

اثر الارشاد المهني في تنمية الميول المهنية لدى طلاب المرحلة الاعدادية

الباحث. أحمد مهدي كاطع

Mhdy27323@gmail.com

أ.د. حيدر جليل عباس

تخصص: القياس والتقويم

hader.jj.edbs@uomustansiriyah.edu.iq

أ.د. غالب محمد رشيد

تخصص: علم النفس التربوي

ghalibalasadi6@gmail.com

كلية التربية الأساسية - الجامعة المستنصرية

قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي

مستخلص البحث

يشكل مفهوم الميول المهنية تحديا كبيرا للطلبة فيواجهون صعوبة في عملية الاختيار وذلك نقص ما لديهم من معلومات عن سوق العمل وما يتضمنه من مهن وما تحتاجه كل مهنة . وبهذا استهدف البحث الحالي :-

التعرف على اثر برنامج ارشادي مهني مستند الى نظرية فرانك بارسونز في تنمية الميول المهنية لدى طلاب المرحلة الاعدادية. ولتحقيق من اهداف البحث وفرضياته والتحقق من الفرضيات استعمل الباحث التصميم التجريبي ذا المجموعتين التجريبية والضابطة ذات الاختبارين القبلي والبعدي حيث تكونت عينة البحث من (60) طالباً من طلاب المرحلة الاعدادية بعد ان تم التحقق من الخصائص، السايكو مترية الخاصة بالبرنامج المعتمد (بالصدق والثبات). واستكمالاً للبحث الحالي خرج الباحث بجمل من التوصيات والمقترحات

* الكلمات المفتاحية / الارشاد المهني ، وطلبة المرحلة الاعدادية.

الفصل الاول

أولاً: مشكلة البحث: problem of the research

يتميز العصر الحالي بزيادة المشكلات في المجالات المهنية والاقتصادية والتربوية والتجارية نظراً لتعدد آلات الإنتاج وتحول المجتمعات من مجتمعات زراعية الى مجتمعات صناعية وتجارية ؛ مما ترتب عنه زيادة المشكلات النفسية والاجتماعية وسوء التوافق المهني وارتفاع مستوى الضغوط بسبب قلت المعلومات في الاختيار المهني المناسب (ميسون، 2011، ص3).

ثانياً: أهمية البحث: The Importance of the research

أن الاختيار المهني الذي يتناسب مع ميول الافراد ربما يؤدي الى تحسين العلاقات في مجالات الاعمال المختلفة من حيث ممارسة الفرد للعمل الذي يناسبه فيساعده ذلك على زيادة الثقة بنفسه والعمل على رفع المعنويات لدى الفرد مما يسهل قدرة الفرد على التعامل مع الاخرين وهذا يؤدي بدوره الى تقليص حجم الخسائر في العمل وذلك من خلال استمرار الفرد في العمل (توفيق، 2011، ص78). أن الاختيار المهني يؤدي الى اختيار الافراد للمهن المناسبة التي يرغبون الالتحاق بها وعادة يكون الاختيار وفق قواعد يتم عن طريق المقابلة او الاختبارات حتى يتم تحديد الانسب للعمل، والاعلان عن الافراد الذي نجحوا في الاختبار، ويتم اختيار الافراد للمهن وفق الاسس والشروط المطلوبة للعمل وذلك من اجل وضع الرجل المناسب له في المكان المناسب وذلك من خلال التعرف على استعداداته وقدراته ورغبته وميوله لهذا فأن مثل هذا الاختيار يؤدي الى تأثير مهم فب الاشباع وثباته في أي عمل من الاعمال على ان يؤدي دوراً مهم في انتاج هذا العمل (المشعان، 1993، ص49).

ومن هنا تكمن أهمية البحث الحالي في جانبين

أولاً: الجانب النظرية: Theoretical side

1- التعرف بمفهوم الميول المهنية ومدى تأثيره على الطلبة واعدادهم للمهن المستقبلية.

2- تعريف الطلاب بالميول المهنية التي جاء بها فرانك بارسونز.

ثانياً: الجانب التطبيقية: Thepractical side

1- توظيف مقياس الميول المهنية للتعرف على ميول الطلاب المهنية وتقديم الارشاد المهني

2- والتوجيه المناسب لهم وفق ميولهم المهنية.

ثالثاً: يهدف البحث الحالي: research aims

1. التعرف على اثر برنامج الارشاد المهني في تنمية الميول المهنية لدى طلاب المرحلة الاعدادية

2. قياس حجم الاثر للبرنامج

رابعاً: حدود البحث: search limits

يقصر البحث الحالي على طلاب المرحلة الاعدادية الصف الخامس الاعدادى بفرعه (علمي- ادبي)

لدراسة الصباحية في محافظة بغداد مديرية تربية الرصافة الاولى للعام الدراسي (2023/2022).

خامساً: تحديد المصطلحات: Definition of tems

- الارشاد المهني عند فرانك بارسونز (frank parsons,1909)

- وهي مكتسبة تمر عبر مراحل الحياة يؤدي دوراً هاماً في اختيار الفرد لمهنته الخاصة والمناسبة

لمجالات مختلفة وفق تعدد قدراته (parsons, 1909,34)

- **التعريف النظري:** تبنى الباحث تعريف (fyank parsons,1909) في الارشاد المهني .

- **التعريف الاجرائي:** وهو عملية تقديم معلومات اضافية لتحسين مستوى قدرات الفرد في الاختيار المهني.

الفصل الثاني

نظرية فرانك بارسونز Frank Parsons :

وضع فرانك بارسونز الأب الروحي للارشاد المهني عام 1909، هذه النظرية تعمل على تعريف الفرد بذاته وعلى المهن المتوفرة في سوق العمل والملائمة بينهما وكان يطلق عليه في تلك الفترة التوجيه المهني، الا انه عندما وجد القائمون على التوجيه المهني بأنهم يمكن ان لا ينجحون في هذه العملية على الرغم من توفر (الاستعداد والإمكانات والقدرة) عند الفرد توصل عناصر اخرى في عملية التوجيه المهني اصبح هنا النظر في الاشياء التي يمكن ان تعيق عملية التوجيه المهني والتي تكون في اغلب الاحيان مشكلات نفسية وهنا يكون التوجيه المهني احد فروع علم النفس، لان هناك عوامل نفسية تتدخل وتعرقل الفرد من تحقيق النجاح في الاختيار المهني السليم.

السمات الاساسية في الاختيار المهني لدى (بارسونز Barsons):

اولاً: القدرات Abilities: ترتبط القدرة بالاستعداد، اي معرفة ما يمكن بأن يكون عليه أداء الفرد،

وقدرة الفرد وامكانياته التي يقوم بها، في حين تكون هناك قدرات عامة وهي الذكاء وقدرات خاصة.

وتختلف قدرات الفرد عن التحصيل الدراسي الذي يمثل ما قد تعلمه الفرد لارتباطها بالوراثة والبيئة

معاً. **ثانياً: الميول Interests:** تعتبر الميول مكتسبة من خلال مراحل الحياة لدى الفرد، ولها دور

مهم في الاختيار المهني خاصة إذ تنوعت استعدادات وقدرات الفرد في مختلف المجالات، وعلى

الرغم من ذلك فإن الميول والقدرات ليست عالية، حيث أن الميول له تختلف عن القدرات على أنها

أعدت لترتبط بمهنة معينة وتتعدد الميول بتعدد مجموعات المهن المعدة حسب الاختبار الأساسي في

الميول المهنية .

ثالثاً: القيم **Values**: تعد القيم أكثر المطالب المهنية تعقيداً وتأثيراً على عملية الاختيار المهني، وعلى الرغم من أهمية القيم إلا أنها تهمل في بعض الأوقات لصعوبة قياسها. (ابو عيطة، 2015، 34)

دراسات سابقة **Previous studies**:
أ. الدراسات العربية
الحرازنه (2006)

العنوان فاعلية برنامج ارشادي جمعي في اكتساب مهارة الاختبار المهني لدى عينة من طالبات الصف العاشر، هدف الدراسة الكشف عن فاعلية برنامج ارشادي لأكتساب الاختيار المهني، تكونت عينة البحث من (20) طالبة، وكانت الادوات، استخدام قائمة التفضيلات لدى هولاند، اما النتائج قد اشارت الى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات مجموعتي البحث (الحرازنه، 2006، ص5).

ب. دراسات اجنبية: **foreiyn studies**:
دراسة بروير (2006، proyer)

العلاقة بين الميول المهنية والذكاء في حال اختلاف طرائق تقييم الميول، وكان الهدف اكتشاف ثبات العلاقة بين الميول والذكاء، وتكونت العينة من (138) من الذكور والاناث تتراوح اعدادهم -20 40، استخدم الباحث مقياس غير لفظي واستبانة الميول المهنية، كانت نتائج الدراسة ان هناك علاقة ايجابية بين الميول المهنية والواقعية (proyer، 2006، p51)

الفصل الثالث

اولاً: منهج البحث

استعمل الباحث المنهج التجريبي في البحث الحالي لانه المنهج المناسب لتحقيق أهداف البحث ، والمنهج التجريبي هو نوع من البحوث يستعمل التجربة في اختبار فرض الذي يقرر علاقة بين متغيرين او عاملين عن طريق الدراسة للمواقف المقابلة التي ضبطت المتغيرات كلها ما عدا المتغير الذي يهتم به الباحث بدراسة تأثيره (كرو، ٢٠٠٨، ص ١٠٩).

ثالثاً: مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من الافراد او الاشخاص الذين يستعملهم الباحث لتعميم نتائج البحث (المنزلي والعتوم ،2010، ص 101) ويشمل مجتمع البحث الحالي (5076) من طلاب المرحلة الاعدادية بواقع (27) مدرسة التابعة الى المديرية العامة لتربية الرصافة الاولى للعام الدراسي (2022,2023) والجدول رقم (1) يوضح ذلك:

جدول رقم(1)

حجم مجتمع البحث موزع حسب المدارس في المديرية العامة لتربية محافظة بغداد/الرصافة الاولى

ت	اسم المدرسة	الخامس علمي	الخامس ادبي	المجموع
	المجموع 27 / مدرسة	2580	2496	5076

جدول رقم (2)

توزيع عينة التحليل الاحصائي حسب اسم المدرسة وموقعها في محافظة بغداد/ مديرية تربية بغداد الرصافة الاولى

المجموع	الصف		الموقع	اسم المدرسة	المديرية
	الخامس الادبي	الخامس العلمي			
100	50	50	الشعب	اعدادية شط العرب للبنين	الرصافة 1
100	50	50	الشعب	اعدادية الشاعر مظفر النواب للبنين	الرصافة 1
100	50	50	حي اور	اعدادية ابابيل للبنين	الرصافة 1
100	50	50	الشعب	اعدادية صلاح الدين للبنين	الرصافة 1
400	200	200	المجموع		

رابعاً: عينة البحث:

عينة التشخيص: تكونت عينة التشخيص من (100) من طلاب المرحلة الاعدادية بطريقه قصديه للصف الخامس الاعدادي(علمي- ادبي) وجدول رقم(3) يوضح ذلك.

جدول رقم(3)

عينة التشخيص موزعة حسب المديرية والمدرسة

الصف / التخصص			تربية بغداد/الرصافة الاولى	المديرية
المجموع	الخامس ادبي	الخامس علمي	اعدادية الشاعر مظفر النواب للبنين	المدرسة
100	50	50		

خامساً: أدوات البحث

تتطلب إجراءات البحث مقياس لقياس الميول المهنية وبناء برنامج إرشادي؛ لذا قام الباحث بالاعتماد على الأداتين الآتيتين لتحقيق أهداف بحثه، علماً أن البرنامج الإرشادي سوف يتم تناوله في الفصل الخامس وفيما يلي توضيح الإجراءات :

- قام الباحث بأعداد مقياس مكون من (34) فقرة ذات التدرج الخماسي واعطية الباحث الدرجات (1,2,3,4,5) لبدائل الاجابة ذات الاتجاه الايجابي وبعكس يكون الاتجاه السلبي.

• التحليل المنطقي لفقرات الميول المهنية:

يستند التحليل المنطقي للفقرات على اراء المحكمين لتقدير مدى تمثيل لفقرة للمفهوم الذي جهز لقياسه كما تبدو ظاهرياً(الكبيسي، 1987،:82)، عرض الباحث مقياس الميول المهنية بصورته الأولية المكون من (40) فقرة على (20) محكماً من المختصين ذوي الخبرة في مجال العلوم التربوية

والنفسية والقياس والتقويم ملحق(2)، لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول المقياس في الحكم على مدى ملاءمة المقياس للغرض الذي وضع من أجله، وفي ضوء ما قرره المحكمين تمّ تعديل بعض الفقرات وإلغاء البعض الآخر، وقد اعتمد الباحث على قيمة مربع كاي المحسوبة ومقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) وهي توازي نسبة 80% فأعلى من آراء المحكمين بوصفها نسبة موافقة على الفقرات وفي ضوء آراء المحكمين، ليصبح المقياس المطبق لعينة التحليل الاحصائي يتكون من (35) فقرة والجدول رقم (4) يوضح آراء المحكمين على صلاحية الفقرات.

جدول رقم (4)

النسبة المئوية وقيمة مربع كاي لآراء المحكمين على صلاحية فقرات مقياس الميول المهنية

رقم الفقرات	عدد الفقرات	الموافقون		غير الموافقون		قيمة كآ		مستوى الدلالة
		العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	جدولية	المحسوبة	
1,2,5,6,7,9,10,13,14,17,18,20,22,25,28,32,37,39,40	19	20	%100	صفر	%0	3.84	20	دالة
3,8,15,21,23,25,30,34,35,38	10	19	%90	1	%5	3.84	18.05	دالة
16,19,29,31,33,36	6	18	%90	2	%10	3.84	16.2	دالة
4,11,26,27,12	5	13	%65	7	%35	3.84	1.8	غير دالة

• تحليل الفقرات احصائيا

تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (400) طالب بطريقة عشوائية من مدارس مديرية بغداد/تربوية الرصافة الاولى.

أ. القوة التمييزية للفقرات:

يعتبر هذا التحليل شيء اساسي في بناء المقاييس النفسية بهدف حساب خصائصها السايكو مترية القياسية لان الاختبار في الفقرات ذات الخصائص المناسبة قد يمكن من بناء مقياس ذات خصائص قياسية جيدة (Ghastasia,1981:44). بحيث الفقرات التي تكون جيدة هي الفقرة الفعالة وتميز بين الاشخاص هي بذلك تقيس سمة محددة من دون غيرها (عبد الرحمن ، 1998، :338). وأشارت (Anastasia & Urbana،2010) الى ان نسبة(27%) من الاستثمارات العليا والدنيا تمثلان مجموعتين اعلى حجم وابعد تمايز ممكن (Urbana & Anastasia،2010: 1982).

قام الباحث بتطبيق على افراد العينة البالغ عددهم (400) طالب من طلبة المرحلة الاعدادية وتصحيح استمارات الإجابة ، ولاستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس رتبت درجات أفراد العينة من أعلى درجة كلية إلى اقل درجة كلية وحددت المجموعتان المتطرفتان بالدرجة الكلية وبنسبة (27 %) من كل مجموعة إذ اقترح " المتخصصين (Holden,1985,387) ان يكون عدد افراد كل مجموعة من المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية عند حساب القوة التمييزية للفقرات بنسبة (27 %) من أفراد العينة، وقد بلغ عدد الأفراد في كل مجموعة (108) طالب في المجموعة العليا، و (108) طالب في

المجموعة الدنيا . واستعمل الباحث الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين في حساب دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس، على أساس أن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة، ومن خلال هذا الاجراء تبين ان جميع الفقرات مميزة لكونها دالة احصائياً، الا الفقرة رقم (10) غير دالة، لأن قيمتها التائية المحسوبة أصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) بدرجة حرية (214) وعند مستوى دلالة (0.05). والجدول رقم (5) يبين ذلك .

الجدول رقم (5)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة لتمييزية الفقرات لمقياس الميول المهني

الدالة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	6.679	1.4880	3.4722	.79958	4.5741	1
دالة	6.975	1.48801	3.2722	.79958	4.1741	2
دالة	4.793	1.16318	2.4537	.98742	3.1574	3
دالة	4.531	1.08942	2.0093	1.16217	2.7037	4
دالة	17.707	.94331	1.7685	.93187	4.0278	5
دالة	5.506	1.12690	2.1019	1.14699	2.9537	6
دالة	4.531	1.08942	2.0093	1.16217	2.7037	7
دالة	4.857	1.07309	2.2685	.99892	2.9537	8
دالة	4.475	1.09322	1.8981	1.21471	2.6019	9
غير دالة	.398	1.07115	3.0463	.97578	3.1019	10
دالة	5.960	1.10115	2.2407	1.04419	3.1111	11
دالة	17.607	.94331	1.7685	.93187	4.0278	12
دالة	6.779	1.48801	3.4722	.79958	4.5741	13
دالة	3.901	1.08655	2.1574	1.00514	2.7130	14
دالة	17.207	.94331	1.7685	.93187	4.0278	15
دالة	4.067	1.15571	2.5278	1.01477	3.1296	16
دالة	6.810	1.23831	2.4074	.93931	3.4259	17
دالة	17.321	.94331	1.7685	.93187	4.0278	18
دالة	4.515	1.22919	2.3889	1.05491	3.0926	19
دالة	6.262	1.04067	2.1019	1.04564	2.9907	20
دالة	17.643	.94331	1.7685	.93187	4.0278	21
دالة	5.699	1.08548	2.4074	.96441	3.2037	22
دالة	6.779	1.48801	3.4722	.79958	4.5741	23
دالة	4.065	1.11455	2.0278	1.16139	2.6574	24
دالة	4.017	.94538	1.8519	1.14552	2.4259	25

دالة	3.436	1.12217	2.2593	1.17417	2.7963	26
دالة	3.533	1.11489	2.5000	1.08048	3.0278	27
دالة	2.386	1.16410	2.8333	.99671	3.1852	28
دالة	17.599	.94331	1.7685	.93187	4.0278	29
دالة	6.779	1.48801	3.4722	.79958	4.5741	30
دالة	5.021	1.18265	2.3241	1.06374	3.0926	31
دالة	17.499	.94331	1.7685	.93187	4.0278	32
دالة	3.978	1.14658	2.2222	1.14518	2.8426	33
دالة	3.533	1.11489	2.5000	1.08048	3.0278	34
دالة	2.386	1.16410	2.8333	.99671	3.1852	35

ب- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الاتساق الداخلي)
تعد علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس مؤشراً لاتساق الفقرة في قياس الظاهرة السلوكية (Allen & Yen, 1979:124)، وتؤكد من صدق فقرات المقياس لابد من قياس ارتباط فقراته بمحك داخلي او خارجي، والدرجة الكلية للمقياس هي امثل محك داخلي (Anastasia, 1988:211)، ولغرض التأكد من صدق فقرات مقياس الميول المهنية، اعتمد الباحث على الدرجة الكلية للمقياس، اذ يعد محكاً داخلياً يستخرج من خلاله صدق الفقرات (Anastasia, 1988:211). واستخدم الباحث في حساب صدق الفقرات معامل ارتباط " بيرسون بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية، لان درجات الفقرة متصلة ومتدرجة علماً ان العينة تكونت من (400) طالب من طلبة المرحلة الاعدادية في البحث الحالي كما موضح في الجدول رقم (6).

جدول (6) معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الميول المهنية

ت	قيمة معامل الارتباط	القيمة الثانية لمعامل الارتباط	ت	قيمة معامل الارتباط	القيمة الثانية لمعامل الارتباط	ت	قيمة معامل الارتباط
1	.422	9.28624	13	.664	6.80878	25	.214
2	.436	9.66520	14	.422	17.715	26	.252
3	.252	5.19504	15	.246	9.28624	27	.232
4	.253	5.21706	16	.664	5.06328	28	.175
5	.664	17.715	17	.236	17.715	29	.123
6	.266	5.50501	18	.333	4.84504	30	.664
7	.253	5.21706	19	.664	7.04543	31	.422
8	.218	4.45626	20	.240	17.715	32	.243
9	.264	5.46050	21	.325	4.93213	33	.664
10	.027	0.53884	22	.664	6.85590	34	.210
11	.592	14.6541	23	.288	17.715	35	.175
12	.323	6.80878	24	.422	5.9997	/	/

من خلال الجدول رقم (6) تبين ان كل معاملات الارتباط دالة احصائيا الا الفقرة رقم (10) كانت غير دالة اذ استعمل الباحث المعادلة التائية لمعاملات الارتباط عند ، عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (398)، وقيمة جدولية (0,098)

أ. الصدق الظاهري

وهو الصدق الذي يركز على الاختبار المنطقي لفقرات المقياس إذ يتم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين المختصين في العلوم التربوية والنفسية والقياس والتقويم والإرشاد النفسي وقد تحقق الباحث من هذا الصدق عندما عرض الباحث فقرات المقياس على (20) محكماً، واتفقوا على صلاحيتها في قياس تنمية الميول المهنية الملحق (2) يوضح ذلك.

ب مؤشرات صدق البناء

ان هذا الصدق يتحقق عندما تتوفر بعض المؤشرات منها ان فقرات المقياس تقيس معاً تنمية الميول المهنية، أي ان الفقرات جميعها تقيس درجة كلية لتنمية الميول المهنية، لذا فإن قدرة فقراته على التمييز بين المجيبين ومعاملات صدقها (ارتباطها بالدرجة الكلية) (فرج، 1980، 81) ، وان هذه مؤشرات تشير الى أن مقياس الميول المهنية يتسم بمؤشرات جيدة لصدق البناء

ثانياً: ثبات المقياس: حيث تم التحقق من ثبات المقياس (franseIIa,1981,91) بطريقتين :-

أ. إعادة الاختبار (الاتساق الخارجي)

ولغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة فقد أعيد تطبيق المقياس على عينة الثبات التي تكونت من (100) طالب من طلاب المرحلة الاعدادية الأفراد على المقياس عبر الزمن (الزوبعي، 1981: 103).

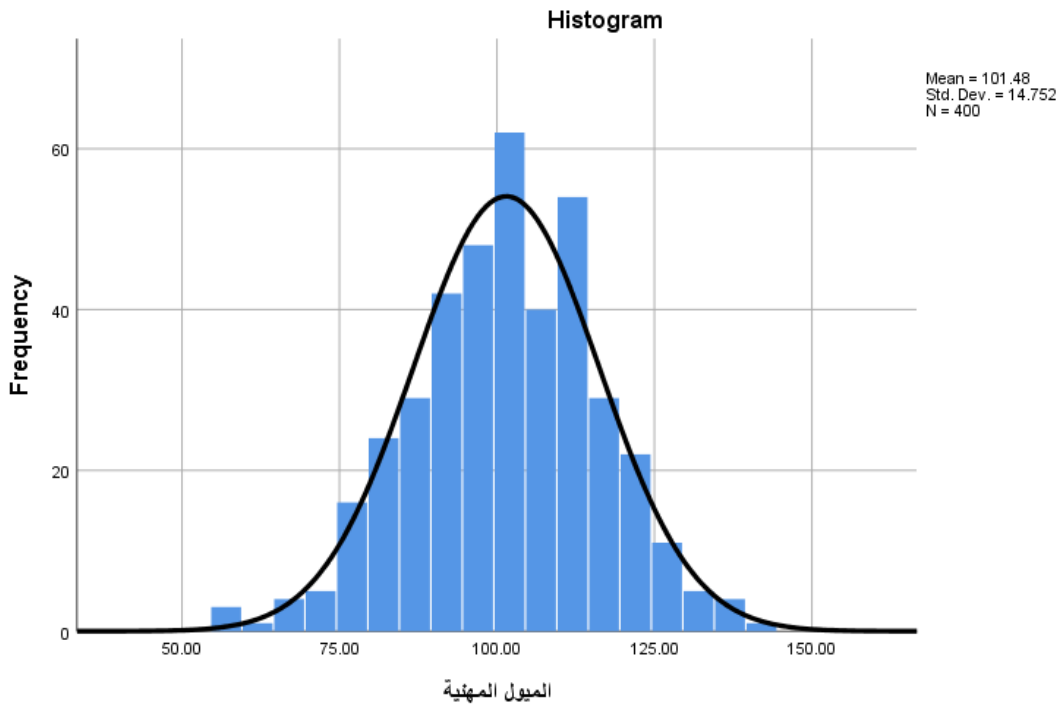
• المؤشرات الاحصائية لمقياس الميول المهنية

ان الظواهر النفسية من المعروف عنها تتوزع توزيعاً اعتدالياً بين أفراد المجتمع، إذ يتم استخراج المؤشرات الإحصائية للتعرف على مدى قرب توزيع أفراد العينة من التوزيع الطبيعي الذي يعتبر معياراً للحكم على تمثيل العينة للمجتمع المدروس (التميمي، 2004: 182). استعمل الباحث الحقيبة الإحصائية للعلوم التربوية والنفسية spss للحصول على عدد من المؤشرات الاحصائية لمقياس الميول المهنية كالاساط الحسابية والانحرافات المعيارية والتباين فضلاً عن معاملات الالتواء ومعاملات التفرطح لدرجات الأفراد ، لغرض التعرف على مدى قرب أو بعد الدرجات من التوزيع الاعتدالي كما في جدول رقم (7).

جدول رقم (7) المؤشرات الإحصائية لعينة التحليل الاحصائي لمقياس الميول المهني

حجم العينة	400
الوسط الحسابي	101.4800
الوسيط	102
المنوال	104
الانحراف المعياري	14.75156
التباين	217.609
الالتواء	-0.144
التفرطح	-0.057
المدى	87
ادنى قيم	57
اعلى قيمة	144

من خلال الجدول اعلاه، ان بعض المؤشرات الاحصائية المستخرجة لمقياس الميول المهنية كانت قريبة من التوزيع الاعتدالي وهذا يعني تمثيل العينة للمجتمع المبحوث ويمكن تعميم النتائج في حال استعماله في الدراسات الاخرى، وبلغت قيمة الالتواء (-.144) وهي قريبة من القيمة المعيارية للتوزيع الاعتدالي، وقيمة التفرطح بلغت (-.057) وهي قريبة وبهذا كانت معاملات قريبة من الصفر وتنحصر بين (3±) على شكل التوزيع الاعتدالي، اما مقاييس النزعة المركزية فكانت متقاربة بحيث بلغت المتوسط الحسابي (101.4800) والوسيط (102) والمنوال (104) وبذلك تتفق معظم مؤشرات المقاييس التي تقيس المتغيرات (عودة والخيلي، 2000، 79)



شكل رقم (1)

الشكل البياني لعينة التحليل الاحصائي لمقياس الميول المهنية سادسا: تكافؤ افراد المجموعتين (التجريبية والضابطة) ان عمل تكافؤ للمجموعتين هو من اجل السلامة الداخلية للتجربة للوصول الى نتائج حقيقية وشاملة (كشروود، 2007، ص27).

1- التكافؤ بين درجات الطلاب على مقياس الميول المهني في الاختبار القبلي للتأكد من تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة في متغير الميول المهنية، تم تطبيق مقياس الميول المهنية على عينات البحث التجريبية والضابطة وقد استعمل الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، والجدول (8) يوضح ذلك.

جدول رقم (8)

الاختبار التائي للتكافؤ في متغير الميول المهنية لطلاب المجموعتين التجريبية والضابطة

الدالة	القيمة التائية		انحراف معياري	متوسط احسابي	العدد	المجموعة	المتغير
	الجدولية	محسوبة					
غير دالة	2.000	0.26	4.71	60.96	30	الضابطة	الميول المهنية
			4.51	61.28	30	التجريبية	

قيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (58) تساوي (2.000)
2- العمر الزمني: للتأكد من تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة العمر بالأشهر استعمل الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين، كما موضح في جدول (9).

جدول رقم (9)

الاختبار التائي للتكافؤ في متغير العمر بالأشهر لطلاب المجموعتين التجريبية والضابطة

الدالة	القيمة التائية		انحراف معياري	متوسط احسابي	العدد	المجموعة	المتغير
	الجدولية	محسوبة					
غير دالة	2.000	0.44	3.92	206.64	30	الضابطة	العمر بالأشهر
			4.48	207.13	30	التجريبية	

القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (58) تساوي (2,000).
3- الذكاء:

للتحقق من التكافؤ في تجربة رافن (فيلب، 2008) للذكاء استعمل الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين متوسطتي الحجم واختبر الفروق عند مستوى دلالة (0.05)، بين المجموعتين الضابطة والتجريبية كما موضح في جدول رقم (10).

جدول رقم (10)

الاختبار التائي للتكافؤ في متغير الذكاء لطلاب المجموعتين التجريبية والضابطة

الدالة	القيمة التائية		انحراف معياري	متوسط احسابي	العدد	المجموعة	المتغير
	الجدولية	محسوبة					
غير دالة	2,000	1,90	1.64	37.36	30	الضابطة	الذكاء
			.711	38.23	30	التجريبية	

قيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (58) تساوي (2.000)

4- - تحصيل الاب:

للتأكد من تكافؤ المجموعتين (التجريبية والضابطة) في متغير التحصيل الدراسي للأب، رتبت الباحث مستوى التحصيل الدراسي للأب (ابتدائي، ثانوي، جامعي) ولمعرفة دلالة الفرق استعمل الباحث اختبار (كا²) كما موضح في الجدول (11).

جدول رقم (11)

القيمة الاحصائية لاختبار (كا²) لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة لمتغير التحصيل الدراسي للأب

المجموعة	العدد الكلي	التحصيل الدراسي للأب			قيمة كا ²		درجة الحرية	مستوى (الدلالة) (0.05)
		ابتدائي	ثانوي	جامعي	المحسوبة	الجدولية		
التجريبية	30	12	11	7	0,132	5,99	2	غير دالة
الضابطة	30	11	12	7				

قيمة كاي الجدولية (5,99) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (2)

5- تحصيل الام:

للتأكد من تكافؤ المجموعتين (التجريبية والضابطة) في متغير التحصيل الدراسي للام، رتبت الباحث مستوى التحصيل الدراسي للام (ابتدائي، ثانوي، جامعي) ولمعرفة دلالة الفرق استعمل الباحث اختبار (كا²) كما موضح في الجدول (12).

جدول رقم (12)

القيمة الاحصائية لاختبار (كا²) لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة لمتغير التحصيل الدراسي للام

المجموعة	العدد الكلي	التحصيل الدراسي للام			قيمة كا ²		درجة الحرية	مستوى (الدلالة) (0.05)
		ابتدائي	ثانوي	جامعي	المحسوبة	الجدولية		
التجريبية	30	10	8	12	1.40	5,99	2	غير دالة
الضابطة	30	9	10	11				

قيمة كاي الجدولية (5,99) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (2)

6- مهنة الاب:

للتأكد من تكافؤ المجموعتين (التجريبية والضابطة) في متغير مهنة الاب، رتب الباحث المهن الى (موظف، كاسب) ولمعرفة دلالة الفرق استعمل الباحث اختبار (كا²) كما موضح في الجدول (13).

جدول رقم (13)

القيمة الاحصائية لاختبار (كا²) لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة لمتغير مهنة الاب

المجموعة	العدد الكلي	مهنة الاب		قيمة كا ²		درجة الحرية	مستوى (الدلالة) (0.05)
		موظف	كاسب	المحسوبة	الجدولية		
التجريبية	30	14	16	0.601	3.84	1	غير دالة
الضابطة	30	17	13				

قيمة كاي الجدولية (3,84) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (1) 7- مهنة الام: للتأكد من تكافؤ المجموعتين (التجريبية والضابطة) في متغير مهنة الام، رتب الباحث المهن الى (موظفة، ربة بيت) ولمعرفة دلالة الفرق استعمل الباحث اختبار (كا²) كما موضح في الجدول (14)

جدول رقم (14)

القيمة الاحصائية لاختبار (كا²) لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة لمتغير مهنة الام

المجموعة	العدد الكلي	مهنة الام		قيمة كا ²		مستوى الدلالة (0.05)
		موظفة	ربة بيت	المحسوبة	الجدولية	
التجريبية	30	14	16	0.601	3.84	غير دالة
الضابطة	30	17	13			

قيمة كاي الجدولية (3,84) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (1)

الفصل الرابع

البرنامج الارشادي: Guide program

عرفة شيرتز وستون (1980): وهو مجموعة من الاجراءات والعمليات المنظمة والمخططة، تستهدف تحقيق اهداف شخصية وتربوية محددة (shertzesr & stone, 1980, 160).

نماذج تخطيط البرنامج الارشادي:

هناك العديد من النماذج لبناء البرنامج الارشادي منها

اولا: نموذج بوردرز وادراي (1992)

تتلخص خطوات هذا النموذج من الاتي:

- 1- تحديد حاجات الافراد ومتطلباتهم
- 2- تحديد الاولويات
- 3- صياغة اهداف البرنامج الارشادي وفق احتياجات المسترشدين
- 3- تحديد الاسس التي يقوم عليها البرنامج
- 4- تحديد الاشخاص المنفذين للبرنامج
- 5- تحديد الاشخاص المنفذين للبرنامج (BOrdera&Dryra, 1992:73).

اهداف البرنامج الارشادي

1. يهدف البرنامج الارشادي الى مساعدة المسترشدين على حل مشكلاتهم الشخصية والاجتماعية والاكاديمية والانفعالية
2. يهدف البرنامج الارشادي الى مساعدة الشخص في حياتهم الاجتماعية وتوجيههم على ما هو افضل وهو هدف العملية الارشادية، لان من خلالها تظهر ذات المسترشد الحقيقية (العاسمي ، 2015: 37-39).
3. يساعد افراد المجموعة الارشادية الى التنظيم والتخطيط على اسس منطقية والابتعاد عن الفوضوية وتوجيه انفسهم لرؤية المستقبل بطريقة واعية .
4. يتيح للمسترشدين الفرصة للتعبير عن انفسهم وحل مشكلاتهم والاستبصار بها وتجاوزها وايجاد الحلول بطريقة ذاتية(القره غولي ، 2019: 38). جدول رقم (15).

جلسات البرنامج الإرشادي وتاريخ انعقادها.

موضوعها	تاريخها	اليوم	الجلسة
الافتتاحية	2023/2/28	الثلاثاء	الجلسة الاولى
المهارات الحركية	2023/3/2	الخميس	الجلسة الثانية
القدرات العقلية	2023/3/7	الثلاثاء	الجلسة الثالثة
العلاقات الانسانية	2023/3/9	الخميس	الجلسة الرابعة
العلاقات الاجتماعية	2023/3/14	الثلاثاء	الجلسة الخامسة
الميول الفنية والابداعية	2023/3/16	الخميس	الجلسة السادسة
عطلة عيد نوروز	2023/3/21	الثلاثاء	-----
الحدثة والتجدي في العمل	2023/3/23	الخميس	الجلسة السابعة
المغامرة بالمهن	2023/3/28	الثلاثاء	الجلسة الثامنة
الميول المهنية	2023/3/30	الخميس	الجلسة التاسعة
تحديد الاختيار المهني	2023/4/4	الثلاثاء	الجلسة العاشرة
الحوار المهني الفعال	2023/4/6	الخميس	الجلسة الحادية عشر
الختامية	2023/4/11	الثلاثاء	الجلسة الثانية عشرة

* نموذج لجلسة ارشادية وفق الارشاد المهني

الجلسة الرابعة:

الزمن (45 دقيقة)

التاريخ (2023/3/9)

عنوان الجلسة: العلاقات الانسانية

الحاجات المرتبطة بالموضوع	- ان يتعرف افراد المجموعة الارشادية على معنى العلاقات الانسانية.
الهدف الخاص بالجلسة	- مساعدة افراد المجموعة الارشادية على تكوين العلاقات الانسانية.
الاهداف السلوكية	- ان يتعرف افراد المجموعة الارشادية على معنى العلاقات الانسانية. - ان يفهم افراد المجموعة الارشادية اهمية العلاقات الانسانية. - ان يطبق افراد المجموعة الارشادية العلاقات الانسانية في حياتهم اليومية.
الفنيات	- معرفة متطلبات شروط النجاح، والمميزات والعيوب، التعويضات، الفرص، وماذا يتوقع في العمل.

<p>- الترحيب بأفراد المجموعة الإرشادية. - يقدم المرشد موضوع العلاقات الانسانية واساليب التعامل بين الناس وتفاعلهم في المجتمع الذي يعيشون فيه. في شتى جوانب الحياة الاجتماعية الثقافية والسياسية ومرافقة العملية والتعليمية والاسرية وينطبق ذلك بطبيعة الحال على المؤسسة او المنظمة التي تجمع الناس في شكل من الاشكال التنظيم بغرض الوصول الى هدف معين مشترك لغة الشخص العادية انها علاقة الشخص او اتصاله بشخص اخر. انها طريقة تفاعل الناس وتعاونهم</p> <p>- يوضح المرشد انواع العلاقات الانسانية مثلا علاقة الاباء والابناء وتدفع هذ العلاقة لتمثل علاقة الاب والام وعلاقة الاباء بالابناء وعلاقة الام بالابناء وعلاقة الابناء بالوالدين وعلاقة الاب والام بأسرتهم والعلاقة بين جميع افراد الاسرة بعضهم البعض.</p>	<p>الانشطة المقدمة</p>
<p>- اعطاء موقف لأفراد المجموعة الإرشادية من الضروري ان يكون لديك معرفة في المهن قبل الألتحاق في ممارسة حرفة او علم او فن.</p>	<p>التقويم البنائي</p>
<p>- أن كتب افراد المجموعة الإرشادية ميولهم المهنية التي يرون انفسهم فيها جيدة وكيف... ولماذا؟</p>	<p>التدريب البيئي</p>

الفصل الخامس

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

اولاً: النتائج **The Results Display**

1. هدف البحث: يهدف البحث الحالي التعرف على (اثر الارشاد المهني في تنمية الميول المهنية لدى طلاب المرحلة الاعدادية).

لتحقيق هذا الهدف اختبر الباحث الفرضيات الصفرية الاتية

- الفرضية الاولى: (لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط درجات المجموعة التجريبية للاختبارين القبلي والبعدي لدرجات مقياس الميول المهنية).

للتحقق من صحة هذه الفرضية استعمل الباحث الاختبار التائي لعينتين مترابطتين، لمعرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات افراد المجموعة التجريبية في الاختبار القبلي والبعدي والجدول (15) يوضح ذلك

جدول (15)

الاختبار التائي في متغير الميول المهنية لطلاب المجموعة التجريبية للاختبار القبلي والبعدي

الدلالة	القيمة التائية		انحراف معياري	متوسط احسابي	العدد	الاختبار	المجموعة
	الجدولية	محسوبة					
دالة	2.00	11.52	4.712	60.96	30	القبلي	التجريبية
			8.586	85.84	30	البعدي	

-الفرضية الثانية: (لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط درجات المجموعة التجريبية ومتوسط درجات المجموعة الضابطة في الاختبار البعدي لدرجات مقياس (الميول المهنية). استعمل الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (16) يوضح ذلك.

جدول رقم (16)

الاختبار التائي في متغير الميول المهنية لطلاب المجموعتين التجريبية والضابطة في الاختبار البعدي

الدالة	القيمة التائية		انحراف معياري	متوسط احسابي	العدد	المجموعة	المتغير
	الجدولية	محسوبة					
دالة	2.00	12.85	3.81	61.68	30	الضابطة	الميول المهنية
			8.58	85.84	30	التجريبية	

2- التعرف على حجم الاثر الذي يحدثه المتغير المستقل (اثر الارشاد المهني في تنمية الميول المهنية لدى طلاب المرحلة الاعدادية) حجم الاثر باستخدام معادلة كوهين ان معرفة حجم الاثر يساعدنا على معرفة مقدار الاثر النسبي لبرنامج الارشاد المهني، وجدول رقم (17) يوضح ذلك.

جدول رقم (17)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للاختبارين القبلي والبعدي

الاختبار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الانحراف الموزون
القبلي	60.9600	4.71240	10.79861
البعدي	85.8400	8.58623	

* التعرف على حجم الاثر باستعمال مربع ايتا: فمعرفة حجم الاثر يساعدنا على تحديد مقدار الاثر النسبي للبرنامج الارشادي كما موضح في جدول (18).

جدول رقم (18)

المتوسطة الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة للمجموعتين التجريبية والضابطة

المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة
الضابطة	61.68	3.81	58	12.85
التجريبية	85.84	8.58		

اولا: الاستنتاجات:

1. اتضح ان مستوى حجم الاثر الذي تركه البرنامج الارشادي في تنمية الميول المهنية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في الاختبار البعدي كان كبير وبلغ (0,774) وفق معادلة ايتا ، كذلك ايضا كان حجم الاثر كبيرا بين الاختبار القبلي والاختبار البعدي للمجموعة التجريبية اذ بلغ (2,3) وفق معادلة كوهين في ضوء المستويات التي حددها كوهين في الحكم على مستوى الاثر.

2. ان البيئة المحيطة بالطلبة لها تأثير واضح في تنمية الميول المهنية لديهم على حد سواء وان مثل هذا البرنامج يساعد على تنمية الافكار لديهم في اتخاذ قرارهم المهني المناسب.

ثانيا: التوصيات: The Recommendation:

1. استحداث منهج إرشاد وتوجيه مهني لكل مرحلة دراسية من قبل وزارة التربية يتلاءم مع الطلبة ومراحلهم التعليمية والمهنية لأتاحة الفرصة للطلبة في اكتشاف ميولهم وقدراتهم بمرحلة مبكرة. 2. قائمة دورات تدريبية للمرشدين التربويين لتفعيل حصص التوجيه والارشاد المهني ذلك ضمن الخطة الارشادية السنوية.

ثالثا: المقترحات: suggestions

في ضوء النتائج التي توصلت إليها البحث الحالي، يقترح الطالب ما يلي:

1. اجراء دراسة حول مستوى الطموح والميول المهنية ودراسة العلاقة بينهما في تخصصات اخرى.
2. دراسة متغيرات اخرى في تأثيرها بتفاعل التخصص الدراسي والميول المهنية كالتوفيق النفسي والمهني ، ومفهوم الذات ، والدافعية للإنجاز ، والثقة بالنفس.
3. اجراء دراسة تتبعية لتنمية الميول المهنية لدى طلبة المرحلة الاعدادية بعد تخرجهم والتحاقهم بالكليات والمعاهد المناسبة لتخصصهم.

المصادر

1. ابو عيطة، سهام درويش(2015)، نظريات الارشاد النمو المهني، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان، الاردن.
2. التميمي، بشرى عناد مبارك(2004)، البنى المعرفي والصورة وعلاقتها بالدور الجنسي(اطروحة دكتوراه غير منشورة)، كلية الاداب ، جامعة بغداد.
3. الخليلي، خليل يوسف، عودة ، احمد سلمان(2000)، الاحصاء للباحث في التربية والعلوم الانسانية ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان الاردن.
4. الزويبي ، عبد الجليل ابراهيم والكناني ، ابراهيم عبد الحسن وبكر، محمد، ومحمد
5. سامي توفيق(2011)، مدى تحقق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، رسالة دكتوراه ، جامعة فرحات عباس ، سطيف.
6. الظاهر، زكريا محمد واخرون(1999)، مبادئ القياس والتقويم في التربية ط2، عمان ، الاردن مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع.
7. العاسمي، رياض نابل(2008)، برنامج الارشاد النفسي جامعة دمشق ، سوريا.
8. عبد الرحمن محمد السيد(1998)، نظريات الشخصية ، القاهرة ، مصر ، دار قباء للنشر والتوزيع.
9. فرج ، صفوت(1980)، القياس النفسي ، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع .
10. القره غولي، حسن احمد(2019) ، البرنامج الارشادي الاساليب وفتيات ، ط1، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان.
11. كارتر، فليب (2008)، اختبار الذكاء والقياس النفسي، المملكة العربية السعودية
12. الكبيسي، ثامر كامل(1987)، بناء وتقنين مقياس سمات الشخصية ذات الاولوية للقبول في الكليات العسكرية في العراق(اطروحة دكتوراه غير منشورة) كلية تربية-بن رشد، جامعة بغداد.
13. كرو، رحيم يونس(2008)، مقدمة في البحث العلمي، ط1 ، عمان ، الاردن ، دار دجلة للنشر والتوزيع.

14. كشرود ، عمار الطيب (2007)، البحث العلمي في العلوم الاجتماعية السلوكيات، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع.
15. المشعان، عويد سلطان ، (1993)، التوجيه المدرسي، الفلاح للنشر والتوزيع.
16. المنيزل ، عبد الله فلاح والعتوم، عدنان يوسف (2010) ، مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية ، عمان ، الاردن اثناء للنشر والتوزيع
17. ميسون ، سميرة (2011)، الاساليب المعرفية وعلاقتها بالميول المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني ، اطروحة دكتوراه في علم النفس التربوي ، جامعة منتوري قسنطينة الجزائر
18. الياس (1981)، الاختبارات والمقاييس النفسية، جامعة الموصل مطابع دار الموصل.
ثانيا المصادر الاجنبية:

- 19-Allen, M.J. & Yen, W. M. (1979). **Introduction to Measurement Theory**, California, U.S.A Book Cole.
- 20-Anastasia & Urbana, S. (2010). **Psychological testing** 7th ed, New Delhi, Asoka, Ghost, /PHI/ Learning private Limited.
- 21-AremOfsky.(1993). **Tdentifynig you Interests**. Career world 15.23
- 22-Border& dryraL .D. Sander ,MD(1992):**Comprehensive counseling programs**, Areview for policy school markers-Journal counseling and Development
- 23-Fransella, F. (1981). **Personality Theory Measurement and Research**, London.
- 24-Fransella, F. (1981). **Personality Theory Measurement and Research**, London.
- 25-Ghastasia and others(1981) **Occupational Choice Approach to a General Theory**. Columbia university press.
- 26-Henrysoon, S. (1971). **Correction of item -total correlation in Item Analysis psychometric**, Vol (28), No (3).
- 27- Holden h .(1985) : **Isolation as affection of selected personality**
- 28- Holden h .(1985) : **Isolation as affection of selected personality**
- 29-Shertzesr, S. & Stone (1980). **Undamentals of Guidance 4th ed Boston**, Houghton Mifflin company.

(الملاحق)

عزيزي الطالب/

اضع بين يديك مجموعة من الفقرات التي تتعلق بميولك المهنية التي ترغب الالتحاق بها مستقبلا. ارجو منكم قراءة كل عبارة بصورة جيدة ووضع علامة (/) امام البديل الذي تراه ينطبق عليك فعلا والتي تتلاءم مع توجهاتك علما ان اجابتك تستعمل لأغراض البحث العلمي فقط ولا يطلع عليها احد فلا داعي لذكر الاسم يرجى ملء البيانات الاتية...

العمر ()

علمي () ادبي () تحصيل الاب () تحصيل الأم ()

مهنة الاب () مهنة الام ()

مثال يوضح كيفية الاجابة :

الرقم	الفقرات	تنطبق علي بدرجة كبيرة جدا	تنطبق علي بدرجة كبيرة	تنطبق علي بدرجة متوسطة	لا تنطبق علي بدرجة كبيرة	لا تنطبق علي بدرجة كبيرة جدا
1	اميل للعمل في الانشطة ذات الطابع الابداعي			/		

مقياس الميول المهنية (الصورة النهائية)

الفقرات	ت	لا تنطبق علي بدرجة اطلاقا	لا تنطبق علي بدرجة ابدأ	تنطبق علي بدرجة متوسطة	تنطبق علي بدرجة كبيرة	تنطبق علي بدرجة كبيرة جدا
أميل للعمل في الأنشطة ذات الطابع الابداعي	1					
أميل لصناعة اشياء تنفع الاخرين	2					
أميل لأداء عمل لا تقيد فيه حريتي	3					
أميل لأداء اعمال ذات مكاسب مادية بسيطة	4					
أميل لأداء النشاطات ذات المهارة الحركية	5					
أميل الى الاعمال التي تتطلب جهد جسمي	6					
أميل للتعامل مع مختلف الآلات والمعدات والنباتات	7					
أميل للعمل المبني على البراهين والادلة	8					
أميل للمهن التي اساعد الاخرين فيها	9					
أميل للعمل الذي فيه يتم تحسين واقع المجتمع	10					
أميل للعمل الذي البي به حاجات زملائي	11					
أميل لأداء الاعمال الفردية اكثر من الجماعية	12					
أميل لصناعة حرفية يدوية ذات شهرة عالمية	13					
أميل لأداء اعمال تراثية غير قابلة للتعديل والتطور	14					
أميل لأداء عمل احسن به مستويات المعيشية العائلية	15					
أميل للعمل ذات الطابع الجماعي	16					
أميل للعمل اكثر من اللعب	17					
أميل للعمل الذي يقترحه علي استاذي	18					
اميل لأداء مهنة تشبه مهنة والدي	19					
أميل لأجراء الاتصال والتواصل مع زملائي	20					
أميل لقيادة الأنشطة الاجتماعية مع زملائي	21					
أميل للمهن القائمة على التفكير	22					
أميل لتصليح الاشياء وترتيبها	23					
أميل لأداء عمل يحتاج الى ابداع فني	24					
أميل الى الاستفادة من المواد الاولية لصناعة ادواتي	25					
أميل للمشاركة بالمواقف التي تقربني من زملائي	26					
أميل لوضع ما امتلك منه مهارة وقدرة لمنافسة زملائي	27					
أميل لآكون قائد لزملائي	28					
أميل لأداء عملي بدون مراقبة ومتابعة	29					
أميل لأداء الاعمال التي تتطلب الدقة والانتباه	30					
أميل لأداء الاعمال التي تتطلب الاتارة	31					
أميل لمشاهدة البرامج التلفزيونية التي تنبئ التفكير	32					
أميل لأداء الاعمال التي تميزني عن الاخرين	33					
أميل لأداء الاعمال ذات المهام الواضحة	34					

The impact of vocational counseling on developing vocational inclinations among middle school students

Ahmed Mahdi Kataa

Mhdy27323@gmail.com

Admin

prof. Dr. Ghalib Muhammad Rashid *prof. Dr. Haidr Jalil Abbas*

specialization: educational psychology

Specialization: Measurement

and Evaluation

hader.jj.edbs@uomustansiriyah.edu.iq

ghalibalasadi6@gmail.com

Department of Psychological Counseling and Educational Guidance, College of Basic Education, Mustansiriyah University.

Baghdad .Iraq

Abstract:

The concept of vocational inclinations poses a great challenge to students, and they face difficulty in the selection process, due to the lack of information they have about the labor market, what it bears and what it needs each time.

Therefore, the current research aimed:

Identifying the effect of a counseling program based on Frank Parsons' theory on developing students' vocational inclinations Middle School.

In order to achieve the objective of the research and its hypotheses, and to verify the hypotheses, the researcher used the experimental design with two groups, the experimental and the control, with two pre- and post-tests. For the current research, the researcher came out with a number of recommendations and proposals

Keywords/ Vocational guidance for middle school students