



الجامعة العربية الأمريكية

كلية الدراسات العليا

أثر برنامج توعوي مهني في تنمية الكفاءة الذاتية المهنية لدى طلبة
الصف العاشر: مدارس المثلث الشمالي انموذجاً

إعداد

محمد خالد يوسف أماره

إشراف

الدكتور سامي محاجنة

تم تقديم هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية

كانون ثاني / 2024

©الجامعة العربية الأمريكية – 2024. جميع حقوق الطبع محفوظة.

إجازة الأطروحة

أثر برنامج توعوي مهني في تنمية الكفاءة الذاتية المهنية لدى طلبة الصف العاشر:

مدارس المثلث الشمالي انموذجاً


إعداد

محمد خالد يوسف أمارة

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 16 / 01 / 2024م وأجيزت.

التوقيع


أعضاء لجنة المناقشة


محمد كيرناكي عبير

1- د. سامي محاجنه مشرفاً ورئيساً.

2- د. محمود عبيد ممتحناً داخلياً.

3- أ.د منيرة الشرمان ممتحناً خارجياً.
د. منيرة الشرمان

4- أ.د سامي عدوان ممتحناً خارجياً.


الإقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

أثر برنامج توعوي مهني في تنمية الكفاءة الذاتية المهنية لدى طلبة الصف العاشر:

مدارس المثلث الشمالي انموذجاً

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو جزء منها لم يقدم من قبل الآخرين لنيل درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

الاسم: محمد خالد يوسف أماره

الرقم الجامعي: 201912943

التوقيع:



التاريخ: 2024 / 7 / 24 م

الإهداء

- إلى روح أبي وأمي...
- إلى زوجتي الغالية التي صبرت معي ودعمتني وشجعتني في الطريق الطويل والشاق...
- إلى أبنائي وبناتي وزوجاتهم وازواجهن والاحفاد والحفيدات جميعاً...
- إلى إخواني أخواتي وأبنائهم وبناتهم...
- إلى أساتذتي وزملائي المعلمين والمعلمات في الوطن...

أهديهم جميعاً هذا الجهد المتواضع

الشكر والتقدير

قال تعالى:

"وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم

بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ" التوبة 105

الحمد لله رب العالمين الذي علم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعلم، أحمده حمد الشاكرين وأثنى عليه ما هو أهله، وأصلي وأسلم على سيدنا محمد معلم الناس الخير.

أتقدم بالشكر والعرفان لكل من ساعدني ووقف إلى جانبي في إتمام هذه الأطروحة وأخص بالذكر الأستاذ الدكتور سامي محاجنه الذي شرفني بالإشراف على هذه الأطروحة.

كما وأشكر كل أساتذتي الذين كان لهم الفضل علي في الوصول إلى هذه الدرجة.

وكل الشكر إلى لجنة المناقشة ممثلة بكل من: د. سامي محاجنه/ مشرفاً ورئيساً؛ أ.د منيرة الشرمان وممتحناً خارجياً؛ أ.د سامي عدوان ممتحناً خارجياً؛ و د. محمود عبيد ممتحناً داخلياً.

الباحث

محمد خالد يوسف أماره

ملخص الأطروحة

هدفت هذه الدراسة الى قياس أثر برنامج توعوي مهني في تنمية الكفاءة الذاتية المهنية لدى طلبة الصف العاشر: مدارس المثلث الشمالي، استخدم الباحث المنهج شبه التجريبي، حيث قام بتطوير استبانة كأداة أولى للدراسة تكونت من (119) فقرة، تم توزيعها على (158) طالباً وطالبة مثلوا عينة الدراسة من مجتمع الدراسة المكون من جميع طلاب الصف العاشر في مدارس المثلث الشمالي الثانوية: "مدينة أم الفحم وضواحيها وقرى طلعة عاره والبالغ عددهم (1489) طالباً وطالبة، وقد تم التأكد من ثباتها بتطبيقها على عينة استطلاعية وحساب معامل الثبات عن طريق برنامج (SPSS)، وقام كذلك بعمل مقابلات مع 9 طلاب كأداة ثانية للدراسة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد أثر للبرنامج الإرشادي التدريبي، وقد كانت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لتقديرات أفراد عينة الدراسة جاءت بدرجة كبيرة جداً، وأن أعلى التقديرات جاءت على المحور الثامن: تقدير التعليم في المستقبل. وأظهرت النتائج أيضاً أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لأفراد العينة تعزى لمتغيرات تخصص الطالب، مهنة الأم، مهنة الأب، الوضع الاجتماعي للوالدين. بينما وجدت فروق تعزى لمتغير الجنس وكانت لصالح الذكور، ولمتغير المستوى التعليمي للأب، والمستوى التعليمي للابن، والمستوى التعليمي الجامعي. وقد خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات، كان من أهمها: إعداد برامج تعليمية مختلفة لتوجيه الطلبة نحو مستقبل مهني أفضل، وربط الدراسة المهنية بحاجة سوق العمل ليتم بناء مستقبل مستقر وآمن للطلاب، ودعم ميول الطلبة نحو توجههم المهني، والوقوف في وجه التمييز العنصري الذي تمارسه إسرائيل ضد الفلسطينيين.

الكلمات المفتاحية: برنامج توعوي مهني، الكفاءة الذاتية المهنية، طلبة الصف العاشر، مدارس المثلث الشمالي في الداخل الفلسطيني.

فهرس المحتويات

أ	إجازة الأطروحة
ب	إقرار
ت	الإهداء
ث	الشكر والتقدير
ج	ملخص الأطروحة
ح	فهرس المحتويات
ذ	فهرس الجداول
ز	فهرس الملاحق
1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
1	1.1 مقدمة
2	2.1 مشكلة الدراسة
4	3.1 فرضيات الدراسة
6	4.1 أهداف الدراسة
7	5.1 أهمية الدراسة
7	1.5.1 الأهمية النظرية
7	2.5.1 الأهمية التطبيقية
8	6.1 حدود الدراسة
8	7.1 تعريفات الدراسة
10	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
10	1.2 الإطار النظري
16	2.2 الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة
16	1.2.2 الدراسات العربية

19	2.2.2 الدراسات الأجنبية
21	3.2 التعقيب على الدراسات السابقة
21	1.3.2 من حيث الموضوعات
21	2.3.2 من حيث مجتمع الدراسة والعينة
21	3.3.2 من حيث المنهج
21	4.3.2 ما تمتاز به هذه الدراسة عن بقية الدراسات السابقة
22	الفصل الثالث: الإجراءات والطريقة
22	1.3 منهج الدراسة
22	2.3 مجتمع الدراسة
22	3.3 عينة الدراسة
28	4.3 أدوات الدراسة
31	5.3 صدق أداة الدراسة (الاستبانة)
32	6.3 ثبات أداة الدراسة (الاستبانة)
34	7.3 إجراءات الدراسة
34	8.3 متغيرات الدراسة
35	9.3 المعالجة الإحصائية
36	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
36	1.4 نتائج الدراسة
36	1.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
42	2.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
45	3.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
55	الفصل الخامس: تفسير النتائج والتعليق عليها والتوصيات
55	1.5 مناقشة النتائج وتفسيرها

55	1.1.5 التعليق على نتيجة السؤال الأول للدراسة
55	2.1.5 التعليق على نتيجة السؤال الثاني للدراسة
56	3.1.5 التعليق على نتيجة السؤال الثالث للدراسة
60	4.1.5 التعليق على نتائج السؤال الرابع (المقابلات)
61	2.5 خلاصة، توصيات واقتراحات
61	1.2.5 خلاصة
62	2.2.5 توصيات
62	3.2.5 الاقتراحات
63	المراجع
72	الملاحق
92	Abstract

فهرس الجداول

- جدول رقم (1.3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة للمجموعة التجريبية.... 23
- جدول رقم (2.3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة للمجموعة الضابطة.... 24
- جدول رقم (3.3): محاور استبانة مقياس الكفاءة الذاتية لاتخاذ القرار بالنسبة للمستقبل المهني 29
- جدول رقم (3.4): محاور استبانة السياق الاجتماعي السياسي المتصور للطلبة الفلسطينيين في إسرائيل 31
- جدول رقم (4.3): معامل كرو نباخ الفا لأداة الدراسة..... 33
- جدول (5.3) مفتاح التصحيح. 34
- الجدول 1.4 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الكفاءة الذاتية المهنية الخمسة في الاختبارين القبلي والبعدي لمجموعتي التجربة والضابطة..... 37
- جدول 2.4 تحليل التباين الثنائي ذي القياسات المتكررة لتأثير متغيري المجموعة وزمن القياس والتفاعل بينهما في تنمية محاور الكفاءة الذاتية المهنية..... 38
- الجدول 3.4 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور متغيرات السياق الاجتماعي السياسي في الاختبارين القبلي والبعدي لمجموعتي التجربة والضابطة..... 39
- جدول 4.4 تحليل التباين الثنائي ذي القياسات المتكررة لتأثير متغيرات المجموعة وزمن القياس والتفاعل بينهما في محاور متغيرات السياق الاجتماعي السياسي..... 41
- جدول 5.4 العلاقات الإحصائية بين متغيرات محاور السياق الاجتماعي السياسي في الاختبار القبلي وبين متغيرات محاور الكفاءة الذاتية المهنية في الاختبار القبلي والبعدي..... 43
- جدول 6.4 العلاقات الإحصائية بين متغيرات محاور السياق الاجتماعي السياسي في الاختبار البعدي وبين متغيرات محاور الكفاءة الذاتية المهنية في الاختبار القبلي والبعدي..... 44
- جدول رقم (7.4): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في متوسطات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر تعزى لمتغير الجنس..... 46
- جدول (8.4): المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير المستوى التعليمي للأم..... 46

جدول رقم (9.4): تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير المستوى التعليمي للأم. 47

جدول رقم (10.4): نتائج اختبار (LSD) لمستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير المستوى التعليمي للأم. 47

جدول رقم (12.4): تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير المستوى التعليمي للأم. 49

جدول رقم (13.4): نتائج اختبار (LSD) لمستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير المستوى التعليمي للاب. 49

جدول رقم (14.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير تخصص الطالب. 50

جدول رقم (15.4): تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير تخصص الطالب. 50

جدول رقم (16.4): المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير مهنة الأم. 51

جدول رقم (17.4): تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير مهنة الأم. 51

جدول رقم (18.4): المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير مهنة الأب. 52

جدول رقم (19.4): تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير مهنة الأب. 52

جدول رقم (20.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير الوضع الاجتماعي للوالدين. 53

فهرس الملاحق

72	ملحق (1): الاستبانة
81	ملحق (2): مخطط الدورة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة:

مع بداية المرحلة الثانوية يقف الطالب امام تحدي اتخاذ قرارات في مجالات الحياة المختلفة، والذي من شأنه التأثير على مستقبله في مسارات الحياة. لذا، إذا كان الاختيار صائبًا انطلاقًا من مشاركة من قبل الأسرة والمدرسة وفهم حقيقي لواقع سوق العمل، فإنّ المستوى المناسب من الرفاهية سيكون من نصيب الطالب، والعكس إذا لم تكن الخيارات متناسبة مع الامكانيات المتاحة والميول والرغبات الخاصة بالطالب (الخوالدة، 2017 Falco and Summers, 2017; Gati and Kulcsár, 2021). هذه الحقيقة تنال أهمية قصوى لدى المراهقين والمراهقات أبناء المجتمع الفلسطيني في إسرائيل، كونهم يواجهون هذا التحدي بأصعب حالته في ظل انعدام فرص متنوعة وكافية لشق مسار حياتهم المستقبلي والاندماج في سوق العمل. أبحاث سابقة أظهرت ان ما يفوق عن 50% من فئة جيل 18-20 في المجتمع الفلسطيني في إسرائيل خارج أي إطار عمل او تعليم، وان حوالي 40% من لوائح الاتهام الجنائية هي ضد شباب فلسطينيين سكان إسرائيل. على ضوء ذلك، أظهرت دراسات ان التدخلات المهنية من شأنها ان تزيد من احتمالات الافراد وبشكل خاص أبناء الأقليات، إمكانيات اختيار المسارات المستقبلية المناسبة عن طريق تعزيز كفاءتهم الذاتية وتوفير المعلومات المفيدة من اجل ذلك (Mahajna and Seginer, 2021).

إضافة لذلك فإن المجتمع الفلسطيني في اسرائيل يبذل جهود مضيئة وكبيرة تكاد تكون فوق طاقته للارتقاء بالعملية التعليمية التي تعد الأداة التي تدفع هذا المجتمع نحو مواكبة النهضة والتقدم العلمي والتكنولوجي مع ما يترتب على ذلك من الأمل في تحسين الظروف المعيشية لحياتهم في ظل انعدام فرص تحصيل حقوقهم امام من يمتلك زمام الأمور ويتحكم بها. فبالنوعية المناسب لبناء وتوفير ما يحتاجه المجتمع من كفاءات اكااديمية ومهنية يستطيع الفلسطيني في هذا المجتمع أن يفرض ما يريد هو لا ما يراد به، وذلك ينتج عنه حماية وحصانة للمواطن الفلسطيني في تحصيل حقوقه والعيش الكريم.

ويتخذ المراهقون خلال هذه المرحلة عددًا من القرارات المهمة التي تؤثر على المجالات الرئيسية في حياتهم، ومن بين هذه القرارات يعتبر اتخاذ القرار المهني أحد القرارات الصعبة والحاسمة لتداخل العوامل الشخصية والاجتماعية والبيئية المختلفة عليه، فقد يواجه الطلاب الذين يفتقرون لمهارات اتخاذ القرار صعوبة التكيف مع تحديات الحياة، وقد يؤدي هذا الارتباك الى مشاكل في تشكيل الهوية المهنية وتكاثر الحواجز المهنية، ويزداد هذا التحدي تعقيدا لدى أبناء الأقليات عامة، وعندهم من باب اولي، ينمي المراهقون من الأقليات العرقية آمالاً مستقبلية مثل المراهقين الآخرين من مجموعة الأغلبية (Gao, and Eccles, 2020, Lauglo, and Liu, 2019). لكن، من جهة ثانية، يواجه المراهقون من الأقليات العرقية صعوبات واضحة في تحقيق امالهم المستقبلية والاندماج في سوق العمل، وهم أقل احتمالية من المجموعات الأخرى للعثور على عمل (Browman, Destin, Kearney, and Levine, 2019).

إلى جانب ذلك، ان عدم توافر المدارس الصناعية بشكل كافٍ في التجمعات السكنية الفلسطينية في إسرائيل، وانعكاس ذلك على خيارات الطالب المهنية، يعزز من ظاهرة البطالة بين الذكور والإناث، وبالتالي قلة مشاركة في التوجه المهني، وأضف إلى ذلك وجود ضعف واضح في مشاركة المؤسسات السياسية، المحلية التربوية في توجيه وترشيد خيارات الطالب عبر ورشات تسهم في تعزيز اتجاهاته وخياراته المهنية، فضلاً عن نقص المعلومات الكافية والمعقدة عن طبيعة سوق العمل ومتطلباته لدى طلاب المرحلة الثانوية، هذا إلى جانب جهلهم بأنماط شخصياتهم وقدراتهم وميولهم الكامنة بداخلهم، وبالبيئات المهنية المختلفة التي تناسب أنماط شخصياتهم، الأمر الذي لا يمكن تحقيقه دون الاتكاء على برامج إرشادية مبنية على نظريات في الإرشاد المهني والتي تساعد الطلاب على تعزيز كفاءتهم المهنية وبالتالي تحسين نمط الاختيار المهني المستقبلي (Mahajna and Seginer, 2021).

2.1 مشكلة الدراسة:

إن الناظر للحالة الفلسطينية في إسرائيل، فقد اظهرت الأدبيات والدراسات السابقة انه في نهاية عام 2019 بلغت نسبة البطالة بين الشباب الفلسطيني في إسرائيل الذين تتراوح أعمارهم بين (20 - 24 عامًا) 51.2٪، وبين الفتيات الفلسطينيات حوالي 75٪ (دائرة الإحصاء المركزية الإسرائيلية، 2020)، وكذلك بينت دراسة محاجنه (Mahajna, 2018) ان نطاق الاحتمالات لاختيار وتحقيق خطط مستقبلية لدى الشباب الفلسطينيين في إسرائيل ضيق، اخذاً في الاعتبار ان

إمكانيات اندماجهم في سوق العمل ضئيلة وان فرص الاندماج في سوق العمل مقصورة فقط بشكل واضح في بيئتهم الاجتماعية الاثنية القريبة التي يعيشون بها.

بشكل عام، ركزت الأبحاث السابقة (Carrico, Matusovich, and Paretti, 2019) التي ناقشت هذه الاختلافات بين مجموعة الأقليات العرقية ومجموعة الأغلبية، بشكل أساسي على العوامل الشخصية والعائلية في سياق مجموعة الأقليات العرقية، واعتبرت الأسرة الشخصية والعوامل الاجتماعية والسياسية عوامل مستقلة، ودرست الفروق بين المراهقين من الأقليات والمراهقين من الأغلبية في هذه العوامل بشكل منفصل، لكن تجاهلت هذه الدراسات السبل الاجتماعية والشخصية التي يمكنها أن تعزز مهارات الفرد في اتخاذ القرارات المناسبة والتي بالتالي سترفع من احتمال العثور على وظيفة مرضية.

أضف الى ذلك، من خلال خبرات الباحث في مجال التعليم واطلاعه على أحوال البيئة المحيطة بالطالب وظروف سوق العمل، فإن مشكلة الدراسة تكمن في وجود أزمة تتعلق بشريحة من الطلاب في مجتمع الدراسة الذين كفاءتهم على اتخاذ القرارات بشأن مستقبلهم التعليمي والمهني محدودة، فلا هم ينخرطون في التعليم الأكاديمي، ولا هم يتوجهون لتعلم مهن تؤهلهم للانخراط بسوق العمل، الأمر الذي قد يدفعهم إلى البطالة، وأحد الأمور التي تعزى إليها هذه الحالة هو الخلل في المنظومة التعليمية والتربوية التي يتقاطع فيها الدور الأسري مع المدرسي، الذي أفرز صعوبة في اتخاذ القرار المهني، فالمعلم ومربي الصف والوالدان لا يمتلكون تلك الرؤى التي تسهم في نشر الوعي المهني المناسب.

في اعقاب الاديبيات البحثية المذكورة سابقاً وإزاء هذا الحال، تظهر ضرورة دراسة العوامل التي من شأنها ان توجه الطلاب نحو الخيارات المهنية المناسبة والمتناسبة مع قدراتهم وميولهم وطبيعة وحجم سوق العمل، كما من شأنها ان تعزز الكفاءة المهنية لدى الطلبة وبالتالي تسهل عليهم عملية اتخاذ القرارات.

فعمدت الدراسة الحالية الى دراسة هذا الموضوع من خلال تطبيق برنامج توعوي مهني يساعد في تحقيق مستوى من الكفاءة المهنية عند طلاب الصف العاشر، ويلبي حاجات التوعية المهنية لديهم ليفهموا قدراتهم واستعداداتهم وحاجاتهم وميولهم لامتلاك مهارات اتخاذ القرار الذي يتوافق مع حياتهم المستقبلية ويساعدهم على التوجه لتعلم مهن تضمن لهم الانخراط السليم في سوق العمل، كما أن كون هذه الدراسة طويلة يمكن الاستفادة منها على الصعيد الفردي حيث الزيادة في مستوى الخبرات البحثية والمعرفية وتطوير في التجارب التي يحتاجها الباحث (البلوشي، 2019. صوالحة، 2017).

خلاصة القول، يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الآتي:
هل يوجد أثر برنامج توعوي مهني في تنمية الكفاءة الذاتية المهنية لدى طلبة الصف العاشر:
مدارس المثلث الشمالي في الداخل الفلسطيني انموذجاً؟
من هذا السؤال يمكن طرح ثلاثة أسئلة فرعية أخرى وهي كالتالي:
السؤال الأول: كيف أثرت الأنشطة التعليمية للبرنامج التدريبي على محاور الكفاءة الذاتية المهنية
وعلى محاور متغيرات السياق الاجتماعي السياسي لطلبة الصف العاشر: مدارس المثلث الشمالي
في الداخل الفلسطيني انموذجاً؟
السؤال الثاني: هل توجد علاقات إحصائية بين محاور الكفاءة الذاتية المهنية وبين محاور السياق
الاجتماعي السياسي لطلبة الصف العاشر في مدارس المثلث الشمالي في الداخل الفلسطيني في كلا
الاختبارين القبلي والبعدي؟
السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى (الجنس، المستوى التعليمي للأب،
المستوى التعليمي للأب، تخصص الطالب، مهنة الأم، مهنة الأب، الوضع الاجتماعي للوالدين)؟

3.1 فرضيات الدراسة:

تمثلت فرضيات الدراسة في الآتي:

الفرضية الرئيسية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في أثر برنامج توجيه جمعي مهني في تحسين مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لدى عينة من
طلاب الصف العاشر في مدارس المثلث الشمالي الثانوية (مدينة أم الفحم وضواحيها وقرى طلعة
عاره).

وتتفرع عنها الفرضيات التالية:

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين
المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير
الجنس.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير المستوى التعليمي للأم.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير المستوى التعليمي للأب.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير تخصص الطالب.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير مهنة الأم.

6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير مهنة الأب.

7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير الوضع الاجتماعي للوالدين.

8- لا توجد علاقات إحصائية بين محاور الكفاءة الذاتية المهنية وبين محاور السياق الاجتماعي السياسي لطلبة الصف العاشر في مدارس المثلث الشمالي في الداخل الفلسطيني في كلا الاختبارين القبلي والبعدي.

4.1 أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى:

- 1- التعرف على أثر برنامج توعوي مهني في تنمية الكفاءة الذاتية المهنية لدى طلبة الصف العاشر: مدارس المثلث الشمالي.
- 2- فحص العلاقة بين متغيرات الدراسة (الجنس، المستوى التعليمي للأم والأب، تخصص الطالب الأكاديمي، مهنة الأم والأب، الوضع الاجتماعي للوالدين) ومستويات الكفاءة المهنية لدى طلاب الصف العاشر في مدارس المثلث الشمالي الثانوية.
- 3- رفع مستوى الوعي الذاتي الذي من شأنه المساهمة في اتخاذ القرار المهني الصائب.
- 4- التعرف على قدرات وميول ومهارات واستعدادات طلبة الصف العاشر عبر الوقوف على سمات هذه الشريحة الطلابية.
- 5- الكشف عن خصائص البيئة المحيطة بالطلبة وتأثيرها على اتخاذ القرار المهني السليم.
- 6- زيادة مستويات الدافعية لدى طلبة الصف العاشر في المدارس الثانوية نحو المهن التي يريدون الالتحاق بها في المستقبل.
- 7- توجيه الطلبة وتوعيتهم مهنيًا وتعزيز معاني الانتماء للعمل والأسرة والمدرسة، باعتبار تلك المنظومة تخدم استقلالهم واستقرارهم الوظيفي والمادي، وتعزز من فرص بناء الأسرة الهادئة المجدة المؤثرة إيجابًا في المجتمع.
- 8- اختبار أثر برنامج توعوي مهني في تنمية الكفاءة الذاتية المهنية لدى طلبة الصف العاشر: مدارس المثلث الشمالي متغيرات" الجنس، مستوى تعليم الأب والأم، تخصص الطالب، مهنة الأم والأب، الوضع الاجتماعي للوالدين".
- 9- بناء برنامج توعوي مهني لتدريب الطلبة على بناء وتطوير آلية اتخاذ القرار المهني.

5.1 أهمية الدراسة:

1.5.1 الأهمية النظرية:

تتمثل أهمية الدراسة النظرية في كونها تسعى لتسليط الضوء على احتياجات الطلبة في المجال المهني، مع مراعاة المساواة بين الذكور والإناث، وهذا من شأنه إتاحة فرصة لهم للتعبير عن ميولهم ورغباتهم المهنية، وكذلك تسعى للزيادة من خبرات الباحث المعرفية والبحثية والاستقصائية في مجال البحث العلمي وبناء برامج توعوية جمعية ومهنية، ويأتي ذلك في ظل ندرة الدراسات في إسرائيل على الطلاب الفلسطينيين، حيث تعتبر هذه الدراسة الأولى -حسب علم الباحث- التي يتم التركيز فيها على الطلاب الفلسطينيين في إسرائيل.

2.5.1 الأهمية التطبيقية:

تتمثل أهمية الدراسة من الناحية العملية في كونها تسعى إلى الاهتمام بطلبة الصف العاشر في هذه المرحلة الحساسة في ضوء الضياع والتهيه اللذان يسيطران على المشهد في إسرائيل بالنسبة للطلبة الفلسطينيين، والمساعدة في توجيههم التوجيه الصحيح والسليم ليكونوا على بينة ودراية بمستقبلهم المهني والوظيفي.

وكذلك من الأهمية التطبيقية استشراف توصيات عملية بناءً على نتائج الدراسة، يمكن تقديمها للمجتمع المحلي الفلسطيني في إسرائيل للاستفادة منها، كما وأنه من الممكن تقديم تلك التوصيات في نهاية الدراسة بناءً على نتائجها لوزارة التربية والتعليم في إسرائيل، كما وأن هذه الدراسة تستنهض طاقات جيل الشباب وتوجهه لاتخاذ القرار المهني الصائب القائم على التخطيط والوعي بقدراته وميوله ورغباته وبما يتقاطع مع حاجات المجتمع المهنية، وبما يعزز من ثقافة البيئة الآمنة والخالية من الأخطار، ومع عدم وجود برامج توعوية مهنية مفعلة في مدارس الثانوية، لهذا يمكن أن تستفيد من هذه الدراسة صناع القرار في الهيئات المحلية والمدرسة والأهل والطالب الذي يحمل عنوان المرحلة المقبلة والمستقبلية.

يضاف إلى ذلك أن هذه الدراسة ستكون محاولة لمعرفة أثر وفاعلية برنامج توعوي جمعي مهني على تحسين مستوى النضج المهني.

6.1 حدود الدراسة:

حدود مكانية: اقتصرت الدراسة على مدارس مدينة أم الفحم وضواحيها وقرى طلعة عاره الثانوية.

حدود زمانية: أجريت الدراسة في العام الدراسي 2022 / 2023.

حدود بشرية: اقتصرت الدراسة على طلاب الصف العاشر في مدارس مدينة أم الفحم وضواحيها وقرى طلعة عاره.

حدود مفاهيمية: سعت هذه الدراسة لتحديد مدى فاعلية برنامج توعوي مهني في تنمية الكفاءة الذاتية المهنية لدى طلبة الصف العاشر: مدارس المثلث الشمالي، وكما اقتصرت الدراسة بالقيود المرتبطة بالأدوات المستخدمة على فقرات الاستبانة، وأسئلة المقابلات مع طلبة الصف العاشر المستهدفين في العينة من حيث خصائص كل منهما السيكو مترية.

7.1 تعريفات الدراسة:

برنامج توعوي: هو من الأساليب التوعوية التي تستخدم مجموعات من الأفراد يتراوح عددها بين (6-12) فردًا، حيث يتم اختيارهم ضمن مواصفات مشتركة كالفئة العمرية المشتركة أو المستوى التحصيلي المتقارب، ويتلقى هؤلاء الأفراد عبر جلسات توعوية مجموعة من المهارات التدريبية والتوعوية التي من خلالها يتم التعامل مع مشكلة ما ووضع حلول لها.

ويعرف إجرائياً: بأنه مجموعة من الفعاليات والأنشطة والتدريبات والإجراءات المستندة إلى الوعي المعرفي والسلوكي الهادف إلى تحسين قدرات الطلاب للتعامل مع المواقف المختلفة وتحسين تفاعلهم معها عبر جلسات متعددة تشمل المكان والزمان والأهداف العامة والخاصة والإجراءات والواجب المنزلي، بالتالي فإن البرنامج سيتضمن مضامين تتعلق بالذات وتعزيز الذات، والنظريات المهنية، وعالم المهن المستقبلية، وعلاقة الجامعات بتلك المهن أو التخصصات التي يمكن الاتكاء عليها في تحقيق الأمن الوظيفي، الذي بدور سيققق الأمن المادي لدى الفرد، وصولاً لاتخاذ القرار المهني المناسب مع إمكانيات وقدرات الفرد وما يتناسب ومتطلبات سوق العمل.

النضج المهني: هو سلوك يظهر في الاتجاهات المهنية للفرد، ويقسم إلى خمسة أبعاد تتمثل بالاستقلالية في اتخاذ القرار، والاتجاه نحو العمل ووضوح مفاهيم عملية الاختيار، والانخراط في عملية الاختيار، وعوامل التفضيل في الاختيار المهني (صوالحة، 2017).

ويعرف إجرائياً بأنه مستوى تكون التوجه نحو اختيار المهنة لدى الطلبة وتحقيق رغباتهم وميولهم، من خلال فهم عملية الاختيار المهني والثقة بالنفس الذي من شأنه المساهمة في اتخاذ القرار السليم.

اتخاذ القرار المهني: هي عملية موضوعية وفكرية تهدف إلى اختيار البديل الأنسب من بين الخيارات المتاحة عبر المقارنة بين البدائل وبما يتناغم مع الظروف الداخلية والخارجية التي تواجه متخذ القرار (حرز الله، 2010).

ويعرف إجرائياً بأنه الدرجة التي يحصل عليها الطالب/ة بعد الإجابة على مقياس اتخاذ القرار المهني.

طلاب الصف العاشر: هم الطلاب الذين أنهوا المرحلة الأساسية الدنيا (1-9) وأتموا الخامسة عشر من أعمارهم، وحسب الأنظمة والتعليمات السارية في وزارة المعارف يختار الطلاب بعد إنهاء هذه المرحلة التوجه الأكاديمي لهم: "الفرع العلمي، العلوم الإنسانية، الفرع الصناعي...وهي المرحلة الأنسب لتقديم التوجيه والإرشاد المهني لاختيار تخصصاتهم واتخاذ قراراتهم المهنية التي تتناسب وقدراتهم وميولهم.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري:

1.1.2 الإرشاد والتوجه المهني:

لا شك أن لعملية الإرشاد المهني أثر بعيد في شخصية الفرد في حياته الحاضرة والمستقبلية، فهي عملية تعينه على تحديد مستقبله وترسم له معالم النجاح والسعادة والعمل أو الفشل واليأس والبطالة. ان الإرشاد المهني عملية تساعد الفرد في اختيار مهنته بما يتلاءم واستعداداته وقدراته وميوله وظروفه الاجتماعية وجنسه. هذا من شأنه فتح آفاق العمل والتقدم والترقية وتحقيق أفضل مستوى ممكن من التوافق المهني. إلى جانب ذلك يحقق الإرشاد المهني كثيرًا من المنافع الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، فوضع الفرد في الوظيفة المناسبة يؤدي بالضرورة إلى زيادة كفايته واحتمال ترقيته وزيادة أجره وارتفاع مستواه. الأمر الذي يدفعه إلى التمسك بعمله فلا يضطر إلى تغييره، في المقابل فإن سوء التوجه المهني قد يؤدي إلى حدوث أضرار بحالة الفرد صحية ونفسية كالإصابة بالأمراض فضلاً عن القلق والإحباط وانخفاض الروح المعنوية لديه الأمر الذي ينعكس على مستوى رضاه عن نفسه وحتى عن المجتمع (الخالدة، 2017).

ولما كان الفرد دائم السعي إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي والمالي، لذا فخيارات العمل المستقبلية والمهنة التي ستكون السبيل لتلبية احتياجاته المادية والمعنوية من الأمور المهمة في حياة الفرد، فهو يتوق إلى توفير مهنة تحقق له الأمن والراحة المنشودة. في ظلّ عجز البعض عن الحصول على المهنة المناسبة، لأسباب داخلية وخارجية تتصل بطاقاته وقدراته وخبراته وتجاربه، الأمر الذي يسهم في خفض مستويات النجاح. في المقابل، هناك بعض الأفراد الذين يحققون النجاحات الكبيرة نتيجة خياراتهم المهنية الصائبة، وبالتالي فإن لمستوى النضج المهني لدى الفرد أهمية كبيرة في قدرته على اتخاذ القرارات التي من شأنها المساهمة في خياراته لنوع الدراسة والمهنة التي يرغب بها. بحيث تنسجم مع نمط شخصيته وما تحمل من سمات، وتنسجم مع البيئة التي يعيش بها وما توفره من مجالات تتصل بسوق العمل. حيث يتجه الكثير من الناس نحو مهنة معينة نتيجة لرغبات طارئة أو نصائح عارضة من صديق أو قريب، أو على إثر قصة في كتاب أو الاتصال بشخصية بارزة، وقد يكون تحت تأثير الوالدين وتقاليد الأسرة. على الأغلب فإن الفرد لا يختار مهنته نتيجة لعامل واحد بعينه، بل نتيجة تفاعل عدد من العوامل المختلفة التي

تؤثر على هذا الاختيار، أكانت عوامل ذاتية تتصل بشخصية الفرد وتكوينه النفسي والفطري، أو المكتسب، أو خارجية تتصل بالبيئة الاجتماعية والثقافية المحيطة وبسوق العمل وإمكانية الالتحاق بالمهن المختلفة وفرص التقدم لها. بالتالي فإن اختيار المهنة الصائب يعكس إيجاباً على الفرد والمجتمع، باعتبار المهنة وسيلة لخدمة الآخرين كما أنها وسيلة لخدمة الذات، والعكس إذا ما كان القرار المهني غير صائب، فإن ذلك الفشل يواكبه حالة من عدم الرضا والقلق والاضطراب وصولاً لآثاره الداخلي (حوارنة، 2005).

لهذا صار للتوجه والإرشاد المهني القائم على أسس نظرية وعملية وتوجيهات تربوية ومهنية دور مهم على المستويين الشخصي والاجتماعي بمفهومه الواسع. وهذا ما عبّر عنه بارسونز (الصاعدي، 2012)، فهناك الحاجة الماسة إلى الإرشاد المهني الذي يقوم على أساس تباين الفروق الفردية في القدرات والاستعدادات والميول والتقدم التكنولوجي والعلمي الذي يشهده عصرنا الحاضر. في ظل تزايد عدد المهن والتخصصات وفرص العمل، فالمهنة لها علاقة وثيقة بالشخصية، واختيار المهنة يرتبط بمفهوم الذات والمهنة هي العمل الذي سيقضي فيه الفرد حياته كلها، والعمل هو الذي يجعل للحياة معنى، ويجعل للإنسان قيمة اجتماعية (الصاعدي، 2012). ويرى (أبو النيل، 2015) أن الاختيار المهني السليم لا بد من ارتكازه على أسس ومبادئ واضحة، مثل تقدير دقيق لقدرات الفرد وميوله، ومعلومات دقيقة عن المهن ومزاياها ومخاطرها ومستقبلها، فضلاً عن القدرة على استشراف مستقبل العمل المهني وما يتوقع له مستقبلاً من تغيرات وتطورات محتملة وأهمية ذلك على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي، واحتمالات الاستمرار في ممارسة العمل المهني مستقبلاً.

2.1.2 الكفاءة الذاتية المهنية:

الكفاءة الذاتية حسب مفهوم بندورا (Bandura, 1997)، هي اعتقاد الفرد انه قادر على التأثير على سلوكه وعلى البيئة من حوله لتحقيق اهدافه، ومع ذلك هذا التأثير متبادل، بحيث ان من شان سلوك الفرد ومجموع العلاقات في البيئة من حوله ان تؤثر على الكفاءة الذاتية للفرد، فمثلاً قد يشارك الطلاب ذوو الكفاءة الذاتية العالية في التنظيم الذاتي (على سبيل المثال، تحديد الأهداف، واستخدام استراتيجيات التعلم الفعالة، وتقييم تقدم أهدافهم) وإنشاء بيئة تعليمية (على سبيل المثال، القضاء على الانحرافات أو تقليدها، والعثور على شركاء دراسة فعالين). في المقابل، قد تتأثر الكفاءة الذاتية بنتائج هذه السلوكيات (على سبيل المثال، تقدم في تحقيق الاهداف،

والإنجازات) وبالمدخلات من البيئة (على سبيل المثال، التغذية الراجعة من المعلمين، والمقارنات الاجتماعية مع الزملاء).

لقد استعمل عدة باحثين مصطلح الكفاءة الذاتية في سياقات مختلفة بما في ذلك التطور المهني. دراسات مختلفة درست تأثير الكفاءة والقدرة والاحتياجات والشخصية والقيم في عملية صنع القرار المهني. بينت هذه الدراسات الى وجود علاقة طردية بين الكفاءة الذاتية واتخاذ القرار المهني، بحيث ان تعزيز الكفاءة الذاتية قد تكون فعالة بشكل خاص لتحسين المشاركة المهنية خاصة للطلاب أبناء الاقليات. كذلك دلت أبحاث اخرى أن الكفاءة الذاتية تلعب دورًا كبيرًا في الاستكشاف المهني، فقد بين (Betz and Hackett, 1981) الكفاءة الذاتية العالية أدت إلى استكشاف مجموعة واسعة من الوظائف، وبالمثل، أظهر باحثون آخرون أن الكفاءة الذاتية المنخفضة في الحياة المهنية أدت إلى انخفاض الثقة بالنفس في اتخاذ القرارات المهنية (Luzzo, 1993)، (Cunningham & Smothers, 2010)، (Taylor & Betz, 1983) بشكل عام، أكدت دراسات متعددة اهمية الكفاءة الذاتية المهنية للأداء الأكاديمي، للمثابرة والالتزام بالاختيار المهني (Betz & Serling, 1993) لسلوكيات الاستكشاف المهني، ولثقة بالنفس في القرارات المهنية.

3.1.2 النضج المهني:

يعتبر قرار الفرد بخصوص مهنة المستقبل حصيلة التفاعل المتبادل بين خبرات الطفولة والخبرات الأسرية والتربوية والاجتماعية ومؤسسات العمل، بحيث تكون هذه الخبرات متسقة ومتوافقة مع الفرص المهنية المتاحة في المجتمع، لكي يحدث التوافق بين الفرد وبيئته، الأمر الذي ينعكس على قدرات الفرد في بناء أهداف أكثر واقعية ويعمل من أجل تحقيقها في مراحل حياته اللاحقة، ويؤكد (الشرعة، 1998) أن اختيار الفرد لمهنته يقتضي تفاعلاً حقيقياً بين تلك الخبرات والعوامل الشخصية والاجتماعية والاقتصادية، وهذا كله يشكل دافعية لاختيار مهنة معينة، بمعنى يحتاج إلى نضج مهني واضح.

لقد ذهب (Savickas, et.all., 2002) إلى أن مفهوم النضج المهني لا زال غامضاً باعتبار حديث نسبياً. فيما يرى (Kawai, 2006) أن مفهوم النضج المهني ينطلق من استعداد الفرد للتكيف مع مهام النضج المهني واتخاذ قرارات مهنية واقعية وملائمة للعمر ومعتمدة على المعلومات الدقيقة والصحيحة، ويتفق ذلك مع ما ذهب إليه (نايدو، 1998) ويضيف على تلك الاستعدادات المتصلة بالمهنة وواقعيتها، أنها تستثمر الفرص ويمكن من خلالها مواجهة التحديات

المجتمعية المحيطة. هذا ما ذهب إليه أيضاً (Levinson, 1998) مؤكداً أن تلك الاستعدادات المهنية تساعد في التكيف مع مهام الارتقاء المهني المناسب. إلى جانب ذلك وقفت الكثير من الدراسات على موضوع النضج المهني، الذي يحمل دلالات تعبر عن مدى استعداد الفرد للتعامل مع المهام المهنية النمائية المناسبة للمرحلة العمرية ولقدرات الفرد المعرفية والمهاراتية. يتحقق النضج إذا أنجز الفرد مهمات الارتقاء المهني الملائمة لعمره وظروفه، وأضحى مستعداً لمواصلة مساره المهني وقادرًا على التطور فيه، وملتزمًا بهذا المسار مع ضرورة الرضى عنه (عبد الحميد، 2007).

ويرى (الخواجة، 2011) أن الكثير من الطلبة يواجهون صعوبات وتحديات في التوجه المهني. يحتاج الطالب أن يفهم رغباته وميوله ويستفيد من خبراته وطاقاته وقدراته، ونوع التخصص الذي سيلتحق به. هذا يقتضي معرفة خصائص البيئة المهنية التي سيلتحق بها بعد تخرجه، ويؤكد حاجته إلى خبرات مختلفة تسعفه في اتخاذ القرار المناسب له، وإذا ما فشل في التخطيط المناسب لهذا المستقبل، فإن الأمر ينعكس بالضرورة على ما سيواجهه من صعوبات في حياته التعليمية في المراحل المختلفة المدرسية والجامعية، وهذا يزيد من فرص فشله خلال هذه المسيرة.

كما ويرى (الصاعدي، 2012) أن النضج المهني من المفاهيم المستمدة من نظريات النمو المهني لسوبر وهولاند (المطارنة، 1995)، وأنّ عملية الإرشاد المهني ما هي إلا عملية تهدف إلى مساعدة الفرد على الاختيار الصائب، وهذا الاختيار المهني يتأثر بتفاعل عوامل وراثية وبيئية من جوانب ثقافية وشخصية بما في ذلك من دور المحيط الأسري والأقران والمستويات التعليمية للأهل، ومن خلال ذلك يبدو أن الإرشاد المهني يحمل في طياته مساعدة الفرد على اكتشاف ذاته، واكتشاف عالم المهن من حوله، ثم المطابقة بينهما عبر اتخاذ القرار المهني السليم. بالتالي فإنّ عملية الإرشاد المهني تساعد في صقل شخصية الفرد وتنمية قدراته وفتح آفاق واضحة له تعزز من مساحة اختياره لتلك المهنة، ولا سيما أنّ الاختيار الصائب يحقق ذات الفرد، ويلبي حاجاته المادية والمعنوية، وأما الاختيار الخاطئ يؤثر سلبيًا على إنتاج ونمو الفرد، الأمر الذي يثير المشكلات المختلفة التي تتصل تارة بالمهنة من عدم المواصلة والاستمرار وعدم مواكبتها للحياة المعاصرة، وتارة أخرى بالفرد من القلق والإحباط.

ويضيف (مبارك، 2010) إلى أن النضج المهني وفق ما ترصده نظرية السمات والعوامل يقوم على أن سمات الأفراد يمكن قياسها، وهذه السمات يمكن أن تقابل المتطلبات المهنية، ولقد أظهرت الدراسات ذات الصلة بوجود فروق حقيقية في القدرات بين الأفراد تبعًا

لمتغيرات الجنس والعرق والطبقة الاجتماعية التي ينتمي لها الفرد، فضلاً عن الحالة الاقتصادية التي يعيش. في المقابل يرى (البلوشي، 2019) أنّ نظرية فترة الحياة الخاصة بالنمو المهني تفترض أن الأفراد يمرون بمراحل من النمو المهني تبدأ من التخطيط للمهنة ثم الالتحاق بها عبر التعلم واكتساب الخبرات والمعارف، وصولاً إلى درجة الإتقان حتى يصبح الفرد خبيراً في تلك المهن وقادراً على تحقيق العوائد المادية الاجتماعية والنفسية المناسبة مع مستواه المهني الذي وصل إليه بقدراته واستعداداته وما امتلك من مهارات وخبرات وتجارب. تتضمن كل مرحلة مهمات نمو خاصة، وهي غير قابلة للتطبيق على الإناث، لا سيما أن أدوارهن تتغير خلال فترات حياتهن المختلفة، فهي بنت، زوجة، أم... فضلاً عن الصورة النمطية للمرأة التي يحملها الكثير من أفراد المجتمع، تلك الصورة التي تتصل بأدوارها الإنجابية والمجتمعية في أكثرها وان ظهرت أدوار إنتاجية فهي محكومة بعقلية أفراد المجتمع واتجاهاتهم وتقاليدهم ذلك المجتمع وعاداته وأعرافه.

وكما أشار (صوالحة، 2017) بأن المستوى التعليمي أكثر دلالة على النضج المهني من العمر، مع وجود اختلافات في تطور هذا النضج تبعاً للجنس. كما أن للمكانة الاجتماعية والاقتصادية كذلك تأثير غير مباشر على النضج المهني، فضلاً عن الدور الذي يلعبه الوالدان في خيارات الفرد، لا سيما أن للظروف الاجتماعية والاقتصادية التي يمر بها الوالدان دور في تحديد اتجاهات الفرد التي من شأنها توجيهه نحو اتخاذ القرار المهني الخاص به. أكد كذلك على أهمية هذا الدور الأسري لا سيما أن الأسرة تتدخل في اختيار مهنة الأبناء بالنظر إلى مكانة ومركز المهنة في المجتمع الذي يعيش فيه الفرد، إلى جانب المردود المادي للمهنة، بالإضافة إلى علاقة تلك المهنة بتاريخ العائلة، وهذا يبدو واضحاً في المجتمعات القروية التي تورث فيها مهن الآباء للأبناء.

في ضوء ما تقدم نرى أن معايير النضج المهني تختلف حسب المرحلة العمرية للفرد ومستوى توافقه النفسي، النضج المهني لطفل في الرابعة عشر يتمثل في الانشغال بتقييم الاهتمامات والقدرات لوضع خطة دراسية، في حين يتركز النضج المهني لرجل في الخامسة والأربعين على سبل تحقيق مكانة مهنية في العمل خلال منافسته مع الأقل عمراً، علماً أن الخاصية الواضحة للاختيار المهني قديماً كانت قائمة على العشوائية، حيث كان المواءمة المهنية بين الفرد وقدراته وإمكانياته المعرفية ومتطلبات العمل الذي يلتحق به متروكاً للصدفة لا للاختيار. كما كان ولا زال اختيار العمل إلى حد ما محكوماً بالظروف المتاحة كالحاجة للأيدي العاملة أو المركز المالي والاجتماعي للأسرة، وبالتالي فاختيار العمل لم يكن محكوماً بالتخطيط

الطويل المدى للانتفاع بتلك المواهب والإمكانات، بالتالي فقد جاءت الدراسات لتؤكد على أنّ تحسين النضج المهني من الأمور الضرورية التي يجب الوقوف عليها وتحديداً في هذه المرحلة التعليمية الصف العاشر، لاسيما أن الطالب بعد هذه الصف أمامه العديد من الخيارات، فهو أما يلتحق بالفروع الأكاديمية (أدبي، علمي...) أو يلتحق بالفروع المهنية، وتعد هذه المرحلة بداية التوجه لاختيار المهنة التي يريدتها الطالب والتي ستلبي حاجاته وطموحاته وميوله، الأمر الذي يؤكد على ضرورة نشر الوعي بماهية النضج المهني والإرشاد المهني والعمل على تنمية قدرات ومهارات الطالب ورفع الوعي الذي من شأنه إعطاء فرص له لاتخاذ القرار المهني السليم. كما أن واقع المجتمع يفرض خيارات جديدة ومتجددة وفيها جوانب من الإبداع يمكن أن يوظفها مديرو المدارس الثانوية في توجيه الطلبة نحو الخيارات المهنية التي من شأنها تعزيز معاني الأمان الوظيفي في المستقبل. كما أن هذه الخيارات يمكن أن تساعد في تحقيق الأمان الاجتماعي، ذلك أن الفراغ من التحديات التي تواجه الشباب، وتوفر فرص عمل يتيح للشباب فرص للرضا عن الذات والمجتمع والتفاعل الايجابي مع الآخرين، عبر توجيه الطلاب من فترات مبكرة نحو خيارات تحقق من خلالها ذاتهم وميولهم ورغباتهم بما يتفق مع ثقافة المجتمع. وبالتالي فإن ظاهرة الفراغ المنتشرة بين الشباب، لقلّة التوجيه الحقيقي من الأهل والمدرسة، قد تثير لدى الشباب طاقات سلبية، قد تتصل بالانحراف (محمود، 2018).

وسعت هذه الدراسة إلى تطبيق برنامج توعوي جمعي مهني يسهم في تحسين مستوى النضج المهني لدى طلاب الصف العاشر في المجتمع الفلسطيني في إسرائيل. سنتيح هذه الدراسة الوقوف على ما يمتلك طلاب الصف العاشر من سمات ومهارات وقدرات يمكن أن يتكئ عليها بالموازنة مع طموحات تلك العينة ورغباته أفرادها لتحقيق أهداف مهنية مناسبة وواقعية، ولتقليل من التحديات والصعوبات التي قد تعزز من فرص الفشل المستقبلي. بالتالي فالتخطيط والدراسة المناسبة للمهنة وسوق العمل وقدرات الفرد والمطابقة بينهما من القضايا التي تعزز طموحات الفرد وتحقق ذاته وتنمي خياراته المهنية. هذا يقتضي الوقوف على بعض المغيرات التي سيقوم الباحث بدراستها، والمتعلقة بالجنس، والمستويات التعليمية لكل من الأب والأم، والتقدير الأكاديمي للطلاب، فضلاً عن نوع المدرسة التي التحق بها الطالب/ة وموقعها الجغرافي تبعاً للعينة المراد دراستها.

2.2 الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة:

يتناول هذا القسم الدراسات العربية والأجنبية التي سلطت الضوء على عناوين ذات صلة بموضوع الدراسة الذي يدور حول أثر برنامج إرشادي جمعي مهني في تحسين مستوى النضج المهني لدى طلبة الصف العاشر الأساسي، وقد صنف الباحث الدراسات إلى عربية وأجنبية، وجاءت ضمن الترتيب الزمني من الأحدث إلى الأقدم، ومن هذه الدراسات:

1.2.2 الدراسات العربية:

- دراسة عبد الرازق (2023).

الدراسة بعنوان: "أثر التدريس في بيئة تعلم إيجابية على تحسين الكفاءة الذاتية المهنية للطلاب المعلمين بكلية التربية النوعية"، وقد تناولت هذه الدراسة تأثير التدريس في بيئة تعلم إيجابية على تحسين الكفاءة الذاتية المهنية على مجموعتين من الطلاب المعلمين في كلية التربية النوعية بجامعة بنها، حيث تم تقسيمهم عشوائياً إلى مجموعتين: مجموعة تجريبية ومجموعة ضابطة، وكان عددهم (52) طالباً في كل مجموعة، حيث تم تدريس محتوى مهارات واستراتيجيات التدريس للمجموعة الضابطة بطرق التدريس التقليدية (المحاضرة واللقاء)، بينما تم تدريس المحتوى للمجموعة التجريبية من خلال بيئة تعلم إيجابية تستند إلى فلسفة ومبادئ واستراتيجيات التعلم الإيجاب، بهدف تهيئة الطلاب المعلمين لممارسة مهامهم المهنية المستقبلية، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائياً بين مستوى الكفاءة الذاتية المهنية للمجموعة التجريبية قبل وبعد التدريس في البيئة التعليمية الإيجابية، وكانت النسبة المئوية لمعامل تأثير بيئة التعلم تساوي (85.81%)، مما يدل على تأثير قوي، كما لم تظهر النتائج فروقاً دالة إحصائياً بين التطبيق البعدي والتتبعي لمجموعة الدراسة، مما يدل على بقاء أثر بيئة التعلم على المجموعة التجريبية.

- دراسة النواصرة (2021).

الدراسة بعنوان: "واقع النضج المهني لدى الطلبة الموهوبين والعادين في محافظة عجلون وعلاقته ببعض المتغيرات وبالتحصيل الدراسي" وقد هدفت الدراسة للكشف عن واقع النضج المهني لدى عينة من الطلبة الموهوبين والعادين في محافظة عجلون/ الأردن وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية (الجنس، والصف، والمستوى التعليمي للأب والأم) والتحصيل الأكاديمي، ولتحقيق أغراض الدراسة فقد استخدم الباحث مقياس النضج المهني، اعتماداً على الإطار النظري لأسس الإرشاد والتوجيه النفسي، والذي قام ببنائه كرايتس، وقام بتعريبه السفاسفة

(1993)، وطوره الباحث ليتناسب مع البيئة الأردنية، وتم إيجاد دلالات صدق وثبات مرتفعة لهذا المقياس، وتكونت العينة من (291) طالباً منهم (96) طالباً من الطلبة الموهوبين، و(195) من الطلبة العاديين، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية من الصفوف الأساسية العليا والثانوية، وتم تحليل البيانات من خلال إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وإيجاد قيمة (ت) ومعاملات الارتباط، وأظهرت نتائج الدراسة أن النضج المهني بين الطلبة العاديين والموهوبين كان متوسطاً في درجة الاستقلال في الاختبار المهني وتوفر المعلومات والتوفيق في اتخاذ القرار المهني، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجات النضج المهني الكلي وأبعاده بين الطلبة (الموهوبين والعاديين) تبعاً لنوع الطالب لمصلحة الموهوبين، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجات النضج المهني الكلي وأبعاده بين الطلبة تبعاً لمتغير الصف ومتغير المستوى التعليمي للأب والأم، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات النضج المهني الكلي وأبعاده بين الطلبة تبعاً لمتغير الجنس لمصلحة الإناث، كما تبين أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين مستوى النضج المهني وأبعاده والتحصيل الدراسي بين الطلبة العاديين والموهوبين سوى في بعد التأكد من اتخاذ القرار المهني وبعد توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني بين الطلبة الموهوبين.

- دراسة محمود (2018):

الدراسة بعنوان: "النضج المهني وتأثيره على جودة اتخاذ قرار اختيار مهنة المستقبل لدى طلاب الدبلوم العامة في التربية في ضوء بعض المتغيرات" دراسة تنبؤية"، وقد هدفت الدراسة إلى دراسة النضج المهني لدى طلاب الدبلوم العامة في التربية وتأثيره على اتخاذ قرار اختيار مهنة المستقبل لديهم، واشتملت عينة الدراسة على (330) طالباً وطالبة من طلبة الدبلوم العامة في التربية بكلية التربية بجامعة الإسكندرية بواقع (190) من الذكور، و(140) من الإناث، وتم تطبيق أداتي الدراسة وهما مقياس النضج المهني ومقياس القدرة على اتخاذ قرار اختيار مهنة المستقبل وهما من إعداد الباحثة، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية: توجد علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين النضج المهني والقدرة على اتخاذ قرار اختيار مهنة المستقبل لدى طلاب الدبلوم العامة في التربية، وتوجد فروق دالة إحصائياً في النضج المهني بين الذكور والإناث لصالح الإناث وفي القدرة على اتخاذ قرار اختيار مهنة المستقبل لصالح الذكور، وتوجد فروق دالة إحصائياً في النضج المهني والقدرة على اتخاذ قرار اختيار مهنة المستقبل بين الطلاب مرتفعي ومنخفضي التحصيل الدراسي ولصالح الطلاب ذوي التحصيل المرتفع، وتوجد فروق دالة إحصائياً في النضج المهني والقدرة على اتخاذ قرار اختيار مهنة المستقبل بين الطلاب ذوي مستوى تعليم

الوالد الأقل من الجامعي، والجامعي وما فوق لصالح الطلاب ذوي مستوى تعليم الوالد الجامعي وما فوق، وتوجد فروق دالة إحصائية في النضج المهني بين طلاب الكليات الأدبية والعلمية لصالح طلاب الكليات الدينية، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في القدرة على اتخاذ قرار اختيار مهنة المستقبل بين طلاب الكليات الأدبية والعلمية.

-دراسة حامد (2016).

الدراسة بعنوان: " فاعلية برنامج إرشادي مهني في تحسين عملية الاختيار المهني لدى عينة من طلبة الصف العاشر" وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر فاعلية برنامج إرشادي مهني في تحسين عملية الاختيار المهني لدى عينة من طلبة العاشر في مدينة نابلس، حيث استخدم الباحث المنهج شبه التجريبي، وتم تطبيق البرنامج على عينة تجريبية مكونة من (16) طالبًا وطالبة، وقد خلصت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha=0.05$) في تحسين عملية الاختيار المهني لدى المجموعة التجريبية وهذا يدل على فاعلية البرنامج الإرشادي المهني الذي طبقه الباحث. كما لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في فاعلية البرنامج تعزى لمتغير الجنس، وقد أوصى الباحث بضرورة تطبيق برنامج الإرشادي على طلبة الصف العاشر من قبل المرشد التربوي لما له من أثر وفاعلية في تحسين مستوى اتخاذهم القرار واختيار المهني.

- دراسة الحوارنة (2014).

الدراسة بعنوان: " فاعلية برنامج توجيه مهني في تحسين الفعالية الذاتية المهنية واكتساب مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف العاشر"، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية برنامج توجيه مهني في تحسين الفعالية الذاتية المهنية واكتساب مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف العاشر، وقد استخدم الباحث مقياس الفعالية الذاتية المهنية ومقياس مهارة اتخاذ القرار المهني، وقد تكونت عينة الدراسة من (24) طالباً من مدارس محافظة الكرك، وقد خلصت الدراسة إلى وجود فروق إحصائية في متوسطات أداء المجموعتين لصالح المجموعة التجريبية، مما يشير إلى فاعلية البرنامج التوجيه المهني المطبق على عينة الدراسة.

- دراسة الكوشة (2014).

الدراسة بعنوان: " فاعلية برنامج إرشاد جمعي مستند إلى نظرية معالجة المعلومات في تحسين فاعلية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف العاشر في مديرية ماركا بالأردن، وقد استخدم الباحث مقياس الفعالية الذاتية المهنية، ومقياس اتخاذ القرار المهني، وقد تكونت عينة الدراسة من (20) طالباً، وقد خلصت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة

إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في فاعلية البرنامج تعزى لمتغير الجنس، وقد أوصى الباحث بضرورة تدريب المرشدين التربويين في مدارس مديرية ماركا لاستخدام برنامج إرشادية مهنية لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب الصف العاشر.

- دراسة الصاعدي (2012).

الدراسة بعنوان: "النضج المهني وعلاقته بمهارات اتخاذ القرار المهني لطلاب وطالبات المرحلة الثانوية"، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين النضج المهني ومهارات اتخاذ القرار المهني لطلبة المرحلة الثانوية في المدينة المنورة، وقد استخدمت الباحثة مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني، ومقياس النضج المهني، وقد تكونت عينة الدراسة من (286) طالباً وطالبة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجات النضج المهني ودرجات مهارات اتخاذ القرار المهني لعينة الدراسة.

- دراسة البلوشي (2012).

الدراسة بعنوان: "فاعلية التوجيه المهني في اتخاذ القرار واختيار المواد الدراسية لدى طلاب الصف العاشر بسلطنة عمان، واستخدم الباحث مقياس النضج المهني ومقياس اتخاذ القرار، وقد تكونت عينة الدراسة من (133) طالباً وطالبة، وقد خلصت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى النضج المهني ومستوى اتخاذ القرار المهني ولصالح العينة التجريبية.

2.2.2 الدراسات الأجنبية:

دراسة بينولت راستودر وهاوسماند (2023).

تنطلق هذه الدراسة من الفرضية ان الرفاهية المرتبطة بالتفاؤل والدعم الاجتماعي واحترام الذات ترتبط بشكل إيجابي بالقرار الوظيفي. من هذا المنظور، فإن المفهوم الحديث إلى حد ما للنمو كفكرة تكاملية تتضمن هذه الموارد المختلفة والتأثير الإيجابي والخبرة الإيجابية له أهمية خاصة لفهم العلاقات والارتباطات بين التقييم الذاتي والرفاهية وصعوبات اتخاذ القرار المهني بشكل أفضل. تبحث الدراسة الحالية في العلاقة بين هذه الصعوبات المحتملة، واحترام الذات، والكفاءة الذاتية، والنمو. شارك في الدراسة مائة واثان وسبعون طالباً من طلاب التعليم العالي وأكملوا استبياناً من أربعة أجزاء مع استبيان صعوبات اتخاذ القرار الوظيفي، ومقياس النمو، ومقياس روزنبرغ لتقدير الذات، ومقياس الكفاءة الذاتية العامة. تسلط النتائج الضوء على وساطة النمو النفسي بين أبعاد الشخصية -احترام الذات والكفاءة الذاتية- وصعوبات اتخاذ القرار

المهني وحقيقة أن أولئك الذين هم الأكثر ازدهارًا في حياتهم سيواجهون أيضًا أقل صعوبة في اتخاذ القرار المهني. أما بالنسبة للآثار العملية، يحتاج مستشارو التوجيه للطلاب والشباب إلى تحديد الموارد والصعوبات التي يتعين عليهم التعامل معها. تؤكد هذه الدراسة على أهمية توجيه الطلاب في ثلاث مجالات: احترام الذات، والجودة المدركة للعلاقات الاجتماعية، والمعنى المنسوب لوجود الفرد.

- دراسة جونسون وآخرون (2014).

الدراسة بعنوان: "التمايز بين طلبة الكليات والتأثيرات على الهوية المهنية واتخاذ القرار المهني" وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات التمايز بين طلبة الكليات والتأثيرات على الهوية المهنية واتخاذ القرار المهني، وقد استخدم الباحثون مقياس هولاند المهني ومقياس القرار المهني، وقد تكونت عينة الدراسة من (231) طالبًا وطالبة، وقد خلصت الدراسة إلى وجود مستويات عالية من التمايز بين الهوية المهنية واتخاذ القرار المهني فضلاً عن انخفاض في المستويات العاطفية والتفاعل العاطفي لدى طلبة الكليات.

- دراسة هيسيه وهوانج (2014).

الدراسة بعنوان: "العلاقة بين الوضع الاجتماعي والاقتصادي لدى الأسرة والشخصية الاستباقية والكفاءة الذاتية للقرار المهني" وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الوضع الاجتماعي والاقتصادي لدى الأسرة والشخصية الاستباقية والكفاءة الذاتية للقرار المهني" وقد تكونت عينة الدراسة من (336) طالبًا من كلية تايوان، وخلصت الدراسة إلى أن كل من الحالة الاجتماعية والاقتصادية والشخصية الاستباقية قد ارتبطت بشكل إيجابي مع الكفاءة الذاتية للقرار المهني.

- دراسة بورنز وآخرون (2013).

الدراسة بعنوان: "العلاقة بين التقييمات لخدمات الدعم والكفاءة الذاتية لاتخاذ القرار المهني لدى طلاب الرياضة في الولايات المتحدة الأمريكية" وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التقييمات لخدمات الدعم والكفاءة الذاتية لاتخاذ القرار المهني لدى طلاب الرياضة في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد استخدم الباحثون مقياس الرضا المتعلقة بخدمات الدعم الأكاديمي والكفاءة الذاتية لاتخاذ القرار المهني والكفاءة الذاتية، وقد بلغت عينة الدراسة (158) طالبًا وطالبة، وقد خلصت الدراسة إلى أن التقييمات لخدمات الدعم الأكاديمي كانت مرتبطة بشكل إيجابي مع مستويات الكفاءة الذاتية لاتخاذ القرار المهني.

3.2 التعقيب على الدراسات السابقة:

1.3.2 من حيث الموضوعات:

تناولت الدراسات السابقة العربية والأجنبية الواردة في هذه الدراسة بشكل عام موضوعين أساسيين وهما: الكفاءة الذاتية المهنية والنضج المهني، والتقت هذه الدراسة بشكل عام مع الدراسات السابقة جميعها في تناولها لهذين الموضوعين.

2.3.2 من حيث مجتمع الدراسة والعينة:

تشابهت معظم الدراسات السابقة مع هذه الدراسة في أخذها للطلبة بشكل عام، وطلاب الصف العاشر بشكل خاص كمجتمع للدراسة.

3.3.2 من حيث المنهج:

معظم الدراسات العربية والأجنبية السابقة الواردة في هذه الدراسة تشابهت من حيث استخدام المنهج شبه التجريبي باستثناء بعض الدراسات مثل: دراسة الصاعدي (2012)، ودراسة البلوشي (2012)، ودراسة جونسون وآخرون (2014)، ودراسة هيسيه وهوانج (2014)، ودراسة بورنز وآخرون (2013).

4.3.2 ما تمتاز به هذه الدراسة عن بقية الدراسات السابقة:

1- أنها الدراسة الأولى في الداخل الفلسطيني – حسب علم الباحث – التي تناولت الكفاءة المهنية والنضج المهني.

2- أنها دراسة استخدم فيها المنهج شبه التجريبي، واستخدمت فيها الاستبانة والمقابلات كأدوات للدراسة.

3- تم تطوير أداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة كقياس للنضج المهني والكفاءة المهنية.

4- تضمنت الدراسة دراسات سابقة عربية وأجنبية حديثة تناولت موضوعات الكفاءة المهنية والنضج المهني.

الفصل الثالث

الإجراءات والطريقة

في هذا الفصل عرض تفصيلي لمجتمع الدراسة وعينتها، والطريقة التي تم اختيار عينة الدراسة، وأدوات الدراسة، وكيفية إعدادها، ومعامل الصدق والثبات لهذه الأدوات، وطريقة تطبيقها، والتصميم لهذه الدراسة، والإجراءات التي تم تطبيقها، والإحصاء المناسب لهذه الدراسة لتحليل بياناتها للوصول إلى النتائج النهائية.

1.3 منهج الدراسة:

استخدم المنهج شبه التجريبي، كونه المنهج الأنسب للدراسة التي استخدم فيها الباحث أداة الاستبانة والتي تضمنت فقرات أجاب عليها المستجيبون حسب مقياس ليكارت الخماسي، وتم تحليلها ومن ثم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام برنامج (SPSS)، وتحليل النتائج وتفسيرها. واستخدم الباحث أيضاً المنهج الكيفي (النوعي) من خلال مقابلات مفتوحة أجراها مع مجموعة من طلبة المدارس، موزعة على المدارس التي مثلت مجتمع الدراسة.

2.3 مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة الصف العاشر في مدينة أم الفحم وضواحيها وقرى طلعة عاره البالغ عددهم (1489) طالب وطالبة.

3.3 عينة الدراسة:

في البداية تم اختيار مدرستين بشكل عشوائي من منطقة أم الفحم وضواحيها. من كل مدرسة اشتركت جميع صفوف العواشر في الدراسة وكان عددها أربعة صفوف في كل مدرسة. بعد ذلك، عُيِّن بشكل عشوائي صفين من كل مدرسة على أنهم مجموعة التجربة والصفين الآخرين عُيِّنَا على أنهما المجموعة الضابطة. في الحصيلة تألفت مجموعة التجربة من (158) طالب وطالبة من أربعة صفوف عاشر (صفين من كل مدرسة) فيما تكونت المجموعة الضابطة من (105) طالب وطالبة من أربعة صفوف عاشر كذلك (صفين من كل مدرسة). الجدول رقم (1.3)

والجدول رقم (2.3) يوضحان على التوالي صفات المجموعة التجريبية وصفات المجموعة الضابطة.

وتم اختيارهم بطريقة عشوائية، والجدول رقم (1.3) يوضح ذلك.

وتألفت أيضاً عينة الدراسة من (105) طالب وطالبة وهذه المجموعة الثانية الضابطة وتم اختيارهم بطريقة عشوائية، والجدول رقم (2.3) يوضح ذلك.

جدول رقم (1.3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة للمجموعة التجريبية.

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	68	%43
	أنثى	90	%57
المستوى التعليمي للأم	ابتدائي	3	%2
	إعدادي	7	%4
	ثانوي	83	%53
	جامعي	65	%41
المستوى التعليمي للأب	ابتدائي	3	%2
	إعدادي	15	%10
	ثانوي	70	%44
	جامعي	70	%44
التخصص	علوم اجتماعية	15	%10
	علوم تكنولوجية	93	%59
	علوم طبيعية	50	%31
مهنة الأم	أجيرة	6	%4
	ربة بيت	79	%50
	موظفة	38	%24
	موظفة أكاديمية	35	%22
مهنة الأب	أجير	29	%18
	لا يعمل	9	%6
	موظف	84	%53
	موظف أكاديمي	36	%23
الوضع الاجتماعي للوالدين	متزوجان	140	%89
	منفصلان	10	%6
	أحد الوالدين ميت	8	%5
المجموع		158	%100

جدول رقم (2.3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة للمجموعة الضابطة.

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	66	63 %
	أنثى	39	27 %
المستوى التعليمي للأم	ابتدائي	1	1 %
	إعدادي	9	9 %
	ثانوي	62	59 %
	جامعي	33	31 %
المستوى التعليمي للأب	ابتدائي	4	3 %
	إعدادي	9	9 %
	ثانوي	64	61 %
	جامعي	28	27 %
التخصص	علوم اجتماعية	8	8 %
	علوم تكنولوجية	80	76 %
	علوم طبيعية	17	16 %
مهنة الأم	أجيرة	7	6 %
	ربة بيت	66	63 %
	موظفة	18	17 %
	موظفة أكاديمية	14	14 %
مهنة الأب	أجير	34	32 %
	لا يعمل	7	7 %
	موظف	51	49 %
	موظف أكاديمي	13	12 %
الوضع الاجتماعي للوالدين	متزوجان	99	94 %
	منفصلان	5	5 %
	أحد الوالدين ميت	1	1 %
المجموع		105	100 %

مجري الدراسة

في البداية اختيرت مدرستان بشكل عشوائي لتشارك في الدراسة، ومن كل مدرسة اختيرت وبشكل عشوائي كذلك اربعة صفوف عواشر (ثمانية صفوف من المدرستين). بعد ذلك، تم تقسيم الصفوف المشتركة في الدراسة الى مجموعتين: مجموعة التجربة والمجموعة الضابطة. مرة أخرى، اختير بشكل عشوائي صفين من كل مدرسة على ان يشكلوا مجموعة التجربة والصفين المتبقين من كل مدرسة على ان يشكلوا المجموعة الضابطة. هكذا شملت مجموعة التجربة اربعة صفوف بحيث كان مجموع الطلاب في مجموعة التجربة 158 طالبا، كذلك شملت المجموعة الضابطة اربعة صفوف بحيث كان مجموع الطلاب فيها 105 طلاب.

في المرحلة التالية، تم تمرير استبانة الدراسة للتأكد فيما إذا كانت هناك فروقات قبلية بين مجموعتي الدراسة التجربة والضابطة قبل تفعيل البرنامج الإرشادي الجمعي المهني في تنمية الكفاءة الذاتية المهنية على مجموعة التجربة. بعد ذلك، تم تفعيل البرنامج الإرشادي الجمعي المهني في تنمية الكفاءة الذاتية المهنية فقط في صفوف مجموعة التجربة الأربعة. اشتمل البرنامج الإرشادي الجمعي المهني في تنمية الكفاءة الذاتية المهنية على تسع جلسات استشارية جماعية مدة كل جلسة 45 دقيقة مصممة لتحسين الكفاءة الذاتية لقرار المستقبل المهني. التقى منفذ الدراسة أسبوعيا مع كل صف من الصفوف الأربعة لمجموعة التجربة خلال دوامهم المدرسي في حصة خصها مدير المدرسة لغرض الدراسة. في المقابل، لم تمر الصفوف الأربعة للمجموعة الضابطة برنامجا مماثلا. في نهاية التسع جلسات تم تمرير استبانة الدراسة مرة أخرى على كلا مجموعتي الدراسة التجربة والضابطة لفحص فيما إذا حصل تغيير على مجموعة التجربة على أثر تشغيل البرنامج الإرشادي الجمعي المهني في تنمية الكفاءة الذاتية المهنية.

برنامج التدخل (الإرشادي الجمعي المهني في تنمية الكفاءة الذاتية المهنية)

لقد بُني برنامج الإرشادي الجمعي المهني في تنمية الكفاءة الذاتية المهنية استنادا الى البرنامج الذي طوره كل من فالكو وسومرس (Falco and Summers, 2019). تألف البرنامج الحالي من تسع جلسات استشارية جماعية مدة كل منها 45 دقيقة مصممة لتحسين الكفاءة الذاتية لقرار المستقبل المهني. تألفت الجلسات الجماعية من أنشطة ومناقشات تعليمية وتجريبية، وتم تصميم التركيز الشامل للمجموعة للتأكيد على اتخاذ القرار المهني كعملية مقصودة. بالإضافة إلى ذلك، تم تصميم البرنامج لتعزيز الوعي بالقضايا الاجتماعية والثقافية في صنع قرار المستقبل المهني وتحسين الكفاءة الذاتية من خلال المناقشات شبه المنظمة التي تركز على العوائق والمحفزات في صنع قرار المستقبل المهني.

يهدف البرنامج لتفعيل التأثيرات على اتخاذ القرارات المهنية والكفاءة الذاتية في مجال المستقبل المهني بالطرق التالية: تحديد النجاحات السابقة، وتعلم إدارة المشاعر السلبية، وتحديد النماذج الإيجابية، وتجربة الرسائل الإيجابية من الآخرين. تركز الجلسات الأربع الأولى من برنامج على المحتوى الوظيفي و/أو مشاركة المعلومات. تتضمن هذه الجلسات موضوعات مثل الاهتمامات والقيم، والسياقات الاجتماعية للدعم أو الحواجز، ومعتقدات العقلية وكلها مرتبطة بدوافع المستقبل المهني. بعد ذلك، تركز الأربع جلسات التالية على مصادر الكفاءة الذاتية وتنميتها وعلى السبل لاتخاذ القرار المهني. اما الجلسة الأخيرة فتركز على اختتام ووضع أهداف شخصية خارج إطار المجموعة (في ملحق رقم 1 عرض ووصف للجلسات التسع). فيما يلي وصف الجلسات كما جاء وصفها فالكو وسومرس، غني عن التنويه انه أجريت ملائمة المواضيع مع الثقافة الفلسطينية في الداخل.

الجلسة 1: معالجة الاهتمامات والقيم المهنية، والسياقات الاجتماعية للدعم أو الحواجز، والمعتقدات العقلية والقناعات، طلب من أعضاء المجموعة تحديد "المستقبل المهني" ومناقشة قيمته وفائدة السعي وراء أهداف تعليمية أو مهنية. تضمنت هذه الجلسة تمريناً لتوضيح القيم ومناقشة كيفية تأثير الأهداف المهنية بالعوامل المختلفة.

الجلسة 2: يقدم المرشد المعلومات المهنية الحالية حول الوظائف المستقبلية بما في ذلك المتطلبات التعليمية وفرص سوق العمل ومتوسط الرواتب للمهن المختلفة والمعلومات الديموغرافية الحالية المتعلقة بهذه المهن. الغرض من تبادل المعلومات هذا هو تشجيع الاستكشاف الوظيفي والنظر في نطاق أوسع من المهن. بالنسبة للجلستين 1 و2، تم إرشاد أعضاء المجموعة إلى الانتباه لردود أفعالهم على المناقشة والنظر فيما إذا كان/كيف يمكن أن يؤثر ذلك على دوافعهم لمتابعة أهدافهم التعليمية أو المهنية.

الجلسة 3: يطلب من أعضاء المجموعة مناقشة العوائق المتصورة أمام نجاح مستقبلهم المهني وسيتم استعمال طريقة العصف الذهني لتحديد أي حواجز محددة. دور المرشد هو (1) تحدي المفاهيم الخاطئة حول المستقبل المهني، لا سيما إذا/عندما تظهر القضايا المتعلقة بالجنس (على سبيل المثال، إذا عبر أحد أعضاء المجموعة عن صورة نمطية سلبية عن الجنس) و (2) الاعتراف بمخاوف محددة بشأن التحيز أو التحيز الجنسي في بيئة التعليم/مكان العمل أو مخاوف عامة بشأن العمل في مجال يهيمن عليه الذكور تقليدياً. سيتم تنبيه أعضاء المجموعة إلى ردود أفعالهم على المناقشة والنظر في كيفية تأثير مزايا وعيوب متابعة أهداف مستقبلهم المهني على اتخاذ القرارات الخاصة بهم.

الجلسة 4: خلال هذه الجلسة، يقوم المرشد بتعليم أعضاء المجموعة حول- "growth mind" (Dweck, 2006) "set" "عقلية النمو" (دويك، 2006) وكيف تنطبق على مستقبلهم المهني (على سبيل المثال، أهمية عرض الذكاء على أنه "مائع" مقابل "ثابت" وفوائد تطبيق استراتيجيات تعليمية محددة لتحسين الأداء). تم تنظيم المناقشة لمساعدة الطلاب على معالجة معتقداتهم الخاصة حول الذكاء وتبادل الأفكار حول الطرق التي قد تؤثر بها الجهد والمثابرة على قدراتهم في مناطق معينة. سيتم توجيه أعضاء المجموعة إلى دفتر يوميات حول الأوقات في حياتهم عندما استخدموا "عقلية النمو" وكيف أثرت على أفكارهم ومشاعرهم وسلوكياتهم.

الجلسة 5: يطلب من أعضاء المجموعة التركيز على إنجازات الأداء الناجحة من خلال إنشاء جدول زمني يتم فيه إعادة النظر في تجارب إتقان المهام السابقة (أي الدراسة الجادة لامتحان والحصول على درجة جيدة). سيتم تنظيم المناقشة لمساعدة أعضاء المجموعة على التفكير في كيفية تطبيق التجارب السابقة بنجاح على الأهداف المستقبلية. ثم سيتم إرشادهم إلى يوميات حول الهدف الحالي الذي يعملون من أجله.

الجلسة 6: سيتم التعامل مع المشاعر السلبية من خلال قيادة أعضاء المجموعة عن طريق تمرين استرخاء العضلات التدريجي الموجز لإظهار تقنيات الحد من القلق. قدم المرشد أيضًا استراتيجيات لمواجهة الحديث الذاتي السلبي. تم توجيه أعضاء المجموعة إلى دفتر يوميات حول كيفية تطبيق بعض الأساليب خلال الأوقات التي يشعرون فيها بالتوتر أو القلق، مثل ما قبل الامتحان.

الجلسة 7: سيتم تحقيق التعلم المتبادل من خلال حث أعضاء المجموعة على التفكير في شخصيات النموذجية مهمة في حياتهم. سيتم سؤالهم عما إذا كان بإمكانهم تحديد أي نموذج ممن لديهم مهنة يطمحون إليها أم لا، وسيناقش المرشد أهمية النماذج التي يحتذى بها لتصور "future possible self" "الذات المستقبلية الممكنة" (Packard & Nguoyen، 2003). سيتم توجيه أعضاء المجموعة لإجراء مقابلة إعلامية مع شخص من خارج المجموعة حول عملية اتخاذ القرار بالنسبة لمستقبلهم المهني أو طرح أسئلة المقابلة إذا لم يتمكنوا من إجراء مقابلة في الحياة الواقعية. كما سيطلب منهم العثور على النصوص التي تركز على الإنجازات المهنية لأشخاص ناجحين وقراءتها.

الجلسة 8: سيتم دمج الإقناع الكلامي في عملية المجموعة من خلال المرشد الذي صمم من خلال مشاركة تأكيد إيجابي حول عملية اتخاذ القرار بالنسبة للمستقبل المهني مع كل عضو في المجموعة ("لقد لاحظت أنك مفكر ناقد للغاية" أو "أعتقد أنك ستكون مهندس مبتكر حقًا"). سيتم

دعوة أعضاء المجموعة لمشاركة التأكيدات مع بعضهم البعض. الغرض من المحادثة هو تعليم أعضاء المجموعة كيفية إعطاء وتلقي رسائل إيجابية حول قدراتهم، ومن المأمول أن يكون للمشاركة في التمرين تأثير إيجابي على معتقدات الأعضاء الذاتية. سيتم توجيه أعضاء المجموعة إلى كتابة يوميات حول رد فعلهم العام تجاه المجموعة والقدوم مستعدين للختام في الجلسة الأخيرة.

الجلسة 9: ستركز الجلسة الأخيرة على تحديد الأهداف، وسيتم حث أعضاء المجموعة على التفكير فيما يرغبون في حدوثه بعد نهاية عمل المجموعة، ومشاركة الأهداف والاستراتيجيات الشخصية لتحقيق أهدافهم قصيرة وطويلة المدى.

4.3 أدوات الدراسة:

تم تطوير أداتين للدراسة وهما الاستبانة والمقابلة، وذلك بعد عرضهما على محكمين من ذوي الاختصاص، وكانت هذه الأدوات كالتالي:

(1) استبانة مجال المسيرة المهنية المستقبلية.
(2) مقابلة مع (9) من الطلبة المدارس موزعين على مجتمع الدراسة، بحيث تم اختيار (5) طلبة بعد الدورة ممن تلقوا الدورة، و(4) طلبة لم يتلقوا الدورة، وتوجيه أسئلة المقابلة لكل منهم.
أسئلة المقابلة: تم توجيه مجموعة من الأسئلة لكل طالب وطالبة تمت مقابلتهم:
من وجهة نظركم:

كيف أثرت الأنشطة التعليمية للبرنامج التدريبي على محاور الكفاءة الذاتية المهنية للطلاب التالية؟1- تقييم الذات فيما يتعلق بحياتهم المهنية ويتخلل ذلك الوعي بنقاط القوة والضعف الشخصية فيما يتعلق بحياتهم المهنية.

2- جمع معلومات واستكشاف حياتهم المهنية

3- القدرة على تحديد أهداف لحياتهم المهنية.

4- القدرة على التخطيط لتحقيق أهدافهم المهنية.

5- القدرة على حل المشاكل المتعلقة بتطوير حياتهم المهنية.

الاستبانة:

تكونت استبانة "مجال المسيرة المهنية المستقبلية" في صورتها النهائية من (119) فقرة.

خطوات تصميم وبناء الأداة (الاستبانة):

لقد تم استعمال استبانة لتقييم تأثير برنامج التدخل لتعزيز وتنمية مهارة اتخاذ القرارات المهنية وتنمية الكفاءة الذاتية المهنية لدى طلاب الصف العاشر. معامل كرونباخ ألفا لكل محور مرفق في جدول رقم 4.3. بشكل عام لقد استعملت هذه الاستبانة في أبحاث سابقة لدى مجموعات تتحدث العربية وقد تم فحص درجات الثبوت والصدق في هذه الأبحاث (Mahajna, 2017:2018). بالنسبة لعملية الترجمة، قام ثلاثة متخصصين يتحدثون اللغة العربية ويتقنون اللغة الإنجليزية بترجمة كل جملة بشكل مستقل. بعد ذلك، قام المترجمون بمقارنة ترجماتهم الثلاث المنفصلة للحصول على نسخة مشتركة لكل جملة. بعد ذلك، تمت إعادة ترجمة الترجمات العربية إلى الإنجليزية بواسطة مترجم محترف من العربية إلى الإنجليزية للتحقق من أي تغيير في المعنى. لم يتم اكتشاف أي تغيير كبير في صياغة الجمل باللغة الإنكليزية ما قبل الترجمة وما بعدها.

لقد تكونت الاستبانة من ثلاثة أجزاء كالتالي:

- الجزء الأول: احتوى المتغيرات المستقلة من حيث: الجنس، المستوى التعليمي للأم، المستوى التعليمي للأب، تخصص الطالب، مهنة الأم، مهنة الأب، الوضع الاجتماعي للوالدين.
- الجزء الثاني: تضمن استبانة مقياس الكفاءة الذاتية لاتخاذ القرار بالنسبة للمستقبل المهني (Betz, Klein and Taylor 1996) والتي شملت خمسة محاور كما هو مبين في الجدول (3.3).

يفحص هذا المقياس درجة اعتقاد الفرد بأنه يستطيع إكمال المهام اللازمة بنجاح لاتخاذ القرارات المهنية. يتألف المقياس المختصر من 25 جملة والتي تقسم لخمس مقاييس فرعية لمقياس الكفاءة الذاتية لاتخاذ القرار بالنسبة للمستقبل المهني والتي تعكس النضج المهني: تقييم الذات، جمع معلومات مهنية، اختيار الهدف، وضع خطط للمستقبل، وحل المشكلات. بنيت الجمل على سلم ليكرت المكون من 5 درجات تتراوح من 1 (لا ثقة على الإطلاق) إلى 5 (ثقة كاملة).

جدول رقم (3.3): محاور استبانة مقياس الكفاءة الذاتية لاتخاذ القرار بالنسبة للمستقبل المهني

رقم المحور	المحور	عدد فقراته
المحور الأول	تقييم الذات	5
المحور الثاني	جمع معلومات مهنية	5
المحور الثالث	اختيار الهدف	5
المحور الرابع	وضع خطط للمستقبل	5

الجزء الثالث: تطرق الى السياق الاجتماعي السياسي المتصور للطلبة الفلسطينيين في إسرائيل. شمل هذا الجزء المحاور الخمسة التالية: (1) تقييم العنصرية المتصورة تجاه الفلسطينيين في إسرائيل، (2) تقييم العوائق الاقتصادية المتصورة لتحقيق التعليم العالي، (3) تقييم العوائق العائلية المتصورة لتحقيق التعليم العالي، (4) مقياس تكامل الهوية ثنائية الثقافة للفلسطينيين في إسرائيل و (5) تقدير التعليم في المستقبل. لقد تم قياس درجة وجود هذه الصفة وفق سلم ليكرت الخماسي بحيث ان 5 موافق بشدة، 4 موافق، 3 محايد، 2 معارض، و 1 معارض بشدة.

اما المحاور في هذا الجزء فقد كانت على النحو التالي:

المحور الاول: تقييم العنصرية المتصورة تجاه الفلسطينيين في إسرائيل.

لقد تم استعمال استبانة تقييم العنصرية المتصورة التي بناها كرايجر وزملاؤه (Krieger et al, 2005) وقد تم ملاءمتها للحالة الفلسطينية في إسرائيل. تفحص هذه الاستبانة أربعة جوانب فرعية: الإقصاء الاجتماعي، والوصم، والتمييز في العمل/المدرسة، والتهديد/العدوان. في بداية الاستبانة، يشير المشاركون إلى أصلهم العرقي، ثم تبدأ بقية الأسئلة بالعبارة: "بسبب انتمائي العرقي"، ويتبعها فقرة تصف التعرض لشكل من أشكال سوء المعاملة أو الصعوبة (على سبيل المثال، "تجاهلني الموظف أو النادل"). طُلب من المشاركين الإشارة إلى عدد المرات التي مروا فيها بهذه التجارب خلال حياتهم، وتم تقييم كل جملة على مقياس ليكرت المكون من 5 درجات؛ تشير الإجابة رقم 1 إلى أن الحدث لم يحدث مطلقاً، وتشير الإجابة رقم 5 إلى أن الحدث حدث كثيراً.

المحور الثاني: تقييم العوائق الاقتصادية المتصورة لتحقيق التعليم العالي.

تم استخدام مقياس العوائق الاقتصادية المتصورة (McWhirter, 1997)، تم استعمال في البحث الحالي 12 سؤالاً، لقياس وجود العوائق المهنية والتعليمية المتصورة. تتراوح الإجابات على البند من نوع ليكرت من أوافق بشدة (5) إلى لا أوافق بشدة (1). تفحص الأداة الحواجز المرتبطة بالمهنة، عبي هذا النحو: "في مسيرتي المهنية المستقبلية، من المحتمل أن أعامل بشكل مختلف بسبب خلفيتي العرقية/الإثنية".

المحور الثالث: تقييم العوائق العائلية المتصورة لتحقيق التعليم العالي.

تم استعمال استبانة لوزو وماكرايتر (Luzzo, & McWhirter, 2001). تبحث هذه الاستبانة في ثلاثة أنواع من العوائق المهنية الشخصية: التمييز بين الجنسين، والتمييز العرقي، ورعاية الأطفال وقضايا الأسرة. تم تسجيل الإجابات على مقياس ليكرت من خمس درجات والتي تتراوح من 1 "على الإطلاق" إلى 5 "كثيراً".

المحور الرابع: مقياس تكامل الهوية ثنائية الثقافة للفلسطينيين في إسرائيل.

تم استعمال مقياس تكامل الهوية ثنائية الثقافة – الإصدار 2 (BIIS-2؛ Benet-Martinez, 2018). تم اعتماد نسخة مختصرة مكونة من 12 بنداً من الاستبيان الأصلي المكون من 19 بنداً. العناصر التي تمت إزالتها هي تلك التي كانت مشابهة إلى حد كبير للآخرين. طُلب من المشتركين الإشارة إلى درجة موافقتهم على كل عبارة على مقياس من 1 (لا أوافق تماماً) إلى 5 (أوافق بشدة).

المحور الخامس: تقدير التعليم في المستقبل.

هذه الاستبانة أعدها محاجنه (Mahajna, 2018) وتتعلق في التفكير في المستقبل، في هذا المحور تم فحص قيمة مجال الحياة الذي اختاره الشخص بالنسبة له، وما هي الأهمية التي يمنحها الفرد لهذا المجال في حياته. طُلب من المشتركين الإشارة إلى درجة موافقتهم على كل عبارة على مقياس من 1 (لا أوافق تماماً) إلى 5 (أوافق بشدة).

جدول رقم (4.3): محاور استبانة السياق الاجتماعي السياسي المتصور للطلبة الفلسطينيين في

إسرائيل

11	تقييم العنصرية المتصورة تجاه الفلسطينيين في إسرائيل،	المحور الأول
12	تقييم العوائق الاقتصادية المتصورة لتحقيق التعليم العالي،	المحور الثاني
10	تقييم العوائق العائلية المتصورة لتحقيق التعليم العالي،	المحور الثالث
12	مقياس تكامل الهوية ثنائية الثقافة للفلسطينيين في إسرائيل	المحور الرابع
5	تقدير التعليم في المستقبل.	المحور الخامس

5.3 صدق أداة الدراسة (الاستبانة):

تم التحقق من صدق الاستبانة من خلال عرضها على لجنة من المحكمين ملحق رقم ()،
بهدف التحقق من:

1. صدق محتوى الاستبانة من حيث ملاءمة العبارات المستخدمة ومدى صلاحيتها لقياس ما صيغت الاستبانة من أجله.
2. شمول أسئلة وفقرات الاستبانة وتغطيتها لجميع المحاور.
3. سلامة صياغة أسئلة وفقرات الاستبانة، ووضوحها وعدم تكرارها.

6.3 ثبات أداة الدراسة (الاستبانة):

تم استخدام معامل كرو نباخ الفا (Cronbach Alpha)، وذلك لإيجاد معامل ثبات الاستبانة، حيث تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية تكونت من (20) طالباً وطالبة، والجدول (4.3) يوضح ذلك.

جدول رقم (4.3): معامل كرو نباخ ألفا لأداة الدراسة.

معامل كرو نباخ ألفا	عدد الفقرات	المحور
0.96	5	تقييم الذات
0.96	5	جمع معلومات مهنية
0.92	5	اختيار الهدف
0.98	5	وضع خطط للمستقبل
0.94	5	حل المشكلات
0.80	11	تقييم العنصرية المتصورة تجاه الفلسطينيين في إسرائيل،
0.92	12	تقييم العوائق الاقتصادية المتصورة لتحقيق التعليم العالي،
0.80	10	تقييم العوائق العائلية المتصورة لتحقيق التعليم العالي،
0.91	12	مقياس تكامل الهوية ثنائية الثقافة للفلسطينيين في إسرائيل
0.90	5	تقدير التعليم في المستقبل.

ويتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات جميعها تراوحت ما بين 0.80 إلى 0.98 وهي قيم عالية مقبولة تعطي صلاحية الاستبانة للتطبيق، وإمكانية الاعتماد عليها والوثوق بها.

مفتاح تصحيح أداة الدراسة:

لحساب مدى الحاجة من حيث قوتها أو ضعفها لمقياس ليكارت الخماسي تم تحديد درجة الاستجابة بحيث تعطى الدرجة 5 للاستجابة كبيرة جداً، والدرجة 4 للاستجابة كبيرة، والدرجة 3 للاستجابة متوسطة، والدرجة 2 للاستجابة ضعيفة، والدرجة 1 للاستجابة ضعيفة جداً.

$$\text{فالمدى} = (\text{أعلى درجة قياس} - \text{أقل درجة قياس}) \div 5 = 0.8$$

جدول (5.3) مفتاح التصحيح.

الدرجة	مدى الدرجة
كبيرة جداً	5-4.21
كبيرة	4.20-3.41
متوسطة	3.40-2.61
قليلة	2.60-1.81
قليلة جداً	1.80-1

7.3 إجراءات الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة وبعد تحديد عنوان الدراسة قام الباحث بكتابة مخطط الدراسة وتقديمها لكلية الدراسات العليا للحصول على الموافقة، وبعد جلسة مناقشة لمخطط الدراسة تمت الموافقة عليها، بدأ الباحث وبالتنسيق مع المشرف على الدراسة ببناء أداة الدراسة والمتمثلة باستبانة من خلال صياغة فقرات هذه الاستبانة وملاءمتها، وبعد ذلك تمت صياغة الاستبانة بصورتها النهائية (ملحق (1)).

تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من 20 طالباً وطالبة للتحقق من ثبات الأداة، ثم تم تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من 263 طالباً وطالبة من مجتمع الدراسة. قام الباحث بعد ذلك بإجراء مقابلات مع عينة مكونة من (9) طلاب للإجابة عن أسئلة المقابلات، تم تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها والخروج بالتوصيات.

8.3 متغيرات الدراسة:

تحتوي هذه الدراسة على المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات المستقلة:

أولاً: الجنس: وله فئتان هما: 1. ذكر. 2. أنثى.

ثانياً: المستوى التعليمي للأم: وله أربعة مستويات هي:

1. ابتدائي. 2. إعدادي. 3. ثانوي. 4. جامعي.

ثالثاً: المستوى التعليمي للأم: وله أربعة مستويات هي:

1. ابتدائي.
2. إعدادي.
3. ثانوي.
4. جامعي.

رابعاً: التخصص: وله ثلاثة مستويات هي:

- 1- علوم اجتماعية.
- 2- علوم تكنولوجية.
- 3- علوم طبيعية.

خامساً: مهنة الأم: وله أربعة مستويات هي:

- 1- أحيرة.
- 2- ربة بيت.
- 3- موظفة.
- 4- موظفة أكاديمية.

سادساً: مهنة الأب: وله أربعة مستويات هي:

- 1- أجير.
- 2- لا يعمل.
- 3- موظف.
- 4- موظف أكاديمي.

سابعاً: الوضع الاجتماعي للوالدين: وله ثلاثة مستويات هي:

- 1- متزوجان.
- 2- منفصلان.
- 3- أحد الوالدين ميت.

ثانياً: المتغير التابع:

أثر البرنامج الإرشادي الجمعي المهني في تنمية الكفاءة الذاتية المهنية لدى طلاب الصف العاشر في مدارس المثلث الشمالي الثانوية.

9.3 المعالجة الإحصائية:

تم معالجة البيانات باستخدام برنامج (SPSS) باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (t-test)، وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA). حيث قام الباحث بتطبيق البرنامج التجريبي مع توحيد ظروف المكان والزمان.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة، وفقاً لترتيب أسئلتها، وقد تضمن هذا العرض تحليلاً للبيانات، واختباراً للفرضيات، فتم الحديث عن نتائج أسئلة الدراسة وفرضياتها، وفيما يلي استعراض هذه النتائج:

1.4 نتائج الدراسة.

1.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

نص السؤال الأول على: " هل يوجد أثر لبرنامج توجيه جمعي مهني في تحسين مستوى محاور الكفاءة الذاتية المهنية (تقييم الذات فيما يتعلق بحياتهم المهنية، جمع معلومات مهنية، القدرة على تحديد أهداف لحياتهم المهنية، القدرة على التخطيط لتحقيق أهدافهم المهنية، القدرة على حل المشاكل المتعلقة بتطوير حياتهم المهنية)، لدى عينة من طلاب الصف العاشر في مدارس المثلث الشمالي الثانوية: مدينة أم الفحم وضواحيها وقرى طلعة عاره؟ "للإجابة عن هذا السؤال نفذ الباحث أسلوب تحليل التباين الثنائي المختلط ذو القياسات المتكررة (mixed design with repeated measure ANOVA) لتقييم أثر برنامج توجيه جمعي مهني في تحسين مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لمجموعة التجربة مقارنة بالمجموعة الضابطة. لقد كان الاشتراك (مجموعة التجربة) او عدم الاشتراك (المجموعة الضابطة) في برنامج توجيه جمعي مهني في تحسين مستوى الكفاءة الذاتية المهنية المتغير المستقل الفئوي بين المشتركين. كذلك كان الوقت (قبل وبعد تفعيل برنامج توجيه جمعي مهني في تحسين مستوى الكفاءة الذاتية المهنية) متغير فئوي داخل المشتركين. اما المتغيرات التابعة فقد كانت عبارة عن الدرجات في المحاور الخمسة للكفاءة الذاتية المهنية والتي تم قياسها في فترتين زمنيتين قبل وبعد تفعيل برنامج توجيه جمعي مهني في تحسين مستوى الكفاءة الذاتية المهنية.

بالإضافة إلى ذلك، تم إجراء تحليل مسبق باستخدام اختبار t للمجموعات المستقلة للتأكد من عدم وجود فروقات بين مجموعتي التجربة والضابطة في الاختبار القبلي فيما يتعلق بمحاور المتغير التابع الكفاءة الذاتية المهنية الخمسة. لقد كشفت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في محاور الكفاءة الذاتية المهنية الخمسة في الاختبار القبلي بين مجموعتي الدراسة (جدول 1.3).

كشف تحليل التباين الثنائي ذي القياسات المتكررة (Repeated Measures ANOVA) كما يظهر في الجدول 2.4، عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) تعزى للوقت $[\text{Wilks's } \lambda = .96, F(1, 135) = 5.89, p < .05; \text{partial } \eta^2 = .04]$ ، وتعزى للتفاعل بين الوقت وبين مجموعة التجربة $[\text{Wilks's } \lambda = .96, F(1, 135) = 5.89, p < .05; \text{partial } \eta^2 = .04]$ اما تحليل التباين ذي القياسات المتكررة الاحادي (Repeated Measures ANOVA) فقد أشار إلى وجود تأثير رئيسي للوقت $[F(1, 135) = 5.89, p < .05, \text{partial } \eta^2 = .04]$ ، والى تأثير رئيسي للمجموعة $[F(1, 135) = 5.89, p < .05, \text{partial } \eta^2 = .04]$ ، والى تفاعل بين الوقت وبين المجموعة $[F(1, 135) = 5.89, p < .05, \text{partial } \eta^2 = .04]$.

الجدول 1.4 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الكفاءة الذاتية المهنية الخمسة في الاختبارين القبلي والبعدي لمجموعتي التجربة والضابطة.

الاختبار البعدي		الاختبار القبلي			
انحراف معياري	المتوسط الحسابي	انحراف معياري	المتوسط الحسابي		
.48	4.19	1.18	3.71	مجموعة تجربة	التقييم الذاتي
1.10	1.93	1.21	3.32	مجموعة ضابطة	
1.15	3.63	1.08	3.38	مجموعة تجربة	جمع معلومات مهنية
.77	2.05	1.09	3.03	مجموعة ضابطة	
.79	3.92	1.03	3.35	مجموعة تجربة	اختيار الهدف
.99	1.85	1.06	3.10	مجموعة ضابطة	
.63	4.14	1.08	3.27	مجموعة تجربة	تخطيط
.87	2.04	1.11	3.21	مجموعة ضابطة	
.99	4.14	1.07	3.35	مجموعة تجربة	حل مشاكل
1.37	1.85	1.09	3.22	مجموعة ضابطة	

جدول 2.4

تحليل التباين الثنائي ذي القياسات المتكررة لتأثير متغيري المجموعة وزمن القياس والتفاعل بينهما في تنمية محاور الكفاءة الذاتية المهنية

حجم التأثير η^2	مستوى الدلالة	قيمة اختبار (ف)	متوسط المربعات	د. ح	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.43	0.000	199.99	220.34	1,259	220.34	المجموعة	التقييم الذاتي
0.094	0.000	26.85	25.89	1,259	25.89	الوقت	
0.31	0.000	114.34	110.10	1,259	110.10	تفاعل المجموعة والوقت	
0.31	0.000	113.74	117.58	1,257	117.58	المجموعة	جمع معلومات مهنية
0.053	0.000	14.29	16.92	1,257	16.92	الوقت	
0.135	0.000	40.15	47.55	1,257	47.55	تفاعل المجموعة والوقت	
0.414	0.000	181.19	168.04	1,257	168.04	المجموعة	اختيار الهدف
0.056	0.000	15.15	14.37	1,257	14.37	الوقت	
0.299	0.000	109.63	104.00	1,257	104.00	تفاعل المجموعة والوقت	
0.395	0.000	167.49	146.29	1,257	146.29	المجموعة	تخطيط
	0.07 غير دال	3.28	2.87	1,257	2.87	الوقت	
0.365	0.000	147.55	129.22	1,257	129.22	تفاعل المجموعة والوقت	
0.431	0.000	194.79	181.86	1,257	181.86	المجموعة	حل مشاكل
0.045	0.001	11.96	10.52	1,257	10.52	الوقت	
0.391	0.000	164.75	144.64	1,257	144.64	تفاعل المجموعة والوقت	

بكلمات أخرى، أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين المتوسطات الحسابية في الاختبار القبلي وفي الاختبار البعدي لمحاور الكفاءة الذاتية المهنية بغض النظر عن عضوية المجموعة. كذلك، أظهرت نتائج الدراسة فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين المتوسطات الحسابية للاختبار القبلي وللإختبار البعدي في محاور الكفاءة

الذاتية المهنية بغض النظر عن وقت الاختبار، وأخيراً تصرفت المجموعتان بشكل مختلف مع مرور الوقت. كما يظهر في الجدول رقم 4، اذ تحسنت مجموعة التجربة بشكل ملحوظ من الاختبار القبلي إلى الاختبار البعدي في كل محاور الكفاءة الذاتية المهنية، في حين انخفضت المجموعة الضابطة بشكل ملحوظ من الاختبار القبلي إلى الاختبار البعدي في اغلب محاور الكفاءة الذاتية المهنية. خلاصة القول، ان نتائج الدراسة أظهرت، وجود أثر إيجابي لاستخدام برنامج توجيه جمعي مهني على تحسين مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لدى طلبة الصف العاشر في منطقة ام الفحم وضواحيها.

ذات الاتجاه للنتائج استمر كذلك بالنسبية لمحاور متغيرات السياق الاجتماعي السياسي، فقد كشف تحليل التباين الثنائي ذي القياسات المتكررة (Repeated Measures ANOVA) كما يظهر في الجدول 2.4، عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) تعزى للوقت [Wilks's $\lambda = .71$, $F(1, 252) = 102.41$, $p < .000$; $\text{partial } \eta^2 = .29$ ، وتعزى للتفاعل بين الوقت وبين مجموعة التجربة] [Wilks's $\lambda = .95$, $F(1, 252) = 10.96$, $p < .001$; $\text{partial } \eta^2 = .04$] اما تحليل التباين ذي القياسات المتكررة الاحادي (Repeated Measures ANOVA) فقد أشار إلى وجود تأثير رئيسي للوقت [F(1, 252) = 103.63, $p < .000$, $\text{partial } \eta^2 = .28$ ، والى تأثير رئيسي للمجموعة [F(1, 252) = 67.48, $p < .000$, $\text{partial } \eta^2 = .21$ ، والى تفاعل بين الوقت وبين المجموعة [F(1, 252) = 10.96, $p < .001$, $\text{partial } \eta^2 = .04$].

3.4 الجدول

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور متغيرات السياق الاجتماعي السياسي في الاختبارين القبلي والبعدي لمجموعتي التجربة والضابطة.

الاختبار البعدي		الاختبار القبلي			
انحراف معياري	المتوسط الحسابي	انحراف معياري	المتوسط الحسابي		
1.27	3.75	1.10	2.40	مجموعة تجربة	تقييم العنصرية المتصورة تجاه الفلسطينيين في إسرائيل
84.	3.66	1.00	2.25	مجموعة ضابطة	
61.	1.65	1.11	2.40	مجموعة تجربة	تقييم العوائق الاقتصادية المتصورة
.75	2.97	1.10	2.67	مجموعة ضابطة	

					لتحقيق التعليم العالي.
1.29	1.73	1.20	2.20	مجموعة تجربة	تقييم العوائق العائلية
1.17	2.66	1.06	2.44	مجموعة ضابطة	المتصورة لتحقيق التعليم العالي.
.74	4.48	1.24	3.26	مجموعة تجربة	مقياس تكامل الهوية
.45	3.51	1.11	2.89	مجموعة ضابطة	ثنائية الثقافة للفلسطينيين في إسرائيل
1.34	3.91	1.34	3.98	مجموعة تجربة	تقدير التعليم في المستقبل
81.	1.84	1.37	3.37	مجموعة ضابطة	

بكلمات أخرى، أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين المتوسطات الحسابية في الاختبار القبلي وفي الاختبار البعدي لمحاور متغيرات السياق الاجتماعي السياسي بغض النظر عن عضوية المجموعة. كذلك، أظهرت نتائج الدراسة فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين المتوسطات الحسابية للاختبار القبلي وللإختبار البعدي في محاور متغيرات السياق الاجتماعي السياسي بغض النظر عن وقت الاختبار، وأخيراً تصرفت المجموعتان بشكل مختلف مع مرور الوقت. كما يظهر في الجدول رقم 6، إذ "تحسنت" مجموعة التجربة بشكل ملحوظ من الاختبار القبلي إلى الاختبار البعدي في كل محاور متغيرات السياق الاجتماعي السياسي، في حين انخفضت المجموعة الضابطة بشكل ملحوظ من الاختبار القبلي إلى الاختبار البعدي في أغلب محاور متغيرات السياق الاجتماعي السياسي. خلاصة القول، إن نتائج الدراسة أظهرت، وجود أثر إيجابي لاستخدام برنامج توجيه جمعي مهني على تحسين متغيرات السياق الاجتماعي السياسي لدى طلبة الصف العاشر في منطقة ام الفحم وضواحيها.

جدول 4.4

تحليل التباين الثنائي ذي القياسات المتكررة لتأثير متغيرات المجموعة وزمن القياس والتفاعل بينهما في محاور متغيرات السياق الاجتماعي السياسي

مصدر التباين	مجموع المربعات	د. ح	متوسط المربعات	قيمة اختبار (ف)	مستوى الدلالة	حجم التأثير η^2	
المجموعة	55.38	1,252	55.38	67.48	0.000	0.211	تقييم العنصرية المتصورة تجاه الفلسطينيين في إسرائيل
الوقت	103.63	1,252	103.63	102.41	0.000	0.289	
تفاعل المجموعة والوقت	11.09	1,252	11.09	10.96	0.001	0.042	
المجموعة	77.73	1,253	77.73	77.98	0.000	0.236	تقييم العوائق الاقتصادية المتصورة لتحقيق التعليم العالي.
الوقت	6.46	1,253	6.56	9.33	0.002	0.036	
تفاعل المجموعة والوقت	33.28	1,253	33.28	48.08	0.000	0.160	
المجموعة	42.59	1,253	42.59	30.99	0.000	0.109	تقييم العوائق العائلية المتصورة لتحقيق التعليم العالي.
الوقت	1.99	1,253	1.99	1.32	غير دال		
تفاعل المجموعة والوقت	15.10	1,253	15.10	10.01	0.002	0.038	
المجموعة	58.22	1,251	58.22	64.18	0.000	0.204	مقياس تكامل الهوية ثنائية الثقافة للفلسطينيين في إسرائيل
الوقت	21.16	1,251	21.16	20.10	0.000	0.074	
تفاعل المجموعة والوقت	30.58	1,251	30.58	29.05	0.000	0.104	
المجموعة	219.08	1,253	219.08	157.07	0.000	0.383	تقدير التعليم في المستقبل
الوقت	78.36	1,253	78.36	43.68	0.000	0.147	
تفاعل المجموعة والوقت	65.19	1,253	65.19	36.34	0.000	0.126	

2.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

نص السؤال الثاني على إمكانية وجود علاقات إحصائية بين محاور الكفاءة الذاتية المهنية وبين محاور السياق الاجتماعي السياسي لطلبة الصف العاشر في مدارس المثلث الشمالي في الداخل الفلسطيني في كلا الاختبارين القبلي والبعدي؟
لأجل الإجابة على هذا السؤال نفذ اختبار بيرسون لفحص العلاقات الإحصائية بين متغيرات محاور السياق الاجتماعي السياسي في الاختبار القبلي وبين متغيرات محاور الكفاءة الذاتية المهنية في الاختبار القبلي والبعدي. كذلك، نفذ اختبار بيرسون لفحص العلاقات الإحصائية بين متغيرات محاور السياق الاجتماعي السياسي في الاختبار البعدي وبين متغيرات محاور الكفاءة الذاتية المهنية في الاختبار القبلي والبعدي. فيما يلي وصف النتائج المتعلقة في هذا السؤال.

العلاقات الإحصائية بين متغيرات محاور السياق الاجتماعي السياسي في الاختبار القبلي وبين متغيرات محاور الكفاءة الذاتية المهنية في الاختبار القبلي والبعدي.

يمكن تلخيص نتائج اختبار بيرسون المبينة في جدول 5.4 بأربعة ظواهر مركزية للعلاقات الإحصائية بين متغيرات محاور السياق الاجتماعي السياسي في الاختبار القبلي وبين متغيرات محاور الكفاءة الذاتية المهنية في الاختبار القبلي والبعدي. الظاهرة الأولى تبرز انه فقط للمتغير تقييم العنصرية المتصورة تجاه الفلسطينيين في إسرائيل علاقات طردية مع محاور الكفاءة الذاتية المهنية في الاختبارين القبلي والبعدي. اما باقي محاور السياق الاجتماعي السياسي فقد كان لها علاقات طردية فقط مع متغيرات الكفاءة الذاتية المهنية في الاختبار القبلي. الظاهرة الثانية تظهر ان للمتغير تقييم العوائق العائلية المتصورة اقل عدد من العلاقات الإحصائية الطردية مع متغيرات الكفاءة الذاتية المهنية في الاختبار القبلي. الظاهرة الثالثة تبين ان المتغير تقدير التعليم في المستقبل يحظى بأعلى العلاقات الإحصائية الطردية واقواها مع متغيرات الكفاءة الذاتية المهنية في الاختبار القبلي.

جدول 5.4

العلاقات الإحصائية بين متغيرات محاور السياق الاجتماعي السياسي في الاختبار القبلي وبين متغيرات محاور الكفاءة الذاتية المهنية في الاختبار القبلي والبعدي.

حل المشكلات	وضع خطط للمستقبل		اختيار الهدف		جمع معلومات مهنية		تقييم الذات				
	قبلي	بعدي	قبلي	بعدي	قبلي	بعدي	قبلي	بعدي			
	.15*	.50***	.15*	.37***	.14*	.43***	.07	.45***	.17**	.46***	تقييم العنصرية المتصورة تجاه الفلسطينيين في إسرائيل
	.07	.26***	.07	.19**	.05	.22***	.05	.18***	.06	.20***	تقييم العوائق الاقتصادية المتصورة لتحقيق التعليم العالي
	.01	.15*	.01	.12*	.03	.13*	.06	.10	.01	.10	تقييم العوائق العائلية المتصورة لتحقيق التعليم العالي
	.06	.30***	.06	.21***	.05	.32***	.01	.26***	.07	.31***	مقياس تكامل الهوية ثنائية الثقافة للفلسطينيين في إسرائيل
	.11	.61***	.10	.58***	.07	.61***	.02	.61***	.14*	.71***	تقدير التعليم في المستقبل

العلاقات الإحصائية بين متغيرات محاور السياق الاجتماعي السياسي في الاختبار البعدي وبين متغيرات محاور الكفاءة الذاتية المهنية في الاختبار القبلي والبعدي

ذات الاتجاه في النتائج لوحظ أيضا في فحص العلاقات الإحصائية بين متغيرات محاور السياق الاجتماعي السياسي في الاختبار البعدي وبين متغيرات محاور الكفاءة الذاتية المهنية في الاختبار القبلي والبعدي كما يظهر في الجدول 8.4. بحيث انه تبين انه فقط للمتغير تقييم العنصرية المتصورة تجاه الفلسطينيين في إسرائيل في الاختبار البعدي علاقات طردية مع محاور الكفاءة الذاتية المهنية في الاختبارين القبلي والبعدي. اما باقي محاور السياق الاجتماعي السياسي فقد كان لها علاقات طردية فقط مع متغيرات الكفاءة الذاتية المهنية في الاختبار القبلي. الظاهرة الثانية تظهر ان للمتغير تقييم العوائق العائلية المتصورة اقل عدد من العلاقات الإحصائية الطردية

مع متغيرات الكفاءة الذاتية المهنية في الاختبار القبلي. الظاهرة الثالثة تبين ان المتغير تقدير التعليم في المستقبل يحظى بأعلى العلاقات الإحصائية الطردية واقواها مع متغيرات الكفاءة الذاتية المهنية في الاختبار القبلي. مع ذلك، من الجدير الإشارة الى ان العلاقات الإحصائية التي لوحظت في فحص العلاقات الإحصائية بين متغيرات محاور السياق الاجتماعي السياسي في الاختبار البعدي وبين متغيرات محاور الكفاءة الذاتية المهنية في الاختبار القبلي والبعدي كانت منخفضة مقارنة مع العلاقات الإحصائية بين متغيرات محاور السياق الاجتماعي السياسي في الاختبار القبلي وبين متغيرات محاور الكفاءة الذاتية المهنية في الاختبار القبلي والبعدي.

جدول 6.4

العلاقات الإحصائية بين متغيرات محاور السياق الاجتماعي السياسي في الاختبار البعدي وبين متغيرات محاور الكفاءة الذاتية المهنية في الاختبار القبلي والبعدي

حل المشكلات	وضع خطط للمستقبل		اختيار الهدف		جمع معلومات مهنية		تقييم الذات				
	بعدي	قبلي	بعدي	قبلي	بعدي	قبلي	بعدي	قبلي			
	.15*	.50***	.15*	.37***	.14*	.43***	.07	.45***	.17**	.46***	تقييم العنصرية المتصورة تجاه الفلسطينيين في إسرائيل
	.07	.26***	.07	.19**	.05	.22***	.05	.18***	.06	.20***	تقييم العوائق الاقتصادية المتصورة لتحقيق التعليم العالي
	.01	.15*	.01	.12*	.03	.13*	.06	.10	.01	.10	تقييم العوائق العائلية المتصورة لتحقيق التعليم العالي
	.06	.30***	.06	.21***	.05	.32***	.01	.26***	.07	.31***	مقياس تكامل الهوية ثنائية الثقافة للفلسطينيين في إسرائيل
	.11	.61***	.10	.58***	.07	.61***	.02	.61***	.14*	.71***	تقدير التعليم في المستقبل

حل المشكلات	وضع خطط للمستقبل		اختيار الهدف		جمع معلومات مهنية		تقييم الذات				
	قبلي	بعدي	قبلي	بعدي	قبلي	بعدي	قبلي	بعدي			
	.48***	-.13*	.56***	-.13*	.54***	-.05	.61***	-.07	.44***	-.06	تقييم العنصرية المتصورة تجاه الفلسطينيين في إسرائيل
	-.66***	.04	-.62***	.01	-.61***	-.05	-.55***	-.09	-.65***	-.07	تقييم العوائق الاقتصادية المتصورة لتحقيق التعليم العالي
	-.41***	.08	-.46***	.09	-.49***	.03	-.64***	-.06	-.55***	.03	تقييم العوائق العائلية المتصورة لتحقيق التعليم العالي
	.66***	-.15*	.62***	-.16**	.68***	-.11	.73***	.05	-.60***	-.16**	مقياس تكامل الهوية ثنائية الثقافة للفلسطينيين في إسرائيل
	.87***	.01	.92***	.03	.91***	.05	.90***	.04	-.85***	.08	تقدير التعليم في المستقبل

3.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

والذي نص على: "هل توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى إلى (الجنس، المستوى التعليمي للأم، المستوى التعليمي للأب، تخصص الطالب، مهنة الأم، مهنة الأب، الوضع الاجتماعي للوالدين)؟".

للإجابة عن السؤال تم تحويله إلى الفرضيات الصفرية الآتية:

الفرضية الصفرية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية α

(≤ 0.05) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف

العاشر يعزى لمتغير الجنس.

لفحص هذه الفرضية تم استخدام (ت) (t-test) لفحص دلالة الفروق وذلك كما هو موضح في

الجدول رقم (7.4).

جدول رقم (7.4): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في متوسطات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير الجنس.

الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	t	درجات الحرية	الدلالة
ذكر	68	4.68	0.28	2.76	156	0.011*
أنثى	90	4.59	0.53			

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

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (7.4) إلى أن قيمة مستوى الدلالة تساوي (0.011)، وهذه القيمة أقل من قيمة مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبمتوسط حسابي (4.68) للذكور و(4.59) للإناث، وبالتالي تم رفض الفرضية الصفرية وهي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير الجنس، إذ تبين أنه يوجد فروق لصالح الذكور لأن المتوسط الحسابي للذكور أعلى منه للإناث.

الفرضية الصفرية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير المستوى التعليمي للأمم.

لاختبار هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما في الجدول رقم (21.4).

جدول (8.4): المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير المستوى التعليمي للأمم.

المستوى التعليمي للأمم	العدد	المتوسط الحسابي	انحراف معياري
ابتدائي	3	4.49	0.14
إعدادي	7	4.49	0.11
ثانوي	83	4.50	0.08
جامعي	65	4.50	0.11
المجموع	158	4.50	0.11

وقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمعرفة وجود

أو عدم وجود فروق، والجدول رقم (9.4) التالي يبيّن ذلك:

جدول رقم (9.4): تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في

مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير المستوى التعليمي للأم.

الدالة	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين
0.041	0.420	0.006	3	0.017	بين المجموعات
		0.034	154	5.212	داخل المجموعات
			157	5.228	المجموع

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (9.4) إلى أن قيمة مستوى الدلالة (0.041) وهذه القيمة

أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي تم رفض الفرضية الصفرية، وهي: لا

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية

لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير المستوى التعليمي للأم، وهذا

يعني وجود فروق ولمعرفة الفروق لصالح من نلجأ إلى اختبار (LSD).

جدول رقم (10.4): نتائج اختبار (LSD) لمستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر

يعزى لمتغير المستوى التعليمي للأم.

المستوى التعليمي للأم (أ)	المستوى التعليمي للأم (ب)	الفرق بين المتوسطات (أ - ب)	الدالة المحسوبة
ابتدائي	إعدادي	-0.12295*	0.026
	ثانوي	0.18097*	0.003
	جامعي	-0.32843*	0.001
إعدادي	ابتدائي	0.12295*	0.026
	ثانوي	0.30392*	0.001
	جامعي	-0.20548*	0.001
ثانوي	ابتدائي	-0.18097*	0.003
	إعدادي	-0.30392*	0.001
	جامعي	-0.50940*	0.001
جامعي	ابتدائي	0.32843*	0.001
	إعدادي	0.20548*	0.001
	ثانوي	0.50940*	0.000

إذ تبين أنه يوجد فروق بين المستوى التعليمي للأم (ابتدائي)، والمستوى التعليمي للأم إعدادي ولصالح المستوى التعليمي (إعدادي).

وتبين أنه يوجد فروق بين المستوى التعليمي للأم (إعدادي)، والمستوى التعليمي للأم ثانوي ولصالح المستوى التعليمي (إعدادي).

وتبين أنه يوجد فروق بين المستوى التعليمي للأم (إعدادي)، والمستوى التعليمي للأم جامعي ولصالح المستوى التعليمي (جامعي).

الفرضية الصفرية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (α)

(≤ 0.05) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير المستوى التعليمي للآب.

لاختبار هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما في الجدول رقم (11.4).

جدول (11.4): المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير المستوى التعليمي للآب.

المستوى التعليمي للآب	العدد	المتوسط الحسابي	انحراف معياري
ابتدائي	3	4.21	0.58
إعدادي	15	4.44	0.60
ثانوي	70	4.56	0.85
جامعي	70	4.70	0.61
المجموع	158	4.48	0.66

وقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمعرفة وجود أو

عدم وجود فروق، والجدول رقم (14.4) التالي يبيّن ذلك:

جدول رقم (12.4): تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في

مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير المستوى التعليمي للآم.

الدالة	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين
0.032	0.051	0.030	3	0.087	بين المجموعات
		0.033	154	5.127	داخل المجموعات
			157	5.214	المجموع

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (12.4) إلى أن قيمة مستوى الدلالة (0.032) وهذه القيمة

أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي تم رفض الفرضية الصفرية، وهي: لا

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية

لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير المستوى التعليمي للآب، وهذا

يعني وجود فروق ولمعرفة الفروق لصالح من نلجأ إلى اختبار (LSD).

جدول رقم (13.4): نتائج اختبار (LSD) لمستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر

يعزى لمتغير المستوى التعليمي للآب.

الدالة المحسوبة	الفرق بين المتوسطات (أ - ب)	المستوى التعليمي للآب (ب)	المستوى التعليمي للآب (أ)
0.155	-0.12201	إعدادي	ابتدائي
0.001	-0.30498*	ثانوي	ابتدائي
0.049	-0.19846*	جامعي	ابتدائي
0.155	0.12201	إعدادي	ثانوي
0.001	-0.18297*	ثانوي	إعدادي
0.405	-0.07645	جامعي	إعدادي
0.001	0.30498*	إعدادي	ثانوي
0.001	0.18297*	ثانوي	إعدادي
0.169	-0.10653	جامعي	ثانوي
0.049	0.19846*	إعدادي	جامعي
0.405	0.07645	ثانوي	جامعي
0.169	0.10653	جامعي	ثانوي

إذ تبين أنه يوجد فروق بين المستوى التعليمي للأب (ابتدائي)، والمستوى التعليمي للأب إعدادي ولصالح المستوى التعليمي (إعدادي).

وتبين أنه يوجد فروق بين المستوى التعليمي للأب (إعدادي)، والمستوى التعليمي للأب ثانوي ولصالح المستوى التعليمي (ثانوي).

وتبين أنه يوجد فروق بين المستوى التعليمي للأب (ثانوي)، والمستوى التعليمي للأب جامعي ولصالح المستوى التعليمي (جامعي).

الفرضية الصفرية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير تخصص الطالب.

لاختبار هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما في الجدول رقم (14.4).

جدول رقم (14.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير تخصص الطالب.

التخصص	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
علوم اجتماعية	4.59	0.33
علوم تكنولوجية	4.44	0.53
علوم طبيعية	4.29	0.40
المجموع	4.44	0.42

وقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمعرفة وجود أو

عدم وجود فروق، والجدول رقم (15.4) التالي يبين ذلك:

جدول رقم (15.4): تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير تخصص الطالب.

الدلالة	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين
0.114	2.54	0.48	2	0.96	بين المجموعات
		0.13	155	19.96	داخل المجموعات
			157	19.78	المجموع

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (15.4) إلى أن قيمة مستوى الدلالة (0.114) وهذه القيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية، وهي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير تخصص الطالب.

الفرضية الصفرية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير مهنة الأم.

وللتحقق من صحة الفرضية الصفرية تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة والجدول رقم (16.4) يوضح ذلك:

جدول (16.4): المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير مهنة الأم.

مهنة الأم	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أجيرة	6	4.66	0.66
ربة بيت	79	4.58	0.59
موظفة	38	4.84	0.57
موظفة أكاديمية	35	4.90	0.44
المجموع	158	4.75	0.57

وقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمعرفة وجود (أو عدم وجود) فروق، والجدول رقم (30.4) التالي يبين ذلك:

جدول رقم (17.4): تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير مهنة الأم.

الدالة	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين
0.213	2.63	0.29	3	0.86	بين المجموعات
		0.12	154	17.97	داخل المجموعات
			157	18.83	المجموع

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (17.4) إلى أن قيمة مستوى الدلالة (0.213) وهذه القيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية، وهي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير مهنة الأم.

الفرضية الصفرية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير مهنة الأب.

لاختبار هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما في الجدول رقم (31.4).

جدول (18.4): المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير مهنة الأب.

مهنة الأب	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أجير	29	4.66	0.58
لا يعمل	9	4.25	0.67
موظف	84	4.78	0.66
موظف أكاديمي	36	4.59	0.74
المجموع	158	4.57	0.66

وقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمعرفة وجود (أو عدم وجود) فروق، والجدول رقم (19.4) التالي يبين ذلك:

جدول رقم (19.4): تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير مهنة الأب.

الدلالة	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين
0.914	0.090	0.004	3	0.012	بين المجموعات
		0.034	154	5.226	داخل المجموعات
			157	5.228	المجموع

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (19.4) إلى أن قيمة مستوى الدلالة (0.914) وهذه القيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية، وهي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير مهنة الأب.

الفرضية الصفرية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير الوضع الاجتماعي للوالدين.

لاختبار هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما في الجدول رقم (20.4).

جدول رقم (20.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير الوضع الاجتماعي للوالدين.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	الوضع الاجتماعي للوالدين
0.11	4.50	140	متزوجان
0.09	4.50	10	منفصلان
0.16	4.48	8	أحد الوالدين ميت
0.12	4.49	158	المجموع

وقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمعرفة وجود أو عدم وجود فروق، والجدول رقم (21.4) التالي يبين ذلك:

جدول رقم (21.4): تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير الوضع الاجتماعي للوالدين.

الدالة	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين
0.373	1.045	0.0195	2	0.039	بين المجموعات
		0.0318	155	4.934	داخل المجموعات
			157	4.974	المجموع

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (21.4) إلى أن قيمة مستوى الدلالة (0.373) وهذه القيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية، وهي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير الوضع الاجتماعي للوالدين.

الفصل الخامس

تفسير النتائج والتعليق عليها والتوصيات

1.5 مناقشة النتائج وتفسيرها.

1.1.5 التعليق على نتيجة السؤال الأول للدراسة:

والذي ينص على: " هل يوجد أثر لبرنامج توجيه جمعي مهني في تحسين مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لدى عينة من طلاب الصف العاشر في مدارس المثلث الشمالي الثانوية: مدينة أم الفحم وضواحيها وقرى طلعة عاره؟"

كانت نتيجة الإجابة عن هذا السؤال أنه يوجد أثر لبرنامج توجيه جمعي مهني في تحسين مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لدى عينة من طلاب الصف العاشر في مدارس المثلث الشمالي الثانوية.

ويعزو الباحث هذه النتيجة كون البرنامج التدريبي تم العمل عليه بطريقة صحيحة ومفيدة، وتم اعتماده من قبل متخصصين.

2.1.5 التعليق على نتيجة السؤال الثاني للدراسة:

وللإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على: " هل توجد علاقات إحصائية بين محاور الكفاءة الذاتية المهنية وبين محاور السياق الاجتماعي السياسي لطلبة الصف العاشر في مدارس المثلث الشمالي في الداخل الفلسطيني في كلا الاختبارين القبلي والبعدي؟ تم حساب معامل بيرسون للعلاقة بين محاور الكفاءة الذاتية المهنية وبين محاور السياق الاجتماعي السياسي. بناء على النتائج التي أظهرها اختبار بيرسون يمكن الإشارة الى ان التشابك بين السياق الشخصي المتمثل في هذه الدراسة بتنمية الكفاءة الذاتية المهنية وبين السياق الاجتماعي والسياسي هو تشابك متجزر له انعكاساته الواضحة على إمكانية تنمية الكفاءة الذاتية المهنية. ان اقرب معنى لهذه العلاقات الطردية بين سياق الكفاءة الذاتية المهنية وبين السياق الاجتماعي السياسي هو ان إمكانية تنمية الكفاءة الذاتية المهنية لا يمكن ان يحدث في الفراغ وانما من المفروض ان يتطرق وبشكل مباشر الى التحديات المترتبة من السياق الاجتماعي السياسي الذي يواجهه الفلسطينيون في الداخل.

مثلاً، ان سياسة إسرائيل هي سياسة عنصرية وغير عادلة في معاملة الفلسطينيين في التعامل مع الفلسطينيين بتمييز وليس كمواطنين بسياسة ممنهجة هدفها منها إخلاء وتهجير الفلسطينيين من أرضهم، قد يصعب بشكل واضح تنمية كفاءة ذاتية مهنية تؤهل اتخاذ قرارات بخصوص مستقبله والتي تؤهله لتكيف سليم في السياق الاجتماعي السياسي الذي يحياه. كذلك، ان تعزيز الانتماء العرقي والديني قد يؤدي الى تنمية كفاءة ذاتية سليمة وقوية. هذا الحال له أهميته في ظل السياسة

الإسرائيلية في منح الفلسطيني بعض الامتيازات تجعله يشعر بأزمة هوية تعيق تنمية كفاءته الذاتية المهنية.

3.1.5 التعليق على نتيجة السؤال الثالث للدراسة:

والذي نص على: " هل توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى إلى (الجنس، المستوى التعليمي للأم، المستوى التعليمي للأب، تخصص الطالب، مهنة الأم، مهنة الأب، الوضع الاجتماعي للوالدين)؟"

وللإجابة عن هذا السؤال تم تحويله إلى الفرضيات الصفرية الآتية:

الفرضية الصفرية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير الجنس.

تشير النتائج الواردة إلى أن قيمة مستوى الدلالة تساوي (0.011)، وهذه القيمة أقل من قيمة مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبمتوسط حسابي (4.68) للذكور و(4.59) للإناث، وبالتالي تم رفض الفرضية الصفرية وهي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير الجنس، إذ تبين أنه يوجد فروق لصالح الذكور لأن المتوسط الحسابي للذكور أعلى منه للإناث.

ويعزو الباحث هذه النتيجة كون الذكور هم من سيكون المسؤول في المستقبل عن كل شيء.

الفرضية الصفرية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير المستوى التعليمي للأم.

لفحص هذه الفرضية، فقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمعرفة وجود أو عدم وجود فروق، وتبين أن قيمة مستوى الدلالة = (0.041) وهذه القيمة أقل من مستوى الدلالة المحدد للدراسة، وبالتالي تم رفض الفرضية الصفرية، وهي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير المستوى التعليمي للأم، وهذا يعني وجود فروق ولمعرفة الفروق لصالح من نلجأ إلى اختبار (LSD)، وإذ تبين أنه يوجد فروق ولصالح المستوى التعليمي للأم المستوى الجامعي.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المستوى التعليمي للأم له دوره وتأثيره على الطلبة.

الفرضية الصفرية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير المستوى التعليمي للأب.

وللتحقق من صحة الفرضية الصفرية الثالثة تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة، وقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمعرفة وجود (أو عدم وجود) فروق، وقد أشارت النتائج الواردة إلى أن قيمة مستوى الدلالة = (0.032) وهذه القيمة أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي تم رفض الفرضية الصفرية، وهي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير المستوى التعليمي للأب، وهذا يعني وجود فروق ولمعرفة الفروق لصالح

من نلجأ إلى اختبار (LSD)، وإذ تبين أنه يوجد فروق ولصالح المستوى التعليمي للأب المستوى الجامعي.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المستوى التعليمي للأب الجامعي يؤثر بشكل كبير على الطلبة. **الفرضية الصفرية الرابعة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير تخصص الطالب.

وللتحقق من صحة الفرضية الصفرية تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة، وقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمعرفة وجود (أو عدم وجود) فروق، وأشارت النتائج الواردة في هذا الجدول إلى أن قيمة مستوى الدلالة (0.114) وهذه القيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة (0.05) وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية، وهي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير تخصص الطالب.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن تخصص الطالب لا يؤثر على تقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية.

الفرضية الصفرية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير مهنة الأم.

لاختبار هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما في الجدول رقم (21.4). وقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمعرفة وجود (أو عدم وجود) فروق، وأشارت النتائج إلى أن قيمة مستوى الدلالة (0.213) وهذه القيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية، وهي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$)

بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير مهنة الأم.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن مهنة الأم لا تؤثر على الكفاءة الذاتية المهنية للطلاب.

الفرضية الصفرية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف

العاشر يعزى لمتغير مهنة الأب.

لاختبار هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما في

الجدول رقم (23.4). وقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)

لمعرفة وجود (أو عدم وجود) فروق، وأشارت النتائج إلى أن قيمة مستوى الدلالة (0.914)

وهذه القيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي تم قبول الفرضية

الصفرية، وهي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$)

بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى

لمتغير مهنة الأب.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن مهنة الأب لا تؤثر على الكفاءة الذاتية المهنية للطلاب.

الفرضية الصفرية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (α)

(≤ 0.05) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر

يعزى لمتغير الوضع الاجتماعي للوالدين.

لاختبار هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وقد تم

استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمعرفة وجود (أو عدم وجود)

فروق، وأشارت النتائج إلى أن قيمة مستوى الدلالة (0.373) وهذه القيمة أكبر من قيمة مستوى

الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية، وهي: لا توجد فروق

ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية

لتقديرات مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر يعزى لمتغير الوضع الاجتماعي للوالدين.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الوضع الاجتماعي للوالدين لا يؤثر على مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الصف العاشر.

4.1.5 التعليق على نتائج السؤال الرابع (المقابلات):

حيث كان نص هذا السؤال كالآتي:

كيف أثرت الأنشطة التعليمية للبرنامج التدريبي على الكفاءة الذاتية المهنية للطلاب في الأمور التالية؟

1- الوعي بنقاط القوة والضعف الشخصية فيما يتعلق بحياتهم المهنية.

2- القدرة على تحديد أهداف لحياتهم المهنية.

3- القدرة على التخطيط لتحقيق أهدافهم المهنية.

4- القدرة على حل المشاكل المتعلقة بتطوير حياتهم المهنية.

حيث تم الإجابة عن هذا السؤال وفروعه من خلال المقابلات التي أجراها الباحث مع الطلبة الذين خضعوا للأنشطة التعليمية للبرنامج التدريبي على الكفاءة الذاتية المهنية للطلاب.

حيث أصبح لهؤلاء الطلبة الوعي التام بنقاط القوة والضعف الشخصية فيما يتعلق بحياتهم المهنية، وكما أصبح لديهم القدرة الكاملة على تحديد أهداف لحياتهم المهنية، وكما أصبح لديهم القدرة على التخطيط لتحقيق أهدافهم المهنية، وأصبح أيضاً لديهم القدرة على حل المشاكل المتعلقة بتطوير حياتهم المهنية.

حيث يعزو الباحث هذه النتيجة إلى الإعداد الصحيح للأنشطة التعليمية للبرنامج التدريبي على الكفاءة الذاتية المهنية للطلاب وتفاعل الطلبة مع البرنامج، وأيضاً حاجة الطلبة لمثل هذه البرامج.

2.5 خلاصة، توصيات واقتراحات:

1.2.5 خلاصة

حاول هذا المقال وصف كيف أثرت الأنشطة التعليمية للبرنامج التدريبي على محاور الكفاءة الذاتية المهنية وعلى محاور متغيرات السياق الاجتماعي للمراهقين الفلسطينيين، وظروف تطورها، وانعكاساتها. تظهر هذه الدراسة أنه في هذه العملية يتشابك سياقان: السياق الاجتماعي السياسي، والسياق الشخصي. ولكل من هذه السياقات ظروف وظروف محددة تشكل تحديات وتتطلب التكيف المناسب.

وعلى الرغم من تمكن المراهقون الفلسطينيون من التعامل مع هذه السياقات، إلا أن هذه التعامل يضيق نطاق إمكانيات اختيار وتحقيق خطط الحياة. وفي السياق الاجتماعي والسياسي، يقوم الفلسطينيون بتحويل فرصهم المالية نحو المجالات التي يعتقدون أنها قد تساعدهم على الاندماج في سوق العمل. وهي المجالات التي تكون فيها إمكانية الاندماج في سوق العمل في مجتمعهم أعلى،

خلاصة القول تشكل حالة المراهقين الفلسطينيين في اسرائيل القدرة على أن تكون مثلاً نموذجياً لمجموعات المراهقين من الأقليات العرقية الأخرى، والتي تواجه عوامل ثقافية وسياقية مماثلة تلعب دوراً في تنمية كفاءتهم الذاتية المهنية. تسلط هذه الدراسة الضوء على الطريقة التي من الممكن ان تتيح فرصة للمراهقين من الأقليات العرقية لتنمية كفاءتهم الذاتية المهنية. على الرغم من ان السياق الاجتماعي والسياسي قد يقلل من هذه الامكانية لتنمية كفاءتهم الذاتية المهنية عن طريق تقليل عدد المسارات المستقبلية التي يمكن للمراهقين من الأقليات العرقية اختيارها وتقودهم إلى التركيز على عدد صغير من المسارات المستقبلية.

وفقاً لهذا التفسير، يستثمر المراهقون من الأقليات العرقية في تطوير التعليم المالي لأنهم يدركون أهمية الاستثمار في التعليم المالي كأساس يمكنهم من خلاله بناء طريقهم نحو المستقبل. ومع ذلك، فإن الانتماء إلى مجموعة أقلية عرقية يخلق حواجز تمنع الناس من اتخاذ خياراتهم المرغوبة ومن خلق الفرص التي تسمح لهم تعزيز كفاءتهم الذاتية المهنية في اتخاذ القرار بخصوص المستقبل والاندماج في سوق العمل والأكاديمي.

تقلل هذه العملية من مساحة الإمكانيات التي يمكن للمراهقين من الأقليات العرقية أن يختاروا منها مسار حياتهم. فمن ناحية، عليهم أن يأخذوا في الاعتبار فرص العمل المتاحة لهم، ومن ناحية أخرى، عليهم أن يأخذوا في الاعتبار المجالات التي تسمح لهم بمراعاة تفضيلات مجتمعهم. نتيجة لذلك، يتعين على المراهقين من الأقليات العرقية أن يكونوا قادرين على اجتياز عدد ليس قليل

ومزدحم من مسارات الحياة. في مثل هذا الموقف العصيب، يتم مساعدة المراهقين من الأقليات العرقية من خلال التدريبات التربوية والتوعوية) التي قد تساعدهم على تعزيز تنمية كفاءتهم الذاتية المهنية.

2.2.5 توصيات:

في ضوء نتائج الدراسة، يوصي الباحث بما يلي:

- 1- إعداد برامج تعليمية مختلفة لتوجيه الطلبة نحو مستقبل مهني مشرق.
- 2- ربط الدراسة المهنية بحاجة سوق العمل ليتم بناء مستقبل مشرق للطلاب.
- 3- دعم ميول الطلبة نحو توجيههم المهني.
- 4- الوقوف في وجه التمييز العنصري الذي تمارسه إسرائيل ضد الفلسطينيين.

3.2.5 الاقتراحات:

يقترح الباحث إجراء دراسات مستقبلاً تتناول:

1. إجراء دراسات مماثلة على مراحل مختلفة.
2. الاهتمام بتوجيه الطلبة نحو ما يستفيد منه في حياته العملية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

أبو النيل، محمود. (2015). علم النفس الصناعي والتنظيمي عربيًا وعالميًا. القاهرة: دار الفكر العربي.

أحمد، نداء. (2018). درجة تقييم تدريب مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة النجاح: نابلس، فلسطين.

البلوشي، احمد بن محمد وآخرون. (2019). فاعلية برنامج إرشاد جمعي مهني في تنمية الاتجاهات نحو المهن اليدوية لدى الطلبة منخفضي المستوى التحصيلي في الصف العاشر بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان. مجلة كلية التربية- جامعة الإسكندرية. م (29). ع (5).

البلوشي، محمد. (2019). فاعلية برنامجي إرشاد جمعي يستندان لنظرية هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

حامد، علي. (2016). فاعلية برنامج إرشادي مهني في تحسين عملية الاختيار المهني لدى عينة من طلبة الصف العاشر. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة النجاح: نابلس، فلسطين.

حرز الله، أحمد. (2010). علم النفس المهني، التربية النفسية والمهنية. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

الحوارنة، إياد. (2005). أثر نمط التنشئة الأسرية في النضج المهني لدى طلبة الأول الثانوي في محافظة الكرك. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

الحوارنة، إباد. (2014). فاعلية برنامج توجيه مهني في تحسين الفعالية الذاتية المهنية واكتساب مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف العاشر. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.

الخواجة، سميا جميل. (2011). فاعلية برنامج إرشادي مهني محوسب على النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر الأساسي في المزار الجنوبي، المجلة الدولية التربوية الأولى. م (3). ع (11).

الحوالدة، سناء. (2017). فاعلية برنامج إرشادي جمعي معرفي سلوكي في خفض الغضب وتحسين التكيف النفسي لدى طلاب كلية الحقوق في جامعة فيلادلفيا. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

السوط، وصل الله. (2010). فاعلية الذات وعلاقتها بمهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب وطالبات الصف الأول الثانوي بمحافظة الطائف. دراسة وصفية تنبؤية. مجلة كلية التربية، 3(1)، 205-232، جامعة الزقازيق، القاهرة.

الشرعة، حسين. (1998). علاقة مستوى الطموح والجنس بالنضج المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، م (13)، ع (5)، ص 11-33.

الصاعدي، اعتدال. (2012). النضج المهني وعلاقته بمهارات اتخاذ القرار المهني لطلاب وطالبات المرحلة الثانوية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية.

صوالحة، عبد المهدي. (2017). مستوى النضج المهني والطموح وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، الأردن. م (23). ع (4).

عبد الحميد، إبراهيم. (2007). النضج المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة وتقدير الذات دراسة مقارنة وفقاً للجنس ومحل الإقامة، مجلة حوليات مركز البحوث والدراسات النفسية، جامعة القاهرة، ع (3).

عبد الرزاق، هاجر. (2023). أثر التدريس في بيئة تعلم إيجابية على تحسين الكفاءة الذاتية المهنية للطلاب المعلمين بكلية التربية النوعية، مجلة كلية التربية، م (38). ع (58)، جامعة دمياط، مصر.

الكوشة، فايز. (2014). فاعلية برنامج إرشاد جمعي مستند إلى نظرية معالجة المعلومات في تحسين فاعلية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف العاشر في مديرية تربية لواء ماركا. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، الأردن.

محاجنه، سامي. (2015). نظرة الى الامام: تأثير عوامل عائلية وشخصية على التطلع الى المستقبل وعلى نتائج نمائية لدى مرافقين ومرافقات فلسطينيين في إسرائيل. مجلة الحصاد (5)، 71 – 97.

محمود، هويدة حنفي. (2018). النضج المهني وتأثيره على جودة اتخاذ قرار اختيار مهنة المستقبل لدى طلاب الدبلوم العامة في التربية في ضوء بعض المتغيرات، المجلة المصرية للدراسات النفسية، 41(73)، 658-726، مصر.

المطارنة، سحر لافي. (1995). الهوية النفسية وعلاقتها بمستوى النضج المهني لدى طلبة الثاني الثانوي في محافظة الكرك. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

النواصرة، فيصل. (2021). واقع النضج المهني لدى الطلبة الموهوبين والعاديين في محافظة عجلون وعلاقته ببعض المتغيرات وبالتحصيل الدراسي. مجلة الجامعة الأمريكية للبحوث، (2)7، 186-219، فلسطين.

ب - المراجع الأجنبية:

- Bandura, A. (2006). "Toward a Psychology of Human Agency". *Perspectives on Psychological Science*. 1 (2): 164–80.
- Bandura, K. M. (1997). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47–57.
- Betz, J.O., & Serling, M.L. (1993). Revision of the Career Maturity Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4, 131 - 138.
- Brannick, M. T., Cadle, A., & Levine, E. L. (2012). Job analysis for knowledge, skills, abilities, and other characteristics, predictor measures, and performance outcomes. *The Oxford handbook of personnel assessment and selection*, 119-146.
- Browman, A. S., Destin, M., Kearney, M. S., & Levine, P.B. (2019). How economic inequality shapes mobility expectations and behavior in disadvantaged youth. *Nature Human Behavior*, 3, 214–220; DOI: 10.1038/s41562-018- 0523-0
- Burns, G (2013). Academic support Services and career decision-making self-efficacy in student athletes. The National career development association. *The development quarterly*. Vol (61).

Carrico, C. J, Matusovich, P. J, & Parette, S.-J. (2019). Measurement Invariance of the Career Futures Inventory–Revised Across General and Client Samples. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 711–725. <https://doi.org/10.1177/1069072718816514>.

Chope, R. C. (2005). Qualitatively assessing family influence in career decision making. *Journal of Career Assessment*, 13(4), 395-414.

Day, T., & Tosey, P. (2011). Beyond SMART? A new framework for goal setting. *Curriculum Journal*, 22(4), 515-534.

Falco, L. D., & Summers, J. J. (2017). Improving career decision self-efficacy and STEM self-efficacy in high school girls: Evaluation of an intervention. *Journal of Career Development*, 46(1), 62-76

Gao, Y., and Eccles, J (2020). Who lower their aspirations? The development and protective factors of college-associated career aspirations in adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 1-13
doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103367

Gati I, Krausz M, Osipow SH. A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology* 1996; 43: 510–526.

- Gati, I., & Kulcsár, V. (2021). Making better career decisions: From challenges to opportunities. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103545.
- Holland, J. L., & Rayman, J. R. (2013). 3 The Self-Directed Search. In *Advances in vocational psychology* (pp. 55-82). Routledge.
- Hsieh, Huang. J.T. (2014). The effects of socioeconomic status and proactive personality on career decision self-efficacy. The national career development association. *The career development Quarterly*. Vol (62).
- Johnson, p. (2014). Differentiation levels of college students; effects on vocational identity and career decision making. The national development association. *The career development quarterly*. Vol (62).
- Kawai, K. (2006). The effects of pre-entry career maturity and support networks in work-place on newcomers' mental health. *Journal of Occupational Health*.48(6), 451-461.
- Krieger N, Smith K, Naishadham D, Hartman C, Barbeau EM. Experiences of discrimination: validity and reliability of a self-report measure for population health research on racism and health. *Soc Sci Med*. 2005 Oct;61(7):1576-96. doi: 10.1016/j.socscimed.2005.03.006. Epub 2005 Apr 21. PMID: 16005789.

- Lauglo, Q.-L., & Liu, A.-M. D. (2018). Measuring variations in bicultural identity across U.S. ethnic and generational groups: Development and validation of the Bicultural Identity Integration Scale—Version 2 (BIIS-2). *Psychological Assessment, 30*(12), 1581–1596. <https://doi.org/10.1037/pas0000606>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career choice and development, 4*(1), 255-311.
- Levinson, F. et al., (1998). Six Approaches to the Assessment of Career Maturity. *College student journal, 16*(3), 19-23.
- Luzzo, D. A., & McWhirter, E. H. (2001). Sex and ethnic differences in the perception of educational and career-related barriers and levels of coping efficacy. *Journal of Counseling & Development, 79*(1), 61–67. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2001.tb01944.x>.
- Mahajna, S. (2021). Future orientation, perceived parenting and self-esteem stability from adolescence to emerging adulthood: A longitudinal study. *Counseling & Development, 76*(4), 475-482.
- McWhirter, E. H. (1997). Perceived barriers to education and career: Ethnic and gender differences. *Journal of Vocational Behavior, 50*(1), 124-140.

- Naidoo, A. et.al., (1998). Demographics, Causality, work Salience and the Career Maturity of African-American Students: A Causal Model. *Journal of Vocational Behavior*, 53(1), 15-27.
- Perrone, K. M., Zanardelli, G., Worthington Jr, E. L., & Chartrand, J. M. (2002). Role model influence on the career decidedness of college students. *College student journal*, 36(1), 109-113.
- Pignault, A.; Rastoder, M.; Houssemand, C. (2023). The Relationship between Self-Esteem, Self-Efficacy, and Career Decision-Making Difficulties: Psychological Flourishing as a Mediator. *Eur. J. Investig. Health Psychol. Educ*, 13, 1553-1568. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13090113>
- Quimby, J. L., & De Santis, A. M. (2006). The influence of role models on women's career choices. *The Career Development Quarterly*, 54(4), 297-306.
- Rotter, J. B. (1990). Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. *American Psychologist*, 45, 489-493.
- Savickas, M. et.al., (2002). The relation of career maturity to personality type and social adjustment. *Journal of Career Assessment*, 10(1), 24-41.

Seginer, R., & Mahajna, S. (2018). Future orientation links perceived parenting and academic achievement: Gender differences among Muslim adolescents in Israel. *Learning and Individual Differences, 67*, 197–208.

الملاحق

ملحق (1)

الاستبانة

أمامك نموذج أسئلة يتناول مجال المسيرة المهنية المستقبلية. لقد اخترنا هذا المجال بموجب البحوث السابقة التي أظهرت بأن هذا المجال يعتبر من مجالات الحياة الأساسية التي يهتم/تهتم بها المراهق والمراهقة، كذلك يشمل هذا النموذج أسئلة عديدة حول أرائك وأفكارك بالنسبة لنفسك، لدراستك، وللأشخاص الذين حولك.

إننا نتوجه إليك بأن تجيب/ي على هذه الأسئلة بكل صراحة وصدق.

من المهم الإشارة أنه لا توجد إجابات صحيحة أو غير صحيحة لهذه الأسئلة، الإجابة التي تخطر على بالك أولاً هي الإجابة الصحيحة، وكذلك هذه الاستمارات غير معرفة ولن يطلع عليها غير العاملين في البحث، ومن المهم الإشارة ان جميع الأسئلة مغلقة بحيث ان عليك الإشارة بـ X حول الاحتمال الاكثر ملائمة لأفكارك ولأرائك ولمشاعرك، وكذلك فإن الاجابات المقترحة مبنية على سلم ليكرت الخماسي بحيث انه درجة 1 تعني منخفض جداً ودرجة 5 تعني مرتفع جداً، كما أن هذا النموذج من الأسئلة يتكون من جزئيين كالآتي:

الجزء الأول: المعلومات العامة.

الرجاء وضع دائرة حول رمز الإجابة التي تنطبق عليك.

• الجنس:

1- ذكر. 2- أنثى.

• المستوى التعليمي للأم:

1- ابتدائي. 2- إعدادي. 3- ثانوي. 4- جامعي.

• المستوى التعليمي للأب:

1- ابتدائي. 2- إعدادي. 3- ثانوي. 4- جامعي.

• التخصص:

1- علوم طبيعية. 2- علوم اجتماعية. 3- علوم تكنولوجية.

• مهنة الأم:

1- ربة بيت. 2- اجيرة. 3- موظفة. 4- موظفة أكاديمية.

• مهنة الأب:

1- لا يعمل. 2- اجبر. 3- موظف. 4- موظف أكاديمي.

• الوضع الاجتماعي للوالدين:

1- متزوجان. 2- منفصلان. 3- أحد الوالدين ميت.

الجزء الثاني: الفقرات.

أمامك عدة جمل حول موافقك من المهنة المستقبلية. اقرأ/ي بتمعن كل واحد منها وضع/ي دائرة حول الإجابة الأكثر ملاءمة لك.

1 = معارض بشدة. 2 = معارض. 3 = محايد. 4 = وافق. 5 = موافق بشدة.

الرقم	الفقرة	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
المحور الأول: أجد صعوبة في اتخاذ قرار مهني لأن ...						
1	اقوم بتقييم قدراتي بدقة.					
2	أقوم بتحديد ماذا سيكون عملي المثالي.					
3	أقوم بتحديد ما أقدره أكثر شيء في الوظيفة.					
4	أقوم باكتشاف ما أنا مستعد وما أنا لست مستعدًا للتضحية به لتحقيق أهداف حياتي المهنية.					
5	أقوم بتحديد نوع نمط الحياة الذي أود أن أعيشه.					
6	ابحث عن معلومات في المكتبة حول المهن التي اهتم بها.					
7	اتعرف على اتجاهات التوظيف لمهنة على مدى السنوات العشر القادمة.					
8	اتعرف على متوسط الدخل السنوي للأشخاص العاملين في مهنة ما.					
9	اتحدث مع شخص يعمل بالفعل في المجال الذي اهتم به.					
10	عثرت على معلومات حول الخريجين أو المدارس المهنية.					
11	اخترت تخصصًا واحدًا (مجال الدراسة) من قائمة التخصصات					

					المحتملة (الدورات الدراسية) التي أفكر فيها.
				12	اخترت مهنة واحدة من قائمة المهن المحتملة التي أفكر فيها.
				13	اخترت مهنة تناسب نمط حياتي المفضل.
				14	اتخذت قرارًا مهنيًا ثم لا اقلق بشأن ما إذا كان ذلك صحيحًا أم خاطئًا.
				15	اخترت تخصصًا (مجالًا دراسيًا) أو مهنة تناسب اهتماماتي.
				16	وضعت خطة لأهدافي للسنوات الخمس القادمة.
				17	حددت الخطوات التي احتاج إلى اتخاذها لتحقيق النجاح في المهنة التي اخترتها.
				18	قمت بإعداد سيرة ذاتية جيدة.
				19	حددت أصحاب العمل والشركات والمؤسسات ذات الصلة بإمكانيات حياتي المهنية.
				20	سأدير بنجاح عملية مقابلة العمل.
				21	حددت الخطوات التي يجب اتخاذها إذا كنت سأواجه مشكلة أكاديمية في جانب من التخصص الذي اخترته.
				22	اعمل باستمرار في تخصصي (الدراسي) أو هدفي المهني حتى عندما أشعر بالإحباط.
				23	سأقوم بتغيير التخصص (مجال الدراسة) إذا لم يعجبني خيارى الأول.
				24	سأقوم بتغيير مهنتي إذا لم أكن راضيًا عن التي سأدخلها.
				25	حددت بعض البدائل المعقولة لمستقبلي المهني إذا لم أتمكن من تحقيق خيارى الأول.
المحور الثاني: المستقبل المهني.					
				26	لا فائدة من اتخاذ قرار بشأن وظيفة

				عندما يكون المستقبل غير مؤكد.	
27				لا يبدو أنني أشعر بقلق شديد بشأن مهنتي المستقبلية.	
28				نادرًا ما أفكر في الوظيفة التي أرغب في الالتحاق بها.	
29				لن أقلق بشأن اختيار مهنة حتى أنهي التعليم في المدرسة.	
30				بقدر ما يتعلق الأمر باختيار مهنة، سيأتي شيء ما عاجلاً أم آجلاً.	
31				لا يمكنني العثور على أي عمل يجذبني كثيرًا.	
32				أنا أعرف القليل جدًا عن متطلبات الوظائف.	
33				لا أعرف كيف أبدأ في نوع العمل الذي أريد القيام به.	
34				أواجه صعوبة في إعداد نفسي للعمل الذي أريد القيام به.	
35				لا أعرف ما هي المواضيع التي يجب أن أدرسها في المدرسة.	
36				لا أعرف ما إذا كانت خطتي المهنية واقعية.	
37				ما زلت أتساءل كيف يمكنني التوفيق بين نوع الشخص الذي أنا هو عليه ونوع الشخص الذي أريد أن أكون في مهنتي.	
38				لدي الكثير من الاهتمامات لدرجة أنه من الصعب اختيار مهنة واحدة فقط.	
39				يبدو أن الجميع يخبرونني بشيء مختلف؛ نتيجة لذلك لا أعرف أي نوع من العمل اختار.	
40				لا زلت أغير اختياري المهني.	
41				غالبًا ما أحلم بما أريد أن أكون، لكنني حقًا لم أختار مهنة بعد.	
42				هناك الكثير من الأشياء التي يجب مراعاتها عند اختيار المهنة، لذلك من	

					الصعب اتخاذ قرار.
				43	لا أستطيع أن أفهم كيف يمكن لبعض الناس أن يكونوا متأكدين للغاية بشأن ما يريدون ان يكونوا في المستقبل.
				44	اختيار الوظيفة هو شيء تفعله بمفردك.
				45	إذا كانت لديك شكوك بشأن ما تريد القيام به، فاطلب النصيحة من والديك أو أصدقائك.
				46	عندما يتعلق الأمر باختيار مهنة، سأطلب من الآخرين مساعدتي.
				47	سأختار مسيرتي المهنية دون الالتفات إلى مشاعر الآخرين.
				48	من المهم استشارة الأصدقاء المقربين والحصول على أفكارهم قبل اتخاذ القرار بخصوص المسيرة المهنية.
				49	عند اتخاذ القرارات بخصوص المسيرة المهنية، يجب على المرء الانتباه لأفكار ومشاعر أفراد الأسرة.
المحور الثالث: أولويات الحياة.					
				50	يمكنني وضع خطة لمستقبلي المهني.
				51	أنا على دراية بالنسبة للأولويات في حياتي.
				52	يمكنني التغلب على الحواجز المحتملة التي قد تكون موجودة في حياتي المهنية.
				53	يمكنني التكيف مع التغيير في عالم العمل.
				54	أنا على دراية بنقاط قوتي.
				55	أفهم اهتماماتي المتعلقة بالعمل.
				56	أفهم القيم المتعلقة بعملتي.
				57	سأدير بنجاح عملية الانتقال المهني المستقبلي.
				58	أنا قادر على السيطرة على حياتي المهنية.
				59	أفهم كيف تؤثر الاتجاهات الاقتصادية

					على الفرص الوظيفية المتاحة لي.
				60	أنا أفهم جيدا اتجاهات سوق العمل.
				61	أنا أواكب الاتجاهات في مهنة أو صناعة واحدة على الأقل تهمني.
				62	أحافظ على مواكبة اتجاهات سوق العمل.
				63	أحافظ على مواكبة التغييرات في التكنولوجيا.
				64	أشك في أن مسيرتي المهنية ستتحسن في المستقبل.
				65	التفكير في المهنة يحبطني.
				66	أنا أفتقر إلى الطاقة لمتابعة أهداف حياتي المهنية.
				67	من غير المرجح أن تحدث أشياء جيدة في مسيرتي المهنية.
				68	الآخرون في حياتي يدعمون مسيرتي كثيرًا.
				69	عائلتي موجودة هنا لمساعدتي في مواجهة التحديات المهنية.
				70	أتلقي التشجيع من الآخرين لتحقيق أهدافي المهنية.
				71	الأصدقاء موجودون لتقديم الدعم في العبور الى حياتي المهنية.
				72	يمكنني بسهولة إدارة احتياجاتي واحتياجات الأشخاص المهمين الآخرين في حياتي.
				73	الموازنة بين مسؤوليات العمل والأسرة أمر يمكن التحكم فيه.
				74	أنا استراتيجي للغاية عندما يتعلق الأمر بالموازنة بين عملي وحياتي الشخصية.
				75	أنا جيد في الموازنة بين أدوار الحياة المتعددة مثل العامل أو أحد أفراد الأسرة أو الصديق.
المحور الرابع: الى أي مدى توافق مع كل واحدة من الجمل التالية.					
				76	يحظى الفلسطينيون في إسرائيل بفرص

					عمل أقل مقارنة باليهود.
					77 استخدام معيار الخدمة العسكرية كشرط للتوظيف يميز ضد الفلسطينيين في إسرائيل.
					78 يتعرض الفلسطينيون في إسرائيل لمعاملة غير عادلة بسبب عرقهم.
					79 يتعرض الفلسطينيون في إسرائيل للتمييز.
					80 تتعرض شخصياً للتمييز بسبب انتمائك العرقي.
<p>المحور الخامس: تتعلق هذه الجمل في المصاعب التي قد تواجهك لتحقيق هدفك في التعليم العالي. أثناء الإجابة على الجمل نرجو منك التفكير بذلك، ثم اشرى إلى الإجابة التي تمثل مشاعرك خير تمثيل:</p>					
					81 نقود غير كافية.
					82 العمل خلال الدراسة المستقبلية.
					83 الزواج خلال الدراسة المستقبلية.
					84 الخطبة او الزواج قبل الدراسة المستقبلية.
					85 ضغوطات من الزوج او الزوجة.
					86 عدم دعم الاصدقاء.
					87 قدرات تعليمية غير كافية.
					88 عدم ثقة بالذات.
					89 تعليم موضوع لا ترغب به.
					90 تمييز ضد العرب.
					91 علاقات مع مجتمع اخر.
					92 عدم دعم الوالدين.
<p>المحور السادس: أمامك عدة جمل تتعلق بعملك في المستقبل. اقرأ/ي كل واحد منها وضعي دائرة حول الإجابة الأكثر ملاءمة لك. 1=غير صحيح بالمرّة 2=غير صحيح 3=صحيح 4=صحيح 5=دائماً صحيح</p>					
					93 سأعامل بشكل مختلف بسبب جنسي (ذكر/أنثى).
					94 سأعامل بشكل مختلف بسبب قوميتي.
					95 سأتلقي تعليقات سلبية بسبب جنسي (على سبيل المثال إهانات، شتائم او نكت مهينة)

				96	سأتلقي تعليقات سلبية بسبب قوميتي (على سبيل المثال إهانات، شتائم او نكت مهينة)..
				97	سأتصعب في ايجاد وظيفة مقارنة مع الجنس الاخر.
				98	سأتصعب في ايجاد وظيفة مقارنة مع اشخاص من قوميات اخرى.
				99	سأعاني من التمييز بسبب جنسي.
				100	سأعاني من التمييز العنصري بسبب قوميتي/انتسابي العرقي.
				101	سأتصعب في ايجاد حضانة ذات جودة لأطفالي.
				102	سأتصعب في الحصول على اجازة عند مرض اطفالي.
				103	سأتصعب في ايجاد وظيفة التي تبقي لي الوقت الكافي للقضاء مع عائلتي.
<p>المحور السابع: أمامك عدة جمل تتعلق حول افكارك كعربية وكمواطنة في اسرائيل في ذات الوقت. اقرأي كل واحد منها وضعي دائرة حول الإجابة الأكثر ملاءمة لك. 1=غير صحيح بالمرة 2=غير صحيح 3=صحيح 4=صحيح 5=دائماً صحيح</p>					
				104	أنا لا أشعر بصراع داخلي لكوني اسرائيليا وعربياً في ذات الوقت.
				105	أجد أنّ من السهل إجراء توازن بين كلتا الثقافتين الإسرائيلية والعربية.
				106	أشعر أنّ ثقفتي الإسرائيلية وثقفتي العربية مكملتان الواحدة للأخرى.
				107	أشعر أنّ ثقفتي الإسرائيلية وثقفتي العربية متعارضتان الواحدة مع الأخرى.
				108	أن أكون إسرائيلياً وعربياً يعني أنّ هناك قوتين ثقافيتين تجذبني كلُّ منهما إليها في نفس الوقت.
				109	أشعر بصراع لديّ بين ثقفتي الإسرائيلية وثقفتي العربية في طرق فعل الأشياء.
				110	أشعر بأنني إسرائيليا وعربي في نفس

					الوقت.	
					أشعر بالقرب من الثقافة الإسرائيلية – العربية كوحدة واحدة أكثر من الثقافة الإسرائيلية لوحدها أو الثقافة العربية لوحدها.	111
					أشعر بأني عربي- إسرائيلي.	112
					أجد من الصّعب الدمج بين الثقافتين الإسرائيلية والعربية.	113
					أنا لا أخلط بين ثقافتي الإسرائيلية وثقافتي العربيّة.	114
					إنني أحرص على الفصل بين ثقافتي الإسرائيلية وثقافتي العربيّة.	115
المحور الثامن: ما هو تقديرك لتعليمك في المستقبل؟ تمعن في الكلمات المتقابلة التالية وضع إشارة X في الخانة التي تعبر عن تقديرك هذا أفضل تعبير، مهنة التعليم في المستقبل سيكون بالنسبة لي:						
					مهم	116
					يستحق التعب من أجله	117
					مفيد	118
					يساهم في تقدمي	119

شكرا جزيلاً على تعاونك واشتراكك في البحث

ملحق (2)

مخطط الدورة

مخطط دورة "اكتشف ذاتك وخطط مستقبلك"

8-9 لقاءات، ساعتان تعليميتان لكل لقاء، 16-18 ساعة تعليمية للمجموعة الواحدة

#	عنوان اللقاء	المحتوى	ناتج منشود
1.	لقاء تعارف وكسر جليد (1 س')	تعريف عن النفس، نشاط سوتسيومتري قصير / فعالية القفز على قدم، وملاءمة توقعات يشمل بناء عقد جماعي. تحديد المستقبل المهني ومناقشة قيمته والسعي لتحقيقه وتأثر الأهداف بالعوامل المختلفة	تعريف بالدورة وملاءمة توقعات التعرف على الاهتمامات المهنية
2.	الواقع المهني فرص وتحديات (1 س')	عرض معلومات مهنية واقعية ومستقبلية ومتطلبات المهن تعليميا	رفع وتوجيه المسؤولية الذاتية والاهتمام والدافعية
3.	الحلم المهني بين الواقع والخيال (1س')	ماذا أريد أن أصبح في المستقبل وما علاقة الأحلام بمستقبلنا والتميز بحياتنا المهنية وما هي التحديات والعوائق ومواجهتها	تحدد رؤية وهدف شخصي بعيد المدى ومواجهة التحديات
4.	التعامل مع المعتقدات الخاصة حول الذكاء وطرق التعلم المؤثرة (1 س')	عرض نظرية عقلية النمو والذكاء وتطبيق استراتيجيات محددة لتحسين الأداء التعليمي	وعي ذاتي - تعليمي - مهني - وتوليد دافعية موجهه
5.	تعزيز النجاحات السابقة والانتفاع بها (1 س')	يطلب من المشاركين استحضار وإعادة النظر في إنجازات واداءات ناجحة سابقة ونقاشها والاستفادة منها في تحقيق الأهداف المستقبلية	رصد النجاحات وتعزيز الثقة وتعظيم الدافعية
6.	التعامل مع المشاعر السلبية (1 س')	تنفيذ تمارين استرخاء جماعية والتدريب على تقنيات التخلص من المشاعر السلبية مثل الخوف والقلق والتردد	تعزيز الثقة بالنفس والايجابية والتخلص من السلبية
7.	التعلم التبادلي واستحضار شخصيات ناجحة من المحيط (1 س)	التعرف على البدائل المهنية المتاحة من خلال استضافة أو تحليل قذوات ناجحة والتعرف على البدائل المهنية المتاحة (تحليل لشخصيات معروفة والتركيز على التحديات التي واجهتها وكيفية التعامل معها)	الاقتناء وتخطي العقبات في طريق النجاح
8.	الاقتناع الكلامي والتدريب على تبادل الرسائل الداعمة (1 س')	دفع وتحفيز وتدريب المجموعة على ارسال وتلقي رسائل ايجابية معززة حول قدراتهم وابرارها وتأكيداها	التعزيز المتبادل وإبراز نقاط القوة وتأكيد القدرات
9.	تلخيص وتمكين وفتح الافاق للانطلاق بهمة ووعي (1 س)	تحديد الأهداف بوضوح والعمل على وضع وتطوير استراتيجيات لتحقيقها وتلخيص وتوصيات	الخروج بروؤية واضحة وخطة عمل وهمة عالية

عقد عمل جماعي

أولا نبارك لكم مشاركتكم معنا في دورة: " أكتشف ذاتك وخطط مستقبلك"، بدايةً نرجو لكم التميز والنجاح في حياتكم العلمية والعملية وأن يملأها الأمل والتفاؤل والإرادة في طريق تحقيقك غاياتكم المنشودة سائلين الله أن يميزكم دائما في حياتكم العلمية والمهنية والخُلقية. طلابنا من أجل إتاحة الفرصة لعمل مثمر وفعال فيما بيننا، نود أن نفصل في آداب التعامل في لقاءاتنا القريبة وملخصها:

- 1- اللقاءات تقام كل يوم _____ الساعة _____
- 2- مدة اللقاء ساعة ونصف (90 دقيقة) حصتان تعليميتان.
- 3- مدة الدورة 8 لقاءات
- 4- يطلب من المشاركين الالتزام بالوقت بناء على الساعة التي حددت معكم (يرجى عدم التأخر في الحضور ولا الخروج قبل الوقت)
- 5- في حال كان هنالك تأخير أو غياب (مع عذر) يرجى إعلامنا بذلك
- 6- يطلب منكم إعلام والديكم بمواعيد الدورة وتذكيرهم صباح كل لقاء وتحويل الهاتف لوضعية الطيران في وقت الدورة (في حال سمح لكم بذلك!)
- 7- الاحترام المتبادل، الإصغاء من أسس العمل المثمر
- 8- من الهام جدًا المحافظة على خصوصية زملائك (المواضيع الشخصية لا يتم تداولها خارج إطار الدورة بأي شكل من الأشكال!)
- 9- الإطراء والتشجيع هو سمة الواثقين والمتميزين فأكثرخوا منه
- 10- الواجبات المدرسية، الوظائف والامتحانات مهمة، لكن تناقش خارج الإطار الزمني للدورة وبذلك، نحن الموقعون أدناه نلتزم بشروط الدورة وضوابطها لما فيه من مصلحتنا الشخصية والجماعية والله ولي التوفيق.

الاسم والتوقيع الاسم والتوقيع الاسم والتوقيع الاسم والتوقيع

يتم طباعة وتوزيع مخطط الدورة (* مرفق بملف منفصل)

مركبات اللقاء الأول: تعارف وكسر جليد.

1- تعريف عن الذات من خلال عرض شخصي

أ- يختار كل طالب غرضًا شخصيًا يكون داخل الحقيبة المدرسية أو مقلته أو من الصف. على

سبيل المثال: قلم، خاتم، قصة في كتاب إلخ.

ب- يقدم الطلاب أنفسهم باستخدام الشيء الذي اختاروه. اقوم بعمل جولة حتى يشارك جميع الطلاب. مثلا:

1. اسمي _____ وأنا أضع خاتم تلقيته كهدية من جدتي. أنا أحب جدتي كثيرا. عادة ما أزورها كل يوم بعد المدرسة.

2- فعالية تعارف سوسيو مترية (توزيع الطلاب بناء على أبجدية الأسماء الشخصية، تاريخ الميلاد، الطول)

يتم سؤالهم عن مدى انجذابهم للمشاركة في الدورة من 1-10 - * يسأل في نهاية اللقاء) - الهدف من النشاط فهم ديناميكية المجموعة وصفات المشاركين فيها.
3- فعالية القفز على قدم واحدة في مهارة ملائمة التوقعات:

يسأل الطلاب: "كم مرة بإمكانكم القفز على قدم واحدة خلال 30 ثانية (نصف دقيقة)، تسجل التوقعات على اللوح ومن ثم يطلب من المعنيين بتجربة الفعالية (مفضل اشراك كل الطلاب ممن ليس لديهم مشكلة صحية في النشاط، مفضل سؤال فتاة / اثنين تبدو على ملامحها علامات الخجل ومن ثم سؤال باقي الصف. تسجل أسماء المشاركين والنتائج المتوقعة وبعد القفز النتيجة الفعلية على اللوح ومن ثم تناقش. (في حال نفذت الفعالية بالطريقة السليمة سيكون فرق كبير بين المتوقع والفعل).

اللقاء الثاني:

دائرة المسؤولية والتأثير

يهدف التمرين إلى تقسيم المسؤولية حول نجاح الدورة، وتطوير مهارات توظيف وخصائص شخصية تكيفية.

يطلب من المرشد رسم دائرة (كعكة) على اللوح

اطلب من المشاركين تقسيمها كل على حدة وحسب رأيه من المسؤول عن نجاح الدورة واللقاءات المشتركة (يمكن تطبيق نفس الفعالية على من المسؤول عن نجاحي بالتعليم / بالحياة بشكل عام)، بحيث تقسم بين 3 التالية:

1- أنا (كطالب مشارك بالدورة)

2- المجموعة (الشركاء الآخرون)

3- المرشد (الذي يمرر اللقاء)

بعدها يقف كل شخص ويشرح للبقية كيف قسم الدائرة لجميع ولماذا، تكتب النتائج وفي النهاية يحسب معدل النسب المئوية..

مرفق: نموذج تمرين في فهم دائرة المسؤولية والتأثير:

على من تقع مسؤولية نجاح الدورة

يطلب منك تقسيم الدائرة أدناه بما يتناسب واعتقادك حول نسبة المسؤولية بين ال-3 متغيرات

التالية:

أنا

المجموعة

المرشد

فوائد اكتسبتها من الفعالية:

ملحق: عرض بوربوينت بعنوان (دائرة السيطرة والتأثير).

اللقاء الثالث:

الحلم المهني بين الواقع والخيال:

العام 2030، التقيت بصديق طفولتك في أحد المقاهي بعد فراق دام ما يقارب 8 سنوات.

أجر مع زميلك نقاشاً بصيغة الحاضر وأعلمه بأمور حياتك:

كيف أنت، ماذا تفعل وبماذا تعمل، ماذا درست، ومن الأشخاص الذين يعملون معك؟

كيف تشعر، أين تسكن ومع من؟ أي الأحلام حققت مؤخراً وأي في الانتظار، وما هي النشاطات

التي تجذبك؟

لخص النقاش الدائر وفقاً للأسئلة التالية، وأعلم بها أحد أصدقائك:

رسالة الى صديق

صديقي العزيز _____ ، كيف حالك؟

بودي إعلامك عن مستجدات حياتي

أشعر أنني:

الأشخاص الذين في حياتي هم:

أعمل في مهنة أحبها، كونها تشمل:

أنا راضٍ عن حياتي وعملي بسبب:

صديقك المخلص _____

ملحق عرض بوربوينت بعنوان: (الحلم المهني بين الواقعية والخيال).

اللقاء الرابع:

ميول وصفات شخصية واقسام الناس في ذلك:

محطة A03

رواد هذا الباص هم:

أشخاص ذوي ميول فنية، تجذبهم النشاطات الإبداعية والعفوية التي تتيح لهم مجال واسع للتخيّل

والتعبير عن أفكارهم وأحاسيسهم بالكلمة، بالمادة، باللون أو الصوت.

يحبون العمل في أطر غير محددة، ليستعلموا إبداعهم أو خيالهم.

هم أشخاص يقدرّون الإبداع الذاتي ويخاطبون الناس بواسطة التعبير الفني.

صفاتهم: بدهة وشاعرية، حس جمالي، خيال واسع، أصالة وإبداع، الحاجة في التعبير عن

الذات، الاستقلالية بالتفكير، الانفتاح والابتكار.

قدراتهم: التعبير، التفكير المجرد، إدراك عالي، تصور مكاني معقد، قدرة تقنية.

محطة C06

رواد هذا الباص هم:

أشخاص يميلون لفعاليات ذات تخطيط مسبق، ومبنى واضح، تخضع لقوانين واضحة تم تعريفها والاتفاق عليها مسبقاً. يجيدون التعامل مع البيانات، يُفضلون العمل وفقاً لتعليمات واضحة جيداً، وتنفيذ أشياء بواسطة العمل في تفاصيلها الدقيقة، أو تنفيذ مهام اوكلت من قبل الآخرين.

صفاتهم: محافظون، منظمون ومرتبون، مثابرون ودقيقون، يعملون ويوظفون على عملهم.

قدراتهم: القدرة على التنظيم، تفكير منهجي ومرتب، تفكير عملي، وقدرات حسابية.

محطة E05

رواد هذا الباص هم:

أشخاص يُجذبون للفعاليات المرتبطة بالتأثير على الغير، إدارة، القيادة والإقناع. يميلون لتحريك الآخرين بهدف تحقيق أهداف تنظيمية، قوة ونفوذ أو مكاسب مالية. يميلون كذلك للأعمال التي بها مصالح قيادية، تسويق أفكار وإقناع.

صفاتهم: الحزم، الاستعداد لتحمل المخاطر، المبادرة، المغامرة، النشاط، سلطويون، يحبون المنافسة، منفتحون، طموحون، ماديون.

قدراتهم: قدرات قيادية، قدرة على التعبير والإقناع، القدرة على اتخاذ قرارات وتنفيذها، القدرة على تحفيز أنفسهم والآخرين.

محطة I02

رواد هذا الباص هم:

أشخاص يحبون المراقبة، التعليم والبحث، التحليل، التقييم وحل مشاكل. يُجذبون للفعاليات التي تتطلب تفكير منهجي، تشغيل قوانين منطقية، قوة ملاحظة وقدرة على تحليل الظواهر. يُفضلون التفكير أكثر من العمل، والفهم أكثر من الإقناع. بيئة عمل مع بيانات، مواد، أدوات، أبحاث وأفكار.

صفاتهم: يميلون للتعامل مع المشاكل المبسطة، عمل في المختبر، العمل في البحث العلمي بشكل فردي أو ضمن فريق عمل.

قدراتهم: مبدعون، يُفضلون تحليل المشاكل ويستمتعون بالتحديات. أصحاب مهارات علمية وحسابية، تفكير منهجي وعقلاني، فضول فكري، حس نقدي، دقة في الأداء، المثابرة.

محطة R01

رواد هذا الباص هم:

أصحاب قدرات جسمانية، يدوية أو ميكانيكية، يُجذبون للفاعليات البدنية المتعلقة بالتعامل مع المادة والأجسام المحسوسة (آلات، أدوات، نباتات أو حيوانات) والتي تتطلب مهارات تقنية أو يدوية. غالبًا ما يستعملون التفكير العملي لحل المشاكل، ويتوقعون تحقيق نتائج مرئية أو ملموسة. صفاتهم: أصحاب نظرة عملية وقابلة للتنفيذ لحياتهم. مستقرون عاطفيًا، منشغلون بالحاضر، نظرتهم للعالم ليست معقدة، أصحاب قيم مقبولة، لا يظهرون اهتمام وحساسية زائدة بالآخرين. قدراتهم: يمكنهم العمل وحدهم أو ضمن فريق عمل. أناس عمليون، مواظبون على عملهم، أصحاب قدرة رياضية، تفكير مجرد وتحليلي، قدرة تقنية وإدراك مكاني.

محطة S04

رواد هذا الباص هم:

أشخاص ذوي ميول اجتماعية - إنسانية، يُجذبون للتعامل مع الناس، والأنشطة المتطلبة لعلاقات وثيقة بالآخرين، تفاهم، توجيه ومساعدة. يميلون للعمل الذي يتطلب تعاطف مع الآخرين، فهم عالمهم، وجهات نظرهم ومشاكلهم، مساعدتهم والتواصل مع الآخرين. يستمتعون من المشاركات العاطفية مع الآخرين. النتائج التي يحصلون عليها من العمل تكون للمدى البعيد غالبًا.

صفاتهم: تعاطف، مراعاة للآخر، انفتاح وتسامح، بناء علاقات جيدة مع الناس، قدرة استماع. قدراتهم: بناء علاقات مع الناس، القدرة على التعبير الشفوي وقدرة الإقناع.

اللقاء الخامس:

البيئة والدعم او المعوقات وكيفية التعامل معها

معوقات النجاح ومهارات في التأقلم

بناء على النظرية السلوكية المعرفية SCCT

Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory (pp. 255-311)

خطوات التعامل مع العقبات في طريق النجاح:

1- تحديد العقبة

2- تحديد مدى أهميتها

- 3- إعداد استراتيجية تعامل فعّالة
- 4- البحث عن أشخاص ذوي أهمية بالنسبة لي والحصول على دعمهم
- 5- بناء أهداف محددة وتقسيمها إلى أهداف فرعية
- 6- تحديد مواطن القوة الشخصية كوسيلة داعمة

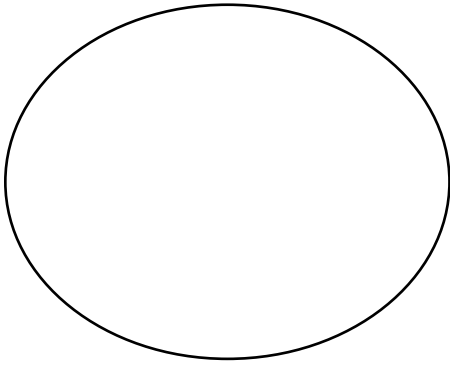
حلمي المهني في 2030:

من يمكنه المساعدة	استراتيجيات للتعامل	فردى/جماعى	داخلى / خارجى	مدى أهميتها (1-10)	العقبات التى تواجهني
					1.
					2.
					3.
					4.
					5.

النواة الاجتماعية وحلقات الدعم¹

سجل/ي أسمك في قلب الصفحة. سجل/س أسم أهم الأشخاص في حياتك، من ثم ضع/ي الأسماء في مواضع تتناسب وقربهم أو بعدهم عنك. قم/ي بالإشارة الى الأشخاص بالشكل التالي:

¹ ينصح أيضاً بتمرير نفس الفعالية مجدداً لكن يطلب فيها تحديد الأشخاص أو الأمور التى تثبط الطالب، وتناقش مسألة "كيف يمكنني التعامل معها؟" يدور حوار ويقوم المرشد بالاستماع لنصائح الطلاب بعضهم لبعض مع توجيهات بسيطة في حال انحراف النقاش.



نكر: مثلث Δ

أنثى: دائرة \circ

كائن غير حي²: مربع \square

اللقاء السادس:

بناء خطة عمل شخصية:

بناء خطة عمل وتحديد أهداف قابلة للتحقيق وفقاً لنموذج SMART

حلل الأهداف بناء على نموذج Smart

S= واضح ومحدد M= قابل للقياس A= قابل للتحقيق R= منسجم مع الحلم المهني, T= محدد بوقت

	S	واضح ومحدد
	M	قابل للقياس
	A	هل الهدف قابل للتحقيق نعم / لا
	R	هل الهدف منسجم مع الحلم والرؤية المهنية نعم / لا
	T	محدد بوقت

* قم بذات الأمر مع باقي الأهداف أعلاه ...

S = Specific

واضح ومحدد ومفصل

M = Measurable

قابل للقياس

² كائن غير حي يمكن أن يكون مثلاً (بطل رواية، شخصية خيالية، نبات، حيوان، بحر أو غيرها)

A = Attainable قابل للتحقيق

R = Relevant واقعي ومنسجم مع الحلم والرؤية المهنية

T = Time bound محدد بوقت

ملحق عرض بوربوينت: (تحليل مهني وبناء خطة عمل).

اللقاء السابع:

تحليل ودراسة قدوات ناجحة:

- اذكر 3-4 أشخاص تقتدي بهم (مفضل من دوائر حياتية واجتماعية مختلفة)

- هل الشخصيات واقعية أم خيالية، حية أم متوفية؟

- ما هي صفاتهم، وما هي القيم التي يتبعونها؟

- باعتقادك، ما المشترك بين صفاتهم

- هل قسم من هذه الصفات لديك؟ اعط امثلة

- من بين الصفات التي ذكرتها سابقاً ماذا بحاجة الى تطوير عندك، لماذا؟

*أمثلة لقدوات من دوائر مختلفة:

أقرباء، أصحاب، مشاهير، علماء، شخصيات قرآنية، أنبياء، صحابة ...

ملحق عرض بوربوينت: (راعي الغنم يعالج السرطان).

اللقاء الثامن:

عرض بوربوينت بعنوان: بدائل التعليم ال ما بعد ثانوي في البلاد، كليات دورات وشروط قبول.

اللقاء التاسع:

تلخيص وتوصيات:

فعالية مصنع الطائرات

- تقسم الصف لمجموعات صغيرة (4-5) أشخاص بكل مجموعة
- كل مجموعة عبارة عن مصنع لإنتاج الطائرات، تعطى كل مجموعة أوراق (للحفاظ على البيئة أحضر أوراق مستعملة سابقًا ولا حاجة لك بها) تعطى المجموعة ألوان وأقلام.
- تقسم المجموعات الى مجموعتين:
المجموعة أ (تأثير سلبي)
لديكم 5 دقائق لتصميم وإنتاج نموذج طائرة (نموذج أولي).
انتبهوا! الطائرة التي تختلف عن نموذج الطائرة الأولية، سيتم استبعادها ولن يتم شراؤها من قبل مدير الورشة!
- تعطى المجموعة 5 دقائق إضافية، وكل طائرة تنتجها يمكنك الحصول على 1,000,000 (مليون) دولار. هدفكم هو كسب أكبر قدر ممكن من المال.
المجموعة ب (تأثير إيجابي)
يشرح للمجموعة عن أهمية المهمة مثلا: من المعروف أن الأور جامي (طي الورق) من التمارين التي تنمي التفكير الإبداعي لدى الطلاب.
يطلب منكم اختيار اسم جميل وتصميم شعار مناسب.
- لديكم 5 دقائق لتصميم وإنتاج نموذج طائرة (نموذج أولي). يجب رسم اسم الشركة وشعار الشركة أعلى الطائرة.
- ساعدوا بعضكم البعض ووفروا جواً تعاونياً ومنتعاً
- اعملوا بجد بسرور، اصنعوا طائرات جميلة، وكل من يصنع طائرة بطريقة مريحة وجميلة وسريعة.
- سيتم توزيع الطائرات على الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة وسوف تجعلهم سعداء (لذلك من المهم أن تكتب أسماؤكم على الطائرات)
- يطلب منكم صناعة طائرات جميلة وبسرعة كبيرة لكي تتمكن من توزيعها على عدد أكبر من الطلاب المحتاجين،
- ستحصلون على 5 دقائق إضافية، وكل طائرة تنتجها يمكنك الحصول على 1,000,000 (مليون) دولار. هدفك هو كسب أكبر قدر ممكن من المال.

Abstract

The Northern Triangle Schools as a case study. This study aimed to assess the effect of a vocational awareness program on the development of professional self-efficacy among tenth-grade students in the Northern Triangle Schools, utilizing a quasi-experimental design. The researcher developed a questionnaire as the primary tool for the study, consisting of (119) items, distributed among (158) students representing the study population in the Northern Triangle Secondary Schools: Umm al-Fahm, its suburbs, Tala'at Harah, with a total of (1489) students. The tool's validity was ensured through expert review, and its reliability was confirmed by applying it to a pilot sample and calculating the stability coefficient using SPSS. Additionally, interviews with (9) students were conducted as a secondary tool for the study. The study results revealed a significant impact of the counseling training program. The overall assessment scores of the study sample were very high, with the highest ratings observed in axis eight: Future Education Appraisal. Furthermore, the results indicated no statistically significant differences in the means related to student specialization, mother's occupation, father's occupation, and parents' social status. However, significant differences were found favoring males and those with a higher level of maternal and paternal education, as well as favoring university education. The study concluded with several recommendations, including the development of diverse educational programs to guide students towards better career prospects, linking vocational education with the needs of the job market for a stable and secure future, supporting students' career inclinations, and addressing the racial discrimination practiced by Israel against Palestinians.

Keywords: Vocational awareness program, professional self-efficacy, tenth-grade students, Northern Triangle Schools.