



فاعلية برنامج تدريبي إرشادي في تنمية استكشاف الذات المهنية لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز

إعداد

أ/ رياض عبد اللطيف فلاح الفساطلة أ.د/ عبد الناصر موسى القرالة

مدير تنفيذي – مركز ديونو لتعليم التفكير
أستاذ الإرشاد النفسي والتربوي
جامعة مؤتة، الأردن.

باحث دكتوراة، تخصص إرشاد نفسي وتربوي،
كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة. الأردن

فاعلية برنامج تدريبي إرشادي في تنمية استكشاف الذات المهنية لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز

رياض عبد اللطيف فلاح الفساطلة، عبد الناصر موسى القرالة.
مدير تنفيذي – مركز ديبونو لتعليم التفكير. وباحث دكتوراة في الإرشاد النفسي والتربوي،
جامعة مؤتة، الأردن.
أستاذ الإرشاد النفسي والتربوي، جامعة مؤتة، الأردن.
البريد الإلكتروني: Azzaidah78@gmail.com

مستخلص البحث:

هدف البحث الحالي للتحقق من فاعلية برنامج تدريبي إرشادي في تنمية استكشاف الذات المهنية والكشف عن مدى استمرارية أثر البرنامج بعد شهر من انتهاء البرنامج، لدى عينة من طلبة مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز في المملكة الأردنية الهاشمية، تم تطوير مقياس لاستكشاف الذات المهنية لدى الطلبة والتحقق من الخصائص السيكومترية له، كما تم إعداد برنامج تدريبي إرشادي مكون من (١٥) جلسة، وقد تم اختيار عينة ميدانية للتعرف على مستوى استكشاف الذات المهنية لدى الطلبة واختيار عينة منهم وقد تكونت العينة الميدانية من (١٠٠) طالب، تم اختيار منهم العينة التي ستخضع للبرنامج التدريبي الإرشادي والتي جاءت بالربيع الأدنى وتكونت من (٢٤) طالبا، وتم تقسيمهم إلى مجموعتين، المجموعة الأولى تجريبية بلغ عدد طلبتها (١٢) خضعوا للبرنامج التدريبي الإرشادي، والمجموعة الثانية هي مجموعة ضابطة بلغ عدد طلبتها (١٢) طالبا لم يخضعوا لأي تدخل تدريبي إرشادي أثناء فترة البرنامج، وقد أشارت النتائج إلى أن الطلبة الذين خضعوا للبرنامج التدريبي الإرشادي قد حققوا مستوى أفضل ذا دلالة إحصائية في استكشاف الذات المهنية مقارنة بالمجموعة الضابطة، كما تبين أن المجموعة التجريبية حافظوا على الفاعلية في تحسن استكشاف الذات المهنية بعد شهر من انتهاء البرنامج، مما يدل على فاعلية البرنامج على المدى البعيد، وبناء على النتائج تم الخروج ببعض التوصيات منها ضرورة مساعدة الطلبة على تنمية مستوى استكشاف الذات المهنية لديهم.

الكلمات المفتاحية: برنامج تدريبي إرشادي، استكشاف الذات المهنية، طلبة مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز.



The effectiveness of a guidance training program in developing professional self-exploration among a sample of gifted students at King Abdullah II Schools for Excellence

Riyad Abd Al-Latif Falah Al-Fasatlah, Abd Al-Naser Mousa Al-Qaraleh.

Executive Director – De Bono Center for Teaching Thinking, and Ph.D. Candidate in Counseling and Educational Psychology, Mutah University, Jordan.

Professor of Counseling and Educational Psychology, Mutah University, Jordan.

Email: Azzaidah78@gmail.com

ABSTRACT:

The current study aimed to verify the effectiveness of a counseling training program in developing professional self-exploration and to verify the extent to which they retained effectiveness one month after the end of the program, among a sample of students from King Abdullah II Schools for Excellence in the Hashemite Kingdom of Jordan. A scale was developed for professional self-exploration among students and their psychometric properties were verified. A counseling training program consisting of (15) sessions was also prepared. A field sample was selected to identify the level of professional self-exploration among students and to select a sample from them. The field sample consisted of (100) students, from whom the sample that would undergo the counseling training program was selected. It came in the lower quartile and consisted of (24) students. They were divided into two groups: the first group was experimental, with (12) students who underwent the counseling training program, and the second group was a control group, with (12) students who did not undergo any counseling training intervention during the program period. The results indicated that the students who underwent the counseling training program achieved a statistically significant better level in professional self-exploration compared to the control group. The experimental group also demonstrated continued improvement in professional self-exploration one month after the program ended, demonstrating the program's long-term effectiveness. Based on the results, several recommendations were made, including the need for counselors to utilize the current guidance training program to help students develop their level of professional self-exploration.

Keywords: a counseling training program, professional self-exploration, perfectionism, students of King Abdullah II Schools for Excellence.

مقدمة البحث:

تمثل المهنة أهمية كبيرة بالنسبة للفرد والمجتمع، حيث تعتبر النشاط الإنساني الذي يشبع الكثير من الحاجات النفسية والمادية للفرد، وحتى يتمكن الطالب من الوصول لمهنة مناسبة يحتاج لكل من التوجيه والإرشاد والتدريب وفي جميع المراحل وخاصة في مرحلة استكشاف الذات المهنية.

ولقد نال الاختيار المهني اهتمام الباحثين في العلوم الاجتماعية خلال القرن الماضي، لما أصبحت تمثل عملية الاختيار المهني من أهمية لكل من الفرد والأسرة والمجتمع (Hartung & Bluskein, 2002) ومع التطور السريع في عالم المهن من حيث التنوع والمتطلبات، إضافة إلى التطور التكنولوجي السريع، أصبح من المهم البحث عن وسائل وطرق لمساعدة الفرد في هذه العملية (Ettinger, 1996).

في كثير من الأحيان، لا تُلبى الاحتياجات الأكاديمية للطلبة الموهوبين في المدرسة، إذ يحتاجون إلى برامج وخدمات وأنشطة خاصة. وقد يُعزى ذلك إلى القصور الكبير في تقييم الطلبة الموهوبين في مدارسهم، من حيث قدراتهم العقلية الاستثنائية أو أدائهم الأكاديمي المتميز، ومن ناحية أخرى، قد يواجه العديد من الطلبة الموهوبين صعوبة في التكيف مع بيئة التعلم المدرسية، مما قد يؤدي إلى الشعور بالملل وقلة الانتباه وانخفاض التحصيل الدراسي وظهور مشاكل في الفصل الدراسي. علاوة على ذلك، قد لا يتوافق العديد من الطلبة الموهوبين مع زملائهم العاديين في الفصل، مما قد يؤدي بدوره إلى الشعور بالغيرة والوحدة وعدم الفهم (Pfeiffer, 2012).

أن الموهبة تتكون من تفاعل ثلاث سمات لا بد من توافرها جميعاً لدى الموهوب، وتتضمن هذه السمات: (Renzulli & Ries, 1997): قدرة فوق المتوسط تتضح من إنجاز الطالب في الفصل إلى الأداء المرتفع، والتزام بالعمل من مثابة الطالب وإنجازه، وكما يتضح من إتباع الطالب طرق مبتكرة في التفكير توصله إلى حلول وتعريفات جديدة للمشكلات، وقدرة إبداعية: أي أن الأفراد الموهوبين هم الذين لديهم القدرة على تنمية تلك التركيبة من السمات وتطويرها.

ويأتي إنشاء مدارس للطلبة المتميزين كمبادرة ملكية سامية من حضرة صاحب الجلالة الملك عبد الله الثاني بن الحسين في محافظات المملكة المختلفة، لتقدم نمطاً تعليمياً إثنائياً في بيئة تعليمية لإعداد قيادات وأعدة في مختلف التخصصات، وقد تم افتتاح أول مدرسة من مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز في مطلع العام الدراسي ٢٠٠١/٢٠٠٢م في محافظة الزرقاء وتوالى افتتاح هذه المدارس لتشمل جميع محافظات المملكة حيث بلغ عدد المدارس مطلع العام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠م ثلاث عشرة مدرسة موزعة على اثنتي عشرة محافظة هي: الزرقاء، إربد، السلط، العقبة، الطفيلة، عجلون، معان، المفرق، الكرك، مادبا، جرش ومدرستين في محافظة العاصمة (قسم برامج التفوق، ٢٠٢٤).

فالطلبة المتميزون يظهرون أداءً متميزاً ومتفوقاً، أو يظهرون القدرة الكامنة على الأداء بمستويات مرتفعة وملحوظة من الإنجاز عند مقارنتهم بالآخرين من حيث العمر والخبرات والبيئة، بحيث يظهر هذا الأداء المتميز لديهم في مجالات القدرة العقلية، والإبداع، والأداء الفني، والقدرة القيادية غير العادية، والتفوق في التحصيل في مجالات محددة، والذين يحتاجون إلى خدمات أو نشاطات غير عادية (متميزة) تقدم لهم من قبل المدارس (Gargiulo, 2015).

ووفقاً لإريكسون، فإن المهمة الأساسية للمراهقة هي خلق شعور قوي ومكثف بالهوية الشخصية، مما يؤدي غالباً إلى الارتباك في مرحلة البلوغ فالمراهقة هي فترة من النمو البدني والنفسي السريع، والتي تشير إلى الانتقال من الطفولة إلى البلوغ إنها الفترة التي يطورون فيها هويتهم الذاتية وقيمهم الأخلاقية. علاوة على ذلك، يصبحون أكثر استقلالية، ومن ثم يكونون قادرين على إقامة علاقات أعمق مع أقرانهم (Stallard, 2019)

إن الأفراد يبنون قراراتهم حول المهن بناء على معتقداتهم عن قدراتهم الشخصية وصفاتهم الذاتية، وأن الاختيار المهني هو عملية تنفيذ لمفاهيمهم الشخصية، فدرجة الرضا التي يحصل عليها الأفراد من دور العمل تتناسب طردياً مع درجة نجاحهم في السعي لتطبيق مفاهيمهم الذاتية، فالعمل يشكل محوراً أساسياً في تطوير مفهوم الذات (Nota, et al, 2010).

ويعد الاستكشاف المهني مرحلة مهمة تبدأ هذه المرحلة ما بين عمر (١٤-٢٥ سنة) وتتضمن الجهود التي يبذلها الفرد للحصول على فكرة أفضل عن معلومات المهن واختيار بدائل منها وتقرير الوظيفة وبدء العمل (أبو عيطة، ٢٠١٥).

حيث يبدأ الأفراد بالمشاركة في الخبرات التي تساعد في تطوير هويتهم المهنية من خلال التعرف على المهن، والانخراط في التدريب المهني، وغيرها من الخبرات المرتبطة بالعمل. خلال هذه العملية الاستكشافية، يتعلمون المزيد عن أنفسهم واهتماماتهم وقدراتهم، مما يعزز تطوير مفهومهم الذاتي. بالإضافة إلى ذلك، ووفقاً لسوبر (Super, 1957).

وتكمن أهمية عملية الاستكشاف المهني بأنها: أداة فعالة توفر الوقت والجهد وتساعد على توسيع دائرة الاختيارات المهنية المتاحة للفرد (هدف، ٢٠٢٤).

إن عملية الاستكشاف المهني هي عملية جمع المعلومات الناتجة عن استكشاف الذات واستكشاف البيئة الخارجية أو سوق العمل. وذلك بهدف اختيار تخصص دراسي أو مسار مهني، ووضع خطة مبنية على دراسة حذرة لهذه العوامل. تبدأ عملية الاستكشاف المهني في مرحلة الطفولة عندما يبدأ الكبار في سؤال أطفالهم "ماذا تود أن تكون عندما تكبر؟ (بوابة الإرشاد المهني، ٢٠٢٤).

ويطبق الأفراد ما يتعلمونه من خلال العملية الاستكشافية من خلال مطابقة اهتماماتهم وقدراتهم على المهن وتطبيق مفهومهم الذاتي لكل من أدوار العمل والحياة. علاوة على ذلك، يعتقد أن الاستكشاف له دافع جوهري بالفضول الطبيعي (Kosine & Lewis, 2008).

ومن نظريات استكشاف الذات المهنية التي اهتمت بتطور استكشاف الذات المهنية نظرية جينزبرغ (Ginzberg) الذي أعد مرحلة الاستكشاف مرحلة من مراحل اتخاذ القرار المهني وأدرجها ضمن المرحلة الثالثة وهي المرحلة الواقعية (Realistic stage) والتي تمتد من عمر (١٨-٢٢) سنة، وفي مرحلة الاستكشاف (١٨-١٩) سنة، يبدأ الفرد في تقييم خياراته بناءً على إعجابه ورغبته الشخصية ومهاراته وقدراته، أي أن الفرد في هذه المرحلة تصبح لديه القدرة على تحديد أهدافه المهنية واختيار المهنة التي يريد أن يعمل بها، إلا أن هذا الخيار لن يكون النهائي بل سيبقى منفتحاً على الفرص الأخرى، وتبدأ خيارات الفرد في التبلور عند عمر (٢٠-٢١) سنة، حيث يطلق على هذه المرحلة مرحلة التبلور وتندرج تحت مرحلة الواقعية، حيث يصبح الفرد أكثر قدرة على تحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه تمامًا، أي أنه يصبح واعياً بقدراته وميوله ولديه القدرة على

تحديد المهن التي تناسبه (Capuzzi & Stauffer, 2012). كما تناولت نظرية مدى الحياة لسوبر في النمو المهني: Life Span Theory in Career Development حيث يرى سوبر أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم الذات لديهم، وأن مفهوم الذات المهنية يتطور نتيجة تطور الفرد العقلي والجسدي والنفسي والتفاعل مع الآخرين، ويرى سوبر أن هدف الإرشاد المهني هو مساعدة الفرد على أن يكون صورة واقعية عن ذاته وتقبل هذه الصورة، وملاءمتها لدوره في عالم العمل، وأن يختبر هذه الصورة في العالم الحقيقي. ويرى سوبر في افتراضاته أن الأفراد يختلفون في قدراتهم وميولهم وأن النمو والخبرة يلعبان دوراً أساسياً في تحديد مفهوم الذات وبالتالي تحديد المهنة، وأن درجة نمو مفهوم الذات وتحقيقها يعتبر جوهر عملية النمو المهني (Zunker, 2003).

ويُسهم الإرشاد المهني، مثل أي خدمة أخرى تُقدّم للفرد أو الجماعة، في تحقيق مجموعة من الأهداف التي تندرج ضمن هدف عام، يتمثل في إحداث تغيير في سلوك المسترشد، وتنمية إدراكه لقيمه الذاتية واتجاهاته، ومعرفته بنفسه وبالظروف المحيطة به، وفهمه للعلاقات التي تربطه بالآخرين وبيئته بجميع عناصرها مما يساعده في الاختيار المهني المناسب (Zunker, 2003).

لقد تطورت وظيفة المرشد المدرسي وفقاً لاحتياجات الطلبة، ولم تعد مقتصرة على الأدوار التقليدية المألوفة كالإرشاد أو غيره. لم تُراع أدوار مستشار المدرسة احتياجات الطلبة واهتماماتهم، وفقاً لمراحل نموهم. نلاحظ اليوم أن أدوار المرشد المدرسي أصبحت شاملة، من حيث تأهيل الطلبة نفسياً ومساعدتهم على تحقيق أعلى مستويات التوافق النفسي مع البيئة المدرسية ومحيطها، وكذلك العمل مع فئات مختلفة من الطلبة وأهمهم الموهوبون (Stone, & Dahir, 2006).

وبناءً عليه، يُعدّ المتعلم لحياته المستقبلية، من خلال إكسابه المهارات اللازمة، والمساهمة في دعم وتيسير نموه في مختلف جوانب ومظاهر شخصيته (السفاسفة وأبو أسعد، ٢٠٢١).

وبناءً عليه يسعى البحث الحالي إلى التحقق من فاعلية برنامج تدريبي إرشادي في تنمية استكشاف الذات المهنية لدى عينة من طلبة مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز.

مشكلة البحث وأسئلته:

تعتبر مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من المدارس الرائدة التي تحتضن الطلبة الموهوبين والمتميزين والمتفوقين في محافظات المملكة المختلفة إذ تقدم أنماطاً تعليمية أترائية، وتسعى إلى تقديم خدمات أكاديمية تربوية تخصصية تهدف إلى تطوير العملية التعليمية للطلبة الموهوبين والمتميزين بحيث تلبي حاجاتهم المختلفة التي تشجعهم على إطلاق إبداعاتهم وتميزهم. وقد برزت مشكلة البحث الحالي من خلال ما يلي: الحاجة لدراسة استكشاف الذات لما أشارت إليه دراسة آل عاشور والجراح والجاسم (٢٠٢٢) من أن مفهوم الذات يفسر ٢٨٪ من التباين في الحياة المهنية لدى الطلبة الموهوبين، وطبيعة متغيري استكشاف الذات المهنية والنضج المهني اللذان يلعبان دوراً مهماً في حياة الطالب وقدرته على اختيار المهنة بالشكل المناسب، وطبيعة التغيرات التي طرأت على المهنة، والتي أدخلت عليها مهن حديثة حيث أضحت الاختيار المهني يعتمد على قدرة الطالب في معرفة الذات بالدرجة الأكبر، وطبيعة نظرية سوبر في الاختيار المهني والتي تعنى بالذات، وتساعد على تقديم مراحل للحياة المهنية لدى الفرد، ومن خلال أيضاً طبيعة خبرة الباحث كونه يعمل منذ ٢٢ سنة مع الطلبة الموهوبين، حيث أن بعضهم كان يعاني من صعوبة في الاختيار المهني

رغم ارتفاع نسبة ذكائه، وطبيعة الحياة التي يعيشها الطالب في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز، والتي تتطلب منه البحث عن مهن تتناسب مع ذكائه؛ نظراً لكون الأضواء متجهة له بسبب موهبته، وما توصل له البحث الاستطلاعي التي أجراها الباحث على مجموعة من الطلبة المتميزين والتي ركزت على الجانب المهني لديهم في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز، حيث تبين تذبذب في اهتمامهم بربط المهنة بذواتهم، وتنوع في مستوى الكمالية لديهم.

وبناء على ذلك فقد برزت مشكلة البحث التي تقوم على الإجابة عن السؤال التالي: ما فاعلية برنامج تدريبي إرشادي في تنمية استكشاف الذات لدى الطلبة في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز؟

وبالتالي يتناول البحث تفصيلاً الأسئلة التالية:

١. ما مستوى استكشاف الذات المهنية لدى الطلبة في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٥٠) في تنمية استكشاف الذات المهنية بين أعضاء المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة تعزى للبرنامج التدريبي الإرشادي في القياس البعدي؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٥٠) في الاحتفاظ بمستوى استكشاف الذات المهنية لدى أعضاء المجموعة التجريبية تعزى للبرنامج التدريبي الإرشادي بين القياسين البعدي والتتبعي؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى لتحقيق ما يلي:

- التعرف على مستوى استكشاف الذات المهنية لدى الطلبة في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز.
- التحقق من أثر البرنامج التدريبي الإرشادي المقترح في تنمية استكشاف الذات المهنية لدى أفراد المجموعة التجريبية بعد انتهاء البرنامج.
- الكشف عن مدى استمرارية أثر البرنامج التدريبي الإرشادي المقترح في تنمية استكشاف الذات المهنية لدى أفراد المجموعة التجريبية بعد انتهاء فترة المتابعة.

أهمية البحث:

تنبع أهمية البحث فيما يلي:

أولاً: الأهمية النظرية

- تسلط الضوء على طبيعة استكشاف الذات المهنية كأحد المتغيرات المهمة الحديثة التي يتجه لها الإرشاد والتوجيه التربوي.
- تعد من الدراسات الحديثة في مجال الاهتمام بالطلبة المتفوقين والمتميزين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز.

- تنبع أهميتها من ضرورة تطوير المتفوقين والمتميزين ورعايتهم ودراسة التغيرات الطارئة عليهم.

ثانيا: الأهمية التطبيقية

- يمكن أن يستفيد منها المرشدون عند تقديم الإرشاد المهني للطلبة المتميزين والمتفوقين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز.
- يمكن الاستفادة منها في تطوير المناهج والبرامج الإثرائية المقدمة للطلبة المتميزين والمتفوقين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز.
- يمكن الاستفادة من البرنامج التدريبي الإرشادي الحالي للعمل على مساعدة الطلبة المتميزين والمتفوقين في تطوير مستويات أفضل في استكشاف الذات المهنية.

التعريفات المفاهيمية والإجرائية:

١- استكشاف الذات المهنية:

هي درجة إدراك الطلاب لمواقفهم وقيمهم واحتياجاتهم وقدراتهم المهنية ذات الصلة بوضوح (Barrett & Tinsly, 1977).

وتعرف إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها الطالب في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز على المقياس المطور في البحث الحالي.

٢- طلبة مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز:

هم مجموعة من الطلبة الموهوبين يتم قبولهم بالمدرسة بناء على مجموعة من الأسس والمعايير العلمية، حيث يتم ترشيح ما نسبته ٥٪ من الطلبة الحاصلين على أعلى المعدلات في الصف السادس الأساسي ويخضع هؤلاء إلى اختبار للقدرات العقلية تشرف عليه وتنفذه وزارة التربية والتعليم بحيث يتم قبول الطلبة الذين حققوا أعلى النتائج وفي ضوء الطاقة الاستيعابية للمدرسة.

٣- تعريف البرنامج الإرشادي:

يعرفه البرنامج الإرشادي بأنه: أحد الأساليب الإرشادية التي تستخدم مجموعات صغيرة من الأفراد يتراوح عددها بين ستة أو اثني عشر يتم اختيار هؤلاء الأفراد بحيث يشتركون في معاناتهم من صعوبات متشابهة وفي تقارب الأعمار، يتلقى هؤلاء الأفراد خلال الجلسات مجموعة من المهارات الإرشادية للتغلب على هذه الصعوبات.

ويعرف إجرائيا: بأنه مجموعة من الجلسات التي أعدها الباحث تطبق على الطلبة في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من الصف التاسع إلى الصف الأول الثانوي، وتستند إلى نظرية سوبر في الإرشاد المهني وتسعى لتنمية استكشاف الذات المهنية وتخفيض الكمالية لديهم.

حدود البحث:

حدود موضوعية: الخصائص السيكومترية لأدوات البحث التي تم تطويرها وهي مقياس استكشاف الذات المهنية والبرنامج الإرشادي المستند إلى نظرية سوبر.

الحدود البشرية: اقتصر هذا البحث على الطلبة في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز.

الحدود المكانية: اقتصر البحث على محافظتي مادبا والزرقاء في المملكة الأردنية الهاشمية.

الحدود الزمانية: تم تطبيق البحث الحالي في الفصل الدراسي الثاني للعام ٢٠٢٤/٢٠٢٥.

محددات البحث: تحدد هذا البحث بالصعوبات التي واجهت الباحث في التطبيق من حيث اختيار أوقات لتطبيق البرنامج على الطلبة كونهم من صفوف مختلفة، حيث ارتأى الباحث لحل هذه المشكلة القيام بجلسات لهم في يوم السبت كونهم يحضروا للقيام بالأنشطة في ذلك اليوم.

الدراسات السابقة:

أجرى العيزي (٢٠١١) دراسة هدفت إلى استقصاء أثر برنامجي إرشاد جمعي مستند أحدهما على نظرية هولاند والأخرى نظرية سوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلبة التعليم الأساسي في منطقة الظاهرة بسلطنة عمان، تكونت عينة الدراسة من (٣٦) طالباً من الصف العاشر الأساسي وهم الحاصلون على أقل الدرجات في القياس القبلي لاتخاذ القرار المهني، أشارت النتائج أن الطلبة الذين تدربوا على البرنامج الإرشادي الذي يستند إلى نظرية هولاند كانوا أفضل في مستوى اتخاذ القرار المهني لديهم من المجموعتين التجريبية الثانية والضابطة، كما أشارت النتائج أن مستوى اتخاذ القرار المهني لدى الطلبة في المجموعة التجريبية الثانية والذين تدربوا على البرنامج الإرشادي الذي يستند إلى نظرية سوبر كان أفضل من مستوى الطلبة في المجموعة الضابطة، وهذا يشير إلى فعالية النموذجين المستخدمين في الدراسة.

وأجرت العتايقة (٢٠١١) دراسة حول فاعلية كل من النموذج الشخصي ونموذج كرومبلتز في التعلم الاجتماعي في تنمية الوعي المهني واتخاذ القرار لدى طالبات الصف العاشر، تكونت عينة الدراسة من (٤٥) طالبة من طالبات الصف العاشر الأساسي من مدرسة الكرك الثانوية، أشارت النتائج إلى أن متوسط المجموعتين التجريبيتين أعلى في تنمية الوعي المهني واتخاذ القرار بالمقارنة مع المجموعة الضابطة.

وهدف دراسة الجندي وآخرون (٢٠١٤) إلى التعرف على فعالية برنامج إرشادي لتنمية مفهوم الذات وأثره على التوافق النفسي والاجتماعي لدى الأطفال الموهوبين منخفضي التحصيل. وتكونت عينة الدراسة من (٢٦) تلميذاً من الموهوبين منخفضي التحصيل، والتي أسفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس مفهوم الذات، ومقياس التوافق النفسي والاجتماعي بعد تطبيق البرنامج لصالح المجموعة التجريبية، كما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية على مقياس مفهوم الذات في القياسين البعدي والتتبعي (بعد مرور شهر ونصف من انتهاء البرنامج).

واستهدفت دراسة خفاجي (٢٠١٦) للكشف عن فعالية برنامج إرشادي في تنمية فاعلية الذات لدى التلاميذ الموهوبين ذوي صعوبات التعلم، والتأكد من مدى استمرارية فعالية هذا البرنامج على المجموعة التجريبية بعد فترة المتابعة، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي الرتب لدرجات المجموعة التجريبية على مقياس فاعلية الذات قبل وبعد تطبيق البرنامج لصالح التطبيق البعدي، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين

متوسطي الرتب لدرجات المجموعة التجريبية على مقياس فاعلية الذات بعد تطبيق البرنامج والمتابعة.

وتناولت دراسة العنزي والشرعة (٢٠١٧) فاعلية برنامج إرشادي مهني يستند إلى الاتجاه النظري التطوري لرفع مستوى الوعي المهني لدى طلبة الكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية، تكونت عينة الدراسة من (٣٢) طالباً من طلبة الكلية التقنية في تبوك، توصلت النتائج إلى وجود فروق بين أعضاء المجموعة التجريبية والضابطة في المقياس البعدي لمستوى الوعي المهني وأبعاده الفرعية، لصالح المجموعة التجريبية، وتعزى هذه الفروق إلى البرنامج الإرشادي بينما احتفظ أعضاء المجموعة التجريبية بأثر البرنامج في الوعي المهني بعد شهر.

وهدف دراسة الخليفات (٢٠١٨) للتعرف على فاعلية برنامج إرشادي تدريبي على مهارات الإرشاد لتنمية الكفايات المهنية والفاعلية الذاتية لدى المرشدين التربويين في مدارس مديريات التربية والتعليم في محافظتي معان والعقبة في المملكة الأردنية الهاشمية، تكونت عينة الدراسة من (٣٦) مرشداً تربوياً. أشارت النتائج إلى وجود مستوى متوسط في الفاعلية الذاتية، ومستوى متوسط في الكفاية المهنية، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في الفاعلية الذاتية والكفاية المهنية لصالح المجموعة التجريبية على القياس البعدي، وأشارت النتائج كذلك إلى وجود أثر للبرنامج الإرشادي في تحسن كل من الفاعلية الذاتية والكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين.

وهدف دراسة عبد الجواد (٢٠١٨) لفحص فاعلية برنامج إرشادي جمعي مهني لتحسين مستوى الوعي المهني والاختيار المهني لدى طالبات الصف التاسع، أجريت الدراسة على عينة مكونة من (٣٠) طالبة. أظهرت النتائج فاعلية البرنامج الإرشادي المهني في تحسين مستوى الوعي والاختيار المهني لصالح المجموعة التجريبية.

كما هدفت دراسة الصقور (٢٠١٩) التعرف إلى فاعلية برنامج إرشاد جمعي مهني في ضوء نظرية سوبر في تنمية مفهوم الذات، تكون أفراد الدراسة من طلبة الصف العاشر في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز في مدينة السلط والبالغ عددهم (٦٠) طالباً وطالبة، أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة على الدرجة الكلية لمقياسي مفهوم الذات واتخاذ القرار، وفي الأبعاد الفرعية لكل من المقياسين لصالح المجموعة التجريبية. كذلك أشارت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للتفاعل بين متغيري المجموعة والجنس بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على كل من مقياس مفهوم الذات ومقياس اتخاذ القرار تبعاً لمتغير الجنس.

وقد هدفت دراسة قبيلات وأبو أسعد (٢٠٢١) إلى التعرف إلى فاعلية برنامج إرشادي مهني مستند إلى نظرية (سوبر) لاستكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية لدى الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، واستخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٤) فرداً من الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة من مركز بيت اللقاء في مادبا. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب متوسطات درجات أفراد العينة التجريبية وفق تقديرات كل من المعلمين، وأولياء الأمور، وأفراد العينة أنفسهم، تعزى للبرنامج الإرشادي لصالح المجموعة التجريبية. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب متوسطات درجات الأفراد في المجموعة التجريبية على القياسين البعدي، والتتبعي للمجموعة التجريبية تعزى للبرنامج الإرشادي.

وهدفت دراسة المعاينة (٢٠٢١) إلى التعرف على فاعلية برنامج إرشادي مستند إلى نظرية سوبر لتحسين مفهوم الذات وتنمية الميول المهنية لدى طالبات الصف العاشر الأساسي في الأردن، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠) طالبة من طالبات الصف العاشر في المدارس الحكومية بلواء ماركا في محافظة العاصمة عمان. وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات طالبات الصف العاشر على مقياس مفهوم الذات لصالح المجموعة التجريبية الذين تعرضوا للبرنامج الإرشادي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات طالبات الصف العاشر على استبانة الميول المهنية وبجميع أبعاده لصالح المجموعة التجريبية الذين تعرضوا للبرنامج الإرشادي.

وأخيرا استكشفت دراسة ميدزينسكي (Miedijensky, 2025) تجارب الطفولة لدى ٣٤ بالغاً موهوباً تتراوح أعمارهم بين ٢٦ و ٥٠ عامًا باستخدام منهج نوعي تفسيري، بهدف فهم تأثير هذه التجارب على حياتهم الحالية. أظهرت المقابلات شبه المنظمة ارتباط المشاركين بأقران مشابهيهم في التفكير ورغبتهم في بيئات تحفز الإبداع والتعلم. على الرغم من استفادتهم من برامج الانسحاب، واجهوا تحديات اجتماعية وعاطفية، خاصة في المدارس العادية. كما أبرزوا أهمية الدعم الأسري والعلاقات المميزة مع الوالدين والأجداد، ورأوا أن مواهبهم غالباً ما تتجاوز الاختبارات التقليدية. أشارت النتائج إلى شعور بعض المشاركين بعدم تحقيق كامل إمكاناتهم في مرحلة البلوغ، مما يقودهم إلى رؤية مهمة لصانعي السياسات والمعلمين والأسر في تصميم برامج دعم الموهوبين.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تميز البحث الحالي بأنها لم تتناول متغيرات البحث الرئيسي وخصوصاً استكشاف الذات المهنية لدى الطلبة المتميزين وكان من أبرز تلك الدراسات التي تناولت استكشاف الذات المهنية دراسة قبيلات وأبو أسعد (٢٠٢١) ولكنها كانت تعنى بالطلبة المعاقين ودراسة الصبحي والسليمان (٢٠١٢) والتي تناولت المنهج الوصفي ولدى الطلبة العاديين، وقد برزت تلك الدراسات لتتناول الوعي المهني والتطور المهني وتوكيد الذات وكان من أبرزها: دراسة العنزي والشرعة (٢٠١٧) ودراسة الصقور (٢٠١٩)، وتبرز أهمية البحث الحالي في أنه يسعى لتناول استكشاف الذات المهنية تحديداً وهو ما لم تسعى له أي من الدراسات السابقة حسب علم الباحثين، كما تبرز أهميتها في أنها تتناول الطلبة في مدارس الملك عبد الله الثاني وهي مدارس رياضية وتحديداً في محافظة مادبا للمجموعة التجريبية، كما أنها تسعى للعمل على توظيف فنيات نظرية سوبر في هذا المجال، ويستفيد البحث الحالي من الدراسات السابقة في اختيار المنهج وتطوير الأدوات واعداد البرنامج الإرشادي، وعند مناقشة النتائج.

منهجية البحث: تم تطبيق المنهج الوصفي المسحي والمنهج شبه التجريبي في هذا البحث. حيث وُزِعَ أفراد البحث عشوائياً على مجموعتين: تجريبية وضابطة. خضعت المجموعة الضابطة لقياس قبلي وقياس بعدي دون التعرض للبرنامج التدريبي، بينما خضعت المجموعة التجريبية لاختبار قبلي، ثم تدريب، ثم قياس بعدي، ثم قياس متابعة، وذلك بعد شهر من انتهاء تنفيذ البرنامج.

مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من طلبة مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز في المملكة الأردنية الهاشمية، والبالغ عددهم (٢١٧) طالباً في محافظة مادبا والزرقاء المملكة الأردنية الهاشمية لعام ٢٠٢٤ حسب إحصائيات مديرية التربية والتعليم في مادبا والزرقاء.

عينة البحث:

تم اختيار عدد من العينات وهي كما يلي:

- ١- عينة استطلاعية للتحقق من الصدق والثبات لمقياسي استكشاف الذات المهنية، وبلغ عددهم (٥٠) طالباً تم اختيارهم من طلبة محافظة الزرقاء.
- ٢- عينة ميدانية مسحية أولية من أجل حصر الطلبة من الذكور في محافظة مادبا، حيث بلغ عددهم (١٠٠) طالباً.
- ٣- عينة تجريبية لتطبيق البحث على أفرادها وبلغ عددها (٢٤) طالباً بواقع (١٢) طالباً ضمن المجموعة التجريبية و(١٢) طالباً ضمن المجموعة الضابطة تم اختيارهم من محافظة مادبا. تمّ اختيار إحدى المدارس لتطبيق البحث فيها لكونها متوسطة في محافظة مادبا وهي مدرسة الملك عبد الله الثاني للتميز، وفيما يلي خطوات اختيار عينة البحث التجريبية:
 ١. تطبيق المقياسين على جميع الطلبة واستجاب لها (١٠٠) طالباً.
 ٢. تم حصر الطلبة الأقل في مستوى استكشاف الذات المهنية في الثلث الأدنى في استكشاف الذات المهنية، وتم حصر (٣٠) طالباً.
 ٣. تم عرض فكرة البحث على هؤلاء الطلبة، وقد استجاب للمشاركة في البحث (٢٤) طالباً من ثلاث صفوف هي التاسع والعاشر والحادي عشر.
 ٤. تم تقسيم الطلبة الذين أبدوا الرغبة في المشاركة بالبحث الحالية إلى مجموعتين: المجموعة الأولى هي: مجموعة تجريبية بلغ عدد أفرادها (١٢) طالباً خضعوا للبرنامج التدريبي الإرشادي، والمجموعة الثانية هي: مجموعة ضابطة بلغ عدد أفرادها (١٢) طالباً لم يخضعوا لأي برنامج تدخل.
 ٥. تم التحقق من التكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة قبل تطبيق البرنامج عليهن.

أدوات البحث:

تمّ استخدام الأدوات الآتية لتحقيق أهداف البحث:

أولاً: مقياس استكشاف الذات المهنية.

للتعرف على مستوى استكشاف الذات المهنية لدى الطلبة المتميزين حيث تمّ تطوير مقياس استكشاف الذات المهنية من خلال الاعتماد على مقاييس عديدة ومنها: (الصبحي والسليمان، ٢٠١٢؛ (Nasta, 2007). (Sidiropoulou et al, 2015; Hirschi, & Freund, 2013). حيث بلغ عدد فقرات المقياس (٢٦) فقرة، وجميع الفقرات ذات اتجاه واحد إيجابي، ويقاس درجة كلية ولا يوجد أبعاد، وفيما يلي دلالات الصدق والثبات لمقياس استكشاف الذات المهنية:

تم إيجاد مؤشرات صدق المقياس باستخدام الطرق الآتية:

أولاً: الصدق المحتوى: ولأغراض البحث الحالي وللتأكد من صدق المقياس الظاهري، تم عرض المقياس بصورته الأولى، والمكون من (٢٦) فقرة على (١٤) محكمين من ذوي الاختصاص في مجال الإرشاد النفسي والتربوي، وعلم النفس في الجامعات الأردنية، وقد أجرى المحكمون تعديلات لغوية وصياغية على (٩) فقرات، ولم يتم حذف أو إضافة أي فقرة.

ثانياً: صدق البناء:

تم حساب دلالات صدق البناء للمقياس من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية تضم (٥٠) طالباً، تم اختيارهم من مجتمع البحث ومن خارج عينتها، وقد تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة على كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس والجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١): قيم معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس استكشاف الذات المهنية بالدرجة الكلية على المقياس

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
1	0.56**	١٤	0.34*
2	0.48**	١٥	0.69**
3	0.71**	١٦	0.66**
4	0.69**	١٧	0.47**
5	0.62**	١٨	0.51**
6	0.44**	١٩	0.36*
٧	0.40**	٢٠	0.67**
٨	0.64**	٢١	0.70**
٩	0.60**	٢٢	0.77**
١٠	0.67**	٢٣	0.64**
١١	0.61**	٢٤	0.53**
١٢	0.57**	٢٥	0.67**
١٣	0.55**	٢٦	0.48**

* ذات دلالة عند $(\alpha=0.05)$ ** دال عند $(\alpha=0.01)$

يتضح من الجدول (١) أن قيم معاملات الارتباط بين فقرات المقياس مع الدرجة الكلية قد تراوحت بين (٠.٣٤-٠.٧٧) وقد تجاوزت (0.25) في جميع الفقرات مع الدرجة الكلية. وهي جميعاً قيم دالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ وتعتبر مؤشرات جيدة للحكم على صدق الأداة (عودة، ١٩٩٢).

ثبات مقياس استكشاف الذات المهنية:

تم استخلاص مؤشرات ثبات المقياس باستخدام أساليب الاتساق الداخلي، والاختبار وإعادة، والتجزئة النصفية، ومن ثم تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية، وتطبيق المقياس وإعادة تطبيقه على نفس العينة بفاصل زمني بلغ أسبوعين، وتم إيجاد معاملات الارتباط بين التطبيقين، والجدول (٢) يبين النتائج.

جدول (٢): معاملات الثبات لمقياس استكشاف الذات المهنية من حيث الاتساق الداخلي وإعادة الاختبار والتجزئة النصفية

المقياس	عدد الفقرات	الاتساق الداخلي من خلال معادلة كرونباخ ألفا	إعادة الاختبار	التجزئة النصفية
استكشاف الذات المهنية	٢٦	٨٦.٠	٨٩.٠	٧٨.٠

حيث يتبين من الجدول (٢) أن مستوى الثبات لمقياس استكشاف الذات المهنية كان بمستوى يتناسب مع الدراسات التربوية، حيث بلغ الاتساق الداخلي بالدرجة الكلية (٨٦.٠)، وإعادة الاختبار (٨٩.٠)، والتجزئة النصفية (٧٨.٠)، مما يشير إلى معاملات ثبات مرتفعة بين الممتازة والجيدة جداً.

تصحيح مقياس استكشاف الذات المهنية:

يتكون المقياس بصورته النهائية من (٢٦) فقرة، تتم الإجابة على كل فقرة وفق سلم إجابات خماسي حسب مقياس (ليكرت) الذي يتضمن الخيارات الآتية: أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة، وذلك حسب انطباق محتوى الفقرة على المفحوص، وقد تم تحويل سلم الإجابات إلى درجات على النحو الآتي: أوافق بشدة تحصل على درجة (5)، أوافق تحصل على درجة (4)، محايد تحصل على درجة (3)، لا أوافق تحصل على درجة (2)، أما لا أوافق بشدة فتحصل على درجة (1)، وبذلك فإن الدرجة الكلية التي يمكن أن يحصل عليها المفحوص على المقياس تتراوح بين ما بين (٢٦ - ١٣٠) درجة.

ولتفسير الدرجات تم استخدام المدى حيث تم تقسيم الدرجات إلى ثلاثة مستويات بحيث يشكل كل مستوى (٣٣.١) من المقياس، من خلال المعادلة التالية:

$$\frac{\text{الحد الأعلى للمقياس} - \text{الحد الأدنى للمقياس}}{3} = \frac{130 - 26}{3} = 33.1$$

ثانياً: برنامج الإرشاد المهني لتنمية استكشاف الذات المهنية

تم إعداد برنامج إرشادي موجه للطلبة في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز من خلال الاستعانة بالأدب النظري ومنها القبيلات (٢٠١٩)، والصقور (٢٠١٩)، والصبيحي والسليمان (٢٠١٢)، والسليمان (٢٠١٦)، والأمم (٢٠١٣)، وقد تكون البرنامج من (١٥) جلسة تدريبية مدة كل جلسة (٤٥) دقيقة، يهدف البرنامج التدريبي الحالي عموماً لتحقيق ما يلي:

- التعرف على مفهوم الذات المهنية وأهميتها.



- اكتشاف نقاط القوة والضعف الشخصية.
- التعرف على أنواع الميول المهنية وتصنيفاتها.
- تطبيق أدوات وأساليب اكتشاف الميول تطبيق مقياس Holland .
- توضيح العلاقة بين القيم والاختيارات المهنية.
- تطوير مهارات اتخاذ القرار المهني.
- التعرف على مفهوم الكمالية وأنواعها.
- التعرف على مظاهر الكمالية السلبية وتأثيرها على الأداء.
- التفرقة بين الطموح والكمالية المرهقة.
- تنمية استراتيجيات خفض الكمالية.
- مساعدة الطلبة على تقبل الفشل والتعلم من الأخطاء.
- مساعدة الطلبة في بناء خطة مهنية مستقبلية واقعية.
- مساعدة الطلبة في مراجعة وتلخيص البرنامج.
- تعليم الطلبة على تقييم البرنامج والاحتفال بالإنجاز.

وتم ذلك من خلال صدق البرنامج حيث تم عرض البرنامج على من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية والعربية، وبناء على آرائهم تم إجراء العديد من التعديلات قبل تطبيقه على أفراد عينة البحث.

تصميم البحث:

للإجابة على أسئلة البحث، تم اختيار تصميم عاملي (2x1) لدراسة أثر المتغير المستقل، وهو البرنامج على المتغير التابع، والدرجة المتحققة على مقياس استكشاف الذات المهنية ومقياس الكمالية، ويعد هذا التصميم من التصاميم شبه التجريبية، ويمكن توضيح التصميم على النحو الآتي، جدول (٣).

جدول (٣): تصميم البحث الحالي

A	O1	X	O2	O3
B	O1	----	O2	-----

- حيث ترمز:

A : المجموعة التجريبية.

B : المجموعة الضابطة.

X : البرنامج الإرشادي.

O1: مقياسي استكشاف الذات المهنية القياس القبلي.

O2: مقياسي استكشاف الذات المهنية القياس البعدي.

O3: مقياسي استكشاف الذات المهنية القياس التبعي.

فحص التكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي للتحقق من تكافؤ أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة قبل تطبيق البرنامج الإرشادي على أفراد المجموعة التجريبية ويظهر الجدول (٤) تكافؤ المجموعتين.

جدول (٤): نتائج اختبار (Mann-Whitney) للتعرف على دلالة الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس استكشاف الذات المهنية على الاختبار القبلي

المقياس	المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	مان وتي U	Z	مستوى الدلالة
مقياس استكشاف الذات المهنية	التجريبية	١٢	١٤,٢١	١٧٠,٥٠	٥١,٥٠	-١,١٩	٠,٢٤
	الضابطة	١٢	١٠,٧٩	١٢٩,٥٠			

يلاحظ من الجدول (٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد المجموعتين الضابطة والتجريبية لمقياس استكشاف الذات المهنية، حيث بلغت قيم مان وتي الترتيب مما يشير إلى تكافؤ المجموعتين قبل تطبيق البرنامج.

المعالجة الإحصائية:

استخدم الباحث الأساليب الإحصائية المناسبة في ضوء طبيعة البحث، ومتغيرات البحث، وحجم العينة، ويتم ذلك من خلال البرنامج الإحصائي SPSS، ومن خلاله تم استخدام:

للإجابة عن السؤال الأول: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

للإجابة عن السؤالين الثاني: تم استخدام اختبار Mann Whitney للمرتبطات المرتبطة وغير المرتبطة نظراً لصغر حجم العينة.

للإجابة عن السؤال الثالث: اختبار ويلكوكسون Wilcoxon للمقارنة بين المجموعة الواحدة.

عرض النتائج ومناقشتها:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص على: ما مستوى استكشاف الذات المهنية لدى الطلبة في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز؟

للإجابة عن هذا السؤال، فقد تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لمقياس استكشاف الذات المهنية، وتم ترتيب هذه الفقرات تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي الذي حصلت عليه كل فقرة، والجدول (٥) يوضح فقرات المقياس والدرجة الكلية.

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حول مستوى استكشاف الذات المهنية لجميع فقرات المقياس مرتبة تنازلياً والدرجة الكلية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير	الترتيب
٩	أعرف طبيعة الأماكن التي تناسبني في المهنة.	٣,٢٨	٠,٩٠	متوسط	١
١٤	لدي طرق مختلفة تساعدني في تنظيم أعمالي بشكل أكثر كفاءة.	٣,٢٥	٠,٩١	متوسط	٢
٥	أجد أنه من السهل علي أن أبقى مركزاً على أهدافي.	٣,٢١	٠,٨٨	متوسط	٣
٧	أعرف كيف أخطط في مهنتي.	٣,١٧	٠,٨٧	متوسط	٤
٢٦	أقرأ حول المهنة بما يساعدني في معرفة ذاتي.	٣,١٧	٠,٨٣	متوسط	٥
٨	لدي معرفة بخطوات تحقيق خططي المهنية.	٣,١٣	٠,٨٥	متوسط	٦
١١	أعتقد أنني سأمتلك الكفاءة للمهنة التي يمكن أن ألحق بها.	٣,١٣	٠,٩٠	متوسط	٧
١٢	لدي القدرة على ضبط مشاعري عند القيام بالمهام المختلفة.	٣,١٠	٠,٨٥	متوسط	٨
٢١	أفكر بطريقة تساعدني في تطوير مهنتي.	٣,٠٩	٠,٨١	متوسط	٩
٢	يمكنني تطوير أفكار أو مشاريع تناسب مع قدراتي.	٣,٠٨	٠,٨٣	متوسط	١٠
١٦	أعرف طبيعة الظروف الاقتصادية في المهنة التي أريد بها.	٣,٠٨	٠,٨٨	متوسط	١١
١٨	أستطوع بمهنة أعرف أنها يمكن أن تفيدني بالعمل لاحقاً.	٣,٠٧	٠,٨٢	متوسط	١٢
٢٠	أراقب التطورات المختلفة بالمهنة التي تناسبني.	٣,٠٦	٠,٨١	متوسط	١٣
٢٢	أستفيد من خبراتي الماضية في مسيرتي المهنية مستقبلياً.	٣,٠٥	٠,٦٤	متوسط	١٤
١٩	أحرص على امتلاك قيم تساعدني بالنجاح المهني.	٣,٠٤	٠,٨٠	متوسط	١٥
٢٤	طبقت مقاييس على نفسي ساعدتني في اكتشاف قدراتي المهنية.	٣,٠٢	٠,٧٧	متوسط	١٦
١٧	أعرف طبيعة حاجاتي المرتبطة بالمهنة التي أفكر فيها.	٣,٠١	٠,٨٣	متوسط	١٧

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير	الترتيب
٦	أعتقد أنني أستطيع إدارة عبء المهنة بكفاءة.	٣,٠٠	٠,٧٨	متوسط	١٨
٣	أعرف كيفية حل مشكلاتي في مهنتي.	٢,٩٦	٠,٧٥	متوسط	١٩
١٠	أعرف كيفية التعامل مع الظروف التي تناسب المهنة التي أفكر فيها.	٢,٩٦	٠,٨١	متوسط	٢٠
١٣	من السهل علي التعبير عن مشاعري المتنوعة وقت الحاجة.	٢,٩٢	٠,٨٨	متوسط	٢١
٢٥	لدي توافق بين تخصصي المستقبلي مع أهدافي المهنية.	٢,٩١	٠,٨٢	متوسط	٢٢
١	يمكنني التعامل بكفاءة مع مهارات أحتاجها بالمهنة.	٢,٨٣	٠,٧٦	متوسط	٢٣
٤	أعرف كيفية التعامل مع الأحداث الطارئة في مهنتي.	٢,٨٠	٠,٦٤	متوسط	٢٤
٢٣	طبقت مقاييس على نفسي لكي أكتشف ميولي المهنية.	٢,٧٨	٠,٧٨	متوسط	٢٥
١٥	أستطيع التواصل مع الآخرين بما يحقق المهنة المتوقع لي.	٢,٧٥	٠,٨٥	متوسط	٢٦
	الدرجة الكلية	٣,٠٤	٠,٧٠	متوسط	

يتبين من الجدول (٥) أن الدرجة الكلية لمقياس استكشاف الذات المهنية جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٠٤) وانحراف معياري (٠,٧٠) كما جاءت الفقرات بدرجة متوسطة وجاء أعلى الفقرات في استكشاف الذات المهنية هي: أعرف طبيعة الأماكن التي تناسبني في المهنة، ولدي طرق مختلفة تساعدني في تنظيم أعمالي بشكل أكثر كفاءة، وأجد أنه من السهل علي أن أبقى مركزاً على أهدافي، بينما جاءت أدنى الفقرات في استكشاف الذات المهنية وبمستوى متوسط أيضاً هي: أعرف كيفية التعامل مع الأحداث الطارئة في مهنتي، وطبقت مقاييس على نفسي لكي أكتشف ميولي المهنية، وأستطيع التواصل مع الآخرين بما يحقق المهنة المتوقع لي، مما يدل على أن الطلبة المتميزين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز يتمتعون بشكل عام بمستوى متوسط من استكشاف الذات المهنية ويعزى ذلك نظراً لطبيعة الخدمات الإرشادية التي تقدم لهم في المدرسة، وكذلك لطبيعة التوجيه الذي يتلقونه من الأسرة، وكذلك لطبيعة نظرتهم لذواتهم ورغبتهم في النجاح المهني، ولكن مما لا شك فيه أن هناك بعض العوائق التي تقف عائقاً في طريق وصولهم لمستوى مرتفع من استكشاف الذات منها قد يكون حاجتهم لمزيد من التدريب بهذا المجال. وقد يواجه طلبة المرحلة الثانوية عوائق وتحديات فريدة في استكشافهم وتخطيطهم لمستقبلهم المهني. ولذلك، تحتاج هذه الفئة من الطلبة إلى دعم كبير فيما يتعلق بالتوجيه والإرشاد المهني في البيئة المدرسية، حيث أن مفهوم الذات المهنية يعد عملية جمع المعلومات الناتجة عن استكشاف الذات واستكشاف البيئة الخارجية أو سوق العمل، ويتضمن الاستكشاف المهني للفرد خمس مجالات على النحو الآتي: الميول والقدرات والقيم ومراعاتها عند عملية الاختيار المهني، الاستقلالية، الاهتمامات، المرونة، واتجاهات الأفراد نحو العمل، ويتفق ذلك مع نتيجة دراسة الصبحي

والسليماني (٢٠١٢) حول وجود علاقة دالة موجبة بين الاستكشاف والبلورة المهنية ومستوى الشعور بالالتزام المهني ودرجة معتقدات الكفاية المهنية، وأن درجة الاستكشاف والبلورة المهنية ومستوى الشعور بالالتزام المهني ومعتقدات الكفاية المهنية كانت متوسطة لدى عينة من طلاب/ طالبات الصف الثالث بالمرحلة الثانوية، كما تتفق مع نتيجة دراسة الخليفات (٢٠١٨) للتعرف على فعالية برنامج إرشادي تدريبي على مهارات الإرشاد لتنمية الكفايات المهنية والفاعلية الذاتية لدى المرشدين التربويين والذي أشارت النتائج فيه إلى وجود مستوى متوسط في الفاعلية الذاتية، ومستوى متوسط في الكفاية المهنية، حيث يتبين حاجة الطلبة بشكل عام إلى تدريب وإرشاد في مجال استكشاف الذات لكي يصبحوا أفضل من المستوى الحالي الذي يقعون فيه.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشته: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تنمية استكشاف الذات المهنية بين أعضاء المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة تعزى للبرنامج التدريبي الإرشادي في القياس البعدي؟

للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام اختبار مان وتني (Mann-Whitney) للامعلي لتوضيح دلالة واتجاه الفروق بين رتب متوسطات درجات المجموعة التجريبية ورتب متوسطات درجات المجموعة الضابطة في القياس البعدي على مقياس استكشاف الذات المهنية على الدرجة الكلية، والجدول (٦) يوضح نتائج هذا السؤال:

جدول (٦): نتائج اختبار (Mann-Whitney) للتعرف على دلالة الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس استكشاف الذات المهنية على الاختبار البعدي

المقياس	المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	مان وتني U	Z	مستوى الدلالة	حجم الأثر
استكشاف الذات المهنية	التجريبية	12	17.46	209.50	12.50	-3.44	0.00	.٠٥٤
	الضابطة	12	7.54	90.50				

**دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.01$)

تظهر نتائج الجدول (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس استكشاف الذات المهنية على الاختبار البعدي وكانت الفروق لصالح المجموعة التجريبية.

ويمكن تفسير نجاح البرنامج الإرشادي المتبع في ضوء مجموعة من النقاط منها: الأثر الإيجابي للبرنامج، وتنوع الفنيات المستخدمة، وتنوع الأنشطة المستخدمة، والاستعداد والحافز من قبل الأعضاء وطبيعة التفاعل بين المشاركين من الطلبة، وطبيعة الواجبات البيتية المقدمة لهم، وترتيبات البرنامج واستخدام المنطق في عرض الجلسات، وما اتفقت عليه نتائج البحث الحالي مع نتائج الدراسات الأخرى، فوفقاً لإريكسون، فإن المهمة الأساسية للمراهقة هي خلق شعور قوي ومكثف بالهوية الشخصية حيث يسهم الإرشاد المهني، مثل أي خدمة أخرى تُقدّم للفرد أو الجماعة، في تحقيق مجموعة من الأهداف التي تندرج ضمن هدف عام، يتمثل في إحداث تغيير في سلوك المسترشد، وتنمية إدراكه لقيمه الذاتية واتجاهاته، ومعرفته بنفسه وبالظروف المحيطة به، وفهمه للعلاقات التي تربطه بالآخرين وبيئته بجميع عناصرها مما يساعده في الاختيار المهني المناسب، وتبدأ عادة عملية الاستكشاف المهني في مرحلة الطفولة عندما يبدأ الكبار في سؤال

أطفالهم "ماذا تود أن تكون عندما تكبر؟"، وهنا يبدأ الطالب في دراسة غير منظمة للوظائف المحيطة به، مثل وظائف والديه وعائلته والوظائف التي يحتك بها في المدرسة والشارع والمجتمع المحيط. وتستمر عملية الاستكشاف المهني طوال حياة الفرد؛ إذا تم تشجيعها في مراحل الطفولة والمراهقة والشباب المبكر، ويعد الاستكشاف المهني عملية جمع المعلومات الناتجة عن استكشاف الذات واستكشاف البيئة الخارجية أو سوق العمل وفيها يطبق الطلبة ما يتعلمونه من خلال العملية الاستكشافية من خلال مطابقة اهتماماتهم وقدراتهم على المهن وتطبيق مفهومهم الذاتي لكل من أدوار العمل والحياة، ونظراً لأن الطلبة المطبق عليهم البحث من المرحلة المتوسطة والثانوية ففي المرحلة المتوسطة يناقش الطالب معنى وقيمة العمل، والقيم العائلية والمجتمعية المتعلقة بالعمل، أما في المرحلة الثانوية فيحصل على اختبار مهني مناسب من متخصص في التوجيه أو طبيب نفسي، ويتم تشجيع الزيارات إلى الكليات والجامعات في بعض المجالات ذات الاهتمام، ويستكشف إمكانات التدريب المدفوع الأجر مع المحترفين، ويوفر التوجيه المبني على القيم، والذي يؤكد على اختيار مهنة تحقق القيم الراسخة، ويتم تثبيط اختيارات المهنة المطابقة والنمطية، وتتفق نتيجة البحث الحالي لبعض الأطر النظرية ومنها ما اهتمت به نظرية وليامسون وهي من النظريات القديمة نسبياً في كيفية مساعدة الفرد على الاستكشاف الذاتي من خلال جمع المعلومات واتخاذ القرار المناسب، وبنفس المجال ما أشار له بارسونز في التطوير الذاتي المهني حيث رأى أن هناك ثلاثة اتجاهات رئيسية: اكتساب معارف جديدة؛ والتأمل؛ واكتساب مهارات التنظيم الذاتي واستخدامها، وما تطرقت له نظريات استكشاف الذات المهنية التي اهتمت بتطوير استكشاف الذات المهنية نظرية جينزبرغ الذي أعد مرحلة الاستكشاف مرحلة من مراحل اتخاذ القرار المهني وأدرجها ضمن المرحلة الثالثة وهي المرحلة الواقعية والتي تمتد من عمر (١٨-٢٢) سنة، وفي مرحلة الاستكشاف (١٨-١٩) سنة. وفي هذا المجال لقد تطورت وظيفة المرشد التربوي وفقاً لاحتياجات الطلبة، ولم تعد مقتصرة على الأدوار التقليدية المألوفة كالإرشاد أو غيره. لم تُراعِ أدوار مستشار المدرسة احتياجات الطلبة واهتماماتهم، وفقاً لمراحل نموهم حيث يقدم الإرشاد المهني خدمات عديدة منها: تقديم المعلومات المهنية، وتعريف الفرد بنفسه، والمساعدة في اختيار المهنة المناسبة للفرد، والتوافق المهني، والتخطيط المهني واتخاذ القرار، وتحليل العمل، وتتفق نتيجة السؤال الحالي مع نتيجة دراسة العنزي والشرعة (٢٠١٧) حول فعالية برنامج إرشادي مهني يستند إلى الاتجاه النظري التطوري لرفع مستوى الوعي المهني لدى طلبة الكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية والتي توصلت إلى وجود فروق بين أعضاء المجموعة التجريبية والضابطة في المقياس البعدي لمستوى الوعي المهني وأبعاده الفرعية، لصالح المجموعة التجريبية، كما تتفق مع نتيجة دراسة الخليفات (٢٠١٨) حول التعرف على فعالية برنامج إرشادي تدريبي على مهارات الإرشاد لتنمية الكفايات المهنية والفاعلية الذاتية لدى المرشدين التربويين، والتي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في الفاعلية الذاتية والكفاءة المهنية لصالح المجموعة التجريبية على المقياس البعدي، كما تتفق مع نتيجة دراسة عبد الجواد (٢٠١٨) حول فحص فاعلية برنامج إرشادي جمعي مهني لتحسين مستوى الوعي المهني والاختيار المهني لدى طالبات الصف التاسع، وقد تم قياس أداء المجموعتين باستخدام مقياس الوعي والاختيار المهني قبل وبعد التدخل، أظهرت النتائج فاعلية البرنامج الإرشادي المهني في تحسين مستوى الوعي والاختيار المهني لصالح المجموعة التجريبية، كما تتفق مع نتيجة دراسة الصقور (٢٠١٩) حول التعرف إلى فاعلية برنامج إرشاد جمعي مهني في ضوء نظرية سوبر في تنمية مفهوم الذات، والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة على الدرجة الكلية لمقياسي مفهوم الذات واتخاذ القرار، وفي الأبعاد الفرعية لكل من المقياسين لصالح

المجموعة التجريبية، كما تتفق مع نتيجة دراسة قبيلات وأبو أسعد (٢٠٢١) حول التعرف إلى فاعلية برنامج إرشادي مهني مستند إلى نظرية (سوبر) لاستكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية لدى الأفراد والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب متوسطات درجات أفراد العينة التجريبية وفق تقديرات كل من المعلمين، وأولياء الأمور، وأفراد العينة أنفسهم، تعزى للبرنامج الإرشادي لصالح المجموعة التجريبية، كما تتفق مع نتيجة دراسة خفاجي (٢٠١٦) حول عن فاعلية برنامج إرشادي في تنمية فاعلية الذات لدى التلاميذ الموهوبين والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي الرتب لدرجات المجموعة التجريبية على مقياس فاعلية الذات قبل وبعد تطبيق البرنامج لصالح التطبيق البعدي، كما يعزى التحسن لطبيعة الأنشطة والعمليات المستخدمة في البرنامج ومنها: أنشطة كسر الجليد، نشاط جماعي، لعب أدوار، تمارين تأمل ذاتي، مناقشة جماعية، والنمذجة، القصة، الرسم التعزيز، الحديث الإيجابي الذاتي، الواجبات المنزلية، كما يعزى التحسن لطبيعة المهارات المكتسبة والمتعلمة في الجلسة الإرشادية ومنها التركيز على: مفهوم الذات المهنية وأهميتها، واكتشاف نقاط القوة والضعف الشخصية، ومناقشة وتغذية راجعة، ونقاط القوة والضعف والفرص والتحديات، وأنواع الميول المهنية وتصنيفاتها، وأدوات وأساليب اكتشاف الميول تطبيق مقياس Hollan، والعلاقة بين القيم والاختيارات المهنية.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع ومناقشته: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتفاظ بمستوى استكشاف الذات المهنية لدى أعضاء المجموعة التجريبية تعزى للبرنامج التدريبي الإرشادي بين القياسين البعدي والتبقي؟

تم تطبيق مقياسي استكشاف الذات المهنية بعد تنفيذ البرنامج مباشرة وبعد مرور شهر من تنفيذه على أفراد المجموعة التجريبية، وللإجابة عن السؤال المتعلق بذلك التطبيق، حيث تم استخدام اختبار (Wilcoxon Method Pairs Signed) وهو أحد الاختبارات اللامعلمية الملائمة للكشف عن الفروق بين التطبيقين البعدي والتبقي في حالة العينات الصغيرة الحجم التي لا تتناسب مع افتراضات الاختبارات المعلمية، والجدول (٦) يبين النتائج.

جدول (٦): اختبار (Wilcoxon Method Pairs Signed) لفحص الفروق في التطبيقين البعدي والتبقي لأفراد المجموعة التجريبية على مقياس استكشاف الذات المهنية

المجال	توزيع الرتب	عدد الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	مستوى الدلالة
استكشاف الذات المهنية	سلبية	٥	٨,٨٣	٥٣,٠٠	-١,١٠	٠,٢٧
	موجبة	٧	٤,١٧	٢٥,٠٠		
	تساوي	٠				

تظهر النتائج الواردة في الجدول (٦) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التطبيقين البعدي والتبقي على مقياسي استكشاف الذات المهنية، مما يشير إلى استمرار تحسن أداء أفراد المجموعة التجريبية بأثر البرنامج الإرشادي بعد مرور شهر على تنفيذه. وبما أن تطوير الذات عملية مستمرة طوال حياة الأفراد، وكذلك خضوع بيئات العمل والظروف المعيشية للتغير المستمر، فإن عملية الاختيار المهني والتكيف معها هي أيضاً عملية مستمرة على مدى الحياة وبالتالي يعزى التحسن لطبيعة الفنيات والأنشطة المقدمة في البرنامج الإرشادي الحالي، والتي كانت عبارة عن مهارات مكتسبة تدرب الطلبة عليها على الاحتفاظ بها، ولم تكن مجرد

معلومات نظرية حصل عليها الطلبة، وقد ظهر خلال تنفيذ البرنامج أن الطلبة مارسوا أنشطة متعددة وقاموا بتطبيقها في المنزل من خلال الواجبات البيتية، وهذا مما ساعد في الاحتفاظ بأثر تلك البرامج ودورها، ويتفق ذلك مع نظرية سوبر فإن مفهوم الذات المهنية هي عملية مستمرة، تحدث على مدار العمر وتشمل القيم والخبرات العملية في المنزل والمدرسة والمجتمع، ويستمر تطورها من خلال تجارب الفرد في العمل، كما تتفق نتيجة البحث في استكشاف الذات المهنية مع نتيجة دراسة العنزي والشرعة (٢٠١٧) حول فاعلية برنامج إرشادي مهني يستند إلى الاتجاه النظري التطوري لرفع مستوى الوعي المهني لدى طلبة الكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية والتي تعزى هذه الفروق إلى البرنامج الإرشادي بينما احتفظ أعضاء المجموعة التجريبية بأثر البرنامج في الوعي المهني بعد شهر، كما تتفق مع نتيجة دراسة قبيلات وأبو أسعد (٢٠٢١) حول التعرف إلى فاعلية برنامج إرشادي مهني مستند إلى نظرية (سوبر) لاستكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية لدى الأفراد والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب متوسطات درجات الأفراد في المجموعة التجريبية على القياسين البعدي، والتبعية للمجموعة التجريبية تعزى للبرنامج الإرشادي، كما تتفق مع نتيجة دراسة خفاجي (٢٠١٦) حول الكشف عن فاعلية برنامج إرشادي في تنمية فاعلية الذات لدى التلاميذ الموهوبين والتي أظهرت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي الرتب لدرجات المجموعة التجريبية على مقياس فاعلية الذات بعد تطبيق البرنامج والمتابعة.

التوصيات:

في ضوء ما أسفرت عنه البحث الحالي من نتائج فإنه يوصى بما يلي:

أولاً: التوصيات التطبيقية:

١. مساعدة الطلبة من قبل المرشد التربوي في المدرسة على تنمية استكشاف الذات المهني كمرحلة مهمة من مراحل النمو والتطور المهني من خلال البرنامج الإرشادي التدريبي الحالي.
٢. إعداد دورة تدريبية من قبل مشرفي الإرشاد للعمل على تدريب المرشدين على تنفيذ فنيات البرنامج الإرشادي الحالي.
٣. العمل على تشخيص مستوى استكشاف الذات المهنية لدى الطلبة كمرحلة مهمة من مراحل النمو المهني وخاصة لدى الطلبة المتميزين.

ثانياً: التوصيات البحثية:

١. إجراء دراسة شبه تجريبية توضح مراحل أخرى من مراحل النمو المهني لدى وخاصة البلورة المهنية.
٢. إجراء دراسة مقارنة بين طبيعة استكشاف الذات المهنية لدى الطلبة العاديين والمتميزين.
٣. إجراء دراسة وصفية مسحية على عدد كبير من الطلبة المتميزين توضح مستوى استكشاف الذات المهنية لديهم.

قائمة المراجع

- أبو عيطة، سهام (٢٠١٥). نظريات الإرشاد والنمو المهني. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- آل عاشور، حسين والجراح، عبد الناصر والجاسم، فاطمة (٢٠٢٢). التنبؤ بالنضج المهني بدلالة الذكاء الانفعالي والمرونة المعرفية ومفهوم الذات المهنية لدى الطلبة الموهوبين والعاديين، رسالة دكتوراه، جامعة الخليج العربي، البحرين.
- الأمم، سيف النصر عبد الحي محمد (٢٠١٣). فعالية برنامج إرشادي لخفض حدة الكمالية العصبية لدى الطلاب المتفوقين دراسيا، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- بوابة الإرشاد المهني (٢٠٢٤). ما هي عملية الاستكشاف المهني. <https://subol.sa/Dashboard/Articles/ArticleDetails/48>
- الجندي، أحمد والتباع، هبة ومحمد، سعيد (٢٠١٤). فعالية برنامج إرشادي لتنمية مفهوم الذات وأثره على التوافق النفسي والاجتماعي لدى الأطفال الموهوبين منخفضي التحصيل. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، مؤسسة التربية الخاصة والتأهيل، (٤) ١، ١٢٧-٧٦.
- خفاجي، دينا (٢٠١٦). فعالية برنامج إرشادي في تنمية فاعلية الذات لدى التلاميذ الموهوبين ذوي صعوبات التعلم. مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، ٢١، ٦٧٣-٧١٥.
- الخليفات، هند (٢٠١٨). فعالية برنامج إرشادي تدريجي على مهارات الإرشاد لتنمية الكفايات المهنية والفاعلية الذاتية لدى المرشدين التربويين. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك.
- السليمان، نورة (٢٠١٦). الكمالية لدى الطلاب المتفوقين وغير المتفوقين بالمرحلة الثانوية بمدينة الرياض. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم، ١٠ (١)، ١٩١-٢٤٣.
- الصبيحي، دلال والسليمان، محمد (٢٠١٢). الاستكشاف والبلورة والالتزام المهني وعلاقتها بمعتقدات الكفاية المهنية لدى عينة من طلاب وطالبات الصف الثالث من المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الصفور، آلاء (٢٠١٩). فاعلية برنامج إرشاد جمعي مهني في ضوء نظرية سوبر في تنمية مفهوم الذات ومهارة اتخاذ القرار لدى عينة من الطلبة الموهوبين في الأردن. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
- عبد الجواد، مجد (٢٠١٨). فاعلية برنامج إرشاد جمعي مهني في تحسين الوعي المهني والاختيار المهني لدى طالبات الصف التاسع. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، نابلس.
- العتايقة، نورة (٢٠١١). دراسة حول فاعلية كل من النموذج الشخصي ونموذج كرومبلتز في التعلم الاجتماعي في تنمية الوعي المهني واتخاذ القرار لدى طالبات الصف العاشر. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

العيزي، سيف (٢٠١١). فاعلية برنامجي إرشاد جمعي يستندان لنظريتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، مسقط، عُمان.

العيزي، عياش والشرعة، العيزي (٢٠١٧). فاعلية برنامج إرشادي مهني يستند إلى الاتجاه النظري التطوري لرفع مستوى الوعي المهني لدى طلاب الكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم التربوية. ٢٩ (٢)، ٢٧٣-٢٥١.

القبيلات، أسرار (٢٠١٩). فاعلية برنامج إرشادي مهني مستند إلى نظرية سوبر لاستكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية وتنمية الاستقلالية لدى الأفراد من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك.

قبيلات، أسرار وأبو أسعد، أحمد (٢٠٢١). فاعلية برنامج إرشادي مهني مستند إلى نظرية (سوبر) لاستكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية لدى ذوي الإعاقة العقلية البسيطة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ١٢ (٣٧)، <https://doi.org/10.33977/1182-012-037>

قسم برامج التفوق (٢٠٢٤). قسم برامج التفوق برامج عالية المستوى للطلبة المتفوقين، وزارة التربية والتعليم، المملكة الأردنية الهاشمية، <https://moe.gov.jo/ar/node/66613>

هدف (٢٠٢٤) تنمية الموارد البشرية. المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية الأردن.

المعاينة، رانية (٢٠٢١). فاعلية برنامج إرشادي مستند إلى نظرية سوبر لتحسين مفهوم الذات وتنمية الميول المهنية لدى طالبات الصف العاشر الأساسي في الأردن. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.

Barrett, T. C. , & Tinsley, H. E. A. (1977). Vocational self-concept crystallization and vocational indecision. **Journal of Counseling Psychology**, 24, 301–307.

Capuzzi, D. , & Stauffer, M. (2012). **Career Counseling Foundation, Perspective and Application**. 2nd Ed, New York, Routledge, Taylor & Francis Group.

Ettinger, J. (1996). **Improved Career Decision Making in a Changing World: Participant's Resource Guide**. New York: National Occupational Information Coordinating Committee.

Gargiulo, R. (2015). **Special Education in Contemporary Society, An Introduction to Exceptionality** (Sixth edition) SAGE Publication. Inc.

Hartung, D. , & Blustein, L. (2002). Reason, Intuition, a Social Justice: Elabora Parson's Career Decision-making Model. **Journal of Counseling Development**, 80 (1), 41 – 48.

Hirschi, A. , & Freund, P. (2013). Theceer engagement scale: development and validation of a measure of proactive career behaviors, **Journal of career assessment**, 1-17.

- Kosine, N. , & Lewis, M. (2008). Growth and exploration: Career development theory and programs of study. **Career and Technical Education Research**, 33 (3), 227-243.
- Miedijensky, S. (2025). Insights into Gifted Development: The Influence of Childhood, Learning Environments, and Family from Gifted Adults Perspectives ,**Education Sciences**, 15(6), ٥٠٦-٦٧٧
- Nasta, K. (2007). **Influence of career self-efficacy beliefs on career exploration behaviors**, Master of Science in mental health counseling.
- Nota, L, Ginevra, M. & Carrieri, L. (2010). Career Interests and self-efficacy Beliefs among Young Adults with an Intellectual Disability, **Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities**, 7 (4), 250-260.
- Ohlsen, M. (2011). Humanistic Teaching, **The Journal of Humanistic Education and Development**, 35(3), 130-134, <https://doi.org/10.1002/j.2164-4683.1997.tb00362>.
- Pfeiffer, S. (2012). **Serving the gifted: Evidence-based clinical and psychoeducational practice**, Taylor & Francis Group.
- Renzulli, J. S., & Reis, S. M. (1997). **The Schoolwide Enrichment Model: A How-to Guide for Educational Excellence**. Mansfield, CT: Education Resources Information Center.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D. , Mylonas, K. , & Katerina, A. (2015). Self-Efficacy in Career Planning: A New Approach to Career Exploration, **International Journal of Learning**, Teaching and Educational Research, 11(2), 40-54, May 2015
- Stallard, P. (2019). **Thinking good, feeling better: A cognitive behavioral therapy workbook for adolescents and young adults**, John Wiley & Sons, 1th ed.
- Stone, B. , & Dahir, A. (2006). **the transformed school counselor**. Boston, MA.
- Zunker, V. (2003). **Career Counseling Applied Concepts of life planning** (3rd Ed.) Mothery Brooks/ Cole Publishing Company.