



كلية العلوم والآداب

قسم التربية والدراسات الإنسانية

فاعلية برنامجي إرشاد جمعي يستندان نظريتي هولاند وسوبر في تحسين
مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي

**The Effectiveness Of Two Group Counseling programs based on
Holland and Super Theories in Improving The level of Career
Decision Making Among the Basic Education Students**

إعداد

سيف بن سالم بن خلفان العزيزي

قدم هذا البحث استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية

تخصص الإرشاد النفسي

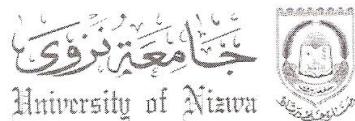
لجنة الإشراف

د. باسم محمد دحادة

د. إسماعيل الكفري

أ.د طارق محمود رمزي

مارس/٢٠١١



جامعة نزوى

كلية العلوم والآداب

قسم التربية والدراسات الإنسانية

دراسات عليا/ ماجستير

استماراة توقيع لجنة المناقشة بإجازة الرسالة

اسم الطالب: سيف بن سالم بن خلفان العزيزي

التخصص: الإرشاد النفسي

العام الجامعي: 2011/2010

عنوان الرسالة : فاعلية برنامجي إرشاد جمعي يستندان لنظرية هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي .

- تاريخ المناقشة : 26 مارس 2011م.

توقيع لجنة المناقشة

اسم المناقش	التوقيع
أ.د عبدالرزاق فاضل القيسى	
د. أمجد محمد هياجنة	
د. حسين بن علي الخروصي	

إهداء

إلى أبي رحمة الله برحمته الواسعة، ورفع درجته في دار كرامته.

إلى أمي الغالية التي صحت بالكثير من أجل تربيتنا وتعليمنا.

إلى زوجتي الحبيبة التي شاطررتني مشوار هذه الدراسة.

إلى رفقاء دربي وأمل حياتي إخواني وأقربائي وأصدقائي الذين اشغلت عنهم في الأوقات
التي هي من حقهم ...

إلى أساتذتي الكرام الذين أكن لهم كل فضل واحترام.

إلى زملائي أخصائي التوجيه المهني الراغبين السير بطلابهم بخطى حثيثة نحو المستقبل.

إلى كل الذين غمروني بحبهم ودعاؤهم لي بالتوفيق.

إلى كل هؤلاء أهدي هذا الجهد العلمي، الذي أنسأ الله أن يجعله خالصاً لوجهه الكريم، وأن يعم
به النفع والفائدة، إنه ولـي ذلك والقادر عليه.

الباحث

شكر وتقدير

الحمد لله أولاً ودائماً الذي وفقني وأعانتي في دراستي وفي إعداد هذه الرسالة. ويجب أن ينسب الفضل لأهله لذا أقدم بجزيل الشكر والعرفان لأساتذتي الأجلاء الذين قدموا لي العون والتوجيه والإرشاد، بداية بأستاذي الفاضل د. باسم محمد الدحادة المشرف الرئيس على هذه الرسالة اعترافاً بفضلـه وخلقه وعلمه، وعلى ما قدم لي من اهتمام ونصح وتوجيه وإرشاد يحوطها أدب جم، وخلق عال، وسعة صدر، أسأل الله أن يبارك له في وقته وعمره وعلمه وفي أهله وأبنائه وأن يجزيه خير الجزاء. كما أقدم الشكر لـ د. أمجد محمد هياجنة و د. طارق محمود رمزي و د. إسماعيل الكفري الذين نفعوني بنصائحهم وتوجيهاتهم التي أثرت الدراسة.

كما أقدم بخالص التقدير والشكر لأعضاء لجنة المناقشة لتشريفـهم لي وتقضـلـهم بمناقشة رسالتـي وإعطـائهم من وقتـهم وجـهـدهـم وعلمـهم الغـزـيرـ.

كما أقدم بالشكر الجـزـيلـ إلى جامعة نـزوـى منـارـةـ الـعـلـمـ وـالـرـشـادـ، عـلـىـ إـتـاحـةـ الفـرـصـةـ لـيـ لـإـكـمـالـ درـاسـتيـ العـلـيـاـ، وـأـخـصـ بالـشـكـرـ جـمـيعـ أـعـضـاءـ الـبـيـئـةـ التـدـرـيـسـيةـ الـذـينـ كـانـواـ منـارـةـ عـلـمـ وـمـعـرـفـيـ لـيـ وـلـزـمـلـائـيـ.

وـأـقـدـمـ بـوـافـرـ الشـكـرـ وـالـتـقـدـيرـ لـكـلـ مـنـ استـقـدـتـ مـنـهـمـ فـيـ درـاسـتيـ منـقـصـةـ عـلـىـ مـراـكـزـ الـبـحـوثـ وـالـمـكـتبـاتـ الـعـامـةـ وـمـصـادـرـ الـمـعـلـومـاتـ وـالـجـامـعـاتـ دـاخـلـ وـخـارـجـ السـلـطـنةـ.

كـمـاـ لـاـ يـفـوتـيـ أـقـدـمـ بـالـشـكـرـ جـمـيعـ زـمـلـائـيـ فـيـ الـدـرـاسـةـ الـذـينـ كـانـواـ لـدـعـمـهـ وـتـشـجـيـعـهـمـ دـورـ فـيـ إـنجـازـ الـدـرـاسـةـ وـأـخـصـ بـالـشـكـرـ مـنـهـمـ أـخـيـ الـفـاضـلـ مـحـمـدـ بـنـ خـلـفـانـ الشـكـيليـ وـسـلـطـانـ بـنـ مـحـمـدـ الـكـلـبـانـيـ الـذـينـ كـانـواـ خـيـرـ مـعـيـنـ لـيـ طـبـلـةـ أـيـامـ الـدـرـاسـةـ وـالـبـحـثـ، وـالـذـينـ سـطـرـوـاـ

أروع معاني الأخوة والصدقة والوفاء فلهم من الشكر أجزله، ومن الدعاء أصدقه بأن يجزيهم الله خير الجزاء على ما قدموا، وأن يبارك لهم في وقتهم وعلمهم وأهلهم.

ولا يفوتي أنأشكر عائلتي وجميع أهلي على صبرهم وتحملهم ودعمهم الكبير الذي كان سببا في إنارة دربي ومواصلة مشوار دراستي، فجزاهم الله خيرا.

كما لا يسعني إلا أن أتقدم بعميق شكري وامتناني للأستاذ الفاضل سالم بن مصبح اليحيائي مدير مدرسة ضنك للتعليم الأساسي (٥ - ١٠) ومساعده الأستاذ حمدان بن محمد الوحشى على تسهيل مهمتى في تطبيق دراستي. وأنقدم بخالص شكري وعظيم امتناني إلى جميع أفراد عينة الدراسة الذين كان لتعاونهم الأثر البناء في نجاح تنفيذ البرنامجين الإرشاديين.

كما أسجل اعتذاراً صادقاً لمن نسيت أن أذكرهم فأشكراهم، داعياً المولى جلت قدرته أن لا يضيع أجر من أحسن عملاً...

ختاماً أسأل الله العلي العظيم، الكريم المنان أن ينفع بهذه الدراسة كل من اطلع عليها، أو احتاج إليها وأن يكتب لي الأجر والثواب وال توفيق، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

الباحث

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
ج	إهداء
د	شكر وتقدير
و	فهرس المحتويات
ط	قائمة الجداول
ك	قائمة الأشكال
ل	قائمة الملاحق
م	ملخص الرسالة باللغة العربية
١	الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها
٢	المقدمة
٣	مشكلة الدراسة
٦	فرضيات الدراسة
٧	أهمية الدراسة
٨	أهداف الدراسة

تابع: فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
٨	محددات الدراسة
٩	مصطلحات الدراسة
١١	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
١٢	أولاً: الإطار النظري
٦١	ثانياً: الدراسات السابقة
٧٧	الفصل الثالث: المنهجية والإجراءات
٧٨	منهج الدراسة
٨٠	مجتمع الدراسة
٨١	عينة الدراسة
٨٢	أدوات الدراسة
٩٩	إجراءات الدراسة
١٠٠	المعالجة الإحصائية

تابع: فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
١٠٢	الفصل الرابع: تحليل البيانات ومناقشة النتائج
١٠٥	نتائج الفرضية الأولى
١٠٦	نتائج الفرضية الثانية
١٠٨	نتائج الفرضية الثالثة
١١٢	الفصل الخامس: مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات
١١٣	أولاً: مناقشة النتائج
١١٨	ثانياً: التوصيات
١٢٠	ثالثاً: المقترنات
١٢١	المصادر والمراجع
١٢٢	أولاً: المصادر والمراجع العربية
١٣٥	ثانياً: المصادر والمراجع الأجنبية
١٤١	الملاحق
٢٤٣	ملخص الرسالة باللغة الإنجليزية

قائمة الجداول

الصفحة	المحتوى	الجدول
٨٠	تصميم الدراسة	١
٨٧	مراحل تنفيذ البرنامج الإرشادي	٢
١٠٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لطلاب المجموعتين التجريبيتين والمجموعة الضابطة في القياس القبلي والبعدي على مقياس اتخاذ القرار المهني	٣
١٠٦	تحديد الفروق بين المجموعة التجريبية(١) والمجموعة الضابطة لمقياس اتخاذ القرار المهني بين القياس القبلي والبعدي	٤
١٠٧	نتائج اختبار (مان وتنى) لتحديد الفروق بين المجموعة التجريبية(٢) والمجموعة الضابطة لمقياس اتخاذ القرار المهني بين القياس القبلي والبعدي	٥
١٠٨	نتائج اختبار (كروسكال - وليس) لتحديد الفروق بين المجموعات الثلاث لمقياس اتخاذ القرار على القياس القبلي والبعدي	٦
١٠٩	نتائج اختبار (مان وتنى) لتحديد الفروق بين المجموعة التجريبية(١) والمجموعة التجريبية(٢) لمقياس اتخاذ القرار المهني بين القياس القبلي والبعدي	٧
١١٠	نتائج تحليل (مان وتنى) لإجراء مقارنات ثنائية بين المجموعات الثلاث	٨
١٤٨	جدول جلسات برنامج "هولاند"	٩
١٨٢	جدول جلسات برنامج "سوبر"	١٠

تابع: قائمة الجداول

الصفحة	المحتوى	الجدول
١٩٧	الأنشطة اليومية التي يقوم بها الطالب والمهارات التي يمتلكها	١١
١٩٩	المعارف والمهارات التي تتميّز بها المواد الدراسية	١٢
٢٠٣	جدول الأهداف قصيرة المدى	١٣
٢٠٤	نشاط الهدف المهني	١٤
٢٢١	اختيار وظيفة المستقبل حسب القيم الشخصية	١٥

قائمة الإشكال

رقم الصفحة	المحتوى	الشكل
٥٢	مراحل تطور الفرد ومكوناته عند سوبر	١
٥٨	سداسي هولاند	٢

قائمة الملاحق

رقم الصفحة	المحتوى	الملحق
١٤٢	أسماء الأساتذة المحكمين للبرنامجين الإرشاديين مرتبين حسب درجتهم العلمية	١
١٤٣	رسالة طلب تحكيم البرنامجين الإرشاديين	٢
١٤٧	البرنامج الإرشادي الذي يستند إلى نظرية هولاند	٣
١٨١	البرنامج الإرشادي الذي يستند إلى نظرية سوبر	٤
٢٢٥	استبانة كرايتس الصورة (ب١)	٥
٢٣٠	نموذج تصحيح استبانة كرايتس الصورة (ب١)	٦
٢٣١	نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية	٧
٢٣٨	بطاقة قواعد السلوك الجيد في البرنامج الإرشادي	٨
٢٣٩	عقد اتفاق بين المرشد وأعضاء المجموعة الإرشادية	٩
٢٤٠	كشف حضور وغياب أعضاء المجموعة التجريبية	١٠
٢٤١	استمارة تقييم جلسات البرنامج الإرشادي	١١
٢٤٢	نموذج تقويم الطالب للبرنامج الإرشادي المقدم إليهم	١٢

الملخص

إعداد: سيف بن سالم العزيزي

إشراف: د. باسم محمد الدحادحة

فاعلية برنامج إرشاد جمعي يستندان لنظريتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ

القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي

هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء أثر برنامج إرشاد جمعي لنظريتي هولاند وسوبر في

تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي في منطقة الظاهره بسلطنة عمان.

تألفت عينة الدراسة من (٣٦) طالباً من الصف العاشر الأساسي وهم الحاصلين على

أقل الدرجات في القياس القبلي لاتخاذ القرار المهني، وقد تم توزيعهم عشوائياً إلى ثلات

مجموعات: مجموعتين تجريبيتين ومجموعة ضابطة، حيث دربت المجموعة التجريبية الأولى

على برنامج إرشاد جمعي لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني يستند إلى نظرية هولاند، بينما

دربت المجموعة التجريبية الثانية إلى برنامج إرشاد جمعي لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني

يستند إلى نظرية سوبر، حيث تم توزيع أفراد العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، بينما لم تتلق

المجموعة الضابطة أية معالجة.

وللتحقق من فرضيات الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لدرجات اتخاذ القرار المهني لدى أفراد المجموعتين التجريبيتين والمجموعة الضابطة على

القياسين القبلي والبعدي، وتم استخدام اختبار كورسکال - وليس (Kruskal Wallis) للتحقق من

دلالة الفروق إحصائياً لدرجات اتخاذ القرار المهني بين أفراد المجموعتين التجريبيتين والمجموعة الضابطة على القياسين القبلي والبعدي.

وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، كما أشارت النتائج بأن أداء الطلبة الذين تربوا على البرنامج الإرشادي الذي يستند إلى نظرية هولاند كان أفضل من أداء الطلبة في المجموعتين التجريبية الثانية والضابطة في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، كما أشارت النتائج بأن الطلبة في المجموعة التجريبية الثانية والذين تربوا على البرنامج الإرشادي الذي يستند إلى نظرية سوبر كان أفضل من أداء الطلبة في المجموعة الضابطة في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، وهذا يشير إلى فعالية النموذجين المستخدمين في هذه الدراسة، كما أظهرت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبيتين وذلك لصالح المجموعة التجريبية الأولى التي تربت أفرادها على البرنامج الإرشادي الذي يستند إلى نظرية هولاند، وجاءت هذه النتائج لنؤكد مدى صدق مفاهيم وفلسفة ومبادئ نظرية هولاند في الاختيار والقرار المهني من الناحية التطبيقية، ومدى قابلية استخدامها في البيئة العمانية.

وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة خرج الباحث بمجموعة من التوصيات تتعلق بالطلاب وأخصائيي التوجيه المهني والمنهاج الدراسي والتي يأمل الباحث أن تؤخذ بعين الاعتبار.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

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

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة:

يهدف التوجيه المهني بشكل عام إلى إعداد الطلبة للإعداد السليم وتهيئتهم تهيئة متكاملة بجميع أبعاد شخصيتهم حتى يتمكنوا من اتخاذ قرار سليم لمستقبلهم الدراسي والمهني ولن يكونوا مواطنين صالحين منتجين في مجتمعهم.

ولقد برز الاهتمام بالتوجيه المهني المدرسي منذ أواخر القرن العشرين خصوصاً في البلدان الصناعية التي نتظرت فيها الحركة الصناعية، وأصبحت الصناعة سمة هذه البلدان بحيث أصبحت هناك حاجة ضرورية للتوجيه المهني كي يتخد الفرد قراراً مهنياً سليماً. وبعد قرار اختيار مهنة المستقبل من أهم القرارات، حتى يمكن الفرد من اتخاذ قراره المهني لابد أن تناح له الفرصة لاتخاذ قرارات خاصة به، وعملية الإرشاد المهني ربما تساعد في أن يقرر مستقبله المهني بنفسه منطلاقاً من عوامل عدة أهمها تحديد أهدافه، ومعرفة ذاته والتعرف الدقيق إلى ميوله وقدراته وشخصيته (السفاسفه، ٢٠٠٣).

كما أن القرار المهني يحدد مستوى الفرد الاقتصادي والاجتماعي والأسري النفسي والصحي بالإضافة إلى أنه يحدد طبيعة العمل وخطورته والعمال والرفاق الذين سيعمل معهم الفرد، لذلك لا بد أن يتخذ القرار بعقلانية ومنطقية يراعي فيه الفرد ميوله وقدراته وسماته الشخصية ومفهومه عن ذاته وتفضيلاته المهنية وسوق العمل. كما أن اختيار المهنة يتأثر بمستوى النضج العقلي والانفعالي والاجتماعي الذي وصل إليه الفرد. وقد أسهمت نظريات النمو

والاختيار المهني بشكل كبير في تطوير برامج التوجيه المهني وذلك لأنها ألغت الضوء على قضايا كثيرة مثل مراحل النمو والمهام المرتبطة بالانتقال من مرحلة إلى أخرى، وأنماط الشخصية والبيئة المهنية المناسبة لكل نمط، وطرق أو آليات صنع القرار (Zunker, 2001).

ونظراً لازدياد الاهتمام بميدان الإرشاد المهني، فقد ظهرت نظريات متخصصة تفسر عملية الاختيار المهني، وابتُرقَّ عنها مجموعة من النماذج، التي تبحث في عملية اتخاذ القرار المهني لدى الأفراد، فهناك الاتجاه النظري في الشخصية ويمثله جون هولاند (John Holland)، وأن رو (Ann Rowe)، والاتجاه التطوري ويمثله: سوبر (Super) وجيزينبرج (Ginzberg)، وغيرهم، واتجاه التعلم الاجتماعي ويمثله: كرومبولتز (Krumboltz) وغيره (أورد في: السفاسفة، ٢٠٠٣).

ويعد اختيار التخصص الجامعي من أهم المراحل التي يمر بها الإنسان في حياته، وتبدو أهمية هذه المرحلة في أهمية النتائج المترتبة على طبيعة القرار الذي يتخذه الفرد، حيث يتوقف عليه العديد من النتائج اللاحقة التي تؤثر في مستقبله الاجتماعي والمهني، فعلى الطالب أن يحدد ما الذي يريد أن يتخصص فيه، ليقوم بمارسته بالمستقبل بطريقة أكثر احترافية، وعدم التسرع في دراسة تخصص لا يرغب به الطالب. إلا أن هناك الكثير من يقعون في هذه المشكلة وذلك بسبب سوء اختيارهم للمواد الدراسية التي قاموا باختيارها في الصف العاشر من مرحلة التعليم الأساسي.

مشكلة الدراسة

إن قضية الاختيار المهني تشكل تحدياً كبيراً بالنسبة للطلبة فالشيء الذي ينقصهم ربما هو نقص الوعي والإلمام بمتطلبات سوق العمل وبالتالي فإن المشكلة الحقيقة تكمن في مستويات

اتخاذ القرار المهني لدى الطلاب. لذا ينبغي توفر المعلومات الصحيحة لدى الطلبة عن عالم المهن، وفرص العمل المتاحة لهم. لذا يحتاج الطلبة إلى مهارات اتخاذ القرار المهني بحيث يستطيعون تكوين صورة متكاملة عن قدراتهم وإمكاناتهم، وعن سوق العمل وعالم المهن، وتقديم مساعدة لهؤلاء الطلبة على اتخاذ قرارات واعية ومدروسة تتصرف بالمعرفة والعقلانية. وهذا لا يتحقق إلا بتدريبهم وتعليمهم وتوجيههم توجيهًا مهنياً صحيحاً بالبرامج الإرشادية المخططة والهادفة، حتى يستطيعوا تحمل مسؤولية تلك القرارات التي يتخدونها (البلوشي، ٢٠٠٧).

كما أن عملية اختيار الطالب للكليات أو التخصصات الجامعية التي يستطيع الالتحاق بها سيترتب عليه الكثير من القرارات والقضايا الخاصة مستقبلاً، وبالتالي فإن لم يكن لديه نضج مهني فإنه سيقوم بعملية الاختيار مصادفة أو بأخذ آراء أصدقائه ومعلميه ووالديه دون النظر إلى ميوله واستعداداته وقدراته وتخطيطه المستقبلي لعمله، وهذا ما لاحظه الباحث بسبب طبيعة عملة كأخصائي توجيه مهني بمنطقة الظاهرة في سلطنة عمان بأن لدى كثير من الطلاب تردد وحيرة وتغيير للتخصصات، وهذا دليل على نقص النضج المهني لدى فئة معينة من الطلاب وعدم توافر المعلومات المهنية لديهم وعدم ثقتهم بأنفسهم في اتخاذ قرارهم المهني السليم.

ومما أيد الباحث بوجود مشكلة حقيقة معاناة أهالي الطلاب من خلال مراجعتهم المستمرة للموجه المهني وقلقهم على مستقبل أبنائهم، بسبب ضعف قدرة هؤلاء الأبناء على اتخاذ القرارات السليمة المبنية على أسس منطقية ومعلومات متكاملة عن عالم المهن، مما يؤثر في تقرير مصيرهم وخط سير حياتهم.

ويرى الباحث أن معظم طلاب مدارس السلطنة وخاصة طلاب مرحلة التعليم الأساسي بحاجة ماسة لبرامج إرشادية تساعدهم في معرفة ميولهم وقدراتهم واستعداداتهم ومعلومات عن

عالم المهن وسوق العمل من جهة أخرى، حتى يتمكنوا من اتخاذ قرارات ملائمة. وهذا يتفق مع نتائج دراسة المعشنى (٢٠٠١) التي أجرتها في السلطنة وأظهرت قصور في مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات بين الطلبة على اختلاف مراحل دراستهم وجنسيهم وغياب خدمة التوجيه والإرشاد التربوي وال النفسي والمهني بين طلبة التعليم العام والتعليم الأساسي في السلطنة في تلك الفترة.

وقد توصل كل من كرايتس وساملر (Crites& Samller) المشار إليهما في (عطيوى وسعيد، ٢٠٠٤) إلى صحة نظرية سوبر التي تشير إلى أن النضج المهني مثله مثل النمو الاجتماعي والعاطفي ينمو خلال مراحل الحياة المختلفة وخلال سنين الدراسة، حيث توصل الباحثان إلى هذه النتيجة من دراسة أجراها على طلاب الصف الخامس وتمت متابعة الطلبة إلى الصف الثاني عشر. وهذا يبرز أحد جوانب مشكلة الدراسة والمتمثل في أهمية البرامج الإرشادية في إعطاء الطالب فكرة واضحة عن أنفسهم وعن عالم المهن وحاجة سوق العمل وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لديهم بما يتلاءم مع مستجدات العصر.

وهذا ما عززته الدراسة التي قام بها لوزو (Luzzo, 1995) حيث قام بإجراء دراسة هدفت إلى استقصاء العلاقة بين تطابق الطموح المهني (المهنة الحالية) والنضج المهني، والتي أظهرت أنه كلما كانت مهنة الطالب أكثر تطابقاً مع طموحة المهني كلما كانت اتجاهات الطالب أكثر نضجاً مهنياً عند اتخاذ القرار المهني.

وفي ضوء نتائج دراسات (البلوشي، ٢٠٠٧؛ والبلوشي، ٢٠٠٩؛ والغافري، ٢٠٠٥؛ والمعمرى، ٢٠٠٧)، وما جاء فيها من توصيات ومقترنات حول أهمية البرامج الإرشادية والتدريبية في تحسين اتخاذ القرار المهني، ونظرًا لأهمية اتخاذ القرار المهني في مساعدة

الطلاب في الخيارات الدراسية خلال مراحل الدراسة المختلفة، ولندرة وجود دراسات سابقة محلية استخدمت نموذجي سوبر (Super) وهولاند (Holland)، يمكن إبراز مشكلة الدراسة الحالية المتمثلة في معرفة فاعلية برنامجي إرشاد جمعي يستندان لنظرية هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي.

ويمكن بلوحة مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة على التساؤل الرئيس العام:
ما مدى فاعلية برنامجي إرشاد جمعي يستندان لنظرية هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي؟

فرضيات الدراسة

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في تحسين متوسط درجات اتخاذ القرار المهني تعزى للبرنامج الذي يستند إلى نظرية هولاند مقارنة مع المجموعة الضابطة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في تحسين متوسط درجات اتخاذ القرار المهني تعزى للبرنامج الذي يستند إلى نظرية سوبر مقارنة مع المجموعة الضابطة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في تحسين متوسط درجات اتخاذ القرار المهني تعزى لنوع البرنامج (نظرية هولاند، نظرية سوبر) مقارنة مع المجموعة الضابطة.

أهمية الدراسة

تكمّن أهمية الدراسة الحالية فيما يأتي:

١. إعداد برامج إرشادية مستندة إلى أسس علمية نظرية في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني يساعد الطلبة على اتخاذ قرارات صائبة ومحبولة.

٢. اتخاذ القرار المهني في حياة الطلبة وتحسين مستوى النضج المهني لديهم.

٣. تقديم برامج التوجيه والإرشاد المهني عند وضع الخطط التدريبية للعاملين في ميدان الإرشاد والتوجيه المهني.

٤. ندرة الدراسات المتعلقة بإعداد برامج إرشادية في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى الطلبة -على حد علم الباحث- والذي يأمل أن تكون إضافة جديدة لمكتبة العمانيّة.

٥. تعد هذه الدراسة استجابة لنتائج ونوصيات الكثير من الدراسات والأبحاث العربية والعالمية.

وقد أظهرت نتائج الدراسات مدى صدق مفاهيم وفلسفه نظرية هولاند في الاختبار المهني. حيث أوضحت أن هناك علاقة بين سمات الشخصيات المهنية للأفراد، وبين سمات البيئات المهنية أو الأكاديمية التي يفضلونها، أو يمارسونها، لذلك يمكن اعتبار هذه النتائج مؤشرات على أهمية الأخذ بعين الاعتبار سمات الأفراد المهنية، وميولهم المهنية عند اختيارهم لبيئات مهنية أو أكاديمية محددة. وستقوم هذه الدراسة بقياس فعالية برنامج إرشاد جمعي يستند لنظرية هولاند لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي وسيتم مقارنته بالبرنامج الذي يستند على نظرية سوبر لقياس مدى الفاعلية لكل منها.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى استقصاء أثر برنامجي إرشاد جمعي لنظريتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي. وتجمل أهداف الدراسة فيما يأتي:

١. بناء برنامج إرشاد جمعي يستند إلى نظرية هولاند في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني .
٢. بناء برنامج إرشاد جمعي يستند إلى نظرية سوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني.
٣. اختبار أثر برنامج الإرشاد الجماعي الذي يستند إلى نظرية هولاند في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني.
٤. اختبار أثر برنامج الإرشاد الجماعي الذي يستند إلى نظرية سوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني.
٥. المقارنة بين مدى فاعلية برنامج إرشاد جمعي في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني الأول لنظرية هولاند والثاني لنظرية سوبر.

محددات الدراسة:

يتحدد أفراد الدراسة بعينة من الطلبة الذكور دون الإناث في الصف العاشر بمدرسة ضنك للتعليم الأساسي بولاية ضنك، والذين تتراوح أعمارهم ما بين (١٥-١٧) سنة في العام الدراسي ٢٠٠٩/٢٠١٠م.

وتتحدد الفترة الزمنية لهذه الدراسة والتي طبقت بمدرسة ضنك للتعليم الأساسي في الفترة من ٥ أكتوبر ٢٠٠٩ م حتى الرابع من يناير ٢٠١٠ م.

وسوف تتحدد نتائج هذه الدراسة بالأدوات المستخدمة في الدراسة والتمثلة في:

- أ) المقياس الذي استخدمه الباحث (مقياس اتخاذ القرار المهني) لما يحمله من خصائص الصدق البنائي.
- ب) البرنامجين الإرشاديين اللذين طورهما الباحث (برنامج إرشاد جمعي يستند لنظرية سوبر، برنامج إرشاد جمعي يستند لنظرية هولاند) لما يحملاهما من خصائص الصدق البنائي و الفاعلية.

مصطلحات الدراسة:

١. البرنامج الإرشادي (Counseling Program)

يُعرف حسين (٤، ٢٠٠٤، ٢٨٣) البرنامج الإرشادي" مجموعة من الخطوات المحددة والمنظمة تستند في أساسها على نظريات وفنيات ومبادئ الإرشاد النفسي، وتتضمن مجموعة من المعلومات، والخبرات، والمهارات، والأنشطة المختلفة؛ التي تقدم للأفراد خلال فترة زمنية محددة؛ بهدف مساعدتهم في تعديل سلوكياتهم وإكسابهم سلوكيات ومهارات جديدة تؤدي بهم إلى تحقيق التوافق النفسي، وتساعدهم في التغلب على المشكلات التي يعانونها في معرك الحياة"

٢. اتخاذ القرار المهني (Career design making)

هي عملية الاختيار الوعي والحذر والدقيق لأحد البدائل من بين اثنين أو أكثر من البدائل المتاحة في موقف معين (البلوشي، ٢٠٠٧).

ويعرف عربيات (٢٠٠٨) عملية اتخاذ القرار بأنها عمل فكري و موضوعي يسعى إلى اختيار البديل الأنسب من بين بدائل متعددة و متاحة أمام متخذ القرار، وذلك عن طريق المفاضلة بينهما، باستخدام معايير تخدم ذلك، وبما يتماشى مع الظروف الداخلية والخارجية التي تواجهه متخذ القرار.

٣. التعليم الأساسي (Basic Education)

تبني الباحث في هذه الدراسة تعريف وزارة التربية والتعليم الوارد في دليل عمل مدارس التعليم الأساسي (٢٠٠٣)، والذي عرف التعليم الأساسي بأنه "هو نظام تعليم موحد توفره الدولة لجميع أبناء السلطنة ممن هم سن المدرسة، ومدته عشر سنوات حيث يقوم على توفير الاحتياجات التعليمية الأساسية من المعلومات والمعرف والمهارات، وتنمية الاتجاهات والقيم التي تمكن المتعلمين من الاستمرار في التعليم والتدريب وفقاً لميولهم واستعداداتهم وقدراتهم التي يهدف هذا التعليم إلى تتميتها لمواجهه تحديات وظروف الحاضر وتطلعات المستقبل، وفي إطار التنمية المجتمعية الشاملة".

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أهمية الإرشاد النفسي

التوجيه والإرشاد المهني

أهمية التوجيه المهني

برامج الإرشاد المهني

أهداف برامج الإرشاد المهني

الإرشاد الجمعي

اتخاذ القرار المهني

مراحل اتخاذ القرار المهني

صعوبات اتخاذ القرار المهني

نظريات التوجيه والإرشاد المهني

- نظرية سوبر -

- نظرية هولاند -

الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يشتمل هذا الفصل على جزئين الأول الإطار النظري لهذه الدراسة، والثاني الدراسات السابقة التي هدفت إلى بناء برامج إرشادية وتنصي فاعليتها في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة المدارس أو فئات أخرى، وفيما يأتي عرضاً لهذا:

أولاً: الإطار النظري

في أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين لاحظ المدرسون والعلماء ظاهرة التأثر الدراسي عند بعض الطلاب، فدفعهم إلى محاولة البحث عن أسباب هذا التأثر. فتوصلوا إلى أن هناك فروقاً فردية بين الطلاب في كل مجموعة عشوائية قاموا بدراستها، حيث تختلف قدراتهم العقلية وقدراتهم على التحصيل الدراسي. وفي ذلك الوقت أيضاً لاحظ العلماء وأصحاب العمل عدم استقرار العمال في المصانع، وسرعة تغييرهم للعمل الذي يقومون به، وتبيّن لهم بعد ذلك أن الصناعات المختلفة تتطلب قدرات واستعدادات خاصة قد تتوفّر في بعض العمال، ولا تتوفّر في البعض الآخر. ونتيجة هذه الظواهر عكف العلماء على دراسة فلسفتها وطرق العلاج التي يمكن أن تساعد الفرد على التكيف مع بيئته ونفسه ليتمكن من مجابهة أعباء الحياة سواء كان ذلك في المدرسة أو في المنزل أو في مكان العمل، فظهرت بعدها حركة التوجيه والإرشاد (جلال، ١٩٩٢).

كما بدأت حركة الإرشاد والتوجيه في الظهور متزامنة مع الأوضاع الاقتصادية التي واجهت المجتمع الرأسمالي في الولايات المتحدة، والتي نتج عنها تغيرات اقتصادية واجتماعية

أدت إلى ظهور حاجات ملحة في مختلف الميادين، وخاصة في ميدان التربية، حيث بُرِزَت حركة الإرشاد والتوجيه تلبية لهذه الحاجات، وكذلك نتيجة لتقديم العلوم النفسية والاجتماعية. وقد اهتم التربويون والمرشدون بعملية التوجيه والإرشاد وأعطوه عناية خاصة لكونه من الخدمات الأساسية التي يقوم بها المرشد في أي مؤسسة تربوية تعليمية (السفاسفة، ١٩٩٣).

ومن العوامل التي ساعدت على ظهور حركة التوجيه والإرشاد، الحرب العالمية الثانية والتي بيّنت أهمية الاختبارات النفسية لتصنيف الأفراد ووضع كل فرد في المكان المناسب الذي يتفق وقدراته واستعداداته. وأصبح الاتجاه فيما بعد موجهاً إلى التوسيع في خدمات التوجيه ومفاهيمه ليجد سبيلاً إلى المصانع، والقوات المسلحة، والتأهيل المهني، وغيرها من الميادين. وتكونت الهيئات المهنية المختلفة، وأصبح التوجيه عملية مهنية وميداناً من ميادين التخصص، وزادت أهميته في المدارس والجامعات (جلال، ١٩٩٢).

وتشير عملية الإرشاد إلى العلاقة المهنية التي يتحمّل فيها المرشد مسؤولية المساعدة الإيجابية للمترشد من خلال تغيير أنماطه السلوكية السلبية بأنماط سلوكية جديدة أكثر إيجابية، ومن خلال فهم وتحليل استعداداته وقدراته وإمكاناته وميله وفرص المتاحة أمامه وتنمية قدراته على الاختيار واتخاذ القرار، وإعداده لمستقبله بهدف وضعه في المكان المناسب له لتحقيق أهداف سليمة وحياة ناجحة ومواطنة صالحة. ويعرف التوجيه والإرشاد النفسي بأنه عملية توجيه وإرشاد الفرد لفهم إمكاناته وقدراته واستعداداته، واستخدامها في حل مشكلاته وتحديد أهدافه ووضع خطط حياته المستقبلية من خلال فهم الواقع وحاضره، ومساعدته في تحقيق أكبر قدر من السعادة والكافية، من خلال تحقيق ذاته والوصول إلى أقصى درجة من التوافق الشخصي والاجتماعي (أحمد، ٢٠٠٠).

ويرى الشناوي (١٩٩٦) أن عملية الإرشاد هي تلك الخطوات أو المراحل المتتابعة التي يعمل فيها المرشد مع المسترشد ابتداء من إحالة المسترشد إليه حتى إغلاق الحالة والتحقق من الوصول إلى أهداف الإرشاد.

كما عرف جلوسوف وكوبرويكر (Glosoff & Koprowics) المشار إليهما في (الخطيب، ٢٠٠٣) الإرشاد بأنه عملية يقوم من خلالها مهني مدرب ببناء علاقة ثقة مع شخص بحاجة إلى مساعدة، وتركز هذه العلاقة على المعنى الشخصي للخبرات والمشاعر والسلوك والبدائل والنتائج والأهداف، ويقدم الإرشاد فرصة مميزة للأفراد، لاستكشاف أفكارهم ومشاعرهم، أو التعبير عنها في بيئة آمنة وغير مرتبطة بإصدار الأحكام والتقييمات.

ويشير الرشيدی والسهل (٢٠٠٠) أن الإرشاد النفسي هو ممارسة مهنية متخصصة تتضمن تطبيق مبادئ ونظريات علم النفس في تعديل سلوك المسترشدين بهدف مساعدتهم على تحقيق أقصى إشباع ممكن لاحتياجاتهم وفق إمكاناتهم الشخصية ومعايير المجتمع.

وتعرف البيطار (٢٠٠٢) الإرشاد النفسي بأنه عملية بناء تهدف إلى مساعدة وتشجيع الفرد لكي يعرف نفسه، ويفهم ذاته ويدرس شخصيته (جسمياً، عقلياً، اجتماعياً، انفعالياً) ويفهم خبراته، ويحدد مشكلاته واحتياجاته وأن يستخدم إمكاناته ويحل مشكلاته في ضوء معرفته وتعليمه وتدربيه، لكي يصل إلى تحديد وتحقيق الصحة النفسية والتوافق على كل المستويات، وهذه العملية تتم من خلال جلسات تشمل على التفاعل بين المرشد والأفراد.

ويرى الباحث أن الإرشاد النفسي هو مجموعة من الجلسات يقوم بها المرشد لطالب أو مجموعة من الطلاب باستخدام بعض الأساليب المناسبة حتى يساعدهم على الاستئصال بذاتهم

وتربية مهاراتهم الشخصية ليقوموا بحل مشكلاتهم بهدف تحقيق التوافق النفسي لهم داخل المدرسة وخارجها.

أهمية الإرشاد النفسي

تأتي أهمية الإرشاد النفسي بسبب تعقيدات الحياة المعاصرة وسرعة إيقاعها، وكثرة متطلبات الاستمتاع بالرفاهية وإشباع الحاجات، الأمر الذي جعل الإنسان أكثر عرضة للوقوع تحت طائلة الضغوط، وبالتالي فهو أكثر عرضة للمعاناة من المشكلات النفسية مقارنة بما كان عليه سابقاً، حيث كانت الحياة بسيطة نسبياً، ولم تكن الثورة العلمية والتكنولوجية قد ظهرت بعد. كما أن التغير في بنية العلاقات الاجتماعية سواء كان على مستوى الأسرة، أو على مستوى المجتمع جعل الحاجة ملحة إلى الإرشاد النفسي، فمع مجتمع التصنيع والتكنولوجيا، ساد نمط الأسرة النواة، واحتفى أو كاد يختفي نمط الأسرة الممتدة، وضعف العلاقة بين أفراد الأسرة، مما أدى إلى توالي أجيال علاقتهم الاجتماعية ضعيفة، مما نتج عنه صعوبات أو مشكلات عديدة أهمها الانفصال بين الأجيال في الأسرة. كما زادت المشكلات الأسرية نتيجة ظروف وتغيرات مر بها المجتمع كارتفاع سن الزواج وتزايد العنوسة، وخروج المرأة للعمل، ومشكلات السكن، والإضراب عن الزواج، وغيرها من المشكلات الأسرية الأخرى.

كما تأتي أهمية الإرشاد النفسي بسبب تطور نظم التعليم ومناهجه ومفاهيمه وتزايد أعداد التلاميذ في المدارس، فلم يعد التعليم مجرد معلم وتلميذ وكتاب، لقد أصبح التعليم يتخذ صفة التكامل بحيث يستهدف التأثير في كافة جوانب شخصية التلميذ بهدف إعداده للحياة الكاملة على المستوى المعرفي والانفعالي والاجتماعي والأخلاقي، كما أصبحت العملية التربوية تستهدف تحقيق مشاركة إيجابية من جانب التلميذ وتشجيعه على التحصيل المثمر، والتفكير الإبتكاري،

والرؤية المدققة الناقدة، كما زادت مصادر المعرفة ومحفوبياتها وأصبح من الضروري تنمية الاعتماد على النفس لدى التلاميذ، وأنجح لهم حرية اختيار ما يتاسب مع قدراتهم وميولهم واستعداداتهم وذلك من تخصصات عديدة (الرشيدى والسهل، ٢٠٠٠).

ويذكر الخطيب (٢٠٠٣) أن هناك حاجة أكيدة إلى الإرشاد النفسي، فهو لا يعد ترفاً للحياة العصرية، بل ضرورة من ضرورياتها، واحد من لوازم الحياة الإنسانية المتتجدة على مر العصور، وذلك بسبب التغيرات المصاحبة لنمو الفرد حيث أنه يمر بمراحل حرجية، وي تعرض للتغيرات جسمية ونفسية واجتماعية وعقلية قد يصاحبها مشكلات يشعر معها الفرد أنه بحاجة إلى من يساعده ويفق إلى جانبه في التغلب عليها، ومن هذه المشكلات عدم القدرة على اتخاذ القرارات الهامة كاختيار المهنة أو الزوجة أو نوع الدراسة. كما أن التجديدات والتغيرات التربوية المستمرة جعلت هناك حاجة إلى الإرشاد في المدارس والجامعات، وذلك بسبب ازدياد الطلبة وما ينتج عن ذلك من تفاعل بينهم، وتتنوع التخصصات الدراسية وال مجالات المهنية وما ينتج عنه من قلق وحيرة لدى الطلاب، مما جعلهم بحاجة إلى من يساعدتهم على مسايرة التغيرات ويسهل عملية تكيفهم مع تلك المستجدات.

ويهتم الإرشاد النفسي بجميع دراسات علم النفس التجريبى كالعمليات المعرفية المختلفة، والد الواقع والانفعالات والانتباه، والحالات الشعورية، والقدرات والعمليات الإدراكية الحركية، بالإضافة إلى استخدام المقاييس المختلفة التي تعد بالنسبة للمرشد ضرورة ولازمة إيمانا منه بمبدأ الفروق الفردية. كما يعيش المرشد باللحظة وتسجيل السلوك عند فحص ودراسة الحالة ويتوخى دقة المنهج التجريبى. كما أن النجاح في عملية الإرشاد يتوقف على ما يمكن أن تقدمه العملية الإرشادية من برامج فعالة أثناء الجلسات، وما يمكن أن يحظى به المسترشد من

استبصار وخاصة في برامج التوجيه والإرشاد المهني التي تتضمن تربية القدرات والاستعدادات اللازمة للالتحاق بمهنة معينة بحيث يكون الشخص مؤهلاً للالتحاق بها والنجاح فيها (أحمد، ٢٠٠٠).

التوجيه والإرشاد المهني

بدأت حركة التوجيه المهني في الولايات المتحدة عام ١٩٠٨ عندما نشر فرانك بارسونز (Parsons) مؤسس حركة التوجيه المهني تقريره عن التوجيه المهني وتأسيسه مكتباً متخصصاً للتوجيه المهني لفئات الشباب الباحثين عن عمل، ويعتبر كتابه اختيار مهنة (Gladding, 1988) من أهم الكتب التي كتبت في هذا المجال (Choosing a Vocalion).

ويأتي أثر بارسونز أنه أعطى هذه الحركة أهمية اجتماعية كما أنه دعا إلى إتباع أساليب معينة في التوجيه المهني، وإلى إدخاله في المدارس العامة باعتبار أن من وظائفها إعداد الشباب للحياة المهنية وتوجيههم إلى المهن الملائمة (الداهري، ٢٠٠٥ ب).

وتقوم فلسفة التوجيه المهني لدى بارسونز على دراسة الفرد من حيث استعداداته وإمكاناته وطاقاته وميوله من جهة، ودراسة عالم المهن أو عالم العمل من حيث متطلباتها، وظروفها، وامتيازاتها، ومحدداتها، وشروط الالتحاق بها من جهة أخرى، ثم تأتي الخطوة الأخيرة وهي المواءمة بين الذات وما يناسبها من مهن (Zunker, 1986).

ويرى الرشيد والسهل (٢٠٠٠) أن التوجيه المهني يعمل على تعريف الشخص بالمهنة التي تناسبه بناء على قدراته وميوله واستعداداته وظروفه الشخصية والاجتماعية، كما يعمل التوجيه المهني على تعريف الأشخاص بالفرص المتاحة في مجال العمل، ومزاياه وعيوب كل مهنة، ومتطلباتها، ومدى الحاجة إليها، وظروف التدريب المتاحة للتأهيل لمهن معينة.

وقد عرفت الجمعية القومية للتوجيه المهني بأمريكا (Vocational Guidance- Association National) التوجيه المهني بأنه: "تقديم المعلومات والخبرة التي تتعلق باختيار المهنة والإعداد لها والالتحاق بها، والتقدم فيها". وبهذا يصبح التوجيه المهني عملية يقوم بها الموجه المهني نحو المسترشد ليقدم له المعلومات المتعلقة بالمهن المختلفة، وخبرته فيما يتعلق باحتمال نجاحه في هذه المهن، وفي عام ١٩٣٠ عرفت نفس الجمعية مفهوم التوجيه المهني بأنه "عملية مساعدة الفرد على أن يختار مهنة له، ويعد نفسه لها ويلتحق بها ويتقدم فيها". ويلاحظ على هذا المفهوم أنه ينقل عبء المسؤولية من الموجه إلى الفرد وذلك عن طريق مساعدة الفرد على أن يساعد نفسه (المشعان، ١٩٩٣، ٢٧).

ويلاحظ على المفهومين السابقين أنهما يحددان عملية التوجيه المهني أكثر مما يوضحان معناها وطبيعتها وغاياتها. الواقع أن هذه الخطوة لم تأت إلا متأخرة ونتيجة للتغيرات التي حدثت في عده مجالات، وهي التغيرات التي ظهرت نتيجة للعودة إلى الاهتمام بالذات، وبأهميتها، في عمليات التوافق في المجالات المختلفة والتي كان من أهم دعائهما روجرز (Rogers) وسنيدج (Snyg) وكومبس (Combs) ويعتبر من أهم مطبقيها في مجال التوجيه المهني سوبر (Super)، فقد ذهب في كتابه سيكولوجيا المهن (The psychology of careers) إلى أن التوجيه المهني عملية مساعدة الفرد على إيماء وتقبل صورة لذاته متكاملة وملائمة لدوره في عالم العمل، كذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي، وأن يحولها إلى حقيقة واقعه بحيث تكفل له السعادة وللمجتمع المنفعة (أبو حماد، ٢٠٠٨).

ويرى سوبر الذي أشار إليه (عطوي وسعيد، ٢٠٠٤، ١٣١) أن التوجيه المهني هو "عملية سيكولوجية تتميز بمساعدة الفرد على تنمية صورة لذاته، بحيث تتلاءم مع إمكاناته

المختلفة من استعدادات وميول ورغبات وقيم واتجاهات، كذلك مساعدته على أن ينمي وينتقل الدور الذي يؤديه في عالم العمل الذي يتناسب مع إمكاناته، وعلى أن يختبر ويجرِب الصورة في الحياة العملية الواقعية، بحيث تكفل له السعادة وتحقيق المنفعة لمجتمعه".

ويعرف السفاسفة (2003) التوجيه المهني بأنه المساعدة التي يقدمها المرشد التربوي للأفراد أو الجماعات من أجل اختيار مهنة معينة، وذلك بعد فهمهم لقدراتهم ورغباتهم وميولهم واختيار المهنة الملائمة لتلك القدرات والميول من أجل تحقيق التوافق والرضا والشعور بالسعادة.

وفي تعريف آخر عرف التوجيه المهني بأنه "مجموعة من الخدمات التي تقدمها وتتوفرها الجهات التربوية للطلاب والتي تستهدف إعلامهم بالفرص المهنية والدراسية المتاحة لهم، ومساعدتهم على اكتشاف استعداداتهم وميولهم وقدراتهم لأجل اختيار المواد الدراسية المناسبة التي تؤهلهم لنوع الدراسة أو المهنة التي يودون الالتحاق بها بعد إنتهاء دراسة الشهادة الثانوية" (الجامودي، ٢٠٠٧، ١٦).

ويعرفه الشريفي (٢٠٠٠) في معجم مصطلحات العلوم التربوية بأنه "عملية معاونة الأفراد في اختيار المهنة المناسبة وتدريبهم، أو إعادة تدريبهم في ضوء الفرص الموجودة أو المتوقعة للعمل".

وهو "إعطاء التلاميذ المعلومات التي تساعدهم على اختيار نوع التعليم الذي يناسبهم، ويتم ذلك عند التخرج أو أثناء الدراسة" (شحاته والنجار، ٢٠٠٣، ١٥٨).

ويلخص الباحث من ما سبق أن التوجيه المهني يتضمن المساعدة التي تقدم للفرد من عدة جوانب، وهي:

١ مساعدة الطالب على الاستبصار بذاته من خلال اكتشافه لميوله وقدراته واستعداداته ومعرفته لإمكانياته.

٢ توجيه الطالب للمساقات الدراسية التي تتناسب مع ميوله، قدراته واستعداداته، والتي سيقوم بدراستها في مرحلة التعليم ما بعد الأساسي.

٣ توجيه الطالب للتخصصات الجامعية التي تتناسب المساقات الدراسية التي قام بدراستها في مرحلة التعليم ما بعد الأساسي.

٤ تعريف الطالب بالمهن والوظائف التي تتناسب مع تخصصه الجامعي.

ومن خلال التعريفات السابقة والتي تتلاءم مع أهداف الدراسة، يخلص الباحث إلى القول أن التوجيه المهني هو "مجموعة من الخطوات العملية التي يقوم بها أخصائي التوجيه المهني لمساعدة الطالب على اكتشاف ميولهم وقدراتهم واستعداداتهم ومعرفة إمكانياتهم حتى يتمكنوا من اتخاذ قرار مناسب فيما يتعلق بمستقبلهم الدراسي والمهني".

وأشار الشرعاة إلى أن اختيار مهنة أو تخصص أكاديمي معين لا يحدد بالامتيازات المادية والاقتصادية التي توفرها المهنة فقط، وإنما يعتمد على إشباع حاجات نفسية واجتماعية للفرد. وهذا يتفق مع ما ذكره هو لاند عندما أكد على أن المهنة ليست مجرد وسيلة لكسب العيش فقط بل إن لها دور اجتماعي يؤديه الفرد، وهي عالم متكامل تتشابك فيه مصالح الفرد والمجتمع (أورد في: الحوارنة، ٢٠٠٥).

ويرى المعشنی (٢٠٠١) أن عملية اختيار الإنسان لمهنته ليست نتيجة عامل واحد أو دافع واحد، بل نتيجة تفاعل عوامل ودوافع كثيرة تهيمن على هذا الاختيار منها عوامل ذاتية تتصل

بشخصيته وتكوينه النفسي، وأخرى خارجية تتصل بيئته الاجتماعية و بمجال العمل في المهن المختلفة.

أهمية التوجيه المهني

لقد كان الطلاب في السابق يقومون باختيار التخصصات الجامعية من دون أي توجيه من ذوي الخبرة وذلك لعدم وجود خدمات التوجيه المهني في المدارس، وما أن يلتحق الطالب بأحد الكليات، وبعد أن تمضي عليه السنوات، حتى يجد أن دراسته لا تنفع مع ميوله وقدراته واستعداداته، وبالتالي يتسبب ذلك في إخفاقه وفشل دراسياً.

وبالتالي تتضح أهمية التوجيه المهني للתלמיד في مراحل التعليم التي يتم فيها اختيارهم لنوع معين من الدراسة التي ستؤهلهم في المستقبل إلى أعمال معينة. فالتجيئ المهني مفيد جداً للتلاميذ قبل اختيارهم لفروع التخصص في مرحلة التعليم الثانوي، وقبل اختيارهم للكليات والجامعات والمعاهد العليا (المشعان، ١٩٩٣).

وتبرز أهمية الإرشاد المهني من خلال مشكلات الاختيار المهني التي يواجهها الفرد، حيث كثيراً ما يحدث اختيار المهن عن طريق الصدفة أو عن جهل الشخص بإمكاناته ومتطلبات المهنة، وقد يحدث الاختيار في ضوء بريق وغربيات المهنة أو سمعتها أو مكانتها الاجتماعية أو عائدها الاقتصادي، وقد يكون الاختيار إجبارياً عن طريق الأسرة، وقد يكون نقص المعلومات المهنية المتعلقة بالمهنة والمؤهلات المطلوبة، وقد يكون الاختيار من باب مسيرة الأصدقاء (عبد الهادي والعزة، 2007). وقد كتبت كير (keer, 1991) مقالة بعنوان "الشباب الموهوب يخطط لاختيار مهنة" أشارت فيه إلى أن اختيار مهنة المستقبل يعتمد على الموهبة والكفاءة والقدرة والهواية، وهذه المهارات ستساعد الموهوب على الإبداع في المهنة مستقبلاً.

ويذكر زونكر Zunker (٢٠٠١) أن هناك حاجة ماسة إلى وجود الإرشاد المهني في كل المستويات والمراحل التعليمية، حيث أن كل مرحلة من مراحل التعليم تحتاج إلى طرق إرشاد مختلفة وذلك باختلاف الأهداف التربوية فيها، فبرامج الإرشاد المهني في المرحلة الابتدائية تهدف إلى زيادةوعي ومعرفة الطالب بالأدوار المهنية المختلفة، وبدور العمل في المجتمع، وبالسلوك الاجتماعي والسلوك المسؤول.

أما المرحلة المتوسطة فتهدف برامج الإرشاد المهني فيها إلى مساعدة الطالب على تكوين مفاهيم عن المهارات الأساسية وتعلم مهارات صنع القرار والتعرف على عالم العمل والانتماء النفسي إليه، ويذكر (مورتنس وشمولر، ٢٠٠٥) أن دور المدرسة في المرحلة المتوسطة لا يكون فقط إعداد الطالب للمرحلة الثانوية، بل يبدأ بالإعداد المهني لتأهيل الطلبة الذين لا تساعدهم قدراتهم واهتماماتهم على متابعة دراستهم الثانوية، لأن الدراسة في هذه المرحلة تساعدهم على اكتشاف قدرات واهتمامات الطالب لتوجيههم إلى تخصصات تتفق وهذه القدرات والاهتمامات عند الانتقال للمرحلة الثانوية.

ويشير (الخطيب، ٢٠٠٣) إلى أن الإرشاد في المرحلة المتوسطة يحتاج إلى طرق موسعة؛ تشمل على خدمات الإرشاد الفردي والإرشاد الجماعي وعمليات أخرى، ويتطلب الإرشاد في هذه المرحلة مستوى عال من المعرفة والفهم لوظائف النمو المتوقعة لمرحلة المراهقة وما قبلها، كما يتطلب مرشدین يفهمون الطرق التي يدرك بها طلاب هذه المرحلة عالمهم. كما تهدف برامج الإرشاد المهني في المرحلة الثانوية إلى الاستمرار في تعريف الطلاب بالمهن والتعرف على البديل المهنية والاستعداد للدخول في عالم العمل أو التخصص العلمي في الجامعة للاستعداد لمهنة معينة. ويصف القرعان (٢٠٠٥) هذه المرحلة بمرحلة

الاختيار الواقعي، حيث يولي الفرد اهتماماً للعوامل الواقعية في محيطه، كفرص الدراسة ومتطلبات العمل، ويربطها مع خصائصه الذاتية واعتباراته الشخصية محاولاً تحقيق ذاته. أما في المرحلة الجامعية فتهدف برامج الإرشاد المهني إلى مساعدة الطلاب على ترسیخ اختيارتهم المهنية وعلى تطوير مهارات مهنية معينة ومتخصصة وعلى إعادة تقييم ميولهم واستعداداتهم وعلى التخطيط للدخول في حقل مهني معين.

كما أن التوجيه المهني السليم يؤدي إلى تحقيق الفرد لطموحه وأهدافه في مجال الدراسة الجامعية، وفي مجال عمله أيضاً، وبالتالي يتحقق له الرضا المهني، حيث يرى سوبر أن رضا الفرد عن عمله يتوقف على المدى الذي يجد فيه منفذاً مناسباً لقدراته وميوله وسماته الشخصية، ويتوقف أيضاً على موقعه العلمي وعلى طريقة الحياة التي يستطيع بها أن يلعب الدور الذي يتمشى مع نموه وخبراته (المشعان، 1996).

إن عملية التوجيه والإرشاد المهني أساسية في نمو الفرد وصحته النفسية، وتوافقه مع مهنته، إذ يقضي الفرد جزءاً كبيراً من يومه وحياته في مسار العمل المهني الذي اختاره. فإن لم يكن اختياره موفقاً فإنه قد يواجه بعض المشكلات التي تؤثر سلباً في مسار حياته العملية والصحية والشخصية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها من الجوانب الأخرى (أبوغزالة وزكريا، 2002).

ويهدف التوجيه المهني إلى مساعدة الأفراد على فهم أفضل إمكاناتهم وقدراتهم وحل المشكلات التي تعرّضهم، وهو لا يكتفي بتقديم الحلول والمقترنات للمستفيدين وإنما يسعى لتمكينهم من اتخاذ القرار المناسب لمستقبلهم المهني من خلال اختيار الموفق الذي يؤدي إلى تكيفهم مهنياً تكيفاً سليماً، وهو بذلك يهدف إلى مساعدة الفرد على التعرف على ذاته وتكوين

صورة واقعية وموضوعية ودقيقة عنها وتقبلها بما فيها من قدرات وميل واتجاهات وقيم (بدرخان، ٢٠٠٦)، وتوفير المعلومات المهنية لفرد ومساعدته على التعرف إلى العالم المهني والبيئات المهنية المختلفة التي تتوفر في المحيط الذي يعيش فيه، ومتطلبات هذه المهن من تعليم وتدريب، والمهارات التي تتطلبها وجميع الفرص المتوفرة فيها من ترق وتقاعد وعوائد عمل وبعثات وغيرها (عطويي وسعيد، ٢٠٠٤)، ومساعدة الفرد في توفير المتطلبات الأساسية لنمو مختلف جوانب شخصيته، والتوفيق بين ذاته ومتطلبات نموه، ومتطلبات المجتمع الذي يعيش فيه، وتحمل المسؤولية تجاه نفسه واتجاه مجتمعه (مصطفى، ٢٠٠١). كما يهدف التوجيه المهني إلى مساعدة الفرد على تنمية اتجاهات وقيم إيجابية عن عالم العمل، وإحاطة الفرد بمعلومات عن المعاهد ومؤسسات التعليم العالي التي تقوم بتقديم التعليم والتدريب المهني للراغبين في الالتحاق بالوظائف المختلفة، ومساعدة الأفراد على التكيف الأسري والمدرسي والمهني من خلال: مساعدتهم على الرضا عن المهنة، والالتزام بها، والانتماء لها بقصد العطاء بصدق والربح بمعقولية والإخلاص في العمل. والمساهمة في رعاية الطلبة المتفوقين دراسياً ومهنياً لحفظ على تفوقهم وتنظيم البرامج المناسبة لهم (أبو أسعد والهواري، ٢٠٠٨).

ويختلف الإرشاد المهني عن باقي عمليات الإرشاد الأخرى من حيث أن التركيز الرئيسي في الإرشاد المهني يكون على تقييم الفرد في اختياره للمهنة وتكيفه مع عالم العمل. والجانب الثاني يتطلب من المرشد أن يكون على معرفة بالمعلومات المهنية، والجانب الأخير أن المسترشد يرى أن الإرشاد المهني مقبول اجتماعياً ولا حرج في البحث عنه، كما أن المعلومات التي تقدم إلى المسترشد تمكنه من فهم نفسه ومعرفة عالم العمل بصورة أفضل، وبالتالي تساعد على اتخاذ قراره المهني (الضامن، ٢٠٠٣).

إن عملية التوجيه والإرشاد المهني من العمليات الأساسية للطلبة، إذ تهدف إلى تزويدهم بالمعارف والمهارات التي تؤهلهم لاتخاذ القرارات المهنية. عن طريق اختيارهم للتخصصات التي تناسب ميولهم. وإن إهمال هذا الجانب ينبع عنه أخطاء كثيرة تضر بمستقبل الكثير من الطلبة. فقد يقضي الطالب سنوات في دراسة تخصص معين، ولكن ميوله واستعداداته لا تتفق ونوع الدراسة فيؤدي ذلك إلى الفشل، وقد يفشل في عمله حتى ولو اجتاز مرحلة الدراسة. ومن هنا تتضح أهمية عملية التوجيه المهني في مراحل التعليم المختلفة (حبيب، ١٩٩٧).

ويرى ساسي (Sasi) الذي أشارت إليه المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠٠١) إلى أن أهداف التوجيه التربوي والمهني في الوطن العربي تتمثل في المساعدة على إدماج الطالب في الوسط المهني، وتهيئتهم للانتقال السليم في مراحل الدراسة، والإعداد المهني إلى محيط العمل، وتعزيز تواصل الطالب مع المؤسسات المهنية والفنية والتقنية، وتحقيق أهداف التنمية وتنمية الموارد البشرية، وإعلام الطلاب بطابع المهن المختلفة والمشاكل التي قد تواجههم عند اختيار التخصص المهني المستقبلي، وتزويدهم بالمعلومات المناسبة للتشغيل الذاتي، والمساعدة في اتخاذ القرار المناسب فيما يتعلق بمهنة المستقبل، وتمكين الطالب من مواجهة المستجدات المهنية والعلمية بشكل مبكر.

أما على مستوى سلطنة عمان فيعتبر التوجيه المهني من الخدمات الأساسية التي تقدمها المؤسسات التربوية والتعليمية لطلابها ومنها المدارس. وقد نما وتطور هذا الاهتمام حتى أصبح التوجيه المهني جزء لا يتجزأ من النظام التربوي في المدارس العمانية.

لقد أدركت السلطنة ممثلة في وزارة التربية والتعليم أهمية التوجيه والإرشاد المهني، وذلك من خلال التغيير الجذري في نظام التعليم المتبعة في السلطنة، وإتباع نظام التعليم الأساسي

الذى يركز على الدور الفعال الملقي على الطالب نفسه وليس على المعلم فقط، فالتعلم في نظام التعليم الجديد هو مرشد وموجه، أما المسئولية الكبرى فتقع على الطالب من حيث التحصيل والبحث عن العلوم، واتخاذ القرارات المصيرية في الاختيار السليم للمسار التعليمي الذي يرسمه نفسه (الخروصي، ٢٠٠٧).

لقد أحدث التطوير في نظام التعليم بسلطنة عمان إلى إلغاء التشغيب (علمي/أدبي) في الصفين الحادي عشر والثاني عشر، وأصبح الطلبة يدرسون مقررات أساسية، وأخرى اختيارية تتناسب مع ميولهم وقدراتهم من جهة، ومع متطلبات سوق العمل من جهة أخرى. وأصبحت مركزات التطوير تسير في محورين: الأول أكاديمي، والثاني تطبيقي مرتبطة بسوق العمل والحياة، تمهيداً لمساعدة الطالب على اختيار مهنة المستقبل (البوسعدي، ٢٠٠٥).

وتنذكر البلوشي (٢٠٠٩) أن بداية خدمات التوجيه المهني في وزارة التربية والتعليم العمانية بدأت في العام الدراسي ٢٠٠٨/٢٠٠٧م، حيث تم إنشاء المركز الوطني للتوجيه المهني وبدأت الوزارة بتعيين أخصائيي التوجيه المهني بجميع المدارس بمراحلها المختلفة، وذلك لمعالجة أوضاع الطلبة ومشاكلهم المتعلقة بالجانب المهني، حيث بدأ بتطبيق أولى برامج الإرشاد والتوجيه المهني في مدارس السلطنة من خلال البرامج التوعوية والإرشادية من الصف الخامس إلى الصف الثاني عشر. حيث يترك للطالب حرية اختيار المواد التي يرغب في دراستها انتلاقاً من ميوله واتجاهاته وقدراته التي تحقق هدفه وتخططيته لمستقبله المهني، وهذا يلقي على الطالب المسؤولية والحرية في رسم مستقبله العلمي والعملي.

ومن أهداف المركز الوطني للتوجيه المهني (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٦) ما يلي:

- ١ توسيعية مختلف فئات المجتمع بفرص التعليم والتدريب و مجالات العمل.

- ٢ تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي والدراسي للطلاب.
 - ٣ تحسين مستوى أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم.
 - ٤ دعم سياسة التعمين (أن يحل العمانيون محل العمالة الوافدة)، وتشغيل القوى العاملة الوطنية في مختلف مجالات العمل.
 - ٥ تقليل الهادر المادي في مجال التعليم والتدريب والقضاء على البطالة.
 - ٦ تشرير الوعي المهني بين الأفراد - متعلمين وباحثين عن عمل وأولياء الأمور - وتنمية الاتجاهات الإيجابية نحو العمل بكافة أنواعه.
 - ٧ تعزيز تواصل الطلاب مع المؤسسات التعليمية والتوظيفية العامة منها والخاصة.
 - ٨ بناء قاعدة بيانات عامة للبيانات الوطنية الخاصة بمبادرات التعليم والتوظيف.
- وقد نجس الدليل المهني في نظام التعليم في السلطنة بشكل واضح في مادة "مسارك المهني" التي تهدف إلى بسط مجموعة من المفاهيم والحقائق التي تتعلق بمستقبل الطالب المهني، وتنمية مهارات الطلاب في التخطيط واتخاذ القرار والتغلب على الصعوبات المحتملة، إلى جانب تبصير الطلاب بالفرص المتاحة في مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل العماني، علاوة على توعية الطلاب بميولهم وقدراتهم واستعداداتهم، وتعريفهم بالمهارات اللازمة للاتحاق بالمهن (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٧)، وهذا يدل على وعي المخططين في المركز الوطني للتوجيه المهني، وهي نقطة إيجابية تحسب لنظام التعليم بالسلطنة. وهذا ما أوصت به دراسة أبو حرب والسعدي والفاراري (٢٠٠٩) حيث يرون ضرورة ربط الكتب الدراسية بحاجات المجتمع العماني، ومتطلبات سوق العمل المحلي، وإلى ضرورة ممارسة الطلاب لمجموعة من المهارات

العملية كي تعينهم على اختيار مهنة المستقبل، وتأكيد تقويم المهارات الأساسية لمتطلبات سوق العمل ومؤسسات التعليم العالي.

وفي ضوء هذه التغيرات التي تحصل في العالم بشكل عام والسلطنة بشكل خاص فإن الطلبة بحاجة إلى بعض المهارات التي تساعدهم في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من البرامج الإرشادية الهدافة، وإدخال موضوع استراتيجيات اتخاذ القرار المهني في المناهج الدراسية، وهذا ما أوصت به دراسة (البلوشي، ٢٠٠٧).

برامج الإرشاد المهني

يفتقر الكثير من الطلاب في مرحلة التعليم الأساسي إلى الخبرة والتجربة في اتخاذ القرار والتخطيط للمستقبل، مما يجعل الحاجة ماسة إلى البرنامج الإرشادي الذي يساعد في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، وعلى اعتبار أن هذه البرامج وسيلة فعالة في خلق جماعة يسودها جو من الألفة والمحبة والاحترام، فضلاً عن قدرتها في مساعدة الجماعة الإرشادية على التخلص مما يواجهها من أزمات ومشاكل في جوانب الحياة التي أعدت لها تلك البرامج الإرشادية.

ويتم تنظيم برامج التوجيه والإرشاد المهني والتخطيط لها لأغراض المؤسسات التعليمية في ضوء الحاجة، فقد تكون هذه البرامج عامة وشاملة بحيث تطبق خلال مرحلة طويلة من التهيئة والإعداد، وقد تكون محدودة ومرحلية بحيث تتفذ خلال فترة زمنية قصيرة نسبياً لتحقيق أهداف فرعية وأندية. ومهما كان حجم البرنامج وغايته، فلا بد من أن يؤخذ في الاعتبار عدد من الأمور وال المسلمات، أهمها أن أي برنامج إرشادي مهني لا بد وأن يعكس حاجات المجتمع وقيمته، وفي الوقت نفسه يعالج المشاكل الخاصة بالفرد (الداهري، ٢٠٠٥).

وتبرز أهمية برامج الإرشاد المهني في الحاجة إلى تنظيم مختلف جوانب التنظيم التعليمي

من جانبيين أساسيين:

١ ثلثية حاجات الفرد: حتى يكون قادراً على الإسهام في تنمية المجتمع، والمشاركة في عملية التنمية الشاملة، وهذا يتطلب تمكين الفرد من الاختيار السليم لمهنة المستقبل التي تتناسب مع قدراته وميوله، وتحقق أقصى درجات التوافق والمواءمة بينه وبين العمل الذي قام باختياره ضماناً لتحقيق الاستقرار النفسي والأمن الوظيفي والنمو المهني والنجاح المتواصل.

٢ ثلثية حاجات المجتمع: من خلال التوجيه المهني المنظم لمواجهة مطالب النمو الاقتصادي والاجتماعي التي يمر بها المجتمع، فكل فرد حاجاته التي يمكن تلبيتها بمستوى مناسب، وهذا يتطلب توفير الخدمات الفردية والجماعية وتنظيم هذه الخدمات وتنسيقها وإجراء البحوث المستمرة للوقوف على ملائمة تلك الخدمات لتلبية الحاجات الاجتماعية المتغيرة (الداهري، ٢٠٠٥ ب).

أهداف برامج الإرشاد المهني

١ مساعدة الفرد على اكتساب بعض المعلومات عن خصائصه ووظائفه ومزايا مجموعة معينة من المهن التي يحتمل أن يتم اختياره لواحدة منها.

٢ تهيئة الفرصة أمام الأفراد لاكتساب خبرات سواء في المدرسة أو خارجها ليزود بالمعلومات الخاصة بظروف العمل والكشف عن قدراته وتطويرها.

٣ مساعدة الفرد على تنمية اتجاهات إيجابية نحو المهن المختلفة.

٤ مساعدة الفرد على تكوين وجهة نظر خاصة بالأسس المهنية لاختيار إحدى المهن.

٥ تمكين الفرد من معرفة القدرات العامة والخاصة والمهارات التي تتطلبها مجموعة من المهن والقدرات والمؤهلات للالتحاق بها.

٦ إعطاء فرصة للحصول على بيانات عن المعاهد والجامعات والكليات التعليمية وشروط الالتحاق بها.

٧ مساعدة الفرد للحصول على بيانات عن قدراته وإمكاناته وميوله واستعداداته.

٨ تزويد الفرد بمعلومات عن حاجات السوق المطلي للمهن وفرص العمل فيها (الداهري، ٢٠٠٥).

ويمكن تقييم البرنامج الإرشادي من خلال عملية تغذية تكشف عن مدى فاعلية البرنامج ومدى نجاحه أو فشله، ويعتمد التقييم على مجموعة من المعايير منها زيادة استخدام خدمات الإرشاد وزيادة الإقبال عليها من الطلبة، ونقص المشكلات الشخصية والانفعالية وزيادة التوافق الشخصي لدى المسترشدين وتحسين مستوى التحصيل الدراسي لديهم، والشعور بالارتياح من قبل أعضاء الهيئة الإدارية والتدريسية نحو فعالية خدمات الإرشاد في المدرسة (الحراثة، ٢٠٠٦).

ومن الأسس التي يقوم عليها بناء البرنامج الإرشادي لضمان ونجاح فاعليته: العمر الزمني للأفراد المشاركين في البرنامج والخصائص النمائية للمرحلة التي يمرون بها حيث أن البرنامج الإرشادي الذي يصلح تطبيقه على الأطفال لا يمكن استخدامه مع المراهقين أو الراشدين وذلك لاختلاف العمر الزمني لكل منهما واختلاف خصائص النمو لكل مرحلة نمائية عن الأخرى، كما

يجب مراعاة مطالبات النمو تبعاً لمراحل النمو التي يمر بها الأفراد المشاركون في البرنامج حيث أن كل مرحلة من مراحل النمو المختلفة لها مهام ومطالبات تميزها عن غيرها. بالإضافة إلى مراعاة الفروق الفردية، ونوع وطبيعة المشكلة التي يعاني منها المشاركون في البرنامج. وأن يكون البرنامج واقعياً وفي حدود الإمكانيات المتاحة والممكنة (عطاء وحجازي والدليم، ٢٠٠٥).

أما عن طرق تقييم البرنامج الإرشادي، فيشير (الخطيب، ٢٠٠٣) إلى أربع طرق لتقييم البرنامج، حيث تغطي هذه الطرق مجال تحقيق أهداف البرنامج الإرشادي التي قام المرشد بوضعها بناءً على الحاجات الإرشادية للطلبة، فعند تقييم البرنامج يقوم المرشد بقياس مدى تحقق الأهداف، سواء كانت الأهداف المرتبطة بالتعلم، أو الأهداف المرتبطة بالخدمات. وفي مجال المخرجات الطلابية يقوم المرشد بتقييم تأثير الخدمات الإرشادية من خلال النتائج التي تحققت على الطلبة سواء كان عن طريق معايير قام المرشد بتصميمها مسبقاً، أو من خلال مقارنة الطلبة المشتركين ببرنامج معين بطلبة آخرين لم يشاركو في هذا البرنامج، ويستطيع المرشد تقييم البرنامج عن طريق معرفة رضا المسترشدين عن الخدمات الإرشادية من خلالأخذ وجهات نظرهم وإجراء مجموعة من الحوارات مع الطلبة والمدرسين، والاتصال الهاتفي بأولياء الأمور لمعرفة آرائهم حول الخدمات الإرشادية المقدمة، كما يمكن تقييم البرنامج الإرشادي من خلال إشراك الخبراء كأساتذة الإرشاد النفسي في الجامعات، والاستشاريين التربويين بوزارة التربية والتعليم في عملية التقييم ليقدموا رؤيتهم في الخدمات الإرشادية، لما له من دور في زيادة الموضوعية في عملية التقييم وزيادة الثقة بنتائجها.

الإرشاد الجماعي Group Counseling

ويعني إرشاد عدد من العملاء الذين تتشابه مشكلاتهم واضطرباتهم معاً في جماعات صغيرة كما يحدث في جماعة إرشادية أو في فصل دراسي (زهران، ١٩٩٨)، وسوف يستخدم الباحث في الدراسة الحالية أسلوب الإرشاد الجماعي حيث أن هذا الأسلوب من أنجح الأساليب الإرشادية المستخدمة في إرشاد جماعات الطلاب والمرأهقين والكبار.

وقد ظهر الإرشاد الجماعي تلبية لمواجهة التزايد المستمر في أعداد المضطربين نفسياً في جميع مراحل العمر المختلفة، حيث يستطيع المرشد النفسي أن يقدم خدماته لعدد معين من العملاء في وقت واحد، خلافاً لما يحدث في طريقة الفردي مما يوفر الوقت والجهد والمال، ونظراً لذلك فإن هذه الطريقة تحتل مركز الصدارة من حيث الاستخدام بين طرق الإرشاد المختلفة، ويعتبر الإرشاد الجماعي وسيلة فعالة في تخفيض أو تخفيف الشعور بالوحدة النفسية، لارتكازه على التفاعل بين أعضاء الجماعة الإرشادية من خلال العمل الجماعي والمشاركة الوجدانية وتكوين مواقف اجتماعية منظمة تقوم على أساس تعديل سلوك غير مرغوب اجتماعياً (البيطار، ٢٠٠٢).

والإرشاد الجماعي كما يعرفه ستيفوارت (Stewart 1997) بأنه تفاعل المرشد مع الجماعة خلال المحاضرة أو المناقشة، بهدف توصيل معلومات معينة، وإثارة اهتمام الجماعة حول موضوع معين.

ويعرف ماير وهنري (Meyer & Henry) الإرشاد الجماعي على أنه عملية مساعدة تتم في إطار الجماعة، وتهدف إلى تغيير سلوك أفرادها بحيث يعمل كل عضو من أعضاء الجماعة

جزء من كل متكامل، وبذلك تذوب فردية كل فرد من أفراد الجماعة لصالح الجماعة ككل مع المجتمع الأكبر الذي تتحرك في إطاره المجتمع (أورد في: البيطار ، ٢٠٠٢).

أما برنامج الإرشاد الجمعي المدرسي فيعرفه زهران (١٩٩٨) بأنه برنامج مخطط منظم في ضوء أسس علمية لتقديم الخدمات الإرشادية المباشرة وغير المباشرة فردياً وجماعياً لجميع من تضمه المدرسة بهدف مساعدتهم في تحقيق النمو السوي والقيام بالاختيار الوعي المتعلق، ولتحقيق التوافق النفسي داخل المدرسة وخارجها، ويقوم بتنظيمه وتنفيذه وتقديره فريق من المسؤولين المؤهلين. ويعرفه (ابراهيم، ٢٠٠٥) على أنه مزيج من الأهداف الخاصة والإستراتيجية الإرشادية الموجهة لتحقيق الأهداف والتصميم البحثي الملائم ومحتوى البرنامج والإجراءات التنظيمية، وتنفيذ البرنامج وتقويمه، والتيسير بين كل ما سبق.

كما يعرف البرنامج الإرشادي بأنه " مجموعة من الخطوات المحددة والمنظمة تستند في أساسها على نظريات وفنيات ومبادئ الإرشاد النفسي، وتتضمن مجموعة من المعلومات، والخبرات، والمهارات، والأنشطة المختلفة؛ التي تقدم للأفراد خلال فترة زمنية محددة؛ بهدف مساعدتهم في تعديل سلوكياتهم وإكسابهم سلوكيات، ومهارات جديدة تؤدي بهم إلى تحقيق التوافق النفسي، وتساعدهم في التغلب على المشكلات التي يعانونها في معرك الحياة" (حسين، ٢٠٠٤، ٢٨٣).

والإرشاد الجمعي هو من الأساليب الناجحة في إرشاد المراهقين، حيث يتيح للمراءق أن يلاحظ الآخرين ممن هم في نفس سنّة ويعجب بصراحتهم في مناقشة مشاكلهم، كذلك أنهم يماثلونه في نفس المشكلة وطريقة حلّهم لها وتنفيذ هذه الحلول، كما يعجب بمساعدتهم له في حل مشكلاته، كذلك يجد الفرد نفسه في جو من الإرشاد النفسي والتأييد والتشجيع المتبادل الذي

يسهل له مناقشة مشكلته بصراحة بحيث يتباين أبعادها، وينمي لديهم الثقة في القيام بالسلوك المطلوب واتخاذ الطريق نحو زيادة تقبل الذات (عبد، ١٩٩١).

اتخاذ القرار المهني

تعد مرحلة التعليم ما بعد الأساسي من المراحل التعليمية الهامة في حياة الطلبة، حيث يطلب منهم بعد اجتياز الصف العاشر تحديد نوع الدراسة التي يرغبون الالتحاق بها والتي ستكون بمثابة حجر الأساس نحو اختيار مهنة المستقبل، وعندما تسأل بعض الطلاب عن طموحاتهم وأهدافهم المهنية المستقبلية والمواد التي يرغبون في اختيارها في مرحلة التعليم ما بعد الأساسي، تأتيك بعض الردود التي يمكن أن تستشف منها أن هناك صعوبة في اتخاذ القرار فالبعض يرد "عندما تعلن النتائج سأقرر أي الكلمات سأختار" وآخر يرد "مستقبلني من علم الغيب" والبعض ليس لديه طموح في الدراسة أو الالتحاق بمهنة أو وظيفة معتقداً أنه على أية حال سيعمل في أي جهة سواء كانت حكومية أو تتبع القطاع الخاص.

وتأتي أهمية اتخاذ القرار المهني المناسب لمواجهة الصعوبات التي يمر بها الطلاب عند اختيارهم للمسارات الدراسية لمرحلة التعليم ما بعد الأساسي، لما قد يواجههم من تأثير الأقران، أو إجبار الأسرة لهم في تحديد مهنة المستقبل، أو الضغوط من قبل المعلمين، أو الاختيار في ضوء مغريات بعض المهن ومكانتها الاجتماعية.

ومعرفة الطالب لميوله وقدراته واستعداداته يعتبر عامل مهم في الاستبصر بذاته ومعرفة إمكانياته، وبالتالي معرفته للتخصصات الدراسية المناسبة له، والتي سيستطيع من خلالها الالتحاق بالمهنة المناسبة لمؤهلاته وقدراته. حيث إن عدم معرفة الحاجات المهنية

والوعي بها سوف يجعل القرارات المهنية المستقبلية غير ناضجة وتفقر إلى المواجهة بين القرارات والميول والاستعدادات (الدجاجة، ٢٠٠٨).

وتشير نتائج بعض الدراسات كدراسة النوباني (١٩٩٥) ودراسة النجار (٢٠٠٤) إلى أن اختيار كثير من الناس لمهنهم يحدث نتيجة لرغبات طارئة أو نصائح الأقارب والأصدقاء، أو الاتصال بشخصية بارزة في مهنة ما، أو تحت ضغط الوالدين وتقاليد الأسرة، أو لأن المهنة تتوافق مع مستوى الطموح الذي رسمه الفرد لنفسه في الحياة، كل ذلك دون أن ينظر الفرد إلى ما لديه من قدرات واستعدادات وصفات مختلفة لابد منها لنجاحه في مهنته المستقبلية.

إن قرار اختيار مهنة المستقبل من أهم القرارات حتى يتمكن الفرد من اتخاذ قراره المهني لابد أن تتح له الفرصة لاتخاذ قرارات خاصة به، وعملية الإرشاد المهني ربما تساعد في أن يقرر مستقبله المهني بنفسه منطلاقاً من عوامل عدة أهمها تحديد أهدافه، معرفة ذاته والتعرف الدقيق إلى ميوله وقدراته وشخصيته (السفاسفة، ٢٠٠٣)

ويشير السواط (٢٠٠٨) إلى أن القدرة على اتخاذ القرار ومتابعة خطوات تنفيذه تتمي لدى الفرد الإحساس بالإثارة والتسويق، وتضفي على حياته الحيوية والنشاط، وان صحة الفرد النفسية ونضجه العقلي أمران مهمان في عملية اتخاذ القرارات السليمة، وقدرته على المخاطرة، وتحمل تبعات قراراته الخطأة، وما يترب عليها من عواقب سيئة، فليس جميع قراراتنا صائبة وذات مردود إيجابي.

ويرى هولاند أن معرفة الفرد لذاته، ومدى توفر المعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل له، هو امتداد لشخصيته إلى عالم العمل يتبعه تطابق لاحق مع أنماط مهنية، وأهم

محددات الاختيار المهني هو مقارنة الذات مع إدراك الفرد للمهنة، وهذا وبالتالي يقود إلى اتخاذ القرار المهني السليم (Osipow, 1983).

تشير كلمة قرار (Decision) إلى كلمة لاتينية معناها القطع والفصل (Cut Off) بمعنى تغلب أحد الجانبين على الآخر، فاتخاذ القرار نوع من السلوك يجري اختياره بطريقة معينة تقطع أو توقف التفكير، وتهي النظر في الاحتمالات الأخرى (شنودة، ١٩٨٠).

إن موضوع اتخاذ القرار يحظى باهتمام شديد من الدارسين والباحثين في العلوم المختلفة، الأمر الذي أدى إلى وجود عدة تعريفات للقرار، فقد عرف هوجكنسون (Hodgkinson, 2003) عملية اتخاذ القرار بأنها عملية تفاعلية بين البديل المرشحة لحل المشكلة وما بين المختارين (selectors) الذين يقومون بعملية الاختيار وترشيح أحد البديل على الأخرى. وعرف تشاي (Chi, 2001) عملية اتخاذ القرار، بأنها عملية فكرية تهدف إلى اختيار بديل من بين مجموعة بديل، لمواجهة موقف أو مشكلة ما.

ويعرف اتخاذ القرار بأنه عملية المفاضلة بين الحلول البديلة والمتحدة، واختيار أكثر الحلول صلاحية لتحقيق الهدف من حل المشكلة (الشوقي، ١٩٩٤).

ويرى الحمداني أن القدرة على اتخاذ القرار تعد هدفاً مرغوباً من أهداف النظام التربوي وغيره من الأنظمة، وأن تلك الأنظمة مطالبة بإعداد أفراد قادرين على اختيار أفضل بديل من جملة بديل مقترحة للسلوك ضمن حدود معينة وعلى مستويات تناسب الواقع التي يحتلونها في العمل والحياة وباستقلال نسبي عن الآخرين والمجتمع (أورد في: الزيادات والعدوان، ٢٠٠٩).

ويعرف الخزامي (١٩٩٨) اتخاذ القرار بأنه عملية الوصول إلى قرار بعد تقييم كل البديل المتاحة من أجل تحقيق متذبذبي القرار الهدف أو الأهداف، ويضيف قائلاً أن القرارات التي يتم

بناؤها جيداً هي القرارات التي قامت على الفهم الجيد كنتيجة لمواجهات عديدة بموافقتها لها نفس النمط.

أما زاهر (١٩٩٦، ١٧) فيعرف صنع القرار في تحليله النهائي على أنه "عملية عقلية موضوعية للاختيار بين اثنين أو أكثر من البدائل وهذه العملية تعتمد بدرجة كبيرة على المهارات الخاصة بمتخذ القرار، ذلك لأن البدائل تشكل مواقف متنافسة تتضمن قدرًا من المجازفة وعدم اليقين".

ويجب توضيح الفرق بين مفهوم كل من صنع القرار Decision Making واتخاذ القرار Decision Taking ذلك لأنه يحدث عادة ليس بين المفهومين، وكثيراً ما يستخدمان بنفس الغرض. وتؤكد على ذلك السعيد (٢٠٠٤، ٦٢) بقولها "إن مفهوم صنع القرار لا يعني اتخاذ القرار فحسب، وإنما هو عملية معقدة للغاية تتدخل فيها عوامل متعددة: نفسية، سياسية، اقتصادية واجتماعية، وتتضمن عناصر عديدة وعلى هذا فإن صنع القرار عملية تبدأ بتحديد المشكلة وتنتهي بحلها واتخاذ القرار، لهذا فإن اتخاذ القرار ليس معنى مرادفاً أو بديلاً لصنع القرار وإنما هو الخطوة الأخيرة من خطوات صنع القرار".

ويتطلب وجود القرار أن يتم اختيار واع لأحد البدائل المتاحة، وهذا يقتضي أن يكون التصرف في اختيار البديل شعورياً، وعن وعي وإدراك، وبعد دراسة وتفكير، أما إذا كان التصرف لا شعورياً في اختيار البديل، فهذا يعني أنه لا يتم بعد دراسة وتفكير، وبالتالي يخرج عن كونه قرار (العمجي، ٢٠٠٨).

ويفرق سايمون (Simon) بين عدة أنواع من القرارات، وهي:

- ١- القرار الهداف: هو الذي يرتبط بالهدف النهائي، والقرار غير الهداف: هو الذي لا يؤدي إلى تحقيق الهدف النهائي.

٢ - القرار الرشيد Rational Decision: هو القرار الذي يعود إلى اختيار بديل تؤدي إلى تحقيق الهدف النهائي. والقرار غير الرشيد: هو القرار العفوبي الذي لا يساعد على الوصول للهدف النهائي.

٣ - القرار المبرمج Programmed Decision: هو القرار الذي يخضع لحسابات وخطط دقيقة، ويتبع جداول زمنية محددة ومقننة، والقرار غير المبرمج: يتطلب قدرًا كبيرًا من الابتكار. وتختلف أساليب معالجة القرار غير المبرمج عن القرار المبرمج (أورد في: العتيبي، ٢٠٠٩).

مراحل اتخاذ القرار

تعتبر عملية اتخاذ القرار عملية تفكير مركبة، تهدف إلى اختيار أفضل البديل والحلول المطاحة للفرد في موقف معين، من أجل الوصول إلى تحقيق الهدف المرجو (جروان، ١٩٩٩)، ولذا فإن عملية اتخاذ القرار تمر بمراحل متعددة لا بد لمتخذ القرار من مراعاتها، وأهم هذه المراحل:

١ - تحديد المشكلة:

إن أول خطوة في عملية اتخاذ القرار، هي التعرف على المشكلة ومعرفة مسبباتها الأكثر أهمية، ودراسة أعراضها وجمع المعلومات عنها وتحليلها وتصنيف المعلومات إلى ما هو هام ومفيد وما هو قليل الأهمية، فالخطأ في تحديد المشكلة يؤدي إلى تشخيص خاطئ ومن ثم اتخاذ قرارات غير سليمة (محمد، ١٩٨٨). ويرى ستيرنبرغ (Sternberg, 2003) إلى أنه عندما نقوم بتحديد المشكلة بشكل فعلي علينا أن نخطط للإستراتيجية المناسبة لحلها.

٢ - البحث عن البديل:

تعتبر هذه الخطوة من الخطوات الهامة في عملية اتخاذ القرار، لأنها تتطلب البحث عن حلول متعددة للمشكلة التي تواجه الفرد، فالمشكلة التي ليس لها سوى حل واحد لا تعد مشكلة في ذاتها بل تصبح حقيقة لا بد من التسليم بها، ولا تكون هناك حاجة إلى اتخاذ القرار (كنعان، ٢٠٠٣).

٣- تقييم البدائل وترتيبها وفق أولويتها وأهميتها:

تتطلب هذه الخطوة من متخذ القرار القيام بجمع المعلومات الكافية عن كل بديل، وتحديد المزايا والعيوب الخاصة بكل بديل، ومقارنة البدائل مع بعضها البعض، وبيان النتائج المترتبة على كل بديل في حالة اختياره دون البدائل الأخرى ومن ثم ترتيب البدائل تنازلياً، الأكثر أهمية فالأقل أهمية (Edwards, 2003).

٤- اختيار البديل الأكثر أهمية:

إن عملية الاختيار للبديل الأكثر أهمية تعتبر من أصعب الخطوات وأهمها في عملية اتخاذ القرار، حيث أن تحديد الأصلح من البدائل، واستبعاد غير الصالح من هذه البدائل، يتأثر إلى حد كبير بسلوكيات متخذ القرار ودراسته وخبراته ومهاراته، وهذه تتفاوت من شخص إلى آخر، فربما ما يراه شخص مناسب من البدائل لا يراه آخر.

وقد أشار كنعان (٢٠٠٣) إلى أن الحل البديل لا بد أن يتوافر فيه شرطان هما: أن يسهم الحل البديل في تحقيق النتائج التي يسعى إليها متخذ القرار، وأن توافر إمكانيات تنفيذ هذا الحل في حال اختياره دون البدائل الأخرى، وفي حال عدم توافر أي من هذين الشرطين، فإنه لا يمكن أن نطلق على الحل صفة البديل القابل للاختيار، ويتعين على متخذ القرار استبعاده من قائمة الحلول موضع البحث. ويرى طومسون وتودين (Thompson & Tuden) الذين أشار إليهما (محمد، ١٩٨٨) أنه إذا كان الاختيار بين البدائل يبدو نهاية المطاف في صنع القرار، إلا

أن مفهوم القرار ليس قاصراً على الاختيار النهائي، بل إنه يشير كذلك إلى تلك الأنشطة التي تؤدي إلى ذلك الاختيار، أي أن اتخاذ القرار هو أحد مراحل صناعة القرار.

٥- تنفيذ القرار:

من الخطأ الاعتقاد بأن مهمة متخذ القرار تنتهي عند اعتماده للقرار المطلوب، لأن القرار ليس بإقراره وإنما بتنفيذه.

٦- متابعة تطبيق القرار:

إن متابعة تطبيق القرار أمر ضروري لمعرفة أن ما تم التخطيط له قد تم تحقيقه فعلا، وهذا لا يتم إلا بجمع المعلومات وفحصها وتحليلها، لمعرفة النتائج التي تحققت نتيجة لاختيار هذا البديل وتطبيقه، وهل كانت النتائج إيجابية أم سلبية (كنعان، ٢٠٠٣).

وقد أشار هوت (Huitt, 1992) إلى وجود أربع مراحل يمكن من خلالها حل المشكلات واتخاذ القرار، وهي: الحالة التي يتم من خلالها استقبال المشكلة ومحاولة فهمها وتشخيصها، وعملية طرح أو توليد البديل والعمل على دراستها واختبار فاعليته كل بديل من البديل المطروحة، فعملية التخطيط لتنفيذ الحل، ثم عملية التنفيذ لحل المشكلة واتخاذ القرار.

ومما سبق يتضح لدينا أن عملية اتخاذ القرار ليست سهلة، وإنما تتطلب مجموعة من الخطوات يجب على متخذ القرار أن يقوم بها، ويركز في خطواتها منذ بداية تحديد المشكلة والتي تتطلب الدقة، ومعرفة أسبابها، والعمل على جمع المعلومات والحقائق، وانتقاء المتعلق منها بالموضوع، والبحث عن البديل المناسب وتقييمها وترتيبها وفق أولويتها وأهميتها مع مراعاة تقييم كل بديل بمقارنته مع البديل الأخرى، واختيار البديل الأكثر أهمية وفق معايير تحكم هذا الاختيار، ومن ثم تنفيذ القرار المناسب، ومتابعة تنفيذ هذا القرار للتأكد من تحقيق الأهداف التي خطط لها لدى الفرد.

ويمكن تصنيف مواقف اتخاذ القرار إلى نوعين: الأول هو اتخاذ القرار في مواقف الحياة اليومية المتكررة بطريقة روتينية، مثل تحديد الشخص للملابس التي يريد أن يشتريها أو النشاط اليومي ونحو ذلك؛ أما الثاني فهو اتخاذ القرار في المواقف التي لا تتكرر كثيراً في حياة الفرد، وتكون غير معتادة أو مألوفة بالنسبة له، مثل اختيار شريك الحياة، و اختيار الكلية للدراسة أو التخصص أو المهنة التي سوف يعمل بها في المستقبل (حبيب، ١٩٩٧).

ويشير السواط (٢٠٠٨) أن هناك مجموعة من العناصر الرئيسية لا بد من اجتماعها حتى يتم الحصول على قرار ناجح، فلا بد من توافر المناخ الملائم، الذي يحدد الظروف الخارجية والداخلية لبيئة متخذ القرار، وكذلك لا بد من تحديد الهدف بدقة، لمعرفة ما المراد من القرار نفس، ومن ثم تحديد البديل، وتصور نتائجها، وتقدير العائد المتوقع من كل بديل. وهنا يمكن الاستدلال على أهمية ابتكار بدائل جديدة قد تكون مجديّة. وكذلك النتيجة الاحتمالية للقرار، وما يتربّب من نجاح أو فشل على عملية اتخاذ القرار.

وقد أشار علي (١٩٩٢) إلى أن تدريب الطلبة على تلك المهارات بأسلوب علمي يساعد على حل المشكلات والوصول إلى اتخاذ قرارات رشيدة تعتمد على الأسلوب العلمي في اتخاذها إذ تتضافر في عملية صنعها كافة المقومات العلمية التي تزيد من دقة القرار بما يؤدي إلى تحقيق النتائج المطلوبة.

كما يؤكّد جريجوري وكليمون (Gregory & Clemen, 2001) على أهمية تدريب الطلبة على مهارة اتخاذ القرار، وذلك حتى تتطور لدى الطالب القدرة على إدراك المشكلات ورؤيتها من زوايا متعددة، بالإضافة إلى رفض فكرة أن يقوم الآخرون باتخاذ قرارات بالنيابة عنهم(أورد في: أبو لطيفة، ٢٠٠٥).

ومن العوامل التي ينبغي مراعاتها عند اتخاذ القرار، أن يؤدي كل قرار إلى نتيجة تسهم في تحقيق الهدف، الأمر الذي يتطلب منا معرفة هذا الهدف حتى يساعد ويسهل من مهمة اتخاذ القرار، وكسب تعاون الآخرين عن طريق شرح الهدف من وراء اتخاذ القرار خاصة للمشتركون في العملية أو المتأثرين بنتائجها، كما أن العمليات التي يتم بمقتضاها اتخاذ القرار تتكون من مفاهيم وأفكار ذهنية لذلك يجب التحول بعد ذلك من العمل الذهني إلى العمل المادي وذلك من خلال تنفيذ القرار المتخذ علمياً وتحمل نتائجه، وأن تعطى عملية صنع واتخاذ القرار وقتاً كافياً، كما تستوفي المشكلة التفكير الكافي والتقويم السليم قبل البت فيها ولكن لا يعني هذا تأجيل اتخاذ القرارات إلى ما لا نهاية لأن التأخير في القرار عن الحد المأمول يؤدي إلى سحب السلطة من متخذ القرار وفي الوقت نفسه فالقرارات السريعة أو الفجائية لا تعني العمل الجيد ولكنها غالباً تعكس التجربة والحكم الشخصي والفهم اللاشعوري لمتخذ القرار، وعلى متخذ القرار أن لا يخشى ما يترتب على عمله هذا من تغيرات لأنها من عمله الأساسي، وأن ترك الأمور كما هي يعتبر هروباً من اتخاذ القرار، ويجب على متخذ القرار أن يعلم أن كل قرار يتزدهر، يرتبط بسلسلة من الأعمال المترتبة عليه كما يجب معه تغييرات كثيرة من الأنشطة، ولذلك عليه أن يكون مستعداً لتعديل قراره أو إلغائه في ضوء الأفعال والأنشطة المترتبة عليه (الفصل، 2004).

ويذكر الكواري (١٩٩٨) أن من العوامل التي تؤثر في الاختيار المهني التأثير الخارجي على الفرد من قبل المعلمين والوالدين، وتأثير وسائل الإعلام على الفرد من خلال تركيزها على مهنة معينة وتخصص معين، كما تأثر الأساليب السلبية في طرق التدريس المتبعة في المدرسة على الطالب وتدفعه إلى ترك دراسته والالتحاق بمهنة لا يرغب بها.

ويرى العتيبي (٢٠٠٩) أن هناك عوامل متعددة تؤثر في اتخاذ القرار من الضروري لمتخذ القرار ملاحظتها، فقدرة الفرد على استخدام الطرق الصحيحة في استشارة الخبراء، واستخدام

الوسائل العلمية لاتخاذ القرار، وقدرته على الاستفادة من التقنية الحديثة في مجال اتخاذه، تؤثر تأثيراً فعالاً على النتيجة النهائية للقرار، حيث أن هذه العوامل وغيرها تعتمد على قدرة الفرد على استخدام قدراته الخاصة، وعلى قدرته على الاستفادة من البيئة المحيطة به، وتسخير كل العوامل المتاحة من أجل الوصول إلى القرار المناسب.

ويشير الراهن (٢٠٠٥) أنه يمكن تصنيف الأشخاص المتخذين للقرار إلى:

- ١ مقرر قدرى: يتصرف هذا النوع بأن الفرد يرجع أي أمر للقدر، فيجعل البيئة والظروف المحيطة به تسيره، مبرراً ذلك بأن الأمر مقدر ولا يستطيع تغييره.
- ٢ مقرر اندفاعي: وهو الفرد الذي يأخذ البديل الأول الذي يقوم دون انتباه للبدائل الأخرى دون تفكير.
- ٣ مقرر مذعن: وهو الشخص الذي يكون تفكيره وعمله خاضعين ومذعنين ومنقادين لل المشكلة.
- ٤ مقرر متذنب: وهو الشخص الذي يصرف معظم وقته وتفكيره في جمع البيانات والتحليلات البديلة ليحصل على الدائرة المفقودة من البيانات المجمعة.
- ٥ متخذ قرار مخطط: وهو الشخص الذي يستخدم إستراتيجية اعتماداً على منحني عقلي مع بعض التوازن المعرفي والانفعالي.
- ٦ متخذ قرار حسي: أي يقرر اعتماداً على ما يشهد ولكنه لا يستطيع أن يصف بالفعل.
- ٧ مقرر مسلول: شخص يعرف بالمسؤولية عن القرار ولكنه غير قادر على العمل باتجاه ذلك.

٨ المقرر الهرولي: هو شخص يتجنب القرارات ويعمل إجابات توعيضية ليبعد عن السؤال.

٩ مقرر ذو تعامل آمن أو حذر: وهو شخص الذي يختار بالغالب البديل الذي يدرك المستوى الأقل من المخاطرة.

صعوبات اتخاذ القرار المهني

يعتمد مستوى صعوبة اتخاذ القرار عادة على عوامل ذاتية تتعلق بالفرد نفسه، وترتبط أحياناً بموضوع القرار، فعلى سبيل المثال، تتوقع سهولة في اتخاذ قرار شراء دشداشة للعيد مقارنة بقرار يجب أخذه عند اختيار قرين للزواج، قد نقوم في القرار الأول باتخاذ قرار سريع بشكل ذاتي، وربما نأخذ رأي البائع أو شخص ثق بذوقه، في حين نحتاج إلى استشارة أصدقاء ومعارف فيما يتعلق بالقرار الثاني، واتخاذ القرار فيه يأخذ عادة وقت أطول. أما في المجال المهني فنرى أن هناك أشخاص قد يقومون بتحديد خياراتهم بسهولة كبيرة في حين أن آخرين يتخطبون كثيراً ولا يستطيعون بذلك السهولة تحديد المهنة أو الاتجاه الذي يريدون العمل فيه، وهؤلاء بحاجة إلى الاستشارة الفردية أحياناً أو إلى الاستشارة المحسوبة أحياناً أخرى .(Osipow & Gati, 1998)

وتكمن صعوبة اتخاذ القرار في قدرة المتعلم على استخدام مهاراته الأدائية وقدراته الفكرية وميزاته الشخصية، بانسجام متاغم من أجل وضع استراتيجيات متميزة، وإبداع حلول متعددة، وانتقاء أكثرها انسجاماً مع رغباته وأهدافه من جهة ومتطلبات المجتمع وقيمه وأعرافه من جهة أخرى، كي يحافظ على توافقه مع ذاته والمجتمع الذي ينتمي إليه (Eysenck & Keane, 2000).

نظريات التوجيه والإرشاد المهني

في بداية الخمسينيات ظهرت نظريات في النمو المهني وفي الاختيار المهني وأسهمت بشكل كبير جداً في حركة التوجيه المهني. ومن تلك النظريات نظرية سوبر (Super) ونظرية جينزبرج (Ginsburg) ونظرية آن رو (Anne Rowe). ظهور تلك النظريات أدى إلى استثارة اهتمام الباحثين بالتوجيه المهني وإجراء بحوث عديدة في هذا المجال. بعد ذلك ظهرت نظريات أخرى مثل نظرية هولاند (Holland) ونظرية تايدمان (Taedman) وغيرها من النظريات التي سوف يتم إلقاء الضوء عليها. تلك النظريات أصبحت بعد ذلك إطار نظري هام يجب أن يعتمد عليه الموجه والمرشد المهني كما أصبحت تناقش في الكثير من الندوات والمجلات العلمية. وقد أسهمت نظريات النمو والاختيار المهني بشكل كبير في تطوير برامج التوجيه المهني وذلك لأنها ألقت الضوء على قضايا كثيرة مثل مراحل النمو والمهام المرتبطة بالانتقال من مرحلة إلى أخرى، وأنماط الشخصية والبيئة المهنية المناسبة لكل نمط، وطرق أو آليات صنع القرار (Zunker, 2001).

نظريه سوبر:

يعد سوبر أشهر من كتب في النمو المهني، حيث أن نظريته تعتبر إحدى أهم النظريات التي وظفت الإرشاد النفسي في المجال المهني، حيث قام سوبر بالعديد من الأبحاث قبل نشر نظريته حيث يقول إن الإفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذاتهم، والتعبير عن أنفسهم، وان السلوكيات التي يقوم بها الفرد لتحقيق مفهوم ذاته مهنياً، عبارة عن وظيفة المرحلة النمائية التي يمر بها، وعندما ينضج الفرد يصبح مفهوم الذات مستقراً عنه. والطريق التي يتحقق بها مهنياً تعتمد على ظروفه الخارجية، فالمحوالات لاتتخاذ قرارات

مهنية خلال فترة الشباب يفترض أن يكون لها شكل مختلف عن تلك التي تتخذ في منتصف العمر المتأخر (عبد الهادي والعزة، ١٩٩٩).

وتتلخص النظرية النمائية التي وضعها سوبر (Super) عام ١٩٥٣م، في أن الفرد يتغير ويتكيف مع مرور الوقت عن طريق تجميع ودمج سلوكياته المهنية في صورة نمو لمفهوم الذات أو الهوية، وهذه الهوية تترافق مع الزمن، ويرتقي الشخص عبر الزمن خلال مراحل حياته المختلفة تفضي في النهاية إلى تحديد مهنة معينة (Spokane, 2000). فعملية النمو المهني حسب النظرية النمائية هي عملية مستمرة تمتد طوال حياة الفرد، وتتضمن عوامل نفسية وتربيوية واقتصادية واجتماعية وجسمية، وهذه العوامل تتفاعل مع بعضها البعض لتأثير على مهنة الفرد (Multon, 2000).

ويرى عبد الهادي والعزة (١٩٩٩) أن نظرية سوبر تقوم على مجموعة من الأسس، هي:

أولاً: مفهوم الذات Self concept

ويعتبر مفهوم الذات من العناصر الأساسية في نظرية سوبر، حيث يتتطور مفهوم الذات المهني من خلال النمو الجسمي والنفسي، واللاحظات في العمل، وتوجيهات العمل من الكبار، وبيئة العمل، والخبرات العامة، حيث أن التجارب تزود الفرد بالوعي عن عالم العمل، كما أن الكثير من التطورات المهنية تتشكل ذاتياً.

كما إن تشكيل مفهوم الذات، يتطلب من الفرد أن يتعرف على نفسه كفرد متميز، وفي نفس الوقت عليه أن يدرك التشابه بينه وبين الآخرين، ومفهوم الذات غير ثابت فهو يتغير نتيجة نمو وتطور الفرد العقلي والجسمي والنفسي والتفاعل مع الآخرين، كذلك فإن مفهوم الذات المهنية تتطور بنفس الطريقة، فالفرد عندما ينضج يختبر نفسه بعده طرق مهنياً وأكاديمياً.

ثانياً : الفروق الفردية : Individual Differences

يبين سوبر أن أي فرد عنده القررة على النجاح والرضا في عدة وظائف وذكر بأن الأفراد يتقاولون في مستوى كفاءتهم لتوظيف بناء على ميولهم وقدراتهم، فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته.

ثالثاً : علم نفس النمو : Developmental Psychology

تأثر سوبر بكتابات بوهلر (Buhler) في علم النفس التي ذكرت أن الحياة يمكن أن ينظر إليها كتابع لمراحل متتالية، وهذا قاده لأن يقول بأن طريقه الفرد في التوافق في مرحلة من مراحل الحياة يمكن أن تساعد في التنبؤ في مراحل لاحقة.

ويشير (المعشنى، ٢٠٠١) أنه حسب النظرية النمائية لسوبر فإن نمو وتطور مفهوم الذات (المهني خصوصاً) يتم عبر خمس مراحل، تمتد لتشمل كل حياة الفرد، وهي:

١ مرحلة النمو Growth (من الولادة حتى سن ١٤): تتميز هذه المرحلة بأن مفهوم الذات عند الفرد ينمو من خلال التعرف على الأشخاص المهمين في العائلة والمدرسة، وفي هذه المرحلة تسيطر الحاجات والخيالات والميول.

٢ مرحلة الاستكشاف Exploration (من ١٥ إلى ٢٤ سنة): وهي مرحلة اختبار الذات ومحاولة لعب دور الاكتشاف المهني في المدرسة، وفي نهاية هذه المرحلة يصل الفرد إلى معرفه واقعيه لقدراته وإمكانياته واهتماماته وما يناسب ذلك من بيئة مهنية، بحيث يتخذ القرار المهني المناسب.

٣ مرحلة التأسيس Establishment (من ٢٥ إلى ٤٤ سنة): وفي هذه المرحلة يحصل الفرد على عمل مناسب، ويبذل جهداً للحصول على مكان دائم فيه.

٤ مرحلة التنمية والاستمرار Maintenance (من ٤٥ إلى ٦٤ سنه): وهذا يحاول الفرد

المحافظة على ما حققه أو ما اكتسبه من المهنة، ويميل نحو عدم تغيير المهنة لأن الفرد

حق مكانه في العمل.

٥ مرحلة الانحدار Disengagement (من ٦٥ سنه فما فوق): وفي هذه المرحلة تضعف

القدرات العقلية والجسمية وتتغير نشاطات العمل إلى أن تنتهي المرحلة بالتقاعد.

يلاحظ مما سبق أن هذه المراحل تزودنا في كيفية التعامل مع الأفراد في أعمارهم

المختلفة، وهذه المراحل تبدو أكثر وضوحاً إذا نظرنا إليها من خلال خالل خمسة أنشطة عملية يقوم

بها الشخص، وتسمى هذه النشاطات بالمظاهر المهنية التطورية، وهذه المظاهر هي:

١ التبلور Crystallization (من ١٤ إلى ١٨ سنه): وفي هذه المرحلة يقوم الفرد بتكوين

أفكار عن العمل المناسب، كما يطور مفهوم الذات المهنية، ويتم تحديد أهدافه المهنية.

٢ التحديد والتخصص Specification (من ١٨ إلى ٢١ سنه): وينتقل فيها الفرد من الخيار

المهني المؤقت وغير المحدد إلى الخيار المهني الخاص المحدد، بحيث يكون لدى الشخص

مفهوم واضح عن التخصص المراد الالتحاق به.

٣ التنفيذ Implementation (من ٢١ إلى ٢٤ سنه): وهنا يتم الانتهاء من التعليم والتدريب

اللازمين للمهنة، حيث يقوم الشخص بالتدريب الفعلي على المهنة المحددة للدخول إلى

العمل المناسب.

٤ الثبات والاستقرار Stabilization (من ٢٥ إلى ٣٥ سنه) : وهي فترة تأكيد على المهنة

المفضلة، والثبات في العمل، واستعمال الفرد لمواهبه لإثبات صحة وملائمة القرار المهني،

وفي هذه المرحلة قد يغير الفرد في مستوى المهني دون تغيير المهنة.

٥ الاندماج Consolidation (وتمتد من ٣٥ سنة فما فوق): وهي فترة إنشاء أو تأسيس في المهنة، وذلك عن طريق التقدم في المهنة من خلال الوضع المهني، والخبرة والأقديمية في المهنة، ومن خلال الاندماج مع المهنة والإخلاص لتلك المهنة (الحوارنة، ٢٠٠٥).

وقد انطلق سوبر (super) في كتابه الشهير "سيكولوجية المهن" عام ١٩٥٧ من مجموعة من الافتراضات أشار إليها جيز (Gies) الذي (أورد في: الخروصي، ٢٠٠٧) وهي:

١ يختلف الأفراد في قدراتهم وميلهم وشخصياتهم.

٢ - كل فرد من الأفراد يمكنه أن يلتحق بعده مهن وليس بمهنة واحدة فقط.

٣ تتطلب كل مجموعة من المهن نموذجاً متيناً من القدرات والميول والسمات الشخصية.

٤ - تتغير التفضيلات المهنية، وبالتالي مفهوم الذات مع مرور الزمن، مما يجعل عملية الاختيار المهني عملية مستمرة.

٥ عملية النمو المهني تتم في سلسلة من مراحل الحياة، تشبه مراحل النمو الإنساني العام، كما يمكن تقسيم كل مرحلة إلى مراحل جزئية.

٦ تتحدد طبيعة العمل الذي يلتحق به الفرد بمجموعة من العوامل كالقدرات العقلية للفرد وسماته الشخصية والخبرات التي يمر بها، بالإضافة إلى المستوى الاجتماعي والاقتصادي للوالدين.

٧ - إن نضج القدرات والميول يعد عاملًا مكملا لمساعدة المسترشد، وإشارة في تتميمه مفهوم الذات المهنية، و اختياره للمهنة المناسبة.

٨ - إن عملية النمو المهني، هي بالأساس عملية نمو تتضمن مفهوم الذات، ويعد مفهوم الذات محصلة للتفاعل بين الاستعدادات الموروثة، والتركيب العصبي والعددي، وممارسة الأدوار المختلفة في الحياة بإيجابية واستحسان المحيطين به من الرؤساء والأقران.

٩ - يحتاج الفرد للمواعدة بين الصفات الفردية والعوامل الاجتماعية لتحقيق مفهوم الذات المهني في مراحل النمو المهني، وعند عملية التوجيه المهني والتربوي، وعند الالتحاق الفعلي بالعمل.

١٠ - يتوقف رضا الفرد وسعادته في العمل مدى الحياة على المدى الذي يجد الفرد فيه منافذ لقدراته وميله ولسماته الشخصية.

ويشير أبو أسعد والهواري (٢٠٠٨) أن من تطبيقات نظرية سوبر في الإرشاد نستطيع القول أن سوبر وضع برنامجاً إرشادياً متكاملاً، ينتقل الفرد من خلاله من مرحلة إلى أخرى بناء على ما حققه في المراحل السابقة، والمسترشد غير الناضج يمكن أن يتم إرشاده على مرحلة التوجيه والاستكشاف ومساعدته على أن يعرف عدداً أكبر من الخيارات، وتعريفه على العوامل المناسبة في الاختيار المهني لزيادة القدرة على الاستعمال الفعال للمصادر في عملية الاختيار، أما الأشخاص غير الواثقين من أنفسهم يمكن أن يستجيب المرشد لهم ويساعدهم على التحدث عن الحوادث التي سبقت التردد ويمكن أن توفر هذه المعلومات في المقابلة الجيدة، كما أن إرشاد موهوبين يمليون إلى التعميم وجود خيارات متعددة لديهم، يحتاجون لتعليمهم مهارات صنع القرار وإظهار مواهبهم في المهن التي يختارونها.

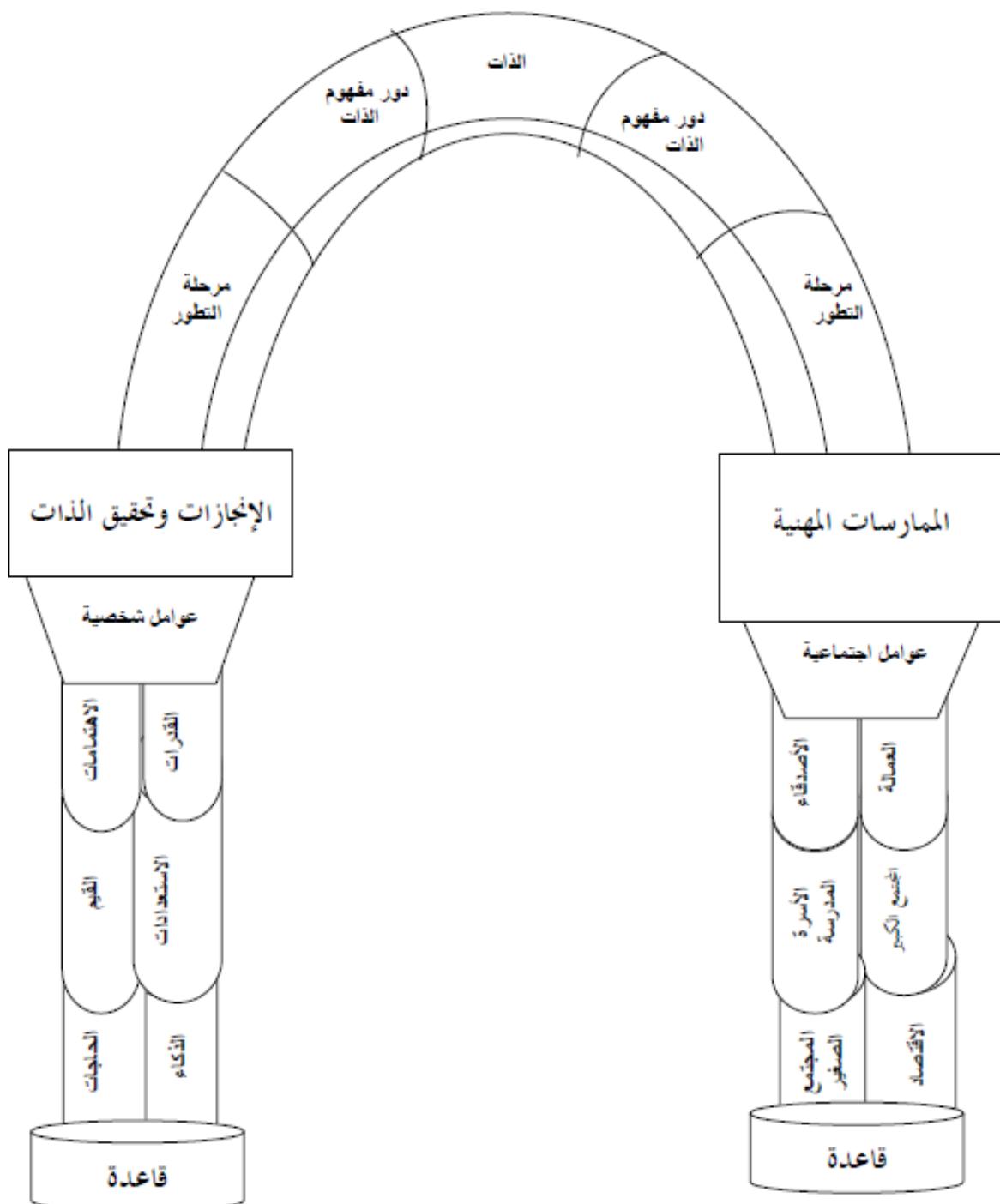
ويضيف باتون وواتسون وكرييد (Patton& Watson& Creed, 2004) أن سوبر عرض في عام ١٩٩٠ م نموذجاً لنمط الحياة باستخدام "قوس الحياة" وهذه الصورة ذات البعدين

نقدم بعدها طولياً لدورة الحياة والتي يشار إليها بالدوره الكاملة، والتي تتمشى مع دورة الحياة ومراحلها المختلفة حيث أن كل مرحلة تسمى بالدوره الصغيرة أو الجزئية، أما بعد الثاني فهو "مسارح الحياة" أو تلك الأدوار التي يلعبها الفرد من خلال تطوره ومروره بأطوار الحياة مثل طور الطفولة - طور الدراسة - طور الشباب - العمل - بناء الأسرة - الوالد - الجد .. الخ.

و هذه الأدوار تلعب على مسرح (المنزل - الأسرة - المدرسة - الكلية - مكان العمل .. الخ) وهذا النموذج التصوري يقود إلى بعض الملاحظات:

- أن الناس منخرطون في أدوار عديدة في نفس الوقت الذي يقومون فيه بتلك الأدوار على مسارح عديدة، فالنجاح في دور يؤدي للنجاح في دور تال وهكذا.
- كل تلك الأدوار يؤثر بعضها في بعض في كل أنواع المسارح أي مسارح الحياة.

ويشير الشكل (١) إلى ذلك:



شكل (١)

مراحل التطور للفرد ومكونات هذه المراحل عند سوبر (Super)

يصور لنا هذا القوس بكل دقة تغير أدوار الحياة التي يحياها الأفراد على مدار حياتهم. وهذا النموذج يستخدم لتوضيح كيفية تأثير المحددات البيوجرافية والسيكولوجية والاجتماعية والثقافية على تطور المهنة، فإحدى القواعد الأساسية تحمل الإنسان مع سماته الشخصية بينما تحمل القاعدة الأخرى العوامل الاجتماعية مثل المصادر الاقتصادية، المجتمع، المدرسة، الأسرة وهكذا. والمقصود هنا هو أن العوامل الاجتماعية تتفاعل وتتدخل مع السمات البيولوجية والسيكولوجية للفرد وذلك أثناء أدائه لدوره في الحياة وأثناء نموه. أما بعد الذي يمتد من القاعدة البيولوجية فيحتوي في طياته احتياجات الإنسان وذكائه وقيمه واتجاهاته واهتماماته. وهذه العوامل مجتمعة تكون المتغيرات الشخصية وتقود إلى الإنجاز وتحقيق الذات. أما العمود المرتفع من القاعدة الجغرافية فتشمل المؤثرات البيئية مثل الأسرة، المدرسة، دائرة الأصدقاء، سوق العمل، والعوامل التي تؤثر في السياسة الاجتماعية، والممارسات المهنية. إن القوس الذي يربط بين الأعمدة مصنوع من المكونات التصورية والمفاهيم التي تشمل المراحل التطورية من الطفولة إلى الكهولة وكذلك مراحل تطوير مفاهيم الذات وأدوارها. أما مفتاح القواعد للقوس نفسه، فهو الذات أو الشخص الذي عايش القوى والعوامل الاجتماعية والشخصية والتي تشكل المحددات الرئيسية لتكوين مفهوم الذات والأدوار النشطة في الحياة. وخلاصة الموضوع أن التعلم الفعال والمتفاعل هو المفهوم الأساسي الذي يشكل مفتاح القاعدة وهو (الذات) بالنسبة للقوس وذلك من خلال معايشة الإنسان للأفكار والحقائق والمواضيع في تطور الشخص. إن علاقة جميع النماذج الجزئية تؤكد على التأثيرات القوية والمتقابلة بين مراحل النمو والتطور، ويعتبر مثلاً لاستلهام التطور المهني في كونه أساس للحياة. أما برامج الإرشاد المهني التي تتضمن مفاهيم التطور المهني، يجب أن تشتمل على مدى كبير وواسع من تقنيات الاستشارة، والاستراتيجيات التدخلية، وهذا معناه أن سوبر قد طور هذه الرسالة لعدة عقود (السواط، ٢٠٠٨).

وي ينبغي على أخصائي التوجيه المهني أن يدرك مراحل عملية النمو المهني من خلال مراحل الحياة المختلفة لدى الطالب، وذلك من أجل القيام بإجراءات المقابلة، والمقاييس ومجموعة المعلومات والخبرات والمواد المهنية؛ لأن تطبيق هذه الإجراءات لا بد أن يرتبط بالمرحلة النهائية للطالب والأهداف والنتائج المتنسقة مع نضج الطالب المهني (العدواني، (٢٠١٠).

نظريّة جون هولاند (John Holland)

تعتبر نظرية هولاند من النظريات التي انتهت الاتجاه الشخصي في نظريات النمو المهني، حيث أشار لطفي (١٩٩٣) أن هذا الاتجاه يركز على السمات الشخصية وأثرها في عملية اتخاذ القرار المهني، حيث تعتبر عملية اتخاذ القرار المهني نتاج لتفاعل العامل الوراثي مع العوامل الثقافية والشخصية وخبرات الطفولة المبكرة.

لقد وضع هولاند الخطوط العريضة لستة أنواع من الناس الذين من شأنهم أن يطوروا في عملهم في ست بيئات مهنية، فلم يكن عمله تحديد وتعريف الأنواع الست من الشخصيات فقط، بل قام بمطابقتها بست بيئات مهنية موازية وذلك بعد خمسة وعشرين عاما من التخطيط وإعادة الاختبار، فنظرية هولاند وجدت لتقديم خطة لتنظيم وفهم الخصائص النفسية للناس وتفاعلاتها مع بيئات معينة (Walsh & Holland, 1992).

ويشير حجازي (٤ ٢٠٠٤) أن هولاند يرى بلوحة الميول المهنية شرط أساسى للقيام بالاختيار المهني، وتفترض نظريته بأنه يوجد لكل إنسان ميول مركبة، حيث أن مستوى التوافق بين هذه الميول والمهنة التي يختارها قد يحدد مدى الاكتفاء الذاتي للفرد. فإذا ما قام الشخص بالعمل في مهنة لا تلائم ميوله المركزية سوف يشعر بالإحباط وعدم الرضا الناتج عن

عدم التوافق، هذا والعكس هو الصحيح. ويؤكد هذا الدراسة التي أجرتها اومفغ وتوماس (Omvig & Thomas, 1974) أن الميول المهنية والأكاديمية التي يعبر عنها الأفراد بشكل مباشر تعكس إلى حد ما أنماط شخصيتهم المهنية، والتي قد لا يعي الفرد كل جوانبها (أورد في: السفاسفة، ١٩٩٣).

ويعتقد هولاند أن النمو المهني غير السليم قد يكون نتيجة لواحد من خمسة أسباب هي:

١) خبرات غير كافية لاكتساب ميول وكفاءات محددة وإدراك جيد للذات. ٢) خبرات غير كافية للتعلم عن بيئات العمل أو معرفتها. ٣) خبرات غامضة أو متناقضة عن الميول أو الكفاءات أو الخصائص الشخصية. ٤) معلومات غامضة أو متناقضة عن بيئات العمل ٥) عدم وجود المعلومات عن الذات أو الثقة الضرورية لترجمة الخصائص الشخصية إلى فرص وظيفية. كما يرى هولاند أن المرشدين الذين يواجهون المسترشدين غير القادرين على اتخاذ قراراتهم المهنية، يتوجب عليهم مساعدتهم ومناقشتهم في تلك الأسباب أو الظروف الخمسة بغض النظر على سبب عدم مقدرتهم على اتخاذ القرار المهني (Alhelal, 2008).

ويفترض هولاند أن اختيار الفرد للمهنة تعبيراً عن شخصيته، ويقسم هولاند الشخصيات المهنية إلى ستة أنماط وكل من هذه الأنماط صفاته الخاصة به، وكل نمط يقابلها بيئة مهنية تأخذ نفس الاسم وتنطبق في صفات النمط نفسه، وبالتالي فإن نمط الشخصية لدى كل فرد يقوده في الوقت المناسب لاتخاذ قرارات تربوية أو مهنية أو أكاديمية محددة تناسب نمط شخصيته (Zunker, 1986).

وقد صنف هولاند الأنماط الشخصية المهنية مع ما يقابلها من أنماط بيئية مهنية على النحو التالي:

١ - الشخصية والبيئة المهنية الواقعية:

تميل هذه الشخصية إلى الأعمال المادية العملية، تفضل التعامل مع المحسوسات أكثر من المجردات، ومن أهم المهن الواقعية الزراعة والمهن الصناعية، ويتصنف العاملون في البيئات المهنية بالميل إلى العمل الفردي، والتعامل مع الواقع بموضوعية، والاهتمام أقل بالمشاعر والعلاقات مع الآخرين.

٢ - الشخصية والبيئة المهنية العقلية:

تفضل هذه الشخصية العمل الذهني الذي يتطلب درجة كبيرة من التفكير المجرد، ومن البيئات المهنية العقلية مراكز الحاسوب والإحصاء، ويتطلب العمل في هذه البيئة درجة مرتفعة من القدرات العقلية الرياضية، مع عدم الاكتتراث بالأنشطة السياسية والاجتماعية.

٣ - الشخصية والبيئة المهنية الاجتماعية:

تبث عن فرص التواصل الاجتماعي لمساعدة الآخرين، وتحمي هذه الشخصية بقدرة كبيرة على تكوين علاقات اجتماعية قوية مع الآخرين، وتفضل هذه الشخصية العمل في التعليم والتمريض والخدمات النفسية.

٤ - الشخصية والبيئة المهنية الفنية:

تحمي بالتعبير عن المشاعر والأحساس الشخصية، وتميل غالباً إلى الحدس والتخيل والتبصر والتعبير الرمزي عن المشاعر والأفكار، وتحمي هذه الشخصية في الأدباء والفنانين.

٥ - الشخصية والبيئة المهنية المغامرة:

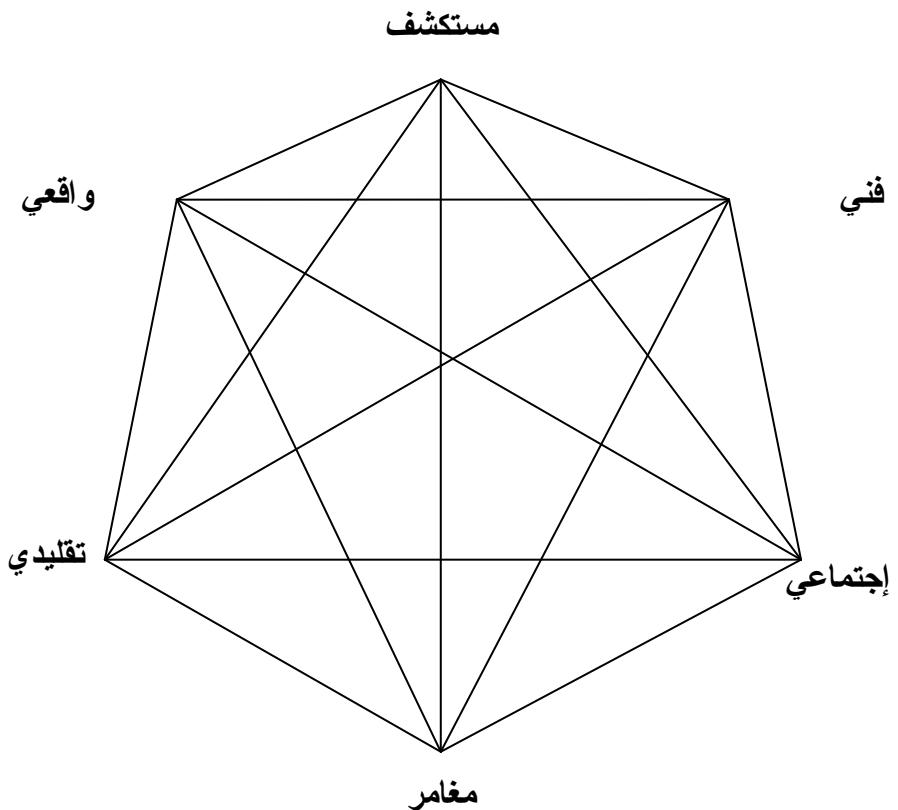
تحمي هذه الشخصية بالقدرة العالية على استخدام المهارات الاجتماعية واللغوية للقيادة والسيطرة والبحث عن المكانة في بيئات العمل السياسية والتجارية.

٦- الشخصية والبيئة المهنية التقليدية:

تتميز هذه الشخصية بقدرة عالية من ضبط النفس والخضوع لأنظمة وإتباع التعليمات وتفضيل العمل مع البيانات وميل أصحابها إلى الأعمال الروتينية والعمل مع أصحاب السلطة ومن الأمثلة عليها: السكرتارية، والأعمال المكتبية (السواط، ٢٠٠٨).

وأشار برايت وبريور ووايكنفلد وإيرل (Bright & Pryor & Wikenfeld & Earl) أن افتراض وجود الشخص في البيئة المناسبة حسب نظرية هولاند ثابت لا يتغير إلى حد ما، ويرى جاري (Gary, 1999) أنه بالنسبة لبعض الأفراد قد تكون بعض البيئات أكثر بروزاً من غيرها، وهذا يتطلب أن يكون الفرد أكثرَ فهماً لشخصيته والبيئة التي تتناسب معها. كما أن الترتيب السادس الذي وضعه هولاند وزملاؤه أدى إلى وضوح الخيارات المهنية وجعلها أكثر انتظاماً، حيث أن النموذج يحدد درجات التشابه بين أنواع السمات والبيئات المهنية.

حيث بدأ هولاند يكتشف أن بعض البيئات المهنية متشابهة سيكولوجياً أكثر من الأخرى. ويمكن أن نقدم الأنماط على شكل سادسي بحيث يبين الإطار الخارجي للشكل السادس العلاقات السيكولوجية بين البيئات بحيث ترتب الأنماط المرتبطة ببعضها بشكل متدرج قريبة من بعضها أكثر من تلك الأقل ارتباطاً، فالواقعية قريبة من البحثية في جانب واحد، والتقاليدية في الجانب الآخر ولكن بعيدة بوضوح عن الاجتماعية وبعيدة جداً عن المغامرة، ويمثل الشكل السادس شكل (٢)، التشابهات السيكولوجية بين البيئات المهنية والأنماط الشخصية والتفاعلات فيما بينهم (عبدالهادي والعزة، ١٩٩٩).



الشكل (٢) سداسي هولاند (Herring, 2004)

ويشير الخطيب (٢٠٠٣) إلى المفاتيح الخمسة التي قدمها هولاند لفهم نظريته وهي:

- الاتفاق أو الاتساق(Consistency): ويقصد به أن هناك أنماطاً سواء كانت شخصية، أو بيئة مهنية تتسمج مع أنماط معينة دون غيرها؛ فمثلاً نمط البيئة المهنية الواقعية، ونمط البيئة المهنية البحثية أكثر انسجاماً مع بعضهما من انسجام نمطي البيئتين المهنيتين التقليدي والفنية.
- التمايز(Differentiation): يعني به نقاط النمط المهني؛ إذ أن بعض أنماط الأفراد أو البيئات تكون نقية؛ أي أنها لا تتشابه مع الأنماط الأخرى، وأما النمط الذي تتوزع أوصافه على الأوصاف الستة، فغنه يعدّ نمطاً موزعاً أو عاماً؛ فالتمايز يعني الاختلاف في درجة النقاط والانتساب إلى نمط معينه.

• الذاتية (Identity): ويبين هذا المفهوم مدى الثبات والوضوح في الذاتية الشخصية للفرد، أو في ذاتية بيئته، وتتحدد الذاتية الشخصية بمدى امتلاكه لصورة واضحة وثابتة لأهدافه، وميوله، ومواهبه. وأما ذاتيته للبيئة فتحقق بتكميل الأهداف والمهام، وتبقى ثابتة على ذلك لفترة طويلة من الزمن.

• التطابق (Congruence): ويحدث التطابق عندما يوجد الأفراد في بيئات تتفق مع أنماط شخصياتهم؛ وذلك لأن الأفراد يزدهرون عندما يكونون موجودين في البيئة التي تتفق معهم. ويكون التطابق كاملاً عند وجود شخص واقعي في بيئه واقعية، ويتو زلك في درجة التطابق عندما يكون نمط الشخصية مجاوراً لنمط البيئة؛ مثلاً وجود شخص واقعي في بيئه بحثية. وأما انعدام التطابق فيحدث عندما يكون تضاد بين النقطتين اللتين تمثلان نمطي الشخصيات والبيئة، كأن يوجد الفنان في بيئه تقليدية.

• الحساب (Calculus): يرى هولاند أن العلاقات بين الشخصية، وأنماط البيئات يمكن ترتيبهما طبقاً للشكل السادس؛ على أساس أن المسافات بين البيئات تتناسب عكسياً مع العلاقة بينهما، أي كلما بعذ المسافة بين نماذج الشخصيات والبيئات، كان ذلك دليلاً على تدنى العلاقة بينهما.

وقد أشار هولاند (Holand) إلى أثر الوالدين والأسرة على النمو الشخصي للفرد الذي يؤثر وبالتالي على اختيار البيئة المهنية التي تتناسب مع هذا النمط (الحوارنه، ٢٠٠٥).

إن البحث النظرية الضخمة والمساهمات العلمية التي قام بها جون هولاند (John Holand) غيرت بصورة لا رجعة فيها طرق الإرشاد المهنية في جميع أنحاء العالم. وأوجدت لدى مؤسسات التعليم العالي طريقة نشطة وخلقة في تقييم البيئات المهنية لدى الطلاب، ولقد طورت النظرية بطريقة جيدة الشخصيات المهنية وبيئات العمل، وقد ساعد هولاند من خلال

نظريته على دقة وكفاءة البحث في مجال الشخصية وعمل على تطوير أدوات المساعدة التي يحتاجها المرشدون لمساعدة المسترشدين في حل مشاكلهم المهنية (Gary, 1999).

ويمكن القول أن وظيفة أخصائي التوجيه المهني في هذه النظرية تكمن في تقييم شخصية الطالب ومساعدته في إيجاد البيئة المناسبة له حسب الأنماط التي صاغها هولاند؛ وبالتالي تكون جلسات التوجيه المهني الأساسية، العمل على استكشاف المهنة المتطابقة مع نمط شخصية الطالب. و يعد الأشخاص المتمايرون - ذوي الأنماط الشخصية المتقاربة جداً- أكثر احتياجاً للتوجيه المهني؛ لأنهم لا يستطيعون اتخاذ قرارات مهنية سليمة، عندها يجب على أخصائي التوجيه المهني أن يساعدتهم في عملية تمييز أنماطهم المهنية، وزيادة معرفتهم بميولهم وقدراتهم وقيمهم حتى يصلوا إلى القرار المهني السليم(العدواني، ٢٠١٠).

ويأتي اتخاذ القرار المهني السليم في اختيار الطالب للتخصص الدراسي المناسب بناء على مدى معرفته بعالم العمل، وأنواع المهن، ومميزاتها ومتطلباتها وظروف العمل فيها والمستقبل الوظيفي لها، كما يتوقف على المعلومات التي يعرفها عمّا لديه من قدرات واستعدادات وميل. وكل هذا لا يأتي إلا عن طريق برامج إرشادية تسعى لتأهيل الطالب لاتخاذ قرار يتناسب مع المستقبل الذي ينشده. لذلك يجب على أخصائي التوجيه المهني أن يقوم بإعادة جلسات البرنامج الإرشادي للطلاب الذين لم يتمكنوا من التعرف على ميولهم وقدراتهم واستعداداتهم أو لم يستطيعوا تحديد البيئة المهنية التي ينتمون إليها من خلال مقياس اكتشاف السمات الشخصية والميول المهنية أو لم يحصلوا على بيئة مهنية متغيرة حسب نموذج هولاند، وبعد إعادة تطبيق البرنامج يقوم الطالب بإعادة إجراء المقياس حتى يتوصلا إلى توافق في البيئات المهنية بناء على ميولهم وقدراتهم واستعداداتهم.

ثانياً: الدراسات السابقة

يتضمن هذا الجزء عرضاً لدراسات سابقة هدفت إلى بناء برامج إرشادية لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة المدارس وفئات أخرى، ودراسات تناولت اتخاذ القرار المهني بجميع أبعاده، وسوف يتم عرض هذه الدراسات حسب تسلسل تاريخ صدورها من الأقدم إلى الأحدث.

لقد حظي موضوع التوجيه والإرشاد المهني باهتمام كبير من قبل الباحثين والمختصين لما له من أهمية في تزويد الطلاب بالمعرفة والمعلومات والمهارات التي تساعدهم في اتخاذ قرار نحو مهنة المستقبل. وقد تتنوع الدراسات في هذا الجانب بتتنوع مجالات الإرشاد وتعدد الأفراد المرتبطين به من طلاب، وأخصائيي التوجيه المهني، ومديرين، ومستشارين، وأولياء الأمور. وقد اطلع الباحث على عدد من الدراسات - التي بحثت بعضها في الاحتياجات الإرشادية للطلاب، وبعضها في أدوار المرشدين في المدارس، والبعض الآخر في أثر استخدام مجموعة من البرامج الإرشادية التي تستند إلى نظريات الإرشاد لتحسين النضج المهني واتخاذ القرار المهني والذي يعتبر من المحاور المهمة في هذه الدراسة، والتي لم يحصل فيما بينها على دراسة مدى فاعلية نموذجين في اتخاذ القرار المهني تم تنفيذهما في سلطنة عمان، وبالتالي قد تكون دراسة الباحث الأولى في موضوعها من حيث المقارنة بين نموذجين أحدهما تعتمده وزارة التربية والتعليم العمانية في مناهجها المهنية، فإنه سيعرض ما وجده متعلقاً بموضوع الدراسة ولو في بعض جوانبها، مع عرض دراسات أخرى تمس موضوع الدراسة بشكل غير مباشر على النحو الآتي:

الجزء الأول: الدراسات التي هدفت إلى بناء برامج إرشادية لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني.

أجريت العديد من الدراسات العربية والأجنبية لمعرفة أثر ومدى فاعلية البرامج الإرشادية والتدريبية في تحسين النضج المهني واتخاذ القرار المهني، ففي دراسة مبكرة لجونسون ومايرك (Johnson & Myrick, 1972) حول اتجاه جديد في اتخاذ القرار المهني مشتق من نظرية التعلم الاجتماعي على عينة تألفت من (٣٢) طالباً تم اختيارهم عشوائياً من طلاب الصف الثامن بإحدى مدارس مدينة ليفوك بفلوريدا، قسمت العينة إلى مجموعتين متساوietين من حيث العدد، الأولى تجريبية والأخرى ضابطة أُخضعت المجموعة التجريبية لتدريب على برنامج إرشادي مشتق من نظرية كرومبلتز في اتخاذ القرار المهني، من خلال مشاركة المشاركين بفعالية في عدة أنشطة صيفية وخارجية تساعد على اتخاذ القرار المهني، لمدة عشر جلسات بواقع خمسين دقيقة لكل جلسة بينما لم تخضع المجموعة الضابطة إلى تدريب. وأشارت النتائج إلى أن البرنامج كان له أثر إيجابي على اكتساب الطلاب للمعلومات المهنية وهذه تمثل الخطوة الأولى في عملية اتخاذ القرار المهني، كما أفاد غالبية الطلاب أنهم استمتعوا بالبرنامج وتعلموا شيئاً جديداً لم يسبق لهم تعلمه ومعرفته من خلال المواد الدراسية في الحياة المدرسية.

كما أجرى بيرجلاند وآخرون (Bergland, Quatrano & Lundquist, 1975) دراسة على عينة مكونة من (٨٠) طالباً من طلاب الصف الحادي عشر مختاراة من ثلاثة مدارس بولاية الينوي هدفت إلى مساعدة الطالب على اتخاذ القرار، وذلك بمعرفة الشروط الملائمة لبناء إستراتيجية فاعلة في التحليل والتنظيم ومعالجة المعلومات لاتخاذ قرار جيد، كما هدفت الدراسة لتطوير وتقييم فاعلية ثلاثة أساليب في الإرشاد الجمعي لمساعدة الطالب على توليد البدائل، وتحديد

المعلومات المناسبة والحصول عليها ثم تنظيم وتقدير المعلومات ومعالجتها للحصول على خيارات مؤقتة، وقد تم توزيع الطلاب على ست مجموعات: ثلاثة تجريبية، وثلاث ضابطة، وتم عرض المجموعات التجريبية الثلاث للبرنامج خلال خمسة أسابيع، بمعدل جلسة واحدة أسبوعياً من خلال برنامج إرشاد جماعي منظم حيث تم عرض عينة الدراسة لاختبار قبل واختبار بعدي استخدم خلالها خمسة مقاييس كمحكّات لقياس الاتجاه نحو التخطيط، وممارسة سلوكيات اتخاذ القرار المهني وجمع المعلومات المهنية والتخطيط المهني، للتحقق من صحة الفرضية المتمثلة في أن أفراد المجموعات التجريبية سيخرجون باكتساب سلوكيات اتخاذ القرار الواردة في البرنامج بصورة ذات دلالة إحصائية مقارنة مع أفراد المجموعات الضابطة بغض النظر عن أسلوب الإرشاد الجماعي المستخدم. وقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات الضابطة والتجريبية، باستثناء مجموعة واحدة أظهرت تغيراً إيجابياً على قياس الاتجاه نحو التخطيط وهي المجموعة التي استخدمت أسلوب الإرشاد الجماعي التفاعلي المنظم. ويشير ذلك إلى أن الإرشاد الجماعي الذي يتضمن تفاعل أفراد المجموعة يؤدي إلى مشاعر إيجابية نحو اتخاذ القرار المهني والاستكشاف المهني، إلا أن ذلك لا يعني ارتباط المشاعر الإيجابي دائمًا بزيادة المعرفة أو المهارة.

وفي دراسة لأجнер وجاكسون (Egner & Jackson, 1978) هدف الباحثان لاختبار فاعلية برنامج إرشاد جماعي يهدف إلى تعليم مهارات اتخاذ القرار المهني على عينة من طلبة الصف الحادي عشر في ولاية نيويورك، وكانت العينة مؤلفة من (١٦١) طالباً و(١٧٣) طالبة، وقد تم تصميم استبيان لاتخاذ القرار المهني، بالإضافة إلى قياس كرايتس للنضج المهني، وأظهرت نتائج الدراسة فاعلية البرنامج في تحسين النضج المهني، ولم تظهر تغيراً ذا دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير اتخاذ القرار المهني.

وفي دراسة تجريبية لماكولنر (McCollins, 1983) هدفت إلى تزويد الطلاب بمهارات صنع القرار والتخطيط لمهنة الحياة ووضع الأهداف، استهدف الباحث عينة مكونة من (٢١٩) طالباً تم اختيارهم من الصفين الثامن والعاشر، وأعد الباحث مقياساً لمهارات صنع القرار والتخطيط المهني، وقد أظهرت النتائج فاعلية البرنامج في إكساب الطلاب مهارات صنع القرار والتخطيط لمهنة الحياة، كما أن البرنامج المهني كان إيجابياً.

وفي دراسة لاندرز (Landers, 1983) التي سعت لمعرفة تأثير برنامج لصنع القرار المهني على طلاب الثانوية متطوعين وغير متطوعين، حيث تم جمع معلومات من أربع مجموعات من الطلاب باستخدام اختبار مسح النمو المهني وتم تعليم مهارات صنع القرار المهني للمتطوعين من المجموعة التجريبية، أما المجموعة الثانية من الطلاب المتطوعين فلم يتم تعليمها مهارات صنع القرار المهني واعتبرت مجموعة ضابطة، وتتألفت المجموعة الثالثة من أفراد العينة غير المتطوعين تم تعليمها مهارات صنع القرار المهني واعتبرت مجموعة تجريبية، أما المجموعة الرابعة فقد كانت من غير المتطوعين أيضاً ولم يتم تعليمها مهارات صنع القرار واعتبرت مجموعة ضابطة، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة بين علامات المجموعات التجريبية والضابطة فيما يتعلق بمهارات صنع القرار.

كما أجرى كرومبلتز (Krumboltz, 1984) دراسة لمعرفة تأثير التدريب في صنع قرار عقلاني على نوعية القرارات المهنية والتي أجريت على عينة من (١٤٧) طالباً في ثلاثة كليات في كاليفورنيا، ولتنفيذ التجربة أرسل طلبة دكتوراه من برنامج إرشادي في جامعة ستانفورد إلى الكلية لتطبيق المناهج، وقسم أفراد العينة إلى مجموعات تجريبية وأخرى ضابطة بمعدل من ٥ - ١٥ طالباً في الصف الواحد، وكان الهدف من البرنامج التجاري هو تعلم مدخل صنع القرار

الذي يتالف من الخطوات التالية: تحديد المشكلة وتعريفها، تأسيس خطة عمل، توضيح القيم، تحديد البديل، اكتشاف النتائج المحتملة، حذف البديل نظامياً، اتخاذ القرار، وقد اشتمل تطبيق البرنامج على قاعدة موجزة لتعليم كيفية اتخاذ قرارات حكيمة كما أشتمل على أنشطة عملية لتطبيق خطوات اتخاذ القرار المهني، وقد أظهرت النتائج أن الإناث قد استخدمن أكثر من الذكور من التدريب على مهارات صنع القرار العقلي، وقد كان للمعالجة على نوعية القرارات المهنية لكل من الإناث والذكور الأصغر سناً في كلا المجموعتين التجريبيتين حيث حصلوا على علامات أعلى في مجال اتخاذ القرار مما حصل عليه أفراد المجموعة الضابطة. أي أن التدريب على اتخاذ القرار العقلي أدى إلى تحسين في نوعية القرار لجميع المشاركين ما عدا الذكور الأكبر سناً.

وأجرت جرادات (١٩٩١) دراسة هدفت إلى معرفة فاعلية برنامج للتوجيه التربوي والمهني في تحسين مستوى النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار وزيادة المعلومات التربوية لطلابات الصف العاشر، واستند البرنامج على نموذج جيلات لاتخاذ القرار المهني. وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) طالبة من المدارس الحكومية بالأردن، واستخدمت الباحثة مقياس كرايتس (Kraits) للنضج المهني ومقياس حل المشكلات لهيز وبيرسن (Hz & Petersen)، ومقياس المعلومات التربوية والمهنية الذي تم تصميمه لغرض الدراسة. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى فاعلية البرنامج في تزويد طلابات بمهارة اتخاذ القرار المهني وزيادة المعلومات التربوية والمهنية، وتحسين مستوى النضج المهني.

وفي دراسة قام بها السفاسفة (١٩٩٣) هدفت إلى استقصاء مدى فاعلية نموذجين في اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي الأكاديمي في محافظة الكرك بالأردن. وفيما يلي أثر التدريب على مهارة اتخاذ القرار المهني في نضج الاتجاه المهني والقدرة على اتخاذ القرار المهني. وقد تكونت عينة الدراسة من (٦٠) طالباً، دربت المجموعة التجريبية الأولى

على نموذج مقترن لنظرية هولاند (Holland) في اتخاذ القرار المهني، أما المجموعة التجريبية الثانية فقد دربت على نموذج كرومبلتز وسورانسون (Krumboltz & Sorenson) في اتخاذ القرار المهني، وتم استخدام مقياس (كرياتس) لنضج الاتجاه المهني. وأشارت نتائج الدراسة إلى فعالية النموذجين الإرشاديين والمشتقتين من نظريتي هولاند وكرومبلتز في اتخاذ القرار المهني، إلا أن النموذج القائم على نظرية هولاند كان أكثر فعالية في إكساب الطلبة مهارة اتخاذ القرار المهني.

أما الرواد (١٩٩٦) فقد قام بدراسة هدفت إلى معرفة أثر برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه المهني على النضج المهني واتخاذ القرار المهني لطلاب الصف العاشر في مدارس محافظة معان بالأردن. ولقد تكونت عينة الدراسة من (٩٠) طالباً. وتم استخدام مقياس كرياتس لقياس نضج الاتجاه المهني، ومقياس اتخاذ القرار وحل المشكلات، ولقد وأشارت نتائج الدراسة إلى فعالية البرنامج التدريبي المستخدم في تحسين مستوى النضج المهني لدى العينة التجريبية، بينما لم توجد فعالية للبرنامج التدريبي في تحسين مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات.

وفي دراسة ريتا بليسكاك وكاي بيرسون (Rita & Kaye) التي هدفت إلى تحسين مهارة اتخاذ القرار لدى المراهقين، من خلال تقليل عدد الخيارات غير المناسبة والمحددة بدقة وذلك من خلال برنامج تدريبي، كما هدفت هذه الدراسة إلى إعطاء تفسيرات لمشكلة المهارات غير المناسبة في عملية صنع القرار لدى طلبة الصف الأول الإعدادي، وطلبة الصف الأول الثانوي في الريف، ومن نتائج هذه الدراسة ظهر تحسن واضح في القدرة على جمع المعلومات وتحديد المهم منها، كما أظهرت نتائج الدراسة عدد من الأسباب لمشكلة المهارات غير المناسبة في عملية اتخاذ القرار لدى الطلبة ومنها الضغوطات الاجتماعية والتدخل والتناقض في المعلومات التي بحوزة الطالب أو التي

يقوم بجمعها، والانفعالات غير المناسبة ووجود تطابق بين استراتيجيات اتخاذ القرار لدى الطلبة والإستراتيجيات المقترحة من قبل الأخصائيين في هذا المجال، كما توصل الباحث إلى عدد من المقترفات أهمها ضرورة توظيف نماذج اتخاذ القرار في البرامج الصحية الإرشادية والنفسية المتنوعة، وتقديم برامج تدريبية للمعلمين لتحسين مهارة اتخاذ القرار لديهم (أورد في: رزق الله، ٢٠٠٢).

وأجرى بینق (Peng, 2001) دراسة لمقارنة فعالية مساقين مختلفين للتعليم المهني على صنع القرار الوظيفي لطلبة السنة الجامعية الأولى في تايوان، حيث أنه تم إعداد مساقين للتعليم المهني لهؤلاء الطلبة، كان أحدهما مساقاً معرفياً تأسيسياً ، وكان الآخر مساقاً لتدريب مهارات صنع القرار الوظيفي، وقد اشتملت عينة الدراسة على (١٦٤) طالباً وطالبة في السنة الجامعية الأولى، وقد تم استخدام مقياس صنع القرار الوظيفي، واستماراة ديموغرافية، واستبيان سكاني، وتحليلات إحصائية أخرى لجمع وتحليل البيانات، وقد تم تقسيم العينة إلى مجموعتي اختبار، تلقت كل واحدة منها منهاجاً مختلفاً من مساق التعليم الوظيفي ومجموعة ضبط واحدة. لقد أظهرت النتائج أنه بغض النظر عن الجنس، قد وجد هناك تأثير رئيسي لطريقة معالجة الطلبة على مقياس التردد الوظيفي من جهة. ومن جهة أخرى لم تكن هناك اختلافات كبيرة بين مجموعتي الاختبار التي قد تلقت طريق معالجة مختلفة عن بعضهما البعض.

وفي دراسة أجرتها رزق الله (٢٠٠٢) هدفت إلى معرفة فعالية برنامج تدريبي لتتميمية مهارة اتخاذ القرار لدى عينة من طلبة الصف الأول الثانوي في مدارس مدينة دمشق بسوريا. تكونت عينة الدراسة من (١٧٨) طالباً وطالبة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج شبه التجريبي، وتكونت أداة الدراسة من برنامج معد خصيصاً لتتميمية مهارة اتخاذ القرار المهني، وتم بناء

مقياس لاتخاذ القرار لقياس أثر البرنامج، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى فعالية البرنامج التدريبي في تحسين اتخاذ القرار لدى طلبة الصف الأول الثانوي.

كما أجرى مبارك (٢٠٠٢) دراسة هدفت إلى قياس أثر برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه الجمعي المهني على النضج المهني واتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في مدارس مديرية الخليل بفلسطين. وكان البرنامج قائماً على نظرية جيلات لاتخاذ القرار المهني، حيث أعد الباحث مقياساً لقياس أثر البرنامج. ولقد تكونت عينة الدراسة من (٢٦٣) طالباً وطالبة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر للبرنامج التدريبي في تحسين مستوى اتخاذ القرار والنضج المهني لدى طلبة الصف العاشر.

أما القرعان (٢٠٠٣) فقد أجرى دراسة هدفت إلى الكشف عن أثر برنامج تعليمي مستند إلى نظرية ستيرنبرغ (Sternberg) الثلاثية للذكاء، في تحسين مستوى اتخاذ القرار لدى طلبة الصف الأول الثانوي (أدبي، علمي). وقد تكون مجتمع الدراسة من طلاب الصف الأول الثانوي وطلاباته في المدارس الحكومية في محافظة جرش، والبالغ عددهم (٢٥١٠) طالباً وطالبة، كما تكونت عينة الدراسة من (٢٢٢) طالباً طالبة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، من مدارس تم اختيارها بطريقة قصديه، منهم (١٢٠) شكلوا المجموعة التجريبية، و(١٠٢) شكلوا المجموعة الضابطة. ولأغراض الدراسة قام الباحث ببناء برنامج تعليمي مكون من (٢١) جلسة، مستندًا إلى نظرية ستيرنبرغ الثلاثية للذكاء، وطبق على عينة الدراسة التجريبية، كما تم بناء مقياس لتحديد مستوى اتخاذ القرار لدى طلبة الصف الأول الثانوي، وقد تم تطبيق مقياس اتخاذ القرار على المجموعتين التجريبية والضابطة، كاختبار قبلي، ثم تم تطبيق البرنامج التعليمي على المجموعة التجريبية. وبعد انتهاء البرنامج تم تطبيق مقياس اتخاذ القرار مرة أخرى على المجموعتين التجريبية والضابطة كاختبار بعدى. وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية:

١. وجود أثر دال إحصائياً بين المجموعة التجريبية والضابطة فيما يتعلق بمستوى عملية اتخاذ القرار يُعزى للبرنامج التعليمي ولصالح المجموعة التجريبية.

٢. وجود أثر دال إحصائياً في مستوى اتخاذ القرار بين طلبة الفرع العلمي والأدبي لصالح الفرع العلمي.

٣. عدم وجود أثر دال إحصائياً في مستوى اتخاذ القرار بين الطلبة يُعزى لمتغير الجنس.

وفي دراسة لنوتا وسوريسى (Nota & Soresi, 2004) أجريت للتحقق من فعالية برنامج

يهدف إلى تحسين مهارات حل المشاكل وصنع القرارات الدراسية والمهنية، لدى طلبة في مرحلة دراسية متوسطة وثانوية. وقد اشتملت العينة على (156) من طلبة مدرستين ثانويتين تقعان في مقاطعة صناعية شمال إيطاليا. كان 83 منهم ذكوراً و 73 إناثاً، كانوا جميعاً مشاركين في نشاطات للإرشاد الوظيفي، وقد تم استخدام العديد من الاختبارات لجمع وتحليل البيانات، منها: استبيان الأفكار والتوجهات عن المستقبل الوظيفي الأكاديمي، ومسح حل المشاكل، وغيرها. لقد استنتجت هذه الدراسة أن تقديم برنامج مصمم لزيادة الكفاءة العامة سيؤثر إيجابياً على مهارات صنع القرار، وتقليل مستويات التردد بين الطلبة المراهقين عند تقريرهم لمهنة المستقبلية، وأكملت على أهمية إدخال برامج تدخل للتغلب على مشاكل صنع القرار والتردد لدى هؤلاء الطلبة.

كما أجرى أبو لطيفة (٢٠٠٥) دراسة هدفت إلى تقصي أثر برنامج مقترن لتربية مهارة تفكير الأولويات لدى طلبة الصف السابع الأساسي على تطوير مهارة تفكير اتخاذ القرار، حيث بلغ عدد أفراد الدراسة (١٢٣) طالباً وطالبة في الصف السابع الأساسي تم اختيارهم بطريقة قصديه من المدارس الحكومية التابعة لمديرية عمان الأولى. حيث تم تقسيم أفراد الدراسة إلى مجموعتين إحداهما تجريبية بلغ عدد أفرادها (٦٢) طالباً وطالبة، والأخرى ضابطة بلغ عدد أفرادها (٦١) طالباً وطالبة، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بناء برنامج تدريسي

يستند إلى النظرية المعرفية، ويكون من خمسة وعشرون موقعاً حيائياً، كما قام الباحث بتطوير مقاييس مهارة تفكير اتخاذ القرار والذي تكون من ثلاثين فقرة. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أداء المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقاييس مهارة تفكير اتخاذ القرار ولصالح المجموعة التجريبية، ولم تظهر النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، وكذلك لم تظهر الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى للتفاعل بين المجموعة والجنس.

أما دراسة البلوشي (٢٠٠٧) التي هدفت إلى بناء برنامج تدريسي مهني مستند إلى نموذج جيلات (Gelatt) وقياس أثره في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في سلطنة عمان، وجرى اختيار أفراد الدراسة بطريقة عشوائية من طلبة الصف العاشر من مدارس التعليم العام في شمال الباطنة، في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ٢٠٠٦-٢٠٠٧، وأضمنت عينة الدراسة المكونة من (١٣٢) طالباً وطالبة، لقياسين أحدهما قبل تطبيق البرنامج الإرشادي، والآخر بعد البرنامج. وجرى القياس باستخدام استبانة لقياس مستوى اتخاذ القرار المهني، والتي جرى التحقق من صدقها وثباتها، وجرى توزيع أفراد الدراسة عشوائياً إلى مجموعتين تجريبية تضمنت (٦٧) طالباً وطالبة، وضابطة وعدد أفرادها (٦٥) طالباً وطالبة، وأضمنت المجموعة التجريبية لبرنامج إرشادي في اتخاذ القرار المهني مكون من (١٦) جلسة تدريبية، وأظهرت النتائج وجود أثر دال إحصائياً للتفاعل بين المجموعة و الجنس الطلبة في الأداء الكلي على مقياس اتخاذ القرار المهني، إذ أن التحسن في أداء الذكور نتيجة التعرض للبرنامج التدريسي يختلف عن التحسن في أداء الإناث نتيجة التعرض للبرنامج نفسه ولصالح الإناث، ولم تُظهر النتائج وجود أثر للتفاعل بين البرنامج ومستوى تعليم الأب في الأداء الكلي على مقياس اتخاذ القرار المهني، وأظهرت

النتائج عدم وجود أثر دال إحصائياً للتفاعل بين البرنامج ومستوى تعليم الأم في الأداء الكلي على مقياس اتخاذ القرار المهني.

كما أجرى الصبيخان (٢٠٠٨) دراسة هدفت إلى الكشف عن فاعلية برنامجين تدريبيين في تعديل الميول والاتجاهات واتخاذ القرار نحو التعليم المهني لدى طلبة المرحلة المتوسطة في المملكة العربية السعودية، وقد تكونت عينة الدراسة من (٥٠) طالباً من طلاب المرحلة المتوسطة (الثالث متوسط) الذكور، وقد تم استخدام ثلاث مقاييس من إعداد الباحث لقياس أثر البرنامجين وهي: الميول، والاتجاهات، واتخاذ القرار. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى فاعلية البرنامجين في تعديل الميول والاتجاهات واتخاذ القرار نحو التعليم المهني.

وأخيراً أجرت البلوشي (٢٠٠٩) دراسة هدفت إلى معرفة أثر برنامج تدريبي مقترن في تحسين مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف العاشر في مدارس منطقة جنوب الباطنة بسلطنة عمان، وقد تكونت عينة الدراسة من (٦٣) طالبة تم تقسيمهن إلى مجموعتين تجريبية تكونت من (٣١) طالبة، وضابطة تكونت من (٣٢) طالبة. حيث أخذت المجموعة التجريبية لبرنامج تدريبي في اتخاذ القرار المهني مكون من (١٠) جلسات تدريبية. وقد تم استخدام مقياس كرايتس الصورة (بـ١) والخاص باتخاذ القرار المهني لقياس أثر البرنامج. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود أثر دال إحصائياً على مقياس اتخاذ القرار المهني للمجموعة التجريبية، والتي أخذت للبرنامج التدريبي على اتخاذ القرار المهني الذي يعتمد في أنشطته على نظرية هولاند للأنماط المهنية.

الجزء الثاني: الدراسات التي تناولت اتخاذ القرار المهني بجميع أبعاده.

كما أجريت العديد من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت اتخاذ القرار المهني بجميع أبعاده.

ففي دراسة مبكرة ليفانز وكوفي (Evans & Cofy, 1969)، على طلبة الصف الثامن، تألفت العينة من (٦٠) طالباً وطالبة بهدف اختبار إستراتيجية محددة لاتخاذ القرار، وتقييم مدى انتقال المهارات العملية في أوضاع مشابهة وغير مشابهة للموقف الإرشادي، وعرض الباحثان سلسلة من المشكلات على المشاركين تتطلب منهم اتخاذ قرارات بشأنها، ثم رصدت استجاباتهم المتعلقة بالعناصر التي تضمنتها عملية اتخاذ القرار المقدمة لهم من قبل الباحثين خلال الجلسات على مدى خمس جلسات منتظمة، وقد أظهرت نتائج الدراسة فاعلية خبرة التعليم المباشر لإستراتيجية محددة في اتخاذ القرار في مساعدة الطلبة المشاركين على تعلمها واستخدامها في أوضاع حياتية مشابهة وغير مشابهة للموقف الإرشادي (أورد في: رزق الله، ٢٠٠٢).

وقام هولاند وباحثون آخرون بعدد من الدراسات المتعلقة بأنماط الشخصية المهنية، والبيئة المهنية المطابقة لها. في الدراسة التي أجرتها هولاند وهولاند (Holland& Holland, 1977) حول علاقة السمات الشخصية المهنية بالتخصصات الأكademية، باعتبارها بيئة مهنية، اختار الباحثان عينة من طلبة المرحلة الجامعية تكونت من (٥٣٤) طالباً وطالبة موزعين على ستة تخصصات هي: الرياضيات والأحياء والمخبرات الطبية وعلم الاجتماع والتمريض وإدارة الفنادق. وكل تخصص من هذه التخصصات يمثل بيئة مهنية مطابقة لشخصية مهنية، فالرياضيات والأحياء والمخبرات الطبية تمثل البيئة والشخصية المهنية العقلانية، في حين أن علم الاجتماع والتمريض يمثلان الشخصية والبيئة المهنية الاجتماعية، وإدارة الفنادق تمثل البيئة

والشخصية المهنية المغامرة، وأشارت النتائج إلى أن أداء الطلبة في هذه التخصصات على قائمة هولاند للتفصيل المهني كان عالياً على نمط الشخصية المهنية المطابقة لبيئتها المهنية، فقد كان ٨٠% من طلاب المختبرات الطبية عقليين، وأن ٦٦% من طلاب التمريض اجتماعيين، و٣٤% من طلاب إدارة الفنادق مغامرين، وتشكل هذه النسب أعلى نسبة للبيئات المهنية جمِيعاً (السفاسفة، ١٩٩٣).

وقام جيبسن ورشل (jepsen & Russel, 1982) بدراسة حول أثر التدرب في حل المشكلة على الاكتشاف المهني، واتخاذ القرار المهني لدى المراهقين على عينة من (٤٨) طالباً وطالبة، وتمت مقارنة ثلاثة أساليب للتوجيه المهني أثرها في الاختيار والقرار المهني. وهي: أساليب الزيارات الميدانية لموقع العمل ومقابلة المسؤولين والموظفين ومناقشتهم وسماع محاضراتهم حول ظروف العمل وامتيازاته وشروط الالتحاق به ثم محاولة كل فرد من أفراد المجموعة في اتخاذ قرار مهني يتفق مع ميوله واهتماماته، أما الأسلوب الثاني فهو أسلوب حل المشكلة حسب الاتجاه المعرفي الذي يتبع خطوات مترابطة كأسلوب في حل المشكلة، فهو تعليم مباشر لخطوات أسلوب حل المشكلة، والأسلوب الثالث هو أسلوب حل المشكلة حسب الاتجاه السلوكي، والذي يرتكز على تطبيق خطوات أسلوب حل المشكلة، على افتراض أن الطلبة يعرفون هذه الخطوات ولكن لا يستطيعون تطبيقها في الحياة العملية خاصة في مجال الاختيار المهني. وقد دلت نتائج البحث إلى فاعلية الأسلوب السلوكي الذي تتبناه نظرية كرومبولتز (Krumboltz) في الاكتشاف المهني واتخاذ القرار المهني.

كما أجرى قيد وفوكيو وهيرليرت (Gade, Fuqua& Hurlburt, 1988) دراسة حول علاقة أنماط الشخصية عند هولاند بالرضا والانسجام مع الجو المدرسي، على عينة تكونت من (٥٩٦) طالباً من طلبة المدارس الثانوية، من ثمان مدارس في مدينة مانيتوبا في

كندا. استخدم الباحثون المقاييس والأدوات التالية: اختبار هولاند الموجه للذات (SDS)، لتحديد أنماط الشخصيات، ومقاييس استحسان المعلم، ومقاييس القبول التربوي، لمسح عادات الدراسة والاتجاهات والرضا والانسجام التربوي في المدرسة. أشارت النتائج إلى أن أداء الطالب ذوي الأنماط الشخصية الاجتماعية والعقلية كان عاليًا فيما يتعلق بالرضا والانسجام مع الجو المدرسي، أكثر من أداء الطالب ذو النمط الواقعي، وذلك أن البيئة المدرسية بيئة اجتماعية عقلية.

وفي الدراسة التي قام بها لوزو (Lazzo, 1995) حيث قام بإجراء دراسة هدفت إلى استقصاء العلاقة بين تطابق الطموح المهني (المهنة الحالية) والنضج المهني، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (١٣٤) طالب وطالبة من طلبة البكالوريوس بمختلف الكليات، واستخدمت الدراسة أداتين هما: مقاييس الاتجاهات من قائمة النضج المهني، ومقاييس اتخاذ القرار حيث أظهرت النتائج كلما كانت مهنة الطالب أكثر تطابقاً مع طموحة المهني كلما كانت اتجاهات الطالب أكثر نضجاً مهنياً عند اتخاذ القرار المهني.

وأجرى مارجو (Margo) دراسة لتفعيل صنع القرار عند المراهقين، وتحديد العلاقة بين اتخاذ القرار لدى عينة من المراهقين والشعور بالتحكم بمستقبل حياتهم، من خلال برنامج تدريبي على مهارة اتخاذ القرار، يتضمن (المسؤولية - التصميم على الأهداف - تحديد الخيارات - القرار)، استبانة التحكم بالإنجاز. ومن أهم نتائج البحث: فاعالية البرنامج المستخدم بتأثير النشاطات المستخدمة (أورد في: المطرانة، ١٩٩٥).

كما أجرى الشرعاة (١٩٩٨) دراسة حول مدى التوافق بين الشخصيات المهنية لطلبة المرحلة الجامعية مع التخصصات الأكادémie لهؤلاء الطلبة، على اعتبار أن هذه التخصصات تمثل بيئات مهنية حسب نظرية هولاند في الاختيار المهني، على عينة تكونت من (٢٥٩) طالباً

وطالبة من طلبة السنة الأولى في جامعة مؤتة موزعين على كلية الآداب والعلوم. أشارت النتائج فروقاً دالة إحصائياً على أربعة مقاييس هي النمطين الاجتماعي والفنى لصالح طلبة كلية الآداب، والنمطين العقلي والتقليدي لصالح طلبة كلية العلوم، كما أظهرت النتائج فروقاً دالة إحصائياً بين الذكور والإإناث على المقياس الاجتماعي لصالح الإناث والمقياس الواقعي لصالح الذكور في الكليتين.

التعليق على الدراسات السابقة:

في ضوء ما عرض من دراسات سابقة تناولت اتخاذ القرار المهني فإنه يمكن استنتاج الآتي:

أن معظم الدراسات أكدت على فاعلية وجدوى استخدام البرامج الإرشادية في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني للطلاب في جميع المراحل التعليمية. وخاصة طلاب الصف العاشر والذي كان مستهدفاً في بعض الدراسات، وهذا يدل على أهمية هذه المرحلة في صقل ونمو المهارات المهنية.

كما لاحظ الباحث ندرة الدراسات القائمة على برامج إرشادية مشتقة من نظرية هولاند (Holand) ونظرية سوبر (Super)، فمعظم الدراسات كانت قائمة على نظريات ونماذج أخرى كنموذج جيلات (Gelatt) لاتخاذ القرار ونموذج كرومبلتز (Krumboltz)، وبعضها كان قائماً على معلومات مهنية وتربيوية دون الاستناد على نظرية أو نموذج.

واستفاد الباحث من الدراسات السابقة التي تعرض إليها حول اتخاذ القرار المهني، في صياغة فرضيات الدراسة، ومشكلة الدراسة، وفي مجال الإجراءات، والأدوات، والأساليب

الإحصائية، وفي بناء كل من البرنامجين الإرشاديين، ومقاييس كرايتس (Krits) الصورة (بـ ١)، وكذلك حول تقسير النتائج.

لقد أغنت الدراسات السابقة العربية والأجنبية معلومات الباحث، من حيث تقديم الخلفية النظرية الواسعة، والجانب التجريبي الهام، والتي استرشد بها لإعداد البرنامجين الإرشاديين لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني مستقidiًّا من ايجابيات هذه الدراسات ومن الجوانب التي أغفلتها، كما تبني الباحث مقاييس كرايتس المستخدم في بعض الدراسات التي سبق الإشارة إليها والتي أشارت إلى صدق وثبات المقاييس وفاعليته لقياس مستوى النضج المهني واتخاذ القرار المهني. وتحل الدراسة الحالية مكانة ما بين الدراسات السابقة كونها قارنت بين نموذجين في اتخاذ القرار المهني الأول لنظرية هولاند والمطبق في منهج "مسارك المهني" الذي يدرس طلاب الصف العاشر الأساسي بسلطنة عمان، والثاني لنظرية سوبر والذي لم يتم دراسة فعالية برنامج يستند إليها من قبل - حسب حد علم الباحث- والتي يمكن أن تثري الميدان، وتساعد في تطوير برامج إرشادية أخرى، وهذا ما دفع الباحث لإجراء الدراسة الحالية.

الفصل الثالث

المنهجية والإجراءات

- منهج الدراسة

- مجتمع الدراسة

- عينة الدراسة

- أدوات الدراسة

○ مقياس كريتيس الصورة (ب ١)

○ البرنامجين الإرشاديين

- إجراءات الدراسة

- تصميم الدراسة

- المعالجة الإحصائية

الفصل الثالث

المنهجية والإجراءات

يتناول هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة، وتصميمها، ومجتمع الدراسة، وبيان خطوات اختيار عينة الدراسة، ووصف أدوات الدراسة ممثلة في مقاييس كرايتس (Krits) الصورة (ب) وبرنامي الإرشاد الجماعي الذين طورهما الباحث، والمعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات التي جرى الحصول عليها.

منهج الدراسة:

هدفت هذه الدراسة التجريبية إلى معرفة فاعلية برنامج إرشاد جماعي يستندان لنظريتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي، وقد أجريت الدراسة على عينة تكونت من (٣٦) طالباً تم توزيعهم عشوائياً إلى ثلات مجموعات: مجموعتان تجريبيتان، ومجموعة ضابطة بطريقة التعيين العشوائي. تدرّبت المجموعة التجريبية الأولى إلى برنامج إرشاد جماعي يستند إلى نظرية هولاند في اتخاذ القرار المهني، وتدرّبت المجموعة التجريبية الثانية على برنامج إرشاد جماعي يستند إلى نظرية سوبر، في حين لم تتدريب المجموعة الضابطة على أي برنامج. وقد استخدمت الدراسة لفحص أثر برنامج الإرشاد الجماعي على الدرجة التي يحصل عليها الطالب على مقاييس كرايتس الصورة (ب١).

وتعتمد الدراسة الحالية على المنهج التجاريبي، لأنّه يحقق أهداف هذه الدراسة، وهو معرفة الفروق بين المجموعتين التجريبيتين والمجموعة الضابطة في مستوى اتخاذ القرار

المهني عند إدخال المتغير المستقل (البرنامج الإرشادي) على المجموعتين التجريبيتين، وذلك بهدف قياس فاعلية برنامجي إرشاد جمعي لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني يستندان لنظرية هولاند وسوبر لطلاب التعليم الأساسي لدى عينة من طلاب مدرسة ضنك للتعليم الأساسي (حلقة ثانية) والذين تم توزيعهم على ثلاثة مجموعات: مجموعتين تجريبيتين وأخرى ضابطة.

أما بالنسبة لمتغيرات الدراسة، فالمتغير المستقل ينقسم إلى ثلاثة مستويات، هي:

١. المجموعة التجريبية الأولى والتي تلقت برنامج إرشاد جمعي يستند إلى نظرية هولاند.

٢. المجموعة التجريبية الثانية والتي تلقت برنامج إرشاد جمعي يستند إلى نظرية سوبر.

٣. المجموعة الضابطة والتي لم تتلقى أي شكل من أشكال المعالجة.

أما المتغير التابع فهو اتخاذ القرار المهني متمثلًا بدرجات أفراد المجموعة على استبانة كرايتس (Krits) الصورة (ب١) ملحق (٥) والخاصة باتخاذ القرار المهني.

وقد استخدم الباحث في دراسته تصميمًا يتضمن قياساً قبلياً وقياساً بعدياً للمجموعات الثلاث، حيث تم إجراء القياس القبلي على المجموعات الثلاث، بعدها تم إدخال المتغير المستقل بمستوياته الاثنين، حيث طبق برنامج يستند إلى نظرية هولاند على المجموعة التجريبية الأولى وطبق برنامج يستند إلى نظرية سوبر على المجموعة التجريبية الثانية، ثم جرى القياس البعدي لكلا المجموعتين لمعرفة أثر البرنامجين على المتغير التابع (مستوى اتخاذ القرار المهني)، كما جرى قياس بعدي للمجموعات الضابطة. ويمكن تمثيل الدراسة بالتصميم التالي:

جدول (١)

تصميم الدراسة

المجموعة	اختبار قبلي	البرنامج	اختبار بعدي
التجريبية الأولى	قياس قبلي (اتخاذ القرار المهني)	برنامـج يستند إلى نظرية هولانـد	قياس بعـدي (اتخـاذ القرار المهني)
التجـريـبية الثانية	قياس قبلي (اتخـاذ القرار المهني)	برنامـج يستند إلى نظرية سوـبر	قياس بعـدي (اتخـاذ القرار المهني)
الضـابـطة	قياس قبلي (اتخـاذ القرار المهني)	-	قياس بعـدي (اتخـاذ القرار المهني)

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من طلاب الصف العاشر في منطقة الظاهره والمسجلين في العام الدراسي ٢٠١٠ - ٢٠٠٩م والبالغ عددهم (٣٢٧٦) طالباً موزعين على ولايات المنطقة، وقد تم اختيار طلاب الصف العاشر لأنـه في هذا الصـف يقوم الطـلاب باختـيار المواد الدراسـية التي سـيدرسونـها في مرحلة التعليم ما بعد الأسـاسي، والتـي على أساسـها يتـحدـد تـخصصـهم الـدرـاسي الجـامـعي وـمستـقبـلـهم الوـظـيفـي وـالمـهـني.

عينة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، اختيرت عينة مكونة من (٧٢) طالباً من طلبة الصف العاشر بمدرسة ضنك للتعليم الأساسي (حلقة ثانية) يمثلون ثلاثة فصول دراسية، وهم الذين تم تطبيق مقاييس كرايتس الصورة (بـ ١) عليهم، وقد تم اختيار اثني عشر طالباً من كل صف بطريقة عشوائية، والذين تم توزيعهم على ثلاث مجموعات: مجموعتين تجريبيتين وأخرى ضابطة، حيث تدربت المجموعة التجريبية الأولى على برنامج إرشاد جمعي يستند إلى نظرية هولاند في اتخاذ القرار المهني، وتدرست المجموعة التجريبية الثانية على برنامج إرشاد جمعي يستند إلى نظرية سوبر، في حين لم تدرب المجموعة الضابطة على أي برنامج، ثم تم قياس فاعلية البرنامجين الإرشاديين عن طريق القياس القبلي والبعدي للمجموعتين التجريبيتين والضابطة ومقارنة أداء الطلاب في المجموعات. ولكون الباحث يعمل كأخصائي توجيه مهني في مدرسة ضنك للتعليم الأساسي وفر عليه ذلك الجهد والوقت وإيجابية العلاقة الإرشادية مع أفراد العينة.

ومما يجدر ذكره أنه عند تطبيق المقاييس القبلي لاتخاذ القرار المهني، فإن درجات الطلاب في المجموعة التجريبية الأولى والذين تدربيوا بعد ذلك لبرنامج إرشاد جمعي يستند لنظرية هولاند الذين تم اختيارهم كعينة للدراسة تراوحت بين (٢٦ - ١٧) على مقاييس اتخاذ القرار المهني. أما درجات الطلاب في المجموعة التجريبية الثانية والذين تدربيوا بعد ذلك لبرنامج إرشاد جمعي يستند لنظرية سوبر الذين تم اختيارهم كعينة للدراسة تراوحت بين (١٨ - ١٧) على مقاييس اتخاذ القرار المهني. وبلغت درجات الطلاب في المجموعة الضابطة والذين لم يتدربيوا على أي برنامج وتم اختيارهم كعينة للدراسة تراوحت بين (٣٠ - ١٨) على مقاييس اتخاذ القرار المهني.

أدوات الدراسة

١- مقياس كرايتس (Krits) الصورة (ب١):

استخدمت الدراسة مقياس كرايتس (Krits) الصورة (ب١) لاتخاذ القرار المهني الذي طوره إلى العربية جروان (١٩٨٦)، عندما قام بترجمة وصياغة أربعين فقرة من فقرات المقياس الأصلي البالغة خمسين فقرة، حيث استبعد الفقرات المبهمة وغير الملائمة للبيئة الأردنية، كما أجرى مجموعة من الدراسات للتحقق من ثبات المقياس على مجموعة من طلاب المرحلة الثانوية، والتي أكدت ثباته. وقد استخدم المقياس في العديد من الدراسات العالمية أهمها دراسة أجنر وجاكسون (Egner & Jakson, 1978)، والدراسات العربية كل من: (جروان، ١٩٨٦؛ مطر، ١٩٨٦؛ الصمادي، ١٩٨٨؛ جرادات، ١٩٩١؛ السفاسفة، ١٩٩٣؛ الرواد، ١٩٩٦). أما في البيئة العمانية فقد قام الغافري (٢٠٠٥) باستخدام مقياس كرايتس الصورة (أ١). وفي الدراسة الحالية تم استخدام الصورة (ب١) وهي الصورة التي استخدمتها البلوشي (٢٠٠٩)، حيث قامت بإعادة صياغة مصطلحات الفقرات حتى تتناسب مع البيئة العمانية وتم عرضها على مجموعة من المحكمين للتأكد من صدقها ودقة صياغتها.

ويقاس مستوى اتخاذ القرار المهني بالدرجة الكلية التي يحصل عليها الطالب وليس بدرجة كل بعد من أبعد الاستبانة. كما يتم الإجابة عن فقرات الاستبانة عن طريق اختيار الإجابة التي تمثل اتجاه المفحوص بـ (نعم) أو (لا) حيث تعطى كل إجابة بـ (لا) درجة واحدة فقط، وكل إجابة بـ (نعم) صفر، إلا العبارات رقم (٤١ - ٤٢ - ٢٦ - ٢٧ - ٤٤) فإن الإجابة عنها بـ (نعم) يخصص لها (درجة)، وأقصى درجة يمكن أن يحصل

عليها الطالب هي ٤٦ درجة. وقد أعد الباحث نموذج تصحيح للاستبانة ملحق (٦) يتم من خلاله تصحيح استجابات الطالب بطريقة سهلة وموضوعية.

صدق وثبات الأداة:

تم استخدام هذه الأداة في عدد من الدراسات السابقة مثل دراسات (جروان، ١٩٨٦؛ مطر، ١٩٨٦؛ الصمادي، ١٩٨٨؛ جرادات، ١٩٩١؛ السفاسفة، ١٩٩٣؛ الرواد، ١٩٩٦) المشار إليها في البلوشي (٢٠٠٩)، ووجدت هذه الدراسات جميعها أن الأداة تعطي تفسيرات صادقة، ولها معاملات ثبات عالية، وبالتالي يمكن تطبيقها، مما جنب الباحث إعادة حساب الصدق والثبات، وإنما اكتفى بما قامت به البلوشي (٢٠٠٩) من التأكيد من صدق الأداة بعرضها على (١٣) محكماً من أساتذة علم النفس والإرشاد النفسي، والإدارة التربوية في جامعات مختلفة بالسلطنة، حيث تم الأخذ بآرائهم حول وضوح العبارات ومدى ملائمتها للبيئة العمانية والتي قامت الباحثة بتعديلها وفق ملاحظاتهم والتي تعتبر بمثابة الصدق الظاهري للأداة.

كما قامت نفس الباحثة بحساب ثبات الاستبانة عن طريق معامل الثبات للاقتساق الداخلي (لكرونباخ) وذلك من خلال العينة الاستطلاعية للمدارس التي زارتها، وكان معامل الثبات للاستبانة يساوي (٠,٨٠) وتعد هذه القيمة مؤشراً جيداً على ثبات الاستبانة.

٢ برنامج الإرشاد الجمعي:

يستند البرنامج الإرشادي الأول في هذه الدراسة والذي طبق على المجموعة التجريبية الأولى على الأسس النظرية لنظرية جون هولاند (John Holland) والتي أخذت منحني الاتجاه الشخصي في نظريات الاختيار المهني، أما البرنامج الإرشادي الثاني في هذه

الدراسة والذي طبق على المجموعة التجريبية الثانية فقد قام على الأسس النظرية لنظرية سوبر(Super) والتي أخذت منحى الاتجاه النمائي في نظريات الاختيار المهني. وأشتمل البرنامجان على مجموعة من المهارات الإرشادية التي تساعد الطالب في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني.

الأهداف العامة للبرنامجين الإرشاديين:

يهدف البرنامجان الإرشاديان إلى تحقيق الأهداف العامة الآتية:

- ١ **الهدف الإرشادي:** تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى أفراد المجموعة الإرشادية.
- ٢ **الهدف الوقائي:** تدريب أفراد المجموعة الإرشادية على عدد من الاستراتيجيات التي تقيدهم في المواقف المشابهة التي يتعرضون إليها.
- ٣ **الهدف النمائي:** تزويد أفراد المجموعة الإرشادية بالمعلومات التي تساعدهم في اتخاذ القرار المهني.

ويقفرع من هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية تتمثل في:

- ١ تعريف الطالب بمفهوم اتخاذ القرار المهني، خطواته، وكيفية اتخاذ القرار المهني السليم.
- ٢ تعريف أفراد الطالب بأهمية المرحلة التعليمية التي هم فيها، والتي سيقومون في نهايتها باتخاذ قرار فيما يتعلق باختيار المواد الدراسية لمرحلة التعليم ما بعد الأساسي.
- ٣ -مساعدة الطالب على الاستبصار بذاته ومعرفة ميولهم وقدراتهم واستعداداتهم.

- ٤ مساعدة الطالب على إدراك عالم العمل واكتشاف المهن.
- ٥ مساعدة الطالب على تنمية اتجاهات إيجابية نحو المهن المختلفة.
- ٦ مساعدة الطالب في تحديد مجال التخصص المناسب
- ٧ إكساب الطالب بعض المهارات الالزمة لتطوير اتخاذ القرار المهني، من خلال الأساليب المستخدمة في الجلسات الإرشادية.
- ٨ تزويد الطالب بمعلومات صحيحة ودقيقة عن التخصصات الدراسية الجامعية المختلفة.
- ٩ تزويد الطالب بمهارات تحليل المهن.
- ١٠ تزويد الطالب بمعلومات صحيحة ودقيقة عن المهن المختلفة في المجتمع المحلي.

الإطار النظري للبرنامجين الإرشاديين:

استند الباحث في تصميم وبناء البرنامج الذي تم تطبيقه على المجموعة التجريبية الأولى إلى نظرية هولاند (Holland) ك إطار مرجعي، أما البرنامج الذي تم تطبيقه على المجموعة التجريبية الثانية فقد استند الباحث في تصميمه على نظرية سوبر (Super) ك إطار مرجعي.

كما تم إعداد وتصميم الجلسات الإرشادية في البرنامجين المقترحين من خلال الإطلاق على الدراسات السابقة التي اهتمت ببناء برامج إرشادية لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، بالإضافة إلى توجيهات الدكتور المشرف على الرسالة.

محتوى البرنامج

عدد الجلسات الإرشادية ومدتها:

تكون البرنامج الإرشادي من عشر جلسات لكل منها بواقع جلسة واحدة أسبوعياً، وترد مدة كل جلسة حصة دراسية بواقع (٤٥) دقيقة وذلك حسب الإجراءات المتبعة في كل جلسة من جلسات البرنامجين.

مراحل تنفيذ البرنامجين الإرشاديين:

مر البرنامج الإرشادي الحالي بأربعة مراحل مختلفة، هي: مرحلة البدء، ومرحلة الانتقال، ومرحلة البناء، ومرحلة الإغفال، إضافة إلى مرحلة ما قبل البرنامج، ومرحلة ما بعد البرنامج، والجدول (١) يوضح هذه المراحل والإجراءات التي تمت فيها بالإضافة إلى الجلسات التي تغطي كل مرحلة من مراحل البرنامج.

جدول (٢)

مراحل تنفيذ البرنامج الإرشادي

الجلسات	الإجراءات المنفذة	مراحل البرنامج
جلسة ما قبل البرنامج	<p>١. مقابلة إدارة المدرسة وتوضيح الهدف العام من البرنامج وشروطه وإجراءات تنفيذه.</p> <p>٢. الاتفاق مع إدارة المدرسة حول مكان تنفيذ جلسات البرنامج الإرشادي والفترة الزمنية المخصصة لذلك.</p> <p>٣. مقابلة أعضاء المجموعتين التجريبيتين والمجموعة الضابطة، بهدف تعريفهم على البرنامج والحصول على موافقهم للمشاركة فيه.</p> <p>٤. تطبيق مقاييس اتخاذ القرار المهني على المجموعتين التجريبيتين والمجموعة الضابطة ملحق (٥) وقام الباحث بتوضيح كيفية تعيئة فقرات المقاييس.</p> <p>٥. التعرف على أهمية ودواعي البرنامج وآلية تطبيقه.</p> <p>٦. الاتفاق مع أفراد المجموعة الإرشادية على جدول مواعيد تنفيذ جلسات البرنامج، والأساليب المتبعة في إدارة جلسات البرنامج كل حسب مجموعته.</p>	مرحلة ما قبل البرنامج

تابع: مراحل تنفيذ البرنامج الإرشادي

الجلسات	الإجراءات المنفذة	مراحل البرنامج
الجلسة الأولى	<p>١. إتاحة الفرصة لأعضاء المجموعة الإرشادية للتعرف على بعضهم البعض والتعرف على المرشد.</p> <p>٢. التعريف بالهدف العام للبرنامج الإرشادي.</p> <p>٣. الاتفاق على قواعد السلوك الجيد.</p>	مرحلة البدء
الجلسة الثانية	<p>التعريف بمفهوم اتخاذ القرار، وهو عملية اختيار الوعي والحد و الدقيق لأحد البدائل من بين اثنين أو أكثر من البدائل المتاحة في موقف معين (البلوشي، ٢٠٠٧).</p>	مرحلة الانتقال
الجلسة الثالثة حتى الجلة التاسعة	<p>إكساب أعضاء المجموعة الإرشادية مجموعة من المهارات التي تساعدهم في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني من خلال تعريفهم بخطوات اتخاذ القرار المهني، وتعريف الطلاب على الأنماط المهنية والسمات الشخصية من خلال (نظرية هولاند)، وتعريف أعضاء المجموعة الإرشادية المشاركون على أهمية التعرف على ذواتهم وأنماطهم الشخصية، وأن يفرق أعضاء المجموعة الإرشادية بين مصطلحات (الميول، القدرات، الاستعدادات).</p>	مرحلة العمل

تابع: مراحل تنفيذ البرنامج الإرشادي

الجلسات	الإجراءات المنفذة	مراحل البرنامج
الجلسة الثالثة حتى الجلسة الناسعة	<p>وتطبيق مقاييس السمات الشخصية والميول المهنية، وتعريف الطالب على المقصود بعملية الموااءمة، أهمية معرفة الذات، وأهمية معرفة عالم المهنة، وطرق الموااءمة بين الفرد ومتطلبات مهنة ما أو تخصص معين والسمات الشخصية للمهن، والتعرف على الخطوات التي ينبغي إتباعها للحصول على وظيفة أو لدراسة التخصص المؤهل لهذه الوظيفة، والتعرف على الموازنة بين البدائل وأهميتها في اتخاذ القرار.</p>	مرحلة العمل
الجلسة العاشرة	<p>١. إنهاء البرنامج الإرشادي. ٢. التحقق من فاعلية البرنامج الإرشادي. ٣. مناقشة الأعمال غير المنتهية</p>	مرحلة الإغفال
جلسة ما بعد البرنامج	تطبيق المقاييس البعدي للتأكد من مدى تحقق أهداف البرنامج	مرحلة ما بعد البرنامج

الفترة الزمنية لتنفيذ جلسات البرنامجيين الإرشاديين:

استغرق تنفيذ البرنامجيين الإرشاديين مرحلة زمنية بلغت شهرين ونصف بمعدل جلسة

واحدة في الأسبوع لكل برنامج إرشادي، حيث تم تنفيذه خلال الفصل الدراسي الأول من

العام الدراسي ٢٠٠٩-٢٠١٠م خلال أيام الدوام الرسمي بالتنسيق بين الباحث الذي يعمل

أخصائي توجيهي مهني بالمدرسة وإدارة المدرسة.

مكان الجلسات الإرشادية:

قام الباحث بتطبيق جلسات البرنامج في غرفة مصادر أخصائي التوجيه المهني بمدرسة ضنك للتعليم الأساسي (حلقة ثانية) بمنطقة الظاهر، كما قام الباحث مع إدارة المدرسة بتهيئة الغرفة وتزويدها بالأدوات اللازمة التي يمكن أن يحتاجها الباحث في تنفيذ جلسات البرنامجين الإرشاديين.

الأساليب المستخدمة في البرنامجين الإرشاديين:

لقد استخدم الباحث في تطبيق البرنامجين الإرشاديين مجموعة من الأساليب والمهارات الإرشادية والتي أشار إليها أبو أسعد (٢٠٠٩) وأبو حماد (٢٠٠٨) والسواط (٢٠٠٩) لما لها من أهمية في تعديل السلوك ويستخدمها الكثير من المرشدين في جلساتهم الإرشادية، وهي:

المناقشات الجماعية:

تعد المناقشات الجماعية من أساليب الإرشاد الجماعي التعليمي، حيث يغلب عليها المناخ شبه العلمي و يؤدي فيها عنصر التعلم وإعادة التعلم دوراً رئيسياً، حيث يعتمد على مناقشة المجموعة الإرشادية حول موضوع الجلسة، و تهدف المناقشات الجماعية أساساً إلى تغيير الاتجاهات لدى هؤلاء الطلاب. و يشيع كثيراً استخدام أسلوب المناقشة ضمناً في الأساليب التدريبية الأخرى، وهو يعتمد على مناقشة موضوع معين و محاولة طرح الاستنتاجات والحلول اتجاهه، على أن يتم ذلك بموضوعية، و دون توجيه نقد لما يقدمه المتدربين، و توفر المناقشة فهماً أفضل لموضوع النقاش وذلك من خلال تبادل الاستنتاجات، والأفكار، والخبرات مما يؤدي إلى تربية مهارات التفكير

المختلفة، فضلاً عن دورها في تربية أي مهارة من مهارات التفكير فإن أثرها الإيجابي ينتقل إلى سمات أخرى مثل الطلاقة اللغوية والفكرية، والثقة بالنفس، وسوف يتبع الباحث هذا الأسلوب ضمن جلسات البرنامج.

التغذية الراجعة:

تهدف التغذية الراجعة إلى توضيح ما وصل إليه المتدرب من مستوى مع بيان جوانب القوة والضعف لديه، وقد يكون التعزيز لفظي أو غير لفظي لكن ذلك يزيد من قدرة الفرد الاستدلالية فان الاستجابة التي يعقبها تعزيز سوف تتكرر مستقبلاً وفقاً لأن إظهار مستوى التقديم الذي أحرزه المتدربين في صورة حقيقة دقيقة له دوره في تحسن مهاراتهم الاستدلالية، وفي هذا الصدد يضيف (Fong & Nisbett) بان التعزيز لفظي وغير لفظي بعد الاستنتاجات الصحيحة له دوره في إقبال وتركيز انتباه المتدربين نحو ما يدور في البرنامج من تدريبات مما يوفر جهد وقت المدرب في إعادة التدريبات مرة أخرى.

النمذجة:

يعتبر التعلم بالنمذجة من أهم الأساليب الإرشادية والتي تعمل على تدريب الأفراد على العديد من المهارات الاجتماعية التي من الممكن أن تكسب الفرد السلوك من خلال التعلم الاجتماعي من خلال التعرف على النماذج السوية والإقتداء بها، أي ما يسمى التعلم بالقدوة حيث يعرض على الأفراد النماذج المرغوب تعلمتها في سلوكهم من خلال قصص، أو نماذج حية أو رمزية .

و النمذجة كفنية إرشادية تتيح للمترشد فرصة للمشاهدة والاستماع والمشاركة والتعاطف والتأثير من خلال النموذج السلوكي الذي يقدم معلومات أو مهارات يتم إدخالها وتحويلها إلى صور ذهنية ومفاهيم معرفية وأحداث داخلية تؤثر إيجاباً على سلوك المسترشد الخارجي.

ونقوم فكرة النمذجة كفنية إرشادية على أثر التقليد والمحاكاة للسلوك الملاحظ، فالشخص الذي يتردد في اختيار التخصص المناسب - مثلاً - لديه نفس القدرة على محاكاة النماذج الإيجابية التي تمكنت من اختيار التخصص المناسب وفق استعداداتها.

أسلوب حل المشكلات:

يعمل هذا الأسلوب على تطوير مهارات حل المشكلات من خلال تطوير استراتيجيات عامة مناسبة للتعامل مع المشكلات وإيجاد الحلول لها في حالة مواجهتها، وتسير هذه العملية عبر مجموعة من الخطوات كالاعتراف بالمشكلة وإدراكتها، وتعريف المشكلة وتحديدها، واقتراح الحلول الممكنة، واختيار أحد الحلول، والتنفيذ.

أداء الدور:

ويتم تدريب أعضاء المجموعة الإرشادية في لعب الدور على مشاهدة وأداء أنماط جديدة من السلوك وتشجيعه على تكرارها وإنقانها. وهذا الأسلوب يعتمد على وجود نموذج أو قدرة ملائمة وبمرور الوقت يتحول الدور الذي يلعبه الفرد إلى واقع يعيشه في الحياة حتى يستطيع تعلم مهارات اجتماعية تساعد في أداء دوره على مسرح الحياة. ولعب الدور كفنية إرشادية تتبع المجال المسترشد بأن يقوم بأداء أنماط سلوكيّة نموذجية في جو نفسي ملائم يقدم الدعم والمساندة ويتركز هذا الأداء في مواقف لا يجيدها المسترشد، وترتبط فنية لعب الدور ارتباطاً وثيقاً بالنمذجة و التعزيز.

التعزيز:

يعد التعزيز من أكثر الفنون الإرشادية استخداماً وتأثيراً على السلوك، والتعزيز ينتمي إلى الإرشاد السلوكي كمصطلح وانتماء نظري إلا أنه شائع الاستخدام في أغلب النظريات كممارسة

إرشادية، وقد احتل التعزيز مكاناً بارزاً في كل نظريات الاتجاه السلوكي. وينقسم التعزيز إلى تعزيز إيجابي وتعزيز سلبي ويعمل كل منهما على تقوية السلوك، فالتعزيز الإيجابي يتضمن تقديم المثيرات السارة التي يرغب فيها المسترشد، والتعزيز السلبي يتضمن إيقاف واستبعاد المثيرات المؤلمة التي لا يرغب فيها المسترشد.

الواجبات المنزلية:

يحدث الباحث المتدربين على الممارسة الواقعية لما تدربوها عليه من مهارات استدلالية إبان البرنامج في حياته اليومية، ويتسنى له ذلك حين يكلفه الطلاب في نهاية الجلسة تدريبية بواجبات معينة تتصل بما تعلمه، وفيها يطلب تطبيق ما تعلموه في حياتهم مع أسرتهم، زملائهم، في الطريق العام بحيث أن تكليف الطلاب (المتدربين) بالأداء الواجبات المنزلية التي يتبعون فيها نموذجاً لمواجهة تفكيرهم في الاستجابة لحدث واقعي في حياتهم له دور البارز في تفعيل ما يدور في الجلسات التدريبية واقعياً، ويراعي الباحث أن تكون الواجبات متدرجة من الصعوبة بحيث تكون سهلة في البداية لأن الفشل في حالة صعوبتها سيقلل من ميل المتدرب نحو البرنامج، فضلاً عن أن النجاح سيزيد من ثقته بنفسه وقدرته على النجاح لاحقاً. وتمثل الواجبات المنزلية في تنفيذ العميل لبعض الواجبات خارج غطاء الجلسة بما يساعده من تأكيد التحسينات السلوكية التي يكون الفرد قد حققها أثناء الجلسة الإرشادية، كما أنها تفيد في نقل التغيرات الإيجابية إلى واقع الحياة والممارسة العملية، ويجب أن تكون الواجبات المنزلية مرتبطة ارتباطاً دقيقاً الصلة بالهدف الإرشادي الذي ننشده في عملنا مع الفرد الذي يعاني من المشكلات والمشكلات السلوكية.

وفيما يلي وصف موجز للبرنامج التدريسي:

وصف أهداف جلسات البرنامج الإرشادي الذي يستند إلى نظرية هولاند (Holland):

الجلسة الأولى:

الأهداف المتوقع تحقيقها: أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على سبب وجودهم في البرنامج وكيفية اختيارهم للدراسة، وأن يكون أعضاء المجموعة الإرشادية نبذة مختصرة عن البرنامج، والبدء في تكوين العلاقة الإرشادية، وأن يتم الاتفاق على القواعد الأساسية المنظمة لعمل المجموعة.

الجلسة الثانية:

الأهداف المتوقع تحقيقها: أن يدرك أعضاء المجموعة أهمية المرحلة الدراسية والدور المطلوب منهم في نهايتها والمتمثل في اتخاذ قرار نوع الدراسة الذي يحدد مهنة المستقبل، وأن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية المشاركون على أهمية التعرف على نواتهم وأنماطهم الشخصية، وأن يفرق أعضاء المجموعة الإرشادية بين مصطلحات (الميول، القدرات، الاستعدادات).

الجلسة الثالثة:

الأهداف المتوقع تحقيقها: أن يتعرف الطالب على الأنماط المهنية والسمات الشخصية من خلال (نظرية هولاند).

الجلسة الرابعة:

الأهداف المتوقع تحقيقها: أن يقوم الطالب بحل مقياس السمات الشخصية والميول المهنية.

الجلسة الخامسة:

الأهداف المتوقع تحقيقها: أن يتعرف الطالب على أنماطهم المهنية وسماتهم الشخصية من خلال نتائج اختبار السمات الشخصية والميول المهنية.

الجلسة السادسة:

الأهداف المتوقع تحقيقها: أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على المقصود بعملية المواعدة، وأن يتذكر أعضاء المجموعة أهمية معرفة الذات، وأن يدرك الطالب أهمية معرفة عالم المهنة، وأن يستنتاج أعضاء المجموعة طرق المواعدة بين الفرد ومتطلبات مهنة ما أو تخصص معين والسمات الشخصية للمهن.

الجلسة السابعة:

الأهداف المتوقع تحقيقها: أن يتعرف أعضاء المجموعة على أهمية جمع المعلومات عن المهن ومصادرها، وأن يتمكن أعضاء المجموعة الإرشادية من جمع المعلومات الازمة عن التخصص والمهنة، وأن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على أهمية جمع المعلومات عن التخصصات الدراسية والمهن المتنوعة، وأن يستنتاج أعضاء المجموعة الإرشادية المعلومات المطلوبة عن أي مهنة، وأن يدرك الطالبة الجوانب المتعلقة بتحليل المهنة.

الجلسة الثامنة:

الأهداف المتوقع تحقيقها: أن يتذكر أعضاء المجموعة الإرشادية أسس اختيار التخصص أو المهنة، وأن يستنتج أعضاء المجموعة الإرشادية اتخاذ قرار صائب على أسس صحيحة في اختيار التخصص الذي يريد دراسته، وأن يتمكن أعضاء المجموعة الإرشادية اتخاذ قرار صائب على أسس صحيحة في اختيار مهنة المستقبل، وأن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على الخطوات التي ينبغي إتباعها للحصول على وظيفة أو لدراسة التخصص المؤهل لهذه الوظيفة.

الجلسة التاسعة:

الأهداف المتوقع تحقيقها: أن يتعرف الطلبة على مرحلة التنفيذ والتطبيق العملي في اتخاذ القرار، وأن يتعرف الطلبة على الموازنة بين البدائل وأهميتها في اتخاذ القرار، وأن يتعرف الطلبة على أهمية الحوار الداخلي لتخاذل القرار، وأن يتمكن الطلاب من تطبيق نموذج اتخاذ القرار على مهنة معينة أو تخصص.

الجلسة العاشرة:

الأهداف المتوقع تحقيقها: أن يستعرض أعضاء المجموعة الإرشادية وحدات البرنامج الرئيسية التي تمت دراستها في هذا البرنامج، وأن يقيم أعضاء المجموعة الإرشادية البرنامج الذي تم تقديمها، وأن يقوم الطلاب بإجراء الاختبار البعدى.

وصف أهداف جلسات البرنامج الإرشادي الذي يستند إلى نظرية سوبر (Super):

الجلسة الأولى:

الأهداف المتوقع تحقيقها: أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على سبب وجودهم في البرنامج وكيفية اختيارهم للدراسة، وأن يكون أعضاء المجموعة الإرشادية نبذة مختصرة عن البرنامج، والبدء في تكوين العلاقة الإرشادية، وأن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على محتويات البرنامج التدريبي بشكل عام، وأن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على مفهوم القرار المهني (تعريفه، مراحله، العوامل المؤثرة فيه).

الجلسة الثانية:

الأهداف المتوقع تحقيقها: أن يدرك أعضاء المجموعة أهمية المرحلة الدراسية والدور المطلوب منهم في نهايتها والمتمثل في اتخاذ قرار نوع الدراسة الذي يحدد مهنة المستقبل، وأن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية المشاركون على أهمية التعرف على ذواتهم وأنماطهم الشخصية، وأن يعرف الطلاب أثر العبارات الذاتية السلبية والإيجابية على تفكيرنا.

الجلسة الثالثة:

الأهداف المتوقع تحقيقها: أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على عدد من المفاهيم كالاهتمامات والاتجاهات، والقيم، والذكاء والسمات الشخصية، وأن يفرق أعضاء المجموعة الإرشادية بين هذه المفاهيم والمفاهيم التي تعلموها في الجلسة السابقة، وأن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية أهمية معرفة هذه المفاهيم عند اختيار التخصص أو المهنة.

الجلسة الرابعة:

الأهداف المتوقع تحقيقها: أن يتعرف الطالب على مهاراته التي يمتلكها من خلال سلوكياته اليومية في الحياة، وأن يعرف الطالب المهارات التي يكتسبها من خلال دراسته للمواد المختلفة، وأن يتعرف الطالب على قيمه التي يمتلكها من خلال سلوكياته اليومية في الحياة، وأن يتمكن الطالب من تنمية مهاراته في المدرسة.

الجلسة الخامسة:

الأهداف المتوقع تحقيقها: أن يعرف الطالب الهدف وشروط صياغته، وأن يدرك الطالب أهمية التخطيط للهدف المهني، وأن يحدد الطالب القواعد التي يجب مراعاتها عند وضع الهدف المهني.

الجلسة السادسة:

الأهداف المتوقع تحقيقها: . أن يتعرف أعضاء المجموعة على أهمية جمع المعلومات عن المهن ومصادرها، وأن يتمكن أعضاء المجموعة الإرشادية من جمع المعلومات اللازمة عن التخصص والمهنة، وأن يدرك الطلبة الجوانب المتعلقة بتحليل المهنة.

الجلسة السابعة:

الأهداف المتوقع تحقيقها: أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على المقصود بعملية المواءمة، وأن يتذكر أعضاء المجموعة أهمية معرفة الذات، وأن يدرك الطالب أهمية معرفة عالم المهنة، وأن يستنتج أعضاء المجموعة طرق المواءمة بين الفرد ومتطلبات مهنة ما أو تخصص معين والسمات الشخصية للمهن.

الجلسة الثامنة:

الأهداف المتوقع تحقيقها: أن يتذكر أعضاء المجموعة الإرشادية أسس اختيار التخصص أو المهنة، وأن يستنتاج أعضاء المجموعة الإرشادية اتخاذ قرار صائب على أساس صحيحة في اختيار التخصص الذي يريد دراسته، وأن يتمكن أعضاء المجموعة الإرشادية اتخاذ قرار صائب على أساس صحيحة في اختيار مهنة المستقبل، وأن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على الخطوات التي ينبغي إتباعها للحصول على وظيفة أو لدراسة التخصص المؤهل لهذه الوظيفة.

الجلسة التاسعة:

الأهداف المتوقع تحقيقها: أن يتعرف الطلبة على مرحلة التنفيذ والتطبيق العملي في اتخاذ القرار، وأن يتعرف الطلبة على الموافقة بين البديل وأهميتها في اتخاذ القرار، وأن يتمكن الطلبة من تطبيق نموذج اتخاذ القرار على مهنة معينة أو تخصص.

الجلسة العاشرة:

الأهداف المتوقع تحقيقها: أن يقيم أعضاء المجموعة الإرشادية البرنامج الذي تم تقديمها، وأن يقوم الطلاب بإجراء الاختبار البعدى.

تحكيم البرنامجين:

للتحقق من مدى ملائمة البرنامجين الإرشاديين في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة التعليم الأساسي، تم عرضهما على (١٠) من المحكمين المتخصصين في مجال الإرشاد النفسي من أساتذة علم النفس والإرشاد والتوجيه النفسي والممارسين للعمل الإرشادي في جامعة السلطان قابوس، وجامعة نزوى، وجامعة صحار، والجامعة العربية المفتوحة، والكلية التطبيقية بالرستاق لإبداء ملاحظاتهم ومرئياتهم في مدى مناسبة البرنامجين للطلاب في مرحلة التعليم الأساسي، ملحق(١)، حيث أعد الباحث استماراً خاصة لإبداء آرائهم على كل جلسة من جلسات البرنامج ملحق(٢)، وقد قام الباحث بالتعديل وفق ملاحظات الأساتذة، واعتبر الباحث اتفاق ٨٠٪ من الأساتذة نسبة مقبولة لإجراء أي تغيير أو حذف في جلسات البرنامجين الإرشاديين، وكانت معظم الملاحظات تتصل على تعديل الفترة الزمنية لبعض الجلسات في البرنامجين الإرشاديين حيث تم تغييرها من (٤٥) دقيقة إلى (٦٠)، وبعض الجلسات من (٤٥) دقيقة إلى (٩٠) دقيقة، كما أوصى المحكمون بزيادة عدد الأساليب في كل الجلسات.

إجراءات الدراسة

١. مراجعة الدراسات السابقة والأدبيات المرتبطة بالموضوع.
٢. الحصول على الموافقات الالزامية لتطبيق الدراسة الحالية من الجهات ذات العلاقة.

٣. إعداد أدوات الدراسة والمتمثلة بمعطيات البرامج الإرشادية لاتخاذ القرار المهني تستند إلى نظرية هولاند ونظرية سوبر.
٤. اختبار وتعيين أفراد المجموعتين التجريبيتين والمجموعة الضابطة وفقاً للمعايير المحددة والشروط المنهجية.
٥. التطبيق القبلي لمقياس اتخاذ القرار المهني على المجموعتين التجريبيتين والمجموعة الضابطة.
٦. تطبيق البرنامجيين الإرشاديين على أفراد المجموعتين التجريبيتين .
٧. التطبيق البعدي لمقياس اتخاذ القرار المهني على المجموعتين التجريبيتين والمجموعة الضابطة.
٨. التصحيح وجدولة البيانات، واستخلاص النتائج، وتفسيرها ومناقشتها.
٩. صياغة التوصيات والمقترنات في ضوء نتائج الدراسة.

المعالجة الإحصائية

بعد تطبيق البرنامجيين الإرشاديين وجمع البيانات باستخدام أداة الدراسة، تم معالجة هذه البيانات إحصائياً باستخدام (SPSS) للتحقق من فرضيات الدراسة. وتم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجات القبلية والبعدية على مقياس اتخاذ القرار المهني للمجموعتين التجريبيتين والمجموعة الضابطة، ولمعرفة ما إذا كانت هناك فروق في القياس ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبيتين والمجموعة الضابطة استخدم اختبار كروسكال واليس إحصائية بين المجموعتين التجريبيتين (Kruskal Wallis)، واختبار مان- ويتي (Mann - Whitney) للإجابة على فرضيات

الدراسة من خلال إجراء مقارنات ثنائية بين المجموعات وذلك لتحديد جوهرية دلالة الفروق بين كل مجموعتين فيما يتعلق بتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني بين القياس القبلي والبعدي. حيث يعتبر اختبار كروسكال وليس هو الاختبار الامثل البديل لتحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA، في حالة عدم توافر شروط الاختبار المعلمي. ويعد اختبار مان - ويتنى هو الاختبار الامثل البديل لاختبار (ت) لعينتين مستقلتين، فى حالة عدم توافر شروط الاختبار المعلمى البديل لاختبار (سليمان، ٢٠٠٧).

الفصل الرابع

تحليل البيانات ومناقشة النتائج

- تمهيد

- نتائج الفرضية الأولى

- نتائج الفرضية الثانية

- نتائج الفرضية الثالثة

الفصل الرابع

تحليل البيانات ومناقشة النتائج

هدفت الدراسة إلى مقارنة فعالية نموذجين في اتخاذ القرار المهني، لدى طلبة الصف العاشر بمنطقة الظاهره، الأول يستند إلى نظرية هولاند والثاني يستند إلى نظرية سوبر، لقياس أثر التدرب على مهارة اتخاذ القرار المهني لدى هؤلاء الطلاب.

ولتتعرف على مدى فعالية النموذجين في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، ولاختبار فرضيات الدراسة، فقد استخدم الباحث اختبار كروسكال- واليس (Kruskal Wallis) الذي يعتمد على تحويل العلامات المعلمية إلى رتب من شأنها أن تلغى أثر العلامات المتطرفة وخصوصا في الدراسات ذات العينة القليلة، ثم اتبع هذا الاختبار بمقارنات متعددة للكشف عن مصدر دلالة الفرق (الدال إحصائيا) بين المجموعات الثلاث، وقد تم حساب المتوسطات الحسابية للقياس القبلي والبعدي على مقياس اتخاذ القرار المهني، وذلك من أجل تحديد اتجاه الفروق بين المجموعات الثلاث، ويمثل الجدول رقم (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمقياس القبلي والبعدي على مقياس اتخاذ القرار المهني.

الجدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لطلاب المجموعتين التجريبيتين والمجموعة

الضابطة في القياس القبلي والبعدي على مقياس اتخاذ القرار المهني

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموعة	الاختبار
3.742	21	التجريبية الأولى	القبلي
3.397	22.42	التجريبية الثانية	
3.769	24.75	الضابطة	
4.71	37	التجريبية الأولى	البعدي
3.476	28.08	التجريبية الثانية	
3.904	24.83	الضابطة	

يتبيّن من الجدول رقم (٣) بأن متوسط درجات مقياس اتخاذ القرار المهني قد ارتفع، من القياس القبلي إلى القياس البعدي، لدى كل من المجموعة التجريبية الأولى، التي تلقى أفرادها برنامج إرشاد جمعي لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني يستند إلى نظرية هولاند، والمجموعة التجريبية الثانية التي تلقى أفرادها برنامج إرشاد جمعي لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني يستند إلى نظرية سوبر، مقارنة مع المجموعة الضابطة التي حافظت على معدل ثبات تقريرياً في القياس القبلي والبعدي. ففي حين كان المتوسط الحسابي القبلي عند المجموعة التجريبية الأولى

(٢١)، فقد ارتفع إلى (٣٧) عند القياس البعدى. كما يتبيّن من الجدول نفسه أن المتوسط الحسابي القبلي عند المجموعة التجريبية الثانية كان (٤٢، ٢٢)، فقد ارتفع أيضًا إلى (٠٨، ٢٨) عند القياس البعدى. ويُتبيّن أيضًا أن المتوسط الحسابي القبلي عند المجموعة الضابطة كان (٧٥، ٢٤) وحافظت على نفس المعدل تقريبًا عند القياس البعدى، حيث أصبح (٨٣، ٢٤).

أولاً: نتائج الفرضية الأولى

تشير الفرضية الأولى إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في تحسين متوسط درجات اتخاذ القرار المهني تعزى للبرنامج الذي يستند إلى نظرية هولاند، ولاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث اختبار مان وتنى (Mann - Whitney) لإجراء مقارنات ثنائية بين المجموعة التجريبية الأولى والمجموعة الضابطة وذلك لتحديد جوهريّة دلالة الفروق بين كل مجموعتين فيما يتعلق بتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني بين القياس القبلي البعدى. ويمثل الجدول (٤) نتائج اختبار مان وتنى (Mann - Whitney).

جدول (٤)

نتائج اختبار مان وتي

لتحديد الفروق بين المجموعة التجريبية الأولى والمجموعة الضابطة على مقياس اتخاذ القرار

المهني عند القياس القبلي والبعدي

الاحتمال Sig (P.value)	إحصائي الاختبار (z)	متوسط الرتب	
		الضابطة	التجريبية الأولى
* .٠٠٠١	-٤,١٣٥	٦,٥٤	١٨,٤٦

* ذو دلالة عند مستوى ($\alpha=0.05$)

يتبيّن من جدول (٤) وجود فروق جوهرية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين المجموعة

التجريبية الأولى التي تدرّب أفرادها على برنامج يستند إلى نظرية هولاند لتحسين مستوى

اتخاذ القرار، وبين المجموعة الضابطة والتي لم يتدرب أفرادها على أي برنامج يتعلق

باتخاذ القرار المهني. وهذه الفروق لصالح المجموعة التجريبية الأولى، حيث بلغت الرتبة

المتوسطة لها (١٨,٤٦)، في حين بلغت الرتبة المتوسطة للمجموعة الضابطة (٦,٥٤)،

وذلك باحتمال (.٠٠٠١)

ثانياً: نتائج الفرضية الثانية

تشير الفرضية الثانية إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)

في تحسين متوسط درجات اتخاذ القرار المهني تعزى للبرنامج الذي يستند إلى نظرية سوبر،

ولاختبار هذه الفرضية استخدم اختبار مان وتنى (Mann - Whitney) لإجراء مقارنات ثنائية بين المجموعة التجريبية الثانية والمجموعة الضابطة وذلك لتحديد جوهرية دلالة الفروق بين كل مجموعتين فيما يتعلق بتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني بين القياس القبلي البعدى. ويمثل الجدول (٥) نتائج اختبار مان وتنى (Mann - Whitney).

جدول (٥)

نتائج اختبار مان وتنى

لتحديد الفروق بين المجموعة التجريبية الثانية والمجموعة الضابطة لمقاييس اتخاذ القرار المهني عند القياس القبلي والبعدى

الاحتمال Sig (P.value)	إحصائي الاختبار (z)	متوسط الرتب	
		الضابطة	التجريبية الثانية
* .٠٠٤٨	١,٩٧٩ -	٩,٦٧	١٥,٣٣

* دلالة عند مستوى ($\alpha=0.05$)

يشير الجدول (٥) إلى وجود فروق جوهرية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين المجموعة التجريبية الثانية التي تدرب أفرادها على برنامج يستند إلى نظرية سوبر لتحسين مستوى اتخاذ القرار، وبين المجموعة الضابطة والتي لم يتدرّب أفرادها على أي برنامج فيما يتعلق باتخاذ القرار. وهذه الفروق لصالح المجموعة التجريبية الثانية، حيث بلغت الرتبة المتوسطة لها (١٥,٣٣)، في حين بلغت الرتبة المتوسطة للمجموعة الضابطة (٩,٦٧)، وذلك باحتمال (.٠٠٤٨).

ثالثاً: نتائج الفرضية الثالثة

تشير الفرضية الثالثة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في تحسين متوسط درجات اتخاذ القرار المهني تعزى لنوع البرنامج (نظريه هولاند، نظرية سوبر)، ولاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث اختبار كروسكال - وليس Kruskal Wallis) . حيث يوضح الجدول (٦) نتائج تحليل الجدول (٦) نتائج اختبار كروسكال - وليس لإيجاد دلالة الفروق بين المجموعات الثلاث عند القياس القبلي والبعدي.

جدول (٦)

نتائج اختبار كروسكال - وليس

نتيجة الفروق بين المجموعات الثلاث لمقاييس اتخاذ القرار عند القياس القبلي والبعدي.

الاحتمال sig (P.value)	إحصائي الاختبار (χ^2) كاي سكونير	متوسط الرتب	العينة	المجموعة
* ٠,٠٠١	٢٢,٥٨٣	٢٩,٦٧	١٢	التجريبية الأولى (هولاند)
		١٦,١٣	١٢	التجريبية الثانية (سوبر)
		٩,٧١	١٢	الضابطة

* ذو دلالة عند 0.05

يتبيّن من الجدول (6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين المجموعات الثلاث فيما يتعلّق بتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني عند القياس القبلي والبعدي، ولتحديد دلالة تلك الفروق ولصالح أي مجموعة تم إجراء اختبار مان وتنبي (Mann Whitney) لمقارنات ثنائية وذلك بين المجموعات لتحديد جوهريّة دلالة الفروق بين كل مجموعتين فيما يتعلّق بتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني عند القياس القبلي البعدّي. ويوضّح الجدول (7) نتائج اختبار مان وتنبي.

جدول (7)

نتائج اختبار مان وتنبي

لتحديد الفروق بين المجموعة التجريبية الأولى والمجموعة التجريبية الثانية لمقاييس اتخاذ القرار المهني عند القياس القبلي والبعدي

الاحتمال Sig (P.value)	إحصائي الاختبار (z)	متوسط الرتب	
		التجريبية الثانية	التجريبية الأولى
* ٠,٠٠١	٣,٦١٩ -	٧,٢٩	١٧,٧١

* ذو دلالة عند 0.05

يتبيّن من الجدول (7) وجود فروق جوهريّة عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين المجموعة التجريبية الأولى التي تدرّب أفرادها لبرنامّج يستند إلى نظرية هولاند لتحسين مستوى اتخاذ القرار، وبين المجموعة التجريبية الثانية التي تدرّب أفرادها على برنامّج يستند إلى نظرية سوبر. وهذه الفروق لصالح المجموعة التجريبية الأولى، حيث بلغت الرتبة المتوسطة لها

(١٧,٧١)، في حين بلغت الرتبة المتوسطة للمجموعة الضابطة (٧,٢٩)، وذلك باحتمال (٠,٠٠١).

ويوضح الجدول (٨) نتائج تحليل اختبار مان وتنى (Mann - Whitney) لإجراء مقارنات ثنائية بين المجموعات الثلاث فيما يتعلق بتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني بين القياس القبلي والبعدي، وذلك لتحديد جوهرية دلالة الفروق بين كل مجموعتين.

جدول (٨)

نتائج تحليل (مان وتنى) لإجراء مقارنات ثنائية بين المجموعات الثلاث

الضابطة		التجريبية الثانية		المجموعة
مستوى الدلالة	قيمة مان - وتنى	مستوى الدلالة	قيمة مان - وتنى	
* ٠,٠٠١	٠,٥	* ٠,٠٠١	٩,٥	التجريبية الأولى
* ٠,٠٤٨	٣٨	-	-	التجريبية الثانية

* ذو دلالة عند 0.05

يتبيّن من جدول (٨) وجود فروق جوهرية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين المجموعة التجريبية الأولى التي تدرّب أفرادها على برنامج يستند إلى نظرية هو لاند لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، وبين المجموعة الضابطة والتي لم يتدرّب أفرادها على أي برنامج يتعلّق باتخاذ القرار. وهذه الفروق لصالح المجموعة التجريبية الأولى. حيث بلغت الرتبة المتوسطة لها (٢٩,٦٧)، في حين بلغت الرتبة المتوسطة للمجموعة الضابطة (٩,٧١) كما

في جدول (٦). كذلك يتبيّن من الجدول (٨) وجود فروق جوهرية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين المجموعة التجريبية الثانية التي تدرّب أفرادها على برنامج يسّتد إلى نظرية سوبر لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، وبين المجموعة الضابطة، وهذه الفروق لصالح المجموعة التجريبية الثانية، حيث بلغت الرتبة المتوسطة لها (١٦,١٣)، في حين بلغت الرتبة المتوسطة للمجموعة الضابطة (٩,٧١) كما في جدول (٦).

ويتبيّن من الجدول نفسه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين المجموعة التجريبية الأولى والمجموعة التجريبية الثانية، وهذه الفروق لصالح المجموعة التجريبية الأولى، حيث بلغت الرتبة المتوسطة لها (٢٩,٦٧)، في حين بلغت الرتبة المتوسطة للمجموعة التجريبية الثانية (١٦,١٣).

الباب الخامس

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

- أولاً: مناقشة النتائج

- ثانياً: التوصيات

- ثالثاً: المقترنات

الباب الخامس

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

بعد عرض نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، يتناول الباحث في هذا الفصل تفسير هذه النتائج ومناقشتها وعرض التوصيات والمقترنات التي خلصت إليها هذه الدراسة.

أولاً: مناقشة النتائج

نتائج الفرضية الأولى:

تشير نتائج الفرضية الأولى التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في تحسين متوسط درجات اتخاذ القرار المهني تعزى للبرنامج الذي يستند إلى نظرية هولاند" إلى وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني بين أداء المجموعة التجريبية الأولى والضابطة، ولصالح المجموعة التجريبية الأولى، فقد تحسن مستوى أداء المجموعة التجريبية الأولى في اتخاذ القرار المهني، وهذا يعني وجود أثر فعال للبرنامج الإرشادي المستند إلى نظرية هولاند (Holland) في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى الطالب. وقد ترجع هذه النتائج الإيجابية إلى ما وفره البرنامج من مقومات أسهمت في تحسين اتخاذ القرار المهني، حيث أتاحت الأنشطة التي احتوتها جلسات البرنامج المستند إلى نظرية هولاند للطلاب أن يتعرفوا على أنماط شخصياتهم وبيئاتهم المهنية، وأعطتهم الفرصة لاكتشاف ميولهم وسماتهم الشخصية والاستبصار بذاته، والتي على أساسها تمكنوا من تحديد البديل المتاحة من التخصصات الدراسية التي تناسبهم و اختيار البديل الأنسب لها بناء على المهن المستقبلية.

نتائج الفرضية الثانية:

أظهرت نتائج الفرضية الثانية والتي نصت على أنه: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في تحسين متوسط درجات اتخاذ القرار المهني تعزى للبرنامج الذي يستند إلى نظرية سوبر" إلى وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني بين أداء المجموعة التجريبية الثانية والضابطة، ولصالح المجموعة التجريبية الثانية، فقد تحسن مستوى أداء المجموعة التجريبية الثانية في اتخاذ القرار المهني، وهذا يعني وجود أثر فعال للبرنامج الإرشادي المستند إلى نظرية سوبر (Super) في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى الطلاب. وهذا يرجع إلى طبيعة البرنامج الإرشادي ووضوح أهدافه وارتباط مكوناته وأنشطته المختلفة بواقع حياة الطلاب، وما يعانونه خلال هذه المرحلة من العمر من التردد والحيرة في اتخاذ قرار اختيار مقرراتهم الدراسية لمرحلة التعليم ما بعد الأساسي، لذا فإن تعريف الطلاب بذواتهم وقيمهم والمعلومات عن عالم العمل، وطرق المواجهة بين الفرد ومتطلبات المهنة هو ما ركز عليه نموذج سوبر، بالإضافة إلى توفير الجو النفسي في الجلسات التدريبية وذلك بتوفير الحرية للتفكير والتعبير عن الرأي واحترام الرأي الآخر عند المشاركة في الأنشطة التدريبية.

نتائج الفرضية الثالثة:

تشير نتائج الفرضية الثالثة التي تنص على أنه: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في تحسين متوسط درجات اتخاذ القرار المهني تعزى لنوع البرنامج (نظرية هولاند ، نظرية سوبر)" إلى وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، وقد أشارت نتائج اختبار كروسكال والبیس (Kruskal Wallis)، بأن أداء الطلبة الذين دربوا على البرنامج الإرشادي الذي يستند إلى نظرية هولاند كان أفضل

من أداء الطلبة في المجموعتين التجريبية الثانية، والضابطة، في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، كما أشارت النتائج بأن الطلبة في المجموعة التجريبية الثانية والذين دربوا على البرنامج الإرشادي الذي يستند إلى نظرية سوبر كان أفضل من أداء الطلبة في المجموعة الضابطة في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، وهذا يشير إلى فعالية النموذجين المستخدمين في هذه الدراسة، في اكتساب الطلبة لمهارة اتخاذ القرار المهني، وفي نفس الوقت فقد أظهر النموذج المقترن لنظرية هولاند فعالية أكثر من النموذج الآخر، وجاءت هذه النتائج لتأكيد مدى صدق مفاهيم وفلسفة ومبادئ نظرية هولاند في الاختيار والقرار المهني من الناحية التطبيقية، ومدى قابلية استخدامها في البيئة العمانية.

وتدل هذه النتائج على مدى مناسبة هاتين النظريتين (نظرية هولاند، ونظرية سوبر) للتطبيق في مرحلة التعليم الأساسي، إلا أن نظرية هولاند أكثر فاعلية، ويمكن تفسير ذلك بأن هذه النظرية تركز على اكتشاف الذات المهنية للفرد وتوجهه لأنماط البيئات المهنية التي تناسب نمط شخصيته، وبالتالي يتخد القرار المهني المناسب، والمتافق مع قدراته واستعداداته وإمكانياته وميوله الذاتية. في حين أن نظرية سوبر تركز على أن ينمي الفرد صورة لذاته وأن يتقبل الدور الذي يؤديه في عالم العمل، أكثر من اهتمامها بالمعلومات والسمات الشخصية للفرد. فقد أشار عطيوي وسعيد (2004) أن سوبر يرى التوجيه المهني بأنه عملية سيكولوجية تتميز بمساعدة الفرد على تربية صورته لذاته، بحيث تتلاءم مع إمكاناته المختلفة من استعدادات وميول ورغبات وقيم واتجاهات، كذلك مساعدته على أن ينمي ويقبل الدور الذي يؤديه في عالم العمل الذي يتاسب مع إمكاناته، وعلى أن يختبر ويجرِّب الصورة في الحياة العملية الواقعية، بحيث تكفل له السعادة وتحقيق المنفعة لمجتمعه.

وقد جاءت نتائج الدراسة الحالية منسجمة مع نتائج دراسات كل من: (السفاسفة، ١٩٩٣؛ البلوشي، ٢٠٠٩) التي أشارت نتائجها إلى فاعلية برنامج قائم على نموذج هولاند لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، ودراسات أخرى قائمة على نماذج ونظريات أخرى (الصبيخان، Rita & البلوشي، ٢٠٠٧؛ القرعان، ٢٠٠٣؛ مبارك، ٢٠٠٢؛ رزق الله، ٢٠٠٨ Maccollins, Landars, 1983؛ Krumboltz, 1984؛ Kaye, 1998؛ جرادات، ١٩٩١؛ Evans & Cofy, 1969؛ jepsen & Russel, 1982؛ ١٩٨٣) والتي كانت معظمها دراسات قائمة لدراسة أثر وفعالية برامج إرشادية وتدربيّة في التوجيه المهني، بهدف تحسين مهارات اتخاذ القرار المهني لدى الطلاب، حيث كشفت هذه الدراسات تطوراً في عملية اتخاذ القرار المهني لديهم، بالإضافة إلى تقييم توجيّهها وتدربيّها وإرشادها على الاكتشاف المهني والذي ساعدتهم في إتقان مهارات اتخاذ القرار.

ولم تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات أخرى مثل دراسة أجнер وجاكسون (Egner & Jackson, 1978) والرواد (Peng, 2001) في عدم فاعلية البرامج الإرشادية في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، ويمكن أن يعزى السبب في نوع ومحفوظ الأنشطة المقدمة في البرنامج، وقلة ساعات التدريب لمتغير اتخاذ القرار المهني، حيث كانت المدة الزمنية المخصصة لمتغير اتخاذ القرار المهني في هذه الدراسات تتراوح بين (٤ أو ٥) جلسات فقط، وهذه المدة غير كافية لإحداث أثر في البرنامج، وكانت النتيجة غير دالة إحصائياً لمتغير اتخاذ القرار المهني (البلوشي، ٢٠٠٩).

ويرى الباحث أنه حتى يقوم الطلاب باتخاذ القرار المهني والذي يساعدتهم في تحقيق خططهم المستقبلية لا بد من تزويدهم بالمعلومات عن التخصصات الدراسية والمهن المتوفرة في سوق العمل، بالإضافة إلى تدريبيّهم على اكتشاف ذاتهم ومعرفة ميولهم وسماتهم الشخصية، ثم

المواءمة بين هذه السمات وفرص العمل المناسبة لها. مع مراعاة أن تتناسب هذه الأعمال مع رغباتهم واتجاهاتهم ورؤيتهم لذواتهم بحيث لا تغفل قيم مجتمعهم الذي يعيشون فيه.

وفي الدراسة الحالية كان هدف معظم الأنشطة مساعدة الطلاب على الاستكشاف الذاتي لأنفسهم، من خلال تعريفهم بأنماط شخصياتهم وب بيئتهم المهنية، وأعطتهم الفرصة لاكتشاف ميولهم وسماتهم الشخصية والاستبصار بذاتهم، كما قدمت لهم معلومات عن سوق العمل وكيفية التعرف على المهن المتوفرة فيه بناء على مجموعة من المعطيات المقدمة من بعض الجهات الحكومية بالدولة. وقدمت لهم مجموعة من التدريبات على اتخاذ القرار المهني بناء على ميولهم وقدراتهم واستعداداتهم وبما يتتناسب مع أنماط البيئات المهنية التي تستند على افتراضات نظرية هولاند في الأنماط والبيئات المهنية. حيث يرى هولاند أنه يمكن وضع الشخص في أي من هذه الأنماط البيئية عن طريق تعبيره أو إظهاره للاهتمامات المهنية، أو عن طريق الاختبارات المعدة لذلك (السفاسفة، ١٩٩٣).

كما أن الطلاب في هذه المرحلة بحاجة إلى إعدادهم للانتقال من مرحلة التعليم الأساسي إلى مرحلة التعليم ما بعد الأساسي، ثم إلى مرحلة الدراسة الجامعية، وبعدها إلى سوق العمل عن طريق مساعدتهم على التعامل مع عملية صنع القرار بمختلف أبعادها المعرفية والوجودانية والاجتماعية وتطوير استراتيجيات وإجراءات للتعامل مع هذه العملية، وذلك بتزويد الطلاب بالمعلومات والاستراتيجيات التي يحتاجونها لفهم ذاتهم، وتوفير سبل الحصول على المعلومات المهنية في مجتمعهم كالربط الإلكتروني مع المؤسسات الحكومية والخاصة ذات العلاقة بمصادر التوجيه المهني في المدارس، إضافة إلى إعطاء الفرصة للطلاب للإطلاع على المهن والوظائف في بيئة العمل المتعددة في عالم العمل وخاصة أنهم يفتقرون إلى التأمل في طبيعة الكثير من

المهن والأعمال داخل مجتمعهم، والآهـم من هذا مساعدتهم على وضع خطة لمستقبلهم عن طريق تحديد أهداف يرغبون تحقيقها في حياتهم.

ثانياً: التوصيات:

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية حول مقارنة فعالية نموذجين لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني يستندان لنظريتي هولاند وسوبر لطلاب التعليم الأساسي، فإن الباحث يوصي بجملة من التوصيات على النحو التالي:

١. توصيات متعلقة بالطلاب:

- وضع توصيف للمهن في مدارس التعليم الأساسي حتى يكون الطالب على دراية بالمهن التي تنافق مع ميوله وقدراته واستعداداته.
- توفير أدلة الجامعات والكليات الحكومية والخاصة للطلاب في المدارس حتى يكونوا على إطلاع بجميع التخصصات الجامعية والمسارات الدراسية.
- تدريب الطلاب على كيفية استخدام المقاييس الخاصة باكتشاف السمات والميول، حتى يتمكنوا من معرفة سماتهم الشخصية وميولهم المهنية بسهولة.
- تزويد الطلاب بالمعلومات المهنية عن عالم العمل والمستجدات في سوق العمل العماني.

٢. توصيات متعلقة بأخصائي التوجيه المهني:

- ضرورة إلمام أخصائي التوجيه المهني بآلية عمل البرامج الإرشادية التي يستطيع من خلالها حل مشكلات الطلاب في مجال التوجيه المهني.

- تدريب أخصائي التوجيه المهني في المدارس على إجراءات نموذج هولاند، وذلك لفعاليته وسهولته. ولاشتماله على المهارات الأساسية لاتخاذ القرار المهني المناسب.
- ضرورة عمل دورات تدريبية لأخصائي التوجيه المهني ليسهل عليه التعرف على طبيعة الطلاب وميولهم وقدراتهم وإمكاناتهم ، بتدريبهم على المنهج العلمي في إعداد المقاييس وتحكيمها وتطبيقها وتصحيحها.

٣. توصيات متعلقة بالمنهاج:

- ضرورة استفادة وزارة التربية والتعليم من هذا البرنامج عن طريق تطبيق جلساته في منهج "مسارك المهني" الذي يدرس للطلاب في مرحلة التعليم الأساسي.
- استفادة وزارة التربية والتعليم من هذا البرنامج عن طريق إعداد منهج أو دليل خاص لأخصائيي التوجيه المهني في مدارس السلطنة يحتوي على المعلومات المهنية ودليل إعداد البرامج الإرشادي.

ثالثاً: مقتراحات الدراسة

من خلال ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية، وما توصلت إليه من توصيات، يوجه

الباحث بعدد من الاقتراحات لإجراء دراسات وبحوث مستقبلية، بوجزها فيما يلي:

- اتجاهات الوالدين نحو اختيار أبنائهم للمسارات الدراسية لمرحلة التعليم ما بعد الأساسي
- فاعلية برنامج إرشادي لتحسين مهارة اتخاذ القرار المهني يستند إلى نظرية هولاند لطلبة التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان.
- برنامج تدريبي على مهارة اتخاذ القرار لطلبة التعليم الأساسي (حفلة أولى) في سلطنة عمان.
- فاعلية برنامج إرشادي لتحسين مهارة اتخاذ القرار المهني يستند إلى نظرية هولاند لطلاب الجامعات.
- فاعلية برنامجي إرشاد جمعي يستندان لنظريتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلابات التعليم الأساسي
- المقارنة بين فاعلية البرنامجين الإرشاديين الحاليين، وفاعلية برامج أخرى مبنية على أسس نظرية أخرى.
- أنماط الميول المهنية لدى طلبة التعليم الأساسي وعلاقتها بمهن آبائهم.

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر والمراجع العربية

ثانياً: المصادر والمراجع الأجنبية

المصادر والمراجع العربية

- إبراهيم، محمد أحمد. (٢٠٠٥). **العملية الإرشادية**. القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- أبو أسعد، أحمد عبداللطيف. (٢٠٠٩). **المهارات الارشادية**. (ط١). عمان: دار المسيرة.
- أبو أسعد، أحمد والهواري، لمياء. (٢٠٠٨). **التوجيه التربوي والمهني**. (ط١). عمان: دار الشروق.
- أبو حرب، يحيى حسين والسالمي، محسن ناصر والفزاري، خالد. (٢٠٠٩). **تأثير عناصر المنهج في معتقدات طلاب الصفين الحادي عشر والثاني عشر من التعليم العام** سلطنة عمان نحو اختيار مهنة المستقبل. **مجلة العلوم التربوية والنفسية**, جامعة البحرين. ١٠(١)، ٦٧-٩١.
- أبو حماد، ناصر الدين. (٢٠٠٨). **الإرشاد النفسي والتوجيه المهني**. اربد: عالم الكتاب.
- أبو غزالة، هيفاء وذكريا، زهير. (2002). **أنا ومهنتي**. عمان. وزارة التربية والتعليم.
- الأردن.

أبو لطيفة، لؤي حسن محمد. (٢٠٠٥). أثر برنامج مقترن لتنمية مهارة تفكير الأولويات لدى

طلبة الصف السابع الأساسي على تطوير مهارة تفكير اتخاذ القرار. رسالة

دكتوراه غير منشورة. الجامعة الأردنية. عمان.

أحمد، سهير كامل. (٢٠٠٠). التوجيه والإرشاد النفسي. جمهورية مصر العربية: مركز

الإسكندرية للكتاب.

بدرخان، سوسن. (٢٠٠٦). التربية المهنية - مناهج وطرق تدريس. عمان: دار جرير للنشر

والتوزيع.

البلوشي، راشد غريب. (2007). بناء برنامج تدريبي مهني مستند إلى نموذج جيلات

وقياس أثره في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في

سلطنة عمان. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة عمان العربية. عمان.

البلوشي، رحمة خميس. (2009). أثر برنامج تدريبي مقترن في تحسين مهارة اتخاذ القرار

المهني لدى طالبات الصف العاشر في سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة.

جامعة السلطان قابوس. مسقط.

البوسعدي، أمل عبدالله. (٢٠٠٥، أبريل). تطوير المناهج الدراسية بالصفين (١٢ و ١١)

بسلطنة عمان. ورقة عمل المديرية العامة للمناهج مقدمة إلى الندوة الإقليمية

لتطوير التعليم ما بعد الأساسي بالدول العربية (بالصفين ١٢-١١). مسقط، عمان.

البيطار، منى طلعت. (٢٠٠٢). برنامج إرشادي لبعض السلوكيات الإرشادية الموجدة.

رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عين شمس.

الجامودي، سعيد بن سالم. (٢٠٠٧). إسهام مدري مدارس سلطنة عمان في مجال التوجيه

المهني للطلاب من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين. رسالة ماجстير غير

منشورة. جامعة السلطان قابوس.

جرادات، حنان محمد. (١٩٩١). فاعلية برنامج للتوجيه التربوي والمهني في تحسين

مستوى النضج المهني ومهارات اتخاذ القرار وزيادة المعلومات التربوية والمهنية

لطلاب الصف العاشر. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان،

الأردن.

جروان ، فتحي. (١٩٨٦). فاعلية برنامج إرشادي مهني في النضج المهني وفي اتخاذ القرار

المهني. رسالة ماجستير غير منشورة، الأردن: عمان، الجامعة الأردنية.

جروان، فتحي. (١٩٩٩). تعليم التفكير (مفاهيم وتطبيقات). العين: دار الكتاب الجامعي.

جلال، سعد. (١٩٩٢). التوجيه النفسي والتربوي والمهني. القاهرة: دار الفكر العربي.

حبيب، مجدي عبد الكريم. (١٩٩٧). سيكولوجية صنع القرار. القاهرة: مكتبة النهضة

المصرية.

حجازي، يحيى. (٢٠٠٤). صعوبات اتخاذ القرار المهني لدى المراهقين. المركز الفلسطيني

للإرشاد. القدس: مطبعة المرساه.

الحراثنة، سالم حمود صالح. (٢٠٠٦). التوجيه والإرشاد بين النظرية والتطبيق. الدمام:

مكتبة العتيبي.

حسين، طه عبد العظيم. (٢٠٠٤). الإرشاد النفسي (النظرية-التطبيق - التكنولوجيا). عمان:

دار الفكر.

الحوارنة، إبراد نايف. (٢٠٠٥). أثر نمط التنشئة الأسرية في النضج المهني لدى طلبة الأول

الثانوي في محافظة الكرك. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة مؤتة، الاردن.

الخروصي، طارق حمود. (٢٠٠٧). أثر متغيري النوع الاجتماعي والكلية في نضج الاتجاه

المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس. رسالة ماجستير غير

منشورة. جامعة مؤتة، الاردن.

الخزامي ، عبد الكريم أحمد. (١٩٩٨). فن اتخاذ القرار مدخل تطبيقي. القاهرة: مكتبة ابن سينا.

الخطيب، صالح أحمد. (٢٠٠٣). الإرشاد النفسي في المدرسة (أسسه- نظرياته- تطبيقاته)

(ط١). العين: دار الكتاب الجامعي.

الداهري، صالح حسن. (٢٠٠٥). سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته. (ط١). عمان: دار

وائل.

الداهري، صالح حسن. (٢٠٠٥ ب). علم النفس الإرشادي نظرياته وأساليبه الحديثة. (ط١).

عمان: دار وائل.

الدحادة، باسم محمد. (٢٠٠٨). دراسة مقارنة للحاجات المهنية لدى طلبة الحالات الخاصة

والطلبة العاديين في جامعة السلطان قابوس بسلطنة عمان في ضوء بعض

المتغيرات الأخرى. مجلة العلوم التربوية والنفسية. ٩ (٤)، ٦٠ - ٨١.

رزق الله، رندا سهيل. (٢٠٠٢). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارة اتخاذ القرار لدى عينة

من طلبة الصف الأول الثانوي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق.

الرشيدى، بشير والسهل، راشد. (٢٠٠٠). مقدمة في الإرشاد النفسي. (ط١). العين: مكتبة

الفلاح.

الرواد، ذيب محمد. (١٩٩٦). أثر برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه الجماعي المهني على

النضج المهني واتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف العاشر في مدارس محافظة

معان. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

زاهر، ضياء الدين وآخرون. (١٩٩٦). تقويم الإدارة المدرسية في التعليم الأساسي. (ط٢).

القاهرة: المركز القومي للامتحانات، قسم بحوث الامتحانات.

زهرا، حامد عبدالسلام. (١٩٩٨). علم النفس الاجتماعي. القاهرة: عالم الكتب.

الزيادات، ماهر مفلح والعدوان، زيد سليمان. (٢٠٠٩). أثر استخدام طريقة العصف الذهني

في تنمية مهارات اتخاذ القرار لدى طلبة الصف التاسع الأساسي في مبحث التربية

الوطنية والمدنية في الأردن. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات

الإنسانية). ١٧ (٢)، ٤٦٥ - ٤٩٠.

السعيد، أمل محمد. (٢٠٠٤). بعض الأساليب المعرفية وعلاقتها بحل المشكلات لدى طلاب

المرحلة الثانوية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس ، معهد الدراسات

العليا للطفولة.

السفاسفة، محمد إبراهيم. (١٩٩٣). استقصاء مدى فاعلية نموذجين في اتخاذ القرار المهني

لدى طلبة الصف الثاني الثانوي الأكاديمي في محافظة الكرك. دراسة ماجستير غير

منشورة. جامعة مؤتة، الأردن.

السفاسفة، محمد إبراهيم. (٢٠٠٣). أساسيات في الإرشاد والتوجيه النفسي. عمان: مكتبة

الفلاح.

سليمان، أسامة ربيع. (2007). التحليل الإحصائي باستخدام برنامج spss. (ط٢). القاهرة:

مكتبة الأنجلو المصرية.

السواط، وصل الله بن عبدالله. (٢٠٠٨). فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين

مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول

الثانوي بمحافظة الطائف. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة أم القرى.

شحاته، حسن والنجار، زينب. (٢٠٠٣). معجم المصطلحات التربوية والنفسية. القاهرة: الدار

المصرية اللبنانية.

الشرعية، حسين سالم. (١٩٩٨). علاقة مستوى الطموح والجنس بالنضج المهني لدى طلبة

الصف الثاني الثانوي. مؤتة للبحوث والدراسات. جامعة مؤتة ، الأردن.

الشريفي، شوقي السيد. (٢٠٠٠). معجم مصطلحات العلوم التربوية. الرياض: مكتبة العبيكان.

الشناوي، محمد محروس. (١٩٩٦). العملية الإرشادية. (ط١). القاهرة: دار غريب.

شنودة، أمل فهمي. (١٩٨٠). القرار التربوي بين المركزية واللامركزية دراسة مستقبلية.

القاهرة: الدار المصرية.

الشويفي، أبو زيد سعيد. (١٩٩٤). مدى فاعلية نموذج برونزفيك لتعلم سلوك التنبؤ في

اتخاذ القرار على ضوء بعض المتغيرات المعرفية واللامعرفية. رسالة دكتوراه غير

منشورة. جامعة طنطا. جمهورية مصر العربية.

الصبيخان، إبراهيم سالم. (٢٠٠٨). فاعلية برامجين تدريبيين في تعديل الميول والاتجاهات

واتخاذ القرار نحو التعليم المهني لدى طلبة المرحلة المتوسطة في المملكة

العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان،

الأردن.

الضامن، منذر. (٢٠٠٣). الإرشاد النفسي (أسسه النفسية والنظرية). العين: مكتبة الفلاح.

عاقل، فاخر. (١٩٨٩). دور الإرشاد والتوجيه المهنيين في توجيه الطالب نحو العمل. المجلة

العربية للتربية، ٩(١)، ٨٤ - ٩٤.

عبدالعزيز، سعيد و عطيوى، جودت. (٢٠٠٤). التوجيه المدرسي (مفاهيمه النظرية- أساليبه

الفنية- تطبيقاته العملية. عمان: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

عبدالهادي، جودت والعزة، سعيد. (١٩٩٩). التوجيه المهني ونظرياته. عمان: مكتبة دار

الثقافة.

عبدالهادي، جودت عزت، والعزة، سعيد حسني. (٢٠٠٧). مبادئ التوجيه والإرشاد

النفسى. عمان: مكتبة دار الثقافة.

عبدود، صلاح الدين. (١٩٩١). مدى فاعلية برنامج إرشادي في تخفيف حدة السلوك

العدواني لدى طلاب الحلقة الثانية من التعليم الأساسي. رسالة ماجستير غير منشورة.

كلية التربية، جامعة أسيوط.

العتبي، بندر محمد. (٢٠٠٩). اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمحافظة الطائف. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.

العجمي، محمد حسنين. (٢٠٠٨). صناعة القرار التربوي واتخاذة (النظرية – النموذج). القاهرة: دار الجامعة الجديدة.

العدواني، سليمان راشد. (٢٠١٠). الاحتياجات التدريبية لأخصائيي التوجيه المهني في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

عطا، محمود وحجازي، مصطفى والدليم، فهد. (٢٠٠٥). الإطار المرجعي للإرشاد المدرسي. مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض: المملكة العربية السعودية.

عطيوبي، جودت وسعيد، عبدالعزيز. (2004). التوجيه المدرسي (مفاهيمه ونظرياته أساليبه الفنية-تطبيقاته العملية). الاردن: دار الثقافة.

علي، أنيس سلمان. (١٩٩٢). شخصية المدير وأثرها في اتخاذ القرار. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.

الغافري، سليمان علي. (٢٠٠٥). النصح المهني لدى طلبة الصف العاشر بمنطقة الباطنة

وسلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة

السلطان قابوس، مسقط.

الفضل، مؤيد عبد الحسين. (٢٠٠٤). نظريات اتخاذ القرار. عمان: دار المناهج

القرعان، أحمد خليل. (٢٠٠٥). التوجيه والإرشاد التربوي. (ط١). عمان: دار الإسراء.

القرعان، عبدالجليل. (٢٠٠٣). أثر برنامج تعليمي مستند لنظرية ستيرنبرغ الثلاثية لتحسين

مستوى اتخاذ القرار لدى طلبة الصف الأول الثانوي. رسالة دكتوراه غير منشورة،

الأردن: جامعة عمان العربية للدراسات العليا.

كنعان، نواف. (٢٠٠٣). اتخاذ القرارات الإدارية (بين النظرية والتطبيق). عمان: دار الثقافة

للنشر والتوزيع.

الكواري. (١٩٩٨). التوجيه المهني وإعداد الأفراد للعمل، مجلة التربية، ١٤٢، ١٢٤(٢٧)، ١٤٢

. ١٥٩ -

لطفي، طلعت إبراهيم. (١٩٩٣) . العوامل الاجتماعية المؤثرة على اختيار نوع التعليم

والمهنة. مجلة حوليات كلية الآداب، جامعة عين شمس، ٢٠، ٦٨، ١٢٥ - ١٢٥.

مبارك، خضر ذيب. (٢٠٠٢). أثر برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه الجماعي المهني على

النضج المهني واتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في مدارس مديرية

الخليل. رسالة ماجستير غير منشورة، فلسطين: جامعة القدس.

محمد، عنتر لطفي. (١٩٨٨). صناعة القرار التعليمي (مفهومه - أسلوبه - كيفية تطوره). مجلة

دراسات تربوية. القاهرة: (١٣)، ١٢٣-١٦٧.

المشعان، عويد سلطان. (١٩٩٣). التوجيه المهني. الكويت: مكتبة الفلاح.

المشعان، عويد سلطان. (١٩٩٦). علم النفس الصناعي. (ط٢). الكويت: مكتبة الفلاح.

مصطفى، أحمد. (٢٠٠١). مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية،

طرابلس: المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين.

المطارنة، سحر لافي. (١٩٩٥). الهوية النفسية وعلاقتها بمستوى النضج المهني لدى طلبة

الثاني الثانوي في محافظة الكرك. رسالة ماجستير غير منشورة، الأردن: جامعة مؤتة.

المعشنبي ، أحمد علي. (٢٠٠١). خدمات الإرشاد النفسي والتوجيه الدراسي والمهني في

المرحلتين الثانوية والجامعية في محافظة ظفار. رسالة ماجستير غير منشورة، بيروت:

جامعة القديس يوسف.

المعمرى، سليمان. (٢٠٠٧). **أنماط الشخصية المهنية وعلاقتها بكل من النوع والتحصيل**

الدراسي لدى طلبة الصف الثاني عشر بمحافظة مسقط. رسالة ماجستير غير

منشورة، جامعة السلطان قابوس، مسقط.

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. (٢٠٠١). **نموذج مقترن للإرشاد والتوجيه المهني**

في الوطن العربي. تونس: جبريل، موسى عبد الخالق والبطش، محمد وليد.

مورتنس، دونالد ج وشمولر، ألن م. (٢٠٠٥). **التوجيه التربوي في المدارس الحديثة.**

(ط١). غزة: دار الكتاب الجامعي.

النجار، يحيى محمود حويطي. (٢٠٠٤). **فعالية برنامج مقترن في التوجيه المهني لتخفييف**

مستوى مشكلات الاختيار المهني لطلاب الصف العاشر الأساسي. رسالة ماجستير غير

منشورة بين جامعتي عين شمس بالقاهرة وجامعة الأقصى بغزة.

النوباني، مصطفى طه مصطفى. (١٩٩٥). **العوامل المؤثرة في اختيار التخصص لدى طلبة**

البكالوريوس في الجامعة الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: الجامعة

الأردنية.

وزارة التربية والتعليم. (٢٠٠٣). **دليل عمل مدارس التعليم الأساسي.** ط١. مسقط. سلطنة عمان.

وزارة التربية والتعليم. (٢٠٠٦). **النصوص التفويضية للمركز الوطني للتوجيه**

المهني، مسقط. عمان.

وزارة التربية والتعليم. (٢٠٠٧). مسارك المهني. عمان: وزارة التربية والتعليم.

وزارة التربية والتعليم. (بدون). نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية. المركز

الوطني للتوجيه المهني، مسقط: وزارة التربية والتعليم.

المصادر والمراجع الأجنبية

Alhelal, H. (2006). *Super's Theory*. Basics of Career counseling:

Retrieved October, 2006, Handout, from:

<http://faculty.ksu.edu.sa/halhelal/default.aspx>

Alhelal, H. (2008). *Applications of theories growth and career choice*

in the vocational guidance. Basics of Career counseling:

Retrieved March, 2008, Handout, from:

<http://faculty.ksu.edu.sa/halhelal/default.aspx>

Álvarez Gonzalez. M. (Coord), Bisquerra, R, Espin, J.V. &

Rodríguez Espinar, S.(2007). *La madurez para la*

carrera en la education secundaria. Evaluacion.

[career maturity in secondary education.

Assessment and intervention.] Madrid:EOS

Bergland, B.W.; Quatrano, L.W. And Lundquist, G.W.(1975).Group
social models and structured interaction in teaching decision
making. *Vocational Guidance Quarterly*,24(1),28-36.

Bright, J. Jim E. H., Pryor, Robert G. L., Wikenfeld, S., & Earl, J. (2005).

The role of social context an serendipitous events in career

decision making. *International Journal for Educational and*

Vocational Guidance, 5(1), 19-36.

Chi , S . (2001). A trait model of decision making: Examining the Effect of goal Orientation . *Genetic , social & General Psychology Monographs* , VO1. 127 (3) , 319-339.

Edwards , A . (2003) . Effects of communicating individual risks in screening programs : Cochrane systematic review . *British Medical Journal* , VoI . 327(2) , 703 , 2 charts.

Egner, J. , & Jackson, D. (1978). Effectiveness of a counseling intervention program for teaching career decision- making skills. *Journal of Counseling Psychology*, 25,45-52

Evans, J.R. ,&Cofy, J.J.(1969). Transfer of Decision Making Skills Learned in a Counseling Like Setting to Similar Dissimilar Situation. *Journal of Counseling Psychology*, 16, 427-432.

Eysenck , M; & Keane , M . (2000) . *Cognitive psychology A students Hand book* . Psychology Press : A member of the Taylor & Francis group . London.

Gade, E; Fuqua, D & Hurlburt, G. (1988). The Relationship of holland's Personality Types to Educational Satisfaction with a Native American High School Population. *Journal of counseling Psychology*, 35, (2), 183-186.

Gary D. Gottfredson. (1999): John L. Holland's Contributions to Vocational Psychology: A Review and Evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 15– 40.

Gies, Vivian (1990). Developing a personal career counseling theory:

An overview of the theories of Donald Super and Tiedman.

Guidance & Counseling; Vol. 6 Issue 1, p54.

Gladding, S. T. (1988). ***Counseling: A Comprehensive profession.***

Merrill Published Company a Bell and Howell: Ohio.

Gregory , R & Clemen , R .(2001) . ***Aframe work developing the decision making skills of seconndary school student.***

Decision research , eugene , Oregon.

Herring, Roger. (2004). ***Career Counseling in Schools.*** American Counseling Association.

Hodgkinson , G . (2003). The interface of cognitive and industrrial,

work and organizational psychology . ***Jorrnal of***

Occupational & Organizational Psychology , VoI .76 (1) ,

1;(AN9382656)

Holland, J. L, & Holland, J. E. (1977). Distributions for personalities

within occupational and fields of study. ***The Vocational***

Guidance Quarterly, 15, 226-231.

Huitt, G., (1992). Problem Solving and Decision Making:

Consideration of Individual Differences Using Myers-Briggs Type Indicator. ***Journal of Psychology Type***, 24, 33-44.

Jepsen, Dustin R., & Russel M. (1982). The effects of problem solving training on adolescents career exploration and career decision making. *The Personal and Guidance Journal*, 16, 149- 15.

Johnson, H.,& Myrick.(1972). A New Approach to Career Decision Making. *Vocational Guidance Quarterly* , 21(4), 48-52.

Keer, B (1991). *A handbook for counseling the gifted and talented. Alexandria, VA: American Association for Counseling and Development.* National Institute of Child Health and Human Development.

Krumboltz, J.D..(1984). Effect of Training In Rational Decision-Making on the Quality of Simulated Career Decisions. *Journal of Counseling Psychology*, 29 (6),618-62

Landers, D. H. (1983). The Comparative Effects Of Career Decision Making Program on Volunteering and Non Volunteering Secondary Students. *Dissertation Abstract International*, 44/33 - 40

Luzzo, Darrell, (1995): The Relationship between Career Aspiration Occupation . Congruence and the Career Maturity of Undergraduates. *Journal of Employment Counseling*, Vol (32), N (3), P132-140.

Mccollins, R. N.(1983). A study of the Effectiveness of
a Comprehensive Career Education Program in Secondary
School. (Eighth and Tenth Grade Student). *Dissertation
Abstract International*, 168- 519, A, p. 198.

Multon, K. (2000). Career Development. In Kazdin, A. E.(ED).

Encyclopedia of psychology, 2, 25-29

Nota, L.,& Soresi, S.(2004). Improving the Problem-Solving
and Decision-Making Skills of a High Indecision Group of
Young Adolescents: A Test of the ``Difficult: No Problem!''
Training. *International Journal for Educational and Vocational
Guidance*, 4(1), 3-2.

Omvig, C, & Thomas, E. (1974). Vocational interests of affluent
Suburban Students. *The Vocational Guidance Quarterly*. 23,
10-16.

Osipow, Samula (1983). *Theories of Career Development*. Applenta
Centaury Crafts: New York.

Osipow, S.H., & Gati, I. (1998). Construct and concurrent validity of
career decision making difficulties questionnaire. *Journal of
Career Assessment*, 6, 347-364.

Osipow, S. H., & Fitzgerald, L. F. (1995). *Theories of career
development (4th ed.)*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.

Patton, W.& Watson, M., & Creed, P. A. (2004). Career maturity of Australian and South African high school students: Developmental and contextual explanations. *Australian Journal of Career Development*, 13(1), 33-41.

Peng, H.(2001). Comparing the Effectiveness of Two Different Career Education Courses on Career Decidedness for College Freshmen: An Exploratory Study. *Journal of Career Development*, 28(1), 29-41.

Spokane, A. R. (2000). Career Choice. In Kazdin, A. E.(ED) *Encyclopedia of psychology*, 2, 22-24.

Sternberg, Robert j. (2003). *Cognitive Psychology*, Wadsworth a division of Thomson Learning, Inc.

Stewart, J (1997). *The interpersonal theory of psychology*. New York: Nortton.

Walsh, Bruce W., & Holland, John L. (1992). *Person-environment psychology: Models and Perspectives*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Zunker, V. G. (1986). *Career counseling: Applied Concepts of Life Planning*. (2nd Ed.). Monterey, CA : Books/ Cole Publishing Compa.

Zunker, V. G. (2001). *Career counseling: Applied Concepts of Life Planning*. California: Brooks/Cole Publishing Company

الملاحق

ملحق (١)

أسماء الأساتذة المحكمين للبرنامجين الإرشاديين مرتبين حسب درجتهم العلمية

الدرجة والرتبة العلمية وطبيعة العمل	أسماء المحكمين	م
الأستاذ بجامعة السلطان قابوس، كلية التربية	د. عبدالرزاق القبيسي	١
الأستاذة بجامعة نزوى، كلية العلوم و الآداب	د. آمال محمد بدوي	٢
أستاذ مشارك في القياس والتقويم بجامعة السلطان قابوس	د. علي مهدي كاظم	٣
أستاذ مساعد للإرشاد النفسي بجامعة نزوى، كلية العلوم و الآداب	د. أمجد محمد هياجنه	٤
أستاذ مساعد للإرشاد النفسي بجامعة نزوى، كلية العلوم و الآداب	د. باسم محمد دحادحه	٥
الأستاذ بالجامعة العربية المفتوحة	حمد الغافري	٦
أستاذ مساعد علم النفس والإرشاد بجامعة صحار	د. عودة المجالي	٧
أستاذ مساعد في القياس والتقويم بكلية العلوم التطبيقية بالرسانق	د. كاظم العادلي	٨
أستاذ مساعد علم النفس النمو بجامعة نزوى، كلية العلوم و الآداب	د. مها صفوت رؤوف	٩

ملحق (٢)

رسالة طلب تحكيم البرنامجين الإرشاديين

بسم الله الرحمن الرحيم

الافتخار المحترم /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد؛

يقوم الباحث بإجراء دراسة تجريبية للحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص: الإرشاد النفسي والتوجيه بعنوان: (فاعلية برنامجي إرشاد جمعي لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني يستندان لنظريتي هولاند وسوبر لطلاب التعليم الأساسي)

وتهدف الدراسة إلى تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلاب التعليم الأساسي من خلال تطوير فهم الطلاب لأنفسهم والتعرف على طبيعة المهن المناسبة لهم وبالتالي اتخاذ القرار المهني المناسب، وذلك عبر تصميم برنامج إرشادي حيث يعتبر الإرشاد المهني من الأساليب الهامة في مساعدة الطالب على النمو المهني وتحسين مستوى النضج المهني لديهم، واتخاذ القرار المهني السليم مما يسهم في إكسابهم مهارات حل المشكلات ومهارات اتخاذ القرار المهني والتربوي بما يتوافق مع ميولهم وقدراتهم وبما يتلاءم مع متطلبات المهن، مما يحقق الرضا، والسعادة، والإنتاجية للفرد، والتكيف مع بيئته العمل حيث يلبي من خلال ذلك حاجاته وحاجات مجتمعه، الأمر الذي يسهم في التكامل الاقتصادي والاجتماعي. ونظراً لكونكم من المختصين في هذا المجال، آمل منكم التكرم بتحكيم البرنامج الإرشادي المرفق.

وسيكون للاحظاتكم وتوجيهاتكم وأرائكم أكبر الأثر في الارتقاء بهذا البرنامج وهذه الدراسة للوصول إلى الأهداف المرجوة بإذن الله تعالى لكم مني جزيل الشكر والتقدير والعرفان.

الباحث

سيف بن سالم العزيزي

يرجى التكرم بتبعة البيانات التالية:

.....	الدرجة /	اسم المحكم /
.....	مكان العمل /	التخصص /
.....	/ التوقيع	القسم /

استماراة تحكيم برنامج إرشاد جمعي يستند لنظرية هولاند لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني

لطلاب التعليم الأساسي

الملاحظات	الحكم		الموضوع	م
	غير مناسب	مناسب		
			عنوان البرنامج	١
			أهداف البرنامج	٢
			محتوى البرنامج	٣
			تقييم البرنامج	٤
			مدة البرنامج	٥
			فنيات البرنامج	٦
			ترتيب جلسات البرنامج	٧
			استمارات تقييم البرنامج	٨
			ملحق الجلسات	٩

الملحوظات والمقررات

استمارة تحكيم برنامج إرشاد جمعي يستند لنظرية هولاند لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني

لطلاب التعليم الأساسي

م	الجلسات الإرشادية	عنوان الجلسة		أهداف الجلسة		محتوى الجلسة		زمن الجلسة		أساليب الجلسة		ملحق الجلسة	
		غير مناسب	مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	المناسب	غير مناسب	المناسب	غير مناسب	المناسب	غير مناسب	المناسب
١	الأولى												
٢	الثانية												
٣	الثالثة												
٤	الرابعة												
٥	الخامسة												
٦	السادسة												
٧	السابعة												
٨	الثامنة												
٩	التاسعة												
١٠	العاشرة												

الملحوظات والمقتراحات:

التوقيع:

اسم المحكم:

ملحق (٣)

البرنامج الإرشادي الذي يستند إلى نظرية هولاند

جدول (٩) جلسات برنامج "هولاند"

الزمن	الأساليب	الوسائل	الموضوع	الجلسة
٥٠ دقيقة	المحاضرة المبسطة،المناقشة الجماعية،الحوار التعزيز،الواجب المنزلي.	جهاز كمبيوتر ، جهاز عرض (بروكسيما) أقلام ، أوراق	التعارف وبناء العلاقة	الأولى
٥٠ دقيقة	المحاضرة المبسطة،المناقشة الجماعية،الحوار التعزيز،الواجب المنزلي	أقلام ، أوراق بيضاء لوحة ورقية	معرفة الذات	الثانية
٩٠ دقيقة	المحاضرة المبسطة،المناقشة الجماعية،الحوار التعزيز،الواجب المنزلي	جهاز كمبيوتر ، جهاز عرض (بروكسيما) أقلام ، أوراق	نظريه هولاند (الأنماط المهنية)	الثالثة
٩٠ دقيقة	المحاضرة المبسطة،المناقشة الجماعية،الحوار التعزيز،الواجب المنزلي	أقلام ، أوراق بيضاء لوحة ورقية	تطبيق مقياس السمات الشخصية والميول المهنية	الرابعة
٥٠ دقيقة	المحاضرة المبسطة،المناقشة الجماعية،الحوار التعزيز،الواجب المنزلي	جهاز كمبيوتر ، جهاز عرض (بروكسيما) أقلام ، أوراق	نتيجة مقياس السمات الشخصية والميول المهنية	الخامسة
٩٠ دقيقة	المحاضرة المبسطة،المناقشة الجماعية،الحوار التعزيز،الواجب المنزلي	أقلام ، أوراق بيضاء لوحة ورقية	المواءمة بين الأنماط المهنية والسمات الشخصية للطلاب	السادسة

تابع : ملخص جلسات البرنامج

الزمن	الأساليب	الوسائل	الموضوع	الجلسة
٩٠ دقيقة	المحاضرة المبسطة،المناقشة الجماعية،الحوار التعزيز،الواجب المنزلي	جهاز كمبيوتر، جهاز عرض (بروكسيما) أقلام ، أوراق	المعلومات عن المهن و عالم العمل	السابعة
٥٠ دقيقة	المحاضرة المبسطة،المناقشة الجماعية،الحوار التعزيز،الواجب المنزلي	أقلام ، أوراق بيضاء لوحة ورقية	اختيار التخصص المناسب والمهنة المناسبة.	الثامنة
٩٠ دقيقة	المحاضرة المبسطة،المناقشة الجماعية،الحوار التعزيز،الواجب المنزلي	أقلام ، أوراق بيضاء لوحة ورقية	نشاط تدريبي على اتخاذ القرار المهني	الناسعة
٥٠ دقيقة	المحاضرة المبسطة،المناقشة الجماعية،الحوار التعزيز،الواجب المنزلي	جهاز كمبيوتر، جهاز عرض (بروكسيما) أقلام ، أوراق	الإنتهاء والتقييم.	العاشرة

جلسة ما قبل البرنامج الإرشادي

(الجلسة التمهيدية)

الزمن : (٥٠) دقيقة التاريخ: ٢٠٠٩ / ١٠ م اليوم: الاثنين

أهداف الجلسة:

١. أن يجيب أعضاء المجموعة التجريبية الأولى على مقياس اتخاذ القرار المهني بصدق

وموضوعية.

٢. أن يوافق أعضاء المجموعة التجريبية الأولى على الاشتراك في البرنامجين

الإرشاديين.

٣. تقسيم الأعضاء المشاركين في البرنامج إلى مجموعتين: مجموعة تجريبية، وأخرى

ضابطة.

٤. تهيئة أفراد المجموعتين التجريبية للمشاركة في البرنامج.

٥. الاتفاق مع أعضاء المجموعة التجريبية الأولى على موعد ومكان تنفيذ البرنامج

الإرشادي.

الأساليب الإرشادية: المحاضرة المبسطة، المناقشة وال الحوار

الأدوات: أوراق، أقلام، سبورة.

الإجراءات:

رحب الباحث بأفراد التجريبية الأولى ، وشكرهم على الحضور، ثم عرف نفسه قائلاً: أنا سيف

بن سالم بن خلفان العزيزي طالب ماجستير تربية تخصص إرشاد نفسي في جامعة نزوى،

أُرّغب في تطبيق برنامجي لإرشاد جمعي لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني الأول يستند إلى

نظريّة هولاند لدى عينة من طلاب الصف العاشر الأساسي، وقد وزع الباحث مقياس اتخاذ

القرار المهني، وطلب من الطلاب قراءة تعليمات الإجابة بعناية، ثم ترك لهم فرصة قراءة الإرشادات، ثم قام الباحث بتوضيحها، وبعد أن تأكد من استيعاب الطالب طلب منهم حل المقياس مع التأكيد على الصدق والموضوعية عند الإجابة. وبعد الانتهاء من الحل طلب الباحث من كل طالب كتابة اسمه على ورقة، وثبيتها حتى لا يمكن رؤية ما تحتويه، ووضعها على الطاولة أمام الباحث، ثم قام الباحث بخلط الأوراق جيداً، واختار اثنتي عشر اسمأً قام بكتابتها على السبورة، ثم بلغ الباحث الطلاب الذين لم تكتب أسماؤهم على السبورة أنهم على قائمة الانتظار وأستأذنهم بمعادرة الجلسة ووعدهم بأنه سيقوم بعدد جلسات تدريبية لاحقة لهم. ثم عرف المرشد أعضاء المجموعة الإرشادية أنهم بصدده الاشتراك في برنامج إرشاد جمعي إذا أرادوا ذلك، وأن هذا البرنامج سيزودهم بالمهارات الضرورية لاتخاذ القرار المهني والذي سيساعدهم في هذه المرحلة والتي يقومون فيها باختيار المواد الدراسية للفصل الدراسي الثاني عشر من اختيار المواد التي تتناسب مع ميولهم وقدراتهم واستعداداتهم. بعد ذلك أتاح الباحث لأعضاء المجموعة الإرشادية فرصة الاستفسار والسؤال عن البرنامج الإرشادي، ثم أستأذن أحد الأعضاء الباحث بقوله: متى سينفذ البرنامج؟ وفي أي حصة؟ فأجاب الباحث: سينفذ البرنامج للمجموعة التجريبية الأولى يوم الاثنين في حصة نشاط التوجيه المهني وهي الحصة الثالثة بالإضافة إلى وقت الفسحة. وكان هذا بالاتفاق مع إدارة المدرسة. ثم استفسر عضو آخر أين سيعقد البرنامج؟ فأجاب الباحث: في غرفة أخصائي التوجيه المهني وذلك لتوفير الأدوات الملائمة لإجراء البرنامج بالإضافة إلى طبيعة الغرفة لاحتواها على نظام المجموعات الصغيرة. ثم أستأذن أحد الأعضاء فسأل، لماذا تتدرّب كل مجموعة حسب نظرية تختلف عن المجموعة الأخرى، لماذا لا يتم دمج المجموعتين؟ فرد عليه الباحث: إن هدف الدراسة معرفة أثر كل برنامج على حده، وتتأكد أن جميع المشاركين في المجموعتين التجريبيتين سيتدربون على

أعضاء المجمو عثين التجزيئين وتوقيع عقد الاتفاق ملحق (٩).

جلسات برنامج الإرشاد الجماعي

الجلسة الأولى

عنوان الجلسة : التعارف وبناء العلاقة الارشادية

اليوم: الاثنين | التاريخ: ١٢ / ١٠ / ٢٠٠٩ م | الزمن: (٥٠) دقيقة

الأدوات المستخدمة: جهاز كمبيوتر ، جهاز عرض (بروекسima) ، سبورة ، أقلام ، أوراق

الأهداف:

الهدف العام:

أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على البرنامج ومبرراته.

ويتوقع نتيجة هذا الهدف:

١- أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على سبب وجودهم في البرنامج وكيفية

اختيارهم للدراسة.

٢- أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على الباحث ويتعرف الباحث على أفراد

المجمو عة.

٣- أن يكون أعضاء المجموعة الإرشادية نبذة مختصرة عن البرنامج، والبدء في تكوين

العلاقة الإرشادية.

٤- أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على محتويات البرنامج التدريسي بشكل عام.

٥- أن يتم الاتفاق على القواعد الأساسية المنظمة لعمل المجموعة.

الاجراءات:

١. يرحب الباحث بأعضاء المجموعة الإرشادية، ويعرفهم بنفسه ويعرفوه بأنفسهم، ويحقق الألفة بينه وبين أعضاء المجموعة الإرشادية.
٢. يوضح الباحث لأعضاء المجموعة الإرشادية سبب وجودهم في هذا البرنامج، وكيف تمت عملية اختيارهم.
٣. يشرح الباحث لهم فكرة البرنامج ومحتواه وأهميته والهدف منه وهو تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لديهم.
٤. يبدي الباحث الرغبة الصادقة في مساعدتهم والاهتمام بهم والحرص على تقديم ما يفيدهم وتشجيعهم على الحوار الهداف دون خجل أو تردد على أن تكون فعاليات جلسات البرنامج في سرية تامة.
٥. يقوم الباحث بتداعيم العلاقة الإرشادية باعتبارها حجر الزاوية لتحقيق أهداف البرنامج وتهيئة الجو النفسي الذي يجعل أعضاء المجموعة يقبلون على العملية الإرشادية وبالتالي يؤدي ذلك إلى التزامهم وتفاعلهم الإيجابي.
٦. يبين الباحث القواعد المنظمة لأعمال المجموعة والحقوق والواجبات لكل فرد في المجموعة وذلك بتوزيع بطاقة قواعد السلوك الجيد ملحق (٨)، كما يتم الحصول على موافقة خطية من الطلاب بالاشتراك في البرنامج أو ما يسمى بعقد الاتفاق ملحق (٩).
٧. يقوم الباحث بتوزيع الطلبة على مجموعات العمل لتسهيل تنفيذ الأنشطة والواجبات والمهام لاحقاً.
٨. يقوم الباحث بتوضيح مفهوم القرار المهني، باعتباره العنصر الرئيس في هذا البرنامج.
٩. يستعرض الباحث محتويات البرنامج التدريبي من خلال عرض سير الجلسات في هذا البرنامج والتي ستعتمد على الحوار والنقاش واحترام وجهة نظر كل مشارك.

١٠ . يلخص ما دار في الجلسة ويركز على المشاركة الفعالة في المناقشات والممارسات الإرشادية.

١٢. واجب منزلي:
ثم يقدم لهم الشكر والتقدير الثناء على ما أظهروه في الجلسة

١١. يختتم الباحث الجلسة بذكر أعضاء المجموعة الإرشادية بموضوع الجلسة القادمة

الحلسة الثانية

عنوان الحلقة : معرفة الذات

اليوم: الاثنين | التاريخ: ١٩ / ١٠ / ٢٠٠٩ م | الزمن: (٥٠) دقيقة

الأدوات المستخدمة : جهاز كمبيوتر ، جهاز عرض (بروكيسيما) ، سبورة ، أقلام ، أوراق
الأساليب : المحاضرة المبسطة، المناقشة، الحوار، التعزيز، التأمل، الواجبات المنزلية.

الأهداف:

الهدف العام : أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على أهمية مرحلتهم الدراسية وبعض المفاهيم المتعلقة بمعرفة الذات.

ويتوقع منهم نتيجة هذا الهدف:

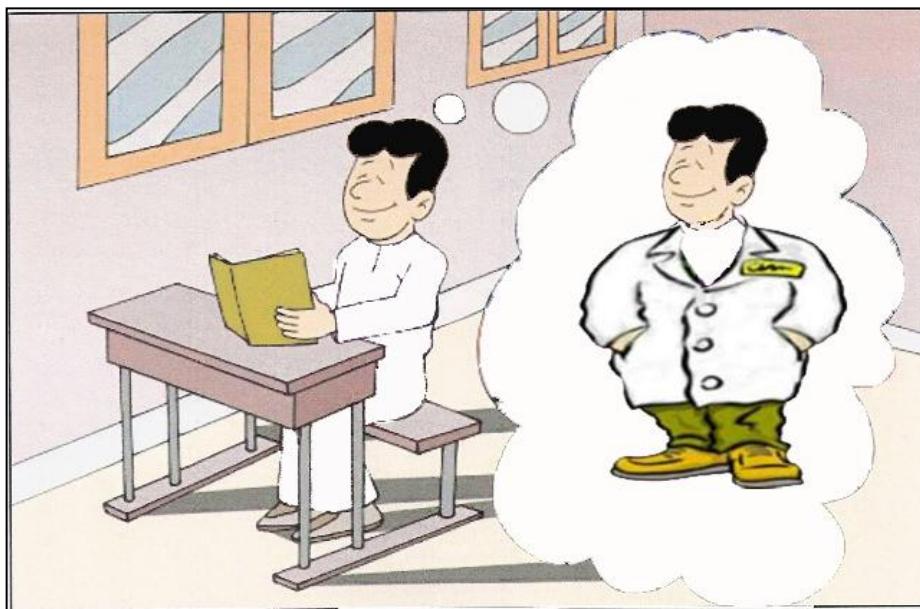
١. أن يدرك أعضاء المجموعة أهمية المرحلة الدراسية والدور المطلوب منهم في نهايتها والمتمثل في اتخاذ قرار نوع الدراسة الذي يحدد مهنة المستقبل.
٢. أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية المشاركون على أهمية التعرف على ذواتهم وأنماطهم الشخصية.

الإجراءات:

- ١- الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم الشكر لهم على حضورهم.
- ٢- يستعرض ما تم تقديمه في الجلسة السابقة.
- ٣- مناقشة الواجب المنزلي.
- ٤- يوضح الباحث أهميته معرفة الفرد لذاته في اتخاذ قرار نوع الدراسة الذي يحدد مهنة المستقبل
- ٥- يوزع الباحث ملحق الجلسة على أعضاء المجموعة الإرشادية، ويطلب منهم الإطلاع.
نشاط: انظر إلى الشكل (١) في الملحق ، تناقش مع مجموعتك واتفقوا على عنوان لها.
- ٦- يناقش الباحث مفاهيم (الميل، السمات الشخصية ، الاستعدادات، القدرات) كما يلي:
الميل: هو شعور الفرد الذي يدفعه نحو الاهتمام والانتباه المقصود نحو موضوع معين يصاحبه في ذلك إحساس بالارتياح والرضا. كما يعرف الميل أيضاً بأنه تمثل معرفى للحاجات تعمل على توجيه السلوك الصادر من الفرد نحو هدف أو غاية، وتحكم عمليات تقييم الذات والآخرين، وقد يكون الميل فطرياً لدى الفرد أو مكتسباً بالخبرة والتعلم.
السمات الشخصية: السمة هي أية صفة أو علامة مميزة ، ويقصد بسمات الشخصية جملة الصفات الاجتماعية والخلقية والمزاجية التي تميز الفرد عن غيره، مضافاً إلى ذلك ما لديه من دوافع مختلفة. وتشير سمات الشخصية إلى مدى تكيف الفرد مع دراسة أو مهنة تكيفاً يسمح له بالاستمرار فيها أو عدم الاستمرار. وهي وصف السلوك العام للفرد (خجول، عدواني، انطوائي، كسول، مرح، متشارم، متقال، اجتماعي)
- الاستعدادات: هو قدرة الفرد الكامنة على أن يتعلم بسرعة وسهولة وعلى أن يصل مستوى عالٍ من المهارة في مجال معين إن توفر له التدريب اللازم، فالاستعداد أسبق من القدرة وهو يبقى كاماً يحتاج إلى من يوقظه ويظهره أما القدرة فهي موجودة وتتف适用 عن نفسها عند الحاجة.

القدرة: هي كل ما يستطيع الفرد أداءه في اللحظة الحاضرة من أعمال عقلية أو حركية سواء كان ذلك نتيجة تدريب أو من دون تدريب . فقد تكون القدرة موروثة أو مكتسبة . فإذا كانت القدرة موجودة لدى الفرد دون تعليم أو تدريب خاص يمكن وصفها بأنها وراثية كالقدرة على الإبصار والقدرة على المشي . أما القدرة الناتجة عن التعلم والتدريب كالقدرة على السباحة فتوصف بأنها قدرة مكتسبة ..

- ٧ - نشاط : مناقشة المفاهيم السابقة مع الطلبة .
- ٨ - يوضح الباحث الفرق بين الميول والاستعدادات والقدرات مع ذكر الأمثلة
- ٩ - يبين الباحث الفرق بين هذه المصطلحات وأهميتها في عملية اختيار التخصص الدراسي أو المهنة المناسبة ..
- ١٠ - واجب : عرف كلاماً من : القدرات الاستعدادات ، الميول؟.
- ينهي الباحث الجلسة بتحديد موضوع الجلسة القادمة ويشكر الطلبة، على ما أبدوه من مشاركة فاعلة، ويحثهم على إحضار الواجب المنزلي .



الشكل (١) الصورة من دليل اتخاذ القرار المهني لموقع "المنار"

الجلسة الثالثة

عنوان الجلسة: نظرية هولاند (الأنماط المهنية)

اليوم: الاثنين | التاريخ: ٢٦ / ١٠ / ٢٠٠٩ م | الزمن : (٩٠) دقيقة

الأدوات المستخدمة: جهاز كمبيوتر ، جهاز عرض (بروекسima) ، سبورة ، أقلام ، أوراق

الأساليب : المحاضرة المبسطة، المناقشة، الحوار، التعزيز ، التأمل ، الواجبات المنزلية.

الهدف العام :

أن يتعرف الطالب على الأنماط المهنية والسمات الشخصية من خلال (نظرية هولاند)

ويتوقع منهم نتيجة هذا الهدف:

الإجراءات:

١ - الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم الشكر لهم على حضورهم.

٢- يُستعرض الباحث ما تم تقديمها في الجلسة السابقة من مفاهيم عن الذات وأهمية معرفة

الشخص لم يوله استعداداته وقدراته وسماته الشخصية في تحديد مهنة المستقبل.

٣ - مناقشة الواجب المنزلي.

٤- يقدم الباحث محاضرة للطلاب عن نظرية هولاند لأنماط المهنية يوضح فيها الست أنماط

من الشخصية تقابلها ستة بيئة المهنية ، وتمثل أنماط الشخصية في الآتي: الواقعي ، والبحثي ،

والاجتماعي، والتقليدي، والمغامر والفنان . وكذلك الحال بالنسبة للبيئات ، بحيث أن الأفراد

يبحثون عن البيئات التي تمكّنهم من تطبيق قدراتهم، ومهاراتهم، واتجاهاتهم، وقيمهم، فسلوك الأفراد

يُنقر بالتفاعل بين شخصياتهم وخصائص بيئاتهم. وقد صنف هولاند الأنواع الشخصية المهنية مع

ما يقابلها من أنماط بيئية مهنية على النحو التالي:

١- الشخصية والبيئة المهنية الواقعية:

تميل هذه الشخصية إلى الأعمال المادية العملية، تفضل التعامل مع المحسوسات أكثر من المجردات، ومن أهم المهن الواقعية الزراعة والمهن الصناعية، ويتصنف العاملون في البيئات المهنية بالميل إلى العمل الفردي، والتعامل مع الواقع بموضوعية، والاهتمام الأقل بالمشاعر والعلاقات مع الآخرين.

٢- الشخصية والبيئة المهنية العقلية:

تفضل هذه الشخصية العمل الذهني الذي يتطلب درجة كبيرة من التفكير المجرد، ومن البيئات المهنية العقلية مراكز الحاسوب والإحصاء ويتنبأ العمل في هذه البيئة درجة مرتفعة من القدرات العقلية الرياضية، مع عدم الاكتئان بالأنشطة السياسية والاجتماعية.

٣- الشخصية والبيئة المهنية الاجتماعية:

تبث عن فرص التواصل الاجتماعي لمساعدة الآخرين، وتتميز هذه الشخصية بقدرة كبيرة على تكوين علاقات اجتماعية قوية مع الآخرين، وتفضل هذه الشخصية العمل في التعليم والتمريض والخدمات النفسية.

٤- الشخصية والبيئة المهنية الفنية:

تتميز بالتعبير عن المشاعر والأحساس الشخصية، وتميل غالباً إلى الحدس والتخييل والتبصر والتعبير الرمزي عن المشاعر والأفكار، وتتمثل هذه الشخصية في الأدباء والفنانين.

٥- الشخصية والبيئة المهنية المغامرة:

واليحث عن المكانة في، بيات العمل السياسية و التجارية.

٦- الشخصية و البيئة المهنية التقليدية:

وتفضيل العمل مع البيانات وميل أصحابها إلى الأعمال الروتينية والعمل مع أصحاب السلطة تتميز هذه الشخصية بقدرة عالية من ضبط النفس والخضوع لأنظمة واتباع التعليمات

ومن الأمثلة عليها : السكر تاربة، والأعمال المكتوبة

٦- بناً على ذلك، الباحث طلب حول البيئات المهنية للست.

٧- اذكُر الْبَيَّنَاتُ الْمَهْنِيَّةُ الستُّ لِجُونَ هُوَ لَانِد؟

٨- ينهي الباحث الجلسة بتحديد موضوع الجلسة القادمة ويشكر الطلبة، على ما أبدوه من مشاركة فاعلة، ويحثهم على إحضار الواجب المنزلي.

الجلسة الرابعة

عنوان الجلسة: تطبيق مقياس السمات الشخصية والميول المهنية

اليوم: الاثنين | التاريخ: ٢٠٠٩ / ١١ / ٢٠٠٩ | الزمن: (٩٠) دقيقة

الأدوات المستخدمة: جهاز كمبيوتر ، جهاز عرض (بروекسima) ، سبورة ، أقلام ، أوراق

الأساليب : المحاضرة المبسطة، المناقشة، الحوار، التعزيز، التأمل، الواجبات المنزلية.

الهدف العام :

- حل مقياس السمات الشخصية و الميول المهنية:

الاجراءات:

- ١ - الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم الشكر لهم على حضورهم.
- ٢ - يلخص الباحث وقائع الجلسات السابقة بهدف ربطها بالجلسة الحالية.
- ٣ - مناقشة الواجب المنزلي وتقديم جائزة لأفضل ثلاثة أعضاء تميزوا في الواجب المقدم.
- ٤ يذكر الباحث أعضاء المجموعة الإرشادية بما سبق دراسته في الجلسات السابقة حول الأنماط المهنية لنظرية هولاند. ويناقش مفاهيم (الميل، السمات الشخصية، الاستعدادات، القدرات) والفرق بينها مع ذكر الأمثلة.
- ٥ نشاط : يطبق الطالب نشاط السمات الشخصية والميل المهنية
- ٦ - واجب : اكتب في ورقة ما هي ميولك وسماتك الشخصية وقدراتك واستعداداتك كما تراها في نفسك؟
- ٧ - ينهي الباحث الجلسة بتحديد موضوع الجلسة القادمة ويشكر الطلبة، على ما أبدوه من مشاركة فاعلة، ويحثهم على إحضار الواجب المنزلي.

الجلسة الخامسة

عنوان الجلسة: نتيجة مقياس السمات الشخصية والميل المهنية

اليوم: الاثنين **الزمن :** (٥٠) دقيقة **التاريخ:** ٢٠٠٩ / ١١ / م

الأدوات المستخدمة : جهاز كمبيوتر ، جهاز عرض (بروکسیما) ، سبورة ، أقلام ، أوراق
الأساليب : المحاضرة المبسطة، المناقشة، الحوار، التعزيز، التأمل ، الواجبات المنزلية.

الهدف العام :

أن يتعرف الطالب على أنماطهم المهنية وسماتهم الشخصية من خلال نتائج اختبار السمات الشخصية والميل المهنية.

ويتوقع منهم نتيجة هذا الهدف:

١. مناقشة الباحث حول نتائج اختبار السمات الشخصية والميول المهنية.

٢. تحديد البيئة المهنية التي ينتمي إليها الطالب وكتابتها

الإجراءات:

١ - الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم الشكر لهم على حضورهم.

٢ - يلخص الباحث وقائع الجلسات السابقة بهدف ربطها بالجلسة الحالية.

٣ - مناقشة الواجب المنزلي وتقديم جائزة لأفضل ثلاثة أعضاء تميزوا في الواجب المقدم.

٤ يذكر الباحث أعضاء المجموعة الإرشادية بما سبق دراسته في الجلسات السابقة حول

الأنماط المهنية والسمات الشخصية.

٥ يقوم الباحث بمناقشة الطلاب حول نتائج نشاط السمات الشخصية والميول المهنية.

٦ يطرح الباحث الأسئلة التالية على الطلاب

- ما هي ميولك المهنية؟

- ما هي سماتك الشخصية؟

- ما هي قدراتك؟

- ما هي استعداداتك؟

- ما هي البيئة المهنية التي تتنمي إليها؟

٧ يطلب الباحث من الطلاب كتابة إجاباتهم في ورقة .

٨ يترك الباحث الطلاب يتناقشون فيما بينهم حول نتائج نشاط السمات الشخصية والميول

المهنية.

٩ واجب: ما هي البيئة المهنية التي تتنمي إليها؟

١٠ - ينهي الباحث الجلسة بتحديد موضوع الجلسة القادمة ويشكر الطلبة، على ما أبدوه

من مشاركة فاعلة، ويحثهم على إحضار الواجب المنزلي.

الحلقة السادسة

عنوان الجلسة: المواجهة بين الأنماط المهنية والسمات الشخصية للطلاب

اليوم: الاثنين التاريخ: ١٦ / ١١ / ٢٠٠٩ م الزمن: (٩٠) دقيقة

الأدوات المستخدمة: جهاز كمبيوتر ، جهاز عرض (بروекسima) ، سبورة ، أقلام ، أوراق

الأسلوب: المحاضرة المبسطة، المناقشة، الحوار، التعزيز، التأمل، الواجبات المنزلية.

الأهداف :

الهدف العام : معرفة أعضاء المجموعة الإرشادية أهمية المواجهة بين معرفة الذات ومعرفة

المحفظ

ويتوقع منهم نتيجة هذا الهدف:

١- لأنّ تعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على المقصود بعملية المواجهة.

٢- أن يتذكر أعضاء المجموعة أهمية معرفة الذات.

٣- أن يدرك الطلاب أهمية معرفة عالم المهنة.

٤- أن يستنتاج أعضاء المجموعة طرق المواءمة بين الفرد ومتطلبات مهنة ما أو تخصص معين

و السمات الشخصية للمهنة

الاجراءات:

١ - الترحب بأعضاء المجموعة وتقديم الشكر لهم على حضورهم.

٢- بالخت، الباحث وقائم الحلسات السابقة بهدف، بطها بالحلسة الحالية.

٣- مناقشة الواجب المنزلي، وتقديم حائز لأفضل ثلاثة أعضاء تميزوا في الواجب المقدم.

٤. يذكر الباحث أعضاء المجموعة الإرشادية بما سبق دراسته في الجلسات السابقة حول معرفة الذات وكذلك طرق التعرف على مهنة ما أو تخصص وعملية اتخاذ القرار المهني.

٥ - ثم يبين لهم أن هذه الخطوة هامة جداً، وأن فوائدها لا تعود فقط على صاحب العمل سواء كان في القطاع الخاص أو العام، وإنما أيضاً على الفرد العامل ذاته، ذلك لأن أهـم ما يسبب السعادة والراحة النفسية للفرد أن يوضع في عمل يتـناسب مع خصائصه واستعداداته وميوله فـيتتحقق له النجاح، وما يترتب على هذا النجاح من زيادة في الدخل وارتفاع المكانة بين الزملاء، مما يزيد إحساسه بالأمن والثقة في مستقبله وفي نفسه، ولـنا أن نتصور - الجانب الآخر - تلك الآثار المدمرة التي تقع على الفرد وعلى أسرته وبالتالي على المجتمع نتيجة فشله في تخصصه أو في عمله.

٦ - يـبين الباحث لأـعضاء المجموعة الإرشادية أن الفـرد مـعرض للتـأثير بـآراء وـتـوجـيهـاتـ منـ هـمـ حولـهـ،ـ الـذـينـ رـسـموـالـهـ صـورـةـ لـمهـنـةـ مـعـيـنـةـ فـيـ المـسـتـقـبـلـ كـالـأـهـلـ وـالـمـدـرـسـيـنـ وـالـمـرـشـدـيـنـ وـالـأـصـدـقـاءـ وـغـيـرـهـ،ـ وـلـكـنـ عـلـىـ الرـغـمـ مـنـ هـذـاـ التـأـثـيرـ فـيـ مـسـارـ حـيـاتـكـ المهـنـيـ،ـ فـإـنـ القرـارـ الـأـسـاسـيـ لـلـاختـيـارـ المـهـنـيـ يـعـودـ لـكـمـ،ـ وـعـلـيـكـمـ أـنـ تـفـكـرـواـ مـلـيـاـ فـيـهـ فـأـنـتمـ الـذـينـ سـتـلـتـحـقـونـ بـمـؤـسـسـاتـ التـعـلـيمـ العـالـيـ،ـ وـأـنـتمـ الـذـينـ تـعـدـونـ أـنـفـسـكـمـ لـلـعـالـمـ المـتـغـيـرـ الـذـيـ يـشـهـدـ تـطـوـرـاـ تـقـنـيـاـ هـائـلاـ وـثـورـةـ فـيـ وـسـائـلـ الـاتـصالـ،ـ فـعـالـمـ الـيـوـمـ غـيـرـ عـالـمـ الـأـمـسـ وـالـمـهـنـ الـتـيـ كـانـتـ مـنـاسـبـةـ بـالـأـمـسـ لـيـسـ بـالـضـرـورةـ أـنـ تـنـاسـبـ الـحـاضـرـ أـوـ الـمـسـتـقـبـلـ.ـ كـمـ أـنـكـمـ تـتـسـمـونـ بـصـفـاتـ بـدنـيـةـ وـعـقـلـيـةـ وـنـفـسـيـةـ تـتـطـلـبـ منـكـمـ الـبـحـثـ عـمـاـ يـنـاسـبـهاـ مـنـ مـهـنـ وـتـخـصـصـاتـ،ـ وـلـاـ شـكـ أـنـ لـلـاعـتـبارـاتـ الـاجـتمـاعـيـةـ وـالـاقـتصـادـيـةـ أـثـرـهـاـ الـواـضـحـ فـيـ الـاخـتـيـارـ،ـ فـالـمـكـانـةـ الـاجـتمـاعـيـةـ لـلـعـائـلـةـ وـالـمـهـنـ الـتـيـ يـعـملـ فـيـهاـ أـفـرـادـ الـأـسـرـةـ وـتـوـقـعـاتـهـمـ مـنـكـمـ وـمـدـىـ الـفـائـدـةـ الـاقـتصـادـيـةـ الـمـتـوـقـعـةـ مـنـ الـمـهـنـ كـلـهاـ تـؤـثـرـ فـيـ تـحـديـكـمـ لـلـتـخـصـصـ الـمـنـاسـبـ.ـ كـمـ أـنـ مـحـيـطـ الـعـلـمـ الـمـتـوـقـعـ لـلـمـهـنـ الـمـسـتـقـبـلـيـةـ وـسـاعـاتـ الـعـلـمـ

ومستوى المسؤولية من العوامل الهامة التي يفترض أخذها بالحسبان، فهناك من يميل إلى العمل المتأني والبعض الآخر يرغب بالعمل الذي يتطلب النشاط والسرعة في الإنجاز.

عزيزي الطالب: الآن وأنت في مرحلة التعليم الأساسي مطالب بعد الانتهاء من هذه المرحلة باختيار التخصص الذي يناسبك حتى تتمكن من اختيار المواد الدراسية التي ستوصلك إلى هذا التخصص، لذلك لابد أن تعطي نفسك الوقت الكافي للتفكير في السؤال التالي:

"ما هو التخصص الجامعي الذي يناسبني؟"

وكيف يمكنك الوصول إلى القرار المهني السليم والناضج ؟

للجواب اتبع خطوات التخطيط المهني التالية:

١- تعرف أكثر على ذاتك :إن التعرف على الذات يعتبر الخطوة الأولى في عملية التخطيط المهني.

حاول الإجابة على الأسئلة التالية:

-أي نوع من الأشخاص "أنت"؟

-ما هي ميولك وهو اياتك؟

-ما هي المهارات التي تمتلكها وتستخدمها بدافعية كبيرة؟

-ما هي المواد الدراسية التي كنت متوقعاً فيها؟

-كيف تمضي أوقات فراغك؟

-ما نوع العمل الذي تستمتع به؟

-كيف يمكنك أن تتخذ قراراً فيما يخص مهنة المستقبل؟

٢- تعرف أكثر على مختلف التخصصات الجامعية التي بدورها تؤهلك إلى مهنة المستقبل، والمهن التي قد يؤدي لها" استطلاع عالم العمل "مع ضرورة التأكيد من أن هذه

التخصصات معتمدة من قبل الوزارة.

حاول الإجابة على الأسئلة التالية:

-ماذا يوجد من تخصصات -أنواع مهن للاختيار منها؟

-ما هي الإيجابيات والسلبيات في كل منها؟

-ما هي المتطلبات لكل منها؟

-ما حجم التعليم أو التدريب المطلوب في مهنة ما؟

-ما ظروف العمل المطلوبة في مختلف أنواع المهن؟

-ما هي الصعوبة الكامنة في الحصول على مهنة ما؟

-هل تستمتع أكثر في التعامل مع الناس؟

-هل تستمتع أكثر في التعامل مع المعدات؟

-هل تستمتع أكثر في التعامل مع الأفكار؟

-هل تستمتع أكثر في التعامل مع الأرقام؟

٧ نشاط : يناقش الباحث أعضاء المجموعة الإرشادية في عناصر الجلسة و يقدم مكافأة لأفضل

عضو شارك في هذه الجلسة.

٨ - واجب منزلي:

ما هي فوائد المواعدة بين الفرد وبين تخصصه أو مهنته؟

- يختتم الباحث الجلسة بشكر الطلبة وتنكيرهم بموضوع الجلسة القادمة، وحثهم على الاهتمام

بإحضار الواجب المنزلي.

الجلسة السابعة

عنوان الجلسة: المعلومات عن المهن وعالم العمل

اليوم: الاثنين **التاريخ:** ٢٣ / ١١ / ٢٠٠٩ م **الزمن :** (٩٠) دقيقة

الأدوات المستخدمة : جهاز كمبيوتر ، جهاز عرض (بروکسیما) ، سبورة ، أقلام ، أوراق

الأساليب : المحاضرة المبسطة، المناقشة، الحوار، التعزيز، التأمل، الواجبات المنزلية.

الأهداف:

الهدف العام: أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على المعلومات الازمة للتعرف على المهن

وطريقة جمع ونوع المعلومات الواجب توفرها عن كل تخصص دراسي أو مهنة معينة

ويتوقع منهم نتيجة هذا الهدف:

١ . أن يتعرف أعضاء المجموعة على أهمية جمع المعلومات عن المهن ومصادرها.

٢ . أن يتمكن أعضاء المجموعة الإرشادية من جمع المعلومات الازمة عن التخصص والمهنة.

٣ . أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على أهمية جمع المعلومات عن التخصصات الدراسية

والمهن المتعددة.

٤ . أن يستتتج أعضاء المجموعة الإرشادية المعلومات المطلوبة عن أي مهنة.

٥ . أن يدرك الطلبة الجوانب المتعلقة بتحليل المهنة.

الإجراءات:

١ . الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم الشكر لهم على حضورهم.

٢ . يلخص الباحث وقائع الجلسات السابقة بهدف ربطها بالجلسة الحالية.

٣ . مناقشة الواجب المنزلي وتقديم جائزة لأفضل واجب تم تقديمه.

٤ . يقدم الباحث لأعضاء المجموعة الإرشادية محاضرة تتضمن أهم المفاهيم التي تمت

دراستها في الجلسات السابقة والخاصة بالمفاهيم المتعلقة بمعرفة الذات وأهمية هذه المفاهيم وطرق التعرف عليها، ثم يستعرض الباحث مع أعضاء المجموعة الإرشادية ما تعلموه عن السمات الشخصية والميول المهنية.

- ٥ . يبين الباحث أن معرفة الفرد لذاته وقدراته وميوله أمر مهم لاتخاذ القرار ولكن لابد لنا عند اختيار التخصص أو المهنة المناسبة من معرفة طبيعة المهن وظروفها ومدى ملائمتها لشخصية الفرد لأن ذلك يسهم وبشكل كبير في اتخاذ القرار المناسب.
- ٦ . يوضح الباحث لأعضاء المجموعة الإرشادية ضرورة التعرف الدقيق على مختلف التخصصات الجامعية والمهن مع ضرورة التأكيد من أن هذه المعلومات معتمدة من جهات رسمية، وعند جمع هذه المعلومات يحاول الإجابة على الأسئلة التالية:

ـ ماذا يوجد من تخصصات أو أنواع من المهن للاختيار منها؟
ـ ما هي الإيجابيات والسلبيات في كل منها؟
ـ ما هي المتطلبات لكل منها؟

ـ ما حجم التعليم أو التدريب المطلوب في مهنة ما؟

ـ ما ظروف العمل المطلوبة في مختلف أنواع المهن؟

ـ ما هي الصعوبة الكامنة في الحصول على مهنة ما؟

- ٧ . يبين الباحث أن هناك مصادر يمكن للفرد أن يجمع المعلومات من خلالها ومن هذه المصادر:

أـ إعلانات الوظائف والمهن التي تنشرها المجالس واسعة الانتشار.

بـ إعلانات الصحف والجرائد.

جـ المقابلات الشخصية مع المختصين في العمل الذي تدرسه.

د - الزيارات الشخصية الخاصة للمكاتب والمصانع والنشرات المهنية التي تصدر عنها.

هـ- المقابلات الشخصية مع أصحاب الرأي في التوجيه المهني ومع المعلمين.

و - الواقع الالكتروني عن طريق الانترنت

نشاط: ٨

١ - بين أهمية جمع المعلومات عن التخصص الدراسي أو المهنة التي ترغب الالتحاق بها.

٢ - ما هي مصادر المعلومات عن المهن؟

٩ . يوضح الباحث لأعضاء المجموعة الإرشادية بعض المعلومات الأساسية عن الوظائف والمهن

والتي يمكن أن تساعدهم في تكوين صورة واضحة عن كل مهنة من المهن المختلفة بصفة عامة،

ومن هذه المعلومات:

١. طبيعة العمل:

• ما هي أنواع النشاطات والواجبات، والمسؤوليات التي ينبغي أن يهتم بها من يريد ممارسة

هذا العمل؟

• مع من يكون التعامل في هذا المجال { الناس، الأشياء، الأفكار والآراء، جميع ما سبق } ؟

٢. القدرات العقلية:

• ما هي القدرات العقلية الخاصة التي يتطلبها هذا النوع من العمل؟

(المعاني اللغوية، الأبعاد وتقديرها، التحليل المنطقي، العد والحساب، التعبير اللغوي)

٣ . ما يتطلبه العمل من تحصيل دراسي وتدريب:

• ما نوع المعرفة المطلوبة لهذا العمل؟ (معلومات خاصة بالحرف نفسه، معلومات فنية

معلومات عامة).

• ما هو المستوى التعليمي المطلوب؟ (تعليم جامعي، تعليم ثانوي، مرحلة دراسية محددة).

- ما هي فترة التدريب الالزمة بالمدرسة أو أثناء ممارسة العمل نفسه؟
- ما هي التكاليف المالية المنتظرة لمثل هذا التدريب؟
- ما هي المدة الالزمة للتطبيق الميداني لفترة التدريب ؟
- ما نوع التدريب الذي يجب أن يمارسه الموظف أو العامل أثناء خدمته و عمله و هل يتطلب هذا التدريب تكاليف خاصة؟
- ٤ . دخول المهنة وبدء الحياة العملية فيها:
 - ما هي الشهادة الدراسية المطلوبة وما نوع الترخيص الذي ينبغي توافره للبدء في ممارسة المهنة؟ هل يتطلب الأمر امتحاناً؟ ما هي الهيئة التي تشرف على الامتحان؟ كيف يتم التقديم له؟ هل له تكاليف معينة؟
 - هل هناك طرق خاصة يمكن أن تتبع للحصول على هذا النوع من العمل؟ هيئات توظيفية مثلًا.
- ٥ . قيود يحتمل أن تقف عقبة في سبيل التوظيف:(السن، الجنس، الجنسية، الطول، الوزن، عيوب الجسم)
 - ٦ . ظروف العمل وطبيعته الخاصة:
 - الظروف الجسمية : عدد ساعات العمل متقطعة أم متواصلة؟، هل هناك أجر إضافي؟ هل لهذا العمل موسم معين؟ هل العمل داخل مبني أم في العراء؟ هل يتطلب جلوس على المكتب معظم الوقت؟ما نوع العدد والآلات التي تستخدم في هذا العمل؟ ما هي طبيعة درجات الحرارة خلال هذا العمل؟ ما طبيعة الهدوء في الجو المحيط بالعمل؟ ما هي الأخطار الجسمية التي يحتمل أن يتعرض لها العامل؟
 - ظروف أخرى يجب أن تراعى : هل يتطلب العمل اندفاعاً مستمراً؟ هل يتطلب العمل قدرأ

معيناً من الإنتاج في كل وحدة زمنية محددة؟ هل العمل روتيني؟ هل تتغير ظروفه وإجراءاته دائمًا؟ هل يتطلب العمل التجديد والابتكار؟ هل يتطلب العمل الوحدة أم الانشغال مع عدد من الزملاء؟ هل يتطلب العمل إشرافاً من قبل الغير؟ هل يتطلب العمل منك استخدام يديك أم عقلك؟

٧ . العرض والطلب فيما يختص بالعمال:

• هل يتطلب العمل في الوقت الحاضر عمالةً جدداً؟ ما هي احتمالات حاجة العمل للعمال في المستقبل؟ هل يتغير الطلب وفقاً لظروف موسمية معينة؟

• هل هناك تقلبات ضخمة تتيح ميادين جديدة في هذا العمل أم لا؟

• هل يزيد الطلب على العمال الجدد في مناطق خاصة من البلاد أكثر من زيادته في مناطق أخرى؟

٨ . الدخل والترقية والاطمئنان في العمل:

• ما هو الدخل السنوي عند البدء ومع التقدم في العمل؟

• ما هي احتمالات الترقية في ميدان العمل؟

٩ . تقييم الوظيفة:

• كيف يمكننا بصورة عامة أن نقيم العمل الذي سنتخذه مهنة العمر؟

• هل تتيح لك هذه المهنة فرصة جديدة لخدمة المجتمع؟

• هل لهذه المهنة نصيب في رفع المستوى الاجتماعي؟ وما هو؟

• إلى أي حد يحمل هذا اللون أن يؤثر من العمل في حياته الخاصة بصفة عامة؟

١٠ - واجب منزلي

يوزع الباحث استماراة تحليل المهنة ثم يطلب من الطلاب قراءتها ويتم تطبيق ذلك على إحدى المهن.

١١ - ينهى الباحث الجلسة بتحديد موضوع الجلسة القادمة، ويشكر الطلبة على ما أبدوه من مشاركة فاعلة، وبحثهم على الاهتمام بالواجب المنزلي.

الحلسة الثامنة

الموضوع:

عنوان الحلقة: اختبار التخصص، المناسب، والمهنة المناسبة

اليوم: الاثنين التاريخ: ٣٠ / ١١ / ٢٠٠٩ الزمن: (٥٠) دقيقة

ال أدوات المستخدمة : جهاز كمبيوتر ، جهاز عرض (بروكسيما) ، سبورة ، أقلام ، أوراق

الأسلوب: المحاضرة المبسطة، المناقشة، الحوار ، النبذة، لعب الدور ، التعزيز ، الواجب

المنزل

卷之三

3. The following table summarizes the results of the simulation study.

وهي قمة من انتقامه هنا الراهن

أَنْتَ تَذَكَّرُ أَعْنَانِ الْمُرْسَلِ مَوْهِيَةً إِلَى الشَّاهِدَةِ أَنْتَ تَقْرَأُ الْقُرْآنَ حِلْمًا لِلْمُبْتَدَأِ

٢- لأن مستنتن أعنوان المدونة لا شائنة اتخذ قرار حالي أنسنة مدونة فـ

اختصار التخمين الذكي بعد استئصال

٣- أن يتمكن أعضاء المجتمع الإلشادرة اتخاذ قرار حائط على أساس صحة فـ

اختران و مدنیة المستقبلا

٤- أن يتغّير أعضاء المجموعة الا شاربة على الخطوات التي يتبناها اتباعها للحصص

على وظيفة أو لدراسة التخصص المؤهل لهذه الوظيفة.

الإجراءات:

١- الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم الشكر لهم على حضورهم.

٢- لخص الباحث وقائع الجلسات السابقة بهدف ربطها بالجلسة الحالية

٣- مناقشة الواجب المنزلي وتقديم جائزة لأفضل خمسة أعضاء تميزوا في الواجب المقدم.

ذكر الباحث أعضاء المجموعة الإرشادية بما سبق دراسته في الجلسات السابقة حول معرفة

الذات وكذلك طرق التعرف على مهنة ما أو تخصص ما وسبل جمع المعلومات وطرق تحليل

المهنة، عملية اتخاذ القرار المهني، وهذا الأمر ينطبق على اختيار التخصص أو مهنة

المستقبل، فمثلاً عند اختيار مهنة يجب على الفرد أن يعرف المهن المتاحة له حسب مؤهلاته

وحسب قدراته واستعداداته وعند معرفة الفرص المتاحة يبدأ الفرد في تحليل هذه المهن ومن ثم

يختار الفرد المهنة التي يجد أنها مناسبة له.

نشاط: انظر إلى الشكل (٢) في الملحق وناقش الموقف الذي تراه مع زملائك

٤- بين الباحث لأعضاء المجموعة الإرشادية الخطوات التي ينبغي إتباعها للحصول على

وظيفة أو لدراسة التخصص المؤهل لهذه الوظيفة وهي:

أ- ماذا علي فعله لدراسة التخصص المناسب أو عند البحث عن وظيفة مناسبة؟

معرفة قدراتك واهتماماتك الشخصية تلعب دوراً هاماً في اختيار الوظيفة والدراسة

المناسبة، من أجل ذلك، عليك بجمع أكبر قدر من المعلومات حول سوق العمل وبناء على هذه

المعلومات يمكنك اتخاذ القرار في إطار الوظيفة أو الدراسة المناسبة.

ب- الرغبات، الأمنيات والأحلام: أود معرفة رغباتي وقدراتي.

في أي المجالات تكمن رغباتي وأميولي وأمنياتي وأحلامي؟ ما هي النشاطات التي أحب أن

أمارسها في أوقات فراغي؟ هل لدى أي هواية معينة أر غب في ممارستها لاحقاً في حياتي المهنية؟ ما هي موادى الدراسية المفضلة؟.

ما هو الشيء الذي يجعلني طموحاً؟ ما هي النشاطات والأعمال والأشياء والمعارف الشخصية وأماكن العمل التي تحفزني؟

هـام: أسأل نفسك دائمـاً ما هو الشيء الذي يشدك إلى نشاط معين.

ما هي النشاطات التي أر غب القيام بها؟
مع من أر غب أن أعمل؟

د-القدرات: أحوال اكتشاف نقاط قوّة

أين تكمن مواهبي وقدراتي الشخصية؟ ما هي الأشياء التي أجيدها؟ في ماذا نجحت حتى الآن؟
كل شخص يمتلك قدرات خاصة تشكل بدورها نقاط قوته الشخصية.

نُتمنى الآن أن تكون عرفت الكثير من جوانب شخصيتك الأمر الذي يعني الكثير في اختيارك للوظيفة المناسبة.

ما تحتاجه الآن هو معرفة الفرص المناسبة في سوق العمل.

و- حجم المعلومات عن الوظيفة: اكتشاف عالم العمل.

يجب عليك جمع أكبر قدر من المعلومات حول سوق العمل حتى تتمكن من التخطيط لمستقبلك المهني، والدراسة، بصورة سليمة.

ز - ما هو المجال المهني الذي أرحب فيه؟ سأضع لنفسي أهداف مهنيه!

ليست كل وظيفة جذابة مناسبة لك لقد حان الوقت لجمع و تقييم إمكانياتك و رغباتك مع المعلومات التي جمعتها عن عالم العمل.

مقارنة رغباتك وقدراتك مع متطلبات الوظائف المختلفة سيساعدك على تحديد وظيفة أحلامك، أو مجال دراستك.

ح - ما هي الوظائف البديلة؟

ما هي الوظائف والمجموعات المهنية الأخرى التي أرحب فيها؟ هل هذه البدائل واقعية؟
احتمال أن تكون هناك وظيفة أخرى مناسبة لك في المجموعة المهنية التي اخترتها؟ هل توجد صلات بين تلك الوظائف؟

ط - اتخاذ القرار وما يتربّب عليه:

لاتخاذ قرار عليك موازنة الإيجابيات والسلبيات المترتبة على اتخاذك لذلك القرار ثم اتخاذ القرار.
ي - كيف يمكنني أن أحقق هدفي؟

الآن تعرف ما هي الوظيفة أو المجال المهني الذي ترغب فيه. إذاً ما هي الخطوة التالية؟

كيف يمكنك الحصول على وظيفة أو مكان للتدريب أو مقعد دراسي؟
للحصول على مكان للتدريب أو مقعد دراسي عليك أن تضع أمامك الكثير من الخيارات والبدائل.

٥ - نشاط : عرض الباحث عن طريق جهاز عرض الشرائح هذه المبادئ وأدار نقاشاً مع أعضاء المجموعة الإرشادية حول هذا النموذج وطلب منهم تطبيق بعض مشكلات الاختيار التربوي أو المهني على خطوات هذا النموذج، ثم طلب الباحث منهم تطبيق هذه المبادئ على عدد من التخصصات والمهن وطلب الباحث من أعضاء المجموعة المشاركة في تطبيق المبادئ والأسس التي تعلموها.

واجب منزلي:

ما هي الخطوات التي ينبغي اتباعها للحصول على وظيفة أو لدراسة التخصص؟

٦- أنهى الباحث الجلسة بملخص عما جرى التطرق إليه، وتحديد الموضوع الذي سيجري تناوله في الجلسة القادمة، وحثهم على الاهتمام بإحضار الواجب المنزلي وتم الاتفاق معهم على تكريم أفضل خمسة أعضاء يتميزون في الواجب المنزلي.



الشكل (٢) الصورة من دليل اتخاذ القرار المهني لموقع "المنار"

الجلسة التاسعة

عنوان الجلسة: نشاط تدريبي على اتخاذ القرار المهني

اليوم: الاثنين | التاريخ: ٧ / ١٢ / ٢٠٠٩ م | الزمن : (٩٠) دقيقة

الأدوات المستخدمة : جهاز كمبيوتر ، جهاز عرض (بروكسيما) ، سبورة ، أقلام ، أوراق
الأساليب : المحاضرة المبسطة، المناقشة، الحوار، النمذجة، لعب الدور، التعزيز، الواجب المنزلي.

الأهداف:

الهدف العام:

أن يتعرف الطلبة على مرحلة التنفيذ والتطبيق والإبداع في اتخاذ القرار.

ويتوقع منهم نتيجة هذا الهدف:

١- أن يتعرف الطلبة على مرحلة التنفيذ والتطبيق العملي في اتخاذ القرار.

٢- أن يتعرف الطلبة على الموارنة بين البدائل وأهميتها في اتخاذ القرار.

٣- أن يتعرف الطلبة على أهمية الحوار الداخلي لتخاذل القرارات.

٤- أن يتمكن الطلاب من تطبيق نموذج اتخاذ القرار على مهنة معينة أو تخصص

الإجراءات:

١- الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم الشكر لهم على حضورهم.

٢- يلخص الباحث وقائع الجلسات السابقة بهدف ربطها بالجلسة الحالية.

٣- مناقشة الواجب المنزلي وتقديم جائزة لأفضل خمسة أعضاء تميزوا في الواجب

المقدم.

٤- يذكر الباحث أعضاء المجموعة الإرشادية بما سبق دراسته في الجلسات السابقة حول

معرفة الذات وكذلك طرق التعرف على مهنة ما أو تخصص ما وسبل جمع المعلومات

وطرق تحليل المهنة ، وعملية اتخاذ القرار المهني وخطواته والعوامل المؤثرة فيه.

٥- يسأل الباحث أعضاء المجموعة : ما هي خطوات اتخاذ القرار؟

٦ - بعد الاستماع لأعضاء المجموعة يعرض الباحث هذه الخطوات بواسطة جهاز عرض

الشراحت، ثم يقوم بشرح هذه الخطوات مع إعطاء مثال على كل خطوة.

٧- يطلب الباحث من أحد أعضاء المجموعة الإرشادية النطوع بضرب مثال لكل خطوة من

هذه الخطوات أمام زملائه.

٨ - يستمع الباحث لتعليق أعضاء المجموعة على ما قدمه عضو المجموعة.

٩- يقسم الباحث المجموعة إلى أزواج ويطلب منهم القيام بعملية لعب الدور وقلب الدور.

١٠- يعرض الباحث على أعضاء المجموعة الإرشادية نموذج اتخاذ القرار لجون هولاند

ويشرح الباحث للأعضاء هذا النموذج مع ضرب أمثلة على كل خطوة.

١١- يطلب الباحث من المجموعة تكوين دائرة ثم يطلب من أحد الأعضاء التطوع بشرح

هذا النموذج أمام بقية الأعضاء.

١٢ - يطلب الباحث من عضو آخر شرح النموذج.

١٣ - يكرم الباحث الثلاثة الأعضاء الذين شاركوا في هذه الجلسة

^٤ ينهي الباحث الجلسة بملخص عما جرى التطرق إليه، ويتذكر أعضاء المجموعة

الإرشادية بأن الجلسة القادمة ستكون الجلسة الختامية.

الجلسة العاشرة

عنوان الجلة: الإنها وتقييم البرنامج

اليوم: الاثنين | التاريخ: ١٤ / ١٢ / ٢٠٠٩ م | الزمن: (٥٠) دقيقة

الأدوات المستخدمة: جهاز كمبيوتر ، جهاز عرض (بروكتور) ، سبورة ، أقلام ، أوراق

الأساليب: المحاضرة المبسطة، المناقشة، الحوار، النمذجة، التعزيز.

الهدف العام:

استفادة أعضاء المجموعة الإرشادية من البرنامج ، ومعرفة رأيهم فيه.

ويتوقع منهم:

١. أن يستعرض أعضاء المجموعة الارشادية وحدات البرنامج الرئيسية التي تمت دراستها

في هذا البرنامج.

٢. أن يقيم أعضاء المجموعة الارشادية البر نامج الذي تم تقديمها.

٣. أن يتم إنتهاء العلاقة الإرشادية.

الإجراءات:

١. الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم الشكر لهم على حضورهم.
٢. مناقشة الواجب المنزلي وتقديم جائزة لأفضل خمسة أعضاء تميزوا في الواجب المقدم.
٣. يلخص الباحث محتويات البرنامج الإرشادي الذي سيتم تقديمه لهم.
٤. يطلب الباحث من أعضاء المجموعة الإرشادية المشاركة في ذكر العناصر الأساسية للبرنامج المقدم.
٥. يقدم الباحث شكره وتقديره لأعضاء المجموعة الإرشادية على تفاعلهم الإيجابي طوال فترة جلسات البرنامج، وحرصهم على الحضور، والتزامهم بتنفيذ ما طُلب منهم، ويثنى الباحث على أعضاء المجموعة الإرشادية على ما لمسه من رغبتهم الصادقة بالمشاركة الفعالة، ويتم تلخيص عناصر البرنامج.
٦. يؤكّد الباحث على أعضاء المجموعة الإرشادية ضرورة الاستفادة مما قدم لهم في هذا البرنامج في حياتهم اليومية والمستقبلية.
٧. يوزع الباحث على أعضاء المجموعة الإرشادية الاستمارة الخاصة بتقييم البرنامج.
٨. يقدم الباحث للمجموعة الإرشادية بعض الأدلة عن الكليات والجامعات الحكومية والخاصة، وأدلة أخرى عن الوظائف والمهن المعتمدة في وزارة الخدمة المدنية ووزارةقوى العاملة
٩. يكرر الباحث شكره لأعضاء المجموعة الإرشادية الطلبة على حسن تعاونهم وتفاعلهم من خلال جلسات البرنامج، وحسن سلوكهم وتقديرهم بالتعليمات والحرص على الحضور

جلسة المتابعة

الزمن : (٥٠) دقيقة

التاريخ: ٤ / ١ / ٢٠١٠ م

اليوم: الاثنين

أهداف الجلسة:

1. أن يجيب أعضاء المجموعة التجريبية والضابطة على المقياس البعدى.
2. أن يتم الكشف عن استمرارية فاعلية البرنامج الإرشادى بعد فترة المتابعة.

الأساليب:

المحاضرة المبسطة، المناقشة وال الحوار الجماعي

الأدوات المستخدمة:

سبورة ، أقلام ، مقياس اتخاذ القرار

الإجراءات:

رحب الباحث بأعضاء المجموعة الإرشادية وبادلهم التحية، وشكرهم على حرصهم على الحضور في الموعد المحدد للجلسة، ثم وزع عليهم مقياس اتخاذ القرار المهني وطلب منهم قراءة تعليمات الإجابة بعناية، ثم ترك لهم فرصة قراءة الإرشادات، ثم قام الباحث بتوضيحها، وبعد أن تأكد من استيعاب الطلاب طلب منهم حل المقياس مع التأكيد على الصدق والموضوعية عند الإجابة، وبعد الانتهاء من الإجابة على المقياس طلب استاذن الباحث المجموعة الضابطة بمغادرة الجلسة، بعدها تم الاتفاق على مواعيد ورشة تدريبية تم تنفيذها لاحقا هدفت إلى تدريب أعضاء المجموعة الضابطة على مهارات اتخاذ القرار المهني.

شكر الباحث أعضاء المجموعة الإرشادية مرة أخرى ثم طلب منهم التحدث عن الفترة من نهاية البرنامج الإرشادي وحتى موعد هذه الجلسة، وذلك من حيث أبرز المواقف والمشكلات التي تعرضوا لها، وكيف ساعدتهم البرنامج الإرشادي في التعامل معها؟

وبعد أن أتاح الباحث فرصة التفكير، تحدث أحد الأعضاء قائلاً: لقد استفدت كثيراً من البرنامج الإرشادي، حيث تعلمت الطرق والخطوات العلمية لاتخاذ القرار المهني ولم أعد أتردد في اتخاذ القرار كما كنت سابقاً. وتحدث آخر: لقد استفدت من البرنامج في معرفة الأسس التي عن طريقها سأقوم باختيار المواد الدراسية لصف الحادي عشر، كما تعرفت على التخصصات الجامعية التي يمكن أن أتحقق بها عند دراستي لمواد معينة، وتحدث عضو آخر: لقد تغلبت على ما ينتابني من حيرة عند اختيار المقررات الدراسية وخاصة أني كنت أتأثر برأي زملاي في الصف في معظم قراراتي. بعدها شكر الباحث أعضاء المجموعة الإرشادية على ما عرضوه من تجاربهم مع البرنامج.

من خلال هذه الجلسة وما دار فيها من مناقشات وحوارات اتضح لدى الباحث أن أعضاء المجموعة الإرشادية أصبحوا يمتلكون المهارات الازمة لاتخاذ القرار المهني، وتخلصوا من تأثير الوالدين والأقران والمعلمين، وهذا يدل على فاعلية البرنامج الإرشادي.

ملحق (٣)

البرنامج الإرشادي الذي يستند إلى نظرية سوبر

جدول (١٠) جلسات برنامج "سوبر"

الزمن	الأساليب	الوسائل	الموضوع	الجلسة
٥٠ دقيقة	المحاضرة المبسطة،المناقشة الجماعية،الحوار التعزيز،الواجب المنزلي.	جهاز كمبيوتر ، جهاز عرض (بروكسيما) أقلام ، أوراق	التعارف وبناء العلاقة	الأولى
٥٠ دقيقة	المحاضرة المبسطة،المناقشة الجماعية،الحوار التعزيز،الواجب المنزلي	أقلام ، أوراق بيضاء لوحة ورقية	اكتشاف الذات (١)	الثانية
٩٠ دقيقة	المحاضرة المبسطة،المناقشة الجماعية،الحوار التعزيز،الواجب المنزلي	جهاز كمبيوتر، جهاز عرض (بروكسيما) أقلام ، أوراق	اكتشاف الذات (٢)	الثالثة
٩٠ دقيقة	المحاضرة المبسطة،المناقشة الجماعية،الحوار التعزيز،الواجب المنزلي	أقلام ، أوراق بيضاء لوحة ورقية	التعرف على المعلومات المتعلقة بالفرد	الرابعة
٩٠ دقيقة	المحاضرة المبسطة،المناقشة الجماعية،الحوار التعزيز،الواجب المنزلي	جهاز كمبيوتر، جهاز عرض (بروكسيما) أقلام ، أوراق	خطط الطلاب وأهدافهم في الحياة	الخامسة
٥٠ دقيقة	المحاضرة المبسطة،المناقشة الجماعية،الحوار التعزيز،الواجب المنزلي	جهاز كمبيوتر، جهاز عرض (بروكسيما) أقلام ، أوراق	اكتشاف عالم المهن	السادسة

تابع : ملخص جلسات البرنامج

الزمن	الأساليب	الوسائل	الموضوع	الجلسة
٥٠ دقيقة	المحاضرة المبسطة،المناقشة الجماعية،الحوار التعزيز،الواجب المنزلي	أقلام ، أوراق بيضاء لوحة ورقية	تطابق مفهوم الذات مع المهن	السابعة
٩٠ دقيقة	المحاضرة المبسطة،المناقشة الجماعية،الحوار التعزيز،الواجب المنزلي	أقلام ، أوراق بيضاء لوحة ورقية	اختيار التخصص المناسب والمهنة المناسبة.	الثامنة
٥٠ دقيقة	المحاضرة المبسطة،المناقشة الجماعية،الحوار التعزيز،الواجب المنزلي	أقلام ، أوراق بيضاء لوحة ورقية	نشاط تدريبي على اتخاذ القرار المهني	الناسعة
٥٠ دقيقة	المحاضرة المبسطة،المناقشة الجماعية،الحوار التعزيز،الواجب المنزلي	أقلام ، أوراق بيضاء لوحة ورقية	والإنتهاء والتقييم	العاشرة

(الجلسة التمهيدية)

اليوم: الثلاثاء التاريخ: ٦ / ١٠ / ٢٠٠٩ م الزمن : (٥٠) دقيقة

أهداف الجلسة:

١. أن يجيب أعضاء المجموعة التجريبية الثانية على مقياس اتخاذ القرار المهني بصدق و موضوعية.
٢. أن يوافق أعضاء المجموعة التجريبية الثانية على الاشتراك في البرنامجين الإرشاديين.
٣. تقسيم الأعضاء المشاركون في البرنامج إلى مجموعتين: مجموعة تجريبية، وأخرى ضابطة.
٤. تهيئة أفراد المجموعتين التجريبية للمشاركة في البرنامج.
٥. الاتفاق مع أعضاء المجموعة التجريبية الثانية على موعد ومكان تنفيذ البرنامج الإرشادي.

الأساليب الإرشادية:

المحاضرة المبسطة، المناقشة وال الحوار

الأدوات:

أوراق، أقلام، سبورة.

الإجراءات:

رحب الباحث بأفراد التجريبية الثانية ، وشكرهم على الحضور، ثم عرف بنفسه قائلاً: أنا سيف بن سالم بن خلفان العزيزي طالب ماجستير تربية تخصص إرشاد نفسي في جامعة نزوى، أرغب في تطبيق برنامجي إرشاد جمعي لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني الأول يستند إلى نظرية سوبر لدى عينة من طلاب الصف العاشر الأساسي، وقد وزع الباحث مقياس اتخاذ

القرار المهني، وطلب من الطلاب قراءة تعليمات الإجابة بعناية، ثم ترك لهم فرصة قراءة الإرشادات، ثم قام الباحث بتوضيحها، وبعد أن تأكد من استيعاب الطالب طلب منهم حل المقياس مع التأكيد على الصدق والموضوعية عند الإجابة. وبعد الانتهاء من الحل طلب الباحث من كل طالب كتابة اسمه على ورقة، وثبيتها حتى لا يمكن رؤية ما تحتويه، ووضعها على الطاولة أمام الباحث، ثم قام الباحث بخلط الأوراق جيداً، واختار اثنتي عشر اسمأً قام بكتابتها على السبورة، ثم بلغ الباحث الطلاب الذين لم تكتب أسماؤهم على السبورة أنهم على قائمة الانتظار وأستأذنهم بمعادرة الجلسة ووعدهم بأنه سيقوم بعدد جلسات تدريبية لاحقة لهم. ثم عرف المرشد أعضاء المجموعة الإرشادية أنهم بصدده الاشتراك في برنامج إرشاد جمعي إذا أرادوا ذلك، وأن هذا البرنامج سيزودهم بالمهارات الضرورية لاتخاذ القرار المهني والذي سيساعدهم في هذه المرحلة والتي يقومون فيها باختيار المواد الدراسية للفصل الدراسي الثاني عشر من اختيار المواد التي تتناسب مع ميولهم وقدراتهم واستعداداتهم. بعد ذلك أتاح الباحث لأعضاء المجموعة الإرشادية فرصة الاستفسار والسؤال عن البرنامج الإرشادي، ثم أستأذن أحد الأعضاء الباحث بقوله: متى سينفذ البرنامج؟ وفي أي حصة؟ فأجاب الباحث: سينفذ البرنامج للمجموعة التجريبية الثانية يوم الثلاثاء في حصة نشاط التوجيه المهني وهي الحصة الثالثة بالإضافة إلى وقت الفسحة. وكان هذا بالاتفاق مع إدارة المدرسة. ثم استفسر عضو آخر أين سيعقد البرنامج؟ فأجاب الباحث: في غرفة أخصائي التوجيه المهني وذلك لتوفير الأدوات الملائمة لإجراء البرنامج بالإضافة إلى طبيعة الغرفة لاحتواها على نظام المجموعات الصغيرة. ثم أستأذن أحد الأعضاء فسأل، لماذا تتدرّب كل مجموعة حسب نظرية تختلف عن المجموعة الأخرى، لماذا لا يتم دمج المجموعتين؟ فرد عليه الباحث: إن هدف الدراسة معرفة أثر كل برنامج على حده، وتتأكد أن جميع المشاركين في المجموعتين التجريبيتين سيتدربون على

مهارات متنوعة لاتخاذ القرار وسيستقدون من البرنامجين. بعدها قام الباحث بأخذ الموافقة من أعضاء المجموعتين التجريبيتين وتوقيع عقد الاتفاق ملحق (٩).

البرنامج التدريبي على اتخاذ القرار المهني

الجلسة الأولى

التعارف وبناء العلاقة الإرشادية

الزمن : (٥٠) دقيقة التاريخ: ١٤ / ١٠ / ٢٠٠٩ م اليوم: الثلاثاء

الأدوات المستخدمة : جهاز كمبيوتر ، جهاز عرض (بروكسيما) ، سبورة ، أقلام ، أوراق

الأهداف:

الهدف العام:

أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على البرنامج ومبرراته

ويتوقع نتيجة هذا الهدف:

١ - أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على سبب وجودهم في البرنامج وكيفية اختيارهم للدراسة.

٢ - أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على الباحث ويتعرف الباحث على أفراد المجموعة.

٣ - أن يكون أعضاء المجموعة الإرشادية نبذة مختصرة عن البرنامج، والبدء في تكوين العلاقة الإرشادية.

٤ - أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على محتويات البرنامج التدريبي بشكل عام.

٥ - أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على مفهوم القرار المهني (تعريفه، مراحله، العوامل المؤثرة فيه)

٦ - أن يتم الاتفاق على القواعد الأساسية المنظمة لعمل المجموعة.

الإجراءات:

١. يرحب الباحث بأعضاء المجموعة الإرشادية، ويعرفهم بنفسه ويعرفوه بأنفسهم، ويحقق الألفة بينه وبين أعضاء المجموعة الإرشادية.

٢. يوضح الباحث لأعضاء المجموعة الإرشادية سبب وجودهم في هذا البرنامج، وكيف تمت عملية اختيارهم.

٣. يشرح الباحث لهم فكرة البرنامج ومحطوه وأهميته والهدف منه وهو تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لديهم.

٤. يبدي الباحث الرغبة الصادقة في مساعدتهم والاهتمام بهم والحرص على تقديم ما يفيدهم وتشجيعهم على الحوار الهداف دون خجل أو تردد على أن تكون فعاليات جلسات البرنامج في سرية تامة.

٥. يقوم الباحث بتدعم العلاقة الإرشادية باعتبارها حجر الزاوية لتحقيق أهداف البرنامج وتهيئة الجو النفسي الذي يجعل أعضاء المجموعة يقبلون على العملية الإرشادية وبالتالي يؤدي ذلك إلى التزامهم وتفاعلهم الإيجابي.

٦. يبين الباحث القواعد المنظمة لأعمال المجموعة و الحقوق والواجبات لكل فرد في المجموعة وذلك بتوزيع بطاقة قواعد السلوك الجيد ملحق (٨)، كما يتم الحصول على موافقة خطية من الطلاب بالاشتراك في البرنامج أو ما يسمى بعقد الاتفاق ملحق (٩).

٧. يقوم الباحث بتوزيع الطلبة على مجموعات العمل لتسهيل تنفيذ الأنشطة والواجبات والمهام لاحقاً.
٨. يقوم الباحث بالتعريف بالإرشاد الجمعي مشيراً إلى أنه عملية إرشاد الطلبة في مجموعات صغيرة تعاني من نفس المشكلة، ويهدف الإرشاد الجمعي إلى مساعدة الطلبة في كشف وتحليل مشاكلهم، وتساعد المجموعة الطلاب في فهم ذواتهم وتقبل ذواتهم الآخرين، ثم يؤكد المرشد على السرية، وعلى ما يريد من الطلاب أن يتلزموه، ويوضح لهم دوره الدور المتوقع منهم.
٩. يقوم الباحث بتوضيح مفهوم القرار المهني (تعريفه، مراحله، العوامل المؤثرة فيه) باعتباره العنصر الرئيس في هذا البرنامج.
١٠. يستعرض الباحث محتويات البرنامج التدريبي من خلال عرض سير الجلسات في هذا البرنامج والتي ستعتمد على الحوار والنقاش واحترام وجهة نظر كل مشارك.
١١. يلخص ما دار في الجلسة ويركز على المشاركة الفعالة في المناقشات والممارسات الإرشادية.
١٢. يختتم الباحث الجلسة بذكر أعضاء المجموعة الإرشادية بموضوع الجلسة القادمة ثم يقدم لهم الشكر والتقدير الثناء على ما أظهروه في الجلسة.
- واجب منزلي :أذكر ثالث نقاط تبين من خلالها أهمية هذا البرنامج، وثلاث نقاط تبين أهدافه؟

الجلسة الثانية

اكتشاف الذات (١)

اليوم: الثلاثاء التاريخ: ٢١ / ١٠ / ٢٠٠٩ الزمن : (٥٠) دقيقة

الأدوات المستخدمة : جهاز كمبيوتر ، جهاز عرض (بروكسيما) ، سبورة ، أقلام ، أوراق

الأساليب : المحاضرة المبسطة ،المناقشة، الحوار ، التعزيز ، الواجبات المنزلية

الأهداف:

الهدف العام : أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على أهمية مرحلتهم الدراسية وبعض المفاهيم المتعلقة بمعرفة الذات.

ويتوقع منهم نتيجة هذا الهدف:

١. أن يدرك أعضاء المجموعة أهمية المرحلة الدراسية والدور المطلوب منهم في نهايتها والمتمثل في اتخاذ قرار نوع الدراسة الذي يحدد مهنة المستقبل.

٢. أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية المشاركون على أهمية التعرف على ذواتهم وأنماطهم الشخصية.

٣. أن يعرف الطالب أثر العبارات الذاتية السلبية والإيجابية على تفكيرنا

الإجراءات:

١. الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم الشكر لهم على حضورهم.

٢. يستعرض ما تم تقديمه في الجلسة السابقة.

٣. مناقشة الواجب المنزلي.

٤. بعد ذلك يقدم الباحث محاضرة مبسطة عن مفهوم الذات أنه: "عبارة عن مجموع الأفكار التي يحملها الفرد عن نفسه وتكون هذه الأفكار والاتجاهات مختلفة عن فكرة الآخرين عنه"، ويقول بأن مفهوم الذات يقسم إلى : الذات كما هي أو كما يدركها الفرد وهي مفهوم الذات كما يراها الفرد، وإلى مفهوم الذات المثالي وهو نوعية الشخص الذي يود الفرد أن يكون عليه أو يتمناه، ويقوم المرشد بإعطاء أمثلة لتسهيل استيعاب الطالب لما ذكر.

٥. يقوم الباحث بإعطاء المجموعة إرشادية محاضرة عن أثر العبارات الذاتية على سلوكياتنا وتصرفاتنا وتفكيرنا ، حيث يقول بأن الكلام الداخلي الذي يقوله الفرد لنفسه يلعب دورا هاما لأنه يؤثر على سلوكياته ومشاعره، ويمكن أن تتغير هذه السلوكيات والمشاعر عن طريق ما يقوله الفرد لنفسه قبل وخلال وبعد قيامه بالسلوك. فالحديث الذاتي هو ببساطة ما يقوله الإنسان لنفسه عندما يكون مستيقظا، وربما كان هذا الحديث سلبيا يدفعه إلى الفشل كقوله لنفسه:

"من الأفضل أن لا أهتم بالخيارات الدراسية وأشغل بها نفسي، وسأجعل القدر يسوقني حيث شاء، فأنا طالب فاشل، والطلاب المجتهدون فقط من يهتمون بالخيارات الدراسية"

" أنا فاشل في الرياضيات"

" مهن الطب والهندسة وجدت لأشخاص غيري، وأنا يكفيوني أن أكون كاتبا أو موظفا في إحدى الدوائر الحكومية"

فالعبارات الذاتية السلبية والتشاؤمية حول الذات تسهم في تدني تقدير الذات وتنمّع الشخص من التفكير في مستقبله.

ويطلب الباحث من الطلاب أن يراقبوا العبارات والألفاظ التي يرددونها بصورة مستمرة دون إدراك للعواقب وما تتطوي عليه من آثار سلبية.

نشاط: اقرأ الفقرة التالية ثم نقاش مع زملائك العبارات الذاتية التي استخدمها "راشد" قابل راشد صديقه ناصر بعد حصة الرياضيات والتي قام المعلم فيها بتوزيع درجات منتصف الفص الدراسي على الطلاب، سأله راشد صديقه ناصر عن درجته فأجاب بأنه حصل على (١٥/٣٠) فرد عليه راشد لقد حصلت على (٢٨/٣٠) ، فرد عليه ناصر: ممتاز هذا يعني أنك ستقوم باختيار مادة الرياضيات البحتة في الصف الحادي عشر، فرد عليه راشد لا أعتقد ذلك، وهذه المادة للعابقة فقط وأنا لست منهم، فقال ناصر: إن درجاتك تؤهلك لاختيار الرياضيات

البحثه والمواد العلمية الأخرى وبالتالي يمكن أن تكون مهندساً أو طبيباً أو فيزيائياً، فضلاً
راشد وقال: هذه المهن لغيري ولا تصلح لي، هذه مهن العاقرة، وذكاؤنا ليس مثالم.

- يدير الباحث نقاشاً حول المثال مرکزا على العبارات الذاتية، ويطلب من الطلاب اقتراح
عبارات ذاتية بديلة مناسبة وإيجابية.

٦. واجب : يطلب الباحث من كل طالب كتابة فقرة بسيطة يتحدث فيها عن مفهومه لذاته
المدرك والمثالي.

٨.ينهي الباحث الجلسة بتلخيص ما دار فيها، وتحديد موضوع الجلسة القادمة ويشكر الطلبة على
ما أبدوه من مشاركة فاعلة، ويحثهم على إحضار الواجب المنزلي.

الجلسة الثالثة

اكتشاف الذات (٢)

اليوم: الثلاثاء التاريخ: ٢٠٠٩ / ١٠ / ٢٨ الزمن : (٩٠) دقيقة

الأدوات المستخدمة : جهاز كمبيوتر ، سبورة ، أقلام ، أوراق
الأساليب : المحاضرة المبسطة، المناقشة، الحوار، التعزيز، التأمل ، الواجبات المنزلية.

الأهداف:

الهدف العام : أن يتعرف الطالب على عملية تحليل الفرد.

ويتوقع منهم نتيجة هذا الهدف:

١. أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على عدد من المفاهيم كالاهتمامات والاتجاهات،
والقيم، والذكاء والسمات الشخصية.

٢. أن يفرق أعضاء المجموعة الإرشادية بين هذه المفاهيم والمفاهيم التي تعلموها في الجلسة السابقة.

٣. أن يدرك أعضاء المجموعة الإرشادية أهمية معرفة هذه المفاهيم عند اختيار التخصص أو المهنة.

الإجراءات:

١. الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم الشكر لهم على حضورهم.

٢. يلخص الباحث وقائع الجلسة السابقة بهدف ربط الجلسة السابقة بالجلسة الحالية.

٣. مناقشة الواجب المنزلي وتقديم جائزة لأفضل واجب تم تقديمه.

نشاط: انظر الى الشكل (١) في الملحق ، تناقش مع مجموعتك واتفقوا على عنوان لها.

٤. يقدم الباحث لأعضاء المجموعة الإرشادية محاضرة تتضمن استعراض المفاهيم المتعلقة بمعرفة الذات وهي :الاهتمامات، الاتجاهات، القيم، الذكاء، السمات الشخصية.

٥. يناقش الباحث مفاهيم (الميل ، السمات الشخصية ، الاستعدادات ، القدرات) كما يلي:

الميل: هو شعور الفرد الذي يدفعه نحو الاهتمام والانتباه المقصود نحو موضوع معين يصاحبه في ذلك إحساس بالارتياح والرضا. كما يعرف الميل أيضا بأنه تمثل معرفي للحاجات تعمل على توجيه السلوك الصادر من الفرد نحو هدف أو غاية، وتحكم عمليات تقييم الذات والآخرين، وقد يكون الميل فطرياً لدى الفرد أو مكتسباً بالخبرة والتعلم.

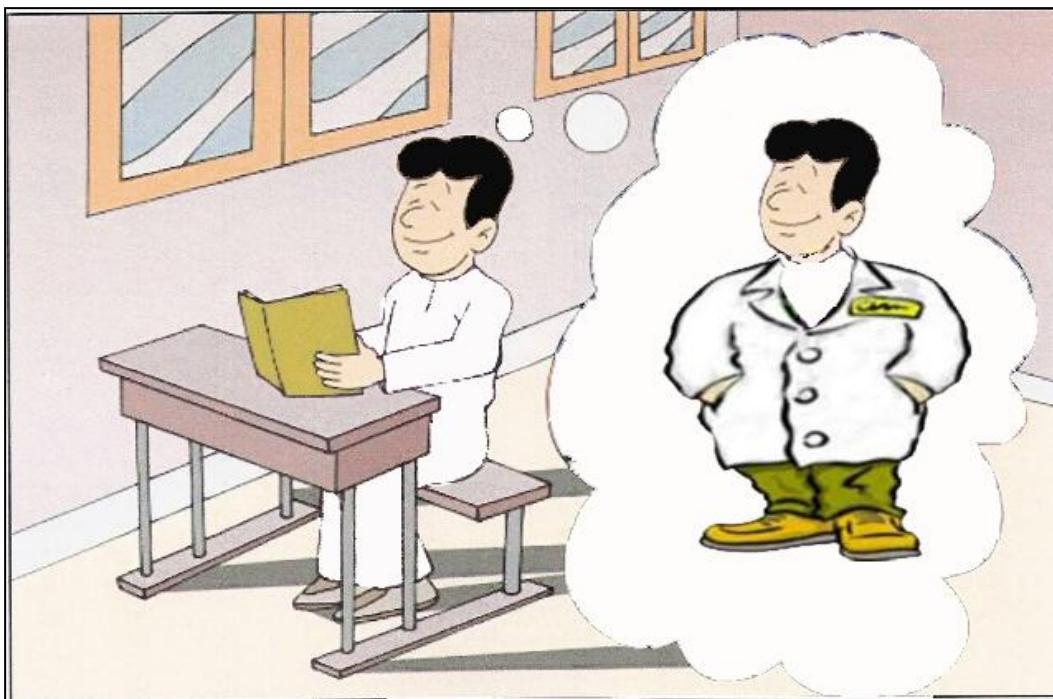
السمات الشخصية: السمة هي أية صفة أو علامة مميزة، ويقصد بسمات الشخصية جملة الصفات الاجتماعية والخلفية والمزاجية التي تميز الفرد عن غيره، مضافاً إلى ذلك ما لديه من دوافع مختلفة. وتشير سمات الشخصية إلى مدى تكيف الفرد مع دراسة أو مهنة تكيفاً يسمح له بالاستمرار

فيها أو عدم الاستمرار. وهي وصف السلوك العام للفرد (خجول، عدواني، انطوائي، كسول، مرح، متشائم، متفائل، اجتماعي)

الاستعدادات: هو قدرة الفرد الكامنة على أن يتعلم بسرعة وسهولة وعلى أن يصل مستوى عالٍ من المهارة في مجال معين إن توفر له التدريب اللازم، فالاستعداد أسبق من القدرة وهو يبقى كاماً يحتاج إلى من يوقظه ويظهره أما القدرة فهي موجودة وتقصح عن نفسها عند الحاجة.

القدرة: هي كل ما يستطيع الفرد أداؤه في اللحظة الحاضرة من أعمال عقلية أو حركية سواء كان ذلك نتيجة تدريب أو من دون تدريب . فقد تكون القدرة موروثة أو مكتسبة . فإذا كانت القدرة موجودة لدى الفرد دون تعليم أو تدريب خاص يمكن وصفها بأنها وراثية كالقدرة على الإبصار والقدرة على المشي . أما القدرة الناتجة عن التعلم والتدريب كالقدرة على السباحة فتوصف بأنها قدرة مكتسبة..

- ٦ - يربط الباحث هذه المفاهيم بالمفاهيم التي تعلموها في الجلسة السابقة.
- ٧ - يوضح الباحث لأعضاء المجموعة أهمية هذه المفاهيم عند اختيار التخصص الدراسي أو المهنة المناسبة.
- ٨ - يربط الباحث المفاهيم التي تم التعرف عليها بعملية الاختيار المتأني والواعي القائم على فهم القدرات والاستعدادات وهذا ينطبق على اختيار التخصص أو المهنة.
- نشاط: مناقشة أعضاء المجموعة في موضوع الجلسة وتسليم جائزة لأفضل مشاركة.
٩. واجب: عدد المفاهيم التي تعلمتها في هذه الجلسة معرفاً كل مفهوم باختصار.
١٠. ينهي الباحث الجلسة بتحديد موضوع الجلسة القادمة، ويشكر الطلبة على ما أبدوه من مشاركة فاعلة، ويحثهم على الاهتمام بالواجب المنزلي.



الشكل (١) الصورة من دليل اتخاذ القرار المهني لموقع "المنار"

الجلسة الرابعة

التعرف على المعلومات المتعلقة بالفرد

اليوم: الثلاثاء التاريخ: ٤ / ١١ / ٢٠٠٩ م الزمن : (٩٠) دقيقة

الأدوات المستخدمة : سبورة ، أقلام ، أوراق

الأساليب : المحاضرة المبسطة، المناقشة، الحوار، التعزيز، الواجبات المنزلية.

الهدف العام :

أن يتعرف الطالب على مهاراتهم وقيمهم في الحياة

ويتوقع منهم نتيجة هذا الهدف:

١. أن يتعرف الطالب على مهاراته التي يمتلكها من خلال سلوكياته اليومية في الحياة

٢. أن يعرف الطالب المهارات التي يكتسبها من خلال دراسته للمواد المختلفة
٣. أن يتعرف الطالب على قيمه التي يمتلكها من خلال سلوكياته اليومية في الحياة
٤. أن يتمكن الطالب من تقييم مهاراته في المدرسة

الإجراءات:

- ١ - الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم الشكر لهم على حضورهم.
- ٢ - يستعرض ما تم تقديمه في الجلسة السابقة.
- ٣ - مناقشة الواجب المنزلي
- ٤ - بعد ذلك يقدم الباحث نبذة عن المهارة ويعرفها بأنها القدرة على أداء نشاط معين قد تم اكتسابه، ويتميز الأداء بالسرعة والسهولة ويتميز العمل ذاته بالدقة والإتقان.
- ٥ - يوزع الباحث ملحق الجلسة على الطلاب ويناقش معهم الأنشطة اليومية التي يقومون بها والمهارات التي يمتلكونها من خلال شكل (١) الذي اقتبسه الباحث من كتاب مسارك المهني للصف الحادي عشر (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٧).
- ٦ - يوضح الباحث المعارف والمهارات التي يمكن أن تتميّز بها المواد الدراسية.
- ٧ - يقوم الباحث بتعريف القيم بأنها إحدى المكونات الشخصية للإنسان، وتعد دافعاً قوياً في توجيه سلوكه، وتتسم بدرجة عالية من الخصائص المميزة، تختص بالأهداف التي يصنعها الإنسان لنفسه وهي عرضة للتغيير عبر الزمان والمكان شأنها في ذلك شأن الجانب السلوكي، وتعرف القيم أيضاً بأنها تكوين افتراضي يزود الفرد بنزعة إلى العمل وفق أنماط سلوكية محددة حيال بعض الموضوعات أو الحوادث أو الأوضاع أو الأشخاص أو الأفكار.

٨ - ينافس الباحث الطلبة في نموذج بطاقة القيم الحياتية والمهنية في ملحق البرنامج من

خلال شكل (٢)

٩ - واجب منزلي:

اكتب ١٠ قيم تعتبرها ذات أهمية عالية بالنسبة إليك

١٠ . ينهى الباحث الجلسة بتحديد موضوع الجلسة القادمة ويشكر الطلبة ، على ما أبدوه من

مشاركة فاعلة، ويحثهم على الاهتمام بالواجب المنزلي.

الأنشطة اليومية التي يقوم بها الطالب والمهارات التي يمتلكها

م		أقصى وقتٍ خاص في القيام بهذه الأنشطة:
١	المهارات التي يمتلكها	التنظيم - التخطيط للمشاريع (مشاريع - بحوث - دراسات) - إتباع التعليمات بدقة وتقدير حجم الأشكال
٢		التنظيم للأدوات - تركيب الأجهزة المنزلية متبوعاً بتعليمات الواردة في الكتيب - توصيل جهاز الاستقبال المنزلي مع التلفاز - تصليح ألعاب الأطفال - فك وتركيب الحاسوب
٣		ممارسة الرياضة : السباحة - للصيد - كرة القدم - كرة السلة - كرة اليد - المشي - ركوب الخيل - ركوب الدراجة ... الخ
٤		الموسيقى والفن : الغناء - العزف - كتابة الشعر - الاستماع إلى الموسيقى - تأليف القصص - الرسم .
٥		الحاسوب: البحث عن المعلومات وتحليلها _طباعة_ توضيح و شرح الأفكار لآخرين استخدام الشبكة الدولية المعلوماتية - استخدام الألعاب الإلكترونية - تصميم مشروع محاسن
٦		العلاقات الاجتماعية: زيارات الأهل و الأصدقاء _ القيام ببعض الاعمال التطوعية _ زيارة المريض .

تابع: الأنشطة اليومية التي يقوم بها الطالب والمهارات التي يمتلكها

المهارات التي يمتلكها	أقضى وقتي الخاص في القيام بهذه الأنشطة:	م
بناء الميزانية الخاصة _الحسابات_تقدير الأنساب للشراء_مقارنة السلع مقارنة الاسعار_اتخاذ القرار .	السوق و الشراء	٦
صنع الاكسسوارات و المزهريات_تجميل سلة المهملات.	استغلال الموارد المحلية و الاستفادة منها	٧
	أقضى وقتي الخاص في القيام بهذه الأنشطة :	٨

جدول (١١) من كتاب مسارك المهني للصف الحادي عشر . المركز الوطني للتوجيه المهني

المعرف والمهارات التي تتميّز بها المواد الدراسية

<p>أمثلة على بعض المهارات التي يمكن أن تكتسبها من خلال المادة</p> <p>التجويد- إدارة الوقت - أداء الفرائض - التعامل مع الآخرين - تلاوة القرآن</p> <p>العمل في مجموعات - الحفظ</p>	المواد الثقافة الإسلامية	م
<p>القراءة- الكتابة- التأليف- التعبير - الإلقاء - النقد - التحليل- التعاون مع الآخرين - التنظيم - العمل في المجموعات - الحوار</p>	اللغة العربية	
<p>القراءة- الكتابة- التأليف- التعبير - الإلقاء - النقد - التحليل- التعاون مع الآخرين - التنظيم - العمل في المجموعات - الحوار</p>	اللغة الانجليزية	
<p>رسم الخرائط - استخدام الأطلس- العمل في المجموعات- التعامل مع الأجهزة - التعامل الصحيح مع البيئة</p>	الدراسات الاجتماعية	
<p>البحث - الاستكشاف- التحليل- حل المشكلات - العمل في المجموعات - التعامل مع الآخرين - تدوين الملاحظات - التعامل مع الأجهزة</p>	العلوم	
<p>استخدام الأرقام - استخدام الآلة الحاسبة - إجراء العمليات الحسابية البسيطة والمعقدة- التعامل في سوق المال</p>	الرياضيات	
<p>الطباعة - البحث - التنظيم - حل المشكلات - الاستكشاف</p>	الحاسوب	
<p>التعامل مع الآخرين - الاستخدام الجيد للمرافق العامة - إجراء الصيانة المنزلية - المذاكرة الجيدة</p>	المهارات الحياتية	
<p>التعامل مع الآخرين - العمل في مجموعات - التنافس الشريف - استخدام الأدوات الرياضية - اللياقة البدنية -</p>	الرياضة المدرسية	
<p>التعبير - الإتقان - التعامل مع الآخرين- التفكيرخيالي - حل المشكلات - التنظيم - العمل في مجموعات</p>	الفنون التشكيلية	
<p>العزف- الغناء - الحفظ - العمل في مجموعات - التعامل مع الآخرين</p>	المهارات الموسيقية	

جدول (١٢) من كتاب مسارك المهني لصف الحادي عشر. المركز الوطني للتوجيه المهني

الجلسة الخامسة

خطط الطلاب وأهدافهم في الحياة

اليوم: الثلاثاء **التاريخ:** ١١ / ١١ / ٢٠٠٩ **الزمن :** (٩٠) دقيقة

الأدوات المستخدمة : جهاز كمبيوتر ، جهاز عرض (بروكيسيما) ، سبورة ، أقلام ، أوراق

الأساليب : المحاضرة المبسطة، المناقشة، الحوار، التعزيز، الواجبات المنزلية.

الأهداف

الهدف العام : أن يتعرف الطالب على طرق التخطيط وتحديد الأهداف المستقبلية

ويتوقع منهم نتيجة هذا الهدف:

- ١ - أن يعرف الطالب الهدف وشروط صياغته
- ٢ - أن يدرك الطالب أهمية التخطيط للهدف المهني
- ٣ - أن يحدد الطالب القواعد التي يجب مراعاتها عند وضع الهدف المهني

الإجراءات:

- ١ - الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم الشكر لهم على حضورهم.
- ٢ - يستعرض ما تم تقديمها في الجلسة السابقة.
- ٣ - مناقشة الواجب المنزلي.
- ٤ - بعد ذلك يقدم الباحث نبذة عن الهدف المهني وأهميته في عملية اختيار التخصص الدراسي أو المهنة المناسبة.
- ٥ - نشاط : مناقشة المفاهيم السابقة مع الطلبة.

- يوزع الباحث ملحق الجلسة على أعضاء المجموعة الإرشادية، ويطلب منهم

الاطلاع، ويناقش معهم المفاهيم.

يقوم المرشد بتعريف الهدف أنه: "الأمر الذي يرغب الشخص في تحقيقه، لذا ينبغي أن يكون قابلاً للتحقيق، وأن الأهداف تنقسم إلى أنواع حسب الفترة الزمنية : منها قصيرة المدى الذي يتتصف أكثر بالوضوح والقابلية للتنفيذ، ومنها طويلة المدى الذي قد يحتاج إلى سنوات طويلة لتحقيقه.

ويوضح المرشد أن: الأهداف تساعدنا على المواصلة بجد واجتهد في هذه الحياة كما أنها تعتبر بذور الأمل التي نعيش لأجلها، لذا فإن كل فرد في هذه البساطة ينبغي أن تكون لديه أهداف.

يقوم المرشد بشرح الشروط الخمسة التي ينبغي مراعاتها عند وضع أهداف للحياة:

هدفك يجب أن يكون ملكك. إن الشخص الوحيد الذي يجب إرضاؤه في السعي وراء هدفك هو أنت مراعياً قيم ومبادئ مجتمعك.

ووجدت الأهداف لخدمتك. إذا لم يعد هدفك كما تريده أن يكون، بدله بأخر.

يجب أن تكون صياغة الأهداف محددة وواضحة ، مثلاً: "في ظروف ثلاثة سنوات أريد أن يتم قبولني في برنامج البكالوريوس في تخصص"

تحمل مسؤولية هدفك. اجعله جملة تبدأ بضمير المتكلم "أنا". (أريد أن أكون في ظروف خمس سنوات)

يجب أن تكون أهدافك قابلة للتحقيق وتملك قدرًا مناسبًا من السيطرة عليها. " أريد أن أتفوق أو أريد أن أصبح غنياً ليس هدفاً مفيداً . ولكن " أريد أن أكون ثروة قدرها عشرة آلاف ريال

عماني خلال ثلاثة سنوات" يعتبر هدفاً مفيدةً (لذا تحتاج إلى إيجاد فرصة وظيفية للادخار من

(الأجر الذي تتقاضاه)

٦. يقوم الباحث بتوضيح كيف أن الأشخاص الذين لديهم مفهوم سلبي عن ذواتهم غالباً ما يضعون أهدافاً إما منخفضة جداً أو عالية جداً وفي كلتا الحالتين تكون النتيجة سلبية. يقوم الباحث بإعطاء أمثلة على ذلك ومناقشتها مع الطلاب.

نشاط

قم بتحديد أهداف قصيرة المدى تتمحور حول (العائلة- الأصدقاء- الصحة-الاتجاهات- المدرسة - العمل) قم بوضعها في خطة واتكتب مجموعة من الخطوات الإجرائية لتحقيقها وذلك من خلال شكل (٣) و شكل (٤)

جدول الأهداف قصيرة المدى (خطة)

المحاور	الأهداف	الخطوات الإجرائية
العائلة	تدعم علاقتي بأسرتي	- مساعدة أمي وأبي في الأعمال المنزلية - التحدث مع إخوتي في أمور مشتركة

الأصدقاء	تطوير علاقتي مع أصدقائي	- التخطيط لأنشطة أنفذها معهم كل أسبوع

الصحة	الاهتمام بصحتي	- النوم من (٦-٨) ساعات يوميا

الاتجاهات	أكون أكثر إيجابيا	- استمر بالمحاولة ولا أحبط عندما أواجه صعوبات. - أسيطر على نفسي عندماأشعر بالذمر

المدرسة	تحسين مستوى التحصيلي	- القيام بواجباتي أول بأول

العمل	أريد أن أكون طياراً	- التعرف عن الشروط والمهارات الواجب توفرها لشغل هذه الوظيفة

جدول (١٣) من كتاب مسارك المهني للصف الحادي عشر . المركز الوطني للتوجيه المهني

نشاط (الهدف المهني)

	أرغب في المستقبل أن أكون(الهدف المهني)
	البرنامج الدراسي الذي أرغب الالتحاق به
	متطلبات البرنامج من المواد الدراسية
	السنوات التي أحتاجها لتحقيق الهدف
	مهاراتي وكفاياتي الحالية
	الشروط والمهارات المطلوبة للحصول على الوظيفية
	الصعوبات التي يمكن أن تحول بيني وبين هدفي
	البرامج الدراسية التي يمكن أن أسد بها الفجوات بين مهاراتي وكفاياتي المطلوبة للحصول على الوظيفة ولا أنقذها

جدول (١٤) من كتاب مسارك المهني للصف الحادي عشر . المركز الوطني للتوجيه المهني

الجلسة السادسة

اكتشاف عالم المهن

اليوم: الاثنين **التاريخ: ١٧ / ١١ / ٢٠٠٩** **الزمن : (٥٠) دقيقة**

الأدوات المستخدمة : جهاز كمبيوتر ، جهاز عرض (بروکسیما) ، سبورة ، أقلام ، أوراق

الأساليب : المحاضرة المبسطة، المناقشة، الحوار، التعزيز، الواجبات المنزلية.

الأهداف:

الهدف العام: أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على المعلومات الازمة للتعرف على المهن وأهمية هذه الخطوة.

ويتوقع منهم نتيجة هذا الهدف:

- ١ . أن يتعرف أعضاء المجموعة على أهمية جمع المعلومات عن المهن ومصادرها.
- ٢ . أن يتمكن أعضاء المجموعة الإرشادية من جمع المعلومات الازمة عن التخصص والمهنة.
- ٣ . أن يدرك الطالبة الجوانب المتعلقة بتحليل المهنة.

الإجراءات:

- ١ . الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم الشكر لهم على حضورهم.
- ٢ . يلخص الباحث وقائع الجلسات السابقة بهدف ربطها بالجلسة الحالية.
- ٣ . مناقشة الواجب المنزلي وتقديم جائزة لأفضل واجب تم تقديمها.
- ٤ . يقدم الباحث لأعضاء المجموعة الإرشادية محاضرة تتضمن أهم المفاهيم التي سيتم دراستها في الجلسات السابقة والخاصة بالمفاهيم المتعلقة باستكشاف ومعرفة الذات وأهمية هذه

المفاهيم وطرق التعرف عليها، ثم يستعرض الباحث مع أعضاء المجموعة الإرشادية ما تعلموه عن عملية تحليل الهدف المهني.

٥. يبين الباحث أن معرفة الفرد لذاته وقدراته وميوله أمر مهم لاتخاذ القرار ولكن لابد لنا عند اختيار التخصص أو المهنة المناسبة من معرفة طبيعة المهن وظروفها ومدى ملائمتها الشخصية للفرد لأن ذلك يسهم وبشكل كبير في اتخاذ القرار المناسب.

٦ . يوضح الباحث لأعضاء المجموعة الإرشادية ضرورة التعرف الدقيق على مختلف التخصصات الجامعية والمهن، مع ضرورة التأكيد من أن هذه المعلومات معتمدة من جهات رسمية، وعند جمع هذه المعلومات حاول الإجابة على الأسئلة التالية:

- ماذا يوجد من تخصصات أو أنواع من المهن للاختيار منها؟
- ما هي الإيجابيات والسلبيات في كل منها؟

- ما هي المتطلبات لكل منها؟
- ما حجم التعليم أو التدريب المطلوب في مهنة ما؟
- ما ظروف العمل المطلوبة في مختلف أنواع المهن؟
- ما هي الصعوبة الكامنة في الحصول على مهنة ما؟

٧. يبين الباحث أن هناك مصادر يمكن للفرد أن يجمع المعلومات من خلالها ومن هذه المصادر:

- أ- إعلانات الوظائف والمهن التي تنشرها المجالس واسعة الانتشار.
- ب- إعلانات الصحف والجرائد.
- ج- المقابلات الشخصية مع المختصين في العمل الذي تدرسه.
- د- الزيارات الشخصية الخاصة للمكاتب والمصانع والنشرات المهنية التي تصدر عنها.

هـ-المقابلات الشخصية مع أصحاب الرأي في التوجيه المهني ومع المرشدين الطلابيين والمعلمين.

نشاط:

- بين أهمية جمع المعلومات عن التخصص الدراسي أو المهنة التي ترغب الالتحاق بها.

ـ ما هي مصادر المعلومات عن المهن؟

٩. ثم يبين الباحث أن هناك جوانب عن كل مهنة يجب معرفتها مثل متطلبات تربوية، متطلبات مهنية، شخصية، مميزات مادية، معنوية خبرة، فرص ممكنة، ظروف العمل، مستقبل هذه المهنة.

ثم يبين لهم ما يلي:

• إذا عرفت أنت مجال المهن والحرف ودرست ميدانها الواسع، ثم استطعت أن تضيق من ميادين اهتمامك وتقتصرها على عدد محدود من هذا المجال الواسع، كان عليك بعد ذلك أن تتعرف على المزيد من المعلومات عن هذه المهنة أو المهن المختلفة، وهناك بالطبع موضوعات معينة ترى نفسك في حاجة إلى مراجعتها والتأنق منها، ودراسة هذه الموضوعات تساعدك في تكوين صورة واضحة عن كل مهنة من المهن المختلفة بصفة عامة، وفي ما يلي قائمة تحتوي على معلومات أساسية عن الوظائف والمهن:-

١. طبيعة العمل:

• ما هي أنواع النشاطات والواجبات، والمسؤوليات التي ينبغي أن يهتم بها من يريد ممارسة هذا العمل؟

• مع من يكون التعامل في هذا المجال { الناس، الأشياء، الأفكار والآراء، جميع ما سبق { } }؟

٢. القدرات العقلية:

• ما هي القدرات العقلية الخاصة التي يتطلبها هذا النوع من العمل؟

(المعاني اللغوية،الأبعاد وتقديرها،التحليل المنطقي،العد والحساب،التعبير اللغوي)

٣ . ما يتطلبه العمل من تحصيل دراسي وتدريب:

• ما نوع المعرفة المطلوبة لهذا العمل؟ (معلومات خاصة بالحرف نفسها،معلومات فنية

معلومات عامة).

• ما هو المستوى التعليمي المطلوب؟ (تعليم جامعي ، تعليم ثانوي ، مرحلة دراسية محددة).

• ما هي فترة التدريب الازمة بالمدرسة أو أثناء ممارسة العمل نفسه؟

• ما هي التكاليف المالية المنتظرة لمثال هذا التدريب؟

• ما هي المدة الازمة للتطبيق الميداني لفترة التدريب ؟

• ما نوع التدريب الذي يجب أن يمارسه الموظف أو العامل أثناء خدمته و عمله و هل يتطلب

هذا التدريب تكاليف خاصة؟

٤ . دخول المهنة وبدء الحياة العملية فيها:

• ما هي الشهادة الدراسية المطلوبة وما نوع الترخيص الذي ينبغي توافره للبدء في ممارسة

المهنة؟ هل يتطلب الأمر امتحاناً؟ ما هي الهيئة التي تشرف على الامتحان؟ كيف يتم التقديم

له؟ هل له تكاليف معينة؟

• هل هناك طرق خاصة يمكن أن تتبع للحصول على هذا النوع من العمل؟ هيئات توظيفية

مثلاً.

٥ . قيود يحتمل أن تقف عقبة في سبيل التوظيف:(السن، الجنس، الجنسية، الطول، الوزن، عيوب

الجسم)

٦ . ظروف العمل وطبيعته الخاصة:

• الظروف الجسمية : عدد ساعات العمل متقطعة أم متواصلة؟،هل هناك أجر إضافي؟هل لهذا

العمل موسم معين؟ هل العمل داخل مبني أم في العراء؟ هل يتطلب جلوس على المكتب معظم الوقت؟ ما نوع العدد والآلات التي تستخدم في هذا العمل؟ ما هي طبيعة درجات الحرارة خلال هذا العمل؟ ما طبيعة الهدوء في الجو المحيط بالعمل؟ ما هي الأخطار الجسمية التي يتحمل أن يتعرض لها العامل؟

• ظروف أخرى يجب أن تراعى : هل يتطلب العمل اندفاعاً مستمراً؟ هل يتطلب العمل قدرًا معيناً من الإنتاج في كل وحدة زمنية محددة؟ هل العمل روتيني؟ هل تتغير ظروفه وإجراءاته دائمًا؟ هل يتطلب العمل التجديد والابتكار؟ هل يتطلب العمل الوحدة أم الانشغال مع عدد من الزملاء؟ هل يتطلب العمل إشرافاً من قبل الغير؟ هل يتطلب العمل منك استخدام يديك أم عقلك؟

٧ . العرض والطلب فيما يختص بالعامل:

• هل يتطلب العمل في الوقت الحاضر عمالةً جدداً؟ ما هي احتمالات حاجة العمل للعمال في المستقبل؟ هل يتغير الطلب وفقاً لظروف موسمية معينة؟

• هل هناك نقلبات ضخمة تتيح ميادين جديدة في هذا العمل أم لا؟

• هل يزيد الطلب على العمل الجدد في مناطق خاصة من البلاد أكثر من زياته في مناطق أخرى؟

٨ . الدخل والترقية والاطمئنان في العمل:

• ما هو الدخل السنوي عند البدء ومع التقدم في العمل؟

• ما هي احتمالات الترقية في ميدان العمل؟

٩ . تقييم الوظيفة:

• كيف يمكننا بصورة عامة أن نقيم العمل الذي سننحوه مهنة العمر؟

• هل تتيح لك هذه المهنة فرصة جديدة لخدمة المجتمع؟

• هل لهذه المهنة نصيب في رفع المستوى الاجتماعي؟ وما هو؟

• إلى أي حد يحمل هذا اللون أن يؤثر من العمل في حياتك الخاصة بصفة عامة؟

٥ - نشاط : بين الجوانب التي ينبغي مراعاتها عند تحليل تخصص دراسي أو مهنة معينة.

٦ - يقدم الباحث جائزة لأفضل مشاركة في هذه الجلسة.

٧- واجب منزلي

وزع الباحث استماراة تحليل المهنة ثم يطلب من الطلاب فراغتها ويتم تطبيق ذلك على إحدى المهن.

٨ . واجب منزلي:

بين أهمية المعلومات الواجب توفرها على المهنة التي ترغب العمل فيها.

٩ . ينهي الباحث الجلسة بتحديد موضوع الجلسة القادمة ويشكر الطلبة ، على ما أبدوه من مشاركة فاعلة، وحثهم على الاهتمام بالواجب المنزلي.

الجلسة السابعة

المواعدة بين معرفة الذات ومعرفة المهن

اليوم: الثلاثاء التاريخ: ٢٠٠٩ / ١١ / ٢٥ الزمن : (٥٠) دقيقة

الأدوات المستخدمة : سبورة ، أقلام ، أوراق

الأساليب: المحاضرة المبسطة، المناقشة، الحوار، النمذجة، التعزيز، الواجب المنزلي

الأهداف:

الهدف العام: معرفة أعضاء المجموعة الإرشادية أهمية المواعدة بين معرفة الذات ومعرفة

المهن.

ويتوقع منهم نتيجة هذا الهدف:

- ١ - أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على المقصود بعملية المعاومة.
- ٢ - أن يذكّر أعضاء المجموعة أهمية معرفة الذات.
- ٣ - أن يدرك الطلاب أهمية معرفة عالم المهنة.
- ٤ - أن يستنتج أعضاء المجموعة طرق المعاومة بين الفرد ومتطلبات مهنة ما أو تخصص معين والسمات الشخصية للمهن

الإجراءات:

- ١ - الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم الشكر لهم على حضورهم.
- ٢ - يلخص الباحث وقائع الجلسات السابقة بهدف ربطها بالجلسة الحالية.
- ٣ - مناقشة الواجب المنزلي وتقديم جائزة لأفضل ثلاثة أعضاء تميزوا في الواجب المقدم.
- ٤ - يذكر الباحث أعضاء المجموعة الإرشادية بما سبق دراسته في الجلسات السابقة حول معرفة الذات وكذلك طرق التعرف على مهنة ما أو تخصص ما وسبل جمع المعلومات وطرق تحليل المهنة، وعملية اتخاذ القرار المهني.
- ٥ - ثم يبين لهم أن هذه الخطوة هامة جداً، وأن فوائدتها لا تعود فقط على صاحب العمل سواء كان في القطاع الخاص أو العام، وإنما أيضاً على الفرد العامل ذاته، ذلك لأن أهم ما يسبب السعادة والراحة النفسية للفرد أن يوضع في عمل يتناسب مع خصائصه واستعداداته وميوله فتحقيق له النجاح، وما يتربّط على هذا النجاح من زيادة في الدخل وارتفاع المكانة

بين الزملاء، مما يزيد إحساسه بالأمن والثقة في مستقبله وفي نفسه، ولنا أن نتصور - الجانب الآخر - تلك الآثار المدمرة التي تقع على الفرد وعلى أسرته وبالتالي على المجتمع نتيجة فشله في تخصصه أو في عمله.

٦ - يبين الباحث لأعضاء المجموعة الإرشادية أن الفرد معرض للتأثر بآراء وتوجيهات من هم حوله، الذين رسموا له صورة لمهنة معينة في المستقبل كالأهل والمدرسين والمرشدين والأصدقاء وغيرهم، ولكن على الرغم من هذا التأثير في مسار حياتكم المهنية، فإن القرار الأساسي لاختيار المهني يعود لكم، وعليكم أن تفكروا مليا فيه فأنتم الذين ستتحدون بمؤسسات التعليم العالي، وأنتم الذين تعودون أنفسكم للعالم المتغير الذي يشهد تطويرا تقنيا هائلا وثورة في وسائل الاتصال، فعالم اليوم غير عالم الأمس والمهن التي كانت مناسبة بالأمس ليست بالضرورة أن تتناسب الحاضر أو المستقبل. كما أنكم تتسمون بصفات بدنية وعقلية ونفسية تتطلب منكم البحث عما يناسبها من مهن وتخصصات، ولا شك أن لاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية أثراً لها الواضح في الاختيار، فالمكانة الاجتماعية للعائلة والمهن التي يعمل فيها أفراد الأسرة وتوقعاتهم منكم ومدى الفائدة الاقتصادية المتوقعة من المهنة كلها تؤثر في تحديكم للتخصص المناسب. كما أن محبي العمل المتوقع للمهنة المستقبلية وساعات العمل ومستوى المسؤولية من العوامل الهامة التي يفترض أخذها بالحسبان، فهناك من يميل إلى العمل المتأني والبعض الآخر يرغب بالعمل الذي يتطلب النشاط والسرعة في الإنجاز.

عزيزي الطالب: الآن وأنت في مرحلة التعليم الأساسي مطالب بعد الانتهاء من هذه المرحلة باختيار التخصص الذي يناسبك حتى تتمكن من اختيار المواد الدراسية التي ستوصلك إلى هذا التخصص، لذلك لابد أن تعطي نفسك الوقت الكافي للتفكير في السؤال التالي:

"ما هو التخصص الجامعي الذي يناسبني؟"

وكيف يمكنك الوصول إلى القرار المهني السليم والناصح؟

للجواب اتبع خطوات التخطيط المهني التالية:

١- تعرف أكثر على ذاتك: إن التعرف على الذات يعتبر الخطوة الأولى في عملية التخطيط المهني.

حاول الإجابة على الأسئلة التالية:

-أي نوع من الأشخاص "أنت"؟

ـما هي ميولك وهو ياتك؟

ـما هي المهارات التي تمتلكها وتستخدمها بدافعية كبيرة؟

ـما هي المواد الدراسية التي كنت متقوقا فيها؟

-كيف تمضي أوقات فراغك؟

ـما نوع العمل الذي تستمتع به؟

ـكيف يمكنك أن تتخذ قراراً فيما يخص مهنة المستقبل؟

٢- تعرف أكثر على مختلف التخصصات الجامعية التي بدورها تؤهلك إلى مهنة المستقبل، والمهن التي قد يؤدي لها" استطلاع عالم العمل "مع ضرورة التأكد من أن هذه التخصصات معتمدة من قبل الوزارة.

حاول الإجابة على الأسئلة التالية:

ـماذا يوجد من تخصصات -أنواع مهن للاختيار منها؟

ـما هي الإيجابيات والسلبيات في كل منها؟

ـما هي المتطلبات لكل منها؟

ـما حجم التعليم أو التدريب المطلوب في مهنة ما؟

ما ظروف العمل المطلوبة في مختلف أنواع المهن؟

ما هي الصعوبة الكامنة في الحصول على مهنة ما؟

-هل تستمتع أكثر في التعامل مع الناس؟

-هل تستمتع أكثر في التعامل مع المعدات؟

-هل تستمتع أكثر في التعامل مع الأفكار؟

-هل تستمتع أكثر في التعامل مع الأرقام؟

٧- نشاط : يناقش الباحث أعضاء المجموعة الإرشادية في عناصر الجلسة ويقدم مكافأة لأفضل

عضو شارك في هذه الجلسة.

٨ - وجہ منزلی:

ما هي فوائد المواءمة بين الفرد وبين تخصصه أو مهنته؟

- يختتم الباحث الجلسة بشكر الطلبة وتنكيرهم بموضوع الجلسة القادمة، وحثّهم على الاهتمام

بإحضار الواجب المنزلي.

الجلسة الثامنة

اختيار التخصص المناسب والمهنة المناسبة

اليوم: الثلاثاء التاريخ: ٢ / ١٢ / ٢٠٠٩ م الزمن : (٩٠) دقيقة

الأدوات المستخدمة : سبورة ، أقلام ، أوراق

الأساليب: المحاضرة المبسطة، المناقشة، الحوار، النمذجة، لعب الدور، التعزيز، الواجب المنزلي.

الأهداف:

الهدف العام:

أن ينبع إتباعها للحصول على الخطوات التي ينبغي اتباعها الإرشادية المجموعة أعضاء أن

وظيفة أو للالتحاق بدراسة التخصص المؤهل لهذه الوظيفة.

ويتوقع منهم نتيجة هذا الهدف:

١- أن يتذكر أعضاء المجموعة الإرشادية أسس اختيار التخصص أو المهنة.

٢- أن يستنتاج أعضاء المجموعة الإرشادية اتخاذ قرار صائب على أساس صحيحة في اختيار التخصص الذي يريد دراسته.

٣- أن يتمكن أعضاء المجموعة الإرشادية اتخاذ قرار صائب على أساس صحيحة في اختيار مهنة المستقبل.

٤- أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على الخطوات التي ينبغي إتباعها للحصول على وظيفة أو لدراسة التخصص المؤهل لهذه الوظيفة.

الإجراءات:

١. الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم الشكر لهم على حضورهم.

٢. يلخص الباحث وقائع الجلسات السابقة بهدف ربطها بالجلسة الحالية

٣. مناقشة الواجب المنزلي وتقديم جائزة لأفضل خمسة أعضاء تميزوا في الواجب المقدم.

٤. يذكر الباحث أعضاء المجموعة الإرشادية بما سبق دراسته في الجلسات السابقة حول معرفة

الذات وكذلك طرق التعرف على مهنة ما أو تخصص ما وسبل جمع المعلومات وطرق تحليل

المهنة، عملية اتخاذ القرار المهني، وهذا الأمر ينطبق على اختيار التخصص أو مهنة

المستقبل، فمثلاً عند اختيار مهنة يجب على الفرد أن يعرف المهن المتاحة له حسب مؤهلاته

وحسب قدراته واستعداداته وعند معرفة الفرص المتاحة يبدأ الفرد في تحليل هذه المهن ومن ثم

يختار الفرد المهنة التي يجد أنها مناسبة له.

نشاط: انظر إلى الشكل (٢) في الملحق وناقش الموقف الذي تراه مع زملائك

٥. يبين الباحث لأعضاء المجموعة الإرشادية الخطوات التي ينبغي إتباعها للحصول على وظيفة أو لدراسة التخصص المؤهل لهذه الوظيفة وهي:

أ- ممّا على فعله لدراسة التخصص المناسب أو عند البحث عن وظيفة مناسبة؟

معرفة قدراتك واهتماماتك الشخصية تلعب دورا هاما في اختيار الوظيفة والدراسة المناسبة، من أجل ذلك، عليك بجمع أكبر قدر من المعلومات حول سوق العمل وبناء على هذه المعلومات يمكنك اتخاذ القرار في إطار الوظيفة أو الدراسة المناسبة.

ب- الرغبات،الأمنيات والأحلام :أود معرفة رغباتي وقدراتي.

في أي المجالات تكمن رغباتي وأميولي وأمنياتي وأحلامي؟ ما هي النشاطات التي أحب أن أمارسها في أوقات فراغي؟ هل لدى أي هواية معينة أرغب في ممارستها لاحقا في حياتي المهنية؟ ما هي موادي الدراسية المفضلة؟.

ج- ممّا أريد في حقيقة الأمر؟ معرفة طموحاتي المهنية:

ما هو الشيء الذي يجعلني طموحا؟ ما هي النشاطات والأعمال والأشياء والمعارف الشخصية وأماكن العمل التي تحفزني؟

هنا مزيد من الأسئلة التي ستساعدك على صياغة أفكارك واتخاذ القرار المناسب.

هام: أسأل نفسك دائما ما هو الشيء الذي يشدك إلى نشاط معين.

ما هي النشاطات التي أرغب القيام بها؟

مع من أرغب أن أعمل؟

أين وكيف ومتى أرغب أن أعمل؟

د- القدرات: أحاول اكتشاف نقاط قوتي ومواهبي.

أين تكمن مواهبي وقدراتي الشخصية؟ ما هي الأشياء التي أجيدها؟ في ممّا نجحت حتى الآن؟

كل شخص يمتلك قدرات خاصة تشكل بدورها نقاط قوته الشخصية.

هـ- مـاذا أـفـعـل بـنـتـيـجـة التـقـيـم؟

نـتـمـنـى إـلـاـنـ أـنـ تـكـوـنـ عـرـفـتـ الـكـثـيرـ مـنـ جـوـانـبـ شـخـصـيـتـكـ الـأـمـرـ الـذـيـ يـعـنـيـ الـكـثـيرـ فـيـ اـخـتـيـارـكـ الـوـظـيـفـةـ الـمـنـاسـبـةـ.

ما تـحـتـاجـهـ إـلـاـنـ هوـ مـعـرـفـهـ الـفـرـصـ الـمـنـاسـبـةـ فـيـ سـوقـ الـعـمـلـ.

وـ جـمـعـ الـمـعـلـومـاتـ عـنـ الـوـظـيـفـةـ: اـكـتـشـافـ عـالـمـ الـعـمـلـ.

يـجـبـ عـلـيـكـ جـمـعـ أـكـبـرـ قـدـرـ مـنـ الـمـعـلـومـاتـ حـوـلـ سـوقـ الـعـمـلـ حـتـىـ تـمـكـنـ مـنـ التـخـطـيـطـ لـمـسـتـقـبـلـكـ الـمـهـنـيـ وـ الدـرـاسـيـ بـصـورـةـ سـلـيمـةـ.

زـ ماـ هـوـ الـمـجـالـ الـمـهـنـيـ الـذـيـ أـرـغـبـ فـيـهـ؟ سـأـضـعـ لـنـفـسـيـ أـهـدـافـ مـهـنـيـهـ!

لـيـسـ كـلـ وـظـيـفـةـ جـذـابـةـ مـنـاسـبـةـ لـكـ لـقـدـ حـانـ الـوقـتـ لـجـمـعـ وـ تـقـيـمـ إـمـكـانـيـاتـكـ وـ رـغـبـاتـكـ مـعـ الـمـعـلـومـاتـ الـتـيـ جـمـعـتـهـاـ عـنـ عـالـمـ الـعـمـلـ.

مـقـارـنـةـ رـغـبـاتـكـ وـقـدـرـاتـكـ مـعـ مـتـطلـبـاتـ الـوـظـائـفـ الـمـخـلـفـةـ سـيـسـاعـدـكـ عـلـىـ تـحـدـيدـ وـظـيـفـةـ أـحـلـامـكـ، أوـ مـجـالـ درـاستـكـ.

حـ ماـ هـيـ الـوـظـائـفـ الـبـدـيلـةـ؟

ماـ هـيـ الـوـظـائـفـ وـالـمـجـمـوعـاتـ الـمـهـنـيـةـ الـأـخـرـىـ الـذـيـ أـرـغـبـ فـيـهـاـ؟ هلـ هـذـهـ الـبـدـائـلـ وـاقـعـيـةـ؟
احـتـمـالـ أـنـ تـكـوـنـ هـنـاكـ وـظـيـفـةـ أـخـرـىـ مـنـاسـبـةـ لـكـ فـيـ الـمـجـمـوعـةـ الـمـهـنـيـةـ الـتـيـ اـخـتـرـتـهـاـ؟ هلـ تـوـجـدـ صـلـاتـ بـيـنـ تـلـكـ الـوـظـائـفـ؟

طـ- اـتـخـاذـ الـقـرـارـ وـمـاـ يـتـرـتـبـ عـلـيـهـ:

لـاتـخـاذـ قـرـارـ عـلـيـكـ موـازـنـةـ إـلـيجـاـبـيـاتـ وـ السـلـبـيـاتـ الـمـتـرـتـبةـ عـلـىـ اـتـخـاذـكـ لـذـلـكـ الـقـرـارـ ثـمـ اـتـخـذـ الـقـرـارـ.
يـ كـيـفـ يـمـكـنـيـ أـنـ أـحـقـقـ هـدـفـيـ؟

الآن تعرف ما هي الوظيفة أو المجال المهني الذي ترغب فيه .إذاً ما هي الخطوة التالية ؟

كيف يمكنك الحصول على وظيفة أو مكان للتدريب أو مقعد دراسي ؟

للحصول على مكان للتدريب أو مقعد دراسي عليك أن تضع أمامك الكثير من الخيارات

والبدائل.

٥ - نشاط : يعرض الباحث عن طريق جهاز عرض الشرائح هذه المبادئ وأدار نقاشاً مع أعضاء المجموعة الإرشادية حول هذا النموذج ويطلب منهم تطبيق بعض مشكلات الاختيار التربوي أو المهني على خطوات هذا النموذج، ثم يطلب الباحث منهم تطبيق هذه المبادئ على عدد من التخصصات والمهن ويطلب الباحث من أعضاء المجموعة المشاركة تطبيق المبادئ والأسس التي تعلموها.

٦. واجب منزلي:

ما هي الخطوات التي ينبغي إتباعها للحصول على وظيفة أو لدراسة التخصص؟

٧. ينهي الباحث الجلسة بملخص عما جرى التطرق إليه، وتحديد الموضوع الذي سيجري

تناوله في الجلسة القادمة، وحثهم على الاهتمام بإحضار الواجب المنزلي.



الشكل (٢) الصورة من دليل اتخاذ القرار المهني لموقع "المنار"

الجلسة التاسعة

نشاط تدريبي على اتخاذ القرار المهني

اليوم: الثلاثاء التاريخ: ١٢ / ٩ / ٢٠٠٩ الزمن : (٥٠) دقيقة

الأدوات المستخدمة : سبورة ، أقلام ، أوراق

الأساليب : المحاضرة المبسطة، المناقشة، الحوار، النمذجة، لعب الدور، التعزيز، الواجب المنزلي.

الأهداف:

الهدف العام:

أن يتعرف الطلبة على مرحلة التنفيذ والتطبيق والإبداع في اتخاذ القرار.

ويتوقع منهم نتيجة هذا الهدف:

- ١- أن يتعرف الطلبة على مرحلة التنفيذ والتطبيق العملي في اتخاذ القرار.
- ٢- أن يتعرف الطلبة على الموازنة بين البديل وأهميتها في اتخاذ القرار.
- ٣- أن يتمكن الطلاب من تطبيق نموذج اتخاذ القرار على مهنة معينة أو تخصص

الإجراءات:

- ١- الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم الشكر لهم على حضورهم.
- ٢- يلخص الباحث وقائع الجلسات السابقة بهدف ربطها بالجلسة الحالية.
- ٣- مناقشة الواجب المنزلي وتقديم جائزة لأفضل خمسة أعضاء تميزوا في الواجب المقدم.
- ٤- يذكر الباحث أعضاء المجموعة الإرشادية بما سبق دراسته في الجلسات السابقة حول معرفة الذات وكذلك طرق التعرف على مهنة ما أو تخصص ما وسبل جمع المعلومات وطرق تحليل المهنة ، وعملية اتخاذ القرار المهني وخطواته والعوامل المؤثرة فيه.
- ٥- يسأل الباحث أعضاء المجموعة : ما هي خطوات اتخاذ القرار؟

٦ - بعد الاستماع لأعضاء المجموعة يعرض الباحث هذه الخطوات، ثم يقوم بشرحها مع إعطاء مثال على كل خطوة.

٧- يطلب الباحث من أحد أعضاء المجموعة الإرشادية التطوع بضرب مثال لكل خطوة من هذه الخطوات أمام زملائه.

٨ - يستمع الباحث لتعليق أعضاء المجموعة على ما قدمه عضو المجموعة.

٩. يقسم الباحث المجموعة إلى أزواج ويطلب منهم القيام بعملية لعب الدور وقلب الدور

١٠. يطلب الباحث من الطلاب اختيار وظيفة المستقبل حسب قيمهم الشخصية من خلال

(جدول ٥)

١١ - يطلب الباحث من المجموعة تكوين دائرة ثم يطلب من أحد الأعضاء التطوع بشرح هذا النموذج أمام بقية الأعضاء.

١٢ - يطلب الباحث من عضو آخر شرح النموذج.

١٣ - يكرم الباحث الثلاثة الأعضاء الذين شاركوا في هذه الجلسة

١٤ - ينهي الباحث الجلسة بملخص مما جرى التطرق إليه، وبذكر أعضاء المجموعة الإرشادية بأن الجلسة القادمة ستكون الجلسة الختامية.

القيم	ال الخيار ١	ال الخيار ٢	ال الخيار ٣
رضي الله			
السعادة			
العلم			
صداقة			
الصحة			
مال			
المجموع			

جدول (١٥) اختيار وظيفة المستقبل حسب القيم الشخصية

الجلسة العاشرة

الإنتهاء وتقييم البرنامج

اليوم: الثلاثاء التاريخ: ١٦ / ٢٠٠٩ م الزمن : (٥٠) دقيقة

الأدوات المستخدمة : سبورة ، أقلام ، أوراق

الأساليب : المحاضرة المبسطة، المناقشة، الحوار، النمذجة، التعزيز،.

الهدف العام:

معرفة مدى استفادة أعضاء المجموعة الإرشادية من البرنامج ، ومعرفة رأيهم فيه.

ويتوقع منهم:

١. أن يستعرض أعضاء المجموعة الإرشادية وحدات البرنامج الرئيسية التي تمت دراستها في هذا البرنامج.

٢. أن يقيم أعضاء المجموعة الإرشادية البرنامج الذي تم تقديمها.

٣. أن يتم إنتهاء العلاقة الإرشادية.

الإجراءات:

١. الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم الشكر لهم على حضورهم.

٢. مناقشة الواجب المنزلي وتقديم جائزة لأفضل خمسة أعضاء تميزوا في الواجب المقدم.

٣. يلخص الباحث محتويات البرنامج الإرشادي الذي سيتم تقديمها لهم.

٤. يطلب الباحث من أعضاء المجموعة الإرشادية المشاركة في ذكر العناصر الأساسية للبرنامج المقدم.

٥. يقدم الباحث شكره وتقديره لأعضاء المجموعة الإرشادية على تفاعلهم الإيجابي طوال فترة جلسات البرنامج، وحرصهم على الحضور، والتزامهم بتنفيذ ما طلب منهم، ويثنى الباحث على أعضاء المجموعة الإرشادية على ما لمسه من رغبتهم الصادقة بالمشاركة الفعالة، ويتم تلخيص عناصر البرنامج.

٦. يؤكّد الباحث على أعضاء المجموعة الإرشادية ضرورة الاستفادة مما قدم لهم في هذا البرنامج في حياتهم اليومية والمستقبلية.

٧. يوزع الباحث على أعضاء المجموعة الإرشادية الاستماره الخاصة بتقييم البرنامج.

٨. يقدم الباحث للمجموعة الإرشادية بعض الأدلة عن الكليات والجامعات الحكومية والخاصة،

وأدلة أخرى عن الوظائف والمهن المعتمدة في وزارة الخدمة المدنية ووزارة القوى العاملة

٩. يكرر الباحث شكره لأعضاء المجموعة الإرشادية الطلبة على حسن تعاونهم وتقاعدهم من

خلال جلسات البرنامج، وحسن سلوكهم وتقيدهم بالتعليمات والحرص على الحضور.

ج ل س ة الم تاب ع ة

الزمن : (٥٠) دقيقة

التاريخ: ٢٠١٠ / ١ / م

اليوم: الثلاثاء

أ ه د ا ف الج ل س ة :

١. أن يجيب أعضاء المجموعة التجريبية والضابطة على المقياس البعدي.

٢. أن يتم الكشف عن استمرارية فاعلية البرنامج الإرشادي بعد فترة المتابعة.

ا ل ا سال ي ب :

المحاضرة المبسطة، المناقشة وال الحوار الجماعي

ا ل ا د و ات الم س تخدم ة :

سبورة ، أقلام ، مقياس اتخاذ القرار

ا ل ل ج راء ات :

رحب الباحث بأعضاء المجموعة الإرشادية وبادلهم التحية، وشكرهم على حرصهم على

الحضور في الموعد المحدد للجلسة، ثم وزع عليهم مقياس اتخاذ القرار المهني وطلب منهم

قراءة تعليمات الإجابة بعناية، ثم ترك لهم فرصة قراءة الإرشادات، ثم قام الباحث بتوضيحها،

وبعد أن تأكد من استيعاب الطلاب طلب منهم حل المقياس مع التأكيد على الصدق والموضوعية

عند الإجابة، وبعد الانتهاء من الإجابة على المقياس طلب استاذن الباحث المجموعة الضابطة

بمغادرة الجلسة، بعدها تم الاتفاق على مواعيد ورشة تدريبية تم تنفيذها لاحقاً هدفت إلى تدريب

أعضاء المجموعة الضابطة على مهارات اتخاذ القرار المهني.

شكر الباحث أعضاء المجموعة الإرشادية مرة أخرى ثم طلب منهم التحدث عن الفترة

من نهاية البرنامج الإرشادي وحتى موعد هذه الجلسة، وذلك من حيث أبرز المواقف

والمشكلات التي تعرضوا لها، وكيف ساعدتهم البرنامج الإرشادي في التعامل معها؟

وبعد أن أتاح الباحث فرصة التفكير، تحدث أحد الأعضاء قائلاً: لقد استفدت كثيراً من

البرنامج الإرشادي، حيث تعلمت الطرق والخطوات العلمية لاتخاذ القرار المهني ولم أعد أتردد

في اتخاذ القرار كما كنت سابقاً. وتحدث آخر: لقد استفدت من البرنامج في معرفة الأسس التي

عن طريقها سأقوم باختيار المواد الدراسية للصف الحادي عشر، كما تعرفت على التخصصات

الجامعة التي يمكن أن أتحقق بها عند دراستي لمواد معينة، وتحدث عضو آخر: لقد تغلبت على

ما ينtrapني من حيرة عند اختيار المقررات الدراسية وخاصة أني كنت أتأثر برأي زملائي في

الصف في معظم قراراتي. بعدها شكر الباحث أعضاء المجموعة الإرشادية على ما عرضوه

من تجاربهم مع البرنامج.

من خلال هذه الجلسة وما دار فيها من مناقشات وحوارات اتضح لدى الباحث أن

أعضاء المجموعة الإرشادية أصبحوا يمتلكون المهارات الالزمة لاتخاذ القرار المهني،

وتخلصوا من تأثير الوالدين والأقران والمعلمين، وهذا يدل على فاعلية البرنامج الإرشادي.

ملحق (٥)

استبانة كرايتس الصورة (ب١)

جامعة نزوى

كلية العلوم والآداب

قسم التربية والدراسات الإنسانية

ماجستير : تربية/ إرشاد نفسي

أخي الطالب/

تحية طيبة وبعد،،،

أمامك مقياس اتخاذ القرار المهني، وقد تساعدنا مساهمتك الموضوعية والجادة في الوصول إلى نتائج علمية تستفيد منها العيد من المؤسسات المعنية ومنها وزارة التربية والتعليم ،في تطوير الخطط والبرامج التعليمية التي تتلاءم مع الفروق الفردية والإمكانات الخاصة لكل فرد منا في اتخاذ القرارات الحاسمة في الحياة ومنها القرار المهني.

يرجى منك قراءة كل عبارات المقياس ثم وضع إشارة (x) في المكان المناسب لبيان رأيك في تلك العبارة هل أنت توافق عليها بشدة، أو توافق، أو محайд، أو لا توافق، أو لا توافق بشدة.

لذا أرجو الإجابة بمنتهى الصراحة، مع العلم أن هذه المعلومات سرية ولغاية البحث العلمي ولن يطلع عليها أحد.

ولذلك خالص الشكر على تعاونك

الباحث

سيف العزيزي

الرقم	الفقرة	نعم	لا
١	غالباً ما احلم بالمهنة التي سوف اعمل بها، ولكن في الحقيقة لم اختر مجالاً مهنياً حتى الآن.		
٢	يبدو أن كل فرد يعطيني وجهة نظر مختلفة، لذلك لا اعرف أي نوع من العمل اختار.		
٣	من الصعب أن يتخد الإنسان قراراً مهنياً، وذلك لكثره الأمور التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند اختيار مهنة.		
٤	من الأفضل أن تجرب عدداً من المهن المختلفة ثم تختار المهنة التي تحبها أكثر.		
٥	إنني أقوم بـتغيير اختياري المهني باستمرار.		
٦	فيما يتعلق باختياري المهني، فإنني سأجد ما يناسبني عاجلاً أم آجلاً.		
٧	لا ادرى فيما إذا كان مستقبلي المهني سيتيح لي أن أكون الشخص الذي أريده.		
٨	لست متأكداً من أن خططي المهنية واقعية.		
٩	لدي اهتمامات مهنية كثيرة، لذلك من الصعب اختيار مهنة واحدة.		
١٠	من المحتمل أن انجح في مهنة ما، كما انجح في أي مهنة أخرى.		
١١	لكل شخص مهنة واحدة فقط.		
١٢	أفضل العمل أكثر من اللعب.		
١٣	لا فائدة من اختيار مهنة معينة عندما يكون مستقبلي المهني مشكوك فيه.		
١٤	لن أزعج نفسي باختيار مهنة ما، حتى أتخرج من المدرسة.		
١٥	غالباً ما يتم اختيار مهنة معينة بالصدفة.		
١٦	المهم في المهنة أن تعرف الأشخاص الذين يعملون، وليس ما تعرفه أنت عن هذه المهنة.		

الرقم	الفقرة	نعم	لا
١٧	لا أفلق نفسي باختيار مهنة ما ، لأنني لا أستطيع أن أفعل شيئاً بهذا الصدد على أية حال.		
١٨	على اختيار مهنة تجعلني في يوم ما مشهوراً.		
١٩	العمل في مهنة ما لا يختلف عن العمل في أي مهنة أخرى.		
٢٠	اخطط لإتباع المهنة التي يقترحها معلمي.		
٢١	علي أن أقرر بنفسي أي نوع من المهن أريد.		
٢٢	من المحتمل أن والدي يعرفان أفضل من أي شخص آخر عن المهنة التي علي الالتحاق بها.		
٢٣	عندما يحين الوقت لاتخاذ القرار المهني، فإنني سأقرر بنفسي المهنة التي أريدها.		
٢٤	لن يكون خطأي جسيماً إذا اتبعت رأي أصدقائي في اختيار مهنة المستقبل.		
٢٥	إن اختياري لمهنة معينة هو من شأنني.		
٢٦	لا أريد من إخواني أن يخبروني عن المهنة التي علي اختيارها.		
٢٧	أن دلني شخص ما على المهنة التي يجب أن أختارها، فإنني سأشعر بالسعادة والراحة.		
٢٨	عادة يستطيع الأهل اختيار المهن المناسبة لأبنائهم.		
٢٩	أشعر أنه علي أن اختار مهنة يختارها لي والدي.		

الرقم	الفقرة	نعم	لا
٣٠	لا اعرف كيف أتحق بالمهنة التي أريد أن اعمل بها.		
٣١	اعرف قليلا عن متطلبات المهن.		
٣٢	لا أعرف ما هي المواد الدراسية التي علي اختياراتها في مرحلة التعليم ما بعد الأساسي.		
٣٣	لا أستطيع أن افهم كيف يكون بعض الناس متأكدين مما يريدون عمله.		
٣٤	نادرا ما أفك في المهنة التي أريد الالتحاق بها مستقبلاً.		
٣٥	ليس لدي أي فكرة عن طبيعة أجواء العمل.		
٣٦	أجد من الصعب علي تهيئة نفسي للعمل الذي أريد الالتحاق به.		
٣٧	ليس هناك أي مهنة تجذبني إليها.		
٣٨	إن اتخاذ قرار مهني يربكني لأنني لا اعرف ما فيه الكفاية عن نفسي أو عن عالم العمل.		
٣٩	من الصعوبة علي أن أتخيل نفسي في أيه مهنة.		
٤٠	عند اختيار مهنة ما يجب أن أفكر بمهن عديدة.		
٤١	غالبا ما اشعر بوجود اختلاف حقيقي بين إمكانياتي وتعلقاتي المهنية.		
٤٢	قضي كثيرا من الوقت متمنيا انجاز عمل اعرف أنني لا أستطيع انجازه أبدا.		

الرقم	الفقرة	نعم	لا
٤٣	أشعر أحياناً أن علي اختيار مهنة لا تعتبر اختياري الأول.		
٤٤	إنني أتساءل باستمرار كيف أستطيع أن أوفق بين نمط شخصيتي (نوعها) ونمط الشخصية التي أريد أن تكونها في مستقبلي المهني.		
٤٥	لن أتخلى عن أي شيء في سبيل الوصول إلى المهنة أو الوظيفة التي أريدها.		
٤٦	أشعر بان أهدافي المهنية فوق مستوىي، ولن أكون قادراً على تحقيقها أبداً.		

ملحق (٦)

نموذج تصحيح استبانة كرايتس الصورة (ب١)

رقم العبارة	الإجابة الصحيحة	رقم العبارة	الإجابة الصحيحة	رقم العبارة	الإجابة الصحيحة	رقم العبارة
٣٣	لا	١٧	لا	١	لا	٣٣
٣٤	لا	١٨	لا	٢	لا	٣٤
٣٥	لا	١٩	لا	٣	لا	٣٥
٣٦	لا	٢٠	لا	٤	لا	٣٦
٣٧	لا	٢١	لا	٥	لا	٣٧
٣٨	نعم	٢٢	لا	٦	لا	٣٨
٣٩	لا	٢٣	لا	٧	لا	٣٩
٤٠	نعم	٢٤	لا	٨	لا	٤٠
٤١	لا	٢٥	لا	٩	لا	٤١
٤٢	نعم	٢٦	لا	١٠	لا	٤٢
٤٣	نعم	٢٧	لا	١١	لا	٤٣
٤٤	لا	٢٨	نعم	١٢	نعم	٤٤
٤٥	لا	٢٩	لا	١٣	لا	٤٥
٤٦	لا	٣٠	لا	١٤	لا	٤٦
	لا	٣١	لا	١٥	لا	
	لا	٣٢	لا	١٦	لا	

ملحق (٧)

نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية

أخي الطالب /

اقرأ التعليمات الآتية، ثم أجب عن العبارات الموجودة داخل الجداول الستة التالية.

- اقرأ العبارات بعنابة وتركيز، ثم ضع علامة (x) أمام العبارات التي تعبر عن شخصيتك.
- قم بجمع العلامات التي وضعتها في كل جدول على حدة لكل علامة (x) ضع درجة واحدة.
- كل جدول يحمل رقمًا يدل على اسم بيئة معينة.
- حصولك على درجة أو أكثر في أي من الجداول لا يعبر عن مستوى معين.

جدول (١)

١	أفضل الاستثمارات في نفس العمل لفترة طويلة.
٢	أحب العمل الذي يتطلب التعامل مع الأرقام.
٣	أفضل إنجاز المشاريع بدقة خطوة تلو الأخرى.
٤	أفضل العمل الذي أعرف فيه من قبل المتوقع مني إنجازه .
٥	أحب الاهتمام بالتفاصيل الدقيقة.
٦	أفضل وجود أنظمة و لوائح وإرشادات محددة وواضحة للعمل بها .

	أتمتغ بالقدرة لتقبل الإرشادات من الآخرين من غير مناقشة.	٧
	أفضل التأكيد من إنهاء المهمة المسندة إلي.	٨
	أحب تنظيم مكان العمل قبل البدء في العمل نفسه.	٩
	اجمع عدد العلامات (x) هنا ← ، لكل (x) درجة واحدة	

جدول (٢)

	أحب تركيب الأجهزة و إصلاحها.	١
	أستمتع بعمل مصنوعات خشبية مثل الأثاث المنزلي والألعاب الخشبية.	٢
	أحب بيئه العمل التي تتيح لي حل المشكلات الميكانيكية مثل إصلاح المركبات وصيانة أجهزة التبريد.	٣
	أفضل العمل في الهواء الطلق عن العمل داخل أجواء المكتب.	٤
	أستمتع بالعمل في المجالات التي تتطلب مني بذل جهد بدني.	٥
	أحب ألعاب تركيب المجسمات.	٦
	أستمتع بالمناظر الطبيعية.	٧
	أحب ممارسة الألعاب الرياضية.	٨
	أستمتع بصناعة الخناجر والمصنوعات الفضية.	٩
	اجمع عدد العلامات (x) هنا ← ، لكل (x) درجة واحدة	

جدول (٣)

١	أستمتع بقراءة الكتب والدوريات العلمية.
٢	أحب التفكير العميق للتوصل إلى حلول المشكلات.
٣	أحب تنفيذ المشاريع معتمداً على أفكاري الخاصة.
٤	أحب إجراء التجارب بالمخابر.
٥	أحب العمل بمشروعات أتوصل من خلالها إلى أفكار جديدة.
٦	أحب العمل الذي يتتيح لي إجراء العمليات الحسابية.
٧	أستمتع بدراسة الآثار واكتشافها.
٨	أستمتع بإجراء البحوث العلمية.
٩	أستمتع بدراسة موضوعات تختص بحماية البيئة.
—	اجمع عدد العلامات (x) هنا ، لكل (x) درجة واحدة

جدول (٤)

١	أستمتع بتوجيه الآخرين فيما يقومون به من نشاط.
٢	أفضل المهام التي تتيح لي التخطيط والتنظيم لعمل الآخرين.
٣	أحب تحمل مسؤولية الأنشطة والفعاليات.
٤	أستمتع بترؤس فرق العمل.
٥	أفضل العمل الذي يتتيح لي تقديم أفكار أو آراء معينة.
٦	أتمتع بالقدرة على إقناع الآخرين برأيي.

	أحب العمل بطريقتي الخاصة في تنظيم الأنشطة.	٧
	أشعر بثقة كبيرة بذاتي.	٨
	أفضل العمل بمشروع تجاري خاص.	٩
	اجمع عدد العلامات (x) هنا ، لكل (x) درجة واحدة	

جدول (٥)		
	أحب مساعدة زملائي في حل مشكلاتهم.	١
	أبادر بالحديث عند الالقاء بزملاء جدد.	٢
	أحب العمل الذي له علاقة مباشرة بالجمهور.	٣
	أحب المشاركة بالأنشطة المدرسية الجماعية.	٤
	أحب العمل ضمن فريق.	٥
	أحب المشاركة في الأعمال التطوعية.	٦
	أستمتع برعاية الآخرين.	٧
	أحب العمل الذي له علاقة بتحسين الأوضاع الاجتماعية.	٨
	أفضل الأعمال التي تتطلب تعليم الآخرين وتدريبهم.	٩
	اجمع عدد العلامات (x) هنا ← ، لكل (x) درجة واحدة	

جدول (٦)

	أستمتع بالعزف على آلة موسيقية.	١
	أستمتع بكتابه القصص والمقالات.	٢
	أستمتع بالعمل في الحرف اليدوية.	٣
	أستمتع بكتابة الشعر.	٤
	أستمتع برم الأشخاص والمناظر.	٥
	أحب المشاركة في نشاط التصوير الضوئي.	٦
	أحب التمثيل المسرحي.	٧
	أحب المشاركة في نشاط الإذاعة المدرسية.	٨
	أستمتع بتصميم الأزياء والديكور.	٩
	اجمع عدد العلامات (x) هنا ← ، لكل (x) درجة واحدة	

كيفية احتساب النتيجة في نشاط اكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية

الخطوة الأولى: انقل مجموعة الدرجات التي وضعتها في كل جدول على حدة أمام رقم الجدول

أدناه:

رقم الجدول	البيئة	رمز الجدول	مجموع الدرجات
١	التقليدية	ت	
٢	الواقعية	و	
٣	المستكشفة	س	
٤	المغامرة	م	
٥	الاجتماعية	ا	
٦	الفنية	ف	

الخطوة الثانية: حدد البيئات التي حصلت فيها على أكبر عدد من الدرجات وضعها في الجدول

أدناه بدءاً بالأعلى وذلك كالتالي:

لقد حصلت على أعلى الدرجات

هذه هي البيئات الثلاث التي تحمل سماتك الشخصية و تلائم ميولك المهنية.		والتي رمزها		البيئة
		والتي رمزها		تلتها البيئة
		والتي رمزها		وثالثاً البيئة

الخطوة الثالثة: قم بقراءة الصفات الخاصة بكل بيئه حسب تصنيف جون هولاند من خلال

الجدول التالي:

الصفات الشخصية	البيئة
تشمل الأشخاص الذين يمتلكون قدرة عالية في ضبط النفس ويحبون التعامل مع الأعداد والأرقام، ويتميزون بالدقة في العمل و الالتزام بالقواعد والقوانين والأنظمة المحددة في سياق العمل.	التقليدية
يندرج تحت هذه البيئة الأفراد الذين يتميزون بالقدرة الرياضية ، والميكانيكية ويفضلون العمل مع الآلات والمعدات والنباتات والحيوانات أو العمل خارج نطاق المكتب.	الواقعية
ويمثلها الأشخاص الذين يفضلون المهن العلمية والفكرية والذين تجدهم يستمتعون بجمع المعلومات أو إيجاد النظريات أو الحقائق وتفسير المعلومات.	المستكشفة
تتضمن هذه البيئة الأفراد ذوي الشخصيات الإدارية الذين يتميزون بالقدرة الفائقة على توصيل أفكارهم وآرائهم إلى الآخرين وإقناعهم بها ، كما يمتلكون ثقة كبيرة بأنفسهم والطاقة اللازمة لتحقيق طموحاتهم.	المغامرة
ويمثلها الاجتماعيون الذين يستمتعون بأداء أدوارهم من خلال مساعدة الآخرين ويفضلون العمل في نطاق المجموعات ، كما أنهم يتميزون بمهارات اتصال عالية.	الاجتماعية
وتشمل هذه البيئة الأفراد الذين يقدرون الصفات الجمالية ويعبرون عنها من خلال أعمالهم الفنية والأدبية ويتسمون في أداء مهامهم بالمرونة ولا يحبون التقييد أو الالتزام بنظام معين.	الفنية

الخطوة الخامسة: قم بدراسة قائمة الوظائف والمهن الملائمة للبيئة المهنية الخاصة بك، وذلك بالرجوع إلى أخصائي التوجيه المهني.

ملحق (٨)

بطاقة قواعد السلوك الجيد في البرنامج الإرشادي

١. أن نحترم آراء الآخرين حتى وإن اختلفت عن آرائنا الشخصية.
٢. أن نلتزم بمواعيد جلسات البرنامج الإرشادي بكل دقة.
٣. أن نشارك بشكل فاعل مع المجموعة.
٤. أن يتكلّم شخص واحد في الوقت الواحد.
٥. أن نصغي ونستمع لآخرين لكي يصغوا ويستمعوا إلينا بالمثل.
٦. نحن جميعاً مسؤولون عن نجاح أو فشل البرنامج.
٧. لا توجد كلمة "أنا" في عالم الفريق.
٨. أن نلتزم بتأدية الواجب البيئي وكل الواجبات الموكلة إلينا من قبل المرشد.
٩. العلاقة بين أعضاء المجموعة الإرشادية قائمة على التعاون.
١٠. أن نبقى نشيطين ومتيقظين لمتابعة مجريات الجلسة الإرشادية.
١١. أن نتعامل بمنتهى الثقة والصدق والصراحة مع بعضنا البعض.
١٢. أن نضع نصب أعيننا النجاح للمهمة التي نعمل من أجلها.
١٣. السرية التامة في كل ما يقال أو يحدث داخل المجموعة الإرشادية.

ملحق (٩)

عقد اتفاق بين المرشد وأعضاء المجموعة الإرشادية

الاسم:.....

الصف:.....

التاريخ:.....

أتعهد أنا الطرف الأول وأسمى من الصف

أن التزم بتعليمات وقوانين وأنظمة العمل المتفق عليها بين الأعضاء في مجموعة الإرشاد
الجمعي المخصصة بهدف:

١. التعرف على السمات الشخصية والميول المهنية الخاصة بكل عضو.

٢. التعرف على التخصصات الدراسية والجامعية.

٣. تزويد الأعضاء بالمعلومات المهنية الخاصة بسوق العمل.

٤. التدرب على طرق وأساليب اتخاذ القرار.

٥. التدرب على طرق التخطيط ووضع الأهداف.

وبالمقابل فإنه من حقي على الأعضاء وقائد المجموعة الإرشادية ما يلي:

١. تطبيق التدريبات التي يطلبها مني المدرب خلال الجلسات الإرشادية.

٢. مشاركة زملائي أعضاء المجموعة الإرشادية في حل الأنشطة.

٣. الالتزام بمواعيد الجلسات الإرشادية والتغيب بالحضور

توقيع المرشد:

توقيع العضو:

ملحق (١٠)

كشف حضور وغياب أعضاء المجموعة التجريبية

الجلسات												الاسم	م
١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١				
												١	
												٢	
												٣	
												٤	
												٥	
												٦	
												٧	
												٨	
												٩	
												١٠	
												١١	
												١٢	

ملحق (١١)

استماراة تقييم جلسات البرنامج الإرشادي

عزيزي عضو المجموعة الإرشادية نظراً لأهمية آرائك في الجلسات الإرشادية وإيماناً بأهمية الدور الذي تشكله آراؤك ومقترحاتك في الوصول إلى أفضل أداء للمجموعة آمل التكرم بالإجابة على أسئلة هذه الاستماراة ، وشكراً لاهتمامك ومشاركتك.

الاسم:

س - ما رأيك في هذه الجلسة ومحفوبياتها ؟

.....

س - ما هي الموضوعات التي أثارت انتباحك في الجلسة ؟

.....

س - هل هناك موضوعات مهمة لم تعرض في هذه الجلسة ؟

.....

س - هل شعرت باستفاذتك من هذه الجلسة ؟

.....

س - هل هناك ما كنت تتنى أن يتحقق في هذه الجلسة ولم يتم ؟

.....

س - ما هي جوانب القصور التي تراها في هذه الجلسة ؟

.....

س - ما هي الجوانب الإيجابية التي استفادت منها في هذه الجلسة ؟

.....

س - ما هي اقتراحاتك لتحسين الجلسات القادمة ؟

.....

ملحق (١٢)

نموذج تقويم الطلاب للبرنامج الإرشادي المقدم إليهم

الاسم : _____ التاريخ : _____

ضع إشارة (x) تحت المستوى الذي ينطبق عليك أمام كل فقرة من فقرات الاستبانة:

م	الفقرة	درجة عالية جداً	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة متدنية	درجة متدنية جداً
١	شعرت بأن هذا البرنامج ضروري للطلاب.					
٢	ساعدني هذا البرنامج على تفهم ذاتي بشكل أفضل					
٣	اكتشفت بعض سماتي الشخصية خلال جلسات البرنامج.					
٤	تعرفت على مفاهيم جديدة متعددة.					
٥	أتقنت مهارة تحليل المهنة.					
٦	تدررت على طرق جمع المعلومات					
٧	تعرفت على خطوات اتخاذ القرار					
٨	اكتسبت مهارة في حل المشكلات.					
٩	تعرفت على طريقة اختيار التخصص المناسب					
١٠	أدركت أهمية التوجيه والإرشاد في المدرسة					

Abstract

by: Saif Bin Salim AL Azizi

Supervisor: D. Basim Mohammed Al Dahadeha

**The Effectiveness Of Two Group counseling programs based on Holland
and Super Theories in improving the level of Career Decision making
Among the Basic Education Students.**

This study aimed to compare the effectiveness of two models in making career decision of sample from basic tenth class in Al Dhahira region in Sultanate of Oman.

The study sample was consisted of 36 students that selected from basic tenth class, and distributed randomly into three groups. Two groups were experimental and the third was the control group. The first trial group is subjected to guidance assembly program to improve the level of making career decision based on Holland theory. Whereas the second trial group subjected to guidance assembly program to improve the level of making career decision based on Super theory. Study sample were distributed in simple random way, while no treatment was applied for the control group.

Statistical analysis was applied (means and standards deviation) at pre and post tests for the two trial groups and the control group. A “ Kruskal Willis ” test was used to detect statistical differences between the two experimental groups and control group at pre and post tests.

Results had shown that there were significant differences in meaning level in improving level of taking professional decision. Students who

trained on the guidance program which based on Holland theory performed better than students of the second trial groups and control group in improvement of level of taking career decision.

Students in second trial group and who is subjected to guidance program which based on Super theory was better than performance of student in control group in improving level of making career decision. This indicates the efficiency of the two theories used in this study. First experimental group that used Holland theory showed more efficiency than the other. These results indicated that using Holland theory in Oman environment might be appropriate in selection and professional decision from the practical side, and ability to use.

According to the present results, researcher recommends few points related to students, specialists and educational curriculum to be considered.