

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

الرقم التسلسلي:.....
رقم التسجيل: 1435089654

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر
تخصص: تنظيم وعمل - تسيير الموارد البشرية
بعنوان:

مستوى النضج المهني لدى متربيصي التكوين
المهني النمط الحضوري

دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني (INSFR) بالمسيلة

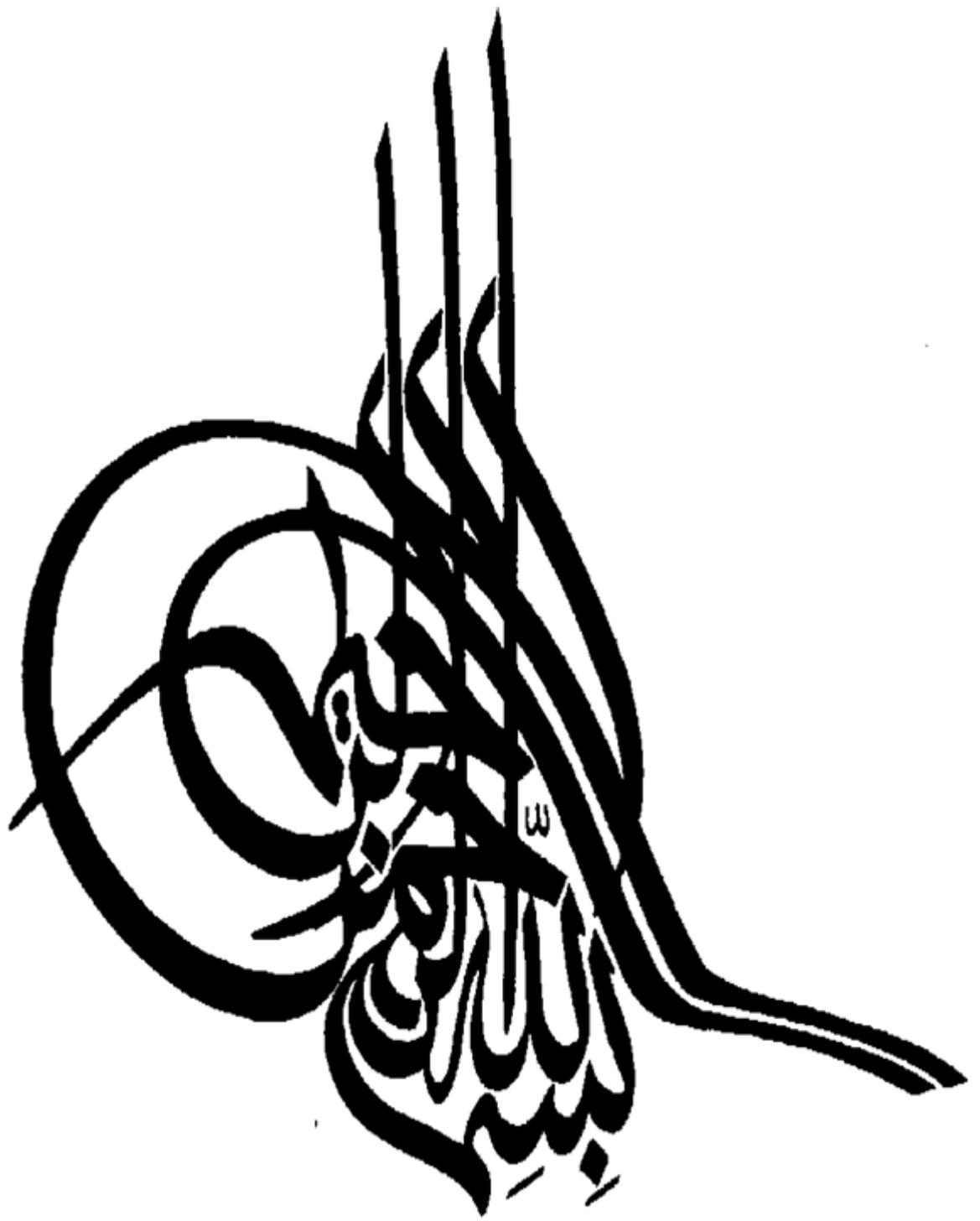
إعداد الطالبة:

امباركة بن مزوز

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة الأساتذة:

رئيسيا	جامعة المسيلة	الرتبة: أستاذ محاضر	عاشور علوطي
مشرفا ومقرا	جامعة المسيلة	الرتبة: أستاذ محاضر	العمرى واضح
ممتحنا	جامعة المسيلة	الرتبة: أستاذ محاضر	زين الدين ضياف

السنة الجامعية: 2019/2018



شكر وعرفان

الحمد لله الذي يسّر لنا درب الدراسة ووفقتنا فيه وبعد:
نشكر المولى عز وجل الذي أتم علينا نعمه ومنحنا القدرة والصبر
على إنجاز هذا العمل المتواضع
وخالص الشكر إلى المشرف على هذا العمل الأستاذ الدكتور
الحصري واضح على نصائحه القيمة وتوجيهاته الصائبة، فله منا
جزيل الشكر وفائق الاحترام
وإلى كل من ختمهم ونقدرهم أساتذتنا الكرام من الابتدائي
إلى الطور الجامعي

إهداء

اهري هذا العمل المتواضع إلى
وطني الحبيب وشهرائه الأبرار
إلى قرة العين إلى الينبوع الذي لا يمل ومن كان وعاءها سنرا ولازال لطريقي نبراسا
للعطاء إلى من حالت سعوتي بخيوط منسوجة من قلبها إلى أمي فطوم
إلى من سعى وشقى لانعم بالراحة والهناء الذي لم يبخل بشيء من أجل ونعي في طريق
النجاح الذي علمني ان ارتقي سلم الحياة بالبرين والحكمة والأخلاق أبي السعيد
إلى أحب الناس إلى قلبي واغلى هدية وهبها الله لي من شاركنتني كل اللحظات بلمسات
حانية وسنري في الدنيا أختي الغالية ولولة
إلى من غمروني بالسعارة والحنان والحب أخواتي زهرة حيزية نوال ريساء خريجة اللاء
الرحمان

إلى أخي العزيز وعائلته
إلى الكتائيت شمعات البيت ونوره أريج إسحاق لوحين زكريا
إلى جرتاي مصدر الحب والأمان حليلة زهرة
إلى العم والخال والعمات والخاللات كل باسمه وكل عائلتهم
إلى رفيقات وربي وريحانات قلبي صديقاتي أم الخير حنان حليلة نسرين
إلى أخواتي التي انجبتهم لي الحياة الدرر اسية نسرين سمية حفيظة الغالية اسماء لبحان الهام
راشدة جهيرة انار الله وريهم واعانهم على فؤده
إلى كل من ساعرنى من قريب او بعيد خاصة الاستاذ حبوش علي الى من شجعني للتمام

مساري الدرر اسية

إلى كل عمال مكتبة الساعة على رأسهم وليد

أعباركة

ملخص البحث:

عنوان الدراسة: مستوى النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني (النمط الحضوري)

أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى النضج المهني لدى المتربصين

- إثراء الدراسات البحثية الميدانية في مجال النضج المهني

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي المقارن

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع البحث من المتربصين في التكوين المهني (النمط الحضوري)

العينة: تتكون عينة البحث من 60 متربص تم اختيارها وتعيينها بطريقة عشوائية

الأساليب الإحصائية: الانحراف المعياري، المتوسط النظري، الفرق بين المتوسطين، معامل

الارتباط بيرسون، المتوسط الحسابي

نتائج الدراسة:

- مستوى النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني عال

- مستوى التأكد في اتخاذ القرار المهني لدى متربصي التكوين المهني متوسط وغير دال

إحصائيا

- مستوى الاهتمام في اتخاذ القرار المهني لدى المتربصين متوسط

- مستوى الاستقلال في اتخاذ القرار المهني لدى المتربصين متوسط

- مستوى المعلومات في اتخاذ القرار المهني لدى المتربصين متوسط

- مستوى التوفيق في اتخاذ القرار المهني لدى المتربصين متوسط وغير دال إحصائيا

الكلمات المفتاحية (النضج المهني، المتربصين، التكوين المهني)



فهرس المحتويات

شكر وعرّفان

فهرس المحتويات

قائمة الأشكال والجداول

ملخص

أ

مقدمة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- | | |
|---|-------------------------|
| 4 | 1- الإشكالية |
| 6 | 2- الفرضيات |
| 6 | 3- أهداف البحث |
| 7 | 4- أهمية البحث |
| 7 | 5- تحديد المصطلحات |
| 8 | 6- عرض الدراسات السابقة |

الفصل الثاني: التكوين المهني

- | | |
|----|--|
| 14 | تمهيد |
| 15 | 1- مفهوم التكوين المهني |
| 17 | 2- أهداف التكوين المهني |
| 18 | 3- أهمية التكوين المهني |
| 19 | 4- أنماط تكوين مهني |
| 22 | 5- تطور نظام التكوين المهني في الجزائر |
| 26 | خلاصة الفصل |

الفصل الثالث: النضج المهني

- | | |
|----|-----------------------|
| 29 | تمهيد |
| 30 | 1- مفهوم النضج المهني |

31	2- عناصر النضج المهني
31	3- أبعاد النضج المهني
32	4- العوامل المؤثرة في النضج المهني
33	5- تعريف عملية اتخاذ القرار
33	6- خطوات اتخاذ القرار
35	7- عناصر اتخاذ إقرار
56	8- أنماط القرار المهني
37	9- العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار
38	10- العلاقة بين النضج المهني والقرار المهني
40	خلاصة

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

42	تمهيد
43	1- الدراسة الاستطلاعية
44	2- منهج الدراسة
44	3- حدود الدراسة
44	4- مجتمع الدراسة
45	5- عينة الدراسة
48	6- أدوات الدراسة
55	7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
56	خلاصة

الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج وتفسيرها

58	1- عرض وتفسير ومناقشة النتائج
65	2- تحليل النتائج على ضوء الفرضيات

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
45	يمثل خصائص عينة الدراسة حسب الجنس.	01
46	يمثل خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب السن	02
47	يمثل خصائص عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي	03
59	يوضح التوزيع الطبيعي لبيانات متغير مستوى النضج المهني لدى متريصي التكوين المهني	04

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
45	يبين خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس.	01
46	يبين خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب السن.	02
47	يبين خصائص عينة الدراسة حسب السن.	03
49	مصفوفة ارتباطات عبارات محور التأكد في اتخاذ القرار المهني مع الدرجة الكلية للمحور	04
50	مصفوفة ارتباطات عبارات محور الاهتمام في اتخاذ القرار المهني مع الدرجة الكلية لمحور التعاون	05
51	مصفوفة ارتباطات عبارات محور الاستقلال في اتخاذ القرار المهني مع الدرجة الكلية للمحور.	06
52	مصفوفة ارتباطات عبارات محور توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني مع الدرجة الكلية للمحور.	07
53	مصفوفة ارتباطات عبارات محور التوفيق في اتخاذ القرار المهني مع الدرجة الكلية للمحور	08
54	يوضع العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية للاستبيان وأبعاده الفرعية.	09

55	يوضح معامل ألفا كرونباخ لإستبيان مستوى النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني	10
58	يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغير محل الدراسة	11
59	نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري لمحور التأكد في اتخاذ القرار المهني.	12
60	نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري لمحور الاهتمام في اتخاذ القرار المهني.	13
61	نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري لمحور الاستقلال في اتخاذ القرار المهني.	14
62	نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري لمحور توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني.	15
63	نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري لمحور التوفيق في اتخاذ القرار المهني	16
64	نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري لاستبيان النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني.	17

مقدمة

يعتبر المورد البشري أساس التنمية في مختلف دول العالم كما يعتبر من أهم العوامل المساعدة على القيام بالاقتصاد والمجتمع. وعليه فقد بذلت الجزائر في سبيل ذلك الكثير من العناية والجهد وأولت لذلك اهتماما وذلك من خلال تكوين المورد البشري وتعليمه وتنمية قدراته، بالشكل الذي يجعله قادرا على العمل بشكل أكثر كفاءة وفعالية، وفي أهم الوسائل التي تساهم في ذلك هو التعليم والتكوين المهني.

وبما انه أصبح اختيار المهنة المناسبة في الوقت الحاضر أمرا هاما ومعقدا في آن واحد نظرا للتطور السريع الذي يشهده العالم، وما ترتب عنه من تمدد في التخصصات المهنية وتطورها ولما تحمله في تأثير إيجابي أو سلبي على حياة الفرد، وذلك أن التغيرات التي تطرأ على سوق العمل والحراك الذي نمر به، مما جعل شباب اليوم يواجهون صعوبات ناتجة عن هذا التغيير المستمر وتردد أثناء اتخاذ القرار الذي يخص مهنة المستقبل خاصة إذا انعدم التوجيه المهني المدروس، والذي يساعد في إيصال المعلومات المتعلقة بالقرار المهني ويرفع من مستوى النضج المهني لديهم. لذلك برزت أهمية اتخاذ القرار المهني المناسب والمسبق في الحد والتصدي للمشكلات التي قد يواجهها الأفراد نتيجة اختيار الأعمال عن طريق الصدفة أو عن جهل الفرد بإمكانياته ومتطلبات العمل. والاختيار في ضوء بريق ومغريات المهنة أو سمعتها أو مكانتها الاجتماعية بصرف النظر عن استعداد أو الإيجار الذي تمارسه الأسرة على الأبناء في تحديد مهنتهم

ومن هذا جاءت هذه الدراسة إلى إبراز مستوى النضج المهني لدى متربص التكوين المهني في خمسة فصول وهي كالتالي :

الفصل الأول: يتضمن إشكالية الدراسة وتساؤلاتها ومن ثم صياغة الفروض والاهداف التي تصبو اليها الدراسة إضافة إلى أهمية الموضوع والمفاهيم الأساسية للدراسة وعرض الدراسات السابقة والتعقيب عليها

أما الفصل الثاني تم تناول النضج المهني

أما الفصل الثالث ثم التطرق إلى التكوين المهني

أما الجانب التطبيقي فقد اشتمل على فصلين تناولنا في الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة حيث تم التطرق إلى الدراسة الاستطلاعية، المنهج المستخدم، الحدود الزمانية والمكانية، المجتمع وعينة للدراسة وكذا أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة.

أما الفصل الثاني فقد تطرقنا فيه إلى عرض وتحليل النتائج التي خلصت إليها الدراسة ومناقشتها في ضوء الفرضيات من خلال المعالجة الإحصائية ومناقشة كل فرضية.

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

- 1- الإشكالية
- 2- الفرضيات
- 3- أهداف البحث
- 4- أهمية البحث
- 5- تحديد المصطلحات
- 6- عرض الدراسات السابقة

1- الإشكالية

إن الإنسان ليبدأ منذ ولادته في مسيرة طويلة من التعليم والتكوين، ولا تكاد تنتهي إلا مع مفارقتة للحياة . تبدأ تلك المسيرة بالتعليم في مراحل العمر الأولى، وتلك المسيرة تلعب دورا مهما في حياة الأفراد سواء كان ذلك من النواحي النفسية أم الاجتماعية أم الاقتصادية. فهي تمثل أسلوب حياة الفرد وتشكل نمط البنية النفسية له، وإذا ما اختار الفرد المهنة المناسبة لميوله وقدراته فإن ذلك سيؤدي إلى الشعور بالرضا الوظيفي وزيادة الإنتاج مما يعود على الفرد والمجتمع بالفائدة والعكس من ذلك، فإن فشل الفرد في اتخاذ القرار المهني سيؤدي به إلى الشعور بالفشل والإحباط والتوتر.

وقد أصبح اختيار المهنة المناسبة في الوقت الحاضر، من أهم القضايا التي يتفاعل معها الفرد، وذلك لما تحمله من تأثيرات إيجابية أو سلبية على حياته .

وفي هذا العصر الذي يتميز بالسرعة والتغير على كافة الأصعدة والميادين برز جليا مدى أهمية تكوين الموارد البشرية وتأهيلها لمواكبة هذا التغير ونجاح المنظمات في تحقيق أهدافها وغاياتها.

لذا أصبح ينظر للتكوين على أنه وسيلة للاستثمار، الذي تلجأ إليه المنظمات لتحقيق أهدافها باعتبارها عنصر حيوي لا بد منه لبناء الخبرات والمهارات المتجددة بغرض رفع كفاءة وفعالية الأداء.

ويشير عبد المعطي (2000، ص 36) إلى التكوين بأنه عملية حقل وتنمية المهارات في سياق معرفي ومنهجي وعلمي. أي ان التكوين يفتح مجالا للفرد بتنمية قدراته واستعداداته في اطار ممنهج ونظامي .

والتكوين المهني حسب P. Jardillier هو عملية منظمة تقوم بنقل مجموعة مترابطة من المعارف والمهارات تؤدي بالفرد إلى تغير هام يسمح له بالقيام بمهام أخرى (عبد الكريم قرشي، 1998، ص 22)

والتكوين المهني هو اختيار من بين الاختيارات التي يوضع فيها الفرد بعد فشله في مراحل التعليم الرسمي فيجد الفرد نفسه أمام مسار التكوين المهني. وأول مشكلة يواجهها الأفراد الذين يحاولون الحصول على منصب في مراكز التكوين المهني تتمثل في اختيار التخصص المناسب لقدرتهم وميولهم. إذ يجدون صعوبة في اتخاذ القرار لأنها عملية نفسية سلوكية معرفية تعمل على بناء استراتيجيات محددة في جمع المعلومات والحقائق، لإيجاد البدائل للخيارات المتوافرة والموازنة بينهما للوصول إلى الخيار الأنسب والعمل على تنفيذه وتقويمه.

وفي بحثي هذا نحاول تسليط الضوء على النضج المهني الذي يعتبر تنمية القدرات وعادات العمل وتقديره ويشمل المعارف والخبرات التي يحتاجها الفرد لاتخاذ القرار المناسب ولاختيار التخصص والمهنة المناسبة له من بين العديد من الاختيارات التي تجعله يزيد باستمرار في قيمة مكتسباته المعرفية.

ويعتبر النضج المهني هو تعبير عن مستوى تكوين التوجه المهني نحو الاختيار المهني لدى الفرد، ومدى استعداداته للتعامل مع مهنته. كما يعرف كذلك بأنه القدرة على الاختيار المهني الواقعي معالوعي بالذات والمهنة ومتطلبات اتخاذ القرار المهني المناسب (بلعابد، 2016، ص 360) ويعبر سوبر عن النضج المهني بأنه استعداد وقدرة الفرد على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة وملائمة لعمره. (المطارفة، 1995، ص 13) ويطور الأفراد مهاراتهم اليدوية والإشرافية ومحاولة تحديثها بوتيرة متتالية من خلال توسيع شبكة المعارف العملية والعلمية كل في مجال تخصصه ولتحقيق هذه الغاية كان لا بد من التعرف على الذات والميول واستكشاف المعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل. ومنه نستطيع طرح التساؤل الرئيسي التالي:

- ما هو مستوى النضج المهني لدى متربيصي التكوين المهني في النمط الحضوري؟
وينبثق عن هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مستوى التأكد في اتخاذ القرار المهني لدى متربصي التكوين المهني؟
- ما مستوى الاهتمام في اتخاذ القرار المهني لدى متربصي التكوين المهني؟
- ما مستوى الاستقلال في اتخاذ القرار المهني لدى متربصي التكوين المهني؟
- ما مستوى توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني لدى متربصي التكوين المهني؟
- ما مستوى التوفيق في اتخاذ القرار المهني لدى متربصي التكوين المهني؟

2- الفرضيات:

- الفرضية العامة: مستوى النضج المهني لدى متربص التكوين المهني عال.

الفرضيات الجزئية

- توجد فروق دالة إحصائية بين المتربصين في مستوى التأكد في اتخاذ القرار
- توجد فروق دالة إحصائية بين المتربصين في مستوى الاهتمام في اتخاذ القرار المهني
- توجد فروق دالة إحصائية بين المتربصين في مستوى الاستقلالية في اتخاذ القرار المهني
- توجد فروق دالة إحصائية بين المتربصين في مستوى توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني

- توجد فروق دالة إحصائية بين المتربصين في مستوى التوفيق في اتخاذ القرار المهني

3- أهداف البحث :

- بالإضافة إلى الهدف العام للبحث وهو التعرف على مستوى النضج المهني لدى المتربصين في قطاع التكوين المهني فإنه هذا البحث يهدف أيضا إلى ما يلي:
- التعرف على مستوى النضج من خلال التأكد في اتخاذ القرار المهني.
 - التعرف على مستوى النضج من خلال الاهتمام في اتخاذ القرار المهني.
 - التعرف على مستوى النضج من خلال الاستقلال في اتخاذ القرار المهني.
 - التعرف على مستوى النضج من خلال توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني.
 - التعرف على مستوى النضج من خلال التوفيق في اتخاذ القرار المهني.

4- أهمية البحث :

- الأهمية البالغة لموضوع النضج المهني خاصة لدى المتربصين في التكوين المهني
- مساهمة هذا البحث في إعطاء فكرة حول النضج المهني لدى المتربصين في التكوين المهني .

- يعبر هذا البحث عن الانشغال بقضايا الشباب المعاصرة لأن في هذه المرحلة أكثر مراحل العمر تأثيرا بالتغيرات الاجتماعية السريعة التي تطرح اختيارات عديدة فيما يتعلق بالحاضر والمستقبل ، ويفيد هذا البحث في اعطاء بعض الاسس للاختيار الافضل للمهن .

5- تحديد المصطلحات :**5-1- النضج المهني:**

هو حالة سيكولوجية تتمثل في قدرة الفرد على اختيار مهنة المستقبل على أساس واقعي كمعرفة الذات والمهن . أي نوع المعرفة التي يملكها الفرد حول : نفسه - الشعبة الدراسية المتبعة عالم المهن المتاح لشعبته

التعريف الإجرائي: هو الدرجة التي يحصل عليها متربص التكوين المهني في المقاييس المطبق في الدراسة (كرايتس) . (حورية بدر 2016 ص 399)

5-2- متربصي التكوين المهني:

هم فئة الشباب اللذين يتوجهون لمؤسسات التكوين بغية متابعة تكوين في اختصاص معين مبرمج ضمن الاختصاصات المفتوحة .

5-3- التكوين المهني:

هو مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة (بوفلجة غياث 2002 ص 79) .

6- عرض الدراسات السابقة :

6-1- الدراسات المحلية:

1-دراسة حورية بدرة 2016 تحت عنوان تقدير الذات وعلاقته بالنهج المهني لدى

الطالب الجامعي بالمدرسة الوطنية المتعددة التقنيات . وهران . الجزائر

وهدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين تقدير الذات والنضج المهني وفحصها لدى الطالب

الجامعي . ومعرفة مدى تأثير كل منهما بكامل الجنس

وتم اختيار عينة عشوائية تعدادها 100 طالبا (65 طالبا، 35 طالبة) من طلبة السنة

الأولى والسنة النهائية. وتراوحت أعمارهم بين (18 و24 سنة)، وتم استخدام المنهج

الوصفي.

وتم استخدام مقياس تقدير الذات واختبار النضج المهني وتم تحليلها ومعالجتها إحصائيا

باستعمال الأساليب الإحصائية المناسبة وتم التأكد من صدق وثبات الأدوات واستخدام

ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية وحساب المتوسطات، وتم التوصل إلى النتائج التالية:

-توجد علاقة بين تقدير الذات والنضج المهني لدى الطلبة الجامعيين.

- يوجد فرق بين الطلبة ذوي تقدير الذات المتدني وتقدير الذات العالي من حيث النضج.

- لا يوجد فرق بين طلبة السنوات الأولى والنهائية من حيث النضج المهني.

- لا يوجد فرق بين الجنسين من حيث النضج المهني وتقدير الذات.

2- دراسة بوسة محمود وترزولت حورية 1995-1996 تحت عنوان قياس مستوى

النضج المهني للمتربصين في مراكز التكوين المهني بالجزائر.

وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة مستوى النضج المهني للشباب وجمع المعلومات حول طبيعة

النقائص التي يجب تداركها في التكفل البيداغوجي لتلاميذ التعليم الأساسي والثانوي لمواجهة

المسارات الممكنة في حياتهم.

واتخذ الباحث المنهج الوصفي حيث قام الباحث باختيار وتعيين العينة عشوائيا في مجتمع

التخصيصات المهنية المدرجة في البحث.

وتم إعداد مقياس يحتوي على 36 بند موزعة على أبعاد المقياس الأربعة. ويتكون مجتمع البحث من المترشحين في التكوين المهني وتم أخذ عينة البحث التي تتكون من 200 مفحوص موزعة على 6 مراكز.

وتم استخدام مختلف معاملات الارتباط ومعامل الثبات ألفا كرونباخ والاتساق الداخلي وتم استخدام المتوسطات الحسابية والنسب والمئوية.

وقد أظهرت الدراسة عددا من النتائج منها: يوجد فرق بين مستويات النضج المهني للمفحوصين الذين التحقوا بالتكوين على أساس اختيار شخصي والذين التحقوا على أساس ليس شخصي.

6-2- الدراسات العربية :

1-دراسة أحمد بن محمد الراشدي 2017 تحت عنوان النضج المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر أساسي.

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى الطلبة والعلاقة بين النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني ومعرفة مدى إسهام النضج المهني في التنبؤ بمدى مهارة اتخاذ القرار المهني.

وتكونت عينة الدراسة من 200 طالب ومن مدارس المحافظة ثم اختيارها عشوائيا، وأجرى الاختبار باستخدام استبيانين واحد النضج المهني والأخرى لمهارة اتخاذ القرار المهني. وقد تم التحقق من صدق ثبات الاستبيانين و تم حساب معامل الصدق والثبات لها باستخدام ألفا كرونباخ.

وقد أظهرت النتائج أن مستوى النضج المهني ومهارة القرار المهني لدى عينة الدراسة كان مرتفعا. وفيما أشارت أيضا إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى النضج المهني بين الذكور والإناث وفيما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في مستوى مهارة القرار المهني بين الذكور والإناث لصالح الإناث كما اتضح كذلك وجود ارتباط طردي بين مستوى النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني.

2- دراسة عبد الفتاح محمد السعيد الخواجة 2011 تحت عنوان فاعلية برنامج توجيه جمعي مهني في تحسين مستوى النضج المهني والتوافق النفسي لدى عينة من طلبة جامعة السلطان قابوس عمان

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى فعالية برنامج توجيه جمعي مهني في تحسين مستوى النضج المهني ومستوى التوافق النفسي لدى عينة قصدية مكونة من 44 طالبا من طلبة جامعة السلطان قابوس

وقسمت العينة عشوائيا إلى مجموعتين متساويتين تجريبية وضابطة . وتم تطبيق المنهج التجريبي واستخدام مقياس للنهج المهني يتكون من 45 فقرة . واستخدم مقياس للتوافق النفسي ويتكون من 32 وتحقق الباحث من صدق وثبات المقياسين وتم تطبيق برنامج التوجيه الجمعي المهني المكون من عدة جلسات (5 جلسات).

وتم استخدام برنامج spss لتحليل البيانات وحساب المتوسطات الحسابية في الانحرافات المعيارية كما تم استخدام الأسلوب الإحصائي لتحليل التباين المشترك كما تم استخدام معامل ارتباط بيرسون ومعامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الأدوات، وقد تم الوصول إلى عدة نتائج منها:

- وجود فروق بين متوسطات المجموعتين التجريبية والضابطة على الاختيار البعدي لمقياس النضج المهني لصالح المجموعة التجريبية.
- وجود فروق بين متوسطات المجموعتين على الاختيار البعدي لمقياس التوافق النفسي ولصالح المجموعة التجريبية.

3- دراسة وصل الله بن عبد الله حمدان السواط 2008 تحت عنوان فاعلية برنامج إرشادي سلوكي معرفي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول ثانوي بمحافظة الطائف دراسة شبه تجريبية

وهدفنا الدراسة إلى تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى أفراد عينة الدراسة، واتخذ الباحث المنهج نسبة التجريبي حيث قام باختيار وتعيين العينة

عشوائيا وتم تطبيق القياس القبلي على العينتين التجريبية والضابطة ثم تم تطبيق البرنامج الإرشادي على العينة التجريبية بعدها تم تطبيق القياس البعدي على العينتين التجريبية والضابطة وبعد مرور شهرين من تطبيق البرنامج الإرشادي تم تطبيق الاختبار التبعي على العينة التجريبية

ويتكون مجتمع الدراسة من طلاب الصف الأول ثانوي بمحافظة الطائف وتتكون العينة من مجموعتين تجريبية وضابطة مكونة من 28 فردا تم اختيارها وتعيينها بطريقة عشوائية وتتألف كل مجموعة من 14 فردا.

وتم استخدام التكرار والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط ومعامل ألفا كرونباخ واختبار مان ويلكوسون وتحليل التباين المصاحب وقد أظهرت الدراسة عددا من النتائج منها:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد المجموعة التجريبية ودرجات أفراد المجموعة الضابطة على مقياس مستوى النضج المهني في القياس البعدي لصالح أفراد المجموعة التجريبية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس مستوى النضج المهني في القياسين البعدي والتبعي

التعقيب على الدراسات:

من خلال استعراض الدراسات السابقة والتي أشارت بدورها إلى متغير النضج مع متغيرات أخرى وتم عرضها حسب المحلي والأجنبي ومن الأحدث إلى الأقدم، وقد لوحظ حداثة أغلب الدراسات السابقة إلا دراسة بوست محمود مما يدل على الاهتمام بالنضج المهني كمفهوم حديث من قبل الباحثين.

وكما لوحظ مما سبق اهتمام عدد من الباحثين باختلاف مجالاتهم بعملية اتخاذ القرار وصنعه وذلك بهدف مساعدة الأفراد للوصول إلى القرار الأمثل في مجالات حياتهم المختلفة بالرغم من أن هناك بعض الاختلافات والتباين آت في نتائج الدراسات وذلك راجع لاختلاف

المتغيرات المرتبطة بتغير النضج المهني واختلاف المنهج المتبع في الدراسات ككل واختلاف العينة وعددها والمجتمع فكل دراسة تم تطبيقها في مجتمع مختلف. وتأتي دراستي هذه الموسومة ب: مستوى النضج المهني لدى متربيصي التكوين المهني . كأداة لما تم التطرق إليه في لدراسات السابقة ولكن تختلف مع عدد من الدراسات السابقة: دراسة بدرة حورية 2016 . ودراسة أحمد بن محمد الراشدي 2017 ودراسة عبد الفتاح محمد سعيد الخواجة 2011 . ودراسة وصل الله بن عبد الله حمدان السواط 2008 إلا أن دراستي تتفق مع دراسة محمود بوسنة وترزولت حورية حول الموضوع "قياس مستوى النضج المهني للمتربيصين في مراكز التكوين المهني بالجزائر " إلا أنها تختلف في حجم العينة وكذا المقياس الخاص الذي تم تطبيقه والذي تم إعداده من طرف الباحثين، أما في بحثنا فقد تم تطبيق مقياس كرايس مع بعض التعديل.

الفصل الثاني

التكوين المهني

تمهيد

- 1- مفهوم التكوين المهني
- 2- أهداف التكوين المهني
- 3- أهمية التكوين المهني
- 4- أنماط التكوين المهني
- 5- تطور نظام التكوين المهني في الجزائر

خلاصة الفصل

تمهيد:

في هذا الفصل سيكون اهتمامي منصباً على تحديد طبيعة التكوين عن طريق الاعتماد على خطة تتكون من خمس مباحث: حيث سيتم التطرف من خلال الأول إلى مفهوم التكوين باستعراض جملة من التعاريف. وبعد هذا سنتناول في المبحث الثاني أهمية التكوين والدور الهام الذي يؤديه في المؤسسات والأهداف التي يسعى التكوين المهني إلى تحقيقها. أما المبحث الثالث فسيتم التطرف في خلاله إلى أنواع التكوين اعتماداً على جملة في المعايير، أما المبحث الرابع فسيتم عرض أنماط التكوين المهني، والمبحث الخامس والأخير فسأتناول فيه تطور نظام التكوين المهني في الجزائر.

1- مفهوم التكوين المهني:

قبل التطرف إلى مفهوم التكوين المهني نحاول إعطاء تعريف لمفهوم التكون بصفة عامة، ثم نقدم تعريف للتكوين المهني:

1-1- مفهوم التكوين:

تعددت التعاريف حول مفهوم التكوين بتعدد رؤى الباحثين والمهنيين بمجالاته المختلفة وهذه التعاريف تتناول العملية التكوينية في زاوية تختلف عن الأخرى ومن هذه التعاريف ما يلي:

- يعرفه زكي محمود هاشم بأنه تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل أو تنمية أو تطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات بما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو يعدّه لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل (1989ص225)

- وهناك تعريف آخر بأنه البرامج الرسمية التي تستخدمها المؤسسات لمساعدة الموظفين والعمال على كسب الفاعلية والكفاية في أعمالهم الحالية والمستقبلية عن طريق تنمية العادات الفكرية والعملية المناسبة والمهارات والمعارف والاتجاهات بما يناسب تحقيق أهداف المنشئة (حسيت يرقى 2001ص4)

- ويعرف كذلك على أنه : نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد و الجماعة في ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء .وطرف العمل والسلوك والاتجاهات بما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لائقين للعمل بكفاءة و إنتاجية عالية (عبد الكريم دروسين 1976ص594)

- ويعرفه علي محمد عبد الوهاب . على أنه عملية منظمة ومستمرة محورها الفرد في مجمله تهدف إلى إحداث تغييرات محددة سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة

خالية أو مستقبلية، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل فيها والمجتمع الكبير. (علي محمد عبد الوهاب 1981ص19)

1-2- تعريف التكوين المهني :

تعدد التعاريف حول مفهوم التكوين المهني بتعدد رؤى الباحثين المهتمين بمجالات مختلفة ومن هذه التعاريف نذكر :

ويعرفه P. jardillier: التكوين المهني هو عملية منظمة تقوم بنقل مجموعة مترابطة في المعارف والمهارات تؤدي بالفرد إلى تغيير هام يسمح له بالقيام بمهام أخرى (عبد الكريم قريشي 1998ص22)

ويعرفه بو فلجة غياث: على أنه مجموعة في النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة (بوفلجة غياث 2002ص79)

ونذكر كذلك تعريف أحمد السيد محمد فرج: ويعرف التكوين المهني باعتباره المدخل لأي عمل ذي طابع حرفي يهدف إلى التعريف على مختلف الخدمات في الحرف ذلك مراعات أساليب العمل ومعدلات الأداء لتزويد المتدربين بالدراسة بالدراسة الدائمة اللازمة حتى يمكن أن يساهموا في تقدم البلاد من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية، ويمكن ان يتم ذلك داخل معاهد التعليم أو أي مراكز خارج تلك المعاهد (أحمد السيد محمد فرج، 2001، ص15)

ويعرف كذلك على أنه النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما (عمار بن عيشي، 2005، ص56)

ويرى تعريف آخر بأن التكوين هو عمل المخطط يتكون من مجموعة في برامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية كيف تؤدي أعمالها الحالية بمستوى عالي في الكفاءة من خلال تطوير وتحسين آدابهم. (عمر وصف عقيلي، 2005، ص438)

2- أهداف التكوين المهني:

- يسعى التكوين المهني إلى تحقيق عدة أغراض مختلفة منها الاجتماعية والإنتاجية والاقتصادية وتتمثل فيما يلي:
- تمكين الفرد استيعاب ثقافة مهنية مختلفة مرتبطة بمهنة معينة معترف بها بصفة رسمية من طرف النظام التكويني التابعة له.
 - العمل على التحسين الدائم للمستوى المعرفي النظري ذات العلاقة بالمهنة التي يمارسها رسميا الفرد.
 - العمل على تحسين مستوى الأداء العملي التطبيقي للعمليات والمهام المهنية المرتبطة بالمهنة.
 - تمكين الفرد من الحصول على منصب عمل في المجتمع الذي يحسن فيه وبالتالي تحقيق الاندماج الاجتماعي المطلوب.
 - تحقيق مستوى و درجة من المواطنة للفرد على اعتبار أن حصول الفرد على مهنة ومنصب عمل بشكل بدايات تحديد الوضعية الاجتماعية لهذا الفرد وبالتالي لانطلاقه نحو معاشة المواطنة بصفة فعلية في جوانبها العائلية والتربوية والإنتاجية والسياسية.
 - تمكين الفرد من الوصول إلى قدرة إنتاجية معينة في مجاله المهني الخاص .
 - المشاركة في النمو الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع. (سامعي توفيق، 2011، ص98)
- ويهدف أيضا إلى:
- نشر الثقافة الصناعية في الوسط الاجتماعي.
 - توفير المكونين المحليين أي توفير اليد العاملة المحلية.
 - الرفع من مستوى المهن للشباب لمحاولة إدماجهم اجتماعيا ومهنيا.
 - التحكم في مشكلة البطالة وسياسة التوظيف. (محمود بوسنة، 1993، ص237)
- ويهدف كذلك إلى:

- رفع الروح المعنوية للعناصر البشرية، وهذا من خلال شعورهم بتقدير أهميتهم من طرف إدارة مؤسساتهم عندما يكونون محور البرامج التكوينية مما يدفعهم إلى العمل بكامل قدراتهم.
- يهدف التكوين إلى تأقلم العمال مع المستجدات الحاملة في البيئة الخارجية للمؤسسة . والمتعلقة بالمهام والوظائف المنطوية بهم .
- يقود إلى خلق القدرة لدى العمال المتكويين على تحمل المسؤولية والمبادرة .
- يؤدي إلى ضمان سلامة العمال من خلال تدنية حوادث العمل وهذا بفعل تأثير التكوين على استخدام الآلات والتحكم في استعمالها من طرف العمال المتكويين .
- تهدف البرامج التكوينية أيضا إلى تحقيق وضمان استقرار ومرونة المؤسسات الاقتصادية وهذا باعتبار أن العناصر البشرية وهي بمثابة أصل هام في أصول المؤسسة، فالتكوين يقود إلى قدرة المؤسسات على استمرار والبقاء، رغم التغيرات الحاملة في البيئة الخارجية، يتيح لها التكوين كذلك القدرة على التكيف مهما كانت التهديدات والقيود المفروضة من بيئتها (بوشليق الأمين، 2014-2015، ص4-5)

3- أهمية التكوين المهني :

- لقد اصبح التكوين المهني حاجة ملحة في المنظمات المعاصرة وسلاح تستعمله في مواجهة التحديات البيئية والتغيرات السريعة والمذهلة في التكنولوجيا إذن فالتكوين أصبح يكتسي أهمية بالغة في وقتنا العالي وتظهر هذه الأهمية من خلال النتائج المحققة ومنها:
- أ- **زيادة الإنتاجية:** إن تأثير تكوين الأفراد يظهر جليا من خلال حجم النتائج وجودته بالإضافة إلى العمل في عدة وظائف أو مواقع وهذا ما يوجب على الفرد اتقان عدة مهارات.
 - ب- **انخفاض حوادث العمل:** من الواضح أن حوادث العمل تحدث عندما يكون العامل غير جاهز لطريقة استخدام الآلات أو الظروف المواتية للعمل ويأتي التكوين ليؤمن الأسلوب الأمثل بمزاولة العمل وهذا ما يخفف بشكل أو باخر من تكرار الحوادث.

ج- رفع المعنويات للأفراد: إن اكتساب الفرد المهارات والمعلومات فيها يخض نشاطه العملي يؤدي إلى زيادة الثقة في نفسه وهذا ماسيؤدي حتما إلى تحقيق الاستقرار النفسي للعامل وبالتالي الرفع من مستوى الإنتاجية.(عمر الوصفي عقيلي،2005، ص436).

د- استقرار التنظيم واستقراره: إن استقرار التنظيم أو قدرته في الحفاظ على فعاليته، رغم فقدانه لاحد المديرين الرئيسيين مثلا يحقق من خلال وجود رصيد من الأفراد المكونين والمؤهلين لشغل هذه المناصب أو المراكز فور خلوها لأي سبب من الأسباب.

هـ- المرونة: هي قدرة التنظيم على التكيف في الأجل القصير مع التغييرات في حجم العمل ويتطلب هذا توافر الأفراد في ذوي المهارات المتعددة لنقلهم إلى الأعمال قد تحتاج اليهم بالإضافة إلى ذلك فالتكوين يسمح بتخفيض دوران العمل المكونين حتما تكون لهم دراية عن الأعمال التي يقومون بها.(عبد الغفار حنفي،1991، ص104).

ويقول عبد الكريم قريش ان التكوين المهني يلعب فعلا في جميع المجالات التي ترتبط بحياة الفرد المهنية وبيبرز دوره من الناحية النفسية والاجتماعية في مساعدة الفرد على الشعور بالرضا عن عمله ورفع الروح المعنوية لديه.

أما من الناحية الاقتصادية فيتمثل دوره في تطوير مجتمع والنهوض به، وتوفير احتياجات الوطن من العاملين والفنيين ووضع إمكانياتالأفراد في خدمة ها الوطن بزيادة الإنتاج في الناحية الكمية والكيفية (عبد الكريم قريشي 1998 ص23).

4- أنماط تكوين مهني:

توفر التكوينات عبر مستويات مختلفة من المستوى الأول إلى المستوى الخامس (في رتبة عامل مهني مخصص إلى رتبة تقني سامي)، وتلقن أما على شكل تكوين أولي أو تكوين مستمر، وتوفر كذلك عن طريق أنماط مختلفة :

4-1- التكوين الإقليمي:

ينظم هذا النمط في التكوين داخل المؤسسات التكوينية (معاهد وطنية مخصصة ومراكز التكوين المهني والتمهين)، ويوجه لكل شخص بالغ من العمر 16 سنة فما فوق ويجري داخل المؤسسات التكوينية أين يكتسب المتربصين المعارف النظرية، أما المعارف التطبيقية فتكتسب من خلال التربصات الميدانية في الوسط المهني. (التكوين والتعليم المهني مهام وهياكل، ص5). وكذلك يكون تكوين الإقليمي داخل مؤسسة تكوين معينة طيلة مدة تربص ويستكمل بفترات تدريبية تطبيقية تنظم في الوسط الصناعي لصالح متربصين. (امزيانجنقال، 2003، ص08).

4-2- التكوين عن طريق التمهين:

التكوين عن طريق تمهين هو إعطاء المتربص المتمهن تأهيل مهني يضعه في الاتصال المباشر مع المهنة داخل ورشة عمل أو لدى حرفي مهتر في مؤسسة إنتاجية أو مصالح إدارية ويتم التكفل بالمتمهن في طرف حرفي نفسه أو التقني في ورشة المصنع أو المسؤول الإداري ويكسب المتمهن بذلك مهنته بالاحتكاك مع الواقع أما الجانب النظري فيأخذ المتمهن ويستفيد منه على مستوى مركز تكوين المهني الأقرب في المكان الذي يتابع فيه تمهين ويوجد نص قانوني قائم ينظم كل الأطراف المعنية أو المصلحة الإدارية المتمهن بمركز التكوين المهني والتمهين المهني. (أمزيان جنقال، 2003، ص 28)

ويوجه هذا النمط من التكوين لفائدة الشباب ما بين 15 و25 سنة بالنسبة للذكور، أما الحد الأقصى بالنسبة لفئة الإناث هو 30 سنة، وقد يمدد في حالات استثنائية وليس هناك سن محددة بالنسبة لفئة المعوقين جسدياً (التكوين المهني والتعليم المهني مهام وهياكل، ص5)

4-3- التكوين عن بعد:

ينظم هذا النمط في التكوين عن طريق المراسلة بواسطة المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد. حيث يتحصل من خلاله المتربص على الدروس النظرية ويتبع بتجمعات دورية تهدف إلى التوفيق ما بين الجانب النظري والجانب التطبيقي ويهدف هذا التكوين إلى:

- اكتساب تأهيل مهني متوج بشهادة دولية .

- تحسين المستوى

- التحضير لامتحانات المهنية. (التكوين والتعليم المهني مهام وهياكل، ص 6)

وتصل الدروس إلى مقر سكن المسجلين وللاستفادة من دروس التعليم عن بعد يجب القيام بإجراءات التسجيل لدى مصالح المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، والتعليم المهني عن بعد لا يضمن التكوين إلا في المهن أو التخصصات التي تتطلب تجهيزات خاصة أو معقدة. (امزيانجنقال، 2003، ص08)

4-4- التكوين عن طريق الدروس المسائية:

تعتمد هذه الطريقة التكوينية على أساس تنظيم دروس التكوين في المؤسسات العادية في آخر النهار وبعد الانتهاء من دروس التكوين الاقامي العادية حسب مواقيت مدروسة حيث يناسب هذا النمط عن التكوين العمال والموظفين واللذين يرغبون في اكتساب التأهيل أو في الرفع من مستواهم لتحسين مساهمهم المهني.

4-5- التكوين المتواصل:

وهو نمط ينظم تكوين بواسطة لصالح العمال والموظفين طيلة حياتهم المهنية ويسمى كذلك التكوين أثناء الخدمة والهدف من وراء هذا النمط هو ضمان تحسين الكفاءات لرسكلة وتجديد المعلومات كل ذلك قصد السماح للأشخاص بالتكيف مع تطوير وتجديد التقنيات وأساليب الإنتاج. (امزيانجنقال، 2003، ص09).

5- تطور نظام التكوين المهني في الجزائر :

لقد مرَّ التكوين المهني بعدة مراحل مميزة منذ الاستقلال حيث أن كل مرحلة لديها سياسة معينة من أجل تحقيق أهداف معينة:

5-1- التكوين المهني من 1962-1980: يمكن تمييز مرحلتين خلال هذه الفترة :

أ- المرحلة الأولى من 1960 إلى 1970: ورثت الجزائر عن الاستعمار الفرنسي 25 مركزا تحتوي على 320 فرع منخفض في البناء و 5000 منصب متكون. يستجيب لها للاحتياجات

الاجتماعية والاقتصادية آنذاك وكان التركيز على محورين أساسيين هما :

- إعطاء دفع جديد للقطاع وتنشيطه من خلال:

* توظيف وتكوين المسيرين والمكونين .

* إعادة فتح مراكز التكوين المهني وضم تلك النابغة .

* فتح اختصاصات جديدة تستجيب للاحتياجات الاقتصادية .

- تطوير طاقات وقدرات التكوين من خلال:

* توسيع ورفع قدرات المراكز الموجودة

* بناء 18 مركز جديد

* إنشاء المعهد الوطني للتكوين المهني INFP بمقتضى الأمر 45/67 المؤرخ في

1967/03/27.

* إنشاء معهدين البناء والاستقبال العمومية بمقتضى الأمر رقم 106/67 مؤرخ في

1967/12/26.

ب- المرحلة الثانية من 1970 الى 1980.

امتياز هذه المرحلة بظهور المخطط الرباعي الأول 70-73 الذي حدد مجال تدخل

التكوين المهني للتكفل بفئة الشباب الراسين في المنظومة التربوية بتكوينهم مهنيا حسب

متطلبات الاقتصاد والاستعمال الأمثل لطاقاتوا إمكانات هذه الفئة.

وقد هدف المخطط الرباعي الأول إلى تحقيق إنشاء 17000 منصب تكويني بينما توجهت أنظار المخطط الرباعي الثاني إلى إنشاء 25000 منصب من خلال إنشاء 82 مركز في نهاية 1979 بلغ تعداد المتربصين 30000 متربص أهم الإنجازات خلال هذه الفترة:

- صدور نصوص قانونية تضم القانون الأساسي لمراكز التكوين بمقتضى المرسوم رقم 114/74 المؤرخ في 10/06/1947.

- ادماج موظفي قطاع التكوين المهني في التوظيف العمومي .

- بلغ إنجاز 70 مركز للتكوين المهني.

5-2- التكوين المهني من 1980 إلى يومنا هذا :

امتازت هذه المرحلة بإدماج تخصصات خفيفة امتاز بها المعسكر الغربي مثل الحلاقة والتجميل :

أ- المرحلة من 1980 الى 1990.

هذه المرحلة امتازت باستقلالية قطاع التكوين المهني وتنشيطه عن طريق إنشاء وزارة التكوين المهني وخلال هذه الفترة تحقق ما يلي :

- إنشاء مراكز جديدة للتكوين المهني عبر كامل التراب الوطني من أجل الاستجابة للاحتياجات المحلية للشباب وذلك عن طريق تنويع شعب التكوين الموجودة.

- إنشاء معاهد وطنية متخصصة بمقتضى المرسوم 307/81 المؤرخ في 26/12/1981.

- إنشاء مراكز للبحث والدراسة عن بعد CNEPD وكذا أنماط متعددة للتكوين عن طريق

* التمهين

* التكوين بالدروس المسائية.

* التكوين بالمؤسسة .

* إعادة التأهيل المهني .

- الاستجابة للاحتياجات الاقتصادية بإدماج خرجي المراكز في مختلف التخصصات التي يعرضها القطاع الاقتصادي

- توسيع الاختصاصات الموجودة ليصل الى 1200 اختصاص في 15 فرع مهني من المستوى الخامس .

- ظهور القانون الخامس بعمال التكوين المهني بمقتضى المرسوم 117/90.

ب- المرحلة الثانية من 1990 الى 2003 :

من خلال هذه المرحلة شهد القطاع ما شهدت تخريب للمراكز والمعاهد وتخلي المترشحين في التوجه إلى مقاعد التكوين بسبب سوء الظروف الأمنية أو غلق البعض منها. غير أنه في سنة 2000 ظهر مشروع قيل عنه أنه يمثل أبعاد جديدة للقطاع، وتحديد في 7 أوت 2000 تم تنصيب اللجنة القطاعية التي تتضمن ممثلين عن وزارة التعليم العالي . وزارة التربية الوطنية وقد تم الاتفاق على إنشاء شهادتين هما:

- شهادة البكالوريا المهنية .

- شهادة التأهيل في التعليم المهني .

وفي سنة 2002 شهد القطاع تطوراً ملحوظاً حيث بلغ مجموعة الهياكل القاعدية للقطاع التكوين المهني 581 منها هياكل الدعم للدراسة و البحث . بالإضافة إلى مجموع الملاحق الذي بلغ 222 ملحق .

ج- المرحلة من 2003 إلى يومنا هذا :

في سنة 2003 تم إبرام اتفاقية بين الجزائر والاتحاد الأوروبي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني، بدأ التطبيق منذ جانفي 2003، وامتد إلى غاية 2009 بتمويل مشترك من الاتحاد الأوروبي بـ 60 مليون أوروبي ووزارة التكوين المهني بـ 49 مليون أوروبي كان الهدف الأساسي لهذه الاتفاقية هو تكييف قطاع التكوين المهني في الجزائر مع اقتصاد السوق.

وفي أيام 8-9-10 أبريل 2007 تم عقد المؤتمر الوطني الأول حول التعليم التكويني المهنيين تحت إشراف رئيس الجمهورية السابق السيد عبد العزيز بوتفليقة بقصر الأمم بالجزائر العاصمة لمناقشة كافة القضايا على جميع الشركات وأصحاب المصلحة في النظام الوطني للتعليم والتكوين. قصد صياغة استراتيجية وطنية لنظام التكوين والتعليم المهنيين كفيلة بتقريب التكوين مع متطلبات النقل.

في سنة 2008 توجت كل هذه الجهود بإصدار القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهني.

وشهدت سنة 2011 صدور المرسوم التنفيذي رقم 11-333 والذي بموجبه يتم إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين وكذا اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات. (مقداد أصيلة وبطيب عائشة، 2013، ص 49-52)

خلاصة الفصل :

وفي الأخير أستطيع القول أن للتكوين المهني أثر كبير وواضح على الإنتاجية من حيث الجودة والتي تعبر عن العمليات والأنشطة وهذا التطور يتم من أجل التنافس وبهدف التميز في السوق فقد تختلف الأهداف التكوينية أو الطرق والأساليب المستعملة ولكن الأکید أن الهدف الأمثل هو اكتساب الفرد الكفاءة المهنية والتي تؤدي بالمتربص اختيار التخصص المناسب وبالتالي مزاولة المهنة المرغوبة. ويعتبر التكوين المهني مجالاً لكسب المعرفة والخبرة العلمية في العديد من الميادين الحرفية والمهنية وإعداد الفرد ليستطيع التكيف مع الوسط الذي يعمل فيه والمنصب الذي يتلاءم مع قدراته ومهاراته المهنية لتجعله عاملاً مؤهلاً على القيام بذلك العمل على أحسن وجه .

الفصل الثالث

النضج المهني

تمهيد

- 1- مفهوم النضج المهني
- 2- عناصر النضج المهني
- 3- أبعاد النضج المهني
- 4- العوامل المؤثرة في النضج المهني
- 5- تعريف عملية اتخاذ القرار
- 6- خطوات اتخاذ القرار
- 7- عناصر اتخاذ إقرار
- 8- أنماط القرار المهني
- 9- العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار
- 10- العلاقة بين النضج المهني والقرار المهني

خلاصة

تمهيد:

أحاول تسليط الضوء في هذا الفصل على النضج المهني الذي يعتبر تنمية القدرات والمهارات وعادات العمل وتقديرها ويشمل المعارف والخبرات التي يحتاجها الفرد لاتخاذ القرار وهذا الأخير يطرح العديد من الإشكاليات والصعوبات التي تتجلى في التردد والقلق في الوضعيات التي تستدعي اتخاذ قرار مرتبط باختبار مهنة المستقبل فالقرار المهني هو رحلة من سياق كامل أو جزء من نسق عام، وعليه سأعرض إلى النضج المهني والقرار المهني.

1- مفهوم النضج المهني:

ذكر جروان (1986، ص 23) أن كرايس عرف النضج المهني بأنه: سلوك يظهر في الاتجاهات المهنية أدى الفرد وقد حدد كرايس خمسة أبعاد للنهج المهني هي: الاستقلالية في اتخاذ القرار والانهاك في عملية الاختيار ووضوح المفاهيم عملية الاختيار والاتجاه نحو العمل وعوامل التفصيل في الاختبار المهني.

وفي تعريف قدمه سوبر يعبر فيه عن النضج المهني بأنه: استعداد وقدرة الفرد على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة وملائمة لعمره. (المطارنة، 1995، ص 13)

ويعرف كذلك على أنه: سيكولوجية تتمثل في قدرة الفرد على اختيار مهنة المستقبل على أساس واقعي كمعرفة الذات والمهني. أي نوع من المعرفة التي يمتلكها الفرد حول نفسه (الشعبة الدراسية المتبعة، عالم المهن المتاح لشعبته. (حورية، 2016، ص 399)

ويعرف أيضا بأنه قدرة الفرد على الاختيار المهني الواقعي مع الوعي بالذات والمهندس ومتطلبات اتخاذ القرار المهني الملائم، ويظهر ذلك من خلال مدى تطابق سلوك الفرد المهني الحالي، وسلوك الفرد المهني المتوقع (المحلية الدولية التربوية، 2014، ص 6) ويرى هولاندا (Hulland) أن النضج المهني يشير إلى مدى قدرة الفرد على معرفة ذاته وتوفير المعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل وأنه امتداد شخصية الفرد إلى عالم العمل يتبعه تطابق لاحق مع أنماط مهنية وأهم محددات الاختيار المهني هي مقارنة الذات مع إدراك الفرد للمهنة وهذا بالتالي يقود إلى اتخاذ القرار المهني السليم. (أحمد أبو سعد، 2008، ص 73)

ويبين أبو سل (1999، ص 114) أن الفرد يختار مهنة المستقبل نتيجة لمجموعة من العوامل والدوافع الشخصية والبيئية والاجتماعية والاقتصادية، وتكون هذه العوامل والدوافع قد رافقت الفرد منذ سنين مبكرة، وتفاعلت مع بعضها عبر سنوات العمر فشلت

داعية لاختيار مهنة معينة. ومن أبرز هذه العوامل: القدرات العقلية، الميول، مفهوم الذات، الواقع الاجتماعي والاقتصادي وغير ذلك.

ويعرف سافيكاس Savickas النضج المهني بأنه استعداد الفرد للتكيف مع مهام النضج المهني واتخاذ قرارات مهنية واقعية وملائمة للعمر ومعتمدة على المعلومات. أما لندبيرغ وزملاؤه فيرونا أن لنهج المهني هو الاستعداد لاتخاذ قرارات مناسبة ويتم قياسه بواسطة استخدام أغلبية من الناس كمعيار ولكن البحث عن سكان متطوعين أظهر بأن بعض المتغيرات التي تم استخدامها لقياس النضج ربما تكون غير قابلة للتطبيق على كل المجموعات (وصل الله، 2008، ص 50-51)

2- عناصر النضج المهني :

تشير جرادات (1991) إلى أن عناصر النضج المهني تنحصر في الآتي:

- 2-1- الانهماك عملية الاختيار: وتعتمد على فعالية الشخص وحيويته في الاختيار.
- 2-2- الاستقلالية في اتخاذ القرار وتتحدد بدرجة اعتماد الفرد على الآخرين في اتخاذ القرار المهني الخاص به.
- 2-3- التوجه نحو العمل: ويعتمد على توجه الشخص للعمل.
- 2-4- التفضيل لعوامل الاختيار: ويعتمد على أساس الاختيار مثل القدرات والميول والقيم والسمات الشخصية.
- 2-5- مفهوم عملية الاختيار: ويتحدد بدقة اختيار الشخص.

3- أبعاد النضج المهني:

يثير مطر 1986 إلى هذه الأبعاد في النضج المهني:

- التوجه نحو الاختيار المهني ويتحدد ذلك بمدى اهتمام الطالب بالمشاكل المهنية والتكيف في اتخاذ القرار.
- المعلومات والتخطيط للمهنة المفضلة ، ويتحدد بالمعلومات التي يمتلكها الطالب عن مهنته المفضلة.

- ثبات التفضيلات المهنية لدى الأفراد من خلال ثبات التفضيلات المهنية في المستويات والمجالات المحددة.

- بلورة السمات ويتم التعرف عليها من خلال نتائج الميول المهنية والرغبة في العمل.

- الاستقلال المهني ويظهر مدى الاستقلال في العمل.

- التفضيلات المهنية الحكيمة وذلك من خلال الاتفاق بين القدرة والاختيار.

4- العوامل المؤثرة في النضج المهني :

أشار سوبر Super إلى عدد من العوامل التي تؤثر على النضج المهني للفرد كآتي:

4-1- العوامل البيولوجية:

تتمثل هذه العوامل في عنصرين بارزين كالسماء والعمر حيث تبين أن الأفراد الأكثر ذكاء اقدر على التخطيط المهني من خلال دراسات قام بها سوبر وجد أن النضج المهني يرتبط كثيرا بالذكاء.

4-2- العوامل البيئية:

يتلازم النضج المهني بشكل إيجابي معو مستوى مهنة الوالدين ومع منهاج الدراسة ومقدار المثيرات البيئية (عوامل اجتماعية وثقافية ومهنية) وتماسك الأسرة تتمثل في :

4-3- العوامل الاجتماعية والثقافية:

عوامل ذات تأثير كبير على نمو وتطور النضج المهني لذلك يختلف لأفراد في مستويات النضج كلا حسب طبيعته وتأثير مختلف العوامل المرتبطة بمعايير الجماعة التي ينتمي إليها بقيمتها ومستوياته الاقتصادية والبيئية

4-4- العوامل الدراسية:

لها تأثير كبير على نمو وتطور النضج المهني للفرد فالبرنامج الدراسية تعتبر إحدى أهم العوامل التي تساعد التلميذ على الاطلاع على مختلف المواضيع المرتبطة بحياته وبالتالي تنمية رغباته وميوله للبحث والتعلم وهذا بدوره يؤثر على تطور النضج المهني للفرد.

4-5- خدمات التوجيه:

تتمثل في البرامج والأنشطة التي تهدف إلى إعداد الفرد إلى مستقبل مهني سليم على أسس علمية ويرتكز على مبادئ وقيم اجتماعية من خلال أنشطة هادفة

4-6- مفهوم الذات:

وجد أنه عندما يتناسب مفهوم الذات الشخصي مع مفهوم الذات المهني، يميل الناس لأن يكونوا أفضل في أعمالهم. أما الأفراد الذين لديهم وجهات نظر غير مبلورة عن أنفسهم لديهم صعوبة في اختيار مهنتهم مقارنة بالأفراد الذين لديهم مفهوم الذات إيجابي ومنظم (بدره حورية، 2016، ص 57)

5- تعريف عملية اتخاذ القرار:

تعرف على أنها عملية المفاضلة بين الحلول البديلة والمتاحة واختيار أكثر هذه الحلول لصلاحية تحقيق الهدف من حل المشكلة (رانيا عبد المعز جمال، 2011، ص 216) وهي عملية اختيار أنسب وليس أمثل البدائل المتاحة أمام المقرر لإنجاز الهدف أو الأهداف المرجوة أو حل المشكلة التي تنتظر الحل المناسب (فياض دليو وآخرون، 1999، ص 68) كما أنه يشير إلى الاختيار الواعي القائم على بعض المعايير والأسس العلمية لتبديل من بين بديلين أو أكثر في أمور يستحق القيام بها وهو إمعان التفكير فيها وبذا الجهود لتحقيقها (عزيزة مهني، 2015-2016، ص 19)

6- خطوات اتخاذ القرار:**6-1- تحديد المشكلة:**

من الضروري تعريف المشكلة التي نريد حلها وتميزها عم المشاكل الأخرى المتشابهة و لا يكفي في هذه المرحلة مجرد اكتشاف المشكلة وتعريفها بل يجب أن يكون هناك الرغبة في حلها وترشيد القرارات بشأنها وتعتبر المشكلة الخطوة الأولى في سبيل الوصول إلى حلها (أحمد محمد المصري، 2008، ص 251)

6-2- جمع البيانات:

يحصل متخذي القرار على أكبر قدر ممكن من البيانات الدقيقة والمعلومات لكي يتمكن من فهم هذه المشكلة، والعمل على تحليل هذه البيانات تحليلاً دقيقاً، ويعمل على المقارنة بين الحقائق والأرقام واستخلاص بعض المؤشرات والمعلومات التي يساعد على اتخاذ القرار المناسب

ويقصد بالبيانات أنها الأرقام والإحصائيات والحقائق المتعلقة بالمشكلة، أما المعلومات فهي العمل على ترجمة هذه البيانات وتحليلها ودراستها، وتتركز على الجوانب السلوكية والاجتماعية المتصلة بالمشكلة (بندر بن محمد حسن الزيايدي العتيبي، 1429، ص 15)

6-3- تقييم البدائل:

حالما يتم تقييم البدائل فإنه يتعين تقييمها والمقارنة بينهما، وكقاعدة عامة في جميع أنواع القرارات فإن الهدف من اتخاذ القرار هو اختيار ذلك البديل الذي يتسبب بحدوث أكبر قدر ممكن من النتائج الإيجابية وأقل قدر ممكن من النتائج السلبية والعلاقة التي تربط البديل ونتائجه تستند في تحقيقها على ثلاث ظروف محتملة وهي:

- **التأكد:** يكون متخذ القرار على معرفة تامة باحتمال نتائج أي من البدائل

- **اللاتأكد:** يكون متخذ القرار ليس على علم مطلق باحتمال النتائج المترتبة على أي من البدائل

- **المخاطرة:** وهي الحالة التي يكون فيها متخذ القرار مالكا لشيء من التقديرات الاحتمالية للنتائج المترتبة على أي من البدائل. (إحسان دهنية جلاب، 2011، ص 570)

6-4- اختيار البديل المناسب:

تعتمد هذه المرحلة على أهمية الأهداف. وفي هذه المرحلة يكون بطرح بدائل عديدة وترتب هذه البدائل وفقاً لمعايير موضوعية تساعد في اختيار البديل الأنسب وهذا يعتمد على صلاحية كل جهد متخذ القرار من أجل تحديد البديل الملائم لمتطلبات العمل هنا تنتهي عملية

اتخاذ القرار فهي عملية تعتمد على المراحل الأولى منو حل المشكلة ويجب أن تدرك هنا أن عملية اتخاذ القرار تعتبر جزء من العملية الشاملة وهي عملية حل المشكلة

6-5- متابعة تنفيذ القرار وتقييمه:

يتم اتخاذ القرار ووضعه موضع التنفيذ في هذه المرحلة وذلك من خلال صياغة القرار بصورة واضحة ومختصرة وبسيطة، واختيار الوقت المناسب لتطبيقه، ثم متابعة القرار وتنفيذه بناء على الشروط المطلوبة ويجب على كل شخص له علاقة أن يقوم بتنفيذ القرار وتعتبر هذه المرحلة بمثابة على الشروط المطلوبة ويجب على كل شخص له علاقة أن يقوم بتنفيذ القرار وتعتبر هذه المرحلة بمثابة تغذية راجعة لتنفيذ القرار لإعادة النظر في قراره إذ تطلب الأمر ذلك. (فاتن عوض الغزو، 2010، ص 205)

7- عناصر اتخاذ إقرار :

يتكون اتخاذ القرار من عناصر رئيسية لا بد من اجتماعها حتى يكون اتخاذ القرار ناجحا وهي :

7-1- متخذ القرار:

وهو شخص لديه مهمة تحتاج إلى تنفيذ أو مشكلة تتطلب حلا ولديه نظام قيم واتجاهات ودوافع ورغبات في تحقيق الأفضل ومخزون الخبرة والمعرفة ومصادر معلومات وقدرات عقلية ومهارات تفكير محدودة

7-2- الأهداف أو الحوافز:

والمقصود بها أن ينبع القرار من أهداف وحوافز معينة فبدون وجود هدف يتم السعي إليها لتحقيقه فلا تكون حاجة لاتخاذ القرار

7-3- البدائل:

حيث يقتضي وجود بديلين على الأقل متميزين، ويعتبر هذا العنصر جوهر عملية اتخاذ القرار، إذ بدون وجود بدائل فلن يكون هناك اختيار ولن تكون هناك مشكلة تستدعي لاتخاذ القرار، وهذا يعني أن تكون هذه البدائل متميزة بمعنى أن تؤدي إلى نتائج مختلفة.

4-7- المعلومات والبيانات:

عندما يراد اتخاذ قرار حاول موضوع أو مشكلة ما ، لا بد من جمع المعلومات و البيانات الكافية من طبيعة المشكلة أو الموضوع .و المعلومات تتكون عن الماضي والحاضر والمستقبل عن طريق التنبؤ انطلاقا من معلومة مفادها أن الحاضر إنما هو امتداد للماضي والمستقبل كذلك هو امتداد للحاضر

5-7- التنبؤ:

هو شيء أساسي لنتائج القرار ذلك أن معظم اتجاهاتها مجهولة يجب التنبؤ بها وتقديرها وتحديد انعكاساتها في المنظمة، فالتنبؤ يساعد متخذ القرار على معرفة ما سوف يحدث في المستقبل وسيساعد على إدارة أبعاد المشاكل التي تواجهه وأبعاد المشكلة التي يريد اتخاذ قرار حاليا ومعالجتها.

6-7- الاختيار:

تعتبر عملية الاختيار من بين البدائل المختلفة. عملية نسبية فليست هناك حرية مطلقة للاختيار فهي لا يمكن أن تكون عفوية أو نتيجة اللاشعور ، فغالبا ما تتم الاختيارات قلبي ظل قيود قانونية . سياسية . اقتصادية .اجتماعية (دليلة بن دلالي 2016،2017 ص34وص35)

8- أنماط القرار المهني:**1-8- المقرر القديري:**

يتصف هذا النمط بأن الفرد يعزو أي أمر للقدر. فاجعل البيئة والظروف المحيطة به تفسيره مبررا ذلك بأن الأمر مجدىو لا يستطيع تغييره

2-8- المقرر الاندفاعي:

و هو الفرد الذي يأخذ البديل الأول الذي يقدم دون انتباه البدائل الأخرى دون تفكير

3-8- المقرر المدعن:

و هو الشخص الذي يكون تفكيره عمله خاضعين ومدعنين ومنقادين للمشكلة

8-4- المقرر المتعذب:

و هو الشخص الذي يصرف معظم وقته وتفكيره في جمع البيانات و التحليلات البديلة ليحصل على الدائرة المفقودة في البيانات المجتمع .

8-5- متخذ القرار المخطط: شخص يستخدم استراتيجية اعتمادا على منحنى عقلي مع بعض التوازن المعرفي و الانفعالي.

8-6- المقرر الهروبي:

شخص يتجنب القرارات ويعمل إجابات تعويضية ليعبد عن السؤال.

8-7- مقرر وتعامل آمن أو حذر:

شخص يختار بالغالبا البديل الذي يدرك المستوى الاقل من المخاطرة (الداهري، 2005، ص 74)

9- العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار:

9-1- الثقافة السائدة في المجتمع:

تعتبر ثقافة المجتمع و على الأخص نسق القيم يعتبر من بين الأمور الهامة التي تتصل بعملية اتخاذ القرار فلا بد من متخذي القرار أن يراعي الأطر الاجتماعية و الثقافية للمجتمع عند اتخاذه لقرار معين

9-2- الواقع و المعلومات المتاحة:

لا يكفي المحتوى القيمي أو المحتوى الأخلاقي كما يسميه البعض بل يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار الحقيقة و الواقع و ما ترجحه من وسيلة أو بديل على بديل

9-3- العوامل السلوكية:

يمكن تحديد الإطار السلوكي لمتحف القرآن في عدة جوانب و هي:

أ- القيم و المعتقدات: لها تأثير كبير في اتخاذ القرار و دون ذلك يتعارض مع الحقائق و طبيعة النفس البشرية و تفاعلها في الحياة

ب- مؤثرات شخصية: لكل فرد شخصيته التي ترتبط بالأفكار التي يحملها وتؤثر على القرار الذي سيتخذه . وبالتالي يكون القرار متطابقا مع تلك الأفكار و التوجهات الشخصية للفرد.

ج- الميول والطموحات: لطموحات الفرد وميوله دور مهم في اتخاذ القرار، لذلك يتخذ الفرد القرار النابع من ميوله وطموحاته دون النظر إلى النتائج المادية أو الحسابات الموضوعية (علي فلاح الزعبي، عبد الوهاب بن بريكة، 2013، ص 302-303)

9-4- العوامل النفسية:

تتشعب العوامل النفسية فمنها ما يتعلق ببواعث داخلية للشخص، ومنها ما يتعلق بالمحيط النفسي المتصل به وأثره في عملية اتخاذ القرار خاصة في مرحلة اختيار بديل من بين مجموعة البدائل المتاحة. (بركان دليلة، 2011، ص 22)

10- العلاقة بين النضج المهني والقرار المهني :

إن النضج المهني هو الأساس الذي تقوم عليه عملية التوجيه المهني فإذا أردنا أن نشرع في عملية التوجيه المهني ، فالفرد غير الناضج يستمد توجيهه إلى الإرشاد والاكتشاف، أما الفرد الأكثر نضجا فيستمد توجيهه إلى مساعدته على اتخاذ القرار السليم. فيما حدد سوبر وتوميسون سنة 1979 ستة عوامل ضرورية للنهج المهني وذكر منها مهارات اتخاذ القرار .

وقد ركز سوبر Super على ضرورة الاهتمام بجمع وفهم المعلومات الشخصية و المهنية المناسبة التي تستخدم أساسا في اتخاذ القرار المهني.

ويرى جينزبيرغ أن القرار المهني هو عملية انمائية تتفق والعمر الزمني للفرد ، وتوائم بين قدراته و إمكانياته من ناحية ومتطلبات العمل وظروفه من ناحية أخرى، و هي تتسم بالواقعية وتتأثر بالبيئة والقيم ، والعوامل الثقافية والعاطفية.

أما أن رو فتري أن الخصائص الوراثية تتأثر بالثقافة والوضع الاجتماعي والاقتصادي للأسرة، ومدى سماح الوالدين للطفل بإشباع حاجاته، وأكدت العلاقة بين الجو الأسري بالطفل وبين نموه المهني في المستقبل.

أما فيرتون فكرة أن التربية المهنية تمر بمراحل ومستويات عمرية للأفراد، كما أن لكل مرحلة مهارات لازمة تؤهل الدخول إلى عالم المهن فبالتالي يجب على متخذ القرار أن يلم بهذه المراحل.

أما هولند فيرى أن القرار المهني يتأثر بالوراثة وبعض عوامل البيئة والثقافة والقوى الشخصية وفهم متطلبات العمل وظروفه والاطلاع على الوضع الاجتماعي والاقتصادي والوعي بمراحل النمو والمستويات العمرية للفرد في اتخاذ القرار المهني (بن محمد الراشدي، 2017، ص 20-21)

خلاصة:

تم التطرق في هذا الفصل إلى النضج المهني مفهومه وعناصره المكونة له وأبعاده والعوامل المؤثرة فيه وكذا العلاقة بين النضج المهني والقرار المهني وتطرقنا كذلك إلى تعريف عملية اتخاذ القرار المهني وخطواته وعناصره المتكون منها وأنماطه والعوامل المؤثرة فيه.

ومن خلال كل ما تم عرضه في هذه العناصر أرى أن النضج المهني هو تعبير عن مستوى تكون التوجه المهني نحو الاختيار المهني لدى الفرد ومدى استعداده للتعامل مع مهنته وكذا القدرة على الاختيار الواقعي المرتبط بالوعي وإدراك الذات والمهنة وما يتطلبه اتخاذ القرار المهني.

وأرى كذلك أن عملية اتخاذ القرار بشكل عام هي حجر الأساس الذي تبنى عليه أغلب أمور الحياة المعاصرة لما تتركه من آثار كبيرة في حياة الأفراد والجماعات.

الفصل الرابع:

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1- الدراسة الاستطلاعية

2- منهج الدراسة

3- حدود الدراسة

4- مجتمع الدراسة

5- عينة الدراسة

6- أدوات الدراسة

7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل وصفا للإجراءات المنهجية التي أتبعنا لتحقيق أهداف الدراسة، والتحقق من فرضياتها، بداية بالدراسة الاستطلاعية وتحديد المنهج المناسب للدراسة، وحدودها المكانية والزمانية والبشرية، وتحديد مجتمع وعينة الدراسة الاستطلاعية والأساسية، وأدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية، وتحديد الأساليب الإحصائية، وعليه يأتي هذا الفصل الميداني استكمالاً للدراسة النظرية التي حاولت من خلالها الطالبة الباحثة الكشف عن مستوى النضج المهني لدى متريصي التكوين المهني بالمعهد الوطني المتخصص بالمسيلة.

وقد تم تقسيم هذا الإجراء إلى قسمين:

الأول: يضم إجراءات الدراسة الاستطلاعية.

الثاني: إجراءات الدراسة الأساسية

1- الدراسة الاستطلاعية:

حتى يتم القيام ببحث على طبقا لمواصفات محددة ودقيقة لا بد من أتباع المرحلة الهامة في إنجازها التي تبين الأبعاد الأساسية للبحث وهذه المرحلة هي الدراسة الاستطلاعية وتمثل المرحلة التحضيرية في البحث لما لها في أهمية في الإحاطة والإلمام بالمشكلة المراد دراستها وطرح الفرضيات الممكنة والمناسبة وبالتالي تحديد أهم المحاور وفي بحثنا هذا استهدفت الدراسة الاستطلاعية الكشف عن مستوى النضج المهني لدى متريصي التكوين المهني وقد اشتملت العينة التي تم استطلاعها 20 متريص.

وتم الاعتماد في جمع البيانات في الدراسة الاستطلاعية على استبيان مقياس كرايس، المطبق في جمع البيانات مع العينة الأساسية وهذا ما ساعد كثيرا في تغيير بعض العبارات وإصلاحها لتكون جاهزة للجنة الأساسية.

أهداف وأهمية الدراسة الاستطلاعية:

- الوصول إلى صيغة نهائية مناسبة للاستمارة.
- وضع ملاحظات بشأن التأكد من مناسبة محتويات أدوات الدراسة وكذلك مناسبة الوقت المحدد للإجابة.

- تقادي الصعوبات والأخطاء التي من المحتمل أن تصادفنا في الدراسة الأساسية.

- اختبار مدى صدق وثبات الاستبيان.

- الاستطلاع الميداني لأخذ معلومات تساعدنا وتسهل الشروع في الدراسة الأساسية.

حيث تحقق الدراسة الاستطلاعية الأهداف التالية:

- التأكد من جدوى الدراسة التي ترغب الطالبة الباحثة في القيام بها.

- توفر الفرصة للطالبة الباحثة لتقويم مدى مناسبة البيانات التي يحصل عليها للدراسة، كما يتأكد من صلاحية الأدوات التي يستخدمها لهذه الدراسة.

- تساعد الدراسة الاستطلاعية الطالبة الباحثة على اختبار أولي للفروض.

- تمكن الدراسة الاستطلاعية الطالبة الباحثة من إظهار مدى كفاية إجراءات الدراسة، والمقاييس التي اختيرت لقياس المتغيرات.

2- منهج الدراسة:

أن طبيعة الموضوع أو الدراسة هي التي تفرض على الباحث استخدام المنهج المناسب والملائم لها، ودراستنا الحالية نبحث عن مستوى النضج لدى المترشحين ولذلك فإن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي وهذا لجمع معلومات عن الظاهرة موضوع الدراسة وتحليلها.

3- حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود أو المجالات التالية:

3-1- المجال البشري:

يتمثل المجال البشري للدراسة الحالية في مترصي التكوين المهني النمط الحضوري و الذي يقدر عددهم 60 مترصا.

3-2- المجال المكاني:

يتمثل المجال المكاني للدراسة الحالية في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بالمسيلة.

3-3- المجال الزمني:

لقد تم إجراء الدراسة الميدانية من الفترة 17- 20 مارس خلال الموسم 2018-2019

4- مجتمع الدراسة:

إن تحديد مجتمع الدراسة هو أكثر أهمية، حيث أنه يساعد في تشكيل الأسلوب العلمي الأمثل للدراسة وحصره مجتمع متغير ويعبر عن المجتمع الكلي، ومجتمع الدراسة في هذا البحث مكون من (331) متريص في المعهد الوطني.

5- عينة الدراسة:

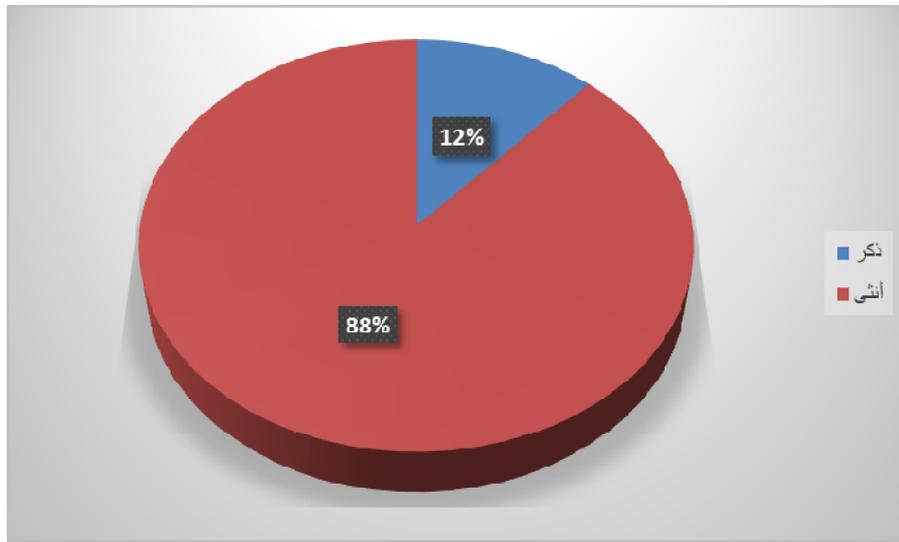
تمثلت عينة الدراسة في (60) متربص أي بنسبة (18.12%) وقد اختيرت بطريقة عشوائية بسيطة حيث تم توزيع 60 استبيان على أفراد العينة.

خصائص العينة من حيث الجنس:

الجدول رقم (01): يبين خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس.

النسبة المئوية	العدد	الجنس
11,7%	7	ذكر
88,3%	53	أنثى
%100	60	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (60) فرداً، نلاحظ أن عدد الذكور بلغ (07) فرد بنسبة مئوية قدرت بـ (11,7%) وقدر عدد الإناث بـ (53) بنسبة مئوية قدرت بـ (88,3%) كما هو موضح من خلال الشكل التالي:



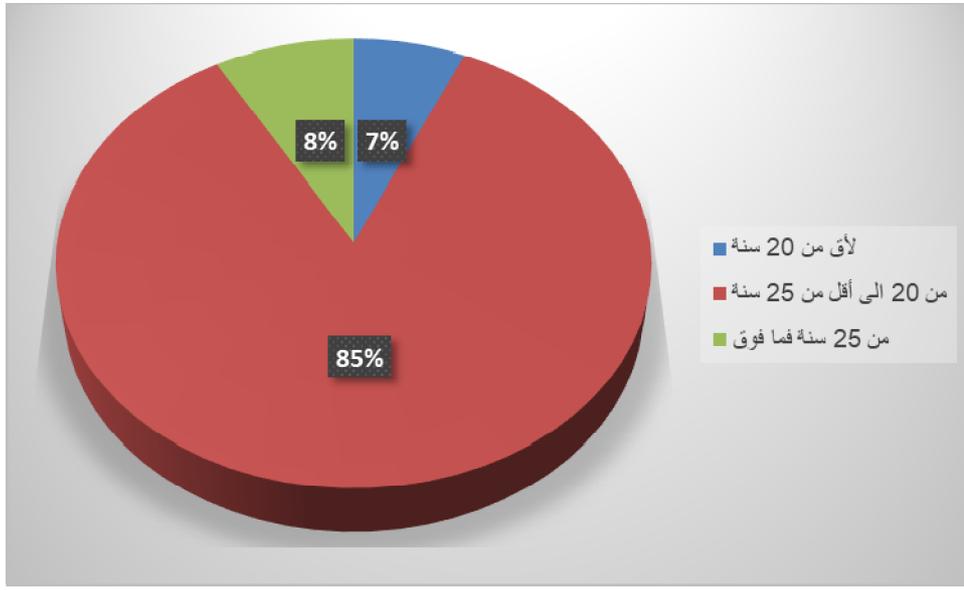
الشكل رقم (01): يمثل خصائص عينة الدراسة حسب الجنس.

2- خصائص العينة من حيث السن:

الجدول رقم (02): يبين خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب السن.

النسبة المئوية	العدد	السن
6,7%	4	أقل من 20 سنة
85%	51	من 20 الى أقل من 25 سنة
8,3%	5	من 25 سنة فما فوق
%100	60	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (60) فرداً، نلاحظ أن المتربصين الذين يتراوح سنهم (أقل من 20 سنة) بلغ (4) بنسبة مئوية قدرت بـ (6,7%) و قدر عدد المتربصين الذين يتراوح سنهم (من 20 الى أقل من 25 سنة) بـ (51) بنسبة مئوية قدرت بـ (85%) في حين بلغ عدد المتربصين الذين يبلغ سنهم من 25 فما فوق بـ (5) بنسبة مئوية قدرت بـ (8,3%) كما هو موضح من خلال الشكل التالي:



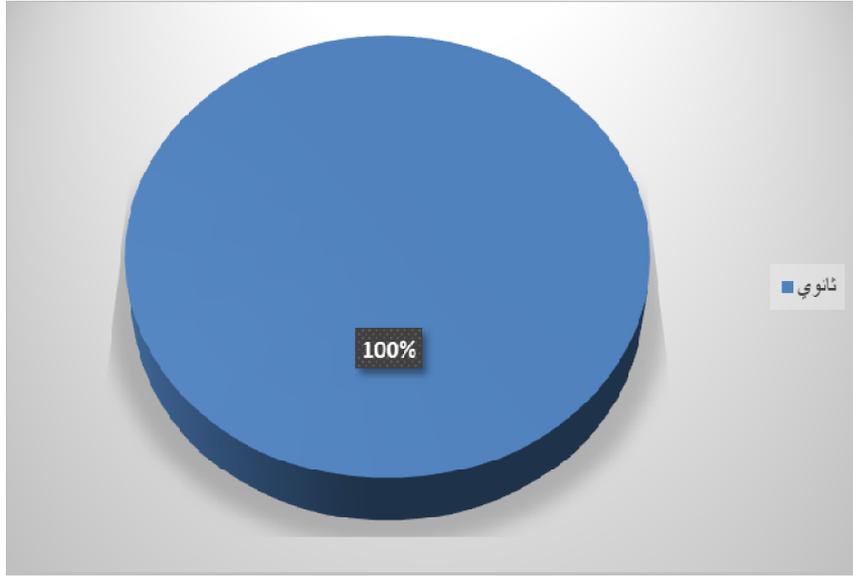
الشكل رقم (02): يمثل خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب السن

3-خصائص العينة من حيث المستوى:

الجدول رقم (03): يبين خصائص عينة الدراسة حسب السن.

النسبة المئوية	العدد	المستوى
%100	60	ثانوي
%100	60	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (60)، نلاحظ أن جلهم لديهم مستوى ثانوي بـ (60) بنسبة مئوية قدرت بـ(100%)، كما هو موضح من خلال الشكل التالي:



الشكل رقم (03): يمثل خصائص عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي

6- أدوات الدراسة:

اعتمدت في جمع المعلومات والبيانات عن الظاهرة المراد دراستها على مقياس كرايتس والذي يتكون من 41 فقرة موزعة على خمسة محاور:

المحور الأول: التأكد في اتخاذ القرار المهني: وهو مدى تأكد الفرد من اختياره المهني ويضم 7 فقرات من 1 - 7

المحور الثاني: الاهتمام في اتخاذ القرار المهني: وهو مدى رغبة الفرد واهتمامه في المشاركة في اختياره المهني ويضم 11 فقرة من 8-18

المحور الثالث: الاستقلال في اتخاذ القرار المهني: وهو مدى حرية الفرد في اختياره المهني وعدم تدخل أي فرد في قراراته وعدم الاعتماد عليهم ويضم 8 فقرات من 19 -26

المحور الرابع: توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني: وهو مدى وجود وفرة المعلومات اللازمة والخاصة بالاختيار المهني ويضم من 27 -30

المحور الخامس: التوفيق في اتخاذ القرار المهني، وهو مدى رغبة الفرد في التوفيق بين حاجاته والواقع ويضم 11 فقرة من 31 -41

وقد أخذت فقرات مقياس كرايس من مرجع السفاسفة محمد إبراهيم 1993. استقصاء مدى فعالية نموذجين في اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف الثاني ثانوي الأكاديمي في محافظة الكرك جامعة مونة الكرك، الأردن.

6- الخصائص السيكومترية لمقياس نمسوى النضج المهني لمتربصي التكوين المهني:

بعد تفرغ البيانات المتحصل عليها من طرف أفراد العينة، تم حساب الخصائص السيكومترية لمقياس نمسوى النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني، وذلك من أجل التأكد من ثبات وصدق الاستبيان.

أولاً - الصدق:

تم حساب الصدق عن طريق حساب الاتساق الداخلي للاستبيان بطريقتين:

الطريقة الأولى: حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات كل محور مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي اليه:

1-1- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور التأكد في اتخاذ القرار المهني مع الدرجة الكلية للمحور كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): مصفوفة ارتباطات عبارات محور التأكد في اتخاذ القرار المهني مع الدرجة الكلية للمحور

الجدول رقم 01: مصفوفة ارتباطات عبارات محور التأكد في اتخاذ القرار المهني مع الدرجة الكلية للمحور.						
الدرجة الكلية			الدرجة الكلية			الدرجة الكلية
538*	معامل الارتباط	6	750**	معامل الارتباط	4	654**
0,014	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,002
20	حجم العينة		20	حجم العينة		20
470*	معامل الارتباط	7	508*	معامل الارتباط	5	801**
0,037	مستوى الدلالة		0,022	مستوى الدلالة		0,000
20	حجم العينة		20	حجم العينة		20
			**الارتباط دال عند (0.01)		معامل الارتباط	
			*الارتباط دال عند (0.05)		مستوى الدلالة	
					حجم العينة	

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات (محور التأكد في اتخاذ القرار المهني مع الدرجة الكلية لمحور التأكد في اتخاذ القرار المهني) جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,80) و (0,56) مما عدا العبارات رقم (7/6/5) جاء دال عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)، حيث بلغت معاملات ارتباطها مع الدرجة الكلية للمحور على التوالي (

وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الأول كمؤشر لصدق التكوين في قياس التأكد في اتخاذ القرار المهني.

1-2- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور الاهتمام في اتخاذ القرار المهني مع الدرجة الكلية لمحور الاهتمام في اتخاذ القرار المهني كما هو مبين في الجدول التالي:
الجدول رقم (05): مصفوفة ارتباطات عبارات محور الاهتمام في اتخاذ القرار المهني مع الدرجة الكلية لمحور التعاون

الدرجة الكلية			الدرجة الكلية			الدرجة الكلية								
,686**	معامل الارتباط	16	,656**	معامل الارتباط	12	,602**	معامل الارتباط	8						
									0,001	مستوى الدلالة	0,002	مستوى الدلالة	0,005	مستوى الدلالة
									20	حجم العينة	20	حجم العينة	20	حجم العينة
,767**	معامل الارتباط	17	,597**	معامل الارتباط	13	,635**	معامل الارتباط	9						
									0,000	مستوى الدلالة	0,005	مستوى الدلالة	0,003	مستوى الدلالة
									20	حجم العينة	20	حجم العينة	20	حجم العينة
,577**	معامل الارتباط	18	,568**	معامل الارتباط	14	,632**	معامل الارتباط	10						
									0,008	مستوى الدلالة	0,009	مستوى الدلالة	0,003	مستوى الدلالة
									20	حجم العينة	20	حجم العينة	20	حجم العينة
(0.01)** الارتباط دال عند			,675**	معامل الارتباط	15	,572**	معامل الارتباط	11						
									0,001	مستوى الدلالة	0,008	مستوى الدلالة		
									(0.05)* الارتباط دال عند		20	حجم العينة	20	حجم العينة

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات (محور الاهتمام في اتخاذ القرار المهني مع الدرجة الكلية لمحور الاهتمام في اتخاذ القرار المهني جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,56) و(0,76)، وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الثاني كمؤشر لصدق التكوين في قياس الاهتمام في اتخاذ القرار المهني.

1-3- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور تبادل الأدوار مع الدرجة الكلية

لمحور تبادل الأدوار كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (06): مصفوفة ارتباطات عبارات محور الاستقلال في اتخاذ القرار المهني مع

الدرجة الكلية للمحور.

الدرجة الكلية			الدرجة الكلية			الدرجة الكلية		
	معامل الارتباط	25	.748**	معامل الارتباط	22	.763**	معامل الارتباط	19
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
20	حجم العينة		20	حجم العينة		20	حجم العينة	
	معامل الارتباط	26	.835**	معامل الارتباط	23	.809**	معامل الارتباط	20
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
20	حجم العينة		20	حجم العينة		20	حجم العينة	
			.869**	معامل الارتباط	24	.824**	معامل الارتباط	21
(0,01)	الارتباط دال عند		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
(0,05)	الارتباط دال عند		20	حجم العينة		20	حجم العينة	

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات الاستقلال في اتخاذ القرار المهني مع الدرجة الكلية لمحور الاستقلال في اتخاذ القرار المهني جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,74) و (0,92)، وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الثالث كمؤشر لصدق التكوين في قياس الاستقلال في اتخاذ القرار المهني.

1-4- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني مع الدرجة الكلية لمحور توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): مصفوفة ارتباطات عبارات محور توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني مع الدرجة الكلية للمحور.

الدرجة الكلية		الدرجة الكلية	
,915**	معامل الارتباط	,863**	معامل الارتباط
0,000	مستوى الدلالة	0,000	مستوى الدلالة
20	حجم العينة	20	حجم العينة
,867**	معامل الارتباط	,941**	معامل الارتباط
0,000	مستوى الدلالة	0,000	مستوى الدلالة
20	حجم العينة	20	حجم العينة
**الارتباط دال عند (0.01)			
*الارتباط دال عند (0.05)			

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات (محور توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني مع الدرجة الكلية لمحور توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني) جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,94) و (0,86)، وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الرابع كمؤشر لصدق التكوين في قياس توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني.

1-5- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور التوفيق في اتخاذ القرار المهني مع الدرجة الكلية لمحور التوفيق في اتخاذ القرار المهني كما هو مبين في الجدول التالي

الجدول رقم (08): مصفوفة ارتباطات عبارات محور التوفيق في اتخاذ القرار المهني مع الدرجة الكلية للمحور

الدرجة الكلية		الدرجة الكلية		الدرجة الكلية	
31	معامل الارتباط	0,517*	35	معامل الارتباط	0,619**
	مستوى الدلالة	0,020		مستوى الدلالة	0,004
	حجم العينة	20		حجم العينة	20
32	معامل الارتباط	0,674**	36	معامل الارتباط	0,635**
	مستوى الدلالة	0,001		مستوى الدلالة	0,003
	حجم العينة	20		حجم العينة	20
33	معامل الارتباط	0,549*	37	معامل الارتباط	0,725**
	مستوى الدلالة	0,012		مستوى الدلالة	0,000
	حجم العينة	20		حجم العينة	20
34	معامل الارتباط	0,712**	38	معامل الارتباط	0,528*
	مستوى الدلالة	0,000		مستوى الدلالة	0,017
	حجم العينة	20		حجم العينة	20

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات (محور التوفيق في اتخاذ القرار المهني مع الدرجة الكلية لمحور التوفيق في اتخاذ القرار المهني) جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,58) و (0,74)، ما عدا العبارات رقم (41/38/33/31) جاء دال عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)، حيث بلغت معاملات ارتباطها مع الدرجة الكلية للمحور على التوالي (0,51/0,52/0,54/0,51). وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الخامس كمؤشر لصدق التكوين في قياس التوفيق في اتخاذ القرار المهني.

-الطريقة الثانية:

حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل بعد مع لدرجة الكلية للاستبيان:

والجدول التالي يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية للاستبيان وأبعاده الفرعية:

الجدول رقم (09): يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية للاستبيان وأبعاده الفرعية.

أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
التأكد في اتخاذ القرار المهني	0,447*	0,05
الاهتمام في اتخاذ القرار المهني	0,663**	0,01
الاستقلال في اتخاذ القرار المهني	0,536*	0,05
توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني	0,567**	0,01
التوفيق في اتخاذ القرار المهني	0,886**	0,01

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط لأبعاد استبيان مستوى النضج المهني لدى متربيصي التكوين المهني كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$)، حيث بلغت قيمها على التوالي (0,44/0,66/0,53/0,56/0,88) ما عدا محوري التأكد في اتخاذ القرار المهني والاستقلال في اتخاذ القرار المهني جاءا دالين عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)، وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للاستبيان كمؤشر لصدق التكوين في قياس مستوى النضج المهني لدى متربيصي التكوين المهني.

2- ثبات الاستبيان:

تم التأكد من ثبات استبيان مستوى النضج المهني لدى متربيصي التكوين المهنيين حساب معامل ألفا كرونباخ للتناسق الداخلي: تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لهذا الاستبيان فتحصلنا على النتيجة التالية:

الجدول رقم (10): يوضح معامل ألفا كرونباخ لإستبيان مستوى النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية
07	0,728	التأكد في اتخاذ القرار المهني
11	0,850	الاهتمام في اتخاذ القرار المهني
08	0,937	الاستقلال في اتخاذ القرار المهني
04	0,918	توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني
11	0,836	التوفيق في اتخاذ القرار المهني
41	0,896	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد استبيان مستوى النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني جاءت مرتفعة حيث بلغت على التوالي (0,72/0,85/0,93/0,91/0,83) اما بالنسبة لمعامل الفا كرونباخ للمقياس ككل فبلغ (0,89) وهو معامل مرتفع وهذا بمثابة مؤشر دال على ثبات الاستبيان، وهذا يعني أن استبيان مستوى النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني يتمتع بمعامل ثبات قوي مما يجعله صالحا للتطبيق في الدراسة الأساسية.

7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

قامت الطالبة الباحثة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)

وتمثلت فيما يلي:

- التكرارات والنسب المئوية.
- معامل الارتباط بيرسون تم استخدامه لحساب العلاقة الارتباطية بين عبارات ومحاور المقياس
- معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات مقياس الدراسة.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري
- اختبار الدلالة الإحصائية (ت).

خلاصة:

تم في هذا الفصل عرض إجراءات الدراسة الميدانية بدءاً في المنهج الذي يعد ضروري لأي بحث علمي، ثم مجالات دراسية وحدودها بالإضافة إلى مجتمع الدراسة وعينة الدراسة وأدوات جمع البيانات ثم تطرقت إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الحالية، وسيتم عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتوصل إليها في الفصل الموالي.

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة النتائج وتفسيرها

- 1- عرض وتفسير ومناقشة النتائج
- 2- تحليل النتائج على ضوء الفرضيات
- 3- استنتاج عام

1- عرض وتفسير ومناقشة النتائج:

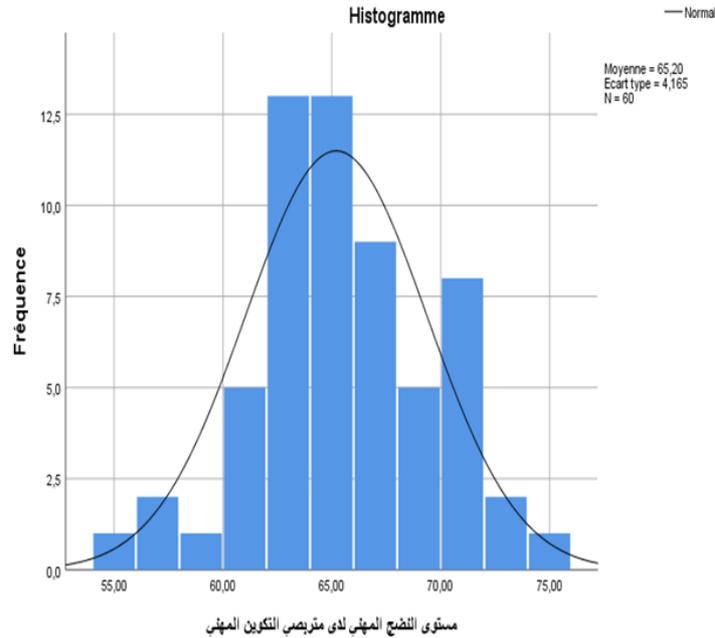
قبل البدء في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة والملائمة يجب أولاً التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغير محل الدراسة الحالية والمتمثل في متغير (متغير مستوى النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (11) يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغير محل الدراسة

القرار	Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			المتغير
	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الإحصاءات	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الإحصاءات	
غير دال	0,536	60	0,982	0,187	60	0,102	مستوى النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني

من خلال المعطيات المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على قيم إختبار كولموغروف سميرنوف، واختبار شابيروا أن كل القيم بالنسبة للمتغير محل الدراسة وهو متغير مستوى النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني، جاءت غير دالة عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) مما يجرنا إلى القول بأن بيانات المتغير تتوزع توزيعاً طبيعياً وبالتالي فإن كل الأساليب الإحصائية التي ستستخدم في معالجة مختلف تساؤلات الدراسة الحالية هي أساليب بارامترية. كما هو موضح في الشكل التالي:

شكل رقم (04) يوضح التوزيع الطبيعي لبيانات متغير مستوى النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني



1-1-الفرضية الأولى: توجد فروق دالة إحصائية بين المتربصين في مستوى التأكد في

اتخاذ القرار المهني

وللتعرف على مستوى التأكد في اتخاذ القرار المهني تم استخدام اختبار (t) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي للأفراد مع المتوسط النظري لمحور التأكد في اتخاذ القرار المهني كما موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (12) نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط

النظري لمحور التأكد في اتخاذ القرار المهني.

القرار	درجة الحرية	مستوى الدلالة	قيمة (t)	الفرق بين المتوسطين	المتوسط النظري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
غير دال إحصائياً	59	0,108	1,630	0,25	10,5	1,187	10,75	التأكد في اتخاذ القرار المهني

بعد الحصول على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور التأكد في اتخاذ القرار المهني ومقارنته بالمتوسط النظري تبين أن متوسط درجات أفراد مجتمع البحثي محور التأكد في اتخاذ القرار المهني. بلغ (10,75) درجة وبانحراف معياري قدره (1,187) درجة، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) والمتوسط النظري البالغ (10,5) درجة، حيث أن الفرق بين المتوسطين بلغ (0,25) درجة، [وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وسيلة إحصائية في المعالجة، تبين أن الفرق بين كلا الوسطين المحسوب والنظري لصالح النظري، ألا أن قيمة (t) التي بلغت (1,630) غير دالة إحصائياً وهذا يعني أن مستوى التأكد في اتخاذ القرار المهني متوسط وغير دال إحصائياً.

1-2- الفرضية الثانية: توجد فروق دالة إحصائياً بين المتربصين في مستوى الاهتمام في اتخاذ القرار المهني

وللتعرف على مستوى الاهتمام في اتخاذ القرار المهني تم استخدام اختبار (t) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي للأفراد مع المتوسط النظري لمحور الاهتمام في اتخاذ القرار المهني كما موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (13) نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري لمحور الاهتمام في اتخاذ القرار المهني.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	الفرق بين المتوسطين	قيمة (t)	مستوى الدلالة	درجة الحرية	القرار
الاهتمام في اتخاذ القرار المهني	17,66	1,77	16,5	1,166	5,099	0,000	59	دال عند 0,01

بعد حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الاهتمام في اتخاذ القرار المهني ومقارنته بالمتوسط النظري تبين أن متوسط درجات أفراد مجتمع البحث في محور الاهتمام في اتخاذ القرار المهني. بلغ (17,66) درجة وبانحراف معياري قدره (1,77) درجة، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) والمتوسط النظري البالغ

(16,5) درجة، حيث أن الفرق بين المتوسطين بلغ (1,166) درجة، [وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وسيلة إحصائية في المعالجة، تبين أن الفرق دال إحصائياً بين كلا الوسطين المحسوب والنظري لصالح النظري، وما يؤكد ذلك هو قيمة (t) التي بلغت (5,099) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)]. ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

وهذا يعني أن مستوى الاهتمام في اتخاذ القرار المهني متوسط.

1-3- الفرضية الثالثة: توجد فروق دالة إحصائياً بين المتربصين في مستوى الاستقلالية في اتخاذ القرار المهني

وللتعرف على مستوى الاستقلال في اتخاذ القرار المهني تم استخدام اختبار (t) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي للأفراد مع المتوسط النظري لمحور الاستقلال في اتخاذ القرار المهني كما موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (14) نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري لمحور الاستقلال في اتخاذ القرار المهني.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	الفرق بين المتوسطين	قيمة (t)	مستوى الدلالة	درجة الحرية	القرار
الاستقلال في اتخاذ القرار المهني	13,65	1,05	12	1,65	12,116	0,000	59	دال عند 0,01

بعد حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الاستقلال في اتخاذ القرار المهني ومقارنته بالمتوسط النظري تبين أن متوسط درجات أفراد مجتمع البحث في محور الاستقلال في اتخاذ القرار المهني. بلغ (13,65) درجة وبانحراف معياري قدره

(1,05) درجة، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتوقع (المحسوب) والمتوسط النظري البالغ (12) درجة، حيث أن الفرق بين المتوسطين بلغ (1,65) درجة، [وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وسيلة إحصائية في المعالجة، تبين أن الفرق دال إحصائياً بين كلا الوسطين المحسوب والنظري لصالح النظري، وما يؤكد ذلك هو قيمة (t) التي بلغت (12,116) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$). ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

وهذا يعني أن مستوى الاستقلال في اتخاذ القرار المهني متوسط.

1-4- الفرضية الرابعة: توجد فروق دالة إحصائياً بين المتربصين في مستوى توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني.

وللتعرف على مستوى توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني تم استخدام اختبار (t) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي للأفراد مع المتوسط النظري لمحور توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني كما موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (15) نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري لمحور توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	الفرق بين المتوسطين	قيمة (t)	مستوى الدلالة	درجة الحرية	القرار
توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني	6,40	0,80	6	0,40	3,841	0,000	59	دال عند 0,01

من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني ومقارنته بالمتوسط النظري تبين أن متوسط درجات أفراد مجتمع البحث في محور توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني. بلغ (6,40) درجة وبانحراف معياري قدره (0,80) درجة، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) والمتوسط النظري البالغ (6) درجة، حيث أن الفرق بين المتوسطين بلغ (0,40) درجة، [وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وسيلة إحصائية في المعالجة، تبين أن الفرق دال إحصائياً بين كلا الوسطين المحسوب والنظري لصالح النظري، وما يؤكد ذلك هو قيمة (t) التي بلغت (3,841) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$).] ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%. وهذا يعني أن مستوى توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني متوسط.

1-5- الفرضية الخامسة: توجد فروق دالة إحصائياً بين المتربصين في مستوى التوفيق في اتخاذ القرار المهني.

وللتعرف على مستوى التوفيق في اتخاذ القرار المهني تم استخدام اختبار (t) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي للأفراد مع المتوسط النظري لمحور التوفيق في اتخاذ القرار المهني كما موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (16) نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري لمحور التوفيق في اتخاذ القرار المهني

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	الفرق بين المتوسطين	قيمة (t)	مستوى الدلالة	درجة الحرية	القرار
التوفيق في اتخاذ القرار المهني	16,73	2,13	16,5	0,23	0,848	0,400	59	غير دال إحصائياً

بعد الحصول المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور التوفيق في اتخاذ القرار المهني ومقارنته بالمتوسط النظري تبين أن متوسط درجات أفراد مجتمع البحث في محور التوفيق في اتخاذ القرار المهني. بلغ (16,73) درجة وانحراف معياري قدره (2,13) درجة، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) والمتوسط النظري البالغ (16,5) درجة، حيث أن الفرق بين المتوسطين بلغ (0,23) درجة، [وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وسيلة إحصائية في المعالجة، تبين أن الفرق بين كلا الوسطين المحسوب والنظري لصالح النظري، إلا أن قيمة (t) التي بلغت (0,848) غير دالة إحصائياً. وهذا يعني أن مستوى التوفيق في اتخاذ القرار المهني متوسطة وغير دالة إحصائياً.

1-6- الفرضية العامة: مستوى النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني عال.

وللتعرف على مستوى النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني تم استخدام اختبار (t) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي للأفراد مع المتوسط النظري للاستبيان النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني كما موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (17) نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري لاستبيان النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	الفرق بين المتوسطين	قيمة (t)	مستوى الدلالة	درجة الحرية	القرار
النضج المهني	65,20	4,16	61,5	3,70	6,881	0,000	59	دال عند 0,01

بعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستبيان النضج المهني ومقارنته بالمتوسط النظري لاستبيان النضج المهني تبين أن متوسط درجات أفراد مجتمع البحث في استبيان النضج المهني. بلغ (65,20) درجة وانحراف معياري قدره

(4,16) درجة، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتوقع (المحسوب) والمتوسط النظري البالغ (61,5) درجة، حيث أن الفرق بين المتوسطين بلغ (4,16) درجة، [وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وسيلة إحصائية في المعالجة، تبين أن الفرق دال إحصائياً بين كلا الوسطين المحسوب والنظري لصالح النظري، وما يؤكد ذلك هو قيمة (t) التي بلغت (6,881) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$). ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%. وهذا يعني أن مستوى النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني عال.

2- تحليل النتائج على ضوء الفرضيات:

2-1- الفرضية الأولى: تشير الفرضية الأولى إلى أن مستوى التأكد من اتخاذ القرار المهني متوسط غير دال إحصائياً وهذا يعني أن المتربصين لا يملكون قدراً عالياً من التأكد في اتخاذ القرار المهني وتحديد المسار المهني لديهم، وقد يعزى ذلك إلى المناهج الدراسية الاستطلاعية بصور عامة، فالمناهج تركز على تدريب المتربصين واكتسابهم مهارات القرار ومهارات التفكير وحرية اتخاذ القرار الذي يتحمل المتربص نتائجه، كما لا يوجد وعي كامل للمتربص على جمع المعلومات ومعالجتها وتحليلها بطريقة علمية للخروج بالبدائل المناسبة التي تساعد على اتخاذ القرار المهني المناسب والابتعاد عن الصدفة والعشوائية والجهل في اختيار المهنية المناسبة وقد اختلفت هذه النتائج مع نتائج دراسة أحمد بن محمد الراشدي والتي تناولت موضوع النضج المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر الأساسي، فقد كان بنود اتخاذ القرار عال حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.53)

2-2- الفرضية الثانية: تشير الفرضية الثانية إلى أن مستوى الاهتمام في اتخاذ القرار المهني متوسط ويعزى ذلك إلى أن المتربصين اهتمامهم متوسط في اتخاذ القرار نحو مهنة معينة وذلك لما يرجع إلى عدم التأكد من وجود مهن في المستقبل بعد اكتمال دراستهم في المعهد ففرص العمل في الجزائر لا يضمن للمتربص التوجه إلى العمل مباشرة بعد التخرج

فيكون اهتمامهم متوسط، وميلهم إلى ممارسة النشاطات التي لها علاقة باختيارهم المهني فاختيار التخصص المناسب أو المهنة المناسبة يجعلهم يواجهون الصعوبات بصمود على ما اختاروه

2-3- الفرضية الثالثة: وتشير الفرضية الثالثة إلى أن مستوى الاستقلال في اتخاذ القرار المهني متوسط، ويعزى ذلك إلى استقلالية اتخاذ الترخيص للقرار المهني وحده دون تدخل من الغير أي الوالدان أو غيرهم فقراره يكون نابع من نفسه لاستقلالية وحرية اتخاذ القرار الذي يساعده في تبني تخصص ومهنة معينة، وقد انتقلت هذه النتيجة مع نتائج دراسة بوسنة محمود، وتؤزلت حورية والتي أكدت أن المفحوصين ثم التحاقهم بالتخصص المهني ليس على أساس اختيار شخصي وإنما هناك مصادر خارجية كنتيجة لضغط دين والمعارف أو سبب عدم توفّر للمفحوصين أي فرص أخرى

2-4- الفرضية الرابعة: وأشارت الفرضية الرابعة إلى أن مستوى توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني متوسط، وذلك يعزى إلى عدم توفر المعلومات اللازمة للمهن فالمناهج التدريبية في الجزائر تركز على الجانب النظري أكثر منه في التطبيقي فتكون المعلومات غير متوفرة بصورة كاملة وذلك ما جعل المستوى متوسط

2-5- الفرضية الخامسة: لقد أشارت الفرضية الخامسة إلى أن مستوى التوفيق في اتخاذ القرار المهني متوسطة وغير دالة إحصائياً وذلك يعني أن أفراد العينة كتوفيقهم بين واقع سوق العمل وحاجياتهم ورغباتهم متوسطة وذلك لأن الأفراد كان انتقاد اختياراتهم المهنية المناسبة حسب مستوى قدراتهم وميولهم متوسطا وذلك لأنهم لم يتوجهوا إلى سوق العمل بعد ومما يرون أنهم قد وفقوا في اختيارهم لمهنتهم المستقبلية وذلك حسب التخصصات المطلوبة في عالم الشغل

2-6- الفرضية العامة:

أما الفرضية العامة فقد أشارت إلى أن مستوى النضج المهني لدى المتربصين عال وذلك ما أكد أن المتربصين لديهم وعي وتفهم لأهمية الاختيار الأمثل للمهنة وبالتالي نضجهم المهني عال وقد اختلفت نتائجها مع نتائج دراسة عبد المهدي موالح الموسومة بعنوان مستوى النضج المهني والطموح لدى عينة في طلبة مرحلة المراهقة حيث كان مستوى نضج العينة متوسط ويعزى لذلك لعدم تحقيق التوازن المعرفي لديهم كمراهقين وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة أحمد بن محمد الراشدي والموسومة بعنوان النضج المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار المهني حيث كان مستوى نضج العينة مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.57)، وبلغت النسبة المئوية (71.4%) وهذه النتيجة تشير إلى قدرة الأفراد واستعدادهم في اختيار المهنة المناسبة لهم.

3- استنتاج عام:

إن أكبر تحدي تواجهه الدولة الجزائرية حالياً وتسعى إلى تحقيقه هو الوصول إلى خلق طاقات شابة مؤهلة علمياً وعملياً عن طريق السعي في تكوينهم تكويناً قوياً لزيادة اليد العاملة، المؤهلة في سوق العمل وخلق مناصب شغل لها، ولقد قمنا بهذه الدراسة انطلاقاً في الأهمية الكبرى التي يمكن الاستفادة منها نظرياً وتطبيقياً، فهدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني ومعرفة مستوى ومدى قوة اختياراتهم المهنية وتطلعاتهم المستقبلية حوله.

التوصيات:

-العمل على تعزيز النضج المهني لدى المتربصين لما له من علاقة إيجابية في صنع القرار المهني.

-توظيف إمكانات المركز في عمل المزيد من البرامج الإرشادية التي تعمل على رفع مستوى النضج المهني للمتريصين.

-العمل على تقديم معلومات للمتريصين حول عالم المهن المختلفة وذلك من أجل تنمية معرفتهم.



قائمة

المصادر والمراجع

قائمة المراجع

- 1) أبو أسعد أحمد لمياء الهواري 2008: التوجيه التربوي والمهني، دار الشروق للطباعة والنشر. عمان
- 2) أبو سل محمد عبد الكريم 1999: التوجيه التربوي بين الفكر التربوي المعاصر و الفكر الإسلامي اللجنة الوطنية الفطرية للتربية والثقافة والتوجيه المهني، مجلة التربية، العدد 129، السنة 28 .
- 3) إحسان دهش جلاب 2011: إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، دار جفاء. عمان
- 4) أحمد السيد محمد فرج (2001): تقويم مراكز التكوين المهني بوزارة الشؤون الاجتماعية، رسالة ماجستير كلية الخدمة الاجتماعية مصر .
- 5) أحمد محمد المصري 2008: الإدارة الحديثة (اتصالات. معلومات.قرارات)، ب ط، مؤسسة ثبات الجامعة، الإسكندرية
- 6) أمزيان جنفال 2003: الدليل المنهجي في التوجيه المهني، دار هوية الجزائر.
- 7) بركان دليلة 2011: تأثير الاتصال الرسمي غير الرسمي على عملية اتخاذ القرار دراسة حالة الشركة الجزائرية للمياه A.D.E. أبحاث اقتصادية و إدارية العدد 10
- 8) بلعاب عبد القادر 2016 : تشكيل البروفيل المهني على ضوء مفهوم النضج المهني مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية العدد 26 جامعة وهران 2 الجزائر.
- 9) بن محمد الراشدي أحمد 2017 النضج المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر الأساسي في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان، رسالة ماجستير، جامعة نزوى، عمان .
- 10) بوتلجة غياث 1990 : التربية والتكوين بالجزائر ديوان المطبوعات الجامعية
- 11) بوتلجة غياث 2002 : التربية والتكوين بالجزائر ط1 ديوان المطبوعات الجامعية.

قائمة المصادر والمراجع :

12) بوشليق الامين 2014.2015 : دور التكوين في تحسين اداء العاملين دراسة حالة المؤسسة الوطنية للأسفار في الأبيار ENTP من 2010-2014 : جامعة قاصدي مباح، ورقلة.

13) للتكوين المهني والتعليم المهني مهام وهيكل الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة التكوين والتعليم المهنيين

14) جرادات حنان 1991 : فاعلية برنامج للتوجيه التربوي والمهني في زيادة المستوى النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار وزيادة المعلومات التربوية والمهنية لدى طالبات الصف العاشر. الجامعة الأردنية، عمان. الأردن.

15) جروان فتحي 1986: فاعلية برنامج إرشادي مهني في النضج المهني وفي اتخاذ القرار المهني الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

16) حسين يرقى 2001 : اسس نظام التدريب وتقييم فعالية في المؤسسات الصناعية رسالة ماجستير غي العلوم الاقتصادية. الجزائر

17) حورية بدر 2016: تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية العدد 26 وهران الجزائر.

18) حورية بدر 2016: تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 26، وهران، الجزائر

19) دليلة بن دلالي 2017-2-16. صعوبات اتخاذ القرار المهني وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى طالبات السنة أولى جامعي دراسة ميدانية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بسكرة. مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص العمل والتنظيم جامعة محمد خير

20) رانيا عبد المعز الجمال 2011: الإدارة والعلاقات الإنسانية في الألفية الثالثة. دار الجامعة الاسكندرية

قائمة المصادر والمراجع :

- 21) زكي محمود هاشم ادارة الموارد البشرية. جامعة الكويت.
- 22) سامعي توفيق 1993 : مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون رسالة دكتوراه جامعة فرحات عباس سطيف 2011
- 23) شكون خليل وديع 1997 : تأثير الاهل في مستقبل أبنائهم على صعيد التوجيه الدراسي والميداني. مؤسسة المعارف. بيروت. لبنان.
- 24) الظاهري. صالح حسن 2005: سيكولوجية التوجه المهني ونظرياته، ط1، دار وائل للنشر، عمان.
- 25) عبد الغفار حنفي 1991: السلوك التنظيمي وادار الافراد دار الجامعة المصرية
- 26) عبد الكريم دروسين 1976: حول الادارة العامة المطبعة الأنجلو مصرية، مصر
- 27) -عبد الكريم قريشي 1998 التكوين والتوظيف في الجزائر مقال منشور في مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد الأول، ورقلة.
- 28) عبد المعطي محمد عساف 2000 : التدريب تنمية الموارد البشرية الأسس العلمية، دار وهران للنشر والتوزيع، عمان.
- 29) عزيزة مهني 2015 - 2016 : أنماط القرار المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز دراسة ميدانية لدى عينة من تلاميذ السنة الثالثة ثانوي بثانوية محمد بجاوي. بسكرة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، في علم النفس تخصص العمل و التنظيم.
- 30) علي فلاح الزعبي عبد الوهاب بن بريكة 2013 :مبائى الإدارة الأصول و الأساليب العلمية. دار المناهج. عمان.
- 31) علي محمد عبد الوهاب 1981: التدريب والتطوير معهد الادارة العامة الرياض
- 32) عمر وصف عقيلي 2005: إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، ط1.

قائمة المصادر والمراجع :

- 33) فاتن عوض الغزو 2010. القيادة و الإشراف الإداري دار أسامة عمان
- 34) فياض دليو وآخرون 1999. أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، ب ط. دار البعث منشورات جامعة قسنطينة الجزائر
- 35) المجلة الدولية التربوية المتخصصة تشرين الثاني 2014، المجلة 3 ، العدد 11.
- 36) محمود بوسنة حوليات. ب ط، جامعة الجزائر .
- 37) المطارنة سحر 1995. الهوية النفسية وعلاقتها بمستوى النضج المهني لدى طلبة الثاني الثانوي في محافظة الكرم. جامعة متونة. الاردن
- 38) المطارنة سحر لافي 1995: الهوية النفسية وعلاقتها بمستوى النضج المهني لدى طلبة الثاني ثانوي في محافظة الكرك. جامعة مؤتة. الأردن
- 39) مطر نواف محمد 1986: أثر متغيرات الجني ونوع التعليم والتحصيل الدراسي على نضج الاتجاه المهني عند طلبة الصف الثالث الثانوي الأكاديمي والمهني، عمان، الأردن
- 40) مقداد أصلية وبطيب عائشة 2013-2014 التكوين المهني ودوره في تنمية الموارد البشرية في الجزائر.
- 41) وصل الله عبد الله حمدان السواط 2008 : فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارات اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول ثانوي، جامعة أم القرى. السعودية.

قائمة الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص: تنظيم وعمل

استمارة استبيان حول

مستوى النضج المهني لدى متريصي التكوين المهني (النمط الحضوري)

أخي المتربص أختي المتربصة:

في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم وعمل الموسومة بعنوان "مستوى النضج المهني لدى متريصي التكوين المهني (النمط الحضوري)"، أضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يتضمن مجموعة من الأسئلة لذا الرجاء الإجابة على كل أسئلة الاستبيان بكل صدق وموضوعية وذلك بوضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة علما أن إجاباتكم ستحظى بالسرية التامة ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط.

وفي الأخير لكم جزيل الشكر على تعاونكم معنا

إشراف الأستاذ:

د. واضح العمري

إعداد الطالبة:

بن مازوز مباركة

السنة الجامعية: 2018-2019

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر أنثى

السن:

المستوى الدراسي: متوسط ثانوي

الرقم	العبارات	نعم	لا
المحور الأول: التأكد في اتخاذ القرار المهني			
01	لا أعرف ما أفعل كي ألتحق بالمهنة التي أريد أن أعمل بها		
02	لا فائدة من اختياري أي مهنة إذا كان مستقبلي المهني مشكوك فيه		
03	لكل شخص مهنة واحد فقط		
04	لا أستطيع أن أفهم كيف يكون بعض الناس متأكدين مما يريدون عمله		
05	أقوم بتغيير اختياري المهني باستمرار		
06	فيما يتعلق باختياري المهني بأنني سأجد ما يناسبني عاجلاً أم آجلاً		
07	أرى أن خططي المهنية واقعية		
المحور الثاني: الاهتمام في اتخاذ القرار المهني			
08	غالباً أحلم بالمهنة التي سوف أعملها		
09	أرى أن الدخل المادي يبين اختياري لأي مهنة		
10	من الصعب على الإنسان أن يتخذ قراراً في اختيار المهنة		
11	عندما يحين الوقت لاتخاذ القرار المهني فإنني سأقرر المهنة التي أريدها		
12	نادراً ما أفكر في المهنة التي أريد الالتحاق بها		
13	غالباً ما يتم اختيار مهنة معينة بالصدفة		
14	لن أخلى عن شيء في سبيل الوصول إلى المهنة التي أريدها		
15	أجد صعوبة في إيجاد المهنة المناسبة لي		
16	علي اختيار مهنة تجعلني في يوم ما مشهوراً		
17	لدي اهتمامات مهنية كثيرة لذلك من الصعب اختيار مهنة واحدة فقط		
18	من الصعوبة علي أن أتخيل نفسي في أي مهنة		

المحور الثالث: الاستقلال في اتخاذ القرار المهني		
19		أخطط لاتباع المهنة التي يقترحها علي الأهل
20		علي أن أقرر بنفسي أي نوع من المهن أريد
21		لديّ يعرفان أكثر أي مهنة ألتحق بها
22		لن يكون خطئي جسيما إذا اتبعت رأي الوالدين في اختيار المهنة المناسبة
23		إن اختياري للمهنة أمر يجب أن أقوم به بنفسي
24		يد من والديّ أن يجبراني عن المهنة التي عليّ اختيارها
25		أشعر بالراحة عندما يدلني شخص ما على المهنة التي تناسبني
26		عادة يستطيع الوالدان اختيار المهن الملائمة لي
المحور الرابع: توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني		
27		أعرف قليلا عن متطلبات المهنة
28		لا أعرف ما هي التخصصات التي يجب أن ألتحق بها في مركز التكوين المهني
29		لدي فكرة بسيطة عن ظروف المهنة المختارة
30		كفاءتي عن نفسي وعن عالم المهن يقلل من ارتباكي في اختيار المهنة
المحور الخامس: التوفيق في اتخاذ القرار المهني		
31		عند اختياري لمهنة ما يجب أن أفكر في مهن عديدة
32		لا أعرف أي نوع من العمل أختار لأن كل فرد يعطيني وجهة نظر مختلفة
33		غالبا ما أشعر بوجود اختلاف حقيقي بين إمكانياتي وتطلعاتي المهنية
34		أقضي كثيرا من الوقت متمنيا إنجاز عمل أعرف أنني لا أستطيع إنجازه أبدا
35		الأفضل أن تمارس عددا من المهن ثم تختار المهنة التي تحبها أكثر
36		مر أحيانا بأنه عليّ اختيار مهنة لا تعتبر اختياري الأول
37		أتساءل باستمرار كيف أستطيع أن أوفق بين نمط شخصيتي ونمط الشخصية التي أريد أن أكونها في مستقبلي المهني
38		المهم في المهنة أن تعرف الأشخاص الذين يعملون فيها وليس ما تعرفه أنت عن هذه المهنة

		39	من الصعب علي تهيئة نفسي للعمل الذي عليّ الالتحاق به
		40	أشعر بأن أهدافي فوق مستواي ولن أكون قادرا على تحقيقها أبدا
		41	لا أدري فيما إذا كان مستقبلي المهني سيتيح لي أن أكون الشخص الذي أريده

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ