

الموضوع:

دور السكون في تنمية التفكير الابتكاري

لدى متربصي التكوين المهني

—دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين 03

"جيدل السعيد" المسيلة—

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر علم النفس

تخصص: عمل وتنظيم

إشراف الدكتور:

العمرى واضح

من إعداد الطالبة:

مروة قاسمي

السنة الجامعية: 2016/2015

إهداء

إلى من علمني النجاح و الصبر
إلى من افتقده عند مواجهة الصعاب
إلى من لم يخل علي يوما بشيء....أبي العزيز توفيق
إلى من علمتني الصمود مهما تبدلت الظروف
إلى من تحملت و صبرت و ساندتني خطوة بخطوة حتى
انتهيت هذا العمل

إلى سبب وجودي في الحياة أُمي الحبيبه صورية
إلى فلذة كبدي و قره عيني
إلى سبب ادخال السعادة إلى قلبي...أبني الغالي رعاه
الله الصديق

إلى من ساندني و تنازل عني حقه لإكمال مشواري
الدراسي

إلى من دعمني لأصل إلى ما انا وصلت اليه
اليوم...زوجي علي حفظه الله

إلى من وهبوني الحب و الحنان و الدعم و التشجيع
أخوتي و اخواتي :أبراهيم (و زوجته نسرين)،خالد و
جميله

إلى عائلتي الثانية: بابا محمودو خالتي
مليلة، أسماء، خبيب، عمر، ماري، شافية.

إلى أحبتي :رميساء و مريم و ابتسام وهاجر و رانية
إلى كل عائلة قاسمي و بلة و محمد شيلوش و دونه
استثناء

اهدي عملي هذا....



شكركم وتقدير

قال الله تعالى >> << لئن شكرتم لأزيدنكم >>

أشكر الله تعالى وأحمده فهو المنعم والمتفضل قبل كل شيء،
وكما يقول خير الخلق وسيدهم سيدنا محمد صلى الله عليه
وسلم (من لم يشكر الناس لم يشكر الله).

أقدم شكري الخالص وتقديري لعمه عليّ بإشرافه وهدى
علي بالتوجيه، ولم يترك عليا بأي مساعدة، وعلى
المجهودات التي بذلها من أجل إتمام هذا العمل المتواضع
الدكتور "العمري واضح"

وإلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد لكم مني جزيل

الشكر

فهرس المحتويات

إهداء	
شكر وتقدير	
فهرس المحتويات	
قائمة الجداول	
مقدمة	أ-ج

الفصل الأول: مدخل عام للدراسة

تمهيد	06
1-الإشكالية:	07
2-أهداف الدراسة:	10
3-فرضيات الدراسة:	10
4-أهمية الدراسة:	11
5-مصطلحات الدراسة:	12
6-الدراسات السابقة:	13
7-تقييم الدراسات السابقة:	17
خلاصة الفصل	19
قائمة المراجع	20

الفصل الثاني: التفكير الابتكاري

تمهيد	23
1-الإطار المفاهيمي للإبتكار:	24
1-1- مفهوم الإبتكار وخصائصه:	24
1-2- أنواع الإبتكار ومقوماته:	26
1-3- نظريات الإبتكار:	29
1-4- خصائص صاحب القدرة الإبتكارية:	31
2- ماهية التفكير الإبتكاري:	32
2-1- مفهوم التفكير:	32
2-2- مفهوم التفكير الإبتكاري:	35
2-3- مهارات التفكير الإبتكاري:	37

فهرس المحتويات

39	2-4-العوامل التي تساعد على الإبتكار والعوامل المؤثرة فيه
42	3-مراحل العملية الإبتكارية وأساليب تنمية مهارات التفكير الإبتكاري
42	3-1-مراحل العملية الإبتكارية:
43	3-2-أساليب تنمية مهارات التفكير الإبتكاري:
46	4-أدوار تنمية التفكير الإبتكاري:
47	خلاصة الفصل:
48	قائمة المراجع

الفصل الثالث: التكوين المهني

52	تمهيد:
53	1- مفهوم التكوين المهني:
55	2- أهمية التكوين المهني:
57	3- أهداف التكوين:
59	4- أنواع التكوين المهني:
60	4-1- التكوين عن طريق التمهين
60	4-2- التكوين المهني الإقامي:
61	4-3- التكوين المهني عن طريق الدروس المسائية:
61	4-4- التكوين المهني المتواصل (المستمر):
61	5- كيفية تقويم تكوين المتربصين:
62	5-1- التقويم البيداغوجي:
62	5-2- التقويم التكويني:
62	5-3- التقويم النهائي:
63	خلاصة الفصل:
64	قائمة المراجع:

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للبحث

67	تمهيد
68	1- الدراسة الاستطلاعية:
68	1-1- المجال المكاني للدراسة:
69	1-2- المجال البشري:

فهرس المحتويات

69	1-3- المجال الزمني:
70	2- المنهج المتبع في الدراسة:
70	3- المجتمع وعينة الدراسة:
70	3-1- مجتمع الدراسة:
71	3-2- عينة الدراسة:
73	4- أدوات جمع البيانات:
75	5- الخصائص السيكومترية للأداة:
77	6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:
78	خلاصة الفصل
79	قائمة المراجع:
الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج	
81	1- عرض وتحليل النتائج حسب المحاور:
93	2- عرض وتحليل النتائج حسب الفرضيات:
98	إستنتاج عام:
100	التوصيات والإقتراحات:
	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

مَقْدِمَةٌ

مقدمة:

إن الإهتمام بالتفكير ليس حديث العصر، فقد أرسى أسسه ديننا الحنيف ورسخ مهاراته في عقول أبنائه، فقد دعانا إلى التفكير والتأمل والتدبر وحثنا عليه ومن الآيات القرآنية الدالة على ذلك قوله تعالى: "كذلك يبين الله لكم الآيات لعلكم تتفكرون" (سورة البقرة 219)، وقوله جل ثناؤه "قل هل يستوي الأعمى والبصير أفلا تتفكرون" (سورة الأنعام 50).

ويعد التفكير مصدرا لتزويد الأفراد بمجموعة من الاستراتيجيات يستطيعون من خلالها التفاعل والتعامل مع البيئة التي ينتمون إليها بشكل أفضل، وهو أرقى العمليات النفسية التي نستطيع من خلالها الوصول إلى مستويات مجردة وأكثر تعقيدا لمعاني الأشياء والأحداث والعلاقة الموجودة بين هذه الأشياء والأحداث، وذلك للتغلب على الصعوبات التي تواجهنا.

وفي الحقيقة نحن ملزمون بالتفكير، ويرتبط نجاحنا بنتائجنا، ونفكر حين نريد نتائج أفضل من تلك التي نحصل عليها من دون تفكير، وهذا يعني أن اتخاذ القرارات الصحيحة يرتبط بالتفكير لاسيما التفكير الابتكاري.

فالتفكير الابتكاري يزود المجتمع بالأفكار التي يفتقر إليها دائما والتي يتطلع إليها بهدف نقله من التقليدية إلى المعاصرة، فالإبتكار هو القدرة على خلق البديع الذي قد يكون رسما أو فكرة أو نظرية أو تمثالا أو اختراعا، والعمل المبتكر لا يصدر إلا من شخص مبتكر، ويتميز الإنتاج في التفكير الإبتكاري بخصائص فريدة تجعله يتمتع بالجدة المبتكرة (الأصالة) والتنوع الثري للأفكار (المرونة) أو بالتعدد الشامل للأفكار المتصلة بالموقف (الطلاقة).

ونظرا للتطور التكنولوجي الذي يعرفه المجتمع فقد بات إلزاما علينا مواكبة هذا التطور في عملية التربية والتعليم بصفة عامة وفي عملية التكوين المهني للموارد البشرية بصفة خاصة، إلا أن هذا الأخير يتطلب وجود مكون كفاء قادر على قيادة هذه الموارد والوصول بها إلى القمة.

فالمكون هو حجر الزاوية في العملية التكوينية مهما قدم لنا التطور التكنولوجي من خدمات تسهل العمليات التكوينية، وبالتالي فإن العبء الأكبر يقع على المكون المبتكر، لكي يتم الوصول إلى الابتكار في تكوين وتوصيل المعارف مما يساعد على نمو المهارات الابتكارية لدى متربصيه.

وعليه فقد انطلقت دراستنا هذه حول دور المكون في تنمية التفكير الابتكاري لدى متربصي التكوين المهني، وبغرض دراسة موضوع بحثنا في هذا الموسم تم تقسيم البحث إلى جانبين، أولها نظري وثانيها ميداني على مدار خمسة فصول كانت كالآتي:

الفصل الأول: وهو عبارة عن مدخل عام للدراسة ويضم:

الإشكالية، الفرضيات، أهداف وأهمية الدراسة، المصطلحات الدالة في الدراسة والدراسات السابقة، و أخيرا تقييم هذه الدراسات

أما الفصل الثاني: فقد تم تخصيصه للتفكير الابتكاري حيث تم التطرق فيه إلى:

الاطار المفاهيمي للابتكار، حيث تناولت فيه: مفهوم الابتكار وخصائصه، و انواع الابتكار ومقوماته، و نظريات الابتكار وخصائص صاحب القدرة الابتكارية. وايضا تطرقت في هذا الفصل الى ماهية التفكير الابتكاري، خصائصه وانواعه، ومهاراته(مرونة، طلاقة، اصالة، ..)، و اساليب تنمية هذه المهارات، العوامل التي تساعد على الإبداع والعوامل المؤثرة فيه، مراحل العملية الابتكارية، و أخيرا تناولت أدوار تنمية التفكير الابتكاري.

الفصل الثالث: تناولت فيه متغير التكوين المهني وقد ضم ما يلي:

مفهوم التكوين المهني، أهميته، أهدافه، أنواعه، و أخيرا تناولت كيفية تقويم التكوين المهني.

أما الفصل الرابع: فقد تم تخصيصه للإجراءات الميدانية للبحث وفي هذا الإطار فقد تم التطرق إلى:

الدراسة الاستطلاعية، التي تحوي المجال المكاني والمجال البشري والمجال الزمني للدراسة، المنهج المتبع في الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، ادوات جمع البيانات، و الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة، وأخيرا أهم أساليب التحليل الإحصائي.

أما الفصل الخامس : فتضمن تحليل نتائج الدراسة وكان في محتواه :

عرض وتحليل نتائج الدراسة وذلك حسب المحاور والفرضيات، الاستنتاج العام وأخيرا إدراج بعض التوصيات والاقتراحات.

الفصل الأول

مدخل عام للدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل مدخل عام للدراسة من خلال التطرق لمختلف الجوانب التي تتعلق بموضوعها، ومنها على وجه التحديد: الإشكالية و التساؤلات، أهداف الدراسة، فرضيات الدراسة، وأهمية الدراسة والمصطلحات والدراسات السابقة، بالإضافة إلى تقييم هذه الدراسات التي لها علاقة بالموضوع.

1-الإشكالية:

يعيش العالم اليوم في عصر التفجر المعرفي والثقافي في جميع مجالات الحياة، حيث تتصارع العلوم المعرفية والتقنية، لذا تولي الشعوب المتقدمة حاليا اهتماما واسعا بعمليات التفكير، والاتجاه نحو تنمية القدرات الخاصة بها لما له من أهمية بالغة في عمليات الوصول إلى المنتجات الإبتكارية في المجالات الحياتية المختلفة.(1)

ومن هنا فإن التفكير يعتبر عملية مصاحبة للإنسان بشكل دائم، والتفكير اليومي هو أداء طبيعي نقوم به باستمرار، نظرا لأهمية التفكير وحاجة الأفراد له فقد كان الموضوع محل حوار منذ القدم، فمنذ فلاسفة الإغريق ولغاية الآن لم يحصل إجماع على الكيفية التي نفكر بها وكيفية عمل الدماغ البشري، غير أن الاهتمام بالتفكير قديما كان اهتماما بسيطا، فالمجتمعات في السابق كانت أكثر استقرارا، فكان حل المشكلات واتخاذ القرارات يعتمد على ما تمليه عليهم العقيدة الدينية والأطر الأخلاقية، لكن المجتمع في الوقت الحديث لم يعد مستقر كسابق عهده، وذلك نتيجة التغيرات التي طرأت بفعل التكنولوجيا والتطلعات الاجتماعية والإنسانية التي عجلت بهذا التغيير.(2)

حيث خطى العالم اليوم قفزات واسعة في ميدان التقدم والابتكار لم تكن متصورة قبل سنوات قليلة، ومن نافلة القول أن العماد الأساسي لهذه النهضة هم المبتكرون، ولعل الاهتمام بهم هو من أهم أسباب تقدم الدول وتأثيرها في كل الميادين.(3)

فذكر روبرت (Robert) في كتابه بأن المبتكر هو من يمد المؤسسة بالقوة وذلك بإتيان شيء جديد أو خدمة أو عملية جديدة لم يسبق لها التواجد في السوق من قبل.(4)

وفي المقابل لا يخفى علينا أن تأخر أمتنا إلى ذيل القافلة قد يعود بشكل كبير إلى إهمال القدرات الإبتكارية والتفكير الإبتكاري، وذلك على صعيد التربية والتكوين أولا على صعيد التطوير والانتفاع ثانيا، فنحن لا نكاد نلمس اهتماما يفي بالمطلوب لهذه الفئة من الناس وخاصة على صعيد التكوين المهني، الذي يعتبر بوابة للحياة العملية.

فالمكون المبدع يقاوم العزلة والاعتراب، ويدرك أهمية المعرفة والتفكير وشجاعة التعبير كأسس تقوم عليها كل ممارساته وأنشطته التكوينية، فهو يهيء المناخ الذي يقوي ثقة المتربص بنفسه أو يدمرها، يقوي روح الابتكار أو يقتلها، يثير التفكير الناقد أو يحبطه، ولتربية مكون مبتكر لا بد أولاً من تخريج مكون مبتكر، مكون يمتلك على الأقل مقومات وصفات المكون الكفاء القادر على ممارسة تعليم وتكوين التفكير الابتكاري.

من خلال ماسبق نجد ان الاتجاهات التكوينية الحديثة تهتم بالتركيز على دور المكون في تنمية التفكير الابتكاري لدى متربصيه، وذلك من خلال طريق التقصي والاكتشاف واستخدام الورشات و التقليل من التلقين والتعليم المباشر، أي أن دور المكون يتمثل في تعليم المتربصين كيفية التفكير لا كيفية الحفظ عن ظهر القلب.

لذا فإن مكوني التكوين المهني في حاجة لأن تتوافر لديهم خبرات منظمة تساعدهم على فهم عملية التفكير وتحليلها وأساليب تنميتها لدى المتكويين، فهم مطالبون بإعداد جيل متقف علمياً ومنتور فكرياً ومنتفهم لمشكلات هذا العصر.

وبالتالي فإن الكشف عن مهارات التفكير الابتكاري على قدر كبير من الأهمية، فامتلاك هذه المهارات لدى المكون له مردود ايجابي ينعكس على آدائه التكويني، حيث يصبح مكوناً واعياً باستراتيجيات التفكير الابتكاري، ومؤمناً بأن الهدف الأسمى للتكوين المهني إنما يكمن في تنمية مهارات التفكير الابتكاري للمتربصين، وإطلاق طاقاتهم وقدراتهم وصقل ملكاتهم، وإعطائهم قدراً من الحرية ومساحة للإبتكار.

ومن خلال ما سبق التطرق إليه نحاول في هذا البحث التطرق إلى دور مكون التكوين المهني في تنمية التفكير الابتكاري لدى متربصي التكوين المهني وهذا من خلال التساؤلات التالية:

السؤال العام:

هل توجد فروق دالة احصائيا في استجابات المكونين حول دورهم في تنمية مهارات التفكير الإبتكاري لدى متربصي التكوين المهني؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة التالية:

- هل توجد فروق دالة احصائيا في استجابات المكونين حول دورهم في تنمية مهارة المرونة لدى متربصي التكوين المهني؟
- هل توجد فروق دالة احصائيا في استجابات المكونين حول دورهم في تنمية مهارة الطلاقة لدى متربصي التكوين المهني؟
- هل توجد فروق دالة احصائيا في استجابات المكونين حول دورهم في تنمية مهارة الأصالة لدى متربصي التكوين المهني؟

2-أهداف الدراسة:

- التعرف على أهمية دور المكون في تنمية التفكير الابتكاري لدى متربصي التكوين المهني.
- التعرف على درجة استخدام المكونين لأساليب تنمية مهارات التفكير الابتكاري لدى متربصيه.
- الكشف عن مهارات تنمية التفكير الابتكاري من قبل المكونين في التكوين المهني

3-فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة: توجد فروق دالة احصائيا في استجابات المكونين حول دورهم في تنمية مهارات التفكير الإبتكاري لدى متربصي التكوين المهني

الفرضيات الجزئية:

- توجد فروق دالة احصائيا في استجابات المكونين حول دورهم في تنمية مهارة المرونة لدى متربصي التكوين المهني.
- توجد فروق دالة احصائيا في استجابات المكونين حول دورهم في تنمية مهارة الطلاقة لدى متربصي التكوين المهني.
- توجد فروق دالة احصائيا في استجابات المكونين حول دورهم في تنمية مهارة الأصالة لدى متربصي التكوين المهني.

4-أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة الحالية من أهمية الاهتمام بدور المكون في تنمية التفكير الابتكاري لدى متربصي التكوين المهني باعتباره مؤشرا مهما للقدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات، إذ تعتبر تنمية مهارات التفكير بمثابة هدف أساسي من أهداف البرامج التكوينية في مراكز التكوين المهني والتي تقع على عاتق أعضاء الهيئة التكوينية (المكونين) فيها مسؤولية إعداد وتكوين وتأهيل وتمهين الموارد البشرية.

وبناء عليه تنبثق أهمية الدراسة من أهمية وحساسية الدور الذي تقوم به مراكز التكوين المهني ومكونيها في تنمية فكر المتربصين، هذا بالإضافة إلى الأهمية العملية التي تعزز أهمية الدراسة أوردها في الآتي:

1- الرغبة الشخصية والملحة للبحث في هذا الموضوع وإثراء المكتبة الجامعية بمواضيع جديدة وحديثة وذلك لكي تكون سندا للطلبة الجدد.

2- يعد هذا البحث محاولة لإثارة اهتمام أعضاء هيئة التكوين المهني نحو أهمية دورهم في استخدام أساليب لتنمية مهارات التفكير الابتكاري المختلفة (أصالة، طلاقة، مرونة).

3- إن معرفة مهارات تنمية التفكير الابتكاري واستخدامها سوف يساعد القائمين بالتكوين عن تبني أساليب تكوينية مناسبة تساهم في اكتساب متربصيهم مهارات التفكير المختلفة.

4- ندرة الدراسات المتعلقة بأدوار المكون في تنمية أساليب التفكير الابتكاري لدى المتربصين في مراكز التكوين المهني بصفة عامة وندرتها في البيئة الجزائرية بصفة خاصة-حسب اطلاع الباحثة- مما يزيد من أهمية إجراء البحث وتقديم التوصيات الملائمة حوله.

5-مصطلحات الدراسة:

أ-التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة:

- التفكير الابتكاري: هي القدرة على سرعة إنتاج استجابات متنوعة وجديدة وصحيحة لمجموعة من المثيرات تحددتها مهارات العملية الابتكارية (طلاقة، مرونة، أصالة) في هذه الدراسة

○ الطلاقة: نعني بها تعدد الأفكار الصحيحة التي يمكن أن يأتي بها الفرد.

○ المرونة: نعني بها تنوع الأفكار المناسبة التي يأتي بها الفرد.

○ الأصالة: نعني بها الأفكار الجديدة التي يأتي بها الفرد.

- تنمية التفكير الابتكاري: هي مجموعة السلوكيات اللفظية وغير اللفظية التي يظهرها المكون داخل الورشة أثناء تفاعله مع متربصيه.

- متربصي التكوين المهني: هم المتكئون المسجلون بمركز التكوين والتمهين المهني للسنة التكوينية (2015-2016) قصد الحصول على معارف ومهارات في التخصص المختار، ويتوجون في نهاية التكوين بشهادات مهنية.

ب-التعريف الإصطلاحي لمفاهيم الدراسة:

التفكير الابتكاري:عملية ذهنية يتفاعل فيها الإدراك الحسي مع الخبرة والذكاء لتحقيق هدف معين بدوافع وفي غياب الموانع بحيث يتكون الإدراك الحسي من الإحساس بالواقع والانتباه إليه، أما الخبرة فهي ما اكتسبه الإنسان من معلومات عن الواقع ومعايشته له وما اكتسبه من أدوات التفكير وأساليبه، وأما الذكاء فهو عبارة القدرات الذهنية الأساسية التي يتمتع بها الناس بدرجات متفاوتة ويحتاج التفكير إلى دافع يدفعه ولا بد من إزالة العقبات التي تصده وتجنب الوقوع في أخطائه بنفسية مؤهلة ومهيأة للقيام به. (5)

المرونة: هي القدرة على توليد افكار متنوعة ليست من افكار متوقعة عادة، كما تعني التفكير في اكثر من اتجاه، و التغيير بسهولة من موقف الى آخر (6)

الأصالة: هي قدرة الفرد على اعطاء استجابات تتميز بالجدة و التفرد (اصيلة و جديدة) (7)

الطلاقة: هي القدرة على توليد عدد كبير من البدائل او المترادفات او الأفكار أو الاستعمالات، عند الاستجابة لمثير معين، و السهولة في توليدها (8)

6-الدراسات السابقة:

أ-الدراسات العربية: أجرى الباحثون في التربية وعلم النفس دراسات عديدة ومتنوعة، بحثت في استخدام التفكير الابتكاري في التدريس منها:

الدراسة الأولى: أهم السمات الابتكارية لمعلمي ومعلمات التعليم العام وطبيعة أدوارهم نحو التفكير الابتكاري بمكة المكرمة:

للباحث: سالم بن محمد المفرجي، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة (1420هـ).

وقد هدفت الدراسة إلى: الكشف عن أبرز السمات الابتكارية لمعلمي ومعلمات التعليم بمكة المكرمة والتعرف على أدوارهم نحو المهارات المبتكرة في مدينة مكة المكرمة، وكانت العينة 80 معلم و معلمة، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي وقد توصل من خلال دراسته إلى مجموعة من النتائج والتوصيات نذكر منها:وجود سمات ابتكارية ذات متوسطات أعلى وهي على التوالي: المبادرة والاستفادة من الخبرات، والتأمل في الأفكار الجديدة، وتحمل المسؤولية، الثقة بالنفس، أما السمات الابتكارية ذات المتوسطات الأدنى فهي: عدم التقيد بالأنظمة، الخروج عن المألوف، وتحمل الغموض والمغايرة وعدم المسايرة.

أما من ناحية الدور الإيجابي نحو التفكير الابتكاري، فقد أظهرت الدراسة أنه توجد توجيهات في الأدوار إيجابية ومن خلال النتائج التي توصل إليها الباحث أوصى بافتتاح أقسام في كل جامعة لتخريج المعلم المتخصص في مجال الابتكار، كما أوصى بعمل برامج ودورات تدريبية للمعلمين في الابتكار. (9)

الدراسة الثانية: تصور مقترح لتنمية التفكير الابتكاري لدى طلاب المرحلة الثانوية من منظور التربية الإسلامي.

للباحث: محمد حبيب الله محمد الشنقيطي، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم التربية الإسلامية، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة (1426هـ).

هدفت الدراسة إلى تنمية التفكير الابتكاري الابتكاري لدى طلاب المرحلة الثانوي في منظور التربية الإسلامية، ولتحقيق هذا الهدف تعرضت الدراسة بعدة قضايا منها: مفهوم التفكير الابتكاري، خصائص وأهداف مرحلة التعليم الثانوي، أساليب التربية الإسلامية في تنمية التفكير الابتكاري، و كانت العينة 112 طالب و طالبة من المرحلة الثانوية

وقد استخدم الباحث المنهج الاستقرائي الاستنباطي، وقد توصل من خلال دراسته على مجموعة من النتائج وهي: أهمية التفكير الابتكاري وخاصة في العصر الحاضر، ضرورة تعليم التفكير الابتكاري وتنميته، وأنه من أهم جوانب التعليم في العصر الحاضر، التربية الإسلامية اهتمت بالعقل والتفكير وأنواعه المختلفة، كما أن أخطر معوقات التفكير الابتكاري فقدان الثقة بالنفس وما يتبعه من خوف وفشل. (10)

الدراسة الثالثة: التعليم الأساسي وإبداع التلاميذ.

للباحث: محمود عبد الحليم منسي، سلسلة التربية والإبداع، ج2، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، (1993).

اجريت على عينة مكونة من 95 تلميذ و تلميذة بالصف الخامس من التعليم الاساسي.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأدوار اللازمة لتنمية التفكير الابتكاري لدى التلاميذ حيث استخدم المنهج الوصفي.

وقد توصل الباحث في دراسته إلى مجموعة من التوصيات:

- ينبغي على المدرسة أن تقدم بعض الأنشطة اللامنهجية التي تعمل على تنمية الابتكار مثل السيكودراما، القصص التخيلية، والموسيقى، والعصف العقلي.
- يمكن للمعلم استخدام الحقيبة التعليمية في التدريس بأسلوب حل المشكلات بالنسبة للمناهج الدراسية المختلفة لإتاحة الفرصة للطلاب لكي يعبروا عن قدراتهم الابتكارية.
- استثارة دافعية الطلاب للابتكار باستخدام أمثلة تقدم لهم مثل: ماذا يمكن أن يحدث إذا.....؟
- تشجيع الطلاب على التعلم الذاتي وتقديم حلول تخيلية لبعض المشكلات المرتبطة بالمناهج الدراسية بقدر الإمكان. (11)

الدراسة الرابعة: تربويات الحاسوب وتحديات مطلع القرن الحادي والعشرون.

للباحث إبراهيم عبد الوكيل الفار، دار الفكر العربي، القاهرة، (1959).

التي اجريت على عينة قوامها 114 طالب و طالبة من التعليم الثانوي.

هدفت دراسة إبراهيم عبد الوكيل الفار إلى أنه يوجد ستة أدوار رئيسية تساعد على تنمية التفكير الابتكاري لدى الطلاب هي:

- المواقف غير المكتملة والمواقف المفتوحة.
- الخبرات التي تشجع وتسمح بعدد كبير من الأسئلة.
- إنتاج شيء ما والاستفادة منه في مراحل لاحقة.
- إعطاء الفرد الاستقلالية وإتاحة الفرصة أمامه لتحمل المسؤولية.
- التركيز على أهمية المبادرة الشخصية في الاكتشافات والملاحظة وطرح الأسئلة واختبار الاستدلال.
- البيئة الأكثر جذبا وتحفيزا، إضافة إلى الدافعية الذاتية كما هدفت الدراسة إلى تقديم مجموعة من الأنشطة والمهام التي يقوم بها المعلم الناجح في تنمية التفكير الابتكاري نذكر منها:
- تقديم عدد كبير من الأنشطة التي تشجع على التفكير الابتكاري.
- النقل من استخدام الأنشطة التي تعتمد على الذاكرة.
- استخدام التقويم بهدف التشخيص وليس بهدف إصدار حكم نهائي.
- تشجيع التعبير التلقائي.
- تقديم مثيرات غنية وفعالة في بيئة متنوعة وغنية.
- يهتم بالأصالة ويمنحها قيمة كبيرة. (12)

ب-الدراسات الأجنبية: تناولت مجموعة من الدراسات الأجنبية مصطلح التفكير الابتكاري نذكر منها مايلي:

الدراسة الأولى: Be a créature curator today

للباحث هيدسون (1999) Hudson, Gufted Child today magazin, CV22, N°2, Mars-Avril 1999.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مجموعة من الأدوار التي يتبعها المعلم خلال تدريسه بحيث يستثار التفكير الابتكاري لدى طلابه في المرحلة الثانوية حيث استخدم

المنهج الوصفي في دراسته و تكونت العينة من 96 معلم و معلمة و قد حدد الباحث مجموعة من النتائج حول هذه الأدوار وهي: عمل نماذج ابتكارية، استخدام استراتيجيات تركز على تصميم وتعريف الكلمات الجديدة وحل المشكلات المغلقة/المفتوحة والاختراعات التقليدية وأسئلة "ماذا لو؟" الترحيب بالأفكار الجديدة، استخدام أكثر من طريقة في التدريس، دعم التفائية، استخدام أنشطة متنوعة تنمي التفكير الابتكاري لدى الطلاب في الفصل، الدعوة إلى الأصالة والتنوع والطلاقة في الأفكار. (13)

الدراسة الثانية: Stratégies for teachin in a block of time schedule

للباحث: هاكمان وسيمث (1977) Hackmann, Donald G, Schmitt, Dona, (1977)
Nasso Bulletin, V81, April 1977.

هدفت هذه الدراسة إلى مجموعة من الأدوار التي تساعد المعلم في تنمية التفكير الابتكاري لدى طلابهم، حيث كانت العينة قوامها 65 معلم و معلمة من التعليم المتوسط، واستخدم الوصفي التحليلي.

ولقد كان من نتائج هذه الدراسة:

- إشراك الطلاب باستمرار في التعلم المشط والأنشطة الجماعية.
- ضم الطلاب في أنشطة تخاطب الذكاء المتشعب.
- إدخال تكنولوجيا التعليم في التدريس. (14)

7-تقييم الدراسات السابقة: لاحظت الباحثة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية السالفة الذكر أنها تناولت أدوار المعلم في تنمية التفكير الابتكاري لدى المتدرسين وقد خرجت هذه الدراسات بمجموعة من النتائج والتوصيات يرتبط معظمها بالمهارات والأدوار التي يجب أن يركز عليها المعلم الكفاء والمبتكر لسير العملية التربوية وتنمية التفكير الابتكاري لدى متدرسيه، في حين أن الباحثة تناولت في هذه الدراسة دور المكون في تنمية التفكير الابتكاري لدى متربصي التكوين المهني بدلا من المعلم وآليات

التدريس في التربية والتعليم، إلا أننا نجد الكثير من أوجه الشبه بين هذه الدراسات ودراسة الباحثة وقد تمثلت في الأدوار الاساسية والضرورية التي يجب مراعاتها وضبطها والتفكير بها لتنمية التفكير الابتكاري وذلك من عدة جوانب بين أطوار تعليمية مختلفة و فئات عمرية متباينة، أما أوجه الاختلاف بين هذه الدراسة والدراسات السابقة (العربية والأجنبية) هي أن دراسة الباحثة تناولت أدوار "المكون" بدلا من أدوار "المعلم" في تنمية التفكير الابتكاري لدى "متربصي التكوين المهني" عوضا من تنمية التفكير الابتكاري لدى "التلاميذ والطلاب"، حيث يرجع هذا الاختلاف إلى ندرة الدراسات التي تناولت العملية التكوينية وأدوار المكون في تنمية التفكير الابتكاري لمتربصيه فيها و-ذلك حسب تطلعات الباحثة-.

خلاصة الفصل:

كخلاصة لهذا الفصل الذي تطرقنا فيه إلى: العنصر الهام في هذه الدراسة وهي إشكالية البحث، أهداف الدراسة، الفرضيات التي اعتبرت كحلول مؤقتة للبحث بالإضافة إلى الأهمية ومصطلحات الدراسة والتي كان لا بد من توضيحها، وأيضا الدراسات السابقة التي تعد كإطار نظري كان من الواجب التطرق والإطلاع عليه، وأخيرا تقييم هذه الدراسات ومقارنتها بالموضوع الحالي للدراسة.

قائمة المراجع:

1. لواء بحري، شامي محمد الظاهري، "استراتيجيات التفكير الابتكاري، مداخلة مقدمة إلى الحلقة العلمية الخاصة بمندوبي المديرية العامة لحرس الحدود حول تنمية المهارات الإستراتيجية للقادة، جامعة نايف العربية للعلوم، كلية التدريس، قسم البرامج الخاصة 2011/06/28، ص 7.
2. مؤيد عبد الحسين فضل، "الإبداع في اتخاذ القرارات الإدارية، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 7.
3. جمال خير الله، "الإبداع الإداري"، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2009، ص16.
4. Robert etal : menaging technology and innovation, routhdgc publishing, new yourk, USA, 2006, p288.
5. جمال خير الله، مرجع سبق ذكره، ص 72.
6. جروان، فتحي عبد الرحمن(2011)، الموهبة والتفوق والابداع، ط4، دار الفكر، عمان، الأردن، ص82
7. جروان، فتحي عبد الرحمن، نفس المرجع، ص84
8. جروان، فتحي عبد الرحمن، نفس المرجع، ص82
9. سالم بن محمد المفرجي، "أهم السمات الابتكارية لمعلمي ومعلمات التعليم العام وطبيعة أدوارهم نحو التفكير الابتكاري، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 1420هـ، ص 162.
10. محمد حبيب الله محمد الشنقيطي، "تصور مقترح لتنمية التفكير الابتكاري لدى طلاب المرحلة الثانوية من منظور التربية الإسلامية"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم التربية الإسلامية، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، ص ص 92-93.

11. محمود عبد الحليم منسي، " التعليم الأساسي وإبداع التلاميذ"، سلسلة التربية والإبداع، ج2، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1993، ص72.
12. إبراهيم عبد الوكيل الفار، "تربويات الحاسوب وتحديات مطلع القرن الحادي والعشرين، دار الفكر العربي، القاهرة، 1999، ص ص 85-86.
13. Hudson, Gufted Child today magazin, CV22, N°2, Mars-Avril 1999, p32..
14. Hackmann, Donald G, Schmitt, Dona, Nasso Bulletin, V81, April 1977, p17.

الفصل الثاني

التفكير الابتكاري

تمهيد:

التفكير هو الذي يميز الإنسان عن غيره من باقي المخلوقات، وأن الله سبحانه وتعالى أمر عباده بالتأمل والتدبر والتفكر مما جعل مهارات التفكير من الأسس الفكرية التي جاء بها ديننا الإسلامي، وفي الحقيقة نحن ملزمون بالتفكير حيث يرتبط نجاحنا بنتائجنا، ونفكر حين نريد نتائج أفضل من تلك التي نحصل عليها من دون تفكير، وهذا يعني أن اتخاذ القرارات الصحيحة يرتبط بشتى أنواع التفكير لاسيما التفكير الابتكاري.

فالتفكير الابتكاري يزود المؤسسة بالأفكار التي تفنقر إليها دائما والتي يتطلع إليها لهدف نقلها من التقليدية إلى المعاصرة.

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مباحث هي:

- 1- الإطار المفاهيمي للابتكار.
- 2- ماهية التفكير الابتكاري.
- 3- مراحل العملية الابتكارية وأساليب تميمتها
- 4- أدوار تميمية التفكير الابتكاري

1- الإطار المفاهيمي للإبتكار:

من أجل معرفة الإبتكار بشكل جيد، تطرقت الباحثة إلى مفهومه وخصائصه، وأنواعه ومقوماته، وأهم الخصائص التي يمتاز بها صاحب القدرة الإبتكارية وأهم نظريات الإبتكار.

1-1- مفهوم الإبتكار وخصائصه:

1-1-1- مفهوم الإبتكار: ظهرت الحاجة إلى الإبتكار نتيجة الظروف التي فرضتها التغيرات في بيئة المؤسسة مثل التغيرات التكنولوجية وتغيرات أذواق المستهلكين أو نتيجة التفاوت بين أداء المؤسسة الفعلي والأداء المرغوب فيه، لذلك تحاول المؤسسة تقليص هذه الفجوة والبحث عن الأسباب المؤدية لها من خلال الإبتكار.

ويعمل الإبتكار على تعزيز علاقة التفاعل بين المؤسسة والبيئة التي تعمل بها وإيجاد حلول لمشاكلها الداخلية والخارجية التي تواجهها بالإضافة إلى قدرة المؤسسة على مواكبة التحديات من خلال الاعتماد على كفاءتها وقدرة أفرادها على التفكير، لذلك سنتطرق إلى تعريفه والوقوف إلى أهم جوانبه.

يعرف روبرت (Robert) الإبتكار: على أنه "القوة التي تمكن المؤسسة من الإتيان بشيء جديد، أو خدمة، أو عملية جديدة لم يسبق لها التواجد في السوق من قبل". (1)

ويعرف الإبتكار أيضا على أنه: المحصلة الناتجة عن القدرة على التنبؤ بالصعوبات والمشكلات التي قد تطرأ أثناء التعامل مع قضايا الحياة، ومن ثم القدرة على التفكير بشكل مختلف، ومبتكر، والوصول إلى إيجاد حل مناسب. (2)

ويعرف أيضا على أنه: النتيجة الناجمة عن إنشاء طريقة أو أسلوب جديد في الإنتاج وكذلك التغيير في جميع مكونات المنتج أو كيفية تصميمه. (3)

يعرفه الدكتور طارق السويدان والدكتور محمد العدلوني بـ"عملية الإتيان بجديد". (4)

1-1-2- خصائص الابتكار: إن الابتكار يأخذ أشكالاً عديدة تتواءم مع المخرجات التي تأتي من عملية الابتكار التي تكون ضمن أشكال متعددة كالآتي:

- الابتكار يعني التمايز وهو الإتيان بما هو مختلف عن الآخرين من المنافسين المباشرين وغيرهم حيث ينشئ شريحة سوقية من خلال الاستجابة المتفردة بالحاجات عن طريق الابتكار.
- الابتكار يمثل الجديد وهو الإتيان بالجديد كلياً أو جزئياً في مقابل الحالة القائمة، كما يمثل مصدر التجدد من أجل المحافظة على حصة الشركة السوقية وتطويرها.
- الابتكار هو التوليفة الجديدة وهو أن تكون بمثابة وضع أشياء معروفة و قديمة في توليفة جديدة في نفس المجال (توليفة الأشياء) أو نقلها إلى مجال آخر لم تستخدم فيه من قبل.
- الابتكار هو القدرة على اكتشاف الفرص، وهو يمثل نمطا من أنماط الابتكار الذي يستند على قراءة جديدة للحاجات والتوقعات، ورؤية خلاقة لاكتشاف قدرات المنتج الجديد ولاكتشاف السوق الجديد الذي هو غير موجود حتى الآن. (5)

كما يلخص طارق السويدان خصائص الابتكار فيمايلي:

- القدرة على اكتشاف الجديد
- الربط بين العلاقات الجديدة والقديمة للخروج بشيء جديد آخر.
- الإحجام عن الأخذ من الآخرين إلا بالقدر الذي يخدم الابتكار.

- القدرة على النظر إلى الأمور من زاوية مختلفة عن نظر الآخرين.
- القدرة على ملاحظة التناقضات والنواقض في البيئة المحيطة.
- الابتكار علم نظري تجريبي لا نهائي مسلم به. (6)

1-2-أنواع الابتكار ومقوماته: بعدما تطرقت الباحثة إلى مفهوم الابتكار وخصائصه، سنلقي الضوء على أنواع الابتكار ومقوماته.

1-2-1-أنواع الابتكار: يقسم الابتكار كما هو موضح في الجدول حسب المجالات التالية

- وفقا لاستعمالاته.
- وفقا للمجال.
- وفقا لمستوى التغيير. (7)

أ-أنواع الابتكار وفقا لاستعمالاته والغرض منه: حيث وفقا لهذه المنطق صنف الابتكار إلى نوعين هما:

ابتكار منتج: وهو إحدى الطرائق التي تتكيف بموجبها المؤسسات مع التغيرات في بنيتها من خلال طرح منتجات جديدة.

ابتكار عملي: الذي يشير إلى إدخال أساليب عمل جديدة أو إجراء تحسينات على العملية الإنتاجية مؤكدا احتمالية عمل النوعين معا كعلاج الطبيب للمرضى فإن التشخيص (ابتكار عملي) وكفاءة الدواء (ابتكار منتج). (8)

ب-الإبتكار وفقا لمجاله: حيث صنف إلى صنفين هما:

- الإبتكار الإداري: وهو عبارة عن مزيج من القدرات التي تمكن الفرد من إنتاج فكرة جديدة متميزة، قابلة للتطبيق، بهدف حل مشكلة أو تطوير نظام قائم وإيجاد مفهوم أو أسلوب عملي لتنفيذ أعمال المؤسسة بشكل يكفل تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية. (9)

- الإبتكار التكنولوجي: فهو يتمثل في طرح منتجات جديدة أو تعديل منتجات قائمة أو إدخال عمليات وطرائق جديدة على العملية الإنتاجية أو إجراء تحسينات عليها، فالإبتكار الإداري يختلف عن الإبتكار التكنولوجي كونه يحدث أقل تكرارا منه، وفي الغالب يتبع عملية تغير داخلية أكثر من التغيرات في الإبتكار التكنولوجي. (10)

ج-أنواع الإبتكار وفقا لمستوى التغير الذي ينطوي عليه أو لمدى التأثير: فقد أشار العديد من الباحثين إلى صنفين للإبتكار وفقا لمدى تأثيره هما:

- الإبتكار الجذري: يشير إلى عملية متكاملة العناصر من إنتاج وتسويق وإدارة إستراتيجية وإعادة الهندسة، بحيث تؤدي إلى طرح منهج جديد أو خدمة جديدة مختلفة جذريا عن تلك الموجودة في الأسواق.

- الإبتكار التدريجي أو المضاف: يعبر عن التحسينات على المنتج الحالي أو منتج جديد بأبعاد متماثلة لأبعاد المنتج السابق، كما هو الحال في الإبتكار التكنولوجي. (11)

1-2-2- مقومات الإبتكار: تتلخص مقومات الإبتكار فيما يلي:

- الانتماء والارتباط بالمؤسسة: يعتبر الانتماء الوطني والمؤسسي والإداري أساس الإبتكار على المستوى القومي والمؤسسي والعائلي، فعلى سبيل المثال تعد اليابان مجتمعا وإدارات مثالا حيا يدل على أهمية ودور هذا المفهوم في عملية الإبتكار، فقد تمكنت اليابان من الاستفادة من هذه القيمة الاجتماعية وتسخيرها في زيادة إخلاص الفرد أيا كان موقعه في العمل، وعلى العكس من ذلك، فإن الشعور باللامبالاة يفسر تخلف

الكثير من الدول النامية، حيث لا يذكر الفرد إلا بالطرائق التي تمكنه من تحقيق المكاسب على حساب المؤسسة التي تعمل فيها.

- **الحس الاقتصادي والاجتماعي:** إن مبرر وجود الإدارة هو تحقيق الكفاية والفعالية وتعني الكفاية تخفيض التكاليف، وهي تشير إلى الحس الاقتصادي، وإن تحسين نوعية وجودة الخدمة المقدمة يشير إلى الحس الاجتماعي، وإن انعدام الحس الاقتصادي والاجتماعي يؤدي إلى هدر الموارد وعدم القدرة على الابتكار.

- **العقلية العلمية في التعامل مع المشاكل:** يجب على الإدارة الابتكارية أن تعتمد على الطرائق والأساليب العلمية بدلا من أسلوب المحاولة والخطأ فالوقت الذي كانت تعتمد فيه الإدارة على الجهد الفردي قد مضى، وقد أصبحت مهنة Profession تعتمد على التنظيم الذي يقوم بدوره على الجهود المتكاملة لكافة العمال.

- **الانفتاح على الرأي الآخر:** لابد للابتكار من مناخ تنظيمي يسوده احترام الرأي الآخر، بل والإصرار على التعاون معه، فالحوار هو الذي يوصل للجديد والشيء المفيد، ومن هذا المنطلق تنتهز المؤسسات الابتكارية الفرص المناسبة وتعمل على تشجيع الأفراد ليقدموا المقترحات للتطوير والتحسين، أما المؤسسات المنغلقة على نفسها، فإنها تحكم على نفسها بالموت البطيء.

- **البعد الإنساني في التعامل والاتصالات:** يتحقق المجال الأكبر للابتكار في ظل الاهتمام بالأبعاد الإنسانية في النظر للعمال الذين هم أدوات الابتكار، فكلما زاد الاهتمام بهم وشعروا أنهم محل اهتمام ورأي الإدارة كلما اجتهدوا في العمل على ما يحقق إنتاجا وخدمات أفضل.

- **المثالية والمستقبلية:** يتميز المبتكرون والمبتكرون بالسعي المستمر للأفضل واستشراف المستقبل ورؤية الفرص المتاحة والتفكير بكيفية استثمارها. (12)

1-3- نظريات الابتكار: من أهم النظريات التي تناولت الابتكار في مجال الإدارة هي:

نظرية ووترمان وبيترز والبحث عن التفوق: ويلخص ووترمان وبيترز في كتابهما بعنوان "البحث عن التفوق والتميز" بعد دراسة تحليلية لمجموعة من المؤسسات المتفوقة إلى القول بأن القيم والمبادئ المشتركة للمؤسسات المتفوقة التي تتسم بدرجة عالية من الابتكار هي:

- الرغبة والتحفيز للإنجاز وإعطاء الأسبقية دائما للفعل والشروع في الأداء بأكثر من إنفاق الكثير من الوقت في التحليل، وفي الاجتماعات والتقارير التفصيلية للجانب.
- تنمية العلاقات والصلات مع المستفيدين من الخدمة والراغبين في السلعة المقدمة من المؤسسة للتعرف عليهم والاستفادة من اقتراحاتهم.
- تبسيط المستويات الإدارية بالاعتماد على القليل منها، وأن يكون الميل بصورة دائمة للحد من الوظائف القيادية.
- تنمية وتطوير بيئة تنظيمية تحقق الوقت في المرونة المطلوبة والمحددة.
- إعطاء استقلالية للوحدات والأقسام الأخرى في الأداء بما يشجعها على التفكير المستقل والابتكار ويحفزها لمنافسة الوحدات والأقسام الأخرى في الأداء المتميز.
- تنمية قدرات جميع الأفراد وتعميق المبادئ التي تجعل كل فرد يقدم أفضل قدراته وجهوده. (13)

نظرية كليفورد وكافني والأداء الظافر: توصل كليفورد وكافيني في دراستهما على الأداء الظافر إلى أن المؤسسات الصغيرة والتميزة ذات القدرات الابتكارية والابتكارية العالية يتصف بسمات متعددة تميز بيئتها التنظيمية وهي:

- تحفيز جميع الأفراد للتدريب والتجريب.

- وضع وتطوير رسالة محددة للمؤسسة، ومن الضروري أن تكون هذه الرسالة بمثابة القيم المشتركة للأفراد.
- من الضروري أن يتركز الاهتمام على المقومات والمكونات الجوهرية للعمل.
- أن يتم النظر إلى المنهج البيروقراطي على أنه عدو رئيسي.
- تطوير وتعزيز العلاقات الوثيقة مع المستفيدين من الخدمة والراغبين في السلعة، وبالقدر الذي يجعل جميع عمليات التطوير والابتكار جهوداً موظفة لتحقيق رغبات المتعاملين مع المؤسسة.
- إعطاء أسبقية متميزة لتنمية وتطوير قدرات الأفراد وحفزهم للأداء المتميز والابتكار فيه.

نظرية ادوارد بونو والتفكير الابتكاري: يسمى أسلوب دي بونو في التفكير الابتكاري أو طريفته المبتكرة للتفكير باسم "القبعات الست" وهذا الأسلوب يعتمد على مواقف تساعد صناع القرار على القيام بما يسمى بالتفكير المتوازي، أي أن الجميع يفكرون بطريقة واحدة أو منهج واحد حتى تكون الطاقة العقلية المجتمعة قادرة على تحقيق أعلى قدرة تفكير ممكنة.

فالقبعات تفيد في الاجتماعات الابتكارية حيث تساعد على التفكير المتوازي الذي يعتمد على ارتداء الجميع لنفس القبعة ليكون عندهم نفس طريقة التفكير.

ولكن ما هي ألوان القبعات الست؟ وما هي مسؤولية كل منها.

- القبعة البيضاء: مسؤولة عن جميع المعلومات ومعرفة الوضع الحالي، وما يحيط به من ملابسات، أي النظرة الموضوعية للأمور.
- القبعة الحمراء: وهي خاصة بالمشاعر، أي أنك حين ترتديها تقول فقط ما تشعر به تجاه اقتراح ما، دون إبداء الأسباب في حالة خاصة بالإنفعال والحدس والتفكير الفطري.

- القبة الخضراء: وهي تزودنا بالأفكار الإبتكارية والبدائل والخيارات والاحتمالات وهي في الغالب مسؤولة عن الاقتراحات، إنها قبة الأفكار الجديدة والتفكير الخلاق.
- القبة الزرقاء: ومهمتها مساعدتنا في التحكم في التفكير والوصل إلى القرارات وتوقع النتائج، بعبارة أخرى ضبط عملية التفكير.
- القبة الصفراء: وهي مسؤولة عن المنطق والقواعد وإظهار قيمة الأشياء إنها قبة الممكن والمنطق الإيجابي.
- القبة السوداء: وهي قبة التشاؤم والحذر، ويتم التفكير بها لمعرفة مشاكل ونقاط الضعف في الموضوع الذي نعالجه، فهي قبة التفكير السلبي.

لقد لاقى أسلوب القبعات الست قبولا واسعا بسبب سهولة تطبيقه، إذ يغير طريقة التفكير السائدة في الاجتماعات، فلا بد من أسلوب الحوار بين فريقين والذي يتخذ نمط (مع أو ضد) يصبح من الممكن للمجتمعين إقامة حوار بناء والأسلوب بسيط فالقبعات الست الافتراضية ذات ألوان مختلفة ومهام متنوعة، وكما سبقت الإشارة إليه فإنه يمكن لكل مشارك أن يرتدي القبة المناسبة أو يخلعها ويمكن لكل المشاركين في اجتماع ما أن يرتدوا قبعات ذات لون واحد في نفس الوقت وهو ما يعني أن الجميع يشاركون في نشاط ذهني معين.

وقد يبدو هذا سهلا وسادجا، ولكن قوته تكمن في سهولة تطبيقه، أنه أسلوب علمي لأنه يجبر المشاركين على اللعب والتفكير.

1-4- خصائص صاحب القدرة الإبتكارية: يمكن التعرف على الشخص صاحب القدرة الإبتكارية من جملة خصائص نذكر منها:

- عدم النظرة الجامدة للحياة: فأحكامه ليست بصورة حادة على الأشخاص والمواقف ولا يعمل على التمييزات الحاسمة، فالحكم لا ينطق من نظرة جزئية وذاتية بل النظر إلى أشياء من عدة زوايا.
- التفكير المنطلق: حيث يستطيع الفرد أن يغير في طريقة تفكيره حسب ما تمليه الظروف، ومعالجة موقف المشكل من عدة جهات، وعرض حلول كثيرة، لقدرته على توجيه فكرة إلى اتجاهات متشعبة كما يتمتع به من مرونة فكرية.
- كثير المحاولة والخطأ: المبتكر ليس شخصية اسفنجية، بل يبحث ويحاول فيصيب أو يخطأ، ولا يتوقف على الممارسات، فأى جهاز وآلة يحاول العبث بها حتى يستطيع فهم استخدامها، والطفل يفك ألعابه..... يصلحها..... يكتشفها.
- العناد في مواجهة الإحباط: فهو لا يتأثر بالذي يوجه إليه من نقد وتثييب للمهمة، بل لا يعبأ بالتعليقات الساخرة المحبطة، لأن الابتكار في ذاته يعني الإتيان بالجديد على المجتمع. (14)

2- ماهية التفكير الابتكاري: يتناول هذا الجزء عرضاً لمفهوم التفكير، خصائصه، أنواعه.

2-1- مفهوم التفكير: سنحاول في البداية التطرق إلى مفهوم التفكير حسب ما ورد في القرآن الكريم لإبراز معناه وأهدافه.

التفكير في القرآن الكريم: حث الله سبحانه وتعالى في كتابه العزيز الإنسان على التفكير والتدبر والتأمل، واعتبره فريضة إسلامي، فالقرآن لا يذكر العقل إلا في مقام التعظيم والتثييب إلى وجوب العمل به، والرجوع إليه، والنظر في الظواهر الكونية المختلفة وتأمل بديع صنعه ومحكم نظامه والتفكير في ملكوت السموات والأرض، وجعل التفكير في السمات المميزة لأصحاب العقول الراجعة⁽¹⁵⁾ ووصفهم بأنهم دائماً "الذين يذكرون الله قياماً وقيوداً وعلى جنوبهم وينفكرون في خلق السموات والأرض (سورة آل عمران، الآية

(191)، وذكر التفكير في أكثر من موضوع في القرآن الكريم، نذكر منها قوله تعالى: "أفلا يتدبرون القرآن أم على قلوب أقفالها" (سورة محمد، الآية 24) وفي هذه الآية الكريمة توبيخ عظيم على عدم إعطاء القرآن الكريم حقه من العناية والتدبر.

للتفكير مجموعة من التعاريف نذكر منها:

- عرف التفكير على أنه: "عبارة عن عملية عقلية يستطيع المتعلم عن طريقها عمل شيء له معنى من خلال الخبرة التي يمر بها".
- وأيضا: "يمثل عملية عقلية يتم من خلالها معرفة الكثير من الأمور وتذكرها وفهمها وتقبلها". (16)
- ويعرف التفكير على أنه: "عملية ذهنية يتفاعل فيها الإدراك الحسي مع الخبرة والذكاء لتحقيق هدف معين بدوافع وفي غياب الموانع" بحيث يتكون الإدراك الحسي من الإحساس بالواقع والانتباه إليه، أما الخبرة فهي ما اكتسبه الإنسان من معلومات عن الواقع ومعايشته له وما اكتسبه من أدوات التفكير وأساليبه.
- أما "الذكاء" فهو عبارة عن القدرات الذهنية الأساسية التي يتسع بها الإنسان بدرجات متفاوتة ويحتاج التفكير إلى دافع يدفعه، ولا بد من إزالة العقبات التي تصده وتجنب الوقوع في أخطائه بنفسية مؤهلة ومهيأة للقيام به. (17)
- أيضا يعرف التفكير على أنه: "سلسلة من النشاطات العقلية التي يقوم بها الدماغ عندما يتعرض لمثير يتم استقباله عن طريق واحد أو أكثر من الحواس الخمس". (18)
- التفكير بمعناه الواسع: عملية بحث عن معنى في الموقف أو الخبرة، وقد يكون هذا المعنى ظاهرا ومباشرا حيناً، وغامضا أو غير مباشر حيناً آخر، ويتطلب التوصل إليه مزيدا من التأمل وإمعان النظر في مكونات هذا الموقف أو الخبرة، فهو يتطلب استقصاء من نوع ما، فالفرد يحتاج التفكير للبحث عن مصادر المعلومات وفحصها والحكم على

صحتها ودقتها، كما يحتاجه لاختبار المعلومات اللازمة للموقف، ثم توظيف هذه المعلومات في حل المشكلات التي تواجهه. (19)

خصائص التفكير: هناك خصائص متعددة لعملية التفكير جاء منها:

- التفكير نشاط عقلي غير ملموس يحدث داخل دماغ الإنسان، يستدل عليه السلوك الظاهر بطريقة غير مباشرة.
- إن التفكير يشتمل على مجموعة من العمليات والمهارات المعرفية في النظام المعرفي كالذكر والفهم، والاستنباط، والتحليل، وإدراك العلاقات والنقد والتعميم.
- أنه ينشأ من عوامل خارجية وفق عوامل داخلية تؤدي إلى السلوك الذي يحل المشكلة أو يوجهها نحو الحل أو اتخاذ القرار المناسب نحوها.
- إن للتفكير مستويات متعددة كل منها يدل على قدرة الفرد على تنظيم معلوماته وتكامل خبراته لإدراك علاقة أو حل مشكلة أو اتخاذ قرار.
- يعد التفكير من أهم محددات بناء شخصية الإنسان.
- إن التفكير يمكن تنميته من خلال التدريب على مهاراته. (20)

أنواع التفكير: تحدد أنواع التفكير بأنها ستة أنواع وهي:

- **التفكير العلمي:** ويقصد به ذلك النوع من التفكير الذي يمكن أن يستخدمه الفرد في حياته اليومية أو في النشاط الذي يبذله أو في علاقته مع العالم المحيط به.
- **التفكير المنطقي:** هو التفكير الذي يمارس عند محاولة بيان الأسباب والعلل التي تكمن وراء الأشياء، ومحاولة معرفة نتائج الأعمال، ولكنه أكثر من مجرد تحديد الأسباب أو النتائج، إنه يعني الحصول على أدلة تؤيد أو تثبت وجهة النظر أو تنفيذها.
- **التفكير الناقد:** وهو الذي يقوم على تقصي الدقة في ملاحظة الواقع التي تصل بالموضوعات ومناقشتها وتقويمها والتقييد بإطار العلاقات الصحيحة الذي ينتمي إليه هذا

الواقع واستخلاص النتائج بطريقة منطقية وسليمة مع مراعاة الموضوعية العملية وبعدها عن العوامل الذاتية كالتأثير بالنواحي العاطفية أو الأفكار السابقة أو الآراء التقليدية.

- التفكير الإبتكاري: هو أن توجد شيئاً مألوفاً من شيء غير مألوف، وأن تحول المألوف إلى شيء غير مألوف.

- التفكير التوفيقى: هو التفكير الذي يتصف صاحبه بالمرونة وعدم الجمود والقدرة على استيعاب الطرق التي يفكر بها الآخرون فيظهر تقبلاً لأفكارهم ويغير من أفكاره ليجد طريقاً بسيطاً يجمع بين طريقتيه في المعالجة وأسلوب الآخرين فيها.

- التفكير التسلسلي: يهدف من عرضه إلى فهمه بهدف تحصين المفكر من استخدامه لأن هذا النوع من التفكير إذا شاع فإنه تفكير يقتل التلقائية والنقد والإبتكار. (21)

2-2- مفهوم التفكير الإبتكاري: يتوقف مفهوم التفكير الإبتكاري على تحديد معنى مفهوم الإبتكار، وهناك تعاريف مختلفة للتفكير الإبتكاري يمكن إيضاحها على النحو التالي:

- يعرف التفكير الإبتكاري بأنه: "نشاط عقلي يتصف بعدم النمطية، والخروج عن مسار التفكير المعتاد والمألوف، ويؤدي إلى إنتاج يتصف بالإبتكار، والجدة والإبتكار، ويتكون من: الطلاقة، المرونة، الأصالة والتوسع". (22)

- يعرفه ويليامز (Williams) بأنه: مجموعة من القدرات والمواهب والمهارات المعرفية، وهذه القدرات موجودة لدى جميع الأفراد ولا تقتصر على فئة دون أخرى إلا أنها تختلف في درجة الكم والنوع بين الأفراد، فالجميع لديهم قدرات ومهارات ابتكارية (الطلاقة، الأصالة، المرونة، التحسين والتطوير، والحساسية للمشكلات، إلا أن بعضهم يمتلكها بقدر ودرجة أكبر من البعض الآخر، كما أن المبتكر يكون مبدعاً في مجال ما وليس بالضرورة يكون مبدعاً في مجال آخر. (23)

- وأيضاً يعرف على أنه: "عملية عقلية تعتمد على مجموعة من المهارات العقلية (الأصالة، المرونة والطلاقة)".

- ويعرف التفكير الإبتكاري أيضا على أنه: "توليد أو إنتاج الأفكار الجديدة أو إيجاد الحلول الجديدة للتحديات". (24)

- وفي ضوء المفاهيم الآنفه الذكر يتضح أن التفكير الإبتكاري هو عبارة عن نشاط عقلي يعتمد على مجموعة من العوامل العقلية وسمات إستعدادية هي: الطلاقة، المرونة، الأصالة، القدرة على التحليل والحساسية للمشكلات.

الفرق بين الإبتكار والتفكير الإبتكاري: الإبتكار هو عملية يحاول فيها الفرد عن طريق استخدام تفكيره وقدراته العقلية وما يحيط به من مؤثرات مختلفة وأفراد مختلفين أن ينتج إنتاجا جديدا بالنسبة له أو بالنسبة لبيئته، أما التفكير الإبتكاري فهو العملية التي ينتج عنها حلول وأفكار تخرج عن الإطار المعرفي المعروف لدينا (الإطار التقليدي) سواء بالنسبة لمعلومات الفرد الذي يفكر أو للمعلومات السائدة في البيئة بهدف ظهور الجديد من الأفكار. (25)

ويمكن إيضاح أهم أوجه التشابه والاختلاف بين الإبتكار والتفكير الإبتكاري في الجدول التالي:

الجدول رقم (1): أوجه التشابه والاختلاف بين الإبتكار والتفكير الإبتكاري.

التفكير الإبتكاري	الإبتكار	
	-نشاط عقلي وذهني -عملية خلف أفكار جديدة -الإتيان بشيء جديد لم يسبق له التواجد من قبل	أوجه التشابه
- عملية ينتج عنها حلول وأفكار جديدة	- عملية ينتج عنها منتج أو خدمة جديدة	أوجه الاختلاف

2-3-مهارات التفكير الإبتكاري: تعرف مهارات التفكير الإبتكاري بأنها: "مجموعة من المهارات العقلية التي يستخدمها الفرد لإنتاج أفكار جديدة وهادفة (26) وسوف نقوم باستعراض هذه المهارات تفصيلاً.

الأصالة: ويقصد بها القدرة على إنتاج الحلول الجديدة، فالمبتكر بهذا لا يكرر أفكار المحيطين به، ولا يلجأ إلى الحلول التقليدية للمشكلات ويقول الصيرفي الأصالة أن يتعداه الإنسان عن طرق التفكير التقليدية كي يستكشف الأفكار الأصيلة.

فالأصالة هي نتيجة للتخيل وعدم الرضا، وتشير أيضا إلى الأمر الواقع والرغبة في خلق شيء جديد أو مختلف، وهي قدرة الفرد على إنتاج استجابات أصيلة، أي قليلة التكرار بالمفهوم الإحصائي داخل المجموعة التي ينتمي إليها الفرد لهذا كلما قلت درجة شيوع الفكرة، زادت درجة أصالتها.

الحساسية للمشكلات: "يمتاز الشخص المبتكر بأنه يستطيع أن يدرك الأزمات والمشكلات في المواقف المختلفة أكثر من غيره ويلتمس أكثر من أزمة أو مشكلة تلح على الباحث إيجاد حل لها.

ويتطلب الإحساس بالمشكلة من المبتكر القدرة على التحديد الدقيق لكافة أبعاد المشكلة أو الأزمة واستيعاب آثارها المترتبة عنها برؤية واضحة يعي من خلالها لنواحي القصور والأخطاء وتلقيها وتدعيم الإيجابيات من خلال الفهم العميق لطبيعة الأزمة أو المشكلة مدار البحث.

المرونة: "ويقصد بها قدرة الشخص على تحويل تفكيره أو أسلوبه في علاج المشكلة من وضع إلى آخر والذي يعني قدرة الفرد على التكيف السريع للتطورات والمواقف الجديدة".

حيث يقصد بالمرونة اختلاف وتنوع الأفكار التي يأتي بها الفرد المبتكر وبالتالي فيه إشارة إلى درجة السهولة التي يغيرها الفرد وجهة نظر عقلية معينة أو موقف معين،

وبالتالي فالمبتكر يحاول أن لا يجعل نفسه أسيرا لنهج أو قالب معين حيث يمتلك القدرة على التكيف مع كافة الظروف والمواقف ومعطيات التغيير المستجد واستيعابه بطريقة تتصف بالتححرر من أنماط التفكير التقليدي فهو يلجأ إلى تحديث أساليب العمل وإتباع طرق عديدة من إنجاز الأعمال وله نظرة مختلفة للأشياء من خلال النظر من عدة زوايا ومن رؤى جديدة يستطيع من خلالها الربط بين الأشياء المتباعدة والتي يعتقد الكثيرون أنه لا يمكن إيجاد علاقة أو ربط فيما بينها مما يساعد على اكتشاف علاقات وترابطات ومكونات جديدة وطرق حديثة لم تكن مألوفة أو موجودة من قبل.

القدرة على التحليل: ويقصد به إنتاج ابتكاري يتضمن عملية انتقاء أو اختيار وتنسيق أي جهد أو عمل جديد إلى وحدات بسيطة ليعاد تنظيمها

فالشخص المبتكر يمتاز بقدرته على تحليل عناصر الأشياء وفهمه واستيعابه للعلاقات بين هذه العناصر وامتلاكه القدرة على إعادة تنظيم الأفكار والأشياء، وفق أسس مدروسة ويتمكن من خلالها القدرة على التحلي بأنه الفرد الذي يستطيع أن يتناول فكرة بسيطة أو مخططا بسيطا لموضوع ما ثم يقوم بتوسيعه ورسم خطواته التي تؤدي إلى كونه عمليا.

الطلاقة: ويقصد بها القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار في وحدة زمنية معينة، فالشخص المبتكر متفوق بالمقارنة بغيره من حيث كمية الأفكار التي يقترحها في فترة زمنية محددة عن موضوع معين، أي أن عنصر الطلاقة يتوفر في الفرد كلما كان قادرا على استدعاء أكبر عدد من الأفكار في فترة زمنية معينة وبازدياد تلك القدرة يزداد الابتكار وترتفع درجة نموه.

ويتكون عنصر الطلاقة من العناصر التالية:

- الطلاقة الفكرية: ويقصد بها سرعة إنتاج وبلورة عدد كبير من الأفكار
 - طلاقة الكلمات: وهي سرعة إنتاج الكلمات والوحدات التعبيرية باستحضارها بصورة تدعم التفكير.
 - طلاقة التعبير: وهي سهولة التعبير عن الأفكار وصياغتها في قالب مفهوم. (27)
- 2-4-العوامل التي تساعد على الابتكار والعوامل المؤثرة فيه: يستخلص المفكر الإداري دريك (Druker) ست عوامل تتبناها الإدارة المبتكرة والمبتكرة باعتبارها محفزة على الابتكار وهي:
- التحدي: يجب أن يضع الشخص المناسب في المكان المناسب لكي يمارس الخبرة و مهارات التفكير الابتكاري، حيث يجب على المدير أن يكون واعيا بشكل جيد لكل المعلومات الخاصة بالأفراد، وهذا بدوره يحفز الدوافع الجوهرية الكامنة للشخص لخلق القدرة الابتكارية والطلاقة الابتكارية.
 - الحرية: وهي تعتبر من العوامل الداخلية للشعور بالتملك وحب العمل وانتمائهم إليه عندما يقومون بالعمل بالطريقة التي تروق إليهم، وللأسف الشديد فإن المديرين يميلون إلى سواء الإدارة بتغيير الأهداف بشكل مستمر ويمنحون الحرية اسما فقط دون تطبيق.
 - المصادر والموارد: إذ أن الوقت والمال يدعمان الابتكار والابتكار، لكن المؤسسات للأسف تقتل الابتكار روتينيا وذلك من خلال تبني سياسة تحديد الزمن مهما يستحيل معه إنجاز المهام.
 - سمات ومجموعة العمل "جماعة العمل": على إدارة المؤسسات إيجاد طرق عمل جماعية تتميز بالتنوع والاختلاف في وجهات النظر، فكلما تكون هذه المجموعات مختلفة ومتنوعة كلما يكتسب الأفراد رؤى جديدة وابتكار وتفكير ابتكاري.

- التشجيع التوجيهي والإشرافي: وللأسف الشديد نجد أن أغلب المديرين في المؤسسات يهملون المدح للأفكار الابتكارية والجهود التي قد لا تكفل بالنجاح مما يخلق الابتكار، فالأفراد بحاجة إلى الشعور بأهميتهم وأهمية ما يقومون به، وبالتالي يمكن للأفراد العمل بنجاح.

- الدعم المنظمي: أي الدعم التي تقدمه المؤسسة للأفراد سواء كان هذا الدعم في حالة تحقيق النجاح أو في وجود الأخطاء بهدف تلاقيها وقبول الخطأ، وهذا هو دور القادة الذي يدعمون الجهود الابتكارية والابتكارية. (28)

العوامل المؤثرة في الابتكار: يتأثر الابتكار سلبيًا بالمعوقات التي يمكن أن تعترض طريقه، إذ تحول دون تحقيق الهدف والوصول إلى النتائج المرجوة، وهناك عدد من العوامل التي تؤثر في عملية الابتكار.

العوامل الاجتماعية: والمتمثلة في:

- عدم تشجيع الفرد وتحفيزه، وعدم حصوله على احترام وتقدير الآخرين ومساندتهم هذا يؤدي إلى إعاقة الابتكار ووضع حاجز ضد الأفكار الجديدة.
- طبيعة البيئة التي يعيش فيها.
- العادات والتقاليد السائدة.
- عدم موكبة التغييرات البناءة.
- التسرع في تقييم الأفكار.
- شلل نسب في الأنظمة الفرعية المكونة للنظام الاجتماعي
- قلة التكامل الاجتماعي.
- الأنانية المفرطة.
- الشعور الداخلي بالنقص وأن غيره أفضل منه وتتضح الصورة في الغالب عندما يواجه بعض التعليقات الداخلية التي غالبًا ما يتخوف منها ولا يرغب في مواجهتها.

العوامل النفسية: وتتمثل في العناصر التالية:

- الخوف من الفشل.
- عدم الثقة في النفس، وتجده كثيرا ما يتردد عنه الإقدام على أمر ما.
- قلة المعرفة والرضا بالواقع.
- الخوف على الرزق.
- النمط التقليدي في الأداء.
- الخوف من اتهام الآخرين لأفكاره بالسخافة.
- يؤدي الخوف أو القلق إلى الحد من الابتكار، فالخوف يقيد تفكيرنا ويمنعنا من السعي وراء الجديد.
- عدم القدرة على حل المشكلات.
- التساؤم وعدم الرغبة نحو تغيير الوضع الراهن إلى وضع أكثر إشراقا وازدهارا.

العوامل التنظيمية: وتتمثل في :

- سيادة النمط الإداري التقليدي.
- عدم توازن السلطات والمسؤوليات.
- التمسك باللوائح والإدارة من خلالها الروتين القاتل.
- عدم وضوح الخطط وبرامج الجهات المعنية بالابتكار (كالمؤسسات والمراكز العلمية) في كل دولة منها أثر في نفسية الشخص المبتكر.
- انعدام روح الفريق وسوء نظام الاتصالات.
- الإطالة في الإجراءات الخاصة بتسجيل الملكية الفكرية وبراءات الاختراع لدى الجهات الرسمية من شأنه توليد الكثير من الإحباط واليأس عند المبتكر. (29)

3-مراحل العملية الابتكارية وأساليب تنمية مهارات التفكير الابتكاري.

3-1-مراحل العملية الابتكارية: إن العملية الابتكارية فريدة في آلياتها وومضة الإلهام أو الابتكار فيها، ورغم التطور الكبير الذي حصل في دراسة الابتكار وعملياته، إلا أن هذه العملية لازالت تتم بدعم التأكد الذي يعني أنها لازالت في جوانب منها غير مفهومة، والابتكار كما أشرنا يمكن أن يكون حلا جديدا لمشكلة قائمة أو يكون بمثابة التوصل إلى الجديد أصلا، فالسيارة ألغت استخدام العربات في النقل والسفر، والطائرة غيرت جذريا النقل بالبواخر وحتى بالسكك الحديدية، وهكذا.....

ويمكن أن نضع وصفا ملائما لمراحل العملية الابتكارية المتكاملة من خلال ثلاث مجموعات من العوامل حيث كل مجموعة تمثل مرحلة من مراحل تطور العملية الابتكارية:

أ- عوامل التحسس: وتضم هذه المرحلة عوامل الإدراك والتميز لعمل شيء ما في مجال ما، وجمع المعلومات والحقائق، ومن ثم إيجاد المشكلة، ويمكن أن نلاحظ أن الشركات الابتكارية تكون ذات إدراك مسبق بضرورة وأهمية الابتكار وبالتالي فإن باحثيها يبحثون عن المجال أو المجالات التي تكون قابلة للبحث، ومن ثم جمع المعلومات وإيجاد الموضوع للابتكار أو المشكلة للحل الخلاق، أما في الشركات التقليدية، فإن المشكلات تستمر وتتفاقم ومن ثم يأتي الإدراك اللاحق لأهمية البحث على الكل.

ب- عوامل الاتساع أو الإشراف: وهذه المرحلة تتضمن عوامل احتضان المشكلة و إيجاد الفكرة الجديدة أو الحل الجديد بطريقة مفاجئة وغير متوقعة في الغالب، فهي تعتبر مكون حرج في عملية الابتكار، وكما كانت المعلومات والخبرات لدى الفرد حول الموضوع أو المشكلة أكبر زاد انغماره في الموضوع أو المشكلة، كلما زادت فرصة ظهور ومضة الابتكار، ومن أجل زيادة فرصة ظهور ومضة الابتكار هنا توصيات مفيدة لهذا الغرض وهي:

- التفكير المستمر بالمشكلة بما يسمح بنضوجها على المستوى المعرفي.
 - إعادة تحديد المشكلة بطرق جديدة قدر الإمكان وبما يسمح بالنظر إلى المشكلة.
 - إعادة تحديد المشكلة بطرق جديدة قدر الإمكان وبما يسمح بالنظر إلى المشكلة من زوايا متعددة.
 - القيام بعصف الأفكار لقائمة من البدائل بدون استبعاد أية إمكانات.
 - السماح بالتعبير الحر وبالحل الأبسط إلى الأصعب أي من الأقل تغييراً إلى الأكثر تغييراً.
 - الشروع والتقدم بالتجربة والخطأ.
 - ضرورة مراعاة الوقت المنفق في هذه العملية.
- ج- عوامل الجني:** وتتضمن هذه المرحلة عوامل قبول الفكرة الجديدة أو الحل الجديد والتطبيق (حصاد المنتج الجديد في المؤسسة) والتسويق التجاري (حصاد العوائد من المنتج الجديد في السوق)، وكذلك التحسينات اللاحقة على المنتج الجديد حتى يصل إلى مرحلة النضوج.
- ورغم هذا التصنيف للعوامل إلا أن العملية الإبتكارية هي عملية متكاملة ومتداخلة ما بين هذه المراحل وعواملها، دون أن يعني هنا عدم مراعاة هذه المراحل التي غالباً ما تكون مرشداً في التقدم في إيجاد الحلول الخلاقة وتوليد الأفكار الجديدة. (30)
- 3-2- أساليب تنمية مهارات التفكير الإبتكاري:** تسعى أساليب التفكير الإبتكاري إلى تنمية المهارات الإبتكارية والإبتكارية وتدريبها على توليد الأفكار غير المألوفة، وتركز هذه الأساليب على تنشيط العمليات المعرفية المختلفة التي تقوم عليها عملية الإبتكار، ومن أهم الأساليب التي تساعد على تنمية مهارات التفكير الإبتكاري للعاملين بالمؤسسات مايلي:

التدريب الذاتي: في هذه الحالة يفترض أن يكون الفرد لديه إرادة قوية، وصاحب استعداد ذهني متميز، ومستعد للتفاعل مع المشكلات، كما يحتاج الفرد أن يكون صافي الذهن متفرعا لمشكلة واحدة فقط، مطبقا التعليمات التي تعيله على تدريب نفسه على الارتقاء بها والتي من ضمنها:

- تعويد الذهن وتدريبه على أسلوب متميز في مواجهة المواقف والمشكلات من خلال تحديد المشكلة، وتحديد الأشياء التي تقوم بتقديم الحلول الممكنة.
- الإقبال على اختيار الفكرة المناسبة.
- التحدث عن المشكلة: فالكلام يساعد على توليد الأفكار الجديدة الخلاقة.
- مصاحبة الأشخاص المبتكرين والمبتكرين وتعلم أفكارهم وطرقهم.
- إعطاء فرصة للعقل أن يستريح من أي شيء ما بين فترة وفترة أخرى.

التدريب الجماعي: هنا عدة أساليب للتدريب الجماعي المتعلقة بتنمية التفكير الإبتكاري لدى الأفراد (31) وأهمها:

أ- أسلوب العصف الذهني: يعتبر العصف الذهني أحد أهم النشاطات والدعائم الأساسية لخلق الأفكار الإبتكارية والإبتكارية وتدفعها لأنه يعتمد على أسلوب الإشارة والمحاكاة بين مجموعة من الأفراد عن طريق طرح مشكلة معينة والبدء باستقبال أو استعراض أسلوب العصف الذهني إلى صاحب الفكرة الأمريكي (Alex osborn) الذي يعتبر أول من استخدم هذا الأسلوب للحصول على أفكار ابتكارية في حل المشاكل والخروج عن أحادية الجانب في الرأي للوصول إلى أفكار أكثر حداثة وأكثر مرونة.

ب- تألف الأشتات: يستخدم أسلوب التأليف بين الأشتات وتألف (الأشتات) أشكال الاستعارة والمجاز والتمثيل بصورة منظمة للوصول إلى حلول مبدعة للمشكلات المختلفة، حيث يقوم هذا الأسلوب على ثلاث سمات أساسية وهي:

- إن العملية الإبتكارية قابلة للوصف والتحليل مما يؤدي إلى إمكان تنشيطها وزيادة فعاليتها.

- إن كل ظواهر الإبتكار في العلم والفن أو غيرها من الصور الحضارية للنشاط المبتكر هي متشابهة.

- إن كل الحيل المختلفة لحل المشكلات لها نفس العائد، سواء بالنسبة للنشاط الإبتكاري الفردي أو الجماعي.

ويقوم هذا الأسلوب على التنسيق وجمع بين الأفكار والأشياء المختلفة التي لا يبدو بينها وبين بعضها صلة أو رابط ما، فهو يعتمد على أن العملية الإبتكارية في الأصل نشاط عقلي يمارسه الفرد في تحديد وفهم المشكلة في بادئ الأمر، ثم حل المشكلة بعد ذلك. (32)

ج- أسلوب التحليل المورفولوجي: وهو أكثر الأساليب تنظيماً وشمولاً، ويقوم على فحص جميع الجوانب الرئيسية للمشكلة وتحليل أبعادها الهامة في الوصول إلى المتغيرات الجزئية، وإنتاج تكوينات فكرية جديدة، ثم تقسيم الحلول واختيار الحل الأنسب. (33)

د- أسلوب قوائم الأفكار: وهو طريقة مبسطة لتوليد الأفكار، يقوم أساساً على ما يشبه القائمة المعدة مسبقاً والتي تتضمن مجموعة من البنود، ويمثل كل بند منها نوعاً معيناً من التغيير أو التعديل للشيء محل التفكير، وتأخذ البنود طابع الأسئلة المحفزة على التفكير في إجاباتها أو النظر في إمكانية تطبيقها عملياً.

وبعبارة أخرى، يتعين على الفرد الذي يستخدم هذا الأسلوب أن يسأل نفسه عدد معين من الأسئلة حول المنتج مثلاً هل يرغب في تعديله أو تحسينه.

ه- أسلوب دلفاي: ويعتمد على مخاطبة عدد من الخبراء وطلب رأيهم في مشكلة معينة، ثم جمع الآراء في قائمة واحدة وإرسالها مجدداً إليهم وأخذ آرائهم بناءً عليها، وهي لا تحتاج

إلى تكاليف مادية، ولا يخضع الأفراد فيها لسلوك الجماعة إلا أنها تحتاج إلى وقت أطول من الأساليب السابقة. (34)

4- أدوار تنمية التفكير الابتكاري: توجد مجموعة من الأدوار التي من شأنها تنمية التفكير الابتكاري، نعرض أهمها فيما يلي:

- الابتكار لا ينمو في ظروف مثبطة.
- عند ظهور الفكرة الابتكارية نتجنب مناقشتها مع الأشخاص الذي يكثرون النقد.
- التشجيع على ذكر أكبر قدر من التداعيات.
- التشجيع على وضع حلولاً متنوعة ومختلفة للمشكلات التي تواجهنا.
- التشجيع عندما يتعذر الوصول لحل مشكلة ما، استخدام ما يسمى بظاهرة التحول الفكري المتعمد.
- التشجيع على التنفيذ العملي للفكرة.
- التشجيع على القراءات المتعددة في الموضوع والتمرس على التفكير التحليلي و التحصيل.
- التشجيع على التغلب على الصعوبات وحالات الفشل من خلال الثقة بالنفس والقدرة على تقبل الألم وتحمل الكدر.
- تنمية المعارف والوحدات والسلوك بما يتلائم مع متطلبات المستقبل و المشاركة في اتخاذ القرارات. (35)

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق نستطيع أن نقول أن هناك اهتماما متزايدا بالتفكير الإبتكاري سواء على مستوى الأفراد أو على مستوى المؤسسات ككل، نظرا لما له من أهمية كبيرة للتكيف مع التغيرات المتسارعة التي يمتاز بها المحيط الذي ينشط فيه وبالتالي من خلال هذا الفصل قمنا باستنتاج النتائج التالية:

- التفكير هو عملية عقلية ذهنية هادفة تبحث عن معنى للموقف أو المشكل.
- الإبتكار هو عملية يحاول فيها الفرد عن طريق استخدام تفكيره أن ينتج إنتاجا جديدا، أما التفكير الإبتكاري فهو العملية التي ينتج عنها حلول وأفكار جديدة.
- يعتبر التفكير الإبتكاري نشاط عقلي يعتمد على مجموعة من العوامل العقلية وسمات استعدادية وهي: الطلاقة، المرونة، الأصالة، القدرة على التحليل والحساسية للمشكلات.

قائمة المراجع:

- 1- Robert et al : menaging technology and innovation, routhdge publishing, new yourk, USA, 2006, p288.
- 2- لواء بحري، شامي محمد الظاهري، "استراتيجيات التفكير الابتكاري، مداخلة مقدمة إلى الحلقة العلمية الخاصة بمندوبي المديرية العامة لحرس الحدود حول تنمية المهارات الإستراتيجية للقادة، جامعة نايف العربية للعلوم، كلية التدريس، قسم البرامج الخاصة 2011/06/28، ص 7.
- 3- شريف غياط، محمد بوقوم، "حاضنات الأعمال التكنولوجية ودورها في تطوير الأبداع و الابتكار بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ع6، 2009، ص 43-66.
- 4- طارق السويدان، محمد الغدلوني، "مبادئ الابتكار"، شركة الابتكار الخليجي، ط2، الأردن، 2002، ص8.
- 5- بلال خالد سكارنة، "الريادة وإدارة منظمات الأعمال"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 48-49.
- 6- طارق السويدان، محمد الغدلوني، مرجع سابق، ص 26-27.
- 7- مؤيد الحسين الفضل، "الابتكار في اتخاذ القرارات الإدارية، ط1، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 30.
- 8- حسين عجلان حسين، "إستراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال"، ط1، إثراء للنشر والتوزيع، 2008، ص 47.
- 9- ذغار بن غضبان البدراني، "معوقات الابتكار الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية الحكومية، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، المملكة العربية السعودية، 2011، ص 18.

10- Corbel Pascal, innovation et propriété industriel, cours de LPj2, université Saint-Quentin en Yvelines, 2003, p2.

11- نفس المرجع، ص 32.

12- رعد حسن الصرن، إدارة الإبداع والابتكار، ج1، ط1، دار الرضا للنشر، سوريا، 2000، ص ص 51-52.

13- رعد حسن الصرن، المرجع نفسه، ص ص 38-42.

14- جمال خير الله، "الابتكار الإداري"، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2009، ص ص 236-237.

15- أميرة إسماعيل حسن سرور، "أثر توظيف بعض المستحدثات التكنولوجية في تنمية بعض مهارات التفكير الابتكاري في التكنولوجيا لدى طلبة الصف التاسع بغزة، رسالة ماجستير في مناهج وأساليب التدريس-تكنولوجيا التعليم"، الجامعة الإسلامية، كلية التربية، قسم مناهج وأساليب التدريس-تكنولوجيا التعليم، غزة، فلسطين، 2008، ص ص 84-85.

16- صالح عبد الله عبد الكبير وآخرون، معوقات تعليم مهارات التفكير في مرحلة التعليم الأساسي (دراسة تطبيقية)، مركز البحوث والتطوير التربوي، فرع عدن، اليمن، 2008، ص 11.

17- جمال خير الله، مرجع سبق ذكره، ص 50.

18- صالح عبد الله عبد الكبير وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 21.

19- أبو زينة فريد، عبابنة عبد الله، مناهج تدريس الرياضيات للصفوف الأولى، دار المسيرة، عمان، 2007، ص 72.

20- عصام بن عبد الله بازرعة، "تقويم أداء معلمي اللغة العربية في التدريس في ضوء المهارات اللازمة لتنمية التفكير الابتكاري لدى طلاب الصف الأول ثانوي بالعاصمة المقدسة، رسالة ماجستير في المناهج وطرق التدريس، جامعة أم القرى، كلية التربية، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية، 2008، ص ص 24-25.

- 21- جمال خير الله، مرجع سبق ذكره، ص 54-55.
- 22- رعد حسن الصرن، مرجع سبق ذكره، ص 62.
- 23- أميرة إسماعيل حسن سرور، مرجع سبق ذكره، ص 101.
- 24- داود عبد الملك الحدابي وآخرون، مستوى مهارات التفكير الابتكاري لدى طلبة المعلمين في الأقسام العلمية في كلية التربية والعلوم التطبيقية، المجلة العربية، المجلد 2، 2011، ص 43.
- 25- لواء بحري، شامي بن محمد الظاهري، مرجع سبق ذكره، ص 9.
- 26- طارق السويديان، محمد العدلوني، مرجع سبق ذكره، ص 17.
- 27- مؤيد عبد الحسين فضل، مرجع سبق ذكره، ص 67-68.
- 28- جمال خير الله، مرجع سبق ذكره، ص 101-102.
- 29- رمضان الشيخ، "الإستراتيجيات العلمية لتعلم الابتكار والإبتكار"، بدون دار نشر، بدون بلد نشر، 2009، ص 317-319.
- 30- نجم عبود، "إدارة الابتكار (المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة)"، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003، ص 37-41.
- 31- عاكف لطفي خصاونة، "إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال"، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2011، ص 103-104.
- 32- فهد عوض الله السلمي، مرجع سبق ذكره، ص 86-87.
- 33- جمال خير الله، مرجع سبق ذكره، ص 106.
- 34- رمضان الشيخ، مرجع سبق ذكره، ص 361.
- 35- فيصل يونس، قراءات مهارات التفكير وتعليم التفكير الناقد والتفكير الابتكاري، مركز تنمية الإمكانيات البشرية، دار النهضة العربية، مصر، القاهرة، 1997، ص 115.

الفصل الثالث

التكوير المهنى

تمهيد:

كل سنة يغادر مقاعد الدراسة آلاف التلاميذ مواجهين قرار يوجه إلى الحياة العملية، ولكي يكتسب هذا المؤهل يوجه التلاميذ إلى مؤسسات التكوين المهني، المعاهد، كل حسب مؤهلاته الدراسية وطموحاته المستقبلية، هذه الطموحات تأخذ صيغة عملية عبر مختلف أنواع التكوين المتوفرة، والتي يربطها جمع من الإطارات والأساتذة والإداريين الساهرين على توفير الشروط البيداغوجية والمادية لحسن الأداء التكويني في المؤسسات.

في هذا الفصل تطرقت الباحثة إلى كل ما يتعلق بالتكوين المهني وأنواعه وبرامجه وصولاً إلى تقييمه.

1- مفهوم التكوين المهني:

يعتبر التكوين المهني إحداث إرادي في سلوك الدارسين في الأعمال ذات طبيعة مهنية، كما يعبر عن مجموع النشاطات الهادفة لتزويد المكون بالمعارف والكفاءات المهنية المناسبة. (1)

ويعرف على أنه تنمية منظمة وتحسين الاتجاهات والمعرفة والمهارات ونماذج السلوكيات المتصلة بالمواقف المختلفة للعمل من أجل قيام الأفراد بمهامهم المهنية أحسن قيام وفي أقل وقت ممكن. (2)

وجاء في دليل المكون والمتكون الذي أصدرته وزارة التكوين والتعليم المهنيين الجزائرية تعريف التكوين المهني على أنه: "عملية التعلم التي تسمح للفرد باكتساب المعارف والمهارات الضرورية لممارسة مهنة أو نشاط مهني. (3)

والتكوين "تعديل إيجابي يتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية وهدفها اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء، بحيث تتوفر فيه الشروط الضرورية لإتقان العمل " (4)

ويرى علي السلمي أن التكوين هو عملية تعديل إيجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات الصالحة للعمل والإدارة والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء وزيادة إنتاجيته بحيث تحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل، وظهور فعاليته مع السرعة والاقتصاد في التكلفة وكذا الجهود المبذولة في الوقت المستغرق. (5)

فالتكوين المهني يكتسب وليس مجرد تسجيل للمعلومات أو مجرد تعليم لعادات معينة فالتكوين يسعى إلى البناء وإلى تحليل المواقف، وامتلاك المهارات والكفاءات مع إمكان استثمارها من جديد في التكوين وفي السلوك وفي تحليل المواقف المختلفة.

ويعرفه محمد عويضة بأنه مجموعة المواقف التي يقصد بها اكتساب الأفراد مجموعة من المهارات التي تساعده في أداء عمل وظيفي معين. (6)

ويعرفه بلقاسم سلاطنية بأنه: "إعداد الأفراد إعدادا مهنيا وتدريبهم على مهن معينة قصد رفع مستوى إنتاجيتهم وإكسابهم مهارات جديدة. (7)

ويعرفه السيد محمد أبو نبيل أنه "مجموعة الظروف والمواقف المستخدمة لزيادة متسوى أداء بعض الوظائف الإنسانية بوسائل التكوين". (8)

تعريف أحمد السيد محمد فرج: "يعرف التكوين المهني باعتباره المدخل لأي عمل ذي طابع حرفي يهدف إلى التعرف على مختلف الخدمات والعتاد والآلات والإجراءات وكذلك المعلومات النظرية المتعلقة بمجموعة الحرف وذلك مع مراعاة أساليب العمل ومعدلات الأداء، ويمكن أن يتم ذلك داخل معاهد التعليم أو في مراكز خارج تلك المعاهد. (9)

فالتكوين بمفهومه الواسع يتشابه مع ثلاث مفاهيم هي:

- التعليم.
- التطوير.
- التكوين. (10)

فالتعليم هو الإصلاح الواسع الذي يشمل الإطار العام للموضوع ويقصد به اكتساب الشخص المعرفة والمهارة لتطوير عاداته واتجاهاته في سياق نظامي.

أما التطوير: فهو تنمية القدرة لدى الشخص بقدر يساعده على فهم المشاكل التي تواجهه ومعرفة مدى تأثيرها على الأمور التي يعالجها أو التي ترتبط بمشاكل أخرى في المؤسسة.

والتكوين هو نوع من أنواع التعليم وبالتالي فإن كل أنواع برامج التكوين هي تعليم وليس من الضروري أن يكون كل تعليم بالضرورة تكوين، والتكوين هو أيضا زيادة مهارات الأفراد لأداء عمل محدد ومجموعة الأنشطة التي تسعى إلى هذا العرض، تمثل في مجموعها أنشطة التكوين بما يمكن اعتباره على أنه تأقلم مع العمل أو تغيير في الاتجاهات النفسية والذهنية للفرد تجاه عمله لتقديم معارف ورفع مهارات الفرد في أداء العمل. (11)

ومنه التكوين بمفهومه الواسع هو تجهيز الفرد للعمل المثمر والاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة فهو نوع من التوجيه الصادر من إنسان وموجه إلى إنسان آخر ومنهج لتحقيق أهداف تنظيمية وهو ما يقدم للفرد من معلومات معينة أو مهارات أو اتجاهات ذهنية لازمة لتحقيق أهداف المؤسسة. (12)

2- أهمية التكوين المهني:

إن للتكوين أهمية كبرى وضرورية باعتباره عامل أساسي في تطوير وتنمية الموارد البشرية وترقيتها وهو العنصر المكمل والركيزة الأساسية للتسيير الناجح والفعال لتلك الموارد، حيث أنه من الضروري تكوين جيد للمهام أو الوظائف التي سيشغلونها بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية وأدائهم لأقصى حد ممكن بما يكفل تنمية مواهبهم وقدراتهم وهذا باكتساب مهارات ومعارف جديدة تمكنهم من الإطلاع بأعباء وظائفهم الحالية أو المستقبلية على نحو أكثر فعالية إلى جانب تطبيقهم فهمهم لما يتلقونه من معارف ومهارات ومعلومات تتعلق بأساليب وأسس الأعمال المنوطة بها.

ويشترط في التكوين عنصران أساسيان هما: القدرة على التكوين والرغبة فيه ومنه تتجلى لنا أهمية التكوين فيما يلي:

- إتاحة الفرصة للفرد لاكتساب الخبرات وصقل المهارات.
- تزويد الفرد بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل.
- رفع مستوى الكفاءة وفعالية الأفراد.
- يمكن من اكتشاف مكامن القوة لدى الأفراد وطاقاتهم وخبراتهم.
- توحيد وتنسيق جهود الأفراد لتحقيق أهداف المنظمة.
- الرفع من مستوى الكفاءة الإنتاجية. (13)

وهناك أهمية أخرى للتكوين تتمثل في تطوير العلاقات الإنسانية من خلال مايلي:

- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العاملين.
- تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة في المنظمة.
- تمتين العلاقات بين الأفراد العاملين والإدارة
- تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة المنظمة. (14)

كما أن التكوين يحسن خدمات المؤسسة وطريقة تقديم السلع التي تنتجها وتعرضها مما ينعكس على تكوين علاقات جيدة بينها وبين عملائها. (15)

وتكمن أهميته أيضا في:

- الاستجابة للطلب الاجتماعي في التكوين وهو الطلب المعبر عنه أساسا من طرف خريجي النظام التعليمي العام أي النظام التابع لقطاع التربية وذلك لأسباب عدة منها:

- الرسوب المدرسي.
- المقاطعة الإدارية.

○ عدم تحصيل على شهادة البكالوريا.

فيعبر هؤلاء الشباب الذي لم تسمح لهم الفرصة سواء في الظروف الاجتماعية أو التربوية أو التعليمية بمواصلة مشوارهم الدراسي عن رغبتهم في الدخول إلى قطاع التكوين المهني.

- كذلك الاستجابة للحاجة إلى اليد العاملة المؤهلة وهو الطلب المعبر عنه من طرف المؤسسات الإنتاجية والصناعية وحتى الخدماتية للقطاع الاقتصادي والاجتماعي لضمان سير الأعمال فيها بانتظام وأداء ناجح وفعاليتها مطلوبة.(16)

3-أهداف التكوين: لكي ينجح التكوين يجب أن يسعى إلى تحقيق حاجة من الحاجات ولهذا يجب أن توضع أهداف وأغراض محددة لإقرار أو بدأ تنفيذ برامج تكوين، والغرض من التكوين بصفة عامة هو التنمية في كل شيء (مهارات، معارف، سلوكيات، اتجاهات... إلخ) وتهدف برامج التكوين المهني لإمداد العاملين بالمعرفة والمهارة في اتخاذ القرارات ومواجهة المشاكل، وعموما في كل برنامج تكويني يسعى لبلوغ الأهداف العامة التالية:

- رفع الكفاية الإنتاجية وذلك من خلال مجموعة من الوسائل أهمها: زيادة الإنتاج، تخفيض التكاليف، زيادة الدخل عن طريق الاستفادة بطريقة أفضل من الموارد المتاحة في الآلات والموارد.(17)

- يخلق ويحافظ على استمرار الهيكل التنظيمي على كل المستويات قادرا على أداء واجباته والالتزام بمسؤولياته.(18)

ويقسم أحمد ماهر أهداف التكوين وذلك حسب المدة التي يعطيها التكوين كالاتي:

3-1- أهداف قصيرة الأجل: في الغالب تغطي احتياجات تكوينية عاجلة وسريعة تعبر عن رغبة المؤسسة في علاج مشاكل طارئة، أو مواجهة احتياجات سريعة لبعض الأفراد وللبعض الإدارات.

3-2- أهداف طويلة الأجل: وهذه الأهداف في الغالب تغطي احتياجات تنمية وتطوير متأنية وتعبر عن رغبة المؤسسة في النمو والتطوير للأفراد أو الإدارات. (19)

وهناك أهداف أخرى للتكوين تتمثل في:

- إعداد الفرد مهنيًا وتدريبه على مهنة معينة قصد رفع كفايته الإنتاجية وإكسابه معارف ومهارات جديدة وتمكينه من حسن الاستغلال والاستثمار في مواقع عملية مختلفة وفي أقل وقت ممكن مع مساعدة الفرد على إدراك وفهم العلاقة بين عمله وعمل الآخرين من جهة، وهدف المؤسسة المستخدمة من جهة أخرى.
 - رفع الروح المعنوية للفرد، لأن معرفته بكيفية إنجاز عمله و إتقانه يعتبر ميزة نفيسة، وبالتالي زيادة الاهتمام بالعمل والتقليل من معدلات الغياب
 - إتاحة الفرص للفرد المتكون للتقدم سواء في شكل اجر مرتفع ومنصب وظيفي أفضل.
 - تقليل الحاجة إلى الإشراف بتخفيض العبء على المشرفين والمديرين لأن تكون الفرد يؤدي إلى صقل قدراته وتعميق معلوماته من حاجته للإشراف والمتابعة الإيجابية نحو العمل والزملاء، وبالتالي التقليل من حاجته للإشراف والمتابعة المستمرة.
 - النهوض بالإنتاج من حيث الكم والكيف (النوعية) فالقدرات والمهارات العالية تؤدي إلى زيادة الإنتاج كما ونوعاً مع تخفيض نسبة الضياع. (20)
- كما صنف أحد الباحثين أهداف التكوين في ضوء أربعة معايير كالآتي:

3-3- أهداف تكوين عادية: وتتخذ لمواجهة مواقف عادية متكررة من حين لآخر وتشمل على الأهداف التكوينية التقليدية مثل: تكوين العاملين الجدد أو إعداد برامج تكوينية لبعض الأفراد بهدف التأكد من معلوماتهم الأساسية، وتهدف إلى تحقيق القدر المطلوب من كفاءة الأداء وتحفظ لوظيفة توازنها مع بقية الوظائف.

3-4- أهداف التكوين لحل المشكلات: ويختص بإيجاد حلول محددة للمشكلات التي تثور في العمل، محاولة الكشف عن المعوقات والانحرافات التي تعوق الأداء ويمثل هذا النوع درجة أرقى في المستوى من النوع السابق، حيث يحتاج إلى خبرة في التنظيم وقدرة على التشخيص ثم براعة في التصميم.

3-5- أهداف تكوينية ابتكارية: وتتعلق بالتطوير والاكتشاف والتجديد وتعد أعلى مستويات المهام التكوينية وتستهدف تحقيق نتائج إبداعية وابتكارية لرفع مستوى الأداء في التنظيم إلى آفاق لم يسبق التوصل إليها.

3-6- أهداف تكوينية شخصية: وهي التي يريد الأفراد تحقيقها لأنفسهم من تنمية ذاتية وترقية واحترام الآخرين وتأكيد الذات وتعمل الأنواع الأربعة السابقة في تناسق وتكمل بحيث يمهد بعضها البعض ويكمل بعضها البعض الآخر. (21)

كما أن أهداف التكوين تتجمع في ثلاث فئات هي:

- تنمية المهارات والمعرفة بالعمل.

- نقل المعلومات.

- تعديل الاتجاهات. (22)

4- أنواع التكوين المهني: إن أنواع التكوين المهني ترتبط بجملة من الوسائل المستعملة لتنظيم عروض التكوين وتخطيط استعمال الوسائل والموارد التي يمكن تعبئتها من أجل تحقيق أهداف منتظرة في آجال محددة.

ويمكن تصنيف التكوين إلى:

4-1- التكوين عن طريق التمهين: يعد التكوين عن طريق التمهين نمطا تكوينيا متناوبا تكوين تطبيقي بوحدات الإنتاج بالمؤسسة سواء كانت من القطاع العام أو القطاع الخاص يدعم بتكوين نظري بمؤسسة التكوين المهني.

الهدف منه إكساب الفرد تأهيلا مهنيا خلال المسار المهني يسمح بممارسة مهنة أو حرفة ما.

كما أن خصائص النمط مرتبطة فيما بينها حيث نجد في مؤسسة التكوين المهني:

- محتوى بيداغوجي.

- مكون لديه تأهيلا تقنيا وبيداغوجيا.

- ورشة للتمهين.

مدة التكوين عن طريق التمهين تتراوح من 18 إلى 36 شهرا حسب التخصصات المستهدفة.

4-2- التكوين المهني الإقليمي: يعد نمط التكوين المهني الإقليمي تكوينا كليا بمؤسسة التكوين المهني ويدعم بتربص مهني في نهاية التكوين، ويهدف هذا النمط إلى اكتساب تأهيلات مهنية بمؤسسة التكوين المهني وهناك عدة أشكال للتكوين الإقليمي هي:

- تكوين أساسي أولي.

- تكوين مكمل.

- تكوين متخصص.

من مميزات التكوين الإقليمي:

- برنامج أو محتوى بيداغوجي للتكوين.

- تجهيز تقني وبيداغوجي كدعم للتكوين.

- ورشة للتكوين.

- مكون لديه تأهيلا تقنيا وبيداغوجيا.

تتراوح مدة التكوين الإقامي من 12 شهرا إلى 30 شهرا حسب التخصصات المستهدفة.

4-3- التكوين المهني عن طريق الدروس المسائية: يعد هذا التكوين تكويننا خاصا أو نوعيا يقدم على مستوى مؤسسة التكوين المهني وهو يستجيب لمتطلبات واحتياجات الفئات بغض النظر عن السن والمستوى.

يهدف هذا التكوين إلى اكتساب تأهيلات معترف بها تماما مثل التأهيلات المحصل عليها بمؤسسات التكوين المهني حيث يعطي إمكانية الترقية في الحياة العملية.

مدة التكوين عن طريق الدروس المسائية من 8 إلى 15 شهر حسب التخصصات المستهدفة.

4-4- التكوين المهني المتواصل (المستمر): يعد نمط تكويننا مخصصا للأشخاص الذين هم في مؤسسة ما (العاملين)، يهدف هذا النوع من التكوين إلى إثراء وتحسين المكتسبات وترقية التأهيلات المهنية بالنظر إلى متطلبات سوق العمل، وتتمثل خصائصه في برنامج ومحتوى للتكوين المكون لديه تأهيلا بيداغوجيا لأداء مهمة التكوين ومتابعة العمال المتربصين في المؤسسة والهيئة البيداغوجية التي تضم هذا النوع من التكوين (معهد أو مركز تكوين مهني).

تتراوح مدة هذا التكوين من 6 إلى 12 شهرا حسب التخصص المستهدف. (23)

5- كيفية تقويم تكوين المتربصين: يتمثل التقويم في تقييم مكتسبات الفرد المعرفية، فهو مجموع الإيرادات التي تهدف إلى تحسين نوعية التكوين، في أغلب الأحيان يتولى التقويم الأساتذة والمفتشين.

5-1-التقويم البيداغوجي: هو العملية التي تسمح بإعطاء حكم على العمل المنجز اعتماداً على الأهداف المحددة وبذلك الخروج بقرارات يمكن أن يخص:

- اقتراح نشاطات جديدة.
- إعادة النظر في الهدف أو إهماله.
- إعادة النظر في إستراتيجية المرحلة البيداغوجية.
- إعادة النظر في طرق التقويم.

5-2-التقويم التكويني: يتمثل في مراقبة مستوى استيعاب وتحصيل المتربص خلال أو بعد مرحلة تكوينية، يعتبر هذا التقويم أداة تشخيص مفيدة لتحسين التكوين، ذلك أنه يسمح للمتربص بتحديد مدى تقدمه باقتراح نشاطات ملائمة لمستوى المتربصين، يتطابق هذا التقويم والامتحانات الدراسية التي تجرى في نهاية كل سداسي تكويني.

5-3-التقويم النهائي: يتمثل في حصيلة المكتسبات التي تتجز في نهاية مرحلة أو لمدة مراحل تكوينية اعتماداً على الأهداف والمعايير المحددة مسبقاً، عادة ما يترجم هذا التقويم إلى علامة أو شهادة في نهاية التكوين. (24)

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تطرقت الباحثة إلى مختلف العناصر المرتبطة بالتكوين المهني من خلال عملية تأهيل الفرد قبل أن يمارس نشاطه المهني وقبل تعيينه والتحاقه في أي منصب عمل يناسبه، حيث يعمل التكوين المهني على منح مجموعة من المهارات والإمكانيات والخبرات التي تمكن من توفير كتلة من الكفاءات والمهارات المستقبلية التي تساعد على تخطي مخاوف سوق العمل.

قائمة المراجع:

- 1- سعيد برغل، "تقويم العملية التكنولوجية بالجامعة"، دراسة ميدانية لبعض معاهد المركز الجامعي بمستغانم، ندوة الجامعة اليوم، مستغانم، بدون سنة، ص 78.
- 2- بوفحلة غياث، "الأسس النفسية للتكوين ومناهجه"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 5.
- 3- طارق سمير لكحل، "التكوين المهني وعلاقته بإستراتيجيات المواجهة لدى المساجين"، رسالة ماجستير في علم النفس العيادي، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، 2012، ص 29.
- 4- بو عبد الله لحسن ومحمد مقداد، "تقييم العملية التكوينية في الجامعة"، دراسة ميدانية بجامعات الشرق الجزائري"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 267.
- 5- علي السلمي "التدريب، كتيب 1، سلسلة الكتيبات"، مجلس المعرفة الصناعية والتجارية العربية، السعودية، 1998، ص 6.
- 6- كامل محمد عويضة، "علم النفس الصناعي"، دار الكتب العلمية، ط 1، بيروت، لبنان، 1996، ص 47.
- 7- بلقاسم سلاطينية، "سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التكوين في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد 10، ديسمبر 1998، ص 139.
- 8- محمود السيد أبو النيل، "علم النفس الصناعي (بحوث عربية وعالمية)"، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1985، ص 670.
- 9- أحمد السيد محمود فرج، "تقويم مراكز التكوين المهني بوزارة الشؤون الاجتماعية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، مصر، 2001، ص 15.
- 10- علي غربي، "تتمية الموارد البشرية"، منشورات جامعة قسنطينة، 2004، ص 16.
- 11- أحمد ماهر، "السلوك التنظيمي"، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 29.

- 12- رشاد أحمد عبد اللطيف، "إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية"، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2000، ص 123.
- 13- السيد عليوة، "تحديد الاحتياجات التدريبية"، الدار الجامعية، القاهرة، 2001، ص 12
- 14- سهيلة محمد عباس، علي حسن علي، "إدارة الموارد البشرية"، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 1999، ص 110.
- 15- محمد فاتح صالح، "إستراتيجيات التكوين"، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 102.
- 16- سامعي توفيق، "سياسة التكوين في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد 10، 1999، ص 103.
- 17- نزيهة بوعود، "دور التكوين في تنمية الموارد البشرية"، جامعة منتوري، قسنطينة، 2001، ص 68.
- 18- علي غربي، مرجع سبق ذكره، ص 62.
- 19- أحمد ماهر، "إدارة الموارد البشرية"، مكتبة عين الشمس، القاهرة، 2006، ص 339-338.
- 20- خالد عبد الرحيم الهيني، أكرم أحمد الطويل، "التنظيم الصناعي، المبادئ، العمليات، والتجارب"، دار الحامد، ط2، عمان، 1999، ص 407-408.
- 21- عبد الفتاح دياب حسين، "دور التدريب في تطوير العمل الإداري"، مطبعة النيل، القاهرة، مصر، 1997، ص 100.
- 22- محمود السيد أبو النيل، مرجع سبق ذكره، ص 672.
- 23- سعداوي نعيمة، "التكوين وأنماطه"، دراسة حالة التكوين المهني في الجزائر، رسالة ماجستير فرع التحليل الاقتصادي، جامعة الجزائر، 2005، ص 107.
- 24- سعداوي نعيمة، مرجع نفسه، ص 111.

الفصل الرابع

الإجراءات الميدانية

للبحث

تمهيد

يعتبر الإطار المنهجي للبحث العلمي أحد الجوانب الهامة، بحيث لا يمكن لأي باحث أن يتخلى عنه، إذ أن عملية التفكير في تأسيس عمل منهجي منظم بإمكانه أن يترجم معظم أهداف البحث، ويمكن رده إلى المنهج الذي سنوضحه والعينة التي يهتم البحث بدراستها والأدوات التي ستجمع من خلالها المعلومات في الميدان.

ومنه جاء هذا الفصل لتوضيح ذلك، حيث تحتوي على طبيعة المنهج المطبق في البحث، كما تطرقت الباحثة فيه إلى عرض حدود البحث المتمثلة في المجال المكاني، الزمني، البشري، وكذا ضبط العينة، كما تطرقنا إلى الأدوات التقنية الخاصة بحصر المعلومات والمتمثلة في استمارة استبيان بالإضافة إلى استخدام الأساليب الإحصائية.

1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية اللبنة الأولى في القيام بالبحوث الميدانية حيث من خلالها نستطيع التحكم في الدراسة الميدانية للبحث: زمانيا- مكانيا- بشريا وكذا تحديد أو تقدير الصعوبات التي تواجه الباحث أثناء القيام ببحثه، كذلك توضح لنا مقدار المساعدات المادية والمعنوية للقيام بالدراسة الميدانية.

وبشكل عام يمكن حصر الدراسة الاستطلاعية في هذا البحث في تحديد مجالات الدراسة كما يلي:

1-1-1- المجال المكاني للدراسة:

وهو النطاق الذي يجري فيه البحث الميداني في هذه الدراسة: "مركز التكوين المهني والتمهين المسيلة 03 "جيدل السعيد".

1-1-1-1- لمحة تاريخية عن المركز

مركز التكوين المهني والتمهين 03 "جيدل السعيد" هو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وذات استقلالية مالية أنشئت بموجب القرار الوزاري رقم 09/35 المؤرخ في 26 أكتوبر 2009، تم تدشينها من طرف وزير التكوين والتعليم المهنيين، الدكتور "الهادي خالدي" بعدما كانت ملحقة تابعة لمركز التكوين المهني والتمهين كابوية إبراهيم 01.

- التأسيس: تأسست في 17 ذو الحجة 1419 الموافق لـ 03 أفريل 1999.

- رمز المؤسسة: 16/28.

- طاقة الاستيعاب: 300 مقعد بيداغوجي.

- المساحة الإجمالية: 17884 م².

- الموقع: تقع المؤسسة ببلدية المسيلة.

- الهياكل: تتوفر المؤسسة على عدة هياكل متمثلة في الإدارة، المصلحة التقنية، 10 ورشات، 11 قسم وملعب ماتيكو.
- التخصصات: تحضير المشروبات والمصبرات، التركيب الصحي والغاز، التلحيم، هياكل المركبات والطلاء، الكهرباء المعمارية، الكهروميكانيكية، ميكانيك، تصليح مركبات الوزن الخفيف، ميكانيك تصليح المركبات الصناعية، تركيب وصيانة أجهزة التبريد والتكييف، البناء، البستنة، تربية الأبقار، تربية الأغنام والمعز، تربية الحيوانات الصغيرة، تربية النحل، زراعة الأشجار المثمرة، زراعة الخضروات، عون في الزراعة البلاستيكية، زراعة الحبوب، عامل في المشتلة، التجارة المعمارية، نجارة الألمنيوم والمواد البلاستيكية، حلاقة رجال، حلاقة نساء، طبخ الجماعات، الحدادة الفنية، الخياطة، قيادة وصناعة آليات الورشات، الصباغة وصناعة الحلبي، التدفئة المركزية، إلكترونيك السيارات، مساعدة الأمومة، أمين مكتب، نجارة الأثاث، البناء الموسع.

1-2- المجال البشري:

أجريت الدراسة الميدانية في مؤسسة التكوين المهني والتمهين 03 "جيدل السعيد" بالمسيلة والتي تتكون من 46 مكون ومكونة.

1-3- المجال الزماني:

مرت الدراسة بالمراحل التالية:

- المرحلة الأولى: بداية شهر فيفري 2016 حيث تم الاستقرار على موضوع الدراسة وجمع المادة العملية التي تعلق بموضوع الدراسة.

- المرحلة الثانية: في أواخر شهر فيفري 2016 تم تقديم العمل كمشروع بحث أين تم قبوله من طرف اللجنة العلمية، وبذلك بدأ التوسع في مختلف أجزاء البحث النظرية.
- المرحلة الثالثة: أواخر شهر مارس تم الاستقرار على مكان إجراء الجانب الميداني من الدراسة والذي كان بمؤسسة التكوين المهني والتمهين 03 "جيدل السعيد" بالمسيلة، وفي خلال هذه الأيام من الشهر تمت صياغة الاستبيان.
- المرحلة الرابعة: في بداية شهر أفريل 2016 تم توزيع استبيان الدراسة على 30 مكون ومكونة من مركز التكوين المهني والتمهين مما سمح بأخذ فكرة عن دور المكون في تنمية المهارات الثلاث (المرونة، الطلاقة، الأصالة) للتفكير الابتكاري.

2- المنهج المتبع في الدراسة:

المنهج هو الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة مجموعة من القواعد والأمثلة والتي يتم وضعها من أجل الوصول إلى الحقيقة،⁽¹⁾ ونظرا لطبيعة الموضوع المدروس وجدت الباحثة أن المنهج الوصفي يتلائم كل الملائمة مع الدراسة إذ يعتبر "طريقة التحليل والوصف والتفسير بصيغة عملية لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية أو سكانية".⁽²⁾

3- المجتمع وعينة الدراسة:

3-1- مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في المكونين بالمركز المهني والتمهين 03 "جيدل السعيد" بالمسيلة والمقدر عددهم بـ 46 مكون ومكونة موزعين على مختلف التخصصات بالمركز.

3-2- عينة الدراسة:

إن من الصعوبات الجمة التي يواجهها الباحث في البحوث التربوية والإنسانية والاجتماعية، مشكلة اختيار العينة حيث أنه كلما استند الباحث في اختيار عينة بحثه على الأسس العملية السليمة كلما توصل لنتائج مرضية، حيث أن استخدام أسلوب العينة يسهل في جمع البيانات وتحليلها وتلخيصها للحصول على نتائج بأقصى سرعة ممكنة (3) وبالنسبة للعينة المدروسة قدرت بـ 30 مكون ومكونة، أي بنسبة 65% من مجموع الدراسة، وكانت بطريقة عشوائية موزعة على جميع التخصصات الموجودة على مستوى المركز.

جدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص

التخصص المدرس	عدد المكونين	%
1- خياطة جاهزة	03	10
2- إعلام آلي	03	10
3- لغات اجنبية (انجليزية)	01	03.33
4- لغات أجنبية (فرنسية)	02	06.66
5- تربية بدنية رياضية	02	06.66
6- الكترولنيك السيارات	03	10
7- بناء وأشغال عمومية	02	06.66
8- بستنة	03	10
9- نجارة فنية + حدادة فنية	02	06.66
10- تركيب صحي وغاز	02	06.66
11- الصياغة وصناعة الحلي	01	03.33
12- حلاقة السيدات	02	06.66
13- محاسبة	04	13.33
المجموع	30	%100

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق المتغيرات الشخصية:

-توزيع افراد العينة وفق متغير الجنس:

يوضح الجدول رقم (03): خصائص أفراد العينة وفق متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	20	%66.66
أنثى	10	%33.33
المجموع	30	%100

يتضح لنا من خلال الجدول أن معظم مكوني التكوين المهني هم من جنس الذكور حيث بلغت نسبتهم %66.66 أما بالنسبة للمكونات فبلغت %33.33.

-توزيع افراد العينة وفق متغير السن:

يوضح الجدول رقم (04): خصائص أفراد العينة وفق متغير السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
30 - 25	12	%40
40 - 31	10	%33.33
50 - 41	07	%23.33
51 فما فوق	01	%03.33
المجموع	30	%100

يتضح من الجدول أعلاه أن معظم عينة الدراسة يتراوح أعمارهم بين 25 - 30 سنة حيث يمثلون %10 من إجمالي أفراد العينة، وتليهم الفئة العمرية التي تتراوح

أعمارهم بين 31- 40 سنة، حيث يمثلون نسبة 33.33%، وتليها الفئة العمرية التي تتراوح أعمارهم بين 41- 50 سنة حيث قدرت بـ 23.33%، في حين بلغت أقل نسبة في الفئة التي تفوق 51 حيث قدرت بـ 03.33% من إجمالي أفراد العينة.

توزيع أفراد العينة وفق متغير الخبرة المهنية:

يوضح الجدول رقم (05) خصائص أفراد العينة وفق متغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
01 - 05 سنوات	11	36.66%
06 - 10 سنوات	15	50%
أكثر من 10 سنوات	04	13.33%
المجموع	30	100%

يتبين من الجدول أعلاه أن الفئة الغالبة من أفراد الدراسة لديهم خبرة من 06- 10 سنوات بنسبة 50% من إجمالي أفراد العينة، ومثلت الفئة بين 01- 05 سنوات المرتبة الثانية بنسبة 36.66%، في حين بلغت أقل نسبة الفئة التي تفوق 10 سنوات خبرة بنسبة 13.33% من إجمالي أفراد عينة الدراسة.

4- أدوات جمع البيانات:

الاستبيان: استخدمنا الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات اللازمة لموضوع الدراسة، وقد تم إعداد الاستبيان على النحو التالي:

- إعداد أولي للاستبيان من أجل استخدامه في جمع البيانات والمعلومات.
- عرض الاستبيان على المشرف من أجل اختيار مدى ملائمتها لجمع البيانات.

- تعديل الاستبيان بشكل أولي.
- تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والتعديل وحذف ما يلزم.
- إجراء دراسة اختبارية ميدانية أولية للاستبيان وتعديله.
- توزيع الاستبيان على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وقد تم تقسيم الاستبيان على ثلاثة أقسام:

-القسم الاول: ويضم البيانات الشخصية للباحثة.

-القسم الثاني: يتمثل في المعلومات الديمغرافية اللازمة و هي على النحو التالي:الجنس،العمر،مدة التكوين و التخصص.

-القسم الثالث: تمثل في محاور الدراسة،حيث تكون الاستبيان من 30 بند موزعة 3 محاور:

المحور الأول: تضمن 13 بندا حول دور المكون في تنمية مهارة المرونة لدى متربصي التكوين المهني.

المحور الثاني: تضمن 09 بنود حول دور المكون في تنمية مهارة الطلاقة لدى متربصي التكوين المهني.

المحور الثالث: تضمن 08 بنود حول دور المكون في تنمية مهارة الأصالة لدى متربصي التكوين المهني.

5- الخصائص السيكمترية للأداة:

صدق وثبات الاستبانة: يقصد بالصدق أن أداة القياس تقيس ما صممت لقياسه ولا تقيس شيئاً آخر، أما الثبات فيعد الاختيار ثابتاً إذا كان يؤدي نفس النتائج في حال تكراره وخاصة إذا كانت الظروف المحيطة بالاختبار والمختبر متماثلة في الاختبارين. (4)

5-1- الصدق:

قامت الباحثة بعرض الأداة على مجموعة من المحكمين من قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة المسيلة، وعددهم 07، حيث طلبت منهم إبداء آرائهم حول فقرات استبيان، دور المكون في تنمية التفكير الابتكاري لدى متربصي التكوين المهني، من حيث مناسبة الفقرات للمجال الذي يندرج تحته، ومدى وضوح الفقرات وسلامة الصياغة اللغوية، وبعد الاطلاع على اقتراحات المحكمين تم إجراء التعديلات على المحاور التي أشاروا إليها وقد احتوى الاختبار على 30 عبارة، موزعة على المحاور التالية:

13، 9، 8 على الترتيب للمهارات "المرونة، الطلاقة، الأصالة" وقد استخدمت الباحثة لحساب معامل الصدق معادلة لاوشي Lawshy وفق الصيغة التالية:

$$CVR = \frac{n - \bar{n}}{N}$$

وقد كانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (06): يمثل صدق المحكمين حول محاور الاستبيان.

رقم البند	n	\bar{n}	CVR
01	7	0	1.00
02	7	0	1.00
03	7	0	1.00
04	7	0	1.00

1.00	0	7	05
1.00	0	7	06
1.00	0	7	07
1.00	0	7	08
0.71	1	6	09
1.00	0	7	10
1.00	0	7	11
1.00	0	7	12
1.00	0	7	13
0.71	1	6	14
1.00	0	7	15
1.00	0	7	16
1.00	0	7	17
1.00	0	7	18
1.00	0	7	19
1.00	0	7	20
1.00	0	7	21
1.00	0	7	22
1.00	0	7	23
1.00	0	7	24
1.00	0	7	25
1.00	0	7	26
1.00	0	7	27
1.00	0	7	28
1.00	0	7	29
1.00	0	7	30

$$\sum CVR$$

$$\text{معامل الصدق} = \frac{\sum CVR}{\text{عدد البنود}}$$

عدد البنود

$$29.32$$

$$\frac{29.32}{30} = 0.98$$

$$30$$

من خلال الجدول رقم (06) نجد أن معامل الصدق قوي جدا حيث قدر بـ 0.98 وهذا دليل على صحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل نتائج الدراسة.

5-2- الثبات:

بما أن الاستبيان صادق فهو ثابت.

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

- النسبة المئوية والتكرارات: وذلك لوصف خصائص أفراد العينة و تحديد استجاباتهم
- ازاء الاستبيان ، وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (spss)
- معادلة لاوشي Lawshy وذلك لحساب صدق الاستبيان
- كـ² لحساب دلالة الفروق بين استجابات المكونين حول كل محور من محاور الاستبيان، وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (spss)

خلاصة الفصل

نستخلص مما سبق أن لا دراسة علمية دون إجراء ميدانية، فكل دراسة علمية ناجحة ومفيدة لأبد لها أن تتوفر لدى الباحث بعض الخطط العلمية لكي يتبعها التي تتماشى مع موضوع ومتطلبات الدراسة، كما يتوفر على أدوات تكون مختارة بدقة حتى تسمح له بالوصول إلى الحقائق العلمية الصحيحة والمفيدة لتطلعات الباحث.

قائمة المراجع:

- 1- إخلاص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسن الباهي: "طرق البحث العملي والتحليل الإحصائي في المجالات التربوية والنفسية والرياضية"، مركز الكتاب للنشر، ب.ط، مصر، 2000، ص 34.
- 2- رشيد زرواتي: "مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية"، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2000.ص32
- 3- مروان عبد المجيد إبراهيم: "أسس البحث العلمي"، مؤسسة الرواق، ب.ط، عمان، الأردن، 2000، ص 58.
- 4- إخلاص عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص 92.

الفصل الخامس

عرض وتحليل

نتائج البحث

1- عرض وتحليل النتائج حسب المحاور:

المحور الاول: استجابات المكونين حول بعد المرونة

الجدول رقم(07) يوضح استجابات المكونين حول بعد المرونة:

رقم البند	الاجابة	التكرار	النسبة %
1	لا	2	6.7
	إلى حد ما	2	6.7
	نعم	26	86.7
	المجموع	30	100.0
2	لا	10	33.3
	إلى حد ما	4	13.3
	نعم	16	53.3
	المجموع	30	100.0
3	إلى حد ما	8	26.7
	نعم	22	73.3
	لا	0	.0
	المجموع	30	100.0
4	لا	8	26.7
	إلى حد ما	12	40.0
	نعم	10	33.3
	المجموع	30	100.0
5	لا	2	6.7
	إلى حد ما	7	23.3
	نعم	21	70.0
	المجموع	30	100.0
6	لا	3	10.0
	إلى حد ما	8	26.7
	نعم	19	63.3

100.0	30	المجموع	
6.7	2	لا	7
53.3	16	إلى حد ما	
40.0	12	نعم	
100.0	30	المجموع	
0	0	لا	8
16.7	5	إلى حد ما	
83.3	25	نعم	
100.0	30	المجموع	
33.3	10	لا	9
20.0	6	إلى حد ما	
46.7	14	نعم	
100.0	30	المجموع	
3.3	1	لا	10
26.7	8	إلى حد ما	
70.0	21	نعم	
100.0	30	المجموع	
10.0	3	لا	11
70.0	21	إلى حد ما	
20.0	6	نعم	
100.0	30	المجموع	
73.3	22	لا	12
20.0	6	إلى حد ما	
6.7	2	نعم	
100.0	30	المجموع	
96.7	29	لا	13
3.3	1	إلى حد ما	
.0	0	نعم	
100.0	30	المجموع	

من خلال الجدول رقم (07) تبين ان اغلب المكونين بمركز التكوين المهني (03) قد بلغ متوسط استجاباتهم لبعده المرونة ما نسبته (49.8%) بالنسبة لـ (نعم)، تليها (26.4%) بالنسبة لـ (إلى حد ما) ونفس النسبة لـ (لا) حيث عند تحليلنا لبيانات هذا المحور نجد ما يلي:

بالنسبة للبند رقم (1) والمتعلق بحرص المكون على أحداث تغييرات في أساليب وطرق عمله نجد ان أغلبية المكونين وهذا بنسبة (86.7%) يقومون بذلك، في حين ترى نسبة (6.7%) عكس ذلك، و نفس النسبة (6.7%) بالنسبة (إلى حد ما) وهذا دليل على ان معظم المكونين بالمركز يحرصون على أحداث تغييرات في اساليب وطرق عملهم وذلك حسب نوع التخصص المدرس

أما بالنسبة للبند رقم (2) والمتعلق بتعديل أدوار الآلة أو الجهاز بهدف تحسين الأداء نجد أن معظم المكونين وهذا بنسبة (53.3%) يقومون بذلك في حين ترى نسبة (33.3%) عكس ذلك ، و نسبة (13.3%) كانت استجاباتهم بـ(إلى حد ما) وهذا يفسر أن غالبية المكونين يقومون بإجراء تعديلات على أدوار الآلة وذلك عن طريق تجميع أو إضافة أو حذف أو استبدال أجزاء منها بهدف تحسين أداء المتربصين.

وعند قراءتنا لاستجابات المكونين حول البند رقم (3) والمتعلق بتشجيع المتربصين على العمل الجماعي نجد ان نسبة (73.3%) أجابوا بـ(نعم) ، تليها نسبة (26.7%) اجابوا بـ(إلى حد ما)، في حين انعدمت اجاباتهم بـ(لا) وهذا دليل على أن معظم استجابات المكونين كانت تشجع العمل الجماعي داخل الورشة او القسم بصورة مرنة وبلا تكليف.

أما بالنسبة للبند رقم (4) والمتعلق بمدى ممارسة الأنشطة المرتبطة بالموضوعات التي يدرسونها نجد أن أغلبية المكونين أجابوا بنسبة (40%) بالنسبة لاستجاباتهم بـ(إلى

حد ما)، تليها نسبة (33.3%) بالنسبة لاستجاباتهم بـ(نعم) ، أما اقل نسبة (26.7%) بالنسبة لاستجاباتهم بـ(لا) حيث يمكن تفسير ذلك بان ممارسة المكونين للانشطة المختلفة والمرتبطة بموضوعات المتربصين التي يدرسونها تكون حسب نوع التخصص المدرس أما بالنسبة لتحليلنا للبند رقم (5) والمتعلق بالحرص على ايجاد بيئة تكوينية مشجعة على التفكير الابتكاري نجد أن أغلب المكونين وهذا بنسبة (70%) يقومون بذلك، في حين ترى نسبة (23.3%) أنه (إلى حد ما)، أما نسبة (6.7%) ترى عكس ذلك تماما وذلك يدل على أن أغلبية المكونين يحرصون على ايجاد بيئة تكوينية مشجعة على التفكير الابتكاري.

ويلاحظ من النتائج الواردة في البند رقم (6) والمتعلق باستخدام اسلوب الحوار للوصول إلى الحل مع المتربصين نجد أن معظم استجابات المكونين بنسبة (63.3%) يقومون بذلك، في حين ترى نسبة (10%) عكس ذلك، و استجاباتهم ل (إلى حد ما) قدرت بنسبة (26.7%) ويمكن تفسير ذلك ان غالبية المكونين بالمركز يفضلون استخدام أسلوب الحوار مع متربصيهم للوصول إلى الحل

كما جاءت استجابات البند رقم (7) والمتعلق بالتنوع في الافكار بطريقة تتسم بالمرونة بما يلي: (40%) من المكونين يقومون بذلك، و (6.7%) لايقومون بذلك، اما نسبة (53.3%) فكانت استجاباتهم (إلى حد ما)، وهذا دليل على أن معظم مكوني التكوين المهني يهتمون بالتنوع في الافكار بطريقة تتسم بالمرونة بدرجة متوسطة.

أما بالنسبة لتحليلنا للبند رقم (8) المتعلق بإتاحة الفرصة للمتربصين لاعادة صياغة الافكار والمهارات والتعبير عنها بأساليب مختلفة نجد أن أغلبية المكونين وهذا بنسبة (83.3%) يقومون بذلك، تليها نسبة (16.7%) من الذين أجابوا بـ(إلى حد ما)، في حين

انعدمت استجاباتهم بالنسبة ل (لا) ويمكن تفسير ذلك أن أكثر المكونين يتيحون الفرصة امام متربصيهم لاعادة صياغة أفكارهم والتعبير عنها بأساليب مختلفة بدرجة كبيرة.

في حين جاء البند رقم (9) وذلك حول إعطاء كل متكون حقه في التعبير عن ذاته في الافكار التي يقدمها حيث نجد أن معظم المكونين وهذا بنسبة (46.7) يقومون بذلك، تليها نسبة (33.3) يرون عكس ذلك، ثم نسبة (20%) يرونها (إلى حد ما)

وقد لاحظنا من استجابات المكونين حول البند رقم (10) والمتعلق بطرح أسئلة تحتاج إجابات متعددة نجد أن نسبة (70%) أجابوا بـ(نعم)، تليها نسبة (26.7%) أجابوا بـ(إلى حد ما)، في حين نسبة (3.3%) كانوا يرون عكس ذلك تماما، وهذا دليل على أن أغلبية المكونين بالمركز يفضلون طرح أسئلة تحتاج إلى إجابات متعددة.

أما بالنسبة للبند رقم (11) المتعلق بأن الموقف التكويني يحتاج من المتربص إعطاء حولا متنوعة لمشكل واحد نجد أن معظم المكونين أجابوا بـ(إلى حد ما) وذلك بنسبة (70%) ، في حين نسبة (20%) أجابوا بـ(نعم)، ثم نسبة (10%) بالنسبة لاستجاباتهم بـ(لا) وهذا يفسر نسبة ضئيلة من المكونين الذين يرون أن الموقف التكويني يحتاج من المتكون إعطاء حولا متنوعة لمشكل واحد.

و عند تحليلنا للبند رقم (12) نجد أن أغلبية المكونين أجابوا بـ(لا) وذلك بنسبة (73.3%)، تليها نسبة (20%) من المكونين الذين أجابوا بـ(إلى حد ما)، ثم نسبة (6.7%) من إجاباتهم بـ(نعم)، حيث نفسر هذه النتائج بأن معظم المكونين من عاداتهم طرح مشكل يتطلب حلول مختلفة وليس حل واحد فقط في العملية التكوينية.

في حين جاء البند رقم (13) بنسبة منعدمة بالنسبة لاستجابات المكونين بـ(نعم)، ونسبة (3.3%) من استجاباتهم بـ(إلى حد ما)، في حين استجاباتهم بـ(لا) قدرت

بـ(96.7%) . حيث يمكن تفسير هذه النتائج بأن المكونين لا يعتمدون بتقديم ما في البرنامج فقط، بل يغيرون ما يجب تغييره.

المحور الثاني: استجابات المكونين حول بعد الطلاقة

الجدول رقم(08) يوضح استجابات المكونين حول بعد الطلاقة

النسبة %	التكرار	الاجابة	رقم البند
13.3	4	لا	14
20.0	6	إلى حد ما	
66.7	20	نعم	
100.0	30	المجموع	
3.3	1	لا	15
10.0	3	إلى حد ما	
86.7	26	نعم	
100.0	30	المجموع	
6.7	2	لا	16
53.3	16	إلى حد ما	
40.0	12	نعم	
100.0	30	المجموع	
10.0	3	لا	17
16.7	5	إلى حد ما	
73.3	22	نعم	
100.0	30	المجموع	
10.0	3	لا	18
66.7	20	إلى حد ما	
23.3	7	نعم	
100.0	30	المجموع	
23.3	7	لا	19
40.0	12	إلى حد ما	

36.7	11	نعم	
100.0	30	المجموع	
30.0	9	لا	20
53.3	16	إلى حد ما	
16.7	5	نعم	
100.0	30	المجموع	
20.0	6	لا	
23.3	7	إلى حد ما	21
56.7	17	نعم	
100.0	30	المجموع	
6.7	2	لا	
73.3	22	إلى حد ما	22
20.0	6	نعم	
100.0	30	المجموع	

من خلال الجدول رقم (08) تبين بأن أغلب المكونين بمركز التكوين المهني والتمهين (3) قد بلغ متوسط استجاباتهم لبعء الطلاقة نسبة (46.67%) لـ (نعم)، تليها نسبة (39.62%) لـ (إلى حد ما)، ثم نسبة (13.7%) لـ (لا) حيث وعند تحليلنا لبند هذا المحور نجد ما يلي:

بالنسبة للبند رقم (14) والمتعلق بالابتعاد عن إصدار أحكام نقدية على إجابات المتربصين نجد أن معظم المكونين وهذا بنسبة (66.7%) يقومون بذلك، في حين ترى نسبة (13.3%) عكس ذلك، و نسبة (20%) كانت استجاباتهم بـ(إلى حد ما).

أما النسبة للبند رقم (15) والمتعلق بتهيئة المكون المواقف المختلفة بهدف إثارة انتباه المتربصين نجد أن نسبة كبيرة من المكونين الذين يؤيدوا ذلك حيث قدرت بـ(86.7%)، تليها نسبة (10%) من الذين استجابوا بـ(إلى حد ما)، ثم نسبة (3.3%) من المكونين الذين رأوا عكس ذلك.

كما جاءت قراءتنا لاستجابات المكونين حول البند رقم (16) المتعلق بتشجيع المكون المبادرة الذاتية في حل المشكلات التي تواجه المتربصين نجد أن معظم استجاباتهم وذلك بنسبة (53.3%) اجابوا بـ(إلى حد ما)، تليها نسبة (40%) يقومون بذلك، ثم تليها نسبة (6.7%) يرون عكس ذلك.

أما بالنسبة للبند رقم (17) المتعلق باستخدام الاجهزة والمعدات المطلوبة في دروسهم التكوينية نجد أن أغلبية المكونين بنسبة (73.3%) يستخدمون مختلف الاجهزة والمعدات، تليها نسبة (16.7%) أجابوا بـ(إلى حد ما)، ثم نسبة (10%) أجابوا بـ(لا) حيث أنهم لا يستخدمون الاجهزة والمعدات في العملية التكوينية.

و جاءت قراءتنا لاستجابات المكونين للبند رقم (18) المتعلق بممارسة النقاش البناء والجدل الهادف فنجد أن معظم المكونين بنسبة (66.6%) أجابوا بـ(إلى حد ما)، تليها نسبة (23.3%) من استجاباتهم بـ(نعم)، ثم تليها نسبة (10%) من استجاباتهم بـ(لا) والذين لا يمارسون النقاش البناء والجدل الهادف.

وعند تحليلنا للبند رقم (19) والمتعلق باختيار المكون استراتيجيات التكوين التي تجعل المتربص محور للنشاط نجد أن نسبة (40%) أجابوا بـ(إلى حد ما)، في حين نسبة (36.7%) أجابوا بـ(نعم) في اختيارهم للاستراتيجيات، ثم نسبة (23.3%) من المكونين الذين لا يطبقون الاستراتيجيات المختلفة التي تجعل المتكون محور نشاط.

أما بالنسبة للبند رقم (20) والمتعلق بتطبيق استراتيجيات تشجع المتربص بطرح أكبر عدد من الافكار نجد أن معظم المكونين أجابوا بـ(إلى حد ما) بنسبة قدرت بـ(53.3%) ، تليها نسبة (30%) من استجاباتهم بـ(لا) حيث أن هذه النسبة من المكونين لا يطبقون هذه الاستراتيجيات، ثم تليها نسبة (16.7%) من استجاباتهم بـ(نعم) والذين يطبقون لهذه الاستراتيجيات مع متربصيهم.

كما جاءت قراءتنا لاستجابات المكونين حول البند رقم (21) والمتعلق بتحفيز المتربصين على طرح التساؤلات والتأكد من صحة الافكار المطروحة فنجد أن معظم المكونين وذلك بنسبة (56.7%) يقومون بذلك، في حين ترى نسبة (20%) عكس ذلك حيث لا تقوم بتحفيز المتكونين ، أما نسبة (23.3%) كانت استجاباتهم بـ(إلى حد ما).

في حين جاءت استجابات المكونين حول البند رقم (22) المتعلق بالتعبير عن فكرة بأكثر من أسلوب فنجد ان معظم المكونين كانت استجاباتهم بـ(إلى حد ما) بنسبة (73.3%)، في حين المكونين الذين يعملون بالتعبير عن فكرة بأكثر من أسلوب فقدت نسبتهم بـ(20%) ، أما نسبة (6.7%) يرون عكس ذلك تماما.

المحور الثالث: استجابات المكونين حول بعد الأصالة

الجدول رقم(09) يوضح استجابات المكونين حول بعد الأصالة

رقم البند	الإجابة	التكرار	النسبة%
1	لا	1	3.3
	إلى حد ما	4	13.3
	نعم	25	83.3
	المجموع	30	100.0
2	لا	2	6.7
	إلى حد ما	19	63.3
	نعم	9	30.0
	المجموع	30	100.0
3	لا	1	3.3
	إلى حد ما	3	10.0
	نعم	26	86.7
	المجموع	30	100.0
4	لا	6	20.0

16.7	5	إلى حد ما	
63.3	19	نعم	
100.0	30	المجموع	
50.0	15	لا	5
16.7	5	إلى حد ما	
33.3	10	نعم	
100.0	30	المجموع	6
10.0	3	إلى حد ما	
90.0	27	نعم	
100.0	30	المجموع	7
6.7	2	لا	
90.0	27	إلى حد ما	
3.3	1	نعم	8
100.0	30	المجموع	
3.3	1	لا	
10.0	3	إلى حد ما	8
86.7	26	نعم	
100.0	30	المجموع	

من خلال الجدول رقم (09) تبين ان أغلب المكونين بمركز التكوين المهني قد بلغ متوسط استجاباتهم لبعء الأصالة نسبة (59.58%) ل (نعم) ونسبة (28.74%) بالنسبة ل (إلى حد ما) ونسبة (11.7%) بالنسبة ل (لا) حيث وعند تحليلنا لبند هذا المحور نجد ما يلي:

بالنسبة للبند رقم (23) والمتعلق بإتاحة الفرصة للمتربصين لطرح العديد من الأفكار نجد أن معظم المكونين كانت نسبة استجابتهم تقدر بـ (83.3%) من الذين يقومون بذلك، في حين كانت استجابتهم بنسبة (13.3%) يرون أنها (إلى حد ما)، أما المكونين الذين يرون عكس ذلك فقدرت نسبتهم بـ (3.3%)

أما بالنسبة للبند رقم (24) المتعلق بإعداد ملخصات للمتربصين لما يدرس لهم بأسلوبهم الخاص فنجد أن معظم المكونين بنسبة (63.3%) كانت استجاباتهم بـ(إلى حد ما)، وتليها نسبة (30%) من الاستجابات الذين يقومون بذلك، في حين أن نسبة (6.7%) ترى عكس ذلك تماما.

كما جاءت استجابات المكونين حول البند رقم (25) والمتعلق حول الإستعانة بالرسوم التوضيحية أو النماذج التي تساعد المتربصين على التخيل وتصور العلاقات بين الأشياء والظواهر نجد أن أكبر نسبة هي (86.7%) من الذين يقومون بذلك، تليها نسبة (10%) من الذين أجابوا بـ(إلى حد ما)، ثم تليها أقل نسبة قدرت بـ(3.3%) من الذين لا يستعنون بهذه النماذج والرسوم نهائيا.

أما بالنسبة لتحليل نتائج البند رقم (26) المتعلق بعرض المفاهيم والأفكار بصورة مثيرة لتفكير المتربصين نجد ان أغلبية المكونين كانت نسبتهم تقدر بـ(63.3%) حيث أنهم يقومون بذلك، تليها نسبة (20%) من الذين يرون عكس ذلك، في حين أن نسبة (16.7%) كانت استجاباتهم بـ(إلى حد ما).

وعند قراءتنا لاستجابات المكونين للبند رقم (27) والمتعلق بالتشجيع على ابتكار جهاز أو آلة بديلة أو حل جديد للمسألة نجد أن أكبر نسبة سجلت هي (50%) من الذين لا يشجعون متربصيهم، تليها نسبة (33.3%) من الذين يقومون بذلك، في حين قدرت نسبة (16.7%) من المكونين الذين أجابوا بـ(إلى حد ما).

كما سجلنا عند تحليلنا للبند رقم (28) المتعلق بتشجيع المتربصين على التنظيم والتخطيط وعدم العشوائية أثناء الحصة التكوينية فوجدنا أن معظم المكونين كانوا يقومون بذلك بنسبة كبيرة قدرت بـ(90%) في حين أن نسبة (10%) كانت استجاباتهم بـ(إلى حد ما)، وانعدمت بالنسبة للمكونين الذين يرون عكس ذلك.

أما من خلال قراءتنا للبند رقم (29) المتعلق بتحديد المكون للحلول الغير مألوفة المقدمة من المتربصين فنجد أن معظم المكونين كانت نسبتهم (90%) من الذين اجابوا بـ(إلى حد ما)، و تليها نسبة (6.7%) من الكونين لا الذين يفعلون ذلك، ثم نسبة (3.3%) من الذين يحبذون ذلك.

وبالنسبة للبند رقم (30) والمتعلق بالنصح الدائم للمتربصين على إيجاد حل مثالي للمشكل المطروح فنجد أن نسبة كبيرة (86.7%) من المكونين الذين يعملون بذلك ، و تليها نسبة (10%) من الذين اجابوا بـ(إلى حد ما)، ثم نسبة (3.3%) من المكونين الذين لا يقومون بذلك.

2- عرض وتحليل النتائج حسب الفرضيات:

الفرضية الأولى: توجد فروق دالة احصائية في استجابات المكونين حول دورهم في تنمية مهارة المرونة لدى متربصي التكوين المهني.

وللتحقق من صحة الفرضية استخدمت الباحثة اختبار كا² للعينه المدروسة، وذلك للتحقق من أنه يوجد دلالة فيما بين الأفراد في محور تنمية مهارة المرونة لدى متربصي التكوين المهني، والجدول رقم (10) يوضح النتائج التي توصلت إليها.

الجدول رقم (10) يمثل إختبار كا² لدلالة صحة الفرضية الأولى:

الرقم	كا ² المحسوبة	كا ² المجدولة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
1	38.400	5.991	2	0.05	دال
2	7.200	5.991	2	0.05	دال
3	6.533	5.991	2	0.05	دال
4	0.800	5.991	2	0.05	غير دال
5	19.400	5.991	2	0.05	دال
6	13.400	5.991	2	0.05	دال
7	10.400	5.991	2	0.05	دال
8	13.333	5.991	2	0.05	دال
9	3.200	5.991	2	0.05	غير دال
10	20.600	5.991	2	0.05	دال
11	18.600	5.991	2	0.05	دال
12	22.400	5.991	2	0.05	دال
13	26.133	5.991	2	0.05	دال

من خلال الجدول رقم (10) نجد أن النتائج قد تحققت في الفرضية القائلة أنه توجد فروق دالة احصائياً في استجابات المكونين حول دورهم في تنمية مهارة المرونة لدى متربصي التكوين المهني، حيث كانت تعكس إجابات المكونين في جل عبارات المحور، حيث يتبين لنا ذلك من خلال تسجيل قيم كا^2 المحسوبة أكبر من قيم كا^2 المجدولة في كل من العبارات الدالة التالية : (1 ، 2 ، 3 ، 5 ، 6 ، 7 ، 8 ، 10 ، 11 ، 12 ، 13) بحيث تم تسجيل أكبر قيمة لـ كا^2 المحسوبة في العبارة رقم (1) والتي كانت قيمتها (38.40) والتي تعتبر أكبر من كا^2 المجدولة التي قيمتها (5.99) عند مستوى الدلالة $\infty = 0.05$ و عند درجة الحرية $DF = 2$ أما أصغر قيمة لـ كا^2 المحسوبة فكانت في العبارة (4) حيث سجلت قيمتها (0.80) وهي أصغر من كا^2 المجدولة (5.99)، وفي العبارة رقم (9) التي سجلت قيمتها المحسوبة $\text{كا}^2 = (3.20)$ وهي أصغر من كا^2 المجدولة التي قيمتها (5.99)

فمن خلال هذا الاختلاف الضئيل بين أفراد العينة تبين أن جل قيم كا^2 المحسوبة أكبر من قيم كا^2 المجدولة، و بالتالي نجد غالبية عبارات المحور الأول دالة احصائياً، أي نقبل الفرض القائل أنه توجد فروق دالة احصائياً في استجابات المكونين حول دورهم في تنمية مهارة المرونة لدى متربصي التكوين المهني.

الفرضية الثانية: توجد فروق دالة احصائياً في استجابات المكونين حول دورهم في تنمية مهارة الطلاقة لدى متربصي التكوين المهني.

وللتحقق من صحة الفرضية استخدمت الباحثة اختبار كا^2 للعينات المدروسة، وذلك للتحقق من أنه يوجد دلالة فيما بين الأفراد في محور تنمية مهارة الطلاقة لدى متربصي التكوين المهني، والجدول رقم (11) يوضح النتائج التي توصلت إليها الباحثة إليها.

الجدول رقم (11) يمثل إختبار كا² لدلالة صحة الفرضية الثانية

رقم البند	كا ² المحسوبة	كا ² المجدولة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
14	15.200	5.991	2	0.05	دال
15	38.600	5.991	2	0.05	دال
16	10.400	5.991	2	0.05	دال
17	21.800	5.991	2	0.05	دال
18	15.800	5.991	2	0.05	دال
19	1.400	5.991	2	0.05	غير دال
20	6.200	5.991	2	0.05	دال
21	7.400	5.991	2	0.05	دال
22	22.400	5.991	2	0.05	دال

من خلال الجدول رقم (11) نجد أن النتائج التي تحققت في الفرضية الثانية كانت تعكس إجابات المكونين وذلك في جل عبارات المحور، حيث يمكن أن نرى ذلك في قيم كا² المحسوبة التي كانت أكبر من قيم كا² المجدولة للعبارات الدالة (1، 2، 3، 4، 5، 7، 8، 9) بحيث تم تسجيل أكبر قيمة ل كا² المحسوبة في العبارة رقم (2) التي قدرت قيمتها (38.6) وهي أكبر من قيمة كا² المجدولة التي بلغت قيمتها (5.99) عند مستوى الدلالة $\infty=0.05$ وعند درجة الحرية $df=2$ ، أما أصغر قيمة بالنسبة لكا² المحسوبة فكانت (1.40) في العبارة رقم (6) فهي أصغر من قيمة كا² المجدولة التي سجلت قيمتها (5.99) فالتالي هي غير دالة، ومنه نجد جل آراء أفراد العينة المدروسة دالة احصائيا وذلك من خلال قيم كا² المحسوبة أكبر من قيم كا² المجدولة، أي نقبل الفرض القائل أنه توجد فروق دالة احصائيا في استجابات المكونين حول دورهم في تنمية مهارة الطلاقة لدى متربصي التكوين المهني.

الفرضية الثالثة: توجد فروق دالة احصائيا في استجابات المكونين حول دورهم في تنمية مهارة الطلاقة لدى متربصي التكوين المهني.

وللتحقق من صحة الفرضية استخدمت الباحثة اختبار كا² للعينه المدروسة، وذلك للتحقق من أنه يوجد دلالة فيما بين الأفراد في محور تنمية مهارة الأصالة لدى متربصي التكوين المهني، والجدول رقم (12) يوضح النتائج التي توصلت إليها.

الجدول رقم (12) يمثل إختبار كا² لدلالة صحة الفرضية الثالثة:

رقم البند	كا ² المحسوبة	كا ² المجدولة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
23	34.200	5.991	2	0.05	دال
24	14.600	5.991	2	0.05	دال
25	38.600	5.991	2	0.05	دال
26	12.400	5.991	2	0.05	دال
27	5.000	5.991	2	0.05	غير دال
28	19.200	5.991	2	0.05	دال
29	43.400	5.991	2	0.05	دال
30	38.600	5.991	2	0.05	دال

من خلال الجدول رقم (12) نجد أن النتائج قد تحققت في الفرضية القائلة : توجد فروق دالة احصائيا في استجابات المكونين حول دورهم في تنمية مهارة الأصالة لدى متربصي التكوين المهني. حيث كانت تعكس إجابات المكونين في جل عبارات المحور حيث يتبن لنا ذلك من خلال تسجيل قيم كا² المحسوبة أكبر من قيم كا² في كل من العبارات (1، 2، 3، 4، 5، 7، 8) بحيث تم تسجيل أكبر قيمة ل كا² المحسوبة في

العبارة رقم (7) التي تقدر قيمتها بـ(43.4) وهي أكبر من قيمة χ^2 الجدولة والتي قدرت قيمت بـ(5.99)

عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ وعند درجة الحرية $DF=2$ أما أصغر قيمة لـ χ^2 المحسوبة والغير دالة إحصائيا فكانت في العبارة رقم (5) حيث سجلت قيمتها (0.80) وهي أصغر من χ^2 الجدولة (5.99).

فمن خلال هذا الاختلاف الضئيل بين آراء أفراد العينة تبين أن جل قيم χ^2 المحسوبة أكبر من قيم χ^2 الجدولة، وبالتالي نجد غالبية عبارات المحور الأول دالة إحصائيا ، أي نقبل الفرض القائل أنه: توجد فروق دالة احصائيا في استجابات المكونين حول دورهم في تنمية مهارة الأصالة لدى متربصي التكوين المهني.

إستنتاج عام:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور المكون في تنمية التفكير الإبتكاري لدى متربصي التكوين المهني وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد دور إيجابي للمكون في تنمية المهارات الثلاثة (مرونة، طلاقة، أصالة) للتفكير الإبتكاري، وهذا بعد النتائج المتحصل عليها في ضوء فرضيات الدراسة، حيث كانت هذه الفروق دالة إحصائيا بين إستجابات المكونين بمركز التكوين المهني (03) بالمسيطة وذلك من خلال:

ما يتعلق بمهارة المرونة ودور المكون في تتميتها لدى متربصيه حيث وجدنا أن للمكون دور إيجابي في إيجاد بيئة تكوينية مشجعة للتفكير الإبتكاري من خلال تشجيعه للعمل الجماعي بصورة مرنة وإحداث تغييرات في أساليب وطرق عمله في كل فترة وهذا ما حقق لنا صدق الفرضية الجزئية الأولى.

ما يتعلق بمهارة الطلاقة ودور المكون في تتميتها لدى متربصي التكوين المهني حيث نجد أن للمكون دور إيجابي من خلال إختيار وتطبيق استراتيجيات للتكوين تزيد من نشاط المتربص وذلك بطرحه عدد كبير من الأفكار، و استنثارته للمتربصين بتهيأة المواقف المختلفة وذلك باستخدام الجدل الهادف والنقاش البناء وهذا ما حقق لنا صدق الفرضية الجزئية الثانية

ما يتعلق بمهارة الأصالة ودور المكون في تتميتها من خلال تحفيز المتربص على تقديم أشياء جديدة مثل ابتكار جهاز أو آلة بديلة أو حل لمسألة غير مألوف، و التشجيع على التنظيم والتخطيط وعدم العشوائية في طرح الأفكار والمفاهيم وهذا ما حقق لنا صدق الفرضية الجزئية الثالثة.

وفي الأخير توصلت الباحثة إلى تحقيق الفرضية العامة التي تنص على أنه توجد فروق دالة احصائياً في استجابات المكونين حول دورهم في تنمية مهارات التفكير الإبتكاري لدى متربصي التكوين المهني.

التوصيات والإقتراحات:

- 1- ضرورة عقد دورات تدريبية مطورة للمكونين لتدريبهم على كيفية تنمية التفكير الإبتكاري لدى متربصي التكوين المهني
- 2- تشجيع مكوني التكوين المهني على استخدام مهارات التفكير الإبتكاري المختلفة
- 3- دراسة تقييمية للبرامج المقدمة في مراكز التكوين المهني وأثرها في تنمية التفكير الإبتكاري
- 4- استخدام الأساليب والإستراتيجيات التي تستثير التفكير الإبتكاري لدى متربصي التكوين المهني.
- 5- توفير بيئة محفزة للتفكير الإبتكاري لدى متربصي التكوين المهني
- 6- إجراء دراسات أخرى تتناول تنمية التفكير الأبتكاري لمتربصي التكوين المهني في تخصصات أخرى
- 7- توعية المكونين بأهمية تنمية مهارات التفكير لدى المكونين عن طريق أيام تكوينية
- 8- ضرورة الإهتمام بأدوار المكونين في تنمية التفكير الإبتكاري.

قَائِمَةُ الْبَصَادِرِ

وَالْمُرَاجِعِ

قائمة المصادر والمراجع:

المراجع باللغة العربية:

1. إبراهيم عبد الوكيل الفار، "تربويات الحاسوب وتحديات مطلع القرن الحادي والعشرين، دار الفكر العربي، القاهرة، 1999
2. أبو زينة فريد، عبابنة عبد الله، مناهج تدريس الرياضيات للصفوف الأولى، دار المسيرة، عمان، 2007
3. أحمد السيد محمود فرج، "تقويم مراكز التكوين المهني بوزارة الشؤون الاجتماعية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، مصر، 2001
4. أحمد ماهر، "السلوك التنظيمي"، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007.
5. أحمد ماهر، "إدارة الموارد البشرية"، مكتبة عين الشمس، القاهرة، 2006
6. إخلاص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسن الباهي: "طرق البحث العملي والتحليل الإحصائي في المجالات التربوية والنفسية والرياضية"، مركز الكتاب للنشر، ب.ط، مصر، 2000
7. السيد عليوة، "تحديد الاحتياجات التدريبية"، الدار الجامعية، القاهرة، 2001
8. أميرة إسماعيل حسن سرور، "أثر توظيف بعض المستحدثات التكنولوجية في تنمية بعض مهارات التفكير الإبتكاري في التكنولوجيا لدى طلبة الصف التاسع بغزة، رسالة ماجستير في مناهج وأساليب التدريس-تكنولوجيا التعليم"، الجامعة الإسلامية، كلية التربية، قسم مناهج وأساليب التدريس-تكنولوجيا التعليم، غزة، فلسطين، 2007
9. بلال خالد سكارنة، "الريادة وإدارة منظمات الأعمال"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008

10. بلقاسم سلاطنية، "سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التكوين في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد 10، ديسمبر 1998
11. بوفجلة غياث، "الأسس النفسية للتكوين ومناهجه"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998
12. بو عبد الله لحسن ومحمد مقداد، "تقييم العملية التكوينية في الجامعة"، دراسة ميدانية بجامعة الشرق الجزائري"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998
13. جمال خير الله، "الإبداع الإداري"، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2009.
14. جروان، فتحي عبد الرحمن، الموهبة و التفوق و الابداع، دار الفكر، ط4، عمان، الاردن، 2011.
15. حسين عجلان حسين، "إستراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال"، ط1، إثراء للنشر والتوزيع، 2008
16. خالد عبد الرحيم الهيني، أكرم أحمد الطويل، "التنظيم الصناعي، المبادئ، العمليات، والتجارب"، دار الحامد، ط2، عمان، 1999
17. داود عبد الملك الحدابي وآخرون، مستوى مهارات التفكير الإبتكاري لدى طلبة المعلمين في الأقسام العلمية في كلية التربية والعلوم التطبيقية، المجلة العربية، المجلد2، 2011
18. ذغار بن غضبان البدراني، "معوقات الإبتكار الإداري لدى مديري المدارس الإبتدائية الحكومية، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، المملكة العربية السعودية، 2011
19. رشاد أحمد عبد اللطيف، "إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية"، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2000
20. رشيد زرواتي: "مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية"، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2000.

21. رعد حسن الصرن، إدارة الابتكار والإبتكار، ج1، ط 1، دار الرضا للنشر، سوريا، 2000
22. رمضان الشيخ، "الإستراتيجيات العلمية لتعلم الإبتكار والإبتكار"، بدون دار نشر، بدون بلد نشر، 2009
23. سالم بن محمد المفرجي، "أهم السمات الابتكارية لمعلمي ومعلمات التعليم العام وطبيعة أدوارهم نحو التفكير الابتكاري، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 1420هـ
24. سامعي توفيق، "سياسة التكوين في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد 10، 1999
25. سعداوي نعيمة، "التكوين وأنماطه"، دراسة حالة التكوين المهني في الجزائر، رسالة ماجستير فرع التحليل الاقتصادي، جامعة الجزائر، 2005
26. سعيد برغل، "تقويم العملية التكنولوجية بالجامعة"، دراسة ميدانية لبعض معاهد المركز الجامعي بمستغانم، ندوة الجامعة اليوم، مستغانم، بدون سنة
27. سهيلة محمد عباس، علي حسن علي، "إدارة الموارد البشرية"، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 1999
28. شريف غياط، محمد بوقوم، "حاضنات الأعمال التكنولوجية ودورها في تطوير الإبتكار والإبتكار بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ع6، 2009
29. صالح عبد الله عبد الكبير وآخرون، معوقات تعليم مهارات التفكير في مرحلة التعليم الأساسي (دراسة تطبيقية)، مركز البحوث والتطوير التربوي، فرع عدن، اليمن، 2008
30. طارق السويدان، محمد الغدلوني، "مبادئ الإبتكار"، شركة الإبتكار الخليجي، ط2، الأردن، 2002

31. طارق سمير لكحل، "التكوين المهني وعلاقته بإستراتيجيات المواجهة لدى المساجين"، رسالة ماجستير في علم النفس العبادي، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، 2012
32. عبد الفتاح دياب حسين، "دور التدريب في تطوير العمل الإداري"، مطبعة النيل، القاهرة، مصر، 1997
33. عاكف لطفي خصاونة، "إدارة الابتكار والإبتكار في منظمات الأعمال"، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2011
34. عصام بن عبد الله بازركة، "تقويم أداء معلمي اللغة العربية في التدريس في ضوء المهارات اللازمة لتنمية التفكير الإبتكاري لدى طلاب الصف الأول ثانوي بالعاصمة المقدسة، رسالة ماجستير في المناهج وطرق التدريس، جامعة أم القرى، كلية التربية، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية، 2008
35. علي السلمي "التدريب، كتيب1، سلسلة الكتيبات"، مجلس المعرفة الصناعية والتجارية العربية، السعودية، 1998
36. علي غربي، "تنمية الموارد البشرية"، منشورات جامعة قسنطينة، 2004
37. فيصل يونس، قراءات مهارات التفكير وتعليم التفكير الناقد والتفكير الإبتكاري، مركز تنمية الإمكانيات البشرية، دار النهضة العربية، مصر، القاهرة، 1997
38. كامل محمد عويضة، "علم النفس الصناعي"، دار الكتب العلمية، ط1، بيروت، لبنان، 1996
39. لواء بحري، شامي محمد الظاهري، "استراتيجيات التفكير الإبتكاري، مداخلة مقدمة إلى الحلقة العلمية الخاصة بمندوبي المديرية العامة لحرس الحدود حول تنمية المهارات الإستراتيجية للقادة، جامعة نايف العربية للعلوم، كلية التدريس، قسم البرامج الخاصة 2011/06/28
40. مؤيد عبد الحسين فضل، "الإبداع في اتخاذ القرارات الإدارية، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009

41. محمد حبيب الله محمد الشنقيطي، "تصور مقترح لتنمية التفكير الابتكاري لدى طلاب المرحلة الثانوية من منظور التربية الإسلامية"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم التربية الإسلامية، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 2007
42. محمد فاتح صالح، "إستراتيجيات التكوين"، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2004
43. محمود عبد الحليم منسي، " التعليم الأساسي وإبداع التلاميذ"، سلسلة التربية والإبداع، ج2، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1993
44. محمود السيد أبو النيل، "علم النفس الصناعي (بحوث عربية وعالمية)"، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1985
45. مروان عبد المجيد إبراهيم: "أسس البحث العلمي"، مؤسسة الرواق، ب.ط، عمان، الأردن، 2000
46. نجم عبود، "إدارة الابتكار (المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة)"، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003
47. نزيهة بوعود، "دور التكوين في تنمية الموارد البشرية"، جامعة منتوري، قسنطينة، 2001

المراجع باللغة الأجنبية:

1. Corbel Pascal, innovation et propriété industriel, cours de LPj2, université Saint-Quentin en Yvelines, 2003
2. Hudson, Gifted Child today magazin, CV22, N°2, Mars-Avril 1999
3. Hackmann, Donald G, Schmitt, Dona, Nasso Bulletin, V81, April 1977.
4. Robert etal : menaging technology and innovation, routhdge publishing, new yourk, USA, 2006

البلا حق

الملحق رقم (01): استبيان البحث

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف-المسيلة-
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

التخصص: عمل وتنظيم

قسم: علم النفس

مشروع: بحث لنيل شهادة الماستر

استبيان حول:

دور المكون في تنمية التفكير الابتكاري
لدى متربيصي التكوين المهني

أخي المكون / أختي المكونة:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

في إطار إعداد بحث لنيل شهادة الماستر في علم النفس عمل وتنظيم حول دور المكون في تنمية التفكير الابتكاري لدى متربيصي التكوين المهني تقدم بين أيديكم هذا الاستبيان مراجين من سيادتكم التكرم والتفضل بالإجابة بدقة وموضوعية عن جميع الاسئلة الواردة فيه، وهذا بوضع إشارة (X) في الخانة التي تتفق مع رأيكم علما أن هذه الإجابات تستخدم لأغراض علمية فقط، وتتم بالسرية التامة.
ولكم خالص تقديرنا واحتراماتنا.

إشراف: د. واضح لعمرى

الطالبة: قاسمي مروة

السنة الجامعية: 2015-2016

بيانات أولية:

1-الجنس: أنثى ذكر

2-العمر:

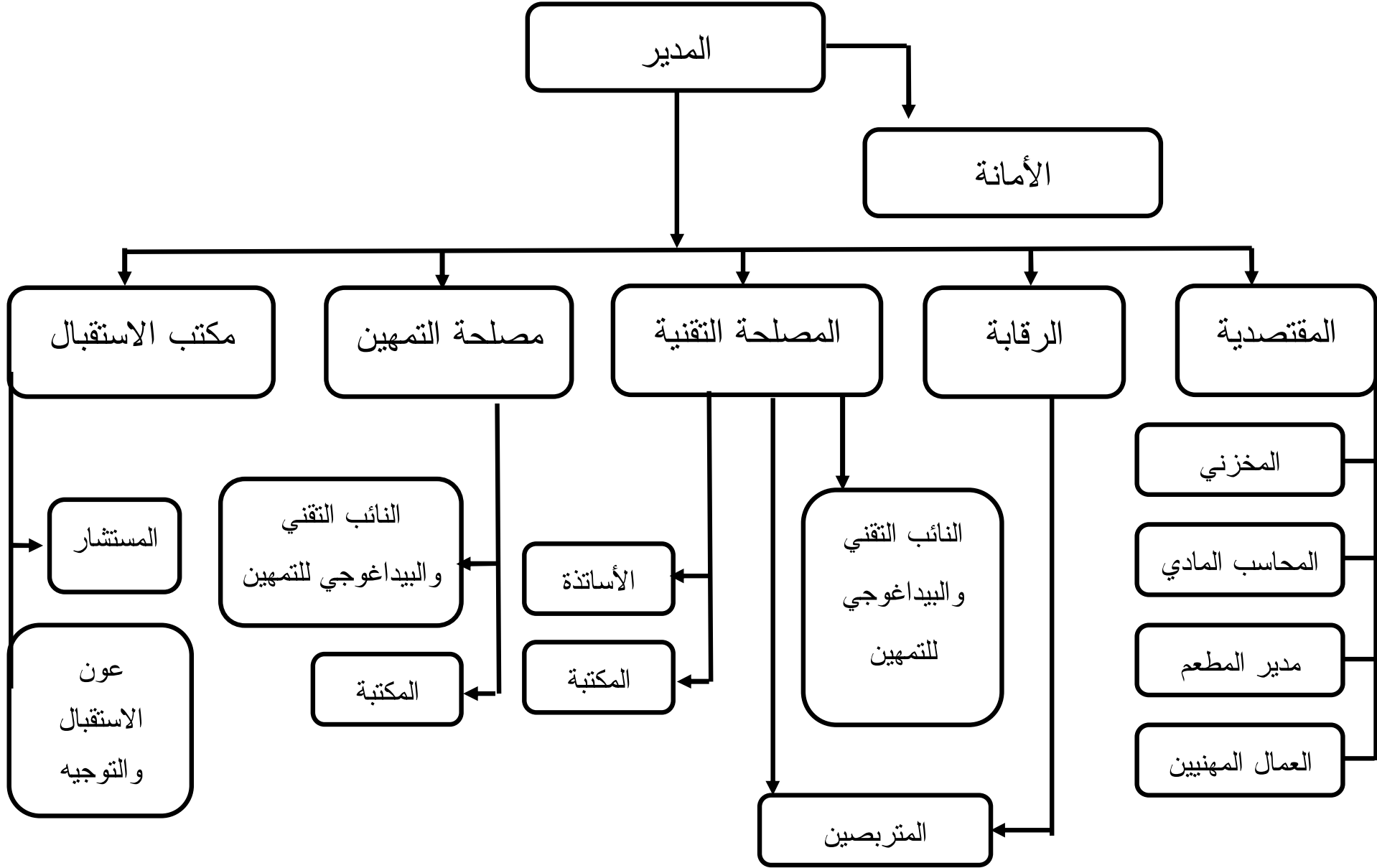
3-مدة العمل التي قضيتها في التكوين.....

4-التخصص المدرس.....

لا	إلى حد ما	نعم	العبارات
			1- أحرص على إحداث تغييرات في أساليب وطرق العمل كل فترة.
			2- تعديل أدوار الآلة أو الجهاز عن طريق تجميع أو إضافة أو حذف أو استبدال الأجزاء لتحسين الأداء.
			3- أشجع العمل الجماعي داخل الورشة أو القسم بصورة مرنة وبلا تكليف.
			4- ممارسة الأنشطة المختلفة والمرتبطة بالموضوعات التي يدرسونها.
			5- أحرص على إيجاد بيئة تكوينية مشجعة على التفكير الابتكاري.
			6- أفضل استخدام أسلوب الحوار للوصول إلى الحل مع المتربصين.
			7- أنواع في الأفكار بطريقة تتسم بالمرونة
			8- أتيح الفرصة للمتربصين لإعادة صياغة الأفكار والمهارات والتعبير عنها بأساليب مختلفة.
			9- أعطي لكل متربص حقه في أن يعبر عن ذاته في الأفكار التي يقدمها.
			10- أطرح أسئلة تحتاج إلى إجابات متعددة.
			11- الموقف التكويني يحتاج من المتربص إعطاء حلولاً متنوعة لمشكل واحد.
			12- من العادة طرح مشكل يتطلب حل واحد فقط.
			13- أهتم بتقديم ما في البرنامج التكويني فقط.
			14- أبتعد عن إصدار أحكام نقدية على إجابات المتربصين.
			15- أهيأ المواقف المختلفة لإثارة انتباه المتربصين.
			16- أشجع المبادرة الذاتية في حل المشكلات التي تواجههم.
			17- استخدم المعدات والأجهزة المطلوبة في دروسهم التكوينية.
			18- أمارس النقاش البناء والجدل الهادف.

			19- أختار استراتيجيات للتكوين التي تجعل المتربص محور للنشاط.
			20- أطبق استراتيجيات تشجع المتربص بطرح أكبر عدد من الأفكار.
			21- أحفز المتربصين على طرح التساؤلات والتأكد من صحة الأفكار المطروحة.
			22- أعمل على التعبير عن فكرة بأكثر من أسلوب.
			23- إتاحة الفرصة للمتربصين لطرح العديد من الأفكار.
			24- إعداد ملخصات لما يدرس لهم بأسلوبهم الخاص.
			25- أستعين بالرسوم التوضيحية أو النماذج التي تساعدهم على التخيل وتصور العلاقات بين الأشياء والظواهر.
			26- عرض المفاهيم والأفكار بصورة مثيرة لتفكير المتربصين ومحفزة لتقديم أشياء جديدة.
			27- ابتكار جهاز أو آلة بديلة.
			28- أشجع المتربصين على التنظيم والتخطيط وعدم العشوائية أثناء الحصص التكوينية.
			29- أحبذ الحلول غير المألوفة المقدمة من المتربصين.
			30- أنصح المتربصين دائما بإيجاد حل مثالي للمشكل المطروح.

الملحق رقم (02): الهيكل التنظيمي لمؤسسة التكوين المهني والتمهين (03) بالمسيلة



الملحق رقم (03) : يوضح أسماء الأساتذة المحكمين لاستبيان الدراسة

الرقم	الإسم و اللقب	الرتبة	مكان العمل
1	د. واضح العمري	أستاذ محاضر ب	جامعة محمد بوضياف المسيلة
2	د. بعلي مصطفى	أستاذ محاضر ب	جامعة محمد بوضياف المسيلة
3	أ. د. ضياف زين الدين	أستاذ التعليم العالي	جامعة محمد بوضياف المسيلة
4	د. مجاهدي الطاهر	أستاذ محاضر أ	جامعة محمد بوضياف المسيلة
5	أ. بورنان سامية	أستاذ مساعد أ	جامعة محمد بوضياف المسيلة
6	أ. نقبيل بوجمعة	أستاذ مساعد أ	جامعة محمد بوضياف المسيلة
7	أ. جلاب مصباح	أستاذ مساعد أ	جامعة محمد بوضياف المسيلة

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور المكون في تنمية التفكير الإبتكاري لدى متربصي التكوين المهني و ذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- هل توجد فروق دالة إحصائية في استجابات المكونين حول دورهم في تنمية مهارة الطلاقة لدى متربصي التكوين المهني.؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في استجابات المكونين حول دورهم في تنمية مهارة المرونة لدى متربصي التكوين المهني.؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في استجابات المكونين حول دورهم في تنمية مهارة الأصالة لدى متربصي التكوين المهني.؟

ولتحقيق هذا الهدف تم تصميم استبيان يتكون من 30 بند يقيسون مهارات التفكير الإبتكاري (طلاقة، مرونة، أصالة) و تم توزيعه على عينة تتكون من (30) مكون و مكونة من مركز التكوين المهني و التمهين (03) بالمسيلة كما لجأت الباحثة إلى استخدام المنهج الوصفي إذ يعتبر أنسب طريقة تحليل ووصف و تفسير الظاهرة بصيغة عملية دقيقة وأظهرت النتائج أنه:

- توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات المكونين حول تنمية مهارة الطلاقة لدى متربصي التكوين المهني عند $(0.05 = \infty)$
 - توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات المكونين حول تنمية مهارة المرونة لدى متربصي التكوين المهني عند $(0.05 = \infty)$
 - توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات المكونين حول تنمية مهارة الأصالة لدى متربصي التكوين المهني عند $(0.05 = \infty)$
- و في الأخير خرجت الدراسة بعدة توصيات أهمها:

- توعية المكونين بأهمية تنمية مهارات التفكير الإبتكاري لدى متربصي التكوين المهني
- ضرورة عقد دورات تدريبية مطورة للمكونين لتدريبهم على أدوار تنمية التفكير الإبتكاري.

الكلمات المفتاحية:

التفكير الإبتكاري، التكوين المهني، المكون، متربصي التكوين المهني، الطلاقة، المرونة، الأصالة.

Résumé:

Cette étude a pour objectif de connaître le rôle du formateur dans le développement du raisonnement créatif chez les stagiaires de la formation professionnelle, et ce a travers les questions suivantes:

- Y a-t-ils des différences statistiquement significatives entre les réponses des formateurs sur le développement du raisonnement créatif, concernant la fluidité ?
- Y a-t-ils des différences statistiquement significatives entre les réponses des formateurs sur le développement du raisonnement créatif, concernant flexibilité?
- Y a-t-ils des différences statistiquement significatives entre les réponses des formateurs sur le développement du raisonnement créatif, concernant la l'originalité ?

Pour atteindre cet objectif, on a élaboré un questionnaire comportant 30 items pour mesurer les habilités Du raisonnement créatif (fluidité, flexibilité, originalité) qui a été distribuée sur un échantillon de 30 formateurs et formatrices du centre de formation professionnelle(3) de Msila.

De même, la chercheuse a utilisée la méthodologie descriptive, sachant que cette méthode aide d'une manière pratique à l'analyse, à la description et à l'explication du phénomène.

Les résultats montrent clairement qu'il existent des différences statistiquement significatives entre les réponses des formateurs concernant la dimension fluidité $(0.05 = \infty)$

Les résultats montrent clairement qu'il existent des différences statistiquement significatives entre les réponses des formateurs concernant la dimension flexibilité $(0.05 = \infty)$

Les résultats montrent clairement qu'il existent des différences statistiquement significatives entre les réponses des formateurs concernant la dimension originalité $(0.05 = \infty)$

Finalement , cette étude a constatée plusieurs recommandations dont les plus importantes sont :

- Sensibilisation des formateurs sur l'importance de développement du raisonnement créatif chez stagiaires de la formation professionnelle.
- Nécessité de faire des stages de perfectionnements pour les formateurs dont le but de les former sur le rôle de développement de du raisonnement créatif.

Mots clés : raisonnement créatif, formation professionnelle, formateur, les stagiaires de la formation professionnelle , fluidité, flexibilité, originalité.