

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة العربي التبسي - تبسة
Larbi Tebessi University - Tebessa
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences



قسم العلوم الاجتماعية
تخصص إرشاد وتوجيه

مذكرة ماستر تحت عنوان

فاعلية برنامج إرشادي مقترح لتحسين مستوى
النضج المهني ومهارة إتخاذ القرار لدى طلبة
الثالثة ثانوي

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

إشراف الدكتور:

• برينيس عبد الكريم

من إعداد الطالب:

• ربح الله محمد

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
حداد نصر الدين	أستاذ محاضر - ب-	رئيس
برينيس عبد الكريم	أستاذ محاضر - ب-	مشرفا ومقررا
زياد رشيد	أستاذ محاضر - ب-	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية : 2023-2024

شكر و تقدير

الحمد لله حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه، و الحمد لله حمداً يليق بجلال وجهه و عظيم سلطانه، أحمده ربّي على إنعامك، و أشكره على إكرامك .

{ ربّي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي و على والدي و أن أعمل صالحاً مرضاه و أدخلني

برحمتك في عبادك الصالحين { النمل.19

فالشكر لله أولاً و آخراً ، ظاهراً و باطناً على ما منّ به من عون و توفيق في إتمام هذا العمل و أصلي و أسلم على البشير النذير و السراج المنير سيدنا محمد.

وخالص الشكر إلى المشرف على هذا العمل الدكتور برينيس عبد الكريم على نصائحه القيمة و توجيهاته الصائبة فله منا جزيل الشكر و فائق الاحترام.

كما أتقدم بالشكر و الامتنان لعضوي المناقشة الكريمين:

" الدكتور ناصر حداد " و " الدكتور رشيد زياد "

على تفضلهما بقبول مناقشة هذه الدراسة و إثرائها بفكرهما و آرائهما السديدة و توجيهاتهما الرشيدة، أسأل الله أن يكتب لهما الأجر و المثوبة.

ولا يفوتني أن أشكر الأستاذين الفاضلين: " الدكتور براجي سليمان "

و " الأستاذة الدكتور عشتوح فاطمة " اللذان قاما بتحكيم أدوات الدراسة و

على ما قدموه لي من آراء و توجيهات قيمة.

كما أتوجه بالشكر إلى كل طاقم ثانوية " زروق عمار " مرسط

على كل الدعم الذي تلقّيته من عندهم .

ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر الجزيل لجميع أساتذتي الأفاضل بقسم علم النفس على ما قدموه

لي و لزملائي من علم جم و جهود مشكورة.

و الله، نسأل التوفيق و السداد.

الإهداء

A toi mon fils ou , ma fille , qui sait.

A toi, qui n'est pas encore venu.

Un jour , tu liras ces mots.

IN CHAA ALLAH

... إلى من أفنى عمره في إسعادي ، إلى من كنت أشعر
بنعيم الحياة في ظلّه
إلى روح أبي الطاهرة ، رحمة الله عليه.
...إلى من علّمتني الصبر والإصرار والعزيمة
إلى العاطفة الصادقة التي أنارت طريق حياتي إلى الأمل المتجدد دائما ...
إلى أُمي الغالية على قلبي حفظها الله و رعاها
...إلى زوجتي الحبيبة التي شاطرتني مشوار هذه الدراسة و كانت السند
الذي أتكى عليه
إلى إخوتي و أخواتي ...
إلى أصدقائي ...إلى زملاء العمل .

ملخص البحث:

الغاية من هذا البحث الحالي هي التحقق و التأكد من فاعلية برنامج إرشادي مقترح يركز على البعد النظري التطوري للتحسين في درجة النضج المهني وتطوير مهارة إتخاذ القرار المهني عند طلبة الثالثة ثانوي تألفت عينة البحث من 50 طالب وطالبة، تم تجزئتهم بطريقة عشوائية الى فئتين أحدهما "المجموعة التجريبية" والاخرى "المجموعة ضابطة " ،وتكونت المجموعة التي تخضع لتجريب من (25) طالب والمجموعة الأخرى "الضابطة" تكونت من (25) طالب ،خضعت المجموعة الأولى (التجريبية) الى برنامج إرشادي مهني إشتمل علىثمانى (8) جلسات إرشادية ،بينما لم تحصل المجموعة الثانية (الضابطة)على أي فعالية أو لم تخضع لأي جلسة إرشادية .إستخدم البحث المنهج التجريبي .كشفت نتائج البحث الى وجود فروقات إحصائية دالة ما بين متوسط إستجابات أفراد العينة في المجموعة الاولى "التجريبية "والمجموعة الثانية "الضابطة" على مقياس النضج المهني ومقياس إتخاذ القرار وأبعادهما على التطبيق البعدي ،وذلك لصالح المجموعة الأولى "التجريبية "ويعزى هذا

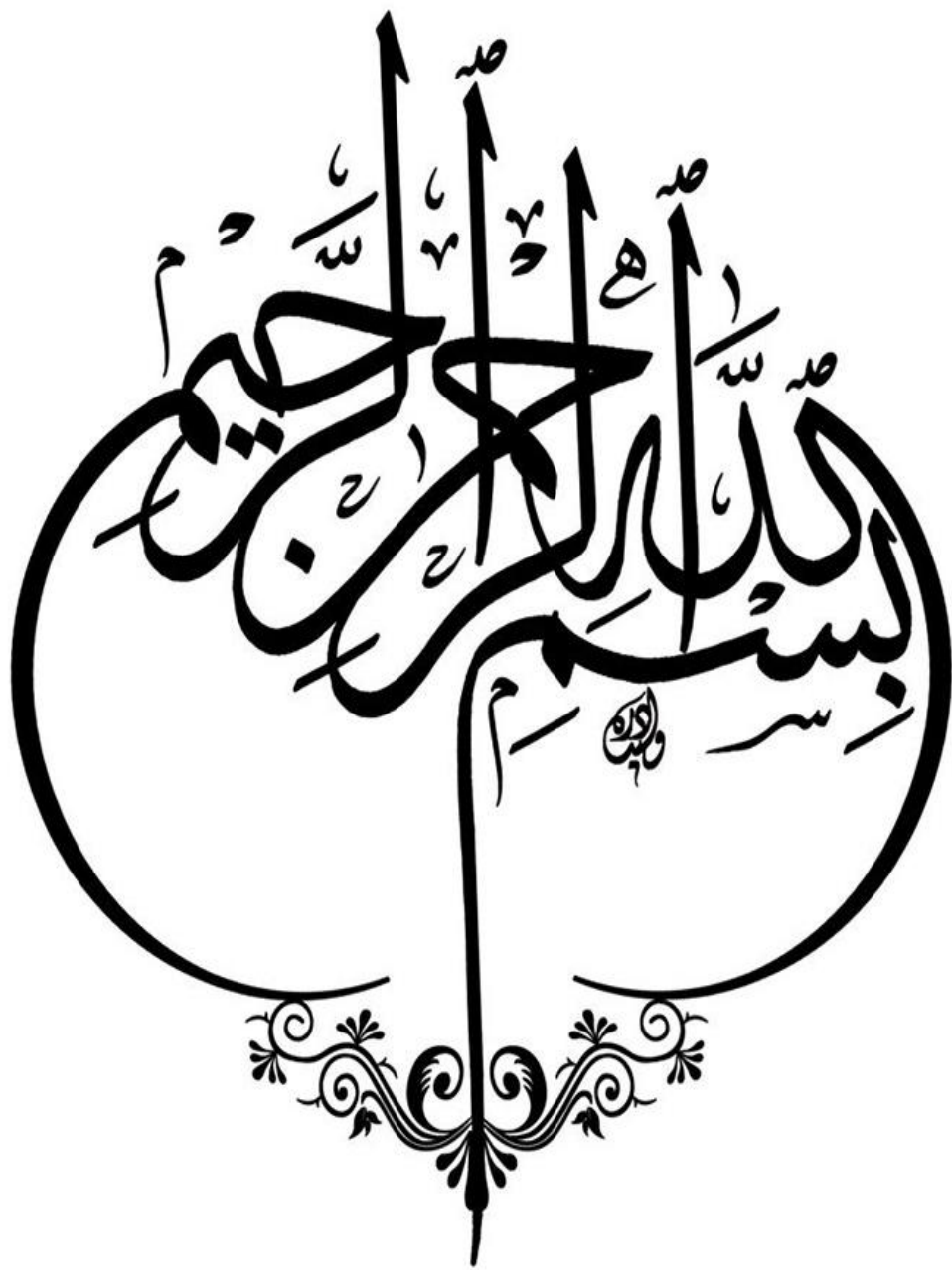
التقدم الحاصل الى البرنامج المقدم لهم. وهذا يعني ان البرنامج كان فعالاً وترك أثراً في تطلعات الطلبة، وفي ضوء النتائج تم وضع حزمة من الوصايا والمقترحات منها ضرورة إستعمال هذه البرامج الإرشادية المهنية في المدارس متمثلة في المتوسطات والثانويات لتوعية الطلبة لمستقبلهم المهني.

المصطلحات المفتاحية: النضج المهني , مهارة اتخاذ القرار المهني , برنامج إرشادي مهني

Abstract:

The study aimed to confirm and verify the effectiveness of a career counseling program to development career maturity and making career decision skill amongin third year high school students..the sample of the study consisted of 50 students and was divided into two groups: the experimental group consisted of 25 students and the control group consisted equally of 25 students .the esxperimental group undertook a career counseling program .This study adobted a experimental method .The result of (arithmetic mean) showed that the rewere statistically significant differences between the average responses of students in the excperimental group and the controls on the level career awareness and career dicision-making skill on the caree rawareness scale for the experimental group The result also indicate that there are no statistically significant differences among the experimental group due to the gender variable .This means that the program issuitable for students.The results of the search showed that the impact of the program has continued beyond the post-implementation period of one month of its application ,which means that the program was effective and left an impact on the attitudes of students . in the light of the seresult,a number of recommendation and suggestion were presented ,including the use of the vocational extension program in school .

Keyword: career counseling program ,career awareness development ,making career decision, high school student



مقدمة..... أ

الفصل الأول: مدخل عام للدراسة

- 1- مشكلة البحث 3
- 2- أهداف البحث 4
- 3- أهمية البحث 4
- 4- حدود الدراسة 5
- 5- تحديد مصطلحات البحث 6
- 6- الدراسات السابقة 6

الفصل الثاني: البرنامج الإرشادي

- البرنامج الإرشادي 12
- 1- تعريف البرنامج الإرشادي 12
- 2- أهداف البرنامج الإرشادي 13
- 3- الخصائص العامة للبرنامج الإرشادي 14
- 4- الأسس التي تقوم البرنامج الإرشادي 15
- 5- خطوات التخطيط للبرنامج الإرشادي 16

الفصل الثالث: النضج المهني

- تمهيد 21
- 1- مفهوم النضج 21
- 1-2- مفهوم النضج المهني 21
- 2- مفاهيم مرتبطة بالنضج المهني 23
- أولاً: النمو 23
- ثانياً : التعلم المعرفي 24
- 1- مفهوم التعلم 24
- 2- خصائص التعلم 24
- 3- بنية المعرفة و التعلم 24
- 4- التعليم المهني 25
- 5- التربية المهنية 25
- ثالثاً : التوافق 25
- 1- مفهوم التوافق 25

26	2-مجالات التوافق
26	رابعا : الأداء المهني
26	1-تعريف الأداء المهني
27	2- محددات الأداء
27	3-عناصر النضج المهني
27	4-العوامل المؤثرة في النضج المهني
28	5-أبعاد النضج المهني
28	1-5-الجانب الخاص بالاتجاهات
29	2-5-الجانب الخاص بالكفاءات
29	6-الخلفيات النظرية للنضج المهني
30	1-6-نظرية سوبر
30	2-6- نظرية تيدمان Tideman
30	3-6-نظرية جينزبرغ Ginzberg
31	أثر النضج المهني في اتخاذ القرار المهني
32	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: القرار المهني	
34	1-مفهوم اتخاذ القرار المهني
34	2-أهمية اتخاذ القرار
35	1-2 أنواع اتخاذ القرار المهني
36	3-العوامل المؤثرة في عملية اتخاذ القرار المهني
36	4-الخصائص العامة لاتخاذ القرار المهني
37	5-مراحل اتخاذ القرار المهني
38	6- معوقات عملية اتخاذ القرار المهني
38	1-قلة البيانات و المعلومات
38	2-التردد
38	3-ضعف الثقة المتبادلة
38	1-وقت القرار
38	2- الجوانب النفسية و الشخصية لمتخذ القرار
38	3-عدم المشاركة في اتخاذ
39	7- نظريات اتخاذ القرار
39	1- نظرية تيدمان Tidemane

42 8 العلاقة بين النضج المهني والقرار المهني

43 الخلاصة

الفصل الخامس: المنهجية و الإجراءات

45 تمهيد

48 1- مجتمع البحث

48 2- عينة الدراسة

48 3- متغيرات الدراسة

48 4- أدوات الدراسة

48 5- الأساليب الإحصائية

48 أولاً: مقياس النضج المهني

49 صدق المقياس

49 ثانياً: مقياس القرار المهني

50 صدق المقياس

50 صدق الإتساق الداخلي للمقياسين "النضج المهني" و "القرار المهني"

52 6- البرنامج الإرشادي المهني

52 أهداف البرنامج

53 تنفيذ البرنامج

الفصل السادس: عرض و مناقشة النتائج

71 1- عرض و مناقشة نتائج السؤال الأول

72 2- عرض و مناقشة نتائج السؤال الثاني

73 3- عرض و مناقشة نتائج السؤال الثالث

76 خاتمة الدراسة

78 مقترحات و توصيات

64 قائمة المراجع :

فهرس الجداول:

الصفحة	الجدول
60	الجدول رقم (1): طول خاليا مقياس ليكارت الخماسي
64	الجدول رقم (2): يبين حساب معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ
68	الجدول رقم (3) يوضح محتوى جلسات البرنامج و مراحل تنفيذه
70	جدول رقم 4 يبين الفروق بين متوسط درجات المتوسط الحسابي و الإنحرافات المعيارية للمجموعة التجريبية و المجموعة الضابطة في القياس القبلي على مقياس مستوى النضج المهني.
71	جدول رقم 5 يبين الفروق بين متوسط درجات المتوسط الحسابي و الإنحرافات المعيارية للمجموعة التجريبية و المجموعة الضابطة في القياس القبلي على مقياس مهارة إتخاذ القرار المهني
72	جدول رقم 6 يبين الفروق بين متوسط درجات المتوسط الحسابي و الإنحرافات المعيارية للمجموعة التجريبية في القياس القبلي والبعدي على مقياس النضج المهني و القرار المهني

فهرس الأشكال:

الصفحة	الشكل
51	الشكل رقم (1) يوضح مراحل إتخاذ القرار عند جيلات
58	الشكل رقم (2) يوضح التصميم التجريبي للدراسة.



مقدمة:

إن أي مجتمع ينشد التقدم ويسعى إلى تحقيق نهضة حضارية تعم كل نواحي الحياة ، لا بد من تركيز إهتمامه على أبنائه لأنهم عماد المستقبل ومركز طاقته الفعالة والمنتجة والقادرة على إحداث التغيير في مفاصل الحياة وأن هذا التغيير يستوجب العمل على توجيه طاقات الشباب بصورة مثلى تقود بالنفع على كل من الفرد والمجتمع ، لأن رعاية رأس المال البشري وحسن توجيهه هو أساس كل تنمية وبناء وتطور لذا تولي الدول المتقدمة أهمية كبيرة لهندسة قواها البشرية وتحرص على توفير خدمات التوجيه المهني والإرشاد المهني لمكونات هذه القوة . مما جعل التربية الحديثة تنظر لشخص المتعلم بأنه كيانا واحدا في مكونات شخصيته وميوله وقدراته الجسدية والعقلية تنمو وتتطور في ظل تفاعله مع البيئة والتوجيه المهني هو جزء من التعليم المعاصر الذي يسعى إلى خلق الظروف التي يمكن في ظلها أن يصل الفرد إلى طموحاته المهنية التي يطمح بتحقيقها .وبذلك تصبح التربية ذات معنى ، حيث أن الأفراد يمكنهم ربط التعلم بأدوارهم التي سيمارسونها أو تلك التي يفترض أن يمارسوها في حياتهم القادمة ولما كانت للمهنة هذه الأهمية الكبيرة في حياة الإنسان فإنه من المهم أن يعتني كل فرد بإختيار مهنته اختياراً دقيقاً ، غير أن الكثير من الناس لا يفكرون في هذه المشكلة تفكيراً واعياً ومنظماً ، لذا يعد قرار الطالب في إتخاذ مهنة المستقبل من أهم الأولويات وأخطرها في حياته ، فهذا القرار دائماً ما يحدد نمط حياته وموقعه الاجتماعي وسلمه الوظيفي ، لذا فإن عملية اتخاذ قراراً منسجماً بخصوص مهنة المستقبل يجب أن يكون مع حياته وصورته عن ذاته وموقعه بين أفراد مجتمعه ويعد التوجيه المهني لدى الطلبة أساساً مهماً في إتخاذ القرار المهني السليم فيما يخص المهنة التي يطمح أن يشتغل بها مستقبلاً ، ويتطلب معرفة مسبقة بأهمية القرار المهني وما سيرتب عليه مستقبلاً ، ويتطلب ذلك معرفة بالتخصصات الدراسية المتاحة وفرص العمل المتاحة كما أن النضج المهني لا ينمو تلقائياً نتيجة أو مجرد التكرار والخطأ أو عن طريق التفوق العلمي في المدارس والجامعات ، وإنما يفتقر إلى تعليم وتمارين وممارسة وتعليم منظم يرتقي بالفرد إلى مستوى ملائم من الثقافة المهنية لذا أصبحت الحاجة ماسة إلى العناية بدراسة النضج المهني لأنه من المفاهيم الحديثة والمتداولة ويتمثل في إدراك الفرد لذاته المهنية ومالديه من قدرات واستعدادات وميول وإتجاهات هذا من ناحية ومن ناحية أخرى معرفته بسوق العمل وما توفره هذه الأعمال من متطلبات مختلفة سواء كانت متطلبات أكاديمية أو تدريب ، فهذا الوعي يساعد الفرد على الاختيار الموضوعي الواقعي لمهنته مما يزيد من فرصة نجاحه وعطائه فيها ومن هنا يبرز دور التوجيه المهني في تطوير وتطبيق وتنفيذ برامج الإرشاد المهني من أجل مساعدة الطلاب للإلتحاق الواعي السليم و الناضج بالتخصصات أو المهن المستقبلية أمر في غاية الأهمية ، لكون مفهوم النضج المهني يعتبر أساساً مهماً في إتخاذ القرار المهني.

وتعد المرحلة الثانوية من المراحل التعليمية الهامة في حياة الطلبة، حيث يطلب منهم بعد اجتياز السنة الأولى ثانوي تحديد نوع الدراسة التي يرغبون الالتحاق بها والتي تكون بمثابة حجر الأساس نحو اختيار مهنة المستقبل.

ويشير محمود (1999 م، 2) إلى أن التغيير الذي طرأ على سوق العمل جعل الطلبة يواجهون صعوبات ناتجة عن هذا التغيير المستمر، ولمجابهة هذه الصعوبات لابد من وجود توجيه مهني مدروس ومنظم يساعد في إيصال الخبرات المتعلقة بالمهن، مما يسهم في رفع مستوى النضج المهني لدى الطلبة في مختلف مستوياتهم التعليمية وفئات أعمارهم. من هنا يبرز دور التوجيه المدرسي والمهني حيث تنطلق أهميته من جانبين أساسيين من جوانب النظام التعليمي وهما أولاً تلبية حاجات الفرد و ثانياً تلبية حاجات المجتمع. فالتوجيه المهني عملية ذات أبعاد إنسانية ومهنية في آن واحد، تعنى بالفرد الذي يطمح في الوصول إلى عمل يحقق من خلاله التوافق بينه وبين مطالب المجتمع، وهي تتأثر بعوامل متغيرة باستمرار، كما أنها عملية متكاملة تبدأ من الفرد وتستمر معه، و من هنا تبرز أيضاً أهمية عمل برامج في الإرشاد المهني تقوم بهذا الغرض، ولهذا لاقى مجال النضج المهني و القرار المهني اهتمام كثير من الباحثين.

الفصل الأول: مدخل عام للدراسة

الفصل الأول: مدخل عام للدراسة

1 مشكلة و تساؤلات الدراسة.

2 أهداف الدراسة.

3 أهمية الدراسة.

4 حدود الدراسة.

5 تحديد مصطلحات البحث.

6 الدراسات السابقة.

1- مشكلة البحث :

نظرا للتطور السريع في جميع مجالات الحياة العلمية والعملية والاقتصادية والاجتماعية والنمو الكبير في مجال تكنولوجيا المعلومات والتغير الذي يشهده سوق المهن وعالم الشغل فإن الطلبة في مدارسنا يعانون من عدم القدرة على إتخاذ القرارات فيما يخص إختيار نوع التخصص أو المهنة التي تتناسب مع قدراتهم وميولهم ، ويعود ذلك لعدد من الأسباب التي تؤثر في درجة النضج المهني لديهم ، مما يؤدي الى عدم القدرة على إتخاذ القرارات المهنية الملائمة. ومن هذه الأسباب إفتقارهم للمعلومات ومعرفة ذواتهم وقدراتهم وميولهم والمهن وإحتياجات سوق المهن ، كما يتدخل تأثير الآباء والبيئة المحيطة في تكوين اتجاهاتهم عن عالم المهن ونوع التخصص مما يعيق التوجه المهني لديهم ويعرقل اتخاذ قرار المهنة الملائمة (السواط، 2008ص9). وقد اظهرت مشكلة البحث الحالية من خلال شغل الباحث كأستاذ في قطاع التربية و التعليم لسنوات عديدة و كمستشار رئيس للتربية و أيضا كأستاذ متعاقد في الجامعة مكلف بتدريس مادة اللغة الفرنسية ، ومشاركته في تحليل قائمة المشكلات لدى طلاب المرحلتين المتوسطة والثانوية فقد كانت مشكلة اختيار مهنة المستقبل تحتل المرتبة الأولى من بين المشاكل التي يعاني منها طلاب هذه المرحلة ومن خلال تجربته و احتكاكه بفئة الطلبة في جميع مراحل التعليم وكذلك تعامله المباشر مع مشكلات الطلبة ، إتضح له تخبط واضح وحيرة وتردد عند الطلبة الملتحقين في المراحل الأولى في الكليات والجامعات. حيث هنالك نقص في إمتلاك الطلبة للمفاهيم حول الأقسام التي يرغبون الالتحاق بها ، ومن خلال عدد من اللقاءات العديدة والمتكررة مع هؤلاء الطلبة الجدد. وجد الباحث ثمة هنالك ضعفاً في التوجيه المهني ، مما أنتج عن هذا الضعف الرغبة في تغيير تخصصاتهم بين فترة وأخرى دون معرفة كافية لهذه التخصصات التي تتلاءم وقدراتهم وميولهم وتوجهاتهم. والبعض من هؤلاء الطلبة يعزي سبب هذا التخبط إلى أسباب كثيرة منها (معدل التحصيل الدراسي) الذي يتحكم بتحديد طموحاتهم ،فضلاً عن وجود ضعفاً واضحاً في المعلومات المهنية في الأنشطة والممارسات التدريبية المهنية التي تلقوها في مدارسهم ، مما يترتب عن ذلك عدم الوضوح في إختيار نوع التخصص الذي يفضي إلى المهنة التي يلتحق بها مستقبلاً. وحتى يكون الإختيار موفقاً لابد من معرفة الطلبة بذواتهم ، والوعي بقدراتهم وميولهم وقيمهم المهنية وتجميع البيانات السليمة عن سوق العمل والمهن التي فيه ،ومجال العمل المتوفر ولابد من حصول الطلبة على مهارات وتدريبات لازمه لإتخاذ القرار المهني السليم ، وحل المشكلات وبالتالي تكوين صورة متكاملة عن أنفسهم وعن عالم المهن ولا يتحقق ذلك إلا من خلال توجيههم توجيهاً صحيحاً من خلال الأنشطة التدريبية المبرمجة والهادفة في التوعية المهنية. ومن هنا برزت مشكلة البحث من أهمية تطوير وتطبيق برنامج إرشادي مهني يركز على أفاق التطور النظري للنضج المهني من أجل تقديم العون لهؤلاء

الشريحة من الطلبة في تنمية نضجهم المهني وكيفية اتخاذ القرار المهني السليم لديهم الذي يلائم توجهاتهم ويمكن بلورة مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة على التساؤل الرئيس العام: ما مدى فاعلية برنامج إرشادي مقترح في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب السنة الثالثة من مرحلة التعليم الثانوي؟ وانطلاقاً مما سبق فإنه يمكن تحديد مشكلة الدراسة تحديداً بحثياً وإحصائياً مختصراً في الإجابة على التساؤلات التالية:

- 1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسط درجات أفراد المجموعة الضابطة على مقياس مستوى النضج المهني في القياس القبلي؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسط درجات أفراد المجموعة الضابطة في مهارة اتخاذ القرار المهني في القياس القبلي؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجات عينات المجموعة التجريبية (الذين تلقوا البرنامج الإرشادي) على مقياس النضج المهني و القرار المهني في القياسين القبلي و البعدي؟

2- أهداف البحث:

- يهدف البحث الحالي إلى الإجابة عن السؤال الرئيسي والمهم : ما تأثير فاعلية برنامج إرشادي تحسين النضج المهني ومهارة إتخاذ القرار المهني عند طلبة السنة الثالثة ثانوي ؟ ويشتق منه الأهداف التالية:
- 1- بناء برنامج إرشادي مقترح مهني يركز على نظريات النمو و المهني ونظريات إتخاذ القرار في تطوير مستوى النضج المهني ومهارة إتخاذ القرار المهني عند طلبة السنة الثالثة ثانوي " بثانوية زروق عمار بلدية مرسط
 - 2- التعرف على أثر فاعلية برنامج إرشادي مهني في تطوير درجة النضج المهني وتنمية مهارة إتخاذ القرار المهني لدى طلبة السنة الثالثة ثانوي " بثانوية زروق عمار بلدية مرسط "
 - 3- التعرف على مدى إستمرارية فاعلية برنامج إرشادي مهني في رفع درجة النضج المهني وتطوير مهارة إصدار القرار المهني وذلك بعد مرور شهر و نصف من تطبيق البرنامج.

3- أهمية البحث:

تنبع أهمية إجراء هذا البحث من أهمية الموضوع الذي يتناوله. إذ لا بد من معرفة فاعلية برنامج إرشادي مهني مستند الى الأسس النظرية لنمو المهني في رفع درجة النضج المهني وتطوير مهارة إتخاذ القرار المهني عند طلبة السنة الثالثة ثانوي ،ولذا فإن أهمية موضوع البحث الحالي تنطلق من أهمية البحث الكبيرة من ناحية التوجه النظري والتطبيقي.

الأهمية النظرية:

قد يسهم البحث الحالي في زيادة الوعي المهني لطلبة السنة الثالثة ثانوي وهم الطلبة المستهدفون في هذا البحث. حيث أن هؤلاء الطلبة هم على أعقاب مرحلة إنتقالية وأخيرة في سلم التعليم الثانوي تنقلهم الى مرحلة التعليم الجامعي والتي تنتظم فيها مهتهم المستقبلية على إعتبار أن التخصصات التي يختارونها هي بيئات مهنية تهيئهم وتعددهم لها. لذا رأى الباحث من خلال تطلعاته وعمله في هذا المجال أن هناك قصورا واضحا في الجانب الإرشادي وفي التوجه المهني في تلك المرحلة حيث لا توجد لهؤلاء الطلبة أية برامج إرشادية أو خطط محددة في تنمية النضج المهني في مدارسهم ، وبالنهاية فإن البحث الحالي يعتبر مساهمة معرفية تسهم في حقل الإرشاد والتوجيه المهني ودعم حاجة البحث العلمي إلى تصميم برامج إرشادية مهنية فاعلة لتقديم الخدمات والمساعدة لهذه المجموعة من الطلبة وهم في أمس الحاجة إليها.

الأهمية التطبيقية:

إن تطبيق برنامج إرشادي مهني، يساعدهم على تطوير قدراتهم وإمكانياتهم الذاتية والعملية والتعرف على طبيعة الوظائف التي تحيط بهم وتناسب وتوجهاتهم، وذلك ليتسنى لهم إصدار وإتخاذ قراراتهم المهنية في نهاية المطاف بصورة سليمة تؤدي بهم إلى إختيار المهن التي تعبر عن إشباع حاجاتهم البسيكولوجية والاجتماعية. ومن هذا يأمل الباحث أن يحقق هذا البحث أهدافه في الكشف عن عدم الوضوح في الرؤيا التي تعيق الطالب من رؤية أفق مستقبله الوظيفي في نهاية النفق. كما أن البحث يوفر للمرشدين في المؤسسات التعليمية إضافة معرفية لأعمالهم وأنشطتهم اليومية لكي يستخدموا آلية البرنامج الإرشادي المهني في تطوير توجهات طلبتهم. فضلا عن أن هنالك حاجة ماسة لمثل هذه الأبحاث لمعرفة المعوقات التي تقف حائل دون إتخاذ الطالب لقراره المهني السليم.

4- حدود الدراسة:

- محددات العينة: اقتصرت الدراسة على عينة من طلاب الصف الثالث ثانوي تقدر بأربعين (40) طالب أختيروا بطريقة عشوائية.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثالث من العام 2023 – 2024 .
- الحدود المكانية: أجريت الدراسة بثانوية " زروق عمار بلدية مرسط ولاية تبسة"، و هذا بسبب قرب المؤسسة من مكان عمل الباحث.
- الحدود الموضوعية: النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار لدى عينة من طلاب الصف الثالث ثانوي. كما تحددت الدراسة بالأدوات المستخدمة فيها وهي البرنامج الإرشادي، مقياسي مستوى النضج المهني، ومهارة اتخاذ القرار المهني التي أعدها الباحث.

5- تحديد مصطلحات البحث:

- 1- البرنامج الإرشادي Counseling Program : هو برنامج مخطط ومنظم يتضمن خدمات إرشادية تقدم بصورة مباشرة أو غير مباشرة للفرد أو مجموعة من الأفراد ينطون تحت مظلة مؤسسة خاصة بهدف تقديم العون لهم على النمو الصحيح والاختيار المدرك وتحقيق المواءمة بين ذواتهم ومدارسهم والواقع المحيطة بهم (زهرا ن ،، 1980 ص22).
- 2- البرنامج الإرشادي المهني: هو البرنامج الذي يقوم الباحث ببنائه وفق معايير وخطوات البرامج المصممة لأغراض البحث العلمي والذي يركز على الإطار النظري التطوري للإرتقاء المهني. وبعد الإطلاع على البحوث والأدبيات في تصميم وبناء البرامج الإرشادية. ويهدف البرنامج إلى زيادة النضج المهني وتطوير بلورة فكرة إتخاذ القرار المهني. وقد تكون البرنامج من (8) جلسات إرشادية مهنية بمعدل جلستين في الاسبوع الواحد مدة كل جلسة (45) دقيقة. وتعتمد في كل لقاء حزمة من الأساليب والأنشطة التي تهدف الى تحقيق وعي الطالب بفاعليته الذاتية وقدرته على إتخاذ القرار.
- 4- النضج المهني: هو مجموعة من المعارف والسلوكيات التي تهدف للوصول إلى تحقيق المشاريع الدراسية والمهنية المناسبة لعمر الفرد، وفي الدراسة الحالية هو الدرجة التي يتحصل عليها طالب السنة الثالثة من مرحلة التعليم الثانوي على استبيان النضج المهني.
- 5- مهارة إتخاذ القرار: عملية عقلية للإختيار بين بديلين أو أكثر من البدائل على أساس من التركيز والتفكير وصولاً إلى إيجاد عدد من البدائل ثم إختيار البديل المناسب من البدائل المتاحة في موقف معين والعمل على تنفيذه وتقويمه (السواط، 2008 ص16)
- 7- السنة الثالثة من التعليم الثانوي: وهي مرحلة دراسية تأتي في نهاية التعليم الثانوي في الجزائر ، وتعد خريجها من الفرعين العلمي والأدبي بالتعليم الجامعي والمدارس العليا.

6- الدراسات السابقة :

يتضمن هذا الجزء عرضاً لمجموعة من الدراسات السابقة هدفت الى بناء برامج لتحسين متغيرات الدراسة الحالية وهما النضج المهني، والقرار المهني لدى طلبة المدارس ولدى فئات أخرى، وقد تناولت هذه الدراسات كل من النضج المهني والقرار المهني بكافة ابعادهما.

- 1- قام كل من زبدي ولشهب (2016) بإجراء دراسة هدفت الى التعرف الى فاعلية برنامج سلوكي معرفي في تربية الاختيارات المدرسية والمهنية لدى تلاميذ المرحلة الثانوية في الجزائر حيث قام الباحث باستخدام استبيان للنضج المهني على عينة مكونة من (30) طلبة

المرحلة الثانوي بولاية الوادي في الجزائر (18) من الاناث و (12) من الذكور وتم توزيعهم بطريقة عشوائية الى مجموعتين تجريبية وضابطة، و اشارت النتائج الى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين درجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي مما يعبر

عن ضعف النضج المهني لتلاميذ المرحلة الثانوية والذي يعد ممهدا لاختيار التخصص الجامعي والمهنة المستقبلية، كما وأشارت النتائج الى فعالية البرنامج الارشادي المستخدم والمطبق على المجموعة التجريبية والذي يهدف الى تعزيز النضج المهني والقدرة على الاختيار الدراسي والمهني لدى طلبة المرحلة الثانوية.

2- وفي دراسة أجراها السواط (2008) بهدف التعرف على فاعلية برنامج إرشادي سلوكي معرفي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارات الاختيار واتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول ثانوي بمحافظة الطائف، على مجموعة من الطلبة الذين تم اختيارهم بشكل عشوائي وتقسيمهم الى مجموعتين تجريبية وضابطة، تم تطبيق البرنامج الإرشادي على العينة التجريبية، ثم تطبيق القياس البعدي على العينتين التجريبية والضابطة وبعد مرور شهرين من تطبيق البرنامج الإرشادي تم تطبيق اختبار المتابعة على العينة التجريبية، حيث توصل الباحث الى وجود فروق بين افراد المجموعة التجريبية والضابطة على القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية مما يشير الى فاعلية البرنامج الارشادي المستخدم في تحسين مستوى النضج المهني والاختيار المهني والقدرة على اتخاذ القرار المهني.

3- دراسة مبارك (2002) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر برنامج تدريبي في الإرشاد المهني على النضج الوظيفي وإصدار القرار المهني لدى طلبة صف العاشر الأساسي في مدارس مديرية الخليل ، تألفت عينة البحث من (263) طالب وطالبة ، أختيرت من مجتمع الدراسة البالغ (4563) طالب وطالبة. أظهرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس حل المشكلات واتخاذ القرار المهني. كما أظهرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح "المجموعة التجريبية" على مقياس النضج المهني. كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير "الجنس" على مقياس إتخاذ القرار. كما أظهرت النتائج الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس "النضج المهني" تبعا لنوع الجنس (ذكور ، إناث)

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة والتي أشارت بدورها إلى متغير النضج مع متغيرات أخرى أهمها القرار أو الإختيار المهني ، وقد لوحظ مما سبق اهتمام عدد من الباحثين باختلاف مجالاتهم بعملية اتخاذ القرار وصنعه وذلك بهدف مساعدة الأفراد للوصول إلى القرار الأمثل في مجالات حياتهم المختلفة بالرغم من أن هناك بعض الاختلافات والتباين آت في نتائج الدراسات وذلك راجع لاختلاف المتغيرات المرتبطة بتغير النضج المهني واختلاف المنهج المتبع في الدراسات ككل واختلاف العينة وعددها والمجتمع فكل دراسة تم تطبيقها في مجتمع مختلف و تشترك الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة في السعي نحو احداث

التأثير المطلوب في توجهات الطلبة الدراسية والمهنية، واحداث التوافق بين قدرات الطلبة واتجاهاتهم وميولهم واستعداداتهم وبين المهن المختلفة وفقا للمعلومات المقدمة للطلبة حول طبيعة هذه المهن. هذا وقد اغنت الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية، الدراسة الحالية وذلك من خلال تقديم خلفية نظرية واسعة، وجانب تجريبي هام، والتي تم الاسترشاد بها نحو بناء برنامج ارشاد مهني جمعي في تحسين مستوى الاختيار المهني والوعي المهني، بالإضافة الى تطبيق مقياس النضج المهني المستخدم في دليل تطوير الوعي المهني وذلك بعد استخراج صدقه وثباته لمعرفة مدى ملاءمته للطلبة الجزائريين

الفصل الثاني:

البرنامج الإرشادي

الفصل الثاني: البرنامج الإرشادي
تمهيد.

1 تعريف البرنامج الإرشادي.

2 أهداف البرنامج الإرشادي.

3 الخصائص العامة للبرنامج الإرشادي.

4 الأسس التي تقوم البرنامج الإرشادي.

5 خطوات بناء البرنامج الإرشادي

خلاصة.

تمهيد:

يعد البرنامج الإرشادي الوسيلة المتبعة لحل المشكلات منها التربوية و الاجتماعية ، التي يستعملها المختصون في مجال الإرشاد باعتباره مخطط يسعى لتحقيق أهداف معينة ، كمساعدة التلميذ أو الطالب على بناء مشروعه الشخصي و مساعدته على فهم ذاته و بالتالي تحقيق الانسجام بين ميوله الشخصية و البيئة المهنية التي سيلتحق بها ، ذلك ما يسهل عليه اختياره للتخصص المناسب الذي يؤهله للمهنة المناسبة و ما يلائم حاجته ، و ذلك انطلاقاً من أهداف محددة في جلسات مضبوطة .
بذلك تطرقنا في هذا الفصل إلى تعريف البرنامج الإرشادي ، أهدافه و خصائصه العامة و الأسس التي يقوم عليها .

البرنامج الإرشادي

تعريف البرنامج الإرشادي

وردت في كتب الإرشاد و العلاج النفسي عدة تعريفات تناولت عملية التدخل الإرشادي (البرنامج) الذي يقوم به المرشد أو المعالج النفسي مع الفرد الذي يعاني من مشكلة ما بغية تخليصه من الآثار السلبية التي يعاني منها ، و العيش بانسجام مع نفسه و الآخرين ، و من تلك التعريفات ما يلي :

مجموعة من الخطوات المنظمة و القائمة على أسس علمية ، تهدف إلى تقديم الخدمات لمساعدة الفرد أو الجماعات لفهم مشاكلهم و التوصل إلى حلول بشأنها ، و تنمية مهاراتهم و قدراتهم لتحقيق النمو السوي في شتى مجالات حياتهم ، و يتم في صورة جلسات منظمة في إطار من علاقة متبادلة متفهمة بين المرشد و المسترشد .

و يعرف زهران (1986) البرنامج الإرشادي بأنه " برنامج علمي مخطط و منظم لتقديم مجموعة من الخدمات الإرشادية المباشرة و غير مباشرة ، فردياً أو جماعياً للمسترشدين داخل الأسرة و خارجها (أولياء أمور التلاميذ) بهدف مساعدتهم في تحقيق النمو السوي و تحقيق الصحة النفسية و التوافق النفسي و التربوي و الاجتماعي بشكل سليم ، بحيث يقوم بإعداده و تخطيطه و تنفيذه فريق من المختصين في العمل الإرشادي أو العلاجي (المرشد النفسي، الأخصائي النفسي، الاجتماعي، مدير المدرسة، المعلم المرشد، أولياء الأمور) .
أما الزعبي (2007) فيعرف برنامج التوجيه و الإرشاد النفسي بأنه " برنامج علمي مخطط و منظم لتقديم مجموعة من الخدمات الإرشادية المباشرة و غير المباشرة، فردياً أو جماعياً للمسترشدين داخل الأسرة و خارجها، بهدف مساعدتهم في تحقيق النمو السوي، و تحقيق الصحة النفسية و التوافق النفسي و التربوي و الاجتماعي بشكل سليم .
و يعرفه ريبير (1985) بأنه خطة مصممة لبحث أي موضوع يخص الفرد أو المجتمع شريطة أن تكون هادفة لأداء بعض العمليات المحددة " .

بينما يعرف حسين (2004) برنامج الإرشاد النفسي بأنه " مجموعة من الخطوات المحددة و المنظمة تستند في أساسها على نظريات و فنيات و مبادئ الإرشاد النفسي، و تتضمن مجموعة من المعلومات و الخبرات و الأنشطة المختلفة التي تقدم للأفراد خلال فترة زمنية محددة بهدف مساعدتهم في تعديل سلوكياتهم و إكسابهم سلوكيات و مهارات جديدة تؤدي بهم

إلى تحقيق التوافق النفسي وتساعدهم على التغلب على مشكلاتهم اليومية". (العاسمي، 2015، ص 27-28)

نستخلص من التعريفات السابقة أن البرنامج الإرشادي برنامج علمي مخطط ومنظم يقوم بإعداده وتخطيطه وتنفيذه المختص الإرشادي (المرشد) بتقديمه للمسترشدين بأساليب إرشادية مختلفة بهدف تعديل سلوكياتهم وإكسابهم مهارات وسلوكيات جديدة لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي التربوي بشكل سليم.

2- أهداف البرنامج الإرشادي:

تتجلى أهداف البرامج الإرشادية إلى تحقيق نوعين من الأهداف أحدهما عام من خلال تحقيق التوافق النفسي وتحقيق الذات والتمتع بالصحة النفسية والنوع الآخر أهداف خاصة حيث تختلف باختلاف المستفيدين من البرنامج، بالإضافة إلى:

- **تسهيل عملية السلوك المستهدف** : حيث تتفق معظم النظريات على أن الهدف من البرامج الإرشادية هو الوصول إلى تغيير في السلوك مما يتيح للمسترشد أن يحيا حياة أكثر إنتاجية ورضا، على النحو الذي يحدده هو نفسه ويرتضيه منه المجتمع .
- **زيادة مهارات المواجهة والتعامل مع المواقف الضاغطة** : تعترى الإنسان مجموعة من الصعوبات أثناء نموه، وقليل من هم الذين لا يواجهون مشكلات، ومواجهة المواقف الضاغطة ومواقف مشكلات تحتاج إلى مهارات تعرف بمهارات المواجهة أو التعامل مع المواقف حتى لا يستسلم الفرد للضغوط الشديدة الواقعة عليه و ينتهي إلى سوء التوافق وتهتم البرامج الإرشادية بمساعدة المسترشدين على تنمية لهذه المهارات.
- **النهوض بعملية اتخاذ القرار القرارات** : يرى البعض أن الغاية من الإرشاد هي تمكين المسترشد من اتخاذ قرارات حاسمة وهامة في حياته وليست مهمة المرشد أن يقرر ما هي القرارات التي سيتخذها أو يختارها المسترشد، وإنما القرارات هي قرارات المسترشد ويجب عليه إن يعرفه كيف إن يتخذ القرارات، وتساعد البرامج الإرشادية الأفراد على أن يتعلموا عملية اتخاذ القرارات بحيث يصبحوا قادرين فيما بعد على اتخاذ بأنفسهم، وبذلك يصبحون مستقلين ومعتمدين على أنفسهم في هذا الشأن .
- **تحسين العلاقات الشخصية** : إن معظم حياة الإنسان يقضيها في تفاعلات مع الآخرين، وقد تكون مشكلات بعض المسترشدين كامنة في علاقاتهم مع الآخرين، وقد يرجع ذلك إلى انخفاض صورة الذات لدى الفرد نفسه مما يجعله يتصرف باندفاعية في علاقاته، أو قد يرجع ذلك إلى نقص في المهارات الاجتماعية، سواء كانت العلاقات في إطار العمل أو الأسرة أو في المدرسة أو البيئة ، فإن المرشد يهدف في عمله على تحسين نوعية حياته بأن يصبح أكثر فاعلية في علاقاته الشخصية .
- **المساعدة على تنمية طاقات المسترشد** : تهدف البرامج الإرشادية إلى توفير الفرص للمسترشدين لينموا طاقاتهم و إمكاناتهم عن طريق استخدام قدراتهم و ميولهم لأقصى قدر ممكن ، و يمكن النظر لهذا الهدف على أنه يحسن من الفاعلية الشخصية ، و

يعمل المرشدون على مساعدة المسترشدين على أن يتعلموا كيف يتغلبون على السلوكيات المتطرفة مثل التدخين أو التغلب على الخجل و الاكتئاب أو السلوك الاستهلاكي السلبي و غيرها. (عبد الله السدحان ، 2018 ص15-16)
و منه نستنتج أن البرامج الإرشادية تهدف إلى تحقيق الصحة النفسية و تحقيق النمو السليم للمسترشدين، و مساعدته على التفاعل الاجتماعي و بناء علاقات اجتماعية ناجحة مع الغير.

3- الخصائص العامة للبرنامج الإرشادي:

- من أهم الخصائص و السمات التي يتمتع بها البرنامج الإرشادي نذكر مايلي:
- **التنظيم و التخطيط** : يجب أن يكون للبرنامج الإرشادي إستراتيجية منظمة و مخطط لها من قبل الخبراء الذين يملكون خبرات علمية و تطبيقية في مجال بناء و تصميم البرامج الإرشادية ، فالتخطيط و التنظيم يتضمن تغطية عناصر البرنامج الإرشادي من حيث التمهيدي له ، وضع الأهداف ، اختيار الأفراد المستهدفين و خطوات سيره ، بحيث لا تسبق مرحلة الأخرى.
- **المرونة** : و يقصد بها أن البرنامج ليس ثابتا ثابتا قطعيا من حيث الجلسات و الفنيات المستخدمة فيه و إنما هو مرن قابل للتعديل في ظل المستجدات و الظروف التي على العملية الإرشادية و البيئة المحيطة بها و المتغيرات الطارئة التي تحدث للمسترشد (المرض أو التحسن المفاجئ).
- **الشمول**: أي أن الشمولية في البرنامج لا تعني وقوف البرنامج عند جزئية من المشكلة بل يجب أن يكون شاملا لجميع أبعادها الاجتماعية و النفسية و الانفعالية و يتضمن الشمول أدوات القياس المناسبة و الفنيات و غيرها من العناصر الأساسية في البرنامج .
- **التكامل** : بمعنى أن تتكامل عناصر البرنامج مع المعطيات التي يتم جمعها ، حيث ينبغي أن تنتظم و تتكامل ضمن شخصية برمتها في وحدتها التاريخية و الدينامكية و الحالية .
- **الموضوعية** : يجب أن يكون البرنامج موضوعيا من حيث النظرية التي يستند إليها ، نظرة المرشد إلى المشكلة ، الأدوات و المقاييس الخاصة بالفحص و التشخيص و التقويم ، الفنيات الإرشادية المستخدمة ، أحكام المرشد و الآخرين على عملية الإرشاد النفسي برمتها و الإطار المرجعي الثقافي الذي ينطبق فيه البرنامج ، بحيث تكون النتائج التي يحصل عليها البرنامج مناسبة للبيئة الاجتماعية بما فيها من قيم و عادات اجتماعية أصيلة .
- **الدقة و سهولة التطبيق** : بمعنى أن يكون البرنامج دقيقا في تحديد أهدافه و سيره و تفسير نتائجه و أن تكون إجراءاته سهلة التطبيق من قبل المرشد و المسترشد ، و يكون هذا الأخير قادر على فهمها و تمثلها دون أدنى صعوبة.
- **إمكانية التعميم**: أي إمكانية تطبيقه إذا توفرت الشروط اللازمة له على أفراد يعانون من المشكلة نفسها التي يتصدى لها البرنامج . (نفس المرجع السابق ، 2018 ، ص 17-16)

4- الأسس التي تقوم البرنامج الإرشادي:

تقوم البرامج الإرشادية على مجموعة من الأسس التي لا يمكن الإستغناء عنها عند عملية تصميم البرامج الإرشادية و أهمها :

● الأسس العامة :

و هي ثبات السلوك الإنساني نسبيا و إن كان التنبؤ به و مرونة السلوك الإنساني و إن السلوك الإنساني فردي جماعي و استعداد الفرد للتوجيه و الإرشاد و حق الفرد في التوجيه الإرشاد، و حقه في تقرير مصيره ، و مبدأ تقبل العميل ، و مبدأ استمرار عملية الإرشاد . (زهران ، 2005 ، ص 502)

● الأسس النفسية و التربوية :

يجب على المرشد أن يأخذ بعين الاعتبار أثناء وضع البرنامج الإرشادي الفروق الفردية بين المعاقين عقليا في النمو العقلي و الجسمي و الاجتماعي ، و استعدادهم و رغبتهم في التدخل الإرشادي و الفروق بين الأطفال الصغار و المراهقين و الكبار ، مع مراعاة أيضا الجنس ، فالبرامج المعدة لذكور تختلف أحيانا عن البرامج المخصصة للإناث بحكم الفروق بينهما في الخصائص الجنسية ، الجسمية ، النفسية و غيرها ، و التي قد يكون لها دورا مهما في تعديل البرنامج ليتناسب مع كل جنس ، و عندما يأخذ المرشد النفسي هذه المتطلبات في برنامجه الإرشادي بعين الاعتبار ، فإنه يحقق شرطا مهما في تحقيق أهدافه و ملائمة لخصائص الأفراد المحتاجين إلى مساعدة و إمكانياتهم و قدراتهم (العاسمي ، 2005 ، ص 45-46)

● الأسس الاجتماعية:

و من هذه الأسس الاهتمام بالفرد باعتباره عضوا في الجماعة ، إن هذا المبدأ مكمل لمبدأ السلوك الإنساني فردي-جماعي ، أي أن الإنسان كائن اجتماعي ، يعيش في واقع اجتماعي و له معايير و قيمه ، و يعيش مع جماعة في كيان اجتماعي و يؤثر في الفرد ، فلا يمكن أن ننظر للإنسان بحد ذاته دون أن يأخذ بالحسبان الجماعة التي ينتمي إليها و المجتمع الذي يعيش فيه .

و من هذه الأسس الاجتماعية أيضا الاستفادة من المجتمع في الإرشاد النفسي ، إن وسائل الإعلام و التوجيه و التنقيف تسهم في صوغ شخصية الفرد ، أما أن هناك مؤسسات اجتماعية متخصصة لتقديم التوجيه و الإرشاد كدور العبادة ، و مكاتب الخدمة الاجتماعية ، أو التأهيل المهني ، بالإضافة إلى أن المدرسة لها دور كبير و مهم يمكن أن تسهم فيه من خلال تقديم عمليات الإرشاد النفسي الفردي و الجماعي لعدد كبير من أطفال المجتمع و شبابه ، سواء عن طريق المرشدين أو عن طريق المدرسين المرشدين.(العاسمي، 2008 ص7)

● الأسس الفيزيولوجية :

على المرشد أن يدرك تمام الإدراك العلاقة الوثيقة بين النفس و الجسد و يأخذها بالحسبان، و أن يدرك العلاقة القوية بين الانفعالات المزمنة التي يتعرض لها ، و بين مختلف أشكال الاضطرابات السلوكية التي قد يعاني منها المرشد .

● الأسس الفلسفية:

البرنامج الإرشادي يجب أن يراعي طبيعة النسق الخاص بالمرحلة التي يمر بها الأفراد الذين يعانون من المشكلة و الإطار العام الذي يتناول أسلوبها في تحقيق تلك الأهداف حيث يحرص على عدم حدوث أي تناقض بين أهداف البرنامج و بين خصائص الأفراد الخاضعين للبرنامج و أهدافه ، التي تتمثل في رغبتهم أو رغبة المحيطين بهم في التغلب على مشكلاتهم و هو ما يهدف إليه الإطار العام للبرنامج و ذلك للوصول إلى أفضل الوسائل التي تناسب قدراتهم و إمكانياتهم. (العاسمي ، 2005 ، ص 47-48)

5- خطوات التخطيط للبرنامج الإرشادي :

● تحديد أهداف البرنامج الإرشادي:

يتمثل الهدف الأكبر للبرنامج الإرشادي في تحقيق أهداف التوجيه و الإرشاد النفسي و هذه الأهداف هي تحقيق الذات و تحقيق التوافق النفسي و تحسين العملية التربوية و كذلك تحقيق إستراتيجية الإنماء و الوقاية و العلاج و كذلك تتفق مع الفلسفة العامة للمكان الذي سينفذ فيه على العموم.

● تحديد الوسائل و الطرق لتحقيق الأهداف :

و ذلك في ضوء الإمكانيات المتاحة و إمكانيات أعضاء الفريق و البنى التحتية كمراكز الإرشاد أو العيادات النفسية ، و من ذلك تحدد الوسائل كالسجلات و الاختبارات و المقاييس...

● تحديد ميزانية البرنامج :

وذلك لتنفيذه في ضوء الوسائل و الإمكانيات المتاحة منها المادية و المالية إن تطلب الأمر ذلك.

● تحديد الخدمات:

و هي التي يقدمها البرنامج بحيث تكون مستمرة و لا تتوقف و تشمل جميع الأفراد و متكاملة مع بعضها البعض.

● تحديد الخطوط العريضة لتنفيذ البرنامج :

و يتضمن الخطوات الأساسية و الأولويات و النهايات و المدة الزمنية التي يتطلبها التنفيذ و هذا لتجنب الانزلاق في خطوط لا تؤدي إلى نتيجة أو إلى هدف.

● تقييم البرنامج:

التقييم عملية نقدية هامة تكشف عن مدى فعالية البرنامج و مدى نجاحه أو فشله . هو عملية تعاونية جماعية يشترك فيها المسؤولون عن تخطيط البرنامج و حتى المستفيدين منه و يهدف التقييم إلى إصلاح الأخطاء و تلافي أوجه النقص و تقوية نقاط القوة ، فالتقييم ليس هدفا بقدر ما يكون وسيلة للتقويم و التعديل .

خطوات التقييم هي:

- تحديد أسئلة التقييم و الإجابة عنها.
- تحديد طرق التقييم و وسائله و استخدامها لتحديد فعالية البرنامج و مدى تحقيقه للأهداف المسطرة
- تحليل نتائج عملية التقييم.
- اقتراح خطوات تقويم و إصلاح البرنامج في ضوء نتائج عملية التقييم و ذلك بتحديد ما يجب تدعيمه أو تطويره .

تحديد إجراءات تقييم البرنامج : و ذلك بهدف تقويم البرنامج و إعداد المدة اللازمة للمتابعة و إظهار مدى فعالية الوسائل و الطرق المتبعة في تحقيق الأهداف الخاصة بالبرنامج.

(العابدية ، 2018 ، ص 77-79)

الفصل الثالث: النضج المهني

الفصل الثالث: النضج المهني

تمهيد

- 1- مفهوم النضج المهني
 - 2- مفاهيم مرتبطة بالنضج المهني
 - 3- عناصر النضج المهني
 - 4- العوامل المؤثرة في النضج المهني
 - 5- أبعاد النضج المهني
 - 6- الخلفية النظرية للنضج المهني
 - 7- أثر النضج المهني في اتخاذ القرار المهني
- خلاصة الفصل

تمهيد

يعد العمل مطلباً نفسياً و اجتماعياً و اقتصادياً في نفس الوقت ، إذ يحقق للفرد إشباعاً نفسياً بتحقيقه لذاته و إدراكها كذات ايجابية ، و إشباعاً اجتماعياً باحتلاله لدور فعال يرتبط بأدوار الآخرين ، و إشباعاً اقتصادياً بتوفره لدخل مادي ، و عدم تحقيق الإنسان لهذا المطلب يجعله عرضة للاضطرابات النفسية و النبذ الاجتماعي ، لهذا فالعمل أساس سيرة حياة الفرد و لتحقيق هذه الغايات يتطلب من العام أن يكون ذو قدرة و استعداد و إتقان لأسس هذه المهن لبلوغ أهداف و وصوله إلى مستويات عالية من النضج و التفاعل مع المهنة ، و سنحاول في هذا الفصل تحليل هذه الخاصية بصفة عامة ثم نخرج إلى التعرف عليها في المجال المهني .

1- مفهوم النضج :

"يشير مفهوم النضج إلى جميع التغيرات التي تطرأ على الجهاز العصبي و الحواس و أعضاء الجسم و التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمخطط البيولوجي التي تحدده الجينات الوراثية، تعد هذه التغيرات ضرورية لحدوث النمو ."

1-2- مفهوم النضج المهني :

تعريف سوبر "supre"1955: "يرى سوبر النضج المهني بأنه رصيد الفرد من السلوكيات التي تمكنه من استكشاف و اختيار و تخطيط و تحقيق أهداف معينة، وأن يكون في مستوى متوسط من الارتقاء المهني مقارنة بإقرانه". (السواط ، 2008 . ص55)

و في تعريف آخر قدمه " سوبر " لاحقا يعبر فيه عن النضج المهني بأنه استعداد و قدرة الفرد على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية و اتخاذ قرارات مهنية مدروسة و ملائمة لعمره . و يرى هولاند (Holand) و هو من أصحاب الاتجاه الشخصي أن النضج المهني يشير إلى مدى قدرة الفرد على معرفة ذاته ، و توفر المعلومات الصحيحة عن عالم المهن و سوق العمل ، و أنه امتداد شخصية الفرد إلى عالم يتبعه يتطابق لاحق مع أنماط مهنية و أهم محددات الاختيار المهني هي مقارنة الذات مع إدراك الفرد للمهنة و هذا بالتالي يقود إلى اتخاذ القرار المهني السليم. (السواط ص 55)

و يرى بلعيد "النضج المهني انه تعبير عن مستوى تكون التوجه المهني نحو الاختيار المهني لدى الفرد و مدى استعداده للتعامل مع مهنته ، كما يعرف أيضا على انه القدرة على الاختيار المهني الواقعي ، مع الوعي بالذات و المهنة و متطلبات اتخاذ القرار المهني المناسب". (بلعيد ، 2016.ص.363)

و ترى بدرة إن النضج المهني مفهوما صعب التحديد نظرا لتعدد الجوانب في تعريفه ، و يختلف باختلاف الخلفية النظرية لعلماء الإرشاد و التوجيه المهني ، خاصة أصحاب الاتجاه التطوري الذين أعطوا تصورا للنضج المهني و تطورت الدراسات حول مفهوم النضج المهني و ذلك بناء على تناولين هما :

-التناول الديناميكي الذي ينظر إلى النضج المهني عملية تتطلب بعض الاتجاهات .
-التناول المعرفي الذي يعتمد في دراسة النضج المهني مدى اكتساب الفرد لبعض الكفاءات " فقد عرفه (فنسون و زملاؤه) بأنه مدى اكتساب الفرد للمعرفة و المهارات الضرورية للقيام بخبرات مهنية واقعية و ذكية". (بدرة ، 2016.ص.406)

" ويرى صوالحة النضج المهني على انه القدرة على اتخاذ القرارات المهنية المناسبة التي تتلاءم مع قدراتهم الدراسية و المصالح المهنية و التفاصيل المهنية للوصول إلى التكيف المهني الأفضل " (صوالحة ، 2017.ص.185)

أما مشري و لشهب فقد عرفتا النضج المهني بأنه حالة سيكولوجية تؤدي إليها سيرورة نمو يمكن أن يتوصل إليها الفرد ، تظهر في قدرته على الاختيار الدراسي و المهني الواقعي مع الوعي بالذات و المسارات الدراسية و المهنية و بمتطلبات اتخاذ القرار الدراسي و المهني الملائم و نستدل عليه في دراستنا بالإبعاد التالية:

معرفة عالم المهن ، الاتجاه نحو العمل بشكل عام ، الواقعية و المرونة في عملية اتخاذ قرار اختيار مهنة ، الاستقلالية في عملية اختيار مهنة ، مراحل اتخاذ قرار الاختيار الدراسي و المهني ، و يقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المدرس في مقياس النضج المهني المعدة لهذه السنة. (مشري ، لشهب ، 2013.ص.423)

و قام سوبر (super) بإضافة جديدة سنة (1963) لنظريته على مفهوم النضج المهني فقد رأى سوبر أن النضج المهني يتيح المجال أمام المراقب لتقييم نسبة و مستوى تطور الفرد بالنسبة إلى المسائل المتعلقة بالعمل. (الراشدي ، 2017.ص.13)

أما عودة فقد عرف النضج المهني بأنه مستوى تكون التوجه نحو الاختيار المهني لدى الفرد

"

" و عرفه كرايتس (Crites) بأنه ذلك السلوك الذي يظهر الاتجاهات المهنية لدى الفرد ، و هو يتألف من جانبين أساسيين هما : جانب المعرفة و جانب التأثير الانفعالي العاطفي " و عرفت الصمادي (2012) النضج المهني بأنه استعداد الفرد و قدراته على اختيار المهنة المناسبة و التخطيط لها و الإلمام بكل الوسائل و الغايات التي تمكنه من اتخاذ القرار المهني الملائم " (ص.33)

" فيما عرف الراشدي (2017) النضج المهني بأنه قدرة الفرد على فهم ذاته و قدراته و استعداداته و تحقيق طموحاته من خلال المهنة التي تناسبه ، و القرار المهني الذي سيتخذه حيال مهنة المستقبل "

و نستنتج من خلال التعاريف السابقة أن النضج المهني حاله من التوافق و الشعور بالتمكن و الارتياح النفسي ، بحيث يكون الفرد في حالة من التأقلم و التعايش في بيئة العمل ، مما ينتج عنه مجموعة من الإدراكات و المعارف تساهم في زيادة مردود الإنتاج المهني .

2- مفاهيم مرتبطة بالنضج المهني:

و تتمثل هذه المفاهيم في مجموعة من الخاصيات المتداخلة و المترابطة التي لها أثر واضح في تكوين الفرد من حيث التفكير و التأمل و التحليل إلى أن يحقق نضج معين وهي كما يلي:

أولاً: النمو

كلمة النمو في بادئ الأمر مصطلح بيولوجي ، يختص بالزيادة الجسمية الملحوظة في حجم أو تركيب الكائن الحي في فترة من الزمن، وعند استخدام هذه الكلمة في العلوم السلوكية فإنها تدل على التغيرات المستمرة في الوظائف التكيفية المرتبطة بالزمن، وكثير من الباحثين يستخدم كلمة النضج للدلالة على النمو العضوي، في حين أن كلمة النمو تتعلق بالنمو الاجتماعي والنفسي، والنمو بهذا المعنى يدل على تكامل التغيرات البنائية والوظيفية السلوكية التي تكون شخصية الفرد.

ويمكن تعريف النمو بأنه تتابع لمراحل معينة من التغيرات التي يمر بها الكائن الحي في نظام واتساق. (عبد المعطي، محمد قناوي، ص 29)

يعرف النمو المهني بأنه " العملية التي تحيط بمعظم حياة الفرد والتي تبدأ من مرحلة الطفولة و تتضمن التجارب الرسمية و غير الرسمية التي تكسبه المواهب، القيم، الرغبات والمعرفة بمجالات العمل وتستمر إلى مرحلة الرشد" (حسن أبكر، 2020 ، ص.75)

النمو العقلي عند بياجيه Intellectual Development :

اهتم بياجيه منذ البداية بأصل المعرفة والكيفية التي من خلالها تتطور مثل هذه المعرفة ، ونظراً لتخصصه في مجال البيولوجيا فقد أدرك بإمكانية توظيف مفاهيم ومبادئ علوم الأحياء لفهم ودراسة عمليات النمو المعرفي لدى الأفراد. وهكذا نجد أن اهتمام بياجيه انصب بالدرجة الأولى على مسألتين رئيسيتين هما:

- كيف يدرك الطفل هذا العالم والطريقة التي يفكر من خلالها بهذا العالم ؟
- كيف يتغير إدراك و تفكير الطفل بهذا العالم من مرحلة عمرية إلى أخرى ؟

لذلك حاول بياجيه من خلال نظريته تحديد خصائص الأطفال التي تمكنهم من التكيف مع البيئة التي يعيشون فيها و يتفاعلون معها ، ثم تفسير التغيرات التي تطرأ على مثل هذه الخصائص عبر مراحل النمو.

و يرى بياجيه أن النمو المعرفي يتضمن جانبين احدهما كمي و الآخر نوعي (وظيفي) ، إذ لا يمكن بأي شكل من الأشكال فهم هذا النمو ما لم يتم تناول هذين الجانبين. يرتبط الجانب الكمي في عمليات تشكيل الأبنية المعرفية عن موجدات هذا العالم في حين يتناول الجانب النوعي التغيرات التي تطرأ على الأبنية المعرفية و الوظائف العقلية. (الزغول ، 2010.ص.233)

ثانيا : التعلم المعرفي :

1- مفهوم التعلم :

"التعلم مفهوم افتراضي يشير إلى عملية حيوية تحدث لدى الكائن البشري و تتمثل في التغيير في الأنماط السلوكية و في الخبراتو يستدل عليها من خلال السلوك." (الزغول ، ص.35)
 "التعلم عملية حيوية ديناميكية التي تتجلى في جميع التغيرات الثابتة نسبيا في الأنماط السلوكية و العمليات المعرفية التي تحدث لدى الفرد نتيجة لتفاعلهم مع البيئة المادية و الاجتماعية"

2- خصائص التعلم :

أولا : التعلم عملية تنطوي على تغير شبه دائم في السلوك أو الخبرة و يأخذ أشكالا ثلاثة هي :

_ اكتساب سلوك أو خبرة

_ التخلي عن سلوك أو خبرة ما

_ التعديل في سلوك أو خبرة ما

ثانيا: التعلم عملية تحدث نتيجة لتفاعل الفرد مع البيئة بشقيها المادي الممثل بهذا الكون بموجوداته المحسوسة و الاجتماعي المتمثل بالإنسان و منظومته الفكرية و العقائدية و مؤسساته الاجتماعية .

ثالثا: التعلم عملية مستمرة لا ترتبط بزمان أو مكان محدد ، فهي تبدأ منذ المراحل العمرية المبكرة ، أي منذ الولادة و تستمر طيلة حياة الإنسان.

رابعا: التعلم عملية تراكمية تدرجية حيث أن خبرات الفرد تزداد و تتراكم على بعضها البعض من جراء تفاعله المستمر مع المثيرات و المواقف المتعددة.

خامسا: التعلم عملية تشمل كافة السلوكيات التي يكسبها الفرد على طبيعة و نوعية المواقف و المثيرات التي يتعرض إليها تفاعله مع البيئة. (الزغول ، ص.37)

3- بنية المعرفة و التعلم :

تختلف أساليب تسجيل المعلومات و تخزينها في المخزن الذهني الدائم للمعلومات ، حيث تسجل بعض المعلومات على شكل صورة ، أو رسومات أو مخططات ، أو أشكال الأشياء حسية ، أو على صورة كلمات وقد جمع بافيو(1972) ذلك في نظرية واحدة اسمها نظرية

الترميز الثنائي حيث تضمنت النظرية المعرفية أن الفرد يخزن الخبرات خزنا مرثيا و لفظيا ، أي الصورة و الرسم و الجملة و الكلمة ، حيث يمكن للمتعلم أن يتذكر فردا حينما يتذكر شكله و صورته ، ومن ثم وصف خصائصه و ملامح لفظيا أكثر من تذكره خبرة محددة كانت قد خزنت سابقا . كما قد نتخيل شخصا معيننا نعرفه على الرغم من تغير ملامحه ، و شعره ، أو وضعه لنظارة رغم الغياب الطويل.(قطامي ، 2013.ص.35)

4-التعليم المهني:

"هو ذاك النوع من التعليم النظامي الذي يتضمن الإعداد التربوي و اكتساب المهارات و المعرفة المهنية و الذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية بمستوى الدراسة الثانوية لغرض إعداد فنيين ماهرين في مختلف التخصصات الصناعية و الزراعية و الصحية و غيرها و لهم القدرة على التنفيذ و الإنتاج" (المجالي ، عبد الجبار.ص463)

5-التربية المهنية :

التربية المهنية هي العملية التي تختص بتنمية القدرات و المهارات و الاتجاهات و عادات العمل و تقديره ، و تشمل المعارف و الخبرات التي يحتاجها العامل للالتحاق بالعمل و التقدم فيه ، في الوقت الذي يسهم فيه في تنمية المواطن الصالح ، عن طريق تنمية كفاءته و صلاحيته الجسمية و الاجتماعية و القومية و الثقافية و الاقتصادية .(ترزولت ، مزباني.ص.537)

ثالثا : التوافق

1-مفهوم التوافق

لقد عرف العلماء التوافق بحسب وجهات نظرهم فكان منها المتشابه و منها المختلف و في مايلي ذكر لبعض التعاريف:
عرفه (فهمي 1971) "بأنه تلك العملية الدينامكية التي يعبر بها الشخص عن سلوكه ليحدث علاقة بينه و بين البيئة".
و عرفه (المليجي 1971) "بأنه الأسلوب الذي بواسطته يصبح الفرد أكثر كفاءة في علاقته مع البيئة.
كما يرى (أبو النيل 1997) "بأنه قدرة الفرد على التواءم مع نفسه و مع السياق الاجتماعي الذي يعيش فيه من مختلف نواحيه الأسرية و المهنية و الاقتصادية و السياسية و الدينية".
و أشار (الشاذلي 1999) "إلى التوافق بأنه وجود علاقات منسجمة مع البيئة التي تتضمن القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد و تلبية معظم مطالبه البيولوجية و الاجتماعية و على ذلك يتضمن التوافق كل التباينات و التغيرات في السلوك و التي تكون ضرورية حتى يتم إشباع العلاقة المنسجمة مع البيئة".(فحجان.2010.ص.12)
"كما عرف التوافق على انه قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما و أن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية".(بوعطيط ، 2006.ص.72)

2-مجالات التوافق :

هناك مجالات كثيرة للتوافق ، ترجع لطبيعة العلاقة بين الفرد و البيئة و التي تنشأ عن عملية التغير المستمر بين الفرد و البيئة للوصول إلى حالة توافق و انسجام و من هذه المجالات نذكر مايلي :

أ-التوافق الشخصي

و يتضمن السعادة مع النفس و الرضا عن النفس و إشباع الدوافع و الحاجات الداخلية ، الأولية الفطرية و العضوية الفيزيولوجية و الثانوية و المكتسبة ، و يتضمن كذلك التوافق لمطالب النمو المختلفة. (فحجان ، 2010)

ب-التوافق الاجتماعي :

و يتضمن السعادة مع الآخرين و الالتزام بأخلاقيات المجتمع و مسابقة المعايير الاجتماعية و الامتثال لقواعد الضبط الاجتماعي و تقبل التغير الاجتماعي و التفاعل الاجتماعي السليم و العمل لخير الجماعة و السعادة الزوجية ، مما يؤدي إلى تحقيق الصحة الاجتماعية. (فحجان ، 2010)

ج-التوافق العقلي :

عناصر التوافق العقلي هي الإدراك الحسي و التعنيم و التفكير و العطاء و الاستعدادات و يتحقق التوافق العقلي بقيام كل بعد من هذه الأبعاد بدوره كاملا و متعاوننا مع بقية العناصر. (فحجان 2010)

د- التوافق المهني :

يتضمن الرضا عن العمل و إرضاء الآخرين فيه و يتمثل في الاختيار الأنسب للمهنة عن قدرة و استعداد و اقتناع شخصي لها، علما و تدريبا للدخول فيها و صلاحية المهنية و الكفاءة و الإنتاج و الشعور بالنجاح. (فحجان ، 2010.ص.12)

رابعا : الأداء المهني :

1-تعريف الأداء المهني :

يعد الأداء مفهوما واسعا في ميدان الأعمال و لكن من الصعب إعطاء تعريف محدد له بسبب تعدد الأبعاد التي يتكون منها الأداء الشامل في المنظمة. و الأداء يؤثر في تحقيق أهداف المنظمة المحددة من خلال الاستخدام الأفضل لمواردها المتاحة لفترة زمنية معينة . و يقصد به هو سلوك المتحقق أو الفعل من خلال ما يبديله الفرد من جهة عمله داخل المؤسسة أو ما يصدر من تصرف أثناء العمل بصورة هادفة ، و إن مصطلح الأداء يعد مصطلحا واسعا نشئ يعبر عن مجموعة من ممارسات التي عن طريقها يتم تحديد العمل و متابعته و تحديد القدرات اللازمة للأداء و توزيع المكافآت داخل المنظمة ، كما انه يشمل تحديد الأهداف و اختيار العاملين و تعيينهم و تقييم الأداء و التعويضات و التدريب و التنمية و التخطيط و إدارة المسار المهني.

و قد عرف الأداء عللا انه القدرة على تحويل المدخلات الخاصة بالتنظيم إلى مخرجات بشكل خدمة و بمواصفات محددة و اقل كلفة و إن هذا المفهوم للأداء واسع يرتبط بأداء المنظمة كوحدة تنظيمية .

2- محددات الأداء :

يعد السلوك الإنساني المحدد في أي وحدة إنتاجية أو خدماتية أو هو كما صوره (مكريكر Mcregor) محصلة لتفاعل خصائص الفرد و هي (المعرفة ، الخبرة ، المهارة ، و الاتجاه) مع خصائص بيئة الوظيفة (المكافآت ، ظروف العمل ، القيادة) أي إن : سلوك الفرد = دالة (خصائص الفرد × خصائص بيئة المهنة) (الخفاف ، 2015.ص.78) و يتضح للباحث مما تضمنته بعض المفاهيم المرتبطة بالنضج المهني إن هذا الأخير يأخذ مجالات كثيرة و ليس مجال واحد بعينه ، فالفرد قد يكون ناضجا في مجال معين و غير ناضج في مجال آخر .
فربما التفاعل الكلي و الشمولي يؤدي إلى نسبة عالية من النضج ، و أن حاجات الفرد و دوافعه من مراحل نموه المختلفة ليست إلا سلسلة من الواجبات التي تفرض نفسها على الفرد مما يأخذ منحى الاجتهاد لبلوغ أهداف و تحقيق جملة من المطالب .

3- عناصر النضج المهني :

تشير جرادات (1991) إلى أن عناصر النضج المهني تنحصر في الآتي :
-الانهماك في عملية الاختيار المهني : و تعتمد على فعالية الشخص و حيويته في الاختيار.
-الاستقلالية في اتخاذ القرار : و تتحدد بدرجة اعتماد الفرد على آخرين في اتخاذ القرار الخاص به.
-التوجه نحو العمل : و يعتمد على توجه الشخص للعمل .
- التفضيل لعوامل الاختيار : و يعتمد على أساس الاختيار ، القدرات و الميل ، و القيم ، و السميات الشخصية .
(2017.ص.15)

4-العوامل المؤثرة في النضج المهني :

إن النضج المهني هو عملية نمو تتطور و تتأثر بعوامل بيولوجية و ثقافية و معرفية و إرشادية و كل هذه العوامل تتفاعل فيما بينها مساهمة في تأثيرها على النضج المهني و هي كالأتي :

- العوامل البيواجتماعية : كالذكاء و العمر ، حيث تبين أن الشخص الأكثر ذكاء اقدر على التخطيط المهني و قد وجد (سوبر) إن النضج المهني يرتبط ارتباطا كبيرا بالذكاء .
- العوامل الشخصية : كمفهوم الذات و وضوح الهوية النفسية و مستوى الطموح فقد أشار إلى وجود ارتباط ايجابي بين هذه العوامل و النضج المهني .
- التحصيل : حيث يرى (سوبر) أن هناك ارتباط وثيقا بين النضج المهني و التحصيل ، سوا كان هذا تحصيل مدرسيا أو غير ذلك .

- **العوامل الأسرية** : و منها توجيهها الوالدين أو نمط تربيتهما لأبنائهما كمناقشتهم في القرارات أو فرض القرار على الأبناء و المستوى التعليمي للوالدين و مقدار دخلهما و قد اهتم الكثير من الباحثين بهذه العوامل لدورها في تشكيل لنضج المهني و الاختيار المهني و قد أشار (سوبر) إلى مستوى الوالدين المهني و دخلهما يرتبط ارتباط وثيقا بالنضج المهني للأبناء. و يؤكد (عثمان 2001) على أن الطفل و الطالب يتأثر بوجهات النظر و المفاهيم التي يراها ضمن الأسرة ، مثل هذه التأثيرات و التفاعلات يمكن تحدث في اتجاهين :

الاتجاه الأول :

يتطلب أن يتوجه إلى عمل معين من اجل إرضاء أعضاء الأسرة أو حتى لا يتعرض إلى أسئلة معينة من قبل أفراد الأسرة.

الاتجاه الثاني :

يتمثل أن يرى الشخص وجهات النظر أفراد الأسرة على أنها تحدي له ، و بالتالي فهو يميل إلى سلوك اتجاه معاكس لوجهات نظر الأسرة. و مثل هاذين الاتجاهين سيكون لهما سلبيات على الفرد حيث يعمل على اضطراب لدية كيفية الوصول إلى المهنة التي يريدتها ، و هذا يؤدي إلى ضعف في النضج المهني ، و الوصول إلى تعقيدات المواقف باتجاه خيارات المهنة التي يريدتها الفرد . و قد أشار زهران إلى عوامل خفض إنتاجية الإنسان نتيجة لضعف النضج المهني و بالتالي عدم القدرة على اتخاذ القرار المهني السليم و هي :

- تحديد الأسرة لمهنة الابن.
 - سوء الاختيار المهني و يتمثل ذلك في الاختيار بطريق الصدفة أو بجهل الشخص بإمكاناته و متطلبات المهنة.
 - اختيار المهنة البراقة ذات السمعة أو المكانة الاجتماعية أو العائد الاقتصادي بصرف النظر على الاستعداد لها .
 - مسايرة الرفاق و الأقارب في اختيارهم .
 - الاختيار المتسرع المغامر.
 - نقص المعلومات المهنية المتعلقة بالأعمال المختلفة و متطلبات العمل .
- و يرى زهران بأنه يجب الإعداد و التوجه نحو سلامة الاختيار المهني على أساس علمي مع استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة . (أبو اسعد ، الهواري .2008.ص.74)

5-أبعاد النضج المهني :

"تعتبر الأبعاد التي وضعها (كرايتس) Crices وصفا ملائم لمستويات النضج المهني من وجهة نظر كثير من العلماء . " (بدره ، 2016 .ص.406) و تتمثل هذه الأبعاد في :

5-1-الجانب الخاص بالاتجاهات :

- **اتخاذ القرار** : و يقيس هذا البعد إلى أي مدى يعتبر الفرد واثقا من قراره المهني ، و يعرف سافيكس اتخاذ القرار هو القدرة على تطبيق مبادئ و مناهج في اتخاذ القرار في حل مشكلات اختيار المجال التربوي و المهني .

حيث يرى ولد خليفة : أن الخطاء في اختيار التخصص المناسب في الجامعة يضعف دوافع الطلبة نحو العمل و يجعلهم يتقهقرون في تحصيلهم و هكذا يقضون مدة بين الصمود على ما اختاروه أو محاولة تغيير الاختصاص وفي الحالتين ينخفض مردودهم التعليمي و قد يتركون الجامعة نهائيا و ينجرون وراء سلسلة من الديون أو الوحدات المعادة سنة بعد سنة

- **الاستقلالية** : يقيس هذا البعد إلى أي مستوى يرتبط الفرد بغيره في اختيار مهنة ما ، و تعتبر خاصية الاستقلالية من خصائص السيكلوجية التي أثارت اهتمام الكثير من الباحثين في علم النفس نظرا لتأثيرها الكبير على الاختيارات المستقبلية للفرد .
- **التوجيه** : يقيس مدى اكتساب الفرد للاتجاهات اللازمة نحو العمل .
- **التوفيق** : يقيس مدى توفيق بين واقع سوق العمل و بين حاجياته و رغباته و هو ما أشار إليه (supre) بأن الفرد يكون ناجحا مهنيا عندما يكون واقعا في الانتقاء من الاختيارات المهنية المناسبة حسب مستوى قدراته و ميوله و مستواه الاجتماعي .

5-2- الجانب الخاص بالكفاءات :

يقيس هذا الجانب مجموعة من المعارف و يتكون من أبعاد التالية:

- **تقدير الذات** : يقيس هذا البعد مستوى تقدير الفرد لذاته ، و يشير تقدير الذات إلى التقييم العام لدى الفرد في سماته و خصائصها العقلية و الاجتماعية و الانفعالية و الأخلاقية و الجسدية ، و ينعكس هذا التقييم على ثقته بذاته ، شعوره نحوها و فكره على مدى أهميتها و توقعته منها كما يبدو في مختلف مواقف الحياة
- **الإعلام المهني** : يقيس هذا البعد وفرة المعلومات عن المهن و متطلباتها و ظروفها و طرق الحصول على فرص العمل و النجاح فيها .
- **اختيار الهدف** : و هي أن يكون الفرد واعيا بسماته الشخصية و قدراته و ميوله و بمتطلبات العمل حتى يصبح الفرد قادر على اختيار مهني سليم
- **التخطيط** : يرى سافيكس أن التخطيط هو الانشغال الذهني و الاستعداد للمستقبل المهني ، فالفرد الناضج مهنيا يكون متجها صوب المستقبل و يخطط له و ينشغل بفاعلية في التخطيط لحياته ، فالنضج المهني يتحدد أيضا بالخطط التي يضعها الفرد لكي يحدد مستقبله المهني .
- **حل المشاكل** : و نعني به قدرة الفرد على التعامل مع المعطيات الكلية لصياغة و إيجاد الحلول.(بدرة ، 2016.ص.406)

6- الخلفيات النظرية للنضج المهني :

قدم العلماء النفس الاجتماعي ، و علم نفس العمل نظريات مفسرة للنمو المهني و القرار المهني و النضج المهني و ذلك باعتباره سلوكا إنسانيا ينمو و يتطور و يتأثر بالمحيط الاجتماعي و الثقافي و بشخصية الفرد شعوريا و لا شعوريا .

6-1- نظرية سوبر :

ينطلق دولاند سوبر D super في نظريته من مبدء الفروق الفردية ، و هذا مرتبط بعملية النمو و التطور للقدرات و الاتجاهات من جهة و مفهوم الذات من جهة أخرى . فكل فرد يختلف عن الآخر في الكثير من الخصائص الشخصية و كذلك القدرات و الاستعدادات و الميول و الاتجاهاتو على هذا الأساس فكل فرد يصلح للعمل في مهنة معينة و ذلك على أساس الخصائص . و قد بين سوبر النضج المهني من خلال تطرقه للنمو المهني كمفهوم تطوري شامل ، حيث أشار إلى مجموعة من المراحل التطورية كمحطات تبرز الجوانب و الأبعاد الأساسية لحدوث النضج المهني .

فعملية نمو الذات وضعها سوبر في المرحلة الأولى و التي حددها بين ولادة و سن 14 و هي المرحلة التي يحقق فيها الفرد ذاته و يكتسب معرفة مبكرة عن العمل ، و تعد هذه المرحلة خيالية يلعب فيها خيال الطفل و محاكاته لمحيطه دور كبير في تطوير الميول و القدرات الذاتية.

ثم تليها المرحلة الاستكشافية بين سن 15 و 24 سنة و تتم خلالها بلورة الاختيارات المهنية و تحديد الأولويات و الإعداد للمهنة المستقبلية قصد الدخول في التجربة الفعلية و ذلك بالالتحاق بالعمل المناسب.

أما المرحلة التأسيس فتكون سنة 25 و 45 سنة و هي فترة اكتساب المهارات و القدرات المهنية التي تلعب دورا فعال في الثبات و الاندماج. و يرى سوبر أن الفترة الاندماج الحقيقي تحدث بين السن 45 و 64 سنة و هنا يحافظ الفرد على المكاسب المهنية. أما بعد 65 سنة فهي مرحلة الانحدار يميل فيها إلى العزوف عن التفكير في تغيير المهنة و تضعف فيها قواه و قدرته فيقل نشاطه مما ينعكس على أدائه المهني و هذه المرحلة هي مرحلة التقاعد.

6-2- نظرية تيدمان Tideman :

يربط تيدمان النضج المهني بعملية التطور المعرفي ، كما يتناول الموضوع في سياق مفاهيمي نفسي ، كأزمة الأنا و الهوية النفسية ، و لما كان القرار المهني مرتبط بتطور النضج المهني ، فصناعته تركز على مبدئين : التفاضل و التكامل ، فالأول يقع بين تقييم الذات و عالم الشغل ، بينما يعبر التكامل عن درجة الشعور بالرضا المهني و كنتيجة للاندماج مع الجماعة المهنية و تحقيق الذات . و الملاحظ أن النظرية التي صاغها تيدمان لم تركز على النضج المهني كإشكالية رئيسية أو محورية بل انصب اهتمامه بالدرجة الأولى على نمو القرار المهني و القدرة على اتخاذه.

6-3- نظرية جينزبرغ Ginzberg :

يرى جينزبرغ أن النضج المهني يتم عبر مراحل تطورية ينتقل فيها الفرد من الخيال إلى التجربة و الواقعية ، تنتهي به إلى تحديد مساره و نمط حياته المهنية . و قد ابرز جينزبرغ تصوره للنضج المهني و ما يتعلق بهذا الأخير من خلال تعرضه لأهم المراحل المحددة له و التي سنوجزها في ما يلي :

المرحلة الخيالية (04 إلى 10 سنوات) : يفسر جينزبرغ هذه المرحلة انطلاقاً من مبدأ اللذة الذي يحققه الطفل خلال ممارسته اللعب ، حيث يبدأ الطفل و كأنه يحضر لمهنة ما . فهو بهذا المعنى لا يفكر في قدرته و إمكاناته المهنية بقدر انخراطه و اندماجه في اللعبة باعتبارها مصدر للتماهي و تحقيق اللذة ، فاللعب دافع و محرك مبكر للنمو المهني . فالتمثيل و التقليد أثناء اللعب هو شكل التباهي كما ترى أدبيات التحليل النفسي .

المرحلة التجريبية (من 11 سنة إلى 18 سنة) : تعني هذه المرحلة التعرف التدريجي على الميول و القدرات و المتطلبات المرتبطة بالعمل .

_ الميول (11 سنة إلى 12 سنة) : التعرف و إدراك ما يرغب فيه و ما لا يرغب فيه و ما هو محل اهتمامه خارج مجال اهتمامه .

_ تقييم القدرات (12 سنة إلى 14 سنة) : التحول من عملية التمثل الأبوي باعتبار الأب كصورة و قيمة يتجه نحو الآخرين . و هذا ما يحدث نوع من الاستقلالية ، و هذا ما يقلل التبعية الأبوية .

_ اختيار القيم المناسبة (15 سنة إلى 16 سنة) : يتجه الفرد نحو اختيار القيم المناسبة ، تنمو لديه القدرة على الاختيار المناسب و التوظيف و الاستغلال المناسب لقدراته و مهاراته .

_ الانتقال (17 سنة إلى 18 سنة) : تتميز بالاستقلالية في الاختيار المهني ، و توسيع دائرة الممارسات المهنية كالبحث عن أماكن مختلفة و متنوعة لتوظيف المهارات و المواهب . كما يبرز الاهتمام بالجانب النفعي للعمل كالراتب و الحوافز .

المرحلة الواقعية (18 سنة إلى 21 سنة) : في هذه المرحلة يكون الاختيار ناتج عن الربط و التنسيق بين العوامل الواقعية و الشخصية :

_ الاستكشاف (18 سنة إلى 19 سنة) و تتميز باكتساب الخبرات و الاتجاه نحو التركيز و اختيار نشاط واحد من بين مجموعة من الأنشطة التي يميل إليها .

_ البلورة (20 سنة إلى 21 سنة) : يقترب الفرد في هذا العمر من مرحلة تحديد و بلورة الاختيار المهني لتتخصص حيث تتصف قراراته بالثبات .

_ التحديد (21 سنة إلى 22 سنة) : و هي مرحلة الوصول إلى مرحلة الالتزام و ذلك بتحقيق مهنة أو عمل محدد و الذي ينتهي ببروز نمط حياة مهنية واضحة . (الراشدي ، 2017 ، ص.13)

أثر النضج المهني في اتخاذ القرار المهني :

عندما كانت الأسرة هي المصدر الرئيسي للمعلومات و المهارات ذات الصلة للشباب كان هناك تردد قليل حول ميول الفرد و اختياره المهني ، و عندما بدأت المصادر الخارجية تؤثر في هذا الجانب ، لاسيما و نحن في عصر العلمي و التكنولوجي عندها ظهرت معظم الصعوبات لدى الشباب ، و لمساعدة الفرد في اختياره المهني ، ينبغي توفير معلومات كافية حول الفرص المهنية إلى جانب الخدمات المهنية الملائمة ، و كذلك فإن قدرته و إمكانياته ينبغي تقييمها لتسهيل اختيار المستوى المهني القادر على شغله و المجال المهني الذي من المحتمل أن يرضى به (النوبالي ، 1995م 32) ، لذلك فإن سن المراهقة هي سن مهمة بالنسبة لتشكيل التوجهات المتعلقة بالعمل و الهوية الشخصية ، و هي أيضاً مهمة في صنع القرارات المتعلقة بالمهنة و حالما ينتقل المراهقون باتجاه نضج مهني أكبر ، فإنهم يصبحون مهتمين

بشكل اكبر في العمل و يحاولون معرفة المهنة المتوافقة مع آمالهم و مفاهيمهم الشخصية ، و يتم التعبير عنها بواسطة الاهتمامات و القدرات الشخصية و خلال سنوات مرحلة الثانوية فان الطلاب يواجهون عدة مواضيع رئيسية تتعلق باختيارات المهنية و مواقف أخرى ، و من هنا فان الخيارات و القرارات التي يقوم بعملها و الأفعال التي يقومون بها في مرحلة من حياتهم ، يمكن أن يكون لها عدة تطبيقات مهمة في التطور المهني و الملامح الاجتماعية و الاقتصادية المستقبلية. (mortimer ، 49 ، 1992)

و هذا يتفق مع ما ذهب إليه شكور (1997م ، 28) عندما أكد على ضرورة توعية الطلاب تدريجيا لزيادة النضج المهني لديهم ، و وجوب ذلك في جميع المراحل الدراسية لكي يتعرفوا على قدراتهم و ميولهم و حاجات سوق العمل حتى يستطيعون اتخاذ قرار منطقي و واقعي في ما يختص باختياراتهم المهنية .

خلاصة الفصل

و من خلال تحليلنا لخاصية النضج المهني بتعريفات و مفاهيم أخرى مرتبطة به اتضح لنا النضج خاصية تتنامى مع الفرد ، يمكن إشباعها حسب قدرة الفرد و حسب طبيعته الاجتماعية ، و تكون هذه الخاصية بارزة في شخصية الفرد إذا استغل قدراته المعرفية و كانت له أهداف سامية في الحياة و لا نستطيع أن نلمح هذه الخاصية إلا من خلال السلوك أو النتائج التي كنا نسعى لها.

الفصل الرابع: القرار المهني

تمهيد.

- 1 مفهوم إتخاذ القرار المهني.
- 2 أهمية اتخاذ القرار المهني.
- 3 مظاهر عملية اتخاذ القرار المهني.
- 4 الخصائص العامة لإتخاذ القرار المهني.
- 5 مراحل إتخاذ القرار المهني.
- 6 معوقات و صعوبات إتخاذ القرار المهني.
- 7 النظريات المفسرة لإتخاذ القرار المهني.
- 8 العلاقة بين النضج المهني و القرار المهني
خلاصة.

تمهيد

الإنسان لا يختار مهنته نتيجة لعامل بعينه ، بل نتيجة تفاعل عدد من العوامل المختلفة التي تؤثر على الاختيار ، وقد تكون تلك العوامل ذاتية تتصل بشخصية الفرد و تكوينه الفطري أو المكتسب ، و قد تكون خارجية تتصل بالبيئة الاجتماعية و الثقافية و إمكانية الالتحاق بالمهن المختلفة ، و قد فرض التقدم و الواقع على الإنسان أن يختار مهنته و لديه الكثير من الدوافع و الأهداف المستقبلية التي اكتسبها تدريجيا من خلال عملية التنشئة الاجتماعية بدء بالأسرة التي نشأ فيها طفلا صغيرا مرورا بالمدرسة و الزملاء الذين رافقهم ، و في ظل الطبقة الاجتماعية التي تنتهي إليها أسرته (الفوارعة ، 2017 ص.2-3) .

1- مفهوم اتخاذ القرار المهني

يعرفها السقا عملية اتخاذ القرار المهني بأنها : "الاختيار القائم على أساس بعض المعايير لبدل واحد من بين بديلين محتملين أو أكثر " (السقا ، 2009 ، ص 25) .
و يرى طعمة أنها : " عملية إدراك تشمل الظواهر الفردية و الاجتماعية و تستند إلى حقائق و قيم تؤدي إلى اختيار بديل واحد من بين بدائل كثيرة تؤدي إلى الوصول إلى حل " (طعمة ، 2006 ، ص 15)

و يشير الحريري إلى أنها : "عملية عقلانية و رشيدة تتبلور في ثلاث عمليات فرعية هي : البحث و المقارنة بين البدائل و الاختيار . الجدير بالذكر أن التفريق بين القرار في حد ذاته و بين عملية اتخاذ القرار يكمن في أن القرار هو المخرج النهائي للعملية ، إما عملية اتخاذ القرار فتتضمن الأحداث التي تؤدي إلى نقطة الاختيار و ما يليها" (الحريري ، 2008 ، ص 10) .

2- أهمية اتخاذ القرار

يعد القرار هو السبيل لتحريك عمك لبلوغ المهام و الأهداف ، و ما عليك إلا أن تصنع العوامل المفيدة و الخيارات ، و تحدد أهميتها و تتم أولياته على نحو صحيح حتى تكون قرارك أكثر ملاءمة، و يمكن تلخيص أهمية اتخاذ القرار في النقاط الآتية : (الراشدي ، 2017 ، ص 23) .

- التخلص من حالة التشتت : و ذلك بالتركيز على فكرة واحدة و هدف واحد ، و من ثم تقوي الإرادة لديك لتحقيق أهدافك و أحلامك ، فالتشتت يؤدي إلى انشغال العقل بعدة

- أمور ، الأمر الذي يجعل عملية اتخاذ القرار لا تتحقق ، و هنا تغلب الأهداف قصيرة المدى على الأهداف بعيدة المدى ، و عندها ترتكب الأخطاء الفادحة .
- سرعة الانجاز : و هي الرغبة الشديدة في الوصول إلى الهدف المنشود بأسرع وقت و أفضل أداء
- توفير الوقت : فالوقت هو الفاصل بين حياتك الدراسية و حياتك العملية و العمل ، فإذا كان القرار صائبا كانت حياتك المستقبلية أسهل .
- تقليل الجهد : و يقصد به المجهود العقلي و البدني لمتخذ القرار .
- الشعور بالراحة : و هي حالة من الشعور بالهدوء الداخلي و التي لا يكون فيها زحام للأفكار ، و لا تدفع إلى المخاوف .
- استثمار الفرص المتاحة : أي استغلال الفرص الممكنة و المسموح له بها .
- الشعور بالإيجابية : و هو الحافز الذي يدفع الإنسان لأداء عمل معين للوصول إلى غاية التي يطمح إليها .
- النضج و الخبرة : و هي المرحلة اللازمة من المعرفة و التي يتطلبها موضوع معين .
- تنمية المهارات الشخصية : كمهارة حل المشكلات : و مهارة الاتصال ، و التواصل ، و التخطيط ، و التنظيم ، و استشراف المستقبل .
- زيادة الثقة بالنفس : و هو ذلك الشعور الذي يعطي الإنسان إحساسا بقيمته و أهمية و صنع قراره بنفسه .

1-2 أنواع اتخاذ القرار المهني

تتنوع القرارات الإدارية التعليمية و تخضع لاعتبارات و عوامل متعددة ناتجة عن طبيعة عملية اتخاذ القرارات و الجوانب المختلفة التي تسعى إلى تحقيقها ، فإن القرارات تتنوع و تتشكل تبعا لنشاط التخطيط ، و التنظيم الإداري أو نمط القيادة ، و ذلك كالآتي : (شعبان ، 2017ص.15-16)

- قرارات النشاط : قرارات تتعلق بالموارد المادية و الموارد البشرية .
- قرارات التخطيط : قرارات مخططة (مبرمجة) أو غير مخططة (غير مبرمجة) ، و هي على النحو الآتي :
- 1- قرارات مخططة (مبرمجة) : هي القرارات الروتينية أو التنفيذية ، و هذه القرارات شبه يومية أو مستمرة ، لا يبذل الإداريون جهدا في اتخاذها ، لأنها جزء من حياة المؤسسة التعليمية مثل قرارات التشغيل اليومية و توزيع الأعمال .
- 2- قرارات غير مخططة (غير مبرمجة) : هي القرارات الأساسية أو الرئيسية ، و هذه القرارات فردية و غير مكررة ، و هي قرارات حاسمة لأنها تعالج مشكلات معقدة تؤثر على دور و نجاح المؤسسة في المستقبل .
- 3- القرارات التنظيمية : قرارات إدارية لأنها ترتبط بالمستويات الإدارية ، يمارسها الإداري في المؤسسة انطلاقا من صفة الإدارية ، فهي قرارات متصلة بالسياسة للمؤسسة ، و تمتاز هذه القرارات بالكفاءة و الفاعلية .

3-العوامل المؤثرة في عملية اتخاذ القرار المهني

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في عملية اتخاذ القرارات المهنية ، و لذلك ينبغي على متخذ القرار اخذ هذه العوامل بعين الاعتبار و أهم هذه العوامل كما يذكر (رشدي، 2013.ص: 120):

- 1- المدرسة : فهي تساعد على صقل و تنمية طموحات الطالب لا بتهميشه و معارضة رغباته و دفنها و تحطيم ذاته .
- 2- إدراك الطالب لدوره كقائد أو تابع : و هنا تتدخل شخصية الفرد إما أن يكون قائدا لحياته و يفرض طموحاته و نفسه و إما أن يكون تابعا و خاضعا لجميع العوامل التي تحول دون تحقيق النجاح .
- 3- منطقة السكن، و البيئة التي يتربى فيها الطالب ، فهي تؤثر على حياته و مستقبله ايجابيا أو سلبيا .
- 4- الضغوط الاجتماعية أحيانا و البيئة الاجتماعية تضغط على الفرد في اختيار بديل لا يرغب فيه ، و هي تتمثل في الأسرة و الأصدقاء .
- 5- البيئة و المجتمع المحلي : و هي طبيعة البيئة التي ترعرع فيها و كمية البدائل المتاحة في ذلك المجتمع .
- 6- الأسرة و طموحات الوالدين : فالأسرة تؤدي دورا كبيرا في رسم مسار الطالب ، فهناك أسرة تضغط و تجبر أولادها على اختيار بديل غير مرغوب فيه يتنافى مع طموحاته و ميوله ، و هذا فقط يأتي بدافع إرضاء طموحات شخصية .
- 7- الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد : و هنا يتدخل المستوى الاجتماعي للعائلة ، أي أن هناك مهنا تعتبر إهانة إذا مورست من قبل أفراد العائلة المرموقة .

4-الخصائص العامة لاتخاذ القرار المهني

من أهم الخصائص لاتخاذ القرار المهني ما يأتي: (الهوراني ، 2013 ،ص: 11)

- 1- تعتبر عملية ديناميكية و مستمرة و مترابطة و متصلة الحلقات و تتضمن في مراحلها المختلفة تفاعلات متعددة تبدأ من مرحلة التصميم و تنتهي بمرحلة اتخاذ القرار ، و نعي بالمترابطة ارتباط الماضي بالحاضر ، و كلاهما بالمستقبل .
- 2- أن عملية اتخاذ القرار تتأثر بشخصية متخذ القرار ، و شخصيات و دوافع و ميول أو اتجاهات و حاجات و رغبات و أهداف المشاركين معه في صنع اتخاذ القرار ، سواء كانوا مجموعة كبيرة أو صغيرة .
- 3- يعتبر اتخاذ القرار سلوكا هادفا لأنه يوجه عن طريق أهداف مرسومة ، و يسعى لي تحقيقها و اتخاذ حلول للمشكلات و العقبات التي تعترض سبيل المؤسسة في تحقيق الأهداف .
- 4- عملية إنسانية تسعى لتحقيق أقصى إشباع ممكن للحاجات الأساسية ، و تعمل أساسا من خلال السلوك الإنساني ، و تتوقف كفاءتها إلى حد كبير على مدى كفاءة و نوعية هذا السلوك ، و ما يندرج تحته من دوافع و رغبات و اتجاهات و أفكار و قدرات و مهارات .

5- تعتبر عملية عقلية و تفكيرية منظمة : أي تخضع لنمط و خطوات الأسلوب العلمي .

5-مراحل اتخاذ القرار المهني

تمر عملية اتخاذ القرار المهني بمراحل متعددة ، و كل مرحلة تحتاج إلى عدة إجراءات ، و ذلك بهدف الوصول إلى قرارات سليمة ، و يختلف عدد هذه الخطوات و طريقة ترتيبها باختلاف المفكرين ، و سنستعرض فيما يأتي كل مرحلة من هذه المراحل : (حسين ، 2006 ، ص 24)

- المرحلة الأولى / تشخيص المشكلة و تحديد الهدف :

وهنا يتم وصف للمشكلة ، و هي ضرورة اتخاذ القرار المهني في مرحلة معينة و عند توفر المعلومات الكافية لاتخاذ القرار و تحديد الهدف من هذا القرار .

- المرحلة الثانية / تحليل المشكلة

و تعني تحديد و تحليل للمعلومات المتوفرة و درجة تعقدها و طبيعة الحالة ، و بعد أن يتم جمع المعلومات المهنية و البيانات اللازمة بما يتعلق بالقدرات و الإمكانيات و الميول يتم تحليل لهذه المعلومات و البيانات و دراستها .

- المرحلة الثالثة / تقييم البدائل

و تتم هذه الخطوة بتحديد كافة نقاط القوة و الضعف لكل بديل من البدائل المتاحة (الحلول) ، و يعتمد في ذلك على الخبرة و على دقة المعلومات المتعلقة بكل بديل ، و له أن يستعين بخبرات الآخرين ، لأنه لن يكون ملما بكافة نقاط القوة و الضعف لكل البدائل ، حيث إن المشكلة الأولى التي ستواجهه في هذه الخطوة هي عدم إمكانية تحديد آثار هذه النقاط القوة أو الضعف ، نظرا لارتباط آثارها بالمستقبل ، و لمواجهة هذه المشكلة ينبغي عليه التنبؤ بآثار كل بديل ، أما المشكلة الثانية فتكمن في إعادة تقييم بديل آخر إذا ترتب على البديل السابق آثار سلبية ، و من ثم يصبح الموقف أكثر تعقيدا إذا كان الموقف لا يسمح بانتظار معرفة كافة النتائج المترتبة على القرار .

- المرحلة الرابعة / اختيار البديل الأمثل

يستعين الفرد في هذه المرحلة بمجموعة من المعايير التي توفر درجة كبيرة من الدقة و الموضوعية في الاختيار ، مثل المعلومات المتاحة عن ظروف البيئة المحيطة ، و مدى مساعدتها لتنفيذ البديل و نجاحه .

- المرحلة الخامسة / المتابعة و التقييم

و تعتبر عملية المتابعة و التقييم من أهم العوامل النجاح و تحقيق الأهداف ، و ذلك لمعرفة الآثار الناجمة عن تنفيذ القرار و مدى تقبل الأفراد لهذا القرار ، و كذلك مدى تجاوبهم معه و مشاركتهم في تنفيذه ، و تعتبر التغذية الراجعة أهم الوسائل متابعة تنفيذ القرار ، لأنها تقيد الفرد في التأكد من أن القرار يعمل و يتم تنفيذه من قبل المستويات المختلفة ، و كذلك في اكتشاف الثغرات و نقاط الضعف التي تواجه تنفيذ القرار لتلافيها و تفاديها أولا بأول ، و إجراء التغييرات اللازمة من أجل تحسين النتائج المرجوة .

6- معوقات عملية اتخاذ القرار المهني

تتمثل معوقات عملية اتخاذ القرار ،(حرز الله ، 2007 ، ص.35-36) في الآتي :

قلة البيانات و المعلومات

- إن البيانات و المعلومات و الإحصاءات شرط أساسي من الشروط التي ينبغي توافرها لمتخذ القرارات ، و يرجع عدم توفر كمية البيانات و المعلومات لأسباب متعددة منها :
- أن يكون القائمون على جمعها و ترتيبها غير مؤهلين للقيام بهذه العملية ، بالإضافة الى ضعف نظم المعلومات و عدم استخدام مستويات رفيعة من التكنولوجيا .
- أن تتم عملية جمع البيانات و المعلومات تحت ضيق الوقت .
- أن تكون هناك عيوب في شبكة الاتصالات تعوق انسياب المعلومات .

التردد

- يعتبر التردد من المعوقات التي تواجه صانعي القرارات ، و كثيرا ما يعرقل اتخاذ القرارات في الوقت المناسب ، و يقصد بالتردد ما ينتاب صانع القرار من حيرة في اختيار البديل الأفضل ، و تتمثل أسباب ذلك في الآتي :
- عدم القدرة على تحديد الأهداف و المشكلات بدقة .
 - عدم القدرة على تحديد النتائج المتوقعة من البدائل .
 - تعدد الأساليب و الأجهزة الرقابية على تصرفات متخذ القرار .
 - عدم وضوح السلطات و المسؤوليات و ممارستها على وجه غير مرض .
 - الضغوط و الالتزامات غير المقبولة ، كالدائنية لمتخذ القرار نفسه و التكاليف .

ضعف الثقة المتبادلة

يعتبر ضعف الثقة من الأسباب التي لا تشجع على اتخاذ القرارات و تحمل مسؤولية إصدارها ، و إذا أصدرت فإنها تكون في إطار مشوه يسلبها فاعليتها ، و لا يحقق النتائج المرجوة منها .

1-وقت القرار

كثيرا ما تفرض الضغوط اتخاذ القرار في عجلة تحول دون إجراء الدراسة و البحث الكافي للموقف ، مما يجعل القرار غير سليم و لا يحقق الهدف منه .

2- الجوانب النفسية و الشخصية لمتخذ القرار

لا نستطيع أن نتجاهل الافتراضات و النتائج الأساسية المفترضة بالسلوك البشري التي أسفرت عنها الدراسات و التجارب المختلفة في مجالات العلوم السلوكية و التي تتعرض لدوافع الأفراد و اتجاهاتهم و انفعالاتهم و حالتهم الصحية و ميولهم في المواقف المختلفة ، بالإضافة إلى ذلك فإن المعتقدات و التقاليد و العادات السائدة التي تحكم أفكار و سلوك الأفراد و المجتمع ككل تعد من الجوانب التي تؤثر في القرار بشكل يعيق اتخاذ القرار .

3-عدم المشاركة في اتخاذ

إن المشاركة في اتخاذ القرار تعبر عن الديمقراطية ، و لكن نتيجة للاختلاف في الجوانب النفسية و الشخصية فإنهم يختلفون في مدى أخذهم مبادئ المشاركة الجماعية ، فهناك من يشجع على المشاركة ، و هناك من يرفض هذا المبدأ ، و منهم من يأخذ بالمشاركة أو

بأخرى ، و بصفة عامة يمكن القول : إن الكثير من القرارات إذا لم يتوفر فيها مبدأ المشاركة فإنها تأتي غير سليمة ، و يصعب تنفيذها .

7- نظريات اتخاذ القرار :

1-نظرية تيدمان Tidemane :

" من أصحاب نظرية النمو المهني ، أهم مراحل نمو الفرد في تيدمان Tidemane " عملية اتخاذ القرار ، و حدد دورها في مساعدة الفرد في تنمية القدرة على ضبط الذات و تسييرها و قدرة عملية اتخاذ القرار وفق سبع (7) خطوات تتضمن مرحلتين :

- المرحلة الأولى :

تتضمن الخطوات الستة (6) الأولى و هي :

1. الاستكشاف .
2. التبلور .
3. الاختيار التجريبي .
4. التوضيح و التفسير .
5. البدء بالعمل .
6. تعديل و تصحيح الاختيار .
7. الاندماج في المجتمع المهني .

- المرحلة الثانية :

تبدأ بالمرحلة السابعة (7) و تستمر مدى الحياة .

أ. مرحلة بناء التوقع :

تهدف هذه المرحلة إلى توعية الفرد بالحاجات من خلال التواصل مع البيانات المهنية المختلفة بهدف المعرفة و تحديد البدائل المهنية المتوقعة ، و يتم ذلك من خلال عملية التحليل و التواصل إلى أقل عدد ممكن من البدائل و تحقيق المفاضلة بين المهن المتشابهة و المتقاربة حيث يحصل بالتجريب الفرد على اختيار موقف تجريبي أن يراجع هذا الاختيار و يتحقق من نتائجه .

ب. مرحلة البدء بالعمل و تنفيذه :

تبدأ هذه المرحلة بمرحلة الجامعة ، الدخول في العمل لان السلوك المهني سوف يكتسب عن طريق المتطلبات النفسية و يتم التعديل للسلوك هنا ، و بعدها سوف يصل إلى مرحلة الاندماج التي سوف توصله إلى اتخاذ القرار النهائي و عبر "تيدمان" على أن الفرد جوهره

قوته الذاتية التي تقوده إلى أن ينهي قدرته و يكتشف الواقع و يحقق ذلك بأساليب مختلفة تجعل القرار معبرا عن قوته الذاتية . (صالح حسين الدهري ، 2005 .ص. 150-151)

1-7- نظرية جيلات Gelatt :

و يرى "جيلات Gelatt" بأن عملية اتخاذ القرار المهني هي عملية مستمرة كذلك بأن هناك مراحل تمر بها عملية اتخاذ القرار و متخذ القرار و عي كما يلي :

1. تبدأ عملية اتخاذ القرار عندما يدرك الفرد وجود حاجة لاتخاذ القرار، و يحدد الهدف المراد تحقيقه ، كأن يقرر الطالب أي كلية سيلتحق بها بعد تخرجه من الثانوية و يضع أكثر من كلية من الممكن أن يلتحق بها .

2. يجمع الفرد المعلومات اللازمة عن النشاط الذي يريد أن يلتحق به مثل تكاليف الالتحاق بالكلية و برامجها غيرها من أمور كموقعها و مواعيد الامتحانات و نظامها بشكل عام ، و تعتبر عملية جمع المعلومات من أهم الخطوات لان معرفة الخيارات مرتبطة بعملية اتخاذ القرار .

3. يوظف الفرد المعلومات التي كان قد جمعها في تحديد الجوانب المحتملة للنشاط و تحديد قدرات الفرد اتجاهها .

4. يحاول الفرد تقدير النتائج المرغوبة ليه مراكز اهتمامه على نظامه القيمي .

5. يقيم الفرد جميع الاحتمالات المتوفرة و يتخذ قرارا قد يكون مؤقتا تجريبيا و قطعيا و تتضمن نظرية " جيلات" عددا من الاعتبارات الإرشادية الهامة و هي :

* مدى استعداد الفرد لاتخاذ القرار المهني و هل يمتلك متخذ القرار المهارات اللازمة لاستغلال المصادر العملية لاتخاذ القرار .

* تحديد صاحب القرار أو متخذه ، و هل يعرف إمكاناته و اهتماماته و قدراته و تفضيلاته و قيمته لاستخدامها في عملية صنع القرار ؟

2-7- هل يعرف متخذ القرار فرص التدريب و البيئة المهنية المتعلقة بالعمل من حيث متطلباتها و احتياجاتها ؟ فإذا كان مزودا بمعلومات مناسبة سيكون أكثر قدرة على

اتخاذ القرار المهني . (سعيد عبد الهادي ، العزة جودت ، 1999 ، ص 75-76)

3-7- نظرية كرومبولتز Krumboltz Theory :

تركز نظرية التعلم الاجتماعي على أن العوامل الاجتماعية و الثقافية و الاقتصادية تؤدي

الدور الهام و المسئول عن اختيار الفرد لمهنة ما و الاستمرار بها ، و تركز هذه

النظرية على تقوية عملية اتخاذ القرار المهني و تعزيزها بتحديد و توضيح الظروف

الشخصية و البيئية التي شكلت ذلك القرار . (عبد العزيز عطوي ، سعيد جودت ، 2004 ،

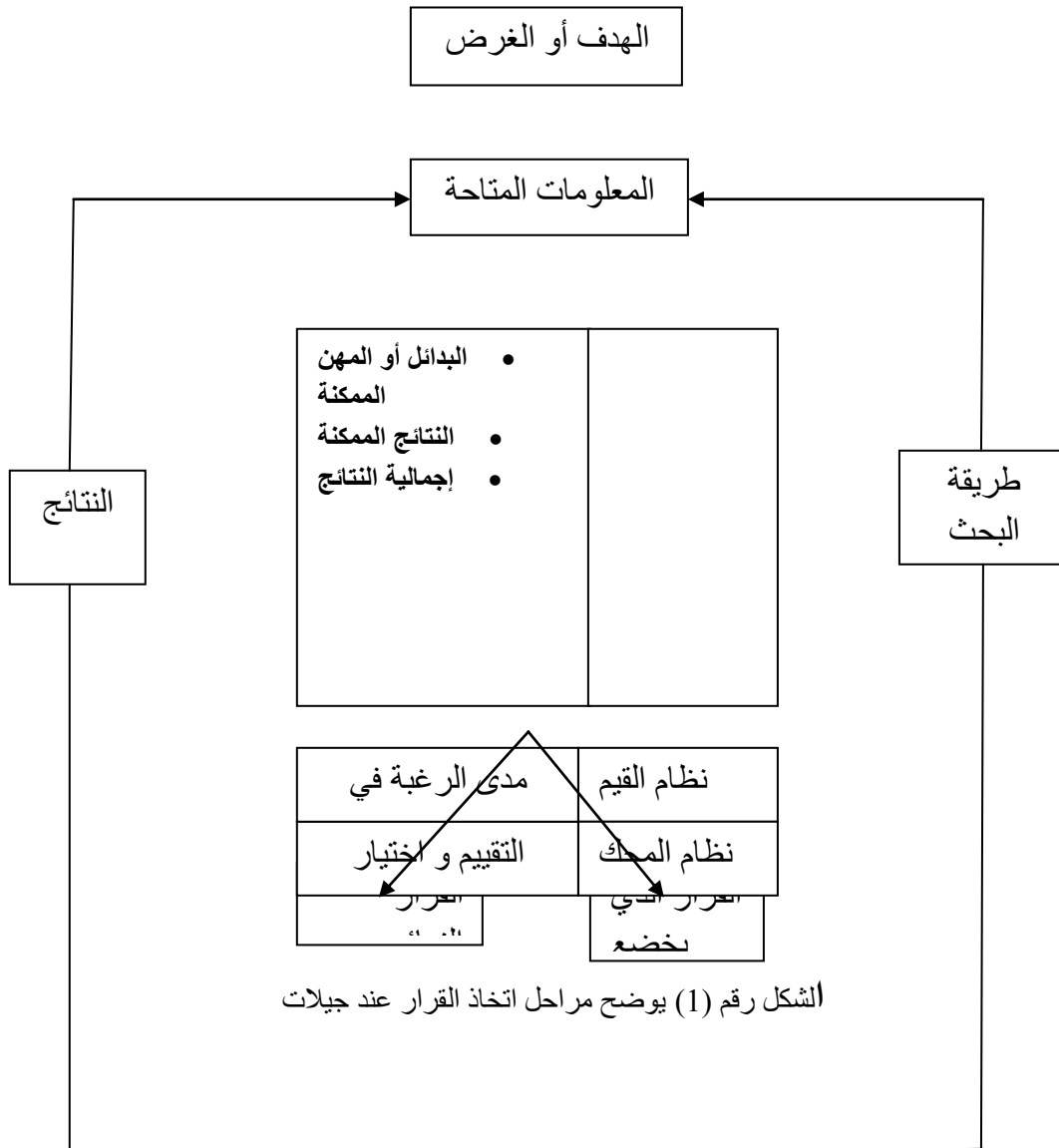
ص 45)

4-7- نظرية بريل Brill Theory :

و تسمى أيضا النظرية التحليلية و ترى أن الفرد يجمع بين مبدئين الرغبة و الواقع في

اختياره المهني ، فالرغبة تدفعه إلى تحقيقها بشكل آني و سريع من دون التفكير في

المستقبل ، في حين يركز الواقع على الرغبة النهائية في اتخاذ القرار ، فينبغي على متخذ القرار التوفيق بين الرغبة و الواقع حتى يصل إلى الرضا عن قراره المهني .
 "و يرى بريل Brill أن الدوافع اللاشعورية تعد إحدى الموجهات للفرد في اتخاذ قراره المهني ، فالمهنة تؤدي دورا في إشباع الواقع و الرغبات النفسية عند الفرد . (زامل جميل مسكي ، 2002 ، ص 63)



8 العلاقة بين النضج المهني والقرار المهني:

إن النضج المهني هو الأساس الذي تقوم عليه عملية التوجيه المهني، فإذا أردنا أن نشرع في عملية التوجيه المهني، فإننا يجب أن ننظر أولاً إلى مرحلة النمو عند الفرد، ومستوى نضجه المهني، فالفرد غير الناضج يستند توجيهه إلى الإرشاد والاكتشاف، أما الفرد الأكثر نضجا فيستند توجيهه إلى مساعدته على اتخاذ القرار السليم.

فيما حدد سوبر وثومبسون سنة 1979 ستة عوامل ضرورية للنضج المهني وذكر منها مهارات اتخاذ القرار (الخطيب، 2003).

وقد ركز سوبر (super) على ضرورة الاهتمام بجمع وفهم المعلومات الشخصية والمهنية المناسبة والتي تستخدم أساساً في اتخاذ القرار المهني (حمود، 2008). ويرى (جينزبيرغ) أن القرار المهني هو عملية إنمائية تتفق والعمر الزمني للفرد، وتوائم بين قدراته وإمكانياته من ناحية وبين متطلبات العمل وظروفه من ناحية أخرى. وهي تتسم بالواقعية وتتأثر بالبيئة، والقيم، والعوامل الثقافية والعاطفية.

أما (آن رو) فتري أن الخصائص الوراثية تتأثر بالثقافة والوضع الاجتماعي والاقتصادي للأسرة، ومدى سماح الوالدين للطفل بإشباع حاجاته، وأكدت على العلاقة بين الجو الأسري للطفل وبين نموه المهني في المستقبل.

أما فيرنون فيرى أن التربية المهنية تمر بمراحل ومستويات عمرية للأفراد، كما إن لكل مرحلة مهارات لازمة تؤهل للدخول إلى عالم المهن، وبالتالي يجب على متخذ القرار أن يلم بهذه المراحل.

أما هولاند فيرى أن القرار المهني يتأثر بالوراثة وبعض عوامل البيئة والثقافة والقوى الشخصية بما فيها الوالدين والزملاء والطبقة الاجتماعية والثقافية والبيئة الطبيعية (حمود، 2008).

ومن خلال هذه الدراسات والنظريات تبين أهمية النضج في فهم الذات والميول والقدرات الشخصية وفهم متطلبات العمل وظروفه، والاطلاع على الوضع الاجتماعي والاقتصادي، والوعي بمراحل النمو والمستويات العمرية للفرد في اتخاذ القرار المهني.

الخلاصة:

نستنتج مما سبق أن اتخاذ القرار له أهمية بالغة في حياتنا الشخصية أو المهنية على مدى القريب أو البعيد و لذلك فإن عملية اتخاذ القرارات هو جوهر نشاط الفرد و الجماعة في حياتهم الخاصة أو في مجال العمل .
و على هذا يمكننا القول أن عملية اتخاذ القرار هو قوام الحياة ، لأن الحياة عبارة عن سلسلة من القرارات التي يتخذها الفرد أو الجماعة من أجل التكيف مع البيئة و المواقف التي يتعاملون معها .

الفصل الخامس: الدراسة الميدانية

تمهيد

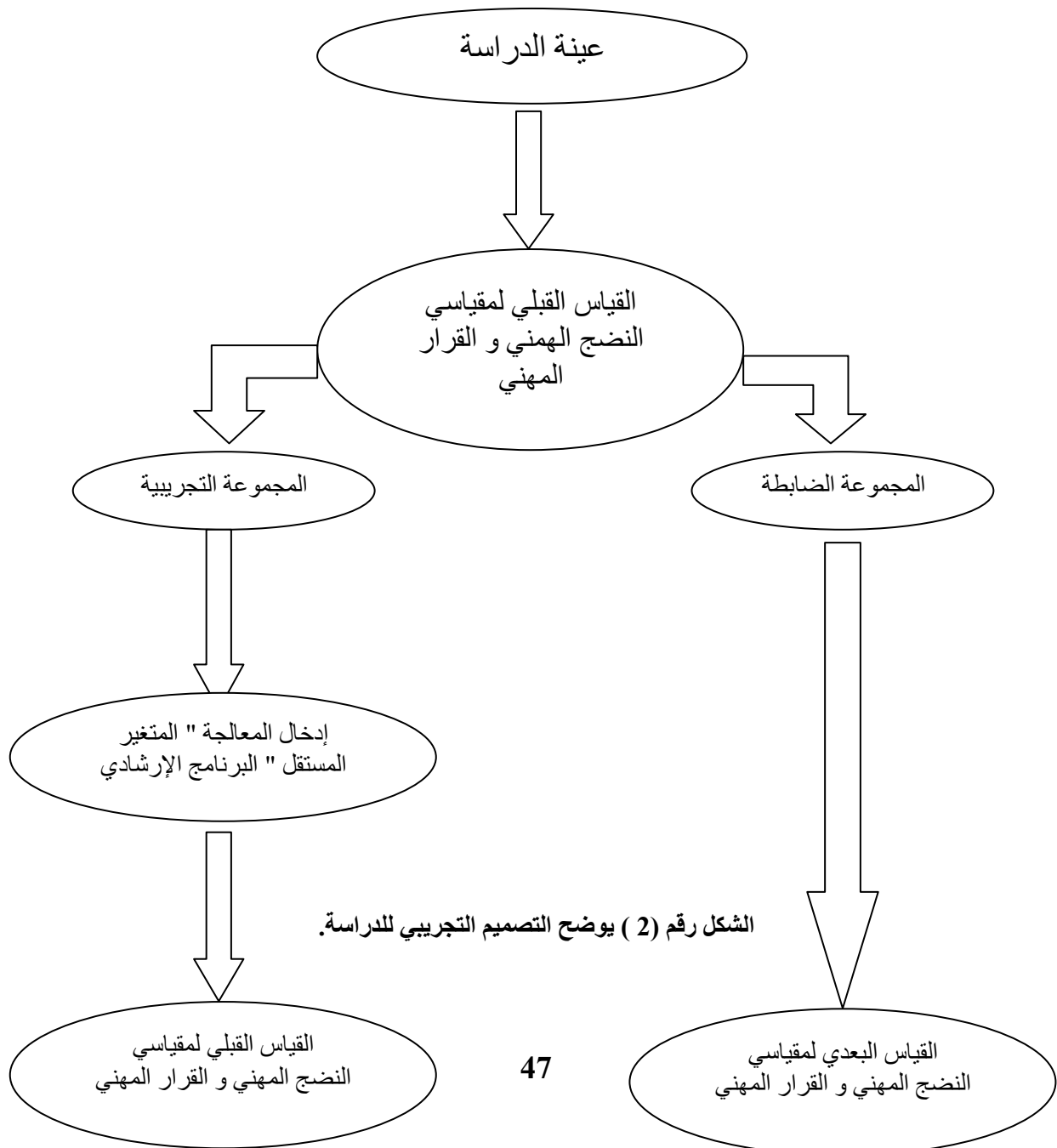
المنهجية و الإجراءات
خلاصة

تمهيد:

من المسلم به أن نجاح أي عمل علمي يتوقف بدرجة كبيرة على المنهجية المتبعة في جمع المعلومات المتعلقة بمتغيرات موضوع الدراسة و أسئلتها و تتماشى هذه التقنيات بالأساس مع نوع المنهج المستخدم ، و في هذا الإطار تم إتباع مجموعة من الإجراءات المنهجية لأجل تحقيق الموضوعية و من ثمة ضمان مصداقية النتائج المتوصل لها لاحقا من خلال الإجابة على تساؤلات إشكالية الدراسة.

1- المنهجية و الإجراءات:

تسعى الدراسة الحالية إلى بيان فعالية برنامج إرشادي مهني مقترح في تحسين النضج المهني و مهارة إتخاذ القرار المهني لدى طلبة السنة الثالثة من التعليم الثانوي. و من أجل ذلك، سنستخدم في هذه الدراسة المنهج التجريبي القائم على تصميم المجموعة التجريبية و المجموعة الضابطة و هذا بهدف فحص المتغير المستقل الذي هو البرنامج الإرشادي على المتغيرين التابعين المتمثلين في : النضج المهني و إتخاذ القرار. و يتضمن المنهج المستخدم للدراسة القيام بالقياس القبلي و من ثم إجراء المعالجة على المجموعة التجريبية من خلال البرنامج الإرشادي ، و في المقابل فإن المجموعة الضابطة لن تخضع للمعالجة، و بعد إنتهاء المعالجة سيتم إجراء قياس بعدي للمجموعتين التجريبية و الضابطة و الشكل رقم (2) يوضح التصميم التجريبي المستخدم في دراستنا:



مجتمع البحث:

تألف مجتمع البحث من طلبة السنة الثالثة ثانوي في ثانوية " زروق عمار " بلدية مرست بولاية تبسة و قد تم تزويدنا من قبل إدارة المؤسسة بالإحصاء الكلي لعدد طلبة السنة الثالثة ثانوي في ثانوية و المقدر بـ 229 طالب و هو العدد المكون لمجتمع البحث في دراستنا هذه.

عينة الدراسة:

وهم أفراد المجموعة الضابطة وأفراد المجموعة التجريبية الذين تم اختيارهم وتعيينهم بطريقة عشوائية، و عدد أفرادها (50) طالبا، (25) منهم يمثلون العينة الضابطة) و (25) منهم يمثلون العينة التجريبية) ، اختيروا من مؤسسة واحدة باستخدام الطريقة العشوائية، و هذا بمساعد مستشارة التوجيه بذات الثانوية.

متغيرات الدراسة:

تهتم دراستنا بتبيان فعالية برنامج إرشادي مقترح في تحسين النضج المهني و مهارة إتخاذ القرار المهني لطلبة الثالث ثانوي ، و بالتالي متغيرات الدراسة يمكن حصرها كما يلي:

- المتغير المستقل: و هو البرنامج الإرشادي المهني
- المتغيرات التابعة: النضج المهني و القرار المهني

أدوات الدراسة:

لمعرفة أثر برنامج إرشاد مهني، على النضج المهني و القرار المهني لدى طلبة السنة الثالثة من التعليم الثانوي. تم بناء مقياسين:

- النضج المهني
- القرار المهني

الأساليب الإحصائية :

للتأكد من صدق و ثبات الأدوات و للإجابة عن تساؤلات الدراسة، تم الإستعانة ببرنامج التحليل الإحصائي (SPSS) وتم استخدام المعالجات الإحصائية التالية :

- 1 التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية و الانحراف المعياري.
- 2 معامل الارتباط "بيرسون" لإستخراج إرتباط فقرات المقياس بالدرجة الكلية ، و إرتباط العبارات بالبعد الذي تنتمي إليه

أولا: مقياس النضج المهني:

استخدم الباحث مقياس النضج ، وهو مقياس تم بناؤه و تصميمه بناءً على الأدبيات العلمية والأدلة المتخصصة في مجال الإرشاد المهني و الإستعانة بمقاييس أخرى عالجت نفس الموضوع ،مثل مقياس الصبحي (2009) و مقياس " جون هولاند John Holland" للميول المهنية و هذا من اجل التعرف على درجة النضج المهني عند الطلبة محل التجربة

وقد تكون المقياس بشكله الأولي من (29) عبارة موزعه على ثلاثة أبعاد هي : الذات المهنية ، عالم الشغل و العمل ، معرفة مييزات الأعمال المختلفة. وتتم الاجابة عنها بطريقة (ليكرت الخماسي) ويتكون من خمسة مستويات هم : (أوافق بشدة ، أوافق ، محايد ، لا أوافق ، لا أوافق بشدة). حيث تم حساب المدى (5-1=4) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (0.80=4/5) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى بداية المقياس وهي واحد وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية ويمكن توضيح طول الخلايا في الجدول الموالي:

الجدول رقم (1): طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي

{5-4.20}	{4.19-3.4}	{3.39-2.60}	{2.59-1.8}	{1.79-1}	المتوسط المرجح
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	مستوى الإجابة
قوي		متوسط	ضعيف		الاتجاه

صدق المقياس :

للتحقق من صدق المقياس قام الباحث باستخدام صدق المحكمين وهو ما يعرف بالصدق المنطقي أو الصدق الظاهري، وذلك بعرض المقياس على إثنين (2) من المختصين في علم النفس والإرشاد و التوجيه، و هم من أعضاء الهيئة التدريسية المتواجدين في قسم علم النفس بجامعة الشيخ العربي التبسي " تبسة" وطلبنا منهم تحكيم هذا المقياس وذلك في الجوانب التالية:

-ملاءمة العبارات لقياس ما وضعت لقياسه - ارتباط العبارات بالبعد الذي يتكون منها - سلامة الصياغة اللغوية للعبارات ومدى تناسبها مع العينة - الملاءمة: البدائل، ترتيب الأسئلة - اقتراح ما ترونه مناسباً من حذف وإضافة وتعديل . و هذا من أجل التأكد من مناسبة المقياس لما أعد من أجله، وسلامة صياغة الأبعاد و العبارات، وأجمع المحكمين على صلاحية المقياس مع القيام ببعض التعديلات على مستوى العبارات و كذا بعض التصحيحات اللغوية، وهذا يشير إلى أن المقياس يتمتع بصدق منطقي ومقبول. وبناءً على توصيات الخبراء تم حذف أربعة عشرة عبارة (14) و تم تعديل البعض الآخر من مختلف العبارات، و بذلك تشكل المقياس في صورته النهائية بخمسة عشرة (15) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد.

ثانياً: مقياس القرار المهني :

الإجراءات التي تم القيام بها من أجل تصميم و بناء مقياس النضج المهني ، هي نفسها التي تم إعدادها لبناء مقياس القرار المهني بحيث نهج الباحث نفس الخطوات لتصميم مقياس القرار المهني، وهو مقياس تم بناؤه و تصميمه بناءً على الأدبيات العلمية والأدلة المتخصصة في مجال الإرشاد المهني و الإستعانة بمقاييس أخرى عالجت نفس الموضوع ، ومن الدراسات و المقاييس التي تم اعتمادها نجد مقياس كرايتس " Krits " لإتخاذ القرار المهني و الذي طوره إلى العربية جروان (1986) و مقياس " جون هولاند John

Holland " للميول المهنية وهذا من اجل التعرف على درجة النضج المهني عند الطلبة محل التجربة وقد تكون المقياس بشكله الأولي من (29) عبارة موزعه على ثلاثة أبعاد هي : التركيز في تحديد مشكلة القرار المهني ، الوعي التام بالإختيارات المهنية المطروحة ، الواقعية أثناء إتخاذ القرار و تنفيذه. وتتم الإجابة عنها بطريقة (ليكرت الخماسي) ويتكون من خمسة مستويات هم : (أوافق بشدة ، أوافق ، محايد ، لا أوافق ، لا أوافق بشدة) تم إشتقاق أبعاد و عبارات هذا المقياس وتطويرها وتعديلها في محتواهما يتناسب مع العينة المستهدفة مع البيئة التي يعيش فيه أفراد العينة.

صدق المقياس :

الصدق الظاهري:

للتحقق من صدق المقياس قام الباحث باستخدام صدق المحكمين وهو ما يعرف بالصدق المنطقي أو الصدق الظاهري، وذلك بعرض المقياس على اثنين (2) من المختصين في علم النفس والإرشاد و التوجيه، و هم من أعضاء الهيئة التدريسية المتواجدين في قسم علم النفس بجامعة الشيخ العربي التبسي " تبسة" وطلبنا منهم تحكيم هذا الاستبيان وذلك في الجوانب التالية:

-ملاءمة العبارات لقياس ما وضعت لقياسه - ارتباط العبارات بالبعد الذي يتكون منها- سلامة الصياغة اللغوية للعبارات ومدى تناسبها مع العينة - الملاءمة: البدائل، ترتيب الأسئلة - اقتراح ما يروونه مناسباً من حذف وإضافة وتعديل . و هذا من أجل التأكد من مناسبة المقياس لما أعد من أجله، وسلامة صياغة الأبعاد و العبارات، وأجمع المحكمين على صلاحية المقياس مع القيام ببعض التعديلات على مستوى العبارات و كذا بعض التصحيحات اللغوية، وهذا يشير إلى أن المقياس يتمتع بصدق منطقي ومقبول. وبناءً على توصيات الخبراء تم حذف أربعة عشرة عبارة (14) و تم تعديل البعض الآخر من مختلف الأبعاد، و بذلك تشكل المقياس في صورته النهائية بخمسة عشرة (15) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد.

صدق الإتساق الداخلي للمقياسين "النضج المهني" و"القرار المهني" (Pearson Correlation)

ولإعطاء مصداقية أكثر للمقياسين تم الإستعانة بالصدق الإتساق الداخلي لعبارات المقياسين الذي يعتمد على معامل بيرسون لدراسة مدى صدق المقياس. صدق الإتساق الداخلي: يقصد بصدق الإتساق الداخلي لعبارات المقياس؛ مدى إتساق كل عبارات المقياس مع البند الذي تنتمي إليه، أي أن العبارة تقيس ما وضعت لقياسه ولا تقيس شيء آخر وتم ذلك من خلال حساب معامل الارتباط كارل بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات البند والدرجة الكلية للعبارة والبند الذي تنتمي إليه، والجدول التالي يوضح يبين المجالات التي تنتمي إليها قيم الارتباط.

رقم العبارة	النضج المهني	رقم العبارة	القرار المهني
-------------	--------------	-------------	---------------

,978	1	,972	1
,966	2	,961	2
,912	3	,944	3
,965	4	,958	4
,960	5	,945	5
,939	6	,956	6
,960	7	,966	7
,978	8	,932	8
,970	9	,974	9
,965	10	,949	10
,930	11	,924	11
,929	12	,916	12
,972	13	,968	13
,966	14	,958	14
,968	15	,975	15

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن جميع العبارات ترتبط مع البند ، أي أن عبارات هذا البند دالة إحصائياً ومتسقة وصادقة لما وضعت لقياسه ويعتبر معامل الارتباط بيرسون للبند دال إحصائياً حيث كانت درجة صدق الأداة إيجابية بين **0.912** و **0.978** من 1 ومنه تعتبر أداة الدراسة صادقة ومنسقة لما وضعت لقياسه.

ثبات المقياسين:

معامل ألفا كرونباخ (Cronbach'Alpha):

تمت الاستعانة ببرنامج (SPSS) في حساب معامل كرونباخ للثبات، وجاءت النتائج موضحة في الجدول أدناه:

الجدول رقم (2): يبين حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ

المتغير	عدد العبارات	معامل الثبات
النضج المهني	15	0.996
القرار المهني	15	0.996
	30	0.997

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن معامل الثبات لجميع عبارات المقياسين مرتفعة، حيث بلغ معامل الثبات لكافة فقرات أداة الدراسة نسبة 99.7 % وهي نسبة ثبات عالية ومقبولة لأغراض إجراء الدراسة ويمكن اعتماد استمارة المقياسين.

بعد عرض نتائج التحليل الإحصائي يمكن أن نستنتج أن معاملات الصدق والثبات باستخدام

طرق مختلفة جاءت مرتفعة، مما يشير إلى أن المقياسين يتمتعان بمؤشرات صدق وثبات مقبولة تسمح لنا بتطبيقهما على عينة الدراسة الأساسية.

البرنامج الإرشادي المهني:

قام الباحث بتصميم برنامج إرشادي مهني يستهدف تنمية النضج المهني وتطوير مهارة إتخاذ القرار المهني عند طلبة السنة الثالثة ثانوي ، وذلك من خلال الإطلاع و قراءة الأدبيات والدراسات والبحوث المرتبطة بموضوع البحث الحالي و بالرجوع إلى نظريات الإرشاد المهني بشكل عام، و كذلك بناءً على نتائج الطلبة على المقياسين القبليين للنضج المهني و للقرار المهني ، تم الإعتماد أيضا على الفكر النظري التطوري لنظريات النمو المهني كنظرية سوبر وجينزبيرغ ونظرية تيدمان وجيلات ، هذا دون أن ننس نصائح و توجيهات الأستاذ المشرف على البحث. أما أنشطة البرنامج وأهدافه العامة والفرعية وخصائص عينة البحث ومحتوى الجلسات الإرشادية إقتبسها و أعدها الباحث. وتم تحديد جلسات البرنامج الإرشادي الحالي بثمانية (8) جلسات وبواقع جلستين في الأسبوع . وحددت الفترة الزمنية للجلسة الواحدة بـ (60) دقيقة وأستمر تطبيق البرنامج فترة شهر. حيث تضمنت كل جلسة مجموعة من الأهداف الإرشادية المهنية كما أستُخدمت فنيات الإرشاد المهني التي تدعم تحقيق الهدف، وواجبات منزلية لتتيح لأفراد المجموعة الإرشادية نقل ما تم تعلّمه لخارج الجلسة الإرشادية، وقد اعتبرت الجلسة الأولى جلسة بنائية هدفت بصورة أساسية إلى إقامة علاقة إرشادية بين المرشد وبين أعضاء المجموعة الإرشادية، في حين تضمنت باقي الجلسات مجموعة من التمارين والفنيات حسب موضوع الجلسة و التي من شأنها أن تعزز مفاهيم النضج والقرار المهني مثل: تمارين التعرف على صورة الذات، القصة، شجرة المهن، الحوار والنقاش، استخدام مقياس هولاند، والعديد من التمارين الكتابية المهنية، وقد خدمت هذه التمارين مجموعة الأهداف الخاصة التي بدورها تقود إلى تحقيق الهدف العام للبرنامج وهو تحسين مستوى النضج والاختيار المهني لدى طلبة الثالثة ثانوي، كما واعتبرت الجلسة الثامنة (8) - و هذا بعد تقديم محتواها - جلسة ختامية من أجل مراجعة ما دار في الجلسات الإرشادية السابقة، والتعرف على مشاعر المشاركين وحثهم على إكمال أعمالهم غير المنتهية. والاستماع إلى مدى تأثير البرنامج الإرشادي المهني في توقعاتهم.

أهداف البرنامج

يمكن تقسيم أهداف البرنامج إلى الأهداف التالية:

- **هدف إنمائي :** إتاحة الفرصة أمام أفراد " المجموعة التجريبية " إلى زيادة النضج المهني كمصطلح يمكن تطويره لدى الأفراد عبر برامج التربية المهنية وبرامج الإرشاد والتوجيه المهني .
- **الهدف الإجرائي للبرنامج :** يتحقق من خلال الجلسات الإرشادية وتطبيق الأنشطة والمهارات و إنجاز مختلف التمرينات للتحقق من فاعلية البرنامج المعد لهذا الغرض.

الفنيات والأساليب الإرشادية المستخدمة في البرنامج:

- المحاضرات والمناقشات الجماعية:

تعد المحاضرات والمناقشات الجماعية من أساليب الإرشاد الجمعي التعليمي، حيث يغلب عليها المناخ شبه العلمي ويؤدي فيها عنصر التعلم وإعادة التعلم دوراً رئيسياً، حيث يعتمد على إلقاء محاضرات سهلة على الطلاب يتخللها ويلبها مناقشات وتهدف المحاضرات والمناقشات الجماعية أساساً إلى تغيير الاتجاهات لدى هؤلاء الطلاب (السواط، 2008:185) النمذجة:

النمذجة كفنية إرشادية تتيح للمسترشد فرصاً للمشاهدة والاستمتاع والمشاركة والتعاطف والتأثر من خلال النموذج السلوكي الذي يقدم معلومات أو مهارات يتم إدخالها وتحويلها إلى صور ذهنية ومفاهيم معرفية وأحاديث داخلية تؤثر إيجاباً على سلوك المسترشد الخارجي (سيف، 2011:91)

- التعزيز:

يعد التعزيز من أكثر الفنيات الإرشادية استخداماً وتأثيراً على السلوك، والتعزيز ينتمي إلى الإرشاد السلوكي كمصطلح وانتماء نظري إلا أنه شائع الاستخدام في أغلب النظريات كتمارسه إرشادية، وقد احتل التعزيز مكاناً بارزاً في كل نظريات الاتجاه السلوكي.

ويعرف على أنه الإجراء الذي يؤدي فيه حدوث السلوك إلى توابع إيجابية أو إلى إزالة توابع سلبية، الشيء الذي يترتب عليه زيادة احتمال حدوث ذلك السلوك في المستقبل في المواقف المماثلة، إن تعزيز سلوك ما يعني أن تزيد من احتمال حدوثه مستقبلاً (السواط، 2008:194)

- الواجبات المنزلية:

هي مجموعة من المهارات والأنماط السلوكية في صورة تعيينات، يتم تحديدها عقب كل جلسة في ضوء أهداف الجلسة، ويكلف المسترشد بتنفيذها في المنزل أو في العمل يعد الترتيب عليها في الجلسة الإرشادية، وتصمم هذه الواجبات في شكل متتابع بحيث يتم تنفيذها على مراحل، وهي تبدأ من البسيط إلى المعقد ومن المعارف إلى الأفعال (سغفان، 2003:415)

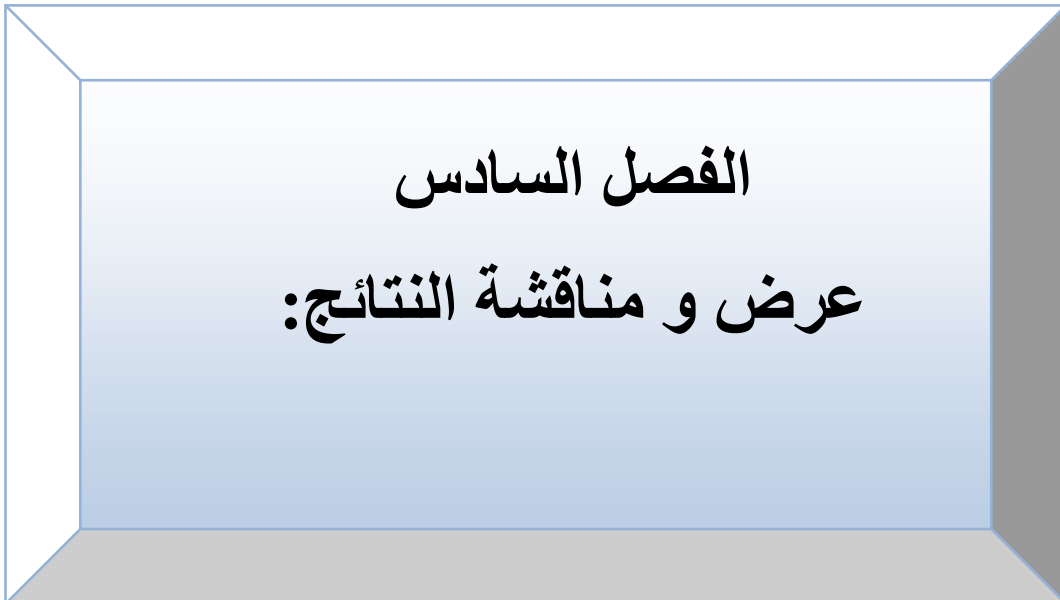
تنفيذ البرنامج:

الجدول رقم (3) يوضح محتوى جلسات البرنامج و مراحل تنفيذه :

الجلسة	موضوعها	أهداف الجلسة	الوسائل و الأدوات	الفنيات و الأساليب الإرشادية
الأولى	التعارف و بناء العلاقة الإرشادية	- التعارف بين الباحث و المجموعة الإرشادية و التعارف فيما بينهم. - شرح محتوى البرنامج و أهدافه باختصار . - تطبيق المقياس القبلي على المجموعتين التجريبية و الضابطة.	أقلام إستمارة المقاييس السبورة	المحاضرة المناقشة الجماعية و الحوار التعزيز

<p>المحاضرة المناقشة الجماعية و الحوار التعزيز العصف الذهني التغذية الراجعة الواجب المنزلي</p>	<p>أقلام و اوراق جهاز كمبيوتر ، جهاز عرض Data show</p>	<p>- إكتشاف أفراد المجموعة لذواتهم من حيث سماتهم و مهاراتهم و قيمهم. - تنمية مستوى الثقة بالنفس و الكفاءة الذاتية.</p>	<p>صورة و معرفة الذات</p>	<p>الثانية الثالثة</p>
<p>المحاضرة المناقشة الجماعية و الحوار التعزيز التغذية الراجعة الواجب المنزلي</p>	<p>أقلام و اوراق جهاز كمبيوتر ، جهاز عرض Data show بطاقة إسأل نفسك</p>	<p>- إتقان مهارة وضع الأهداف المهنية . - إكتشاف الميول المهنية . - التعرف على مقياس هولاند Holland</p>	<p>الأهداف و الميول المهنية</p>	<p>الرابعة</p>
<p>المحاضرة والمناقشة النمذجة التعزيز التغذية الراجعة الواجب المنزلي</p>	<p>أقلام و اوراق السبورة جهاز كمبيوتر ، جهاز عرض Data show مطويات حول المهن .</p>	<p>- معرفة العالم الاقتصادي والمهني - معرفة شروط التوظيف والاحتياجات والإمكانيات المتوفرة في مختلف القطاعات - توضيح أهمية الأعمال اليدوية (الحرف) و مكانتها في سوق الشغل - تمكن أفراد المجموعة من طرق جمع المعلومات عن المهن</p>	<p>عالم الشغل و المهن</p>	<p>الخامسة</p>
<p>المحاضرة المناقشة الجماعية و الحوار التعزيز التغذية الراجعة الواجب المنزلي</p>	<p>أقلام و اوراق السبورة جهاز كمبيوتر ، جهاز عرض Data show مقياس " كرايتس "</p>	<p>- التعرف على مفهوم النضج المهني - إكتشاف مقياس " كرايتس " - توعية أفراد المجموعة بمستوى النضج المهني لديهم</p>	<p>النضج المهني و علاقته بالإختيار المهني</p>	<p>السادسة</p>
<p>المحاضرة المناقشة الجماعية و الحوار التغذية الراجعة الواجب المنزلي</p>	<p>أقلام و اوراق السبورة جهاز كمبيوتر ، جهاز عرض Data show</p>	<p>- إكتشاف مفهوم القرار المهني - تنمية مهارة إتخاذ القرار المهني</p>	<p>إتخاذ القرار المهني</p>	<p>السابعة</p>

<p>المحاضرة المناقشة الجماعية و الحوار التغذية الراجعة</p>	<p>أقلام و اوراق السبورة جهاز كمبيوتر ، جهاز عرض Data</p>	<p>- إستذكار محتويات البرنامج الإرشادي - تطبيق القياس البعدي - إنهاء البرنامج مع المجموعة الإرشادية</p>	<p>الانتهاء و التقييم</p>	<p>الثامنة</p>
--	---	---	---------------------------	----------------



إجابة السؤال الأول:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسط درجات أفراد المجموعة الضابطة على مقياس مستوى النضج المهني في القياس القبلي؟

للإجابة على هذا السؤال ، تم حساب المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للمجموعة التجريبية و المجموعة الضابطة و كانت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (4)

جدول رقم (4) يبين الفروق بين متوسط درجات المتوسط الحسابي و الانحرافات المعيارية للمجموعة التجريبية و المجموعة الضابطة في القياس القبلي على مقياس مستوى النضج المهني.

القياس (الإختبار) القبلي				
المجموعة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة
التجريبية	25	2,50	1,13	,000
الضابطة	25	2,39	1,02	

يورد الجدول رقم (4) درجات المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للمجموعتين الضابطة و التجريبية لأبعاد و فقرات مقياس مستوى النضج المهني قبل تطبيق البرنامج الإرشادي. حيث كان معدل للمتوسط الحسابي 2,50 بالنسبة للتجريبية و 2,39 بالنسبة للضابطة و هو معدل ضعيف مما يفسر أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية و الضابطة.

و يمكن تفسير هذا النتائج لإفتقار الطلبة و عدم نضجهم بمواضيع متعلقة بالحياة المهنية و عالم الشغل و عدم تلقينهم لبرامج أو دورات تدريبية في مجال الإرشاد المهني.

إجابة السؤال الثاني:

- 1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسط درجات أفراد المجموعة الضابطة على مقياس مهارة إتخاذ القرار المهني في القياس القبلي؟ للإجابة على هذا السؤال ، تم حساب المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري للمجموعة التجريبية و المجموعة الضابطة و كانت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (5)

جدول رقم (5) يبين الفروق بين متوسط درجات المتوسط الحسابي و الإنحرافات المعيارية للمجموعة التجريبية و المجموعة الضابطة في القياس القبلي على مقياس مهارة إتخاذ القرار المهني

القياس (الإختبار) القبلي				
المجموعة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	مستوى الدلالة
التجريبية	25	2,24	321,	,000
الضابطة	25	952,	131,	

يورد الجدول رقم (5) درجات المتوسطات الحسابية و الإنحرافات المعيارية للمجموعتين الضابطة و التجريبية لأبعاد و فقرات مقياس مستوى النضج المهني قبل تطبيق البرنامج الإرشادي ، حيث كان معدل للمتوسط الحسابي 2,50 بالنسبة للتجريبية و 2,39 بالنسبة للضابطة و هو معدل ضعيف مما يفسر أنه لا توجد فروقا ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية و الضابطة.

و يمكن تفسير هذا النتائج لإفتقار الطلبة و عدم نضجهم بمواضيع متعلقة بالحياة المهنية و عالم الشغل و عدم تلقيهم لبرامج أو دورات تدريبية في مجال الإرشاد المهني

إجابة السؤال الثالث:

- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية (الذين تلقوا البرنامج الإرشادي) على مقياس مستوى النضج المهني و مقياس مهارة إتخاذ القرار المهني في القياس؟ للإجابة على هذا السؤال ، تم حساب المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري للمجموعة التجريبية و كانت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (6)

جدول رقم 6 يبين الفروق بين متوسط درجات المتوسط الحسابي و الإنحرافات المعيارية للمجموعة التجريبية في القياس القبلي والبعدي على مقياس النضج المهني و القرار المهني

التطبيق	المتغير التابع	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	مستوى الدلالة
---------	----------------	-----------------	-------------------	---------------

0,00	1,13	2,50	النضج المهني	القبلي
	1,32	2,24	القرار المهني	
0,00	1,33	3,39	النضج المهني	البعدي
	1,31	3,44	القرار المهني	

تشير النتائج الى وجود فروقات دالة إحصائياً بين متوسطات إستجابات طلبة المجموعة التجريبية في التطبيقين (القبلي والبعدي) على مقياسي النضج المهني و مهارة إتخاذ القرار المهني بدلالتهما الكلية . حيث نلاحظ أن متوسط درجات مقياس النضج المهني قد ارتفع من 2,50 إلى 3,39 . كما نلاحظ أيضاً أن متوسط درجات مقياس القرار المهني قد ارتفع من 2,24 إلى 3,44 و هذا ما يدل على تحسن مستوى طلبة المجموعة التجريبية و يرجع إلى الاثر الايجابي الذي تركه البرنامج الارشادي المهني المستخدم في تطوير النضج المهني لديهم وتطوير مهارة إتخاذ القرار المهني لديهم الى وجود تأثير كبير للبرنامج الارشاد المهني المستند الى الفكر النظري التطوري في رفع مستوى الوعي المهني لدى ومهارة إتخاذ القرار

المهني ويتفق ذلك مع مايراه (Super,1969) من أهمية أن يكون لدى الشخص وعياً بنفسه وبالعالم المحيط به مع تأكيده على تنمية مفهوم ذات الفرد المهنية نتيجة تحسين الوعي و النضج لديه كما أكد كرايتس (Crites,1969) ان مشاركة الطالب في البرامج والاختبارات والتوعية المهنية وأستقلاليتها في إتخاذ القرار السليم ومعرفته بعالم المهن أمراً ضرورياً في البرنامج الارشادي المهني.

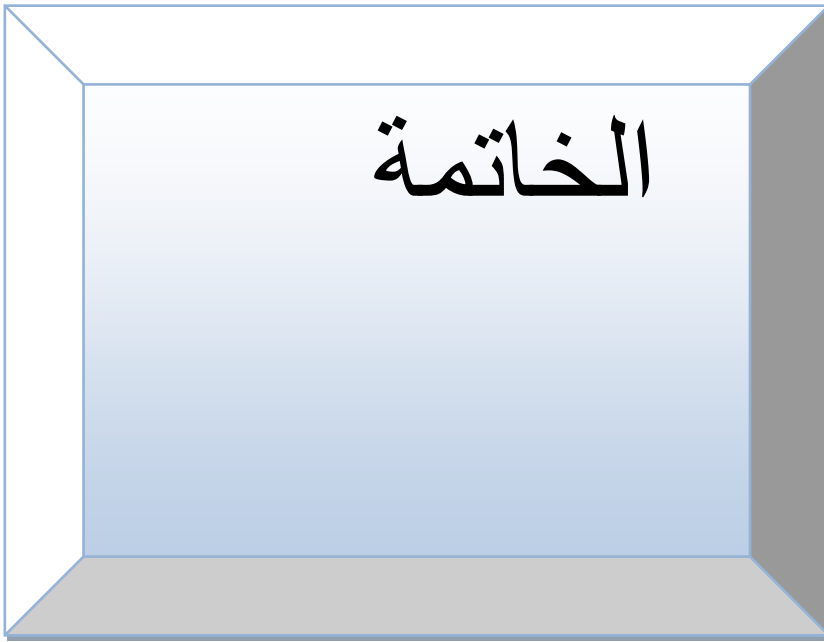
ومنه نستنتج أن البرنامج كان فعالاً في تطوير النضج المهني وتنمية مهارة القرار المهني عند طلبة البرنامج . لأن البرنامج أستند على الممارسة والتدريب واقامة الانشطة التي تسهم في استيعاب الدور الذي يمثلته مستقبلاً.

و إجابة على التساؤل الرئيسي العام لبحثنا هذا و المتمثل في :

ما مدى فاعلية برنامج إرشادي مقترح في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب السنة الثالثة من مرحلة التعليم الثانوي؟

لقد هدفت الدراسة إلى تحسين مستوى النضج المهني و مهارة اتخاذ القرار عند طلبية السنة الثالثة ثانوي وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ضعيفة جدا ذات دلالة إحصائية عند مستوى في الأداء بين المجموعتين التجريبية والضابطة على الدرجة الكلية للاختبار قبل تطبيق البرنامج التدريبي ، في حين هناك فروق واضحة عند أفراد المجموعة التجريبية قبل و بعد تطبيق البرنامج الإرشاد المهني وتشير مثل هذه النتائج إلى فعالية البرنامج التدريبي في تحسين أداء الأفراد الذين طبق عليهم البرنامج التدريبي الخاص بتنمية النضج المهني و تنمية مهارات اتخاذ القرار

في نهاية هذه الدراسة يمكن القول إن نجاح المادة التدريبية الإرشادية يعود إلى الحاجة لدى الطلبة لمعرفة طرق اختيار مستقبلهم الأكاديمي والمهني والتدريبات التي ناسبت لمرحلة العمرية ، والوسائل المستخدمة في تطبيق المادة ، والأسس التي قامت عليها المادة، إذ أنه تم تقويم مرحلي لكل جلسة لمعرفة الأثر الناتج من التدريب ، والزيارات الميدانية التي لها أثر واضح في تعرف الطلبة على سوق العمل والمهن المتوفرة وبشكل عام أظهرت نتائج الدراسة فاعلية التدريب على النضج ، التخطيط ، واتخاذ القرار في تحديد المستقبل الأكاديمي والمهني



خاتمة الدراسة:

إن أكبر تحدي يواجهه أي مجتمعاليا ويسعى إلى تحقيقه هو الوصول إلى خلق طاقات شابة مؤهلة علميا وعمليا عن طريق السعي في تكوينهم تقويةا لزيادة اليد العاملة، المؤهلة في سوق العمل وخلق مناصب شغل لها، ولقد قمنا بهذه الدراسة انطلاقا في الأهمية الكبرى التي يمكن الاستفادة منها نظريا وتطبيقيا، حيث كان الهدف الأساسي لهذه الدراسة هو معرفة فعالية برنامج إرشادي مقترح لتحسين مستوى النضج المهني و مهارة إتخاذ القرار المهني حيث خلصنا إلى أنه حتى يتمكن الطالب من إتخاذ قرارا مهنيا سليما لا بد له من الحصول على المعلومات المختلفة حول التخصصات الدراسية من ناحية، وحول المهن المختلفة الموجودة في سوق العمل من ناحية أخرى، بالإضافة إلى تدريبهم على اكتشاف ذواتهم ومعرفة ميولهم، وقدراتهم وسماتهم الشخصية، ثم الموازنة بين هذه السمات والبيئات المهنية المختلفة، مع مراعاة أن تتناسب هذه الأعمال مع رغباتهم واتجاهاتهم، ورؤيتهم لذواتهم بحيث لا يتم التغافل عن قيم المجتمع المحيط بهم.

كما أن الطلبة في هذه المرحلة بحاجة إلى إعدادهم إلى الانتقال من مرحلة التعليم الثانوي إلى مرحلة التعليم الجامعي أو نحو مراكز و معاهد تكوين وصولا إلى الاختيار المهني في المستقبل، وذلك من خلال مساعدتهم على اكتساب نضج مهني يسمح لهم بتعلم مهارات اتخاذ القرار والاختيار المهني، من خلال تزويدهم بمجموعة بالمعلومات المرتبطة بصورتهم عن ذاتهم بما فيها جميع الأبعاد النفسية والجسدية والمعرفية والاجتماعية، بالإضافة إلى توفير سبل جمع المعلومات حول المهن المختلفة في مجتمعهم، مثل وسائل جمع المعلومات الالكترونية، الصحف، المؤسسات الخاصة والحكومية المختلفة ذات العلاقة، وذلك من أجل وضع الشخص المناسب في الأنماط البيئية المناسبة.

وكذلك نرى أن البرنامج الإرشادي المهني تضمن جانب كبير من إدراك الأفراد لمفاهيم النضج و الوعي المهني والاختيار المهني والذي ساعد الطلبة في فهم أهمية النضج المهني والذي بدوره يقود إلى اختيار مهني سليم في المستقبل، حيث أن تنوع الأنشطة أسهم و لو بصورة – لا نقول ممتازة و إنما حسنة – في توسيع مداركات الطلبة وقدراتهم الإبداعية والفكرية من خلال رفع مستوى الاستبصار بذواتهم من ناحية، والمهن المتوافرة في سوق العمل من ناحية أخرى، كما ساعد البرنامج الإرشادي على التخفيف من عوامل القلق والحيرة والتردد وإكسابهم خبرات اجتماعية وتعليمية وذلك من أجل توسيع مداركهم حول مفاهيم الإرشاد المهني، والنضج والقرار المهني

- المقترحات و التوصيات:

بناء على نتائج الدراسة فإنه يمكن التوصية بما يلي:

1. الاستفادة من البرنامج الإرشادي الحالي في تطوير النضج المهني و اكتساب مهارات اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الثالثة ثانوي.
2. العمل على تطبيق البرنامج الإرشادي على طلبة المتوسطات و الثانويات و حتى الجامعات للعمل على رفع مستوى النضج المهني و اكتساب مهارات اتخاذ القرار المهني لديهم.
3. تطوير منظومة متكاملة للإرشاد المهني من خلال برامج توعوية في المدارس لتشجيع الطلاب في المدارس المتوسطة و الثانوية لتحسين نظرتهم للكليات و الإلمام بسوق الشغل.
4. العمل على تطوير برامج إرشادية مهنية تعنى بالاتجاه الشخصي والاجتماعي على غرار الدراسة الحالية التي تهتم بالاتجاه التطوري المهني و إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة باتخاذ القرار المهني لدى طلبة الثانويات خاصة.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع :

- 1-أمل أحمد طعمة " اتخاذ القرار و السلوك القيادي"، دار دييونو للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ، 2004 .
- 2-أمل أحمد طعمة " اتخاذ القرار و السلوك القيادي"،برنامج تدريبي ، دار دييونو للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ، 2010 .
- 3-بدر حامد " فاعلية اتخاذ القرار بواسطة المجموعة"، مجلة العلوم الاجتماعية ، جامعة الكويت ، العدد 1 ، المجلد 15 ، 1985 .
- 4-حمود، محمد، عبد الحميد(2008).الإرشاد المهني، منشورات جامعة دمشق، دمشق، سوريا
- 5-الخطيب، صالح احمد(2003).الارشاد النفسي في المدرسة "اسسه- نظرياته- تطبيقاته"، دار الكتاب الجامعي، العين، الامارات العربية المتحدة
- 6-زامل جميل مسكي " بعض سمات الشخصية و علاقتها باتخاذ القرار " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى ، كلية التربية ، مكة المكرمة ، 2002 .
- 7-سعيد عبد الهادي ، العزة جودت " التوجيه المهني و نظرياته "، دار الثقافة للنشر و التوزيع الأردن ، 1999 .
- 8-سعيد عبد الهادي ، العزة جودت ، التوجيه المهني و نظرياته ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الأردن ، 1999 .
- 9-صالح حسن الداھري " سيكولوجية التوجيه المهني و نظرياته "، دائر وائل للنشر و التوزيع الأردن، 2005
- 10-عبد العزيز عطوي ، سعيد جودت " التوجيه المدرسي مفاهيمه و نظرياته ، أساليبه الفنية تطبيقاته العملية"، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2004 .
- 11-عبد الكريم أحمد الخزامي " فن اتخاذ القرار (مدخل تطبيقي) "، مكتبة ابن سينا للنشر القاهرة ، 1998 .
- 12-مؤيد عبد الحسين الفضل " نظريات اتخاذ القرار "، دار المناهج للنشر و التوزيع ، عمان الأردن، 2004 .

المذكرات

- 1- زامل جميل مسكي " بعض سمات الشخصية و علاقتها باتخاذ القرار " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى ، كلية التربية ، مكة المكرمة ، 2002 .
- 2- وصل الله بن عبد الله حمدان السواط " فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني و تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول ثانوي " مذكرة دكتوراه في علم النفس (التوجيه التربوي المهني)، جامعة أم القرى ، المملكة العربية السعودية ، 2008 .

الملاحق

قائمة الأساتذة المحكمين لمقياسي النضج المهني و القرار المهني

الإسم و اللقب	التخصص و الدرجة العلمية	الجامعة	
1	دكتور في علم النفس	جامعة الشيخ العربي التبسي تبسة	
2	أستاذ دكتور في علم النفس	جامعة الشيخ العربي التبسي تبسة	

مقياس النضج المهني بصورته الأولى:

عضو هيئة التدريس المحترم/ المحترمة ، أستاذي الفاضل ، أستاذتي الفاضلة :
 أضع بين أيديكم هذه الإستبانة المتمثلة في مقياس النضج المهني أعده الباحث لدراسة بعنوان :
 " فاعلية برنامج إرشادي مقترح في تحسين مستوى النضج المهني و تنمية مهارة إتخاذ القرار المهني
 لدى طلبة السنة الثالثة ثانوي "دراسة ميدانية بثانوية " زروق عمار " مرسط
 أرجو من سيادتكم التكرم بتحكيم الاستبانة المرفقة:

ملاحظات	العبارة تنتمي للبعد		الوضوح و السلامة اللغوية		
	لا	نعم	لا	نعم	
البعد الأول : الذات المهنية ويتضمن العبارات التالية التالية :					
					1 أعرف نفسي و ماذا أريد لمستقبلي المهني بشكل جيد.
					2 معرفتي بطبيعة شخصيتي تمكنني من اختيار العمل المناسب.
					3 لدي المعرفة الكافية بنوع العمل المناسب لتحقيق طموحاتي الشخصية.
					4 فكرت في مستقبلي المهني وأعتقد أن المهنة التي اخترتها ستحقق طموحاتي.
					5 يخبرني الناس أشياء مختلفة عن مزايا و عيوب المهن المختلفة؛ ولذلك لا أعرف المهنة المناسبة لي.

6	لم أفكر فيما إذا كنت سأكون سعيدًا بمهنة المستقبل؛ لأنني لم أحدها بعد.				
7	سأعمل في المهنة التي أحبها بغض النظر عن رأي الآخرين بها.				
8	أجهل تمامًا المهن التي تتناسب مع قدراتي ومهاراتي.				
9	أعرف كيف أتوصل إلى نوع العمل الذي يتناسب مع مهاراتي وقدراتي.				
10	معرفتي بالمهن المناسبة للذكور أو الإناث جيدة، وسوف أختار ما يناسب جنسي.				
البعد الثاني : عالم الشغل و العمل ويتضمن العبارات التالية :					
1	تتقضي المعلومات عن مجالات العمل التي تهمني.				
2	معرفتي بطبيعة المهن المتوفرة في سوق العمل أمر مهم لمستقبلي.				
3	لدي معرفة كافية بالتخصصات الجامعية المتاحة تمكنني من اختيار ما يناسبني.				
4	لدي وعي كاف بواقع سوق العمل ومعطياته وعلاقة ذلك بتخصصي الدراسي.				
5	تتقضي المعرفة بالمتطلبات التربوية والدراسية المطلوبة للمهن المختلفة.				
6	حتى لو أعطيت حرية لاختيار تخصصي الدراسي؛ فإني لا أعرف أي تخصص سأختار.				
7	أمتلك المعرفة الكافية بالقيم والسلوكيات اللازمة التي يجب مراعاتها لتحقيق النجاح المهني.				
8	أعي تمامًا مهام الوظيفة التي أُرغب فيها.				
9	لدي فكرة جيدة عن المهن التي تتطلب مرونة أكبر في وقت الدوام أو مكانه أو طبيعته.				
البعد الثالث : معرفة ميزات الأعمال المختلفة و يتضمن العبارات التالية					
1	لدي فكرة جيدة عن الدخل المادي للمهن المختلفة، وبناءً على ذلك سأختار مهنة المستقبل.				
2	معرفتي بامتيازات المهنة التي أُرغب في العمل بها يزيد من حرصي على إتقان العمل، ويقلل من احتمال وقوعي في الخطأ.				
3	لدي معرفة كافية بالفروع المهنية المختلفة ذات العلاقة بتخصصي الدراسي.				
4	لدي معرفة بعلاقة المهنة التي أُرغب في الالتحاق بها بغيرها من المهن.				
5	فكرت في مستقبلي المهني وسأختار ما يحقق لي القبول الاجتماعي.				
6	عندما أختار مهنة للعمل فيها مستقبلاً، سأخذ بعين الاعتبار رأي الآخرين حول مزايا هذه المهنة.				
7	أنظر للعمل على اعتبار أنه رسالة تهدف إلى خدمة المجتمع وتطويره.				
8	أعرف كيف أتوصل إلى نوع المهنة التي يحتاجها سوق العمل.				
9	أتابع صفحات الإنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي بشكل منتظم للبحث عن المهن التي تناسب تخصصي.				

10	معرفتي بالمهن المتوفرة في سوق العمل تساعدني في اختيار المهنة المناسبة لمستقبلي.
----	---

معلومات عن الأستاذ المحكم :

اللقب و الإسم :

الرتبة :

التخصص و جامعة

التدريس:

..

.....

.....

مقياس النضج المهني في صورته النهائية

أخي الطالب/ أختي الطالبة

أنت الآن في المرحلة الثانوية، وقريباً بإذن الله-ستذهب إلى التخصص الذي ترغب وتتمنى أن تكمل فيه. هذا المقياس يهدف التعرف منك على مدى فهمك ومعرفتك للمهنة المستقبلية التي ترغب في العمل بها؛ لذا أرجو منك التكرم بالإجابة عن الاستبانة المرفقة لخدمة البحث العلمي .
البيانات الأساسية:

الجنس :

المستوى الدراسي :

الشعبة :

ضع علامة (×)

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا اوافق بشدة	
					1 أعرف نفسي و ماذا أريد لمستقبلي المهني بشكل جيد.
					2 لم أفكر فيما إذا كنت سأكون سعيداً بمهنة المستقبل؛ لأنني لم أحدها بعد.
					3 سأعمل في المهنة التي أحبها بغض النظر عن رأي الآخرين بها.
					4 أجهل تماماً المهن التي تتناسب مع قدراتي ومهاراتي.

5	أعرف المهن المناسبة للذكور أو الإناث جيدا ، وسوف أختار ما يناسب جنسي.				
6	تنقصني المعلومات عن مجالات العمل التي تهمني.				
7	لدي معرفة كافية بالتخصصات الجامعية المتاحة تمكنني من اختيار ما يناسبني.				
8	لدي وعي كاف بواقع سوق العمل ومعطياته وعلاقة ذلك بتخصصي الدراسي.				
9	تنقصني المعرفة بالمتطلبات التربوية والدراسية المطلوبة للمهن المختلفة.				
10	حتى لو أعطيت حرية لاختيار تخصصي الدراسي؛ فإنني لا أعرف أي تخصص سأختار.				
11	لدي فكرة جيدة عن الدخل المادي للمهن المختلفة، وبناءً على ذلك سأختار مهنة المستقبل.				
12	لدي معرفة كافية بالفروع المهنية المختلفة ذات العلاقة بتخصصي الدراسي.				
13	لدي معرفة بعلاقة المهنة التي أرغب في الالتحاق بها بغيرها من المهن.				
14	عندما أختار مهنة للعمل فيها مستقبلاً، سأخذ بعين الاعتبار رأي الآخرين حول مزايا هذه المهنة.				
15	أعرف كيف أتوصل إلى نوع المهنة التي يحتاجها سوق العمل.				

مقياس القرار المهني بصورته الأولية:

عضو هيئة التدريس المحترم/ المحترمة ، أستاذي الفاضل ، أستاذتي الفاضلة :

أضع بين أيديكم هذه الإستبانة المتمثلة في مقياس القرار المهني أعده الباحث لدراسة بعنوان :

" فاعلية برنامج إرشادي مقترح في تحسين مستوى النضج المهني و تنمية مهارة إتخاذ القرار المهني

لدى طلبة السنة الثالثة ثانوي "دراسة ميدانية بثانوية " زروق عمار " مرسط

ملاحظات	العبارة مناسبة للبعد		الوضوح و السلامة اللغوية	
	لا	نعم	لا	نعم

البعد الأول: التركيز في تحديد مشكلة القرار المهني ويتضمن العبارات التالية :					
1					أهتم بالتفكير في مشكلة إختياري لمهنة المستقبل .
2					أتردد لأن اهتماماتي المهنية متنوعة .
3					أعرف القليل عن متطلبات المهن التي أرغب في الإلتحاق بها.
4					أهتم بجمع المعلومات الصحيحة حول مستقبلي المهني.
5					أختار المهنة التي تختارها لي أسرتي .
6					أجد صعوبة في تحديد مجال العمل المناسب لي.
7					أحدد الأهداف التي أرغب في تحقيقها قبل إتخاذ أي قرار مهني.
8					أحدد أهدافي في ضوء ما يرضي أصدقائي.
9					أحرص على مواجهة المشكلات الناتجة عن قراري المهني مهما كانت الظروف.
10					أختار أول مهنة تطرأ على بالي عند التفكير في مستقبلي المهني .
البعد الثاني : الوعي التام بالإختيارات المهنية المطروحة ويتضمن العبارات التالية :					
1					أكون على وعي تام بالمعلومات المهنية التي أحصل عليها.
2					أتجنب البدائل المهنية التي تزيد من حيرتي.
3					أرفض المعلومات المهنية التي تتناقض مع قيمي.
4					لدي مرونة في التفكير بجميع البدائل المهنية المطروحة لمهنة المستقبل.
5					أحصر كل تفكيري المهني على الجوانب الإيجابية للعمل الذي أميل إليه.
6					أستفيد من خبرات الآخرين عند إتخاذ القرار المهني .
7					أضع بدائل مهنية جديدة تساعدني في تحقيق أهدافي المهنية.
8					أحصل على أكبر عدد من الحلول الممكنة لمشكلة إختياري لمهنة المستقبل.
9					أحرص على معرفة الاساليب العلمية لإختيار مهنة المستقبل .

البعد الثالث: الواقعية أثناء عملية اتخاذ القرار و تنفيذه و يتضمن العبارات التالية				
1				أتوقع عائدا ايجابيا لاتخاذ قرار اختيار مهنة المستقبل.
2				يكون لدي القدرة على توقع نتائج قراراتي المهنية.
3				لا بد أن يكون القرار واقعيا.
4				أرتب البدائل المهنية التي اختارها حسب قدراتي .
5				ليس لدي القدرة على إختيار البدائل.
6				أفضل إتخاذ قرار نهائي دون الحاجة لوضع بدائل مختلفة.
7				أكون على معرفة بميولي المهنية نحو تخصص المهنة التي سأختارها.
8				مستوى التعليم يؤثر على الاهتمامات المهنية للفرد.
9				افضل عدم التراجع عن أي قرار اتخذته حتى لو كان غير مناسب لي .
10				أضع خطة لتنفيذ الإختيارات المهنية لإتخاذ قرار مهني مناسب.

معلومات عن الأستاذ المحكم :

اللقب و الإسم :

الدرجة العلمية :

التخصص و جامعة

التدريس:

..

.....

.....

شاكرين لكم تعاونكم

مقياس القرار المهني في صورته النهائية

أخي الطالب/ أختي الطالبة

أنت الآن في المرحلة الثانوية، وقريبًا - بإذن الله- ستذهب إلى التخصص الذي ترغب وتتمنى أن تكمل فيه. هذا المقياس يود التعرف منك على مدى فهمك ومعرفتك للمهنة المستقبلية التي ترغب في العمل بها؛ لذا أرجو منك التكرم بالإجابة عن الاستبانة المرفقة لخدمة البحث العلمي .

البيانات الأساسية:

الجنس:

المستوى الدراسي:

الشعبة:

ضع علامة (×)

لاوافق بشدة	لاوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
					1 أهتم بالتفكير في مشكلة إختياري لمهنة المستقبل .
					2 أعرف القليل عن متطلبات المهن التي أرغب في الإلتحاق بها.
					3 أجد صعوبة في تحديد مجال العمل المناسب لي.
					4 أحدد الأهداف التي أرغب في تحقيقها قبل إتخاذ أي قرار مهني.
					5 أختار أول مهنة تطراً على بالي عند التفكير في مستقبلي المهني .
					6 أكون على وعي تام بالمعلومات المهنية التي أحصل عليها.
					7 أتجنب البدائل المهنية التي تزيد من حيرتي.
					8 أحرص كل تفكيري المهني على الجوانب الإيجابية للعمل الذي أميل إليه.
					9 أضع بدائل مهنية جديدة تساعدني في تحقيق أهدافي المهنية.
					10 أحرص على معرفة الاساليب العلمية لإختيار مهنة المستقبل .
					11 أرتب البدائل المهنية التي اختارها حسب قدراتي .
					12 أفضل إتخاذ قرار نهائي دون الحاجة لوضع بدائل

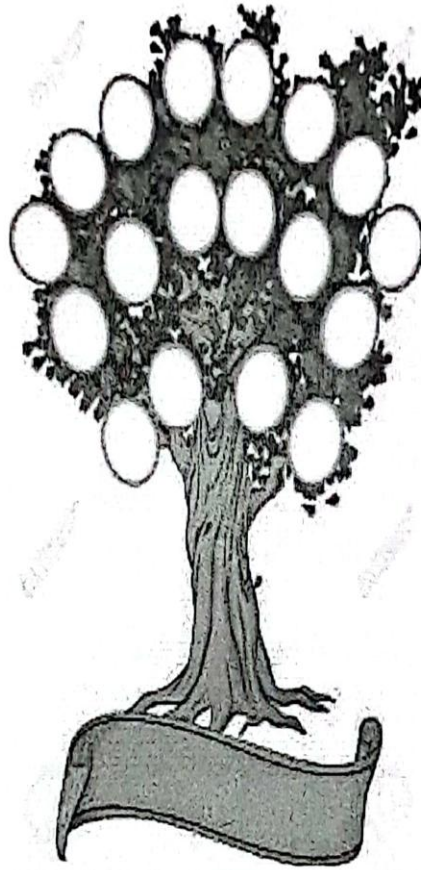
					مختلفة.	
					أكون على معرفة بميولي المهنية نحو المهنة التي سأختارها.	13
					افضل عدم التراجع عن أي قرار اتخذته حتى لو كان غير مناسب لي .	14
					أضع خطة لتنفيذ الإختيارات المهنية لإتخاذ قرار مهني مناسب.	15

تصنيف الوظائف والمهن

بيئة التعامل حسب الأولوية	العاملون بها	الوظيفة / المهنة
الناس ، البيانات الأدوات.	المرشدون ، الأخصائيون الاجتماعيون رجال الإطفاء،والشرطة ، المشرفون الصحيون ...	١- الخدمات
الناس ، البيانات	البائعون ، المتعهدون ، موظفو التأمين	٢- التجارة
البيانات ، الناس الأشياء الأفكار.	السكرتاريون ، الطابعون ، أمناء الصناديق مدراء وموظفو البنوك والمؤسسات ، القضاة والمحامون المدرسون ، المذيعون الصحفيون.	٣- الإدارة
البيانات ، الناس	المدرسون ، المذيعون ، الصحفيون	٤- الثقافة العامة
البيانات ، الأشياء	المهندسون المدنيون ، عمال المناجم والزراعة المهندسون الزراعيون ، مهندسو التربة،مهندسو الري.	٥- الأعمال المكشوفة الخارجية
الأشياء ، البيانات	ملاحوا الطائرات ، الطيارون ، ربانة السفن المهندسون البحريون مهندسو الالكترونيات والآلات الدقيقة ، فنيو الحاسبات الإلكترونية مهندسو وفنيو الكهرباء والميكانيكا.	٦- أعمال التكنولوجيا
الأشياء ، البيانات الأفكار	الباحثون العلماء ، الصيادلة ، الأطباء المختصون ، فنيو المختبرات ، الكيميائيون.	٧- العلوم
الأفكار ، الأشياء الناس ، البيانات	المصممون ، فنيو الديكور ، المصورون الفنانون ، اختصاصيو الإعلام والدعاية الكتاب ، المخططون.	٨- الآداب والفنون

شجرة المهن و التخصصات في عائلتي

شجرة المهن والتخصصات في عائلتي



سماتي الشخصية

سماتي الشخصية

الاسم :

الصف :

التاريخ :

ضع إشارة (x) تحت الإجابة الأقرب إلى وصفك أمام كل عبارة من العبارات التالية:

الرقم	العبارة	نعم	لا	لا أعرف
١	اجتماعي			
٢	أتضايق بسهولة			
٣	كثير القلق			
٤	صبور			
٥	أراعي مشاعر الآخرين			
٦	أحب التخطيط للأنشطة المدرسية			
٧	تنقصني الثقة بالنفس			
٨	أحب المطالعة			
٩	أميل إلى التحدث إلى الجماعات			
١٠	أفضل العمل اليدوي			
١١	أحب المسؤولية			
١٢	أتمتع بروح الفكاهة			
١٣	أحب العمل في الطبيعة			

نماذج لبعض إجابات الطلبة على المقياسين

مقياس النضج المهني بصورته النهائية :

أخي الطالب/ اختي الطالبة
 أنت الآن في المرحلة الثانوية، وقريباً - بإذن الله- ستذهب إلى التخصص الذي ترغب وتتمنى أن تكمل فيه. هذا المقياس يود التعرف منك على مدى فهمك ومعرفتك للمهنة المستقبلية التي ترغب في العمل بها؛ لذا أرجو منك التكرم بالإجابة عن الاستبانة المرفقة لخدمة البحث العلمي .
 البيانات الأساسية:

الجنس : ذكر
 المستوى الدراسي : ثانوي
 الشعبة :
 ضع علامة (X)

لا اوافق بشدة	لا اوافق	محايد	اوافق	اوافق بشدة	
البعد الأول : الذات المهنية ويتضمن العبارات التالية :					
			X		1 أعرف نفسي وماذا أريد لمستقبلي المهني بشكل جيد.
			X		2 لدي المعرفة الكافية بنوع العمل المناسب لتحقيق طموحاتي الشخصية.
				X	3 فكرت في مستقبلي المهني وأعتقد أن المهنة التي اخترتها ستحقق طموحاتي.
				X	4 سأعمل في المهنة التي أحبها بغض النظر عن رأي الآخرين بها.
				X	5 أعرف كيف أتوصل إلى نوع العمل الذي يتناسب مع مهاراتي وقدراتي.
البعد الثاني : عالم الشغل و العمل ويتضمن العبارات التالية :					
	X				1 معرفتي بطبيعة المهن المتوفرة في سوق العمل أمر مهم لمستقبلي.
		X			2 لدي معرفة كافية بالتخصصات الجامعية المتاحة تمكنني من اختيار ما يناسبني.
			X		3 أمتلك المعرفة الكافية بالقيم والسلوكيات اللازمة التي يجب مراعاتها لتحقيق النجاح المهني.
			X		4 أعي تماماً مهام المهنة التي أراغب فيها.
		X			5 أتابع صفحات الإنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي بشكل منتظم للبحث عن المهن التي تناسب تخصصي.
البعد الثالث : معرفة ميزات الأعمال المختلفة ويتضمن العبارات التالية :					
X					1 لدي فكرة جيدة عن الدخل المادي للمهن المختلفة، وبناءً على ذلك سأختار مهنة المستقبل.
			X		2 لدي معرفة بعلاقة المهنة التي أراغب في الالتحاق بها بغيرها من المهن.
X					3 فكرت في مستقبلي المهني وسأختار ما يحقق لي القبول الاجتماعي.
			X		4 أعرف كيف أتوصل إلى نوع المهنة التي يحتاجها عالم الشغل .
X					5 معرفتي بالمهن المتوفرة في سوق العمل تساعدني في اختيار المهنة المناسبة لمستقبلي.

مقياس القرار المهني بصورته النهائية :

أخي الطالب/ أختي الطالبة

أنت الآن في المرحلة الثانوية، وقرينا - بإذن الله- سنذهب إلى التخصص الذي ترغب وتتمنى أن تكمل فيه. هذا المقياس يود التعرف منك على مدى فهمك ومعرفتك للمهنة المستقبلية التي ترغب في العمل بها؛ لذا أرجو منك التكرم بالإجابة عن الاستبانة المرفقة لخدمة البحث العلمي .
البيانات الأساسية:

الجنس:

المستوى الدراسي:

الشعبة:

ضع علامة (X)

لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
البعد الأول : التركيز في تحديد مشكلة القرار المهني ويتضمن العبارات التالية التالية :					
			X		1 أهتم بالتفكير في مشكلة إختياري لمهنة المستقبل .
				X	2 أعرف القليل عن متطلبات المهن التي أرغب في الإلتحاق بها.
X					3 أجد صعوبة في تحديد مجال العمل المناسب لي.
			X		4 أحدد الأهداف التي أرغب في تحقيقها قبل إتخاذ أي قرار مهني.
X					5 أختار أول مهنة تطرأ على بالي عند التفكير في مستقبلي المهني .
البعد الثاني : الوعي التام بالإختيارات المهنية المطروحة ويتضمن العبارات التالية :					
		X			1 أكون على وعي تام بالمعلومات المهنية التي أحصل عليها.
	X				2 أتجنب البدائل المهنية التي تزيد من حيرتي.
					3 أحصر كل تفكيري المهني على الجوانب الإيجابية للعمل الذي أميل إليه.
	X				4 أضع بدائل مهنية جديدة تساعدني في تحقيق أهدافي المهنية.
	X				5 أحرص على معرفة الاساليب العلمية لإختيار مهنة المستقبل .
البعد الثالث : الواقعية أثناء عملية اتخاذ القرار وتنفيذه ويتضمن العبارات التالية:					
		X			1 أرتب البدائل المهنية التي أختارها حسب قدراتي .
		X			2 أفضل إتخاذ قرار نهائي دون الحاجة لوضع بدائل مختلفة.
		X			3 أكون على معرفة بميولي المهنية نحو المهنة التي سأختارها.
		X			4 أفضل عدم التراجع عن أي قرار اتخذته حتى لو كان غير مناسب لي .
		X			5 أضع خطة لتنفيذ الإختيارات المهنية لإتخاذ قرار مهني مناسب.

مقياس النضج المهني بصورته النهائية :

أخي الطالب/ أختي الطالبة
 أنت الآن في المرحلة الثانوية، وقرئياً - بإذن الله- ستذهب إلى التخصص الذي ترغب وتتمنى أن تكمل فيه. هذا المقياس يود التعرف منك على مدى فهمك ومعرفتك للمهنة المستقبلية التي ترغب في العمل بها؛ لذا أرجو منك التكرم بالإجابة عن الاستبانة المرفقة لخدمة البحث العلمي .
 البيانات الأساسية:

الجنس :
 المستوى الدراسي :
 الشعبة :

ضع علامة (X)

لا اوافق بشدة	لا اوافق	محايد	اوافق	اوافق بشدة	
البعد الأول : الذات المهنية ويتضمن العبارات التالية :					
				X	1 أعرف نفسي و ماذا أريد لمستقبلي المهني بشكل جيد.
				X	2 لدي المعرفة الكافية بنوع العمل المناسب لتحقيق طموحاتي الشخصية.
				X	3 فكرت في مستقبلي المهني وأعتقد أن المهنة التي اخترتها ستحقق طموحاتي.
				X	4 سأعمل في المهنة التي أحبها بغض النظر عن رأي الآخرين بها.
			X		5 أعرف كيف أتوصل إلى نوع العمل الذي يتناسب مع مهاراتي وقدراتي.
البعد الثاني : عالم الشغل و العمل ويتضمن العبارات التالية :					
				X	1 معرفتي بطبيعة المهن المتوفرة في سوق العمل أمر مهم لمستقبلي.
				X	2 لدي معرفة كافية بالتخصصات الجامعية المتاحة تمكنني من اختيار ما يناسبني.
				X	3 أمتلك المعرفة الكافية بالقيم والسلوكيات اللازمة التي يجب مراعاتها لتحقيق النجاح المهني.
				X	4 أعي تماماً مهام المهنة التي أراغب فيها.
			X		5 أتابع صفحات الإنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي بشكل منظم للبحث عن المهن التي تناسب تخصصي.
البعد الثالث : معرفة ميزات الأعمال المختلفة و يتضمن العبارات التالية :					
	X				1 لدي فكرة جيدة عن الدخل المادي للمهن المختلفة، وبناءً على ذلك سأختار مهنة المستقبل.
				X	2 لدي معرفة بعلاقة المهنة التي أراغب في الالتحاق بها بغيرها من المهن.
				X	3 فكرت في مستقبلي المهني وسأختار ما يحقق لي القبول الاجتماعي.
			X		4 أعرف كيف أتوصل إلى نوع المهنة التي يحتاجها عالم الشغل .
		X			5 معرفتي بالمهن المتوفرة في سوق العمل تساعدني في اختيار المهنة المناسبة لمستقبلي.

