



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة -

كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية

قسم علم النفس



الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل:

عنوان الأطروحة:

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية النضج المهني لدى تلاميذ سنة رابعة
متوسط

- دراسة تجريبية بإحدى متوسطات بلدية الوادي -

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث نظام (ل م د) علم النفس تخصص علم النفس

المدرسي

إشراف الأستاذة:

أ.د/خلايفية نصيرة

المشرف المساعد:

أ.د/إسعادي فارس

إعداد الطالبة:

- زغوان أمال

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
عثمانيّة عبد الله	رئيسا	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة	أستاذ محاضر صنف أ
خلايفية نصيرة	مشرفا ومقررا	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة	أستاذ التعليم العالي
إسعادي فارس	مشرفا مساعدا	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	أستاذ التعليم العالي
نادية دماش	مناقشا	جامعة 8 ماي 1945 قالمة	أستاذ التعليم العالي
رابح بوديبة	مناقشا	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة	أستاذ محاضر صنف أ
عروج فضيلة	مناقشا	جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي	أستاذ محاضر صنف أ

السنة الجامعية: 2024/2023

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 20 أوت 1950 - سكيكدة -

كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية

قسم علم النفس



الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل:

عنوان الأطروحة:

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية النضج المهني لدى تلاميذ سنة رابعة
متوسط

- دراسة تجريبية بإحدى متوسطات بلدية الوادي -

أطروحة مقدّمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث نظام (ل م د) علم النفس تخصص علم النفس

المدرسي

إشراف الأستاذة:

أ.د/خلافية نصيرة

إعداد الطالبة:

- زغوان آمال

المشرف المساعد:

أ.د/إسعادي فارس

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
عثمانية عبد الله	رئيسا	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة	أستاذ محاضر صنف أ
خلافية نصيرة	مشرفا ومقررا	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة	أستاذ التعليم العالي
إسعادي فارس	مشرفا مساعدا	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	أستاذ التعليم العالي
نادية دشاش	مناقشا	جامعة 8 ماي 1945 قلمة	أستاذ التعليم العالي
راج بوديبة	مناقشا	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة	أستاذ محاضر صنف أ
عروج فضيلة	مناقشا	جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي	أستاذ محاضر صنف أ

السنة الجامعية: 2024/2023

الشكر والتقدير

الحمد لله حق حمده على إتمام فظله وإحسانه وأشكره على سائر نعمه ظاهرا وباطنا، فلك حمدا يليق بجلال وجهك وعظيم سلطانك والصلاة والسلام على خير خلق الله أجمعين سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة وأزكى التسليم.

كما أتوجه بعظيم الشكر وفائق الامتنان للأستاذة الدكتورة "خلافية نصيرة" المشرفة على هذه الدراسة التي لم تتهاون يوما في تقديم التوجيهات الصائبة ومدّ يد المساعدة لي، ممّا منحني طاقة إضافية جعلتني أسرع في إنهاء الأطروحة، فلها مني خالص الشكر وأسمى عبارات التقدير والاحترام. كما أشكر "هيئة المحكمين" كلّ باسمه على عطائهم اللامتناهي وكرم نصحتهم وتشجيعهم لي. ولا ننسى تقديم الشكر الجزيل لمستشارة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الأستاذة: "سارة بن عمر" على كل الجهود والتسهيلات المرافقة لسير الجلسات. وأخص بالشكر الدكتور أ.د/ أحمد عبد المنعم الدردير، جامعة جنوب الوادي (مصر) والدكتور السفسافة محمد على الموافقة على استخدام أداة الدراسة كما أشكر المدقق اللغوي على تصويب رسالة الدكتوراه كما أتقدم بخالص عبارات الشكر "لأفراد المجموعة التدريبية" الذين تطوعوا وشاركوا في هذا البرنامج، وتفاعلوا وساهموا في نجاحه. وبأسمى معاني الشكر إلى السادة "أعضاء لجنة المناقشة" على تحملهم أعباء قراءة، وتقييم، وتتبع هذه الدراسة بما من شأنه إثراؤها وتصويبها. إلى هيئة إدارة قسم علم النفس، والطاقم الإداري بجامعة سكيكدة، إلى كل الأستاذة الذين قاموا بتوجيهي وتشجيعي بجامعة الوادي.

وكلّ من مدّ لي يد العون وساعدني في إنجاز هذا العمل وإخراجه في أحسن صورة. إلى عائلتي الكريمة التي كانت السند الحقيقي في مشواري الدراسي حفظهم الله.

دمتم ودمنا في خدمة العلم والمعرفة

الباحثة: أمال زغوان

الملخص بالعربية:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن فاعلية برنامج تدريبي مقترح، لتنمية النضج المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط، دراسة ميدانية بمتوسطة محمود شريفى بلدية الوادي ولاية الوادي، ولتحقق من أهداف هذه الدراسة، وتم استخدام المنهج التجريبي ذو تصميم المجموعتين (الضابطة والتجريبية)، وتم تطبيقه على تلاميذ يبلغ عددهم اثنا عشر وثلاثون تلميذاً (32)، في الموسم الدراسي: 2022م/ 2023م.

وتم استخدام مقياس النضج المهني (لكرايتس)، وتم التأكد من الخصائص السيكومترية للأداة، قمنا باستعمال المعالجة الإحصائية بواسطة الحزمة الإحصائية (SPSS)، وتوصلت الباحثة إلى النتائج الآتية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على مقياس النضج المهني عند مستوى دلالة (0.01) لصالح المجموعة التجريبية".
- " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد التأكد من القرار المهني عند مستوى دلالة (0.01) لصالح القياس البعدي
- " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد الاهتمام في اتخاذ القرار المهني لصالح المجموعة التجريبية" عند مستوى دلالة (0.01) لصالح القياس البعدي
- " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد الاستقلال في اتخاذ القرار المهني لصالح المجموعة التجريبية" عند مستوى دلالة (0.01) لصالح القياس البعدي
- " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد توافر المعلومات في اتخاذ القرار المهني عند مستوى دلالة (0.01) لصالح القياس البعدي
- " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد التوفيق في اتخاذ القرار المهني " عند مستوى دلالة (0.01) لصالح القياس البعدي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين (القبلي والبعدي) على مقياس النضج المهني (الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية) عند مستوى دلالة (0.01) لصالح القياس البعدي".

ومن خلال هذه النتائج نتوصل إلى إن البرنامج التدريبي المقترح فعال في تنمية النضج المهني، ومن هنا يمكن القول بأن البرنامج التدريبي، ساهم في تنمية النضج المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط.

الكلمات المفتاحية: برنامج تدريبي مقترح، النضج المهني، تلاميذ السنة الرابعة متوسط

Study Summary:

The current study aimed to reveal the effectiveness of a proposed training program to develop professional maturity among fourth-year middle school students, a field study at Mahmoud Sharifi Middle School, Al-Wadi Municipality. To verify the objectives of the study, an experimental method with a quasi-experimental design was used for the two groups (control and experimental) and two measurements (pre and post). The number of students reached thirty-two (32), in the academic season: 2022 AD/2023 AD.

The Kraits Professional Maturity Scale, was used, and the psychometric properties of the tool were confirmed on a sample of (40 male and female students). The data was processed using statistical package programs (SPSS) using the Mann-Whitney equation, the Wilcoxon equation, and the Cohen equation to calculate the “indicator.” d” to indicate the size of the effect, and the researcher reached the following results:

- There are statistically significant differences between the mean rank scores of the control group and the experimental group on the vocational maturity scale after the implementation of the program at a significance level of (0.01), in favor of the experimental group.
- There are statistically significant differences between the mean rank scores of the control group and the experimental group on the dimension of vocational decision-making certainty after the implementation of the program at a significance level of (0.01), in favor of the post-measurement.
- There are statistically significant differences between the mean rank scores of the control group and the experimental group on the dimension of interest in making vocational decisions after the implementation of the program at a significance level of (0.01), in favor of the post-measurement.
- There are statistically significant differences between the mean rank scores of the control group and the experimental group on the dimension of independence in making vocational decisions after the implementation of the program at a significance level of (0.01), in favor of the experimental group.
- There are statistically significant differences between the mean rank scores of the control group and the experimental group on the dimension of information availability in making vocational decisions at a significance level of (0.01), in favor of the post-measurement.
- There are statistically significant differences between the mean rank scores of the control group and the experimental group on the dimension of consistency in making vocational decisions after the implementation of the program at a significance level of (0.01), in favor of the post-measurement.
- There are statistically significant differences between the mean rank scores of the experimental group in the pre- and post-measurements on the vocational maturity scale (including sub-dimensions and the overall score) at a significance level of (0.01), in favor of the post-measurement.

key words:

professional maturity, proposed training program ,fourth-year middle schoolstudents

Resume:

L'étude actuelle visait à révéler l'efficacité d'un programme de formation proposé pour développer la maturité professionnelle des élèves de quatrième année moyenne, une étude sur le terrain au CEM Mahmoud Sharifi, dans la willaya d'El-Oued. Pour vérifier les objectifs de l'étude, une méthode expérimentale avec un design quasi-expérimental a été utilisée pour les deux groupes (témoin et expérimental) et deux mesures (pré et post). Le nombre d'élèves a atteint trente-deux (32), au cours de la saison académique : 2022 /2023.

L'échelle de maturité professionnelle Kraits, a été utilisée et les propriétés psychométriques de l'outil ont été confirmées sur un échantillon de (40 élèves). Les données ont été traitées à l'aide de programmes statistiques (SPSS) utilisant l'équation de Mann-Whitney, l'équation de Wilcoxon et l'équation de Cohen pour calculer « l'indicateur ». d » pour indiquer l'ampleur de l'effet, et le chercheur est arrivé aux résultats suivants:

- Il existe des différences statistiquement significatives entre les scores moyens de rang du groupe de contrôle et du groupe expérimental sur l'échelle de maturité professionnelle après la mise en œuvre du programme à un niveau de signification de (0,01), en faveur du groupe expérimental.
- Il existe des différences statistiquement significatives entre les scores moyens de rang du groupe de contrôle et du groupe expérimental sur la dimension de la certitude dans la prise de décision professionnelle après la mise en œuvre du programme à un niveau de signification de (0,01), en faveur de la mesure post-test.
- Il existe des différences statistiquement significatives entre les scores moyens de rang du groupe de contrôle et du groupe expérimental sur la dimension de l'intérêt dans la prise de décision professionnelle après la mise en œuvre du programme à un niveau de signification de (0,01), en faveur de la mesure post-test.
- Il existe des différences statistiquement significatives entre les scores moyens de rang du groupe de contrôle et du groupe expérimental sur la dimension de l'indépendance dans la prise de décision professionnelle après la mise en œuvre du programme à un niveau de signification de (0,01), en faveur du groupe expérimental.
- Il existe des différences statistiquement significatives entre les scores moyens de rang du groupe de contrôle et du groupe expérimental sur la dimension de la disponibilité des informations dans la prise de décision professionnelle à un niveau de signification de (0,01), en faveur de la mesure post-test.
- Il existe des différences statistiquement significatives entre les scores moyens de rang du groupe de contrôle et du groupe expérimental sur la dimension de la cohérence dans la prise de décision professionnelle après la mise en œuvre du programme à un niveau de signification de (0,01), en faveur de la mesure post-test.
- Il existe des différences statistiquement significatives entre les scores moyens de rang du groupe expérimental dans les mesures pré- et post-test sur l'échelle de maturité professionnelle (incluant les sous-dimensions et le score global) à un niveau de signification de (0,01), en faveur de la mesure post-test.

A travers ces résultats, nous concluons que le programme de formation proposé est efficace pour développer la maturité professionnelle, et de là on peut dire que le programme

de formation a contribué au développement de la maturité professionnelle des élèves de quatrième année.

mots clés:

un programme de formation proposé, maturité professionnelle, collégiens de quatrième année.

فهرس المحتويات

Contenu

أ.....	الشكر والتقدير.....
أ.....	مقدمة الشكر والتقدير.....
ب.....	الملخص بالعربية:.....
ج.....	Study Summary:.....
د.....	Resume.....
و.....	فهرس المحتويات.....
ك.....	فهرس الجداول.....
م.....	فهرس الأشكال.....
2.....	مقدمة:.....
2.....	الجانب النظري.....
2.....	الجانب النظري.....
3.....	الفصل الأول: الإطار المنهجي العام للدراسة.....
7.....	1. إشكالية الدراسة:.....
12.....	2. فرضيات الدراسة:.....
13.....	3. أهداف الدراسة:.....
13.....	4. أهمية الدراسة:.....
14.....	5. التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:.....
15.....	6. الدراسات السابقة والتعقيب عليها:.....
1.....	الفصل الثاني: النضج المهني.....

27	تمهيد:.....
27	1. النمو والتطور المهني لدى المراهقين (وفق سوبر وجينزبرغ):.....
28	2. مفهوم النضج المهني:.....
31	3. النظريات المفسرة لمفهوم النضج المهني:.....
47	4. علاقة النضج المهني ببعض المفاهيم المرتبطة:.....
51	5. أبعاد النضج المهني:.....
52	6. العوامل المؤثرة في النضج المهني:.....
57	7. أهمية النضج المهني في اتخاذ القرار المهني:.....
58	8. قياس النضج المهني:.....
59	9. علاقة النضج المهني بالمشروع الشخصي:.....
60	10. أساليب تطوير النضج المهني:.....
61	11. مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:.....
63	12. ملحق التلميذ السنة الرابعة متوسط.....
65	خلاصة الفصل:.....
66	الفصل الثالث: البرنامج التدريبي.....
67	تمهيد:.....
67	1. التدريب:.....
67	1.1 مفهوم التدريب:.....
68	2.1 النظريات المفسرة لعملية لتدريب:.....
71	3.1 أهداف التدريب:.....
72	4.1 أنواع التدريب:.....
74	5.1 طرق وأساليب التدريب:.....

76	6.1 مبادئ التدريب:
77	2. الاحتياجات التدريبية:
77	1.2 مفهوم الاحتياجات التدريبية:
79	2.2 أهمية الاحتياجات التدريبية:
80	3.2 طرق تحديد الاحتياجات التدريبية:
82	3. البرنامج التدريبي
82	1.3 مفهوم البرنامج التدريبي:
83	2.3 أسس ومعايير البرنامج التدريبي:
83	3.3 النظريات التي يستند إليها البرنامج التدريبي:
88	4.3 أهمية البرنامج التدريبي المجال التعليمي:
88	5.3 نماذج عن برنامج تدريبي:
92	خلاصة الفصل:
93	الجانب التطبيقي
94	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة
95	تمهيد:
95	1. الدراسة الاستطلاعية:
98	2. منهج الدراسة:
99	3. مجتمع الدراسة:
102	4. أداة جمع البيانات وخصائصها السيكومترية:
106	5. بناء البرنامج التدريبي:
136	6. إجراءات الدراسة الأساسية:
136	7. الأساليب الإحصائية:

138:خلاصة الفصل
139:الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة
140:تمهيد
141:1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:
143:2. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:
145:3. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:
147:4. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:
149:5. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة:
150:6. عرض ومناقشة نتائج الفرضية السادسة:
152:7. عرض ومناقشة نتائج الفرضية السابعة:
155:1. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:
156:2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية:
157:3. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:
159:4. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة:
159:5. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة:
161:6. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية السادسة:
162:7. مناقشة وتفسير النتائج الفرضية السابعة:
164:ثالثا: مناقشة عامة:
171:قائمة المراجع:
182:الملحق رقم (01):مقياس النضج المهني لكرائيس.
186:ملحق رقم(02):مقياس النضج المهني.
189:ملحق رقم (03): الموافقة على استخدام مقياس النضج المهني.

- ملحق رقم (4): ترخيص بتطبيق الدراسة الميدانية..... 190
- ملحق رقم (05): نتائج برنامج spss لحساب الخصائص السكومترية لمقياس النضج المهني لكرائتس 191
- ملحق (06): سير جلسات البرنامج التدريبي..... 197

فهرس الجداول

- جدول (01): يمثل مراحل النمو المهني عن جينزبرغ ----- 41
- جدول (02): يوضح نماذج تصميم البرامج التدريبية ومميزاتها. ----- 91
- جدول (03): يمثل الشكل التصميمي لمجموعتي الدراسة. ----- 96
- جدول (04): يمثل المجال المكاني لخصائص الدراسة الاستطلاعية. ----- 97
- جدول (05): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس. ----- 98
- جدول (06): يمثل مجتمع الدراسة الاساسية. ----- 99
- جدول (07): يوضح حجم عدد طلبة التلاميذ والتلميذات ذوي مستوى نضج مهني منخفض تبعاً لمتغير الجنس. ----- 99
- جدول (08): يوضح توزيع عين الدراسة على مجموعتين ضابطة وتجريبية. ----- 100
- جدول (09): يوضح نتائج أفراد عينة الدراسة (المجموعة الضابطة - المجموعة التجريبية) في العمر الزمني والنضج المهني. ----- 101
- جدول (10): يوضح أبعاد مقاييس النضج المهني. ----- 102
- جدول (11): يوضح معامل ثبات الابعاد الفرعية والعلامة الكلية للمقياس. ----- 104
- جدول (12): يوضح معامل صدق المفردات لمقياس النضج المهني بعد حذف القيمة المفردة. --- 104
- جدول (13): يوضح قيم معاملات الثبات لأبعاد مقياس النضج المهني. ----- 106
- جدول (14): يمثل محتوى البرنامج التدريبي المقترح. ----- 110
- جدول (15): يوضح قائمة أسماء محكمين البرنامج التدريبي. ----- 122
- جدول (16): يمثل البرنامج النهائي. ----- 124
- جدول (17): يمثل نتائج المتوسطات والانحرافات المعيارية لعينة الدراسة لتلاميذ الصف الرابع متوسط (16=ن) تلميذا وتلميذة لكل مجموعة على حده على مقياس النضج المهني (الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية) في القياس القبلي. ----- 140
- جدول (18): يوضح قيمة ي ودالاتها الإحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على مقياس النضج المهني. ----- 141
- جدول (19): يوضح قيمة ي ودالاتها الإحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على مقياس التأكد من القرار المهني. ----- 143

- جدول (20): يوضح قيمة ي ودلالاتها الإحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على مقياس الاهتمام في اتخاذ القرار المهني. -----145
- جدول (21): يوضح قيمة ي ودلالاتها الإحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على مقياس الاستقلال في اتخاذ القرار المهني. -----147
- جدول (22): يوضح قيمة ي ودلالاتها الإحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على مقياس توافر المعلومات في اتخاذ القرار المهني. --149
- جدول (23): يوضح قيمة ي ودلالاتها الإحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على مقياس التوفيق في اتخاذ القرار المهني. -----150
- جدول (24): يوضح المتوسطات الحسابية للمقياس القبلي والبعدي على أبعاد مقياس النضج المهني والدرجة الكلية للمجموعة التجريبية -----152
- جدول (25): يوضح قيمة ي ودلالاتها الإحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق البرنامج على مقياس النضج المهني -----153

فهرس الأشكال

- شكل رقم (1) : يوضح مراحل التطور للفرد عن سوبر 33
- شكل رقم (2): يوضح نموذج هولاند 39
- شكل رقم (3): يوضح نموذج كراييتش للنضج المهني 46
- شكل رقم(4): يوضح العوامل المؤثرة على النضج المهني. 56
- شكل رقم (5): يوضح الخطوات الأساسية في إعداد البرنامج التدريبي الفعال. 82
- شكل رقم (6): يوضح التمثيل البياني لقيم متوسطي درجات أفراد (المجموعة الضابطة - المجموعة التجريبية) على مقياس النضج المهني بعد تطبيق البرنامج..... 142
- شكل رقم (7):التمثيل البياني لقيمة متوسطي رتب درجات أفراد (المجموعة الضابطة - المجموعة التجريبية) على مقياس التأكد من القرار المهني بعد تطبيق البرنامج..... 144
- شكل رقم (8):التمثيل البياني لقيم متوسطي درجات أفراد (المجموعة الضابطة - المجموعة التجريبية) على مقياس الاهتمام في اتخاذ القرار المهني بعد تطبيق البرنامج..... 146
- شكل رقم (9): يوضح التمثيل البياني لقيم متوسطي درجات أفراد (المجموعة الضابطة - المجموعة التجريبية) على مقياس الاستقلال في اتخاذ القرار المهني بعد تطبيق البرنامج..... 148
- شكل رقم (10): يوضح التمثيل البياني لقيم متوسطي درجات أفراد (المجموعة الضابطة - المجموعة التجريبية) على مقياس توافر المعلومات في اتخاذ القرار المهني بعد تطبيق البرنامج..... 149
- شكل رقم (11): يوضح التمثيل البياني لقيم متوسطي درجات أفراد (المجموعة الضابطة - المجموعة التجريبية) على مقياس التوفيق في اتخاذ القرار المهني بعد تطبيق البرنامج..... 151
- شكل رقم (12): يوضح التمثيل البياني لقيم متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس النضج المهني في القياسين القبلي والبعدي. 154

مَقْدَمَةٌ

مقدّمة:

النضج المهني هو أحد العوامل الأساسية التي تؤثر على نجاح الأفراد في حياتهم المهنية. فهو يعزز قدرتهم على اتخاذ قرارات مهنية صائبة ومناسبة، لمواجهة التحديات بفعالية، وتحقيق الأهداف المرجوة، ينمو هذا المفهوم تدريجياً في مرحلة التعليم المتوسط لدى التلميذ، جراء تأثره بالمحيط الاجتماعي، والثقافي، والجانب الفسيولوجي، وحسب شخصيته الفرد، ففي هذه المرحلة العمرية يحدث تغيير في حياته وتغير قراراته، إذ يبدأ التلميذ في هذه المرحلة بالتفكير في مستقبله المهني، واتخاذ قرارات مهمة تتعلق بمسارهم التعليمي والوظيفي المستقبلي متأثراً بالعوامل السابقة.

وعندما يكون النضج المهني متطوراً لدى التلميذ في هذه المرحلة، يصبح لديهم القدرة على اختيار الاختصاصات التي تتناسب مع مهاراتهم واهتماماتهم، وبالتالي يتمكن مستقبلاً من فهم طبيعة الأعمال الحرفية والمهن المختلفة، مما يؤدي الى التعرف على فرص العمل المتاحة.

وتلعب مدارس التعليم المتوسط، دوراً هاماً في توفير الدعم والمعرفة اللازمة للطلاب، لاتخاذ القرارات المهنية الصحيحة، من خلال توفير برامج توجيه واستشارة مهنية، وتعزيز الوعي بالاختصاصات والتخصصات المختلفة، وتعرض الطلاب لتجارب عملية في بيئة مهنية حقيقية.

ويعد التركيز على تنمية النضج المهني للتلاميذ في مرحلة التعليم المتوسط، أمراً ضرورياً لمساعدتهم على اتخاذ قرارات مهمة، تتناسب أهدافهم المهنية وتحقيق نجاحهم في الحياة العملية. ويشكل المعلمون والمستشارون المهنيون دعامة أساسية في هذا العمل، حيث يقومون بتوجيه وتوعية الطلاب وتزويدهم بالمعلومات المهمة واللازمة، لاتخاذ القرارات المهنية الصحيحة، التي تتدخل فيها عدة عوامل الاجتماعية والاقتصادية والبيئية أيضاً، مما يؤثر في اتجاهات التلاميذ في اختيار مساراتهم المهنية، كما نجد وجود نقص في الثقافة الأسرية في مجال التوجيه المهني، وعدم اهتمامها الكافي بتلاميذها وتوجيههم نحو الاختيارات المهنية المناسبة لهم وتطلعاتهم ومهاراتهم.

وتساهم هذه العوامل في عدم تشكل وعي كافي لدى التلاميذ لتمكن من اتخاذ قرار مهني، مما يجعل التلميذ يعتي من ضعف الوعي بذواتهم، وعدم القدرة على تحديد مساراتهم الدراسية، وفهم قدراتهم ومقدراتهم.

ونتوقع من الدراسة الراهنة إن تكون ذات تأثير ايجابي في تنمية النضج المهني لدى التلاميذ. ومن المتوقع إن يتحسن مستوى الثقافة المهنية لدى التلاميذ، وتعزيز قدراتهم على اتخاذ القرارات المهنية الصحيحة، والتعامل مع التحديات المهنية بفعالية أكبر، حيث يتطلب تنمية النضج المهني في مرحلة التعليم المتوسط، وتم الاستعانة باستراتيجيات مناسبة لهذه المرحلة الدراسية.

ومن هنا، جاءت الدراسة الحالية لتنمية النضج المهني، لدى تلاميذ السنة الرابعة المتوسط المقبلين على الإنتقال إلى مرحلة التعليم الثانوي، والتي تتطلب امتلاك التلميذ بعض المعارف والمهارات والمفاهيم المتعلقة بفهم الذات، والتخصصات والمهن، لإن امتلاكها في هذه الفترة الإنتقالية، يمكنه من القدرة على اتخاذ القرار للاستعداد للمراحل المقبلة، من خلال توفير المعلومات وتنمية المهارات اللازمة للتلاميذ لاتخاذ قرارات مهنية سليمة، من خلال تعريفهم بمختلف المجالات المهنية المتاحة لهم، وتوضيح طبيعة العمل في كل مجال، واحتياجات سوق العمل. وحلّ المشكلات ومهارة اتخاذ القرار. فالنضج المهني عامل حاسم في تحقيق النجاح العملي والمهني. إذا تم تمكين التلاميذ من اتخاذ قرارات مهنية سليمة، وتحمل التحديات المهنية بفعالية وتحقيق أهدافهم المهنية، فإنهم سيكونون قادرين على اتخاذ القرارات المناسبة في حياتهم المهنية وتحقيق النجاح.

وتم تطبيق الدراسة الحالية بمتوسطة محمود الشريفى بلدية الوادي (الجزائر). حيث اقتضت منا تقسيمها إلى ستة فصول بما يحقق أهداف الدراسة، حيثحتوى الجانب النظري على الفصلالأول، وتم تناول الإطار العام للدراسة، إنطلاقا من الإشكالية وفرضياتها، ثم تحديد المفاهيم المرتبطة بمتغيرات الدراسة، ثم تم التطرق بعد ذلك إلى أهمية وأهداف الدراسة والتعاريف الإجرائية، وأخيرا الدراسات السابقة. وأما الفصل الثائي، فكان حول النضج المهني، والنظريات المفسرة له، وأهمية وأبعاده والعوامل المؤثرة فيه، والمفاهيم المرتبطة به، وطرق قياس وطرق قياسه، وأساليب تطوير النضج المهني، وعلاقته بالمشروع الشخصي.

وأما الفصل الثالث الموسوم بالبرنامج التدريبي، وذلك من خلال تقديم مفهوم التدريب والاحتياجات التدريبية، والبرنامج التدريبي وأسس ومعايير البرنامج التدريبي والنظريات المفسرة له، وأهميته في المجال التدريبي، ونماذج من البرنامج.

وأما الجانب التطبيقي للدراسة، فقد تم تقسيمه إلى فصلي، حيث احتوى الفصل الرابع على الإجراءات المنهجية للدراسة، وعرض المنهج المعتمد في الدراسة، ثم التطرق لإجراءات الدراسة الاستطلاعية، ثم عرض ميدان الدراسة ومجتمع الدراسة، ثم التطرق لأداة جمع البيانات وخصائصها

السيكومترية، ثم بناء برنامج تدريبي، ثم تناول إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية والأساليب الإحصائية. وأما الفصل الخامس فقد تم فيه عرض وتحليل نتائج الدراسة الأساسية.

وأخيرا مناقشة، وتفسير نتائج فرضيات الدراسة في ضوء الإطار النظري، والدارسات السابقة التي توفرت للباحثة، والتركيز على المعطيات الميدانية، والظروف التي تم فيها تطبيق برنامج التدريبي، لتنمية النضج المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة المتوسط.

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار المنهجي العام للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهداف الدراسة
- 4- أهمية الدراسة
- 5- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة
- 6- الدراسات السابقة والتعقيب عليها

1. إشكالية الدراسة:

تعتبر مرحلة التعليم المتوسط فترة مهمة وجوهرية لأي تلميذ، لإتهينته من خلالها إلى مرحلة التعليم الثانوي، ولكنها مرحلة حرجة نظرا للتغيرات الكثيرة النفسانية والجسمية والمعرفية التي تطرأ فيها عليه، والتي تستوجب تكفل ورعاية على المستوى النفسي والدراسي، لكي تساعد التلميذ على تخطي هذه المرحلة والإندماج بسهولة مع التغيرات الجسمية، والنفسية، والمكانية، ومتطلبات كل مرحلة عمرية، والتي يمكن أن تؤثر على المستقبل الدراسي والمهني بشكل ايجابي أو سلبي.

ويواجه التلميذ في هذه المرحلة صعوبة أثناء القيام بالاختيار الدراسي الذي يتناسب مع قدراته وميولاته واستعداداته، ويرجع هذا لغياب المعلومات الكافية التي تساعدهم على اتخاذ قرار واعي وصائب، وأحيانا تتوفر معلومات غير كافية، وقد تكون متضاربة، حيث يتشتت التلميذ في القيام باتخاذ القرار، ويجد الآباء صعوبة في إقناع أبنائهم بصحة اختيارهم، مما يخلق لهم مشكلة بين الطرفين، وحسب (الحوارنة، 2005)، فإن الفرد يقرر بخصوص مهنته المستقبلية نتيجة التفاعل المتبادل بين البيئة الأسرية، والخبرات التربوية، والمجتمع، ومؤسسات العمل، حيث يحدث التفاعل منذ مرحلة الطفولة المبكرة. ويفترض من التلاميذ أن يكونوا قد جمعوا بعض المعلومات حول المهن المتاحة في مجتمعاتهم.

وتقع المسؤولية الكبرى في إتاحة الفرصة الكافية أمام الطلاب في المرحلتين الأساسية والثانوية على النظام التربوي لاكتشاف عالم المهن، وذلك لتكوين خبرات متوافقة مع الفرص المتاحة في المجتمع لاكتشاف الطلبة ميولهم المهنية، والقيم التي يمتلكونها، لكي يصبحوا قادرين على بناء أهداف أكثر واقعية، ويعملون من أجل تحقيقها في المراحل اللاحقة. (نايفة حمدان الشوبكي، ص 2014)، وفي ظل غياب التربية المهنية في نظام التعليم في الجزائر، فإنه يسبب الوقوع في الاختيار الخاطئ للتلميذ، مما تتجر عنه تبعات مستقبلية تمس المستويين الدراسي والمهني، كما يؤثر على مردود الفرد كذلك.

ويجد التلميذ نفسه في نهاية المرحلة التعليم المتوسط، أمام موقف لا بد إن يتم فيها عملية الاختيار واتخاذ القرار، وليتم هذا الاختيار بشكل صحيح، لا بد أن يكون لدى التلميذ النضج الكافي، للوعي بقدراتهم وميولهم وقيمهم المهنية، من خلال توفر المعلومات الصحيحة عن سوق الشغل. وفرص العمل المتاحة ولا بد من امتلاك التلميذ لمهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات، وبالتالي تكوين صورة متكاملة عن أنفسهم وعن عالم العمل، ولا يتحقق ذلك مرحلة واحدة، وإنما يكون من خلال بذل مجهود طويل عبر

سنوات ممتدة، يتم خلالها تزويد الطالب بخبرات ومهارات متواصلة ومنظمة تساعده في تحقيق نضج مهني، يستطيع من خلاله معرفة ما يريد، والاختيار لاتخاذ القرار المناسب.

وهذا ما أشار إليه (حامد زهران) إلى إن عوامل خفض إنتاجية الإنسان في العمل، تكون نتيجة لضعف النضج المهني، وبالتالي عدم القدرة على اتخاذ القرار المهني السليم، وهي تدخل الأسرة في تحديد مهنة الابن أو مسaire الفرد لرفاقه وأقربائه في الاختيار يكتسي شكل المغامر، وبالرغم من نقص المعلومات المهنية المتعلقة بالأعمال المختلفة ومتطلبات المهن، ويضيف أيضاً البانّ النضج المهني يؤثر في اتخاذ القرار، فمن الضروري توعية الطلاب تدريجياً للتعرف على قدراتهم وميولهم وحاجات سوق العمل. بحيث يستطيعون اتخاذ قرار منطقي وواقعي فيما يخص باختياراتهم المهنية. (أسعد وهوراي، 2012، ص77)

ويعرف القرعان (2009) النضج المهني بأنه: "مدى استعداد الفرد لتعامل مع المهام المهنية المناسبة له" (الشوبكي، 2014، 216). فالنضج المهني هو مفاهيم يساعد الفرد على الوعي بذاته، وميوله، واهتماماته، وقدرته على الموازنة بينهما، والتعرف على المهن، ومجالاتها، ومتطلبات اتخاذ القرار. من خلال القدرة الفرد على الاختيار الدراسي الواقعي والوعي بالذات، والمهن، ومتطلباتها، ومدى حدائتها. ويظهر ذلك من خلال مدى تطابق سلوك الفرد المهني الحالي وسلوك الفرد المهني المتوقع.

وهنا ظهرت الحاجة إلى مساعدة الأفراد في التعرف على المهن وعالمها ومتطلباتها، ومساعدتهم في التعرف على إمكانياتهم الذاتية، وتكوين صورة واقعية عنها، وتقبلها بما فيها من نقاط قوة أو ضعف، وتنمية الاتجاهات والقيم والمبادئ الايجابية حول المهن المختلفة، واتخاذ القرارات مبنية على اختيار مدروس.

وحسب دراسة البلوي (2013) التي هدفت للكشف على العوامل المؤثرة في الاختيار المهني التعليمي، لدى طلبة جامعة الجوف في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، فقد أشارت النتائج إلبانّ العوامل الشخصية، كانت من أبرز العوامل المؤثرة في الاختيار الدراسي والمهني لدى طلبة جامعة الجوف. (معاينة، وضيف الله الكوشة، 2020، 264). وهذا ما يدفعنا لبناء برنامج تدريبي، يتم من خلاله تقوية العوامل الشخصية وتنميتها. أما دراسة زبدي ولشهب (د.ت، ص247) التي كاتهدفها التحقق من فعالية برنامج إرشادي، معرفي، سلوكي، لتحسين مستوى النضج المهني لتلاميذ سنة أولي ثانوي، والتي توصلت إلى نتائج إيجابية من خلال تحسن مستوى النضج المهني لصالح المجموعة التجريبية.

وحسب نظرية جينزبرغ (Ginzberg) فإنّ الفرد يمر بمراحل تطورية ينتقل فيها من مرحلة الخيال إلى التجربة والواقعية، حيث حدد مراحل النمو المهني في عملية النضج المهني تمر بمراحل منها: "مرحلة الخيال، ومرحلة التجريب، ومرحلة الواقعية مع التأكيد على أهمية التربية المهنية، وتطوير مهارات الفرد خلال المراحل النمائية المختلفة له. بحيث تكون موازنة لعملية النمو في الجوانب العقلية، والإتفاعلية والجسمية، والمهارية، كلما هذه المراحل تنتهي به إلى تعلم كيفية تحديد مساره ونمط حياته المستقبلية وفق معطيات مدروسة"، وحدد جينزبرغ حسب مراحل الطفل في فترة ما بين 04 سنوات إلى 10 سنوات ينطلق من مبدأ اللذة الذي يقوم بتحقيقه أثناء اللعب فيلاحظ إنّه يحضر لمهنة ما من خلال اللعب. فهو دافع ومحرك مبكر للنمو المهني في مرحلة خيالية للطفل تحقق له اللذة وتدمجه في اللعبة، أما المرحلة التجريبية من (11 سنة إلى 18 سنة)، فيعرف التلميذ من خلالها ميوله والقدرات المرتبطة بالعمل. فنجد الميول تظهر في عمر (11 سنة إلى غاية 12 سنة)، وهنا يتعرف التلميذ على كل ما يرغب فيه وما ينفر منه حيث تظهر اهتماماته بوضوح، أما المرحلة العمية من سن (12 سنة إلى 14 سنة) فهي مرحلة التحول وهنا يحدث نوع من الاستقلالية في اتجاهاته نحو الآخرين ويقل ارتباطه بالوالدين. أما عمر (15 سنة إلى 16 سنة). فهنا يظهر التلميذ توجه نحو اختيار القيم المناسبة، بحيث يصبح يختار القيم المناسبة له، ويصبح لديه القدرة على الاختيار المناسب، واستغلال قدراته ومهارته.

وتصبو المراحل السابقة إلى توسيع خبرات التلميذ والقيام بالتجربة، من خلال دائرة معارف من الأقران والخبرات والمهن والقيم، ليتمكن من خلالها على اختيار المناسب (بلعابد، 2016)، وهنا يتوجب تهيئة التلميذ وإعدادهم بشكل مدروس للقيام بهذه الخطوة المرحلية لإنّ اختيار التخصص الدراسي يتطلب اتخاذ قرار صحيح مدروس، ولتقادي الوقوع في الخطأ، والإتساق لرغبة الوالدين أو التركيز على النتائج التحصيلية الضعيفة خاصة في المواد الأساسية التي غالباً تكون دون ملامح محدد، وهذا ما يجعل مستشار التوجيه والإرشاد المهني يحاول التوفيق بين النتائج دراسة النتائج التحصيلية والرغبة المطلوبة من التلميذ، وملاحظة الاختلاف الحاصل بين الرغبات والقدرات ومدى اختلافهما، مما يدفعه إلى إقناع التلميذ بتغيير الاختيار بما يتناسب مع مؤهلاتهم وليس الاعتماد على الميل فقط.

أما (سوبر) فهو ينظر إلى النضج المهني، كمفهوم يمكن تطويره لدى الأفراد من خلال برامج التربية المهنية والبرامج الإرشادية. ويتكون النضج المهني من الوعي بأهمية المعلومات المهنية، ومهارة

صنع القرار، ونتيجة للتطور الذي رافق الإرشاد المهني، ظهرت اهتمامات في مجال عديدة، ومن أبرزها التأكيد على تلقي الأفراد التربية المهنية.

ولبلوغ النضج المهني لدى تلميذ يتراوح عمره ما بين (16-17 سنة) يتطلب وجود مناهج دراسية، تعمل على تطوير اتجاهاته النفسية، والمهنية، والاجتماعية، ومعارفه، وخبراته، من خلال ممارسة أنشطة ومهارات، يستطيع من خلالها ملاحظة المواقف بوضوح واكتشاف ميوله واهتماماته، وينمي لديه القدرة على التمييز.

ولمساعدة التلميذ على تربية اختياراته المهنية، نجد الكثير من المعوقات المتمثلة في القدرة على التكفل بشكل كافي بالتلاميذ الذين يعانون صعوبات في سوء التكيف أو اضطرابات نفسية، وذلك لعدم توفر الوقت الكافي للقيام بهذا النشاط، وعدم توفر الفريق النفسي الكافي لعدد التلاميذ داخل مؤسسة واحدة، فيقتصر الدور على فرز النتائج ويحدد النجاح والتوجيه حسب المواد الأساسية فقط. (طه وريال، 2017، 209) والتي تهدف إلى تكوين شخصية التلميذ، الذي يتوقع من إن يكون فردا منتجا مستقلا.

وهنا يكون الوقوع في خطأ الاختيار الدراسي وارد، وهذا ما يؤكد على ضرورة عدم الارتجالية في الاختيار، بل يجب إن يكون حصيلة خبرة تعليمية، بتعرض لها التلميذ في مراحل التعليم المختلفة وبخاصة مرحلة التعليم الأساسي.

ونجد هذه الصعوبات أثناء القيام بخطوة الاختيار الدراسي في افتقار المعلومات اللازمة حول التخصصات الدراسية والمهن المتاحة في الوقت الراهن، بالإضافة إلى التوصل إلى العديد من المعلومات المتضاربة والتي توقع التلميذ في حيرة وتردد، فالبحث الدائم عن المعلومة الصحيحة، وعدم التحصل عليها يعد من أحد المصاعب التي تواجه التلميذ في هذه المرحلة المهمة.

وتسعى هذه الدراسة إلى محاولة تنمية النضج المهني لدى التلميذ، والذي بدوره يعكس ايجابيا في الاختيار الصائب. ويجعل التلميذ في طور السنة الرابعة متوسط، ليقوم باختيار تخصص دراسي يتناسب مع قدراته، وميوله، ورغباته. ويساعده في البحث عن معلومات كافية حول التخصص في المراحل الدراسية المقبلة. ويتم هذا الاختيار عن طريق معرفة الفرد لنفسه أولا، من حيث القدرات والميول وسمات الشخصية، ومن ثمة الإنتقال إلى التعرف على المهن المتاحة، وما تتطلبه من قدرات وسمات وتعليم

وتدريبات ومهارات وتجارب. ثم القيام بالمطابقة بين معرفته لذاته ومعرفته للمهن المراد الالتحاق بها للتمكن أخيراً من الاختيار السليم. ويرى أوهار (Ohaar) (د.ت) إنّ الاختيار يجب إنّ يكون مؤثماً بين صاحب القرار المهني وبين استعداداته واهتماماته وقيمة الشخصية ومتطلبات المهنة، أمجيات (Jillat) يرى إنّ عملية الاختيار المهني هي عملية مستمرة، تبدأ عندما يدرك الفرد وجود حاجة لاتخاذ القرار المهني، ويحدد الهدف المراد تحقيقه، وذلك بجمع المعلومات اللازمة عن المهنة التي يريد إنّ يلتحق بها. (الصويط، 22-26)

ومن خلال ما سبق طرحه حول النضج المهني وضرورة بناء برنامج لتنمية النضج المهني للتنمية مهارات التلاميذ، والتمكن من الاختيار الدراسي والقدرة على اتخاذ القرار الصائب الشامل لجميع جوانب الشخصية حسب المرحلة العمرية ومتطلباتها، يمكننا طرح التساؤل الرئيسي:

ما مدى فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية النضج المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط؟

وتتفرع منه الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: هل توجد فروق بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على مقياس النضج المهني لصالح المجموعة التجريبية؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد التأكد من القرار المهني لصالح المجموعة التجريبية؟

السؤال الثالث: هل توجد فروق بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد الاهتمام في اتخاذ القرار المهني لصالح المجموعة التجريبية؟

السؤال الرابع: هل توجد فروق بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد توافر المعلومات في اتخاذ القرار المهني لصالح المجموعة التجريبية؟

السؤال الخامس: هل توجد فروق بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد توافر المعلومات في اتخاذ القرار المهني لصالح المجموعة التجريبية؟

السؤال السادس: هل توجد فروق بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد التوفيق في اتخاذ القرار المهني لصالح المجموعة التجريبية؟

السؤال السابع: هل توجد فروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين (القبلي والبعدي) على مقياس النضج المهني (الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية) لصالح القياس البعدي؟

2. فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

توجد فروق بين متوسطي درجات المجموعتين (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) في القياس البعدي على مقياس النضج المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط لصالح المجموعة التجريبية التي تعرضت للبرنامج التدريبي.

الفرضيات الجزئية:

- "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط، يرتب درجات المجموعتين (الضابطة والتجريبية) بعد تطبيق البرنامج على مقياس النضج المهني لصالح المجموعة التجريبية"
- "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد التأكد من القرار المهني لصالح المجموعة التجريبية."
- "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد الاهتمام في اتخاذ القرار المهني لصالح المجموعة التجريبية."
- "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد الاستقلال في اتخاذ القرار المهني لصالح المجموعة التجريبية."
- "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد توافر المعلومات في اتخاذ القرار المهني لصالح المجموعة التجريبية."

- " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد التوفيق في اتخاذ القرار المهني لصالح المجموعة التجريبية".
- " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين (القبلي والبعدي) على مقياس النضج المهني (الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية) ".

3. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى ما يلي:

- التعرف على مفهوم النضج المهني من خلال اكتشاف الذات وقدراتها وميولها وتطوير الاستعدادات.
- تحديد الاحتياجات التدريبية لتنمية النضج المهني لتلاميذ سنة رابعة متوسط.
- بناء برنامج تدريبي قد يساعد التلاميذ على تنمية النضج المهني ويسهل عليهم اتخاذ القرار المهني السليم، التدريب على تنمية مهارة الوعي بالمحيط المهني، من خلال القدرة على الاستعلام الذاتي.
- بناء خطوات لتنمية النضج المهني لدى أفراد المجموعة التجريبية، من خلال:
- بناء حصص ارشادية لمعالجة رغبات التلاميذ السنة رابعة متوسط.
- تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لاكتساب التلميذ القدرة على إيجاد حلول واقعية والمفاضلة بين البدائل المتاحة. والتأكد من اتخاذ القرار والاستقلالية في اتخاذ القرار والتوفيق في اتخاذ القرار والاهتمام باتخاذ القرار وملاحظة أيّ تغيير يحدث في مستوى النضج المهني لدى المجموعة الضابطة.

4. أهمية الدراسة:

تمكن أهمية الدراسة الحالية في التطرق إلى مفهوم النضج المهني، والذي يعتبر غير واضحاً نسبياً حسب الإطار النظري، وفقاً لقراءتنا الأدبية، والتي تتداخل مع عدة مفاهيم أخرى مشابهة لها، ولكن يستدل النضج المهني من خلال سلوكيات التلميذ السنة الرابعة المتوسط، وقدرته على اتخاذ القرار السليم. وهذا ما دفعنا لإعداد هذا البرنامج التدريبي المقترح، لتنمية النضج المهني لفائدة تلاميذ السنة الرابعة متوسط. مما قد يساعدهم في تنمية القدرة على اتخاذ القرار الدراسي في ظل غياب حصص في التربية المهنية في المنهاج الدراسي في الجزائر، وهذا ما قد يساهم في بناء شخصية التلميذ وتنمية مهاراته ومعارفه، وتقريبه من الواقع وتدفعه لاستكشاف متطلبات كل التخصصات الدراسية في مرحلة الثانوية وما

يليه، بصورة حديثة وشاملة ومتجددة لسوق الشغل، ومتطلباته، والتعرف أكثر على التخصصات المتاحة ومساراتها المهنية المستقبلية، لتخطيط الأمثل لمستقبلهم حسب بما يواءم مع قدراتهم ومهاراتهم.

ومنه فإنّ البرنامج التدريبي المقترح تطبيقه في البيئة الجزائرية، بعد التأكد من فاعليته التي تتيح للمستشارين التوجيه استخدامه في المؤسسات التربوية لتطبيقه على التلاميذ، الذين لديهم ضعف في النضج المهني، والاستفادة من نشاطاتها التي تم صياغتها بما يناسب الفئة العمرية، مما يساعدهم على تحديد أهدافه الدراسية بسهولة حسب البدائل المتاحة.

5. التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

- **فاعلية:** وهي مقدار التغيير الذي سيحدثه البرنامج التدريبي المقترح لتنمية النضج المهني لدى تلاميذ سنة رابعة متوسط، من حيث القدرة على تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني، واكتساب التلميذ القدرة على إيجاد حلول واقعية والمفاضلة بين البدائل المتاحة. والتأكد من اتخاذ القرار والاستقلالية في اتخاذ القرار والتوفيق في اتخاذ القرار والاهتمام باتخاذ القرار.

برنامج تدريبي المقترح: هو عبارة عن مجموعة من النشاطات والخطوات العملية في سياق منظم، مجسدة في 12 حصة زمن كل حصة ساعة ونص إلى ساعتين، تستند على نظرية سوبر وجينزبرغ، تهدف إلى تقديم تدريبات مهارية، وسلوكية، ومعرفية ونفسية، لخدمة لتلميذ سنة رابعة متوسط لتكوين صورة متكاملة عن قدراته واستعداداته وذاته وميوله وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني والتأكد من اتخاذ القرار والاستقلالية في اتخاذ القرار والتوفيق في اتخاذ القرار والاهتمام باتخاذ القرار، ليتمكن من القدرة على اتخاذ القرار بعد جلسات البرنامج التدريبي لتنمية النضج المهني بعد تطبيق مقياس النضج المهني لكريتس للمقياس البعدي عند مقارنته بالمقياس القبلي.

ويقاس بالدرجة الكلية التي يتحصل عليها التلميذ على تطبيق مقياس النضج المهني وأبعاده الخمسة (التأكد في اتخاذ القرار المهني، الاهتمام في اتخاذ القرار المهني، الاستقلال في اتخاذ القرار المهني، توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني، التوفيق في اتخاذ القرار المهني).

- **النضج المهني:** مجموعة السلوكيات والإجراءات المهنية التي تقود إلى تضيق الخيارات المهنية وبالتالي اتخاذ القرار المهني السليم، ولهذا التعريف خمسة أبعاد وهي:

- التأكد في اتخاذ القرار المهني؛ وهو مدى تأكد الفرد من اختياره المهني. والقدرة على الاختيار المهني عند تطبيق مقياس النضج المهني لكرائتس.
- الاهتمام في اتخاذ القرار المهني؛ وهو مدى اهتمام الفرد في المشاركة في اختياره المهني، لتمكن من اتخاذ قراره المهني، عند تطبيق مقياس النضج المهني لكرائتس.
- الاستقلال في اتخاذ القرار المهني؛ وهو مدى استقلال الفرد في اختياره المهني أو اعتماديته على الآخرين، لتمكن من اتخاذ القرار المهني عند تطبيق مقياس النضج المهني لكرائتس.
- توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني؛ وهو مدى توفر المعلومات اللازمة أو الخاصة للاختيار المهني، لتمكن من اتخاذ القرار المهني. عند تطبيق مقياس النضج المهني لكرائتس.
- التوفيق في اتخاذ القرار المهني؛ وهو مدى رغبة التلميذ في التوفيق بين حاجاته والواقع، لتمكن من اتخاذ القرار المهني، عند تطبيق مقياس النضج المهني لكرائتس.

6. الدراسات السابقة والتعقيب عليها:

1.6. الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع النضج المهني من عدة زوايا، وسوف نقوم باستعراض هذه الدراسات للاستفادة منها والقيام بالتعليق عليها من حيث أوجه التشابه والاختلاف مع توضيح الفجوة العلمية بينهما التي ستعالجها الدراسة الحالية.

1.1.6 دراسة سميث وإيفانز (1973): هدفت هذه الدراسة لمقارنة أثر برنامج تدريبي في الإرشاد الجمعي على النضج المهني ومقارنة بأسلوب الإرشاد الفردي، وتم استخدام عينة مؤلفة من (66) طالبا وطالبة من طلبة السنة الأولى جامعي، وأظهرت النتائج إنّه توجد فروق دالة إحصائياً بين القياسين القبلي والبعدي لمتغير النضج المهني لصالح أسلوب الإرشاد الجمعي على الدرجات الفرعية والكلية للمقياس، كما إنّه لم يظهر للجنس أي أثر. وعليه، يرى الباحثان من خلال النتائج المتوصل إليها إنّ الخبرة التعليمية المتعلقة بالنضج المهني تساهم في تسهيل عملية اتخاذ القرار المهني لدى الطلبة.

2.1.6 دراسة ادواردز (1983): بعنوان "أثر الخبرات التعليمية المهنية على نضج الاتجاه المهني" هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين كل من الجنس والنضج المهني والعرق، حيث تكونت الدراسة من عينة عشوائية بلغ عددها (139) طالبا وطالبة، تم تقسيمهم إلى ثلاث مجموعات مجموعتين تجريبيتين ومجموعة ثالثية ضابطة. وتم استخدام مقياس (كرائتس) لنضج الاتجاه المهني، تم استخدام طريقة تعليم المتمثلة في

معرفة الذات وعلاقتها بالمهن والإدراك المهني. وأما المجموعة الثالثة (الضابطة) فلم تشارك في التعليم المهني، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى للخبرات التعليمية المهنية. (السواط، 2008 ، 138)

3.1.6 دراسة جرادات حنان (1991): بعنوان "فاعلية برنامج إرشادي مهني مقترح ومشتق من نظرية كرومبلتر" التي أجريت على البيئة الأردنية. هدفت إلى استقصاء أثر هذا البرنامج الإرشادي في زيادة مستوى النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني، وزيادة المعلومات التربوية والمهنية لطالبات الصف العاشر، وقد تكونت العينة من (200) طالبة، قسمت إلى نصفين بالتساوي المجموعة تجريبية، والمجموعة الضابطة. وطبقت في ثلاث مدراس حكومية في كل مدرسة مجموعة تجريبية وأخرى ضابطة خضعت المجموعات التجريبية إلى تدريب مشتق من نظرية (كرومبلتر)، باستخدام أسلوب تعليمي مباشر، وتدريبات خاصة خلال (10) حصص صفية، وقد تضمن البرنامج معلومات حول كيفية اكتشاف عالم المهن واكتشاف الذات، تم التدريب على كيفية اتخاذ القرار المهني المناسب لهؤلاء الطلبة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى فعالية البرنامج في تزويد الطالبات بمهارات اتخاذ القرار المهني، وتحسن مستوى النضج المهني لدى الطالبات. (السواط 2008 ، 134-135)

4.1.6 دراسة نوزر وتايلر (1995): هدفت للتعرف إلى أثر التدريب الطلبة من خلال الورش المهنية الخاصة على مستوى النضج المهني لديهم، وقد كائت عينة الدراسة مكونة من (10) طالبا، تم تقسيمهم لمجموعتين ضابطة وتجريبية. وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود أثر فاعل لبرنامج التدريب المهني عن طريق الورش التدريبية على النضج المهني للطلبة. (المجالي، 2017، 465)

5.1.6 دراسة نوزر (1995): هدفت الدراسة إلى استقصاء العلاقة بين تطابق الطموح المهني والنضج المهني، وقد أجريت الدراسة على عينة تكونت من (134) طالب وطالبة من طلبة البكالوريوس بمختلف الكليات، وتم استخدام مقياس الاتجاهات من قائمة النضج المهني، ومقياس اتخاذ القرار. وتوصلت نتائج الدراسة إنه كلما كائت مهنة الطالب أكثر تطابقا مع طموحه المهني. كلما كائت اتجاهات الطالب أكثر نضجا مهنيا عند اتخاذ القرار. (العزيري، 2011، 78)

6.1.6 دراسة مبارك (2002): إن الغاية من هذه الدراسة إلى تحديد أثر برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه الجمعي المهني في النضج المهني واتخاذ القرار المهني عند الطلبة الصف العاشر. وقد تكونت عينة الدراسيمن (263) طالبا وطالبة، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية، وطبق على أفراد العينة مقياس النضج

المهني لكرائيتس، وأما الأساليب الإحصائية استخدم تحليل التباين الثنائي لفحص فرضيات الدراسة. وتوصلت النتائج إلى وجود فروق دلالة إحصائية، بين الطلبة الذين التحقوا لبرنامج التوجيه المهني، والطلبة الذين لم يلتحقوا بهذا البرنامج، لصالح الطلبة الذين التحقوا بالبرنامج التدريبي، وأيضاً دلت النتائج على عدم وجود فروق دلالة إحصائية في النضج المهني، بين الطلبة أفراد عينة الدراسة تعزي لمتغير الجنس لأفراد العينة. (شديفات، 2018، 17)

7.1.6 دراسة الغافري، سليمان (2005): بعنوان "النضج المهني لدى طلبة الصف العاشر بمنطقة الباطنة بسلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات".

وهدف إلى معرفة مستوى النضج المهني وعلاقته بمتغيرات التحصيل والجنس ومكان السكن لدى عينة مكونة من 424 طالباً وطالبة، ولقياس النضج المهني تم تصميم استبانة خاصة مكونة من 24 فقرة اعتماداً على الصورة المعربة لاستبانة (كرائيتس) للنضج المهني والتي طورها جرون في الأردن عام (1986). وبعد معالجتها إحصائياً النتائج إلى أنّ هناك علاقة ايجابية بين النضج والتحصيل الدراسي، وإنّ هناك فروق دلالة إحصائية في النضج المهني تعزي لمتغير الجنس لصالح الإناث، في حين لم تظهر هذه الفروق بين طلبة القرية وطلبة المدينة. وتم الخروج بعدد من التوصيات والمقترحات.

8.1.6 دراسة السواط، وصل الله (2008): بعنوان "فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار لدى طلاب الصف الأول والثاني بمحافظة الطائف".

وهدف إلى تحسين مستوى النضج المهني، وتنمية مهارة اتخاذ القرار من خلال بناء برنامج إرشادي، واعتمد الباحث على المنهج شبه التجريبي وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية عددها (28) مقسمة قسمين متساويين من طلاب الصف الأول من محافظة الطائف، وطبق عليها القياس القبلي على العينتين التجريبية والضابطة، تم تطبيق البرنامج الإرشادي على العينة التجريبية فقط. وقام الباحث باستخدام الأساليب الإحصائية المتمثلة في المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، ومعامل ألفا كرونباخ والتكرارات والنسب، واختبار مائ وبيتني، ويلكوكسون وتحليل التباين المصاحب. وتوصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى:

- وجود فروق دلالة إحصائية بين درجات المجموعة التجريبية ودرجات المجموعة الضابطة على مقياس مستوى النضج المهني في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية.

- لا توجد فروق دالة إحصائية بين درجات المجموعة التجريبية على مقياس النضج المهني في القياسين البعدي والتتبعي.

- توجد فروق دالة إحصائية بين درجات المجموعة التجريبية ودرجات أفراد المجموعة الضابطة على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني في القياس البعدي لصالح التجريبية.

- لا توجد فروق دالة إحصائية بين المجموعة التجريبية على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني في القياسين البعدي والتتبعي. (السواط، 2008)

9.1.6 دراسة تارزولت، حورية (2008): بعنوان " أثر برنامج تربية الاختيارات على الخاصيات السيكولوجية الدالة على بناء وتحقيق المشاريع الدراسية والمهنية "

وهدفت هذه الدراسة لدراسة أثر برنامج لتربية الاختيارات على الخاصيات السيكولوجية الدالة على بناء وتحقيق المشاريع الدراسية والمهنية، استغرقت الدراسة فترة ثلاث سنوات كاملة وطبقت الدراسة على عينة تكونت من (82) تلميذ وتلميذة، وكان عدد أفراد المجموعة التجريبية (39) تلميذ والمجموعة الضابطة (43). وتوصلت هذه الدراسة إلينا التفوق في مستوى النضج المهني عموماً. وسيطرة الدوافع العالية أو الداخلية على تنشيط سلوكيات تلاميذ المجموعة التجريبية نحو بناء وإنجاز المشروع الدراسي والمهني المسطر من طرفهم يعود أساساً إلى البرنامج الإرشادي المطبق، حيث ساهمت في تسريع الاكتساب والتطور في بعض الاتجاهات الضرورية نحو المحيط المدرسي، والمهني، وبعض الخصائص الذاتية. (تارزولت، 2008)

10.1.6 دراسة البلوشي (2009): هدفت الدراسة إلى معرفة " أثر برنامج تدريبي مقترح في تحسين مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف العاشر في مدارس منطقة جنوب الباطنة بسلطنة عمان. " أجريت الدراسة على عينة عددها (63) طالبا مقسمة إلى مجموعتين المجموعة التجريبية بلغ عددها (31) والمجموعة الضابطة بلغ عددها (32) طالبة، وقام الباحث بإخضاع المجموعة التجريبية لبرنامج تدريبي في اتخاذ القرار المهني مكون من (10) جلسات تدريبية، وذلك باستخدام مقياس كرايتس الصورة (ب1) والخاص باتخاذ القرار المهني لقياس أثر البرنامج.

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر دال إحصائياً على مقياس اتخاذ القرار المهني للمجموعة التجريبية، والتي أخضعت للبرنامج التدريبي على اتخاذ القرار المهني الذي يعتمد في إنشيطته على نظرية هولاند للإتماط المهنية. (الغيزي، 71، 2011)

11.1.6 الخواجة (2011): بعنوان "فاعلية برنامج توجيه جمعي مهني في تحسين مستوى النضج المهني والتوافق النفسي لدى عينة من طلبة جامعة السلطان قابوس"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى فعالية برنامج توجيه جمعي مهني في تحسين مستوى النضج المهني ومستوى التوافق النفسي لدى عينة قصديه مكون من (44) طالبا من طلبة جامعة السلطان قابوس. تم تقسيم العينة عشوائياً إلى مجموعتين متساويتين ضابطة وتجريبية، خضعت المجموعة التجريبية لبرنامج التوجيه الجمعي المهني ولم تخضع المجموعة الضابطة لهذا البرنامج. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعتين التجريبية والضابطة على الاختبار البعدي لمقياس التوافق النفسي ولصالح المجموعة التجريبية. (الخواجة، 2012، ص 40)

12.1.6 دراسة الصاعدي، اعتدال حمد الراشدي (2012): بعنوان "النضج وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار لدى طلاب وطالبات الثانوية في المدينة المنورة في الفصل الدراسي الثاني لعام (1433، 1434) حيث قامت الباحثة باستخدام أدوات البحث كمقياس مهارة اتخاذ القرار المهني ومقياس استمارة البيانات الأولية الشخصية، وتكونت عينة الدراسة من (286) طالبا وطالبة في المرحلة الثانوية وجاءت النتائج بوجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجات النضج المهني ودرجات مهارة اتخاذ القرار المهني. (الراشدي، 2017، 36)

13.1.6 دراسة الشوبكي، نايفة حمدان (2014): بعنوان "أثر برنامج تدريبي فيالتوجيه المهني في تحسين مستوى النضج المهني والميول المهنية لدى طالبات الصف العاشر في الأردن "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر برنامج تدريبي في التوجيه المهني في تحسين مستوى النضج المهني والميول المهنية لدى طالبات الصف العاشر، وتمثلت عينتها في (45) طالبة، قسمت إلى مجموعة تجريبية تكونت من (23) طالبة ومجموعة ضابطة تكونت من (22) طالبة، حيث خضعت المجموعة التجريبية لبرنامج تدريبي في التوجيه المهني، ولم تخضع المجموعة الضابطة للبرنامج التدريبي، وكان من أبرز نتائجها وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في الميول المهنية لصالح المجموعة التجريبية. (الشوبكي، 2014، ص 211)

14.1.6 دراسة النوايسة، سميا جميل (2014): بعنوان "فاعلية برنامج إرشاد مهني محوسب، على النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر الأساسي في المزار الجنوبي"

هدفت هذه الدراسة للكشف عن فاعلية برنامج إرشاد محوسب على النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر في مدارس مديرية المزار الجنوبي في الأردن، وقد تكونت عينة الدراسة من (60) طالبة في الصف العاشر وقسمت إلى نصفين متساويين، وتم استخدام مقياس كرايتس للنضج المهني الشكل (B-) لقياس مستوى النضج المهني لدى المجموعة الضابطة والتجريبية، قبل وبعد تطبيق البرامج الإرشادية المستخدمة، وهي عبارة على برامج إرشادية مستخدمة وهي برنامج إرشاد مهني تقليدي والثاني برنامج محوسب، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعتين لصالح البرنامج المحوسب. (النوايسة، 2014، 2)

15.1.6 دراسة بدره حورية (2016): بعنوان "تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني"

تهدف هذه الدراسة لتناول موضوع تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني لدى الطالب الجامعي، وتم اختيار عينة عددها (100) طالبا (65 ذكور، 35 إناث)، تتراوح أعمارهم ما بين (18 - 24) من طلبة السنة الأولى والسنة الثانية تخصص صناعة وأمن صناعي بجامعة وهران، وتم استخدام مقياس تقدير الذات واختبار كرايتس، وتوصلت النتائج الدراسة إلى:

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين تقدير الذات والنضج المهني لدى الطلبة الجامعيين

- يوجد فروق داله إحصائية بين الطلبة ذوي تقدير الذات المتدني وذوي تقدير الذات العالي من حيث النضج المهني.

- لا يوجد فروق دالة إحصائية بين طلبة السنوات الأولى جامعي وطلبة السنوات النهائية من حيث النضج المهني.

- لا توجد فروق دالة إحصائية بين الجنسين من طلبة من حيث النضج المهني. (بدره، 2016، 397)

16.1.6 دراسة المجالي، إيمان محمد وعبد الجبار سيناريا كامل (2017): بعنوان " مفاهيم النضج المهني واتخاذ القرار، والاتجاه نحوالتعليم المهني المتضمنة في كتب التربية المهنية للمرحلة الأساسية العليا في الأردن" حيث هدفت الدراسة للكشف عن مفهوم النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار، واتجاه هذين

المفهومين في الكتب المدرسية في المرحلة الأساسية في الأردن، حيث تم إعداد (61) مفهوماً، موزعة على ثلاثة مجالات وهي: مجال النضج المهني، مجال الاتجاه نحو التعليم المهني، مجال اتخاذ القرار، وتم استخدام وحدتين في التحليل وهما: الكلمة والفكرة، وتم التحقق من صدق الأداة وثبات التحليل. وتوصلت هذه الدراسة إلى ما يلي:

- وجود مجموع تكرارات المفاهيم في كتب التربية المهنية موزعة على حسب: النضج المهني واتخاذ القرار، والاتجاه نحو التعليم المهني.

- وجود فروق بين مجموع تكرار المفاهيم لكل كتاب من كتب التربية المهنية عينة الدراسة، ولصالح كتاب الصف العاشر ويليه كتاب الصف التاسع تم كتاب الصف الثامن.

- وجود فروق بين مجموع تكرارات المفاهيم لكل مجال من مجالات الثلاثة في كتب التربية المهنية على نحو الترتيب التالي: النضج المهني الاتجاه نحو التعليم المهني، اتجاه القرار في المرتبة الأخيرة.

- من خلال مقارنة النتائج المتحصل عليها من الدراسة الحالية بالنتائج المتوقعة من قبل خبراء المناهج والتي أظهرت إنسجام في النسب. (المجالي، 458، 2017)

17.1.6 دراسة شديفات، سمير عواد (2018) بعنوان: "أثر برنامج الإرشاد المهني في تحسن مستوى النضج المهني والميول المهنية لدى طلا الصف العاشر في الأردن"

تكونت عينة الدراسة من (45) طالبا، تم توزيعهم في مجموعتين، المجموعة التجريبية تكونت من (23) طالبا، والمجموعة الضابطة تكونت من (22) طالبا، وخضعت المجموعة التجريبية لبرنامج تدريبي في الإرشاد المهني، ولم تخضع المجموعة الضابطة للبرنامج التدريبي أو أي برنامج آخر. وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة بين النضج المهني والميول المهنية لصالح المجموعة التجريبية. (شديفات، 13، 2018).

18.1.6 دراسة صافينار سمير جاوي (2018): بعنوان "فاعلية برنامج ارشادي لتحسين مستوى النضج المهني لدى عينة من طلبة الأول الثانوي العام في محافظة دمشق"

تكونت عينة الدراسة من (40) طالبة يعنين من إنخفاض مستوى النضج المهني. وتم استخدام المنهج الشبه التجريبي بتطبيق:

- مقياس النضج المهني، مقياس ميداس للذكاءات المتعددة للمراهقين، اختبار (كودر) للميول المهنية، "رائز تنسي لمفهوم الذات لدى المراهقين"، دليل الكليات والمعاهد، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة بين المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية لصالح المجموعة التجريبية. (جاويش، 2018، 214)

19.1.6 دراسة ميسون كريم ضاري(2021): بعنوان "قياس النضج المهني لدى طلبة جامعة بغداد وعلاقته ببعض المتغيرات".

سعت الدراسة إلى قياس النضج المهني لدى طلبة جامعة بغداد وتعرف دلالة الفروق في النضج المهني تبعا لمتغيري(النوع - الجنس) والتفاعل بينهما، وشملت عينة الدراسة الحالية (170) طالبا وطالبة من المرحلة الدراسية(الأولى - الرابعة)، واستخدمت الباحثة مقياس كرايتس للنضج المهني، وبعد معالجة البيانات إحصائيا عن طريق الحقيبة الإحصائية للعلوم النفسية. وأظهرت نتائج الدراسة إنَّ الطلبة الجامعة يتمتعون بدرجة النضج المهني. إنَّ هناك فروقا دالة في النضج المهني ولصالح الذكور، ولم يظهر هناك فروقا إحصائيا تبعا للتخصص(علمي - إنساني). (ضاري، 2021، 91)

20.1.6 دراسة عبد المهدي صوالحة (د.س.): بعنوان "مستوى النضج المهني والطموح لدى عينة من طلبة مرحلة المراهقة المتوسطة في شمال الأردن"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى النضج المهني والطموح لدى عينة من طلبة مرحلة المراهقة المتوسطة في شمال الأردن، تكونت العينة من (300) طالبا وطالبا من الصفين التاسع والعاشر الأساسيين. وأظهرت النتائج وجود متوسط لدى أفراد عينة الدراسة في النضج المهني والطموح تبعا للجنس ولصالح الإناث.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد مقياس النضج المهني على المستوى الاجتماعي والاقتصادي ماعدا بعد التفضيل في اتخاذ القرار المهني ولصالح المستوى المرتفع، بينما وجدت فروق دالة إحصائية في أبعاد مقياس الطموح والمقياس ككل على المستوى الاجتماعي الاقتصادي، حيث كائت الفروق في المقياس ككل لصالح المستوى المتوسط والمرتفع، بينما في البعد الأكاديمي كان لصالح المستوى المرتفع وفي البعد المهني كان لصالح المستوى المتوسط. (الصوالحة، د.س، 155)

2.6. التعقيب على الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة من أهم المراحل التي يمر بها الباحث في بداية البحث، والتي يتحدد توجه البحث من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة في موضوعه والخوض فيها من حيث العينة والمتغيرات والمنهج والنتائج وأدواتها وأهدافها، حيث يتمكن من إلقاء نظرة حول الاختلافات الموجودة بين الدراسات التي تحصل عليها خلال بحثه.

وفي محاولة التعرف على مدى فاعلية ببعض البرامج الإرشادية، والتدريبية، والتوجيهية في تنمية النضج المهني. حاولت اغلب الدراسات السابقة البحث في متغير النضج المهني، وقد اتفقت الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات التي طبقت على نفس العينة المدروسة في الدراسة الحالية والتي تتراوح من بين (15-16) سنة وهي كالتالي:

- دراسة جرادات (1991) وطبقت على عينة من طالبات الصف العاشر ودراسة مبارك (2002) والتي طبقت على عينة الصف العاشر، ودراسة سواط (2008) والتي طبقت على صف الأولثانوي، دراسة البلوشي (2009) أجريت على طلبة الصف العاشر. أما دراسة النوايسة (2014): فقد طبقت على طلاب الصف العاشر في مدارس مديرية المدار الجنوبي. وطبقت الشديفات (2018) دراسة على عينة من طلبة الصف العاشر في الأردن. أما الدراسات المحلية فهي قليلة جدا حسب اطلاعنا، وهذا مما دفعنا إلى القيام بهذه الدراسة لإثراء مكتبة الجامعة الجزائرية ببرنامج تدريبي يقدم لتلاميذ في هذه المرحلة العمرية لمساعدتهم على اتخاذ قرار دراسي صائب.

وتختلف العينة المستهدفة في دراستنا مقارنة بالدراسات السابقة، كونها اعتمدت على تلاميذ سنة رابعة متوسط كعينة وفق نظام التعليم المعتمد في الجزائر. وهدفت إلى التحقق من فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتنمية النضج المهني لدى تلاميذ سنة رابعة متوسط الذي يعتبر في المرحلة الأخيرة من التعليم الأساسي وبداية مرحلة التعليم الثانوي، حيث يطالب التلميذ باختيار التخصص الدراسي الذي يرغب فيه، وهذا القرار سوف يحدد نوع التعليم العالي الذي سيدرسه في مراحل مقبله وطبيعة العمل الذي سيلتحقون به مستقبلا. حيث تتم الاستفادة من دراسة الغافري(2005) على طلبة الصف العاشر، أما دراسة ترزولت(2008)التي توصلت لمساهمة البرنامج الإرشاديفي تطوير واكتساب بعض الاتجاهات الضرورية نحو المحيط المهني والمدرسي وبعض الخصائص الذاتية.

وتلتقي هذه الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في شأن الموضوع، حيث طبقت على عينة من تلاميذ الصف العاشر في الأردن. إلا أنها تختلف عنها من حيث العينة المستهدفة، فهي تستهدف تلاميذ سنة رابعة متوسط في الجزائر، وهي المرحلة الأخيرة من التعليم الأساسي وبداية مرحلة التعليم الثانوي.

- أما بالنسبة للمنهج فأغلب الدراسات استخدمت المنهج التجريبي والشبه تجريبي من خلال تطبيق برامج إرشادية وتدريبية وبرنامج توجيهي جمعي وبرنامج إرشاد التوجيهي وبرنامج إرشاد مهني للرفع من مستوى النضج المهني. حيث تم الاستفادة من دراسة (السواط، 2008) و(جاويش، 2018) التي تم تطبيقهما في بيئة عربية، أما الدراسة الحالية سوف يتم تطبيق برنامج تدريبي في بيئة جزائرية.

- توصلت أغلب نتائج الدراسات المطروحة إلى وجود فاعلية وأثر جراء استخدام البرامج الإرشادية والتدريبية والتوجيهية المهنية. وتم استخدام مقياس (كرايتس) كأداة في أغلب الدراسات سواء التي تناولت منهج تجريبي أو الوصفي.

أما الدراسات المطبقة في البيئة المحلية فنجد دراسة تارزولت (2008)، فكأنت الوحيدة التي طبقت في بيئة جزائرية والتي تعتبر مماثلة للدراسة الحالية، أما دراستنا الحالية فقط تم تبني مقياس كرايتس (Krits) للنضج المهني الذي ترجمه السفاسفة (1993) وذلك لمناسبته للمرحلة العمرية.

ويمكن القول بأن الدراسة الحالية قدمت برنامجاً تدريبياً مقترحاً، لتنمية النضج المهني لدى تلاميذ سنة رابعة متوسط، وذلك على غرار ما استخدمته العديد من الدراسات السابقة، حيث ركزت على المرحلة التعليمية حاسمة في تشكيل مهارات التلاميذ وتوجيههم نحو مستقبلهم المهني. تبرز الدراسة استجابةً للتحديات المتزايدة التي تواجه الشباب، حيث تُظهر الإحصائيات ارتفاع معدلات البطالة بين الخريجين. فمن خلال تقديم برنامج تدريبي متكامل، تسعى الدراسة إلى تعزيز النضج المهني عبر مجموعة من الأنشطة العملية والنفسية والمعرفية، مما يعزز من قابلية التوظيف لدى الطلاب.

تُعتمد في الدراسة أساليب تم اختبارها في دراسات سابقة، ولكن مع تكييفها لتناسب السياق الثقافي والاجتماعي الجزائري. كما تركز على أهمية تطوير المهارات الحياتية، مثل التواصل والعمل الجماعي، والتي تُعتبر ضرورية في بيئات العمل الحديثة.

تُظهر النتائج المتوقعة إمكانية تحسين أداء التلاميذ في مجالاتهم المستقبلية، مما يسهم في تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وبالتالي، تُمثل هذه الدراسة خطوة نحو تحقيق تعليم أكثر تكاملاً وملاءمة لاحتياجات سوق العمل، مما يُعد أمراً حيويًا لبناء مجتمع قادر على المنافسة في عالم سريع التغير.

الفصل الثائي: النضج المهني

تمهيد:

1. النمو والتطور المهني لدى المراهقين (وفق سوبر وجينزبرغ)
 1. مفهوم النضج المهني
 2. النظريات المفسرة لمفهوم النضج المهني
 3. علاقة النضج المهني ببعض المفاهيم المرتبطة
 4. أبعاد النضج المهني
 5. العوامل المؤثرة في النضج المهني
 6. أهمية النضج المهني في اتخاذ القرار المهني
 7. قياس النضج المهني
 8. علاقة النضج المهني بالمشروع المهني
 9. أساليب تطوير النضج المهني
 10. مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
 11. ملحق التلميذ السنة رابعة متوسط
- خلاصة الفصل

تمهيد:

يحاول الطالب اختيار التخصص ما بما يتناسب له ولقدراته وميوله، وامتلاكه مستوى مقبولا من النضج المهني، حيث يساهم في إشباع حاجاته المختلفة، ومنها حاجته للاستمتاع بدراسته بما يتوافق مع رغباته وميوله وقدراته، وهذا يساهم في تفوقه ونجاحه وينعكس ايجابيا على توافقه النفسي والدراسي في حين إنّ الطالب غير الناضج مهنيًا، والذي يقوم باختيار تخصص دراسي لا يتوافق مع ميله ولا قدراته. وقد لا يتيح له الالتحاق بعمل سريعًا بعد تخرجه. وهذا قد ينعكس على تحصيله العلمي وأدائه وتقييمه لذاته، وهنا تظهر أهمية النضج المهني في المسار الدراسي، للوصول بالفرد إلى رتبة مهنية تتناسب مع المعطيات التي يمتلكها.

1. النمو والتطور المهني لدى المراهقين (وفق سوبر وجينزبرغ):

حاولت هذه الدراسات دراسة النمو المهني لدى المراهقين، باعتبار إنّه يحث في هذه الفترة اتخاذ القرار المهني، ومن هنا ساهمت اغلب النظريات في مساعدة التلاميذ على معرفة مطالب تطور الفرد خلال هذه الفترة بالذات، من خلال التطرق إلى العوامل المعرفية والثقافية والعاطفية المؤثرة في اتخاذ القرار المهني. وحسب نظرية جينزبرغ واكسيلارد وهيمرز سنة 1951 والتي فسرت عملية الانتقال والتحول التي تحدث من الصف الثنائي عشر إلى المرحلة الحقيقية لاتخاذ القرار، ومقارنتها مع مقترحات سوبر التي ركزت على مفهوم الذات اكثر من تركيزها على التوقيت الزمني في المراحل التي ذكرها جينزبرغ، إلا إنّ كلاهما اهتم بالميل والقدرات والقيم.

وقدم سوبر وزملاءه ما يتعلق بفهم النضج المهني ومن خلال دعم مساهمات (إريكسون) في تكوين الهوية المهنية، حيث قسم أزمة الهوية في مرحلة المراهقة إلى أربعة حالات هي الهوية الراهنة، والتي تعني تقبل المراهق لهويته والقيم في مرحلة الطفولة، والهوية الراهنة تحدد الهوية الحقيقية، ثانياً الهوية المعقدة، فالمراهق لديه هوية غامضة واكتسب التزامات إيديولوجية ومهنية سيئة التشكيل، وهنا لازال يبحث عن الهوية أي إنّها مازالت مرحلة التطور، أما حالة الإنتشار فهي عدم وجود فكرة واضحة عن الهوية ولا يحاول المراهق البحث عن تلك الهوية قد يناضل هؤلاء المراهقين للبحث عن هويتهم ولا يجدونها، وقد لا يحاولون البحث أصلاً عنها، أما تحقيق الهوية فيتم فيه تطوير وتعريف جيد قيم الشخصية، ومفهوم الذات وتكون أكثر تحديداً في مرحلة البلوغ، وهنا يتم وضع الأساسيات والالتزام بإيديولوجية وتشكل إحساس قوي للإثنا. وكل حالة تتحدد بعاملين هما: التزام المراهق بالهوية وهل إنّ المراهق يبحث عن هويته الحقيقية؟

وعرف (بياجي) المراهقين كعملية تحويلية وأشار (اريكسون) (1963) إن التطورات النفسية والجسدية في مرحلة المراهقة تمثل مرحلة تكوين هوية. فاضطراب الدور وقلة الاهتمام بإتباع القواعد والإنتاج، حيث يشغل اهتمامهم معرفة عالمهم ومع التغيرات والتطورات الجسدية يواجهون صعوبة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالأمور الجنسية التي قد تؤثر على قدرتهم في اتخاذ القرار المهني مستقبلا. فقد يطلب منهم في المدارس المتوسطة إن يقرروا رغبتهم في متابعة الدراسة أم تلقي تدريب أو شيء آخر، فهونا يختلف المراهقين في قدرتهم على التعامل مع هذه القرارات وهنا يظهر دور نظريا النمو والإرشاد المهني في دراسة هذه الظاهر التي لها دور وتؤثر على قدرتهم على اتخاذ القرار مثل الميول والقيم. (أبو عيطة، 133، 2015-134)

ومن خلال ما سبق يمكننا القول إن مرحلة المراهقة تختلف من فرد لأخر حسب القدرات والقيم فنجد (اريكسون) وزملائه قد أشاروا إلى الهوية المهنية، أما سوبر وزملائه فقد تطرقوا إلى أزمة الهوية وحددوا أربع حالات لها، أما (بياجيه)، فقد أشار إلى التطورات النفسية والجسدية. ومن هنا يمكننا القول إن هذه المرحلة تتفرد بكونها تلامس الجانب النفسي والجانب الجسدي على حد سواء لتتشكل هوية الفرد بشكل سوي.

2. مفهوم النضج المهني:

عرف سوبر (Super) النضج المهني على إنه: "رصيد الفرد من السلوكيات التي تمكنه من استكشاف واختيار وتخطيط وتحقيق أهداف معينة، وإن يكون في مستوى متوسط من الارتقاء المهني مقارنة بأقرانه. استعداد وقدرة الفرد على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة وملائمة لعمره". (المطارنة، 1995، ص 13).

أما الصمادي (2012) فقد عرف هبأنه: "استعداد الفرد وقدراته على اختيار المهنة المناسبة والتخطيط لها وإلمام بكل الوسائل والغايات التي تمكنه من اتخاذ القرار المهني السليم (الراشدي، 2017، ص14). وهذا ما يتفق ما (كرايتس)، حيث ورد (جروان، 1986، ص23) تعريف (كرايتس) بأنه: "سلوك يظهر في الاتجاهات المهنية لدى الفرد وحدده بخمسة أبعاد، وهي الاستقلالية في اتخاذ القرار، الإتهامكفي عملية الاختيار، ووضوح مفاهيم عملية الاختيار، والاتجاه نحو العمل، وعوامل التفضيل في الاختيار المهني"

أما الحميدي فعرفه (2013) باعتباره: "مجموعة من السلوكيات والإجراءات المهنية التي تقود إلى تضيق الخيارات المهنية، وبالتالي اتخاذ القرار المهني السليم. (ضاري 99، 2021-100)، ويعرفه ثيمبا (themba, 2023) إنه " قدرة الفرد على صنع القرار المهني الذي يعكس الاعتماد على النفس، والاستقلالية، والواقعية، والاستعداد لتقديم تنازلات بين الحاجات الشخصية ومتطلبات المهنة. (الهواري، 2023، 148)

وعرف النضج المهني: " بأنه رصيد الفرد من السلوكيات التي تمكنه من استكشاف واختيار وتخطيط وتحقيق أهداف معينة، وإنّ يكون في مستوى متوسط من الارتقاء المهني مقارنة بأقرانه كما عرفه: استعداد وقدرة الفرد على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية، واتخاذ قرارات مهنية مدروسة، وملائمة لعمره. (عبد الهادي والعزة، 2014، ص 49)

كما عرفه (Naidoo.1998.p42) بأنه: " استعداد الفرد لاتخاذ قرارات مهنية واقعية وملائمة لعمره لاستثمار الفرص ومواجهة التحديات المجتمعية المحيطة. (معاينة والكوشة، 2020، ص 262). مستوى تكون التوجه نحو الاختيار المهني لدى الفرد، واستعداده للتعامل مع المهام النمائية المناسبة لمرحلته العمرية وقدرته لمعرفة ذات، مع الوعي بالذات والمهن، ومتطلبات اتخاذ القرار المهني المناسب. (المجالي وعبد الجبار، 2018، 464)

ونجد إنّ التعريف السابق يتفهم ما أورده (Savickas. M&all .2002.p360) فهو يعتبر النضج المهني كتعبير على مستوى تكوين التوجيه نحو الاختيار المهني لدى الفرد، ومدى استعداده للتعامل مع مهنته، أي القدرة على الاختيار المهني الواقعي، مع الوعي بالذات والمهنة ومتطلبات اتخاذ القرار المهني المناسب.

كما يتقاطع التعريف السابق مع ما ذكره (Levinson) حول النضج المهني بأنه: "استعداد الفرد لاتخاذ قرار مهني ملائم لعمره والتكيف مع مهام الارتقاء المهني المناسبة". (لافي الزين، 2014، ص 30). وهذا ما اتفق مع تعريف سافيكاس (Savickas) النضج المهني بأنه استعداد الفرد للتكيف مع مهام النضج المهني، واتخاذ القرار وملائمة للعمر ومعتمدة على المعلومات". (جاويش، 2018، ص 466).

أما تيدمان (Tiedman)، فكان من أصحاب الاتجاه التطوري الذي يرى إنّ النضج المهني، يظهر من خلال المبدأ العام للتطور المعرفي، حيث إنّ التفاضل والتكامل هما نقطتان يركز عليهما الفرد في اتخاذ القرارات المهنية، ويقصد بالتحصيل تقييم الذات من خلال المطابقة بين ما يكون من أفكار عن

ذاته، وتلك التي يكونها عن عالم العمل، ودراسة الواجهات المختلفة والمتعددة عن المهن، ويبدأ بعملية المفاضلة بين المهن حسب قدراته وإدراكه لاهتماماته ورغباته، حتى يصل إلى مرحلة تكوين الأفكار عن ذاته وعالم العمل والمطابقة بينهما، أما التكامل فهو الدرجة التي يصل فيها الفرد إلى تحقيق ذاته وتفاعله وإندماجه مع البيئة المهنية، وشعوره بالقناعة، والرضا، والسعادة، لما حققه من نشاط فيعمله (السفاسفة، 2018، ص466) وذكر (Osipow&Samula. 1996. p422)

كما يعرفه هولاند (Holland) بأنه: " قدرة الفرد على معرفة ذاته وتوفير المعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل، وإتته امتداد شخصية الفرد إلى عالم العمل يتبعه تطابق لاحق مع أنماط مهنية، وأهم محددات الاختيار المهني هي إدراك الذات مع إدراك الفرد للمهنة، والاتجاه نحو العمل، وهذا بالتالي يقود إلى اتخاذ القرار المهني السليم.

ويشير (الشرعة، 1998) إلإنّ مفهوم النضج المهني مفهوما غير واضح، ويختلف من باختلاف الخلفية النظرية لعلماء الإرشاد والتوجيه المهني، ويعود سبب عدم الوضوح إلإنّ مفهوم افتراضي يستدل عليه من مظاهره ونتائجه، ويعتبر أصحاب الاتجاه التطوري في الإرشاد المهني من أبرز الرواد الذين أعطوا تصورا واضحا لنضج المهني. (لافي الزين، 2014، ص 30)

ويتضح لنا من خلال ما سبق ذكره، إنّ النضج المهني مفهوم نسبي غير ثابت، يستدل عليه من خلال قدرة الفرد على الاختيار، والقيام باتخاذ القرار وفق البدائل المتاحة بما يتناسب بين قدراته ومهاراته واستعداداته والظروف المحيطة والمهن المتاحة. فتعريف النضج المهني غامض ويختلف باختلاف الخلفية النظرية لعلماء الإرشاد والتوجيه المهني. وهذا راجع لعدم محسوسية المفهوم، وإنّما يستدل عليه من خلال مظاهره، ونتائجه، وينظر إليهبأنه مفاهيم حديثة ومستمدة من نظريات النمو المهني لسوبر.

ويتجلى من خلال التعريفات السابقة، صعوبة ضبط تعريف لمفهوم النضج المهني باعتبارهاخاصية سيكولوجية هامة لبناء وتحقيق المشاريع المدرسية، والمهنية، وتظهر في قدرة الفرد واستعداده للتعامل مع المهام المهنية النمائية المناسبة حسب المرحلة العمرية، من خلال السلوكيات التي تمكنه من استكشاف واختيار وتخطيط وتحقيق أهداف معينة. واستعداد للقيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة، وملائمة لعمره، من خلال اكتسابه مهارة اتخاذ القرار حسب البدائل المتاحة بكل واقعية.

3. النظريات المفسرة لمفهوم النضج المهني:

ظهرت النظريات التي تناولت مفهوم النضج المهني والاختيار المهني مع بداية الخمسينات وأسهمت بشكل كبير في حركة التوجيه المهني ومنها (سوبر، Super)، نظرية (جينزبرغ، Ginzberg)، ونظرية (إنارو، Anne Roue)، ثم توالى الأبحاث حول الاهتمام بالتوجيه المهني، وظهرت نظريات أخرى مثل نظرية (هولاند، Holland) ونظرية (تايدمان، Taedman)، ونظرية التعلم الاجتماعي (باندورا، Social-learning)، ونظرية (كرايتس).

1.3.1. نظرية سوبر (Super theory, 1976):

أسس سوبر نظريته على نقائص نظرية (جينزبرغ، Ginzberg)، ونظرية مفهوم الذات لكارل روجرز، وذلك من خلال اعتقاده إن (جينزبرغ) أهمل تأثير المعلومات والخبرة الفرد على النمو والوعي المهني لديه، وإن روجرز اعتبر إن سلوك الفرد ما هو إلا إنعكاس عن نفسه وأفكاره التي يقيم بها ذاته فقط. (الهواري، 2019، 311).

وكما أشار (بودن) إن "الاستجابات لقوائم الميول المهنية تمثل إنعكاسا لمفهوم الفرد عن نفسه من خلال الإلتماط المهنية الجامدة التي يؤمن بها". (الداهري، 2005، 133)

ومن هنا أسس (دونالد سوبر، Super) (1953) نظرية في الإرشاد المهني والتي أسماها نظرية النمو المهني (Vocation Deveopment)، فهي النظرية النمائية، والتي تأخذ في اعتبارها تطور الاهتمامات المهنية بالنسبة للفرد في المستويات العمومية المختلفة، وتشرح هذه النظرية العوامل التي من خلالها تتكون إمكانيات الفرد واهتماماته. (أبو حماد، 2008، 349).

ويرى سوبر إنّه يوجد أربعة نماذج من الناس، وهي النموذج المستقر، والنموذج في دور الإعداد، والذي يعمل بقوة قبل وبعد الوصول إلى مرحلة الاستقرار ونموذج الغير مستقر الذي يعمل في عدة مهن ويكون مستقرا ثم ينتقل إلى مرحلة الاستقرار، والفرد الذي يستطيع إن ينتقل بين عدة مهن متشابهة كالخدم مثلا وهذا نظير لكثرة تنقله بين المهن (القرعان، 2009، 40).

وحسب عبد الهادي والعزة (1999) توجد عدة أسس تقوم عليها نظرية سوبر وهي:

1.1.3 مفهوم الذات:

تعتبر الذات عنصرا أساسية في نظرية (سوبر)، حيث يتطور مفهوم الذات المهني من خلال النمو الجسدي والنفسي، والملاحظات والتوجيهات في العمل من الكبار، وبيئة العمل، والخبرات العامة، تزوده بالوعي عن عالم الشغل. وتساهم في حدوث تطورات مهنية ذاتية، فتشكل مفهوم الذات يتطلب من الفرد

معرفة ذاته كفرد متميز عن غيره مع إدراكه لتشابه الحاصل بينه وبين غيره، فمفهوم الذات متغير غير ثابت نتيجة حاصل نمو وتطور الفرد العقلي، والجسمي، والنفسي، والتفاعل مع الآخرين. فالذات المهنية تتطور بنفس الطريقة، فالنضج يظهر عندما يختبر الفرد نفسه بعدة طرق مهنية وأكاديمياً. (العزة وعبد الهادي، 2014، ص 45)

2.1.3 الفروق الفردية:

يرى سوبر بأن أي فرد لديه القدرة على النجاح والرضا في عدة وظائف، وذكر بأن "الأقران يوجد بينهم تفاوت في الكفايات للوظائف بناء على ميولهم وقدراتهم، فالفرد يكون أكثر كفاءة في وظيفته عند وجود تطابق بين ميولاته وقدرته" (سيف العزيري، 2011، ص 46)

3.1.3 علم النفس النمو:

كتبت بوهلر (Buhler) في علم نفس إن الحياة يمكن إن النظر إليها كمتتابع لمراحل متتالية، مما جعله يتأثر بها وقاده لقول إن طريقة الفرد في التوافق هي مرحلة من مراحل الحياة، يمكنها إن تساعده على التنبؤ في مراحل لاحقة. فنمو وتطور مفهوم الذات (المهني خصوصاً) يتم عبر خمس مراحل لتشمل كل حياة الفرد وهي:

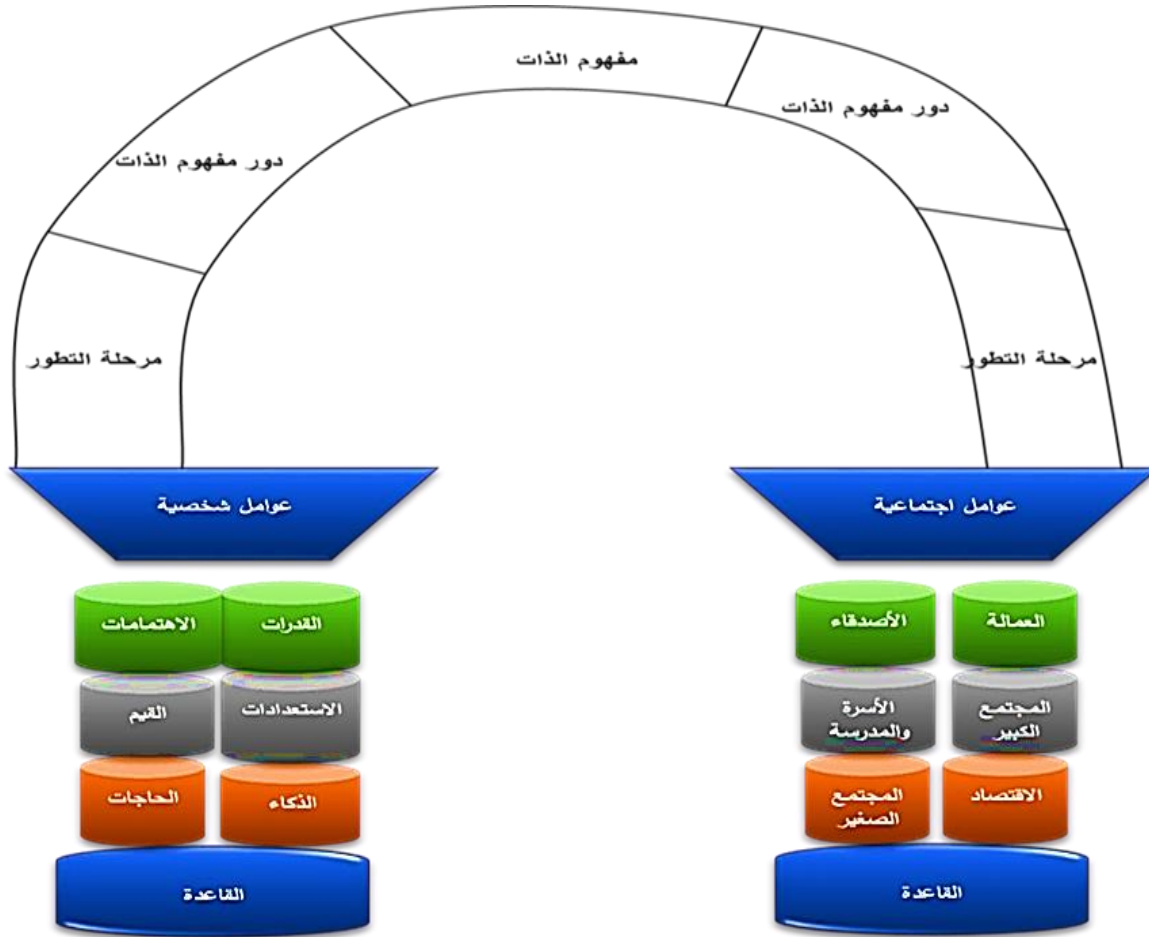
✓ **مرحلة النمو (Growth) (من الولادة حتى سن 14):** ينمو مفهوم الذات فيها حيث يتماثل الشخص مع الآخرين والمهام النمائية أثناء مرحلة النمو، تشتمل على اكتساب الفهم الذاتي والحصول على فهم عام عن عالم الأعمال.

✓ **مرحلة الاستكشاف (Exploration) (من 15 إلى 24 سنة):** هي فترة الفحص الذاتي في علاقته بعالم الأعمال ويبدأ الفرد في الاختيار المباشر للعمل بالمشاركة في الأعمال لبعض الوقت التي تساعد على البلورة والتحديد والتطبيق للتفضيل المهني (سعد؛ الشريفي، 2015، 448). أما المرحلة الموالية فهي:

✓ **مرحلة التأسيس (Estabishment) (من 25 إلى 44 سنة):** هي المرحلة الرئيسية تسمى أيضاً بالإنجاز. ويكون الفرد قد حدّد مجال العمل المناسب، ويحاول الإلتزام لأطول فترة ممكنة. (العزيري، 2011، ص 47)

✓ **مرحلة الاستمرار (Maintenance) (من 45 إلى 46 سنة):** وفيها يستمتع الفرد بالأمان والخبرة، ويحاول الحفاظ على الحالة كمتخصص منتج، فالمهنة النمائية الرئيسية هي الحفاظ على الحالة التي تم إنجازها.

✓ مرحلة الإنحدار (Disengagement) (من 64 سنة فما فوق): يقوم الفرد بتهيئة نفسه للتقاعد وتتحصر المهارات والقدرات الجسمية والعقلية (Osipow, 1983).
والشكل الموالي يخلص مراحل النمو التي ذكرها (سوبر)



شكل رقم (01) : يوضح مراحل التطور للفرد عند سوبر

(العريزي، 2011، 52)

4.1.3. مفهوم النضج المهني وفق نظرية سوبر للمراهقين:

حاول (سوبر) وزملائه التركيز على استعدادات الفرد لاتخاذ قرار صحيح، حيث إنهم لم يفترضوا إن التلميذ في الصف التاسع له قدرة على التخطيط لمستقبله، بل أكدوا على ضرورة معرفته لمكونات النضج المهني نظرا لاختلافها، وتتضح من خلال الاطلاع على نموذج سوبر الذي يعرض خمس مقاييس التي تقوم عليها هذه النظرية وهي:

- **التخطيط:** وهو "كمية الأفكار يمتلكها الفرد ويستغلها في البحث عن أفكار ومعلومات حول العمل، والتي تتضمن التعلم والنشاطات اللامنهجية التي يشارك بها، ومشاركة الآخرين حول خططهم المهنية، والدورات التي يدرسونها والعمل في فترة الصيف، كل هذه الأمور تتدرج ضمن معرفة ظروف العمل وطرق الدخول إلى مهنة ما، ويكمن التخطيط المهني هنا في شعور الطالب وسعيه لتعرف إلى هذه الأمور التي تخص العمل، والتعرف على الأعمال التي قام بها فعليا والتعرف على خطته المستقبلية، التي تتضمن اختيار المواد الدراسية واختيار كلية محددة كل هذا يساهم في عملية التخطيط المهني. ويمكن القول إن التخطيط المهني يعني الأفكار والمشاعر التي يكونها الفرد حول العمل او الوظيفة.

- الاستكشاف المهني:

يعد عنصر الاستكشاف المهني عنصراً أساسياً في هذا المقياس، حيث يستخدم مصادر متنوعة كالوالدين، والأقارب، والأصدقاء، والمعلمين، والكتب، والأفلام، والرغبة في الاستكشاف، والتأكد من صحة المعلومات المأخوذة، ويكمن الاختلاف بين التخطيط والاستكشاف، كون الثاني يهتم بمدى استفادة الطلبة من المعلومات المكتسبة في التفكير والتخطيط للمستقبل، أما التخطيط يهتم بتعامل مع مصادر واستخدامها.

وهنا، فإن عملية التشجيع للاستكشاف المهني تكون فعالة ومهمة، لمساعدتهم على اختيار وظيفة للتخلص من التردد، ودفعهم للاستخدام مصادر للحصول على المعلومات.

- **اتخاذ القرار:** كيفية اتخاذ القرار المهني هي خطوة مهمة في مقياس النضج المهني لسوبر، ويعني القدرة واستخدام المعرفة والأفكار لعمل خطط مهنية، ويتضمن هذا المقياس مواقف اتخذ بها الآخرون قرارات متعلقة بالمهنة، ثم يسأل أي القرارات أفضل ومن خلال الإجابة الصحيحة تظهر قدرتهم الجيدة في اتخاذ القرار المهني.

- **معلومات عن عالم العمل:** ينقسم إلى عنصرين الأول معرفة مطالب النمو مثل الميول والقدرات وكيفية تعلم الآخرين عن وظائفهم، والثاني حول معرفة واجبات بعض المهن المختارة، وطريقة تقديم إلى شغور مهنة.

ويرى سوبر ضرورة توفر معلومات قبل قيام باتخاذ قرار مهني، وأحياناً يفتقر الطلبة إلى معلومات حول حصولهم على عمل وكيفية التصرف أثناء الحصول على مهنة، فنقص الأفكار وتشوشها وعدم صحتها، يتطلب تدخلاً لمرشد ليتمكن من القيام بهذه الخطوة بشكل صحيح، ومن هنا يمكننا القول إن اتخاذ

الفصل الثاني: النضج المهني

القرار خطوة تتطلب الكثير من المعلومات والخبرات والمصادر الموثوقة، وكذلك القدرة على القيام بهذه الخطوة على أتم وجه.

- **معرفة مجموعة الوظائف المفضلة:** يطلب من الطالب الإجابة على استبيان التطور المهني واختيار مهنة من ضمن 20 مجموعة وظيفية تقدم أسئلة حول متطلبات المهن المعروضة، ويطلب منه تقييمها في عدة مجالات لفظية، وغير لفظية، وقدرة العددية القدرات الميكانيكية التناسق الحركي، ومهارات القراءة، بالإضافة إلى تحديد الأشخاص الذين يميل للعمل مثلهم، وهذا للتعرف على المجموعة المفضلة لديه. ومن خلال ما ذكر يمكن القول بأن الاستبيان يهدف إلى معرفة متطلبات المهن لدى الفرد والمجالات المحببة لديه فالافتقار للمعلومة الصحيحة، قد يوقعه في اختيار خاطئ معاكس لتطلعاته.

- **الواقعية:** تعد جزء من نظرية سوبر في النضج المهني حيث يصفها بأنها " خليط من الجانب المعرفي والعاطفي وتظهر من خلال الصفات الشخصية أثناء مقارنة قدرات الفرد الخاصة بالآخرين في أحد المهن المختارة، فمفهوم الواقعية يظهر في التنبؤات الغير دقيقة والتي من شأنها التأثير في الاختيار المهني اللاحق".

ويمكن القول، إن الفرد أكثر معرفة لقدراته من الآخرين حتى لو لم تظهر إنياً فيمكن مستقبلاً إن تتطور قدراته.

- **الإرشاد المهني:** يشمل كل ما ذكر سابقاً ويلخص نتائج مقياس التخطيط المهني، الاكتشاف المهني، اتخاذ القرار المهني، معلومات عالم المهن، بالإضافة إلى مجموعة مهن مفضلة، مقياس الواقعي، كل هذا يساعد المرشد على جمع أكبر نسبة معلومات حول الطالب ومدى نضجه، ويستغرق وقت أكبر مع الطلبة الذين يحصلون على درجات منخفضة. (أبو عيطه، 2015، ص37-38)

وقد حدد سوبر (super،Bohn،jordan،forest) العناصر التي تحدد النضج المهني في الآتية:

_ على الفرد إن يعي أهمية الحاجة للقيام بالقرار الدراسي ومهني، وتقبل مسؤولية لعمل خطط واتخاذ قرارات دراسية ومهنية.

_ العمل على التخطيط والمشاركة في الحصول على معلومات اللازمة للمهن المختارة.

_ الواقعية والمرونة في التفاصيل الدراسية والمهنية بما يتوافق مع القدرات الفرد واستعداداته مع معطيات المحيط الخارجي، والرضا بالعمل الذي يلتحق به، ونعبر عن اكتساب الفرد للمعارف اللازمة، والمهارات

الضرورية حسب المرحلة العمرية التي تخوله القيام بالاختيار المهني الواقعي حسب استعداداته بالنضج المهني باعتبار الاختيار المهني جزء من عملية النضج ويتأثر بها. (زغوان وخلايفية، 2022، ص1000).

أما أبو أسعد والهوري (2008) فيري: إنّ الإنهماك في عملية الاختيار تكون من خلال فعالية الشخص، وحيويته في القيام بعملية الاختيار، والاستقلالية في اتخاذ القرار، ويحدد بدرجة اعتماد الفرد على الآخرين في اتخاذ القرار المهني الخاص، والتوجه الخاص للفرد نحو العمل. (النواصره، 2021، ص194)

ويتضح لنا رؤية سوبر للنضج المهني على أنّه لا يتم مرحلة واحدة، بل يمر على عدة خطوات كالاستكشاف والتخطيط المستقبلي، والبحث على المعلومات، التي تخص المهن من مصادرها إلى غاية الوصول إلى مرحلة الوضوح، والتأكد من الخيارات المهنية الواقعية حسب قدرات الفرد واستعداداته.

وتظهر من خلال هذه النظرية سيكولوجية الذات ومفهوم الذات كأحدي الأسس التي اعتمدها سوبر في بناء نظريته، وبنى الذات في نظريته على أساسين هما: سيكولوجية الفروق الفردية ومفهوم الذات، ويشير سوبر (1969) بأنّ التطابق بين صورة الذات والتصورات المهنية هو الذي يحدد الاختيار والتكيف ويوضح في سنة 1979، بأنّ الأفراد يلعبون عدة أدوار (طفل، تلميذ، زوج، أب، مواطن، مريض....) على خشبة المسرح المتنوعة (البيت، الحي، المدينة، مكان العمل)، فكلما نجح الفرد في أداء أدوار مختلفة سهل عليه تحمل المسؤولية أدوار أخرى، حيث أكد على النمو المهني يزداد في التعقيد ويتجه نحو الواقع والتخصص. ففي كل مرحلة مهام يجب على الفرد إتجازها وتسمح هذه المهام التطورية باكتساب الدليل السلوكي الكافي الذي يؤهل الفرد إلى الحصول على مكافئة المجتمع. فحسب نظرية سوبر النمو هو عملية مستمرة طوال حياة الفرد تتضمن عوامل نفسية اقتصادية اجتماعية وجسمية تتفاعل لتؤثر في مهنة الفرد.

2.3 نظرية هولاند (Holland):

صاحب هذه النظرية " جون فيليب هولاند" (1841-1914) وتعتبر من الاتجاه الشخصي في نظريات النمو المهني، وقد ركز على السمات الشخصية وأثرها في عملية اتخاذ القرار المهني، وتعتمد نظريته على ثلاث محاور أساسية هي: (البيئة - الفرد - تفاعل بين الفرد والبيئة). وتقوم علناربع افتراضات أساسية. وهي إنّ كل فرد يتميز بنوع واحد من ستة أنواع للشخصية (الواقعي، المبادر، المحافظ، الاجتماعي، الباحث، الفنان)، وستة إنمات للبيئة تتطابق مع ستة أنواع من الشخصية، حيث

الفصل الثاني: النضج المهني

يسعى الناس في طلب بيئات العمل التي يمكنهم من استخدام مهاراتهم والتعبير عن قيمهم والدخول في أدوار مقبولة. فالفاعل بين البيئة والشخصية يحدد السلوك. (سعد والشريفين، 2015، 450)

1.2.3 أنماط الشخصية الستة "حسب نظرية هولاند":

- وتقوم هذه النظرية على أساس تقسيم الشخصية إلى ستة أنماط هي: (شحاتة، 2010، 444، 445)
- **النمط الواقعي (Realistic Type):** هم الأفراد الواقعيون يأخذون منهاجاً منطقياً، حقيقياً للحياة، فهو يفضل النشاط الذي يتطلب قوة بدنية، عدوانية، ويتسم بالتناسق الحركي، ويفضل التعامل مع أشياء محددة مثل: الآلات والأدوات، يكره المجرّدات ويميل إلى الأعمال الميكانيكية والحرف والأعمال اليدوية.
- **النمط المعرفي " المفكر " (Investigative type):** هم أفراد يستخدمون المنهج البحثي التحليلي لحل المشكلات والتروي فيها ويحاول دائماً إن يفهم العالم المحيط جيداً ويميل للصعوبة والتحدي والتفكير المجرّد، ويميل إلى الدقة والمنهجية والشغوف بالمعرفة. وعادة هذا الشخص تتقنه مهارات القيادة والأعمال المثالية بالنسبة له هو البحث العلمي في مجالات متنوعة مثل: العلوم، الرياضيات أو الإنسانيات.
- **النمط الاجتماعي (Social type):** هذا النمط يميلون إلى الاجتماعية والتعاون وتوجيه الناس، حيث تبرز مهاراته الاجتماعية واللغوية وينفر من الأعمال المتعلقة بالآلات والأعمال المثالية. ومن الأعمال التي تناسب نمط شخصيته هي أعمال التدريس والإشراف الاجتماعي أو أخصائي النفسي.
- **النمط الفني (Artist Type):** أفراد يتميزون بأنهم حساسون، مبدعون، تلقائيون، استقلاليون، يميلون إلى العزلة، ويعالجون ما يتعرضون له من مسائل من رؤية ذاتية تعبير شخصي، والأعمال المثالية بالنسبة لهذا النموذج من الأعمال الفنية مثل: الأدب، الشعر، الرسم، الموسيقى، وتتقنه في الغالب المهارات الكتابية والحسابية.
- **النمط المغامر (Enterprising Type):** يتبنون منهاجاً عدوانياً إنبساطياً لحل المشكلات. لهم ميل للعمل والنشاطات التي تتطلب مهارات القيادة، والمبادرة، والسيطرة، والتأثير على الآخرين، والمكانة العالية، يتسمون بالثقة بالنفس، والحيوية، والطموح، والاستبداد، والأعمال التي تؤمّنهم في المحاماة والعلاقات العامة.
- ويرى "هولاند" إن هناك جوانب بين البيئات الستة وما يقابلها من أنواع أنماط الشخصية، وإن البيئة تجذب الذين لديهم خصائص تماثل متطلباتها، ونفس الشيء الأشخاص يميلون إلى تماثل مع خصائصهم

الفصل الثاني: النضج المهني

الشخصية، ولهذا فإنّ الموائمة بين الأشخاص والبيئة تؤدي إلى نتائج يستطيع الفرد توقعها وتقمهها من معرفته لأنواع الشخصية والنماذج البيئية. (المشعان، 1993، ص323)

ويقدم هولاند أربعة مفاتيح رئيسية هي: (أبو حماد، 2008، ص356)

✓ **الإتقان أو الاتساق (Consistency):** مبدأ الاتساق ينطبق على كل من نموذج الشخصية ونموذج المجتمع وهناك إتماط تتفق مع إتماط أخرى مثلا نمط الفنان يتفق، مع النمط الاجتماعي أكثر ما يتفق مع نمط العلمي أو التجاري.

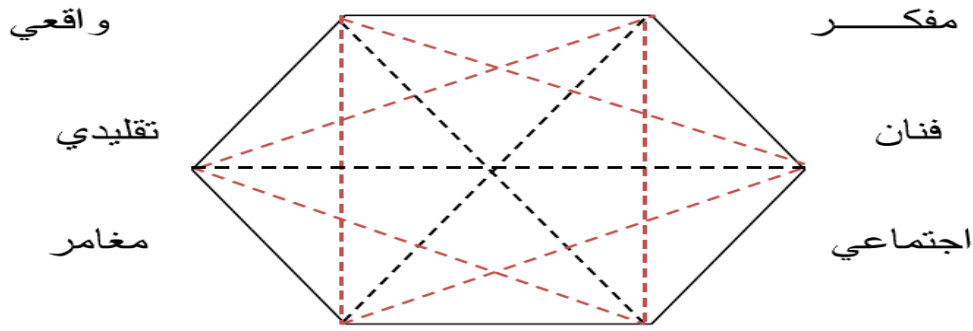
✓ **التمييز (Differemntiation):** بعض إتماطالأفراد أو البيئات تكون نقية (pure)؛ بمعنى إنّ هؤلاء الأفراد أو البيئات تشبه في الغالب نمط واحد ولا تبدي تشابها مع الإتماط الأخرى بينما يوجد أشخاص آخريين أو بيئات أخرى تبدي تشابها مع بيئات أخرى، (أي هناك إتماط نقية من الأفراد أو البيئات وإتماط غير نقية من الأفراد والبيئات).

أما النمط من الأفراد والبيئات التي تتنوع أو حافة على الإتماط الستة فإنّه يعتبر نمطا موزعا أو عاما. إذا معنى التمييز هو الاختلاف في درجة النقاء في الإتساق إلى نمط بعيد.

✓ **التطابق (Congruence):** إنّ الإتماط المتنوعة للشخصية تتطلب بيئات متنوعة ويحدث التطابق عندما يتواجد الأفراد في بيئات تتفق مع إتماط شخصياتها. (مثلا تواجد الفنان في بيئة فنية)، ويحدث على ألا تطابق عندما يتواجد الأفراد في بيئات لا تتفق مع إتماط شخصياتها (مثلا يتواجد الفنان في بيئة تقليدية)، وذلك لأنّالأفراد يزدهرون في البيئة التي تتفق معهم، التطابق يكون كاملا، عندما يتواجد شخص واقعي في بيئة واقعية. ويتلو ذلك في درجة التطابق (أو يمكن تسميته التطابق الجزئي عندما يكون نمط الشخصية مجاورا لنمط البيئة، مثلا عندما يتواجد شخص واقعي في بيئة علمية أو يتواجد شخص تجاري في بيئة علمية.

وأما أدنى الأمور أو ما يمكن تسميته إنعدام التطابق، فيكون عندما يكون ثمة تضاد بين النقطتين التيمثلان نمط الشخصية والبيئة. (كإنّ يوجد الفنان في بيئة تقليدية). وعليه، فالتطابق هو تواجد الأفراد في بيئات تتفق مع شخصياتهم، والتطابق هو تواجد الأفراد في بيئات لا تتفق مع شخصياتهم وتتضاد.

✓ **الحساب (Calculus):** يربهولاندإنّ العلاقات بين إتماط الشخصية وإتماط البيئية، يمكن ترتيبها طبقا للشكل السداسي على أساس إنّ المسافات بين الشخصيات والبيئات تتناسب عكسيا مع العلاقة بينهما (أي كلما بعدت المسافة بين نماذج الشخصيات والبيئات، كلما كان ذلك دليلا على تدني العلاقة بينهما. والشكل التالي يمثل نموج هولاند التوضيحي للإتماط الشخصية.



_____ تعني أكبر تشابه .

----- تعني تشابه متوسط .

----- تعني تشابه اقل .

شكل رقم (2): يوضح نموذج هولاند

(شحاته، 2010، 446، 447)

حسب نموذج (هولاند) إنّ النمو المهني غير السليم لدى الفرد يكون نتيجة لأحد الأسباب الخمسة: كنقص الخبرات الكافية لاكتساب الميول وكفاءات محددة وإدراك جيد للذات. والتعلم عن بيئات العمل ومعرفتها. وجود خبرات غامضة ومتناقضة عن الميول أو الكفاءات أو الخصائص الشخصية ومعلومات غامضة عن بيئة العمل.

عدم معرفة الذات لترجمة الخصائص الشخصية إلى فرص وظيفية كل هذه الأسباب تجعل الفرد غير قادر على اتخاذ قرارات مهنية. ومحاولة مناقشة هذه الأسباب من شأنه مساعدتهم على معرفة سبب عدم القدرة على اتخاذ قرار مهني. (العزيمي، 2011، ص55)، وإضافة لذلك الاختصاصات الدراسية التي يجبها أو ينفر منها والإثشطة المفضلة وميادين الكفاءة لديه. ونشاطاته أوقات فراغه وتقييم القدرات التي استعملها في الماضي والتعبير عن ميولاته والاختبارات المهنية خلال طفولته أو مراهقته. (قشي، 2009، 155)

وعليه، تعتبر نظريته تفاعليه-بنائية تسعى لتنظيم المعلومات بين الأفراد والمهن، فهي قائمة على افتراض إنّ الأفراد يغيرون المهن والمهن تغير الأفراد. (عريبات، 2014، 249).

2.2.3 تعليق على النظرية:

يمكن القول إنَّ النظرية تهدف لمساعدة الطالب في إيجاد بيئة مناسبة له حسب الإنمات، التي صاغها هولاند للعمل على استكشاف البيئة المتطابقة مع نمط شخصية الطالب. فهيتساعدهم في عملية تمايز الإنمات المهنية، وزيادة معرفتهم بميولهم وقدراتهم حتى يصلوا إلى القرار المهني السليم.

3.3 نظرية جينزبرغ (Ginzbergtheory):

يعتبر جينزبرغ (Ginzberg) (1951)، أول من تناول مفهوم الاختيار المهني من منظور تطوره واعتبره سيرورة نمو متعاقبة ينتقل فيها الفرد من الخيال إلى التجربة والواقعية وتنتهي به إلى تحديد مساره ونمط حياته المهنية.

1.3.3 مبادئ نظرية جينزبرغ (Ginzberg): وتتمثل أهم مبادئ النظرية كما يشير

لها Legres&Pemartion (1988) فيما يلي:

- الاختيار المهني سيرورة التي ممتدة طوال فترة المراهقة حيث تعتبر هذه السيرورة إلى حد كبير غير ارتدادية. ويتحدد اختيار مهنة ما بالقرارات السابقة.
- تهدف هذه السيرورة إلى التوفيق بين حاجات الفرد وإرغامات المحيط الخارجي ولاختيار المهني ناتج عن ميكانيزمات شعورية وهذا عكس ما إليه الباحثون مثل (هولاند، إثار) والذيان ركزا كثيرا على التحليل النفسي في تفسيرهم لسلوك الاختيار، حيث يفسرون إنَّ الميول والتفصيلات المهنية ترجع إلى عوامل لا شعورية. (تارزولت، 2008، ص 28-30)، وقد أبرز جينزبرغ تصوره للنضج المهني وما يتعلق بهذا الأخير من خلال تعرفه لأهم المراحل المحددة له والتينوجزها فيما يلي. (الداهري، 2005، 129،

(130)

أ- مرحلة الخيال Fantasy

ب- مرحلة التجريب Tentative Stage

ت- المرحلة الواقعية RealisticStage، وسوف نقوم بعرض جدول يوضح المراحل التي وضعها جينزبرغ في نظريته.

جدول(01): يمثل مراحل النمو المهني عن جينزبرغ

(بلعابد، 2016، 1، 36-362)

مرحلة النمو	السنوات	المبادئ الأساسية	المهام الأساسية ودور المهام
الفترة الخيالية	4-10 سنوات	مبدأ اللذة عن طريق ممارسة الألعاب، وكانَ الطفل يحضر لمهنة معينة. لا يفكر بإمكانياته وقدراته وهل تسمح له بالالتحاق بالمهنة.	لعب الطفل دافع للنمو المهني. التمثيل والافتداء بالآخرين أثناء اللعب.
الفترة التجريبية	11-18	تعرف تدريجي على متطلبات العمل وميوله وقدراته وقيمه.	
مرحلة الميل	11-12 سنة	يدرك ما يحب وما يكره	البدء بتحديد وحصر الاختيار
مرحلة القدرة	12-14 سنة	يدرك إنَّ الاهتمام بالنشاط وحده لا يكفي. يقيم قدراته بتأديته للأعمال التي يحبها	يظهر تمثلاً بآخرين غير الوالدين كأصدقاء (يقبل ارتباطه بوالده)
مرحلة القيم	15-16 سنة	تدخل القيم عملية الاختيار وتسود على الاهتمامات والقدرات.	يعرف المكان المناسب لاستغلال قدراته ومهاراته.
مرحلة الإنتقال	17-18 سنة	يصبح أكثر استقلالية وبشكل بارز في اختيار العمل الذي يريد.	مواهبه ومهاراته. يبحث عن المظاهر الخارجية للعمل، كالراتب والحوافز التشجيعية.
الفترة الواقعية	18-21 سنة	ينطلق الاختيار من التنسيق بين العوامل الواقعية والعوامل الشخصية وتشمل ثلاث مراحل:	
	مرحلة 18-19 سنة	ينطلق من اللذة والحياة ومصالحة المجتمع وقيمه الشخصية.	اكتساب خبرات أكثر. يحتاج لاختيار نشاط واحد من نشاطين أو ثلاثة: يميل إليها. يحتاج للتقليل من ضغط الوقت بسبب ضغط الدراسة.
	مرحلة البلورة 20-21 سنة	يصبح أقرب إلى تحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه.	يحتاج إلى تحديد اختياره بدقة
	مرحلة التحديد والتخصص 21-22 سنة	الالتزام بتحقيق عمل معين.	الالتزام بنمط حياة المهنة.

(الصبحي، 2014، 24-26)

2.3.3 تعليق على نظرية (جينزبرغ):

تتعلق كل نظرية من اهتمامات ووجهات نظر فنجد (Ginzberg)، أشار لمرحلة من مراحل النمو المهني لدى الفرد ومنها مرحلة تحديد والتخصص من (21-22) سنة، حيث إنّ الفرد في هذه المرحلة يلتزم بتحقيق عمل معين أو بنمط حياة المهنة. وأشار لمرحلة اتخاذ القرار تقع في المرحلة الواقعية وأي إنّ ما يتخذه الفرد من قرارات تتعلق بالمهنة تأتي لتلبية واقع معين في حياته.

4.3 نظرية إنّ رو (AnnRoeothery):

تقوم نظرية "إنّ رو" (Ann Roe) في الإرشاد المهني على أساس العلاقة بين خبرات الشخصية في طفولته المبكرة واتجاهاته وقدراته وميوله من جهة، وبين عوامل الشخصية التي تؤثر على الاختيار المهني للفرد من جهة أخرى. وقد ظهرت هذه النظرية في عام 1957 وبقيت مؤثرة على علم النفس المهني حتى الآن. (أبو حماد، 2008، ص357).

بالإضافة إلى ذلك، فإنّ نظريتها تشير إلّا أنّ الناس يمكنهم إشباع كل الحاجات الأساسية والحاجات ذات الترتيب الأعلى، المرتبطة بسلسلة الحاجات عند ماسلو. في حياتهم المهنية: الحاجات الجسدية، الحاجات للأمن والحب والانتماء، وتقدير الذات، وتحقيق الذات وكثير من النظريات الأخرى تعترف بأهمية الحاجات النفسيّة. (Osipow، 1983) وتعترف بأثر الخبرات الطفولة المبكرة، كما أشارت "إنّ رو" (1956): إلى ثلاثة أنواع من العلاقات بين الوالد والطفل يمكنها إنّ تعزز إشباع الحاجات في مهنة معينة، وفيما يلي يتم استعراض لهذه العلاقات. (Osipow، 1996)

1.4.3 الوالدان اللذان يتصفان بالرعاية الرائدة: هما الوالدان اللذان يقومان بتلبية الطلبات المفرطة، حيث يميلان إلى إشباع الحاجات الجسمية، إلا أنّهما أقلّ مثلاً لإشباع الحاجات النفسية مثل الحب وتقدير الذات. هذان الوالدان يعززان الاعتمادية داخل أطفالهما. نظرًا لأنّ إشباع الحاجات النفسية يتوقف على إتخراط الأطفال في السلوكيات المرغوب فيها اجتماعياً، ويكبر الأطفال للميل للمهن ذات الواجهة، مثل السياسيات.

2.4.3 الوالدان الراضان: هما الوالدان إما يهملان الأطفال أو يرفضانهم، ولدى أطفالهما حاجات كثيرة لم يتم إشباعها. وقد يصبح هؤلاء الأطفال ذو شخصية شاككة، ولا يتقون في الآخرين، ولذا قد يختارون مهاماً يتم فيها إشباع حاجاتهم في أنشطة تنطوي على العمل مع أشياء كالحاسوب وليس الناس.

3.4.3 الوالدان المتقبلان: يتقبل الوالدان الأطفال ويحبونهم، حيث يخرطان في حب غير مشروط لذا يتم إشباع الحاجات ذات الترتيب الأعلى لدى الأطفال، وينهين الشعور بالاستقلال والذاتية لدى الأطفال

الفصل الثاني: النضج المهني

أثناء نموهم، ونظرًا لأن هؤلاء الأطفال لا يشعرون بالأمن والرضا عن إنفسهم، فإنهم قد يختارون وظائف مثل التدريس، الطب، حيث يساعدون الآخرين على تحقيق ذواتهم. وأشارت "إثرو" إلى أثر الأسرة في عملية الاختيار المهني حين ركزت على أثر اتجاهات الآباء نحو أبنائهم في مرحلة الطفولة على الاختيار المهني عند أبنائهم، على نقطتين بارزتين: الحاجات وتنظيمها الهرمي معتمدة بذلك على هرم (ماسلو) للحاجات، ونمط التنشئة الأسرية الذي يتعرض لها الفرد في طفولته.

ووصفت أساليب التنشئة الأسرية والتي تتعلق بطريقة تفاعل الآباء مع أبنائهم في شكلين هما الحب والعطف والتقبل والدفء، العاطفي والثاني: بالرفض والإهمال والبرود العاطفي نحو الطفل يؤدي إلى إشباع الحاجات الأولية الفسيولوجية وحاجة الأمن دون إشباع الحاجات العليا لسلم الهرمي كحاجات الحب والإنتماء وتقدير وتحقيق الذات.

ومن خلال ما سبق ذكره، فإنّ الطفل ينشأ ليكون تشخصي ويتصف بالتوجه نحو الأشخاص إذا نشأ في الشكل الأوّل من التفاعل،" ما إذا كانت أسرة تنشأ الفرد على البرود العاطفي، فإنّ يطور شخصية منعزلة، ويتجه إلى الأعمال والمهن التي تتطلب أقل قدر من التعاون مع الناس مثل: المختبرات، الأعمال الهندسية، فالأسرة له دور في تحديد اتجاهات الفرد المهنية وتحديد اختيار مهنة من خلال الممارسات التي يقومون بها مثل المناقشات، واستخدام التعزيز، ورسم أهداف عالية، كلها تسهم في تكوين النضج واختيار المهنة. وقد قام العديد من العلماء بوضع مقاييس تقيس هذه السمة، لتمكن من تحديدها والاستعانة بها في التعرف على سمات وتوجهات الأفراد.

وتعتبر "إنّ رو" (Ann Roe) أول من الباحثين في العلاقة بين قضايا المنشأ الأسري والتنمية المهنية، تأثرت نظرية (إنّاروجاردنر ميرفي) (Gardner Murphy) ونظرية ماسلو (Maslou) للحاجات والعوامل الوراثية التي تحدث عنها فرويد حول الكبت واللاشعور، حيث رأت بأنّ للتنشئة الأسرية للطفل دورا آخر في عملية اختيار لمهنته، وذكرت في نظريتها طبيعة العلاقة بين (الوالد، الطفل) التي تلعب دورا هاما في تنمية المهنية. حيث تؤكد إنّا أسلوبا الذي تتطور به ميول واتجاه الفرد يحدد إلى حد ما المهن التي سوف يختارها مستقبلا. فأسلوب الوالدين في التربية له أثر على عملية الاختيار، فنجد الأسلوب البارد، والذي يكون رافض للطفل وحاجاته النفسية، ويركز على الرعاية الجسمية يجعل الفرد يميل إلى التعامل مع المعدات والآلات ويرفض التعامل مع الآخرين، بينما الأسلوب البارد الدافئ فإنّ النمط الدافئ ينشئ أفراد مدلين والبارد ينشئ أفراد يميلون إلى العمل الأكاديمي، أما النمط الثالث والأخير، فهو النمط المعتدل الذي يوازن بين الحاجات النفسية من جهة وبين الجانب العقلي وتشجيعه على التخطيط

والاستقلالية، فينشأ الأطفال ليميلوا مستقبلا نحو المهن الاجتماعية. لا يمكن تعميم نظرية إنا رو لأنها طبقت على فئة من علماء بيولوجيا، فيزياء، علماء الاجتماع أي فئة ذات خصائص خاصة، ولا يمكن تعميم هذه النتائج على الجميع، بالإضافة إلإنها أهملت دور الوراثة ودور الجينات في عملية الاختيار المهني.

5.3 نظرية التعلم الاجتماعي (Social learning):

تعتبر نظرية سلوك اجتماعية يتم تعلم السلوك فيها من خلال الملاحظة ومحاكاة النماذج والتفاعل الحتمي المتبادل بين الفرد والبيئة والسلوك، وفي غياب التعزيز يكتسب السلوك من خلال ملاحظة الآخرين، وتعتمد آليات التعلم الاجتماعي على: عمليات التعزيز بالإثابة، العمليات المعرفية، عمليات التنظيم الذاتي.

1.5.3 النظرية الاجتماعية في الاختيار:

وُضِعَت هذه النظرية من قبل "كورمبولتز" "ميشيل" "جيلات" سنة 1975، وتعتمد هذه النظرية على أساس إنَّ هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد تلعب دورا مهما في مجرى الحياة بمافيه ذلك قراراته واختياراته التربوية والمهنية، ويعتقد أصحاب هذا الاتجاه إنَّ درجة حرية الفرد في الاختيار أقل بكثير، مما يعتقد وإنَّ توقعات الفرد ليست مستقلة عن توقعات المجتمع منه.

وقد أشار هذا الاتجاه أيضا إلى تأثير الأسرة كعامل مهم في التنبؤ باختيار الفرد كما أشار بإنَّ دورا إلى إنَّ الأحداث الواقعة بالصدفة تلعب دورا مهما في تشكيل حياة الإنسان

إنَّ هذا الاتجاه يؤكد مسؤولية الاتجاه الاجتماعي عن اختيار الفرد لمهنته مناقضا لذلك رأي (إنَّ رو) (خبرات الطفولة وعلاقة الطفل بالديه) وسوبر (مفهوم الذات) وهولاند (طبيعة ونمط الشخصية). ومن أهم العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي ركز عليها هذا الاتجاه نذكر ما يلي:

_ الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد، ودخل الأسرة وثقافة الوالدين الخلقية، والعرقية والدينية، والقومية، والأسرية، وطموحات الوالدين، وأثر الإخوة، والأخوات، والقيم التي تؤمن بها، بالإضافة إلى البيئة ومنطقة السكن والمجتمع المحلي والمدرسة.

_ الضغوطات الاجتماعية وفرص العمل المتاحة وتوزيع سوق العمل.

_ إدراك الفرد لدوره كقائد أو تابع ومدى تطابق هذا الإدراك مع إدراك الآخرين له.

_ وضع المرأة ومكانتها في المجتمع وما يتاح لها من فرص.

ويعتمد نموذج (جيالات) على عناصر خارج قدرة الفرد لها دور كبير في الأثير في قراراته واختياراته المهنية، حيث يربان الفرد غير حر في هذا الأمر.

2.5.3 التعليق على النظرية:

تميزت هذه النظرية بكونها نظرية غير عقلانية، حيث يمكن للفرد اتخاذ القرار من خلال إتباع نموذج جيالات لاتخاذ القرار، وبناء على النموذج تعتبر عملية اتخاذ القرار مستمرة متسلسلة من حيث تحديد الهدف، وجمع المعلومات اللازمة حول البدائل المتاحة، جمع المعلومات الرابطة بين البدائل بالمرجات، وفحص العلاقة بين البدائل المتاحة ببعض وعلاقتها بالنتيجة المرجوة للقيام بترتيبها، للقيام بعملية الاختيار الأخيرة بما يناسب الهدف الأساسي. وللقيام بهذه العملية يتوجب إن يتدرب الفرد على مهارة اتخاذ القرار.

6.3 نظرية كرايتس (Crites):

يعتبر كرايتس أول من صاغ مفهوم النضج المهني واهتم بدراسة النضج والعمليات المرتبطة به وقياسه وقام بتحديد عدة منطلقات لهذه النظرية حيث يربان:

تطور النضج المهني على مدى فترة من الزمن، وبذلك يمثل التطور المهني لشخص، حيث يتألف النضج المهني من قياسين مختلفين هما: درجة التنمية المهنية، والتي تشير إلى النضج الذي حققه الشخص من حيث السلوك المهني المتعلق بمرحلته العمرية. أما معدل التطوير المهنية فهو يشير إلى السلوك المهني للفرد مقارنة مع أقرانه.

_ يمكننا قياس النضج المهني بالاعتماد على المهام التنموية المرتبطة بمراحل الحياة.

_ إن مراحل الحياة المختلفة فرضت مهام تنموية مختلفة.

_ إن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى أعلى من النضج الوظيفي سيكونون قادرين على التفكير، واتخاذ القرارات الصحيحة التي قام (كرايتس) بصياغة نموذج النضج المهني فوق "نموذج هرمي" وهو:

- **المستويات العليا:** وتمثل المستويات العليا الدرجة الكلية للنضج المهني، وهذا مشابه لعامل الذكاء العام الذي تم اكتشافه، ووصف القدرة العقلية.

- **المستوى الثاني:** ويتألف من أربع مجموعات رئيسية وهي:

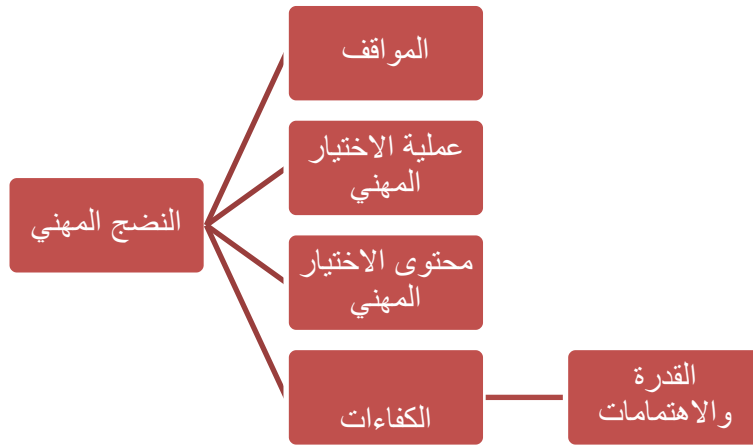
_ محتوى الاختيار المهني: إن محتوى اختيار المهنة يعني ببساطة المهنة التي يعتزم المراهق العمل بها.

عملية اختيار المهنة: تشير عملية اختيار المهنة إلى القرارات التي يتخذها الأفراد قبل الإعلان عن المهن التي ينوون دخولها. كما ينطوي على مواقف معينة، والكفاءات التي تتوسط عملية الاختيار.

المواقف وهي المتغيرات التي تؤثر في صنع القرار المهني.

الكفاءات وهي المتغيرات المعرفية، والفكرية. وإنّ المواقف، والكفاءات بالآليات التي تتكشف بها عملية صنع القرار المهني.

فالنضج المهني عملية مستمرة، وحركة متبادلة بين مجموعة من السمات المحددة للفرد، والاستعدادات والمويل، وبين العوامل الخارجية المؤثرة. مثل مطالب البيئة والضغوطات الاجتماعية. (جاويش، 2018، ص31)



شكل (3): يوضح نموذج كرايتس للنضج المهني

(جاويش، 2018)

7.3 نظرية إنغلي:

قام "إنغلي" فقط دمج عمل سوبر وكرايتس لإنشاء الأساس النظري له في نظريته بالنضج المهني، كما ساهم بشكل كبير في فهم النضج المهني، حيث وضع نموذجاً شاملاً للنضج المهني للوصول إلى قرارات مهنية ناجحة، ومناسبة. ويمكن تلخيصه وفق النقاط الآتية:

هناك (11) أحد عشر عاملاً لبناء النضج المهني وهي: (الحاجات، القيم، الاهتمامات المهنية، اتخاذ القرارات، المعلومات المهنية، تكامل المعرفة الذاتية والمهنية، الاختيار المهني، التخطيط المهني، الشخصية، الذكاء، عادات الدراسة). كما قدم عدداً من المنطلقات في نظريته هي كالاتي:

إنّ التقدم في العمر يرافقه تقدم في المستوى النضج المهني.

كلما انتقل الفرد في المستويات الدراسية كلما ازداد النضج المهني.

-إنّ الثقافة، والوضع الاجتماعي، والاقتصادي سوف يؤثران على النضج المهني.

-حدد خمسة أدوار حياة: (طالب، عامل، ربة منزل، زوجة، زوج، عضو في المجتمع)، وتختلف أهمية كل دور في كل مرحلة من مراحل الشخص، ويمكن لدور واحد إن يكون متطورا. كما تعد القيم مهمة في تحديد قيم عمل الشخص، ونوع النضج المهني.

_ أكد أهمية القوالب النمطية المهنية إن الطلاب أولا بحاجة إلى جمع المعلومات حول المجالات المهنية المتخلفة، وداخلها، ومعلومات عن الوظائف، ومتطلبات التدريب، ومتطلبات القبول، الرواتب.

_ أكد إنّه لا يمكن اتخاذ القرارات المهنية الفعالة مالم يكن لدى الشخص المعرفة، والقدرة على دمج المعرفة الذاتية، ومعرفة المهن معا. وتتركز مكونات النضج المهني بمعرفة الذات مثل الحاجات، قيم العمل، ادوار الحياة، الميول، اتخاذ القرار، والحصول على المعلومات عن المهن المتوفرة في المجتمع، وتحقيق التكامل بين معرفة الذات والمعرفة المهنية. (جاويش، 2018، 38)

ومن خلال ما سبق، فإنّ النضج المهني يركز على مدى اكتساب الفرد لمعلومات كافية حول ذاته وحول المهن، ومدى قدرته على المفاضلة بين البدائل المتاحة بما يتناسب مع قدراته لتحديد المهن.

4. علاقة النضج المهني ببعض المفاهيم المرتبطة:

1.4 الميول المهنية:

تناول فراير في دراسته لطبيعة الميول على إنّها من ناحية الذاتية، عبارة عن وجدانيات الحب والكراهية نحو الأشياء ووجدان السرور أو عدمه نحوها. أما من الناحية الموضوعية، فإنّها تمثل الاستجابة الخارجية أو ردود الأفعال نحو الأشياء.

ذكر أبو عطية (2003): بأن الميل "نزعة سلوكية عامة لدى الفرد للانجذاب نحو نوع معين من الأنشطة، وانجذاب الفرد نحو شيء معين، يعني إنّ الفرد يهتم به أو يهدف إلى الحصول عليه، لن له قيمة حقيقية بالنسبة له"، ويذكر السفاسفة (2003):

إنّ الأفراد يختلفون في ميولهم فمنهم من تكون ميولهم علمية أو فنية أو إدارية، لذلك يرتبط نجاح الفرد في المهنة في مدى ارتباط مهنته بميوله واهتماماته، وعليه لا بد من مساعدة الفرد إلى التعرف على الميول الحقيقية في المراحل الدراسية التي يمر بها. (الشوبكي، 2014، 219-220)

ومما سبق ذكره، فالميل هو اهتمام الفرد بمهنة عن سواها، يختلف من شخص لأخر مما يتطلب منه التدريب ومعرفة ميوله الحقيقية لكي تساعد على اختيار أنسب بديل سواء دراسيا أو مهنيا.

2.4 التدريب المهني:

عرفه (عبد الرحمان إبراهيم الشاعر، 1991، ص55) "هو نشاط يهدف إلى إعداد الفرد سلوكياً وإكسابه مهارات علمية ومعارف معرفية. تمكنه من القيام بمسؤولياته المتمثلة في الإنتاج والخدمات". ويعرف أيضاً بأنه "النشاط الإنساني المخطط له الذي يهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية المعلومات والمهارات والخبرات والاتجاهات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك. وأشار أيضاً بأنه "عملية يقصد بها تمكين الفرد من استخدام مهاراته وقدراته على الوجه الأكمل لزيادة كفاءته الإنتاجية في أي فروع النشاط الاقتصادي مما يعود بالنفع عليه وعلى المجتمع" (الكندي، 2015، 21)

إنّ عملية تعلم وتعليم تمكن الفرد من إتقان مهنته والتكيف لظروف عمله والتكيف لظروف العمل لا يكفي له، إنّ يكتسب المتدرب المهارات الفنية اللازمة لأداء عمله، فلا بد له من اكتساب عادات اجتماعية واتجاهات نفسية جديدة أو التخلي عن عادات واتجاهات قديمة. فالتدريب المهني لا يقتصر على المهارات الحركية الخاصة فقط بل المهارات الاجتماعية أيضاً.

ويعتبر كرايتس الوعي المهني مؤشر من مؤشرات النضج المهني باعتبار النضج المهني يظهر في قدرة الفرد على التوفيق بين حاجاته ورغباته وبين متطلبات المهن وسوق العمل. وهذا ما يقلل من شعوره بقلق المستقبل حول الحصول على المهنة أو وظيفة.

3.4 قلق المستقبل المهني:

أورد السفاسفة والمحاميد (2007) إنّ: "قلق المستقبل المهني حالة من عدم الارتياح، والتوتر، والشعور بالضيق، والخوف من المستقبل مجهول يتعلق بالجانب المهني، وإمكانية الحصول على فرصة عمل مناسبة للطالب بعد تخرجه من الجامعة".

كما عرفت (العجمي) قلق المستقبل المهني على أنّه "قلق محدد يدرك الفرد أسبابه ودوافعه ويصاحبه عادة صور من الخوف والشك والاهتمام والتوجس، بما يحدث من متغيرات كانت شخصيه أوغير شخصية، ينتج من الشعور باليأس وعدم الثقة من حيث التحكم بالنتائج والبيئة" (مشري، فلاح، جوادي، 2018، 277) وهو القلق الناتج عن تفكير الطالب في المستقبل المهني الذي يكون مصحوب بالخوف وشعوره بالتوتر لتوقعه حدوث خطر يهدد مستقبله المهني.

ومن خلال ما سبق فقلق المستقبل المهني هو حالة انفعالية غير سارة للفرد يشعر فيها بالتوتر والخوف وشعور بالضيق وعدم الاطمئنان اتجاه الحياة المهنية المستقبلية تتخللها مشاعر سلبية تشاؤمية

سوداوية مما تؤثر على الحالة النفسية والجسدية، ولتخفيف من هذي الحالة وجب على الفرد التفكير في المشروع المهني لتقليل وخفض التوقعات السلبية المستقبلية حول الحصول على عمل أو وظيفة.

4.4 مشروع المهني:

تعددت تعريفات المشروع المهني وفقا لرؤى مختلفة، منها: خلفية الطالب واتجاهه وميوله الشخصي، ولهذا فالمشروع المهني حسب تعريف بولهوش (2010) هو: "القدرة والاستعداد على إدارة المستقبل المهني والتطوير المسارات الدراسية والمهنية وانطلاق من الدلالات السابقة الواضحة لماهية المشروع الدراسي والمهني، وله استراتيجية هدفها وصول الطالب لأخذ القرار في نهاية المطاف بنفسه مع مراعاة الإمكانية العقلية والانفعالية. وكذلك مراعاة السياسة التربوية القائمة على اختيار التوجيه. وكما عرفه P.J،Ginestet.I،Bordallo " يعني التنبؤات المستقبلية للفرد نحو الرغبة في التجارة أو العمل لتحقيق الاحتياجات الخاصة و ليست المفروضة عليه".

وكذلك هو " تخطيط مفصل يبرز الإلمام الدقيق بالسمات الشخصية والمهارات والقدرات الواجب تطويرها الرؤية واضحة للمسار المهني الذي يرغب في إتباعه، وما يتطلبه من مسؤوليات وموارد وتأهيل وما ستضيف إليه من نتائج. والإدراك الدقيق للمحيط الاقتصادي والثقافي والإداري المعتمد في تحقيق الأهداف. (قوميدي وآخرون، 2021 ، ص 235).

أما تعريف عبد الفتاح دويدار بأنه: " تلك العملية الهادفة إلى مساعدة الفرد على اختيار المهنة المناسبة له وإمكانياته واستعداداته، وذلك من خلال فهمه لشخصيته وقدراته واختيار نوع الدراسة أو المهنة التي تناسبه والتأهيل لها وضمان التقدم والترقي فيها، ويقصد بالاختيار المهني انتقاء أصلح الأفراد وأكفؤهم من المتقدمين لعمل من الأعمال، ويرمي إلى نفس الهدف البعيد الذي يرمي إليه التوجيه المهني، ألا وهو وضع الفرد المناسب في المكان المناسب ". (دشاش، 2017، ص 334).

ومن خلال ما ذكره الباحثان لتعريف المشروع المهني، يمكننا القول إنه قدرة الطالب واستعداده لتحديد مهنة أو وظيفة معينة، من خلال الاختيار الدقيق عن طريق تحديد أهداف معينة وخطوات تحدد المسار المهني المرغوب فيه الموافق لرغباته وإمكانياته وميوله لمتطلبات كل مهنة.

5.4 الاختيار المهني:

يعتبر هولاند "الاختيار المهني عملية أنية يمكن تحديدها من خلال المطابقة بين خصائص الفرد ومتطلبات المهن. (نواصري وسعودي، 2022، ص 132)

وعرفت (عبايدية، 2017) الاختيار المهني: بأنه عملية ترمي إلى قيام الفرد باختيار مهنة المستقبل من عدة مهن في متناول اختياره، لشغل وظيفة أو مهنة على إنَّ يقدم فيها أفضل إنتاج. (شليبي، 2018، ص 26). وأنه لا يمكن للفرد من اتخاذ قرار مهني دون تكوينه صورة كاملة عن ذاته ومعلومات حول المهن والتخصصات والحرف وما هو متاح حالياً، وهذا ما يدفعه إلى تكوين صورة صحيحة عن ذاته تكمن من التخطيط لمستقبله واختيار مهنة مستقبلية مناسبة.

6.4 مهارة اتخاذ القرار:

تري (طعمة، 2010) أن اتخاذ القرار عبارة عن عملية اختيار لأحد البدائل المطروحة في موقف معين لتحقيق الأهداف المرغوبة وإنَّ أساس اتخاذ القرار هو وجود البدائل، فوجود البدائل يخلق مشكلة لدى الفرد الأمر الذي يتطلب حله باختيار أحد البدائل المطروحة. (لافي الزين، 2014، ص 6).

ويعرف (العويلي، 1988) بأنه عملية اختيار الأنسب من بين طرق عديدة لإتجاز عمل ما أو الحصول على هدف معين. وورد في (أبو جادو ونوفل، 2007) إنَّه عملية عقلية لاختيار بديل من بين البدائل، حيث تعتمد هذي العملية علي مهارات خاصة لاسيما إنَّ البدائل هي مواقف متضاربة يحيطها الغموض والشك (لافي الزين، 2014، 10).

ومن خلال ما سبق ذكره من تعاريف الباحثين حول اتخاذ القرار، يمكننا القول إنَّه عملية اختيار بديل ضمن عدة بدائل متاحة من خلال اكتساب مهارات خاصة لاختيار الأنسب.

7.4 تربية الاختيارات المهنية:

ويعرف (Hoppeck Ropert) تربية الاختيارات المهنية بأنها إستراتيجية تعليمية تهدف إلى تحسين نتائج التعليم عن طريق ربط النشاطات التعلّيمية التعليمية بمفهوم النمو المهني. (عبد الهادي والعزة، 2014، 180). ويرى بوسنة "إنَّها طريقة نفسية بيداغوجيا محددة من طرف الفرق التربوية تجعل المتعلم يستفيد من تدخلات بيداغوجية لتحديد مستقبله بكل مسؤولية واستقلالية". (بوسنة وعمروني، 2009، ص 9)

وانطلاقاً مما سبق، يمكننا القول إنَّ تربية الاختيارات هي إستراتيجية تعليمية تربط بين النشاطات التعلّيمية والنمو المهني للفرد ليتمكن من تحديد أهدافه المستقبلية والمهنية.

8.4 الذكاءات المتعددة:

يعرفها جاردنر "الذكاءات المتعددة بأنها القدرة على حل المشكلات أو ابتكار نواتج ذات قيمة في نطاق ثقافة واحدة على الأقل وموقف طبيعي"، وهي ثم أنذكاءاتكالآتي: الذكاء اللغوي، الذكاء المنطقي، الذكاء الموسيقي، الذكاء المكاني (البصري)، الذكاء الجسمي الحركي، الذكاء الاجتماعي، الذكاء الشخصي، الذكاء الطبيعي. (Gardner, H 1983)

وتكمن أهميتها في مساعدة التعليم في تنمية مهارات التفكير، بالإضافة إلى أنها تراعي الفروق الفردية التي تنمي اهتمامات المتعلمين وتنمي مهارات التعلم الذاتي، وإثارة الدافعية للتعلم من خلال مراعاة جميع أنواع الذكاءات، التي تدفع المتعلم إلى أن يكون نشطاً في العملية التعليمية، ويمكن تحديد أنواعها الفرد تفصيلات المختلفة بين التلاميذ، واستعمال أحد أنواع الذكاء التي يمتلكها الفرد ويتفوق بها، قد ينمي نوع آخر لدى الفرد.

تساهم هذه النظرية في تحديد نسبة الذكاء لدى الفرد وتحديد فئة المتفوقين والتي من خلال يتحدد المسار الدراسي والجامعي والمهني، فتحدد الفرد لنقاط القوة والضعف، وإبراز جوانب الذكاء التي يمتلكها في مساعدته على تكوين صورة حقيقية لقدراته وميوله واستعداداته تتناسب مع اختيار فعلي مدروس لتحديد مهنة بطريقة صحيحة.

5. أبعاد النضج المهني:

تعتبر الأبعاد التي وضعها (كرايتس) Crites وصفا ملائماً لمستويات النضج المهني من وجهة نظر الكثير من العلماء والباحثين. وقد لخصها السواط في معرفة الذات والاستقلالية في عملية اختيار المهنة الواقعية والمرونة في عملية اختيار المهنة لاتجاه نحو العمل بشكل عام. (السواط، 2008، 67)، وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلي:

ـ الجانب الخاص بالاتجاهات: ويحتوي هذا الجانب على خمسة أبعاد أساسية هي:

ـ اتخاذ القرار: ويقاس هذا البعد إلى أي مدى يعتبر الفرد واثقاً من قراره المهني. (ترزولت، 1997، 35) ويعرف "سافيكاس" (Safikas) اتخاذ القرار بأنه القدرة على تطبيق مبادئ ومناهج اتخاذ القرار في حل مشكلات اختيار المجال التربوي والمهني. (السواط، 2008، 50)

ـ الاندماج في التخصص: يقاس هذا البعد مدى اعتبار الفرد نشطاً في بناء اختياره المهني، ويظهر ذلك من خلال الأهمية التي يعطيها إلى عمله نحو ممارسة النشاطات التي لها علاقة به، كما تظهر من خلال قدرة الفرد على مواجهة الصعوبات والعراقيل التي يمكن أن يجدها في عمله. (ترزولت، 1997، 44)

بـ **الجانب الخاص بالكفاءات:** ويقاس هذا الجانب مجموعة من المعارف، ويتكون من الأبعاد التالية:

تقدير الذات: يقاس هذا البعد مستوى تقدير الفرد لذاته، ويشير تقدير الذات إلى التقييم العامل بالفرد في سماتها وخصائصها العقلية والاجتماعية والانفعالية والأخلاقية والجسدية، وينعكس هذا التقييم على ثقته بذاته، شعوره نحوها وفكره عن مدى أهميتها وتوقعاته منها كما يبدو في مختلف مواقف الحياة.
(المعاينة، 83، 2007)

الإعلام المهني: يقاس هذا البعد وفرة المعلومات عن المهن ومتطلباتها وظروفها وطرق الحصول على فرص العمل والنجاح فيها. (السواط، 50، 2005)

اختيار الهدف: وهي إن يكون الفرد واعيا بسماته الشخصية وقدراته وميوله وبمتطلبات العمل حتى يصبح الفرد قادرا على اختيار مهني سليم. (الخالدي، 2011، 29)

التخطيط: يرى سافيكاس إنَّ التخطيط هو الانشغال الذهني والاستعداد للمستقبل المهني، فالفرد الناضج مهنيا يكون متجها صوب المستقبل ويخطط له وينشغل بفاعلية في التخطيط لحياته، فالنضج المهني يتحدد أيضا بالخطة التي يضعها الفرد لكي يحدد مستقبله المهني، ومدى ما في هذه الخطة من تفاصيل ملائمة له، ويتأثر هذا البعد بسن الفرد فالخطة التي يضعها المراهق تتلاءم مع المراهقين.

حل المشاكل: ونعني به قدرة الفرد على التعامل مع المعطيات الكلية لصياغة وإيجاد البديل لحل المشكلات. (السواط، 2008، 50). وعرفه (Tylor and Betz، 1983). (كبال، 2011، ص7)

من خلال ما سبق، يتضح، إنَّ النضج المهني عبارة عن تطور ونمو في مجموعة من الأبعاد المذكورة، من خلال تطوره عبر مراحل النمو المهني للمعلومات، والتي تبلغ الدرجة القصوى لها في الاختيار. (بدر، 2016، ص407، 408)

6. العوامل المؤثرة في النضج المهني:

إنَّ النضج المهني هو عملية نمو لدى الفرد، تتطور وتتأثر بعوامل بيولوجية وثقافية ومعرفية وإرشادية، وهذه العوامل تتفاعل فيما بينهما لتساهم في تطور الفرد، وحسب سوبر يستدل على النضج المهني من خلال الوعي بالحاجة للقيام بالاختيارات التربوية والمهنية، وتقبل المسؤولية لعمل خطط واتخاذ قرارات مهنية، والقيام بالتخطيط والمشاركة في الحصول على المعلومات والتدريب اللازم لكل مهنة، حيث إنَّ الحصول على المعلومات اللازمة حول المهن وفهمها لاستعمالها في اتخاذ القرار المهني في ظلَّ

البدائل الواقعية المتاحة تبعاً للقدرات والميل والمستوى الاجتماعي والاقتصادي، كل هذا يساهم مستقبلاً بالشعور بالرضا في العمل. (الشيخ محمود، 2011، 200).

وهذا ما أشار له سوبر (Super) كما يلي:

1.6 عوامل البيولوجية: تعتبر العوامل الشخصية والداخلية الخاصة بالفرد ذات تأثير على اختيارات التلاميذ الدراسية، حيث ذكر (الشرعة، 1998) بأن العوامل البيولوجية والاجتماعية، المتمثلة في العمر والذكاء لها ارتباط بالنضج المهني حسب سوبر. والعوامل الوراثية تؤدي إلى وجود فروق فردية لا يمكن عزلها عن بقية العوامل المحيطة الخارجية نتيجة تداخل بينها. (ترزونت، 2008، ص 40)

إنّ النضج المهني يرتبط بالمؤهلات والاستعدادات البيولوجية وتحديداً القدرات العقلية، فكل من النضج الفسيولوجي والذكاء والسن لهم تأثير مباشر على النضج المهني لدى الفرد. (أبو سعد، الهواري، 2008، 76-77). أما دراسة كونكل (Conkel z, et al) (2010):

والتي كان الغرض منها التنبؤ بالعلاقات بين العوامل الشخصية والعوامل البيئية والنضج المهني، والكفاءة الذاتية في صنع القرار المهني وتوقعات النتائج المهنية، والاختيار المهني الوظيفي القابل لتطبيق أهداف داخل مدينة جامعية للمراهقين، والتي توصلت إلان زيادة النضج المهني، يمكن أن يتنبأ بشكل كبير بالكفاءة الذاتية في صنع القرار الوظيفي وتوقعات النتائج المهنية، وتوصلت نتائج الدراسة إنّ العوامل المهنية والبيئية كالنضج المهني، الاستكشاف الوظيفي، النشاط الاستباقي)، وكان مرتبطاً بشكل ايجابي بفاعلية الطلاب داخل مدينة لاتخاذ القرارات المهنية، فاعلية الكفاءة الذاتية في صنع القرار الوظيفي وتوقعات النتائج المهنية مرتبطة بأهداف اختيار المهنة المعرفية والاجتماعية، فالطلبة الذين لديهم مستوى عالي من كفاءة الذاتية في صنع القرار المهني يتوقع منهم نتائج ايجابية.

وخلصت الدراسة إلى وجود نضج مهني متوسط ووجود ارتباط بين العوامل الخمسة لشخصية والنضج المهني وأيضاً وجود علاقة بين فاعلية الذات في اتخاذ القرارات المهنية وبين الطموحات المهنية لدى الطلاب في المدارس الثانوية. (طه مصطفى، 2021، ص 39)

- مفهوم الذات: إنّ انتقال الطفل إلى مرحلة المراهقة يخلق لديه أزمة هوية لها إنّ تحدث تغيرات عدة عميقة في الشعور الذات. حيث تنمو لديه الحاجة إلى تقدير الذات وهذا الإحساس مستمد من إدراكه لما تلقاه من اعتبار وتقدير الذات، حيث يقول العالم "كولين" (1902) إنّ الذات اجتماعية إلى حد كبير في

أصولها ومحتواها. وتتمو خلال عملية التنشئة الاجتماعية لتشكل إطار تنمو فيه اتجاهات الفرد، ويحدث

هذا من خلال الإحساس بالآخرين. (البليوي، 2014، ص 14)

أشار **الداهري (2005)** له على إنّه "كلما تناسب مفهوم الذات الشخصي مع مفهوم الذات المهني يميل الناس أكثر ليكونوا واعيين باتجاهاتهم المهنية، بينما الأشخاص الذين لا يكون لديهم فهم جيد لذواتهم تكون لديهم صعوبة أكثر في اختياراتهم. (مدور وآخرون، 2020، 329)، يرى (روزنبرغ) إنّ كل ما كان تقارب بين الذات الشخصي والذات المهني كلما الفرد أكثر قدرة وسهولة في تحديد اختياره.

فالشخص ذو تقدير متدني أو منخفض، يكون شخص لا يشعر بالرضا عن ذاته، ولا يقدرها ولا يمتلك ثقته بنفسه مما يجعله شخص فاشل لا يمكنه إنّ يحل مشاكله بنفسه، فاعتقاد السلبي عن ذاته يجعله يميل نحو الأفكار السلبية حول عدم قدرته في النجاح والعمل والدراسة وحل المشكلات وهنا تظهر أهمية فهم ذات. (بدر، 2016، ص 403)

2.6 العوامل المعرفية: يعد التكوين والتعليم وكل شكل من أشكال اكتساب المعارف من العوامل القاعدية للنضج المهني لأنها بمثابة القاعدة التي يقوم عليها النضج، حيث يرى **سوبران** هناك ارتباطا وثيقا بين النضج المهني والتحصيل سواء كان تحصيلاً دراسياً أو غيره.

3.6 العوامل الاجتماعية والثقافية: تلعب عملية التنشئة الاجتماعية والبيئية الثقافية دوراً أساسياً ومهماً في النمو والنضج المهني، فكل من القيم والنشاطات الاجتماعية، وما يرتبط بالجماعة المرجعية باعتبارها مصدراً للمعايير ونماذج للتأهي تشكل مجموعة مهمة من العوامل الفاعلة والمؤثرة في النضج المهني، وتلعب الأسرة باعتبارها المؤسسة المحورية في المجتمع دوراً فعالاً في تنمية المهارات والمساهمة في تشكيل الميل والتوجيه المهني. (أبو أسعد والهوري، 2008؛ بالعابد، 2016، 363). وحسب دراسة **ورت (wort)**، حيث قام بدراسة مقارنة بين مهن الآباء والاختيار المهني لأبنائهم، واشتملت على عينة من طلبة سنة أولى جامعي، وقد أشارت نتائج هذه الدراسة إلى مجموعة من المهن (الاجتماعية، الفيزيائية، الصيدلية) هي مهن متوارثة، فالطالب يميل إلى اختيار هذه المهن من والديه.

فعموماً، يتدخل في اختيار مشروع الحياة لدى الأبناء كل ما يتعلق بمهن الآباء وميولهم، وخاصة ما يتعلق بالاختيار العلمي والمهني. ونرى دراسة (gill et galbarith) إلى ركزت على العوامل المؤثرة على الفرد في اختياره لمهنته المستقبلية، وتم الإشارة إلى أربعة أصناف وهي (العوامل الثقافية، العوامل الاقتصادية، العوامل الاجتماعية، العوامل الشخصية)، وتوصلت هذه الدراسة إلى أنّ العوامل التي تؤثر في

الفصل الثاني: النضج المهني

سيرورة الاختيار المهني مرتبطة بشكل مباشر بالجوانب الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والشخصية بالنسبة للفرد، مما يعني إنَّ القيم المحددة لهذه الجوانب تتدخل بشكل كبير في تشكيل الصورة النمطية إلى يحملها الفرد أثناء القيام التخطيط للمستقبل المهني. (طه مصطفى 2021، ص 39)

4.6 العوامل البيئية: إنَّ الإنسان كائن اجتماعي لا يمكنه العيش بمعزل عن محيطه. حيث يبدأ تأثر الفرد منذ ولادته، أثناء عملية التنشئة الاجتماعية تنمو خصائص الفرد واتجاهاته، وسلوكه، وقيمه، وسماته الشخصية، والتي بدورها تؤثر عليه طوال حياته في اختياراته الدراسية والمهنية المستقبلية، ونتيجة التفاعل مع أفراد البيئة يتشكل لدى الفرد الميول المهنية.

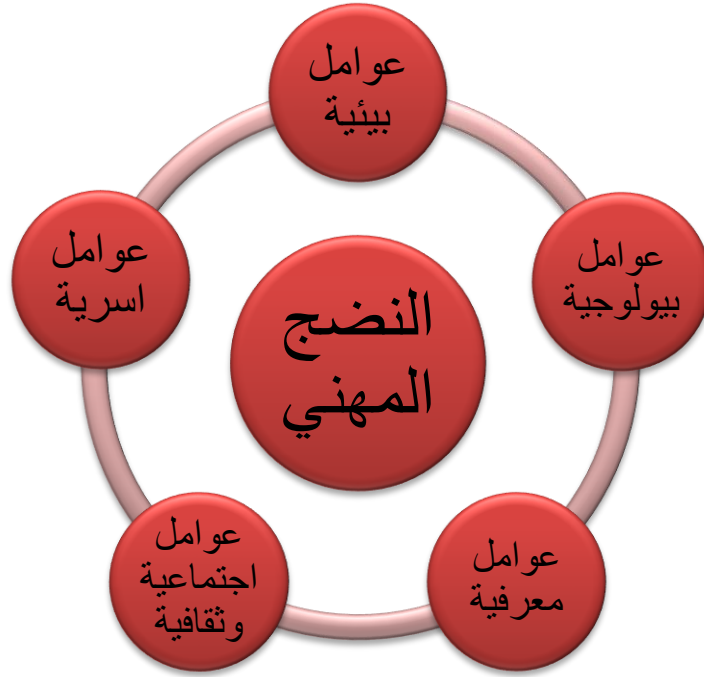
كما يعتبر المحيط كمصدر أساسي في تشكيل سلوكيات الأفراد وتأثيره في نمو السلوك الاجتماعي للفرد، وكنسق من العلاقات الخاصة بين الأفراد، "فالمشروع لا يمكن إنَّ يكون دون الرجوع إلى المحيط الذي ينمو فيه الفرد ويبرز هذه التصورات، ويسمح الفرد بصياغة مشاريعه واختياراته" (ترزولت، 2008، ص 36)

ويتفاعل الفرد مع البيئة بشكل مباشر أو غير مباشر عن وعي وغير وعي. فالمحيط العام يساهم في تنمية النضج المهني وتشكيل الميول والاتجاهات المهنية، حيث يتلزم النضج لدى الفرد مع مستوى مهنة الوالدين ومنهاج المدرسة ومقدار المثيرات البيئية وتماسك الأسرة.

5.6 العوامل الأسرية: تعتبر توجيهات الوالدين أو نمط تربيتهم أبنائهما كمنافسته للقرار وفرضها على أبنائهم، والمستوى التعليمي للأباء، والمستوى الاقتصادي، كل هذه العوامل لها دور في تشكيل النضج المهني والاختيار المهني. وقد أشار سوبر إنَّ مستوى الوالدين المهني والاقتصادي ومدى ارتباطه بالنضج المهني للأبناء. وتشير بعض الدراسات إلى اتجاهين من خلالهما يتأثر الطفل بوجهات نظر الأسرة وهي:
-الاتجاه الأول: يتطلب أن يتوجه إلى عمل معين من أجل إرضاء الأسرة أو لأجل تجنب التعرض للأسئلة من طرف أعضاء الأسرة.

-الاتجاه الثاني: وهو اتجاه عكسي لوجهات نظر الأسرة ويميل إلى تحديهم من خلال معاكسة رغبتهم. ويؤثر هذان الاتجاهان تأثيرا سلبيا على الفرد، فهما يسببان لديها اضطرابا في كيفية الوصول إلى المهنة المرغوبه، مما يؤدي به إلى ضعف النضج المهني ووجود صعوبة باتخاذ قرارات مهنية يريدها. إذ إنَّ النضج المهني يتأثر بكل من العمر، والعرق، ومركز الضبط، والمكانة الاجتماعية، والاقتصادية، وبرز

العمل والجنس، والتفاعل هذه العوامل يؤثر على استعداد الفرد في النجاح بإتقان في المهمات المناسبة للمراحل المتنوعة للنمو المهني.



شكل رقم(4): يوضح العوامل المؤثرة على النضج المهني. (من إعداد الباحثة)

حدد (سوبر وتومسون) ستة عوامل ضرورية للنضج المهني وذكر منها مهارة اتخاذ القرار وركز على ضرورة الاهتمام بجمع وفهم المعلومات الشخصية والمهنية المناسبة والتي تستخدم أساسا في اتخاذ القرار المهني.

أما "جينزبرغ" يري أنّ القرار المهني هو عبارة عن عملية إنمائية تتفق مع العمر الزمني للفرد وتوائم بين قدراته وإمكانياته من ناحية ومتطلبات العمل وظروفه من ناحية أخرى، وهي تتسم بالواقعية وتتأثر بالبيئة والقيم والعوامل الثقافية والعاطفية.

وترى "إنّ رو" أنّ الخصائص الوراثية تتأثر بالوضع الاقتصادي والاجتماعي وثقافة الأسرة، حيث إنّها كلما سمحت للطفل بإشباع حاجاته، وهذا ما يؤكد العلاقة بين الجو الأسري بالطفل وبين النمو المهني مستقبلا.

أما هولاند، يريانّ القرار المهني يتأثر بالوراثة، وبعض العوامل البيئية والثقافية، والقوي الشخصية، وفهم متطلبات العمل وظروفه والاطلاع على الوضع الاجتماعي والوعي بمراحل النمو للفرد في اتخاذ القرار المهني.

7. أهمية النضج المهني في اتخاذ القرار المهني:

يؤدينقص المعلومات والخبرات إلى ضعف قدرة الفرد على الاستعلام الذاتي بالتخصصات والمهن ومتطلباتها.(أبو سعد والهوري، 2008، 74،75)فاختيار المهن التي لها سمعة أو مكانة اجتماعية أو عائداقتصاديا وتجاهل الاستعدادات والميول والقدرات، يظهر لنا إن نضج الفرد لم يكتمل ليدرك ذاته وقدراته. ويساهم النضج في رفع إنتاجية الفرد من خلال قدرته على اتخاذ القرار المهني الصائب، وبالتالي تكمن أهميته فيما يلي:

_ النضج المهني إذا ارتفع مستواه لدى الوالدين فإنه يدفعهما لتحديد مهنة الابن وبالتالي الاتكالية للابن في اتخاذ القرار، وهنا يظهر كمفهوم سلبي.

_ العشوائية في الاختيار المهني وتتمثل في الاعتماد على الصدفة أو جهل متطلبات المهن وإمكانيات الفرد وهنا غياب النضج أثر سلبي على الفرد.

_ إتباع الرفاق والأقارب في عملية الاختيار دون اعتبار الأسس التي يبني عليها القرار والقيام بالتسرع دون تروي وهنا الأثر سلبي.

ومن خلال ما سبق يمكننا القول إن من سلبيات غياب النضج المهني لدى الفرد والأسرة والجانب الإعلامي والتوجيهي وهذا الذي يدفعنا إلى ضرورة توعية الطلاب خلال المراحل الدراسية من الطفولة إلى مرحلة المراهقة حتى بلوغها وولوجهم إلى عالم الشغل والانخراطي المهن والتعرف عليها. وهذا ما أشار إليه "يثودري"، في دراسته على طلبة البكالوريوس اللبنانيين. والتي أظهرت بأن الطلبة ليس لديهم نضج المهني وإنهم يعتمدون في اختيارهم على الميل بالمرتبة الأولى، إضافة إلى عشوائية الاختيارات وعدم انسجامها مع طبيعة الشخصية وقدراتهم واستعداداتهم. حيث أظهرت الدراسة إن الفرد لا يعي قدراته ويطمح في اختياراته وطموحاته إلى بلوغ ما يتمناه أكثر من بلوغ ما هو مؤهل له وقادر على النجاح فيه ويتطابق مع قدرته وواقعه ومنه فالتوجيه والإعداد للطلبة له أهمية بالغة في الاختيار المهني وسلاسته. من خلال اعتماد أساس علميا لا عشوائي.

ومن خلال ما يحمله النضج المهني من أهمية بالغة في الحفاظ على سلامة القرارات وتحديد المسارات المهنية المناسبة للقدرات، فلا بد من إعداد الفرد لهذه العملية المهمة التي تجمع بين القدرات والاستعدادات وسوق الشغل ومتطلباته المتغيرة الغير ثابتة.

8. قياس النضج المهني:

قام كل من "سوبر" "كرايتس" بتصميم المقاييس التي تقيس النضج المهني والاتجاهات وهي كالتالي:

1.8 مقياس التطور المهني (Supper): صمم سوبر المقياس سنة (1977)، ووجهه لطلبة التعليم

الثانوي وقسم المقياس إلى أربع سلالم مقسمة على (20)، وهذه الأبعاد ما يلي:

1.1.8 التخطيط: صمم هذا البعد لقياس التفكير لدى الفرد والتخطيط المستقبلي، ومدى تفكير الفرد في

مجالات عديدة، وتكون طريقة الإجابة بإعطاء خمس بدائل لسؤال الواحد، تتراوح من عدم التفكير الكلي

في مجالات العمل إلى التأكد من الوسائل المستعملة والأهداف المقترحة.

2.1.8 الاستكشاف: يحتوي هذا البعد على مدي فعالية وصلاحيه مختلف مصادر الإعلام بالنسبة للفرد.

3.1.8 اتخاذ القرار: تناول هذا البعد قدرة الفرد على توظيف المعلومات المكتسبة من خلال اتخاذ قرارات

سليمة لها.

4.1.8 المعلومات العامة بعالم الشغل: ينقسم هذا البعد إلى قسمين هما:

_ **المعلومات المتعلقة بالتفصيلات المهنية:** هنا يقدم للفرد مجموعة من المهام، ويقوم باختيار المجموعة

المناسبة له وهنا الهدف يكون التعرف على ميولاته.

_ **المعلومات:** وهي كل ما اكتسبه الفرد من محيطه من خبرات ومعارف حول مجموعة المهام والمتطلبات

الضرورية.

5.1.8 التوجيه المهني العام: يتضمن هذا السلم الأبعاد الأربعة السابقة الذكر، ويكمن دوره في مساعدة

المختصين في التعرف بشكل عام على مستويات النضج المهني.

وثبت من خلال هذا المقياس ظهور نتائج درجات الصدق والثبات عالية ومقاربة بين المفحوصين أثناء

تطبيقه. ومن ثم قام سوبر بترجمة هذا المقياس للغة الفرنسية ليتم تطبيقه على الطلاب.

2.8 مقياس النضج المهني كرايتس (Gritus): قام بتصميمه "كرايتس" وعدل بعض من مراحلها وقسمها

إلى جانبين هما: الاتجاهات والكفاءات.

1.2.8 الجانب الخاص بالاتجاهات: يحتوي هذا الجانب على خمس أبعاد أساسية ومقسمة على شكلين،

الأول يتضمن 50 بند يتم استخدامه بطريقة جماعية أما الشكل الثاني يتضمن 75 بند يستخدم بطريقة

فردية، وخاصة في الحالات الإرشادية، والأبعاد الآتية:

_ **اتخاذ القرار:** يقيس إلى مدى يعتبر الفرد واثقا من قراره المهني.

_ الاندماج في الاختيار: يقيس ما مدى نشاط الفرد في بناء قراره المهني.

_ الاستقلالية: يقيس البعد مستوى ارتباط الفرد بغيره في اختيار مهنة محددة

_ التوجيه: يقيس مدى اكتساب الفرد للاتجاهات اللازمة نحو العمل.

_ التوفيق: يقيس مدى اكتساب الفرد للاتجاهات اللازمة بين واقع سوء العمل وبين حاجياته ورغباته.

2.2.8 أما الجانب الخاص بالكفاءات: فيقيس المعارف ويشمل الأبعاد الآتية:

_ تقدير الذات: يحتوي هذا البعد بعض البنود حول مقاييس شخصية، ويقوم باختيار العبارة التي تناسبه وتتلاءم مع تقديره لذاته.

_ الإعلام المهني: تقدم في هذا البعد مجموعة من أوصاف لمجموعة من المهام، ويطلب منه إعطاء اسم مناسب لكل وصف.

_ اختيار الهدف: تقد مجموعة من السمات للأفراد، ثم يطلب منهم اختيار المهنة التي تتلاءم معهم.

_ التخطيط: في هذا البعد يطلب من المفحوص تحديد ثلاث مراحل بالترتيب من المفروض إن يتخذها شخص في تخطيط لحياته المهنية بشكل مناسب.

حل المشكل: يتم تقديم مشكل خاص ويطلب منه إعطاء أنجح طريقة لعله. وتعتبر هذه الأبعاد وصف لمستوى النضج المهني، وذلك بحساب ارتباط المقياس بمقياس آخر للنضج المهني، ورغم استخدام هذا المقياس في الأوساط الأمريكية، إلا أنه تعرض لنقد شديد، وقام بعض الباحثين بحساب الاتساق الداخلي للمقياس، وتوصلوا إلى وجود بعض المحاور الغير مناسبة لتقيس السمة. (تارزولت، 2008، ص98). بالرغم من ذلك توجد العديد من الدراسات العربية والأجنبية التي قامت بترجمة المقياس وتطبيقه على بيئتهم المحلية.

9. علاقة النضج المهني بالمشروع الشخصي:

يلعب النضج المهني دور هاماً في تحديد مسارات الدراسية والمهنية قائمة على أسس علمية في وضع مشروع شخصي ناجح، وحسب دراسة بوسنة وآخرون (1995) على المستوى الوطني الجزائري طبقت على أكثر من 3000 شاب على قائمة الاختيارات المهنية لمختلف فئات الشباب محدودة وفقيرة وتسيطر على اتجاهات النمطية السائدة في المجتمع، والأكثر من ذلك لوحظ وجود نسبة كبيرة من المفحوصين ليس لديهم معرفة كافية بالشروط اللازم توفيرها من أجل تحقيق اختياراتهم المهنية، وعلى هذا

الأساس، فإنّ المهن المختارة من طرف هؤلاء المفحوصين لا يمكن اعتبارها ضمن مشاريع مهنية ناضجة وإنما هي عبارة عن رغبات أنية. (بوسنة، 1998)

10. أساليب تطوير النضج المهني:

تقع مسؤولية تطوير وتنمية النضج المهني لدى تلاميذ مرحلتي المتوسط والثانوي على عاتق المنهاج الدراسي أولاً ثم يليه خدمات الإرشاد المهني.

1.10 المنهاج المدرسي: يعتبر المنهاج المدرسي من الوسائل المساعدة لتنمية النضج المهني للتلاميذ في جميع مراحلهم الدراسية، حيث يكمن دور المدرسة في تزويد التلاميذ بالمعلومات المتعلقة بالتخصصات الدراسية والمهن المتوفرة، وهذا ما يجعلهم يسعون للاستكشاف التخصصات المتاحة والمهن، وهذا ما يستوجب توفر بعض المهارات لديهم كاتخاذ القرار الذي بدوره لا يمكن لتلميذ القيام بهذه الخطوة دون نضج مهني.

2.10 خدمات الإرشاد المهني في المدارس: والتي تتمثل فيما يلي:

_ تزويد الطلاب بالمعلومات المهنية بشكل عام بالإضافة إلى الإسهام في دروس الاختيار المهني في المدرسة مع السعي تثقيف الأهل حول المهن من خلال محاضرات خاصة.

_ دعوة خبراء لإلقاء محاضرات حول أعمالهم ومهنتهم، وتوزيع مطويات وكتب وعرض أفلام حول المهن، مع تقديم برامج حول معرفة الطلاب لذواتهم المهنية. (الشيخ محمود، 2011، 354).

يعتبر الإرشاد المهني في المرحلة المتوسطة بالمرحلة الإعدادية، أي إنها تعد الناشئة لمتابعة الدراسة الثانوية العامة، وكذلك لمتابعه التعليم والتأهيل المهني في المدارس وزارة التربية الصناعية أو التجارية أو النسوية أو غيرها من الوزارات كوزارة الزراعة أو الصناعة أو النفط أو الاتصالات، حيث يوجد في كل الوزارات تعليماً مهنيًا للحاصلين على شهادات التعليم الأساسي، لذلك تعد هذه المرحلة هامة بالنسبة لإرشاد الطلبة دراسياً أو مهنيًا وتوعيتهم بما هو متوافر في بيئتهم المحلية، وذلك من خلال برنامج الإرشاد المهني والتربية المهنية للطلبة بشكل فردي أو جماعي، فتتهيئ الفرصة للطلبة لاكتشاف قدراتهم وميولهم عن طريق الملاحظة والعمل الفعلي. (الشيخ محمود، 2011، 298)

ومن خلال ما سبق ذكره يمكننا القول بأن المنهاج المدرسي يساهم بشكل كبير في تنمية قدرات التلاميذ في جميع المراحل الدراسية، ويساعدهم على اكتشاف ميولهم من خلال ميلهم العلمي والأدبي والتقني وعدم ظهور ميل حقيقي لأحد التخصصات قد ينبأ بالضرورة اللجوء إلى خدمات الإرشاد التي تسعى لتزويد

ببعض المعارف وتجر فيهم بعض الطاقات، التي بدورها تدفعهم لاستكشاف محيطهم وقدراتهم لتحديد تخصص محدد ومهنة ملائمة لهم.

11. مهام مستشار التوجيه والإشاد المدرسي والمهني:

بدأ الاهتمام بالتوجيه المدرسي في الجزائر رسمياً مع تعيين مستشاري التوجيه في المؤسسات التربوية بموجب القرار الوزاري 1991/219. المؤرخ في 18/09/1991، كان الهدف منه هو الانتقال من التسيير الإداري لمسار التلاميذ إلى المتابعة النفسية والتربوية، والمساهمة في تحسين الأداء التربوي.

تطور مفهوم التوجيه ليصبح ثقافة اجتماعية، مع تنوع التخصصات. تحولت العملية من التوزيع الآلي للتلاميذ إلى عملية تدريجية تعتمد على معايير علمية، تأخذ في الاعتبار الملمح الدراسي ورغبات واستعدادات التلاميذ، بهدف تربيتهم على الاختيارات.

يهدف التوجيه إلى الاصطفاء الأمثل للأدوار الاجتماعية للتلاميذ في المستقبل، ويُعتبر استثماراً في العنصر البشري. يسبق عملية التوجيه إعلام مدرسي مكثف على مدار العام.

ومن مهام مستشار التوجيه التي تركز على التلميذ كمحور للعملية التعليمية، وتشمل المتابعة والتقييم، والمراقبة النفسية والتربوية والاجتماعية، من خلال خلايا الإرشاد في المتوسط والإصغاء في الثانوي، والمتابعة الدورية والتدخل الإرشادي. يهدف المستشار إلى مساعدة التلاميذ على التغلب على ما يعيق مشروعهم الشخصي، ويعمل ضمن الفريق التربوي.

على الرغم من أن النصوص التشريعية تنص على أن مهمة المستشار هي مرافقة التلاميذ تربوياً ونفسياً واجتماعياً، إلا أن الواقع يشهد تكليفهم بمهام إدارية، ما يؤثر على دورهم الأساسي. ويمكن طرح تساؤل حول إمكانية التوفيق بين المهام الإدارية والتربوية، خاصة مع الوقت المحدد لكل محور تربوي (الإعلام، التوجيه، المرافقة) في الرزنامة السنوية. كما يشير النص إلى القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 08/04 المؤرخ في: 23/01/2008 في المادة 66، الذي يعتبر الإرشاد المدرسي فعلاً تربوياً، وتساءل هنا يكون عن سبب الصراع، بين المهام الإدارية والتربوية التي يواجهها المستشار. (سليمانى و بوعناني، 2023، 465).

لتنظيم عملية التربية والتكوين في الجزائر، جاءت امرية في 16 افريل 1976 اعتبرت التوجيه جزء لا يتجزأ من المنظومة التربوية وتتجلى اهدافه ضمن هذه الأمرية من خلال مجموعة من المواد القانونية كالآتي:

المادة 61: ان مهمة التوجيه المدرسي والمهني هي تكييف النشاط التربوي وفق -القدرات الفردية للتلاميذ - متطلبات التخطيط التربوي -حاجات والنشاط الوطني ويرتبط التوجيه المدرسي ي بمسيرة الدراسة في مختلف مراحل التربية والتكوين.

المادة 62: ان التوجيه المدرسي والمهني يهدف الى ضبط الاجراءات التي يتم بها فحص مؤهلات التلاميذ لمعرفةهم.

المادة 63: تساهم مؤسسات التوجيه المدرسي والمهني بالاتصال مع مؤسسات البحث التربوي في اعمال البحث التجربة والتقييم بنجاعة الطرق التربوية واستعمال وسائل التعليم وملائمة البرامج وطرق الاختبار.

المادة 64: يهدف التوجيه المدرسي والمهني الى: تنظيم حصص إعلامية حول المنطلقات الدراسية والمهنية، وكذا الفحوص السيكولوجية والمقابلات التي تسمح باكتشاف مؤهلات التلميذ ومتابعة تطور التلاميذ خلال دراستهم.

- اقتراح طرق لتوجيه التلاميذ استدراركهم

- المساهمة في إدماج التلاميذ في الوسط المهني.

إن أهمية التوجيه المدرسي في الجزائر وتطوره، تواجه تحدي المتمثل في تكليف مستشاري التوجيه بمهام إدارية تُعيق ممارسة دورهم التربوي الأساسي. المتمثلة في (الإعلام، التوجيه، المرافقة)، والتي يأخذ وقتا طويلا في الانجاز بالإضافة الى ان لها وقت محدد برزنامة سنوية وتوزيع سنوي تقديري، فهل يستطيع مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني التوفيق بين المهام الإدارية والمهام التربوية. وتلبية حاجيات تلاميذ هذه المرحلة العمرية.

يواجه مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني صعوبات وعوائق متعددة تحول دون تحقيق أهدافه.

يمكن تصنيف هذه الصعوبات على النحو التالي:

صعوبات تتعلق بالمعرفة العلمية: ترتبط هذه الصعوبات بالجانب النظري لدى مستشار التوجيه والإرشاد.

يُضاف إلى ذلك محدودية الزيارات التوجيهية والندوات التي ينظمها المفتشون، مما لا يلبي احتياجات المستشار بشكل كافٍ.

صعوبات تتعلق بالوسائل المادية: يُعيق نقص الوسائل والتجهيزات في مكتب المستشار أداء مهامه. على

الرغم من حرص الوزارة على توفير مكاتب خاصة للمستشارين، إلا أن العديد منهم يمارسون عملهم في ظل نقص التجهيزات، ويفتقرون إلى الوسائل المساعدة كأجهزة الإعلام الآلي وغيرها.

صعوبات تتعلق بالأطر التنظيمية: من بين المعوقات التي تواجه أداء مستشار التوجيه ضرورة التوفيق

بين رغبات التلاميذ وملاحظهم الدراسية، وهو ما يصطدم أحيانا بمتطلبات التلاميذ.

صعوبات تتعلق بموضوعية التقويم: يؤثر غياب الموضوعية في التقويم سلبيًا على عملية التوجيه. يلجأ بعض الأساتذة إلى تضخيم النقاط، مما يؤدي إلى توجيه مبني على أسس غير سليمة. بالإضافة إلى ذلك، تُفرض رغبات الأولياء في بطاقة رغبات الأبناء، مما يفقد البطاقة مصداقيتها، حيث تعكس رغبة الأولياء لا رغبة التلميذ. (حدي وعصماني، 2021، ص242)

يكتسب التوجيه المدرسي أهمية خاصة في هذه المرحلة، لمساعدة التلاميذ على اكتشاف ميولهم وقدراتهم وتحديد مسارهم الدراسي والمهني.

12. ملحق التلميذ السنة رابعة متوسط:

السنة الرابعة متوسط تمثل نقطة تحول هامة في مسارهم الدراسي، حيث ينتقلون من مرحلة التعليم الأساسي إلى مرحلة التعليم الثانوي. يتميز هذا الملحق بعدة جوانب نفسية ومعرفية واجتماعية، ويمكن تلخيصها كالتالي:

1. الجوانب النفسية:

والتي تتمثل في مرحلة المراهقة للتلاميذ ففي هذه المرحلة يمر بفترة المراهقة المتوسطة، التي تتميز بتغيرات جسدية ونفسية واجتماعية سريعة. يشعرون بالاستقلالية والرغبة في تأكيد الذات، وقد يظهر لديهم بعض التوتر والقلق نتيجة لهذه التغيرات.

بالإضافة إلى الوعي بالمسؤولية حيث يبدأ التلاميذ في إدراك أهمية هذه المرحلة في تحديد مستقبلهم الدراسي والمهني، ما يزيد من شعورهم بالمسؤولية تجاه دراستهم واختياراتهم. وأيضاً التقلبات المزاجية فقد يمر التلاميذ بتقلبات مزاجية سريعة، نتيجة للتغيرات الهرمونية والنفسية التي يمرون بها. وهذا ما يؤدي للحاجة إلى التوجيه والإرشاد، حيث يحتاج التلاميذ في هذه المرحلة إلى الدعم النفسي والتوجيه والإرشاد من الأهل والمدرسة، لمساعدتهم على فهم أنفسهم واكتشاف قدراتهم وتحديد أهدافهم. (البيلاوي، 2002، ص44)

2. الجوانب المعرفية:

تطور القدرات العقلية: تشهد القدرات العقلية للتلاميذ تطوراً ملحوظاً، خاصة في مجالات التفكير المجرد وحل المشكلات واتخاذ القرارات.

الفصل الثاني: النضج المهني

تنوع الاهتمامات: تتسع دائرة اهتمامات التلاميذ وتتوسع، ما يجعلهم أكثر انفتاحًا على المعرفة واكتساب مهارات جديدة.

الاستعداد للاختيار: يصبح التلاميذ أكثر استعدادًا لاتخاذ قرارات تتعلق بمستقبلهم الدراسي، كاختيار الشعبة في التعليم الثانوي.

الحاجة إلى تعزيز المهارات: يحتاج التلاميذ إلى تعزيز مهاراتهم في البحث والتفكير النقدي والتواصل، لتساعدتهم على النجاح في المرحلة المقبلة.

3. الجوانب الاجتماعية:

توسع العلاقات الاجتماعية: تتوسع دائرة علاقات التلاميذ الاجتماعية، حيث يصبحون أكثر تفاعلًا مع أقرانهم وأفراد المجتمع.

تأثير جماعة الرفاق: يزداد تأثير جماعة الرفاق على سلوك التلاميذ وقراراتهم، ما يستدعي ضرورة توجيههم نحو اختيار الصحبة الصالحة.

الوعي بالهوية الاجتماعية: يبدأ التلاميذ في تكوين وعي بهويتهم الاجتماعية وانتمائهم إلى مجتمعهم وثقافتهم.

الحاجة إلى التكيف الاجتماعي: يحتاج التلاميذ إلى التكيف مع التغيرات الاجتماعية التي يمرون بها، والتفاعل بشكل إيجابي مع محيطهم.

يتميز ملمح تلاميذ السنة الرابعة متوسط بمجموعة من الخصائص النفسية والمعرفية والاجتماعية التي تجعل هذه المرحلة حاسمة في مسارهم. من الضروري توفير الدعم والتوجيه والإرشاد اللازم لهم لمساعدتهم على تجاوز هذه المرحلة بنجاح وتحقيق أهدافهم ويجب الأخذ في الاعتبار وجود تفاوت فردي بين التلاميذ في هذه المرحلة، فليس جميعهم يمرون بنفس التجارب والتغيرات بنفس الطريقة والسرعة.

بالإضافة إلى دور الأسرة والمدرسة التي تلعب الأسرة والمدرسة دورًا حيويًا في دعم التلاميذ في هذه المرحلة، من خلال توفير بيئة تربوية مناسبة وتوجيههم وإرشادهم.

خلاصة الفصل:

تتناول هذه الدراسة مفهوم النضج المهني، ومن بين تلك النظريات نظرية (سوبر)، نظرية (جينزبرغ)، ونظرية (إتا رو)، وظهور نظريات أخرى مثل نظرية (هولاند) للميول المهنية، ونظرية التعلم الاجتماعي (باندورا)، ونظرية (كرايتس ولانغلي)، وأنماط الشخصية والبيئة المهنية المناسبة لكل نمط وطرق واليات صنع القرار وطريقة التعلم واكتساب المهارات حسب كل مرحلة.

ومن خلال ما سبق ذكره فإنّ المهنة بالنسبة للفرد لا تقتصر على كسب المال فقط بل هي لتحقيق الذات، حيث يعبر الفرد فيها عن ميوله وقدراته وإشباع حاجاته النفسيّة، فالعمل الذي يختاره الفرد مستقبلاً هو من يحقق له التوافق مع ذاته ومجتمعه.

الفصل الثالث: البرنامج التدريبي

تمهيد:

1. التدريب:

- 1.1 مفهوم التدريب.
- 2.1 النظريات المفسرة لعملية لتدريب.
- 3.1 أهداف التدريب.
- 4.1 أنواع التدريب.
- 5.1 طرق وأساليب التدريب.
- 6.1 مبادئ التدريب.

2. الاحتياجات التدريبية:

- 1.2 مفهوم الاحتياجات التدريبية.
- 2.2 أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية.
- 3.2 طرق تحديد الاحتياجات التدريبية.

3. البرنامج التدريبي:

- 1.3 مفهوم البرنامج التدريبي.
- 2.3 أسس ومعايير البرنامج التدريبي.
- 3.3 نظريات التي يستند إليها البرنامج التدريبي.
- 4.3 أهمية البرنامج التدريبي المجال التعليمي.
- 5.3 نماذج عن برنامج تدريبي.

خلاصة الفصل:

تمهيد:

يهدف التدريب إلى تنمية مهارات وتزويد الأفراد بخبرات جديدة تنمي قدراتهم وتمكنهم من تحمل المسؤولية من خلال القيام بالمهام الحياتية بطريقة منظمه وهادفة. ويسعى إلى تقديم خبرات ومعارف لتطوير المهارات والقدرات التي تمكن الفرد من القدرة على اتخاذ القرار الدراسي، وبالتالي تحديد المسار المهني مستقبلا بما يتلاءم مع ما يمتلكون من استعدادات ومع ميولهم المهنية وظروفهم البيواجتماعية وتطلعاتهم الأكاديمية.

1. التدريب:

1.1 مفهوم التدريب:

يعرف التدريب من الناحية اللغوية الفعل: درب، ويقال: درب فلان على الشيء أي عودة ومرنة، وتدريب فلان أي تعود وتمرن، وورد إن الفعل يدرب (totrain) مشتق من كلمة فرنسية قديمة هي trainier، وتعني سحب (todrag) أي يغير الموضوع إلى أفضل. (العفون، حبيب حمودي، 85، 2018).

أما التدريب من الجانب الاصطلاحي فهو "عملية منظمة مستمرة محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغيرات محددة سلوكية وفنية وذهنية لمقابله الاحتياجات محددة حاليا أو مستقبليا يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمؤسسات التي يعمل بها والمجتمع بأكمله. (معمار، 2010، ص21).

كما يعرفه الصيرفي (2003، ص26): بأنه "عملية منظمة مستمرة تكسب الفرد معرفة أو مهارة أو قدرة لازمة لأداء وظيفة معينة أو بلوغ هدف محدد، فهو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو المتتابع لمجموعة من التصرفات المحددة مسبقا". (جاري، 2021، ص42)

وكذلك يعرف التدريب بوصفه "الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين، وذلك يجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم. ويعرف أيضا "عملية دينامية تستهدف في إحداث تغيرات في معلومات وخبرات وطرائق أداء سلوك واتجاهات المتدربين بغية تمكينهم من استغلال إمكاناتهم وطاقتهم الكامنة بما يساعد على رفع كفاياتهم في ممارسة أعمالهم بطريقة منظمة وبتأجاجة عالية". ومن وجهة نظر أخرى هو عبارة على "الجهد المنظم والمخطط له لتزويد القوي البشرية في الجهاز الإداري بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتها وتغيير سلوكها، واتجاهاتها بشكل ايجابي بناء. (الطعاني، 2009، ص14).

وعرفه عبد الجليل بأنه "عملية تزويد الأفراد أو الجماعات بالمعلومات والخبرات والمهارات وطرق الأداء والسلوك بحيث يكون هؤلاء الأفراد أو الجماعات قادرين على القيام بوظائفهم بفاعلية وكفاءة". ويعرف أيضاً بأنه الجسر الواصل بين الأبحاث النظرية الحديثة من جهة والتطبيق العملي من جهة ثانية، حيث يتم خلاله التعرف على أحسن الأفكار وتطوير تطبيقاتها العملي وتقديمها إلى المستخدمين لاستعمالها في حل المشاكل الحقيقية التي يواجهها في مواقع أعمالهم المختلفة. (الكندى، 2015، ص 20).

ويرى عزيز في التدريب بأنه "عملية تلقي الأفراد المعلومات والمعرفة العملية والخبرة والممارسة التطبيقية في حقل من حقول الاختصاص وفق برامج وخطط وأساليب مدروسة وبإشراف متخصصين ومدربين مؤهلين لهذا الغرض، بهدف إعدادهم وتهيئتهم لأداء الأعمال التي ستوكل لهم" (الفتلاوي، 2003، ص 22)

والتدريب عند البعض من علماء النفس عبارة على "عملية سلوكية المقصود منها تغيير الفرد لتنمية ورفع كفايته الإنتاجية، ويعتبر التدريب علماً من العلوم من ناحية أصوله ومبادئه، وفناً من الفنون من الناحية التطبيقية لديه. ولذلك تعرفه (رشا علوان، 2001): بأنه "خطة تتضمن مجموعة من الخبرات التربوية والمفاهيم يتم تنظيمها في إطار من الوحدات الشاملة". (بوجملين، 2020، ص 14).

وأيضاً يعرف باعتباره "عملية تطوير وتنمية سلوك الفرد بوسيلة أو أكثر من وسائل التدريب، أما وسائل نقل الخبرة في مجال المعرفة أو المهارة أو الاتجاهات بغرض تحقيق معيار أداء مرغوب فيه. فالتدريب عملية تعديل ايجابي ذات اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية وذلك اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاجها إليها الفرد. (أبو النصر، 2017، ص 23).

وانطلاقاً مما سبق، يمكننا القول بأن التدريب عبارة عن "عملية سلوكية دينامية مخططة منظمة ومستمرة تهدف إلى إحداث تغيرات في أداء الفئة لتطوير معارف وخبرات وتغيير اتجاهات الأفراد وسلوكهم ومهارتهم بشكل ايجابي مما يجعلهم أكثر فاعلية وكفاءة في أداء مهامهم الحالية والمستقبلية.

2.1 النظريات المفسرة لعملية لتدريب:

1.2.1 النظريات السلوكية: تنظر هذه النظرية إلى العملية التدريبية أو التعليمية عبارة على عملية تشكيل العلاقات الترابطية بين المتغيرات والمثيرات من ناحية، وبين الاستجابات السلوكية من جهة أخرى، وتتحقق عملية التدريب والتعلم المطلوبة عندما يصبح المتغير المثير قادراً على التحكم في الاستجابة

السلوكية وضبطها، وتظهر عند ظهور المثير في بيئة الفرد أي الموظف الذي يحتاج إلى تدريبه أو تعليمه وتختفي باختفائه. (براح، 2023، ص 19)

✓ ومن مبادئها:

_ مبدأ المثير والاستجابة: بخضوع السلوك الإنساني لتأثيرات البيئة الداخلية والخارجية التي يعيش فيها الموظفون (الأفراد) وتميز بأنه سلوك تفاعلية.

_ مبدأ التعزيز: أي إنَّ السلوك التفاعلي يزداد تعزيزًا وترسيخًا بازدياد خضوعه للمؤثرات المحددة.

_ مبدأ تعديل السلوك: أي إنَّه قابل للتعديل والتمييز.

_ مبدأ انتماء السلوك: وذلك بانتماء السلوك الإنساني لحد كبير إلى منظومة الحاجات الإنسانية.

_ مبدأ الأثر: فكلما كان السلوك يؤدي إلى الحصول على المزيد من النجاح والإبداع أو مكافأة كلما دفع

المدرسين إلى المزيد من التعلم والتدريب وتكرار السلوكيات التي تؤدي بهم إلى تحسين الأداء والنجاح.

_ مبدأ الاستعداد: إنَّ أفضل التدريب والتعلم يحدث عندما يكون الفرد أكثر استعدادًا لاستقباله وتقبله وتتأثر

بقدرات الأشخاص ومدى تلمسهم لأثار التدريب والتعلم وإدراكهم لأهمية ذلك على مسار حياتهم الوظيفية

أم العامة. وتنقسم مستويات التدريب إلى تدريبي بمن الجهة السلوكية يعمل على الاتصال بالإنسان عن

طريق ثلاث مستويات هي:

_ مستوى المعارف والمعلومات، مستوى المهارات والقدرات، مستوى السلوك والاتجاه.

ومن خلال ما سبق، يمكننا القول إنَّ النظرية السلوكية قسمت التدريب إلى رفع مستوى المهارات وقدرات

الفرد وتعديل سلوكياته وتنمية قدراته.

2.2.1 النظريات العقلية (المعرفية الإدراكية): انطلقت هذه النظرية من التشكيك في النظرية السلوكية

وأفكارها.

✓ ومن مبادئ هذه النظرية التعليمية والتدريبية ما يلي:

_ مبدأ التعلم: وهو التفاعل المباشر على موضوع التعلم ومثيرا البيئة

_ مبدأ إشراك: أكبر عدد من الحواس العضوية في أثناء عملية التعلم لتحقيق عمليتي الملائمة والتمثل

_ مبدأ التدرج: في التدريب والتعليم.

_ مبدأ الأثر الكلي للموقف (المجال): وتجميع عناصره في صورة كلية في أثناء عملية التعلم والتدريب.

_ مبدأ دور الخبرة: السابقة والاتجاهات المكتسبة في عملية التعليم والتدريب.

_ مبدأ الاستبصار والتفكير: كعاملين أساسيين في التعامل واكتساب المعارف والبحث عن الجزئيات والتفصيلات للوصول إلى استنتاجات وتعليمات.

_ مبدأ التعلم الاستكشافي أو الاستقصائي: (النظرية الاستقرائية) بدءاً من البحث عن الجزئيات والتفصيلات للوصول إلى الاستنتاجات والتعليمات.

وعليه، انطلقت هذه النظرية من خلال التشكيك فيما سبقها من مبدأ لدى النظرية السلوكية، التي ركزت على مبادئها على السلوك، وأهملت التفكير، وأغفلت الاستنباط.

3.2.1 النظريات الإنسانية الكلية:

سعت هذه النظرية لتفسير عمليات التعلم والتدريب، حيث اهتمت بالجوانب الانفعالية الوجدانية في التعلم والتدريب التي تتطلب التخطيط لاكتساب المتدربين والمتعلمين الاتجاهات، والقيم الموافقة الايجابية المطلوبة، لتنمية الانتماء للعمل والمهنة والمؤسسة والالتزام بالتزام بالقيم.

✓ ومن مبادئها:

- توظيف أساليب المحاكاة ولعب الأدوار في عمليات التدريب.

_ الاهتمام بالحوافز والدوافع الإنسانية الخارجية والداخلية في استشارة موضوع اهتمام المتدربين في موضوع التدريب.

_ التدريب والتعليم عن طريق ممارسة العمل لاكتساب الخبرة المباشرة.

_ مدى قابلية ما يتم تعلمه لتطبيق في الواقع والحياة العملية واستخدامه لحل المشكلات.

_ تفريد التعلم والتدريب وتوظيف المواد التعليمية الموجهة ذاتياً كالتعليم المبرمج والتدريب لكونها اقدر على تكييف التعلم الحاجات الفردية للمتدرب لتسيير في البرنامج والتدريب والتعليمي بحسب قدراته وحاجاته ومهاراته وسرعة التعلم والاستيعاب. (العفون، حمودي، 2018، 85-88)

اعتماد النظريات الثلاث في عملية التدريب ذو أهمية بالغة، بكون إحداها تكمل الأخرى حيث نرى النظرية السلوكية، حيث يتم التدريب من خلالها عن طريق قدرة المثير في التحكم في الاستجابة السلوكية وضبطها. أما النظرية المعرفية الإدراكية بأنه عملية داخلية تقوم بتشكيل، وإعادة تنظيم المعرفة الناتجة عن التفاعل بين الفرد والبيئة التعليمية. أما لنظرية الإنسانية الكلية فقد أكملت عمليات التدريب على أساس

الاهتمام بالجوانب الانفعالية الوجدانية في التدريب، والاهتمام بالحوافز والدوافع الإنسانية والخارجية والداخلية.

3.1 أهداف التدريب:

يراد بالهدف النتيجة التي يسعى للوصول إليها بدرجة معينة في زمن محدد، ومواصفات محددة، حيث يسعى التدريب كعملية لتعلم وسيلة فعّالة، تهدف إلى إكساب مهارات والاتجاهات والسلوكيات المرغوبة. ولكل برنامج تدريبي أهداف محددة يرتبط نجاحه بمدى وضوحه، حيث يتمكن من خلال الأهداف قياس النتائج المتوصل إليها بعد الانتهاء من التدريب وعناصرها من المدربين، متدربين، طرق التدريب وبيئة التدريب. (الشرعة 2013، ص27).

ويمكن تصنيف الأهداف في ثلاث مجموعات رئيسية وهي: (الطعائني، 2009، ص17)

1.3.1 أهداف تقليدية: وتتمثل في تدريب العاملين الجدد وتعريفهم بالمنظمة وأهدافها وسياساتها وإنشطتها والإجراءات والقوانين المطبقة منها، وأيضا تزويد بعض العاملين بمعلومات ومهارات معينة أثناء إدخال تعديلات في الطرق والأساليب والقوانين والأنظمة.

2.3.1 أهداف حل المشكلات: يهدف إلى إيجاد الحلول لمشكلات محددة عن طريق إعدادا وتدريب العاملين لتعامل مع المشكلات واستخدام أساليب علمية متطورة حيث تكون المشكلات غير واضحة ومحددة كما في الأهداف التقليدية، بل تتطلب قدرة ومهارة في التشخيص والتحليل والقيام بإجراء مقارنات واختيار بدائل مثلي لحل المشكلات، وغلبا ما يلاحظ وجود أعراض للمشكلة من خلال انخفاض العمل، وقد تؤدي بعض الانحرافات عن بعض الخطط المسطرة للإتجاز.

3.3.1 أهداف إبداعية: ترمي الأهداف الإبداعية إلى تحقيق مستويات عالية من الأداء والإنتاجية وتتطلب لتحقيقها استخدام عدة أساليب علمية متطورة وعناصر مميزة فهمي تعتبر أهداف مستوى عالي يتمتع رفيعة وروح الانتماء لمكان العمل.

ولهذا تصنف هذه الأهداف إلى ثلاث مجموعات رئيسية بينما الهدف الأساسي من التدريب على تقريب الفجوة بين نظام التعليم بأنواعه المختلفة، وبين مجالات العمل المطلوب إذا لا يكفي التحصيل الدراسي فقط بل يتطلب قدر من التدريب، فالتدريب يمكن الفرد بالإلمام بكل جديد في مجالات الحياة من خبرات المختلفة ويساعد التدريب إلى عملية التخطيط وتميئتها.

4.1 أنواع التدريب:

تتعدّد أنواع التدريب بتعدّد أهدافه، حيث يقسم حسب الفئة المستهدفة تدريبها، والوقت المناسب لهذه الدراسة، وهدفها ما يلي:

1.4.1 من حيث الهدف: ويصنف إلى:

_ **تزويد المعلومات**، أي زيادة قدرة الفرد على التفكير الإبداعي الخلاق الذي يساعد على التكيف مع العمل ومواجهات مشكلات العمل والتغلب عليها.

_ **التدريب على مهارات**، وذلك عن طريق إكساب الفرد مهارات معرفية وعملية الحديثة أو تطوير نفس المهارات الذي من خلاله يرتفع مستوى أداءه.

_ **التدريب للترقية**، يتم إعداد الأفراد بشكل جيد لممارسة مهام العمل الجديدة عن طريق اكتساب المعلومات والمهارات والاتجاهات اللازمة.

2.4.1 التدريب من حيث المكان والموقع: يصنف حسب المكان إلى:

_ **تدريب داخلي (داخل المنظمة)**: ويتميز بميزة أساسية وهي إنّ التدريب يتم وفق تخطيط الإدارة، وتحت رقابتها، ومن هنا تصبح العملية التدريبية جزءاً لا يتجزأ من الخطة العامة للمنظمة.

- **تدريب خارجي**: ويتم في مراكز التدريب المتخصصة داخل البلد أو خارجه، ويتميز بكونه يتيح أفقاً أرحب لتبادل الخبرات، واكتساب المهارات حيث يلتقي الأفراد بوجهات نظر متعددة، ينتمون إلى مدراس وخلفيات متعددة، وتصبح عملية التدريب بذلك مكاناً تتركز فيه خبرات العشرات من المتدربين، وتكون مراكز التدريب الخارجية تكون في معظم الأحيان مجهزة بإمكانات ووسائل وتجهيزات قد لا تتوفر داخل المنظمة الواحدة المعنية.

ومنه فالتدريب الخارجي لا يخلو من بعض السلبيات كانهاء وضعف الرقابة المنظمة على التدريب، وأيضاً لا يخلو التدريب الداخلي من بعض السلبيات المتمثلة في انحصاره في محيط عمل المنظمة وخبرات العاملين ومن ثم لا يوجد احتمال للتوصل إلى أفكار وخبرات جديدة متنوعة.

3.4.1 التدريب من حيث التوقيت: كما أورده (الطعاني، 2009، 21) هو كما يلي:

_ **التدريب قبل الالتحاق بالعمل**: ويسمى التدريب (الإعدادي والتوجيهي والتعريفية)، وهدفه إعداد الأفراد علمياً وسلوكياً على نحو سليم، وتأهيلهم للقيام بالأعمال التي سوف توكل إليهم عند التحاقهم بوظائفهم قبل الالتحاق بالعمل من خلال تزويد المتدرب بالمفاهيم الأساسية في مجال تخصصه ومجالات العمل

الذي يتم إعداده له وتنمية اتجاهاته الايجابية لديه نحو الوظيفة بشكل عام ونحو مجال عمله بشكل خاص.

ـ التدريب في أثناء الخدمة: يقدم هذا النوع للعاملين في الخدمة بالفعل، ويتم تزويدهم بالمعلومات والخبرات المستجدة في مجال عملهم لرفع مستوى كفاءتهم، وينقسم إلى تدريب فردي، وتدريب جماعي وتدريب داخل المنظمة أو خارجها، وتدريب لرفع الكفاءة، وتغيير الاتجاه.

ومن خلال ما سبق ذكره، يمكننا القول إنَّ التدريب يعد ضروري لتطوير الأداء والكفاءة إلا أنه يحتوي على مميزات وسلبيات، فهو يقضي على الكسل والملل، ويوجد تقسيم ثانياً لأنواع التدريب من حيث التطبيق إلى نظري وعملي كالآتي: (العفون، حمودي، 2018، 92)

- **التدريب النظري:** يعتمد على المعلومات والمعارف بنسبة أكبر من الاعتماد على المهارات. ويشمل المحاضرات والنقاشات قبل الأداء الفعلي.

- **التدريب العملي:** عكس النظري ويعتمد على التطبيقات والمهارات. حيث يكون فردياً كالتعليم المبرمج وأما تدريبياً جميعاً كالعمل في مجموعات أو تطبيق نموذج تدريسي أو حل مشكلة مطروحة. وذلك بحسب نوع البرنامج التدريبي، ويتداخل التدريب النظري والعملي ومعظم البرامج التدريبية إذا لم يكن اجمعها ويكمل إحدهما عمل الآخر من ضمن خطوات تصميم البرنامج التدريبي.

4.4.1 أما من حيث المكان فهو كالآتي:

- **داخل المؤسسة:** ويتم داخل المؤسسة أو مكان عمل المتدرب، وهو نوع مناسب من حيث قلة التكاليف ويلزم المتدربين بالالتزام بالوقت، والحضور ضمن المكان المخصص للتدريب.

- **خارج المؤسسة:** ويتم خارج المؤسسة وهو نوع مناسب للتدريب أثناء عدم توفر مكان مناسب داخل المؤسسة ويناسب القيادات وأيضاً لتلقي الدورات التي تحتاج متطلبات خاص.

5.4.1 أما من حيث الوقت فهو كالآتي:

- **قبل بداية العمل:** وهي برنامج الإعداد لوظيفة ما، وهذا الإعداد يكون عام أو خاص ويمكن إنَّ يكون في مقاعد الدراسة أو من خلال المؤسسات قبل التوظيف لإعداد المتدرب لوظيفة ما أو عمل ما ويتطلب مدة زمنية أكثر من برامج التدريب أثناء الخدمة.

- **التدريب المستمر للعاملين:** ويسمى التدريب أثناء الخدمة ويقدم للمتدربين في حالة انخفاض الأداء أو ظهور مستجدات تتطلب التدريب وأيضاً يكون التدريب لتجديد النشاط والحيوية والمعلومات الحديثة.

6.4.1 وكذا من حيث التفرغ فهو:

- أثناء العمل: يتم أثناء تأدية العمل ويكون في وقت قصير من ساعات العمل الرسمي. وذلك لعدم استهلاك وقت كبير من شأنها إحداث خلل وقصور في العمل.

- خارج وقت العمل: يتم في الفترة المسائية إن كان دوام العمل غير مناسب وذلك لصعوبة التفرغ صباحاً.

7.4.1 ومن حيث المدة والفئة المستهدفة: فهو يقسم البرامج التدريبية إلى برامج تأسيسية، وتأهيلية وعلاجية وإثرائية وتحويلية.

8.4.1 وأما من حيث التخصص: فهو ينقسم إلى تدريب فني في وظيفة ما ونوعي، ومهاري، ومتخصص، ووظيفي، ومتعلق بالأنشطة كالمهارات، وتدريب إداري لتوفير الخبرة والجودة. (معمار، 2010، ص 23-24)

5.1 طرق وأساليب التدريب:

يتم استخدام الأساليب التدريبية حسب ما يناسب الأهداف المسطرة بدقة لهذا البرنامج، فلا توجد طريقة مثلي وناجحة بقدر ما يجب اختيار الأنسب، والأكثر فاعلية حسب طبيعة البرنامج. ومن بين هذه الأساليب ما يلي:

1.5.1 أسلوب المحاضرة: يعتبر هذا الأسلوب من أقدم أساليب التدريب ومن أكثرها شيوعاً، ويتم استخدامها لنقل المعلومات والمعارف لمجموعات كبيرة من المتدربين، وهذا الأسلوب من التدريب بإلقاء مادة تدريبية بشكل مباشر وتكون عملية الاتصال بين المدرب والمتدرب من جانب واحد فقط وهو المدرب.

2.5.1 حلقات النقاش: يتيح هذا الأسلوب التعبير عن الأفكار والآراء من خلال المشاركة الجماعية واحترام جميع الآراء، كما ينمي هذا الأسلوب العلاقات الإنسانية ويوفر التغذية العكسية من المتدربين، إلا أنه يتطلب إن يكون المدرب ذو قدرة على إدارة النقاشات الجماعية دون سيطرة طرف على البقية والتحكم في الوقت الخاص بالمناقشة طول إطالة أو تقصير المدة حسب طبيعة الموضوع، وتجنب الحوارات الجانبية.

3.5.1 المؤتمرات: يعتبر فن التشاور بين أعضاء المؤتمر، ويستخدم لتنمية القيادات الإدارية العليا.

4.5.1 دراسة الحالة: الحالة العلمية هي عرض مكثف لحدث أو موقف يتم تزويد المتدربين بالمعلومات عن مشكلة معينة، ويطلب منهم تحليلها باستخدام المكتسب من المعارف النظرية. ويهدف هذا الأسلوب إلى التدريب على التفكير السليم، وعلى تحليل المشاكل وحلها بأسلوب علمي أثناء اتخاذ القرارات، من خلال تحديد البدائل المتاحة لحل المشكل، واختيار البديلاً الأنسب من البدائل المتوفرة في ضوء المعلومات المتاحة، وهذا ما يساهم في تحسن أداء المتدربين وسلوكهم.

5.5.1 الحقائق التدريبية: هي برنامج تدريبي محدد ومتكامل له عناصر متعددة ومتنوعة تم إعدادها بطريقة منهجية منسقة ومنظمة من قبل الخبراء المختصين، ويمكن استخدامها بواسطة مساعد مدرب أو بدونه بتحقيق الأهداف الموضوعية. وتشمل هذه الحقيقة على:

_ المواد التعليمية والإرشادات والأدلة التدريبية مثل دليل المدرب ودليل المتدربين ودليل المتدرب.

_ الأهداف التدريبية بشكل عام والأهداف التدريبية بشكل خاص.

_ استبيانات تقييم البرنامج قبل وأثناء وبعد البرنامج التدريبي. (الشرعة، 2013، 82-92)

6.5.1 العصف الذهني: هو أسلوب مرن يستخدم لاستئارة تفكير التلاميذ للتمهيد لطرح موضوع ما يهدف إلى معرفة المعلومات التي يمتلكها المتدربون حول النشاط المقدم.

7.5.1 الفلم التدريبي: الهدف منه عرض موضوع له علاقة بالبرنامج التدريبي ويستخدم لتجديد نشاط المتدربين من خلال تعدد أساليب المستخدمة في البرنامج، حيث إنه يلبي حب الاستطلاع والاستكشاف والتعليق على ماتم مشاهدته. (الحميري، 2008، ص 78) ويتم تقييم البرنامج وتقييمه ومتابعته من خلال ما يلي:

_ **ردود الفعل:** من حيث هل المشاركون راضيين على البرنامج التدريبي ويتم هذا الإجراء بعد إنتهاء البرنامج.

_ **التعلم:** وذلك من خلال تعلم المشاركون من البرنامج التدريبي

_ **السلوك:** ويقصد به هل غير المشاركون سلوكهم بعد التعرض للبرنامج؟

_ **النتائج:** وتعني هل يؤثر التغيير في سلوك المشاركين في حياتهم بشكل إيجابي؟ (حمود، 2010، ص 224).

ومنه لا بد من اختيار الأسلوب المناسب للتدريب، بما يناسب خبراتهم السابقة للمتدربين، ومدى تحقيقه للأهداف المسطرة للبرنامج التدريبي. ويستند التدريب على عدة مبادئ أساسية.

6.1 مبادئ التدريب:

من المبادئ العامة الواجب مراعاتها في عملية التدريب حسب مراحه وهي:

1.6.1 الارتباط بالسياسة العامة: ويعني ارتباط أهداف التدريب واتجاهاته مع رسميا مع سياسة الدولة ومتعلق بالأهداف القريبة والبعيدة للسياسة التربوية في الدولة ونظام التعليمي السائد فيها وإنّ يدعم سياسة إدارية، فالتدريب يجب إن يرتبط بأهداف المجتمع وحاجاته، ليحقق فائدة في العملية التربوية.

2.6.1 الهادفية: أيّ تحديد الأهداف مسبقا ويتم إعلان المتدربين بها، ويتم تحديد الأهداف بالمشاركة بين أفراد المجموعة لإثراء الأهداف، واكتشاف أفكار جديدة، والاتفاق عليها بين طرفي العملية التدريبية لتحقيق الهدف.

3.6.1 وضوح الأهداف: بأن تكون محدّدة ومفهومة لأفراد المجموعة.

4.6.1 الشمولية: وتعني مواكبة كل التطورات الجديدة من حيث حداثة الأنشطة وتعددتها وتميزها بالمرونة حسب التغيرات الطارئة في البرنامج.

5.6.1 الاستمرارية: وهدفها إثراء البرنامج أثناء الخدمة ويهدف إثراء المتعلمين وتنمية معلوماتهم واطلاعهم على كل جديد ومتطور في مجالهم قد يساعدهم على النمو المهني ومواكبة التطورات المعاصرة. وهذا ما يبقي اثر التعلم بالتطورات الجديدة في نظام التعليم وتوسيع معارفه ومهاراته و في نطاق المواد المدرسة له.(الأحمد،2005، ص200)

ومنه تبنى مبادئ التدريب بناءً على حاجات المجتمع، من خلال تحديد أهداف عامة واضحة، ومرنة قابلة للتعديل، تتميز بالاستمرارية والمواكبة لكل التطورات. وتتطلق من حاجات المجتمع والعملية التعليمية لتكون لها غاية هادفة. وتتمثل مجالات التدريب فيمجالات أساسية وهي:

_ **المعرفة:** وهي مساعدة المتدرب والمنخرط في التدريب أو برنامج تدريبي على تعلم وفهم وتذكر الحقائق والمعلومات والمبادئ.

_ **المهارات:** وهي كل عمل أو تصرف يتصرف يقوم به المتدرب.

_ **الأساليب:** ويتضمن الأسلوب تطبيق المعرفة والمهارات في موقف دينامي، ويقصد به طريقة التفكير والسلوك.

_ **الاتجاهات:** وهنا، المقصود هو الاتجاهات الممكن تعديلها أو تغييرها فهناك عوامل عديدة تؤثر على الاتجاهات والمعتقدات، ولا يمكن تغييرها بأي حال من الأحوال وهنا يركز التدريب على السلوك الممكن تعديله.

الخبرة: تتكون نتاج ممارسة والتطبيق للمعرفة والمهارة والأسلوب في عدة مواقف مختلفة خلال فترة طويلة، فإذا أردنا تطوير الأداء لدى الأفراد يمكننا اعتبار التدريب أحد الأساليب منها. فكل برنامج تدريبي لا يجدي نفعا اذ لم يكن يلبي حاجة المتدربين نو قد يكون مضيعة للوقت والجهد والمال. (عليوة، 2001، 15-16).

ويتم تقييم التدريب من خلال تقييم النتائج المتوصل إليها بعد الانتهاء من التدريب، والتي تظهر في سلوك المتدربين واتجاهاتهم، ومدى التمكن من المعارف والمهارات التي تلوها، ويمكن استخدام استمارة استقصاء آرائهم من خلال تصمم استمارة فيها مجموعة من الأسئلة تقيس مدى تحقق الأهداف المسطرة لهذا التدريب، بالشكل الذي يمكن من معالجة نتائجها إحصائيا، وهنا يمكن تقييم النتائج بطريقة كمية.

2. الاحتياجات التدريبية:

أولا، وقبل التطرق لمفهوم الاحتياجات التدريبية، علينا التعرف على مفهوم الحاجة، والتي يقصد بها "الفجوة بين الواقع والمأمول أو بين ما هو موجود بالفعل، وما يجب أن يكونمما يوجه إلى استخدام استراتيجيات، تهدف إلى الحد من تلك الفجوة. (حامضي، 2022، 118).

وعليه، فإنّ عملية تحديد الاحتياجات من العوامل المهمة لتحقيق التدريب وغاياته وأهدافه المنشودة، بالاعتماد على نشاط مخطط مدروس لتعرف عليها، والتي يتضمنها البرامج التدريبي لتنمية وتطوير مهارات التلاميذ أثناء تطبيق البرنامج التدريبي، حيث تظهر أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية، للتعرف على العناصر التي يقوم عليها البرنامج التدريبي، ومن ثمة إمكانية تعميمه.

كما إنّ لتلبية حاجات الأفراد والمراهقين خاصة النفسية، والمهنية، والسلوكية، والاجتماعية، وخاصة في الوسط المدرسي والأسري، يتطلب التدريب، ليتمكنوا من اكتساب مهارات ومعارف لكي يتم تلبيتها.

ومنه، نتوقف فاعلية نشاط التدريب ونتائجه على مدى تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال معرفة المستوى الحالي والمستوى المطلوب، لتحديد السياسات التدريبية لإتجازها، ومن ثمة إرجاع الأثر من عملية التدريب.

1.2 مفهوم الاحتياجات التدريبية:

تعرف الاحتياجات التدريبية على أنها مجموعة التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها من معلومات العاملين، ومهاراتهم وسلوكهم لرفع كفاءتهم وفقا لمتطلبات العمل. بما يساعد على التغلب على

المشكلات التي تعترض سير العمل في المؤسسة ويسهم في تطوير الأداء والارتقاء بمستوى الخدمات بشكل عام وهي معلومات أو اتجاهات أو مهارات أو قدرات معينة فنية أو سلوكيات يراد تتميتها أو تعديلها أما بسبب تغيرات تنظيمية أو تكنولوجية أو لمقابلة تطورات مستجدة لحل مشكلات متوقعة، ويؤكد آل سعود(2016،98): على أهمية العنصر البشري الذي يحتاج للتأهيل والتدريب، وخبرة في هذا المجال في المؤسسات التعليمية والتربوية على اختلاف مراحلها وأقسامها، والتي تعمل على تزويد منسوبيها (إداريين، معلمين، طلاب) بتلك الاحتياجات.

وذكرت "الزهراني" (2014،ص62): إنها جميع التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد بواسطة التدريب والمتعلقة بمعارفه ومهاراته واتجاهاته ومستوآدائه، والتي تجعله قادرا على أداء مهامه الوظيفية بأعلى درجات الكفاءة والفعالية.

ويعرفها (فلية وزكي) بوصفها "معلومات أو اتجاهات أو مهارات أو قدرات معينة فنية أو سلوكية يراد تتميتها أو تغييرها، أو تعديلها، إما بسبب تغيرات تنظيمية، أو تكنولوجية، أو إنسانية بسبب ترقيات، أو تنقلات، أو لمواجهة التوسعات، ونواحي تطوير معينة، أو حل مشكلات متوقعة، وغيرها من الظروف التي تقتضي إعداد ملائم لمواجهةها وهي تشير أيضا إلى نواحي ضعف أو نقص فنية أو إنسانية واقعية أو محتملة في قدرات العاملين ومعلوماتهم أو اتجاهاتهم أو مشكلات محددة يراد حلها" (معمار، 2010،ص41) وكما عرفت باعتبارها "مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته وخبراته وأدائه وسلوكه واتجاهاته، لجعله مناسبا لشغل وظيفة، وأداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية.

وكذلك عرفت بأنها "مجموعة المؤشرات التي تكشف عن وجود فرق بين الأداء الحالي والأداء المرغوب فيه للأفراد وبسبب نقص، معارف وقدرات ومهارات هؤلاء الأفراد وما يشوب سلوكهم واتجاهاتهم من قصور. وتنقسم هذه الاحتياجات التدريبية حسب الآراء إلى ثلاثة محاور: (الطعاني، 2009، ص30)

1.1.2 المحور الأول: يتمثل في المعارف، المهارات، الاتجاهات التي ينبغي تزويد الفرد لأحداث التغيرات التي يتطلبها أداء الوظيفة الحالية بكفاءة عالية.

2.1.2 المحور الثاني: يتمثل في اختيار الفرد المستحق للتدريب أيالأفرادالذي يحتاجون إلى التدريب.

3.1.2 المحور الثالث: يتعلق بالأهداف التدريبية، وذلك عن طريق استمارة استقصاء تصمم فيها الأسئلة بالشكل الذي يمكن من معالجة نتائجها ولذلك تنقسم الاحتياجات التدريبية حسب (منيزل والعلوان، 1997) إلى: قسمين

ـ **فردية:** تهدف إلى تحقيق حاجة الفرد أو مجموعة من أفراد المؤسسة يفتقرون إلى معارف أو مهارات تخص العمل.

ـ **جماعية** تخص مجموعة كبيرة من العاملين وتنشأ عندما يعوز هؤلاء العاملين معارف ومهارات مثل صنع القرار وحل المشكلات والاتصال. (حمود، 2010، 217)

ونستنتج من خلال التعريفات السابقة إنَّ الاحتياجات التدريبية هي تزويد مجموعة من التلاميذ بمهارات ومعارف وأفكار، التي تسد فجوة الاحتياج بين الواقع والمستوى المنشود، وبالتالي تحديد الفجوة بين المستوى الحالي ومستوى الأداء المستهدف للفرد، والعمل على سدها وتطويرها من أجل القيام بالمهام المستقبلية بأكثر كفاءة وفاعلية.

2.2 أهمية الاحتياجات التدريبية:

يتم تحديد الاحتياجات التدريبية لبناء البرامج التدريبية وتحويلها إلى أهداف لتحقيقها لزيادة فاعلية التدريب من خلال ما يلي: (معمار، 2010، ص 45)

- يوفر معلومات أساسية يتم بنا عليها وضع مخطط.
- يقود إلى تحقيق الدقيق لأهداف التدريب.
- يساعد في تصميم برامج تدريب موجهة للنتائج.
- يحدد المستفيدين من التدريب
- يؤدي إلى تحسين فعالية وكفاءة التدريب من خلال الاستهداف الأفضل.
- يحدد نوعية التدريب.
- يوفر المعلومات عن العاملين من حيث العدد، العمر، الاهتمامات، الخلفيات الأكاديمية والعملية، الوظائف، المسؤوليات، الاتجاهات، فيما يتعلق بالتدريب.
- يحدد الصعوبات ومشاكل الأداء التي يعانيها العاملون بالمؤسسة.
- يوفر وثائق ومواد التدريب.
- يحدّد نوعية التدريب.

- يزيد من نسبة مشاركة.
- يساعد المدربين على تصميم برامج تلبي احتياجات المدرب.
- يساعد على تجنب الأخطاء الشائعة في التدريب وهي إضاعة الكثير من الوقت في تناول بعض الموضوعات المعقدة غير الهامة نسبيا.

3.2 طرق تحديد الاحتياجات التدريبية:

ورد في (الخطيب،2006): إنَّ هناك عدة طرق لتحديد الاحتياجات التدريبية كالتالي:(زهرا،2022م، ص 164_165)

1.3.2 الملاحظة غير رسمية: وذلك بمراقبة العمال بطريقة غير مباشرة للوقوف على جوانب القوة والضعف، إلاَّ إنَّها لا تهتم بالحصول على معلومات الدقيقة، وإنَّ العاملين يسيئون تخمين الدوافع على الدوام.

2.3.2 إجراء المناقشات: وهذا يكون باستمرار من خلال الاستماع إلى اقتراحاتهم وشكاويهم لمعرفة ما يطلبونه من دورات تدريبية، والتي من خلاله يتمكن من القيام بالأعمال بشكل أفضل، ومن مميزات هذه الطريقة إتاحة الفرصة للموظف لإظهار نواحي الضعف ومنه التركيز عليها لمعالجتها بالتدريب، ومن عيوبها إنَّها يمكن استغلال نقطة وجود ضعف لدى فئة من الموظفين للتدريب، ويستغل البقية هذه الميزة لتلقي دورات كثيرة دون الحاجة الفعلية لها.

3.3.2 النقاش مع المشرفين: من فوائد النقاش مع المشرفين معرفة نقاط ضعف العاملين لتلقي التدريب المناسب، ولكن رغم فوائدها من عيوبها وقوع التحيز لبعض الموظفين الذي يؤدي بمرؤوسهم إلى ترشيحهم للتدريب، أكثر من مرة على حساب من يحتاج التدريب فعلا.

4.3.2 وضع أسئلة استقصاء: ويتم الإجابة عليها من قبل الموظفين لتحديد المشكلات التي يواجهونها وأسبابها واقتراح حلول لحلها، ومن مميزات إنَّها لا تتطلب وقت طويل للحصول على المعلومات، ورغم ذلك قد يساء فهم بعض الأسئلة فتكون الإجابات التي يبني عليها القدر خاطئة.

5.3.2 المسح الميداني: يشمل كافة العاملين بالمؤسسة لمعرفة ما يحتاجونه من تدريب، ولكن المسح على عينة تمثلهم فقط. قد يصبح غير صحيحا لأنه لا يمثل مدى حاجة كافة الموظفين للتدريب. وهنا تكون نتائج الدراسة غير دقيقة لاتخاذ قرار على ضوءها، وبالرغم من عيوب استخدام عينة ممثلة إلاَّ إنَّها غير مكلفة.

6.3.2 تحليل تقييم أداء الفرد: أي مقارنة الأداء الفعلي بما هو مخطط له من ناحية الكمية، والجودة، والتكليف، ومعرفة مواطن الضعف عند العامل للمتدربين على تصحيحها، ومن عيوب هذه الطريقة إنّه يوضع تقييم للموظف دون مناقشته مع الموظف المعني، وبذلك فالموظف لا يعرف مواطن ضعفه للعمل على إصلاحها.

وحسب (الشريدة، 2003): يتمحور تحديد الاحتياجات التدريبية حول الأسئلة الآتية: (الثقفي، 2013م، ص25).

_ أين يقع التدريب؟

_ من يجب تدريبهم؟

_ ما هو المحتوى التدريبي؟

_ ماهي الآثار المتوقعة من وراء التدريب؟

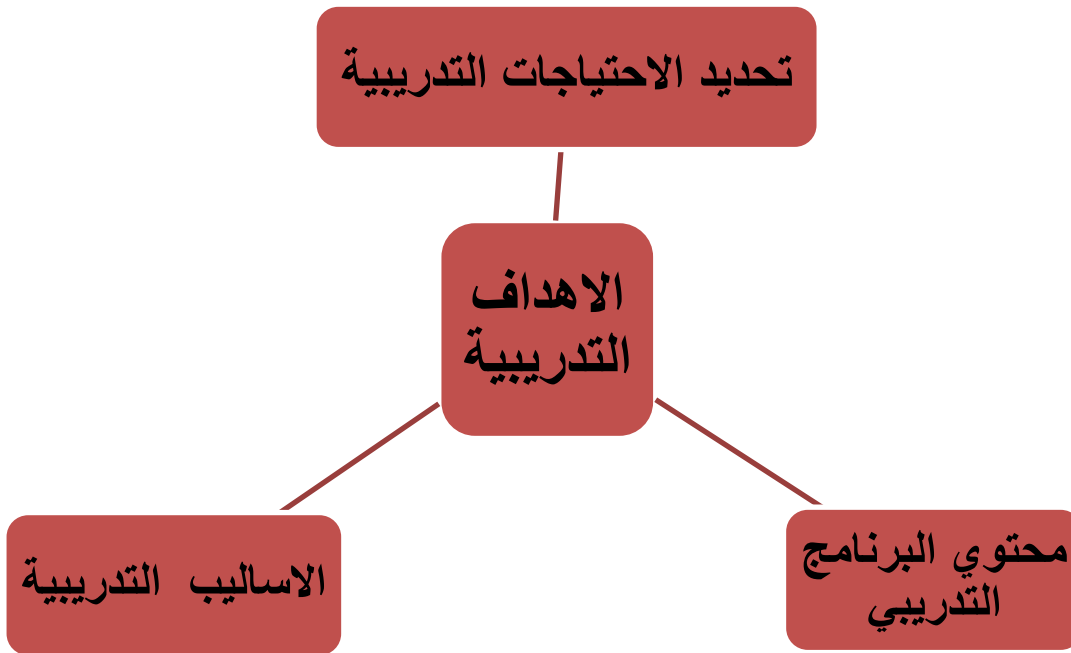
_ متى ستعكس نتائج التدريب بصورة ملموسة؟

ومن نماذج تحديد الاحتياجات التدريبية، نجد نموذج من حيث الطريقة المتبعة، والهدف منها وطريقة عمل المنظمة ومنها ما يلي:

✓ **النموذج الاستدلالي:** هو نموذج يتعامل مع الواقع الفعلي للمنظمة من حيث الهدف، والمعلومات، والبيانات، والأدوات المتوفرة، تم مراقبة ما تم إنجازه منها، ومن ثمة جمع البيانات للاستدلال على الأهداف التي تحققت والأهداف الغير محققة، ولكي نستدل على التناقضات الموجودة التي قد تضعف المنظمة. ويعتمد هذا النموذج بشكل أساسي على الأهداف، ومدى مصداقيتها، وإمكانية تحقيقها، وما يرتبط بها من توفير موارد مادية وبشرية، وتحديد متطلبات التغيير اللازمة.

✓ **النموذج الصناعي:** يقوم هذا النموذج على أساس المركزية في تحديد الاحتياجات التدريبية للأفراد داخل المنظمة، فالمسؤول عن التحديد هم الرؤساء والخبراء الذي يحتاجونه، ويعمل الفرد داخل المنظمة كآلة، لذا أطلق عليه النموذج الصناعي لانتشاره في المصانع التي تهتم بتدريب الأفراد وفق أنماط معينة.

✓ **النموذج الاستقرائي:** هو أسلوب يهتم باستقراء الواقع، من خلال رصد الطريقة التي يتعلم بها الأفراد فعلياً داخل المنظمة ثمّ إرجاع ذلك للأهداف، ويتم تحديد التناقض بين الممارس بالفعل والمستهدف. والشكل التالي يوضح خطوات إعداد البرنامج التدريبي.



شكل رقم (5): يوضح الخطوات الأساسية في إعداد البرنامج التدريبي الفعال.

(حمود، 2010، ص 219)

3. البرنامج التدريبي

1.3 مفهوم البرنامج التدريبي:

يعرفه جابر (2015): "بأنه عملية منهجية منظمة يتم خلالها إكساب الفرد مجموعة من الخبرات التي تمكنه من أداء المهام عمل معين". (الشهراني، 2020م، ص 292)
وعرفه (الطعاني، 2007) بأنه "الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدرب أو الموجه لهم بمهارات ومعارف وخبرات متجددة تستهدف إحداث تغييرات إيجابية مستمرة في خبراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم من أجل تطوير كفاية أدائهم". (الطعاني، 2007، ص 14)، وعرفها أيضاً بأنه "نشاط مخطط له يهدف لأحداث تغييرات في الفرد التي ندرّبها تتناول معلوماتهم وأدائهم السلوكي واتجاهاتهم، بما يجعلهم لائقين للقيام بواجباتهم، مما يرفع مستوى تقدير الذات لديهم". (القحطاني، 2014م، ص 59).

يمكننا القول من خلال ما سبق ذكره، بأن البرنامج التدريبي هو عبارة عن مجموعة من النشاطات والخطوات العلميّة في سياق منتظم، تستند على إطار نظري، تهدف كل حصة إلى تقديم تدريبات مهارية،

وسلوكية، ومعرفية، ونفسية لخدمة التلميذ لتكوين صورة متكاملة عن قدراته واستعداداته وذاته وميوله بعد جلسات البرنامج التدريبي لتنمية مهاراته ومعارفه.

2.3 أسس ومعايير البرنامج التدريبي:

لا بد من مراعاة مجموعة من الأسس العامة والفلسفية، والنفسية، والتربوية، والاجتماعية، والسيولوجية والإدارية أثناء بناء برنامج تدريبي والمتمثلة فيما يلي:

1.2.3 الأسس العامة: مراعاة حق المشاركين في البرنامج في تقبل المشاركة فيه دون قيد أو إلزام، وكذلك قابليته في تعديل السلوك والأفكار وتنمية المعارف والمهارات.

2.2.3 الأسس الفلسفية: يستمد كل برنامج أصوله الفلسفية من النظرية المعرفية والسلوكية بشكل عام، ومن نظرية سوبر وجينزبرغ في الإرشاد المهني بشكل خاص، بالإضافة إلى مراعاة أخلاقيات الإرشاد أثناء التطبيق والحفاظ على سرية البيانات للمشاركين في البرنامج.

3.2.3 الأسس النفسية: مراعاة خصائص النمو أمر ضروري في هذه المرحلة والخصائص المميزة لها، ومراعاة الفروق الفردية في هذه المرحلة من التعليم المتوسط.

4.2.3 الأسس التربوية: وتعني وضوح الهدف العام والأهداف الفرعية المرتبطة به، والذي بدوره يساهم في إنتاج العملية التربوية.

5.2.3 الأسس الاجتماعية: استخدام مجموعة من الأساليب المعرفية السلوكية، التي يمكن إنَّ يكون فعالة أثناء التطبيق بطريقة فردية أو جماعية، وذلك حسب متطلبات كل جلسة.

6.2.3 الأسس السيولوجية: يتم مراعاة الجانب السيولوجي الذي يساعد بالوصول إلى الأهداف المرجوة كالاسترخاء.

7.2.3 الأسس الإدارية: والتي تتضمن المناخ الإداري المناسب.

وكلّ هذه الأسس يجب مراعاتها أثناء بناء البرامج وأثناء تطبيقه للوصول إلى الأهداف المرجوة.

3.3 النظريات التي يستند إليها البرنامج التدريبي:

يمكن استخدام النظريات لتحديد المراحل المختلفة للنضج المهني، واستخدام نظرية (هولاند) لتحديد الميول المهنية، واستخدام نظرية الذكاءات المتعددة لتحديد قدرات الفرد. كما يمكن استخدام أدوات تقييم القدرات والمهارات والاهتمامات والمعرفة المهنية، التي تعتمد على نظريات (سوبرو هولاند

وجاردنر)، لمساعدة الأفراد على اتخاذ قرارات مهنية مناسبة، من خلال توفير إطار عمل شامل وفعال يلبي احتياجات الأفراد المختلفة.

1.3.3 نظرية دونالد سوبر لإرشاد المهني: والتي تسمى نظرية النمو المهني والتي تهتم بتطور اهتمامات الفرد في المستويات المختلفة وتوضح العوامل التي تكون اهتمامات وإمكانيات الفرد. وتقوم النظرية سوبر على الأسس التالية: (أبو حماد، 2015، 349-352)

1. الفروق الفردية: توجد الفوارق في الذكاء والقدرات والميول والاتجاهات والشخصية، وإنما يصلح لشخص لا يناسب غيره، وهنا تكمن الفروق الفردية.

2. تعدد إمكانيات الفرد: أي تعدد النواحي التي يمكن للفرد إن يوفق فيها.

3. تعدد نماذج القدرات اللازمة للوظائف: يوجد تعدد في نماذج القدرات والاستعدادات والميول التي تمكن لفرد من النجاح في وظيفة أو مهنة معينة، وكل مجموعة من الوظائف تتطلب من الاستعدادات (مثل مجموع الوظائف الهندسية وعلاقتها بالقدرات والاستعدادات الميكانيكية والهندسية، ومثل وظائف التدريس وعلاقتها بالقدرة اللغوية والقدرة الإقناعية).

4. اندماج شخصية الطفل بشخصية راشد معجب به: وأثبتت الدراسات إن التوحد بالوالدين والكبار والتوحيد هو اندماج شخصية الطفل في شخصية راشد معجب به، وأثبتت الدراسات التجريبية إن التوحد في مرحلة الطفولة والمراهقة له دور كبير في اهتمامات الفرد المهنية.

5. استمرارية التوافق: إن المراهقين يواجهون مشاكل متتابعة خلال سنوات الحياة المختلفة، ولكل مرحلة مشاكلها الخاصة بها كالمشكلات التي تتعلق بالمهنة واختيارها والالتحاق بها، ويؤكد سوبر على إن التفاصيل والاهتمامات المهنية للأفراد ومواقف الحياة والعمل التي يتعرضون لها، ومفهوم الذات كله يتغير من وقت لآخر مطابقا للتجارب والخبرات الحياتية، حيث تكون عملية التفضيل المهني والاختيار المهني عملية مستمرة طول الحياة.

6. النمو المهني عبر مراحل الحياة: حيث تتغير الطموحات والتوقعات المهنية بالنسبة للفرد طبقا لما يلقاه من تجارب الفشل والنجاح، وتندرج نظرة الفرد إلى المهنة في مرحلة الاستطلاع ولها ثلاث أوجه هي (التخيل ثم التصور المؤقت ثم الواقعية) ومرحلة التحديد التي لها وجهان وهي المحاولة والاستمرار.

7. محددات النموذج المهني: (أي المستوى الوظيفي الذي يرتضيه الشخص لنفسه، ومدى ما يبذله للوصول إلى هذا النموذج من جهد ومدى مثابرتة في بذل محاولات الوصول).

وهذا النموذج مرتبط بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة وبالقدرات العقلية للفرد وبشخصيته والفرص المتاحة له.

8. إمكانية توجيه النمو المهني: ذكاء الفرد واستعداداته وقدراته وشخصيته يكون نتيجة تفاعل الكائن الحي مع البيئة، وتكمن مهمة الجهات التعليمية هي حسن توجيه الفرد، بحيث يتم استغلال أقصى ما لدى الفرد من إمكانيات واستعدادات كل ذلك لمحاولة تحقيق أقصاءء، فعملية التوجيه تحسن مفهوم الذات عند الفرد يساعده في النجاح في العديد من الفرص.

9. النمو المهني نتيجة تأثير البيئة على الفرد: وهي علاقة الفرد بالبيئة علاقة تأثير وتأثر وتكون استجابات الأفراد مختلفة بسبب البيئات التي قدموا منها.

10. النموذج المهني مفهوم ديناميكي: ويقصد به مستوى الوظيفة الذي يرتضيه الفرد لنفسه.

11. الرضا عن الوظيفة: أي مدى تطابق بين ما ينعم به الفرد من ذكاء وما عنده من ميول وبين الوظيفة التي يعمل بها.

12. العمل أسلوب حياة: وأسلوب لكسب المال فالإنسان يثبت ذاته ويجدد نفسه، حيث يؤكد سوبر ضرورة التوافق والتلاؤم بين العمل من جهة ومن الفرد من جهة أخرى.

أما النظريات التي تم الاستعانة بها في بناء البرنامج التدريبي فهي كما يلي:

2.3.3 نظرية جون هولاند للإنمات المهنية:

وأورده (أبو حماد، 2015، 318-322): إنَّ النظرية تركز على علاقة بين خصائص الشخصية والميول المهنية، وترتكز أعماله في دراسة الشخصية على موضع الأنمات المهنية ويفترض إنَّ كل فرد يشبه واحدا من أنمات أساسية للشخصية، وكلما زاد التشابه زاد التطابق مع النمط، وهناك ستة أنمات للشخصية وستة أنمات للبيئة أيضا كالنمط الواقعي، النمط العلمي، النمط الفني، النمط الاجتماعي. النمط التجاري، النمط المحافظ. ولهذه الأنمات أربع مفاتيح رئيسية، وهي:

الانساق أو الاتفاق: هو الاختلاف في درجة النقاء في الانتساب إلى نمط بعيد، يطبق على نموذج الشخصية ونموذج المجتمع، مثلا نمط الفن إن يتفق مع النمط الاجتماعي أكثر من النمط العلمي أو التجاري.

التمييز: ويعني وجود بعض الأنمات تكون نقية أي إنَّ هؤلاء الأنمات والبيئات غالبا ما يشبهون نمطا واحدا فقط.

_ **التطابق:** يحدث التطابق عند وجود الأفراد في بيئات تتفق مع أنماط شخصياتها مثلا وجود فنّانٍ في بيئة فنية.

_ **الحساب:** حسب نموذج (هولاند) السداسي إنّ المسافة بين الشخصية والنمط تتناسب عكسيا مع العلاقة بينهما وكلما بعدت المسافة تدنت العلاقة بينهما. وهنا يمكننا القول إنّ نظرية (هولاند) تساعدنا في معرفة نمط الشخصية لدى المتدرب والبيئة المناسب له التي من خلالها بإمكانه تحديد مهنة المستقبل وهذا من خلال استخدام مقياس الأمريكي للميول المهنية المبني على نظرية (هولاند) لأنماط الشخصية في البرنامج التدريبي المقترح لتنمية النضج المهني لدى تلاميذ سنة رابعة متوسط

3.3.3 نظرية الإنسانية الكلية:

أكملت هذه النظرية ما بدأتها النظرية (السلوكية والمعرفية) لتفسير عملية التعلم والتدريب، حيث تركز السلوكية في التدريب عن طريق قدرة المثير على التحكم في الاستجابة السلوكية وضبطها، أما النظرية المعرفية الإدراكية فتكون عملية التدريب فيها داخلية قائمة على التشكيل وإعادة التنظيم المعرفي الناتج عن التفاعل الحاصل بين الفرد والبيئة التعليمية، ومن مبدئها الأساسية التي تم توظيفها في عمليتي التعلم والتدريب ما يلي:

- حيث تهتم النظرية بالجوانب الانفعالية الوجدانية في التعلم والتدريب، والتي تتطلب التخطيط لاكتساب المتدربين والمتعلمين الاتجاهات والقيم والمواقف الايجابية المطلوبة لتنمية الانتماء للعمل والمهنة والمؤسسة والالتزام بالقيم والمبادئ الأساسية في العمل.
- توظيف أساليب المحاكاة ولعب الأدوار في عملية التدريب.
- الاهتمام بالحوافز والدوافع الإنسانية، والداخلية في استشارة اهتمام المتدربين في موضوع التدريب.
- التدريب والتعلم عن طريق ممارسة العمل لاكتساب الخبرة المباشرة.
- مدى قابلية ما يتم تعلمه للتطبيق في مواقع الحياة العلمية واستخدامه لحل المشكلات.
- **تفريد التعلم والتدريب:** وتوظيف المواد التعليمية الموجهة ذاتيا كالحاسب الالكتروني مثلا بوصفها أقدر على تكييف التعلم للحاجات الفردية للمتدرب ليسر في البرنامج التدريبي بحسب قدراته وحاجاته ومهاراته وسرعته في الاستيعاب والتعلم. (العفون والحمودي، 2018م، ص 88_89).

4.3.3 نظرية الذكاءات المتعددة:

ينبغي على التلميذ التعرف على الإطار النظري لهذه النظرية كمحاولة لاستكشاف الذات، والتعرف على القدرات وعلى أنواع الذكاءات المتعددة.

اعتماد النظريات الأربع له أهمية بالغة في عملية التدريب حيث تكمل إحداها الأخرى، حيث تركز نظرية سوبر على مفهوم الذات والفروق الفردية بين الأفراد، والتي بدورها تشترك مع نظرية الذكاءات المتعددة التي تقدم مفهومًا جديدًا حول الذكاء وأنواعه، والتي تساهم بدورها في اكتشاف ميول الفرد ومعرفة نقاط القوة والضعف.

وعليه، تركز جميعها على الفرد واحتياجاته وقدراته واهتماماته، ولذلك تهدف إلى مساعدته على اتخاذ قرارات مهنية مناسبة، وذلك من خلال النمو والتطور، فالنضج المهني هو عملية نمو وتطور مستمرة، تبدأ في الطفولة وتستمر حتى الشيخوخة. تؤكد هذه النظريات على أهمية التكامل بين قدرات الفرد واهتماماته ورغباته، وبين متطلبات المهنة التي يختار، ومن أهم العناصر المشتركة هي:

النضج المهني: هو عملية نمو وتطور مستمرة، تبدأ في الطفولة وتستمر حتى الشيخوخة. ويمر الفرد في هذه العملية بمراحل مختلفة، تشمل مرحلة الاكتشاف والمكتشفات، ومرحلة الاختيار، ومرحلة الإعداد، ومرحلة الدخول في المهنة، ومرحلة الاستمرار في المهنة، ومرحلة التقاعد.

المعرفة بالذات: تؤكد نظريات (سوبر وجاردنر وهولاند) على أهمية معرفة الفرد بذاته وقدراته ومهاراته واهتماماته، من أجل اتخاذ قرارات مهنية مناسبة. وتشير هذه النظريات إلى أن معرفة الذات تتحقق من خلال عملية استكشاف الذات، والتي تتضمن الأنشطة التالية:

تقييم القدرات والمهارات وتحديد الاهتمامات والرغبات وتحليل القيم والأهداف وفهم الذات.

المعرفة بالمهنة: تؤكد نظريات (سوبر وجاردنر وهولاند) على أهمية معرفة الفرد بالمهنة المختلفة من أجل اتخاذ قرارات مهنية مناسبة. وتشير هذه النظريات إلى أن معرفة المهنة تتحقق من خلال عملية بحث عن المعلومات المهنية، والتي تتضمن الأنشطة الآتية:

جمع المعلومات عن المهنة المختلفة.

تحليل المعلومات المهنية وتقييم المعلومات المهنية واتخاذ القرار المهني.

4.3 أهمية البرنامج التدريبي المجال التعليمي:

يساهم التدريب عامة في تحقيق أهداف العمل ويقدم إسهامات عديدة للأفراد لتحسين مستواهم وتطوير مهاراتهم واكتساب خبرات جديدة تقوي أدائهم، وهذا يخلق فرص التطوير والتنمية على مستوى الأشخاص والمؤسسات ومواكبة التغيرات التكنولوجية الحاصلة. وتظهر أهمية التدريب فيما يلي: (الشهراني، 2020م، ص 302_303).

- استخدام الأساليب العلمية عند اتخاذ القرارات.
 - تنمية الخبرات لمختلف الأفراد.
 - تنمية القدرات والمهارات الحلية وتطويرها مستقبلا.
 - تطور العلاقات الإنسانية من خلال التدريب الجماعي.
 - يساعد على تنمية مهارات المدربين والمتدربين على حد سواء.
 - تعلم أسلوب التعلم الذاتي لدى المتدربين.
- ومنه يساعد التدريب على اكتساب اتجاهات ايجابية نحو المهنة لدى العاملين وأيضا لدى المقبلين على العمل.

وبعد التعرف على أهمية التدريب بالنسبة لأفراد يمكننا توضيح أهميته في المجال التعليمي للتمكن من تجويد مخرجات التعليم من الطلبة. من خلال الوصول بالمتعلمين في جميع المراحل التعليمية إلأعلى درجة من مستويات التحصيل الدراسي، والارتقاء بهم من الناحية المعرفية وتنمية المهارات الاجتماعية المتعلقة بالتواصل الاجتماعي مع الآخرين، وإعدادهم بشكل يتيح لهم مزيد من الفرص لخدمة أنفسهم وتنمية مهارات الاستقلالية والتخطيط لديهم، ومعرفة أسرار البيئة والكون المحيط بهم وتنميتهم ليصبحوا أعضاء فعالين داخل المجتمع.

5.3 نماذج عن برنامج تدريبي:

إنّ النموذج التدريبي في عملية التصميم البرامج التدريبية يمثل الإطار التي تتم فيه عملية التصميم التي تهدف إلى تحقيق أهداف البرنامج التدريبي. وسنقوم بعرض النماذج كالاتي:

1.5.3 نموذج توفيق: يختصر الخطوات الرئيسة الواجب اتخاذها عند تصميم البرامج، وهي

كالاتي: (بحري وخرموش، 2023، ص 71)

2.5.3 التخطيط: ويتم في هذا الخطوة التعريف بكل الأهداف التنظيمية، والأداء والأهداف والتوقعات

السلوكية النهائية وسلوك المتدربين الحالية ووضع المعايير واختبارها.

3.5.3 الإعداد الهيكلي: ويشتمل على إعداد محتوى المادة العلمية للبرنامج، ويجب إن يغطي المحتوى

الخلفية العلمية المتصلة بموضوع التدريب، وبالإضافة إلى مهارات المتدرب والاتجاهات اللازمة التي تساعد المتدرب على فهم أغراض التدريب وإجراءاته ببعديه النظري والتطبيقي.

4.5.3 التطوير والاختيار: وتتم فيها العديد من الخطوات وهي كتابة المادة التدريبية التي يشتمل عليها

البرنامج مع مراجعة المادة العلمية من قبل الخبراء والمختصين وإجراء قياس قبلي على المتدربين ثم إجراء التعديل بناء على النتائج. ثم اختبار البرنامج كاملاً وإجراء تعديل وتنقيح ومن ثمة اعتماده كاملاً. وتظهر قوة هذا النموذج في كونه يشمل كل عناصر البرنامج التدريبي.

5.5.3 نموذج (كاسيكو Casico): ينقسم النموذج إلى ثلاث مراحل رئيسية هي:

_ تحديد الاحتياجات التدريبية وصياغة الأهداف

_ تحديد الطرق والوسائل لتحقيق الأهداف في جو محفز يساعد على التعلم.

وانطلاقاً مما سبق، يعنىالتقويم"وضع مؤشرات حقيق الأهداف من خلال القياس لأداء المتدربين

في البرنامج للحصول على معلومات، تساهم في تطوير المراحل السابقة وتعزيز قوتها.

وكما يتميز هذا النموذج بجمعة للحاجات التدريبية وصياغة الأهداف مرة واحدة، وهذا ما يؤكد ارتباط القوي بين الأهداف المسطرة والحاجات، أما نواحي الضعف تكمن في اختصار مراحل النموذج وذلك لإهماله مرحلة تنفيذ البرنامج.

6.5.3 نموذج (تشارني وكونواي): تتمثل خطوات النموذج في:

جمع المعلومات عن الحاجات التدريبية من خلال الحديث مع لمديرين حول بيئة العمل في المنظمة وأثرها على المنظمة وجمع المعلومات عن أهداف المنظمة طويلة وقصيرة المدى، ثم اختيار من المستفيدين من البرنامج، وتليها تحديد المعارف والمهارات التي يحتاج إليها الموظفون، وبعدها تحديد مدة البرنامج وجمع معلومات عن المشاركين وتحليل الحاجات التدريبية ووضع أهداف التدريب بالتعاون مع المتدربين أنفسهم، وصياغتها بطريقة سليمة تعبر عن الرغبة في الاستفادة من التدريب. ويتم تحديد المدة الزمنية للبرنامج والقيام باختبار البرنامج وتحديد موعد لتنفيذ البرنامج.

وتحديد أولويات التدريب في ضوء أثر تلبية الحاجات التدريبية على قدرة المنظمة لتحقيق أهدافها، ومن ثمة كتابة المواد التدريبية متضمنة الأهداف التدريبية للبرنامج وخطة البرنامج والأهداف وطرق التدريب.

ومن خلال ما سبق، يمكن القول بأن النموذج اشتمل على جميع عناصر البرنامج التدريبي بالرغم من عدم دقته في تحديد المراحل.

7.5.3 نموذج تنظيم نظم التعليم: يقسم هذا النموذج إلى خمس مراحل وهيا بدورها تتدرج منها مراحل أخرى، والتي سوف نعرضها.

_ مرحلة تحليل الحاجات: هي خطوة تكون لجمع المعلومات عن المتدربين من حيث خصائصهم الشخصية وخلفياتهم العلمية وخبراتهم واتجاهاتهم وحوافزهم، ونمط تعلمهم. بالإضافة إلى تحليل المحيط الذي يتم فيه التدريب، ودراسة ظروف التطبيق، والمعوقات الموجودة، والموارد المالية، وإجراء مقابلات والملاحظة، وتحديد أساليب التدريب مع الإطار الزمني لإتجاز برامج التدريب.

_ مرحلة التصميم: يتم تحديد الفجوة بين المعارف والمهارات واتجاهات الأفراد المطلوب تدريبهم، وتشمل عدة مراحل تتلخص في تحديد الهدف، وصياغته بدقة وتطوير الاختبارات بتحديد الأدوات التي يمكن من خلالها تقييم مدى تحقيق الأهداف التدريبية، بالاعتماد على ملاحظة السلوك وأداء المتدرب، ثم يتم تحديد أسلوب لتقييم المعارف والمهارات والاتجاهات، إذ يمكن تقديمها مترابطة متسلسلة. وتليها تحديد استراتيجية التدريب باتخاذ عدة أنواع من القرارات واختيار طرق التدريب المساعدة على التعلم والبرنامج لتدريبي.

_ مرحلة الإعداد والتطوير: تعد النشاطات التدريبية التي تحقق الأهداف، وتتكون المرحلة من عدة خطوات وهي إعداد المواد التدريبية وإعداد حقيبة المدرب والمتدرب ثم إجراء اختبار لصدق البرنامج وعرضه على الخبراء.

_ مرحلة التطبيق: يحدد الإجراءات الإدارية وتحديد المتدربين والجدول الزمني والسجلات والتكلفة والتقارير ومن خلال نقطتين هي الإنشاء أي بدء التنفيذ والصيانة وهي وضع إجراءات التدريب والقيام بإعادة تطويره وإدخال التحديثات.

_ مرحلة التقييم: وهي المرحلة الأخيرة وهدفها الحصول على معلومات تقييمية حول مدى كفاءته وفاعليته، وهنا أربع مستويات وهي:

_ إجراء التقييم التكويني الداخلي لمعرفة وجهات المتدربين حول البرنامج.

_ تعدد أساليب القياس والتقييم لمعرفة المهارات والمعارف والاتجاهات المكتسبة من المتدربين.

الفصل الثالث: البرنامج التدريبي

التغيرات الحاصلة في سلوك المتدربين وأدائهم، والتغيرات على مستوى المنظمة أثناء مشاركة الأفراد. ويمكن القول، بأن نموذج تصميم نظم التعليم يشمل العناصر الواجب توافرها، وبطريقة منظمة ومتسلسلة في أي برنامج تدريبي. ويوضح الشكل الآتي مما سبق ذكره عن النماذج السابقة:

جدول (02): يوضح نماذج تصميم البرامج التدريبية ومميزاتها.

مميزاته	خطواته	النموذج
شموله على غالبية البرنامج التدريبي	<ul style="list-style-type: none"> - التخطيط - الإعداد الهيكلي - التطوير والاختبار 	نموذج توفيق
جمعه لحاجات التدريبية، وصياغة الأهداف في مرحلة واحدة	<ul style="list-style-type: none"> - تحديد الحاجات التدريبية وصياغة الأهداف - تحديد الطرق والوسائل - التقويم 	نموذج كاسيكو Casico 1995
اشتماله على جميع عناصر البرنامج التدريبي	<ul style="list-style-type: none"> - جمع المعلومات عن الحاجات التدريبية - اختيار المتدربين وجمع المعلومات عنهم - تحديد مدة البرنامج مع وضع برنامج زمني له ووقت محدد له وتحديد وقت تنفيذه. - وضع أهداف التدريب وكتابة مواد التدريبية - اختبار البرنامج 	نموذج تشارني وكونواي
اشتماله على جميع عناصر البرنامج التدريبي والتنظيم	<ul style="list-style-type: none"> - تحليل الحاجات - التصميم - الإعداد او التطوير - التقويم 	نموذج تنظيم نظم التعليم

(المصدر، خرموش مني: 2016-2017) (بحري وخرموش، 171، 2023)

ويتبين لنا من خلال هذا النموذج، أن النماذج الأربعة التي تم ذكرها، تتقارب بشكل كبير من حيث مميزاتها، أما الاختلاف، يظهر في خطوات التطبيق مع إشراكها في خطوة تحديد الحاجات التي تعتبر الخطوة الجوهرية، حتى نتمكن من تحديد الهدف بدقة ووضوح حسب الحاجة.

خلاصة الفصل:

يسعى التدريب في المجال التعليمي إلى الهدف الأساسي، يتمثل في تضيق الفجوة القائمة بين أنظمة التعليم الحالية وبين مجالات العمل المتاحة في سوق الشغل، والتي تتطلب بدورها تلقي تدريب للربط بين سوق الشغل والتخصصات، والقدرات والمهارات الحالية والمهارات الواجب تطويرها والمعارف الواجب الحصول عليها من خلال التدريب، والتعلم الذاتي والاستكشاف، والعمل الجماعي، والمناقشات الجماعية، التي تتيح تبادل المعارف والأفكار، والتي بدورها تندرج ضمن أهداف التدريب المبنية على حاجات الأفراد، وسوق الشغل والنظام التعليمي السائد.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1. الدراسة الاستطلاعية
 2. منهج الدراسة
 3. مجتمع الدراسة
 4. أداة جمع البيانات وخصائصها السيكو مترية.
 5. بناء البرنامج التدريبي
 6. إجراءات الدراسة الأساسية
 7. الأساليب الإحصائية
- خلاصة الفصل

تمهيد:

يتناول هذا الفصل الإجراءات المنهجية لميدان الدراسة التي استخدمتها الطالبة الباحثة، والتي تتناسب مع مشكلة الدراسة والمتمثلة في منهج الدراسة ومجتمع الدراسة وعينة الدراسة وطريقة اختيارها وتجانسها، والدراسة الاستطلاعية وأدوات الدراسة، والتأكد من الخصائص السيكومترية للأدوات والمعالجة الإحصائية المستخدمة لاستخلاص النتائج.

1. الدراسة الاستطلاعية:

الدراسة الاستطلاعية من أهم الخطوات في البحوث العلمية وهي تهدف إلى استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة قيد الدراسة والتعرف منها على أهم الفروض التي يمكن إخضاعها للبحث العلمي، وكذلك التأكد من الخصائص السيكومترية، ومن ثمة معرفة أثر المتغير المستقل على الظاهرة المدروسة بهدف توجيه سلوك الإنسان إلى ما هو أفضل. حيث يمثل المتغير المستقل في الدراسة الحالية هو البرنامج التدريبي لتنمية النضج المهني ومدى فاعلية على المتغير التابع وهو النضج المهني.

في إطار هذه الدراسة قامت الباحثة بدراسة استطلاعية الهدف منها ما يلي:

- تحديد مجتمع وعينة الدراسة.
- التعرف على الظروف التي سيتم فيها إجراء البحث واكتشاف صعوبات ميدان الدراسة لتفاديها في الدراسة الأساسية.
- جمع المعلومات الكافية حول المحيط المراد تطبيق الدراسة فيه والإجراءات المطلوبة لتطبيق بسلاسة.
- التدريب على تطبيق المقياس ومدى ملائمته لأفراد العينة.
- تحديد أداة القياس حيث سيتم اعتماد مقياس (كرايتس) الذي ترجمه السفسافة (1993)، والتأكد من خصائصه السيكومترية وثباته ومدى صلاحيته للتطبيق في الدراسة الأساسية.
- تحديد الاحتياجات التدريبية: وتم تحديدها عن طريق تطبيق المقياس التوضيحي المهني الذي بواسطته تم تصنيف التلاميذ إلى مجموعتين مجموعته (أ) ذات مستوى منخفض، ومجموعة (ب) ذات مستوى مرتفع وتحديد مجموعته (أ) كمجتمع التلاميذ الذين لديهم نضج مهني منخفض.
- القيام بزيارة للمؤسسة والتواصل مع المديرية، وتم توجيهنا إلى مستشارة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- التعرف على ظروف إجراء الدراسة الأساسية.

1.1 التصميم التجريبي للدراسة:

والمقصود به هو إحداث تغيير في المتغير التجريبي وملاحظة نتائج وأثار هذا المتغير التابع. وذلك من خلال ضبط إجراءات التجربة من عدم وجود عوامل أخرى مؤثرة في الواقع، لأن عدم ضبط إجراءات الواقع يقلل من قدرة الباحث من حصر أثر المتغير التجريبي. (عبيدات واخرون، 2021، 254)، ومن هذا المنطلق اعتمدت الباحثة على تصميم المجموعتين الضابطة والتجريبية ذو القياس القبلي والقياس البعدي.

- **التصميم التجريبي:** التصميم التجريبي بين المجموعات، والذي يعني به الباحث القياسين القبلي والبعدي لمجموعة الدراسة، والمتمثل في المقارنة بين المجموعة التجريبية قبل البرنامج قبل البرنامج التدريبي وذات المجموعة بعد البرنامج، وفي فترة المتابعة، وذلك من أجل التأكد من استمرار تأثير البرنامج التدريبي المستخدم مع المجموعة المشاركة في الدراسة، وطبقا لهذا التصميم تم إجراء القياسات الآتية للمجموعة التجريبية:

- القياس القبلي للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة قبل التطبيق.

- القياس البعدي للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي.

أما بالنسبة للمجموعة الضابطة فقد تم إجراء القياسات الآتية:

- القياس القبلي

- القياس البعدي

وذلك بالاشتراك مع أفراد المجموعة التجريبية، والجدول (03) يوضح شكل التصميم التجريبي لدراسة الحالية.

جدول (03): يمثل الشكل التصميمي لمجموعتي الدراسة.

م	المجموعة	المعالجة		
		القياس قبلي	البرنامج التدريبي	القياس البعدي
1	الضابطة	/	-	/

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

2	التجريبية	/	/	/
---	-----------	---	---	---

2.1. مجالات الدراسة الاستطلاعية:

تم القيام بالدراسة الاستطلاعية في إطار الحدود التالية: تم تطبيق الدراسة الاستطلاعية في أواخر سنة 2022، في ولاية الوادي في متوسطة شريفي محمودي بلدية الوادي ولاية الوادي، على تلاميذ سنة رابعة متوسط بولاية الوادي، كمجتمع للدراسة الحالية لكونهم مقبلين على الاختيار الدراسي، وبلغ عدد الذين تم تطبيق مقياس النضج المهني في صورته الأولى (40) تلميذا وتلميذة، والتأكد من ثبات المقياس في متوسط (عصامي عبد العزيز) بلدية حساني عبد الكريم، ولاية الوادي.

جدول (04): يمثل المجال المكاني لخصائص الدراسة الاستطلاعية.

النسبة	المجموع	النسبة	إناث	النسبة	ذكور	المؤسسة
100	40	%50	20	%50	20	متوسطة عصامي عبد العزيز الوادي

يتم تطبيق الدراسة الاستطلاعية وفق عدة مراحل كالآتي:

- المرحلة الأولى:

القيام باستطلاع الميدان: وذلك خلال الموسم الدراسي 2023/2022 عن طريق إجراء زيارة لمستشار التوجيه والإرشاد المهني للمؤسسة متوسطة محمود شريفي ولاية الوادي ومدير المؤسسة للحصول على الموافقة على التطبيق الدراسة الاستطلاعية.

تم القيام بزيارة للقسم مستشار التوجيه والإرشاد المهني، وبعض الأساتذة، والتي هدفها ما يلي:

- التعرف على حاجات التلاميذ من خلال إجراء المقابلة النصف الموجهة.
- يتم تطبيق مقياس النضج المهني للقياس القبلي للمجموعة الضابطة والتجريبية، وذلك للتأكد من الخصائص السيكومترية، وتم من خلال هذه الخطوات ما يلي:
- جمع المعلومات حول مجتمع العينة
- تم اعتماد مقياس النضج المهني لـ(كرايتس).

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

- تحديد الاحتياجات التدريبية للتلاميذ سنة رابعة متوسط، من خلال تحديد التلاميذ ذوي النضج المهني المنخفض.

- بناء البرنامج التدريبي لتنمية النضج المهني من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية.

- التدريب على تطبيق مقياس النضج المهني.

- المرحلة الثانية:

تم تطبيق مقياس النضج المهني على عينة بلغت (50) تلميذا وتلميذة اختيرت بطريقة عشوائية، وذلك بهدف استخراج الخصائص السيكومترية للمقياس، حيث تم توزيع مقياس النضج المهني على التلاميذ أماكن تواجدهم (قاعات التدريس)، وتوضيح تعليمات الإجابة على البنود، وتحصلنا على (40) استجابة فقط على المقياس الموزع، والجدول التالي يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس:

جدول (05): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس.

النسبة	العدد	تلاميذ سنة رابعة متوسط
50%	20	ذكور
50%	20	إناث
100%	40	المجموع

يتضح من الجدول رقم (05) إن عينة الدراسة تتكون من 40 تلميذ وتلميذة منهم 20 ذكور بنسبة 50%، و20 إناث بنسبة 50%.

2. منهج الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن فعالية برنامج تدريبي مقترح لتنمية النضج المهني لدى تلاميذ السنة رابعة متوسط، والمنهج المراد استخدامه، هو المنهج التجريبي ذو التصميم القبلي والبعدي للتعرف على الفروق بين المجموعة الضابطة والتجريبية في تنمية النضج المهني ورفع مستواه في مرحلة التعليم المتوسط لدى تلاميذ سنة رابعة متوسط عند إدخال المتغير المستقل، وهو البرنامج التدريبي المقترح على المجموعة التجريبية.

3. مجتمع الدراسة:

تم تطبيق الدراسة في متوسطة محمودي شريف في بلدية الوادي، وتم اختيار 70 تلميذ وتلميذة ذوي النضج المهني المنخفض عن طريق تقسيم المجموعة إلى مجموعتين والاختيار عن طريق القرعة.

جدول (06): يمثل مجتمع الدراسة الأساسية.

النسبة	عينة الدراسة الأساسية	المعدين	العدد الإجمالي للتلاميذ		تلاميذ
100%	70	64	266		متوسطة محمود شريف
			إناث	ذكور	
			135	131	
			50.75%	49%	

يتضمن خلال الجدول رقم (06) إن عدد أفراد مجتمع الدراسة 266 تلميذ وتلميذة، بنسبة 100%، تم استخراج منهم 70 تلميذ وتلميذة متحصلين على مستوى نضج مهني منخفض.

2.3 عينة الدراسة وخصائصها: تم اختيار العينة وفق المراحل التالية:

1- قمنا بتقسيم التلاميذ إلى مجموعتين واختيار أحد المجموعتين عن طريق القرعة.

2- قمنا باختيار العينة بالطريقة العشوائية لكي تكون ممثلة أكثر لمجتمع الدراسة، وخاصة من ناحية الجنس، والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول (02): يوضح حجم عينة الدراسة التلاميذ والتلميذات ذوي مستوى نضج مهني منخفض تبعا لمتغير الجنس.

النسبة	العدد	طلبة سنة رابعة متوسط
50%	16	ذكور
50%	16	إناث
100%	32	المجموع

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

يتضح من خلال الجدول رقم (07): إن عدد التلاميذ ذوي مستوى النضج المهني المنخفض من 32 تلميذا وتلميذة، بواقع 16 تلميذ بنسبة 50%، و16 تلميذة بنسبة 50%.

3- قسمنا العينة إلى مجموعتين إحداهما ضابطة وأخرى تجريبية، وقد اخترنا التكافؤ في عدد الأفراد لزيادة التأكد من ضبط المتغيرات الدخيلة والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول (03): يوضح توزيع عين الدراسة على مجموعتين ضابطة وتجريبية.

النسبة	العدد		المجموعات
	إناث	ذكور	
50%	8	8	الضابطة
50%	8	8	التجريبية
100%	16	16	المجموع

من خلال جدول رقم (08): يتضح إن عدد الأفراد في كلا المجموعتين الضابطة والتجريبية 16 تلميذا وتلميذة أي بنسبة 50% لكلاهما.

العنصر الموالي سنحاول ضبط متغيرات الدراسة.

3.3 ضبط متغيرات الدراسة:

لقد احتوت الدراسة على المتغيرات التالية:

- المتغير المستقل: فاعلية برنامج تدريبي مقترح .
- المتغير التابع: تنمية النضج المهني.

وقد حاولنا في دراستنا الحالية ضبط المتغيرات التي تؤثر على المتغير التابع في كلا المجموعتين بهدف الحصول على نتائج دقيقة وصادقة تعزى للمتغير المستقل. حيث تم ضبط المتغيرات التالية:

وقد تم أخذ العينة متجانسة من حيث:

- متوسط أعمارهم متقارب
- متوسط معدلاتهم متقارب
- تلاميذ غير معيدين

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

- عدد متساوي من حيث الجنس
- لديهم مستوى نضج مهني منخفض
- تكافؤ المجموعة الضابطة والتجريبية:

قامت الباحثة بالتحقق من تكافؤ أفراد عينة الدراسة (المجموعة الضابطة- المجموعة التجريبية) في العمر الزمني والنضج المهني في القياس القبلي باستخدام اختبار "مانويتني" للمجموعات المستقلة.

جدول (04): يوضح نتائج أفراد عينة الدراسة (المجموعة الضابطة - المجموعة التجريبية) في العمر الزمني والنضج المهني.

المتغير	المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	مستوى الدلالة
العمر	الضابطة	16	15,12	0,232	17,44	279,00	0,744	غير دالة
	التجريبية	16	15,08	0,233	15,59	249,00		
التأكد من القرار المهني	الضابطة	16	1,93	1,56	16,41	262,50	0,065	غير دالة
	التجريبية	16	1,93	1,38	16,59	265,50		
الاهتمام في اتخاذ القرار المهني	الضابطة	16	2,31	1,99	16,59	265,50	0,064	غير دالة
	التجريبية	16	2,43	2,22	16,41	262,50		
الاستقلال في اتخاذ القرار المهني	الضابطة	16	2,56	2,50	16,66	266,50	0,097	غير دالة
	التجريبية	16	2,50	1,26	16,34	261,50		
توافر المعلومات في اتخاذ القرار المهني	الضابطة	16	1,68	1,25	16,09	257,50	0,256	غير دالة
	التجريبية	16	1,75	0,774	16,91	270,50		
التوفيق في اتخاذ القرار المهني	الضابطة	16	3,81	1,83	17,91	286,50	0,870	غير دالة
	التجريبية	16	3,25	1,87	15,09	241,50		
الدرجة الكلية	الضابطة	16	12,31	3,64	17,53	280,50	0,625	غير دالة
	التجريبية	16	11,87	3,26	15,47	247,50		

النضج المهني

يتضح من خلال الجدول رقم (09): عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين (الضابطة والتجريبية) في القياس القبلي، أي لا توجد فروق بين درجات أفراد عينة الدراسة من حيث العمر الزمني والنضج المهني؛ وهذا يدل على تكافؤ المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج.

4. أداة جمع البيانات وخصائصها السيكمترية:

4.1 مقياس النضج المهني وخصائصه السيكمترية:

قامت الباحثة بالاطلاع على التراث النظري وقائمة (كرايتس) للنضج المهني والعديد من دراسة مثل ما هو موضح في الجدول الموالي:

4.1.1 أبعاد مقياس النضج المهني "لكرايتس":

يتكون مقياس النضج المهني لكرايتس من (47) بند تم توزيعهم على خمسة أبعاد، وهي كالتالي:

جدول (5): يوضح أبعاد مقياس النضج المهني.

الأبعاد	العبارات	الفقرات
البعد الأول	التأكد في اتخاذ القرار المهني	26-45_40 -26-21-19-17-12-4-2
البعد الثاني	الاستقلال في اتخاذ القرار المهني	-27-24-22-18-11-7-1 47-44-41-39-37-31-30
البعد الثالث	الاستقلال في اتخاذ القرار المهني	42-38-33-28-23-13-8-3
البعد الرابع	توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني	43-29-14-9
البعد الخامس	التوفيق في اتخاذ القرار المهني	-35-34-32-25-20-16-15-10-6- 5 36

✓ صدق المقياس:

أشار دراسة أجنىر وءاكسون(1978)، ودراسة سويلزوهر(1976) المشار اليهما في دراسة السفاسفة(1993)، حيث استخدمتا هذا المقياس بأن دلالات صدق المحتوى والمحك مقبولة طبقا لمعايير جمعية علم النفس الأمريكية، وقد قام العديد من الباحثين في البيئفة الأردنية بترجمة المقياس واستخدامه، مطر(1986)، الصمادي(1988)، جرادات(1991) الرواد (1996)، الشرعة (1998)، محمود (1999)، الشرعة (2000). وقام الحورانه (2005) باستخدام المقياس الذي ترجمه السفاسفة (1993).

وعليه وحسب استخدام صدق المحتوى وصدق المحل مقبولة حسب معايير جمعية علم النفس الأمريكية، في دراسة أجنىر وءاكسون(1978) ودراسة سويلز وهر(1976) التي تم ذكرها في دراسة السفاسفة، 1993.

- ثبات المقياس:

قام مطر(1986) بحساب معاملات الثبات للأبعاد الفرعية وللمقياس بصورته الكلية عن طريق إعادة الاختبار على عينة تكونت من (32) طالبا من طلاب الصف الثالث ثانويا أكاديمي، حيث تراوحت معاملات الثبات للأبعاد الفرعية بين (0.78) و(0.89) وللمقياس ككل (0.86)، كذلك قام السفاسفة باستخراج معاملات الثبات للأبعاد الفرعية وللمقياس ككل، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون بطريقة إعادة الاختبار على عينة تكونت من (60) طالبا من طلاب الصف الثاني الثانويا أكاديمي، حيث تراوحت معاملات الثبات للأبعاد الفرعية بين (0.73) لبعء التوفيق في اتخاذ القرار المهني و(0.90) لبعء توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني وللمقياس ككل (0.92)، كذلك قام الشرعة (2000) بإيجاد معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية على عينة بلغت (64) طالبا وطالبة من طلبة السنة الأولى بجامعة قطر من غير عينة الدراسة وبلغ معامل الارتباط (0.88)، أما في دراسة الحورانه (2005) فقد تم حساب الأبعاد الفرعية والمقياس ككل، بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار، وذلك بتطبيق المقياس مرتين على عينة من داخل مجتمع الدراسة وخارج عينة الدراسة بفواصل زمني مقداره أسبوعين، ثم تم حساب معامل ارتباط (بيرسون) بين مرتي التطبيق وقد تراوحت معاملات الثبات للأبعاد الفرعية بين (0.81) و(0.86) وللمقياس ككل (0.87)، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (6): يوضح معامل ثبات الأبعاد الفرعية والعلامة الكلية للمقياس.

الرقم	البعد	معامل الثبات
1	التأكد في اتخاذ القرار المهني	0.81
2	الاهتمام في اتخاذ القرار المهني	0.84
3	الاستقلال في اتخاذ القرار المهني	0.82
4	توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني	0.86
5	التوفيق في اتخاذ القرار المهني	0.82
	المقياس ككل	0.87

(الحوارنة، 2005، 58)

وعليه فإنّ المقياس صادق وثابت، ويمكننا اعتماده في الدراسة الحالية بعد الحصول على الموافقة من (السفاسفة، 1993) الذي قام بترجمة النسخة الأصلية.

2.4 الخصائص السيكومترية لمقياس الدراسة الأساسية:

1.2.4 صدق المفردات للمقياس

للتحقق من صدق المفردات للمقياس تم حساب معامل (بيرسون) بين كل مفردة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، بعد حذف قيمة المفردة على عينة الخصائص السيكومترية (ن=40)، وجدول (12) يوضح النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول (7): يوضح معامل صدق المفردات لمقياس النضج المهني بعد حذف القيمة المفردة.

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
البعد الأول: التأكد من القرار المهني							
2	** 0,833	4	**0,835	12	** 0,843	17	**0,849

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

معامل الارتباط	العبرة	معامل الارتباط	العبرة	معامل الارتباط	العبرة	معامل الارتباط	العبرة
**0,836	40	**0,834	26	**0,845	21	** 0,841	19
				**0,826	46	**0,834	45
البعد الثنائي: الاهتمام في اتخاذ القرار المهني							
**0,886	18	**0,883	11	**0,888	7	** 0,883	1
**0,882	30	**0,879	27	** 0,885	24	**0,895	22
**0,888	41	**0,879	39	**0,884	37	**0,879	31
				**0,891	47	**0,882	44
البعد الثالث: الاستقلال في اتخاذ القرار المهني							
**0,794	23	**0,792	13	** 0,791	8	** 0,780	3
**0,785	42	**0,784	38	**0,774	33	** 0,797	28
البعد الرابع: توافر المعلومات في اتخاذ القرار المهني							
**0,626	43	**0,676	29	**0,687	14	**0,691	9
البعد الخامس: التوفيق في اتخاذ القرار المهني							
**0,882	15	**0,875	10	**0,887	6	**0,882	5
**0,878	32	**0,880	25	**0,881	20	**0,883	16
		**0,882	36	**0,876	35	**0,878	34

يتضح من خلال الجدول رقم (12)، أن جميع معاملات الارتباط بعد حذف قيمة المفردة معاملات موجبة ومرتفعة ودالة عند (0,01)، وتدل على صدق مفردات المقياس في الدراسة الحالية.

2.2.4 الثبات

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس بطريقة معامل ألفا كرونباخ على عينة الخصائص السيكومترية (ن=40)، وجدول (13) يوضح النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول (8): يوضح قيم معاملات الثبات لأبعاد مقياس النضج المهني.

الأبعاد	الدرجة الكلية
التأكد من اتخاذ القرار المهني	0,852
الاهتمام في اتخاذ القرار المهني	0,892
الاستقلال في اتخاذ القرار المهني	0,809
توافر المعلومات في اتخاذ القرار المهني	0,730
التوفيق في اتخاذ القرار المهني	0,890
الدرجة الكلية	0,968

يتضح من جدول (13)، أن جميع معاملات الثبات للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس، مرتفعة وموجبة وتدل على ثبات المقياس في الدراسة الحالية.

5. بناء البرنامج التدريبي:

ترتبط جودة البرنامج بالإجراءات المنهجية المتبعة لإعداده، والتي سنقوم بعرضها في هذا العنصر من حيث تعريفه ثم أهدافه وأهميته. وكذلك الأسس النظرية المعتمدة في بنائه ثم بناء جلسات مع تحديد الغنيات والوسائل التي تستخدم مع كل جلسة حيث يبنى البرنامج التدريبي بعدة مراحل من التنفيذ إلى غاية الوصول إلأخر مرحلة، وهي التقييم.

1.5 المرحلة الأولى: تحديد الحاجات التدريبية لعينة الدراسة

تحديد التلاميذ الين لديهم نضج مهني منخفض

2.5 المرحلة الثانية: تحديد الكفايات التي يتوجب تدريبها:

- مهارات: مهارة اتخاذ القرار، حل المشكلات

- معارف: حول الذات وفهمها

- معلومات: حول التخصصات الثانوية، والتعليم الجامعي والمهن والوظائف.

3.5 المرحلة الثالثة: تحديد الأسس النظرية التي يقوم عليها البرنامج:

تم تناول العديد من المقاربات التي لها علاقة بالنضج المهني ومنها من كان دوره ثانوي.

1.3.5 نظرية دونالد سوبر لإرشاد المهني:

تم اعتماد نظرية (دونالد سوبر) لكونها أكثر النظريات التي تناولت مفهوم النضج المهني

والتي تسمى نظرية النمو المهنية والتي تهتم بتطور اهتمامات الفرد في المستويات المختلفة وتوضح

العوامل التي تكون اهتمامات وإمكانيات الفرد، وتتعلق بأسس النظرية لسوبر على ما يلي:

- الفروق الفردية: من حيث الذكاء والقدرات والميول والاتجاهات والشخصية، وهنا تكمن الفروق الفردية.

- تعدد إمكانيات الفرد: أي مدي تعدد النواحي التي يوفق فيها.

- تعدد نماذج القدرات اللازمة للوظائف: تعدد نماذج القدرات والاستعدادات والميول التي تمكن لفرد من

النجاح في وظيفة أو مهنة معينة. (مثل مجموع الوظائف الهندسية وعلاقتها بالقدرات والاستعدادات

الميكانيكية والهندسية ومثل وظائف التدريس وعلاقتها بالقدرة اللغوية والقدرة الإقناعية).

- اندماج شخصية الطفل بشخصية راشد معجب به: لمرحلة الطفولة والمراهقة له دور كبير في

اهتمامات الفرد.

- استمرارية التوافق: إنّ المراهقين يواجهون مشاكل متتابعة خلال سنوات الحياة المختلفة، ولكل مرحلة

مشاكلها الخاصة بها كالمشكلات التي تتعلق بالمهنة واختيارها والالتحاق بها.

- النمو المهني عبر مراحل الحياة: حيث تتغير الطموحات والتوقعات المهنية بالنسبة للفرد طبقا لما

يلقاه من تجارب الفشل والنجاح.

اما النظريات التي تم الاستعانة بها في بنا البرنامج التدريبي فهي كالتالي: نظرية جينزبرغ.

2.3.5 نظرية جون هولاند للإنماط المهنية: (أبو حماد، 2015، 318-322)

- تركز النظرية على علاقة بين خصائص الشخصية والميول المهنية.

- تركز أعماله في دراسة الشخصية على موضع الأنماط المهنية

وهذا من دفعا لاستخدام مقياس الأمريكي للميول المهنية المبني على نظرية هولاند لأنماط الشخصية في

البرنامج التدريبي المقترح لتنمية النضج المهني لدى تلاميذ سنة رابعة متوسط.

3.3.5 نظرية الإنسانية الكلية:

تهتم النظرية بالجوانب الانفعالية الوجدانية في التعلم والتدريب والتي تتطلب التخطيط لاكتساب المتدربين والمتعلمين الاتجاهات والقيم والمواقف الايجابية المطلوبة لتنمية الانتماء للعمل والمهنة والمؤسسة والالتزام بالقيم والمبادئ الأساسية في العمل.

4.3.5 نظرية الذكاءات المتعددة:

تم توظيف هذه النظرية كمحاولة لدفع التلميذ للتعرف على الإطار النظري لهذه النظرية، لاستكشاف الذات والتعرف على القدرات وعلى أنواع الذكاءات المتعددة.

إن اعتماد النظريات الأربع له أهمية بالغة في عملية التدريب حيث تكمل إحداها الأخرى.

4.5 المرحلة الرابعة: تحديد أهداف البرنامج التدريبي المقترح

الهدف العام للبرنامج: تنمية النضج المهني لدى تلاميذ مرحلة التعليم المتوسط سنة رابعة المقبل على اختيار التخصص الدراسي، وتندرج تحته أهداف جزئية تتمثل في:

- بناء برنامج تدريبي يساعد التلاميذ على تنمية النضج المهني ويسهل عليهم اتخاذ القرار المهني السليم.
- تنمية النضج المهني لدى أفراد المجموعة التجريبية.
- التعرف على مفهوم النضج المهني من خلال اكتشاف الذات وقدراتها وميولها وتطوير الاستعدادات.
- التدريب على تنمية مهارة الوعي بالمحيط المهني من خلال القدرة على الاستعلام الذاتي.
- تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني من خلال اكتساب القدرة على إيجاد حلول واقعية والمفاضلة بين البدائل المتاحة.
- تنمية الوعي الذاتي.
- العمل على تدريب التلميذ على إدراك ذاته بشكل واقعي وموضوعي. وإدراك المحيط الخارجي من خلال الوعي بالتخصصات والمهن وتزويده بمعلومات دقيقة ومصادر معلومات يستقي منها احتياجاته المعرفية حول المحيط الدراسي المهني.
- مساعدته على الموائمة بين الذات والمحيط الخارجي والظروف الشخصي بحيث يكون قادر على تحديد التخصص والمهنة التي تتناسب مع ذاته

5.5 المرحلة الخامسة: تحديد أسس البرنامج التدريبي المقترح

1.5.5 الأسس العامة:

مساعدته على إدراك ذاته، وإدراكه للمحيط الدراسي المهني كذلك الموائمة بين الذات والمحيط من أجل اختيار دراسي مهني مدروس، حيث تم مراعاة عددا من الأسس في تصميم البرنامج التدريبي لضمان نجاحه وهي: التوجيه المهني يكون على أساس تطابق خصائص الفرد مع خصائص المهنة، وهنا يكون الطالب عنصرا فعّالا في عملية اختياره الدراسي والمهني.

2.5.5 الأسس النفسية التربوية:

يقوم البرنامج على أساس الاستكشاف والبلورة، حيث يدرك ذاته والمحيط الدراسي المهني، ويوائم بين ذلك في اختيار مناسب له وهو من يختار ذلك، كذلك البرنامج يراعي خصائص ومتطلبات هذه الفئة من تلاميذ السنة الرابعة المتوسط المقبولون على الاختيار الدراسي، من حيث خصائصهم ومجالهم الدراسي، وكل ما له دور في تحديد المهنة المناسبة.

3.5.5 الأسس الاجتماعية:

يقوم البرنامج على أساس تنمية النضج المهني من خلال ما لديه من قدراته تتناسب مع التخصص، ومنه المهنة تجعل دوره المهني ايجابي وبكل ثقة وراحة نفسية بما يحقق النجاح

6.5 المرحلة السادسة: المصادر التي استند عليها البرنامج

استمد البرنامج التدريبي من العديد من الدراسات التي تناولت النضج المهني ومنها دراسة سواط (2008)، ودراسة السفاسفة (1993)، ودراسة جاويش (2018). دراسة حورائنة (2005)

7.5 المرحلة السابعة: التعريف بالبرنامج اجرائيا

1.7.5 تعريف البرنامج التدريبي المقترح: هو عبارة عن مجموعة من النشاطات والخطوات العلمية في سياق منتظم مجسدة في 13 حصة زمن كل حصة ساعة ونص إلى ساعتين، تستند على نظرية سوبر وجينزبرغ، تهدف كل حصة إلى تقديم تدريبات مهارية وسلوكية ومعرفية ونفسية لخدمة لتلميذ سنة رابعة متوسط لتكوين صورة متكاملة عن قدراته واستعداداته وذاته وميوله ليتمكن من القدرة على اتخاذ القرار بعد جلسات البرنامج التدريبي لتنمية النضج المهني بعد القياس البعدي عند مقارنته بالقياس القبلي.

2.7.5 تعريف النضج المهني: هو مجموعة السلوكيات والإجراءات المهنية التي تقود بالتلميذ سنة رابعة متوسط إلى تضيق الخيارات المهنية، وبالتالي اتخاذ القرار المهني السليم، وتتمثل في الدرجة التي يحصل عليها الطالب على مقياس كرايتس للنضج المهني.

8.5 المرحلة الثامنة: تتضمن:

جدول (9): يمثل محتوى البرنامج التدريبي المقترح.

الجلسة	عنوان الجلسة	هدف الجلسة	الاستراتيجيات	الأدوات	المشاركين في البرنامج	الزمن
الجلسة 1	الجلسة الافتتاحية	<p>الهدف العام للجلسة: التعارف وبناء علاقة بين الباحثة والمشاركين</p> <p>هدف الجلسة:</p> <ul style="list-style-type: none"> - التعارف بين المشاركين والباحثة من اجل إقامة علاقة ودية قائمة على الثقة. - التعريف بطبيعة البرنامج الذي سيطبق وإجراءاته(الأهداف، الأهمية، مبرراته، ومدة البرنامج ومواعيد الحصص) الاتفاق على المواعيد المحددة والمكان الذي سيطبق فيه البرنامج. 	المحاضرة: الحوار والمناقشة	<ul style="list-style-type: none"> - الأوراق -الأقلام - جهاز كمبيوتر - عارض ضوئي. - مطوية توضيحية للبرنامج التدريبي المقترح. 		90د.

90.			<p style="text-align: center;">المحاضرة: التعزيز الايجابي الاستعلام الذاتي</p> <p style="text-align: center;">استراتيجية الجدول الذاتي: k.w.l.h</p> <p style="text-align: center;">-ماذا اعرف عن الموضوع؟ -ماذا أريد أن أعرف على الموضوع؟ -ماذا تعلمت من الموضوع؟ -كيف يمكنني تعلم المزيد؟</p>	<p>عرض صفات الشخص الناضج مهنيًا وإعطاء مفهوم النضج المهني</p> <p>الاستكشاف مسار تكوين التخصص</p> <p>خطوات استراتيجية الجدول الذاتي: k.w.l.h :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. الإعلان عن الموضوع: النضج المهني 2. مرحلة ما قبل القراءة: تنشيط معرفة التلاميذ حول ما يعرفون حول الموضوع، تذكر كل المعلومات المتعلقة بهذا المفهوم. 3. ما الذي أريد أن أعرفه: تكون الخطوة الثانية بعد تذكر المعلومات التي يمتلكونها حول الموضوع، ويقوم كل تلميذ بتحديد هدف وتدوينه. وتحديد بعض الأسئلة. 4. مرحلة القراءة: يتوقعون الإجابات عديدة تعلموها، ويشكلون حوار داخلي بحث عن إجابات 5. مرحلة ما بعد القراءة: يتم فيها طرح سؤال على التلاميذ: ماذا تعلمت من الموضوع؟ يقوم التلاميذ بالإجابة. 6. تقييم ما أنجز: وتعني موازنة التلميذ ما كانوا يرغبون في تعلمه وما تعلموه فعلا وما مدي تحقق هدف الجلسة. (ماذا تريد إن تتعلم؟) (ماذا تعلمت؟). 7. كيف يمكنني تعلم المزيد: <p>يحدد التلاميذ المصادر التي تزودهم بالمعلومات، ويتم تسجيل الأسئلة التي لم يجيبوا عنها، والأسئلة التي تبادرت في أذهانهم، وهنا التعلم يكون مستمر غير متوقف.</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. تأكيد التعلم: يطلب من التلاميذ تقديم ما يلي: <ul style="list-style-type: none"> - عرض شفوي لكل تعلموه- تحديد المجالات التي استفادوا منها - تقديم تلخيص عن الموضوع 	<p>مفهوم النضج المهني للمجموعة التجريبية</p>	<p>الجلسة 2</p>
-----	--	--	---	---	---	------------------------

		<ul style="list-style-type: none"> - الأوراق - الأقلام - جهاز كمبيوتر - عارض ضوئي - مقياس مفهوم الذات - كراس الواجبات المنزلية 	<ul style="list-style-type: none"> - التعزيز الإيجابي - المناقشة والحوار - تمرين الرؤى المستقبلية (الطموح، الأهداف) - الواجب المنزلي 	<p>الهدف العام: تكوين صورة حول مفهوم الذات</p> <p>الهدف الإجرائي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - إن يتعرف التلاميذ على أهمية التعرف على الذات. - مفهوم الذات وتنميتها تدريبات حول البلورة لتعرف على المعلومات حول الذات والتحكم بها. - إن يدرك أعضاء المجموعة التدريبية مفاهيم المرتبطة بالذات (خصائص الفرد، ميوله، القدرات والاستعدادات) 	مفهوم الذات	الجلسة 3
90 د		<ul style="list-style-type: none"> - الأوراق - الأقلام - جهاز كمبيوتر - عارض ضوئي - كراس الواجبات المنزلية. 	<ul style="list-style-type: none"> - مناقشة استجابات التلميذ على المقياس - تقنية طرح السؤال - العصف الذهني. 	<ul style="list-style-type: none"> - استجابة التلاميذ على مقياس مفهوم الذات للمراهقينمحاولة لتعرف على جوانب الشخصية واستكشافها واستخدام المقياس كأداة توضيحية. - تلخيص ما تم تقديمه في الجلسة من خلال واجب منزلي 	تطبيق مقياس مفهوم الذات للمراهقين	الجلسة 4

		<ul style="list-style-type: none">- الأوراق- الأقلام- جهاز كمبيوتر- عارض ضوئي	المناقشة والحوار	<ul style="list-style-type: none">- عرض مقياس كيور للميول المهني وتوضيحه مع تطبيق تمرين.- تقديم نموذج هولاند حول أنماط الشخصية وأنواع المهن.- عرض نموذج هولاند حول مدى تقارب نمط الشخصية بالمهنة.	الميول المهنية	الجلسة 5
--	--	--	------------------	---	----------------	----------

			لعب الدور	إنّ يقوم التلميذ بتوظيف المعلومات القبلية من خلال لعب الدور	اكتشاف الميول المهنية	الجلسة 6
--	--	--	-----------	---	-----------------------	----------

90 د.		<ul style="list-style-type: none"> - الأوراق - الأقلام - جهاز كمبيوتر - عارض ضوئي - قائمة التخصصات المطلوبة لكل وظيفة - التعرف على مواقع المؤسسات التعليمية - استخدام الهاتف الذكي للمحركات البحث. - كراس الواجب المنزلي 	<ul style="list-style-type: none"> - الحوار والمناقشة - الاستعلام الذاتي - تقديم واجب منزلي في كل جلسة 	<ul style="list-style-type: none"> - التدريب على الاستكشاف الذاتي حول مجال الدراسة. - التعرف على الاختصاصات الموجودة في التعليم الثانوي والتقني. - التعرف على التخصصات في التكوين المهني والمعاهد - التعرف على التخصصات الجامعية 	<p>عرض معلومات حول: مجال الدراسة لتعليم الثانوي والتقني - التكوين المهني ومناظرتها المهنية والتعليم العالي.</p>	<p>الجلسة 7</p>
-------	--	--	---	--	--	------------------------

90د	<p>مشاركة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لتقديم الجانب الإعلامي</p>		<p>- الإعلام - الاستعلام الذاتي. - النمذجة (مشاركين في الحصة) - تقديم واجب منزلي كل حصة</p>	<p>التدريب على الاستعلام الذاتي للبحث عن التخصصات والمهن المتاحة.</p>	<p>معلومات حول التعليم الثانوي واختصاصاته معلومات حول التكوين المهني والمعاهد معلومات حول التعليم الجامعي واختصاصاته</p>	<p>الجلسة 8</p>
-----	--	--	---	---	--	-----------------

90د.		<ul style="list-style-type: none"> - الأوراق - الأقلام - جهاز كمبيوتر - عارض ضوئي - مقاطع فيديو حول المهن - عرض نموذج جيلات - لاتخاذ القرار - التدرب على مخطط - اتخاذ القرار - كراس الواجبات المنزلية 	<ul style="list-style-type: none"> - الحوار والمناقشة - المحاضرة - لعب الأدوار - النمذجة - التخطيط ووضع - الأهداف - واجب منزلي 	التعرف على ماهية اتخاذ القرار	مهارة اتخاذ القرار	الجلسة 9
------	--	---	---	-------------------------------	--------------------	----------

60.		<ul style="list-style-type: none"> - التغذية الراجعة لمحتوي - الأوراق - الأقلام - جهاز كمبيوتر - عارض ضوئي - كراس الواجبات المنزلية 	<ul style="list-style-type: none"> - التغذية الراجعة لمحتوي - الجلسة - محاضرة حل المشكلات - تشكيل سلوك جديد - التعلم التعاوني - لعب الأدوار - الواجبات المنزلية 	<p>التدرب على طريقة اتخاذ القرار</p> <p>التدرب على طريقة حل المشكلات بطريقة منظمة وفق البدائل المتاحة. من خلال التدريب التالي:</p> <p>رقم 1: استراتيجية التفكير بصوت عالي وطبق كالاتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ما مشكلتي؟ أو ماذا سأفعل؟ ماهي الشعبة المناسبة لي؟ - ما خطتي؟ أو كيف اعمل ذلك؟ هل املك المعلومات الكافية حول هذه المهنة؟ - هل استخدم خطة؟ هل حددت الخطوات الأزمة للوصول إلى مهنة؟ - كيف عملت؟ هل بحثت عن المعلومات اللازمة والمناسبة؟ هل اعمل على تنفيذ خطتي. 	<p>التدرب على مهارة اتخاذ القرار</p>	<p>الجلسة 10</p>
-----	--	---	--	---	---	-------------------------

90.		<p>استراتيجية الجدول الذاتي k.w.L.H: -ماذا اعرف عن الموضوع؟ -ماذا أريد أن أعرف على الموضوع؟ -ماذا تعلمت من الموضوع؟ - كيف يمكنني تعلم المزيد؟ - بطاقة الرغبات</p>	<p>- الحوار والمناقشة - كراس الواجب المنزلي - العصف الذهني</p>	<p>القدرة على التحكم في المعلومات المكتسبة وتوظيفها في الواقع من خلال ما يلي: القدرة على التخطيط من خلال التدريب على الاجابة على بطاقة الرغبات بناء على المعلومات القبلية التالي: رقم 1: - ما طبيعة المهمة؟ - ما لهدف الذي اسعي لتحقيقه؟ - وماهي المعلومات التي احتاجها؟ - ما هو الوقت الكافي لتنفيذها وماهي الموارد اللازمة؟ المراقبة: التحكم الذاتي وتهدف لمراقبة الذات لتحقيق الهدف. رقم 2: - هل لدي فهم واضح لما افعله ما اقوم به؟ - هل ما اقوم به له معني؟ - وهل ابليغ اهدافي؟ - هل يتعين على اجراء تغيرات؟ التقويم: تقويم التلميذ لإمكاناته ومعلوماته رقم 3: - هل بلغت هدفي؟ - ما الذي نجحت في الإجابة عليه؟ - ما لذي لم لنجح في الإجابة عليه؟ - هل سأقوم بالإجابة بطريقة أفضل المرة المقبلة؟</p>	التخطيط والبلورة	الجلسة 11
-----	--	---	--	---	------------------	-----------

90.	- حضور مدير المؤسسة ومستشار التوجيه	- مقياس النضج المهني - تقديم شهادات للمشاركين في البرنامج التدريبي	- المناقشة والحوار - التعزيز المادي (من خلال توزيع شهادات على المشاركين كشكر لتفاعلهم وإتضاباطهم مع الوقت)	- تلخيص محتوى البرنامج وأهم ما جاء في الجلسات - جمع آراء المشاركين حول مدي استنقادتهم من البرنامج التدريبي - تطبيق مقياس النضج المهني - تقديم الشكر للمشاركين على تعاونهم وإتضاباطهم في تقديم البرنامج. - اختتام البرنامج التدريبي مع المشاركين	<p style="text-align: center;">الجلسة الختامية تطبيق القياس البعدي</p>	<p style="text-align: center;">الجلسة 12</p>
-----	-------------------------------------	---	---	---	--	---

9.5 المرحلة التاسعة: عرض البرنامج على الخبراء للإثراء

1.9.5 عرض البرنامج على الخبراء للإثراء:

بعد بناء البرنامج التدريبي، تم عرضه على مجموعة مكونة من اساتذة ومختصين في المجال لإبداء رأيهم وملاحظاتهم، وذلك في الجوانب الآتية:

- مدى مناسبة محتوى البرنامج لهدف الدراسة.
- وضوح أهداف الدراسات.
- مدى مناسبة الفنيات المستخدمة.
- مدى مناسبة الوسائل المستخدمة.
- مدى مناسبة الواجبات المنزلية.
- مدى مناسبة المدة الزمنية.

- مدى تسلسل وتناسق خطوات البرنامج التدريبي

وبعد التحكيم بصفة عامة إلى مناسبة محتوى البرنامج واستراتيجياته لتحقيق الأهداف ومناسبتها الأهداف والوسائل وزمن ومحتوى كل جلسة، ولقد تم الأخذ بعين الاعتبار معظم الملاحظات المقدمة من طرف المحكمين.

جدول (10): يوضح قائمة أسماء محكمين البرنامج التدريبي.

الرقم	الاسم واللقب	التخصص	الرتبة	الجامعة
1	أ.د. لسود الزهرة	ارشاد وتوجيه	أستاذ تعليم عالي	جامعة الوادي
2	أ.د. سلاف مشري	علم النفس المدرسي	أستاذ تعليم عالي	جامعة الوادي
3	أ.د. قيسي محمد السعيد	علم النفس المدرسي	أستاذ تعليم عالي	جامعة الوادي
4	أ.د. عاتكة غرغوط	القياس النفسي	أستاذ تعليم عالي	جامعة الوادي
5	أ.د. رايح واكد	علوم التربية	أستاذ تعليم العالي	جامعة المدينة
6	أ.د. يمينة مدوري	علم النفس المدرسي	أستاذ تعليم عالي	جامعة سكيكده
7	أ.د. بوجملين حياة	علوم التربية	أستاذ تعليم عالي	جامعة مولود معمري تيزي وزو
8	د. ابتسام بنين	علوم التربية	أستاذ محاضر أ	جامعة الوادي
9	د. مي محمد حسن	الصحة النفسية	أستاذ مساعد	الجامعة الاسلامية

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

بمينيسوتا(مصر)				
كلية التربية جامعة كفر الشيخ مصر	أستاذ مساعد	الصحة النفسية	د. مروة نشأة معوض	10
جامعة كفر الشيخ مصر	أستاذ مساعد	علم النفس التربوي	د. إحسان نصر هنداوي	11
ولاية الوادي	ميدانيين	مستشار رئيسي في الثانوي ميدانيين	لخويمس قويدر	12
ولاية الوادي	ميدانيين	مركز التكوين المهني والتمهين للبنات الوادي ميدانيين	عائشة لرقط	13

9.5 المرحلة العاشرة: الصورة النهائية للبرنامج التدريبي المقترح

جدول (11): يمثل البرنامج النهائي.

النشاط	عنوان النشاط	هدف النشاط	الاستراتيجيات	الوسائل	المشاركين في البرنامج	الزمن
النشاط 1	التمهيد والتعارف	<p>الهدف العام للجلسة: التعارف وبناء علاقة بين الباحثة والمشاركين وخلق دافعية للمشاركين</p> <p>هدف الجلسة:</p> <ul style="list-style-type: none"> - التعارف بين المشاركين والباحثة من اجل إقامة علاقة ودية قائمة على الثقة. - التعريف بطبيعة البرنامج الذي سيطبق وإجراءاته(الأهداف، الأهمية، مبرراته، ومدة البرنامج ومواعيد الحصص) - الاتفاق على المواعيد المحددة والمكان الذي سيطبق فيه البرنامج. 	المحاضرة الحوار والمناقشة	<ul style="list-style-type: none"> - الأوراق - الأقلام - مطوية توضيحية للبرنامج التدريبي المقترح. 		45د

<p>60-</p>	<p>المحاضرة بيداغوجيا الخطأ - التعزيز الايجابي - الاستعلام الذاتي - استراتيجية الجدول الذاتي: k.w.L.H - جهاز حاسوب - عارض ضوئي</p>	<p>الهدف: أن يعرف التلميذ صفات الشخص الناضج مهنيا الأهداف الجزئية: إعطاء مفهوم النضج المهني من خلال استخدام بيداغوجيا الخطأ كالتالي: تطرح الباحثة على التلاميذ ما هو النضج؟ وكيف يكون الشخص ناضجا؟ وفي أي مرحلة عمرية يكتمل النضج؟ كيف ينضج الفرد؟ العوامل المؤثرة في النضج المهني؟ تطرح الباحثة ماهي العوامل التي تجعل الفرد ينضج؟ بعد الإجابة من طرف التلاميذ ومناقشة ما قدموه يقدم لهم الواجب المنزلي: النشاط: خطوات استراتيجية الجدول الذاتي: k.w.L.H 1. الإعلان عن الموضوع: النضج المهني 2. مرحلة ما قبل القراءة: تنشيط معرفة التلاميذ حول ما يعرفون حول الموضوع، تذكر كل المعلومات المتعلقة بهذا المفهوم. 3. ما الذي أريد أن أعرفه: تكون الخطوة التائية بعد تذكر المعلومات التي يمتلكونها حول الموضوع، ويقوم كل تلميذ بتحديد هدف وتدوينه. وتحديد بعض الاسئلة. 4. مرحلة القراءة: يتوقعون الاجابات عديدة تعلموها، ويشكلون حوار داخلي بحث عن اجابات 5. مرحلة ما بعد القراءة: يتم فيها طرح سؤال على التلاميذ: ماذا تعلمت من الموضوع؟ يقوم التلاميذ بالاجابة. 6. تقويم ما إتجز: وتعني موازنه التلميذ ما كإبتوا يرغبون في تعلمه وما تعلموه فعلا وما مدي تحقق هدف الجلسة. (ماذا تريد إن تتعلم؟) (ماذا تعلمت؟) 7. كيف يمكنني تعلم المزيد: يحدد التلاميذ المصادر التي تزودهم بالمعلومات، ويتم تسجيل الاسئلة التي لم يجيبوا عنها، والاسئلة التي تبادرت في اذهانهم، وهنا التعلم يكون مستمر غير متوقف. 8. تأكيد التعلم: يطلب من التلاميذ تقديم ما يلي: - عرض شفوي لكل تعلموه - تحديد المجالات التي استفادوا منها - تقديم تلخيص عن الموضوع</p>	<p>مفهوم النضج المهني للمجموعة التجريبية</p>	
------------	--	---	--	--

				<p>تقييم النشاط التدريبي: بطاقة تقييم الجلسات:</p> <ol style="list-style-type: none">1. ما رأيك في البرنامج ومحتوياته وإنشيطته؟2. ما هو الموضوع الذي لفت إنتباهك من بين المواضيع المقدمة؟3. ما مدي استفادتك من البرنامج التدريبي؟4. ما هو الامر الذي كنت تتمني إن يتحقق من خلال مشاركتك في هذا البرنامج ولم يتحقق؟5. ماهي الجوانب الإيجابية التي استفدت منها؟	<p>مفهوم النضج المهني</p>	
--	--	--	--	---	----------------------------------	--

الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة

النشاط 3	مفهوم الذات	<p>الهدف العام: تكوين صورة حول مفهوم الذات</p> <p>الهدف الإجرائي: إن يتعرف التلاميذ على أهمية التعرف على الذات.</p> <p>مفهوم الذات وتنميتها تدريبات حول البلورة لتعرف على المعلومات حول الذات والتحكم بها.</p> <p>إن يدرك أعضاء المجموعة التدريبية المفاهيم المرتبطة بالذات (خصائص الفرد، ميوله، القدرات والاستعدادات)</p> <p>معلومات حول المهنة الاستقلالية:</p> <p>تلخص الباحث محتوى الجلسة عن طريق ما يلي: مفهوم الذات الإيجابي هو شعور الفرد بالرضا عن ذاته وقدرتها على التعامل مع التحديات بطريقة إيجابية وصحية من خلال الانتقال من الجانب السلبي عن ذاتنا إلى الجانب الإيجابي. وهذا ما يقرنا من أهدافنا ويضعف فرصة نجاحنا في الحياة المهنية والشخصية.</p> <p>يمكن للفرد تطوير ذاته وتنميتها بالعمل والعلم والانفتاح على العالم والقابلية لتغيير وتطوير الذات وتنمية المهارات ومعرفة نقاط الضعف والقوة وإدراكها وتقبلها والتعامل معها.</p>	<p>- التعزيز الإيجابي</p> <p>- المناقشة والحوار</p> <p>- القصة القصيرة</p> <p>- الواجب المنزلي هو: تمرين الرؤي المستقبلية (الطموح، الاهداف)</p>	<p>- الاوراق.</p> <p>- الاقلام.</p> <p>- جهاز كمبيوتر.</p> <p>- عارض ضوئي.</p> <p>- مقياس مفهوم الذات.</p> <p>- كراس الواجبات المنزلية.</p>	
----------	-------------	--	--	---	--

<p>60 د</p>		<p>مناقشة استجابات التلميذ على تقنية طرح السؤال العصف الذهني. التعزيز الايجابي الواجب المنزلي: مطالبة المشاركين في البرنامج بكتابة أفكارهم ومشاعرهم حول الذات كتابة ماهي المهنة المفضلة وماهي الشرط المطلوبة للالتحاق بها مثلا طبيب مهندس كمحاولة لربط السمات الشخصية بالمهنة.</p>	<p>الهدف العام: تعديل مفهوم الذات الخطأ التركيز على النزجسية وحب الذات المفرط والاستغراق في أحلام اليقظة والاعتداد بالجسم. انطلاق النشاط التدريبي بمقولة" مفهوم الذات الخاطئ هو سجن نفسي ننبهه لأنفسنا أمثلة: تقدم الباحثة أفكار حول إن الشخص قد يعتقد إنه غير محبوب بالرغم من انعكاس وأأنه غير كفي بالرغم من امتلاكه وإتقانه عدة مهارات أو يعتقد إنه غير حسن المظهر بالرغم من إنه جميل. ومن هنا بعد مناقشة هذه الأفكار بإمكان الفرد إن يغير مفهوم الخطأ عن ذاته بمفهوم ايجابي. استجابة التلاميذ على مقياس مفهوم الذات للمراهقينكمحاولة للتعرف على جوانب الشخصية واستكشافها واستخدام المقياس كأداة توضيحية. تلخيص ما تم تقديمه في الجلسة من خلال واجب منزلي. مثال: التطرق إلى شخصية أنه وصفاتهم فئة ذوي الاحتياجات الخاصة، يمتلك ثلث جسمه فقطيمارس الرياضة يعاني من أمراض متعددة، ناجح في حياته ودراسته شارك في كأس العالم كشخصية ناجحة ومؤثرة ومنه:</p>	<p>النشاط 4</p> <p>مفهوم الذات الخطأ للمراهق</p>
-------------	--	--	--	--

الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة

		كراس الواجبات المنزلية	تغذية راجعة الواجب المنزلي	بطاقة تقييم الجلسات: 1. ما رايك في البرنامج ومحتوياته وإنشطته؟ 2. ماهو الموضوع الذي لفت إنتباهك من بين المواضيع المقدمة؟ 3. ما مدي استفادتك من البرنامج التدريبي؟ 4. ماهو الامر الذي كنت تتمني إن يتحقق من خلال مشاركتك في هذا البرنامج ولم يتحقق؟ 5. ماهي الجوانب الإيجابية التي استفدت منها؟	تقييم نشاط التدريبي	
		- الاوراق. - الاقلام. - جهاز كمبيوتر. - عارض ضوئي	- المناقشة والحوار. - لعب الدور.	الهدف العام: - اكتشاف الميول المهنية الأهداف الجزئية: - اكتشاف الميول المهنية. - التعرف على نموذج "هوللاند" حول إنمات الشخصية وأنواع المهن من خلال عرض نموذج هوللاند حول مدي تقارب نمط الشخصية بالمهنة.	الميول المهنية	النشاط 5

				إنّ يقوم التلميذ بتوظيف المعلومات القبلية من خلال لعب الدور		تقويم
--	--	--	--	---	--	-------

الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة

60د		<ul style="list-style-type: none"> - الأوراق - الأقلام - جهاز كمبيوتر - عارض ضوئي - قائمة التخصصات المطلوبة لكلوظيفة - التعرف على مواقع المؤسساتالتعليمية - استخدام الهاتفف السذكي للمحركات البحث. - كراس الواجب المنزلي 	<ul style="list-style-type: none"> - الحوار والمناقشة - الاستعلام الذاتي - تقديم واجب منزلي في كل جلسة 	<p>الهدف العام: هو جمع معلومات حول مجال الدراسة والمهنة معا. التدرج على الاستكشاف الذاتي حول مجال الدراسة.:</p> <p>من خلال ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - التعرف على الاختصاصات الموجودة في التعليم الثانوي والتقني. - التعرف على التخصصات في التكوين المهني والمعاهد - التعرف على التخصصات الجامعية <p>واجب منزلي: قم باختيار تخصص دراسي تفضله وقم بجمع معلومات حوله</p>	<p>عرض معلومات حول:</p> <p>مجال الدراسة لتعليم الثانوي والتقني</p> <p>- التكوين المهني</p> <p>ومنافذها المهنية والتعليم العالي.</p>	النشاط 7
60د	<p>مشاركة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لتقديم الجانبالإعلامي.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - الإعلام - الاستعلام الذاتي. - النمذجة(مشاركين في الحصة) - تقديم واجب منزلي كل حصة 	<p>التدرج على الاستعلام الذاتي للبحث عن التخصصات والمهن المتاحة.</p>	<p>معلومات حول التعليم الثانوي واختصاصاته</p> <p>معلومات حول التكوين المهني والمعاهد</p> <p>معلومات حول التعليم الجامعي واختصاصاته</p>	النشاط 8

مهارة اتخاذ القرار

الأهداف الجزئية:

1. التعرف على ماهية اتخاذ القرار: عن طريق محاضرة وتقديم نموذج ضمن قصة على اتخاذ القرار .

القصة: تخيل إنك تفكر في اختيار مسار مهني وظيفي وعليك التفكير في اهتماماتك ومهاراتك وأهدافك، ويجب عليك القيام ببحث بعملية بحث حول المسارات المهنية المتاحة، وبعد إن تجمع المعلومات الكافية يمكنك اتخاذ القرار بشأن المسار المهني الذي يناسبك.

2. التدريب على طريقة اتخاذ القرار المهني
على طريقة حل المشكلات بطريقة منظمة وفق البدائل المتاحة.
تقدم الباحثة خطوات اتخاذ القرار المهني:

1. التعرف على الذات: من خلال تعرف الفرد على نفسه وتحديد الاهتمامات والمهارات والأهداف والقيم.

2. البحث عن المعلومات: بعد معرفة الذات وفهمها، تكون خطوة البحث عن المعلومة حول المهن والوظائف من خلال الإنترنت والمجلات والكتب والحصص التلفزيونية، ومقابلات أشخاص يملكون معلومات مهمة وموثوقة يمكن الاستفادة بها .

3. تقييم الخيارات: بعد جمع المعلومات وتقييم الخيارات المتاحة والمقارنة، بين الخيارات التي تلي الاحتياجات والاهتمامات.

4. اتخاذ القرار : أخرج خطوة بعد الاستعداد النفسي وجمع المعلومات والمفاضلة بينها والاختيار . من خلال التدريب التالي:

رقم 1: استراتيجية التفكير بصوت عالي وطبق كالتالي:

ما مشكلتي؟ أو ماذا سأفعل؟ ماهي الشعبة المناسبة لي؟

ما خطتي؟ أو كيف اعمل ذلك؟ هل املك المعلومات الكافية حول هذه المهنة؟

هل استخدم خطة؟ هل حددت الخطوات الأزمة للوصول إلى مهنة؟

كيف عملت؟ هل بحثت عن المعلومات اللازمة والمناسبة؟ هل اعمل على تنفيذ خطتي.

قصة 2: ظهر غانم المفتاح في افتتاح كأس العالم قطر 2022، وهو يحمل كرة القدم ويسير ويتجول على المسرح، وهذا بمساعدة تقنية الروبوتات، ثم من فئة ذوي الاحتياجات الخاصة، تم منحه فرصة للمشاركة في افتتاح كأس العالم للانماج في المجتمع وتحقيق أهدافه.

قال مقولته المشهورة "إننا سعيد لأنني تمكنت من المشاركة في هذا الحدث العالمي الكبير، أريد إن أظهر للعالم إن ذوي الاحتياجات الخاصة قادرين على تحقيق أي شي إذا وضعوا أهدافا لأنفسهم "

هل كل شخص قادر على وضع أهداف وتحقيقها وفتح المناقشة الإجابة بنعم.

- محاضرة
- الحوار والمناقشة
- لعب الأدوار
- النمذجة
- التخطيط ووضع الأهداف
- حل المشكلات
- التشكيل سلوك جديد
- التعلم التعاوني
- الواجبات المنزلية
- القصة القصيرة

- الأوراق
- الأعلام
- جهاز كمبيوتر
- عارض ضوئي
- مقاطع فيديو حول المهن
- عرض نموذج "جيلات"
- لاتخاذ القرار
- التدريب على مخطط اتخاذ القرار
- كراس الواجبات المنزلية

<p>60د</p>	<p>استراتيجية الجدول الذاتي k.w.l.h: - ماذا اعرف عن الموضوع؟ - ماذا اريد أن أعرف على الموضوع؟ - ماذا تعلمت من الموضوع؟ كيف يمكنني تعلم المزيد؟ بطاقة الرغبات.</p>	<p>- الحوار والمناقشة - كراس الواجب المنزلي - العصف الذهني - بطاقة الرغبات والميول المهنية</p>	<p>الهدف: القدرة على التحكم في المعلومات المكتسبة وتوظيفها في الواقع من خلال ما يلي: - القدرة على التخطيط من خلال التدريب على الإجابة على بطاقة الرغبات بناء على المعلومات القبلية الآتي: رقم 1: - ما طبيعة المهمة؟ - ما لهدف الذي اسعي لتحقيقه؟ - وماهي المعلومات التي احتاجها؟ - ما هو الوقت الكافي لتنفيذها وماهي الموارد اللازمة؟ المراقبة: التحكم الذاتي وتهدف لمراقبة الذات لتحقيق الهدف. رقم 2: هل لدي فهم واضح لما افعله ما أقوم به؟ هل ما أقوم به له معني؟ وهل ابلغ أهدافي؟ هل يتعين على إجراء تغييرات؟ التقويم: تقويم التلميذ لإمكاناته ومعلوماته رقم 3: هل بلغت هدفي؟ ما الذي نجحت في الإجابة عليه؟ ما لذي لم لنجح في الإجابة عليه؟ هل سأقوم بالإجابة بطريقة أفضل المرة المقبلة؟</p>	<p>النشاط 11</p> <p>التخطيط والبلورة</p>	
------------	---	--	---	--	--

الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة

د60	تم تطبيق القياس البعدي من طرف مستشارة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. حضور مدير المؤسسة مستشار التوجيه	- مقياس النضج المهني - تقديم شهادتكم للمشاركين في البرنامج التدريبي	- المناقشة والحوار - التعزيز المادي (من خلال توزيع شهادات على المشاركين كشكر لتفاعلهم وانضباطهم مع الوقت)	- تلخيص محتوى البرنامج واهم ما جاء في الجلسات. - جمع آراء المشاركين حول مدي استفادتهم من البرنامج التدريبي. - تقديم الشكر للمشاركين على تعاونهم وانضباطهم في تقديم البرنامج. - اختتام البرنامج التدريبي مع المشاركين تطبيق مقياس النضج المهني	الجلسة الختامية	النشاط 12
-----	--	--	--	--	------------------------	------------------

45د				<p>يتم تقييم الباحثة مدى استمرار فعالية البرنامج التدريبيبطاقة تقييم نهائية للبرنامج. المحور1: مفهوم الذات لدى الفرد - هل تعرف نفسك وماذا تريد إن تكون مستقبلا؟</p> <p>- ماهي المهارات التي تمتلكها لتجعلك مناسباً لمهنة ما؟ - هل هناك فرق بين إمكانياتك وتطلعاتك؟</p> <p>المحور2:معلومات حول المهن - هل قمت بحديد المهنة التي تريد مستقبلاً؟</p> <p>- هل لديك نقص في المعلومات حول المهن؟ - هل أنت حريص على معرفة شروط الالتحاق بكل مهنة؟</p> <p>المحور3: الاستقلالية. - هل يصعب عليك اختيار المهنة المناسبة؟</p> <p>- هل تجد صعوبة في الاختيار؟ - هل من الضروري إن يختار الإباء المهنة التي تناسب الأبناء؟ - هل ستقوم باختيار المهنة التي يختارها أصدقائك؟</p> <p>المحور4: الواقعية في اختيار المهنة - هل يصعب عليك تغيير مهنة قمت باختيارها؟</p> <p>-هل لديك خوف من اختيار المهنة؟ - هل تضل ساعياً إلى الوصول إلى المهنة التي تطمح لها؟</p> <p>المحور5: الاتجاه نحو العمل. - ما يعني لك العمل؟ - هل العمل هو الذي يحقق لك مكانتك بين الناس؟ - هل تختار المهنة التي تحسن لك الوضع الاقتصادي فقط؟</p>	والمتابعة	
-----	--	--	--	---	-----------	--

6. إجراءات الدراسة الأساسية:

- تمت عملية التطبيق الميداني للدراسة في الموسم الدراسي 2023/2024، وبعد تحديد العينة تم ما يلي:
- الاتفاق مع العينة على إجراءات تطبيق البرنامج من حيث (الوقت، القاعة والتاريخ) وكان ذلك في شهر نوفمبر 2023.
- الاستعانة بمستشار التوجيه والإرشاد لطلب تسهيلات الإجراء من حيث استخدام القاعة والوسائل وذلك حسب التواريخ المتفق عليها مع التلاميذ.
- تقسيم الطلبة إلى مجموعتين ضابطة وتجريبية وذلك بطريقة عشوائية، إجراء التكافؤ بين المجموعتين في المتغيرات التي قد تؤثر في التجريب.
- تطبيق القياس القبلي في المجموعتين الضابطة والتجريبية
- تطبيق البرنامج التدريبي المقترح على المجموعة التجريبية بكل جلساته وواجباته، وكان ذلك في شهر (أكتوبر، نوفمبر، ديسمبر 2023)
- تطبيق القياس البعدي للمجموعتين في شهر جانفي 2023، لمعرفة فاعلية البرنامج في تنمية النضج المهني.

6-1- القياس القبلي:

6-2- إدخال المتغير المتغير المستقل: فعالية البرنامج التدريبي المقترح

6-3- القياس البعدي:

7. الأساليب الإحصائية:

بما إنَّ تصميم المستخدم هو تصميم مجموعتين الضابطة والتجريبية، فقد قامت الطالبة بعد جمع المعطيات، وتحليل البيانات ومعالجتها، وذلك باستخدام أساليب إحصائية تتوافق مع منهج الدراسة وفروضها حتى نصل إلى مناقشتها، وللإجابة على تساؤلات الدراسة والتحقق من فرضياتها، تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وتوظيف الأساليب الإحصائية اللابارامترية التالية:

1.7 الانحراف المعياري:

1.8 المتوسط الحسابي Arithmetic Mean:

لمعرفة متوسط بعد النضج المهني لدى المجموعة التجريبية قبل البدء في تطبيق البرنامج، حيث تم على أساسه تحديد مدى حاجة المجموعة التجريبية لتنمية النضج المهني، والمعبر عنها بمتوسط درجات المجموعة التجريبية على أبعاد مقياس النضج المهني

1.9 معامل الالتواء والتفلطح:

1.10 اختبار ويلكوكسون للرتب (Wilcoxon Signed Ranks Test): هو اختبار إحصائي

لابارمترتي يستخدم لحساب الفروق بين رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي، وهو نظير اختبار "T. Test" لمتوسطين مرتبطين في حال عدم توفر شرط اعتدالي التوزيع في استجابات المجموعة التجريبية. (الدريد، 2006، 151)

1.11 معادلة كوهن Cohen:

هي من معادلات التي تستخدم لقياس حجم الأثر لإيجاد نسبة الفرق المعياري بينمتوسطي درجات القياسين في حالة العينات المترابطة) عينة واحدة (في حال استخدام اختبار "T. Test" أو بديلها Wilcoxon، وكانت النتائج دالة إحصائيا، بحساب قيمة المتحصل عليها على جذر حجم العينة.

ويتم حساب حجم الأثر وفق المحكات والمعايير التي وضعها Cohen التالية:

✓ ويتم حساب قيمة d كالاتي:

$d (E.S) \leq 0.20$ يشير إلحجم أثر ضعيف ؛

$0.50 > d (E.S) \geq 0.20$ يشير إلحجم أثر صغير؛

$0.80 > d (E.S) \geq 0.50$ يشير إلحجم أثر متوسط؛

$1.10 > d (E.S) \geq 0.80$ يشير إلحجم أثر كبير؛

$1.50 > d (E.S) \geq 1.10$ يشير إلحجم أثر كبير جدا؛

$d (E.S) \geq 1.50$ يشير إلحجم أثر ضخم (Cohen, 1988). (الدريد، 2006، 78؛ 79)

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى المنهج المتبع في الدراسة وتصميم التجريبي، وتحديد الدراسة الاستطلاعية وكيفية تطبيقها، ثم قمنا بتعريف عينة الدراسة الأساسية وطريقة اختيارها، وعددتها، كذلك تناولنا أدوات جمع البيانات وخصائصها السيكومترية، وإجراءات تطبيق الدراسة الأساسية، وخلصنا بتحديد الأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليل البيانات.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

أولاً: عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات

ثانياً: عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات

السابقة

ثالثاً: مناقشة عامة

خاتمة

تمهيد:

تناولت الباحثة في هذا الفصل عرضًا للوصف الإحصائي لنتائج الدراسة في ضوء فروض الدراسة والتصميم التجريبي لها، وبعد القيام بالمعالجة الإحصائية لفرضيات الدراسة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية، وعليه سيتم خلال هذا الفصل عرض ومناقشة وتحليل وتفسير نتائج المعالجة الإحصائية.

أولاً: عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات.

للتأكد من اعتدالية التوزيع الطبيعي، تم استخدام الإحصاء الوصفي الذي يشتمل الإحصاء الوصفي للدراسة على المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات عينة الدراسة التلاميذ بالصف الرابع متوسط (ن=15) تلميذاً وتلميذة لكل مجموعة على حده، على مقياس النضج المهني (الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية) في القياس القبلي، وجدول يوضح نتائج الإحصاء الوصفي لعينة الدراسة، وقيم معامل الالتواء ومعامل التفلطح لاختبار اعتدالية التوزيع الطبيعي للعينة.

جدول (127): يمثل نتائج المتوسطات والانحرافات المعيارية لعينة الدراسة لتلاميذ الصف الرابع متوسط (ن=16) تلميذاً وتلميذة لكل مجموعة على حده على مقياس النضج المهني (الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية) في القياس القبلي.

المتغيرات		ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل		المجموعة	
التأكد من القرار الاهتمام في اتخاذ الاستقلال في اتخاذ توافر المعلومات التوفيق في اتخاذ الدرجة	القيمة				القيمة			
النضج المهني	التأكد من القرار	16	1,93	1,56	1,773	0,564	2,381	1,091
	الاهتمام في اتخاذ	16	2,31	1,99	1,824	0,564	3,487	1,091
	الاستقلال في اتخاذ	16	2,43	2,22	1,452	0,564	1,225	1,091
	توافر المعلومات	16	2,56	2,50	0,423	0,564	0,189	1,091
	التوفيق في اتخاذ	16	2,50	1,26	0,00	0,564	1,724	1,091
	الدرجة	16	1,68	1,25	0,213	0,564	1,018	1,091
		16	1,75	0,774	0,492	0,564	1,062	1,091
		16	3,81	1,83	0,982	0,564	0,450	1,091
		16	3,25	1,87	0,413	0,564	1,043	1,091
		16	12,31	3,64	0,042	0,564	0,045	1,091

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة

معامل		معامل		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	المجموعة	المتغيرات	
خ	القيمة	خ	القيمة					الكلية	
1,091	0,144	0,564	0,811	3,26	11,87	16	التجريبية		

يتضح من جدول (17) إن شكل التوزيع لا يخضع للتوزيع الاعتدالي الطبيعي، حيث إن معامل الالتواء لا يقع ما بين (-1، 1+)، ومعامل التفلطح لا يقع ما بين (-3، 3+)، وبالتالي يصبح التوزيع غير طبيعي (إبراهيم ، أبو هاشم، 2012، ص 133)، وتؤكد من عدم اعتدالية شكل توزيع البيانات في الدراسة الحالية، مما يشير إلى أن الدراسة سوف تستخدم الاختبارات اللامعلمية (اللابارامترية).

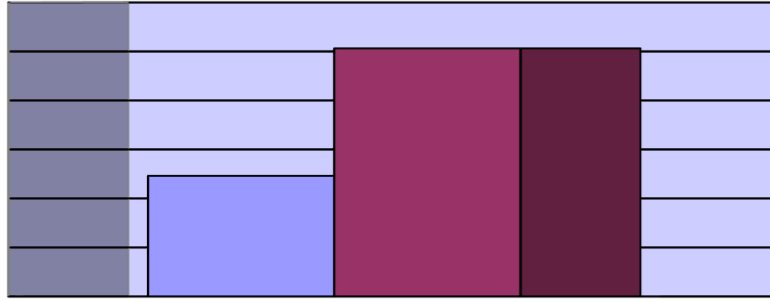
1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

وتنص الفرضية الأولى على إنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على مقياس النضج المهني عند مستوى دلالة (0.01) لصالح المجموعة التجريبية".
تم استخدام أسلوب إحصائي لابارامتري هو اختبار (مان ويتني) لحساب دلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعات المستقلة كما يلي:

جدول (13): يوضح قيمة ي ودلالاتها الإحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على مقياس النضج المهني.

المقياس	المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	مستوى الدلالة	حجم التأثير
النضج المهني	الضابطة	16	12,31	2,79	8,75	140,00	4,688	0,01	1,172
	التجريبية	16	25,31	4,92	24,25	388,00			

ويمكن تمثيل هذه البيانات علنا الشكل رقم (06) الآتي:



الضابطة التجريبية

شكل رقم (06): يوضح التمثيل البياني لقيم متوسطي درجات أفراد (المجموعة الضابطة - المجموعة التجريبية) على مقياس النضج المهني بعد تطبيق البرنامج.

يتضح من جدول (18) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة، والمجموعة التجريبية على مقياس النضج المهني، عُدلتطبيق البرنامج لصالح أفراد المجموعة التجريبية، حيث أن قيمة Z تبلغ (4,688) وهي دالة عند مستوى 0,01.

ولحساب حجم تأثير البرنامج التدريبي المستخدم في الدراسة الحالية كمتغير مستقل على النضج المهني كمتغير تابع له، وكذلك حساب نسبة تباين النضج المهني والتي ترجع للبرنامج التدريبي في العينات المستقلة باستخدام معادلة كوهين من المعادلة التالية: $d(E.s) = \frac{Z}{\sqrt{n}}$ وبلغت قيمتها لحساب حجم التأثير في النضج المهني (1,172)، ويتم حساب قيمة d كالتالي:

$d(E.S) \leq 0.20$ يشير إلى حجم أثر ضعيف؛

$0.20 < d(E.S) \leq 0.50$ يشير إلى حجم أثر صغير؛

$0.50 < d(E.S) \leq 0.80$ يشير إلى حجم أثر متوسط؛

$0.80 < d(E.S) \leq 1.10$ يشير إلى حجم أثر كبير؛

$1.10 < d(E.S) \leq 1.50$ يشير إلى حجم أثر كبير جداً؛

$d(E.S) \geq 1.50$ يشير إلى حجم أثر ضخم (Cohen, 1988).

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة

وبالتالي فإنّ قيم d تدل على حجم أثر كبير جدا للدرجة الكلية للنضج المهني لدى تلاميذ سنة رابعة متوسط في المجموعة التجريبية مقارنة بدرجات المجموعة الضابطة التي لم يطبق عليها البرنامج التدريبي في النضج المهني، مما يشير على قبول الفرضية الأولى.

2. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

وينص الفرض على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (الضابطة والتجريبية) بعد تطبيق البرنامج على مقياس التأكد من القرار المهني عند مستوى دلالة (0.01) لصالح المجموعة التجريبية".

تم استخدام الأسلوب إحصائي لابارامتري هو اختبار (مان ويتي) لحساب دلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعات المستقلة كما يلي:

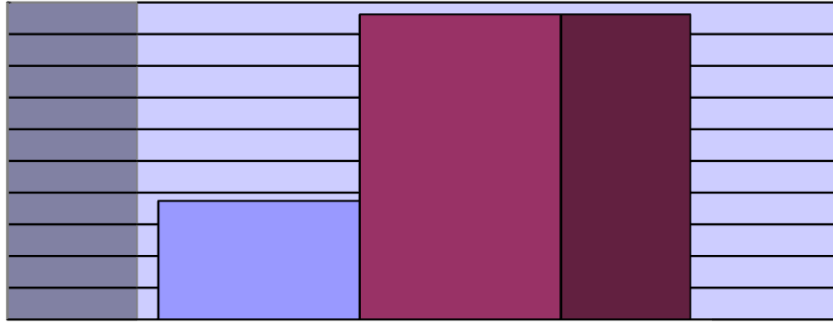
جدول (19): يوضح قيمة Y ودلالاتها الإحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على مقياس التأكد من القرار المهني.

المقياس	المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	مستوى الدلالة	حجم التأثير
التأكد من القرار المهني	الضابطة	16	1,87	0,885	9,25	148,00	4,443	0,01	1,110
	التجريبية	16	4,81	1,51	23,75	380,00			

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة

ويمكن تمثيل هذه البيانات على الشكل رقم (07) التالي:-

شكل رقم (07): التمثيل البياني لقيمة متوسطي رتب درجات أفراد (المجموعة الضابطة - المجموعة



■ التجريبية ■ الضابطة

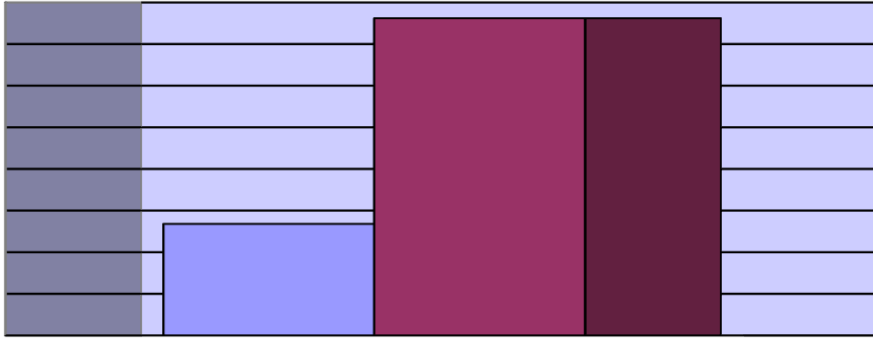
التجريبية) على بعدالتأكد من القرار المهني بعد تطبيق البرنامج.

يتضح من جدول (19) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية على بعدالتأكد من القرار المهني بعد تطبيق البرنامج لصالح أفراد المجموعة التجريبية، حيث أن قيمة Z تبلغ (4,443) وهي دالة عند مستوى 0,01.

ولحساب حجم تأثير البرنامج التدريبي المستخدم في الدراسة الحالية كمتغير مستقل على التأكد من القرار المهني كمتغير تابع له، وكذلك حساب نسبة تباين التأكد من القرار المهني والتي ترجع للبرنامج

التدريبي في العينات المستقلة باستخدام معادلة كوهين من المعادلة التالية:- $d(E.s) = \frac{Z}{\sqrt{n}}$

وبلغت قيمتها لحساب حجم التأثير في التأكد من القرار المهني (1,110)، وتم التطرق سابقا لطريقة لحساب قيمة (d).



■ الضابطة ■ التجريبية

وبالتالي، فإنّ قيم d تدل على حجم أثر كبير جدا للبرنامج التدريبي على التأكد من القرار المهني لدى تلاميذ سنة رابعة متوسط في المجموعة التجريبية مقارنة بدرجات المجموعة الضابطة التي لم يطبق عليها البرنامج التدريبي، مما يشير على قبول الفرض الثاني.

3. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

ينص الفرض على أنّه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (الضابطة والتجريبية) بعد تطبيق البرنامج على مقياس الاهتمام في اتخاذ القرار المهني عند مستوى دلالة (0.01) لصالح المجموعة التجريبية".

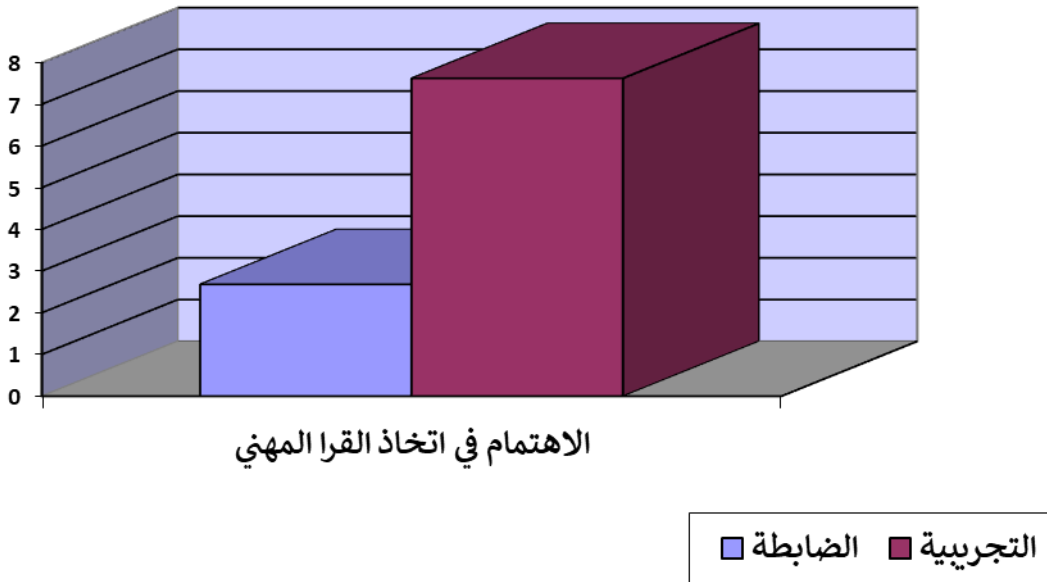
تم استخدام اختبار (مان ويتني) لحساب دلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعات المستقلة كما يلي:

جدول (14): يوضح قيمة Y ودالاتها الإحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد الاهتمام في اتخاذ القرار المهني.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة

المقياس	المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	مستوى الدلالة	حجم التأثير
الاهتمام في اتخاذ القرار المهني	الضابطة	16	2,68	1,77	9,44	151,00	4,307	0,01	1,07
	التجريبية	16	7,62	2,39	23,56	377,00			

ويمكن تمثيل هذه البيانات على شكل (08) التالي:-



شكل رقم (08): التمثيل البياني لقيم متوسطي درجات أفراد (المجموعة الضابطة - المجموعة التجريبية) على بعدالاهتمام في اتخاذ القرار المهني بعد تطبيق البرنامج.

يتضح من جدول (20) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية على بعدالاهتمام في اتخاذ القرار المهني عد تطبيق البرنامج لصالح أفراد المجموعة التجريبية، حيث إن قيمة Z تبلغ (4,307) وهي دالة عند مستوى 0,01.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة

ولحساب حجم تأثير البرنامج التدريبي المستخدم في الدراسة الحالية كمتغير مستقل على الاهتمام في اتخاذ القرار المهني كمتغير تابع له، وكذلك حساب نسبة تباين الاهتمام في اتخاذ القرار المهني والتي ترجع للبرنامج التدريبي في العينات المستقلة باستخدام معادلة كوهين من المعادلة التالية: $d(E.s) = -\frac{Z}{\sqrt{n}}$

وبلغت قيمتها لحساب حجم التأثير في الاهتمام في اتخاذ القرار المهني (1,07).

وبالتالي، فإنّ قيم d تدل على حجم أثر كبير جدا للبرنامج التدريبي على الاهتمام في اتخاذ القرار المهني لدي تلاميذ سنة رابعة متوسط في المجموعة التجريبية مقارنة بدرجات المجموعة الضابطة التي لم يطبق عليها البرنامج التدريبي، مما يشير على قبول الفرض الثالث.

4. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

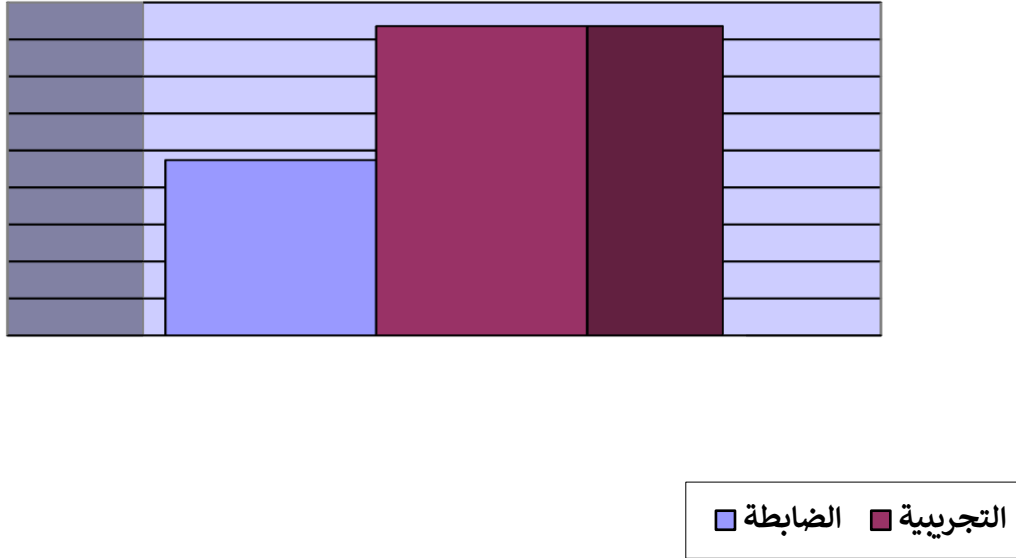
ينص الفرض علانيته "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (الضابطة والتجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد الاستقلال في اتخاذ القرار المهني عند مستوى دلالة (0.01) لصالح المجموعة التجريبية".

بما أن الأسلوب الإحصائي البارامترية، فإنّ اختبار (مان ويتني) لحساب دلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعات المستقلة كما يلي:

جدول (15): يوضح قيمة Y ودلالاتها الإحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد الاستقلال في اتخاذ القرار المهني.

المقياس	المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	مستوى الدلالة	حجم التأثير
الاستقلال في اتخاذ القرار المهني	الضابطة	16	2,37	1,31	10,97	175,50	3,399	0,01	0,849
	التجريبية	16	4,18	1,04	22,03	352,50			

ويمكن تمثيل هذه البيانات على شكل (09) التالي:-



شكل رقم (09): يوضح التمثيل البياني لقيم متوسطي درجات أفراد (المجموعة الضابطة - المجموعة التجريبية) على بعد الاستقلال في اتخاذ القرار المهني بعد تطبيق البرنامج.

يتضح من جدول (21) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية على بعد الاستقلال في اتخاذ القرار المهني عند تطبيق البرنامج لصالح أفراد المجموعة التجريبية، حيث إن قيمة Z تبلغ (3,399) وهي دالة عند مستوى 0,01.

ولحساب حجم تأثير البرنامج التدريبي المستخدم في الدراسة الحالية كمتغير مستقل على الاستقلال في اتخاذ القرار المهني كمتغير تابع له، وكذلك حساب نسبة تباين الاستقلال في اتخاذ القرار المهني والتي ترجع للبرنامج التدريبي في العينات المستقلة باستخدام معادلة كوهين من المعادلة الآتية:-

$$d(E.s) = \frac{Z}{\sqrt{n}}$$

وبلغت قيمتها لحساب حجم التأثير في الاستقلال في اتخاذ القرار المهني (0,849)، فإن قيمة d تدل على حجم أثر كبير للبرنامج التدريبي على الاستقلال في اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط في المجموعة التجريبية مقارنة بدرجات المجموعة الضابطة، التي لم يطبق عليها البرنامج التدريبي، مما يشير على قبول الفرض الرابع.

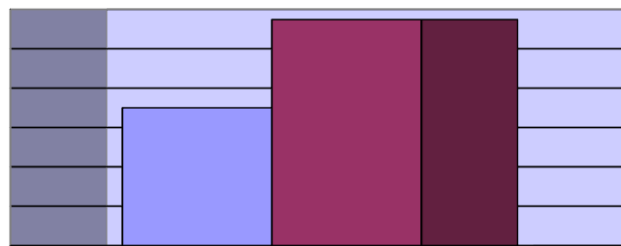
5. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

ينص الفرض على إنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (الضابطة والتجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد توافر المعلومات في اتخاذ القرار المهني عند مستوى دلالة (0.01) لصالح المجموعة التجريبية". استخدمت الباحثة أسلوب إحصائي لابارامتري هو اختبار (مان ويتي) لحساب دلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعات المستقلة كما يلي:

جدول (16): يوضح قيمة Z ودلالاتها الإحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد توافر المعلومات في اتخاذ القرار المهني.

المقياس	المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	مستوى الدلالة	حجم التأثير
توافر المعلومات في اتخاذ القرار المهني	الضابطة	16	1,75	0,774	11,03	176,50	3,508	0,01	0,877
	التجريبية	16	2,87	0,718	21,72	347,50			

ويمكن تمثيل هذه البيانات على الشكل رقم (10) التالي:-



■ التجريبية ■ الضابطة

شكل رقم (10): يوضح التمثيل البياني لقيم متوسطي درجات أفراد (المجموعة الضابطة - المجموعة التجريبية) على بعد توافر المعلومات في اتخاذ القرار المهني بعد تطبيق البرنامج.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة

يتضح من جدول (22) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية على بعد توافر المعلومات في اتخاذ القرار المهني تطبيق البرنامج لصالح أفراد المجموعة التجريبية، حيث إن قيمة Z تبلغ (3,508) وهي دالة عند مستوى 0,01. ولحساب حجم تأثير البرنامج التدريبي المستخدم في الدراسة الحالية كمتغير مستقل على توافر المعلومات في اتخاذ القرار المهني كمتغير تابع له، وكذلك حساب نسبة تباين توافر المعلومات في اتخاذ القرار المهني والتي ترجع للبرنامج التدريبي في العينات المستقلة باستخدام معادلة كوهين من المعادلة

$$d(E.s) = \frac{Z}{\sqrt{n}}$$

وبلغت قيمتها لحساب حجم التأثير في توافر المعلومات في اتخاذ القرار المهني (0,877)، وبالتالي فإن قيم d تدل على حجم أثر كبير للبرنامج التدريبي على توافر المعلومات في اتخاذ القرار المهني لدي تلاميذ سنة رابعة متوسط في المجموعة التجريبية مقارنة بدرجات المجموعة الضابطة التي لم يطبق عليها البرنامج التدريبي، مما يشير على قبول الفرض الخامس.

6. عرض ومناقشة نتائج الفرضية السادسة:

ينص الفرض على إنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (الضابطة والتجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد التوفيق في اتخاذ القرار المهني عند مستوى دلالة (0.05) لصالح المجموعة التجريبية".

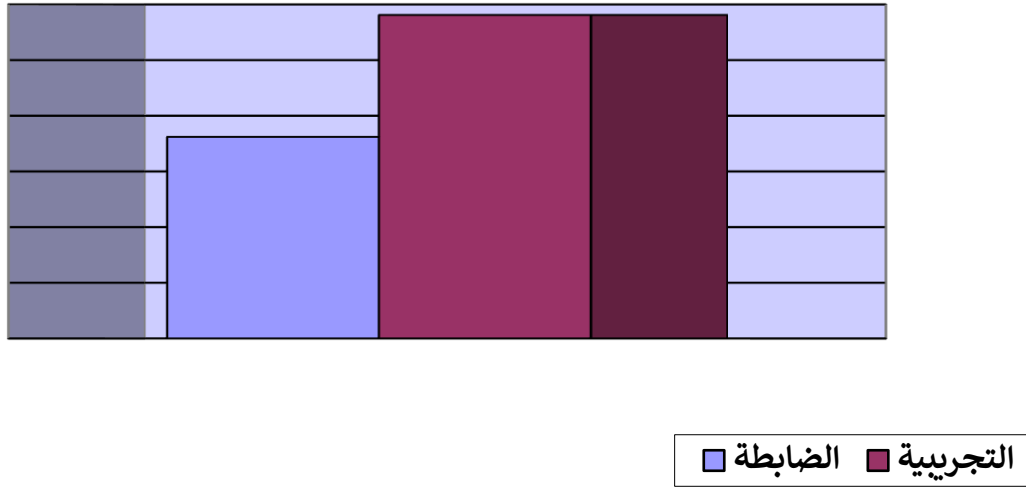
لاختبار صحة الفرض تم استخدام اختبار (مان ويتي) لحساب دلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعات المستقلة كما يلي:

جدول (17): يوضح قيمة ي ودالاتها الإحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد (المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد التوفيق في اتخاذ القرار المهني.

المقياس	المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	مستوى الدلالة	حجم التأثير
التوفيق في اتخاذ القرار المهني	الضابطة	16	3,62	1,54	11,28	180,50	3,220	0,01	0,805
	التجريبية	16	5,81	1,93	21,72	347,50			

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة

ويمكن تمثيل هذه البيانات على الشكل (11) التالي:-



شكل رقم (11): يوضح التمثيل البياني لقيم متوسطي درجات أفراد (المجموعة الضابطة - المجموعة التجريبية) على بعد التوفيق في اتخاذ القرار المهني بعد تطبيق البرنامج.

يتضح من خلال جدول (23) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية على بعد التوفيق في اتخاذ القرار المهني عد تطبيق البرنامج لصالح أفراد المجموعة التجريبية، حيث إنّ قيمة Z تبلغ (3,220) وهي دالة عند مستوى 0,01. ولحساب حجم تأثير البرنامج التدريبي المستخدم في الدراسة الحالية كمتغير مستقل على التوفيق في اتخاذ القرار المهني كمتغير تابع له، وكذلك حساب نسبة تباين التوفيق في اتخاذ القرار المهني والتي ترجع للبرنامج التدريبي في العينات المستقلة باستخدام معادلة كوهين من المعادلة التالية: $d(E.s) = \frac{Z}{\sqrt{n}}$ وبلغت قيمتها لحساب حجم التأثير في التوفيق في اتخاذ القرار المهني (0,805)، ويتم حساب قيمة (d) كما وضع سابقا.

وبالتالي، فإنّ قيم d تدل على حجم أثر كبير للبرنامج التدريبي على التوفيق في اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط في المجموعة التجريبية مقارنة بدرجات المجموعة الضابطة، التي لم يطبق عليها البرنامج التدريبي، مما يشير على قبول الفرض السادس.

7. عرض ومناقشة نتائج الفرضية السابعة:

ينص الفرض على إنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق البرنامج على مقياس النضج المهني عند مستوى دلالة (0.01) لصالح القياس البعدي".

لاختبار صحة الفرض تم استخدام أسلوب إحصائي لأبارامتري هو اختبار ويلكسون (Wilcoxon Signed Ranks Test) لحساب دلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعات المرتبطة كما يلي:
جدول (18): يوضح المتوسطات الحسابية للقياس القبلي والبعدي على أبعاد مقياس النضج المهني والدرجة الكلية للمجموعة التجريبية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	القياس	البعد
1,38	1,93	16	القبلي	التأكد من القرار المهني
1,51	4,81	16	البعدي	
2,22	2,43	16	القبلي	الاهتمام في اتخاذ القرار المهني
2,39	7,62	16	البعدي	
1,26	2,50	16	القبلي	الاستقلال في اتخاذ القرار المهني
1,04	4,18	16	البعدي	
0,774	1,75	16	القبلي	توافر المعلومات في اتخاذ القرار المهني
0,718	2,87	16	البعدي	
1,87	3,25	16	القبلي	التوفيق في اتخاذ القرار المهني
1,93	5,81	16	البعدي	
3,26	11,87	16	القبلي	الدرجة الكلية
4,92	25,31	16	البعدي	

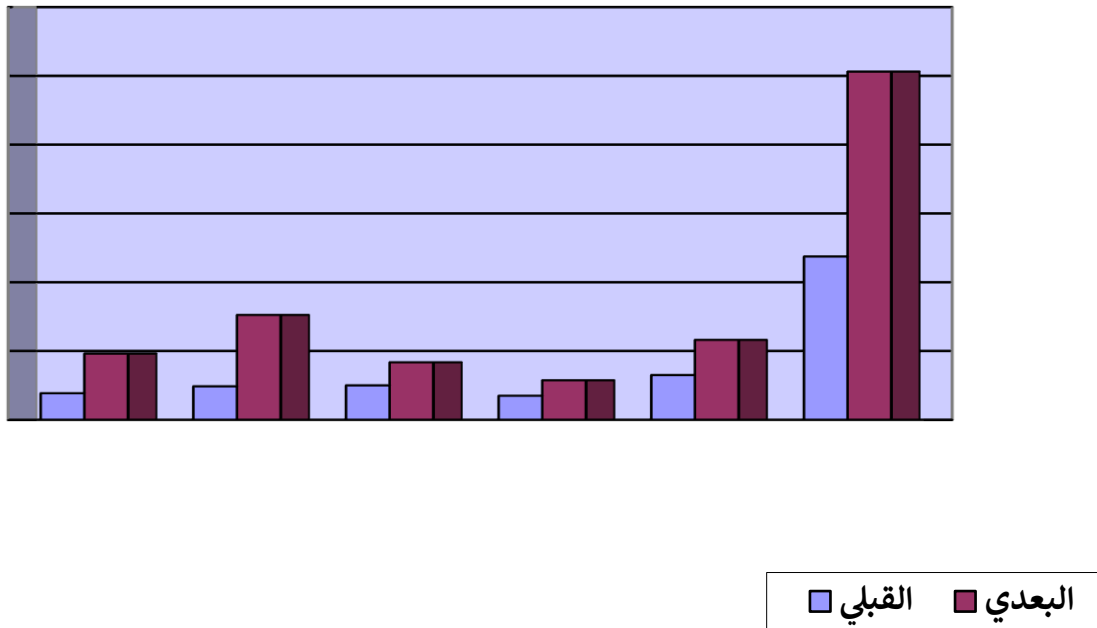
الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة

جدول(19): يوضح قيمة Z ودلالاتها الإحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق البرنامج على مقياس النضج المهني

البعد	الرتب	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة "Z"	مستوى الدلالة	حجم التأثير
التأكد من القرار المهني	الرتب السالبة	0	0,00	0,00	3,413	0,01	0,853
	الرتب الموجبة	16	8,50	136,00			
	الرتب المتساوية	0					
الاهتمام في اتخاذ القرار المهني	الرتب السالبة	0	0,00	0,00	3,196	0,01	0,799
	الرتب الموجبة	16	8,50	136,00			
	الرتب المتساوية	0					
الاستقلال في اتخاذ القرار المهني	الرتب السالبة	0	0,00	0,00	3,103	0,01	0,775
	الرتب الموجبة	16	8,50	136,00			
	الرتب المتساوية	0					
توافر المعلومات في اتخاذ القرار المهني	الرتب السالبة	0	0,00	0,00	3,327	0,01	0,831
	الرتب الموجبة	16	8,50	136,00			
	الرتب المتساوية	0					
التوفيق في اتخاذ القرار المهني	الرتب السالبة	0	0,00	0,00	2,886	0,01	0,721
	الرتب الموجبة	16	8,50	136,00			
	الرتب المتساوية	0					
الدرجة الكلية	الرتب السالبة	0	0,00	0,00	3,520	0,01	0,880
	الرتب الموجبة	16	8,50	136,00			
	الرتب المتساوية	0					

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة

ويمكن تمثيل هذه البيانات على شكل (12) التالي:-



شكل رقم (12): يوضح التمثيل البياني لقيم متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس النضج المهني في القياسين القبلي والبعدي.

يتضح من جدول (25) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس النضج المهني (الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية) في القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي؛ حيث أن قيمة Z تبلغ (2,886، 3,327، 3,103، 3,196، 3,413) للأبعاد الفرعية على التوالي، وللدرجة الكلية للنضج المهني بلغت قيمة ت (3,520)، وهي دالة عند مستوى 0,01.

ولحساب حجم تأثير البرنامج التدريبي المستخدم في الدراسة الحالية كمتغير مستقل على النضج المهني (الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية) كمتغير تابع له، وكذلك حساب نسبة تباين النضج المهني (الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية) والتي ترجع للبرنامج التدريبي في العينات المرتبطة باستخدام معادلة كوهين من المعادلة التالية: $d(E.s) = \frac{Z}{\sqrt{n}}$ وبلغت قيمتها لحساب حجم التأثير في النضج المهني (الأبعاد الفرعية) (0,775، 0,799، 0,853) وعلى الترتيب، وللدرجة الكلية (0,880)، ويتم حساب قيمة d وفق ما ذكر سابقاً.

وبالتالي، فإنّ قيم d تدل على حجم أثر متوسط في أبعاد (الاهتمام في اتخاذ القرار المهني، والاستقلال في اتخاذ القرار المهني، والتوفيق في اتخاذ القرار المهني)، بينما كان حجم الأثر كبير في بعدي (التأكد من اتخاذ القرار المهني، وتوافر المعلومات في اتخاذ القرار المهني)، وكان حجم الأثر كبير للبرنامج التدريبي على الدرجة الكلية للنضج المهني لدى تلاميذ سنة رابعة متوسط في المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج مقارنة بدرجات المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج التدريبي في النضج المهني (الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية)، مما يشير على قبول الفرض السابع.

ثانياً: عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

1. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

أسفرت نتيجة الفرضية الأولى على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (الضابطة والتجريبية) بعد تطبيق البرنامج على مقياس النضج المهني عند مستوى دلالة (0.01) لصالح المجموعة التجريبية" التي تعرضت للبرنامج التدريبي.

وتعزو الباحثة ذلك إلى فاعلية البرنامج التدريب المطبق خاصة إنه مصمم حسب احتياجات تلاميذ السنة الرابعة متوسط، لتحسين مهارات التلميذ لتنمية النضج المهني. ويمكن القول بأن هذه النتيجة تتفق مع دراسة جاويش (2018) في وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعتين الضابطة والتجريبية بعد استخدام البرنامج التدريبي، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى فاعلية التقنيات المستخدمة خلال الجلسات باستعمال فنية الواجب المنزلي التي تنمي حب الاستكشاف لدى التلاميذ، واستراتيجية التعزيز الإيجابي التي تنمي الثقة في النفس والتفكير الإيجابي، إضافة إلى استراتيجية العصف الذهني من أجل تنمية التخطيط المستقبلي.

وهنا يمكن إنّما تم التوصل النتيجة التفاعل الإيجابي للتلاميذ في المجموعة التجريبية عن طريق استخدام التعلم التعاوني بينهم، الذي يمكن إنّ يؤدي إلى استيعاب أفضل لمحتويات البرنامج التدريبي وخلق دافع للتلاميذ للتعلم والاجتهاد، وهذا ما تؤكدته نظرية التعلم الاجتماعي الذي يعتمد على الملاحظة ومحاكاة النماذج لتعزيز السلوك الإيجابي، وبالتالي تحقيق أهداف البرنامج التدريبي.

ويمكن أن تفسر هذه النتيجة للفروق الفردية من بين الأفراد التي لها اثر إيجابي، إذا تم مراعاتها بشكل جيد في توجيههم إلى المهن والأعمال ونوع التعليم الذي يناسبهم لاختيار أكفأهم لعمل معين، فإذا تم

التمكن من وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، يؤدي به إلى القيام بأعمال يميل لها مما يجعله في صحة نفسية جيدة. فشخصية التلاميذ ورغبته في الوصول إلى تصور حول مشروعهم المهني المستقبلي.

وفي نفس السياق يمكن ارجاع هذه النتيجة إلى عامل الدعم الأسري الذي يمكن إن يسهم في تنمية وتعزيز مهارات النضج المهني، التي تؤثر بشكل إيجابي في رفع مستوى أدائهم في مختلف أنشطة البرنامج التدريبي وبالتالي تحسين النضج المهني لديهم وتعزيزه. حيث استفادت المجموعة التدريبية من معلومات حديثة حول النضج المهني، عن طريق التوجيه الفردي للتلاميذ مطبق بطريقة جماعية، يمكنه يلبي احتياجات وتطلعات كل تلميذ من المجموعة التجريبية مما يعزز من مكتسباته، كما إنّ النشاطات والتقنيات التي تدرج في إطار البرنامج التدريبي والمطبقة ذاتيا من طرف التلميذ بطريقة عملية كالاستعلام الذاتي يمكن إنّها ساهمت في فهمه واستيعابه لمفاهيم المتصلة بالنضج المهني.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الشوبكي (2014) بعنوان "أثر برنامج تدريبي في التوجيه المهني في تحسين مستوى النضج المهني والميول المهنية لدى طالبات الصف العاشر في الأردن"، والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات المجموعة التجريبية والضابطة في النضج المهني لصالح المجموعة التجريبية لعينة من تلاميذ الصف العاشر في الأردن.

أما دراسة الشوبكي التي أقيمت حول معرفة "أثر برنامج تدريبي في التوجيه المهني في تحسين مستوى النضج المهني والميول المهنية لدى طالبات الصف العاشر في الأردن" للتعرف على أثر برنامج تدريبي في التوجيه المهني ومدى تحسين مستوى النضج المهني والميول المهنية لدى طالبات الصف العاشر، والتي توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في الميول المهنية لصالح المجموعة التجريبية. (الشوبكي، 2014، ص211)

2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

ينص نتيجة الفرض على إنّه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (الضابطة والتجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد التأكد من القرار المهني عند مستوى دلالة (0.01) لصالح المجموعة التجريبية". وهنا يمكن القول بأنّ هذه النتيجة كانت ذات تأثير مرتفع، ويمكن تفسير هذه النتيجة المرتفعة إلى المرحلة العمرية التي طبق عليها البرنامج حسب جينزبرغ، والتي تتعلق بالميول والقرارات والقيم والمعلومات عن العمل مما تجعل من الفرد يتطور تدريجيا على الميول وتتطور قدراته

وقيمه ليستعد إلى مرحلة مواءمة تتسم بالواقعية عند بلوغه سن 18 سنة، لينطلق في تحقيق أهدافه المهنية ويكون قادراً على اختيار مهنة ما، وهنا تكون قد تبلورت لديه فكرة ذاته وعن العمل المناسب له، واستعداداته وقدراته وميوله واختياره المهني.

تتفق مع دراسة الراشدي (2017) التي تؤكد العلاقة بين النضج المهني واتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ الصف العاشر أساسي بسلطنة عمان، حيث توصلت الدراسة إلى أنه كلما زاد النضج المهني ارتفعت مهارة اتخاذ القرار وهذا ما يفسر نتيجة المتحصل عليها في الدراسة الحالية الراجع إلى فاعلية البرنامج التدريبي المقترح. وحسب مفهوم "كرايتس" للنضج المهني فهو يري إنه نابع من وعي الفرد لمواقف الحياة التي تساعده على تعلم الطريقة الصحيحة للقيام بقرارات حياتية او دراسية من خلال البيئة المتواجد فيها والتكيف مع متطلباتها وضغوطها،

وهذا ما يساعده في اكتشاف قدراته وتطويرها والتعرف على مولاته وتحديد مجالات اهتمامه، مما يمكنهم القدرة على اتخاذ القرارات المهنية واقعية.

3. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

ينص نتيجة الفرض على إنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (الضابطة والتجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد الاهتمام في اتخاذ القرار المهني عند مستوى دلالة (0.01) لصالح المجموعة التجريبية".

حسب مفهوم كرايتس يتطور النضج المهني على مدى زمني إلى التطور المهني لشخص يتألف من سلوك الفرد في مرحلة عمرية والتطوير المهني لسلوك الفرد عند مقارنته مع أقرانه، ويظهر هذا التطور في المهام التنموية المرتبطة بمراحل الحياة ويختلف حسب مراحل الحياة، فالنضج عملية مستمرة وحركة تبادلية بين سمات الفرد وميوله واستعداده والعوامل الخارجية،

ويكون من خلال الكفاءة التي يمتلكها من قدرته واهتمامه بما يستثيره من المواقف الحياتية ليتمكن من القيام بخطوة اختيار مهني في حياته من خلال ما يجمعه من معارف وخبرات وما يطور من مهارات ليكون فكرة شاملة تجمع بين سماته والمحيط الخارجي، وتعزى نتيجة الإيجابية المتحصل عليها إلى محتوى البرنامج المقترح والجلسات ومدى ترابطها، حيث استهلّت الجلسات في بداية البرنامج من تقديم بعض المفاهيم حول النضج المهني ثم الإنتقال إلى مفهوم الذات، وهذا ما يجعل الطالب يتعرف على ميوله

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة

وخصائصه الشخصية ليتمكن من الموائمة بينهما، للتمكن من الوصول إلى قرار مناسب في حياته في المجال الدراسي او المهني او كلاهما، وعليه فعلي التلميذ إنَّ يكون قادر على الموائمة بين ذاته وظروفه الشخصية والعائلية ليقوم بقرارات صائبة نابعه عن ادراكه لعدة جوانب تخصه، فالمعلومات والمعارف التي اكتسبها التلميذ من خلال تعرضه للبرنامج التدريبي تزيد من معرفته لذاته وتكسبه معلومات حول محيطه الدراسي والمهني ساعدته على تكوين صورة واضحة متعددة الجوانب حول المسار المهني المستقبلي.

ومن هنا يكون للتلميذ القدرة على المطابقة بين خصائصه الذاتية ومتطلبات التخصصات الدراسية والظروف الشخصية.

وحسب روجرز (Rogers) فإنَّ الأفراد يقدرّون كل خبره لها علاقة بمفهومهم الذاتي، ويتصرفون بطريقه تتسق مع صورهم الذاتية وخبراتهم ومشاعرهم، وتسبب الخبرات والمشاعر غير المتسقة تهديداً لهم، وبذلك يتضح مفهوم الذات لدى الفرد في مراحل حياته حيث يبدأ في تجميع المعلومات عن نفسه وعن الآخرين المحيطين به في البيئة التي يعيش فيها ويمكن إنَّ تتغير كلما تكونت لديه خبرات وأفكار جديدة. (البجاري، 2010، ص40). ففي هذه المرحلة العمرية ينمو لدى الفرد مفهوم الذات، ويتماثل الشخص مع الآخرين والمهام النمائية أثناء مرحلة النمو تشتمل على اكتساب الفهم الذاتي والحصول على فهم عام حول عالم الأعمال، اهتماماته بعالم الأعمال ويبدأ الفرد في الاختيار المباشر للعمل والمشاركة في الأعمال لبعض الوقت التي تساعد على البلورة والتحديد والتطبيق للتفضيل المهني. فحسب طاهر (1998): "رغم الميل في مجال التخصص الدراسي والمهني الا إنَّه ليس العامل الوحيد المحدد لمدي نجاح الفرد او استمراره في عمله او دراسته لذلك إنَّ قدرات الفرد او كفاءته تعتبر أكثر أهمية في تحديد مدي نجاحه وتقوّه". (عامرة، الحاج أحمد، 2022، ص153)

وهنا يمكن القول بأنَّ هذه النتيجة تتفق مع دراسة المسعود (2017) التي هدفت إلى التحقق من مستوى النضج المهني ومدي تأثير سبب اختيار التخصص الدراسي في مستوى النضج المهني، وللكشف عن طبيعة العلاقة بين مستوى السنة الدراسية والنضج المهني لدى طلبة تخصص ارشاد وصحة نفسية، وتوصلت هذه الدراسة إلى المستوى نضج مهني متوسط لدى طلبة في الدرجة الكلية والابعاد، أما بعد الاهتمام فقد حل المرتبة الأولى وبعد الاستشارة ثم يليه الثقة وأخيرا حب الاطلاع، وخلصت الدراسة إلى أن مستوى النضج المهني يتأثر بمستوى السنة الدراسية لصالح ذوي المستويات العليا. (الطيّار، 2024، ص 247).

4. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة:

ينص نتيجة الفرض على إنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (الضابطة والتجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد الاستقلال في اتخاذ القرار المهني عند مستوى دلالة (0.01) لصالح المجموعة التجريبية".

وتعزو الباحثة هذه النتيجة لعدة عوامل تلعب دوراً فيعدم قدرته على اتخاذ القرار المهني السليم، ومن هذه العوامل تدخل الاسرة في الاختيارات المهنية للابن، بالإضافة سوء لاختيار المهني، الذي يتمثل في الاختيار عن طريق الصدفة أو عدم معرفة الفرد لقدراته ومتطلبات المهنة، واختيار المهنة ذات السمعة أو المكانة الاجتماعية أو العائد الاقتصادي بغض النظر عن مدى ملاءمتها لقدرات وميول الفرد، مسaire الرفاق والأقارب في اختياراتهم، الاختيار المتسرع غير الناضج، نقص المعلومات المهنية المرتبطة بالتخصصات أو المهن المختلفة.

وهنا تظهر أهمية البرنامج التدريبي في تنمية موضوع النضج المهني عن طريق توعية الطلبة تدريجياً، في جميع المراحل الدراسية لكي يتعرفوا إلى قدراتهم وميولهم وحاجات سوق العمل بحيث يستطيعون اتخاذ قرار مهني منطقي وواقعي. وبشكل عام يمكن القول إنّ النضج المهني مطلب سابق لعملية اتخاذ القرار المهني المناسب، الذي يأخذ في الاعتبار متطلبات المهن وقدرات وميول الأفراد. فمن خلال الاستراتيجيات المستخدمة التي تعتمد على التعلم التعاوني التي من شأنها إن تسقل مهارات التلاميذ من خلال المشاركة في النشاطات ولعب الأدوار الذي من شأنها إن يفسح له مجالاً ليري نفسه في أي مهنة اقرب ويتضح ميله المهني.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة لافي الزين (2014) للتعرف إلى عوامل اتخاذ القرار المهني لدي طلبة مرحلة الثانوية وعلاقتها بمستوى النضج المهني والتحصيل الدراسي، وخلصت نتائج الدراسة إلى إن الطلبة لديهم درجة مرتفعة على الدرجة الكلية والابعاد القرار المهني بينهما درجة متوسطة لبعدها (الهروبية) وتبين إن ابعاد اتخاذ القرار ساهم في رفع مستوى النضج المهني لديهم. (لافي الزين، 2014، ص ي).

5. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة:

ينص نتيجة الفرض على إنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (الضابطة والتجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد توافر المعلومات في اتخاذ القرار المهني عند مستوى دلالة (0.01) لصالح المجموعة التجريبية".

حاول سوبر التفصيل في المراحل النمائية التي يمر بها الفرد من خلال تقسيمها إلى مراحل

وهي مرحلة النمو من ميلاد الفرد إلى عمر 14 سنة، والتي خصها بتكوين التلميذ مفاهيم حول الذات والاتجاهات والقدرات والاهتمامات، وينمو لدى الفرد مفهوم الذات يحدث هذا من خلال العلاقات التي تربطه بين الوالدين والأسرة والمدرسة ومحيطه الخارجي. ويليه مرحلة الاستكشاف من عمر (15 - 24 سنة) والتي ينمي فيها التلميذ مهاراتهم بأسطة لعب الأدوار المهنية والاختيار المبدئي للمهنة، ومحاولة استكشاف عالم المهن. وهذا ما حاولت الباحثة مراعاته في بناء البرنامج المقترح حيث إن البرنامج يسعى لتكوين شخص واضح مهني الهاستعداد والقدرة على اختيار مهنة مناسبة والتخطيط لها والالمام بكل الوسائل والغايات التي تمكن من اتخاذ القرار الملائم من خلال التعرض إلى مجموعة من النشاطات لتحقيق بعض الخدمات التعليمية التي تظهر من خلال توفير مجموعة من المعلومات والامكانيات المتاحة لصالح عمليتي التعليم وتعلم. (هلل، 2022، ص80)

وهذا ما اتفق مع دراسة ادواردز (1983): التي هدفت للدراسة لمعرفة العلاقة بين كل من الجنس والنضج المهني والعرق، وتم استخدام مقياس (كرايتس) لنضج الاتجاه المهني، تم استخدام طريقة تعليم المتمثلة في معرفة الذات وعلاقتها بالمهن والإدراك المهني (السواط، 2008، 138)، وهذا ما اتفق مع تم تقديمه في البرنامج الحالي المتمثل جلسات حول مفهوم الذات ومعرفة المعلومات حول التخصصات والمهن الذي من شأنه تنمية النضج المهني مما يجعل النتائج جيدة تعزي للبرنامج التدريبي.

دراسة جرادات (1991): التي هدفت إلى استقصاء أثر هذا البرنامج الإرشادي في زيادة مستوى النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني، وزيادة المعلومات التربوية والمهنية لطالبات الصف العاشر، خضعت المجموعات التجريبية إلى تدريب مشتق من نظرية (كرومبلتز)، باستخدام أسلوب تعليمي مباشر، وتدريبات خاصة خلال (10) حصص صفية، وقد تضمن البرنامج معلومات حول كيفية اكتشاف عالم المهن واكتشاف الذات، تم التدريب على كيفية اتخاذ القرار المهني المناسب لهؤلاء الطلبة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى فعالية البرنامج في تزويد الطالبات بمهارات اتخاذ القرار المهني وتحسن مستوى النضج المهني لدى الطالبات. (السواط، 2008، 134-135)، وهذا ما تشابه مع الأساليب المستخدمة في البرنامج التدريبي من خلال تزويد التلاميذ بمعارف حول التخصصات في التعليم الثانوي والمعاهد والتكوين المهني، والتعليم الجامعي وافاقة وشروط الالتحاق به، والتدريب على مهارة الاستعلام الذاتي التي تنمي لديه البحث والاستكشاف.

6. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية السادسة:

ينص نتيجة الفرض على إنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين (الضابطة والتجريبية) بعد تطبيق البرنامج على بعد التوفيق في اتخاذ القرار المهني عند مستوى دلالة (0.01) لصالح المجموعة التجريبية".

تعزي نتائج هذه الدراسة إلى طبيعة المرحلة العمرية حيث نجد إن دراسة مبارك (2002): التي سعت إلى تحديد أثر برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه الجمعي المهني في النضج المهني واتخاذ القرار المهني عند الطلبة الصف العاشر. وطبق على أفراد العينة مقياس النضج المهني لكرائتس، وتوصلت النتائج إلى وجود فروق دلالة إحصائية، بين الطلبة الذين التحقوا لبرنامج التوجيه المهني، لصالح الطلبة الذين التحقوا بالبرنامج التدريبي، مما دلت النتائج على عدم وجود فروق دالة إحصائية في النضج المهني، بين الطلبة أفراد عينة الدراسة تعزي لمتغير الجنس لأفراد العينة. (شديفات، 17، 2018)

وهنا تفسر الباحثة إن الفروق الفردية بين التلاميذ في الجنس من شأنها إن تؤثر على نتائج الدراسة. اما دراسة السواط (2008): المعنونة "فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار لدى طلاب الصف الأول والثانوي بمحافظة الطائف". التي تسعي تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار من خلال بناء برنامج إرشادي، وتوصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات المجموعتين لصالح المجموعة التجريبية على مقياس مستوى النضج المهني في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية. وهنا يمكن القول إن أغلب الدراسات التي طبقت برامج إرشادية وتدريبية لهذه المرحلة العمرية توصلت إلى نتائج جيدة مما يؤكد حاجة هذه المرحلة العمرية إلى فهم الذات وتطوير المهارات واكتساب المعلومات الجديدة والحديثة والمواكبة لمتطلبات الوقت الحالي للتمكن من القيام باتخاذ قرار واعي مدروس نابع عن معرفة يخلو من العشوائية.

وهذا ما اتفق مع دراسة البلوشي (2009): لمعرفة "أثر برنامج تدريبي مقترح في تحسين مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف العاشر في مدارس منطقة جنوب الباطنة بسلطنة عمان"، وقام الباحث بتطبيق برنامج تدريبي في اتخاذ القرار المهني، وذلك باستخدام مقياس كرايتس لقياس أثر البرنامج. مما توصل إلى نتائج اتدل على وجود أثر دال إحصائياً من خلال الخضوع للبرنامج التدريبي على اتخاذ القرار المهني الذي يعتمد في إنشطته على نظرية هولاند للأنماط المهنية.

(العريزي، 2011، 71) وهذا ما اتفق مع نفس الأنشطة المقدمة في البرنامج الحالي مما اسفر على نتائج جيدة.

7. مناقشة وتفسير النتائج الفرضية السابعة:

ينص نتيجة الفرض على إنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين (القبلي والبعدي) على مقياس النضج المهني (الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية) عند مستوى دلالة (0.01) لصالح القياس البعدي".

بناء على النتيجة المتحصل عليها التي تبين إنَّ هناك تأثير إيجابي واضح للبرنامج التدريبي على أداء التلاميذ، تعزوا الباحثة هذه النتيجة إلى البرنامج التدريبي الذي ساهم في تحسين أداء التلاميذ بشكل ملموس، مما يسهم تأثيره في التوازن النفسي للتلاميذ وتحفيزهم وتشجيعهم لمزيد من التعلم. الأمر الذي ساهم في ارتفاع أثر البرنامج هو مناسبة للمرحلة العمرية التي طبق عليها البرنامج فهي مرحلة نمو مستمر واستكشاف ينمو لدى الفرد مفهوم الذات، وفهمه لذاته والرغبة في فهم متطلبات العمل والبحث، والتي تساعد على البلورة والتخطيط وتحديد التفضيل المهني.

يمكن إنَّ يكون للبرنامج التدريبي تأثير إيجابي في المستقبل على التلاميذ في اتخاذ القرارات المهنية، وعلى البرامج التدريبية المستقبلية، وهذا ما تؤكد نتيجة الفرض عالية التأثير التي تؤكد النتيجة أيضًا على تداخل عدة عوامل خارجية مؤثرة في نجاح البرنامج التدريبي، مثل ضرورة توفير بيئة تعليمية مناسبة، مثل الهدوء خلال تطبيق البرنامج لضمان نجاحه والتأثير الإيجابي للبرنامج. ومنها نركز على محتوى البرنامج وجودة المواد التعليمية وكفاءة المدرب في تلبية احتياجات المجموعة التدريبية، فالإستراتيجيات المستخدمة كالعصف الذهني الذي يستحضر مكتسبات الفرد ويربطها بالمكتسبات الحديثة، وهذا عامل رئيسي وأساسي في نجاح البرنامج التدريبي فقد يحتاج تلاميذ مواد تعليمية مختلفة تتناسب مع مستوى معارفهم وتدفعه للرغبة في البحث والاستعلام الذاتي حول المواضيع التي كائنت من اهتماماته بالإضافة للعوامل أخرى مثل: عوامل اجتماعية فاستخدام استراتيجية التعلم التعاوني وتطبيق العمل بشكل جماعي له أثر إيجابي في الإلتخراط في الأنشطة الاجتماعية وتعليمية، قد يسهم لتلاميذ في تحقيق اشباع الفراغ إنفسي والعاطفي ويسهم في تركيزهم وتعلمه لمهارات اتخاذ القرار المهني.

كما نجد إنَّ الاختلافات في وصول التلاميذ إلى التكنولوجيا والموارد التعليمية بين العينتين (الضابطة والتجريبية)، فمن يملكون القدرة أكثر للوصول إلى الموارد التكنولوجية والتعليمية مما ساهم في قدرتهم على اتخاذ القرار المهني.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة

وهذا مع اتفاق مع دراسة زبدي ولشهب (د.ت.ص 247) التي هدفت إلى التحقق من فعالية برنامج ارشادي معرفي سلوكي لتحسين مستوى النضج المهني لتلاميذ سنة أولي ثانوي، وفسرت النتائج الدراسة بتحسّن مستوى النضج المهني لصالح المجموعة التجريبية.

كما إنّ الظروف الاجتماعية والاقتصادية والاسرية تأثر على استجابة تلاميذ أثناء تطبيق البرنامج لتحقيق أهدافه المرجوة. والتباين في الخلفية التعليمية واختلافها بين العينتين التجريبية والضابطة، حيث إنّ تلاميذ الفئة المستهدفة من البرنامج التدريبي أثر عليهم البرنامج التدريبي أكثر من سواهم أي (المجموعة الضابطة) من خلال تعلم كيفية اتخاذ القرار المهني كما إنّ المهارات والقدرات الفردية يمكن إنّ يؤثر على كيفية استفادة التلاميذ من البرنامج بحيث يكون تلاميذ العينة المستهدفة (التجريبية) أكثر قدرة على اتخاذ المهني كما إنّ عوامل أخرى مثل الثقافة والقيم المكتسبة يمكن إنّ أثرت إيجابيا على تلاميذ الفئة المستهدفة من البرنامج التدريبي.

ونجد أنّ هناك اختلافات في العوامل النفسية والعاطفية بين العينتين (الضابطة والتجريبية)، مثل مستوى الدافعية والثقة بالنفس، كإنّت أكثر عند المجموعة التجريبية. بالإضافة للعوامل أخرى مثل اختلافات في الصحة الجسمية العامة واللياقة البدنية: قد تكون هناك في الصحة العامة واللياقة البدنية بين العينتين (الضابطة والتجريبية)، فالسلامة الجسمية لتلاميذ وتعرضهم لمفاهيم حول مفهوم الذات وتصحيح المفاهيم الخاطئة يمكن إنّ ساهم في عمليات التركيز والادراك والاستيعاب لإنشطة البرنامج التدريبي وبالتالي يساهم في تعزيز تعلم اتخاذ القرار المهني.

ساهم البرنامج في تحسين أداء التلاميذ من خلال تأثيرها الإيجابي على التوازن النفسي للتلاميذ من حيث تشجيعهم وتحفزهم للمزيد من التعلم. حيث تم مراعاة العوامل التي حددها "لانغلي" لتحديد عوامل لتكوين مفهوم النضج العمري حسب المرحلة العمرية التي طبق عليها التي من خلال مراعات حاجات هذه المرحلة وتنمية قيمة العمل لديهم من خلال اهتمامهم بالعمل والمهن ومعرفة ذواتهم لاكتساب معلومات وتوظيفها، لتمكن من اتخاذ قرار سليمة توائم بين القدرات الشخصية وذكاء الفرد ومستوى الدراسي لإحداث تكامل بين المعرفة الذاتية والمهنية. فتلميذ في التعليم المتوسط في مرحلة نمائية واستكشاف مستمر لفهم ذاته ومتطلبات العمل والبحث عن مجالات العمل.

ثالثاً: مناقشة عامة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف إلى مدى فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية النضج المهني لدي تلاميذ السنة الرابعة من التعليم المتوسط، ومن خلال النتيجة المحققة والتي اتفقت مع عدة دراسات عربية ودراستين طبقت في البيئة الجزائرية، يمكن للباحثة تفسير هذه النتائج حسب الدراسات التي تم الاطلاع عليها حول النضج المهني وتلاميذ التعليم المتوسط، ويمكن القول أن البرنامج التدريبي كان فعالاً، وهذا راجع إلى المحاور التي تم اعتمادها والاطر النظرية التي نظرت حول هذا المفهوم الذي يعتبر حديث نسبياً. حيث تم الجمع في هذا البرنامج بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي، مما ساعد التلاميذ على فهم المفاهيم المجردة للنضج المهني وتطبيقها في حياتهم الواقعية. هذا النهج التكاملية يعزز من فعالية التعلم ويزيد من احتمالية نقل المهارات المكتسبة إلى مواقف الحياة الحقيقية.

بالإضافة إلى مراعات البرنامج التدريبي للعمر الزمني ومتطلبات المرحلة العمرية، واختيار استراتيجيات مناسبة لهذه المرحلة لتلبي لديهم حب الاستكشاف للذات والقدرات والمحيط الدراسي والمهني للانتقال من الاستكشاف إلى خطوتي البورة والتخطيط اللتان يمكننا التلميذ من استضاح ميولاته والتعرف على قدرته واستكشاف ذاته وتنمية مهاراته. وبالتالي التمكن والقدرة على اتخاذ القرار المناسب والصائب والذي يناسب تطلعاته وقدراته وخططه المستقبلية.

وحسب نظرية سوبر النمائية للنضج المهني كمفهوم تطوري، حيث أشار إلى عدة مراحل تطويرية كمحطات تبرز الجوانب والابعاد الأساسية لحدوث النضج المهني. حيث حدد سوبر المرحلة الأولى من سن الولادة إلى سن 14 سنة وهي المرحلة التي يحقق فيها الفرد ذاته ويكتسب معرفة مبكرة عن العمل، حيث تعتبر مرحلة خيالية يلعب خيال الطفل ومحاكاته لمحيطه دور كبير في تطوير الميول والقدرات الذاتية. تم تليها المرحلة الاستكشافية بين 15 سنة و24 سنة وتتم خلالها بلورة الاختيارات المهنية وتحديد الأولويات والاعداد للمهنة المستقبلية قصد الدخول إلى التجربة الفعلية والالتحاق بالعمل المناسب. (حمدي ورباب وحمدي، 2024، ص 367).

فالأساس النظري الذي استند البرنامج التدريبي على أطر نظرية راسخة، خاصة نظرية سوبر النمائية للنضج المهني. وفقاً لهذه النظرية، يمر الأفراد بمراحل تطويرية مختلفة في نموهم المهني. تقع الفئة المستهدفة في دراستنا (تلاميذ السنة الرابعة متوسط) على الحدود بين مرحلتين هامتين حددهما سوبر : مرحلة النمو، حيث يبدأ الفرد في تحقيق ذاته واكتساب معرفة مبكرة عن العمل . أما المرحلة الاستكشافية

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة

والتي تتم بلورة الاختيارات المهنية وتحديد الأولويات . ومن هنا فإن فهم هذه المراحل ساعد في تصميم برنامج يلبي احتياجات التلاميذ في هذه الفترة الانتقالية الحرجة.

فمن خلال النتائج المتوصل إليها وملاحظة الأبعاد الخمسة لمقياس النضج المهني، يمكننا ملاحظة نتائج الفعالة فيبعد التأكد من اتخاذ القرار المهني وتوفر المعلومات اللازمة.

فمن هنا يمكن القول إن البرنامج المقترح قام بتلبية احتياجات المشاركين في هذه المرحلة العمرية، والتي تعد فترة إنتقالية من التعليم المتوسط إلى التعليم الثانوي بفروعه، فالجلسات التي تناولت معلومات حول التخصصات: التعليم الثانوي، التعليم الجامعي، التكوين المهني، والتكوين في المعاهد والتعرف على المهن والحرف اليدوية والوظائف والتعليم المقاولاتي الذي أصبح اتجاه اخر للعمل. كل هذه المعلومات المقدمة للتلاميذ الإستشارات فيهم الرغبة في البحث والاستعلام الذاتي حول كل ما قدم إليهم. والسعي للاختيار ما يناسبهم وما يرغبون به مستقبلا عن طريق أول خطوة مهمة، وهي التوجه الدراسي فالبرنامج التدريبي لامسه احتياجات المرحلة العمرية التي يمرون بها. وبهذا يصل التلميذ إلى مرحلة يصبح فيها واعيا بذاته وله القدرة على المفاضلة بين البدائل المتاحة واختيار إنسبها، والتخطيط للمستقبل عن طريق مشاورة الوالدين، وإن يقدموا له نصيحة على إن يتخذ قراربنفسه. فالبرنامج التدريبي يساعد التلميذ ليصل إلى درجة من النضج المهني والقدرة على اتخاذ القرار عن طريق المشاورة الجدية والمفاضلة والموازنة بين البدائل دون الوقوع في الاختيار العشوائي غير مدروس النابع من الصدفة لا التخطيط.

يتم اكتساب المهارات عن طريق التدريب والتدرج التفاضلي في دعم الاستجابات الأكثر قربا من المهارة التي يتطلع المرء لإتقانها، ويجب الإشارة إليانه ليس كل الأشخاص على درجة واحدة من المهارة في اتخاذ القرار فيما يتصل بحياتهم بل تختلف هذه المهارة من فرد لأخر، ولتنمية مهارة اتخاذ القرار كإتلاذ علينا عرض مكوناتها. ومن سبل تنمية مهارة اتخاذ القرار تقسيم المشكلة وتحليلها لأجزاء أصغر وذلك عن طريق معالجتها على مراحل ثم البدء بتنفيذ المراحل الاسهل أولا. تم تقييم مختلف البدائل بإعداد قائمة بالجوانب السلبية والايجابية لكل بديل مع مراعاة وضع قيمة لكل هذه الجوانب، حيث إن بعضها يكون أكثر أهمية من الأخر، تحديد معايير الحكم على فاعلية البدائل قبل التقييم الفعلي لها، وبذلك يمكن القول إن متخذي القرار يعتمدون على الحكم والحس والإتفعال، كما يضعون في الحسبان حجم المخاطر.

في الختام، يمكن القول أن فعالية البرنامج التدريبي في تنمية النضج المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط تعود إلى تصميمه الشامل والمتكامل، الذي راعى الأسس النظرية للنضج المهني، ومراعات الفروق الفردية وتنوع الجلسات والإستراتيجيات واستخدام عدة فنيات لها وأدوات لها إن تساهم في تنمية النضج المهني، وخصائص المرحلة العمرية للمشاركين، مع التركيز على تنمية مهارات اتخاذ القرار وتعزيز الوعي الذاتي. هذه النتائج تؤكد على أهمية التدخلات المبكرة والمدروسة في تعزيز النضج المهني لدى المراهقين، مما قد يكون له آثار إيجابية طويلة المدى على مساراتهم المهنية المستقبلية.

الخاتمة:

لقد شهد مجال تنمية النضج المهني وتحسين مهارات اتخاذ القرار لدى الطلاب اهتمامًا متزايدًا في السنوات الأخيرة. فقد أجريت العديد من الدراسات السابقة التي ركزت على تطوير برامج تدريبية لتعزيز هذه المهارات لدى الطلاب في مختلف المراحل الدراسية. وقد أظهرت هذه الدراسات فعالية البرامج التدريبية في تحسين مستوى النضج المهني وقدرات اتخاذ القرار لدى المشاركين.

في دراستنا الحالية، قمنا بتصميم وتنفيذ برنامج تدريبي مقترح يهدف إلى تنمية النضج المهني وتحسين مهارات اتخاذ القرار لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط. وقد استند البرنامج على عدة نظريات وممارسات فعالة تم إثباتها في الدراسات السابقة. أظهرت نتائج دراستنا فاعلية البرنامج المقترح في تحقيق أهدافه، حيث ساهم في تعزيز قدرات ومهارات التلاميذ في مجال النضج المهني واتخاذ القرار. كما أثبتت الدراسة استمرارية أثر البرنامج حتى بعد انتهائه، مما يؤكد على أهمية التصميم الدقيق للبرنامج وتلبيته لاحتياجات الفئة المستهدفة، حيث وضع الإطار العام للبرنامج، وذلك من خلال الجلسة التمهيديّة، حيث تم توضيح القواعد لإتجاح البرنامج واستمرار فاعليته على المشاركين كالالتزام والمشاركة وتأدية الواجبات المنزلية والتدريبات والنشاطات.

بالإضافة إلى تلبية احتياجات التلاميذ من خلال جلسات البرنامج، حيث ترى الباحثة إنّ فاعلية البرنامج قد يرجع بشكل أساسي إلى تلبية حاجاتهم، فقد ضمت عينة الدراسة التلاميذ ذوي مستوى منخفض في النضج المهني، وقد تم مراعات احتياجاتهم مما دفعهم للمشاركة في البرنامج وهذا ما ساهم في تحقيق النتائج المتوقعة.

وهذا لطبيعة تصميم البرنامج من حيث المحتوى والنشاطات، والاستراتيجيات والأدوات، لتحقيق الأهداف المسطرة، حيث تضمن البرنامج مادة علمية ثرية استند في بنائه على التراث الأدبي والدراسات السابقة التي أثبتت فاعليتها في البرنامج.

تشير نتائج الدراسة الحالية إلى إنّ البرنامج المقترح لديه فاعلية في تنمية النضج المهني، إذ تعد تنمية مهارات اللازمة لتلميذ التي تجعله يتأكد من اتخاذ القرار، وهذا يحث الأهداف المسطرة، إلى إنّ تدريب التلاميذ فعال، وهذا ما لمسناه في الدراسة الحالية من تنفيذ البرنامج لإحداث التغيير على سلوك التلاميذ.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة

وبناءً على نتائج هذه الدراسة ونظراً لأهمية الموضوع، نقترح إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية في هذا المجال. ومن بين الدراسات المقترحة:

1. دراسة طويلة لتتبع أثر البرنامج على المدى الطويل وتأثيره على الخيارات المهنية المستقبلية للطلاب.
2. توسيع نطاق الدراسة لتشمل مراحل دراسية مختلفة وبيئات تعليمية متنوعة.
3. دراسة مقارنة بين فعالية البرنامج المقترح وبرامج أخرى مماثلة لتحديد أفضل الممارسات في تنمية النضج المهني.
4. بحث تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية على فعالية البرنامج وكيفية تكيفه ليناسب مختلف السياقات.
5. دراسة إمكانية دمج التكنولوجيا الحديثة في البرنامج لزيادة فعاليته وتوسيع نطاق تأثيره.

ولا تخلو أي دراسة من الصعوبات التي تمثلت في صعوبة ضبط إجراءات التطبيق، وذلك إلى الجدول الزمني لعينة الدراسة، بالإضافة إلى استغراق وقت في تحكيم البرنامج التدريبي إلى التحكيم والاثراء وعدم استلام كل الاستمارات.

ختاماً، نأمل أن تساهم هذه الدراسة والدراسات المستقبلية المقترحة في تطوير فهمنا لكيفية تعزيز النضج المهني ومهارات اتخاذ القرار لدى الطلاب، مما سيساعدهم على اتخاذ قرارات مهنية أفضل وأكثر وعياً في المستقبل

مقترحات الدراسة:

انطلاقاً من أهداف الدراسة ونتائجها التي تم التوصل إليها، وهذه نتائج إيجابية من الدراسة الحالية، إلا أنه هناك عدة مقترحات يمكن تطبيقها مستقبلاً ومن أهمها:

- ضرورة إجراء دراسات تتبعية لأثر البرنامج التدريبي الحالي.
- إجراء دراسات مشابهة تربط النضج المهني بمتغيرات أخرى في البيئة المحلية الجزائرية.
- ضرورة تطوير وتكييف مقياس على البيئة الجزائرية باعتبارها أدوات تساعد على توجيه المستشارين.
- ضرورة تدريب التلاميذ من خلال الزيادات الميدانية للمؤسسات التعليمية والمؤسسات المهنية.
- تسليط الضوء على إجراء دراسات وابحاث محلية، وذلك لندرة الدراسات التي تناولت النضج المهني في حدود اطلاع الباحثة.
- العمل على تصميم برامج ارشادية لتنمية القدرة على اتخاذ القرار
- بناء برنامج قائم على استراتيجية ما وراء المعرفة لتنمية الاستكشاف لتنمية النضج المهني.
- برمجة محاضرات وندوة لمستشارين التوجيه وتدريبهم على تحديد الاحتياجات الارشادية والنفسية لهم، وتكوينهم على كيفية بناء برنامج خاص للحالة الفردية.
- من المهم إن تستهدف الدراسات المستقبلية النضج المهني كجزء رئيسي ومهم في عملية التوجيه لتلاميذ سنة رابعة متوسط، مع محاولة تزويد المستشارين بعض المقاييس النفسية وتدريبهم على تطبيقها:

✓ مقياس النضج المهني

✓ قائمة مفهوم الذات

✓ مقياس الميول المهنية

✓ مقياس الذكاءات المتعددة

كلّ هذه المقاييس تضاف مع استمارة الميول والرغبات والتوجيه للتلاميذ ليكون التلميذ فكرة صحيحة عن ذاته وقدراته واستعداداته.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- أبو أسعد أحمد والهوري، لمياء. (2008). التوجيه التربوي والمهني، دار الشروق، عمان.
- أبو النصر، مدحت محمد. (2017). التدريب عن بعد - بوابتك لمستقبل أفضل. ط 1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر.
- أبو جادو، صالح، ونوفل، محمد. (2007). تعليم التفكير: بين النظرية والتطبيق، عمان، دار المسيرة.
- أبو حماد، ناصر الدين إبراهيم. (2015). أسس التوجيه والإرشاد النفسي للطلبة العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة. الاردن. عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.
- أبو حماد، ناصر الدين. (2008). الإرشاد النفسي والتوجيه المهني، الأردن، جدارا للكتاب العالمي.
- أبو سعد، أحمد والهوري، لمياء. (2012). التوجيه التربوي والمهني. الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- أبو عيطة، سهام درويش. (2015). نظريات الإرشاد والنمو المهني. عمان. دار الفكر ناشرون وموزعون.
- أبوعلام، رجاء محمود. (2006). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. مصر، دار النشر للجامعات، طبعة 5.
- أحمد عبد الرحمن، إبراهيم والسيد، محمد أبو هاشم. (2012). الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام البرنامج الإحصائي. جامعة الطائف، جامعة الملك سعود.
- الأحمد، طه خالد. (2005). تكوين المعلمين من الأعداد إلى التدريب. الامارات العربية المتحدة، دار الكتاب الجامعي.
- بالعابد، عبد القادر. (2016). تشكيل البروفيل المهني على ضوء مفهوم النضج المهني، مقارنة مفاهيمية تحليلية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد 26.
- بحري، صابر وخرموش، مني. (2023). اساسيات التدريب وتصميم لبرامج التدريبية مع كراسة تصميم برنامجك التدريبي. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع عمان.
- بدرة، حورية. (2016). تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني، دراسة ميدانية على عينة من طلاب جامعة وهران. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد 26.

- براح، فوزية.(ماي 2023). مبادئ هندسة التكوين وتنفيذ العملية التدريسية. برلين، المانيا. اصدارات المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية.
- بشير، جاري. (2021). فاعلية برنامج تدريبي لتحسين الاداء القرائي لدى ذوي عسر القراءة في منظور النكعات المتعددة. دراسة تجريبية على عينة من تلاميذ السنة الرابعة ابتدائي ولاية الوادي. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة الوادي. الجزائر.
- البلوي، سلمان يوسف سليمان. (2014). الحاجات الإرشادية لطلاب لمرحلة الثانوية بمحافظة الوجه. رسالة ماجستير: جامعة مؤته. الأردن.
- بوجملين، حياة. (2020). وحدة تصميم البرامج الإرشادية. شركة الاصاله للنشر.
- بوسنة، محمود وعمروني، ترزولت حورية.(2009). برامج تربية الإختيارات: تعريفه، مصادرها وأهميتها في بناء المشروع المدرسي والمهني عند الشباب، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 32، المجلد ب، جامعة منتوري، قسنطينة: الجزائر.
- بوسنة، محمود. (1998): التوجيه المهني والمدرسي: الخلفية النظرية لمفهوم المشروع الشخصي وبعض المعطيات الميدانية. معهد علم النفس وعلوم التربية. جامعة منتوري. قسنطينة. الجزائر. عدد 10:
- بولهاوش، عمر. (2010). دراسة قيم العمل لدى التلاميذ وعلاقتها ببناء المشروع الدراسي والمهني في إطار المؤسسة التربوية الجزائرية، اطروحة دكتوراه. جامعة منتوري قسنطينة.
- تارزولت، حورية. (1997). مشاريع التكوين المهني المتبعة من طرف المتربصين، دراسة المؤشرات السيكولوجية وأهميتها في بناء وتحقيق هذه المشاريع. رسالة ماجستير: غير منشورة. جامعة الجزائر.
- تازولت، حورية. (2008). أثر برنامج تربية الإختيارات على الخاصة السيكولوجية الدالة على بناء وتحقيق المشاريع الدراسية والمهنية. رسالة دكتوراه: غير منشورة. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر.
- الثقي، حامد بن احمد حسين. (2013). تحديد الاحتياجات التدريسية لمعلمي الرياضيات بالمرحلة المتوسطة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة أم القري: المملكة العربية السعودية.
- البيلاوي، إيهاب. (2002). الارشاد النفسي المدرسي. مركز الإسكندرية للكتاب. القاهرة.

- جاويش، صافينار سمير. (2018). فاعلية برنامج ارشادي لتحسين مستوى النضج المهني لدى عينة من طلبة الأول الثانوي العام في محافظة دمشق. اطروحة دكتوراه. جامعة دمشق. سوريا.
- جرادات، حنان. (1991). فاعلية برنامج للتوجيه والمهني في تحسين مستوى النضج المهني ومهارة اتخاذ زيارة المعلومات التربوية والمهنية لطالبات الصف العاشر. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن.
- جراون، فتحي عبد الرحمان. (1986). فاعلية برنامج ارشادي مهني في النضج وفي اتخاذ القرار المهني. رسالة ماجستير، كلية الجامعة الأردنية.
- حدبي، حميدة وعصماني، رشيدة. (2024). معوقات التوجيه والإرشاد التعليم الثانوي من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني - دراسة ميدانية بولاية بومرداس. مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، مجلد 21/العدد 01 .
- حمدي، محمد ياسين ورباب، عبد المنعم سيف وهبه، حمدي محمد. (أفريل 2024) دعم الاستقلالية ومهارات اتخاذ القرار كمنبئات بالنضج المهني لدى طلاب الجامعة. المجلة المصرية للدراسات المتخصصة.
- حمود، خضير كاظم. (2010). منظمة المعرفة. دار الصفاء للنشر والتوزيع. عمان.
- الحميري، باسم. (2008). التدريب الفعال. منهجي وتطبيقي، عمان، دار الحامد.
- الحورائيه، إياد نايف. (2005). أثر نمط التنشئة الاسرية في النضج المهني لدى طلبة الأول الثانوي في محافظة الكرك. رسالة ماجستير: منشورة. جامعة مؤتة: الأردن.
- الخالدي، عطالله فؤاد والعلمي، دلال وسعد، الصخاين. (2011). الإرشاد المهني للدارس والمراكز والجامعات، الأردن: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- الخواجة، عبد الفتاح. (2005). فاعلية برنامج ارشاد جمعي مهني في تحسين مستوى النضج المهني والتكيف لدى عينة من طلبة الكليات الجامعية المتوسطة في الأردن. ورقة مقدمة في ندوة الإرشاد والتوجيه الأولي (27-28) كائون الأول. جامعة السلطان قابوس. سلطنة عمان.
- الداهري، صالح حسن. (2005). سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته. عمان. دار وائل للنشر والتوزيع.
- الدردير، أحمد عبد المنعم. (2006). الإحصاء البارمترى واللابارمترى في اختبار فروض البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية. القاهرة: عالم الكتاب.

- دماش، نادية. (2017). المشروع المهني لطالب: رؤية مستقبلية. مجلة أفاق للعلوم. العدد السادس.
- الراشدي، أحمد بن محمد. (2017). النضج المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار لدى طلبة الصف العاشر الاساسي في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان، كلية العلوم والآداب (رسالة ماجستير) منشورة، جامعة نزوي.
- زبدي، ناصر الدين ولشهب، أسماء. (د.ت). فاعلية برنامج ارشادي معرفي سلوكي في تربية الاختيارات الدراسية للتلميذ (دراسة تجريبية على عينة من تلاميذ السنة الأولى ثانوي جذع مشترك علوم وتكنولوجيا). جامعة الجزائر 2.
- زغوان، أمال وخلايفية، نصيرة. (2022). النظريات المفسرة لنضج المهني. مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية. المجلد: 08/العدد: 01، 997.
- زهران، ياسر محمد عبد الرحيم (فبراير 2022). الاحتياجات التدريبية لدى مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر معلمي مديرية تربية عين الباشا. وزارة التربية الوطنية والتعليم الأردنية. مديرية تربية عين الباشا. المجلد الثامن والثلاثون - العدد الثاني - جزء ثاني.
- الزهراني، سعيد على سعيد. (2014 أكتوبر). دافعية الإنجاز لدى العاديين والموهوبين ذوي صعوبات التعلم. مجلة بحوث التربية النوعية. المجلد: 36، العدد.
- الزهراني، سلطان بن عاشور بن علي. (1430). التفضيل المهني اتخاذ القرار لدى عينة من طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة. رسالة ماجستير. جامعة أم القرى. السعودية.
- سعد، علي مراد والشريفين أحمد عبد الله. (2015). المدخل إلى الإرشاد النفسي من منظور فني وعلمي. عمان. دار الفكر ناشرون وموزعون.
- السفاضة، ابراهيم محمد والظلاعين، إنس. (2018). مستوى استخدام طلبة الصف العاشر الاساسي لمواقع التواصل الاجتماعي وعلاقته بالنضج المهني. دراسات، العلوم التربوية، المجلد 45، ملحق 7.
- السفاضة، محمد. (1993). استقصاء مدي فعالية نموذجين في اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي الأكاديمي في محافظة الكرك. رسالة ماجستير. الأردن.
- سليمان، فاطمة وبوعناني، براهيم (2023). مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بين المهام الإدارية والمهام التربوية (دراسة لعينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني عبر ولايات الوطن). مجلة أبعاد. مجلد 10، العدد (01).

- السواط، وصل الله. (2008). فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب السنة الأولى ثانوي بمحافظة الطائف. رسالة دكتوراه: غير منشورة. جامعة أم القرى.
- شحاتة، ربيع. (2010). علم النفس الصناعي والمهني. عمان. الأردن. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- شديفات، سمير عواد. (2018). أثر برنامج الإرشاد المهني في تحسين مستوى النضج المهني والميول المهنية لدى طلاب الصف العاشر في الأردن، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد، التاسع عشر، العدد الأول، كلية الحصن الجامعية، الأردن.
- الشريعة، عطا الله محمد تيسير. (2014). إدارة العملية التدريسية النظرية والتطبيق، (طبعة 1)، عمان، الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- شلبي، مراد عبد الرحمان. (2018). فاعلية برنامج إرشاد جمعي مهني في تحسين الاختيار المهني لدى طلاب الصف العاشر. رسالة ماجستير. كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية. فلسطين.
- الشهراتي، أمل عبد الله على. (2022 مارس). أثر برنامج تدريبي مقترح قائم على معايير المهنية للمعلمين لتنمية الأداء التدريسي لمعلمات لعلوم بالمرحلة المتوسطة على تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى طالباتهن. جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية. المؤتمر الدولي الثاني للتعليم في الوطن العربي، مشكلات وحلول.
- الشوبكي، نايفه حمدان. (أكتوبر 2014). أثر برنامج تدريبي في التوجيه المهني في تحسين مستوى النضج المهني والميول المهنية لدى طالبات الصف العاشر في الأردن. مجلة الطفولة والتربية، جزء 5، العدد العشرون.
- الشيخ محمود، محمد عبد الحميد. (2011). الإرشاد المهني، نشأته، أهميته، تقنياته، نظرياته، وتحارب عالمية. الإمارات العربية المتحدة، دار الكتاب الجامعي.
- الصاعدي، اعتدال حمد الراشدي. (2012). النضج المهني وعلاقته بمهارات اتخاذ القرار لطلاب وطالبات الثانوي. دراسة تنبؤية. رسالة ماجستير. جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية.
- الصبحي، دلال عطية الله. (1433). الاستكشاف والبلورة والالتزام المهني وعلاقتها بمعتقدات الكفاية المهنية لدى عينة من طلاب طالبات الصف الثالث من المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة. ماجستير: منشورة. جامعة أم القرى. المملكة العربية السعودية.

- صوالحة، عبد المهدي.(د.س). مستوى النضج المهني والطموح لدى عينة من طلبة مرحلة المراهقة المتوسطة في شمال الأردن، المجلة الجزائرية للطفولة والتربية، 155-187، جامعة اريد الاهلية، الأردن.
- الصويط، فواز بن محمد. (1429). الاختيار وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك. رسالة ماجستير. جامعة أم القرى. السعودية.
- الضاري، ميسون كريم. (2021). قياس النضج المهني لدى طلبة جامعة بغداد وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة العلوم النفسية، المجلد 32: العدد A03.
- الطعائني، حسن احمد. (2007)، التدريب مفهومه وفعاليتيه في بناء البرامج التدريبية وتقويمها، دار الشروق، عمان.
- الطعائني، حسن أحمد. (2009). التدريب مفهومه وفعاليتاه، بناء البرامج التدريبية وتقويمها، عمان، دار الشروق، طبعة العربية الأولى، الاصدار الثالث.
- طه مصطفى، ثريا محي الدين محمد. (نوفمبر 2021). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالنضج المهني لدى طلاب المدرسة الثانوية الفنية الفندقية بأسوان، المجلد السابع والعشرين، دراسات تربوية واجتماعية، جامعة حلوان: مصر.
- طه، حمود وريال، فايزة (ديسمبر 2017). قراءات عن التوجيه والإرشاد المدرسي - في النظام التربوي الجزائري - في التعليم المتوسط وسبل تطويره. مجلة الفتح للدراسات النفسية والتربوية. العدد 01.
- الطيار، خالد عبد بن عبد الله. (يناير 2024). مستوى الطموح كمنبئ بالنضج المهني لدى طلبة جامعة القصيم. مجلة العلوم التربوية والنفسية بجامعة القصيم، المجلد (17) العدد الأول.
- عبد العزيز، على حامطي. (2022 يوليو). الاحتياجات التدريبية لتنمية الممارسات العلمية والهندسية لدى معلمي العلوم الطبيعية في المرحلة الثانوية وفق معايير تعليم العلوم للجيل القادم. جامعة ام القرى بالمملكة العربية السعودية: العدد 143. ج أ.
- عبد الهادي، جودت عزت، العزة، سعيد حسني.(2014). التوجيه المهني ونظرياته. ط 2. عمان، الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- عبيدات، نوقان وكايد، عبد الحق وعدس، عبد الرحمان. (2021). البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه. عمان. دار الفكر، طبعة 21.

- عربيات، أحمد عبد الحليم. (2014). الإرشاد المهني بين النظرية والتطبيق. عمان، دار الاعصار العلمي للنشر والتوزيع.
- عزت، عبد الهادي. (2012). التوجيه المهني ونظرياته. الأردن. مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع.
- العزيزي، سيف الله بن سالم خلفان. (2011). فاعلية برنامجي ارشاد جمعي يستندان لنظرية هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي. رسالة ماجستير. جامعة نزوي. عمان.
- العساف، صالح بن حمد. (2006). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض، العبيكان. طبعة 3.
- العفون، نادية حسين وحبيب حمودي، ألا فايق. (2018). التدريب في أثناء الخدمة وفقا للتربية من أجل التربية المستدامة. ط1. دار صفاء للنشر للنشر والتوزيع. عمان.
- عليوة، السيد (2001). تحديد الاحتياجات التدريبية. ط1. إيتراك للنشر والتوزيع. مصر.
- عامرة، سميرة والحاج أحمد، مليكة. (2022). القدرة على اتخاذ القرار الدراسي لدى تلاميذ السنة رابعة متوسط. دراسة وصفية استكشافية على عينة من تلاميذ السنة رابعة متوسط ببعض متوسطات بلدية الوادي. مجلة العلوم النفسية والتربوية. 8(4)، الجزائر: جامعة الوادي، الجزائر.
- الغافري، سليمان. (2005). النضج المهني لدى طلبة الصف العاشر بمنطقة الباطنة بسلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات. رسالة ماجستير. جامعة السلطان قابوس، عمان.
- الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم. (2003). كفايات التدريس (المفهوم، التدريب، الأداء). الاردن، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- القحطاني، أحمد الظاهر. (2014). التربية الخاصة، دار وائل، عمان.
- القرعان، أحمد خليل. (2009). التعليم والتدريب المهني. عمان، دار بنان أبو عيد للنشر والتوزيع.
- قشي، إلهام. (2009). محددات تخطيط المسارات الوظيفية في إطار إدارة الموارد البشرية. رسالة ماجستير. جامعة منتوري. قسنطينة.
- قوميدي، خولة وقوادية، علي وخلايفية، نصيرة. (2021). المشروع المهني لطالب الجامعي. مجلة افاق علمية. المجلد 13 العدد 04.
- كبالي، بوسنة، محمود. (1998): التوجيه المهني والمدرسي: الخلفية النظرية لمفهوم المشروع الشخصي وبعض المعطيات الميدانية ، مجلة العلوم.

- الكندي، خميس بن محمد بن سلمان. (2015). التدريب المهني ماهيته، كفاءته، وأساليب قياسها، دولة الإمارات العربية المتحدة، الجمهورية، دار الكتاب الجامعي.
- لافي الزين، ممدوح بنيه. (2014). العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني استنادا لنموذج جيلات لدي طلبة المرحلة الثانوية في لواء الحيزة وعلاقتها بمستوى النضج المهني والتحصيل الدراسي. رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.
- المجالي، إيمان محمد وعبد الجبار، سيناريا كامل. (2017). مفاهيم النضج المهني واتخاذ القرار، والاتجاه نحو التعليم المهني المتضمنة في كتب التربية المهنية للمرحلة الاساسية في الأردنية. مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد (26) العدد(1).
- مدور، مليكة وراجي، اسماعيل وسايحي، مليكة. (2020). مستوى اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ الطور الثانوي: دراسة مقارنة على عينة من تلاميذ ثانويات ولاية بسكرة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، عدد:4، المجلد:09، جامعة بسكرة، الجزائر.
- مشري، سلاف وفلاح، خولة وجوادي، وسيلة. (2018). مقياس قلق المستقبل المهني للطلبة المقبلين على التخرج. مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد07، عدد31.
- مشري، سلاف. (2022). المبول المهنية: قراءة في المفهوم وتطبيقاته في التوجيه المدرسي والمهني. مجلة أفاق للعلوم. المجلد:07، العدد 03، جامعة الوادي (الجزائر).
- المشعان، عويد سلطان. (1993). التوجيه المهني. الكويت: مكتبة فلاح للنشر والتوزيع.
- المطارنه، سحر. (1995). الهوية النفسية وعلاقتها بمستوى الطموح لدى طلبة الثائي ثانوي في محافظة الكرم، جامعة مؤتة. الأردن.
- معابرة، شروق محمد والكوشة، فايز ضيف الله. (2020)، نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة أولى في جامعة جدارا واختلافه باختلاف بعض المتغيرات، دراسات العلوم التربوية: المجلد47، العدد4.
- المعايطه، خليل عبد الرحمان. (2007). علم النفس الاجتماعي. طبعة ثائية، الأردن: دار الفكر.
- معمار، صلاح صالح. (2010). التدريب الاسس والمبادئ، عمان، الأردن، ديونو للطباعة والنشر والتوزيع.

- منيزل، عبد الله وأحمد، علوان. (1997). أثر برامج تدريب المعلمين على مناهج العلوم الاجتماعية الجديدة في ممارسة الكفايات التعليمية وعلاقة ذلك بالمؤهل العلمي، مجلة دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية: 1(12)
- نواصري، الزهراء وسعودي أحمد. (سبتمبر 2022). تربية الاختيارات المهنية كاستراتيجية لبناء المشروع المهني لتلميذ. مجلة المصباح في علم النفس وعلوم التربية والإرطوفونيا. المجلد: 2، العدد: 129.
- النوايسة، سميا جميل. (2014). فاعلية برنامج ارشاد مهني محوسب على النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر الاساسي في المزار الجنوبي. المجلة الدولية التربوية المتخصصة: المجلد(3). العدد(11)، تشرين الثاني.
- هلل، شعبان احمد. (ديسمبر 2022). التعليم المقاولاتي: مدخل لدعم النضج المهني لدى طلاب المدارس الثانوية الفنية الصناعية المتقدمة. مجلة كلية التربية-جامعة المنوفية: العدد الرابع (جزء الأول).
- هوارى، جلال خالد. (2019). الاتصال والإرشاد المهني. عمان، دار ومكتبة حامد للنشر والتوزيع.
- الهوارى، لمياء. (يوليو 2023). الاتزان الإنفعالي وعلاقته بالنضج المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي في محافظة الكرك - دراسة تنبؤية. جامعة الازهر كلية التربية بالقاهرة مجلة التربية. العدد (199). الجزء (3).
- Gardner, H (1983). **Multiple Intelligences: Ihe theory in practice**. New yourk Basic Books.
- Osipow,S(1983). **Theoris of Carrer development**. Prentice hall. New. JerseyUS.
- Ospow,S.&Fitzgweald, F.(1996): **Theoris of career development**.(4th ed)Bosten: Allya& Bacon
- Savikas.M, &Briddick, W, Watkine,C.(2002).**the relation of relation of career maturity to personality type and social adjustment**. Journal of career assessment,10.
- Cohen,J.(1988).**statistical power analysis for the behavioral sciences**(2 nd Ed).Hillsdale:New Jersey.

الصفحة	العنوان	الرقم
	مقياس النضج المهني لكرائتس	01
	مقياس النضج المهني للتلاميذ	02
	نماذج التراخيص الميدانية	03
	نتائج الخصائص السيكومترية لثبات المقياس	04
	نموذج من جلسات البرنامج التدريبي المقترح	05
	ملاحق البرنامج التدريبي	06

الملحق رقم (01): مقياس النضج المهني لكرائتس

ينطلق هذا المقياس من قائمة كرايتس ويساعد المرشد في تحديد مدى نضج الطلبة المهني واستعدادهم للاختيار المهني السليم.

يعد مفهوم النضج المهني مفهوماً غير واضح ويختلف باختلاف الخلفية النظرية لعلماء الإرشاد والتوجيه المهني ورواده؛ وربما يعود عدم الوضوح هذا إلى أنه مفهوماً افتراضياً، ويستدل عليه من مظاهره ونتائجه. ويعتبر أصحاب الاتجاه التطوري في الإرشاد المهني من أبرز الرواد الذين أعطوا تصوراً واضحاً للنضج المهني (الشرعة، 1998). فقد أكد سوبر (Super) إنَّ النضج المهني يعني استعداد الفرد للتعامل مع المهام المهنية النمائية المناسبة لمرحلته العمرية أو لأبناء عمره؛ ويرى إنَّ المفتاح الرئيسي للاختيارات المهنية هو النضج المهني (super, 1998)

ويرى هولاند (Holland) وهو من أصحاب الاتجاه الشخصي إلى أن النضج المهني، يشير إلى مدى قدرة الفرد على معرفة ذاته. وتوفر المعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل، وأنه امتداد شخصية الفرد إلى عالم العمل يتبعه تطابق لاحق مع أنماط مهنية، وأهم محددات الاختيار المهني هو مقارنة الذات مع إدراك الفرد للمهنة؛ وهذا بالتالي يقود إلى اتخاذ القرار المهني السليم. (Osiprow, 3198)

مقياس كرايتس (Crites) لنضج الاتجاه المهني. الشكل الإرشادي الأبعاد الفرعية للمقياس هي:

- 1- التأكد في اتخاذ القرار المهني؛ وهو مدى تأكد الفرد من اختياره المهني. وتقيسه الفقرات: 2، 4، 12، 17، 19، 21، 26، 40، 45، 46
- 2- الاهتمام في اتخاذ القرار المهني وهو مدى اهتمام الفرد في المشاركة في اختياره المهني. وتقيسه الفقرات: 1، 7، 11، 18، 22، 24، 27، 30، 31، 37، 39، 41، 44، 47
- 3- الاستقلال في اتخاذ القرار المهني وهو مدى استقلال الفرد في اختياره المهني أو اعتماده على الآخرين. وتقيسه الفقرات: 3، 8، 13، 23، 28، 33، 38، 42،
- 4- توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني وهو مدى توفر المعلومات اللازمة أو الخاصة للاختيار المهني. وتقيسه الفقرات: 9، 14، 29، 43
- 5- التوفيق في اتخاذ القرار المهني؛ وهو مدى رغبة الفرد في التوفيق بين حاجاته والواقع. وتقيسه الفقرات: 5، 6، 10، 15، 16، 20، 25، 32، 34، 35، 36. (السفاسفة، 1993).

ويعرف النضج المهني بأنه: مجموعة السلوكيات والإجراءات المهنية التي تقود إلى التصيقات الخيارات المهنية

وبالتالي اتخاذ القرار المهني السليم (السفاسفة، 1993).

وضع اختبار ميول أو تحصيل أو استعدادات؛ ويمكن استخدام المعلومات التي تحصل عليها هذا المقياس ليشمل الاتجاهات والمشاعر نحو الاختيار المهني ودخول عالم العمل» وهوليس من المقياس في التخطيط لاختيار مهنة المستقبل.

لذا يرجو الباحث الإجابة على المقياس بدقة واهتمام؛ مع العلم أن هذه المعلومات سرية ولغاية البحث العلمي.

الرقم	الفقرة	نعم	لا
1	غالبا ما احلم بالمهنة التي سوف اعملها ولكنني في الحقيقة لم اختر مجالاً مهنيًا حتى الآن		
2	من المحتمل إنإنجح في مهنة ما اختار ، إنإنجح في أي مهنة أخرى.		
3	اخطط لأتباع المهنة التي يقترحها على الأهل.		
4	لا أعرف ما افعل كي التحق بالمهنة التي أريد أن اعمل بها.		
5	عند اختيار مهنة ما يجب أن أفكر في مهن عديدة.		
6	يبدو إن كل فرد يعطيني وجهة نظر مختلفة. لذلك لا اعرف أي نوع من العمل اختار.		
7	لا يهم أي مهنة اختار ، طالما إن دخلها المالي جيد.		
8	على إن أقرر بنفسي أي نوع من المهن أريد.		
9	اعرف قليلاً عن متطلبات المهن.		
10	غالبا ما اشعر بوجود اختلاف حقيقي بين إمكانياتي وتطلعاتي المهنية.		
11	من الصعب إن يتخذ الإنسإن قراراً مهنيًا وذلك لكثرة الأمور التي يجب إن تؤخذ بعين الاعتبار عند اختيار المهنة.		
12	لا فائدة من اختياري أي مهنة إذا كان مستقبلي المهني مشكوك فيه.		
13	من المحتمل إن والداي يعرفان أكثر من أي شخص آخر أي مهنة يجب عل الالتحاق بها.		
14	لا اعرف ما هي التخصصات التي يجب إن التحق بها في الجامعة.		
15	اقضي كثيرا من الوقت متمنيا إنجاز عمل اعرف إنني لا أستطيع إنجازه أبدا.		
16	الأفضل إن تمارس عددا من المهن ثم تختار المهنة التي تحبها أكثر		
17	لكل شخص مهنة واحدة فقط.		
18	عندما يحين الوقت لاتخاذ القرار المهني» فإنني سأقرر المهنة التي أريدها.		
19	لا أستطيع إن افهم كيف يكون بعض الناس متأكدين مما يريدون عمله.		
20	اشعر أحياناً بأنه على اختيار مهنة لا تعتبر اختياري الأول.		
21	أقوم بتغيير اختياري المهني باستمرار.		
22	لن أزعج نفس في اختيار مهنة ما حتى أخرج من المدرسة.		
23	لن يكون إس إذا اتبعت رأي الوالدين باختيار المهنة المناسبة.		
24	نادرا ما أفكر في المهنة التي أريد الالتحاق.		
25	2أتساءل باستمرار كيف أستطيع إن أوفق بين نمط شخصيتي ونمط الشخصية التي أريد إن أكونها في مستقلي المهني.		
26	فيا يتعلق باختياري المهني فإنني سأجد ما يناسبني عاجلاً أم آجلاً.		
27	غالبا ما يتم اختيار مهنة معينة بالصدفة.		

		اختياري للمهنة أمرا يجب إن أقوم به بنفسي.	28
		لدي فكرة بسيطة أو حتى ليس لدي فكرة عن طبيعة أجواء العمل.	29
		لن أتخل عن شيء في سبيل الوصول إلى المهنة أو الوظيفة التي أريدها.	30
		أفضل العمل أكثر من اللعب.	31
		المهم في المهنة إن تعرف الأشخاص الذين يعملون فيها، وليسما تعرفه إنت عن هذه المهنة.	32
		لا أريد من والدي إن يخبراني عن المهنة التي على اختيارها.	33
		أجد من الصعب عل تهيئة نفسي للعمل الذي عل الالتحاق به.	34
		اشعر بإن أهدافي المهنية فوق مستواي ولن أكون قادرا عل تحقيقها أبدا.	35
		ادري فيا إذا كان مستقبل المهني سيتيح لي إن أكون الشخص الذي أريده.	36
		لا تقلق نفسك باختيار مهنة ما، لأنه ليس بيدك ما تفعله بهذا الصدد على أية حال.	37
		إذا دلني شخص ما على المهنة التي يجب على اختيارها سأشعر بالراحة والسعادة.	38
		لا أجد المهنة التي تجذبني إليها.	39
		لست متأكدا من إن خططي المهنية واقعية.	40
		عل اختيار مهنة تجعلني في يوم ما مشهوراً.	41
		عادة ما يستطيع الوالدان اختيار المهن الملائمة لأبناهم.	42
		إن اتخاذ قرار مهني يربكني لأنني لا اعرف ما قيمة الكفاية عن نفسي و لا عن عالم العمل.	43
		لدي اهتمامات مهنية كثيرة، لذلك من الصعب اختبار مهنة واحدة.	44
		الدخول في مهنة ماء لا يختلف عن الدخول في مهنة لي.	45
		اشعر إنّه على اختيار المهنة التي يختارها والدي لي.	46
		من الصعوبة على إن أتخيل نفسي في أي مهنة	47

ملحق رقم (02): مقياس النضج المهني

عزيزي الطالب/عزيزتي الطالبة:

يشرفني أن أضع بين يديك قائمة النضج المهني، علماً إن القائمة تتألف من 5 ابعاد، وتحتوي القائمة على (47) عبارة، وعليك إن تختار إجابة واحدة فقط، وذلك بوضع علامة (/) أما العبارة التي تعبر عن رأيك، وشكراً على تعاونكم:

ملاحظة: يرجى تعبئة البيانات التالفة قبل الإجابة:

الاسم:

نعم	لا
-----	----

.....السنة:.....الجنس:.....

البدائل: مثال

الرقم	العبارة	نعم	لا
1	غالبا ما احلم بالمهنة التي سوف اعملها، ولكنني في الحقيقة لم اختر مجالاً مهنيًا بعد حتى الآن.		
2	من المحتمل إن أتجح في مهنة ما اختار، إنجح في أي مهنة ما		
3	اخطط لاتباع المهنة التي يقترحها على الأهل		
4	لا اعرف ما افعل كي التحق بالمهنة التي أريد إن اعمل بها		
5	عند اختيار مهنة ما يجب إن أفكر في مهن عديدة		
6	يبدو إن كل فرد يعطيني وجهة نظر مختلفة، لذلك لا اعرف أي نوع من العمل اختار		
7	لا يهم أي مهنة أختار، طالما إن دخلها المالي جيد		
8	على إن اقرر بنفسني أي نوع من المهن أريد		
9	أعرف قليلاً عن متطلبات المهن		
10	غالبا ما اشعر بوجود اختلاف حقيقي بين امكانياتي وتطلعاتي المهنية.		

11	من الصعب إن يتخذ الإنسان قرارا مهنيا، وذلك لكثرة الأمور التي يجب إن تؤخذ بعين الاعتبار عند اختيار العينة
12	لا فائدة من اختياري أي مهنة إذا كان مستقبلتي المهني مشكوك فيه
13	من المحتمل إن والذي يعرف إن أكثر من أي شخص آخر أي مهنة يجب الالتحاق بها
14	لا اعرف ماهي التخصصات التي يجب إن التحق بها في الجامعة.
15	أفضي كثيرا من الوقت متمنيا إنجاز عمل اعرف إنني لا أستطيع إنجازه أبدا
16	الافضل إن تمارس عددا من المهن ثم تختار المهنة التي تحبها أكثر
17	لكل شخص مهنة واحدة فقط
18	عندما يحين الوقت لاتخاذ القرار المهني، فإنني سأقرر المهنة التي أريدها
19	لا أستطيع إن افهم كيف يكون بعض الناس متأكدين مما يريدون عمله
20	أشعر أحيانا بأنه على اختيار مهنة لا تعتبر اختياري الأول
21	أقوم بتغيير اختياري المهني باستمرار
22	لن أزج نفسي في اختيار مهنة ما حتا أخرج من المدرسة
23	لن يكون خطاك جسيما إذا اتبعت رأي الوالدين باختيار المهنة المناسبة
24	نادرا ما أفكر في مهنة التي أريد الالتحاق بها
25	أتساءل باستمرار كيف أستطيع إن أوفق بين نمط شخصيتي ونمط الشخصية التي أريد إن أكونها في مستقبلتي المهني
26	فيما يتعلق باختياري المهني فإنني سأجد ما يناسبني عاجلا أم
27	غالبا ما يتم اختيار مهنة معينة بالصدفة
28	إن اختياري للمهنة أمر يجب إن أقوم به بنفسي
29	لدى فكرة بسيطة أو حتى ليس لدى فكرة عن طبيعة أجواء العمل
30	لن اتخلى عن شي في سبيل الوصول على المهنة أو الوظيفة التي أريدها
31	أفضل العمل أكثر من اللعب
32	المهم في المهنة إن تعرف الاشخاص الذين يعملون فيها، وليس ما تعرفه إننت عن هذه المهنة
33	لا اريد من والدي إن يخبراني عن المهنة التي على اختيارها
34	أجد من الصعب على تهيئة نفسي للعمل الذي على الالتحاق به
35	أشعر بإن أهدافي المهنية فوق مستواي ولن أكون قادرا على تحقيقها أبدا
36	لا أدري فيما إذا كان مستقبلتي المهني سيتيح لبا إن أكون الشخص الذي أريده
37	لا تقلق نفسك باختيار مهنة ما، لأنه ليس بيدك ما تفعله بهذا الصدد على أية حال

		إذا دلني شخص ما على المهنة التي يجب عليها اختيارها سأشعر بالراحة والسعادة	38
		لا أجد المهنة التي تجذبني إليها	39
		لست متأكدا من إنَّ خططي المهنية واقعية	40
		على اختيار مهنة تجعلني في يوم ما مشهورا	41
		عادة ما يستطيع الوالدان اختيار المهن المناسبة لأبنائهم	42
		إنَّ اتخاذ قرار المهني، يربكني لأنني لا أعرف ما قيمة الكفاية عن نفسي ولا عن عالم العمل	43
		لدى اهتمامات مهنية كثيرة، لذلك من الصعب اختيار مهنة واحدة فقط	44
		الدخول في مهنة ما، لا يختلف عن الدخول في مهنة لي	45
		أشعر إنَّه على اختيار المهنة التي يختارها والدي لي	46
		من الصعوبة على إنَّ أتخيل نفسي في أي مهنة	47

ملحق رقم (03): الموافقة على استخدام مقياس النضج المهني



ملحق رقم (4): ترخيص بتطبيق الدراسة الميدانية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'enseignement supérieur
Et de la recherche scientifique
Université du 20 août 1955 - Skikda
Faculté des sciences sociales et des sciences
humaines
Département de Psychologie



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة - 20 أوت 1955 - سكيكدة
كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية
قسم علم النفس

الرقم: / ق.ع.ن/2019

سكيكدة في:

إلى السيد:
مدرس في:

الموضوع: طلب تقديم تسهيلات للقيام بعمل ميداني .

ضمن إطار ربط المؤسسة الجامعية بالمحيط الإجتماعي والإقتصادي، يشرفني أن أقدم

لسيادتكم بهذا الطلب قصد تسهيلات للطالبة:

اللقب:
أ. ب.

الإسم:
أ. ب. ج.

تاريخ ومكان الإزدياد: 19.08.1988 / 10.1.2017 / بالديسلي الوادي

المسجلة بالسنة: 2020 / 2021 / 2022 / 2023 / 2024 / 2025 / 2026 / 2027 / 2028 / 2029 / 2030 / 2031 / 2032 / 2033 / 2034 / 2035 / 2036 / 2037 / 2038 / 2039 / 2040 / 2041 / 2042 / 2043 / 2044 / 2045 / 2046 / 2047 / 2048 / 2049 / 2050 / 2051 / 2052 / 2053 / 2054 / 2055 / 2056 / 2057 / 2058 / 2059 / 2060 / 2061 / 2062 / 2063 / 2064 / 2065 / 2066 / 2067 / 2068 / 2069 / 2070 / 2071 / 2072 / 2073 / 2074 / 2075 / 2076 / 2077 / 2078 / 2079 / 2080 / 2081 / 2082 / 2083 / 2084 / 2085 / 2086 / 2087 / 2088 / 2089 / 2090 / 2091 / 2092 / 2093 / 2094 / 2095 / 2096 / 2097 / 2098 / 2099 / 2100

وذلك ضمن إطار انجاز لأطروحة دكتوراه تخصص علم النفس الكندي.

الموضوع: دراسة علمية في مجال البحث في التنشيط المنهج المعنوي

لدى طلبة المستوى 4 متوسط

في انتظار ردكم تقبلوا منا سيدي المحترم فائق الإحترام والتقدير على روح التعاون العلمي.



ملحق رقم (05): نتائج برنامج spss لحساب الخصائص السكومترية لمقياس النضج

المهني لكرائيس

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	10

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
1ع	1.1250	.85297	40
2ع	1.0500	.87560	40
3ع	1.1750	.78078	40
4ع	1.0750	.82858	40
5ع	1.0500	.84580	40
6ع	1.1000	.90014	40
7ع	1.1500	.80224	40
8ع	1.2250	.83166	40
9ع	1.2500	.83972	40
10ع	1.1000	.87119	40

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1ع	10.1750	24.610	.607	.833
2ع	10.2500	24.654	.581	.835
3ع	10.1250	25.958	.491	.843
4ع	10.2250	26.230	.419	.849
5ع	10.2500	25.321	.521	.841
6ع	10.2000	25.344	.476	.845
7ع	10.1500	25.054	.594	.834
8ع	10.0750	24.994	.576	.836
9ع	10.0500	24.818	.591	.834
10ع	10.2000	23.908	.681	.826

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	14

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
11ع	1.0750	.79703	40
12ع	1.2000	.85335	40
13ع	1.3750	.74032	40
14ع	1.0250	.83166	40
15ع	1.1250	.82236	40
16ع	1.0250	.86194	40
17ع	1.4000	.81019	40
18ع	1.3750	.74032	40
19ع	1.3000	.85335	40
20ع	1.3500	.80224	40
21ع	1.2750	.81610	40
22ع	1.1000	.81019	40
23ع	.9750	.86194	40
24ع	1.0000	.78446	40

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
11ع	15.5250	46.820	.604	.883
12ع	15.4000	47.323	.510	.888
13ع	15.2250	47.102	.629	.883
14ع	15.5750	47.174	.541	.886
15ع	15.4750	49.538	.331	.895
16ع	15.5750	46.661	.564	.885
17ع	15.2000	45.754	.696	.879
18ع	15.2250	46.897	.651	.882
19ع	15.3000	45.344	.693	.879
20ع	15.2500	46.910	.590	.884
21ع	15.3250	45.661	.699	.879
22ع	15.5000	47.846	.494	.888
23ع	15.6250	45.933	.630	.882
24ع	15.6000	48.810	.421	.891

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.809	8

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
25ع	1.0250	.86194	40
26ع	1.4000	.81019	40
27ع	1.0250	.83166	40
28ع	1.0750	.88831	40
29ع	1.0750	.85896	40
30ع	1.0750	.85896	40
31ع	1.0500	.87560	40
32ع	1.2000	.79097	40

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
25ع	7.9000	15.118	.567	.780
26ع	7.5250	15.794	.499	.791
27ع	7.9000	15.733	.490	.792
28ع	7.8500	15.515	.480	.794
29ع	7.8500	15.823	.454	.797
30ع	7.8500	14.900	.607	.774
31ع	7.8750	15.189	.543	.784
32ع	7.7250	15.640	.543	.785

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
8.9250	19.661	4.43406	8

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.730	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
33ع	1.0000	.81650	40
34ع	1.0250	.86194	40
35ع	1.1500	.89299	40
36ع	1.2250	.80024	40

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
33ع	3.4000	4.041	.484	.691
34ع	3.3750	3.881	.493	.687
35ع	3.2500	3.731	.513	.676
36ع	3.1750	3.789	.600	.626

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
4.4000	6.297	2.50947	4

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.890	11

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
37ع	1.2500	.83972	40
38ع	1.2250	.83166	40
39ع	1.1000	.87119	40
40ع	1.0500	.78283	40
41ع	1.2250	.86194	40
42ع	1.2500	.77625	40
43ع	1.0250	.86194	40
44ع	1.4000	.81019	40
45ع	1.3750	.74032	40
46ع	1.3000	.85335	40
47ع	1.3500	.80224	40

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
37ع	12.3000	32.677	.582	.882
38ع	12.3250	33.456	.501	.887
39ع	12.4500	31.382	.700	.875
40ع	12.5000	33.077	.587	.882
41ع	12.3250	32.584	.574	.883
42ع	12.3000	32.933	.610	.881
43ع	12.5250	32.204	.616	.880
44ع	12.1500	32.336	.649	.878
45ع	12.1750	32.866	.655	.878
46ع	12.2500	31.679	.683	.876
47ع	12.2000	32.985	.580	.882

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.968	47

ملحق (06): سير جلسات البرنامج التدريبي
البرنامج التدريبي المقترح لتنمية النضج المهني لدى تلاميذ السنة رابعة متوسط

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة

كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية

قسم علم النفس

أنشطة البرنامج التدريبي المقترح

إشراف:

اعداد الطالبة:

أ.و خلايفية نصيرة

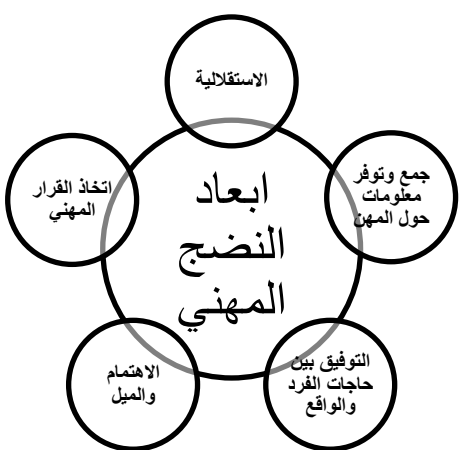
زغوان امال

الجلسة الأولى: التمهيد والتعارف

عنوان النشاط: التمهيد والتعارف	الجلسة التدريبية: الأولى
	<p>الهدف العام: التعارف وبناء العلاقة بين الباحثة والمشاركين</p> <p>أهداف الفرعية:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. التعارف بين الباحثة والمتدربين المتطوعين. 2. تقديم فكرة حول البرنامج التدريبي والتوضيح للمشاركين بأهمية المشاركة في البرنامج التدريبي. 3. التحضير والاستعداد للجلسة القادمة. 4. بناء علاقة ودية بين الطرفين. 5. الاتفاق على قواعد تنظيم السلوك والمواظبة.
	<p>المفاهيم الجديدة: ماهية البرنامج التدريبي</p>
	<p>اجراءات الجلسة:</p> <p>الترحيب</p> <p>تقدم الباحثة نفسها موضحة معلومات الشخصية الضرورية بدقة وهي (الاسم واللقب، المستوى الدراسي، مكان العمل، الوظيفة).</p> <p>التعرف على التلاميذ المتطوعين من خلال تعريف بـ(الاسم واللقب)</p> <p>تقدم الباحثة لمحة موجزة عن البرنامج التدريبي موضحة الهدف من البرنامج والغاية من التعرض له وملح التلميذ في نهاية الدورة التدريبية.</p> <p>مناقشة مفتوحة بين الباحثة والمتطوعين المشاركين يتم من خلالها الاجابة بدقة ووضوح عن جميع تساؤلاتهم (حيث تتمكن الباحثة من بناء العلاقة ودية تمكن من تحقيق تفاعل ايجابي وتعاون يسهم في إنجاز البرنامج في احسن الظروف)</p>
	<p>الاستراتيجيات المستخدمة:</p> <p>المحاضرة - الحوار والمناقشة.</p>
	<p>الادوات المستخدمة:</p> <p>السبورة + طبشور + مطوية توضيحية للبرنامج التدريبي</p>
	<p>مدة الحصة: 45دقيقة</p>

أسلوب النشاط: جماعي
قواعد السلوك: <ul style="list-style-type: none">- إنَّ يسود جو المناقشة الجلسات والتعبير بكل حرية وصراحة- الاحترام المتبادل بين المدرب والمتدربين- الالتزام بالمواعيد مهم وضروري لنجاح البرنامج التدريبي- المسؤول الجماعية بين المجموعة لبلوغ الهدف الاساسي للبرنامج- المحافظة على السرية أثناء الجلسات.
التقييم: <p>هل توجد ملاحظات أو أفكار جديدة يمكن إضافتها.</p>

جلسة ثنائية: مفهوم النضج المهني

موضوع الوحدة: مفهوم النضج المهني	الجلسة التدريبية: 2
<p>الهدف العام: التعرف على مفهوم النضج المهني</p> <p>أهداف الفرعية:</p> <ul style="list-style-type: none"> - تفكير التلميذ بضرورة التفكير في المهنة. - التعرف على مفهوم النضج المهني - التعرف على ابعاد النضج المهني - توضيح أهمية النضج المهني - ربط إنشظة المقدمة للبرنامج التدريبي بتصور المستقبلي للتلميذ. 	
<p>المفاهيم الجديدة: التعرف بمفهوم النضج المهني وأهميته في تنمية قدرة التلميذ على اتخاذ القرار .</p>	
<p>الإجراءات:</p> <p>الترحيب</p> <p>تقديم عنوان الجلسة وماذا سيتم تقديمه من الباحثة</p> <p>القيام بإعطاء امثله تشويقية حول الموضوع لتجنب الاسلوب التقليدي والدخول في المفاهيم المتعلقة بالنضج المهني</p> <p>توضيح أبعاد النضج المهني...</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>ذكر أهمية النضج المهني بالنسبة للمشاركين والفئة العمرية عموما ومدى فائدة ارتفاع مستوى النضج المهني التي من خلالها تنمو قدرات ومهارات الفرد من خلال معرفتها وتطويرها.</p>	

تلخيص ما تم تقديمه من طرف الباحثة ومن ثمة فتح باب المناقشة.

القيام بطرح الأسئلة الآتية:

ما معنى النضج المهني؟

- ما العلاقة بين النضج المهني والاختيار المهني؟
- ما أهمية جمع المعلومات حول مهنة ما؟
- ما الخطوات التي ستتبعينها لاختيار مهنة المستقبل؟

التقييم:

متابعة اجابات الطلاب على الاسئلة ومدى مشاركة الطلاب وتفاعلهم داخل الحصة
ملاحظة مدى نجاح الطلاب في مدى إستعابهم لمحتوي الجلسة:

1. توضيح العلاقة بين ارتفاع مستوى النضج المهني ومدى تطور مهارة اتخاذ القرار من خلال الاستفادة بالقدر الكافي من البرنامج التدريبي للمتدربين مستقبلا.
2. تكليف التلاميذ بتقديم ملخص كتابيا حول ما تم تقديمه وذكر المعلومات التي كائتوا يمتلكونها والمعلومات الحديثة التي تم التعرف عليها.

من خلال المناقشة مع التلاميذ حول اجاباتهم يتم تحديد الأخطاء في المعلومات التي يمتلكونها حول اترك الاختيار الدراسي والمهني للصدفة والعشوائية، وذلك بتحديد إن ترك الأمور للصدف تفكير خاطي، وذلك باعتبار إن النتائج قد تكون عشوائية وغير مدروسة ونتائجها غير مضمونة، ومن ثم تصويب الأفكار التي يمتلكها اغلب التلاميذ حول مستقبلكم بأنه يتطلب تفكير وتخطيط. ومن خلال هذه المناقشة تكون تغذية راجعه لهم حول اخطائهم ومعلوماتهم مع تصحيحها من خلال التعرف على الخطأ المعرفي وتصويبه.

الاستراتيجيات المستخدمة: المناقشة والحوار ، المحاضرة، بيداغوجيا الخطأ، محاضرة، استراتيجية الجدول الذاتي:

H. L. W.K

الادوات المستخدمة: السبورة+ الطباشور+ أوراق بيضاء+ عرض الضوئي +حاسوب

مدة الحصة: ساعة

أسلوب النشاط: جماعي

ملاحق الجلسة:

يتم تدوين المفاهيم الجديدة من طرف المشاركين في بطاقة التقييم.

التقييم:

توزيع بطاقة تقييم للتلاميذ المتطوعين في البرنامج.

الواجب المنزلي: القيام بالإجابة على الاسئلة في دفتر.

ما معنى النضج المهني؟

وما المقصود بالشخص الناضج؟

وماهي مؤشرات الشخص الناضج؟

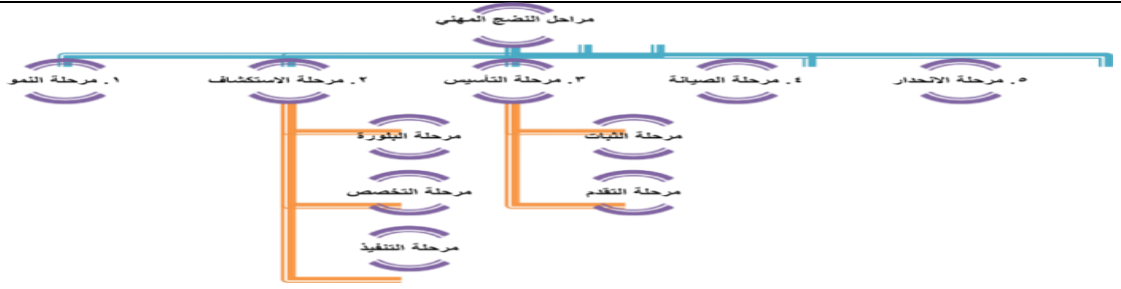
ما العلاقة بين الشخص الناضج مهنيا والاختيار المهني؟

ما اهمية جمع المعلومات حول مهنة ما؟

ما الخطوات التي ستتبعينها لاختيار مهنة المستقبل؟

الجلسة الثالثة: مفهوم النضج المهني

موضوع الوحدة: مفهوم النضج المهني	الجلسة التدريبية: الثالثة
	<p>الهدف العام: التعرف على مفهوم النضج المهني.</p> <p>أهداف الفرعية:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. التعرف على مفهوم النضج المهني وعلاقته بالاختيار المهني. 2. أن يتعرف الطالب على مبادئ الاختيار السليمة 3. التعرف على ابعاد النضج المهني ومراحله
	<p>المفاهيم الجديدة: النضج المهني، الاختيار المهني.</p>
	<p>الإجراءات:</p> <ul style="list-style-type: none"> - الترحيب بالتلاميذ المشاركين في البرنامج التدريبي وحثهم على اهمية المواظبة في الحضور والتفاعل لبلوغ اهداف البرنامج وحسن سير الجلسات. - تقوم الباحثة بتطرق لموضوع النضج المهني من خلال التطرق إلى بعض المفاهيم كما يلي: القدرات، الميول، مهارات، معارف، الاختيار. والقيام بطرح اسئلة قبلية على المشاركين في البرنامج كالتالي: <ol style="list-style-type: none"> س1- بما تفكر في إن تصبح في المستقبل؟ س2- كيف اتخذت قرارك هذا؟ س3- ماهي المبادئ الاساسية للاختيار المهني السليم؟ <p>طلب من المتدربين الاجابة شفوية.</p> <p>تعريف النضج المهني: هو مستوى تكون التوجه نحو الاختيار المهني لدى الفرد</p> <p>عناصر النضج المهني:</p> <p>الإتھماک في عملية الاختيار ويعتمد على فعالية الشخص وحيويته في الاختيار .</p> <p>الاستقلالية في اتخاذ القرار :وتتحدد بدرجة اعتماد الفرد على الاخرين في اتخاذ القرار المهني الخاص به .</p> <p>التوجه نحو العمل :ويعتمد على توجه الشخص للعمل .</p> <p>التفضيل لعوامل الإختيار : ويعتمد على اسس الاختيار مثل، القدرات والميول، والقيم، السمات الشخصية .</p> <p>مفهوم عملية الاختيار : ويتحدد بدقة اختيار الشخص .</p> <p>مراحل النضج المهني: كما يوضحها الشكل التالي</p>



تقوم الباحثة بشرح هذه المراحل وفي اي مرحلة عمرية يكون فيها المتدربين، وتوضيح هدف البرنامج هو مساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تتناسب وقدراته واستعداداته وميوله ودوافعه وخططه بالنسبة للمستقبل.

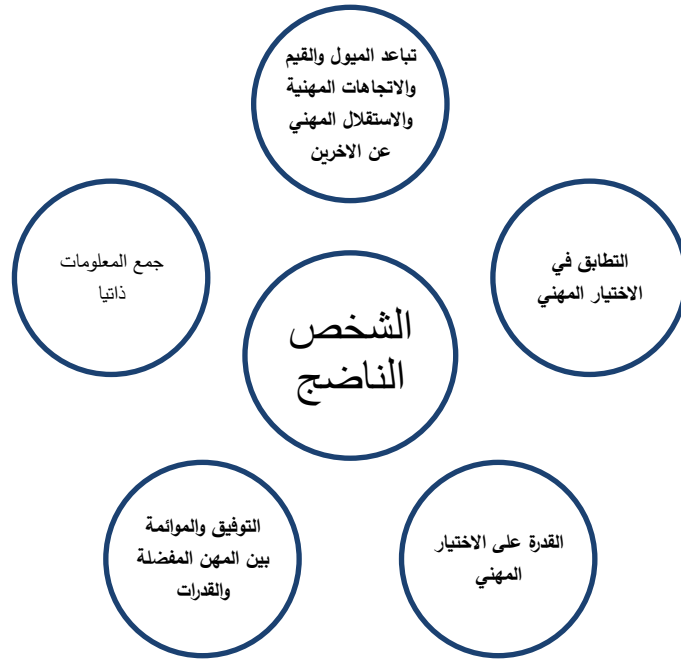
حيث يتطلب إنَّ يكون مرنا: من حيث القابلية، فالفرد يصلح لعدد من المهن وليس لمهنة واحدة فقط.

يجب إنَّ تكون عملية الاختيار المهني عملية مستمرة ومتصلة بمعنى أن تتاح لفرد حرية الاختيار والتقرير في مصيره في كل مرحلة من مراحل عمره ذلك إنَّ الفرد يتغير وكذلك المجتمع والأعمال نفسها.

يجب ألا يختار الفرد المهنة لمجرد إنَّه رأى أن المهنة ناجحة أو إنَّه رأى أشخاصا ناجحين فيها.

يجب أن يحلل الفرد نفسه بمعنى أن تحدد له قدراته واستعداداته وميوله وسمات شخصيته قبل أن يتخذ قراره بشأن مهنته.

فالشخص الناضج له القدرة على ما يلي:



أولاً: الاختيار المهني، فالمرهق الذي حاول اختيار المهنة مثلاً إنَّضح من المراهق الذي لم يحاول إنَّ يحدد المهنة التي سوف يلتحق بها او الملائمة له.

ثانياً: جمع المعلومات المهنية، التي توصل الفرد إنَّالتخطيط الذي وضعه بالنسبة لمستقبله المهني، فمدى معرفة الفرد بالمهن التي تمكنه إنَّ يلتحق بها وخاصة فيما يتعلق بمطالبها ومستوياتها والاعداد لها ،وكل هذا يدخل في باب المعلومات المهنية كما يتحدد النضج المهني أيضا بالخطة التي يضعها الفرد لتحديد مستقبله المهني ، ومدى ما في هذه الخطة من تفاصيل ملائمة يتأثر بها هذا الفرد، فالخطة تتعلق بما يفعله المراهق بعد مغادرته المدرسة الثانوية تتلائم مع المراهقين.

ثالثاً: التطابق في الاختيار المهني، ويظهر هذا في عدم تغيير المهنة التي يختارها لفترة معينة او في عدم تغيير المجال

المهني الذي يختار المهنة منه، او عدم تغيير مستواها او مجموعة التي تنتمي اليها المهنة.
رابعاً: تباعد الميول والقيم والاتجاهات المهنية والاستقلال المهني عن الاخرين، وهيا السمات الشخصية تعتبر اساساً في الاختيار المهني وفي سلوك المتعلق بالعمل.

خامساً: التوفيق والموائمة بين المهن المفضلة والقدرات: هي العلاقة بالميل الدائم والتخيل ومستوى الميول المهنية وإمكانية تحقيق المهن المفضلة لدى الفرد.

مراحل النضج المهني:

- ❖ اكتساب الفرد معرفة بذاته: وتتضمن من الفرد توضيح القيم المرتبطة بالعمل الذي يفضلها.
- ❖ معرفة المهن: أي محاولة جمع المعلومات حول المهنة التي يرغب لطالب الاختصاص بها ومن الامثلة على المعلومات المطلوبة نجد السؤال التالي: ما اسم المهنة التي تفضلها وماهي متطلباتها من اختصاص دراسي؟
- ❖ اتخاذ القرار المهني: أي قيام الفرد بالاختيار يتوفر لديه أكثر من بديل
- ❖ العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار: عوامل الاسرة ومنها مع تقديم مثال توضيحي خبرات الطفولة المبكرة العوامل الاقتصادية والاجتماعية:

- المستوى الاجتماعية
 - التفريق بين الجنس والعرق
 - العرض والطلب والوظائف
 - التنشئة الاجتماعية للوالدين (نموذج دور الاب والام)
 - عوامل الموقف: الحظ والصدفة - الخيار السهل العشوائي
 - العوامل النفسية والاجتماعية:
 - الخوف من الفشل - الخوف من النجاح - ضعف الثقة - قلة الدعم - تعارض الادوار
 - العوامل الفردية: توقعات الفرد - القدرات - الميول - الاتجاهات - الحاجة للإتجاز
- تتضح العلاقة بين النضج المهني والتوجيه المهني من خلال الاهداف التي يسعى التوجيه المهني لتحقيقها وهي:

1. تعريف الفرد بالقدرات والمهارات والمؤهلات التي تتطلبها المهنة وشروط السن والجنس.
2. تعريف الفرد بظروف مجموعة من المهن وواجباتها ومزاياها وهي المجموعة التي يحتمل إن يختار الفرد مهنته من بينها.
3. مساعدة الفرد في الكشف عن قدراته وإستعدادته وميوله والعمل على تنميتها وتطويرها.
4. مساعدة الفرد على اتخاذ قرار بشأن اختيار المهنة اساس من تحقيق الرضى الشخصي من المهنة ومقدار الخدمات التي يمكنه إن يؤديها إلى مجتمعه وعلى اساس اشباع حاجاته وتنمية قدراته عن طريق العمل بهذه المهنة.
5. احاطة الفرد علماً بالمعاهد والمؤسسات المختلفة التي تقوم بتقديم التعليم والتدريب الفني لراغبي الالتحاق بالوظائف المختلفة وكذلك وشروط الالتحاق بهذه المعاهد ومدة الدراسة بها.

خطوات استراتيجية الجدول الذاتي: k.w.l.h

1. الاعلان عن الموضوع: النضج المهني
2. مرحلة ما قبل القراءة: تنشيط معرفة التلاميذ حول ما يعرفون حول الموضوع، تذكر كل المعلومات المتعلقة بهذا المفهوم.
3. ما الذي أريد أن أعرفه: تكون الخطوة الثانية بعد تذكر المعلومات التي يمتلكونها حول الموضوع، ويقوم كل تلميذ

<p>بتحديد هدف وتدوينه. وتحديد بعض الاسئلة.</p> <p>4. مرحلة القراءة: يتوقعون الاجابات عديدة تعلموها، ويشكلون حوار داخلي بحث عن اجابات</p> <p>5. مرحلة ما بعد القراءة: يتم فيها طرح سؤال على التلاميذ: ماذا تعلمت من الموضوع؟ يقوم التلاميذ بالإجابة.</p> <p>6. تقويم ما إنجز: وتعني موازنه التلميذ ما كانوا يرغبون في تعلمه وما تعلموه فعلا وما مدي تحقق هدف الجلسة.</p> <p>(ماذا تريد إن تتعلم؟) (ماذا تعلمت؟).</p> <p>7. كيف يمكنني تعلم المزيد:</p> <p>يحدد التلاميذ المصادر التي تزودهم بالمعلومات، ويتم تسجيل الاسئلة التي لم يجيبوا عنها، والاسئلة التي تبادرت في اذهانهم، وهنا التعلم يكون مستمر غير متوقف.</p> <p>8. تأكيد التعلم:</p> <p>يطلب من التلاميذ تقديم ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none">- عرض شفوي لكل تعلموه- تحديد المجالات التي استفادوا منها- تقديم تلخيص عن الموضوع
<p>الاستراتيجيات المستخدمة: محاضرة، تقنية السؤال المفتوح - المناقشة الصفية.</p>
<p>الادوات المستخدمة:</p> <p>نشرات مهنية، مناقشة الصفية، السبورة والطبشور، دفتر.</p>
<p>مدة الحصة: 60 دقيقة</p>
<p>أسلوب النشاط: نشاط جماعي</p>
<p>ملاحق الجلسة: تدوين الاجابات في دفتر خاص بكل متدرب.</p> <p>واجب منزلي:</p> <p>الاجابة على الاسئلة التالية:</p> <p>ما هو مفهوم النضج المهني وعلاقته بالاختيار المهني؟</p> <p>ماهي مبادئ الاختيار السليمة؟</p> <p>ماهي ابعاد النضج المهني ومراحله؟</p>

جلسة الرابعة: مفهوم الذات

موضوع الجلسة: مفهوم الذات	الجلسة التدريبية: الرابعة
<p>الهدف العام: التعرف على مفهوم الذات وتمييزها</p> <p>الأهداف الفرعية:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. التعرف على مفهوم الذات وأنواعه وتطويرها. 2. تعزيز التفكير الإيجابي الجيد لدى المتدربين. 3. أحداث تغيير ايجابي في كل جوانب الشخصية الجسدي والعقلي والإنفعالي والاجتماعي. 	
<p>المفاهيم الجديدة: مفهوم الذات، تعزيز التفكير الإيجابي</p>	
<p>الإجراءات:</p> <p>يتم فيها الترحيب بالمشاركين</p> <p>ومن ثمة توضيح إن الهدف الاساسي للبرنامج هو تدريب التلاميذ وتوجيههم وتنمية شخصية الفرد وإعداده للحياة وبناء شخصية متكاملة للتلميذ من خلال مراعاة جميع ابعاد شخصيته، فهذا البرنامج له بعد نمائي يتمثل في: النمو الجسدي التطور العقلي والتطور اللغوي والإنفعالي والاجتماعي.</p> <p>تؤكد الباحثة إنه برنامج هدفه تطوير مفهوم الذات، ويتم ذلك في وقت قصير ضمن البرنامج التدريبي. ولا يندرج ضمن المنهج الدراسي بل هو خارجي. وبالتالي فالمتدرب هنا يستفيد من هذا البرنامج بالتزود بالتدريبات والمعارف والمهارات التي ستبقي ثابتة في سلوكه ويستفيد منها في حياته.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. تقوم الباحثة بتعريف مفهوم الذات بأنه "مجموعة الافكار التي يحملها الفرد عن نفسه، وتكون هذه الافكار والاتجاهات مختلفة عن فكرة الآخرين عنه". <p>تقسم الذات إلى:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ذات كما هي (كما يدركها الفرد): وهي مفهوم الذات كما يراها الفرد " 2. مفهوم الذات المثالي: هي " نوعية الشخص الذي يود الفرد إن يكون عليه أو يتمناه " <p>ومن ثمة تقوم الباحثة بتقديم أسئلة حول ذات الفرد وحول الذات المثالية.</p> <p>ثانياً: الأهداف:</p> <p>أهداف واقعية تتناسب مع القدرات</p> <p>خصائص يتم مراعاتها أثناء تحديد الأهداف:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. أن تكون أهداف شخصية: يختارها الطالب بنفسه وليس الغير والآخرين. 2. توضع الأهداف على أساس الاداء السابق للفرد. (بمعني الهدف الحالي يكون أعلى من الهدف السابق الذي تم انجازه) 3. أن تكون أهداف مرحلية وقابلة للتنفيذ: ففي حالة الأهداف الاكاديمية مثلا ينبغي ملاحظة أن التطور والتعلم يكون بطيئاً، لذلك يجب تجزئة الاهداف إلى صغيرة يمكن الوصول إليها وإنجازها. 	

4. تتدخل الباحثة بتوضيح إنه هناك من لديه مفهوم سلبي عن ذاته غالبا ما يجدون أهداف منخفضة جدا أو عالية جدا.

وهنا غالبا إذا كان الفرد يمتلك مفهوم سلبي عن ذاته فالنتيجة غالبا سلبية
واجب: أكتب الاهداف التي تود الوصول اليها في حياتك

خصائص الفرد الايجابية:

تقوم الباحثة بمناقشة جماعية مع المتدربين حول الخصائص الايجابية والسلبية للفرد وتقوم الباحثة بتوجيه أسئلة للمتدربين:
ما هي الاشياء التي تحبها في نفسك؟ ولا تحبها في نفسك؟ هل هناك شخص كامل؟

فتح مجال المناقشة جماعية بعد قول عبارة " إنه لا يوجد شخص كامل وإن الجميع يقعون في الخطأ وحدث خطأ من

طرف أي شخص لا يغير شي في الصفات الجيدة في الشخص " والأسئلة كالتالي:

ما هي الاسباب المؤيدة للإنسان للخطأ؟ من بين البدائل المقدمة:

- نقص المهارات المؤدي للإنسان للخطأ
- عدم توفر معلومات كافية
- اللامبالاة وضعف قدرة الشخص في التحكم.
- الشعور بالتعب والمرض.

الواجب:

القيام بكتابة الصفات الايجابية عن الذات والمهارات التي يقوم بها بصورة جيدة وينجح فيها.

المهارة التي تتحكم بها	الصفات الايجابية

رابعا: الكلام الداخلي السلبي والايجابي على سلوكنا ومشاعرنا.

الهدف: التدريب على مهارة توجيه الكلام الذاتي الايجابي لذات.

الإجراءات:

تم الإنتقال إلى مناقشة الصفات الايجابية في الذات.

توضيح إثر العبارات الايجابية على الذات والسلوك والتصرفات وأهمية الكلام الداخلي الايجابي وتأثيره على سلوك
والمشاعر قول عبارة إن السلوك يتغير عن طريق " ما يقوله الفرد لنفسه قبل وخلال وبعد قيامه بالسلوك. ويوضح إن أهمية

استخدام الكلام الايجابي خلال المواقف السلبية يشعر الفرد بالتحسن".

تتطلب الباحثة في تدريب المتدربين على مهارة الكلام الايجابي الذاتي للذات.

الطريقة كالتالي:

سرد بعض العبارات:

- لا يهم ما يقولونه
 - إننا لا أحب أن يطلق على أسماء، ولكن هذا لا يؤذي.
 - إننا أعرف إنني لست كذلك
 - مهما يكن ما تقوله عني أو ما افعله فإننا لازلت جديرا بالاحترام
- من خلال العبارات السابقة يتم توضيح إنه لا يهم ما يقال للشخص ولكن الاله هو فكرته عن نفسه.

الواجب:

يطلب من المتدرب كتابة العبارات السلبية الموجهة له من الآخرين وكيفية الإجابة عنها.

خامسا: التعزيز الذاتي ودوره في مفهوم الذات الايجابي

الهدف: التعزيز الذاتي

الإجراءات:

توضح الباحثة إنّ التعزيز الذاتي والثناء له أثر ايجابي على مفهوم الذات.

توضيح ضرورة قيام المتدرب بالقيام بتعزيز ذاته وتقييمها.

ضرورة تطوير مهاراته التي من خلالها يمكنه تقديم الثناء اللفظي لنفسه.

تقديم أمثلة على التعزيز: مادية ولفظية مثل: تناول الحلويات والمشروبات - الاستمتاع بالالعاب.

التعليقات الداخلية:

هي معززات لفظية متوفرة دائمة، وبالتالي فالفرد إذا تعود على التعزيز الخارجي وإن لم يتوفر فإنّه يتعود على تعزيز

الداخلي اللفظي. ومنه فالتعزيز يكون سلوك دائم غير مرتبط بالمحيط الخارجي.

طرح الباحثة بعض الاسئلة:

1. لماذا يصعب على الإنسان قول أشياء جيدة أو حسنة في نفسه؟

2. هل هناك فرق بين التباهي وبين أن نقول كلاما حسنا عن أنفسنا؟

واجب:

يطلب من المتدربين تطبيق التعزيز بشكل تدريجي في المواقف والثناء على أنفسهم في المواقف التي تتطلب الثناء. (حيث

يبدأ بالثناء عن نفسه لوحده ثم بين الافراد الاسرة ليتعمم السلوك).

قام كل متدرب بتعريف عن نفسه بطريقه إيجابية مطبقا التعزيز الداخلي اللفظي.

الاستراتيجيات المستخدمة:

المناقشة والحوار - التعزيز - تقنية طرح الاسئلة - المحاضرة. القصة القصيرة

تمرين الرؤي المستقبلية، التعزيز الإيجابي، العصف الذهني.

الادوات المستخدمة:

كراس-أقلام -عارض ضوئي - السبورة + طبشور + استمارة معلومات توزع على التلاميذ

مدة الحصة: ساعة

أسلوب النشاط: جماعي

خاتمه:

الإنسان ينمي ذاته بصفة مستمرة طوال حياته وعملية تنمية الذات الإنسانية المستمرة غير منتهية، وهذا حسب ما تناوله

سوبر في نظريته حول أن نمو الإنسان يستمر في كل الجوانب.

طموح الإنسان غير محدود ويتوجب على الإنسان استثمار قدراته، إمكانياته، إلى أقصى حد، وذلك لخدمة الذات والمجتمع

ومنه فالإنسان يكون راضي عن ذاته ويسعى لتحقيقها.

التقييم:

تقديم حوصلة حول ما تم تقديمه وماهي النواحي الإيجابية؟

النشاط

تمرين: من أنا؟

اذكر هوايتك المفضلة:

.....
.....

أذكر أسماء الدول التي زرتها؟

.....
.....

أذكر الألوان المفضلة لديك؟

.....
.....

أذكر نقاط القوة (الايجابيات) الموجودة فيك؟

.....
.....

أذكر نقاط الضعف السلبية الموجودة فيك؟

.....
.....

ماهي أهدافك في الحياة؟

.....
.....

لماذا تصنع لنفسك هذه الأهداف؟

.....
.....

جلسة الرابعة: مفهوم الذات الخاطئ

موضوع الوحدة: مفهوم الذات الخاطئ	الجلسة التدريبية: الرابعة
<p>الهدف العام: تعديل مفهوم الذات الخاطئ</p> <p>أهداف الفرعية:</p> <p>- التركيز على النرجسية وحب الذات المفرط والاستغراق في أحلام اليقظة والاعتداد بالجسم.</p>	
<p>الإجراءات:</p> <p>بعد الترحيب بإطلاق النشاط التدريبي بمقولة " مفهوم الذات الخاطئ هو سجن نفسي نبنيه لأنفسنا"</p> <p>أمثلة:</p> <p>تقدم الباحثة أفكار حول إنَّ الشخص قد يعتقد إنَّه غير محبوب بالرغم من العكس او إنَّه غير كفيء بالرغم من امتلاكه واتقائه عدة مهارات او يعتقد إنَّه غير حسن المظهر بالرغم من إنَّه جميل.</p> <p>ومن هنا بعد مناقشة هذه الأفكار بإمكان الفرد إنَّ يغير مفهوم الخاطئ عن ذاته بمفهوم ايجابي.</p> <p>استجابة التلاميذ على قائمة مفهوم الذات للمراهقين كمحاولة للتعرف على جوانب الشخصية واستكشافها واستخدام المقياس كأداة توضيحية لهذه الجوانب فقط.</p> <p>تلخيص ما تم تقديمه في الجلسة من خلال واجب .</p> <p>تقديم عرض فيديو توضيحي ل احد الشخصيات المعروفة والملفتة وطلب من التلاميذ التعبير بقصة حول ما تم مشاهدته.</p> <p>وبعد تقديم المثال التوضيحي المرئي كإنَّ هنا اثر واضح في إنتباه التلاميذ لموضوع النشاط المقدم:</p> <p>التطرق إلى شخصية غائم وصفاته من فئة ذوي الاحتياجات الخاصة، يمتلك ثلث جسمه فقط يمارس الرياضة يعائني من امراض متعددة، ناجح في حياته ودراسته شارك في كأس العالم كشخصية ناجحة ومؤثرة، ومنه كإنَّت استجابة من طرف التلاميذ وكانَّ هناك تعزيز ايجابي من خلال ما شاهدوه.</p> <p>ومن خلال ما سبق ذكره تقوم الباحثة بتكليف التلاميذ بواجب منزلي كالتالي:</p> <p>مناقشة استجابات التلميذ على تقنية طرح السؤال العصف الذهني.</p> <p>تمرين: قصة عن نفسك</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ موهبتك: ▪ المهارات التي لديك: مثل (سريع، دقيق) 	

- صف سلوكك: مثل (إنّا تلميذ مؤدب،)
- صف مشاعرك مثل (فخور، حزين، سعيد)
- أفكارك المستقبلية للسنوات الخمس القادمة؟

اكتب قصيرة تتحدث فيها عن نفسك، معتمدا على ربط الأفكار السابقة من مواهب وسلوك ومهارات ومشاعر وأهداف مستقبلية.

الواجب المنزلي:

مطالبة المشاركين في البرنامج بكتابة أفكارهم ومشاعرهم حول الذات

كتابة ماهي المهنة المفضلة وماهي الشرط المطلوبة للالتحاق بها مثلا طبيب مهندس كمحاولة لربط السمات الشخصية بالمهنة.

تمرين:

نحن لدينا صورة خاطئة عن إنفسنا، حاول التفكير في الصور الجميلة التي تراها في نفسك:

1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

كل من يرغب في وضع صورة معينة لنفسه يجب إن يظهر بها الاخرين.

مثال: (مشاعري_ هادئ_ قوي_ سعيد)

أذكر الصفة التي تحب إن، تظهر بها أمام الاخرين:

.....
.....

كيف تتوقع إن يتصورك كل من:

أصدقائك في القسم:.....

اسرتك:.....

معلمك:.....

ضع في تصورك نموذجا لشخص مثالي. ما هي صفات هذا الشخص

.1
.2
.3
.4
.5
الاستراتيجيات المستخدمة:
مناقشة والحوار، الواجب المنزلي، العصف الذهني، القصة القصيرة، التعزيز الداخلي اللفظي، النمذجة
الادوات المستخدمة: الأوراق، الأقلام، جهاز حاسوب إلى، عارض ضوئي، كراس الواجبات المنزلية
مدة الحصة: 60 دقيقة
أسلوب النشاط: جماعي

جلسة الخامسة: تقييم النشاط

موضوع الوحدة: تقييم النشاط	الجلسة التدريبية: الخامسة
الهدف العام: تقييم لمحتوي الجلسات السابقة	
<p>الإجراءات:</p> <p>تجدد الباحثة الترحيب بالمشاركين وتوضح له محتوى الجلسة الحالية تقوم الباحثة بتوزيع استمارة تقييم تحتوي خمسة اسئلة وتطلب منهم الإجابة بكل حرية بطاقة تقييم الجلسات:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ما رأيك في البرنامج ومحتوياته وإنشيطته من خلال ماتم تقديمه؟ 2. ما هو الموضوع الذي لفت إنتباهك من بين المواضيع المقدمة؟ 3. ما مدي استفادتك من البرنامج التدريبي؟ 4. ما هو الأمر الذي كنت تتمني إن يتحقق من خلال مشاركتك في هذا البرنامج ولم يتحقق إلى حد الإن؟ 5. ماهي الجوانب الإيجابية التي استقتت منها؟ 6. هل تمكنت الباحثة من تقديم البرنامج التدريبي بطريقة مرضية؟ 	
الاستراتيجيات المستخدمة: المناقشة والحوار	
الادوات المستخدمة: اوراق، أقلام، سبورة، استمارة تقييم الجلسات	
مدة الحصة: 45 دقيقة	
أسلوب النشاط: فردي/جماعي	
<p>ملاحق الجلسة:</p> <p>مناقشة الواجب المنزلي السابق</p>	

جلسة السادسة: اكتشاف الميول المهنية

موضوع الوحدة: اكتشاف الميول المهنية	الجلسة التدريبية: السادسة
<p>الهدف العام:</p> <p>أهداف الفرعية:</p> <p>1. التعرف على الميول المهنية</p> <p>2. التعرف على أنواع الميول</p> <p>3. اكتشاف أنواع الذكاءات المتعددة</p>	
<p>المفاهيم الجديدة:</p> <p>ماهية الميول المهنية، الذكاءات المتعددة،</p>	
<p>الإجراءات:</p> <p>الترحيب بالمجموعة التدريبية وتقديم موضوع الجلسة</p> <p>إنطلقت الباحثة بسؤال كالتالي: ما الفرق بين المفاهيم التالية:</p> <p>ميول مهنية، رغباتكم، اهتماماتكم، هواياتكم، اختياراتكم؟</p> <p>يحاول التلاميذ تقديم إجابات حول ما فهموه من السؤال.</p> <p>تقدم الباحثة مفهوم للميل بأنه " يكون اهتمام الفرد بالأعمال قويا مما يحقق له التكيف المناسب، والتنبيؤ بمقدار ما سوف يحققه الفرد من سعادة"</p> <p>أما سوبر فقد عبر عن الميل بأنه الطريقة التي تتبع في الكشف عن الميل، وهنا سوف تقوم الباحثة بتفسير كلمة الميول الظاهرة والتي تقيسها الاختبارات والمقاييس النفسية.</p> <p>اختبار كودر للميول المهنية: يقيس ميول التلاميذ من سن 09 إلى 19سنوات وهذه الميول هي:</p> <p>يعمل الاختبار الأول على مجالات الميول الفرعية:</p> <p>الميل الخلوي، الميل الميكانيكي، الميل الحسابي، الميل العلمي، الميول الاقناعية، الميل الفني، الميل الادبي، الميل الموسيقي، الميل للخدمات الاجتماعية، الميل الكتابي أو (الإداري).</p> <p>ويتم استخدام طريقة ترتيب الميول. (مشري، 2022، ص 567)</p> <p>وقامت الباحثة بتقديم مثال توضيحي الاهتمام بالميكانيك لا يعني المهارة في الميكانيك.</p> <p>وتم تطبيق تمرين بسيط، يتمثل في توزيع بطاقات على كل تلميذ وتقديم تعليمة بترتيب البطاقات، وذلك بهدف استيضاح</p>	

الميول المهنية وذلك لمدة 10 دقائق.



وبعد القيام باختيار أفضل ميل تم طلب من كل تلميذ لعب دور الميل الذي يختاره. وقام بعض التلميذ بلعب دور ورفض البعض الآخر، وهذا ما دفع الباحثة إلى فتح الحوار مع التلاميذ حول كل مهنة.

ثم تقوم الباحثة لتسأل الطالب أن يوضح ميوله المهنية، فيقدم له قائمة بأسماء المهن ويطلب منه أن يوضح موقفه من كمهنة من حيث حبها أو كرهها أو الوقوف منها موقفاً حيادياً.

وبعد التطرق لمفهوم الميول المهنية تقوم الباحثة بعرض موجز حول مفهوم جديد بالنسبة للتلاميذ حول الذكاءات المتعددة الذي يمكنه إن يظهر ميول التلاميذ، حيث تم ذكر مجموعة من الذكاءات كالتالي:

الذكاء الرياضي، الذكاء الموسيقي، الذكاء الجسمي الحركي، الذكاء المكاني، الذكاء الشخصي، الذكاء اللفظي

وبعد ذكر هذه الذكاءات يطلب من التلاميذ تقديم ما فهموه منها، وبعد استماع إجاباتهم ومناقشتها ومحاولة ربطها بالميول المهنية، وهذا ما يسهم في اكتساب أكبر قدر من المعلومات حول التفضيلات المهنية

الاستراتيجيات المستخدمة: مناقشة والحوار، لعب الأدوار، استعمال الذاتي، واجب منزلي

الادوات المستخدمة: بطاقات حول المهن، أقلام، سبورة،

مدة الحصة: 60 دقيقة

أسلوب النشاط: فردي/جماعي

ملاحق الجلسة:

تمرين:

اختر أحد الشخصيات وقم بدورها



ملاحق الجلسة:

الفقرة	ضع اشارة * امام الفقرة التي تلائم شخصيتك
المجال: النمط المادي (Realistic) او (Sores)	
العمل في المزرعة والمساعدة في الحفاظ على الظروف الزراعية الملائمة.	
قراءة الكتيبات والنشرات ذات العلاقة بكيفية ممارسة الميكانيكا.	
عمل كثير من أنواع الاثاث المنزلي.	
استخدام و تشغيل الاثاث الثقيلة .	
العمل في الحدائق والمنتزهات الوطنية.	
عمل نظام صوتي او فوتوغرافي.	
بناء نموذج لمنطاد هوائي.	
اصلاح محركات السيارات.	
المجال العلمي: (investigative) او (thinkers)	
حل المسائل الرياضية الصعبة.	
إجراء التجارب العلمية المخبرية.	
إجراء دراسات تتعلق بالبيئة وأثار التلوث على البيئة.	
ممارسة لعبة الشطرنج.	
البحث والنقصي في قضية قانونية	
قراءة مواضع الخيار العلمي	
استخدام المجهر الالكتروني او أي اداء طبية عالية التقنية.	
التعرف على مجموعات النجوم وتحديد مواقعها في السماء .	
المجال: النمط الفني: (artistic)(creators)	
تمثيل دور في فلم او مسرحية	
أداء عرض مسرحي	
كتابة سيناريو فلم او مسرحية	
تصميم آلة موسيقية وقطعة فنية	
العزف على آلة موسيقية	

	كتابة قصة قصيرة او روايه
	عمل تصميمات جديدة في مجال الأزياء
	حضور الندوات الشعرية وتذوقها
المجال: النمط الاجتماعي	
	اجرا دراسة على جامعات اجتماعية في المجتمع
	تقديم المساعدة لمادية والمعنوية لمن يحتاجها
	ممارسة دور قيادي في نادي وجمعية خيرية
	المشاركة في الأعمال التطوعية
	العمل مع الاطفال
	الترويج عن الاخرين باصطحابهم إلىالمنتزهاتو الحفلات العامة
	قراءة المواضيع الادبية ومناقشة الاخرين بها
	العمل مع كبار السن
المجال: النمط التجاري	
	اجراء مقابلات تلفزيونية لترويج لسلعة او افكار ما لاحدى المحطات التلفزيونية
	مفاصلة التجار في الاسواق العامة
	شرا السلع التي يحتاجها المتجر التجاري
	العمل في مجال المبيعات تحت ضغط كبير
	التنافس للحصول على مركز مرموق
	العمل في مكتب سياسي
	إجراء مناقشات وحوار في قضية اقتصادية وسياسية في برنامج تلفزيوني
	بيع المنتجات مقابل الحصول على عمولة
المجال: نمط التقليدي	
ضع اشارة أمام الفقرة التي تلائم شخصيتك	الفقرة
	دراسة وتعلم الاقتصاد
	استخدام الرسومات البيانية الإحصائية
	العمل في مؤسسة بدوام كامل

الملاحق

	استخدام الالعاب والبرامج الحاسوبية
	العمل بعد دوام الجامعة لتوفير نقود إضافية
	إدخال المستندات والملفات إلى حاسب
	الاحتفاظ بالسجلات التي تخص العمل
	المشاركة المشاركة في اعداد الميزانية المالية في شركة حكومية

جلسة السابعة:

عرض معلومات حول: مجال الدراسة لتعليم الثانوي والتقني، والتكوين المهني ومنافذها المهنية والتعليم العالي.

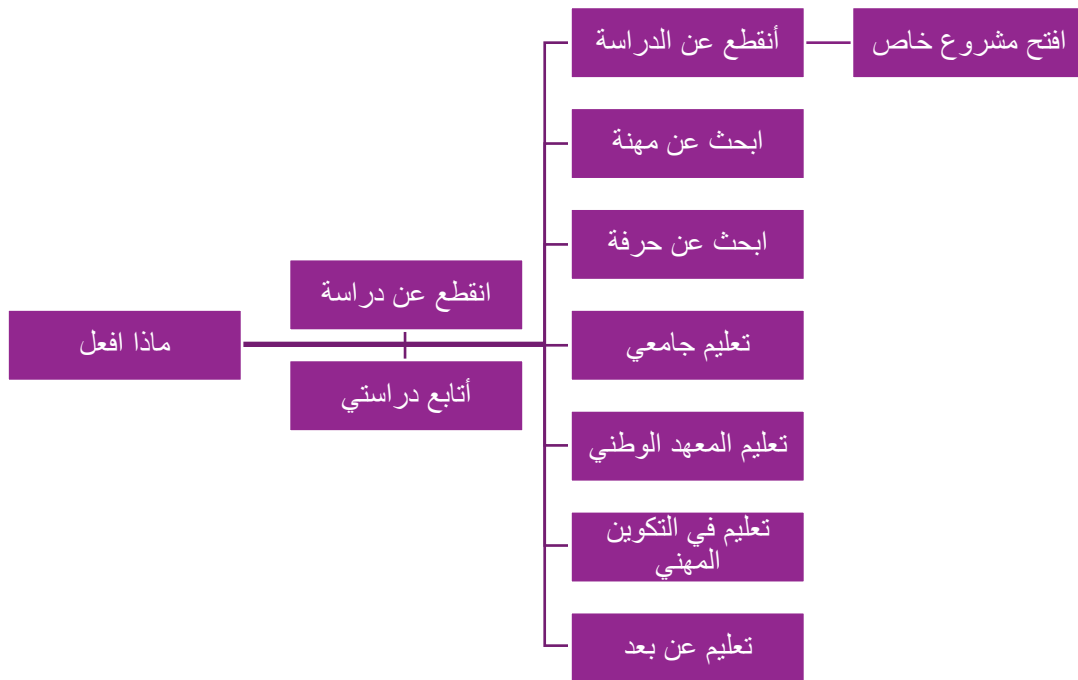
<p>موضوع الوحدة: معلومات حول مجال الدراسة لتعليم الثانوي والتقني، والتكوين المهني ومنافذها المهنية والتعليم العالي.</p>	<p>الجلسة التدريبية: السابعة</p>
<p>الهدف العام: التعرف على تخصصات التعليم الثانوي والتقني والجامعي والتكوين المهني</p> <p>أهداف الفرعية:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. أن يتعرف التلميذ على مؤسسات التعليم الثانوي التكوين المهني 2. التدريب على الية البحث عن المعلومة وتحليلها (الاستعلام الذاتي) 3. دور مؤسسة التكوين المهني في المحيط الاجتماعي والاقتصادي 	
<p>المفاهيم الجديدة: التعليم الثانوي، مؤسسة التكوين المهني، التعليم عن بعد-</p>	
<p>الإجراءات:</p> <p>ترحب الباحثة بالحاضرين</p> <p>تقوم بطرح أسئلة حول اطوار التعليم، وماهي المرحلة الدراسية الموالية؟</p> <p>ماهي الشعب الموجودة في المرحلة الموالية</p> <p>ماهي الشعب التي تخطط للاختيارها؟</p> <p>بعد الإنطلاق في مناقشة إجابات التعليم حول التعليم المقبل والشعب الموجودة والاختيارات الذين يريدون القيام بها، يتم طرح سؤال آخر ماذا لو تم رسوب التلميذ لأكثر من موسم دراسي وتم تحويله للحياة العملية، هل يفكر في إكمال التعليم بطريق أخرى او التوجه للعمل؟</p> <p>وهنا الهدف يكون لفتح المجال لتكلم على التكوين المهني والتعليم عن بعد لكافة المستويات، وهنا يتم استثارة التلاميذ بمعلومات جديدة.</p> <p>ومنة تقوم الباحثة بتلخيص ماتتناوله:</p> <p>التعليم المتوسط يليه التعليم الثانوي للحاصلين على شهادة التعليم المتوسط والقيام باختيار شعبة ما.</p> <p>التعليم عن بعد للذين لم يتمكنوا من مواصلة تعليمهم بسبب ما.مثل إعادة السنة لاكثر من موسم دراسي في المرحلة المتوسطة ووصول إلى سن 16 سنة.</p>	

التكوين المهني للذين رسبوا لعدة سنوات وتجاوز سن 16 سنة في مرحلة التعليم المتوسط، وهنا بإمكانهم مواصلة التعليم في التكوين المهني او التعليم بعد.

وهنا تقوم الباحثة بتكليف التلاميذ بالبحث حول الشعب الموجوة في التعليم الثانوي؟

الشروط اللازمة للاتحاق بالتكوين المهني وشروط التعليم بالمراسلة؟

وهنا الهدف أن يتعرف على أفاق أخرى غير التعليم الثانوي النظامي، وحدثهم على الاستعلام الذاتي للحصول على معلومات جديدة، وتثبيت المعلومات القديمة وبذلك تكوين خبرات جديدة.



الاستراتيجيات المستخدمة: مناقشة والحوار، الإعلام، النمذجة، واجب منزلي.

الادوات المستخدمة: عارض ضوئي، أوراق، أقلام، سبورة،

مدة الحصة: 60 دقيقة

أسلوب النشاط: جماعي

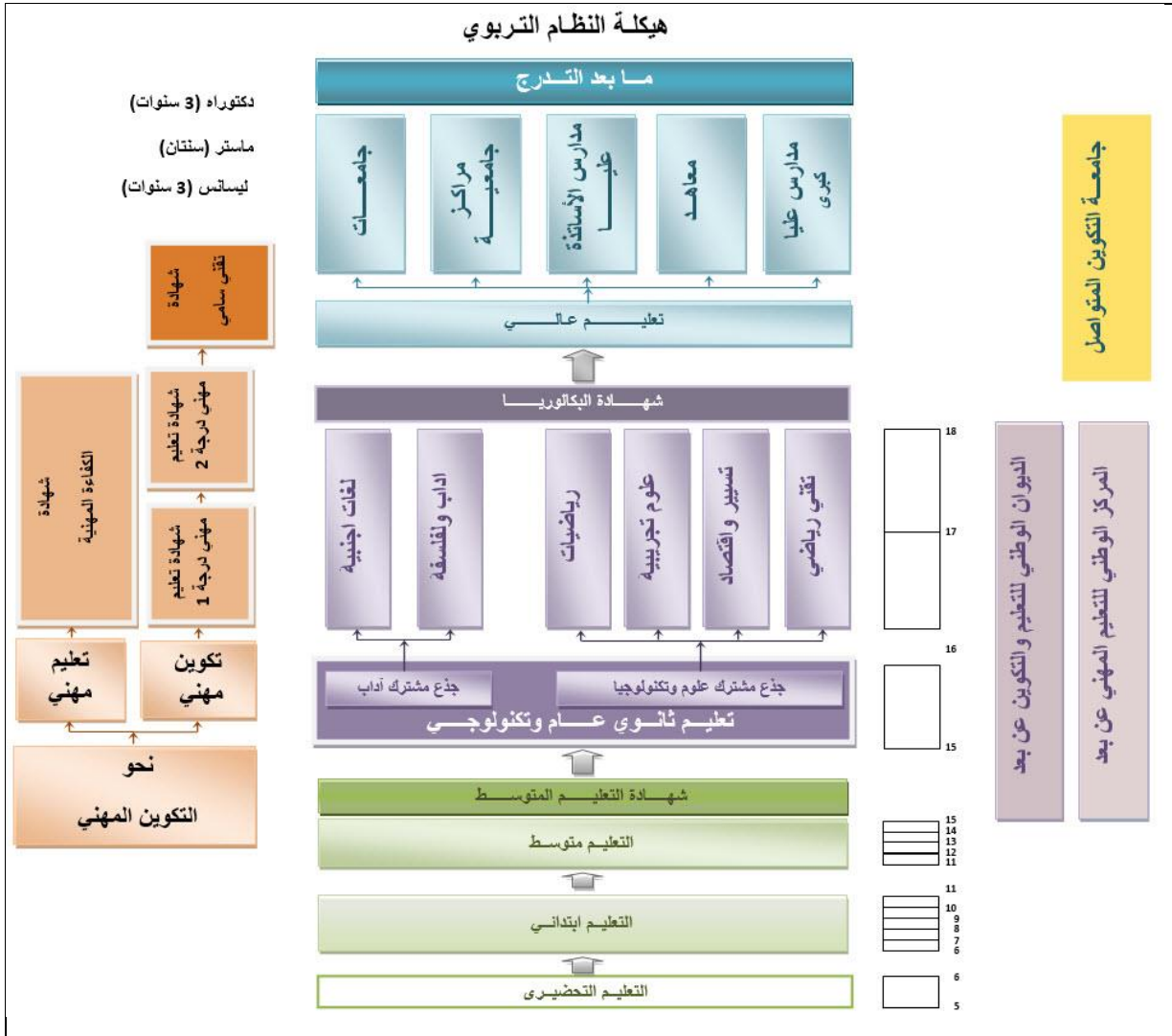
ملاحق الجلسة:

جلسة الثامنة:

معلومات حول التعليم الثانوي واختصاصاته
معلومات حول التكوين المهني والمعاهد

<p>موضوع الوحدة: معلومات حول التعليم الثانوي واختصاصاته، معلومات حول التكوين المهني والمعاهد</p> <p>معلومات حول التعليم الجامعي واختصاصاته</p>	<p>الجلسة التدريبية: الثامنة</p>
<p>الهدف العام:</p> <p>أهداف الفرعية:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. التعرف على الاختلافات الموجودة بينهم من قدرات واهتمامات وميول. 2. معرفة أن كل فرد مؤهل للعمل في أكثر من مهنة والنجاح فيها. 3. إن يتعرف المتدربون على أهمية المرحلة العمرية لتكوين ذات مهنية المستقبلية 4. التعرف على عدة مهن وعدة إِمَاط للشخصية ومدى تطابقهم. 	
<p>المفاهيم الجديدة: اكتشاف عدة مهن لتعرف على الذات وما يناسبها مهنيا</p>	
<p>الإجراءات:</p> <p>الترحيب بأعضاء المجموعة التدريبية</p> <p>إنطلاق الجلسة حول كيفية تحديد الاهداف المهنية والوعي بالذات والمهن.</p> <p>القيام بطرح بعض الاسئلة وطلب من المتدربين الاجابة كتابيا.</p> <p>ماهي التخصصات المطلوبة للحصول على منصب عمل.</p> <p>المكافأة المادية او المعنوية فيها.</p> <p>فرص العمل في المهن حاليا ومستقبلا.</p> <p>ظروف العمل في المهنة.</p> <p>عدد ساعات العمل اليومية.</p> <p>هل اوقات الدوام في المهنة منتظمة ام لا؟</p> <p>ما مدى المخاطرة في العمل إن وجدت؟</p> <p>علاقة المهن بغيرها ومدى التحول عنها؟</p> <p>المشتغلون في المهنة يتعاملون بشكل اساسي مع: (الناس- الأشياء الأجهزة والالات- الافكار)</p> <p>- توضيح للمتدربين مراحل تكون ذات مهنية والمتمثلة فيما يلي:</p>	

<p>1. مرحلة النمو: والتي تغلب عليها الخيالات والميول وحاجات الفرد، حيث تسقل قدرات الفرد من خلال المشاركة الاجتماعية واختبار الواقع.</p> <p>2. مرحلة الاكتشاف: تكون في فترة المراهقة، وتظهر اختيارات الفرد وتكون مبدئية وغير نهائية وغير مستقرة بحكم طبيعة مرحلة النمو النمائية المتغيرة، حيث تتميز بحب الاكتشاف والبحث والاطلاع.</p> <p>3. مرحلة التأسيس: وهذه الفترة تتميز غالبا بحصول الفرد على منصب عمل دائم، ومنها يمتلك الفرد بعض المهارات والخبرات المهنية الاساسية.</p> <p>4. مرحلة الاحتفاظ: وهنا يكون الفرد قد حصل على مهنة دائمة واكتسب خبرة فيها، ويحاول الابتعاد على تغييرها ويسعي للبقاء فيها.</p> <p>ومن تم الانتقال إلى عرض هيكله التنظيم التربوي وشرحه جماعيا.</p>
<p>الاستراتيجيات المستخدمة:</p> <p>التعليم التعاوني، النمذجة، الإعلام، الاستعلام الذاتي، واجب منزلي، لعب الدور، تشكيل السلوك جديد</p>
<p>الادوات المستخدمة: السبورة- الأقلام - كراس الواجب المنزلي، عارض ضوئي، قائمة المهن- أوراق بيضاء- كراس الواجب المنزلي.</p>
<p>مدة الحصة: 60 دقيقة</p>
<p>أسلوب النشاط: نشاط جماعي</p>
<p>ملاحق الجلسة:</p> <p>من خلال الهيكل حدد المسار الدراسي الذي تريد أن تسلكه؟</p>



الجلسة التاسعة: مهارة اتخاذ القرار

موضوع الوحدة: مهارة اتخاذ القرار	الجلسة التدريبية: التاسعة
<p>الهدف العام:</p> <p>أهداف الفرعية:</p> <p>1. أن يتعرف أعضاء المجموعة التدريبية على مهارة اتخاذ القرار وأهميتها.</p> <p>2. التعرف على فوائد اكتساب مهارة اتخاذ القرار.</p>	
<p>المفاهيم الجديدة: مهارة اتخاذ القرار</p>	
<p>الإجراءات:</p> <p>يتم الترحيب بأعضاء المجموعة التدريبية وشكرهم على الحضور في الموعد.</p> <p>مناقشة الواجب السابق.</p> <p>تستعد الباحثة للإجابة على أية تفسيرات تهم المجموعة التدريبية.</p> <p>يتم مناقشة الواجب المنزلي المتمثل في كتابة اسئلة مختلفة للتواصل الفعال.</p> <p>كتابة موقفين للمواجهة بحيث يعرض كل مشارك ما قام به، ويعطي تغذية راجعة مع بقية الأعضاء، ثم تقوم الباحثة بالإشارة إلى دور البرنامج التدريبي بأنه معد لتحسين مهارة اتخاذ القرار، نبد اليوم بجلسة متعلقة بمهارة اتخاذ القرار.</p> <p>تقوم الباحثة بطلب المشاركين للقيام بتعريف مهارة اتخاذ القرار، ثم تقدم هي تعريف مهارة اتخاذ القرار بأنه عملية عقلية يتم من خلالها توليد البدائل وتقييمها ثم اختيار البدائل الأفضل من بين هذه البدائل لتحقيق هدف معين.</p> <p>- تشير الباحثة أن القرار هو فعل اختيار الفرد بوصفه أنسب وسيلة متاحة للانجاز الهدف الذي يبتغيه من حل المشكلة التي تشغله، وأن القرار هو اختيار طريقة من بين عدة طرق للوصول إلى الهدف المرغوب وتضيف الباحثة أن مهارة اتخاذ القرار هي عملية أساسية في حياة الأفراد الشخصية و المهنية فهناك القرارات التي تكون على درجة من الأهمية و التعقيد. وكذلك باختيار المهنة المستقبلية أو اختيار شريك الحياة و هناك قرارات تتطلب أعمالا للفكر، ومعالجة للمعلومات بدرجات أطول و عمقا أكبر من التفكير و تلك القرارات ذات صلة بالأمور البسيطة أو السطحية، وتضيف الباحثة قائلة أن عملية اتخاذ القرار تبدأ عندما يدرك الفرد وجود حاجة لاتخاذ القرار و يحدد الهدف المراد تحقيقه .</p>	
<p>الاستراتيجيات المستخدمة: المحاضرة، المناقشة والحوار - التغذية الراجعة- التدرب على المهارات الواجب المنزلي- العصف الذهني، تعلم التعاوني، النمذجة، لعب الدور</p>	
<p>الادوات المستخدمة: أقلام، أوراق، سبورة بطاقات ورقية كرتونية.</p>	
<p>مدة الحصة: 60 دقيقة</p>	

الملاحق

أسلوب النشاط: نشاط جماعي

ملاحق الجلسة:

واجب منزلي

اذكر موقف تعرضت له في حياتك وقمت باتخاذ القرار؟

الجلسة العاشرة: التدريب على مهارة اتخاذ القرار

موضوع الوحدة: التدريب على مهارة اتخاذ القرار	الجلسة التدريبية: العاشرة
<p>الهدف العام:</p> <p>أهداف الجلسة:</p> <p>تعرف المجموعة المشاركة على اتخاذ القرار وحل المشكلات</p> <p>التعرف اعضا المجموعة على خطوات حل المشكلات</p> <p>التدرب أعضاء المجموعة على الإجابة على بطاقة الرغبات والميول المهنية</p>	
<p>الاستراتيجيات المستخدمة: المناقشة والحوار، التغذية الراجعة، التدريب على المهارات، الواجب البيئي، العصف الذهني</p>	
<p>المفاهيم الجديدة: اكتساب مهارة اتخاذ القرار</p>	
<p>الإجراءات:</p> <ul style="list-style-type: none"> - يتم الترحيب بالمشاركين وشكرهم على الحضور والالتزام بالمواعيد. ومن ثمة يتم مناقشة الواجب البيئي والمتمثل في مواقف تعرض لها في حياته وقام باتخاذ قرار في هذا الموضوع. ويعرض كل تلميذ ما حدث له. - تقوم الباحثة بتقديم شرح واف عن مهارة حل المشكلة بأنها مهارات تتم من خلال اتباع خطوات أو مراحل متعارف عليها، ونتيجة الدراسات والبحوث المتحصل عليها، وهي خطوات حل المشكلات للتوصل إلى قرار سليم. - يتم تقديم نموذج حل المشكلات ويشرحه شرحا وافيا، والاستفادة من الاسلوب الصحيح في حل المشكلة التي يمكن إن تواجهم. وخاصة عند اتخاذ القرار مصيري لاختيار تخصص أو مهنة المستقبل. - تقديم قصة للتلميذ عنده خلاف مع اهله بسبب تحديد التخصص، ويتم بعدها تطبيق خطوات حل المشكلة. - يقوم أحد المشاركين بالقيام بتمثيل هذه الوضعية فعليا. <p>الاجراء الثاني: 20 دقيقة</p> <ul style="list-style-type: none"> - تقول الباحثة إنكم في هذه المرحلة ستواجهون موقف الاختيار أو حول اتخاذ القرار حول التخصص الذي سيحدد مهنته بعد إنتهاء الدراسة، هل لكم إن تفكروا معا الخطوات التي تتبعونها للوصول إلى القرار الجيد. - تسمح الباحثة للتلاميذ بالكتابة بعض الملاحظات بعد اخذ وقت للتفكير. <p>تقوم الباحثة بتوجيه أسئلة:</p> <p>ماذا ستفعلونه في بداية الأمر؟ (تحديد الهدف)</p> <p>ما الخطوة التي تتبع تحديد الهدف؟ (جمع المعلومات وتنظيمها)</p>	

إذن الهدف هو اختيار مهنة أو تخصص من بين البدائل الموجودة؟
الادوات المستخدمة: بطاقة الميول والرغبات، أقلام، أوراق، سبورة، بطاقات كرتونية.
مدة الحصة: 60 دقيقة
أسلوب النشاط: جماعي
ملاحق الجلسة: تقديم بطاقة الرغبات والميول المهنية كواجب الإجابة على بطاقة الرغبات الواجب المنزلي وتطبيق الخطوات إلى تم تدرب عليها

مركز التوجيه والاشاد

مديرية التربية لولاية : الوادي

المدرسي و المهني

استبيان الميول والاهتمامات

- خاص بمستوى الرابعة متوسط -

المؤسسة: محمد شريف القسم : السنة الدراسية :

2023/2022

عزيزي التلميذ (ة): نضع بين يديك هذا الاستبيان قصد مساعدتك لتحسين مستواك الدراسي، لذا نرجو منك الإجابة بصدق وموضوعية على الأسئلة .

المعلومات الشخصية :

إسم و لقب التلميذ: تاريخ و مكان الإزدياد :/...../..... ب :

العنوان : الإعادة : الحالة الصحية :

عدد الإخوة : الذكور : الإناث : الرتبة في العائلة :

الجانب العائلي :

المستوى الدراسي				المهنة	الأولياء
جامعي	ثانوي	متوسط	ابتدائي		

الملاحق

					الأب
					الأم
				عدد الأخوة	

- هل الأب على قيد الحياة: نعم لا - هل الأم على قيد الحياة: نعم: لا
- هل والديك منفصلين : نعم لا
- في حالة الوفاة أو الطلاق من هو وليك؟.....
- هل الأولياء مهتمون بدراستك ؟

المتابعة	الولي	الأب	الأم	الكفيل
باستمرار				
أحياناً				
نادراً				
أبداً				

الجانب الدراسي :

■ أذكر المواد التي تفضلها بالترتيب ؟ 1..... 2..... 3.....

3.....

■ ما هي المواد التي تجد فيها صعوبة ؟ 1..... 2..... 3.....

2..... 3.....

■ ما هو الجذع المشترك الذي ترغب إنّ توجه إليه ؟.....

■ ما هي المواد المميزة لهذا الجذع المشترك

؟.....

■ هل إنّت مهتم بالدراسة : نعم لا

في حالة الاجابة بنعم ما هو سبب اهتمامك بالدراسة؟

■ عندما تجد نفسك غير قادر على فهم الدرس هل تطلب المساعدة : نعم لا

- في حالة الاجابة بنعم اذكر: الزملاء الأساتذة مطالعة الكتب

- وسيلة أخرى أذكرها ؟

■ هل يكافئك والديك لإهتمامك بالدراسة ؟ نعم لا أحياناً:

■ هل تحاورت مع أولياتك حول مشروعك الدراسي المستقبلي المناسب لك ؟ نعم لا

في حالة الاجابة بلا ، أذكر السبب ؟

الجانب الإعلامي :

■ هل تعتقد أن الجذع المشترك الذي ترغب في التوجيه إليه سيحقق لك ما تطمح إليه

مستقبلاً ؟ نعم لا

هل حاولت الحصول على معلومات من مصادر أخرى تساعدك على بناء مشروعك الدراسي المستقبلي؟

نعم: لا: إذا كانت الاجابة بنعم، أذكرها:

إذا كانت الاجابة بلا، أذكر الأسباب:

الجانب المهني :

ما هي المهنة التي تتمناها في المستقبل ؟

لماذا ؟

ما هو المستوى الدراسي الذي تتطلبه هذه المهنة:

تعليم متوسط تعليم ثانوي تعليم جامعي تعليم أو تكوين مهنيين

هل هذه المهنة تتطلب شروطا معينة ؟ : نعم: لا:

في حالة الاجابة بنعم أذكرها :

في أي قطاع تمارس هذه المهنة ؟

هل تعتقد إنه يمكنك النجاح في مهنة أخرى ؟ : نعم: لا:

- في حالة الاجابة بنعم اذكرها:

الجانب الترفيهي :

- فيما تقضي أوقات فراغك؟ ممارسة الرياضة: استعمال شبكات التواصل الاجتماعي:

مجالات أخرى:

كم من الوقت تقضيه في هذا النشاط الترفيهي يوميا؟:

ما هي الفترة التي تمارس فيها هذا النشاط؟ صباحا - مساء - ليلا

- في كل أوقات الراحة

الجانب النفسي البيداغوجي:

هل تعاني من صعوبات تعيق السير الحسن لدراستك؟ نعم:

لا:

في حالة الاجابة بنعم ، أذكرها ؟

هل لديك إنشغال أو مشكل تريد مناقشته مع مستشار (ة) التوجيه ؟ نعم:

لا:

الجلسة الحادية عشرة: البلورة والتخطيط

موضوع الوحدة: البلورة والتخطيط	الجلسة التدريبية: الحادية عشرة
<p>الهدف العام: اكتساب القدرة على التخطيط</p> <p>أهداف الفرعية:</p> <p>استكشاف مسارات التكوين</p> <p>اكتساب القدرة على الاستعلام الذاتي.</p>	
<p>المفاهيم الجديدة: استكشاف مسار التكوين</p>	
<p>الإجراءات:</p> <p>قامت الباحثة بالترحيب بأعضاء المجموعة</p> <p>انطلقت الجلسة التدريبية بطرح سؤال من الباحثة حول ماهي التخصصات التي يملكون معلومات حولها في التعليم الجامعية؟</p> <p>حيث استمرت في طرح السؤال بصيغ مختلفة مثل:</p> <p>ماهي عدد سنوات التكوين الجامعي؟</p> <p>ماهي مسارته؟</p> <p>ماهي التخصصات الموجودة داخل الولاية وخارجها؟</p> <p>ماهي التخصصات التي يكون مسار التعليم فيها شعبة أدبية؟</p> <p>ماهي التخصصات التي تكون فيها الشعبة علمية؟</p> <p>وبعد طرح كل هذه التساؤلات قام التلاميذ بالإجابة على الأسئلة بطرق متنوعة</p> <p>قامت الباحثة بطرح سؤال اخر حول: هل توجد إمكانية لاختيار مسار تكويني اخر غير المسار الجامعي؟</p> <p>ومن هنا إنطلق التلاميذ في طرح أسئلة حول</p> <p>بعد ما تعرفتم على المسار الجامعي الذي يتطلب الولوج إليه الحصول على شهادة البكالوريا،</p> <p>ما هي المسارات الدارسية والتكوينية الأخرى التي تتطلب أيضا شهادة البكالوريا؟</p> <p>• وهنا الهدف القدرة على التحكم في المعلومات المكتسبة وتوظيفها في الواقع من خلال ما يلي:</p> <p>تمرين:</p> <p>- القدرة على التخطيط من خلال التدريب على الاجابة على بطاقة الرغبات بناء على المعلومات القبلية الآتي:</p> <p>رقم 1:</p> <p>- ما طبيعة المهمة؟</p> <p>- ما الهدف الذي تسعى لتحقيقه؟</p> <p>- وماهي المعلومات التي احتاجها؟</p> <p>- ما هو الوقت الكافي لتنفيذها وماهي الموارد اللازمة؟</p>	

المراقبة: التحكم الذاتي وتهدف لمراقبة الذات لتحقيق الهدف.

رقم 2:

هل لدي فهم واضح لما افعله ما أقوم به؟

هل ما أقوم به له معني؟

وهل أبلغ أهدافي؟

هل يتعين على إجراء تغييرات؟

التقويم: تقويم التلميذ لإمكانياته ومعلوماته

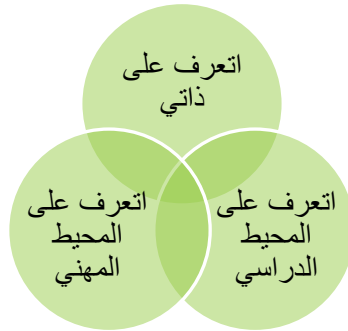
رقم 3:

هل بلغت هدفي؟

ما الذي نجحت في الإجابة عليه؟

ما الذي لم تتجح في الإجابة عليه؟

هل سأقوم بالإجابة بطريقة أفضل المرة المقبلة؟



اتعرف على ذاتي:

ويتم معرفة ذات من خلال إجابتك عما يلي:

- ماهي نقاط القوة والضعف لدي؟
- ماهي المواد الدراسية التي أحبها أكثر والتي أحقق فيها أفضل النتائج؟
- ماهي المهن التي أحبها وأميل إليها؟
- هل تسمح قدراتي ونتائجي بالالتحاق بتلك المهن؟
- ماهي التخصصات الدراسية التي تؤدي لتلك المهن؟
- ماهي مميزات شخصيتي؟ وماهي مهاراتي واهتماماتي؟

- هل يسمح وضع عائلتي وحالتي الصحية (البنية الجسمية) ب استكمال الدراسة والالتحاق بالمهنة التي أحبها؟

اتعرف على المحيط الدراسي

ويتم معرفة المحيط الدراسي، وذلك من خلال طرحك لأسئلة وإجابتك عنها مثل:

- ماهي التخصصات والشعب الموجودة في الوسط المدرسي؟
- ماهي شروط الالتحاق وكيفية التوجيه ومميزات كل شعبة (المواد الأساسية، المعاملات، المعدل، ملف إداري أو طبي... الخ)؟



- ماهي خصائص كل مسلك دراسي ؟
- ماهي الآفاق الدراسية والتكوينية لهذه المسالك ؟
- ماهي الآفاق المهنية لهذه المسالك ؟
- استكشاف ذاتك، وذلك بالتعرف على ميولاتك ومؤهلاتك من خلال طرحك لأسئلة وإجابتك عنها مثل :
- ماهي التخصصات والشعب الموجودة في الوسط المدرسي؟
- ماهي شروط الالتحاق وكيفية التوجيه ومميزات كل شعبة (المواد الأساسية، المعاملات، المعدل، ملف إداري أو طبي... الخ)؟
- ماهي الآفاق الدراسية والجامعية والمهنية لكل شعبة؟
- مدة ومكان الدراسة او التكوين (الولاية الايواء...)
- **ثالثا. اتعرف على المحيط المهني**
- ويتم معرفة المحيط المهني، وذلك من خلال طرحك لأسئلة وإجابتك عنها مثل:
- سوق الشغل (المهن الموجودة...)
- شروط الالتحاق بالمهن (طرق التشغيل، المسابقات، الملف المطلوب، الشهادة، السن، قوة البصر، اللياقة البدنية... الخ)
- معلومات حول المهن (الراتب، الترقية، العطل، المنح، التقاعد... الخ)
- ظروف العمل (مكان العمل، أوقات العمل... الخ)
- تغيرات سوق الشغل.



ومن خلال الزيارات الميدانية لمختلف مؤسسات التشغيل، التعليم، التكوين يكتسب التلميذ معلومات وتتوسع افاق تفكيره.

الاستراتيجيات المستخدمة: الإعلام - الاستعلام الذاتي، الحوار والمناقشة- العصف الذهني - النمذجة - استراتيجية K.W.L.H

الادوات المستخدمة: استراتيجية الجدول الذاتي: k.w.l.h

- بطاقة الرغبات
- الحوار والمناقشة
- كراس الواجب المنزلي
- العصف الذهني
- بطاقة الرغبات والميول المهنية

مدة الحصة: 60 دقيقة

أسلوب النشاط: جماعي

ملاحق الجلسة: استمارة تقييم الجلسة

الجلسة الثانية عشرة: جلسة ختامية

موضوع الوحدة: جلسة ختامية	الجلسة التدريبية: الثانية عشرة
<p>الهدف العام: إنهاء وتقييم البرنامج</p> <p>أهداف الفرعية:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. التعرف على مدى استفادة التلاميذ المشاركين في البرنامج التدريبي 2. تقييم النهائي للبرنامج التدريبي 3. تطبيق القياس البعدي لمقياس النضج المهني 	
<p>المفاهيم الجديدة: حوصلة ما تم تعلمه في البرنامج التدريبي</p>	
<p>الإجراءات:</p> <p>يتم الترحيب وتقديم عنوان الجلسة وماذا سيتم تقديمه من الباحثة توضيح طريقة الاجابة على المقياس تلخيص ما تم تقديمه من طرف الباحثة ومن ثمة فتح باب المناقشة والأسئلة توضيح سبب إعادة تقديم المقياس ودوره في البرنامج التدريبي والتوصل إلى النتائج المرجوة من خلال المقياس تكليف التلاميذ بتقديم ملخص كتابيا حول ما تم تقديمه وذكر المعلومات التي كانوا يمتلكونها والمعلومات الحديثة التي تم التعرف عليها. شكر المتدربين على المشاركة في البرنامج التدريبي والتفاعل فيه.</p>	
<p>الاستراتيجيات المستخدمة: الحوار والنقاش، المحاضرة، التعزيز الإيجابي</p>	
<p>الأدوات المستخدمة: مقياس النضج المهني، الاجابة على الاستمارة التقييمية، استخدام استمارة التقييمية النهائية.</p>	
<p>مدة الحصة: 60 دقيقة</p>	
<p>أسلوب النشاط: جماعي</p>	
<p>ملاحق الجلسة:</p> <p>الاجابة على استمارة تقييمية للبرنامج التدريبي مقياس النضج المهني.</p>	

استمارة تحكيم البرنامج الإرشادي

نموذج لتحكيم الجلسات ومقترحاتكم:

الرقم	عنوان الجلسة	مقترح اجراءات التنفيذ	هدف الجلسة	المهارة الواجب تنميتها	الفنيات
1	الجلسة				
2	الجلسة				
3	الجلسة				
4	الجلسة				
5	الجلسة				
6	الجلسة				
7	الجلسة				
8	الجلسة				
9	الجلسة				
10	الجلسة				
11	الجلسة				
12	الجلسة				

استمارة تقييم البرنامج التدريبي

الاسم واللقب:.....

عزيزي التلميذ: بعد تعرضك لبرنامج التدريبي نقدم اليك جملة من الأسئلة يرجى منك الإجابة على الأسئلة التالية:

المحور 1: مفهوم الذات لدى الفرد - هل تعرف نفسك وماذا تريد إن تكون مستقبلا؟

- ماهي المهارات التي تمتلكها لتجعلك مناسباً لمهنة ما؟

- هل هناك فرق بين امكانياتك وتطلعاتك؟

المحور 2: معلومات حول المهن

- هل قمت بحديد المهنة التي تريد مستقبلا؟

- هل لديك نقص في المعلومات حول المهن؟

- هل إنت حريص على معرفة شروط الالتحاق بكل مهنة؟

المحور 3: الاستقلالية.

- هل يصعب عليك اختيار المهنة المناسبة؟

- هل تجد صعوبة في الإختيار؟

- هل من الضروري إن يختار الإباء المهنة التي تناسب الأبناء؟

- هل ستقوم باختيار المهنة التي يختارها اصدقائك؟

المحور 4: الواقعية في اختيار المهنة

- هل يصعب عليك تغيير مهنة قمت باختيارها؟

- هل لديك خوف من اختيار المهنة؟ - هل تفضل ساعياً إلى الوصول إلى المهنة التي

تطمح لها؟

المحور 5: الاتجاه نحو العمل.

- ما يعني لك العمل؟

- هل العمل هو الذي يحقق لك مكانتك بين الناس؟

- هل تختار المهنة التي تحسن لك الوضع الاقتصادي فقط؟