

د. سعاد بنت محمد بن علي د. عبدالحميد سعيد حسن سعيد بن سيف بن حميد العامري

فعالية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع في محافظة الداخلية

د. سعاد بنت محمد بن علي سليمان اللواتية (كلية التربية/ جامعة السلطان قابوس)

د. عبدالحميد سعيد حسن (كلية التربية/ جامعة السلطان قابوس)

سعيد بن سيف بن حميد العامري (وزارة التربية والتعليم/ سلطنة عمان)

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة إلى استقصاء فعالية برنامج إرشاد جمعي يستند إلى نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع بمحافظة الداخلية في سلطنة عُمان. وشملت عينة الدراسة ٦٠ طالباً وطالبة، بواقع ٣٠ طالباً وطالبة للمجموعة التجريبية، و ٣٠ طالباً وطالبة للمجموعة الضابطة، حيث خضعت المجموعة التجريبية للبرنامج الإرشادي الجمعي، بينما لم تتلق المجموعة الضابطة أية معالجة.

اعتمدت الدراسة على المنهج شبه التجريبي، وقد أُستخدِمَ مقياس مفهوم الذات المهنية الذي أُعدّ لهذه الدراسة. اشتمل مقياس مفهوم الذات المهنية على ٥١ عبارة، وبلغ معامل الثبات ٠,٧٠. وقد أوضحت نتائج التحليل الثنائي Two-ways ANOVA عن وجود فروق دالة إحصائية في القياس البعدي بين المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية لصالح المجموعة التجريبية، كما بينت النتائج عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في مستوى إدراك مفهوم الذات المهنية، ووجود تفاعل بين النوع الاجتماعي والمجموعة.

وكشفت نتائج اختبار "ت" t-test للمجموعات المترابطة وجود فروق دالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية لصالح القياس البعدي،

فعالية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع في محافظة الداخلية

وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين القياس البعدي وقياس المتابعة مما يدل على فاعلية البرنامج. الكلمات المفتاحية: برنامج إرشاد جمعي، تنمية الذات المهنية، الذكاءات المتعددة.

Abstract

This study aimed to investigate the effectiveness of a group counseling program based on the Theory of Multiple Intelligences in the Career-self development of grade nine students in the Al Dakhiliya Governorate in Oman. The study covers a sample of 60 male and female students of which (n=30) of them were in the experimental group, and the other (n=30) were as the control group. The experimental group experienced the group counseling program, while the control group have not received any counseling program.

Quasi-experimental design was used in this study the Career-Self Concept scale was developed to the participants. The Career-Self Concept Scale consisted of 51 statements, and the reliability coefficient was 0.7. The results of the Two-ways ANOVA analysis showed that there were significant differences in the posttest between the control and experimental groups. The results of the study also showed that there were no significant differences in the Career-Self concept perception between the male and female students.

Furthermore, the results of the t-test analysis for the interrelated groups, showed statistical significant differences in the pre and the post test for the experimental group for the post test. The results showed that there are no significant differences in the level of post test and follow up test which indicated the effectiveness of the program developed.

Keyword: group counselling program, Career-self development, Multiple Intelligences.

فعالية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع في محافظة الداخلية

فعالية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع في محافظة الداخلية

د. سعاد بنت محمد بن علي سليمان اللواتية (كلية التربية/ جامعة السلطان قابوس)

د. عبدالحميد سعيد حسن (كلية التربية/ جامعة السلطان قابوس)

سعيد بن سيف بن حميد العامري (وزارة التربية والتعليم/ سلطنة عمان)

المقدمة:

إن اختيار الفرد لمهنته لا بد أن يتم عن قناعة، وهذه القناعة تتبع من خلال ملاءمة ميول الفرد، وقدراته، ومهاراته، وسماته الشخصية للمهنة التي اختارها، فالتوجيه والإرشاد المهني هو عملية مساعدة الفرد على اتخاذ القرار المهني السليم وفق استعداداته، وميوله، وقدراته، ومهاراته، وسماته الشخصية (زهران، ١٩٩٨). وتتمثل أهداف التوجيه المهني في دراسة تغيرات سوق العمل، وتوسيع المعرفة لبناء المهارات والقدرات، واكتشاف الميول، وتحسين مهارات اتخاذ القرار، وبناء الذات (Conger, Hiebert & Hong-Farell, 1994) وغيرها من الأهداف التي تؤدي إلى الاختيار المهني السليم.

ويمكن أن تقدم خدمة التوجيه والإرشاد المهني في صورة برامج تدريبية، واستشارات مهنية، وكذلك برامج للإرشاد الفردي والجمعي. فالإرشاد الجمعي هو تقديم مناخ آمن للأعضاء يمكنهم من استكشاف مشاعرهم وخبراتهم، ومساعدتهم على أن يصبحوا منفتحين على الخبرات الجديدة وتطوير الثقة بأنفسهم (كوري، ٢٠١٦).

ويؤكد جازدا (Gazda, 1978) إلى أن برامج الإرشاد الجمعي تهدف إلى توفير فرص نمائية من خلال تزويد المسترشدين بالحوافز والدوافع؛ لإحداث تغيرات

إيجابية في حياتهم من خلال قيامهم بالتصرفات والإجراءات التي تحقق لهم الحد الأقصى من النمو الذاتي، والوصول إلى طاقاتهم من خلال سلوكيات تؤدي إلى تحقيق الذات؛ حيث إن برامج الإرشاد الجمعي تخلق بيئة تسمح للفرد بأن يرى صورة ذاته من خلال الجماعة (الخواجة، ٢٠١٠).

وتتقسم مجموعات الإرشاد الجمعي إلى مجموعات نمائية، ومجموعات تعليمية، ومجموعات علاجية، وقد تشمل نوعين في آن واحد، ويعتمد ذلك على أهداف المجموعة الإرشادية (كوري، ٢٠١٦). وقد تستند برامج الإرشاد الجمعي على أسس ونظريات؛ لتدعمها ولتستمد منها الأنشطة والإستراتيجيات المناسبة، وقد تم اختيار نظرية الذكاءات المتعددة كأساس نظري يدعم الدراسة؛ وذلك لأهمية هذه النظرية في الإرشاد المهني، ولعدم وجود برامج إرشاد جمعي مهني استندت على هذه النظرية رغم أهميتها في الإرشاد المهني.

إن أهمية نظرية الذكاءات المتعددة Multiple Intelligences تكمن في معرفة جوانب القوة والضعف في الذكاءات المتعددة لدى الفرد، وهذا يساعده على تحديد ميوله واهتماماته، بالإضافة إلى أنها تساعده في وضع خطة لتنمية مهاراته في المجال الذي يبدع فيه. كما أن الذكاءات المتعددة تساعد المرشد على وضع تقييمات خاصة بالمسترشدين (Shearer, 2009) من خلال تحديد مستوياتهم، ومدى تميزهم في كل ذكاء من الذكاءات الثمانية (اللغوي، والمنطقي، والحركي، والبصري، والموسيقي، والبيشخصي، والضمنشخصي، والطبيعي).

تتفق الحكومات في الدول الكثير من الأموال؛ لتوفير الأدوات والوسائل التعليمية من أجل التعليم الذي يهدف إلى خلق جيل قادر على العمل، ولكن هذا لا يكفي ما لم ننم في طلابنا وطلابنا مفهوم الذات المهنية، وهذا لن يتأتى إلا بإعداد البرامج الخاصة في مجال التوجيه والإرشاد المهني. ونحن نلاحظ أن جيل اليوم قد اختلف عن السابق؛ فهو لا يأبه بتنمية ذاته اعتقاداً منه أن المعرفة كافية لتحقيق النجاح المهني في المستقبل، وأن التحصيل الدراسي المرتفع هو الهدف الوحيد الذي يجتهد الطالب في

فعالية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع في محافظة الداخلية

تحقيقه. في حين أن هناك أهدافاً أخرى تساعده في بناء مستقبله أهمها تنمية الذات المهنية.

إن منظومة الذات - التي تعدّ أحد مكونات الشخصية - لها دور أساسي في تعديل السلوك (كيشارد وهيتو، ٢٠٠٨)؛ فهي تتشكل من خلال المعارف التي تعبر عن سيرة الفرد، والخبرات، والمواقف التي يمر بها أثناء محاولاته للتوافق مع البيئة المحيطة به؛ لذا فهي تنمو وتتغير نتيجة للتفاعل المستمر مع البيئة (كيشارد وهيتو، ٢٠٠٨؛ خيرى، ٢٠١٤). وحتى يتكون الإدراك السليم للذات يجب أن لا تكون هناك فجوة بين إمكانيات الفرد الفعلية وفكرة الفرد عن ذاته، ولا بد أن يكون هناك اتساق بين إدراك الفرد لذاته وإدراك الآخرين له (خيرى، ٢٠١٤).

إن أحد أهم الأهداف الرئيسية للتوجيه والإرشاد المهني هو تعرف الطالب إلى ذاته وما تحمله من خصائص شخصية مميزة، وميول، وقدرات وقيم؛ لذا يعد التعرف على الذات ضرورة ملحة من أجل أن يعي الطالب ذاته، ومتطلباتها، واحتياجاتها، واختيار البرامج المناسبة من أجل تنميتها. فهذه الدراسة تهدف إلى تنمية الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع؛ لمساعدتهم على اتخاذ قراراتهم المهنية المستقبلية، وذلك من خلال برنامج إرشادي جمعي قائم على الأسس التي تستند عليها نظرية الذكاءات المتعددة.

مشكلة الدراسة:

تواجه أغلب الأنظمة الدراسية في العالم نفس المشكلة تقريباً عند تطبيق طرائق وأساليب التوجيه والإرشاد المهني، وتكمن هذه المشكلة في صعوبة تحديد المعايير التي يمكن الاعتماد عليها لتوزيع الطلبة على التكوينات الملائمة لهم (التخصص) والتي تتيح لهم التوافق الاجتماعي والمهني. فلم تعد هناك أهمية لمعرفة الطالب لنوع المهن أو القطاعات المهنية التي تناسبه بقدر معرفته بمستواه التحصيلي الذي سيؤهله لمتابعة دراسته في هذا التكوين (التخصص) أو ذلك. فضمن هذا النظام لا

يؤدي التوجيه والإرشاد المهني إلا دوراً هامشياً وهو إعلام الطلبة أو تقديم الاستشارات لهم فيما يخص أداءهم الأكاديمي من أجل رفع التحصيل الدراسي (كيشارد وهيتو، ٢٠٠٨). ولتقديم خدمة التوجيه والإرشاد المهني على الوجه الصحيح لابد من إعداد البرامج التدريبية في التوجيه المهني، والبرامج الإرشادية المهنية الخاصة للطلبة لتنمية شخصية الطالب وذاته المهنية، ومساعدته على الاختيار المهني السليم بما يحقق له الرضا المهني الذاتي مستقبلاً، والنجاح في العمل.

نادراً ما يربط الطلبة الموضوعات الأكاديمية بمهنتهم المستقبلية أو بماذا يحبون أن يكونوا في مرحلة الرشد؟ وهذا يشكل ضعفاً في مفهوم الذات المهنية؛ وبالتالي التردد في اتخاذ القرار. وفي بعض الأحيان نلاحظ أن اتخاذ القرار يتم من قبل الأبوين أو أحدهما، وليس للطلاب الحرية في اتخاذ قراراته لاسيما قرار اختيار البرنامج الدراسي فيما بعد الصف الثاني عشر (Murugami, 2010). وفي أحيان أخرى يتخذ القرار بناءً على رأي أصدقائه في المدرسة. ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال التركيز على ضرورة استبصار الفرد بذاته، ومعرفة ميوله، وقدراته، ومهاراته وما يتميز به من سمات شخصية ليكون واعياً وواقفاً في اختياره المهني.

إن معظم مقاربات الاختيارات المهنية لسلك الحياة تتسم بخاصيتين: فهي من جهة لا تهتم الفرد فقط، ولكنها تركز بدرجات متفاوتة على أحد الجوانب: التكوين (التخصص)، والتوجيه، والتوافق المهني. ومن جهة أخرى فهي مبنية على التصور الإيجابي؛ لهذا السبب يمكن أن نتساءل: أليست الغاية الأولى للتوجيه والإرشاد المهني هي منح المسترشد الفرصة لإعادة تكوينه كشخص ضمن العلاقة الحوارية بالآخرين؟ (كيشارد وهيتو، ٢٠٠٨). وهذا هو أحد أهم أهداف برامج الإرشاد الجمعي.

هناك حاجة إلى التغيير من الممارسات في عملية التوجيه والإرشاد المهني الحالية، والتي تركز بشكل كبير على بناء المهارات الأكاديمية والاجتماعية، بينما يتضاءل الاهتمام بتنمية مفهوم الذات ويصغر. وفي دراسة استطلاعية أجريت على عينة عشوائية عددها ٤٠ طالب وطالبة من طلبة الصف التاسع أظهرت نتائجها أن

فعالية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع في محافظة الداخلية

بعض المعلمين في سلطنة عمان يتذمرون لأنهم يجدون أنفسهم في مواجهة طلبة غير مهتمين بالتعلم، ولا يبذلون جهداً في دراستهم، وقد يتصورون أن لا أمل لهم بأنفسهم وبالمستقبل. وقد بينت النتائج أيضاً أن بعض طلبة الصف التاسع لديهم صعوبة في تحديد أهدافهم المهنية، وهم مترددون فيما يتعلق بخياراتهم المهنية، ويتضح هذا من خلال إجابات الطلبة على السؤال: ما مهنة المستقبل؟ وما المسار التعليمي الذي يرغب الطالب في اختياره؟ ومن المرجح أن يظهر لديهم انخفاض في مستوى إدراكهم للذات المهنية، إضافة إلى أنه قد يتبادر في أذهانهم فكرة الانقطاع عن الدراسة والبحث عن العمل. وهذه بعض أسباب اختيار هذه الفئة كعينة للدراسة.

إضافة إلى ذلك فقد كان أحد أهم توصيات الباحثين (صادق، ٢٠١٦)، و(البكري، ٢٠١٤)، و"بيساريك وكاري" (Pisarik & Currie, 2015)، و"هل" (Hill, 1996) في مجال الإرشاد المهني: إجراء دراسات تجريبية حول مفهوم الذات المهنية يكون الغرض منها توفير برامج مهنية مدروسة للطلبة.

وقد استخدم في هذا البحث إستراتيجيات نظرية الذكاءات المتعددة والتي تعدّ أداة مناسبة لمساعدة الطلبة على البدء بتطوير تطلعاتهم المهنية (أرمسترونج، ٢٠٠٠) وفقاً للذكاءات التي يتميزون بها. إضافة إلى ذلك فإن هذا البحث يحدد القيمة الأساسية في تطبيق نظرية جاردنر Gardner للذكاءات المتعددة في الإرشاد المهني. فرغم أهمية هذه النظرية وارتباطها بالإرشاد المهني إلا أن هناك ندرة في الدراسات والبحوث في مجال الإرشاد المهني التي تناولت هذه النظرية.

ويمكن بلورة مشكلة البحث في محاولة الإجابة على السؤال الرئيس:

ما فاعلية برنامج إرشاد جمعي في تنمية الذات المهنية وفق نظرية الذكاءات المتعددة لدى طلبة الصف التاسع؟

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى استقصاء فاعلية برنامج إرشاد جمعي في تنمية الذات المهنية وفق نظرية الذكاءات المتعددة لدى طلبة الصف التاسع كهدف رئيس، وتتفرع منه الأهداف التالية:

- بناء برنامج إرشاد جمعي يستند إلى نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية الذات المهنية.
- بيان فاعلية البرنامج في تنمية الذات المهنية.
- تعرف الفروق الإحصائية لمتغير النوع في مستوى إدراك مفهوم الذات المهنية.
- بناء مقياس لقياس مستوى إدراك مفهوم الذات المهنية لطلبة الصف التاسع.
- بيان أهمية نظرية الذكاءات المتعددة في مجال الإرشاد المهني.

فرضيات البحث:

- ١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\geq 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس مفهوم الذات المهنية في القياس البعدي.
- ٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\geq 0,05$) في مستوى إدراك مفهوم الذات المهنية لدى أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي.
- ٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\geq 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي و المتابعة لمقياس مفهوم الذات المهنية.

فعالية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع في محافظة الداخلية

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في الجانبين النظري والتطبيقي كالتالي:

(أ) الأهمية النظرية:

- 1- تُعدّ تنمية الذات المهنية لطلبة المدارس من الموضوعات الهامة والتي تتناول أطر نظرية تستند إلى الإرشاد المهني.
- 2- إبراز أهمية دور برامج الإرشاد الجمعي في تنمية الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع، وهي المرحلة التي تسبق مرحلة اختيار المواد الدراسية.

(ب) الأهمية العملية:

- 1- الاستفادة من المقياس المعدّ في هذا البحث (مقياس مفهوم الذات المهنية). قد يستفيد منه الباحثين في إعداد دراسات لاحقة، أو أخصائيي وأخصائيات التوجيه المهني في المدراس؛ لتقييم مستوى إدراك طلبتهم لمفهوم الذات المهنية.
- 2- الاستفادة من البرنامج الإرشادي الجمعي في تنمية الذات المهنية المستند على أسس علمية نظرية مستمدة من نظرية الذكاءات المتعددة، ويمكن أن يطبقه أخصائيو التوجيه المهني، ويستفيد منه العاملون في الحقل التربوي.
- 3- يعدّ هذا البحث منبثقاً لدراسات وأبحاث أخرى مرتبطة بموضوع البحث في تنمية الذات المهنية أو التعمق فيها بشكل أدق، وهذا من شأنه سيؤدي إلى إثراء المعرفة المعلوماتية في هذا الجانب.

تعريف المصطلحات:

مفهوم الذات المهنية

يعرف لانداين (Landine, 2013) مفهوم الذات المهنية - Vocational Self concept بأنها: بلورة رؤية الفرد إلى الحد الذي يتوصل فيه إلى صورة واضحة عن ميوله، وقدراته، وسماته، وسلوكه المهني. التعريف الإجرائي لمفهوم الذات المهنية: هي مجموع الدرجات لمستوى ميول الطالب، ومهاراته، واستعداداته، وقيمه، ومعارفه، وسماته الشخصية، والذي سوف يحصل عليه الباحثين من خلال إجابة المفحوصين كما يقيسه المقياس المعد في هذه البحث.

الذكاءات المتعددة

هي مجموعة من ثمانية ذكاءات اقترحها جاردنر Gardner في نظريته الذكاءات المتعددة وهي الذكاء اللغوي اللفظي، والذكاء الرياضي، والذكاء البصري المكاني، والذكاء الجسدي الحركي، والذكاء الطبيعي، والذكاء الشخصي، والذكاء الابينشخصي، والذكاء الموسيقي (Termiz, 2010).

حدود البحث:

الحدود الموضوعية: تطبيق برنامج إرشادي جمعي مهني لتنمية مفهوم الذات المهنية وفق نظرية الذكاءات المتعددة. الحدود المكانية: تم إجراء هذه البحث على مدارس الحلقة الثانية للتعليم الأساسي (٥-٩) بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان. الحدود الزمانية: تم تطبيق هذا البحث في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠١٧ / ٢٠١٨ م.

فعالية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع في محافظة الداخلية

الحدود البشرية: طلبة الصف التاسع الأساسي الملتحقين بالمدارس الحكومية التابعة لولايات محافظة الداخلية في سلطنة عمان.

الإطار النظري:

مفهوم الذات المهنية

يُعد مفهوم الذات النواة الرئيسة في نظرية سوبر النمائية Super's developmental theory حيث وصف سوبر النمو المهني بأنه: عملية النمو والتنفيذ بالنسبة لمفهوم الذات، فهو يرى أن مفهوم الذات كمزيج من الخصائص البيولوجية، ولعب الأدوار الاجتماعية للأفراد، وتقييم التفاعلات مع الآخرين من قبل الفرد نفسه، حيث يشير مفهوم الذات Self-concept عند سوبر Super إلى كيفية ملاحظة الأشخاص لأنفسهم وحالاتهم، وكيفية تصورهم لأنفسهم، وتفاعلهم الذي يعكس شخصياتهم، والحاجات، والقيم، والميول. حيث أن هذه التصورات تتغير على امتداد الحياة (Sharf, 2013). كما أن عملية الإرشاد المهني تستهدف تحسين مفهوم الذات عند الفرد (ربيع، ٢٠١٥).

فالتفاعل مع الجماعة يساعد على نمو مفهوم الذات، كتفاعل الفرد مع الأسرة، والمدرسة، والأقران، وزملاء العمل. وبالتالي فإن مفهوم الذات يتحقق من خلال ملاحظة الأفراد لأنفسهم وللمجتمع الذي يعيشون فيه (Sharf, 2013).

كما يرى سوبر أن اكتشاف المهنة مطلوب في مجالين بارزين: الذات، وعالم العمل. وقد ركّز على اكتشاف الذات بهدف تنمية مفاهيم الذات المهنية؛ حيث إن للأفراد مفاهيم متعددة عن الذات المهنية بدلاً من هوية مهنية واحدة (لوبيز وسنايدر، ٢٠١٤).

قدم سوبر Super نموذجاً جيداً للتنمية المهنية؛ فقد حدد سلسلة من مراحل العمر المرتبطة بالتنمية مما يؤدي إلى مجموعة من التشكيلات الشخصية، أو مفاهيم الذات التي يمتلكها الأفراد عن أنفسهم، والعالم المحيط بهم (أبو عيطة، ٢٠١٥).

كما أن بلورة مفهوم الذات المهنية تعني مدى وضوح صورة الفرد عن ذاته من خلال إحساسه تجاه ميوله، وقدراته، وسماته، واتجاهاته ذات الصلة بالمهنة. وبالتالي فإن الضعف في بلورة مفهوم الذات المهني يرتبط بوضوح مع التردد في اتخاذ القرارات المهنية (Landine, 2013).

كما أن الخبرات العملية تزيد من بلورة مفهوم الذات المهنية Vocational Self-concept Crystallization؛ لأنها تزود الطلبة بالفرص لاختبار مدى مناسبة قدراتهم، وميولهم، وقيمهم، والرضا عن بيئة العمل التي تم اختيارها. فمن خلال وضوح الفهم للذات سيصبح الطلبة قادرين على إضافة معلومات مهنية في ذاكرتهم بكل ثقة ليساعدهم ذلك على التخطيط المهني السليم، في حين أن الأفراد الذين يكون فهمهم للذات أقل وضوحاً، والذين تكون توقعاتهم ومخططاتهم المعرفية سلبية حول مكانهم في عالم العمل؛ فإن المعلومات الذاتية والمهنية قد لا تكون مفيدة، مما يعيق التخطيط المهني لديهم (Landine, 2013). بالإضافة إلى أن هناك العديد من الأفراد يستمرون في البحث عن التوافق، ولكن في غياب الخبرات العملية نادراً ما يصلون إلى تحقيق كل عناصر الذات وبالتالي يزيد الضعف في بلورة مفهوم الذات المهني لديهم (Brown, 2002).

إن مفهوم الذات المهني المرتفع يمكّن الأفراد من معالجة المعلومات التي يتلقونها لأول مرة، في حين أن هذه المعلومات نفسها مربكة للأشخاص الذين لديهم مخطط سلبي حول إمكاناتهم المهنية الخاصة. غير أن بلورة مفهوم الذات المهنية يزداد مع التقدم في العمر، فقد تبين أن الطلبة الأكبر عمراً والطلبة في الدراسات العليا يسجلون أعلى مستوى في التبلور (Landine, 2013)، ويعني ذلك أنه كلما ازداد عمر

فعالية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع في محافظة الداخلية

الإنسان ازداد تعرضه للخبرات العملية، وبالتالي اتضحت رؤية الفرد عن ذاته وازدادت بلورة مفهوم الذات المهنية لديه.

وهذا ما أكد عليه تايلور (Taylor, 1988) الموجود في (Landine, 2013) في أن خبرات العمل أثناء الدراسة الجامعية، والتدريب تساعد في الانتقال من الدراسة إلى العمل لأنها تسهم في زيادة بلورة مفهوم الذات المهنية، وقيم العمل. وهذا يدل على أهمية الخبرات العملية في تنمية الذات المهنية. ووفقاً لتشيكيرينج وريسر (Chickering & Reisser, 1993) المشار إليه في (Landine, 2013) فإن الحكم الذاتي هو أحد المجالات الرئيسة للتنمية اللازمة لتشكيل الذات المهنية للفرد، فمن خلال الحكم الذاتي يستطيع الفرد تقييم عناصر ذاته المهنية وهي: الميول المهنية، والقدرات، والمهارات، والسمات الشخصية، والقيم المهنية. ومع نمو الأفراد، واكتساب المزيد من الخبرات، يصبحون أكثر استقلالية ويزداد مستوى نضجهم المهني (لوبيز وسنايدر، ٢٠١٤).

تنمية الذات المهنية

أحد المفاهيم المهمة في النمو المهني هو تنمية الذات، ويعرفها كل من جايسبرس ومور (Gysbers & Moore, 1974) بأنها: تنمية الفرد من خلال تفاعل وتكامل الأدوار والمحتوى والأحداث التي عاشها في حياته الماضية. فالمهنة مرتبطة بأدوار التنفيذ للفرد، والسياقات التي يجد نفسه بها: كالبيت، أو المدرسة، أو مكان العمل، والأحداث المخطط لها وغير المخطط لها خلال حياته: كالتوظيف، والزواج، والوالدية (Jigau, Tasica, Musca, Chiru, Bontariuc, Cozma & Tibu, 2007).

د. سعاد بنت محمد بن علي د. عبد الحميد سعيد حسن سعيد بن سيف بن حميد العامري

إن التجارب الاستكشافية تعدُّ حاسمة كونها تسهم في اتخاذ القرار المهني، وتنمية الذات المهنية؛ لأنها تعدّل نظرة الطلبة لأنفسهم ولعالم العمل (Landine, 2013). ويرى سوبر أن عمليات تمايز الذات، ولعب الدور، والاستكشاف، واختبار الواقع تؤدي إلى تطور مفهوم الذات. بالإضافة إلى أن تفاعل الفرد مع المجتمع، وتفاعل الفرد مع أسرته، وأصدقائه، وزملائه يؤدي إلى نمو الذات (أبو عيطة، ٢٠١٥). وهذا بدوره سيسهم حتماً في تنمية الذات المهنية.

نظرية الذكاءات المتعددة

ذكر أرمسترونج (٢٠٠٠) أن نظرية الذكاءات المتعددة تستند إلى مبادئ

أهمها:

- ١- كل شخص يمتلك الذكاءات الثمانية كلها ولكن بنسب مختلفة؛ حيث تقول النظرية إن لكل شخص طاقات من الذكاءات الثمانية كلها. فليس من الممكن عدّ إستراتيجية تعليمية واحدة تناسب جميع الطلبة في كل الأوقات، فهناك تفاوت في نسب الذكاءات الثمانية التي يمتلكها الفرد؛ لذا فقد تكون إستراتيجية معينة ناجحة مع مجموعة من الطلبة وأقل نجاحاً مع مجموعة أخرى.
- ٢- يمكن للفرد أن يطور مستويات كل ذكاء إلى المستوى المناسب من الكفاية إذا ما توفر له التحفيز، والإثراء، والتعليم الملائم.
- ٣- تعمل الذكاءات معاً بطرق متداخلة ومعقدة، وتتفاعل مع بعضها بصورة مستمرة. فعندما يطبخ المرء وجبة معينة على سبيل المثال؛ فإنه يحتاج إلى ذكاء لغوي لقراءة الوصفة، وذكاء منطقي ورياضي لتحديد المقادير، ويحتاج كذلك إلى ذكاء بينشخصي لوضع قائمة طعام ترضي أذواق الأفراد.
- ٤- بإمكان الفرد التعبير عن كل ذكاء بأكثر من طريقة، فقد يكون الفرد بارعاً في جانب ما من الذكاء اللغوي كسردي القصص، ولا يكون بارعاً في جانب آخر مثل

فعالية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع في محافظة الداخلية

القراءة. وهذا يعني أن الفرد الذي لديه مستويات مرتفعة في ذكاء معين ليس بالضرورة أن يكون قادراً على أداء جميع الأنشطة المرتبطة بذلك الذكاء، ولكن ستكون لديه قابلية أكثر من غيره في تعلم أداء ذلك النشاط.

نظرية الذكاءات المتعددة والإرشاد المهني

إن دراسة قوة أو ضعف الذكاءات المتعددة لدى الطلبة يساعدنا في تحديد الميول والاهتمامات وعرضها في نموذج خاص، إضافة إلى ذلك فإن الذكاءات المتعددة تساعد المرشدين على توضيح أنواع المهارات الضرورية لتحديد المهن التي يضعها المسترشدون في الحسبان. ويمكن أن تستخدم مفردات الذكاء لزيادة تقييمات الذات الواقعية للمهارات، والقدرات في العلاقة بين التاريخ الأكاديمي للطلبة وتطلعاتهم. ويمكن أن يتم فهم لغة الذكاءات المتعددة ببساطة من قبل أفراد الأسرة، وبالتالي يتم التركيز على الحوار، وتنمية نقاط القوة لدى الأبناء (Shearer, 2009). كذلك فإن استخدام الذكاءات المتعددة تساعد الطالب على التركيز في أفكاره تجاه المسارات التعليمية، أو الفرص المهنية لتحقيق أقصى درجات النجاح المهني. فقد وجد شيرر (Shearer, 1997) الموجود في (Kerka, 1999) أن الطلبة الذين يكملون Multiple Intelligences Developmental Assessment MIDAS profile (Scales) مقاييس التقييم التنموي للذكاءات المتعددة لديهم إحساس مهني لمهاراتهم وقدراتهم المهنية أي أنهم يربطونها بتطلعاتهم المهنية.

أضف إلى ذلك أن الطلبة الذين يشاركون في أنشطة تستند إلى نظرية الذكاءات المتعددة يوسعون محيط خياراتهم المهنية والاستكشاف المهني. كما أن الذكاءات المتعددة تساعد الطلبة على الربط بين الذكاءات التي يتميزون بها وتفضيلاتهم المهنية، وتشجعهم على تنمية الذكاءات الأخرى (Kerka, 1999).

الدراسات السابقة:

وتشير الأدبيات إلى أن للتوجيه والإرشاد المهني دوراً أساسياً في تنمية الذات المهنية. فقد أجرى هانيجان (Hannigan, 1998) دراسته على ٤٤٢ طالباً وطالبة يدرسون في مؤسسات تعليمية مختلفة من مؤسسات التعليم العالي بأمريكا منهم من خاضوا التدريب العملي ومنهم من لم يخض بعد؛ وذلك بهدف التعرف على أثر خبرات التعليم والتدريب في مكان العمل على بلورة مفهوم الذات المهنية وعلاقته بالتعليم الجامعي، وقد استخدم الباحث بطارية اختبار تقيس مستويات الانسجام، ودرجة الثبات، والتميز في الاستفادة من التعليم الجامعي، وبلورة مفهوم الذات المهنية، ومقياس التصنيف المهني، ومقياس الالتزام، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من بينها: وجود علاقة ارتباطية موجبة بين خبرات التعلم والتدريب، وبلورة مفهوم الذات المهنية.

وقد أجرى لانداين (Landine, 2008) دراسة على ١٦٧ طالباً وطالبة من طلبة جامعة نيو برانسويك (University of New Branswick) ممن يدرسون مادة مقدمة في علم النفس، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أهمية اتخاذ القرار المهني وفق نموذج معالجة المعلومات المعرفية لبترسون وسامبسون وريدون ولينز (Petreson, Sampson, Readon and Lenz (1996) ومدى ارتباطه بمفهوم الذات المهنية وهوية الأنا. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: أن مفهوم الذات المهنية وهوية الأنا مرتبطة ارتباطاً قوياً موجباً باتخاذ القرار المهني، وأن متغيرات العمر، والنوع، وعدد الأشقاء لديها علاقة ارتباطية قوية مع مفهوم الذات المهنية واتخاذ القرار.

أجرى كانج (Kang, 2009) دراسة على ٢٠٦ طالباً وطالبة من الطلبة الأمريكيين من ذوي الأصول الآسيوية الدارسين في كليات مختلفة بأمريكا، وذلك بهدف استكشاف أثر النوع على بلورة مفهوم الذات المهنية، والتعرف على العلاقة بين بلورة مفهوم الذات المهنية والتردد في اتخاذ القرار مستخدماً مقياس التصنيف المهني

فعالية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع في محافظة الداخلية

(Vocational Rating Scale VRS)، ومقياس التردد في اتخاذ القرار، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من بينها: عدم وجود فروق بين الجنسين في مستوى بلورة مفهوم الذات المهنية، ووجود علاقة عكسية سالبة بين بلورة مفهوم الذات المهنية، والتردد في اتخاذ القرار.

أجرى لانداين (Landine, 2013) دراسته على ٢٠٢ طالباً وطالبة من طلبة جامعة نيو برونزويك University of New Brunswick بكندا، والمسجلين في مادة "مقدمة في علم النفس" بهدف استكشاف العلاقة بين مفهوم الذات المهنية، وتطور هوية الأنا، والتردد في اتخاذ القرار المهني. استخدم الباحث مقياس اتخاذ القرار المهني الذي يتألف من ١٨ فقرة. وعن طريق تحليل الارتباط والانحدار كشفت الدراسة عن وجود علاقة سالبة قوية بين بلورة مفهوم الذات المهنية والتردد في اتخاذ القرار المهني. كذلك كشفت الدراسة عن وجود علاقة سالبة معتدلة بين حالة الهوية والتردد في اتخاذ القرار المهني. وقد أوضحت الدراسة أن الهوية ومفهوم الذات المهنية تسهمان في خفض المشكلات المهنية المتعلقة باتخاذ القرار لدى الطلبة.

أجرت عرفة (٢٠١٣) دراستها على عينة مكونة من ١٨٥ طالباً وطالبة من الصفين الأول والثاني الثانوي من الاختصاصين العلمي والأدبي في دمشق بهدف التعرف على واقع انتشار الذكاءات المتعددة وعلاقة هذه الذكاءات ببعضها، والتعرف على العلاقة بين الذكاءات المتعددة والتحصيل الدراسي، وإمكانية التنبؤ بالتحصيل الدراسي من خلال هذه الذكاءات. طبقت الباحثة مقياس ميداس للذكاءات المتعددة المكون من ١١٩ فقرة والموزعة في ثمانية ذكاءات، وأظهرت النتائج وجود علاقة دالة إحصائياً بين الذكاءات المتعددة وبعضها، وكذلك أظهرت الدراسة عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين التحصيل الدراسي وأنواع الذكاءات، وعدم إمكانية التنبؤ بالتحصيل الدراسي من خلال أي من الذكاءات المتعددة.

أجرى بيساريك وكاري (Pisarik & Currie, 2015) دراسة تجريبية بهدف التعرف على أثر أحلام اليقظة المتعلقة بالعمل على بلورة مفهوم الذات المهنية. حيث اشتملت العينة على ٥١ طالباً وطالبة من طلبة أحد الجامعات بأمريكا. تم اختيار مجموعتين تجريبيتين ومجموعة ضابطة. تعرضت المجموعتان التجريبيتان إلى برنامجين إرشاديين مختلفين أحدهما اعتمد على إستراتيجيات تفسير أحلام اليقظة المتعلقة بالعمل، والآخر اعتمد على إستراتيجيات تدوين أحلام اليقظة المتعلقة بالعمل. استخدم الباحث مقياس التصنيف المهني (Vocational Rating Scale VRS)، ومقياس الاتجاه نحو أحلام اليقظة، وأوضحت النتائج أن كلا المجموعتين التجريبيتين لديهما مستوى عالٍ في بلورة مفهوم الذات المهنية من المجموعة الضابطة، وأن المجموعة التجريبية التي اعتمدت على إستراتيجية التدوين هي الأعلى في مستوى بلورة مفهوم الذات المهنية.

قامت صادق (٢٠١٦) بإجراء دراسة على ١٨ طالباً وطالبة من الصفين الخامس والسادس، و٧ معلمات في محافظة مسقط بهدف استكشاف كيفية تشكّل مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصفين الخامس والسادس الأساسي، والتي استخدمت فيها: المقابلة، والملاحظة كأحد وسائل جمع البيانات، وأظهرت نتائج التحليل النوعي فكرتين أساسيتين هما: المنظومة الذاتية، والمنظومة الاجتماعية، تتفرع منهما مجموعة من التكوينات الفرعية التي تسهم في تشكّل مفهوم الذات المهنية لدى الطلبة. حيث تتفرع من المنظومة الذاتية تكوينات فرعية هي: الهوايات، والأنشطة، والوعي بمتطلبات المهن، واعتبارات قيمية، في حين يتفرع من المنظومة الاجتماعية كل من: التوجيه المحدد، والتوجيه غير المحدد إلى عالم المهن.

أجرى كل من العوبلي وعبد الرب (٢٠١٦) دراستهما على ٤٥١ طالباً وطالبة من تخصصات متنوعة في كلية التربية بجامعة إب بجمهورية اليمن. استخدم الباحثان مقياس مكنزي Mckenzie، ودلت النتائج على أن أكثر الذكاءات شيوفاً هو الذكاء

فعالية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع في محافظة الداخلية

الشخصي والاجتماعي، وأن معظم الطلبة اختاروا تخصصات تتناسب مع ذكائهم المتعددة، ولا توجد فروق بين الذكور والإناث لدرجات مقياس الذكاءات المتعددة.

من خلال الدراسات السابقة يتبين لنا أن تشكل مفهوم الذات المهنية قائم على ما يمارسه الفرد من هوايات وأنشطة، وكذلك الوعي بمتطلبات المهن والاعتبارات القيمة التي يضعها الإنسان كمبدأ في حياته وهذا ما بينته دراسة (صادق، ٢٠١٦). إضافة إلى ذلك فقد أشارت دراسة (صادق، ٢٠١٦) إلى أن للتوجيه والإرشاد دوراً أساسياً في تشكل مفهوم الذات المهنية، وهذا يدل على أهمية ودور التوجيه والإرشاد المهني في خلق برامج لتنمية الذات المهنية لدى الطلبة. ويمكن أن نستدل على مدى أهمية التوجيه والإرشاد المهني من خلال العلاقة العكسية بين بلورة مفهوم الذات المهنية، والتردد في اتخاذ القرار المهني، كما بينته دراسة لانداين (Landine, 2008)، ودراسة كانج (Kang, 2009)، ودراسة لانداين (Landine, 2013).

وقد دلت نتائج دراسة بيساريك وكاري (Pisarik & Currie, 2015) على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات التجريبية والمجموعات الضابطة في بلورة مفهوم الذات المهنية لصالح المجموعة التجريبية، وهذا يدل على أهمية برامج الإرشاد الجمعي في بلورة وتنمية مفهوم الذات المهنية. وأشارت دراسة كانج (Kang, 2009) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى بلورة مفهوم الذات، في حين أن برامج التعليم والتدريب الميداني لها أثر إيجابي في زيادة مستويات بلورة مفهوم الذات المهنية وهذا ما بينته دراسة هانيجان (Hannigan, 1998) فقد أوصت دراسته إلى: الاهتمام ببرامج الإرشاد المهني والتركيز على ضرورة التحاق الطلبة ببرامج التعليم والتدريب العملي في مكان العمل قبل اختيار تخصصاتهم التي سيلتحقون بها مستقبلاً.

رغم أن الذكاءات المتعددة مرتبطة ببعضها البعض إلا أنه لا توجد علاقة بينها وبين التحصيل الدراسي وهذا ما أظهرته نتائج دراسة (عرفة، ٢٠١٣) وهذا مبرر

د. سعاد بنت محمد بن علي د. عبد الحميد سعيد حسن سعيد بن سيف بن حميد العامري

أساسي في استخدام نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية الذات المهنية في هذه الدراسة، وخلق مسارات دراسية تتناسب مع مختلف ذكاءات الطلبة.

أكدت دراسة (العويلى وعبد الرب، ٢٠١٦) أن أكثر الذكاءات شيوعاً بين الجنسين هما: الذكاء الشخصي والاجتماعي، وأن الذكاءات الأكثر شيوعاً الذكاء الشخصي والاجتماعي مما يدل أن للبيئة دوراً في تنمية الذكاءات المتعددة.

بالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت موضوع الذكاءات المتعددة وتشعبها إلا أن هناك ندرة في الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت استخدام نظرية الذكاءات المتعددة في مجال الإرشاد المهني؛ لذا تعتبر هذه الدراسة إضافة جديدة حول استخدام نظرية الذكاءات المتعددة في مجال الإرشاد المهني يمكن أن يستفيد منها الباحثون مستقبلاً.

الطريقة وإجراءات الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج شبه التجريبي Quasi-Experimental Design؛ بهدف استقصاء فاعلية برنامج إرشاد جمعي في تنمية الذات المهنية مستند على نظرية الذكاءات المتعددة لدى طلبة الصف التاسع بمحافظة الداخلية، حيث يهدف التصميم في الدراسة الحالية إلى فحص المتغير المستقل الذي هو البرنامج على المتغير التابع الذي هو مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع.

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع طلبة الصف التاسع الدارسين في المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة الداخلية، والمسجلين في العام الدراسي ٢٠١٧ / ٢٠١٨م والبالغ عددهم ٦٥٩٧ طالباً وطالبة، بينهم ٣٣٩١ طالباً، و٣٢٠٦ طالبة حسب إحصائيات دائرة التقييم بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٨).

فعالية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع في محافظة الداخلية

عينة الدراسة:

تم اختيار العينة من خلال اختيار ولاية واحدة من بين ولايات محافظة الداخلية بالطريقة العشوائية البسيطة، ووقع الاختيار على ولاية إزكي، وبالطريقة العشوائية تم اختيار مدرسة للذكور وأخرى للإناث. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق الأداة (أداة قياس مفهوم الذات المهنية) على جميع طلبة الصف التاسع بمدارس من مدارس محافظة الداخلية اللتين وقع الاختيار عليهما، مدرسة للبنين وهي مدرسة الأزهر بن محمد الأزكوي للتعليم الأساسي (٥-٩) والتي تضم ثلاثة فصول للصف التاسع بإجمالي ٨٨ طالباً، وأخرى للبنات هي مدرسة إمطي للتعليم الأساسي (٥-٩) وتضم ثلاثة فصول للصف التاسع بإجمالي ٧٨ طالبة، ولعدم الحصول على متوسطات حسابية في المستوى المنخفض تم اختيار الطلبة الذين حصلوا على متوسطات حسابية بمستوى متوسط في مقياس مفهوم الذات المهنية والذي تراوح بين (٣,٣٣-٣,٦٥)؛ وذلك لمعرفة أثر البرنامج على المجموعة التجريبية، وقد يعزو عدم الحصول على متوسطات حسابية في المستوى المنخفض إلى فاعلية خدمات التوجيه والإرشاد المهني المقدمة في المدرستين اللتين طبقت فيهما الدراسة الحالية، أو أن البيئة التي ينتمي إليها الطلبة هي بيئة محفزة لإدراك مفهوم الذات المهنية.

بعد اختيار الطلبة الذين حصلوا على متوسطات حسابية في المستوى المتوسط في مقياس مفهوم الذات المهنية، تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة وتقسيمها إلى مجموعتين تجريبية وضابطة.

التكافؤ بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في القياس القبلي

للتحقق من تكافؤ المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في القياس القبلي، تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة، والجدول (١) يوضح نتائج اختبار "ت" للمجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي.

جدول ١

اختبار "ت" للمجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس مفهوم الذات المهنية في التطبيق القبلي

المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	مستوى الدلالة
التجريبية	٣٠	٣,٤٠	٠,٢٧	١,٠٢	٥٧,١٠٠	٠,٥٣
الضابطة	٣٠	٣,٤٦	٠,٢٤			

يتضح من الجدول أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي مما يعني أن المجموعتين التجريبية والضابطة متجانستان.

مقياس مفهوم الذات المهنية

تم بناء المقياس بعد الاطلاع على الدراسات والأدبيات السابقة، والذي تضمن ٥١ عبارة يجيب عليها المستجيب وفق التدرج الخماسي ليكرت: (٥ دائماً، ٤ غالباً، ٣ أحياناً، ٢ نادراً، ١ أبداً) على الترتيب، حيث إن أعلى درجة ممكن أن يحصل عليها المستجيب (٢٥٥) وأقل درجة هي (٥١)، وقد اشتق الباحثون بعض العبارات من مقاييس مختلفة منها: مقياس تنسي Tensee لمفهوم الذات الذي قام بترجمته كل من علّاوي وشمعون عام ١٩٨٣م، ومقياس الذات الأكاديمي، واختبار لقياس قوة الذات (عبد العظيم، ٢٠١٣)، وجدول (٢) يوضح العبارات التي تم اشتقاقها من المقاييس الأخرى.

احتوى المقياس على ٥١ عبارة منها: ١٤ عبارة سلبية و ٣٧ عبارة إيجابية، وقد تم التحقق من الخصائص السيكومترية للأداة.

فعالية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع في محافظة الداخلية

جدول ٢

العبارات التي تم اشتقاقها من المقاييس الأخرى في بناء مقياس مفهوم الذات المهنية

رقم الفقرة	الفقرة	المصدر
فقرة ١١	أجد سهولة في التحدث مع المدرسين وإدارة المدرسة.	(مقياس الذات الأكاديمي) (عبد العظيم، ٢٠١٣، ص. ٣٢٩)
فقرة ٣٥	استمتع بوقت فراغي بالقراءة في الكتب العلمية والأدبية	(مقياس الذات الأكاديمي) (عبد العظيم، ٢٠١٣، ص. ٣٢٧)
فقرة ٣٩	أنا أنيق كما أود أن أكون.	(مقياس تنسي لمفهوم الذات) (عبد العظيم، ٢٠١٣، ص. ٢٢٢)
فقرة ٤٠	أنا اجتماعي كما أود أن أكون.	(مقياس تنسي لمفهوم الذات) (عبد العظيم، ٢٠١٣، ص. ٢٢٤)
فقرة ٤٧	أنا شخص مرح.	(مقياس تنسي لمفهوم الذات) (عبد العظيم، ٢٠١٣، ص. ٢٢٢)
فقرة ٤٨	أجد صعوبة بالتحدث مع الغرباء.	(مقياس تنسي لمفهوم الذات) (عبد العظيم، ٢٠١٣، ص. ٢٢٥)
فقرة ٥٠	أعتمد على الآخرين في حل مشكلاتي.	(اختبار لقياس قوة الذات) (عبد العظيم، ٢٠١٣، ص. ٢٥٨)
فقرة ٥١	تسيطر عليّ اللامبالاة عند عدم تحقيق الهدف.	(اختبار لقياس قوة الذات) (عبد العظيم، ٢٠١٣، ص. ٢٦٣)

ثبات الأداة:

تم التحقق من ثبات المقياس من خلال تطبيق المقياس على عينة استطلاعية غير مشمولة في الدراسة وعددها (٤٠) طالباً وطالبة من طلبة الصف التاسع، وتم حساب معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للمقياس ككل حيث بلغ (٠,٧٠)؛ وبذلك تم اعتماد تطبيقه.

صدق الأداة:

للتحقق من صدق المقياس؛ تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين الخبراء والمتخصصين؛ للتعرف على آرائهم في الأداة من حيث ملائمة الفقرات لمقياس مفهوم الذات المهنية لطلبة الصف التاسع، ومدى وضوح الفقرات، وسلامة الصياغة اللغوية، ومدى ملائمة الفقرات لمستويات الطلبة العمرية، وأي ملاحظات أو مقترحات أخرى، وتم حساب نسبة الاتفاق بين المحكمين لكل عبارة، وعُدَّ إجماع ٨٠% من المحكمين كافيًا لقبول العبارة، وإن قدمت ملاحظات لأكثر من ٢٠% عدَّ ذلك كافيًا لتعديل العبارة أو حذفها أو إضافة عبارة جديدة، كعبارة "أنا جيد في صناعة الأشياء" فقد تم حذفها، والفقرة العاشرة "لا أقوم بأداء واجباتي المدرسية بإتقان ومهارة" تم تعديلها إلى عبارة "لا أقوم بأداء واجباتي المدرسية بإتقان ومهارة".

الاتساق الداخلي للأداة:

تم حساب معامل الارتباط (بيرسون)؛ لمعرفة مدى ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للمقياس، وأن ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس قد تراوح بين (٠,٣٢٦ - ٠,٦٤٤)، وجميع هذه الارتباطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\geq 0,05$) مما يؤكد أن الفقرات تتسق في قياس ما يقيسه المقياس.

برنامج الإرشاد الجمعي

- أُعدَّ البرنامج الإرشادي الجمعي بالاستناد إلى نظرية الذكاءات المتعددة، حيث تناول البرنامج تنمية الذات المهنية من خلال تنمية الوعي الإدراكي للميول، والقدرات، والمهارات، والسمات الشخصية، والقيم، كذلك تم بناء البرنامج بالاستناد إلى عدد من الدراسات السابقة في هذا المجال كدراسة كيمبروف (Kimbrough, 1981)، ودراسة هل (Hill, 1996)، ودراسة لانداين

فعالية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع في محافظة الداخلية

(Landine,2013)، ودراسة (البكري، ٢٠١٤)، ودراسة بيساريك وكاري (Pisarik & Currie, 2015).

- تميّز برنامج الإرشاد الجمعي بخصوصية وهي: لفت الانتباه إلى أهمية الإرشاد الجمعي في تنمية الذات المهنية وفق نظرية الذكاءات المتعددة.
- استند برنامج الإرشاد الجمعي لعدد من الأساليب والفنيات مثل: الإصغاء، وعكس المشاعر، وعكس المحتوى، والفورية، والتلخيص، والمواجهة، والنمذجة، والربط، وإعطاء المعلومات، ولعب الدور، والمحاضرة المصغرة.
- هدف البرنامج إلى تنمية الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع، وذلك من خلال تقديم نماذج وأنشطة متنوعة ومختلفة وفق نظرية الذكاءات المتعددة، وتقديم تدريبات سلوكية كالحوارات الذاتية، ومراقبة الذات.
- تكوّن البرنامج من ثلاث عشرة جلسة إرشادية تحتوي كل جلسة على مادة علمية تمهيدية، وأنشطة إثرائية متنوعة، ومناسبة للمرحلة العمرية للفئة المستهدفة.
- مدة كل جلسة إرشادية ٦٠ دقيقة.

بعد الانتهاء من إعداد محتوى البرنامج، تمّ عرضه على مجموعة من المحكّمين المختصّين من الأساتذة في علم النفس والإرشاد النفسي والمهني. وقد تمّ الأخذ بملاحظاتهم حول البرنامج من حيث: وضوح الأهداف ونوعية الفنيات المستخدمة، ومناسبة الأنشطة ومدتها، ومدى ملاءمتها للمرحلة العمرية، والوسائل المستخدمة، وعدّ إجماع ٩٠% من المحكّمين كافيّاً لقبول ما تحتويه كل جلسة، والأنشطة التي تتضمنها، وإن قدمت ملاحظات أكثر من ١٠% عدّ ذلك كافيّاً للتعديل أو الحذف أو الإضافة، وقد تمّ تعديل البرنامج في ضوء نتائج التحكيم، والذي أسهم في إخراج البرنامج بصورته النهائية، والجدول (٣) يوضح ملخص لجلسات البرنامج.

جدول ٣

ملخص جلسات برنامج الإرشاد الجمعي لتنمية الذات المهنية وفق نظرية الذكاءات المتعددة

رقم الجلسة	المحور	الموضوع	أهم الأهداف	الأساليب والفنيات	الذكاءات المتعددة
الأولى	بناء العلاقة	التعارف وبناء العلاقة	١. تعارف الأعضاء على بعضهم. ٢. التعرف على محتوى البرنامج الإرشادي وبناء العلاقة الإرشادية.	الاستيضاح، الفورية، التدوير، كشف الذات، إعطاء المعلومات.	اللغوي، الابينشخصي، الضمنشخصي، الحركي، المنطقي، الموسيقي، الطبيعي، المكاني
الثانية	التعبير عن الذات	سماتنا الشخصية الجزء الأول	١. وعي الأعضاء بمفهوم ذواتهم. ٢. التعبير عن الذات. ٣. التعرف على مكونات الذات المهنية.	عكس المحتوى، عكس المشاعر، التعاطف، التغذية الراجعة، التدوير.	اللغوي، الابينشخصي، الضمنشخصي، الحركي، المكاني
الثالثة	التعرف على السمات الشخصية الثاني	سماتنا الشخصية الجزء الثاني	١. أن يتعرف الطالب على مفهوم السمات الشخصية. ٢. أن يتعرف الطالب على سماته الشخصية.	عكس المحتوى، عكس المشاعر، التلخيص، التغذية الراجعة.	اللغوي، الابينشخصي، الضمنشخصي، الحركي، المنطقي، الموسيقي، الطبيعي، المكاني

فعالية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع في محافظة الداخلية

الرابعة	وصف الذات	سماتنا الشخصية	١. أن يكتشف الطالب سماته الشخصية التي يتميز بها.	عكس المحتوى،	اللغوي، البيئشخصي، الضمنشخصي،
		الجزء الثالث	٢. أن يصف الطالب شعوره وتقييمه لذاته بعد اكتشافه لسماته الشخصية.	عكس المشاعر، الاستيضاح، الفورية، التغذية الراجعة، الربط.	
الخامسة	التعرف إلى الميول المهنية	ميولي المهنية	١. أن يتعرف الأعضاء على مفهوم الميول المهنية.	عكس المحتوى،	اللغوي، البيئشخصي، الضمنشخصي،
		الجزء الأول	٢. أن يتعرف الأعضاء على أمثلة الميول المهنية.	عكس المشاعر، التغذية الراجعة،	الحركي، المنطقي، الموسيقي،
			٣. أن يذكر الأعضاء ميولهم المهنية.	المحاضرة المصغرة، الربط.	الطبيعي، المكاني
السادسة	ربط الميول المهنية بالقرار المهني	ميولي المهنية	١. أن يذكر الأعضاء ميولهم المهنية.	الفورية، التلخيص،	اللغوي، الضمنشخصي،
		الجزء الثاني	٢. أن يدرك الأعضاء أهمية ميولهم المهنية وربطها بخياراتهم المهنية.	التغذية الراجعة، الربط.	الطبيعي، المكاني

د. سعاد بنت محمد بن علي د. عبد الحميد سعيد حسن سعيد بن سيف بن حميد العامري

السابعة	القدرات	قدراتي	١. أن يتعرف الأعضاء على	عكس	اللغوي،
	المهنية	المهنية	مفهوم القدرات.	المحتوى،	البيئشخصي،
	الجزء	الجزء	٢. أن يذكر الأعضاء قدراتهم	عكس	الضمنشخصي،
	الأول	الأول	التي يتميزون بها.	المشاعر،	الحركي،
			٣. أن يدرك الأعضاء أهمية	الاستيضاح،	المنطقي،
			تعلم القدرات.	التغذية	الموسيقى،
			٤. أن يعدد الأعضاء القدرات	الراجعة.	الطبيعي،
			التي يطمحون إلى اكتسابها.		المكاني
الثامنة	ربط	قدراتي	١. أن يحسن الأعضاء قدرتهم	الفورية،	البيئشخصي،
	القدرات	المهنية	على عمل علاقات مع	التعاطف،	الحركي،
	المهنية	الجزء	الآخرين.	التلخيص،	المنطقي،
	بالمهين	الثاني	٢. أن يدرك الأعضاء أهمية	التغذية	المكاني
			تعلم القدرات.	الراجعة.	
			٣. أن ينمي الأعضاء روح		
			المشاركة والعلاقات مع		
			الآخرين.		
التاسعة	التعرف	مهاراتي	١. أن يتعرف الأعضاء على	عكس	اللغوي،
	إلى	الجزء	مفهوم المهارات.	المحتوى،	البيئشخصي،
	المهارات	الأول	٢. أن يذكر الأعضاء	عكس	الضمنشخصي،
			مهاراتهم التي يتميزون بها.	المشاعر،	الحركي،
			٣. أن يعدد الأعضاء	التلخيص،	المنطقي،
			المهارات التي يطمحون إلى	تقديم	الموسيقى،
			تطويرها.	المعلومات،	الطبيعي،
			٤. أن يدرك الأعضاء أهمية	التغذية	المكاني
			تطوير مهاراتهم.	الراجعة.	

فعالية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع في محافظة الداخلية

العاشرة	ربط	مهاراتي	١. أن يذكر الأعضاء المهن	عكس	اللغوي،
	المهارات	الجزء	المستقبلية لهم.	المحتوى،	البيئشخصي،
	بمهنة	الثاني	٢. أن يعدد الأعضاء مهارات	عكس	الضمنشخصي،
	المستقبل		مهنهم المستقبلية.	المشاعر،	الحركي،
			٣. أن يصمّم الأعضاء خطط	الفورية،	المنطقي،
			لتطوير مهاراتهم.	التعاطف،	الموسيقي،
				التغذية	الطبيعي،
				الراجعة،	المكاني
				النمذجة.	
الحادية	التعرف	قيمي	١. أن يتعرف الأعضاء على	الفورية،	اللغوي،
عشر	إلى القيم	المهنية	مفهوم القيم المهنية.	التعاطف،	البيئشخصي،
	المهنية	الجزء	٢. أن يتعرف الأعضاء على	التلخيص،	الضمنشخصي،
		الأول	أمثلة على القيم المهنية.	التغذية	الحركي،
			٣. أن يحدد الأعضاء قيمهم	الراجعة،	المنطقي،
			المهنية.	الربط.	المكاني
الثانية	ربط القيم	قيمي	١. أن يستكشف الأعضاء	الحضور،	اللغوي،
عشر	المهنية	المهنية	قيمهم الشخصية والمهنية.	الفورية،	الضمنشخصي،
	بالمهن	الجزء	٢. أن يقيم الأعضاء قيمهم	التعاطف،	المنطقي
		الثاني	الشخصية والمهنية.	التلخيص،	
				التغذية	
				الراجعة،	
				التدوير،	
				الربط.	

الثالثة	إنهاء	الإنهاء	١. أن يذكر الأعضاء	التلخيص،	اللغوي،
عشر	وتقييم	والتقييم	الموضوعات التي تم تناولها	الربط،	الضمنشخصي،
	البرنامج	في البرنامج.	٢. أن يدرك الأعضاء نقاط	التفسير.	البيئشخصي
			القوة التي اكتسبوها من		
			البرنامج.		
			٣. أن يقيم الأعضاء البرنامج.		
			٤. أن ينهي الأعضاء العلاقة		
			الإرشادية.		

المعالجة الإحصائية

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

١. معامل الارتباط (بيرسون)؛ لمعرفة مدى ارتباط العبارات بالمقياس، ومدى ارتباط العبارات ببعضها.
٢. اختبار "ت" t-test للعينات المستقلة؛ وذلك لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي.
٣. اختبار "ت" t-test للعينات المترابطة للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي والمتابعة.
٤. استخدام تحليل التباين الثنائي (Two-way ANOVA)؛ وذلك للتعرف إلى الفروق بين المجموعة التجريبية، والمجموعة الضابطة، والفروق بين الذكور والإناث، والتفاعل بين النوع الاجتماعي والمعالجة.

فعالية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع في محافظة الداخلية

عرض نتائج الدراسة:

أولاً: النتائج المتوقعة بالفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى من فرضيات الدراسة على ما يلي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\geq 0,05)$ بين متوسط استجابات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس مفهوم الذات المهنية في القياس البعدي". تم اختيار الفرض الصفري لعدم وجود دراسات سابقة قامت بقياس مفهوم الذات المهنية على عينة مشابهة لعينة البحث. وللتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" t-test للعينات المستقلة لدرجات مقياس مفهوم الذات المهنية لدى أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على القياس البعدي، وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول ٤

نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي لمقياس مفهوم الذات المهنية (ن=٦٠)

المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
التجريبية	٣,٨٢	٠,٣٤	٥٨	٣,٧٤	٠,٠٠
الضابطة	٣,٥١	٠,٢٩			

ويتبين من جدول (٤) أن قيمة "ت" ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\geq 0,01)$ ، كذلك يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمفهوم الذات المهنية لدى أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على القياس البعدي، حيث بلغ المتوسط الحسابي لدى أفراد المجموعة التجريبية (٣,٨٢) أعلى من المتوسط الحسابي لدى أفراد المجموعة الضابطة (٣,٥١)، وبذلك رفض الفرضية الصفرية، وقبول الفرضية البديلة.

وفي ضوء هذه النتائج يمكن القول إن برنامج الإرشاد الجمعي كان له تأثير دالّ إحصائياً على مستوى إدراك مفهوم الذات المهنية لدى الطلبة، كذلك أسهم في تنمية الذات المهنية لديهم. وقد يعزو تأثير البرنامج على المجموعة التجريبية إلى شموليته، وعدم اعتماده على التلقين فقط؛ وإنما اعتمد على فنيات الإرشاد الجمعي المختلفة كالاستيضاح، والعكس، وكشف الذات، والتعاطف، وإعطاء المعلومات والتدوير، والتغذية الراجعة، بالإضافة إلى أن البرنامج قد استند إلى استراتيجيات نظرية الذكاءات المتعددة؛ وبالتالي فقد راعى التفاوت في نسب الذكاءات التي يمتلكها الطلبة من خلال تقديم أنشطة مختلفة تتناسب مع جميع المستويات.

غير أن نظرية الذكاءات المتعددة التي استند إليها البرنامج أعطت مجالاً أوسع لاستخدام أساليب إرشادية متنوعة تراعي الفروق الفردية بين الطلبة من جانب، وتعمل على استبصار الطالب بذاته المهنية من جانب آخر، وقد كان للعلاقة الإرشادية والتفاعل الإيجابي والثقة بين المرشد والطلبة دور كبير في استمرار أثر البرنامج. كذلك كان لعدد جلسات البرنامج الإرشادي والمدة الزمنية لتنفيذه الأثر الإيجابي الواضح أيضاً، ولعل كل هذه الأسباب مجتمعة كانت سبباً في أثر البرنامج.

وبالرغم من أن عينة الدراسة ذات المستوى المتوسط لمستوى إدراك مفهوم الذات المهنية إلا أن هذا المستوى قد ارتفع بعد تقديم البرنامج للمجموعة التجريبية، وهذه النتيجة تؤكد أن البيئة العُمانية بيئة محفزة ساعدت الطلبة على تنمية ذواتهم المهنية.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية من فرضيات الدراسة على ما يلي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\geq 0,05$) في مستوى إدراك مفهوم الذات المهنية لدى أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي".

فعالية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع في محافظة الداخلية

وقد تم اختيار الفرض الصفري لعدم وجود دراسات تجريبية لقياس مفهوم الذات المهنية، وللتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" للعينات المترابطة؛ وذلك للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات القياسين القبلي والبعدي لأفراد المجموعة التجريبية لمقياس مفهوم الذات المهنية، والجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول ٥

نتائج اختبار "ت" للعينات المترابطة بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية لمقياس مفهوم الذات المهنية (ن=٣٠)

التطبيق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق
القياس القبلي	٣,٤٠	٠,٢٧	٢٩	٧,٣٦	٠,٠٠	القياس القبلي
القياس البعدي	٣,٨٢	٠,٣٥				القياس البعدي

ويتضح من خلال جدول (٥) أن هناك فروقاً في المتوسطات بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية، وهذه الفروق ذات دلالة إحصائية، فقد بلغ المتوسط الحسابي للقياس البعدي (٣,٨٢) أعلى من المتوسط الحسابي للقياس القبلي (٣,٤٠)، وقد بلغت قيمة "ت" (٧,٣٦) مما يعني أن الفروق دالة ولصالح القياس البعدي، وبالتالي فإن هذا يقودنا إلى رفض الفرضية الصفرية التي تقول إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\geq 0,05)$ في مستوى إدراك مفهوم الذات المهنية لدى أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي، وقبول الفرضية البديلة التي تقول إن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح القياس البعدي، وهذا يثبت لنا فاعلية البرنامج الإرشادي.

وقد أظهرت نتائج اختبار "ت" للمجموعات المترابطة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة التجريبية لمقياس مفهوم الذات المهنية، معنى ذلك أنه حدث تحسن ونمو للذات المهنية لدى أفراد المجموعة التجريبية نتيجة تطبيق البرنامج على هذه المجموعة حيث كانت الفروق لصالح القياس البعدي. وتُعزى هذه النتيجة إلى البرنامج الإرشادي ووضوح أهدافه وأنشطته، وارتباط مكوناته بالأهداف التي تم تحقيقها، حيث ركز البرنامج على تعريف الطلبة بذواتهم المهنية ومكوناتها من ميول مهنية، ومهارات، وقدرات، وسمات شخصية، وقيم. ومما يدل على فاعلية البرنامج احتوائه على أنشطة متعددة تناولت إستراتيجيات مختلفة لنظرية الذكاءات المتعددة، فهو مناسب لجميع مستويات الذكاءات الثمانية المختلفة مع التركيز على مكونات مفهوم الذات المهنية: السمات الشخصية، والميول المهنية، والقدرات، والمهارات والقيم والمعارف، والتي تعد الأساس لاختيار الفرد لمهنته. إضافة إلى ذلك فإن البرنامج ساعد الطلبة على الاستبصار بنقاط القوة التي يمتلكونها وأن أنشطة البرنامج تساعد على التحفيز الذاتي الذي يقود الطالب إلى صناعة مستقبله في المجال الذي يتميز به.

إن المجتمع العماني يميل إلى الجماعية، ويتجلى انعكاس الهوية الجماعية في سلوك ووعي الفرد العماني، فنحن نلاحظ الوئام والانسجام بين أعضاء المجموعة؛ وقد يكون هذا الوئام والانسجام مستمد من البيئة، والذي ساعد في تحقيق أهداف المجموعة الإرشادية، وبالتالي نجاح البرنامج.

وجاءت هذه الدراسة متفقة مع نتائج الدراسات التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية ولصالح القياس البعدي، ومن هذه الدراسات دراسة هل (Hill, 1996)، والتي هدفت إلى معرفة وبيان أثر برنامج إرشادي جمعي على الذوات المهنية المحتملة والنمو المهني لدى خمسة متطوعين تراوحت أعمارهم بين ٢٥ و ٥٠ عاماً، وبغض النظر عن العمر فقد دلت

فعالية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع في محافظة الداخلية

النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد المجموعة في القياسين القبلي والبعدي.

كذلك اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة بيساريك وكاري (Pisarik and Currie, 2015) التي قاما بها للتعرف على فاعلية برنامج إرشادي جمعي في بلورة مفهوم الذات المهنية، فقد دلّت نتائج هذه الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\geq 0,05)$ في بلورة مفهوم الذات المهنية لدى أفراد المجموعة التجريبية على القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي، يُعزى ذلك إلى مدى فاعلية البرنامج المقدم للمجموعتين التجريبيتين.

وقد اتفقت أيضاً نتائج الدراسة الحالية مع دراسة هانيجان (Hannigan, 1998)، والتي هدفت إلى استقصاء مدى فاعلية برنامج يعتمد على إستراتيجيات نظرية الذكاءات المتعددة في رفع التحصيل الدراسي، وقد دلّت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\geq 0,05)$ لدى أفراد المجموعة التجريبية على القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الثالثة من فرضيات الدراسة على ما يلي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\geq 0,05)$ بين متوسطات استجابات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والمتابعة لمقياس مفهوم الذات المهنية". وللتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مترابطتين للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين البعدي والمتابعة لمقياس مفهوم الذات المهنية، والجدول التالي يعرض خلاصة النتائج.

جدول ٦

نتائج اختبار "ت" للعينات المترابطة لمعرفة دلالة الفروق بين درجات التطبيق البعدي والمتابعة لمقياس مفهوم الذات المهنية (ن=٣٠)

التطبيق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	الاحتمالية	اتجاه الفروق
البعدي	٣,٨٢	٠,٣٤	٠,٥١	٢٩	٠,٦١	لا يوجد
المتابعة	٣,٨١	٠,٣٣				

ويتضح من الجدول (٦) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة لدى الذكور والإناث في القياسين البعدي والمتابعة لمقياس مفهوم الذات المهنية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لدرجات استجابات المجموعة التجريبية في القياس البعدي (٣,٨٢)، والمتوسط الحسابي لقياس المتابعة (٣,٨١)، وبلغت قيمة "ت" (٠,٥١)، ودرجة الاحتمالية (٠,٦١)، وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التطبيق البعدي والمتابعة، وبذلك نقبل الفرضية الصفرية، وعليه يمكننا القول إن أثر البرنامج على الطلبة لا يزال مستمراً.

إن متوسطات درجات المجموعة التجريبية لدى الذكور والإناث في القياسين البعدي والمتابعة لمقياس مفهوم الذات المهنية كانت متقاربة في المجموع الكلي، الأمر الذي يعني بقاء أثر التطبيق ويؤكد فاعلية برنامج الإرشاد الجمعي في تنمية الذات المهنية وتحقيق أهدافه بعد مرور ثلاثة أسابيع من تطبيقه، وبقاء أثر البرنامج لا يزال مستمراً.

لقد كان لتطبيق أساليب الإرشاد وفتياته دور في نجاح البرنامج من خلال بناء الألفة، والتقبل غير المشروط، والتعزيز بأنواعه الذي وفر بيئة آمنة مكنت أعضاء المجموعة الإرشادية من التفاعل الإيجابي.

فعالية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع في محافظة الداخلية

ويمكن القول أن المجتمع في سلطنة عمان متقبل لكل ما هو مفيد تقبلاً غير مشروط، ويمكن أن نستنتج ذلك من خلال بقاء أثر البرنامج الإرشادي بالرغم من صغر سن أفراد العينة، وربما تكون هذه المشاركة الأولى في البرامج الإرشادية لبعض الأعضاء.

من خلال استعراضنا لنتائج الفرضيات الأربعة فإن النتيجة الجوهرية والحاسمة لهذه الدراسة تبرز من خلال حاجة الطالب في هذه المرحلة العمرية إلى بلورة مفهوم الذات المهنية وتنميتها من خلال تقديم البرامج الإرشادية المهنية الخاصة، والذي أثبت البرنامج فاعليته، ومن خلال أساسه النظري المتمثل بنظرية الذكاءات المتعددة، وهي الدراسة العربية الأولى التي استندت على هذه النظرية في مجال الإرشاد المهني عامة، وفي تنمية الذات المهنية خاصة. فقد أسهمت الدراسة على ربط البيئات المهنية التي يتوقع الطالب اختيارها مستقبلاً بمستويات ذكائه المتعددة وتحفيزه على تنميتها مستقبلاً.

إن تنوع البرنامج الإرشادي في الأنشطة والإجراءات أوجد في البرنامج عنصر الاستمتاع والإثارة أثناء الجلسات مما كان له دور فاعل في تحقيق أهداف البرنامج. ومن خلال عرض ومناقشة النتائج يتضح فاعلية البرنامج الإرشادي الحالي في تنمية الذات المهنية، كذلك يدل على أهمية نظرية الذكاءات المتعددة في الإرشاد المهني للطلبة وهذا يتفق مع كتابات لانداين (Landine, 2013) وتوصياته.

ولتقييم البرنامج الإرشادي المهني المقدم من وجهة نظر الطلبة أوضحت النتائج وبنسبة (93%) على أن البرنامج الإرشادي المهني ساعد على الاستبصار بالذات، واكتشاف السمات الشخصية، والتعرف إلى المهارات، والقدرات، والقيم المهنية الشخصية، واكتشاف الميول المهنية بدرجة عالية، وقد تم حساب هذا التقييم عن طريق استمارة تقييم الطلبة للبرنامج الإرشادي، والتي تم تقديمها للطلبة في نهاية البرنامج الإرشادي.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي أظهرتها هذه الدراسة يمكن تقديم التوصيات التالية:

١. ضرورة تقديم المعلومات المهنية الصحيحة والمناسبة للمسترشد بما يتناسب مع نوعه الاجتماعي؛ وذلك حتى يتسنى له بلورة الذات المهنية لديه واستكشاف ذاته وربطها بالبيئات المهنية التي يميل إليها.
٢. تعميم تطبيق البرنامج الإرشادي الجمعي في الدراسة الحالية حول تنمية الذات المهنية لطلبة الصف التاسع على جميع مدارس السلطنة لاسيما وأن هذه المرحلة تفتقر من البرامج الإرشادية المقدمّة لهم؛ حيث إن نتائج البرنامج أكدت على وجود تغييرات إيجابية لكل جوانب ومكونات الذات المهنية.
٣. توصي الدراسة الحالية المسؤولين والقائمين على قسم المناهج بوزارة التربية والتعليم تضمين المناهج لاستراتيجيات نظرية الذكاءات المتعددة وربطها بالجانب المهني لتحفيز الطلبة، وبلورة مفهوم الذات المهنية لديهم، وهذا يعزز الربط بين التعليم والمهنة.

فعالية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع في محافظة الداخلية

المقترحات:

- من خلال ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية، وما توصلت إليه من توصيات، تمكن تقديم المقترحات التالية:
- إجراء دراسات تجريبية عن فاعلية البرنامج الإرشادي الحالي ليشمل فئات ذوي الاحتياجات الخاصة.
 - إجراء دراسة وصفية للتعرف على العلاقة بين مفهوم الذات المهنية وعمر الإنسان، ومستواه التعليمي.
 - دراسة العلاقة بين الخوف من المستقبل المهني وبلورة مفهوم الذات المهنية لدى طلبة المدارس أو طلبة الجامعات أو الكليات.
 - إجراء مزيد من الدراسات لتقييم فاعلية برامج الإرشاد الجمعي والتي تستهدف تنمية الذات المهنية لتشمل فئات عمرية مختلفة.

المراجع

- أبو عيطة، سهام درويش (٢٠١٥). نظريات الإرشاد والنمو المهني. عمان: دار الفكر.
- أرمسترونج، توماس (٢٠٠٠). الذكاءات المتعددة في غرفة الصف (ط٢). (ترجمة مدارس الظهران الأهلية). المملكة العربية السعودية: دار الكتاب التربوي.
- البكري، أحمد بن صالح (٢٠١٤). برنامج إرشاد جمعي مقترح لتنمية مفهوم الذات لدى الأحداث الجانحين في دار إصلاح الأحداث بمسائل (رسالة ماجستير غير منشورة). نزوى: جامعة نزوى.
- الخواجة، عبدالفتاح (٢٠١٠). برامج الإرشاد والعلاج الجماعي. عمان: دار البداية.
- خيرى، أسامة (٢٠١٤). تطوير الذات. عمان: دار الراية للنشر.
- ربيع، محمد شحاته (٢٠١٥). علم النفس الصناعي والمهني. عمان: دار المسيرة.
- زهران، حامد عبدالسلام (١٩٩٨). التوجيه والإرشاد النفسي (ط٣). القاهرة: عالم الكتب.
- صادق، فاطمة إحسان (٢٠١٦). تشكل مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصفين الخامس والسادس بمحافظة مسقط (رسالة ماجستير غير منشورة). مسقط: جامعة السلطان قابوس.
- عبدالعظيم، حمدي عبدالله (٢٠١٣). موسوعة الاختبارات والمقاييس. الجيزة: أمجاد للنشر.
- عرفة، بثينة (٢٠١٣). واقع الذكاءات المتعددة لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية وعلاقتها بالتحصيل الدراسي. مجلة اتحاد الجامعات العربية (١١) ٤، ١١-٤٢.
- العوبلي، طه ناجي؛ وعبدالرب، عبدالله حسن محمد (٢٠١٦). الذكاءات المتعددة السائدة لدى طلبة كلية التربية في جامعة إب وعلاقتها بالتخصص الأكاديمي. مجلة الدراسات الاجتماعية (٤٨)، ١٠١-١٣٦.
- كوري، جيرالد (٢٠١٦). النظرية والتطبيق في الإرشاد الجمعي (ترجمة سهام درويش أبو عيطة ومراد علي عيسى). عمان: دار الفكر (٢٠١٧).
- كيشارد، جون؛ وهيتو، ميشال (٢٠٠٨). التوجيه التربوي والمهني بين النظريات والتطبيق (ترجمة خالد امجيدي). الأردن: اربد. عالم الكتب الحديث (٢٠٠٩).

فعالية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع في محافظة الداخلية

لوبيز، شين؛ وسنايدر، ك (٢٠٠٣). القياس في علم النفس الإيجابي نماذج ومقاييس (ترجمة صفاء يوسف، ميرفت شوقي، نادية محمود، عزة خليل، عزيزة محمد، هبة سرى، أسامة أبو سريع ومنى الصواف). القاهرة: المركز القومي للترجمة.
وزارة التربية والتعليم (٢٠١٨). الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية (نسخة إلكترونية). سلطنة عمان، تم استرجاعها بتاريخ ٢٠١٨/٢/١٥ من www.moe.gov.om.

- Brown, D. (2002). *Career Choice And Development* (4th Ed). San Francisco: Jossey-BASS.
- Chickering, A. W. & Reisser, L. (1993). *Education and identity*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Conger, S., Hiebert, B. & Hong-Farell, E. (1994). *Career and Employment Counselling in Canada* (2nd Ed). Canada: Canadian Labour Force Development Board.
- Gazda, M. (1978). *Group Counseling Development Approach* (3rd Ed). Allyn And Boston.
- Hannigan, T. P. (1998). *Vocational Exploratory Behavior and Its Relation to Vocational Self-concept Crystallization and Work Commitment in U. S. Undergraduates* (Unpublished Doctoral Thesis). Columbia University.
- Hill, A. L. (1996). *Career Counseling and Possible Selves: A case Study Approach* (Unpublished Doctoral Thesis). Lehigh University. United States.
- Jigau, M., Tastica, L., Musca, A., Chiru, M., Bontariuc, P., Cozma, I. & Tibu, S. (2007). *Career Counselling: compendium of methods and techniques*. Institute of Educational Sciences, Euroguidance-Romania.
- Kang, A. E. (2009). *Attachment, Family Conflict and Vocational Self-concept in the Career Indecision of Asian Americans* (Unpublished Doctoral Thesis). Fordham University. New York.
- Kerka, S. (1999). *Multiple Intelligences and Career Development Trend and Issues*. ERIC Clearing house on Adult, Career and Vocational Education. The Ohio State University.

- Landine, J. R. (2008). *Identifying the Cognitive Variables that Moderate the Occupational Decision-Making Process* (Unpublished Doctoral Thesis). University of Toronto. Canada.
- Landine, J. R. (2013). *The Relationship between Vocational self-concept, Ego-Identity Development and Vocational Decision-Making. The Canadian Journal of Career Development* 12 (2) 5-18.
- Murgami, M. W. (2010). *Vocational Self-concept and Decision-Making Self-efficacy of learners with Visual Impairment in Kenya* (Unpublished Doctoral thesis). University of South Africa.
- Pisarik, C. T. & Currie, L. K. (2015). *Recording An Interpreting Work-Related Daydreams: Effects on Vocational Self-concept Crystallization. The Career Development Quarterly* (63) 223-237.
- Sharf, R. S. (2013). *Applying Career Development Theory to Counselling* (6th Ed). Brooks/Cole Cengage learning.
- Shearer, C. B. (2009). *Exploring the Application of Multiple Intelligences Theory to Career Counseling. The Career Development Quarterly* (58), 3-13.
- Termiz, N. (2010). *An Action Research on Program Development Process For Determining Multiple Intelligences of 1st, 2nd, and 3rd Graders* (Unpublished Doctoral Thesis). The Middle East Technical University. Turkish.

فعالية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية مفهوم الذات
المهنية لدى طلبة الصف التاسع في محافظة الداخلية
