

برنامج تدريبي لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لتلاميذ السنة الرابعة متوسط

- دراسة تجريبية بمتوسطة أحمد بوزقاق بولاية المغير -

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل م د) في علوم التربية

تخصص إرشاد وتوجيه

إشراف الأستاذ الدكتور:

محمد السعيد قيسي

إعداد الطالبة:

فاتية بادي

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
فارس إسعادي	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيساً
محمد السعيد قيسي	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفاً ومقرراً
أحمد خليفة زواري	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	عضواً مناقشاً
محمد خمّاد	أستاذ محاضر - أ	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	عضواً مناقشاً
حورية مرصالي	أستاذ محاضر - أ	جامعة يحي فارس - المدية	عضواً مناقشاً
أحمد بلول	أستاذ محاضر - أ	جامعة زيان عاشور - الجلفة	عضواً مناقشاً

السنة الجامعية: 2024-2025

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لتلاميذ السنة الرابعة متوسط.

اتبعت هذه الدراسة المنهج التجريبي القائم على تصميم المجموعة الواحدة مع تطبيق (قبلي-بعدي) لمقياس مهارة اتخاذ القرار المهني مع تطبيق برنامج تدريبي لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني على أفراد العينة وهو من إعداد الباحثة، وطبق البرنامج التدريبي على عينة بلغت (15) تلميذا من تلاميذ السنة الرابعة متوسط المتدربين بمتوسطة الشهيد أحمد بوزقاق بولاية المغير للعام الدراسي (2020/2019) بعدها تم تطبيق الاختبار القبلي المتمثل في مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني ومن ثمّ تمّ الانطلاق في الجلسات التدريبية التي دامت 6 أسابيع بعدها تم تطبيق الاختبار البعدي، وبعد تعريض درجات الاختبارين للمعالجة الإحصائية باستخدام مجموعة من الأساليب: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، واختبار "ت" لعينة واحدة، تم التوصل إلى النتائج التالية:

1- يساهم البرنامج التدريبي في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط.

2- تتميز النتائج الإيجابية للبرنامج التدريبي في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط باستقرار.

وبناء على تلك النتائج كانت إجابة التساؤل الرئيسي للدراسة كالتالي:

- للبرنامج التدريبي فاعلية في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لتلاميذ السنة الرابعة متوسط.

Abstract:

The current study aims to identify the effectiveness of a training program to develop the professional decision-making skill of fourth-year middle school students.

This study followed the experimental approach based on a single-group design with a (pre-post) application of the professional decision-making skill scale with the application of a training program to develop the professional decision-making skill on the sample members, which was prepared by the researcher. The training program was applied to a sample of (15) fourth-year middle school students enrolled at the Martyr Ahmed Bouzegag Middle School in the state of El Meghair for the academic year (2019/2020). After that, the pre-test was applied, which is the professional decision-making skill scale, and then the training sessions that lasted 6 weeks were launched, after which the post-test was applied. After subjecting the scores of the two tests to statistical processing using a set of methods: arithmetic mean, standard deviation, and the "T" test for a single sample, the following results were reached:

- 1- The training program contributes to the development of the professional decision-making skill among fourth-year middle school students.
- 2- The positive results of the training program in developing the professional decision-making skill of fourth-year middle school students are stable.

Based on these results, the answer to the main question of the study was as follows:

- The training program is effective in developing the professional decision-making skill of fourth-year middle school students.

Résumé de l'étude

L'étude actuelle vise à identifier l'efficacité d'un programme de formation pour développer les compétences de prise de décision professionnelle des élèves de quatrième année du collège.

Cette étude a suivi l'approche expérimentale basée sur une conception à groupe unique avec une application (pré-post) de l'échelle de compétences de prise de décision professionnelle avec l'application d'un programme de formation pour développer la compétence de prise de décision professionnelle sur les membres de l'échantillon, qui a été préparé par le chercheur. Le programme de formation a été appliqué à un échantillon de (15) élèves de quatrième année du collège inscrits au collège Martyr Ahmed Bouzegag dans l'état d'El Meghair pour l'année scolaire (2019/2020). Après cela, le pré-test a été appliqué, qui est l'échelle de compétences de prise de décision professionnelle, puis les sessions de formation qui ont duré 6 semaines ont été lancées, après quoi le post-test a été appliqué. Après avoir soumis les scores des deux tests à un traitement statistique à l'aide d'un ensemble de méthodes : moyenne arithmétique, écart type et test « T » pour un échantillon, les résultats suivants ont été obtenus :

- 1- Le programme de formation contribue à développer la compétence décisionnelle professionnelle des élèves de quatrième année du collège.
- 2- Les résultats positifs du programme de formation en matière de développement des compétences de prise de décision professionnelle chez les élèves de quatrième année du collège sont stables.

Sur la base de ces résultats, la réponse à la question principale de l'étude était la suivante :

- Pour Le programme de formation est efficace pour développer le compétence de prise de décision professionnelle des élèves de quatrième année du collège.

شكر وعرفان

قال الله تعالى

(رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَذِّ

خِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴿١٩﴾) سورة النمل

وعملاً بقوله صلى الله عليه وسلم: (مَنْ لَمْ يَشْكُرِ النَّاسَ لَمْ يَشْكُرِ اللَّهَ)

فالشكر لله عز وجل أولاً وآخر على توفيقه وإحسانه وفضله بأن منّ عليا بإتمام هذا

العمل الذي نسأله جل وعلا أن يبارك فيه

وعرفاناً مني بالجميل أتقدّم بالشكر والتقدير وعظيم الامتنان إلى من أرشدني ووجهني

وقدم لي الدعم النفسي أستاذي الفاضل الدكتور ' محمد السعيد قيسي ' الذي أسعدني

بالإشراف على هذا العمل، فكان الباعث في النفس الهمة، وحريصاً على إظهاره بأبهى

صورة، ونعم المعلم الذي وهب نفسه لخدمة العلم وطلابه، فجازاه الله عني كل خير.

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى جميع أساتذتي الذين سهروا على تكويني

الشكر موصول إلى مدير متوسطة أحمد بوزقاق السيد مرزوق قصة الذي استقبلني

في مؤسسته وتلقيت من قبلهم كل الترحيب والاحترام، إلى التلاميذ الذين خضعوا

للبرنامج التدريبي وساهموا في نجاحه

شكراً جزيلاً لكل من ساهم من قريب أو بعيد في إتمام هذا العمل

فجازاهم الله عني خير الجزاء وجعل ذلك في ميزان حسناتهم

الباحثة فاتية بادي

فهرس المحتويات

المحتويات	الصفحة
ملخص الدراسة بالعربية	أ
ملخص الدراسة باللغة الانجليزية	ب
ملخص الدراسة باللغة الفرنسية	ج
شكر وعرفان	د
فهرس المحتويات	هـ
فهرس الجداول	و
فهرس الأشكال	ز
مقدمة	01
الجانب النظري	
الفصل الأول: مشكلة الدراسة واعتباراتها	
1- مشكلة الدراسة	06
2- فرضيات الدراسة	09
3- أهمية الدراسة	10
4- أهداف الدراسة	11
5- التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة	11
6- الدراسات السابقة	12
الفصل الثاني: اتخاذ القرار المهني	
تمهيد	29
1- لمحة تاريخية حول اتخاذ القرار	29
2- مفهوم اتخاذ القرار	30
3- علاقة اتخاذ القرار ببعض المفاهيم الأخرى	31
4- أهمية اتخاذ القرار	33
5- العناصر الأساسية التي يتكون منها القرار	34
6- أنواع القرارات	35
7- نظريات اتخاذ القرار المهني	37
8- العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني	45
9- إرشادات للتغلب على صعوبات اتخاذ القرار المهني	49

52	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: التدريب والبرامج التدريبية	
54	تمهيد
54	1- تعريف التدريب
55	2- أنواع التدريب
59	3- أساليب التدريب
59	4- تعريف البرامج التدريبية
60	5- أهداف البرامج التدريبية
61	6- أسس بناء البرامج التدريبية
63	7- خطوات تصميم البرامج التدريبية
68	8- مجالات تقويم البرنامج التدريبي
71	9- البرنامج التدريبي المعد من طرف الباحثة
101	خلاصة الفصل
الجانب الميداني	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
64	تمهيد
64	1- منهج الدراسة
65	2- الدراسة الاستطلاعية
66	3- حدود الدراسة الأساسية
67	4- أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية
83	5- إجراءات تطبيق البرنامج التدريبي
84	6- الأساليب الإحصائية المستخدمة
84	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها	
130	تمهيد
130	1- عرض وتحليل نتائج الدراسة
130	1-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
132	1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
135	2- تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

135	2-1- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
137	2-2- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
138	2-3- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية العامة
141	خاتمة
142	توصيات ومقترحات الدراسة
	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	مواصفات العينة الاستطلاعية	110
02	عبارات المقياس الموجبة والسالبة	112
03	صدق الاستبيان	115
04	معطيات تطبيق معادلة ألفا كرونباخ وقيمة ثابت مقياس اتخاذ القرار المهني	116
05	جلسات البرنامج وعناوينها	120
06	دلالة متوسط الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية من تلاميذ السنة الرابعة متوسط على مقياس اتخاذ القرار المهني	130
07	دلالة متوسط الفروق بين القياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية من تلاميذ السنة الرابعة متوسط على مقياس اتخاذ القرار المهني	133

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	العلاقة بين صنع القرار واتخاذ القرار	32
02	مراحل اتخاذ القرار عند جيلات	41
03	التصميم قبل التجريبي (البدائي) للمجموعة الواحدة اختبار قبلي واختبار بعدي	105
04	المقارنة البيانية بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية من تلاميذ السنة الرابعة متوسط على مقياس اتخاذ القرار المهني	131
05	المقارنات البيانية بين القياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية من تلاميذ السنة الرابعة متوسط على مقياس اتخاذ القرار المهني	134

مقدمة

مقدمة:

يعيش الإنسان العديد من المواقف خلال حياته اليومية التي تستوجب منه اتخاذ قرارات حاسمة ومصيرية قد تغير مجرى حياته كلياً، كاتخاذ قرار الارتباط بشريك الحياة أو السفر أو الدراسة وغيرها، ومن بين القرارات التي تتطلب من الفرد التفكير وجمع معلومات فيه هو القرار المهني الذي يعتبر من بين أهم القرارات التي يتخذها الفرد في حياته وقد تغير مجرى حياته مستقبلاً، لذا فإن الفرد قبل اختياره مهنته المستقبلية فإنه يختار مساره الدراسي الملائم قبل ذلك، وقد يكون قرار التلميذ الدراسي في هذه المرحلة المحدد الأساسي لمهنته في المستقبل.

وتعتبر مرحلة التعليم المتوسط مرحلة حساسة في حياة الفرد كونه يتميز في هذه المرحلة بعدة سمات شخصية تميزه عن غيره من الأفراد، مرحلة المراهقة هي مرحلة مؤثرة في حياة الفرد حيث يزداد في هذه المرحلة الشعور والوعي بالآخرين، والوعي الاجتماعي، كما يزداد لديه الشعور بالإنصاف والهوية الشخصية، والرغبة بالانفصال عن العائلة، وتصبح المشاعر لديه كثيرة ومفاجئة كما يحاول المراهق تطوير مهاراته الشخصية، واستكشاف المسائل المتعلقة بالهوية العرقية، والبحث عن أقران يشاركونه في ذلك، وتجربة طرق مختلفة في الحديث.

التلميذ في هذه المرحلة هو مشروع رجل المستقبل وصاحب مهنة المستقبل الطبيب والمهندس والعامل والحارس والمحامي...إلخ قد يكون قرار التلميذ الدراسي في هذه المرحلة المحدد الأساسي لمهنته في المستقبل، وتعتبر عملية اتخاذ القرار عملية منظمة تمر براحل متسلسلة للوصول إلى النتائج، وعملية اتخاذ القرار عملية دقيقة لها قواعد منهجية ومهارات خاصة تساعد في اتخاذ القرار الأنسب من خلال اختيار البديل الأنسب في ظل الظروف المحيطة بالفرد، وبالتالي فإن القرار المهني للتلميذ في هذه المرحلة يعتبر من أهم القرارات التي قد يتخذها في حياته، إلا أنه في كثير من الأحيان لا يختار التلميذ تخصصه وفق

معايير وأسس صحيحة كون التلميذ في هذه المرحلة بحاجة إلى توجيه وتقويم لسلوكاته للوصول به إلى بر الأمان، ويعتبر موضوع اتخاذ القرار المهني في هذه المرحلة بالنسبة للتلميذ أمر مصيري كونه سيحدد مصيره الدراسي وبالتالي مصيره المهني مستقبلاً، ويعد بناء برنامج تدريبي موجه لهذه الفئة من المراهقين من أهم المواضيع التي قد تحدث تغييراً كبيراً في حياتهم، ومن بين الدراسات التي اهتمت بدراسة هذا الموضوع نذكر دراسة جرادات (1991) التي هدفت للتعرف على فاعلية برنامج للتوجيه التربوي والمهني في تحسين مستوى النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار وزيادة المعلومات التربوية لطالبات الصف العاشر، استند البرنامج على نموذج جيلات (Gelatt) لاتخاذ القرار المهني، ودراسة الرواد (1996) التي اهتمت بدراسة أثر برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه المهني على النضج المهني واتخاذ القرار المهني لطلاب الصف العاشر في مدارس محافظة معان بالأردن وعليه وكغيرها من الدراسات سعت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى معرفة فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني على تلاميذ السنة الرابعة متوسط، وقامت ببناء برنامج تدريبي لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لتلاميذ السنة الرابعة متوسط

وللوصول إلى هدفنا من دراسة هذا الموضوع قمنا بدراسته في جانبين جانب نظري وجانب ميداني.

تضمن الجانب النظري ثلاثة فصول:

الفصل الأول يتعلق بمشكلة الدراسة واعتباراتها أما الفصل الثاني فيتعلق بمهارة القرار المهني وتضمن لمحة تاريخية حول اتخاذ القرار تعريف اتخاذ القرار، وأهمية اتخاذ القرار إضافة إلى العناصر الأساسية التي يتكون منها القرار، أنواع القرارات، المدارس العلمية في عملية اتخاذ القرار، خطوات اتخاذ القرار المهني حسب بعض النظريات، العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني وإرشادات عامة للتخلص من معوقات اتخاذ القرار المهني. واهتم الفصل الثالث بالتدريب والبرامج التدريبية وتضمن تعريف التدريب أنواع التدريب، أساليب التدريب،

تعريف البرامج التدريبية، أهداف البرامج التدريبية أسس بناء البرامج التدريبية، خطوات تصميم البرامج التدريبية، مجالات تقويم البرنامج التدريبي

أما الجانب الميداني فقد تضمن فصلين:

الفصل الرابع وقد تناول الإجراءات المنهجية للدراسة وتتضمن منهج الدراسة وأدواتها والخصائص السيكمترية لها، الدراسة الاستطلاعية، حدود الدراسة الأساسية وإجراءات تطبيق البرنامج التدريبي إضافة إلى أساليب الإحصائية المستخدمة، أما الفصل الخامس فقد تناول عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها الذي تضمن عنصرين الأول كان الأول عرض وتحليل نتائج الدراسة أما العنوان الثاني كان بعنوان تفسير ومناقشة نتائج الدراسة.

ليتم اختتام هذه الدراسة بخلاصة عامة، توصيات ومقترحات الدراسة قائمة المصادر والمراجع وفي الأخير تُدرج الملاحق.

الجانِب النظري

الفصل الأول:

مشكلة الدراسة واعتباراتها

- 1- مشكلة الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة
- 6- الدراسات السابقة

1- مشكلة الدراسة

يمر الفرد خلال حياته بتغيرات عدة تطرأ على مظهره الخارجي والداخلي في نفس الوقت، فمنذ مرحلة الطفولة يكتسب الفرد عدة مهارات من سنة إلى أخرى وصولاً إلى مرحلة المراهقة أين تكون مظاهر النمو قد وصلت إلى البلوغ ويصبح الفرد في هذه المرحلة باحثاً عن ذاته وهويته المستقلة، وتعد مرحلة المراهقة مرحلة مهمة في حياة الفرد كون الفرد فيها يستقل بشخصيته ويحاول فيها إثبات نفسه والتميز عن غيره وقد يلجأ فيها لتجربة أشياء جديدة، المراهقة هي الفترة بين الطفولة والبلوغ، وقد تختلف بدايتها ونهايتها حسب الأفراد والمجتمعات وعلى حسب الجنس، فالأنثى تصل إلى سن البلوغ في سن مبكرة قبل الذكر، وحسب بيئته وظروفه، وقد قسم العلماء المراهقة إلى ثلاث فترات: المراهقة المبكرة، والمراهقة الوسطى، والمراهقة المتأخرة، إلا أنها فترة غير مستقرة وصعبة يمر بها الإنسان. ويستند الفهم الشامل للمراهقة في المجتمع على معلومات من وجهات نظر عديدة، بما في ذلك علم النفس وعلم الأحياء والتاريخ وعلم الاجتماع والتعليم والأنثروبولوجيا، ومن كل هذه المنظورات، يُنظر إلى المراهقة على أنها انتقال من الطفولة إلى البلوغ؛ والغرض الثقافي من هذه الفترة هو إعداد الأطفال لأدوار الكبار فهو مشروع رجل المستقبل وصاحب مهنة المستقبل الطبيب والمهندس والعامل والحارس والمحامي ...، إنها فترة تحدث فيها العديد من التحولات، مثل التعليم والتدريب والتوظيف والبطالة، وتحدث فيها التحولات من موقف حياتي إلى آخر، فمن الناحية الأكاديمية هو يمر بمرحلة تعليمية فاصلة في حياته الدراسية (السنة الرابعة متوسط) أين عليه اختيار مسار دراسي محدد إما أدبي أو علمي فقراره الدراسي في هذه المرحلة يحدد مساره المهني مستقبلاً بشكل كبير.

ويبقى العنصر على مهنة مناسبة هو ما يسعى إليه الإنسان في كل مكان، وأكد بكر (2004، 268) " على دور المهنة في حياة الفرد؛ لأنها تعبر عن نمط حياته، ومواقف العمل تؤثر على تكوين الأنماط النفسية لدى أفراد المجتمع كما للمهنة أهداف اقتصادية ونفسية واجتماعية يسعى الفرد إلى تحقيقها، فعندما يتم وضع الفرد في مكان عمل مناسب

اقتصاديًا، ينتج عن ذلك زيادة في الإنتاجية، ومن منظور نفسي، يؤدي فشل الفرد في الوظيفة إلى الشعور بالدونية والفشل وخيبة الأمل والاضطراب والتوتر، أما على الصعيد الاجتماعي، فإن بطالة الأفراد تعرضهم للعديد من مظاهر عدم التوافق النفسي والاجتماعي، بالإضافة إلى الضغوط النفسية التي يتعرض لها العاطلون أكثر من غيرهم.

وقد يكون اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل أهم قرار قد يتخذه الفرد في حياته كونه يشمل كل الجوانب الاقتصادية والاجتماعية وكذلك النفسية، وقد يعتبر القرار المهني ناجحاً إذا ما اهتم بكل تلك الجوانب.

وأمام عدة تحديات قد تواجه التلاميذ أثناء قيامهم بعملية اتخاذ القرار المهني والتي قد تحول بينهم وبين القرار الصائب، ومما لا شك فيه أن لكل تلميذ استعدادات علمية وقدرات معينة تمكنه من النجاح والتفوق في مجال أو عدة مجالات دراسية ومهنية لذا فمن المهم توجيه كل تلميذ إلى التعرف على استعداداته وميوله وقدراته، وإعطائه فكرة واضحة عن ذاته وعن عالم المهن وحاجة سوق العمل وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لديه بما يتلاءم مع مستجدات العصر في ظل البدائل المتاحة، الأمر الذي يتطلب اتخاذ قرارات حاسمة لاختيار نوع الدراسة التي تتلاءم مع مهنة المستقبل.

"وتشير رندا (2002، 10) إلى أنه يمكن تعريف مهارة اتخاذ القرار بأنها عملية نفسية سلوكية معرفية تعمل على بناء استراتيجيات محددة في جمع المعلومات والحقائق لإيجاد البدائل للخيارات المتوافرة والموازنة بينها للوصول إلى الخيار الأنسب والعمل على تنفيذه وتقويمه، وهي عملية دقيقة لها قواعد منهجية ومهارات خاصة تساعد في اتخاذ القرار الأنسب من خلال اختيار البديل الأنسب في ظل الظروف المحيطة بالفرد، وبالتالي فإن القرار المهني للتلميذ في هذه المرحلة يعتبر من أهم القرارات التي قد يتخذها في حياته، لذلك تبنت بعض البرامج التدريبية تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني فهناك الكثير من الدراسات التي اهتمت بهذا الموضوع نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر دراسة البلوشي (2009)

التي هدفت إلى معرفة أثر بناء برنامج تدريبي مقترح في تحسين مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف العاشر في مدارس منطقة جنوب الباطنة في سلطنة عمان". حيث أخضعت المجموعة التجريبية إلى برنامج تجريبي في اتخاذ القرار المهني مكون من (10) جلسات تدريبية، ودراسة مبارك (2002) التي اهتمت بالتعرف على أثر برنامج تدريبي في التوجيه المهني على النضج المهني واتخاذ القرار لدى طلبة الصف العاشر لمدارس الخليل. وهدفت إلى قياس أثر الجنس وموقع السكن ومستوى أسرة الطالب المادي ومستوى تحصيله ومستوى الوالدين العلمي وتفاعل كل منها مع البرنامج التدريبي على النضج المهني واتخاذ القرار المهني لديهم أما دراسة سميحة توفيق وسليمان (1995م) فاهتمت بالتعرف على علاقة مصدر الضبط بالقدرة على اتخاذ القرار وهدفت إلى التعرف على مصدر الضبط (داخلي - خارجي) وعلاقته بالقدرة على اتخاذ القرار، وتكونت عينة الدراسة من (300) طالب وطالبة بالمرحلة الجامعية في كل من قطر وجمهورية مصر العربية وأستراليا واستخدام اختبار القدرة على اتخاذ القرار لطلبة المرحلة الثانوية والجامعات (مواقف من الحياة) كما نذكر دراسة البلوشي (2010) التي هدفت إلى بناء برنامج في التوجيه المهني وقياس أثره في تحسين مستوى النضج المهني واتخاذ القرار المهنيين ومنطقية خيارات المواد الدراسية لدى طلبة الصف العاشر في سلطنة عمان، واختبار اثر كل من الجنس والمستوى التحصيلي للطلبة في النضج واتخاذ القرار المهنيين، ومنطقية الخيارات لطلبة المجموعة التجريبية، وجرى اختيار العينة بالطريقة العشوائية من طلبة الصف العاشر بالمدارس الحكومية للمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الباطنة في سلطنة عمان.

ويعد اتخاذ القرار المهني من بين المهارات التي يعتبر اكتسابها لدى تلميذ السنة الرابعة متوسط أمراً مفيداً له، وعليه فإن الدراسة الحالية اهتمت بدراسته من خلال بناء برنامج تدريبي يسعى لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى هذه الفئة، وجاءت تساؤلات الدراسة على النحو التالي:

التساؤل الرئيسي:

- ما فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني على تلاميذ السنة الرابعة متوسط؟

التساؤلات الفرعية:

- هل حقيقةً يساهم البرنامج التدريبي في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط؟

- هل تستمر فعالية البرنامج التدريبي في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط بعد مرور فترة المتابعة؟

2- فرضيات الدراسة:

من التساؤلات السابقة نستطيع صياغة الفرضيات التالية:

2-1- الفرضية العامة:

- هناك تأثير للبرنامج التدريبي لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط؟

2-2- الفرضيات الجزئية:

- الفرضية الجزئية الأولى:

- يساهم البرنامج التدريبي في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط.

- الفرضية الجزئية الثانية:

- تتميز النتائج الإيجابية للبرنامج التدريبي في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط بالإستقرار.

3- أهمية الدراسة:

تكمّن أهمية الدراسة الحالية في كونها تدرس موضوع اتخاذ القرار المهني لما يشكّله هذا المفهوم من أهمية في حياة الفرد المهنية، وهذه الدراسة موجهة بشكل خاص لتلاميذ السنة الرابعة متوسط حيث تعتبر مرحلة حساسة جدا في حياة الفرد.

3-1- الأهمية النظرية:

- إعداد برنامج تدريبي يهدف لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى عينة من تلاميذ السنة الرابعة متوسط.
- كونها تتناول متغير مهم، ألا وهو اتخاذ القرار المهني لدى عينة من تلاميذ السنة الرابعة متوسط.
- إثراء المكتبة العربية بدراسة علمية حول مفهوم اتخاذ القرار المهني لدى عينة من تلاميذ السنة الرابعة متوسط.

3-2- الأهمية التطبيقية:

- الاستفادة من البرنامج التدريبي في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لتلاميذ المرحلة الثانوية وتطويره ليلاءم طلاب الجامعات أيضا.
- تحفيز القائمين على عملية التوجيه المدرسي والمهني على وضع تصور علمي لتوجيه التلاميذ نحو التخصصات الدراسية المناسبة وفق قرار مهني سليم.
- تطوير القرارات المهنية لدى تلاميذ نهاية مرحلة التعليم المتوسط.

4-أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة الحالية إلى تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط من خلال إعداد برنامج تدريبي موجه بشكل خاص لهذه الفئة كونها فئة حساسة في مرحلة حساسة أيضا.

- مساعدة تلاميذ السنة الرابعة متوسط على اتخاذ القرار المهني المناسب عبر إتباع البرنامج التدريبي وتنفيذ خطوات اتخاذ القرار المهني بشكل علمي منظم.

5- التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة:

5-1- مهارة اتخاذ القرار المهني:

يعرّف القحطاني اتخاذ القرار المهني بأنه وسيلة أو أداة للمفاضلة بين عدد من الحلول أو البدائل المفترضة تمهيداً لاختيار أفضلها وأنسبها لعلاج مشكلة معينة. (السواط، 2008، 80)

التعريف الإجرائي: هي قدرة تلميذ السنة الرابعة متوسط على اتخاذ قرار مهني مناسب لقدرات واستعدادات في ظل البدائل المتاحة والبيئة المحيطة.

5-3- البرنامج التدريبي:

يعرف (الشاعر، 2005) البرنامج التدريبي بأنه " التصميم المنظم والمقصود للخبرة أو الخبرات التي تساعد المتدرب على تحقيق التغير المرغوب في الأداء المدعوم بالتوجيه السليم والقيم الصالحة "، وهو أيضاً " المهارات التي يجب اكتسابها أثناء تطبيق نظام التدريب الفعال."

التعريف الإجرائي: هو برنامج عدد من الجلسات التي تهدف لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لتلاميذ السنة الرابعة متوسط للسنة الدراسية 2020 - 2021.

6- الدراسات السابقة حول اتخاذ القرار المهني

تعتبر الدراسات السابقة من أهم مصادر الحصول على المشكلات العلمية وتساعد على تلخيص واختزال نتائج البحوث السابقة وفهم واستيعاب التناقض بين البحوث التي تناولت نفس المتغير، حيث سنعرض الدراسات التي لها علاقة بموضوع الدراسة الحالي التي

قسمناها إلى قسمين، قسم للدراسات العربية والقسم الآخر اهتم بالدراسات الأجنبية ونوردها كما يلي:

6-1-الدراسات العربية:

- دراسة جرادات (1991):

عنوان الدراسة: فاعلية برنامج للتوجيه التربوي والمهني في تحسين مستوى النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار وزيادة المعلومات التربوية لطالبات الصف العاشر، استند البرنامج على نموذج جيلات (Gelatt) لاتخاذ القرار المهني.

عينة الدراسة: أُجريت الدراسة على عينة مكونة من (200) طالبة في مدارس حكومية في الأردن،

أدوات الدراسة: اعتمدت الباحثة في دراستها على مجموعة من المقاييس هي:

- مقياس نضج الاتجاه المهني (الكرايتس)،

- مقياس حل المشكلات لـ (هبنر وبيترس)

- مقياس المعلومات التربوية والمهنية من إعداد الباحثة،

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى أن برنامج التوجيه التربوي والمهني كان فعالاً في تزويد الطالبات بمهارة اتخاذ القرار وزيادة المعلومات التربوية والمهنية وتحسين مستوى النضج المهني. (الزين، 2017، 127)

- دراسة السفسافة (1993):

عنوان الدراسة: فاعلية نموذجين في اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي الأكاديمي في محافظة الكرك بالأردن.

أهداف الدراسة: قياس أثر التدريب على مهارة اتخاذ القرار المهني في نضج الاتجاه المهني والقدرة على اتخاذ القرار المهني.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (60) طالبا، دربت المجموعة التجريبية الأولى على نموذج مقترح لنظرية هولاند (Holland) في اتخاذ القرار المهني، أما المجموعة التجريبية الثانية فقد دربت على نموذج كرومبلتز وسورانسون (Krumboltz & Soreson) في اتخاذ القرار المهني.

أدوات الدراسة: مقياس (كرايتس) لنضج الاتجاه المهني.

نتائج الدراسة: أشارت نتائج الدراسة إلى فعالية النموذجين الإرشاديين والمشتقين 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.

- دراسة سميحة توفيق وسليمان (1995):

عنوان الدراسة: علاقة مصدر الضبط بالقدرة على اتخاذ القرار

أهداف الدراسة: التعرف على مصدر الضبط (داخلي - خارجي) وعلاقته بالقدرة على اتخاذ القرار.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (300) طالب وطالبة بالمرحلة الجامعية في كل من قطر وجمهورية مصر العربية وأستراليا

أدوات الدراسة: اختبار القدرة على اتخاذ القرار لطلبة المرحلة الثانوية والجامعات (مواقف من الحياة)

نتائج الدراسة: أوضحت نتائج البحث وجود ارتباط موجب بين القدرة على اتخاذ القرار ومصدر الضبط (داخلي وخارجي) لدى عينة مصر، وهذا يشير إلى أن الأفراد الذين لديهم قدرة عالية على اتخاذ القرار لديهم ثقة كبيرة في قدراتهم الشخصية، وفي مهاراتهم التي يعتبرون أنها هي التي تحدد جهودهم، ومع ذلك فالعلاقة بين المفهومين بشكل عام تظل علاقة غير خطية، لأن بعض مرتفعي القدرة على اتخاذ القرار لا يكون بالضرورة المرتفعين في الاعتقاد في الضبط الداخلي، وكذلك فإن بعض منخفضي القدرة على اتخاذ القرار

يعتقدون أن سلوكهم هو الذي يجب أن يحدد ألوان التدعيمات التي ينالونها وهذا ما أكدته نتائج الدراسة الخاصة بمصدر الضبط (داخلي وخارجي) كمتغير مستقل في علاقته بالقدرة على اتخاذ القرار كمتغير تابع، وكان لمتغير الجنس والجنسية فروق دالة إحصائية، بينما لم تكن هناك فروق دالة بالنسبة لاتخاذ القرار. (حبيب، 1997، 176)

- دراسة الرواد (1996):

عنوان الدراسة: أثر برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه المهني على النضج المهني واتخاذ القرار المهني لطلاب الصف العاشر في مدارس محافظة معان بالأردن.
عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (90) طالباً.

أدوات الدراسة: استخدم مقياس كرايتس لقياس نضج الاتجاه المهني، ومقياس اتخاذ القرار وحل المشكلات.

نتائج الدراسة: أشارت نتائج الدراسة إلى فعالية البرنامج التدريبي المستخدم في تحسين مستوى النضج المهني، بينما لم توجد فعالية للبرنامج التدريبي في تحسين مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات.

- دراسة السبيعي (1422هـ)

عنوان الدراسة: أساليب التفكير وعلاقتها باتخاذ القرار لدى عينة من مديري الإدارة الحكومية بمحافظة جدة.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (109) من مديري الإدارات الحكومية بمحافظة جدة.

أدوات الدراسة: استخدم اختبار أساليب التفكير ومقياس اتخاذ القرار.

نتائج الدراسة: انتهت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

- أن أساليب التفكير المفضلة لدى العينة هي أسلوب التفكير التحليلي ثم أسلوب التفكير المثالي.

- كشفت الدراسة عن بروفيل التفكير المفضل وهو البروفيل الأحادي البعد (المثالي التحليل).

- توجد علاقة ارتباطيه سالبة دالة بين اتخاذ القرار و كل من التفكير المثالي.

- توجد علاقة ارتباطيه سالبة غير دالة بين اتخاذ القرار والتفكير العملي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة في أساليب التفكير واتخاذ القرار تبعاً لمتغيرات الدراسة (العمر، التخصص، المستوى التعليمي، الخبرة).

- لا توجد فروق بين عينة الدراسة في اتخاذ القرار تبعاً لاختلاف أساليب التفكير. (الجاسر، 1428هـ، 70)

- دراسة مبارك (2002):

عنوان الدراسة: أثر برنامج تدريبي في التوجيه المهني على النضج المهني واتخاذ القرار لدى طلبة الصف العاشر لمدارس الخليل.

نتائج الدراسة: وكانت النتائج بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتخاذ القرار والنضج المهني بين الذكور والإناث. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار بين طلبة المدينة وطلبة القرية. كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات المستوى التعليمي للأب وبين فئات المستوى التعليمي للأم على مقياس اتخاذ القرار المهني واتخاذ القرار المهني لدى الطلبة.

. وهدفت الدراسة إلى قياس أثر الجنس وموقع السكن ومستوى أسرة الطالب المادي ومستوى تحصيله ومستوى الوالدين العلمي وتفاعل كل منها مع البرنامج التدريبي على النضج المهني واتخاذ القرار المهني لديهم.

- دراسة رزق الله (2002):

عنوان الدراسة: فعالية برنامج تدريبي لتنمية مهارة اتخاذ القرار لدى عينة من طلبة الصف الأول الثانوي في مدارس مدينة دمشق بسوريا.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (178) طالباً وطالبة.

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج شبه التجريبي

أدوات الدراسة: تكونت أدوات الدراسة من:

- برنامج معد خصيصاً لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني.

- مقياس لاتخاذ القرار لقياس أثر البرنامج.

نتائج الدراسة: أشارت نتائج الدراسة إلى فعالية البرنامج التدريبي في تحسين اتخاذ القرار

لدى طلبة الصف الأول الثانوي.

- **دراسة القرعان (2003):**

عنوان الدراسة: أثر برنامج تعليمي مستند إلى نظرية ستيرنبرغ (Sternberg) الثلاثية

الذكاء، في تحسين مستوى اتخاذ القرار لدى طلبة الصف الأول الثانوي (أدبي، علمي).

عينة الدراسة: تم تقسيم أفراد عينة الدراسة إلى (120) طالبا وطالبة شكلوا المجموعة

التجريبية، و(120) شكلوا المجموعة الضابطة.

أدوات الدراسة: قام الباحث ببناء:

- برنامج تعليمي مكون من (21) جلسة، مستنداً إلى نظرية ستيرنبرغ الثلاثية الذكاء،

وطبق على عينة الدراسة التجريبية.

- مقياس لتحديد مستوى اتخاذ القرار لدى طلبة الصف الأول الثانوي.

إجراءات تطبيق البرنامج التعليمي ومقياس اتخاذ القرار المهني: 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 بعدي.

نتائج الدراسة: وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية:

- وجود أثر دال إحصائياً بين المجموعة التجريبية والضابطة فيما يتعلق بمستوى عملية

اتخاذ القرار يُعزى للبرنامج التعليمي ولصالح المجموعة التجريبية.

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

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

- دراسة البلوشي (2007):

عنوان الدراسة: هدفت الدراسة إلى بناء برنامج تدريبي مهني مستند إلى أنموذج جيلات (Gelatt) وقياس أثره في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر للتعليم العام في سلطنة عمان.

عينة الدراسة: جرى اختيار العينة بطريقة عشوائية مكونة من (132) طالبا وطالبة من طلبة الصف العاشر في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2006/2007 في مدارس التعليم العام في شمال الباطنة، وجرى توزيع أفراد الدراسة عشوائياً إلى مجموعتين تجريبية تضمنت (67) طالبا وطالبة، وضابطة وعدد أفرادها (65) طالبا وطالبة.

أدوات الدراسة:

- استبانة لقياس مستوى اتخاذ القرار المهني والتي جرى التحقق من صدقها وثباتها.

- البرنامج إرشادي في اتخاذ القرار المهني، مكون من (16) مادة تدريبية.

المعالجة الإحصائية: استخدم تحليل التباين المشترك الثنائي (way ANCOVA-2) لاستقصاء دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والضابطة، والكشف عن دلالة الفروق بين متغيري المجموعة والجنس لأفراد الدراسة، والمجموعة ومستوى تعليم كل من الأب والأم

نتائج الدراسة: أظهرت النتائج

- وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha < 0.05$) للتفاعل بين المجموعة وجنس الطلبة في الأداء الكلي على مقياس اتخاذ القرار المهني، إذ أن التحسن في أداء الذكور نتيجة التعرض للبرنامج التدريبي يختلف عن التحسن في أداء الإناث نتيجة التعرض للبرنامج نفسه ولصالح الإناث.

- عدم وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) للتفاعل بين البرنامج ومستوى تعليم الأم في الأداء الكلي على مقياس اتخاذ القرار المهني.

- دراسة السّواط (2008):

عنوان الدراسة: فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالب الصف الأول الثانوي بمحافظة الطائف،
أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى أفراد العينة.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج شبه التجريبي.

عينة الدراسة: تم اختيار العينة عشوائياً وتم تطبيق القياس القبلي للعينة، ثم تم تطبيق البرنامج الإرشادي على العينة التجريبية، وتم تطبيق القياس البعدي على العينتتين التجريبية والضابطة، وبعد مرور شهرين من تطبيق البرنامج الإرشادي تم تطبيق الاختبار التتبعي على العينة التجريبية.

أدوات الدراسة:

- قام الباحث ببناء برنامج تدريبي منظم يهدف إلى تحسين مستوى النضج المهني لدى الطالب.

- مقياس مستوى النضج المهني.

- مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني.

نتائج الدراسة: أظهرت النتائج

- أنه توجد فروق دالة إحصائية بين درجات أفراد المجموعة التجريبية ودرجات أفراد المجموعة الضابطة على مقياس مستوى النضج المهني في القياس البعدي لصالح أفراد المجموعة التجريبية.

- لا توجد فروق دالة إحصائية بين درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس مستوى النضج المهني في القياسين القبلي والبعدي.

- توجد فروق دالة إحصائية بين درجات أفراد المجموعة التجريبية على مستوى اتخاذ القرار المهني في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية.

- لا توجد فروق دالة إحصائية بين درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني في القياسين القبلي والبعدي.

- وأجرت البلوشي (2009)

عنوان الدراسة: أثر بناء برنامج تدريبي مقترح في تحسين مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف العاشر في مدارس منطقة جنوب الباطنة في سلطنة عمان.

عينة الدراسة: وتكونت عينة الدراسة من (63) طالبة تم تقسيمهن إلى مجموعة تجريبية تكونت من (31) طالبة، ومجموعة ضابطة تكونت من (32) طالبة.

أدوات الدراسة: وقد تم استخدام

- مقياس كرايتس الصورة (ب1) والخاص باتخاذ القرار المهني لقياس أثر البرنامج.

- أخضعت المجموعة التجريبية إلى برنامج تجريبي في اتخاذ القرار المهني مكون من (10) جلسات تدريبية.

نتائج الدراسة: أشارت النتائج إلى:

- وجود أثر دال إحصائي على مقياس اتخاذ القرار المهني للمجموعة التجريبية والتي أخضعت للبرنامج التدريبي لاتخاذ القرار المهني الذي يعتمد في أنشطته على نظرية (هولاند) للأنماط المهنية.

- دراسة العميري (2009):

عنوان الدراسة: علاقة مستوى اتخاذ القرار المهني بمستوى النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر بسلطنة عمان.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى كل من النضج المهني واتخاذ القرار المهني، ومعرفة العلاقة بينهما.

أدوات الدراسة:

- لقياس النضج المهني تم تطوير استبانة خاصة مكونة من (31) فقرة.
- لقياس اتخاذ القرار المهني تم أيضا تطوير استبانة مكونة من (40) فقرة.
- وتم التوصل إلى دلالات صدق وثبات مقبولين لكلا الأداتين لدى عينة مكونة من (288) طالبة من الصف العاشر بالمنطقة الداخلية بسلطنة عمان.
- **المعالجة الإحصائية:** للإجابة على أسئلة الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير النضج المهني، ومتغير اتخاذ القرار، ومعامل ارتباط بيرسون.
- نتائج الدراسة:** أشارت النتائج إلى أن:
 - مستوى كل من النضج المهني والقرار المهني عال.
 - هناك علاقة إيجابية بين النضج المهني واتخاذ القرار المهني.
 - توصيات الدراسة:** تم الخروج بعدد من التوصيات أهمها.
 - تحسين المناهج الدراسية لتتضمن نشاطات ومواقف متنوعة تسهم في إشباع رغبات وحاجات الطالب، لمساعدتهم في رفع مستوى النضج المهني ورفع قدرتهم على اتخاذ قراراتهم بأنفسهم.
- **دراسة البلوشي (2010):**
 - عنوان الدراسة:** بناء برنامج في التوجيه المهني وقياس أثره في تحسين مستوى النضج المهني واتخاذ القرار المهنيين ومنطقية خيارات المواد الدراسية لدى طلبة الصف العاشر في سلطنة عمان.
 - أهداف الدراسة:** اختبار أثر كل من الجنس والمستوى التحصيلي للطلبة في النضج واتخاذ القرار المهنيين، ومنطقية الخيارات لطلبة المجموعة التجريبية.
 - عينة الدراسة:** اختيرت العينة بالطريقة العشوائية من طلبة الصف العاشر بالمدارس الحكومية للمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الباطنة في سلطنة عمان.
 - نتائج الدراسة:** أظهرت النتائج:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين أداء طلبة المجموعة التجريبية وطلبة المجموعة الضابطة على مقياس النضج المهني واتخاذ القرار المهني، واستمارة رغبات المواد الدراسية، لصالح طلبة المجموعة التجريبية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى النضج المهني، واتخاذ القرار المهني، ومنطقية خيارات المواد الدراسية، لدى طلبة المجموعة التجريبية تعزى للجنس.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) في مستوى النضج المهني واتخاذ القرار المهني، ومنطقية خيارات المواد الدراسية لدى طلبة المجموعة التجريبية تعزى للمستوى التحصيلي.

- دراسة العيزي (2011):

عنوان الدراسة: فاعلية برنامج إرشادي جمعي يستند لنظريتي هولاند وسوبر لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطالب الصف العاشر الأساسي،

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى استقصاء أثر برنامج إرشاد جمعي لنظريتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلاب التعليم الأساسي في منطقة الظاهرة بسلطنة عمان.

عينة الدراسة: تألفت العينة من (36) طالبا من الصف العاشر الأساسي، وهم المتحصلون على أقل الدرجات في القياس القبلي لاتخاذ القرار المهني، وقد تم توزيعهم عشوائيا إلى ثلاث مجموعات: مجموعتين تجريبيتين ومجموعة ضابطة، حيث دربت المجموعة التجريبية الأولى على برنامج إرشاد جمعي لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني يستند إلى نظرية هولاند، والمجموعة الثانية إلى برنامج إرشاد جمعي يستند إلى نظرية سوبر، حيث تم توزيع أفراد العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، بينما لم تلق المجموعة الضابطة أية صلاحية،

المعالجة الإحصائية: للتحقق من فرضيات الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات اتخاذ القرار المهني لدى أفراد المجموعتين التجريبيتين

والمجموعة الضابطة على القياسين القبلي والبعدي. استخدم اختبار كورسال- وأليس (kruskal walls) للتحقق من دلالة الفروق إحصائياً لدرجات بين أفراد المجموعتين التجريبيتين والمجموعة الضابطة على القياسين القبلي والبعدي.

أدوات الدراسة: مقياس اتخاذ القرار المهني.

نتائج الدراسة: أظهرت النتائج:

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني.

- أداء الطلبة الذين تدربوا على البرنامج الإرشادي الذي يستند إلى نظرية هولاند كان أفضل من أداء الطلبة في المجموعتين التجريبية والضابطة في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني.

- أداء الطلبة في المجموعة التجريبية الثانية والذين تدربوا 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 دلالة فاعلية النموذجين المستخدمين في هذه الدراسة.

- هناك فروق إحصائية بين المجموعتين التجريبيتين وذلك لصالح المجموعة التجريبية الأولى التي تدرب أفرادها على البرنامج الإرشادي الذي يستند إلى نظرية هولاند.

- جاءت النتائج لتؤكد مدى صدق مفاهيم وفلسفة ومبادئ نظرية هولاند في الاختيار والقرار المهني من الناحية التطبيقية، ومدى قابلية استخدامها في البيئة العمانية.

- دراسة الصاعدي (2012):

عنوان الدراسة: النضج المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب وطالبات الثانوية في المدينة المنورة في الفصل الدراسي الثاني لعام (1433 هـ 1434 هـ).

أدوات الدراسة:

- مقياس مهارة القرار المهني.

- مقياس النضج المهني.

- مقياس استمارة البيانات الأولية الشخصية.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (286) طالب وطالبة في المرحلة الثانوية.

نتائج الدراسة: جاءت النتائج بـ:

- وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين درجات النضج المهني ودرجات مهارة القرار المهني.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) بين متوسطي درجات النضج المهني.
- عدم وجود فرق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) بين متوسطي درجات مهارة اتخاذ القرار المهني.

6-2- الدراسات الأجنبية:

- دراسة لايفانز وكوفي (Evans & Cofy, 1969)

عنوان الدراسة: فاعلية خبرة التعليم المباشر لاستراتيجية محددة في اتخاذ القرار في مساعدة طلبة الصف الثامن على تعلمها واستخدامها في أوضاع حياتية مشابهة للموقف الإرشادي.

عينة الدراسة: تألفت من (60) طالبا وطالبة بهدف اختبار إستراتيجية محددة لاتخاذ القرار.

أهداف الدراسة: تقييم مدى انتقال المهارات العلمية في أوضاع مشابهة وغير مشابهة للموقف الإرشادي.

إجراءات تطبيق الدراسة: 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.

نتائج الدراسة: قد أظهرت نتائج الدراسة فاعلية خبرة التعليم المباشر لاستراتيجية محددة في اتخاذ القرار في مساعدة الطلبة المشاركين على تعلمها واستخدامها في أوضاع حياتية مشابهة للموقف الإرشادي. (رزق الله، 2002)

- دراسة لوزو (Luzzo, 1995):

عنوان الدراسة: والتي هدفت إلى استقصاء العلاقة بين تطابق الطموح المهني (المهنة الحالية) والنضج المهني.

عينة الدراسة: أجريت الدراسة على عينة مكونة من (134) طالباً وطالبة من طلبة البكالوريوس من مختلف الكليات.

أدوات الدراسة: استخدم في البحث أداتين هما:

- مقياس الاتجاهات من قائمة النضج المهني.

- مقياس اتخاذ القرار.

نتائج الدراسة: أظهرت النتائج أنه كلما كانت مهنة الطالب أكثر تطابقاً مع طموحه المهني كلما كانت اتجاهات الطالب أكثر نضجاً مهنيّاً عند اتخاذ قراره المهني.

- دراسة روبنسون (Robinson, 1995)

عنوان الدراسة: أثر دراسة مساق التوجيه المهني على النضج المهني ومهارات اتخاذ القرار
عينة الدراسة: اختيرت عينة مكونة من (107) طالب جامعيين بمرحلة البكالوريوس بجامعة نورث كارولينا في جرينسبورو بالولايات المتحدة الأمريكية.

نتائج الدراسة: أظهرت نتائج الدراسة

- عدم وجود اثر لدراسة مساق التوجيه المهني في النضج المهني ومهارات اتخاذ القرار بشكل عام.

- كما أشارت نتائج معاملات الارتباط وتحليل التباين إلى تفوق الإناث في النضج المهني

دراسة لـ نوتا وسوريبي (2004):

عنوان الدراسة: فعالية برنامج يهدف إلى تحسين مهارات حل المشكلات وصنع القرارات الدراسية والمهنية، لدى طلبة في مراحل دراسية متوسطة وثانوية.

عينة الدراسة: اشتملت العينة على (156) من طلبة مدرستين ثانويتين تقعان في مقاطعة صناعية شمال إيطاليا، كان 83 منهم ذكوراً و73 إناثاً، كانوا جميعاً مشاركين في نشاطات للإرشاد الوظيفي.

أدوات الدراسة: تم استخدام العديد من الاختبارات لجمع وتحليل البيانات، منها: استبيان الأفكار والتوجهات عن المستقبل الوظيفي الأكاديمي ومسح حل المشكلات وغيرها.

نتائج الدراسة: استنتجت هذه الدراسة أن تقديم برنامج مصمم لزيادة الكفاءة العامة سيؤثر ايجابيا على مهارات صنع القرار، وتقليل مستويات التردد بين الطلبة المراهقين عند تقريرهم لمهنتهم المستقبلية، وأكدت على أهمية إدخال برامج تدخل للتغلب على مشاكل صنع القرار والتردد لدى هؤلاء الطلبة. (الزين وآخرون، 2017، 127)

التعقيب على الدراسات السابقة:

في ضوء ما عرض من دراسات سابقة تناولت اتخاذ القرار المهني فإنه يمكن استنتاج الآتي: هذه الدراسات اتفقت مع الدراسة الحالية في جانب من الجوانب أو أكثر.

اختلفت المناهج التي اتبعتها الدراسات وذلك راجع لاختلاف المتغيرات وحسب طبيعة كل دراسة في تناولها لمتغير اتخاذ القرار، مثل دراسة القرعان (2003) التي هدفت إلى الكشف عن أثر برنامج تعليمي مستند إلى نظرية ستيرنبرغ (Sternberg) الثلاثية الذكاء، في تحسين مستوى اتخاذ القرار، ودراسة مبارك (2002): أثر برنامج تدريبي في التوجيه المهني على النضج المهني واتخاذ القرار لدى طلبة الصف العاشر لمدارس الخليل.

الاختلاف في المناهج تبعه اختلاف في طريقة التعامل إحصائيا مع متغيرات الدراسة فهناك دراسات استخدمت المنهج التجريبي وعالجت فرضياتها إحصائيا باستخدام اختبار "ت"، وهناك دراسات اتبعت المنهج الوصفي واستخدمت معاملات الارتباط في معالجة الفرضيات.

أما من حيث البرامج والاستراتيجيات المتبعة فقد اتبعت أغلب الدراسات بناء برامج إما إرشادية أو تدريبية أو تعليمية أو اتبعت إستراتيجية معينة ومعرفة أثرها على للأفراد العينة حسب الأهداف التي سطرت لها هذه البرامج والاستراتيجيات؛ إما لتحسين أو تنمية مهارة اتخاذ القرار أو لمعرفة أثر برنامج قائم على نظرية معينة على مهارة اتخاذ القرار المهني لدى أفراد العينة. وهناك عدد قليل من الدراسات التي اتبعت المنهج الوصفي لدراسة علاقة متغير اتخاذ القرار المهني مع متغير أو متغيرين آخرين مثل دراسة لوزو (Luzzo, 1995)

والتي هدفت إلى استقصاء العلاقة بين تطابق الطموح المهني (المهنة الحالية) والنضج المهني، ودراسة الصاعدي (2012) النضج المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب وطالبات الثانوية في المدينة المنورة.

كما أن هناك دراسات استندت على نظريات ونماذج مختلفة في اتخاذ القرار المهني: نظرية هولاند Holland وسوبر (Suber)، نظرية ستيرنبرغ (Sternberg)، نموذج كرومبلتز وسورانسون (Krumboltz & Soreson) ونموذج جيلات (Gelatt)، وهناك دراسات أخرى لم تستند على أي نظرية أو نموذج بل اعتمدت على معلومات متعلقة باتخاذ القرار المهني وأبعاده، ومعظم هذه الدراسات تناولت البرامج التدريبية والإرشادية لدراسة اتخاذ القرار المهني وكلها أكدت على فاعلية استخدام مثل هذه البرامج في تحسين اتخاذ القرار المهني للطلاب في جميع المراحل التعليمية.

الفصل الثاني:

اتخاذ القرار المهني

تمهيد

- 1-لمحة تاريخية حول اتخاذ القرار المهني
- 2-مفهوم اتخاذ القرار
- 3-علاقة اتخاذ القرار ببعض المفاهيم الأخرى
- 4-أهمية اتخاذ القرار
- 5-العناصر الأساسية التي يتكون منها القرار
- 6-أنواع القرارات
- 7-نظريات اتخاذ القرار المهني
- 8-العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني
- 9-إرشادات للتغلب على صعوبات اتخاذ القرار المهني

خلاصة الفصل

تمهيد

يواجه الفرد خلال حياته العديد من المشكلات التي تستوجب منه اتخاذ قرار فيها وقد يكون هذا القرار حاسماً ومصيرياً، ويعتبر اتخاذ القرار المهني من أهم القرارات التي يتخذها الفرد في حياته، وتؤثر على جوانب حياته الاجتماعية والاقتصادية وكذلك النفسية وهو كمفهوم تعرض للعديد من الدراسات لتحليلها واستخراج تعريفه وأنواعه وخطواته وغيرها من المعلومات حوله التي سنحاول خلال هذا الفصل الإحاطة بها من خلال مجموعة من العناصر نوردتها كما يلي:

1- لمحة تاريخية حول اتخاذ القرار المهني:

تشير البدايات التاريخية إلى أن اتخاذ القرار بدأ بعد اتحاد نظرية القرار مع الأساليب الكمية كإحصائيات بين الاحتمالية والاستدلال، التي أنتجت فيها بعد نماذج صنع القرار ومداخل نظرياته فمنذ "برينولي" و "كومبز" و "كابلن" حتى "ستيفن" و "جلانز" سادت فكرة قياس اتخاذ القرار عن طريق الاحتمالات واستخدمت وسائل عديدة للحصول على تعادل الاحتمالات، ثم توجه بع العلماء لقياس اتخاذ القرار عن طريق الاستبيانات، التي بنيت من اختبارات الاهتمامات لـ "سترونج".

بعد ذلك بدأت فكرة القياس النفسي بالانتشار في مجال اتخاذ القرار، وظهر مقياس "كوجان" (1961) ومقياس بريم وجومان (1962)، ثم اتجه الباحثون في هذا المجال إلى تطوير النماذج الرياضية، إما لقياس اتخاذ القرار ضمن مجموعات صغيرة، أو لقياس قدرة الفرد على مواجهة المواقف الإشكالية في حياته الشخصية، بينما بدأ الاهتمام بدراسة وقياس اتخاذ القرار متأخرًا، وبخطوات بطيئة. والتي يتجه معظمها لخدمة الاحتياجات الخاصة مثل اختيار المديرين الميدانيين وبعض الوظائف الإدارية.

2- مفهوم اتخاذ القرار:

2-1-تعريف القرار لغة:

القرار كما تذكره المعاجم اللغوية هو المستقر من الأرض، وقَرَّ في مكان أي استقرَّ فيه.
(الصاعدي، 2007، 210)

وعند النظر في بعض المصادر اللغوية نجد معنى قَرَّت عينه: سرَّ ورضي، فهو قرير العين، ويقال قرَّ بهذا الأمر عينا، وفي القرآن الكريم قال تعالى:

﴿فَرَدَدْنَاهُ إِلَىٰ أُمِّهِ كَيْ تَقَرَّ عَيْنُهَا وَلَا تَحْزَنَ ۚ وَلِتَعْلَمَ أَنَّ وَعْدَ اللَّهِ حَقٌّ وَلَٰكِنَّ أَكْثَرَهُمْ لَا يَعْلَمُونَ﴾

(القصص، الآية 13)

كلمة قرار decision كلمة لاتينية، معناها القطع أو الفصل بمعنى تغليب أحد الطرفين على الآخر، فاتخاذ القرار نوع من السلوك، يتم اختياره بطريقة معينة، توقف أو تقطع عملية التفكير وتُنتهي النظر في الاحتمالات الأخرى. (بلاك، 1999، 5)

2-2-تعريف القرار اصطلاحاً:

يعرف ماكلوري McClure (1980، 10) اتخاذ القرار بأنه " العملية التي تتعلق بالحصول على المعلومات والسيطرة عليها واستخدامها لتحقيق بعض الأهداف".

وبالنسبة للقصبي فإن عملية اتخاذ القرار هي: "أسلوب معرفي للتعامل مع المشكلات والظروف عن طريق توفير المعلومات الكافية، لاختيار البديل الأنسب من بين البدائل المتاحة في سبيل تحقيق الهدف". (القصبي، 2006، 127)

ويعرف Clemen, Reilly اتخاذ القرار بأنه: سلوك خاص يوقف ويقطع عملية التفكير وتنتهي باختيار البدائل المتاحة لتحقيق هدف معين. (Clemen, Reilly, 1999, 33)

يعرف موراي Murray (1986، 237) اتخاذ القرار بأنه " العملية التي يتم من خلالها الاختيار بين البدائل من أجل تحقيق أهداف منظمة " .

أما سايمون Simon فقد عرف اتخاذ القرار بأنه "اختيار بديل من البدائل المتاحة لإيجاد الحل المناسب لمشكلة جديدة ناتجة عن عالم متغير" (الفضل، 2004، 15)

اتخاذ القرار هو إحدى العمليات المعقدة، ليست كل القرارات سهلة وواضحة، ويشير الباحثون إلى أنه على الرغم من أن اتخاذ القرار هو عملية معرفية، فإن المواقف ونظام القيم والحالة العاطفية والعوامل الاجتماعية المحيطة بالفرد تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على القرار .

وعملية اتخاذ القرار تعد علم خاص له أصوله وقواعده المنهجية وهذه العملية مهارات خاصة تساعد في اختيار القرار الأنسب من خلال اختيار البديل الأنسب في ظل الظروف الممكنة أو الواقع المحيط بالفرد. (Bensuk, 2005, 2)

نلاحظ من خلال التعاريف السابقة لاتخاذ القرار كلها قد أجمعت على أن مهارة اتخاذ القرار المهني هي عملية تركز على المفاضلة بين عدة بدائل متاحة واختيار أنسبها.

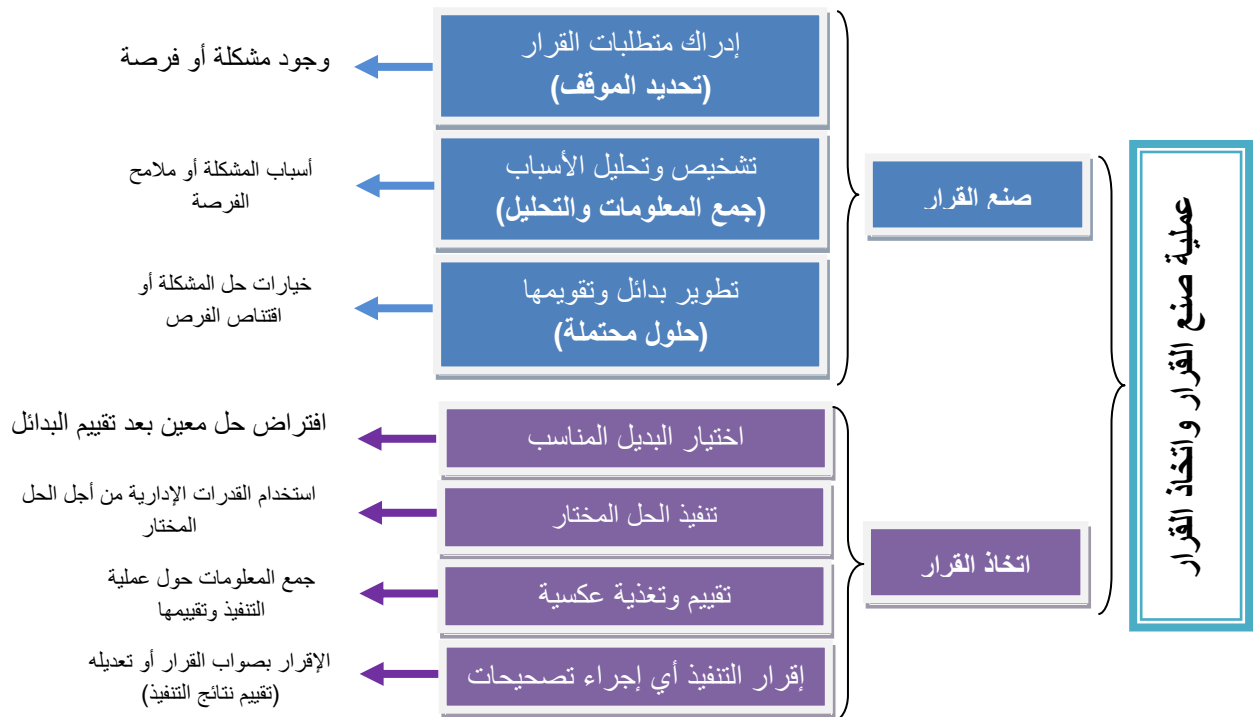
3- علاقة اتخاذ القرار ببعض المفاهيم الأخرى:

3-1 اتخاذ القرار والنضج المهني:

يقوم مسار التوجيه في أساسه على النضج المهني، فالشروع في عملية التوجيه المهني يتطلب النظر إلى نمو الفرد ومستوى نضجه المهني، فتوجه الفرد غير الناضج يعتمد على الإرشاد والاكتشاف، بينما يستند توجيه الفرد الأكثر نضجاً إلى مساعدته على اتخاذ القرار الصحيح. (الراشدي، 2017، 20)

3-2 اتخاذ القرار وصنع القرار:

يفرق ساعاتي (1984، 163) بين مفهوم صنع القرار واتخاذ القرار، حيث يرى أن عملية صنع القرار تتضمن جميع العوامل المشتركة سواء كانت هذه العوامل اجتماعية أو سياسية أو اقتصادية أو قافية، أي أنها العملية التي تتضمن الإعداد والتخضير والتكوين للقرار بمختلف الحثيات والأسباب، أما مفهوم اتخاذ القرار فهو المرحلة النهائية في عملية صنع القرار.



شكل رقم (01) مخطط تفصيلي يوضح العلاقة بين صنع القرار واتخاذ القرار

3-3 اتخاذ القرار والاختيار المهني:

تتكوّن نظرية تايدمان في اتخاذ القرار المهني من مرحلتين أساسيتين وهما التوقع والتوافق المهني.

ويذكر تايدمان في مراحل اتخاذ القرار المهني أن لا مرحلة التوقع التي تضمنت أربع مراحل، بحيث أنّ هذه المراحل لا تسير بتسلسل دائماً ولا ترتبط بعمر محدد للفرد وقد يمرّ

الفرد في مختلف المراحل في فترة زمنية واحدة، وهذه المراحل تساعد المرشد المهني في فهم عملية الاختيار المهني وطبيعة عملية الإدراك والعاطفة من المشاعر بحيث يقوم المرشد المهني بالتنقل بين هذه المراحل عندما يقوم بمساعدة الفرد على الاختيار المهني.

تتضمن مرحلة التوقع-مرحلة الاستكشاف، مرحلة التبلور، مرحلة الاختيار ومرحلة التوضيح، حيث يذكر تايدمان في مرحلة الاختيار أن هذه المرحلة أهم مرحلة؛ لأنَّ الفرد يقوم بالاختيار وقد تكون هذه الاختيارات متغيرة من حيث الوضوح والتعقيد وقد يحدث بإدراك ووعي أو بدون إدراك ووعي. (e3arabi.com/educational-sciences)

مرحلة التوافق المهني: يقصد بها أن يقوم الفرد بتنفيذ الاختيار المهني الذي قام في اتخاذ القرار المهني بشأنه؛ أي أن الفرد يحسم قراره المهني باختيار بديل من بين البدائل، وتَمَرَّ هذه المرحلة بثلاث مراحل أساسية وهي:

مرحلة الحث على التنفيذ: هنا يقوم الفرد بالتخصص في عمل معين أو التخصص في كلية أو جامعة معينة؛ وذلك للالتزام بتنفيذ الاختيار المهني.

إعادة التشكيل: بحيث يتم هنا مشاركة الفرد مجموعة العمل والانتماء إليها والعمل معها باستمرار.

التكامل: بحيث يحدث التكامل والتوازن بين الفرد والمجموعة التي ينتمي إليها، بحيث يتقابل الفرد والمجموعة مع بعضهما البعض، ويكون الاختيار أو اتخاذ القرار المهني جزء من الفرد.

نلاحظ من خلال ما ورد أن تايدمان قد ذكر الاختيار المهني في أغلب مراحل الاختيار المهني، ذلك ما يدلّ على أن تايدمان لا يفرّق بين المفهومين بل يعتبرهما مفهوم واحد.

4- أهمية اتخاذ القرار:

سيحدد اختيارك كيف تمضي في عمك من أجل إكمال المهام والوصول إلى أهدافك؛ كل ما عليك القيام به هو وضع العوامل والخيارات المفيدة في مكانها وتقييم أهميتها وأولويتها بشكل صحيح من أجل اتخاذ قرارات أفضل. يمكن تلخيص أهمية اتخاذ القرار بالطرق التالية:

- **التخلص من حالة التشتت:** ويتحقق ذلك من خلال التركيز على فكرة وهدف واحد مما يزيد الرغبة في تحقيق الأهداف والأحلام، فالتشتت إلى انشغال العقل بأشياء مختلفة، مما يجعل من الصعب اتخاذ القرارات. وهنا تسود الأهداف قصيرة المدى على الأهداف بعيدة المدى، وبالتالي يتم ارتكاب أخطاء فادحة.
- **سرعة الإنجاز:** وهي الرغبة القوية في تحقيق الهدف المنشود في أقصر وقت ممكن وبأفضل أداء.
- **توفير الوقت:** الوقت هو الخط الفاصل بين حياتك الأكاديمية والمهنية، وإذا اتخذت القرار الصحيح، سيجعل حياتك أسهل في المستقبل.
- **تقليل الجهد**
- **الشعور بالراحة**
- **الاستفادة من الفرص المتاحة**
- **الشعور بالإيجابية**
- **النضج والخبرة**
- **تنمية المهارات الشخصية:** كمهارة حل المشكلات، ومهارة التواصل والاتصال والتنظيم والتخطيط ... (الراشدي، 2017، 23)

5-العناصر الأساسية التي يتكون منها القرار:

يتضمن اتخاذ القرار عناصر رئيسية لا بد من اجتماعها لتتم عملية اتخاذ القرار نوجزها في ما يلي:

5-1- الأهداف والحوافز:

بمعنى أن ينبع القرار من أهداف وحوافز معينة، فبدون وجود هدف نسعى لتحقيقه فلن تكون هناك حاجة لاتخاذ القرار.

5-2 البدائل:

يعتبر هذا العنصر جوهر عملية اتخاذ القرار، إذ بدون وجود بدائل فلن يكون هناك اختيار، ويجب توفر بديلين متميزين على الأقل؛ أي لا بد من توفر بديلين أو أكثر وكل بديل منها يؤدي إلى نتائج مختلفة.

5-3 الاختيار:

يعني الاختيار بين عدة بدائل، إنها عملية لا يمكن أن تحدث بشكل عفوي، ولكنها تخضع لمعايير تعتمد على طبيعة المشكلة وهدفها والتفكير الدقيق والنتائج المترتبة على كل بديل وآثاره، وفي الأخير يتم اختيار البديل الأنسب.

6-أنواع القرارات:

تنوعت التصنيفات التي قدمها الباحثون والمهتمون لأنواع القرارات، كل وفق المعيار الذي اعتبره في التصنيف فمنهم من صنفها بناء على أهميتها وطبيعتها ومنهم من صنفها بحسب متخذها ودرجة حدوثها، وهي تصنف عموماً كالتالي:

6-1- القرارات حسب متخذ متخذها: وتنقسم إلى نوعين

- **الفردية:** وهي القرارات التي يتخذها فرداً واحداً وهو من يتحمل مسؤولية اتخاذها لوحده والمتعرض الوحيد لنتائجها دون أن يشارك معه أحد إلا إذا كانت هذه المشاركة في شكل استشارة أو مساعدة على جمع المعلومات كالقرار المهني، قرار الزواج ..

- **الجماعية:** وهي قرارات مشتركة بين مجموعة من الأشخاص، حيث يمكن لأكثر من شخص المساهمة فيها في مراحل مختلفة من عملية صنع القرار، ولكن من المهم أن يتم اختيار البديل الأنسب بالإجماع من قبل أكثر من شخص واحد أو بالأغلبية.

6-2- القرارات بناء على درجة حدوث المشكلة وتكرارها: تنقسم إلى نوعين

- **القرارات المبرمجة:**

وهي القرارات التي تتخذ لمواجهة مواقف متكررة الحدوث، كما تتخذ وفقا لإجراءات وسياسات وخطط ومعايير موضوعية ومعروفة مسبقا، وتتصف بأنها روتينية، ويمكن البت في هذه المواقف على الفور إذ لا تحتاج إلى التفكير أو الجهد الذهني الكبير وإنما تعتمد على خبرات متخذ القرار.

- **القرارات غير المبرمجة:**

وهي القرارات التي تتبع من مشاكل ذات طبيعة غير متكررة وغير معروفة ويصعب تحديد أبعادها المتعددة وحصرها وتعريفها والتحكم فيها. وتتميز بالغموض والتعقيد، لذلك لا يمكن حل هذه المشكلات من خلال قرارات فورية مثل القرارات المخطط لها. فهي تحتاج إلى تفكير وإبداع وتهيؤ من جانب متخذ القرار بسبب تنوع موضوعاتها وكثرة متغيراتها ولا توجد إجراءات وسياسات للتعامل معها لأنها تستغرق الكثير من الوقت والجهد لجمع المعلومات المتعلقة بالمشكلة.

6-3- القرارات بناء على أهميتها وطبيعتها:

- **القرارات الإستراتيجية:**

وهي قرارات تتميز بصعوبة التراجع عنها بعد اتخاذها بل يمكن أن يكون ذلك مستحيلاً، كونها تتخذ لمواجهة مشكلات هامة ودرجة وبالغة التأثير في حياة متخذها كقرار الالتحاق بتخصص ما، وتؤثر هذه القرارات في حياة الفرد لفترات طويلة.

- القرارات التكتيكية:

هي قرارات يمكن تنفيذها في فترة زمنية قصيرة ولا تتطلب التعمق الفكري والإبداعي ويتم اتخاذها من أجل تنفيذ القرارات الإستراتيجية. (الزغلول، 2003، 331)

من خلال عرض أنواع القرارات نستنتج أن نوع القرار يحدد بحسب متخذه فرداً واحداً أو مجموعة من الأفراد وهناك قرارات تعتمد على خبرات متخذها مثل القرارات المبرمجة وهناك نوع من القرارات يتطلب خبرة وافرة ومهارات إبداعية كالقرارات غير المبرمجة أما القرارات الإستراتيجية التي تتميز بصعوبة التراجع عنها ونستطيع القول أن اتخاذ عدة قرارات التكتيكية يمهد لقرار إستراتيجي واحد.

7- نظريات اتخاذ القرار المهني:

تهدف نظريات اتخاذ القرار إلى تحديد الطرق المثلى لاتخاذ القرارات لمساعدة الفرد للوصول إلى القرار الأنسب بأقل وقت ومجهود، وفيما يلي عرض لأهم هذه النظريات:

7-1 النظرية العقلانية المثالية:

من أبرز روادها (ماكس فايبر Max Veber) و(هنري فايول Henri Fayol) و(موني Moony) ... ونادت بفكرة القرار الراشد العقلاني دون الأخذ بالاعتبار العوامل الضاغطة العديدة التي تقلل من قدرة الفرد على اتخاذ قرار رشيد، وتقوم على مجموعة من الافتراضات (الزغلول وآخرون، 2003، 332)، هذه الافتراضات نلخصها فيما يلي:

1-العقلانية: وهو مصطلح يشير إلى اختيار البديل الذي ينتج عنه أعلى درجة من الفائدة وبأقل كلفة ممكنة، حيث يرى أصحاب النماذج العقلانية أن متخذ القرار رجل رشيد

وعقلاني ومثابر وموضوعي تماماً، وجميع ما يقوم به من إجراءات لاتخاذ قراره تؤدي دائماً إلى اختيار أفضل بديل والذي يحقق أعلى مستوى من الكسب.

2- **التوجه نحو الهدف:** وهذا الافتراض يتطلب وجود هدف واضح ومحدد المعالم، كما يتطلب الاتفاق على هذا الهدف وعدم الاختلاف فيه.

3- **جميع الخيارات معروفة:** يقصد من هذا الافتراض أن متخذ القرار يعرف جميع البدائل الممكنة للحل، أو على الأقل يستطيع اشتقاقها من خلال جمع المعلومات التي يقوم بها وأن محك القرار الراشد واضح لديه.

4- **التفضيلات واضحة:** بمعنى أن متخذ القرار يمتلك رؤية واضحة لقيمة كل بديل ويستطيع التعبير عنها رقمياً وترتيبها تنازلياً حسب قيمتها.

5- **التفضيلات ثابتة:** ويشير إلى أن القيمة الرقمية التي تعبر عن وزن البديل ودرجة تفضيله ثابتة ومستقرة أي لا تتغير.

6- **معيقات الزمن والكلفة غير موجودة:** أي افتراض توفر الوقت الكافي لاتخاذ القرار (بكل خطواته)، كما أن لديه المتطلبات المادية والإمكانات الاقتصادية لتنفيذ مراحل اتخاذ القرار بشكل تام.

7- **الخيار النهائي هو الخيار الأفضل:** بما أن هذه النظرية ترى أن متخذ القرار رجل رشيد وعقلاني فإنه سيختار دائماً البديل الأكثر فعالية في تحقيق أعلى درجة من الربح، حيث أن القرار النهائي سيزيد مقدار الربح إلى الحد الأقصى. (الزغلول، 2003، 333)

2-7 العقلانية المحدودة (المقيدة):

مؤسسها (سايمون SIMON) الذي يرى أن متخذ القرار لا يستطيع أن يكون عقلانياً نتيجة محدودية نظام معالجة المعلومات لديه، وإعطاء وصفة لكيفية اتخاذ قرار مثالي لا يساعد على فهم القرارات المتخذة ولا التنبؤ بها. (الزغلول، 2003، 337)

وقد أكدت هذه النظرية على محدودية قدرات الفرد على جمع البيانات وتحليلها ووضع البدائل المتعددة، وبالتالي فإن على متخذ القرار أن يجمع المعلومات اللازمة حول المشكلة القائمة، إذ أن تحديد جميع البدائل المحتملة ليست كلها يمكن تقييمها. (الشهري، 1430/1429هـ، 37)

ولكن الذي يخفف ذلك هو وصف عملية اتخاذ القرار في الواقع، ومنه جاءت تسمية النظرية بالعقلانية المقيدة، وهي نموذج وصفي لكيفية اتخاذ القرارات الفردية، حيث أشار (نورث كرافت ونيل 1990 North Craft and Neal) إلى أن النظرية العقلانية المثالية في اتخاذ القرار تختلف عن النظرية العقلانية المحدودة في أربعة أوجه موضحة كما يلي:

7-2-1 تضيق المجال: بعكس العقلانية المثالية تقوم على تضيق مجال مراحل اتخاذ القرار إذ تقلل من الأهداف وتختصر عدد البدائل التي تتطلب التقييم ويتم تحديد البحث في الآثار المترتبة على هذه البدائل.

7-2-2 تقويم البدائل التسلسلي: ويتم بطريقة متسلسلة، حيث يتوقف عند الوصول إلى بديل مقبول عكس النظرية المثالية التي يتم فيها تقويم البدائل بطريقة متزامنة وفحص جميع ما يترتب عليها من آثار واختيار أفضلها. (الزغلول، 2003، 335)

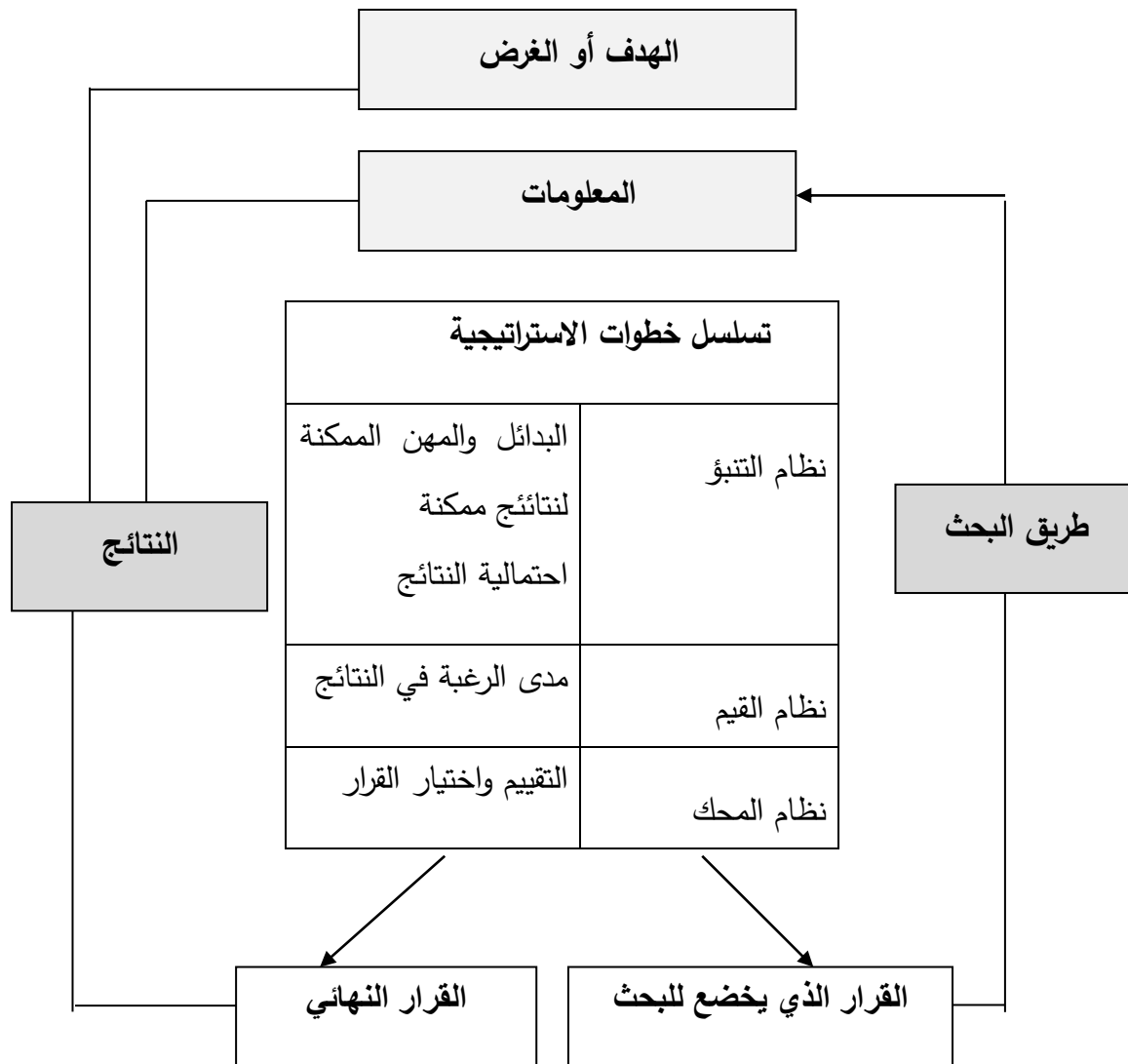
7-2-3 الرضا والقناعة: حيث أن متخذ القرار يضحون باتخاذ القرار الأمثل ويكتفون بالقرار الذي يحقق لهم الرضا والقناعة عكس العقلانية المثالية التي يجري فيها الفرد مقارنة شاملة بين البدائل إلى أن يتوصل للبديل الذي يحقق العائد الأعلى بالتكلفة الأقل.

7-2-4 الاجتهادات الشخصية: قواعد لا تبني على حسابات دقيقة، تلخص خبرة الماضي وتعطينا طريقة مختصرة لتقويم البدائل المتاحة، كما أنها تختصر الطرق الروتينية في جمع المعلومات وتوليد البدائل وتحديد وتقويم آثار كل بديل وتوفر الوقت والطاقة العقلية لمتخذ

القرار، لكنها قد تؤدي أحيانا إلى ارتكاب بعض التحيزات المعرفية التي يمكن أن تؤثر في سلامة القرار. (الزغلول آخرون، 2003، 336)

7-3- نظرية جيلات (Gelatt) في اتخاذ القرار المهني:

- يعتبر جيلات (Gelatt) عملية اتخاذ القرار المهني عملية مستمرة في حياة الفرد إذ يرى أن اتخاذ القرار يمر بمراحل عديدة تتمثل في:
- تحديد الهدف أو الغرض المراد تحقيقه، إذ يدرك الفرد بأن هناك حاجة لاتخاذ القرار كأن يقرر التلميذ أي الشعب الدراسية التي سيلتحق بها في الثانوية أو الفرع الذي سيدرسه.
 - جمع المعلومات والبيانات اللازمة ذات الصلة بالموضوع مثل ما الفروع المتوفرة ؟، وما هو الفرع الذي سيؤهله للعمل الذي يريد الالتحاق به ؟.
 - تساعد المعلومات التي يجري جمعها في وضع البدائل الممكنة، والتنبؤ بالنتائج الممكنة واحتمالية تحقيقها (عبد الهادي، 2004، 75)، والشكل التالي يوضح تلك المراحل:



شكل رقم (2) يوضح مراحل اتخاذ القرار عند جيلات

من عرضنا لنظريات اتخاذ القرار المهني نرى أن تلك النظريات اختلفت في تناولها لموضوع اتخاذ القرار المهني فالنظرية العقلانية المثالية اعتبرت متخذ القرار المهني هو الفرد الذي يمتلك المعلومات ولا تأخذ بالاعتبار العوامل الضاغطة، أما النظريات العقلانية المحدودة فترى أن قدرات الفرد محدودة في جمع المعلومات وتحليلها ويفتقر إلى وضع البدائل المتعددة وبالتالي على الفرد جمع المعلومات اللازمة حول المشكلة القائمة، أما

جيالات فاعتبر عملية اتخاذ القرار المهني عملية مستمرة مدى الحياة وتؤثر على حياته المستقبلية، رغم هذا الاختلاف الملحوظ بين تلك النظريات إلا أنها تعطينا تصورا واضحا لكيفية اتخاذ القرار المناسب بما وفرته من معلومات حول خطوات اتخاذ القرار المناسب، وتتمثل هذه الخطوات في تحديد المشكلة وتوليد البدائل، وجمع المعلومات وتحليلها، ووضع الأهداف، والخطط، وتنفيذها، ومن ثم تقييم الأهداف والخطط كما يجب الأخذ بعين الاعتبار ضرورة حصول الفرد على البدائل المتاحة قبل أن يقرر اتخاذ القرار المهني، وكذلك معلومات عن النتائج الممكنة، وعن الاحتمالات التي تربط الأحداث بالنتائج، ومعرفة مدى إمكانية أن تؤدي البدائل إلى نتائج مختلفة وكذلك يجب أن يحصل الفرد على معلومات حول النتائج المرغوبة وسنقوم بتوضيح وشرح مراحل اتخاذ القرار المهني، بالاستعانة بالأمثلة:

- **تحديد المشكلة:** أو تشخيص مشكلة؛ بمعنى آخر، نظراً لطبيعتها وما هي عليه وحجمها وتأثيراتها وأسبابها، تعتبر هذه المرحلة بالغة الأهمية لأن أي خطأ سيؤدي إلى حدوث خطأ في المراحل المتبقية وبالتالي سينتج كلاهما. اتخاذ القرار غير المناسب الذي دفع البعض إلى القول بأن المشكلة المحددة بوضوح قد تم حلها إلى حد ما، والأسئلة المهمة التي تظهر في هذا المجال هي: لماذا تم اتخاذ القرار، وما الغرض من وراءه؟ (قاسم، 2011، 54)

مثال: تجد ميسون صعوبة في تحديد الكلية التي تريد الالتحاق بها ولا تعرف الكلية المناسبة لاستعداداتها. (جودت، 2014، 166)

- **جمع البيانات (المعلومات):** بعد تحديد المشكلة، نحتاج إلى تدوين جميع الحقائق التي تحتوي عليها. فإذا كنا لا نعرف الحقائق والعلاقة بينهما، فسوف نفقد مفتاح حلها. (القريوتي، 2006، 313)

تختصر هذه المرحلة بجمع البيانات والمعلومات الضرورية المتعلقة بالمشكلة، سواء من خلال الملاحظة المباشرة أو من خلال الوثائق، مع التأكد من أن المعلومات التي تم

الحصول عليها صحيحة وتأتي من مصدر موثوق. وذلك أن الحصول على بيانات دقيقة وثابتة أحد مدخلات عملية اتخاذ القرار. (عالم، 1429، 39)

مثال: ذهبت ميسون إلى المرشدة التربوية وحصلت على معلومات مختلفة عن كليات عديدة تدرس اختصاصات مهنية كثيرة. (جودت، 2014، 166)

- تحديد البدائل المتاحة وتقييمها: " تتم مراجعة المعلومات التي تم جمعها وتحليلها لتسهيل وضع البدائل واقتراح الحلول الممكنة وبالتالي تحديد البدائل المتاحة؛ ويشير البديل إلى القرار الأولي المقترح من بين مجموعة البدائل المتاحة لمتخذ القرار " (عالم، 1429، 39، 40 بتصرف). " كما يهدف تقييم البدائل إلى تحديد الإيجابيات والسلبيات وفق معايير محددة للتقييم ". ومن أهم تلك المعايير: (قاسم، 2011، 55)

- إمكانية تنفيذ البديل ويتوقف ذلك على توفر المواد والإمكانات.
- آثار تنفيذ البديل.

- مناسبة الظروف والوقت لتنفيذ البديل والزمن اللازم لذلك. (بكر، 2002، 372)

مثال: بعد أن حصلت ميسون على المعلومات الكثيرة من المرشدة التربوية بدأت تنظم هذه المعلومات عن الكلية التي تريد أن تلتحق بها والتي تُدرّس المهنة التي تفضلها وتريد أن تلتحق بها، وحصلت على معلومات عن مكان الكلية وموقعها وموعد التسجيل في هذه الكلية والرسوم المطلوبة والزي المطلوب ومواعيد العطل والإجازات ومواعيد الامتحانات وغيرها. (جودت، 2014، 167)

- اختيار البديل الأنسب لحل المشكلة: تعتبر هذه المرحلة ذروة عملية اتخاذ القرار حيث يمارس فيها متخذ القرار حكمه ويستند إلى مقارنة البدائل في ضوء النتائج المتوقعة والمقارنة مع الأهداف والمعايير المحددة للمفاضلة. يعتمد متخذ القرار في اختيار البديل الأفضل على معايير مختلفة، بما في ذلك: الخبرة السابقة، التجارب، والبحث والتحليل ... يتم اختيار البديل الحاصل على أعلى الدرجات من حيث تحقيق الأهداف.

مثال: فكرت ميسون في بدائل أخرى في حالة عدم القدرة على الالتحاق بهذه الكلية، كأن تلتحق بمهنة لا تحتاج للالتحاق بكلية مثل تعلم التجميل عن كوافيره في الحي إذا لم يوافق والدها على التحاقها بتلك الكلية وخاصة إذا لم يستطع أن يدفع تكاليف الدراسة. (جودت، 2014، 167)

- **تنفيذ القرار ومتابعة تقييمه:** من الخطأ الاعتقاد بأن مهمة متخذ القرار تنتهي باعتماد القرار، فالقرار ليس بإقراره بل بتنفيذه (قاسم، 2011، 55)، ولذا تعتبر هذه الخطوة ثمرة عملية اتخاذ القرار ككل ففيها ينفذ القرار المتخذ إذ لا قيمة له دون تنفيذه، بل يجعل الوقت والجهد الذين كلفهما اتخاذه يضيعان سدى، كما تبقى الفائدة من تنفيذ القرار ناقصة إذا لم تتم متابعته وتقييم آثاره وتحديد درجة نجاحه، فتساعدنا هذه الخطوة في تحديد وسائل متابعة التنفيذ وتحديد معايير قياس النجاح أو الفشل في التنفيذ والإشراف على تحقيقه والتعرف على المعوقات التي تعترضه ودراسة مدى مساهمته في بلوغ الأهداف المطلوبة. (الشيخ، 2007، 23)

كما تظهر أهمية هذه الخطوة في أنها تساعد على المتابعة المرحلية في اكتشاف الخلل عند وقوعه ومعالجته فوراً وتساعد كذلك في اكتشاف بعض الأمور والجوانب التي لم تؤخذ بالحسبان عند اتخاذ القرار، ويتم من خلال هذه الخطوة تقييم متخذ القرار لقراره ومدى الانجاز الفعلي له ومدى النجاح الذي حققه تنفيذه لهذا القرار. (نصر الله، 2001، 249)

مثال: أعدت ميسون خطة للالتحاق بالكلية وتحديد أهدافها من الدراسة، حيث قررت أن تستأجر صالون لتجميل السيدات بعد تخرجها من الكلية، وأن تحصل على دخل مناسب تستطيع أن تساعد أسرتها من خلاله ولقد قررت التقدم بطلب للكلية بعد أن أخذت موافقة والدها على ذلك واستعداده بالإنفاق عليها. ثم بدأت ميسون بتقييم عملية إلحاقها بهذه المهنة، وبالعوائد التي قد تحصل عليها وأثر ذلك على شخصيتها، ومدى إمكانية أن تكون أسرة وهل سيكون لهذه المهنة أثر على ذلك، ورأت ميسون بأن ذلك لن يؤثر على مستقبلها

الزواجي، حيث أن معظم الشباب هم بحاجة إلى نساء عاملات وأن هذه المهنة ستدر عليها وعلى زوجها دخلاً جيداً خاصة في مراسم الزواج. (جودت، 2014، 167)

من خلال ما ورد من خطوات لاتخاذ القرار نستطيع القول أن من الممكن إجراء هذه الخطوات على القرار المهني فلا يمكن للتلميذ اتخاذ قراره المهني دون تحديد المشكلة وهي اختيار التخصص المناسب وكذا جمع المعلومات عن التخصصات الدراسية والتعرف على حاجة سوق العمل، ووضع البدائل المتاحة وتقييمها وتحديد البديل المناسب لقدراته وميوله واستعداداته المهنية وسماته الشخصية للوصول إلى القرار المناسب وتنفيذه ومتابعته ووضع بديل آخر للقرار المهني المتخذ حيث قد يلجأ إليه التلميذ في حال عدم صلاحية القرار المتخذ.

8-العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني:

هناك عدة عوامل تؤثر في الفرد عند اتخاذ القرار المهني، هذه العوامل إما عوامل نابعة من الفرد نفسه أو عوامل خارجية نابعة من خارج الفرد وهي عوامل إما اجتماعية أو بيئية، ونفصل في تلك العوامل كالاتي:

8-1 العوامل المتعلقة بالفرد نفسه:

اهتم كثير من الباحثين بدراسة الخصائص الشخصية والنفسية كعوامل مؤثرة على قرار الاختيار المهني، وذلك لأن هذه العوامل لها بصمتها على مستقبل الفرد المهني وحياته بشكل عام ولا شك أن هذه العوامل تتبع من الفرد نفسه ولكنها ليست وليدة اللحظة بل أنها نتاج تفاعلات منذ مراحل طفولته الأولى، فهي فردية في شكله أو للبيئة دور في تشكيلها وبرزها. (شكور، 1997، 63)

وأكد (ستروك وآتول) أن الاختيار المهني يتطلب توازن بين الخصائص الشخصية للإنسان ومتطلبات المهنة، فهناك فروق فردية تميز كل شخص عن سواه، ومنها العوامل

الاجتماعية والعقلية وتعود لنمط الشخصية بصورة عامة، لذلك فإن عملية الاختيار المهني تحدث خلال النمو المهني. (صالح، د س، 5)

8-1-1 الميول:

لا شك أن الميل أهم عامل يوجه الفرد إلى اختيار مهنته، فالميل شرط ضروري للنجاح في العمل لكنه شرط غير كاف لأن النجاح يتطلب قدرات وسمات أخرى غير الميل. (أبو حمّاد، 2008، 283)

"ويشير Strong إلى أن الميول توفر معلومات إضافية لا تظهر عند تحليل قدرات الفرد واستعداداته، مما يؤكد تأثير الميول في تحديد المسار المهني للشخص". (طاهر، 1998، 115)

ويرى سوبر و كرايتس "أن الميول تصنّف إلى ميول لفظية معبر عنها، وميول على شكل أفعال، أي السلوك رد فعل على ما يفضل وما لا يفضل". (الشناوي، 1993، 286)

8-1-2 الذكاء:

"وقد تبين أن هناك علاقة قوية بين الذكاء، كما تحدده الاختبارات، والاختيار الجيد للمهنة. وهذا ليس بالأمر الغريب، فالرجل الذكي أكثر قدرة على فهم نفسه والحكم على قدراته وميوله وكذلك القدرات والخصائص التي تتطلبها المهن المختلفة. بالإضافة إلى ذلك فإن مستوى طموحه عادة ليس مسرفاً بالنسبة للواقع.

وتتطلب تلك المهن والوظائف المختلفة قدرًا معينًا من الذكاء، أو على الأقل حدًا أدنى من الذكاء، من أجل تحقيق النجاح. ومع ذلك، بدون قدرات أخلاقية واستعدادات محددة، فإن معدل الذكاء وحده غير كافٍ للنجاح والتميز في العديد من المهن". (أبو حمّاد، 2008، 287)

8-1-3 القدرات:

كلمة "القدرة" هي عبارة عامة تستخدم لوصف كل ما يستطيع الشخص فعله الآن من حيث الحركات العقلية أو الحركية، سواء كنتيجة للتدريب أو من دونه، مثل القدرة على المشي أو تنفيذ العمليات الحسابية العقلية. يمكن أن تكون القدرة فطرية، مثل الذكاء ، أو مكتسبة كالقدرة على الكتابة باستخدام الآلة الكاتبة.

عندما يأخذ طلاب المدارس المتوسطة الذكاء والقدرة في الاعتبار عند اختيار مساراتهم الأكاديمية والمهنية، يمكننا التنبؤ بنجاح الطالب. فمثلاً تلميذ متفوق لديه استعداد وميل وقدرة سيحقق نجاحاً في مهنته المستقبلية، إن الذكاء والقدرة عاملان مهمان في تحديد اختيار الفرد للمجال التعليمي والمهني.(جابر ، 1984 ، 39)

8-1-4 الاستعدادات:

الاستعداد هو قدرة الفرد الكامنة على أن يتعلّم في سرعة وسهولة وعلى أن يصل إلى مستوى عال من المهارة في مجال معيّن. (أبو حمّاد، 2008 ، 288)

8-1-5 السمات الشخصية:

السمة هي الصفات المميزة في الفرد ويقصد بسمات الشخصية مجموعة الصفات الاجتماعية والخلقية والمزاجية التي تميز الفرد عن غيره، إضافة إلى ذلك ما لديه من دوافع مختلفة. (أبو حمّاد، 2008 ، 305)

وتعتبر نظرية هولاند من أوائل النظريات التي اهتمت بأبعاد الشخصية كعامل هام من عوامل الاختيار المهني وصنفت أبعاد الشخصية إلى ستة أنماط بيئية وهي: النمط الواقعي، التقليدي، المغامر، الفنان، والاجتماعي. (المشعان، 1993 ، 166)

كما أن هناك عوامل أخرى تتعلق بالفرد نفسه تؤثر على قراره المهني كالتفضيلات المهنية ومفهوم الذات ووعي الذات، العمر أو مراحل النمو، الخبرة (خبرة النجاح أو الفشل) الواقعية، القيم الشخصية.

8-2 العوامل الخارجية:

8-2-1 الأسرة:

"تعتبر الأسرة جزءاً أساسياً في تشكيل مسار الفرد، فهناك أسر تجبر أبناءها وتضغط عليهم لاختيار بديل لا يرغبون فيه ولا يتوافق مع رغباتهم وميولهم، ولا يحفز ذلك إلا إشباع طموحاتهم الشخصية". (الليل، 2009، 11 بتصرف)

ولا شك أن هناك علاقة بين نوعية التربية التي يتلقاها الفرد والمهنة التي يتصورها لنفسه، وهذه النوعية تختلف باختلاف الطبقة الاجتماعية التي تنتمي إليها كل أسرة، فالقيم الثقافية والأخلاقية كالانضباط والنزاهة وحب التسلّط وغيرها، كل هذه السلوكيات التي يتلقاها من الأسرة تساعد في تنمية الميل أو الميول المهنية عند المراهق وتؤثر في تصوراتته تجاه المهنة. (ليفي، 1971، 21)

8-2-2 العوامل الدراسية:

تساعد المدرسة على تحسين وتطوير تطلعات الطالب، ولا تهمشه، وتتعارض مع رغباته، وتدفعها، وتدمر نفسه.

كما أن للتحصيل الدراسي دور في تحديد البدائل التي تناسب الطالب أكثر من غيرها، إذ أن نجاحه في مادة وفشله في أخرى يجعله يحصر تفكيره في مسار دراسي معين ولا يتيح له مجالات دراسية أخرى.

إضافة لميول التلميذ لمواد دراسية وتفضيله لها أو كرهه لمادة أو مواد أخرى يجعله يبتعد عن اختيار مسار دراسي يعتمد عليها وبالتالي تؤثر على قراره المهني مستقبلا.

8-2-3 العوامل الاجتماعية:

قد تشكل الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد والمستوى الاجتماعي للأسرة، عائقا أما الفرد كون هناك مهن تعتبر مهينة للأسر المرموقة، كما تحد بعض المجتمعات من البدائل المتاحة أمام الفرد، مما يفرض على الفرد اختيار بديل غير راض عنه كما تؤثر البيئة التي يتربى فيها الفرد التي تتمثل في الأسرة والأصدقاء، البيئة المحلية، المدرسة.. تؤثر سلبا أو إيجابا على اختيارات الفرد وقراراته.

يتضح لنا من خلال العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني أن للأسرة والمجتمع تأثيرا واضحا في قرار الفرد المهني كون الأسرة هي المهد الأول للفرد وهذا التأثير قد يكون تأثيرا ايجابيا يساعد التلميذ على اختيار انطباق البدائل لطموحاته وميوله وقدراته أو قد يكون تأثيرها سلبيا مما يجعل التلميذ غير قادر على اتخاذ قراره المهني المناسب كما أن تأثير المدرسة لا يقل أهمية كونها تساهم في صقل شخصية التلميذ وتمده بالمعلومات والخبرات خلال فترة تدرسه فيها لتأتي وهناك عوامل أخرى قد تؤثر في قرار التلميذ المهني كالبينة والمجتمع المحلي الذي يعيش في التلميذ ولكن درجة تأثيرها لا ترقى لدرجة تأثير الأسرة والمدرسة.

8-2-4 الفروق بين الجنسين:

هناك بعض الاختلافات الفطرية بين الذكور والإناث من حيث القدرات العقلية والخصائص الشخصية، بعضها يعتمد على عوامل اجتماعية وثقافية، وهذه الاختلافات يجب أن تؤخذ في الاعتبار في عمليتي التوجيه والاختيار.

9- إرشادات للتغلب على صعوبات اتخاذ القرار المهني:

1- يمكن للفرد الحصول على معلومات عن نفسه وعن مهاراته وقدراته وتفضيلاته وميوله من خلال الممارسة الشخصية في مختلف الوظائف والأنشطة الصفية واللاصفية، وكذلك بمساعدة الموجهين والمعلمين وأصحاب العلاقة، وأن يضع هراً يرتب فيه ميوله وهواياته وقدراته وتفضيلاته حسب أولوياتها لديه، وكذلك باستخدام قائمة التفضيلات المهنية لتحديد درجة اهتمامه تجاه جوانب مهنية مختلفة، لتكون بمثابة خطة موضوعية تساعده في رسم المعالم الأولية لمواجهته المهنية.

2- يستطيع الطالب القيام بجمع أكبر قدر من المعلومات الدقيقة والكافية إذا قام بتحديد مصادر المعلومات التي سيلجأ إليها، والتي تتمثل في الأشخاص الذين درسوا ذلك التخصص ومارسوه في حياتهم العملية، أو الاستعانة بالطلبة الذين يدرسون أو يتدربون في مجال التخصص المعني، والاستعانة بالمرشدين التربويين ووسائل الإعلام المحلية من مجلات وصحف وإذاعة وتلفاز، وبالمؤسسات التي تعدّ الملتحقين بها لمثل ذلك التخصص مثل المعاهد والكليات والجامعات، أو بالاستعانة بالمراجع المتخصصة في المجالات المهنية أو الأكاديمية المختلفة، مثل الكتب والدراسات الصادرة عن المؤسسات المهنية أو التجارية أو الصناعية، وكذلك بالرجوع إلى النقابات المهنية وإلى سفارات الدول، والبعثات الدبلوماسية والملحقين الثقافيين أو يستطيع أن يحصل على معلومات عن المهن عن طريق أسئلة يضعها الفرد بحيث تكون هذه الأسئلة محدودة وواضحة ومفصلة، ووثيقة الصلة بالموضوع، وبالبيئة الرئيسية التي يفضل التعامل معها كأن يحدّد تلك البيئة وهل هي تتعامل مع الناس أو مع الأشياء والأدوات والأجهزة ؟ أو لها علاقة بالأفكار أو والمجردات وبالإضافة إلى ذلك فإنّ على الفرد أن يطلّع على التشريعات والأنظمة المتعلقة بتسيير ذلك العمل، وإلى عوائد العمل وامتيازاته وإلى أصناف الموظفين العاملين فيه، وإلى طرق التعيين وإنهاء الخدمة وإلى ترقية الموظفين، وكذلك النقل والانتداب والوكالة والزيادات السنوية وإجازات الموظفين... إلخ وعلى ذلك كله فإن القرار المهني عند الفرد يجب أن يتصف بالمرونة وبإمكانية التكيف مع المستجدات المختلفة. (جودت وآخرون، 2014، 168)

ويمكن التغلب على معوقات اتخاذ القرار بإتباع الخطوات التالية:

1- توفير البيانات والمعلومات:

يتطلب اتخاذ القرار الصحيح معلومات وبيانات وإحصاءات دقيقة وسهلة الاستخدام، وتلجأ العديد من الدول المتقدمة إلى بنوك المعرفة في مختلف جوانب العملية التعليمية لتذليل العقبات في طريق صانع القرار.

2- المشاركة الجماعية في اتخاذ القرار:

يعدّ من الأمور الضرورية مشاركة الأفراد المعنيين بالمشكلة في عملية صنع القرار واتخاذها والاستفادة من خبراتهم إذ يسهم ذلك في الوصول بشكل أسهل للقرار السليم كما يزيد من دافعيتهم وحماسهم وشعورهم بالمسؤولية لتنفيذ القرارات وإنجاحها، ويمكن تعويض ذلك في حالة القرارات الفردية باستشارة أصحاب الخبرة والتخصص.

3- استخدام التقنيات الحديثة:

مع التطور السريع الذي يعرفه العالم اليوم خاصة في المجال التكنولوجي فإن استخدام الوسائل الحديثة في جمع المعلومات يساعد في توفير ما يلزم منها لاتخاذ قرارات سليمة وفي وقت قصير.

4- تنمية المبادرة:

على الأسرة والمؤسسات تنمية روح المبادرة في التلاميذ والمعلمين والإداريين وتشجيعهم على المساهمة في حل المشكلات بطرح مختلف آرائهم. (الشيخ، 2007، 23)

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل عرض مختلف المعلومات التي جمعناها حول اتخاذ القرار المهني كمهارة على الفرد اكتسابها لتقادي اتخاذ قرارات غير صائبة، لذلك فقد تطرقنا إلى مفهوم القرار المهني وأنواع القرارات وعناصره الأساسية وخطوات اتخاذ القرار المهني وكذا العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني كلها معلومات قد تقيد الفرد لاتخاذ قرارات مناسبة وبالأخص قراره المهني.

الفصل الثالث

التدريب والبرامج التدريبية

تمهيد

1-تعريف التدريب

2- أنواع التدريب

3-أساليب التدريب

4-تعريف البرامج التدريبية

5- أهداف البرامج التدريبية

6-أسس بناء البرامج التدريبية

7-خطوات تصميم البرامج التدريبية

8-مجالات تقويم البرنامج التدريبي

9-البرنامج التدريبي المعد من طرف الباحثة

خلاصة الفصل

تمهيد

يعتمد بناء البرامج التدريبية على عدة خطوات وكذا المعرفة التامة بماهية البرامج التدريبية، لذلك سنحاول في هذا الفصل الإلمام بموضوع البرامج التدريبية، من مختلف جوانبه، وذلك من خلال مجموعة من العناصر نردها مفصلة كما يلي:

1- تعريف التدريب:

1-1- لغة:

هو دَرَبَ الدَّرَبِ والمُدَرَّبُ: المُجَرَّبُ والتَّدْرِيبُ: أصله الدُّرْبَةُ: التَّجَرُّبَةُ" (ابن منظور، 1981، 135)

1-2- اصطلاحاً:

لقد تعددت التعاريف حول مفهوم التدريب إلا أنها متفقة على الركائز الأساسية لعملية التدريب، فقد عرّف الهيّتي التدريب على أنه: "جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية أو المستقبلية لكي يتمكن من الوفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أدائه العملي والسلوكي بشكل أفضل".

كما عرّفه عبد الجليل بأنه: "عملية تزويد الأفراد أو الجماعات بالمعلومات والخبرات والمهارات وطرق الأداء والسلوك بحيث يكون هؤلاء الأفراد أو الجماعات القادرين على القيام بوظائفهم بفعالية وكفاءة." (السكرانة، 2011، 17)

ويعرفه فلييه والزكي (2004) بأنه: "عملية منظمة مستمرة محورها الفرد تهدف إلى تغييرات محددة سلوكية وفنية وذهنية لتلبية احتياجات محددة حالياً أو مستقبلاً يتطلبها الفرد

والعمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل لها والمجتمع الذي ينتمي إليه" (فليه وآخرون، 2004، 84)

نستنتج من التعاريف السابقة للتدريب بأنه عملية منظمة تهتم بجمع المعلومات تهدف إلى تغييرات في سلوكيات الأفراد حتى يصبحوا قادرين على أداء وظائفهم بكل أفضل أكثر فعالية

2-أنواع التدريب:

تتعدد أنواع التدريب وتصنيفاتها باختلاف الأساس الذي تمت العملية التصنيف بالاستناد إليه، وأنه يمكن الإشارة إلى الأسس التالية.

2-1- التدريب بحسب عدد الأفراد المتدربين المشتركين فيه: ويقسم التدريب إلى نوعين هما:

2-1-1-التدريب الفردي:

ويكون ذلك عندما تتركز العملية التدريبية على أفراد معينين، بحيث يتم تناول كل فرد على حدة وقد يتم ذلك بعد التعيين مباشرة، وذلك لتوطين وتكييف الفرد مع المناخ العام للمنظمة، ولتعريفه بمهام وظيفته وبغير ذلك من الأساسيات، وقد يتم أثناء العمل إذا ما أريد تطوير المعارف ومهارات أحد الموظفين على أداة جديدة أو أساليب جديدة وقد يحدث ذلك عندما يتم إرسال بعض الموظفين بصورة فردية إلى المشاركة في دورات أو برامج خارج المنظمة سواء كانت داخل الدولة المعنية أو خارجها.

2-1-2-التدريب الجماعي:

يكون هذا النمط من التدريب مع العاملين الذين يشتركون في القيام بمهام معينة، ويكون مطلوب تدريبهم على هذه المهام، أما بالنسبة للعاملين الذين لديهم احتياجات تدريبية

مشتركة فيما بينهم تعمل إدارة التدريب على تجميع هؤلاء في جماعات تدريبية، وإخضاعهم لبرامج تتسجم مع هذه الاحتياجات.

2-2- التدريب بحسب المكان الذي يتم فيه التدريب: ويشمل نوعين:

2-2-1- التدريب في مواقع العمل:

يتم القيام بهذا التدريب في إدارة أو مركز التدريبي التام لمؤسسة أو المنظمة أو في مواقع العمل مباشرة وضمن بيئة العمل العادية، وقد يخضع له موظفو المنظمة نفسها، وقد يخضع لذلك متدربون آخرون ينتمون لجهات أخرى.

2-2-2- التدريب خارج مواقع العمل: يأخذ هذا التدريب عادة عدة أشكال أهمها:

التدريب خارج العمل في ظروف مماثلة لظروف العمل التي سيعمل فيها المتدربون حيث قد تقتضي بعض الأعمال مستويات عالية من المهارة التي لا تسمح الظروف والإمكانيات المتاحة أثناء العمل بتوفيرها، وهنا تلجأ أجهزة التدريب من المؤسسات إلى تهيئة ظروف خارج موقع العمل تكون مماثلة لظروف العمل في داخله لإكساب المتدرب المهارة المطلوبة في أفضل طريقة، وأقل تكلفة، وأقل درجة من الخطورة على سلامة المتدربين والعملية الإنتاجية، مثل رواد الفضاء، الطيارين المقاتلين.

التدريب خارج العمل ضمن برامج خاصة تقوم جهات خارجية بتأطيرها حسب اتفاق مبرم مع المنظمة المعنية، ويتم عقدها لحساب هذه المنظمة فقد يتم تنفيذها في مراكز التدريب الخاصة بتلك الجهات، أو يتم تنفيذها في أماكن مناسبة أخرى كالفنادق أو قاعات مجهزة لهذا الغرض.

التدريب خارج العمل ضمن برامج مخصصة تعقدها إدارة التدريب في المنظمة (إذا وجدت) داخل المنظمة وخارجها، ولكن خارج مكان العمل، وتدعو لها بعض موظفيها المحتاجين لهذا التدريب، وقد تنفذها بالاستناد إلى مختصين ضمن كوادرها، وقد تستعين

بمختصين في التدريب من خارجها، وذلك حسب نوعية كل برنامج. (السكرانه، 2011،
(84

التدريب خارج العمل لبعض الموظفين الذين تنتدبهم إدارات المنظمة المتخصصة
للتدريب في برامج عامة تعقدها جهات محلية أو خارجية وتدعو لها أي جهات محلية أو
خارجية للاستفادة منها.

2-3- التدريب بحسب وقت تنفيذه: وينقسم إلى ثلاثة أنواع هي:

2-3-1- التدريب قبل الخدمة أو التعيين:

ويشمل كل أنواع التدريب التي يحضرها الفرد وقبل استلامه الفعلي للعمل الذي سيقوم
به، والغرض منه إعداد وتجهيز الفرد وتهيئته لتقبل ظروف العمل والانطلاق في تنفيذه،
وتقوم بمثل هذا التدريب معاهد خاصة وعامة للتدريب، وكليات المجتمع ومعاهد الخدمة
الاجتماعية.

يلجأ بعض الأشخاص لمثل هذا النوع من التدريب بهدف زيادة المعلومات حول المهنة
المقصودة أو التدريب على مهارات متصلة بها. أو من يفتقرون لبعض المهارات الضرورية
للعمل.

2-3-2- التدريب بعد التعيين مباشرة:

يشمل كل أنواع التدريب التي تتم بعد التعيين في الخدمة مباشرة، وبدء من التدريب
أثناء فترة التجريب أو بعدها بقليل.

ويهدف إلى التعريف بمؤسسة العمل وبالأعمال التي يجب ممارستها ويمكن أن
يوصف بأنه عملية الملائمة بين خصائص الفرد من جهة وبين متطلبات المهنة أو الوظيفة
من جهة أخرى، ويتخذ هذا النوع عدة أشكال أهمها:

2-3-3- التدريب لتوجيه الموظفين الجدد:

وفيه يعطى الموظفون الجدد معلومات عن نظام المؤسسة، وواجبات وحقوق الموظف والسلوك الوظيفي، ومعلومات عن الأنظمة والقوانين، التي تحكم العمل في المؤسسات المعنية. (السكرانه، 2011، 84)

2-3-4- التدريب الأساسي:

وفيه يعطى العامل الجديد معارف ضرورية، ومعلومات ومهارات أساسية تتصل بطبيعة العمل الذي يشغله، وقد يتم هذا النوع من التدريب قبل الانخراط في العملية الإنتاجية.

2-3-3- التدريب المهني:

والذي يتم في ورش تدريبية خاصة أو في مدرسة المصنع أو غير ذلك من الأماكن التي تجهز لهذا الغرض، وهذا النوع من التدريب لا يحدث أثناء العمل بل خارجه فتتم الممارسة دون أن يرضخ المتدرب إلى أية متطلبات أو ضغوطات كالتى يخضع لها أثناء الممارسة الفعلية لعملية الإنتاج.

2-3-4- التدريب أثناء الخدمة:

ويشمل كل أشكال التدريب التي يخضع لها الأفراد بعد تثبيتهم في الخدمة، وحتى انتهاء خدماتهم لأي سبب من الأسباب، ويهدف هذا التدريب إلى تتميز العاملين وتطويرهم مما يتفق مع المتغيرات التي تحدث في طبيعة الوظائف الأساسية أو أدواتها وبما يتفق مع خطة مسار التوظيف لهم (السكرانه، 2011، 84)

3- أساليب التدريب:

إن أساليب التدريب متنوعة ومختلفة، ويمكن اعتماد أكثر من أسلوب للتدريب لتحقيق الأهداف التدريبية، ومن أهم الأساليب التدريبية:

3-1 أسلوب المحاضرة: هو أحد أنواع أساليب التدريب القديمة، والقائمة على فكرة الإلقاء المباشر لعدد من المتدربين، حيث يقوم المدرب بإلقاء المعلومات بشكل ليس فيه أي إبداع ويكون المتدربون هم مستقبلون سلبيون في العملية التدريبية.

3-2 أسلوب المناقشة: يعتبر أسلوب المناقشة من أفضل طرق وأساليب التدريب، حيث يكون فيه نقاش بشكل موسع بين المدرب والمتدربين، والذي يولد نوعاً من التفاعل البناء داخل حجرة التدريب، مما يؤدي لتحقيق أهداف التدريب المطلوبة بشكل كبير.

3-3 تمثيل الأدوار: يكون أحد أنواع التدريب العملي، والذي يجعل المتدرب يعيش جزءاً واقعياً من مادة التدريب، مما يجعله يتعلمها بشكل كبير، وتلك من أفضل أساليب آلية تصميم برنامج التدريب الرائعة.

3-4 العصف الذهني: من أكثر أساليب التدريب الرائعة، والتي يقوم فيها المدرب بطرح بعض الأسئلة المتعلقة بموضوع التدريب، ويترك المتدربون يمرون بحالة من العصف الذهني لحل تلك الأسئلة والمواقف التدريبية، مما يجعلهم يصلون لمراحل التفكير الإبداعي والابتكار التي تميز أسلوب العصف الذهني. (موقع الكتروني: www.alwefaak.com)

4- تعريف البرامج التدريبية:

يعرّف Reber (1985) البرنامج بأنه خطة مصممة لبحث أي موضوع يخص الفرد أو المجتمع شريطة أن تكون هادفة لأداء بعض العمليات المحددة. (العاسمي، 2008، د ص)

وعرفه الطعاني (2007، 14) بأنه الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة تستهدف إحداث تغيرات إيجابية مستمرة في خبراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم من أجل تطوير كفاية أدائهم.

كما عرفت الشريف (2004) بأنها: "مجموعة عناصر مخططة ومتكاملة ومتفاعلة مع بعضها موجهة لعدد من المتدربين لتحقيق أهداف معينة خلال فترة زمنية محددة " (الشريف، 2004، 8)

من خلال التعريفات السابقة نستنتج أن البرنامج مجموعة من العناصر المحددة والمتكاملة مصممة لعدد من الأفراد تهدف لإكسابهم معلومات ومهارات في مجال محدد ويتم تطبيقها خلال فترة زمنية معينة.

5- أهداف البرامج التدريبية:

تهدف البرامج التدريبية إلى تعديل السلوك إدخال قناعات جديدة في المتدرب ليتمكن من فهم ذاته وفهم الآخرين، فيكتسب الخبرة وتتطور تعاملاته مع الآخرين وتنظيم سلوكه فأى برنامج تدريبي يعد ناجحاً إذا بلغ الأهداف المرجوة منه والتي يجب أن يراعى فيها عمر المتدرب الحاجات التدريبية لديه، ومن الأهداف التي تعد مهمة للمراهقين في إعداد البرامج التدريبية هي التي تتضمن مساعدة المراهق على تحقيق النمو السليم نفسياً تربوياً مهنيّاً واجتماعياً، وتقبل التغيرات الجسمية والجنسية على أنها مظهر طبيعي من النمو وإكسابه شعوراً واضحاً بهويته وإدراك ذاته مما يمكنه من تكوين علاقات إيجابية ناضجة، والتخطيط لمستقبل مهني وفق القدرات والمؤهلات والفرص المتوفرة، وتحقيق الاستقلال النفسي والتحرر واتخاذ القرار، وتكوين القيم والمبادئ في توجيه السلوك نحو النضج، مما يساعده على زيادة الوعي الاجتماعي وإدراك المسؤوليات والحقوق والواجبات.

ويعد اتخاذ القرار أحد أهداف البرامج التدريبية التي على معد البرنامج التدريبي الاهتمام بوضعها والتأكد من تحقيقها؛ أي أن اتخاذ القرار من ضمن أهداف أي برنامج تدريبي، كونه يحقق مبدأ الاستقلالية الفكرية عن غيره ويسمح له بدراسة البدائل المتاحة أمامه ليتخذ القرار المناسب بشأنها.

6-أسس بناء البرامج التدريبية:

6-1- الأسس العامة:

وتعني ثبات السلوك الإنساني نسبياً وإمكانية التنبؤ به، وقابليته للتعديل والتوجيه والتعلم، كما أن هذا السلوك فردي واجتماعي.

6-2- الأسس النفسية والتربوية:

تتميز كل مرحلة من مراحل حياة الفرد بخصائص جسمية ونفسية معينة تميزه في مراحل نمو مختلفة وهذا بالضرورة يجب أن يؤثر على حاجات واهتمامات الفرد. (العاسمي، 2008، 113)

6-3- الأسس الاجتماعية:

ومن هذه الأسس الاهتمام بالفرد باعتباره عضواً في جماعة، إنَّ هذا المبدأ مكمل لمبدأ أنَّ السلوك الإنساني فردي-اجتماعي أي أن الإنسان كائن اجتماعي، ويعيش في واقع اجتماعي وله معايير هو قيمه، ويعيش مع جماعة في كيان اجتماعي يؤثر في الفرد ... فلا يمكن أن ننظر للإنسان بحد ذاته دون أن نأخذ بالحسبان الجماعة التي ينتمي إليها، والمجتمع الذي يعيش فيه.

إنَّ وسائل الإعلام والتوجيه والتثقيف في المجتمع تُسهم في صوغ شخصية الفرد، ويمكن الاستفادة من المجتمع في الإرشاد النفسي لاحتوائه على مؤسسات اجتماعية

متخصصة لتقديم التوجيه والإرشاد ودور العبادة، ومكاتب الخدمة الاجتماعية، أو التأهيل المهني، أو رعاية المعاقين هذا بالإضافة إلى أن المدرسة لها دور كبير ومهم يمكن أن تسهم فيه من خلال تقديم عمليات الإرشاد النفسي الفردي والجماعي لعدد كبير من أطفال المجتمع وشبابه، سواء عن طريق المرشدين أو عن طريق المدرسين المرشدين.

6-4- الأسس الفيزيولوجية

إن المعاق عقلياً هو إنسان له جسمي تكون من عدد من الأجهزة مثل الجهاز العصبي والجهاز التنفسي والغدد الصم... الخ التي تعمل بصورة متكاملة بهدف تحقيق استمرار الحياة. والإنسان يسلك في محيطه البيئي باعتباره وحدة نفسية جسمي. فسلوك الإنسان هو عبارة عن حصيلة نشاطه الجسمي والنفسي معاً حيث تتأثر حالته النفسية بحالته الجسمية، أما أن حالته الجسمية تتأثر بحالته النفسية.

وعلى المرشد أن يدرك تمام الإدراك هذه العلاقة الوثيقة بين النفس والجسد ويأخذها بالحسبان حينما يتعامل مع المعاق عقلياً. وأن يدرك العلاقة القوية بين الانفعالات المزمنة التي يتعرض لها، وبين مختلف أشكال الاضطرابات السلوكية.

6-5- الأسس الفلسفية:

إن مفهوم المرشد عن طبيعة الإنسان يعدُّ أحد الأسس الفلسفية التي يقوم عليها عمله لأنه يرى نفسه وسيرى المعاق عقلياً في ضوء هذا المفهوم، وبالتالي فالعلاقة الإرشادية ستتأثر بصورة مباشرة بهذا المفهوم. وتحاول النظرية من النظريات الفلسفية والنفسية والاجتماعية تحديد طبيعة الإنسان، ولكل منها وجهة نظر خاصة بها.

لذلك فالبرنامج الإرشادي يجب أن يراعي طبيعة النسق الفلسفي الخاص بالمرحلة التي يمر بها الأفراد الذين يعانون من المشكلة، والإطار العام الذي يتناول أسلوبها في تحقيق تلك الأهداف، بحيث يحرص على عدم حدوث أي تناقض بين أهداف البرنامج وفنياته وبين

خصائص الأفراد الخاضعين للبرنامج وأهدافهم، التي تتمثل في رغبتهم أو رغبة المحيطين بهم في التغلب على مشكلاتهم، وهو ما يهدف إليه الإطار العامل لبرنامج، وذلك للوصول إلى أفضل الوسائل التي تناسب قدراتهم وإمكانياتهم. (العاسمي، 2008، د ص)

7- خطوات تصميم البرامج التدريبية:

7-1- كتابة عنوان البرنامج ومعلوماته الأولية:

يمر البرنامج بعدة عمليات لاختياره وتحديد عنوانه وهي كالاتي:

- دراسة وتحليل الوضع الحالي وذلك من خلال معاينة الاحتياجات التدريبية والتحليل الوصفي للوائح والأنظمة، وكذلك بواسطة الحصول على استجابة المتدربين عن أسئلة الاستبانة أو المقاييس التي يمكن أن تعد لهذا الهدف.

- دراسة وتحليل الإمكانيات المادية والبشرية وتحديد حجم الاحتياجات التدريبية التي تعرّف بأنها مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في معلومات وخبرات العاملين لتجعلهم قادرين على أداء أعمالهم على الوجه الأكمل متمثلاً في معلومات المتدربين ومعارفهم وطرق العمل التي يستخدمونها، ومعدلات الأداء، ومهاراتهم في الأداء، وسلوكياتهم واتجاهاتهم.

وبعبارة أخرى فغن الحاجة التدريبية تعني تناقص أو اختلاف حالي أو مستقبلي بين الوضع القائم والوضع المرغوب فيه في أداء منظمة أو وظيفة أو أفراد في أي من المعارف أو المهارات أو الاتجاهات أو في هذه النواحي جميعها.

ويمثل تحديد الاحتياجات التدريبية العنصر الرئيسي والهيكل في صناعة التدريب وتعد الاحتياجات التدريبية من أهم الأمور التي تدفع النشاط التدريبي إلى تحقيق هدفه فكلما أمكن التعرف عليها وتحديدها بمنهجية علمية كلما أمكن تلبيتها ورفع كفاءة العاملين عن طريق التدريب. (السكرانة، 2011، 167-168)

7-2- كتابة مقدمة البرنامج:

تعد المقدمة من أهم العناصر كونها أول ما يُقرأ لذلك على معد البرنامج الاهتمام بهذه الخطوة، تهدف المقدمة عادة إلى تقديم الموضوع أو التمهيد النفسي لقبوله من القارئ ويشترط أن تكون مقنعة في عرضها ومعقولة في طولها بحيث تتراوح ما بين صفحة واحدة إلى ثلاث صفحات تقريباً، ومفيدة وشاملة ومتكاملة في عرضها لموضوع التدريب، كأن يتناول المصمم نقاطاً تمهيدية تهم البرنامج مثل: خلفية البرنامج، الحاجات التي دعت إلى تطويره، أنواع الموظفين المتدربين وإعدادهم. وعلاقة البرنامج بالبرامج السابقة واللاحقة...

- التدريب الزمني لمحتوى المقدمة: أي تمثل المقدمة بلغة مترابطة ثلاث حلقات زمنية لبرامج التدريب (الماضي والحاضر والمستقبل)

7-3- مسوغات البرنامج:

لكل برنامج مقصود بذاته مسوغاته، وهي الأسباب التي أدت إلى القيام به ودواعي تنفيذه أو اختياره بمواصفات معينة، دون غيره من البرامج، وإبراز مسوغات البرنامج يدل على وضوح الهدف أو الأهداف المقصودة في ذهن المسئول عنه. (السكرانة، 2011، 170)، ويذكر نوعين من الأهداف:

الهدف العام:

وهو الإجابة على سؤال: لماذا هذا البرنامج؟ أي ما الذي يسعى الأخصائي النفسي لتحقيقه لدى الطلاب بصفة عامة أي إنه هدف واسع فضفاض يمكن أن ينقسم بعد ذلك لعدة أهداف إجرائية وسنعرض أمثلتها.

الأهداف الإجرائية:

ويقصد بها الأهداف الجزئية الصغيرة التي تتم في الواقع ويمكن قياسها، أي أنها أهداف تطبيقية ملموسة ويمكن أن يدركها أو يشعر بها أو يلاحظها أي فرد في الواقع من تغير في سلوك التلاميذ أو الطلاب. ومما يساعد الأخصائي النفسي على صياغتها هو

وعيه وإدراكه لجوانب شخصية الطالب أو التلميذ التي يراد التأثير عليها أو تغييرها أو
تتميتها أو تعديلها مثل:

- الجوانب المعرفية وخاصة في البرامج الإرشادية ومثل أن يتعرف أو يدرك أو يعي أو
يكتسب.

- كذلك الجوانب الوجدانية مثل: أن يشعر أو يؤيد أو يميل أو يقدر أو يتبنى القيم أو تنمي
لديه اتجاهات أو قيم أو تتي لديه دوافع معينة مثل: الصداقة، التعاون، قبول الآخر، تقييم
الآخر، التفاوض، القيادة... إلخ.

هذه الأهداف الإجرائية هي التي تتحوّل في البرنامج إلى جلسات إرشاد نفسي أو ورش
عمل .. إلخ؛ لتحقيقها كل على حدة أو معًا تبعًا لطبيعة البرنامج؛ أي أن يدرك الأخصائي
النفسي قبل كتابتها كيفية تحقيقها في الواقع ثم يقيسها أو يقف على مدى التغير الذي حدث
في سلوك أو فكر أو مشاعر الطالب أو التلميذ. (عبد العظيم، 2013، 16)

7-4- كتابة المحتوى التدريبي:

المحتوى التدريبي هو السرد الموضوعي للمعلومات والحقائق والمفاهيم والأفكار التي
تدعم تطوير المهارات والاتجاهات والمواقف وبناء ذلك على أسس نظرية وتربوية، ومن
مقومات المحتوى الجيد أن يسهم في قدرات المتدرب على انتقال أثر التدريب الذي يعد
امتداد للمقدرة على تنفيذ عملية التطبيق الفعلي للمواد التي اكتسبها أثناء التدريب وعندما
نقول إن من مقومات المحتوى الجيد مساهمته في انتقال أثر التدريب، فيجب التأكيد على
أمور عدة أهمها:

- تحديد الأهداف التدريبية.
- وضوح الفكرة.
- توظيف أدوات التعلم.

فالمحتوى التدريبي هو المادة العلمية التي تحدد طبيعة المعرفة وتطورها من وقت لآخر وكذلك توضيح طبيعة التعلم وترجمة ذلك كله إلى ممارسات عملية تطبق من خلال المحتويات عملياً.

وكتابة المحتوى التدريبي يجب أن تتناسب وطبيعة المتدربين من حيث مستواهم ونوعية التدريب، فإن كان المتدربون لهم خبرة طويلة فإن المادة العلمية ستكون مختصرة ويكون التركيز على التطبيقات والحالات الدراسية، أما إذا كان المتدربون من ذوي الخبرات القليلة فإن المادة العلمية سوف تكون مكثفة، موضوعات التدريب يمكن أن تشمل بنوداً رئيسية مثل:

- تحديد الاحتياجات التدريبية.
- الأساليب التدريبية.
- تصميم البرامج التدريبية.

7-5- كتابة مقررات التدريب

وهنا تتم تجزئة المحتوى التدريبي إلى دروس ومقررات تدريبية ويراعي في ذلك ما يأتي:

- تجزئة المادة التدريبية إلى نقاط ومفاهيم ومهارات متجانسة محدودة، للمساعدة على تعلمها وتحصيلها دون جهد أو معاناة.
- تزويد المقررات بالتوضيحات والرسوم والجداول والصور المناسبة المساعدة على تقريبها لإدراك المتدربين.
- تقسيم المقررات إلى قطاعات مميزة، وتسمية كل منها بعنوان مناسب، مع تقسيم كل قطاع إلى فقرات رئيسية فرعية في متناول فهم المتدربين.

7-6- اختيار المشاركين

إن وجود متدرب مقتنع بأهمية التدريب وبحاجته إليه يؤدي إلى حد كبير إلى نجاح التدريب، وبوجود متدربين يشتركون في نفس الأهداف والخبرات والمستويات الوظيفية لذلك يمكن أن يضع المصمم شروطاً تتعلق باختيار المتدربين من أهمها:

- المستوى التعليمي.
- الخبرة العملية.
- العمل الفعلي عند الالتحاق بالتدريب
- العمر.
- كيفية الترشيح للبرنامج
- حوافز المتدرب
- القدرات والمهارات المتوفرة لدى المتدرب.

7-8- مدة البرنامج

عند تحديد مدة التدريب تؤخذ في الاعتبار العوامل الآتية:

- الأهداف المرجو تحقيقها.
- نوع البرنامج: طويل الأجل، قصير الأجل، صباحي مسائي.
- مكان التنفيذ: مراكز التدريب، معهد الإدارة، في منطقة تعليمية أخرى، خارج الدولة...إلخ.
- عدد الساعات التدريبية المخصصة لتنفيذ البرنامج.
- حجم الأماكن التدريبية وعدد المتدربين.

7-9- آلية التنفيذ:

هنا يمكن مراعاة الجوانب الآتية:

- مراجعة البرنامج التدريبي وإعداد وصف محدد لكل مادة تدريبية.
- إعداد الحقائق التدريبية.
- اختيار فريق العمل.

- عقد اجتماع لفريق العمل لشرح خطوات التنفيذ والانطلاق للعمل.
- وصف مراحل عملية التنفيذ (الجدولة الزمنية). (السكرانة، 2011، 174)
- اختيار الأساليب التدريبية والتقنيات السمعية والبصرية والوسائط المتعددة.
- تهيئة التسهيلات التدريبية الأخرى (القاعة، الأجهزة، المعدات، وسائل النقل والمواصلات، الخدمات المساعدة كالأكل والمرطبات .. إلخ).
- استقطاب المدربين الأكفاء.
- استقطاب المشاركين.
- إعداد الميزانية اللازمة للبرنامج.
- إعداد الجدول الزمني للبرنامج. (السكرانة، 2011، 167)

8-مجالات تقويم البرنامج التدريبي

هناك مجالات أربعة لتقويم البرنامج التدريبي وهي:

8-1- تقويم البرنامج التدريبي:

ويفضل التقويم في هذا المجال في مراحل ثلاثة: قبل التنفيذ، وأثناء التنفيذ وبعد التنفيذ.

8-1-1- قبل التنفيذ:

الغرض من تقويم المتدربين قبل تنفيذ البرنامج هو التأكد من أن البرنامج سيقدم إلى المتدربين المحتاجين إليه، وأنهم فعلاً تتوفر فيهم الشروط والعناصر المطلوبة في تصميم البرنامج. وهنا يتم تقويمه من خلال: دراسة أهدافه، درجة تحقيقه لحاجات المتدربين ودراسة محتوى التدريب ومواده التدريبية وتحليلها وفق الأهداف الموضوعية.

8-1-2- أثناء التنفيذ:

وهنا يمكن استخدام التقويم التكويني بهدف التأكد من أن البرنامج يسير بحسب الخطوات المرسومة وذلك لتلافي السلبيات وتعزيز الايجابيات، وتطوير النشاطات التدريبية وتعزيز أساليب التدريب التي تحقق حاجات المتدربين. ويتم في هذه المرحلة:

- ملاحظة المتدربين وسلوكهم، بمعرفة مدى الجهد المبذول منهم تتبع المواد التدريبية، ومدى اشتراكهم في المناقشات وإبداء الآراء.
- ملاحظة تقدم المتدربين والمعلومات والخبرات التي اكتسبوها، والتحسين في مستواهم والتغيير الذي طرأ على سلوكهم.

8-1-3- بعد التنفيذ:

هنا يتم التأكد من تحقيق أهداف البرنامج من خلال استخدام أدوات القياس الملائمة ويتم ما يلي:

- معرفة مدى التطبيق العملي لما تلقوه من تدريب سابق.
- معرفة المعارف والمهارات والاتجاهات التي اكتسبوها من خلال التدريب.
- معرفة الاحتياجات المستقبلية.

8-2- تقويم درجة تقدم المتدربين:

وهنا تصمم أدوات القياس المختلفة أو الاختبارات بكافة أنواعها، أو من خلال ملاحظة المتدربين أثناء عملية التدريب، والتقويم في هذه المرحلة يتم باتجاهين: الأول أثناء تنفيذ عملية التدريب لقياس درجة تفاعل المتدرب بعملية التدريب والنشاطات المختلفة، والثاني يهدف إلى تحديد الآثار التدريبية الموجودة في أدائهم.

8-3- تقويم أداء المدربين:

المدرّب هو الأداة الرئيسية في عملية تنفيذ البرامج التدريبية وهنا ينصح بعملية اختيار المدرّبين بعناية ضمن ضوابط وشروط وبخاصة إتقان الكفايات التعليمية والتدريبية وهذا يتم عادة قبل تنفيذ البرنامج، إما من خلال عملية التنفيذ وبعده فيمكن تقويم المدرّب من خلال أدوات القياس والتي تهدف إلى متابعة المدرّب من حيث كفاياته التعليمية والتدريبية ودرجة ممارسته لمهارات التدريب وقياس السمات والقدرات الشخصية والعلمية والمهنية.

8-4- تقويم أثر التدريب:

لا يكفي أن يتم التدريب في ورشات العمل ولكن يجب أن يتم تتبع التدريب داخل الميدان التدريبي بعد ذلك كما مر سابقا وهنا يمكن استخدام أدوات القياس كالاستبيانات أو الملاحظة العملية (زيارات الرؤساء والمشرفين) أو من خلال نتائج تحصيل المتدربين قبل التدريب وبعده أو من خلال إجراء المقابلات وسجلات المدرسة أساليب تقويم أثر التدريب، هنا يمكن استخدام أساليب التقويم المختلفة لتقويم عناصر البرنامج التدريبي كافة وأهم هذه الأساليب هي: الملاحظة، الاختبارات، المقابلة، الاستفتاء، التقويم الذاتي الزيارات الميدانية، السجلات، التقارير وأدوات القياس. (السكرانة، 2011، 236)

9- البرنامج التدريبي المعد من طرف الباحثة:

عنوان البرنامج: برنامج تدريبي لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لتلاميذ السنة الرابعة متوسط

1-تقديم البرنامج التدريبي:

يندرج هذا البرنامج ضمن مجال الإرشاد والتوجيه المدرسي والمهني، يحتوي معلومات نفسية وإرشادية حول معرفة الذات والمهنة والتخصصات الدراسية المتوفرة في المرحلة الثانوية إضافة إلى تمكين التلميذ من اكتساب مهارات جديدة تمكنه من اتخاذ القرار المهني المناسب والتدرب عليها.

2- أهداف البرنامج التدريبي:

لا بد لكل برنامج تدريبي من أهداف يستند عليها للتمكن من معرفة أثره على المشاركين، وتتجلى أهداف هذا البرنامج في النقاط التالية:

الهدف العام:

- تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط

الأهداف الجزئية:

- تمكين التلميذ من التعرف على المرحلة العمرية التي يمر بها
- التعرف على قدراته واستعداداته واتجاهاته وسماته الشخصية ..
- التعرف على التخصصات الدراسية والمجالات المهنية المرتبطة بها.
- اكتساب التلميذ مهارة اتخاذ القرار المهني باستقلالية
- اكتساب التلميذ المعلومات التي يحتاج إليها لاتخاذ القرار المهني المناسب.

3- حدود البرنامج:

المدى الزمني للبرنامج: استغرق تطبيق البرنامج التدريبي مدة حوالي ثلاثة أشهر .
تضمن البرنامج ثلاثة عشر جلسة تراوح المدة الزمنية بين 45 إلى 60 دقيقة وامتدت في إحدى الجلسات إلى 90 دقيقة

4- الوسائل المستخدمة في البرنامج التدريبي:

- قاعة مهيأة (ورشة عمل)
- سبورة وأقلام لباد ملونة وممسحة
- جهاز حاسوب
- جهاز تلفزيون
- جهاز العاكس الضوئي (Data chou)
- طابعة
- ساعة حائطية

5- الأساليب والفنيات المناسبة لتنفيذ البرنامج:

- المحاضرة
- المناقشة
- الحوار
- التعزيز
- التعلم التعاوني
- العصف الذهني

6- المشاركون في البرنامج التدريبي:

يستهدف البرنامج التدريبي تلاميذ السنة الرابعة متوسط الذين تتراوح بين 15 و 17 سنة والذين لم يصرحوا برغبتهم في دراسة تخصص معين في بطاقة الرغبات.

الجلسة الأولى: تعارف وبناء العلاقة الإرشادية	
الأهداف	الهدف العام: تعرّف أفراد المجموعة على البرنامج ومبرراته ويتوقع أن يتعرف أعضاء المجموعة على: - البرنامج التدريبي وأهدافه. - دواعي اختيارهم للدراسة. - بعض نقاط البرنامج التدريبي. - يتعرف أعضاء المجموعة على الباحثة وتتعرف الباحثة عليهم والبدء في العلاقة الإرشادية. - التعريف بالفنيات المستخدمة وعدد الجلسات. - التأكيد على أهمية الحضور والالتزام وتهيئة المشاركين - الميثاق المنظم لعمل المجموعة.
المحتوى	- الترحيب بأعضاء المجموعة والتعارف بينهم وبين الباحثة وتحقيق الألفة المتبادلة. - التوضيح لأعضاء المجموعة سبب وجودهم في الدراسة وكيفية اختيارهم. - شرح الهدف من البرنامج ومحتواه وأهميته.

- إبداء الاهتمام بهم والرغبة في مساعدتهم وتقديم ما يفيدهم. - تشجيعهم على الحوار الهادف والمناقشة دون تردد. - ترغيبهم في العمل ضمن البرنامج لتحقيق التفاعل الايجابي والالتزام. - توضيح القواعد المنظمة لعمل المجموعة وتحديد حقوق وواجبات كل فرد داخل المجموعة. - توضيح سير الجلسات في المستقبل. - نشاط: مناقشة أهمية البرنامج مع أفراد المجموعة. - ختام الجلسة: الشكر والثناء على ما قدموه في الجلسة وتوزيع استمارة تقييم الجلسة لأفراد المجموعة. - تذكيرهم بموعد وموضوع الجلسة القادمة.	
أقلام أوراق، سبورة، حاسوب	الوسائل
المحاضرة ، المناقشة، الحوار	الأنشطة
تلاميذ السنة الرابعة متوسط	المشاركين
60 د	المدة الزمنية
حجرة دراسة (قسم)	المكان
ما تقيمك للجلسة؟	التقييم
أذكر أهداف البرنامج التدريبي	الواجب المنزلي
محور معرفة الذات الجلسة الثانية: الميول والاستعدادات والقدرات	
الهدف العام: أن يتعرف أفراد المجموعة على خصائص الشخصية لمرحلتهم العمرية وبعض المفاهيم المتعلقة بمعرفة الذات ويتوقع منهم من خلال هذا الهدف: - التعرف على أهمية مرحلتهم الدراسية الحالية وأهميتها في تحديد مسارهم	الأهداف

الدراسي الذي يحدد مستقبلهم المهني. - التعرف على الخصائص النفسية والاجتماعية لمرحلتهم العمرية. - التعرف على ذواتهم والتفريق بين مفاهيم (الميول، الاستعدادات والقدرات).	
- الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم التثاء لهم على حضورهم. - ربط مضمون الجلسة الحالية بالجلسة السابقة باستعراض ملخص حول الجلسة السابقة. - منح جائزة لأفضل واجب منزلي تم تقديمه. - مناقشة أهم خصائص مرحلة المراهقة وأهميتها في تحديد مستقبلهم المهني. - تقديم محاضرة حول المفاهيم : الميول، الاستعدادات والقدرات. تمهيد: لكي نساعد الفرد على التكيف مع مهنته لابد من دراسة كل فرد دراسة إنسانية وافية شاملة، وكذلك تحليل المهنة أو العمل الذي يميل إليه أو يرشح نفسه له أو يُرجى نقله أو ترقيته إليه؛ ويقصد بالدراسة الشاملة للفرد تقدير ما لديه من قدرات وسمات مختلفة جسمية وحركية وحسية وعقلية وخلقية واجتماعية. وهذا بطبيعة الحال مع مراعاة ما لديه من ميول. 1- الميول: لا شك أن الميل أهم عامل يوجه الفرد إلى اختيار مهنته ومن البديهي أن الفرد إن التحق بعمل يميل إليه كان راضيا عنه، فالميل شرط ضروري للنجاح في العمل لكنه شرط غير كاف لأن النجاح يتطلب قدرات وسمات أخرى غير الميل. ويعرف جيلفورد الميل بأنه " نزعة سلوكية عامة لدى الفرد تجذبه نحو نوع معين من الأنشطة " وهناك عدة أنواع للميول نذكر منها ما يلي: • الميول الشخصية: وهي التي يحافظ الإنسان بها على بقائه، فالرغبة في الحياة	المحتوى

أو إرادة الحياة هي المحرك الأول لكل موجود، منها ما هو مادي كالميل إلى الغذاء ومنها ما هو معنوي كالميل إلى التفكير أو الفعل.

• **الميل المهنية:** هي ما يفضل فيه الفرد عملاً معيناً أو مهنة معينة عن سواهما من الأعمال أو المهن.

• **الميل العلمي:** الذي يتجلى في الرغبة في اكتشاف حقائق جديدة وقراءة الاكتشافات العلمية... ويترجم مهنيًا في الطب والهندسة والكيمياء والفيزياء.

• **الميل الفني:** الذي يظهر في الرغبة في الإبداع لصنع أشياء جديدة باستخدام الألوان والخطوط والأشكال، وهي التي تبرز الفنانين بالرسم والنحت والخط.

• **الميل الأدبي:** الذي تبرزه الرغبة بالقراءة والكتابة ونظم الشعر وما شابه. وهي التي يبرز فيها القصاصون والمسرحيون والشعراء.

• **الميل الموسيقي:** الذي يميل أصحابه إلى الاستماع أو العزف على إحدى الأدوات الموسيقية أو حتى قراءة الكتابات المهمة بالموسيقى والموسيقيين.

• **الميل الاجتماعي:** الذي يندفع أصحابه إلى مساعدة الآخرين والعمل من أجل تطوير المجتمع، كالأخصائيين الاجتماعيين والأطباء والكشفيين والدعاة.

• **الميل المكتبي:** الذي يتضح في ممارسة أعمال السكرتارية والأرشفة والمكتبات والمراسلات، ويبرز فيها الكثيرون في حياتهم الخاصة دون أن تكون مهنتهم الأصلية.

• **الميل الميكانيكي:** المتمثل بالرغبة في فك وتركيب الأجهزة والآلات واستخدام الأدوات والمعدات والكشف عن أسرارها وكيفية تشغيلها، كما في أعمال المهندسين والتقنيين عموماً.

• **الميل الحسابي (العددي):** حيث يرغب أصحاب هذا الميل في التعامل مع الأرقام، ويبرزون في أعمال المحاسبة والبنوك والإحصاء.

العوامل المؤثرة في الميل:

تتأثر الميل بعدد من العوامل يمكن تصنيفها لصنفين رئيسيين تندرج تحت كل منهما العديد من المؤثرات، التي توجه ميل الأفراد، وتحدد معالمها، وهما:

أولاً: العوامل الذاتية:

وتشمل صفات الفرد الوراثية ودرجة الذكاء وحالته الانفعالية وسماته الشخصية وخصائصه العقلية والجسمية وجنسه ذكرًا كان أم أنثى وسنه ومرحلة النمو التي يمر بها

ثانياً: العوامل البيئية:

وتشمل كل ما يحيط بالفرد في منزله ودائرة أسرته ومدرسته وجيرته ومجتمعه بصورة عامة، فهي تشمل ميول الآباء والمستوى الاجتماعي والاقتصادي، ومدى توفر فرص التدريب والخبرة العملية لمزاولة ميوله، وأصدقاءه والكتب التي يقرأها، والهوايات التي يزاولها والعادات والتقاليد والمثل السائدة في المجتمع والطابع الثقافي الذي يميز الجماعة والمجتمع الذي ينتمي إليه والعصر الذي يعيش فيه. وبدو ذلك جلياً في اختلاف ميول أبناء البيئات الصناعية عن ميول أبناء البيئات الساحلية والريفية، وكذلك اختلاف ميول الأشخاص الذين نشؤوا في بيئات يغلب عليها الحرمان وميول الأشخاص الذين نشؤوا في بيئات يغلب عليها الاعتدال والحرية المسئولة.

القدرات والاستعداد:

القدرة اصطلاح عام شامل يطلق على كل ما يستطيع الفرد أدائه في اللحظة الحالية من أعمال عقلية أو حركية سواء كان ذلك نتيجة تدريب أو من دون تدريب، كالقدرة على المشي، والقدرة على حفظ الشعر، أو القدرة على العزف أو الحساب العقلي.. وقد تكون فطرية أو مكتسبة.

أما الاستعداد فهو قدرة الفرد الكامنة على أن يتعلم في سرعة وسهولة وعلى أن يصل إلى مستوى عال من المهارة في مجال معين كالرياضيات أو الميكانيك. ومن ثم يختلف الاستعداد عن القدرة في أن القدرة هي ما يستطيع الفرد أدائه الآن، أما الاستعداد فيشير إلى ما يستطيع أدائه إن توفر له التدريب اللازم. فقد يكون الفرد غير قادر على قيادة طائرة في الوقت الراهن، في حين أن لديه استعداداً قوياً للطيران يرشحه للنجاح الباهر في هذا المجال إن توفر له التدريب

	الكافي. ونشير أخيرا إلى أن اختبارات الاستعدادات ما هي في الواقع إلا اختبارات قدرات فالذي يمكن قياسه بالفعل هو القدرة. والقدرات التي يمكن قياسها بوجه خاص في الميدان الصناعي للكشف عن الاستعدادات هي : 1- القدرة اللغوية 2- القدرة الحسابية 3- القدرة الميكانيكية 4- القدرات الحركية النفسية 5- القدرات الجسمية والحسية والإدراكية - منح جائزة لأفضل واجب منزلي تم تقديمه. - واجب منزلي: أذكر المفاهيم التي تعلمتها وقدم تعريفا مختصرا لكل منها. - تقديم استمارة تقييم الجلسة لأعضاء المجموعة. ختام الجلسة: شكر أعضاء المجموعة على ما أبدوه من اهتمام ومشاركتهم الفعالة
الوسائل	أوراق، أقلام، سبورة، جهاز كمبيوتر، جهاز عرض الشرائح (data chou)
الفنيات	المحاضرة، المناقشة، الحوار، التعزيز.
المشاركين	تلاميذ السنة الرابعة متوسط
المدة الزمنية	60 د
المكان	حجرة دراسة (قسم)
التقييم	ما تقييمك للجلسة؟
الواجب المنزلي	أذكر أهداف البرنامج التدريبي
الجلسة الثالثة: الاتجاهات والقيم والذكاء	
الأهداف	الهدف العام: أن يتعرف المشاركون في البرنامج على مفاهيم متعلقة بمعرفة الذات وأهميتها في عملية اتخاذ القرار المهني. ويتوقع منهم من خلال هذا الهدف: - أن يتعرف أفراد المجموعة على مفاهيم متعلقة بمعرفة الذات: الاتجاهات

والقيم، الذكاء - التفريق بين هذه المفاهيم والمفاهيم المدروسة في الجلسة السابقة. - إدراك أهمية معرفة هذه المفاهيم عند اتخاذ القرار المهني.	
المحتوى - الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم الثناء لهم على حضورهم. - منح جائزة لأفضل واجب منزلي تم تقديمه. - التذكير بالمفاهيم المدروسة في الجلسة السابقة. - تقديم محاضرة حول المفاهيم المتعلقة بمعرفة الذات: الاتجاهات، القيم، الذكاء وتوضيح أهميتها في اتخاذ القرار المهني. تمهيد: يمتلك الإنسان العديد من العناصر المكونة لشخصيته التي تميزه عن غيره نتعرض لبعض المفاهيم المتعلقة بها كالاتجاهات والقيم والذكاء وسمات الشخصية.. إلخ أولاً: الاتجاهات 1- تعريفها: - يعرفه جورد ونالبورت (1954) على أنه: حالة من الاستعداد العقلي والعصبي التي تنظم أو تتكون خلال التجربة والخبرة التي تسبب تأثيراً موجهاً أو دينامياً على استجابات الفرد لكل الموضوعات والمواقف التي ترتبط بهذا الاتجاه. - كما يعرفه عزت راجح(1965): أنها استعداد دافع مكتسب وثابت نسبياً يميل بالفرد إلى موضوعات معينة فيجعله يقبل عليها أو يميل عنها، وقد تكون هذه الموضوعات: - أشياء كالميل إلى كتاب معين. - حب شخص معين أو كره آخر. - أفكار ومبادئ ونظم اجتماعية مختلفة. 2- مكونات الاتجاهات: يمكن تقسيم مكوناته إلى:	

1- **المكون المعرفي:** يتمثل في كل ما لدى الفرد من عمليات إدراكية ومعتقدات وأفكار تتعلق بموضوع الاتجاه ويشمل ما لديه من حجج تقف وراء تقبله لموضوع الاتجاه.

2- **المكون العاطفي الانفعالي:** يتجلى من خلال مشاعر الشخص ورغباته نحو موضوع ما ومن إقباله عليه أو نفوره منه وحببه أو كرهه له. المكون السلوكي: يتضح في الاستجابة العملية بطريقة ما فالاتجاهات كموجهات سلوك للإنسان تدفعه للعمل على نحو سلبي عندما يمتلك اتجاهات سلبية لموضوعات أخرى.

3- أنواع الاتجاهات:

تصنف الاتجاهات النفسية إلى الأنواع التالية:

أ- **الاتجاه القوي:** يبدو في موقف الفرد من هدف الاتجاه موقفاً حاداً لا رفق فيه ولا هوادة، فالذي يرى المنكر فيغضب ويثور ويحاول تحطيمه إنما يفعل ذلك لأن اتجاهها قويا حاد يسيطر عليه.

ب- **الاتجاه الضعيف:** يتمثل في الذي يقف من هدف الاتجاه موقفاً ضعيفاً مستسلماً، فهو يفعل ذلك لأنه لا يشعر بشدة الاتجاه كما يشعر بها الفرد في الاتجاه القوي.

ج- **الاتجاه الموجب:** هو الذي ينحو بالفرد نحو شيء ما (أي ايجابي).

د- **الاتجاه السلبي:** هو الذي يجنح بالفرد بعيداً عن شيء آخر (أي سلبي).

هـ- **الاتجاه العلني:** هو الاتجاه الذي لا يجد الفرد حرجاً في إظهاره والتحدث عنه أمام الآخرين.

و- **الاتجاه السري:** هو الاتجاه الذي يحاول الفرد إخفائه عن الآخرين ويحتفظ به في قراره نفسه بل ينكره أحياناً حين يسأل عنه.

ز- **الاتجاه الجماعي:** هو الاتجاه المشترك بين عدد كبير من الناس، فإعجاب الناس بالأبطال اتجاه جماعي.

ح- **الاتجاه الفردي:** هو الاتجاه الذي يميز فرداً عن آخر، فإعجاب الإنسان

بصديق له اتجاه فردي.

ط-**الاتجاه العام:** هو الاتجاه الذي ينصب على الكليات وقد دلت الأبحاث التجريبية على وجود الاتجاهات العامة، فأثبتت أن الاتجاهات الحزبية السياسية تنسم بصفة العموم.

ي- **الاتجاه النوعي:** هو الاتجاه الذي ينصب على جزء من الموضوع المدرك. مثال: الاتجاه العام الايجابي نحو المرأة لكنه قد يرفض جانب العمل الوظيفي لمن تكون منهن عاملة.

ثانياً: القيم

1- تعريف القيم:

لغة: جمع لكلمة قيمة، وهي الشيء ذو المقدار، أو الثمن،
اصطلاحاً: هي مجموعة الصفات الأخلاقية، التي يتميز فيها البشر، وتقوم الحياة الاجتماعية عليها، ويتم التعبير عنها باستخدام الأقوال والأفعال.
وتُعرف أيضاً بأنها مجموعة من الأخلاق الفاضلة التي اعتمدت على التربية الإسلامية في توجيه السلوك البشري للقيام بكل عمل، أو قول يدلّ على الخير.
من تعريفات القيم الاجتماعية هي أنها معايير، وأسس متعارف عليها ضمن المجتمع الواحد، وتُشير إلى طرق تعامل الأفراد معاً، والموافقة على السلوك المقبول، ورفض غير المقبول.

2-العوامل المؤثرة في القيم:

1-2 التربية: هي عامل مهم من عوامل تنمية القيم عند الأفراد، وتعدّ العامل الأول الذي يُنمّي القيم الخاصة بهم، فيأتي دور العائلة المهم في تربية أطفالهم على القيم الحسنة، والتي ترتبط بالأخلاق، والالتزام بالتعاليم الدينية التي تدعو إلى التقيد بكلّ قيمة تدل على الخير، والتخلي عن أيّ قيمة تنتج عنها تصرفات غير مقبولة.

2-2 التعليم: هو العامل الذي يُساهم في زرع القيم الحسنة عند الأفراد، من خلال توعيتهم بأهميتها عن طريق الدروس المفيدة التي تُعطى للطلاب في

المدارس، والمؤسسات التعليمية، والتي تهدف إلى صقل شخصياتهم وفقاً للقيم الحميدة، وأيضاً يُعدّ التعليم وسيلةً من الوسائل التي تُعرّف الطلاب بالقيم المقبولة وغير المقبولة في المجتمع؛ لأنه يعكس طبيعة البيئة التي تُحيط بالطلاب بصفته يُساهم في تطوير نوعية تفكيرهم، وتقييمهم للأحداث المحيطة بهم.

2-3 البيئة المحيطة: هي عامل لا يقلّ تأثيراً عن باقي العوامل السابقة، وذلك بسبب دورها في جعل الأفراد يتعرّفون على القيم المرتبطة بالمجتمع المحيط بهم، وقد تختلف عن القيم التي عرفوها داخل عائلتهم، وعادةً يبدأ الإنسان في تعلّم القيم الجديدة في مرحلة الطفولة الواعية، والتي يخرج فيها من المنزل للعب مع الأطفال الآخرين، فيكتشف بذلك قيماً جديدةً تختلف أو تتشابه مع القيم التي يعرفها.

ثالثاً: الذكاء

1-تعريف الذكاء:

يُعرّف الذكاء على أنّه قدرة بشرية قابلة للتقدّم والتطوّر، والمرونة والزيادة، والنمو وهي قد تكون قدرة مُتعلّمة أو وراثية أو كلاهما معاً، والذكاء القدرة على دمج الخبرات وما يتعلّمه الإنسان من أجل إنتاج جديد، وبهذا يحمل الذكاء معنى الجدة والإبداع.

2- أنواع الذكاء:

2-1-الذكاء اللغوي: ويُقصد به قدرة الإنسان على التعبير عن نفسه وأفكاره بلغته الأم أو باللغات التي يتعلّمها، شفويّاً أو كتابيّة.

2-2-الذكاء المنطقي الرياضي: وهو القدرة على التعامل مع الأفكار بشكل منطقي وعلمي، والقدرة على التلخيص والاستنتاج والحساب والتعميم وإجراء العمليات الحسابية بمنطق ودقة.

2-3-الذكاء الجسدي أو الحركي: ويُقصد به قدرة الإنسان على أداء مهام محدّدة باستخدام جسده، إضافة إلى التعبير عن نفسه وأفكاره باستخدام جسده، ومن أصحاب هذا الذكاء لاعبو كرة القدم، وأصحاب المهارات العالية في الرياضة.

2-4- الذكاء الموسيقي: ويتميز أصحاب هذا النوع من الذكاء بقدرتهم على تمييز الألحان الموسيقية والمعزوفات، كما يتمتعون بذائقة فنية وأذن موسيقية، ومن أصحاب هذا الذكاء الملحنون والموسيقيون والمغنون.

2-5- الذكاء الوجداني: يختلف الذكاء الوجداني عن الذكاء اللغوي والمنطقي والجسدي والرياضي في تعلقه أكثر بذات الإنسان الداخلية ومشاعره، فصاحب الذكاء الوجداني يتميز بقدرته على فهم نفسه، وإدراك مشاعر الآخرين والتعاطف معهم وحل مشكلاتهم، بالإضافة إلى تنظيم انفعالاته التي تساعد على نموه العقلي والوجداني.

2-6- الذكاء الفني: ويُقصد به قدرة الإنسان على التعبير عن نفسه من خلال الرسم، والألوان، ورسم الخطوط والأشكال وتلوينها بدقة وتميز، إضافة إلى القدرة على إدراك الجمال والإحساس به.

3- العوامل المؤثرة في الذكاء

3-1. البيئة والظروف المحيطة: إنَّ اختلاف البيئة التي يعيش فيها الإنسان تؤثر في نسبة الذكاء، فابن البادية ذكاؤه يختلف عن ابن المدينة، وهناك علاقة قوية بين جغرافيا المكان ونوع الذكاء الذي يكتسبه الإنسان.

3-2. سنة الله في خلق البشر مختلفين: فقد خلق الله سبحانه وتعالى البشر مختلفين ليكمل بعضهم بعضًا، ويختلف البشر في الذكاءات والميول والاهتمامات، والتطلعات.

3-3. اختلاف المنهج والطريق: يختلف الناس في مناهجهم وطرقهم التي يتبعونها في الحياة لتحقيق غاياتهم وأهدافهم، وكل شخص له طريقته في التحليل والاستنتاج والتفكير، فقد يختلف الأشخاص في طريقة حل مسألة من المسائل ويخرجون جميعهم بحلول صحيحة.

3-4. التراكم المعرفي والخبرات السابقة: فالتعلم عملية بنائية، بحيث تُبنى المعلومات والمعارف الجديدة على القديمة، لذلك فإنَّ الأساس مهم، والجهل بالأصول لن يقود الإنسان إلى النجاح في الفروع، والخبرات تؤثر في الذكاء وتعد

	عاملاً فارقاً يختلف من شخص إلى آخر. 3-5. الظروف النفسية والاجتماعية: للظروف النفسية والاجتماعية والسياسية والعلاقات الاجتماعية تأثير في ذكاء الإنسان، حيث تؤثر هذه الظروف في ذكاء الإنسان سلباً أو إيجاباً. 1- ختام الجلسة: شكر أعضاء المجموعة على ما أبدوه من اهتمام ومشاركتهم الفاعلة. - منح جائزة لأفضل واجب منزلي تم تقديمه. - واجب منزلي: أذكر المفاهيم التي تعلمتها وقدم تعريفاً مختصراً لكل منها. - تقديم استمارة تقييم الجلسة لأعضاء المجموعة. - ختام الجلسة: شكر أعضاء المجموعة على ما أبدوه من اهتمام ومشاركتهم الفعالة
الوسائل	جهاز حاسوب، جهاز العاكس الضوئي (data chou)، سبورة، أوراق أقلام.
الفنيات	المحاضرة، المناقشة، الحوار، التعزيز
المشاركين	تلاميذ السنة الرابعة متوسط
المدة الزمنية	90 د
المكان	حجرة دراسة (قسم)
التقييم	ما تقييمك للجلسة؟
الواجب المنزلي	أذكر المفاهيم التي تعلمتها وقدم تعريفاً مختصراً لكل منها
الجلسة الرابعة: سمات وأنماط الشخصية	
الأهداف	الهدف العام: أن يتعرف أفراد المجموعة مفهومي سمات الشخصية وأنماط الشخصية ويتوقع منهم: - التعرف على سمات الشخصية.

- التعرف على أنماط الشخصية.	
- الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم الشكر لهم على حضورهم. - ربط مضمون الجلسة الحالية بالجلسة السابقة باستعراض ملخص حول الجلسة السابقة. - تقديم محاضرة حول سمات الشخصية وأنماط الشخصية. <u>سمات الشخصية</u> 1-تعريفها: السمة هي أية صفة أو علامة مميزة ويقصد بها جملة الصفات الاجتماعية والخلقية والمزاجية التي تميز الفرد عن غيره مضافا إلى ذلك ما لديه من دوافع مختلفة. فمن السمات الاجتماعية قدرة الفرد على معاملة الناس، وقدرته على مسايرة المعايير الاجتماعية وقدرته على ضبط نفسه وزم شهواته، ومنها أسلوبه في الحياة أي طريقته الخاصة في حل مشاكله، ومن هذه السمات أيضا ما يتصف به من تسامح أو تشدد من مثابرة أو تخاذل من انطواء أو انبساط، من سيطرة أو استكانة، من استقلال أو اتكال على الغير. ومن السمات الخلقية: الصدق أو الكذب، الأمانة أو الخداع .. إلى غير ذلك من السمات التي يحكم عليها المجتمع بأنها خير أو شر صواب أو خطأ. من كل ما تقدم يتضح لنا أنه لا مناص من دراسة شخصية الفرد لمواءمته لمهنته. إن تطبيق اختبارات الذكاء والقدرات الخاصة المختلفة يبين لنا ما يستطيع الفرد أدائه ساعة فحصه أو في المستقبل، لكنه لا يبين لنا ما سيؤديه بالفعل في الظروف الخاصة بعمله، ولا يبين لنا مدى مثابرته حين تقابله الصعوبات أو ماذا يكون شأنه لو ترك يعمل دون إشراف عليه. <u>أنماط الشخصية:</u> تطرق العديد من العلماء إلى أنماط الشخصية وعلى سبيل الذكر لا الحصر سنتطرق إلى نظرية هولاند Holland في أنماط الشخصية، حيث ركز على أن	المحتوى

ثمة علاقة بين خصائص الشخصية والميول المهنية كما تتركز أعماله في دراسة الشخصية على موضع الأنماط النفسية ويفترض أن كل فرد يشبه واحد من أنماط أساسية للشخصية، وكلما ازداد التشابه بين الفرد ونمط الشخصية كلما كانت تصرفاته تتطابق مع هذا النمط وهناك ستة أنماط للشخصية وكذلك هناك ستة أنماط للبيئة، وكما نستطيع أن ننسب فرد ما إلى نمط شخصية بعينه كذلك أن ننسبه إلى نمط بيئة بعينه وتتشكل البيئات حسب الأفراد الذين يعيشون فيها. وهذه الأنماط هي: 1- النمط الواقعي يميل أصحاب هذا النمط إلى التعامل مع الأشياء المادية الحسية، مثل الآلات والأدوات 2- النمط العلمي البحثي 3- النمط الفني 4- النمط الاجتماعي 5- النمط التجاري 6- النمط المحافظ - منح جائزة لأفضل واجب منزلي تم تقديمه. - توزيع اختبار أنماط الشخصية لهولاند شرح الاختبار للتلاميذ والإجابة عليه من قبلهم. - واجب منزلي: أذكر المفاهيم التي تعلمتها وقدم تعريفا مختصرا لكل منها. - تقديم استمارة تقييم الجلسة لأعضاء المجموعة. - ختام الجلسة: شكر أعضاء المجموعة على ما أبدوه من اهتمام ومشاركتهم الفاعلة	
جهاز حاسوب، جهاز العاكس الضوئي (chou data)، سبورة، أقلام، أوراق.	الوسائل
المحاضرة، الحوار، المناقشة، التعزيز	الفنيات

المشاركين	تلاميذ السنة الرابعة متوسط
المدة الزمنية	60 د
المكان	حجرة دراسة (قسم)
التقييم	ما تقييمك للجلسة؟
الواجب المنزلي	أذكر المفاهيم التي تعلمتها وقدم تعريفا مختصرا لكل منها.
الجلسة الخامسة: الشخصية المهنية حسب هولاند	
الأهداف	الهدف العام: أن يتعرف المشاركون في البرنامج على شخصياتهم المهنية حسب اختبار هولاند لاكتشاف الشخصية المهنية ويتوقع منهم: - التعرف على أنماط شخصياتهم - التمكن من التعرف على ميولهم المهنية - استنتاج التخصص المناسب لميولهم المهنية
المحتوى	- الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم الثناء لهم على حضورهم. - ربط مضمون الجلسة الحالية بالجلسة السابقة باستعراض ملخص حول الجلسة السابقة. - منح جائزة لأفضل واجب منزلي تم تقديمه. - شرح اختبار هولاند للميول المهنية - تقييم استجابات التلاميذ على الاستبيان . - تقديم استمارة تقييم الجلسة لأعضاء المجموعة. - ختام الجلسة: شكر أعضاء المجموعة على ما أبدوه من اهتمام ومشاركتهم الفاعلة إعطائهم موعد وموضوع الجلسة المقبلة.
الوسائل	جهاز حاسوب، جهاز العاكس الضوئي (data chou)، سيورة، أقلام، أوراق.
الفنيات	المحاضرة، الحوار، المناقشة، التعزيز

المشاركين	تلاميذ السنة الرابعة متوسط
المدة الزمنية	60 د
المكان	حجرة دراسة (قسم)
التقييم	ما تقييمك للجلسة؟
الواجب المنزلي	- أذكر أنماط الشخصية لهولاند مع تقديم مثال لكل نمط شخصية.
محور معرفة التخصصات الدراسية الجلسة السادسة: الشعب الدراسية وتفرعاتها	
الأهداف	الهدف العام: أن يتعرف أفراد المجموعة التدريبية على الشعب الدراسية وتفرعاتها ومصادر المعلومات. ويتوقع منهم: - التعرف على كيفية الحصول على المعلومات من مصادرها الموثوقة. - التعرف على الشعب الدراسية - التعرف على كيفية التوجيه وملح كل شعبة دراسية - تمييز مجموعات التوجيه في السنة الثانية من التعليم الثانوي.
المحتوى	- الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم التثناء لهم على حضورهم. - ربط مضمون الجلسة الحالية بالجلسة السابقة باستعراض ملخص حول الجلسة السابقة. - منح جائزة لأفضل واجب منزلي تم تقديمه. - توضيح كيفية الحصول على المعلومات من مصادرها الموثوقة. مشاركة التلاميذ حول كيفية الحصول على المعلومات من مصادر موثوقة التي قد يحصل عليها: من مستشار التوجيه المدرسي والمهني، الأساتذة الذين يدرسونهم، بعض المواقع التعليمية سواء التابعة لوزارة التربية الوطنية أو المواقع التعليمية الحرة ذات المعلومات الموثوقة... إلخ

- تقديم حصة إعلامية حول الشعب الدراسية المتوفرة في المرحلة الثانوية وآفاقها المهنية المستقبلية.

تقديم عرض تقديمي حول الشعب الدراسية المتوفرة في الثانوية التي سيوضحها المخطط التالي:

السنة الأولى ثانوي		جذع مشترك علوم وتكنولوجيا				جذع مشترك آداب	
السنة الثانية ثانوي	علوم تجريبية	رياضيات	تقني رياضي	تسيير واقتصاد	لغات أجنبية	آداب وفلسفة	
السنة الثالثة ثانوي	علوم تجريبية	رياضيات	تقني رياضي	تسيير واقتصاد	لغات أجنبية	آداب وفلسفة	

			هندسة مدنية هندسة طرائق				
- توضيح أهمية جمع المعلومات حول الشعب الدراسية ودراساتها بطريقة موضوعية. - تقديم استمارة تقييم الجلسة لأعضاء المجموعة. - ختام الجلسة: شكر أعضاء المجموعة على ما أبدوه من اهتمام ومشاركتهم الفاعلة وإعطائهم موعد وعنوان الجلسة المقبلة.							
جهاز حاسوب، جهاز العاكس الضوئي (data chou)، سبورة، مطبوعات، أقلام، أوراق							الوسائل
المحاضرة، الحوار، المناقشة، التعزيز							الفنيات
تلاميذ السنة الرابعة متوسط							المشاركين
60 د							المدة الزمنية
حجرة دراسة (قسم)							المكان
ما تقييمك للجلسة؟							التقييم
أذكر التخصصات الدراسية المتوفرة في المرحلة الثانوية.							الواجب المنزلي
الجلسة السابعة: التخصصات المهنية المتوفرة في المعاهد والمراكز المهنية							
الهدف العام: أن يتعرف أفراد المجموعة التدريبية على التخصصات المهنية التابعة لمراكز التكوين المهني والتمهين والمعاهد المتخصصة في التكوين المهني ويتوقع منهم من خلال هذا الهدف: - التعرف على التكوين المنهي كمؤسسة.							الأهداف

	تشغيل وسائل الطبع/ ش ت م	18 شهراً
	الخشب والتأثيث	
	نجارة التنضيد	ش ت م
- توضيح الفرق بين التكوين المهني والتعليم الأكاديمي. - توضيح مزايا التعليم المهني وكيفية الالتحاق بمراكز التكوين المهني. - تقديم استمارة تقييم الجلسة لأعضاء المجموعة. - ختام الجلسة: شكر أعضاء المجموعة على ما أبدوه من اهتمام ومشاركتهم الفاعلة، تحديد موعد الجلسة القادمة وعنوانها.		
الوسائل	جهاز حاسوب، جهاز العاكس الضوئي (data chou)، سبورة، أقلام، أوراق.	
الفنيات	المحاضرة،الحوار، المناقشة، التعزيز	
المشاركين	تلاميذ السنة الرابعة متوسط	
المدة الزمنية	60 د	
المكان	حجرة دراسة (قسم)	
التقييم	ما تقييمك للجلسة؟	
الواجب المنزلي	أذكر تخصصات التكوين المهني	
الجلسة الثامنة التخصصات الجامعية		
الأهداف	الهدف العام: أن يتعرف المشاركون على التخصصات الجامعية ويتوقع منهم: - التعرف على التخصصات التخصصات الجامعية. - معرفة كيفية اختيار كل تخصص بالاستعانة بدليل الناجح في البكالوريا.	
المحتوى	- الترحيب بالمشاركين وتقديم التثناء لهم على حضورهم. - ربط مضمون الجلسة الحالية بالجلسة السابقة باستعراض ملخص حول الجلسة	

	السابقة. - منح جائزة لأفضل واجب منزلي تم تقديمه. - شرح دليل البكالوريا وكيفية الاستفادة منه في تحديد التخصص المناسب. - تقديم نشاط تدريبي حول اختيار التخصص الجامعي المناسب. - تقديم استمارة تقييم الجلسة لأعضاء المجموعة. - ختام الجلسة: شكر أعضاء المجموعة على ما أبدوه من اهتمام ومشاركتهم الفاعلة إعطائهم موعد وموضوع الجلسة المقبلة.
الوسائل	جهاز حاسوب، جهاز العاكس الضوئي (data chou)، سبورة، أقلام، أوراق.
الغنيات	المحاضرة، الحوار، المناقشة، التعزيز
المشاركين	تلاميذ السنة الرابعة متوسط
المدة الزمنية	60 د
المكان	حجرة دراسة (قسم)
التقييم	ما تقييمك للجلسة؟
الواجب المنزلي	أذكر كيفية اختيارك لتخصصك الجامعي
محور عالم المهن الجلسة التاسعة: عملية تحليل المهنة	
الأهداف	الهدف العام: أن يتعرف أفراد المجموعة على عملية تحليل المهنة ويتوقع منهم: - معرفة مصادر جمع المعلومات حول المهن المختلفة. - إدراك أهمية جمع المعلومات من مصادر موثوقة حول المهن. - معرفة خطوات تحليل المهنة.
المحتوى	- الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم التثاء لهم على حضورهم. - ربط مضمون الجلسة الحالية بالجلسة السابقة باستعراض ملخص حول الجلسة

السابقة. - منح جائزة لأفضل واجب منزلي تم تقديمه. - تقديم محاضرة حول أهمية جمع المعلومات حول المهن وكيفية الحصول عليها من مصادر موثوقة وكيفية الاستفادة من تلك المعلومات في اتخاذ القرار المهني. - تقسيم أفراد المجموعة إلى أزواج والطلب منهم القيام بتحليل مهنة وفقا لنموذج معين ، تقييم الأعمال وتقديم جائزة لأفضل تحليل. (نشاط تدريبي) - تقديم استمارة تقييم الجلسة لأعضاء المجموعة. - ختام الجلسة: شكر أعضاء المجموعة على مشاركتهم الفاعلة خلال الجلسة، إعطائهم موعد وعنوان الجلسة القادمة.	
جهاز حاسوب، جهاز العاكس الضوئي (data chou)، سبورة، أقلام، أوراق.	الوسائل
الحوار، المناقشة، التعزيز. التعلم التعاوني	العمليات
تلاميذ السنة الرابعة متوسط	المشاركين
60 د	المدة الزمنية
حجرة دراسة (قسم)	المكان
ما تقييمك للجلسة؟	التقييم
ما هي أهمية جمع المعلومات حول المهن؟.	الواجب المنزلي
الجلسة العاشرة: الموائمة بين تحليل الفرد وتحليل المهنة	
الهدف العام: التعرف على كيفية الموائمة بين تحليل الفرد وتحليل المهنة ويتوقع منهم من خلال هذا الهدف: - التعرف على كيفية الموائمة بين تحليل المهنة وتحليل الفرد. - استنتاج فوائد الموائمة بين تحليل العمل وتحليل الفرد. - تطبيق عملية الموائمة بين تحليل الفرد وتحليل العمل.	الأهداف
- الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم التثناء لهم على حضورهم.	المحتوى

- ربط مضمون الجلسة الحالية بالجلسة السابقة باستعراض ملخص حول الجلسة السابقة. - منح جائزة لأفضل واجب منزلي تم تقديمه. - شرح مختصر لتحليل الفرد - شرح مختصر لتحليل المهنة - توضيح كيفية الموائمة بين تحليل الفرد وتحليل المهنة - تقسيم أفراد المجموعة إلى مجموعات تتكون من أربعة أفراد زوج من المجموعة يتم تكليفه بتحليل الفرد وزوج آخر يتم تكليفه بتحليل مهنة وبعدها تتم عملية الموائمة في كل مجموعة بينهما أعطائهم عشر دقائق للقيام بالمهام. (نشاط تدريبي) - مناقشة الأعمال وتقديم جائزة للمجموعة الفائزة. - تقديم استمارة تقييم الجلسة لأعضاء المجموعة. - ختام الجلسة: شكر أعضاء المجموعة على ما أبدوه من اهتمام ومشاركتهم الفاعلة خلال الجلسة مع إعلامهم بموعد وموضوع الجلسة المقبلة.	
الوسائل	جهاز حاسوب، جهاز العاكس الضوئي (data chou)، سبورة، أقلام، أوراق.
الغيات	المحاضرة، الحوار، المناقشة، التعزيز، التعلم التعاوني
المشاركين	تلاميذ السنة الرابعة متوسط
المدة الزمنية	60 د
المكان	حجرة دراسة (قسم)
التقييم	ما تقييمك للجلسة؟
الواجب المنزلي	قدم تعريفا مبسطا لعملية الموائمة
الجلسة الحادية عشر: مهارة اتخاذ القرار المهني	
الأهداف	الهدف العام: تعرف المشاركين على مهارة اتخاذ القرار المهني وخطواتها والعوامل

المؤثرة فيه. ويتوقع منهم التعرف على: - مهارة اتخاذ القرار المهني. - خطوات اتخاذ القرار المهني. - العوامل المؤثرة في عملية اتخاذ القرار المهني.	
الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم الثناء لهم على حضورهم. ربط مضمون الجلسة الحالية بالجلسة السابقة باستعراض ملخص حول الجلسة السابقة. منح جائزة لأفضل واجب منزلي تم تقديمه. تقديم محاضرة حول مفهوم اتخاذ القرار المهني وخطواته والعوامل المؤثرة فيه. تعريف اتخاذ القرار المهني يعرف ماكلوري اتخاذ القرار بأنه " العملية التي تتعلق بالحصول على المعلومات والسيطرة عليها واستخدامها لتحقيق بعض الأهداف". خطوات اتخاذ القرار المهني 1- تحديد المشكلة: أي الوقوف على طبيعتها وماهيتها وأبعادها وكذا آثارها وأسبابها، تعتبر هذه المرحلة بالغة الأهمية كون أي خطأ فيها سيؤدي للخطأ في بقية المراحل وبالتالي سيترتب عليها اتخاذ قرارات غير مناسبة مما دعا البعض إلى القول أن المشكلة المحددة تحديدا واضحا تعتبر نصف محلولة، والأسئلة المهمة التي تطرح في هذا المجال: لماذا اتخذ القرار؟، وما هو الهدف من وراء اتخاذه؟ 2- جمع البيانات (المعلومات): بعد التعرف على المشكلة ينبغي الإحاطة بكل ما تتضمنه من حقائق فإن لم نتعرف على الحقائق والعلاقات بينها فإننا سنفقد مفتاح حلها 3- تحديد البدائل المتاحة وتقييمها: يقصد بالبدل القرار المبدئي المقترح من بين مجموعة من البدائل المتاحة لمتخذ القرار، كما يقصد بتقييم البدائل تحديد	المحتوى

الإيجابيات والسلبيات وفق معايير محددة للتقييم.

من أهم هاته المعايير:

- إمكانية تنفيذ البديل ويتوقف ذلك على توفر المواد والإمكانات.
- آثار تنفيذ البديل.
- مناسبة الظروف والوقت لتنفيذ البديل والزمن اللازم لذلك.

4- اختيار البديل الأنسب لحل المشكلة: تعد هذه الخطوة قمة في عملية اتخاذ القرار، حيث يمارس فيها متخذ القرار حكمه، وتقوم على أساس المفاضلة بين البدائل في ضوء نتائجها المتوقعة ومقارنتها مع الأهداف والمعايير المعتمدة للمفاضلة، ويستند متخذ القرار في اختياره للبديل الأفضل على عدة معايير منها: خبراته السابقة والتجريب والبحث والتحليل ... ويتم اختيار البديل الذي يحصل على أعلى ترتيب بالنسبة لتحقيق الأهداف.

5- تنفيذ القرار ومتابعة تقييمه: من الخطأ الاعتقاد بأن مهمة متخذ القرار تنتهي باعتماد القرار، فالقرار ليس بإقراره بل بتنفيذه، ولذا تعتبر هذه الخطوة ثمرة عملية اتخاذ القرار ككل ففيها ينفذ القرار المتخذ إذ لا قيمة له دون تنفيذه، بل يجعل الوقت والجهد الذين كلفهما اتخاذه يضيعان سدى، كما تبقى الفائدة من تنفيذ القرار ناقصة إذا لم تتم متابعته وتقييم آثاره وتحديد درجة نجاحه، فتساعدنا هذه الخطوة في تحديد وسائل متابعة التنفيذ وتحديد معايير قياس النجاح أو الفشل في التنفيذ والإشراف على تحقيقه والتعرف على المعوقات التي تعترضه ودراسة مدى مساهمته في بلوغ الأهداف المطلوبة.

- تقديم شرح مفصل لخطوات اتخاذ القرار المهني من خلال طرح أمثلة واقعية، وكيفية الاستفادة من تلك الخطوات في تحديد التخصص الدراسي ومهنة المستقبل.

- تقديم استمارة تقييم الجلسة لأعضاء المجموعة.

- ختام الجلسة: شكر أعضاء المجموعة على ما أبدوه من اهتمام ومشاركتهم الفاعلة خلال الجلسة مع إعطاء موعد الجلسة القادمة وموضوعها.

الوسائل	جهاز حاسوب، جهاز العاكس الضوئي (data chou)، سبورة، أقلام، أوراق.
الفنيات	المحاضرة، الحوار، المناقشة، التعزيز
المشاركين	تلاميذ السنة الرابعة متوسط
المدة الزمنية	60 د
المكان	حجرة دراسة (قسم)
التقييم	ما تقييمك للجلسة؟
الواجب المنزلي	أذكر خطوات اتخاذ القرار المهني مع تقديم مثال لكل خطوة.
الجلسة الثانية عشر: خطوات اتخاذ القرار المهني (نشاط تدريبي)	
الأهداف	الهدف العام: أن يتمكن المشاركون من التطبيق العملي لخطوات اتخاذ القرار المهني ويتوقع منهم: - التعرف على كيفية التطبيق العملي لخطوات اتخاذ القرار المهني. - التعرف على كيفية الموازنة بين البدائل وأهميتها في اتخاذ القرار. - التمكن من تطبيق خطوات اتخاذ القرار المهني على تخصص دراسي معين أو مهنة معينة.
المحتوى	- الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم الشكر لهم على حضورهم. - ربط مضمون الجلسة الحالية بالجلسات السابقة باستعراض ملخص حولها، استعادة خطوات اتخاذ القرار المهني . - منح جائزة لأفضل واجب منزلي تم تقديمه. - التذكير ببعض المفاهيم التي تم تقديمها في الجلسات السابقة حول مفهوم الذات وطرق التعرف على تخصص أو مهنة ما، وطرق تحليل الفرد وتحليل المهنة، وخطوات اتخاذ القرار المهني. - شرح خطوات اتخاذ القرار المهني وتقديم مثال على كل خطوة.

- تقسيم أفراد المجموعة إلى أزواج للقيام بعملية لعب الدور وقلب الدور. - الطلب من أحد أفراد المجموعة بتقديم شرح لخطوات اتخاذ القرار المهني مع تقديم مثال لكل خطوة. - تقديم استمارة تقييم الجلسة لأعضاء المجموعة. - ختام الجلسة: تذكير المجموعة الإرشادية بأن الجلسة القادمة ستكون الجلسة الختامية.	
جهاز حاسوب، جهاز العاكس الضوئي (data chou)، سبورة، أقلام، أوراق.	الوسائل
المحاضرة، الحوار، المناقشة، التعزيز، لعب الدور	الأنشطة
تلاميذ السنة الرابعة متوسط	المشاركين
60 د إلى 90 دقيقة	المدة الزمنية
حجرة دراسة (قسم)	المكان
ما تقييمك للجلسة؟	التقييم
طبق خطوات اتخاذ القرار المهني على التخصص الذي ترغب بدراسته العام المقبل.	الواجب المنزلي
الجلسة الثالثة عشر: الإنهاء والتقييم	
الهدف العام: أن يقيم أعضاء المجموعة التجريبية البرنامج التدريبي ومدى استفادتهم منه ويتوقع منهم من خلال هذا الهدف: - أن يقدم أفراد المجموعة التجريبية وحدات البرنامج الرئيسية التي تم تقديمها في هذا البرنامج. - الشكر والثناء على المشاركين في البرنامج على تعاونهم. - التأكيد على ضرورة الاستفادة من جلسات البرنامج. - أن يقيم أعضاء المجموعة التدريبية البرنامج بشكل عام - أن يتم إنهاء العلاقة الإرشادية.	الأهداف

المحتوى	- الترحيب بأعضاء المجموعة وتقديم الثناء لهم على حضورهم. - تلخيص محتوى البرنامج الذي تم تقديمه لهم - التذكير بالنقاط الرئيسية للبرنامج المقدم بمشاركة أفراد المجموعة . - التأكيد على ضرورة استفادة أفراد المجموعة من المعلومات المقدمة لهم في حياتهم اليومية. - توزيع استمارة تقييم خاصة بالبرنامج على أفراد المجموعة. - تقديم الشكر والعرفان لأفراد المجموعة على حسن تعاونهم طيلة فترة تقديم البرنامج وحسن سلوكهم وحضورهم المتواصل. - تقديم بعض الهدايا التذكارية . - الاتفاق على موعد الاختبار البعدي.
الوسائل	جهاز حاسوب، جهاز العاكس الضوئي (data chou)، سبورة، أقلام، أوراق.
الغيات	المحاضرة، الحوار، المناقشة، التعزيز.
المشاركين	تلاميذ السنة الرابعة متوسط
المدة الزمنية	60 د
المكان	حجرة دراسة (قسم)
التقييم	ما تقييمك للجلسة؟

خلاصة الفصل:

من خلال ما ورد في هذا الفصل نستخلص أن البرنامج التدريبي يصمم حسب الغرض منه والأسباب التي أدت إلى القيام به، وتنفيذه بمواصفات معينة دون غيره من البرامج، أن خطوات تصميمه يمكن تعديلها من قبل المُعد للبرنامج التدريبي من حيث محتواها وتسلسلها إذ يمكن تقديم خطوة وتأخير أخرى حسب طبيعة ومتطلبات الموقف التدريبي. كما أن للبرامج التدريبية دور فعال في إكساب الأفراد مهارات جديدة خاصة تلك المهارات المرتبطة بمجال دراستهم أو عملهم خاصة المتعلقة باتخاذ القرار المهني الذي يساعدهم على التوجه إلى المجال الدراسي والمهني المناسب.

الجانب الميداني

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

- 1- منهج الدراسة
- 2- الدراسة الاستطلاعية
- 3- حدود الدراسة الأساسية
- 4- أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية
- 5- إجراءات تطبيق البرنامج التدريبي
- 6- الأساليب الإحصائية المستخدمة

خلاصة الفصل

تمهيد:

تهدف هذه الدراسة لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى عينة من تلاميذ السنة الرابعة متوسط، وسنتطرق في هذا الفصل إلى إجراءات الدراسة الميدانية وما يحتويه من عرض للمنهج المتبع، الدراسة الاستطلاعية، حدود الدراسة الأساسية وأدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية، إضافة إلى إجراءات تطبيق التجربة والأساليب الإحصائية المستخدمة.

1. منهج البحث وتصميمه:

1-1- المنهج المعتمد في الدراسة:

إن أول خطوة هامة تحدد مجال تدخل الباحث ووضع القواعد العامة لبحثه هو اختيار المنهج الملائم لبحثه، ولأنه لا بد لكل دراسة من منهج تتبّعه، والمنهج هو " الطريقة أو الأسلوب الذي يعتمد عليها الباحث للوصول إلى غايته أو نتائجه " (اللاح، 2000، 51)، وباعتباره حسب بدوي (1977، 5) الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيمن على سير العقل وتحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة.

وبما أن موضوع دراستنا هو بناء برنامج تدريبي لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني وتطبيقه في الميدان، فإن المنهج التجريبي هو المناسب لموضوع الدراسة.

ويعرف المنهج التجريبي بأنه المنهج الذي يهدف إلى إقامة العلاقة التي تربط السبب بالنتيجة بين الظواهر أو المتغيرات، وإقامة العلاقة بين السبب والنتيجة فإننا نقوم بإجراء التجربة التي يتم من خلالها معالجة متغير أو أكثر بتغيير محتواه عدة مرات، ويسمى هذا المتغير بالمتغير المستقل. إن هذه العملية تسمح بدراسة أثار المتغير المستقل في المتغير الذي يتلقى تأثيره، والمسمى بالمتغير التابع. (موريس، 2004، 102)

انطلاقاً من هذا التحديد يمكننا القول أن المنهج التجريبي يقوم على العامل التجريبي أو المتغير المستقل المتمثل في البرنامج التدريبي في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني، وهو

المتغير المراد قياس مدى تأثيره على الموقف، أما المتغير التابع لهذه الدراسة فيتمثل في اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط الذي يتغير ويتأثر نتيجة تأثير المتغير المستقل.

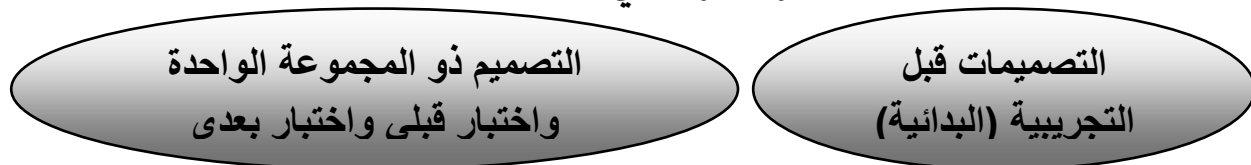
2-1- التصميم قبل التجريبي (البدائي: Pre - Experimental Design):

التصميمات قبل التجريبية (البدائية) لا يلجأ إلى تطبيقها إلا عندما يكون من غير الممكن أو من الصعب حسب تكمان (Takman, 1978) تطبيق التصميمات التجريبية الحقيقية أو الشبه التجريبية. (العساف، 1995، 315)

وتتلخص حسب الغامدي (1999، 17) في الشكل الموالي التصميم قبل التجريبي (البدائي) للمجموعة الواحدة اختبار قبلي واختبار بعدي، والمتمثلة في تصميمه وبناءه، وأثر العامل (المتغير المستقل)

الشكل (03): التصميم قبل التجريبي (البدائي) للمجموعة الواحدة اختبار قبلي

واختبار بعدي.



التصميم والبناء			
A	O ₁	X	O ₂
المجموعة التجريبية الاختيار غير عشوائي.	القياس القبلي لمقياس اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط.	ادخال المتغير التجريبي المتمثل في جلسات البرنامج التدريبي في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط.	القياس البعدي لمقياس اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط.
أثر المتغير المستقل			
O ₂ - O ₁			
فاعلية التصميم في ضبط المهدّدات المؤثرة على:			
ضبط الصدق الخارجي		ضبط الصدق الداخلي	

التاريخ	النضج	عملية الاختبار	أداة القياس	الانحدار الاحصائي	أسلوب اختيار العينة	الفناء التجريبي والنضج	التفاعل بين الاختبار	أثر الاختبار القلبي على مستوى الاستجابة للمتغير المستقل	أثار ردود (تحيز الاختيار) على المتغير المستقل	أثار ردود الفعل للإجراءات التجريبية	تدخل أثر المتغيرات المستقلة	
-	-	-	-	؟	+	+	-	-	-	؟		
مميزات التصميم			عيوب التصميم									
الصدق الداخلي	- الاختبار القلبي يجعل هذا التصميم أفضل، بحيث لا يعاني من تأثير محتمل لبعض مهندّات هذا الصدق ومنها (أسلوب اختيار العينة، والفناء التجريبي) بمعنى أصبح لديه مناعة ضد تأثير المهندّات.							ظهور العديد من المهندّات التي يمكن أن تؤثر على النتائج منها: 1- الاحداث العارضة (التاريخ) 2- النضج نتيجة النمو وزيادة زمن الدراسة. 3- التعود على طريقة وموقف الاختبار 4- أداة القياس من حيث السهولة والصعوبة، وكذلك صعوبة الحصول على صور متكافئة للتطبيقات. 5- التفاعل بين الاختيار والنضج. 6- التأثير المحتمل للانحدار الاحصائي الناتج عن موقف الاختبار الغير مضبوط من ناحية الأداء وانحداره نحو المتوسط في التطبيقات.				
	الصدق الخارجي	- ليس هناك مزايا تذكر لعدم قدرته على ضبط مهندّات هذا الصدق.							صعوبة تعميم النتائج لهذا التصميم لعدم قدرته على ضبط بعض مهندّات هذا الصدق منها: 1- أثر الاختبار القلبي على التجربة (المتغير المستقل). 2- أثر تفاعل تحيزات الاختيار للعينة مع المتغير المستقل فيصعب التعميم. 3- احتمال ظهور بعض مؤشرات عدم الصدق الخارجي ومنها تفاعل المتغير المستقل مع الاختبار القلبي والاجابة بطريقة مغايرة.			

يتضح من خلال قراءة الشكل (03): أننا نخضع في التصميم البدائي ذو المجموعة

الواحدة - بدون مجموعة ضابطة وبدون اختيار أو تعيين عشوائي - وقياس قلبي (O_1) وقياس بعدي (O_2) المعتمد في دراستنا هذه، المجموعة الواحدة التجريبية للمتغير المستقل والمتمثل في جلسات البرنامج التدريبي لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط، بعد أن يتم قياسها قياساً قبلياً بمقياس اتخاذ القرار المهني، ثم تقاس المجموعة التجريبية بعد التجربة بقياس بعدي بنفس المقياس لمقارنة نتائج القياس البعدي بنتائج القياس القلبي، وذلك من أجل قياس فعالية المتغير المستقل على التابع، ولقياس أثر

المتغير المستقل على التابع، نقوم بدراسة تتبعه تقاس المجموعة التجريبية بعد مدة زمنية من القياس البعدي بنفس المقياس لمقارنة نتائج القياس البعدي بنتائج القياس التتبعي.

وفيما يخص فاعلية التصميم في ضبط المهّدات المؤثرة على صدقه الداخلي والخارجي، نجد أنّ تطبيق القياس القبلي لمقياس اتخاذ القرار المهني على المجموعة التجريبية، يعتبر ميزة ايجابية لهذا التصميم، لأنّه يمنع تأثير بعض المعوقات المهّدة للصدق الداخلي للتصميم والمُشار إليها بالإشارة (+) وهي العوامل التي تم ضبطها في التصميم ولا تؤثر في صدقه وهي: أسلوب اختيار العينة، والفناء التجريبي.

كما نجد بالمقابل أنّ هذا التصميم لا يخلو من وجود عيوب والمتمثلة في العديد من العوامل المهّدة لصدقته الداخلي والخارجي والمُشار إليها بالإشارة (-) وهي العوامل التي لم يتم ضبطها في التصميم كونها تؤثر في صدقه، والتي يجب على الباحث توفير الحد الأدنى منها، بذلك نكون قد قللنا من عوامل الخطأ التي تؤثر على بناء هذا البحث وفيما يلي العوامل المهّدة للصدق بشقيه:

أولاً: العوامل المهّدة للصدق الداخلي للتصميم

1- عامل التاريخ: وما يحدث من متغيرات عارضة أثناء التجربة، مثلما انطبق أثناء تطبيق العامل التجريبي لهذه الدراسة والمتمثل في البرنامج التدريبي في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى المجموعة التجريبية من تلاميذ السنة الرابعة متوسط، أين تزامنت برمجة جلسات البرنامج التدريبي من 2020/06/04 إلى 2020/08/20 أثناء العطلة الصيفية، حيث أخذنا كل الاحتياطات اللازمة تحسباً من الوقوع في هذا العامل المهّدد للصدق الداخلي للتصميم.

2- عامل النضج: وهي المتغيرات الداخلية التي تحدث في الفرد بمرور الزمن نتيجة النمو فهذا ينطبق مثلاً على الدراسات التجريبية الطويلة، أما بخصوص الدراسة الحالية فإن مدة تطبيق البرنامج التدريبي لم تتعدى 70 يوماً، وهي ليست بالمدة الزمنية الطويلة جداً التي قد تحدث تغيرات بيولوجية أو نفسية أو عقلية كبيرة على أفراد المجموعة التجريبية.

3- عامل عملية إجراء الاختبار: وهو ما يحدثه تطبيق القياس القبلي من تعود مما قد يؤثر على تطبيق القياس البعدي وتحسن في النتيجة، وللتقليل من أثر هذا العامل هو زيادة المدة الزمنية بين القياسين، وهو ما انطبق على موقف الاختبار في البحث الحالي، حيث دامت الفترة بين القياسين أكثر من شهرين كاملين من تاريخ القياس القبلي: 2020/06/01 إلى تاريخ القياس البعدي 2020/08/25، ثم القياس التتبعي بتاريخ: .

4- أداة القياس: لابد من أن تكون أداة القياس المستخدمة جيدة وتتمتع بصدق وثبات عاليين حتى لا تؤثر على صدق النتائج. ففي المقياس المعتمد في هذه الدراسة الذي أعده البلوشي (2010) بهدف القياس والكشف عن مهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط، فيما يخص عائق صعوبة محتوى أداة القياس فإنها لا تقيس قدرات أو كفاءات، ومن تعليماتها لا توجد فيها إجابة صحيحة وأخرى خاطئة بل الإجابة الصحيحة هي التي تنطبق على المبحوث بالضبط، أما عائق اختلاف أداة القياس فإن أداة القياس نفسها المطبقة في القياس القبلي والقياس البعدي ثم القياس التتبعي، وأخيراً يمكن الوثوق بأداة القياس المصممة خصيصاً لهذه الفئة، بعد التأكد من صدقها وثباتها.

5- عامل التفاعل بين الاختيار والنضج: يبرز أثر التفاعل ويكون له أثر على المتغير التابع عند اختيار مجموعات أو أعضاء يختلف بعضهم عن الآخر من حيث النمو الجسمي أو العقلي... الخ، وللتقليل من أثر هذا العائق المهدّد قمنا بالمجانسة داخل المجموعة التجريبية في المتغيرات المتمثلة في أبعاد مقياس اتخاذ القرار المهني ودرجته الكلية، بعد تحديد المشكلة، بعد جمع المعلومات، بعد تحديد البدائل المتاحة، بعد تنفيذ القرار ومتابعة تقييمه. (لهم نفس الحاجات التدريبية مستوى المهارة وأبعادها منخفض مثلاً).

6- عامل الانحدار الإحصائي: وهو العامل المُشار إليه بالإشارة(?) ويعني أنه ليس أساسياً في التصميم ومحتمل تأثيره، ويرجع ذلك لسبب أنّ الاختيار يتم على أساس درجة محددة في اختبار معين كأن تكون (أكبر درجة) أو (أقل درجة) ، فإذا كان المعيار درجة منخفضة فإن أفراد البحث سيحصلون على متوسط حسابي مرتفع في الاختبار البعدي، وذلك بسبب

الانحدار الاحصائي، أما إذا كان المعيار درجة مرتفعة فسوف يحصلون على متوسط حسابي منخفض بسبب الانحدار الإحصائي أيضا(العسّاف، 1995، 310-311). ولتجنب احتمال الوقوع في هذا العامل يجب اخضاع درجات القياس القبلي للمجموعة التجريبية إلى التوزيع الطبيعي، يكفي أن يكون التوزيع غير ملتوي.

ثانيا: العوامل المهددة للصدق الخارجي للتصميم

1- عامل أثر الاختبار القبلي على مستوى الاستجابة للمتغير المستقل: قد يؤدي القياس القبلي إلى ارتفاع أو انخفاض مستوى استجابة المجيب للمتغير المستقل، وبهذا لا يمكن تعميم النتائج لمن لم يختبر اختبارا قبليا.

2- عامل أثر تفاعل تحيزات الاختيار للعينة مع المتغير المستقل: خصائص وظروف الأفراد الذين يختارون للتجربة يحدد بدرجة كبيرة مدى صلاحية النتائج للتعميم.

3- عامل أثر ردود الفعل للإجراءات التجريبية: إذ أنّ من يعرف أنه يخضع لتجربة معينة تختلف استجابته عن لا يخضع لها، ولهذا لا يستطيع الباحث أن "يدعي أن التأثير الذي حصل عليه من المتغير المستقل في التجربة سوف يكون هو بعينه في مواقف غير تجريبية" (العسّاف، 1995، 311-312).

وللتقليل من أثر العاملين الأول والثاني واحتمال ظهور العامل الثالث المهددة للصدق الخارجي للتصميم، فقد فصلنا في حلول تقلل من تهديد تلك العوامل في العنصر الثالث والرابع والخامس من العوامل المهددة للصدق الداخلي للتصميم.

2- الدراسة الاستطلاعية:

يفضل القيام بالدراسة الاستطلاعية على عينة من الأفراد قبل الاستقرار نهائيا على خطة الدراسة. وهذه الدراسة تحقق عدة أهداف للباحث، أهمها:

- التأكد من جدوى الدراسة التي يرغب في القيام بها، وذلك قبل أن ينفق الكثير من الوقت والجهد دون طائل في دراسة لا جدوى منها.

- توفر للباحث الفرصة لتقويم مدى مناسبة البيانات التي يحصل عليها للدراسة، كما يتأكد من صلاحية الأدوات التي يستخدمها لهذه الدراسة.
- تساعد على اختبار أولي للفروض، حيث تعطينا النتائج الأولية مؤشرات بمدى صلاحية هذه الفروض، وما هي التعديلات الواجب إدخالها على هذه الفروض، إذا كانت تحتاج غلى تعديلات.
- تمكّن الدراسة الاستطلاعية الباحث من إظهار مدى كفاية إجراءات البحث والمقاييس التي اختيرت لقياس المتغيرات. (أبو علام، 2004، 97)

2-1- عينة الدراسة الاستطلاعية:

تم اختيار العينة الاستطلاعية من متوسطة خضرة جروني بالمغير، بالطريقة العشوائية البسيطة " تؤدّي هذه الطريقة إلى احتمال اختيار أي فرد من أفراد المجتمع كعنصر من عناصر العينة، فلكل فرد فرصة متساوية لاختياره ضمن العينة، واختيار فرد في العينة لا يؤثر على اختيار أي فرد آخر. " (أبو علام، 2004، 171)

الجدول التالي يوضّح مواصفات العينة الاستطلاعية:

جدول رقم (01): مواصفات العينة الاستطلاعية

عدد أفراد العينة	مكان التواجد	عدد الإناث	طريقة الاختيار
32	متوسطة خضرة جروني - المغير	16	العشوائية البسيطة

2-2- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

حققت الدراسة الاستطلاعية التالية:

- ✓ التأكد من صدق وثبات مقياس اتخاذ القرار المهني
- ✓ ساعدتنا في تحديد العينة المناسبة للدراسة.

3- حدود الدراسة الأساسية:

3-1- الحدود البشرية (مجتمع وعينة الدراسة):

مجتمع الدراسة يشمل جميع تلاميذ السنة الرابعة متوسط البالغ عددهم 104 تلميذ المتمدرسين بمتوسطة أحمد بوزقاق وتم اختيار 15 تلميذ بطريقة عشوائية.

3-2- الحدود المكانية:

تم تطبيق البرنامج التدريبي في مقر حضانة خاصة بعد الاتفاق مع مديرتها مع تنفيذ الإجراءات الصحية الوقائية من تعقيم وتباعد.

3-3- الحدود الزمنية:

الفترة الزمنية التي طبق فيها البرنامج التدريبي: تم تطبيق البرنامج التدريبي خلال السنة الدراسية 2020/2019، ودامت مدة 6 أسابيع (ابتداء من يوم 4 جوان 2020 إلى غاية 14 جويلية 2020)

- تم تطبيق الاختبار القبلي يوم 1 جوان 2020

- تم تطبيق الاختبار البعدي يوم 19 جويلية 2020

4- أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية:

4-1 مقياس اتخاذ القرار المهني

استخدم في هذه الدراسة مقياس اتخاذ القرار المهني من إعداد الباحث البلوشي (2010) بتصريف الباحثة في صياغة بعض العبارات ليكون أداة لقياس مستوى مهارة اتخاذ القرار المهني والذي تكوّن من 37 عبارة موزعة على خمسة أبعاد هي: 1- تحديد المشكلة، 2- جمع المعلومات، 3- تحديد البدائل المتاحة، 4- اختيار البديل المناسب، 5- تنفيذ القرار ومتابعة تقييمه.

4-1-1 طريقة تصحيح مقياس اتخاذ القرار المهني:

كما ذكرنا سابقا فإن المقياس يتكوّن من 37 عبارة، أمام كل عبارة خمسة بدائل (موفق بشدة، موافق، غير متأكّد، غير موافق، غير موافق بشدة)، إذ تعطى موافق بشدة 5 درجات، موافق 4 درجات، غير متأكّد 3 درجات، غير موافق درجتان، غير موافق بشدة درجة واحدة، هذا بالنسبة للعبارات الموجبة والعكس بالنسبة للعبارات السالبة تعطى الدرجات (1،2،3،4،5) بالترتيب على البدائل الخمسة، العبارات الموجبة مرقمة كما يلي: (2-3-7-8-10-12-14-15-17-18-22-23-26-25-27-30-31-32-33-34-36-37) ، والعبارات السالبة مرقمة كالتالي: (1-4-5-6-9-11-13-16-19-20-21-24-28-29-35)

وهي موضحة كما يلي:

جدول رقم (02): يوضح عبارات المقياس الموجبة والسالبة

رقم العبارة	العبارات الموجبة	رقم العبارة	العبارات السالبة
02	لدي القدرة على تحديد مزايا وعيوب كل بديل لخياراتي المهنية	01	لا أستطيع تحديد المشكلة التي تواجهني تحديدا دقيقا
03	عندما أتخذ قرارات مهنية، أحرص على عدم تأثيرها على الآخرين.	04	أحدد أهدافي المهنية بناء على ما يرضي عائلتي وأصدقائي.
07	أتأكد من حاجة سوق العمل للتخصص الدراسي الذي أرغب بدراسته.	05	أستخدم معرفتي فقط في المواد التي أرغب في دراستها.
08	أثق في قدرتي على الحصول على ما أريد.	06	أركز على حل المشكلة بشكل مباشر، دون تحديدها.

27	أضع دائما خطة لتنفيذ الحلول المناسبة لأي مشكلة	35	سأختار مهنتي المستقبلية في ضوء ما يرضي عائلتي.
30	أقوم بتحديد وتحليل المشكلة التي تواجهني.		
31	لدي القدرة على تحقيق أهدافي المستقبلية.		
32	أختار تخصصي الدراسي بناءً على مهاراتي وقدراتي.		
33	أتحري دقة المعلومات المهنية التي أتلقاها من المصادر المختلفة.		
34	أستطيع إيجاد بدائل وحلول أخرى للمشكلة.		
36	أحاول توقع عواقب اتخاذي لقرار معين.		
37	عندما أتخذ قراراتي، أقوم بتقييم نتائج كل بديل وأقارن كل بديل بالآخر.		

أقصى درجة يمكن للطالب الحصول عليها على الاختبار هي $(5 \times 37 = 185)$ وأدنى درجة قد يحصل عليها الطالب هي $(1 \times 37 = 37)$ فالدرجة الكلية للمقياس تنحصر بين $(37 - 185)$ ، فتحصل الطالب على درجة ما بين $37 - 111$ على مقياس اتخاذ القرار المهني تعتبر نتائج منخفضة، أي أن اقترابه من الدرجة 37 يدل على تدني مستوى مهارة

اتخاذ القرار المهني لديه، وتحصله على درجة ما بين 111 – 185 على مقياس القرار المهني تعتبر نتائج مرتفعة؛ أي أن اقتراب الطالب من الدرجة 185 يدلّ على ارتفاع مستوى مهارة اتخاذ القرار المهني لديه.

4-1-2 الخصائص السيكومترية لمقياس اتخاذ القرار المهني:

أولاً: الصدق:

تم حساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي) وهي قدرة الاستبيان على التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها، حيث قمنا بترتيب درجات أفراد العينة ترتيباً تصاعدياً باختبار (27%) من طرفي العينة (مجموعة دنيا ومجموعة عليا)، ثم حساب (ت) لدلالة الفروق بين المجموعتين.

والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (03) يوضح صدق الاستبيان

القرار	مستوى الدلالة	اختبار(ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	/
دالة	0.00	8,453	9,496	53,20	10	المجموعة الدنيا
			4,766	81,60	10	المجموعة العليا

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ت) بلغت (8,453)، ومستوى الدلالة (0.01) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يدل على أن الاستبيان يتوفر على قدر من التمييز بين عينة طرفيه، وبالتالي الاستبيان صادق وصالح للتطبيق على عينة الدراسة. (أنظر ملحق رقم 7)

ثانياً: الثبات:

تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، وتتراوح القيمة من (0) إلى (1) وتعتبر مقبولة إذا كانت القيمة أكبر من (0.70).

والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (04): معطيات تطبيق معادلة ألفا كرونباخ وقيمة ثبات مقياس اتخاذ القرار المهني

عدد البنود	درجة الحرية	ألفا كرونباخ
37	21	0.72

من خلال الجدول يتبين أن قيمة ألفا كرونباخ (0.72) وهي أكبر من (0.70) وهي تشير إلى معامل ثبات مقبول، وبالتالي الاستبيان ثابت وصالح للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية. (أنظر ملحق رقم 8)

4-2 البرنامج التدريبي:

بهدف تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لتلاميذ السنة الرابعة متوسط قمنا ببناء برنامج تدريبي لتحقيق ذلك، يندرج هذا البرنامج ضمن مجال الإرشاد والتوجيه المدرسي والمهني، يحتوي معلومات نفسية وإرشادية حول معرفة الذات والمهن والتخصصات الدراسية المتوفرة في المرحلة الثانوية إضافة إلى تمكين التلميذ من اكتساب مهارات جديدة تمكنه من اتخاذ القرار المهني المناسب والتدرب عليها.

4-2-1 أهداف البرنامج التدريبي:

لا بد لكل برنامج تدريبي من أهداف يستند عليها للتمكن من معرفة أثره على المشاركين، وتتجلى أهداف هذا البرنامج كالتالية:

الهدف العام:

- تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط

الأهداف الجزئية:

- تمكين التلميذ من التعرف على المرحلة العمرية التي يمر بها
- التعرف على قدراته واستعداداته واتجاهاته وسماته الشخصية ..
- التعرف على التخصصات الدراسية والمجالات المهنية المرتبطة بها.
- اكتساب التلميذ مهارة اتخاذ القرار المهني باستقلالية
- اكتساب التلميذ المعلومات التي يحتاج إليها لاتخاذ القرار المهني المناسب.

4-2-2 الوسائل المستخدمة في البرنامج التدريبي:

- قاعة مهيأة (ورشة عمل)
- سبورة وأقلام لباد ملونة وممسحة
- جهاز حاسوب
- جهاز تلفزيون
- جهاز العاكس الضوئي (Data chou)
- طابعة
- ساعة حائطية

4-2-3 الأساليب والفنيات المناسبة لتنفيذ البرنامج:

- **المحاضرة:** هي تقديم معلومات بشكل لفظي أو شفوي من قبل المدرب إلى المشاركين في البرنامج التدريبي، وقد يتبع المحاضرة طرح بعض الأسئلة وفسح المجال لمناقشة قصيرة.

- **المناقشة:** هذا الأسلوب يسمح بتبادل المعلومات والآراء بين مجموعة من الأفراد (المتدربين) وغالباً ما يدير حلقة النقاش رئيس مجموعة وهو المدرب، وبالرغم من توجيه نقد كثير إلى هذا الأسلوب التدريبي إلا أن فشله لا يرجع إلى الأسلوب بالذات إنما يعود إلى اعتبارات أو عوامل لا تؤخذ في الاعتبار وبالتالي يمكن الاستفادة من هذا الأسلوب في التدريب.

ويعتبر من أفضل أساليب الاتصال الشفوي فعالية في تدريب الجماعات الصغيرة حيث يجلس المتدربون لمناقشة موضوع معين لحل مشكلة ما عن طريق تبادل الآراء والأفكار والخبرات المختلفة ومشاركة الجميع قدر المستطاع، ويتميز هذا الأسلوب بإتاحة فرصة التفكير والتحليل والتعبير عن الرأي، وتنمية القدرة على تحليل الآراء والمقترحات وتقييمها لدى المتدربين، ولكن في المقابل لا يصلح هذا الأسلوب للأشخاص الذين ليس لديهم خبرات كافية في المجال الوظيفي، وأيضاً قد يسيطر أحد أو عدد من المتدربين على حلقة المناقشة مما يحول دون مساهمة بقية المتدربين. (ساسي، 2017، 86)

- **تمثيل الدور:** وهو أسلوب يعتمد على " خبرة تعليمية تكتسب فيها عدة مهارات من خلال تفاعل اجتماعي بين اثنين أو أكثر وتعطي الفرصة بهذا التفاعل لظهور المشاعر والانفعالات الحقيقية أثناء القيام بتمثيل أو استعادة تمثيل موقف واقعي محدد حدث بالفعل أو موقف يمكن حدوثه حالياً أو مستقبلاً في الحياة العملية".

"يهدف هذا الأسلوب إلى إزالة التحديات والعقبات التي يواجهونها في العمل، وتحديد المخاطر التي يقع فيها المتدربون، وتصحيحها والممارسة والتجربة العملية لطرق متعددة من السلوكيات في المواقف، وتزويد المشاركين بمجموعة متنوعة من الخبرات، وزيادة قدرتهم على إدراك معاني سلوك الآخرين في المواقف، وكذلك تغيير أنماط المتدربين وتعزيز السلوك

الإيجابي، كما يتناسب هذا الأسلوب في التدريب مع مختلف المواقف التي تتطلب اكتساب مهارات سلوكية إدارية واجتماعية، ومشاركة مع الآخرين، أو تقديم أداءً معيناً لا سيما في ظل ضغوط نفسية واجتماعية وانفعالية محتملة". (ساسي، 2017، 85)

النمذجة: التعلم بالقدوة، حيث يتم تزويد الأفراد بالنماذج المرغوبة للتعلم في سلوكهم من خلال القصص أو النماذج الحية أو الرمزية، يُعرف بالتعلم عن طريق النمذجة وهو أحد أهم الطرق الإرشادية التي تدرب الأفراد على العديد من المهارات الاجتماعية التي يمكن تكسب الأفراد السلوك من خلال التعلم الاجتماعي عن طريق التعرف على النماذج السوية وتقليدها أو ما يسمى التعلم بالقدوة. (العزيمي، 2011، 91)

ويعتبر الاقتداء بأفضل الخلق سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم هو أفضل مثال عن النموذج الذي يحتذى به لتعليم الأفراد المهارات الاجتماعية التي تكسبه السلوك السوي.

- **التعزيز:** يعد التعزيز من أكثر الفنيات الإرشادية استخداماً وفعالية 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، ويقسم 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. (العزيمي، 2011، 92)

وتم استخدام التعزيز الإيجابي من الباحثة لتحفيز التلاميذ على التفاعل مع نشاطات البرنامج التدريبي المقدم لهم، حيث تم استخدام التعزيز اللفظي والتعزيز المادي المتمثل في جوائز عينية بعد انجاز الواجبات المنزلية المكلفين بإنجازها.

- **الواجبات المنزلية:** يحث الباحث المتدربين على الممارسة الواقعية لما تدربوا عليه من مهارات استدلالية خلال البرنامج في حياتهم اليومية، ويتسنى له ذلك حين يكلف الطلاب في

نهاية الجلسة التدريبية بواجبات معينة تتصل بما تعلّمه، وفيها يطلب تطبيق ما تعلموه في حياتهم مع أسرهم، زملائهم، في الطريق العام بحيث أن تكليف المتدربين بأداء الواجبات المنزلية التي يتبعون فيها نموذجاً لمواجهة تفكيرهم في الاستجابة لحدث واقعي في حياتهم له الدور البارز في تفعيل ما يدور في الجلسات التدريبية واقعياً، ويراعي الباحث أن تكون الواجبات متدرجة في الصعوبة بحيث تكون سهلة في البداية؛ لأنّ الفشل في حالة صعوبتها سيقلل من ميل المتدرب نحو البرنامج، فضلاً عن أن النجاح سيزيد من ثقته بنفسه وقدرته على النجاح لاحقاً. وتتمثل الواجبات المنزلية في تنفيذ المتدرب لبعض الواجبات خارج غطاء الجلسة بما يساعده على تأكيد التحسينات السلوكية التي يكون الفرد قد حققها أثناء الجلسة التدريبية، كما أنها تفيد في نقل التغيرات الإيجابية إلى واقع الحياة والممارسة العملية، وتساعد المتدرب على ترسيخ ما تدرب عليه من مهارات، والواجبات المنزلية مرتبطة ارتباطاً دقيق الصلة بالهدف الذي ننشده في عملنا مع الفرد الذي يعاني مشكلات. (العريزي، 2017، 93 بتصرف)

4-2-4 المشاركون في البرنامج التدريبي:

يستهدف البرنامج التدريبي تلاميذ السنة الرابعة متوسط الذين تتراوح بين 15 و 17 سنة والذين لم يصرحوا برغبتهم في دراسة تخصص معين في بطاقة الرغبات.

جدول رقم (05) يوضح جلسات البرنامج وعناوينها

رقم الجلسة	عنوان الجلسة
الجلسة الأولى	تعارف وبناء العلاقة الإرشادية
الجلسة الثانية	الميول والاستعدادات والقدرات
الجلسة الثالثة	الاتجاهات والقيم والذكاء
الجلسة الرابعة	سمات وأنماط الشخصية

الجلسة الخامسة	الشخصية المهنية حسب هولاند
الجلسة السادسة	الشعب الدراسية الثانوية وتفرعاتها
الجلسة السابعة	التخصصات الجامعية
الجلسة الثامنة	التخصصات المهنية المتوفرة في المعاهد والمراكز المهنية
الجلسة التاسعة	عملية تحليل المهنة
الجلسة العاشرة	الموائمة بين تحليل الفرد وتحليل المهنة
الجلسة الحادية عشر	مهارة اتخاذ القرار المهني
الجلسة الثانية عشر	خطوات اتخاذ القرار المهني (نشاط تدريبي)
الجلسة الثالثة عشر	الإنهاء والتقييم

يمكن الاطلاع على محتوى البرنامج كاملا (أنظر الملحق رقم 5)

4-2-5 أهداف جلسات البرنامج التدريبي:

تهدف كل جلسة من جلسات البرنامج التدريبي لتحقيق مجموعة من الأهداف بغرض الوصول إلى الهدف الرئيسي للبرنامج التدريبي، وهي كالتالي:

- أهداف الجلسة الأولى:

الهدف العام: تعرّف أفراد المجموعة على البرنامج ومبرراته

ويتوقع أن يتعرف أعضاء المجموعة على:

- البرنامج التدريبي وأهدافه.

- دواعي اختيارهم للدراسة.

- بعض نقاط البرنامج التدريبي.

- يتعرف أعضاء المجموعة على الباحثة وتتعرف الباحثة عليهم والبدء في العلاقة الإرشادية.

- التعريف بالفنيات المستخدمة وعدد الجلسات.

- التأكيد على أهمية الحضور والالتزام وتهيئة المشاركين

- الميثاق المنظم لعمل المجموعة.

- أهداف الجلسة الثانية:

الهدف العام: أن يتعرف أفراد المجموعة على خصائص الشخصية لمرحلتهم العمرية وبعض المفاهيم المتعلقة بمعرفة الذات

ويتوقع منهم من خلال هذا الهدف:

- التعرف على أهمية مرحلتهم الدراسية الحالية وأهميتها في تحديد مسارهم الدراسي الذي يحدد مستقبلهم المهني.

- التعرف على الخصائص النفسية والاجتماعية لمرحلتهم العمرية.

- التعرف على ذواتهم والتفريق بين مفاهيم (الميول، الاستعدادات والقدرات).

- أهداف الجلسة الثالثة:

الهدف العام: أن يتعرف المشاركون في البرنامج على مفاهيم متعلقة بمعرفة الذات وأهميتها في عملية اتخاذ القرار المهني.

ويتوقع منهم من خلال هذا الهدف:

- أن يتعرف أفراد المجموعة على مفاهيم متعلقة بمعرفة الذات: الاتجاهات والقيم، الذكاء.
- التفريق بين هذه المفاهيم والمفاهيم المدروسة في الجلسة السابقة.
- إدراك أهمية معرفة هذه المفاهيم عند اتخاذ القرار المهني.
- أهداف الجلسة الرابعة:

الهدف العام: أن يتعرف أفراد المجموعة مفهومي سمات الشخصية وأنماط الشخصية

ويتوقع منهم:

- التعرف على سمات الشخصية.
- التعرف على أنماط الشخصية
- أهداف الجلسة الخامسة:

الهدف العام: أن يتعرف المشاركون في البرنامج على شخصياتهم المهنية حسب اختبار هولاند لاكتشاف الشخصية المهنية

ويتوقع منهم:

- التعرف على أنماط شخصياتهم
- التمكن من التعرف على ميولهم المهنية
- استنتاج التخصص المناسب لميولهم المهنية
- أهداف الجلسة السادسة:

الهدف العام: أن يتعرف أفراد المجموعة التدريبية على الشعب الدراسية وتفرعاتها ومصادر المعلومات.

ويتوقع منهم:

- التعرف على كيفية الحصول على المعلومات من مصادرها الموثوقة.

- التعرف على الشعب الدراسية
- التعرف على كيفية التوجيه وملح كل شعبة دراسية
- تمييز مجموعات التوجيه في السنة الثانية من التعليم الثانوي.
- أهداف الجلسة السابعة:

الهدف العام: أن يتعرف أفراد المجموعة التدريبية على التخصصات المهنية التابعة لمراكز التكوين المهني والتمهين والمعاهد المتخصصة في التكوين المهني

ويتوقع منهم من خلال هذا الهدف:

- التعرف على التكوين المهني كمؤسسة.
- التعرف على التخصصات المهنية المتوفرة في مراكز ومعاهد التكوين المهني.
- توسيع أفاقه المهنية المستقبلية.
- أهداف الجلسة الثامنة:

الهدف العام: أن يتعرف المشاركون على التخصصات الجامعية

ويتوقع منهم:

- التعرف على التخصصات الجامعية.
- معرفة كيفية اختيار كل تخصص بالاستعانة بدليل الناجح في البكالوريا.
- أهداف الجلسة التاسعة:

الهدف العام: أن يتعرف أفراد المجموعة على عملية تحليل المهنة

ويتوقع منهم:

- معرفة مصادر جمع المعلومات حول المهن المختلفة.
- إدراك أهمية جمع المعلومات من مصادر موثوقة حول المهن.

- معرفة خطوات تحليل المهنة.

- أهداف الجلسة العاشرة:

الهدف العام: التعرف على كيفية الموائمة بين تحليل الفرد وتحليل المهنة

ويتوقع منهم من خلال هذا الهدف:

- التعرف على كيفية الموائمة بين تحليل المهنة وتحليل الفرد.

- استنتاج فوائد الموائمة بين تحليل العمل وتحليل الفرد.

- تطبيق عملية الموائمة بين تحليل الفرد وتحليل العمل.

- أهداف الجلسة الحادية عشر:

الهدف العام: تعرف المشاركين على مهارة اتخاذ القرار المهني وخطواتها والعوامل المؤثرة فيه.

ويتوقع منهم التعرف على:

- مهارة اتخاذ القرار المهني.

- خطوات اتخاذ القرار المهني.

- العوامل المؤثرة في عملية اتخاذ القرار المهني.

- أهداف الجلسة الثانية عشر:

الهدف العام: أن يتمكن المشاركون من التطبيق العملي لخطوات اتخاذ القرار المهني

ويتوقع منهم:

- التعرف على كيفية التطبيق العملي لخطوات اتخاذ القرار المهني.

- التعرف على كيفية الموازنة بين البدائل وأهميتها في اتخاذ القرار.

- التمكن من تطبيق خطوات اتخاذ القرار المهني على تخصص دراسي معين أو مهنة معينة.

- أهداف الجلسة الثالثة عشر:

الهدف العام: أن يقيم أعضاء المجموعة التجريبية البرنامج التدريبي ومدى استفادتهم منه

ويتوقع منهم من خلال هذا الهدف:

- أن يقدم أفراد المجموعة التجريبية وحدات البرنامج الرئيسية التي تم تقديمها في هذا البرنامج.

- الشكر والثناء على المشاركين في البرنامج على تعاونهم.

- التأكيد على ضرورة الاستفادة من جلسات البرنامج.

- أن يقيم أعضاء المجموعة التدريبية البرنامج بشكل عام.

- إنهاء العلاقة الإرشادية.

5- إجراءات تطبيق البرنامج التدريبي:

الخطوة الأولى: بعد التعرف على أفراد العينة التجريبية قمنا بتطبيق القياس القبلي عليهم والاتفاق على النقاط التي سيتم بها العمل طيلة تطبيق البرنامج التدريبي والاتفاق على موعد انطلاق جلسات البرنامج التدريبي.

الخطوة الثانية: بعد تعذر البدء مع أفراد العينة في الموعد المحدد، تم الاتصال بهم لتحديد مكان إجراء البرنامج التدريبي مع الالتزام بتطبيق إجراءات السلامة الوقائية ضد فيروس كورونا من تعقيم وتباعد حفاظا على سلامة الجميع.

الخطوة الثالثة: البدء بجلسات البرنامج التدريبي يوم وذلك لتعذر القيام بجلسات البرنامج في وقت سابق.

الخطوة الرابعة: بعد إنهاء جلسات البرنامج التدريبي قامت الباحثة بتطبيق الاختبار البعدي على أفراد العينة.

الخطوة الخامسة: بعد ترك المجموعة التجريبية مدة ثلاثة أشهر بعد القياس البعدي تم تطبيق القياس التتبعي على أفراد العينة.

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم اعتماد برنامج ال spss لحساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة وتم الاعتماد على:

-المتوسط الحسابي - معامل ألفا كرونباخ

-الانحراف المعياري - التباين

- اختبار "ت" لعينتين مستقلتين ومتساويتين (لحساب الصدق التمييزي)

خلاصة الفصل:

تعرفنا في هذا الفصل على المنهج المتبع في الدراسة المتمثل في المنهج التجريبي مع اعتماد تصميم المجموعة الواحدة مع اختبار قبلي - بعدي، إلى الأدوات المستعملة في الدراسة التي تمثلت في استبانة اتخاذ القرار المهني، إضافة إلى الدراسة الاستطلاعية وما حققته لنا من أهداف ساعدتنا في الإعداد للدراسة الأساسية وما تضمنته من عينة الدراسة الممثلة للمجتمع الأصلي إضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الفصل الخامس

عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة

1-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

2-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

2- تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

1-2 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

2-2 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

3-2 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية العامة

خلاصة الفصل

خلاصة عامة

توصيات ومقترحات الدراسة

تمهيد:

بعد تطبيق إجراءات الدراسة الأساسية وتفرغ البيانات ومعالجتها إحصائياً، سيتم من خلال هذا الفصل عرض وتحليل النتائج المتحصل عليها بعد تطبيق البرنامج التدريبي لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني، واختبارها بمقياس اتخاذ القرار المهني على تلاميذ السنة الرابعة متوسط في مجموعة واحدة تجريبية بقياسين قبلي وبعدي، وسينتهي هذا الفصل بتفسير النتائج ومناقشتها.

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة

- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

- يساهم البرنامج التدريبي في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط.

وللتحقق من صحة الفرضية الأولى نقترح الفرضية الإحصائية التالية:

1-1- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية من تلاميذ السنة الرابعة متوسط على مقياس اتخاذ القرار المهني. وذلك لصالح القياس البعدي

وللتحقق من صحة الفرضية الأولى قمنا بإجراء اختبار "ت" لعينتين مترابطتين، وبعد التأكد من افتراضات اختبار "ت" وشروطه، الجدول التالي يعرض نتائج الاختبار والدلالة الإحصائية والدلالة العملية:

جدول (06): دلالة متوسط الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية من

تلاميذ السنة الرابعة متوسط على مقياس اتخاذ القرار المهني

الدلالة العملية (حجم التأثير d)	الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة t_c	الانحراف المعياري لمتوسط الفروق $s\bar{D}$	متوسط الفروق $\bar{D}$	المتوسط الحسابي $\bar{X}$		المجموعة التجريبية n = 15
						القياس القبلي	القياس البعدي	
0.57 (متوسط)	دال	0.001	4.098	6.36	6.73	127.87	134.60	مقياس اتخاذ القرار المهني

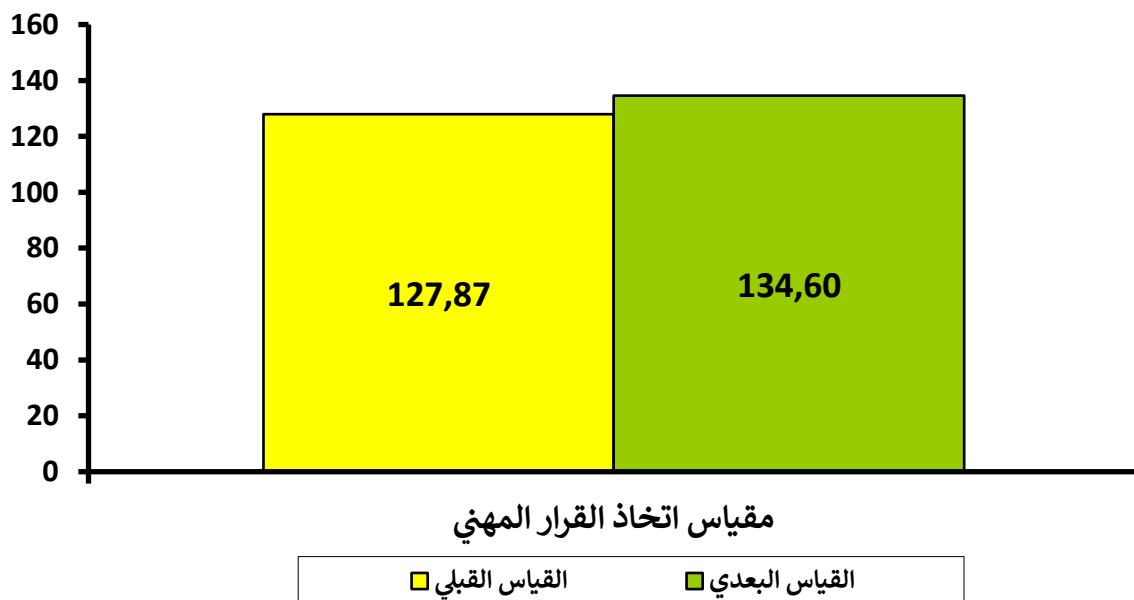
$$t_{t(df\ 14, \alpha \leq 0.05)} = 1.76$$

يتضح من بيانات الجدول (06): أن متوسط الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية من تلاميذ السنة الرابعة متوسط على مقياس اتخاذ القرار المهني البالغ (6.73) وانحراف معياري (6.73)، كما جاءت قيمة اختبار "ت" المحسوبة (4.098) أكبر من قيمة "ت" المجدولة (1.76)، وقيمة احتمالية محسوبة (0.001) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)؛ مما يدل على أن الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية من تلاميذ السنة الرابعة متوسط يؤدي إلى التباين في درجات قياس اتخاذ القرار المهني وهذه النتيجة تدفعنا إلى القبول بالفرضية الأولى القائلة: توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية من تلاميذ السنة الرابعة متوسط على مقياس اتخاذ القرار المهني.

والشكل التالي يعرض المقارنة البيانية للقياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية من تلاميذ السنة الرابعة متوسط على مقياس اتخاذ القرار المهني.

الشكل (04): المقارنة البيانية بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية من تلاميذ

السنة الرابعة متوسط على مقياس اتخاذ القرار المهني



يتضح من خلال المقارنة البيانية للشكل (04): أن متوسط درجات القياس البعدي للمجموعة التجريبية من تلاميذ السنة الرابعة متوسط على مقياس اتخاذ القرار المهني البالغ

(134.60) يزيد عن متوسط درجات القياس القبلي للمجموعة التجريبية من تلاميذ السنة الرابعة متوسط على مقياس اتخاذ القرار المهني البالغ (127.87).

وتعود زيادة متوسط درجات القياس البعدي عن متوسط درجات القياس القبلي إلى الأثر والمساهمة الإيجابية للبرنامج التدريبي في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني.

ولتقويم البرنامج التدريبي في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى المجموعة التجريبية من تلاميذ السنة الرابعة متوسط، من خلال نتائج التجربة، تم التحقق من الدلالة العملية بحساب حجم تأثير البرنامج التدريبي . وهو الوجه المكمل للدلالة الإحصائية . وذلك بتطبيق معادلة كوهن (Cohen,1977) كمؤشر للدلالة على حجم الأثر في اختبار "t" لعينتين مترابطتين، وأشار كوهن إلى معايير محكية للحكم على قيمة حجم الأثر المستخرجة بواسطة مؤشر "d" حيث اعتبر حجم التأثير ضعيفاً عند القيمة [0.20 - 0.50] ومتوسطاً عند القيمة [0.50 - 0.80]، وكبيراً عند القيمة [0.80 - 1.50] وضخماً عند القيمة [1.50 - فأكثر]. (الدريد، 2006، 80).

وبالرجوع كذلك للجدول (01): وبعد عرض المعايير المحكية للحكم على قيمة حجم الأثر المستخرجة بواسطة مؤشر "d"، يتبين لنا أن القيمة المعيارية المحسوبة لحجم تأثير البرنامج التدريبي في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى المجموعة التجريبية من تلاميذ السنة الرابعة متوسط المقدرة بـ: (0.57) تُثبت أن للبرنامج التدريبي دلالة عملية ذات تأثير متوسط على المجموعة التجريبية في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط. وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الأولى القائلة: يساهم البرنامج التدريبي في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط.

2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

- تتميز النتائج الإيجابية للبرنامج التدريبي في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط باستقرار .

وللتحقق من صحة الفرضية الثانية نقترح الفرضية الإحصائية التالية:

1-2- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين القياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية من تلاميذ السنة الرابعة متوسط على مقياس اتخاذ القرار المهني.

وللتحقق من صحة الفرضية الثانية قمنا بإجراء اختبار "ت" لعينتين مترابطتين، وبعد التأكد من افتراضات اختبار "ت" وشروطه، الجدول التالي يعرض نتائج الاختبار والدلالة الإحصائية.

جدول(07): دلالة متوسط الفروق بين القياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية من

تلاميذ السنة الرابعة متوسط على مقياس اتخاذ القرار المهني

المجموعة التجريبية n =15	المتوسط الحسابي $\bar{X}$		متوسط الفرو ق $\bar{D}$	الانحراف المعياري لمتوسط الفروق $s\bar{D}$	قيمة t_c	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
	القياس البعدي	القياس التتبعي					
مقياس اتخاذ القرار المهني	134.60	132.13	2.47	10.55	0.906	0.380	غير دال

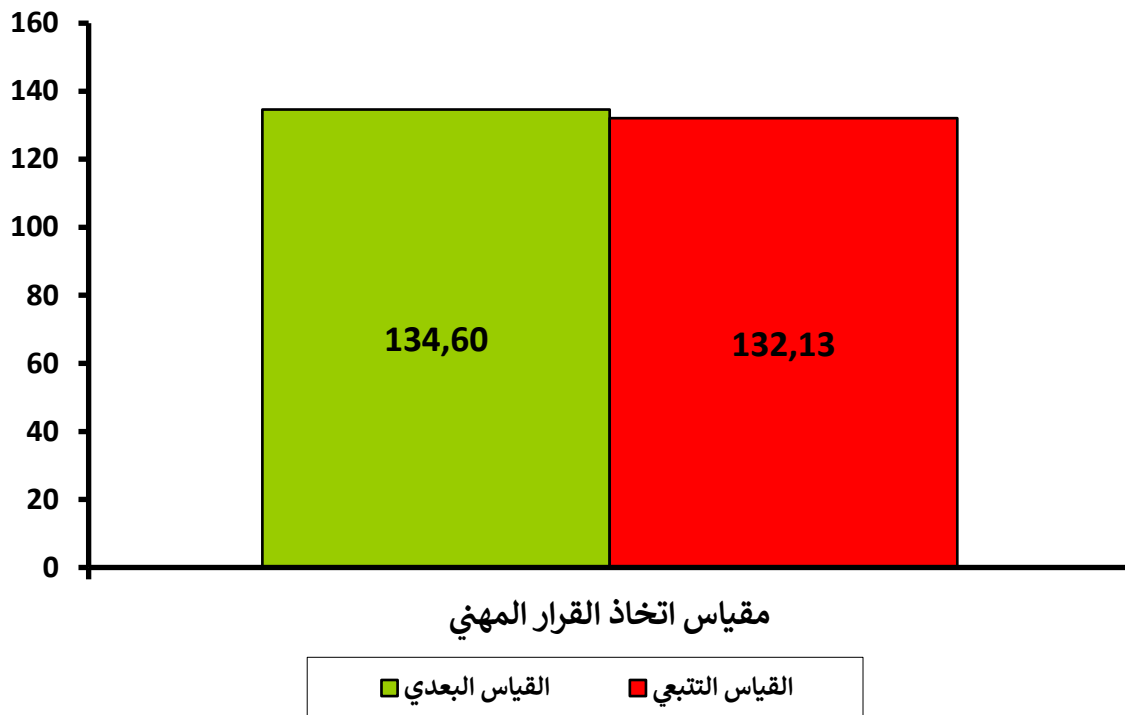
$$t_{t(df\ 14, \alpha \leq 0.05)} = 2.14$$

يتضح من بيانات الجدول(07): أن متوسط الفروق بين القياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية من تلاميذ السنة الرابعة متوسط على مقياس اتخاذ القرار المهني البالغ(2.47) وانحراف معياري(10.55)، كما جاءت قيمة اختبار "ت" المحسوبة (0.906) أصغر من قيمة "ت" الجدولة (2.14)، وقيمة احتمالية محسوبة (0.380) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)؛ مما يدل على أن الفروق بين القياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية من تلاميذ السنة الرابعة متوسط لا يؤدي إلى التباين في درجات قياس اتخاذ القرار المهني وهذه النتيجة تدفعنا إلى القبول بالفرضية القائلة: لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين القياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية من تلاميذ السنة الرابعة متوسط على مقياس اتخاذ القرار المهني.

والشكل الموالي يعرض المقارنات البيانية للقياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية

من تلاميذ السنة الرابعة متوسط على مقياس اتخاذ القرار المهني.

الشكل (05): المقارنات البيانية بين القياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية من تلاميذ السنة الرابعة متوسط على مقياس اتخاذ القرار المهني



يتضح من بيانات الشكل (05): أنّ متوسط درجات القياس البعدي للمجموعة التجريبية من تلاميذ السنة الرابعة متوسط على مقياس اتخاذ القرار المهني البالغ (134.60) قريب إلى حد ما من متوسط درجات القياس التتبعي للمجموعة التجريبية من تلاميذ السنة الرابعة متوسط على مقياس اتخاذ القرار المهني البالغ (132.13).

ويعود استقرار النتائج بين القياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية إلى استمرار الأثر الإيجابي للبرنامج التدريبي في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط. وهذا ما يؤكد صحة فرضية بحثنا الثانية.

2- تفسير ومناقشة النتائج:

2-1 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

- يساهم البرنامج التدريبي في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط.

هذه الفرضية تحققت؛ حيث كانت النتائج لصالح القياس البعدي وأظهر أفراد العينة استجابة إيجابية على البرنامج التدريبي، مما يفسر أن البرنامج التدريبي كان ذو فاعلية في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لتلاميذ السنة الرابعة متوسط، هذا راجع للعديد من العوامل من بينها تعرف التلاميذ على ذواتهم بشكل يجعلهم قادرين على اتخاذ قراراتهم بشكل أدق حيث تعرضت الباحثة من خلال جلسات البرنامج التدريبي إلى وحدة معرفة الذات حيث تم التركيز على مفاهيم مهمة كالتعرض لمفهوم الميول والاهتمامات والاستعدادات والذكاء والسمات الشخصية، وكما ورد في الشق النظري للدراسة أن الميل أهم عامل يوجه الفرد إلى اختيار مهنته، وأن الذكاء له صلة مباشرة بالاختيار المناسب لمهنة المستقبل، هذه العوامل الداخلية قد توجه الفرد نحو اتخاذ القرار المهني المناسب له كما تم التعرض خلال جلسات البرنامج التدريبي إلى وحدة معرفة المهن التي تفتح للتلميذ نافذة على عالم المهن ودحض الأفكار الخاطئة حول بعض المهن وتمكينهم من الموائمة بين شخصياتهم والمهن الملائمة لهم وفقها وهذا ما تم عمليا بتطبيق اختبار هولاند لأنماط الشخصية حيث تعرف كل منهم على نمط شخصيته نتائجهم على اختبار أنماط الشخصية لهولاند.

كما نسلط الضوء على بعض الدراسات التي قامت بوضع برامج مختلفة تهدف لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني للطلاب في مراحل تعليمية مختلفة ونذكر منها على سبيل المثال لا الحصر دراسة البلوشي (2007) التي هدفت إلى بناء برنامج تدريبي مهني مستند إلى نموذج جيلات (Gellatt) وقياس أثره في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر وأظهرت النتائج وجود أثر دال إحصائياً للتفاعل بين المجموعة وجنس الطلبة في الأداء الكلي على مقياس اتخاذ القرار المهني.

دراسة البلوشي (2009): هدفت الدراسة إلى معرفة اثر برنامج تدريبي في تحسين مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف العاشر في منطقة جنوب الباطنة في سلطنة عمان، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في اتخاذ القرار المهني تعزى للبرنامج التدريبي.

ومما تجدر الإشارة إليه أنه على المختصين في مجال الإرشاد والتوجيه المهني الاهتمام بمجال بناء البرامج على اختلافها إرشادية، تدريبية أو تعليمية كانت في تنمية مهارات تلاميذ مرحلة التعليم المتوسط، مع الأخذ بعين الاعتبار حساسية هذه المرحلة من حيث شخصية التلميذ وتأثره بالمحيط سلباً أو إيجاباً.

فدراسة شخصية التلميذ من جميع النواحي تساعد المختص في مجال التوجيه المدرسي والمهني على مساعدة التلميذ على اختيار التخصص المناسب له وبالتالي يوجهه إلى المسار المهني المناسب، وبالتالي اتخاذ القرار المهني الأنسب.

كما أن التلميذ الذي اكتسب معلومات حول ذاته وتمكن من التعرف على عالم المهن أصبح قادراً على اتخاذ القرار المهني في ضوء البدائل المتاحة أمامه وذلك بإتباعه خطوات اتخاذ القرار المهني، وهذا ما أظهرته نتائج الدراسة.

2-2- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

- تتميز النتائج الإيجابية للبرنامج التدريبي في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط باستقرار.

هذه الفرضية تحققت؛ بعد مرور أربعة أشهر من انتهاء البرنامج التدريبي قامت الباحثة بتطبيق القياس التتبعي على أفراد العينة الذين طبق عليهم البرنامج التدريبي وأظهرت النتائج عدم وجود فروق بين القياسين البعدي والتتبعي لمقياس القرار المهني من خلال النتائج نستنتج أن البرنامج التدريبي والفنيات التي استخدمت فيه كانت ذات فعالية في تحسن

مستوى مهارة اتخاذ القرار المهني، بحيث أن ما اكتسبه التلميذ من معلومات حول مهارة اتخاذ القرار المهني ومن خلال الجلسات التدريبية وتطبيق العديد من الواجبات المنزلية حول محتوى البرنامج التدريبي المرتبط بموضوع القرار المهني إضافة إلى ذلك الرغبة الصادقة والاستعداد لدى المشاركين لحضور جلسات البرنامج التدريبي، كلها عوامل ساهمت في تحقيق الغرض من البرنامج التدريبي.

تلميذ السنة الرابعة متوسط هو في طور تكوين شخصيته وبالتالي هو بحاجة لإثراء مخزونه المعرفي بالمعلومات حول ذاته وحول عالم المهن، وفي هذه المرحلة من العمر يكون التلميذ باحثاً عن هويته وباجة لإبراز شخصيته واحتكاكه بأشخاص ذوي خبرة يدعم شخصيته أكثر لذلك هذا النوع من البرامج مع التلميذ في هذه المرحلة مهم جداً لتكوين شخصية واعية قادرة على اتخاذ القرار المهني المناسب، كل هذه الجوانب تمت مراعاتها أثناء بناء البرنامج التدريبي ليكون له أثر بعيد المدى وهذا ما أثبتته نتائج الفرضية الثانية للدراسة الحالية.

كما عمدت بعض الدراسات إلى تطبيق الاختبار التتبعي على أفراد عينتها بعد مرور فترة من الزمن واتفقت نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية، نذكر دراسة السّواط (2008) التي هدفت إلى معرفة فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالب الصف الأول الثانوي بمحافظة الطائف، وتم تطبيق القياس البعدي وبعدها بفترة زمنية تم تطبيق القياس التتبعي وأظهرت نتائجه أنه توجد فروق دالة إحصائية بين درجات أفراد المجموعة التجريبية ودرجات أفراد المجموعة الضابطة على مقياس مستوى النضج المهني في القياس البعدي لصالح أفراد المجموعة التجريبية. كما لا توجد فروق دالة إحصائية بين درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس مستوى النضج المهني في القياسين البعدي والتتبعي.

كما توجد فروق دالة إحصائية بين درجات أفراد المجموعة التجريبية على مستوى اتخاذ القرار المهني في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية، ولا توجد فروق دالة إحصائية بين درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني في القياسين البعدي والتتبعي.

تحقق هذه الفرضية يدلّ على أنّ البرنامج التدريبي مكن التلاميذ من تنمية مهارة اتخاذ القرار لديهم حيث أصبحوا قادرين على اختيار البديل المناسب لقدراتهم وميولهم وسماتهم الشخصية وبالتالي أخذ القرار المناسب بخصوص مهنة المستقبل.

ليس هذا فحسب بل يمكنهم متابعة تقييمه، هذه الخطوة مهمة لأنها تساعد على اكتشاف الخلل ومعالجته فوراً كما تساعد على اكتشاف الجوانب التي لم تؤخذ بالحسبان عند اتخاذ القرار، فمن خلال هذه الخطوة يتمكن التلميذ من معاينة نتائج قرار ومدى تحقيقه للأهداف المرجوة، وتحديد سلبيات وإيجابيات قراره.

2-3 تفسير ومناقشة الفرضية العامة:

من خلال تحقق الفرضية الأولى التي تنص على وجود فروق بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية على القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي، وتحقق الفرضية الثانية التي تنص على عدم توجد فروق بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية على القياسين البعدي والتتبعي، نستنتج أن للبرنامج التدريبي فاعلية في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لتلاميذ السنة الرابعة المتوسط وتتوافق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات أخرى أثبتت فاعلية برنامج تدريبي في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني منها دراسة العريزي (2011) التي هدفت للتعرف على فاعلية برنامج إرشادي جمعي يستند لنظريتي هولاند وسوبر لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطالب الصف العاشر الأساسي، والتي أشارت نتائجها إلى أن أداء الطلبة الذين تدربوا على البرنامج الإرشادي الذي يستند إلى نظرية هولاند كان أفضل من أداء الطلبة في المجموعتين التجريبية والضابطة في تحسين مستوى

اتخاذ القرار المهني، كما أشارت النتائج أن الطلبة في المجموعة التجريبية الثانية والذين تدربوا 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 ذات دلالة فاعلية النموذجين المستخدمين في هذه الدراسة، كما أظهرت النتائج أن هناك فروق إحصائية بين المجموعتين التجريبتين وذلك لصالح المجموعة التجريبية الأولى التي تدرب أفرادها على البرنامج الإرشادي الذي يستند إلى نظرية هولاند، وجاءت النتائج لتؤكد مدى صدق مفاهيم وفلسفة ومبادئ نظرية هولاند في الاختيار والقرار المهني من الناحية التطبيقية، ومدى قابلية استخدامها في البيئة العمانية. وأجرت البلوشي (2009) دراسة هدفت إلى معرفة أثر بناء برنامج تدريبي مقترح في تحسين مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف العاشر في مدارس منطقة جنوب الباطنة في سلطنة عمان". وقد أشارت النتائج إلى وجود أثر دال إحصائياً على مقياس اتخاذ القرار المهني للمجموعة التجريبية والتي أخضعت للبرنامج التدريبي لاتخاذ القرار المهني الذي يعتمد في أنشطته على نظرية (هولاند) للأنماط المهنية.

كما أشارت بعض الدراسات إلى تأثير متغير الجنس على مستوى اتخاذ القرار المهني لدى الطلاب منها دراسة البلوشي (2007) التي هدفت إلى بناء برنامج تدريبي مهني مستند إلى أنموذج جيلات (Gelatt) ومقياس أثره في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر للتعليم العام في سلطنة عمان، وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha < 0.05$) للتفاعل بين المجموعة وجنس الطلبة في الأداء الكلي على مقياس اتخاذ القرار المهني، إذ إن التحسن في أداء الذكور نتيجة التعرض للبرنامج التدريبي يختلف عن التحسن في أداء الإناث نتيجة التعرض للبرنامج نفسه ولصالح الإناث، وأظهرت النتائج عدم وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) للتفاعل بين البرنامج ومستوى تعليم الأم في الأداء الكلي على مقياس اتخاذ القرار المهني.

فمن خلال النتائج المتحصل عليها نستنتج أن هناك ضرورة تستدعي من المتخصصين في مجال التربية والتوجيه استخدام مثل هذه البرامج التدريبية والإرشادية في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني للتلاميذ في مختلف المراحل التعليمية.

إن بناء برامج تهدف لتنمية اتخاذ القرار المهني من شأنه التخفيف من العوائق التي قد تعترض التلميذ خلال مساره الدراسي والمهني، كون مثل هذه البرامج تزود التلميذ بالمعلومات اللازمة حول ذاته وحول عالم المهن، كما تمكنه من التحقق من مصادر معلوماته إضافة لتمكينه من انتهاج خطوات علمية ومدرسة لاتخاذ القرار المهني المناسب.

خاتمة:

بعد التطرق للجانبين النظري والتطبيقي للدراسة ومن خلال التعرف على موضوع اتخاذ القرار المهني والتعرف على أهم خطواته وكذا التعرف على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة ومن خلال بناء برنامج تدريبي.

أثبتت الدراسة فاعلية البرامج التدريبية في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني وهذا ما أثبتته الدراسات السابقة المتعلقة باتخاذ القرار المهني، ولهذا فان اعتماد البرامج التدريبية لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني في التوجيه المهني يجعل من عملية التوجيه المهني أكثر مرونة وتسهل على المختصين في التوجيه عملية توجيه التلاميذ للتخصصات الدراسية التي تناسبهم وتجعلهم راضين عن اختياراتهم الدراسية المحددة لمساراتهم المهنية مستقبلاً.

توصيات ومقترحات الدراسة:

أ- التوصيات:

على ضوء النتائج المتحصل تقدم الباحثة بعض التوصيات لضمان الوصول إلى توجيه دراسي ومهني أكثر فعالية حيث وضعنا التوصيات في النقاط التالية:

- الاستفادة من خطوات اتخاذ القرار المهني في تحديد التخصص الدراسي المناسب.
- استخدام البرامج الإرشادية والتدريبية من قبل مستشاري التوجيه المدرسي والمهني لتفادي أخطاء التوجيه.
- ضرورة توفير حصص إعلامية منذ السنة الأولى متوسط لفائدة التلاميذ وعدم الاكتفاء بتلاميذ الرابعة متوسط فقط.

ب- مقترحات الدراسة:

- إعداد حقيبة تعليمية تحتوي على جميع المعلومات الضرورية حول أبعاد اتخاذ القرار المهني توضع تحت تصرف مستشار التوجيه المدرسي والمهني لتمكين تلميذ السنة الرابعة متوسط من اتخاذ القرار المهني المناسب لقدراته.
- التركيز على فئة المراهقين في دراسة القرارات المهنية كونها فئة لديها البدائل المتاحة أمامها لدراسة المجالات المهنية من الناحية الأكاديمية كاختياره التخصص الدراسي الأنسب لمجالاته المهنية المستقبلية.
- إعداد برامج إرشادية تهدف لمعرفة الذات تستهدف تلاميذ المرحلة المتوسطة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

المصادر:

❖ القرآن الكريم

المراجع:

الكتب:

- 1- ابن منظور، محمد بن مكرم (1981). *لسان العرب*. دار المعارف، القاهرة.
- 2- أبو علام، رجاء محمود (2004): *مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية*. جامعة القاهرة، دار النشر للجامعات.
- 3- بدوي، عبد الرحمن. (1977). *مناهج البحث العلمي*. وكالة المطبوعات، الكويت.
- 4- بكر، عبد الجواد (2002). *السياسات التعليمية وصنع القرار*. دار الوفاء.
- 5- بلايك، جيمس متريس (1999). *كيف تكون مديراً ناجحاً*. (عبد الحكيم ثابت، مترجم) . دار قباء للطباعة والنشر.
- 6- حبيب، مجدي عبد الكريم (1997). *سيكولوجية صنع القرار*. مكتبة النهضة المصرية.
- 7- حسن، طاهر (2019، 28 فيفري). *مراحل اتخاذ القرار وإدارة الأزمات، كلية إدارة الأعمال*.
- 8- حسين، سلامة عبد العظيم (2007). *المشاركة المجتمعية وصنع القرار التربوي*. دار الجامعة الجديدة.
- 9- الدردير، عبد المنعم. (2006). *الاحصاء البارامترية واللابارامترية: في اختبار فرضيات البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية*. عالم الكتب، القاهرة.
- 10- رشدي، عثمان فريد (2013). *الإرشاد والتوجيه المهني*. دار الراية للنشر والتوزيع.
- 11- الزغلول، رافع نصير، الزغلول، عماد عبد الرحيم (2003). *علم النفس المعرفي*. دار الميسرة.
- 12- ساعاتي، أمين (1984). *الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية*. جدة.

- 13- السفاسفة، محمد ابراهيم؛ أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف (2011). الإرشاد المهني.. مكتبة الفلاح.
- 14- السكارنة، بلال خلف (2011). الحقائق التدريبية. دار المسيرة.
- 15- الشاعر، عبد الرحمان إبراهيم (2005). إعداد البرامج التدريبية - التدريب الفعال. مكتبة الرشد.
- 16- الشيخ، محمود يوسف (2007). مشكلات تربوية (مفهومها، مظاهرها، أسبابها، علاجها). دار الفكر العربي.
- 17- الصاعدي، ليلي بنت سعيد (2007). التفوق والموهبة والإبداع واتخاذ القرار. دار الحامد.
- 18- طعمة، أمل أحمد (2006). اتخاذ القرار والسلوك القيادي. دار ديوبند.
- 19- عبد العظيم، حمدي عبد الله (2013). البرامج الإرشادية للأخصائيين النفسيين وطرق تصميمها مجموعة برامج عملية ونماذج تطبيقية. مكتبة أولاد الشيخ للتراث.
- 20- عبدون، سيف الدين يوسف (1989). مقياس اتخاذ القرار. دار الفكر العربي.
- 21- عثمان، فريد رشدي، (2013). الإرشاد والتوجيه المهني. دار الراية.
- 22- العساف، صالح. (1995). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. مكتبة العبيكان، الرياض.
- 23- عطوي، جودت عزت (2001). الإدارة التعليمية والإشراف التربوي. الدار العلمية.
- 24- الغامدي، عبد اللطيف. (1999). تصميم الدراسات التجريبية. كلية التربية جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- 25- الفضل، مؤيد عبد الحسين (2004). نظريات اتخاذ القرار. دار المناهج.
- 26- فليه، فاروق عبده؛ الزكي، أحمد عبد الفتاح (2004). معجم مصطلحات التربية لفظاً واصطلاحاً. دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- 27- القريوتي، محمد قاسم (2006). مبادئ الإدارة (النظريات والعمليات والوظائف). دار وائل للنشر.

- 28- القصبي, عبد السالم (2006). أسس إدارة الموارد البشرية. دار المريخ.
- 29- قطامي, يوسف (2010). علم النفس التربوي النظرية والتطبيق. دار وائل للنشر.
- 30- الليل, محمد جعفر جمل (2009). أساسيات في الإرشاد النفسي. جامعة أم القرى.
- 31- موريس, أنجوس. (2004). منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية. تدريبات عملية دار القصة للنشر, الجزائر.
- 32- نصر الله, عبد الرحيم (2002). تدني مستوى التحصيل والإنجاز المدرسي. دار وائل.
- الرسائل والدراسات الجامعية:
- 33- البلوشي, راشد غريب محمد (2007). بناء برنامج تدريبي مهني مستند إلى أنموذج جيلات وقياس أثره في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في سلطنة عمان. [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة عمان العربية.
- 34- البلوشي, رحمة خميس (2009). أثر برنامج تدريبي مقترح في تحسين مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف العاشر في سلطنة عمان [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة السلطان قابوس.
- 35- الراشدي, أحمد بن محمد (2017). النضج المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر الأساسي في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نزوى.
- 36- رزق الله, رندا سهيل (2002). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارة اتخاذ القرار لدى عينة من طلبة الصف الأول الثانوي [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة دمشق.
- 37- الزهراني, سلطان عاشور علي (2009). التفضيل المهني واتخاذ القرار لدى عينة من طالب الكليات المهنية بمحافظة جدة المملكة العربية السعودية. [رسالة ماجستير غير منشورة] جامعة أم القرى.
- 38- الزهراني, عبد الرحمان علي أحمد (1425هـ). علاقة اتخاذ القرار التعليمي المهني ببعض المتغيرات الشخصية والاجتماعية لدى الطلاب الملتحقين بكليتي التقنية والمعلمين بالباحة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أم القرى.

39- السواط، وصل الله عبد الله حمدان (2008). فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول ثانوي [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة أم القرى.

40- الشريف، وضياء سعد (2004). الاحتياجات التدريبية لمشرفات الصفوف المبكرة في منطقة الرياض [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الملك سعود الرياض.

41- العاسمي، رياض نايل (2008). أهمية برامج الإرشاد النفسي في تحقيق تفاعل الأدوار وتكاملها بين العاملين في معاهد الإعاقة العقلية وذوي المعوقين [ورقة بحثية، جامعة دمشق]. المكتبة الالكترونية. أطفال الخليج ذوي الاحتياجات الخاصة www.gulfkids.com.

42- عالم، خالد أحمد (1429هـ). درجة ممارسة القيادات التربوية في الإدارة العامة للتربية والتعليم للبنين بالعاصمة المقدسة لعملية اتخاذ القرار [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أم القرى.

43- عبد القادر، صابر سفينة سيد (2003). فعالية الذات وعلاقتها باتخاذ القرار لدى المراهقين من الجنسين [رسالة ماجستير غير منشورة]. معهد الدراسات العليا للطفولة.

44- العزيزي، سيف بن سالم بن خلفان (2011). فاعلية برنامج إرشادي جمعي يستندان لنظريتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي، [رسالة ماجستير]. جامعة نزوى. سلطنة عمان.

45- قاسم، سعاد حرب (2011). أثر الذكاء الاستراتيجي على عملية اتخاذ القرار دراسة تطبيقية على المدراء في مكتب غزة الإقليمي التابع للأمم المتحدة [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية غزة. فلسطين.

46- مبارك، خضر ديب حسن (2002). أثر برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه الجمعي المهني على النضج واتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في مدارس مديرية الخليل، [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية الدراسات العليا. فلسطين.

المجلات العلمية:

47- الزين، ممدوح بنيه، أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف (2017). *اتخاذ القرار المهني استناداً لنموذج جيلات لدى طلبة المرحلة الثانوية في لواء الجيزة، دراسات العلوم التربوية، المجلد 44، العدد 2.*

48- ساسي، الطاهر امحمد (2017). *دور أساليب التدريب الحديثة في نجاح البرامج التدريبية. مجلة كلية الآداب العدد الرابع والعشرون الجزء الثاني.*

49- McClure ,Charles (1980) **Information For Academic Library Decision Making** , Aldwychpress , London.

50- Murray ,Michael (1986) **Decisions a comparativecritique**, Pitman Publishing INC.

51- Bensuk(2005): Decision and it's relationship with thinking stays, journal of educational psychology, vol26, U.S.A.

52- Clemen, R & Reilly, T(1999): Making hard decision, macimelanpress, London.

53- 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.

مواقع إلكترونية:

54- آلية تصميم برنامج تدريبي <https://www.alwefaak.com>

55- إي عربي: e3arabi.com/educational-sciences، تم النشر بتاريخ 20210/7/7.

الملاحق

قائمة الملاحق

- ملحق رقم (01): مقياس اتخاذ القرار المهني.
- ملحق رقم (02): مفتاح تصحيح مقياس اتخاذ القرار المهن.
- ملحق رقم (03): استمارة تحكيم البرنامج التدريبي.
- ملحق رقم (04): قائمة الأساتذة المحكمين للبرنامج التدريبي.
- ملحق رقم (05): نموذج تقييم الطلاب للبرنامج المقدم لهم.
- ملحق رقم (06): الصديق التمييزي.
- ملحق رقم (07): ثبات ألفا كرونباخ.
- ملحق رقم (08): نتائج الفرضية الأولى.
- ملحق رقم (09): نتائج الفرضية الثانية.

ملحق رقم (01)

استبانة اتخاذ القرار المهني

أخي الطالب أختي الطالبة،

أمامك مجموعة من الفقرات تتعلق بمستقبلك المهني فهي تقيس مهارة اتخاذ القرار المهني لديك وأمام كل فقرة خمس بدائل للإجابات هي:

(موافق بشدة، موافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق بشدة)

المطلوب منك كتابة بعض المعلومات الشخصية، ثم قراءة العبارات الموجودة في الصفحة الموالية وضع علامة (x) في أحد المربعات المقابلة لكل عبارة علما بأنه لا توجد صحيحة وأخرى خاطئة.

علماً بأن إجابتك ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

لكم مني عبارات التقدير والاحترام

الباحثة

البيانات الشخصية:

العمر بالسنوات:

الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

معيد السنة: ☐ نعم ☐ لا

التقدير في العام الماضي:

ممتاز ☐ جيد جدا ☐ جيد ☐ مقبول ☐ ضعيف ☐

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	لا أستطيع تحديد المشكلة التي تواجهني تحديدا دقيقا					
02	لدي القدرة على تحديد مزايا وعيوب كل بديل لخياراتي المهنية					
03	عندما أتخذ قرارات مهنية، أحرص على عدم تأثيرها على الآخرين.					
04	أحدد أهدافي المهنية بناء على ما يرضي عائلتي وأصدقائي.					
05	أستخدم معرفتي فقط حول التخصص الدراسي الذي أرغب بدراسته.					
06	أركز على حل المشكلة بشكل مباشر، دون تحديدها.					
07	أتأكد من حاجة سوق العمل للتخصص الدراسي الذي أرغب بدراسته.					
08	أثق في قدرتي على الحصول على ما أريد.					
09	عندما أتخذ قراري حول مهنتي المستقبلية فإنني لن أغيرها أبدا.					
10	أتقاضي كثرة المعلومات حول المشكلة لتجنب الارتباك والشك.					
11	أرتبك عندما أفكر في مستقبلي المهني.					
12	أتأكد من دقة المعلومات المهنية التي أتلقها.					

					لازلت مترددا في اختيار تخصصي الدراسي	13
					عندما أشك في حل مشكلة ما، لا أصر على تنفيذه.	14
					عندما أواجه مشكلة، أقوم أولاً بتحديد ما ثم أجمع المعلومات عنها.	15
					اختياري لتخصصي الدراسي ليس له علاقة بمستقبلي المهني.	16
					قد تتغير أفكارى وأهدافى.	17
					أتوقع النجاح في التخصص الدراسي الذي سأختاره	18
					أنا متشائم بشأن اختياري المهنية المستقبلية.	19
					لا أعرف شروط الالتحاق بالتخصص الدراسي الذي أريد بدراسته.	20
					الأهداف التي أريد تحقيقها غير واضحة لدي.	21
					لدي القدرة على توقع نتائج قراراتى.	22
					لقد وضعت خطة لتحقيق مسيرتى المهنية المستقبلية.	23
					لا أعرف أساليب وإجراءات تنفيذ قراراتى المهنية.	24
					أدرك نتائج قراراتى المهنية الإيجابية والسلبية.	25
					أختار مهنتى بغض النظر عن نتائجها على	26

					عائلتي.	
					أضع دائماً خطة لتنفيذ الحلول المناسبة لأي مشكلة	27
					أركز على الجوانب الإيجابية للمهنة التي أختارها، ولا أنظر إلى الجوانب السلبية.	28
					أختار الحل الذي يسعد الآخرين بغض النظر عن فوائده لي.	29
					أقوم بتحديد وتحليل المشكلة التي تواجهني.	30
					لدي القدرة على تحقيق أهدافي المستقبلية.	31
					أختار تخصصي الدراسي بناءً على مهاراتي وقدراتي.	32
					أتحري دقة المعلومات المهنية التي أتلقاها من المصادر المختلفة.	33
					أستطيع إيجاد بدائل وحلول أخرى للمشكلة.	34
					سأختار مهنتي المستقبلية في ضوء ما يرضي عائلتي.	35
					أحاول توقع عواقب اتخاذي لقرار معين.	36
					عندما أأخذ قراراتي، أقوم بتقييم نتائج كل بديل وأقارن كل بديل بالآخر.	37

ملحق رقم (02)

مفتاح تصحيح مقياس اتخاذ القرار المهني

غير موافق بشدة	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق بشدة	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق بشدة	العبارة
5	4	3	2	1	20	5	4	3	2	1	1
5	4	3	2	1	21	1	2	3	4	5	2
1	2	3	4	5	22	1	2	3	4	5	3
1	2	3	4	5	23	5	4	3	2	1	4
5	4	3	2	1	24	5	4	3	2	1	5
5	4	3	2	1	25	5	4	3	2	1	6
1	2	3	4	5	26	1	2	3	4	5	7
1	2	3	4	5	27	1	2	3	4	5	8
5	4	3	2	1	28	5	4	3	2	1	9
5	4	3	2	1	29	1	2	3	4	5	10
1	2	3	4	5	30	5	4	3	2	1	11
1	2	3	4	5	31	1	2	3	4	5	12
1	2	3	4	5	32	5	4	3	2	1	13
1	2	3	4	5	33	1	2	3	4	5	14
1	2	3	4	5	34	1	2	3	4	5	15
5	4	3	2	1	35	5	4	3	2	1	16
1	2	3	4	5	36	1	2	3	4	5	17
1	2	3	4	5	37	1	2	3	4	5	18
						5	4	3	2	1	19

ملحق رقم (03)

استمارة تحكيم البرنامج التدريبي

الملاحظات	الحكم		الموضوع	
	غير مناسب	مناسب		
			عنوان البرنامج	01
			هدف البرنامج	02
			فترة البرنامج	03
			المكان المحدد لتنفيذ البرنامج	04
			ترتيب الجلسات	05
			خطوات تصميم البرنامج	06

محتوى البرنامج عدد الجلسات		مدى وضوح أهداف الجلسة		مدى مناسبة محتوى الجلسة لما وضعت لقياسه		مدى مناسبة الفنيات المستخدمة		مدى مناسبة الأدوات المستخدمة		مدى مناسبة الواجبات المنزلية		مدى مناسبة المدة الزمنية	
		مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب
الجلسة الأولى													
الجلسة الثانية													
الجلسة الثالثة													
الجلسة الرابعة													
الجلسة الخامسة													
الجلسة السادسة													
الجلسة السابعة													
الجلسة الثامنة													
الجلسة التاسعة													
الجلسة العاشرة													
الجلسة الحادية عشر													
الجلسة الثانية عشر													

الملاحظات والتوجيهات:

.....

.....

.....

اسم المحكمتوقيعهالتاريخ: / /

الرتبة العلمية.....

مكان العمل.....

ملحق رقم (04)

قائمة الأساتذة المحكمين للبرنامج التدريبي

معلومات خاصة بالأستاذ المحكم			
اسم ولقب الأستاذ	الرتبة	التخصص	المؤسسة الوصية
أ.د محمد بوفاتح	أستاذ التعليم العالي	علم النفس المدرسي	جامعة عمّار ثليجي- لغواط
د بوجمعة سلّام	محاضر- أ	علوم التربية	جامعة قاصدي مرباح-ورقلة
د خضرة حديدان	محاضر- أ	علوم التربية	جامعة العربي التبسي- تبسة
د الناصر جيلاني	محاضر- أ	علم النفس المدرسي	جامعة عمّار ثليجي- لغواط

ملحق رقم (05)

نموذج تقويم الطلاب للبرنامج المقدم لهم

الاسم: التاريخ: 2020/07/28

ضع إشارة (x) تحت المستوى الذي ينطبق عليك أمام كل فقرة من فقرات الاستبانة

الرقم	الفقرة	درجة عالية جدا	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة متدنية	درجة متدنية جدا
1	شعرت بأن هذا البرنامج ضروري للطلبة					
2	ساعدني هذا البرنامج على فهم ذاتي بشكل أفضل					
3	اكتشفت بعض سماتي الشخصية خلال جلسات البرنامج					
4	تعرفت على مفاهيم جديدة متعددة					
5	أتقنت مهارة تحليل المهنة					
6	تدربت على طرق جمع المعلومات					
7	تعرفت على طريقة اختيار التخصص المناسب					
8	تعرفت على شخصيتي المهنية					
9	تعرفت على خطوات اتخاذ القرار المهني					
10	تعرفت على المواد الدراسية ومعاملاتها					

ملحق رقم (06)

الصدق التمييزي

T-TEST GROUPS=المجموعات(12) /VARIABLES=الدرجة.الكلية.للاستبيان

/MISSING=ANALYSIS

/CRITERIA=CI(.95).

Test T

Statistiques de groupe

المجموعات	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
المجموعة الدنيا الدرجة الكلية.للاستبيان	10	53,20	9,496	3,003
المجموعة العليا	10	81,60	4,766	1,507

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes	
	F	Sig.	T	Ddl
Hypothèse de variances égales	3,143	,093	-8,453	18
Hypothèse de variances inégales			-8,453	13,263

Test des échantillons indépendants

	Test t pour égalité des moyennes		
	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard
Hypothèse de variances égales	,000	-28,400	3,360
Hypothèse de variances inégales	,000	-28,400	3,360

Test des échantillons indépendants

	Test t pour égalité des moyennes	
	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
	Inférieur	Supérieur
Hypothèse de variances égales	-35,459	-21,341
Hypothèse de variances inégales	-35,644	-21,156

ملحق رقم (07)

ثبات ألفا كرونباخ

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	37	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
,722	21

ملحق رقم (08)

نتائج الفرضية الأولى

T-TEST PAIRS=القبلي WITH البعدي (PAIRED) /CRITERIA=CI(.9500) /MISSING=ANALYSIS.

T-Test

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 القبلي	127.87	15	12.141	3.135
البعدي	134.60	15	9.379	2.422

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 القبلي & البعدي	15	.856	.000

Paired Samples Test

	Paired Differences				
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
Pair 1 القبلي - البعدي	-6.733	6.364	1.643	-10.257	-3.209

Paired Samples Test

	T	Df	Sig. (2-tailed)
Pair 1 القبلي - البعدي	-4.098	14	.001

ملحق رقم (09)

نتائج الفرضية الثانية

T-TEST PAIRS=البعدي WITH التتبعي (PAIRED) /CRITERIA=CI(.9500) /MISSING=ANALYSIS.

T-Test

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 البعدي	134.60	15	9.379	2.422
التتبعي	132.13	15	8.501	2.195

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 البعدي & التتبعي	15	.307	.266

Paired Samples Test

	Paired Differences				
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
Pair 1 البعدي - التتبعي	2.467	10.548	2.724	-3.375-	8.308

Paired Samples Test

	t	Df	Sig. (2-tailed)
Pair 1 البعدي - التتبعي	.906	14	.380