

## أثر برنامج إرشاد جمعي في تحسين النمو المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في الكويت

صالح شويت هدروس السعيد\*<sup>\*</sup>

### ملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى أثر برنامج إرشاد جمعي في تحسين النمو المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في الكويت. تكونت عينة الدراسة من (40) طالباً وطالبة، قسمت إلى مجموعتين، مجموعة تجريبية عددها (20) طالباً وطالبة ومجموعة ضابطة عددها (20) طالباً وطالبة، خضعت المجموعة التجريبية لبرنامج إرشادي جمعي، في حين لم تخضع المجموعة الضابطة لأي برنامج إرشادي. ولتحقيق أهداف الدراسة صمم الباحث أداتين للدراسة هما: مقياس النمو المهني والبرنامج الإرشادي. وأشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية. وعدم وجود فروق دالة إحصائية في النمو المهني لأثر البرنامج الإرشادي يعزى لمتغير الجنس والتخصص الدراسي والتفاعل بينهما. وتوصي الدراسة إلى ضرورة توجيه المرشدين إلى بناء برامج إرشاد مهني.

الكلمات الدالة: برنامج إرشاد جمعي، النمو المهني.

### المقدمة

وتعد المعرفة ضرورة أساسية لدى الطلبة، وقد يضطر كثير من الطلبة إلى الالتحاق بمهنة ما نظراً لأسباب اقتصادية أو عائلية، وبعد فترة يترك هذه المهنة ليختار غيرها، وتكون والنتيجة ضياع سنوات من عمرهم وتبديد لجهودهم والإهدار الاقتصادي والمجتمعي، فالطلبة يحتاجون إلى المساعدة في اتخاذ القرارات المتعلقة في اختيار التخصص الدراسي أو المهني، وهذا هو دور المرشد التربوي في مجال التوجيه والإرشاد المهني (الحوارنه، 2014).

ويرى الحوارنه (2005) في موضوع النمو المهني بضرورة توعية الطلبة تدريجياً، في المراحل الدراسية جميعها لكي يتعرفوا إلى قدراتهم وميولهم وحاجات سوق العمل بحيث يستطيعون اتخاذ قرار مهني منطقي وواقعي. وبشكل عام يمكن القول إن النمو المهني مطلب سابق لعملية اتخاذ القرار المهني المناسب، الذي يأخذ في الاعتبار متطلبات المهن وقدرات وميول الطلبة.

وفي هذا الصدد يؤكد نايدو (Naidoo, 2004) أن النمو المهني يتأثر بكل من العمر ومركز الضبط والمكانة الاجتماعية والاقتصادية، والجنس، وهكذا فإن التفاعل المعقد لهذه العوامل يؤثر في استعداد الفرد في النجاح بإتقان المهمات المناسبة للمراحل المتنوعة للنمو المهني.

فالمهنة التي يختارها الطلبة لها أثر كبير في حياتهم النفسية، فقد تكون سبباً لسعادتهم واستقرارهم ورضاهم وأمنهم النفسي، وبالتالي ينعكس هذا على حياتهم الأسرية وعلاقاتهم

لا شك أن لمهنة الانسان أهمية كبيرة في حياته، لما يترتب عليها من آثار تنعكس عليه وعلى أسرته وعلى مجتمعه، ومع أن الإنسان يتخذ كثيراً من القرارات في حياته، إلا أن قرار اختيار المهنة يبقى من أهم القرارات؛ لأنه يحمل في طياته دلالات هامة لمستقبله وللمجتمع معاً، كما أن الاختيار المناسب للمهنة يعد في الوقت الحاضر من أهم القضايا التي يتفاعل معها الطلبة، وهذا ما دفع بالكثير من علماء النفس والمرشدين إلى الاهتمام بشكل متزايد بعملية النمو المهني.

وبعد اتخاذ القرار المتعلق بمسار تعليمي معين، من المهام الرئيسة أمام الطلبة، الذي يختارون فيه المهنة المستقبلية، فهم غالباً ما يفتقرون إلى المعلومات الكافية المتعلقة بالتخصصات الأكاديمية والمهنية والمعلومات عن عالم المهنة، من حيث أنواع المهن المتوفرة بالمجتمع، ومميزاتها وما تتطلب من مؤهلات. إذ غالباً ما تكون فكرة الطلبة الذين أشرفوا على الانتهاء من دراسة الثانوية ضئيلة فيما يتعلق بالتخصصات المهنية، فكل ما يعرفونه هو المهن التي ترتبط بكليات جامعية معينة أو معاهد بذاتها، وإذا لم يوفقوا في الالتحاق بالكليات المناسبة لهم، فذلك يعني أنهم أخطأوا اختيارهم المهني، لذلك

\* قسم علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، الكويت. تاريخ استلام البحث 2015/07/21، وتاريخ قبوله 2015/10/29.

**أهداف الدراسة:**

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة أثر برنامج إرشادي جمعي في تحسين النمو المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في الكويت. وذلك من خلال قيام الباحث ببناء برنامج إرشاد جمعي لتحسين مستوى النمو المهني لديهم، وتهدف الدراسة كذلك إلى قياس أثر التفاعل ما بين البرنامج الإرشادي وكل من الجنس والتخصص الدراسي. وإذا ثبتت فاعلية البرنامج يمكن أن يستخدم من قبل مرشدين المدارس لمساعدة الطلبة في تحسين النمو المهني لديهم وبالتالي اتخاذ القرار المهني السليم.

**أهمية الدراسة:**

يمكن تحديد أهمية الدراسة من جانبين:

**الجانب النظري:**

1- تكمن أهمية هذه الدراسة من خلال توجيه انتباه المرشدين، والآباء، والمعلمين، ومتمخو القرار إلى ضرورة الاهتمام بتحسين النمو المهني لدى طلبة المدارس.

2- استخدام برنامج إرشاد جمعي يهدف إلى تزويد الطلبة بالمعلومات، والمهارات التي تساعد على النمو والاختيار المهني السليم.

3- تركز الدراسة على مرحلة نمائية مهمة، هي مرحلة المراهقة لمساعدتهم على توجيه قدراتهم وميولهم لاتخاذ القرار المهني المناسب.

**الجانب العملي:**

يظهر من خلال بناء برنامج إرشاد جمعي يهدف إلى تحسين النمو المهني، ويمكن ان يستفيد المرشدون من تطبيق هذا البرنامج على الطلبة عند اختيارهم لنوع الدراسة الجامعية.

**التعريفات الاصطلاحية والاجرائية:**

النمو المهني: هو استعداد للتعامل مع المهمات المهنية النمائية المناسبة للمرحلة العمرية (Brown, 2012). ويعرف إجرائياً في هذه الدراسة بالدرجة التي يحصل عليها الطلبة على مقياس النمو المهني.

البرنامج الإرشادي الجمعي: أحد أساليب الإرشاد النفسي الذي يستخدم مجموعات من الطلبة يتم اختيارهم بحيث يشتركون في معاناتهم من صعوبات متشابهة ويتلقون خلال الجلسات مجموعة من المهارات للتغلب على الصعوبات التي تواجههم (معالي، 2015). ويعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنه مجموعة من الإجراءات والنشاطات المتمثلة في الجلسات الإرشادية الثمانية.

**حدود الدراسة ومحدداتها:**

الاجتماعية، وقد تكون عكس ذلك، خاصة إذا اختيرت بالشكل غير الصحيح، ويعد قرار اختيار المهنة من أهم القرارات التي يتخذها الطلبة في حياتهم، وتزداد هذه الأهمية مع ازدياد عدد السكان والمهن المتوافرة، ومتطلبات الحياة التي تواكب التطور في جميع النواحي. لذلك لابد للطلبة من التخطيط السليم والجيد، وتحديد الأهداف المهنية التي تحقق النجاح والرضا المهني والنفسي لديهم (Brown, 2012).

**مشكلة الدراسة:**

يواجه الكثير من الطلبة في المرحلة الثانوية مشكلة في اختيار التخصص الأكاديمي أو المهني، ويعود ذلك إلى القرارات الخاطئة التي يتخذونها لاختيار التخصص، بسبب غياب الإرشاد وضعف النمو المهني لديهم، وما يرتبط به من نقص في المعلومات حول المهن، وحول القدرات والميول والاستعدادات لذلك فان هذه العوامل تؤثر على مستوى النمو المهني لدى الطلبة، ومن خلال خبرة الباحث العملية في مجال الإرشاد، فإنه لاحظ أن العديد من طلبة الجامعة يعانون من الفشل الدراسي نتيجة اختيارهم الخاطئ للتخصص الدراسي. إذ يشير أبو جهاد (2006) أن معظم الطلبة يعانون من ضعف في اتخاذ قرارهم المهني، ويظهر ذلك من خلال ملاحظات المرشدين في المدارس والإدارات المدرسية والأسر وهذا بدوره يؤدي إلى معاناة وحيرة وتردد في اختيار التخصص الدراسي في الجامعة. بناءً على ما تقدم فإن الكثير من الطلبة في المدارس الكويتية يواجهون مشكلة في اختيار التخصص. ولما كانت هناك حاجات غير مشبعة عند الطلبة في معرفة ذواتهم واستعداداتهم وميولهم وقدراتهم، كل ذلك حدا بالباحث إلى دراسة هذه الظاهرة.

**أسئلة الدراسة:**

ما مدى فاعلية برنامج إرشاد جمعي في تحسين مستوى النمو المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في الكويت؟  
وينبثق عنه السؤالان الآتيان:

1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد المجموعتين (التجريبية والضابطة) على القياس البعدي لمقياس النمو المهني؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد المجموعتين (التجريبية والضابطة) على القياس البعدي في مستوى النمو المهني تعزى لمتغيري الجنس والتخصص الدراسي؟

ويسعى الإرشاد المهني إلى مساعدة الطلبة التعرف على ذواتهم وتكوين صورة واقعية ودقيقة وتقبلها بما فيها من قدرات وميول واتجاهات. ويهدف أيضاً إلى مساعدتهم على تنمية اتجاهات وقيم إيجابية عن التخصصات والمهن المختلفة، ويركز الإرشاد المهني كذلك على التكيف المدرسي، فكثير من الطلبة في المدرسة يواجهون مشكلات عند التحاقهم بالتخصصات في الجامعات، لغياب النمو المهني لديهم، لذلك يظهر التكيف المهني لدى الطلبة من خلال الرضا عن اختيار التخصص أو المهنة والالتزام والاهتمام والانتماء لها (عبد الهادي، العزة، 2012). ويشير عربيات (2014) أن برامج الإرشاد المهني صممت لتساعد الطلبة على الاختيار السليم للمهنة، ولكن بعض الطلبة في المدارس الثانوية قد لا تتوفر لديهم القدرة على صنع القرار المهني الملائم دون مساعدة مرشد يتقن أساليب الإرشاد الجمعي والتوجيه الجمعي، والإرشاد الأسري لمساعدتهم في النمو المهني وزيادة الوعي المهني لديهم. فالنمو المهني يعتمد على مجموعة من المبادئ هي: أن التعلم عملية مستمرة لا تتوقف خلال حياة الفرد المهنية، وأن التنمية المهنية عملية شاملة، تشمل الجوانب العقلية والمهارية، وإن التنمية المهنية والأكاديمية مهمة ومسؤولية مشتركة بين المرشد والطلبة.

وهناك أساليب متعددة للنمو المهني، كالأساليب الذاتية، التي تقع المسؤولية فيها على الطلبة أنفسهم كان يطوروا اتجاهات إيجابية نحو التخصص والمهنة، وقدرتهم على معرفة جوانب القوة والضعف لديهم، وكذلك الورش التدريبية التعليمية للمهن، والتعليم عن بعد، وبرامج الإرشاد والتوجيه، والمحاضرات، ومجموعات المناقشة (ملحم، 2015).

### النظريات التي فسرت النمو المهني:

#### 1. نظرية سوبر (Super's Theory):

ركز على النمو المهني طوال مراحل العمر حيث طور نظريته على أساسين هما: 1- سيكولوجية الفروق الفردية 2- مفهوم الذات المهنية، وأكد سوبر على النمو المهني الذي يبدأ ويتطور في عدة مراحل هي: مرحلة النمو، ومرحلة الاستكشاف، ومرحلة المحافظة، ومرحلة الانحدار. وركز على مرحلة الاستكشاف لأنها تبدأ في المدرسة.

#### 2. نظرية ليفنستون (Livenstone's Theory):

وضح أن النمو المهني يمر في فترات ثابتة وفترات انتقالية وقسمها إلى خمس مراحل هي: مرحلة ما قبل الرشد، ومرحلة الرشد المبكر، ومرحلة الرشد المتوسط، ومرحلة الرشد المتأخرة، ومرحلة ما بعد الرشد.

الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على طلبة المرحلة الثانوية من الذكور والإناث.

الحدود المكانية: تم التطبيق في غرفة الارشاد في المدرسة المختارة.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الاول من العام الدراسي (2014-2015).

وأما المحدد الموضوعي فيظهر من خلال اقتضاره على استخدام مقياس النمو المهني كاختبار قبلي وبعدي، لذا فإن نتائج هذه الدراسة سوف تعتمد على صدق وثبات المقياس.

### الإطار النظري والدراسات السابقة:

بدأت الخدمة النفسية المدرسية في الكويت عام (1960) بإنشاء أول معهد بهدف دراسة حالات التأخر الدراسي، وفي عام (1972) صدر قرار بإنشاء مراقبة الخدمة النفسية تختص بتقديم الخدمات الإرشادية والنفسية للطلبة، مع الاهتمام بشكل خاص بشخصياتهم وتفاعلهم مع العملية التربوية. وفي عام (1977) تم إنشاء مشروع التوجيه التربوي والمهني في المرحلة الثانوية وتعميمه على المدارس الثانوية؛ إذ تتم مساعدة الطلبة على اختيار المجال العلمي أو العملي الذي يتناسب مع ميولهم واستعداداتهم وقدراتهم والإعداد والتأهيل للالتحاق بالعمل والتقدم فيه وتحقيق أفضل مستوى من التوافق معه، وإلى مساعدة الطلبة على فهم ذواتهم وتحقيق الاختيار الملائم لمهنة المستقبل، وتبصيرهم بالفرص التعليمية والمهنية المتاحة (أبو عيطة، 2013).

ويستخدم مصطلح النمو المهني (Career Development) بهدف مساعدة الطلبة على النضج المهني (Career Maturity) ثم الاختيار للتخصص الدراسي أو مهنة المستقبل، ويتم ذلك وفق عدة مراحل تهدف إلى التغلب على التحديات وإتاحة الفرص أمام مختلف الطلبة للاستفادة من قدراتهم وإمكاناتهم (Herr & Cramer, 2010).

ويشير أبو عيطة (2015) أن النمو المهني يعني التعبير أو التحسين أو التطوير وتتمثل وظيفته في تغيير السلوك بهدف سد الفجوة بين الذات المثالية والذات الواقعية. وعرف هاريس (Harris, 2007) النمو المهني بأنه أي برنامج مخطط من الفرص التعليمية يوفر للطلبة بهدف تحسين أداءهم، وإن هذا النمو يجب أن يترجم من خلال برامج إرشادية مخططة تراعي احتياجاتهم بهدف تحسين أدائهم.

وعرّف ملحم (2015) النمو المهني بأنه: تلك العمليات التي تشمل جميع الحلقات الدراسية أو الإرشادية والأنشطة التي يشترك فيها الطلبة بهدف زيادة معلوماتهم المهنية وميولهم ومهاراتهم، وقدراتهم واستعداداتهم.

نمو مهني منخفض فيكون على توجيههم إلى متطلبات المرحلة النمائية التي يعيشونها؛ إذ يعمل على تطوير العوامل التي تسهل الاستعداد للاختيار المهني، مثل العمر، المستوى الاقتصادي والاجتماعي للوالدين، مستوى الذكاء والطموحات المهنية.

ويشير ميدنا (Medina, 2010) إلى أن الطلبة يستطيعون اتخاذ قرارات مهنية صحيحة، إذا كانت لديهم معلومات دقيقة عن قدراتهم وسمااتهم الشخصية وشروط النجاح في المهن المختلفة، ويذكر كمال (2005) أن عملية التوجيه المهني ليست عملية تعتمد على الاجتهاد والرغبات، وإنما هي منتظمة تستند إلى أسس متعددة منها: أن التوجيه المهني ليس إجباراً للطلبة، وأنها ليست قراراً آنياً ولكنها عملية متكاملة ومستمرة قد تستغرق سنوات حتى يتمكن الطلبة من التعرف من خلالها على قدراتهم واستعداداتهم وميولهم.

ويرى شيخ حموده (2011)، ضرورة أن يكون هناك برنامج للإرشاد المهني يتضمن خدمات مثل، تزويد الطلبة بالمعلومات عن المهن التي تناسبهم، ودراسة قدراتهم واستعداداتهم وميولهم، وجمع المعلومات الكافية عنهم في سجل مجمع، وإيجاد فرص للتطوير والتأهيل المهني عن طريق مواد الدراسة أو مساعدتهم بإيجاد فرص عمل لهم وخاصة في العطلة الصيفية.

ويشير السميح (2004) أن الدراسات التي أجريت في العالم العربي، أكدت أن هناك حاجة ماسة إلى الخدمات الإرشادية والتوجيهية، وذلك في مراحل التعليم المختلفة، حيث يحتاج الطلبة لخدمات المرشد أو الموجه لمساعدتهم على الكشف عن قدراتهم وميولهم وفي المرحلة الثانوية بشكل خاص؛ لأن المرشد يساعدهم على رسم وتحديد مستقبلهم التعليمي والمهني.

#### الدراسات السابقة:

أجريت العديد من الدراسات التي هدفت في معظمها إلى إبراز دور الإرشاد المهني والنمو المهني، في مساعدة الطلبة على التعرف على قدراتهم وميولهم واستعداداتهم. وفيما يلي عرض لبعض الدراسات:

#### الدراسات العربية:

أجرى الحوارنة (2014) دراسة هدفت التعرف على فاعلية برنامج توجيه مهني في تحسين الفعالية الذاتية المهنية واكتساب مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر الأساسي في محافظة الكرك، وتكونت عينة الدراسة من (47) طالباً، حيث تم تقسيمهم إلى مجموعتين: مجموعة تجريبية تعرضت لبرنامج التوجيه المهني، وبلغ عددها (24) طالباً، ومجموعة

#### 3. نظرية هولاند (Holland's Theory):

طور نموذج في تقييم الشخصية والبيئة المهنية، ووضع اختبار لاستكشاف الذات يحتوي على عدد من الفقرات التي تساعد الطلبة على اكتشاف المهنة التي تناسبهم، فإذا قرر طالب ما المهنة التي يرغب بها، فإن هذا الاختبار يؤكد قراره، وصنف أنماط الشخصية إلى ستة أنماط يصاحبها ست بيئات مهنية هي: الواقعي، والباحث، والاجتماعي، والتقليدي، والمغامر والفنان. وأشار إلى أن هناك علاقة إيجابية بين بعض أنماط الشخصية التي تساعد في اختيار أكثر من مجال مهني.

#### 4. نظرية آن رو (Ann Roe's Theory):

ترى أن هناك علاقة بين أساليب التنشئة الأسرية، والخبرات المبكرة، وإشباع حاجات الطفل من جهة، وبين الاتجاهات والقدرات والاهتمامات وخصائص الشخصية من جهة أخرى. وهي تؤثر في النمو المهني للطلبة وفي اختيارهم المهني للمستقبل. وتركز على عدة أسس للنمو المهني هي: إشباع الحاجات غير المشبعة، وتحديد صفات الشخصية، وتحديد شدة الحاجات (Gibson & Mitchell, 2006).

#### 5. نظرية جينزبيرغ (Ginzberg's Theory):

يعد أول من تحدث عن النمو المهني؛ إذ يرى أن النمو المهني يتأثر بعدد من العوامل البيئية والمستوى العلمي والنمو الانفعالي والقيم، ووضع ثلاث مراحل يمر فيها الطالب أثناء نمو المهني هي:

مرحلة التخيل والخيال: حتى عمر (10) سنوات يتم فيها اختبار مهني عشوائي في تقليد الكبار، وتتصف بأنها غير واقعية في النمو المهني والتفضيلات المهنية.

المرحلة التجريبية: من (11-18) وهي عملية انتقالية تتميز بالإدراك التدريجي لمتطلبات العمل، وإدراك كل من الاهتمامات والقدرات ومكافأة القيم ولها مراحل فرعية هي، الاهتمام من (11-12) عاماً، والقدرات من (13-14) عاماً، والقيم من (15-16) عاماً، واتخاذ القرار من (18-18) عاماً.

المرحلة الواقعية: من (18-24) تتضمن مراحل فرعية مثل الاستكشاف والتبلور والتخصص، وهنا يقيم الطالب سلوكياته المهنية بطريقة واقعية، حيث يدمج القدرات والاهتمامات والتفضيلات المهنية للوصول إلى الاختيار المهني المناسب. (Osipow & filzgerold, 2009).

وترى كيالي (2011) إن استخدام الإرشاد المهني يختلف باختلاف مستوى النمو المهني للطلبة، فتركيز المرشد مع الطلبة الذين لديهم مستوى معقول من النمو المهني، يكون على جمع المعلومات الشخصية والمهنية لاعتبارها الأساس في عملية اتخاذ القرار، أما تركيز المرشد على الطلبة الذين لديهم

عشوائياً إلى مجموعتين، أحدهما تجريبية وعددهم (15) طالباً، والثانية ضابطة وعددهم (15) طالباً، وتم استخدام ثلاث مقاييس، الأول يقيس المعتقدات المهنية، والثاني يقيس القيم المهنية، والثالث يقيس الكفاءة الذاتية، وطبق البرنامج الإرشادي على أفراد المجموعة التجريبية، وتكون من (12) جلسة إرشادية. وأشارت النتائج إلى أن للبرنامج الإرشادي دور في تعديل المعتقدات نحو التعليم المهني لدى المجموعة التجريبية، وكذلك فيما يتعلق بالقيم المهنية، حيث أظهرت النتائج فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كفاءة الذات لصالح المجموعة التجريبية.

وفي دراسة قام بها الخروصي (2007) هدفت إلى معرفة أثر متغيري النوع الاجتماعي والكلية في نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس، تكونت عينة الدراسة من (328) طالباً وطالبة من الكليات العلمية والكليات الإنسانية، واستخدم الباحث مقياس كرابتس للنضج المهني، وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نضج الاتجاه المهني لدى الطلبة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي على المقياس ككل، وكذلك إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الكلية على العلامة الكلية للمقياس وعلى العلامات الفرعية كذلك. وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التفاعل بين متغيرات الدراسة على المقياس ككل.

وهدف دراسة القرعان (2003) إلى معرفة أثر برنامج تعليمي مستند إلى نظرية ستيرنبرج الثلاثية لتحسين مستوى اتخاذ القرار المنهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي (أدبي، علمي) في الأردن، وهدفت أيضاً إلى معرفة أثر التخصص والجنس في اتخاذ القرار، وتكونت عينة الدراسة من (222) طالباً وطالبة، وطبق الباحث مقياس اتخاذ القرار المهني، واستخدم اختبار  $t$ -Test والمتوسطات الحسابية وتحليل التباين المشترك للكشف عن أثر التفاعل بين متغيرات الدراسة، وأظهرت الدراسة وجود أثر للبرنامج التدريبي في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، وأظهرت أيضاً عدم وجود أثر دال إحصائياً يعزى للجنس.

#### الدراسات الأجنبية:

قامت فلايد (Flid, 2014) بدراسة هدفت إلى معرفة أثر برنامج تدريبي في التوجيه المهني وأثره في مستوى النمو المهني لطلبة الصف التاسع، وتم اختيار شعبتين من شعب الصف التاسع بطريقة عشوائية، وقسم إلى مجموعتين تجريبية وضابطة، تعرضت المجموعة التجريبية لبرنامج تدريبي في

ضابطة لم تخضع للبرنامج وبلغ عددها (23) طالباً. وتم استخدام ثلاث أدوات في الدراسة وهي: برنامج التوجيه المهني، مقياس الفعالية الذاتية المهنية، ومقياس مهارة اتخاذ القرار المهني. أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق في متوسطات أداء أفراد المجموعتين (التجريبية والضابطة) في الفعالية الذاتية المهنية ومهارة اتخاذ القرار المهني على المقياس البعدي، ولصالح المجموعة التجريبية.

وأجرى النوافله (2014) دراسة هدفت التعرف على فاعلية برنامج إرشاد جمعي قائم على نظرية هولاند في تعزيز الطموحات المهنية وتنمية مهارات اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في الأردن، وتكونت عينة الدراسة من (84) طالباً وطالبة موزعين على مجموعتين تجريبية وضابطة، وتم تطوير مقياس الطموح المهني ومقياس مهارة اتخاذ القرار المهني. وأشارت النتائج إلى وجود فروق لأداء المجموعتين التجريبية والضابطة على اختبار الطموح المهني، واتخاذ القرار المهني البعدي لصالح المجموعة التجريبية. ووجود فروق للتفاعل ما بين الجنس والبرنامج الإرشادي الجمعي على مقياس الطموح المهني ولصالح مجموعة الذكور. وأظهرت الدراسة كذلك وجود فروق للتفاعل ما بين الجنس والبرنامج الإرشادي الجمعي على مقياس اتخاذ القرار المهني في البعد التقليدي والنوعي والانخراط ولصالح الذكور.

أجرى العزيزي (2011) دراسة هدفت إلى استقصاء أثر برنامجي إرشاد جمعي لنظريتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلبة المرحلة الأساسية بمنطقة الظاهرة بسلطنة عمان، وتكونت عينة الدراسة من (36) طالباً من الصف العاشر الأساسي وهم من الحاصلين على أعلى درجات المقياس البعدي لاتخاذ القرار المهني، وتم توزيعهم على مجموعتين تجريبية وضابطة باستخدام الطريقة العشوائية، وتم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم استخدام اختبار كورسكال وإيس، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، وكذلك الطلبة الذين تدربوا على مقياس هولاند كان أفضل من المجموعتين التجريبية والضابطة للذين تدربوا على مقياس سوبر، وكذلك فإن مستوى الطلبة للعينة التجريبية على مقياس سوبر كان أفضل من الضابطة. وأظهرت كذلك وجود فروق دالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية.

كما قام القضاة (2008) بدراسة هدفت إلى إعداد برنامج إرشاد مهني، وتطبيقه على طلبة الصف العاشر بهدف تحسين معتقداتهم المهنية، وقيمتهم المهنية، ورفع كفاءتهم الذاتية، حيث تم اختيار عينة الدراسة من طلبة الصف العاشر، وقسمت

رئيسية مرتبطة بالنمو المهني وهي: طلبة لديهم قرار واضح حول اختياراتهم، وطلبة يستكشفون الاختيارات المهنية، وطلبة لم يصلوا إلى اختيارات مهنية واضحة.

وأجرى كل من تانج ونيوفير (Tang, & Newmeyer, 2010) دراسة هدفت إلى استكشاف العوامل المؤثرة في الطموحات المهنية لدى طلبة المدارس في ولاية أهايو في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد شملت الدراسة (41) مدرسة، وقد تم فحص العلاقة بين خبرات التعلم والفعالية الذاتية المهنية والنمو المهني والاهتمامات المهنية، وقد استخدم مقياس يتعلق بالجانب الديموغرافي (السكاني)، وقد أظهرت النتائج دور الفعالية الذاتية المهنية في عملية النمو المهني وصنع القرار المهني.

وقام فافيني (Favini, 2004) بدراسة هدفت التعرف على أثر برنامج لمعرفة العلاقة في نظام التعليم وعلاقته بالنمو المهني في إيطاليا، وتكونت عينة الدراسة من (84) طالباً وطالبة من طلبة الدرجة الثالثة موزعين على (46) من الذكور و(41) من الإناث بعمر (13) سنة، واستخدم الباحث مقياساً لقياس الرضا المهني، وأظهرت الدراسة أن أغلب الطلبة كانوا راضين عن التوجيه المقدم لهم من قبل الأخصائيين النفسيين، وكذلك أظهرت علاقة قوية بين التوجيه المهني والاختيار الدراسي المهني، وأظهرت أن الطلبة الذكور اختاروا الوظائف التقنية أكثر من الإناث.

#### التعقيب على الدراسات السابقة:

هدفت الدراسات التي تمت مراجعتها إلى بناء وتطوير برامج إرشادية لتنمية مهارات الطلبة في التخطيط، والنمو المهني، واتخاذ القرار، والتعرف إلى مدى تأثير النوع الاجتماعي، وفعالية الذات، ويتميز موقع الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة، في تركيزها على تزويد طلبة المرحلة الثانوية بالمعلومات التي تساعد في اتخاذ قرار مهني لمستقبلهم العلمي، لذلك جاءت هذه الدراسة لمعرفة أثر برنامج إرشاد جمعي في تحسين النمو المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في الكويت.

#### الطريقة والإجراءات:

##### مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة المرحلة الثانوية في مدرسة ثنائية اللغة المشتركة في مدينة الكويت والبالغ عددهم (80) طالباً وطالبة.

##### عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (40) من الطلبة الذين حصلوا على درجات منخفضة على مقياس النمو المهني، وتم تقسيمهم

التوجيه المهني تكون من (12) جلسة بمعدل جلسة أسبوعياً. وتضمن البرنامج معلومات عن مهارات التخطيط، والوعي الذاتي، واستكشاف المهن، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين لصالح المجموعة التجريبية على مقياس النضج المهني، وأشارت النتائج كذلك إلى وجود فروق لصالح الإناث في متغير الجنس.

كما قام كل من لانزروتني وأوريل (Lanzerotti and Orell, 2012) بدراسة في المملكة المتحدة بعنوان: الإرشاد والنمو المهني، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف عن دور الإرشاد المهني في إرشاد وتشجيع الطلبة لتحسين اختيار تخصصاتهم المهنية المختلفة، وقد تكونت عينة الدراسة من (150) طالباً، وقام الباحثان باستخدام أسلوب المقابلة الشخصية لمعرفة أثر إرشاد الطلبة إلى نوعية التخصصات المهنية التي تناسب قدراتهم، وأشارت نتائج الدراسة أنه لا بد من توجيه الطلبة وإرشادهم لتنمية ميولهم إلى التخصصات التي تناسب قدراتهم العقلية والبدنية، كما أظهرت النتائج أن الطلبة الذين تم إرشادهم من قبل المختصين بالإرشاد المهني تمكنوا من اختيار التخصص المناسب لهم، ونجحوا بها أكثر من الذين لم يتم إرشادهم وقد حددت الدراسة أهم مصادر الإرشاد المهني للأسرة والمختصين ولم يظهر أثر للجنس في ذلك.

وأجرى موبينا (Mubiana, 2011) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر برنامج في النمو المهني وأثره في اتخاذ القرار المهني لدى طلبة المدرسة الثانوية، وتكونت عينة الدراسة من (62) طالباً وطالبة، واستخدم الباحث استبانة لتحديد الصعوبات المهنية، واستبانة النمو المهني وأسلوب تحليل المحتوى على البيانات النوعية (CDQ)، وأظهرت النتائج وجود صعوبات معتدلة في التردد العام على مقياس الصعوبات المهنية، وأظهرت أن المستجيبين اظهروا مستويات أعلى على مقياس النمو الوظيفي.

وأجرى أرجروبولو (Argyropoulou, 2011) دراسة في اليونان بعنوان "فعالية الذات، والتوافق، واتخاذ القرار، والنمو المهني لدى طلبة المدارس الثانوية في اليونان"، هدفت الدراسة إلى فحص أبعاد الاختيارات المهنية ودراسة علاقة الاختيارات المهنية لدى طلبة المدارس الثانوية مع استراتيجيات النمو المهني. تكونت عينة الدراسة من (848) طالباً؛ إذ تم قياس علاقة النمو المهني لديهم مع الفعالية الذاتية الكلية، وبينت نتائج الدراسة أن هناك عوامل رئيسية تؤثر بشكل واضح في النمو المهني واتخاذ القرار المهني، وهي: غياب التوجيه والإرشاد، وتوزيع اهتمامات الطلبة، النزاعات الشخصية، وأظهرت النتائج أيضاً أنه يمكن وضع الطلبة في ثلاث فئات

عشوائياً إلى مجموعتين، مجموعة تجريبية مكونة من (20) طالباً وطالبة خضعوا لبرنامج إرشادي جمعي، بمعدل لقاء أسبوعي لمدة (8) أسابيع، مدة كل جلسة (45) دقيقة ومجموعة مكونة من (20) طالباً وطالبة لم يخضعوا لبرنامج إرشادي جمعي.

#### أدوات الدراسة:

##### 1- مقياس النمو المهني:

قام الباحث بتطوير مقياس للنمو المهني استناداً إلى الأدب النظري، والإطلاع على مقاييس متنوعة مثل مقياس هولاند للميول المهنية ومقياس كرايتس للنضج المهني ومقياس كيالي (2011) للفعالية الذاتية المهنية. ثم قام الباحث بعد إعداد المقياس بعرضه على مجموعة من المحكمين المختصين في الإرشاد والتربية الخاصة، والقياس النفسي وبلغ عددهم (10) محكمين حيث تكون المقياس بصورته النهائية بعد التحكيم من (50) فقرة صيغت كل فقرة على شكل عبارة يتبعها سلم مكون من خمسة احتمالات هي: موافق جداً (5) درجات وموافق (4) درجات وغير متأكد (3) درجات ومعارض درجتان ومعارض جداً درجة واحدة، من الدرجات التي يحصل عليها الطالب على لمقياس المعد لأغراض هذه الدراسة؛ إذ تتراوح الدرجة الكلية للمقياس بين (50) الدرجة المنخفضة-250) الدرجة المرتفعة) حيث تمثل الدرجة المنخفضة مستوى منخفض من النمو المهني، وتمثل الدرجة المرتفعة مستوى مرتفع من النمو المهني، والأساس الذي اعتمد عليه الباحث في اعتبار الدرجة المرتفعة والمنخفضة هو تحديد درجة القطع من خلال استشارة مختصين في القياس النفسي والتربوي، وقد قام الباحث باستخراج الثبات للمقياس بطريقة الإعادة لكل مجال من مجالات المقياس الثلاثة بفارق زمني أسبوعين بين مرتي التطبيق، والجدول (1) يوضح معاملات قيم الثبات. وذلك من خلال تطبيقهما على (20) طالباً وطالبة من خارج عينة الدراسة، حيث بلغت قيمة الثبات (0.861) وهي قيمة تعتبر مقبولة لأغراض الدراسة الحالية.

#### الجدول (1)

معامل ثبات الإعادة للمجالات ولأداة ككل

| المجال           | ثبات الإعادة |
|------------------|--------------|
| الميول المهنية   | 0.85         |
| الاستعداد المهني | 0.83         |
| القدرات المهنية  | 0.84         |
| الكل             | 0.862        |

#### 2- البرنامج الإرشادي

لأغراض الدراسة الحالية قام الباحث ببناء برنامج إرشادي لطلبة المرحلة الثانوية. حيث هدف البرنامج إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، وهي تدريب الطلبة على مجموعة من المهارات، ونمذجة التدريبات، وتطبيق المهارات في الحياة الواقعية. وبناءً على ذلك تم وضع البرنامج ونفذ من خلال ثماني جلسات، مدة كل جلسة (45) دقيقة، وقام الباحث بإجراء صدق منطقي للبرنامج من خلال عرضه على عدد من المحكمين المختصين، لمعرفة آرائهم في مدى ملائمة البرنامج للأهداف وقد اعتمد الباحث اتفاق المحكمين بنسبة (80%) للتعديل فقط. وقد تكون البرنامج في الجلسات الآتية:

**الجلسة الأولى:** التعارف بين المرشد والطلبة، والتعريف ببرنامج النمو المهني، والهدف العام منه، وتوقعات الطلبة، ودورهم في الجلسات. الأسلوب المستخدم، المناقشة والحوار، والنشاط تعبئة نموذج للميول والقدرات.

**الجلسة الثانية:** ركزت على أهمية التخطيط المهني، من خلال تزويد الطلبة بالمعلومات المهنية، والتعرف على القدرات المهنية لدى الطلبة، الأسلوب المستخدم، إعطاء المعلومة، والنشاط، لعب الدور.

**الجلسة الثالثة:** ركزت على الاتجاهات نحو المهنة، والأسس المعتمدة في بناء الاتجاه نحو مهنة ما. الأسلوب المستخدم، المناقشة والحوار، والنشاط، عرض فيلم عن المهن.

**الجلسة الرابعة:** الميول المهنية، والاستعدادات، والقدرات، وربطها في مجال التخصصات والمهن المختلفة. الأسلوب تقسيم الطلبة إلى مجموعات، النشاط، بطاقة أنا ومهنتي.

**الجلسة الخامسة:** الطموح المهني، والتعرف على عالم المهن، وشروطه، ومدى ارتباط كل مهنة بالقدرات والميول. الأسلوب، النمذجة، النشاط، عرض الطلبة نموذج تمثيلي لبعض المهن.

**الجلسة السادسة:** التعرف على أسس الالتحاق بالتعليم الجامعي، وأنواع التعليم المتوفرة، وتنمية مهارة وضع الأهداف، الأسلوب، إعطاء المعلومة ومناقشة الأفكار الخاطئة عن المهن، النشاط، بطاقة للتدريب على الاختيار المهني ووضع البدائل.

**الجلسة السابعة:** ما المهنة التي أحبها؟ كيف أختارها؟ ماذا أعرف عنها؟ وما علاقتها بقدراتي وميولي واستعداداتي؟ الأسلوب، لعب الدور وعكس الدور، النشاط، عرض الطلبة للمهن التي يحبونها.

**الجلسة الثامنة:** اتخاذ القرار، دور الأسرة في اتخاذ القرار

المهني، مهنتي وأسرتي، مهنتي والمجتمع، مهنتي وحاجات السوق والوضع الاقتصادي، ثم ختام الجلسات الإرشادية. الأسلوب، طرح الأسئلة ذات النهايات المفتوحة، والأسئلة المغلقة، النشاط، النمذجة.

الدراسي.

**المتغير التابع:** النمو المهني.

**عرض النتائج ومناقشتها:**

هدفت الدراسة إلى معرفة فاعلية برنامج إرشاد جمعي في تحسين مستوى النمو المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في الكويت، وهل تختلف فاعلية البرنامج باختلاف الجنس والتخصص الدراسي (علمي، أدبي) والتفاعل بينهما؟ وقبل الإجابة عن أسئلة الدراسة، فقد تم إجراء الاختبار التائي (t-test) لفحص دلالة الفروق في متوسطات أداء طلبة المجموعتين التجريبية والضابطة على القياس القبلي، وبين الجدول (2) نتائج الاختبار التائي لفحص دلالة الفروق في متوسطات أداء أفراد المجموعتين: التجريبية والضابطة على مقياس النمو المهني على القياس القبلي.

يشير الجدول (2) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات أداء طلبة المجموعتين: التجريبية والضابطة في النمو المهني على القياس القبلي، حيث بلغت قيمة t (0.653) وبدلالة إحصائية (0.313)، وهي قيمة غير دالة إحصائية، مما يشير إلى تكافؤ المجموعتين قبل تطبيق البرنامج.

**النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشته:**

هل توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات درجات طلبة المجموعتين: التجريبية والضابطة على القياس البعدي لمقياس النمو المهني؟

وللإجابة عن السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المجموعتين على القياس البعدي، وبين الجدول (3) ذلك.

## الجدول (2)

نتائج اختبار (t-test) لفحص دلالة الفروق في أداء طلبة المجموعتين على النمو المهني على القياس القبلي

| المتغير      | المجموعة  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة t | الدلالة الإحصائية | درجات الحرية |
|--------------|-----------|-----------------|-------------------|--------|-------------------|--------------|
| النمو المهني | التجريبية | 81.2            | 2.21              | 653    | 0.313             | 38           |
|              | الضابطة   | 82.3            | 1.98              |        |                   |              |

## الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات طلبة المجموعتين

على القياس البعدي لمقياس النمو المهني

| المجموعة  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية |
|-----------|-----------------|-------------------|--------------|
| التجريبية | 148.3           | 1.82              | 38           |
| الضابطة   | 85.7            | 2.32              |              |

واهتماماتهم، مما يعزز الوعي المهني لديهم، وبالتالي ينمو لديهم مفهوم جديد للنمو المهني، وقد جاءت هذه النتيجة متفقة مع نتائج دراسة كل من (الحوارنة، 2014) التي أشارت إلى فاعلية برنامج توجيه مهني في تحسين الفعالية الذاتية وكذلك تتفق مع نتائج دراسة فلايد (Flid, 2014) ودراسة (النوافلة، 2014) ودراسة لانزورتي وأوريل (Lnzerotti & Orell, 2012) ودراسة العزيمي (2011) ولم تتعارض نتيجة هذه الدراسة مع أي من الدراسات السابقة.

#### النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشته:

هل توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات درجات طلبة المجموعتين التجريبية والضابطة على القياس البعدي لمقياس النمو المهني تعزى لمتغيري: الجنس (ذكور، وإناث) والتخصص الدراسي (علمي، أدبي) والتفاعل بينهما، وللإجابة عن السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المجموعتين على القياس البعدي حسب متغيري: الجنس، والتخصص الدراسي، ويبين الجدول (5) ذلك.

ولفحص دلالة الفروق في أداء طلبة المجموعتين على القياس البعدي، تم استخدام الاختبار التائي (t-test)، ويبين الجدول (4) نتائج اختبار (t-test) لفحص دلالة الفروق في متوسطات أداء طلبة المجموعتين: التجريبية والضابطة على القياس البعدي.

يشير الجدول (4) إلى أن هناك فروقاً في مستوى النمو المهني لدى الطلبة تبعاً للمجموعة ولصالح المجموعة التجريبية، حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (1.58) وبدلالة إحصائية بلغت  $(\alpha=0.021)$ ، مما يدل على فاعلية البرنامج الإرشادي في تحسين مستوى النمو المهني لدى الطلبة. فقد عمل البرنامج على تحسين مستوى النمو المهني، ويمكن تفسير النتيجة الإيجابية بأن تدريب الطلبة على برنامج الإرشاد الجمعي بما تضمنه من تدريب على مهارات إرشادية مهنية قد أدى إلى زيادة وعي الطلبة لقدراتهم وميولهم واستعداداتهم، وأن البرنامج الإرشادي استخدم الأساليب والاستراتيجيات المناسبة، وتم تزويد الطلبة بواجبات ومهارات وإجابة على استبانات وأسئلة مفتوحة، والتي ربما شكلت جانباً مهماً من جوانب النمو المهني، مثل تعرف الطلبة على قدراتهم، ومقارنتها بميولهم

#### الجدول (4)

نتائج اختبار (t-test) لفحص دلالة الفروق

في درجات طلبة المجموعتين التجريبية والضابطة على القياس البعدي لمقياس النمو المهني

| المتغير      | المجموعة  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة t | الدلالة الإحصائية | درجات الحرية |
|--------------|-----------|-----------------|-------------------|--------|-------------------|--------------|
| النمو المهني | التجريبية | 148.5           | 1082              | 1.58   | *0.021            | 38           |
|              | الضابطة   | 85.7            | 2.32              |        |                   |              |

\* دالة عند مستوى الدلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .

#### الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات طلبة المجموعتين:

التجريبية والضابطة على القياس البعدي لمقياس النمو المهني، حسب متغيري: الجنس والتخصص الدراسي

| المتغير        | المجموعة        | المتوسط | الانحراف |
|----------------|-----------------|---------|----------|
| الجنس          | التجريبية: ذكور | 146.7   | 201      |
|                | إناث            | 150.1   | 1.9      |
|                | الضابطة: ذكور   | 86      | 22       |
|                | إناث            | 75.4    | 1.98     |
| التخصص الدراسي | التجريبية: علمي | 147     | 2.2      |
|                | أدبي            | 146.1   | 2.15     |
|                | الضابطة: علمي   | 85.0    | 1.82     |
|                | أدبي            | 88.2    | 1.95     |

**الجدول (6)**

نتائج تحليل التباين الثلاثي لفحص دلالة الفروق في متوسطات أداء طلبة المجموعتين في النمو المهني على القياس البعدي تبعاً لمتغيري: الجنس والتخصص الدراسي والتفاعل بينهما

| المتغير                   | م. المربعات | درجات الحرية | م.م. المربعات | قيمة F | الدلالة الإحصائية |
|---------------------------|-------------|--------------|---------------|--------|-------------------|
| المجموعة                  | 210.3       | 1            | 220.3         | 3.58   | *0.031            |
| الجنس                     | 4.11        | 1            | 4.11          | 0.070  | 1.421             |
| التخصص الدراسي            | 5.2         | 2            | 2.6           | 0.044  | 0.53              |
| المجموعة × الجنس          | 4.6         | 1            | 4.6           | 0.078  | 0.43              |
| المجموعة × التخصص الدراسي | 4.82        | 2            | 2.41          | 0.048  | 0.51              |
| الجنس × التخصص            | 5.62        | 2            | 2.81          | 0.042  | 0.949             |
| المجموعة × الجنس × التخصص | 2.88        | 2            | 1.44          | 0.042  | 0.049             |
| الخطأ                     | 1645.62     | 28           | 58.78         | 0.048  | 0.051             |
| المجموع                   | 2146.78     | 39           |               |        |                   |

(2007) والقضاة (2008)، ومينا (2011) واختلفت مع نتائج دراسة فلايد (2014) التي أشارت إلى أن الإناث أكثر نضجاً مهنيًا بشكل عام من الذكور. وأظهرت نتائج تحليل التباين عدم وجود فروق دالة إحصائية لمتغير التخصص الدراسي، والتفاعل بينه وبين متغير الجنس، فالطلبة هم من خلفيات أكاديمية متشابهة إلا أنهم قسموا إلى علمي وأدبي، فالتخصص العلمي والادبي لا يؤثران في النمو المهني إلا بمقدار الاستعداد الذي يكون لدى الطالب، لأن المقررات الدراسية في غالبها لا تسعى إلى تنمية مهارات متعلقة بالوعي المهني لدى الطلبة سواء في المدرسة أو الجامعة، لأن النمو المهني يتأثر بخبرات الطفولة، والتنشئة الأسرية، والاصدقاء والآباء والمربين، لذلك لم يختلف أثر البرنامج الإرشادي باختلاف التخصص الدراسي، وقد جاءت نتائج هذه الدراسة متفقة مع نتائج دراسة القرعان (2003)، ودراسة فلايد (2014)، واللذان أشارتا إلى أنه لا توجد فروق بين الطلبة سواء كانوا طلبة في الجامعة أو في المدرسة في صفوف مختلفة.

**التوصيات:**

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحث بالآتي:

- تزويد طلبة المدارس بالمعلومات للتعرف على ميولهم واهتماماتهم واستعداداتهم المهنية. من خلال المرشدين التربويين وبناء برامج إرشادية تواكب التطور في عالم المهن.
- بناء برامج مهنية للتوجيه المهني، والإرشاد المهني، تناسب المراحل الابتدائية والثانوية في المدارس.

وبين الجدول (5) أن هناك فروقاً في متوسطات أداء الطلبة على متغيري الدراسة بين المجموعتين: التجريبية والضابطة، وفحص دلالة الفروق، تم استخدام أسلوب تحليل التباين الثلاثي، والجدول (6) يبين ذلك.

يبين الجدول (6) وجود فروق دالة إحصائية في مستوى النمو المهني لدى الطلبة، تبعاً للمجموعة، حيث بلغت قيمة (3.58) وبدلالة إحصائية  $(\alpha=0.031)$ ، ولصالح المجموعة التجريبية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (148.5)، وللمجموعة الضابطة بلغت قيمة المتوسط الحسابي (85.7) في حين لم تظهر فروق تعزى للجنس، ويمكن تفسير ذلك أن معرفة الطلبة الذين يعانون من نقص المعلومات المهنية قد اكتسبوا المهارات من البرنامج الإرشادي وذلك لحاجتهم جميعاً ذكوراً وإناثاً إلى مثل هذه المهارات، وان البرنامج الإرشادي زودهم بمعلومات مهنية جديدة، واستخدم في البرنامج مهارات متعددة مثل لعب الدور، والنمذجة. وتأتي هذه النتيجة أيضاً لدور الدافعية لدى الطلبة. وكذلك الإصرار والمثابرة، والرغبة لدى الطلبة في استثمار قدراتهم المعرفية، وأيضاً إن البرنامج ركز على عدد من المهارات والمعلومات التي كان الطلبة يفتقرونها، وساعدهم البرنامج كذلك في التعرف على ذواتهم الحقيقية. ويعزو الباحث التحسن الذي حدث للطلبة بعد تطبيق البرنامج، بأنه لم يكن هناك توجيه أو إرشاد مهني بالمستوى المطلوب. إذ تفتقر المدارس إلى الإرشاد المهني بشكل خاص. فالطلبة يحصلون على المعلومات المهنية من خلال الأصدقاء أو الأسس أو المعارف.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من الخروصي

## المصادر والمراجع

### المراجع العربية

- معالى، إ. (2015). فاعلية برنامج تدريبي في تحسين الضبط الذاتي وخفض العزلة لدى المراهقين، مجلة دراسات، العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 42، العدد (1). ص 79-90.
- ملحم، س. (2015). مبادئ التوجيه والإرشاد المهني، ط1، الأردن، عمان: دار الإعصار العلمي، ص 35-46.
- نوافله، أ. (2014). فاعلية برنامج إرشاد جمعي قائم على نظرية هولاند في تعزيز الطموحات المهني وتنمية مهارات اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في الأردن. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن، عمان. ص 7-18
- المراجع الأجنبية**
- Argyropoulou, D. (2011). Generalized Self-Efficacy Coping, Indecision and Vocational Choice High School of Students in Greere. Journal of Carrer Development, 4, (33), P: 316-337.
- Brown, D. (2012). Career Choice and Development, Forth Edition, John Wiley & Sons, Inc.p98-109
- Favini, B. (2004). The Relation Ship between Education Strategy and Career Development. Journal of Vocational Behavior. 77, (3), P: 350-362.
- Flid, D. (2014). The Effect of Training Program in Vocational Guidance on Vocational Maturity for Ninth Grade Students. Dissertation Abstracts, 76, (5), PP. 23-28.
- Gibson, L. and Mitchell, M. (2006). Introduction to Career counseling for the 21<sup>st</sup> Century. Merrill Prentce Hall.p310-318
- Harris, (2007). Career Counseling: Process, Issues, and Techniques. U.S.A. Pearson Education.p71-82.
- Herr, E and Cramer, S. (2010). Vocational Guidance and Career Development in the School. Boston, Houghton Mifflin company.p202-209.
- Lanzerotti, M. and Orell, (2012). The Counseling of Career Development for Students College. The Career development quarterly, 62, (2), P: 70-83.
- Medina, B. (2010). Carrer course Impact on Adolescents' Levels of Career decision self-efficacy, Hope and Self-Esteem. Unpublished Doctoral Dissertation, North Central University, Arizona, United States.p92-97
- Mubiana, P. (2011). Carrer Development and Self-Knowledge among Phycology Students, Journal of Educational and Guidance, 4, (1), p. 31-47.
- Naidoo, A. (2004). Career Maturity: A Review of Four Decades of research ERIC, No: ED 419145.p64-77.
- Osipow, S. and Fitzgerald, L. (2009). Theories of Career Development. Allyn & Bacon.p158-164.
- Tang, M. (2010). Factors Influencing High School Students. Career Aspiration, 11, (5), P. 285-295.
- أبو جهاد، ن. (2008). الإرشاد النفسي والتوجيه المهني، ط1 الأردن، عمان. جدارا للكتاب العالمي، عالم الكتب الحديث، ص 32-39.
- أبو عيطه، س. (2013). أساسيات الإرشاد والنمو المهني، ط، الأردن، عمان. الأهلية للنشر والتوزيع، ص 13-21.
- أبو عيطه، س. (2015). نظريات الإرشاد والنمو المهني، ط1، الأردن، عمان. دار الفكر. ص 109-123.
- الحوارنه، إ. (2005). أثر نمط التنشئة الأسرية في النضج المهني لدى طلبة الأول الثانوي في محافظة الكرك. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن. ص 17-22
- الحوارنه، إ. (2014). فاعلية برنامج توجيه مهني في تحسين الفعالية الذاتية المهنية واكتساب اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان، الأردن. ص 12-25.
- الخروصي، ط. (2007). أثر متغيري النوع الاجتماعي والكلية في نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن. ص 35-42
- السميح، ع. (2004). مهام مرشد الطلاب بين الأهمية والممارسة، دراسة ميدانية على عينة من مديري ومرشدي التعليم العام بمنطقة الرياض التعليمية. مجلة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، (16)، (1)، ص 347-361.
- شيخ حموده، م. (2011). الإرشاد المهني، نشأته، أهميته، تقنياته، نظرياته، وتجارب عالمية. ط1، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات. ص 96-107.
- عبدالهادي، ج. والعزة، س. (2012). التوجيه المهني ونظرياته. ط2، الأردن، عمان. دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص 19-28.
- عريبات، أ. (2014). الإرشاد المهني بين النظرية والتطبيق. ط1، الأردن، عمان. دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع، ص 47-57.
- العزيزي، س. (2011). فاعلية برنامجي إرشاد جمعي يستندان لنظريتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوي، سلطنة عمان. ص 31-37
- القرعان، ع. (2003). أثر برنامج تعليمي مستند لنظرية ستيرنبرج الثلاثية لتحسين مستوى اتخاذ القرار لدى طلبة الصف الأول الثانوي - الإداري والعلمي. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن، عمان. ص 1-3
- القضاء، م. (2008). اثر برنامج إرشاد جمعي وفق نظرية كرومبلتر في المعتقدات والقيم المهنية وكفاءة الذات لدى طلاب الصف العاشر. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، الأردن، الزرقاء. ص. (ط-ي).
- كيالي، س. (2011). أثر برنامج في التوجيه المهني في تحسين الفعالية الذاتية المهنية ومهارة حل المشكلات وتعديل الأفكار المهنية السلبية لدى عينة من طالبات الصف العاشر. رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن، عمان. ص 31-38.

## The Effective of a Group Counseling Program on Improving the Level of Vocational Development among Secondary School Students in Kuwait

*Saleh Sh. Al-Saide\**

### ABSTRACT

The amid of this study was to investigate the effective of a group counseling on improving the level of vocational development among secondary school students in Kuwait. The sample of this study consisted of (40) male and female students. The sample of this study was randomly divided into two groups: an experimental group, which consisted of (20) students, and a control group which consisted of (20) students. The group counseling program was applied on the experimental group only. Two instruments were designed by the researcher: vocational development scale and group counseling program. The results indicated that there were significant differences in favor of the experimental group. No significant differences were found in the level of vocational development due to gender and the students major, and the interaction between them. the study recommendations, it is necessary to adopt vocational counseling program.

**Keywords:** Group Counseling Program, Vocational Development.

---

\* Department of Psychology, College of Social Sciences, Kuwait University, Kuwait. Received on 21/07/2015 and Accepted for Publication on 29/10/2015.