

الرقم التسلسلي: 2024/.....

رقم التسجيل ط1: 191935085973

رقم التسجيل ط2: 191937003190

درجة النضج المهني لدى المترشحين في مراكز التكوين
المهني حسب نمط التمهين.

-دراسة ميدانية على مستوى بعض مراكز التكوين المهني بمدينة المسيلة وأولاد دراج-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

أ.د. واضح العمري

إعداد الطالبين:

- صواش عيسى

- لالي عثمان

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	صفة
أ.د. علوطني عاشور	أستاذ التعليم العالي	جامعة محمد بوضياف المسيلة	رئيسا
أ.د. واضح العمري	أستاذ التعليم العالي	جامعة محمد بوضياف المسيلة	مشرفا ومقررا
أ.د. براخلية عبد الغني	أستاذ التعليم العالي	جامعة محمد بوضياف المسيلة	ممتحنا

الموسم الجامعي: 2023-2024

شكر وتقدير

الحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع، ثم نتقدم بجزيل الشكر والعرفان للأستاذ المشرف: **واضح العمري** الذي قدم لنا العون والتوجيه ورافق هذا العمل منذ اقتراح العنوان وصولاً إلى آخر مرحلة منه، كما لا ننسى في هذا المقام كل من ساهم بتقديم التسهيلات في سبيل انجاز هذه المذكرة بداية بالطاقم الإداري لقسم علم النفس بجامعة المسيلة، وكذا مدير التكوين والتعليم المهنيين بولاية المسيلة، وطاقمه الإداري وعلى وجه الخصوص رئيس قسم الإعلام والتوجيه: **نواصري الزهراء**، فلهم منا جزيل الشكر والإمتنان.

ملخص الدراسة بالعربية:

استهدف البحث معرفة درجة النضج المهني لدى عينة من المتربصين في التكوين المهني حسب نمط التمهين ببعض مراكز التكوين المهني لولاية المسيلة، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي في دراسة إشكالية البحث، والأداة تمثلت في مقياس النضج المهني المصمم من قبل حمدان السواط، وتم توزيعه على عينة عشوائية بسيطة حجمها 100 طالب متربص خلال الموسم 2024/2023، وقد توصل البحث إلى نتائج أهمها أن أفراد العينة يملكون درجة مرتفعة من النضج المهني، إضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة النضج المهني تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث وفروق حسب متغير المستوى الدراسي لصالح المستويات الأعلى.

الكلمات المفتاحية: النضج المهني - التكوين المهني - المتربصين - التمهين.

Abstract:

The aim of the research was to identify the degree of vocational maturity of a sample of trainees in vocational training based on the apprenticeship model in certain vocational training centres in the wilaya of M'sila. the descriptive approach was used to study the research problem, and the instrument was the vocational maturity scale designed by Hamdan Al-Sawat. It was distributed to a simple random of 100 student trainees during the 2023/2024 season. The most important results are that the sample members have a high degree of professional maturity, in addition to the existence of statistically significant differences in the degree of professional maturity due to the gender variable in favour of women, and differences according to the academic level variable in favour of higher levels.

Key words: vocational maturity, trainees, apprenticeship, training centres

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان	الرقم
	شكر وتقدير	01
	ملخص الدراسة بالعربية وبالانجليزية	02
	قائمة المحتويات	03
	فهرس الجداول	04
	فهرس الأشكال	05
أ-ب	مقدمة	06
الجانب المنهجي		
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة		
03	1-الإشكالية.	07
05	2-تساؤلات البحث.	08
05	3-فرضيات البحث.	09
06	4- أهداف البحث.	10
06	5- أهمية البحث.	11
07	5-تحديد مصطلحات البحث إجرائيا.	12
07	6-الدراسات السابقة.	13
الجانب النظري		
الفصل الثاني: النضج المهني ونظرياته		
14	-تمهيد	14
15	1- مفهوم النضج المهني.	15
15	2- عناصر النضج المهني.	16
15	3- العوامل المؤثرة في النضج المهني.	17
16	4- أبعاد النضج المهني.	18
17	5- النظريات المفسرة للنضج المهني.	19
17	5-1-نظرية سوبر	20
19	5-2-نظرية الأنماط المهنية لجون هولاند.	21
22	5-3- نظرية جينزبرغ.	22

25	4-5- نظرية الاتجاه الاجتماعي.	23
26	خلاصة الفصل	28
الفصل الثالث: التكوين المهني		
28	تمهيد	29
29	1- تعريف التكوين.	30
29	2- التكوين المهني.	31
30	3- أنواع التكوين المهني.	32
30	4- أهمية التكوين المهني.	33
31	5- أهداف التكوين المهني.	34
31	6- مستويات التأهيل المهني.	35
32	7- مبادئ التكوين المهني.	36
32	8- أنماط التكوين المهني.	37
33	9- وظائف التكوين المهني.	38
33	10- عناصر العملية التكوينية.	39
33	11- مراحل تصميم نظام التكوين.	41
34	12- أساليب التكوين المهني.	42
35	14- النظريات المفسرة لتكوين المهني.	43
37	خلاصة الفصل.	44
الجانب التطبيقي		
الفصل الرابع: منهجية البحث وإجراءاته الميدانية.		
39	1- الدراسة الاستطلاعية.	45
39	2- مجتمع وعينة البحث.	46
42	3- منهج البحث.	47
42	4- متغيرات البحث	48
42	5- أدوات البحث	49
43	6- الشروط العلمية لأدوات البحث	50
44	7- تصنيف مستويات النضج المهني وأبعاده.	51

45	8-مجالات البحث	52
45	9-الأدوات الإحصائية	53
الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج		
47	1-نتائج اختبار التوزيع الطبيعي.	54
47	2-عرض النتائج.	55
47	1-2-عرض وتحليل النتائج الفرضية الجزئية الأولى.	56
48	2-2-عرض وتحليل النتائج الفرضية الجزئية الثانية.	57
48	2-3-عرض وتحليل النتائج الفرضية الجزئية الثالثة.	58
49	2-4-عرض وتحليل النتائج الفرضية الجزئية الرابعة.	59
50	2-5-عرض وتحليل النتائج الفرضية الجزئية الخامسة.	60
51	2-6-عرض وتحليل النتائج الفرضية الجزئية السادسة.	61
53	2-6-عرض وتحليل النتائج الفرضية العامة.	62
54	3-مناقشة النتائج	63
54	1-3-مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى	64
54	2-3-مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية	65
55	3-3-مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة.	66
55	3-4-مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الرابعة.	67
55	3-5-مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الخامسة.	68
56	3-6-مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية السادسة.	69
56	3-3-مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية العامة	70
56	4-نتائج البحث	71
56	-خاتمة البحث	72
59	قائمة المصادر و المراجع.	73
/	قائمة الملاحق .	73

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	مراحل النمو المهني عند جينزبرغ	23
02	أنواع التكوين	30
03	توزيع عدد أفراد العينة على مراكز التكوين المهني	40
04	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.	40
05	تصنيف المستويات الدراسية المطلوبة حسب نمط الشهادة.	41
06	تصنيف أفراد العينة حسب المستوى الدراسي	41
07	أبعاد (محاور) مقياس النضج المهني وعباراتها (بنودها)	42
08	نتائج الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية لمقياس النضج المهني.	42
09	نتائج المقارنة الطرفية	43
10	ثبات مقياس النضج المهني بطريقة التجزئة النصفية	44
11	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير النضج المهني	47
12	نتائج اختبارات ستودنت للمقارنة بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي في بعد معرفة الذات.	47
13	نتائج اختبارات ستودنت للمقارنة بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي في بعد الاستقلالية.	48
14	نتائج اختبارات ستودنت للمقارنة بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي في بعد الواقعية والمرونة.	49
15	نتائج اختبارات ستودنت للمقارنة بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي في بعد الاتجاه نحو العمل.	50
16	نتائج المقارنة في النضج المهني حسب متغير الجنس.	50
17	نتائج الإحصاء الوصفي في النضج المهني حسب متغير المستوى الدراسي.	51
18	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفرق في النضج المهني حسب متغير المستوى الدراسي.	52

52	نتائج اختبار (LSD) للمقارنة المتعددة في متغير النضج المهني حسب متغير المستوى الدراسي.	19
53	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار -ت- ستودنت لعينة واحدة لمقياس النضج المهني (الدرجة الكلية) لدى عينة البحث	20

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
22	نموذج هولاند	01
40	دائرة نسبية لتوزيع أفراد العينة حسب الجنس	02
42	دائرة نسبية لتوزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي	03

مقدمة

مقدمة:

يساهم التعليم عبر مراحلہ المختلفة وأشكاله المتعددة في تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات وتنمية قدراتهم العقلية والنفسية والحركية، وهذا بهدف الإعداد المتكامل للفرد لتحمل الأعباء الحياتية المختلفة ومتطلباتها الضرورية ومن بينها العمل الذي يعتبر وثيق الصلة بالإنسان وضرورة لاستمرار الحياة ووسيلة لتحقيق مختلف الأهداف الاقتصادية والنفسية والاجتماعية وغيرها.

ويعد التكوين المهني بأنماطه المختلفة نوعا من أنواع التعليم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة، ولهذا يختار الفرد المتكون التخصص المناسب لقدراته وميولاته ومستواه التعليمي من جهة ومع المهنة التي يريد أن يمارسها مستقبلا بعدما ينهي فترة التكوين المهني، ولكن هذا الاختيار لمهنة المستقبل لا بد أن يخضع لمجموعة من الشروط ويمر بعدة مراحل حتى يتمكن الفرد من الاختيار الصائب للمهنة التي يفضلها ويرى أنها تناسب قدراته ويمكنه أن يمارسها بدرجة عالية من الإتقان، فاتخاذ القرار المهني يأتي كمرحلة نهائية وهو مرتبط ارتباطا وثيقا بمراحل سابقة تتأثر بمجموعة من العوامل منها التنشئة الأسرية، ومستوى التعليم والظروف الاقتصادية للأسرة وطبيعة المحيط الاجتماعي، والعمل على التخطيط وجمع المعلومات عن سوق العمل وما تضمه من مهن مختلفة.

وقد أشار سوبر إلى عدة عوامل يمكن أن تؤثر في النضج المهني فالمستوى التعليمي أكثر دلالة على النضج المهني من العمر، كما توجد اختلافات في النضج المهني بين الجنسين، إضافة إلى أن المكانة الاجتماعية والاقتصادية لها تأثير غير مباشر على النضج المهني، فالظروف الاجتماعية والاقتصادية للوالدين لها أهمية في تحديد المدارك المهنية لدى الفرد، أن التحاق الفرد بمهنة معينة مرده للمركز الاجتماعي والاقتصادي للوالدين. (أبو السعد والهوراري، 2012، ص ص 76-77)

فقرار الفرد بخصوص مهنة المستقبل هو محصلة للتفاعل بين خبرات الطفولة والخبرات الأسرية، التربوية والاجتماعية، إضافة إلى مؤسسات العمل، فمنذ فترة الطفولة المبكرة ومرورا بسنوات الدراسة في المدرسة يفترض أن يكون التلاميذ على دراية بمعظم المهن المتاحة في مجتمعهم وإدراك مستوياتهم المختلفة، وتكون المسؤولية كبيرة في

تعريف المتعلمين بعالم المهن حولهم خاصة في المرحلتين المتوسطة والثانوية، حيث تكون هذه الخبرات الاستكشافية منسجمة ومتوافقة مع الفرص المهنية المتاحة في المجتمع حتى يكون هناك توافق بين الفرد والبيئة التي يعيش فيها، فباكتشاف المتعلمين للقيم المهنية بمعنى امتلاك النضج المهني وللقيم الشخصية التي يملكونها سيصبحون قادرين على بناء أهداف واقعية ويعملون من أجل تحقيقها في مرحلة لاحقة. (بدره، 2016، ص 398)

ومن خلال هذا البحث نستهدف معرفة درجة النضج المهني لدى عينة من المترشحين في التكوين المهني حسب نمط التمهين ببعض مراكز التكوين المهني لمدينتي المسيلة وأولاد دراج، وقد قسنا البحث إلى جانب منهجي يضم الفصل الأول حيث تم التطرق فيه إلى الإطار العام للدراسة من إشكالية وفرضيات وتساؤلات وأهداف وأهمية البحث وتحديد المفاهيم والمصطلحات وكذا استعراض للدراسات السابقة والتعليق عليها وجانب نظري ضم الفصلين: الثاني منه متعلق بالنضج المهني والنظريات المفسرة له على غرار نظرية سوبر الذي ربط بين مراحل نمو الإنسان والنضج المهني في حين أن هولاند تطرق إلى علاقة نمط شخصية الإنسان بالمهنة المناسبة، بينما جينزبرغ فقد حدد ثلاث مراحل للنضج المهني تبدأ بمرحلة الخيال تليها مرحلة التجريب ثم مرحلة الواقعية والفصل الثالث تم التطرق فيه إلى موضوع التكوين المهني أهميته وأهدافه ومبادئه وأنماطه التكوين الإقليمي والتمهيني وعن بعد بالإضافة إلى نظريات التكوين كالنظرية العلمية لرائدها تايلور الذي ركز على الحوافز الاقتصادية ودراسة الحركة والزمن، والنظرية البنائية التي تطرقت إلى ضرورة تطابق الوسائل مع غايات التكوين، أما الجانب التطبيقي فكان في فصلين: الفصل الرابع متعلق بمنهجية البحث وإجراءاته الميدانية بينما الفصل الخامس فهو يخص عرض وتحليل ومناقشة نتائج البحث ثم أهم النتائج وخاتمة البحث وقائمة المراجع والملاحق المتعلقة بالبحث.

الفصل الأول

1- الإشكالية:

يعتبر العمل عماد تقدم الدول فبواسطته تحقق الشعوب نهضتها وتميزها، وبالعمل يمكن للمجتمع أن يصل إلى الرفاهية من خلال تحسين ظروف الحياة وتحدي الصعوبات وإيجاد حلول عملية للمشكلات التي يصادفها، وهنا يلعب المورد البشري دورا هاما في سبيل انجاز مختلف الأعمال والمهام لأنه المحرك الرئيس لمختلف الأنشطة الإنسانية، ولهذا يقع على عاتق الدول عبئ إعداد مواردها البشرية وتنميتها بالشكل الملائم حتى تتمكن من تحمل الأعباء والمسؤوليات لتحقيق النهضة المرجوة، وهذه التنمية تقع على مسؤولية مؤسسات التربية والتكوين عبر مختلف مراحل التعليم وأطواره المتسلسلة التي عندها يصل الفرد إلى ممارسة مهنة معينة تناسب معارفه وقدراته ومهاراته، وعلية تلعب مؤسسات التربية والتعليم دورا هامة في إعداد الفرد المتكامل من النواحي المعرفية والمهارية والسلوكية والعمل على مرافقته وتوجيهه بالأسلوب المناسب حتى يتمكن من مواصلة مهنة المستقبل بكل جودة وإتقان وتوافق نفسي وهذا سوف ينعكس إيجابا على رضاه المهني وبالتالي زيادة دافعيته نحو العمل من اجل تحقيق مستويات عالية من جودة الأداء المهني ، فمخرجات مؤسسات التعليم والتكوين هي مدخلات بالنسبة للمنظمات بتشى أنواعها.

ومن جهة أخرى فإن لاختيار الفرد لمهنة المستقبل له تأثير كبير على حياته وعلى أسرته وكذا على مجتمعه، لأن العمل ليس لكسب الرزق فقط بل هو كذلك وسيلة لإشباع دوافع الفرد وحاجاته النفسية مثل الحاجة إلى تحقيق الأمن والتقدير والتعبير عن الذات وتأكيدها.(حنفي محمود، 2011، ص660)

والاهتمام بالتعليم والتكوين المهني من اجل تلبية احتياجات السوق من واجبات الدولة، باعتبار أن المرحلة الدراسية لها دور كبير في إعداد التلاميذ للالتحاق إما بالجامعة أو التكوين المهني، وهذا يتطلب معرفة نقاط قوة وضعف التلاميذ والعمل على تعزيزها وتسهيل العقبات أمامهم ومساعدتهم على اكتشاف نواتهم والعمل على الارتقاء بمستوى النضج المهني لديهم.)
محي الدين محمد طه مصطفى، 2021، ص31)

ويلعب التوجيه المهني دورا بارزا مساعدا للتلميذ والطالب على حد سواء على اختيار التخصص المناسب بحسب القدرات والذي يستجيب لسوق الشغل والتوظيف مستقبلا، غير أن دوره لا يزال محدودا للغاية، وتبرز أدوارها في تعزيز مستوى النضج المهني الذي يؤهل التلاميذ مستقبلا لاتخاذ قرارات دراسية أو تكوينية مبنية على معرفة الذات من جهة ومعرفة

عالم الشغل من جهة أخرى، لأن النضج المهني حسب نظرية (تيدمان) للتطور المهني يعني أن النضج المهني مرتبط بالقرار المهني وتطور النضج المهني. (زغوان وإسعادي، 2021، ص318)

والنضج المهني ليس وليد الصدفة وإنما هو محصلة لعملية نمو وتطور يبدأ من مرحلة الطفولة من خلال قيام الطفل بمحاكاة بعض المهن عن طريق اللعب والتقليد إضافة إلى التأثير بمهنة الأبوين ثم يتطور مع المراحل الدراسية وهذا ما أكدته عديد النظريات منها نظرية (سوبر) و(جنزبرغ) و(هولاند) حيث أن النمو المهني يمر بعدة مراحل مناسبة للعمر الزمني للفرد من مرحلة النمو ثم مرحلة الاستكشاف تليها مرحلة التأسيس، وبعدها مرحلة التنمية والاستمرار والصيانة وأخيرا مرحلة الانحدار أو الزوال التي تكون في فترة التقاعد، مع اختلافات بسيطة في الفترات الزمنية لكل مرحلة حسب نظرة كل رائد من رواد هذه النظريات، وهناك العديد من العوامل المؤثرة في النضج المهني منها العوامل الشخصية والتحصيل الدراسي والعوامل الأسرية، إضافة إلى عوامل الجنس والعرق والعمر والذكاء ودرجة اقتناع الفرد وغيرها من العوامل المتداخلة.

وينطوي النضج المهني على بعدين هما الاتجاهات نحو الحياة المهنية والكفاءات اللازمة لتطوير الحياة المهنية، حيث يقسم بعد الاتجاهات نحو الحياة المهنية إلى بعدين الأول هو بعد الاتجاه نحو التخطيط المهني الذي يفضي إلى الانشغال الذهني والاستعداد للمستقبل المهني والبعد الثاني هو الاستكشاف المهني الذي ينعكس في الاستعداد لإيجاد واستخدام الموارد ومصادر المعلومات في التخطيط المهني، وفيما يخص بعد الكفاءات اللازمة لتطوير الحياة المهنية فهو يتكون من شقين هما كفاءة اتخاذ القرار المهني بمعنى قدرة تطبيق مناهج ومبادئ القرار في حل مشكلات اختيار المجال التربوي والمهني والثاني كفاءة المعلومات المهنية والتي تعني وفرة المعلومات عن المهن ومتطلباتها وظروفها وطرق الحصول على فرص العمل والنجاح فيها (in Savickas, Briddick, watkins, Eward, 2002)

ويعتبر التكوين المهني بأنماطه المختلفة فرصة للتلاميذ الذين لم يسعفهم الحظ في مواصلة مسارهم الدراسي إلى الخضوع لتكوين تخصصات مهنية مختلفة تتيح لهم ولوج عالم الشغل عن طريق التحكم في متطلبات الوظيفة التي تتناسب قدراتهم وميولاتهم، والتكوين المهني يتيح للمتكونين فرصة تلقي معارف ومهارات مرتبطة بالمهنة التي وقع اختيارهم عليها لمزاومتها في المستقبل وهذا القرار من دون شك يتطلب امتلاك المتكون مستوى معين من النضج المهني حتى يتمكن من التكيف مع متطلبات الوظيفة سواء في مرحلة التكوين أو بعد الحصول على

المؤهل لمزاولة مهنته، ولهذا يستهدف هذا البحث معرفة درجة النضج المهني لدى عينة من المتربصين في التكوين المهني حسب نمط التمهين.

2-تساؤلات البحث:

1-2التساؤل العام: ماهي درجة النضج المهني لدى المتربصين في التكوين المهني حسب نمط التمهين ؟

2-1التساؤلات الجزئية:

- ماهي درجة معرفة بالذات لدى المتربصين في التكوين المهني حسب نمط التمهين ؟
- ما هي درجة الاستقلالية في عملية اختيار المهنة لدى المتربصين في التكوين المهني حسب نمط التمهين ؟

- ما هي درجة الواقعية والمرونة في اختيار المهنة لدى المتربصين في التكوين المهني حسب نمط التمهين ؟

- ماهي درجة الاتجاه نحو العمل بشكل عام لدى المتربصين في التكوين المهني حسب نمط التمهين ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني تعزى لمتغير الجنس لدى المتربصين في التكوين المهني حسب نمط التمهين ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي لدى المتربصين في التكوين المهني حسب نمط التمهين ؟

3-فرضيات البحث:

3-1 الفرضية العامة:

درجة النضج المهني لدى المتربصين في التكوين المهني حسب نمط التمهين مرتفعة.

2-الفرضيات الجزئية:

- درجة معرفة الذات لدى عينة من متربصي التكوين المهني حسب نمط التمهين مرتفعة.
- درجة الاستقلالية في عملية اختيار المهنة لدى عينة من متربصي التكوين المهني حسب نمط التمهين مرتفعة.

- درجة الواقعية والمرونة في اختيار المهنة لدى عينة من متربصي التكوين المهني حسب نمط التمهين مرتفعة.

- درجة الاتجاه نحو العمل بشكل عام لدى عينة من متربصي التكوين المهني حسب نمط التمهين مرتفعة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني تعزى لمتغير الجنس لدى عينة من متربصي التكوين المهني حسب نمط التمهين.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي لدى عينة من متربصي التكوين المهني حسب نمط التمهين.

4-أهداف البحث:

- معرفة درجة معرفة بالذات لدى عينة من متربصي التكوين المهني حسب نمط التمهين بمدينة المسيلة مرتفعة.

- معرفة درجة الاستقلالية في عملية اختيار المهنة لدى عينة من متربصي التكوين المهني حسب نمط التمهين.

- التعرف على درجة الواقعية والمرونة في اختيار المهنة لدى عينة من متربصي التكوين المهني حسب نمط التمهين.

- التعرف على درجة الاتجاه نحو العمل بشكل عام لدى عينة من متربصي التكوين المهني حسب نمط التمهين.

- معرفة الفروق في النضج المهني حسب متغير الجنس لدى عينة من متربصي التكوين المهني حسب نمط التمهين.

- معرفة الفروق في النضج المهني حسب المستوى الدراسي لدى عينة من متربصي التكوين المهني حسب نمط التمهين.

5-أهمية البحث:

يكتسي موضوع النضج المهني أهمية كبيرة سواء بالنسبة للفرد أو المنظمات، وهو ليس يتأثر بعدة عوامل من بينها التعليم الذي يتلقاه الفرد خلال مساره بالإضافة إلى تأثير البيئة الأسرية والاجتماعية، فمن خلال النضج المهني يكون لدى الفرد الوعي بمؤهلاته وقدراته من جهة ومعرفة علم الشغل وما يحتويه من وظائف متعددة وما تنطوي عليه من متطلبات معرفية ومهارية ونفسية وبدنية، والفرد الذي يمتلك مستوى مقبول من النضج المهني يمكنه اتخاذ قرار صائب بخصوص المهنة التي تتلاءم مع مؤهلاته وقدراته وبهذا يمكنه بناء مسار مهني ناجح، ومن ناحية المنظمة يمكنها اختيار وتوظيف أفراد ذوي كفاءات ومؤهلات بناء على معايير اختيار موضوعية من ضمنها معيار النضج المهني وهذا ما من شأنه تحقيق مستويات عالية من الرضا المهني وارتفاع وجودة في الأداء وتفادي دوران العمالة.

5- تحديد مصطلحات البحث إجرائيا:**5-1- التعريف الإجرائي للنضج المهني:**

قدرة الفرد على الاختيار الدراسي والمهني الواقعي والمرن المبني على معرفة الذات والاستقلالية في الاختيار المهني، بالإضافة إلى الاتجاه العام نحو العمل والوعي بمتطلبات وفرص سوق الشغل ويقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها الفرد (المتربص) في مقياس النضج المهني المستخدم في البحث .

5-2- التعريف الإجرائي للتكوين:

هو عملية إعداد الفرد معرفيا ومهاريا وسلوكيا من خلال عملية مخططة ومنظمة تستهدف الوصول به إلى مزاولة مهنة تتناسب مع طبيعة التكوين الذي تلقاه.

5-3- تعريف التمهين اجرائيا:

هو أحد أنماط التكوين المهني بالجزائر وتمتد فترته من سنة إلى ثلاث سنوات وفيه يتلقى المتمهن دروسا حضورية على مستوى مراكز التكوين المهني بالإضافة إلى الممارسة التطبيقية في مؤسسة خاصة أو عمومية.

6- الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة التي اهتمت بدراسة متغير النضج المهني وكذا التكوين المهني، بالإضافة إلى دراسات أخرى درست العلاقة الارتباطية بين المتغيرين معا، وفيما يلي سوف نستعرض هذه الدراسات السابقة حسب بعدها الزمني من الأحدث إلى الأقدم.

-دراسة **بادي و قيسي(2022)**: هدفت إلى إعداد حقيبة تدريبية لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لمتربصي التكوين المهني، حيث اعتمد الباحثان على المنهج التجريبي، وشملت الدراسة عينة مكون من 30 متربص، ولجمع البيانات تم الاعتماد على استبانة القرار المهني للكشف عن الاحتياجات التدريبية لمتربصي التكوين المهني التي تم ترتيبها وبناءا عليها تم إعداد الحقيبة التدريبية التي احتوت على : دليل الحقيبة التدريبية، كراس النشاطات التدريبية، كراس الواجبات المنزلية، كراس التقييم، وتوصل الباحثان إلى النتائج التالية: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الأفراد على مقياس القرار المهني في القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي، كما انه لم تظهر فروق بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية في مهارة اتخاذ القرار المهني في القياسين البعدي والتتبعي، وبالتالي فإن الحقيبة التدريبية كانت ذات فاعلية في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى متربصي التكوين المهني.

-دراسة زغوان وإسعادي (2021): تناولت العلاقة بين النضج المهني و مهارة اتخاذ القرار لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي، وقد اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي الإرتباطي، وأدوات البحث كانت عبارة عن مقياس النضج المهني وكذلك مقياس لمهارة اتخاذ القرار من إعداد الباحثين، حيث شملت الدراسة عينة قصدية مكونة من 50 تلميذا ممتدرسا بثانوية المجاهد عيده عبد الرزاق بولاية الوادي خلال الموسم الدراسي 2018/2019، وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها وجود علاقة إرتباطية بين النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

-دراسة النواصرة(2021): هدفت للكشف عن واقع النضج المهني وأبعاده لدى عينة من الطلبة الموهوبين والعاديين في مدارس محافظة جلون بالأردن وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية(الجنس، الصف، مستوى تعليم الأبوين) والتحصيل الدراسي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وأدوات البحث تمثلت في مقياس النضج المهني تم تطبيقه على عينة عشوائية طبقية من الصفوف الأساسية العليا والثانوية حجمها 291 طالب منهم 96 من الطلبة الموهوبين و 195 من الطلبة العاديين، وأظهرت نتائج الدراسة أن النضج المهني بين الطلبة العاديين والموهوبين كان متوسطا في درجة الاستقلال في الاختيار المهني وتوفير المعلومات والتوفيق في اتخاذ القرار المهني، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات النضج المهني الكلي بين الطلبة الموهوبين والعاديين لصالح العاديين، كما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني الكلي تبعا لمتغير الصف و متغير المستوى التعليمي للأبوين، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات النضج المهني الكلي وأبعاده تبعا لمتغير الجنس لصالح الإناث، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين مستوى النضج المهني وأبعاده والتحصيل الدراسي بين الطلبة العاديين والموهوبين سوى في بعد التأكد من اتخاذ القرار المهني وبعد توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني لدى الطلبة الموهوبين.

-دراسة نور سيازىلا،فان مارزيكي،نوررازيداوتي(2021):تهدف هذه الدراسة إلى فحص التنبؤات الرئيسية بين النضج الوظيفي والفعالية الذاتية لصنع القرار الوظيفي على القدرة على التكيف الوظيفي بين الطلاب في الدراسات الأساسية في برنامج العلوم الزراعية في جامعة بوترا ماليزيا. تم تصميم البحث الكمي باستخدام الاستبيان كل من النضج الوظيفي، الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرار الوظيفي والتكيف الوظيفي.

تم استخدام عينة عنقودية قدرت ب 329 من الطلاب المشاركين في الدراسة، أشارت النتائج إلى أن هذه المتغيرات مرتبطة بشكل كبير و أن الطلاب لهم الاحتياج للحصول على مزيد من النضج الوظيفي و الكفاءة الذاتية في حياتهم المهنية، و أكثر عرضة للتكيف الذاتي. باستخدام تحليل الانحدار المتعدد الهرمي ، فإنه تم اكتشاف أن الكفاءة المهنية هي أفضل مؤشر على القدرة على التكيف الوظيفي فيما يتعلق النضج المهني، وفي الوقت نفسه ، فإن اختيار الهدف الوظيفي والتخطيط الوظيفي هما أفضل متنبئين للتكيف الوظيفي فيما يتعلق بالفعالية الذاتية في اتخاذ القرار الوظيفي، وجدت هذه الدراسة أن تطوير النضج المهني بالتركيز على الكفاءة المهنية للطلاب والفعالية الذاتية لصنع القرار الوظيفي مع التركيز على الهدف الوظيفي والتخطيط الوظيفي في التعليم العالي يلعب دورا مهما في تعزيز قدرتهم على التكيف الوظيفي بشكل عام وإعدادهم للنجاح الوظيفي في المستقبل.

-دراسة مدور، راجي وسايحي(2020):هدفت للكشف عن مستوى اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ المرحلة الثانوية والفروق في هذا المستوى حسب الجنس والسن والثقافة والمستوى الدراسي والشعب الدراسية، واعتمد الباحثون المنهج الوصفي المقارن، وبتطبيق استمارة استبيان على عينة عشوائية طبقية قوامها 587 تلميذ وتلميذة من مختلف ثانويات مدينة بسكرة بنسبة تمثيل 57.62% من المجتمع الأصلي وقد توصلت الدراسة إلى نتائج هي أن مستوى اتخاذ القرار المهني لدى أفراد العينة جاء متوسطا، كما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اتخاذ القرار المهني حسب المتغيرات الديمغرافية(الجنس، التخصص الدراسي، العوامل الاقتصادية، العوامل الثقافية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اتخاذ القرار المهني تعزى لمتغير مستوى التحصيل الدراسي.

-دراسة سانديب، بهيما(2017). تبحث هذه الدراسة في النضج المهني لطلاب المدرسة الثانوية وعلاقته بالبيئة المنزلية، باستخدام المنهج الإرتباطي. تتكون العينة من 400 طالب (193 بنين و 207 بنات) من الصف العاشر يدرسون في المدارس الحكومية في منطقة (المورا أوتارانتشال). تم اختيار العينة بأسلوب عشوائي. كشفت النتائج الرئيسية للدراسة أنه لا يوجد علاقة بين النضج المهني والبيئة المنزلية لدى طلاب المدارس الثانوية الذكور. في حين أن هناك ارتباط كبير بين النضج المهني والبيئة المنزلية طالبات المرحلة الثانوية(الإناث)

- دراسة اليانا، سيربيريانتيني، توباتينا(2016) : كان الغرض من هذه الدراسة هو معرفة النضج الوظيفي لطلاب المدارس الثانوية باندونيسيا، ففي هذا البحث تم إشراك 206 طالبا من عدة مدارس في مدينة ميدان، باستخدام مقياس النضج الوظيفي المصمم من قبل كل من

كريتس وسافيكاس، حيث تم ترجمته إلى اللغة الإندونيسية. وهذا المقياس يتكون من أربعة أبعاد هي الفضول، الثقة، الاستشارة، الاهتمام، وأظهرت النتائج النضج الوظيفي لطلاب المدارس الثانوية في ميدان في الفئة المتوسطة، وبخصوص ترتيب الأبعاد جاء كل من بعدي الاهتمام والاستشارة أعلى من بعدي الفضول والثقة، وتشير هذه النتائج أن طلاب المدارس الثانوية لا يزالون يبحثون عن مزيد من المعلومات حول حياتهم المهنية، وكذلك عدم الثقة عن قدراتهم، وعليه فإن زيادة الوعي بالمهن أمر لا غنى عنه لزيادة نضج عالية لدى طلاب المدارس الثانوية.

-دراسة بدره (2016): هدفت إلى معرفة العلاقة بين تقدير الذات والنضج المهني لدى الطالب الجامعي، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وأدوات الدراسة شملت مقياس النضج المهني المصمم من قبل (كرايتس) ومقياس تقدير الذات (عادل عبد الله محمد)، وشملت الدراسة 100 طالب (65 ذكور، 35 إناث) من طلبة السنة الأولى والسنة النهائية تخصص صيانة وأمن صناعي بجامعة وهران والذين تراوحت أعمارهم بين 18 و24 سنة، وقد توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج من ضمنها: وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين تقدير الذات والنضج المهني لدى الطلبة الجامعيين، وكذا وجود فرق دال إحصائياً بين الطلبة ذوي تقدير الذات المتدني وذوي تقدير الذات العالي من حيث النضج المهني، بالإضافة إلى الفرق الدال إحصائياً في النضج المهني بين طلبة السنة الأولى جامعي وطلبة السنوات النهائية، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائياً في تقدير الذات وكذا في النضج المهني تبعاً لمتغير الجنس.

-دراسة راجيف (2016) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير الاختلاف بين الجنسين على النضج الوظيفي لدى طلبة الثانوية العليا (الحكومية والخاصة). شملت العينة 400 طالب في منطقة جابالبور بالهند (200 من الأولاد المقبولين من الوالدين، و 200 من الأولاد المرفوضين من الوالدين) وبتوزيع متساوي بين الجنسين، حيث تم الاعتماد على مقاييس منها مقياس النضج الوظيفي، حيث أظهرت النتائج بالنسبة للطلاب المقبولين من الوالدين في المؤسسات الحكومية توجد فروق في النضج المهني بين الجنسين ولصالح الإناث، أما بالنسبة للطلاب المرفوضين من الوالدين ويزاولون الدراسة بالمؤسسات الحكومية لم تظهر الفروق بين الجنسين في النضج المهني، أما بالنسبة للطلاب المقبولين والمرفوضين من الوالدين و المتمدرسين في المؤسسات الخاصة أظهرت نتائج الدراسة فروق في النضج المهني بين الجنسين ولصالح الإناث.

-دراسة حنفي محمود(2011): هدفت إلى دراسة النضج المهني وتأثيره على جودة اتخاذ قرار اختيار مهنة المستقبل لدى طلاب الدبلوم العامة في التربية في ضوء بعض المتغيرات، وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، وأداتا البحث عبارة عن مقياس النضج المهني وكذا مقياس القدرة على اتخاذ قرار اختيار مهنة المستقبل وهما من إعداد الباحثة، وشملت العينة 330 طالب وطالبة بالدبلوم العامة في التربية بكلية التربية جامعة الإسكندرية بواقع 190 ذكور و140 من الإناث، ومن بين أهم النتائج المتوصل إليها نذكر وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين النضج المهني والقدرة على اتخاذ قرار اختيار مهنة المستقبل لدى أفراد العينة، كما وجدت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني بين الذكور والإناث لصالح الإناث، وفروق في القدرة على اتخاذ قرار اختيار مهنة المستقبل بين الجنسين لصالح الذكور.

-دراسة صوالحة(دت): هدفت إلى التعرف على مستوى النضج المهني والطموح لدى عينة من طلبة مرحلة المراهقة المتوسطة في شمال الأردن، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وأدوات البحث ضمت مقياس النضج المهني من إعداد الباحث، وكذا مقياس الطموح أيضاً من إعداد الباحث، تكونت العينة من 300 طالب وطالبة من الصفين التاسع والعاشر الأساسيين تم اختيارهم بطريقة قصدية، وأظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى متوسط لدى أفراد العينة في النضج المهني والطموح، ووجود فروق دالة إحصائياً في النضج المهني والطموح حسب متغير الجنس لصالح الإناث، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد مقياس النضج المهني على المستوى الاقتصادي الاجتماعي ماعدا في بعد التفضيل في اتخاذ القرار المهني ولصالح المستوى المرتفع، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد مقياس الطموح والمقياس ككل على المستوى الاجتماعي الاقتصادي لصالح المستوى المتوسط والمرتفع، بينما في البعد الأكاديمي كان الفرق لصالح المستوى المرتفع، وفي البعد المهني كان لصالح المستوى المتوسط.

-علاقة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع النضج المهني سواء كانت دراسات محلية أو عربية أو أجنبية، ومنها من درست العلاقة الارتباطية لهذا الموضوع مع متغيرات أخرى، ومنها ركزت الدراسة على موضوع النضج المهني على وجه الخصوص، وعليه توجد عديد النقاط المشتركة من جهة والاختلافات من جهة أخرى سواء تعلق الأمر بالموضوع أو بالمنهج المستخدم، والعينات وطبيعتها، والأدوات المستخدمة، والأساليب الإحصائية المطبقة

وصولاً إلى النتائج المنبثقة عن هذه الدراسات التي وقع علينا اختيارها في هذه المذكرة:

- **المنهج العلمي** : أغلب الدراسات السابقة اعتمدت على المنهج الوصفي، ماعدا دراسة واحدة استخدمت المنهج التجريبي من خلال إعداد حقيبة تدريبية على اتخاذ القرار المهني (بادي وقيسي (2020)، ودراستنا الحالية سوف تعتمد أيضا على المنهج الوصفي.

- **العينات المستخدمة**: تم الاعتماد على عينات مختلفة في الدراسات السابقة حيث تنوعت بين التلاميذ، الطلبة الجامعيين، المتربصين في التكوين المهني، العمال وفي دراستنا الحالية تشمل عينة الدراسة المتربصين في مؤسسات التكوين المهني حسب نمط التمهين.

- **الأدوات المستخدمة**: أغلب الدراسات السابقة ركزت على استخدام الاستبيانات والمقاييس الخاصة بالمتغيرات المدروسة، وهذا يتشابه مع دراستنا الحالية.

- **النتائج المتوصل إليها**: هناك تباين في النتائج المتحصل عليها بخصوص مستوى النضج المهني في الدراسات السابقة وهذا بسبب الاختلافات في البيئة التي أجريت فيها الدراسات إضافة إلى طبيعة العينة التي شملتها الدراسة، وكذا الاختلاف في المتغيرات التي تم دراسة علاقتها الارتباطية مع متغير النضج المهني، غير أن جميع الدراسات أكدت على أهمية النضج المهني سواء بالنسبة للحياة المهنية للفرد أو بالنسبة للمنظمات.

الفصل الثاني

النضج المهني ونظرياته

- تمهيد:

يعد النضج المهني لدى الأفراد مطلباً نفسياً واجتماعياً واقتصادياً في نفس الوقت، إذ يحقق للفرد إشباعاً نفسياً بتحقيقه لذاته وإدراكها كذات إيجابية، وإشباعاً اجتماعياً باحتلاله دور فعال يرتبط بادوار الآخرين، وإشباعاً اقتصادياً بتوفيره لدخل مادي وعدم تحقيق الإنسان لهذا المطلب سيجعله عرضة للاضطرابات النفسية والنزاع الاجتماعي، ولهذا فالتكوين هو أساس سيروية العمل لحياة الفرد ولتحقيق هذه الغايات يتطلب من الفرد أن يكون ذو قدرة واستعداد وإتقان لأسس هذه المهن لبلوغ أهدافه ووصوله إلى مستويات عالية من النضج والتفاعل مع المهنة وسنحاول في هذا الفصل تحليل هذه الخاصية بصفة عامة ثم نعرض إلى التعرف عليها في المجال المهني.

1- مفهوم النضج المهني :

يعد النضج المهني مفهوما حديثا نسبيا ومستمدًا من نظرية الارتقاء المهني ل(سوبر)، وهو ما يفسر عدم وضوحه وتباينه باختلاف الخلفية النظرية لعلماء الإرشاد والتوجيه المهني ورواده، كما أن عدم وضوح هذا المفهوم يرجع إلى كونه مفهوما افتراضيا يستدل عليه من مظاهره ونتائجه، ويعتبر أصحاب الاتجاه التطوري الذين قدموا تصورا واضحا للنضج المهني فقد أكد (سوبر) أن النضج المهني يعني : استعداد الفرد للتعامل مع المهمات المهنية النمائية المناسبة لمرحلة العمرية (زغوان وإسعادي ،2021، ص321)

2- عناصر النضج المهني:

تشير جرادات (1991) إلى أن عناصر النضج المهني تنحصر في التالي:
 _الانهماك في عملية الاختيار المهني: وتعتمد على فاعلية الشخص وحيويته في الاختيار.
 _الاستقلالية في اتخاذ القرار: وتتحدد بدرجة اعتماد الفرد على الآخرين في اتخاذ القرار المهني الخاص به.
 _التوجه نحو العمل: ويعتمد على توجه الشخص للعمل.

التفضيل لعوامل الاختيار ويعتمد على أساس الاختيار ، القدرات والميل، والقيم، والسمات الشخصية. (حامة، 2020، ص 17)

3- العوامل المؤثرة في النضج المهني :

إن النضج المهني هو عملية نمو تتطور وتتأثر بعوامل بيولوجية وثقافية ومعرفية وإرشادية وكل هذه العوامل تتفاعل فيما بينها مساهمة في تأثيرها على النضج المهني وهي كالاتي:

أ-العوامل البيوساجتماعية: كالذكاء والعمر، حيث تبين أن الشخص الأكثر ذكاء اقدر على التخطيط المهني، وقد وجد (سوبر)إن النضج المهني يرتبط ارتباطا كبير بالذكاء.

ب-العوامل الشخصية :كمفهوم الذات ووضوح الهوية النفسية ومستوى الطموح فقد أشار إلى وجود ارتباط ايجابي بين هذه العوامل والنضج المهني. (حامة، 2020، ص17)

ج-التحصيل :حيث يرى (سوبر)أن هناك ارتباطا وثيقا بين النضج المهني والتحصيل ، سواء كان هذا التحصيل مدرسيا أو غير ذلك.

د-العوامل الأسرية :ومنها توجيهات الوالدين أو نمط تربيتهما لأبنائهما كمناقشتهم في القرارات أو فرض القرارات على الأبناء، والمستوى التعليمي للوالدين، ومقدار دخلهما ، وقد اهتم كثير من الباحثين بهذه العوامل لدورها في تشكيل النضج المهني والاختيار المهني وقد

أشار (سوبر) إلى مستوى الوالدين المهني و دخلهما يرتبط ارتباطا وثيقا بالنضج المهني للأبناء. (حامة، 2020، ص ص 17-18)

4- أبعاد النضج المهني :

هذه الأبعاد وضعها " كرايتس" بهدف إعداد وصف ملائم لمستويات النضج المهني من وجهة نظر الكثير من الباحثين والعلماء .وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلي:

4-1- الجانب الخاص بالاتجاهات :يحتوي هذا الجانب على خمسة أبعاد أساسية وهي:

أ - اتخاذ القرار: يقيس هذا البعد الى مدى يعتبر الفرد واثقا من قراره المهني

أ-الاندماج في التخصص : يقيس هذا البعد المدى الذي يعتبر فيه الفرد نشطا في بناء اختياره المهني، ويظهر ذلك من خلال الأهمية التي يعطيها إلى عمله ومدى ميله نحو ممارسة النشاطات التي لها علاقة به.

ب-اتخاذ القرار : يقيس هذا البعد إلى أي مدى يكون الفرد واثقا من قراره المهني.

ج-الاستقلالية : يقيس هذا البعد إلى أي مستوى يرتبط الفرد بغيره في اختيار مهنة ما، وتعتبر خاصية الاستقلالية من الخصائص السيكولوجية التي أثارت اهتمام الكثير من الباحثين في علم النفس نظرا لتأثيرها الكبير على الاختيارات المستقبلية للفرد.(حامة، 2020، ص 19)

د-التوجيه: يقيس مدى اكتساب الفرد للاتجاهات اللازمة نحو العمل.

هـ-التوفيق: يقيس مدى التوفيق بين الواقع وسوق العمل وبين حاجياته ورغباته وهو ما أشار إليه "سوبر Super" بأن الفرد يكون ناجحا مهنيا عندما يكون واقعا في الانتقاء من الاختيارات المهنية المناسبة حسب مستوى قدرته وميوله ومستواه الاجتماعي.(حامة، 2020، ص 19)

4-2- الجانب الخاص بالكفاءات : يقيس هذا الجانب مجموعة من المعارف ويتكون من الأبعاد التالية :

أ-تقدير الذات: ويقيس هذا البعد مستوى تقدير الفرد لذاته، ويشير تقدير الذات إلى

التقييم العام لدى الفرد وسماتها وخصائصها العقلية والاجتماعية و الانفعالية والأخلاقية والجسمية، وينعكس هذا التقييم على ثقته بذاته. (حامة، 2020، ص 19)

ب-اختيار الهدف: وهي أن يكون الفرد واعيا بسمات شخصيته وقدرته وميوله وبمتطلبات العمل حتى يصبح الفرد قادرا على اختيار مهني سليم.

ج- الإعلام المهني : يقيس وفرة المعلومات عن المهن ومتطلباتها وظروفها وطرق

الحصول على فرص العمل والنجاح فيها.

د- **التخطيط**: التخطيط هو الانشغال الذهني والاستعداد للمستقبل لمهني، فالفرد الناضج مهنيًا يكون متجه صوب المستقبل ويخطط له و ينشغل بفعالية في التخطيط لحياته.

هـ- **حل المشاكل**: ونقصد به قدرة الفرد على التعامل مع معطيات كلية لصياغة وإيجاد البديل.

ومما سبق يتضح لنا أن النضج المهني يتطور وينمو وفق مجموعة من الأبعاد التي تقسم وفق جانبيين جانب خاص بالاتجاهات وجانب خاص بالكفاءات. (حامة، 2020، ص 20)

5- النظريات المفسرة للنضج المهني:

إن الهدف الأساسي والرئيسي لهذه النظريات هو تقديم الأسس والمفاهيم والخبرات التي يستفيد منها الطلبة والأساتذة والمرشدون التربويون في فهم نفسيات الأفراد والجماعات وتوجيههم إلى الاتجاه الايجابي في اختيار المهن التي تتناسب وتتوافق مع متطلباتهم وتزويدهم بالمعارف الضرورية عن عوامل اتخاذ القرار، فالاختيار الجيد هو جزء من النضج المهني كما تبين لهم خريطة رسم البرامج التدريبية التي يستعينون بها في إعداد مرشدين للقيام بمهامهم الإرشادية .

5-1- نظرية سوبر:

أسس دونالد سوبر، Super (1953) نظرية في الإرشاد المهني والتي أسماها نظرية النمو المهني (Vocation Developpment) والتي تأخذ في اعتبارها تطور الاهتمامات المهنية بالنسبة للفرد في المستويات العمومية المختلفة وتشرح هذه النظرية العوامل التي من خلالها تتكون إمكانيات الفرد واهتمامات، وسوبر واحد من كبار الأخصائيين النفسيين المختصين في علم النفس المهني والقياس النفسي وله كتاب مشهور بعنوان استخدام الاختبارات النفسية في المجال المهني.

ويعتبر سوبر من أهم الشخصيات التي تناولت موضوع النضج المهني وقد اعتمد في نظريته على أساسين هما:

- سيكولوجية الفروق الفردية ومفهوم الذات (1969) حيث أكد أن التطابق بين صورة الذات والتصورات المهنية هو الذي يحدد الاختيار والتكيف ويوضح في سنة (1979) بان الأفراد يلعبون عدة ادوار (طفل ، تلميذ ، زوج، أب، مواطن ،مريض) على خشبة المسرح المتنوعة ، فكلما نجح الفرد في أداء أدوار مختلفة سهل عليه تحمل المسؤولية أدوار أخرى،

حيث أكد على النمو المهني يزداد في التعقيد ويتجه نحو الواقع والتخصص ففي كل مرحلة مهام يجب على الفرد انجازها لتحقيق الهدف الأساسي .(زغوان و خلايفية ،2022، ص1001)

فحسب نظرية سوبر النمو هو عملية مستمرة طوال حياة الفرد تتضمن عوامل نفسية اقتصادية اجتماعية وجسمية تتفاعل لتؤثر في مهنة الفرد.

كما أن هناك مجموعة من الأسس التي تقوم عليها نظرية سوبر وهي:

- **مفهوم الذات** : أن أهم مفهوم تقوم عليه نظرية سوبر أن سلوكيات وقرارات الشخص في حياته تتحدد في ضوء مفهومه عن ذاته ،وما يتصوره عن قدراته وإمكانياته ، وان يتعرف الفرد على نفسه ويدرك انه فرد متميز ، ويأخذ خطوة التعرف على وجه الشبه والاختلاف بينه وبين الآخرين.

فمفهوم الذات متغير غير ثابت فهو حاصل نتيجة نمو وتطور الفرد العقلي والجسمي والنفسي والتفاعل مع الآخرين . فالذات المهنية تتطور بنفس الطريقة ، فالنضج يظهر عندما يختبر الفرد نفسه بعدة طرق مهنية وأكاديمية.

-**الفروق الفردية**: يرى السوبر أن كل فرد لديه القدرة على النجاح وتحقيق الرضا المهني ،وذلك من خلال توظيف مهاراته وميوله وقدراته داخل المهن المناسبة له ، وذكر بان الأقران يوجد بينهم تفاوت في الكفايات للوظائف بناء على ميولهم وقدراتهم فالفردي يكون أكثر كفاءة في وظيفته عندما تتطابق مع ميوله وقدراته.

-**علم النفس النمو**: أن النمو والخبرة يلعبان دورا أساسيا في الوعي والنضج المهني لدى الفرد، وبالتالي القدرة على تحديد المهنة وزيادة درجة الكفاءة والنجاح ، ويرى السوبر أن الحياة يمكن النظر إليها كمتتابع لمراحل متتالية وكل مرحلة لها سماتها و خصائصها المختلفة، وان طريقة الفرد في التعامل مع طبيعة وتحديات كل مرحلة من مراحل الحياة يمكن أن تساعده على التنبؤ بمتطلبات المرحلة اللاحقة ، فحسب النظرية النمائية لسوبر فإن نمو وتطور مفهوم الذات المهني يتم عبر خمس مراحل تتمثل لتشمل كل حياة الفرد وهي:

أ- **مرحلة النمو (Growth) من الولادة حتى سن 14** :ينمو مفهوم الذات، حيث يتمثل الشخص مع الآخرين . والمهام النمائية أثناء مرحلة النمو تشتمل على اكتساب الفهم الذاتي والحصول على فهم عام عن عالم الأعمال.(زغوان و خلايفية، 2022، ص1002)

ب- **مرحلة الاستكشاف : (Exploration)** من 15 إلى 24 سنة : هذه الفترة هي فترة

الفحص الذاتي للفرد في علاقتها بعالم الأعمال ويبدأ الفرد في الاختيار المباشر للعمل المناسب بالمشاركة في الأعمال لبعض الوقت التي تساعد على البلورة والتحديد والتطبيق للتفضيل المهني وأيضا هذه المرحلة تتطوي على ثلاث مراحل فرعية .

ج-مرحلة التأسيس (Establishment) من 25 إلى 44 سنة : هته المرحلة الرئيسية تسمى أيضا بالانجاز ويكون الأفراد قد حددوا مجال العمل المناسب ، ويلتزمون به الفترة طويلة

د-مرحلة الاستمرار: (Maintenance) من 45 إلى 46 سنة : تتميز هذه المرحلة بإحساس الفرد بالأمان والخبرة ويحاول الحفاظ على الحالة كمتخصص منتج ، فالمهنة النمائية الرئيسية هي الحفاظ على الحالة التي يتم انجازها.

هـ-مرحلة الانحدار: (Désengagement) من 64 سنة فما فوق: يقوم الفرد بتهيئة نفسه للتقاعد وتتحصر المهارات والقدرات الجسمية والعقلية وفيها مرحلتان أوليتان هما:

❖ **مرحلة الانحصر :** وهي تباطؤ يحدث في سن 60-65 عاما وهو الوقت الذي يبدأ فيه لتهيئ للتقاعد

❖ **مرحلة التقاعد:** من سن 61 عاما أو بعد ذلك ويستمر في العمل لبعض الوقت أو يتوقف عنه ويكرس وقته للمتعة والتسلية ويشير سبر في نظريته على أنها منهج مدى الحياة للتنمية المهنية. (زغوان وخلايفية ،2022، ص1003)

5-2-نظرية الأنماط المهنية لجون هولاند:

أسس هذه النظرية " جون هولاند " وتعبّر عن الاتجاه الشخصي في نظرية النمو المهني وقد ركزت على السمات الشخصية وأثرها في عملية اتخاذ القرار المهني ، وتعتمد هذه النظرية على ثلاث محاور أساسية هي البيئة - الفرد - تفاعل بين الفرد والبيئة وهناك أربع افتراضات تمثل الأساس لنظرية هولاند وهي :

- يتميز الناس بنوع واحد من ستة أنواع للشخصية.
- هناك ستة أنواع من البيئة تتطابق مع ستة أنواع من الشخصية.
- يسعى الناس في طلب بيئة العمل التي يمكنهم من استخدام مهاراتهم والتعبير عن قيمهم والدخول في ادوار مقبولة

- التفاعل بين البيئة والشخصية يحدد السلوك(زغوان وخلايفية ،2022، ص1004)

أنماط الشخصية الستة " حسب نظرية هولاند:

وتقوم هذه النظرية على أساس تقييم الشخصية إلى ستة أنماط هي:

أ- **النمط الواقعي: (Realistic Type)**: يحب العمل بيده بشكل أساسي عن طريق صنع الأشياء وإصلاحها أو تجميع أو تشغيل المعدات يأخذون منها منطقيا، حقيقيا للحياة، فهو يفضل النشاط الذي يتطلب قوة بدنية عدوانية، ويتسم بالتناسق الحركي، ويفضل التعامل مع أشياء محدودة مثل: الآلات والأدوات، يكره المجرّدات ويميل إلى الأعمال الميكانيكية.

ب- **النمط المعرفي " المفكر" (Investigative type)**: هذه الشخصية هي الأكثر تحليلا من بين الشخصيات الستة، وهي تحب الدراسة وحل المشكلات المتعلقة بالرياضيات أو العلوم ويحاول دائما أن يفهم العالم المحيط جيدا ويميل للصعوبات والتحديات والتفكير المجرد ويميل إلى الدقة والمنهجية والشغوف بالمعرفة، وعادة هذا الشخص تنقصه مهارات القيادة. (زغوان و خلايفية، 2022، ص1005)

ج- **النمط الاجتماعي: (Social type)**: هم الأشخاص الذين لديهم نوع شخصية اجتماعية يحبون السيطرة على بيئتهم، هذه الفئة الأكثر شيوعا بين الفئات الستة يحبون التعاون وتوجيه الناس حيث تبرز مهارتهم الاجتماعية واللغوية وينفرون من الأعمال المتعلقة بالآلات والأعمال المثالية. ومن الأعمال التي تناسب نمط الشخصية هي إعمال التدريس والإشراف الاجتماعي أو أخصائي نفسي.

د- **النمط الفني: (Artist Type)** هم أفراد حساسون، مبدعون، تلقائيون، استقلاليون يميلون إلى العزلة، ويعالجون ما يتعرضون له من مسائل من رؤية ذاتية تعبير شخصي والإعمال المثالية بالنسبة لهذا النموذج من الأعمال الفنية مثل الأدب، الشعر الرسم، الموسيقى، وتنقصه في الغالب المهارات الكتابية والحسابية

هـ- **النمط المغامر: (Enterprising Type)** يتبنون منها عدوانيا انبساطيا لحل المشكلات لهم ميل للعمل والنشاطات التي تتطلب مهارات القيادة والمبادرة والسيطرة والتأثير على الآخرين والمكانة العالية، يتسمون بالثقة بالنفس والحيوية والطموح والاستبداد والأعمال التي توائمتهم في المحاماة والعلاقات العامة. (زغوان و خلايفية، 2022، ص1005)

كما يوضح " هولاند " أن هناك جوانب بين البيئات الستة وما يقابلها من أنواع أنماط الشخصية و أن البيئة تجذب الذين لديهم خصائص تماثل متطلباتها ونفس الشيء الأشخاص يميلون إلى تماثل مع خصائصهم الشخصية.

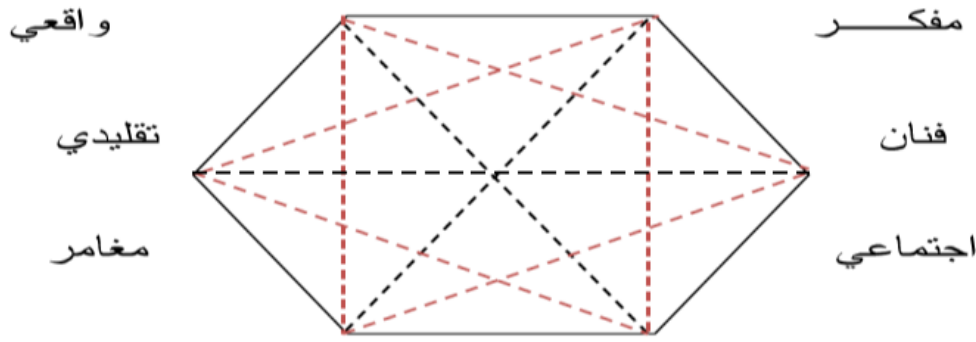
ويقدم هولاند أربعة مفاتيح رئيسية هي :

-**الإتقان أو الاتساق (Consistency)**: مبدأ الاتساق تنطبق على كل من نموذج الشخصية ونموذج المجتمع وهناك أنماط تتفق مع أنماط أخرى مثلا نمط الفنان يتفق مع النمط الاجتماعي أكثر ما يتفق مع نمط العلمي أو -التجاري. (زغوان و خلايفية ،2022، ص1006)

-**التمييز (Différentiation)**: بعض أنماط الأفراد أو البيئات تكون نقية بمعنى أن هؤلاء الأفراد أو البيئات تشبه في الغالب نمط واحد ولا تبدي تشابها مع الأنماط الأخرى بينما يوجد أشخاص آخريين أو بيئات أخرى تبدي تشابها مع بيئات أخرى، (أي هناك أنماط نقية من الأفراد أو البيئات و أنماط غير نقية من الأفراد و البيئات). أما النمط من الأفراد والبيئات التي تتنوع أو حافة علي الأنماط الستة فإنه يعتبر نمطا موزعا أو عاما، إذا معني التمايز هو الاختلاف في درجة النقاء في الانتساب إلي نمط بعيد.

-**التطابق (Congruence)**: إن الأنماط المتنوعة للشخصية تتطلب بيئات متنوعة ويحدث تطابق عندما يتواجد الأفراد في بيئات تتفق مع أنماط شخصياتها .(مثلا تواجد الفنان في بيئة فنية). ويحدث عدم تطابق عندما يتواجد الأفراد في بيئات لا تتفق مع أنماط شخصياتها ، وعليه فالتطابق هو تواجد الأفراد في بيئات تتفق مع شخصياتهم وعدم التطابق هو تواجد الأفراد لا تتفق مع شخصياتهم وتتضاد.(زغوان و خلايفية ،2022، ص1006)

-**الحساب (Calculus)**: يرى هولاند أن العلاقات لين أنماط الشخصية وأنماط البيئية يمكن ترتيبها طبقا للشكل السداسي علي أساس أن المسافات بين الشخصيات والبيئات تتناسب عكسيا مع العلاقة بينها كلما بعدت المسافة بين نماذج الشخصيات والبيئات كلما كان ذلك دليلا على تدني العلاقة بينهما و الشكل التالي يوضح نموذج هولاند: (زغوان و خلايفية ،2022، ص1007)



_____ تعني أكبر تشابه .

----- تعني تشابه متوسط .

----- تعني تشابه اقل .

شكل رقم (01) : نموذج هولاند المصدر: (زغوان و خلايفية، 2022، ص1007)

يوضح هذا النموذج أن النمو المهني الغير ايجابي يكون نتيجة لأحد الأسباب الخمسة المتعلقة بنقص الخبرات الكافية لاكتساب الميول وكفاءات محددة وإدراك جيد لذات، أو خبرات غير كافية للتعلم عن بيئات العمل ومعرفتها، إضافة إلى وجود خبرات غامضة ومتناقضة عن الميول أو الكفاءات أو الخصائص الشخصية و معلومات غامضة عن بيئة العمل .

بالإضافة إلى ذلك فان عدم قدرة الفرد على ترجمة الخصائص الشخصية الذاتية للفرد إلى فرص وظيفية يجعله عاجز على اتخاذ قرارات مهنية ، وعليه فان التركيز على دراسة هذه الأسباب يعمل على مساعدتهم على معرفة سبب عدم القدرة على اتخاذ قرار مهني (زغوان و خلايفية، 2022، ص1007)

5-3- نظرية جينزبرغ:

كان Ginzberg (1951) أول من اهتم بدراسة مفهوم الاختيار المهني من منظوره و اعتبره سيرورة نمو متعاقبة مستمرة ينتقل فيها الفرد من الخيال إلى التجربة والواقعية وتنتهي به إلى التحديد الدقيق لمساره و نمط حياته المهنية ومن بين أهم مبادئ نظرية جينزبرغ وأهمها هي كما يلي :

_ الاختيار المهني سيرورة التي تمتد طوال فترة المراهقة .

_ تهدف هذه السيرورة إلى التوفيق بين حاجات الفرد و إرغامات المحيط الخارجي ولا اختيار المهني ناتج عن ميكانزمات شعورية وهذا عكس ما توصل إليه الباحثون مثل (Holland . AnnRoe) الذين ركزوا كثيرا على التحليل النفسي في تفسيرهم لسلوك الاختيار إذ يرون أن الميول و التفاصيل المهنية ترجع إلى عوامل لا شعورية .

كما بين ووضح جينزبرغ طبيعة تصوره للنضج المهني وما يتعلق به من خلال تعريفه لأهم المراحل التي يبينها كما يلي :

أ- مرحلة الخيال Fantasy

ب - مرحلة التجريب Tentative Stage

ج - المرحلة الواقعية Realistic Stage.(زغوان وخلايفية، 2022، ص1009)

جدول رقم(1): يوضح مراحل النمو المهني عند جينزبرغ

مرحلة النمو	السنوات	المبادئ الأساسية	المهام الأساسية ودورا لمهام
الفترة الخيالية	4-10 سنوات	مبدأ اللذة عن طريق ممارسة الألعاب،وكان الطفل يحضر لمهنة معينة لا يفكر بإمكانياته و قدراته وهل تسمح له بالالتحاق بالمهنة	لعب الطفل دافع للنمو المهني التمثيل و الاقتداء بالآخرين أثناء اللعب
الفترة التجريبية	11-18	تعرف تدريجي على متطلبات العمل و ميول وقدرته وقيمه	
الفترة الميل	11-12 سنة	يدرك ما يحب وما يكره	البدء بتحديد وحصص الاختيار
مرحلة القدرة	12-14 سنة	يدرك أن الاهتمام بالنشاط وحده لا يكفي يقيم قدراته بتأديته للأعمال التي تحبها	يظهر تمثلا بآخرين غير الوالدين كالأصدقاء (يقبل ارتباطه بوالده
مرحلة التقييم	5-16 سنة	تدخل القيم عملية الاختيار وتسود على الاهتمامات و القدرات.	يعرف المكان المناسب لاستغلال قدراته ومهاراته
مرحلة	17-18	يصبح أكثر استقلالية وبشكل بارز في اختيار العمل الذي	مواهبه ومهاراته يبحث عن المطاهر الخارجية

الانتقال	سنة	للعمل ،كالراتب والحوافر التشجيعية
الفترة الواقعية	21-18 سنة	ينطلق الاختيار من التنسيق بين العوامل الواقعية و العوامل الشخصية وتشمل ثلاث مراحل
مرحلة 19-18	مرحلة	ينطلق من اللذة والحياة ومصالحة المجتمع وقيمه شخصية . اكتساب خبرات أكثر . يحتاج لاختيار نشاط واحد من نشاطين او ثلاثة:يميل إليه يحتاج للتقليل من ضغط الوقت بسبب ضغط الدراسية.
مرحلة البلورة 21-20	مرحلة	يصبح اقرب إلى تحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه . يحتاج إلي تحديد اختياره بدقة
مرحلة التحديد والتخصص 22-21	مرحلة	الالتزام بتحقيق عمل معين الالتزام بنمط حياة المهنية

المصدر: (زغوان و خلايفية، 2022، ص ص 1009-1010)

كانت الانطلاقة الأساسية لجنزبيرغ من مرحلة النمو المهني لدى الفرد ومنها مرحلة تحديد التخصص من (21 - 22) سنة يلتزم الفرد في هذه المرحلة بعمل معين، كما وضح في مرحلة اتخاذ القرار تقع تحت المرحلة الثالثة وهي الواقعية (Realisitic Stage) وأي قرار يتخذه الفرد يتعلق بالمهنة يأتي لتلبية واقع معين في حياته.

كما وضحت أن رو وهي أخصائية نفسية إكلينيكية تحولت بعد ذلك في اتجاهاتها إلي البحث في مجال النمو المهني، وبعدها أجرت العديد من الأبحاث التي لها تأثير علي نمو الفكري لها في الاختيار المهني.

اهتمت نظرية آن رو(AnnRoe) بالارشاد المهني وذلك من خلال التركيز على العلاقة القائمة بين الاتجاهات والقدرات والميول والخبرات الشخصية في الطفولة المبكرة وبين

العوامل الشخصية التي تؤثر على الاختيار المهني للفرد، حيث ظهرت هذه النظرية في عام 1957 وبقيت مؤثرة على علم النفي المهني .

ركزت هذه النظرية على أن الناس يمكنهم إشباع الحاجات الأساسية وذلك وفق هرم الحاجات لماسلو. (زغوان وخلايفية، 2022، ص1011)

- الحاجات للأمن والحب و الانتماء، وتقدير الذات، و تحقيقها كثير من النظريات الأخرى تعترف بأهمية الحاجات النفسية وتعترف بأثر الخبرات الطفولة المبكرة، كما أشارت إليها آن رو وتحدد روي (1956): ثلاثة أنواع من العلاقات بين الوالد الطفل يمكنها أن تعزز إشباع الحاجات في مهنة معينة، وفيما يلي يتم استعراض لهذه العلاقات:

- **الوالدان اللذان يتصفان بالرعاية الرائدة:** الوالدان الذان يقومان بتلبية الطلبات المفرطة يميلان إلى إشباع الحاجات الجسمية، إلا أنهما أقل مثلاً لإشباع الحاجات النفسية مثل الحب و تقدير الذات. هذان الوالدان يعززان الاعتمادية داخل أطفالهما. نظراً لأن إشباع الحاجات النفسية يتوقف على انخراط الأطفال في السلوكيات المرغوب فيها اجتماعياً، ويكبر الأطفال ذات الواجهة، وغالباً ما يميلون للعمل في المجال السياسي.

- **الوالدان الراضان:** هذان الوالدان إما يمهلان الأطفال أو يرفضونهم ولدى أطفالهما حاجات كثيرة لم يتم إشباعها. وقد يصبح هؤلاء الأطفال يشعرون بالشك ولا يثقون في الآخرين، ولذا قد يختارون مهاما يتم فيها إشباع حاجاتهم في أنشطة تنطوي على العمل مع أشياء كالحاسوب وليس الناس.

- **الوالدين المتقبلان:** يتقبل الوالدين الأطفال ويحبونهم، حيث ينخرطان في حب غير مشروط لذا يتم إشباع الحاجات ذات الترتيب الأعلى لدى الأطفال، وينهيان الشعور بالاستقلال و الذاتية لدى الأطفال أثناء نموهم، نظراً لأن هؤلاء الأطفال لا يشعرون بالأمن والرضا عن أنفسهم، فإنهم يختارون وظائف مثل التدريس، الطب، حيث يساعدون الآخرين على تحقيق ذواتهم. (زغوان وخلايفية، 2022، ص1012)

5-4- نظرية الاتجاه الاجتماعي:

تم وضع هذه النظرية من قبل كورمبولتز وميشيل وجيلات سنة 1975 . وتعتمد هذه النظرية على أساس أن هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد تلعب دوراً مهماً في مجرى الحياة بما فيه ذلك قراراته واختياراته التربوية و المهنية، ويعتقد أصحاب هذا الاتجاه أن درجة حرية الفرد في الاختيار أقل بكثير مما يعتقد وان توقعات الفرد ليست مستقلة عن توقعات المجتمع منه.

وقد أشار هذا الاتجاه أيضا إلى تأثير الأسرة معامل مهم في التنبؤ باختيار الفرد كما أشار باندورا إلى أن الأحداث الواقعة بالصدقة تلعب دورا مهما في تشكيل حياة الإنسان. وخالصة القول أن هذا الاتجاه يؤكد مسؤولية الاتجاه الاجتماعي في اختيار الفرد لمهنته، وهذا كان مناقضا لرأي لنظرية أن رو التي تركز على (خبرات الطفولة و علاقة الطفل بوالديه)، نظرية وسوبر التي تركز على (مفهوم الذات)، وهولاند (طبيعة ونمط الشخصية). ومن أهم العوامل الاجتماعية والثقافية و الاقتصادية التي ركز عليها هذا الاتجاه تذكر الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد ودخل الأسرة وثقافة الوالدين و الخلفية العرقية و الدينية والقومية و الأسرة وطموحات الوالدين واثر الإخوة والأخوات والقيم التي تؤمن بها (زغوان و خلايفية، 2022، ص1012)

بالإضافة البيئة و المجتمع المحلي و المدرسة. و الضغوطات الاجتماعية وفرص العمل المتاحة وتوزيع سوق العمل وإدراك الفرد لدوره كقائد أو تابع ومدى تطابق هذا الإدراك مع إدراك الآخرين له. بالإضافة إلى وضع المرأة ومكانتها في المجتمع وما يتاح لها من فرص. أما ما يتعلق بالجانب التطبيقي لهذه النظرية، فيعتبر اتخاذ القرار مهارة تعليمية يمكن أن تعلمها الأشخاص الذين يقومون باختيار مهني. والنجاح في عملية اتخاذ القرار المهني يقاس على أساس المهارات الموجودة لدى الفرد، ولا توجد مهنة كأفضل مهنة للفرد. تحاول نظرية لكومبولتز أن توضح عمليات الاختيار المهني، وبخاصة أحداث الحياة التي تؤثر في تحديد الاختيار المهني وتحت على البحث على المعلومات لتساعدهم في اتخاذ القرار. (زغوان و خلايفية، 2022، ص1013)

خلاصة الفصل :

من خلال تحليلنا لخاصية النضج المهني بتعريفات ومفاهيم أخرى مرتبطة به اتضح لنا النضج خاصية تتنامى مع الفرد، يمكن إشباعها حسب قدرة الفرد وحسب طبيعته الاجتماعية، وتكون هذه الخاصية بارزة في شخصية الفرد إذا استغل قدراته المعرفية وكانت له أهداف سامية في الحياة ولا نستطيع أن نلمح هذه الخاصية إلا من خلال السلوك أو النتائج التي كنا نسعى لها، هذا وقد تعددت النظريات المفسرة للنضج المهني باختلاف نظرة الباحثين حيث رأى سوبر أنها مرتبطة بمراحل نمو الإنسان من الطفولة إلى التقاعد، في حين أن هولاند قد ربط بين النضج المهني ونمط الشخصية، بينما رأى جينزبرغ أن النضج المهني هو انتقال من مرحلة الخيال إلى التجريب وصولا إلى مرحلة الواقعية.

الفصل الثالث

التكوين المهني

تمهيد:

يعد النشاط الحرفي من أقدم الأنشطة التي زوالها الإنسان منذ القدم، إذ ارتبط تطوره بتطور الحاجات الإنسانية، فبعد أن كان مجرد نشاط يمارس بطريقة عشوائية بغرض سد النفقات المعيشية أصبح مع مرور الزمان يكتسي قالب التنظيم والحدثة، وهذا جاء نتيجة تغير ملامح النظرة العدوانية لهذا النشاط الذي ضم بمرور الوقت فئات متنوعة من أفراد المجتمع توارثته عبر الأجيال. فتطورت التنظيمات والتشريعات الاجتماعية إضافة إلى تغير ملامح التربية خاصة بعد ظهور الثورة الصناعية وهو ما أدى إلى التأثير في تشكل بنية التكوين المهني بمفهومه الحديث الأمر الذي اوجب إقامة منظمات تقوم بنشاط التدريب لتهيئة أفراد مؤهلة من هنا تشكلت النواة الأولى لبوادر التكوين المهني الذي كان محل اهتمام ومحور للنقاش لما له من أهمية كبيرة في تاريخ الأمم وفي هذا الفصل سنحاول تسليط الضوء على مفهوم التكوين المهني.

1-تعريف التكوين:**1-1- تعريفه لغة:**

لغة : " كون يكون تكوينا وكون الشيء أي لم أجزائه لبعضها البعض والتكوين هو إحداث الشيء من العدم "(حمو عبو وأولاد دحمان، 2021، ص19)

1-2-التعريف الاصطلاحي :

تعرفه حمداوي وسيلة: " التكوين هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج او مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقا ،التكوين يخص جانبين أساسيين ،فالجانب الفني يتجه الى تلقين واكتساب الأفراد خبرات ومهارت تدخل تحت نطاق كيفية أداء الأعمال بطريقة أفضل وأدق ومهارة اكبر .

أما الجانب الإنساني فهو يتجه إلى اكتساب الأفراد عادات اجتماعية ونفسية جديدة ،والتخلي عن العادات والاتجاهات القديمة التي تعوق عملية انسجامهم في بيئة العمل. " (سمية، 2015، ص 11)

2-التكوين المهني : formation professionnelle**2-1- تعريف التكوين المهني :**

لقد تعددت تعاريف التكوين المهني:

حيث عرفت وزارة التكوين المهني سنة 1995 التكوين المهني بأنه "أي نشاط يسمح باكتساب تأهيل مهني أو مجموعة من المؤهلات أو المهارات المهنية المحددة مهما كان نوعها وذلك لأي إنسان بالغ ومستعد لنيل عمل بغض النظر عن مستوى ونوعية العمل الذي سيناله "

وتم تعريفه بأنه : "عملية تقوم بنقل مجموعة مترابطة من المعارف والمهارات تؤدي بالفرد إلى تغيير هام تسمح له بالقيام بمهام أخرى"(بدياف وشطاح، 2023، ص19)

عرفه سلاطنية : "التكوين المهني بأنه إعداد الأفراد مهنيا وتدريبهم على مهن معينة قصد رفع مستوى إنتاجيتهم وإكسابهم مهارات جديدة ."

وعرفه بوفلجة غياث : "التكوين المهني هو مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على معرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة ." (سمية، عوامر، 2015، ص 12)

يعرفه عقيد محمد جمال بردعي: التكوين المهني هو النظام الذي يتبع في دراسة فن أو مهنة أو دراسة عمل أي وظيفة أو هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات

والمواقف التي تجعله لائقا لممارسة وظيفة. (عنجوري ودحمان، 2023، ص12)

3-أنواع التكوين المهني:

للمنظمة كامل الحق في انتقاء واختيار أنواع التكوين ،وذلك حسب طبيعة تركيبة مواردها وقدراتها المادية ومهارات مواردها ، وعلى هذا يمكن تلخيص أنواع التكوين بشكل مختصر في الجدول التالي :

جدول رقم(02) يوضح أنواع التكوين

مرحلة التوظيف	نوع الوظائف	المكان
توجيه الوظائف الجديدة	التدريب المهني الفني	داخل الشركة
التدريب أثناء العمل	التدريب التخصصي	خارج الشركة
التدريب لتجديد المعرفة والمهارة	التدريب الإداري	في شركات خاصة
التدريب بغرض الترقية	/	في برامج الحكومة

المصدر: (قابول ومناد، 2018، ص 10)

4-أهمية التكوين المهني :

ترجع أهمية التكوين المهني إلى عدة عوامل من بينها :

- الحاجة إلى التجديد والاختراع لمواجهة تغيرات الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية
- الزيادة الكبيرة في الوظائف التي تقدمها الحكومة وتعتبر مسؤولة عنها
- القدرة على عرض الأفراد الأكفاء والمهارة

وكل هذا يمكن حصر او اختصار التكوين المهني في ثلاث جوانب رئيسية : (قابول ومناد،

2018، ص 10)

4-1-أهميته بالنسبة للمؤسسة :

تظهر في ما يلي :

أ - زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي وذلك يتجلى بتعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم وتطوير مهارتهم.

ب - يساعد في ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المؤسسة.

ج - يساعد في خلق اتجاهات ايجابية داخلية وخارجية للمؤسسة.

د - انفتاح المؤسسة عن العالم الخارجي. (قابول ومناد، 2018، ص 11)

هـ - يؤدي إلى توضيح السياسة العامة للمؤسسة.

و - يؤدي إلى تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية.

4-2- الأهمية بنسبة للعمال :

أ - يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمؤسسة واستيعابه لدورهم فيها

ب - يساعد الأفراد في تحسين قراراتهم وحل مشكلاتهم في العمل

ج - يساعد على تطوير مهارات الاتصال بين الأفراد

4-3- الأهمية بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة :

يتمثل فيما يلي :

أ - تطوير إمكانية الأفراد لقبول التكيف مع المتغيرات الحاصلة

ب- توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين

ج - تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الإدارة والأفراد (قابول ومناد، 2018، ص 11)

5-أهداف التكوين المهني:

1- تلبية احتياجات المجتمع والاقتصاد من القوى البشرية المؤهلة (قويدر، 2012،

ص13)

2- تمكين الأفراد من الحصول على مؤهلات علمية

3- تنمية قدرات الأفراد سواء كانت جسمية أو عقلية أو سلوكية (مدياني و بابا، 2021،

ص26)

4- التكفل بالفئات الخاصة من خلال تأهيلهم في التخصصات التي يمكنهم مزاولتها العمل

فيها.

5- التكفل بفئة المتسربين من الدراسة.

6- الحصول على الجودة العالية من السلع والخدمات

7- تجديد المعلومات وتحديثها بما يوافق الزمان والمكان

8- ضمان يد عاملة تتميز بتكوين مؤهل (مدياني، بابا، 2021، ص27)

6-مستويات التأهيل المهني:

تتضمن مؤسسات التكوين المهني و التمهين، التكوين في مستويات التأهيل (1-5) وهي

مرتبة حسب المدونة الوطنية لمستويات التأهيل ،حيث تحتوي على ستة مستويات مرتبة من

الأدنى إلى الأعلى وهي :

المستوى الأول: يهتم التأهيل من مستوى عامل متخصص

المستوى الثاني: يهتم التأهيل من مستوى عامل وعون مؤهل.

المستوى الثالث: يهتم التأهيل من مستوى تقني وعون تحكم.

المستوى الرابع : يهتم التأهيل من مستوى تقني سامي.

المستوى الخامس: يهتم التأهيل من مستوى "ليسانس"فما فوق ويتم بالجامعة (عمروني، 2018، ص44)

7- مبادئ التكوين المهني:

-**التكوين المهني نشاط مستمر** : يبدأ من تحديد المواصفات الوظيفية وتعيين متطلبات شغلها ثم يتجه الفرد إلى اختيار الفرد الذي لديه الاعتبارات المختلفة عن توفير تلك المتطلبات لديه ،للتكوين المهني نظام متكامل لأنه يؤكد صفة التكامل والترابط ،ليس نشاطا عشوائيا بل لديه أهداف محدودة .

-**نشاط متغير ومتجدد**: يشير هذا المبدأ إلى إن التكوين يتفاعل مع المتغيرات، مما يستدعي أن يتصف بالتغير والتجديد.

-**عملية إدارية والفنية**: تتوفر على مقومات العمل الإداري الكفاء (قابل ومناد، 2018، ص 10)

8-أنماط التكوين المهني:

ينقسم التكوين إلى أربعة أنماط هي:

- **التكوين الإقامي** : يعتبر هذا النمط من التكوين تقليدي، حيث يتم جانبه النظري والتطبيقي في مراكز التكوين .كما توجد ثلاث دورات للتسجيل فيه تفتح في يناير مارس ، سبتمبر ، وغالبية الملتحقين به من التلاميذ المتربصين من قطاع التربية.(بربار وبودلال ،2023، ص38)

التكوين التمهيني : يتم هذا النمط من التكوين في المؤسسات والورشات الإنتاجية ، وكذلك في مراكز التكوين التي يشرف على متابعة العقد ونقل المعارف النظرية .

- المتعلقة بالمهنة ،وحسب قانون 07/81 المؤرخ 27-06-1968 ،في مادته الثانية، التمهين هو نمط من التكوين يهدف إلى اكتساب مؤهلات مهنية أولية معترف بها أثناء العمل تسمح بمزاولة مهنة في مختلف القطاعات النشاط الاقتصادي ،المرتبط بإنتاج السلع والخدمات حيث تكون علاقة رب العمل بالمهنيين، بواسطة عقد التمهين.

- **التكوين عن بعد:** هو تكوين عن طريق المراسلة يتكلف به المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد كما يخضع المتكويين لحصص تطبيقية في مراكز التكوين المهني.
(بربار وبودلال، 2023، ص38)

- **التكوين المسائي :** عرف التكوين المسائي منذ بداية التسعينات تطور لكن بنسبة متواضعة ،ومع بداية 2000 بدا هذا النمط يحتل مكانة وسط الأنماط الأخرى ،ويوافق التكوين عن بعد نظرا لحاجة العمال خاصة ضرورة التكوين المتواصل وملائمته من جانب التوقيت (بربار وبودلال، 2023، ص39)

9-وظائف التكوين المهني:

1- التعود أو تكوين العادات:

هو التكرار الموجه للهدف بحيث الأعمال التي يتلقها الفرد أثناء التكوين تصبح بمثابة عادات له .(ساحسي وحنطاوي،2021. 32)

2-تقليل الجهد الجسمي و العقلي:

تعود الفرد على عمله يؤدي إلى انخفاض الجهد الجسمي والعقلي المبذول.

3- الدقة والسرعة في العمل :

يتعلمها من خلال الممارسة الدائمة في العمل حيث تصبح الحركات أكثر اتساقا.

4- رفع روح المعنوية :

أثبتت الدراسات الحديثة أن العاملين يشعرون بالاطمئنان على أعمالهم لثقتهم بأنفسهم بإنتاج يرضي الحاجات النفسية لديهم . (ساحسي وحنطاوي، 2021، ص32)

10-عناصر العملية التكوينية :

1- **المتكون:** (المتربص) هو ذلك الفرد المؤهل علميا لدرجة تمكنه من أداء مهام عمله.

2- **المكون:** هو ذلك الشخص الذي يجمع بين المؤهل والخبرة العلمية التي تجعله قادرا على

استخدام وسائل و أساليب التكوين المتنوعة، بما يتوافق مع مستوى المتكون وطبيعة التكوين

3- **المادة العلمية:** هي تطبيقات وتمارين يتم استخدامها في قاعة التكوين وبعضها يؤديه

المتكون لوحده والبعض بشكل جماعي ويقوم بإعدادها المتكون.

4- **بيئة التكوين:** هو المكان أو موقع التكوين وكذلك قاعات التكوين بما في ذلك

الوسائل.(بوتاعة وبن يحيى،2022، ص84)

11- **مراحل تصميم نظام التكوين:** من الأساليب الأساسية المستخدمة في تصميم التكوين

برنامج أو منهج التكوين يتكون من 5 مراحل بما يسمى منظومة التكوين وهي :

1 التحليل 2 التصميم 3 الإعداد 4 التطبيق 5 التقييم

وهي عملية تنتقل من خطوة إلى أخرى بالية تساعد المتخصصين في مجال التكوين على التخطيط للبرامج التكوينية وتطويرها ،وهي لا تحتوي على أي أدوات معروفة في عالم الأعمال رغم انه يستحيل تطوير أي برنامج تكويني علمي وموضوعي ومتكامل بدونها (بوسطة وبونوية، 2023 ، ص24)

12-أساليب التكوين المهني:

يتم التكوين المهني بأساليب متنوعة ومختلفة :

-التكوين أثناء العمل : إذ يتعلم الفرد العمل من خلال ممارسته له.

-أسلوب المحاضرة: وذلك بقيام المدرب بإلقاء المحاضرة أمام المتكويين ويعتبر هذا اتصال من طرف واحد وهو المكون.

-أسلوب الندوة: تعتمد الندوة على تبادل آراء وأفكار بين مجموعة من المتخصصين حول موضوع محدد حيث يتناقشون فيه ويصلون إلى قرارات مشتركة أو يختلفون فيها، يساعدهم هذا التباين في كشف مزايا وعيوب الموضوع المطروح للنقاش. (بربار وبودلال، 2023، ص36)

-أسلوب دراسة الحالة: يستخدم الأسلوب التفاعلي في التدريب، حيث يتم تقسيم المشاركين إلى مجموعات ويطلب من كل مجموعة حل مشكلة محددة ثم يقوم المدرب بشرح الحلول التي توصلت إليها كل مجموعة أمام الجميع.

-أسلوب البريد الوارد : " تكوين المدراء "يهدف إلى تدريب المشاركين على كيفية اتخاذ القرارات في مواقف العمل اليومية ،وفي نهاية اليوم التدريبي ،يتم استعراض الحلول والآراء التي قدمها كل متدرب .

-المباريات الإدارية: ينقسم المشاركون إلى جماعات صغيرة حيث يمثل كل جماعة إدارة منفصلة وتعطى لكل جماعة معلومات وبيانات عن الوحدة الإدارية التي تمثلها ثم يطلب من كل جماعة اتخاذ القرار. (قابول ومناد ،2023، ص37)

-أسلوب تقمص الأدوار:يعتمد التمثيل الاجتماعي على قيام المشارك بتمثيل شخصية معينة في سياق تمثيلي من خلال تقمص دور هذه الشخصية، ويتم المناقشة والتفاعل بين المتدربين في هذا السياق التمثيلي

-أسلوب تكوين الحساسية: تكوين المشاركين من خلال النقاش والتدخل "إلى تعريف

المشاركين على آراء الآخرين دون وجود حواجز اجتماعية حيث يتم التدريب من خلال النقاش وتدخل المشاركين. (بربار وبودلال، 2023، ص 37)

13- النظريات المفسرة لتكوين المهني :

13-1- النظرية العلمية:

ركز هذا الاتجاه بزعامة تايلور على عملية دراسة الوقت والحركة واستخدام الحوافز الاقتصادية واكتشاف أفضل الأساليب الواجب إتباعها لرفع كفاءة العمل والإنتاج .

- اهتمت النظرية العلمية بتحديد نظام العمل وما هي انسب الطرق لأدائه والنظر إلى المؤسسة كنسق مغلق وتؤكد إحدى مبادئ الأساسية للإدارة العلمية القائلة بان الوظائف الأساسية للإدارة العلمية هي توفير عنصر الرشد والمنطق في تحديد العلاقات بين أجزاء المؤسسة المختلفة . (جبري ، بوقطوف ، 2023 ، ص92)

قدم هيوز مفهوم مهني جديد من الدراسات التي أصبحت تعير أهمية كبيرة للمتغيرات التالية :

- تشخيص واقع البناء المهني ابتداء من عملية التكوين وانتهاء الموقع ضمن البناء التنظيمي للمؤسسة

- تبيان الجوانب الايجابية ومحاولة علاج الجوانب الغير سوية من خلال المتابعة

- مواجهة المعوقات التي تحول دون تحقيق الكفاءة التنظيمية

- دراسة المهن وفق التسلسل الهرمي

- تفسير المهنة كظاهرة اجتماعية سواء من الناحية البنائية أو الوظيفية (جبري ، بوقطوف ، 91، 2023)

13-2- النظرية البنائية الوظيفية :

ترى هذه النظرية أن المؤسسة لها أهداف محددة وواضحة تسعى إلى تحقيقها وان هناك جملة من المتطلبات الوظيفية يتعين على كل نسق أن يواجهها إذا ما أراد البقاء ، حيث إن بقاء المؤسسة يتطلب ملائمة الوسائل للغايات لهذا أعارت هذه النظرية أهمية كبيرة لمشكلة النظام الاجتماعي وعلاقة المؤسسة بالبيئة .

فمن خلال إعداد الأفراد السياسة التكوينية المناسبة يمكن الوصول الى الغايات المحددة، كما سعى أنصار اتجاه النسق الاجتماعي إلى الإجابة على السؤالين أساسيين هما:

- كيف يضمن النسق استقراره لكي يحقق أهدافه ؟

- كيف ينظم النسق علاقاته بالبيئة المحيطة به؟

إجابتهم على هذين السؤالين كانت حول دراسة العلاقة التبادلية بين المتغيرات الأساسية (التكنولوجيا، البيئة، عواطف المشاركين والشكل التنظيمي) حيث ركزوا على إعداد المشاركين في التنظيم وهذا الإعداد يتطلب تكوين مستمر يمكن القول أن هذه النظرية البنائية نظرت إلى هذا المتغير كعنصر بنائي في التنظيم. (جبري ، بوقطوف ، 2023 . 93)

13-3- نظرية رأس المال البشري والتكوين : كان للباحثين للاقتصاديين أهمية كبيرة في بروز هذه النظرية حيث ركزت على النمو الاقتصادي العالمي .

كانت لمساهمة كل من شالتز وقرى بيكر (Gory Beker) وجاكوب مينسر (Jacob Mincer) سبب في امتداد النظرية التقليدية الجديدة في التوزيع ، منطلقها هو سعي الفرد لتعظيم منفعته في تحقيق مصلحة خاصة . (جبري ، بوقطوف ، 2023 ، ص94)

اهتمت هذه النظرية بالتعليم العام قدر اهتمامها بالتكوين المهني ، حيث نلاحظ أن نظام التعليم القائم في الولايات المتحدة الأمريكية يدمج التعليم العام والتعليم التقني والتكوين المهني معا ، مما يجعل من الصعب تمييز ما يعود للتربية مما يرجع للتكوين ، يضاف إلى ذلك صعوبة أخرى عامة تخص التمييز بين التكوين الرسمي والتكوين أثناء أداء العمل والتكوين أثناء فترة العمل ، وقد أدت هذه الصعوبة بمارك بلوغ إلى القول بان التكوين لفظة غامضة يمكن أن تشمل واحد أو كلا من الأشكال الثلاثة التالية :

- التعلم في مكان العمل : من التجربة، و هو شيء لا يمكن تفاديه بشكل من الأشكال ، ومنه فهو لا يشكل تكوين

- تكوين في مكان العمل: تحت إشراف مشرف على العمل أو احد العمال الأكثر تجربة

- التكوين خارج العمل: الذي يقتضي توفير برامج تكوين رسمية داخل المعمل. (جبري و بوقطوف ، 2023 ، ص94)

13-4- نظرية التعلم في التدريب :

يمكن القول أن برنامج التدريب ما هو إلا تطبيق لمبادئ نظرية التعلم فإذا لم يتعلم الفرد الموضوع تحت التدريب دل ذلك على إغفال بعض مبادئ التعلم، لهذا المسؤولون عن التدريب يعطون أهمية كبيرة لمبادئ التعلم، ومن بين أهم مبادئ التعلم في التدريب التالي :

- الدقة والسرعة في عملية التعلم .

- الحافز قياس مدى التقدم في التدريب.

- ضرورة التركيز.
- الاستيعاب والتذكر.
- الاختلافات الفردية .
- أهمية اختيار القائمين بالتدريب (جبري ، بوقطوف ، 2023 ، ص96)
- ومن أهم ظروف المتغيرة التي تؤثر على تطبيق التعلم في التدريب ما يلي :
- الظروف التي تسبب الخوف والحزن والتوتر والتوجس والقلق والحصر النفسي والانزعاج
- الظروف التي تسبب الإحباط أو الإعاقة أو التدخل برغبة المتدرب في التعلم
- الظروف التي تسبب الإذلال والارتباك والتقليل من احترام الذات وتقديرها لدى المتدرب
- الظروف التي تسبب الضجر والملل
- أما الظروف الايجابية التي تخلق مناخا لتعلم فهي :
- الاعتراف بإجابات المتدرب سواء كانت صحيحة أو غير صحيحة
- تقديم مؤشرات كافية تجعل المتدرب يعرف على الدوام أين هو وأين يمكن أن يذهب
- إعطاء المتدرب خيارا في انتقاء وتتابع الموضوع المقرر تدريسه
- ربط المعلومات الجديدة بالمعلومات القديمة
- معاملة المتدرب كشخص (جبري وبوقطوف ، 2023 ، ص97)

خلاصة الفصل:

نستنتج مما سبق ذكره أن التكوين المهني عملية مستمرة تهدف إلى تطوير وتحسين المهارات والمعرفة اللازمة لممارسة مهنة بفعالية وكفاءة، يجب على الأفراد الاستمرار في التعلم وتطوير أنفسهم من خلال الحصول على التدريب والشهادات المهنية والمشاركة في ورش العمل والدورات التدريبية، كل ذلك بالاستمرار في تحسين مهاراتهم ومعرفتهم، و سيكونون قادرين على تحقيق النجاح في حياتهم المهنية وتحقيق أهدافهم المهنية.

الجانب التطبيقي

1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية ذات أهمية بالغة في أي بحث، لأنها تتيح للباحث بناء تصور أولي حول دراسته وميدان تطبيقها، وبواسطتها يتم تفسير الجوانب الخاضعة للدراسة، حيث بدأنا بالبحث المكتبي عن الموضوعات ذات الصلة بموضوع البحث والتي تتناول متغير النضج المهني وكذا التكوين المهني، حيث قمنا بالاطلاع على مختلف المراجع من كتب ومجلات تناولت متغيرات الدراسة الحالية، وهذا ما مكنا من ضبط الإشكالية ووضع تصور لسيروية البحث، كما قمنا من خلال الدراسة الاستطلاعية إلى النزول إلى ميدان البحث والذي يتمثل في بعض مراكز التكوين المهني المتواجدة في إقليم ولاية المسيلة، وبعد الحصول على الترخيص من الهيئات الجامعية للقيام بالدراسة الميدانية قمنا بالاتصال بمديرية التكوين المهني والتمهين لاستكمال الترخيص وجمع معلومات حول مجتمع الدراسة، وهذا قبل القيام بالتجربة الرئيسية بتوزيع أداة البحث على عينة من المتربصين في مراكز التكوين المهني خلال الموسم الدراسي 2023/2024.

-أهداف الدراسة الاستطلاعية: إجمالاً يمكن أن نوجز أهداف الدراسة الاستطلاعية في النقاط التالية:

- جمع معلومات من التراث النظري وكذا الاطلاع على الدراسات السابقة.
- التعرف على خصائص المجتمع وعينة البحث.
- التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة من صدق وثبات.
- الوقوف على بعض الصعوبات التي يمكن مواجهتها في مرحلة التطبيق على وجه الخصوص.

2-مجتمع وعينة البحث:

يشمل مجتمع البحث جميع المتربصين في مراكز التكوين المهني بمدينة (المسيلة-أولاد دراج) حسب نمط التمهين خلال المسجلين في دورة فيفيري 2024 بصدد معرفة درجة النضج المهني لديهم ، حيث تم اختيار أفراد العينة بأسلوب عشوائي، حيث بلغ العدد الإجمالي الأفراد العينة 100 طالب متمهن ، حيث تم توزيع 120 استبيان استرجعت منها 102 استمارة وتم استبعاد استمارتين بسبب عدم استكمال الإجابة.

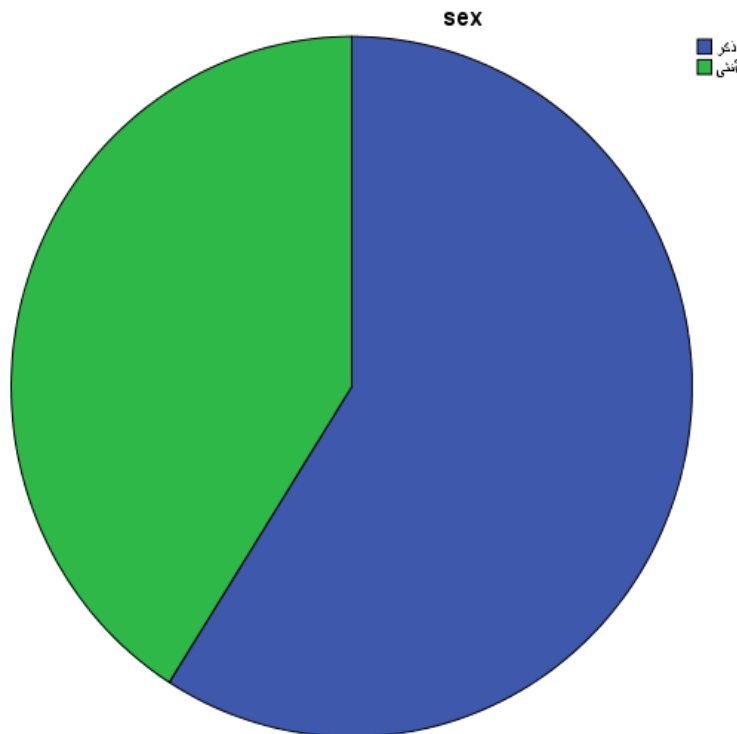
جدول رقم(3) يوضح توزيع عدد أفراد العينة على مراكز التكوين المهني.

المدينة	اسم مركز التكوين المهني والتمهين
المسيلة	1-كابوية ابراهيم - مسيلة(1)
المسيلة	2-لجدل السعيد - مسيلة(2)
المسيلة	3-أحمد بركة- مسيلة(3)
أولاد دراج	4-سعيد زنات.

جدول رقم(4) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.

		sex			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	59	59,0	59,0	59,0
	أنثى	41	41,0	41,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

نلاحظ أن عدد الذكور بلغ 59 طالب متمهن بنسبة 59٪، في حين أن عدد الإناث يساوي 41 بنسبة 41٪ لأن العدد الكلي لأفراد العينة هو 100 طالب متمهن .



شكل رقم(2) يمثل دائرة نسبية لتوزيع أفراد العينة حسب الجنس.

جدول رقم(5) يوضح تصنيف المستويات الدراسية المطلوبة حسب نمط الشهادة.

الشهادة المحضرة	المستوى الدراسي
شهادة التكوين المخصص CFPS	المستوى الأول : أقل من الرابعة متوسط
شهادة الكفاءة المهنية CAP	المستوى الثاني: الرابعة متوسط
شهادة التحكم المهني CMP	المستوى الثالث: الرابعة متوسط فما فوق
شهادة تقني CT	المستوى الرابع: ثانية ثانوي فما فوق
شهادة تقني سامي BTS	المستوى الخامس: الثالثة ثانوي فما فوق
120	المجموع الكلي

وفي بحثنا هذا قمنا بتصنيف أفراد العينة في أربعة مستويات:

المستوى الأول: أقل من الرابعة متوسط

المستوى الثاني: الرابعة متوسط

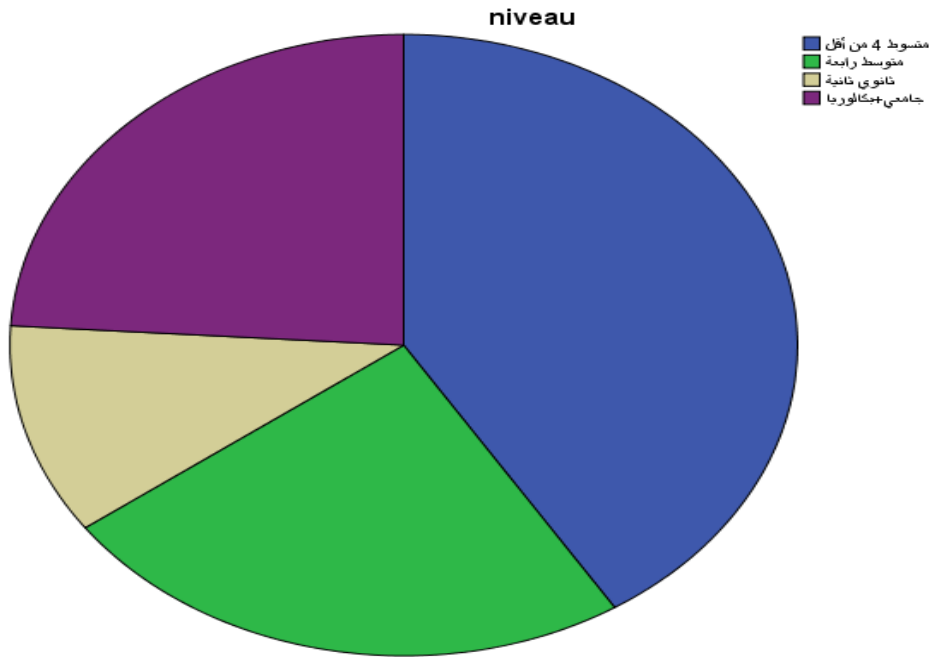
المستوى الثالث: ثانية ثانوي

المستوى الرابع: الثالثة ثانوي وجامعي.

جدول رقم(6) يوضح تصنيف أفراد العينة حسب المستوى الدراسي.

		niveau			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 4 متوسط	41	41,0	41,0	41,0
	رابعة متوسط	24	24,0	24,0	65,0
	ثانية ثانوي	11	11,0	11,0	76,0
	جامعي+بكالوريا	24	24,0	24,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

نلاحظ من خلال الجدول رقم(6) أن عدد الطلبة في مستوى أقل من الرابعة متوسط هو 41 طالب، وعدد المتمهين في مستوى الرابعة متوسط يساوي 24، في حين عدد الحاصلين على مستوى ثانية ثانوي هو 11 متمهن، بينما عدد المتمهين الذين يملكون مستوى الثالثة ثانوي أو جامعي هو 24 من المجموع الكلي.



شكل رقم (3) يمثل دائرة نسبية لتوزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي.

3- منهج البحث:

اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة. وهذا المنهج يصف درجة النضج المهني لدى عينة من المتربصين في التكوين المهني حسب نمط التمهين.

4- متغيرات البحث:

المتغير الرئيس: النضج المهني.

المتغير الثانوي: التكوين المهني.

5- أدوات البحث:

5-1- مقياس النضج المهني:

تم الاعتماد في هذا البحث على مقياس النضج المهني المصمم من قبل وصل الله بن عبد الله حمدان السواط، والذي يتكون من 24 عبارة موزعة على 4 أبعاد وهو مقياس ليكرت خماسي بدائله هي (موافق بشدة، موافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق بشدة) وفيما يلي جدول يوضح الأبعاد والعبارات التي تنتمي إليها لمقياس النضج المهني:

جدول رقم (7) يوضح أبعاد (محاور) مقياس النضج المهني وعباراتها (بنودها)

الأبعاد	عدد العبارات	أرقام العبارات
- معرفة الذات	6	1،9،13،16،19،23
- الاستقلالية في عملية اختيار المهنة	7	2،4،10،14،17،20،24

5,7,11,18,21	5	-الواقعية والمرونة في اختيار المهنة
3,6,8,12,15,22	6	-الاتجاه نحو العمل بشكل عام
/	24	مجموع العبارات

6-الشروط العلمية لأدوات البحث: نظرا لأن المقياس المعتمد في الدراسة سبق تطبيقه في البيئة الجزائرية في دراسات سابقة فهو يتمتع بدرجات مقبولة من الصدق والثبات، ورغم ذلك فقد قمنا بحساب هذه المعاملات في دراستنا الحالية لزيادة التحقق من ذلك فكانت على النحو التالي:

6-1-الصدق:

6-1-2-الصدق الذاتي:

يتم حسابه عن طريق الجذر التربيعي للثبات حيث بلغ الصدق الذاتي لمقياس النضج المهني 0.89 وهي درجة مقبولة من الصدق الذاتي.

6-1-3-صدق الاتساق الداخلي:

تم حسابه باستخدام معامل الارتباط بيرسون بين المحور والدرجة الكلية لمقياس النضج المهني وكانت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم(8) يوضح نتائج الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية لمقياس النضج المهني.

الارتباط	المحاور
0.649**	-معرفة الذات
0.741**	- الاستقلالية في عملية اختيار المهنة
0.678**	-الواقعية والمرونة في اختيار المهنة
0.801**	-الاتجاه نحو العمل بشكل عام

*الدلالة عند 0.05/ **الدلالة عند 0.01

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (8) للارتباط بين المحور والدرجة الكلية لمقياس النضج المهني جاءت كلها دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01 وهذا يؤكد أن أداة البحث تتمتع بصدق الاتساق الداخلي.

6-1-4-الصدق التمييزي:

تم حسابه باستخدام المقارنة الطرفية(اختبار ت- ستودنت) بين الدرجات الدنيا والعليا

لمعرفة دلالة الفرق.

الجدول رقم (9) يوضح نتائج المقارنة الطرفية :

الدلالة	قيمة المعنوية	اختبار - ت - ستودنت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعة
دال	0.000	-18.29	4.01	62.72	25	-الدنيا
			5.44	87.48	25	- العليا

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (09) المقارنة الطرفية أن متوسط الدرجات الدنيا يساوي 62.72 وبانحراف معياري 4.01، في حين أن متوسط الدرجات العليا بلغ 87.48 بانحراف معياري 5.44 وقيمة اختبار -ت- ستودنت للمقارنة بين المجموعتين (الدنيا والعليا) بلغ -18.29 وهي قيمة دالة إحصائياً وعليه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعتين لصالح المجموعة العليا، وعليه نستنتج أن مقياس النضج المهني يتميز بالصدق التمييزي.

6-2-الثبات:

تم حساب الثبات لأداتي البحث بطريقة بطريقة التجزئة النصفية:

جدول رقم (10) ثبات مقياس النضج المهني بطريقة التجزئة النصفية:

العبارات	الارتباط قبل التعديل	الارتباط بعد التعديل (سبيرمان براون)
الزوجية	0.67	0.805
الفردية		

نلاحظ أن قيمة ثبات مقياس النضج المهني بطريقة التجزئة النصفية بلغت 0.805 وهي قيمة مقبولة للثبات.

7-تصنيف مستويات النضج المهني وأبعاده:

تم تصنيفها إلى مستويين هما مستوى منخفض، ومرتفع وفق المجالات التالية للمتوسطات الحسابية:

7-1- مستويات بعد معرفة الذات:

-المستوى المنخفض: [6-18]

-المستوى المرتفع: [18-30]

7-2- مستويات بعد الاستقلالية في عملية اختيار المهنة:

-المستوى المنخفض: [7-21]

-المستوى المرتفع: [21-35]

7-3- مستويات بعد الواقعية والمرونة في اختيار المهنة:

-المستوى المنخفض: [5-15]

-المستوى المرتفع: [15-25]

7-4- مستويات بعد الاتجاه نحو العمل بشكل عام:

-المستوى المنخفض: [6-18]

-المستوى المرتفع: [18-30]

7-4- مستويات مقياس النضج المهني ككل:

-المستوى المنخفض: [24-72]

-المستوى المرتفع: [72-120]

8-مجالات البحث:

-المجال البشري: شمل البحث عينة من الطلبة المتمهين في مراكز التكوين المهني.

-المجال الزمني: تمت الدراسة ابتداء من تحديد الموضوع بداية من شهر نوفمبر 2023 وصولاً إلى القيام بالتجربة الرئيسية في شهر فيفيري 2024.

-المجال المكاني: تم تطبيق البحث بولاية المسيلة (بعض مراكز التكوين المهني في مدينتي المسيلة وأولاد دراج)

9-الأدوات الإحصائية:

تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS النسخة رقم 22 والأدوات الإحصائية المستخدمة هي:

-معادلة تعديل الطول سبيرمان براون.

- معامل الارتباط بيرسون.

-المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

-اختبار التوزيع الطبيعي شابيرو ويلك وكلومجروف سيمرنوف

-اختبار ت- ستودنت للعينات المستقلة.

-اختبار تحليل التباين الأحادي one way anova

الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

1- نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير النضج المهني:

جدول رقم (11) يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير النضج المهني.

كلومجروف سيمرنوف			شابيرو ويلك			المقياس ككل
قيمة المعنوية sig	درجة الحرية df	قيمة الاختبار	قيمة المعنوية sig	درجة الحرية df	قيمة الاختبار	
0.176	100	0.075	0.264	100	0.984	

بما أن حجم العينة أكبر من 50 فإننا سوف نعتمد على نتائج اختبار كلومجروف سيمرنوف للدرجة الكلية لمقياس النضج المهني حيث نلاحظ أن قيمة الاختبار الإحصائي تساوي 0.075 وهي قيمة غير دالة إحصائياً حيث قيمة احتمال المعنوية تساوي 0.176 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وعليه نقبل الفرض الصفري الذي يقرر أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي (الإعتدالي) ونرفض الفرض البديل الذي يقرر أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي (الإعتدالي) وعليه سوف نستخدم اختبارات الإحصاء البرامتري وفي بحثنا هذا سوف نعتمد على اختبارات ستودنت للمقارنة بين مجموعتين مستقلتين، وكذا اختبار -ت- ستودنت لعينة واحدة، واختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova) للمقارنة بين أكثر من مجموعتين مستقلتين.

2- عرض النتائج:

2-1- عرض وتحليل النتائج الفرضية الجزئية الأولى:

تتص الفرضية الجزئية الأولى على ما يلي: " درجة معرفة الذات لدى عينة من متربصي التكوين المهني حسب نمط التمهين مرتفعة".

جدول رقم (12) يوضح نتائج اختبار ستودنت للمقارنة بين المتوسط الحسابي والمتوسط

النظري في بعد معرفة الذات.

الدرجة	الدلالة	قيمة المعنوية sig	قيمة - ت- ستودنت المحسوبة	المتوسط النظري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
منخفضة	دالة	0.000	-7.779	18	2.58	15.99	بعد معرفة الذات

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (12) أن المتوسط الحسابي لبعده معرفة الذات بلغ 15.99 وهو أقل من المتوسط النظري الذي يساوي 18، وبخصوص دلالة الفرق للمقارنة بين المتوسطين الفرضي والحسابي باستخدام اختبار -ت- ستودنت لعينة واحدة فإن القيمة المحسوبة للاختبار بلغت 7.779- وهي قيمة دالة إحصائياً لصالح المتوسط النظري لأنه أكبر من المتوسط الحسابي، وبالتالي نستنتج أن درجة بعد معرفة الذات لعينة البحث منخفضة، وعلية بالفرضية الجزئية الأولى غير محققة.

2-2- عرض وتحليل النتائج الفرضية الجزئية الثانية:

تنص الفرضية الجزئية الثانية على ما يلي: " درجة الاستقلالية في عملية اختيار المهنة لدى عينة من متربصي التكوين المهني حسب نمط التمهين مرتفعة ".

جدول رقم (13) يوضح نتائج اختبار ت ستودنت للمقارنة بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري في بعد الاستقلالية.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	قيمة -ت- ستودنت المحسوبة	قيمة المعنوية sig	الدلالة	المستوى
بعد الاستقلالية	21.15	3.70	21	0.405	0.687	غير دالة	متوسط

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (13) أن المتوسط الحسابي لبعده الاستقلالية في اختيار المهنة بلغ 21.15 وهو متساوي تقريباً مع المتوسط النظري الذي يساوي 21، وبخصوص دلالة الفرق للمقارنة بين المتوسطين الفرضي والحسابي باستخدام اختبار -ت- ستودنت لعينة واحدة فإن القيمة المحسوبة للاختبار بلغت 0.687 وهي قيمة غير دالة إحصائياً وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري في بعد الاستقلالية وبما أن المتوسط الحسابي لبعده الاستقلالية لعينة البحث لم يختلف عن المتوسط النظري نخلص إلى أن الفرضية الجزئية الثانية غير محققة وبالتالي مستوى بعد الاستقلالية درجته متوسطة.

2-3- عرض وتحليل النتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

تنص الفرضية الجزئية الثانية على ما يلي: درجة الواقعية والمرونة في اختيار المهنة لدى عينة من متربصي التكوين المهني حسب نمط التمهين مرتفعة ".

جدول رقم (14) يوضح نتائج اختبار ت ستودنت للمقارنة بين المتوسط الحسابي والمتوسط

النظري في بعد الواقعية والمرونة.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	قيمة - ت - ستودنت المحسوبة	قيمة المعنوية sig	الدلالة	المستوى
بعد الواقعية والمرونة	15.97	3.26	15	2.96	0.004	دال	مرتفع

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (14) أن المتوسط الحسابي لبعده الواقعية والمرونة في اختيار المهنة بلغ 15.97 وهو أكبر من المتوسط النظري الذي يساوي 15، وبخصوص دلالة الفرق للمقارنة بين المتوسطين الفرضي والحسابي باستخدام اختبار -ت- ستودنت لعينة واحدة فإن القيمة المحسوبة للاختبار بلغت 2.96 وهي قيمة دالة إحصائية لأن قيمة المعنوية تساوي 0.004 وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري في بعد الواقعية والمرونة ولصالح المتوسط الحسابي، وبالتالي نستنتج أن درجة بعد الواقعية والمرونة لعينة البحث يندرج في المجال المرتفع والفرضية الجزئية الثالثة محققة.

2-4- عرض وتحليل النتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

تنص الفرضية الجزئية الثانية على ما يلي: درجة الاتجاه نحو العمل بشكل عام لدى عينة من متربيصي التكوين المهني حسب نمط التمهين مرتفعة ".

جدول رقم (15) يوضح نتائج اختبار ت ستودنت للمقارنة بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري في بعد الاتجاه نحو العمل.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	قيمة - ت - ستودنت المحسوبة	قيمة المعنوية sig	الدلالة	المستوى
بعد الاتجاه نحو العمل	21.49	3.83	18	9.091	0.000	دال	مرتفع

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (15) أن المتوسط الحسابي لبعده الاتجاه نحو العمل بشكل عام بلغ 21.49 وانحراف معياري يساوي 3.83 وهو أكبر من المتوسط النظري الذي يساوي 18، وبخصوص دلالة الفرق للمقارنة بين المتوسط الفرضي والحسابي باستخدام اختبار -ت- ستودنت لعينة واحدة فإن القيمة المحسوبة للاختبار بلغت 9.091 وهي قيمة دالة إحصائية لأن قيمة المعنوية تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري في بعد الاتجاه نحو العمل بشكل عام ولصالح المتوسط الحسابي، وبالتالي نستنتج أن درجة بعد الاتجاه نحو العمل بشكل عام لدى عينة البحث مرتفع، والفرضية الجزئية الرابعة محققة.

2-5- عرض وتحليل النتائج الفرضية الجزئية الخامسة:

تنص الفرضية الجزئية الخامسة على ما يلي "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني تعزى لمتغير الجنس لدى عينة من متربصي التكوين المهني حسب نمط التمهين".

جدول رقم (16) يوضح نتائج المقارنة في النضج المهني حسب متغير الجنس.

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة - ت - ستودنت المحسوبة	درجة الحرية df	قيمة المعنوية sig	الدلالة
الذكور	59	71.15	8.87	-4.68	98	0.000	دال
الإناث	41	79.56	8.75				

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (16) أن المتوسط الحسابي في النضج المهني للذكور يساوي 71.15 بينما المتوسط الحسابي للإناث بلغ 79.56 وهو أكبر من متوسط الذكور وبخصوص قيمة اختبار ت ستودنت للمقارنة بين عينتين مستقلتين فهي تساوي -4.68 وهي دالة إحصائية لأن مستوى الدلالة يساوي 0.000 وعليه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط الذكور ومتوسط الإناث في النضج المهني، وبالتالي فإن الفرضية الجزئية الخامسة محققة .

2-6- عرض وتحليل النتائج الفرضية الجزئية السادسة:

تنص الفرضية الجزئية السادسة على ما يلي " توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي لدى عينة من متربصي التكوين المهني حسب نمط التمهين".
جدول رقم(17) يوضح نتائج الإحصاء الوصفي في النضج المهني حسب متغير المستوى الدراسي.

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد (ن)	المستوى الدراسي
4	7.78	69.60	41	أقل من 4 متوسط
2	10.42	78.08	24	الرابعة متوسط
1	7.77	81	11	ثانية ثانوي
3	9.19	76.70	24	بكالوريا+جامعي

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (17) أن المتوسط الحسابية للنضج المهني حسب المستوى الدراسي جاءت أكبر قيمة لدى المتربصين الذين لهم مستوى السنة الثانية ثانوي بمتوسط قدره 81 وبانحراف معياري 7.77، يليهم المتربصين الحاصلين أصحاب مستوى السنة الرابعة متوسط بمتوسط حسابي 78.08 وبانحراف معياري 10.42، وفي المرتبة الثالثة جاء المتربصين في مستوى ثالثة ثانوي وجامعي بمتوسط حسابي 76.70 وبانحراف معياري 9.19، وفي المرتبة الرابعة والأخيرة متربصين في مستوى دراسي أقل من الرابعة متوسط بمتوسط حسابي 69.60 وبانحراف معياري قدره 7.78 ولمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات نقوم بالإطلاع على نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي.

جدول رقم(18)يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفرق في النضج المهني حسب متغير المستوى الدراسي.

الدلالة	قيمة المعنوية sig	قيمة الاختبار F	متوسط المربعات	درجات الحرية df	مجموع المربعات	مجال المقارنة
دال	0.000	8.006	623.151	3	1896.452	بين المجموعات
			77.839	96	7472.548	داخل المجموعات
			/	99	9842.00	المجموع

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (18) أن قيمة اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في النضج المهني حسب متغير المستوى الدراسي F-ف بلغت 8.006 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 لأن قيمة المعنوية تساوي 0.000، وعليه يمكننا القول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة النضج المهني تعزى لمتغير المستوى الدراسي. وبالتالي فالفرضية الجزئية السادسة محققة.

جدول رقم(19)يوضح نتائج اختبار(LSD) للمقارنة المتعددة في متغير النضج المهني حسب متغير المستوى الدراسي.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: total

LSD

(I) niveau	(J) niveau	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
أقل من 4 متوسط	رابعة متوسط	-8,47358*	2,26756	,000	-12,9746	-3,9725
	ثانية ثانوي	-11,39024*	2,99580	,000	-17,3369	-5,4436
	جامعي-بكالوريا	-7,09858*	2,26756	,002	-11,5996	-2,5975
رابعة متوسط	أقل من 4 متوسط	8,47358*	2,26756	,000	3,9725	12,9746
	ثانية ثانوي	-2,91667	3,21241	,366	-9,2932	3,4599
	جامعي-بكالوريا	1,37500	2,54688	,591	-3,6805	6,4305
ثانوي ثانية	أقل من 4 متوسط	11,39024*	2,99580	,000	5,4436	17,3369
	رابعة متوسط	2,91667	3,21241	,366	-3,4599	9,2932
	جامعي-بكالوريا	4,29167	3,21241	,185	-2,0849	10,6682
جامعي-بكالوريا	أقل من 4متوسط	7,09858*	2,26756	,002	2,5975	11,5996
	رابعة متوسط	-1,37500	2,54688	,591	-6,4305	3,6805
	ثانية ثانوي	-4,29167	3,21241	,185	-10,6682	2,0849

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (19) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني لصالح المتربصين الذين لهم مستوى سنة رابعة متوسط فما فوق مقارنة مع المتربصين في مستوى أقل من الرابعة متوسط باعتبار هؤلاء لهم متوسط حسابي أقل في درجة النضج المهني بين المستويات الدراسية الأربعة، بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المستويات الدراسية (الرابعة متوسط، الثانية ثانوي، الثالثة ثانوي وجامعي) باعتبار متوسطاتهم الحسابية متقاربة في درجة النضج المهني.

2-7- عرض وتحليل النتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على ما يلي: " درجة النضج المهني لدى عينة من متربصي التكوين المهني حسب نمط التمهين مرتفعة".

جدول رقم (20) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار ت- ستودنت لعينة واحدة لمقياس النضج المهني (الدرجة الكلية) لدى عينة البحث.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	قيمة ت- ستودنت المحسوبة	قيمة المعنوية sig	الدلالة	المستوى
مقياس النضج المهني	74.60	9.71	72	2.677	0.009	دال	مرتفع

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (20) أن المتوسط الحسابي لمقياس النضج المهني بلغ 74.60 وانحراف معياري يساوي 9.71، وبالتالي فالمتوسط الحسابي أكبر من المتوسط النظري الذي يساوي 72، وبخصوص دلالة الفرق للمقارنة بين المتوسطين الفرضي والحسابي باستخدام اختبار ت- ستودنت لعينة واحدة فإن القيمة المحسوبة للاختبار بلغت 2.677 وهي قيمة دالة إحصائياً لأن قيمة المعنوية تساوي 0.009 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وعليه فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري في بعد الاتجاه نحو العمل بشكل عام ولصالح المتوسط الحسابي، وبالتالي نستنتج أن درجة النضج المهني لدى عينة البحث مرتفع، و عليه فإن الفرضية العامة محققة.

3- مناقشة النتائج:**3-1- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى:**

دلت النتائج على أن عينة البحث من متربصي التكوين المهني يملكون درجة منخفضة في بعد معرفة الذات وهو احد أبعاد مقياس النضج المهني وهنا نشير إلى أن النظريات التي حاولت تفسير النضج المهني باعتباره غير ثابت حيث أن هناك من الباحثين يركزون على معرفة الأفراد لذواتهم وقدراتهم، وهناك من يركزون على المعلومات المتعلقة بالمهن المتاحة، وهناك من يسعى إلى تحقيق التطابق بين قدراته ومعلوماته حول المهن، وهناك من الرواد من ركز في نظريته على استعداد الفرد لاتخاذ قرارات معينة، ومنهم من يرى أن هناك من الأفراد من يعتمد على مبدأ المفاضلة والتكامل لتقييم وتحقيق ذاته. (زغوان وخلايفية، 2022، ص1000)

وفي هذا الصدد يرى (تايدمان) وهو من أصحاب النظريات التطورية أن النضج المهني يتجلى من خلال التطور المعرفي وفيه يصل الفرد إلى المستوى الأعلى في صناعة قراراته المهنية مرتكزا على نقطتين الأولى هي المطابقة بين أفكاره حول ذاته وتلك التي يكونها عن عالم الشغل، ودراسة الجهات المختلفة للمهن، ويبدأ بالمفاضلة بينها حسب قدراته وإدراكه لاهتماماته، والنقطة الثانية هي التكامل وتعني وصول الفرد إلى تحقيق الذات والتفاعل والاندماج مع جماعة العمل، والشعور بالقناعة والرضا لما حققه من انجاز في عمله. (زغوان وخلايفية، 2022، ص999)

"ان عدم قدرة الذات على ترجمة الخصائص الشخصية إلى فرص وظيفية تجعل الفرد غير قادر على اتخاذ قرارات مهنية، والقيام بمناقشة هذه الأسباب من شأنه مساعدتهم على معرفة سبب عدم القدرة على اتخاذ قرارا مهني" (زغوان وخلايفية، 2022، ص1007)

وتشير هذه النتيجة على أن المتربصين في التكوين المهني حسب نمط التمهين بحاجة إلى الإرشاد والتوجيه من اجل فهم ومعرفة ذواتهم وقدراتهم حتى يتسنى لهم فيما بعد البحث في المهن التي توافق قدراتهم ومهاراتهم، وبهذا يمكنهم اتخاذ قرارات مهنية صائبة.

3-2- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية:

كما توصلت الدراسة الحالية إلى نتيجة مفادها أن المتمهين يملكون درجة متوسطة من الاستقلالية في اختيار المهنة المناسبة لهم، وبالتالي فهم يميلون إلى تقليد أقرانهم أو الخضوع لآراء آبائهم في اختيار التخصص الدراسي أو المهني، وهذه النتيجة تتوافق مع نتيجة الفرضية الأولى، حيث انه كلما كان هناك وعي ومعرفة بالذات فإن ذلك يقود إلى التأكد والثقة وبالتالي

الاستقلالية في اختيار المهنة أو التخصص المهني المناسب، وعلى العكس من ذلك إذا كان الفرد لا يملك وعياً ومعرفة لذاته فإنه يكون متردد في اختياراته للمهنة المستقبلية ولهذا نجده يميل إلى تقليد أصدقائه، أو أنه يعتمد كلياً على والديه في عملية الاختيار ولا يمكنه أن يستقل برأيه عنهما. وهذه النتيجة تتوافق مع دراسة النواصرة (2021) التي توصلت إلى أن النضج المهني بين الطلبة العاديين والموهوبين كان متوسطاً في درجة الاستقلال في الاختيار المهني.

وقد قام (سوبر) بتحديد مجموعة من العناصر التي يستدل بها على النضج المهني والتي من بينها الوعي بالحاجة إلى القيام بخيارات دراسية ومهنية وكذا تحمل المسؤولية وتقبلها لعمل خطط واتخاذ قرارات دراسية ومهنية. (زغوان وخلايفية، 2022، ص1000)

3-3- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة:

أشارت نتائج الدراسة الحالية إلى أن إجابات أفراد العينة تشير إلى درجة مرتفعة فيما يتعلق ببعد المرونة والواقعية في الاختيار للمهنة أو التخصص الدراسي وهذا يعتبر عاملاً إيجابياً في النضج المهني، فالواقعية تعني أن عملية الوعي بالمهن ومتطلباتها بناءً على معرفة كافية بالمهن المتاحة في سوق الشغل، أو معرفة بالتخصصات المتاحة التي تقود إلى تلك المهن، إضافة إلى الاعتماد على معايير واقعية في عملية الاختيار بعيداً عن الغموض أو التكلفة، أما المرونة فتعني أن للفرد إمكانية في تعديل وتصحيح اختياراته وتوجهاته المهنية بما يناسب قدراته وإمكانياته من جهة وكذا اتجاهاته وميولاته من جهة أخرى، وإن يرى أن هناك إمكانية في تعديل الاتجاه نحو مهنة معينة حسب الظروف الخاصة بالفرد من جهة وحسب متطلبات المحيط من جهة أخرى.

3-4- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الرابعة:

و توصلت الدراسة الحالية إلى أن أفراد العينة تحصلوا على درجة مرتفعة في الاتجاه نحو العمل بشكل عام وهذا يعتبر مؤشراً إيجابياً لمستقبلهم المهني ونجاحهم في مشوراهم المهني وتحقيق الرضا والاستقرار الوظيفي و الاستعداد لتحمل أعباء العمل ومسؤولياته والوعي بأهمية ممارسة العمل وعوائده على الفرد من الناحية النفسية والاجتماعية والاقتصادية وعلاقة ذلك بتحقيق الذات وبناء مسار مهني ناجح، و ضرورة تحقيق التنمية الاقتصادية للمجتمع.

3-5- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الخامسة:

ومن بين نتائج هذه الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في النضج المهني لصالح الإناث وهذا يتوافق مع نتائج العديد من الدراسات السابقة التي أشارت

إلى تفوق الإناث على الذكور في درجة النضج المهني على غرار دراسة بدره (2016)، وكذا دراسة حنفي محمود (2011) و دراسة راجيف (2016)، وغيرها وفي هذا الصدد ذكر (سوبر) جملة من العوامل المؤثرة على النضج المهني من بينها اختلاف الجنس وكذا المكانة الاجتماعية والاقتصادية لتأثيرها غي المباشر على النضج المهني، هناك أهمية للظروف الاقتصادية والاجتماعية للوالدين في تحديد المدركات المهنية، فالتحاق الفرد بمهنة معينة يتأثر بالمركز الاقتصادي والاجتماعي للوالدين (أبو السعد والهوري، 2012، ص ص 76-77)

3-6- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية السادسة:

كما توصلت الدراسة الحالية إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني تعزى للمستوى الدراسي لدى المتربصين في التكوين المهني وهذا يتوافق مع ما جاء به (سوبر) حيث ذكر أن من بين العوامل المؤثرة في النضج المهني المستوى التربوي والتعليمي وهذا التأثير أكثر من عامل العمر. (أبو السعد والهوري، 2012، ص ص 76-77)

كما تتوافق هذه النتيجة مع نتائج دراسات سابقة على غرار دراسة بدره (2016) التي توصلت إلى وجود فرق دال إحصائيا في النضج المهني بين طلبة السنة الأولى جامعي وطلبة السنوات النهائية.

3-7- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية العامة:

النتيجة الرئيسية لهذه الدراسة تشير إلى أن درجة النضج المهني لدى المتربصين في التكوين المهني كانت مرتفعة وهذا يعني أن هؤلاء المتربصين قد اختاروا التخصصات التكوينية بناء على التوفيق بين قدراتهم ومستوياتهم الدراسية من جهة ومع خصائص ومتطلبات التخصصات المطلوبة وهذا يمكنهم بالتأكيد من النجاح في فترة التكوين وتحصيل المعارف والمهارات الضرورية للمهنة التي سوف يمارسونها في المستقبل بعد إكمال فترة التكوين، وتشير هذه النتيجة أيضا إلى أن عملية الاختيار التكويني المهني كانت صائبة وبناء على معايير واقعية وهذا من شأنه أن يوفر عليهم وعلى المؤسسات التي تكونهم الكثير من الجهد والوقت، ويعطيهم دافعية للتعلم بالإضافة إلى دخول عالم الشغل برضا عن أنفسهم وعن المهنة التي تم اختيارها، وتشير أغلب الدراسات السابقة التي تم اعتمادها في هذا البحث إلى أن مستوى النضج المهني جاء في مستوى متوسط وهذا مرده إلى اختلاف عينة البحث الحالية عن عينات الدراسات السابقة بالإضافة إلى الاختلاف في متغيرات ديمغرافية مثل السن وكذا المستوى الدراسي.

4- نتائج البحث:

- درجة معرفة الذات لدى متربصي التكوين المهني منخفضة.
 - درجة الاستقلالية في الاختيار المهني لدى متربصي التكوين المهني حسب نمط التمهين جاءت متوسطة.
 - درجة الواقعية والمرونة في الاختيار المهني لدى متربصي التكوين المهني حسب نمط التمهين مرتفعة
 - درجة الاتجاه نحو العمل بشكل عام لدى متربصي التكوين المهني حسب نمط التمهين مرتفعة.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني حسب نمط التمهين تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني حسب نمط التمهين تعزى للمستوى الدراسي ولصالح المستويات الأعلى.
 - درجة النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني حسب نمط التمهين مرتفعة.
- خاتمة البحث:**

إن موضوع النضج المهني نال اهتماما كبيرا من طرف الباحثين والأفراد والدول نظرا لأن له أهمية سواء تعلق بحياة الفرد أو المجتمع نظرا لارتباطه بالحياة التعليمية والمهنية للأفراد، وعلاقته بالعديد من المتغيرات النفسية والاجتماعية والاقتصادية، وهو وثيق الصلة بالفرد منذ طفولته إلى غاية تقاعده من العمل، فالنضج المهني يتأثر بالعديد من العوامل الداخلية المتعلقة بالفرد وخصائصه وسماته وتفكيره ومهاراته، وخصائص المهن الموجودة في عالم الشغل، والنضج المهني ينمو ويتطور مع نمو وتطور الفرد والدرجة المرتفعة من النضج المهني تساعد الفرد على التوفيق بين قدراته الشخصية والمتطلبات التربوية والمهنية وتلعب الأسرة والمؤسسات التربوية والتكوينية دورا هاما من خلال برامجها وفلسفتها التربوية في بناء النضج المهني لأفراد المجتمع حتى يتمكنوا من اتخاذ قرارات مهنية تتسم بالواقعية والمرونة، وبالتالي ولوج عالم الشغل بدون مشكلات نفسية أو مشكلات في الأداء وهذا ما يوفر للمؤسسات الحصول على كفاءات عمالية تسهم في تحقيق النمو والتطور لهذه المنظمات في مختلف القطاعات وتقادي القصور في الأداء أو دوران العمالة وتوفير الجهد والوقت والمال، وتحقيق مستويات مرتفعة من الرضا المهني لدى العمال.

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً-المراجع باللغة العربية:

1- السواط، وصل الله بن عبد الله حمدان.(2008). فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول الثانوي بمحافظة الطائف"دراسة شبه تجريبية" أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة أم القرى: المملكة العربية السعودية.

-أبو السعد، أحمد والهواري، لمياء.(2012).التوجيه التربوي والمهني.دار الشروق:عمان.

3-أبو سل، محمد عبد الكريم.(1999).مدخل إلى التربية المهنية.ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع: الأردن.

4-النواصرة، فيصل.(2021). واقع النضج المهني لدى الطلبة الموهوبين والعاديين في محافظة عجلون وعلاقته ببعض المتغيرات وبالتحصيل الدراسي[نسخة الكترونية]، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، 7(02)، ص ص 186-219.

5-بادي، فاتية وقيسي، محمد السعيد.(2022).حقيبة تدريبية لتنمية اتخاذ القرار المهني لعينة من متربيصي التكوين المهني-دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين لمقدم مبروك الدبيلة ولاية الوادي[نسخة الكترونية]، مجلة العلوم الاجتماعية، 16 (02)، ص ص vocational maturity.376-364

6-بدر، حورية.(2016).تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة وهران[نسخة الكترونية]، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد26، ص ص 397-414.

7-بدياف، عائشة وشطاح، فاطمة الزهراء.(2023).واقع التكوين المهني في تخصص التوثيق والأرشيف بالمؤسسات التكوين المهني في الجزائر ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة ابن خلدون - تيارت.

8 -بربار، مروة وبودلال، فضيلة.(2023). دور التكوين المهني في زيادة تعزيز مستوى الكفاءة المهنية لدى العامل ،كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة ابن خلدون تيارت

9- بوتاعة، وسيلة وبن يحيى،خديجة .(2022).استراتيجيات التكوين المهني وعلاقتها بتلبية متطلبات عالم الشغل،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة محمد الصديق بن يحيى،جيجل

10-بوسطة، سارة وبونويرة، نجاه.(2023). دور المتابعة لخريجي مراكز التكوين المهني

- في الاندماج المهني ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة ابن خلدون - تيارت .
- 11- جبيري، آية وبوقطاف، رحاب . (2023). اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو عملية التكوين المهني ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة الشهيد العربي التبسي.
- 12- حامة، عبد الله.(2020). مستوى النضج المهني لدى متربصي وعمال عقود ما قبل التشغيل والإدماج المهني في مؤسسات الضمان الاجتماعي وصناديق التقاعد والبطالة الاجتماعية ،كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ،جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
- 13- حسناء، ساحسي، حليلة ، حنطاوي،(2021). جودة الحياة لدى المراهق في مجال التكوين المهني، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والإسلامية،جامعة احمد دراية ،أدرار.
- 14- حلبي، حسن.(1982). تدريب الموظف. ط2. منشورات عويدات: لبنان.
- 15- حمداوي، وسيلة.(2004). إدارة الموارد البشرية. مديرية النشر لجامعة قالمة. الجزائر.
- 16- حمو عبدو، أحمد وأولاد دحمان، جميلة.(2021). اتجاهات متربصي التكوين المهني نحو برامج التكوين عن بعد ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية و الإسلامية ، جامعة احمد دراية ،أدرار.
- 17- حنفي محمود، هويدة.(2011). النضج المهني وتأثيره على جودة اتخاذ قرار مهنة المستقبل لدى طلاب الدبلوم العامة في التربية في ضوء بعض المتغيرات [نسخة الكترونية]، **المجلة المصرية للدراسات النفسية**، 21 (73) استرجعت من <http://search.mandumah.com/Record/1010240> ص ص 659-726.
- 18- زغوان، آمال وإسعادي، فارس.(2021). النضج المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار لدى طلبة الثالثة ثانوي [نسخة الكترونية]، **مجلة العلوم النفسية والتربوية**، 7(4)، ص ص 316-330.
- 19- زغوان، آمال وخلايفية ، نصيرة .(2022). النظريات المفسرة للنضج المهني ، **مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية** ، 8(01) جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة الجزائر، ص ص 1001-1013
- 20- صوالحه، عبد المهدي.(دت). مستوى النضج المهني والطموح لدى عينة من طلبة مرحلة المراهقة المتوسطة في شمال الأردن [نسخة الكترونية]، **المجلة الجزائرية للطفولة والتربية**، ص ص 155-187
- 21- طواهرير، عبد الجليل.(2021). محاضرات في هندسة التكوين.كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.جامعة قاصدي مرباح ورقلة.استرجعت من

22- عبد الهادي، جودت عزة ، العزة، سعيد حسني. (2014).التوجيه المهني ونظرياته ، ط2 ، دار الثقافة والنشر والتوزيع ،الأردن .

23- عمروني، مراد.(2018).المشاركة في اتخاذ القرار لدى أساتذة التكوين المهني،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، الجزائر .

24- عنجوري، مكة ودحمان، مليكة.(2023).دور مؤسسات التكوين في توفير متطلبات سوق العمل في الجزائر،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والإسلامية ،جامعة احمد دريعية ،ادرار

25-قابل، أحمد ومناد، حسين.(2018). التكوين المهني والفاعلية التنظيمية ،كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ،جامعة عبد الرحمان بن خلدون – تيارت .

26-قويدر، حياة.(2012).التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الجزائر3.

28-محي الدين محمد طه مصطفى، ثريا.(2021).العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالنضج المهني لدى طلاب المدرسة الثانوية الفنية الفندقية بأسوان[نسخة الكترونية]، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، المجلد27، الجزء3، جامعة حلوان، ص ص 30-66.

29-مدور، مليكة، راجي، إسماعيل وسايحي، سليمة.(2020).مستوى اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ الطور الثانوي: دراسة مقارنة على عينة من تلاميذ ثانويات مدينة بسكرة[نسخة الكترونية]، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، 9(04)، ص ص 321-351.

30-مدياني، ابراهيم و بابا، عبد الله.(2021).التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والإسلامية،جامعة احمد دراية أدرار .

31-واضح، العمري.(2024).محاضرات هندسة التكوين وبناء البرامج التدريبية موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة المسيلة، استرجعت من

<https://elearning.univ-msila.dz/moodle/course/view.php?id=12017>

ثانيا-المراجع باللغة الأجنبية:

32-Rajeev, Oberai.(2016).To study the Gender Difference in Career Maturity – Competence of Parentally Accepted and Rejected Students In relation To Management of Schools ,*The International Journal of Indian Psychology*, volume4, No77,PP 2349-3429.

33-Eliana, Rika, Supriyantini, Sri and Tuapattinaja, Jossetta M.R.(2016).Career Maturity Among High School Students In Medan, *Advances In Social Science,Education and Humanities* 61Research (ASSEHR), Volume 81

,(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).pp230-233.

34-Sundeeep, Pandey and Bheema, Manral.(2017).A Study Of Vocational Maturity Of Secondary School Students. *International Journal Of Research Culture Society*, Volume 1, No07,PP 20-24.

35-Nor Syzila , Abdul Rahim, Wan Marzuki, Waan Jaafar and Nurazidwati, Mehamad Arsad.(2021). Career Maturity and Career Decision-Making Self Efficacy as Predictors of Career Adaptability among Students in Foundation Programm, university Putra Malaysia, *Asian Journal of University Education* (AJUE), Volume 17, No 4, p p 464-477.

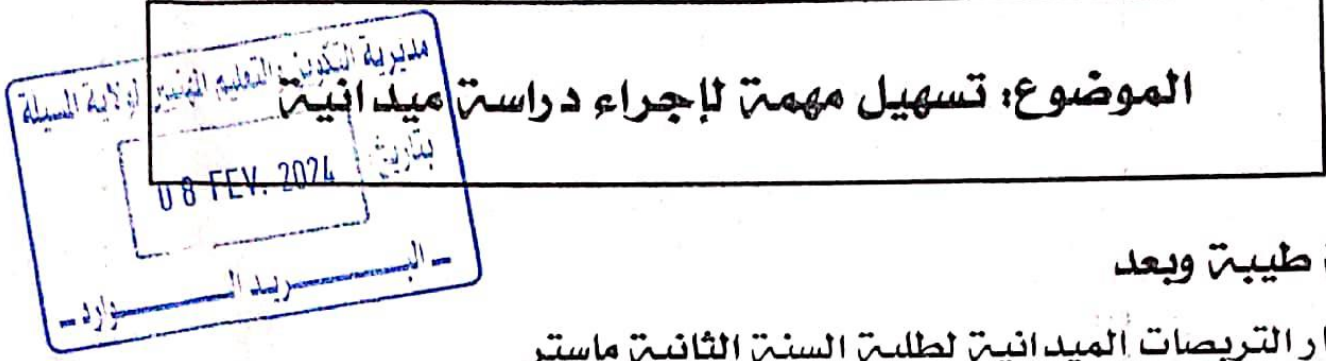
الملاحق

مسيلة في 31 / 01 / 2024

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

إلى السيد(ة): مدير التكوين المهني والتمهين لولاية المسيلة

قسم علم النفس



الموضوع: تسهيل مهمة لإجراء دراسة ميدانية

تحية طيبة وبعد

في إطار التربصات الميدانية لطلبة السنة الثانية ماستر

الشعبية: علم النفس التخصص: علم النفس العمل والتنظيم

نرجو من سيادتكم المحترمة تسهيل مهمة الطالب (ة) المذكور (ة) أدناه وتقديره المساعدة الممكنة وللزامته في حدود ما يسمح به القانون، وهذا على مستوى المصالح التي تشرفون عليها.

عنوان الدراسة الميداني: درجة النضج المهني لدى المتربصين في نمط التكوين عن طريق التمهين- دراسة ميدانية ببعض مراكز التكوين المهني لولاية المسيلة-

المشرف: واضح العمري

اسم ولقب الطالب: صواش عيسى رقم التسجيل: 191935085973

اسم ولقب الطالب: لالي عثمان رقم التسجيل:

في الأخير، تقبلوا منا أسى عبارات التقدير والاحترام

نائب العميد المكلف بالبحث العلمي

نائب رئيس القسم المكلف بالبحث العلمي

نائب العميد المكلف بالبحث العلمي
القلمسي والعلاقات الخارجية
الدكتور
رفال أبو الخير

رئيس قسم
علم النفس
الكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
الدكتور
نور الدين جعلاب



الجامعة الجزائرية الديمقراطية الشعبية
الكلية الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES

Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Chancellorship of the College for Studies and
Student Affairs

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نباية العادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: 2024/

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيد(ة): مروان عيسى

الصفة (طالب, استاذ باحث, باحث دائم): طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 108246553

الصادرة بتاريخ: 2016/12/09 عن دائرة: المسيلة

المسجل (ة) بكلية: العلوم الإنسانية قسم: علم النفس

تخصص: علم النفس العملي والتطبيقات تحت رقم التسجيل: 191935081943

والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج, مذكرة ماستر, مذكرة ماجستير, اطروحة دكتوراه).

عنوانها: درجة الماجستير في علم النفس في مسارات التكنولوجيا

المؤلفين حسب ترتيب الأسماء

د.العماد عبد الباقى عيسى, د.سليم التكرنات, د.محمد بن عبد الله المسيلة, د.د. د.د.

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 2024/05/29

امضاء المعني (ة): [Signature]

الرجوع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 2016-07-28 المحدد للتواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.



Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Affairs

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع: درجة النضج المهني لدى المترشحين في مراكز التكوين المهني حسب
خطة التمهين دراسة ميدانية على مستوى بعض مؤسسات التكوين
المهني لمدينتي المسيلة وأولاد دراج

إعداد الطلبة:

1- صولش عيسى رقم التسجيل: 191935085973
2- لالبي عثمان رقم التسجيل: 191937003190

القسم: علم النفس الشعبية علم النفس التخصص: علم وتخطيط وتسيير الموارد البشرية
إشراف: أ.د. واضح العري الرقبة: لم يستأد

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي، 2023-
2024 وأسمح بإيداعه على مستوى إدارة القسم للمناقشة والتقييم.

رئيس فريق الاختصاص

موافقة وامضاء الاستاذ(ة) المشرفة(ة):

رئيس القسم

مواثيق
ط صولش



جامعة محمد بوضياف-المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس



السلام عليكم وبعد:

يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة والتي نصبوا من خلالها إلى معرفة درجة النضج المهني لديكم بصفتمكم متربصين في التكوين المهني حسب نمط التمهين، ، وعليه نرجوا منكم الإجابة على عبارات هذا الاستبيان بكل حرية وصدق بالاختيار بين البديل الذي يناسبكم، ونحيطكم علما أن المعلومات سوف تبقى في سرية تامة وستستخدم لغرض البحث العلمي فقط.

ملاحظة: - الرجاء وضع علامة (X) في الخانة المناسبة (في عبارات الاستبيان)
-الرجاء عدم ترك أي عبارة من دون إجابة.

-المعلومات الشخصية:

اسم مركز التكوين المهني:.....

-الجنس: ذكر أنثى

المستوى الدراسي:.....

-تخصص التمهين:.....

الإجابات					العبارة
غير موافق بشدة	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق بشدة	
					1-سوف اختار أي مهنة طالما دخلها المادي مناسب
					2-يصعب علي اختيار العمل المناسب لي بسبب كثرة الآراء التي أسمعها.
					3-أشعر بعدم أهمية اختيار أي مهنة لأن جميع المهن متعبة
					4-أخطط للالتحاق بالعمل الذي تقترحه علي أسرتي
					5-يوجد مهنة واحدة لكل شخص
					6-العمل ممل وغير ممتع
					7-اضطر أحيانا لاختيار مهنة لا تناسب قدراتي وميولي
					8-العمل بحد ذاته غير مهم، المهم هو الدخل المادي
					9-أفضل أن أجرب مهنا مختلفة قبل أن أقوم باختيار المهنة المناسبة
					10-أختار مهنتي تبعا لاختيار أصدقائي لمههم
					11-عندما ارغب في مهنة معينة يصعب علي تغيير هذا الاختيار.
					12-العمل يحقق لي مكانة وقيمة بين الناس
					13-أرى أن الصدفة هي التي تحدد اختياري لمهنة المستقبل.
					14-يضايقني أن يفرض علي والداي نوع المهنة التي سوف أعمل بها
					15-أعلم أن كل إنسان سوف يلتحق بعمل ولكنني غير متحمس للعمل
					16-اهتم بمعرفة المهن التي تناسب قدراتي
غير موافق بشدة	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق بشدة	العبارة

موافق بشدة	موافق	متأكد		بشدة	
					17- أشعر بالحيرة والتردد عند اختيار مهنة المستقبل
					18- عليك أن ترضى في كثير من الأحيان بعمل أقل مما كنت تطمح إليه
					19- اختار المهنة التي تناسب ميولي (اهتمامي) ثم أخطط للالتحاق بها.
					20- أختار المهنة المناسبة التي تحسن الوضع المادي لأسرتي
					21- أصر على المهنة التي أطمح للوصول إليها مهما كلف الأمر
					22- أشعر بالإحباط من اختيار المهنة المناسبة نظرا لارتفاع نسبة البطالة
					23- أرى أن المهنة التي تمنحني الشهرة هي الأفضل
					24- أرى أن الآباء هم الذين يجب عليهم أن يختاروا المهن المناسبة لأبنائهم.

شكرا جزيلا على تعاونكم.

الثبات بالتجزئة النصفية:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,571
		N of Items	12 ^a
	Part 2	Value	,461
		N of Items	12 ^b
	Total N of Items		24
Correlation Between Forms			,674
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,805
	Unequal Length		,805
Guttman Split-Half Coefficient			,804

a. The items are: q1, q3, q5, q7, q9, q11, q13, q15, q17, q19, q21, q23.

b. The items are: q2, q4, q6, q8, q10, q12, q14, q16, q18, q20, q22, q24.

الاتساق الداخلي:

Correlations

		self	independent	reality	trend	total
self	Pearson Correlation	1	,321**	,245*	,451**	,649**
	Sig. (2-tailed)		,001	,014	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
independent	Pearson Correlation	,321**	1	,328**	,414**	,741**
	Sig. (2-tailed)	,001		,001	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
reality	Pearson Correlation	,245*	,328**	1	,382**	,678**
	Sig. (2-tailed)	,014	,001		,000	,000
	N	100	100	100	100	100
trend	Pearson Correlation	,451**	,414**	,382**	1	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100
total	Pearson Correlation	,649**	,741**	,678**	,801**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

الصدق التمييزي:

Group Statistics

group	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
-------	---	------	----------------	-----------------

VAR00001	دنيا	25	62,7200	4,01580	,80316
	عليا	25	87,4800	5,44763	1,08953

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
VAR00001	Equal variances assumed	4,399	,041	-18,292	48
	Equal variances not assumed			-18,292	44,137

توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

sex

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	59	59,0	59,0	59,0
	أنثى	41	41,0	41,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي

niveau

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 4 متوسط	41	41,0	41,0	41,0
	رابعة متوسط	24	24,0	24,0	65,0
	ثانية ثانوي	11	11,0	11,0	76,0
	بكالوريا+جامعي	24	24,0	24,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

الإحصاءات الوصفية

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
self	100	10,00	23,00	15,9900	2,58392
independent	100	13,00	30,00	21,1500	3,70742
reality	100	9,00	23,00	15,9700	3,26739
trend	100	10,00	30,00	21,4900	3,83892
total	100	54,00	98,00	74,6000	9,71409
Valid N (listwise)	100				

الفروق في النضج المهني حسب الجنس

Group Statistics

sex	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
independent ذكر	59	20,3559	3,40771	,44365
independent أنثى	41	22,2927	3,86163	,60309
self ذكر	59	15,1356	2,23959	,29157
self أنثى	41	17,2195	2,57403	,40200
reality ذكر	59	15,2542	3,22487	,41984
reality أنثى	41	17,0000	3,08221	,48136
trend ذكر	59	20,4068	3,93533	,51234
trend أنثى	41	23,0488	3,13011	,48884
total ذكر	59	71,1525	8,87230	1,15508
total أنثى	41	79,5610	8,75514	1,36732

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
independent	Equal variances assumed	1,148	,287	-2,646	98
	Equal variances not assumed			-2,587	79,042
self	Equal variances assumed	,161	,689	-4,303	98
	Equal variances not assumed			-4,196	78,225
reality	Equal variances assumed	,144	,706	-2,711	98
	Equal variances not assumed			-2,733	88,633
trend	Equal variances assumed	2,107	,150	-3,581	98
	Equal variances not assumed			-3,731	96,139
total	Equal variances assumed	,001	,972	-4,686	98
	Equal variances not assumed			-4,698	86,930

اختبار التوزيع الطبيعي:

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total	,075	100	,176	,984	100	,264

a. Lilliefors Significance Correction

اختبار تحليل التباين الاحادي للمقارنة في النضج المهني حسب المستوى الدراسي:

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
self	Between Groups	113,562	3	37,854	6,638	,000
	Within Groups	547,428	96	5,702		
	Total	660,990	99			
independent	Between Groups	128,537	3	42,846	3,338	,023
	Within Groups	1232,213	96	12,836		
	Total	1360,750	99			
reality	Between Groups	165,298	3	55,099	5,933	,001
	Within Groups	891,612	96	9,288		
	Total	1056,910	99			
trend	Between Groups	168,677	3	56,226	4,183	,008
	Within Groups	1290,313	96	13,441		
	Total	1458,990	99			
total	Between Groups	1869,452	3	623,151	8,006	,000
	Within Groups	7472,548	96	77,839		
	Total	9342,000	99			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) niveau	(J) niveau	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
self	أقل من 4 متوسط	رابعة متوسط	-2,24390 [*]	,61374	,000	-3,4622	-1,0256
		ثانية ثانوي	-1,33481	,81085	,103	-2,9443	,2747
		بكالوريا+جامع ي	-2,28557 [*]	,61374	,000	-3,5038	-1,0673
	رابعة متوسط	أقل من 4 متوسط	2,24390 [*]	,61374	,000	1,0256	3,4622
		ثانية ثانوي	,90909	,86948	,298	-,8168	2,6350
		بكالوريا+جامع ي	-,04167	,68935	,952	-1,4100	1,3267
	ثانية ثانوي	أقل من 4 متوسط	1,33481	,81085	,103	-,2747	2,9443
		رابعة متوسط	-,90909	,86948	,298	-2,6350	,8168
		بكالوريا+جامع ي	-,95076	,86948	,277	-2,6767	,7751
	بكالوريا+جامع ي	أقل من 4 متوسط	2,28557 [*]	,61374	,000	1,0673	3,5038
		رابعة متوسط	,04167	,68935	,952	-1,3267	1,4100
		ثانية ثانوي	,95076	,86948	,277	-,7751	2,6767
independent	أقل من 4 متوسط	رابعة متوسط	-1,07622	,92080	,245	-2,9040	,7516
	متوسط	ثانية ثانوي	-3,49667 [*]	1,21652	,005	-5,9115	-1,0819

		بكالوريا+جامع ي	-1,90955*	,92080	,041	-3,7373	-,0818
	رابعة متوسط	أقل من 4 متوسط	1,07622	,92080	,245	-,7516	2,9040
		ثانية ثانوي	-2,42045	1,30449	,067	-5,0098	,1689
		بكالوريا+جامع ي	-,83333	1,03423	,422	-2,8863	1,2196
	ثانية ثانوي	أقل من 4 متوسط	3,49667*	1,21652	,005	1,0819	5,9115
		رابعة متوسط	2,42045	1,30449	,067	-,1689	5,0098
		بكالوريا+جامع ي	1,58712	1,30449	,227	-1,0023	4,1765
		بكالوريا+جامع ي	1,90955*	,92080	,041	,0818	3,7373
		رابعة متوسط	,83333	1,03423	,422	-1,2196	2,8863
		ثانية ثانوي	-1,58712	1,30449	,227	-4,1765	1,0023
reality	أقل من 4 متوسط	رابعة متوسط	-2,17073*	,78327	,007	-3,7255	-,6160
		ثانية ثانوي	-3,89800*	1,03482	,000	-5,9521	-1,8439
		بكالوريا+جامع ي	-,79573	,78327	,312	-2,3505	,7590
	رابعة متوسط	أقل من 4 متوسط	2,17073*	,78327	,007	,6160	3,7255
		ثانية ثانوي	-1,72727	1,10965	,123	-3,9299	,4754
		بكالوريا+جامع ي	1,37500	,87975	,121	-,3713	3,1213
	ثانية ثانوي	أقل من 4 متوسط	3,89800*	1,03482	,000	1,8439	5,9521
		رابعة متوسط	1,72727	1,10965	,123	-,4754	3,9299
		بكالوريا+جامع ي	3,10227*	1,10965	,006	,8996	5,3049
		بكالوريا+جامع ي	,79573	,78327	,312	-,7590	2,3505
		رابعة متوسط	-1,37500	,87975	,121	-3,1213	,3713
		ثانية ثانوي	-3,10227*	1,10965	,006	-5,3049	-,8996
trend	أقل من 4 متوسط	رابعة متوسط	-2,98272*	,94226	,002	-4,8531	-1,1124
		ثانية ثانوي	-2,66075*	1,24487	,035	-5,1318	-,1897
		بكالوريا+جامع ي	-2,10772*	,94226	,028	-3,9781	-,2374
	رابعة متوسط	أقل من 4 متوسط	2,98272*	,94226	,002	1,1124	4,8531
		ثانية ثانوي	,32197	1,33489	,810	-2,3278	2,9717
		بكالوريا+جامع ي	,87500	1,05833	,410	-1,2258	2,9758
	ثانية ثانوي	أقل من 4 متوسط	2,66075*	1,24487	,035	,1897	5,1318
		رابعة متوسط	-,32197	1,33489	,810	-2,9717	2,3278
		بكالوريا+جامع ي	,55303	1,33489	,680	-2,0967	3,2028

	بكالوريا+جامع ي	أقل من 4 متوسط	2,10772*	,94226	,028	,2374	3,9781
		رابعة متوسط	-,87500	1,05833	,410	-2,9758	1,2258
		ثانية ثانوي	-,55303	1,33489	,680	-3,2028	2,0967
total	بكالوريا+جامع ي	أقل من 4 متوسط	-8,47358*	2,26756	,000	-12,9746	-3,9725
		ثانية ثانوي	-11,39024*	2,99580	,000	-17,3369	-5,4436
		رابعة متوسط	-7,09858*	2,26756	,002	-11,5996	-2,5975
	بكالوريا+جامع ي	أقل من 4 متوسط	8,47358*	2,26756	,000	3,9725	12,9746
		ثانية ثانوي	-2,91667	3,21241	,366	-9,2932	3,4599
		رابعة متوسط	1,37500	2,54688	,591	-3,6805	6,4305
	بكالوريا+جامع ي	أقل من 4 متوسط	11,39024*	2,99580	,000	5,4436	17,3369
		ثانية ثانوي	2,91667	3,21241	,366	-3,4599	9,2932
		رابعة متوسط	4,29167	3,21241	,185	-2,0849	10,6682
	بكالوريا+جامع ي	أقل من 4 متوسط	7,09858*	2,26756	,002	2,5975	11,5996
		ثانية ثانوي	-1,37500	2,54688	,591	-6,4305	3,6805
		رابعة متوسط	-4,29167	3,21241	,185	-10,6682	2,0849

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean
						Lower Bound
self	أقل من 4 متوسط	41	14,7561	2,07100	,32344	14,1024
	رابعة متوسط	24	17,0000	2,60434	,53161	15,9003
	ثانية ثانوي	11	16,0909	2,46798	,74412	14,4329
	بكالوريا+جامعي	24	17,0417	2,62892	,53663	15,9316
	Total	100	15,9900	2,58392	,25839	15,4773
independent	أقل من 4 متوسط	41	20,0488	3,29356	,51437	19,0092
	رابعة متوسط	24	21,1250	4,14217	,84552	19,3759
	ثانية ثانوي	11	23,5455	3,53167	1,06484	21,1728
	بكالوريا+جامعي	24	21,9583	3,48262	,71089	20,4878
	Total	100	21,1500	3,70742	,37074	20,4144
reality	أقل من 4 متوسط	41	14,8293	3,00751	,46969	13,8800
	رابعة متوسط	24	17,0000	3,24372	,66212	15,6303
	ثانية ثانوي	11	18,7273	2,72363	,82121	16,8975
	بكالوريا+جامعي	24	15,6250	3,04763	,62209	14,3381
	Total	100	15,9700	3,26739	,32674	15,3217
trend	أقل من 4 متوسط	41	19,9756	3,53898	,55270	18,8586
	رابعة متوسط	24	22,9583	3,62934	,74084	21,4258
	ثانية ثانوي	11	22,6364	2,94186	,88700	20,6600

	بكالوريا+جامعي	24	22,0833	4,16942	,85108	20,3227
	Total	100	21,4900	3,83892	,38389	20,7283
total	أقل من 4 متوسط	41	69,6098	7,78742	1,21619	67,1517
	رابعة متوسط	24	78,0833	10,42537	2,12807	73,6811
	ثانية ثانوي	11	81,0000	7,77174	2,34327	75,7789
	بكالوريا+جامعي	24	76,7083	9,19111	1,87613	72,8273
	Total	100	74,6000	9,71409	,97141	72,6725

DataSet1] E:\مسترا\مذكره الماستر\master2024.sav س2 محاضرات

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Mean	Std. Deviation
independent	100	13,00	21,1500	3,70742
reality	100	9,00	15,9700	3,26739
self	100	10,00	15,9900	2,58392
trend	100	10,00	21,4900	3,83892
total	100	54,00	74,6000	9,71409
Valid N (listwise)	100			

درجة تقدير الذات

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
self	100	15,9900	2,58392	,25839

One-Sample Test

	Test Value = 18					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
self	-7,779	99	,000	-2,01000	-2,5227	-1,4973

درجة الاستقلالية

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
independent	100	21,1500	3,70742	,37074

One-Sample Test

Test Value = 21					
					95% Confidence Interval of the Difference
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower
independent	,405	99	,687	,15000	-,5856

One-Sample Test

Test Value = 21	
95% Confidence Interval of the Difference	
Upper	
independent	,8856

درجة الواقعية

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
reality	100	15,9700	3,26739	,32674

One-Sample Test

Test Value = 15						
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
reality	2,969	99	,004	,97000	,3217	1,6183

درجة الاتجاه نحو العمل

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
trend	100	21,4900	3,83892	,38389

One-Sample Test

Test Value = 18						
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
trend	9,091	99	,000	3,49000	2,7283	4,2517

درجة النضج المهني:

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total	100	74,6000	9,71409	,97141

One-Sample Test

	Test Value = 72					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
total	2,677	99	,009	2,60000	,6725	4,5275

عنوان المشروع:

مؤسسة التوجيه والإرشاد السياحي بولاية تيميمون
مشروع لنيل مؤسسة ناشئة في إطار القرار الوزاري

1275

صورة العلامة التجارية



الاسم التجاري

Timimoun

1 فريق الاشراف

فريق الإشراف	
المشرف الرئيسي د واضح العمري	تخصص علم النفس
المشرف المساعد د سميرة بوزناد	تخصص علم النفس

فريق العمل:

فريق المشروع	التخصص
لالى عثمان	علم النفس عمل وتنظيم
لالى محمد	قانون خاص
جعا توفيق	علم النفس عمل وتنظيم
لالى يمينة	لغة أجنبية
لالى أمحمد	رياضيات

1 - ملخص فكرة المشروع :

يهدف المشروع في الأساس إلى جذب اكبر عدد ممكن من السياح سواء من داخل الجزائر او خارجها وتعريفهم بمختلف المناطق الصحراوية واهم العادات والتقاليد التي تدر بها وتزويدهم معلومات مهمة عن أهم المرافق التي تقدم خدمات ذات جودة عالية والعمل والحرص على إرضاء الزبون مما يضمن عودته في المستقبل.

الحل المقترح :

منصة و تطبيق الكتروني اسمه Timimoun يجمع ويضم مختلف القصور التي يزخر بها إقليم قورارة والتي يفوق عددها 366 قصر تمثل مهد الحضارات والثقافات الماضية جسدوا فيها أبدعاتهم (خاص بعملية الاستقطاب)

خاصية الدفع الالكتروني بالبطاقة الذهبية او visa

السياحة الرقمية

والجدول التالي يوضح محتوى التطبيق

الوجهات السياحية	الإقامة	خدمات النقل	المرشدين	المعالم السياحية	المهرجانات	مأكولات تقليدية	خدمات أخرى
قصر تغلزي	فندق قرارة	السيارات	بابا	قصر الدراع	ابوع المولد النبوي	المردود	خيمة في الصحراء
قصر جدير	فندق ماسين	الدرجات النارية	مملوكي	مغارة حيجا	المهرجان الثقافي اهليل	الطعام	حفلات الزفاف
قصر بني سلم	جنان مالك		الاستاذ كركوب	مغارة قصر	مهرجان توبر لتمور	خبز انور	دورات تكوينية

			يغزر				
--	--	--	------	--	--	--	--

- مجال النشاط: الخدمات
- بدأت الفكرة بسبب تراجع نسبة السباح في السنوات الأخيرة نتيجة نقص مرافق الاستقبال والتوجيه. وتطورت من خلال ابتكار منصة رقمية وتطبيق الكتروني يسهل عملية الوصول والتعريف بالمنطقة من خلال السياحة الرقمية .
- سأقوم بتقديم خدمات متميزة عن الخدمات التقليدية التي كانوا يعتمدون عليها ،ويكون ذلك من خلال استغلال التطبيقات والمواقع والمنصات الحديثة والتي يتم انجازها من قبل مختصين وخبراء في مجال تكنولوجيا البحث العلمي

2 - القيم المقترحة :

- الحدثة : تلبية احتياجات جديدة لسائح من خلال تقديم خدمات عن بعد ،التوجيه السياحي الافتراضي والواقع المعزز،السياحة العلاجية ، توجيه سياحي متعدد اللغات ، الخرائط السياحية ، خاصية الدفع .
- الأداء :يتجلى الأداء في نوعية الخدمة المقدمة ،مهارت المرشد السياحي ،المعرفة بالمنطقة ،القدرة على إيصال المعلومة ،مهارت التواصل، مهارات التعامل ،القدرة على التفكير السريع وحل مشكلات الطارئة.
- التكليف:يمكن تكيف جميع الخدمات بما يوافق إدارة الوقت ،العمل الجماعي ،المرونة العاطفية ،حل المشكلات ،تعديل البرنامج السياحي الذي يريد،استخدام التواصل الغير اللفظي مثل لغة الجسد
- انجاز المهمة : وهي مساعدة السائح ومرافقته من جميع النواحي التقنية والفنية من الاستقبال حتى المغادرة
- التصميم :يتم تصميم وهندسة البرامج السياحية بمشاركة خبراء بما يوافق متطلبات العميل والظروف الزمانية بالإضافة إلى تصميم المكتب وتصميم المرئي للمعالم السياحية ،المنشورات ،المواقع
- خفض التكاليف : بهدف جذب اكبر عدد ممكن من السياح للمنطقة
- يمكن الحد من درجة الخطر بنسبة لسائح من خلال اتخاذ البرنامج الأمني الخاص بالمؤسسة والذي يعمل على مراقبة جميع تحركات السائح في مختلف المناطق
- سهولة الوصول والحصول على الخدمة في أي مكان في العالم
- الملاءمة تتجلى في سهولة استخدام المنصة الرقمية

3- فريق العمل:

فريق العمل يتكون من مجموعة من الطلبة من مختلف جامعات الوطن في مختلف التخصصات هناك من هو متخصص في الجانب القانوني و يقوم بجميع الأعمال المتعلقة بالشأن القانوني بالإضافة إلى أن هناك متخصصين في اللغة الأجنبية يعملون على رفع مستوى التواصل والتنسيق بين الأطراف الأخرى وكذلك هناك متخصص في الإعلام الآلي يقوم بأعمال تطوير البرامج وحمايتها وتثبيتها .

أما في ما يخص التنظيم فان كل طالب يعمل في مجال اختصاصه بما يضمن تحقيق أهداف المؤسسة ويتم التواصل بين أعضاء الفريق وفق الاتصال المباشر.

4- أهداف المشروع :

- توفير معلومات دقيقة و موثوقة عن الوجهات السياحية والمعالم والخدمات المتعلقة بالسياحة .
- توفير خدمات عالية الجودة لتعزيز تجربة الزوار والحفاظ على التراث الثقافي والتاريخي.
- التعاون مع أصحاب المصلحة الآخرين في صناعة السياحة بما في ذلك الفنادق والمطاعم .
- تنظيم وتنسيق الجولات السياحية والرحلات الميدانية الخاصة بالمجموعة السياحية .

5- جدول زمني لتحقيق المشروع:

7	6	5	4	3	2	1	الشهر
					✓	✓	جمع البيانات الأولية و تحديد فريق العمل
				✓	✓		الاتصال بذوي الاختصاص وإجراء الدراسة الاستكشافية لسوق العمل
			✓				الانطلاق في انجاز التطبيق
		✓	✓				إتمام انجاز الموقع واستخراج الملفات اللازمة
✓	✓						الاتساع في سوق العمل

6- عرض القطاع السوقي :

السوق المحتمل : يتكون السوق المحتمل من المهتمين بالسفر والاستكشاف مثل السياح الدوليون الأجانب ،السياح المحليون داخل البلد،الجماعات السياحية المهتمين بالتاريخ والثقافة،الطلاب والباحثون

السوق المستهدف : هو مجموعة محدودة من العملاء المحتملين الذين يكونون مهتمين بخدمات التوجيه

الزبائن	الزبائن	الفئة المستهدفة
المتعودين على استعمال التطبيقات الالكترونية . يسهل عليهم إتباع مراحل الحجز في التطبيق او المنصة مرتبطة بها	مستعملي وسائل التواصل الاجتماعي الباحثين عبر الانترنت الطلبة والأساتذة الباحثين في مجال الآثار الأجنبي	كل مستعملي الانترنت ووسائل التواصل الاجتماعي

- تستهدف منصة وتطبيق Timimoun كل شخص يحتاج إلى التوجيه والإرشاد السياحي
- المسافرون العلميين:الذين يسافرون لأغراض علمية
- السياح الرياضيين:الذين يسافرون لممارسة الرياضة

- السياح الثقافيين والطبيين
- تحت الشروط التالية :
- سن فوق 18
- استطاعة الدفع عن بعد
- توفر الانترنت

تم اختيار السوق المستهدف وفق ما تحتويه البيئة المستهدفة من ثقافة ، اثار ، قصور،مخطوطات شعبية، مهرجانات ،معالم،السياحة العلاجية ، بيئة مغامرات.

إمكانية إبرام عقود مع

- الفنادق والمنتجعات ، الجهات الحكومية ، الجامعات

7 - قياس شدة المنافسة :

دخل الجزائر لا توجد منافسة مباشرة للتطبيق والكن توجد بعض البدائل مثل بعض الناشطين على الفيسبوك والذين هم بأنفسهم يواجهون مشاكل مثل :

1- عملية الدفع 2- التنظيم 3- الوقت المناسب 4- الحسابات المزيفة

تحليل SWOT

- ❑ نقاط ضعف **Timimoun**: صعوبة حجز التذاكر للقاطنين خارج الوطن
 - ❑ نقاط قوة **Timimoun**:أسعار الموقع المنافسة عالية جدا مقارنة بدخل الفرد العربي
 - ❑ الفرص :الدخول سيكون سهل في السوق لعدم وجود منافسة محلية
 - ❑ التهديدات:لا توجد طريقة رسمية للزبائن المحتملين للدفع مباشرة عن بعد
 - ❑ يوجد عدد من المواقع الأجنبية المتخصصة في هذا المجال ولديهم الكثير من العملاء المخلصين
- 8- التكاليف والأعباء:

التكاليف الثابتة: الإيجار- رواتب الموظفين- رسوم التامين

التكاليف المتغيرة: العمالة المباشرة ،نفقات التنقل ،عمولات المبيعات

رقم الاعمال:

النظرة التفاؤلية

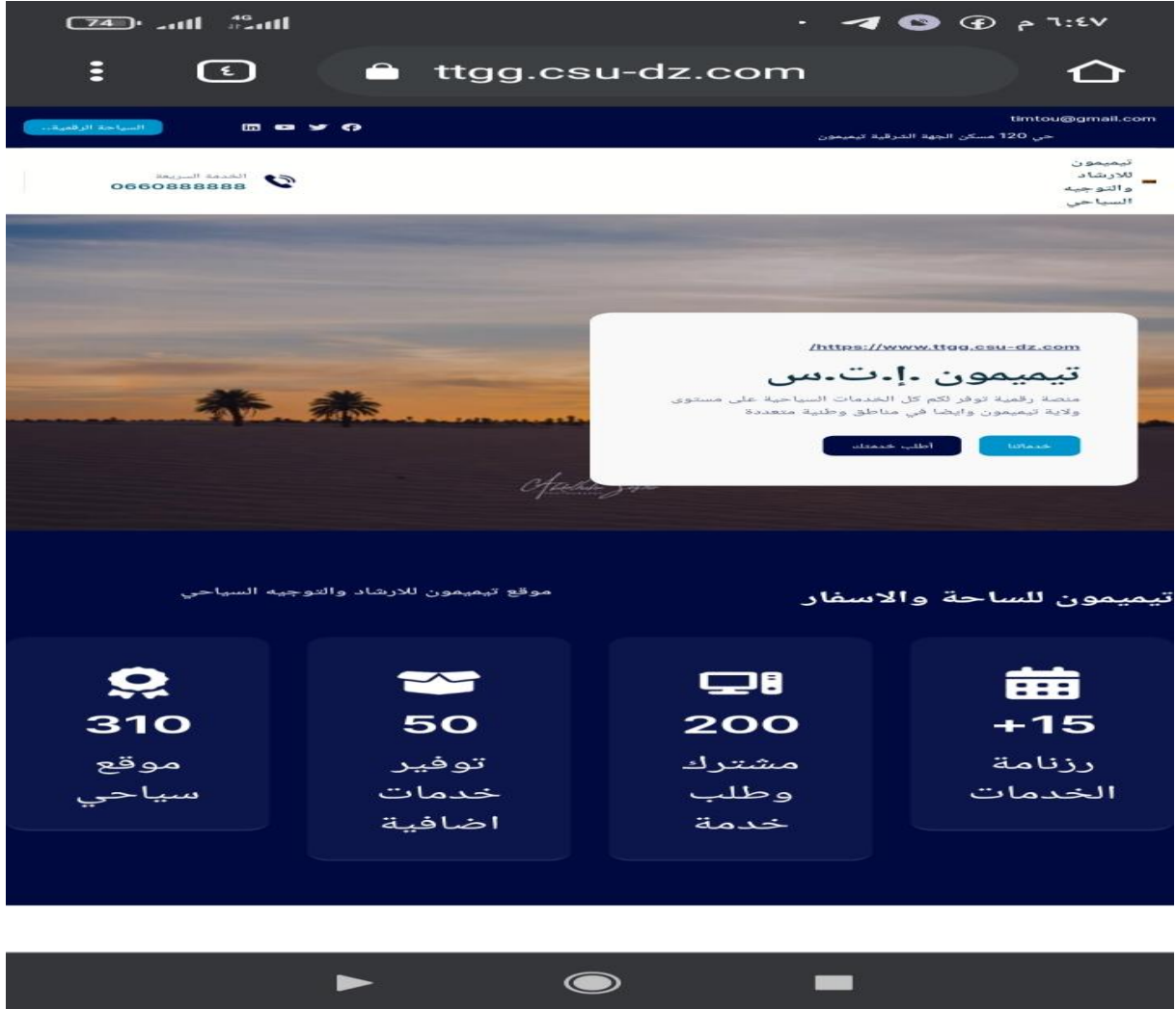
N+	N+4	N+3	N+2	N+1	نظرة تفاؤلية
----	-----	-----	-----	-----	--------------

150.000	95.000	70.000	20.000	15.000	عدد الزبائن المحتمل
					الدخل
					النتيجة

النظرة التشاؤمية :

N+5	N+4	N+3	N+2	N+1	نظرة تشاؤمية
85.000	60.000	35.000	15.000	10.000	عدد الزبائن المحتمل
					الدخل
					النتيجة

النموذج الأولي التجريبي



مخطط نموذج العمل التجاري لمؤسسة التوجيه والإرشاد سياحي

<p>الشراكات الرئيسية</p> <ul style="list-style-type: none"> - شركات السياحة والسفر - الفنادق والمنتجات في المناطق الصحراوية - الجهات الحكومية المعنية بتطوير السياحة 	<p>الأنشطة الرئيسية</p> <p>تنظيم رحلات سياحية في الصحراء</p> <p>تقديم خدمات الضيافة والإقامة في المناطق الصحراوية</p> <p>تنظيم فعاليات وأنشطة ترفيهية في الصحراء</p>	<p>القيمة المقترحة</p> <ul style="list-style-type: none"> - تجربة فريدة ومميزة للسياح في الصحراء - الاستمتاع بالطبيعة والهدوء والاسترخاء فرص الاستكشاف الثقافية والتراث الصحراوي 	<p>العلاقات مع العملاء</p> <ul style="list-style-type: none"> - تقديم خدمات عملاء ممتازة ودعم مستمر توفير تجارب سياحية مخصصة ومتنوعة بناء علاقات طويلة الأمد مع العملاء 	<p>شرائح العملاء</p> <ul style="list-style-type: none"> الأفراد الذين يعانون من مشاكل صحية الباحثين الذين يريدون إجراء دراسات علمية الطلبة المقبلين إجراء دراسات ميدانية كل من يحب السفر والمغامرة
	<p>الموارد الرئيسية</p> <ul style="list-style-type: none"> - الموظفين المدربين والمؤهلين المرافق والمعدات اللازمة لتنظيم الرحلات الشراكات مع الجهات الحكومية والشركات الأخرى 	<p>القنوات</p> <ul style="list-style-type: none"> - موقع الويب والتطبيقات الذكية - وكلاء السفر والسياحة - الشبكات الاجتماعية والإعلانات الترويجية 		<p>مصادر الإيرادات</p> <ul style="list-style-type: none"> تقييم التوجيه والإرشاد السياحي تقديم التدريبات في العديد من المجالات السياحة العلاجية الإشهار تقديم خدمات نوعية
		<p>هيكل التكلفة</p> <ul style="list-style-type: none"> تكاليف المنصة والتطبيق الإلكتروني تكاليف الانطلاق في المشروع تكاليف تجهيز المكتب تكاليف الأجور والحوافز التسويق تكاليف البحث والتطوير للخدمات السياحية 		

الرقم: 82 / الحاضنة/2024

شهادة توطين / تحضين" مشروع مبتكر ضمن القرار 1275 "

أنا الممضي أسفله, السيد: زيد أيمن .

مدير حاضنة الأعمال : لجامعة المسيلة .

المقر الاجتماعي /العنوان :جامعة المسيلة القطب الجامعي شمال .

رقم علامة الحاضنة : 0804213017 .

تاريخ تسليم العلامة : 2021/04/12.

أشهد أن الطالب / الطلبة التالية أسمائهم :

الاسم و اللقب	الطور الدراسي	التخصص	الكلية
لاي عثمان	ماستر 02	علم النفس	العلوم الإنسانية و الاجتماعية
لاي يمينه	ثالثة ليسانس	انجليزية	العلوم الإنسانية و الاجتماعية
لاي محمد	ماستر 02	قانون خاص	العلوم الإنسانية و الاجتماعية
لاي امحمد	ماستر 02	رياضيات	الرياضيات والاعلام آلي
جحا توفيق	ماستر 02	علم النفس	العلوم الإنسانية و الاجتماعية

تحت إشراف الأستاذ/الأستاذة التالية أسمائهم :

الاسم و اللقب	الرتبة	التخصص	الكلية
واضح العمري	استاذ التعليم العالي	علم النفس	العلوم الإنسانية و الاجتماعية
سميرة بوزناد	أستاذ محاضر (أ)	علم الاجتماع	
كشيدة بلال	أستاذ محاضر (أ)	علم الآثار	

تم احتضانه على مستوى حاضنة الأعمال لجامعة المسيلة بمشروع تحت اسم :

مؤسسة الارشاد و التوجيه السياحي بولاية تيميمون

خلال السنة الجامعية 2023/2024.

سلمت هذه الشهادة بطلب من المعني(ة) للإدلاء بها في حدود ما يسمح به القانون .

حرر في المسيلة بتاريخ: 2024/05/26

مدير الحاضنة
جامعة المسيلة
حاضنة الأعمال
الدكتور: ايمن زيد