

OPEN ACCESS

أثر برنامج توجيهي قائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي في تنمية مهارات التخطيط المهني لطلبة الصف العاشر الموهوبين أكاديمياً

علي مهدي كاظم³
amkazem@squ.edu.om

سعاد بنت محمد اللواتية²
dr.suad.sulaiman@gmail.com

وفاء بنت حمد الشيراوية¹
wafa.alshirawi@moe.om

ملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى استقصاء أثر برنامج توجيهي مهني في تنمية مهارات التخطيط المهني باستخدام استراتيجيات التفكير الإبداعي لدى الطلبة الموهوبين أكاديمياً في الصف العاشر بمحافظة مسقط. وقد شملت عينة الدراسة 102 طالباً وطالبة، قسمت عشوائياً إلى مجموعتين: تجريبية: 50 طالباً وطالبة، وضابطة: 52 طالباً وطالبة. خضعت المجموعة التجريبية للبرنامج، وتلقت المجموعة الضابطة أنشطة مهنية. اعتمدت الدراسة على المنهج شبه التجريبي، وتم استخدام مقياس التخطيط المهني الذي تكون من 48 عبارة، موزعة على ستة أبعاد هي: المعرفة بعالم العمل، ومعرفة الذات، والمعرفة بالمهن، واتخاذ القرار المهني، والتخطيط المهني، والتطبيقات المهنية، وقد بلغ معامل الثبات للمقياس 0.95. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسط استجابات المجموعة الضابطة على جميع أبعاد المقياس في التطبيق البعدي، وذلك لصالح المجموعة التجريبية، كما أظهرت أن هناك فروقاً دالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي والبعدي على جميع أبعاد مقياس التخطيط المهني للمجموعة التجريبية لصالح القياس البعدي، وأظهرت نتائج تحليل التباين الثنائي عدم وجود فروق دالة إحصائية لمتغير النوع الاجتماعي على مقياس التخطيط المهني، وأظهرت أيضاً أن الفروق في الأداء بالنسبة لأثر التفاعل بين النوع الاجتماعي والمجموعة ليس له دلالة إحصائية، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي والمتابعة.

الكلمات المفتاحية: برنامج توجيهي، استراتيجيات التفكير الإبداعي، مهارات التخطيط المهني، الطلبة الموهوبون أكاديمياً

للاقتباس: الشيراوية، واللواتية، وكاظم. «أثر برنامج توجيهي قائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي في تنمية مهارات التخطيط المهني لطلبة الصف العاشر الموهوبين أكاديمياً»، مجلة العلوم التربوية، العدد 16، 2020

1. رئيسة قسم التدريب والإتقاء المهني وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان
2. وزيرة شؤون الفنون، سلطنة عمان.
3. أستاذ بقسم علم النفس، كلية التربية جامعة السلطان قابوس.

<https://doi.org/10.29117/jes.2020.0033>

© 2020، الشيراوية، واللواتية، وكاظم، الجهة المرخص لها: دار نشر جامعة قطر. تم نشر هذه المقالة البحثية وفقاً لشروط Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0). تسمح هذه الرخصة بالاستخدام غير التجاري، وينبغي نسبة العمل إلى صاحبه، مع بيان أي تعديلات عليه. كما تتيح حرية نسخ، وتوزيع، ونقل العمل بأي شكل من الأشكال، أو بأية وسيلة، ومزجه وتحويله والبناء عليه، طالما يُنسب العمل الأصلي إلى المؤلف.

The Effect of a Guidance Program based on Creative Thinking Strategies in Developing Career-Planning Skills among Academically Gifted Tenth Grade Students

Wafa Hamed AlShirawi¹

wafa.alshirawi@moe.om

Suad Mohammed Allawatiya²

dr.suad.sulaiman@gmail.com

Ali Mahdi Kadhim³

amkazem@sq.u.edu.om

Abstract

This study is aimed to investigate the effect of career guidance program in developing career-planning skills using creative thinking strategies among academically gifted tenth standard students in Muscat. The sample consisted of 102 male and female students that was divided randomly into two groups; the experimental group 50 students and the control group 52 students. The experimental group underwent the program while the control group underwent career activities. The study adopted the quasi-experimental method that used Career Planning Scale, which consisted of 48 statements divided into six dimensions: Knowledge of World of Work, Self-Knowledge, Knowledge of Occupations, Career Decision-Making, Career Planning, Career Implementation. The Cronbach's alpha index of the scale was 0.95. The results showed significant statistical differences between the average response of the members in the experimental group and the average response of the members in the control group on all scale dimensions in the post-experiment implementation in favor of the experimental group and it also showed differences between the average of the experimental group in pre and post implementation in favor of the posttest. The results of two-way ANOVA analyses showed no statistically significance differences on gender variable on the scale and it also showed that differences in performance with regards to the interaction effect between gender and group had no statistical significance differences. The results also showed that there was no difference in statistical significance between the average of the experimental group in post and post two (follow up) implementation on all scale dimensions.

Keywords: Guidance program; Creative thinking strategies; Career-planning skills; Academically gifted students

Cite this article as: AlShirawi W.H., Allawatiya S.M., Kadhim A.M., "The Effect of a Guidance Program based on Creative Thinking Strategies in Developing Career-Planning Skills among Academically Gifted Tenth Grade Students", *Journal of Educational Sciences*, Issue 16, 2020

1. Head Section of Training and Professional Development, Ministry of Education, Sultanate of Oman
2. Minister of Arts Affairs, Sultanate Oman
3. Professor at the Department of Psychology, College of Education, Sultan Qaboos University

<https://doi.org/10.29117/jes.2020.0033>

© 2020, AlShirawi W.H., Allawatiya S.M., Kadhim A.M., licensee QU Press. This article is published under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0), which permits non-commercial use of the material, appropriate credit, and indication if changes in the material were made. You can copy and redistribute the material in any medium or format as well as remix, transform, and build upon the material, provided the original work is properly cited.

المقدمة

تُعد مهارة التخطيط سمة من سمات الحياة العصرية في أي مجتمع؛ حيث إن أي عمل لا يقوم على خطة منظمة وبرمجة واضحة لها أهداف محددة لا يلاقي النجاح، كما يرتبط التخطيط للمستقبل الناجح بوضع الخطط المهنية المناسبة للفرد، والتي تحقق له التوافق المهني والنفسي، والاستقرار في عمل يستمتع بأدائه ويعود عليه وعلى مجتمعه بالفائدة.

هناك الكثير من الأشخاص على استعداد لتغيير نمط حياتهم، أو وضع أهداف جديدة، أو طلب المساعدة للتعامل مع عملية البحث عن وظيفة يحققون فيها الاستقرار، بعض هؤلاء الأشخاص يجدون أنفسهم في وظائف وأسلوب حياة بالقليل من التخطيط، والكثير منهم يفتقد الوعي بمهاراته وقدراته وميوله، أو يمتلك خبرة قليلة باتخاذ القرارات، البعض هم أفراد يوجهون أنفسهم للحصول على إذن للتخطيط لتوجه جديد في الحياة، وآخرون يبحثون عن الوضوح في دوافعهم الداخلية التي تشكل وفق تفوقهم وأهدافهم واستقلاليتهم (Pink, 2009).

لقد أصبح تصميم وتطوير الخطط المهنية معقدًا ومشوقًا وأكثر أهمية من أي وقت مضى؛ حيث يلتقي مع مجالات الحياة الشخصية والعاطفية للأفراد خلال رحلتهم في الحياة للبحث عن الرضى والجودة والمعنى لكل خيار يقومون به، وتقاس أهمية التخطيط المهني وقيمه بالدرجة التي يساعد بها الفرد على اتخاذ قرارات مهنية تعكس نظرة صحيحة لنفسه وآماله المتعلقة بتقلاته المهنية المستقبلية. (Capuzzi & Stauffer, 2012) وهو ما أيدته دراسة حديثة في نيوزيلاندا على مجموعة من الممرضات المتقدمات في السن أكدن من خلال مقابلات معهن أن معظمهن لم يقمن بالتخطيط المهني مسبقًا أبدًا؛ بالرغم من إدراكهن الآن أهميته في مساعدتهن في فهم الخيارات المهنية التي كانت متوفرة في مرحلة مبكرة سابقة من حياتهن، وفائدته في الوقت الحاضر في التخطيط للتقاعد (Clendon & Walker, 2016).

ويُعد التوجيه والإرشاد المهني من الخدمات الرئيسة التي تساعد الفرد على وضع خطة مهنية لتقييم ذاته، والتعرف إلى عالم العمل وموازنة ذلك بطموحاته ورغباته وميوله لتحقيق أهداف مهنية سليمة وواقعية. وخلصت دراسة هولاند وآخرون (Holand et al., 1981) إلى أن التدخلات المهنية الفعالة في الإرشاد المهني تتضمن: المعلومات المهنية المنظمة بطريقة شاملة والتي يسهل الوصول إليها من قبل المسترشد، وتقييم المواد والأدوات التي تعطي صورة واضحة للمسترشد وإمكاناته المهنية، والدعم من المرشدين والجماعات والأقران، والبنية المعرفية لتنظيم المعلومات عن الفرد والخيارات المهنية، والأنشطة الفردية، أو الجماعية التي تقدم مراجعة للمشكلات، أو الخطط المهنية.

وتشمل خدمات التوجيه والإرشاد المهني في المدارس جميع الطلبة بمن فيهم الموهوبين. ومما لا شك فيه أن الطلبة الموهوبين ثروة وطنية في غاية الأهمية؛ باعتبارهم الطاقة الدافعة نحو التقدم والبناء، وهم بحاجة لاستثمار مواهبهم، حتى يسهموا في تطور مجتمعاتهم وتنميتها (حمادنة، 2014 ب). إن الاهتمام بهم يجب ألا يقتصر فقط على تصميم وتوفير البرامج التربوية والتعليمية التي تهتم بتنمية قدراتهم العقلية؛ بل يتعدى ذلك إلى وضع البرامج الإرشادية التي تساعد في تحقيق الشخصية السوية المتكاملة (معاجيني، 2008).

وتُعد مرحلة المراهقة بشكل عام، ولدى الموهوبين بشكل خاص، مرحلة حساسة ومهمة في حياتهم؛ حيث تصبح قدراتهم أكثر تحديداً ونضجاً، وتتضح الفروق الفردية بشكل أكبر بينهم. ويعتقد البعض أن الموهوبين أذكيا وليسوا بحاجة لأية مساعدة، مع أنهم قد يواجهون عدداً من التحديات نتيجة للتفاعل بين خصائصهم الشخصية وبيئتهم الاجتماعية، أهمها: عدم تفهم الأسرة والمدرسة لطبيعتهم واحتياجاتهم، وقلقهم بشأن المستقبل، والتوقعات العالية من الوالدين وتدخلهم في اختياراتهم المهنية، وتعدد الميول والقدرات لديهم، الأمر الذي يقدر ما يُعد إيجابياً للموهوب؛ إلا أنه قد يؤدي إلى حالة من التوتر بالصف الثاني عشر عند مواجهة الطالب الموهوب موقف الاختيار من بين البدائل المتاحة؛ حيث يتوجب عليه أن يتخذ قراراً باختيار هدف مهني واحد ويلغي قائمة من الخيارات الممكنة التي يستطيع النجاح فيها، ومما لاشك فيه أن ذلك يُمثل تقييداً للعديد من الاهتمامات والميول بالنسبة له (جروان، 2004؛ Silverman, 2005).

إن إعداد الطالب الموهوب بشكل عام والموهوب أكاديمياً على وجه الخصوص في مرحلة المراهقة ضرورة مُلحة، وذلك لمساعدته على الاستقرار في مهنة تتناسب مع ميوله، وتستثمر قدراته ومهاراته، وتراعي متطلبات سوق العمل، وبالتالي يحقق من خلالها النجاح الشخصي والمهني ليصبح فرداً منتجاً ومبدعاً وفعالاً في مجتمعه. وأشارت نتائج دراسة مسحية قام بها جروان، لأوائل امتحان الثانوية العامة في الأردن، خلال الفترة من عام 1968م حتى عام 1987م، والتي شملت 821 طالباً وطالبة من الفرعين الأدبي والعلمي فيما يتعلق بالاختيار المهني؛ بأن 33% من أفراد الدراسة عبّروا عن رغبتهم في تغيير تخصصاتهم لو أُتيحت لهم فرصة أخرى، كما أفاد 66% منهم بتجاهلهم لحاجة سوق العمل عند اختيار تخصصاتهم الجامعية، وذكر 30% من الأوائل العاملين أنهم لا يشعرون بالسعادة والرضا في العمل؛ لأن ظروف عملهم لا تحقق لهم إشباعاً مادياً ومعنوياً كافياً، كما أن 60% من العاملين لا يمارسون أعمالاً تنسجم مع مؤهلاتهم وتخصصاتهم (جروان، 2004).

وتدعم هذه النتائج ما توصلت إليه دراسة العزاز (2015)، بأنه ينبغي أن يكون للإرشاد المهني دور مهم في مساعدة الطلبة الموهوبين في التخطيط لمستقبلهم واختيار الأقسام الدراسية والتخصص المرغوب، والاستفادة من نقاط الضعف لديهم بدلاً من تحويلها لعائق يمنعهم من النجاح في المجال الذي يرغبون به.

ويُعد اهتمام سلطنة عمان بخدمات التوجيه والإرشاد المهني حديثاً؛ حيث كان البدء في تقديم هذه الخدمات للطلبة في المدارس بشكل منظم في العام الدراسي 2009/2008، عن طريق أخصائيي التوجيه المهني، وتضمنت مهامهم تقديم خدمات إرشادية مهنية للطلبة من خلال مساعدتهم على اكتشاف ميولهم المهنية ومساهماتهم الشخصية ومعرفة الفرص الدراسية وفرص العمل المتاحة ومساعدتهم على اتخاذ قراراتهم المهنية المتعلقة بخيارات المواد الدراسية في الصف العاشر (المركز الوطني للتوجيه المهني، 2008). كما تم استحداث قسم رعاية الموهوبين في الوزارة والذي يتبع دائرة التربية الخاصة. أخذ هذا القسم على عاتقه وضع الخطط وبناء الاستراتيجيات المناسبة لرعاية الطلبة المجيدين باختلاف فئاتهم والنهوض بمستوى الخدمات المقدمة لهم والعمل على تنمية مواهبهم وصقلها (وزارة التربية والتعليم، 2010).

أما بالنسبة للطالب الموهوب أكاديمياً في الصف العاشر، وبالرغم من حساسية هذه المرحلة وأهميتها في

التخطيط لمستقبله المهني، فلا تُخصص له أية خدمات إرشادية، أو برامج مهنية خاصة من قبل أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة. ويتعارض هذا مع مواجهة الطلبة المهووبين العديد من التحديات أهمها: الظهور المبكر للاهتمامات والمويل المهنية، والتردد في الاختيار المهني؛ مما يؤكد على دور المرشدين المهنيين في فهم هذه التحديات التي قد تُعقد عملية الاختيار المهني للطلبة المهووبين، وقيامهم بمساعدة الآخرين مثل التربويين وصانعي القرار والعامّة في فهم احتياجات هؤلاء الطلبة، وأن يكون لهم دور فعال في إزالة الحواجز التي تمنع الطلبة المهووبين من التقدم في نموهم المهني من خلال البرامج الإرشادية التعليمية، خصوصاً البرامج التجريبية الداعمة التي تهدف لتقييم التدخلات المهنية، والتي نلاحظ ندرتها في أدبيات المهووبين (Muratori & Smith, 2015).

وفي ضوء ما تم ذكره، يُعد توفير برامج توجيهية وإرشادية مهنية لطلبة الصف العاشر المهووبين أكاديمياً ضرورة؛ كونها مرحلة تُشكل مُفترق طرق في حياة الطالب الدراسية والمهنية، وهذا ما تسعى إليه هذه الدراسة، بتصميم برنامج توجيهي مهني في تنمية مهارات التخطيط المهني باستخدام استراتيجيات التفكير الإبداعي لطلبة الصف العاشر المهووبين أكاديمياً في محافظة مسقط.

مشكلة الدراسة:

إن الاعتقاد الشائع بأن المهووبين لا يحتاجون إلى التوجيه والإرشاد في التخطيط المهني هي فرضية نلاحظ انتشارها في أدبيات المهووبين، والتي تفترض أنهم يفهمون عملية النمو والتطور المهني ويستطيعون المواصلة والنجاح في أي خيار مهني يرغبون به لامتلاكهم ميولاً متنوعة وقدرات عالية، وعلى العكس تماماً، نجد أن المهووبين يحتاجون متابعة طويلة المدى للتخطيط الأكاديمي والمهني بانتظام (Kurt, 2016; Muratori & Smith, 2015; Ogurlu et al., 2015).

ويضيف قطناني (2009) أن من أهم البرامج التوجيهية والإرشادية التي يُنصح بها المرشدون القائمون على رعاية الطلبة المهووبين هي البرامج المختصة بالتخطيط للمستقبل. ويؤثر إهمال تقديم مثل هذه البرامج بصورة منظمة ومتكاملة على دافعية التعلم والإنجاز للمهووبين، وعلى طموحاتهم المستقبلية، ونموهم المهني واختياراتهم الدراسية، أو المهنية (جروان، 2004).

وقد لاقى موضوع توجيه وإرشاد الطلبة المهووبين اهتماماً من قبل كثير من الباحثين في كندا ونيوزلندا وألمانيا؛ حيث أوصت الدراسات بأهمية إعداد البرامج التي تُعنى بالتخطيط المهني السليم لهذه الفئة (Blackett & Heransson, 2005; Heller, 2005; Lupart et al., 2005).

كما توصلت العديد من الدراسات العربية إلى أن المشكلات المهنية تأتي في مقدمة المشكلات التي يعاني منها المهووبون (إبراهيم ورضوان، 2013؛ الخرابشة وعربيات، 2008؛ العاجز ومرتجي، 2012).

وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتقديم الخدمات الإرشادية المهنية للطلبة في سلطنة عمان عامة، وللمهووبين خاصة إلا أنها غير كافية؛ حيث أكدت دراسة الرويشدي (2013) أن الحاجات المهنية لدى طلبة الحلقة الثانية من التعليم الأساسي 5-10 تأتي في الترتيب الأول لحاجات الطلبة الإرشادية. كما توصلت دراسة الحجريّة (2014) والتي

شملت الطلبة المتفوقين (الموهوبين أكاديمياً) بالصف الحادي عشر إلى أن الحاجات المهنية تأتي في المرتبة الأولى في ترتيب مجالات الحاجات النفسية. ووصف محمد (2015) جهود رعاية الموهوبين في السلطنة بأنها أنشطة لا تخضع، غالباً، لتقييم الأثر، وتفتقد الاستمرارية والتكاملية والتوثيق، كما أنها لا تُعد مشاريع، أو برامج.

ومن خلال سؤال استطلاعي مفتوح على مجموعة من أخصائيي التوجيه المهني لعينة بلغ عددها 22 في محافظة مسقط بتاريخ 2016/10/26، لمعرفة مدى امتلاك طلبة الصف العاشر الموهوبون أكاديمياً لمهارات التخطيط المهني ومدى توفر برامج وخدمات توجيهية خاصة بهم، أو وضحت النتائج عدم امتلاك هؤلاء الطلبة لخطة مهنية واضحة بها أهداف محددة، وعدم التركيز على استكشافهم لذواتهم، كما أشارت الاستجابات إلى عدم وجود برامج في التخطيط المهني خاصة بهذه الفئة، حيث اعتبرها البعض فئة مُهملة، كونها تتمتع بقدرات عالية ومتعددة؛ على الرغم من إشارة الأخصائيين إلى ملاحظتهم للتردد في اتخاذ القرار عند الكثير من هؤلاء الطلبة، ودعمت النتائج بشكل كبير ملاءمة تطبيق البرنامج للصف العاشر، كونها المرحلة التي يتم فيها توزيع الطلبة وفق المواد الاختيارية تمهيداً لاختيار التخصصات المتعلقة بمهنة المستقبل. وهذا يؤيد ما ذكرته العزاز (2015)، بأن من أهم مهام المرشد المهني في هذه المرحلة مساعدة الموهوبين في تحديد اهتماماتهم، ثم إعطائهم الوقت الكافي للتخطيط لمستقبلهم باتخاذ القرارات المهنية السليمة؛ لتجنب وصولهم إلى مرحلة الجامعة وما بعدها دون اتخاذ قرار، مما يؤدي إلى تنقلهم من مهنة إلى أخرى.

وانطلاقاً من نتائج وتوصيات الدراسات السابقة وخبرة فريق البحث، وحصرهم للدراسات العُمانية المتاحة في قواعد البيانات التي تناولت فئة الموهوبين وهي: (الجميل، 2006؛ والبلوشية، 2016؛ والحبسية، 2015؛ والحبسية، 2016؛ والحجرية، 2014؛ والرواحية، 2008؛ والزبيدي وآخرون، 2015؛ والعزري، 2002؛ والعمرى، 1999؛ وكاظم وآخرون، 2010؛ والمخيني، 1999)؛ وجد أن هذه الدراسات قد ركزت على السمات الشخصية والخصائص السلوكية والحاجات النفسية والقدرات التحصيلية والكشف عن الموهوبين ورعايتهم. ولم تناول أية دراسة جانب الخدمات الإرشادية والتوجيهية المهنية لهذه الفئة الهامة من الطلبة؛ مما يؤكد الحاجة لهذه الدراسة في الميدان التربوي والإرشادي المحلي، ويكسبها صفة الأسبقية باختبار أثر برنامج توجيهي مهني في تنمية مهارات التخطيط المهني باستخدام استراتيجيات التفكير الإبداعي لطلبة الصف العاشر الموهوبين أكاديمياً بمحافظة مسقط.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

- انسجام هذه الدراسة مع التوجهات العالمية الحديثة والمعاصرة التي تنادي بضرورة الاهتمام ببرامج التوجيه والإرشاد المهني للموهوبين وتنميتها (Muratori & Smith, 2015).
- تُعد هذه الدراسة العُمانية الأولى - في حدود علم فريق البحث - التي توفر برنامجاً توجيهياً مهنيّاً للطلبة الموهوبين أكاديمياً بالصف العاشر، حيث إن جميع الدراسات السابقة في مجال التوجيه والإرشاد المهني استهدفت طلبة الصف العاشر عموماً، كما أنها تعالج موضوعاً جديداً محلياً، ونادراً عربياً، وهو تنمية مهارات التخطيط المهني باستخدام استراتيجيات التفكير الإبداعي للطلبة الموهوبين، وبالتالي تُعد إضافة للمكتبة العمانية، والمكتبة العربية عموماً، ومرجعاً للمهتمين بهذا الموضوع.

- ستساعد هذه الدراسة في توجيه صنّاع القرار والمسؤولين بالمركز الوطني للتوجيه المهني بوزارة التربية والتعليم في البدء بالاهتمام بتوفير خدمات إرشادية خاصة للطلبة الموهوبين أكاديمياً تتناسب مع احتياجاتهم ومشكلاتهم المهنية.

الأهمية التطبيقية:

- يمكن الاستفادة من البرنامج التوجيهي من قبل الباحثين، أو أخصائيي التوجيه المهني في المدارس، أو المختصين في هذا المجال، كونه برنامج مستند إلى أسس علمية، وتم التحقق من فعاليته.
- تُعد أول دراسة عربية تستخدم مقياس التخطيط المهني (Career Planning Scale) الذي يُعد مقياساً حديثاً طور عام 2008م، والذي يمكن استخدامه من قبل المتخصصين في الإرشاد والتوجيه المهني للتعرف على مستوى التخطيط المهني وتحديد مهارات التخطيط المهني التي تحتاج إلى تنمية ومتابعة لدى طلبة الصف العاشر.
- ستكون هذه الدراسة نقطة انطلاق لدراسات أخرى في مجال التوجيه والإرشاد للطلبة الموهوبين أكاديمياً مما يثري الحقل المعرفي، وستساعد في تصميم البرامج التوجيهية والإرشادية المناسبة لهذه الفئة من الطلبة للاستفادة التطبيقية منها.

أهداف الدراسة:

1. اختبار أثر برنامج توجيهي مهني في تنمية مهارات التخطيط المهني باستخدام استراتيجيات التفكير الإبداعي.
 2. معرفة ما إذا كان هناك دلالة إحصائية لمتغير النوع الاجتماعي في مستوى مهارات التخطيط المهني.
- ولتحقيق ذلك، تم إعداد برنامج توجيهي مهني قائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي في تنمية مهارات التخطيط المهني، وقياس أثره باستخدام مقياس التخطيط المهني.

أسئلة الدراسة:

- بناء على أهداف الدراسة تحاول هذه الدراسة الإجابة عن هذا التساؤل:
- هل البرنامج المقترح يؤثر في بناء وتغيير التوجيه المهني لدى طلاب الصف العاشر الموهوبين أكاديمياً؟

فرضيات الدراسة:

1. لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى $0.0 \leq 5\alpha$ بين متوسطات استجابات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات استجابات أفراد المجموعة الضابطة على مقياس التخطيط المهني في التطبيق البعدي.
2. توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى $0.05 \leq \alpha$ بين متوسط استجابات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي.

3. لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى $0.05 \leq \alpha$ بين متوسط استجابات أفراد المجموعة التجريبية في مهارات التخطيط المهني تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي.
4. لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى $0.05 \leq \alpha$ بين متوسط استجابات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيقين البعدي والمتابعة.

مصطلحات الدراسة:

- البرنامج التوجيهي المهني: ويُعرف إجرائياً بأنه عمل منظم هادف وُضع وفقاً لخطة زمنية محددة لمجموعة من الطلبة، ويقدم معلومات لتنمية مهارات التخطيط المهني بناءً على نظرية سوبر، ويتضمن أنشطة وتمارين قائمة على استراتيجيات التفكير الإبداعي، ويتكون البرنامج من 13 جلسة، بواقع 4 إلى 5 جلسات في الأسبوع، مدة الجلسة 55 دقيقة.
- التخطيط المهني ((Career Planning): «عملية استكشاف الفرد لذاته وعالم العمل، واتخاذ قرار، وبناء خطة عليه، ثم تطبيق هذه الخطة» (Liptak, 2008)). وهو قدرة الفرد على امتلاك رؤية واضحة عن ذاته وميوله ومهاراته وقيمه واهتماماته، ووعيه بأهمية وكيفية استكشاف عالم العمل والمهن، والاستفادة من ذلك في وضع خطة تتضمن أهداف مهنية واقعية، واتخاذ قرارات مهنية، ثم القيام بتطبيق هذه الخطة (Liptak, 2008). وتُعرف مهارات التخطيط المهني، إجرائياً لغايات هذه الدراسة، بأنها: الدرجة الكلية التي يحصل عليها طلبة الصف العاشر الموهوبين أكاديمياً من خلال استجاباتهم على الأبعاد الستة لمقياس التخطيط المهني المبني على نظرية سوبر وهي: المعرفة بعالم العمل، ومعرفة الذات، والمعرفة بالمهن، واتخاذ القرار، والتخطيط المهني، والتطبيقات المهنية.
- التفكير الإبداعي: «نشاط عقلي هادف، تنتج عنه أفكار جديدة، مبتكرة وغير مألوفة للمواقف النظرية، أو التطبيقية في مجال من المجالات التعليمية، أو الحياتية، بحيث تتصف هذه الحلول والتناجات بالحدثة والجدة والتعقيد» (حمادنة، 2014، ص 16).
- استراتيجيات التفكير الإبداعي: هي مجموعة من الطرائق والأساليب التي تُستخدم لتنمية التفكير الإبداعي مثل: طريقة المناقشة، أسلوب تمثيل الأدوار، أسلوب التعلم التعاوني، أسلوب حل المشكلات، أسلوب العصف الذهني، الأسئلة المفتوحة (رزوقي وعبد الكريم، 2015). وتُعرف إجرائياً بأنها: مجموعة الطرق والأساليب التي تم الاعتماد عليها في تصميم أنشطة وتمارين البرنامج التوجيهي المهني.
- الطالب الموهوب: «هو الطالب الذي يظهر مستوى مرتفعاً من الأداء في مجال ما، أو أكثر من المجالات الأكاديمية، أو غير الأكاديمية التي تحظى بالقبول والاستحسان الاجتماعي» (القمش، 2011، ص 25).
- كما أن الطالب المُجيد حسب تعريف وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان يُعرف بأنه «الطالب الذي يحقق مستويات عالية من الأداء» (وزارة التربية والتعليم، 2010، ص 5). وتشير التقارير بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان إلى أن استخدام (الطالب المجيد) هو لفظ مجتمعي يستخدم للتعبير عن الطالب الموهوب سواء في الأنشطة،

أو في التحصيل (الحبسية، 2015). والتعريف الإجرائي للطالب الموهوب أكاديمياً في هذه الدراسة هو: الطالب الذي يحصل على نسبة 90% فأكثر في المعدل العام، أو في مادتي العلوم والرياضيات خلال العامين السابقين (كاظم وآخرون، 2010). وذلك حسب النظام المطبق بالمدارس الحكومية بالسلطنة؛ حيث إن الطالب الذي يحصل على درجة 90 وأعلى يحصل على معدل ممتاز.

الإطار النظري

تعريف ومكونات التخطيط المهني

يصف شحادة (2006) التخطيط بأنه المواءمة بين ما هو مطلوب وما هو متاح عملياً؛ لتحقيق أهداف معينة، خلال فترة زمنية تحددها الخطة، بأقل جهد. فالتخطيط هو بوصلة تحديد الاتجاه المرغوب والمرسوم لإنجاح الأعمال والإنجازات، وهو الدليل نحو المستقبل؛ وصولاً إلى الأهداف المطلوبة (أبو النصر، 2014).

أما التخطيط المهني فهو عملية مستمرة من الاكتشاف، يقوم فيها الفرد ببطء بتطوير مفهوم ذاتي مهني له، كنتيجة لمهاراته، وقدراته، واحتياجاته، ودوافعه، وطموحاته، ونظام القيم لديه (Manolescu, 2003). كما يُعد عملية مستمرة منهجية شاملة تتضمن القيام بخطوات واضحة، ودقيقة، ومناسبة للمستقبل تهدف إلى التطور المهني وتحليل الفرص وتقييم الذات والنتائج (Antoniou, 2010; Clendon & Walker, 2016).

كما يؤكد أنطوني (Antoniou, 2010) أنه بالرغم من اختلاف أنظمة التخطيط المهني في تعقيدها إلا أن جميعها تتضمن العناصر التالية: استكشاف الذات، واختبار وتقييم الواقع، ووضع الأهداف، والتخطيط لتنفيذ هذه الأهداف. ويتفق ذلك مع نموذج تخطيط وتطوير المستقبل المهني للفرد الذي يتضمن: التعرف على الذات، وعلى الاختيارات المهنية، وتنمية إمكانيات الأفراد وتوجيهها لتحقيق أهدافهم المنشودة والرضا عن عملهم (ماهر، 2009).

وتشير الدراسات الميدانية في الوطن العربي إلى وجود أربع فئات من طلبة التعليم الثانوي الملتحقين بالتعليم العالي تم تصنيفهم حسب صحة اختيارهم للتخصص المطلوب؛ حيث وُجد أن 40% منهم لم يختاروا التخصص المناسب، كما ذكر 20% أن الجامعة، أو التخصص لم يحقق لهم طموحاتهم، وكان ما نسبته 25% فقط هم من قاموا باختيار التخصص المناسب، وأفاد 15% بعدم اكترائهم بعملية الاختيار (الحسيني، 2012). لذلك يُعد وجود خطة عامة متكاملة يمكن تطبيقها خلال مرحلة الدراسة، وخاصة المرحلة الثانوية مفيداً، باعتبارها دليلاً يسترشد به الطالب، مما يجنبه الحيرة والتردد في اختيار مهنة المستقبل؛ حيث إن عدم اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب يضر بعملية الاختيار (الحميدي، 2014).

الإرشاد والتخطيط المهني للموهوبين

يؤثر الاستقرار المهني في العمل كثيراً على الاستقرار النفسي؛ حيث يساعد في إشباع الكثير من الحاجات النفسية والمادية، ولذا يعد اختيار الموهوب الصحيح لمهنته عاملاً هاماً يؤدي إلى توافقه النفسي والمهني في عمله وحياته بصفة عامة (قطناني، 2009).

ويرى حمادنة (2014 ب) بأن من أهم أهداف الإرشاد المهني للموهوبين زيادة وعيهم ومعرفة الموهوبين بأدوارهم المهنية المختلفة. وهذا ما أكدته دراسة الصبحي (2010) على الطلبة الموهوبين في المرحلة الثانوية، والتي أشارت إلى أن الوعي المهني يتصدر عوامل التنبؤ بالاختيار المهني، فالموهوب يمكن أن يتأثر في خياراته ليس بقدراته العقلية التي تعتبر الركيزة الأولى في تصنيفه كموهوب، ولكن أيضًا، بالوعي والمعلومة التي يمتلكها.

ومما سبق تتضح أهمية دور التوجيه والإرشاد المهني في مساعدة الطالب الموهوب على رسم مساره المهني وتوفير الأنشطة المهنية المناسبة له. ويساعد تعريض الموهوبين للتجارب والخبرات المهنية في اكتشاف وتحديد اهتمامات ومسارات مهنية معينة، ويتم ذلك من خلال: فرص إضافية خارج المدرسة، مثل النوادي والبرامج الصيفية، ومساعدتهم في إيجاد نماذج قدوة صحيحة، وتشجيعهم على القيام بمشاريع مستقلة في مجالات اهتماماتهم، والقيام بمشاريع خدمة المجتمع، بالإضافة إلى تشجيع المرشدين، بإشراكهم في وظائف مؤقتة؛ للتعرف على المجالات المهنية المختلفة، والقراءة عن المهن في الإنترنت والكتب والدوريات العلمية (Gottfredson, 2005).

كما يمكن تصنيف برامج الإرشاد للطلبة الموهوبين في ثلاث مجموعات رئيسة تغطي مجالات النمو الانفعالي والمعرفي والمهني، حيث يتضمن المجال المهني العناصر الأساسية التالية: كشف الميول والاهتمامات المهنية، والاستكشاف المهني، وتحليل المهن وتصنيفها، ومصادر المعلومات المهنية، واتجاهات سوق العمل، واختيار المواد والمسارات الدراسية، واختبار القبول للجامعات، وإجراءات الالتحاق بالجامعات، ومهارات اتخاذ القرار المهني، وعناصر السير الذاتية وتفسيرها (جروان، 2004).

- معرفة الذات

تُعد المرحلة الثانوية مرحلة مصيرية بالنسبة للطلبة الموهوب، تتكون فيها هويته الاجتماعية المستقلة التي تمنحه مستوى من الوعي باحتياجاته وقدراته وإمكانياته، تمكنه من اتخاذ القرار المناسب الذي يصل إليه بالاعتقاد على اكتشافه لذاته (العزاز، 2015).

وتسهم عملية استكشاف الذات في رسم الصورة الشخصية للطلبة، وتسمح له أن يتعرف على صفاته ومواهبه وتحديد نقاط القوة والضعف في شخصيته. إن معرفة الطالب لذاته تساعد على زيادة الدقة في اختياره لمهنته، وتعتمد على وعيه بالخصائص الشخصية وكمية المعلومات التي يدركها عن نفسه، حيث إن خصائص الفرد من المحددات الأساسية في اختيار المهنة، والتي تتضمن: قدراته وذكاءه واستعداداته وميوله وقيمه واتجاهاته وسرته وموهبته (الحميدي، 2014؛ قطناني، 2009). كما أضاف ماهر (2009) أن أهم العناصر الشخصية المؤثرة في قرار الفرد في تحديد وظيفته استناداً على مبدأ «اعرف نفسك تعرف وظيفتك» هي: قيم العمل، والمهارات، والنمط المفضل للعمل، والظروف الشخصية والعائلية، والدوافع.

- معرفة عالم العمل والمهن

يحتوي سوق العمل العالمي على ما يقارب من 20000 وظيفة ومهنة ينبغي استكشافها؛ وذلك بالبحث والتقصي

للحصول على معلومات كافية عن الوظائف المتاحة، مما يساعدنا على حصر اهتماماتنا بواحدة، أو مجموعة منها تكون متناسبة مع ميولنا ومهاراتنا، ومتوافقة مع التخصص المهني المرغوب (الحسيني، 2012).

وذلك يؤكد أهمية قيام الطلبة بالاستكشاف المهني المتعمق الذي يتضمن مقابلات لمعرفة شروط العمل، وواجبات وحقوق الموظف، والراتب المتوقع في مؤسسات العمل التي يرغبون بها، خصوصاً الطلبة الموهوبون في المرحلة الثانوية الذين يحتاجون إلى معلومات مفصلة، تتعلق باختيار الكلية، والحصول على البعثات، وأنماط الحياة المتعلقة بمهن مختلفة (قطناني، 2009؛ Silverman, 2005).

ويرى ماهر (2009) أن اتخاذ القرار باختيار المهنة، أو الوظيفة المناسبة يتطلب منا القيام بجمع معلومات عن الكثير من المهن والوظائف، والتعرف على مسؤولياتها وظروف العمل فيها وأجورها، ومتطلبات التعيين من حيث: التعليم، والخبرة المطلوبة، والتدريب، والصفات الشخصية والمهارات، وذلك بالاستفادة من مصادر الحصول على هذه المعلومات، والتي تضم: المصادر الحكومية، والكتب المتخصصة في هذا المجال، ومواقع الإنترنت المهتمة بمجال المهن والوظائف، وأنظمة الإرشاد المهني المحوسبة، ومراكز التوظيف والمهن، وإجراء المقابلات مع شاغلي الوظائف وزيارتهم في موقع العمل، كما يضيف ضرورة تعريف الفرد بالأنماط الجديدة للعمل، والتي تتضمن: العمل من المنزل، والتوظيف الذاتي، والمشاركة في الوظيفة، والعمل المؤقت، والوظائف الإضافية، والعمل الحر الذي يستثمر فيه الفرد أفكاره وقدراته التي تتلاءم مع ميوله، ومهاراته ولا تقيده في وظيفة محددة.

وضع الأهداف المهنية

تشكل السنوات الثلاثة الأخيرة للدراسة بالنسبة للفرد الحلقة الأخيرة من التعليم في المدرسة، ولعل أبرز ما يميزها قيامه بوضع مجموعة من الأهداف الشخصية المرتبطة بتوفير الأمان والاستقرار له في حياته المستقبلية. ويقوم الطالب في هذه المرحلة بتحديد الأهداف المهنية تمهيداً لاختيار مهنة المستقبل، بحيث تكون أهداف واقعية، محددة بزم، ويكون هناك توضيح للمهام والخطوات والمشكلات التي تعترض هذه الأهداف، فالتفكير المنظم للمستقبل المهني يكون بقيام الفرد بتوسيع عدد الاختيارات والبدائل أمامه، ومن ثم تصفيتها باستبعاد ما هو غير ملائم، حتى يصل إلى عدد محدود من المهن المناسبة له (ماهر، 2009).

ويلعب المرشدون المهنيون دوراً رئيساً في تعريف الموهوب بالاختيارات والفرص المتوفرة في المدرسة وما بعدها ومساعدته على اكتشاف الأهداف المهنية، مع أن بعضهم يهملون مناقشة البدائل المتوفرة للموهوب، ومنحه التوجيه في مجال الخطط المهنية، أو مجال اختيار المهنة، أو التقدم لبعثة (Silverman, 2005).

- اتخاذ القرار المهني

يُعتبر اتخاذ القرار المهني من أهم المجالات التي تتطلب تقديم الإرشاد للموهوب؛ حيث تشكل عملية اختيار المهنة مصدراً للضغوط والمشكلات والأزمات النفسية له باعتباره شخصاً متعدد الاهتمامات؛ مما يجعله حائراً في الاختيار بين أكثر من مهنة، أو تخصص دراسي قد تتساوى فيهما قدراته؛ لذا فإنه يُتوقع من المرشدين المهنيين مساعدته

في التعامل مع العوامل التي تحدد توقعاته المهنية، ومنها ما يرتبط بالتخطيط المهني، ونظرة الموهوب لنفسه وقدراته (قطامي، 2015؛ Ogurlu et al., 2015).

وقد قام ستيفورت بدراسة (Stewart, 1999) ناقش فيها أهم الصعوبات التي يواجهها الموهوبون أكاديمياً عند اتخاذ القرار المهني، وتوصل إلى أن أبرزها: تضييق الخيارات المهنية، والتردد في اتخاذ القرار، واتخاذ خيار مهني مبكر، والحاجة إلى نماذج قدوة مهنية، والضغط من الأشخاص المقربين. ويتعرض الطلبة الموهوبون للضغط من الوالدين والمعلمين والمرشدين وغيرهم؛ لتحقيق مستوى عالٍ من النجاح الأكاديمي والمهني، ويتلقون دائماً رسالة مفادها أن امتلاكهم القدرة والمهارات للالتحاق بمجال مهني معين، يُحتم عليهم اختياره حتى لو كانت اهتماماتهم وميولهم في مكان آخر (Muratori & Smith, 2015).

كما ذكر قطناني (2009) بأن إحدى أهم الصعوبات التي تواجه عملية توجيه وإرشاد الموهوبين تتجلى في أسلوب تعامل آبائهم معهم بالضغط عليهم من خلال عدم إعطائهم حرية اتخاذ القرار بشأن اختيار مهنة المستقبل، أو تقييدهم بالإصرار على اتباع خطوات آبائهم مما يعيق عملية الإرشاد. الأمر الذي يناقض الدور الذي يفترض أن تقوم به أسرة الموهوب والذي يتمثل في تشجيعه على الاستقلال والاعتماد على الذات، وتوجيهه توجيهاً واقعياً عقلاً في جو يتسم بالوعي والمرونة والتسامح (الحميدي، 2014).

النموذج النظري للدراسة (نظرية سوبر النمائية)

لقد عرّف سوبر المهنة بأنها «سلسلة من المواقع التي يجتليها الفرد خلال رحلة حياته» (Super, 1980, p283). كما قدم سوبر العديد من المفاهيم التي تأسست عليها النظريات الحديثة، فمنذ بداياته نادى بأن الناس يتبعون ميولهم، وصفاتهم، وخصائصهم الشخصية التي تنعكس على اختيارهم لمهنتهم، كما ذكر أنه بالرغم من أن كل مهنة تتطلب مجموعة من الصفات الخاصة إلا أنها مرنة بشكل كافٍ للعديد من الأشخاص لينجحوا بها، وأن الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم للوظائف بناءً على ميولهم وقدراتهم، فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته، واعتبر النمو المهني عملية ديناميكية مستمرة تتبع نمطاً يمكن التنبؤ به (Salomone, 1996).

لقد تأسست جميع نظريات سوبر على فكرة مفهوم الذات؛ حيث افترض بأن كيفية وعي الأفراد وفهمهم لأنفسهم خلال فترة زمنية محددة سيؤثر على قراراتهم وممارستهم المهنية لمهنتهم ورضاهم عنها، ويبدأ اكتثال الذات بدرجة كبيرة بنهاية مرحلة المراهقة المتأخرة، كما تتحدد طبيعة ونمط المهنة بالظروف الاقتصادية والاجتماعية وقدرات الفرد العقلية وحياته الشخصية والفرص المتاحة له؛ حيث إن نضج القدرات والميول يعتبر عاملاً مكملاً لمساعدة الفرد وإرشاده في تنمية مفهومه لذاته المهنية، واختيار المهنة المناسبة له فعلاً (Giannantonio & Hurley-Hanson, 2006; Niles & Harris-Bowlsbey, 2009).

بدأ سوبر في البحث في استكشاف مراحل الحياة في النمو المهني في أوائل الأربعينات، وبمرور الوقت طور نظريته وقسم مراحل نمو الإنسان المهنية إلى خمس مراحل: النمو، والاستكشاف، والتأسيس، والاحتفاظ، والانفصال، وبالنسبة للصف العاشر فإنه يقع ضمن مرحلة الاستكشاف بحسب النظرية والتي تمتد من عمر 14

إلى 24 سنة، حيث تتميز هذه المرحلة باختبار الذات والاستكشاف المهني، وذلك لتحديد الأولويات المهنية وربطها بأهداف التعليم الثانوي والجامعي والتدريب المهني، كما يمر الفرد خلال هذه المرحلة بعملية التبلور التي تكون بين عمر 14 وعمر 18 سنة، وهي فترة تشكل الأهداف المهنية عن طريق الوعي وإدراك المصادر المهنية المتاحة والتقييم والاهتمام المهني (Brown, 2007).

وفي مرحلة لاحقة من بلورة النظرية قام سوبر بإضافة جديدة سنة 1963 لنظريته، متعلقة بمفهوم النضج المهني، فالنضج المهني كما يرى سوبر يتيح المجال أمام المراقب لتقييم نسبة ومستوى تطور الفرد بالنسبة إلى المسائل المتعلقة بالعمل، فالكثير من سمات النضج المهني مثل التخطيط وقبول المسؤولية والوعي بالأوجه المفضلة للمهنة قد ثبت أنها تكون غير منظمة وغير مستقرة في فترة السنوات الثلاثة في المدرسة الثانوية، وكلما كان الأشخاص أكثر نضجاً مهنيًا منذ الصف التاسع الأساسي كلما انعكس ذلك على نضجهم في المراحل المتقدمة؛ وعليه يرى سوبر أن النضج المهني للطلبة في الصف التاسع يتنبأ بمستقبل الطلبة واجتيازهم للأهداف التطورية في المراحل الزمنية اللاحقة (Zunker, 2006).

لقد ركز سوبر على الحاجة إلى فهم عملية اتخاذ القرار المهني في مرحلة الاستكشاف، ويتم ملاحظة هذه المرحلة خلال فترة المراهقة؛ حيث يبدأ الأفراد بجمع معلومات أكثر تحديدًا عن أنفسهم وعن عالم العمل (Giannantonio, 2006). وباعتبار أن هذه المعلومات والبيانات أكثر دقة من المعلومات التي يتم جمعها في مرحلة النمو التي تسبقها، فإن قيمة وأهمية الإرشاد المهني في هذه المرحلة تتمثل في القدرة على تعزيز وتشجيع جمع البيانات الدقيقة المطلوبة من المصادر المهنية الصحيحة؛ مما يساعد الطلبة على اتخاذ قرارات مهنية سليمة (Graham, 2015). بالإضافة إلى أن اتخاذ قرارات مهنية غير ناضجة، بدون الاعتماد على المعلومات الواقعية الصحيحة المنسجمة مع المهنة، ومعرفة الفرد لذاته، قد تقلل من النجاح والرضى المهني (Nevil & Super, 1988).

لقد أظهرت الدراسات بأن البرامج التي تُعنى بالاستكشاف المهني تؤدي إلى زيادة كبيرة في معرفة الطالب بمهارات التخطيط لديه، وتنميتها، واستخدامه لمصادر الاستكشاف المهني، حيث إن دور الإرشاد في هذه المرحلة هو دمج الطرق التي تقدم قيمة للمهنة بواسطة استكشافها والعمل بفعالية في الحياة (Graham, 2015; Nevil & Super, 1988).

استراتيجيات التفكير الإبداعي

يُعد التفكير الإبداعي من مهارات القرن الحادي والعشرين المهمة للطلبة لاختيار مهنة المستقبل (الحميدي، 2014). ويُعرّفه جلفورد بأنه تفكير على نسق مفتوح يتميز الإنتاج فيه بخاصية فريدة، تتمثل في تنوع الإجابات المنتجة التي لا تحدها المعلومات المعطاة (العياصرة، 2013). كما تزود هذه المنهجية الطلبة بإطار عمل منظم؛ لتحليل أفكارهم في مواقف غير تقليدية، وتمكينهم من مواجهة المشكلات بدافعية (سعادة، 2003).

ويرى كل من رزوقي وعبد الكريم (2015) والعياصرة (2013) أن هناك العديد من الاستراتيجيات والأساليب التي تؤدي إلى تنمية التفكير الإبداعي، وتساعد في خلق جيل مبدع، أهمها:

- طريقة المناقشة: وتعتمد على المشاركة والتحفيز، وتهدف إلى تبادل الأفكار والآراء لفهم وتحليل وتقويم موضوع، أو فكرة، أو حل مشكلة ما.
 - أسلوب تمثيل الأدوار: وهو أحد أساليب التدريب الذي يُكسب الطلبة خبرة تعليمية مباشرة بأسلوب مبسط تتيح لهم فرص الممارسة وزيادة الفهم وإعطاء التغذية الراجعة.
 - أسلوب التعلم التعاوني: وهو مجموعة من الاستراتيجيات التي تتضمن العمل الجماعي والتفاعل بين الطلبة داخل مجموعات صغيرة للوصول إلى الأهداف المرغوبة.
 - أسلوب حل المشكلات: وهو مجموعة العمليات التي يقوم بها الفرد مستخدماً المعارف والمعلومات التي يمتلكها في التغلب على موقف للوصول إلى حل مناسب من عدة بدائل.
 - أسلوب العصف الذهني: وهو استراتيجية هامة تحفز التفكير الإبداعي وتعتمد على استمطار وإنتاج أفكار وآراء إبداعية من الأفراد في مجموعة؛ لحل مشكلة معينة وفق قواعد محددة تنقيد بها المجموعة.
 - الأسئلة المتشعبة الجواب (المفتوحة): وتعتبر استراتيجية قوية لتشجيع التفكير المبدع، حيث يفكر الطالب في اتجاهات متشعبة ويقوم بإنتاج إجابات جديدة كماً ونوعاً، وهي فرصة لممارسة تفكيره المستقل وتنمية قدرته على التعبير في المجموعة.
 - كما يُعد أسلوب المناقشة على نمط لعبة كرة السلة، وأسلوب التفكير بالقبعات الست، والتفكير خارج الصندوق، والأسئلة الإبداعية، والتنبؤ والاستكشاف من استراتيجيات التفكير الإبداعي الفعالة (العبد وشهوان، 2013).
- إن الاهتمام بالموهوبين لا يقتصر على إقامة برامج مراعية للتطورات العالمية في ميدان الموهبة فقط؛ حيث إن إقامة برامج عفوية بلا منهجية واضحة، أو خطة منظمة لن تحقق أهدافها ولن تؤتي ثمارها (السكاكر، 2011). ويعتبر استخدام استراتيجيات التفكير الإبداعي السابقة فعّالاً في برامج الموهوبين، ويتناسب مع خصائص تفكيرهم. فالموهوب يتصف بخصائص التفكير المنطقي، مثل: التفكير السريع، والحماس، والمثابرة، والميل الطبيعي لحب الاستطلاع، والدافعية العالية للمعرفة، كما أنه يتميز بقدرته العالية على التساؤل المستمر وتحديد السبب والنتيجة (قطامي، 2015). لذلك ستستخدم تلك الاستراتيجيات والأساليب في تنفيذ أنشطة وتمارين البرنامج التوجيهي المهني.

الدراسات السابقة

سعت دراسة باتون وآخرون (Patton et al., 2004) إلى التعرف على الفروق بين الذكور والإناث للتفاؤل، واحترام الذات، والتوقعات والأهداف، في التنبؤ بالتخطيط والاستكشاف المهني عند المراهقين، وضمت عينة الدراسة 467 من الطلبة الاستراليين في المرحلة الثانوية الذين طبقوا مقاييس التفاؤل optimism واحترام الذات self-esteem والتوقعات المهنية career expectations والأهداف المهنية career goals والتخطيط المهني

career planning والاستكشاف المهني career exploration، وتم بناء فرضيات الدراسة على النظرية الاجتماعية المعرفية (SCCT) والنظرية المعرفية التحفيزية الارتباطية (CMR)، وخلصت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي في العلاقة بين الأهداف المهنية والتوقعات المهنية، وبين التخطيط المهني. في حين وجدت فروق دالة إحصائية لصالح الإناث في الاستكشاف المهني، وتم مناقشة النتائج في ضوء النظريتين. واستهدفت دراسة هارجروف وآخرون (Hargrove et al., 2005) التعرف على أنماط التدخل العائلي واتجاهات التخطيط المهني والهوية المهنية لطلبة المرحلة الثانوية في صفوف 9 إلى 12 والذين تراوحت أعمارهم بين 14 إلى 18 سنة، في مدينة صغيرة في الشمال الشرقي من بنسلفانيا، حيث اختبرت مدى تأثير أنماط التدخل العائلي (نوع العلاقة الأسرية، وأهداف الأسرة، ودرجة التنظيم والسيطرة في النظام الأسري) في توقع الهوية المهنية واتجاهات التخطيط المهني لطلبة المرحلة الثانوية الذين يعيشون مع أسرهم، وقام 123 من الطلبة بإكمال مقياس البيئة الأسرية Family Environment، والهوية المهنية Vocational Identity، واتجاهات التخطيط المهني Career Planning Attitudes، وأشارت نتائج الدراسة أنه على الرغم من أن نوع العلاقة الأسرية (درجة الترابط والتعاطف في الأسرة) تلعب دورًا صغيرًا، ولكنه فعّال ومهم في توقع المراهقين لاتجاهاتهم في التخطيط المهني.

واستهدفت دراسة الحرازة (2006) معرفة فاعلية برنامج إرشاد جمعي في اكتساب مهارة الاختيار المهني لدى عينة من طالبات الصف العاشر في محافظة الزرقاء، حيث تم تطبيق الدراسة على عينة بلغ عددها 20 طالبة، 10 في المجموعة التجريبية و10 في المجموعة الضابطة، وفحص أثر البرنامج الإرشادي (المتغير المستقل) على المعلومات المهنية واتخاذ القرار المهني ومفهوم الذات (المتغيرات التابعة)، وتم بناء البرنامج استنادًا على المنهج المعرفي السلوكي، وطُبق في 11 جلسة إرشادية، مدة الواحدة منها 50 دقيقة، كما تكون من خمسة مواضيع أساسية هي: التعريف بالبرنامج، واستكشاف الذات، واستكشاف المهنة، والتعامل مع تأثيرات الأسرة والمجتمع، واتخاذ القرار المهني. وتكونت أدوات الدراسة من مقياس المعلومات المهنية، ومقياس حل المشكلات، ومقياس مفهوم الذات. وقد أشارت نتائج التحليلات الإحصائية البعدية إلى فعالية البرنامج فيما يتعلق بتحسين مفهوم الذات واتخاذ القرار المهني وزيادة المعلومات المهنية، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في الاختبار البعدي والاختبار التتبعي فيما يتعلق باتخاذ القرار المهني، في حين كان هناك فروق دالة إحصائية فيما يتعلق باكتساب المعلومات المهنية لصالح الاختبار البعدي بالرغم من ضآلة الفروق بين المتوسطات البعدية والتتبعية.

وقام جوشوا وآخرون (Gushue et al., 2006) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرار المهني، والهوية المهنية، وسلوك الاستكشاف المهني لدى الطلبة الأفارقة الأمريكيين في المرحلة الثانوية، وتكونت عينة الدراسة من 72 من الطلبة تراوحت أعمارهم بين 15 و19 سنة، وكانوا في صفوف 9 و10 و11، حيث قام الطلبة بإكمال مجموعة من المقياس، منها مقياس الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرار المهني Career Decision-Making Self-Efficacy Scale ومقياس موقفي المهني My Vocational Situation ومؤشر أنشطة البحث عن المهنة Career Search Activities Index واستبيان ديموغرافي Demographics Questionnaire، وأشارت

نتائج الدراسة إلى أن ارتفاع الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرار المهني لدى الطلبة مرتبط بمشاركتهم الكبيرة في أنشطة الاستكشاف المهني.

كما أجرى وليامز ولينش (Williams-Diehm & Lynch, 2007) دراسة هدفت إلى تقييم معرفة الطلبة وتصوراتهم حول عملية التخطيط الفردي الانتقالي في ولاية تكساس، وتكونت عينة الدراسة من 103 من الطلبة ممن يتلقون خدمات التعليم الخاص في مدرسة ثانوية، حيث قام الطلبة بإكمال استبانة من عشرة أسئلة حول معرفتهم وآرائهم بعملية التخطيط الانتقالية التي استخدمت في الدراسة الثانوية، وأشارت نتائج الدراسة إلى حاجة الطلبة لمزيد من التوجيه والمساعدة من قبل معلمهم، أو عن طريق برامج خاصة تخفف العبء عن المعلمين، وأظهرت النتائج أن الطلبة لم يكن لديهم علم حول التخطيط المهني الفردي.

وقام روجرز وآخرون (Rogers et al., 2008) بدراسة دور الشخصية في التخطيط والاستكشاف المهني للمراهقين بناءً على النظرية الاجتماعية المعرفية، حيث اختبرت الدراسة دور الشخصية والدعم الاجتماعي ومتغيرات النظرية في الكفاءة الذاتية ودور التوقعات الخارجية والأهداف في تفسير الأفعال الدالة على الاستعداد للتخطيط والاستكشاف المهني. وبلغت عينة الدراسة 414 من الطلبة الأستراليين في عمر 10 و11 و12 سنة. واستخدم الباحثان العديد من المقاييس وهي قائمة النمو المهني Career Development Inventory ومقياس الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرار المهني Career Decision-Making Self-efficacy Scale ومقياس توقعات نتائج اتخاذ القرار المهني Career Decision-Making outcome Expectancies Scale ومقياس الأهداف المهنية Career Goals Scale، وأشارت النتائج إلى أن مستويات التخطيط المهني كانت عالية؛ عندما كان الدعم الاجتماعي وتحديد الأهداف عاليًا.

بينما أجرت الصبحي (2010) دراسة حول الوعي المهني، وتشكل الهوية المهنية، وعلاقتها بالاختيار المهني، لدى عينة من الموهوبين والعاديين، في ضوء بعض المتغيرات الأكاديمية بالمرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة. ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي (الاستطلاعي، والارتباطي، والسببي المقارن). حيث قامت بتطبيق أدوات دراستها والتي شملت: (مقياس الوعي المهني، ومقياس رتب الهوية المهنية، ومقياس الهوية المهنية، ومقياس الوضع المهني، ومقياس حل المشكلات لقياس القدرة على اتخاذ القرار المهني)، وذلك على عينة من 363 من الموهوبين والعاديين من المرحلة الثانوية من الذكور والإناث، ومن تخصصات ومستويات دراسية مختلفة. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة بين الوعي المهني والهوية المهنية، وبين الاختيار المهني للطلبة العاديين والموهوبين. كما أشارت بأن عوامل التنبؤ بالاختيار المهني، وفقًا لأهميتها، هي: الوعي المهني، وتحقيق الهوية، وتشتت الهوية.

وتناولت دراسة وودز وآخرون (Woods et al., 2010) فحص فعالية دروس حول مهارات عملية تخطيط انتقال الطلبة من المدرسة إلى حياة الراشدين، وتضمنت هذه الدروس المصطلحات والمفاهيم المتعلقة بالتخطيط والانتقال، وتنمية مهارات التخطيط وتقرير المصير، ومشاركة الطلبة في مناقشات حول مستقبلهم. كما تناولت الدراسة تصورات الكفاءة الذاتية حول عملية التخطيط، وتضمنت عينة الدراسة 45 من الطلبة في صفوف 7 إلى 12، تم اختيارهم عشوائيًا، من ثلاثة مدارس مختلفة من الجزء الجنوبي الغربي في الولايات المتحدة، وقسموا إلى مجموعتين، تجريبية ضمت 19 طالبًا وطالبة، ومجموعة ضابطة تكونت من 16 طالبًا وطالبة، وتم استخدام اختبار المعرفة الانتقالية

الأساسي Primary transition knowledge test، واختبار المعرفة الانتقالية البديل Alternate transition knowledge test ومقياس الكفاءة الذاتية للطلاب Student self-efficacy scale، وخلصت الدراسة إلى أن طلبة المجموعة التجريبية الذين تلقوا التدريب حول التخطيط أصبح لديهم معرفة كبيرة وزيادة في الكفاءة الذاتية حول عملية التخطيط وبشكل دال إحصائياً.

وهدفت دراسة طولية لروجرز وكريد (Rogers & Creed, 2011) إلى اختبار دور التخطيط والاستكشاف المهني للمراهقين بناءً على النظرية الاجتماعية المعرفية، وبلغت عينة الدراسة 631 من الطلبة في صفوف 10 و11 و12. واستخدم الباحثان عددًا من المقاييس وهي: قائمة النمو المهني Career Development Inventory، ومقياس الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرار المهني Career Decision-Making Self-efficacy Scale، ومقياس توقعات نتائج اتخاذ القرار المهني Career Decision-Making outcome Expectancies Scale ومقياس الأهداف المهنية Career Goals Scale. وأظهرت النتائج أن هناك دورًا فعالاً للكفاءة الذاتية وتحديد الأهداف المهنية في التنبؤ بالتخطيط والاستكشاف المهني في جميع الصفوف، كما أن طلبة الصف العاشر كانوا أكثر كفاءة في اتخاذ القرار المهني عند حصولهم على دعم أكبر للقيام بالاستكشاف المهني، وتم مناقشة النتائج في ضوء النظرية الاجتماعية المعرفية.

واستهدفت دراسة المطيري (2015) معرفة أثر مادة تدريبية في الإرشاد المدرسي المهني على التخطيط واتخاذ القرار لدى الطالبات الموهوبات في الصف العاشر بدولة الكويت، حيث تم تطبيق الدراسة على عينة منهن من مرتفعات الذكاء والتفكير الابتكاري والتحصيل الأكاديمي، بلغ عددهن 45 طالبة؛ 22 في المجموعة التجريبية، و23 في المجموعة الضابطة. واستخدمت الدراسة التصميم شبه التجريبي لمعرفة أثر المادة التدريبية على المتغيرين التابعين (التخطيط، واتخاذ القرار)، حيث تضمن البرنامج 13 جلسة مدة الواحدة منها 90 دقيقة. وتكونت أدوات الدراسة من مقياس مهارات التخطيط، ومقياس اتخاذ القرار المهني كرايتس - الصورة (ب1)، والمادة التدريبية الإرشادية. وقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في الأداء بين المجموعتين الضابطة والتجريبية لصالح المجموعة التجريبية، وتشير هذه النتائج إلى فعالية البرنامج التدريبي في تنمية مهارات التخطيط واتخاذ القرار لدى عينة الدراسة.

كما قامت العزاز (2015) بدراسة للكشف عن العلاقة بين الوعي المهني والقرار المهني لدى الطلبة الموهوبين في المرحلة الثانوية، في مدارس الشراكة والمدارس الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وتم استخدام المنهج الوصفي على عينة تكونت من 182 طالبًا وطالبة من الموهوبين في المرحلة الثانوية منهم 88 في المدارس الحكومية و94 في مدارس الشراكة. وتم تطبيق مقياس الوعي المهني ومقياس القرار المهني، وتبين من النتائج أن مستوى الوعي المهني كان مماثلًا لدى كل من طلبة المدارس الحكومية ومدارس الشراكة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الوعي المهني والقرار المهني للموهوبين، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالإرشاد المهني للموهوبين في جميع المراحل التعليمية.

وفي دراسة حديثة قامت بها كليندون وووكر (Clendon & Walker, 2016) هدفت إلى التعرف على فائدة التخطيط المهني لعينة من الممرضات المتقدّمات في السن تراوحت أعمارهن بين 51 و60 عامًا، حيث بلغت عينة

الدراسة 46 ممرضة، تم تقسيمهن في خمس مجموعات تركيز، ضمت 7 إلى 12 مشاركة في كل مجموعة، واستخدمت الباحثان المقابلات شبه المنظمة التي تراوحت بين ساعة وساعتين ونصف، حيث تم تحليل بيانات المقابلات بالمنهج الاستقرائي العام، وتوصلت الدراسة بأن معظم المشاركات لم يقمن بالتخطيط المهني سابقاً أبداً بالرغم من إدراكهن الآن بأهميته في مساعدتهن في فهم الخيارات المهنية التي كانت متوفرة في مرحلة مبكرة سابقة من حياتهن، وفائدته في الوقت الحاضر في التخطيط للتقاعد خصوصاً من الناحية المالية، كما أفادت المشاركات بأنهن كن دائماً يعتقدن بأن التخطيط المهني هي عملية اقتناص فرص مناسبة لوضعهن العائلي، وأنه بالنسبة لهن يرتبط بالمزيد من التعليم، أو الترقى في السلم الوظيفي بدلاً من اعتباره نهجاً منظماً يساعدهن في اختيار المهنة.

يشير استعراض الدراسات السابقة إلى مدى اهتمام الباحثين بالتخطيط المهني، فقد ركزت العديد من الدراسات على بناء برامج توجيهية وإرشادية في التخطيط المهني مثل دراسة (الحرازنة، 2006؛ المطيري، 2015؛ Woods et al., 2010)، كما تناولت الدراسات الأخرى علاقة التخطيط المهني بمتغيرات أخرى، كاتخاذ القرار، والأهداف المهنية، والتوقعات المهنية، والاستكشاف المهني، والهوية المهنية، والوعي المهني، ومفهوم الذات، والعلاقة الأسرية الإيجابية الفعالة، والدعم الاجتماعي، والكفاءة الذاتية. والتي كانت دائماً علاقة ارتباطية موجبة مما يؤكد على أهمية هذه المفاهيم وتأثيرها في عملية التخطيط المهني.

كذلك يمكن القول بأنه على الرغم من أن الدراسة الحالية اتفقت مع بعض الدراسات السابقة في بناء برنامج توجيهي في التخطيط المهني؛ إلا أن هذه الدراسة تتميز باعتمادها على استراتيجيات التفكير الإبداعي في تنفيذ أنشطة البرنامج، واستخدامها لمقياس جديد لم يتم استخدامه سابقاً في الدراسات العربية، وهو مقياس التخطيط المهني (Career Planning Scale). كما أنه لا توجد أي دراسة محلية - في حدود علم فريق البحث - تناولت تنمية مهارات التخطيط المهني للطلبة الموهوبين أكاديمياً، وهناك ندرة في الدراسات العربية، حيث كانت الدراسة الوحيدة دراسة المطيري (2015) التي استهدفت الموهوبات فقط، وبذلك تختلف عن الدراسة الحالية التي سيتم تعميم نتائجها على الذكور والإناث.

المنهجية والإجراءات

منهج الدراسة:

تسعى الدراسة إلى استقصاء أثر برنامج توجيهي مهني في تنمية مهارات التخطيط المهني باستخدام استراتيجيات التفكير الإبداعي لطلبة الصف العاشر الموهوبين أكاديمياً، لذلك تم الاعتماد على المنهج شبه التجريبي، والذي يتمثل في تطبيق أداة الدراسة (مقياس التخطيط المهني) قبلياً على المجموعتين التجريبية والضابطة، ثم تنفيذ المعالجة على المجموعة التجريبية من خلال البرنامج التوجيهي، ومقارنتها بالمجموعة الضابطة غير الخاضعة للمعالجة والتي تتلقى أنشطة التوجيه المهني من قبل أخصائي التوجيه المهني، ومن ثم إجراء قياس بعدي للمجموعتين الضابطة والتجريبية، لفحص أثر المتغير المستقل وهو (البرنامج التوجيهي المهني) على المتغير التابع وهو (التخطيط المهني)، يليه تطبيق القياس التتابعي للتأكد من مدى فعالية البرنامج. والجدول (1) يوضح التصميم شبه التجريبي للدراسة الحالية.

جدول (1) التصميم شبه التجريبي للدراسة

المجموعة	اختبار قبلي	نوع المعالجة	اختبار بعدي	اختبار متابعة
التجريبية	✓	تنفيذ برنامج توجيهي مهني	✓	✓
الضابطة	✓	تنفيذ أنشطة	✓	x

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الطلبة الموهوبين أكاديمياً في الصف العاشر في جميع مدارس محافظة مسقط بسلطنة عمان للعام الدراسي 2016/2017، وهذا يشمل جميع الطلبة الحاصلين على نسبة 90% فأكثر، في المعدل العام، أو في مادتي العلوم والرياضيات خلال العامين السابقين.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من 50 طالباً وطالبة في المجموعة التجريبية، و52 طالباً وطالبة في المجموعة الضابطة، من طلبة الصف العاشر الموهوبين أكاديمياً في محافظة مسقط، حيث تم اختيار إحدى ولايات المحافظة عشوائياً، ثم اختيار مدرستين من مدارس الذكور التي بها صف عاشر في الولاية بطريقة عشوائية، مثلت إحداهما المجموعة الضابطة والأخرى المجموعة التجريبية، كما تم أيضاً اختيار مدرستين من مدارس الإناث التي بها صف عاشر في الولاية بطريقة عشوائية، ومثلت إحداهما المجموعة الضابطة والأخرى المجموعة التجريبية بالنسبة للإناث، وتم تطبيق البرنامج التوجيهي المهني على المجموعة التجريبية.

وقد تم اختيار أفراد عينة الدراسة من طلبة الصف العاشر؛ لأن الطلبة بنهاية هذه المرحلة يقومون باختيار موادهم الدراسية تمهيداً لاختيار المسار المهني المناسب لهم، حيث تعد تنمية مهارات التخطيط المهني مفيدة وفعالة بالنسبة لهم. فطلبة الصف العاشر بحاجة إلى مساعدة من قبل المرشدين المهنيين؛ لتطوير رؤية واضحة لاستخدام مهارات اتخاذ القرار المهني ووضع الأهداف المهنية لاختيار التخصص المناسب، والتعرف على مميزات ومهارات وقيم العمل لإعداد أنفسهم للالتحاق بالكليات والجامعات، أو معاهد التدريب، أو مؤسسات العمل، أو العمل الحر؛ مما يزيد من فرصهم بالنجاح (Capuzzi & Stauffer, 2012).

خطوات اختيار العينة:

- اختيار إحدى ولايات محافظة مسقط عشوائياً.
- حصر المدارس التي تضم الصف العاشر للذكور والإناث بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة مسقط بولاية السيب التي وقع الاختيار عليها بشكل عشوائي.

- إعداد قائمة بأسماء مدارس الذكور بالولاية، ثم عمل بطاقات تحتوي على أرقام حسب عدد مدارس الذكور، واختيار بطاقتين عشوائياً لتمثل أحد المدرستين المجموعة التجريبية والأخرى المجموعة الضابطة، ثم حصر جميع الطلاب المهويين أكاديمياً في المدرستين حيث بلغ عدد الطلاب 22 في كل مدرسة.
 - تم اتباع الخطوات نفسها لمدارس الإناث حيث بلغ عدد الطالبات المهويات أكاديمياً 28 في المدرسة التي مثلت المجموعة التجريبية و30 في المدرسة التي مثلت المجموعة الضابطة. والجدول (2) يوضح توزيع عينة الدراسة البالغ عددها 102 وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي.
- جدول (2) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي (ن=102)

النوع الاجتماعي	التجريبية		الضابطة	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة
ذكور	22	%44	22	%42,3
إناث	28	%56	30	%57,7
المجموع	50	%100	52	%100

أدوات الدراسة

أولاً: مقياس التخطيط المهني

استخدمت الدراسة الحالية مقياس التخطيط المهني (Career Planning Scale) وقد قام بتطويره لبتاك (Liptak, 2008)؛ بناءً على نظرية سوبر؛ حيث إن الهدف الأساسي للمقياس هو مساعدة الأشخاص لتحديد مدى امتلاكهم للمهارات اللازمة للتخطيط لمهنتهم، ومساعدتهم في تحديد وتنفيذ وتطوير خططهم المهنية، وقام لبتاك بالتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس، حيث تراوح معامل الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية بين (0.78-0.99)، كما تم حساب معامل الثبات باستخدام طريقة إعادة الاختبار حيث تراوح بين (0.86-0.93). وهذه النتائج تدعم استخدام المقياس لأغراض الدراسة الحالية.

ويتكون المقياس من 48 عبارة موزعة على ستة أبعاد، ويتضمن كل بعد 8 عبارات، ويقوم الطالب بقراءة كل عبارة ثم يجيب عليها من خلال التدرج الخماسي: أوافق بشدة، أوافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق بشدة، وتعطى هذه البدائل الدرجات: (1، 2، 3، 4، 5) على الترتيب، وأعلى درجة يمكن أن يحصل عليها الطالب في البعد الواحد هي (40) وأقل درجة هي (8)، كما أن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها في المقياس هي (240) وأقل درجة هي (48).

ويوضح جدول (3) أبعاد المقياس، وعدد الفقرات، وأرقام الفقرات المنتمية لكل بعد.

جدول (3) أبعاد مقياس التخطيط المهني، وعدد فقراته، وأرقام الفقرات المتتمية لكل بعد

م	البعد	عدد الفقرات	أرقام الفقرات
1	المعرفة بعالم العمل	8	8-1
2	معرفة الذات	8	16-9
3	المعرفة بالمهن	8	24-17
4	اتخاذ القرار المهني	8	32-25
5	التخطيط المهني	8	40-33
6	التطبيقات المهنية	8	48-41

صدق المقياس:

تم التحقق من الصدق الظاهري للمقياس في صورته الأولية من خلال عرضه على 8 محكمين من المختصين في مجال الإرشاد، وعلم النفس التربوي، والقياس والتقويم، وذلك بعد ترجمة المقياس إلى اللغة العربية، وعمل ترجمة عكسية إلى الإنجليزية (Back-translation) للتحقق من صدق الترجمة. وقد تم الاستفادة من خبرات المحكمين والأخذ بملاحظاتهم المتعلقة بالمقياس وعباراته من حيث صحة الترجمة، ووضوح العبارات، ودقة صياغتها اللغوية، ومناسبتها للبيئة المحلية، وإضافة أية ملاحظات أخرى مناسبة، وكان هناك اتفاق بنسبة 100% على جميع عبارات المقياس من المحكمين، مع وجود ملاحظات بسيطة لإعادة صياغة بعض المفردات منها:

1. كلمة (معرفة) في العبارة «لدي معرفة بالتغيرات التي تحدث في سوق العمل» أعيدت صياغتها إلى: (وعى).
 2. إعادة صياغة أخصائي مهني إلى: (أخصائي توجيه مهني) لتناسب مع البيئة المحلية.
- وبذلك تم قبول جميع عبارات المقياس البالغ عددها (48) بعد إجراء التعديلات في صياغة بعض المفردات.

ثبات المقياس:

تم التحقق من ثبات المقياس بتطبيقه على عينة استطلاعية بلغ عددها (42) طالبًا وطالبة من الصف العاشر من غير أفراد عينة الدراسة، وتم حساب معامل الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ للمقياس ككل، ولكل بعد من أبعاده، كما هو موضح في جدول (4).

جدول (4) قيم معاملات الثبات لأبعاد مقياس التخطيط المهني وللمقياس ككل

م	البعد	عدد الفقرات	معامل ألفا لكرونباخ
1	المعرفة بعالم العمل	8	0.82
2	معرفة الذات	8	0.82

0.85	8	المعرفة بالمهنة	3
0.81	8	اتخاذ القرار المهني	4
0.84	8	التخطيط المهني	5
0.88	8	التطبيقات المهنية	6
0.95	48	المقياس ككل	

يتضح من جدول (4) بأن قيم معاملات الثبات لأبعاد المقياس تراوحت بين (0.81-0.88)، وبلغ (0.95) للمقياس ككل، وهي قيم تدل على ثبات المقياس وصلاحيته للتطبيق.

التكافؤ بين أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة

للتحقق من تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما هو موضح في جدول (5).

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة في التطبيق القبلي على مقياس التخطيط المهني وفق متغير النوع الاجتماعي والمجموعة

الضابطة (ن=52)		التجريبية (ن=50)		النوع	البعد
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
0.56	2.89	0.40	3.00	ذكور	المعرفة بعالم العمل
0.60	3.19	0.46	3.01	إناث	
0.60	3.53	0.41	3.50	ذكور	معرفة الذات
0.67	3.68	0.36	3.44	إناث	
0.69	2.98	0.56	3.09	ذكور	المعرفة بالمهنة
0.79	3.24	0.48	3.05	إناث	
0.66	3.08	0.47	2.70	ذكور	اتخاذ القرار المهني
0.72	3.00	0.39	2.99	إناث	
0.51	2.90	0.38	2.53	ذكور	التخطيط المهني
0.73	2.66	0.74	2.85	إناث	

0.46	2.38	0.48	2.31	ذكور	التطبيقات المهنية
0.61	2.39	0.76	2.47	إناث	
0.46	2.96	0.32	2.85	ذكور	البعد الكلي
0.57	3.03	0.39	2.97	إناث	

ولمعرفة ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية في التخطيط المهني وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي والمجموعة، استخدم تحليل التباين الثنائي (two-way ANOVA). وأظهرت نتائج التحليل عدم دلالة الفروق بين المجموعتين؛ حيث بلغت قيمة ويلكس لمبدأ Wilks' Lambda لمتغير النوع الاجتماعي 0.95 [ف(6، 93) = 0.76]، والدلالة الإحصائية 0.600؛ وبلغت قيمة ويلكس لمبدأ Wilks' Lambda لمتغير المجموعة 0.97 [ف(6، 93) = 0.44]، والدلالة الإحصائية 0.851، وهذه النتائج تشير إلى تكافؤ المجموعتين في متغيري النوع الاجتماعي والمجموعة.

ثانياً: البرنامج التوجيهي المهني:

تم تصميم البرنامج التوجيهي المهني في تنمية مهارات التخطيط المهني باستخدام استراتيجيات التفكير الإبداعي، وذلك بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات المرتبطة بموضوع الدراسة، حيث تم الاعتماد على نظرية سوبر في بناء البرنامج، وعلى استراتيجيات التفكير الإبداعي كأساليب في تنفيذ أنشطة البرنامج. يتكون البرنامج من أربعة محاور لتنمية مهارات التخطيط المهني وهي: معرفة الذات (البعد الثاني للمقياس)، ومعرفة عالم العمل والمهن (البُعدين الأول والثالث)، ومهارات التخطيط المهني (البُعدين الرابع والخامس)، والتطبيقات المهنية (البعد السادس)، وقد تم تحديد أهداف البرنامج وصياغته ومراعاة التدرج في محتوى محاور وجلسات البرنامج اعتماداً على نظرية سوبر وعلى الدراسات ذات العلاقة بموضوع البرنامج، ويبدأ المحور الأول (معرفة الذات) بتعريف الطالب بميوله المهنية ومهاراته وقيمه، يليه المحور الثاني (معرفة عالم العمل والمهن) الذي يُركز على التعرف إلى عالم العمل والمهن، وكيفية إجراء المقابلة المعلوماتية، وينمي الطالب مهارتي وضع الأهداف المهنية واتخاذ القرار المهني من خلال المحور الثالث (مهارات التخطيط المهني)، ويتضمن المحور الرابع (التطبيقات المهنية) تدريب الطلبة على كتابة السيرة الذاتية وإجراء المقابلات الشخصية، وتم تطبيق البرنامج التوجيهي على أفراد المجموعة التجريبية في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2017/2016م خلال 13 جلسة بواقع 4 إلى 5 جلسات في الأسبوع، مدة الجلسة الواحدة 55 دقيقة.

صدق البرنامج:

تم التحقق من صدق البرنامج التوجيهي المهني بما يتضمنه من أنشطة وتدريبات واستراتيجيات بعرضه على مجموعة من المحكمين المختصين في علم النفس والإرشاد وعددهم (7)، وذلك لإبداء ملاحظاتهم حول البرنامج من حيث الأهداف والأنشطة والأساليب والوسائل المستخدمة وزمن الجلسات، وفي ضوء ملاحظات المحكمين تم تقديم الجلسة التاسعة (وضع الأهداف المهنية) لتصبح الجلسة الثامنة تليها جلسة (اتخاذ القرار المهني)، كما تم

الإضافة والتنوع في استراتيجيات التفكير الإبداعي المستخدمة في البرنامج. وجدول (6) يوضح ملخص جلسات البرنامج التوجيهي في تنمية مهارات التخطيط المهني باستخدام استراتيجيات التفكير الإبداعي.

جدول (6) ملخص الجلسات التوجيهية في تنمية مهارات التخطيط المهني باستخدام استراتيجيات التفكير الإبداعي

المحور	الجلسة	الموضوع	أهم الأهداف	الأساليب
	1	التعارف	أن يتعرف أعضاء المجموعة التوجيهية على البرنامج ومبرراته.	المناقشة، التعلم التعاوني، الأسئلة المفتوحة، التفكير خارج الصندوق، الواجب البيتي.
معرفة الذات	2	الميول المهنية	أن يستكشف الأعضاء ميولهم المهنية.	المناقشة، التعلم التعاوني، الأسئلة المفتوحة، التفكير
	3	المهارات	أن يقترح الأعضاء أساليباً لتطوير مهاراتهم.	بالتعبات الست (القبة الخضراء)، الأسئلة الإبداعية،
	4	القيم	أن يطبق الأعضاء استراتيجية العصف الذهني لاستنتاج أهمية قيم العمل.	العصف الذهني، التعزيز، الواجب البيتي.
معرفة عالم العمل والمهن	5	معرفة عالم العمل	أن يعي الأعضاء أهمية معرفة عالم العمل.	المناقشة، التعلم التعاوني، المناقشة على نمط كرة
	6	معرفة المهن	أن يبحث الأعضاء عن أهم المعلومات حول المهن.	السلة، عظمة السمكة، التنبؤ والاستكشاف،
	7	المقابلة المعلوماتية	أن يكتسب الأعضاء مهارة إجراء المقابلة المعلوماتية.	التعزيز، الواجب البيتي.

المناقشة، التعلم التعاوني، المناقشة على نمط كرة السلة، حل المشكلات، الأسئلة المفتوحة، التعزيز، الواجب البيتي.	أن يكتسب الأعضاء مهارة وضع الأهداف المهنية. أن يطبق الأعضاء خطوات اتخاذ القرار المهني.	8 9	وضع الأهداف المهنية اتخاذ القرار المهني	مهارات التخطيط المهني
المناقشة، تمثيل الأدوار، التعلم التعاوني، الأسئلة المفتوحة، التعزيز، الواجب البيتي.	أن يتدرب الأعضاء على كتابة السيرة الذاتية بطريقة إبداعية. أن يكتسب الأعضاء مهارات إجراء المقابلة الشخصية. أن يتدرب الأعضاء على كيفية إجراء المقابلة الشخصية	10 11 12	السيرة الذاتية المقابلة الشخصية 1 المقابلة الشخصية 2	التطبيقات المهنية
المناقشة، الأسئلة المفتوحة، التعزيز.	تقييم مدى استفادة أعضاء المجموعة التوجيهية من البرنامج.	13	الإهاء والتقييم	

وفيما يلي توضيح لهذه الجلسات:

الجلسة الأولى: هدفت الجلسة الأولى إلى التعارف بين الأخصائي وأعضاء البرنامج التوجيهي، والتعارف بين الأعضاء أنفسهم، والتعرف إلى البرنامج وأهدافه، والاتفاق على قواعد عمل المجموعة التوجيهية والمتوقع منهم، وقد تم توضيح مفهوم التخطيط المهني وأهميته.

الجلسة الثانية: هدفت هذه الجلسة إلى استكشاف الأعضاء لميولهم المهنية، حيث ناقش الأعضاء مفهوم الميول المهنية وخصائصها وأنواعها، كما تعرف الأعضاء على ميولهم الشخصية والمدرسية، كما اكتسبوا مهارة تصنيف المهن حسب التعامل مع (الأشخاص، والبيانات، والأشياء، والأفكار).

الجلسة الثالثة: الهدف من هذه الجلسة أن يقترح الأعضاء أساليب لتطوير مهاراتهم، بعد مناقشتهم لأنواع المهارات (المهارات القابلة للتحويل، والمهارات الصلبة، والمهارات الناعمة) وأهميتها في سوق العمل، واستكشافهم للمهارات التي يمتلكونها والتي يرغبون في تطويرها.

الجلسة الرابعة: هدفت هذه الجلسة أن يستنتج الأعضاء أهمية بعض قيم العمل بالتفكير في كيفية مواجهة بعض المواقف في العمل، وأن يعوا الفرق بين القيم المهنية وقيم العمل، واستكشاف قيم العمل الهامة بالنسبة لهم وبالتالي تحديد المهن المناسبة معها.

الجلسة الخامسة: هدفت هذه الجلسة أن يعي الأعضاء أهمية معرفة عالم العمل كجزء من عملية التخطيط المهني من خلال تعرفهم على الفرق بين الوظيفة والعمل والمهنة، وعلى مفهوم القوى العاملة وأهم ملامح التحولات في سوق العمل، واستكشاف المهن الأكثر طلبًا في 2025م، ومناقشة الأعضاء لأنماط وتفضيلات العمل المختلفة.

الجلسة السادسة: قام الأعضاء في هذه الجلسة بالبحث عن أهم المعلومات حول المهن، حيث حدد الأعضاء المهن غير التقليدية في المجتمع بالنسبة للذكور والإناث، وتعرفوا على أنواع المهن والوظائف، وناقشوا أهم المعلومات التي يجب جمعها حول المهن.

الجلسة السابعة: هدفت هذه الجلسة إلى اكتساب الأعضاء مهارة إجراء المقابلة المعلوماتية وإدراك أهميتها كطريقة فعالة للتعرف على مهنة المستقبل، حيث تعرفوا على مصادر المعلومات عن المهن، وتدريبوا على كيفية إجراء المقابلة المعلوماتية وتعرفوا على أهم الأسئلة التي تحتويها.

الجلسة الثامنة: كان الهدف من هذه الجلسة أن يكتسب الأعضاء مهارة وضع الأهداف المهنية والتي تعتبر مهارة هامة من مهارات التخطيط المهني، حيث تعرفوا على معنى الهدف المهني وأهميته واستنتجوا أهم خصائصه، وتدريب الأعضاء على وضع الأهداف الجيدة بعد التمييز بين الأهداف طويلة المدى، ومتوسطة المدى، وقصيرة المدى.

الجلسة التاسعة: هدفت هذه الجلسة إلى تدريب الأعضاء على خطوات اتخاذ القرار المهني، ومناقشة صعوبات اتخاذ القرار وكيفية التخطيط لوضع حلول لها، كما تم التركيز على أهمية استشارة الأهل والأخصائي المهني ودور الأصدقاء في عملية اتخاذ القرار المهني.

الجلسة العاشرة: تم في هذه الجلسة تدريب الأعضاء على كتابة السيرة الذاتية بطريقة إبداعية، حيث تعرف الأعضاء على طرق تحضير السير الذاتية وأنواعها، كما تم مناقشة أقسام السيرة الذاتية وأهمية تحديثها دومًا باعتبارها جواز المرور لإجراء المقابلة الشخصية.

الجلسة الحادية عشرة: هدفت هذه الجلسة لاكتساب الأعضاء مهارات إجراء المقابلة الشخصية، حيث تعرفوا على أنواع المقابلات الشخصية، واستكشفوا ما يحدث قبل وأثناء وبعد المقابلة، وتم مناقشة الأسئلة المتنوعة في مقابلات التوظيف وأهمية التفكير الإبداعي عند الرد عليها.

الجلسة الثانية عشرة: تعتبر هذه الجلسة امتدادًا للجلسة السابقة، حيث تعرف الأعضاء على نماذج من إجابات أصعب مقابلات التوظيف، وتدريبوا على إجراء المقابلات الشخصية.

الجلسة الثالثة عشرة: هدفت هذه الجلسة إلى تقييم مدى استفادة أعضاء المجموعة التوجيهية من البرنامج، حيث تم إكمال استمارة «خطتي المهنية» لكل عضو، و«استمارة تقييم البرنامج»، وتحديد موعد لاحق من أجل المتابعة.

إجراءات الدراسة

1. الاطلاع على الأدبيات السابقة العربية والأجنبية والدراسات؛ للاستفادة منها في تصميم أدوات الدراسة.
2. اختيار المقياس المناسب لأغراض الدراسة، وترجمته من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية، والتأكد من صدق

- الترجمة، وتصميم البرنامج التوجيهي المهني المبني على نظرية سوبر، وباستخدام استراتيجيات التفكير الإبداعي في ضوء أهداف الدراسة، ثم التحقق من صدق أدوات الدراسة من خلال عرضها على عدد من المحكمين.
3. الحصول على ورقة تسهيل مهمة باحث لتحقيق أغراض الدراسة.
 4. تطبيق مقياس التخطيط المهني على عينة استطلاعية من الطلبة بلغ عددها (42) طالباً وطالبة؛ للتحقق من ثباته.
 5. اختيار عينة الدراسة، وزيارة المدارس المختارة لتوضيح أهداف الدراسة لمدرء المدارس، والتواصل مع أخصائي التوجيه المهني في مدرسة الطلاب للمساعدة في تطبيق البرنامج.
 6. الاجتماع بالأخصائي بمدرسة الطلاب لتوضيح أهداف البرنامج وشرح جلساته والأساليب المستخدمة، حيث تم الاتفاق أن تطبق الأخصائية (الباحثة الأولى في هذه الدراسة) الجلسات الثلاث الأولى للبرنامج بحضور الأخصائي، ثم يكمل الأخصائي تطبيق باقي الجلسات.
 7. تطبيق مقياس التخطيط المهني (المقياس القبلي) على عينة الدراسة، للتحقق من تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة في المدارس قبل البدء بتطبيق البرنامج التوجيهي بأسبوع واحد.
 8. تطبيق البرنامج التوجيهي المهني الذي تم إعداده وتحكيمه في الفصل الدراسي الأول 2017/2016 على المجموعة التجريبية في كل من مدرسة الطلاب ومدرسة الطالبات بواقع 4 إلى 5 جلسات في الأسبوع لمدة (55) دقيقة للجلسة في الفترة من 2017/3/5م إلى 2017/3/22م، وذلك بواقع (13) جلسة.
 9. تطبيق القياس البعدي على طلبة المجموعتين الضابطة والتجريبية في مدرسة الطلاب ومدرسة الطالبات بتاريخ 2017/3/26.
 10. تطبيق مقياس التخطيط المهني على المجموعة التجريبية كقياس تتابعي بعد خمسة أسابيع من تطبيق القياس البعدي للتأكد من مدى فعالية البرنامج.
 11. إدخال البيانات وتحليلها إحصائياً، للوصول إلى النتائج وتفسيرها، وتقديم التوصيات المناسبة في ضوء هذه النتائج.

نتائج الدراسة:

نتائج الفرضية الأولى:

للتحقق من صحة الفرضية الأولى، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واستخدم اختبار «ت» للعينات المستقلة على مقياس التخطيط المهني ككل، ولكل بعد من أبعاده الستة (المعرفة بعالم العمل، ومعرفة الذات، والمعرفة بالمهن، واتخاذ القرار المهني، والتخطيط المهني، والتطبيقات المهنية)، كما هو موضح في جدول (7).

جدول (7) نتائج اختبار «ت» بين المجموعتين التجريبية (ن=50) والضابطة (ن=52) في التطبيق البعدي لمقياس التخطيط المهني

حجم الأثر	الاحتمال	ت	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموعة	البعد
0.614	>0.001	7.77	100	0.42	3.72	تجريبية	المعرفة بعالم العمل
				0.40	3.09	ضابطة	
0.507	>0.001	5.88	100	0.35	4.01	تجريبية	معرفة الذات
				0.44	3.55	ضابطة	
0.576	>0.001	7.05	100	0.34	3.59	تجريبية	المعرفة بالمهن
				0.43	3.04	ضابطة	
0.456	>0.001	5.12	100	0.43	3.47	تجريبية	اتخاذ القرار المهني
				0.49	3.00	ضابطة	
0.532	>0.001	6.28	100	0.47	3.39	تجريبية	التخطيط المهني
				0.55	2.75	ضابطة	
0.479	>0.001	5.46	100	0.47	3.01	تجريبية	التطبيقات المهنية
				0.53	2.47	ضابطة	
0.672	>0.001	9.07	100	0.25	3.53	تجريبية	الدرجة الكلية
				0.35	2.98	ضابطة	

يتضح من جدول (7) أن جميع قيم «ت» المحسوبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة >0.001، وبعد مراجعة المتوسطات الحسابية وجد أن الفروق لصالح المجموعة التجريبية؛ حيث كانت متوسطاتها أكبر من المجموعة الضابطة في الدرجة الكلية، وفي جميع أبعاد مقياس التخطيط المهني. وبذلك لم يتم قبول الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

نتائج الفرضية الثانية

للتحقق من صحة الفرضية الثانية، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واستخدم اختبار «ت» للعينات المترابطة لمعرفة الفروق في المجموعة التجريبية بين التطبيقين القبلي والبعدي على أبعاد مقياس التخطيط المهني والدرجة الكلية، وجدول (8) يبين نتائج اختبار «ت».

جدول (8) نتائج اختبار «ت» لمجموعتين مترابطتين لمعرفة الفروق في المجموعة التجريبية بين التطبيقين القبلي والبعدي على أبعاد مقياس التخطيط المهني (ن=50)

البعدي	التطبيق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	الاحتمال	حجم الأثر
المعرفة بعالم العمل	قبلي	2.94	0.50	13.43	0.001>	0.645
	بعدي	3.72	0.42			
معرفة الذات	قبلي	3.52	0.52	11.47	0.001>	0.484
	بعدي	4.01	0.35			
المعرفة بالمهنة	قبلي	3.03	0.64	10.05	0.001>	0.668
	بعدي	3.59	0.34			
اتخاذ القرار المهني	قبلي	2.91	0.61	10.14	0.001>	0.469
	بعدي	3.47	0.43			
التخطيط المهني	قبلي	2.74	0.49	11.34	0.001>	0.561
	بعدي	3.39	0.47			
التطبيقات المهنية	قبلي	2.35	0.46	12.67	0.001>	0.579
	بعدي	3.01	0.47			
الدرجة الكلية	قبلي	2.91	0.40	20.20	0.001>	0.681
	بعدي	3.53	0.25			

يتضح من جدول (8) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس التخطيط المهني في الدرجة الكلية وفي جميع أبعاد المقياس وذلك لصالح التطبيق البعدي، وبذلك تم قبول الفرضية البديلة.

نتائج الفرضية الثالثة:

للتحقق من صحة الفرضية الثالثة، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مستوى المقياس ككل، ولكل بعد من أبعاده. والجدول (9) يوضح النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة في التطبيق البعدي على مقياس التخطيط المهني وفق متغير النوع الاجتماعي والمجموعة

الضابطة (ن=52)		التجريبية (ن=50)		النوع	البعد
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
0.37	3.07	0.41	3.68	ذكور	المعرفة بعالم العمل
0.42	3.10	0.44	3.74	إناث	
0.34	3.50	0.31	3.93	ذكور	معرفة الذات
0.50	3.58	0.38	4.07	إناث	
0.38	3.02	0.31	3.57	ذكور	المعرفة بالمهن
0.47	3.05	0.37	3.60	إناث	
0.40	3.01	0.39	3.41	ذكور	اتخاذ القرار المهني
0.55	3.00	0.46	3.52	إناث	
0.58	2.78	0.51	3.23	ذكور	التخطيط المهني
0.53	2.72	0.41	3.51	إناث	
0.61	2.49	0.45	2.97	ذكور	التطبيقات المهنية
0.47	2.46	0.49	3.05	إناث	
0.31	2.98	0.18	3.47	ذكور	البعد الكلي
0.38	2.99	0.29	3.58	إناث	

ولمعرفة ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية على مقياس التخطيط المهني لمتغير النوع والبرنامج التوجيهي المهني، استخدم تحليل التباين الثنائي (two-way ANOVA). والجدول (10) يوضح النتائج.

جدول (10) نتائج تحليل التباين الثنائي لمعرفة فعالية المجموعة والنوع الاجتماعي في مهارات التخطيط المهني لدى عينة الدراسة

مصدر التباين	أبعاد المقياس	متوسط المربعات	مجموع المربعات	ف(1، 98)	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر
النوع (أ)	المعرفة بعالم العمل	0.05	0.05	0.31	0.582	
	معرفة الذات	0.30	0.30	1.88	0.173	
	المعرفة بالمهنة	0.02	0.02	0.13	0.725	
	اتخاذ القرار المهني	0.06	0.06	0.28	0.599	
	التخطيط المهني	0.30	0.30	1.16	0.248	
	التطبيقات المهنية	0.20	0.20	0.07	0.794	
	المقياس ككل	0.09	0.09	0.99	0.321	
المجموعة (ب)	المعرفة بعالم العمل	9.84	9.84	58.04	0.001>	0.614
	معرفة الذات	5.34	5.34	33.57	0.001>	0.507
	المعرفة بالمهنة	7.50	7.50	48.06	0.001>	0.576
	اتخاذ القرار المهني	5.24	5.24	24.61	0.001>	0.456
	التخطيط المهني	9.48	9.48	36.61	0.001>	0.532
	التطبيقات المهنية	7.13	7.13	28.03	0.001>	0.479
	المقياس ككل	7.31	7.31	77.61	0.001>	0.672
(أ) × (ب)	المعرفة بعالم العمل	0.01	0.01	0.03	0.868	
	معرفة الذات	0.020	0.02	0.14	0.706	
	المعرفة بالمهنة	0.001	0.001	0.00	0.964	
	اتخاذ القرار المهني	0.09	0.09	0.42	0.517	
	التخطيط المهني	0.74	0.74	2.89	0.092	
	التطبيقات المهنية	0.08	0.08	0.31	0.575	
	المقياس ككل	0.08	0.08	0.80	0.373	
الخطأ	المعرفة بعالم العمل	0.17	16.62			
	معرفة الذات	0.16	15.58			
	المعرفة بالمهنة	0.16	15.29			
	اتخاذ القرار المهني	0.21	20.87			
	التخطيط المهني	0.26	25.20			
	التطبيقات المهنية	0.25	24.93			
	المقياس ككل	0.09	9.32			

يتضح من الجدول (10) ما يلي:

1. متغير النوع: أظهرت النتائج عدم دلالة قيمة «ف» في متغير النوع في جميع مهارات التخطيط المهني وفي الدرجة الكلية.
 2. متغير المجموعة: أظهرت النتائج دلالة قيمة «ف» المحسوبة عند مستوى >0.001 ، وعند مراجعة المتوسطات الحسابية (الجدول 10)، اتضح أن الفروق لصالح المجموعة التجريبية.
 3. التفاعل بين النوع والمجموعة: أظهرت النتائج عدم دلالة قيمة «ف» في التفاعل بين النوع والمجموعة في جميع مهارات التخطيط المهني وفي الدرجة الكلية.
- تشير هذه النتائج إلى أن البرنامج فعّال في تنمية مهارات التخطيط المهني للذكور والإناث بنفس الكفاءة، وفي ضوء ذلك تم قبول الفرضية الصفرية.

نتائج الفرضية الرابعة

للتحقق من صحة الفرضية الرابعة تم استخدام اختبار «ت» لمجموعتين مترابطتين لمعرفة الفروق في المجموعة التجريبية بين التطبيقين البعدي والمتابعة على أبعاد مقياس التخطيط المهني، وجدول (11) يبين نتائج اختبار «ت».

جدول (11) نتائج اختبار «ت» لمجموعتين مترابطتين لمعرفة الفروق في المجموعة التجريبية بين التطبيقين البعدي والمتابعة على أبعاد مقياس التخطيط المهني (ن=50)

البعد	التطبيق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
المعرفة بعالم العمل	بعدي	3.72	0.42	0.76-	0.453
	متابعة	3.73	0.39		
معرفة الذات	بعدي	4.01	0.35	1.00	0.322
	متابعة	3.98	0.29		
المعرفة بالمهن	بعدي	3.59	0.34	1.10-	0.276
	متابعة	3.62	0.27		
اتخاذ القرار المهني	بعدي	3.47	0.43	0.63	0.533
	متابعة	3.45	0.36		
التخطيط المهني	بعدي	3.39	0.47	0.59-	0.561
	متابعة	3.41	0.49		

0.122	1.58-	0.47	3.01	بعدي	التطبيقات
		0.46	3.06	متابعة	المهنية
0.348	0.947-	0.25	3.53	بعدي	الدرجة
		0.23	3.54	متابعة	الكلية

يتضح من جدول (11) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين البعدي والمتابعة لمقياس التخطيط المهني في جميع أبعاد المقياس، وفي الدرجة الكلية للمقياس، وبذلك يتم قبول الفرضية الصفرية.

مناقشة نتائج الدراسة:

أ. مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

هدفت الدراسة الحالية إلى اختبار أثر برنامج توجيهي مهني في تنمية مهارات التخطيط المهني باستخدام استراتيجيات التفكير الإبداعي لدى طلبة الصف العاشر الموهوبين أكاديمياً، وقد أظهرت نتائج اختبار الفروق بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين لصالح المجموعة التجريبية في جميع أبعاد مقياس التخطيط المهني (المعرفة بعالم العمل، ومعرفة الذات، والمعرفة بالمهن، واتخاذ القرار المهني، والتخطيط المهني، والتطبيقات المهنية)، وتشير هذه النتائج إلى فعالية البرنامج التوجيهي المهني المصمم في الدراسة الحالية.

وعموماً اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الحرازة (2006) التي أشارت نتائجها إلى فعالية البرنامج الإرشادي الجمعي في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني وزيادة المعلومات المهنية لصالح المجموعة التجريبية، حيث ركز البرنامج على: استكشاف الذات، واستكشاف المهنة، والتعامل مع تأثيرات الأسرة والمجتمع، واتخاذ القرار المهني.

كما اتفقت مع دراسة وودز وآخرون (Woods et al., 2010) التي أكدت على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تنمية مهارات التخطيط المهني وزيادة الكفاءة الذاتية للطلبة في عملية التخطيط بعد إعطائهم دروساً تتعلق بعملية تخطيط انتقاليهم من المدرسة إلى حياة الراشدين، حيث تضمنت هذه الدروس المصطلحات والمفاهيم المتعلقة بالتخطيط والانتقال، وتنمية مهارات التخطيط وتقرير المصير، ومشاركة الطلبة في مناقشات حول مستقبلهم، واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة المطيري (2015) التي هدفت للكشف عن أثر مادة تدريجية في الإرشاد المدرسي المهني على التخطيط واتخاذ القرار لدى الطالبات الموهوبات في الصف العاشر بدولة الكويت، حيث أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعتين الضابطة والتجريبية لصالح المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج، وأوصت الدراسة بالاهتمام بالمواد الإرشادية التدريبية المهنية المقدمة للطلبة الموهوبين في المراحل الدراسية التي تعتبر نقطة تحول بالنسبة للطالب، كالصف العاشر.

ويمكن تفسير فعالية البرنامج بسبب أساسه النظري، حيث اعتمد على نظرية سوبر الذي قسم مراحل نمو

الإنسان المهنية إلى خمس مراحل: النمو، والاستكشاف، والتأسيس، والاحتفاظ، والانفصال، وبالنسبة لطالب الصف العاشر فهو يساير مرحلة الاستكشاف بحسب النظرية، حيث تمتد هذه المرحلة من عمر 14 إلى عمر 24، وتتميز باختبار الذات والاستكشاف المهني؛ لتحديد الأولويات المهنية وربطها بأهداف التعليم الثانوي والجامعي والتدريب المهني، وخلال هذه المرحلة يمر الفرد بعملية التبلور التي تكون بين عمر 14 وعمر 18 سنة، وهي فترة تشكل الأهداف المهنية عن طريق الوعي وإدراك المصادر المهنية المتاحة والتقييم والاهتمام المهني (Brown, 2007). كما أكد سوبر في نظريته على ضرورة إرشاد المهنيين الذين يميلون إلى التعميم ووجود خيارات متعددة لديهم وبالتالي يحتاجون لتعليمهم مهارات صنع القرار (Gibson & Mitchel, 2006).

إن تركيز البرنامج على تعريف الطلبة بالمصادر المختلفة للمعلومات المهنية وتشجيعهم على قراءة الكتب والمجلات في المجال المهني، والبحث في الإنترنت، والتعرف على معلومات عن المهن، كظروف العمل ومتطلباته والراتب وغيرها، يمكن أن يكون قد ساهم في فعالية البرنامج التوجيهي. حيث إن عملية التخطيط المهني لدى سوبر تتضمن معرفة الفرد بظروف العمل والمتطلبات التعليمية، ومميزات الوظيفة وأن يكون لديه معلومات عن عالم العمل قبل اتخاذ القرار المهني (أبو عيطة، 2015).

كما يمكن تفسير فعالية البرنامج باستخدامه استراتيجيات التفكير الإبداعي؛ كأسلوب حل المشكلات، والعصف الذهني، والأسئلة الإبداعية، والتنبؤ والاستكشاف، والمناقشة على نمط لعبة كرة السلة في تنفيذ أنشطة البرنامج، وهي أساليب تناسب خصائص تفكير الموهوب. فالموهوب يتصف بخصائص التفكير المنطقي مثل التفكير السريع، والإصرار والثابرة، والميل الطبيعي لحب الاستطلاع والدافعية العالية للمعرفة، وكثرة الأسئلة، كما أنه يتميز بقدرته العالية على التساؤل المستمر، وتحديد السبب والنتيجة (قطامي، 2015). كما ترى الكعبي (2007) أن من أهم الأهداف العامة لبرامج رعاية الموهوبين: تنمية التفكير الإبداعي للموهوب، وخلق جيل مفكر ومبدع وواع، والتدريب على مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار، وإعداد الطالب وتوجيهه نحو التخصص الذي يلي حاجات المجتمع.

ويمكن أن تعزى فعالية البرنامج كذلك إلى تركيزه الكبير على توعية الطلبة الموهوبين بأهمية مناقشة خططهم المهنية مع متخصص في الإرشاد المهني حيث يهمل الطالب الموهوب ذلك. واتفق ذلك مع دراسة إيشاك وبكار (Ishak & Bakar, 2014) التي أظهرت نتائجها بأن 7% فقط من 180 من الطلبة الموهوبين كان لديهم ميل لطلب مساعدة مرشد مهني لحل مشكلاتهم المهنية، على الرغم من أن خدمات الإرشاد المهني كانت المطلب الأول لهم من بين الخدمات الإرشادية الأخرى.

كذلك ركز البرنامج على توعية الطلبة الموهوبين بأهمية دور الأسرة وتأثير الأصدقاء، وكيفية التعامل مع الضغوط في هذا الجانب. وهذا يتفق مع دراسة هارجروف وآخرون (Hargrove et al., 2005) والتي أظهرت نتائجها أنه على الرغم من أن الأسرة تلعب دورًا صغيرًا ولكنه فعال ومهم في توقع المراهقين لاتجاهاتهم في التخطيط المهني، وأشارت إلى أهمية التحدث مع أسرهم عن خططهم المهنية. وفي نتائجها أشارت دراسة روجرز وكريد (Rogers & Creed, 2011) إلى أن مرحلة الصف العاشر هي مرحلة حساسة في عملية النمو والتطور المهني، وهو

الوقت المناسب للطلبة للتحدث مع الأهل، والمرشدين والأصدقاء عن المواد التي سيدرسونها في صفوف 11 و12، والتي تؤثر على خياراتهم المهنية في المستقبل، وأوصت الدراسة بأهمية حصول الطلبة في هذه المرحلة على الوقت والدعم الضروريين لمناقشة خياراتهم المهنية في المدرسة والبيت.

ب. مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

يهدف اختبار الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة التجريبية إلى معرفة مدى التحسن الذي طرأ على مهارات التخطيط المهني للمجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج، مقارنة بما قبل تطبيق البرنامج، وقد أظهرت نتائج التحليل ارتفاعاً ملحوظاً لدى المجموعة التجريبية في جميع أبعاد المقياس، وفي المقياس ككل.

بشكل عام، اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة جوشوا (Gushe, 2006) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة إيجابية قوية بين الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرار المهني وأنشطة الاستكشاف المهني، حيث إن الطلبة الذين امتلكوا ثقة أكبر باتخاذ القرار المهني كانوا ذوي قدرة أكبر على تعريف ميولهم وقدراتهم وأهدافهم المهنية، والمشاركة بفعالية في الأنشطة المرتبطة بالاستكشاف المهني.

ومن الدراسات التي اتفقت أيضاً مع الدراسة الحالية دراسة روجرز وكريد (Rogers & Creed, 2011) والتي أظهرت نتائجها أن الطلبة في صفوف (10، و11، و12) الذين لديهم ثقة في اتخاذ القرار المهني ووضع أهداف مهنية يكونوا أكثر قدرة على وضع خطة مهنية، كما أوصت الدراسة بضرورة تشجيع المرشدين المهنيين على تصميم برامج عملية لتنمية مهارتي اتخاذ القرار المهني، ووضع الأهداف المهنية خلال السنوات الثلاثة الأخيرة من المدرسة، وزيادة التوعية بالدور الذي تلعبه هذه المتغيرات في استكشاف الخيارات المهنية، كما اتفقت مع دراسة روجرز وآخرون (Rogers et al., 2008) والتي خلصت إلى أن مستويات التخطيط المهني كانت عالية عندما كان تحديد الأهداف المهنية عالياً، ودراسة هاشم (Hashim, 1992) والتي توصلت نتائجها إلى أن المعرفة بالذات والتدريب على المقابلة يزيد من درجة استعداد الطلبة لتنفيذ خططهم الوظيفية والمهنية، وأظهرت نتائج دراسة (العزاز، 2015) أنه كلما ارتفع مستوى الوعي المهني لدى الموهوبين، ارتفع مستوى اتخاذ القرار لديهم، وأوصت الدراسة بالاهتمام بهذه الفئة من الطلبة، ومساعدتهم على اكتشاف وتطوير مهاراتهم وميولهم.

ج. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

هدفت الفرضية الثالثة إلى اختبار الفروق في المجموعة التجريبية وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي، وأوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة، تعزى للبرنامج التوجيهي، بصرف النظر عن النوع الاجتماعي، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة جوشوا (Gushe, 2006)، حيث أظهرت نتائجها عدم وجود أي دلالة إحصائية لمتغير النوع الاجتماعي، كما اتفقت مع دراسة باتون وآخرون (Patton et al., 2004) والتي أكدت نتائجها عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي في العلاقة بين الأهداف المهنية والتوقعات المهنية وبين التخطيط المهني، في حين اختلفت معها في وجود فروق دالة إحصائية لصالح الإناث في الاستكشاف المهني. واختلفت الدراسة مع دراسة هارجروف وآخرون (Hargrove et al., 2005) والتي خلصت نتائجها إلى وجود فروق دالة إحصائية لصالح الطالبات في اتجاهات التخطيط المهني.

كما أوضحت النتائج بأنه لم يكن هناك أي تأثير دال إحصائياً للتفاعل بين النوع الاجتماعي والمجموعة، حيث زود البرنامج بالوسائل والأساليب والأنشطة المناسبة للذكور والإناث، وبناءً على ذلك؛ يمكن القول بأن البرنامج التوجيهي المهني كان فعالاً لدى الذكور والإناث على حد سواء، وهذا يعدّ مؤشراً على إمكانية تعميمه وتطبيقه بنفس الطريقة، حيث سيكون له نفس التأثير بغض النظر عن النوع الاجتماعي.

د. مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

هدف اختبار الفروق بين القياس البعدي والمتابعة للمجموعة التجريبية إلى معرفة مدى استمرار أثر البرنامج في تنمية مهارات التخطيط المهني للمجموعة التجريبية، وقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين البعدي والمتابعة لقياس التخطيط المهني في جميع أبعاد المقياس، والدرجة الكلية للمقياس.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الحرازنة (2006)، والتي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في الاختبار البعدي والاختبار التتبعي فيما يتعلق بتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني، واختلفت معها في وجود فروق دالة إحصائياً فيما يتعلق باكتساب المعلومات المهنية لصالح الاختبار البعدي، بالرغم من ضآلة الفروق بين المتوسطات البعدي والتتبعي.

ويمكن أن تعزى نتيجة استمرار أثر البرنامج التوجيهي إلى توفيره لبيئة توجيهية مشجعة ومعززة، حيث سمح للطلبة بالمناقشات المفتوحة وتقديم الاقتراحات، والاعتماد على العصف الذهني والاستنتاج وأسلوب حل المشكلات والتعلم التعاوني، والقيام بأنشطة تعتمد على الاستقلالية في البحث والتنبؤ والاستكشاف، ولم يتم تقديم المعلومة بأسلوب المحاضرة مما أثرى الجلسات التوجيهية بتفاعل كبير من الطلبة.

كذلك يمكن القول بأن التدرج والتكامل بين محاور البرنامج، قد أدى إلى استمرارية فعاليته، حيث يبدأ البرنامج باستكشاف الطالب لذاته؛ بالتعرف على ميوله ومهاراته وقيمه، ثم اكتساب مهارة إجراء المقابلة المعلوماتية والتعرف على المهن ومواءمتها بما استكشفه عن ذاته، ومن ثم التدريب على وضع أهداف مهنية، لينتهي باتخاذ قرار مهني سليم يصقله الطالب باكتساب مهارتي كتابة السيرة الذاتية والإعداد للمقابلة الشخصية. وكل هذه المعلومات والأنشطة يتم وضعها في ملف للطالب (Profile) يستطيع الرجوع له واستخدامه في أي وقت أثناء البرنامج وبعده، مما أدى إلى ارتفاع في مستوى الوعي المهني لدى الطلبة، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة العزاز (2015) بأن مستوى الوعي المهني يمكن أن يرتفع لدى الموهوبين عندما يتواجدون في بيئة مدرسية محفزة توفر لهم كل الوسائل الممكنة لاكتشاف ذاتهم ومعرفة ميولهم وقدراتهم واتجاهاتهم المهنية.

وعموماً تدل هذه النتيجة على استمرار أثر البرنامج بعد فترة من تنفيذه، حيث كانت المدة بين القياس البعدي والتتبعي خمسة أسابيع، وهذا يؤكد أن فعالية البرنامج لم تكن وقتية على أعضاء المجموعة التجريبية، ولكنها امتدت إلى ما بعد انتهاء البرنامج.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة، يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. تعميم استخدام البرنامج التوجيهي في تنمية مهارات التخطيط المهني على جميع المدارس في سلطنة عمان للطلاب والطالبات.
2. الاستفادة من البرنامج بتعميمه على فئات الطلبة الموهوبين في المدارس، أو الجامعات، أو الباحثين عن عمل.
3. الاستفادة من مقياس التخطيط المهني في تقصي مدى امتلاك الطلبة لمهارات التخطيط المهني، وتحديد احتياجاتهم من مهارات وتنميتها.

المقترحات

1. إجراء دراسات لمعرفة أثر البرنامج الحالي على فئات أخرى، وتطويره ليستهدف الطلبة الموهوبين في جوانب أخرى غير الموهبة الأكاديمية.
2. إجراء دراسات في تنمية مهارات التخطيط المهني للطلبة الموهوبين، استناداً إلى نظريات إرشادية مهنية أخرى، وباستخدام أساليب أخرى كالتفكير الناقد والحل الإبداعي للمشكلات.
3. إجراء دراسة حول العلاقة بين تنمية مهارات التخطيط المهني والتدريب الميداني، أثناء الدراسة، والاستعداد لدخول عالم العمل.

أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم، منى توكل السيد، ورضوان عبد الحكيم سعيد. (2013). تشخيص مشكلات المتفوقين والموهوبين من طلاب المرحلتين المتوسطة والثانوية بمدارس التعليم العام بمحافظة الزلفى: دراسة مسحية. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، 40، 117-78.
- أبو عيطة، سهام درويش. (2015). نظريات الإرشاد والنمو المهني. عمان: دار الفكر.
- أبو النصر، مدحت محمد. (2014). التخطيط للمستقبل في المنظمات الذكية. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- آل جميل، يسرية بنت علي. (2006). فعالية برنامج مقترح لاستخدام مراكز مصادر التعلم في تنمية مهارات القراءة الصامتة لدى كل من التلاميذ المتفوقين والضعاف بمرحلة التعليم الأساسي في سلطنة عمان: دراسة تجريبية (رسالة دكتوراه غير منشورة). مصر: جامعة الدول العربية.
- البلوشية، شمس بنت هلال. (2016). استراتيجية مقترحة لتطوير إدارة برامج رعاية الطلبة الموهوبين بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.
- جروان، فتحى عبد الرحمن. (2004). الموهبة والتفوق والإبداع. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- الحبسية، رقية بنت محمد. (2015). مشكلات رعاية الطلبة المجيدين رياضياً بمدارس سلطنة عمان للصفوف من 7-11: تصور مقترح (رسالة ماجستير غير منشورة). سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.
- الحبسية، مياء بنت سيف. (2016). تصور مقترح لتطوير دور الإشراف التربوي في اكتشاف ورعاية الطلاب المجيدين بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.
- الحجرية، فاطمة بنت سلطان. (2014). الحاجات النفسية للمتفوقين تحصيلياً في الصف الحادي عشر في مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمنطقة شمال الشرقية بسلطنة عمان. المجلة العربية لتطوير التفوق، 5(9)، 81-53.
- الحرزانية، أحلام عبد المجيد (2006). فاعلية برنامج إرشاد جمعي في اكتساب مهارة الاختيار المهني لدى عينة من طالبات الصف العاشر في محافظة الزرقاء (رسالة ماجستير غير منشورة). الأردن: الجامعة الهاشمية.
- الحسيني، عبد الحسن. (2012). تطوير الذات وبناء المستقبل: دليل النجاح المهني. بيروت: الدار العربية للعلوم ناشرون.
- حمادنة، برهان محمود. (2014 أ). التفكير الإبداعي. إربد: عالم الكتب الحديث.
- حمادنة، برهان محمود. (2014 ب). المرشد إلى الموهبة والإبداع. إربد: عالم الكتب الحديث.
- الحميدي، سماح نشأت (2014). الموهوب بين المنهاج الدراسي ومهنة المستقبل. عمان: مركز ديونو لتعليم التفكير.
- الخرابشة، عمر وعريبات، أحمد (2008). مشكلات الطلبة المتفوقين والموهوبين في المراكز الريادية في محافظة البلقاء في الأردن وحاجاتهم الإرشادية. مجلة جامعة الملك سعود، 22(3)، 549-525.
- رزوقي، رعد مهدي، وعبد الكريم، سهى إبراهيم. (2015). التفكير وأنماطه: التفكير الاستدلالي، التفكير الإبداعي، التفكير المنطومي، التفكير البصري. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- الرواحية، سمية بنت ياسر بن خميس. (2008). تصور مقترح لدور إدارة المدرسة في رعاية الطلاب المتفوقين بسلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). مصر: جامعة الدول العربية.
- الرويشدي، رحمة بنت محمد. (2013). الحاجات الإرشادية لطلبة الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بسلطنة عمان بمحافظة جنوب الباطنة (رسالة ماجستير غير منشورة). سلطنة عمان: جامعة نزوى.

- الزبيدي، عبد القوي، وكاظم، علي، وحمدان، أحمد. (2015). الخصائص السلوكية للطلبة المتفوقين في الصفوف من 5-10 في سلطنة عمان. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 16(3)، 63-91.
- سعادة، جودت. (2003). تدريس مهارات التفكير. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- الساكر، عبد العزيز بن علي (2011). أثر برنامج تدريبي مستند إلى استراتيجيات الحل الإبداعي للمشكلات المستقبلية في تنمية مهارات التفكير ما وراء المعرفي والمهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين (رسالة دكتوراه غير منشورة). الأردن: جامعة عمان العربية.
- شحادة، محمد (2006). إدارة الوقت بين التراث والمعاصرة. الرياض: دار ابن الجوزي للنشر والتوزيع.
- الصبحي، مها مرزوق (2010). 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 غير منشورة). السعودية: جامعة أم القرى.
- العاجز، فؤاد علي، ومرتحي، زكي رمزي. (2012). واقع الطلبة الموهوبين والمتفوقين بمحافظة تمرة وسبل تحسينه. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 20(1)، 333-367.
- العبد، محمد علي، وشهوان، سامية ندا. (2013). استراتيجيات التفكير الفعال. الرياض: قرطبة للنشر والتوزيع.
- العزاز، أمل سليمان محمد. (مايو 2015). الوعي المهني وعلاقته بالقرار المهني لدى الطلبة الموهوبين في المرحلة الثانوية في مدارس الشراكة والحكومية بالمملكة العربية السعودية. أبو ظبي: وقائع المؤتمر الدولي الثاني للموهوبين والمتفوقين، 20-29.
- العزري، راشد بن سيف. (2002). الخصائص السلوكية للطلبة المتفوقين دراسيا كما يلاحظها مربو ومربيات صفوف المرحلة الثانوية بسلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.
- العمرى، منى بنت خليفة. (1999). دراسة مقارنة لسمات الشخصية للمتأخرين والمتفوقين دراسيا لدى عينة من طلاب الصف الأول الثانوي بمحافظة مسقط (رسالة ماجستير غير منشورة). سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.
- العياصرة، وليد رفيق. (2013). مهارات التفكير الإبداعي وحل المشكلات. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- قطامي، يوسف. (2015). الموهبة والتفوق. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- قطناني، محمد حسين، والمعادات، سعد موسى. (2009). إرشاد الأطفال الموهوبين: دليل المعلم والمربي. عمان: دار جرير للنشر والتوزيع.
- القمش، مصطفى نوري. (2011). مقدمة في الموهبة والتفوق العقلي. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- كاظم، علي مهدي، والزبيدي، عبد القوي سالم، والظفري، سعيد سليمان، والسلياني، حميراء سليمان، وإبراهيم، محمود محمد. (2010). تقنين مقياس جيتس للكشف عن الطلبة الموهوبين في الصفوف من 5-10 في سلطنة عمان. العلوم التربوية، جامعة القاهرة، 4، 176-202.
- الكعبي، فاطمة أحمد. (2007). تربية الموهوبين والمتفوقين: استراتيجيات وتطبيقات. العين: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- ماهر، أحمد. (2009). المستقبل الوظيفي: دليل المنظمات والأفراد في تخطيط وتطوير المستقبل الوظيفي. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- محمد، أحمد حسن حمدان. (مايو 2015). اكتشاف ورعاية الموهوبين بسلطنة عمان بين الواقع والمأمول: تجربة مشروع بحثي ممول بجامعة السلطان قابوس. أبو ظبي: المؤتمر الدولي الثاني للموهوبين والمتفوقين.
- المخيني، سالم بن عبد الله. (1999). الفروق في سمات الشخصية والتوافق الدراسي وعادات الاستذكار بين المتفوقين والمتأخرين دراسيا وأثر برنامج عادات الاستذكار في تعديل بعض الأنماط السلوكية ورفع مستوى التحصيل للطلبة المتأخرين دراسيا في كليات التربية للمعلمين بسلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). مسقط: جامعة السلطان قابوس.
- المركز الوطني للتوجيه المهني. (2008). برامج التوعية المهنية. مسقط: وزارة التربية والتعليم.

المطيري، نورا عبد الله. (2015). أثر مادة تدريبيه في الإرشاد المهني المدرسي على التخطيط واتخاذ القرار لدى الطالبات الموهوبات في الصف العاشر بدولة الكويت. أبو ظبي: المؤتمر الدولي الثاني للموهوبين والمتفوقين.

معاجيني، أسامة. (2008). التجارب الرائدة عربيا ودوليا في تربية الموهوبين ورعايتهم: دراسة مسحية. الرياض: المؤتمر السادس لوزراء التربية والتعليم العرب.

وزارة التربية والتعليم. (2010أ). دليل لجنة متابعة التحصيل الدراسي والممارسات التعليمية بالمدارس. مسقط: منشورات وزارة التربية والتعليم.

وزارة التربية والتعليم. (2010). الخدمات التربوية التي تقدمها دائرة التربية الخاصة. مسقط: وزارة التربية والتعليم.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Antoniou, E. (2010). Career planning process and its role in human resource development. *Annals of the University of Petrosani, Economics*, 10(2), 13-22.
- Blackett, J., & Heransson, G. L. (2005). Guidance and counselling of the gifted and talented in New Zealand. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 27(2), 277-287.
- Brown, D. (2007). *Career Information, Career Counseling, and Career Development*. New York: Pearson.
- Capuzzi, D., & Stauffer, M. D. (2012). *Career Counseling: Foundations, Perspectives, and Applications*. New York: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Clendon, J., & Walker, L. (2016). Career planning useful for older nurses. *Kai Tiaki Nursing New Zealand*, 21(11), 31-33.
- Giannantonio, C. M., & Hurley-Hanson, A. E. (2006). Applying image norms across Super's career development stages. *Career Development Quarterly*, 54(4), 318-330.
- Gibson, R. L. & Mitchell, M. H. (2006). *Introduction to Career Counseling for the 21st Century*. New Jersey: Pearson.
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting theory and research to work* (pp.71-100). Hoboken, NJ: Wiley.
- Gushue, G. V., Scanlan, K. R., Pantzer, K. M., & Clarke, C. P. (2006). The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in African American high school students. *Journal of Career Development*, 33(1), 19-28.
- Hargrove, B. K., Inman, A. G. & Crane, R. L. (2005). Family interaction patterns, career planning attitudes, and vocational identity of high school adolescents. *Journal of Career Development*, 31(4), 263-278.
- Hashim, I. B. (1992) *The effectiveness of a job search skills training program on the job readiness of undergraduate Malaysian students enrolled at Western Michigan University* Unpublished doctoral dissertation. (Western Michigan University, USA).
- Heller, K. A. (2005). Education and counseling of the gifted and talented in Germany. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 27(2), 191-210.

- Holand, J. L., Magoon, T. M., & Spokane, A. R. (1981). Counseling psychology: Career interventions, research, and theory. *Review of psychology*, 32, 297-300.
- Ishak, N. M., & Bakar, A. Y. A. (2014). Counseling Services for Malaysian Gifted Students: An Initial Study. *Int J Adv Counselling*, 36, 372-383.
- Kern, C. W. (1990). *The effects of a career planning and decision-making course on career indecision and self-concept* (Unpublished doctoral dissertation). Oklahoma, State University, USA.
- Kurt, L. G. (2016). Career Counseling for Gifted Students: Understanding Student Needs and Strategies for Success. *The Journal of Counseling and P Professional Psychology*, 5, 156-168.
- Liptak, J. J. (2008) *Career Planning Scale: Administrator's Guide*. Jist Works: Indianapolis, IN.
- Lupart, J. L., Pyryt, M. C., Watson, S. L., & Pierce, K. (2005). Gifted education and counselling in Canada. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 27(2), 173-190.
- Manolescu ,A .(2003) .*Human Resource Management* (4th ed.). The Economic, New York: Publishing house.
- Muratori, M. C., & Smith, C. K. (2015). Guiding the talent and career development of the gifted individual. *Journal of Counseling and development*, 93, 173-182.
- Nevil, D. D., & Super, D. E. (1988). Career Maturity and Commitment to Work in University Students. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 139-151.
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2009). *Career Development Interventions in the 21st Century*. New Jersey: Pearson.
- Ogurlu, U., Kaya, F., & Hizli, E. (2015) Career Decisions of Gifted Students in Turkey. *Journal of European Education*, 5, 31-45.
- Patton, W., Bartrum, D. A., & Creed, P. A. (2004) Gender differences for optimism, self-esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(3), 193- 209.
- Pink, D. (2009). *Drive: The Superising truth about what motivates us*. New York, NY: Riverhead.
- Rogers, M. E., & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence*, doi:10.1016/j.adolescence.2009.12.010. Source: PubMed, 1-19.
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 132-142.
- Salomone, P. R. (1996). Tracing Super's Theory of Vocational Development: A 40-Year Retrospective. *Journal of Career Development*, 22(3), 167-184.
- Silverman, L. K. (2005). *Counseling gifted and talented*. Colorado: Love Publishing Company.
- Stewart, J. B. (1999). Career counseling for the academically gifted student. *Canadian Journal of Counselling*, 33(1), 3-12.
- Super, D. E. (1980). A Life-span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.

- Tanouye, M. (1990). *Effects of a career-planning correspondence course on the career indecision of high school students* (Unpublished doctoral dissertation). University of Missouri, Columbia.
- Williams-Diehm, K. L., & Lynch, P. S. (2007). Student Knowledge and Perceptions of Individual Transition Planning and its Process. *The Journal for Vocational Special Needs Education*, 29(3), 13-21.
- Woods, L. L., Sylvester, L., & Martin, J. E. (2010). Student-Directed Transition Planning: Increasing Student Knowledge and Self-Efficacy in the Transition Planning. *Career Development of Exceptional Individuals*, 33(2), 106-114.
- Zunker, V. G. (2006). *Career Counseling: A Holistic Approach*. Belmont: Brooks/Cole.

تاريخ التسليم: 2018/11/26

تاريخ استلام النسخة المعدلة: 2019/1/11

تاريخ القبول: 2019/1/27