

The Impact of a Proposed Vocational Guidance Program on the Vocational Maturity and Interest of Tenth Grade Students in Jordan

Samir Shdaifat

Department of Vocational Education
Al-Huson University College - Jordan

dr.sameer_shdaifat@yahoo.com

Received 12/12/2017

Accepted 15/07/2018

Abstract:

The present study aimed to explore the impact of a proposed vocational guidance program on the vocational maturity and interest levels of tenth grade students in Jordan. The sample study consists of 45 students. The students were divided into two groups. The first group is the experimental group which consists of 23 students. The second group is the control group which consists of 22 students. The experimental group members were enrolled in the proposed vocational guidance program. However, the control group members were not enrolled in the latter program nor in any other training program. The results show that there are statistically significant differences between the control and experimental groups in terms of the vocational maturity and interest levels. The latter differences are for the favor of the experimental group.

Keywords: Vocational Guidance, vocational maturity, vocational interest, Jordan.

أثر برنامج الإرشاد المهني في تحسين مستوى النضج المهني والميول المهنية لدى طلاب الصف العاشر في الأردن

سمير شديفات

قسم التربية المهنية

كلية الحصن الجامعية - الأردن

dr.sameer_shdaifat@yahoo.com

قبول البحث 2018/07/15

استلام البحث 2017/12/12

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر برنامج الإرشاد المهني في تحسين مستوى النضج المهني والميول المهنية لدى طلاب الصف العاشر في الأردن. وقد تكونت عينة الدراسة من (45) طالباً، وُزِعوا في مجموعتين؛ مجموعة تجريبية تكونت من (23) طالباً، ومجموعة مضبوطة تكونت من (22) طالباً. وأخضعت المجموعة التجريبية لبرنامج تدريبي في الإرشاد المهني، ولم تُخضع المجموعة المضبوطة لهذا البرنامج أو أي برنامج تدريبي آخر. وقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والمضبوطة، في كلٍّ من النضج المهني، والميول المهنية لصالح المجموعة التجريبية.

الكلمات الدالة: الإرشاد المهني، النضج المهني، الميول المهنية، الأردن.

المقدمة:

وقد اعتنت دراسات كثيرة بالأسباب التي تجعل الطلبة يميلون إلى اختيار مهنة معينة، أو مسارات تربوية محددة دون غيرها من المهن والمسارات، ووجدت هذه الدراسات أنه حتى تقدم خدمات التوجيه المهني بنحو ملائم يساعد الطلبة على النضج المهني، والاختيار السليم، لا بد من مراعاة مجموعتين من العوامل، اللتين لهما تأثير فاعل في الإرشاد المهني للطلاب، وهما:

- العوامل الداخلية، وتشمل ميول الطالب، وقدراته، واستعداداته، وسماته الشخصية.
 - العوامل الخارجية، ومنها البيئة الأسرية والاجتماعية: كدور الوالدين، والأصدقاء، والمعلمين، والمرشدين، والأقارب⁽²¹⁾.
- وظهر مصطلح الإرشاد المهني للمرة الأولى في كتابات بارسونز (Parsons)، الذي حدد منذ ذلك الوقت ثلاثة متغيرات رئيسة في عملية اتخاذ القرار المهني، هي: الفرد، والمهنة، والمطابقة بينهما، وأكد بارسونز على ضرورة تحليل الفرد للتحقق من الفهم الواضح لقدراته، واستعداداته، وميوله، وطموحه، وسماته الشخصية الإيجابية والسلبية، وصحته النفسية، وظروفه البيئية، كما أكد على تحليل المهنة، أي: التعرف إلى المهن المطلوبة والمتوفرة في سوق العمل، ومتطلبات هذه المهن، وشروط الالتحاق بها، ومزاياها، ومستقبلها من حيث إمكانية الترقية، والتغيرات المستقبلية المرتقبة فيها، والسلبيات التي تتضمنها⁽²⁵⁾.

يعدّ قرار الفرد بخصوص مهنة المستقبل، حصيلة التفاعل بين الخبرات التربوية، والبيئة الأسرية، والمجتمع، ومؤسسات العمل؛ فمنذ مرحلة الطفولة المبكرة، ومروراً بسنوات الدراسة في المدرسة، يُفترض في الطلاب أن يكونوا على دراية بمعظم أنواع المهن المتاحة في مجتمعاتهم ومستوياتها المختلفة، وتقع المسؤولية الكبرى في إتاحة الفرص الكافية للطلاب في المرحلتين الأساسية والثانوية على النظام التربوي، والإرشاد النفسي؛ لاستكشاف عالم المهن من حولهم، بحيث تكون هذه الخبرات الاستكشافية متسقة ومتوافقة مع الفرص المهنية المتاحة في المجتمع، لكي يحدث التوافق بين الفرد وبيئته. وباكتشاف الطلاب لميولهم المهنية والقيم الشخصية التي يمتلكونها، يصبحون قادرين على وضع أهداف أكثر واقعية، وعلى أن يعملوا على تحقيقها في مراحل لاحقة.

قد يختار كثير من الناس مهنة نتيجة لرغبات طارئة، أو نصائح أحد الأقارب والأصدقاء، أو الاتصال بشخصية بارزة في مهنة ما، أو تحت ضغط الوالدين وتقاليد الأسرة، أو لأن المهنة تتوافق مع مستوى الطموح الذي رسمه الفرد لنفسه في الحياة، دون أن ينظر الفرد إلى ما يحتاج من قدرات، واستعدادات، وصفات مختلفة، لا بدّ منها لنجاحه في مهنته المستقبلية. كما أن الإنسان لا يختار مهنته نتيجة لعامل واحد، أو دافع واحد، بل نتيجة تفاعل عوامل ودوافع كثيرة تؤثر في هذا الاختيار وتتحكم فيه⁽¹⁾.

شعور الأبناء بعدم التكيف، وعدم الرضا عن الذات⁽⁵⁾. لذلك فإن الاختيار السليم لتخصص المستقبل ومهنته، أحد المتطلبات الأساسية للمرحلة النمائية التي يمر بها طلبة الصف العاشر، وهو أول مهمة مصيرية يؤديها الطلبة لدخول عالم الراشدين، ولا تخلو عملية الاختيار هذه في حقيقة الأمر من محكات يختبر الطالب بواسطتها واقع ما أحرزه من نمو وتقدم في اكتشاف ذاته، ومعرفة إمكاناته، وقيمه، وأهدافه (Zunker, 2001)⁽²³⁾. ولقد أظهرت ملاحظات المرشدين التربويين، وشكوى بعض الإدارات المدرسية وتذمرها من أن كثيراً من الطلبة، لا تكون اختياراتهم المهنية مبنية على أساس الوعي التام بما يتناسب مع قدراتهم، وميولهم، وحاجات السوق، وهذا يؤثر في مستوى الرضا الوظيفي والمهني. لذلك فإن الدراسة الحالية تحاول الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

- ما أثر برنامج الإرشاد المهني في تحسين مستوى النضج المهني، والبيول المهنية لدى طلاب الصف العاشر في الأردن؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما أثر البرنامج التدريبي في الإرشاد المهني، في تحسين البيول المهنية لدى طلاب الصف العاشر في الأردن؟
- ما أثر البرنامج التدريبي في الإرشاد المهني، في تحسين مستوى النضج المهني لطلاب الصف العاشر في الأردن؟

أهداف الدراسة:

- هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر البرنامج التدريبي في الإرشاد المهني، في تحسين مستوى النضج المهني، والبيول المهنية لدى طلاب الصف العاشر في الأردن. ويمكن تفصيل هذا الهدف الرئيس بما يأتي:
- الكشف عن دور البرنامج التدريبي في الإرشاد المهني، في تحسين البيول المهنية لدى طلاب الصف العاشر في الأردن.
- تحديد أثر البرنامج التدريبي في الإرشاد المهني، في تحسين مستوى النضج المهني لطلاب الصف العاشر في الأردن.

أهمية الدراسة:

- تتجلى أهمية الدراسة في النقاط الآتية:
- أولاً: للبرنامج المهني أهمية في محاوله بناء برنامج نوعي متجدد وشامل، يواكب مستجدات العصر، ويعرض المهن بشمولية، مع ربطها بشخصية الفرد؛ مما يجعل هذا البرنامج المقترح بديلاً للبرنامج التقليدي.
- ثانياً: تقدم الدراسة برنامج إرشاد مهني سيكون له أثر في مساعدة الفرد على بلورة توجهه المهني، ومن شأنه أن يساعد المرشد

وأشار المصري (2009) إلى أن عدداً كبيراً من الطلاب يسيئون اختيار التخصص الدراسي والمهني، مما يؤكد ضرورة توفير المزيد من خدمات الإرشاد والتوجيه المهني، وتوضيح الرؤية فيما يخص القرار المهني، ويتفق هذا مع ما ذكره نزال (2005)⁽²⁾، من أن الكثير من الطلبة يجهدون أنفسهم في محاولة تعديل نوع التعليم الذي تم إلحاقهم به بعد انتهاء مرحلة الصف العاشر، وينعكس ذلك في امتناع البعض منهم عن الالتحاق بنوع التعليم الذي وزع فيه، ووجود الكثير من السلوكيات اللاتكيفية لدى الآخرين، ممن لم ينجحوا في تغيير التخصص الدراسي.

إن مهمة المدرسة لم تعد تقتصر على تزويد الطلبة بالمعلومات، وإنما تتعداها إلى تهيئة المناخ التربوي المناسب لتنمية الفرد تنمية شاملة، من خلال برامج التوجيه والإرشاد التي يقدمها المرشد في المدرسة؛ فدور المرشد ليس مجرد مساعدة الطلبة في الاختيار المهني، بل مساعدتهم في التعرف إلى قدراتهم ومستوى النضج المهني لديهم، واستعداداتهم وميولهم -التي تعدّ المؤشر الصحيح للاختيار المهني السليم- وإبراز ميولهم واكتشاف قدراتهم. إن هذه التنمية للطلبة ضرورة قبل اتخاذ قرار اختيار المهنة، حتى نقادى الآثار الضارة المترتبة على سوء الاختيار المهني⁽³⁾.

وبما أن الصف العاشر يشكل الحلقة الأخيرة في مرحلة التعليم الأساسي، وحلقة الوصل مع مرحلة التعليم الثانوي، فإنه يُعدّ نقطة الانطلاق نحو التخصصات المهنية وغير المهنية، التي يتعين على الطلاب اختيارها مع نهاية هذه المرحلة⁽⁴⁾.

مشكلة الدراسة:

لاحظ الباحث خلال زيارته الميدانية، حاجة الطلبة إلى التوجيه والإرشاد في كيفية اختيار مهنة المستقبل، ولمس أن درجة ميلهم نحو التخصصات المهنية منخفضة، وتعرف إلى التخصصات المهنية المرغوب الالتحاق بها، وقد استدلل الباحث من انخفاض درجة ميل الطلاب إلى الالتحاق ببرامج التعليم المهني، على نقص الخدمات الإرشادية التي تقدم إلى هؤلاء الطلبة، والتي يفترض أن تكون شاملة، ومزودة بأساليب توجيه فاعلة موجهة باتجاه تلبية حاجات الطلبة، ومعالجة مشكلاتهم؛ فعلى الرغم من جهود المرشدين المتجهة نحو ذلك، إلا أن الأمر ما يزال يستدعي تطوير برامج إرشادية تهدف إلى تحسين واقع الإرشاد المهني، ومساعدة الطلبة في عملية اتخاذ القرار، وحل المشكلات.

هذا وبعد الاختيار المهني واحداً من التحديات الأساسية التي ينبغي على طالب الصف العاشر مواجهتها، والكثير من الآباء والأبناء يعانون نتيجة عدم التبصر في اختيار المهنة، ويعاني الآباء كما يعاني الأبناء عند تعيينهم في وظائف لا تمت بصلة لاهتماماتهم، وأحياناً لا تمت بصلة لاختصاصاتهم الدراسية، الأمر الذي يؤدي إلى

الإطار النظري والدراسات السابقة:**النضج المهني:**

يعد النضج المهني المدخل الأساسي لاتخاذ القرار المهني، ولذلك قامت نظريات الإرشاد المهني بتفسير النضج المهني. وفيما يأتي عرض موجز لأهم الاتجاهات النظرية المُفسِّرة للنضج المهني.

- الاتجاه التطوري:

يرى الاتجاه التطوري أن عملية اتخاذ القرار المهني عملية نمائية، حيث يرى هولاند أن النضج المهني هو: مدى قدرة الفرد على معرفة ذاته، وحيازته للمعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل. ويصفه بأنه امتداد لشخصية الفرد إلى عالم يتبعه تطابق لاحق مع الأنماط المهنية. وأهم مُحدِّد من محددات الاختيار المهني، هو مقارنة الذات مع إدراك الفرد للمهنة، وهذا بالتالي يقود إلى اتخاذ القرار المهني السليم⁽²⁵⁾. ويؤكد هولاند على أن الأشخاص يميلون إلى المهن المختلفة حسب أنماط شخصياتهم، ولذلك إذا ساد أحد هذه الأنماط عند فرد فإنه يبحث عن البيئة المهنية التي تتناسب هذا النمط، وبالتالي يكون الفرد قد شكّل تدريجياً نمطاً معيناً من أنماط الشخصية، يقوده في الوقت المناسب إلى اتخاذ قرارات تربية، أو مهنية، أو دراسية محددة تتناسب نمط شخصيته⁽⁸⁾.

ويُعدُّ جينزبرغ (Ginsberg) من رواد الاتجاه التطوري في تفسير النضج المهني، حيث يرى أن اختيار مهنة أو تخصص دراسي معين، لا يُحدِّد بالامتيازات المادية والاقتصادية التي توفرها المهنة فقط، وإنما يعتمد على إشباع حاجات نفسية واجتماعية للفرد. وهذا يتفق مع ما ذكره هولاند، عندما أكد على أن المهنة ليست مجرد وسيلة لكسب العيش، بل هي وظيفة لها دور اجتماعي يؤديه الفرد، وهي عالم متكامل تتشابه فيه مصالح الفرد والمجتمع⁽³⁾. وحسب نظرية جينزبرغ تمر عملية النضج المهني واتخاذ القرار بثلاث مراحل:

المرحلة الأولى: مرحلة الاختيار: في هذه المرحلة يميل الطفل إلى الاقتداء بالآخرين أثناء اللعب، ويعبر عن اهتماماته المهنية رغم عدم معرفته بقدرته واستعداداته.

المرحلة الثانية: مرحلة الاختيار المبدئي: يبدأ الفرد في هذه المرحلة بالتفكير في مستقبله المهني، ويدرك أهمية اتخاذ قرارات تتعلق بمهنته، وتحمله مسؤولية في اتخاذ القرار.

المرحلة الثالثة: مرحلة الاختيار الواقعي: في هذه المرحلة يتحول اهتمام الفرد -كشخص راشد- إلى الفرص المتاحة للأعمال والمهن في البيئة المحيطة به.

ويرى سوبر أن للنضج المهني عدة مستويات، وأن كل مستوى منها محدد بالمرحلة النمائية للمهنة، وبالتالي فإن هناك مؤشرات للنضج المهني، منها⁽⁹⁾:

1- وعي الفرد بحاجته إلى اختيارات تربية مهنية.

النفسية في المدرسة على تقديم المساعدة للطالب، فيما يتعلق بقراره المهني بعد دراسة النتائج وربطها بواقع الطالب.

ثالثاً: يتضمن البرنامج طرفاً جذابة لاتخاذ القرار الدراسي من خلال أنشطة البرنامج.

هذا وتكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة تتبع من حقيقة أنها تملأ فراغاً بيئياً ناجماً عن عدم وجود أي برامج إرشاد مهني مُفعَّلة في مدارس الأردن، وبناء على ذلك قد تستفيد من هذا البرنامج التدريبي، وهذه الدراسة العديد من المؤسسات مثل: وزارة التربية والتعليم، والجامعات، ومراكز الإرشاد النفسي والتربوي.

مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية:

البرنامج التربوي في الإرشاد المهني: مجموعة من الإستراتيجيات، والنشاطات، والإجراءات المخططة الهادفة إلى مساعدة الفرد في إنماء صورة متكاملة وملائمة لذاته وتقبلها، وتلمس دوره في عالم العمل، وتحويلها إلى حقيقة واقعة بحيث تجلب له السعادة والمنفعة⁽²⁴⁾.

النضج المهني: استعداد الفرد للتعامل مع المهمات المهنية النمائية المناسبة لمرحلته العمرية⁽⁶⁾.

ويُعرف الباحث النضج المهني إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس النضج المهني.

الميول المهنية: استجابة مُتعلمة تعبر عن حب أو كرهٍ لنشاط محدد، أو شيء مُعين، أو شخص ما، أو فكرة، ويمكن الاستدلال عليها من خلال الملاحظة، وهي قابلة للتعديل، وقد تكون طويلة الأمد أو قصيرة، وتنزع إلى الثبات في العقد الثاني من عمر الفرد⁽⁷⁾.

وفي هذه الدراسة يعرف الباحث الميول المهنية إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الميول المهنية.

حدود الدراسة ومحدداتها:

الحدود البشرية: تحدّدت هذه الدراسة بشريا بطلاب الصف العاشر من الذكور.

الحدود المكانية: رَسَمَتِ الغرْفَةُ الصْفِيَّةُ في المدرسة الحكومية في الأردنّ الحدودَ المكانيةَ لهذه الدراسة.

الحدود الزمنية: تحدّد زمنُ هذه الدراسة بالفصل الثاني من العام الدراسي (2016/2017)، وهو فترة تنفيذ الدراسة وجمع بياناتها.

أما مُحدِّداتُ الدراسة فتشمل اقتصارها على الاستبانة كأداة جمع بيانات، وعلى مقياس النضج المهني، ومقياس الميول المهنية، وعلى عدد من مدارس الأردن وليس جميع مدارسها، وبمقتضى ذلك فإن قابلية نتائج الدراسة للتعميم على مدارس الأردن تتوقف على مدى تمثيل عينة الدراسة لمجتمعها، وعلى صدق المقياسين وثباتهما.

المهنة التي تتاسبهم، والتي يشعرون بالسعادة في ممارستها⁽¹¹⁾. وتوضح هذه القضايا كيف تؤثر الميول في الاختيار المهني، وأن توافق العمل الذي يؤديه الفرد مع ميّله؛ ممّا يؤدي إلى تحقيق المزيد من النجاح، وبلوغ السعادة، وهنا تبرز أهمية مساعدة الطلاب، وإرشادهم إلى الاختيار الموافق لميولهم، بما يضمن لهم النجاح مستقبلاً⁽¹²⁾.

وقد عرّف جيلفورد (Guilford) الميل بأنه "نزعة سلوكية عامة لدى الفرد، للانجذاب نحو نوع معين من الأنشطة، وانجذاب الفرد نحو شيء معين يعني أن الفرد يهتم به، أو يهدف إلى الحصول عليه، لأن له قيمة حقيقية بالنسبة له"⁽⁷⁾. ويرى وارلي (Warely) أن الميول ترتبط بنمو الشخصية ونضجها، وتتأثر بالخبرات الناضجة والفاشلة التي راكمها الفرد، ويرى أيضاً أنها قابلة للتعديل والتغيير والانطفاء، وقد أوضح أن الفرد يكتسب الخبرات منذ البداية الأولى من حياته، لكن هذه الخبرات تظهر بصورة واضحة عندما يبلغ السنّة الثالثة عشرة من عمره، لذلك فإن الميول المهنية التي تتكون لدى الفرد، لها ارتباط كبير جداً بالعوامل الحيويّة والتكوينية التي تتغير عند الفرد في حياته⁽¹³⁾. وذكر السفاضة (2003)⁽¹²⁾ أن الأفراد يختلفون في ميولهم، فمنهم من تكون ميولهم علمية، ومنهم من تكون ميولهم فنية، ومنهم من تكون ميولهم إدارية، لذلك يرتبط نجاح الفرد في مهنته بمدى توافق مهنته مع ميوله واهتماماته، وعليه لا بد من مساعدة الفرد في التعرف إلى الميول الحقيقية التي تنمو عنده خلال المراحل الدراسية المختلفة حتى الصفّ العاشر.

وتشمل الميول مجموعة من الجوانب، هي الجانب الانفعالي، والجانب المعرفي، والجانب السلوكي، وفيما يلي عرض لهذه الجوانب بإيجاز.

1- الجانب الانفعالي⁽¹⁴⁾:

يشمل الجانب الانفعالي من الميول مشاعر الفرد المصاحبة لممارسة الاتجاهات، مثل: الفرح، والسرور، والغضب، والكراهية، والانزعاج، ولهذه المشاعر دور مهم؛ لأن الفرد إذا مارس نشاطاً معيّنًا، وشعر بالسرور والفرح؛ أدى ذلك إلى الإبداع، والابتكار، وزيادة الإنتاجية.

2- الجانب المعرفي⁽¹⁴⁾:

يشمل الجانب المعرفي من الميول ما لدى الفرد من معلومات ومعارف حول موضوع الميل، ومن الأفراد من يميل إلى تخصص دراسي، فيظنّ أنه الأفضل بناءً على معلوماته وظنونه، التي يمكن أن تكون صحيحة، وقد تكون غير ذلك، ولكن من الضروري أن يثق الفرد بصحة معلوماته وظنونه وصوابهما فيما يتعلق بهذا الميل.

2- تقبل المسؤولية، والقدرة على التخطيط، وبالتالي القدرة على اتخاذ القرار المهني.

3- معرفة الذات والبيئات المهنية؛ من أجل اتخاذ القرار المهني السليم.

4- رضا الفرد عن المهنة التي يختارها، وتنمية الشعور بالسعادة للعمل فيها.

الاتجاه الشخصي:

يرى هذا الاتجاه أن عملية اتخاذ القرار المهني نتاج تفاعل العوامل الوراثية، مع العوامل الثقافية، والشخصية، وخبرات الطفولة المبكرة، ومن أشهر رواد هذا الاتجاه (آن رو)، التي تُعدّ من أبرز الباحثين الذين ركزوا على فترة الطفولة، حيث أكدت دور الأسرة في النضج المهني، وأشارت إلى ما يأتي:

1- وجود ثلاثة أنواع من العلاقات الأبويّة تؤثر على سلوك الفرد، وهي الإهمال وتجنب الطفل، وتقبل الطفل، والاهتمام الزائد. وقد أشارت (آن رو) إلى أنه يمكن تحديد المجموعات المهنية التي ترتبط بهذه العلاقات.

2- خبرات الطفولة تؤثر في تعزيز أو إضعاف الاحتياجات ذات الترتيب الأعلى في سلم الحاجات، وبالتالي تؤثر في تطور المهنة.

هذا وقد وضعت (آن رو) تصنيفاً قسّمت بموجبه الأفراد إلى فئتين حسب المهن التي يتوجهون إليها، وهذا يعكس تأثير الخبرات خلال مرحلة الطفولة في السلوك والاختيار المهنيين، وهما التوجه نحو مهن يغلب عليها الاهتمام بالعلاقات الشخصية، والتوجه نحو مهن لا تهتم بالعلاقات الاجتماعية والشخصية⁽¹⁰⁾.

- الميول المهنية:

تُعد الميول المهنية العامل الأول والأهم فيما يتعلق باختيار نوع الدراسة والمهنة المناسبة للفرد. وقد توصل كوب وتوسينج وروز (Kopp, Tussing, and Rose) إلى وجود علاقة بين الميول والدراسة، وأن هذه العلاقة تكون أكبر عند الأذكيا، وعند الأفراد الأكبر سنًا، وقد يؤدي اكتشاف العلاقة بين الميول والمهن إلى حث التلميذ على معرفة نفسه، ودراسة المهن التي يميل إليها. وعلى رغم أنّ من المهم أن تساعد التلميذ على معرفة المهن المتنوعة واتخاذ قرارات معقولة، فإنه ينبغي أن لا يقلل ذلك من أهمية مساعدة التلميذ على فهم نفسه بطريقة أفضل، لذا يستخدم المرشد النفسي أو الموجه التربوي اختبارات الميول؛ لمساعدة التلاميذ على تصنيف ميولهم، كما تساعد هذه الاختبارات التلاميذ على كشف أنواع النشاط والمهن التي يميلون إليها⁽²⁶⁾. لذا فإن أهم عمل للمرشد النفسي، هو مساعدة الطلبة في الحصول على المعلومات اللازمة عن المهن ومميزاتها، وعمّا تتطلبه كل مهنة من استعدادات، وقدرات، وميول؛ ليتمكنوا من اختيار

3- الجانب السلوكي⁽¹⁴⁾:

ويتركز في المعلومات، أو الجانب المعرفي من جوانب الميول، والتي تشير إلى طريقة التصرف، بينما الانفعالات تشير إلى النتيجة المتوقعة والمرغوبة⁽¹⁴⁾.

وتُصنّف نظرية هولاند كواحدة من أهم النظريات التي تفسر عملية الاختيار المهني، واتخاذ القرار المهني، وقد بنى هولاند نظريته على أساس أن اختيار الفرد لمهنة معينة واستمراره فيها، يعتمدان على ملاءمة المهنة لشخصيته، ويرى هولاند كذلك أن الأفراد الذين يمارسون المهنة نفسها يتشابهون في شخصياتهم. هذا وقد توصل هولاند إلى أن ثمة فروقاً ثابتة بين الطلبة في اتجاهاتهم المهنية، وتعود هذه الفروق إلى درجة معرفة الطالب بذاته، وإدراكه للظروف الاجتماعية وضغوطها، والفرص التي تحيط به، وتؤثر هذه العوامل في اختيار الطالب للبيئة المهنية المناسبة له. ويرى هولاند أيضاً أن الأفراد الذين يلاقون اهتماماً في مراحل نموهم، يتمكنون من معرفة ذاتهم، وتنظيم معرفتهم حول المهن المختلفة أفضل من أقرانهم الذين لا يجدون اهتماماً، أو يحصلون على اهتمام أقل، الأمر الذي يؤدي إلى اتخاذ قرارات مهنية مستقبلية، أصوب من الأفراد الذين لديهم معلومات بسيطة أو غامضة⁽¹⁵⁾.

وبناء على ذلك أُعطيَت البيئات المهنية الستُ أسماءً أنماط

الشخصية، وهي:

- البيئة الواقعية:

تُقابل البيئة الواقعية البيئة المهنية الحركية أو الآلية، وتتصف الشخصية الواقعية في هذه البيئة بالدوانية، والميل نحو النشاطات التي تتطلب تناسقاً حركياً، وقوة ومهارة جسمية ورجولة، ومن الأمثلة على أصحاب المهن التي تمثل البيئة الواقعية: العمال، والفلاحون، وسائقو الشاحنات، والنجارون.

- البيئة العقلية:

تتميز البيئة العقلية بأنها حاضنة للأفراد ذوي التوجه العقلي، ويتصف الأشخاص ذوو الشخصية العقلية بأنهم يفضلون التفكير في حلول المشاكل أكثر من التصرف بها، ويميلون إلى التنظيم والفهم أكثر من السلطة، ومن الأمثلة على الأشخاص ذوي الشخصية العقلية: الأطباء، والباحثون، والمتخصصون في علوم الطبيعة وعلم الإنسان⁽²⁷⁾.

البيئة الاجتماعية:

يمثل البيئة الاجتماعية الأشخاص ذوو التوجه الاجتماعي، والمتخصصون في مجالات التوجيه الاجتماعي، ويتصف هؤلاء الأشخاص بأنهم يمتلكون مهارات لفظية، وأخرى تتعلق بالعلاقات الاجتماعية؛ لتحقيق أهدافهم المهنية، ومن الأمثلة عليهم الأخصائيون الاجتماعيون، والمرشدون، والمعلمون.

البيئة التقليدية:

تقابل البيئة التقليدية البيئة الملتزمة، ويتصف أصحاب الشخصية التقليدية بأنهم يلتزمون ويتقيدون بالقوانين والقواعد والأنظمة، ويبدون رغبة في العمل مع أصحاب السلطة والنفوذ، ومن الأمثلة عليهم أمناء الصناديق في البنوك، وأمناء الأسرار (Secretaries)، والمحاسبون، وموظفو المكاتب (Officers).

- البيئة المغامرة:

تقابل البيئة المغامرة البيئة الاقتصادية، وتتصف الشخصية المغامرة بإتقان المهارات التي تحتاج إلى جهود عقلية، ويرى المغامرون أنفسهم أشخاصاً أقوياء لديهم سلطة وسيادة وقدرة على التأثير في الآخرين، ومن الأمثلة على مهنيي البيئة المغامرة رجال السياسة، والمحامون، والصحفيون، ورجال الأعمال، ومندوبو المبيعات.

- البيئة الفنية:

تتميز البيئة الفنية بأنها حاضنة لأصحاب التوجه الفني، ويتصف أصحاب الشخصية الفنية بأنهم يفضلون العلاقات غير المباشرة مع الآخرين، وأنهم يفضلون التعامل مع مشكلات البيئة من خلال التعبير الذاتي، وأنهم يتجنبون المشاكل التي تتطلب التفاعل مع الآخرين. ومن الأمثلة على مهنيي هذه البيئة الموسيقيون، والشعراء، والأدباء، والرسامون⁽²⁸⁾.

الدراسات السابقة:

أجرى جروان (1986)⁽¹⁶⁾، دراسة هدفت إلى اختبار تأثير برنامج إرشادي مهني جمعي، في النضج المهني، واتخاذ القرار المهني. وطبق البرنامج على عينة من طلاب الصف الثالث الثانوي غير المهني، في مدارس وزارة التربية والتعليم في مدينة عمان، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فرق في النضج المهني بين طلاب المجموعتين: التجريبية (Experimental Group)، والمضبوطة (Controlled Group)، لصالح المجموعة التجريبية، الأمر الذي يكشف عن فاعلية البرنامج الإرشادي المقترح، في رفع مستوى النضج المهني عند أفراد عينة الدراسة.

وأجرى مبارك (2002)⁽¹⁷⁾، دراسة بهدف تحديد أثر برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه الجمعي المهني، في النضج المهني، واتخاذ القرار المهني عند طلبة الصف العاشر. وقد تكونت عينة الدراسة من (263) طالباً وطالبة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وطبق الباحث مقياس النضج المهني لكريست (Crites)؛ لجمع البيانات، واستخدم تحليل التباين الثنائي لفحص فرضيات الدراسة. وقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بين الطلبة الذين التحقوا لبرنامج التوجيه المهني، والطلبة الذين لم يلتحقوا لهذا البرنامج؛ لصالح الطلبة الذين التحقوا بالبرنامج التدريبي، ودلت النتائج كذلك على عدم

الإبداع والتفضيلات المهنية، خاصة عند الطلبة أصحاب الشخصية الفنية.

وأجرى العنزي (2011)⁽¹⁸⁾، دراسة سعت لاكتشاف طبيعة العلاقة بين الميول المهنية والقيم الشخصية والتحصيل الدراسي، لطلبة الصف الأول الثانوي في إدارة التربية والتعليم في منطقة تبوك، ولغايات الدراسة تم تطبيق قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند (VPI)، على عينة مؤلفة من (1146) طالباً وطالبة، منهم (554) طالباً و(592) طالبة. وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقات بين الميول المهنية والقيم الشخصية والتحصيل الدراسي، وأظهرت النتائج أن الميول المهنية تختلف باختلاف النوع الاجتماعي، حيث ارتفعت ميول الطلبة الذكور على مقياسي الميول الواقعي والمغامر، بينما كانت الإناث أكثر ميلاً إلى أنماط الشخصيات العقلية والفنية والاجتماعية.

نقد بواني وهانسن (Bubany and Hansen, 2011)⁽³³⁾، دراسة كان هدفها تشخيص التغيرات في الميول المهنية، التي تحدث عند الطلاب والطالبات منذ مرحلة الطفولة إلى سن الجامعة، واستكشاف كيف يمكن أن تؤثر العوامل الثقافية والاجتماعية في النمو المهني عند الطلبة. وقامت هذه الدراسة على سلسلة من الدراسات، وجمع البيانات، والتحليل الإحصائي لعينة من الأفراد خلال الفترة الممتدة من عام (1976) إلى عام (2004)، واستخدم هذان الباحثان قائمة سترونج للميول المهنية (SII)، وقائمة هولاند للتفضيلات المهنية (VPI). وكشفت نتائج الدراسة عن ارتفاع ميل الطلاب الذكور إلى النمط المغامر، وانخفاض ميلهم إلى النمط الواقعي، وقد عزا هذان الباحثان ذلك إلى تأثير العوامل الاجتماعية الثقافية.

هدفت دراسة النوايسة (2014)⁽¹⁹⁾، إلى الكشف عن فاعلية برنامج إرشاد مهني محوسب، في تحقيق النضج المهني لطلبات الصف العاشر، في مدارس مديرية المزار الجنوبي في الأردن. وتكونت عينة الدراسة من (60) طالبة من طالبات الصف العاشر، في إحدى مدارس هذه المديرية، تم توزيعهن في مجموعتين: مجموعة مضبوطة، ومجموعة تجريبية. وقد استخدمت الباحثة مقياس كارييس للنضج المهني؛ لقياس مستوى النضج المهني عند طالبات المجموعتين المضبوطة والتجريبية، قبل وبعد تطبيق البرامج الإرشادية المستخدمة، ونهضت الدراسة ببرنامج إرشاد مهني تقليدي وآخر محوسب. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعتين لصالح البرنامج المحوسب، وبمقتضى نتائجها أوصت هذه الدراسة بالعمل على دمج التقنية (Technology) في مجال الإرشاد المهني، وتوفير برامج إرشاد مهني محوسبة لتستخدم في المدارس والجامعات.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني، بين الطلبة أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغير الجنس.

وقامت فلايد (Flied, 2002)⁽²⁹⁾، بدراسة كان هدفها معرفة أثر برنامج تدريبي في التوجيه المهني، في مستوى النضج المهني لطلبة الصف التاسع. وقد إختيرت شعبتان من شعب الصف التاسع بطريقة عشوائية، وقسمتا إلى مجموعتين تجريبية ومضبوطة. عُرِضت المجموعة التجريبية لبرنامج تدريبي في التوجيه المهني، تكوّن من (12) جلسة عُقدت على أساس جلسة واحدة كل أسبوع، واحتوى البرنامج على معلومات عن مهارات التخطيط، والوعي الذاتي، واستكشاف المهن. وكشفت نتائج هذه الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني بين المجموعتين التجريبية والمضبوطة، لصالح المجموعة التجريبية.

وقد نقد لوزو (Lozzo, 2005)⁽³⁰⁾، دراسة هدفت إلى فحص العلاقة بين الميول المهنية والنضج المهني. طبقت هذه الدراسة على عينة تكونت من (134) طالباً من طلاب المرحلة الجامعية الأولى (بكالوريوس)، تتراوح أعمارهم بين (18) سنة و(25) سنة. وقد استخدم الباحث مقياس النمو المهني، ومقياس الاتجاهات من قائمة النضج المهني. وأظهرت نتائج الدراسة أنه كلما كانت اتجاهات الطالب المهنية أكثر نضجاً، كان احتمال اتخاذه لقرارات مهنية صائبة أكبر، وكانت مهنته أكثر تطابقاً مع ميله المهني.

وأجرى المسكري وبيكر ومحمد (AlMiskry, Bakar, and Mohamed, 2009)⁽³¹⁾، دراسة لتحديد الفروق بين الجنسين في التفضيلات المهنية، وتأثيرها في الاختيار المهني عند طلبة (البكالوريوس) في الجامعات الحكومية في ماليزيا. وتألفت عينة الدراسة من (238) طالباً وطالبة، يدرسون في سبع كليات، في ثلاث جامعات في ماليزيا، وكان متوسط أعمارهم (21-65) عاماً. وقد تكونت أداة الدراسة من قسمين، احتوى القسم الأول على أسئلة عن المتغيرات الديموغرافية: (العمر، والجنس، وسنة الدراسة، والتخصص، وموقع السكن، والحالة الاقتصادية)، وتكوّن القسم الثاني من قائمة التفضيلات المهنية لهولاند (VPI). وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في التفضيلات المهنية، خاصة في البيئة الواقعية والمغامرة لصالح الذكور. كما أظهر الطلبة ميلاً إلى الرأي القائل إن بعض المهن تناسب أحد الجنسين، ولا تناسب الجنس الآخر.

وقد نقد كيلي وكينب (Kelly and Kneipp, 2009)⁽³²⁾، دراسة هدفت إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الإبداع والتفضيلات المهنية، وشملت عينة الدراسة (115) طالباً وطالبة من مستوى الدرجة الجامعية الأولى (بكالوريوس). وقد تم جمع بيانات التفضيلات المهنية باستخدام قائمة هولاند المختصرة (VPI-C)، والمكونة من (30) فقرة. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابي بين

الطريقة والإجراءات:**منهج الدراسة:**

أما ثبات أداة الدراسة، فقد فحصه الباحث باتباع طريقة الفحص، وإعادة الفحص، حيث طُبِّقَ هذا المقياس على عينة مكونة من (50) طالباً من داخل مجتمع الدراسة، ولكن من خارج عينتها، ثم أُعيدَ تطبيقه عليهم بعد مدة، وبفاصل زمني مدته أسبوعان. بيّنت نتائج هذا الفحص أن معامل ثبات المقياس الكلي (0,85)، وبمقتضى ذلك اعتبر الباحث أن هذا المقياس ذو صدق ظاهري، وثبات مناسب، ومن ثمّ تمّ اعتماده في هذه الدراسة.

بُنِيَ هذا المقياس على تدرّج خماسي؛ لتحديد درجة انطباق الفقرة على المستجيب، أما درجات الانطباق، والرموز المستخدمة للدلالة عليها، فكانت كما يلي: كبيرة جداً (1)، وكبيرة (2)، ومتوسطة (3)، وقليلة (4)، وقليلة جداً (5). وعلى هذا الأساس ينحصر المجموع الكلي لدرجات كل مجال، من مجالات المقياس الثلاثة لكل طالب بين (15) و (75) درجة، ويتراوح مجموع الدرجات الكلي لكل طالب على المقياس الكلي، بين (45)، و(225) درجة. واعتُبرت نقطة القطع للمقياس (225/157)، ما يعني أن كل طالب يقل مجموع درجاته على هذا المقياس عن (175)، يكون مستوى نضجه المهني منخفضاً، والعكس بالعكس.

2- مقياس الميول المهنية:

أعدّ الباحث مقياساً للميول المهنية، تكوّن من (32) فقرة، تقيس أربعة أبعاد، يتكون كل بُعد منها من ثماني فقرات. وقد اعتمد الباحث على الأدب النظري، والدراسات السابقة في بناء هذا المقياس، ومن هذه الدراسات دراسات مبارك (2002) (17)، وفلايد (Flied, 2002) (29)، ولوزو (Lozzo, 2005) (30)، والمسكري وبيكر ومحمد (AIMiskry, Bakar, and ohamed, 2009) (31)، أما الأبعاد الأربعة فكانت: البعد الشخصي، والبعد الانفعالي، والبعد الأسري، والبعد الاجتماعي.

وقد تحقق الباحث من صدق هذا المقياس، من خلال عرضه على ثمانية من المُحكِّمين المتخصّصين؛ لقيّموا مدى مناسبة كل فقرة للمجال الذي تنتمي إليه، ومدى سلامتها لغويّاً، ولِحَدِّدوا الفقرات التي يجدون أنها غير ملائمة؛ ليصار إلى تعديلها أو حذفها. وأبقى الباحث الفقرات التي اتفق المُحكِّمون على صدقها. وقد اتفق معظم المحكمين على مناسبة فقرات المقياس وأبعاده، وعلى التوافق بينها. أما ثبات هذا المقياس فقد فحصه الباحث باتباع طريقة الفحص، وإعادة الفحص، فطُبِّقَ هذا المقياس على عينة مكونة من (35) طالباً من داخل مجتمع الدراسة، ولكن من خارج عينتها، ثم أعاد تطبيقه عليهم بعد فترة، وبفاصل زمني امتد إلى أسبوعين. ودلّت نتائج هذا الفحص على أن معامل ثبات المقياس الكلي (0,92)، وفي ضوء ذلك استنتج الباحث أن هذا المقياس ذو صدق ظاهري وثبات ملائم؛ لذا اعتمده في هذه الدراسة.

اعتمدت الدراسة الحالية المنهج التجريبي القائم على التصميم (Design-based Experimental Research Approach)، حيث استخدمت مجموعتين بحثيتين؛ مجموعة مضبوطة ومجموعة تجريبية، من طلاب الصف العاشر الأساسي. وقد تمّ تعريض المجموعة التجريبية للبرنامج المُقترح، بينما خضعت المجموعة المضبوطة للبرنامج التقليدي.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكوّن مجتمع الدراسة من طلاب الصف العاشر في مدارس الأردن، أما عينة الدراسة فقد تكونت من (45) طالباً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، من بين (125) طالباً، بناءً على موافقتهم على الاشتراك في البرنامج التدريبي، وحصولهم على درجات منخفضة على مقياسيّ النضج المهني، والميول المهنية.

وقد ورّع أفراد عينة الدراسة عشوائياً بطريقة سحب الأرقام في مجموعتين؛ مجموعة تجريبية تشكلت من (22) طالباً، ومجموعة مضبوطة، تألفت من (23) طالباً. وقد طُبِّقَ الباحث برنامج التوجيه المهني -موضوع الدراسة- على المجموعة التجريبية.

أدوات الدراسة:**1- مقياس النضج المهني:**

استخدم الباحث مقياس النضج المهني، الذي أعدّه الخواجه (2005) (20)، ويتكون هذا المقياس من (45) فقرة ذات اتجاه سلبي، تتوزّع على أبعاد ثلاثة، وهي: (أ) بُعد فهم عملية الاختيار المهني، ويتعلق هذا البُعدُ بمدى فهم الطالب لعملية الاختيار المهني، مثل: وعيه بنوع المهنة التي سيلتحق بها بعد انتهاء الدراسة، والمعايير التي أدت به إلى اختيار الدراسة، وهدفه من الدراسة، وفهمه لعالم المهن، و(ب) بُعد الاستقلال والثقة بالنفس في اتخاذ القرار، ويتعلق هذا البُعدُ بمدى إحساس الطالب بالثقة في ذاته، واستقلال قراراته، وتحمله المسؤولية الناتجة عنها، و(ت) بُعد فهم خطوات اتخاذ القرار المهني، ويتعلق هذا البعد بمدى امتلاك الطالب مهارات اتخاذ القرار، ومدى تمثله للأسلوب العلمي في حل المشكلة، أي تحديد المشكلة، وتوليد البدائل، واتخاذ القرار، والتقييم.

فحص الباحث صدقَ المقياس الظاهري، بعرضه على مجموعة من المُحكِّمين المتخصّصين في الإرشاد النفسي، لقيّموا درجة مناسبة كل فقرة للمجال الذي تنتمي إليه، ومدى سلامتها اللغوية، ولِحَدِّدوا الفقرات التي يروّون أنها غير مناسبة ليُصار إلى حذفها أو تعديلها. وبناءً على رأي المحكمين أُبقيت الفقرات التي اتفق على صدقها ثمانية منهم.

تخصّصت هذه الجلسة بمساعدة الطالب على إثارة عدد من الأسئلة الأساسية، والبحث عن أنسب الإجابات لها، وأهم الأسئلة التي تطرقت إليها هذه الجلسة ما يأتي: ما المهنة التي أحبها؟ كيف أختارها؟ ماذا أعرف عنها؟ وما علاقتها بقدراتي وميولي؟

- الجلسة السادسة: مهنتي وبيئتي:

سلّطت هذه الجلسة الأضواء على عدد من القضايا المرتبطة بالمهنة، والتي تتجاوز الطالب، ومن أهمها علاقات المهنة بالأسرة: (مهنتي وأسرتي)، والمجتمع: (مهنتي والمجتمع)، وحاجات السوق، والوضع الاقتصادي العام في الدولة: (مهنتي والوضع الاقتصادي)، وهدف هذه الجلسة الرئيس كان مساعدة الطالب على بناء منظور شمولي أوسع لقضية اختيار المهنة؛ من خلال دفعه إلى استكشاف جوانب العلاقات الاجتماعية، والمجتمعية، والاقتصادية، وأثرها في قراره واختياره المهني.

- الجلسة السابعة: تنمية مهارات ما بعد الاختيار المهني:

هدفت هذه الجلسة إلى تدريب الطلبة على مهارات ما بعد اختيار المهنة، وأهمها مهارات التكيف مع الاختيار المهني والرضا عنه، وقد درّب المرشد الطلبة على هذه المهارات، بواسطة عرض ومناقشة مصدرين من مصادر مشاكل الاختيار المهني؛ مصادر ذاتية توجد في الطالب نفسه، ومصادر خارجية تتعلق بالأسرة والمجتمع.

الأساليب الإحصائية:

عالج الباحث بيانات الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، شملت التحاليل والفحوص الإحصائية لبيانات الدراسة، من خلال حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للمجموعتين التجريبية والمضبوطة، وفحص الفروق بين المجموعات في متوسطات المتغيرات الواردة في أسئلة الدراسة، باستخدام تحليل التباين المشترك (ANCOVA).

النتائج ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما أثر برنامج تدريبي في الإرشاد المهني في تحسين مستوى النضج المهني لدى طلاب الصف العاشر؟

للإجابة عن هذا السؤال، حُسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجات الباحثين: أفراد المجموعتين التجريبية والمضبوطة، على مقياس النضج المهني، وأظهرت نتائج الجدول ذي الرّم (1)، أن المتوسطات الحسابية لدرجات الباحثين على مقياس النضج المهني وأبعاده في القياس البعدي، كانت أعلى عند المجموعة التجريبية، منها عند المجموعة المضبوطة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي للمجموعة التجريبية على المقياس الكلي: (143,5)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للمجموعة المضبوطة: (131,95).

أقام الباحث هذا المقياس على تدرج خماسي؛ لتحديد درجة انطباق الفقرة على المستجيب، وكانت درجات الانطباق والرموز المستعملة للدلالة عليها كما يأتي: كبيرة جداً (1)، وكبيرة (2)، ومتوسطة (3)، وقليلة (4)، وقليلة جداً (5). وكنتيجة لذلك ينحصر المجموع الكلي لدرجات كل بُعد من أبعاد المقياس الأربعة لكل طالب بين (8) و(40) درجة، ويتراوح مجموع الدرجات الكلي لكل طالب على المقياس الكلي بين (32) و(160) درجة، واعتُبرت نقطة القطع لهذا المقياس (160/112)، مما يعني أن كل طالب يقلّ مجموع درجاته الكلية على هذا المقياس عن (112)، يكون مستوى الميول المهنية عنده منخفضاً، وأنه كلما زاد مجموع درجات الطالب الكلية على هذا المقياس عن (112)، زادت ميوله المهنية.

البرنامج التدريبي للتوجيه المهني:

طوّر الباحث برنامجاً للإرشاد المهني، بناء على الأدب السابق، وبالرجوع إلى نظريات الإرشاد المهني بشكل عام، ونظرية هولاند بشكل خاص. ثم عُرض هذا البرنامج على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص؛ لتحكيم أهداف البرنامج ومحتواه، والأساليب الإرشادية التي تضمنتها. وقد اعتمد الباحث اتفاق المحكمين بنسبة (80%) للتعديل، وبناء على التغذية الراجعة من المحكمين، قلّص الباحث عدد الجلسات من (12) جلسة، إلى (7) جلسات، وحُدقت بعض الأنشطة بحيث يتضمن البرنامج التدريب على مهارات المناقشة والحوار، وإعطاء الواجبات، وعرض أنشطة ونماذج.

وقد نُظّم برنامج التدريب المهني في سبع جلسات، مدة كل جلسة منها (50) دقيقة، عُرضت بالمحتوى والتسلسل الآتي:

- الجلسة الأولى: معرفة الذات:

تضمّنت جلسة معرفة الذات توعية الطالب بقيمه، وميوله، وحاجاته، وبكيفية ارتباطها بأنواع المهن المختلفة.

- الجلسة الثانية: معرفة المهن:

اشتملت هذه الجلسة على عرض أنواع المهن، والتعريف بكيفية جمع المعلومات وطريقة تنظيمها، وطرق التعرف إلى مهن المستقبل التي تناسب ميول الطالب وتوجهاته.

- الجلسة الثالثة: تطوير مهارة اتخاذ القرار:

هدفت هذه الجلسة إلى تطوير مهارة اتخاذ القرار عند الطالب؛ من خلال عرض إستراتيجيات اتخاذ القرار، والتعريف بكيفية اختيار التخصص.

- الجلسة الرابعة: تنمية مهارة التعامل مع الأهداف:

سعت هذه الجلسة لتنمية مهارة الطلبة في التعامل مع الأهداف، من جوانب وضع الأهداف، وتنظيمها، وربطها بالتخصصات المختلفة، وبتوجهات الطالب وميوله، وواقع سوق العمل.

- الجلسة الخامسة: ما المهنة التي أحبها، وكيف أختارها؟

الجدول ذو الرقم (1) لمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد المجموعتين التجريبية والمضبوطة

بُعد خطوات اتخاذ القرار		بُعد الاستقلالية		بُعد فهم الاختيار		العلامة الكلية لمقياس النضج المهني		
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
4,01	43,72	3,98	45,31	5,14	29,86	8,04	128,9	القياس القبلي للمجموعة الضابطة
5,57	42,77	4,77	45,77	4,56	38,68	11,92	128,22	القياس القبلي للمجموعة التجريبية
5,53	46,18	4,25	46,86	5,07	28,90	8,67	121,95	القياس البعدي للمجموعة الضابطة
5,13	47,81	4,68	48,26	3,55	47,31	10,17	143,5	القياس البعدي للمجموعة التجريبية

المهني، بعد تثبيت تأثير القياس القبلي لكل مجموعة، نفذ الباحث تحليل التباين المشترك (ANCOVA)، ويبين الجدول ذو الرقم (2) نتائج هذا التحليل.

كذلك يبين الجدول ذو الرقم (1) المتوسطات الحسابية لأبعاد مقياس النضج المهني الثلاثة، للمجموعتين التجريبية والمضبوطة. ويظهر الجدول ذو الرقم (1) أن هناك تغيراً في المتوسطات الحسابية على القياس البعدي، على مقياس النضج المهني عند المجموعتين التجريبية والمضبوطة. ولمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والمضبوطة على مقياس النضج

جدول (2) نتائج تحليل التباين المشترك (ANCOVA)

القيمة الاحتمالية	قيمة فا	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر تباين القياس القبلي والبعدي
*0,000	107,724	2720,883	2720,883	1	المصاحب
*0,000	63,52	1604,58	1604,58	1	بين المجموعتين
		25,25	1035,57	41	الخطأ
			5222,72	44	الكلية

الدراسة، مقارنة بالمجموعة المضبوطة التي لم تتلقَّ التدريب. مما يعني ذلك أن تعرّض الطلاب لبرنامج الإرشاد المهني بما تضمنه من تدريب على مهارات إرشادية مهنية، أدى إلى تحسُّن معرفة الطلاب لذاتهم وميولهم وفهمها. تتفق هذه النتيجة مع نتائج عدد من الدراسات السابقة، مثل: دراسة مبارك (2002)⁽¹⁷⁾ التي أظهرت فاعلية البرنامج التدريبي في تحسين القدرة على اتخاذ القرار المهني، وتحسين مستوى النضج المهني عند المجموعة التجريبية، ومع دراسة فلايد (2002)⁽²⁹⁾ التي أظهرت فاعلية البرنامج التدريبي المهني في تحسين مستوى النضج المهني عند الطلاب، وتتفق أيضاً مع نتائج دراسة جرون (1986)⁽¹⁶⁾، التي أظهرت فاعلية البرنامج الإرشادي في رفع مستوى النضج المهني عند أفراد المجموعة التجريبية.

يتضح من النتائج المعروضة في الجدول ذي الرقم (2)، أن قيمة فا تساوي: (63,52)، وقيمة الاحتمال: (0,000)، أي أن الفروق بين المجموعتين المضبوطة والتجريبية في متوسطات الدرجات على مقياس النضج المهني، ذات دلالة إحصائية. وهكذا تكشف النتائج المبينة في الجدول ذي الرقم (2)، عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والمضبوطة، في المقياس البعدي لمقياس النضج المهني لصالح المجموعة التجريبية، مما يدل على أن البرنامج كان فعالاً في تحسين مستوى النضج المهني عند أفراد العينة التجريبية.

وبناء على ذلك، يستنتج الباحث أن برنامج الإرشاد المهني أدى إلى تحسين ذي دلالة إحصائية، في مستوى النضج المهني لدى أفراد

للإجابة عن هذا السؤال، يُنظر إلى المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد المجموعتين التجريبية والمضبوطة على مقياس الميول المهنية. إذ يتضح من الجدول ذي الرّم (3) أن المتوسطات الحسابية لمقياس الميول المهنية وأبعاده على القياس البعدي، كانت أعلى عند أفراد المجموعة التجريبية منها عند أفراد المجموعة المضبوطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمجموعة التجريبية على المقياس الكلي: (107,95) في حين بلغ المتوسط الحسابي للمجموعة المضبوطة: (98,0).

وبالنظر إلى هذه النتيجة، من زاوية أخرى، يستنتج الباحث أن العديد من طلبة المدارس يجدون صعوبة في اتخاذ القرار المهني المناسب، ومن انخفاض الوعي المهني- أي النضج المهني، لذلك هنالك حاجة لتدريب الطلاب على مهارات مختلفة في مجال الإرشاد المهني، وهذا ما قامت به الدراسة الحالية، حيث إن للإرشاد المهني ولبرامجه دوراً مهماً في تنمية قدرات الطلبة المهنية ومهاراتهم. النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما أثر البرنامج التدريبي في الإرشاد المهني، في تحسين الميول المهنية لدى طلاب الصف العاشر؟

الجدول ذو الرّم (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات

البعء الاجتماعي		البعء الأسري		البعء الانفعالي		البعء الشخصي		العلامة الكلية		
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
3,44	23,68	3,99	24,68	3,22	24,27	2,62	24,0	9,22	97,0	القياس القبلي للمجموعة الضابطة
4,88	24,27	2,29	25,27	4,60	22,72	4,51	25,27	12,49	89,04	القياس القبلي للمجموعة التجريبية
2,28	24,6	4,50	26,13	2,93	23,26	3,32	243,13	8,64	98,0	القياس البعدي للمجموعة الضابطة
2,76	26,90	4,00	27,27	2,76	25,45	2,99	28,31	11,32	107,95	القياس البعدي للمجموعة التجريبية

يتضح من نتائج تحليل التباين المشترك K(ANCOVA) الواردة في الجدول ذي الرّم (4)، أن قيمة فا تساوي: (123,42)، وأن قيمة الاحتمال: (0,000)، أي أن الفروق بين المجموعتين المضبوطة والتجريبية دالة إحصائية. وهكذا تُثبت النتائج المبينة في الجدول ذي الرّم (4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعة التجريبية والمجموعة المضبوطة، في الاختبار البعدي لمقياس الميول المهنية لصالح المجموعة التجريبية، ويعني ذلك أن البرنامج كان فعالاً في تحسين الميول المهنية لدى أفراد العينة التجريبية.

يورد الجدول ذو الرّم (3) المتوسطات الحسابية لأبعاد مقياس الميول المهنية الأربعة، للمجموعتين التجريبية والمضبوطة، ويكشف عن تغير في قيم المتوسطات الحسابية في القياس البعدي، على مقياس الميول المهنية للمجموعتين التجريبية والمضبوطة. ولمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين هاتين المجموعتين، على مقياس الميول المهنية بعد تثبيت تأثير القياس القبلي لكل مجموعة، أجرى الباحث تحليل التباين المشترك (ANCOVA).

جدول (4) نتائج تحليل التباين المشترك (ANCOVA) المتعلقة بالمجموعتين التجريبية والمضبوطة على مقياس الميول المهنية

القيمة الاحتمالية	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
*0,000	264,8	3692,149	3693,149	1	المصاحب
*0,000	64,66	901,85	901,85	1	بين المجموعتين
		13,946	571,8	41	الخطأ
			5354,97	43	الكلي

- 6- القرعان، أحمد، التوجيه والإرشاد المهني، عمان: دار الإسراء للنشر، 2009.
- 7- أبو عيطة، سهام، أساسيات الإرشاد والنمو المهني، عمان: الأهلية للنشر والتوزيع، 2013.
- 8- المجالي، شذى، مستوى التفاؤل لدى المعاقين بصرياً وعلاقته بالنضج المهني والكفاءة الذاتية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن، 2010.
- 9- الشويلات، ريف، الاغتراب النفسي والنظرة للمستقبل والنضج المهني لدى المراهقين الأيتام، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن ، 2010.
- 10- القاسم، بدیع، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1، مؤسسة الورق للنشر والتوزيع، 2001.
- 11- السواط، وصل الله، فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول الثانوي بمحافظة الطائف. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية، 2008.
- 12- السفاضة، محمد، أساسيات في الإرشاد والتوجيه النفسي والتربوي، دار حنين، الكويت، 2003.
- 13- عطايا، نهى، الميول المهنية وعلاقتها بمتغيرات التحصيل الدراسية ومستوى الطموح، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، سوريا، 2009.
- 14- قطامي، يوسف، علم النفس التربوي، عمان: دار وائل للنشر، الأردن، 2010.
- 15- الدايري، صالح حسن، علم النفس الإرشادي (نظرياته وأساليبه الحديثة)، عمان: دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
- 16- جروان، فتحي عبد الرحمن، فاعلية برنامج إرشادي مهني في النضج المهني وفي اتخاذ القرار المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن، 1986.
- 17- مبارك، خضر، 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، 2002.
- 18- العنزي، عياش، الميول المهنية وعلاقتها بالقيم الشخصية والتحصيل الدراسي لدى طلبة الصف الأول الثانوي في إدارة التربية والتعليم بمنطقة تبوك. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن، 2011.

يستنتج الباحث من النتيجة المتقدمة أن التدريب على مهارات معرفة الذات، ومهارات اتخاذ القرار، وتنمية مهارات وضع الأهداف، والتعرف إلى المهنة التي يحبها الطالب، كان فاعلاً في تحسين الميول المهنية عند الطلاب، وتتفق هذه النتيجة مع الأدب السابق، فقد أوضح وارلي (Warly) أن الميول ترتبط بمستوى نضج الشخص وبخبراته، ويربطها هولاند بالبيئة التي يعيش فيها الفرد. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة بوباني وهانسن (Bubany and Hansen (2011))⁽³³⁾، التي أظهرت العلاقة بين الميول المهنية والبيئات الاجتماعية، ومع نتائج دراسة لوزو (Lozzo, 2005)⁽³⁰⁾، ونتائج دراسة جروان (1986)⁽¹⁶⁾، من حيث وجود علاقة بين النضج المهني والميول المهنية، ومن ناحية فاعلية البرنامج الإرشادي المهني، في تحسين قدرة الطالب على اتخاذ القرار المهني.

التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحث بالآتي:

- تدريب الطلبة على مهارات النضج المهني، باستخدام برامج متخصصة في الإرشاد الفردي والجمعي في مراحل الدراسة المختلفة.
- تلبية حاجات الطلبة المعرفية المهنية في مراحل الدراسة المختلفة، بواسطة محاضرات وورش تدريبية بهدف رفع مستوى وعيهم المهني.
- تصميم برامج إرشادية لتوعية الطلبة بضرورة ربط الاختيار المهني بحاجات سوق العمل.

المراجع: (References) :

المراجع العربية:

- 1- عبد الخالق، أحمد، علم النفس المهني، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، مصر، 2001.
- 2- نزال، كمال، الميول والاختيار المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي في الأردن. رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن، 2005.
- 3- الحوارنة، إياد، أثر نمط التنشئة الأسرية في النضج المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي في محافظة الكرك، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة مؤتة، الأردن، 2005.
- 4- وزارة التربية والتعليم، خطة توزيع طلبة الصف العاشر على فروع التعليم الثانوي للعام الدراسي 2010/2009 توجهات ومبادئ، عمان، الأردن، 2008.
- 5- أبو عيطة، سهام، مبادئ الإرشاد النفسي، ط2، عمان: دار الفكر، 2002.

of creative attributes and behavior and vocational interests. *Journal of Instruction Psychology*, 36(1), 79-83, 2009.

- 33- Bubany, S. and Hansen, J., Birth cohort change in the vocational interests of female and male college students, *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 59-67, 2011.

Translated References :

- 1- Abdol Khalek, Ahmad, *Professional Psychology*, Alexandria, Dar El Maarefa Al Jameeyeh, Egypt, 2001.
- 2- Nazzal, Kamal, *Oriention and vocational choice among the students of the first secondary class in Jordan*, unpublished doctoral dissertation, University of Jordan, Jordan, 2005.
- 3- Al-Hawarnah, Eyad, *Effect of family upbringing pattern on vocational maturity among the students of the first secondary class in the governorate of Al-Karak*, unpublished master's thesis, Faculty of Education, Mutah University, Jordan, 2005.
- 4- Ministry of Education, *Plan for distribution of the students of the ninth grade to branches of the secondary education for the academic year 2009/2010: Orientations and principles*, Amman, Jordan, 2008.
- 5- Abo Aitah, Seham, *Principles of psychological counseling*, 2nd Edition, Amman: Dar Al Fekr, 2002.
- 6- Al-Goraan, Ahmad, *Vocational direction and guidance*, Amman, Dar Al-Isra'a Publishing & Distribution, 2009.
- 7- Abo Aitah, Seham, *Basics of guidance and professional growth*, 2nd Edition, Amman: Al Dar Al Ahlia for Publishing & Distribution, 2013.
- 8- Al-Majaali, Shatha, *Level of optimism among the visually impaired personnel and its relationships with occupational maturity and self efficacy*, unpublished master's thesis, Mutah University, Jordan, 2010.
- 9- Al-Showaylat, Reef, *Psychologic alienation and the outlook for the future and occupational maturity among the orphan adolescents*, unpublished master's thesis, Mutah University, Jordan, 2010.
- 10- Al-Gasem, Badee', *Professional psychology between theory and*

19-النوايسة، سميا جميل، فاعلية برنامج إرشاد مهني محوسب على النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر الأساسي في المزار الجنوبي، *المجلة الدولية للتربوية المتخصصة*، (11)3، 1-17، 2014.

20-الخواجه، عبد الفتاح، فاعلية برنامج إرشاد جمعي مهني في تحسين مستوى النضج المهني والتكيف لدى عينة من طلبة الكليات الجامعية المتوسطة في الأردن، ورقة مقدمة في ندوة الإرشاد والتوجيه الأولى (27-28) كانون الأول، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عُمان، 2005.

English References :

- 21- Herr, E. and Cramer, S., *Vocational guidance and career development in school*, Boston, Houghton Mifflin Company, 2000.
- 22- Brown, S. and Lent, R., *Career development and counseling*, New York, 2005.
- 23- Zunker, V., *Career counseling applied concepts of life planning*, (4th ed.), Pacific Grove, California: Brooks/Cole Publishing Co., 2001.
- 24- Super, D., *Transition from vocational guidance to counseling psychology*, New York: John Wiley, 1988.
- 25- Osipow, S., *Assessing career indecision*, *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 147-154, 1999.
- 26- Campbell, E., *Training salary grabs graduates*, *Times Educational Supplement (TES)*, p. 9, 2000. Available online at TES Global Limited: <https://www.tes.com/news/training-salary-grabs-graduates>
- 27- Osipow, S. and Fitzgeerald, *Theories of career development*, New Jersey, USA: Allyn & Bacon, 1996.
- 28- Brown, D., *Career choice and development*, New York, USA: John Wiley & Sons, Inc., 2007.
- 29- Flied, D., *The effect of training program in vocational guidance on vocational maturity for ninth grade students*, *Dissertation Abstracts*, 76(5), 2002.
- 30- Luzzo, D., *The relationship between career aspiration current occupation congruence and the career maturity of undergraduates*, *Journal of Employment Counseling*, 32(3), 132-140, 2005.
- 31- AlMiskry, A.S., Bakar, A., and Mohamed, O. *Gender difference and career interest among undergraduates: Implications for career choices*. *European Journal of Social Sciences*, 26(3), 465-469, 2009.
- 32- Kelly, K., and Kneipp, L.B., *You do what you are: The relationship between the scale*

- 17- Mobarak, Khadr, Effect of a training program on collective occupational guidance and counseling on occupational maturity and occupational decision making among the students of the tenth grade in the schools of the Directorate of Hebron, unpublished master's thesis, Al Quds University, Palestine, 2002.
- 18- Al-Anzi, Ayyash, Professional tendencies and their relationships with personal values and academic achievement among the students of the first secondary class in the Education Department of Tabuk, unpublished master's thesis, Mutah University, Jordan, 2011.
- 19- Annawaysah, Somayyah Jameel, Effectiveness of a computerized vocational guidance program in vocational maturity of female students of the basic tenth grade class in the southern Mazar, International Interdisciplinary Journal of Education, 3(11), 1-17, 2014.
- 20- Al-Khawajah, Abdol Fattah, Effectiveness of a collective vocational guidance program in improvement of the level of occupational maturity and adaptation of a sample of students of the intermediate university colleges in Jordan, A paper presented in the First Guidance and Orientation Symposium, 27-28 December, Sultan Qaboos University, Sultanate of Oman, OMAN, 2005.
- application, Al Waraq for Publication & Distribution Services Establishment, 2001.
- 11- Assowaat, Wasl Allah, Effectiveness of a behavioral cognitive counseling program in improving occupational maturity and development of the occupational decision-taking skill among the students of the first secondary class in the governorate of Taif, unpublished master's thesis, Om Al Qura University, Kingdom of Saudi Arabia, 2008.
- 12- Assafasfah, Mohammad, Basics in counseling and psychological and educational guidance, Dar Honin for Publishing & Distribution, Kuwait, 2003.
- 13- Ataaya, Noha, Professional tendencies and their relationship to academic achievement variables and the level of ambition, unpublished master's thesis, Damascus University, Syria, 2009.
- 14- Getami, Yousof, Educational psychology, Amman: Dar Wael for Publishing and Distribution, 2010.
- 15- Addaheri, Saleh Hasan, Counseling psychology: Its theories and modern methods, Amman: Dar Wael for Publishing and Distribution, Jordan, 2005.
- 16- Jarwaan, Fathi Abdol Rahman, Effectiveness of a vocational counseling program in occupational maturity and occupational decision making, unpublished master's thesis, University of Jordan, Jordan, 1986.