



جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس



النضج المهني وعلاقته بالدافعية للانجاز لدى المتربصين بمركز التكوين المهني والتمهين
دراسة ميدانية لمركز التكوين المهني الشيخ عبد اللاوي مرموري محمد بالقرارة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص عمل وتنظيم

إشراف:

الأستاذ: قشار محمد

اعداد الطالبة:

بلعباسي خديجة

لجنة المناقشة

أ/ بقادير عبد الرحمان رئيس المناقشة

أ/ خطارة عبد الرحمان مناقشا

أ/ قشار محمد مشرفا

الموسم الجامعي 2013 - 2014

الإهداء

إلى القلب النابض بالحياة والعطاء، إلا من ترجف أوصالها عندما احزن
وتدمع فرحا عندما افرح، إلى التي جادت ولم تبخل إلى المدرسة الحب
والحنان والتي أدين لها بهذا النجاح أمي الحبيبة

إليك يا من أكن له معاني الحب والاحترام إلي من تعب معي ورسم
البسمة والشمعة التي كانت تضيء دربي للوصول إلى هذا المقام.

أخاك ثم أخاك فان من لا أخ له كساعي إلي الهيجاء من دون سلاح.

إلى محض الصبر والعون والسند القوي إلى الماضي والحاضر
والمستقبل إليكم إخوتي وأخواتي الحاج، سعيد، فاطنة، رقية، كريمة..

إلى روح أخي لخضر رحمه الله ويتعمد روحه الجنة

إلى كتاكييت العائلة

إلى كل من جمعني بهم الدنيا وأحبيبتهم

الشكر أولاً وقبل كل شيء لله سبحانه وتعالى الذي وفقنا وأعاننا
على هذا العمل وازعم علينا بنعمة العقل، ونقول اللهم لك الحمد
حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضى، فاسألك سبحانه أن يكون
خالصاً لوجهك الكريم

كلمة شكر لابد منها ونحن نخطو خطواتنا في الحياة من وقفة نعود بها إلى أعوام
قضيناها في رحاب الجامعة مع أساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير باذلين جهداً
كبير في بناء أفكارنا العلمية وتطويرها وقبل أن نمضي نقدم أسماً ياتى الشكر
والامتنان والتقدير والمحبة إلى الذين حملوا أقدس رسالة التي شبهوا بها بالرسول
أساتذتنا الأفاضل، وخص بالتقدير والشكر الجزيل الأستاذ الفاضل والمشرف على
مذكرتي قشار محمد الذي ساعدني كثيراً ولم يبخل علياً بشيء، إلى كل أساتذة علم
النفوس عمل وتنظيم، وخص بالذكر الزميل والأخ والمساعد في مذكرتي إسماعيل كروم
الذي ساعدني كثيراً وله ألف شكر، كما أشكر حامد عبد الحق، بن عبد الهادي
أسماء، بلقاسم هوارية وكل أصدقاء دفعة علم النفوس عمل وتنظيم.

أهدي ثمرة جهدي إلى من يبذل بصوداً مضيئة بين أوراق الكتب مختلفة الألوان
ليشكل منها لونا مميز.

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين النضج المهني والدافعية للانجاز للمتربصين بمركز التكوين المهني والتمهين "الشيخ عبد اللاوي مرموري محمد" بالقرارة ولاية غرداية، شملت العينة (66) متربص من مختلف التخصصات الموجودة بالمركز، ومن اجل الإجابة عن التساؤلات الدراسة:

- هل توجد فروق في النضج المهني لدى المتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني على أساس اختيار شخصي والمتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني ليس على أساس اختيار شخصي؟
- هل توجد فروق في الدافعية للانجاز لدى المتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني على أساس اختيار شخصي والمتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني ليس على أساس اختيار شخصي؟
- هل هناك اختلاف في التطلعات المهنية لدى المتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني على أساس اختيار شخصي والمتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني ليس على أساس اختيار شخصي بعد الانتهاء من التكوين الحالي؟.

حيث قسمنا الدراسة إلى قسمين جانب النظري وضم الفصل التمهيدي، والفصل الثاني خصص للنضج المهني، والفصل الثالث تعرضنا فيه للدافعية للانجاز، والفصل الرابع ضم التوجيه المهني، وتطرقتنا أيضا إلى الجانب التطبيقي وضم الفصل الخامس وتعرضنا فيه للإجراءات المنهجية الميدانية بتقديم مركز التكوين، مجتمع الدراسة، والخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة حيث تم الاعتماد على أداتين تمثلت في استبيان النضج المهني من إعداد الباحثة تزولت حورية، والثانية للدافعية للانجاز من إعداد الباحثين زاهي منصور، أما الفصل السادس والأخير خصصناه لعرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة أين توصلنا بعد المعالجة الإحصائية SPSS إلى تحقيق هدف الدراسة ألا وهي وجود علاقة بين النضج المهني والدافعية للانجاز لدى المتربصين في مركز التكوين المهني والتمهين وتحقيق باقي فرضيات الدراسة. إذ تم التوصل لنتائج التالية:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني والدافعية للانجاز لدى المتربصين.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني لدى المتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني على أساس اختيار شخصي والمتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني ليس على أساس اختيار الشخصي.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى المتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني على أساس اختيار شخصي والمتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني ليس على أساس اختيار شخصي؟

- توجد هناك اختلافات في التطلعات المهنية لدى المتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني على أساس اختيار شخصي والمتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني ليس على أساس اختيار شخصي بعد الانتهاء من التكوين الحالي.

Résumé de l'étude

La présente étude visait à identifier la relation entre la maturité professionnelle et la motivation pour accomplir les stagiaires le statut de la formation professionnelle et l'apprentissage », le cheikh Abdul Lévitte Mmermora Mohammed" Balaqrarh mandat de Ghardaïa, échantillon comprenait (66) cherche à nuire de diverses disciplines dans le centre, dans le but de répondre aux questions de l'étude:

- Y at-il des différences de maturité professionnelle entre les prédateurs qui ont rejoint le projet de la formation professionnelle sur la base d'un choix personnel et les prédateurs qui ont rejoint le projet de la formation professionnelle plutôt que sur la base d'un choix personnel?
- Y at-il des différences de motivation à la réussite chez les prédateurs qui ont rejoint le projet de la formation professionnelle sur la base d'un choix personnel et les prédateurs qui ont rejoint le projet de la formation professionnelle plutôt que sur la base d'un choix personnel?
- Y at-il une différence dans les aspirations professionnelles des prédateurs qui ont rejoint le projet de la formation professionnelle sur la base d'un choix personnel et les prédateurs qui ont rejoint le projet de la formation professionnelle plutôt que sur la base d'un choix personnel après l'achèvement de la configuration actuelle?.

Lorsque nous avons divisé l'étude en deux parties par le chapitre théorique inclus introduction, le deuxième chapitre consacré à la maturité du professionnel, et le troisième trimestre, nous étions là pour la motivation à accomplir, et le quatrième trimestre inclus l'orientation professionnelle, et également discuté de l'aspect pratique inclus cinquième chapitre et nous étions là pour la méthodologie d'action présenté par la configuration du centre du champ, la population de l'étude, Les propriétés psychométriques des

outils d'étude et s'appuient sur les outils représentés dans le questionnaire maturité professionnelle de la nymphe chercheur Tzreault, et la seconde de la motivation pour l'achèvement de la préparation du chercheur y en Zahi Mansour, le sixième et dernier chapitre consacré à la présentation et l'analyse et l'interprétation des résultats de l'étude où nous sommes arrivés après le traitement statistique SPSS pour atteindre l'objectif de l'étude à savoir l'existence d'une relation entre la maturité professionnelle et la motivation à accomplir avec les prédateurs dans le centre de formation professionnelle et de l'apprentissage et de réaliser le reste des hypothèses de l'étude. Il a été atteint les résultats suivants:

- La présence d'une relation statistiquement significative entre la maturité professionnelle et la motivation à accomplir avec les prédateurs.
- Il y avait des différences statistiquement significatives dans la maturité professionnelle entre les prédateurs qui ont rejoint le projet de la formation professionnelle sur la base d'un choix personnel et les prédateurs qui ont rejoint le projet de la formation professionnelle n'est pas en fonction du profil sélectionné.
- Il y avait des différences statistiquement significatives dans la réalisation de motivation chez les prédateurs qui ont rejoint le projet de la formation professionnelle sur la base d'un choix personnel et les prédateurs qui ont rejoint le projet de la formation professionnelle plutôt que sur la base d'un choix personnel?
- Il n'y a pas de différences dans les aspirations professionnelles avec les prédateurs qui ont rejoint le projet de la formation professionnelle sur la base d'un choix personnel et les prédateurs qui ont rejoint le projet de la formation professionnelle plutôt que sur la base d'un choix personnel après l'achèvement de la configuration actuelle.

فهرس الموضوعات

ملخص الدراسة

شكر وعرهان

فهرس الموضوعات

فهرس الجداول

مقدمة

الفصل الأول: الإجراءت المنهجية للدراسة

- 1 الإشكالية..... 5
2. فرضيات الدراسة..... 8
3. أهمية الدراسة..... 8
4. أهداف الدراسة 9
5. أسباب اختيار الموضوع 9
6. أدوات جمع البيانات..... 10
7. التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة 11
8. الدراسات السابقة..... 12

الفصل الثاني: النضج المهني

المبحث الأول: ماهية النضج المهني

1. مفهوم النضج المهني..... 21
2. أهداف النضج المهني..... 23
3. أهمية النضج المهني 23

المبحث الثاني: العوامل المؤثرة في النضج المهني

1. العوامل المؤثرة على النضج المهني..... 24
2. أثر النضج المهني في إتخاذ القرار المهني..... 24

26	المبحث الثالث: النظريات المفسرة للنضج المهني وطرق قياسه
27	2. قياس النضج المهني.....
	الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز.
	المبحث الأول : ماهية الدافعية للإنجاز
33	1. مفهوم الدافعية للإنجاز.....
34	2. أهداف الدافعية للإنجاز.....
35	3. أهمية الدافعية للإنجاز.....
	المبحث الثاني: المكونات والعوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز
36	1. أنواع الدافعية للإنجاز.....
36	2. مكونات الدافعية للإنجاز.....
37	3. العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز.....
	المبحث الثالث: النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز وطرق قياسه
39	1. النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز.....
42	2. قياس الدافعية للإنجاز.....
	الفصل الرابع: التوجيه المهني .
	المبحث الأول : ماهية التوجيه المهني
47	1. مفهوم التوجيه المهني.....
48	2. أهداف التوجيه المهني.....
49	3. أهمية التوجيه المهني.....
	المبحث الثاني : معوقات التوجيه المهني
50	1. معوقات التوجيه المهني.....
	المبحث الثالث :نظريات وطرق التوجيه المهني
51	1. نظريات التوجيه المهني.....
53	2. طرق التوجيه المهني.....

58	المبحث الرابع: صفات ومهام مستشار التوجيه المهني
58 2. صفات مستشار التوجيه
60 3. مهام مستشار التوجيه والتقييم المهني
	الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية
64 1. تقديم مركز التكوين المهني
62 2. منهج الدراسة
64 3. مكان إجراء الدراسة
66 4. خصائص عينة الدراسة الأساسية
68 5. خصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
72 6. عرض وتحليل ومناقشة النتائج
80 الاستنتاج العام
80 قائمة المراجع
83 الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجداول	الرقم
65	يوضح التخصصات الموجودة بالتكوين الاقامي	01
65	يوضح التخصصات الموجودة بالتكوين عن طريق التمهين	02
66	يوضح تخصصات عينة الدراسة	03
66	يوضح توزيع الهينة حسب الجنس	04
67	يوضح توزيع العينة حسب المستوى	05
68	يوضح توزيع العينة حسب السن	06
69	يوضح توزيع أبعاد المقياس وعدد العبارات	07
72	يوضح نتائج العلاقة الدالة إحصائيا بين النضج المهني والدافعية للانجاز لدى المتربصين	08
73	يوضح نتائج دلالة الفروق في مستوى النضج المهني للعينة (أ) والعينة (ب)	09
75	يوضح نتائج دلالة الفروق في مستوى الدافعية للانجاز للعينة (أ) والعينة (ب)	10
77	يوضح ترتيب التطلعات المهنية للعينة (أ)	11
78	يوضح ترتيب التطلعات المهنية للعينة (ب)	12

مقدمة :

تعتبر مراكز التكوين المهني من المؤسسات الهامة في تلقين المعارف والمهارات والحرف لبعض الشرائح من مع ومن بينه فئة الشباب التي تسعى هذه المؤسسات إلى إعدادهم مهنيا وإكسابهم مؤهلا تمكنهم من التحكم والتكيف مع مختلف الوضعيات المهنية .

يعتبر التكوين المهني من المكونات الأساسية للنسق التربوي وتزداد أهميته في البلدان النامية لكونه يساعد كما يشير بوسنة وزاهي (1992) على نشر الثقافة الصناعية، التحكم في مشكلة البطالة وسياسة التوظيف، إدماج الشباب مهنيا واجتماعيا وتوفير المكونات المحليين .

والجزائر كغيرها من دول العالم سعت إلى نشر التعليم والتكوين منذ نيلها الاستقلال وتحررها من المستعمر، وبذلت في ذلك الكثير من الجهود والطاقات قصد تعميم التعليم وتحقيق النسب العالية في التمدرس، ومن جانب آخر فقد أولت الدولة اهتماما بقطاع التكوين المهني وحاولت خلال فترات متعاقبة النهوض به وتحقيق الغرض منه، فقد كان قطاع التكوين المهني سابقا يضم بنية الفاشلين والمتسربين من نظام التعليم والتكوين، وبكثير من الجهد والعناية صار التكوين المهني اليوم رافدا مهما وركنا ثانيا على جانب التعليم العالي، لا يمكن الاستغناء عنه نظرا لما يوفره من فرص الاستيعاب المتسربين من النظام التعليمي، جانب تأهيل العمال ومختلف فئات المجتمع وصار يستقطب آلاف الشباب الراغبين في الحصول على شهادات مهنية تؤهلهم لدخول سوق العمل، قصد مواولة مهنة أو حرفة معينة.

كما أن التزايد في الطلب الاجتماعي على التكوين المهني، دفع بالمسؤولين إلى وضع إستراتيجية لاستقبال فئات الشباب وذلك عبر مختلف المراحل التي عرفتها عملية تنظيم التوجيه، كما عاقبت هذه الفترة مرحلة الاختيار المكثف للمرشحين، كما عرف التوجيه مرحلة المسابقة المنظمة خلال دورتين في السنة على مراكز التكوين المهني الذي يعتمد على اختيار المرشحين على أساس نتائج مسابقة عامة.

وطبقا للقرار 30-90 الصادر في 30 جويلية 1990 أنشأت شبكة للتوجيه تتكون من هياكل أساسية متمثلة في مكتب الاستقبال والإعلام والتوجيه والذي يوجد على مستوى كل مؤسسة تكوين مهني، مركز الامتحانات وتقييم القدرات التي تهتم بالشباب المقبل على التكوين من أجل تقديم اقتراحات عملية فيما يخص التكفل البيداغوجي لهم.

فعملية التوجيه يجب أن تقدم للفرد كل المعلومات التي تسمح له بتكوين نظرة شاملة وواقعية حول الإمكانيات المتوفرة بما فيها سوق العمل والمهن حتى يستطيع أن يحدد اختياراته المهنية وعلى أساسها يسعى إلى تحصيل وتعميق وتوزيع معارفه في التخصصات الأساسية لمفتوحة على عالم الشغل فيكون لديه مشروع حياة يسعى إلى تحقيقه والذي هو مجموعة الطموحات والأهداف التي يفكر طالب التكوين المهني في تحقيقها من خلال التخصص المهني الذي اختاره.

ومن اجل انجاز البحث فقد تم تقسيمه إلى جانبين أساسيين جانب نظري، وجانب تطبيقي، سبقهم فصل التمهيدي والذي يتضمن مجموعة من الإجراءات المنهجية في تحديد إشكالية الدراسة وتساؤلاتها الرئيسية والفرعية، ومن ثم صياغة فرضيات الدراسة، أهمية الدراسة. أهداف الدراسة، وأسباب اختيار الموضوع، أدوات جمع البيانات، والتعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة، والدراسات السابقة.

أما الجانب النظري فقد تكون من ثلاثة فصول تم التطرق في الفصل الأول ويتكون من المبحث الأول ماهية النضج المهني، ويضم مفهوم النضج المهني، أهداف النضج المهني، أهمية النضج المهني، أما المبحث الثاني فيضم العوامل المؤثرة في النضج المهني، والمبحث الثالث يضم النظريات المفسرة للنضج المهني وطرق قياسه.

وفي الفصل الثاني تطرقنا فيه إلى المبحث الأول ماهية الدافعية للانجاز، ويضم مفهوم الدافعية للانجاز، أهداف الدافعية للانجاز، أهمية الدافعية للانجاز، أما المبحث الثاني مكونات والعوامل المؤثرة في الدافعية للانجاز ويضم أنواع الدافعية للانجاز، مكونات الدافعية للانجاز، العوامل المؤثرة في الدافعية للانجاز. المبحث الثالث يضم النظريات المفسرة للدافعية للانجاز وطرق قياسه.

وفي الفصل الثالث تطرقنا فيه للمبحث الأول ماهية التوجيه المهني، تناولنا فيه مفهوم التوجيه المهني، أهداف التوجيه المهني، أهمية التوجيه المهني، المبحث الثاني معوقات التوجيه المهني، المبحث الثالث ويضم نظريات المفسرة للتوجيه المهني، أما المبحث الرابع صفات ومهام مستشار التوجيه المهني ويضم مفهوم مستشار التوجيه المهني، صفاته، والمهام الرئيسية لمستشار التوجيه والتقييم المهني في مراكز التكوين المهني.

وأخيرا الفصل الخامس الذي يحتوي على إجراءات الدراسة الميدانية فقد أسقطنا النظري على عينة من المتربين في مراكز التكوين المهني والتمهين "الشيخ عبد اللاوي مرموري محمد" بالقرارة ولاية غرداية.

حيث تطرق المبحث الأول إلى تقديم مركز التكوين المهني والتمهين، منهج الدراسة، مكان إجراء الدراسة السيكومترية لعينة الدراسة الأساسية، وخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، أما المبحث الثاني تم التطرق إلى عرض وتحليل ومناقشة النتائج ومحاولة الإجابة على فرضيات الدراسة.

الفصل الأول

الإجراءات المنهجية للدراسة

1. الإشكالية:

لقد أصبح اختيار المهنة المناسبة في الوقت الحاضر من أهم القضايا التي يتفاعل معها الفرد، وذلك لما تحمله هذه المهنة من تأثيرات إيجابية أو سلبية على حياته، فقد تكون المهنة وسيلة بناء وتطور أو وسيلة هدم لشخصية الفرد وربما المجتمع الذي يتفاعل معه من خلال مهنته وهذا ما يعد من العراقيل التي يعاني منها الشباب الذين يحاولون الحصول على منصب بيداغوجي في مراكز التكوين، ويجدون صعوبة في اتخاذ القرار فيما يتعلق باختيار نوع المهنة التي تتناسب مع قدراتهم وميولهم وطموحاتهم التي كانت كلها منصبية في السابق على التحضير لتجاوز العقبات المختلفة للالتحاق بالتعليم الثانوي والجامعي، ويرجع هذا لعدد من الأسباب التي تؤثر في مستوى النضج المهني لديهم، وبالتالي فإن دافعيتهم واهتمامهم للتفاوض مع شروط النجاح في مجالات أخرى تعتبر ضعيفة .

وما يزيد من صعوبة هذا الاختيار هو التطبيقات التقليدية لعمليات التوجيه على مستوى مراكز التكوين المهني، إذ أكدت كثير من الدراسات من بينها دراسة المعهد الوطني للتكوين المهني حول اقتراح نظام وظيفي للتوجيه المهني (1987). ومقال لمقدم حول دور التوجيه والإعلام المهني في الاختيار والتوافق المهني (1992) على محدودية عمل المختصين في التوجيه وفقر الإعلام المدرسي المعتمد، ويقدم على شكل أخبار حول فرص التكوين، وشروط التسجيل، وتاريخ المسابقة التي على أساسها يقوم المختصون بعملية توزيع المترشحين حسب المناصب البيداغوجية المتوفرة دون مراعاة القواعد العلمية للإعلام البيداغوجي والمتمثلة في برامج سنوية وآفاق مختلف المسارات التكوينية والمهنية مما تساعد الفرد على بناء تصورات ذهنية لديه بتزويده بمختلف المعارف والمعلومات التي تمكنه من بناء مشروع مهني يتوافق ويتطابق مع قراره الشخصي واختباره مثل اختيار التكوين المناسب.

كما أشارت دراسة النوباني (1995) إلى أن اختيار كثير من الشباب لمهنتهم يحدث نتيجة لرغبات طارئة أو نصائح الأقارب والأصدقاء أو الاتصال بشخصية بارزة في مهنة تتوافق مع مستوى الطموح

الفصل الأول : الإجراءات المنهجية للدراسة

الذي يرسمه الفرد لنفسه في الحياة، كل ذلك دون أن ينظر الفرد إلى ما لديه من قدرات واستعدادات وصفات مختلفة لا بد منها لنجاحه في مهنته المستقبلية.

كما أن هناك مجموعة من الشباب يوجهون إلى تخصصات لا يرغبون فيها ولا تتناسب مع ميولهم أو رغباتهم أو ملمحهم مما يؤثر سلبا في دافعيتهم للانجاز، باعتبارها إحدى مكونات الشخصية التي يكتسبها الفرد من البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها ويتفاعل معها كما أنها تعد متغير ديناميا في الشخصية شأنها شأن غيرها من الدوافع تتأثر بالمتغيرات الأخرى في الشخصية وتؤثر فيها فالنضج المهني من بين المتغيرات التي يمكن أن تؤثر في الدافعية للانجاز.

ومن هذا المنطلق نطرح إشكالية موضوعنا والمتمثلة في التساؤل الآتي: هل توجد علاقة دالة إحصائيا بين النضج المهني والدافعية للانجاز لدى المتربصين في مركز التكوين المهني والتمهين بالقرارة ولاية غرداية .
أي معرفة ما إذا كان المتربص قد التحق بمركز التكوين المهني على أساس اختيار شخصي أم اختيار غير شخصي، و بعض المؤشرات الدالة على بناء وتحقيق مشروع التكوين والمتمثلة في خاصية النضج المهني وخاصية الدافعية للانجاز وتوقعات النجاح في مسار التكوين الحالي بالنسبة للمتربصين الذين التحقوا بالتكوين على أساس اختيار شخصي والذين التحقوا بالتكوين ليس على أساس اختيار شخصي .
ويقودنا هذا التساؤل إلى طرح تساؤلات فرعية :

- هل توجد فروق في مستوى النضج المهني للمتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني على أساس اختيار شخصي والمتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني ليس على أساس اختيار شخصي؟.

- هل توجد فروق في مستوى دافعية للانجاز لدى المتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني على أساس اختيار شخصي والمتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني ليس على أساس اختيار شخصي؟.

الفصل الأول : الإجراءات المنهجية للدراسة

- هل يوجد اختلاف في التطلعات المهنية لدى المتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني على أساس اختيار شخصي والمتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني ليس على أساس اختيار شخصي بعد الانتهاء من التكوين الحالي؟ .

2. فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني والدافعية للانجاز لدى المتربصين.
- توجد فروق في مستوى النضج المهني لدى المتربصين الذين التحقوا بتخصص مهني معين على أساس اختيار شخصي والمتربصين الذين التحقوا بنفس التخصص ليس على أساس اختيار شخصي.
- توجد فروق في مستوى دافعية للانجاز لدى المتربصين الذين التحقوا بتخصص مهني معين على أساس اختيار شخصي والمتربصين الذين التحقوا بنفس التخصص ليس على أساس اختيار شخصي.
- يوجد اختلاف في التطلعات المهنية لدى المتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني على أساس اختيار شخصي والمتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني ليس على أساس اختيار شخصي.

3. أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة الحالية في أهمية الموضوع الذي تتصدى له الدراسة حيث أنها تسعى لدراسة العلاقة بين النضج المهني والدافعية للانجاز وأثر ذلك على اختيار مشروع التكوين لدى المتربصين في مركز التكوين وبالتالي فإن موضوع الدراسة ينطوي على أهمية كبيرة ووفقا للاعتبارات التالية :
- أهمية الموضوع الذي يتوافق مع الدراسة الحالية على مستوى الفرد، حيث أن اختيار التخصص أو المهنة المناسبة أصبح الشغل الشاغل لشباب، ومدى دافعيتهم للانجاز مشروع تكويني.

4. أهداف الدراسة:

أهم أهداف هذه الدراسة هي :

- محاولة إبراز أهمية النضج المهني والدافعية للانجاز لشباب المقبل على التكوين ومدى تجانس هذا المشروع مع الاختيارات المهنية المستقبلية.

- التعرف على نوايا المستقبلية للمتربصين بعد الانتهاء من التكوين الحالي .

5. أسباب اختيار الموضوع :

الأهمية التي تحظى بها مراكز التكوين المهني والتمهين .

- إقبال الشباب لمراكز التكوين دون وجود فكرة مسبقة عن التخصص والمهنة التي يريدون التوجه نحوها وظهور تردد كبير في اختيار التخصص الذي يتناسب مع قدراتهم واستعداداتهم وميولهم.

- نوع التخصص العلمي الذي ادرسه لان هذا الموضوع له علاقة بالعمل والتنظيم.

6. أدوات جمع البيانات :

تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأدوات التالية وهي :

1.6 الاستبيان : يعتمد الباحث في جمع البيانات عن الظاهرة موضوع الدراسة على أدوات تسهل عليه جمع البيانات ويعد الاستبيان أحد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في جمع البيانات والمعلومات من مصادرها فالاستبيان عبارة عن مجموعة من الأسئلة يطرحها الباحث على المبحوثين وفق توقعاته للموضوع (حسين عقيل، 1999، ص148).

تم تحديد أسئلة الاستبيان على أساس متغيرات الأساسية للبحث، أي مصدر اتخاذ القرار اختيار التخصص والعوامل المتصلة بالمفحوص كالجنس، السن، المستوى العلمي، التخصص الذي يتابعه.

2.6 يتكون الاستبيان من محورين أساسيين :

- المحور الأول :يحتوي على أسئلة متعلقة ببعض خصائص العامة للمفحوصين .
- المحور الثاني :يتضمن أسئلة متعلقة بالمسار المهني للمفحوصين والخاصة بكيفية التحاقهم بالتخصص المهني والاختيارات المهنية المستقبلية لهم، وخاصة الدافعية للانجاز لدى المفحوصين. وقد تم توزيعه على عينة الدراسة من أجل الحصول على درجاتهم في المقياس.

3.6 استبيان النضج المهني:

- قام بإعداد هذا الاستبيان تزرولت حورية 1997/1996 التي قامت بدراسة موضوع مشاريع التكوين المهني المتبعة من طرف المتربصين، تم اختيار هذا الاستبيان لتوافقه مع عينة الدراسة الحالية
- ## 4.6 مقياس الدافعية للانجاز :

- قام بإعداد هذا المقياس بن زاهي منصور 2007/2006 الذي قام بدراسة حول الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للانجاز لدى عمال سونطراك.
- وتم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية :

- تقنيات الإحصاء الوصفي وهي :

التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري.

- تقنيات الإحصاء التحليلي وهي :

- معامل الارتباط "بيرسون" استخدم لتحديد العلاقة بين النضج المهني والدافعية للانجاز لدى المتربصين
- اختبار (ت) استخدم في الفرضية الرابعة والخامسة لحساب دلالة الفروق بين عينتين.

7. التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة:

- النضج المهني:

هو قدرة المتربص على الاختيار المهني الواقعي مع الوعي بالذات والمهن، أي مدى تطابق سلوك المتربص h المهني الحالي وسلوك المتربص المهني المتوقع، فكلما كان هناك تقارب يصل حد التطابق فهذا يعني أن المتربص لديه نضج مهني عال.

- الدافعية للإنجاز:

يقصد بها رغبة المتربص في مركز التكوين المهني والتمهين " الشيخ عبد اللاوي مرموري محمد " في الأداء المهني، وتنعكس هذه الرغبة في كثافة الجهد المبذول من طرف المتربص ودرجة مثابرته واستمراره في الأداء المهني لما يملكه من قدرات ومهارات.

- التوجيه المهني:

هو عملية فنية إنسانية تهدف إلى تنمية شخصية المتربصين للالتحاق بتخصص معين بصفة متربص في مركز التكوين المهني والتمهين الشيخ عبد اللاوي مرموري محمد " من اجل مساعدته على اختيار مهنة معينة والاستعداد لها ويتضمن ذلك تقديم معلومات كافية عن المهن والتخصصات من حيث طبيعتها ومتطلباتها وظروفها وتقييم ميول المتربص وقدراته.

الدراسات السابقة :

1-دراسة تزرولت حورية (1996-1997)

هدفت إلى معرفة طبيعة مشاريع التكوين المهني المتبع من طرف المتربصين، بمعنى معرفة ما إذا المتربص قد التحق بمنصب بيداغوجي على مستوى مركز التكوين المهني على أساس اختيار شخصي أو اختيار غير شخصي، وما مدى تأثير ذلك على بعض المؤشرات السيكلوجية الدالة على بناء وتحقيق مشروع التكوين المتبع والمتمثلة في خاصية النضج المهني وخاصية الدافعية، وما هي توقعات النجاح في مسار التكوين الحالي بالنسبة للمتربصين الذين التحقوا بالتكوين على أساس شخصي والذين التحقوا بالتكوين ليس على أساس اختيار شخصي، وما هي العلاقة الموجودة بين مشروع التكوين المتبع والمشروع المهني المستقبلي، تكونت العينة من (200) متربص من مختلف التخصصات عبر 3 مراكز من التكوين المهني بالجزائر، قامت الباحثة بتوزيع استمارة الاستبيان في صورته الأولية والتجريبية وتحت نفس شروط التطبيق، ويتم الإجابة على الاستبيان خلال (05) إلى (15) د وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني والدافعية للمتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين.

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوى النضج المهني والدافعية المهنية لدى المتربصين .

- وجود اختلاف بين التطلعات والاختيارات المهنية المستقبلية للمتربصين .

2- أجرت جرادات 1991 :

دراسة هدفت إلى معرفة فاعلية برنامج للتوجيه التربوي والمهني في تحسين مستوى النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار وزيادة المعلومات التربوية لطالبات الصف العاشر، وتكونت عينة الدراسة من (200) طالبة من المدارس الحكومية بالأردن، واستخدمت الباحثة مقياس كرايتس (kraits) للنضج المهني التربوية والمهنية الذي تم تصميمه لغرض الدراسة.

وأشارت النتائج إلى فاعلية البرنامج في تزويد الطالبات بمهارة اتخاذ القرار المهني وزيادة المعلومات التربوية والمهنية، وتحسين مستوى النضج المهني.

3- دراسة الرواد 1996:

حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه المهني على النضج المهني واتخاذ القرار المهني لطلاب الصف العاشر في مدارس محافظة معادن بالأردن، ولقد تكونت عينة الدراسة من (90) طالبا. وتم استخدام مقياس كرايتس لقياس النضج المهني، ومقياس اتخاذ القرار وحال مشكلات، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى فعالية البرنامج التدريبي في تحسين مستوى النضج المهني لدى العينة التجريبية، بينما لم توجد فعالية للبرنامج التدريبي.

4- دراسة النجار 2004:

قم النجار بدراسة للكشف عن مشكلات الاختيار المهني لدى الطلاب بالصف العاشر الأساسي في محافظة خان يونس وبناء برنامج لتخفيف مشكلات الاختيار المهني لدى الطلاب الذين يظهر لديهم مشكلات في الاختيار المهني وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

1- أن مشكلات الاختيار المهني الأكثر شيوعا لدى طلاب الصف العاشر جاءت مرتبة على النحو التالي :

مشكلات مهنية متعلقة بالمجتمع، ومشكلات مهنية متعلقة بالمدرسة ومشكلات مهنية متعلقة بالطالب، ومشكلات مهنية متعلقة بالأسرة .

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد كلا من المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس مشكلات الاختيار المهني المستخدم في الدراسة في المقياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية .

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس مشكلات الاختيار المهني المستخدم في الدراسة في المقياس القبلي والبعدي.

في تحسين مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات.

5- دراسة لفلويد (Floyd, 1984):

هدفت إلى معرفة برنامج تدريبي في التوجيه المهني على النضج المهني لطلبة الصف التاسع، ومعرفة العلاقة بين متغيرات الجنس، والعرق، والمعلومات المهنية بالنضج المهني حيث قامت الباحثة باختيار شعبتين من طلبة الصف التاسع عشوائيا وقسمتهما إلى مجموعة ضابطة ومجموعة تجريبية، عرضت المجموعتين لاختبار قبلي في النضج المهني، ثم عرضت المجموعة التجريبية لبرنامج أستغرق (12) جلسة مدة كل جلسة (50) دقيقة بعد أسبوع من الاختبار القبلي، وقد اشتمل البرنامج على معلومات عن الوعي الذاتي، واستكشاف المهن، ومهارات الاهتمام بالعمل ومهارات التخطيط، وبعد انتهاء البرنامج عرضت الباحثة المجموعتين الضابطة والتجريبية لاختبار بعدي في النضج المهني، وقد أظهرت النتائج ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية على مقياس النضج المهني، كما أظهرت فروقا لصالح الإناث على متغير الجنس، وفروقا لصالح البيض على متغير العرق.

6- دراسة لستوريفانت وجون برناديت (strurievant, johnB,1994) :

كانت تهدف إلى تحديد أثر برنامج معد على النضج المهني، كما بحثت الدراسة تأثير الوالدين وكل من التنميط العرقي والجنسي والمشاركة في وحدة اكتشاف المهنة في الاختيار المهني لطلبة الصف الحادي عشر السود، تكونت عينة الدراسة من (49) طالبا اسود وقد استخدم نموذج قوازي quasi التجريبي ذو الاختبار القبلي والبعدي المتعلق بالمجموعة، وقد تكونت المجموعة التجريبية من (26) طالبا مقابل مجموعة ضابطة من (23) طالبا، (16) طالبا من المجموعة التجريبية كانوا مشاركين في برنامج hopkins/ dunbar للمهن الصحية، والطلاب (10) الباقين في المجموعة التجريبية كانوا طلاب تحصيل منتظمين في برنامج منتظمين في برنامج صحي وقد يكون التدخل من (07) جلسات كانت مدة كل منها (50) دقيقة وقد ركز التدخل علة اكتشاف المهن، واكتشاف الميول والقدرات، وفحص تأثير العائلة على اختيار المهني، فحص اتجاهات العمل وقيم العمل، واكتشاف تأثير الصور النمطية المتعلقة بالجنس والعرق في عالم العمل وقيم العمل على الاختيار المهني.

وأظهرت نتائج الدراسة استفادة الطلاب (16) في برنامج المهن الصحية حيث كانت الفروق في الاختبار البعدي لصالحهم.

كما أظهرت النتائج بان واقعية الاختيار المهني للطلبة السود لم يتأثر بمستوى النضج المهني، وتأثير الوالدين والآراء المتعلقة بالتنميط الجنسي والعرقي في عالم العمل.

7- دراسة لوزو luzzo1995 :

حيث قام بإجراء دراسة هدفت إلى استقصاء العلاقة بين تطابق الطموح المهني والنضج المهني، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (134) طالب وطالبة البكالوريوس بمختلف الكليات، واستخدمت الدراسة أداتين هما : مقياس الاتجاهات من قائمة النضج المهني، ومقياس اتخاذ القرار حيث

أظهرت النتائج كلما كانت مهنة الطالب أكثر تطابقا مع طموحه المهني كلما كانت اتجاهات الطالب أكثر نضجا مهنيا عند اتخاذ القرار المهني.

*تعقيب على الدراسات السابقة :

من خلال ما تم تقديمه من الدراسات السابقة، والتي أشارت إلى أثر برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه على النضج المهني، أو على اتخاذ القرار المهني، أو على النضج المهني نلاحظ أن للبرامج التدريبية في مجال الإرشاد والتوجيه المهني أثر ايجابي على النضج المهني وعلى آلية اتخاذ القرار الملائم.

ومن الملاحظ وجود عدد قليل من الدراسات العربية التي تناولت هذا الموضوع.

كما تبين من خلال عرض الدراسات اهتمامها بتأثير الوالدين والنماذج المختلفة للتنشئة الأسرية على اتخاذ القرار المهني، والنضج المهني وهذا ما يبين جانب من جوانب دراستي.

معظم الدراسات السابقة التي اطلعت عليها بحثت على الأغلب في احد المتغيرين التي استهدفتها الدراسة وهما التوجيه المهني والنضج المهني.

وجود ارتباط ايجابي بين النضج المهني، والقرار المهني من جهة، والبرامج الإرشادية لتوجيه من جهة أخرى.

الدراسات السابقة التي تناولت الدافعية للانجاز :

1-دراسة فاروق 1981

أجريت هذه الدراسة بهدف البحث عن علاقة الانجاز بين الجنسين والمستوى الدراسي لطلاب جامعة الملك سعود بالرياض، وقد بلغ حجم العينة (362) طالبا وطالبة من جميع المراحل الدراسية، واستخدم في هذه الدراسة اختبار الدافع للانجاز للأطفال الراشدين، وقد بينت النتائج أن الطلاب تزداد متوسطات درجاتهم في المستويات الدراسية المتعاقبة، وان درجات الطلاب في الدافع للانجاز لا تتغير بمقادير كبيرة في المستويات الدراسية المتعاقبة

أما بالنسبة للطالبات فتزداد متوسطات درجات الطالبات في الفروق الدراسية المتعاقبة بصورة عامة وان درجات الطالبات في الدافع للانجاز تزداد بمقادير كبيرة نسبيا في الفروق الدراسية المتعاقبة.

2- دراسة الشناوي 1989:

أجريت هذه الدراسة لبحث العلاقة بين الدافعية للانجاز والاتجاه نحو مادة الرياضيات، وقد بلغ حجم العينة العشوائية (426) طالبا وطالبة من مدرسة أبو كبير الثانوية. وقد تبين من النتائج انه توجد علاقة موجبة بين درجات الدافع للانجاز ودرجات الاتجاه نحو الرياضيات لدي البنين والبنات، كما تبين انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين البنين والبنات في الدافع للانجاز والاتجاه نحو مادة الرياضيات.

3- دراسة محمود 1991 :

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الأبعاد المتضمنة في مقياس الدافعية للانجاز والتحصيل الدراسي لدى طلاب كلية التربية، وتتكون العينة من (304) طالبا وطالبة من بين طلاب سنة الرابعة (160 من الذكور و144 من الإناث)، وقد تم تطبيق مقياس دافعية للانجاز، لإيجاد العلاقة بين الدرجات التي تم حصول الطلبة عليها في كل من الجوانب التي يشتمل عليها مقياس دافعية للانجاز عليا والمعدل التراكمي لتحصيل الأكاديمي

* تعقيب عل الدراسات :

من خلال عرض الدراسات السابقة لموضوع الدافعية للانجاز التي اهتم به غالب علماء النفس التربويون أكثر من غيرهم وبالتالي لم أتمكن من إيجاد دراسات تناولت الدافعية للانجاز في ميدان العمل للمساعدة في انجاز بحتي.

الغائب الظرفي

الفصل الثاني

النضج المهني

تمهيد :

يعتبر قرار الفرد بخصوص مهنة المستقبل حصيلة التفاعل بين خبرات الطفولة وخبرات الأسرية والتربوية والاجتماعية ومؤسسات العمل، فمنذ الطفولة المبكرة ومرورا بسنوات الدراسة في المدرسة، يفترض أن يكون الطلاب على ألفة ودراية بأنواع المهن المتاحة في مجتمعاتهم، وإدراك مستوياتها المختلفة، وتقع المسؤولية الكبرى في إتاحة الفرص الكافية أمام الطلاب في المرحلتين المتوسطة والثانوية على النظام التربوي، للاكتشاف عالم العمل من حولهم، حيث تكون هذه الخبرات الاستكشافية منسقة ومتوافقة مع الفرص المهنية المتاحة في المجتمع لكي يحدث التوافق بين الفرد وبيئته، وباكتشاف الطلاب للقيم المهنية والقيم الشخصية التي يمتلكونها، ويصبحون قادرين على بناء أهداف أكثر واقعية ويعملون على تحقيقها في مراحل لاحقة.

سنتعرض في هذا الفصل لمفهوم النضج المهني، والعوامل المؤثرة على النضج المهني، أثر النضج المهني في اتخاذ القرار المهني، نظريات النضج المهني، وأخيرا قياس النضج المهني.

المبحث الأول: ماهية النضج المهني

1. مفهوم النضج المهني :

من أهم التعريفات التي قدمت لهذا المفهوم تعريف "super" بأنه رصيد الفرد من السلوكيات التي تمكنه من استكشاف واختيار وتخطيط وتحقيق أهداف معينة، وأن يكون في مستوى متوسط من الارتقاء مقارنة بأقرانه.

وفي تعريف آخر قدمه سوبر لاحقا (super,1996) يعبر فيه عن النضج المهني بأنه استعداد وقدرة الفرد على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة وملائمة لعمره (المطارنة، 1995، ص13).

ويرى هولاند (holland) أن النضج المهني يشير إلى مدى قدرة الفرد على معرفة ذاته، وتوفير المعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل، وأنه امتداد شخصية الفرد إلى عالم العمل يتبعه تطابق لاحق مع أنماط مهنية، وأهم محددات الاختيار المهني هي مقارنة الذات مع إدراك الفرد للمهنة، وهذا بالتالي يقود إلى اتخاذ القرار المهني السليم (osipow,samula, 1983 ;p42) ويعرف سافيكاس (savickas) النضج المهني بأنه استعداد الفرد للتكيف مع مهام النضج المهني واتخاذ قرارات مهنية واقعية وملائمة للعمر ومعتمدة على المعلومات (kawai, yamazaki, 2006,) (p23).

ويعرف لفنسون وزملائه النضج المهني على أنه مدى اكتساب الفرد للمعرفة والمهارات الضرورية للقيام بخيارات مهنية واقعية وذكية (levinson, et all, 1998,p456).

ويعرف كرايتس (crites, 1978, 44) النضج المهني بأنه مدى تمكن الفرد من مهام الارتقاء الملائم لمراحلته المهنية، وتشمل المعرفة والاتجاهات، ويتمثل البعد المعرفي في مهارات اتخاذ القرار المهني، بينما يتجسد البعد الوجداني في الاتجاهات نحو عملية صنع القرار المهني.

ويلخص سافيكاس في دراسة حديثة نسبيا التصور الثنائي الأبعاد للنضج المهني لدى سوبر إذ يتصور النضج المهني من خلال بعدين هما :

الاتجاهات attitudes نحو الحياة المهنية والكفاءة competencies اللازمة لتطوير حياة مهنية. وينطوي بعد الاتجاهات على الاتجاه نحو التخطيط المهني career planning والاتجاه نحو الاستكشاف المهني career exploration ويفضي الاتجاه نحو التخطيط المهني إلى الانشغال الذهني (والاستعداد) للمستقبل المهني، فالإتجاه الذي يتسم بالنضج يجعل الفرد متجهًا صوب المستقبل ويخطط له وينشغل بفاعلية في التخطيط لحياته المهنية ، أما الإتجاه للاستكشاف المهني فهو ينعكس في الاستعداد لإيجاد واستخدام الموارد ومصادر المعلومات في التخطيط المهني أما البعد الثاني (الكفاءات) فينطوي عن شقين:- أولهما كفاءة اتخاذ القرار المهني، والثاني كفاءة المعلومات المهنية information occupational ويقصد بكفاءة اتخاذ القرار القدرة في تطبيق مبادئ ومناهج اتخاذ القرار في حل مشكلات اختيار المجال التربوي والمهني، في حين تعني كفاءة المعلومات المهنية وفرة المعلومات عن المهن ومتطلباتها وظروفها وطرق الحصول على فرص العمل والنجاح فيه saviskas et (all, 2002,p28).

ويعرض كل من سوبر و أوفرستريت (super, overstreet,1996) أربعة مظاهر للنضج المهني، هي القدرة على التخطيط المهني باستخدام الموارد المتاحة، وتحمل مسؤولية الاختيار، والوعي بالمهن المفضلة، وكفاءة اتخاذ قرار يتعلق بالمهنة (benshooff,et all, 1990,p 18).

إلا أنه إذا رعيينا الدقة في ترجمة المفهوم الأجنبي (career maturity) نفضل ترجمته إلى العربية "نضج كفاءة التهيؤ للمسار المهني وتطوره" ويتحقق النضج إذا أنجز الفرد مهام الارتقاء المهني الملائمة لعمره وظروفه، وصار مستعدًا لمواصلة مساره المهني وقادرا على التطور فيه وملتزما بهذا المسار وراضيا عنه نسبي (عبد الحميد، 200، ص10).

من خلال التعريفات السابقة يمكن استنتاج مفهوم النضج المهني:

هو قدرة المتربص على الاختيار المهني الواقعي مع الوعي بالذات والمهن، أي مدى تطابق سلوك المتربص المهني الحالي وسلوك المتربص المهني المتوقع، فكلما كان هناك تقارب يصل حد التطابق فهذا يعني أن المتربص لديه نضج مهني عال.

2. أهداف النضج المهني:

- مساعدة الفرد على التعرف على ميوله واستعداداته وقدراته وسمات شخصيته ومهارات المتعلقة بالعمل المناسب.

- مساعدة الفرد في الوصول إلى القرار السليم في اختيار المهنة التي تناسب قدراتهم.

- قدرة الفرد على تحديد واتخاذ قرارات مهنية مستقبلية متوافقة لدى الأفراد الذين لاقوا اهتمامات أكبر لتنظيم معرفتهم حول المهن المختلفة وحول ذاتهم.

- استعدادات الفرد في اتخاذ قرارات مهنية واقعية وملائمة للعمر.

- توجيه الفرد نحو الحياة المهنية والكفاءة اللازمة لتطوير حياة مهنية (استنتاج الطالبة).

3. أهمية النضج المهني

تكمن أهمية النضج المهني في تحقيق نمو ذاتي مهني يتميز بالنمو والاستكشاف والتأسيس والمحافظة.

ومدى اكتساب الفرد للمعرفة والمهارات الضرورية للقيام بخيارات مهنية وذكية، كما انه يمكن الفرد من الارتقاء الملائم لمرحلته المهنية، والقدرة في تطبيق مبادئ ومناهج اتخاذ القرار في حل مشكلات اختيار المجال المهني. (استنتاج الطالبة).

المبحث الثاني العوامل المؤثرة في النضج المهني

1. العوامل المؤثرة على النضج المهني:

لقد أكد سوبر (super) على أن هناك عددا من العوامل المؤثرة التي تؤثر على النضج المهني وهي :

1- العوامل البيوجتماعية : كالذكاء والعمر، حيث تبين أن الشخص الأكثر ذكاء أقدر على

التخطيط المهني وقد اوجد سوبر (super) أن النضج المهني يرتبط ارتباطا كبيرا بالذكاء .

2- العوامل الشخصية: كمفهوم الذات ووضوح الهوية النفسية ومستوى الطموح فقد أشار إلى وجود

ارتباط إيجابي بين هذه العوامل والنضج المهني .

3- التحصيل : حيث وجد سوبر (super) أن هناك ارتباطا وثيقا بين النضج المهني والتحصيل سواء

أكان هذا التحصيل مدرسيا أو غير ذلك .

4- العوامل الأسرية: ومنها توجيهات الوالدين أو نمط تربيتهما لأبنائهما كمنا قشتهم في القرارات أو

فرض القرارات على الأبناء ومستوى التعليمي للوالدين ومقدار دخلهما، واهتم كثير من الباحثين بهذه

العوامل لدورها في تشكيل النضج المهني واتخاذ القرار المهني، وقد اشار سوبر (super) أن مستوى

الوالدين المهني ودخلهما يرتبطان ارتباطا وثيقا بالنضج المهني للأبناء (الشرعة، 1998، ص30).

2. أثر النضج المهني في اتخاذ القرار المهني:

هناك عوامل عديدة لها تأثير على النضج المهني كالجنس والذكاء، والتحصيل، والشخصية، والطموح،

والوضع الاقتصادي والاجتماعي وتقدير الذات ومفهوم الذات وغيرها من العوامل المؤثرة.

إن هذه المتغيرات جميعها التي يكتسبها الفرد من الأسرة والمدرسة والبيئة، وما يسود هذه البيئة من قيم

وعادات وتقاليد تساعد في تشكيل اتجاهات الفرد وبلورة آرائه ووضوح أهدافه في التفضيل والاختيار مما

ينعكس على نضج الاتجاه المهني لديه .

ولما كان سلوك الفرد المهني يختلف من حيث مظاهره باختلاف المرحلة العمرية التي يمر بها الفرد فإن هذا الأخير يتمتع بالنضج المهني حين يكون سلوكه المهني متفق مع ما هو متوقع منه في تلك المرحلة العمرية، أو مع ما يسود من أبناء تلك المرحلة، فالمرهق الناضج مهنا مثلاً من أبناء 14 عشر يدي اهتماماً بتقييم قدراته وميوله من أجل الوصول إلى قرار بشأن خطته التربوية بينما ابن 45 يهتم بالطرق والوسائل التي تمكنه من الاستمرار في مهنته ولحفاظ على مكانته المهنية في مواجهة التنافس الذي يفرضه الجيل الصغر.

إن التطور المهني عملية يتعلم الفرد من خلالها إيجاد بدائل مهنية يختار من بينها في ضوء عوامل كثيرة يأتي في مقدمتها مفهومه عن نفسه وعن عالم العمل مما يساعد في عملية الاختيار والاستقرار.

كما أن النمو المهني والاختيار المهني يتأثران بعوامل إما أن تكون اجتماعية وإما أن تكون مرتبطة بخبرات الطفولة وطبيعة التنشئة الأسرية، وإما أن تكون نتيجة لسعي الفرد وراء تحقيق صورته عن نفسه في عالم العمل، كما يرى سوبر ، وإما أن تكون نتيجة الأنماط الشخصية والتسلل الهرمي لها كما يرى هولند (وصل الله بن عبد الله حمدان السواط، 2007، ص 73).

المبحث الثالث: النظريات المفسرة للنضج المهني وطرق قياسه

1. نظريات المفسرة للنضج المهني:

ثم اشتقاق العديد من نظريات النمو المهني من نظريات شخصية وقد بني الكثير منها على أبحاث ركزت على بحث أثر الجنس، العرق، والطبقة الاجتماعية .

ويمكن تقسيم النظريات إلى ثلاثة أنماط هي: نظرية السمات والعوامل، نظرية فترة الحياة، ونظرية الاتجاه الاجتماعي المعرفي .

1. نظرية السمات والعوامل :

الأساس الذي تقوم عليه هذه النظرية هو الافتراض القائل بأن سمات الأفراد يمكن أن تقاس بشكل موثوق به، ومن الممكن أن تقابل السمات الفردية المتطلبات المهنية ، وقد قدم هولاند ب 6 أنماط من الفئات المهنية مفترضا بأن الناس يبحثون عن بيئات العمل التي توافق سماتهم المفضلة . ويشير هلمز وباير 1964 أنه لا يوجد سبب يمكن الوثوق به لتفسير الاختلاف أو ثبات التوقع بين المجموعات على خلفية العرق بحد ذاته وأن مثل هذه الاختلافات يمكن أن تكون نتيجة للاشتراك في خبرات التنشئة الثقافية وبطريقة مماثلة فإن الاختلاف في القدرات أو التحصيل أو الشخصية أو الميول أو القيم بين الرجال والنساء موجود ولكنه قليل نوعا ما على الأغلب (مبارك، 2002، ص16).

2. نظرية فترة الحياة:

يرى ستيتجوهدهس (stittgohdes) أن نظرية سوبر في الاختيار المهني هي النظرية الأكثر انتشارا بين نظريات النمو المهني طويل الأمد وتفترض بأن الأفراد يمرون عبر مراحل من النمو المهني وتتضمن كل مرحلة مهمات نمو خاصة، كما تصف النظرية أداء الفرد لأدوار متعددة وتفاعلهم عبر فترة الحياة (الرواد، 1996، ص 32).

كما أظهرت بعض الأبحاث بأن مراحل الحياة البارزة عند سوبر غير قابلة للتطبيق بشكل دقيق على النساء وبشكل خاص لتغير أدوارهن في العقود القليلة الماضية، لقد اعتبر سوبر كل من مفهوم الذات والنضج المهني محددات مهمة في الاختيار المهني (السفاسفة، 2003، ص 42).

3. نظرية الاجتماعية المعرفية :

تدمج بين التفاعل بين العوامل الذاتية وبين عوامل البيئة الخارجية وسلوك اتحاد القرار، أي أنها تركز على تأثير الإيمان بالكفاية الذاتية والنتائج المتوقعة على الأهداف والسلوك، حيث أن الأفراد إذا آمنوا بقدراتهم في العمل وكان لديهم توقع نتائج هذا السلوك فإنهم سوف يتصرفون بطريقة ستساعدهم على إنجاز أهدافهم، أما بالنسبة للنساء والأشخاص الملونين فإن المعوقات مثل التفرقة أو التحيز يمكن أن تحد من النتائج المستقلة للسلوك كما أن الإيمان بالكفاية الذاتية يمكن أن يتأثر بالتنميط العرقي أو بالصور النمطية للأدوار المرتبطة بالجنس، وهكذا فإن الأفراد يمكن أن يصدوا عن الاختيارات المهنية التي تم إدراكها على أنها ليست متاحة لهم بشكل حقيقي (الرشيدى، 1999، ص 71)

2. قياس النضج المهني:

لقد تم قياس النضج المهني بمقاييس ومن بينها نجد مقياسين اثنين وهما الأكثر استعمالاً :

- مقياس التطور المهني super.

- مقياس النضج المهني crites.

1. مقياس التطور المهني:

صمم هذا المقياس من طرف super (1977) موجه لتلاميذ التعليم الثانوي، يحتوي على (4) سلام يتكون كل واحد منهم على (20) بند، وهذا لوصف النضج المهني بطريقة أكثر شمولية، ويحتوي كل سلم بعد من أبعاد النضج المهني التي حددها الباحث وهي:

- التخطيط : يقيس هذا البعد التفكير والتخطيط المستقبلي، أي معرفة فيما إذا كان الفرد قد فكر في مجالات مختلفة.

- الاستكشاف: يهدف هذا البعد إلى تقييم مدى فعالية وصلاحيه مختلف مصادر الإعلام بالنسبة للفرد.

- اتخاذ القرار: يقيس هذا البعد قدرة الفرد على التوظيف الجيد للمعلومات المكتسبة وذلك باتخاذ قرارات مهنية ملائمة لمشاريعه.

- المعلومات الخاصة بعالم لشغل: ويتكون من فرعين أساسيين وهما:

- المعلومات التي يمتلكها الفرد حول مجموعة المهام والمتطلبات الضرورية لممارسة هذه المهام .

- المعلومات المتعلقة بمجموعة التفضيلات المهنية أي يقدم للفرد مجموعات من المهام ويطلب منه اختيار المجموعة التي تناسب مع ميوله، وبعدها توجه أسئلة خاصة بالمجموعة التي تم اختيارها كالظروف المحيطة بهذه المهام، الواجبات الوسائل، وهذا ما سمح بالتعرف على المعارف التي يمتلكها الفرد حول المهنة المفضلة لديه.

- التوجيه المهني العام: ويلخص الأبعاد الأربعة السالفة بحيث يساعد المختصين على التعرف بشكل عام على مستويات النضج المهني للأفراد.

كما تطرق super في التعريف للنضج المهني (للواقعية) إلا أنه لم يأخذها بعين الاعتبار في تصميم المقياس.

وقد توصل الباحثون إلى درجة عالية من الثبات وإلى درجة مقبولة الصدق فيما يخص مقياس supe

2. مقياس النضج المهني:

صمم هذا المقياس من طرف crites وعدل عبر مراحل مختلفة (1973) (1978) ويحتوي على جانبين هما :

- الجانب الخاص بالاتجاهات: يحتوي على (5) أبعاد أساسية، ويوجد على شكلين، يحتوي الشكل الأول على (50) بند ويستعمل بطريقة جماعية، أما الشكل الثاني يتكون من (75) بند ويستعمل بطريقة فردية خاصة في حالات لإرشاد .

تتمثل الأبعاد التي حددها الباحث فيما يلي :

- اتخاذ القرار: يقيس هذا البعد إلى أي مدى يعتبر الفرد واثقا من قراره المهني.
- الاندماج في الاختيار: يقيس إلى أي مدى يعتبر الفرد نشط في بناء اختياره المهني.
- الاستقلالية: يقيس هذا البعد إلى أي مستوى يرتبط الفرد بغيره في اختيار مهنة ما .
- التوجيه: يقيس مدى اكتساب الفرد للاتجاهات اللازمة نحو العمل .
- التوفيق: يقيس مدى توفيق الفرد بين واقع سوق العمل وبين حاجياته ورغباته .
- الجانب الخاص بالكفاءات: يقيس مجموعة من المعارف ويتكون من الأبعاد التالية :
- تقدير الذات: يقدر للفرد في هذا البعد بعض البنود من مقياس الشخصية ويختار تلك العبارات التي تتلاءم مع تقديره لذاته.

- الإعلام المهني: يقدم للفرد أوصاف لمجموعة من المهام ثم يطلب منه إعطاء الاسم المناسب لكل وصف.

- اختيار الهدف: يقدم للفرد مجموعة من السمات لبعض الأشخاص ثم يطلب منه اختيار المهنة التي تلائم هؤلاء الأشخاص.

- التخطيط: في هذا الجزء يطلب من المفحوص أن يحدد ثلاثة مراحل بالترتيب من المفروض أن يتخذها شخص خيالي في تخطيط حياته المهنية بشكل مناسب.

- حل المشكلات: يقدم للفرد مشكل خاص ويطلب منه إعطاء أجمع طريقة لـه .

وحسب بعض الباحثين فقد وصفت الأبعاد السالفة الذكر بأنها أبعاد ملائمة لمستويات النضج المهني بحيث توصل كل من jepsen و prediger (1987) إلى درجة مقبولة من الصدق، إلا أن هذا المقياس تعرض إلى النقد رغم كثرة استعماله من قبل الكثير من الباحثين بحيث قام westbrook وآخرون بحساب الاتساق الداخلي لهذا المقياس وتوصلوا إلى وجود بعض المحاور التي يحتوي عليها المقياس لتقيس النضج المهني (تزرولت حورية، 1996/1997، ص34).

خلاصة الفصل :

من خلال تطرقنا لمفهوم النضج المهني يمكننا القول بأنه هو متطلب مسبق لعملية اتخاذ القرار المهني المناسب الذي يأخذ بالاعتبارات متطلبات المهن وقدرات وميول المتربصين في مركز التكوين المهني والتمهين الشيخ عبد اللاوي مرموري محمد بالقرارة ولاية غرداية، ومدى اكتسابهم للمعرفة والمهارات الضرورية للقيام بخيارات مهنية واقعية وذكية، كما أن التطور المهني هو نسيج يتكون من عدة خيوط تتصل بالبيئة الاجتماعية، ومفهوم الذات والسمات الشخصية وموائمتها مع المهن المختلفة والدوافع، وغير ذلك من العوامل التي تلعب دورا فاعلا في قرارا متربصين بشأن مهنة المستقبل.

الفصل الثالث

الدافعية للإنجاز

تمهيد :

ازداد الاهتمام بدراسة الدافعية للانجاز نظراً لأهميتها في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعملية، ومنها المجال التربوي والمجال الأكاديمي، حيث يعد الدافع للانجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه وفي إدراكه للمواقف وفهم سلوك الفرد وتفسيره وسلوكا لمحيطين به، كما يعتبر الدافع للانجاز مكوناً أساسياً في سعي الفرد اتجاه تحقيق ذاته، وتوكيدها، حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه، ومما يحقق من أهداف، ومما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل، ومستويات أعظم لوجوده الإنساني.

تعتبر الدافعية القوى المحركة التي تدفع الفرد وتوجه سلوكه نحو هدف معين، فهي تقوم مقام المحرك لقوى الفرد ويتفاوت الأفراد في مستويات الدافعية لديهم، ويعود هذا التفاوت إلى عوامل عدة منها ما يرتبط بالفروق الفردية بين الأفراد، ومنها ما يعود إلى البيئة التي يعيش فيها .
وخلال هذا الفصل تطرقنا إلى مفهوم الدافعية للانجاز، أهداف الدافعية، أهميتها، أنواعها، مكوناتها، العوامل المؤثرة في الدافعية للانجاز، النظريات المفسرة للدافعية للانجاز، وأخيراً قياس الدافعية للانجاز.

المبحث الأول: ماهية الدافعية للإنجاز

1. مفهوم الدافعية للإنجاز :

يرجع استخدام مصطلح الدافع للإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى Adler الذي أشار إلى أن الحاجة للإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة. وكورت ليفن Levin الذي عرض هذا المصطلح في ضوء تناوله مفهوم الطموح، وذلك قبل استخدام موراي Murray لمصطلح الحاجة للإنجاز.

وعلى الرغم من هذه البدايات البكرة، فإن الفضل يرجع إلى موراي في أنه أول من قدم مفهوم الحاجة للإنجاز بشكل دقيق بوصفه مكونا مهما من مكونات الشخصية .

ومفهوم الحاجة للإنجاز من المفاهيم المحورية التي تنتمي إلى تنظيم الانفعالي في الشخصية، ويمكن تعريف الحاجة للإنجاز بأنها "دوافع أو رغبة الفرد في أن يكون ناجحا في الأنشطة التي تعتبر معايير للامتياز في الأنشطة التي تكون محددات أو معايير النجاح أو الفشل فيها واضحة (الزباني فتحي مصطفى، 1977، ص9).

وعرف موراي دافع الإنجاز بأنه " أن يحقق الفرد شيئا صعبا، أن يتمكن أو يسيطر على، أو ينظم أشياء مادية، أفراد الإنسان أو الأفكار أن يقوم بهذا بأكثر سرعة ممكنة أو تأكيد قدر ممكن من الاستقلال، أن يتغلب على العقبات ويبلغ مستوى مرتفعا، أن يتفوق المرء على نفسه، أن ينافس الآخرين، وينبذهم، أن يرفع المرء من اعتباره لنفسه بان ينجح في ممارسة بعض المواهب" (موراي، 197، ص 193).

ويعرف عبد الحميد 1987 دافعية للإنجاز بأنها " حالة فيسيولوجية وسيكولوجية داخل الفرد تجعله يعمل على إزالة الظروف المثيرة، وإشباع الدافع الذي يحركه " (القحطاني، 1990، ص 49).

ويعرف صالح 1993 الدافعية للإنجاز أنها " مفهوم فرضي مكون من عدة دوافع مركبة من الطموح والمثابرة والتنافس وتوجه سلوك الفرد إلى تحقيق أداء أفضل بقصد إحراز النجاح والتقدير (الشهري، 1424، ص38).

ويعرفها حامد 1996 أنها "الحافز لسعي إلى النجاح وتحقيق نهاية مرغوبة أو الدوافع للتغلب على العوائق أو الانتهاء بسرعة من أداء الأعمال على غير وجه (الحامد، 1996، ص143).

نستنتج من خلال التعريفات السابقة أن:

الدافعية للإنجاز يقصد بها رغبة المتربص في الأداء المهني، وتنعكس هذه الرغبة في كثافة الجهد المبذول من طرف المتربص في مركز التكوين المهني والتمهين "الشيخ عبد اللاوي مرموري محمد" من حيث درجة مثابته واستمراره في الأداء المهني لما يملكه من قدرات ومهارات.

2. أهداف الدافعية للإنجاز :

تتلخص أهداف الإنجاز فيما يلي: (موسى مطازنة، 2013، ص13)

- الوصول إلى معايير التفوق والامتياز.
- تدعيم قيمة باعث النجاح.
- السيطرة على البيئة الفيزيائية والاجتماعية في اتجاه إيجابي من أجل النمو في ميادين الحياة الاجتماعية والاقتصادية
- العمل على نمو الإنساني بشكل سليم.

3. أهمية الدافعية للإنجاز :

تزداد أهمية الدافعية للإنجاز في هذا العصر إذ أصبحت من المواضيع ذات الأهمية في مجال علم النفس ويعود ذلك إلى الجهود التي بذلها العلماء والباحثون منذ زمن طويل وإلى غاية يومنا هذا، فقد سماها MORAY في بداية الأمر بالغرائر. وتلاه بعد ذلك FRENZ الذي أعطى للدافعية وزنا كبيرا خاصة في نظريتي الجنس والعدوان كما ظهر بشكل أساسي في دراسات FROMM ويعتبر موضوع الدافعية هو الموضوع الأساسي في نظرية MORAY .

لقد أشارت العديد من البحوث والدراسات إلى جوانب مختلفة لأهمية الدافعية مثل ارتباطها بالنجاح، ودورها الفعال في توجيه السلوك، إضافة إلى التأثير الواضح على القرارات التي يتخذها الأفراد في المواقف

الفصل الثالث: الدافعية للانجاز

الحياتية المختلفة وكذا ارتباط الدافعية بمجموعة من الأمور الاقتصادية، الاجتماعية، الأخلاقية والعديد من المتغيرات النفسية .

ومن الناحية الاجتماعية تظهر الأهمية الكبيرة للدافعية من خلال الاهتمام المتزايد لهذا المفهوم عند عامة الناس، فنجد الأولياء كثيرا ما يتساءلون عن أسباب انخفاض دافعية أبنائهم نحو التعليم، ويتساءل أرباب العمل عن انخفاض دافعية الأفراد لأنواع معينة من المهن والإعمال.

وتجدر الإشارة إلى أن معرفة الفرد للاتجاه الحقيقي لدوافعه تساعد كثيرا على ضبطها، توجيهها والتحكم فيها كما أن معرفة الفرد لدوافع الآخرين ممن هم حوله تمكنه من إقامة علاقات جيدة معهم (الكبسي، وآخرون، 2000، ص56).

المبحث الثاني: مكونات والعوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز

1. أنواع الدافعية للإنجاز :

ميز " فيرون "verof" بين نوعين من الدافعية للإنجاز هما:

1-دافع الإنجاز الذاتي: تنبع من داخل الفرد، وذلك بالاعتماد على خبراته السابقة، حيث يجد لذة في الإنجاز والوصول إلى الهدف، فيرسم لنفسه من خلال ذلك أهدافاً جديدة بإمكانه بلوغها. (كاملة الفرخ، عبد الجابر تيم، 2000، ص 177).

2-دافع الإنجاز الاجتماعي : وضع لمعايير ومقاييس المجتمع، ويبدأ بالتكوين في سن المدرسة الابتدائية، حيث يندمج الدافع الذاتي والاجتماعي ليتشكل دافع إنجاز متكامل ينمو مع تقدم السن، وكذلك الإحساس بالثقة بالنفس، والاستفادة من الخبرات الناجحة للأقران (نعيمة الشماع، 1971، ص 163).

2. مكونات الدافعية للإنجاز :

يحدد " اوزوبل " osoble مكونات الدافعية للإنجاز في ثلاث معطيات وهي :

1- الحافز المعرفي: يعبر عنه بسعي الفرد لإشباع حاجته من الفهم وحل المشكلات والخبرة لأنها تعينه على تحسين الأداء بكفاءة عالية .

2-تكريس الذات: أي رغبة الفرد في الوصول إلى الشهرة والمكانة والمركز الاجتماعي عن طريق أدائه المميز والملتزم بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها .

3- دافع الانتماء : ويتمثل في سعي الفرد للحصول على الاعتراف والتقدير باستخدام نجاحه الأكاديمي ومختلف الأداء، ويأتي هنا دور الوالدين كمصدر أول لإشباع حاجات دافع الانتماء، ثم دور الأطراف المختلفة التي يتعامل معها الفرد ويعتمد عليها في تكوين شخصيته ومن بينهم المؤسسات التعليمية المختلفة

(كامل محمد عويضة، 1996، ص 64)

3. العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز:

هناك عدة عوامل تؤثر في مستوى إنجاز الفرد أي أنها تساهم في رفع أو خفض مستوى الإنجاز لديه، وهذه العوامل كما يحددها حسن (1997) كالتالي :

1- الثقافة السائدة :

حيث أن هذه الثقافة بنظمها وأعرافها وتقاليدها ومؤسساتها هي التي تشكل سلوك الفرد بما يتناسب مع طبيعتها السائدة، فالثقافة التي تساعد على الإنجاز تحث على الالتزام بالأنظمة ودقة العمل واحترام الزمن ووفرة الإنتاج وتوفير الخدمات المطورة، أما الثقافة الأخرى التي لا تدعو إلى الإنجاز فينتشر فيها الفوضى وعدم احترام الزمن والشحنة في الإنتاج و الهدر في الموارد وتدهور الخدمات وعدم مجاراة التطور .

2- الأسرة :

تستطيع الأسرة التأثير على إنجاز أبنائها من خلال أساليبها المتبعة في التنشئة، إذ يشير ما كليلاند إلى أن الدفء الوالدي والأب غير المسيطر بالإضافة إلى معايير الوالدين هي عوامل مؤثرة في إنجاز الفرد، حيث أن الأفراد الذين لديهم درجة عالية من الإنجاز كان آباؤهم يحثونهم

العالي

وتحيه في

تسوده

التي إلى

(محمد فتحي الزليبي 2008 183).

3- المؤسسات التربوية :

التي إلى

وبالتالي وتدني في هذه

في المجز .

4- الطبقة الاجتماعية :

في

لها

في

نحو

)

والتي

2008 43).

المبحث الثالث: نظريات المفسرة الدافعية للإنجاز، وطرق قياسه

1. نظريات المفسرة الدافعية للإنجاز

1. نظرية هنري موراي 1938 H.Murray Theory

1976 Murray

وراء القوة التي تنظم الإدراك والفهم والتعقل والنزوع بها ف قائم غير سار إلى وجهة معينة ويشير إلى أن الحاجة قد تستثار في بعض الأحيان مباشرة (قد تكون جشوية الأصل غدوية أو تتعلق بسرير المخ تنشأ في سياق التابعات الحيوية). ولكنها تستثار أكثر في حالة الاستعداد بواسطة حدوث أحد الضغوط الفعالة .

:

- التأكيد على أهمية البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد من حيث توفيرها للفرص التي يستطيع الفرد من خلالها إشباع هذه الحاجة، فسهل إشباع الحاجة إلى الإنجاز تتحدد على حسب نوعية الميل أو

- التأكيد على أن للبيئة الاجتماعية دوراً فعالاً في استثارة الحاجة للإنجاز فهو يؤكد على الاستثارة وأن الفرد لا بد أن يستثار في وجود الآخرين .

2. نظرية ماكلياند 1967 McClelland Theory

ى ماكلياند خطى هنري موراي في تطوير نظرية الدافعية ويطلق ماكلياند على تصوره للدافعية (ويشير قشقوش إلى أن دافع الإنجاز يشغل مكانة هامة في نموذج ماكلياند وهو يرى أن هذا الميل الدافعي يشير إلى استجابات توقع الأهداف الإيجابية أو السلبية التي تستثار في المواقف التي تتضمن سعياً وفق مستوى معين من الامتياز أو التفوق وحيث يقيم الأداء على أنه

الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز

هذه النظرية تشير إلى أن هناك ارتباطاً بين الخبرات السابقة وما يحقق الفرد من إنجازات فإذا كانت الخبرات الأولية إيجابية بالنسبة للفرد فإنه يميل للأداء والالتزام في السلوكيات المنجزة حدث نوع من الفشل وتكونت بعض الخبرات السلبية فإن ذلك سوف ينشأ عنه د .
(1987)

من الدراسات التي أجراها على عدة بلدان مختلفة أن 78 % من تلك البلدان التي قيمت الحاجة للإنجاز أنه

وهذا بدوره سيجعله

ويذكر ماكلياند أن الأفراد المنجزين مستعدون للتعلم بدرجة أسرع وإلى على نحو أفضل وإلى تبني مستويات مرتفعة من الطموح والميل إلى إدراك العالم من زوايا مختلفة ويفسر ذلك بخضوع الفرد للتدريب . وقد اقترح ماكلياند هذه النظرية حيث يعتقد بأن العمل في المنظمة يوفر فرص في ثلاث حاجات هي :

- الحاجة إلى الإنجاز: أي أن الأفراد الذين لديهم حاجة عالية إلى الإنجاز هم الذين يتوقون ويتطلعون إلى الأعمال التي تتضمن نوعاً من التحدي والصعوبة . فهم مدفوعون برغبة عارمة إلى التفوق في العمل وإلى حل المشكلات وإلى التميز في الأداء .

- الحاجة إلى السلطة: أي الحاجة إلى توجيه نشاطات وضبطها وإلى أن يكون الفرد صاحب فالأفراد الذين يتمتعون بقدر كبير من الحاجة إلى السلطة والمكانة مدفوعون إلى الحصول على النفوذ والمكانة أكثر من اهتمامهم بحل المشكلات

- الحاجة إلى : ي رغبة الفرد في أن يكون محبوباً

Korman أوضح أن تصور ماكلياند في الدافعية للإنجاز له أهمية كبيرة لسببين :

: أنه قدم لنا أساساً نظرياً يمكن من خلاله مناقشة وتفسير

الأفراد وانخفاضها لدى البعض الآخر .

السبب الثاني: يتمثل في استخدام ماكيلاند لفروض تجريبية أساسية لفهم وتفسير ازدهار وهبوط النمو الاقتصادي في علاقته بالحاجة للإنجاز في بعض المجالات .

3. نظرية اتكنسون 1969. Atkinson Theory.

Atkinson في الدافعية للإنجاز بعدد من الملامح التي تميزها عن نظرية

ه الملامح أن

للمتغيرات التي تختلف عن المتغيرات الاجتماعية المركبة لمواقف الحياة التي تناولها ماكيلاند.

بأنه أسس نظريته في ضوء كل من نظرية الشخصية وعلم النفس التجريبي وتقوم هذه النظرية

:

أ- الرغبة في النجاح بدرجة تجعل الفرد يتجه نحو الهدف وتتولد هذه الرغبة نتيجة المتغيرات :

- ويمثل مجرد الرغبة في القيام بعمل معين .

- :

- : وتتمثل في المنبهات التي تجذب الفرد للعمل على تحقيق .

ب- الخوف من الفشل مما يجعل الفرد يبتعد عن الهدف نتيجة تجربة سابقة مرت به،

لمتغيرات ثلاثة هي:

- الدافع إلى تجنب الفشل .

- .

4. نظرية العزو Attribution Theory

Weiner (1972-1986) نظرية العزو، وتعد هذه النظرية من النظريات المهمة في

بمجال دراسة الدافعية الإنسانية بوجه عام

، ويركز الباحثون في هذا المجال على العزو المعرفي للسببية على

Weiner

سببي في ثلاثة أنماط لتتابع

:

.

.

- ويرى أصحاب هذه النظرية أن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع للنجاح أكبر من الدافع لتحاشي الفشل يميلون إلى عزو النجاح إلى أسباب داخلية في حين أن الأفراد الذين يوجد لديهم الدافع لتحاشي الفشل بدرجة أكبر من الدافع إلى النجاح إلى عزو النجاح إلى أسباب وبالتالي فإن الأشخاص الذين تتوفر لديهم رغبة عالية من الدافع للنجاح يحاولون بذل المزيد من الجهد الإضافي لتحقيق النجاح.
- ويتفق الباحث مع ما جاء في نظرية
- لم تتوفر البيئة المناسبة للإنجاز

2. قياس الدافعية للإنجاز:

تبين أن المقاييس التي استخدمت في مقياس الدافعية للإنجاز تنقسم إلى قسمين وهما:

- إلى "Moray" في الأولى
- افتراض " " في تفكير
- إلى التفكير في يحدد " "
- التي في مجموعة
- يعبرون حولها : يحدث في

خلاصة الفصل:

يمكن القول ممن خلال ما جاء في الفصل أن وراءه تجعله بحيث

فتعتبر الدافعية القوى المحركة التي تدفع المتربص في مركز تكوين المهني والتمهين "الشيخ عبد اللاوي مرموري محمد" نحو هدف معين

ويعود هذا التفاوت إلى عوامل عدة منها ما يرجع للفروق الفردية بين المتربصين ، ومنها ما هو مرتبط بالبيئة التي يعيشون فيها.

الفصل الرابع

التوجيه المهني

تمهيد:

يعتبر التوجيه المهني أحد الأدوات المساندة والداعمة لتطبيق نظام تعليمي فعال، يهدف إلى مساعدة الأشخاص من مختلف الأعمار و في أي مرحلة من حياتهم لتحديد قدراتهم، وكفاءتهم وميولهم واتخاذ رات التعليمية والتدريبية والمهنية وإدارة مسارات حياتهم في التعليم والعمل وفي بيئات أخرى بما يتواءم ذلك مع متطلبات واحتياجات سوق العمل، وبالتالي فان توجيه مهني فاعل يساعد في وضع الفرد المناسب في المكان المناسب.

المبحث الأول: ماهية التوجيه المهني:

1. مفهوم التوجيه المهني:

لقد اختلفت وتعددت مفاهيم التوجيه المهني إذ لا يمكن حصره في تعريف واحد وإنما هناك عدة تعريفات متنوعة يمكن استعراض مجموعة منها على النحو التالي :

- يعرف التوجيه المهني على انه " عبارة عن خدمة تربوية تقدم للطلبة لتساعدهم على فهم قدراتهم واستعداداتهم وإمكانياتهم وبيئتهم وتوجيههم توجيهاً صحيحاً بحد مساعدتهم في اتخاذ القرار الذي يقودهم إلى اختيار مهنة المستقبل. (جعفر علي الشيخ، 2006، ص4)

- ويذهب سورب" في كتابه " أن التوجيه المهني هو عملية مساعدة الفرد على إنهاء وتقبل صور لذاته متكاملة وملائمة لدوره في عالم العمل وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصور في العالم الواقعي، وان يحولها إلى حقيقة واقعية بحيث تكفل له السعادة وللمجتمع المنفعة. (عبد الفتاح محمد، 1995، ص154).

- ويعرفه احمد عواد " على انه العملية الفنية المنظمة التي تهدف إلى مساعدة الفرد على اختيار الحل الملائم للمشكلة التي يعاني منها، ووضع الخطط التي تؤدي إلى تحقيق هذا الحل والتكوين وفق الموضوع الجدي الذي يؤدي به لهذا الحل" (احمد احمد عواد، 1999، ص70)

-التوجيه المهني هو عملية فنية إنسانية ترمي إلى تنمية شخصية الفرد وحياته المهنية عن طريق توفير المعلومات والبيانات ومساعدته في اتخاذ القرار الذي يتعلق بخياراته التعليمية أو التدريبية والعملية بحرية ومسئولية شخصية بما يلاءم استعداداته وقدراته ورغباته من جهة ومتطلباته من جهة ثانية. (جعفر علي الشيخ، 2000، ص5).

نستنتج من خلال التعريفات السابقة أن:

هو عملية نية إنسانية تهدف إلى تنمية شخصية المتربين للالتحاق بتخصص معين بصفة متربص في مركز التكوين المهني والتمهين "الشيخ عبد اللاوي مرموري محمد" من اجل مساعدته على اختيار مهنة معينة والاستعداد لها ويتضمن ذلك تقديم معلومات كافية عن المهن والتخصصات من حيث طبيعتها ومتطلباتها وظروفها وتقييم ميول المتربص وقدراته.

2. أهداف التوجيه المهني:

تمثل أهداف التوجيه المهني فيما يلي:

- 1- تزويد الفرد بالمعلومات الضرورية لمعرفة المهن المختلفة ومدى حاجة المجتمع لها.
- 2- مساعدة الفرد على التخطيط المهني واختيار المهنة المناسبة.
- 3- تنمية اتجاهات قيم ايجابية لدى الفرد نحو المهن المختلفة والعمل اليدوي. (محمد عبد الكريم أبوسل، 1998، ص 67).
- 4- إحاطة الفرد علما بالمعاهد والمؤسسات المختلفة التي تقوم بتقديم التعليم والتدريب المهني لراغب للالتحاق بالوظائف المختلفة وكذلك شروط الالتحاق بهذه المؤسسات ومدة الدراسة فيها.
- 5- المساهمة في رعاية الطلبة، المتفوقين دراسيا ومهنيا للحفاظ على تفوقهم وتنظيم البرامج المناسبة لهم. (سعد عبد العزيز، جودت عزت عطوي، 2004، ص 132/133).
- 6- مساعدة الفرد على التعرف عن ذاته وتكوين صورة واقعية وموضوعية ودقيقة عنها وتقبلها بما فيها من قدرات وميول واتجاهات وقيم .

7- مساعدة الفرد على التكيف الأسري والمدرسي والمهني من خلال: مساعدتهم على الرضا عن المهنة، والالتزام بها والانتماء لها بقصد العطاء بصدق والربح بمعقولية والإخلاص في العمل. (احمد أبو اسعد، لمياء الهواري، 2008، ص 37).

3. أهمية التوجيه المهني:

تبدو أهمية التوجيه المهني من العناية الفائقة التي توليها له الدول المتقدمة والأجهزة العالمية المتخصصة في مجال الاقتصاد وإعداد الموارد البشرية، ففي السنوات الأخيرة نلاحظ اهتماما متزايدا بهذا الموضوع الذي خصصت له دراسات من قبل هياكل كبرى ومنظمات مثل البنك العالمي الأوروبية للتدريب المهني ETF ومجموعة البلدان المنتمة لمنظمة التنمية والتعاون الدولي التي تعرف بـ EOOD ويستخلص من جملة التقارير المنجزة عن طريق هذه المنظمات ما يلي:

- يلعب التوجيه المهني دورا رئيسيا في تحقيق أهداف التعلم مدى الحياة والاندماج الاجتماعي وتحسين جدوى ومر دودية سوق العمل والتنمية الاقتصادية
- يساعد على دعم التشغيلية وتحسين مردود منظومة التربية والتدريب
- يساعد على تحسين استغلال آليات التشغيل والإدماج المهني
- تحقيق أكبر قدر ممكن من التوازن بين احتياجات الأفراد واحتياجات سوق العمل (إبراهيم التومي، 2009، ص 12).

المبحث الثاني: معوقات التوجيه المهني .

1. معوقات التوجيه المهني:

على الرغم من الأساليب والوسائل المهنية التي يتبعها الموجهون المهنيون إلا أن هناك بعض المعوقات التي تقف في وجه التوجيه المهني، وتلك المعوقات هي :

- عدم الفهم الواضح لطبيعة ومجال التوجيه المهني.
- عدم توفر العدد الكافي من الأخصائيين والخبراء الذين يتمكنون من العمل والتعامل في هذا المجال.
- الضغوط السائدة في المجتمع والتي تعطل أو تعوق أي نشاط مستقبل في مجال التوجيه المهني.
- نقص المعلومات اللازمة بشأن طاقات واستعدادات وإمكانيات الأفراد.
- نقص المعلومات المهنية والتي يمكن الاعتماد عليها في عملية التوجيه المهني بشكل عام.(عبد الفتاح دويدار، 2004، ص170/171).

المبحث الثالث: نظريات وطرق التوجيه المهني:

1. النظريات المفسرة للتوجيه المهني

من أبرز النظريات التي ظهرت في التوجيه المهني ما يلي :

نظرية آن رو Annroetheory:

تتضمن هذه النظرية ناحيتين رئيسيتين وهما : مشروع لتصنيف المهن وتفسير القرارات التي تتخذ بشأن كل مهنة منها وتبدأ بتقسيم المهن إلى ثماني مجموعات هي الخدمة والعمل في الخلاء، والأعمال، والعلوم، والتنظيم، والفنون، والتسلية ، والتكنولوجيا، والعمل الثقافي العام، ثم تقسم بعد ذلك كل مجموعة إلى ستة مستويات تبدأ من 1 وهو أعلى مستوى وتنتهي عند 8 وهو أدنى مستوى. ولتأخذ إحدى المجموعات المهنية لتوضيح هذا التصنيف وهي مجموعة الخدمة التي تضع المشرفين على الخدمة اجتماعية في المستوى الأول والقائمين بها في المستوى الثاني وتضع جاويش البوليس في المستوى الثالث والحلاقين في المستوى الرابع وسائقي التاكسي في المستوى الخامس وعمال المصاعد في المستوى السادس ويشترك جميع هؤلاء العمال فيما بينهم في خدمتهم

يرين ولكن التدريب الذي يحتاج إليه المشتغلون بهذه الأعمال مختلف تماما كما أن القدرات اللازمة للقيام بالعمل متفاوتة إلى حد كبير بين أعلى المستويات أدناها. واستنتجت (رو) مد ذلك أن الشخصية والميول أكثر اتصالا بالمجموعة التي يوجد بها العامل عنه بمستواه داخل تلك المجموعة. وعلى العكس من ذلك نجد أن علاقة الذكاء والمستوى الاقتصادي والاجتماعي يتصل بالمستوى بدرجة أكبر من إيصاله بالمجموعة.

وتعتقد "رو" أن الخصائص التي تميز المجموعة والمستوى الذي سوف يختاره الفرد تبدأ في الظهور في وقت مبكر جدا على الأقل في مرحلة المراهقة ويجب أن تؤخذ في الاعتبار عند الاختيار المهني وهي

الفصل الرابع: التوجيه المهني

مقتنعة تماما بأهمية أنماط الحياة. ويحدد موقف الأسرة والمنزل تلك الأنماط إلى درجة كبيرة في مرحلة مبكرة من حياة الفرد ويمثل الدفء السيكولوجي الذي يشعر به الطفل بمدى تقبل والديه له أو نبذهم إياه واستبدادهم وتسلطهم عليه.

وينتج عن هذه العلاقة بدورها اهتمام الطفل بالناس أو الأشياء والأفراد الذين يهتمون بالناس ويجدون إشباعا في مهن معينة أما الأفراد الذين يهتمون بالأشياء فإنهم يجدون لذتهم في أنواع أخرى من المهن. وتهتم نظرية "رو" اهتماما كبيرا بالخبرات الهامة في الطفولة والتي تعمل فيما بعد كمحددات للاختيار المهني وقد يلح تنيف "رو" إلى حد كبير في مساعدة الطالب على اختيار مهنته. (عبد الفتاح محمد دويدار، 1995، ص154).

2- نظرية هولاند Hollandetheory

يرى هولاند في نظريته على عاملين لهما دور كبير في النمو المهني والاختيار المهني، هما النمط السلوكي وطراز الشخصية، ويفترض بأنه من الممكن وصف أشخاص بالاستثناء إلى نمط معين أو أكثر من أنماط الشخصية على اعتبار أن التشابه بين الشخصية والسلوك الموافق أو كما يفترض هولاند البيئات التي يعيش فيها الأفراد يمكن أن توصف على أساس مقارنتها بنموذج معين من البيئات وان المزاجية بين الأشخاص والبيئات تفرز مجموعة من النتائج يقع ضمنها نمط سلوكي معين للفرد يتضمن الاختيار المهني. (محمد عبد الكريم أبو سل، 1998، ص50).

3- نظرية سوبر super:

إن نظرية سوبر هي إحدى النظريات التي وظفت الإرشاد النفسي في المجال المهني وقد تأثر بمجالات النظرية التي تبناها "جينز بيريغ" التي لم تأخذ بالحسبان أو الاعتبار تأثير المعلومات وخبرة الفرد على النمو والوعي المهني لديه .

ويقول سوبر في نظريته أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذاتهم، والتعبير عن أنفسهم وان السلوكيات التي يقوم بها في فترة المراهقة يفترض أن يكون لها شكل مختلف عن تلك التي في منتصف العمر المتأخر.

واعتمد سوبر تطوير نظريته في النمو المهني على ثلاث أسس تشكل الإطار العام لنظريته وهي مفهوم الذات، علم النفس الفارق، علم النفس النمو. (Boucenne,chrirati,p68).

2- طرق التوجيه المهني

وسائل العمل هي مختلف الأدوات التي يستخدمها ويستعملها مستشار التوجيه في أداء مهامه وهي بمثابة أدوات مساعدة وضرورية في تقديم أغلب النشاطات التربوية والتقنية المبرمجة. ويهدف من خلالها المستشار إلى التكفل الأحسن بالتلميذ، وأبرز هذه الوسائل ما يلي :

1. البرنامج السنوي:

يعتبر البرنامج السنوي بمثابة السلسلة والمرجع الأساسي في تقديم كل النشاطات التي يقدمها مستشار التوجيه، ويكون تصميمه بمركز التوجيه حسب الأهداف التي يحددها مدير المركز لكل نشاط، وتوزع الأهداف على أسابيع السنة الدراسية، وهذا لا يمنع أن يضيف المستشار محاور خاصة بحياة المؤسسة التي يقيم بها خاصة وبمقاطعة تدخله عامة في ما يخص التكفل بإشكالية تربوية منبثقة من ملاحظاته أثناء ممارسته المهنية، ينجز البرنامج السنوي من طرف مستشار التوجيه في بداية السنة الدراسية (الأسبوع الأول والثاني من الدخول المدرسي) يضم البرنامج السنوي:

- ذكر المستوى

- المحور

- الأشهر

- الأسابيع

الأهداف الخاصة لمختلف النشاطات مع ذكر مدة برمجتها ومدة إنجازها.

يقوم مستشار التوجيه بإعداد 04 نسخ من البرنامج السنوي وتسلم إلى كل من :

- مفتش التربية والتكوين للتوجيه المدرسي والمهني

- مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني

- مدير ثانوية أو متقن الإقامة.

1- (يحتفظ المستشار بالنسخة الرابعة)

وقبل أن ينطلق مستشار التوجيه في إنجاز النشاطات المبرمجة على مستوى المقاطعة يجب عليه تقديم برنامجه السنوي وتوضيحه لأعضاء الفريق التربوي وكذا الإداري، وذلك في مجالس بداية السنة الدراسية لمؤسسات التعليم الثانوي والاكمامي. (سامية زناتة، 2003، ص03).

2- البرنامج الأسبوعي: تعتبر البرمجة الأسبوعية لنشاطات مستشار التوجيه أداة فعالة للتحكم في تسيير الأعمال وحسن أدائها بصفة مستمرة، وعليه فإنها تتميز بارتباط عضوي مع البرنامج السنوي وبقية الوسائل التي سوف نتعرض لها لاحقاً.

"إن البرنامج الأسبوعي هو إحدى حلقات البرنامج السنوي، ولكي يتمكن مستشار التوجيه من استمرار هذا الترابط والانسجام عليه أن يلتزم بما هو مبرمج في البرنامج الأسبوعي وتجسده ميدانياً" إذا وقع خلل في الإنجاز لا بد على المستشار أن يبرره في خانة التقويم وفي كراسه اليومي، ويبدأ في استدراك هذا التأخر في الأسبوع الموالي حتى يضمن الاستمرار لما هو مبرمج، لأن ضياع أي حلقة من حلقات البرنامج الأسبوعي يسبب له عدم التوازن.

وإن وقع تنسيق بين البرنامج السنوي والأسبوعي والكراس اليومي الذي تدون فيه كل النشاطات المنجزة والمبرمجة، فإن مستشار التوجيه يجد نفسه في نهاية كل ثلاثي يسير وفق نظام مترابط ومنسجم.

الفصل الرابع: التوجيه المهني

3-الكراس اليومية: هو المرآة العاكسة لعمل مستشار التوجيه، حيث يدون فيه كل النشاطات المنجزة لذلك ويعتبر المرجع الأساسي لإعداد مختلف التقارير وتحريها مثل:

- التقارير الفصلية، تقارير حول النشاطات الكبرى.

- يتم تسجيل مختلف النشاطات على الكراس يوميا، وأحسن فترة تكون في نهاية العمل من كل يوم، حتى يتم وضع كل النشاطات في وقتها دون نسيانها أو تجاهلها. إن مخطط الكراس اليومي يجب أن يضم:

- التاريخ (تاريخ اليوم، الشهر، السنة).

- المحور (يتم تحديده مثل: الأعلام، التوجيه، المتابعة... الخ).

- النشاطات المنجزة.

4-سجل الاستقبالات: ينقسم هذا السجل إلى أربعة أجزاء:

- المتربصين حسب مختلف مستوياتهم.

- الأولياء حسب مختلف شرائحهم الاجتماعية.

- الأساتذة حسب تخصصاتهم الدراسية.

- الجمهور الواسع غير المت مدرس.

يستغل هذا السجل عند استقبال طالبي الإعلام بمكتب مستشار التوجيه. يسجل فيها الرقم الترتيبي، تاريخ الزيارة، لقب واسم الزائر، القسم أو المستوى الدراسي إذا كان تلميذا، العنوان الشخصي له، الطلب المقدم، كيفية التكفل بطالبي الإعلام .

5. كراس التكوين:

"يجب على كل مستشار أن يكون مجوزته كراس التكوين الفردي، من خلال تسجيله لمختلف الملتقيات التكوينية الجهوية التي تنظمها المفتشية العامة للتوجيه المدرسي والملتقيات التكوينية بالمركز، والزيارات التكوينية للمفتش العام للتربية والتكوين للتوجيه المدرسي من أجل الاستفادة منها والاستعانة بها في تحسين أداء المهام والنشاطات (للتوجيه الرسالة مفتش التربية والتكوين للتوجيه المهني 1999)."

6. البطاقات الفنية لكل نشاط:

إن البطاقة الفنية تمثل الإطار العام الذي يضعه مستشار التوجيه للنشاط، وتحمل التصور الشامل لكيفية تنظيم وتحضير وتخطيط مراحل الإنجاز والتقييم.

تنجز البطاقة الفنية بالتنسيق مع الفريق التقني بالمركز، يشرع في تحضير البطاقات الفنية ابتداء من نهاية السنة الدراسية على أن تكون، هذه البطاقات جاهزة ومؤشرة من طرف مدير مركز التوجيه في نهاية شهر سبتمبر.

- يجب أن تتوافق البطاقات الفنية مع البرنامج السنوي لنشاطات المستشار.

- يجب أن تحمل البطاقة الفنية اسم ولقب المستشار وتاريخ الإنجاز.

7. المذكرة الإعلامية: قبل الدخول إلى حصة إعلامية لابد على المستشار أن يحمل معه مذكرة

إعلامية بالإضافة إلى وسائل الإيضاح، ويجب أن تتضمن المذكرة النقاط التالية:

ذكر المؤسسة.

الموضوع: تحديد موضوع ومستوى التدخل.

الفصل الرابع: التوجيه المهني

الأهداف الإجرائية: تصاغ على الشكل التالي: أن يكون التلميذ في نهاية الحصّة قادراً على طريقة العرض وهي بمثابة شرح محتوى الحصّة، أو خطوات سير الحصّة.

-التقويم: عن طريق أسئلة استرجاعية أو تطبيق تقويمي.

- ذكر لقب واسم المستشار.

تاريخ كتابة المذكرة والإمضاء.

8. التقرير الفصلي: يهدف من خلالها المستشار إلى حوصلة جميع النشاطات التي قام بها خلال فترة زمنية محددة (الثلاثي الأول، الثاني والثالث).

9. تقارير النشاطات المنجزة: عند نهاية كل نشاط (إعلام، توجيه)، يقوم مستشار التوجيه بإنجاز تقرير حول كل عملية.

10. سجل تحليل النتائج المدرسية: على كل مستشار أن يكون لديه سجل لمتابعة النتائج المدرسية يدون عليه مختلف التحليل الإحصائية للنتائج في المستويات التالية (9أ- 1ثا- 2ثا- 3ثا). ويستغل هذا في متابعة نتائج التلاميذ لمساهم الدراسي للوقوف على النقائص ومعالجتها فوراً عن طريق مناقشتها في مجالس الأقسام بالا كماليات وبتانوية أو متقن الإقامة.(رسالة مفتش التربية نفس المرجع

المبحث الرابع: صفات ومهام مستشار التوجيه المهني

1. مفهوم مستشار التوجيه:

مستشار التوجيه هو فرد متحصل على شهادة جامعية في تخصص علم النفس التوجيه المدرسي، أو تخصصات أخرى مثل علم الاجتماع وعلم النفس التربوي... إلخ، يعمل في مؤسسة تعليمية بمقاطعة

الفصل الرابع: التوجيه المهني

معينة تحت إشراف مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني . كما يعرف على انه مرشد تربوي يتميز بمعارف ومفاهيم عملية محضنة مدققة ويتمتع بشخصية سوية تسهل الاندماج في الفريق التربوي للمؤسسة التي يعمل بها ويستطيع كسب ثقة التلميذ وغير المكلفين على وجه الخصوص.(مقرني محمد ومحمد ميجي محمد العابد، 1994، ص16)

2. صفات مستشار التوجيه المهني:

حتى يحقق المستشار أهداف عمله ومساعدة التلاميذ على تسخير طاقاتهم، هناك بعض الصفات التي يجب أن تتوفر فيه والتي تمكنه من أداء دوره على أكمل وجه، ومن هذه الصفات ما يلي :

- أن يكون المستشار اجتماعي في علاقاته العامة، أي أن يكون على وفاق مع كل التلاميذ ويتعاطف معهم ومع مشاكلهم .

أن تتوفر فيه المهارات التحليلية، وهي القدرة على التحليل والتفسير العلمي والنقد البناء والربط والتمييز للعلاقات المختلفة للعملية التربوية، وهذه الصفات تسهل على الموجه بعض التقنيات أو الطرق التي تمكنه من أداء دوره على أكمل وجه والتي تتضمن :

التقبل : ويتمثل في قدرة الموجه على السماح للأفراد- التلاميذ - بالاختلاف فيما بينهم واختلاف أدائهم وكذا التأكد من الخبرات لكل فرد بأنها ليست نمطا معتمدا من الدوافع والتفكير والشعور، كما يقوم التقبل على قدرة المستشار على عدم إصدار أحكام خلفية على سلوك التلميذ، فيعامله كإنسان له كيانه وله ذاته واحترامه ، وتأتي قدرة المستشار على التقبل من نسق القيمة التي تنعكس على تقديره للفرد، والرغبة في مساعدته والسيطرة عليه .

الفصل الرابع: التوجيه المهني

الفهم : و يتمثل في فهم المستشار لما يتفوه به التلميذ من معاني، والتدقيق فيها وإدراك علاقاته للفرد الآخر، والفهم معناه شعور المستشار بشعور التلميذ وخبراته، ويعني أيضاً القدرة على إدراك الإطار لموجهي الداخلي للشخص الآخر .

التشخيص : ومعناه تحديد لتكيف التلميذ والعوامل التي تؤثر في سلوكه والتوجيه المقترح، والتنبؤ بما ستؤدي إليه عملية التوجيه (مشري سلاف، ص 79/78).

الاتصال : إن مهارات الاتصال ضرورية في التوجيه، إذ يجب على الموجه أن يكون على علاقة مع التلميذ أو الطالب حتى يسهل عليه الفهم، والاتصال في حقيقته هو عملية علاقة اجتماعية بين الأفراد.

الصبر والمثابرة في العمل: أي أن يكون الموجه يتمتع بقوة الإرادة والتصميم لبلوغ الغاية، صبورا ومستعداً للعمل المستمر لأن تحقيق التوجيه الصحيح للتلميذ يتطلب وقتاً لاستخدام الوسائل المختلفة بسبب الفروق الفردية بين التلاميذ

العدالة الموضوعية: أي أنه من مسؤولية الموجه تأدية مهامه على أساس مهني يعلو عن الأمور الشخصية، ويقيس أعمال الأفراد وتصرفاتهم بمقياس موضوعي عادل، ويحقق مبدأ تكافؤ الفرص بين التلاميذ (التوجيه على حسب الاستحقاق)

اللياقة وحسن التصرف: إذ يجب على الموجه مراعاة البساطة وعدم التكلف في تصرفاته الشخصية، وفي تعامله مع الإدارة والطاقتم التربوي، وأن يكون قادراً على فهم الآخرين بعيداً عن الانفعال والتسرع في الأحكام.(علي بن محمد تويجري، 1988، ص 142)

إضافة إلى هذه الصفات نجد صفة أخرى تعتبر من المقومات المهنية الأكثر أهمية للموجه، وهي الكفاية العلمية والخبرة العالية، بحيث تعتبر أساس عمل الموجه، لأن عمله يتطلب منه أن يكون على

دراية بتخصصات مختلفة (علم النفس التربوي، علم النفس العيادي) حتى يستطيع أن يوجه التلاميذ توجيهاً صحيحاً ويساعدهم من الناحية الدراسية وكذا النفسية، وأن يكون الموجه كذلك له القدرة على التخطيط والتنظيم، إذ يجب عليه تجنب الارتجال والتسرع والعشوائية في العمل وأن يعتمد على التنظيم والإعداد والتخطيط حتى يكون العمل ناجحاً (عماري يخلف، 1999، ص08).

3. مهام مستشار التوجيه والتقييم المهني:

يقوم مستشار التوجيه والتقييم المهني بمهامه في مقاطعة يحددها السيد مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني في بداية كل سنة وفقاً لما تقتضيه خصوصيات كل منطقة، حيث يكلف من خلالها بمهام، كما تنص عليه النصوص الرسمية وهذا كما جاء في الجريدة الرسمية العدد 18 المادة 69 منه إذ يضم السلك رتبة وحيدة، رتبة مستشار في التوجيه المهني وتقييمه.

طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 09-93 ولاسيما المواد 79 و80 و81 منه يمكن تحديد مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين كما يلي:

1- التوجيه وإعادة التوجيه والاختبارات:

- المشاركة في تنظيم اختبارات نفسية تقنية للمرشحين، والقيام بمقابلات للتقييم المهني، قصد توجيههم إلى التكوين الذي يطابق قدراتهم الجسمانية والذهنية .

- مساعدة المترشحين والتلاميذ والمهنيين أثناء تكوينهم بالتنسيق مع الأستاذ المكلف بالتكوين في جميع أنماط التكوين، واقتراح إعادة التوجيه أذى اقتضى الأمر ذلك استناداً إلى تقويم دائم لكفاءتهم.

2- متابعة ومرافقة المتكون :

الفصل الرابع: التوجيه المهني

- ضمان متابعة ومرافقة المتربصين والتلاميذ والممتهين الذين يعانون صعوبات من الناحية النفسية و البيداغوجية قصد تمكينهم من مواصلة تكوينهم .

3- التحقيقات والدراسات :

- المشاركة في التحقيقات والدراسات وسبر الآراء في إطار تطابق التكوين مع التشغيل.

- القيام بتقييم وتحليل نتائج التكوين وكذا عمليات الاستقصاء وسبر الآراء .

4- الإعلام :

- تنسيق وتخطيط أنشطة المؤسسة في مجال الإعلام والتوجيه المهنيين .

- الملصقات الإعلامية التي تخص أنماط التكوين في قطاع التكوين والتعليم والمهنيين.

5- المساعدة على الإدماج المهني:

- مرافقة المتربصين والتلاميذ والممتهين في نهاية التكوين في مجال الإدماج المهني قصد البحث الفعلي

على منصب الشغل. (<http://www.wadilarab.com/t9970-topic>)

خلاصة الفصل :

من خلال متقدم ذكره يمكننا أن نقول أن التوجيه المهني هو المساعدة التي يقدمها الموجه أو المرشد التربوي للمتربصين بمركز التكوين المهني والتمهين "الشيخ عبد اللاوي مرموري محمد" بالقرارة ولاية غرداية لكي ينمو في الاتجاه الذي يجعلهم قادرين على أن يحققوا السعادة والرضا لذاتهم والرفاهية والرخاء لمجتمعهم من خلال اختيارهم لمهنة تتوافق فيها ميولهم وقدراتهم وقناعاتهم، إضافة إلى تزويدهم بالمعلومات المتعلقة بواقع المهن وخصوصيات وأنشطة والمسالك التقنية لكل تخصص، وآفاق العمل مع ما يعرضه سوق العمل المنظم والعشوائي.

الجمال الشاطبي

الفصل الخامس

تمهيد :

بعد التطرق في الجانب النظري إلى تحديد المشكلة وتساؤلاتها وفرضياتها والمفاهيم الأساسية للدراسة، وكذا الدراسات السابقة، سنعرض في هذا الفصل الإجراءات المنهجية اللازمة لتطبيق في الميدان، بدء بالمنهج المتبع الملائم لطبيعة الدراسة، ومكان إجراء لدراسة، الخصائص السيكومترية لعينة الدراسة الأساسية، خصائص السكومترية لأدوات الدراسة.

1. منهج الدراسة :

يعد اختيار المنهج خطوة أساسية في أي بحث علمي ذو علاقة وطيدة بطبيعة مشكلة الدراسة فهي تفرض على الباحث اختيار المنهج المناسب للاستخدام، وبما أن موضوعنا يسعى إلى معرفة العلاقة الموجودة بين النضج المهني والدافعية للانجاز واثّر ذلك على اختيار مشروع تكوين مهني لدى المتربصين في مركز التكوين المهني والتمهين " الشيخ عبد اللاوي مرموري محمد بالقرارة ولاية غرداية، للموسم الدراسي 2013-2014.

فالمنهج المناسب هو المنهج الوصفي الذي يعتبر أكثر المناهج استخداما في العلوم الإدارية حيث تعتمد البحوث الوصفية على القيام بجمع المعلومات حول مشكلة معينة بهدف معالجتها عن طريق توصيفها من جميع جوانبها (مخفوض جودة، 2007، 125).

ويقوم المنهج الوصفي على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات من اجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث الواقع وتطويره (رحي عليان، عثمان محمد غنيم، 2010، ص66).

2. تقديم مركز التكوين المهني والتمهين بالقرارة:

1- تقديم المركز :

مركز التكوين المهني والتمهين "الشيخ عبد اللاوي مرموري محمد"، نشأ المركز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 408/98 المؤرخ في 1998/12/02، ويعد المركز مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تحت وصاية وزارة التكوين والتعليم المهنيين .

يضم المركز جناح الإدارة يتكون من مكتبين للمصالح التقنية للاقامي وأمانته .

- الطابق الأول لمكتب والاستقبال والتوجيه .

- مكتب مستشارة التوجيه .

- القاعات البيداغوجية

- الورشات

- مستخدمي التأطير متكون من مدير، 02 أساتذة تكون مهني مكلفين بالمصالح التقنية للاقامي مستشارة التوجيه.

- مستخدمي الإدارة والمصالح

- التكوين ويضم (102) متربص، (150) مقعد بيداغوجي، وعدد الاختصاصات (06).

1.2 التكوين الاقامي: يضم (50) متربص وعدد الاختصاصات فيه (05) وهي :

الجدول رقم (01) يوضح التخصصات الموجودة بالتكوين الاقامي

التخصصات	مدة التكوين
التركيب الصحي والغاز	12 شهر
الطرز	12 شهر
عامل في الميكرو معلوماتية	12 شهر
حلاقة السيدات	12 شهر
اللباس التقليدي	12 شهر

2.2 التكوين عن طريق التمهين :

- التمهين بالقطاع العام : يغلب عليه الاختصاصات الإدارية، لإعلام الآلي

- التمهين بالقطاع الخاص : يضم 282 متمهن في كل الاختصاصات .

أما الاختصاصات الأكثر إقبالا هي :

جدول رقم (02) يوضح التخصصات الموجودة بالتكوين عن طريق التمهين

التخصصات	مدة التكوين
نجارة الألمنيوم والمواد البلاستيكية	12 شهر
النجارة المعمارية	12 شهر
الكهرباء المعمارية	12 شهر
أمين مكتب	12 شهر
المحاسبة	12 شهر
عون حفظ البيانات	12 شهر

3. مكان إجراء الدراسة:

قمنا بتطبيق الاستبيان في مركز التكوين المهني والتمهين "الشيخ عبد اللاوي مرموري محمد" بالقرارة ولاية غرداية، حيث تمثلت العينة الأساسية في المتربصين الذين التحقوا إلى مراكز التكوين بعد نجاحهم في المسابقة، وقد اختيرت العينة بطريقة عشوائية وقدرت بـ 66 فرد من أصل 122 متربص ومتربصة، وعند عملية جمع الاستبيان تم تحديد التخصصات كآتي:

1.3 اختيار التخصصات في المركز :

تم الاتصال بمستشار التوجيه على مستوى مركز التكوين المهني من اجل تزويدنا بالمعلومات المتعلقة بالتخصصات وعدد المتربصين في مركز التكوين المهني بالقرارة للموسم الدراسي 2014/2013 ومن خلالها قمنا عشوائيا بتوزيع الاستبيان في المركز، وبذلك أصبح لدينا 04 تخصصات كما هي موضحة:

جدول رقم (03) : يوضح تخصصات عينة الدراسة

الاختصاص	العدد
سكرتارية	20
أمين مخزن	13
إعلام آلي	14
محاسبة	19

4. وصف عينة الدراسة الأساسية:

الجدول رقم (04) يوضح توزيع العينة حسب الجنس

	ذكور		إناث	
	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار
العينة أ	84%	21	80 %	33
العينة ب	16 %	04	19,5%	08
المجموع	100 %	25	100 %	41

الإجراءات المنهجية الميدانية :

بحيث تمثل (العينة أ) المتربصين الذين التحقوا بمشروع تكوين المهني على أساس اختيار شخصي (العينة ب) هي المتربصين الذين التحقوا بمشروع تكوين المهني ليس على أساس اختيار شخصي. من الجدول نستنتج أن تفوق الإناث فيما يخص الالتحاق بمشروع تكوين المهني على أساس اختيار غير شخصي، إذ نجد 14 متربصة يتابعن التكوين، أي 08 منهن التحق بالتكوين على أساس اختيار غير شخصي وذلك بنسبة %19,5 وهي نسبة أعلى مقارنة مع المتربصين الذكور التي يوجد 04 متربصين من بين 25 متربص التحق بمشروع تكوين المهني على أساس اختيار غير شخصي وذلك بنسبة %16.

من خلال الجدول يمكننا القول بان أغلبية الفتيات اللواتي التحقن بالتكوين المهني ليس على اختيار شخصي ربما يعود ذلك لضغوطات الوالدين أو لسد الفراغ الذي تشعر به الفتيات بعد التسرب من الدراسة والمكوث في البيت والمحيط الاجتماعي الذي تعيشه.

الجدول رقم (05) يوضح توزيع العينة حسب المستوى

ثانوي		متوسط		
النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	
83,6%	46	72,7%	08	العينة أ
16,4%	09	27,3 %	03	العينة ب
%100	55	100 %	11	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن فئة المتربصين الحاصلين على مستوى الثانوي والذين التحقوا بمشروع التكوين المهني على أساس اختيار شخصي، أي 46 منهم التحق بالتكوين على أساس اختيار شخصي والتي تمثلهم نسبة %83,6 وهي أكبر من فئة المتربصين الحاصلين على المستوى المتوسط التي يوجد 08 متربصين من بين 11 متربص التحق بالتكوين على أساس اختيار شخصي والتي تمثلهم بنسبة %72,7.

الإجراءات المنهجية الميدانية :

يمكننا استنتاج أن للمستوى العلمي دور كبير في كيفية الالتحاق بالتكوين واختيار التخصص مهني من طرف المتربص مما يجعل له آفاق وأمال واسعة نحو بناء مشروع مهني مستقبلي ناجح يكمن له تحقيقه.

الجدول رقم (06) يوضح توزيع العينة حسب السن

32-39		25-31		18-24		
النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	
100%	06	88,2%	30	69,2%	18	العينة أ
0	00	11,8%	04	30,8%	08	العينة ب
100%	06	100%	34	100%	26	المجموع

من خلال الجدول يمكن استنتاج بان المتربصين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 32-39 والذين التحقوا بمشروع

التكوين على أساس اختيار شخصي ولهم نسبة أعلى والمتمثلة ب 100% مقارنة بالمتربصين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 25-31 والتي قدرة نسبتهم ب 88% والمتربصين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 18-24 والمتمثلة نسبتهم ب 69,2%.

5. الخصائص السيكومترية لأدوات جمع البيانات:

يعد الصدق والثبات من الخصائص الأساسية التي تمنح الأداة الصلاحية لقياس ظاهرة موضوع الدراسة، وفيما يلي عرض لطرق حساب صدق وثبات الأدوات المستخدمة.

1.5 الخصائص السيكومترية للاستبيان النضج المهني

حساب صدق الاستبيان تم الاعتماد من طرف الباحثة تزولت حورية على الاتساق الداخلي والذي يدل على الترابطات الداخلية بين البند والدرجة الكلية وبين البند الباقي وبالتالي يمكن اعتبار ذلك كدلالة على الصدق .

الإجراءات المنهجية الميدانية :

الثبات : ولغرض حساب ثبات المقياس استعملت الباحثة معامل () ألفا كرونباخ الذي بلغ (0.88) و يعتبر دليلا قويا على تمتع المقياس بثبات عال .

ومن خلال ذلك تم حساب صدق وثبات العينة الأساسية حيث وجد بالاعتماد على :

الصدق : با المقارنة الطرفية = 8,73

- التجزئة النصفية : 0,65 قبل التعديل ، 0,79 بعد التعديل

ثبات الاستبيان: لحساب معامل ثبات المقياس تم الاعتماد على :

معامل ألفا كرونباخ = 8,54

5.2 مكونات الاستبيان :

يتكون المقياس من (60) بند موزعة بالتساوي على الأبعاد المحددة للنضج، تم تطبيقه على عينة المتربصين في مراكز التكوين المهني وبعد تطبيق صدق المحكمين وصل عدد بنود المقياس (36) بند موزعة بالتساوي على أبعاد المقياس أي (9) بنود في كل بعد و(3) بنود في كل جزء، وهي موزعة كالآتي :

جدول رقم (07) يوضح أبعاد المقياس وأرقام العبارات

أرقام العبارات	الأجزاء	أبعاد المقياس
(02)، (13)، (25) (05)، (17)، (29) (09)، (21)، (33)	- التوسع الزمني - الإدراك الذاتي لسرعة الوقت - توجيه زمني مستقبلي	المنظور الزمني
(01)، (14)، (26) (06)، (18)، (30) (34)، (10)، (22)	- أهمية التخصص وارتباطه - بذل المجهود - مواجهة الصعوبات والعراقيل	الاندماج في سيرورة التخصص المتبع
(04)، (15)، (27) (07)، (19)، (31) (11)، (23)، (35)	- معرفة واسعة للتخصص المهني المتبع - معرفة واسعة لعالم مهنة التخصص - معرفة واسعة لذات الفرد	التحكم في المعلومات
(03)، (16)، (28) (08)، (20)، (32) (11)، (23)، (35)	- عدم التردد في اتخاذ القرارات - الاستقلالية في اتخاذ القرارات - معرفة واسعة لذات الفرد	الاندماج في سيرورة اتخاذ القرارات المهمة

5.3 مفتاح التصحيح : اتبعت الباحثة في طريقة تنقيط المقياس طريقة ليكرت في قياس

الاتجاهات حيث يقوم المتربص بالإجابة على البنود في ضوء مقياس خماسي التدرج من خمس بدائل وهي موافق جداً، موافق، لا ادري، معارض، معارض جداً.

حيث يتم تصحيح المقياس بمنح العبارات الموجبة (5، 4، 3، 2، 1) أما بالنسبة للعبارات السالبة (1، 2، 3، 4، 5).

5.4 خصائص السكومترية للدافعية للانجاز :

الصدق الاستبيان:

- 1- استخدم الباحث صدق المحكمين بحيث قدر صدق الاختبارات ب 73%.
- 2- الصدق العاملي والذي بلغ بـ 0.40 فتحصل الباحث على عامل واحد عام للدافعية للانجاز، وأصبح عدد البنود (14) بند بدلا من (26) بندا.

ثبات الاستبيان:

- 1- استعمل الباحث طريقة التجزئة النصفية فتحصل على ثبات قدره 0.79، و يظهر هذا أن معامل الارتباط مرتفع و هذا ما يدل على أن للاستبيان ثبات مرتفع، ومن خلال حساب صدق وثبات الدراسة الحالية وجد بالاعتماد على:

صدق الاستبيان: تم استخراج صدق المقياس بالمعادلة التالية :

- التجزئة النصفية: 0,78 قبل التعديل ، 0,87 بعد التعديل

- الثبات: لحسابه تم الاعتماد على :

ألفا كرونباخ: $0,70 =$ وهي قيمة دالة على صدق وثبات المقياسين مما يعطي مصداقية للنتائج.

5.6 مكونات الاستبيان:

قام بإعداد هذا الاستبيان الباحث بن زاهي منصور وذلك بعد الاطلاع على الإطار النظري الخاص بالمتغير الخاص بقياسه يتكون الاستبيان من (26) سؤالا يجاب عليها وفق سلم يمتد من الدرجة (1) حيث لا يعبر البند عن ما يشعر الشخص على الإطلاق إلى الدرجة (5) حيث يعبر مضمون البند عن ما يشعر به الشخص تماما وهذا حسب اتجاه السؤال.

: الإجراءات المنهجية الميدانية

ولتأكد من أن الاستبيان يقيس ما وضع لأجله فقد تم عرضه على لجنة التحكيم بصورته العربية والفرنسية وقد تم من خلاله إدخال بعض التعديلات على بعض الأسئلة وحذف بعضها ليصبح المقياس في صورته النهائية (14) بند يقيس عامل واحد عام للدافعية للانجاز.

وقد تم اختيار هذا الاستبيان لأنه يقيس الدافعية للانجاز وهذا ما يتوافق مع عينة بحثنا والمتمثلة في المتربصين في مركز التكوين المهني والتمهين "الشيخ عبد اللاوي مرموري محمد" بالقرارة ولاية غرداية للموسم الدراسي 2014/2013.

1. عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية العامة

تنص الفرضية على: توجد علاقة دالة إحصائية بين النضج المهني والدافعية للانجاز لدى المتربصين .

الجدول رقم (08): يوضح نتائج العلاقة الموجودة بين النضج المهني والدافعية للانجاز لدى المتربصين

المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ر الحسوبة	مستوى الدلالة
النضج المهني	66	127	160,5	0,482	0,01
الدافعية للانجاز		56	5,96		

من خلال الجدول رقم (04) نلاحظ بأن المتوسط الحسابي للنضج المهني والمساوي لـ 127 أعلى من المتوسط الحسابي للدافعية للانجاز والمقدر بـ 56، أما الانحراف المعياري للنضج المهني فكان أعلى حيث قدر بـ 160,5 مقارنة مع الانحراف المعياري للدافعية للانجاز والمقدر بـ 5,96 كما قدرة نسبة ر المحسوبة بـ 0,482 عند مستوى الدلالة 0,01 وهذا ما يثبت وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني والدافعية للانجاز.

من خلال عرض وتحليل ومناقشة النتائج تم إيجاد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني إذ أن الفرد لا يمكنه انجاز مشاريع مستقبلية والنجاح في مشروع التكوين المهني إلا بعد نمو وتطور واكتساب بعض المعارف والخصائص والاتجاهات الشخصية كالنضج المهني، وكذلك بروز رغبات دافعية تعمل على استثارة الأفراد نحو انجاز هذه المشاريع والاستمرارية في الأداء، باعتبار الدافعية للانجاز خاصية في الأفراد تعمل على إثارتهم من خلال دوافع في أن يكونوا ناجحين في الأنشطة التي تعتبر معايير للامتياز، أي كلما كانت هناك حوافز عالية في تنشيط سلوكات الأفراد للسير في بناء وتحقيق مشروع مهني كلما كانت هناك دافعية للانجاز.

2. عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الثانية:

تنص الفرضية على: هناك فروق في النضج المهني لدى المتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين مهني على أساس اختيار شخصي والمتربصين الذين التحقوا بمشروع تكوين مهني ليس على أساس اختيار شخصي.

الجدول رقم (09) يوضح نتائج دلالة الفروق في النضج المهني لدى المتربصين الذين التحقوا بمشروع تكوين مهني على أساس اختيار شخصي والمتربصين الذين التحقوا بمشروع تكوين مهني ليس على أساس اختيار شخصي.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الأفراد	المتغيرات
0,01	64	3,98	15,38	130,35	54	العينة أ
			8,88	111,91	12	العينة ب

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن المتوسط الحسابي للمتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني على أساس اختيار شخصي والمقدر بـ 130,35 أعلى من المتوسط الحسابي لدى المتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني ليس على أساس اختيار شخصي والمتمثلة بـ 111,91، كما أن الانحراف المعياري للمتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني على أساس اختيار شخصي والمساوي لـ 15,38 أعلى من الانحراف المعياري للمتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين مهني ليس على أساس اختيار شخصي والمتمثل بـ 8,88. كما أن (ت) المحسوبة تساوي 3,98 عند درجة الحرية 64 وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0,01 وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني لدى المتربصين الذين التحقوا بمشروع تكوين مهني على أساس اختيار شخصي والمتربصين الذين التحقوا بمشروع تكوين المهني ليس على أساس اختيار غير شخصي، ويعني هذا أن الفرضية قد تحققت.

من خلال عرض وتحليل نتائج الفرضية تم إيجاد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني للمتربصين الذين التحقوا بالتكون على أساس اختيار شخصي والمتربصين الذين التحقوا بنفس التخصص ليس على أساس اختيار شخصي حيث أن درجات النضج المهني للعينة (ب) كانت منخفضة بنسبة 111,91 أما بالنسبة لأفراد العينة (أ) فكانت درجات النضج المهني مرتفعة فقدرت بـ 130,35 وتدل هذه النتائج على اكتساب الفرد للاتجاهات وكفاءة المعلومات المهنية، وكفاءة اتخاذ قرار يتعلق بالمهنة نحو التكوين وعالم الشغل، أي أنه كلما كان اختيار الفرد لتخصص التكوين تابع من محض إرادته كلما كان هناك مستوى نضج مهني عالي.

وهذا ما أكدته موسين (Moussen) 1969 في دراسته، إذ توصل إلى "أن الفرد يبدأ إعادة التفكير الجدي بالأهداف المهنية عندما يودع مرحلة المراهقة حيث يميل في مرحلة الطفولة إلى تفضيل المهنة التي تبدو مثيرة له دون اعتبار للنظرة الاجتماعية المصاحبة لها، وكلما زاد عمره زاد تفضيله للمهن التي لها امتيازات واضحة في عالم الكبار، وكلما اقترب إلى مرحلة الشباب .(جودت عزت عبد الهادي عطوى، ص4)

وكما أكدته دراسة النجار 2004: للكشف عن مشكلات الاختيار المهني لدى الطلاب بالصف العشر الأساسي في محافظة خان يونس وبناء برنامج لتخفيف مشكلات الاختيار المهني لدى الطلاب الذين يظهر لديهم مشكلات في الاختيار المهني وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

1- أن مشكلات الاختيار المهني الأكثر شيوعاً لدى طلاب الصف العاشر جاءت مرتبة على النحو التالي :

مشكلات مهنية متعلقة بالمجتمع، ومشكلات مهنية متعلقة بالمدرسة ومشكلات مهنية متعلقة بالطالب، ومشكلات مهنية متعلقة بالأسرة .

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد كلا من المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس مشكلات الاختيار المهني المستخدم في الدراسة في المقياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية .

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس مشكلات الاختيار المهني المستخدم في الدراسة في المقياس القبلي والبعدي.

- ويؤكد سوبر أن الأشخاص يختلفون في قدراتهم واهتماماتهم فالشخص الذي يختار المجال المهني الذي يتناسب مع قدراته وميوله وإمكانياته يكون أكثر رضا وسعادة، وتكيف الفرد في المرحلة من عمره يمكن أن يعطي فكرة عن تكيفه في المراحل التالية .

3. عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الثالثة :

تنص الفرضية على : هناك فروق في الدفعية للانجاز لدى المتربصين الذين التحقوا بمشروع تكوين مهني على أساس اختيار شخصي والمتربصين الذين التحقوا بمشروع تكوين مهني ليس على أساس اختيار شخصي.

الجدول رقم (10): يوضح نتائج الفروق في دافعية للانجاز لدى المتربصين الذين التحقوا بمشروع تكوين مهني على أساس اختيار شخصي والمتربصين الذين التحقوا بمشروع تكوين مهني ليس على أساس اختيار شخصي.

المتغيرات	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق بين المتوسطات	قيمة (ت) المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
العينة أ	54	75,48	5,49	24,23	3,55	64	0,01
العينة ب	12	51,25	5,51				

يلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن المتوسط الحسابي للمتربصين الذين التحقوا بمشروع تكوين مهني على أساس اختيار شخصي والمقدر بـ 57,48 أعلى من المتوسط الحسابي للمتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني ليس على أساس اختيار شخصي والمقدر بـ 51,25 ، كما أن الانحراف المعياري للمتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني على أساس اختيار شخصي والمساوي لـ 5,49 أقل من الانحراف المعياري للمتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني ليس على أساس اختيار شخصي والمقدر بـ 5,51.

كما يتضح أن (ت) المحسوبة تساوي 3,55 عند درجة الحرية 46 وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0,05 وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الدافعية للانجاز لدى المتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني على أساس اختيار شخصي والمتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني ليس على أساس اختيار غير شخصي، ويعني هذا تحقق الفرضية .

من خلال عرض وتحليل نتائج وجد أن هناك فروق دالة إحصائية بعد تطبيق اختبار (ت). وترجع هذه النتيجة إلا انه كلما كان اختيار الفرد لمشروع تكوين مهني نابع من ذاته ورغبة شخصية منه للالتحاق بهذا المسار، كلما وجدنا هناك مستوى دافعية للانجاز مرتفع أي وجود دوافع عالية تدفع وتحفز سلوكيات الفرد نحو أهداف معينة لبناء مشاريع مستقبلية، وبهذا تتحقق الفرضية.

كما توصلت دراسة "توماس 1977" ، إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلوك المهني، الذي من بين أبعادها لاجتهاد والأداء، وهما يعبران عن الدافعية للانجاز. (Thomas1977).

وكما أكدته دراسة "تزرولت حورية 1997" في دراسة مشاريع التكوين المهني المتبعة من طرف المتربصين، حيث وجد أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية للدافعية للانجاز لدى المتربصين للذين التحقوا بمشروع التكوين المهني على أساس اختيار شخصي والمتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين ليس على أساس اختيار شخصي.

4. عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الرابعة :

تنص الفرضية على: "يوجد اختلاف في التطلعات المهنية لدى المتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني على أساس اختيار شخصي والمتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني ليس على أساس اختيار شخصي بعد الانتهاء من التكوين المهني الحالي."

يوضح الجدول رقم (11): ترتيب التطلعات المهنية لدى المتربصين الذين التحقوا بمشروع

التكوين المهني على أساس اختيار شخصي

الاختيار (5)		الاختيار (4)		الاختيار (3)		الاختيار (2)		الاختيار (1)		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
3,7%	2	0%	0	13,0%	7	13,0%	7	70,4%	38	البحث عن عمل يناسب تخصصك
0%	0	22,2%	12	22,2%	12	44,4%	24	11,1%	6	البحث عن أي عمل
9,3%	5	29,6%	16	29,6%	16	20,4%	11	11,1%	6	البحث عن عمل في ميدان يختلف تماما عن تخصصك الحالي
18,5%	10	33,3%	18	25,9%	14	18,5%	10	3,7%	2	البحث عن تكوين في تخصص آخر
64,8%	35	16,7%	9	11,1%	6	3,7%	2	41%	5	حالات أخرى

يوضح الجدول رقم (12) المتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني ليس على أساس اختيار شخصي.

الاختيار (05)		الاختيار (04)		الاختيار (03)		الاختيار (02)		الاختيار (01)		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0%	0	16,7%	2	25%	3	33,3%	4	25%	3	البحث عن عمل يناسب تخصصك
0%	0	8,3%	1	33,3%	4	33,3%	4	25%	3	البحث عن أي عمل
16,7%	2	16,7%	2	8,3%	1	16,7%	2	41,7%	5	البحث عن عمل في ميدان يختلف تماما عن تخصصك الحالي
8,3%	1	41,7%	5	25%	3	16,7%	2	9,3%	3	البحث عن تكوين في تخصص آخر
75%	9	16,7%	2	0%	0	0%	0	8,3%	1	حالات أخرى

بحث تمثل العينة (أ) المتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني على أساس اختيار شخصي العينة (ب) المتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني ليس على أساس اختيار غير شخصي. تمثل الجداول التطلعات المهنية المختلفة التي تم تناولها في الدراسة وهي عبارة عن خمسة نوايا مختلفة طلب من المتربصين ترتيبها من (01) إلى (05) حسب الرغبة الشخصية، بحيث أن العبارة التي تحمل رقم (01) هي النية والرغبة الأولى التي يريد المتربص تحقيقها بعد الانتهاء من التكوين، والعبارة الثانية تحمل رقم (02) تعبر عن نية المتربص في تحقيقها إلى غاية رقم (05).

نلاحظ من خلال الجدول (11) و الجدول (12) انه يوجد اختلاف في تطلعات المهنية بين أفراد العينة (أ) وأفراد العينة (ب) بحيث من بين 54 متربص التحقوا بمشروع التكوين المهني على أساس اختيار شخصي نجد منهم 38 متربص ينوون العمل في نفس مهنة التخصص بعد الانتهاء من التكوين المهني بالدرجة الأولى حيث قدرة بنسبة 70,4% وهي أعلى مقارنة بعينة (ب) حيث نجد 3 متربصين رتبوا عبارة العمل في نفس مهنة التخصص وذلك بنسبة 25%.

أما بالنسبة للعبارة الثانية، البحث عن أي عمل بعد الانتهاء من التكوين، فيوجد 6 متربصين من العينة (أ) وذلك بنسبة 11,1% وهي اصغر مقارنة مع العينة (ب) بحيث يوجد 3 متربصين ينوون البحث عن أي عمل بعد الانتهاء من التكوين بالدرجة الأولى وذلك بنسبة 25%. ونفس الاستنتاج للعبارات الواردة.

إضافة إلى ذلك نجد 6 متربصين من العينة (أ) رتبوا عبارة البحث عن أي عمل في ميدان يختلف تماما عن التخصص الحالي بالدرجة الأولى وذلك بنسبة 11,1% وهي اصغر مقارنة مع العينة (ب) بحيث يوجد 5 متربصين رتبوا العبارة في المرتبة الأولى وذلك بنسبة 41,7% كما يوجد متربصين من العينة (أ) رتبوا عبارة البحث عن تكوين في تخصص آخر في المرتبة الأولى وقدرة نسبتهم بـ 3,7% وهي اصغر مقارنة مع العينة (ب) فيوجد متربص 3 متربصين اختاروا تكوين في تخصص آخر وقدرة نسبته بـ 9,3%. ونجد أيضا من العينة (أ) 5 متربصين من رتبوا عبارة حالات أخرى بالدرجة الأولى بحيث قدرة نسبتهم بـ 41% وهي نسبة أعلى من العينة (ب) نجد فيها متربص واحد وقدرة نسبته بـ 8,3% ويعني هذا أن الفرضية تحققت.

من خلال عرض وتحليل الجدول (10) والجدول (11) نستنتج أن هناك اختلاف في التطلعات المهنية ورغبات إلى متربصين الذين التحقوا بتكوين على أساس اختيار شخصي والمتربصين الذين التحقوا بنفس التكوين ليس على أساس اختيار شخصي ومشروع التكوين المهني الحالي وهذا راجع لوجود طموحات وأمال ونوايا مهنية مستقبلية واسعة لدى المتربصين، يرغب في تحقيقها والنجاح في مواصلة الأداء فيها غير مرتبطة بالتكوين المهني وهذا ما يؤكد الجدول إذ نجد نسبة 41% من

اختاروا حالات أخرى من العين (أ) مما يؤكد هذا مرة أخرى أن المتربصين لهم أفاق مهنية مستقبلية واسعة يسعون لتجسيدها واقعيًا وتحقيقها والنجاح فيها وتلبية رغباتهم الشخصية في بناء مشاريع مهنية تتوافق مع قدراتهم واستعداداتهم وسماتهم وميولهم دون وجود أي ضغوطات أو دوافع أخرى من طرف الوالدين أو المحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه .

الاستنتاج العام:

يعتبر التوجيه أحد الدعائم الأساسية لنجاح عمليتي التعلم والتكوين، فكلما كان توجيه فعال يؤدي إلى اختيار مسار التكوين المناسب والنجاح فيه والحصول على منصب في المهنة، وتزداد هذه الفعالية مع ارتباط الاختيارات بالمشروع التكوين المهني وذلك من خلال عملية النضج المهني و الدافعية للانجاز فان الفرد في معظم الأحيان يختار التخصص أو المهنة التي تلي احتياجاته النفسية والاجتماعية وفق طموحاته وشعوره بالمسؤولية والاعتزاز والدوافع التي تنشط وتحفز سلوكاته للمهنة والاستمرار والنجاح فيها، ومن هذا المنطلق تمت صياغة الإشكالية التالية :

- ما هي العلاقة الموجودة بين النضج المهني والدافعية للانجاز وأثر ذلك في اختيار مشروع تكوين المهني لدى المتربصين بمركز التكوين المهني "الشيخ عبد اللاوي مرموري محمد" بالقرارة ولاية غرداية .
واعتمدنا على المنهج الوصفي لدراسة الإشكالية وذلك بتطبيق استبيان النضج المهني والدافعية للانجاز وذلك على عينة مكونة من 66 متربص في مركز التكوين المهني وتمهين بالقرارة وبناء على ما سبق ذكره من إشكالية تم على ضوءها صياغة الفرضيات التالية :

- وجود علاقة بين النضج المهني والدافعية للانجاز لدى المتربصين .

- معرفة ما إذا كانت هناك فروق بين عينة المتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني على أساس اختيار شخصي وعينة المتربصين اللذين التحقوا بنفس التكوين ليس على أساس اختيار شخصي في بناء وتحقيق المشاريع والمتمثلة في خاصية النضج المهني وخاصية الدافعية نحو انجاز هذه المشاريع والمتمثلة في اختيار المهنة المستقبلية ومدى تحقيق ونجاح المتربصين في مسار التكون المهني لديهم.

كما يمكننا القول بأنه كلما كان مصدر اختيار الفرد لمشروع تكوين مهني نابع من رغبة وذاتية الفرد ومحض إرادته كلما كان هناك مستوى مرتفع من النضج المهني من جهة، وكلما كانت هناك دوافع عالية فهي تحرك سلوكيات الفرد وتحفز في تنشيطها من جهة أخرى، بحيث تدل هذه العلاقة على نمو واكتساب بعض الخصائص و الاتجاهات نحو التكوين وعالم الشغل، من خلال عملية اتخاذ القرارات المهنية والتحكم في المعلومات المتعلقة بالعالم المهني .

- معرفة ماذا كانت هناك فروق في النوايا والتطلعات المهنية لدى المتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين المهني على أساس اختيار شخصي والمتربصين الذين اختاروا مشروع التكوين المهني ليس على أساس اختيار شخصي، إذ تم استنتاج من خلال ما تم عرضه بان نوايا المتربصين تختلف بين من التحق بالتكوين على أساس شخصي ومن التحق بالتكوين ليس على أساس شخصي، ويرجع هذا إلى سلوكيات الفرد في اختيار المهنة المناسبة عن قناعة شخصية ودوافع تحفيزية أم هناك سلوكيات أخرى ضاغطة من اجل سد الفراغ.

وبناء على النتائج المستقاة من التناول العلمي والمنهجي نجد أن العلاقة بين النضج المهني والدافعية للإنجاز مرتبط بمجموعة من الخصائص والعوامل التي تتعلق بالفرد على المستوى الشخصي والفكري نحو عملية التوجيه.

ومن خلال هذا يمكن الخروج بمجموعة من الاقتراحات :

- على مختص التوجيه إدماج المتربص في مركز التكوين المهني و التمهيين كعنصر نشط وفعال في اتخاذ القرارات الخاصة بنفسه نحو عملية التوجيه .
- الاهتمام برغبات وميول المتربصين والتصحيح المستمر لمعلوماته المتعلقة بمجالات المهنية واختياراته وفقا لميوله وطموحاته.
- تشجيع المتربصين على الاعتماد على النفس واختيار تخصصات مهنية بكل حرية دون وجود ضغوطات خارجية من طرف الوالدين أو الأصدقاء.
- إعادة النظر في الآفاق المهنية لبعض التخصصات المهنية.

- تنظيم لقاءات بين أولياء الأمور والمتربصين والموجهين يتم من خلالها إعلامهم بكل التخصصات وفي نفس الوقت يطرحون مشاريعهم في الحياة وما مدى إمكانية التوصل إليها عن طريق اختياراتهم المهنية .

- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث حول النضج المهني وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

1. السفاسفة: محمد إبراهيم، أساسيات في الإرشاد والتوجيه النفسي والتربوي، مكتبة الفلاح، الكويت ب ط، 2003.
2. إبراهيم التومي: دور التوجيه والإرشاد المهني في تضيق فجوة مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل، ورشة العمل الإقليمية لمخططي التشغيل دبي 6-7 ديسمبر 2009.
3. احمد أبو اسعد، لمياء الهواري: التوجيه التربوي والمهني، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
4. السعيد عبد العزيز، جودت عزت عطوى، التوجيه المدرسي، مفاهيمه النظرية، أساليبه الفنية، تطبيقاته العلمية، ط1، الجامعة الأردنية، 2002.
5. ألكبسي وآخرون: المنهل في علم النفس التربوي، دار الفكر الكندي، الأردن، 2000.
6. جعفر علي الشيخ: التوجيه والإرشاد المهني ودوره في ضوء تطوير المرحلة الإعدادية، إدارة الخدمات الطلابية استراتيجيات التوجيه المهني المدرسي، مملكة البحرين، 2006.
7. حسين عقيل: فلسفة مناهج البحث العلمي، مكتبة مدبولي، 1999.
8. خليفة عبد اللطيف محمد: الدافعية للانجاز، دار غريب للنشر والتوزيع، ب ط، القاهرة، 2000.
9. ربحي عليان، عثمان محمد غنيم: أساليب البحث العلمي الأسس النظرية وتطبيق العلم، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط4، عمان، الأردن، 2010.
10. الزيات فتحي مصطفى: دافعية الانجاز والانتماء لذوي الإفراط وذوي التفريط التحصيلي، منشورات مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة أم القرى .
11. سامية زناتة: وسائل عمل مستشار التوجيه المدرسي، وظيفتها وكيفية انجازها، الملتقى الجهوي لأسلاك التوجيه المدرسي والمهني أيام 19-20-21- ماي 2003.

12. عبد الفتاح محمد الدويدار: علم النفس الاجتماعي، أصوله، مبادئه، دار المعرفة الجامعية، ب ط، مصر، 1999.
13. علي بن محمد التويجري: تطور التعلم في دول الخليج العربي، مكتبة التربية العربية لدول الخليج، 1988.
14. كامل محمد عويضة: مشكلات الطفل، دار الكتب العلمية، ط1، لبنان، 1996.
15. كاملة الفرخ: عبد الجابر تيم، مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي دار الصفاء، للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 1999.
16. محفوظ جودة: أساليب البحث العلمي في ميدان العلوم الإدارية، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية، دار زهران، عمان، الأردن، 2007.
17. محمد عبد الكريم ابوسل: مدخل إلى التربية المهنية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ط 1، 1998.
18. محمد فتحي الزيتيني: السلوك الاجتماعي للفرد وأصول الإرشاد النفسي، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، ب ط، 2008.
19. مراسلة مفتش التربية والتكوين للتوجيه المدرسي، المتعلقة بتوصيات لتحسين تسيير نشاطات مستشاري التوجيه ومتابعتها وتقييمها واستثمارها، رقم 58 المؤرخة في 14-12-1999.
20. مشري سلاف: علاقة اختيارات التلاميذ الدراسية لميولهم المهنية في ظل التوجيه المدرسي في الجزائر.
21. مقرني محمد و ميحي محمد العابد: مكانة مستشار التوجيه بمؤسسة التعليم الثانوي، مذكرة مكملة لنيل شهادة التكوين، المركز الوطني لتكوين الإطارات بجيدرة ، جوان، 1994.
22. موراى ادوارد: الدافعية والانفعالات، ترجمة أحمد سلامة عبد العزيز ومحمد عثمان نجاتي، مكتبة أصول علم النفس الحديثة، 1988.
23. موسى مطارنة: ورقة بحثية حول رفع مستوى الدافعية للطلبة نحو الدراسة أدوات وأساليب، الكلية العلمية الإسلامية، عمان، 2013.

24. نعيمة الشمام: الشخصية، المنظمة العربية للتربية والثقافة، القاهرة، 197

الرسائل الجامعية

25. بن زاهي منصور: الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للانجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات، رسالة الدكتوراه، غير منشورة، 2006-2007.
26. تزرولت حورية: مشاريع التكوين المهني المتبعة من طرف المتربصين، دراسة المؤشرات السيكولوجية وأهميتها في بناء وتحقيق هذه المشاريع، رسالة ماجستير، غير منشورة، الجامعة الجزائرية، 1967-1996.
27. الحامد محمد معجب: قياس دافعية الانجاز الدراسي على بيئة السعودية، مجلة رسالة الخليج العربي، عدد 58، 1996.
28. الرشيد بشير وصال: نظريات الاختيار وتطبيقاتها في علم النفس، مجلة النشر العلمي، جامعة الكويت، المجلد 16، 1999 .
29. الرواد ذيب: أثر برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه الجمعي المهني على النضج المهني واتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف العشر في مدارس محافظة معان، رسالة ماجستير، غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن، عمان، 1996.
30. الشرعة حسن: علاقة مستوى الطموح والجنس بالنضج المهني لدى طلبة الصف الثانية ثانوي، الأردن، جامعة مؤتة، المجلد 13، العدد 05، 1998.
31. الشهري: قيم العمل ودافعية الانجاز والانتماء لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة، رسالة الماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة ام قري، 1424 .
32. عبد الحميد: النضج المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة وتقدير الذات، دراسة مقارنة وفقاً للجنس محل الإقامة، حوليات مركز البحوث والدراسات النفسية، جامعة القاهرة، كلية الأدب، الحولية الثالثة، الرسالة الثانية، 2007.

33. القحطاني، مسفر بن سعد: اثر التدريب على مفهوم الذات ودافعية الانجاز، رسالة الماجستير، غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، 1990.
34. مبارك خضر ديب: أثر برنامج تدريبي في الارشاد والتوجيه الجمعي المهني على النضج المهني واتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العشر في ميدان مديرية الخليل، رسالة ماجستير، غير منشورة، فلسطين، جامعة القدس، 2002.
35. المطارنة، سحر لافي: الهوية النفسية وعلاقتها بمستوى النضج المهني لدى طلبة الثانية ثانوي في محافظة الحرك، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن، 1995.
36. وصل الله عبد الله حمدان السواط: فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول بمحافظة الطائف، رسالة دكتوراه، غير منشورة، جامعة ام القرى، 2008.

المراجع باللغة الأجنبية

37. Ben shoof ,et Kroger,S,lScalla,V,carrernaturity and academic a achievement in college students with disabilities ,the journal Rehabilitation (1990)
38. –Boucenna (M)chriratiMearbine (D)zahi(ch)element pour un problématique ,lourient en Algerian .
39. [http:// www.waradilarab.com/T99700.topic](http://www.waradilarab.com/T99700.topic)
40. Kwaik Yam Azaki ,Y ,the effects of preenty career naturity and support networks in work ,place on new comers ,mental health . journal of occupational health (2006)

41. Levinson, F., Oser, P., D., Scalla, S., of Kie Wra, K., Six approaches to the assessment of career maladjustment journal of counseling and development 1998
42. Osipow, Samula theories of career development New Jersey : Prentice .Hall (1983)
43. Savickas, M. D. Briddick, W. & Wathins, C. & Wathins, C. Edward, J. R. the relation of career maturity to personality type and social adjustment journal of career assessment
44. THOMAS, G. THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKER ALIENATION AND WORK RELATED BEHAVIOR? JOURNAL OF VOCATIONAL BEHAVIOR? VOL 10 167.179. AL

السلامة الحقيقية

الأخ الفاضل، الأخت الفاضلة.....السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

في إطار إنجاز بحث علمي يسرنا أن نضع بين يديك هذا الاستبيان والذي يحتوي على مجموعة من العبارات ونرجو منك أن تقرأ كل عبارة على حدة جيدا وتحيب عليها بوضع العلامة (X) في الخانة المناسبة.

نرجو أن تحيب على كل العبارات ولا تترك أي عبارة دون إجابة، كما ينبغي، أن تختار إجابة واحدة لكل عبارة.

ولا توجد عبارة صحيحة وأخرى خاطئة مادمت تعبر عن رأيك بكل موضوعية ، وإجابتك ستحظى بالسرية التامة وتستخدم في البحث العلمي.

1- البيانات الشخصية:

- الجنس: ذكر () أنثى ()

- السن :

-المستوى الدراسي :

2- معلومات حول مسار التكوين :

- نوع التكوين (التخصص) الذي تتابعه حاليا ؟

- المدة المحددة للتخرج (اذكرها بالشهور)

- تاريخ التحاقك بمركز التكوين

- الشهادة التي تخضر لها

- هل التحقت بهذا التخصص نتيجة اختيار شخصي (بمحض إرادتك وقناعتك الشخصية).

لا

نعم

* في حالة نعم , هل هذا راجع إلى (يمكنك اختيار أكثر من إجابة واحدة):

- اقتناعك بان هذا التخصص يناسب رغباتك فعلا

- كانت لديك المعلومات الكافية حول هذا التخصص

- كانت لديك استعدادات وموهبة نحو هذا التخصص

* في حالة لا , لماذا (يمكنك اختيار أكثر من إجابة واحدة):

- من اجل تحقيق رغبة والديك

- استجابة لنصائح المعلمين والأصدقاء

- لم نجد شيء آخر

- ماذا تريد أن تفعل بعد الانتهاء من التكوين الحالي؟ (رتب الفقرات التالية حسب رغبتك الفعلية بعد التكوين وهذا من

1 إلى 5

- البحث عن عمل يناسب تخصصك الحالي

- البحث عن أي عمل

- البحث عن عمل في ميدان يختلف تماما عن تخصصك الحالي

- البحث عن تكوين في تخصص آخر

- حالات أخرى

المثال التوضيحي:

إذا كانت العبارة تنطبق مع رأيك يمكنك وضع العلامة (X) كما هو واضح في المثال أدناه:

معارض جدا	معارض	لا ادري	موافق	موافق جدا	أفضل القيام بواجباتي المدرسية في أحر لحظة
			X		

الاستبيان

مقاييس النضج المهني

الرقم	العبارة	موافق جدا	موافق	لا ادري	معارض	معارض جدا
01	التحقت بالتكوين لأنني أحب هذا التخصص					
02	أفضل القيام بواجباتي المدرسية في آخر لحظة					
03	إنني ترددت كثيرا قبل الدخول إلى هذا التخصص					
04	اعتقد أن معلوماتي عن جميع تخصصات التكوين كافية					
05	اشعر أن الوقت الذي اقضيه في القسم لا يمر بسرعة					
06	لا أبذل جهدا كبيرا في القيام بواجباتي المدرسية					
07	إنني على اطلاع بمختلف القطاعات التي تشغل المتخرجين من أمثالي في نفس التخصص					
08	اتخذ قراراتي بنفسني في غالب الأحيان					
09	أرى أن الهدف الرئيسي من الدراسة هو الحصول على المعارف والشهادات التي تمكنني من ضمان المستقبل					
10	اعتقد إنني سأضل متمسكا بتخصصي					

					حتى ولو كان من المحتمل جدا أن ارسب فيه	
					استطيع إعطاء معلومات كافية عن ميولي واهتماماتي المهنية لو طلب مني ذلك	11
					التحقت بهذا التخصص بعد اقتناعي بإمكانية النجاح فيه أكثر من التخصصات الأخرى	12
					أرى انه ليس من الضروري بالنسبة لي التفكير في المشاريع المهنية على المدى البعيد	13
					إذا كانت لدي فرصة الحصول على عمل يناسب تخصصي الحالي,فإنني لن اقبل عروض عمل في ميادين أخرى	14
					لم أكن على دراية واسعة بمحتوى التخصص قبل أن التحق به	15
					عندما انوي أداء عمل ما,غالبا ما أقوم بتنفيذه بدون تردد	16
					اشعر دوما وكأنني لا أملك وقت فراغ	17
					أفضل قضاء معظم وقتي في القيام بواجباتي المدرسية	18
					لا أملك معلومات كافية حول حوادث العمل والأخطار المهنية التي يمكن أن تصادفني مستقبلا عند ممارسة مهنة التخصص	19
					فضلت اختيار تخصصي بنفسني	20

					اعتقد أن مرحلة المراهقة هي مرحلة ينبغي للفرد فيها أن يخطط لمستقبله	21
					أنا مستعد لمواصلة التكوين في نفس التخصص حتى ولو كان من المحتمل أن لا أجد عملا فيه بسهولة	22
					لا املك المعلومات الكافية حول إمكانياتي وقدراتي	23
					أسعى غالبا للبحث عن اكبر قدر من المعلومات المهنية الضرورية لي قبل اتخاذ أي قرار في مجال التكوين	24
					لدي مشروع مهني واضح في المستقبل	25
					أفضل قضاء معظم وقتي في ممارسة نشاطات ليست لها علاقة بتخصصي	26
					بالرغم من كل المعلومات التي تحصلت عليها عن التخصص إلا انه مازال يبدو لي مجالا غامضا	27
					أترجع عن قراراتي في اغلب الأحيان	28
					أعيش حياة مليئة بالنشاط لا تجعلني اشعر بطول الوقت	29
					أحب أن اجتهد دائما حتى أكون الأول في القسم	30
					اعرف جيدا مختلف الأدوار التي يرجى مني القيام بها مستقبلا عند التحاقني بمهنة تخصصي	31

					أحاول غالبا حل مشكلاتي لو حدي دون الاعتماد على مساعدة الغير	32
					أفضل أن تربطني بالأشخاص نشاطات مهنية وخطط مستقبلية	33
					أنا مستعد لمواصلة التكوين حتى ولو كنت مضطرا للابتعاد عن مقر سكني	34
					أجد صعوبة كبيرة في إعطاء توضيحات عن مشاعري المهنية المستقبلية في الوقت الحالي	35
					التحقت بهذا التخصص بعدما تأكدت أنه التخصص الذي يناسبني	36

مقياس الدافعية للانجاز

الرقم	العبارات	موافق جدا	موافق	لا ادري	معارض	معارض جدا
01	أحب انجاز أعمالي بسرعة					
02	أبدل قصار جهدي من اجل أن انجح في عملي					
03	اشعر بالمسؤولية الكبيرة تجاه ما أقوم به من عمل					
04	أحب الاطلاع على الأمور الجديدة التي تخص عملي					
05	أسعى إلى تحسين وتجديد معلوماتي المهنية					
06	أحب التنظيم في عملي					
07	أحاسب نفسي على ما أنجزته خلال اليوم					
08	احترم بالأشخاص الذين يحققون نجاحا في أعمالهم					
09	احترم المسؤول الذي يناقشني فيما أنجزت من عمل					
10	لا أبادر إلى حل المشكلات المهنية التي تعترضني					
11	اعتقد أن ما يقوم به زملائي من انجازات أمر تافه					
12	أعتقد أن نجاحي في حياتي متوقف على نجاحي في العمل					
13	أحب المناقشة مع زملائي حول أي عمل أقوم به					
14	أحب مصاحبة العمال الذين يتقنون أعمالهم					