

الوعي المهني الناجح لدى المرشدين التربويين

م.د. افراح لطيف خدادوست

Afrah.lateef86@gmail.com

وزارة التربية/مديرية تربية ديالى

الملخص

يهدف البحث الحالي للتعرف الى :-

- ١- درجة الوعي المهني الناجح لدى المرشدين التربويين .
 - ٢- دلالة الفروق الإحصائية لدى المرشدين التربويين وفقاً لمتغير النوع (ذكور - إناث) .
- تكونت عينه البحث من (٤٠٠) مرشد ومرشدة من مديرية تربية ديالى اختيروا بالطريقة الطبقية العشوائية البسيطة ذات التوزيع المتساوي , ولتحقيق اهداف البحث الحالي قامت الباحثة ببناء مقياس (الوعي المهني الناجح لدى المرشدين التربويين) وفق نظرية سوبر (Super,1953) اذ تكون المقياس بصورته النهائية من (٢٥) فقرة , وقد تحققت الباحثة من الخصائص السايكومترية للمقياس باستخراج الصدق الظاهري وصدق البناء كما استخرجة الباحثة الثبات بطريقتين هما أعاده الاختبار فبلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (٠.٨٢) وطريقة الفاكرونباخ فبلغ (٠.٧٠) وفق لذلك وضعت الباحثة مجموعة من التوصيات والمقترحات.
- الكلمة المفتاح :الوعي المهني الناجح، الدي ، المرشدين.

**Successful professional awareness among educational
(counselors)**

(Phd .Afrah Latif Khaddadoust)

Ministry of Education\Directorate of Education in Diyala

Abstract

The current research aims to identify :

- 1-The degree of Successful professional awareness among educational.
- 2- The significance of statistical differences among educational, To the gender variable (males ,females), the research simple consisted of (400) male and female counselors from the Diyala Education

Directorate, the were selected using a simple stratified random method equal distribution , According (Super,1953) ,the scale in its final form consisted of (25) items,the theory researcher verified the psychometric properties of the scale by extracting face validity and construct reliability in two ways ,namely re - testing and the reliability coefficient was reached in this way (0,82)and the way of A-Fakronbagh(0,70) reached a set of recommendations and proposals.

Keywords: educational, among,Successful professional awareness.

الفصل الاول / مشكلة البحث :- ان الازدياد الهائل في اعداد السكان وما رافق ذلك من تغيرات على كافة الاصعدة كالاقتصادية والاجتماعية والمهنية اثر ذلك في ظهور العديد من المشكلات النفسية المتعلقة بعالم المهن وسوء التوافق المهني عند الالتحاق بمهن غير مناسبة لإمكانيات ورغبات الافراد كانهدام الرضا والمسؤولية , وظهور حالات من اللامبالاة في بيئة العمل ومن هنا ظهر الحاجة الى تعزيز الوعي المهني الناجح (العزة وعبد الهادي , ٢٠١٤ : ٣٣) , ان ضعف الوعي المهني الناجح يؤثر سلباً على الاهداف العملية التربوية وشخصية الطلبة وتكامل نموهم الاجتماعي والوجداني والمعرفي والاخلاقي (الاسدي , ٢٠٠١ : ٢٤) , وكل ذلك يتطلب ان يكون المرشد التربوي ملم بأساسيات مهنته من معارف ومعلومات واستعدادات وتحمل المسؤولية في انجاز العمل هذا ما أكدته دراسة كورون هاوز (CornHasw) ان وعي المرشد بمهنته متوقف ومرتبب باستقراره النفسي والمهني وقد لا يستطيع المرشد من اداء مهامه الارشادية بشكل جيد وناجح من دون ان يتوفر له شعور بالقناعة والارتياح والاستقرار في عمله الارشادي الذي يؤثر بدوره على انتاجه الفعلي (الفرمان , رضا , ٢٠٠٩ : ٦٢) وما اكدته دراسة (المرشدي وسهيل , ٢٠٠٠ , و الدراجي , ٢٠١٠ , و العيداني , ٢٠١٢ و الكرخي , ٢٠١١) ان نجاح المرشد التربوي مهنياً يتوقف بالأساس بنظرته الى تلك المهنة من حيث القبول والرفض وما يعزز ذلك من خلال عمل الباحثة كمرشدة تربوية وجدت والتمست معوقات كثيرة لنجاح العمل الارشادي وتأثر على استقرار المرشد نفسياً منها عدم مقدرة الكثير من المرشدين على تشخيص وحل المشكلات التي تواجه الطلبة وكذلك الجانب العملي من خلال عدم تعاون ادارات المدارس وعدم توفير المكان المناسب لكثير من المرشدين كل ذلك اثر سلباً على الاداء المهني ونجاح المرشدين التربويين في العملية الارشادية , وبناء على ما تقدم يمكن تحديد مشكلة البحث الحالي من خلال الاجابة على السؤال التالي هل لدى المرشدين التربويين وعي مهني ناجح ؟

اهمية البحث :- يعد مفهوم الوعي المهني الناجح من اكثر المفاهيم النظرية والعلمية التي نالت اهتمام المسؤولين في مختلف المهن في مجال السياسة والاقتصاد والاعلام والصحة

والمجال التربوية والتعليم وغيرها من المجالات اذ عدها البعض المقدرة والاهلية للقيام في العمل، ومنهم من عدها القيام بعمل ما ضمن مستوى ما والبعض الاخر ربطها بالأداء (الفتلاوي ٢٠٠٣: ٢٨) وان الاداء المهني الناجح يعد مجموعة من الامكانيات التي يسفر عنها المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمارسها الفرد والتي تمكنه من اداء عمله بنجاح (الحكيمي، ٢٠٠٢: ٩) اشار (لوبلات، Lplat) ان مضمون النجاح المهني يتضمن ثلاث عمليات اساسية هي الانتقاء المهني والتوجه المهني والتدريب المهني وذلك الاختيار افضل للمتقدمين لشغل وظيفة ما ويكون الاختيار بمثابة مؤامة بين متطلبات الوظيفة من القدرات والامكانيات ومن ثم التعرف على سمات الافراد وخصائصهم الفنية وقدراتهم الذاتية واستعداداتهم لكي يكون الفرد قادراً على ادائه المهني الناجح (محمد ، ٢٠٠١: ٧) ، تعد عملية توعية المرشد التربوي مهنيًا من اساسيات تحسين التعلم وذلك لما له اهمية بالغة في التطور العمل التعليمي وهو المفتاح الاساسي لاكساب المهارات المهنية والاكاديمية لذا ان اي نهضة تقدمية علمية لن تتحقق لا اذا ارتكزت على اساس مهني تربوي ناجح ولضمان تعزيز الوعي المهني للمرشد التربوي لابد له من الانفتاح والتعرف على كل ما يتعلق بالثقافات الاخرى مثل الأنشطة و الطقوس والعولمة (2003: y12 sue& sue) ,ان عدم فهم ديناميات الجماعة اجتماعيا قد يؤدي بالمرشد التربوي الى التشخيص الخاطئ والافتراضات الخاطئة وعدم رغبة المسترشدون التواصل معهم (leung& lam,2000:p181), لذلك اصبح الوعي المهني الناجح بالغ الأهمية نتيجة التطور السريع الحاصل في العالم وظهور العولمة وتكنولوجيا الاتصالات لذا فان التواصل بين الثقافات هو محاوله لتسهيل الاتصال عبر الحواجز الثقافية وواحدة من اصعب العقبات التي يجب التغلب عليها هو الصور النمطية ونظرة لطبيعة التمييز بعدها مكون معرفي فان عملية التصنيف والصور النمطية موجوده في كل مكان ويمكن ان تخوض التواصل بين الثقافات لهذا السبب يجب تعزيز فهم طبيعة الصور النمطية ولا يحدث هذا الفهم الامن خلال الوعي المهني الذي يعد عنصرا اساسيا من كفاية التواصلية بين الثقافات (stephaine&Etal w,2013:23) اكدت دراسة ولسون بروك(wilson Brook,2010) ان النمو المهني الناجح يزيد من الوعي الثقافي لدى المرشدين على فهم المفاهيم الخاطئة وفهم الثقافات المختلفة واطهرت دراسة كولينز(Collins,2013) ان برامج التوعية الثقافية تؤدي الى زيادة الوعي المهني الناجح لدى المرشدون التربويين من خلال العمل التعاوني بين المرشدين في ثقافات متعددة (ابو عطية ، ١٩٨٨: ١٨) .

يحظى الارشاد التربوي بمكانة بارزة في اطار الاستراتيجيات والسياسات التربوية لكونه يعد الاداة البنائية والوقائية والعلاجية في تكوين شخصيات الطلبة في مراحل التعليم المختلفة والوصول بهم الى المستوى المطلوب في الصحة النفسية والتوافق النفسي والاجتماعي يعزز اهميته ان الحاجة

إلى الخدمات الارشادية تعد من الحاجات النفسية المهمة التي ينبغي تقديمها إلى الطلبة (Adams:1964:230)، إذ تعد مهنة الإرشاد واحده من أبرز المهن التربوية في العالم المعاصر وان علاقة هذه المهنة بالتربية علاقة تكاملية حيث أن التربية الحديثة تعد عملية الإرشاد جزءاً لا يتجزأ منها ولا يمكن التفكير في التربية بدون الإرشاد والعلاقة بينهما متبادلة حيث يتضمن الإرشاد عمليتي التعلم والتعليم في تفسير السلوك وتتضمن التربية عملية التوجيه والإرشاد (زهران، ١٩٨٥: ٦) ، تتجلى أهمية الإرشاد في كونه تجربة رائدة وهو يتصدى للمشكلات التربوية والتعليمية من مختصين يسعون الى تشخيصها وعلاجها وحلها على وفق اسس تربوية ونفسية وانها مبادرة سليمة وظاهرة تربوية تعنى بالطالب جسمياً وعقلياً وانفعالياً واجتماعياً ونفسياً لغرض بناء شخصيته على وفق اسس سليمة (الجبوري، ١٩٨٦: ٢١) هذا ماكدته دراسة (الطائي، ٢٠٠٣) ان دور الارشاد التربوي مهم ضمن مفهوم التربية الحديثة لأنه يقوم على اسس ومفاهيم وفلسفات جديدة تهدف الى الاعتناء بشخصية الطالب ونموه من حيث النمو الاجتماعي والروحي والوجداني والخلقي والسلوكي لأنه يقدم مجموعة من الخدمات للطالب بوصفها عملية فنية وبرنامجاً مدروساً ومخططاً (الطائي ، ٢٠٠٣ : ٤) .

- **أهداف البحث** / يهدف البحث الحالي التعرف الى :-

- ١- درجة الوعي المهني الناجح لدى المرشدين التربويين.
- ٢- دلالة الفروق الاحصائية في الوعي المهني الناجح لدى المرشدين التربويين لمتغير النوع (ذكور، اناث) .

- **حدود البحث** / يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين في المدارس الثانوي للمديرية العامة لتربية ديالى للعام الدراسي (٢٠٢٣ - ٢٠٢٤) من كلا النوعين (ذكور - واناث).

- **تحديد المصطلحات/اولاً : الوعي المهني الناجح** Successful professional (awareness) عرفه

سوبر (Super,1953) : بأنه استعداد الفرد على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة وملائمة لعمره (Super,1953:15) .

ثانياً :- التعريف النظري : تبنت الباحثة تعريف سوبر (Super,1953) لمفهوم الوعي المهني الناجح الوارد انفا كونها اعتمدت نظريته في بناء مقياس البحث الحالي.

ثالثاً : التعريف الاجرائي : هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب (المرشد والمرشدة) من خلال اجابتهن عن فقرات مقياس الوعي المهني الناجح الذي اعدته الباحثة لهذا الغرض.

رابعاً :المرشد التربوي: هو احد اعضاء الهيئة التدريسية المؤهل علمياً وتربوياً للممارسة عمله الارشادي في المدارس ومساعدة الطلبة على إيجاد الحلول والمعالجات المناسبة لتلك المشكلات وقيام باكتشاف ذوي القدرات والقابليات العملية والاهتمامات والميول والعمل على تنميتها من

خلال الاستعانة بجميع المصادر والبيانات المتوفرة بعد التأكد من دقة وصحة تلك البيانات (وزارة التربية، ٢٠٠٢: ٣٠).

الفصل الثاني / اطار نظري : يتضمن هذا الفصل اطاراً نظرياً ودراسات سابقة تفسر متغير البحث وعدها اساساً نظرياً استندت عليه الباحثة وكما يأتي :-

اولاً: الاطار النظري / مقدمة الوعي المهني الناجح (Successful professional)
awareness:- يعد الوعي المهني الناجح من المفاهيم المهمة والجديرة بالتداول ويمثل في ادراك الفرد لذاته المهنية وما يحمل من استعدادات وميول واتجاهات , وادراكه لمعطيات سوق العمل وما يوفر من وظائف ومتطلباتها المختلفة سواء كانت اكااديمية او تدريبية فأن هذا الوعي المهني الناجح يساعد الفرد على الاختيار الموضوعي الواقعي لمهنته مما يزيد فرصة نجاحه وعطائه فيها وترى (هولاند) ان الوعي المهني الناجح هو مدى قدرة الفرد على معرفة ذاته وحيازته للمعلومات الصحيحة في عالم المهن وسوق العمل وبصفه امتداد لشخصية الفرد الى عالم يتبعه تطابق لاحق مع الانماط المهنية (شديقات , ٢٠١٨: ١٨) , قد اصبح اختيار المهنة المناسبة في الوقت الراهن من اهم قضايا التي يتفاعل معها الفرد وذلك لما لها من ايجابيات وسلبيات وفي حياته كلها , فقد تكون هذه المهنة سبب في بناء شخصيته او على العكس من ذلك تكون سبب بشعوره بالفشل والاحباط فاختيار المهنة لا يعتمد على التخصص الاكاديمي والامتيازات المالية والاقتصادية التي توفرها تلك المهنة انما تعتمد بالدرجة الاولى على اشباع حاجات ورغبات الفرد النفسية والاجتماعية وهذا ما اشارته له (هولاند) حيث اكدت على ان المهنة ليست مجرد وسيلة لكسب المال فقط بل تعد عالم متكامل تدخل فيه مصالح الفرد والمجتمع هو فهم وتقدير العادات والقيم والمعتقدات في الثقافات المختلفة والقدرة على دمج هذا الفهم والتقدير في التفاعل مع الآخرين من الثقافات المختلفة وان الاختلافات بين الثقافات ليست معناها صفات سلبية أو إيجابية إنما هو مجرد اختلاف و وجود فروق ثقافية Yavapai, 2009 (66): .

اشار سوبر (Super) ان الوعي المهني يفتح المجال امام العواقب لتهديم نسبة ومستوى تطور الفرد بالنسبة الى المسائل المتعلقة بالعمل وتعد هذه إضافة جديدة سنة (١٩٦١) على مفهوم الوعي المهني (السفاسفة ابو اسعد , ٢٠٠١: ٥٦) , اما (جروان , ١٩٨٦) عرفه بأنه مستوى تكون التوجه نحو الاختيار المهني لدى الفرد واستعداد الفرد للتعامل مع المهمات المناسبة بحسب المرحلة العمرية وقدراته المعرفية مع الوعي بالذات والمهن ومتطلبات اتخاذ القرار المهني الملائم (المجاني واخرون , ٢٠١٨: ٤٦٤) , كما عرفه (شديقات , ٢٠١٨) بأنه استعداد الفرد للتعامل مع المهمات المهنية النمائية المناسبة لمرحلته العمرية , ويرى (هولاند) ان الوعي المهني هو قدرة الفرد على معرفة ذاته ومدى حيازته من معلومات عن عالم المهن وسوق العمل ويصفه

انه امتداد لشخصية الفرد الى عالم يلحقه تطابق مع الانماط المهنية (شديقات, ٢٠١٨: ١٨) وعرفه (كرايتس crites) هو سلوك الفرد الذي يظهر اتجاهاته المهنية ويتألف من جانبين هما (المعرفي , الانفعالي العاطفي) (بن احمد الراشدي, ٢٠١٧: ١٣) من خلال ما سبق تلاحظ الباحثة ان جميع التعاريف تتفق حول ادراك الفرد لذاته المهنية ومدى تأقلمه مع تلك المهنة من حيث الميول والقدرات والاستعدادات والتكيف مع الطموحات ومدى تأقلم مع الواقع المهني والاقتصادي والاجتماعي بحسب اهمية المهنة ودور معتقدات الفرد الذاتية وافكاره حول سوق وقيم العمل بالإضافة الى امكانياته الجسمية والعقلية والمعرفية التي تساعده في التأهيل لتلك المهنة نفسياً .

الوعي المهني الناجح وعلاقته بالمفاهيم الاخرى :- يعد قرار الفرد بخصوص مهنته المستقبلية حصيلة التفاعل المتبادل بين خبرات الطفولة والخبرات الاسرية والتربوية والاجتماعية ومؤسسات العمل فمنذ مرحلة الطفولة المبكرة ومرورا بسنوات الدراسة في المدرسة يفترض ان يكون الفرد على دراية بعض انواع المهن المتاحة في المجتمع وادراك مستوياتها المختلفة وتقع المسؤولية الكبيرة على النظام التربوي والمرشد التربوي على وجه الخصوص لاستكشاف المهن من حولهم لكي يحدث توافق بين الفرد وبيئته ومن خلال التنسيق بين القيم الشخصية يكون الفرد قادر على بناء اهداف اكثر واقعية ويسعون الى تحقيقها في مراحل لاحقة .

١- مفهوم الميل المهني :- يرى جينزبيرغ (Ginsberg) ان الميل المهني تمتد من سن الحادي عشر الى الثاني عشر , في هذه المرحلة يحدد الفرد ما يحبه وما لا يحب من المهن اي ما يميل اليه وما لا يميل اليه اخذ بعين الاعتبار قدراته اهم ما يميز الخيارات المهنية انها غير ثابتة كون الحياه الانفعالية والجسدية للفرد غير ثابتة (جودت, ١٩٩٩: ٥٤) , اشار جينزبيرغ (Ginsberg) ان الميل المهني المجموع الكلي لاستجابات القبول التي يبيدها الفرد التي تتعلق بمهنة معينة واعطاها اهمية كبيرة في اختيار المهنة والاعداد لها والنجاح فيها وصنفها الى الميل الحسابي , الاداري , العلمي , الادبي , الفني , الموسيقي , الخدمات الاجتماعية ... الخ (بلقاسم, ٢٠٠١: ٦٠) .

٢- مفهوم النمو المهني : عرفه سوبر (Super) عبارة عن سيرورة تمتد من الطفولة الى الشيخوخة تتطور عبر الزمن نتيجة العوامل النمو والتعلم والتي تعد دليل لسلوك الفرد تترتب في مراحل وتزداد في التعقد والفعالية من مرحلة لأخرى (ترزولت, ٢٠١٠: ١٢٥), وأشار جينزبيرغ (Ginsberg) ان مع استمرار الفرد في اتخاذ قرارات حيال المهنة فإنه يحقق افضل توازن بين اعداده المهني وأهدافه وواقع العمل وبالتالي فإنه يستمر في لنضج في عملية النمو المهني (الصبحي, ٢٠١٢: ١٤) .

٣- **مفهوم التوجيه المهني** : قد يخلط بعض الافراد بين التوجيه المهني والاختيار المهني فالتوجيه المهني عملية شاملة تشمل الاختيار المهني ويسعى كلا من التوجيه والاختيار المهني الى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب (الداهري , ٢٠٠٥: ٣٧) , اشار سوبر ان التوجيه المهني يتسم بأربع خصائص وهي :-

- يساعد الفرد على الاقتناع بالدور الذي يقوم به في عمله وتطوره .
 - يقدم فرصة للفرد للنزول الى ميدان العمل ليحرب امكانياته وخبراته التي اكتسبها سابقا .
 - يساعد الفرد في التعبير عن نفسه من خلال عمله .
 - يهدف الى مساعدة الافراد في التكيف مع البيئة عن طريق الاستخدام الصحيح للقوى العاملة
- اما الاختيار المهني فهو عملية تهدف الى اختيار اكثر ملائمة للعمل من بين الافراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة (الداهري , ٢٠٠٥: ٣٧).

٤- **النضج المهني** : يعد مفهوم صعب التحديد نتيجة تعدد الجوانب في تعريفه ويختلف باختلاف الخلفية النظرية لعلماء الارشاد والتوجيه المهني خاصتا اصحاب الاتجاه التطوير الذين اعطوا تصورا للنضج المهني وتطورات الدراسات حول المفهوم الوعي المهني وذلك على تتاولين هما (التناول الديناميكي , التناول المعرفي) عرفه سوبر يعني استعداد الفرد للتعامل مع المهمات النمائية المناسبة لمرحلته العمرية او لأبناء عمره ويرى ان المفتاح الرئيسي للاختيارات المهنية هو النضج المهني (احمد ابو اسعد , ٢٠٠٨: ٧٣) , ويعد تايدمين (Tiedman) وهو من اصحاب الاتجاه التطويري ان الوعي المهني يظهر من خلال المبدأ العام للتطور المعرفي حيث يصل الشخص الى القمة في صنع القرارات المهنية مرتكزا على نقطتين هما (التفاضل و التكامل) وترى هولاند (Holland) من اصحاب الاتجاه الشخصي ان الوعي المهني يعني مدى قدرة الفرد على معرفة ذاته وتوفير المعلومات الصحيحة من عالم المهن وسوق العمل وانه امداد شخصية الفرد الى عالم العمل يتبعه تطابق لاحق مع انماط مهنته واهم محددات الاختيار المهني هو مقارنة الذات مع ادراك الفرد للكهنة وهذا يؤدي الى اتخاذ القرار المهني السليم (احمد ابو اسعد , ٢٠٠٨: ٧٣) من خلال ما سبق تحدد الباحثة الفرق بين ما ورد من مفاهيم هي عبارة عن عمليات متداخلة متفاعلة في اتجاه واحد يتحدد من خلال الاختيار المهني للفرد في التحاقه بمهنة معينة ضمن خيارات متاحة امامه بما يتناسب مع قدراته الذاتية والفرص المتوفرة في سوق العمل فالتخطيط هو العملية التي يشترك بها الافراد مع الافراد الاخرين الذين يحتكم بهم او المؤسسة التي يعمل بها في رسم معالم مستقبله باتخاذ جميع الاجراءات والحلول البديلة مع التكيف جميع الامكانيات الاسرية والمدرسية , اما الوعي المهني فهو ما يدركه الفرد عن ذاته والواقع الاقتصادي ومواصفات العمل المختلفة وبذلك يحقق الاستكشاف المهني بكل نجاح امام النمو المهني فهو سيرورة متعددة عبر الزمن من الممكن الاستدلال عليها على مراحل مختلفة

وادوار التي يمارسها الفرد حيث تتميز كمؤشرات مرحلة مميزة مر بها الفرد ونجح ويعد هو بعين ذاته النضج المهني .

نظرية الوعي المهني الناجح (Successful professional awareness)

نظرية سوبر (Theory Super,1953):- يعد سوبر (Theory Super,1953) من اوائل المنظرين الذين تناولوا الارشاد النفسي في المجال المهني و اشار سوبر (Super) ان الافراد يميلون الى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذاتهم والتعبير عن انفسهم , وان السلوكيات التي يقوم بها الفرد لتحقيق مفهوم ذاته مهنيا عبارة عن وظيفة المرحلة النمائية التي يمر بها , وعندما ينضج الفرد يصبح مفهوم الذات مستقر عنده فالنمو المهني حسب نظرية سوبر (Super) عملية تمتد طول حياة الفرد وتتضمن عوامل نفسية وتربوية واقتصادية واجتماعية وجسمية وهذه العوامل تتفاعل مع بعض لتأثر على مهنة الفرد (Brown&Brooks,2002) اكد سوبر (Super) ان الفرد يتغير ويتكيف مع مرور الوقت عن طريق تجمع ودمج سلوكيات المهنية في صورة نمو لمفهوم الذات ويرتقى الفرد عبر الزمن من خلال مراحل حياته المختلفة التي تنتهي بتحديد مهنة محددة (Spokane,2000:23), اشار سوبر (Super) ان الحياة يمكن ان ينظر لها ككتابع لمجموعة من المراحل المتسلسلة النمائية التي تجعله يتكيف مع المرحلة التي يمر بها ويتنبأ بالمرحلة القادمة وقسمها الى :-

١- مرحلة النمو والتشكيل وتمتد من الميلاد الى عمر (١٤) سنة : يميز هذه المرحلة ان ذات الفرد تبدأ بالنمو من خلال التعرف على الاشخاص المهمين والمؤثرين في العائلة والمدرسة وتسيطر الحاجات والخيالات والميول عند الفرد في هذه المرحلة .

٢- مرحلة الخبر العملية (الاستكشاف) تمتد من (١٥ - ٢٤) سنة: تبدأ في هذه المرحلة عملية اختيار الذات ومحاولة لعب دور الاستكشاف المهني في المدرسة وفي نهاية هذه المرحلة يصل الفرد الى معرفة واقعية لقدراته وامكانياته واهتماماته بما يتلاءم مع البيئات المهنية الموجودة في مجتمعه المحلي حتى يستطيع اختيار القرار المهني المناسب .

٣- مرحلة التأسيس والتقدم تبدأ من (٢٥ - ٤٤) سنة : يجد الفرد في هذه المرحلة عمل يتناسب مع قدراته وامكانياته ويذل قصار جهده ليحصل على مكان دائم فيه ويسعى الانجاز والترقية والمزيد من النجاح الذي يحقق له البقاء الدائم في هذا العمل .

٤- مرحلة التطوير والتعديل المستمر (الاحتفاظ والاستمرار) تبدأ من (٤٥ - ٦٤) سنة يحاول الفرد في هذه المرحلة الحفاظ على حقه وما اكتسبه من مهنته مع عدم تغير تلك المهنة كونه حقق مكانة في العمل .

٥- مرحلة الانفصال التقاعد (الانحدار) : تبدأ من (٦٥) فما فوق هنا تبدأ القدرات العقلية والجسمية بالتراجع والضعف وتنتهي بالتقاعد (سهام ابو عطية , ٢٠٠٢: ٢٥١).

استراتيجيات تطوير الوعي المهني الناجح :- هناك عدد من الاستراتيجيات التي تساعد في تطوير مستوى الوعي المهني لدى الافراد ومنها :-

١- **التربية والتعليم :** تعد مصدرا مهم لرفع الوعي المهني لدى الافراد من خلال برامج الارشاد المهني المختلفة التي تقوم بزيادة وعي وإدراك الفرد لقدراته وامكانياته وميوله واستعداداته المختلفة والعمل على تطويرها الى جانب المعلومات التي ترفه اهمية العمل والمهن الموجودة في المجتمع ومحاولة التكيف معها .

٢- **الارشاد النفسي :** له اهمية في عملية رفع الوعي المهني لدى الافراد من خلال رفع معرفة الفرد لقدراته وامكانياته التي يمتلكها ووعيه بالعالم المحيط به فهو يساعد الفرد في معرفة ذاته واكتشافها ويحاول التكيف بينها وبين متطلبات المهن التي يرى الفرد بأنها تناسبه.

٣- **الاعلام :** يعد ضرورة اساسية التي تزود الافراد بالمعلومات الصحيحة والحقائق عن مجريات الامور بمنتهى الموضوعية فهو يهدف الى ربط الافراد وما يحصل حولهم من تطور وعلى جميع الاصعدة فلأعلام له دور كبير في تزويد الافراد بمعلومات المهنية مما يسمح له بتبني اراء ومعتقدات وتصورات واقعية وموضوعية (الجواد , ٢٠١٨: ٢٢) .

ثانياً :- الدراسات السابقة/ لم تعثر الباحثة على أي دراسة تناولت متغيرات بحثها الوعي المهني الناجح لدى المرشدين التربويين على حسب اطلاعها .

الفصل الثالث (منهجية البحث وإجراءاته):- يتضمن الفصل الحالي تحديد منهجية البحث وإجراءاته واستعراض الوسائل الإحصائية التي تناولتها الباحثة في معالجة بيانات البحث , وعلى النحو التالي :-

أولاً:- منهج البحث: الطريقة أو الخطة التي يسلكها الباحث لتحديد وتصميم البحث وطرق جمع المعلومات والبيانات (النجار , وآخرون , ٢٠١٠ : ٣٦) وفقاً لذلك اعتمدت الباحثة على منهج البحث الوصفي , ويعد أكثر المناهج انتشار كونه يسعى إلى تحديد الوضع الحالي للظاهرة المدروسة كما توجد في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً (عباس وآخرون , ٢٠٠٧ : ٧٢) .

ثانياً:- إجراءات البحث /١- مجتمع البحث:- يقصد بمجتمع البحث جميع مفردات الظاهرة في المجتمع موضوع الدراسة سواء كانت اشخاص أو أفراد أو أشياء (الجابري , ٢٠١١ : ٢٤٥) , وتكون مجتمع البحث الحالي من المرشدات والمرشدين التربويين في المدارس الثانوية التابعة للمديرية العامة لتربية محافظة ديالى للعام الدراسي (٢٠٢٣- ٢٠٢٤) موزعون على المدارس بحسب (الاقضية والنواحي) والبالغ عددهم (٧٢٥)* مرشداً ومرشدة تربوية موزعين بحسب النوع (ذكور , اناث) بواقع (٣٨٦) مرشد و (٣٨٨) مرشدة , والجدول (١) يوضح ذلك .

الجدول (١) مجتمع البحث موزع حسب النوع (ذكور , اناث)

ت	الاقضية	النوع		المجموع
		ذكور	اناث	
١	بعقوبة	١٢٤	١٤٩	٢٧٣
٢	الخالص	٩٠	٦٧	١٥٧
٣	المقدادية	٨٨	٥٤	١٤٢
٤	بلدروز	٣٦	٢٩	٦٥
٥	خانقين	٤٨	٣٩	٨٧
المجموع		٣٨٦	٣٣٨	٧٢٤

* تم الحصول على البيانات لمؤشرة في اعلاه من المديرية العامة لتربية ديالى /شعبة الارشاد النفسي والتوجيه التربوي والبطاقة المدرسية .

٢. عينة البحث **The Sample of the Research**:- أنموذج مسحوب من المجتمع الأصلي يتم اختيارها وفق قواعد محددة لغرض تمثيل المجتمع تمثيلاً جيد (ابو بكر , ٢٠١٦: ٩٧) , وفقاً لذلك تم اختيار عينة البحث الحالي بالطريقة الطبقيّة العشوائية ذات التوزيع المتساوي, وعلى اساس ذلك تضمنت عينة البحث (٤٠٠) مرشد ومرشدة بواقع (٢٠٠) ذكور و(٢٠٠) اناث , والجدول (٢) يوضح ذلك.

الجدول (٢) عينة البحث موزعة بحسب الجنس (ذكور , اناث)

ت	القضاء	النوع		المجموع
		ذكور	اناث	
١	بعقوبة	١٠٠	١٠٠	٢٠٠
٢	المقدادية	١٠٠	١٠٠	٢٠٠
المجموع		٢٠٠	٢٠٠	٤٠٠

٣. اداة البحث :- الطريقة او الوسيلة التي من خلالها يتم جمع المعلومات والبيانات الضرورية للإجابة على اسئلة البحث (عبد المؤمن , ٢٠٠٨ : ٢٠٢) ولغرض استكمال إجراءات البحث الحالي الزم على الباحثة توفير أداه تتناسب مع متغير بحثها و اهدافه وبعد اطلاع الباحثة على الادبيات ذات الصلة لم تجد مقياس يلائم متغير البحث الحالي, قامت الباحثة ببناء مقياس (الوعي المهني الناجح) وسوف يتم عرضه وبشكل مفصل وفق الخطوات التالية :-

١. تحديد النظرية والمفهوم : اعتمدت الباحثة نظرية سوبر (Super,1953): عرفها بأنه استعداد الفرد على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة وملائمة لعمره (Super,1953:15).

٢. **تحديد مجالات المقياس :** لم يضع المنظر أي مجالات للمفهوم لذلك اعتمدت الباحثة على التعريف النظري الوارد سابقاً في بناء المقياس .

٣. **صياغة فقرات المقياس :** إن إعداد الفقرات وصياغتها هي خطوة مهمة في بناء المقاييس النفسية وتتوقف دقة المقياس في قياس ما وضع لقياسه على مدى دقة الفقرات ومدى تمثيلها للظاهرة المراد وصفها أو قياسها (البخاتي ٢٠٠٣: ٤٥) , ولغرض صياغة فقرات مقياس الوعي المهني الناجح قامت الباحثة بالاطلاع على الأدبيات والمقاييس ذات الصلة الوعي المهني الناجح وذلك للإفادة منها في بناء المقياس الحالي وقد كانت بدائل الإجابة خمسة بدائل تضمنت (دائماً , غالباً , أحياناً , نادراً , أبداً) (الدليمي, ١٩٩٧: ٢١٢) باتجاهين الإيجابي والسلبي وذلك لتجنب سير المستجيب على وتيرة واحدة في الإجابة, ويصحح المقياس وفق الأوزان (١,٢,٣,٤,٥) للفقرات السلبية و(١,٢,٣,٤,٥) للفقرات الإيجابية وقد روعي في صياغة الفقرات أن يتميز محتوى الفقرة بكونه واضح ومباشر , والابتعاد عن الفقرات التي تشمل أكثر من فكرة والطويلة وإن تتميز الفقرة بكونها مثيرة وتدفع المستجيب الإجابة وبصدق (الخرائشة , ٢٠١٧: ١٤٨).

٤. **صلاحية فقرات المقياس :** للتحقق من صلاحية فقرات المقياس عرض المقياس بصيغته الأولية المتكون من (٢٥) فقرة (ملحق ١) على (٧) محكمًا من المختصين في العلوم التربوية والنفسية (ملحق ٢) وذلك لأبداء آرائهم فيما يتعلق بمدى صلاحية الفقرات وصياغتها وبدائل الإجابة واستعملت الباحثة النسبة المئوية (٨٠%) فأكثر للتأكد من صلاحية الفقرات وقبولها (Ghiselli, et.al., 1981:341), وقد حصلت جميع الفقرات على نسبة اتفاق (١٠٠%) والجدول (٣) يوضح ذلك .

الجدول (٣) آراء المحكمين في صلاحية فقرات الوعي المهني الناجح

الفقرات	الموافقون	غير الموافقون		النسبة المئوية
		التعديل	الحذف	
٣-١-٨-٤-٥-٧-١٠-١٣-١٤-١٦-١٧-١٨-١٩-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩-٣٠-٣١-٣٢-٣٣-٣٤-٣٥-٣٦-٣٧-٣٨-٣٩-٤٠-٤١-٤٢-٤٣-٤٤-٤٥-٤٦-٤٧-٤٨-٤٩-٥٠-٥١-٥٢-٥٣-٥٤-٥٥-٥٦-٥٧-٥٨-٥٩-٦٠-٦١-٦٢-٦٣-٦٤-٦٥-٦٦-٦٧-٦٨-٦٩-٧٠-٧١-٧٢-٧٣-٧٤-٧٥-٧٦-٧٧-٧٨-٧٩-٨٠-٨١-٨٢-٨٣-٨٤-٨٥-٨٦-٨٧-٨٨-٨٩-٩٠-٩١-٩٢-٩٣-٩٤-٩٥-٩٦-٩٧-٩٨-٩٩-١٠٠	٧	—	—	١٠٠%

٥. **تعليمات المقياس :** تم اعداد تعليمات يبين فيها للمستجيب الغرض من المقياس وكيفية الاجابة عليه مع مثال توضيحي واكدت الباحثة ضرورة اختيار لأحدى البدائل الخمسة بوضع علامة (✓) امام البديل الذي يعبر عن رأي المستجيب .

عينة وضوح التعليمات والفقرات : - الغرض منها عرض المقياس بصورته الأولية على عدد من المفحوصين (مجيد وعيال, ٢٠١٢: ٢٩), لتأكد ملائمة البدائل المقترحة ووضوح الفقرات ومعرفة الوقت المستغرق للإجابة كونها مهمة وضرورية لبناء المقياس النفسية (الكيلاني والشريفيين, ٢٠٠٧: ٨٦) وتحقيقاً لذلك قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة بلغت (٤٠) مرشد ومرشدة تم اختيارها بالطريقة الطبقيّة العشوائية والجدول (٤) يوضح ذلك , واتضح بأن جميع فقرات المقياس واضحة ومفهومة بالنسبة لجميع أفراد العينة ومتوسط الوقت المستغرق للإجابة (١٥) دقيقة .

الجدول (٤) عينة وضوح التعليمات والفقرات موزعة بحسب النوع (ذكور , اناث)

ت	القضاء	الجنس		المجموع
		ذكور	أناث	
١	بلدروز	١٠	١٠	٢٠
٢	خانقين	١٠	١٠	٢٠
	المجموع	٢٠	٢٠	٤٠

التحليل الإحصائي لفقرات المقياس :- تشير الأدبيات في مجال الظواهر النفسية إلى أنه يجب تحليل الفقرات احصائياً وذلك لغرض اختيار الفقرات التي تخدم البحث وأهدافه واستبعاد الفقرات غير المناسبة (الكبيسي , ٢٠١٠ : ٢٧٠) , وتعد من الخطوات المهمة واللازمة لكونها توضح الخصائص السايكومترية الصدق والثبات لفقرات المقياس للبقاء على الفقرات الجيدة واستبعاد الفقرات غير الجيدة (البلداوي, ٢٠٠٧ : ٤٩) , بلغت عينة التحليل الإحصائي (٤٠٠) مرشدا ومرشدة من مجتمع البحث, تم اختيارها بالطريقة الطبقيّة العشوائية ذات التوزيع المتساوي, وإن اختيار مثل هذا الحجم للعينة استناداً إلى ما ذهب إليه أنستازي (Anastasi,1997) في اختيار عينة التمييز على أن لا تقل عن (٤٠٠) فرد وتجدر الإشارة هنا إنه كلما ازداد حجم عينة التحليل الإحصائي ظهرت الخصائص السايكومترية للمقياس بشكل أفضل (عبد الرحمن, ٢٠٠٨: ٨٢) والجدول (٢) يوضح ذلك , بناءً على ما ذكر اتبعت الباحثة الخطوات الآتية لتحليل فقرات مقياس الوعي المهني الناجح احصائياً , وكالتالي :-

أ. القوة التمييزية للفقرات : إن الغرض من عملية تمييز الفقرات هو حذف وإلغاء الفقرات غير المميزة والبقاء على الفقرات الجيدة للتأكد من مدى قدرة الفقرة على تحقيق التمييز بين أفراد العينة ذات الدرجات العليا وذات الدرجات الدنيا في السمة أو الصفة المراد قياسها (Groniund,1981:253) قامت الباحثة باستعمال أسلوب "العينتين المتطرفتين" لاستخراج تمييز الفقرات ويتضمن الخطوات التالية: تصحيح كل استمارة من استمارات المقياس , جمع درجات الاستمارة للحصول على مجموع درجات الفقرات ولكل استمارة , ترتيب الاستمارات

تتازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة ، فرز (٢٧%) من كل مجموعة الحاصلة على أعلى درجة من الاستثمارات ، بلغ أفراد المجموعتين (٢١٦) لكل مجموعة (١٠٨) استثماراً وذلك للحصول على توزيع اعتدالي أو قريب منه كونها توفر حجم مناسب في كل مجموعة وتباين جيد وإن اختيار مثل هذا الحجم للعينة استناداً إلى ما ذهبت إليه (Anastasi,1988) في اختيار عدد أفراد المجموعة الواحدة بعدد لا يقل عن (١٠٠) فرد عند استعمال أسلوب المجموعتين المتطرفتين وبنسبة (٢٧%) في كل مجموعة في تحليل الفقرات (Anastasi,1988:192) ، وبعد استعمال الاختبار التائي (t-Test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق الإحصائية بين أواسط المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس والبالغ عددها (٢٥) فقرة تبين بأن جميع الفقرات مميزة لأنها حصلت على قيمة تائية محسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، وبدرجة حرية (٢١٤) والجدول (٥) يوضح ذلك .

الجدول (٥) القوة التمييزية لفقرات مقياس الوعي المهني الناجح

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٤.٣٦	٠.٩٧	٣.٠٥	١.١٠	٩.٢٠٣	دالة
٢	٤.٦٧	٠.٥٧	٣.٥٥	٠.٩٥	١٠.٤٧٠	دالة
٣	٤.١١	١.٠١	٣.١٠	١.٠٠	٧.٣٣٩	دالة
٤	٣.٠٤٦	١.٢٩٢	٢.٦٧٥	١.٢٢١	٢.١٦٤	دالة
٥	٢.٩٧٢	١.٢٨٥	٢.٤٩٠	١.١٢٣	٢.٩٣١	دالة
٦	٤.٦٢	٠.٥٧	٣.٧٧	٠.٩٩	٧.٦٨٩	دالة
٧	٣.٩٥٣	١.٢٦٣	٢.٨٦١	١.٢٢٦	٦.٤٤٩	دالة
٨	٣.٢٣	١.١٨	٢.٧٥	١.٠٨	٣.١١٩	دالة
٩	٤.٤٢٥	٠.٩٠٨	٣.٥٣٧	١.١٣٠	٦.٣٦٧	دالة
١٠	٣.٧٩٦	١.٢٥١	٣.٠٨٣	١.٢٦٨	٤.١٥٨	دالة
١١	٤.٥٠٠	٠.٧٩١	٣.٢٠٣	١.١١٧	٩.٨٤١	دالة
١٢	٤.٥٠	٠.٧٥	٣.١٣	١.٠٨	١٠.٦٧٤	دالة
١٣	٤.١٦	٠.٩١	٣.٠٠	١.٢٦	٧.٧٦٣	دالة
١٤	٤.٤١	٠.٨٧	٣.٥٢	١.٢٢	٦.١٢٨	دالة
١٥	٤.٤٢٥	٠.٩٠٨	٣.٥٣٧	١.١٣٠	٦.٣٦٧	دالة
١٦	٤.٢٧	٠.٩٦	٣.٤٢	١.١٧	٥.٨١٤	دالة
١٧	٤.٦٧	٠.٥٢	٣.٧٨	٠.٨٩	٨.٨٨١	دالة

١٨	٤.٣١	٠.٩٩	٣.٢٦	١.٢١	٦.٩١٦	دالة
١٩	٤.٠٠	٠.٩١	٣.٠٩	٠.٩٧	٧.١٤٨	دالة
٢٠	٤.٤٤	٠.٩٩	٣.٨٧	١.٠٠	٤.١٥٠	دالة
٢١	٤.٧٢	٠.٤٨	٣.٧٧	٠.٩٨	٨.٨٩٣	دالة
٢٢	٤.٤٨	٠.٨٣	٣.٢٥	١.٠٩	٩.٢٨٧	دالة
٢٣	٤.١٩	١.١٥	٢.٩٢	١.٢٣	٧.٧٩١	دالة
٢٤	٤.٥٧	٠.٦٢	٣.٣٦	١.٠٣	١٠.٣٩٦	دالة
٢٥	٤.١٢	١.١١	٢.٩٠	١.٠٨	٨.١١٠	دالة

* القيمة التائية الجدولية عند درجة حرية (٢١٤) ومستوى دلالة (٠.٠٥) = (١.٩٦).
 ب. معاملات صدق فقرات مقياس الوعي المهني الناجح : تم التحقق من صدق الفقرات من خلال أسلوب "علاقة الفقرة بالدرجة الكلية" للمقياس , ويُعدّ هذا الأسلوب من أدق الوسائل المستعملة في حساب الاتساق الداخلي لفقرات (ملحم, ٢٠٠٦: ١٩) , لتحقيق صدق الفقرات قامت الباحثة بإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس باستعمال معامل الارتباط "بيرسون" وكانت جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس أكبر من القيمة الجدولية لمعامل الارتباط البالغة (٠.٠٩٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) , والجدول (٦) يوضح ذلك .

الجدول (٦) علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الوعي المهني الناجح

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
١	٠.١٨٨	٩	٠.٣٥٢	١٧	٠.٤٧٦
٢	٠.٣٦٧	١٠	٠.٣١٦	١٨	٠.٣٤١
٣	٠.٤٠٨	١١	٠.٥١٩	١٩	٠.٤٩٠
٤	٠.٤١١	١٢	٠.٣٦٠	٢٠	٠.٥٠٨
٥	٠.٢٧٩	١٣	٠.٤٠٧	٢١	٠.٤٥٩
٦	٠.٢٧٤	١٤	٠.٥٠٢	٢٢	٠.٤٦٢
٧	٠.٤٥٣	١٥	٠.٢٥٦	٢٣	٠.٣٩٢
٨	٠.١٢٥	١٦	٠.٩٠٣	٢٤	٠.١٨٧
٢٥	٠.٣٨٥				

* القيمة الجدولية لمعامل الارتباط بدرجة حرية (٣٩٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = (٠.٠٩٨) .

الخصائص السايكومترية لمقياس الوعي المهني الناجح :

اولا - صدق المقياس (Validity of the scale) : الخاصية التي تمكن الباحث من تقييم الصلة بين الاداء على المقياس والاهداف بصورة ملائمة (فرج, ٢٠١٧: ٢٤٠), قامت الباحثة باستخراج الصدق باستخدام (الصدق الظاهري **Face Validity**) الذي يقيس المظهر الخارجي الذي صمم المقياس لأجله لمعرفة مدى ملائمة الاختبار من حيث وضوح الفقرات وتعليمات المقياس ونوع المفردات وما تتمتع به من موضوعية (الضامن, ٢٠٠٩: ١١٣), للتحقق من صلاحية فقرات المقياس عرض المقياس وبصيغته الاولى المتكون من (٢٥) فقرة (ملحق ١) على (٧) محكماً من المختصين في العلوم التربوية والنفسية (ملحق ٢) وذلك لأبداء آرائهم فيما يتعلق بمدى صلاحية الفقرات وصياغتها وبدائل الاجابة , واستخدمت الباحثة النسبة المئوية للتأكد من صلاحية الفقرات وقبولها, والجدول (٣) يوضح ذلك .

ثانيا - الثبات (Reliability) : الاتساق الداخلي بين مفردات الاختبار واستقرار النتائج عبر الزمن و يدل على الاداء الفعلي والحقيقي للفرد مهما تغيرت الظروف (ابو اسعد, ٢٠٠١: ٢٢) وبلغت عينة الثبات (٣٠) مرشدا ومرشدة اختيروا بأسلوب العينة العشوائية البسيطة من مجتمع البحث , والجدول (٧) يوضح ذلك .

الجدول (٧) عينة الثبات موزعة بحسب النوع

المدراس	ذكور	اناث	المجموع
المقدادية	١٥	١٥	٣٠

وفي ضوء ذلك قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس بالطرق الاتية :

١ - طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test – Retest) : تعتمد على عملية تكرار الاختبار على عينة محددة واستخراج نتائجها تم العودة اليها ثانية بعد مرور اكثر من اسبوعين على تطبيق الاختبار الاول واستخراج النتائج للمرة الثانية ثم حساب معامل الارتباطات المتحققة ما بين نتائج الاختبارين الاول والثاني فاذا كانت عالية فإنه يعد دليل بأن الثبات مرتفع واذا كان المعامل منخفض يمكن القول بأن الاختبار يتمتع بدرجة ثبات منخفضة (المياحي, ٢٠١١: ١٤٨), واستناداً الى ذلك طبقت الباحثة المقياس على عينة مكونة من (٣٠) مرشداً ومرشدة من مجتمع البحث (جدول ٤) واعادا تطبيق المقياس بعد مرور (١٤) يوماً بين التطبيقين واستخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لحساب درجات معامل الارتباط بين التطبيقين فبلغ (٠.٨٢) وهو معامل ثبات يمكن الركود اليه (Edawrds,1957:153).

٢ - طريقة الاتساق الداخلي باستعمال معامل الفاكرونباخ: معامل ثبات مناسب لحساب التجانس الداخلي للدرجات ذات المدى الواسع أي عديدة التدرج (محاسنة, ١٢٤: ٢٠١٣), ويستند إلى الانحراف المعياري للاختبار والانحرافات المعيارية للفقرات المفردة

(كروكرويحينا، ٢٠٠٩: ١٨٤)، قامت الباحثة بتطبيق معادلة الفا كرو نباخ على العينة كاملةً فقد بلغت قيمة معامل الثبات (٠.٧٩) مما يدل على إن معامل ثبات المقياس جيد أيضًا فكلما كانت القيمة مرتفعة دل على ثبات الاختبار استنادًا إلى معيار (Nannally, 1978) على إن لا يقل معامل الفا عن (٠.٧٠) (النبهان، ٢٠٠٤: ٢٨٤) .

المؤشرات الإحصائية لدرجات مقياس الوعي المهني الناجح: قامت الباحثة وباستعمال الحقيبة الإحصائية (Spss) باستخراج المؤشرات الإحصائية لمقياس الوعي المهني الناجح على عينة التحليل الإحصائي البالغة (٤٠٠) مرشدا ومرشدة من مديرية تربية ديالى كما مبين في (الجدول ٢) ، والجدول (٨) يوضح ذلك ، وتبين بأن التوزيع كان أقرب إلى التوزيع الاعتدالي وهذا يساعد على تعميم النتائج المستخرجة من العينة على أفراد المجتمع .

الجدول (٨) المؤشرات الإحصائية الوصفية لمقياس الوعي المهني الناجح

المؤشرات الإحصائية	قيمتها
١ الوسط الحسابي	١٤٨.١١٧
٢ الخطأ المعياري	٠.٧٦٣
٣ الوسيط	١٤٩.٥٠٠
٤ المنوال	١١٤
٥ الانحراف المعياري	١٥.٢٦٧
٦ التباين	٢٣٣.٠٩٦
٧ الالتواء	٠.٥٤٩-
٨ الخطأ المعياري للالتواء	٠.١٢٢
٩ التفرطح	٠.٩٦١
١٠ الخطأ المعياري للتفرطح	٢٤٣
١١ المدى	١٠٠
١٢ أقل درجة	٢٥
١٣ أعلى درجة	١٢٥

مقياس الوعي المهني الناجح بصيغته النهائية :- تكون المقياس بصيغته النهائية (٢٥) فقرة (ملحق ٣) موزع على فقرات سلبية بلغت (٦) فقرة هي [٨، ١٦، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٤] اما باقي الفقرات فكانت ايجابية ، وتضمن بدائل الاجابة (دائما ، غالبا ، احيانا ، نادرا ، ابدا) وتراوحت درجة الاستجابة ما بين (١-٥) للفقرات الايجابية وبالعكس للفقرات السلبية و بذلك

تكون الدرجة القصوى للمقياس (١٢٥) درجة والدرجة الدنيا للمقياس (٢٥) درجة وبمتوسط فرضي (٧٥) درجة فمن خلال ما ذكر أصبحت الاداة جاهزة للتطبيق .

التطبيق النهائي لأداة البحث : قامت الباحثة بأجراء التطبيق النهائي بعد ان تأكدت من الصدق والثبات الأداة البحث الحالي (الوعي المهني الناجح) كما ذكر ذلك سابقاً، اذ اجرت الباحثة تطبيقها النهائي على عينة البحث التطبيقية المكونة من (٤٠٠) مرشدا ومرشدة وكان التطبيق بشكل جماعي إذ تم جمع المرشدين في الاجتماعي الدوري الشهري المخصص لتجمع المرشدين حسب الاقضية وقبل البدء بتوزيع استمارات المقياس تم توضيح صورة مفصلة من قبل الباحثة حول تعريف المرشدين ومن كلا النوعين (ذكور، اناث) بالهدف الرئيس من اجراء البحث وهو لأغراض بحث علمية وان اجاباتهم ستكون في منتهى السرية لا تستخدم فقط للأغراض العلمية وبعد ان وزعت الباحثة الاستمارات المعدة اساساً للغرض وبينت تعليمات وطريقة الاجابة لأداة البحث (الوعي المهني الناجح) طلبت الباحثة من افراد العينة أن تكون اجاباتهم عن جميع الفقرات واكدوا عليهم ان تكون اجاباتهم دقيقة وسليمة وصحيحة , وبعد ان تم الانتهاء من التطبيق قامت الباحثة بفحص البيانات في تلك الاستمارات .

الوسائل الاحصائية :-

١. الاختبار التائي لعينة واحدة : لمعرفة درجة الوعي المهني الناجح لدى افراد عينة البحث .
٢. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين : لحساب دلالة الفروق تبعاً لمتغير النوع (ذكور , اناث).
٣. معامل ارتباط بيرسون: استخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية.

٤. معامل الفاكرونباخ للاتساق الداخلي: لاستخراج الثبات بطريقة الفا.

الفصل الرابع / عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها:- يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت اليها الباحثة على وفق اهداف البحث التي تم عرضها في الفصل الاول ومناقشتها وتفسيرها على ضوء اطار نظري، وما تبلور في ضوء ذلك من استنتاجات وتوصيات ومقترحات وعلى النحو الاتي :-

الهدف الاول : للتحقق من الهدف الاول الذي يهدف للتعرف الى الوعي المهني الناجح لدى المرشدين التربويين , تم تطبيق المقياس على عينة البحث البالغة (٤٠٠) مرشد ومرشدة، وعولجت البيانات احصائياً فبلغ المتوسط الحسابي (٨٧,٥١٠٠) درجة وبانحراف معياري مقداره (١٢,١٨٩٩) درجة وبمقارنة هذا المتوسط الحسابي مع المتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (٧٥) درجة وباستخدام الاختبار التائي (t_test) لعينة واحدة تبين أن هناك فروقا دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ولصالح المتوسط الحسابي , اذ كانت القيمة التائية المحسوبة (٥,٣٤٠٠)

درجة وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (١,٩٦) وعند درجة حرية (٣٩٩) وهذا يعني أن أفراد عينة البحث لديهم وعي مهني ناجح , والجدول (٩) يوضح ذلك.

الجدول (٩) القيمة التائية المحسوبة لدلالة الفرق بين الوسط الحسابي لعينة البحث والوسط

الفرضي لمقياس الوعي المهني الناجح

عدد العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدالية
٤٠٠	٨٧,٥١٠٠	٧٥	١٢,١٨٩٩	٥,٣٤٠٠	١,٩٦	٣٩٩	٠,٠٥

الهدف الثاني :- للتحقق من الهدف الثاني الذي يهدف للتعرف على درجة الفروق الفردية ذو الدلالة الإحصائية في الوعي المهني الناجح لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغيري النوع (ذكور - إناث) فقد بلغ المتوسط الحسابي الذكور (٨٦,٧٤٠) وبانحراف معياري بلغ (٨,٧٧٨٠) , بينما بلغ المتوسط الحسابي الإناث (٨٨,٢٨٠) وبانحراف معياري (١٤,٨٩٨٣) ولاختبار دلالة الفرق بينهما استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t-test) فكانت القيمة التائية المحسوبة (٠,٦٣٠) وهي أصغر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) وظهرت النتائج بأنه لا توجد فروق بين الذكور والاناث في الوعي المهني الناجح , والجدول (١٠) يبين ذلك .

الجدول (١٠) القيمة التائية المحسوبة لدلالة الفروق لمتغير الوعي المهني الناجح تبعاً

لمتغير النوع (ذكور , إناث)

النوع	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية
					المحسوبة
الجدولية					
الذكور	٢٠٠	٨٦,٧٤٠	٨,٧٧٨٠	٣٩٨	٠,٦٣٠
الإناث	٢٠٠	٨٨,٢٨٠	١٤,٨٩٨٣		

ثانياً :- مناقشة النتائج وتفسيرها :

- الهدف الاول : أظهرت نتائج البحث الحالي بأن أفراد عينة البحث يمتلكون وعي مهني ناجح : تفسر الباحثة هذه النتيجة في ضوء النظرية المتبناة سوبر (Super,1953) بأن الوعي المهني الناجح له اثار ايجابية ودور مهم في شخصية الفرد فهو يعمل على تميز شخصية الافراد بالقوة والتماسك بجميع الجوانب فالمرشدين الذين يمتلكون وعي مهني ناجح هم اكثر قدرة على تبني سلوكيات ملائمة للتكيف مع المواقف المهنية الجديدة والمفاجئة في سياق النمو المهني كما لديه القدرة على الاختيار والتنوع في الاساليب الارشادية والتكيف مع الصعوبات المهنية المختلفة.

- الهدف الثاني: أظهرت نتائج الهدف الثاني للبحث الحالي بأن لا أثراً لمتغير الوعي المهني الناجح لأفراد عينة البحث من جانب متغير النوع (ذكور ، اناث) : تشير هذه النتيجة بأنه لا يوجد اثر لمتغير النوع في متغير البحث الحالي الوعي المهني الناجح تفسر الباحثة هذه النتيجة بأن الذكور والاناث لهم نفس الادوار في المجتمع والمسؤولية الواقعة على عاتقهم في مجال العمل متساوية مما اثر ذلك الى ان يتمتعوا بنفس الوعي المهني الناجح فضلا عن إن طبيعة عمل المرشدين هي واحدة تسمح لهم بالانفتاح مما يجعل تفاعلهم مع المجتمع ومجالات الحياة أكثر هذا ما اكده عليا سوبر (Super,1953) بأن المرشدين التربويين يتميزون بتحمل المسؤولية وانضباط النفس والمشاعر وتماسك في جميع المجالات ومنها النفسية الاجتماعية والثقافية كل تلك الاسباب ادت الى ان لا اثر لمتغير النوع (ذكور , اناث) في متغير البحث الحالي .

الاستنتاجات : في ضوء النتائج التي توصل اليها البحث الحالية يمكن ان تستنتج الباحثة:

- ١- ان عينة البحث من المرشدين التربويين لديهم وعي مهني ناجح بشكل اعلى من متوسط المجتمع الذي ينتمين اليه وهذا يعطينا مؤشر ايجابي .
- ٢- لا يوجد اثر لمتغير النوع لأفراد عينة البحث كون ان متغير الوعي المهني الناجح يشكل عامل مهم وواضح التأثير في سمات الشخصية سواء المرشدين او المرشدين بالنتيجة اثر ذلك على عملهم الارشادي مما ادى تمتعهم بوعي مهني ناجح في مجال الارشاد وادارت الجلسات والاعمال الارشادية الاخرى .

التوصيات : استناداً الى النتائج التي توصل اليها البحث الحالي فإن الباحثة توصلت الى :

١. على وزارة التربية ومن ذوي الاختصاص ضرورة تصميم برامج تعليمية تعليمية توعوية تساعد على تطوير المرشدين التربويين في مجال عملهم الارشادي وتمكينهم من مواجهة كافة الازمات والعمل على ايجاد حلول لمشكلات اليومية التي يتعرضون لها لكي يكونون على وعي مع مستجدات الواقع والتطور والانفتاح المهني على جميع الاصعدة .
٢. على ادارات المدارس التكتيف من الندوات التوعوية التثقيفية من خلال أجهزة الأعلام و مواقع التواصل الاجتماعي هدفها تنمية وتوعية الأسرة لتقوية العلاقة بين المجتمع والمرشدين التربويين وذلك لتذليل العقبات المهنية امام المرشدين .
٣. على المرشدين التربويين توجيه ادارة المدارس وباستمرار عن طريق برامج معدة ومحاضرات مكثفة تعمل على توعية وارشادهم الى اليات تزيد من وعيهم بالمسببات التي تقف امام تطوير عملهم الارشادي .

المقترحات : استكمالاً للبحث الحالية تقترح الباحثة :

١. اجراء دراسة لمعرفة العلاقة بين الوعي المهني الناجح ومتغيرات اخرى كالشعور بالمسؤولية المهنية التمايز الاجتماعي, فقدان الهوية , الصحة النفسية , الصعوبات النفسية .
٢. اجراء دراسة للتعرف على الوعي المهني الناجح لدى عينات اخرى من طلبة المرحلة الاعدادية والهيئات التدريسية من مدراء ومعلمين ومدرسين .. وغيرها.
٣. اجراء دراسة عن فاعلية برنامج ارشادي سلوكي معرفي لتنمية الوعي المهني الناجح لدى المرشدين التربويين الجدد .

المصادر العربية

- القرآن الكريم .
- إحسان عليوي ناصر(١٩٩٧): أثر اختلافات تدرجات بدائل الأجابة في الخصائص السايكومترية لمقاييس الشخصية وتبعاً للمراحل الدراسية، اطروحة دكتوراه كلية التربية ابن رشد ، جامعة بغداد.
- ابو عطية ، محمد (١٩٨٨): دور المرشد التربوي في تحقيق اهدافه الاكاديمية والمهنية والنفسية في المرحلة الثانوية ، المجلة التربوية م ٤ ، ع ١٥ ، عمان الاردن.
- ابو اسعد ، احمد (٢٠٠١) : دليل المقاييس والاختبارات النفسية والتربوية ، (ط ١) عمان - شارع الملكة رانيا ، مركز ديونو للنشر والتوزيع.
- اسعد ، احمد (٢٠٠١) : دليل المقاييس والاختبارات النفسية والتربوية، ط ١، مركز ديونو للنشر والتوزيع عمان ، شارع الملكة رانيا .
- ابو عطية، سهام محمد (٢٠٠٢): مبادئ الارشاد النفسي ،(ط٢)،البترا _الاردن : دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع .
- أبو أسعد، أحمد عبداللطيف(٢٠١٥):المقابلة الارشادية في الارشاد النفسي عمان: دار المسرة.
- أبو بكر،مختار(٢٠١٦):أسس ومناهج البحث العلمي ، ط ١، نيو لنك الدولية للنشر والتدريب .
- بلقاسم،ابو اسعد(٢٠١٠):الاشراف التربوي الجزائري،مجلةدراسات نفسيةوتربوية ،جامعة قاصدي.
- المرشدي ، بشير صالح ،والسهيل ، راشد علي (٢٠٠٠): مقدمة في الارشاد النفسي ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، الكويت .
- الجبوري ، عباس رمضان (١٩٨٦) :قمح الصعوبات التي تواجه الارشاد التربوي من وجهة نظر المرشدين التربويين ، جامعة بغداد رسالة ماجستير غير منشورة.

- بن محمد الراشدي ، احمد (٢٠١٧) : النضج المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر الاساسي ، رسالة دكتوراه ، غير منشورة ، كلية العلوم والآداب جامعة منتزوي عمان الاردن .
- البخاتي ، فلاح حسين (٢٠٠٣) : بناء مقاييس النضج المهني لدى طلبة الاعدادية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، ابن رشد ، جامعة بغداد .
- النبهان ، موسى (٢٠٠٤) : اساسيات القياس في العلوم السلوكية ، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الاردن .
- البلداوي ، عبد الحميد عبد المجيد (٢٠٠٧) : اساليب البحث العلمي والتحليل الاحصائي التخطيط للبحث وجمع البيانات يدويا بأستخدام SPSS , (ط ٣)، دار الشروق عمان - الاردن .
- النجار ، فايضة جمعة والنجار ، نبيل جمعة والزغبى ، ماجد راضي (٢٠١٠) : اساليب البحث العلمي ، منظور تطبيقي ، ط ١ ، عمان - الاردن دار الحامد للنشر والتوزيع.
- الجابري ، ياسين عبد حميد (٢٠١١) : القياس والتقويم للطلاب الجامعي ، بغداد مكتبة اليمامة للطباعة .
- المياحي ، جعفر عبد كاظم (٢٠١١) : القياس النفسي والتقويم التربوي ، ط ١ ، دار كنوز المعرفة عمان.
- الاسدي ، سعد جاسم (٢٠٠١) : مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد (٤١) .
- الطائي ، ايان محمد حمدان (٢٠٠٣) : العزلة الوجدانية لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بتطوراتهم المستقبلية نحو مهنة الارشاد ، اطروحة دكتوراه فلسفة والارشاد.
- الضامن ، منذر (٢٠٠٩) : اساسيات البحث العلمي ، ط ٢ ، دار المسيرة ، عمان - الاردن .
- زهران ، حامد عبد السلام (١٩٨٥): الارشاد التربوي في الوطن العربي ، مجلة دراسات تربوية المجلد الثاني جزء ٩ ديسمبر ، عالم الكتب ، القاهرة .
- عباس ، علي معمر (٢٠٠٧) : مناهج البحث في العلوم الاجتماعية ، ط ١ القاهرة : المجموعة العربية للتدريب والنشر .
- عبد المؤمن ، علي معمر (٢٠٠٨) : مناهج البحث في العلوم الاجتماعية الاساسيات والتقنيات والاساليب ، منشورات جامعة ٧ اكتوبر ، ليبيا ١٨ .
- فرج ، صفوت (٢٠١٧) : القياس النفسي ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة - مصر .
- كروكر ، ليندا ، يحيا ، جيمس (٢٠٠٩) : مدخل الى نظرية القياس التقليدية والمعاصرة ترجمة زينات يوسف دعنا ، دار الفكر ، ط ١ ، عمان - الاردن .

- محاسنة ، ابراهيم (٢٠١٣) : القياس النفسي في ظل النظرية التقليدية والنظرية الحديثة، ط دار جرير للنشر والتوزيع عمان - الاردن .
- وزارة التربية (٢٠٠٢) كراس توجيهي في الارشاد التربوي ، اعداد لجنة مختصة المديرية العامة للتعليم الثانوي : مديرية الارشاد التربوي .
- عبد الهادي، جودت عزت ، و العزة ، سعيد حسني(٢٠١٤): التوجيه المهني ونظرياته،(ط٣) ، عمان : دار الثقافة للنشر والتوزيع .
- الفتلاوي ، سهيلة كاظم محسن (٢٠٠٣) : كفايات التدريس ، المفهوم والتدريب والاداء ، دار الشروق _ عمان .
- فريدمان ، هاورد . شستك ، ميريام (2013) : الشخصية النظريات الكلاسيكية والبحث الحديث ، ترجمة أحمد رمو . الطبعة الاولى ، مركز دراسات الوحدة العربية للتوزيع ، بيروت ، لبنان
- الحكيمي ، ابراهيم الحسن(٢٠٠٢): الكفايات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي وعلاقتها ببعض المتغيرات (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية التربية جامعة ام القرى .
- محمد ، الشاوي (٢٠٠١) : التنشئة الاجتماعية للطفل ، ط(١) ، دار الصفاء للنشر والتوزيع عمان .
- السفاضة، محمد وعربيات ، أحمد(٢٠١٨):مبادئ الصحة النفسية،الأردن : دائرة المكتبة الوطنية.
- ترزولت ، عمروني حورية (٢٠١٠): اثر برنامج تربية الاختبارات على الخاصيات السيكلوجية الدالة على بناء وتحقيق المشاريع الدراسية والمهنية ، رسالة دكتوراه غير منشورة في علم النفس عمل وتنظيم ، جامعة الجزائر .
- الصبحي ، مها مرزوق(٢٠٠٩): بناء وتقنين مقياس للوعي المهني لدى المراهقين من الجنسين في المملكة العربية السعودية ، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس ، رابطة التربويين العرب ،٣(٤).
- الدايري ، صالح حسين (٢٠٠٥) : سيكلوجية التوجيه المهني ونظرياته ، عمان _ الاردن، دار وائل للنشر والتوزيع .
- الخرابشة، عمر محمد عبد الله (٢٠١٧) :اساليب البحث العلمي ،(ط١)، مطبعة الدستور للنشر .
- مجيد ، عبد الحسين رزوقي وعيال ، ياسين حميد (٢٠١٢): القياس والتقويم للطالب الجامعي ط١، مكتبة اليمامة للطباعة والنشر ، بغداد .
- الكيلاني ، عبد الله زيد ، الشريفين ، نضال كمال (٢٠٠٧) : مدخل الى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية ، ط٢، عمان ، دار المسرة للنشر والتوزيع .

- الكبيسي , وهيب مجيد (٢٠١٠) : الاحصاء التطبيقي في العلوم الاجتماعية , ط(١) جمعية الباحثين والاكاديميين العرب , لبنان .
 - عبد الرحمن, هالة حجاجي (٢٠٠٩) : دور معلمة رياض الاطفال في ضوء المتغيرات المعاصرة , كفر الشيخ , دار نشر العلم والايمان .
 - ملحم , سامي محمد (٢٠٠٦) : سيكولوجية التعلم والتعليم (الاسس النظرية والتطبيقية) , ط٢ , دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة , عمان .
 - الدراجي, حسن السيد (٢٠١٠): فاعلية الذات الارشادية وعلاقتها بالرضا عن العمل الارشادي لدى المرشدين التربويين في محافظة بغداد , مجلة كلية التربية الاساسية المجلد (١٦), العدد (٦٦).
 - العيداني ,عبد الكريم غالي محسن (٢٠١٢): الاستقرار المهني وعلاقته بأنماط الشخصية والتوافق الاسري , اطروحة دكتوراه غير منشورة , كلية التربية , الجامعة المستنصرية .
 - الكرخي ,خنساء خلف نوري (٢٠١١) : جودة الحياه لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بالذكاء الانفعالي , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية التربية الاساسية جامعة ديالى
- المصادر الاجنبية :-
- Stephen ,M,R Covey , Stephen ,Rcovey ,Rebecca ,R & Etalw ,R(2013):**the One Thing Changes Everything** ,new York.
 - Brown,D,&Brooks,L (2002):**Career Choice and Deveiopment** Applying Contemporay Theories to practicem San Francisco:**josses Bass**.
 - Spokane,A,R (2000):Career Choices in Kazdina,AF(ED) **encyclopedia of Psychology**.
 - Ghiselli ,E ,E ,Campbell ,j ,p& Zedeck, S (1981):**measurement** for Behavioral Sciences ,Sanfrancisco ,WH,freeman&co,p421.
 - Anastasi, A. (1976): **Psychological Testing**, New York , The Macmillan
 - Edwards, A.L,(1957):**Techinques of attitude Social Construction**, NewYork, Appleton country-Croffs .
 - Groniund, N. E. (1981): **Measurement and evaluation in Teaching** . London: Macmillan .

– Super , Donlad (1953): Psychological of professions : A New concept in coping with stress , Applied Psychology in Hungary , (56),

ملحق (١) مقياس الوعي المهني الناجح بصيغته الاولى الذي تم عرضه على المحكمين
الاستاذ الفاضل المحترم ، تحية طيبة ..

تروم الباحثة اجراء دراسة (الوعي المهني الناجح , Successful professional awareness) لدى المرشدين التربويين وذلك لإكمال بحثها الموسوم بـ (الوعي المهني الناجح لدى المرشدين التربويين) , ولتحقيق اهداف البحث تطلب بناء اداة لقياس متغير البحث الحالي قامت الباحثة تبني نظرية سوبر (Super,1953) عرفها بأنها بأنه (استعداد الفرد على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة وملائمة لعمره) (Super,1953:15), علماً ان بدائل المقياس (دائماً , غالباً , احياناً , نادراً , ابداً) وسوف تعطى لهذه البدائل درجات (١,٢,٣,٤,٥) للفقرات الايجابية و (١,٢,٣,٤,٥) للفقرات السلبية ونظراً لما تمتعون به من خبرة ودراية في هذا المجال تتوجه الباحثة اليكم راجية من حضرتكم ابداء آرائكم ومقترحاتكم في صدق كل فقرة من فقرات الاداة ومدى صلاحيتها مع الشكر والامتنان .

الباحثة

– الوعي المهني الناجح (Successful professional awareness) استعداد الفرد
على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة وملائمة لعمره (15 : Super,1953) .

ت	الفقرات	صلاحية الفقرات		بحاجة الى تعديل
		صالحة	غير صالحة	
١	امتلك الوعي بأساسيات عمل المرشد التربوي			
٢	استطيع ادارة مجلس اولياء الامور			
٣	اتمكن من ادارة جلسات الارشاد الفردي والجمعي			
٤	اجيد التواصل المهني مع الكادر التدريسي			
٥	لدي امكانية لمساعدة المسترشدين لاتخاذ القرارات المصيرية			
٦	اجيد الدعم النفسي لذوي الهمم			
٧	لدي حضور متميز للمؤتمرات والندوات في مجال مهنتي			
٨	اشعر بسعادة لمزاولة مهنتي			
٩	ينتابني الشك بأن امكانياتي المهنية ضعيفة			

١٠	أحرص على تطبيق النظريات الارشادية في مهنتي		
١١	أمتلك القدرة على تنظيم النشاطات اللاصفية		
١٢	أشعر بتقيد حريتي داخل عملي كمرشد		
١٣	أبحث عن الفرص لتغيير مهنتي		
١٤	أسعى لتغيير الاتجاهات السلبية عن دور المرشد التربوي		
١٥	أشجع المواهب وأسعى لتنميتها		
١٦	أعاني في مهنتي ضعف الاهتمام بدور المرشد		
١٧	أفتخر في أحداث تغير ايجابي في سلوكيات الطلبة		
١٨	أسعى الى تنمية الوعي الديني لدى الطلبة		
١٩	عملي يفتقر لفرقة نموذجية خاصة للمرشد التربوي		
٢٠	أشعر بفقدان الشغف أثناء العمل		
٢١	ينتابني الملل حين يشك الاخريين بقدراتي الارشادية		
٢٢	أحرص في عملي الارشادي تطبيق الاختبارات والمقاييس		
٢٣	ألتزم بمهام المرشد المهنية والاخلاقية		
٢٤	ينتابني شك في ادارة الجلسات الارشادية		
٢٥	أرى مهنتي أرقى المهن التربوية		

ملحق (٢) أسماء السادة المحكمين الذين عرض عليهم مقياس

(الوعي المهني الناجح)

ت	القب العلمي	اسماء السادة المحكمين	التخصص	مكان العمل	
				الجامعة	الكلية
١	أ.د.	ايداد هاشم محمد	علم النفس التربوي	جامعة ديالى	كلية التربية المقداد
٢	أ.د.	اسماعيل ابراهيم علي	علم النفس التربوي	جامعة بغداد	كلية التربية - ابن الهيثم
٣	أ.د.	احسان عليوي ناصر	القياس والتقويم	جامعة بغداد	كلية التربية - ابن الهيثم
٤	أ.د.	أروى محمد ربيع	علم النفس التربوي	جامعة بغداد	كلية التربية - ابن الهيثم
٥	أ.د.	محمد انور محمود	قياس وتقويم	جامعة بغداد	كلية التربية- ابن الهيثم
٦	أ.د.	حيدر كريم سكر	علم النفس التربوي	الجامعة المستنصرية	التربية الاساسية
٧	أ.د.	رحيم عبد الله جبر	علم النفس التربوي	الجامعة المستنصرية	كلية التربية

ملحق (٣) مقياس الوعي المهني بصيغته النهائية

عزيزي المرشد عزيزتي المرشدة

ترجوا منكم الباحثة التعاون معها في الاجابة عن هذه الاستبانة التي تتضمن مجموعة من الفقرات والعبارات التي تعتقد بأنها تنطبق عليك وتمثل رأيك الشخصي علما أنه ليس هناك اجابة صحيحة او خاطئة انما هي عبارة عن مجموعة مواقف يتعرض لها او يمر بها الانسان وان اجابتك لن يطلع عليها احد سوى الباحثة والغرض منها البحث العلمي فقط لذا ترجوا الباحثة منكم قراءة كل فقرة وابداء رأيكم بصدق وموضوعية بوضع اشارة () اما البديل الذي تراه برأيك مناسب وينطبق عليك والانتباه الى رقم الفقرة و البديل عند الاجابة لطفاً.

مثال يوضح اجابتك على الفقرات

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
١	افضل ان اكون محبوباً		✓	✓		

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
١	امتك الوعي بأساسيات عمل المرشد التربوي					
٢	استطيع ادارة مجلس اولياء الامور					
٣	اتمكن من ادارة جلسات الارشاد الفردي والجمعي					
٤	اجيد التواصل المهني مع الكادر التدريسي					
٥	لدي امكانية لمساعدة المسترشدين لاتخاذ القرارات المصيرية					
٦	اجيد الدعم النفسي لذوي الهمم					
٧	لدي حضور متميز للمؤتمرات والندوات في مجال مهنتي					
٨	اشعر بسعادة لمزاولة مهنتي					
٩	ينتابني الشك بأن امكانياتي المهنية ضعيفة					
١٠	احرص على تطبيق النظريات الارشادية في مهنتي					
١١	امتك القدرة على تنظيم النشاطات اللاصفية					
١٢	اشعر بتقيد حريتي داخل عملي كمرشد					
١٣	ابحث عن الفرص لتغيير مهنتي					
١٤	اسعى لتغيير الاتجاهات السلبية عن دور المرشد التربوي					
١٥	اشجع المواهب واسعى لتنميتها					

١٦	اعاني في مهنتي ضعف الاهتمام بدور المرشد				
١٧	افتخر في احداث تغير ايجابي في سلوكيات الطلبة				
١٨	اسعى الى تنمية الوعي الديني لدى الطلبة				
١٩	عملي يفتقر لغرفة نموذجية خاصة للمرشد التربوي				
٢٠	اشعر بفقدان الشغف أثناء العمل				
٢١	ينتابني الملل حين يشك الاخريين بقدراتي الارشادية				
٢٢	احرص في عملي الارشادي تطبيق الاختبارات والمقاييس				
٢٣	التزم بمهام المرشد المهنية والاخلاقية				
٢٤	ينتابني شك في ادارة الجلسات الارشادية				
٢٥	ارى مهنتي ارقى المهن التربوية				