

فعالية برنامج إرشادي مهني يستند إلى الاتجاه النظري التطوري لرفع مستوى الوعي المهني لدى طلاب الكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية

عياش عبد الله العنزي⁽¹⁾، وحسين سالم الشرعة⁽²⁾

الكلية التقنية بتبوك

(قدم للنشر في 25/04/1438هـ؛ وقبل للنشر في 15/07/1438هـ)

المستخلص: هدفت الدراسة الحالية للتعرف على فعالية برنامج إرشادي مهني يستند إلى الاتجاه النظري التطوري، لرفع مستوى الوعي المهني لدى طلاب الكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية، تكونت عينة الدراسة من (32) طالباً من طلاب الكلية التقنية في تبوك، توزعوا عشوائياً إلى مجموعتين تجريبية وضابطة، إذ تضمنت كل مجموعة (16) طالباً، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم تصميم برنامج إرشادي مهني يستند إلى الاتجاه النظري التطوري في الإرشاد المهني، كذلك تم إعداد مقياس الوعي المهني، وبعد التأكد من الخصائص السيكومترية لمقياس الدراسة تم تطبيقه على المجموعتين قبل تطبيق البرنامج الإرشادي وبعده. توصلت الدراسة إلى وجود فروق بين أعضاء المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي لمستوى الوعي المهني وأبعاده الفرعية ولصالح المجموعة التجريبية، وتعزى هذه الفروق إلى البرنامج الإرشادي، بينما احتفظ أعضاء المجموعة التجريبية بأثر البرنامج في الوعي المهني بعد شهر من تطبيقه.

الكلمات المفتاحية: الإرشاد المهني، الاتجاه التطوري، الوعي المهني، الكليات التقنية.

The Effectiveness of Career counseling program based on the theoretical developmental approach to raise the level of career awareness among technical college students in Saudi Arabia

Ayyash Abdullah al-Anezi⁽¹⁾, and Hussein Salem al-Sharah⁽²⁾

Technical College of Tabuk

(Received 23/01/2017; accepted 12/04/2017)

ABSTRACT: This study aimed to identify the effectiveness of a career counseling program based on the theoretical developmental approach in order to raise the level of career awareness among technical college students in Saudi Arabia. The study sample consisted of 32 students from the technical colleges students in Tabouk, who were distributed randomly into two groups, the experimental group and control group so that each group consisted of (16 students). To achieve the objectives of the study, a career counseling program based on the developmental theoretical approach in career counseling, was developed and applied to experimental group, and a scale of career awareness was applied to the two groups before and after the application of the counseling program to the experimental group. The Study concluded that there were significant differences between the experimental and control groups in raising the level of carrier awareness in favor of the experimental group. Also, the results assured the effectiveness of the career counseling program after one month from the termination of the program.

Key Words: Career Counseling, Development Approach, Career Awareness, Technical College.

(1) Head of Guidance and counseling at tabuk Technical College.

Tabuk, Saudi Arabia, P.O. Box (1678) Postal Code (71441).

البريد الإلكتروني: e-mail: abuomar1429@gmail.com

(2) Professor, Department of Counseling and Special Education, College of Educational Sciences, University of Jordan.

(1) رئيس وحدة التوجيه والإرشاد بالكلية التقنية بتبوك.

تبوك، المملكة العربية السعودية، ص.ب (1678)، الرمز البريدي (71441).

(2) أستاذ، بقسم الإرشاد والتربية الخاصة، بكلية العلوم التربوية بالجامعة الأردنية.

خلفية الدراسة ومشكلتها

يعد الاختيار الصحيح للمهنة المناسبة مدخلاً أساسياً من مدخلات تحقيق الذات والشعور بالاستقرار النفسي والاجتماعي والاقتصادي، والرضا الحياتي بشكل عام، ونظراً لتعدد المتطلبات المهنية وتشعبها، وعجلة التغير الذي يشهده سوق العمل، وعالم المهن، فقد أصبح اختيار المهنة من أولويات الفرد، ومن القضايا التي تؤرق أغلب الأفراد.

فقد أكد سانتوس (Santoss, 2003) على أن سوق العمل يشهد تحولات كبيرة حالياً أدت بالأفراد إلى الاهتمام المتزايد بالتخطيط المهني من أجل الوصول إلى المهنة المناسبة بحيث يحققوا هوية مهنية مستقرة تساعدهم في التطور والرقى بالمهنة من جهة والإبداع المهني من جهة ثانية.

وأشار عبد الحميد (2007) إلى أن الوعي المهني لا ينمو تلقائياً نتيجة الخبرة أو بمجرد المحاولة والخطأ، أو عن طريق التحصيل الدراسي في المدارس والجامعات بل إن الأمر يحتاج إلى تعليم وتدريب منظم وصریح يرتقي بالفرد إلى مستوى مناسب من الوعي المهني.

كما يعد اتخاذ القرار بشكل عام والقرار المهني بشكل خاص من الموضوعات التي تحتل الصدارة في الإرشاد المهني، حيث ما يزال الموضوع يحظى باهتمام واسع من قبل الباحثين، وأصبح مؤطراً بالعديد من

النظريات والمداخل التي تهدف بمجملها إلى رفع مستوى اكتساب مهارات القرار المهني لدى الطلاب، نظراً لتعدد العوامل المؤثرة أيضاً في اكتساب هذه المهارات كالعوامل الاقتصادية والاجتماعية (القيمية) والإمكانات المتاحة والمستوى الثقافي والتعليمي لأفراد المجتمع (سلمان، 2012).

ويحظى التعليم والتدريب التقني في المملكة العربية السعودية باهتمام الدولة لصلته بتحقيق التنمية الشاملة للمجتمع، حيث بلغت نسبة الاستيعاب من إجمالي المتقدمين للتدريب التقني والمهني نحو (34%)، وذلك لمحدودية الطاقة الاستيعابية، كما يلاحظ أن ثمة ضعفاً في الجانب الإرشادي أو انعدامه في الممارسات التعليمية والتدريبية، ويترتب على ذلك ضبابية في اختيار المهن التي ينخرط فيها، مما يؤثر على مستوى قناعاته بالعمل فيها مستقبلاً أو بالاستمرار في ذلك العمل، يضاف إلى ذلك عدم وجود برامج إرشادية مهنية متخصصة يمكن تطبيقها بكل ثقة لمساعدة هؤلاء الطلاب على الاختيار السليم للمهن التي سيلتحقون بها، وقد تساعد هذه البرامج على تقليل الهدر والتسرب من المؤسسات التعليمية والتدريبية (منتدي الرياض الاقتصادي، 2011).

ومن هنا تبرز أهمية تطوير وتطبيق وتنفيذ برامج في الإرشاد المهني من أجل مساعدة الطلاب على

المهني عبارة عن عملية نهائية تمر بثلاث فترات تطويرية منذ الطفولة وحتى نهاية حياة الفرد المهنية، ومن المبادئ الأخرى المهمة اختيار الفرد لمهن تتناسب مع قدراته متضمنة الحلول الوسطية بما يناسب خصائص الشخصية وسوق العمل (Coetzee & Schreuder, 2011).

ثانياً: نظرية سوبر Super Theory

يرى سوبر أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم الذات لديهم، وأن مفهوم الذات المهنية يتطور نتيجة تطور الفرد العقلي والجسمي والنفسي والتفاعل مع الآخرين، ويرى سوبر أن هدف الإرشاد المهني هو مساعدة الفرد على أن يكون صورة واقعية عن ذاته، وتقبلها، وملاءمتها لدوره في عالم العمل، وأن يختبر هذه الصورة في العالم الحقيقي. ويرى سوبر في افتراضاته أن الأفراد يختلفون في قدراتهم وميولهم وأن النمو والخبرة يلعبان دوراً أساسياً في تحديد مفهوم الذات ثم تحديد المهنة، وأن درجة نمو مفهوم الذات وتحقيقها يعدُّ جوهر عملية النمو المهني (Zunker, 2003).

ثالثاً: نظرية صنع القرار المهني

ترى نظرية صنع القرار المهني لتيدمان وأوهيرا Tiedeman & Ohera أن الشخص يصل إلى القمة في صنع القرارات المهنية مرتكزا على نقطتين، هما: التفاضل والتكامل، ويقصد بالتفاضل تقييم الذات المهنية من

الالتحاق الواعي والسليم بالتخصصات أو المهن المستقبلية ومن هنا فقد ظهرت بعض الدراسات التي حاولت بناء برامج إرشادية مهنية لمساعدة الطلاب على الاختيار المهني المناسب مثل دراسة البلوشي (2007) وكاواي وياماسكي (Kawai, & Yamazaki, 2006).

ويرى براون وبروكس (Brown & Brooks) أن التوجيه والإرشاد المهني عملية تفاعل لمساعدة الأفراد الذين لديهم مشكلات في النمو والاختيار المهني والدخول في عالم المهنة والتوافق معها والتقدم فيها، حيث وصفا هذه العملية بأنها عملية مستمرة تمتد مدى الحياة وتتفاعل مع أدوار ومجالات الحياة الأخرى (الخطيب، 2009).

ويعدُّ الاتجاه النظري التطوري من أقدم الاتجاهات النظرية التي تناولت عملية النضج والاختيار المهني، ويرى هذا الاتجاه أن عملية النضج المهني والوصول إلى القرار المهني عملية نهائية وليست آنية، ومن أشهر رواد هذا الاتجاه سوبر (Super) وجينزبيرغ (Ginsberg) وتيدمان وأوهيرا (Tiedman & Ohera) (Super, 1988).

أولاً: نظرية جينزبيرغ (Ginsburg)

يعرف جينزبيرغ عملية الاختيار المهني بأنها عملية تفضيل وهي تختلف من مرحلة عمرية إلى أخرى، وتستند النظرية على مبادئ من أهمها أن عملية الاختيار

وتوفير المعلومات من أجل اتخاذ قرار مهني سليم (مريان، 2006).

وتعرف أمين (2011) الوعي المهني بأنه شعور الفرد بإمكانية وملاءمة وضعه النفسي لمقتضيات المهنة من خلال فهمه لأدواره المهنية ومتطلباتها المعرفية والتقنية وأهميتها له لأداء مهامه بكفاية وفاعلية.

ويعد الوعي المهني أساساً مهماً في اتخاذ القرار المهني المناسب، حيث تتطلب تنمية الوعي المهني إدراك أهمية اتخاذ القرار المهني، وإعطاء عملية اتخاذ القرار المهني الوقت والجهد المناسبين، والاهتمام بمعرفة الفرص الدراسية، ومعرفة فرص العمل المتاحة، ومعرفة الذات من خلال معرفة الفرد لميوله ومهاراته وقدراته، وتطوير الاستقلالية والمرونة في اتخاذ القرار، مما يزيد من فرص النجاح في المهنة (سالم، 2006).

وينظر إلى الوعي المهني كمفهوم يمكن تطويره لدى الأفراد من خلال ما يعرف ببرامج التربية المهنية، وبرامج الإرشاد والتوجيه المهني، ويتكون الوعي المهني من إدراك أهمية التخطيط ومصادر العمل وأهمية المعلومات المهنية ومهارات صنع القرار (Zunker, 2003).

وقد أشار سوبر (Super) إلى عدد من العوامل التي تؤثر في الوعي المهني وهي: العوامل الاجتماعية، والعوامل الشخصية، والتحصيل، والعوامل الأسرية

خلال المطابقة ومعرفة ما يميز الفرد من قدرات، ويبدأ بعملية المفاضلة بين أفكار عن ذاته وأخرى عن عالم العمل، أما التكامل فهو اندماج الفرد مع جماعة العمل، وتكامل قدراته مع ما لدى الآخرين للوصول للإنجاز المطلوب (Zunker, 2003).

الوعي المهني:

يعرف الوعي المهني بأنه معرفة الطالب لسماته الذاتية التي تعينه على امتلاك رؤية واضحة حول توافقه في مجالات مهنية تلائم سماته الشخصية باعتبار أن إدراك الفرد لميوله ومهاراته يمكنه من رسم مساره المهني، فيختار الدراسة أو المجال المناسب لتحقيق طموحاته، ويتضمن الوعي المهني خمسة مجالات، هي: الميول والقدرات والقيم ومراعاتها في اتخاذ القرار، والاستقلالية، والاهتمام، والمرونة، والاتجاه نحو العمل بشكل خاص (مطر، 2008).

ويشير سيسكا (Sisca) إلى أن الوعي المهني يعني المعلومات التي يملكها الفرد عن العمل، والاتجاهات التي يحملها نحو الأدوار المهنية المختلفة، وفهم ذاته في علاقتها بعالم العمل (الصبحي، 2009).

ويشير سوبر (Super) إلى أن الوعي المهني هو استعداد الفرد للتعامل والتكيف مع المهام الخاصة بالعمل ويتطلب القدرة على تقييم الذات وتطوير مهارات حل المشكلات والتخطيط وتحديد الأهداف

الوعي من قيم ثقافية واجتماعية ويتمثل في المعلومات والمفاهيم والمعارف والتدريبات العملية التي يتلقاها الفرد، بحيث يعرف ما هو مرغوب ومطلوب معرفته، والجانب الإدراكي وهو المستوى الذي يستشعر فيه الفرد مشاعر الحب والتقبل، ويتعلق هذا المستوى بالقيم والاتجاهات ويتمثل في القدرة على استشعار النقد والتحليل والفهم الجيد، والجانب السلوكي ويكون الفرد في هذا المستوى قادرا على المشاركة والقيام بدوره بفاعلية في المجتمع.

الدراسات السابقة:

أجرى لوتا وسوريسي (Nota & Soresi, 2004) دراسة للتحقق من فعالية برنامج يهدف إلى تحسين مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات الدراسية والمهنية، لدى طلبة في مراحل دراسية متوسطة وثانوية، وقد اشتملت العينة على (156) من طلبة مدرستين ثانويتين تقعان في مقاطعة صناعية شمال إيطاليا، وتوصلت الدراسة إلى أن تقديم برنامج مصمم لزيادة الكفاءة العامة يؤثر إيجابيا على مهارات اتخاذ القرار. كما أجرى الشاماني (2008) دراسة هدفت إلى بناء برنامج إرشادي لتنمية الوعي بالأدوار المهنية للخدمات الاجتماعية لدى العاملين بالقطاع الصحي وقياس مدى فاعليته، تم اختيار عينة بلغت (48) فردا، أشارت نتائجه إلى وجود فروق دالة إحصائية بين القياس القبلي

(الشرعة، 1998). ويعد الوعي المهني أمرا حتميا وخاصة في المراحل الأولى من التطور المهني، حيث أشار الياسون وباتريك (Eliason, & Patrick, 2008)، إلى أن الوعي المهني يشير إلى وعي الفرد للفرص المهنية المتاحة والخاصة، ووعي الفرد بالمعلومات المهنية مثل متطلبات التعليم، ومتطلبات المهارة، وأنواع المهن المتاحة والمناخ الوظيفي، والأنظمة والتوقعات المستقبلية للمهن، كذلك يشمل الوعي المهني البحث المستمر عن المهن المناسبة لدى الفرد للاستفادة الكاملة من قدراته وإمكانياته.

ورأى أيضا بري وفانساندت (Perry, & V an Zandit, 2006) في هذا الإطار أن الوعي المهني يجب أن يكون أساسا للتفكير في اتخاذ القرار المهني، ويحتاج الطلاب من أجل تحسين الوعي المهني إلى زيادة في خياراتهم وإمكاناتهم المتاحة في سوق العمل، وكذلك يحتاجون إلى أن يكون لديهم علم بتأثير كل الأدوار المهنية على مستقبلهم الوظيفي، وهذا لن يتحقق إلا إذا بدأ الوعي المهني في سن مبكرة، ومن خلال برامج توجيهية وإرشادية، توفر المعلومات وتزيد من الدافعية للطلاب، وتعمل على تحسين التوقعات المستقبلية.

وحدد زغلول (2008) مستويات الوعي في ثلاثة جوانب هي الجانب المعرفي أو ما يسمى بالمستوى النظري وهو الأفكار والأيديولوجيات التي يتضمنها

من النموذج الشخصي ونموذج كرومبلتز في التعلم الاجتماعي في تنمية الوعي المهني واتخاذ القرار لدى طالبات الصف العاشر، تكونت عينة الدراسة من (45) طالبة من طالبات الصف العاشر الأساسي من مدرسة الكرك الثانوية، أشارت نتائجها إلى أن متوسطي المجموعتين التجريبتين أعلى في تنمية الوعي المهني واتخاذ القرار بالمقارنة مع المجموعة الضابطة. وفي دراسة أمين (2011) التي هدفت إلى معرفة أثر مهام الويب في تنمية الوعي المهني ومهارة إدارة الوقت لدى طلاب تكنولوجيا التعليم، تكونت العينة من (30) طالبا، توصلت نتائج الدراسة إلى أن برنامج الويب أتاح فرصة للتعلم وفهم الموضوعات في مجال البحث بطريقة أشمل وقد زاد الوعي المهني لدى الطلاب.

تناول ناصر وشانق (Nasir, & Shiang, 2013) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين مفهوم الذات والوعي المهني لدى الطلاب باليزيا في مدرسة عالمية تدرس طلاب من (42) دولة تكونت العينة من (165) طالبا من طلاب الصف الثاني ثانوي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائياً وموجبة بين مفهوم الذات والوعي المهني. قام رافال (Raval, 2014) بدراسة هدفت إلى معرفة الوعي المهني لدى طلاب المرحلة الثانوية العليا، افترضت الدراسة أن تزويد الطالب بالمعارف والمهارات ستساعده في الانتقال من

والبعدي لجميع المجموعات في تنمية الوعي بالأدوار المهنية للخدمات الاجتماعية.

وأجرى العيززي (2011) دراسة هدفت إلى استقصاء أثر برنامجي إرشاد جمعي لنظريتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي في منطقة الظاهرة بسلطنة عمان. وتكونت عينة الدراسة من (36) طالباً من الصف العاشر الأساسي وهم الحاصلون على أقل الدرجات في القياس القبلي لاتخاذ القرار المهني، وأشارت النتائج أن الطلاب في المجموعة التجريبية الثانية والذين تدرّبوا على البرنامج الإرشادي الذي يستند إلى نظرية سوبر كان أفضل من أداء الطلاب في المجموعة الضابطة في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية المستندة إلى نظرية هولاند. كما أجرى الخواجة (2011) دراسة هدفت إلى التعرف على فعالية برنامج توجيه جمعي مهني في مستوى تحسين النضج المهني ومستوى التوافق النفسي لدى عينة قصدية مكونة من (44) طالباً من طلاب جامعة السلطان قابوس، أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعتين التجريبية والضابطة على الاختبار البعدي لمقياس النضج المهني ولصالح المجموعة التجريبية.

وأجرت العتايقة (2011) دراسة حول فاعلية كل

اختاروها، ومن خلال إحصاء عدد المقابلات الفردية في سجل المقابلات تبين له أن أكثر من 25% من تلك المقابلات تتعلق بضعف الوعي المهني، مما ينتج عنه رغبة لدى هؤلاء الطلاب في تغيير تخصصاتهم بين فترة وأخرى، ومن جهة أخرى فقد لاحظ الباحث من خلال التقائه مع عدد من أعضاء هيئة التدريس أن الطلاب تنقصهم القدرة في مهارة اتخاذ القرار المهني مما يجعلهم مترددين في اختيار التخصص المناسب لهم، وفي الاستمرار به لاحقاً، وقد يقضي بعضهم فصولاً دراسية ينتقل بين التخصصات لعدم قدرته على اتخاذ قرار مهني مناسب له. ولذلك جاءت هذه الدراسة للتعرف على فعالية برنامج إرشادي مهني يستند إلى الاتجاه النظري التطوري في رفع مستوى الوعي المهني لدى طلاب الكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية.

وتكمن أهمية الدراسة الحالية من خلال أهمية الموضوع الذي تتصدى له، وهو ترجمة الاتجاه النظري التطوري في الإرشاد المهني إلى إجراءات وعمليات إرشادية من أجل رفع مستوى الوعي المهني لدى الطلاب، وتشكل الدراسة إضافة معرفية لموضوع الوعي المهني لدى طلاب الكليات التقنية، وذلك بتقديم هذا المفهوم ومعالجته علمياً، ثم ترجمة الاتجاه النهائي في الإرشاد المهني إلى أساليب وإجراءات إرشادية، علماً بأن الدراسات التي قامت بذلك نادرة، وقد تفتح مجالاً

مستوى إلى آخر ويساعده في الوعي المهني، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة مكونة من (165) طالباً من المدارس الثانوية العليا التي تقع في ثلاث مناطق، توصلت نتائج الدراسة أن طلاب المدارس يحتاجون إلى برامج إرشادية مهنية لزيادة الوعي المهني الذي يعد متوسطاً حسب ما أشارت له النتائج.

ويمكن القول أن مشكلة الدراسة نبعت من أن الإرشاد المهني أحد أهم الأدوات المساندة والداعمة لتطوير النظام التعليمي والتدريبي، بحيث يستجيب لمتطلبات واحتياجات الطالب وميوله وقدراته، بما يتواءم مع متطلبات واحتياجات سوق العمل، لذلك فإن برامج الإرشاد المهني تساعد على المدى البعيد في تطوير التنمية البشرية التي تعمل على خفض معدلات البطالة في المجتمع، حيث أن أكثر من 43% من خريجي التعليم الفني والتدريب التقني لا يعملون حالياً في تخصصاتهم التي تدربوا عليها (منتدى الرياض الاقتصادي، 2011) ويعود ذلك إلى تدني الوعي المهني لديهم كما يعود إلى عدم وضوح الرؤية حول القرار المهني الذي يتخذونه.

وقد برزت مشكلة الدراسة كذلك من خلال عمل الباحث الأول كمشرف للتوجيه والإرشاد في الكلية التقنية بتبوك في المملكة العربية السعودية وتعامله مع الطلاب في تلك الكلية، حيث لاحظ تدنياً في امتلاك الطلاب لمعلومات حول التخصصات المختلفة التي

مقياس الوعي المهني.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف الآتية:

- 1 - بناء برنامج إرشادي مهني يستند إلى الاتجاه التطوري يمكن استخدامه مع طلاب الكليات التقنية في المملكة العربية السعودية.
 - 2 - التعرف على فعالية البرنامج الإرشادي في رفع مستوى الوعي المهني لدى طلاب الكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية.
 - 3 - التعرف على مدى استمرارية فعالية برنامج إرشادي في رفع مستوى الوعي المهني وذلك بعد شهر من الانتهاء من تطبيق البرنامج.
- التعريفات المفاهيمية والإجرائية:

البرنامج الإرشادي: Counseling Program

عرّف حسين (2004) البرنامج الإرشادي بأنه مجموعة من الخطوات المحددة والمنظمة تستند في أساسها على نظريات وفتيات 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، وتساعدتهم في التغلب على المشكلات التي يعانونها في معترك الحياة.

للمرشدين؛ لاستخدام البرنامج الإرشادي المهني الذي تم إعداده والمستند على الاتجاه النهائي في الإرشاد المهني عند مساعدة الطلاب لرفع مستوى الوعي المهني، كما يمكن أن يكون مرجعا للدارسين في الإرشاد المهني وإطارا لفهم الجانب التطبيقي لهذا الاتجاه النظري. وتقوم هذه الدراسة كذلك بتقديم برنامجا إرشاديا مهنيا خاصا بالطلاب في الكليات التقنية يستند إلى الاتجاه النظري التطوري يمكن أن يساهم في رفع مستوى الوعي المهني. وفي الوقت نفسه فإن نتائج هذه الدراسة تخدم كلا من المرشدين التربويين والمعنيين في تطوير برامج الإرشاد المهني، إذ يمكن أن يستفيد الطلاب من هذا البرنامج في جميع كليات التقنية والمعاهد التدريسية على مستوى المملكة العربية السعودية منذ دخولهم إلى تلك المعاهد والكليات.

فرضيات الدراسة:

قامت الدراسة بفحص الفرضيتين التاليتين:

- 1 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات أداء المجموعتين التجريبية والضابطة في الأداء البعدي على مقياس الوعي المهني تعزى للبرنامج الإرشادي.
- 2 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات أداء المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والمتابعة على

للأفراد وترتبط باكتساب معلومات ومعارف تتعلق بالمهن أو التخصصات المختلفة، ويظهر الوعي المهني من خلال معرفة السلبيات والإيجابيات المحتملة لجوانب العمل، ويرتبط بقدرة الفرد على مقارنة عالم المهنة بقدراته أيضاً حيث يصبح أكثر وعياً بأن اتخاذ القرار التربوي والمهني هو القضية النائية المحورية لديه (Hartung, Porfeli, & Vondracek, 2005).

ولأغراض الدراسة الحالية فإن الوعي المهني هو الدرجة التي يحصل عليها الطالب على مقياس الوعي المهني المطور لغايات الدراسة الحالية والمكون من خمسة أبعاد هي: (الاهتمام، المرونة والوعي بالذات المهنية، والوعي بعالم العمل والوعي بمميزات الأعمال المختلفة).

الكليات التقنية: Technical Colleges

هي مؤسسات تعليم تقني عالٍ، تبدأ الدراسة فيها بعد المرحلة الثانوية، ومدة الدراسة فيها لا تقلُّ عن سنتين، يتخرج الدارس بعد تلك المدة حاصلاً على الشهادة الجامعية المتوسطة، وتتميز هذه المؤسسات بخصائص التعليم والتدريب العملي واعتمادها على التقنيات الحديثة، ومرتبطة في مناهجها باحتياجات سوق العمل (العجاجي، 2006).

حدود ومحددات الدراسة:

تحدد الدراسة الحالية بما يأتي:

ولأغراض الدراسة الحالية فإن البرنامج الإرشادي المهني هو مجموعة منظمة من الأساليب والفنيات والأنشطة المستمدة من الاتجاه النظري التطوري في الإرشاد المهني والذي يتضمن نظريات سوبر (Super) وجينزبيرغ (Ginzberg) وتيدمان وأوهيرا (Tiedman and Ohera)، ويهدف إلى زيادة مستوى الوعي المهني، المكون من (17) جلسة إرشادية مهنية مدة كل جلسة (45-60) دقيقة.

الاتجاه التطوري: (Developmental Approach)

هو أحد الاتجاهات النظرية في الإرشاد المهني التي تهتم بمفهوم الذات المهنية والفروق الفردية، ومن أبرز رواده جينزبيرغ وسوبر وتيدمان وأوهيرا، وتقوم فلسفة هذا الاتجاه على أن عملية اتخاذ القرار والاختيار تعد عملية تطويرية ونائية، ويقع على عاتق المرشد في هذا الاتجاه مساعدة المسترشد في وصف ذاته وإدارتها بصورة سليمة ودقيقة، وزيادة وعيه وإدراكه لعالم المهن والحياة المهنية، كما يعمل المرشد على إكساب المسترشد فهماً أوضح للذات، وقدرة على تعديل القرارات الحاضرة لتناسب الظروف المتغيرة التي قد يصادفها في المستقبل (Niles & Bowleby, 2009).

الوعي المهني: (Career Awareness)

هو عملية متابعة تبدأ منذ الطفولة وتستمر في المراحل التالية، وتصبح أكثر واقعية مع النمو المعرفي

الدرجات في مقياس الوعي المهني؛ ليكونوا أفراد عينة الدراسة.

4 - تقسيم هؤلاء الطلاب عشوائياً إلى مجموعتين، إذ بلغ عدد كل مجموعة (16) طالباً، وقد اعتبرت المجموعة الأولى تجريبية وطبق عليها البرنامج، بينما اعتبرت المجموعة الثانية ضابطة ولم تخضع لأي تدريب. وتمت المجانسة بين المجموعتين من حيث التكافؤ في الوعي المهني في القياس القبلي، فلم يظهر أي فروق دالة بين المجموعتين، والجدول (3) المذكور في الإجراءات يوضح التكافؤ بين المجموعتين.

أدوات الدراسة وإجراءاتها:

تم استخدام أدوات لتحقيق أهداف هذه الدراسة، هي:

- 1 - مقياس الوعي المهني من إعداد الباحثين
- 2 - البرنامج المهني المستند إلى الاتجاه التطوري في الإرشادي المهني.

أولاً: مقياس الوعي المهني

تم تطوير هذا المقياس من أجل التعرف على مستوى الوعي المهني لدى طلاب الكليات التقنية، من خلال الاستعانة بالأدب والدراسات السابقة (مطر، 2008؛ الصبحي، 2009؛ Career Awareness Toolkit، 2010) وقد تكون المقياس بصورته الأولية من إحدى وخمسين فقرة، موزعة على خمسة أبعاد، هي: (الاهتمام

حدود بشرية: تقتصر هذه الدراسة على طلاب الكليات التقنية.

حدود مكانية: تقتصر هذه الدراسة على منطقة تبوك في المملكة العربية السعودية

حدود زمانية: تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني العام الجامعي 2014-2015.

محددات موضوعية: مدى استيفاء مقياس الوعي المهني، والبرنامج الإرشادي المهني المستند إلى الاتجاه النظري التطوري للخصائص السيكومترية المناسبة للدراسة.

الطريقة والإجراءات

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع طلاب المستوى الأول في الكلية التقنية بتبوك والبالغ عددهم (228) طالباً، وتم اختيار هذا المستوى لأنه يمكن الطالب من تغيير تخصصه بعد نهاية المستوى. وتم اختيار العينة وفق الإجراءات التالية:

1 - تطبيق مقياس الدراسة على جميع طلاب المستوى الأول وعددهم (228) طالباً.

2 - حصر جميع الطلاب الذين سجلوا أقل من الوسط الحسابي على الوعي المهني وبلغ عددهم (57) طالباً.

3 - اختيار 32 طالباً والذين حصلوا على أقل

للمقياس، وقد تبين أن معاملات الارتباط لفقرات مقياس الوعي المهني بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) باستثناء فقرتين تم حذفهما؛ ليصل عدد فقرات المقياس بصورته النهائية إلى (38) فقرة، أما بالنسبة لمعاملات ارتباط أبعاد المقياس بالدرجة الكلية له، والجدول (1) يوضح نتائج ذلك.

جدول رقم (1): معاملات ارتباط أبعاد مقياس الوعي المهني بالدرجة الكلية للمقياس.

الأبعاد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
الاهتمام	*0.78
المرونة	*0.69
الوعي بالذات المهنية	*0.91
الوعي بعالم العمل	*0.87
الوعي بمميزات الأعمال المختلفة	*0.86

* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (1) إلى أن قيم معاملات ارتباط أبعاد مقياس الوعي المهني بالدرجة الكلية للمقياس قد تراوحت بين (0.69-0.91) وهي جميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) ومما يعد مؤشراً على صدق مقياس الوعي المهني.

ثبات مقياس الوعي المهني:

تم التحقق من ثبات مقياس الوعي المهني، وذلك

والمرونة والوعي بالذات المهنية والوعي بعالم العمل والوعي بمميزات الأعمال المختلفة).

صدق المقياس

تم التحقق من صدق المقياس بطريقتين:

1 - صدق المحتوى

تم توزيع المقياس بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (18) محكماً من ذوي الخبرة والاختصاص في الجامعات السعودية والأردنية وجامعة الكويت، في تخصص الإرشاد النفسي، وعلم النفس، والمقياس والتقويم، والإدارة التربوية، وطلب منهم إبداء آرائهم وملاحظاتهم عن فقرات مقياس الدراسة من حيث الصياغة اللغوية، ومدى انتماء الفقرات للمقياس، وأية ملاحظات تتعلق بالحذف والإضافة، وتم اعتماد معيار اتفاق (80%) فما فوق لإبقاء الفقرة، وأقل من ذلك لحذفها أو تعديلها، وبناء على آراء المحكمين تم حذف (11) فقرة، وتعديل صياغة معظم فقرات المقياس، وبذلك أصبح عدد فقرات المقياس (40) فقرة.

2 - صدق البناء الداخلي

تم تطبيق مقياس الوعي المهني على عينة استطلاعية مؤلفة من (30) فرداً من ضمن مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، وتم استخراج معاملات ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك معامل ارتباط كل مجال بالدرجة الكلية

أبعاد، وفيما يأتي تعريف بكل بعد وأرقام الفقرات التي تمثله واتجاهها:

1 - بُعد الاهتمام interest: هي المجالات المهنية التي يرغب الفرد بالالتحاق بها والتي تتناسب مع اهتماماته وميوله.

2 - بُعد المرونة: المرونة هي عدم حصر تفكير الفرد في جانب مهني محدد.

3 - بُعد الوعي بالذات المهنية: امتلاك أو إظهار أو تصور أو معرفة الفرد بنفسه بما يناسبه من المهن.

4 - بُعد الوعي بعالم العمل: امتلاك أو إظهار أو تصور أو معرفة الفرد بما يحيط به من أعمال في مجتمعه.

5 - بُعد الوعي بمميزات الأعمال المختلفة: امتلاك أو إظهار أو تصور أو معرفة الفرد بإيجابيات وسلبيات المهن.

وقد تدرجت الإجابة عن كل فقرة من فقرات الأداة على سلم إجابات خماسي (موافق بشدة، موافق، لا أعرف، معارض، معارض بشدة)، وذلك حسب انطباق محتوى الفقرة على الطالب، والمستجيب لهذه الأداة هو الطالب نفسه، ويمكن تحويل سلم الإجابات إلى درجات بحيث تأخذ الإجابة موافق بشدة (خمس درجات)، وموافق (أربع درجات)، ولا أعرف (ثلاث درجات)، ومعارض (درجتين)، ومعارض بشدة (درجة واحدة)، هذا في حال الفقرات الإيجابية، ويتم عكس

بتطبيقها على عينة استطلاعية بلغت (30) فردا اختيرت عشوائياً من داخل مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، ثم إعادة تطبيق المقياس مرةً أخرى على العينة الاستطلاعية وبفارق زمني مقداره أسبوعين، وتم التحقق أيضاً من الثبات بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، وذلك على مستوى كل بعد من أبعاد المقياس شاملاً البعد الكلي، والجدول رقم (2) يوضح نتائج ذلك.

جدول رقم (2): معاملات ثبات مقياس الوعي المهني.

الأبعاد	إعادة الاختبار	كرونباخ ألفا
الاهتمام	*0.88	0.86
المرونة	*0.84	0.81
الوعي بالذات المهنية	*0.91	0.90
الوعي بعالم العمل	*0.89	0.88
الوعي بمميزات الأعمال المختلفة	*0.90	0.86
الكلي	*0.91	0.89

يلاحظ من الجدول (2) بأن معاملات ثبات مقياس الوعي المهني بطريقة كرونباخ ألفا قد تراوحت للأبعاد بين (0.81-0.90) وللمقياس ككل (0.89)، وبطريقة إعادة فقد تراوحت للأبعاد بين (0.84-0.90) وللمقياس ككل (0.91)، وتعد مثل هذه القيم مناسبة لأغراض الدراسة الحالية.

تطبيق وتصحيح وتفسير مقياس الوعي المهني:

يتكون المقياس من (38) فقرة موزعة على خمسة

المهني وتهدف إلى تعريف أعضاء المجموعة بطبيعة الإرشاد المهني، وتعريف أعضاء المجموعة بفوائد الإرشاد المهني.

الجلسة الثالثة بعنوان: اختبار الذات (الميل والقدرات والقيم) من خلال تطبيق اختبار سارسون للميل المهنية، من خلال سؤالهم، وتهدف إلى تعريف أعضاء المجموعة بنقاط القوة والضعف الخاصة بهم، والمقارنة بين ميولهم وقدراتهم وقيمهم وصفاتهم الشخصية وبين التخصصات المختارة، وأن يكتشف أعضاء المجموعة نظرتهم الذاتية للتخصص المهني.

الجلسة الرابعة بعنوان: مرحلة الانتقال من المدرسة إلى الجامعة وتهدف إلى تعريف أعضاء المجموعة بمراحل الاختيار المهني لدى سوبر، والتعرف على المرحلة النمائية المهنية الخاصة بهم ومتطلباتها، وتحديد المهن التي يفكروا العمل بها.

الجلسة الخامسة والسادسة مدة الجلستين (120) دقيقة بعنوان: استكشاف المهن المختلفة وتهدف إلى تعريف الأعضاء بأكبر عدد ممكن من المهن المحيطة بهم، والتمييز بين المهن المشبعة والراكدة والمطلوبة في سوق العمل، وأن يحلل أعضاء المجموعة عدة مهن يعمل بها أشخاص مهمون في حياتهم.

الجلسة السابعة بعنوان: البلورة وتهدف إلى قيام أعضاء المجموعة بتحديد المهن التي لا تتناسب مع

سلم الدرجات في الفقرات السلبية، وللمقياس علامة كلية تتراوح بين (38-190) وتشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع الوعي المهني.

ثانياً: برنامج الإرشاد المهني المستند إلى الاتجاه التطوري: تم بناء البرنامج الإرشادي المهني بالاستناد إلى الاتجاه النظري التطوري في الإرشاد المهني والمتمثل بنظريات كل من جينزبرغ وسوبر وتيدمان وأوهيرا، ويهدف البرنامج إلى رفع مستوى الوعي المهني.

نظراً لمرعاة خصائص عينة البحث، ومحتوى الجلسات في البرنامج، فإن البرنامج الحالي يتكون من (17) جلسة، تم تقديم الجلسات في إحدى القاعات بالكلية التقنية بتبوك بواقع جلستين أسبوعياً، واستغرق تطبيق البرنامج فترة زمنية مقدارها (9) أسابيع، والفترة الزمنية التي استغرقتها الجلسة الواحدة (45-60) دقيقة. وصف جلسات البرنامج:

الجلسة الأولى بعنوان: التعارف والتوقعات وفكرة حول البرنامج وتهدف إلى التعريف بالباحث وعمله ودوره في البرنامج المهني، والتعارف والاندماج بين أعضاء المجموعة مع المرشد، والتعريف بالبرنامج الإرشادي وتحديد ضوابط ومعايير الالتزام (مواعيد الجلسات، مدة الجلسات، مكان انعقاد الجلسات الإرشادية).

الجلسة الثانية بعنوان: أهمية البرنامج الإرشادي

- ميولهم وقدراتهم من خلال الحوار والمناقشة، وأن يكون أعضاء المجموعة فكرة عن مفهوم الذات المهنية لديهم بشكل واضح، وأن يكتشف أعضاء المجموعة مدى التطابق بين قدراتهم وميولهم وبعض المهن من خلال أعمال تطوعية.
- الجلسة الثامنة بعنوان: التحديد والتخصيص وتهدف إلى أن يصف أعضاء المجموعة مهنة المستقبل بكلمات محددة، وأن يبلور أعضاء المجموعة مفهوما واضحا عن المهنة التي يرونها مناسبة وذلك من خلال تقرير يوضح هذا المفهوم.
- الجلسة التاسعة بعنوان الاهتمامات والمرونة المهنية كعوامل مؤثرة في القرار المهني، وتهدف إلى جمع معلومات حول مهن يهتم بها أعضاء المجموعة، وأن يلعب الأعضاء أدوارا حول مهن مفترضة قد لا يفكرون بها، وأن يرسموا المهن التي يفضلون العمل بها، وهم يؤدون مهنا لم تكن اختيارهم الأول.
- الجلسة العاشرة بعنوان: الوعي بعالم العمل وتهدف إلى أن يربط أعضاء المجموعة بين شخصياتهم وشخصيات ناجحة في مجالهم المهني، والتعرف على أبرز المهن المحيطة بهم من خلال مشاهدة أفلام ذات مضمون مهني.
- الجلسة الحادية عشرة بعنوان: الوعي بإيجابيات وسلبيات الأعمال المختلفة، وتهدف إلى أن يعي الأعضاء بأن لكل مهنة إيجابيات وسلبيات.
- الجلسة الثانية عشرة بعنوان: مناقشة الزيارة الفردية وتهدف إلى أن يطلع أعضاء المجموعة على الواقع المهني المحيط بهم من خلال زيارة ميدانية للمهن التي يفضلها كل منهم.
- الجلسة الثالثة عشرة بعنوان: الدقة باتخاذ القرار المهني وتهدف إلى تعريف أعضاء المجموعة بالمقصود بعملية القرار المهني، وأن يتعرفوا على أهمية تحديد المشكلة المرتبطة بالاختيار المهني، كخطوة أساسية من خطوات اتخاذ القرار.
- الجلسة الرابعة عشرة بعنوان: أساليب اتخاذ القرار المهني وتهدف إلى تعريف أعضاء المجموعة بخطوات اتخاذ القرار المهني، وأن يتعرفوا على كتابة الأهداف المهنية، وآلية وضع البدائل، وطرق جمع المعلومات للبدائل المتفق عليها، وأن يقوم أعضاء المجموعة بتجميع المعلومات وتنظيمها، ووضع الخطط وتنفيذها وتقييمها.
- الجلسة الخامسة عشرة بعنوان: تحمل مسؤولية القرار المهني وتهدف إلى تعزيز تحمل أعضاء المجموعة مسؤولية اتخاذ القرار المهني الذي تم اختياره، وأن يتوقع أعضاء المجموعة احتمالية تغيير القرار المهني، وأن القرار المهني هو قرار ذاتي شخصي.
- الجلسة السادسة عشرة بعنوان: تقييم مهنة مختارة

- بعد العمل بها ليوم واحد وتهدف إلى أن يقيم كل عضو القرار المهني المتخذ من قبله، التعبير عن مشاعره وأفكاره حول القرار المهني المتخذ.
- الجلسة السابعة عشرة بعنوان: الإنهاء والتقييم، وتهدف إلى تقييم الإنجاز والقياس البعدي.
- إجراءات الدراسة:
- سارت الدراسة حسب الخطوات الآتية:
- 1 - تم تطوير الأدوات الخاصة بالدراسة بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة.
- 2 - تم إعداد البرنامج الخاص بالدراسة بعد الرجوع إلى الأدب والدراسات السابقة.
- 3 - تم الحصول على الموافقات الضرورية
- واللازمة لإجراء الدراسة.
- 4 - تم حصر أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (32) طالباً بالطريقة المحددة والمشار إليها سابقاً.
- 5 - تم تطبيق القياس القبلي للوعي المهني على المجموعتين التجريبية والضابطة.
- 6 - على الرغم من اعتماد الباحث على التعيين العشوائي في توزيع أفراد عينة الدراسة على المجموعات الأمر الذي يعد من أكثر العوامل التي تعزز الصدق، إلا إنه عمد أيضاً إلى التحقق من تكافؤ أفراد المجموعتين في التطبيق القبلي، لاكتساب مهارات اتخاذ القرار باستخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent Samples Test) والجدول رقم (3) يوضح ذلك.

جدول رقم (3): نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لفحص الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق القبلي على مقياس الوعي المهني.

الأبعاد	المجموعة	التوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة
الاهتمام	تجريبية	19.94	2.98	30	0.053	0.958
	ضابطة	19.88	3.67			
المرونة	تجريبية	16.00	3.33	30	0.26	0.797
	ضابطة	16.31	3.48			
الوعي بالذات المهنية	تجريبية	27.38	2.60	30	1.03	0.309
	ضابطة	26.50	2.16			
الوعي بعالم العمل	تجريبية	20.38	2.60	30	0.60	0.551
	ضابطة	20.94	2.67			
الوعي بمميزات الأعمال	تجريبية	23.63	3.42	30	0.93	0.357
	ضابطة	24.94	4.45			
الكلية	تجريبية	107.31	5.77	30	0.54	0.593
	ضابطة	108.56	7.24			

- نتائج الدراسة
- يتضح من الجدول رقم (3) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين المجموعتين الضابطة والتجريبية على كل بعد من أبعاد مقياس الوعي المهني ودلالته الكلية، مما يعد دليلاً على تكافؤ أفراد المجموعتين في الوعي المهني قبل البدء بتطبيق البرنامج.
- 1 - تنفيذ البرنامج الإرشادي على المجموعة التجريبية.
- 2 - إجراء التطبيق البعدي لمقياس الوعي المهني على المجموعتين التجريبية والضابطة.
- 3 - إجراء تطبيق المتابعة بعد شهر لمقياس استمرارية أثر البرنامج الإرشادي المهني في الوعي المهني على أفراد المجموعة التجريبية فقط.
- عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات أداء المجموعتين التجريبية والضابطة في الأداء البعدي على مقياس الوعي المهني تعزى للبرنامج الإرشادي.
- للتحقق من صحة هذا الفرض تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لمقياس الوعي المهني وبدلالته الكلية، وأبعاده الفرعية (الاهتمام، المرونة، الوعي بالذات المهنية، والوعي بعالم العمل، والوعي بمميزات الأعمال المختلفة).

جدول رقم (4): المتوسطات الحسابية لأداء المجموعتين الضابطة والتجريبية في الأداء البعدي على مقياس الوعي المهني بدلالته الكلية وأبعاده الفرعية.

الأبعاد	المجموعة	الأوساط الحسابية البعدي	الانحراف المعياري
الاهتمام	تجريبية	28.25	2.64
	ضابطة	20.50	3.59
المرونة	تجريبية	22.94	2.90
	ضابطة	17.69	3.26
الوعي بالذات	تجريبية	34.75	3.66
	ضابطة	28.13	3.59
الوعي بعالم العمل	تجريبية	28.94	2.77
	ضابطة	23.25	4.01
الوعي بمميزات الأعمال	تجريبية	32.00	2.98
	ضابطة	25.81	2.17
الكلية	تجريبية	146.88	5.60
	ضابطة	115.38	7.50

يتضح من الجدول (4) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات المجموعتين الضابطة والتجريبية على مقياس الوعي المهني وأبعاده الفرعية وللتأكد من وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات للمجموعتين تم استخدام تحليل التباين المشترك والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول رقم (5): تحليل التباين المشترك (Ancova) لفحص الفروق بين متوسطات المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لمقياس الوعي المهني.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	حجم الأثر (مربع آيتا)
الاهتمام	بين المجموعات في التطبيق البعدي	473.827	1	473.827	261.913	*0.00	0.90
	الخطأ	52.464	29	1.809			
	الكلية	19792.000	32				
	الكلية المصحح	779.500	31				
المرونة	بين المجموعات في التطبيق البعدي	239.535	1	239.535	68.558	*0.00	0.70
	الخطأ	101.323	29	3.494			
	الكلية	13710.000	32				
	الكلية المصحح	506.875	31				
الوعي بالذات المهنية	بين المجموعات في التطبيق البعدي	286.734	1	286.734	49.154	*0.00	0.62
	الخطأ	169.168	29	5.833			
	الكلية	32210.000	32				
	الكلية المصحح	583.875	31				
الوعي بعالم العمل	بين المجموعات في التطبيق البعدي	300.801	1	300.801	34.748	*0.00	0.54
	الخطأ	251.044	29	8.657			
	الكلية	22451.000	32				
	الكلية المصحح	662.719	31				
الوعي بسميات الأعمال المختلفة	بين المجموعات في التطبيق البعدي	397.448	1	397.448	83.534	*0.00	0.74
	الخطأ	137.980	29	4.758			
	الكلية	27437.000	32				
	الكلية المصحح	698.719	31				
الكلية	بين المجموعات في التطبيق البعدي	8318.086	1	8318.086	373.068	*0.00	10.9
	الخطأ	646.596	29	22.296			
	الكلية	559454.000	32				
	الكلية المصحح	9253.500	31				

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

جينزيرغ حول عملية الاختيار المهني المسبوقة بالوعي المهني بأنها عملية تفضيل تختلف من مرحلة عمرية إلى أخرى، حيث أن طلاب الكليات التقنية يبدأون في هذه المرحلة الدخول إلى الكلية وتميز أهدافهم بأنها تصبح أضحى من المراحل المبكرة، لكنها تحتفظ بالمرونة في الاختيارات المهنية، وينطلقون في اختياراتهم من الحياة وقيمهم الشخصية، كما يعملون على اكتساب خبرات أكثر، وفي الوقت نفسه نرى أنهم يصبحون أقرب إلى تحديد التخصص الرئيس وتصبح قراراتهم ثابتة وراسخة، وتضح لديهم المهن التي يميلون إلى تجنبها.

كما يلاحظ اتفاق النتيجة مع ما أشارت له نظرية سوبر حول مفهوم الذات في عملية الوعي المهني للفرد، فقد أكدت النظرية أن عملية النضج المهني لدى هؤلاء الطلاب تظهر من خلال الاكتشاف والتأسيس، وقد نجح البرنامج الإرشادي في مساعدة الطلاب على اكتشاف ذواتهم المهنية، وتتفق النتائج مع ما أشارت له نظرية اتخاذ القرار المهني لتيدمان وأوهيرا، بأن الطلاب في الكليات التقنية يصلون إلى القمة في صنع القرارات المهنية، ويبدأون بعملية المفاضلة بين أفكارهم عن الذات وعن عالم العمل، ويحتاجون بالمقابل حتى يزيد وعيهم المهني إلى تزويدهم بمهارات تساعدهم في الدعم الذاتي؛ لكي يجعل ذلك منهم أفراداً قادرين على بناء الذات والوعي المهني بالقرار الذي سيتخذونه لاحقاً.

تشير البيانات الواردة بالجدول رقم (5) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسطات الأداء البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي للوعي المهني بدلالته الكلية وأبعاده الفرعية.

وبالرجوع إلى المتوسطات الحسابية في الجدول (5) يظهر أن الفروق لصالح أفراد المجموعة التجريبية، كما يؤكد حجم الأثر المحسوب حسب تصنيف كوهين والذي تراوحت قيمته للأبعاد بين (54% - 90%) وللمقياس ككل (91%) على وجود تأثير كبير للبرنامج الإرشادي المهني المستند إلى الاتجاه التطوري في رفع مستوى الوعي المهني لدى طلاب الكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية.

تشير نتائج الفرض الأول إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الأداء البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة في الوعي المهني، وقد كانت الفروق لصالح أفراد المجموعة التجريبية وذلك على مستوى الدلالة الكلية للمقياس وأبعاده الفرعية، ويشير حجم الأثر إلى وجود تأثير كبير لبرنامج الإرشاد المهني المستند إلى الاتجاه التطوري في رفع مستوى الوعي المهني لدى طلاب الكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت له نظرية

تتفق نتيجة الدراسة مع نتائج دراسة الشاماني (2008) التي أشارت إلى فعالية برنامج إرشادي لتنمية الوعي بالأدوار المهنية للخدمة الاجتماعية، كما اتفقت مع نتائج دراسة العتايقة (2011) حول فاعلية كل من النموذج الشخصي ونموذج كرومبلتزي في التعلم الاجتماعي في تنمية الوعي المهني، ويعزو الباحث نتيجة هذا الفرض إلى أن البرنامج أثار دافعية الطلاب والتي ظهرت خلال تطبيق البرنامج وحرصهم على المشاركة وأداء النشاطات المختلفة، وقد كان للأساليب والفنيات المستخدمة أثر إيجابي في تعزيز دافعيتهم للاستفادة من البرنامج.

عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات أداء المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والمتابعة على مقياس الوعي المهني.

قام الباحث للتحقق من صحة هذا الفرض بتطبيق كل من مقياس الوعي المهني للمجموعة التجريبية بعد شهر من التطبيق البعدي أي بعد الانتهاء من تطبيق البرنامج الإرشادي على أفراد المجموعة التجريبية، واستخدم اختبار (t-test) للعينات المرتبطة؛ للكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التطبيقين البعدي والمتابعة وذلك على مستوى الدلالة الكلية والأبعاد الفرعية للمقياس، وفيما يأتي عرض لذلك:

إن طلاب الكليات التقنية لا بد أن يكون لديهم صورة واضحة حول ما يريدون تحديده من أهدافهم المهنية ولن يتأتى ذلك دون وعي مهني مناسب في هذا العمر، مما يساعدهم في تكوين رؤية واضحة لأهدافهم المهنية المستقبلية، ولا شك أن هذه المرحلة العمرية هي فرصة مناسبة لذلك.

إن طلاب الكليات التقنية رغم ما يعانون من مشكلات عائدة إلى نظرة المجتمع إلى مستواهم العلمي من جهة وإلى نظرتهم السلبية إلى مهنتهم ودراستهم من جهة ثانية، إذا ما تم زيادة وعيهم المهني فإن ذلك سيكون دافعا لهم لمزيد من الاستكشاف والوضوح لخياراتهم المهنية المناسبة، كما يساعدهم في التوقع السليم للوظيفة المناسبة التي سيختارونها. لقد أصبح الوعي المهني ضرورة في العصر الرقمي الذي ترتب عليه تعدد التخصصات التقنية وتطورها، ولما تحمله المهنة من تأثير إيجابي أو سلبي على حياة الأفراد.

ويمكن تفسير النتيجة أيضاً بأن البرنامج الإرشادي استطاع من خلال تدريب الطلاب على التعرف على ذواتهم وربطها بعالم العمل واكتساب المهارات الضرورية لاكتشاف الذات من تطوير وعي الطلاب بذواتهم المهنية، فقد ركز البرنامج الإرشادي في إجراءاته على أساليب وفنيات تساعد الطلاب على فهم ذواتهم المهنية.

عياش عبد الله العنزي، وحسين سالم الشرعة: فعالية برنامج إرشادي مهني يستند إلى الاتجاه النظري التطوري...

جدول رقم (6): نتائج اختبار (ت) للعينات المرتبطة للكشف عن الفروق بين التطبيقين البعدي والمتابعة لمتوسطات المجموعة التجريبية لمقياس الوعي المهني.

الأبعاد	التطبيق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة
الاهتمام	بعدي	28.25	2.65	15	1.16	0.261
	مؤجل	28.50	2.73			
المرونة	بعدي	22.94	2.91	15	1.46	0.164
	مؤجل	22.56	2.92			
الوعي بالذات المهنية	بعدي	34.75	3.17	15	1.14	0.270
	مؤجل	34.56	3.35			
الوعي بعالم العمل	بعدي	28.94	3.19	15	1.37	0.188
	مؤجل	28.75	3.09			
الوعي بمميزات الأعمال	بعدي	32.00	2.22	15	1.37	0.188
	مؤجل	31.81	2.23			
الكلية	بعدي	146.88	5.61	15	1.84	0.085
	مؤجل	146.19	5.76			

الرغم من مضي مدة شهر على تطبيق البرنامج. ونظرا لقلة الدراسات التتبعية المرتبطة بالموضوع فلم يجد الباحثان أي من الدراسات السابقة التي تتفق أو تختلف مع الدراسة الحالية. ويمكن تفسير هذه النتيجة أن البرنامج الإرشادي المهني كان فعالاً في استمراريته والاحتفاظ بآثره في الوعي المهني لدى أعضاء المجموعة التجريبية؛ لأن البرنامج اعتمد على الأنشطة والأساليب العلمية والمشاركة الفعالة من أعضاء المجموعة في هذه الأنشطة والأساليب، ومن المسلم به أن التدريب على إجراء الأنشطة عملياً يسهم في استيعابها بصورة أفضل وبالتالي استمرارية الاحتفاظ بها.

تظهر البيانات الواردة بالجدول (6) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي والمتابعة لمقياس الوعي المهني بدلالته الكلية وأبعاده الفرعية، مما يشير إلى احتفاظ أفراد المجموعة التجريبية بآثر البرنامج الإرشادي على الرغم من مضي مدة شهر على تطبيق البرنامج. أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء المجموعة التجريبية في التطبيقين البعدي والمتابعة على مقياس الوعي المهني بدلالته الكلية وأبعاده الفرعية، وهذا يشير إلى احتفاظ أفراد المجموعة التجريبية بآثر البرنامج الإرشادي على

المهني لدى طلاب الكليات التقنية قبل الالتحاق بهذه الكليات.

قائمة المصادر المراجع

أولاً: المراجع العربية:

أمين، زينب (2011). حول أثر مهام الويب في تنمية الوعي المهني ومهارة إدارة الوقت لدى طلاب تكنولوجيا التعليم. مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، 21(5)، 145-203.

البلوشي، راشد (2007)، بناء برنامج تدريبي مهني مستند إلى أنموذج جيالات وقياس أثره في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف العاشر في سلطنة عمان. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

حسين، طه عبد العظيم (2004). الإرشاد النفسي (النظرية - التطبيق - التكنولوجيا). عمان: دار الفكر.

الخطيب، صالح (2009). الإرشاد النفسي في المدرسة (أسسه ونظرياته وتطبيقاته). العين: دار الكتاب الجامعي، العين. الخواجة، عبد الفتاح (2011). فاعلية برنامج توجيه جمعي مهني في تحسين مستوى النضج المهني والتوافق النفسي لدى عينة من طلبة جامعة السلطان قابوس. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 12(4)، 39-63.

زغلول، هشام (2008). فاعلية منهج مقترح للتربية المسرحية في تنمية الوعي المسرحي لتلاميذ المرحلة الإعدادية. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.

سالم، غادة (2006). التدريب المهني بين الواقع والطموح. الأردن:

لقد ركز البرنامج الإرشادي على أنشطة ربما ساهمت في اجتذاب الطلاب للبرنامج وزيادة دافعيتهم مثل الحوار والنمذجة والشرح والتوضيح والمحاكاة والتقليد ولعب الأدوار وكتابة التقارير المهنية وغيرها من الأنشطة التي تم استخدامها في هذا البرنامج.

التوصيات:

بناء على نتائج الدراسة يمكن تقديم التوصيات

التالية:

1 - مساعدة الطلاب على التعرف على ميولهم المهنية وكذلك طبيعة التخصصات المهنية ومتطلباتها من قبل المرشدين في الكليات التقنية قبل اختيارهم للتخصصات المطروحة في الكليات، وذلك لأهمية اكتشاف الميول المهنية قبل الاستقرار على تخصص معين.

2 - الاستفادة من البرنامج الإرشادي الحالي في تطوير الوعي المهني لدى طلاب الكليات التقنية، وتعميمه على مختلف الكليات التقنية، والجامعات.

3 - العمل على تطبيق البرنامج الإرشادي على طالبات الكليات التقنية للعمل على رفع مستوى الوعي المهني لديهن.

4 - العمل على تطوير برامج إرشادية مهنية تعنى بالاتجاه الشخصي والاجتماعي على غرار الدراسة الحالية التي تهتم بالاتجاه التطوري المهني.

5 - إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بالوعي

عياش عبد الله العنزي، وحسين سالم الشرعة: فعالية برنامج إرشادي مهني يستند إلى الاتجاه النظري التطوري...

وزارة العمل.
لنظريتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، مسقط، عُمان.
مريان، نادر (2006). دليل تطوير الوعي المهني. عمان، مطابع الدستور التجارية.

مطر، محمود (2008). الاتجاه نحو التعليم المهني وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلبة المرحلة الثانوية بمحافظة غزة. مؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين، واقع وتحديات وطموحات، 12-13/10/2008.

متدى الرياض الاقتصادي (2011). دراسة التعليم الفني والتدريب التقني ومدى ملاءمته للاحتياجات التنموية من القوى العاملة. الدورة الخامسة، 22-24 محرم 1433هـ الموافق 17-19 ديسمبر 2011م.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

Ajaji, Saleh (2006). The Role of Technical Colleges in Achieving the Skills Required in the Saudi Labor Market: An Evaluation Study, (In Arabic). *Journal of Psychological and Educational Research*, 2 (1), 180-218.

Alkhawaja, Abdelfattah (2011). The Efficacy of a Vocational Guidance Program in Improving the Vocational Maturity and Adjustment of the Sultan Qaboos University Students, (In Arabic). *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 12 (4), 39-63.

Al-Sharaa, Hussein. (1998). The relationship of the level of aspiration with Vocational Maturity for Second grade students. Jordan: Mu'tah University, Mu'tah Research and Studies, (In Arabic). *Deanship of Graduate Studies*, 13 (5), 11-33.

Amin, Zeinab (2011) The Effect of Web Tasks in Developing Vocational Awareness and Time Management Skills in Education Technology Students, (In Arabic). *Journal of the Faculty of Education, Alexandria University*, 21 (5), 145-203.

Career Awareness Toolkit (2010). *Helping the ABLE programs and students in economic development region 5 Build career awareness*, Ohio Literacy Resource Center.

وزارة العمل.
سلمان، أحمد (2012). اتخاذ القرار من منظور إسلامي دراسة وصفية تحليلية مقارنة. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، 4(8)، 170-203.

الشاماني، محمد (2008). بناء برنامج إرشادي لتنمية الوعي بأدوار المهنة للخدمة الاجتماعية لدى العاملين بالقطاع الصحي وقياس مدى فاعليته. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

الشرعة، حسين (1998). علاقة مستوى الطموح والجنس بالنضج المهني لدى طلاب الصف الثاني الثانوي. مؤتمراً للبحوث والدراسات، 13(5)، 11-33.

عبد الحميد، إبراهيم شوقي (2007). النضج المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة وتقدير الذات دراسة مقارنة وفقاً للجنس محل الإقامة. حوليات مركز البحوث والدراسات النفسية، جامعة القاهرة، كلية الآداب، الحولية الثالثة، الرسالة الثانية.

العنزي، نورة (2011). دراسة حول فاعلية كل من النموذج الشخصي ونموذج كرومبلتير في التعلم الاجتماعي في تنمية الوعي المهني واتخاذ القرار لدى طالبات الصف العاشر. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

العجاجي، صالح (2006). دور الكليات التقنية في إكساب المهارات المطلوبة في سوق العمل السعودي: دراسة تقويمية. مجلة البحوث النفسية والتربوية، 2(1)، 180-218.

العزيمي، سيف (2011). فاعلية برنامجي إرشاد جمعي يستندان

36(1). 357-391.

Zunker, V. G. (2003). *Career Counseling Applied Concepts of life planning* (3rd Ed.) Brooks/ Cole Publishing Company.

Coetzee, M & Schreuder D (2011). The relation between career anchors, emotional intelligence and employability satisfaction among workers in the service industry, *Southern African Business Review*, 15 (3) , 76-97.

Eliason, G., & Patrick, J. (2008). *Career Development in the Schools*. United States: Information AGE Publishing Inc.

Hartung, P., Porfeli, E., & Vondracek, F. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 385-419.

Kawai, K. & Yamazaki, Y.(2006). The effects of pre-entry career maturity and support networks in work-place on newcomers 'mental health. *Journal of Occupational Health*. 48(6),451-461

Nasir, Rohany., & Shiang L. (2013). *The Relationship between Self-concept and Career Awareness amongst Students*. Asian Social Science , 9(1), 193-197.

Niles, S. & Bowlesbey, J (2009). *Career development intervention in the 21st century*. NJ. Pearson.

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.

Perry, N., & VanZandt, Z. (2006). *Exploring Future Options: A Career Development Curriculum for Middle School Students*. G –Reference. Information and Interdisciplinary Subjects Series. USA: IDEA.

Raval, S (2014). Vocational Awareness of Students and Parents of Higher Secondary Schools, *International Journal of Research in all Subjects in Multi Languages*, 2(1), 2321-2853.

Sabihi, Maha (2009) Constructing and Standardizing a Scale of Vocational Awareness for Adolescents of Saudi Arabia, (In Arabic). *Arab Studies in Education and Psychology*, 3 (4), 305-322.

Santoss, A. (2003). Goal instability, self-esteem, and vocational identity of high school Portuguese students. *Anlise Psicologica* , 21(2), 229-238

Sulaiman, Ahmad. (2012). Decision Making: An Islamic Perspective: Descriptive, Analytical and Comparative Study, (In Arabic). *Anbar University Journal of Economic and Administrative Sciences*, 4 (8), 170-203

Super, D. (1988). Vocational Adjustment: Implementing Soft Concept. *The career Development Quarterly*,

