

[٥٧] النضج المهني

المفهوم: أن النضج عامة، والمهني خاصة عملية تعلم وهي لا تتم في نطاق الأسرة فقط، وإنما من خلال جميع لمؤثرات الاجتماعية التي يشارك فيها الفرد؛ مثل لعنسة وجماعة تعلم. وهي عملية تغيير في سلوك نتيجة لتعرض لخبرات وممارسات معينة، وهي تستند أساساً إلى عملية التعلم الاجتماعي التي تعد تفاعلاً بين الفرد والمجتمع لمحيط به في المواقف المختلفة التي يتضمنها. ونجد أنها تتعلق بثمراء الفرد في المجتمع، وثقافة هذا المجتمع هي التي تحدد مدى نضج هذا الفرد من ناحية الاجتماعية، وهي من خلال تفاعل الفرد مع الآخرين.

ويرى نعيمة (١٩٨٤: ٩) أن مصطلح نضج يستخدم بمعنى بلوغ مرحلة معينة من التطور، وهي أيضاً حصيلة قوى للنضج والرعاية، ويتضمن غالباً فكرة اكتمال مرحلة والتبني للتبعية. وترى وهبة (١٩٨٩: ١٢) أن النضج هو معدل النضج في نمو مهارات.

وإلى جانب هذا، يرى ويتزمان (١٩٨٦: ٧) أن نضج الاجتماعي لا يعني مجرد لقنرة على الحياة والعمل وللعلم مع الأفراد الآخرين، بل يعني أيضاً لقنرة على الاستمتاع لكل من جميع هذه الجوانب المختلفة من النشاط. كما يحدث أهم صفات للناضج اجتماعياً في النقاط التالية:

(١) يتقن بنفسه أي يتخذ لنفسه للقرارات، ويعرف كيف يحافظ على نفسه، ويرسم خططاً واضحة لحيته المقبلة، ويحاول أن يحققها في حيته الواقعية.

(٢) يميل إلى الحياة الخارجية ويهتم بالأفراد الآخرين، فهو يشارك الجماعة في نشاطها ويتحمل لمسئوليات ويساعد الآخرين، ويسعى جاهداً كمواطن ليفي بمسئوليته حيال جماعته ووطنه، ويكسب رضا واهتمام الآخرين، بثقوه ولجهته، ويعلم كيف يحيى في سلام وهناء مع الآخرين.

ويمكن تعريف النضج الاجتماعي بأنه: لعننية التي يتعلم خلالها فقر لقواعد ومعيار لسلوك ولتوقعات للمعرفة (الإشور، ١٩٨٧: ٨٨٢-٨٨٣). كما أنه: لعننية مستمرة في حياة الفرد من خلالها يستطيع الفرد أن ينمي سلوكه الاجتماعي، ويكون قادراً على للتفكير المستقر، ويعتمد على ذاته، وأن يتحمل لمسئوليات الاجتماعية التي تلائم عمره لزماني والعقلي (مصباحي، ١٩٩٤: ٦٨). علاوة على أنه: نمو يتوقف على للشروط الحيوية أو للبيولوجية للفرد، ويختلف للنضج عن التعلم، فإن التعلم على لرضع من اعتمده على للنضج، ألا إنه يتطلب بالإضافة إلى للنضج عمليات تدريب وتمارين وممارسة وملاحظة لأفعال الآخرين (موسى، ٢٠٠٦: ١٦١).

وفي ضوء لتعريفات المشار إليها سلفاً للخاصة بالنضج النفسي، يمكن أن يعرف للنضج المهني بأنه: عملية مستمرة في حياة الفرد من خلالها يستطيع الفرد أن ينمي سلوكه المهني، ويكون قادراً على للتفكير المستقر، ويعتمد على ذاته، وأن يتحمل للمسئوليات المرتبطة بتمهنة.

ومتما للنضج الاجتماعي عوامل مؤثرة فيه مثل لفروق لجنسية (فرج، ١٩٨٠)؛ ولثقافة (النيجي، ١٩٧٨)؛ ولأسرة (محمد، ١٩٩٨)؛ وللمدرسة (البيلاوي، ١٩٨٣)؛ ولصحبة (سلامة وعبد الغفار، ١٩٨٠)، فإنه أيضاً للنضج المهني يتأثر بنفس المؤثرات - من وجهة نظر لباحث - حيث أن للبيئة النفسية والاجتماعية التي يعيش فيها للشخص تلعب دوراً كبيراً في نضجه المهني.

القياس: استفاد موسى وآخرون (٢٠١٠) من بعض الأطر النظرية ولعقبيس في مجال للنضج الاجتماعي (محمد، ١٩٨٩؛ بيدي، ١٩٩٥؛ محمد، ١٩٩٧؛ بهلول، ١٩٩٨)؛ بالإضافة إلى لمقنبلات لمتعمدة مع بعض الأخصائيين النفسيين في بعض المدارس الثانوية لتبين ولبنات من لأجل وضع تعريف إجرائياً لمفهوم للنضج المهني الذي ينص على ما يلي: يقصد بالنضج المهني قدرة الفرد على تطوير مهارته المهنية، ومشاركة زملاء العمل

اجتماعياً ومهنياً، والتفاعل ووضع خطط لتطوير أداء العمل، ووضع أهداف مهنية محددة، وتحقيق لتطويع المهني، والالتزام بلوائح وقوانين مؤسسة العمل، والبحث عن المستجدات في مجال تطوير المهني، ومرونة لتعمل مع زملاء العمل.

وفي ضوء تعريف الإجمالي لمفهوم النضج المهني، تم صياغة (٢٦) عبارة لقياس النضج المهني، والتي تم عرضها على مجموعة من المحكمين للحكم على صحتها، وقد أسفر هذا عن حذف (٦) عبارات، حيث تبين لجنة الحكم أنها غير مطابقة للتعريف الإجمالي، وتم حذفها. وعليه، تكون مقياس النضج المهني في صورته النهائية من (٢٠) عبارة، ويتم الاستجابة على كل عبارة من خلال ميزان تقدير ثلاثي على النحو التالي: نعم (تعطي ثلاث درجات)؛ إلى حد ما (تعطي درجتين)؛ لا (تعطي درجة واحدة فقط). وتدل الدرجة المرتفعة على النضج المهني المرتفع، بينما تمثل الدرجة المنخفضة النضج المهني المنخفض.

الصدق: تم حساب صدق مفردات مقياس النضج المهني، وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والمجموع الكلي لدرجات المقياس على عينة مكونة من ١٦٠ طالباً وطالبة بالمرحلة الثانوية، فنزوت معاملات الارتباط لعبارات المقياس ما بين ٠,٥٢ إلى ٠,٦٧، وكلها معاملات دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١.

الثبات: تم حساب ثبات مقياس النضج المهني، وذلك من خلال استخدام معادلة ألفا كرونباخ، فبلغ معامل الثبات ٠,٨٢.



مقياس النضج المهني

لا	بشي حد ما	نعم	العبارات
()	()	()	١ يمكن للتحدث مع زملائك عندما تقابلك مشكلة ما أثناء لعمل؟
()	()	()	٢ تستطيع أن تساعد رئيسك في العمل على رفع معدل الأداء؟
()	()	()	٣ يمكن أن تقوم بأعمال زميل لك نظراً لتغييره وظروفه الخاصة؟
()	()	()	٤ ترى أنه من الواجب السؤال عن زملائك لمرضى؟
()	()	()	٥ تستطيع أن تنظم رحلة ترفيهية لزملائك في العمل أثناء الأجازات؟
()	()	()	٦ تشارك زملائك في العمل في وضع خطط لتطوير أداء المعدلات المهنية؟
()	()	()	٧ يمكن أن تطور من مهاراتك المهنية لرفع معدل أدائك؟
()	()	()	٨ تستطيع وضع تصورات مستقبلية للنهوض بمستوى أداء المؤسسة التي تعمل بها؟
()	()	()	٩ لديك رؤية لتحقيق أهدافك داخل المؤسسة التي تعمل بها؟
()	()	()	١٠ ترى أن ما تقوم به من عمل داخل المؤسسة التي تعمل بها يحقق طموحاتك؟
()	()	()	١١ تصر على رأيك عند الاختلاف مع زملائك حول موضوع ما في العمل؟
()	()	()	١٢ ترى أنه يجب الالتزام بلوائح وقوانين المؤسسة التي تعمل بها؟
()	()	()	١٣ تشجع الهرج والمرج الذي يقوم به بعض العاملين أثناء العمل؟
()	()	()	١٤ ترى أن من يلتزم بضوابط العمل؛ فإن هذا يدل على نضج شخصيته؟
()	()	()	١٥ تؤمن بأن الله لا يضع أجر من أصن عملاً؟
()	()	()	١٦ ترى أن العمل قيمة إنسانية رفيعة المستوى؟
()	()	()	١٧ تقرأ كل جديد في مجال تطوير مهنتك؟
()	()	()	١٨ تحاول معرفة المستجدات المهنية لتطوير المؤسسة التي تعمل بها؟
()	()	()	١٩ تقترح على رئيسك في العمل لتنظيم بعض الفترات للتدريب للعاملين في المؤسسة التي تعمل بها؟
()	()	()	٢٠ ترى أن من المحال أن يتغير الحاح في النهوض بمستوى المهن المختلفة؟

