

## الشراكة المجتمعية وأثرها في تشكيل الهوية المهنية واتخاذ القرار المهني لدى عينة من طلاب جامعة الملك فيصل

- د. عواطف عبد العزيز ابراهيم الظفر \*
- د. هياء عبد الله داود الداود \*
- د. منال محمد أمين خليل \*

### المقدمة

العملية التعليمية عملية مجتمعية في المقام الأول تستلزم تعزيز دور قطاعات المجتمع في توفير البنية الأساسية اللازمة للتعليم وإداراتها في إطار يحقق الأهداف القومية. والشراكة المجتمعية تعكس رغبة المجتمع واستعداده للاندماج والمساهمة الفعالة في جهود تحسين التعليم وتطويره، وتمثل أسس دعم الشراكة المجتمعية في: نمو الوعي لدى أفراد المجتمع بقيمة التعليم، والنظر للتعليم باعتباره مسئولية مجتمعية يجب على المجتمع كله الشراكة فيه وتطويره، وإطلاق القدرات الإنسانية وطاقات المتعلمين وتنمية قيم الانتماء والمواطنة من خلال تحقيق تفاعل أصيل ومستمر بين المؤسسة التعليمية والأسرة والمجتمع المحلي، حيث أن المؤسسة الفعالة تتمكن من بناء مشاركة مجتمعية فعالة.

شهدت السنوات القليلة الماضية اهتمامًا بالشراكة المجتمعية في شتى المناحي والمجالات. كما قدمت عديد من الأوراق البحثية عنها في المؤتمرات، وتزايدت الدورات التدريبية حول تفعيل الشراكة المجتمعية وفق أطر وإستراتيجيات تطبيقية. وانعكست الأهداف الإستراتيجية لتطبيق

\* أستاذ مساعد المناهج وطرق التدريس وكلية الجامعة للجودة والاعتماد الأكاديمي - كلية التربية - جامعة الملك فيصل

\* أستاذ مساعد المناهج وطرق التدريس وكلية الكلية لشئون الأكاديمية - كلية التربية - جامعة الملك فيصل

\* أستاذ مساعد المناهج وطرق التدريس كلية التربية - جامعة الملك فيصل

مبادرة الشراكة المجتمعية في مجال التعليم في ثلاث مجموعات من أهداف المجموعة الأولى: توفير بيئة مناسبة أمام مؤسسات المجتمع وأفراده لكي يكونوا قادرين على الإسهام في عملية تطوير التعليم وتحسينه. والمجموعة الثانية: زيادة مستوى الكفاءة والفاعلية لدى القطاعين العام والخاص لدعم أهداف الشراكة المجتمعية في مجال التعليم بالمملكة. والمجموعة الثالثة: تعبئة الفكر المجتمعي في الأنشطة التعليمية واستثمار قدراته في زيادة الفاعلية التعليمية وجودة أدائها. حيث تضيف الشراكة المجتمعية بعداً جديداً في تلبية حاجات التعلم والتوسع في برامجه لتحقيق أهدافاً مجتمعية، كما أنها تعطي مجالاً أوسع للاستفادة من نواتج التعليم لما يحققه من تنمية لقدرات وإمكانيات ومهارات المتعلم. وتعد الجامعة مؤسسة خدماتية تعليمية وتكوينية، تضم فاعلين اجتماعيين يشتغلون بها من بينهم الأستاذ الجامعي الذي يعد جوهر العملية التعليمية التي أنشأت من أجلها، كما أنها مؤسسة تنقيفية تعمل على تنشئة أفراد المجتمع على اعتبارها نسقاً اجتماعياً مفتوحاً يمكن من خلالها تكوين الهوية الاجتماعية في إطار ممارسة المهام والأدوار الاجتماعية.

تتمثل أهمية الشراكة المجتمعية في كونها مبدأ أساسى من مبادئ تنمية المجتمع لما لها من دور تدعيمى وتكميلى. فالأفراد يتعلمون كيف يحلون مشكلاتهم من خلال الشراكة، للمساهمة في عمليات التنمية مما يجعلها أكثر ثباتاً وأعم فائدة. حيث يؤدي تصاعد المشاكل المجتمعية إلى صعوبة اكتشافها والعمل على حلها عن طريق المهنيين فقط. وتزيد عمليات الشراكة المجتمعية من الوعي الاجتماعي للأفراد وحثهم على الاشتراك والمساهمة والحرص على المال العام من خلال إدراكهم لحجم مشاكل مجتمعهم والإمكانيات المتاحة لحلها.

إذا كانت الغاية الكبرى من الشراكة المجتمعية رفع الكفاية

الإنتاجية للفرد، فإن ميدان المهنة يعد ذو أهمية كبيرة بالنسبة للفرد والمجتمع، حيث أصبح اختيار المهنة المناسبة من أهم القضايا التي يتفاعل معها الفرد، لما تحمله من تأثيرات إيجابية أو سلبية على حياته، فقد تكون وسيلة بناء وتطور أو وسيلة هدم لشخصيته وربما لمجتمعه. وهنا يبرز دور الشراكة المجتمعية حيث تنطلق أهميتها في تلبية حاجات الفرد والمجتمع، وهذا ما أكدته نتائج دراسة كل من: (الشرعي، ٢٠٠٧؛ Átha, et al, 2006؛ الشهابي، ٢٠٠٥؛ Warreen 2004; Katz, Ferrara & Napier, 2002; Black, 2001; UECS, 1998) كما تؤدي التغيرات التي تطرأ على سوق العمل جعل الطلبة يواجهون صعوبات ناشئة عن هذه التغيرات، مما يتطلب توجيه مهني مدروس ومنظم يساعدهم في تعرف الخبرات المرتبطة بالمهن المستقبلية. حيث أكد بكر (٢٠٠٤، ٢٦٨) على دور المهنة في حياة الأفراد، حيث تعبر عن أسلوب حياته، وتؤثر في تشكيل أنماط الأبنية النفسية لديه. تعد مرحلة المراهقة مرحلة مهمة بالنسبة لتشكيل التوجهات المتعلقة بالعمل والهوية المهنية واتخاذ القرار المهني، حيث يهتم المراهقون بالعمل ويحاولون معرفة المهنة المتوافقة مع آمالهم ومفاهيمهم الشخصية، خلال سنوات المرحلة الثانوية، ومن ثم فإن الخيارات والقرارات يتخذونها يمكن أن يكون لها دور في تشكيل هويتهم المهنية وتطورهم المهني.

أشار أبو غزالة وزكريا (٢٠٠٢، ٤٢) أن كثير من الطلاب يتابعون التعليم في المدارس الثانوية دون توجيه، وأن عددًا كبيرًا منهم ينهي دراسته الثانوية ويدخل عالم المهنة دون أن يتهيأ لذلك. كما تشير نتائج عديد من الدراسات، مثل: (الزهراني، ١٤٣١؛ البلوشي، ٢٠٠٧؛ الراهدي، ٢٠٠٥؛ النجار، ٢٠٠٤؛ شريت، ٢٠٠٠؛ العزام، ١٤١٨؛ البداح، ١٤٠٦؛ العيسوي، ١٤٠٤) إلى أن اختيار الأفراد لمهنتهم يكون

نتيجة لرغبات طارئة، أو لنصائح الأقارب والأصدقاء، أو وفقاً لآراء الوالدين، أو لمستوى طموح الفرد، أو للامتيازات المادية دون الأخذ في الاعتبار لقدرات واستعدادات ومهارات الفرد لنجاحه في مهنته المستقبلية. أكد (Santos, 2003, 232) أن سوق العمل يشهد تحولات جذرية جعلت الأفراد في مواجهة تحديات جوهرية في حياتهم الاجتماعية والمهنية، ومن ثم أصبحت عملية تنمية الهوية المهنية أكثر تحدياً من ذي قبل.

ترى الباحثات أن التحول السريع من الاقتصاد الصناعي إلى الاقتصاد المعرفي أدى إلى تنوع فرص العمل وتغير متطلبات سوق العمل، وإلى جانب هذا لم يتضح دور الشراكة المجتمعية في التكامل بين مخرجات التعليم ومدخلات سوق العمل، وهذا ما أكدت عليه إحدى توصيات المؤتمر الثاني لتخطيط وتطوير التعليم والبحث العلمي في الدول العربية (١٤٢٩) من ضرورة البحث عن آلية جديدة لربط مخرجات التعليم باحتياجات سوق العمل.

مما يزيد من صعوبة اتخاذ قرار الطالب في اختيار تخصصه الجامعي عدم وجود معلومات كافية حول التخصصات الجامعية المناسبة له ومتطلباتها، وقد يعود ذلك للفجوة الحاصلة بين التعليم الثانوي وما بعده، ومن هنا تبرز أهمية الشراكة المجتمعية في توجيه الطلاب وإرشادهم حول الأساليب الموضوعية في عملية اختيار نوع الدراسة والمهنة، ومن ثم نقل نوع العوامل الأخرى التي لا تهتم بما لدى الطالب من إمكانيات وقدرات في عملية الاختيار.

هدفت دراسة خالد (٢٠٠٧) إلى المقارنة بين الطلبة المراهقين ذوي التحصيل المرتفع والمتدني من حيث درجة تحقيق الهوية الذاتية، واستخدم مقياس الهوية الذاتية لراسموسن، على عينة بلغت (٨٠) طالباً؛ حيث تم تقسيمهم إلى مجموعتين الأولى ممن حصلوا على معدل

(٨٠%) فأكثر، والثانية ممن حصلوا على معدل (٦٠%) فأقل. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن تحقيق الهوية الذاتية كان لصالح الطلبة المراهقين ذوي التحصيل المرتفع.

قام كل من (Bergh & Erling, 2005) بدراسة هدفت إلى فحص وضع الهوية الذاتية بين المراهقين السويديين، وتكونت العينة من (١٠٨) إنثاءً و(١١٤) مفحوصًا من الذكور من طلبة المدارس العليا السويدية، وكان هناك اختلافات في وضع الهوية يعزى للجنس حيث تفوقت الإناث على بعد التعليق على الذكور، بينما تفوق الذكور على بعد الانتشار على الإناث، كذلك وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس في التعليق والتفريق والانتشار بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للذكور والإناث تعزى للإنجاز على مقياس الهوية الذاتية.

حاول كل من (Dunkel & Papins, 2005) تعرف دور الهوية الذاتية في مقابلة التفضيلات لدى المراهقين مراهقة متأخرة، إضافة إلى فحص التباين الذي يفسر بسبب أوضاع الهوية الذاتية. وتكونت العينة من (٢٠٨) مفحوصًا. أشارت النتائج إلى أن الهوية الذاتية والجنس يؤديان دورًا مستقلًا في تحديد التفضيلات، وأن الهوية الذاتية والجنس يفسران كمية كبيرة من التباين بشكل دال.

أجرى (Krettenauer, 2005) دراسة هدفت إلى معرفة فهم المراهقين لتشكيل الهوية الذاتية مع الأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية وذلك لأبعاد: الانتشار والتعويق والإنجاز. تكونت عينة الدراسة من مراهقين ألمان عددهم (٢٠٠) فردًا، وقد تراوحت أعمارهم ١٣ عامًا، وامتدت الدراسة لمدة ١٨ شهرًا. ودلت نتائج الدراسة على أن تطوير الإدراك الاستومولوجي ساهم في تشكيل هوية المراهقين.

أما دراسة (Chavira, 2005) هدفت إلى توضيح أثر مساهمة العائلات المكسيكية في حياة المراهقين، وبشكل خاص أهدافهم المهنية

ونمو الهوية الأخلاقية وأثر ذلك في تحصيلهم المدرسي. تناولت الدراسة مجموعة من المتغيرات كالناحية الاجتماعية والثقافية والهوية الذاتية، وحاولت الإجابة عن أسئلة حول أثر الأهداف المهنية والتربوية في حياة الطلبة. وكيف تؤثر الأهداف المهنية في الاختيار المهني والهوية؟ والتحصيل الأكاديمي؟ ومدى مساهمة الأهل في تعليم الطلبة، وما دور متابعة الأهل لنشاطات أبنائهم؟. وتكونت العينة من (٣٠) طالبًا ومثلهم من الآباء، أظهرت نتائج الدراسة أن الطلبة عبروا عن الأهداف المهنية، كما دلت النتائج على أن الآباء يستخدمون مهارات تساعد الطلبة على النجاح في التحصيل الأكاديمي وبناء هويتهم الذاتية.

قام كل من (Thom & Coetzee, 2004) بدراسة هدفت إلى المقارنة بين تطور الهوية الذاتية للمراهقين السود والبيض في جنوب أفريقيا والذين تتراوح أعمارهم ما بين (١٥:١٩)، حيث شكلت نظرية اريكسون لتنمية الهوية الثقافية أثناء فترة المراهقة الإطار النظري للدراسة، كما استخدم مقياس اريكسون المطور من (Ochse) وأظهرت النتائج أن المراهقين السود كانوا أكثر تأكيداً على هويتهم من البيض بغض النظر عن الجنس.

أوضح كل من (Jaun & Alejandros, 2006; Daniel & Kroger, 2000) أن عملية تطوير الهوية الذاتية تتأثر بالمجتمع وثقافته ونمط الحياة والبيئة التي يعيش بها الفرد. ويمكن المساهمة في تطوير الهوية خاصة خلال مرحلة المراهقة لتسهيل الانتقال إلى مرحلة الرشد؛ وذلك بالاعتماد على مصادر الإنجاز الفردية، والربط بين الشخصية وسياقها الاجتماعي؛ مما يساعد على تشكيل هوية ذاتية بسمات شخصية منسجمة مع واقعها الاجتماعي والبيئي.

دراسة (Macollins, 1983) التي استهدفت الإجابة عن السؤالين الآتيين: هل يزيد برنامج التوجيه المهني من قدرة الطلاب على التخطيط

لمهنة الحياة ووضع الهدف وصنع القرار؟، هل يزيد برنامج التوجيه المهني من معرفة الطلاب بالمعلومات التربوية والمهنية المتعلقة بالكليات وعادات العمل؟. وأظهرت النتائج أن مستوى المعلومات المهنية والتربوية والتخطيط لمهنة الحياة ووضع الهدف وصنع القرار للمشاركين في البرنامج قد اكتسبوا معلومات أكثر من الطلاب في المجموعة الضابطة على نحو ذي دلالة.

دراسة (Carpente & Mathews, 1993) لمعرفة تأثير وحدة من الممارسات المهنية على كل من النضج المهني والحيرة المهنية عند الطلاب في مرحلة المراهقة المبكرة بجامعة جورجيا، وقد استعمل لذلك كل من مقياس النمو المهني (CMI) وقائمة النضج المهني (CDS) القرار المهني، وشكل الوضع الاقتصادي والاجتماعي والعرقى متغيرات ذات دلالة على مقياس النضج المهني، غير أنها لم تؤثر على القرار المهني.

دراسة رزق الله (٢٠٠٢) التي هدفت إلى معرفة أثر برنامج تدريبي على تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني وكذلك التعرف على دور عامل الجنس. وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع مستوى مهارة اتخاذ القرار لدى طلبة المجموعة التجريبية، كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم تأثير البرنامج التدريبي على تنمية مهارة اتخاذ القرار بين الذكور والإناث.

دراسة السواط (٢٠٠٨) لتعرف فاعلية برنامج إرشادي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول الثانوي، والتي أظهرت ارتفاع مستوى مهارة اتخاذ القرار ومستوى النضج المهني بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة لصالح المجموعة التجريبية في القياس البعدي، غير أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في القياس التتبعي.

دراسة الصبحي (٢٠١٠) حول الوعي المهني وتشكيل الهوية

المهنية وعلاقتها بالاختيار المهني لدى عينة من الموهوبين والعاديين من الجنسين في ضوء بعض المتغيرات الأكاديمية حيث تبين من الإحصاء الوصفي تمتع الموهوبين بدرجات أفضل من العاديين في جوانب النمو المهني.

مما سبق تستنتج الباحثات أن الشراكة المجتمعية تعد أحد أدوات تشكيل الهوية المهنية، والتي تساعد المتعلمين في القدرة على اتخاذ القرار المهني المناسب، وتؤكد أنه في ضوء متطلبات عصر العولمة لابد من تفعيل دور الشراكة المجتمعية لعدة أسباب، أهمها:

- تزايد أعداد المتعلمين الذين يطلبون التعليم بوجه عام.
- تقتضى متطلبات العمل للمتعلمين الاتجاه نحو العمل مما يحرمهم من بعض فرصهم التعليمية كالحصول على المؤهلات التعليمية العليا (الدبلوم، الماجستير، الدكتوراه).
- متطلبات سوق العمل والحياة في السنوات الأخيرة جعلت من الضروري والمسلم به ضرورة إعادة التأهيل أكثر من مرة والحصول على مؤهلات أخرى غير المؤهل الجامعي فقط .
- التقدم في مجال ثورة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والكمبيوتر والإنترنت، وما يتصل به من تقنيات وخدمات والتي أصبحت ضرورة لاغنى عنها في العملية التعليمية وما يترتب عليها من زيادة كم وكيف المعرفة من أفكار ونظريات، مما يستدعي ضرورة الاستفادة من تلك الخدمات في التعليم المستمر لمواجهة متطلبات سوق العمل وأساليبه الجديدة.
- مسايرة الاتجاهات المعاصرة في توظيف الشراكة المجتمعية في التنمية المستدامة للمتعلم، والتي تنعكس بصورة منتظمة علي حياته من خلال التعليم والتفكير النقدي.
- التحولات في أساليب التعلم من النموذج الموجه بواسطة المعلم، إلي



نموذج التعلم الموجه ذاتياً، وتوظيف الشراكة المجتمعية كمصدر للتطوير المهني.

– تركز التقارير التربوية الحديثة علي أن التعلم الجيد لا يركز علي المحتوى الأكاديمي فقط، وإنما الاهتمام بالنمو الاجتماعي للتعلم الذي ينمي الانتباه الذي بدوره ينمي التعلم والتذكر. حيث أن التركيز على الجانب الأكاديمي لا يجنبهم التعرض لمخاطر الانزلاق إلى الانحرافات التي تعاني منها المجتمعات بشكل عام (أمين، ٢٠١٠، ١٠٢).

واستشعاراً بكل هذه التحديات التي تواجه الطلاب في اختيار المهنة المناسبة لهم، حيث تعد المهنة الغاية التي يصل إليها الشاب فيصبح عضواً فاعلاً في المجتمع، وقد تنامي تأثير المهن التي يقوم بها الأفراد في تقدم المجتمعات، حيث اتضح في ضوء أدبيات البحث دور الوعي المهني بعملية اتخاذ القرار المهني انطلاقاً من أهمية وضوح الأهداف والاهتمامات والقدرات بما يشكل الهوية المهنية. لهذا صار الاختيار المهني القائم على أسس نظرية وعلمية وتوجيهات تربوية ومهنية دور مهم على المستويين الشخصي والاجتماعي. لذا هدف البحث الحالي إلى تحديد دور الشراكة المجتمعية ومستوى وعي الطلاب بها في تشكيل الهوية المهنية واتخاذ القرار المهني.

نظراً إلى دور الشراكة المجتمعية في إعداد المعلومات حول المهن، وتحليل متطلباتها وتوصيفاتها، ووضع الاختبارات المتعلقة بكل مهنة، مع التركيز على معرفة الذات والميول والقدرات في مراحل التعليم المختلفة مما يؤثر على تشكل الهوية المهنية، لذا اهتم البحث الحالي بتحديد مدى إلمام طلاب جامعة الملك فيصل بمفاهيم الشراكة المجتمعية ومستوى الوعي المهني ومدى تأثير الشراكة المجتمعية في اتخاذ القرار المهني من خلال جمع البيانات باستخدام استبيانات ومقاييس الوعي المهني ومقاييس

الهوية المهنية (وضعي المهني) ومقياس الاختيار المهني، وتحليل البيانات إحصائياً وصولاً إلى النتائج والتوصيات والمقترحات.

### مشكلة الدراسة

إن دراسة العوامل المؤثرة في تشكيل الهوية المهنية واتخاذ القرار المهني ذات أهمية خاصة في وقتنا الحاضر في ظل ما تتعرض له المجتمعات العربية من تغيرات جوهرية في طبيعة المهن التي يحتاجها بناء وتنمية المجتمع. ولا أحد يستطيع أن ينكر ما يعاني منه الأبناء من تخبط وعدم تبصر في اختيار مهنة المستقبل، أو ما يعانيه البعض عند تعيينهم في وظائف لا تمت بصلة لاهتماماتهم أو لتخصصهم الدراسي، حيث يُعاني كثير من الطلاب عند اختيار نوع الدراسة أو المهنة التي تناسبهم خاصة بعد إنهاء المرحلة الثانوية، إذ تتعدد أمامهم مجالات الدراسة الممكنة وأنواع المهن المتوفرة. وقد يفشلوا في وضع الخطة التعليمية والمهنية المناسبة لقدراتهم واستعداداتهم أثناء دراستهم، أو لا يحصلوا على التدريب اللازم لدخول المهنة التي يرغبونها. وقد يرجع ذلك إلى غياب دور الشراكة المجتمعية في توجيه وإرشاد الأبناء نحو المهنة التي يحتاجها المجتمع وفقاً لحاجاتهم ورغباتهم.

إمكانية قيام شراكة مجتمعية في مجال تشكيل الهوية المهنية عملية صعبة، فالمؤسسات التعليمية تعاني عجزاً واضحاً في هذا الجانب، والشريك المجتمعي له تحفظات على أدائها نظراً لتدني مستوى مخرجات التعليم، وإحجام الشركاء المجتمعين عن المساهمة في جهود دعم تشكيل الهوية المهنية من خلال وضع خطة لها أطرها الموضوعية وحدودها الزمنية. ويتطلب ذلك تقريب وجهات النظر والعمل على مواجهة الصعوبات ووضع الحلول الناجحة لها.

تحقق الشراكة المجتمعية منفعة اجتماعية عامة من إعداد مواطنين إيجابيين كما تساهم في زيادة معدلات الإنتاج، لذلك وجهت

جهود المجتمعات لزيادة تفعيل الشراكة المجتمعية، وحيث أن التغيير الذي طرأ على سوق العمل جعل الطلاب يواجهون صعوبات ناتجة عن هذا التغيير المستمر، لذا تتلخص مشكلة البحث في محاولة الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

"ما أثر الشراكة المجتمعية في تشكيل الهوية المهنية واتخاذ القرار المهني لدى عينة من طلاب جامعة الملك فيصل؟".  
يتفرع منه الأسئلة الآتية:

١. ما مستوى إلمام عينة البحث بمفاهيم الشراكة المجتمعية وأدوارها؟.
٢. ما مستوى الوعي المهني لدى عينة البحث؟.
٣. ما أثر الشراكة المجتمعية على الاختيار المهني؟
٤. ما أثر الشراكة المجتمعية على الوعي المهني؟
٥. ما أثر الشراكة المجتمعية على تشكيل الهوية المهنية؟
٦. ما العلاقة بين الشراكة المجتمعية واتخاذ القرار المهني في ضوء متغيرات المستوى الدراسي والجنس؟

#### أهداف الدراسة

يعد تشكيل الهوية المهنية الركيزة الأساسية التي تعين الطلاب على النمو المهني السليم مما يؤدي اتخاذ القرار المهني المناسب بعد معرفتهم لذاتهم، وإدراكهم لعالم المهنة. لذا هدف البحث الحالي إلى الكشف عن العلاقة بين الشراكة المجتمعية واتخاذ القرار المهني وتشكيل الهوية المهنية لدى عينة من طلاب جامعة الملك فيصل، تبعاً لمتغير الجنس، والمستوى الدراسي لتوصيف المشكلة التي يعاني منها قطاع التعليم مما له علاقة بتشكيل الهوية المهنية، مع ذكر الأسباب التي أدت إلى حدوث هذه المشكلة. وبيان الأسباب التي أدت إلى عدم قيام شراكة مجتمعية بين مؤسسات التعليم ومؤسسات القطاع الخاص فيما يتعلق

بدعم الوعي المهني، والاختيار المهني، والهوية المهنية، واتخاذ القرار المهني. واقتراح عدد من الحلول التي يمكن من خلالها التعامل مع الصعوبات والمعوقات الموجودة، لتلافي استمرار الخلل من ناحية، ولتأسيس قاعدة عملية يمكن البناء عليها مستقبلاً.

### أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الحالية في أهمية الموضوع الذي تتصدى لدراسته، والتي تتمثل فيما يلي:

1. تعرف دور الشراكة المجتمعية وأثرها في تشكيل الهوية المهنية واتخاذ القرار المهني لدى عينة من طلاب جامعة الملك فيصل، حيث يعد اختيار المهنة من أهم القرارات التي يتخذها الفرد في حياته، ويتوقف على هذا القرار مستقبله ومدى نجاحه المهني، كما يتأثر الفرد في اتخاذه لهذا القرار بمجموعة من الاعتبارات الذاتية والبيئية الاجتماعية تحديد مستوى الوعي المهني لديه.
2. ينطوي موضوع الدراسة على أهمية نظرية متمثلة في إضافة معرفية حول الشراكة المجتمعية التي لم تلق من الاهتمام والدراسة ما تستحقه. وأهمية تطبيقية في تقديم مقاييس تساهم في قياس كل من الهوية المهنية، واتخاذ القرار المهني، والوضع المهني.
3. أهمية الموضوع الذي تتصدى له الدراسة الحالية على مستوى الفرد، حيث أن اختيار مهنة مناسبة أصبح الشغل الشاغل للطلاب وأولياء أمورهم. وأهمية على مستوى المحلي، حيث أن موضوع البطالة أصبح هاجساً يقلق المسؤولين.
4. أهمية المرحلة التي تستهدفها هذه الدراسة من مراحل التعليم، فالطالب يتحدد مستقبله بناءً على اتخاذ القرار في هذه المرحلة. إضافة إلى أهمية توعية الطلاب بأنفسهم وقدراتهم واستعداداتهم من جهة، وإمدادهم بالمعلومات عن المهن وكيفية تحليلها ومصادر الحصول

- على تلك المعلومات وبالتالي اتخاذ القرار المهني المناسب.
٥. تأتي هذه الدراسة في ظل عدم وجود أي دراسة محلية . على حد علم الباحثات . تطرقت لهذا لموضوع، ومن ثم فإنهن يأملن أن تفتح هذه الدراسة المجال أمام باحثين آخرين في المستقبل للاهتمام بهذا الموضوع ودراسته من جوانب أخرى.
٦. الاستفادة من نتائج الدراسة في وضع تصور علمي وعملي لدور الشراكة المجتمعية في توجيه الطلاب وإرشادهم نحو التخصصات التي يلتحقو بها وفق القرار المهني السليم.

#### حدود الدراسة

١. **حدود بشرية:** اقتصرت الدراسة على عينة من طلاب وطالبات كلية التربية، جامعة الملك فيصل.
٢. **حدود زمانية:** طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣٣: ١٤٣٤ هـ
٣. **حدود مكانية:** اختيرت كلية التربية، جامعة الملك فيصل لأنها مكان عمل الباحثات.
٤. **حدود محتوى:** تمثلت في الشراكة المجتمعية وتشكيل الهوية المهنية (الاختيار المهني، والوعي المهني، ووضع المهني) ومهارة اتخاذ القرار المهني. كما حددت الدراسة بالأدوات المستخدمة فيها، والمتمثلة في: استبانة الشراكة المجتمعية والمهنة، ومقياس الاختيار المهني، ومقياس الوعي المهني، ومقياس الهوية المهنية (وضع المهني) . من إعداد الباحثات ..

## المصطلحات

- **الشراكة المجتمعية:** يقصد بها إجرائياً إشراك شرائح المجتمع المحلي للمساهمة الفعالة والاندماج في جهود تحسين التعليم وتطويره، ويحدد بالدرجة التي يحصل عليها الطالب في استبانة الشراكة المجتمعية والمهنة.
- **الاختيار المهني:** يقصد به إجرائياً ميل الفرد إلى نمط سلوكي معين يعكس تفضيلاته وتوقعاته لمهنة من المهن حسب قدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه الاجتماعية، ويحدد بالدرجة التي يحصل عليها الطالب في مقياس الاختيار المهني.
- **الوعي المهني:** يقصد به إجرائياً مدى إدراك الطالب ووعيه بأدواره المهنية التي يمكنه ممارستها بعد تخرجه، من خلال فهمه لأدواره المهنية ومتطلباتها المعرفية والتقنية وأهميتها لأداء مهامه بكفاءة وفاعلية، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها الطالب في مقياس الوعي المهني الذي تضمن محددات اتخاذ القرار المهني (متمثلة في الميول والقدرات والقيم)، واستقلالية القرار المهني (امتلاك رؤية واضحة حول التوافق بين المجالات المهنية والسمات الشخصية)، والاهتمام بالمسئولية، والمرونة والتكيف المهني (تداول الفرص الدراسية والوظيفية)، والمرونة والتكيف المهني (الملائمة بين الدراسة والمتطلبات الاجتماعية والنفسية للمهنة)، والاتجاه نحو المهنة (الحالة الوجدانية القائمة وراء رأي الفرد حول المهنة).
- **الهوية المهنية:** يقصد بها إجرائياً محصلة العلاقات القائمة بين الطالب والمهنة من خلال تفاعله مع الإدارة والمجموعة المهنية التي ينتمي إليها، لتحديد موقعه وبناء هويات مهنية خاصة به، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها الطالب في مقياس وضعي المهني.

## إجراءات الدراسة

### اتبعت الدراسة الحالية الإجراءات الآتية

١. الإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بمجال الدراسة الحالية، والتي اهتمت بالشراكة المجتمعية، والهوية المهنية، والوعي المهني، والاختيار المهني، واتخاذ القرار المهني.
٢. اختيار مجموعة الدراسة من طلاب وطالبات كلية التربية، جامعة الملك فيصل.
٣. تصميم وبناء استبانة الشراكة المجتمعية والمهنة، وعرضها على المحكمين لضبطها وإجراء التعديلات المقترحة في ضوء آرائهم، والتأكد من صلاحيتها للتطبيق على عينة البحث.
٤. إعداد مقاييس (الوعي المهني، والاختيار المهني، والهوية المهنية) وعرضهم على المحكمين لضبطهم وإجراء التعديلات المقترحة في ضوء آرائهم، والتأكد من صلاحيتهم للتطبيق.
٥. إجراء التجربة الاستطلاعية؛ لضبط أدوات الدراسة إحصائياً والتأكد من صلاحيتها للتطبيق.
٦. تطبيق أدوات القياس على مجموعة الدراسة.
٧. رصد النتائج وتحليلها ومعالجتها إحصائياً، ومناقشتها، وتفسيرها.
٨. تقديم التوصيات والمقترحات في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج.

### الإطار النظري

اشتق الإطار النظري لهذه الدراسة من خمسة مصادر، أولها ارتباط بالشراكة المجتمعية، والثاني يتعلق بالهوية المهنية، والثالث تناول الوعي المهني، والرابع عرض الاختيار المهني، والخامس قدم اتخاذ القرار المهني. وسوف يتم تناولهم بشيء من التفصيل:

## المحور الأول . الشراكة المجتمعية

أصبحت الشراكة المجتمعية ضرورة حتمية لكافة مؤسسات المجتمع، فرضتها ظروف العولمة والتغيرات التي تمر بها المجتمعات. حيث تولي المجتمعات والدول اهتمامًا بالغًا بالشراكة المجتمعية، لما لها من أثر على دعم جهود الدولة وتحمل المسؤولية الاجتماعية تجاه احتياجات ومتطلبات المجتمع. ولقد برز مصطلح الشراكة المجتمعية في العصر الحالي متوائماً مع توجه الدول والمجتمعات نحو التكتل والاندماج في جميع مناح الحياة على أساس المصالح المشتركة، وكإحدى الاستراتيجيات المستخدمة عالمياً في تحقيق التنمية المحلية.

مفهوم الشراكة المجتمعية ليس بالجديد على المجتمع، إلا أن هناك عوامل وظروف قد تحول دون تفعيله واسهامه في عمليات التطوير والتنمية. كما أنه مرتبط ارتباطاً وثيقاً بمفهم الديمقراطية وجعلها أسلوب حياة للشعوب. وقد يكون توافر الشفافية وإتاحة فرص الشراكة وحرية العمل في المجتمع في إطار من الشراكة والتوظيف الأمثل لرأس المال الاجتماعي، وإسناد الجزء الأكبر في دفع عمليات التنمية إلى القطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية من العوامل التي قد تدفع بمفهوم الشراكة المجتمعية للتقدم والفاعلية.

تعد الشراكة المجتمعية في مجال التعليم محور مهم من محاور الشراكة المجتمعية بوجه عام، وأحد أهم مظاهر وعي المجتمع وتحضره، وجزء من هذا الوعي أخذ زمام المبادرة من قبل المؤسسات المجتمعية والأفراد تجاه الإسهام في تلبية احتياجات المجتمع. إن التخطيط للشراكة المجتمعية والتحفيز لنشاطاتها مسئولية تقع على عاتق الدولة، إلا أن تفعيلها والنظر إليها بجدية يقع على عاتق مؤسسات المجتمع وأفراده. وللأهمية التي تستدعيها قضية الشراكة المجتمعية في مجال التعليم تتطلب نشرها بمفهومها الصحيح في المجتمع وبين جيل المستقبل ليتسنى



له إدراك مسئولياته وكيفية إسهامه بها.

تجسد الشراكة في مجال التعليم بين الدولة والمجتمع أنموذجاً للوعي بحاجة المجتمع إلى الإسهام الفاعل بجهود تطوير وتحسين التعليم وأنماطه. وقد أدت الثورة في مجال العلوم، والمتغيرات الدولية المتلاحقة في شتى المجالات إلى نمو الطلب على التعليم فضلاً عن الحاجة إلى تطويره لمواكبة تلك المتغيرات. الأمر الذي انعكس على المؤسسات التعليمية فلم تعد قادرة على الوفاء بمهامها ومسئولياتها بمعزل عن إسهامات المجتمع، وقد فرضت هذه الحالة على المؤسسات التعليمية الانفتاح على البيئة المحيطة بها، ما أدى إلى تكوين علاقات وشراكات وفق مبدأ المصالح المتبادلة.

### مفهوم الشراكة المجتمعية

توجد عديد من المصطلحات المختلفة لمفهوم الشراكة، منها: التعلم من الغير، والتعاون، والتشارك، والعمل الجماعي، والتعليم/ الممارسة المشتركة، والشراكة متعددة التخصصات (Riche & Taylor, 2008).

تعني قيام تعاون إرادي بين أطراف تجمع بينها أهداف مشتركة. ويؤسس هذا التعاون على اتفاقات ذات صيغ توافقية مبرمة بين الأطراف تحدد أهداف الشراكة ومبادئها ومجالاتها، وتحفظ لكل طرف مصالحه وتلبي احتياجاته. ويرى (البيسيوني، ٢٠١٢؛ صبري، ٢٠٠٢؛ SCEU, 8991) أنها عملية تعكس رغبة المجتمع واستعداده للاندماج والمساهمة الفعالة في جهود تحسين التعليم وتطويره. ويشير إليها (عبيدات؛ والعبادي، ٨٠٠٢، ٣٧؛ الذيب، ٢٠٠٢؛ SCEU, 8991) بأنها تعاون بين الأفراد والمجتمع والمؤسسات لتحقيق أهداف مشتركة، وتتروح ما بين الشراكة السلبية التي تقتصر علي توفير المعلومات إلى الشراكة النشطة/ التعبئة الذاتية. ويرى كل من

أن (8991,SCEU ;6002 ,la te ,rolyaT ;5002 ,hgiahtaF Ó ,neirB'O)

الشراكة المجتمعية تعني طرق جديدة للعمل والتعاون لتحسين أسلوب إدارة المؤسسة. وأنها تعبير عن القيمة الأساسية للعمل الاجتماعي، مع مفاهيم الحقوق والتميز والسلطة المركزية إلى فحوى الممارسة التشاركية. الشراكة المجتمعية تعني إشراك شرائح المجتمع المحلي في آلية أو تنظيم مؤسسي محلي لا مركزي مشهور، يشارك في مختلف مجالات التنمية الشاملة المرتبطة بالعمل التربوي في الدولة سواء كانت خدمية أو ثقافية أو اقتصادية أو اجتماعية، على شكل مجموعات أو جماعات في مؤسسات غير ربحية، منتخبة أو معينة، تتلقى دعمًا رسميًا وشعبيًا وتفويضًا في مؤسساتها ومشاريعها التنموية، وتخضع بالإشراف لإدارة عليا (هيئة أو وزارة)، وتكون جسرًا بين أهالي المنطقة - بمختلف مسمياتها وحدودها - وبين الأجهزة التشريعية والتنفيذية والمؤسسات المجتمعية محليًا وإقليميًا وعالميًا ضمن سياسة الدولة بحيث تحقق مبادئ وأسس الشراكة في العمل التربوي والخدمات المرتبطة به، وتمارس في مزاولة مهامها واختصاصها ومراقبتها وتقويمها وتحفيزها من أجل تنفيذ المشروعات وإدارتها واستمراريتها سياسة واضحة تعتمد المشورة والخبرة والعدالة والشفافية.

تتنوع الشراكات في مجالات العمل التربوي من الشراكة البسيطة بين الأفراد إلى الشراكة الكبيرة بين المؤسسات والمنظمات محليًا أو إقليميًا أو عالميًا تحت عدة مسميات. كما أن لمؤسسات المجتمع المدني دورًا كبيرًا في تطوير وتفعيل العمل التربوي لتحقيق شراكة أفضل لطبقات المجتمع وشرائحه لتكون شريكًا أساسيًا في ميادين التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

## الشراكة المجتمعية تتم من خلال

- المساهمة الإيجابية في إنجاح البرامج التعليمية والاجتماعية.
- المساهمة في اشباع الحاجات وحل المشكلات.
- تحقيق التعاون والتكامل بين وحدات المجتمع.
- توفير إحساس قوى بالانتماء.

### أهمية الشراكة المجتمعية بقطاع التعليم:

تشير الأدبيات (السلطان، ٢٠٠٥؛ الكبيسي وقمبر، ٢٠٠١؛ Burke & Picus, 2001) إلى أهمية الشراكة بين التعليم والمؤسسات المجتمعية للأسباب الآتية:

١. اعتماد العمل على قواعد المعرفة والتكنولوجيا ولا سبيل لنقل المعرفة وتطبيق التكنولوجيا إلا من خلال مراكز البحث العلمي.
٢. سرعة التقدم المعرفي والتقني والتحول إلى مجتمع المعلومات ومجتمع المعرفة لضمان ارتفاع معدلات الأداء والإنتاجية.
٣. تحولات أساليب الإنتاج وأدواته ووسائله بسبب التطور المستمر في تكنولوجيا الإدارة، وتزايد بحوث العمليات مما يحدث تغيرات في هيكله العمالة (تقنيين، مهندسين، ...).
٤. الفجوة المعرفية التكنولوجية في النظم المجتمعية، تستلزم أن تكون المؤسسات التعليمية نافذة لمؤسسات المجتمع علي التقدم واستشراف المستقبل.
٥. أن تكلفة التعليم بأنواعه الأكاديمية والتكنولوجية والبحثية في ارتفاع مستمر، وتحتاج هذه المؤسسات إلي دعم متواصل وإلي مصادر تمويل غير تقليدية، لذا يجب أن تكون مؤسسات الإنتاج من بين هذه المصادر.
٦. المساهمة الإيجابية في إنجاح البرامج التعليمية والاجتماعية لإشباع الحاجات وحل المشكلات وتحقيق التعاون والتكامل بين وحدات

- المجتمع المختلفة، وتنمية روح العطاء وحب العمل التطوعي لدى المواطنين.
٧. توفير إحساس قوي بالانتماء إلى المؤسسة التعليمية، للمساعدة على تحقيق أهداف التعليم وتحقيق الجودة في الأداء.
٨. سرعة المتغيرات المحلية والعالمية و بروز عدد من المؤشرات على ضعف الربط بين مخرجات مؤسسات التعليم وحاجات سوق العمل، مما ولد ضغوط على مؤسسات التعليم لتلبية حاجات التنمية ومتطلباتها.
٩. التحولات الجذرية في حركة السوق الاقتصادية ومتطلباتها وما صاحبها من انصهار الاقتصاديات القومية والوطنية في مسار الاقتصاد العالمي.

### أسس دعم الشراكة المجتمعية

- يرى (البيسوني، ٢٠١٠؛ صبري، ٢٠٠٩؛ Riche & Taylor, 2008) أن أسس دعم الشراكة المجتمعية يتمثل فيما يلي:
١. نمو الوعي لدى أفراد المجتمع بقيمة التعليم.
  ٢. النظر للتعليم على أنه قضية أمن قومي يجب التعامل معه باعتباره مسئولية مجتمعية يجب على المجتمع كله الشراكة فيه وتطويره.
  ٣. إطلاق القدرات الإنسانية وطاقات الطلاب، وتنمية قيم الانتماء والمواطنة من خلال تحقيق تفاعل أصيل ومستمر بين المؤسسة التعليمية والأسرة والمجتمع المحلي.
  ٤. المؤسسة التعليمية الفعالة تتمكن من بناء مشاركة مجتمعية فعالة تحقق الأهداف الآتية:

- توجيهات أفضل للمتعلمين نحو المؤسسة والعملية التعليمية.
- تحقيق أداء دراسي أفضل يحقق تحصيل أعلى الدرجات في مختلف المقررات.

- انخفاض معدل تسرب المتعلمين.
  - تزايد دعم أولياء الأمور للمؤسسة، وارتفاع الحالة المعنوية والرضا الوظيفي بين المعلمين.
- الهدف من ذلك تنظيم المتعلمين ليصبحوا قوة منتجة فى المجتمع، وتحمل مسئولية مساعدة المؤسسة التعليمية على تحسين جودة المنتج التعليمي، وتفهم المجتمع للمشاكل والمعوقات التى يعانى منها التعليم وتقدير حجم الإنجازات، وتوفير الدعم للقائم بالتدريس فى صورته المختلفة.

### مجالات الشراكة المجتمعية

يرى كل من: (صبري، ٢٠١١؛ Burke & Picus, 2001)

**أولاً . الشراكة مع الأسرة:** مشاركة أولياء الأمور فى صنع القرار التربوى وإسهامهم بشكل فاعل فى رسم رؤية ورسالة المؤسسة المستقبلية ويتم ذلك من خلال تشكيل مجلس الأمناء:

- ليساهم فى دعم المؤسسة التعليمية لتحقيق رسالتها.
  - ليشارك فى حل المشكلات التى تواجه المؤسسة التعليمية ومتابعة نتائج الامتحانات وتقويم الأداء المؤسسى.
- ثانياً . تعبئة الموارد:** تسخير الموارد المتاحة فى المجتمع المحيط بالمؤسسة التعليمية لتنفيذ برامجها التربوية.
- ثالثاً . التواصل المجتمعي:** تبنى المؤسسة التعليمية إجراءات تشجع على التواصل بين جميع العاملين بها وبين مؤسسات المجتمع المختلفة.
- رابعاً . العمل التطوعى:** يتم ذلك من خلال:

- تنظيم برامج توعية حول مفهوم التطوع ودوره فى تنمية المجتمع.
- تشجيع الأنشطة التربوية التى تنفذ داخل المؤسسة التعليمية.
- وجود برامج لتأهيل المتطوعين للمشاركة فى مشروعات المؤسسة التعليمية.

**خامسًا . النقد الاجتماعي:** تتميز الجامعات على الدوام باستقطابها القدرات والكوادر البارزة على المستوى المجتمعي، ولهذا لها دورًا مهمًا في نقد المجتمع وإصلاح أوضاعه بما تملكه من أدوات البحث العلمي والمعرفة والخبرة لإحداث التحول الاجتماعي.

**سادسًا . التعليم المستمر:** تقدم الجامعات لأفراد المجتمع ومؤسساته برامج تعليمية ودورات تدريبية وإعادة التأهيل والتدريب على رأس العمل. وينطوي تحت مفهوم التعليم المستمر: تعليم الكبار، والتعليم مدى الحياة.

**سابعًا . خدمة المجتمع:** دراسة احتياجات المجتمع ووضع الخطط للمشاركة المجتمعية بناء على تلك الدراسة، من خلال:

- البحوث التطبيقية: بحوث موجهة لحل مشكلات المجتمع.
- الاستشارات: تتضمن الاستشارات التي تقدمها الجامعة نماذج مختلفة، منها: استشارات قصيرة المدى لحل مشكلة محددة، واستشارات تتعلق بنقل التقنية وتطويرها للمجتمع، واستشارات تتعلق بتطوير الإنتاج وتسويقه، واستشارات تتعلق بتطوير الأداء الإداري.
- الخدمات الإرشادية والتوعوية: طرح برامج وندوات ومحاضرات تعنى بجوانب الإرشاد الأسري، والتنشئة الاجتماعية، والتوعية الصحية، وتنظيم الاستهلاك لتفعيل شراكة تنقيفية بين الجامعة وفئات المجتمع المختلفة (Martine, 2003).
- الخدمات الترفيهية: إتاحة مرافق المؤسسة التعليمية (الملاعب الرياضية، والصالات المغلقة، والمكتبات العامة والمتخصصة، والمعامل والمختبرات، والمتاحف، والحدائق، ... الخ) في الفترات المسائية للجمهور كمراكز ترفيه وتنقيف.

## مقومات الشراكة الناجحة

يرى المنياوي (د.ت) أن للشراكة الناجحة سمات ومقومات، منها:

### التميز الفردي Individual Excellence:

- لدى كل الشركاء شيء ذا قيمة يمكن إضافته للشراكة.
- دوافع الشركاء إيجابية وليست سلبية.

### الأهمية Importance:

- هدف كل الشركاء هو نجاح العمل.
- لدى الشركاء أهداف بعيدة المدى تؤدي الشراكة دورًا محوريًا في تحقيقها.

### الاعتماد المتبادل Interdependence:

- لدى الشركاء مقومات ومهارات تكامل بعضها البعض.
- لا يمكن لأحد الشركاء أن ينجز بمفرده ما قد ينجزه الشركاء.

### الاستثمار Investment:

- يعلن الشركاء عن أدوارهم في الشراكة وأدوار الآخرين.
- يظهروا التزامًا طويل المدى من خلال تقديم الموارد المختلفة لإنجاح هذه الشراكة.

### المعلومات Information:

- الاتصالات جيدة ومفتوحة لدرجة معقولة.
- يتبادل الشركاء المعلومات الضرورية لإنجاح الشراكة.

### التكامل Integration:

- يتوصل الشركاء إلى آليات العمل فيما بينهم.
- يبنون روابط كثيرة بين عديد من الأفراد في كثير من المستويات التنظيمية.
- يصبح الشركاء معلمين ومتعلمين.

### المؤسسية Institutionalization:

- يكون للشراكة شكل رسمي ومسئوليات وعمليات اتخاذ قرار واضحة.
- يمتد هذا الإطار خارج حدود الأفراد الذين قاموا بصياغته .
- لا يمكن نقض هذا الإطار بسهولة.

### النزاهة Integrity:

- يتعامل الأفراد مع بعضهم البعض بنزاهة تساعد على بناء الثقة.
- لا يسيئوا استخدام المعلومات التي حصلوا عليها.
- يتعاملون مع بعضهم باحترام

### الشراكة المجتمعية والتعليم المجتمعي:

التعليم المجتمعي يعني الأنشطة التعليمية التي تستهدف تحسين جودة التعليم، والتي تنفذ من خلال شراكه فعالة وإيجابية من المجتمع ومؤسساته لتضمن استمرارية هذه الأنشطة، وتضافر الجهود الأهلية مع الحكومية لتقديم تدخلات ومساهمات عينية وغير عينية لإحداث تحسين في جودة العملية التعليمية.

### أهداف التعليم المجتمعي:

يهدف التعليم المجتمعي إلى:

١. تعبئة المجتمع في أنشطة التعليم واستثمار قدراته في دفع العمليات التعليمية وزيادة فاعلية الأداء التعليمي.
٢. تنمية المهارات المحلية للنهوض بخدمة المؤسسات التعليمية.
٣. مد الخدمة التعليمية للمناطق الأكثر احتياجًا.
٤. مقاومة بعض العادات والتقاليد التي تحد من تمكين الأطفال من التعليم.



٥. الترغيب في التعليم من خلال إعداد برنامج يتناسب وقدرات الدارسات وظروفهم وتمكينهم للاستفادة من المهارات الحياتية والتعليمية.

٦. إعطاء الفرصة لمن تسرب من التعليم للعودة إليه.

٧. مواجهة الأمية والقضاء على مشكلة التسرب.

### خصائص التعليم المجتمعي

١. يعتمد علي مشاركة المجتمع الفعالة في التخطيط والتنفيذ والمتابعة.

٢. نابع من المجتمع ويلبي الاحتياج الفعلي للتعليم.

٣. وجود علاقة قوية بين ممثلي المجتمع والجهات الرسمية المسؤولة.

٤. المتابعة المستمرة من أولياء الأمور لمستوي التعليم وجودته.

٥. يمكن أن يتم بإمكانيات بسيطة ومتاحة.

٦. المرونة والتحرر من الإجراءات والتعقيدات الروتينية.

٧. يتميز بربط ما يتعلمه الفتيات بحياتهم وواقعهم.

٨. مقاومة بعض العادات والتقاليد التي تحد من تمكين الأطفال من التعليم.

### الأهداف الإستراتيجية لتطبيق الشراكة المجتمعية في مجال التعليم:

حددت وثيق الشراكة المجتمعية في مشروع "تطوير" (٢٠١٠)

أهداف الشراكة المجتمعية في مجال التعليم فيما يلي:

**الهدف الأول:** إشراك المجتمع بمختلف فئاته وشرائحه في صياغة رؤية

التعليم، مع توفير بيئة مناسبة أمام مؤسسات المجتمع

وأفراده لكي يكونوا قادرين على الإسهام في عملية تطوير

التعليم وتحسينه وبناء الاستراتيجيات المستقبلية له.

**الهدف الثاني:** زيادة مستوى الكفاءة والفاعلية لدى القطاعين العام

والخاص لدعم أهداف الشراكة المجتمعية في مجال

التعليم من خلال إثراء قيم الحوار المجتمعي الواعي

بأهمية امتلاك الرؤية والشراكة في صناعتها في مجال التعليم.

**الهدف الثالث:** تعبئة الفكر المجتمعي في الأنشطة التعليمية واستثمار قدراته في زيادة الفاعلية التعليمية وجودة أدائها.  
**أسباب ضعف الشراكة المجتمعية:**

يرى كل من (صبري، ٢٠١١؛ أبو غزلة، ٢٠١٠) أن أهم أسباب ضعف الشراكة المجتمعية يرجع إلى:

١. أسباب متعلقة بالمؤسسات التعليمية: طبيعة المناهج الدراسية، وإهمال الجانب التطبيقي كنشاط أكاديمي، ونقص في النصوص القانونية والتنظيمية لعقود الشراكة، وغياب تكوين أطر في هذا المجال، ومن ثم ضعف البنية التحتية اللازمة للشراكة.
٢. أسباب متعلقة بالكيانات المجتمعية: تدني مستوى الوعي المجتمعي بأهمية الشراكة المجتمعية في تشكيل الهوية المهنية، وغياب مفاهيم التكامل والتكافل بين مؤسسات المجتمع بشكل عام والمؤسسات التعليمية بشكل خاص، وغياب الإستراتيجية الوطنية لمؤسسات القطاع الخاص، وقلة ثقة القطاع الخاص في قدرات ومهارات الخريج، وغياب التنسيق بين المراكز البحثية والمجالات التطبيقية، وعدم جاهزية جمعيات المجتمع المدني للقيام بهذه المهمة (نقص في الوعي الفكري ومحدودية الإمكانيات المادية والبشرية)

### المحور الثاني . الهوية المهنية

تشير (كاري، ٢٠١٢) إلى أن شعور الفرد بالانتماء إلى مؤسسة ما تتميز برؤية خاصة، أو نموذج ثقافي ما يعد عاملاً نفسياً واجتماعياً في تحفيزه، تسهيل عملية الاتصال والاندماج المباشر في العمل المتعاون من أجل تنمية المؤسسة ومن ثم تنمية أفرادها، وذلك عن طريق فرض المؤسسة لثقافتها الخاصة سواء من خلال التنظيم أو التكوين والاتصال.

يرى (خليفة، ٢٠٠٧) أن الهوية محصلة لمجموعة من العلاقات والدلالات التي يضع فيها الفرد لنفسه نطاقاً يشكل في إطاره هويته، بحيث تتوفر له من جراء ذلك إمكانية تحديد ذاته داخل الوسط الاجتماعي الثقافي الذي يعيش فيه، باعتباره نظاماً مرجعياً على مستوى السلوك.

### مفهوم الهوية المهنية

تعرفها (كاري، ٢٠١٢، ٣-٤) على أنها محصلة العلاقات القائمة بين الفرد العامل والتنظيم من خلال تفاعله مع الإدارة والزملاء، كما أنها تحدد المجموعة المهنية التي ينتمي إليها، بحيث تسمح للفرد بتحديد موقعه داخل النسق التنظيمي، الذي يعمل على تنشئة وتكوين الأفراد حتى يتسنى لهم بناء هويات مهنية من خلاله.

يعرفها ديبار على أنها محصلة التشنات الاجتماعية وتتعلق بأنماطها، بينما يعرفها سانسوليو بأنها التجربة الاجتماعية والعلانية للسلطة. ويشير هيرمان Huberman إلى تأثير الهوية المهنية على الهوية الشخصية وذلك من خلال التأثير في الفرد من حيث تخطيطه لمستقبله وتصوره لمركزه الاجتماعي (EL-Hoyek, 2004). من ثم تساهم الهوية المهنية في مساعدة الفرد على التقدم المهني والاجتماعي.

### خصائص ومجالات الهوية المهنية:

يتميز مصطلح الهوية المهنية بخاصيتين أساسيتين، هما:

١. عدم استقلالية المصطلح: فالهوية المهنية تؤخذ في أغلب الأحيان على أنها البحث عن الاعتراف من قبل الآخرين في إطار فضاء العمل، إلى جانب أنها محصلة للتشنات المتتالية عبر تجارب العمل الفردية، بحيث أن هذين المعنيين يتفقان على ربط مفهوم الهوية المهنية بالظروف التي تتشكل فيها: فهي إما

ناتج عن عملية التنافس أو الصراع داخل جماعة العمل.

٢. ارتباط المصطلح بالفئة السوسيو مهنية: حيث أن الدراسات السوسولوجية تميل إلى تصنيف الهويات بناءً على تصنيف الفئات السوسيو مهنية.

### تصنيفات الهوية المهنية

قدم المفكرين تصنيفات عدة للهوية المهنية بعد ملاحظتهم

لواقعها، ومن هذه التصنيفات ما يلي:

- **التصنيف الأول . هوية إيجابية/ سلبية :** يكون تمثل الفرد لنفسه وخصائصه سلبياً أو إيجابياً وتعد هذه العملية إدراكية لما ينتظره الآخرون منه. تعبر الهوية الإيجابية عن إحساس الفرد بتمتعته بمجموعة من الصفات تساعده على التأثير في من حوله، هذا الإحساس ناتج عن التمثل الإيجابي الذي يحمله الفرد عن نفسه مقارنة بالآخرين. في حين تعبر الهوية السلبية عما يحمله الفرد من تمثلات سلبية حول نفسه والتي يكونها من خلال تفاعله مع الآخرين، حيث يميل الفرد صاحب الهوية السلبية إلى الإحساس بعدم التقدير من طرف الآخرين والناتج عن بعض التفاعلات غير ال فيها، وحقيقة الأمر أن الحكم بالسلب أو الإيجاب على الأفراد راجع إلى طبيعة استجاباتهم لما ينتظره منهم الآخرون (Malewska, 1990, 113-114).
- **التصنيف الثاني . هوية مغلقة/مفتوحة:** يسمى (Cifali, 2000, 17) الهوية المغلقة تلك التي يعتمد أصحابها بناءها على أساس تمثلات واحدة تكون غالباً تلك التي يحملونها هم عن أنفسهم، ومنه فهويتهم هي ما يريدون هم أن يعرفوا من خلالها بخصائص معينة يحددونها مسبقاً لأنفسهم، بينما الهوية المفتوحة هي ما تم بناءه وفق تمثلات متعددة ومختلفة يحملها الفرد حول نفسه، ويحملها الآخرون عنه، أي هي مبنية وفق تعددية في التعريف.

- **التصنيف الثالث . هوية جماعية:** الهوية المهنية مصطلح جاء به (Sainseulieu, 1988, 14-20) على أنها تمثل كل المعايير والقيم، والقواعد والانتماءات المتعددة التي تعد المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها. ومن ثم فإن الهوية المهنية تفسر كيف يؤدي الفرد (سواء على المستوى الفردي أو الجماعي) مهامه، دوره، وما الصورة التي يقدمه فيها زملائه في العمل.
- **التصنيف الرابع . هوية اجتماعية/شخصية:** تعبر الهوية الاجتماعية عن الصورة التي تحملها الجماعة عن الفرد وعن السلوكيات التي تنتظرها منه، كما تعبر عن الجانب الموضوعي لهوية الفرد والذي يسمح بتعريفه من طرف الغير. في حين تمثل الهوية الشخصية محاولة صاحبها إلى إثبات ذاته وأن يكون ما اختاره لنفسه بطريقة شعورية أو لا شعورية (كاري، 2012، 51).

### المحور الثالث . الوعي المهني

شهد العالم تحولاً معلوماتياً وتكنولوجياً نتيجة التدفق اللامتناهي للمعرفة وتنوعها، ولا يتحقق تكيف المتعلمين مع المعرفة المتزايدة وسرعة تدفق المعلومات إلا بمعرفة طرق الوصول إليها، وإتقان تحليلها والاستفادة منها. ويتطلب ذلك أن يطوروا أنفسهم لمتابعة ومواكبة الثورة المعلوماتية من خلال التدريب المرتبط بمفهوم التربية المستمرة والتعلم مدى الحياة، لامتلاك المعلومات وتنظيمها. مما يستدعي تنمية الوعي المهني لديهم للتأكيد على الاحتياجات المستقبلية مقابل الاحتياجات الحالية، والإتقان مقابل العمومية، والممارسة الإبداعية مقابل الممارسة النمطية، للارتقاء بمهارات المتعلم وقدراته علي استيعاب المعلومات والشراكة في إنتاج المعرفة. لذا يعد الشراكة المجتمعية والوعي المهني خيارين متاحين لتحسين نوعية الخريج، بالتركيز على المضمون والهدف واحتياجات المتعلمين لتعزيز الممارسات الجيدة وتحسين أدائهم لمهامهم

الوظيفية الحالية والمستقبلية والحصول علي نتائج تعليمية ذات مستوي مرتفع.

ترى (أمين، ٢٠١١) أن المتعلمين يختلفون في كيفية إعداد أنفسهم للتعامل مع المهنة بعد التخرج، فكما توجد اتجاهات إيجابية نحو المهنة، توجد أيضًا اتجاهات سلبية، حيث يتأثر إدراك الأفراد للمهنة بالانطباعات المتكونة لديهم، لتمكينهم من اتخاذ القرار المهني الصحيح بناءً علي ميولهم وقدراتهم واحتياجات سوق العمل، ووفق الأساليب الصحيحة التي تضمن لهم تحقيق طموحاتهم المستقبلية، فالإكتفاء بالبرامج الأكاديمية أثناء الدراسة لا يحقق الوعي المهني، لأن واقع التنفيذ قد يعترضه كثير من أوجه القصور نظرًا لعدم متابعة المستجدات، كما يؤدي نقص الوعي المهني إلي قلة الإنجاز والإنتاجية، ومن ثم لا يمكن إغفال الحاجة إلي تنمية الوعي المهني لدي المتعلم، والذي تؤكد أهميته الاعتبارات الآتية:

- تعد المؤسسة التعليمية منوطة بتنمية الوعي المهني، حيث يؤدي نقص المعلومات لدي المتعلم إلي اختيار مهني خاطئ، وما يترتب علي هذا من هدر للطاقات، وعدم الرضا عن العمل، ونقص الكفاءة الإنتاجية.
- يعد الوعي المهني أمرًا ضروريًا لتطوير قدرة الفرد الذاتية التي تساهم في تعديل اتجاهاته وتنمي معارفه ومهاراته، لتحقيق تقدمه المهني بإحداث تغييرات إيجابية في أدائه ودفاعيته نحو العمل أو المهنة وتهيئته للتكيف مع المستجدات.
- توعية المتعلمين بأهمية اختيار المهنة في المستقبل؛ وإعدادهم لبيئة العمل؛ وغرس قيم العمل التي تمكنهم من النجاح في حياتهم المهنية.
- تحدد المهنة التي سوف يمارسها المتعلم في المستقبل دوره الاجتماعي، سواء من منظور نفسي (رؤيته لقيمة المهنة)، أو من منظور اجتماعي (حدود المهنة في الإطار الاجتماعي). وهذا ما أكدته دراسة

(Robin,1997) عندما حاول الربط بين القيم والوعي المهني نتيجة الاتساق بين ما يريده الفرد من عمل مع ما يراه من حوله.

- ارتباط الوعي المهني بإدراك التغيرات الحادثة في تخصصه، والقدرة علي الموازنة بين متطلبات التحديث والشعور بالثقة بالذات، لارتباطه بالدافعية للإنجاز. وهذا ما أكدته دراسة (Hartung, et al, 2005) إلي أن الوعي المهني يتأثر بعدد من العوامل الشخصية والمعرفية والوجدانية.

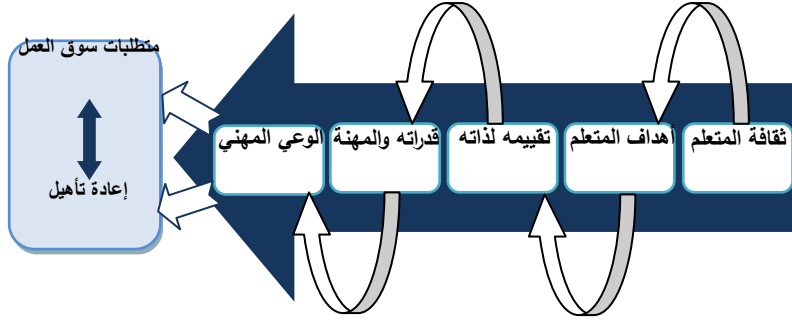
تذكر بدرخان (2006،101) أن أهداف تنمية الوعي المهني تتمثل فيما يلي:

. الشعور بالأمن: يساهم في إيجابية التفكير في الغد، وبأن هناك فرصة أو فرصاً متاحة للخريج للاستقرار النفسي، مما يولد لديه ثقة بالنفس وبمجتمع يضمن له مهنة.

. تعزيز الاتجاه الإيجابي نحو العمل المهني: ومن ثم تنمية الإبداع نحو عمل مهني يتسم بالتجديد والابتكار.

. زيادة الحصيلة المعرفية المهنية عند المتعلم: حيث يساهم الوعي المهني في توسع الثقافة حول المهنة وطبائعها ومستوياتها ومردوداتها على الأفراد ومجتمعاتهم.

يوضح الشكل الآتي العلاقة بين الوعي المهني والبرامج الأكاديمية ومتطلبات سوق العمل:



شكل (١): الوعي المهني والبرامج الأكاديمية ومتطلبات سوق العمل - أمين، ٢٠١١  
يتضح من الشكل السابق أهمية الكشف عن المتغيرات المؤثرة في الوعي المهني، لارتباطه بتعرف الميول والقيم والقدرات ومراعاتها في اتخاذ القرارات المهنية، والاستقلالية، والمرونة، والاتجاه نحو المهنة. حيث يساهم تقييم الذات في تطوير المهارات المهنية وزيادة الوعي المهني واستقلالية المتعلم. فالوعي المهني يتمثل في وعي المتعلم بإمكاناته وقدراته واهتماماته الحالية والمستقبلية، ومن ثم زيادة توافقه مع المهنة التي سيمارسها مستقبلاً، وقدرته على أداء دوره المهني بكفاءة، للوفاء بمتطلبات سوق العمل، من خلال إعادة تأهيله وتطوير الأنشطة وتحديد الاستراتيجيات.

هذا ما أكده المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (٢٠٠٨، ٣) من أن كل مهنة تتطلب سمات شخصية، ومعرفة المتعلم لسماته الذاتية يعينه على إمتلاك رؤية واضحة حول توافقه في مجالات مهنية تلائم سماته الشخصية، وتمكنه من اتخاذ قراره المهني بمرونة واستقلالية، ورسم مساره الوظيفي والمهني الذي يحقق طموحاته، بتوجيهه نحو أسس ومبادئ اختيار المهنة المناسبة لمؤهلاته وقدراته، ومساعدته على التخطيط الجيد لمستقبله الوظيفي ومساره المهني للاستعداد لمرحلة ما بعد الدراسة الجامعية.



لذا يعد الوعي المهني أساساً مهماً في اتخاذ القرار المهني المناسب. وتتطلب تنميته إدراك أهمية القرار المهني وإعطاء عملية اتخاذ القرار المهني الوقت والجهد المناسبين، والاهتمام بمعرفة الفرص الدراسية وفرص العمل المتاحة، ومعرفة الذات من خلال معرفة الفرد لميوله ومهاراته وقدراته، والاستقلال والمرونة في اتخاذ القرار، مما يزيد فرص النجاح في المهنة (سالم، ٢٠٠٦، ٤).

تتنوع أساليب الوعي المهني، فمنها: الأساليب الذاتية التي تقع مسئولية تنفيذها على المتعلم نفسه لزيادة نموه المهني؛ والأساليب المهنية، والتي من أهمها: المؤتمرات، والورش التعليمية، والتعلم من بعد، والتأهيل المهني، والتدريب العملي، ومجموعات المناقشة، والندوات، والجلسات الإرشادية (أحمد، ٢٠٠٤؛ الحربي، ٢٠٠٦). كما تهدف جهود التوعية المهنية إلى تغيير سلوك الفرد وتعزيز ممارساته، وتركيز الاهتمام على المهنة، لبناء المعرفة والمهارات اللازمة لتيسير الأداء المهني (Wilson & Hash, 2003, 8-9).

يري الخطيب (١٩٨٩، ٤٨) أن أهم متطلبات التوعية المهنية تتمثل فيما يلي:

- . إدراك الفرد لإمكاناته ومسئوليته كفرد داخل المجتمع.
- . إدراك الفرص المتاحة ومتطلبات هذه الفرص المهنية.
- . وضع خطة لمهنة المستقبل واقعية قدر الإمكان.
- . التواصل الاجتماعي والمهني للالتحاق بالعمل أو المهنة التي يريدها.
- تري الباحثات أن القوي المؤثرة في الوعي المهني تتمثل في التغيير التكنولوجي وعلاقته بسوق العمل، وإدراك المتعلم بقدراته وإمكاناته، وانفتاح سوق العمل ومزاحمة اليد العاملة، وتمركز الخريج حول المهنة.

## المحور الرابع . الاختيار المهني

لا شك أن للاختيار المهني أثر في شخصية الفرد الحاضرة والمستقبلية، حيث يعد قرار مصيري حاسم يحدد مستقبله ويرسم له معالم النجاح أو الفشل، ويؤدي هذا الاختيار إلى بعض الآثار الإيجابية أو السلبية على الحالة النفسية له، ومن ثم على توافقه، ويجعله يتحلى بقدر من المرونة ويستجيب للمؤثرات المهنية استجابات ملائمة، مما قد ينعكس على صحته النفسية وعلى مقدرته على الإبداع والإنجاز والإنتاج وعلى الاستقرار المهني. حيث يختار الفرد مهنته نتيجة تفاعل عدد من العوامل المختلفة التي تؤثر على هذا الاختيار، البعض منها عوامل ذاتية تتصل بشخصية الفرد وتكوينه النفسي، والبعض الآخر يتصل بالبيئة الاجتماعية والثقافية وإمكانية الالتحاق بالمهن المختلفة وفرص التقدم فيها.

يقول سوبر أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق ذاتهم، والتعبير عن أنفسهم أو نتيجة ما يتمتع به الفرد من سمات في شخصيته. ويفترض هولاند أن المزوجة بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الاستقرار المهني والتحصيل والإنجاز والإبداع. وهناك عديد من العناصر خارج قدرة الفرد تؤدي دوراً مهماً في حياته كلها بما في ذلك قراراته واختياراته المهنية، مثل: الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها، ودخل الأسرة، وطموح الوالدين، وأثر الأخوة والأخوات والبيئة والمجتمع المحلي. كما يمكن أن يكون للصدفة دوراً حيث أشار باندورا إلى أن الأحداث الواقعة بالصدفة تؤدي دوراً مهماً في تشكيل حياة الإنسان (عبدالهادي، والعزة، ١٩٩٩).

يؤكد الخطيب (١٩٩٤) على أن الاختيار المهني المناسب يؤدي إلى تحسين العلاقات الإنسانية في المجالات المختلفة نظراً لممارسة الفرد للعمل الذي يناسبه فيساعده على زيادة ثقته بنفسه ورفع معنوياته ورضاه

وسعادته فيسهل تعامله مع الآخرين. كما يؤكد كل من (الصويط، ١٤٢٩؛ أبو عطية، ٢٠٠٢) على أن نجاح الفرد في تحقيق نمو ذاتي مهني يتميز بالنمو والاستكشاف والاستقرار والمحافظة وتقبل الأعداء ويجعله يحقق الرضا والسعادة في العمل والحياة.

يشير كل من (الراهدى، ٢٠٠٥؛ مبارك، ٢٠٠٢) إلى أن الاختيار المناسب للمهنة يرتبط ارتباطاً وثيقاً وإيجابياً بالصحة النفسية للفرد، فكلما كان اختيار الفرد لمهنته مناسباً كان الفرد أقرب إلى الصحة النفسية، إضافة إلى ما يحققه الاختيار المهني للعمل المناسب من راحة ورخاء اقتصادي ومعيشي ينعكس على الفرد من خلال آثار التوافق المهني كنتيجة منطقية للاختيار السليم.

يتفق كل من (الصويط، ١٤٢٩؛ الراهدى، ٢٠٠٥؛ دويدار، ٢٠٠٠) على أن الاختيار المهني يقصد به انتقاء أو اختيار أصلح أو أفضل الأفراد، وأكفأهم من المتقدمين للمهنة. ويشير مبارك (٢٠٠٢) إلى أن جيلت يرى أن عملية الاختيار المهني عملية مستمرة تبدأ عندما يدرك الفرد وجود حاجة لاتخاذ القرار المهني، ويحدد الهدف المراد تحقيقه، وذلك بجمع المعلومات اللازمة عن المهنة التي يريد أن يلتحق بها. الاختيار المهني عملية انتقاء الفرد لمهنة أو عمل (وظيفة) ليس فقط بغرض كسب العيش من ورائها، بل لتحقيق إشباعاات اقتصادية ونفسية واجتماعية ومهنية (علوي، ١٩٨٧، ٤٤).

### أهمية الاختيار المهني:

يرى كشرود (١٩٩٥) أن أهمية الاختيار المهني لا تقتصر على سعادة ورضاء الأفراد، بل تكون من جهة ما تتحصل عليه المؤسسة من فوائد كزيادة في الإنتاج، وتحسين العلاقات الإنسانية إلى غير ذلك.

يرى ياسين وعلي (١٩٩٩) أن للاختيار المهني أهمية تكمن فيما

يلي:

- **زيادة الإنتاجية:** وضع الفرد المناسب في المكان المناسب يؤدي إلى زيادة الإنتاج كميًا وكيفيًا.
- **زيادة الأرباح:** الاختيار السليم يجنب الإصابات وتقادي الوقوع في الحوادث، وهذا تعد مقومات أساسية لزيادة الربح.
- **الانتقاء المهني الجيد:** يقلل من فترات التدريب والنفقات اللازمة للتأهيل.
- **التقليل من الفقد البشري والمالي:** يؤدي ترك الفرد لمهنته إهدار المال الذي أنفق في إعداده وتأهيله، إضافة إلى ما تنفقه المؤسسة من أموال ووقت على تدريب أفراد آخرين.
- **تقليل الإصابات عند اختيار الفرد للمهنة** التي تتواءم مع إمكانياته ورغباته، نتيجة ارتفاع مستواه المهاري.
- **عدالة توزيع الأجور والحوافز والترقيات:** عند الاختيار المهني الصحيح فإنه سوف يستبعد الفرد غير المناسب والذي قد يقصر في إنتاجه وعدم مساواته بالفرد الذي يؤدي أداءً متميزًا من حيث الكم والكيف.

#### **العائد التربوي للاختيار المهني:**

- يؤدي الاختيار المهني المناسب إلى تحسين العلاقات الإنسانية، وزيادة ثقته بنفسه ورضاه وحسن تعامله مع الآخرين.
- تقليل حجم الأخطاء، ومن ثم زيادة الكفاية الإنتاجية.
- انخفاض معدل الإصابات الناتج عن سوء استخدام الآلات أو المواد التي يتعامل معها الفرد (الخطيب، ١٩٩٤).
- تساعده على الاتزان الذاتي والاجتماعي (زهران، ١٩٩٨).
- الإحساس بالطمأنينة والأمان.
- معرفة وضعيته الاجتماعية بين جماعته وفي مجتمعه.

• علاقات اجتماعية تربطه في المجتمع الذي يعيش فيه (مبارك، ٢٠٠٢).

- الاطمئنان على سريان مستقبله في مجراه الطبيعي.
- الاشتغال بالمهنة المناسبة طريق على زيادة الكسب والدخل.
- الاشتغال بالمهنة المناسبة يجزي صاحبه زيادة في الرضا والإنتاج.
- للمهنة التي يختارها الشخص أثر فعال في تحديد البيئة والأصدقاء من حوله (المشعان، ١٩٩٣، ٧٩-٨٠).

### العوامل المؤثرة في الاختيار المهني:

يمكن إجمال العوامل المؤثرة في اختيار الفرد لمهنته في خصائص الفرد وقدراته، وثقافة الوالدين، والأقران والأصدقاء، وواقعية الاختيار، والضغوط الاجتماعية، والمؤسسة التعليمية والهيئة التدريسية، ومكانة المهنة، وعدم الواقعية في التفكير (الصويط، ١٤٢٩).

### أسس الاختيار المهني:

هناك بعض المبادئ التي تساعد الفرد على اختيار مهنة، ومن هذه المبادئ:

- من الخطأ الاعتقاد أن الفرد المعين لا يصلح إلا لمهنة معينة، أنه غير قابل للتغيير.
  - من الخطأ الاعتقاد بأن لكل مهنة مطالب ثابتة وجامدة، فالفرد يصلح لأكثر من مهنة.
  - عملية الاختيار المهني عملية مستمرة ومتصلة
- تعد نظرية جينزبيرج في عملية تطور الاختيار المهني ولخصها في العناصر الثلاثة الآتية:
- الاختيار المهني للفرد عملية تطويرية نمائية.
  - عملية محددة بالعوامل الزمنية والمادية والنفسية التي تجعل القرارات المهنية المتخذة غير قابلة للتنفيذ.

• عملية الاختيار المهني من قبل الفرد حل وسط بين العوامل الداخلية للفرد وإمكانات سوق العمل.

ويرى أن هناك أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني، تتمثل في: الواقعية، نوع التعليم، العوامل الانفعالية، القيم.

### المحور الخامس . اتخاذ القرار المهني

تعد مشكلة اختيار نوع الدراسة أو اختيار التخصص الدراسي وما يعقبها من اختيار نوع المهنة من أهم المشكلات التي تواجه الطالب في الوطن العربي عامة، والمملكة بصفة خاصة، حيث يترتب عليها تحديد التوجه المستقبلي لمرحلة التعليم الجامعي وما بعدها، أو اختيار نوع المهنة. فالتخطيط لاختيار التخصص أمر مهم لاختيار الوظيفة أو مهنة المستقبل.

أكدت دراسة الزهراني (١٤٣١) أن ما يزيد من صعوبة اتخاذ قرار الطالب في اختيار تخصصه الجامعي عدم وجود معلومات كافية حول التخصصات الجامعية المناسبة للطالب، وقد يعود ذلك للفجوة الحاصلة بين التعليم الثانوي وما بعده، وعدم وجود معلومات كافية حول التعليم الجامعي ومتطلباته، وكذلك انعدام دور التوجيه والإرشاد في المدارس الثانوية في توجيه الطلاب وإرشادهم حول الأساليب الموضوعية في عملية اختيار نوع الدراسة والمهنة، وبالتالي تقلل نوع العوامل الأخرى التي لا تهتم بما لدى الطالب من إمكانيات وقدرات في عملية الاختيار.

تبرز أهمية القرار على مستوى الحياة الخاصة للأفراد بشكل واضح، عندما يدرك الفرد أهمية القرارات التي يتخذها قد تمسه، أو تمس أسرته، أو علاقاته بالآخرين. والفرد لا يستطيع أن يتخذ قراراً سريعاً إذا كان متعلقاً بمستقبله العلمي والوظيفي، حتى يكون اختياره لمهنة المستقبل عن وعي وفهم لمتطلباتها، ونابعاً من ذاته، و متمشياً مع استعداداته وميوله واهتماماته وقدراته وقيمه وسماته الشخصية وتفضيلاته المهنية ،

فالقرار المهني المتخذ بعقلانية وبصورة منطقية يحقق للفرد ذاته المهنية ويساهم في نجاحه المهني بشكل عام.

تعد عملية صنع القرار إحدى العمليات السلوكية التي يمارسها الفرد بصفة شبه دائمة في حياته اليومية، فكثيراً ما يواجه الأفراد موقفًا يتضمن عدة اختيارات أو بدائل تتطلب اختيار بديل معين، وعلى الفرد اختيار أفضل البدائل للوصول إلى الهدف بحيث يحقق أكبر فائدة ممكنة بأقل جهد ممكن (حبيب، ١٩٩٧: ٢٠).

#### ماهية اتخاذ القرار:

يرى زاهر (١٩٩٦، ١٧) أن تحليل عملية صنع القرار واتخاذها تشير إلى أنها عملية عقلية وموضوعية للاختيار بين اثنين أو أكثر من البدائل الممكنة، هذه العملية تعتمد بدرجة كبيرة على المهارات الخاصة بمتخذ القرار، لأن البدائل تتضمن مواقف منافسة ومخاطرة ومجازفة وعدم اليقين.

يشير كوفي (٢٠٠٠، ١٥١) أن مفهوم اتخاذ القرار يعني إصدار حكم معين عما يجب أن يفعله الفرد في موقف ما بعد التمعن في البدائل المختلفة التي يتبعها .

يعرفه الخزامي (١٩٩٨، ٤٣) بأنه عملية الوصول إلى قرار بعد تقييم كل البدائل المتاحة من أجل تحقيق متخذي القرار الهدف أو الأهداف، وأن القرارات التي يتم بناؤها جيداً هي القرارات التي قامت على الفهم الجيد كنتيجة لمواجهة عديدة بمواقف لها نفس النمط .

تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم اتخاذ القرار المهني حسب خلفية الباحثين واهتماماتهم وانتماءاتهم العلمية والفلسفية، إلا أنها أجمعت على عدد من العمليات التي يتضمنها أي قرار، والمتمثلة في:

- وجود مشكلة معينة تتطلب حلاً معيناً.
- وجود أكثر من بديل يمكن الاختيار من بينهم.

- الاختيار نتيجة نشاط عقلي واع مدرك.
  - الاختيار موجهاً لتحقيق هدف أو أهداف مرجوة.
- يمكن تصنيف مواقف اتخاذ القرار إلى نوعين، اتخاذ القرار في مواقف الحياة اليومية المتكررة بطريقة روتينية، واتخاذ القرار في مواقف غير معتادة أو مألوفة بالنسبة للفرد وتحتاج منه نوعاً من التركيز والدقة وتعتمد على مهارات متخذ القرار (علي، ٢٠٠١، ٦٢).
- عناصر اتخاذ القرار:**

- يتضمن اتخاذ القرار عناصر رئيسة تتمثل فيما يلي:
- المناخ الذي يتم فيه اتخاذ القرار، ويشمل: الموارد المتاحة، والأنشطة، والنتائج.
  - أهداف متخذ القرار لاختيار البديل الذي يحقق ذلك الهدف.
  - الاختيار المدرك بين البدائل: إن تحديد البديل الأفضل يساعد على استعراض الأفكار، واختيار الأنسب أو الأكثر فاعلية (الأعسر، 2000 ، 40).
  - النتائج المحتملة للقرار: يتطلب تحديد الإيجابيات والسلبيات للبدائل المتاحة قبل الشروع في اتخاذ القرار.

### أنواع القرارات

- تنوعت التصنيفات التي قدمها المهتمون في مجال اتخاذ القرار، وذلك على النحو الآتي:
- أنواع القرارات حسب الجهة التي تتخذ القرار: القرار الفردي، والقرار الجماعي، والقرار المركزي، والقرار اللامركزي.
  - أنواع القرارات حسب المجال الذي يتخذ فيه: القرار الأخلاقي، والقرار التعليمي، والقرار المنهجي، والقرار الشخصي، والقرار المهني، والقرار الإداري السياسي.



• أنواع القرارات حسب طبيعة الموقف: القرار المبرمج، والقرار غير المبرمج.

• أنواع القرارات حسب أهمية القرار: القرار الآني، والقرار المؤجل، والقرار الروتيني، والقرار الاستشاري.

وفيما يلي شرح مختصر للقرار المهني:

القرار الوظيفي أو المهني خاص باختيار الفرد لمهنة المستقبل، ويرى معظم العلماء أن الاختيار المهني جانب من جوانب السلوك، ولذلك فقد عملوا على إيجاد تفسير له، بعضهم اقتصر على دراسته من وجهة نظر تعطي للعوامل المحيطة التأثير البالغ في الاختيار المهني، كالأحوال الاقتصادية، والمحددات الاجتماعية، بينما فسره آخرون على أساس نفسي، فمنهم من رأى أنه استجابة للحاجات اللاشعورية التي لم يتم إشباعها، ويرى السلوكيون أن الاختيار المهني مشروط بالخبرات التي تعزز أساليب معينة للسلوك على حساب أساليب أخرى ممكنة.

**العوامل المؤثرة على اتخاذ القرار:**

- العوامل النفسية والشخصية المتعلقة بمتخذ القرار.
- الاتجاهات والمعتقدات والحاجات الفردية.
- توفر القدرات الشخصية اللازمة لمتخذ القرار .
- عوامل تتعلق بمعطيات ، مثل: عامل الوقت، والبيئة، والمخاطرة والأزمات والمواقف الطارئة.

رغم من أن قرار اختيار الفرد لمجال دراسته، أو مهنته قرار

فردى إلا أنه يتأثر بعدة عوامل، أهم هذه العوامل ما يلي:

- العوامل الداخلية الشخصية والنفسية، والمتمثلة في: بيئة الطفولة، والميول والاتجاهات، والذكاء والقدرات والاستعدادات، وسمات شخصيته، والدافع ومستوى الطموح لديه، وبنية الجسمية، ومستوى تحصيله.

- العوامل الاجتماعية، ومن هذه العوامل: الأسرة، والمستوى الاقتصادي والاجتماعي، والقيم الاجتماعية ونظرة المجتمع نحو المهن، والأصدقاء والأقران، والمؤسسة التعليمية.

هدفت دراسة البلوشي (٢٠٠٧) إلى بناء برنامج تدريبي وقياس أثره في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في سلطنة عمان، وشملت عينة الدراسة (١٣٢) طالبًا وطالبة، تم تقسيمهم عشوائياً إلى مجموعتين تجريبية تضمنت (٦٧) طالبًا وطالبة، وضابطة وعددها (٦٥) طالبًا وطالبة. وأظهرت النتائج أن التحسن في أداء الذكور يختلف عن التحسن في أداء الإناث ولصالح الإناث، ولم تُظهر النتائج وجود أثر للتفاعل بين البرنامج ومستوى تعليم الأب والأم في الأداء الكلي على مقياس اتخاذ القرار المهني.

#### مراحل اتخاذ القرار:

يرى عباس (١٠٣،٢٠٠٤) أن القرار له عدة خطوات كالاتي:

#### ١. تحديد المشكلة: توجد ثلاث أنواع من المشاكل:

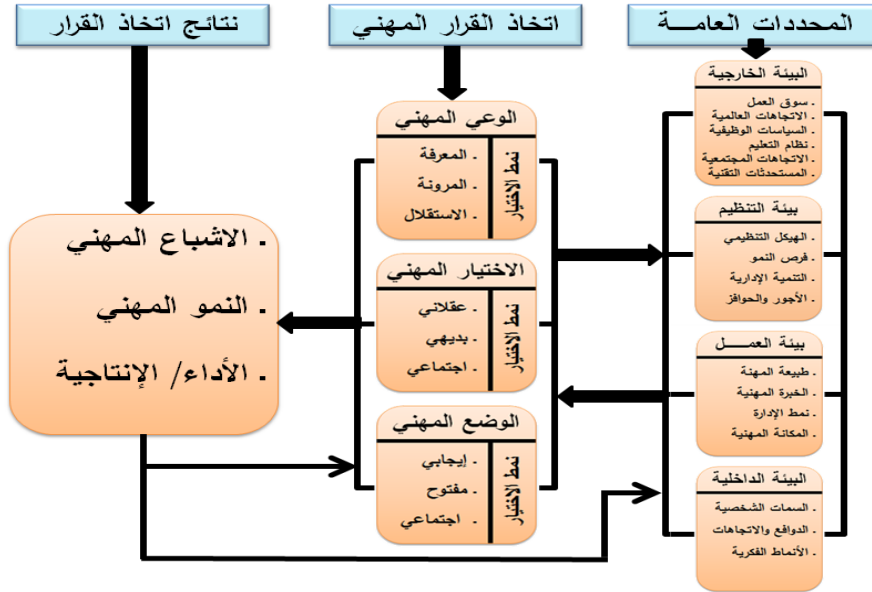
- **المشاكل المتكررة:** يتكرر حدوثها دائماً، ولها علاقة بالأعمال والأمور اليومية.
- **المشاكل الجوهرية:** المتعلقة بمشاكل التخطيط والتنبؤ والسياسات، واتخاذ الإجراءات والرقابة والتوجيه.
- **المشاكل العرضية والطارئة:** الأحداث غير المتوقعة.

٢. **وضع البدائل:** تعني الحلول الممكنة أمام متخذ القرار لحل المشكلة التي تواجهه، والفرد الناجح ذلك الذي يستطيع أن يضع أكثر من بديل.
٣. **تقييم البدائل:** عملية يقوم بها الأفراد ذوا الخبرة في المجال، لترتيب بدائل الحلول للمشكلة حسب أهميتها.

٤. **تنفيذ القرار:** يشرح متخذ القرار قراره للقائمين على التنفيذ، ويناقشهم فيه ويستمع إلى وجهات نظرهم بغرض كسب موافقتهم ووضع الحافز على تنفيذه بدقة.

٥. **متابعة تنفيذ القرار وتقييم النتائج:** يأتي دور متابعة التنفيذ لتقييم نجاح القرار في تحقيق أهدافه، ومقارنة الإنجاز الفعلي مع المتوقع للتأكد من مستوى النجاح الذي حققه قراره.

يوضح الشكل الآتي المحددات العامة للاختيار المهني:



شكل (٢): المحددات العامة للاختيار المهني

## إجراءات الدراسة

### منهج البحث

اتساقاً مع موضوع الدراسة ونوعها وتحقيقاً لأهدافها اعتمدت مجموعة البحث على "المنهج الوصفي" لملاءمته لطبيعة الدراسة ولاسيما في رصد وتأطير المشكلة ومحاولة الكشف عن مسبباتها وتحليلها، واقتراح إجراءات التعامل معها، ومحاولة التغلب عليها ومجابهتها من

خلال جمع المعلومات والبيانات، وتفسيرها بشكل علمي وموضوعي منظم، ويهتم باستخدام أساليب القياس والتصنيف والتفسير، واستخراج استنتاجات ذات دلالة ومغزى عن المشكلة المطروحة للدراسة.

### عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من:

• **عينة الدراسة الاستطلاعية:** تكونت من (٥٠) طالبًا وطالبة من طلاب كلية التربية، جامعة الملك فيصل لحساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.

• **عينة الدراسة الأساسية:** تكونت من (٢٠٠) طالبًا وطالبة من طلاب كلية التربية، جامعة لملك فيصل من الفرق الدراسية الأربع من الأقسام المختلفة.

### أدوات الدراسة

بعد الاطلاع على أدبيات البحث العلمي والدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة الدراسة قامت مجموعة البحث بإعداد:

#### ١. استبانة الشراكة المجتمعية والمهنة

هدفت الاستبانة إلي تعرف مدى إدراك الطلاب ووعيهم بدور الشراكة المجتمعية وعلاقتها بالمهنة التي يمكنهم ممارستها بعد تخرجهم، وتكونت من جزأين: الجزء الأول: اشتمل على مقدمة تعريفية عن عنوان الدراسة وأهميتها وبيانات عامة يتطلب جمعها عن المستجيبين وخصائصهم السيكومترية المتمثلة بالنوع، والمستوى الدراسي. الجزء الثاني: العبارات المتصلة بالشراكة المجتمعية وفق محاورها. واشتملت على (٤٦) مفردة، تم صياغتها بطريقة تقريرية واضحة ومباشرة، وتناولت كل مفردة فكرة واحدة محددة المعني. وأعدت الاستبانة بحيث تصدرتها مجموعة من التعليمات الموجهة للطالب لمساعدته في

الاستجابة. وتم حساب معامل ثباتها بتطبيقها على عينة استطلاعية قوامها (٢٠) طالبًا وطالبة من طلاب الفرق الأربع بكلية التربية جامعة الملك فيصل. واستخدمت معادلة ألفا كرونباخ Cronbach  $\alpha$  لحساب معامل الثبات، وجاء مساويًا (0.84) وتعد قيمة مناسبة وتصلح كأساس للتطبيق. وتم حساب صدق المقياس عن طريق صدق المحتوى بعرضها على (١١) من المحكمين أجمعوا على أن بنودها تناسب مستوى الطلاب وتقدر المستهدف تقديره بعد إجراء التعديلات المقترحة، حيث تم حذف (١٤) مفردة، وبذلك أصبح المقياس يتكون من (٣٢) مفردة. كما تم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل الارتباط بين الاستبانة ومحاورها، ووجد أنه يساوي (0.45) لمفهوم الشراكة المجتمعية، و(0.71) لنشر ثقافة الشراكة المجتمعية، و(0.75) للاتصال مع مؤسسات المجتمع، و(0.78) لأوجه الشراكة المجتمعية، و(0.90) لأدوار الشراكة المجتمعية، وجميعها قيم دالة إحصائيًا وتصلح كأساس للتطبيق. وروعي في تقدير الاستجابات أن تتدرج من (١:٥) بالنسبة للعبارات طبقًا لمستويات ليكرت "Likert"، تدرج من الموافقة إلي المعارضة كما يلي: "أوافق بشدة، أوافق، غير متأكد، أعارض، أعارض بشدة". ولذا تحصل أعلى الاستجابات على (١٦٠) درجة، بينما تحصل أقل الاستجابات على (٣٢) درجة. وعلي ضوء ما أسفرت عنه نتائج التجربة الاستطلاعية اتضح أن الزمن المناسب لتطبيق الاستبانة (١٢) دقيقة.

## ٢. مقياس الوعي المهني

هدف المقياس إلي تعرف مدى إدراك الطلاب ووعيهم بأدوارهم المهنية التي يمكنهم ممارستها بعد تخرجهم. واشتملت على (٣٥) مفردة، تم صياغتها بطريقة تقريرية واضحة ومباشرة، وتناولت كل مفردة فكرة واحدة محددة المعني. وأعد المقياس بحيث تصدرت كراسته مجموعة من

التعليمات الموجهة للطالب لمساعدته في الاستجابة، وتضمنت بيانات خاصة بالطالب، مثل: الاسم، والمستوى الدراسي، والجنس. وتم حساب معامل ثباته بتطبيقه على عينة استطلاعية قوامها (٢٠) طالبًا وطالبة من طلاب الفرق الأربع بكلية التربية جامعة الملك فيصل. واستخدمت معادلة ألفا كرونباخ  $\alpha$  Cronbach لحساب معامل الثبات، وجاء مساويًا (0.72) وتعد قيمة مناسبة وتصلح كأساس للتطبيق. وتم حساب صدق المقياس عن طريق صدق المحتوى بعرضها على (١١) من المحكمين أجمعوا على أن بنودها تناسب مستوى الطلاب وتقدر المستهدف تقديره بعد إجراء التعديلات المقترحة، وتم حذف (١٠) مفردات، وبذلك أصبح المقياس يتكون من (٢٥) مفردة. كما تم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل الارتباط بين المقياس ومحاوره، ووجد أنه يساوي (0.74) لمحددات اتخاذ القرار المهني (متمثلة في الميول والقدرات والقيم)، و(0.60) لاستقلالية القرار المهني (امتلاك رؤية واضحة حول التوافق بين المجالات المهنية والسمات الشخصية)، و(0.55) للاهتمام بالمستقبل المهني (يتناول الفرص الدراسية والوظيفية)، و(0.69) للمرونة والتكيف المهني (الملائمة بين الدراسة والمتطلبات الاجتماعية والنفسية للمهنة)، و(0.76) للاتجاه نحو المهنة (الحالة الوجدانية القائمة وراء رأي الفرد حول المهنة)، وجميعها قيم دالة إحصائيًا وتصلح كأساس للتطبيق. وروعي في تقدير الاستجابات أن تتدرج من (٣:١) بالنسبة للعبارات طبقًا لمستويات ليكرت "Likert"، تدرج من الموافقة إلي المعارضة كما يلي: "أوافق، غير متأكد، أعارض". ولذا تحصل أعلى الاستجابات على (٧٥) درجة، بينما تحصل أقل الاستجابات على (٢٥) درجة. وعلي ضوء ما أسفرت عنه نتائج التجربة الاستطلاعية اتضح أن الزمن المناسب لتطبيق الاستبانة (١٥) دقيقة.

### ٣. مقياس الاختيار المهني

هدف المقياس إلي تعرف ميل الطالب إلى نمط سلوكي معين من بين أنماط مختلفة يعكس تفضيلاته وتوقعاته نحو تحقيق أهدافه الشخصية في المهنة التي يمكنه ممارستها بعد تخرجه. واشتملت على (٢٧) مفردة، تم صياغتها بطريقة تقريرية واضحة ومباشرة، وتناولت كل مفردة فكرة واحدة محددة المعنى. وأعد المقياس بحيث تصدرت كراسته مجموعة من التعليمات الموجهة للطالب لمساعدته في الاستجابة، وتضمنت بيانات خاصة بالطالب، مثل: الاسم، والمستوى الدراسي، والجنس. وتم حساب معامل ثباته بتطبيقه على عينة استطلاعية قوامها (٢٠) طالبًا وطالبة من طلاب الفرق الأربع بكلية التربية جامعة الملك فيصل. واستخدمت معادلة ألفا كرونباخ  $\alpha$  Cronbach لحساب معامل الثبات، وجاء مساويًا (0.75) وتعد قيمة مناسبة وتصلح كأساس للتطبيق. وتم حساب صدق المقياس عن طريق صدق المحتوى بعرضها على (١١) من المحكمين أجمعوا على أن بنودها تناسب مستوى الطلاب وتقدر المستهدف تقديره بعد إجراء التعديلات المقترحة، حيث تم حذف (٧) مفردات، وبذلك أصبح المقياس يتكون من (٢٠) مفردة. كما تم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل الارتباط بين المقياس ومحاوره، ووجد أنه يساوي (0.92) للمحددات الشخصية، و(0.76) للمحددات الاجتماعية، و(0.70) للمحددات الاقتصادية، وجميعها قيم دالة إحصائية وتصلح كأساس للتطبيق. وروعي في تقدير الاستجابات أن تتدرج من (٣:١) بالنسبة للعبارات طبقًا لمستويات ليكرت "Likert"، تدرج من الموافقة إلي المعارضة كما يلي: "أوافق، غير متأكد، أعارض". ولذا تحصل أعلى الاستجابات على (٦٠) درجة، بينما تحصل أقل الاستجابات على (٢٠) درجة. وعلي ضوء ما أسفرت عنه نتائج التجربة الاستطلاعية اتضح أن الزمن المناسب

لتطبيق الاستبانة (١٥) دقيقة.

#### ٤. مقياس الهوية المهنية ( وضعي المهني )

هدف المقياس إلي تعرف كيف تعمل الهوية المهنية للفرد على مساعدته على التقدم المهني والاجتماعي، وكذا تحديد مسيرته المهنية، ولهذا هدفت الدراسة إلى رصد واقع الهوية المهنية لطلاب وطالبات كلية التربية بالجامعة. واشتملت على (٣٠) مفردة، تم صياغتها بطريقة تقريرية واضحة ومباشرة، وتناولت كل مفردة فكرة واحدة محددة المعنى. وأعد المقياس بحيث تصدرت كراسته مجموعة من التعليمات الموجهة للطالب لمساعدته في الاستجابة، وتضمنت بيانات خاصة بالطالب، مثل: الاسم، والمستوى الدراسي، والجنس. وتم حساب معامل ثباته بتطبيقه على عينة استطلاعية قوامها (٢٠) طالبًا وطالبة من طلاب الفرق الأربع بكلية التربية جامعة الملك فيصل. واستخدمت معادلة ألفا كرونباخ  $\alpha$  Cronbach لحساب معامل الثبات، وجاء مساويًا (0.79) وتعد قيمة مناسبة وتصلح كأساس للتطبيق. وتم حساب صدق المقياس عن طريق صدق المحتوى بعرضها على (١١) من المحكمين أجمعوا على أن بنودها تناسب مستوى الطلاب وتقدر المستهدف تقديره بعد إجراء التعديلات المقترحة، حيث تم حذف (١٠) مفردات، وبذلك أصبح المقياس يتكون من (٢٠) مفردة. كما تم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل الارتباط بين المقياس ومحاوره، ووجد أنه يساوي (0.74) : للأداء المهني، و(0.86) للطموح المهني، و(0.77) لتقدير الآخرين، و(0.47) للبعد المعرفي، وجميعها قيم دالة إحصائيًا وتصلح كأساس للتطبيق. وروعي في تقدير الاستجابات أن تتدرج من (١:٣) بالنسبة للعبارات طبقاً لمستويات ليكرت "Likert"، تدرج من الموافقة إلي المعارضة كما يلي: "أوافق، غير متأكد، أعارض". ولذا تحصل أعلى الاستجابات على (٦٠) درجة، بينما تحصل أقل الاستجابات على



(٢٠) درجة. وعلي ضوء ما أسفرت عنه نتائج التجربة الاستطلاعية اتضح أن الزمن المناسب لتطبيق الاستبانة (١٥) دقيقة.

### المعالجة الإحصائية

استخدمت الباحثات البرنامج الإحصائي SPSS الإصدار (٢٠)

لإجراء المعالجات الإحصائية لبيانات الدراسة، كالآتي:

١. حساب التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات أفراد العينة لكل مفردة من مفردات مقياسي الشراكة المجتمعية والمهنة والوعي المهني، لكل بديل من بدائل الإجابة، والوزن النسبي لكل مفردة؛ وذلك للإجابة عن السؤال الأول والثاني من أسئلة الدراسة.
٢. حساب اختبار "ت" ومربع إيتا لحساب حجم التأثير للإجابة عن السؤال الثالث والرابع والخامس من أسئلة الدراسة.
٣. حساب معامل الارتباط، ومعامل الانحدار المتعدد للإجابة عن السؤال السادس من أسئلة الدراسة.

### النتائج وتفسيرها

السؤال الأول: "ما مستوى إمام عينة البحث بمفاهيم الشراكة المجتمعية وأدوارها؟".

للإجابة عن هذا السؤال طبقت استبانة الشراكة المجتمعية والمهنة على عينة الدراسة الأساسية التي بلغ قوامها (١٣٧) طالبًا وطالبة، وتم حساب التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات أفراد العينة لكل مفردة، ودرجة المفردة ووزنها النسبي. كما تم حساب مجموع درجات كل بعد والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لأبعاد المقياس والتي يوضحها الجدولين الآتيين:

الشراكة المجتمعية وأثرها في تشكيل الهوية المهنية د عواطف عبد العزيز - د. هياء عبد الله - د. منال محمد أمين

جدول (1): التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات أفراد العينة لكل مفردة، ودرجة المفردة ووزنها النسبي

لاستبانة الشراكة المجتمعية والمهنة

(الدرجة العظمى = 685، ن = 137 طالبًا وطالبة)

المفردة	الترتيب	الدرجة	النسبة المئوية	التكرار	المفردة	الترتيب	الدرجة	النسبة المئوية	التكرار	الدرجة المفردة	النسبة المئوية	التكرار	الدرجة المفردة	النسبة المئوية	التكرار	الدرجة المفردة	النسبة المئوية	التكرار	الدرجة النسبية	
																				أعلى
1	1	80	548	2	4	17	51	63	التكرار	76.5	524	1	6	43	53	34	17	التكرار	76.5	524
				1.5	2.9	12.4	37.2	46.0	النسبة			.7	4.4	31.4	38.7	24.8	النسبة			
2	2	83.6	573	0	3	21	61	38.0	التكرار	71.8	429	11	13	29	52	32	18	التكرار	71.8	429
				0	2.2	15.3	44.5	38.0	النسبة			8.0	9.5	21.2	38.0	23.4	النسبة			
3	3	80.4	551	2	1	39	45	50	التكرار	79.3	543	4	7	29	47	50	19	التكرار	79.3	543
				1.5	.7	28.5	32.8	36.5	النسبة			2.9	5.1	21.2	34.3	36.5	النسبة			
4	4	74.6	511	4	7	45	47	34	التكرار	84.4	578	2	7	15	48	65	20	التكرار	84.4	578
				2.9	5.1	32.8	34.3	24.8	النسبة			1.5	5.1	10.9	35.0	47.4	النسبة			
5	5	67.3	461	11	25	35	35	31	التكرار	82	562	4	7	19	48	59	21	التكرار	82	562
				8.0	18.2	25.5	25.5	22.6	النسبة			2.9	5.1	13.9	35.0	43.1	النسبة			
6	6	67.5	524	3	10	38	43	43	التكرار	84.5	579	2	6	15	50	64	22	التكرار	84.5	579
				2.2	7.3	27.7	31.4	31.4	النسبة			1.5	4.4	10.9	36.5	46.7	النسبة			
7	7	77.7	532	3	7	32	56	39	التكرار	85.8	588	3	6	13	41	74	23	التكرار	85.8	588
				2.2	5.1	23.4	40.9	28.5	النسبة			2.2	4.4	9.5	29.9	54.0	النسبة			
8	8	74.5	510	8	5	38	52	34	التكرار	83.1	569	2	8	20	44	63	24	التكرار	83.1	569
				5.8	3.6	27.7	38.0	24.8	النسبة			1.5	5.8	14.6	32.1	46.0	النسبة			
9	9	74.2	508	5	12	38	45	37	التكرار	81.5	558	5	4	29	37	62	25	التكرار	81.5	558
				3.6	8.8	27.7	32.8	27.0	النسبة			3.6	2.9	21.2	27.0	45.3	النسبة			
10	10	80	548	2	10	27	45	53	التكرار	78	534	3	7	38	42	47	26	التكرار	78	534
				1.5	7.3	19.7	32.8	38.7	النسبة			2.2	5.1	27.7	30.7	34.3	النسبة			
11	11	69.8	478	8	11	53	36	29	التكرار	73.4	503	10	9	36	43	39	27	التكرار	73.4	503
				5.8	8.0	38.7	26.3	21.2	النسبة			7.3	6.6	26.3	31.4	28.5	النسبة			
12	12	79.3	543	3	10	26	48	50	التكرار	51	349	38	36	24	28	11	28	التكرار	51	349
				2.2	7.3	19.0	35.0	36.5	النسبة			27.7	26.3	17.5	20.4	8.0	النسبة			
13	13	76.1	521	4	12	29	54	38	التكرار	83.1	569	2	6	20	50	59	29	التكرار	83.1	569
				2.9	8.8	21.2	39.4	27.7	النسبة			1.5	4.4	14.6	36.5	43.1	النسبة			
14	14	83.5	572	1	13	16	38	69	التكرار	84.4	578	3	2	23	43	66	30	التكرار	84.4	578
				.7	9.5	11.7	27.7	50.4	النسبة			2.2	1.5	16.8	31.4	48.2	النسبة			
15	15	59.1	405	24	29	36	25	23	التكرار	77.4	530	5	8	36	39	49	31	التكرار	77.4	530
				17.5	21.2	26.3	18.2	16.8	النسبة			3.6	5.8	26.3	28.5	35.8	النسبة			
16	16	80.3	550	1	8	26	55	47	التكرار	82.5	565	5	1	22	53	56	32	التكرار	82.5	565
				.7	5.8	19.0	40.1	34.3	النسبة			3.6	.7	16.1	38.7	40.9	النسبة			

جدول (2): أبعاد استبانة الشراكة المجتمعية من حيث عدد المفردات والدرجة والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي (النهاية العظمى = 685؛ ن=137 طالبًا وطالبة)

الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة المحور	عدد المفردات	المحور
82.93	2.13	12.44	1704	3	١. مفهوم الشراكة المجتمعية
74.10	4.58	22.23	3046	6	٢. نشر ثقافة الشراكة المجتمعية
74.63	3.71	22.39	3067	6	٣. الاتصال مع مؤسسات المجتمع
80.58	4.91	32.23	4416	8	٤. أوجه الشراكة المجتمعية
77.13	5.06	34.71	4755	9	٥. أدوار الشراكة المجتمعية
77.50	15.28	124	16988	32	المجموع الكلي

يتضح من جدول (1) ارتفاع قيم الوزن النسبي في الاستجابة لكل مفردة من المفردات الخاصة باستبانة الشراكة المجتمعية والمهنة في كلٍ من المستويات الأولية والعليا والدالة على إمام الطلبة بمفهوم الشراكة المجتمعية وأدوارها، وأعتبرت الباحثات أن مازاد عن (٣) ويمثل استجابة أوافق بشدة، أوافق يعبر عن إمام الطلبة سواء بالمفهوم أو بالأدوار، وأن (٣) فأقل وتمثل استجابة غير متأكد، أعارض، أعارض بشدة تعبر عن عدم إمامهم بالمفهوم أو الأدوار، ومن ثم فإن هناك مفردتين حصلتا على نسبة استجابة منخفضة، هما: مفردة (١٥) في محور الاتصال مع مؤسسات المجتمع وحصلت على نسبة (59.1)، ومفردة (٢٨) في محور أدوار الشراكة المجتمعية حيث حصلت على نسبة (51). والملاحظ بشكل عام على هذه النتائج ارتفاع مستوى إمام عينة الدراسة بمفهوم الشراكة المجتمعية وأدوارها حيث امتدت قيم الوزن النسبي لمفردات الاستبانة ما بين (85.8 : 51).

كما يتضح من جدول (٢) أن جميع قيم الوزن النسبي لمحاور الاستبانة تتفق بدرجة كبيرة مع الاتجاهات المعاصرة، حيث تصدر محور مفهوم الشراكة المجتمعية أعلى قيمة وزنية وجاءت مساوية (82.93)،

يليه على الترتيب محور أوجه الشراكة المجتمعية وجاء مساوياً (80.58)، ثم محور أدوار الشراكة المجتمعية وجاء مساوياً (77.13)، فمحور الاتصال مع مؤسسات المجتمع ومحور نشر ثقافة الشراكة المجتمعية وجاء مساوياً على الترتيب (74.10، 74.63). وتعكس هذه النتائج مدى إلمام عينة الدراسة بأهمية الشراكة المجتمعية في اختيار تخصصهم الدراسي والمهني حيث تعد هذه المرحلة العمرية مرحلة حرجة في اتخاذ القرار المهني، ومن ثم لا يترددون في اتخاذ القرار نحو التخصص الدراسي الذي يرغب ويؤمل عليه مستقبلاً وظيفياً كي يحقق طموحاتهم.

**ترجع البحوثات سبب ارتفاع قيم الوزن النسبي لاستبانة**

**الشراكة المجتمعية والمهنة للأسباب الآتية:**

- تحت المملكة أفراد المجتمع المحلي على الشراكة المجتمعية في العملية التعليمية في المرتبة الأولى لتشجيعهم على تحمل مسئولياتهم تجاه ما يتعلمه أبناءهم داخل المؤسسات التعليمية من خلال نشر ثقافة الشراكة المجتمعية.
- قد تكون بعض المفردات تم تداولها وانتشارها بسبب وسائل الإعلام، مما كان له الأثر في استجابات الطلبة عينة الدراسة.
- توافر أسس معلوماتية مهنية كافية داخل المجتمع حول أهمية الشراكة المجتمعية ودورها في توجيه الطلبة نحو مهن بعينها، ومن هذا المنطلق فإن اختيار التخصص الدراسي لا يعد أمراً عابراً أو قراراً ثانوياً، بل يعد من أهم القرارات التي يفترض أن يهتم بها الشباب لكونه شكلاً من أشكال التعبير عن الذات وإحدى السبل التي تتشكل من خلاله مهنتهم الوظيفية.
- جاء محوري الاتصال مع مؤسسات المجتمع، ونشر ثقافة الشراكة المجتمعية في المرتبة الأخيرة نظراً لقصور النظام التعليمي بما في ذلك دور المؤسسات الاجتماعية التي يمكن أن تساهم في التربية

الشخصية للطلبة، وإعدادهم لتحقيق الاستقلالية المناسبة التي تقود إلى وعي مهني جيد يساهم في تحقيق أهدافهم وطموحاتهم ويخدم مجتمعهم. ولذا يجب تعزيز وتفعيل الشراكة المجتمعية في المناهج الدراسية لتشتمل على تعزيز الثقة والتعاون والتأمل والأدوار وتنويع وتوزيع الأنشطة المنهجية واللامنهجية.

- تتفق هذه النتائج مع دراسة كل من: الشرعي، ٢٠٠٧؛ 2006؛ **Átha,etal,** ؛ الشهابي، ٢٠٠٥؛ بكر، ٢٠٠٤؛ **Warreen,2004**؛ **Santos,2003**؛ أبو غزالة وذكريا، ٢٠٠٢؛ **Katz,** **Ferrara &Napier, 2002**؛ **Black, 2001**.

السؤال الثاني: " ما مستوى الوعي المهني لدى عينة البحث؟".

للإجابة عن هذا السؤال طبق مقياس الوعي المهني على عينة الدراسة الأساسية التي بلغ قوامها (١٣٧) طالبًا وطالبة، وتم حساب التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات أفراد العينة لكل مفردة، ودرجة المفردة ووزنها النسبي. كما تم حساب مجموع درجات كل بعد والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف لمعياري والوزن النسبي لأبعاد المقياس والتي يوضحها الجدولين الآتيين:

جدول (3): التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات أفراد العينة لكل مفردة، ودرجة المفردة ووزنها النسبي

لمقياس الوعي المهني (الدرجة العظمى = 75؛ ن = 137 طالبًا وطالبة)

الوزن النسبي	درجة المفردة	أعلى من	أقل من	أوقات	المفردة	الوزن النسبي	درجة المفردة	أعلى من	أقل من	أوقات	المفردة		
											التكرار	النسبة	
91	373	3	32	102	التكرار	14	96	395	5	6	126	التكرار	1
												النسبة	2.2
91	372	5	29	103	التكرار	15	66	273	45	48	44	التكرار	2
												النسبة	3.6
67	274	47	43	47	التكرار	16	94	385	4	18	115	التكرار	3
												النسبة	34.3
58	238	65	43	29	التكرار	17	77	317	18	58	61	التكرار	4
												النسبة	47.4
70	288	37	49	51	التكرار	18	63	260	53	45	39	التكرار	5
												النسبة	27.0
71	291	43	34	60	التكرار	19	64	264	48	51	38	التكرار	6
												النسبة	31.4
91	372	5	29	103	التكرار	20	73	302	27	55	55	التكرار	7
												النسبة	3.6
58	238	69	35	33	التكرار	21	88	363	8	32	97	التكرار	8
												النسبة	50.4
88	362	10	29	98	التكرار	22	62	255	54	48	35	التكرار	9
												النسبة	7.3
92	380	5	21	111	التكرار	23	72	294	41	35	61	التكرار	10
												النسبة	3.6
65	267	53	38	46	التكرار	24	64	263	53	42	42	التكرار	11
												النسبة	38.7
79	325	22	42	73	التكرار	25	67	275	40	56	41	التكرار	12
												النسبة	16.1
							87	356	3	49	85	التكرار	13
												النسبة	2.2

جدول (٤): أبعاد مقياس الوعي المهني من حيث عدد المفردات والدرجة والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي (النهاية العظمى = 685؛ ن=137 طالبًا وطالبة)

الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة المحور	عدد المفردات	المحور
79.36	1.59	11.9	1630	5	١. محددات اتخاذ القرار المهني
72	1.55	8.64	1184	4	٢. استقلالية القرار المهني
76	1.56	11.4	1561	5	٣. الاهتمام بالمستقبل المهني
71.25	1.26	8.55	1172	4	٤. المرونة والتكيف المهني
77.67	2.44	16.31	2235	7	٥. الاتجاه نحو المهنة
75.73	5.73	56.8	7782	25	المجموع الكلي

يتضح من جدول (٣) ارتفاع غالبية قيم الوزن النسبي في الاستجابة لكل مفردة من المفردات الخاصة بمقياس الوعي المهني في كلٍ من المستويات الأولية والعليا والذالة على مستوى الوعي المهني لديهم، وأعتبرت الباحثات أن مازاد عن (٢) ويمثل استجابة أوافق يعبر عن إمام الطلبة بمفهوم الوعي المهني، وأن (٢) فأقل وتمثل استجابة غير متأكد، أعارض يعبر عن عدم إمامهم بالمفهوم، إلا أن هناك بعض المفردات حصلت على نسبة استجابة منخفضة، وهم: مفردة (٢) و(٥) في محور محددات اتخاذ القرار المهني حيث حصلنا على نسبة (63, 66)، ومفردة (٦) و(٩) في محور استقلالية القرار المهني حيث حصلنا على نسبة (62, 64)، ومفردة (١١) في محور الاهتمام بالمستقبل المهني حيث حصلت على نسبة (64)، ومفردة (١٧) في محور المرونة والتكيف المهني حيث حصلت على نسبة (58)، ومفردة (٢١) و(٢٤) في محور الاتجاه نحو المهنة حيث حصلنا على نسبة (65, 58). وامتدت قيم الوزن النسبي لمفردات المقياس ما بين (96 : 58).

كما يتضح من جدول (٤) أن جميع قيم الوزن النسبي لمحاور المقياس تتفق بدرجة كبيرة مع الاتجاهات المعاصرة، حيث تصدر محور محددات اتخاذ القرار المهني أعلى قيمة وزنية وجاءت مساوية (79.36)،

يليه على الترتيب محور الاتجاه نحو المهنة وجاء مساوياً (77.67)، ثم محور الاهتمام بالمستقبل المهني وجاء مساوياً (76)، فمحور استقلالية القرار المهني وجاء مساوياً (72)، وأخيراً محور المرونة والتكيف المهني وجاء مساوياً (71.25). وتعكس هذه النتائج مدى ارتباط الوعي المهني بمتطلبات سوق العمل، الذي يتأثر بمعرفة المخرجات والميزات والعيوب التي تترتب على خيارات الأفراد المهنية.

**ترجع البحوثات النتائج السابقة لمقياس الوعي المهني للأسباب**

**الآتية:**

- تفسر النتيجة السابقة بكون الوعي المهني في غالب الأحيان يتأثر بالمجتمع والبيئة المحيطة بالفرد، كما أن العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية تؤثر فيه.
- تناولت أبعاد الوعي المهني ووعي الطلبة بمحددات اتخاذ القرار المهني، واستقلالية القرار المهني، والاهتمام بالمستقبل المهني، والمرونة والتكيف المهني، والاتجاه نحو المهنة المناسبة وتعددتها وإمكانية الاختيار بينها ووعيهم بأهمية العمل بصفة عامة قد يشعرهم بأنهم حققوا ذاتهم من خلال التحاقهم بتخصص ما، وهذا يؤكد أهمية هذه العوامل وقد تكون العامل الأكثر تأثيراً في الوعي المهني، كما يتأثر هذا الاتجاه بالعوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.
- يجب التأكيد على أهمية مراحل النمو المهني، ومعتقدات الكفاية المهنية كمطلب أساسي في النظم التربوية وخاصة المراحل التعليمية من خلال برامج توجيهية تربوية مهنية مكثفة تساعدهم للوصول للوعي المهني المأمول لإثراء قدرتهم على النمو المهني الجيد المؤدي إلى نتائج إيجابية لا تقود إلى نمو الفرد ونجاحه في حياته العلمية والعملية فحسب، بل وتقود المجتمع إلى النضج والإنتاجية الفاعلة.



- ضرورة التخطيط لتفعيل مقررات في التربية المهنية لآثارها الإيجابية في مساعدة الطلبة على رفع مستوى الوعي المهني واتخاذ القرارات المهنية المناسبة لميولهم وقدراتهم واستعداداتهم، والعمل على رفع معتقدات الكفاية المهنية وتوقعات النجاح لديهم.
- تتفق هذه النتائج مع دراسة كل من: أمين، ٢٠١١؛ الصبحي، ٢٠١٠؛ الحربي، ٢٠٠٦؛ سالم، ٢٠٠٦؛ Hartung, et al, 2005؛ أحمد، ٢٠٠٤؛ Robin, 1997؛ Wilson & Hash, 2003.

### السؤال الثالث: "ما أثر الشراكة المجتمعية على الاختيار المهني؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب اختبار "ت" بين درجات عينة الدراسة الأساسية في كل من استبانة الشراكة المجتمعية والمهنة، ومقياس الاختيار المهني، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (5): دلالة "ت" وقيمة مربع إيتا لدرجات أفراد عينة الدراسة في استبانة الشراكة المجتمعية والمهنة، ومقياس الاختيار المهني (ن = 137 طالبًا وطالبة)

الأداة	الدرجة العظمى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الفروق	الخطأ المعياري	"ت" الحسابية	مستوى الدلالة	مربع إيتا	حجم التأثير
الشراكة المجتمعية والمهنة	685	124	15.28	75.8	1.28	59.03	0.000	0.96	قوي
الاختيار المهني	60	48.20	5.14						

يتضح من الجدول السابق وجود فرق دال إحصائيًا بين متوسطي درجات عينة الدراسة في استبانة الشراكة المجتمعية والمهنة ومقياس الاختيار المهني، حيث جاءت قيمة (ت) مساوية (59.03) وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوي دلالة (0.01)، مما استلزم حساب قيمة مربع إيتا، والتي جاءت مساوية (0.96) مما يدل على أن حجم تأثير الشراكة المجتمعية على الاختيار المهني كان قويًا، وهذا يشير إلى أنه كلما ازداد إلمام عينة الدراسة بمفاهيم الشراكة المجتمعية وأدوارها كلما ارتفعت لديهم

القدرة على الاختيار المهني الصحيح. وترى الباحثات أن الأفراد من الممكن أن يأخذوا اختيار وظيفي أو مهني أفضل لو أنهم فحصوا نقاط قوتهم ونقاط ضعفهم بصورة جيدة، وكذلك اهتماماتهم وقيمهم وخصائصهم. ومن ثم يحتاج الطلبة مساعدة في الحصول على المعلومات مثل أخذ فكرة عن العمل في مجال معين، أو ربما يحتاجون توسيع آفاقهم ومداركهم وفحص الإمكانيات الوظيفية والمهنية التي ربما يكونوا قد اطلعوا عليها. فإن الاختيار المهني السليم يعتمد على الدراسة الواعية للمعلومات حول المهن والذات ولا بد أن يأخذ الطلبة بعين الاعتبار طبيعة المهن ذاتها ومشاعرهم الذاتية عند الاختيار.

كما ترى الباحثات أن الالتزام بالاختيار المهني عملية بشرية، تؤثر فيها عدة متغيرات، مثل: الوالدين والأصدقاء والزملاء والرغبات طارئة، أو لمستوى طموح الفرد، أو للامتيازات المادية دون الأخذ في الاعتبار لقدرات واستعدادات ومهارات الفرد لنجاحه في مهنته المستقبلية، إلا أن المؤسسات التعليمية تظل دائما المصادر الأساسية للمعلومات المهنية، ولذا فإن أي نقص في المعلومات لدى الطلبة قد يؤدي إلى اختيار مهني خاطئ، نظراً لأنه لم يعط الفرصة لينمو مهنيًا، مما يترتب عليه انخفاض في معتقدات الكفاية العامة والكفاية الأكاديمية والمهنية. مما يستلزم ضرورة التخطيط لتفعيل أدوار الشراكة المجتمعية التي تساهم في التوجيه والارشاد المهني لمساعدة الطلبة على اتخاذ القرار المهني الصحيح. ويتفق هذا مع نتائج دراسة كل من: (الزهراني، ١٤٣١؛ البلوشي، ٢٠٠٧؛ الشرعي، ٢٠٠٧؛ Átha, et al, 2006؛ الراهدي، ٢٠٠٥؛ الشهابي، ٢٠٠٥؛ النجار، ٢٠٠٤؛ Warreen, 2004؛ Katz, Ferrara & Napier, 2002؛ Black, 2001؛ شريت، ٢٠٠٠).

## السؤال الرابع: "ما أثر الشراكة المجتمعية على الوعي المهني؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب اختبار "ت" بين درجات عينة الدراسة الأساسية في كل من استبانة الشراكة المجتمعية والمهنة، ومقياس الوعي المهني، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (6): دلالة "ت" وقيمة مربع إيتا لدرجات أفراد عينة الدراسة في استبانة الشراكة المجتمعية والمهنة، ومقياس الوعي المهني (ن = 137 طالبًا وطالبة)

الأداة	الدرجة العظمى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الفروق	الخطأ المعياري	"ت" الحسابية	مستوى الدلالة	مربع إيتا	حجم التأثير
الشراكة المجتمعية والمهنة	685	124	15.28	67.2	1.38	48.64	0.000	0.95	قوي
الوعي المهني	75	56.80	5.73						

يتضح من الجدول السابق وجود فرق دال إحصائيًا بين متوسطي درجات عينة الدراسة في استبانة الشراكة المجتمعية والمهنة ومقياس الوعي المهني، حيث جاءت قيمة (ت) مساوية (59.03) وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.01)، مما استلزم حساب قيمة مربع إيتا، والتي جاءت مساوية (0.95) مما يدل على أن حجم تأثير الشراكة المجتمعية على الوعي المهني كان قويًا. وهذا يشير إلى أنه كلما ازداد إلمام عينة الدراسة بمفاهيم الشراكة المجتمعية وأدوارها كلما زاد وعيهم المهني. ويتفق هذا مع نتائج دراسة كل من: (أمين، ٢٠١١؛ بدرخان، ٢٠٠٦؛ Hartung, et al, 2005) حيث يتأثر إدراك الأفراد للمهنة بالانطباعات المتكونة لديهم، ويرتبط الوعي المهني بإدراك التغيرات الحادثة في التخصص، كما يساهم في توسع الثقافة حول المهنة ومستوياتها ومردوداتها على الأفراد ومجتمعاتهم.

ترى الباحثات أن الشراكة المجتمعية والوعي المهني خيارين متاحين لتحسين نوعية الخريج، بالتركيز على المضمون والهدف

واحتياجات المتعلمين لتعزيز الممارسات الجيدة وتحسين أدائهم لمهامهم الوظيفية الحالية والمستقبلية. وأن الاكتفاء بالبرامج الأكاديمية أثناء الدراسة لا يحقق الوعي المهني، لأن واقع التنفيذ قد يعترضه كثير من أوجه القصور نظراً لعدم متابعة المستجندات، كما يؤدي نقص الوعي المهني إلى قلة الإنجاز والإنتاجية، ومن ثم يتمثل دور الشراكة المجتمعية في تنمية الوعي المهني بطرح أساليب مهنية متنوعة، والتي من أهمها: المؤتمرات، والورش التعليمية، والتعلم من بعد، والتأهيل المهني، والتدريب العملي، ومجموعات المناقشة، والندوات، والجلسات الإرشادية من خلال تعبئة الموارد والتواصل المجتمعي وخدمة المجتمع.

**السؤال الخامس: "ما أثر الشراكة المجتمعية على تشكيل الهوية المهنية؟"**

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب اختبار "ت" بين درجات عينة الدراسة الأساسية في كل من استبانة الشراكة المجتمعية والمهنة، ومقياس الهوية المهنية، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (7): دلالة "ت" وقيمة مربع إيتا لدرجات أفراد عينة الدراسة في استبانة الشراكة المجتمعية والمهنة، ومقياس الهوية المهنية (ن = 137 طالباً وطالبة)

الأداة	الدرجة العظمى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الفروق	الخطأ المعياري	"ت" الحسابية	مستوى الدلالة	مربع إيتا	حجم التأثير
الشراكة المجتمعية والمهنة	685	124	15.28	70.1	1.17	59.81	0.000	0.93	قوي
الهوية المهنية	60	53.92	5.75						

يتضح من الجدول السابق وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات عينة الدراسة في استبانة الشراكة المجتمعية والمهنة ومقياس الهوية المهنية، حيث جاءت قيمة (ت) مساوية (59.03) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، مما استلزم حساب قيمة مربع إيتا، والتي جاءت مساوية (0.93) مما يدل على أن حجم تأثير الشراكة المجتمعية على الهوية المهنية كان قوياً. ويتفق هذا مع ما أشار إليه

(خليفة، ٢٠٠٧) أن الهوية محصلة لمجموعة من العلاقات والدلالات التي يضع فيها الفرد لنفسه نطاقاً يشكل في إطاره هويته. وترى الباحثات أن الشراكة المجتمعية تعد أحد الأدوات التي تساعد المتعلمين في تشكيل الهوية المهنية، وأن هوية الأفراد تعد مفتاح تعاملاتهم مع الآخرين في حياتهم اليومية، ولهذا فإنه من الضروري تفعيل أدوار الشراكة المجتمعية وتوظيفها بشكل يساهم في أن يكون الفرد واعياً بهويته التي يبني من خلالها أدواره ومراكزه الاجتماعية داخل النسق الاجتماعي. ومن ثم فإن الهوية المهنية تتشكل من خلال عامل فردي وآخر جماعي، حيث يتمثل العامل الفردي في المسار الأكاديمي للفرد وأهدافه، بينما يتمثل العامل الجماعي في القيم والتمثيلات المشتركة بين أعضاء المجتمع الذي ينتمي إليه. ويتفق هذا مع نتائج دراسة كل من (Krettenauer, 2005; Chavira, 2005) من أن تطوير الإدراك الاستومولوجي ساهم في تشكيل هوية المراهقين، كما أن مهارات الآباء ساعدت الطلبة على النجاح في التحصيل الأكاديمي وبناء هويتهم الذاتية.

**السؤال السادس: "ما العلاقة بين الشراكة المجتمعية واتخاذ القرار المهني في ضوء متغيرات المستوى الدراسي، والجنس؟".**

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل الارتباط، ومعامل الانحدار المتعدد بين درجات عينة الدراسة الأساسية في كل من استبانة الشراكة المجتمعية والمهنة، ومقياس الوعي المهني، والاختيار المهني، والهوية المهنية لتعرف نوع العلاقة الارتباطية بينهم. وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (9): معامل الارتباط بين درجات أفراد عينة الدراسة في استبانة الشراكة المجتمعية والمهنة، ومقياس الوعي المهني والاختيار المهني والهوية المهنية (ن = 137 طالبًا وطالبة)

اتخاذ القرار المهني			الشراكة المجتمعية
الهوية المهنية	الاختيار المهني	الوعي المهني	
0.447**	0.217*	0.028	

\* دالة عند مستوى (0.05).

\*\* دالة عند مستوى (0.01).

باستقراء النتائج في الجدول السابق يتضح أن معامل الارتباط بين الشراكة المجتمعية والوعي المهني جاء مساوياً (0.028) وهى قيمة غير دالة إحصائياً مما يؤكد عدم وجود علاقة بينهما لدى عينة الدراسة، حيث يظهر الجدول أن معامل الارتباط كان ضعيفاً، وهذا يدفعنا إلى القول بعدم ارتباط الوعي المهني سواء كان للمهن المتعلقة بالتعامل مع الأشياء أو الأفراد أو الأفكار بأدوار الشراكة المجتمعية، وقد يرجع ذلك لكون الشراكة المجتمعية تتأثر بنسبة ما بنظرة المجتمع للمهن، كما قد ترجع تلك النتيجة لعدم إدراك نسبة كبيرة من أفراد عينة الدراسة لمفهومها. وجاء معامل الارتباط بين الشراكة المجتمعية والاختيار المهني مساوياً (0.217) وهى قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، وبين الشراكة المجتمعية والهوية المهنية مساوية (0.447) وهى قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يؤكد وجود علاقة دالة موجبة بينهما وبين الشراكة المجتمعية لدى عينة الدراسة. مما استلزم حساب معامل الانحدار لتعرف مدى إمكانية التنبؤ بالقدرة على اتخاذ القرار المهني من خلال مفهوم الشراكة المجتمعية وأدوارها في ضوء متغيرات المستوى الدراسي والجنس، كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (10): معامل الانحدار بين متوسطى درجات أفراد عينة الدراسة في استبانة الشراكة المجتمعية والمهنية، ومقياس الوعي المهني والاختيار المهني والهوية المهنية في ضوء متغيرات المستوى الدراسي والجنس (ن = 137 طالبًا وطالبة)

مستوى الدلالة	الحد الثابت غير المعياري		مستوى الدلالة	قيمة "F"	معامل التحديد المصحح	معامل التحديد (R2)	الارتباط البسيط (R)			
	قيمة المعامل	قيمة "ت"								
0.743	0.329	0.011	0.743	0.11	0.007-	0.001	0.028	العينة ككل		
0.468	0.73-	0.24-	0.468	0.53	0.005-	0.006	0.079	الذكور	الجنس	الشراكة والوعي المهني
0.093	1.714	0.078	0.093	2.94	0.038	0.058	0.24	الإناث		
0.183	1.343	0.051	0.183	1.80	0.009	0.029	0.144	أولى		
0.079	1.797-	0.109-	0.079	3.23	0.043	0.063	0.251	عليا	المستوى	
0.011*	2.578	0.073	0.011*	6.65	0.04	0.047	0.217	العينة ككل		
0.024*	0.024*	0.073	0.024*	5.31	0.048	0.059	0.243	الذكور	الجنس	الشراكة والاختيار المهني
0.107	1.641	0.070	0.107	2.69	0.033	0.053	0.231	الإناث		
0.002**	3.193	0.106	0.002**	10.2	0.097	0.107	0.327	أولى		
0.601	0.527-	0.028-	0.601	0.28	0.015-	0.006	0.076	عليا	المستوى	
0.000**	5.801	0.168	0.000**	33.65	0.194	0.2	0.447	العينة ككل		
0.000**	4.426	0.162	0.000**	19.59	0.178	0.187	0.433	الذكور	الجنس	الشراكة والهوية المهنية
0.000**	3.896	0.179	0.000**	15.18	0.224	0.24	0.490	الإناث		
0.000**	5.433	0.186	0.000**	29.52	0.249	0.258	0.508	أولى		
0.048*	2.029	0.113	0.048*	4.12	0.060	0.079	0.281	عليا	المستوى	

\* دالة عند مستوى (0.05).

\*\* دالة عند مستوى (0.01).

يتضح من الجدول السابق أن معظم قيم "ف" دالة إحصائياً عند مستوى (0.05, 0.01)، ويشير هذا إلى أثر مفهوم الشراكة المجتمعية وأدوارها كمتغير خارجي على اتخاذ القرار المهني كمتغير داخلي؛ فيما عدا العلاقة بين الشراكة والوعي المهني حيث جاءت قيم "ف" للعينة ككل، وفي ضوء متغيري الجنس والمستوى الأكاديمي غير دالة إحصائياً مما يؤكد عدم القدرة على التنبؤ بمستوى الوعي المهني في ضوء الشراكة المجتمعية من الناحية الإحصائية. وتعزي الباحثات هذه النتيجة إلى ضعف الإعداد المهني للطلبة، ومن ثم عدم توافر معلومات حول سوق العمل ومتطلباته، وهذا أحد أهم المؤشرات التي تؤدي إلى توليد سلبيات تربوية، واقتصادية، واجتماعية، ومهنية. وإذا كان الحديث عن "صناعة الإنسان" كمنتج على درجة عالية من الجودة، فإن هذا يتطلب تكاتف كافة فئات المجتمع ومؤسساته.

بينما وجدت علاقة دالة موجبة بين الشراكة المجتمعية والاختيار المهني مما يدل على تلازم وترابط فهم الشراكة المجتمعية وأدوارها وبين الاختيار المهني. حيث جاءت قيمة "ف" للعينة ككل دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، وفي ضوء متغير الجنس جاءت قيمة "ف" دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) للذكور دون الإناث، وفي ضوء متغير المستوى الأكاديمي جاءت قيمة "ف" دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) للمستويات الأولية دون العليا، مما يؤكد القدرة على التنبؤ بالاختيار المهني في ضوء الشراكة المجتمعية من الناحية الإحصائية. وتعزي الباحثات هذه النتيجة إلى أنه كلما زاد تعزيز فاعلية الشراكة المجتمعية داخل المؤسسات التعليمية كلما ساهم ذلك في اختار الفرد لمهنته على أساس يتفق مع ميوله وقيمه وقدراته ومحددات شخصية، وفي ضوء ما تحققه له هذه المهنة من طموح مناسب ومكانة اجتماعية ودخل مادي واقتصادي مناسب، وتحقق له مستوى أكثر توافقاً من الناحية الاجتماعية والانفعالية والأسرية. ويتفق هذا مع ما أشار إليه الراهدى (٢٠٠٥) من آثار التوافق المهني كنتيجة منطقية للاختيار السليم. أما بالنسبة للإناث فإن محدودية المهن الخاصة بهن قد يعرضهن لكثير من التناقضات والصراع الداخلي، وذلك لأن غالبية الإناث يعملن في مهن خاصة بهن تفرسها الظروف الاجتماعية والثقافية. كما تعزي الباحثات عدم دلالة العلاقة بين الشراكة المجتمعية والاختيار المهني في المستويات العليا لعينة الدراسة إلى عدم تفاعل الطلبة مع التخصص الدراسي، فقد يشككون في قيمة مواد دراسية معينة من حيث بُعدها عن واقع الحياة اليومية أو مجاراتها للعصر، كما أنهم قد يطالبون بمواد دراسية تكسب خبرة وتؤهل للعمل وذات فائدة في مجال الحياة الإنسانية عموماً، إضافة إلى غياب التوجيه والإرشاد التربوي والمهني حول ما يتخصصون فيه أو يختارونه من تخصصاً علمياً أو أدبياً حيث لا توجد معلومات كافية



ومنظمة عن الفرص المهنية.

كما وجدت علاقة دالة موجبة بين الشراكة المجتمعية والهوية المهنية، حيث جاءت قيمة "ف" للعينه ككل دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وفي ضوء متغير الجنس جاءت قيمة "ف" دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) لكل من الذكور والإناث، وفي ضوء متغير المستوى الأكاديمي جاءت قيمة "ف" دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) للمستويات الأولية وعند مستوى (0.05) للمستويات العليا، مما يؤكد القدرة على التنبؤ بالهوية المهنية في ضوء الشراكة المجتمعية من الناحية الإحصائية. وتعزي الباحثات هذه النتيجة إلى أن الارتباط المهني بالدعم الاجتماعي يعمل على رفع معتقدات الكفاية المهنية وتوقعات النجاح والهوية المهنية للطلبة بما يخدم نضجهم المهني وخياراتهم السليمة. كما تعد الهوية المهنية بعد من أبعاد هوية الفرد النفسية والاجتماعية، ولكنها في نفس الوقت محددة لأنماط من تفاعلات هذا الفرد في المجالات الاجتماعية التي يتواجد فيها وينشط داخلها لكونها تمثل المعايير والقيم والقواعد والانتماءات التي تعد المرجعيات التي تفسر كيف يؤدي الفرد مهامه. وتقوم الشراكة المجتمعية بدور إيجابي حيث تساعد الفرد على تعزيز سلوكه، ومن ثم توجيهه نحو ما هو أفضل وأمثل ليستطيع تكوين هوية أكثر توازناً واستقراراً.

بناء على ما سبق يمكن التنبؤ بالقدرة على اتخاذ القرار المهني من خلال مفهوم الشراكة المجتمعية وأدوارها، ويعتمد ذلك على تعزيز فاعلية الشراكة المجتمعية نظراً للدور المهم والحيوي للمساندة الاجتماعية، وللاارتباط الوثيق بينها وبين القدرة على اتخاذ القرار المهني لتطبيق مبادئه ومناهجه في حل مشكلات اختيار المجال التربوي والمهني، بما توفره من معلومات عن المهن ومتطلباتها وظروفها وطرق الحصول على فرص العمل والنجاح فيها.

## التوصيات

- زيادة العناية بالطلبة في مرحلة المراهقة بشكل عام، ومساعدتهم على تحقيق الهوية المهنية في هذه المرحلة من خلال تخصيص أوقات بين المحاضرات للأنشطة اللامنهجية والتوعية المهنية.
- مشاركة وسائل الإعلام المسموع والمقروء والمرئي في إبراز أهمية المهن للمساعدة في تصحيح النظرة الإجتماعية للمهن الحرفية، وإستضافة أصحاب الإختصاص في الجانب المهني لإلقاء الندوات والمحاضرات التي توضح أهمية المهن ودورها في تقدم المجتمع.
- ضرورة تبني إستراتيجية جديدة لدمج الشراكة المجتمعية في المؤسسات المعنية بالتعليم بما يساعد على التنمية المهنية المستدامة للطلاب.
- الاهتمام بالتعرف على الاحتياجات التدريبية للطلاب على المهن، وتصميم وبناء البرامج التدريبية وفق الأسس الفلسفية والمبادئ التي تقوم عليها نظريات الشراكة المجتمعية ومتطلبات سوق العمل.
- زيادة الوعي لدى القائمين على العملية التعليمية بأهمية الشراكة المجتمعية لملاحقة التطورات الحادثة في مجال المهن.
- إنشاء وحدة خاصة بالتعليم المجتمعي داخل المؤسسات التعليمية تعنى بالتنمية المهنية المستمرة، وتفعيل دور الشراكة المجتمعية في ذلك، وتقديم دورات تدريبية لخريجي الثانوية العامة لتنمية مهارات الإختيار المهني واتخاذ القرار لدى الطلاب بما يتفق مع قدراتهم وميولهم.

## البحوث المقترحة

- إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بالشراكة المجتمعية مع متغيرات أخرى.

- إجراء مزيد من الدراسات حول الاختيار المهني والوضع المهني واتخاذ القرار المهني لدى طلاب الكليات المهنية للوقوف على المهن المرغوبة وتعزيزها ومحاولة التغلب على المهن غير المرغوبة.
- إجراء دراسات حول مهارة اتخاذ القرار في مستويات مختلفة بين البيئة التربوية.
- إجراء دراسات مقارنة بين الطلاب والطالبات بالتعليم العام في تشكيل الهوية المهنية واتخاذ القرار.



## المراجع والمصادر

### أولاً . المراجع العربية:

١. أبو عيطة، سهام درويش (٢٠٠٢). مبادئ الإرشاد النفسي، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
٢. أبو غزالة، هيفاء؛ وزكريا، زهير (٢٠٠٢). أنا ومهنتي، دليل المعلم وزارة التربية والتعليم: الأردن.
٣. أبو غزلة، محمد عقلة (٢٠١٠). واقع البحث العلمي ودور الشراكة المجتمعية فيه .. المشاكل والحلول، ص ص ٣٢١: ٣٤٤
٤. أحمد، حافظ فرج (٢٠٠٤). التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر. المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر (العربي الثالث)، التعليم الجامعي العربي آفاق الإصلاح والتطوير، بالتعاون مع مراكز الدراسات المعرفية، في الفترة من ١٨ . ١٩ ديسمبر، ج١، جامعة عين شمس.
٥. الأعرس، صفاء (٢٠٠٠). الإبداع في حل المشكلات. القاهرة : دار قباء.
٦. البداح، ناصر بن محمد (١٤٠٦). الشباب السعودي والتعليم الصناعي، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، كلية الآداب، الرياض.
٧. البلوشي، راشد بن غريب بن محمد (٢٠٠٧). بناء برنامج تدريبي مهني مستند إلى أنموذج جيليات وقياس أثره في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في سلطنة عمان. رسالة دكتوراه، الأردن: جامعة عمان العربية

٨. الحربي، حياة محمد سعيد (٢٠٠٦) إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ع١٣.
٩. الخزامي، عبد الكريم أحمد (١٩٩٨). فن اتخاذ القرار مدخل تطبيقي. القاهرة: مكتبة ابن سينا.
١٠. الخطيب، محمد شحات حسين (١٩٩٤). التوجيه المهني في التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الإسلامية، م (٦)، ع (١)، ص ٩٧-١٤٤.
١١. الخطيب، محمد شحات حسين (١٩٨٩). التوعية المهنية المبكرة للطلاب، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الإسلامية، م ١، ع (٢،١) ١٤٠٩ هـ.
١٢. الراهدي، صالح حسن (٢٠٠٥). سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، الأردن: دار وائل للنشر.
١٣. الزهراني، سلطان عاشور علي (١٤٣١): التفضيل المهني واتخاذ القرار لدى عينة من طلاب الكلية المهنية بمحافظة جدة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى.
١٤. الذيب، كمال (٢٠٠٢). التعليم باعتباره شراكة، مجلة التربية، البحرين، العدد ٦، أكتوبر، ١٢٨.
١٥. السلطان، فهد بن سلطان (٢٠٠٥). المتطلبات الهيكلية والتنظيمية لشراكة مجتمعية فاعلة، دراسة قدمت في اللقاء التربوي العربي الثاني مكتب التربية العربي لدول الخليج، بيروت - سبتمبر.

١٦. السواط، وصل الله بن عبد الله حمدان (٢٠٠٨). فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول الثانوي بمحافظة الطائف . دراسة شبه تجريبية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم القرى.
١٧. الشهابي، نور الدجاني (٢٠٠٥). التعليم للجميع ودور المجتمع المدني. ورقة عمل مقدمة في مؤتمر دور المرأة في نشر ثقافة السلام، في الفترة من ٦ . ٨ يناير، تونس.
١٨. الشرعي، بلقيس غالب (٢٠٠٧). دور الشراكة المجتمعية في الإصلاح التعليمي. مؤتمر الإصلاح المدرسي تحديات وطموحات، كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، في الفترة من ١٧ . ١٩ أبريل.
١٩. الصبحي، مها بنت مرزوق حامد (٢٠١٠). الوعي المهني وتشكل الهوية المهنية وعلاقتها بالاختيار المهني لدى عينة من الموهوبين والعاديين من الجنسين في ضوء بعض المتغيرات الأكاديمية بالمرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، رسالة دكتوراه، كلية الآداب والعلوم الإدارية، جامعة أم القرى.
٢٠. الصويط، فواز بن محمد (٢٠٠٨). الاختيار المهني وعلاقتة بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
٢١. العزام، خالد بن محمد (١٤١٨). مقارنة بين دور كل من الوالدين والأصدقاء في قرارات المراهق من وجهة نظر المراهق، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود.

٢٢. العيسوي، عبد الرحمن (١٤٠٤). التوجيه التربوي والمهني، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج
٢٣. الكبيسي، عبد الله؛ وقمبر، محمود (٢٠٠١). دور مؤسسات التعليم العالي في التنمية الاقتصادية للمجتمع، قطر: دار الثقافة للطباعة والنشر.
٢٤. المشعان، عويد سلطان (١٩٩٣). التوجيه المهني. الكويت: مكتبة الفلاح.
٢٥. المؤتمر الثاني لتخطيط وتطوير التعليم والبحث العلمي في الدول العربية (٢٠٠٨)، في الفترة من ١٧ . ٢٠ صفر ١٤٢٩ هـ الموافق ٢٤ - ٢٧ فبراير ، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، الظهران . المملكة العربية السعودية.
٢٦. النجار، يحيى محمود حويطي (٢٠٠٤). فعالية برنامج مقترح في التوجيه المهني لتخفيف مستوى مشكلات الاختيار المهني لطلاب الصف العاشر الأساسي. رسالة ماجستير بين جامعتي عين شمس بالقاهرة وجامعة الأقصى بغزة.
٢٧. أمين، زينب محمد (٢٠١١): أثر مهام الويب في تنمية الوعي المهني وإدارة الوقت لدي طلاب تكنولوجيا التعليم، مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، المجلد الحادي والعشرون، ع ٥، ص ص: ١٤٥. ٢٠٣ .
٢٨. أمين، زينب محمد (٢٠١٠): تقنيات الجيل الثاني للويب كأداة لإكساب طلاب الدراسات العليا مهارات إنشاء المدونات الإلكترونية وعلاقتها بمهارات التعاون لديهم، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، العدد الخامس عشر، الجزء الثالث، ديسمبر.



٢٩. بدرخان، سوسن (٢٠٠٦). التربية المهنية مناهج وطرائق تدريس، عمان .الأردن: دار جرير.
٣٠. بكر، محمد عبد الله (٢٠٠٤). أثر البطالة في البناء الاجتماعي للمجتمع دراسة تحليلية للبطالة وأثرها في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، . المجلد (٣٢)، العدد (٢)، ص ٢٦٣.
٣١. ج. ملتون سميث (١٩٨٥): الدليل إلى الإحصاء في التربية وعلم النفس، ترجمة: إبراهيم بسيوني عميرة، ط٢، القاهرة: دار المعارف.
٣٢. حبيب، مجدي عبد الكريم (١٩٩٧): سيكولوجية صنع القرار، القاهرة : مكتبة النهضة المصرية.
٣٣. خالد، محمد سليمان (٢٠٠٧). الهوية الذاتية: دراسة مقارنة بين الطلبة المراهقين ذوي (التحصيل المرتفع /المتدني) في ضوء نظرية اريكسون النفسية، مجلة جامعة الأزهر، غزة، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد ٩، العدد ١، ص ص ٣٣٥: ٣٥٠.
٣٤. دويدار، عبد الفتاح محمد (٢٠٠٦). أصول علم النفس المهني والتنظيمي وتطبيقاته، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
٣٥. رزق الله، رندا سهيل (٢٠٠٢). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارة اتخاذ القرار لدى عينة من طلبة الصف الأول الثانوي دراسة ميدانية شبه تجريبية في مدارس مدينة دمشق الرسمية. رسالة ماجستير، سوريا : جامعة دمشق.

٣٦. زاهر، ضياء الدين وآخرون (١٩٩٦). **تقويم الإدارة المدرسية في التعليم الأساسي**. ط ٢. القاهرة : المركز القومي للامتحانات، قسم بحوث الامتحانات.
٣٧. زهران، حامد عبد السلام (١٩٩٨). **التوجيه والإرشاد النفسي**، ط ٤، القاهرة: عالم الكتب.
٣٨. سالم، غادة (٢٠٠٦). **التدريب المهني بين الواقع والطموح**، الأردن: وزارة العمل.
٣٩. شريت، أشرف محمد (٢٠٠٠). **علم النفس الصناعي**، الإسكندرية: المكتب العلمي للكمبيوتر.
٤٠. صبري، إيمان محمد (٢٠١١). "دور المشاركة المجتمعية في ضمان جودة التعليم وإعداد خريجي الجامعة لسوق العمل (تجربة جامعة الفيوم نموذجاً) ورقة عمل مقدمة في المؤتمر العربي الدولي "ضمان جودة التعليم"، اتحاد الجامعات العربية، وجامعة الزرقاء الخاصة، الأردن.
٤١. صبري، نضال رشيد (٢٠٠٩). **الشراكة بين الهيئات المحلية الفلسطينية والقطاع الخاص: دراسة خاصة حول ربحية المشاريع والخدمات العامة للبلديات وتوجهات المواطنين والأطراف ذات العلاقة نحو أنماط وأشكال هذه الشراكة**. مشروع الإصلاح الديمقراطي المحلي . تواصل بالتعاون مع اليونيسيد.
٤٢. عباس، علي (٢٠٠٤). **أساسيات علم الإدارة**، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
٤٣. عبد الهادي، جودت عزت؛ والعزة، سعيد حسني (١٩٩٩). **التوجيه المهني ونظرياته**. عمان: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

٤٤. عبيدات، أسامة محمد ؛ العبادي، خيرية (٢٠٠٨). **الشراكة في التعليم: تجربة المملكة الأردنية الهاشمية**، مجلة دراسات، عدد ١٠، ديسمبر ص ص ٧١ : ٩٥.
٤٥. علوي، حسين محمد علي (١٩٨٧). **محددات الاختيار والتحرك المهني: مدخل الأنماط الفكرية في اتخاذ القرارات**، معهد الإدارة العامة، الرياض: جامعة الملك سعود، العدد ٥٦، ص ص ٤٣ : ٨٥
٤٦. علي، حسنين (٢٠٠١). **الإبداع في حل المشكلات . سوريا : دمشق، دار الرضا للنشر.**
٤٧. كاري، نادية أمينة (٢٠١٢). **العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع**، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والعلوم المجتمعية، جامعة أبي بكر بلقايد.
٤٨. كشرور، عماد الطيب (١٩٩٥). **علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث: مفاهيم ومبادئ ونظريات**. المجلد ٢، بنغازي: جامعة قاريونس.
٤٩. كوفي، ستيفن (٢٠٠٠). **العادات السبع لأكثر الناس فاعلية (دروس فعالة في عملية التغيير الشخصي)**. ترجمة عبد الكريم عقيل، الرياض: مكتبة جرير.
٥٠. مبارك، خضر ذيب (٢٠٠٢). **أثر برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه الجمعي المهني على النضج المهني واتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في مدارس مديرية الخليل**. رسالة ماجستير، فلسطين: جامعة القدس.
٥١. مشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز لتطوير التعليم العام (٢٠١٠). **وثيقة الشراكة المجتمعية في مشروع "تطوير"**.

٥٢. ياسين، حمدي؛ وعلي، حسن (١٩٩٩). **علم النفس الصناعي**

**والتنظيمي**. بيروت: دار الكتب العلمية.

**ثانياً . المراجع الأجنبية:**

53. Átha, Baile & et al (2006):Towards 2016 Ten-Year Framework Social Partnership Agreement 2006-2015 Published By The Stationery Office Dublin.
54. Bergh, S.& Erling, A. (2005). Identity Formation: A Swedish Study Of Identity Status Using The Eom-Adolescent Eis- li., **Adolescence**, 40, (158).
55. Burke, M. A. & Picus, L. O. (2001). **Developing community empowered schools**, California: Corwin Press,Inc.
56. Carpenter,B. M.(1993). Influence of a unit of career studies on early Adolescent career maturity and indecision. (EDD. Dissertation University of Georgia) **Pro Quest-Dissertation Abstracts**,55 (1),9416237-A
57. Chavira, G.(2005). Latino adolescent' academic achievement and identity formation: The roles of family involvement and students' goals. **DAI**, University of California, SantaCru2.
58. Cifali, M (2000): Le malaise identitaire des enseignants d'aujourd'hui, enseignement catholique, actualités, n,25, avril.
59. Daniel, L & Kroger.A. (2000). The impact of social context on the identity formation process of Norwegian LATE ADOLSCENT .**Youth and Society** 31(3), P332-362
60. Dunkel, C. & Paping, D. R. (2005). The Role of Ego-Identity Status in Mating Preferences, adolescence, 40(159).

61. EL-Hoyek, S. (2004). Représentations Identitaires Et Rapport À La Formation Continue - Cas des enseignants de français du Liban -, Thèse de doctorat en Sciences de l'éducation, Université Charles De Gaulle– Lille 3, septembre.
62. Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2005). Child Vocational Development: A Review and Reconsideration, *Journal of Vocational Behavior*, 66.
63. Krettenauer, T. (2005). The Role of Epistemic Cognition in Adolescent Identity Formation: Further Evidence.: **Journal of Youth & Adolescence**, 34 ( 3), p185-198.
64. Juan J. & Alejandro I.(2006). Is it possible to facilitate identity development in adolescence? **Interventions beyond self-concept. Cultural Education**, 18 (1), p31-46.
65. Macollins, R.N. (1983). A study of the Effectiveness of a Comprehensive Career Education Program in a Secondary School .(Eighth and Tenth Grade Student). **D.A.I.**, 4409, 2681.
66. Malewska, P. H. (1990). Le processus de dévalorisation de l'identité et les stratégies identitaires, P.U.F.Paris.
67. Martine, T. (2003). "University to community: Creating Customer Focused Process." paper presented at the Fifth Annual Conference on TQM, Chicago, October 24-25,.
68. O'Brien, S & Ó Fathaigh, M (2005). Bringing in Bourdieu's Theory of Social Capital: Renewing Learning Partnership Approaches to Social Inclusion, Paper presented at the ESAI Annual Conference, NUI Maynooth April 1-3, 2004.

69. Riche, Pat Le & Taylor, Imogen (2008). The learning, teaching and assessment of partnership work in social work education. The Social Care Institute for Excellence (SCIE)
70. Robin, C. S. (1997). Existential Perspectives on Meaningful Works Explorations with Executive Men, D.A.I., 59-60B, p3106.
71. Sainseulieu, R. (1988): l'identité au travail, Press de la fondation nationale des sciences politiques, Paris.
72. Santos,S. (2003). Goal instability, self-esteem, and vocational identity of high school Portuguese students. An.lise Psicol.gica ,21(2), 229-238
73. Taylor, I., Sharland, E., Sebba, J., Leriche, P. with Keep, E. & Orr, D. (2006). The Learning, Teaching and Assessment of Partnership Work in Social Work Education, London: the Social Care Institute for Excellence
74. Thom, D. & Coetzee, C. (2004).**Identity development of south African adolescents in a democratic Society in Transition** 35, (1), P183-193.
75. Usdaw Executive Council Statement (UECS) (1998): Social Partnership, Published by Usdaw
76. Wilson,M. & Hash, J. (2003).Building an Information Technology Security Awareness and Training Program- Computer Security, Washington: National Institute of Standards and Technology.

## ثالثاً . مواقع الإنترنت:

٧٧. البسيوني، مسعد محمد محمد (٢٠١٠). الشراكة المجتمعية

وأثارها على التعليم المجتمعي، متاح على الموقع:

<http://elmostkbal.dahek.net/t104-topic>

٧٨. المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، ووكالة الإنماء

الكندية الدولية. (٢٠٠٨). دليل تطوير الوعي المهني،

مشروع المنار، متاح علي الموقع

<http://www.almanar.jo/AlmanarEn/LinkClick.aspx?link=142&tabid=130&language=ar-JO>

٧٩. المنياوي، جمال جمعة (د.ت). المشاركة في ظل جودة التعليم

والاعتماد الأكاديمي بجامعة نجران دراسة تحليلية، متاح على

الموقع:

[https://portal.nu.edu.sa/c/document\\_library/get\\_file?p\\_l\\_id](https://portal.nu.edu.sa/c/document_library/get_file?p_l_id)

[p\\_l\\_id](https://portal.nu.edu.sa/c/document_library/get_file?p_l_id)

٨٠. خليفة، عبد اللطيف محمد (٢٠٠٧). التغيير في نسق القيم

لدى الشباب الجامعي: مظاهره وأسبابه، متاح على الموقع:

[http://www.badernarmoesari.info/general\\_20%](http://www.badernarmoesari.info/general_20%conference_%paperes.doc)

[conference % paperes.doc](http://www.badernarmoesari.info/general_20%conference_%paperes.doc)

81. Black, R.(2001). Toward School-Community Partnership. Policy and Research Manager. Education Foundation Research Seminars. Available at: <http://www.educationfoundation.org.au/>
82. Katz, R., Ferrara, E. & Napier, J. (2002). Partnerships in Distributed Education. American Council on Education. Center for Policy Analysis. Wasington, DC. Available at: <http://www.acenet.edu//AM/Template.cfm?section=Home>

83. Warreen, M. R. (2004). Linking Community Development and School Improvement. Logan Square Neighborhood. A Report Prepared for the Ford Foundation. Available at: <http://www.Isna.net/display.aspx?pointer=2515>