العالي  
إلى إدارة مدرسة ذكور عدنان السفاريني الثانوية بطولكرم

<b>An-Najah National University</b> Faculty of Graduate Studies		<b>جامعة النجاح الوطنية</b> كلية الدراسات العليا
<b>التاريخ : 2018/2/26</b>		
<b>سيد الخبير الدكتور /إيهاب شكري المصوم</b>		
حضرة السيد مدير عام الإدارة العامة للبحث والتطوير المحترم الإدارة العامة للبحث والتطوير وزارة التربية والتعليم العالي		
<b>الموضوع : تسهيل مهمة الطالب / مراد عبد الرحمن خليل شلبي</b> <b>رقم تسجيل : 11558832 ، تخصص ماجستير الإرشاد النفسي والتربوي</b>		
تحية طيبة و بعد ...		
الطالب / مراد عبد الرحمن خليل شلبي، رقم تسجيل 11558832، تخصص ماجستير الإرشاد النفسي والتربوي في كلية الدراسات العليا، وهو بصدد إعداد الأطروحة الخاصة به والتي عنوانها:		
<b>(فاعلية برنامج إرشاد جمعي مهني في تحسين الإختيار المهني لدى طلبة الصف العاشر في مدينة طولكرم)</b>		
يرجى من حضرتكم تسهيل مهمته في تطبيق تجربة دراسية على طلبة الصف العاشر لتتخذ هذا التدخل الإرشادي ، في مدرسة ذكور عدنان السفاريني في محافظة طولكرم، لاستكمال مشروع البحث،		
شاكرين لكم حسن تعاونكم.		
مع وافر الاحترام ...		
د. محمد سليمان شقيه		
عميد كلية الدراسات العليا		
		
الطريق: بلس، ص.ب 7.907 هاتف: (2345115، 2345114، 2345113، 972) (09) 2342907 فاكس: (2345115، 2345114، 2345113، 972) (09) 92342907 * Nablas, P. O. Box (7) *Tel: 972 9 2345113, 2345114, 2345115 (5) 92342907 * * Facsimile 972 92342907 * www.najah.edu - email fac@najah.edu		

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

**The Effectiveness of a Group Vocational  
Counseling Program in Improving Vocational  
Choice Among Students from 10<sup>th</sup> Grade**

**By  
Mourad Abdel Rahman Khalil Shalaby**

**Supervisor  
Dr. Abdel Mohamed Assaf**

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

**2018**

**The Effectiveness of a Group Vocational  
Counseling Program in Improving Vocational  
Choice Among Students From 10<sup>th</sup> Grade**

**By**

**Mourad Abdel Rahman Khalil Shalaby**

**Supervisor**

**Dr. Abdel Mohamed Assaf**

**Abstract**

This study aimed at exposing the effectiveness of the vocational training program, contracts to selective and modern orientation at Adnan al-Safarini Secondary Boys' School in Tulkarem Governorate. In his study, the researcher used the semi-empirical approach by designing the experimental and control groups in order to determine the effectiveness of a professional group counseling program based on the recent selective approach to improve professional choice.

The study was conducted on a sample consisting of (40) students who are randomly distributed into two groups (control groups, and the experimental group), these groups received training in the guiding sessions for (15). Whereas the control group did not receive any training on any program. This study also used to examine the impact of the guiding program due to the degree in which the experimental sample members get on the criterion of professional selection.

The results of the study showed statistically significant differences between the mean or the rank of the members of the control and experimental groups in favor of the experimental group after applying the post-test to the two groups.

The study recommends to apply the guiding program of this study adopted by those interested in this subject (vocational choice), especially educational counselors, because of the great importance in improving the professional choice of students in educational institutions. It also recommends to revise further studies and related researches on professional selection, (Family formation, personality patterns, sex, age, educational attainment, place of residence and so on.