

أثر برنامج تدريبي مختصر في رفع مستوى الوعي المهني لدى عينة من طلبة جامعة القصيم

د. بهجت عبد المجيد أبو سليمان
أستاذ الإرشاد النفسي المساعد – جامعة القصيم – المملكة العربية السعودية
البريد الإلكتروني bahjat10@hotmail.com

الملخص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر برنامج تدريبي مختصر في رفع مستوى الوعي المهني لدى طلبة جامعة القصيم. تكونت عينة الدراسة من (18) طالباً من طلبة السنة التحضيرية بعمادة الخدمات التعليمية في جامعة القصيم ممن يعانون من وعي مهني منخفض وفقاً للنتائج على مقياس الوعي المهني. تم توزيع الطلبة عشوائياً إلى مجموعتين: مجموعة تجريبية تلقى أفرادها برنامجاً تدريبياً مختصراً (سبع جلسات تدريبية)، ومجموعة ضابطة لم يتلق أفرادها أي نوع من التدريب، وبعد انتهاء البرنامج التدريبي أخذ القياس المباشر للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة. وأسفرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في مستوى الوعي المهني على مستوى الأداة وأبعادها عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ ولصالح المجموعة التجريبية.

The Effect of a Brief Training Program in Developing Career Awareness among a Sample of Students at Qassim University

Dr. Bahjat Abu Sulaiman
Qassim University -KSA

ABSTRACT

The present study aimed at finding the effect of a brief training program in developing career awareness among a sample of students at Qassim University. The sample consisted of (18) students in Qassim University preparatory year program, from those who suffer from low career awareness based on their degrees on the scale of career awareness. Their degrees were an indicator of the level of career awareness before applying the brief training program. Then they were randomly distributed into two groups: Experimental group whose members received a training program for a period of (7) sessions, one session per week. And control group whose members did not receive any training. Then, post-test measurement of the experimental group and the control group was taken. Results showed a significant differences at the level of $(\alpha = 0.05)$ between the experimental and control groups in the level of career awareness and its dimensions (pre test- post test) in favor of the experimental group.

المقدمة:

يحتل موضوع الوعي المهني جانباً مهماً لدى العديد من المختصين، ذلك أنه يمثل أحد الركائز الرئيسية التي تؤثر في مستقبل الفرد عموماً، ولدى طلبة الجامعة بشكل خاص. فاختيار مهنة ما يتطلب قدراً من الاستعدادات والكفايات المهنية لأدائها على الوجه السليم لتحقيق الفائدة المرجوة (عبد، 2000).

وفي ظل التطور السريع الذي يشهده سوق العمل كان لا بد من التخطيط المهني المتقن للوصول إلى اختيار مهني مناسب، يسهم في تحقيق هوية مستقرة، تتميز بالإبداع والرفق المهني (Santoss, 2003). فالإرشاد المهني يساعد الأفراد باختيار المهن التي تتلاءم مع قدراتهم، وميولهم، واستعداداتهم، وما ينسجم مع جنس الفرد (الهاشمي، 2008). وإذا ما تحقق هذا الأمر، فإن ذلك ينعكس إيجاباً على الفرد، فيصبح قادراً على اتخاذ قراراته بموضوعية، وواقعية، الأمر الذي يؤدي به إلى النجاح والتطور في عمله (حجي، 2003، Brown & Lent, 2005).

وينظر للوعي المهني باعتباره "الخطوة الأولى في فهم الطالب لعالم العمل عن طريق معرفتهم بفرص العمل المختلفة، والخيارات المستقبلية لهم في سبيل حصول الطالب على مهنة تحقق له أهدافه، ومصالحه" (Zook, 2018, 34). في حين ترى الهنائية (2018) أن الوعي المهني يمثل "فهم الفرد لذاته من ميول وقدرات وقيمه المهنية، وفهمه لعالم العمل وكل ما يتعلق به" (الهنائية، 2018، 344).

وبذلك، فإن الوعي المهني يمثل مرحلة تشكيل للاتجاهات، وامتلاك للمعارف والمعلومات حول المهنة أو الحرفة وتقبلها، ومن الناحية التعليمية، يعد الوعي المهني جزءاً أساسياً يعمل على تحقيق التكامل المهني لدى الطلبة، واتخاذ قرارات مهنية تتوافق مع ما لديهم من ميول، وقدرات، وفرص عمل متاحة (Patton, Watson, 2004, & Creed).

ويظهر جلياً دور الوعي المهني عند تعرض الطالب للاختيار المهني، مما يؤثر في اختياره لمسار تعليمه الذي يناسبه. فيكون اختياره مبنياً على الصدفة، مع عدم معرفة الشخص لمتطلباته وإمكاناته، أو بناء على المكانة الاجتماعية، أو المردود المادي، أو من خلال أصدقائه، وكل ذلك نتيجة عدم امتلاك الطالب للمعلومات الكافية عن التعليم المهني (عبد الهادي والعزة، 2007).

وللوعي المهني عدة أبعاد تتمثل بما يلي: الوعي بالذات المهنية، والوعي بمتطلبات سوق العمل، والوعي بميزات الأعمال المختلفة، والمعلومات الكافية عن المهن وأهميتها (الشرفا، 2011).

وبذلك يمكن إيجاز أهمية الوعي المهني بالإسهام في اختيار المهنة التي تناسب الفرد، وتجعله قادراً على التفوق والإبداع بمهنته، وتجنب الاختيار العشوائي أو اختيار الصدفة دون وجود معرفة كافية، وتحسين مخرجات التعليم، وتجنب المشكلات التي قد تواجهه، ووضع الحلول التي تتناسب مع مشكلته، والتخطيط الجيد لمستقبله المهني، والمساعدة في توفير الشعور بالأمن لدى الأفراد، وضمان المهنة المستقبلية، وتعزيز الاتجاهات الإيجابية (العيسوي، 2003، بدر خان، 2005).

ولتنمية وتطوير الوعي المهني، فإن ذلك يتطلب تعليماً وتدريباً منظماً وصريحاً، يرتقي بالفرد إلى مستوى مناسب من الوعي المهني. كما أن ضعف الممارسات التعليمية والتدريبية يترتب عليه صعوبة في اختيار المهنة المناسبة (عبد الحميد، 2007، منتدى الرياض الاقتصادي، 2011).

وقد قسم جينزبرغ مراحل النمو المهني إلى ثلاث مراحل:
أولاً: المرحلة الخيالية: تمتد هذه المرحلة من (4-10) سنوات، ويتمثل الهدف الرئيس بها بتنمية شخصية الطفل، ومثال ذلك: اللعب الذي يكون دافعاً للنمو المهني، والعمل اليدوي.

ثانياً: المرحلة التجريبية: تمتد هذه المرحلة من عمر (11-18) سنة، وهي مرحلة تسبق الاختيار المهني إلا أنه يتحدد بها اتجاه الفرد المهني. وفي هذه الفترة يتم استخدام الاهتمامات والقدرات والقيم معاً في الاختيار، وتقسّم هذه المرحلة إلى أربع مراحل رئيسية هي: مرحلة الاهتمام، ومرحلة القدرة، ومرحلة القيم، ومرحلة الانتقال.

ثالثاً: المرحلة الواقعية: يتم الاختيار بصورة واقعية، معتمداً على التقدير الواضح لذات الفرد، وقابليته الحرة للاختيار، والتنسيق بين العوامل الواقعية والعوامل الشخصية، (يهتم بالاعتبارات الموضوعية التي يتبعها في اختيار المهنة). وقد قسم جينزبرغ هذه المرحلة إلى ثلاث مراحل فرعية هي: مرحلة الاستكشاف، ومرحلة البلورة، ومرحلة التخصص (Coetzee & Schreuder, 2011، Zunker, 1986).

الدراسات السابقة:

قامت حداد (2019) بدراسة هدفت إلى تقصي مستوى الوعي المهني لدى الطلاب والطالبات في جامعة اليرموك. تكونت عينة الدراسة من (547) طالباً وطالبة. وأظهرت النتائج أن مستوى الوعي المهني كان مرتفعاً، وتصدرها الوعي بالذات المهنية، يليها الوعي بمتطلبات وحاجات المهنة، ثم الوعي بمتطلبات وحاجات سوق العمل، ثم الوعي بميزات ومتطلبات المهن المختلفة.

كما قام رافال (Raval, 2014) بدراسة هدفت إلى معرفة مستوى الوعي المهني لدى طلبة المدارس الثانوية في الهند. تكونت عينة الدراسة من (165) طالباً. وأظهرت النتائج انخفاض مستوى الوعي في المجال المهني لدى الطلبة، والحاجة الملحة لتلقي الإرشاد المهني.

وفي دراسة قام بها هوراتا وإيريل (Horata & Erel, 2017) هدفت إلى تقييم مستوى الوعي المهني لدى الطلبة في جامعة أفيون. تكونت عينة الدراسة من (277) طالباً. وأشارت النتائج إلى أن الوعي المهني يتأثر بالفروق الفردية بين الطلبة، وأنه يمكن تطويره من خلال الدورات التدريبية التي تدعم مهنة المستقبل.

وفي دراسة قام بها هاشم (2017) هدفت إلى التعرف على فاعلية برنامج إرشادي في تنمية الوعي المهني لدى طلبة المرحلة الإعدادية. تكونت عينة الدراسة من (72) طالباً وطالبة، وقد أشارت النتائج إلى فاعلية البرنامج الإرشادي في تنمية الوعي المهني لدى الطلبة.

وقام العنزي والشرعة (2017) بدراسة هدفت إلى معرفة أثر برنامج إرشادي مهني في رفع مستوى الوعي المهني لدى الطلبة. تكونت عينة الدراسة من (32) طالباً، قسموا عشوائياً إلى مجموعتين (تجريبية، وضابطة). وقد أشارت النتائج إلى فاعلية البرنامج الإرشادي في رفع مستوى الوعي المهني لدى المجموعة التجريبية.

وقام العطاس (2010) بدراسة هدفت إلى معرفة أثر برنامج إرشادي انتقائي في تحسين مستوى النضج المهني لدى طلبة جامعة أم القرى. تكونت عينة الدراسة من (28) طالباً، قسموا عشوائياً إلى مجموعتين (تجريبية، وضابطة). وأظهرت النتائج فاعلية البرنامج الإرشادي في تحسين النضج المهني لدى المجموعة التجريبية.

وفي دراسة قام بها الخواجة (2011) هدفت إلى معرفة أثر برنامج إرشادي في تحسين مستوى النضج المهني ومستوى التوافق النفسي لدى الطلبة. تكونت عينة الدراسة من (44) طالباً وطالبة بجامعة السلطان قابوس، قسموا عشوائياً إلى مجموعتين (تجريبية، وضابطة). وقد أشارت النتائج إلى فاعلية البرنامج الإرشادي في تحسين مستوى النضج المهني والتوافق النفسي ولصالح المجموعة التجريبية.

كما قام السعيد (2017) بدراسة هدفت إلى التعرف على فاعلية برنامج إرشادي في تحسين النمو المهني في الكويت. تكونت عينة الدراسة من (40) طالباً وطالبة، قسموا عشوائياً إلى مجموعتين (تجريبية، وضابطة). حيث أشارت النتائج إلى فاعلية البرنامج الإرشادي في تحسين النمو المهني لدى المجموعة التجريبية.

أما دراسة الحارثي (2013) فقد هدفت إلى معرفة فاعلية نموذج (H.L.W.K) لمراقبة النمو المعرفي لتنمية الاتجاه المهني لدى طلبة السنة التحضيرية بجامعة شقراء. تكونت عينة الدراسة من (53) طالباً، قسموا عشوائياً إلى مجموعتين (تجريبية، وضابطة). وأظهرت النتائج فاعلية البرنامج في تنمية الاتجاه المهني لدى الطلبة على المقياس ككل، وفي بعد الاختيار المهني، والمعلومات المهنية، والتخطيط لمستقبله المهني، والتطابق في الاختيار المهني ولصالح المجموعة التجريبية. في حين لم تظهر فروق دالة في بعد تباعد الميول المهنية، والاستقلال عن الآخرين، والعلاقات الملائمة بين المهن المفضلة.

كما قام البادري (2018) بدراسة هدفت إلى التعرف على دور التوجيه المهني في اتخاذ القرار لدى طلبة الصف الثاني عشر بسلطنة عمان. تكونت عينة الدراسة من (140) طالباً وطالبة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مهارة اتخاذ القرار المهني كانت مرتفعة جداً، وأن الوالدين هما الأكثر تأثيراً على الطلبة في اتخاذ القرار المهني، وأن الإرشاد المجتمعي والأسري والمدرسي كان فعالاً.

وفي دراسة قام بها ناصر وشيانغ (Nasir & Shiang, 2013) هدفت إلى معرفة العلاقة بين مفهوم الذات والوعي المهني لدى الطلبة بماليزيا. تكونت عينة الدراسة من (165) طالباً من طلبة المرحلة الثانوية. وأشارت النتائج إلى وجود علاقة طردية بين مفهوم الذات والوعي المهني.

كما قام سنز (Sinz, 2003) بدراسة هدفت إلى اكتشاف العوامل التي تؤثر في الغموض المهني على عينة من (42) طالباً. وأشارت النتائج إلى وجود ارتباط إيجابي بين الغموض وعدم اتخاذ القرار المهني.

وفي دراسة قام بها فؤاد ورفاقه (Fauad et al, 2006) هدفت إلى معرفة المشكلات التي تواجه الطلبة الجامعيين لاتخاذ القرار المهني بمهنة المستقبل. تكونت عينة الدراسة من (649) طالباً وطالبة. وقد أشارت النتائج بأن أهم المشكلات تمثلت بقلة المعلومات عن المهن المتاحة، ومدى ملاءمتها لميولهم وقدراتهم. وفي دراسة قام بها لانزيروتي وأوريل (Lanzerotti & Orell, 2012) هدفت إلى التعرف على دور الإرشاد المهني في تشجيع الطلبة لتحسين اختيار تخصصهم. تكونت عينة الدراسة من (150) طالباً. وأشارت النتائج إلى ضرورة إرشادهم مهنيًا ليتمكنوا من اختيار التخصص المناسب. وقام روبنسون (Robinson, 1995) بدراسة هدفت إلى التعرف على مدى فاعلية الاشتراك في التوجيه المهني على النضج المهني والتوافق الجامعي. تكونت عينة الدراسة من (107) طالباً جامعياً. وأشارت النتائج إلى زيادة مستوى النضج المهني والتوافق الجامعي. كما قامت كورينا وماري (Corina & Maria, 2014) بدراسة هدفت إلى تحديد المهن الأكثر إثارة للاهتمام التي يرغبها طلاب جامعة بوخاريسست، ومدى الوعي المهني لديهم. تكونت عينة الدراسة من (192) طالباً وطالبة. وأشارت النتائج إلى أن اختيار المهنة يتم بناء على وجود معلومات كافية عن المهنة قبل اختيارها، والخبرة، والاجتهاد، والالتزام. ومن خلال مراجعة الدراسات، أشارت نتائج بعض الدراسات إلى فاعلية البرامج الإرشادية في تنمية الوعي المهني والنضج المهني لدى الطلبة، وأهم هذه الدراسات هي: (Robinson, 1995; الخواجة، 2011; السعيد، 2017; العنزي والشرعة، 2017; العطاس، 2010; هاشم، 2017; الحارثي، 2013). كذلك أشارت نتائج بعض الدراسات إلى أهمية الإرشاد المهني ودوره في اتخاذ القرار المهني لدى الطلبة، وأهم هذه الدراسات هي: (Lanzerotti & Fouad et al, 2006; Sinz, 2003; Robinson, 1995; Orell, 2012; Corina & Maria, 2014; Horata & Erel, 2017; البادري، 2018). وأشارت نتائج بعض الدراسات أن الوعي المهني يتأثر بالفروق الفردية بين الطلبة، وأهم هذه الدراسات هي: (Horata & Erel, 2017). كما أشارت نتائج بعض الدراسات إلى وجود علاقة قوية بين الوعي المهني ومفهوم الذات لدى الطلبة، وأهم هذه الدراسات هي: (Nasir & Shiang, 2013). كما أشارت نتائج بعض الدراسات إلى ارتفاع مستوى الوعي المهني لدى الطلبة، وأهم هذه الدراسات هي: (حداد، 2019). في حين أشارت نتائج بعض الدراسات إلى انخفاض مستوى الوعي المهني لدى الطلبة، وأهم هذه الدراسات هي: (Raval, 2014).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يتعرض طلبة الجامعة في حياتهم الجامعية إلى كثير من المشكلات الأكاديمية، والنفسية، والاجتماعية داخل الجامعة وخارجها نتيجة اختيارهم لتخصص ما دون دراية، أو علم بمتطلبات هذه المهن من جهة، وبإمكاناتهم وقدراتهم وميولهم المهنية من جهة أخرى، الأمر الذي يؤثر سلباً في مستقبل الطالب الجامعي. وبغياب الوعي المهني، يتعرض الطلبة أثناء الدراسة الجامعية إلى كثير من المشكلات، الأمر الذي يتطلب توفير العلم، والمعرفة، والوعي المهني بطبيعة المهن المختلفة، وخصائص هذه المهن، والأنماط المقابلة لها من الأفراد، مما يؤدي إلى تلافي النتائج السلبية مستقبلاً. كما أن اتخاذ القرار الخاطئ للمهنة يتطلب وجود برامج تدريبية مهنية، تضمن عدداً من المهارات الأساسية لمساعدة الطلبة في اختيار التخصص المناسب. وانطلاقاً من هذا الأساس كان لا بد من إيجاد وسائل وأساليب يمكن من خلالها تحسين مستوى الوعي المهني لدى الطلبة، للسير بمراحل الدراسة الجامعية بشكل سليم، وإفادة المجتمع بشكل عام. وبذلك، سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر برنامج تدريبي مختصر في رفع مستوى الوعي المهني لدى طلبة جامعة القصيم. وبالتحديد فإن هذه الدراسة حاولت الإجابة عن السؤال التالي:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في مستوى الوعي المهني ومجالاته بين الطلبة الذين تلقوا البرنامج التدريبي المختصر (المجموعة التجريبية) والطلبة الذين لم يتلقوا البرنامج التدريبي المختصر (المجموعة الضابطة)؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر برنامج تدريبي مختصر في رفع مستوى الوعي المهني المتدني لدى طلبة جامعة القصيم، وذلك لتوفير الدعم المناسب من خلال زيادة الوعي المهني لدى الطلبة، الأمر الذي ينعكس مستقبلاً على أدائه وناحه في حياته المهنية، والعمل بكفاءة ومهنية عالية. ومن أجل ذلك، سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر برنامج تدريبي مختصر في رفع مستوى الوعي المهني لدى طلبة جامعة القصيم.

أهمية الدراسة:

تتحدد أهمية الدراسة الحالية بما يلي:

- تستهدف عينة مهمة من شباب المملكة العربية السعودية ممثلة بالطلبة الجامعيين.
- غياب الوعي المهني لدى الطلبة، الأمر الذي يولد مشكلات تستدعي تقديم المساعدة للوقاية من هذه المشكلات ومواجهتها.
- مساعدة الطلبة في التعرف على ما يمتلكونه من قدرات وميول مهنية.
- التعرف على المهن ومتطلباتها قبل اختيار التخصص.
- المساهمة في تحسين المخرجات التعليمية.
- قلة الدراسات المتعلقة بغياب الوعي المهني لدى طلبة السنة التحضيرية في المملكة العربية السعودية - في حدود علم الباحث - وبالتالي فإن هذه الدراسة صممت للكشف عن أثر برنامج تدريبي مختصر في رفع مستوى الوعي المهني لدى طلبة جامعة القصيم.

التعريفات الإجرائية:

- لأغراض الدراسة الحالية فإن المصطلحات الواردة فيها تحمل المعاني الآتية:
- **الوعي المهني:** "فهم الفرد لذاته من ميول وقدرات وقيمه المهنية، وفهمه لعالم العمل وكل ما يتعلق به" (الهنائية، 2018، 344). ويعرّف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها الطالب على مقياس الوعي المهني المستخدم في هذه الدراسة.
 - **البرنامج التدريبي المختصر:** "المخطط المنظم الذي يقدم الخدمات الإرشادية المباشرة وغير المباشرة بشكل فردي وجماعي للمسترشدين بهدف مساعدتهم في تحقيق نموهم الشامل والمتكامل في شتى المجالات" (الخطيب، 2000، ص 96). ويعرّف إجرائياً بأنه تصميم مخطط ومنظم، يتضمن عدداً من الجلسات بواقع (7) جلسات تدريبية، مدة كل جلسة (90) دقيقة، ويشتمل على مجموعة من المفاهيم الأساسية في الإرشاد المهني، وأهميته، وفوائده، ومراحل النمو المهني، والبيئات المهنية، والعوامل المؤثرة في النمو المهني، وطبيعة المهن وخصائصها، والعوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني بهدف إكسابها للطلبة لتنمية مهاراتهم مستقبلاً.

محددات الدراسة:

- تتحدد الدراسة الحالية بعدد من المحددات تتمثل بما يلي:
- **الفئة العمرية والجنس:** اقتصرت الدراسة الحالية على الطلبة الذكور فقط في المستوى الأول بعمادة الخدمات التعليمية في جامعة القصيم.
- **صغر حجم العينة:** حيث أن الجلسات التدريبية تحتاج إلى مجموعات صغيرة، ويصعب تطبيقها على أعداد كبيرة مما يؤثر على تعميم النتائج.
- **أدوات الدراسة:** الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة هي مقياس الوعي المهني، والبرنامج التدريبي المختصر وكلاهما غير مقنن محلياً.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من طلبة السنة التحضيرية بعمادة الخدمات التعليمية في جامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية، وذلك في الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي (1440-1441 هـ). بلغ عدد الطلبة (637) طالباً موزعين على (21) شعبة. طبق مقياس الوعي المهني على كافة أفراد مجتمع الدراسة، حيث تراوحت درجاتهم بين (32) في أدناها و(128) في أعلاها. وتم اختيار أعلى (18) طالباً ممن حصلوا على أدنى الدرجات على مقياس الوعي المهني، حيث تراوحت درجاتهم ما بين (32-63) فشكّلوا عينة الدراسة، علماً بأن درجات المقياس تتراوح ما بين (32) كحد أدنى و(128) كحد أعلى.

تم توزيع أفراد العينة إلى مجموعتين متساويتين بالطريقة العشوائية البسيطة: مجموعة تجريبية تلقى أفرادها التدريب على البرنامج التدريبي، ومجموعة ضابطة لم يتلق أفرادها أي نوع من أنواع التدريب. وبلغ عدد أفراد كل مجموعة (9) طلاب ممن يعانون من مستوى منخفض من الوعي المهني كما أشارت درجاتهم على مقياس الوعي المهني.

تم حساب الدلالة الإحصائية بين متوسطي المجموعتين التجريبية والضابطة على الاختبار القبلي لمقياس الوعي المهني باستخدام اختبار (ت) والذي أشارت نتائجه إلى تكافؤ المجموعتين وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطين، إذ بلغ الوسط الحسابي للمجموعة التجريبية (49.8881)، وللمجموعة الضابطة (49.1569)، كما بلغت قيمة (ت) (0.30375) لدرجات حرية (16)، كما هو موضح بالجدول رقم (1).

الجدول رقم (1)
اختبار التكافؤ على الاختبار القبلي

الأبعاد	المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	اختبارات	الدالة (0.05)
الوعي بالذات المهنية	الضابطة	9	1.873125	16	0.14625	0.4483125
	التجريبية	9.174375	1.9575			
الوعي بمتطلبات المهنة	الضابطة	15.40125	1.4625	16	0.579375	0.1738125
	التجريبية	14.90625	1.215			
الوعي بمعطيات وحاجات سوق العمل	الضابطة	11.46375	1.3716	16	0.3375	0.3099375
	التجريبية	11.77875	1.501875			
الوعي بميزات المهن المختلفة	الضابطة	13.29188	1.92375	16	0.523125	0.2008125
	التجريبية	14.02875	2.503125			
الكلي	الضابطة	49.1569	6.72188	16	0.30375	0.333563
	التجريبية	49.8881	7.1775			

أدوات الدراسة:

اشتملت أدوات الدراسة على ما يلي:

أولاً: مقياس الوعي المهني:

بهدف التعرف على مستوى الوعي المهني لدى طلبة السنة التحضيرية بعمادة الخدمات التعليمية في جامعة القصيم، قام الباحث باستخدام مقياس الوعي المهني والذي طوره واستخدمته حداد (2019) على عينة من طلبة جامعة اليرموك بمدينة إربد. تكون المقياس في صورته النهائية من (32) فقرة متضمناً أربعة أبعاد: الوعي بالذات المهنية، والوعي بمتطلبات المهنة، والوعي بمعطيات وحاجات سوق العمل، والوعي بميزات المهن

المختلفة. وتم الإجابة عن كل فقرة من فقرات المقياس بناء على تدرج رباعي مكون من (4) درجات (أوافق بشدة، أوافق، لا أوافق، لا أوافق بشدة). وتتراوح الدرجة الكلية على المقياس بين (32-128)، فكلما اقتربت استجابة الطالب من الدرجة (128) دل ذلك على امتلاك الطالب لمستوى مرتفع من الوعي المهني، أما إذا اقتربت استجابة الطالب من الدرجة (32) دل ذلك على امتلاك الطالب لمستوى منخفض من الوعي المهني. وقد تم التعامل مع المقياس من خلال المدى بتقسيمه لثلاثة أقسام: مستوى منخفض من الوعي المهني (1-1.99)، ومستوى متوسط من الوعي المهني (2-2.99)، ومستوى مرتفع من الوعي المهني (3-4).

صدق وثبات المقياس:

تم استخراج صدق المقياس وثباته من قبل حداد (2019). كما قام الباحث باستخراج صدق المقياس بعرضه على (5) من أعضاء هيئة التدريس المختصين بجامعة القصيم، كما قام الباحث باستخراج الثبات للمقياس وأبعاده باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار على عينة استطلاعية (عينة الخصائص السيكومترية) من طلبة السنة التحضيرية وعددهم (37) طالباً، وبفارق زمني مقداره ثلاثة أسابيع. حيث كانت قيمة ثبات إعادة الاختبار (0.90). كما تم احتساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي للاختبار القبلي على عينة الخصائص السيكومترية باستخدام معادلة كرونباخ الفا وكانت قيمته (0.92) وكان الثبات مقبولاً لأغراض الدراسة كما هو موضح بالجدول رقم (2).

الجدول (2)

معامل الثبات لمقياس الوعي المهني

البعد	الثبات (معامل ارتباط بيرسون)	الاتساق الداخلي كرونباخ - الفا
الوعي بالذات المهنية	0.83	0.73
الوعي بمتطلبات المهنة	0.76	0.74
الوعي بمعطيات وحاجات سوق العمل	0.84	0.76
الوعي بميزات المهن المختلفة	0.90	0.74
الأداة	0.90	0.92

ثانياً: البرنامج التدريبي المختصر:

قام الباحث بتصميم البرنامج التدريبي المختصر من خلال الرجوع إلى الأدب النظري السابق، والعديد من الدراسات التي تناولت الأساليب الفعالة في رفع مستوى الوعي المهني لدى الطلبة الجامعيين (حداد، 2019، السعيد، 2017، العنزي والشرعة، 2017، Horata & Erel، 2017، Corina & Maria، 2014، Lanzerotti & Orell، 2012)، إضافة إلى العمل الأكاديمي للباحث، وعمله بمركز الإرشاد داخل عمادة الخدمات التعليمية. كما تم عرض البرنامج التدريبي المختصر على (5) من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين بجامعة القصيم، حيث تم تعديل المقترحات، والخروج بالصيغة النهائية للبرنامج.

الهدف العام للبرنامج:

إكساب طلبة السنة التحضيرية بجامعة القصيم مهارات الوعي المهني.

الأهداف الإجرائية للبرنامج:

1. تعريف طلبة السنة التحضيرية بمفهوم الإرشاد المهني، وأهميته، وفائدته.
2. تعريف طلبة السنة التحضيرية بالعوامل المؤثرة في النمو المهني.
3. تعريف طلبة السنة التحضيرية بمراحل النمو المهني.
4. تدريب طلبة السنة التحضيرية على البيئات المهنية والأنماط المقابلة لها.

5. تدريب طلبة السنة التحضيرية على طبيعة المهن وخصائصها.
6. تعريف طلبة السنة التحضيرية بالعوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني.

وقد اشتمل البرنامج التدريبي المختصر على المفاهيم التالية:

1. التعريف بالإرشاد المهني، وأهميته، وفوائده.
 2. العوامل المؤثرة في النمو المهني.
 3. مراحل النمو المهني.
 4. البيئات المهنية والأنماط المقابلة لها.
 5. طبيعة المهن وخصائصها.
 6. العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني.
- وقد تكون البرنامج التدريبي المختصر من سبع جلسات تدريبية مدة كل جلسة (90) دقيقة، حيث تم الالتقاء مع الطلبة (المجموعة التجريبية) لبيان الهدف العام للبرنامج التدريبي (رفع مستوى الوعي المهني لديهم). وفي الجلسة الختامية قام الباحث بتطبيق الاختبار المباشر لكلا المجموعتين (الضابطو، والتجريبية) لمعرفة أثر البرنامج التدريبي المختصر. ويوضح الجدول رقم (3) وصفاً مختصراً للجلسات:

الجدول رقم (3)
وصف مختصر للجلسات التدريبية

رقم الجلسة	عنوان الجلسة	أهداف الجلسة	الفنيات المستخدمة	ملاحظات
1	جلسة تعريفية + مفهوم الإرشاد المهني وأهميته وفوائده	1. تعريف الباحث بنفسه. 2. تعريف المتدربين بأنفسهم (بناء علاقات جيدة بين الباحث وأعضاء المجموعة التجريبية). 3. التعرف بالبرنامج التدريبي المختصر والهدف العام منه، وتنبيه الأعضاء إلى ضرورة الالتزام بالمواعيد. 4. توضيح مفهوم الإرشاد المهني، وأهميته، وفوائده.	الشرح والمناقشة	تم إعطاؤهم واجباً هدف إلى تدريبهم على هذه المفاهيم.
2	العوامل المؤثرة في النمو المهني	شرح العوامل المؤثرة في النمو المهني: 1. الواقع الذي يعيشه الفرد. 2. العملية التعليمية. 3. النمو الانفعالي ممثلاً بالميول والطموح والتعامل مع الآخرين. 4. قيم الفرد باتفاقها أو اختلافها مع قيم المهنة.	الشرح والمناقشة لعب الدور	مراجعة الأعضاء لما تعلموه مسبقاً، ومناقشتهم في الواجب، وتقديم التغذية الراجعة المناسبة لهم. ويتم هذا الإجراء في بداية كل جلسة من الجلسات
3	مراحل النمو المهني	توضيح مراحل النمو المهني وفق نظرية جينزبيرغ: 1. المرحلة الخيالية: والتي تهدف إلى تنمية الشخصية. 2. المرحلة التجريبية: وتتضمن الاهتمام، والقدرة، والقيم، والانتقال. 3. المرحلة الواقعية: وتتضمن الاستكشاف، والبلورة، والتخصص.	الشرح والمناقشة لعب الدور	
4	البيئات المهنية والأنماط	توضيح البيئات المهنية والأنماط المقابلة لها وفق نظرية هولاند: 1. البيئة الواقعية.	الشرح والمناقشة	

	لعب الدور	2. البيئة العقلانية. 3. البيئة الاجتماعية. 4. البيئة التقليدية. 5. البيئة المغامرة. 6. البيئة الفنية. 7. ما يقابل هذه البيئات من أنماط للأفراد.	المقابلة لها	
5	الشرح والمناقشة لعب الدور	توضيح طبيعة المهن، وخصائص الأفراد المناسبين لها.	طبيعة المهن وخصائصها	
6		1. تدريب الطلبة على مهارة اتخاذ القرار المهني. 2. التعرف على العوامل المؤثرة فيه كوالدين، والأصدقاء، والمكانة الاجتماعية، والعامل الاقتصادي.	العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني	
7	الشرح والمناقشة	في هذه الجلسة تم مناقشة ما تعلموه مسبقاً مع تقديم التغذية الراجعة المناسبة. ومن ثم روجعت الإجراءات والمهارات التي تناولت المفاهيم الأساسية في الوعي الإرشادي، والتعرف على انطباعاتهم وملاحظاتهم، والصعوبات التي تم مواجهتها، والتركيز على تعميم ما تعلموه في المواقف الحياتية. حيث عدت هذه الجلسة جلسة ختامية للبرنامج التدريبي المختصر. وبعد ذلك قام الباحث بشكر المتدربين على تعاونهم خلال تطبيق البرنامج. ومن ثم تطبيق مقياس الوعي الإرشادي مرة أخرى على أعضاء هيئة التدريس للمجموعتين التجريبية والضابطة.	ختامية + تطبيق الاختبار المباشر	

التصميم التجريبي للدراسة والتحليل الإحصائي:

تعد هذه الدراسة من الدراسات التجريبية، فقد هدفت إلى فحص أثر المتغير المستقل (البرنامج التدريبي المختصر) على المتغير التابع (الوعي المهني). ويمكن تمثيل الدراسة بالجدول رقم (4).

الجدول رقم (4)

التصميم التجريبي للدراسة

الاختبار المباشر	التدريب	الاختبار القبلي	المجموعة
مستوى الوعي المهني	لم يتلقوا تدريباً على البرنامج	مستوى الوعي المهني	الضابطة: (9) طلاب
مستوى الوعي المهني	تلقوا تدريباً على البرنامج	مستوى الوعي المهني	التجريبية: (9) طلاب

أما بخصوص التحليل الإحصائي فقد قام الباحث باستخدام الإحصائي (ت) على الاختبار المباشر، وكذلك استخدام تحليل التباين المصاحب (ANCOVA) على أبعاد الدراسة للاختبار المباشر حسب مجموعة الدراسة (الضابطة والتجريبية)، خاصة وأنه لم يثبت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار التكافؤ على الاختبار القبلي للأداة أو أبعادها.

النتائج ومناقشتها:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر برنامج تدريبي مختصر في رفع مستوى الوعي المهني لدى طلبة جامعة القصيم. وقد حاولت هذه الدراسة الإجابة عن السؤال التالي:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في مستوى الوعي المهني ومجالاته بين الطلبة الذين تلقوا البرنامج التدريبي (المجموعة التجريبية) والطلبة الذين لم يتلقوا البرنامج التدريبي (المجموعة الضابطة)؟

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بتجزئة السؤال إلى بندين نظراً لاحتوائه ضمناً على نوعين من التحاليل الإحصائية وذلك كما يلي:

أ- على مستوى الأداة :
للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين على الاختبار المباشر للأداة حسب متغير الدراسة المجموعة (الضابطة والتجريبية) كما هو موضح بالجدول رقم (5) .

جدول (5)

اختبار (ت) لمجموعتي الدراسة (الضابطة والتجريبية) على الاختبار المباشر للأداة

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
الضابطة	9	49.1569	6.72188	0.579375	8	*0.00
التجريبية	9	67.8881	8.6458			

يتبين من الجدول السابق وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ على الاختبار المباشر على مستوى الأداة يعزى لمتغير المجموعة (الضابطة والتجريبية) ولصالح المجموعة التجريبية، حيث بلغ متوسطها الحسابي (67.8881) مقارنة بالمجموعة الضابطة التي بلغ متوسطها الحسابي (49.1569) بفارق بين المتوسطين الحسابيين قدره (18.7312).

ب- على مستوى أبعاد الأداة :
للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باحتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الاختبار المباشر حسب متغير الدراسة المجموعة (الضابطة والتجريبية) كما هو موضح بالجدول رقم (6) .

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاختبار المباشر لأبعاد الوعي المهني لكل من مجموعتي الدراسة (الضابطة والتجريبية)

الأبعاد	المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الوعي بالذات المهنية	التجريبية	12.90375	1.63125
	الضابطة	9.950625	1.83375
الوعي بمتطلبات المهنة	التجريبية	19.54688	2.05875
	الضابطة	15.82313	2.019375
الوعي بمعطيات وحاجات سوق العمل	التجريبية	16.27875	1.558125
	الضابطة	13.07813	2.255625
الوعي بميزات المهن المختلفة	التجريبية	18	1.67625
	الضابطة	14.51813	1.220625

8.6458	67.8881	التجريبية	الكلية
6.72188	49.1569	الضابطة	

يتبين من الجدول السابق وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية للاختبار المباشر على أبعاد الدراسة بين طلبة المجموعتين (الضابطة والتجريبية)، وللتحقق من دلالة هذه الفروق إحصائياً قام الباحث بإجراء تحليل التباين المصاحب (ANCOVA)، ويبين الجدول رقم (7) نتائج هذا التحليل.

الجدول (7)

تحليل التباين المصاحب (ANCOVA) لاختبارات الفروق بين المتوسطات لمجموعتي الدراسة (الضابطة والتجريبية) في التطبيق المباشر لمقياس الوعي المهني

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	الدلالة الإحصائية	مربع إيتا
الوعي بالذات المهنية	بين المجموعات في التطبيق المباشر	134.7384	1	134.7384	35.46109	*0.00	0.694853
	الخطأ	56.99419	15	3.799613			
	الكلية	7711.875	18				
	الكلية المصحح	285.1172	17				
الوعي بمتطلبات المهنة	بين المجموعات في التطبيق المباشر	161.2879	1	161.2879	25.42449	*0.00	0.615441
	الخطأ	95.157	15	6.3438			
	الكلية	18118.13	18				
	الكلية المصحح	328.4297	17				
الوعي بمعطيات وحاجات سوق العمل	بين المجموعات في التطبيق المباشر	169.2006	1	169.2006	17.973	*0.00	0.536029
	الخطأ	141.2123	15	9.414153			
	الكلية	12628.69	18				
	الكلية المصحح	372.7794	17				
الوعي بميزات المهن المختلفة	بين المجموعات في التطبيق المباشر	223.5645	1	223.5645	43.20713	*0.00	0.734559
	الخطأ	77.61375	15	5.17425			
	الكلية	15433.31	18				
	الكلية المصحح	393.0294	17				
الكلية	بين المجموعات في التطبيق المباشر	688.7914	1	688.7914	27.85042	*0.00	10.81985
	الخطأ	370.9772	15	24.73181			
	الكلية	53892.01	18				
	الكلية المصحح	1379.356	17				

يتبين من الجدول السابق وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ على الاختبار المباشر في كل من:

1- البعد الأول (الوعي بالذات المهنية): لصالح المجموعة التجريبية ذات المتوسط الحسابي (12.90375) مقارنة بالمجموعة الضابطة ذات المتوسط الحسابي (9.950625).

- 2-البعد الثاني (الوعي بمتطلبات المهنة): لصالح المجموعة التجريبية ذات المتوسط الحسابي (19.54688) مقارنة بالمجموعة الضابطة ذات المتوسط الحسابي (15.82313).
- 3-البعد الثالث (الوعي بمعطيات وحاجات سوق العمل): لصالح المجموعة التجريبية ذات المتوسط الحسابي (16.27875) مقارنة بالمجموعة الضابطة ذات المتوسط الحسابي (13.07813).
- 4-البعد الرابع (الوعي بميزات المهن المختلفة): لصالح المجموعة التجريبية ذات المتوسط الحسابي (18) مقارنة بالمجموعة الضابطة ذات المتوسط الحسابي (14.51813).
- ومما سبق ذكره يتبين أن أفراد المجموعة التجريبية قد اظهروا تحسناً بمستوى الوعي المهني في الاختبار المباشر، ويرجع ذلك إلى كون الأسلوب المستخدم قد وظف واستخدم من خلال برنامج إرشاد جمعي، الأمر الذي سمح لأفراد المجموعة التجريبية بالتفاعل، والحوار، وتبادل الخبرات، والتعزيز فيما بينهم.
- كما يمكن عزو التحسن في مستوى الوعي المهني لدى المجموعة التجريبية إلى كونهم تأثروا بالبرنامج نفسه من حيث التدريبات، والواجبات التي نفذت من قبل أفراد المجموعة التجريبية، إضافة إلى أن البرنامج هدف إلى إكساب المجموعة التجريبية مهارات تساعدهم في تحسين مستوى الوعي المهني (التعريف بالإرشاد المهني وأهميته وفوائده، والعوامل المؤثرة في النمو المهني، ومرحلة النمو المهني، والبيئات المهنية والأنماط المقابلة لها، وطبيعة المهن وخصائصها، والعوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني). وبالتالي الوصول إلى فرد ذي مستوى مرتفع من الوعي المهني، ونقل ذلك إلى مواقف الحياة المختلفة. إضافة إلى أنه يمكن عزو هذا التحسن إلى طبيعة التصميم الإحصائي المستخدم والتوزيع العشوائي لأفراد المجموعتين.
- وقد أشارت نتائج بعض الدراسات إلى فاعلية البرامج التدريبية في تطوير الوعي الإرشادي لدى عينة من الطلبة. حيث اتفقت هذه النتائج مع نتائج العديد من الدراسات، وأهم هذه الدراسات هي: (هاشم، 2017؛ العززي والشرعة، 2017؛ العطاس، 2010؛ السعيد، 2017؛ الحارثي، 2013؛ Lanzerotti & Orell, 2012; (Robinson, 1995).
- كما تتفق هذه النتائج مع الدراسات التي تبين أهمية الإرشاد المهني ودوره في اتخاذ القرار المهني لدى الطلبة، وأهم هذه الدراسات هي: (Robinson, 1995؛ Sinz, 2003؛ Fouad et al, 2006؛ Horata & Erel, 2017؛ Corina & Maria, 2014؛ Lanzerotti & Orell, 2012؛ البادري، 2018).
- كما تتفق هذه النتائج نتائج بعض الدراسات أن الوعي المهني يتأثر بالفروق الفردية، مع وجود علاقة قوية بين الوعي المهني ومفهوم الذات لدى الطلبة وأهم هذه الدراسات هي: (Horata & Erel, 2017؛ Nasir & Shiang, 2013).

وبناء على ما تقدم ومن خلال هذه النتائج ومناقشتها يوصي الباحث بما يلي:

1. توفير خدمات الإرشاد المهني والوعي المهني لدى الطلبة الجامعيين.
2. تفعيل دور الإعلام في نشر الوعي المهني لدى كافة أفراد المجتمع.
3. إجراء دراسات تتضمن متغير الوعي الإرشادي مع متغيرات أخرى مثل: الجنس، والمرحلة الدراسية.
4. تدريب المرشدين في الجامعات على البرنامج التدريبي من أجل استخدامه مع الطلبة لتحسين مستوى الوعي المهني لديهم.

المراجع العربية:

- البادري، سعود بن مبارك. (2018). دور التوجيه المهني في اتخاذ القرار لدى طلبة الصف الثاني عشر بسلطنة عمان. *دراسات نفسية وتربوية*. 11 (2). أكتوبر. 39-59.
- بدر خان، سوسن. (2005). *التربية المهنية وطرق تدريسها*. دار جرير: عمان.
- الحارثي، صبحي سعيد. (2013). فاعلية نموذج H.L.W.K لمراقبة النمو المعرفي لتنمية الاتجاه المهني لدى طلبة السنة التحضيرية بجامعة شقراء. *مجلة الإرشاد النفسي-مركز الإرشاد النفسي*. 1 (35). أغسطس. 285-356.
- حجي، أحمد. (2003). *التعليم الجامعي المفتوح عن بعد - من التعليم بالمراسلة إلى الجامعة الافتراضية*. دار عالم الكتب: القاهرة.
- حداد، لينا نزيه. (2019). *الوعي المهني لدى طلبة جامعة اليرموك وفقاً لعدد من المتغيرات*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك: إربد.
- الخطيب، محمد جواد. (2000). *التوجيه والإرشاد بين النظرية والتطبيق*. الطبعة الثانية. مطبعة الأمل: غزة.
- الخواجة، عبد الفتاح. (2011). فاعلية برنامج توجيه جمعي مهني في تحسين مستوى النضج المهني والتوافق النفسي لدى عينة من طلبة جامعة السد سلطان قابوس. *مجلة العلوم التربوية والنفسية-جامعة البحرين*. 12 (4). ديسمبر. 39-63.
- السعيد، صالح شويت. (2017). أثر برنامج إرشادي في تحسين النمو المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في الكويت. *دراسات العلوم التربوية*. 44 (4). الملحق 5. 231-242.
- الشرقا، عبير فتحي. (2011). *الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية: غزة.
- عبد الحميد، إبراهيم شوقي. (2007). *النضج المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة وتقدير الذات: دراسة مقارنة وفقاً للجنس محل الإقامة. حوليات مركز البحوث والدراسات النفسية-جامعة القاهرة. كلية الآداب، الحولية الثالثة، الرسالة الثانية*.
- عبد الهادي، جودت والعزة، سعيد. (2007). *مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي*. مكتبة دار الثقافة: عمان.
- عبد، أشرف علي. (2000). *الإرشاد النفسي بين النظرية والتطبيق*. دار الرشد: القاهرة.
- العطاس، عبد الله أحمد. (2010). فاعلية برنامج إرشادي انتقائي في تحسين مستوى النضج المهني لدى عينة من الطلبة المستجدين بجامعة أم القرى. *الأعمال الكاملة للمؤتمر الإقليمي الثاني لعلم النفس-رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية*. 11/29-11/1-2010/12/1. نوفمبر-ديسمبر. 51-82.
- العنزي، عياش عبد الله والشرعة، حسين سالم. (2017). فاعلية برنامج إرشادي مهني يستند إلى الاتجاه التطوري في رفع مستوى الوعي المهني لدى طلاب الكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية. *مجلة العلوم التربوية-جامعة الملك سعود*. 29 (2). 251-273.
- العيسوي، عبد الرحمن. (2003). *سيكولوجية الطفولة والمراهقة*. دار أسامة للنشر والتوزيع: مصر.
- منتدى الرياض الاقتصادي. (2011). *دراسة التعليم الفني والتدريب التقني ومجى ملاءمته للاحتياجات التنموية من القوى العاملة*. الدورة الخامسة. 17-19 ديسمبر.
- هاشم، أميرة جابر. (2017). أثر برنامج في الإرشاد المهني في تنمية الوعي المهني لدى طلبة المرحلة الإعدادية. *مجلة كلية التربية للبنات والعلوم الإنسانية*. 11 (20). 1-37.
- الهاشمي، عبد الحميد محمد. (2008). *التوجيه والإرشاد النفسي- الصحة النفسية الوقائية*. الطبعة الرابعة. دار ومكتبة الهلال: بيروت.
- الهنائية، منى بنت عبد الله بن مسعود. (2018). فاعلية برنامج توجيهي مهني لتنمية الوعي المهني لدى طلبة الصف التاسع بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان. *مجلة الدراسات التربوية والنفسية - جامعة السلطان قابوس*. 12 (12). 340-354.

References:

1. Badri, Saud bin Mubarak. (2018). The role of vocational guidance in decision making among 12th grade students Sultanate of Oman. *Psychological and educational studies*. 11 (2). October. 39-59.
2. Badr Khan, Sawsan. (2005). *Vocational education and teaching methods*. Dar Jarir: Oman.
3. Harthy, Sobhi Saeed. (2013). The effectiveness of the H.L.W.K model to monitor cognitive growth to develop professional direction For students of the preparatory year at Shakra University. *Journal of psychological counseling-psychological counseling center*. 1 (35). August. 285-356.
4. Haggai, Ahmed. (2003). *Distance open university education - from correspondence education to virtual university*. World of Books: Cairo.
5. Haddad, Lena Nazih. (2019). *Professional awareness among Yarmouk University students according to a number of variables*. Master Thesis Unpublished, Yarmouk University: Irbid.
6. Khatib, Mohammed Jawad. (2000). *Guidance and guidance between theory and practice. Second Edition*. Hope Press: Gaza.
7. Khawaja, Abdul Fattah. (2011). The effectiveness of a professional group orientation program in improving professional maturity and psychological compatibility among a sample of students of the University of Sultan Qaboos. *Journal of Educational and Psychological Sciences - University of Bahrain*. 12 (4). Dec. 39-63.
8. Saidi, Saleh Shweit. (2017). The impact of a counseling program on improving professional growth among secondary school students in Kuwait. *Educational Science Studies*. 44 (4). Appendix 5. 231-242.
9. Shurafa, Abeer Fathi. (2011). *The professional self of psychological counselors in the educational counseling work in Gaza Strip*. Unpublished Master Thesis, Islamic University: Gaza.
10. Abdul Hamid, Ibrahim Shawki. (2007). Professional maturity and its relationship to perceived self-efficacy and self-esteem: a study Compare by gender of residence. *Annals of the Center for Research and Psychological Studies-Cairo University. Faculty of Arts, Yearbook III, second letter*.
11. Abdul Hadi, Jawdat., & Azzah, Said. (2007). *Principles of psychological guidance and counseling*. Culture House Library: Amman.
12. Abdo, Ashraf Ali. (2000). *Psychological counseling between theory and practice*. Dar Al-Rushd: Cairo.
13. Alatas, Abdullah Ahmad. (2010). The effectiveness of a selective mentoring program in improving professional maturity a sample of new students at Umm Al-Qura University. *The full work of the Second Regional Conference of Psychology - Egyptian Psychologists Association*. 29 / 11-1 / 12/2010. November-December. 51-82.
14. Anizi, Ayyash Abdullah., & Shraa, Hussein Salem. (2017). The effectiveness of a trend-based career counseling program Developing in raising the level of

- professional awareness among students of technical colleges in Saudi Arabia. *Journal of Educational Sciences - King Saud University*. 29 (2). 251-273.
15. Isawi, Abdul Rahman. (2003). *Psychology of childhood and adolescence*. Osama Publishing House: Egypt.
16. Riyadh Economic Forum. (2011). *Study technical education and technical training and its suitability to needs Developmental workforce*. Fifth Session. 17-19 December.
17. Hashem, Amira Jaber. (2017). The impact of a program in vocational guidance on the development of professional awareness among students of the stage Junior high. *Journal of the College of Education for Girls and Humanities*. 11 (20). 1-37.
18. Hashemi, Abdul Hamid Mohammed. (2008). *Psychological guidance and counseling - preventive mental health. Edition Fourth*. Al Hilal House and Library: Beirut.
19. Hanaia, Mona bint Abdullah bin Masood. (2018). The effectiveness of a vocational orientation program to develop professional awareness in Ninth grade students in Al Batinah South Governorate in Oman. *Journal of Educational and Psychological Studies - Sultan Qaboos University*. 12 (12). 340-354.
20. Brown .S., & Lent. R. (2005). *Career Development and Counseling*. New York: John Wiley & Sons Inc.
21. Coetzee, M., & Schreuder, D. (2011). The relation between career anchors, emotional intelligence and employability satisfaction among workers in the service industry. *Southern African Business Review*. 15 (3). 76-96.
22. Corina, C., & Maria, V. (2014). Student's perception on career opportunities. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 117. 700-704.
23. Fouad, N., Guillen, A, Harris, E., Henry, C., Novakovic, A, Terry S. & Antamneni, N. (2006). Need, awareness and use of career services for college students. *Journal of career Assessment*. 14 (4) 404-420.
24. Horata, E., & Erel, S. (2017). *Evaluation of professional awareness in physiotherapy and rehabilitation students of Afyon Kocateoe University*. SHS web conferences. 37 (1062). 1-6.
25. Lanzerotti, M. and Orell. (2012). The counseling of career development for students college. *The career development quarterly*. 62, (2), P: 70-83.
26. Nasir, Rohany., & Shiang, L. (2013). The relationship between self-concept and career awareness among students. *Asian Social Science*. 9 (1). 193-197.
27. Patton, W. & Watson, M., & Creed, P. A. (2004). Career maturity of Australian and South African high school students: Developmental and contextual explanations. *Australian Journal of Career Development*. 13 (1). 33-41.
28. Raval, S (2014). Vocational Awareness of Students and Parents of Higher Secondary Schools. *International Journal of Research in all Subjects in Multi Languages*, 2(1), 2321-2853.
29. Robinson, C. (1995). *The effects of a career course on the career maturity of under graduates*. Unpublished doctoral dissertation, North Carolina of Greensboro. Pro Quest-dissertation abstracts, 56(6)953185-A.

30. Santoss, A. (2003). Goal instability, self-esteem and vocational identity of high school Portuguese students. *Aná. Psicológica*, 21 (2). 229-238.
31. Sinz, A. (2003). *Factors that influence career uncertainty in college freshmen. A research paper for the master of science degree with a major in guidance and counseling*. The graduate school University of Wise: H1sin-Stout.
32. Zook, Chris. (2018). Top 5 Career Awareness Activities for Middle School Students. August 9th. <https://www.aeseducation.com/blog/top-5-career-awareness-activities-for-middle-school-students>.
33. Zunker .(1981) . *Theories of Career Development*. USA. New York.