

فاعلية برنامج إرشاد مهني محوسب، على النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر الأساسي في المزار الجنوبي

سميا جميل النوايسة*

فاعلية برنامج إرشاد مهني محوسب، على النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر الأساسي في المزار الجنوبي

من النضج المهني، حيث تعد هذه الخدمة من أهم الخدمات الأساسية التي تقدمها مؤسسات عديدة وعلى رأسها المؤسسات التربوية والتعليمية، والتي تهدف بالإضافة إلى ذلك لإعداد أفراد المجتمع إعداداً مهنيًا، يحقق لهم أهدافاً فردية من جهة واجتماعية اقتصادية من جهة ثانية، حيث تساعد عملية الإرشاد المهني الفرد على التكيف السليم مع المهنة التي تتناسبه، باعتبار أن التكيف المهني هو الأساس في تطور المهنة والفرد، كما وتساعد عملية الإرشاد المهني على استغلال الإمكانيات البشرية لأقصى حد، ليتم من خلال ذلك تحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية لصالح الفرد وصالح الجماعة [2,3,4].

وقد قدم عدد من الباحثين تعريفات متنوعة للإرشاد المهني، فقد عرف بارسونز (1909) التوجيه المهني على أنه " عملية مساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تتناسب وقدراته واستعداداته وميوله ودوافعه وخططه بالنسبة للمستقبل" [5].

أما العالم هولاند فيرى أن عملية الإرشاد المهني، ما هي إلا عملية تهدف لمساعدة الفرد على الاختيار السليم، وأن هذا الاختيار المهني الخاص بالفرد يتأثر بتفاعل عوامل وراثية مع العديد من الجوانب الثقافية والشخصية، بما في ذلك دور الأسرة والرفاق، والطبقة الاجتماعية، والمستوى التعليمي للأسرة [6].

ويمكن استخلاص تعريف للإرشاد المهني على أنه مساعدة الفرد على اكتشاف ذاته، واكتشاف عالم المهن من حوله، ثم الموازنة بينهما عن طريق اتخاذ قرار مهني يتعلق بمهنة معينة، حيث تساعد عملية الإرشاد المهني على نمو الفرد وتوافقه مع مهنته، إذ أن اختياره غير الدقيق سوف يترتب عليه ظهور بعض المشكلات، التي قد تؤثر سلباً على إنتاجه وانتمائه لمهنته، وما يتبع ذلك من تأثيرات سلبية على حياته بشكل عام [7,8].

الملخص - هدفت هذه الدراسة للكشف عن فاعلية برنامج إرشاد مهني محوسب على النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر في مدارس مديرية المزار الجنوبي/ في الاردن، وقد تكونت عينة الدراسة من (60) طالبة من طالبات الصف العاشر في إحدى مدارس المديرية. استخدم في الدراسة مقياس كراينيس للنضج المهني (الشكل-B) (I) لقياس مستوى النضج المهني لدى المجموعة الضابطة والتجريبية، والبالغ عدد كل واحدة منهما (30) طالبة، قبل وبعد تطبيق البرامج الإرشادية المستخدمة، وهي برنامج إرشاد مهني تقليدي وآخر محوسب. وقد أشارت نتائج الدراسة لوجود فروق دالة إحصائية بين المجموعتين لصالح البرنامج المحوسب. كما أوصت الدراسة بضرورة العمل على دمج التكنولوجيا في مجال الإرشاد المهني، وتوفير أو تصميم برامج إرشاد مهني محوسبه تستخدم في المدارس والجامعات. **الكلمات المفتاحية:** إرشاد مهني، برنامج إرشادي محوسب، نضج مهني.

1. المقدمة

إن وجود مهنة لدى الفرد أمر في غاية الأهمية، إذ يتوق الإنسان في مرحلة الاعتماد على النفس للحصول على مهنة يمكنه التعايش معها، لتلبية حاجاته المادية والمعنوية، ومن الناس من يعجز عن الحصول على المهنة المناسبة، ومنهم من يترك عمله لعدم قدرته على النجاح به، من هنا يمكننا القول بأن لمستوى النضج المهني لدى الفرد أهمية كبيرة في قدرته على اتخاذ قرارات تتعلق بنوع الدراسة أو المهنة التي يرغب بها، بحيث ينسجم قراره مع نمط شخصيته التي يتميز بها، وقد عنيت كثير من الدراسات بموضوع النضج المهني، والذي يقصد به مستوى تكوّن التوجه نحو الاختيار المهني لدى الفرد، وكذلك استعداد الفرد للتعامل مع المهمات المهنية النمائية المناسبة لمرحلته العمرية وقدرته لمعرفة ذاته [1].

ويهتم الإرشاد المهني بمساعدة الفرد للوصول لمستوى جيد

تقدم في المدارس الثانوية من قبل أفراد متخصصين عام 1971م، وفي عام 1981م طرأ تطور على خدمات الإرشاد حيث عني بالتوجيه والإرشاد المهني عن طريق تدريب المرشدين على كيفية مساعدة الطلبة على اختيار التخصصات والمهن المختلفة، وكيفية الإعداد الذاتي للانخراط بها، أي من أجل مساعدة الطلبة على التخطيط السليم، وحسن اتخاذ القرارات المهنية [10].

لقد كان للتطوير التربوي في الأردن خلال العقود القليلة الماضية، أثر في تنمية خدمات الإرشاد والتوجيه المهني، حيث ازداد عدد المراكز الإرشادية في المملكة إذ بلغت خلال الأعوام 1992/1991م (614) مركزاً، شملت العديد من المدارس في مختلف مناطق المملكة، كما أصبح هناك مهام محددة للمرشد التربوي، قد وضعتها وزارة التربية والتعليم، كما وضعت شروطاً لمن سيقوم بمزاولة مهنة الإرشاد، ومن أهم هذه المهام الخاصة بالمرشد التربوي، عملية الإرشاد المهني، حيث اعتبرت من أهم واجبات المرشد التربوي، مساعدة الطالب على اتخاذ قراره المهني، ورفع مستوى النضج المهني لديه [11,12].

وفي مجال الإرشاد المهني بشكل خاص، قامت وزارة التربية والتعليم عام 1986م بتأسيس مركز للإرشاد المهني في مديرية التعليم العام، ومن الخدمات التي يقدمها إصدار النشرات والكتيبات المهنية، وتقديم المشورة المهنية، وإعداد برامج الإرشاد المهني المنظم [13]. ولكن ما يزال الإرشاد المهني يعتمد على البرامج التقليدية في تقديم خدماته التي تركز على طريقة الإرشاد الجماعي، ولعل هذا الحال هو السائد في جميع أرجاء الوطن العربي، إذ لم تدخل بعد برامج الإرشاد المهني المحوسبة للمدارس أو مراكز الإرشاد في الجامعات أو المؤسسات.

كما وظهرت أول اتجاهات نظرية متخصصة في التوجيه والإرشاد المهني، بعد عام 1950م، حيث لم تكن هناك محاولات في هذا المجال من شأنها وضع برامج عملية لاتخاذ القرار المهني، إذ أن معظم ما ظهر، كان يقوم على أساس التأمل النظري، وليس أساس البحث والدراسة التجريبية [14].

ويمكن القول بأن المدارس والجامعات، هي أبرز أشكال المؤسسات التربوية التي اهتمت بالإرشاد المهني، ففي الولايات المتحدة الأمريكية وخلال الأعوام (1890-1919)م بدأت خدمات الإرشاد المهني تنتشر، لتشمل الفرد والمجتمع، حيث تم افتتاح مكتب الخدمة المهنية عام 1938م في واشنطن، وصدر أول قاموس للعناوين المهنية عام 1939م، وفي عام 1940م أصبح الإرشاد المهني من أهم الخدمات التي تقدمها المراكز الإرشادية في الكليات والجامعات، لا سيما عندما ارتبطت بها الاختبارات النفسية في المجتمع الأمريكي، ثم توالى المؤلفات والأعمال في مجال الإرشاد المهني، من دوريات متخصصة، وجمعيات عديدة، ومن أبرز الجمعيات الأمريكية التي تعنى بالإرشاد المهني، الجمعية الأمريكية للتوجيه المهني، التي بادرت بوضع مستويات مهنية للعمل في الإرشاد المهني، وحددت كفاءات المرشد المهني [9].

كما قدمت كثير من الكليات والجامعات الأمريكية والأوروبية برامج متخصصة في الإرشاد المهني، ولم تقف عند حد النمط التقليدي من البرامج، بل تعداه للبرامج المحوسبة في مجال الإرشاد المهني، وأذكر على سبيل المثال من هذه البرامج برنامج (ISVD) للإرشاد المهني، الذي قدمته جامعة هارفرد عام 1970م وهو يعتمد على نظام معلوماتي بريطاني، يهدف لمساعدة الطالب على اتخاذ القرار المهني السليم، وأنظمة SIGI الذي طوره مكتب خدمة التدريب التعليمي، عام 1975 في أمريكا، وهو يقدم خدمات إرشادية مهنية للطلبة الذين يرغبون بالالتحاق بالكليات أو الجامعات، ونظام المستكشف Discover الذي صمم عام 1984م، وكان يهدف في البداية لمساعدة الطلبة في المدارس الثانوية لاتخاذ القرار المهني، ثم أصبح شاملاً لغير طلبة المدارس، وغير ذلك من الأنظمة المحوسبة في مجال الإرشاد المهني [2].

أما على مستوى الوطن العربي، فقد ظهرت خدمات إرشادية متنوعة، تتباين بين خدمات اجتماعية ونفسية ومهنية، وعلى مستوى المملكة الأردنية الهاشمية فقد بدأت خدمة الإرشاد

المقابل تصنف البيئات المهنية إلى نفس التصنيف السابق، فكل نمط شخصية مهنية تقابله بيئة مهنية مطابقة له، وتأخذ نفس اسمه.

قسم هولاند الشخصيات المهنية إلى ست أنماط والبيئات المهنية إلى ست بيئات، وبين أن كل نمط شخصي يقابله نمط بيئي مطابق له، فمعرفة نمط شخصية الفرد يمكننا من التنبؤ بالبيئة المهنية المناسبة له [16]. ويمكن توضيح الأنماط الشخصية وما يقابلها من أنماط بيئية مهنية على النحو التالي:

1- النمط الواقعي Realistic: ويتمثل بالشخصية الواقعية، حيث يتعامل أفراد هذا النمط بطريقة واقعية، ويتجنبون المهام والأهداف التي تتطلب موضوعية، أو تعبيرات فنية وعقلية أو قدرات اجتماعية. أما البيئة الواقعية التي يبحثون عنها، فتتطلب مهارات واقعية ملموسة، وتتطلب مهارات ميكانيكية وحركية وبدنية، ويناسب هذا النمط مهن متعددة منها: الزراعة والتجارة، ومحطات تعبئة الوقود.

2- النمط العقلاني (الاستقصائي Investigative): ويتمثل بالشخصية العقلانية، حيث يتعامل أفراد هذا النمط مع البيئة مستخدمين قدراتهم العقلية، ويفضلون التعامل مع الأفكار والرموز والكلمات، وهم غير قادرين على القيادة بشكل كبير، ويميلون للتمسك بالأصل، ولديهم ثقة بالنفس. أما البيئة المهنية العقلانية، فهي تتطلب قدرات محددة إبداعية أكثر من القدرات الجسدية، ويناسب هذا النمط المهن الهندسية، والرياضية والإحصائية والطبية والفيزيائية والحاسوب.

3- النمط الفني Artistic: وتتمثل في الشخصية الفنية، التي تهتم بالانطباعات الموضوعية والخيال، الشخصيات الفنية تتصف بالحساسية، ولديها قدرة ضعيفة على ضبط النفس. أما البيئة الفنية، فتتطلب القدرة على تفسير النماذج والأشكال الفنية والحكم على المعلومات بناءً على المعايير الشخصية والموضوعية، ويناسب هذا النمط المهن الموسيقية، والمسرح والنحت والرسم والشعر.

4- النمط الاجتماعي Social: ويتمثل في الشخصية

وفيما يتعلق ببرنامج الإرشاد المهني المحوسب الذي عنيت به هذه الدراسة، فقد بني على إحدى النظريات الشخصية في الإرشاد المهني، وهي نظرية جون هولاند.

نظرية جون هولاند John Holland

تعتبر نظرية هولاند من النظريات التي حاولت تجاوز المراحل النمائية، لتوضح العوامل المسؤولة عن اتخاذ القرار المهني لمهنة معينة، لقد نشأ مفهوم هولاند عن الاختيار المهني من خلال خبراته مع الأفراد الذين يقومون باتخاذ القرارات المهنية، حيث يعتقد أن بلوغ الشخص السن الذي يكون فيه قادراً على اختيار مهنته هو نتاج لتفاعل الوراثة مع العديد من الجوانب الثقافية والشخصية، بما في ذلك دور الأسرة والرفاق والراشدين الآخرين والطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها والمستوى التعليمي للأسرة [6].

ويعتبر هولاند أن الأشخاص يميلون للمهن المختلفة حسب أنماط شخصياتهم، ولذلك إذا ساد أحد الأنماط عند فرد ما، فإنه يبحث عن البيئة المهنية التي تتناسب هذا النمط، وبالتالي يكون قد شكل نمط من أنماط الشخصية يقوده لاتخاذ قرار مهني أو أكاديمي يناسب نمط شخصيته [2].

انطلق هولاند في نظريته من مجموعة افتراضات وهي [7,15]:
1- إن اختيار الفرد لمهنة معينة هو سلوك تعبيرية، أي أنه يعكس من خلال اختياره المهني معرفته وشخصيته ودوافعه.
2- يستقبل الأفراد أسماء المهن بشكل نمطي، أي مستقل عن خبراتهم المهنية، فهناك ثبات نسبي في نظرة الأفراد واختيارهم للمهن التي يميلون إليها.

3- هناك علاقة بين اختيار الفرد لمهنة معينة وشخصيته، بمعنى أن المهنة التي يفضلها تتصل بعوامل شخصيته.

4- يتشابه الأفراد الذين يميلون إلى مهنة محددة بأنماط شخصياتهم، وتكون استجاباتهم للمواقف التي تواجههم متشابهة ومتقاربة.

5- تصنف أنماط شخصيات الأفراد إلى ستة أنماط هي: الواقعية والعقلانية والاجتماعية والفنية والتقليدية والمغامرة. وفي

من النضج المهني، ويستخدم لذلك برامج إرشاد مهني متنوعة قد تكون جاهزة، أو يقوم المرشد التربوي بإعدادها وتقديمها للطلبة، وكعامل في مجال الإشراف التربوي، ومن خلال متابعتي الميدانية للمدارس، لاحظت وجود مستوى نضج مهني متدني لدى الطلبة في الكثير من المدارس التي أزورها، ووقوف على ذلك قمت بتوزيع استطلاع رأي - من إعداد الباحثة - على مجموعة بلغت (50) طالب وطالبة من طلبة المرحلة الثانوية، من مدارس مختلفة في اللواء، للتعرف إلى درجة النضج المهني لديهم، وقد شملت أسئلة استطلاع الرأي أسئلة تكشف درجة الاستفادة من برامج الإرشاد المهني التقليدية، التي قدمت لهم في الصف العاشر الأساسي.

ومن خلال نتائج الاستطلاع، اتضح أن عدد كبير من الطلبة الذين شملهم الاستطلاع، ليس لديهم درجة نضج كافية تمكنهم من القدرة على اتخاذ القرار بشأن مستقبلهم الدراسي أو المهني، وأن البرامج التقليدية التي قدمت لهم كانت برامج قديمة في معظمها، وغير شاملة لمستجدات المهن، وأنهم كانوا يشعرون بالملل من طريقة تقديم الجلسات الإرشادية.

من هنا جاءت فكرة بناء برنامج إرشاد مهني محوسب، كبديل عن البرامج التقليدية، إذا توفرت البنية التحتية لتطبيقه، وبالرجوع لعدد من الدراسات السابقة الأجنبية المتعلقة بالموضوع لوحظ وجود أثر فاعل للبرامج المهنية المحوسبة في تحسين مستوى النضج المهني لدى طلبة المدارس، في حال طبقت بطريقة جيدة [2,19]. ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة في البحث عن فاعلية برنامج إرشاد مهني محوسب من إعداد الباحثة، على مستوى النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر.

أ. أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة في النقاط التالية:

أولاً: للبرنامج المهني المحوسب أهمية، كمحاولة لبناء برنامج نوعي متجدد وشامل، يواكب مستجدات العصر، ويعرض المهن بشمولية عالية دون إهمال ربطها بشخصية الفرد، مما يجعله بديلاً جيداً عن البرنامج التقليدي.

الاجتماعية، تتحكم الشخصيات الاجتماعية ببيئاتها من خلال استخدام المهارات في التعامل مع الآخرين، وهم محافظون، يتحملون المسؤولية، يبادرون في تقديم الخدمات التطوعية، ويميلون إلى قيادة الآخرين من نفس المستوى. أما البيئة الاجتماعية، فتتطلب القدرة على تعديل السلوك الإنساني، والاهتمام بالتعاون، ومساعدة الآخرين، ويناسب هذا النمط المهن التعليمية، والاجتماعية والنفسية والوعظ والعلاج النفسي.

5- النمط المغامر (الإداري Enterprising): ويتمثل في الشخصية المغامرة، التي تتعامل مع البيئة من خلال الخيارات التي تعبر عن المغامرة والسيطرة والحماس، ويتصف هؤلاء بالقدرة على الإقناع والاهتمام الخارجي، ويتقبلون الذات، وغالباً ما ينظرون لأنفسهم بأنهم أقوىاء ويبحثون عن المكانة الاجتماعية العالية والقيادة الاجتماعية. أما البيئة المهنية المغامرة، فتتطلب مهارات لفظية، وقدرة توجيهية وإقناعية للآخرين، ويناسب هذا النمط المهن السياسية، والدعاية والإعلان ومدوبي المبيعات، ورجال الأعمال والصحافة والمكاتب العقارية والبورصات.

6- النمط التقليدي Conventional: ويتمثل في الشخصية التقليدية، التي يتعامل أصحابها مع البيئة المهنية بدقة وقدرة عالية على إتباع التعليمات، ويهتمون بالقوانين والأنظمة، ويفضلون الأعمال التي تتطلب مهارات عددية، وينجزون أهدافهم من خلال الامتثال والطاعة، ويضعون قيمة عالية للأمور الاقتصادية. أما البيئة التقليدية، فتتطلب وبشكل أساسي ومنظم الحصول على معلومات حسابية ولفظية، وتتطلب إعداد وتدريب الأفراد وإعطائهم دورات قصيرة تعتمد على إجراءات موضوعية و دقيقة، وتحتاج مهارات في العلاقات الشخصية ويناسب كثيرون ممن يعانون مع عدم توافقتهم مع تخصصاتهم أو مهنتهم [7,16,17,18].

2. مشكلة الدراسة

يقدم الإرشاد التربوي في المدارس خدمات متنوعة للطلاب، منها الإرشاد المهني بغية مساعدتهم في الوصول لمستوى مقبول

لبرنامج إرشادي مهني محوسب وبين الطالبات اللاتي خضعن لبرنامج إرشادي مهني تقليدي؟.

ج. التعريفات الإجرائية

لأغراض هذه الدراسة استخدمت التعريفات الإجرائية التالية:
النضج المهني: يعرف النضج المهني بأنه قدرة الفرد على الاختيار المهني الواقعي، مع الوعي بالذات والمهن، وبمتطلبات اتخاذ القرار المهني الملائم، ويظهر ذلك من خلال مدى تطابق سلوك الفرد المهني الحالي، وسلوك الفرد المهني المتوقع، ويحدد النضج المهني في هذه الدراسة بالدرجة الكلية التي يحصل عليها الطالب في مقياس النضج المهني المستخدم في الدراسة.
برنامج الإرشاد المهني التقليدي: برنامج استخدم في هذه الدراسة، وتم تطبيقه على المجموعة الضابطة، ويتكون من خمس مراحل أساسية، وهي على الترتيب: مرحلة التقييم، مرحلة الاكتشاف، مرحلة الخبرة الأولية، مرحلة اتخاذ القرار، ثم مرحلة التنفيذ.

برنامج إرشاد مهني محوسب: برنامج إرشاد مهني من إعداد الباحثة، يستخدم تكنولوجيا الحاسوب وبرامجه ويستند لنظرية هولاند بشكل عام، حيث يتكون البرنامج من خمس مراحل، كل مرحلة تعتمد على سابقتها، وتشتمل المراحل مجموعة من الأنشطة والتمارين المهنية الخاصة بالمرحلة، وطبق فقط على المجموعة التجريبية في هذه الدراسة.

3. الاطار النظري والدراسات السابقة

اهتمت كثير من الدراسات السابقة ببرامج الإرشاد المهني، ودراسة أثرها على النضج المهني ثم اتخاذ القرار المهني، لدى فئات عمرية مختلفة؛ إلا أن الدراسات التي بحثت في برامج الإرشاد المهني المحوسبة، ومدى فاعليتها في مساعدة فئات معينة على اتخاذ القرار المهني، فتكاد تكون محدودة نسبياً، ولعل غالبيتها دراسات أجنبية، ويمكن تصنيف الدراسات السابقة لمجموعتين على النحو التالي:

أولاً: دراسات تناولت أثر برنامج إرشاد مهني على النضج المهني.

ثانياً: تقدم الدراسة برنامج إرشاد مهني محوسب، بالإمكان استخدامه من قبل الفرد ذاتياً، دون الحاجة لوجود جماعة إرشادية، ومرشد، مما سيكون له أثر في مساعدة الفرد على بلورة توجهه المهني في الحياة، كما من شأنه أن يساعد المرشد النفسي في المدرسة على تقديم المساعدة للطالب فيما يتعلق بقراره المهني، بعد دراسة النتائج وربطها بواقع الطالب.

ثالثاً: يتميز برنامج الإرشاد المهني المحوسب، بقصر مدة تطبيق البرنامج من قبل المستخدم من جهة، وإمكانية تطبيق البرنامج في أي وقت وأي مكان.

رابعاً: يعطي البرنامج المحوسب في الإرشاد المهني، بيانات تحاكي بيانات المهن في الواقع، والتي من الممكن أن لا يستطيع الطالب التعرف عليها من خلال البرنامج التقليدي. كما وتقدم طرقاً جذابة، في خطوات اتخاذ القرار المهني أو الأكاديمي، من خلال أنشطة البرنامج المحوسب.

خامساً: يمكن الاحتفاظ بنتائج البرنامج الإرشادي المهني المحوسب، للاستفادة منها ومناقشتها مع المرشد لاحقاً.

سادساً: تبرز أهمية هذه الدراسة أيضاً، لعدم وجود برامج إرشاد مهني محوسبة مفعلة في مدارس المملكة. لهذا فإن أكثر من جهة قد تستفيد من هذه الدراسة، مثل وزارة التربية والتعليم، الجامعات، مراكز الإرشاد النفسي والتربوي.

ب. أسئلة الدراسة

وبشكل أكثر تحديداً سعت الدراسة الحالية للإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

- ما فاعلية برنامج إرشادي مهني محوسب لطالبات الصف العاشر الأساسي في تحسين مستوى النضج المهني لديهن؟

وينبثق عن سؤال الدراسة الرئيس الأسئلة التالية:

1. هل تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في النضج المهني بين طالبات المجموعتين الضابطة والتجريبية قبل تطبيق البرنامج؟.

2. هل تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في النضج المهني بين طالبات الصف العاشر اللاتي خضعن

لفاعلية البرامج الثلاثة في مجال اتخاذ القرار المهني، على أن برنامج SIGI PLUS كان أكثرهم فاعلية لدى الطلبة الذين تبين أن لديهم ضعف في تقدير توجهاتهم المهنية.

كما قامت جانيت وآخرون [24] بدراسة هدفت للكشف عن درجة تفاعل المسترشد مع أنظمة التوجيه المهني المحوسبة، حيث اعتمدت أنظمة إرشاد مهني محوسب مبنية على أسس نظرية هولاند في الإرشاد المهني، وقد كانت عينة الدراسة مكونة من 206 أشخاص كانوا يرتادون مركز الإرشاد في جامعة كاليفورنيا، حيث أشارت نتائج الدراسة بأن الأشخاص الذين كانت أنماط شخصياتهم المهنية من نوع "الشخصية الاجتماعية" أو "الشخصية المغامرة" هم أقل تفاعل مع الأنظمة المحوسبة للإرشاد المهني، حيث علل الباحثون أن هذين النمطين من الشخصيات المهنية بحاجة لإرشاد مهني كلامي أكثر. أما باقي أنماط الشخصيات فقد أبدت تفاعلاً كبيراً مع الأنظمة المحوسبة. وهدفت دراسة جيل وزملائه [19] لمقارنة تفضيلات الطلبة المهنية تجاه ثلاثة برامج إرشاد مهني، الأول برنامج إرشاد مهني معتمد على الحاسوب (استخدام قاعدة بيانات مخزنة، محددة)، والثاني معتمد على الانترنت (هناك تفاعل واستجابات مباشرة بين المسترشد والبرنامج)، والثالث كتابي يستخدم الورق والقلم (كتابي)، تكونت عينة الدراسة من 93 طالب جامعي، من جامعات أمريكية مختلفة، أشارت نتائج الدراسة لوجود ارتباطات ذات دلالة إحصائية بين تفضيلات الطلبة على الثلاثة أنواع من البرامج، مع وجود ميل وتفضيل أكثر للطلبة للبرامج المحوسبة عن البرنامج الكتابي.

كما تؤكد دراسة شو وجان [25] النتائج السابقة، حيث أجرا دراستهما بهدف الكشف عن فاعلية برنامجي إرشاد مهني محوسب، وأثرهما على النمو المهني لدى طلبة جامعة كاليفورنيا، وعلاقة ذلك بمجموعة من المتغيرات، مثل النضج المهني ومعرفة الذات والتفضيلات المهنية... الخ، تكونت عينة الدراسة من 96 طالبا وطالبة، وقد أشارت النتائج لعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأي من متغيرات الدراسة على

ومن الدراسات التي تناولت أثر برنامج إرشاد مهني على النضج المهني، دراسة رابتون [20]، وقد هدفت للكشف عن أثر برنامج إرشاد مهني على النضج المهني، من خلال استخدام برنامجين أحدهما حسي والآخر عقلي، طبق على مجموعتين ضابطة وتجريبية، بلغت العينة (120) طالباً من كليات المجتمع، أعمارهم بين 18-21 سنة، حيث أظهرت النتائج وجود أثر للبرنامج الإرشادي على مستوى النضج للطلبة، رغم أن الأثر لم يكن كبيراً.

وفي دراسة جروان [21] الهادفة للكشف عن فاعلية برنامج إرشاد مهني جماعي على متغيرات النضج المهني واتخاذ القرار المهني، استخدم عينة من (147) طالباً في الصف الأول الثانوي، استخدم مقياس كرايتس للنضج المهني، تبين من النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى النضج المهني لصالح المجموعة التجريبية التي تدرت على برنامج الدراسة.

كما أجرى لوز وآخرون [22] دراسة هدفت للتعرف إلى أثر تدريب الطلبة من خلال الورش المهنية الخاصة على مستوى النضج المهني لديهم، وقد كانت عينة الدراسة مكونة من (56) طالباً تم تقسيمهم لمجموعتين ضابطة وتجريبية، وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود أثر فاعل لبرنامج التدريب المهني عن طريق الورش التدريبية، على النضج المهني للطلبة. ثانياً: دراسات سابقة استخدمت برنامج مهني محوسب لدراسة أثره على النضج المهني.

لم تجد الباحثة دراسات عربية في هذا المجال، مع وجود بعض الدراسات الأجنبية فمثلاً أجرى جاري وآخرون [23] دراسة كان الهدف منها هو مقارنة فاعلية ثلاثة برامج محوسبة، كلها في مجال الإرشاد المهني، على القدرة على اتخاذ القرار المهني، وهذه البرامج هي نظام Discover ونظام SIGI PLUS، وقد كانت عينة الدراسة مكونة من 132 طالباً كانوا مسجلين ضمن مساق علم النفس في جامعة كاليفورنيا، حيث طبق على أفراد العينة ثلاثة مقاييس لتقييم الأنظمة الثلاثة، وقد أشارت نتائج الدراسة لوجود آثار ايجابية

مجموعتين (ضابطة وتجريبية) من طالبات الصف العاشر الأساسي، في منطقة لواء المزار الجنوبي، إذ تدرت المجموعة التجريبية على برنامج الإرشاد المهني المحوسب، والمجموعة الضابطة خضعت لبرنامج إرشاد مهني تقليدي، كما في التصميم التالي:

CG : O1 X1 O2
EG : O2 X2 O2

CG: المجموعة الضابطة (Controlling Group)

EG: المجموعة التجريبية (Empirical Group)

O1: اختبار قبلي.

O2: اختبار بعدي.

X1: برنامج إرشاد مهني تقليدي.

X2: برنامج إرشاد مهني محوسب.

ب. مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة وعينتها

يتكون مجتمع الدراسة من جميع طالبات الصف العاشر الأساسي، في مدارس مديرية التربية والتعليم للواء المزار الجنوبي، للعام الدراسي 2012-2013م، والبالغ عددهن حوالي (789) طالبة من أصل (1369) طالباً وطالبة في الصف العاشر. وهن موزعات على (16) مدرسة ثانوية وأساسية للبنات (إحصائية مديرية التربية والتعليم للواء المزار الجنوبي، 2013).

ج. عينة الدراسة

تم اختيار مدرسة بنات المزار الثانوية الشاملة، حيث بلغ عدد طالبات الصف العاشر في المدرسة البنات (100) طالبة، يمثلن عينة الدراسة، حيث تم أخذ الطالبات اللواتي تبين أن لديهن مستوى نضج مهني منخفض، من خلال نتائج استطلاع رأي أولى مع الطالبات، والالتقاء بالمرشدة التربوية في المدرسة. وقد بلغ عددهن 60 طالبة وقد مثلن عينة الدراسة.

د. أدوات الدراسة

لمعرفة أثر برنامج إرشاد مهني محوسب، على النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر الأساسي، تم استخدام الأدوات التالية:

النمو المهني بعد تطبيق البرامج، مع وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبرامج الإرشاد المهني المحوسبة على النمو المهني. ملاحظات حول الدراسات السابقة:

نلاحظ مما تم عرضه من دراسات في مجال موضوع هذه الدراسة، أن العديد من الدراسات أجريت للكشف عن فاعلية برنامج إرشاد مهني على النضج المهني، وقد استخدمت برامج غير محوسبة، ومنها من أثبتت فاعلية البرنامج ومنها من لم يجد أثراً للبرنامج على النضج المهني، غير أن جميع الدراسات التي استخدمت برنامج إرشاد مهني محوسب، أكدت نتائجها وجود أثر إيجابي للبرنامج على النضج المهني للفئة المستهدفة.

كما أن معظم الدراسات كان تستخدم عينات من طلبة الجامعات أو المرحلة الثانوية، وتكاد تكون قليلة من اختارت عينتها من المرحلة الأساسية، وهي المرحلة التي يبدأ النضج المهني بالتكون خلالها.

امتازت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بما يلي:

- هذه الدراسة قد تكون الدراسة العربية الأولى التي تستخدم برنامج إرشاد مهني محوسب، يراعي ثقافة وعادات وهمن البيئة العربية، حيث تقدم برنامج إرشاد مهني محوسب مستند لنظرية هامة من نظريات الإرشاد النفسي وهي نظرية هولاند.
- الدراسة طبقت على طالبات الصف العاشر، وقله من الدراسات تناولت هذه الفئة في بحثها لأثر برامج الإرشاد المهني على النضج المهني.

- جاءت الدراسة في الوقت الذي ازداد فيه التعامل مع الحاسوب والانترنت، وفي هذا فرصة كبيرة لاستغلال الطلبة وقتاً ممتعاً في الإبحار في عالم المهن، وتنمية مفهوم الذات المهنية.
- تم تصميم برنامج إرشاد مهني محوسب شامل، باستخدام إصدارات حديثة من برامج الحاسوب.

3. الطريقة والاجراءات

أ. منهج الدراسة

تعتمد الدراسة الحالية المنهج التجريبي القائم على التصميم Experimental Design، حيث استخدمت

الأولي للتأكد من وضوح الفقرات وسلامة الصياغة، وإمكانية التطبيق، على عينة من خارج عينة الدراسة. أما مراحل البرنامج المحوسب فهي خمس مراحل أساسية وهي على الترتيب: مرحلة التقييم، مرحلة الاكتشاف، مرحلة الخبرة الأولية، مرحلة اتخاذ القرار، ثم مرحلة التنفيذ. وفي ما يلي وصفاً مختصراً لمراحل البرنامج المحوسب.

يشتمل البرنامج على خمسة مراحل متسلسلة، جميع هذه المراحل محفوظة داخل مجلد يحمل اسم البرنامج وهو إرشاد مهني محوسب، وكل مرحلة حفظت داخل مجلد خاص بها، يحمل اسم المرحلة ورقمها، فمثلاً المرحلة الأولى وهي مرحلة التقييم، توجد داخل مجلد بعنوان "التقييم_1" وهذا داخل المجلد العام "إرشاد مهني محوسب" وهكذا، ويقدم البرنامج بسبع جلسات إرشادية بوجود المرشد التربوي بالمدرسة كما يمكن أن يستخدمه الطالب بشكل ذاتي، ولكن لضمان استخدامه ومعرفة فاعليته تم تطبيقه على المجموعة التجريبية بإشراف الباحثة، مدة كل جلسة 45 دقيقة. ويعمل كل طالب بمفرده مع البرنامج على جهاز حاسوب مستقل ومتصل بشبكة الانترنت، ويمكن وصف المراحل باختصار على النحو التالي:

المرحلة الأولى: التقييم assessment

الجلسة الأولى: تهدف إلى مساعدة الطلبة في معرفة وتحديد سمات وصفات شخصياتهم المهنية وقدراتهم ومهاراتهم وامكاناتهم إضافة لأهدافهم التربوية، ولتحقيق هذه الجلسة يمكن اجراء ما يلي: في البداية يتم التعارف، والتعريف بالبرنامج، وتدريب الطلبة على استخدامه، وتقديم التعليمات الهامة للتطبيق للتأكد من أن جميع الطلبة قادرين على استخدام الحاسوب والبرنامج بشكل جيد، ثم يقدم المرشد فلماً موجود في مجلد التقييم، يصور مقطعاً تمثيلاً للحالة التي آل إليها بعض الشباب بسبب اختيار التخصص والمهنة غير المناسبة.

النشاط 1: يطلب من كل طالب في المجموعة طباعة عدد من سماته الشخصية على شاشة تظهر أمامه بعد فتح ملف بعنوان

أولاً: برنامج إرشاد مهني تقليدي: تم بناء البرنامج من خلال الرجوع للأدب السابق، وهو برنامج يستند لنظرية هولاند في الإرشاد المهني، ويتكون هذا البرنامج من خمس مراحل أساسية، وهي على الترتيب: مرحلة التقييم، مرحلة الاكتشاف، مرحلة الخبرة الأولية، مرحلة اتخاذ القرار، ثم مرحلة التنفيذ، لكل مرحلة إجراءاتها وأنشطتها الخاصة، حيث تتناول كل مرحلة عدد من التمارين والأنشطة، وهذا البرنامج يحتاج عدداً من الجلسات الإرشادية الجماعية، وقد استخدم هذا البرنامج في دراسات سابقة [14,15]، وللتعرف على صدق البرنامج فقد تم تحكيمة من قبل ثلاثة متخصصين في مجال الإرشاد المهني، وقد كان من أهم ملاحظاتهم، هو ضرورة تقديم التمارين (الأنشطة) في كل جلسة وعدم اقتصارها على بعض الجلسات، وقد تم الأخذ بهذه الملاحظة.

ثانياً: برنامج إرشاد مهني محوسب: تم بناءه من خلال الإطلاع على الأدب السابق المتعلق بمثل هذه البرامج [2,19]. ومن الرجوع لنظريات الإرشاد المهني بشكل عام ونظرية هولاند بشكل خاص، حيث يتكون البرنامج من خمس مراحل، كل مرحلة تعتمد على سابقتها، وتشتمل المراحل مجموعة من الأنشطة والتمارين المهنية الخاصة بالمرحلة، وامتازت الأنشطة والتمارين والاختبارات بأنها أكثر فاعلية عن طريق الحاسوب مثل الأنشطة المتعلقة باختيار المهن الأكثر ملائمة للفرد، وبعض أنشطة مرحلة الاكتشاف..الخ. وتم استخدام برامج حاسوب مثل برمجية بوروينت، والفلش وصفحات انترنت خاصة، كما ويضم البرنامج مجموعة اختبارات تمت حوسبتها، مثل اختبار تحديد نمط الشخصية، واختبار تحديد الأهداف المهنية، وقائمة القيم المهنية. وللتعرف على صدق البرنامج فقد تم تحكيمة من قبل أربعة من المتخصصين في مجال الإرشاد المهني وعلوم الحاسوب، وقد كان من أهم ملاحظاتهم، هو ضرورة إعادة صياغة بعض فقرات اختبار نمط الشخصية، وإضافة ملف لمجلد البرنامج يوضح آلية استخدامه بلغة واضحة وقد تم الأخذ بهذه الملاحظات. ثم أجريت عملية التجريب

انتهاء هذا النشاط، ثم يطلب من الطلبة فتح ملف صوري يحتوى صورة لحفلة، وفي قاعة الحفلة يرى مجموعات من الناس، كل مجموعة في مكان واحد مع بعضها، وتمثل نمط شخصية محدد واضح في العرض، على كل طالب التأمل بالصور والشخصيات، ثم ينظم للنمط الذي يرى أنه قد يناسبه من خلال سحب صورة لشخص يقف وحدة امام باب قاعة الحفل، وهذا الشخص هو مستخدم البرنامج (الطالب) في حالتنا هذه، ثم يحفظ الصورة في مجلده.

ثم يطلب من الطلبة، فتح كل ملف باسم "ملاحظاتي"، يدون فيه ما توصل اليه الاختبار من تصنيف هرمي لأنماط شخصيته المهنية مع نتائج الاختبارات السابقة، ويدون ما يخطر بباله حول حقيقة ما توصل إليه من درجة الفهم لسماته الشخصية وميوله المهنية، ويحفظ الملف.

الجلسة الرابعة: أهم ما في الجلسة، يقوم المرشد بتكليف الطلبة بجمع المعلومات والتعرف عن قرب حول التخصصات أو المهن، والتعرف على مستجدات عالم المهن عبر العالم من خلال الدخول لمجموعة روابط موثقة داخل ملف بعنوان "روابط مهنية". ويطلب منه تدون ملاحظاته على ملف ملاحظاتي، واجراء حفظ بعد الانتهاء.

المرحلة الثالثة: الخبرة العملية primary experience وتنفذ في الجلسة الخامسة، وتهدف هذه الخطوة الى مساعدة الطلبة في التعرف وبصوة عملية على واقع التخصصات أو المهن المفضلة، ولتحقيق ذلك من خلال اجراء الانشطة التالية:

مناقشة ملف ملاحظاتي، وتبادل الخبرات حول ما توصل له الطلبة من معلومات حديثة حول التخصصات الحديثة، وحاجات سوق العمل، التي شاهدها عبر الانترنت في الجلسة السابقة.

يطلب من الطلبة العودة مرة أخرى لملف "روابط مهنية" وجمع صوراً ومعلومات حول التخصصات أو المهن المناسبة لشخصية كل منهم، وحفظها داخل ملف ملاحظاتي. ثم مناقشة ما توصل اليه من نتائج، وتأمل ما توصلوا اليه من مجموعة التخصصات، والمهن المختلفة التي يرون أنها تناسبهم.

سمات شخصية، وتحفظ الملفات، في نفس المجلد.

النشاط 2: يكلف الطلبة بفتح ملف الاهداف، ويطلب من كل طالب كتابه أهدافه التعليمية التي يتوق لتحقيقها، وتحفظ الملفات وهي تحمل اسم طالب على كل منها.

ثم يعرض المرشد عرضاً تقديمياً، عن السمات الشخصية وعلاقتها بالميول المهنية، موجود بمجلد التقييم، ثم يستمع المرشد لبعض التعقيبات ويختتم الجلسة مؤكداً أهمية الاستمرار بحضور الجلسات.

الجلسة الثانية: مراجعة ما تم بالجلسة السابقة، ثم يطلب من كل طالب الدخول للبرنامج، وفتح اختبار محوسب بداخله بعنوان (VPI)، وفي هذا الاختبار يدون الطالب اسمه، ثم يقوم باختيار التفضيلات المهنية بالإجابة على أسئلة الاختبار المحوسب، وعن الانتهاء سوف يختار مفتاح انتهاء ثم حفظ، حيث يحسب البرنامج بواسطة برمجية visual Basic اجابات الطالب، وينقله لصفحة بعنوان شخصيتك المهنية، وتبقى محفوظة بملف خاص للطلاب. وبنفس الجلسة سوف يؤدي اختبار آخر محوسب بعنوان اختبار القيم المهنية، ليعطي صفحة محوسبة فيها قيمة المهنية الخاصة به. فالطالب في هذه الجلسة ينهي مرحلة التقييم.

المرحلة الثانية: الاكتشاف exploration

الجلسة الثالثة: وتهدف لمساعدة الطلبة في الوقوف على جوانب القوة في شخصياتهم المهنية والحقول الدراسية او المهنية المناسبة، ولتحقيق ذلك يقوم كل طالب بتحميل ملف شخصيتك المهنية، وفيه نتائج أداء الطالب على اختبار هولاند المحوسب في التفضيل المهني الذي تمت تعيئته في الجلسة السابقة، وبيان نتائج الاختبار من حيث هرمية التصنيف لأنماط الشخصية المهنية، والاستماع لمشاركات الطلبة واستفساراتهم.

نشاط: (تحليل المشاركة في احتفال): يقوم المرشد بعرض شريحة مستخدماً جهاز العرض الالكتروني، مثبت عليها انماط الشخصيات المهنية الست (الواقعي، والعقلي والاجتماعي والتقليدي والمغامر والفني)، تظل الشريحة أمام الطلبة حتى

جهاز العرض الالكتروني، مع السماح بالمناقشة وتقديم التغذية الراجعة، ويتيح البرنامج للطالب إمكانية تعديل الخطة بسهولة وإعادة حفظها. وأخيراً، يمكن للطالب أخذ نسخة من بعض الملفات دون الاختبارات، ومراجعتها ذاتياً في أي وقت، كما يمكن للمرشد التربوي في المدرسة الاحتفاظ بأعمال الطلبة، ومراجعتها عندما يحتاج لذلك.

ثالثاً: مقياس النضج المهني، وهو مقياس كرايتس (Crites) الشكل الإرشادي (B-1)، والذي يتكون من (46) فقرة، وتكون الإجابة عليها بنعم أو لا وذلك حسب انطباق أو عدم انطباق مضمون الفقرة على المستجيب. يتراوح مجموع الأداء للمستجيب بين (صفر - 46)، حيث تشير العلامة المرتفعة إلى وضوح الهوية المهنية، وارتفاع مستوى النضج المهني.

وفيما يتعلق بصدق مقياس كرايتس فقد أشارت الدراسات السابقة التي استخدمته إلى أنه يتمتع بدلالات صدق محتوى وصدق محك مقبولة [26]. هذا وقد قام العديد من الباحثين في البيانات العربية بترجمة المقياس واستخدامه، واستخراج دلالات صدق وثبات له [14,27,28].

وبالنسبة لثبات المقياس، ففي دراسة الشرعه [26] قام بحساب الثبات للمقياس بإيجاد بطريقة التجزئة النصفية على عينة بلغت (64) طالباً وطالبة من طلبة السنة الأولى، من غير عينة دراسته، وبلغ معامل الارتباط (0.88). وعلى هذا الأساس تم استخدام المقياس بشكله الكامل دون حساب دلالات صدق وثبات جديده له، حيث أخذ المقياس كما هو دون أي تغيير عليه.

التحليل الإحصائي:

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام المتوسطات الحسابية القبلية والبعديّة والانحرافات المعيارية للمجموعتين التجريبية والضابطة. كما استخدم تحليل التباين المشترك الأحادي (ANCOVA) للتعرف إلى دلالة الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة، ومن ثم استخراج المتوسطات البعدية المعدلة والخطأ المعياري للتعرف إلى اتجاه الفروق

المرحلة الرابعة: القرار decision وتنفذ في الجلسة السادسة وتهدف هذه الخطوة الى مساعدة الافراد في تضيق خياراتهم المهنية او الاكاديمية الى أقل عدد ممكن، بحيث لا تتجاوز هذه الخيارات ثلاث مهن او ثلاثة تخصصات، ولتحقيق اهداف هذه الجلسة يطلب المرشد من الطلبة الجلوس أمام الحواسيب، بحيث أن كل مجموعة طلبة لديهم نفس نمط الشخصية يجلسون بالقرب من بعضهم البعض، يقوم كل طالب بالخضوع لاختبار محوسب بعنوان "اختبار اتخاذ القرار"، بحيث يتأني الطالب في الإجابة على فقرات الاختبار، ويمكنه الاستعانة بالمجموعة القريبة منه، والتي لديها نفس نمط الشخصية إذا احتاج لذلك، من خلال نتائج هذا الاختبار والتي ستظهر مباشرة بعد الانتهاء، يحدد كل فرد وباشتراك المجموعة المصغرة، قيمه المهنية، والصفات الشخصية، والمهارات والانجازات الصفية والحياتية، وغير ذلك من جوانب مهمة تساعد في فهم الذات، وترتيب المهن والتخصصات التي تناسب المعايير الذاتية حسب درجة مطابقتها وتحقيقها لهذه المعايير.

في نهاية الجلسة، يكلف المرشد كل طالب وبالاستعانة إن أراد ذلك بمجموعته المصغرة، لوضع خطة عملية للإعداد الذاتي للمهنة أو التخصص المحدد بحيث يشمل هذا التصور اهداف واقعية، تساعد في اختيار المهنة أو التخصص، والتهيئة الذاتية للانخراط في المهنة أو التخصص، ويحفظها بملف معد لذلك اسمه "خطة عملية"، وفي حال وجد صعوبة في إعداد الخطة العملية، فإنه يوجد ضمن حقبة البرنامج المحوسب ارتباط تشعبي في ملف الخطة، ليرى نماذج لخطط عملية للإعداد الذاتي لمهنة ما ثم تحفظ الملفات.

الخطوة الخامسة: التنفيذ implementation: وتنفذ في الجلسة السابعة وتهدف هذه الخطوة الى وضع تصور عملي للإعداد للدور المهني او التخصص الذي توصل اليه كل فرد من افراد المجموعة. ولتحقيق ذلك يمكن اجراء النشاط التالي:

يعرض كل عضو امام المجموعة ما وضعه من أهداف وطرق تهيئة ذاتية للانخراط بالمهنة او التخصص مستخدماً

المجموعة التجريبية، بعد الانتهاء من تطبيق برامج الإرشاد المهني (المحوسب) عليها، كما أعيد تطبيق الاختبار على المجموعة الضابطة التي تدرت على البرنامج التقليدي. سادساً: تمت إجراءات التحليل الإحصائي المناسب، لتبين أثر برنامج الإرشاد المهني المحوسب في النضج المهني.

5. النتائج

للإجابة عن سؤال الدراسة الرئيس " ما فاعلية برنامج إرشادي مهني محوسب لطالبات الصف العاشر الأساسي في تحسين مهارات النضج المهني؟ لا بد من الإجابة عن السؤالين الأول والثاني المنبثقين عنه على النحو التالي: للإجابة على سؤال الدراسة الأول " هل تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في النضج المهني بين طالبات المجموعتين الضابطة والتجريبية قبل تطبيق البرنامج؟ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداء القبلي والبعدي على مقياس النضج المهني، كما هو في الجدول رقم (1).

جدول 1

المتوسط والانحراف المعياري للمجموعتين على القياس القبلي والبعدي للنضج المهني

الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		المجموعة
البعدي	القبلي	البعدي	القبلي	
6.80	3.34	26.47	16.53	الضابطة
4.99	3.82	40.600	16.1	التجريبية

المعدلة أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة بين متوسطات المجموعتين على الأداء القبلي. وللإجابة على سؤال الدراسة الثاني " هل تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في النضج المهني بين طالبات الصف العاشر اللاتي خضعن لبرنامج إرشادي مهني محوسب وبين الطالبات اللاتي خضعن لبرنامج إرشادي مهني تقليدي؟ استخدمت الباحثة تحليل التباين المصاحب (Ancova) أحادي الاتجاه، بين المجموعتين (ضابطة والتجريبية) لمقارنة مستوى النضج المهني لدى الطالبات في التطبيق البعدي. واعتبار مستوى النضج في التطبيق القبلي (قبل تنفيذ البرامج) هو المتغير المصاحب (متغير الضبط)، والجدول رقم (2) و(3)

لصالح من. منهج البحث الإجراءات تمت الإجراءات على النحو التالي: أولاً: أخذ موافقة خطية لأجراء تطبيق مقياس النضج المهني وبرامج الإرشاد المهني على طالبات الصف العاشر، التابعات لمديرية التربية والتعليم للواء المزار الجنوبي. ثانياً: أعطيت جميع طالبات المجموعتين الضابطة والتجريبية، اختبار النضج المهني قبل تطبيق البرامج. ثالثاً: تقسيم طالبات العينة البالغ عددهن (60) طالبة إلى مجموعتين، الأولى وعددها (30) طالبة طبق عليها برنامج الإرشاد المهني المحوسب وهي المجموعة التجريبية، والثانية وعددها (30) طالبة أيضاً لم يطبق عليها برنامج الإرشاد المهني المحوسب بل طبق عليها برنامج إرشاد مهني تقليدي واعتبرت مجموعة ضابطة. خامساً: أعيد تطبيق مقياس النضج المهني مرة ثانية على

حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجموعة الضابطة في القياس القبلي للنضج المهني (16.5) بانحراف معياري بلغ (3.34)، أما متوسطها في القياس البعدي للنضج المهني فقد بلغ (26.47) بانحراف معياري حوالي (6.80)، أما المجموعة التجريبية والتي طبق عليها البرنامج المحوسب فقد بلغ متوسطها الحسابي على القياس البعدي للنضج المهني (40.0) بانحراف معياري قيمته (4.99)، في حين بلغ متوسطها على الأداء القبلي لمقياس النضج المهني (16.1) بانحراف معياري (3.82). نلاحظ عدم وجود فروق بين متوسط أداء المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية على مقياس النضج المهني، ولكن إجراءات تحليل التباين المصاحب كما سنرى، والأوساط

توضاح نتائج ذلك.

جدول 2

تحليل التباين المصاحب (Ancova) أحادي الاتجاه لفحص الفروق بين المجموعتين بمستوى التطبيق البعدي للنضج المهني

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات (الضابطة والتجريبية في التطبيق البعدي)	2743.17	1	2743.175	75.9	0.000
الخطأ	2558.6	57	36.1		
الكلية	72526	60			
الكلية المصحح	5056.933	2959			

تشير البيانات الواردة بالجدول رقم (2) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى الدلالة 0.05) بين متوسطي التجريبية والضابطة.

جدول 3

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين على القياس البعدي

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي المعدل
الضابطة	30	26.47	26.48
التجريبية	30	40.60	40.59

أظهرت نتائج سؤال الدراسة الرئيس والذي ينص على " ما فاعلية برنامج إرشادي مهني محوسب لطالبات الصف العاشر الأساسي في تحسين مستوى النضج المهني؟، إلى أن برنامج الإرشاد المهني المحوسب فاعل وقد رفع مستوى النضج لدى المجموعة التجريبية. وقد توافقت هذه النتيجة مع نتائج عدة دراسات أجريت في مجال الكشف عن أثر البرامج المحوسبة في الارشاد المهني على النضج المهني [19,24,25].

وعند التأمل في البرنامجين المستخدمين، فكلاهما يستندان إلى نظرية هولاند، ويمكن القول أن البرنامج المحوسب هو صورة مشابهة للبرنامج التقليدي، ولكن تم تجاوز أشكال القصور والنقص في الأنشطة المتوفرة فيه بأخرى مماثلة، مدعمة بالتكنولوجيا مما جعلها أكثر تقبلاً، وزاد من رغبة الطلبة في التفاعل معها بصدق، وقد يكون لإمكانات التفاعل الذاتي مع البرنامج المحوسب فرصة للتعبير الصادق عن ميوله ورغباته، وإمكانية التحرك بحرية أكبر بين الخيارات المطروحة، كما قد يكون لشبكة الانترنت وإطلاع الطلبة على معلومات المهن ومستجدات التخصصات والعمل دور في زيادة وعي الطلبة بما يدور حولهم من متغيرات مهنية.

يتبين من الجدول رقم (3) انه تم ضبط المتوسط الحسابي، وحساب المتوسط المعدل لمستوى النضج المهني لدى المجموعة الضابطة على التطبيق البعدي حيث بلغ (26.48)، والمتوسط الحسابي المعدل للمجموعة التجريبية على التطبيق البعدي هو (40.59)، مما يشير لوجود فروق في تأثير البرنامجين على النضج المهني، لصالح المجموعة التجريبية.

وبالرجوع سؤال الدراسة الرئيس، فإن نتائج تحليل التباين المصاحب ANCOVA في الجدول رقم (2) تؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في مستوى النضج المهني لصالح المجموعة التجريبية، حيث بلغت قيمة ف [F1,59=75.9, P=0.000]. (75.9)،

من هناك يمكن الإجابة عن السؤال الرئيس للدراسة " ما فاعلية برنامج إرشادي مهني محوسب لطالبات الصف العاشر الأساسي في تحسين مهارات النضج المهني؟"، بأنه وحسب ما أشارت إليه نتائج التحليل السابقة للبرنامج الإرشادي المحوسب فاعلية على مستوى النضج المهني لطالبات الصف العاشر اللواتي خضعن للدراسة.

6. مناقشة النتائج

مناقشة نتائج سؤال الدراسة الأول: أظهرت نتائج سؤال

مناقشة نتائج السؤال الأول:

أنها فاعلة وينسب مختلفة في زيادة النضج المهني.

7. التوصيات

توصي هذه الدراسة بما يلي:

- التوجه لإستخدام البرامج المحوسبة في مجال الإرشاد المهني، في المدارس والجامعات مع عدم إغفال دور المرشد.
- إجراء دراسات مشابهه للتعرف على فاعلية البرامج المحوسبة في زيادة النضج المهني في ظل مجموعة من المتغيرات مثل الجنس، والثقافة المهنية المسبقة، والتنشئة الأسرية.
- تصميم برامج محوسبه في مجال الإرشاد المهني، على شاكلة تلك البرامج في الدول الاجنبية المتقدمة، بحيث تراعي الثقافة والعادات والتقاليد العربية.
- استخدام التكنولوجيا الحديثة في مجال الإرشاد المهني، واستغلال امكانيات الانترنت والانفتاح العالمي للتعرف على عالم المهن والتخصصات التي يتطلبها سوق العمل في معظم دول العالم.

المراجع

أ. المراجع العربية

- [3] جلال، سعد (1992). *التوجيه النفسي والتربوي والمهني*، ط2، القاهرة: دار الفكر العربي.
- [4] بكر، محمد عبدالله (2004). *اثر البطالة في البناء الاجتماعي للمجتمع، دراسة تحليلية في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، المجلد (32)، العدد (2)، ص 263-288.*
- [5] الحيايني، عاصم محمود ندا (1989). *الإرشاد التربوي والنفسي، جامعة الموصل: مديرية دار الكتب.*
- [7] أبو غزالة، هيفاء وزكريا، زهير عبدالهادي (1991). *أنا ومهنتي - دليل المعلم - وزارة التربية والتعليم، عمان.*
- [8] أحمد، سهير (2000). *التوجيه والإرشاد النفسي، الاسكندرية: مركز الاسكندرية للكتاب.*

الدراسة الأول هل تُوجدُ فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في النضج المهني بين طالبات المجموعتين الضابطة والتجريبية قبل تطبيق البرنامج؟، عدم وجود فروق بين المجموعتين على مقياس النضج المهني في أداء القبلي، إن جميع الطالبات في المجموعتين يعيشون نفس الظروف الاجتماعية والبيئية، ويدرسن في مدرسة واحدة، وقد تلقين سابقا نفس نوعية الارشاد المهني وكان معظمه على شكل نصائح أو محاضرات فقط.

وللإجابة على سؤال الدراسة الثاني " هل تُوجدُ فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في النضج المهني بين طالبات الصف العاشر اللاتي خضعن لبرنامج إرشادي مهني محوسب وبين الطالبات اللاتي خضعن لبرنامج إرشادي مهني تقليدي؟.

تشير النتائج لوجود أثر فاعل للبرنامج المحوسب، إذ أن مواصفات البرنامج المحوسب تساعد الطالب على المضي قدماً في جميع المراحل وبأقل متابعة من المرشد، كما أشرت سابقاً، كما أن احتوائه على المعلومات المتجددة، والصور الموضحة ومقاطع الأفلام تجعله أكثر تأثيراً، حيث يجذب الطالب للتفاعل والمشاركة بجميع الجلسات والأنشطة المحوسبة. ولا ننسى إمكانية حفظ المعلومات، وسهولة استرجاعها والتعديل عليها وهذه مواصفات متوفرة بمجملها في معظم برامج الإرشاد المهني المحوسبة [23]. وكما تمت الإشارة له، بأن العديد إن لم تكن جميع الدراسات التي بحثت في فاعلية البرامج المحوسبة، أشارت لوجود أثر فاعل للبرامج المحوسب على النضج المهني او اتخاذ القرار المهني [19,24,25].

وقد يرى البعض أنه يوجد من الدراسات ما أثبت فاعلية برامج غير محوسبة في الارشاد المهني على النضج المهني، ولكن يمكن القول بأن معظم هذه البرامج لم تتناول عينة صغار السن من الطلبة أو المرحلة الأساسية، وهناك دراسات أثبتت عدم فاعلية برامجها المهنية على النضج المهني [20,21]. وبالمقارن نستطيع القول أن جميع الدراسات التي عنيت بأثر برنامج محوسب في الارشاد المهني على النضج المهني اثبتت

- [10] أبو عيطة، سهام (1997). خدمات الإرشاد في المملكة الأردنية الهاشمية، مجلة البصائر، الأردن.
- [11] زكريا، زهير عبدالهادي (1992). برنامج تدريب مديري المدارس: التوجيه والإرشاد التربوي، وزارة التربية والتعليم، مركز التدريب التربوي، عمان.
- [12] أبو غزالة، هيفاء (1985). دليل المرشد التربوي، ط1. وزارة التربية والتعليم، عمان.
- [13] جرادات، عزت (1986). القرار والاختيار بعد الثانوية العامة، وزارة التربية والتعليم، قسم الإرشاد التربوي والصحة النفسية، عمان.
- [14] السفاضة، محمد (1993). استقصاء مدى فعالية نموذجين في اتخاذ القرار المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في محافظة الكرك، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- [15] الشرعة، حسين سالم (1993). مدى توافق الميول المهنية المقاسة لطلبة المرحلة الجامعية مع تخصصاتهم الأكاديمية. أبحاث اليرموك، جامعة اليرموك، إرد.
- [16] الشرعة، حسين (1999). مستوى الطموح والجنس وعلاقتها بالنضج المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي في جنوب الاردن مؤتة للبحوث والدراسات - جامعة مؤتة، العدد الاول، المجلد (13).
- [21] جروان، فتحي (1986). فاعلية برنامج إرشادي مهني في النضج المهني وفي اتخاذ القرار المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية: عمان.
- [26] الشرعة، حسين سالم (2000). الأمن النفسي وعلاقته بوضوح الهوية المهنية، مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد (15)، العدد (3)، 177-157.
- [27] جرادات، حنان (1991). فاعلية برنامج التوجيه التربوي والمهني في زيادة مستوى النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار وزيادة المعلومات المهنية والتربوية لطلبات الصف العاشر. رسالة ماجستير غير منشورة، الاردن: عمان، الجامعة الأردنية.
- [28] الشرعة، حسين (1998). علاقة مستوى الطموح والجنس بالنضج المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي، مؤتة للبحوث والدراسات، جامعة مؤتة، المجلد 13، العدد 5، ص 11-33.
- ب. المراجع الاجنبية
- [1] Savickas, M. & Briddick, W. & Wathins, C., & Edward, J. R. (2002). The relation of career maturity to personality type and social adjustment. *Journal of Career Assessment*, 10 (1), 24-41.
- [2] Zunker, V. G (1986). *Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning*. (2ed). Books cole Publishing Company: California, USA.
- [6] Herr, E. L & Cramer, S. H. (1984) *Career Guidance and Counseling Through The life Span* (2ed). Boston: Little, Brown and Company.
- [9] Super, D. E., & Crites, J. O. (1962). *Appraising vocational fitness by means of psychological tests* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- [17] Isaacson, L. (1985). *Basic of Career Counseling*. Boston: allyn and Bacon, inc.
- [18] Osipow, S (1983). *Theories of Career Development*. 2ed. U.S.A: Meredith Corporation.
- [19] Jill, A. L., Jame, P.S., Robert, C. R & Janet, G. L, A (2002). *Comparison Study of the Paper, Personal Computer (PC), and Internet Versions of Holland's Self-Directed*

Processes: Technical Report no.6, Florida State University: Center of The Study of Technology in Counseling and career Department.

Search: Technical Report No. 30, Florida State University: Center of The Study of Technology in Counseling and career Department.

[24] Janet, G. L., Robert. C. R & James, P. S (1991). *Holland Theory and Effective Use of Computer-Assisted Career Guidance System* Technical Report no.12, Florida State University: Center of The Study of Technology in Counseling and career Department.

[20] Rubinton, N. (1980). *Instruction in career decision making and decision-making styles*. Journal of Counseling Psychology, 27(6), 584-588

[22] Luzzo, D. A., & Taylor, M. (1995). *Copmaring two effectiveness of two self – administrator career assessment*, 3(1): 35-43.

[25] Shu, C., Jan, Y. (1990). *The Effects of Two Computer-Assisted Career Guidance Programs--DISCOVER and SIGI PLUS--on the Career Development of High School Students*, Department of Guidance, College of Education National Changhua University of Education, Taiwan, R.O.C.

[23] Gary, W. P., Rebecca. E. R., James. P. & Ropert. g. (1987). *A comparison of The Effectiveness of Three Computer- Assisted Career Guidance System om Collage Student's Career Decision making*

THE EFFECT OF COMPUTERIZED CAREER COUNSELING PROGRAM, ON THE CAREER MATURITY FOR 10TH GRADE STUDENTS IN AL-MAZAR AL- JANOBI

SOMAIA J. AL- NAWAISEH

***Abstract** _ This study aims at investigating the effect of computerized career counseling program, on the career maturity for 10th Grade Students, in Al-Mazar Al-Janobi district school, The sample consisted of (60) students from one female school belongs to Al-Mazar district .A scale of "Krites (B-1) form scale for career maturity" was used, to compute the level of maturity for control and experimental groups, before and after training by traditional and computerized programs, the number of each group is (30) students, the results showed that there were significant differences between two groups related to the computerized program. Finally, the study suggested to use technology in career counseling field, and use and design computerized career counseling programs in schools and universities.*

***Keywords:** career counseling, computerized counseling programs, career maturity.*