

[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 لعنرة وجماعة لعب، وهي عملية تغيير في سلوك نتيجة لتعرض لخبرات وممارسات معينة، وهي تستند أساساً إلى عملية لتعلم الاجتماعي التي تعد تفاعلاً بين الفرد والمجتمع المحيط به في المواقف المختلفة التي يتضمنها، ونجد أنها تتعلق بختماء الفرد في المجتمع، وثقافة هذا المجتمع هي التي تحدد مدى نضج هذا الفرد من ناحية الاجتماعية، وهي من خلال تفاعل الفرد مع الآخرين.

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

وإلى جانب هذا، يرى ويتزمان (١٩٨٦: ٧) أن لنضج الاجتماعي لا يعني مجرد لفترة على الحياة والعمل ولالعب مع الأفراد الآخرين، بل يعني أيضاً لفترة على الاستمتاع لأكمل بجميع هذه الجوانب المختلفة من لتناض. كما يحدث أحد صفات للناضج اجتماعياً في لتقط تالية:

(١) يتق بنفسه أي يتخذ لنفسه للقرارات، ويعرف كيف يحافظ على نفسه، ويرسم خطأ واضحة لحياته المقبلة، ويحاول أن يحققها في حيثه لواقعية.

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

ويمكن تعريف النضج الاجتماعي بأنه: لعنبة التي يتم من خلالها فقر لتواعد ومعنير لسلوك ولتوقعات للمروفة (الأشول، ١٩٨٧: ٨٨٢-٨٨٣). كما أنه: عملية مستمرة في حياة الفرد من خلالها يستطيع الفرد أن ينمي سلوكه الاجتماعي، ويكون قادراً على للتفكير المستقر، ويعتمد على ذاته، وأن يتحمل للمسئوليات الاجتماعية التي تلائم عمره لزماني والعقلي (مصيلحي، ١٩٩٤: ٦٨). علاوة على أنه: نمو يتوقف على للشروط لحيوية أو للبيولوجية للفرد، ويختلف للنضج عن لتعلم، فإن لتعلم على لرغم من اعتمده على للنضج، ألا إنه يتطلب بالإضافة إلى للنضج عمليات لتدريب وتمرين وممارسة وملاحظة لأفعال الآخرين (موسى، ٢٠٠٦: ١٦١).

وفي ضوء لتعريفات المشار إليها سلفاً لخاصة بالنضج لنفسي، 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.

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

القياس: استناد موسى وآخرون (٢٠١٠) من بعض الأطر النظرية ولعقنيس في مجال للنضج الاجتماعي (محمد، ١٩٨٩؛ بيني، ١٩٩٥؛ محمد، ١٩٩٧؛ بهلول، ١٩٩٨)؛ بالإضافة إلى لمقنبلات لمتعددة مع بعض الأخصائيين النفسيين في بعض المدارس الثانوية لتبين ولنبات 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، ووضوح 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 لتعريف الإجرائي لمفهوم التضج المهني، تم صياغة (٢٦) عبارة لقياس التضج 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 لتعريف الإجرائي، وتم حذفها. وعليه، تكون مقياس التضج المهني في صورته النهائية من (٢٠) عبارة، وتم 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 التضج المهني المرتفع، بينما تمثل الدرجة المنخفضة التضج المهني المنخفض.

الصدق: تم حساب صدق مفردات مقياس التضج 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 لمقياس ما بين ٠,٥٢ إلى ٠,٦٧، وكلها معاملات دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١.

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



مقياس للنضج المهني

لا	بشي حد ما	نعم	العبارات
()	()	()	نفترض أنك زاولت مهنة معينة بعد تخرجك من لجامعة؛ فهل:
()	()	()	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 لتغيبه وضروره الخاصة؟
()	()	()	٤ ترى أنه من اللوجب 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 مهارتك 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 إنه يجب الالتزام بلوائح وقوانين المؤسسة التي تعمل بها؟
()	()	()	١٣ تشجع الهرج والمرج الذي يقوم به بعض لعاملين أثناء لعمل؟
()	()	()	١٤ ترى أن من يلتزم بضوابط العمل؛ فإن هذا يدل على نضج شخصيته؟
()	()	()	١٥ تؤمن بأن الله لا يضع أجر من لصن 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 الفورات للتدريب للعاملين في المؤسسة التي تعمل بها؟
()	()	()	٢٠ ترى أن من المحال أن يتغير لحيان في النهوض بمستوى المهن المختلفة؟.

