



جامعة وهران 2 - محمد بن أحمد

كلية: العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس والارطونيا

الأسرة والقرار المهني لدى متربي التكوين المهني
من وجهة نظر المتربين
(مذكرة ماستير علم النفس الأسري)

الطالبة:

حماش خديجة

المشرف:

أ.د. هاشمي أحمد

السنة الجامعية 2016-2017



إهداء

إلى من أقول لها اشتقت إليك إلى صاحبة الروح الطاهرة

جمتي الحنونة رحمها الله وأود خلها فسيح جناته.

إلى أغلى ما في الوجود وإلى أسماء كلمتين أبي وأمي رمز العطاء والحنان حفظهما الله.

إلى رفيقات حياتي إلى من شاركني عمري كله وأهداهم الله لي إلى أختي "إيمان" و "فاطمة"

إلى من اعتبرهم إخوتي الذين لم يحببهم الله لي "كتاف عبد القادر" و "بن قراش محمد أمين"

إلى رفيقات وبني الجامعي "سليمة" و "نجات"

إلى كل زملائي طلبة ماستير علم النفس الأسري

إلى كل من نسيه قلبي وتذكره قلبي.

شكر وتقدير

أحمد الله كثيراً يليق بمقامه القدير وأشكره جزيلاً لعظمته وعطفه الجليل الذي يسر لي عملي
وحقق لي مطامحي.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى من منخني جد وفته للعمل معي إلى وكان القدوة والسند لي
ولم يبخل علي بنصائحه القيمة أ.د. هاشمي أحمد

كما أرفع كلمة الشكر إلى كل أستاذ أفادني بعلمه من أول المراحل الدراسية حتى هذه اللحظة

وإلى أساتذة جامعة جيلالي اليابس - سيدي بلعباس خاصة أ. جمال ياسين

والشكر الموصول إلى لجنة المناقشة لقبولها مناقشة موضوع الدراسة

والشكر إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا البحث من قريب أو بعيد

وشكراً

ملخص الدراسة

اهتمت الدراسة الحالية بالكشف عن طبيعة العلاقة بين الأسرة والقرار المهني لدى متربصي

التكوين المهني ومن وجهة نظرهم.

وقد هدفت أيضا إلى التعرف على هذه العلاقة في ظل بعض المتغيرات الوسيطة وهي المستوى

الاقتصادي الاجتماعي و التعليمي للأسرة و مهنة الأسرة حسب الجنس و لجمع بيانات هذه الدراسة، تم

الاعتماد على الأدوات الآتية:

- المقابلة

- الملاحظة

- السجلات والوثائق

- الاستبيان

وبعد التأكد من صلاحية الاستبيان للاستخدام من خلال دراسة خصائصه السيكومترية

تم تطبيقه على عينة من متربصي مؤسسات التكوين المهني بمركز التكوين المهني والتمهين "بورومي

مولاي" سيدي بلعباس قوامها (450) متربصا، ووصفت النتائج كميًا باستخدام الأساليب الإحصائية.

وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة يؤثر في اتخاذ القرار المهني أولا يليه المستوى التعليمي للأسرة

ثم مهنة الأسرة وهي المؤثر الأخير في اتخاذ القرار المهني .

- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار المهني حسب المستوى التعليمي للأسرة من حيث

متغير الجنس

- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار المهني حسب المستوى الاقتصادي والاجتماعي

للأسرة من حيث متغير الجنس.

- يوجد فروق في اتخاذ القرار المهني لمهنة الأسرة بين الذكور والإناث.

وقد نوقشت النتائج في ضوء الجانب النظري والدراسات السابقة .

المحتويات

إهداء

شكر وتقدير

ملخص الدراسة

المحتويات..... أ - ح

الصفحة

خطة المذكرة

01..... المقدمة

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

05..... إشكاليات البحث

06..... فرضيات البحث

06..... أهمية اختيار الموضوع

07..... أهداف الدراسة

08..... أسباب اختيار الموضوع الدراسة

08..... مفاهيم اصطلاحية

09..... مفاهيم إجرائية

09..... حدود الدراسة

10..... الدراسات السابقة

الفصل الثاني : الأسرة

23..... تمهيد

24..... 1- تعريف الأسرة

27..... 2- خصائص الأسرة

30..... 3- أنماط الأسرة

33..... 4- وظائف الأسرة

37..... 5- نظريات الأسرة

40..... 6- العلاقات الأسرية

43..... 7- العوامل المؤثرة في الاتجاهات الأسرية

46..... خلاصة

الفصل الثالث : القرار

48.....	تمهيد.....
49.....	1 - مفهوم القرار
52.....	2- أنواع و مقومات القرار
53.....	3- أسس اتخاذ القرار المهني
55.....	4- مراحل اتخاذ القرار
58.....	5- خصائص اتخاذ القرار
60.....	6- نظريات اتخاذ القرار
74.....	7- العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار.....
83.....	8- صعوبات اتخاذ القرار
84.....	خلاصة.....

الفصل الرابع : مترص التكوين المهني

86.....	تمهيد
---------	-------------

I. المترص

87.....	1- تعريف المترص
87.....	2- مصطلحات ومفاهيم.....
90.....	3- مراحل التحاق المترص بالتكوين المهني
94.....	4- أهمية تكوين المترص.....
95.....	5- أقسام تكوين المترص ومدى كفايتها
96.....	6- أنماط تكوين المترصين
98.....	7- مستويات تأهيل المترصين

II. تعريف التكوين المهني

100.....	تمهيد
103.....	1- مفهوم التكوين المهني
103.....	2- مفهوم التكوين المهني
109.....	3- أهمية التكوين
110.....	4- مبادئ التكوين

112.....	5- أهداف التكوين
115.....	6- علاقة قطاع التكوين المهني بقطاعي التعليم والعمل
118.....	7- صعوبات التكوين المهني في الجزائر
119.....	8- إصلاح التكوين المهني
123.....	خلاصة

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة

125.....	تمهيد
125.....	1- منهج الدراسة
126.....	2- الدراسة الاستطلاعية
136.....	3- الدراسة الأساسية

الفصل السادس : عرض نتائج الدراسة و مناقشتها

139.....	تمهيد
139.....	1- عرض نتائج الدراسة
157.....	2- مناقشة نتائج الدراسة
165.....	الخاتمة

قائمة المصادر والمراجع.

الملاحق.

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
30	يوضح خصائص الأسرة التقليدية و الحديثة	01

98	يوضح تصنيف مستويات التأهيل حسب الشهادة	02
99	يوضح الشعب المهنية وعدد التخصصات	03
127	يوضح التخصصات النشطة في المؤسسة التكوينية (نمط التكوين اقامي)	04
128	يوضح التخصصات النشطة في المؤسسة التكوينية (نمط التكوين تمهين)	05
128	يوضح التخصصات النشطة في المؤسسة التكوينية(نمط التكوين الدروس المسائية)	06
129	يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية و مواصفاتها	07
133	يوضح نتائج تحكيم البنود التي تحتاج إلى تعديل	08
133	يوضح نتائج تحكيم البنود التي تحتاج إلى حذف	09
133	يوضح معاملات الارتباط بين أبعاد الاستمارة والدرجة الكلية	10
134	يمثل ثبات ألفا كرومباخ للاستبيان	11
135	يمثل ثبات الدرجة الكلية ألفا كرومباخ للاستبيان	12
139	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	13
140	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الاختصاصات	14
141	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستويات التأهيلية	15
142	يبين أساس توجيه بعض الأسر أبنائها	16
143	يبين تفهم الأسر للقرار المهني	17
144	يبين مدى تناسب التخصص مع الميول	18
145	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي (للأبوين)	19
146	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للإخوة	20
147	توزيع أفراد العينة حسب الدخل	21
148	توزيع أفراد العينة حسب نوع السكن	22
149	يبين رغبة الباحثين في مساعدة أسرهم	23
150	يبين الانفصال المبكر عن الدراسة	24
150	توزيع أفراد العينة حسب مهنة (للأبوين)	25
152	توزيع أفراد العينة حسب الشعبة المهنية (للأبوين)	26

153	توزيع أفراد العينة حسب الشعبة المهنية	27
154	يوضح الخلفيات الأسرية التي تؤثر في اتخاذ القرار المهني	28
155	يوضح الفروق في اتخاذ القرار المهني حسب المستوى التعليمي للأسرة من حيث متغير الجنس	29
156	يوضح الفروق في اتخاذ القرار المهني حسب المستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة من حيث متغير الجنس	30
156	يوضح الفروق في اتخاذ القرار المهني لمهنة الأسرة بين الذكور والإناث	31

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
51	يوضح عملية اتخاذ القرار	01
73	يمثل التشابهات السيكلوجية بين البيئات المهنية والأنماط الشخصية والتفاعلات بينهما	02
111	دائرة مغلقة للتغذية المرتدة	03

116	يوضح العلاقة بين التكوين المهني وقطاع التعليم والعمل	04
140	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	05
142	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التأهيلي	06
143	يبين أساس توجيه الأسر لأبنائها	07
144	يبين تفهم الأسرة للقرار المهني	08
145	يبين مدى تناسب الميل مع التخصص	09
146	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للأبوين	10
147	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للإخوة	11
148	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الدخل	12
149	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكان السكن	13
149	يوضح رغبة المبحوثين في مساعدة أسرهم	14
150	يبين الانفصال المبكر عن الدراسة	15
151	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مهنة الأب	16
152	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مهنة الأم	17

خطة المذكرة

المقدمة

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

إشكاليات البحث

فرضيات البحث

أهمية اختيار الموضوع

أهداف الدراسة

أسباب الدراسة

مفاهيم اصطلاحية

مفاهيم إجرائية

حدود الدراسة

الدراسات السابقة

الفصل الثاني : الأسرة

1- تعريف الأسرة

2- خصائص الأسرة

3- أنماط الأسرة

4- وظائف الأسرة

5- نظريات الأسرة

6- العلاقات الأسرية

7- العوامل المؤثرة في الاتجاهات الأسرية

الفصل الثالث : القرار

1 - مفهوم القرار

2- أنواع و مقومات القرار

3- أسس اتخاذ القرار المهني

4- مراحل اتخاذ القرار

5- خصائص اتخاذ القرار

6- نظريات اتخاذ القرار

7- العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار

8- صعوبات اتخاذ القرار

الفصل الرابع : متربص التكوين المهني

I. المتربص

1- مفهوم المتربص

2- مصطلحات ومفاهيم

3- مراحل التحاق المتربص بالتكوين المهني

- 4- أهمية تكوين المتربص
- 5- أقسام تكوين المتربص ومدى كفايتها
- 6- أنماط تكوين المتربصين
- 7- مستويات تأهيل المتربصين

II. تعريف التكوين المهني

- 1- مفهوم التكوين المهني
- 2- مصطلحات ذات الصلة
- 3- أهمية التكوين
- 4- مبادئ التكوين
- 5- أهداف التكوين
- 6- علاقة قطاع التكوين المهني بقطاعي التعليم والعمل
- 7- صعوبات التكوين المهني في الجزائر
- 8- إصلاح التكوين المهني

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة

- 1- منهج الدراسة
 - 2- الدراسة الاستطلاعية
 - 3- الدراسة الأساسية
- ### الفصل السادس : عرض نتائج الدراسة و مناقشتها
- 1- عرض نتائج الدراسة
 - 2- مناقشة نتائج الدراسة

الخلاصة

الخاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

المقدمة

يعد العنصر البشري من العناصر المهمة و الدعامة الأساسية للأداء التي ترقى به المنظمات، كما انه المحرك الرئيسي لجميع نشاطات المنظمة خاصة عندما يتميز بمهارات وقدرات تتلاءم مع طبيعة العمل الذي يمارسه في المنظمة، مما يجعله من أهم المقومات الأساسية و العصب الرئيسي والعمود الفقري لنجاح و تطور المؤسسة، فكل مؤسسة ترغب بالاحتفاظ بأفضل موظفيها و خاصة هؤلاء الذين يتمتعون بقدرات و مهارات عالية حتى تضمن البقاء و الاستمرار و المنافسة لمواجهة التغيرات الداخلية و

الخارجية، و لهذا بدأت الكثير من المنظمات بالاهتمام بالمسارات الوظيفية موظفيها، فأصبحت تركز على تحقيق التوافق والتطابق بين الأفراد من جهة

و بين الوظائف و النمو الوظيفي من جهة أخرى مع وضع الرجل المناسب في المكان المناسب و تدعيم المهارات و القدرات وخلق الدافعية و إعطاء الفرص الوظيفية المختلفة للموظفين. و تحقيق أهدافه و أهداف المنظمة، خاصة مع ما توفره الوظيفة لشاغلها من إشباع لاحتياجاته الأولية و الثانوية و ما تمنحه عن مكانة

و مصدر دخل يجعله قادرا على تحقيق طموحاته الآنية و المستقبلية. فالمسار الوظيفي يعني تفكير الأفراد في ضرورة القيام باختيارات مضبوطة و منسجمة وفق قدراتهم و كفاءاتهم و طموحاتهم بطريقة تضمن تحقيق الأهداف الشخصية و أهداف المنظمة التي يعملون بها ولا تتم إلا بتفهم الفرد لنفسه و تحديد تصورات و معرفته و تطوير قدراته و مهاراته و تحقيق انسجامه و اندماجه

داخل بيئة العمل، و معرفة الوظيفة التي سيبدأ منها، و الوظائف المحتمل أن يرقى إليها خلال حياته الوظيفية ، ولكن هذا الاتجاه نحو الوظيفة لم يكن بين عشية وضحاها، فالفرد في حياته يمر بمراحل عمرية لكل منها تأثير على حياته و سلوكه و حتى ذوقه و اختياراته خاصة في مرحلة الشباب التي يكون الميل فيها إلى الاستقلالية و يتجلى ذلك في كثير من الأمور و مما لاشك فيه أن التخصص المراد الالتحاق به سواء في المجال الأكاديمي أو المجال المهني . و مما لا شك فيه أن الاختيار الأنسب للقرار المهني له اثر كبير في رسم معالم مستقبل المتربصين في التكوين المهني بعد تخرجه بل لحياتهم كلها باعتبار أن هذا الاختيار هو مشروع الحياة ، إذا بني هذا الاختيار على معايير علمية صحيحة تجعله اقرب و أكثر ملامسة

لاحتياجاتهم و إمكانياتهم و لكن تتداخل عدة عوامل في اختيار التخصص الدراسي منها الأسرة، الأصدقاء، و المؤسسة التكوينية، الأعراف و العادات.

و مما لاشك أن للأسرة دورا فاعلا في توجيه الأبناء و إرشادهم في رسم معالم مستقبلهم، من واقع تجربة عاشوها أثناء التحاقهم بالدراسة، و المستقبل الزاهر للابن هو حلم أي أسرة، لكن كثيرا ما تتعارض رغبات الآباء مع رغبات الأبناء خاصة بعد انفصال الابن عن الدراسة و توجهه إلى قطاع التكوين المهني ما يخلق صراع داخل الأسرة ، مما يجعل الآباء يرغبون أبناءهم على الالتحاق بتخصص معين و إرغامهم على ما يريدون هم من تخصص و ينطوي هذا التدخل تحت المساعدة على الاختيار بحكم خبرة أفراد الأسرة و لأنهم أدري بمصلحة الابن حتى و إن تعارض هذا مع ميولاتهم .

وهذه المشكلة يعاني منها أغلي المتربصين فهي تجعلهم في حيرة من أمرهم و يصبحون مشتتون بين رغباتهم و رغبات الأهل. لذا نلتمس أن هناك ترددا لدى المتربص عند اختياره للتخصص الذي يرضي طموحاتهم و ما تريده الأسرة ، في حين نجد أن بعض المتربصين يعانون من سوء التكيف المهني و عدم مقدرتهم على إتمام فترة التكوين و انه ماذا استمروا فان الفشل سيداهمهم جراء استسلامهم لرغبة أوليائهم . مما يتسبب في ضياع جهودهم و سنوات من عمرهم عند لجوئهم إلى تغيير التخصص أو إعادة التوجيه

ليعيد مدة التكوين في تخصص آخر من جديد، ويظل المتربص في دوامة و في حلقة مفرغة و يصبح ضحية سوء التوجيه أو نقصه، و تؤثر كل تلك المعطيات على مدة تكوينه، و التي قد تتسبب في تسريه و انسحابه عن التكوين نهائيا ، نظرا لشعوره بالإحباط و انه شخص فشل في المجال الدراسي و المهني و بالتالي إهدار لتلك الموارد البشرية التي هي تركيبة القوى العاملة المستقبلية.

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

إن الأمر السائد في الوقت الحالي هو أن الشباب يواجهون مشكلات متعددة من أجل تحقيق أهدافهم و تطلعاتهم الوظيفية خاصة أولئك الأفراد الذين أغلقت المدارس أبوابها في وجوههم ولم يتبقى لهم مكان آخر يلجئون إليه لإعادة تأهيلهم و إدماجهم في المجتمع لكن بصورة مهنية.

لذا فالاختيار المهني لهؤلاء المتربصين يشكل تحديا كبيرا لنقص وعيهم و إلمامهم بمتطلبات سوق العمل بل و يتعدى ذلك إلى عدم معرفتهم للتكوين و التخصصات المتوفرة فيه.

لذا يحتاج المتربصين إلى مهارات اتخاذ القرار المهني حتى يتمكنوا من تكوين صورة متكاملة عن قدراتهم وإمكانياتهم، و تقديم المساعدة لهؤلاء حتى يتخذوا قرارات تتصف بالعقلانية. لذا ينبغي توفر المعلومات الصحيحة لدى المتربص عن عالم المهن، و فرص العمل المتاحة لهم.

كما أن عملية اختيار التخصص سترتب عليها العديد من القرارات الخاصة مستقبلا لذا فان لم يكن له نضج مهني فانه سيقوم باختيار عشوائي أو مصادفة للتخصص أو بأخذ آراء أقرانه أو ضغط والديه مستعبدا بهذا ميوله و اهتماماته و تخطيطه الشخصي المستقبلي لمساره الوظيفي المهني. وهذا ما لاحظته كمستشارة التوجيه و التقييم و الإدماج المهنيين بمركز التكوين المهني لدى الكثير من المتربصين حيرة و تغيير للتخصصات أو الانفصال و التسرب المهني و هذا دليل على افتقاره للتربية المهنية ونقص النضج المهني و عدم ثقتهم لأنفسهم.

و ما أكد بوجود مشكلة حقيقية معاناة اسر المتربصين من خلال زياراتهم المتكررة للمستشار وقلقهم على مستقبل أولادهم خاصة بعد انفصالهم الكلي عن الدراسة و هنا يخلق تعارض بين ما يريده و ما تطمح إليه الأسرة. ومن هنا نطرح الإشكالية التالية: **فماهي خلفيات الأسرة في اتخاذ القرار المهني؟**

الإشكاليات الجزئية:

هل يوجد فروق في اتخاذ القرار المهني حسب المستوى التعليمي للأسرة من حيث متغير الجنس؟
هل يوجد فروق في اتخاذ القرار المهني حسب المستوى الاجتماعي و الاقتصادي للأسرة من حيث متغير الجنس؟

هل يوجد فروق في اتخاذ القرار المهني حسب مهنة الأسرة بين الذكور والإناث؟
الفرضية العامة:

ترجع خلفيات الأسرة في اتخاذ القرار المهني إلى المستوى التعليمي، المستوى الاقتصادي والاجتماعي أو ضمانا لاستمرار مهنتها

الفرضيات الجزئية:

يوجد فروق في اتخاذ القرار المهني حسب المستوى التعليمي للأسرة من حيث متغير الجنس.
يوجد فروق في اتخاذ القرار المهني حسب المستوى الاجتماعي و الاقتصادي للأسرة من حيث متغير الجنس.

يوجد فروق في اتخاذ القرار المهني حسب مهنة الأسرة بين الذكور والإناث.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في تناولها لأحد الموضوعات البحثية ذات الأهمية في حياتنا وهو اتخاذ القرار باعتبار أن القرار الذي يتخذه الفرد في اختيار مهنته من أهم القرارات التي يتخذها الفرد في حياته حيث يتوقف على هذا القرار مستقبل الفرد ومدى نجاحه في الحياة المهنية كما يتأثر الفرد في اتخاذه لهذا القرار بمجموعة من الاعتبارات الذاتية والبيئة الاجتماعية.
ويتوقف نجاح الفرد في عمله على مدى اختيار مهنته على أساس سليم، عندما يتخرج يقابله الاختيار المهني ومن ثم اتخاذ القرار وهذا تحديد مصير.

فيمكن تحديد أهمية الدراسة الحالية في الآتي:

- أنها تسلط الضوء على إحدى مؤسسات التنشئة الاجتماعية و هي الأسرة التي تعد اللبنة الأولى التي ينشأ فيها الطفل و يبنى اتجاهاته.

- تكتسب هذه الدراسة أهميتها من طبيعة و حيوية موضوع التكوين المهني باعتباره عملية ضرورية تؤدي إلى تكوين مختلف شرائح المجتمع و الشباب المفصول من الدراسة.
- الدور الفعال الذي يحققه التكوين المهني باعتباره وظيفة جوهرية مهمة في مختلف المؤسسات.
- تستمد الدراسة أهميتها أيضا من خلال ما يسهم به التكوين المهني في التصدي للتغيرات البيئية الداخلية و الخارجية و تنمية مهارات المتربص التي تساعد على التأقلم مع العمل و مع المجتمع.
- تحسيس خريجي التكوين المهني بان لهم الدور الفعال في تنفيذ خطط التنمية الشاملة للبلد باعتبارهم قوة عاملة حقيقية.
- الحرص على إعداد متربص مؤهل و متخصص و ذلك بتنمية خاصية النضج المهني لديه.
- احتياج متربصي التكوين إلى تنمية ذاتهم الأكاديمية المهنية.
- إحداث التوافق المهني و محاولة التقليل من ظاهرة التسرب من خلال التوجيه إلى التخصص الصحيح.

أهداف الدراسة:

- التعرف على طبيعة العلاقة بين القرار المهني و الأسرة و مدى تأثيرها عليه.
- التعرف على تأثير المكانة الاجتماعية و الاقتصادية و التعليمية للأسرة على اتخاذ القرار المهني
- تحسين و تطوير مهارات الاختيار وفق القرار المهني السليم.
- معرفة العوامل التي تتحكم في القرارات المهني لمتربص التكوين المهني.
- جعل المتربص في وضعية اكتشاف مهن جديدة و التعرف على طريقة تفكيره ازاء سوق العمل.
- الوقوف على العوائق التي قد تؤثر على القرار المهني لديه
- مساعدة المتربص على وضع أهداف مهنية موضوعية سليمة يمكن تحقيقها ووضعها ضمن مشروع مهني مستقبلي.

- مراعاة المتربص لميوله و رغباته أثناء اختياره للتخصص المهني و تنمية ثقته بنفسه.
- الكشف عن الصعوبات التي تعترض المتربص أثناء اختياره المهني و ما تطمح إليه أسرته.
- المساهمة في تنمية الإنسان و إثراء الدراسات النفسية و الاجتماعية.

أسباب اختيار الموضوع:

الأسباب الذاتية :

- اهتمامي الشخصي بموضوع القرار المهني عن غيره من المواضيع الأخرى و رغبتى الشخصية في الاضطلاع و معرفة الموضوع خاصة في قطاع التكوين المهني.

- ميول و رغبة تقديم دراسة علمية يستفاد بها في الحياة المهنية.
- مساعدة المترشحين في اتخاذ القرار المهني لأنه قرار مشروع الحياة
- اختصاصي المهني.

الأسباب الموضوعية:

- قلة الدراسات عن القرار المهني لمترصي التكوين المهني حسب علم الباحثة.
- يعتبر الموضوع من الموضوعات الهامة التي تهتم بالعنصر البشري لما يلعبه هذا الأخير من دور فعال في التنمية.

- السعي من خلال الدراسة معرفة موقع المتربص من اتخاذه لقراره المهني.
- التعرف على محددات الدراسة إن كان لها تأثير كبير في تمثل المتربص و مشروعه لقراره المهني.

مفاهيم اصطلاحية:

➤ **الأسرة:** " الخلية الأساسية التي يقوم عليها كيان أي مجتمع من المجتمعات لأنها البيئة الطبيعية الأولى التي يولد فيها الطفل وينمو ويكبر حتى يدرك شؤون الحياة ويشق طريقه فيها." (رابح تركي، 1990، ص 16)

➤ **القرار المهني:** يعرف عبد الكريم درويش القرار على أنه "النتائج النهائي لحصيلة مجهود متكامل من الآراء و الأفكار و الاتصالات و الجدل والدراسات التي تمت في مستويات مختلفة في المنظمة". (عبد الكريم درويش، وليلي ثكلا، 1976، ص 438)

➤ **المتربص:** الفرد المؤهل عمليا لدرجة تمكنه من أداء مهام عمله كما أنه يكتسب خبرة من الزمن تساعد على التكيف والتأقلم مع التغيرات المختلفة. (بن قبلان يوسف مُجَّد، 1991، ص 151)

➤ **التكوين المهني:** كما يعرف التكوين المهني بأنه " رأسمال لا يمكن هدره، فيلج جانب ما يتضمنه من معارف تحديد المهارات والقدرات وتحفيز، فانه مكون من مكونات الحضارة الصناعية المعاصرة التي تقوم على التخصص الدقيق المتجدد". (بلقاسم سلاطينة، 2001، ص 130)

مفاهيم إجرائية:

➤ **الأسرة:** هي الوسط الذي يحقق للفرد إشباعه الطبيعي والاجتماعي بصورة شرعية يقرها المجتمع وذلك تحقيقا لغاية الوجود الاجتماعي وإشباعا لعواطف النظم التي تتكون منها الأسرة من نظام الأبوة

والأمومة والأخوة، و تمارس قواعد للضبط الاجتماعي على أفرادها ويتم هذا الضبط من خلال التشئة الاجتماعية التي توفرها الأسرة لأفرادها وبالخصوص الأبناء.

➤ **القرار المهني:** القدرة التي تصل بالفرد إلى حل مشكلة اعتراضية أو موقف محير، وذلك باختيار حل من بين البدائل الموجودة أو المبتكرة، وهذا الاختيار يعتمد على المعلومات التي جمعها الفرد حول المشكلة ، وعلى القيم ، والعادات، والخبرة، والتعليم، والمهارات الفردية.

➤ **المتربص:** وهم المتكونون المسجلون بمراكز التكوين المهني لمدينة سيدي بلعباس للسنة التكوينية 2016/2017 والمحدد سنهم ب15 سنة فما فوق، قصد الحصول على معارف ومهارات في التخصص المختار، ويتوجون في نهاية التكوين بشهادات مهنية

➤ **التكوين المهني:** هو حجر الزاوية في أية سياسة تهدف إلى تحقيق ما يسمى بالتنمية كما أن استيعاب الأيدي العاملة، ووضع سياسة متكاملة في هذا السياق يتطلب بالضرورة وضع خرائط للتكوين ينشر فيها كل احتياجات الاقتصاد الوطني من مختلف المهارات.

حدود الدراسة: اقتصرت هذه الدراسة على الحدود التالية

1- الحدود البشرية: تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من متربصي التكوين المهني وفي مختلف التخصصات والمستويات التأهيلية.

2- الحدود المكانية: يتحدد المجال الجغرافي لهذه الدراسة بولاية سيدي بلعباس على مستوى مركز التكوين المهني والتمهين "بورومي مولاي".

3- الحدود الزمانية: تم تطبيق الجانب الميداني من هذه الدراسة خلال السنة التكوينية 2016-2017 .

الدراسات السابقة

الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: دراسة "عبد اللطيف مُجَّد خليفة" كانت تحت عنوان تقدير كل من المكانة

الاجتماعية والاقتصادية للمهنة لدى عينة من أفراد المجتمع المصري
و قد هدف الباحث من خلال هذه الدراسة الوصول إلى ما يلي:

- تحديد مجموعة المهن التي تقع في المستويات المختلفة لكل من المكانة الاجتماعية والاقتصادية
- الكشف عن العلاقة بين الترتيب العام للمهن في كل من الجانبين الاجتماعي والاقتصادي

- تحديد الوضع أو المركز النسبي الذي تحتله كل مهنة بين غيرها من المهن على اتصال بكل من المكانتين الاجتماعية والاقتصادية.

واشتملت عينة الدراسة 136 شخص من الذكور ، وقد أخذ بعين الاعتبار في اختيارهم أن يمثلوا مستويات عمرية ، مهنية وتعليمية مختلفة ولقياس ذلك استخدم أداة للبحث وهي عبارة عن 75 بطاقة تغطي 75 مهنة واستمارة تتضمن التعليمات التي يجب أن يتبعها المستجوب في تقديره لكل من المكانة الاجتماعية والاقتصادية لمختلف المهن.

وفي هذا توصل الباحث بعد تطبيق الأداة إلى النتائج التالية:

➤ تبين من خلال المقارنة بين المهن المتضمنة في كل مستوى من المستويات السبعة من حيث المكانة الاجتماعية وما يناظره من حيث المكانة الاقتصادية ، تبين أن هناك اختلاف واضح بين المهن المتضمنة في كل مستوى كما وكيفا ، فقد حصلت معظم المهن الفنية والحرفية على مستويات متقدمة من حيث المكانة الاقتصادية بينما حصلت هذه المهن على مستويات أقل من المكانة الاجتماعية ، في مقابل ذلك نجد أن معظم المهن الإدارية العليا ، ومديري الإنتاج ، والمهنيين المتخصصين ، وبوجه عام ذوا الشهادات العليا ، قد احتلت مستويات متقدمة اجتماعيا ، ومستويات أقل اقتصاديا.

➤ وبالنظر إلى مجموعة المهن التي اشتمل عليها كل مستوى من مستويات المكانة الاجتماعية نجد بينها درجة عالية من التجانس ، حيث يوجد قاسم مشترك بينها في عدد من الجوانب أهمها مستوى التعليم ، ومستوى المهارة التي تتطلبها المهنة.

الدراسة الثانية: "د. عبد الرحمان مُجَّد عيسوي" كانت تحت عنوان الاتجاهات المهنية لدى

طلاب الدراسات الفلسفية والاجتماعية. تهدف الدراسة إلى:

- معرفة الاتجاهات المهنية لدى طلاب قسم الدراسات الفلسفية
- محاولة التعرف على ما قد يوجد من فروق في الميول والاتجاهات المهنية بين الذكور والإناث
- معرفة الفروق التي توجد في هذه الميول بين الشباب العربي في مصر وشباب جامعة بيروت العربية

ولقد اعتمد هذا البحث على تطبيق استمارة لاستطلاع الميول المهنية ، طلب فيها من المفحوص اختيار الوظائف والأعمال الثلاث التي ترغب فيها حسب ترتيب تفضيله لها.

طبقت الاستمارة على مجموعة يبلغ عددها 354 طالبا وطالبة ، منها 234 طالبا و 120 طالبة

من قسم الدراسات الفلسفية والاجتماعية بجامعة الاسكندرية وجامعة بيروت العربية من جميع الفرق الدراسية . من هذه العينة 65 طالب وطالبة من جامعة الاسكندرية منهم 96 طالبا و 69 طالبة والعدد الباقي وقدره 186 طالبا وطالبة من جامعة بيروت العربية منهم 138 طالبا و 51 طالبة.

- كشفت هذه الدراسة عن الاتجاه الإيجابي الواضح لدى أفراد العينة نحو مهن الأخصائي الاجتماعي والنفسي والمذيع والعمل كمساعد بالسلك الدبلوماسي والقنصلي ، كما تكشف هذه الدراسة عن نفور العينة من مهنة " معلم " ومن الأعمال الحرة الخاصة التجارية والصناعية ومن الأعمال الإدارية كأعمال المستخدمين والعمال بالشركات والمصانع والبنوك ومكاتب الاستعلامات.

- كما دلت هذه الدراسة أيضا على وجود فروقات جنسية واسعة في الاتجاه نحو المهنة فالأعمال التي يرغب فيها الذكور تختلف عن الأعمال التي ترغب فيها الإناث ، فهناك فروق جنسية في غالبية المهن وأبرز هذه الفروق يدلنا على أن هناك ميلا واضحا عند الإناث لمهنة مذيع ، كذلك يلاحظ نفورهم البارز من العمل بالمصانع والشركات.

- كذلك من النتائج الهامة لهذه الدراسة عدم إقبال الطلاب على مهنة " معيد بالجامعة " خلافا لما هو متوقع ، وقد يعكس ذلك عدم طموح الطلاب طموحا علميا ، وقد يكشف عن حقيقة أن مثل هذه المهنة تتطلب مزيدا من الجهد الشاق أكثر مما تعطى من مزايا.

- كما تكشف الدراسة عن عدم نضج الميول لدى طلاب السنة الأولى وعدم وضوحها أو تمايزها وعدم تركيزها حول مجالات التخصص المهني وتثير هذه الدراسة بوجه عام ، الانتباه إلى ضرورة تعديل أسس التوظيف وعدم الاعتماد على المؤهلات الرسمية وحدها وضرورة أخذ الاتجاهات المهنية لدى الشباب في الاعتبار، كذلك لا بد من الاعتماد على تطبيق المقاييس المقننة لقياس الميول والذكاء والقدرات والاستعدادات و الخبرات السابقة لشاغلي الوظائف ، بحيث يمكن تحقيق المبدأ الأساسي في التوظيف والترقي وهو وضع الرجل المناسب في المكان المناسب بل إن هذا المبدأ يجب أن نبدأ في تطبيقه في المجالات الدراسية ، وأن تعتمد سياسة القبول بالجامعات والمعاهد العليا على معرفة ميول الطلاب وذكائهم و قدراتهم واستعداداتهم الخاصة وسمات شخصياتهم ، وذلك بالطبع إلى جانب الاعتماد على القدرات التحصيلية ونتائج الامتحانات العامة.

وواضح أن دخول الطالب لكلية معينة لا يعني أنه يميل للعمل في مجالات هذه الكلية ولذلك ينبغي أن تتوفر فرص الاختيار المتجدد أمام الطلاب في مناسبات متعددة حتى ينجح الطالب في الوصول في النهاية إلى المجال الذي يرغب فيه.

- كذلك يشير هذا البحث إلى ضرورة الاهتمام بعلاج أحوال المهن التي لا يرغب فيها الشباب مثل مهنة المعلم والأعمال الخاصة ، فلا بد من التوعية المهنية اللازمة بحيث يقبل الطلاب على مثل هذه المهن ، وخاصة المهن التي يحتاج إليها المجتمع ولا بد من تعديل ظروف هذه المهن وتحسينها بحيث تغري الشاب للإقبال عليها وخاصة الممتازين منهم ، كذلك فإن الإقبال على الأعمال الخاصة تخفف العبء على كاهل المجتمع حيث يعتمد جميع الشباب على الحصول على " وظيفة رسمية" وبعكس ذلك نوعا من الاتكال والسلبية وإهمالا لكثير من المجالات والخدمات الخاصة التي يحتاج إليها المجتمع ، ولكن يلزم لذلك أن يوفر المجتمع كثيرا من الإمكانيات والضمانات لمن يقبل على الأعمال الخاصة.

الدراسة الثالثة: "ذياب البداينة" و "فايز المجالي" تحت عنوان الحراك الاجتماعي بين الأجيال

والتفضيل المهني لدى الأبناء.

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة اتجاه الحراك المهني بين جيلي الأجداد والآباء ،ومقارنة ذلك بالتفضيل المهني لجيل الأبناء ، حيث تقارن مهنة الجد مع مهنة الأب، ومع المهنة المتوقعة للابن ، وكذلك بالنسبة إلى الإناث تقارن مهنة الجدة مع مهنة الأم ، ومن ثمة المهنة المتوقعة للابنة.

وقد تمثل مجتمع بحثه في الطلبة الجامعيين واختار عينة بحثه من جامعة مؤتة معتمدا في اختياره على: البيانات الأولية والتي اعتمدت على بيانات تم جمعها عن 120 طالب من طلبة جامعة منهم 60 ذكور و 60 إناث تم سحبهم عشوائيا وبالتساوي حسب الجنس بعد أن تطوعوا للمشاركة في هذه الدراسة وهم مسجلون في أربعة مقاسات من متطلبات الجامعة فيها 420 طالب وطالبة.

وكانت غالبية الطلبة من مستوى السنة الأولى والثانية % 70 ومن سكان المدن . 80% ولقياس استجابات الطلبة استخدم أداة تناسب أهداف الدراسة حيث تكونت أداة الدراسة من استبانة احتوت على أسئلة مباشرة عن مهنة كل من :الأب ، الأم ، الجد ، الجدة ، المهنة المفضلة والمتوقعة للمفحوص نفسه ، إضافة إلى تعليم الأب ، الأم ومكان الإقامة ، ثم إعطاء أرقام للمهن حسب ورودها وأخذت كل مهنة نفس الرقم سواء بالنسبة إلى المفحوص ، أو الأب أو الأم ، أو الجد أو الجدة ، و قد أظهرت نتائج هذه الدراسة على

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المهن المفضلة لأفراد العينة ، وبين كل من مهنة : الأب ، الأم، الجد والجدة، وكذلك الحال بين المهن المتوقعة لأفراد العينة، وبين مهنة كل من الأب ، الأم ، الجد والجدة ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي مرت على المجتمع بشكل عام ، حيث اتسم جيل الأجداد والآباء بمحدودية المهن التي عمل بها أفراد هذا الجيل أما جيل

الأبناء فنلاحظ تنوع واتساع عدد المهن التي يفضلها أو يتوقع أن يعمل بها أفرادها ، أما جيل الجدات والأمهات فاقترنت مهن هذين الجيلين على الأعمال المنزلية ربة بيت ، أما جيل الإناث فقد امتاز بتنوع الخيارات المهنية المفضلة أو المتوقعة لديه.

- أما فيما يتعلق بالفروق بين الجنسين ، فقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في كل من المهنة المفضلة ومهنة الأب، والجددة، وقد يرجع هذا الاختلاف إلى عامل الجنس، حيث أن الإناث بشكل عام يملن إلى اختيار مهن أنثوية ، والذكور يميلون إلى اختيار مهن ذكورية ، وقد ترجع الاختلافات بين الجنسين إلى الأدوار الاجتماعية المرتبطة بالجنس ، حيث تتحدد مثل هذه الأدوار ثقافيا واجتماعيا ، وتحتوي على مفهوم الذات ، الخصائص النفسية، الأدوار الأسرية ، المهنية والسياسية المحددة لكل جنس ، وأنه إذا سمح للفتاة بالدراسة الجامعية فإنه يتعين عليها أن تتجه إلى دراسة المواضيع الإنسانية التي تؤهلها إلى مهمة لا تتناقض ووظيفتها ، فاتجهت الإناث أكثر نحو الكليات الأدبية والتربوية والطبية،فالتدريس مثلا امتداد لدور الأنثى في تربية الأطفال ، والتمريض حيث كان حصرا على الإناث تقريبا ، وفي الآداب تغلب نسبة الإناث على الذكور ، ففي المجتمعات العربية عامة يلتصق الابن بالأب والابنة بالأم ، ويشرف الأب على عمل الابن ،وفي حالة وفاة الأب يدير الابن الأكبر أعمال الأسرة ، ويبقى الابن قريبا عن الأسرة حتى بعد الزواج.

وعند ضبط متغير الجنس إحصائيا نلاحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى الذكور بين مهنتهم المفضلة والمتوقعة ، ومهنة كل من : الأب ، الأم ، الجد ، الجددة، وكذلك الحال بالنسبة للإناث ، ويرجع هذا الاختلاف إلى التغيرات التي طرأت على المهن في المجتمع الأردني فأدت إلى تغير في مكانات المهن ، و إلى تعرف المجتمع على مهن جديدة ، و إلى حراك مهني صاعد بين الأجيال المدروسة ، وأن تدخل الأسرة يقل في مهنة الأبناء مع التقدم في العمر، وأن الإناث تتركز في مهن معينة مثل التدريس والوظائف الحكومية.

الدراسة الرابعة : "حمد هميسات "و" عبد الحميد البدور" تحت عنوان اتجاهات طلاب الصف

العاشر الأساسي في محافظات جنوب الأردن نحو التعليم المهني وعلاقتها بمستوى تحصيلهم وتفضيلهم المهني ومهن آبائهم .

تهدف الدراسة إلى معرفة أثر كل من مستوى التحصيل ومهنة الأب والتفضيل المهني لدى طلاب الصف العاشر في محافظات الأردن الجنوبية في اتجاهاتهم نحو التعليم .

حيث اشتملت عينة الدراسة على 700 طالب من طلاب الصف العاشر أساسي الذكور ، وهذا يشكل ما نسبته % 20 من مجتمع الدراسة موزعين على 25 شعبة من مديريات التربية والتعليم في

المحافظات الجنوبية من الأردن ، وقد تم اختيارهم بالطريقة التالية : تم حصر جميع شعب طلاب الصف العاشر الأساسي لمجتمع الدراسة والبالغ عددها 12 شعبة ، وتم بعد ذلك اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية على مستوى المديرية والعنقودية على مستوى الشعبة تم اختيار عدد من الشعب من كل مديرية بحيث يكون مجموع الطلبة فيها مائتاً لنسبة تمثيل كل مديرية في مجتمع الدراسة ، ولقد اختار الباحث استخدام أداة متلائمة مع هدف الدراسة حيث تم استخدام مقياس اتجاهات الطلبة نحو التعليم المهني .

لقد أظهرت الدراسة النتائج التالية:

- أن متوسطات درجات عينة الدراسة على مقياس الاتجاهات نحو التعليم المهني تمثل درجة متدنية من الاتجاه الإيجابي ، وأن هناك أثراً ذو دلالة إحصائية في اتجاهات طلاب الصف العاشر الأساسي في المحافظات الجنوبية للأردن نحو التعليم المهني لصالح الطلاب ذوي التحصيل المتوسط والتحصيل المتدني مقابل ذوي التحصيل المرتفع ، وأن هناك أثراً ذو دلالة إحصائية للتفضيل المهني في اتجاهات طلاب الصف العاشر أساسي نحو التعليم المهني لصالح الطلاب ذوي نمط الشخصية الواقعية والشخصية الفنية ، كما أن هناك أثراً ذو دلالة إحصائية لمهنة الأب في اتجاهات طلاب الصف العاشر الأساسي نحو التعليم ، ولصالح الطلاب الذين يعمل آباؤهم في المهن اليدوية العملية.

الدراسة الخامسة: دراسة "عبد الهادي" 1986 م تحت عنوان التنمية الصناعية والاختيار المهني

دراسة ميدانية للعوامل الاجتماعية المؤثرة على تحديد موقف الشباب السعودي من العمل الصناعي.

هدفت الدراسة إلى التعرف على محددات الاختيار المهني وعوامله بين الشباب في المجتمع السعودي .

وطبق الباحث استبيانين أحدهما بالآباء والآخر خاص بالأبناء على عينة مكونة من 290 طالباً من

طلاب المرحلة المتوسطة بالرياض و 252 من الآباء وكانت نتائج الدراسة على النحو التالي:

1. أن عملية الاختيار المهني عملية مستمرة وأنها من أهم القرارات التي يتخذها الفرد كما أنها تتأثر

بعوامل ذاتية، وبيئية، واجتماعية، وثقافية، واقتصادية.

2. بينت الدراسة دور المكانة الاجتماعية، والقبول الاجتماعي، ومصادر المعرفة في عملية الاختيار

المهني.

3. الحصول على وظيفة مناسبة ليست هدفاً أساسياً عن التعليم، سواء من وجهة نظر الآباء أو الأبناء.

4. تطابق وجهات نظر الآباء والأبناء حول المهن التي يفضلونها.

5. بينت الدراسة أن للآباء دوراً في اختيار مهنة المستقبل للأبناء.

الدراسة السادسة: دراسة "العصيمي" (1415 هـ) تحت عنوان عن الاختيار المهني وعلاقته

ببعض العوامل الاجتماعية والاقتصادية لدى طلاب الصف الثالث الثانوي بمدينة الرياض. هدفت الدراسة إلى التعرف على المهن الأكثر اختياراً لدى الطلاب وعلاقته بالعوامل الاجتماعية والاقتصادية، ومدى اختلافها باختلاف الشعب الدراسية. وطبق الباحث استبانته خاصة لجمع المعلومات على عينة مكونة من 420 طالباً من طلاب الصف الثالث ثانوي بمدينة الرياض، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- أبرز العوامل الاجتماعية المرتبطة باختيار الطلاب للمهن هي الأسرة ثم الأصدقاء.
- 2- أبرز العوامل الاقتصادية المرتبطة باختيار الطلاب للمهن هي دخل المهنة وحوافزها.
- 3- وجود فروق دالة إحصائية بين طلاب الشعب الدراسية المختلفة إزاء العوامل الاجتماعية، والاقتصادية المتعلقة بالاختيار المهني.

الدراسة السابعة: دراسة " ملة " (1415هـ) تحت عنوان تسرب الطلاب من الكليات التقنية

بالسعودية.

هدفت الدراسة إلى معرفة أسباب تسرب الطلاب من كليات التقنية واتجاهات هؤلاء الطلاب المتسربين، ومدى معرفة الطلاب المتسربين بأهمية التعلم التقني. واختار الباحث عينة مكونة من 128 طالباً من الطالب المتسربين والذين تطوعوا لهذه الدراسة، وقد صمم الباحث استبياناً لغرض الدراسة. وبينت نتائج الدراسة تأثير المكانة الاجتماعية على عملية اختيار الطالب لتخصصه الدراسي، وتأثير مقرر الدراسة في عملية تسرب الطلاب، والمستوى الاقتصادي، ومستوى التحصيل الدراسي، وهذا يشير إلى دور العوامل الاجتماعية، ودور العوامل الأسرية على قرار اختيار الطالب لتخصصه الدراسي.

الدراسة الثامنة: دراسة "العزام" (1418 هـ) تحت عنوان مقارنة بين دور كل من الوالدين

والأصدقاء في قرارات المراهق من وجهة نظر المراهق.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق بين دور كل من الوالدين والأصدقاء في القرارات التي يتخذها المراهق من وجهة نظر المراهق باختلاف مجالات القرارات واختلاف الفئة العمرية. وتكونت عينة الدراسة من 498 طالباً من المرحلتين المتوسطة والثانوية، وقد صمم الباحث استبانة تهدف لجمع المعلومات لدراسته. وبينت الدراسة أن دور الوالدين أقوى من دور الأصدقاء في قرارات المراهق بشكل عام، وأن دور الوالدين كان أكثر تأثيراً على قرار المراهق من الأصدقاء في مجال الاختيار التعليمي والمهني.

الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى: " جيلي " و " جالبريث " (Gilley et Galbraith)

وضع "جيلي" و"جالبريت" نموذجا يوضح العوامل التي تؤثر في الاختيار المهني ، حيث أشار في هذا النموذج إلى أن هذه العوامل يمكن تصنيفها في أربعة أصناف أساسية هي : العوامل الثقافية ، العوامل الاجتماعية ، العوامل الشخصية والعوامل النفسية ، وقد أعد محي الدين توك عوامل الواقع المعاشي والبطالة والعلاقات المدرسية محددات تحول دون اختيار الطالب الأردني للتخصص الدراسي أو لمهنة المستقبل بشكل سليم.

الدراسة الثانية: "بيردي" و "ليبرت" (Berdi et Lipsett)

أشارت دراسة "بيردي" الميدانية إلى عوامل ترتبط بالاهتمامات المهنية ، وهذه العوامل هي الناس الذين ينالون الإعجاب من قبل الفرد والاهتمامات المرتبطة بالعوائد المالية للمهنة واتجاهات الأسرة ، والإثارة الفعلية التي تتضمنها المهنة ، كما أتفق "ليبرت" مع هذه النتائج حين أشار إلى أن هناك عوامل تتفاعل فيما بينها لتؤثر على النمو المهني وهي الطبقة الاجتماعية ، والأسرة ومجموعات الضغط في المجتمع ، وإدراك الفرد لدوره الاجتماعي كقائد أو تابع أو غير ذلك.

الدراسة الثالثة : "ليمان" (Liman)

وقد درست "ليمان" الفروق المهنية في القيم المتعلقة بالعمل من خلال مراجعة الدراسات المتعلقة بالموضوع وقد أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة عالية من المشتركين في الدراسة الذين ينتمون إلى طبقات اجتماعية عليا ذكرت أن أهم ما في العمل هو أن يتناسب مع مستوياتهم الاجتماعية، وأن نسبة قليلة من هذه الفئة ذكرت أن أهم ما في العمل هو العائد الاقتصادي، كما أظهرت الدراسة أن الأفراد البيض يتجهون عادة للتركيز على طبيعة العمل والحرية .بينما يركز الملونون على سهولة العمل والعوائد الاقتصادية وشروط العمل والنظافة لذا يمكن القول أن بعض الناس يفضلون العمل بسبب الاهتمامات الداخلية بالعمل ، وبعضهم يفضلون العمل بسبب الاهتمام بالظروف الخارجية لهذا العمل . وربما كان لممارسات الأسرة المتعلقة بتنشئة الطفل من جهة ومستواها الاجتماعي الاقتصادي من جهة أخرى أثر في صنع قراره المهني.

الدراسة الرابعة : "ورترز" (Werts)

فقد قارن "ورترز" بين مهن الأباء والاختيار المهني لأبنائهم مستخدما بعض طلبة السنة الجامعية الأولى ، وقد أشارت نتائج دراسته إلى أن بعض مجموعات المهن مثل المهن العلمية والفيزيائية والاجتماعية والصيدلية هي مهن مورثة ، أي أن الطالب يميل إلى اختيار مهنة أحد والديه ، وأكدت دراسة "سهام أبو عيطة" أهمية الأسرة في الاختيار المهني من زاوية أخرى وهي ممارسات التنشئة الاجتماعية ، إذ درست أثر الرعاية الوالدية على النمو المهني لدى الطلبة الكويتيين في المرحلة الثانوية حيث تم استخدام مقياس

لأسلوب الرعاية الوالدية كما يدركها الأبناء ، يحدد أنماطا لهذه الرعاية على النحو التالي : التقبل ، النبذ ، الاستقلال ، التقييد التحكم السيكولوجي ، الاستقلال السيكولوجي ، الحث على الإنجاز .

الدراسة الخامسة: "ولتراود كازارجيان" و "هارولد كازارجيان"

لقد صنف "ولتراود كازارجيان" و "هارولد كازارجيان" (Kassarjian et Kassarjian) شخصيات أفراد دراستهم إلى صنفين : التوجه الداخلي ، والتوجه الخارجي ، وقد درسا العلاقة بين هذين النمطين من الشخصية من جهة والميول المهنية والقيم الاجتماعية من جهة أخرى . أشارت النتائج إلى أن أصحاب التوجه الداخلي يختلفون عن أصحاب التوجه نحو الآخرين في ميولهم المهنية ، كما دلت النتائج أيضا على أن أصحاب التوجه الداخلي تحصلوا على علامات أعلى من أصحاب التوجه نحو الآخرين على مقاييس القيم النظرية والجمالية وعلى علامات أقل على المقاييس الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، وبعد اكتساب الفرد للقيم المختلفة جزءا من نموه العام شأنه شأن النمو المهني ، الأمر إلى يجعل قيم الأفراد مؤثرات هامة في قراراتهم المهنية .

الدراسة السادسة: "ديوي" و "أندرسون" (Dpboye et Anderson)

ففي دراسة قام بها "ديوي" و "أندرسون" على طلبة المرحلة الثانوية والمرحلة الجامعية أشارت النتائج إلى أن العامل الأهم في الاختيار المهني هو "أهمية المهنة" و"بليه" "الأمن" . وأشار الباحثان إلى أن قيم الأفراد جزء هام من بنية دوافع سلوكهم .

الدراسة السابعة: "بيرون" (Perrone)

فقد أجرى دراسة طولية ابتداء من بداية المرحلة الثانوية وحتى نهايتها، وقد عرض على الطلاب مجموعة من القيم المهنية وطلب إليهم أن يعطوها تقادير توضح درجة أهميتها في الإسهام في اتخاذ قرار المهنة ومستوى تفكيرهم فيها لدى الحكم على مهنة ما . ومن هذه القيم : الأمن ، الاستقلالية ، الانتماء ، مساعدة الآخرين ، العمل مع الناس ، الإبداع ، الدخل الجيد وتطلبها درجة تعليمية . وقد أبرزت النتائج أن قيمة "الأمن" مهمة للذكور والإناث في بداية المرحلة الثانوية، ولكن في نهاية المرحلة أعطت الإناث قيم "مساعدة الآخرين" والعمل على الآخرين "و"الإبداع" أهمية أكثر من الأهمية التي أعطتها الذكور لهذه القيم ، في حين أعطت الإناث قيمة "الدخل الجيد" أهمية أقل من الأهمية التي أعطتها الذكور لهذه القيمة .

وكان الذكور في نهاية المرحلة الثانوية أكثر وضوحا أكاديميا من الإناث، حيث أن نسبة الذكور الذين أفادوا بأن المهنة التي سيختارونها تتطلب دراسة جامعية كانت أعلى من هذه النسبة عند الإناث .

الدراسة الثامنة: "جورج ثيودوري" (Theodory)

وقد درس "جورج ثيودوري" النمو المهني لطلبة البكالوريوس اللبنانيين ، حيث ركز على مدى التوافق بين إدراك الطلاب لقدراتهم واختيارهم المهني من جهة و قدراتهم التحصيلية الحقيقية من جهة أخرى ، وقد أظهرت النتائج أن أفراد العينة غير ناضجين مهنيا ، إذ أن غالبيتهم كانوا يرغبون في أن يصبحوا مهندسين أو أطباء رغم أن تحصيلهم الأكاديمي في الواقع كان متوسطا أو أقل من المتوسط، وقد كان الارتباط بين قدراتهم المدركة والحقيقية سالبا أو غير دال إحصائيا.

الدراسة التاسعة : "أنتجتون" و "لفل" (Ethington et Wolfle)

درس " أنتجتون" و "لفل" المؤثرات المباشرة وغير المباشرة على اختيار الإناث للتخصصات الرقمية في المرحلة الجامعية الأولى ، ودلت نتائج الدراسة على أنه ليس هنالك أثر لمستوى التحصيل الأكاديمي على اختيار التخصص وأن العامل المؤثر القوي هو نوعية المسافات التي درسها الطالب في المرحلة الثانوية أي الخبرة الأكاديمية، كما أظهرت النتائج أن خلفية الطالب واتجاهاته عوامل هامة في تحديد اختياره.

الدراسة العاشرة : "أوليف" (Olive) تعد الفروق بين الجنسين في القدرات العقلية

والاهتمامات والاتجاهات ذات أهمية خاصة في النمو المهني ، وأن الاختلافات في خصائص الذكورة والأنوثة ترتبط بطرق عدة بالاهتمامات المهنية والاختيار المهني ، ففي دراسة أجرتها " أوليف" لكشف الفرق بين الجنسين في تفضيلات المراهقين المهنية ، أظهرت النتائج أن الفتيات اخترن مهنا ذات مكانة عالية أكثر من الذكور ، إلا أنها لم تكن المهن الأعلى مكانة مثل الطب ، طب الأسنان ، رئاسة الجامعات ، ولكنها مهن يمكن تصنيفها على أنها مهن أنثوية ، مثل العمل الاجتماعي ، التدريس ، السكرتاريا.

الدراسة الحادية عشر: درست " سيجلكا" و " أومفنج" و " لاريمور" & Ceglilka

Omvg & Larimor مدى اختلاف الاهتمامات المهنية لعينة من طلبة وطالبات الصف التاسع تبعا للجنس والاستعداد وقد أظهرت النتائج أن الذكور قد حصلوا على علامات أعلى من الإناث على المقاييس المتعلقة بالعمل اليدوي ، والعمل الآلي ، و المراقبة والاختبارات ، والفنون والعمليات الدقيقة والأرقام والقياس ، بينما حصلت الإناث على علامات أعلى من الذكور على المقاييس المتعلقة بالخدمات الشخصية ، والعناية بالناس والحيوانات ، والعمل المكتبي والكتابي ، والتمريض ، والتدريس ، والإرشاد

الدراسة الثانية عشر: دراسة "ويستون" 1996 (Whiston) هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين أنماط التفاعل الأسري، وتحديد أي الأنماط مرتبطة باتخاذ القرارات المهنية والعوامل المرتبطة بالفعالية الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية.

وقد تكونت عينة الدراسة من 214 فردا في مرحلة التخرج من الجامعة منهم 107 ذكور، 107 إناث. استخدم الباحث مقياس بيئة الأسرة، ومقياس القرار المهني، ومقياس الفعالية الذاتية عند اتخاذ القرارات المهنية.

أوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين أنماط التفاعل الأسري المتمثل في التهيئة الإدراكية والثقافية وإدراك أفراد العينة للفعالية الذاتية فيما يتعلق بقدراتهم على استخدام القرارات المهنية، كما توجد علاقة ارتباطيه سالبة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الاستقلالية في الأسرة لتحقيق الإنجاز والفعالية الذاتية فيما يتعلق بالقرارات المهنية، كما أن التحكم وشدة التنظيم داخل الأسرة يؤثر بشدة على الإناث حين يكون المطلوب منهن اتخاذ قرار مهني معين، كما أن لديهن الحاجة إلى الدعم والمساندة عند اتخاذهن لهذا القرار المهني.

الفصل الثاني

الأسرة

تمهيد:

تعتبر الأسرة المؤسسة الاجتماعية الأولى المسؤولة عن التنشئة الاجتماعية والضبط الاجتماعي،

فالأسرة إتحاد تلقائي وهي ضرورة حتمية لبقاء الجنس البشري واستمرار الوجود الاجتماعي، وتلعب

الأسرة دورا أساسيا في سلوك الأفراد بطريقة سوية أو غير سوية، من خلال النماذج السلوكية التي تقدمها

لأبنائها، فأنماط السلوك والتفاعلات التي تدور داخل الأسرة هي النماذج التي تؤثر سلبا أو إيجابا في تربية

الناشئين، ومع تعدد مؤسسات التنشئة الاجتماعية، إلا أن الأسرة كانت ولا تزال أقوى مؤسسة

اجتماعية تؤثر في كل مكتسبات الإنسان المادية والمعنوية، فالأسرة هي المؤسسة التي ترعى الابن وتحميه وتشبع حاجاته البيولوجية والنفسية وتساعد على الانتقال من حالته البيولوجية إلى حالته الاجتماعية ليصبح قادرا على الاعتماد على نفسه في شؤونه الخاصة والعامة وقادرا على التوافق مع مطالب المجتمع وقيمه وهي البوتقة التي تحيط بالفرد منذ ميلاده لتزوده بالقيم والمبادئ التي تساعد على التكيف مع المجتمع به.

1. تعريف الأسرة:

لغة: (أ س ر) أصل كلمة الأسرة نجد أنها تحمل معني الشد و الوثاق و القوة، ففي قاموس المحيط "الأسر: الشد، والعصب، و شدة الخلق و الخلق" (الفيروز ابادي، 1991، ص 107) والأسرة الدرع الحصين، عشيرة الرجل و أهل بيته، و أسرة الرجل: عشيرته و رهطه الأنون (الزيدي مُجد مرتضى، ب ت، ج 3، ص 13). وورد في قاموس الجديد للطلاب "هي أهل الرجل أو أهل المرأة." (علي بن هادية وآخرون، 1979، ص 5). أما عند ابن منظور: أسرة الرجل: عشيرته لأنه يتقوى بهم (ابن

منظور، 1991، ص 141) كما قال الله تعالى: "نحن خلقناهم و شددنا أسرهم" (سورة الإنسان، الآية 28).

أما تعريف الأسرة في اللغة الفرنسية نجد أن "الأسرة تتكون من الأب، الأم و الأطفال يعيشون تحت سقف واحد." (la rousse de poche (1979), p 152)

و الأسرة في الإسلام : من حيث كانت كلمة الأسرة مشتقة لغويا من الأسر و القيد، وحيث كانت الأسرة من وجهة النظر الإسلامية ليست قيذا أو عبئا، و إنما حتمية نفسية فلقد أطلق الإسلام كلمة الأهل لتدل على الأسرة. و الأهل هو المفهوم اللغوي مشتق من الفعل أهل على وزن (رضى) بمعنى أنس أي استراح و هدأ و اطمأن، و بما أ الراحة النفسية و السكينة أمور لا تتحقق بالتمني و لكن تنال بقدر ما يبذل المرء في سبيلها من أعباء و ما يتحملة من أجلها من مسؤوليات و من هنا كانت الأهلية أو الصلاحية أو القدرة، فليس كل رجل قادر أن يكون زوجا أو رب أسرة، فالزواج يتطلب مؤهلات جسدية و مادية و نفسية و عقلية و خلقية لا يقدر عليها كل إنسان، وهكذا تجد الإسلام قد غير مسار مفهوم الأسرة فجعله مسؤولية على الإنسان يقبل عليها رضا و طوعية باحثا عن الراحة و السكينة و الطمأنينة. (عبد المجيد سيد منصور، زكريا أحمد الشربيني، 2000، ص 28).

اصطلاحا:

يعرف أوجست كونت الأسرة بأنها "الخلية الأولى في جسم المجتمع و هي النقطة الأولى التي يبدأ منها التطور و هي الوسط الطبيعي الاجتماعي الذي يتعرع فيه الفرد". (السيد عبد العاطي وآخرون، 2002، ص 07)

أما اوجبرن فيرى ان الاسرة رابطة اجتماعية من زوج وزوجة و أطفالهما أو بدون أطفال ،أو بزواج بمفرده مع أطفاله، أو زوجة بمفردها مع أطفالها. (Antigone Mouchlturis, 1998,p23) و يعرف ماكيفر (Megiver) الاسرة انها وحدة بنائية تتكون من رجل و امرأة تربطهما علاقة روحية متماسكة مع الاطفال و الاقارب و يكون وجودها قائما على الدوافع الغريزية و المصالح المتبادلة و الشعور المشترك الذي يتناسب مع أفرادها و منتسبيها. (السيد عبد العاطي، مُجَّد بيومي، 2004، ص 21) و يعرفها بوجاردوس أنها "جماعة اجتماعية صغيرة تتكون عادة من الأب و الأم وواحد أو أكثر من الأطفال، يتبادلون الحب و يتقاسمون المسؤولية و تقوم بتربية الأطفال، حتى تمكنهم من القيام بتوجيههم و ضبطهم ليصبحوا أشخاصا يتصرفون بطريقة اجتماعية". (أحمد مُجَّد مبارك، د س، ص 118).

و قد ذهب كل من بيرجس (Burgess) و لوك (Locke) إلى تعريف الأسرة بأنها "عبارة عن مجموعة من الأشخاص يرتبطون بروابط الزواج أو الدم أو التبني و يعيشون في منزل واحد و يتفاعلون وفقا لأدوار اجتماعية محددة و يحافظون على نمط ثقافي عام." (عبد القادر قصير، 1999، ص 36). و يقول عنها بارسونز (Parsons) "الأسرة نسق اجتماعي لأنها هي التي تربط البناء الاجتماعي بال شخصية، و نفس عناصر تكوين البناء هي بعينها عناصر تكوين الشخصية، فالقيم والأدوار عنصر اجتماعية تنظم العلاقات داخل البناء و تؤكد هذه العناصر علاقة التداخل و التفاعل بين الشخصية و البناء الاجتماعي، وهو الجسر الرابط بينهما." (مصطفى الخشاب، 1981، ص 08) يعرفها كمال مرسي (2003) الاسرة هي جماعة اجتماعية نواتها امرأة و رجل بينهما زواج شرعي وابنائهما وقد تمتد أفقيا أو رأسيا و تضم الأحفاد و الأجداد و الأقارب الذين يعيشون في معيشة

مشتركة و تحت سقف واحد، ويتفاعلون معا وجها لوجه و يسودها المودة و المحبة و الرحمة و تقوم الحياة فيها على التضحية و الرعاية المتبادلة و تنشئة الأطفال. (كمال مرسي 2003، ص 26)

ويعرف الوحشي أحمد بيبي الأسرة في كتابه " الأسرة والزواج " بأنها " مجموعة أفراد يربطهم رباط الزواج، الدم أو التبني و يقيمون في منزل واحد و يتفاعلون و يتصلون ببعضهم البعض من خلال أدوارهم الاجتماعية.

و يعرف أحمد زكي بدوي الأسرة في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية على أنها " الوحدة الاجتماعية الأولى التي تهدف إلى المحافظة على النوع الإنساني و تقوم على مقتضيات التي يرتضيها العقل الجمعي، و القواعد التي تقرها المجتمعات المختلفة". (عبد القادر قصير، 1999، ص 33).

و جاء في معجم علم الاجتماع أن " الأسرة عبارة عن جماعة أفراد يرتبطون معا بروابط الزواج، الدم، التبني و يتفاعلون معا و قد يتم هذا التفاعل بين الزوج و الزوجة و بين الأم و الأب، و بين الأم و الأب و الأبناء و يتكون منها جميعا وحدة اجتماعية تتميز بخصائص معينة. " (joseph Sumpth, Michel Hhugues, 1973, p131)

كما أنها مسرح التفاعل الذي يتم فيه النمو و التعلم و هي العالم الصغير للطفل الذي به تتكون خبراته عن الناس و الأشياء و المواقف". (حامد عبد السلام زهران، 1984، ص 253).

و هي وحدة إنتاجية بيولوجية تقوم على زواج شخصين و يترتب على ذلك الزواج عادة نتاج من الأطفال و هنا تتحول الأسرة إلى وحدة اجتماعية. (جورج. ج، 1977، ص 14)

و مما سبق يمكن تعريف الأسرة بأنها جماعة اجتماعية تتكون من زوجين يرتبطان برباط شرعي معترف به و لهما أطفال، أو بدون أطفال و تستمد تنظيمها و قوتها من التفاعل المباشر المشترك بين

أعضائها من خلال الأدوار المنوطة بكل عضو فيها، و أيضا من خلال العلاقات التي تربطها بالمجتمع الخارجي عن طريق المصاهرة، الجوار أو العمل الوظيفي.

بما أن الأسرة هي نظام اجتماعي فهي تختلف من مجتمع الى اخر و من زمان الى زمان الا أن مرحلة تكوينها مرت بأربع مراحل أساسية هي :

- المرحلة الأولى: أي مرحلة التمهيد للزواج و تتسم بأنها مشحونة بالعاطفة .
- المرحلة الثانية: أي مرحلة الزواج قبل انجاب الأولاد و هي المرحلة التي يتقرب فيها الزوجان نوعا جديدا من الحياة و يتحمل كل منهما مسؤوليته وواجباته.
- المرحلة الثالثة: أي مرحلة الانجاب و التي يتولى فيها الووالدين رعايتهم و العناية بهم و تربيتهم تربية صالحة وفق معايير السائدة في المجتمع.
- المرحلة الرابعة: أي مرحلة اكتمال نمو الأطفال و نضجهم بحيث يستطيع كل واحد منهم الاعتماد على نفسه في تكوين أسرة جديدة.(عبد القادر قصير، 1999، ص66)

2. خصائص الأسرة

بالرغم من الاختلاف الموجود ما بين الأنظمة الأسرية إلا أنها تشترك في مجموعة من الخصائص و التي تتمثل في:

- الأسرة هي ظاهرة عالمية وجدت منذ القدم تتميز بالعموم و الانتشار وهي أساس الاستقرار في الحياة الاجتماعية.

- تقوم الأسرة من خلال ما يقره المجتمع من أوضاع و مصطلحات، فهي خاضعة للجماعة و ما يصدر عنها من اتجاهات و ما تخلقه طبيعة الاجتماع و ظروف الحياة.

- إن الأسرة كما هو معلوم محدودة الحجم و من أصغر هيئات المجتمع، و تتكون وحدتها الاجتماعية من خلال تفاعل أفراد ما بينهم.

- تعتبر الأسرة الخلية الأولى للمجتمع وهي البيئة التي يتأثر بها الطفل و ينمو فيها شخصيته.

- تتميز العلاقات داخل الأسرة بالوحدة و التماسك و التعاون القائم على روابط الدم.

- الأسرة هي المكان الذي يحقق فيه الإنسان غرائزه و دوافعه الطبيعية و الاجتماعية كالحب و الكره و

غيرها من العواطف فلهذا نجد الأسرة هي مؤسسة اجتماعية بواسطتها يستمر الجنس البشري والحياة

الاجتماعية.

- إن نظام الأسرة لأي أمة من الأمم يرتبط ارتباطا وثيقا بمعتقدات هذه الأمة و دينها و تقاليدها

وتاريخها و عرفها و ما تسير عليه من نظم السياسة و الاقتصاد و التربية و مما تمتاز به شخصيتها الجمعية.

- إن الأسرة باعتبارها نظاما مفتوحا فهي تتفاعل و تتكامل مع بقية الأنظمة الأخرى الموجودة في

المجتمع(عبد القادر قصير، 1999، ص61-64)

- الأسرة هي الإطار العام الذي يحدد تصرفات أفرادها وهي التي تحافظ على التراث القومي والحضاري

و تنقله من جيل إلى جيل، و مصدر العادات و التقاليد و العرف، فيرجع الفضل إليها بأهم وظيفة

اجتماعية و هي التنشئة الاجتماعية.

- الأسرة وحدة اقتصادية متضامنة و دائمة و مؤقتة في الوقت نفسه فهي كونها نظام موجود في كل

مجتمع إنساني في كل مكان و زمان، و هي مؤقتة لأنها تبلغ درجة معينة من النمو في الزمن، تنتهي بموت

الزوجين، وزواج الأبناء و تحل محلها أسر أخرى.

- يعيش أعضاء الأسرة في مسكن مشترك و تحت سقف واحد و قد يشاركها فيه أسر أخرى فقد يكون حجرة صغيرة أو شقة فاخرة.

- الأسرة طبيعة مزدوجة تتمثل في أن كلا من الزوج و الزوجة يرتبط بأسرتين مرة يكون فيها الزوج، الابن أو الأب و مرة تكون فيها الزوجة البنت أو الأم. (عبد القادر قصير، 1999، ص66)

- الأسرة تضي على حياة الفرد طابعها و مزاجها إن كان مبنيا على أساس ديني وعقائدي أو غيره. (مصطفى الخشاب، 1981، ص45)

- الأسرة وحدة إحصائية حيث تتخذ لإجراء الإحصائيات المتعلقة بعدد السكان و المستوى المعيشي و ظواهر الحياة و الموت، وكذلك تتخذ عينة للدراسة و البحث و عمل التجارب والمتوسطات الإحصائية، والإحصائيات في هذا المجال يجب أن تكون دقيقة لان الدولة ترسم بها سياستها العمرانية و تضع مشروعات إصلاحية. (عبد العادي الجوهري، 2001، ص238).

و قد حدد بيدج و ماكيفر خصائص الأسرة كما يلي:

- العمومية: موجودة في كل المجتمعات باختلاف الأشكال التي تأخذها .
- الأساس العاطفي والانفعالي .
- التأثير الشكلي والتشكيلي: فهي تكون الأفراد على الشكل الأمثل الذي يرسمه لها المجتمع وتشكيل الأفراد للاندماج فيه.
- الحجم المحدد: فهي ذات حجم محدد الجوانب .
- موضع النواة في الهيكل الاجتماعي: حيث تهتم بها كل المجتمعات وتشكل الوحدة الأولية لكل مجتمع و أصغر حجم في المجتمع.

- مسؤولية الأعضاء: لكل عضو مهامه ومسؤولياته فيها .
- التنظيم الاجتماعي: إذ تخضع لتشريعات المجتمع ومقاييسه وشرعيته بداية من الزواج .
- طبيعتها الدائمة والمؤقتة: فهي من حيث أعضائها تزول أما من حيث الشكل فهي دائمة ومستمرة في كل المجتمعات لا تزول بزوال أفرادها (عبد العزيز خواجه، 2005، ص 126-127)

الجدول (01): يوضح خصائص الأسرة التقليدية و الحديثة

خصائص الأسرة الحديثة	خصائص الأسرة التقليدية
<p>-تمتاز الأسرة الحديثة بقلّة عدد أفرادها.</p> <p>-يتمتع أفراد هذه الأسرة بالحريات الفردية العامة.</p> <p>-السلطة العليا ليست بالضرورة عائدة للأب، بل تتغير بتغير المركز الاجتماعي لأفراد الأسرة.</p> <p>-الاهتمام بمظاهر الحضارة والتماس الكماليات في مقابل إغفال الكثير من المسائل الضرورية، كإهمال تنشئة الأطفال على القيم الدينية.</p> <p>-عادة ما يكون الزواج متأخرا نسبيا بسبب انشغال أفرادها بأمور عدة، كالتعليم والبحث عن العمل أولا.</p>	<p>-تبدو الأسرة التقليدية أكثر من غيرها من الناحية العددية.</p> <p>-تمثل جماعة متماسكة وشديدة الترابط، وتحدد أدوار أفرادها وأنماط سلوكهم.</p> <p>-الأسرة التقليدية تخضع للسلطة الأبوية أي أن الأب هو صاحب السلطة العليا.</p> <p>-إهمال كل ما هو ثانوي وكمالي والتركيز فقط على ما يقوي تماسك العائلة.</p> <p>-الزواج في هذه الأسرة الممتدة يكون مبكرا خاصة بالنسبة للإناث.</p>

3. أنماط الأسرة:

تختلف الأنماط الأسرية باختلاف المجتمعات الإنسانية، ولا نجد في مجتمع ما نمطا واحدا من الأسر وإنما تتعدد فيه الأنماط، وعلى هذا أدرج الباحثون الأنماط الأسرية التالية:

1- من حيث الانتساب الشخصي:

أ- أسرة التوجيه : (Famille d'orientation): وهي الأسرة الأولى لأي فرد منا والتي تختص بالتربية والتعليم ونقل العادات والتقاليد والمعايير الاجتماعية.

ب- أسرة التناسل (Famille de procréation): وهي الأسرة التي ينتمي فيها الزوجان وينجبان الأطفال.

2- من حيث الإقامة : ونجد فيها:

أ- الأسرة التي يقيم فيها الزوجان مع أسرة الزوج (Patrilocale)

ب- الأسرة التي يقيم فيها الزوجان مع أسرة الزوجة (matrilocale)

ج- الأسرة التي يترك لها حرية اختيار المسكن الذي ترغب بالإقامة فيه سواء مسكن أهل الزوج أو

مسكن أهل الزوجة (bilocal)

د- الأسرة التي تفضل أن تسكن بعيدا عن أهل بمسكن جديد ومستقل (Néolocal).

3- من حيث السلطة في الأسرة :توجد أربع أنماط هي:

أ- الأسرة الأبوية تكون السيطرة فيها للأب (Patriarcale)

ب - الأسرة التي تكون السيطرة فيها للأم (Matriarcale)

ج - الأسرة البنيوية وفيها يسيطر أحد الأبناء (Filiarcale)

د - الأسرة القائمة على أساس المساواة والديمقراطية (Égalitaire)

4- من حيث الشكل:

تتخذ الأسرة أشكالاً عديدة في المجتمعات الإنسانية، إذ تتباين في تكوينها، وفي أصلها ونسبها ونورد في هذا الشأن بعض هذه الأشكال منذ غابر تاريخ الأسرة:

أ. الأسرة الممتدة : **Famille étendue**

يعرفها الأستاذ "مصطفى بوتفنوشت" الأسرة الممتدة (الموسعة) هي الأسرة المتسعة مهما كان حجمها وتستطيع هذه الأسرة أن تتنوع حسب ظروف الزواج والمواليد فبإمكانها أن تجمع بين الأسلاف والأجداد والأقارب من الجانبين. (بوتفنوشت مصطفى، 1985، ص 19)

أما "سناء الخولي" تعرفها بأنها تتكون من الزوج والزوجة والأولاد الإناث والذكور غير المتزوجين والأولاد المتزوجين وزوجاتهم وأبنائهم وغيرهم من الأقارب كالعم والعمة والابنة والأرملة، وهؤلاء جميعاً يقيمون في نفس المسكن ويشاركون في حياة اقتصادية واجتماعية واحدة تحت رئاسة الأب الأكبر أو رئيس الأسرة. (سناء الخولي، 2003، ص 31).

ب. الأسرة النووية أو النواة **Famille nucléaire**

ويطلق عليها اسم الأسرة الزوجية أو الزوجية و اسم الأسرة البسيطة وهي تتكون من الزوج، الزوجة و الأولاد المنحدرين منهما، وتتميز بكيانها المستقل و مسكنها الخاص يقيمون فيه معاً.

كما تعرف بأنها جماعة صغيرة تتكون من زوج و زوجة وأبناء بالغين وتقوم كوحدة مستقلة عن باقي المجتمع المحلي، وتتسم هذه العائلة بالصلابة الاجتماعية العائلية بين أفرادها و ترجع هذه الصلابة لأنها تعتمد في تماسكها على الصداقة و الاشتراك في الأهداف و المصالح.(عبد المجيد سيد منصور، زكريا أحمد الشربيني، 2000، ص19). كما أنها جماعة مؤقتة حيث ينتهي وجودها بوفاة أحد الوالدين.(عبد الحميد العناني حنان، 2000، ص86). و تتميز ب:

- إن الأسرة النووية توجد في المجتمع إما بشكل وحيد سائد، أو بكونها الخلية الأساسية التي تتكون أنماط أسرية أخرى أكثر تعقيدا أو تركيبيا.
- ينجم الجو الديمقراطي عامة على الأسرة النووية، وذلك لتساوي منزلة الزوج مع منزلة زوجته.
- في حالة الأسرة النواة يتولى الأبوان رعاية أطفالهما والعناية بهما والأقارب نادرا ما يساهمون في ذلك بينما الأسرة الممتدة يشارك كل من الوالدين مع الأقارب.
- إن الأسرة النواة مستقلة استقلالاً تاماً من الناحية الاقتصادية عن أقاربها .
- تنظيم الأسرة النواة أسس حياتها ومعيشتها بصورة شعورية اختيارية تعتمد على رغبات الزوجين واتجاهاتهما.
- تعاون الزوجين بعضهما مع بعض؛ سواء في دفع المصروفات المادية، أو في القيام بالأعباء المنزلية.
- انتشار روح الديمقراطية في الأسرة، ومصارحة الزوجين بعضهما بعضاً، وإشراكهما في حل مشكلات وقضايا الأسرية ككل.
- تميل الأسرة النووية إلى التقليل من الولادات، والاهتمام بنوعية الأبناء وليس بعددهم.

وتتميز الأسرة النووية بأنها لا تتمتع بصفة الدوام أو الاستقرار في البقاء، وذلك لأنها تتعرض لعدد

من التفكك والتغير، وقد يأخذ التفكك أو التغير شكلا ايجابيا وقد يأخذ أيضا شكلا سلبيا وتمثل

الأشكال الإيجابية في استقلالية الأبناء، وتكوينهم لأسر جديدة تعيش في منازل أخرى قريبة أو بعيدة من

منزل الأهل ومن الأشكال السلبية للتغير والتفكك الطلاق والهجرة وما إليها.

ج. الأسرة المركبة:

ترتبط الأسرة المركبة بنظام تعدد الزوجات الذي يوجد في المجتمعات الإسلامية خاصة وفي المجتمعات

الشرقية بصفة عامة، ويتألف هذا النوع من الأسر من الرجل وزوجاته وأطفاله منهن.

وهذا النوع ما هو إلا مجموعة من الأسر البسيطة التي ترتبط معا لتؤلف وحدة قرابية نتيجة

لوجود الزوج بوصفه عضوا مشتركا يربط بينهما جميعا ويؤدي الدور نفسه والوظيفة نفسها لأكثر

من زوجة وأبناء وتتميز بوجود نوعين من الأخوة هما الأخوة الأشقاء من الأب نفسه ومن الأم

نفسها (والأخوة غير الأشقاء) من الأب نفسه والأمهات مختلفات.

د. الأسرة المشتركة:

وهي تتكون في الغالب من أسرتين نوويتين أو أكثر ترتبط بعضها ببعض من خلال الأب عادة، وأغلب

هذه الأسر تتكون من أخ وزوجته وأطفالها بالإضافة إلى أخ وزوجته وأطفالهما يتشاركون جميعا في منزل

واحد.

4. وظائف الأسرة:

للأسرة وظائف كثيرة باعتبارها منبع للتكوين الاجتماعي للفرد ولعل هذه الوظائف هي التي

تحدد سلوك الفرد منذ ولادته وحتى سن الرشد، وبذلك فهذه الوظائف إذا وجدت بشكل جيد فهي

تولد شخص متوازن من الناحية النفسية والاجتماعية، وإذا غابت أو نقصت أو كان فيها نوع من الخلل

فهي بالتالي تولد خللا نفسيا أو اجتماعيا ومن بين هذه الوظائف ما يلي:

الوظيفة البيولوجية: تهتم الأسرة بحفظ النوع البشري من خلال اتصال جنسي مشروع يستلزم

تصديق المجتمع و قبوله، وذلك وفقا لقواعد تمثل في جملتها تنظيمات اجتماعية تتحكم فيها العادات و

التقاليد المجتمعية. (سنة الخولي، 1995، ص 73). و قال الله تعالى: "وجعل لكم من أزواجكم بنين و

حفدة" (سورة النحل، الآية 27). وقال رسول الله صلى الله عليه و سلم: "تناكحوا فان مباء بكم الأمم

يوم القيامة."

فالأسرة هي التي تغذي المجتمع و تجدد أعضاؤه و هو ما يسمى بحفظ النوع الإنساني ، و تعمل كذلك

على تحقيق وظيفتين مركبتين للفرد و المجتمع فهي تخفف الاشباكات الجنسية للفرد من جهة، ومن جهة

أخرى تحقق نتائج للمجتمع. (احمد هاشمي، 2004، ص 14).

الوظيفة النفسية: تتمثل الوظيفة النفسية في إشباع الحاجات النفسية من أمن و اطمئنان وثقة

وهذا من خلال الوحدة الأسرية و تماسك العلاقات التي تلعب دورا بارزا في نمو ذات الطفل و الفرد

بصفة عامة، و الأهمية الخاصة للأسرة كوحدة نفسية يمكن أن نتصورها عند تقييم كل ما يقدمه الزوج و

الزوجة و الأبناء من خلال تغيرات متوازية في كل من الوالدين، تنشأ علاقات جديدة وتولد أسر حقيقية

و تصبح الطاقة النفسية فيها أكثر فعالية و نجاح في جو يهيئ توفير اشباكات نفسية أخرى كالحاجة

للانتماء. (محمود حسن، 1981، ص 24)

والاستخدام الجزئي للعلاقات النفسية المتبادلة تؤدي إلى خلخلة الجو الأسري و تعثر النضج النفسي لذا فلأسرة الدور الأساسي في تقدير الفرد لذاته و تقدير المحيطين به و لذا فعليها أن تحترم فردية الشخص و تدرجه على احترام ذاته و تقديرها و إعطاءه الثقة اللازمة بالنفس لينمو نموا نفسيا سليما.

لذلك فلها الدور الكبير في تلبية حاجاته النفسية منذ الطفولة المتمثل في:

➤ التقدير

➤ الحاجة إلى الحب

➤ إحاطته بالأمن و الاستقرار النفسي

➤ التوجيه و ضبط السلوك (عصام توفيق، سحر فتحي مبروك، 2009، ص 49)

الوظيفة الاقتصادية: يقصد بها توفير المال الكافي و اللازم لاستمرار حياة الأسرة و توفير الحياة

الكرمة (الشناوي، 2001، ص 206) فمند أوجدت الأسرة كمؤسسة اجتماعية أوكلت لها عدة وظائف

لعل أهمها الوظيفة الاقتصادية و التي تتجلى في تأمين ضروريات الحياة و متطلباتها و من ثمة إشباع

حاجات أفرادها لذا كان الأب و الأم المسؤولين عن تأمين ذلك و قد كانت الأسرة في الماضي وحدة

اقتصادية مكتفية ذاتيا لأنها تقوم باستهلاك ما تنتجه (سنا الخولي، 1984، ص 67)

ولكن بعد التطور في وسائل الإنتاج أصبحت الأسرة تعمل في أماكن متفرقة مما أدى إلى تجردها من

وظيفتها الإنتاجية و تضاءلت وظائفها بسبب اعتمادها التدريجي على مهنة أعضائها لسد احتياجاتهم

مما أدى إلى انفصال الأبناء عند سن البلوغ و نمو الروح الفردية، وقد قضى الإنتاج الصناعي على وظيفة

الأسرة الاقتصادية في المجتمعات الحديثة، وتحولت فيها إلى وحدة استهلاكية إلا أن كل هذا لم يجر

الأسرة من بعض الوظائف الاقتصادية الضرورية المتمثلة بالرعاية المادية من خلال توفير المستلزمات و
الضروريات المادية لأعضائها كالمأكل ، الملابس و المسكن...

الوظيفة التربوية: الأسرة هي الجماعة الإنسانية الأولى التي تحضن الطفل فهي مسؤولة عن

التنشئة بالتنسيق مع الجماعات الأخرى كالمدرسة، البيئة...ن فهي تقوم بمتابعة نمو الفرد و الأسرة .

" فالتربية تعد عملية مستمرة لنمو الفرد و تشكيله الاجتماعي للعيش في مجتمعه بشكل متكامل فيه

المعارف و المهارات و الاتجاهات و التصرفات المقبولة اجتماعيا عن طريق نقل الثقافات ذات المضمون

الاجتماعي الى الجيل الجديد. كما أن التربية تكسب الفرد معايير الثقافة و قيمها و تنمي لديه شخصية

سوية و توافق بينه و بين بيئته، و التربية في كل ذلك تقرر مصير الفرد في مجتمعه وذلك لأهميتها له و

لمجتمعه." (عدنان ابراهيم احمد، مُجد المهدي الشافعي، 2001، ص 120)

كما أشار وليم أوجبرن Willim Ogburn أن للأسرة وظائف أخرى وهي:

—وظيفة منح المكانة :فعندما تكون الأسرة ذات مكانة وقيمة كبرى من الناحية الاجتماعية، فهي

تكسب أفرادها هذه القيمة والأهمية.

—الوظيفة التعليمية :تقوم بتعليم أفرادها القراءة والكتابة والحرفة والمهارات الحياتية والاجتماعية.

—وظيفة الحماية :تقوم بمنح أفرادها الحماية بمختلف أشكالها؛ سواءً أكانت حماية اقتصادية

أو جسدية أو نفسية، وكذلك يفعل الأبناء لآبائهم عندما يتقدم بهم السن.

— الوظيفة الدينية :كتعليم الأسرة لصغارها شعائر الدين الصحيحة، والمحافظة على التعاليم

والأوامر الدينية.

—الوظيفة الترفيهية :كقضاء وقت تجتمع فيه الأسرة كلها، والذهاب في رحلات وعمل

زيارات مختلفة في وقت الفراغ (سنة الخولي، 2000، ص 58)

الوظيفة الاجتماعية: للأسرة وظيفة اجتماعية بالغة الأهمية، فهي المؤسسة الأولى التي تستقبل

الطفل منذ الميلاد، لتقوم بعملية التنشئة الاجتماعية و التطبيع الاجتماعي له و تحويل سلوكه الى السلوك

الاجتماعي، كما أن علاقته بوالديه و اخوته تنشأ عادة في محيط الأسرة الاجتماعية و تنمي فيه الشعور

بالانتماء و الامان، و حقه في التعبير، تنمية قدرته على الابداع و على مقاومة الاستبعاد وإضفاء البعد

الإنساني في التعامل معه كما تتولى مهمة تزويده بقواعد السلوك و الآداب العامة وقوالب العرف و

التقاليد و مستويات الخير و الشر و الرذيلة و الفضيلة، و كذا تعليم الطفل الطقوس الخاصة بالعبادة و

الحياة الجماعية و الدينية. (عبد الخالق مُجَّد عفيفي، 2000، ص 153)

و هذا ما أكده ونييه كونينغ "إن الميلاد البيولوجي للفرد ليس هو الأمر الحاسم في وجوده واستمراره، بل

إنما العامل الحاسم هو الميلاد الثاني و لا يوجد أي مؤسسة اجتماعية أخرى يمكن أن تؤدي هذه الوظيفة

بمثل هذه الكفاءة". (عبد القادر قصير، 1999، ص 72)

و يتوقف أثر الأسرة في عملية التطبيع الاجتماعي على عدة عوامل منها:

➤ الوضع الاجتماعي و الاقتصادي

➤ المستوى الثقافي

➤ حجم و تماسك و استقرار الأسرة

➤ الجو العاطفي الذي يتمثل في معاملة الوالدين لبعضهما البعض

5- نظريات الأسرة:

وضعت في الأسرة نظريات كثيرة لعل أهمها يتلخص كآتي :

1- النظرية البنائية الوظيفية :

إن النظرية البنائية الوظيفية لا تهتم بالبحث عن أصل الأسرة وتطورها، بل تنظر إليها بوصفها اجتماعيا ذا أجزاء مكونة يربط بينهما التفاعل، والاعتماد المتبادل، فضل عن دراسة العلاقة بين الأجزاء والكل. وتهتم هذه النظرية أيضا بدراسة أثر وظائف الأسرة في ديمومة الكيان الاجتماعي، وتهدف إلى توضيح الترابط الوظيفي بين النسق الأسري، وبقية أنساق المجتمع الآخر، وتركز أيضا على دراسة الترابط المنطقي بين الأدوار الاجتماعية الأساسية التي تتكون منها الأسرة ومنها دور الأب، ودور الابن، والابنة، وعلى أثر هذه الأدوار على تطور الأسرة والجماعة، والمجتمع الكبير. وقد أكد "بارسونز" على أربعة وظائف أساسية للنسق وهي: التكيف مع البيئة الخارجية من خلال سد الحاجات البيولوجية لأعضائه وتحقيق الهدف أي رسم الهدف العام وتعبئة الموارد من أجل تحقيق التكامل، أي تدعيم الروابط الاجتماعية بين أعضائه والمحافظة على النمط أي هوية النسق وحدوده.

ولهذا فإن النظرية البنائية الوظيفية تهدف باختصار إلى دراسة السلوك الأسري في محيط إسهاماته في بقاء النسق الأسري. (أحمد سالم الأحمر، 2004، ص 20)

2- النظرية التفاعلية الرمزية

يؤكد الفكر التفاعلي الرمزي على أن سلوك الأفراد والجماعات ما هو إلا انعكاس للرموز التي يشاهدها الفرد ويتأثر بها سلبا وإيجابا.

ويرى جورج "هاربرت" أن المجتمع ما هو إلا حصيلة العلاقات المتفاعلة بين العقل البشري والنفس البشرية.

وتقوم التفاعلية الرمزية على تفسير الأفراد كما ينضبط ويتأثر ويتحدد عن طريق المجتمع، وعلى الوسيلة التي ينعكس بها سلوك الأفراد على مختلف البناءات الاجتماعية، ويركز التفاعل الرمزي كما يعرفه "بلومر" على:

- أن بني الإنسان يتعاملون مع الأشياء على أساس معانيها بالنسبة لهم وفي محيط الأسرة قد تكون جمادا أو مخلوقات آدمية أو أنظمة أو أنشطة .

- إن المعاني مشتقة أي ناشئة عن التفاعل الاجتماعي الذي يمارسه الفرد مع رفقائه .

- إن هذه المعاني يمكن تناولها وتعديلها من خلال عملية تفسيرية يستخدمها الفرد التعامل مع الأشياء التي يواجهها .

وتعتبر الأسرة في ضوء هذه النظرية على أنها وحدة من الفاعلين اللذين يعيشون في بيئة رمزية خاصة هي الأسرة، وفي بيئة أخرى هي المجتمع المحيط بهم، ولا يمكن دراسة العمليات الجارية في نطاق الأسرة كالنشطة الاجتماعية مثلا الأمن خلال سلوك أعضائها ومحدداتها السلوك الداخلية.

ويفترض التفاعليون الرمزيون أن العالم الرمزي والثقافي يختلف باختلاف البيئة اللغوية أو العرقية أو حتى التطبيقية للأفراد، وفي ضوء هذه النظرية يهتم دارسوا الأسرة بطبيعته الاختلافات بين العالم الرمزي للزوج والزوجة مثل وتأثير هذا الاختلاف على تحديد توقعات أدوارها وعلى مجريات التفاعل. (سناء خولي ، 2008، ص 158)

وتدعو نظرية التفاعل الرمزي إلى استقصاء لأفعال المحسوسة للأشخاص مع التركيز على أهمية المعاني وتعريفات المواقف والرموز والتفسيرات، لأن التفاعل بين بني الإنسان وفق هذه النظرية يتم عن استخدام للرموز وتفسيرها والتحقق من أفعال الآخرين.

وهناك من يشير إلى أهمية الدور من خلال استخدام نظرية الأدوار، على اعتبار أنه مادام الأفراد يعيشون في بيئة فيزيقية فإنهم يعيشون في بيئة رمزية أيضا.

3- النظرية التنموية:

تعتبر نظرية نمو الأسرة من النظريات الحديثة، حيث يرجع ظهورها بشكل متكامل لأول مرة إلى حوالي عام 1930.

وتستخدم النظرية التنموية في تحليلاتها التي تبرز فيها عامل الزمن، لأداة التصويرية الأساسية التي يطلق

عليها دورة حياة الأسرة. (معن خليل عمر، نقد الفكر الاجتماعي المعاصر، 1991، ص 194)

استخدمت دورة حياة الأسرة كأداة وظيفية لمقارنة بناءات ووظائف التفاعل الزوجي في مراحل مختلفة من النمو. وفي عام 1930 ناقش "سوروكن" أربعة مراحل لدورة حياة الأسرة هي:

أ- مرحلة زوجين ينشئان وجودا اقتصاديا مستقل .

ب- مرحلة زوجين مع طفل أو أكثر .

ج- مرحلة زوجين مع طفل أو أكثر يعولون أنفسهم .

د- مرحلة زوجين تقدمت بهما السن.

وقد تطورت ابتداء من 1960 فكرة دورة حياة الأسرة بصورة أفضل، وقد استخدمها "جليك" و"دوفال"

وروجرز كأداة بحث. فقد حاول "جليك" في تحليله للحالة الزوجية في الولايات المتحدة أن يوضح

مضمون التغيرات التي تتعرض لها الأسرة بتحركها خلال المراحل المختلفة ويحاول هذا المدخل تناول

موضوع ذو أهمية والمتمثل في دراسة العلاقة بين الأجيال (سامية مصطفى الخشاب النظرية

الاجتماعية ودراسة الأسرة الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، ط01، القاهرة 2008، ص 36
(. وبالتالي ينظر إلى دورة حياة الأسرة بمنظور جيلي، وتشارك النظرية التنموية النظرية البنائية الوظيفية في
فكرتها الأساسية أن هناك متطلبات معينة توصف بأنها جوهرية لا أن تتوافر من أجل وجود الأسرة
وبقاءها وأن التغيير في أي جزء من أجزاء النسق يؤدي إلى تغيير في أجزاء أنساق الأخرى، وتلتقي النظرية
التنموية مع النظرية التفاعلية الرمزية في إعطاء الأهمية للأوضاع والأدوار والعمليات التفاعلية، ويمكن أن
تعتبر النظرية التنموية أنها تعتمد على عنصرين أساسيين وهما عامل الزمن وعامل الأدوار.

6- العلاقات الأسرية:

يمكن القول على أن نظام الحياة الأسرية يرتكز أساساً على طبيعة العلاقة بين أعضائها والتي يكون
عنوانها المحبة والتفاهم، حيث أنه لكل عضو في الأسرة دوره الخاص وقدر كبير على التأثير والتأثير على
الآخرين، ولكن يبقى تأثير الوالدين على الطفل هو الأقوى والأشد أثراً ويؤكد كل من
الدكتور: "مبارك ربيع" والدكتور: "مصطفى حدية" على مدى أهمية العلاقة بين الأسرة وأبنائها ومدى
ارتباطهم بها. (محمد سند الحكاية، 2006، ص 93). كما أن العلاقات الاجتماعية داخل الأسرة
والتفاعلات الأسرية والسمات العاطفية تصبغ هذه العلاقات إما بالدفء أو البرودة ولكل هذه
الخصائص تأثير كبير في الرباط بين العلاقات الأسرية وكذلك على الطفل الذي يتشرب كل سلوكياته في
إطار تفاعله مع هذه العلاقات. (مصباح عامر، 2003، ص 88)

■ العلاقة بين الوالدين:

يقصد بالعلاقة بين الوالدين مجموعة الأساليب السلوكية المتبادلة بين الوالدين أثناء تفاعلها في
المواقف المختلفة، فالسعادة الزوجية هي التي تؤدي إلى تماسك العلاقة بين الزوجين والتعاون بينهما
والتكامل والذي بدوره يؤدي إلى تماسك الأسرة ككل، حيث أن المظاهر السلوكية التي تصدر عن

الزوجين تساعد على نمو الطفل نموا صحيحا وتختلف شخصية متكاملة متزنة، فالعلاقات السوية بين الوالدين تساهم في إشباع حاجات الطفل النفسية وتنمي لديه الشعور بالراحة والاطمئنان وعلى العكس فإن أي تعاسة زوجية أو حدوث أي اضطراب في العلاقة الزوجية يؤدي إلى تفكك الأسرة وخلق جو يؤدي بالطفل إلى عدم الاتزان والانحراف عن طريق السليم للنمو النفسي لديه. (مُحَمَّد مُجَدَّ نعيمة، 2002، ص24)

■ علاقة الوالدين بالطفل:

تحدد هوغيت كاغلار (1996) مقومات العلاقة الوالدية أنها في الأصل تبني على الدوافع الغريزية عند الأبوين ولكنها تتعزز عن طريق توعية الأبوين بدورهما تجاه الأبناء حتى يستطيعوا تلبية حاجاتهم ومتطلباتهم اللازمة وبالتالي النمو في بيئة سليمة توفر لهم أسس النمو الصحيح والمتكامل، وتضيف الكاتبة حول أهمية العلاقة الوالدية المقدسة لدرجة أن البعض يتحدث عن العلاقة بين الوالدين والطفل حتى قبل ميلاد الطفل لأن صورة الوالدين عن طفلها تبدأ بالتشكل قبل ولادته. (هوغيت كاغلار، ترجمة فؤاد شاهين، 1996، ص 63). ومن تم فصل بين:

1- علاقة الأم بالطفل:

الأم والطفل لهما معاش مشترك حسب "فينيكوت" "Winigaute" حيث أنهما يشتركان في الكثير من الوجدانيات كما أن الطفل لا يستقر إلا في محيطه الخاص ألا وهو أمه، فهي أول من يتلقاه بالعناية، الرعاية والاهتمام كما تقوم بتلبية حاجاته الأساسية الجسدية، والنفسية، وقد أوضح "إريك سون Erikson" أن تكوين الشعور وبالأمن عند الطفل يبدأ منذ العام الأول فيما أسماه: "الإحساس بالثقة" أو "الإحساس بالتصديق" "Sens of trust". (وفيق صفوت مختار، 2005، ص15)

فهذا الإحساس يتركز على أن الطفل يجد ما يتطلبه، فإذا أراد الطعام وجد ثدي الأم فهي في هذه الحالة مركز إشباع للطفل، ولكنها لا تقتصر على هذه الوظيفة فقط (الوظيفة البيولوجية) بل هي مصدر الحنان والطمأنينة كما يتعلم منها كيف يجب، ومن يجب، ويتعلم القوانين والقيم والمعايير والمثل العليا، فهي التي تغرس في شخصيته المبادئ الإيجابية والعادات والتقاليد والأنماط السلوكية القائمة على مبدأ الصدق، الوفاء، الأمانة، مساعدة الآخرين والثقة بالنفس، كما تساعده على إثراء مخزونه اللغوي ونموه الانفعالي باتجاه سليم.

كما أن أبحاث "موس" "Moss" قد دلت على وجود هذه العلاقة المتبادلة أي علاقة الأم بالطفل من وجوده في أحشائها حتى سن المهد، وقد أوضح "موس" "Moss" أن العلاقة تتغير بتغير نمو الطفل كما استخلص بأن سلوك الأم يتغير هو أيضا، وعلى هذا فإننا نستطيع القول بأن علاقة الطفل بأمه هي علاقة ربانية لا وساطة فيها فالتفاهم بينها يكون تفاهما حدسيا، كما أنها علاقة مستمرة وموصولة لضمان توازنه وصحته النفسية.

2- علاقة الأب بالطفل:

رأينا فيما سلف أن علاقة الطفل بأمه هي علاقة وثيقة وأساسية في نموه، فإننا نرى هنا بأن العضو الذي يتوسط هذه العلاقة ألا وهو -الأب- الذي يحتل مكانة هامة عند الطفل. إن الاتصال الأبوي يكون في فترة مبكرة وذلك من خلال المشاركة في رعاية الطفل الجسدية، كما أن الأب يعتبر النموذج والقُدوة التي يقتدي بها الطفل ويتمثل بها فهو أساس السلطة ومصدرها الرئيسي، فكل سلوكه هي سلوك مقبول من طرف الطفل، وهي التي يسير وفقها خلال حياته.

كما نجد بأنه العنصر الفعال الذي يحاول بناء الرابط العلائقي بينه وبين أبنائه لتكوين الصورة الوالدية، كما يساعدهم على تحقيق أهداف التنشئة السلبية.

وبالتالي فإن علاقة الطفل بوالديه هي علاقة تفاعلية مستمرة لكنها تتغير بتغير نمو كل من الآباء والأبناء كما أن كل عضو فيها يؤثر في الآخر ويتأثر به، فنجد بأن الآباء يتأثرون بسلوك الطفل كما أن الطفل بدوره يتأثر بسلوكهم وهذا ما ذهبت إليه الدراسات الحديثة التي ترى بأن العلاقة التفاعلية بين الآباء والأطفال لا تلقي التبعية كلها على الأطفال فقط بل وحتى الآباء. (عامر مصباح، 2003، ص 89-92)

3- علاقة الإخوة بالطفل:

لقد أولى علماء النفس اهتماما كبيرا بترتيب الطفل بين إخوته ومدى تأثير ذلك على شخصيته، وهذا ما جاءت به فكرة "ألفريد أدلر Alfrid Adler" القائلة بأن: "الأخ الأصغر بين إخوته يسوده الشعور بالنقص مقارنة بالأخ الأكبر عن طريق الاتجاه للتفوق.

كما أن تفصيل الوالدين لأحد الأبناء، له أثر كبير على نفسية الابن الآخر، إذ ينشأ من جرائه أنانية

تجاه الغير، فالعلاقة بين الأبناء أنفسهم وطبيعة التفاعل بينهم تعتبر عاملا محددًا لشخصية الطفل

ومستقبله. (عامر مصباح، 2003، ص 89)

7- العوامل المؤثرة في الاتجاهات الأسرية:

هناك عدة مستويات تؤثر على الاتجاهات الوالدية الأسرية نذكر منها :

حجم الأسرة :

كلما زاد حجم أفراد الأسرة بحيث يشمل الأبناء والآباء والجد والجدة والعم والعمة والخال والخالة، كلما اتسعت اتجاهات الآباء في هذه الأسر بإهمال الأبناء، وذلك لصعوبة الاهتمام بأمور أطفالهم وصعوبة استخدام أساليب الضبط وحثهم على السلوك المقبول اجتماعياً. (رشاد صالح دمنهوري عباس محمود عوض، 1996، ص 99)

ولقد أوضع موتول (Motol) 1971 أن أمهات الأسر الكبيرة يميل سلوكهن إلى السيطرة نحو أبنائهم وخاصة الإناث منهم، كما تواجه مطالب أبنائهم بالعدوان والرفض لذلك فإن جو الحب والمساندة العاطفية تكاد تنعدم في تلك الأسر.

أما الأسر الصغيرة الحجم فيتسم طابع المعاملة لأبنائها بالديمقراطية فيسود جو التعاون بين الآباء وأبنائهم، وكذلك تقوم بمساندتهم عاطفياً، والاهتمام بتحصيلهم الدراسي وقد يسود هذه الأسر الحماية الزائدة من قبل الوالدين لأبنائهم مما يؤدي إلى فقدان الطفل القدرة على الاعتماد على النفس، كما يتمتعون بنسبة عالية من الذكاء، وبذلك نتجه لما تقدمه لهم الأسرة من اهتمام أو رعاية .

المستوى الاجتماعي للأسرة:

لقد اهتم علماء النفس بدراسة أثر المستوى الاجتماعي على اتجاهات الوالدين نحو أبنائهم، ولقد توصل "بوسادر" إلى أن الهدف الذي يطمع إليه آباء المستويات العليا هو حصول أبنائهم على مركز مرموق، وتحطيه بالتقدير، المجرد وصوله إلى مستوى النضج مما يساعده على إحساسه بالتححر والاستقلال المبكر وقد لا تمكنه خبراته وقدراته من الوصول إلى هدف والديه، مما يؤدي إلى فقد الثقة وبالتالي نشوب صراع بينهما وبين ابنتهما". (رشاد صالح منهوري، محمود عوض، 1996، ص 100)

أما الأسر ذات المستوى الاجتماعي المتوسط فيغلب على معاملة آباء للأبناء أسلوب المعاملة الحسنة، والأمانة الخالية من الصرامة وتشجيع لأبناء على الاستقلال والاعتماد على النفس كما أن والدين يعتمدون في عقابهم على التأنيب وإشعار الطفل بالذنب مما يؤدي في بعض الأحيان إلى ميل الطفل نحو العدوان .

أما أطفال المستوى الاجتماعي والاقتصادي المنخفض، فلقد كان شعورهم يمتاز بالتذبذب والشعور بالعداء نحو والديهم، وكانت أول المجموعات شعورا بالأمن وأكثرها إحساسا بالكبت، وعلى قدرتهم على التمتع بصحبة والديهم " (رشاد صالح منهوري، محمود عوض، 1996، ص103)

المستوى التعليمي للأسرة:

يؤثر المستوى التعليمي للأسرة في تنشئة الاجتماعية، ذلك أن الوالد المتعلم على دراية كبيرة بطريقة التنشئة الاجتماعية، وطريقة المعاملة والتوجيه والرعاية، فهو قبل أن يطالب ابنه بالتعلم، عليه أولا أن يوفر الشروط الضرورية والإمكانيات المادية والمعنوية اللازمة لذلك، مع مراعاة رغبات وميول المتعلم، وهنا نجد أن الوالد المتعلم غالبا ما لا يفرض على ابنه ما لا يتفق مع ميوله ورغباته واهتماماته إذ أنه يراعي ظروف وإمكانيات وقدرات المتعلم.

كما يراعي الوالد ما تحتاج إليه كل مرحلة من أساليب التنشئة الاجتماعية التي تليق بها الاستشارة قدراته، خاصة في مرحلة المراهقة التي يصل فيه نمو القدرات العقلية والذكاء ذروته، وإذا ما وجدت البيئة المساعدة على استثارة القدرات ورعايتها وتوجيهها وتوجيهها مستمرا من طرف المتخصصين ظهرت استعدادات وقدرات لم تكن لتظهر لولا البيئة الاجتماعية الجيدة والملائمة والمساعدة على ذلك، وفي حالة عدم توفرها فإن كثيرا من هذه القدرات والاستعدادات تنطفئ ولا تظهر تماما في شخصية المراهق .

وبالتالي يجدر بالوالدين أن يهيأ الجو النفسي والاجتماعي المناسب للتعليم داخل الأسرة وخارجها، من علاقات وتفاعلات اجتماعية مع والديه وإخوته وكل أفراد أسرته كعلاقات المراهق بأصدقائه وزملائه ومعلميه ". (رمزية الغريب، 1967 ص 455)

أما الأسر ذات المستوى الاجتماعي للأبناء المنخفض، فسلوك الآباء فيها يمتاز بالتسلط والصرامة، والميل إلى ممارسة العقاب البدني، مما يشعر الطفل بالألم، كما انعدام التوجيه والمراقبة يجعله بتمادي في استخدام أساليب العدوانية التي قد تعرضه للتشرد والجنوح". (رشاد صالح د. منهوري، عباس محمود عوض، 1996، ص 104)

المستوى الاقتصادي للأسرة:

إن المستوى الاقتصادي له دور في التنشئة الاجتماعية، وفي النمو النفسي والاجتماعي للطفل، وذلك لأن الشخصية وحدة متكاملة يؤثر كل جانب فيها على الجوانب الأخرى . فالجانب الاقتصادي يلعب دور أساسيا في حياة الأسرة ونجاحها، وذلك لما ينجم عن هذا الجانب المادي من إشباع الحاجات الطفل المادية والمعنوية الضرورية للعيش كالسكن وتوفير الموارد الغذائية، والملبس وغيرهما من اللوازم الضرورية، وكل هذا يأتي عن كفاية مستوى الدخل لتلبية حاجات الأسرة المتنوعة، وذلك للمحافظة على بنائها المادي والنفسي والاجتماعي. (محمود حسن، 1981 ص 70)

أكد ملتير (Meltler) من خلال دراسة حول تأثير تباين أساليب التربية لآباء في مختلف المستويات الاجتماعية والاقتصادية على اتجاهات أطفال نحو آبائهم ولقد تكونت عينة بحثه من ثلاث مجموعات، وكل مجموعة تحتوي على خمسين طفلا ابتداء من الصف الخامس ابتدائي وحتى الثالث إعدادي، وكانت تشمل المستويات الاجتماعية والاقتصادية العليا والوسطى والدنيا، وكانت نتيجة ذلك ما يلي :

1- كان إعجاب أطفال المستوى الاجتماعي والاقتصادي المرتفع بوالديهم شديداً، كما أن شعورهم بالكراهية نحوهم ضعيفا جدا .

2- أما أطفال المستوى الاجتماعي والاقتصادي المتوسط فإنهم أبدوا مشاعر الرضا نحو والديهم وتقبلهم واحترامهم نظرا لتسامحهم ومساعدتهم لهم، ولقد أظهر بعضهم المبالغة في الاعتماد على الوالدين أو الشعور بالعداء نحوهم. (محمود حسن، 1981، ص72)

خلاصة:

تعتبر الأسرة الوحدة الأساسية في المجتمع فهي تنشأ نتيجة تضافر عدة عوامل بيولوجية، نفسية، اجتماعية، واقتصادية، في إطار النسق الكلي للمجتمع، إذ أنها المؤسسة الأولى التي يتم فيها تفاعل الأفراد فيما بينهم، وداخلها يتم الإنجاب والتنشئة وغيرها من الوظائف التي تجعل الطفل كفرد يندمج في المجتمع ويكسب عاداته ومعاييره وبناء علاقات اجتماعية إلى أن يشكل أسرة خاصة به، ورغم تعدد مؤسسات التنشئة الاجتماعية، إلا أن الأسرة كانت ولا تزال أقوى مؤسسة اجتماعية تؤثر في كل مكتسبات الإنسان المادية والمعنوية.

الفصل الثالث

القرار المهني

تمهيد

بالرغم من إمكانية اكتساب الكثير من المهارات عن طريق التعلم إلا أنه من الصعب تعلم القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة، وأن الإنسان ملزم بالتحرك واتخاذ القرارات يومياً، ولو ترتب على ذلك بعض الأخطاء، فعدم اتخاذ القرار هو أسوأ الأخطاء كلها. ونحن نقوم بحل المشكلات واتخاذ القرارات في كل يوم، و على مدى اليوم: في البيت، في العمل، وحتى في أماكن التسوق.

1- مفهوم القرار

تعريف القرار لغة :

القرار مشتق من القر واصل معناه على ما نريد هو "التمكن" فيقال قر في المكان، أي قربه و تمكن فيه. (مجمع اللغة العربية، 1960، ص584)

تعريف القرار اصطلاحاً:

هو عبارة عن اختيار من بين بدائل معينة وقد يكون الاختيار دائماً بين الخطأ و الصواب أو بين الأبيض و الأسود، و إذا لزم الترجيح و تغليب الأصوب و الأفضل أو الأقل ضرراً. (سويد عبد المعطي، 2003، ص214)

يذكر طعمة أن كلمة قرار (Decision) كلمة لاتينية معناها القطع أو الفصل (cut off) بمعنى تغليب أحد الجانبين على الآخر، فاتخاذ القرار نوع من السلوك، يتم اختيار بطريقة معينة، تقطع أو توقف عملية التفكير و تنهي النظر في الاحتمالات الأخرى. (طعمة أمل أحمد، 2006، ص16)

يعرف القرار على أنه " الاختيار القائم على أسس موضوعية لبديل واحد من بين بديلين أو أكثر، و يكون القرار هو البث أو التحديد لما يجب أن يتم وذلك لإنهاء وضع معين بصورة نهائية للحصول على نتيجة ملموسة بحل مشكلة موضع القرار. " (عمر عنايم، و علي الشرقاوي، 1977، ص130)

كما يعرف القرار على أنه "اختيار قائم على أساس بعض المعايير لبديل واحد من بين بديلين أو أكثر". (جميل أحمد توفيق، 1974 ص 104)

يرى مُحمَّد سعيد عبد الفتاح أن القرار هو "اختيار بين البدائل بحيث يصل متخذ القرار إلى نتيجة معينة عما يجب أن يؤديه و عما لا يجب أن يؤديه في موقف معين". (مُحمَّد سعيد عبد الفتاح، 1971 ص204)

يعرف موراي اتخاذ القرار "العملية التي يتم من خلالها الاختيار بين البدائل من أجل تحقيق أهداف منظمة". (Murray Michael ,1986,p237)

أما سيمون فقد عرف القرار أنه " اختيار بديل من البدائل المتاحة لإيجاد الحل المناسب لمشكلة جديدة ناتجة عن عالم متغير". (الفضل، 2004، ص15)

و يعرف يونغ اتخاذ القرار "عملية إدراك تشمل الظواهر الفردية و الاجتماعية و يستند إلى حقائق وقيم، تؤدي إلى اختيار بديل واحد من بين بدائل كثيرة تؤدي إلى الوصول إلى حل". (طعمة أحمد أمل، 2006، ص15)

"اتخاذ القرار يعني أن يوجد موقف معين أكثر من طريق لمواجهته و هذه الطرق تسمى بدائل، فإذا لم يكن هناك حل واحد يجد سلوكه حتما لم يكن بصدد قرار و قد يكون أمام متخذ القرار إمكانية اتخاذ القرار أو الامتناع عنه".

إن عملية اتخاذ القرار ليست بالسهولة بل بحاجة لتمر في مراحل مختلفة كالحصول على معلومات و توليد الأفكار، تقييم المكاسب و المخاسر و اختيار أحد البدائل. وهو عملية عقلية تنطوي على إصدار حكم باختيار أنسب السلوكيات في موقف معين." (رافع النصير، الزغلول عماد، 2003، ص313)

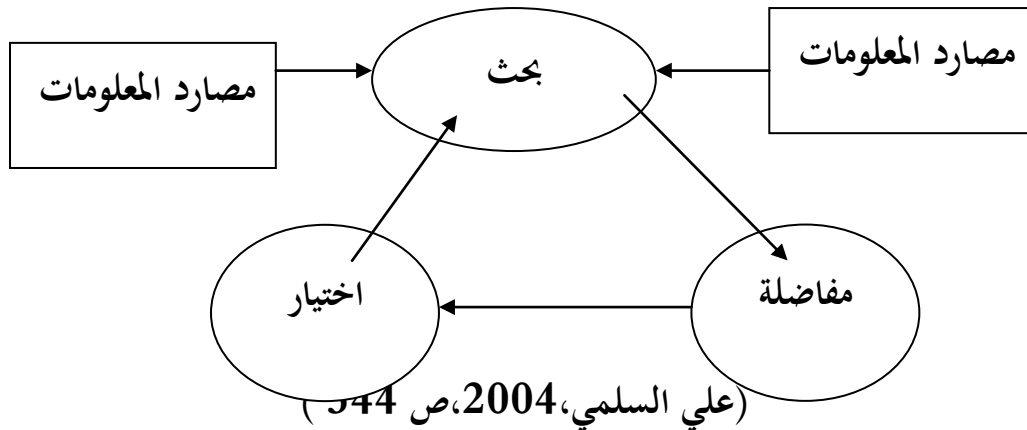
في هذه الحالة يكون أمام متخذ القرار بديلان لا واحد و هما إما اتخاذ القرار أو الامتناع عنه ويتطلب وجود القرار أن يكون اختيار واعى لأحد البدائل المتاحة ففي حالة وجود مشكلة ما الفرد مطالب بحلها عن طريق اتخاذ قرار بشأنها و ذلك باختيار بديل من عدة بدائل شريطة أن تدرس المشكلة من جميع نواحيها. فحل المشكلة يجب أن يكون في إطارها الحالي، فعملية اتخاذ القرار تتبلور في عمليات فرعية تتمثل في التالي:

البحث: بمعنى تجميع المعلومات المتاحة و تحليلها بهدف الوصول إلى تصورات واضحة.

المفاضلة أو المقارنة: بين البدائل السلوكية المتاحة في ضوء تحديد الفرص.

الاختيار: البديل الأفضل من خلال استثمار الفرص المتاحة و الذي فيه احتمال إشباع الرغبات من خلال ما ذكر يمكن الإشارة إلى عملية اتخاذ القرار في المخطط التالي:

شكل رقم (01) يوضح عملية اتخاذ القرار



أما القرار المهني فهو "عملية مواءمة بين معرفة الذات من جهة و معرفة عالم المهن و العمل من جهة أخرى و الاختيار من ضمن ما يناسب خصائص الشخصية". (Zunker ,1986 ,p 86) يتضح مما سبق أن عملية اتخاذ القرار (Decision Making) نالت عناية بالغة من علماء النفس و الاجتماع و الإدارة، و يتفق هؤلاء على أن هناك معنى واضح لاتخاذ القرار في وجود

بدائل تحتاج إلى المفاضلة* و اختيار أنسبها، و بالتالي فان عملية المفاضلة هذه هي صلب معنى اتخاذ القرار .

تمر عملية اتخاذ القرار بثلاثة مظاهر رئيسية تتضح فيما يلي:

▪ الذكاء : Intelligence

و يتمثل في البحث عن الجوانب التي تحتاج على قرارات في العمل في تجميع المعلومات عنها ثم التعرف على المشكلة و أبعادها و حقيقة معناها.

▪ التصميم : Design

وهو عبارة عن الابتكار و إيجاد الطرق المحتملة للحلول و تحليلها و تقييمها

▪ الاختيار : Choice

وهو عبارة عن اختيار البديل الأفضل من بين الحلول المتاحة ثم وضع هذا البديل موضع التنفيذ باعتباره أكثر الحلول احتمالاً للنجاح.

و يلاحظ أن هذه المظاهر الثلاث الرئيسية التي تمر بها عملية اتخاذ القرار عمليات متداخلة ولا يمكن الفصل بينهما لأنها عناصر عملية مستمرة. (مجدي عبد الكريم حبيب، 1997، ص69)

2- أنواع و مقومات القرار

أ. أنواع القرارات :

يفرق سايمون بين عدة أنواع من القرارات و يوضحها على النحو التالي:

القرار الهادف: هو الذي يرتبط بالهدف النهائي، والقرار غير الهادف هو الذي لا يؤدي إلى تحقيق الهدف النهائي.

القرار الرشيد: هو القرار الذي يعود إلى اختيار بدائل تؤدي إلى تحقيق الهدف النهائي.

القرار المبرمج: هو القرار الذي يخضع لحسابات وخطط دقيقة، ويتبع جداول زمنية محددة و مقننة

* المفاضلة من التفضيل المهني هو " تعبير الفرد عن ميله لمهنة ما، وهو من أقوى دوافع السلوك، ويلعب دوراً هاماً في نجاح

الأفراد في مهنتهم و شعورهم بالرخاء و الارتياح في المهن التي يعملون بها وفي الدراسة التي تؤهلهم لهذه المهن". (عبد الفتاح

فاروق، 2003، ص 120)

و القرار غير المبرمج يتطلب قدرا كبيرا من الابتكار، و تختلف أساليب معالجة القرار غير المبرمج عن القرار المبرمج. (الهوري سيد، 1997، ص75)

وهناك من وضع تصنيفات أخرى لاتخاذ القرار نذكر منها:

أنواع القرارات حسب الجهة التي تتخذ القرار: قرارات فردية، جماعية، مركزية و قرارات لا مركزية.
أنواع القرارات حسب المجال: القرار الأخلاقي، التعليمي، المنهجي، الشخصي، المهني، و القرار الإداري السياسي.

أنواع القرارات حسب طبيعة الموقف: القرارات في ظروف التأكد و المخاطرة و عدم التأكد
أنواع القرارات حسب الأهمية: القرارات الملحة و القرارات المؤجلة، القرارات الروتينية و الرئيسية،
القرارات المشكوك فيها و الاستشارية. (النمر سعود و اخرون، 1991، ص85)
ب. مقومات القرار : وللقرار عدة مرتكزات و هي:

النشاطات الفكرية: أي البحث في البيئة الخارجية لحالات تدعو لاتخاذ القرار، و هي النشاطات التي تعني بشكل بسيط المشكلة.

النشاطات التصميمية: أي الإبداع في تقديم البدائل لحل المشكلة، و تعني البحث عن البدائل المتاحة من مجموعة بدائل.

النشاطات الخارجية: أي انتقاء أحد البدائل و اتخاذ القرار و القيام بتنفيذه. (النيف ابراهيم عبد الله، 1977، ص20)

3- أسس اتخاذ القرار المهني:

هناك بعض المبادئ التي تساعد الفرد على اختيار مهنة، كما تساعد الأخصائي النفسي على إرشاد الناس إلى تخير المهن التي يحتمل أن يحرزوا فيها أكبر قدر من النجاح، ومن هذه المبادئ أنه من الخطأ الاعتقاد أن الفرد المعين لا يصلح إلا لمهنة معينة، أنه غير قابل للتغيير. كذلك من الخطأ الاعتقاد بأن لكل مهنة مطالب ثابتة وجامدة، فالإنسان لديه القدرة على التكيف والتوافق عندما يدخل الفرد مهنة معينة فإن

عليه أن يكيف نفسه لها، ولكنه في نفس الوقت يحدث بعض التعديلات البسيطة في هذه المهنة فنحن لسنا مهيين بالطبيعة لمهنة واحدة بعينها دون غيرها، فالفرد يصلح لأكثر من مهنة، ولكنه يختار أكثر المهن جلباً للشعور بالرضا والسعادة، وأقلها في طلب تكيفه لها.

أي التي تناسبه ولا تتطلب كثيراً من التعديلات أو إعادة تكيفه حتى يقوم بها بطريقة طبيعية، ودون بذل كثير من الجهد والتعب، وينبغي أن تكون عملية الاختيار المهني عملية مستمرة ومتصلة، بمعنى أن تتاح

للفرد حرية الاختيار والتقرير في مصيره في كل مرحلة من مراحل عمره، وعلى ذلك فيجب أن يكون هناك توجيه مهني في المدرسة ثم الجامعة ثم بعد التخرج من الجامعة، لأن الفرد يتغير والمجتمع من حوله يتغير والمهن والأعمال تتغير، نرى مهنا تسود فترة ثم تصبح بعد ذلك عديمة الأهمية في فترة أخرى وأيضاً تستحدث مهن وتتطلب مهارات جديدة لم يكن يتقنها الفرد من قبل (المشعان، 1993، ص50)

إن القرار المهني أمر هام في حياة الفرد، ومدى رضاه عن مهنته وإن هذا الرضا يعتمد على درجة الانسجام بين نمط الحياة والمهنة، " كما أن المهنة تحدد أوقات فراغ الفرد، و الفراغ له علاقة بالوقت والمصادر المتاحة لدى الفرد ويجب عدم إغفال دور العوامل المختلفة في الاختيار المهني عند الشروع باتخاذ مثل هذا القرار ومن هذه العوامل توقعات الفرد وقدراته، ميوله، اتجاهاته، حاجاته للإنتاج، الخوف، الفشل، الثقة بالنفس، تعارض الأدوار، الحظ، الصدقة، خيارات الطفولة المبكرة، أنماط التنشئة الاجتماعية، شدة حاجاته للعمل، الأوضاع الاقتصادية للفرد، جماعات الرفاق، وسائل الإعلام المحيطة على أساس الجنس، العرق، العرض والطلب في سوق العمل، والأشخاص المهمين في حياة الفرد، وقيمه ومدى سواء الفرد جسمياً ونفسياً، روح المغامرة ومستوى طموحه ومفهومة عن ذاته". (عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة، 1999، ص166)

أما في مقارنة دونالد سوبر والذي تتفق مقارنة جينزبيدرغ على اعتبار أن الاختيار المهني سيرورة تطور تمتد من الطفولة إلى مراحل متأخرة من حياة الفرد.

كما اشتملت مقارنة سوبر على مفهوم الذات المهني والذي ينمو ويتطور عبر مراحل عمرية مختلفة إلى أن يصل الفرد إلى الأمن الواقعي الذي يحقق له التوافق المهني المنشود.

ارتكزت هذه المقاربة في نظرتها النمائية لسيرورة اتخاذ القرار المهني عند الفرد على الأسس التالية:

- يختلف الأفراد في القدرات و الاستعدادات والميول وسمات الشخصية.
- يصلح كل فرد للعمل في عدد من المهن على أساس ما لديه من قدرات وميول وسمات.
- تتطلب كل مهنة نموذجاً محدداً من القدرات و الاستعدادات والميول والسمات الشخصية.
- اختيار إحدى المهن و الموائمة أو التكيف فيها عملية مستمرة ومن ثمة يتغير التفضيل المهني والمواقف التي يعمل فيها الأفراد ومفهومهم للذات المهنية مع تغير الزمن والخبرة.
- يتحدد نموذج العمل الذي يلتحق به الفرد من خلال المستوى الاجتماعي والاقتصادي للوالدين، وكذلك عن طريق قدراته العقلية وسمات شخصيته وكذلك فرص العمل المتاحة.
- يمكن توجيه عملية النمو المهني في مراحل الحياة المختلفة وذلك بالعدل على تحقيق مساعدة الفرد على الاختيار الواقعي للمهنة، وعلى تنمية مفهومه لذاته.

- إن عملية النمو المهني هي عملية نمو و تكيف و اكتمال لمفهوم الذات ,بمعنى أنها عملية توفيق بين مفهوم الذات الذي هو نتيجة التفاعل بين القدرات الموروثة و الاستعدادات ,وبين التكوين الفيزيولوجي والعصبي و الغددي ,والفرص المتاحة للفرد للقيام بأدوار اجتماعية متعددة.

- إن عملية التوفيق بين الفرد و العوامل الاجتماعية من ناحية,و بين مفهوم الذات و الواقع من ناحية أخرى هي عملية القيام بدور في حد ذاتها ,سواء تم ذلك في الخيال أو أثناء عملية الاختيار و التوجيه الفعلي أو في نواحي النشاط الواقعي في الحياة أو في مجال العمل نفسه.

-يتوقف رضا الفرد عن العمل على مدى توافق العمل مع قدراته و استعداداته و ميوله و قيمه وسمات شخصيته بوجه عام. (أبو درويش، منى و الطويل، هاشم، 2009، ص 32)

4- مراحل اتخاذ القرار

اتفق عدد من العلماء أن عملية اتخاذ القرارات تمر بمراحل و خطوات منظمة و متعددة و من

الضروري لمتخذ القرار أن يتابعها للوصول إلى قرار رشيد .و تبدأ عملية اتخاذ القرار بـ:

تحديد المشكلة: إن أول خطوة في عملية اتخاذ القرار هي التعرف على المشكلة و معرفة مسبباتها

الأكثر أهمية ،ودراسة أعراضها وجمع المعلومات عنها و تحليلها و تصنيف المعلومات إلى ما هو هام

ومفيد وما هو قليل الأهمية،فالخطأ في تحديد المشكلة يؤدي إلى تشخيص خاطئ و من ثم اتخاذ قرارات غير سليمة .(مُجد عنتر لطفي، 1988، ص123).وهناك 3 أنواع من المشاكل:

المشكلة المتكررة: وهي التي يتكرر حدوثها دائما، ولها علاقة بالأعمال و الأمور اليومية، كالتأخر عن المحاضرة أو خروج العمال قبيل انتهاء الدوام.

المشاكل الجوهرية: وهي تلك المتعلقة بمشاكل التخطيط و التنبؤ و السياسات و اتخاذ الإجراءات و الرقابة و التوجيه.

المشاكل العرضية و الطارئة: ويقصد بذلك الأحداث غير المتوقعة و المفاجآت و التي تحصل لأسباب داخل المحيط أو خارجة عن البيئة المحيطة مثلا : ارتفاع مفاجئ في الرسوم.

و هذا ما أكده جون هاموند و آخرون "إن الكيفية التي تعرض بها مشكلتك تؤثر تأثيرا عميقا

على المسار الذي يختاره الفرد، فالقرار الذي يصل إليه من خلال تساؤله عن أي مجال مهني يستطيع

الإبداع فيه؟ سيكون مختلف تماما عن القرار الذي يصل إليه من تساؤله عن أية مهنة اختارها ؟ وعلى

ذلك فان الكيفية التي تحددها المشكلة يعتبر اختبارا حاسما في حد ذاته".(جون هاموند، رالف كيني

وهوارد رايفا، ترجمة أسعد حلیم، 2000، ص24)

وضع البدائل: ويقصد بذلك بدائل الحلول الممكنة أمام متخذ القرار لحل المشكلة التي تواجهه والبديل الأمثل هو الحل، وهو القرار الذي يتم اختياره، و تعتبر هذه الخطوة من الخطوات الهامة في عملية اتخاذ القرار، لأنها تتطلب البحث عن حلول متعددة للمشكلة التي تواجه الفرد، فالمشكلة التي ليس لها سوى حل واحد لا تعد مشكلة في ذاتها بل تصبح حقيقة لا بد من التسليم بها، و لا تكون هناك حاجة إلى اتخاذ القرار. (كنعان نواف، 2003، ص 56)

مرحلة تقييم البدائل: تتطلب هذه الخطوة من متخذ القرار القيام بجمع المعلومات الكافية عن كل بديل، و تحديد المزايا و العيوب الخاصة بكل بديل، ومقارنة البدائل مع بعضها البعض، وبيان النتائج المترتبة على كل بديل في حالة اختياره دون البدائل الأخرى ومن ثم ترتيب البدائل تنازلياً، الأكثر أهمية فالأقل أهمية.

اختيار البديل الأكثر أهمية: إن عملية الاختيار للبديل الأكثر أهمية تعتبر من أصعب الخطوات وأهمها في عملية اتخاذ القرار، حيث أن تحديد الأصلاح من البدائل، واستبعاد غير الصالح من هذه البدائل، تأثر إلى حد كبير بسلوكيات متخذ القرار و دوافعه و خبراته و مهاراته، وهذه تتفاوت من شخص إلى آخر، فربما ما يراه شخص مناسب من البدائل لا يراه آخر. لا بد أن يتوفر في الحل البديل شرطان هما:

- أن يسهم الحل البديل في تحقيق النتائج التي يسعى إليها متخذ القرار.
- أن تتوافر إمكانية هذا الحل في حال اختياره دون البدائل الأخرى.

و يتعين على متخذ القرار استبعاده من قائمة الحلول موضع البحث، ويرى طومسون و تويدن (Thompson et Tuden) أنه إذا كان الاختيار بين البدائل يبدو نهاية المطاف في صنع القرار، إلا أن مفهوم القرار ليس قاصراً على الاختيار النهائي، بل انه يشير كذلك إلى تلك الأنشطة التي تؤدي إلى ذلك الاختيار أي أن اتخاذ القرار هو أحد مراحل صناعة القرار. (كنعان نواف، 2003، ص 101)

تنفيذ القرار: وهي المرحلة الأولى لعملية تحويل التصورات النظرية عن القرار الذي تم اختياره إلى واقع فعلي، ومن الخطأ الاعتقاد بأن مهمة متخذ القرار تنتهي عند اعتماده للقرار المطلوب، لأن القرار ليس بإقراره وإنما بتنفيذه. (<http://www.ibn>

[khaldoon.org/mharat/moshklat.doc](http://www.khaldoon.org/mharat/moshklat.doc))

متابعة تنفيذ القرار: بعد اختيار البديل الملائم فان عملية اتخاذ القرار لم تنتفد بعد، بل يأتي دور المتابعة، وعملية التنفيذ مهمة للغاية لأنه يعتمد عليها نجاح القرار في تحقيق أهدافه، وعند عملية التقييم النهائي أي بعد تنفيذ القرار بمقارنة الانجاز الفعلي مع ما هو محدد في القرار و بذلك يتأكد من مستوى

النجاح الذي حققه قراره، لأن أي حل لمشكلة أو قرار يتخذ إنما نحكم عليه من نتائجه و مخرجاته، وإلا أصبح كمن يصعد الجبل كاملا وقبل أن يصل إلى القمة بقليل يعود بلا فائدة. (كنعان نواف، 2003، ص107)

وقد أشار هوت (huit) إلى وجود أربعة مراحل يمكن من خلالها حل المشكلات و اتخاذ القرار وهي:

- الحالة التي يتم من خلالها استقبال المشكلة ومحاولة فهمها و تشخيصها.
- عملية طرح أو توليد البدائل والعمل على دراستها واختيار فاعلية كل بديل من البدائل المطروحة.
- عملية التخطيط لتنفيذ الحل.
- عملية التنفيذ لحل المشكلات و اتخاذ القرار.

و يقصد بحل المشكلة حسب جيتس وآخرون بأنها حالة يسعى خلالها الفرد للوصول إلى هجف يصعب الوصول إليه بسبب عدم وضوح أسلوب الحل أو صعوبة تحديد الهدف، أو بسبب عقبات تحول دون وصول الشخص لما يريد، عن طريق أداة بذل الجهد العقلي (التفكير) للخروج من مأزق تعرض له. وهي الصعوبات التي تواجهنا عند الانتقال من مرحلة إلى أخرى، وهي إما تمنع الوصول أو تؤخره أو تؤثر في نوعيته.

وتعني التقييم الشامل لمهارات الفرد الخاصة في حل المشكلات التي يتعرض لها في حياته اليومية، وتمثل تلك المهارات في الثقة في حل المشكلات (البناء، 2005، ص 05)

5- خصائص اتخاذ القرار:

أولاً -: اتخاذ القرار لا يكتسب بالتعليم فقط وإنما بالممارسة والتجربة:

لن تكون صاحب قرارات صائبة بمجرد أن تقرأ كتابا، أو بمجرد أن تستمع لمحاضرة، ولكنها التجربة تنضجك شيئا فشيئا، ولكنها الخبرة تكتسب مع الأيام، ويمتلكها الإنسان بالممارسة بشكل تدريجي ومن هنا يتميز كبار السن وأصحاب التجربة بالحنكة وصواب الرأي ودقة الاختيار أكثر من غيرهم، فالشباب الناشئ كثير ما لا توجد لديه الأسباب والملكات لاتخاذ القرار الصحيح، هنا يحتاج إلى المشورة أو المعونة أو النصيحة.

ثانيا -: اتخاذ القرار أفضل من عدم اتخاذه:

و ان كان في القرار أخطاء خاصة في الأمور التي لا بد منها من اتخاذ قرار، لان عدم اتخاذ القرار يصيب الإنسان بالعجز والشلل في مواجهة الأحداث وحل المشكلات. بعض الناس دائما لا يبت في الأمور ولا يتخذ قرار بل يبقيا معلقة فتجده حينئذ شخص غير منجز، ولا متخذ قرار، دائما يدور في حلقة

مفرغة، يمر الوقت دون أن ينجز شيئاً، لأنه لم يختَر بعد. يمر العام والعامين وهو على غير استقرار فلا ينجز، والذي يتردد كثيراً فيدرس فصلاً في الطب والثاني يختاره في الهندسة مثلاً ثم يقول ليس ذلك اختياراً صائباً فيمضي للعلوم، ثم يرى أنها لا تناسبه فتمر السنوات يتخرج الطلاب وهو - كما يقولون - يتخرج بأقدمية يكون معها قد استحق أن يأخذ عدة شهادات بدل شهادة واحدة. أيضاً تضيع الفرص وتمر، اتخاذ القرار يكسب الجرأة ويعطي الشجاعة، وأيضاً يتيح الفرصة للتقويم بعد الخطأ فلا يجب أبداً أن يكون الفرد متردداً في اتخاذ القرارات، بل العزم والتوكل، والمضي فإن أخطأ فإن الخطأ تجربة جديدة وعلماً جديداً يفيد في مستقبل الأيام، ومن المنطلق الإسلامي وجه آخر إن أخطأت فلك أجر واحد وإن أصبت فلك أجران، لذا يجب الأخذ بالأسباب والاجتهاد وعدم الخوف من الخطأ فإن الخطأ مع النية الصالحة السليمة مع العمل والاجتهاد الصحيح يكون مغفوراً، بل ويثاب صاحبه كما في الحديث من حديث النبي صلى الله عليه وسلم " إذا اجتهد الحاكم فأخطأ له أجر واحد وإذا اجتهد فأصاب فله أجران". (http://www.ibn_khaldoon.org/mharat/moshklat.doc)

ثالثاً - ليس اتخاذ القرار مبنيًا على العلم الشرعي فحسب:

بل لكثير من الأحوال يبني على معارف الحياة العامة وعلى طبيعة الظروف ومعرفة الأحوال وحاجات الناس ومصالحهم وهذه كلها تمثل أسساً لا بد من معرفتها عند اتخاذ القرارات.

رابعاً - اتخاذ القرار يحتاج إلى عقلية متفتحة مرنة:

بعيدا عن الجمود وأحادية الرأي، فإن الذي لا يفكر إلا من طريق واحد ولا ينظر إلا من منظار واحد تغلق عليه أمور وتوصد في وجهه الأبواب ويظن ألا حل ويستسلم لليأس مع أنه لو نظر عن يمينه أو عن يساره أو خلفه أو أمامه لرأى أبواباً كثيرة مشرعة وطرق كثيرة ممهدة، إنما أعماه عنها أنه لم يتح لعقله أن يسرح في الآفاق وإن يولد الأفكار حتى تكون هناك مخارج عدة .

خامساً - ليس اتخاذ القرار هو نهاية المطاف بل في الحقيقة هو بدايته:

لأن بعد اتخاذ القرار يحتاج إلى التنفيذ والتنفيذ يحتاج إلى المتابعة والتقويم، والتقويم ربما يدخل كثير من التعديلات على تلك القرارات، فليس المهم هو اتخاذ القرار وإنما أهم من ذلك ما بعد اتخاذ القرار.

6- نظريات اتخاذ القرار

أجمع الاتجاه الحديث للتربويين على البحث عن نظرية أو جملة نظريات تعمل على تلخيص مادة معرفية وتصميمها لتساعد على تسهيل فهم ظاهرة غامضة أو تفسيرها، أو تخدم توقعات لتقويم ما يمكن أن يحدث تحت ظروف أو مواقف معينة، وقد أظهرت مجموعة من النظريات التي تناولت تفسير العوامل

النفسية، الجسمية، البيئية، المعرفية، الاجتماعية و الاقتصادية و غير ذلك لمعرفة أثرها على الفرد في اتخاذ قراراته المهنية، و إذا كانت هذه النظريات تعكس وجهات نظر أصحابها في اتخاذ القرار المهني عند الفرد فإنها من ناحية أخرى تساهم في تقديم مفاهيم يستفيد منها المرشدون التربويون في فهم نفسيات الأفراد و مساعدتهم في اختيار المهن المناسبة لهم. وفيما يلي سنعرض أهم و أبرز هذه النظريات:

نظرية دونالد سوبر: اختلفت نظرة سوبر للاختيار المهني عن النظريات التي سبقت دراسته

فنظرية سوبر هي إحدى النظريات التي وظفت الإرشاد النفسي في المجال المهني، وقد اعتبر "سوبر" أن أعمال "جينزبرغ" فيها نقص كبير لكونها لم تأخذ بالحسبان تأثير المعلومات وخبرة الفرد على النمو والوعي المهني لديه، كما تأثر بـ "روجيرز" و "سارتر" و "بوردين" فيما يتعلق بنظرية مفهوم الذات، حيث اعتبر هؤلاء أن سلوك الفرد ليس إلا انعكاساً لمحاولة الفرد تحقيق ما يتصوره عن نفسه وأفكاره التي يقيم بها ذاته ويحققها و يبدأ تشكيل مفهوم الذات عند الفرد من الطفولة عن طريق سوء اللعب، فترى الطفل يرسم لنفسه مهن معينة دون مهن أخرى ليتبين في المستقبل أساليب وقيم وتصرفات صاحبي المهنة التي يرغب فيها في مراحل نموه المختلفة لينتهي إلى اختيار مهنة محددة.

فقام سوبر بوضع نظرية عامة للتطور المهني باستخدام اختبارات الاستعداد و الميل، كان الهدف محاولة ملائمة مجموعة من الاحتياجات المهنية وذلك بإتباع المنهج الآتي:

- 1- إيجاد تصنيف للوظائف عن طريق حصر الاستعدادات و المهارات اللازمة لأداء هذه الوظائف.
- 2- تطوير مجموعة من المقاييس والاختبارات النفسية التي باستخدامها تساعد في تقريرها إذا كان نمط معين من السمات الشخصية أكثر انسجاماً مع نوع معين من المهن دون الأنواع الأخرى. (عبد الفتاح مُجَّد دويدار، 1995، ص 38). وقد اعتمد سوبر في تطوير نظريته في النمو المهني على ثلاثة أسس تشكل الإطار العام لنظريته وهي:

نظرية مفهوم الذات: ان تشكيل مفهوم الذات يتطلب أن يتعرف الفرد على نفسه كفرد متميز، وفي نفس الوقت عليه أن يدرك التشابه بينه و بين الآخرين. مفهوم الذات غير ثابت فهو يتغير نتيجة نمو وتطور الفرد العقلي و الجسمي و النفسي و التفاعل مع الآخرين، إضافة الى انه يتطور بنفس الطريقة، فالفرد عندما ينضج يحتبر نفسه بعدة طرق مهنية و أكاديمية (عزت عبد الهادي، سعيد حسني

العزة، 1999، ص 46)

علم النفس الفارقي: يبين سوبر أن أ يفرد عنده القدرة على النجاح و الرضا في عدة وظائف وذكر بأن الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم للوظائف بناء على ميولهم و قدراتهم. فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله و قدرته

علن النفس النمو: تأثر سوبر بكتابات بوهلر في علم النفس النمو التي ذكرت أن الحياة يمكن أن ينظر إليها كمتابع عوامل متتالية، وهذا قاده لأن يقول بأن طريقة الفرد في التكيف في مرحلة من مراحل الحياة يمكن أن تساعده في التنبؤ في مراحل لاحقة. (الداهري صالح حسن، 2005، ص 133-134)

كما حدد سوبر أربعة نماذج من الناس، يمكن التمييز بينهم بوضوح وهي:

➤ النموذج المستقر.

➤ النموذج في طور الاعداد وهو الذي يحاول العمل بقوة بعد وقبل الوصول الى مرحلة الاستقرار.

➤ النموذج الغير مستقر الذي يحاول العمل بعدد من المهن و يشعر بنوع من الاستقرار في البداية ثم

ينتقل لمرحلة عدم الاستقرار وهكذا.

➤ النموذج الأخير الذي يستطيع أن ينتقل من عمل لآخر، وهو النموذج الذي لديه محاولات مهنية

متعددة إلا أنها متشابهة. (سهام درويش أبو عطية، 2002، ص 259)

و قد حدد سوبر خمسة مراحل لعملية النمو و الاختيار المهني و هي:

مرحلة التبلور: تمتد من 14-18 سنة وفي هذه المرحلة يقوم الفرد بتكوين الأفكار عن العمل المناسب ويطور مفهوم الذات المهني ويتم فيها تحديد أهدافه المهنية من خلال الوعي بقدراته وميوله وقيمه كما يتم التخطيط لمهنته من خلال الوعي بقدراته وميوله وقيمه كما يتم التخطيط لمهنته المفضلة.

مرحلة التحديد و التخصيص: 18-21 سنة التحول من الخيار المهني العام و الصياني المؤقت الى خيار واضح واتخاذ القرارات لتحقيقه.

مرحلة التنفيذ: 21-24 سنة في هذه الرحلة ينتهي الفرد من التدريب و التعليم اللازمين و يدخل في مجال العمل المهني بتنفيذ القرار المهني الذي اتخذه.

مرحلة التباث و الاستقرار: 25-35 سنة يتميز بثبات الفرد في عمله و توظيف المواهب في اثبات صحة و ملائمة قراره المهني، وقد يتغير الفرد في مستواه المهني من دون أن يغير المهنة.

مرحلة الاندماج: 30 سنة فما فوق وفيها يكون الفرد قد تعود على مهنته وأتقن مهارتها بالقدم فيشعر بالأمن و الراحة النفسية .

وقد صاغ سوبر نظريته في 10 فرضيات لها علاقة في تحديد مراحل النمو المهني و مبنية على

أسس نفسية و اجتماعية جسمية و مواقفية مثل حياة الفرد المهنية:

1- يختلف الأفراد في قدراتهم وميولهم وسماتهم الشخصية.

2- صفات الفرد تلعب دورا كبيرا في تحديد المهن الملائمة له.

3- كل مجموعة مهن تتطلب نمطا متميزا من القدرات والميول الشخصية، إلا أن الأفراد يصلحون لمجموعة مهنية متقاربة.

4- إن النمو و الخبرة يلعبان دورا أساسيا في تحديد مفهوم الذات ومن ثم تحديد المهنة ودرجة الكفاءة والنجاح، ويبدأ اكتمال الذات بدرجة كبيرة بنهاية مرحلة المراهقة المتأخرة .

5- تمر عملية النمو المهني في 5مراحل: النمو، الاستكشاف، التأسيس، الاحتفاظ و الأعداد.

6- إن المستوى الاقتصادي و الاجتماعي للأسرة، وقدرة الفرد العقلية وسماته الشخصية و الخبرات التي يمر بها تعد عوامل أساسية في تحديد نمط حياة الفرد.

7- إن نضج القدرات و الميول يعد عاملا مكتملا لمساعدة المسترشد و إرشاده في تنمية مفهوم الذات المهنية واختيار المهنة المناسبة له فعليا.

8- مفهوم الذات ناتج عن تفاعل الاستعدادات الموروثة و ممارسة الأدوار المختلفة في الحياة بإيجابية واستحسان المحيطين به، ويرى أن درجة نمو مفهوم الذات وتحقيقها يعد جوهر عملية النمو المهني.

9- يحتاج الفرد للموائمة بين الصفات الفردية و العوامل الاجتماعية أن يحقق مفهوم الذات المهني في مراحل النمو المهني، وعند عملية الإرشاد المهني.

10- إن نجاح الفرد في تحقيق نمو ذاتي مهني يتميز بالنمو، الاستكشاف و الاستقرار و المحافظة وتقبل الأعداد مما يجعله يحقق الرضا و السعادة في العمل مدى الحياة.(سهام درويش أبو عطية، 2002، ص160-259)

ويرى سوبر ان محددات الاختيار المهني تشمل مايلي:

أ. خصائص سلوكية: مثل الذكاء، الميول، الشخصية، القيم و الحاجات.

ب. خصائص بدنية: مثل الطول الوزن، الصحة العامة و الميزات البدنية الخاصة أو نواحي العجز البدني.

ج. الخبرات : مثل التعلم والتدريب وتاريخ العمل وتقمص بعض الأدوار أو نبذها .

وتظهر أيضا 3 جوانب من الموقف الشخصي للفرد هي :

I. مركز الأسرة: متضمنا مكانتها الاجتماعية، الاقتصادية و شهرتها في المنطقة الموجودة بها و الإخوة و العلاقات الشخصية.

II. موقف الأسرة: وتشمل مكانة الزوجة و العلاقات الشخصية بين أفراد الأسرة خاصة مع الزوجة.

III. الموقف العام: ويتضمن الموقف المهني و المالي و الشهرة الشخصية وثمة محددات أخرى توجد في بيئة الفرد وهي المكانة الاقتصادية و المهنية و التكنولوجيا للدولة التي ينتسب إليها. (طاشكندي أكرم، هاشم رشاد، ب س، ص 53)

نظرية جينزبرغ: يعرف جينزبرغ عملية الاختيار المهني بأنها عملية تفضيل وهي تختلف من مرحلة عمرية الى أخرى، وهو عملية مستمرة وحركة متبادلة بين مجموعتين من العوامل المستقلة نسبيا. المجموعة الاولى من السمات المحددة للفرد كالقدرات و الاستعدادات و الميول و المجموعة الثانية وهي العوامل الخارجية المؤثرة مثل مطالب البيئة و الضغوط الاجتماعية، وان أي اختيار مهني يتم نتيجة لتأثير المجموعتين معا. و هو يختلف هنا عن سوبر الذي يرى أن الاختيار المهني يمكن التنبؤ به عن طريق معرفة سمات ومكونات الشخصية وحدها. ووضع جينزبرغ خصائص السلوك المهني:

- إن الاختيار المهني لا يحدث فجأة وإنما هو عملية تستغرق فترة تتراوح ما بين 8 إلى 10 سنوات تمر خلالها في مراحل تطور مختلفة.

- إن هذه العملية غير ارتدادية بمعنى أن القرارات الأولى في الاختيار تعمل على خفض درجات الحرية المتاحة للقرارات اللاحقة.

- إن الحلول التوفيقية صورة حتمية في كل اختيار. (عبد الفتاح مُجدد، 1995، ص 140)

و يرى جينزبرغ أن هناك 4 متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني وهي:

عامل الواقعية: أي أن ما يتخذه الفرد من قرارات تتعلق بالمهنة تأتي لتلبية واقع معين في حياته، نوع التعليم ، اتجاهات الفرد العاطفية، قيمه الشخصية و الاجتماعية . كل هذه المتغيرات تلعب دورا لا يقل أهمية عن الآخر في عملية الاختيار المهني .

و تتضمن النظرية 4 عناصر :

- 1- الاختيار المهني: عملية تنمو خلال فترة مداها 10 سنوات
- 2- عملية الاختيار المهني قائمة على الخبرة و التجربة.
- 3- عملية الاختيار المهني تنتهي بالتوفير بسبب ميول الفرد وقدراته من جهة و بين الفرص المتاحة له من جهة أخرى.

هناك ثلاث فترات للاختيار المهني. (الراهدى صالح حسن، 2005، ص 129)

وحسب نفس النظرية تمر عملية اتخاذ القرار المهني بثلاثة مراحل أو فترات عمرية حتي يصبح

قادرا على اتخاذ قرار مهني مناسب وهي:

الفترة الخيالية أو الاختيار الخيالي Fantasy

تمتد هذه المرحلة من (3-11 سنة) حيث يتخيل الطفل نفسه في مهنة ما من خلال ممارسته لدورة في الألعاب التي يلعب بها مثل الشرطي، الطبيب، ونرى أن الأطفال يميلون إلى تفضيل مهنة على أخرى من خلال هذه الألعاب، ويشعر الأطفال بنوع من الوهن وعدم الكفاية بسبب إحساسهم بعدم فاعليتهم عند مقارنة أنفسهم بالراشدين الذين يقومون بتقليدهم و القيام بأدوار عديدة تشبه أدوارهم إلا أنهم يشعرون بالإحباط بسبب عدم قدرتهم على القيام بذلك. وبشكل عام فان خيارات الأطفال في هذه المرحلة تتصف بأنها غير واقعية و أحيانا تكون مثالية جدا وخرافية.

مرحلة التجريب Tentative stage

تأتي هذه المرحلة بعد الفترة السابقة التي يقوم فيها الطفل بنشاطات وألعاب وهمية وتكون خلال فترة المراهقة وفي سنة 11 - 18 سنة، وتقسم هذه الفترة الى المراحل الاربع التالية:

أ. فترة الميل: Interest stage

وتمتد من 11-12 سنة وفيها يحدد الطفل ما يحبه وما لا يحبه من المهن و اهم ما يميز خيارات الطفل في هذه المرحلة أنهم غير ثابتة و تأتي نتيجة التأثير بالوالدين، فالقرار المهني غير ثابت لأن حياة الكفل الانفعالية و الجسدية غير ثابتة.

ب. مرحلة القدرة: Capacity stage

وتتخلل 12-14 سنة وفيها يقتضي الطفل بالنشاطات التي يمارسها المعلمون و المرشدين و الأصدقاء و المهمون في حياته، و يراعي الفرد هنا مستوى قدراته و يدرك بأن كل نشاط يحتاج لقدرات مختلفة.

ج. مرحلة القيم: Value stage

من 14-17 سنة و تتميز هذه المرحلة بالربط بين النشاطات و المهن بالقيم الإنسانية وقدراته الشخصية، أي يدرك المراهق بأن الأعمال التي يقوم بها، يجب أن لا تشبع فقط اهتماماته و قدراته، بل يجب أن تقدم خدمة الآخرين المحيطين به. وفي هذه المرحلة يحاول الفرد أن يوائم بين قدراته و المهن التي يتناسب معها، لذا يحاول هذا الأخير تتبع مجالات العمل والفرص وسبل استثمار مكانتهم ومواهبهم في هذا الاتجاه.

د. مرحلة الانتقال: Transition stage

وتمتد هذه المرحلة من سن 17-18 سنة وأهم ما يتصف به القرار المهني في هذه المرحلة الواقعية و الثبات النسبي ويتحمل الفرد مسؤولية قراره المهني و نتائجه، ويصبح أكثر استقلالية عما كان عليه قبل اختياره المهني ويكون أكثر قدرة على ممارسة مهاراته بحرية تامة و يدرك تماما متطلبات العمل. ويصبح الفرد

يفكر في المكانة الاجتماعية و النتائج التي يحققها في العمل الذي يختاره وفي نوع الإعداد اللازم للمهن المختلفة.

مرحلة الواقعية Exploration stage

وتمتد من 18 – 22 سنة، تتصف بتمايز الفروق الفردية بين الأفراد وتنوعها بسبب اختلاف

أساليب التدريب وبرامجه وحسب متطلبات كل مهنة وتشمل ثلاث فترات وهي:

أ. فترة الاستكشاف: Exploration stage

وفيها يكون الفرد أقرب إلى تحديد أهدافه المهنية من الفترات السابقة.

ب. فترة التبلور: Crystal stage

وفيها يستطيع الفرد أن يحدد التخصص أو العمل الذي يناسبه تماما وكذا يعرف المهن التي تلائم

استعداداته وميولاته وهو ما يحفز الفرد على الثبات و الاستقرار في اختياره لمهنته.

ت. فترة التخصص: Specialization

بعد أن استقر الفرد في عملية الاختيار المهني يستطيع حينها أن يعرف ميولاته وقدراته ويعرف متطلبات

العمل ويستطيع الموازنة بين الطرفين فينخرط الفرد في المهنة وعالمها ويحاول الاستمرار و الإنتاجية

والاستفادة من عائدات هذه المهنة. وهي بالتالي تمثل استقرار الفرد في اختياره وقراره المهني.(القاسم بديع

محمود، 2001، ص80)

ولكن هناك من رأى أن هناك اختلاف بين الأفراد في اجتيازهم لمراحل الاختيار المهني فأبناء

الطبقات الفقيرة اقتصاديا تجبرهم ظروفهم على الانخراط في العمل دون أن يكون مناسباً مع ميولهم

وقدراتهم، وذلك أن الحاجة تجبرهم على ذلك.

نظرية ان رون: ترى "رو" في نظريتها للنمو و الاختيار أن كل فرد لديه ميل موروث لبذل طاقته

النفسية بطريقة ما وهذا الميل بالاشتراك مع خبرات الطفولة يشكّلان النمط الذي ينمي الفرد لاشباع

حاجاته خلال مراحل حياته كلها، ويؤثر هذا النمط تأثيراً كبيراً على السلوك المهني، وكذا طرق تنشئة

الطفل كلها عوامل تتدخل في عملية اتخاذ القرار المهني. إضافة الى ذلك ذهبت "رو" الى حد تحديد

أشكال التنشئة الاجتماعية وانعكاساتها على المسار أو الاختيار المهني للفرد فمثلاً:

– أسلوب التنشئة الاجتماعية البارد: يساعد الطفل على التوجه إلى المهن التي لا تتطلب التفاعل مع

الناس كالعمل مع الآلات .

– أسلوب التنشئة الاجتماعية الدافئ و البارد: يساعد الطفل على التوجه إلى المهن التي تتطلب الأداء

الأكاديمي العالمي.

- أسلوب التنشئة الاجتماعية الدافئ: يساعد الفرد على التعامل مع الناس فيميل إلى المهن الاجتماعية.
- وقد أدخلت "ان رو" في بناء نظرياتها إلى ثلاثة عوامل وهي :
- 1- مبدأ تصريف الطاقة النفسية وكذلك خبرات الطفولة.
 - 2- الحاجات النفسية، وقد اعتمدت في هذا الجانب على نظرية ماسلو للحاجات.
 - 3- تأثير الجوانب الموروثة.

وتضمنت هذه النظرية ناحيتين رئيسيتين وهما : مشروع لتصنيف المهن وتفسير القرارات التي تتخذ بشأن كل مهنة منها وتبدأ بتقسيم المهن إلى ثمانية مجموعات وهي :

الخدمة و العمل في الخلاء، الأعمال، والعلوم، التنظيم، الفنون، التسلية و التكنولوجيا و العمل الثقافي في العام. (بديع محمود القاسم، 2001، ص181-183). وحسب النظرية تؤثر التربية المنزلية الأولى والخبرات المبكرة في عهد الطفولة على السلوك والاختيار المهني من خلال اتجاهين هما:

➤ التوجه نحو المهن التي يغلب عليها الاهتمام بالعلاقات الشخصية.

➤ التوجه نحو المهن التي لا تهتم بالعلاقات الاجتماعية والشخصية. (القاسم بديع محمود، 2001، ص184)

ولقد صنفت "ان رو" مستويات العاملين في المهن إلى ما يلي:

- أ- المهني و الإداري العالي: مثل العمل كباحث اجتماعية، مدير مبيعات، رئيس وزارة، مخترع، مهندس بحث، طبيب أسنان، دكتور، قاضي، يروفيسور ومخرج تلفزيوني
- ب- المهني والإداري التنظيمي: ويعمل الشخص في هذا المجال كمدير مساعد، مدير موظفين، مدير فندق، طيار عسكري، مهندس بتزل، صيدلاني، فيزيائي، كيميائي، كاهن، معلم و معماري.
- ج- شبه المهني والإداري: ويعمل الشخص في هذا المجال كمرض، رجل مبيعات، محاسب، طيار مدني، نحال، معالج طبيعي، كاتب قانوني ومصور.
- د- مهن ذات مهارة عالية: ويعمل أصحابها في سلك الشرطة، باعة في المزاد العلني، كاتب، احصائيون، نجارون، تقنيون ورجال زخارف.
- هـ- مهن ذات مهارة متوسطة: ويعمل أصحابها كطباخين، باعة متجولين، عمال، سائقي الشاحنات، صيادي أسماك، أمناء، مكاتب وعارضضي أزياء.
- و- مهن بدون مهارة: يعمل أصحابها التنظيمات و باعة صحف وموزعي بريد، مستعدي نجار، عمال مزرعة عامة. (سعيد عبد العزيز، جودت عزت عطوي، ص 153-154)

وفيما يلي ما تقرره "رو" في نظرياتها

- لكل فرد جوانب موروثه تحدد قدراته و إمكاناته وميوله، وهذه الجوانب تؤثر على اختياره المهني.
- يقوم كل فرد بتصريف طاقاته النفسية بطريقة لا تخضع لسيطرته التامة، وترجع إلى عوامل موروثه، وهذه تؤثر على قدرات الفرد.

- يرتبط بعملية تصريف الطاقات النفسية عملية نمو أو أولويات الحاجات والتي تتأثر بما يحصل عليه الفرد من إشاعات وما ينتابه من احباطات من جانب و بالعوامل الوراثية من جانب آخر .
- إن أساليب تربية الطفل ترتبط مباشرة بأنواع الحاجات التي تشبع لديه وما يحدث من تأخير في إشباعها.

- إن الآباء يمارسون الأنماط التربوية و تنشئة أطفالهم.(صالح حسن الراهري،2005،ص142)

نظرية جون هولاند: وتسمى نظرية الأنماط المهنية إذ تفترض هذه النظرية إن اختيار الإنسان

لمهنة يكون نتاج الوراثة وعدد غير قليل من عوامل البيئة و الثقافة و القوى الشخصية بما في ذلك الزملاء والوالدين و الطبقة الاجتماعية،الثقافية و البيئة الطبيعية.

وتعتبر نظرية هولاند من النظريات التي انتهجت الاتجاه الشخصي في نظريات النمو المهني، حيث أن هذا الاتجاه يركز على السمات الشخصية وأثرها في عملية اتخاذ القرار المهني، حيث تعتبر عملية اتخاذ القرار المهني نتاج لتفاعل العامل الوراثي مع العوامل الثقافية والشخصية وخبرات الطفولة المبكرة.
إن جوهر نظرية هولاند تعتمد على ثلاثة محاور أساسية:

❖ يتعلق بالبيئة

❖ يتعلق بالفرد

❖ يتعلق بتفاعل مع البيئة

وينطلق فهم هولاند للبيئة من مسارين:

- **الأول البيئات المهنية:** وهي مجموعة من البدائل المهنية التي يتحدد بموجبها مدى الاختيار.

- **الثاني البيئة الاجتماعية:** و هي المجموعة التي يتحدد بموجبها شدة الضغوط نحو الفرد عند

الاختيار.(صالح حسن الراهدي،2005،ص142-143)

ويفترض هولاند أن اختيار الفرد للمهنة تعبيراً عن شخصيته، ويقسم هولاند الشخصيات المهنية إلى ستة أنماط صفاته الخاصة به، وكل نمط يقابله بيئة مهنية تأخذ نفس الاسم و تتطابق في صفات النمط نفسه، وبالتالي فإن نمط الشخصية لدى كل فرد يقوده في الوقت المناسب لاتخاذ قرارات تربوية،مهنية أو أكاديمية محددة تناسب نمط شخصيته.

وصنف هولاند الأنماط الشخصية مع ما يقابلها من الأنماط البيئية المهنية على النحو التالي:

1- الشخصية و البيئة المهنية الواقعية: تميل هذه الشخصية إلى الأعمال العملية، تفضل التعامل مع المحسوسات أكثر من المجردات، ومن أهم المهن الواقعية الزراعة والمهن الصناعية، ويتصف العاملون في البيئات المهنية بالميل إلى العمل الفردي، والتعامل مع الواقع بموضوعية، والاهتمام الأقل بالمشاعر والعلاقات مع الآخرين، والميل نحو النشاطات التي تتطلب تناسقا حركيا ومهارة جسمية ويتجنبون المهارات اللفظية كما يفضلون التصرف و الفعل أكثر من التفكير. (Loucif Abdallah, 1989, p13)

2- الشخصية و البيئة المهنية الواقعية: يقابلها أصحاب التوجه العقلي ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بأنهم:

- يفضلون التفكير في حلول المشاكل أكثر من التصرف بها، ويميلون إلى التنظيم والفهم أكثر من السلطة.
- ويستمتعون بمطالب ونشاطات العمل الغامض ويهتمون بالبحث عن علل الأشياء وعلاقاتها.
- درجة كبيرة من التفكير المجرد وقدرات عقلية رياضية مرتفعة.
- يمتلكون قيما واتجاهات غير تقليدية.
- يتجنبون التفاعل الاجتماعي و تكوين العلاقات مع الآخرين.
- عدم الاكتراث بالأنشطة السياسية والاجتماعية ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها البيئة: الأطباء، الباحثون، الفيزيائيون، علماء الإنسان.

3- الشخصية و البيئة المهنية الاجتماعية: تبحث عن فرص التواصل الاجتماعية لمساعدة

الآخرين، وتتميز هذه الشخصية :

- تفضل هذه الشخصية العمل في التعليم والخدمات الاجتماعية، إرشادات ومعالجة نفسية.
- قدرة كبيرة على تكوين علاقات اجتماعية قوية مع الآخرين.
- مهارات لفظية ومهارات تتعلق بالعلاقات الاجتماعية لتحقيق أهدافهم المهنية .
- قيم أساسية إنسانية ودينية.
- يتجنبون المواقف التي تتطلب حل مشاكل بطريقة عقلية أو تتطلب مهارات جديدة
- ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: الأخصائيون الاجتماعيون، المرشدون، المرشدون... الخ.

4- الشخصية و البيئة المهنية الفنية: تتميز بالتعبير عن المشاعر والأحاسيس الشخصية غالبا

إلى الحدس التخيل و التبصر والتعبير الرمزي عن المشاعر و الأفكار.

➤ وتمثل هذه الشخصية في الأدباء والفنانين.

➤ التكامل مع الغير مباشرة و التعبير الذاتي.

➤ يتجنبون المشاكل التي تتطلب التفاعل مع الآخرين والمواقف التي تتطلب مهارات جسمية.

5- الشخصية و البيئة المهنية المغامرة: و يقابلها البيئة الاقتصادية ويتصف الأشخاص ضمن

هذه البيئة:

➤ إتقان المهارات اللفظية التي تحتاج إلى جهود عقلية.

➤ يدركون أنفسهم كأفراد أقوياء لديهم سلطة وسيادة وقدرة على التأثير على الآخرين.

➤ يتجنبون اللغة المحددة بشكل جيد.

➤ اجتماعيون يهتمون بالقوة والمركز الاجتماعي.

➤ يميلون إلى الأعمال الخطرة وغير العادية.

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: رجل السياسة، المحامي، الصحافة، رجل الأعمال و مندوبي المبيعات..

6- الشخصية و البيئة المهنية التقليدية: تتميز هذه الشخصية :

➤ قدرة عالية من ضبط النفس والخضوع للأنظمة وإتباع التعليمات .

➤ تفضيل العمل مع البيانات ويميل أصحابها إلى الأعمال الروتينية والعمل مع أصحاب السلطة

والالتزام بالقوانين والقواعد والأنظمة والرغبة في العمل.

➤ تجنب المواقف التي تحتاج علاقات شخصية ومهارات جسمية.

➤ القدرة على ضبط النفس.

➤ ينجزون أعمالهم من خلال الامتثال بالطاعة.

➤ يحصلون على الرضا ويتجنبون الصراع والقلق.

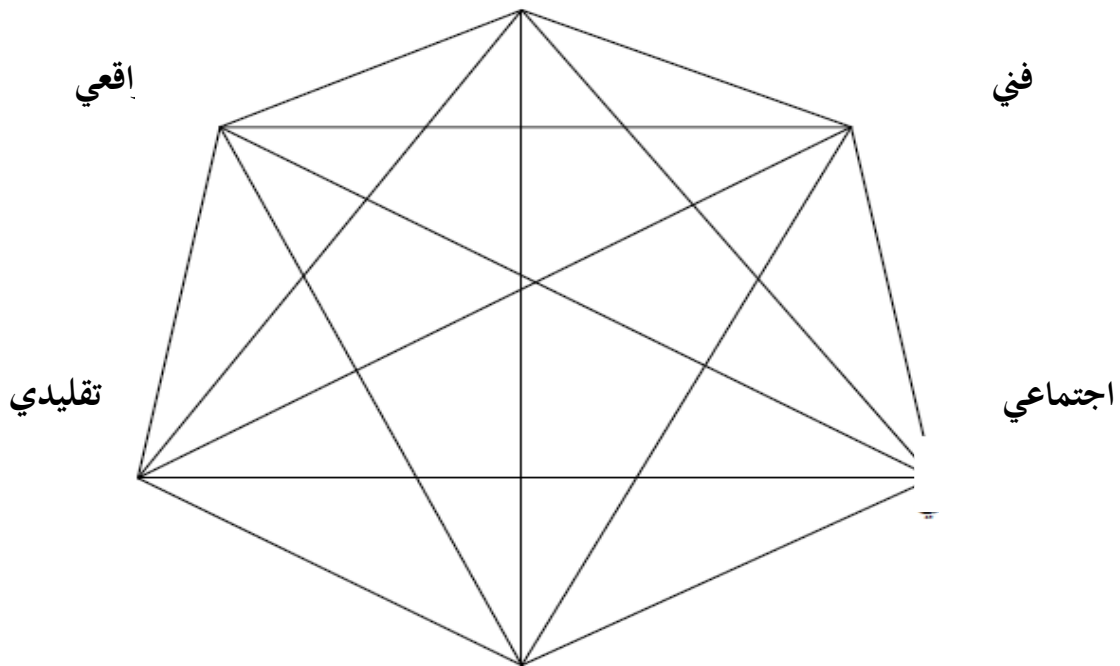
➤ يميلون إلى الروتين في حياتهم.

➤ يميل إلى الأعمال التي تتعلق بتنظيم الأشياء وترتيبها.

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: أعمال السكرتارية، المحاسبون، المكتبيون...

ويرى هولاند في نظريته أن هناك جوانب جذب بين هذه البيئات الستة للأعمال وان الأشخاص ما يقابلها من أنواع الشخصية، وأن البيئة تجذب الأشخاص الذين لديهم خصائص تماثل متطلباتها، كما أن الأشخاص يجذبون إلى البيئات التي تماثل خصائصهم الشخصية، ولهذا فان المضاهاة والموائمة بين الأشخاص والبيئات والنماذج البيئية (المشعان عويد سلطان، 1993، ص323) هذا ويجب أن يكون الفرد أكثر فهما لشخصيته والبيئة التي تتناسب معها. كما أن الترتيب السداسي الذي وضعه هولاند أدى إلى وضوح الخيارات المهنية وجعلها أكثر انتظاما حيث أن النموذج يحدد درجات التشابه بين أنواع السمات و البيئات المهنية، ويشير هولاند أثر الوالدين والأسرة على النمط الشخصي للفرد الذي يؤثر بالتالي على اختيار البيئة المهنية التي تتناسب مع هذا النمط، أما الاختيار المهني فهو نتيجة للترتيب الهرمي لأنماط الشخصية الستة عند الأفراد، بالإضافة إلى الضغوط الاجتماعية و الاقتصادية الأخرى، وتعتمد سهولة أو صعوبة اتخاذ القرار فيما يتعلق باختيار الفرد لمهنته على درجة وضوح التركيب الهرمي لأنماط الشخصية عنده، ويمثل الشكل السداسي، التشابهات بين البيئات المهنية و الأنماط الشخصية والتفاعلات فيما بينهم. (عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، 1999، ص6)

مستكشف



شكل رقم (02) يمثل التشابهات السيكولوجية بين البيئات المهنية و الأنماط الشخصية و التفاعلات بينهما

إن البحوث النظرية الضخمة والمساهمات العملية التي قام بها حون هولاند غيرت بصورة لا رجعة فيها طرق الإرشاد المهنية في جميع أنحاء العالم. وأوجدت لدى المؤسسات التعليمية و التدريبية طريقة نشطة

في تقييم البيئات المهنية لدى الأفراد، ولقد طورت النظرية بطريقة جيدة الشخصيات المهنية وبيئات العمل، وقد ساعد هولاند من خلال نظريته على دقة وكفاءة البحوث في مجال الشخصية وعمل على تطوير أدوات المساعدة التي يحتاجها المرشدون لمساعدة المسترشدون لمساعدة المسترشدون في حل مشاكلهم المهنية.

ويمكن القول أن وظيفة أخصائي التوجيه المهني في هذه النظرية تكمن في تقييم شخصية الفرد ومساعدته في إيجاد البيئة المناسبة له حسب الأنماط التي صاغها هولاند وبالتالي تكون جلسات التوجيه المهني الأساسية، العمل على استكشاف المهنة المتطابقة مع نمط شخصية الطالب. وبعض الأشخاص المتميزون (ذوي الأنماط الشخصية المتقاربة جدا) أكثر احتياجا للتوجيه المهني، لأنهم لا يستطيعون اتخاذ قرارات مهنية سليمة عندها يجب على أخصائي التوجيه المهني أن يساعدهم في عملية تمييز أنماطهم المهنية، وزيادة معرفتهم بميولهم وقدراتهم وقيمتهم حتى يصلوا إلى القرار المهني السليم. ويمكن الاستفادة من المعلومات التي تضمنتها نظرية هولاند في معرفة خلفية المسترشد وسلوك والديه نحوه وأهدافه وطموحاته وقيمه وعلاقته الاجتماعية ودوافعه.

7- العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار

تشير نتائج الدراسات حول هذا الموضوع، إن بعض الناس يختارون مهنتهم إما لظروف طارئة أو نصائح عارضة، أو تأثرا بقراءة قصة في كتاب أو سماع محاضرة من شخصية محببة، أو تأثرا بضغط الوالدين، أو مسايرة لرغبات الأقران فاختيار المهنة لم يعد مجرد كسب لقمة العيش كما كان الحال في الماضي، بل أصبح وسيلة لإرضاء الدوافع الشعورية النفسية والاجتماعية، فقد أكد فرويد أن الدوافع اللاشعورية تؤثر بوضوح في اختيار الفرد لمهنته، فنحن نختار المهنة أحيانا من باب محاربة أحد الأقارب أو الامتثال لرغبة الوالد، وعلى أي حال فإنه يمكن إجمال العوامل المؤثرة في اختيار الفرد لمهنته واتخاذ قرار حولها. وذلك على النحو التالي:

1- المؤثرات الشخصية: لكل فرد شخصيته التي ترتبط بالأفكار والمعتقدات التي يحملها والتي

تؤثر على القرار الذي سيتخذه وبالتالي يكون القرار متطابقا مع تلك الأفكار والتوجهات الشخصية للفرد (سويد عبد المعطي، 2003، ص 138). فالشخصية تؤثر في اتخاذ القرار لأنها تختلف من حيث الإقدام والخوف، البحث عن التفاصيل والاكتفاء بالعام وتبعها لهذا تختلف القرارات. (خواجة عبد العزيز، 2005، ص 96) واتجاهات وتصورات الفرد و الإدراكات التي يؤمن بها تؤثر على قراراته وتتضمن القيم و عناصر الاعتقاد والعاطفة والاتجاهات.

2- التعليم والخبرة: حين تتعقد المشكلة يتطلب ذلك معرفة أكثر وخبرة أقوى في التحليل

ومعلومات كافية لفهم المشكل، ولا يرتبط ذلك بالمستوى الدراسي بقدر ارتباطه بالدافعية للتعلم واكتساب خبرات ومهارات أكثر وتصبح الخبرة أحيانا عائقا في حال تمسك الفرد بالحلول الماضية مع تغير الظروف البيئية.

3- العوامل النفسية: تؤثر العوامل النفسية على اتخاذ القرار وصوابيته، فإزالة التوتر النفسي

والاضطراب والحيرة والتردد لها تأثير كبير في انجاز العمل وتحقيق الأهداف والطموحات والآمال التي يسعى إليها الفرد. (سويد عبد المعطي، 2003، ص139)

4- القيم والاتجاهات: للقيم والمعتقدات تأثيرا كبيرا في اتخاذ القرار ودون ذلك يتعارض مع

حقائق وطبيعة النفس البشرية وتفاعلها في الحياة (سويد عبد المعطي، 2003، ص138) فمثلا في الدين الحنيف في قوله ﷺ فيما معناه أنه ما خاب من استشار وما خسر من استخار، فإذا عزمت فتوكل على الله. هذا يجعل المسلم يحسم قراره إذا عزم ويوفقه عز وجل.

5- خصائص الفرد وقدراته: إن خصائص الفرد تعتبر من المحددات الأساسية في اختياره لمهنة

من المهن، ومن خصائص الفرد (قدراته، استعداداته، سماته وقيمه واتجاهاته) فالشخص الذكي يختار المهنة التي تتطلب نفس القدرة من الذكاء، والشخص يختار المهنة التي يميل إليها فذلك يمكن أن يحقق بالعمل لنفسه النجاح، ويلاحظ أن الشخص الذي يشعر بعدم الكفاءة لا يفضل أن يلتحق بالعمل الذي يتطلب هذا القدر من الكفاءة وإنما يسعى للعمل الذي تقل فيه المسؤوليات، وان الشخص الذي يميل للناس ولديه صلات اجتماعية قوية يختار العمل الذي يقوم على العلاقات الاجتماعية وتكثر فيه التفاعلات بالآخرين وتبقى على وجاهته الاجتماعية. (ياسين حمدي، علي حسن، 1999، ص102) كما لطموحات الفرد وميوله دور في اتخاذ القرار لذلك يتخذ الفرد القرار النابع من ميوله وطموحاته دون النظر إلى النتائج المادية أو الحسابات الموضوعية المترتبة على ذلك. فمن الطبيعي كلما كانت قراراته أقوى وأكبر وأصوب، كما أن ميول الشخص تؤثر بشكل كبير جدا على قراراته. (سويد عبد المعطي، 2003، ص138)

ويعتبر الذكاء أساسي في اتخاذ القرارات الفعالة والسليمة كما له علاقة ايجابية لأداء الفرد. لذا فقد اختلف الأفراد في ميولهم باختلاف وتباين قدراتهم العقلية حيث يذكر "القريشي" 1985 وجود العديد من الدراسات تؤكد وجود فروق بين ذوي الذكاء ونظرائهم من ذوي الذكاء المنخفض. كما وجد "ستيفنس" 1980 في دراسته لميول مجموعات متفاوتة في قدراتهم العقلية أن الميل إلى مادة القراءة ظهر لدى المجموعة الأكثر تفوقا فقط. (عايش زيتون، ص63)

6- العوامل الدافعة والعاطفية: تتمثل في الثقة بالنفس والدافعية التي تتطلب عنصر المخاطرة

فمحاولة إرضاء الآخرين قد يجيد عن الأداء ويشوه تصوره لحقيقة الأمور.

7- العوامل الاجتماعية: وهي كل ما يحيط بالفرد من مؤثرات خارجية مباشرة أو غير مباشرة

لكون مصدرها أفراد المجتمع الذي ينتمي إليه، ويختلف تأثير هؤلاء الأفراد حسب اختلاف وأهمية الدور الذي يلعبونه في حياة الفرد، وهذه العوامل حسب أهميتها هي:

أ- العوامل الأسرية: وتتمثل في تدخل الأهل في اختيارات الأبناء سواء بهدف السيطرة أو

التعويض، وعدم مساعدتهم وتشجيعهم على اختيار ما يلائمهم من فروع دراسية ومهنية بالإضافة إلى مستواهم الثقافي وقيمهم المهنية.

فقد يكون هذا التأثير في اختيار المهنة من خلال وراثتها، فقد أشارت نتائج إحدى الدراسات أن

99% من أبناء المزارعين يواصلون العمل الزراعي ولا سيما إذا كان هذا العمل في المجال الحرفي واليدوي، فيشترك الآباء مع الأبناء في الصغر ثم غالبا يواصلون ذلك في الكبر، كأن الآباء يوفرون لأبنائهم مجال التدريب المهني، فابن النجار يصبح كذلك وابن السائق يصبح كذلك، وغالبا ما يحدث ذلك لدى الأسر ذات الدخل المحدود، هذا فضلا عن أن الآباء يشكلون نماذج سلوكية للأبناء، وهذا من شأنه يدفعهم للتوحد بهم و الاختيار من غير وعي لمهنة الآباء. (ياسين حمدي ، علي حسن، 1999، ص 82). فيما أن اختيار الطلبة لأحد الفروع المهنية أو الدراسية والمعبر عنها في بطاقة الرغبات يتم في الغالب بالتشاور مع الأولياء، فان هذا يجعل منه مرتبطا دائما برغبات الأهل وطموحاتهم، في الغالب الآباء لا يكون بمقدورهم تقديم إرشادات وتوجيهات موضوعية لأبنائهم بشأن اختياراتهم الدراسية والمهنية بل قد يؤثر سلبا عليهم في هذا المجال بأشكال متعددة، فكثير ما يختار الفرد فرعا دراسيا أو مهنة ما نزولا عند رغبة والديه، حيث يطلب من الابن شغل وظيفة الأب لاعتبارات وتقاليد أسرية أو يختار الوالد لابنه فرعا دراسيا أو مهنة ما لأنه هو لم يستطع الالتحاق بها.

فالأب الذي كان يود أن يكون طبيبا ولم يحصل على الدرجات التي تؤهله لهذه الكلية تراه يجبر ابنه على الالتحاق بها حتى يعوض ما فقد في شبابه. "أي يحاول التعويض من خلال ابنه ما لم يستطع هو نفسه تحقيقه." (Fillioud , 1970 , p268)

وقد يجبر الأب الابن اختيار مهنة ما لأنها تليق بالمستوى الاجتماعي للعائلة، أو أن بعض الآباء يجبرون الأبناء على الالتحاق بأعمال راقية من باب تغيير المستوى الاجتماعي للعائلة والارتقاء بها. أي أن الكثير من الآباء يتعاملون مع الأطفال كما يتعامل النحات مع الحجر، فكما أن النحات يتقن في صياغة

التمثال وفي تحديد أبعاده حسب ما يرغب، فان بعض الآباء يتصورون أنهم أيضا قادرون على صياغة أبنائهم وفق رغبتهم الخاصة دون الاهتمام أو احترام إمكانيات ورغبات أبنائهم.

"إن الآثار التي تتركها الأم على طفلها في سن مبكرة و التي تظل ملازمة له وبنفس التأثير في سن الرشد الذي يجسد في دوره الهام بالنسبة للاختيار المهني للطفل في المستقبل، إذ أن طموح الأبناء في معظم الأحيان هو صدى الطموح الأبناء وتطلعاتهم". (محسن علي الدلفي، 2001، ص196)

فعندما يختار الفرد مهنة ما لمجرد تأثره بمهنة الأخ أو الأب فإذا كان يملك بعض المؤهلات للنجاح في هذه المهنة سينجح. أما إذا كانت قدراته لا تسمح فان نهايته هي الفشل وبالتالي الإحباط وفقدان الثقة بالنفس وشل قدراته على الإبداع و الخلق وفشله في التقدم في عمله المهني.

وهناك دراسة مناقضة لهذا فهناك بعض الأفراد ينفرون من الاختيار الذي قد يختاره لهم أوليائهم، وهذا حسب دراسة "كروجي" و "توتلي" على 4500 مراهق، بحيث أن الراغبين في اختيار مهنة الأب قليل، إذا ما قورن بالعدد الكلي للمهن، هذا لا يعني أن أثر العائلة على الاختيار المهني الضعيف وإنما يتجسد هذا الأثر بشكل آخر، كان يكره الابن مهنة الأب أو مجموعة من المهن التي تشابهها، ففي كل الحالات نجد أن الاختيار المهني متأثر بموقف الوالدين إيجابا أو سلبا.

مما سبق وجد أن الآباء قليلا ما ينجحون في توجيه أبنائهم مهنيا نظرا لعدم اعتمادهم أساليب علمية في الكشف عن رغبات أبنائهم وحدود قدراتهم لأن الأصل في توجيههم قائم على الضغط على الأبناء وفي اختيار المهنة المستقبلية (عبد الرحمان مُجَّد العيسوي، 1997، ص45)

إضافة إلى أن هناك جملة من المؤثرات و المتغيرات داخل الأسرة والتي تعمل على التأثير في الميول الدراسية و المهنية عن طريق مايلي:

- المستوى الاقتصادي للأسرة: حيث ذكرت تقارير أن الدخل ومستوى الآباء المهني قد يتحكمان لحد ما في ميول الآباء واهتماماتهم حيث وجد بيرادي 1943 أن الدخل والمستوى الاقتصادي يتحكمان إلى درجة كبيرة في ميول الأبناء، حيث سادت الميول التطبيقية بين جماعات الدخل المنخفض في حين أن الميول التجارية لازمت في حالات كثيرة ذوي الدخل العالي. (ك.م. ايفانز، ترجمة صبحي عبد اللطيف المعروف وآخرون، ص 132). فالمستوى الاقتصادي للأسرة يشكل منعطفا هاما في توجيه الاختيارات المهنية والدراسية لدى المراهق، إذ أن تشكل وبناء التطورات المستقبلية للمهنة يتم على أساس الإمكانيات المادية المتحصل عليها والتي يمكن للمراهق أن يتحصل عليها. فإذا كان العامل الاقتصادي يعد أحد العوائق الأساسية في التأخر الدراسي وفي كثير من الحالات انقطاع دراسي، فهو أيضا أحد العوائق المهنية فدخل الأسرة المنخفض يعد من الأسباب الرئيسية التي تجعل المراهق يتراجع في دراسته فإما يقتصر على

دراسات قصيرة المدى أو ينقطع تماما. وهذا التراجع و الانقطاع يشكل عقبة للوصول إلى المهن المرموقة التي تتطلب دراسات عليا مطولة، غير أنه كثيرا ما يكون هذا الوضع أحد الدوافع الرئيسية لاختيارات دراسية ذات تكوين عال ومطول وبالتالي مهن راقية، فالمرهق الذي هو من عائلة بسيطة غالبا ما تكون طموحاته كبيرة تدعو في آخرها إلى إحداث تغيير مكانته الاجتماعية بالخروج من الطبقة التي هو فيها، تدفعه إلى اختيارات دراسية ومهنية توفر له دخلا مرتفعا لسد حاجياته و حاجيات أسرته، وهو نفس الشيء بالنسبة للمرهق الذي ينتمي إلى أسر ذات مستوى اقتصادي عال، إذ يجعله هذا العامل يختار دراسة طويلة المدى لضمان الحصول على مهنة مرموقة من أجل المحافظة على نفس مستواه المعيشي والبحث في نفس الوقت عن الأفضل من هنا فان المستوى الاقتصادي يعتبر عاملا بالغ الأهمية كمحدد للاختيارات والقرارات المهنية والدراسية على حد سواء. (Levy leboyer, p22-23)

ب- المستوى الثقافي والاجتماعي للوالدين: يبقى المرهق على استمرار بحاجة إلى نموذج مثالي يشكل على أساسه مثله وقيمه والمهم اتجاهاته وتصوراتهِ وبالتالي اختياراتهِ، فالأبناء الذين يكون آباؤهم ذوي مستوى تعليمي ابتدائي أو متوسط بينت الأبحاث أنهم يختارون مهنا بسيطة أو متوسطة، بينما يختار الأبناء الذين يكون آباؤهم ذوي مستوى تعليمي عال أي متحصلون على شهادة البكالوريا أو دراسات عليا، ففي دراسة "فيروز توفيق" قامت بها في سويسرا توصلت إلى أن أكثر من نصف الذكور الذين اختاروا مهنا يدوية هم أبناء عمال بسطاء، بينما لا تجد سوى 6% من أبناء الطبقة الغنية اختاروا هذا النوع من المهن. (Toufigh Firouz, 1964, p 72-73). إضافة إلى أن هناك عوامل ثقافية تظهر في مدى وفرة الكتب و المجالات في البيت ونوعيتها، توفر وسائل الاتصال في البين الراديو، التلفزيون، فيديو، الحاسوب... ومدى اهتمام الوالدين بالتحصيل الدراسي للأبناء.

ب - تأثير الأقران والجماعة المرجعية: إن نتائج البحوث في هذا المقام تشير قدرا من الجدل، بعض هذه الدراسات يؤكد أن الأقران و الأصدقاء دورا واضحا في توجيه بعضهم لاختيار مهنة واحدة وذلك من باب استمرارية السلوك التعليقي، وبعض الدراسات لم تثبت صحة هذا الفرض وأشارت أن تأثير الوالدين يفوق أثر الأقران في توجيه اختيار الأبناء لمهن محددة.

المدرسة: إن البيئة الواسعة خارج العائلة تلعب هي الأخرى دورا كبيرا في تحديد الميول واتخاذ القرارات. حيث أن للمدرسة أيضا تأثيرا أساسيا في تشكيل الميول الدراسية. فقد أنشئت هذه الأخيرة لتعليم الأجيال وتربيتهم وإعدادهم للحياة. "وقد برزت الحاجة إلى إدخال الجانب المهني ضمن البرامج التعليمية لهذه المؤسسات لتلبية احتياجات الأفراد والمجتمع، ولتمكين الأفراد من التعامل مع الوسائل التقنية التي أفرزتها التكنولوجيا في مختلف مجالات الحياة. ونجم عن ذلك ظهور مصطلحات لها اتصال

بالجانب المهني وقد زاد اهتمام الناس بهذا الجانب من التعليم لارتباطه بحياة الناس الاجتماعية و الاقتصادية لان التربية المهنية غدت أداة التنمية الاقتصادية وتحسين الإنتاجية في الزراعة و الصناعة التي أصبحت من الأهداف الأساسية للأنظمة التربوية المعاصرة. وقد أصبحت هذه التربية مصدر القوى البشرية المدربة، ومنبع القوة المحركة للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية". (مُحَمَّد عبد الكريم أبو سل، 1995، ص14).

إذن فللمدرسة أدوارها التي لا تنكر في توجيه الأبناء لاختيار مهن محددة وكذلك اختيار بعض التخصصات وهذا الأمر ليس غريبا، فكثيرا ما يكون للمعلم و الهيئة المدرسية أدوارا تأثيرية تفوق تأثير الوالدين فأحيانا ينظر للمعلم وكأنه الأب البديل. (ياسين حمدي ، علي حسن، 1999، ص93). يتضح مما سبق أن للمدرسة الشطر الأكبر من الأهمية التي تلعبها في إعداد الفرد مهنيا هادفة من ذلك تحقيق ما يلي:

➤ أهداف تتصل باحتياجات الفرد، حيث يقع الفرد في مركز الاهتمام، بصفته العنصر الأهم المستهدف بالإحاطة و الرعاية والعناية ليكون عضوا نافعا لنفسه ولمجتمعه قادرا على العيش الكريم والكسب الشريف.

➤ أهداف تتصل بنقل المعرفة من حيث النوع و الأسلوب و المستوى، وما تقتضيه هذه المعرفة من مهارات واتجاهات.

إن عملية تهيئة الفرد، واختيار الفروع المهنية و الدراسة الملائمة، ترتكز على دور المناهج، الإدارة، الأساتذة و مستشاري التوجيه. و لكن معطيات الواقع تشير إلى نقائص في هذا الإطار، فعلى سبيل المثال لا الحصر فان التدخلات البيداغوجية الهادفة لتهيئة التلميذ لوضعية الاختيار والتي من أهمها الإعلام المدرسي، نجد أنه مازال يعاني نقائص كثيرة، خاصة من حيث التأطير، فنجد أن مستشار التوجيه يغطي كل نشاطات التوجيه ومنها الإعلام لثانوية أو أكثر بجميع مستوياتها إضافة إلى عدة مقاطعات (مدارس و متوسطات) تابعة لذا لا يستفيد الكل من هذه العملية. (عواوش بومية، 1996، ص05). فالخدمات النفسية في الوطن العربي عموما "مازالت تقدم على استحياء وقد تكون طوعية وغير مدعومة، مما أوجد قناعة لدى الكثير من أن الخدمات النفسية هي نوع من الترف وأنها لا تشكل حاجة أساسية". (أحمد عبد العليم، 2005، ص253)

ج- واقعية الاختيار: لقد بينت الدراسات العديدة عن واقعية الاختيارات المهنية في الغالب ومن أمثلة ذلك أن يفضل الأفراد مهنا تتطلب مستوى من الذكاء أعلى وقدرات فردية وجسمية أعلى مما لديهم. (المشعان، عويد سلطان، 1993، ص53)

د- عوامل مرتبطة بموقف الاختيار وإجراءاته التنظيمية: وهي الصعوبات المرتبطة بموقف الاختيار بحد ذاته والإجراءات التنظيمية المتبعة أثناء عملية اتخاذ القرار و الاختيار :

✓ **شروط الالتحاق :** من مستوى دراسي و الشعبة وقد يتجاوز الأفراد اختبارات كعملية للانتقاء. وعلى هذا الأساس لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتجاوز اختبارات التحصيل فائدة أنها تمدنا بما حصله الأفراد من موضوعات في مختلف المواد المدروسة، لا أكثر و هذا ما يؤكد الباحثون في علم النفس ، لا يمكن أن تكون اختبارات بديلا عن اختبارات القدرات والاستعدادات أو القيم أو الذكاء... الخ، وحتى إن سلمنا بأهمية نتائج الاختبار في عملية الانتقاء للقبول، فيجب أن لا ننسى أن النتائج المعتمدة في هذه الحالة هي الامتحان فقط، كما لا نغفل عن الظروف التي تحيط بالفرد عند إجرائه للاختبارات النفسية، الاجتماعية و التربوية بل وحتى السياسية و الاقتصادية، وبالتالي مدى انعكاس ذلك. وفي ظل الإجراءات المعتمدة في التوجيه والقبول، أصبح الأفراد يوجهون قسريا إلى الفروع التي لا تنسجم مع ميولهم و رغباتهم. (<http://ufas.opac.mandumah.com>)

✓ **بطاقة الرغبات:** تعد الرغبة أحد معايير التوجيه، ولكن ليس بشكل مباشر فالجميع يخضع لعملية ملئ بطاقة الرغبات بأكثر من تخصص ل يتم توجيههم لأحدها، فلا يستطيع جهاز التوجيه الاستجابة لجميع الرغبات في ظل العدد المتزايد في مقابل العدد المحدود للمقاعد البيداغوجية في كل فرع أو تخصص مرغوب فيه أو منفور منه لذلك يتم اللجوء إلى اعتماد ترتيب الرغبات لمحاولة الاستجابة قدر المستطاع للرغبة الأولى التي تعتبرها حسب الطلبة وأولياتهم، على افتراض أن الاختيار الأول هو المفضل مقارنة ببقية الاختيارات في الترتيب. إن ترتيب الاختيارات بهذه الطريقة يشبه إلى حد كبير ما يعرف عند هولاند بالهرمية التطورية

و ترتيب الأولويات (اسم البيئات) حسب تفضيلاته لها. (Pemartin Legres, 1988, p59)

ه- الحيرة و التردد: لا يدهشنا أن ترى بعض الأفراد مترددين وغير واقعيين في تفكيرهم

المهني. ولقد بينت البحوث أن الفتيات أقل حيرة في الغالب عن الفتیان، وربما كان ذلك لأن الفرص المهنية أما مهن محدودة. والحيرة في اختيار مهنة خاصة ليست بالضرورة ضارة بالنسبة للفرد وقد تكون مرحلة ضرورية تؤدي به إلى تحديد هدف مهني، فوجود خطة شاملة يمكن تحديدها وتصنيفها خلال مراحل الدراسة، كما نضج الفرد مفيد إذ انه يجنبه الجمود والتمسك باختبار مهني معين، ومن ناحية

أخرى فعدم القدرة على اتخاذ قرارات مناسبة في الوقت المناسب قد يضر بالإعداد المهني وبالتالي بالتوافق المهني. (المشعان عويد سلطان، 1993، ص 83)

وقد أكدت دراسة Douvan و Adelson هدفت إلى معرفة اهتمام المراهق في المرحلة الثانوية في الالتحاق بالمهنة التي يريد ممارستها مستقبلاً أن المهنة فعلا هي مجال اهتمام المراهق ولديه في هذه المرحلة الحاجة العامة إلى اكتساب مهنة وهو في الغالب يعني المهنة التي يود ممارستها ولكنه ليس دوماً على درجة كافية من النضج والدراية لاختيار جاد و ملائم وتبين أيضاً أن القسم الأعظم من المهن التي يتبعها الفتيان تمثل تقدماً متواضعاً على مهن آبائهم .

و- الاختيار الآني: إن تميز الاختيار بالآنية يجعل الفرد عرضة لسوء الاختيار وتجعل هذه العملية

مطلب مرتبط بوضعية حاضرة و الأخطاء عند القيام به، فالفرد وخاصة في مرحلة المراهقة التي تتميز بتغيرات على جميع نواحي النمو، نجده لم يحدد المجال الذي يميل إليه حقيقة، كما أنه لا يكون واع بقدراته وإمكانياته، هذه الوضعية تجعل من الاختيار الذي يصوغه المراهق في ظل هذه المعطيات اختيار غير موضوعي ولا يحقق من خلاله تلاؤمه وتكيفه مع المجال الدراسي أو المهني المختار. كما أن الاختيار الآني يفرز وضعية تجعل الاختيار غير مدروس رغم أهميته متأثر بالعديد من العوامل، وتجعله تحت وطأة و ارغامات متعددة، عليه كذلك تجاوزها في وقت محدد، كل هذا قد لا يتيح له فرصة التفكير بشكل كاف بمهنته المستقبلية، والتخطيط للوصول إليها، أو معرفة الفروع التي تؤهله لها، وبالتالي قد يترك هذا الأمر للصدف و الظروف لتوجهها، لان الظروف والضغوطات لا تساعد على صياغة قراره المهني، لذا يجب أن يكون اختياره على أساس مشروع مهني مستقبلي ويعتبر طرف نشاطا فيه ومسئولا عن اختياراته. (بوسنة محمود، 1998، ص 175)

8- صعوبات اتخاذ القرار

هناك بعض العوائق التي قد تثبط من عزيمة متخذ القرار أو تعيقه عن تحقيق الهدف من أهمها:

- التفكير الغير الحيادي: وذلك بصورة التحرر من الضغوطات و الالتزامات غير المقبولة و التي من شأنها أن تنحرف بالقرار عن الموضوعية، فمعظم قراراتنا تتأرجح بتأثر العوامل المحيطة بنا و التي تجعلنا نميل إلى التحيز لأفكار نمطية معينة.

- التفكير التصنيفي: إن متخذ القرار محدود بقدرته على التمييز بين الحقيقة و القيمة و التفكير بطريقة منطقية وابتكارية، ومن الخطأ الاعتقاد بأن هناك اختيار واحد فقط صحيح. (النمر سعود وآخرون، 1991، ص 355)

- ضغط الجماعة التي ينتمي إليها متخذ القرار فهي من جهة قد تكون عنصرا مساعدا على اتخاذ قرار أكثر نضجا، ومن جهة أخرى قد تكون عنصرا معرقلا بسبب نقص التوافق بين الحاجات الفردية و الجماعةية. (مليكة كامل، 1989، ص64)
- المخاوف و القلق: إن القلق و المخاوف بكل أنواعها تتدخل بشكل أو بآخر في عملية اتخاذ القرار، فاتخاذ القرار أحيانا يضع الفرد في موقف. فكلما كان القرار صعبا كلما ازدادت الحاجة إلى استشارة الآخرين، كما تلعب الضغوط النفسية دورا هاما فهي تعمل على تفسير المعلومات بطريقة واحدة محددة في حين يتم مصادرة باقي المعلومات أو تجاهلها مما يؤدي إلى قرار غير صائب. (البدوي منصور، 2006، ص82)
- نقص مهارة متخذ القرار في السير وفق مراحل العملية على أفضل صورة وفي الوقت المناسب.
- نقص تدفق المعلومات و تعقيدها، فالنسيان و سوء تفسير المعلومات من أكثر العوامل تضليلا.

خلاصة

إن اتخاذ قرار في أمر ما هو عملية معقدة يلعب فيها التعلم دورا كبيرا. فهي استجابة لموقف معقد يتطلب عملية اختيار كما يتطلب تنظيما معرفيا لعمليات عقلية مختلفة ويتوقف القرار على نجاح الفرد في تناول عمليات عقلية يتطلبها الموقف وأخرى سبق له تعلمها وعليه أن يختار منها ما يساعد على الاستجابة لمثيرات الموقف.

إن معرفة الشخص (أي آرائه ومعتقداته) عن الموقف الذي يوجد به وتقييمه لمدى مقدرته على الأداء والتعرف أي تقييمه لقدراته كل هذه العوامل مجتمعة تظهر واضحة في سلوكه.

والعمليات العقلية المتمثلة في الخريطة المعرفية *continue map* لشخص قد تكون بالغة التعقيد لما تحتويه من معارف ومهارات واتجاهات وانساق قيمة وتحيزات وبدائل سلوكية يستعين بها الفرد في موقف الاختيار واتخاذ القرارات وإذ نفترض بان اتخاذ القرار هو عبارة عن تصرف يقوم به الفرد عند مواجهة لموقف معين أو مشكلة معينة فإن القرار ليس متعلقا بخطة اتخاذ قرار فحسب، بل هو امتداد للماضي في شكل بيانات ومعلومات كما أنه تفاعل مع الحاضر في صورة سلوك أو أداء تستلزمه طبيعة الموقف. وتعتبر الأطر المرجعية من المؤثرات الهامة في عملية اتخاذ القرار فالجماعة أو الجماعات التي يعيش فيها الفرد ويحتك بها تؤثر في اتخاذ القرار في تكوين أنساقه القيمية .

الفصل الرابع متريصي التكوين المهني

يعد العنصر البشري الأساس و المورد الرئيسي للدول لما يتمتع به هذا العنصر من دوافع

واتجاهات وميول بالإضافة إلى التكوين الجسماني والقدرات الفسيولوجية.

وبما أن المورد البشري هو المصدر الرئيسي للطاقات والنجاح والانجاز، فضلا عن الإمكانيات

المادية الأخرى في عملية الإنتاج، فإنه أصبح مدعاة للكثير من الباحثين والدراسين لأن يكرسوا جهودهم

على دراسة السلوك الإنساني وذلك لأنه يمثل المتغير الأساسي في أي مجتمع كان. وهذا ما يهدف إليه

التكوين وعليه يتجه التكوين المهني أساسا إلى محاولة إحداث تغيير ايجابي في مهارات المتربصين وقدراتهم

وتطوير أنماط السلوك المتبعة في أي مهنة اختارها.

I. المتربص

1- تعريف المتربص

هي فئة الشباب الذين يلتحقون بمؤسسات التكوين المهني بغية متابعة تكوين في اختصاص معين مبرمج

ضمن الاختصاصات المفتوحة و المبرمجة تتراوح أعمارهم 16 سنة فما فوق وهو يعتبر أحد العناصر

الفعالة في العملية التكوينية طيلة فترة التكوين.

ويقصد به ذلك الفرد المؤهل عمليا لدرجة تمكنه من أداء مهام عمله كما أنه يكتسب خبرة من الزمن تساعد على التكيف والتأقلم مع التغيرات المختلفة وتزويده بالجديد وعدم الاعتماد على الخبرة أو المؤهل العلمي، وكذلك لنجاح العملية التكوينية لا بد من إقناع المتكون بأهمية التكوين وضرورته. ويمضي الفرد فترة تكوينه في البيئة التكوينية وهي مكان أو موقع التكوين، وكذا القاعات التي يزاول فيها المتكونين تكوينهم، بالإضافة إلى ما يتوفر فيها من وسائل ومن ظروف صحية للعمل كالتهوية، الإضاءة، الصورة والمقاعد المريحة والنماذج. (بن قبلان يوسف مُجَّد، 1991، ص151)

وفي تعريف آخر هم فئة الشباب الذين يلتحقون بمؤسسات التكوين المهني بغية متابعة تكوين في اختصاص معين مبرمج في مدونة التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر. وتتراوح أعمارهم بين 16-35 سنة. ويبدو أن هذه الشريحة من الشباب قد غادرت قطاع التربية الوطنية لأسباب شتى، أهمها الرسوب في مسار التعليم العام، الذي يظهر أثناء المرحلة الابتدائية، مرحلة التعليم المتوسط أو مرحلة التعليم الثانوي، وحتى الجامعي نظرا لظروف قاصرة قد تكون عائلية، نفسية واجتماعية أثرت في عدم تمكن الطالب الجامعي من مواصلة دراسته بصفة عادية، مما يحثه على الاتجاه نحو التكوين. كما أن هناك حالات تظهر فعلا دافعية ورغبة وميول للتكوين المهني لأنه يتوافق واستعداداتها.

2- مصطلحات ومفاهيم

أ. الميول المهنية

ميل الفرد إلى مهنة أو عمل معين، بحيث يفضل العمل فيه عن العمل في غيره حتى لو كان دخله أقل لأنه يجد فيه متعة نفسية نتيجة حبه له (" عبد القادر طه، 1993، ص 50)
كما تعرف بأنها "الشعور بالميل نحو مهنة أو حرفة معينة أو ناحية معينة من مهنة ما".
ويضيف جودت عزت عبد الهادي عطوى أن الميول المهنية تعني " : مجموعة تفضيلات الفرد نحو مهنة أو نشاطات أو هوايات مهنية معينة، أما أنماط الميول المهنية

ب. الاستعداد

"حالة أو مجموعة من الخصائص من مظاهرها قدرة الفرد على اكتساب المعارف والمهارات بالمران والتدريب، ويذهب بنجهام أيضاً إلى أن التدريب الذي أشار إليه وارن ليس من الضروري أن يكون رسمياً أو عاماً فقد يكون نابعاً من الذات أو من خبرة غير مباشرة، ودائماً ما تكون الاستجابات المكتسبة متضمنة الرضا والمثابرة." (أبو النيل، 2007، ص3)

"قدرة الفرد ومهارته في مجال معين أو أكثر من المجالات عن طريقه يصل إلى مستوى معين من الكفاية. وهذا الاستعداد يجعل الفرد قادراً على تعلم هذا النشاط العقلي في سهولة ويسر وسرعة بأقل جهد ممكن" (معوض، 1997، ص 155)

ج. الذكاء

عرف ماير وسالوفي الذكاء الانفعالي أو الوجداني بأنه "المقدرة على ضبط الانفعالات وتوظيفها من أجل تعظيم القدرة والفاعلية الشخصية على اتخاذ القرار المناسب، كردة فعل لهذه الانفعالات." ويعرفه عثمان ورزق بأنه "القدرة على الانتباه والإدراك الجيد للانفعالات والمشاعر الذاتية وفهمها وصياغتها بوضوح وتنظيمها وفقاً لمراقبة وإدراك دقيق لانفعالات الآخرين ومشاعرهم للدخول معهم في علاقات انفعالية واجتماعية إيجابية تساعد الفرد على الرقي العقلي والمهني وتعلم المزيد من المهارات الإيجابية للحياة." (عثمان ورزق، 2002، ص 133)

د. الاتجاه

يعرفه ليفين بأنه "ذو بنية وجدانية تعمل في تفاعل مستمر لتحديد السلوك

التالي." (جابر، 1978، ص 105)

ويؤكد غنيم في تعريفه بأن الاتجاه "مفهوم يوجد الإنسان ليصف به ترابط الاستجابات المتطورة للفرد إزاء مشكلة أو موضوع. (معين. غنيم، 1973، ص 322)

ويؤيد سويف في تعريفه للاتجاه بأنه "الحالة الوجدانية القائمة وراء رأي الشخص أو اعتقاده فيما يتعلق بموضوع معين، من حيث رفضه لهذا الموضوع أو قبوله ودرجة هذا الرفض أو القبول. (سويف، 1975، ص 24)

يعرفه خليفة الاتجاه بأنه الحالة الوجدانية للفرد التي تتكون بناء على ما يوجد لديه من معتقدات أو تصورات فيما يتعلق بموضوع ما أو أشخاص معينين، تدفعه هذه الحالة في معظم الأحيان إلى القيام بعدد من الاستجابات أو السلوكيات، ويتحدد من خلال هذه الاستجابات مدى رفض الفرد أو قبوله لهذا الموضوع. (خليفة عبد اللطيف، 1990، ص 130)

الدافعية

يشير مصطلح الدافعية إلى مجموع الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل إعادة التوازن الذي اختل فهي بهذا المفهوم يشير إلى نزعة للوصول إلى هدف معين وهذا الهدف قد يكون لإرضاء حاجات داخلية أو رغبات داخلية (قطامي يوسف، عدس عبد الرحمان، 2002، ص 63)

يعرف " هب 1949 "الدافعية بأنها " عملية يتم بمقتضاها إثارة نشاط الكائن الحي وتنظيمه وتوجيهه إلى هدف محدد". (نائر أحمد غباري، 2008، ص 16)

ويرى " دريفر 1971 " إن الدافع عبارة عن " عامل دافعي انفعالي يعمل على توجيه سلوك الكائن الحي إلى تحقيق هدف معين ". (نائر أحمد غباري، 2008، ص 156)

ويرى " اتكنسون " 1976 " إن الدافعية تعني استعداد الكائن الحي لبذل أقصى جهد لديه من اجل تحقيق هدف معين "

هـ. القيم

القيم عبارة عن الإطارات المرجعية العامة و السائدة التي تربط اتجاهات الفرد فيما بينها، وتعمل كدلائل تستخدم في تقويم الخبرة و السلوك من حيث اتفاقها أو خروجها عن الأهداف الأساسية للحياة. (كامل مُجَّد مُجَّد عويضة، 1996، ص 13)

ويعرفها " سعد عبد الرحمن " بأنها: عبارة عن مجموعة من الديناميات التي توجه سلوك الفرد في حياته اليومية، حيث يستخدمها في الحكم على الأحداث والأشياء : مادية كانت أو معنوية، في مواقف التفضيل والاختيار. (حافظ نبيل عبد الفتاح، و آخرون ، 1997 ، ص 21)

تعريف المهارة:

وهي السرعة والدقة والبراعة في أداء نشاط معين .وقد يميل البعض لتخصيصها للأعمال المهنية كالنجارة والحدادة، إلا أن الغالبية تجعلها عامة لتشمل المهارات الحسائية – اللغوية – والمهارة في إقامة العلاقات الاجتماعية – والمهارات الإدارية ... الخ. (طه، 2003، ص 813)

وتعرف المهارة على أنها الأداء المتقن و المتميز في انجاز عمل ما لتحقيق التفوق و النجاح. (المنجد في اللغة العربية والإعلام، 1987، ص 777)

3- مراحل التحاق المتربص بالتكوين المهني

يتم التحاق بالتخصصات الموجودة في مؤسسة التكوين المهني بعد ملاء بطاقة الرغبات والتي تعكس اختيار طالب التكوين في التخصص المرغوب ثم اجراء اختبار كتابي ويوجد لهذا الغرض، وفي كل مؤسسة تابعة للتكوين المهني مكتب مكلف باستقبال وإعلام الشباب المعني طيلة السنة ويسمى مكتب الاستقبال الإعلام و التوجيه. (امزيان جنقال، 2003، ص 47). أما بخصوص المستوى الدراسي يشترط على العموم مستوى السنة التاسعة متوسط (الرابعة متوسط) أو أقل بالنسبة لبعض التخصصات. ويشترط مستوى التاسعة أساسي (4متوسط) في بعض التخصصات المستوى الثاني أما المستوى الثالث فتتطلب جميع تخصصاته هذا المستوى فما فوق. وأخيرا يشترط المستوى الثانية و الثالثة ثانوي للمشاركة في

مسابقة الدخول في التكوين المهني في الاختصاصات التابعة للمستويين الرابع والخامس، ويرسل الملف كاملا أو يودع مباشرة لدى مصالح التسجيلات في مؤسسة التكوين المرغوب فيها في الوقت المناسب والمحدد للتسجيلات، فإذا توفرت لدى المترشح أو المترشحة كل الشروط المطلوبة تقوم المصالح التوجيه بإرسال استدعاءات في الوقت المناسب تحدد فيها تاريخ وتوقيت الانتقاء. (جنقال امزيان، 2003، ص 49). وهذه الأيام محددة من الوزارة وتكون في الرزنامة الخاصة بكل دورة تكوينية تحتوي هذه الرزنامة على فترة التسجيلات، أيام الانتقاء والتوجيه، إعلان

النائج، الدخول الرسمي. ويمر التحاق المتربص الفعلي بالتكوين بمراحل :

أ. المقابلة : Interview

المقابلة هي " المحادثة التي تتم بين القائم بالمقابلة والمبحوث بغرض جمع البيانات، ولذلك هي تختلف عن الحديث العادي الذي قد لا يهدف إلى تحقيق غرض معين". (عياد أحمد، 2005، ص 128). والمقابلة من أكثر الوسائل استخداما في جمع البيانات خاصة في الدراسات التي لها علاقة بالعلوم الإنسانية، "بمعنى أن المقابلة هي أسلوب للحصول على بيانات مفصلة عن أنماط السلوك الاجتماعي أو تفسيرات معينة لهذه الأنماط من السلوك". (مُحَمَّد الجوهري وعبد الله الخريجي، 1982، ص 111) وقبل أن يمر المترشح للتكوين بمرحلة الانتقاء يجري مقابلة مع مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين تكون هذه المقابلة مقابلة توجيهية إرشادية بغية الوقوف على الدافعية، النشاط الذهني (القدرات العقلية)، الهيئة و البنية الجسمية . و يشير الدليل رقم 09/01 المحدد لطرق وكيفيات تنظيم الإعلام، التوجيه وانتقاء المترشحين للالتحاق بمؤسسات التكوين المهني إلى المعايير الواجب قياسها لدى المترشح فيما يلي:

- يقوم مستشار التوجيه والتقييم المهني بإجراء مقابلة مع المترشحين وفقا للمعايير التالية :

الدافعية

النشاط الذهني

الهيئة

➤ الدافعية: يقصد بها ميولات واتجاهات المترشح في اختيار مهنة معينة والعوامل الخارجية (المحيط

والعائلة) المؤثرة في الاختيار، ويمكن تحديدها من خلال اهتمام وجهد المترشح في فهم المهنة

ووعيه بمتطلباتها، الواقعية، التأثيرات الخارجية على اختيار المترشح والقيمة والمكانة الاجتماعية

للمهنة.

➤ النشاط الذهني: ويقصد به مجموعة العمليات المتعلقة بالتفكير المنطقي، القدرة على التحليل، التنظيم المنهجي، التصور التجريدي ومدى التركيز ودرجة الاستيعاب.

➤ الهيئة: ويقصد بها مجموعة المؤشرات التي تسمح بتقدير المترشح من خلال السلوك، النطق، التعبير والاعتدال. (الدليل رقم 01، 1999، ص13)

يقوم مستشار التوجيه في مقابلته مع المترشح بالاعتماد على بطاقة تقنية¹ للتخصص المختار (المرغوب) وذلك بمقارنة مدى توافق قدرات الفرد المختلفة مع متطلبات التخصص الذي سيكون مستقبلا المهنة التي سيلتحق بها بعد نهاية التربص من جهة، وحتى يكون التوجيه سليم من جهة أخرى.

أ. إجراء الاختبار (الانتقاء):

الاختبار هو " أداة قياس يتم إعدادها بخطوات منظمة بخصائص مرغوبة في هذا الاختبار بحيث يوفر بيانات كمية ". (إبراهيم محمد ، أبو زيد، 2010، ص32)

تعتبر هذه المرحلة آخر المراحل لقبول المترشح فالاختبارات الكتابية إجبارية، وتعتبر أداة من أدوات انتقاء طالبي التكوين في جميع المستويات، عدا الموجهة للمترشحين ذوو المستوى الدراسي المحدود. تهدف هذه الاختبارات إلى قياس المعارف والمكتسبات العلمية التي يتطلبها الاختصاص المختار. تصاغ أسئلة الاختبارات الكتابية حسب مستويات التأهيل المطلوبة للالتحاق بالاختصاص. وتستند هذه العملية إلى المكونين كل حسب تخصصه بالتنسيق مع مستشار التوجيه مع الأخذ بعين الاعتبار متطلبات الاختصاص. المترشحون الذين التحقوا بتخصصات تكون أقل من الرابعة متوسط أي التخصصات التي لا تتطلب مستوى دراسي معين تكون هذه آخر مراحل الانتقاء لديهم. ماعدا في الحالات التي يقترح إعادة التوجيه سواء من طرف الأستاذ أو المستشار أو حتى المترشح نفسه. أما المترشحين الذين التحقوا بتخصصات تتطلب مستوى دراسي معين والتي حددت في المدونة فإنهم ملزمون بإجراء الاختبار الكتابي.

طرق وكيفيات توجيه وانتقاء المترشحين

البطاقة التقنية : هي بطاقة وصفية للتخصصات الموجودة في مدونة التخصصات الخاصة بالتكوين المهني، مرتبة حسب الشعب المهنية تحتوي على اسم التخصص، الرمز، مستوى التأهيل، الشهادة المتوجة، تعريف التخصص، المهام الرئيسية، شروط الالتحاق، مدة التكوين، المؤهلات المطلوبة، نمط التكوين، افاق التخصص في سوق العمل. (Ministère de la formation professionnelle, fiches descriptives des profils professionnels des spécialités de la formation professionnelle, p2)

يعتمد النمط الاقامي على طرق منظمة لتوجيه وانتقاء المترشحين لمؤسسات التكوين المهني يمكن تقسيمها إلى مرحلتين :

المرحلة الأولى: تسبق أيام الانتقاء وتضم:

1- التحضير التقني والتطبيقي

2- استقبال المترشحين

3- الحصص الإعلامية

4- زيارة الورشات

المرحلة الثانية: أثناء الاختبار

1- إجراء الاختبار الكتابي في قاعات المؤسسات التكوينية ويعتبر أداة للانتقاء .

ب. توجيه المترشحين:

- يرتب المشاركين في هذه الاختبارات، بعد المداولات وفقا لدرجة الاستحقاق وحتى انقضاء المناصب البيداغوجية المتوفرة. على أن تأخذ بعين الاعتبار أثناء إجراء عملية المداولات، الملاحظات التي يبيدها مستشار التوجيه حول المترشحين.

- إعداد قوائم إضافية لا سيما للمستويين الرابع والخامس.

- يوجه المترشحين الغير المقبولين، إلى مستوى أقل لنفس التخصص المختار أو تخصصات أخرى أو إلى نمط آخر من التكوين في نفس التخصص المختار أو تخصص آخر في المؤسسة التي سجلوا فيها أو إلى مؤسسة تكوينية أخرى. (القرار الوزاري رقم 04 المؤرخ في 29 جانفي 2004)

4- أهمية تكوين المتربص

للمتربص إمكانيات النمو الشخصي والتحكم في مستقبله عن طريق التكوين حيث أن التكوين يعمل على تنمية نواحي عديدة للفرد وذلك من خلال:

أ. **تنمية المعرفة ومعلومات** لدى المتربص وذلك في اكتساب معلومات واقع ومتطلبات

الشغل. (صلاح عبد الباقي، عبد الغفار حنيفي، 1988، ص252)

ب. تنمية والمهارات والقدرات للمتربص من حيث:

- تنمية المعرفة والمعلومات لدى المتربص.

- المهارات اللازمة لأداء العمليات المهنية المختلفة.

- القدرة على تحليل المشاكل المهنية التي تواجهه في العمل.

- القدرة على تنظيم العمل والاستفادة من الوقت.

ج. تنمية اتجاهات المتربص:

- تنمية الرغبة في الدافع إلى العمل.
 - تنمية الاتجاه إلى التعاون مع الرؤساء، الزملاء و الأستاذ.
 - تنمية الروح الجماعية للعمل.
 - يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للعمل واستجابتهم لدورهم فيه
 - تنمية العوامل الدافعة للأداء وتوفير الفرصة أمام المتربص للتطوير والتميز في العمل.
 - تطوير مهارات الاتصالات والتفاعلات بما يحققه الأداء الفعال.
 - يساعد في تقليل القلق الناجم عن عدم المعرفة بالعمل.
 - تطوير العلاقات الإنسانية والتفاعل الاجتماعي.
 - تطوير إمكانيات المتربص لقبول التكيف مع المستجدات الحاصلة في سوق العمل.
 - تمتين العلاقات بين المتربصين فيما بينهم وحتى مع المجتمع.
 - يساهم في تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة المجتمع. (نُجَّد سيد فهمي، 1999، ص 169)
 - يساهم في تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة المجتمع.
- د. اكتساب الخبرة حيث يختلف هذا المجال عن المجالات السابقة ، كما أنه لا يمكن تعلمها داخل قاعة التكوين، وإنما هي الممارسة والتطبيق العلمي للمعرفة والمهارة والأسلوب في عدة مواقف مختلفة خلال فترة زمنية طويلة.

هـ. ينمي التلاحم بين المجموعات لأن التكوين المهني يشكل مناخا جيدا من أجل التمهين والتكوين

و التنسيق وإتاحة الفرصة للفرد لاكتساب الخبرات وصقل المهارات من خلال:

- تزويد الفرد بالمعلومات والبيانات المهنية المستقبلية.
- رفع مستوى كفاءة وفاعلية وإنتاجية الفرد.
- يمكن من اكتشاف مكامن قدرة الفرد وطاقته وخبراته.
- تحقيق المشروع المهني المستقبلي. (علي السلمي، 1985، ص 12)

5- أقسام تكوين المتربص ومدى كفايتها

هناك قسمان للتكوين المهني في الجزائر يخضع لهما المتربص وهما التكوين المهني النظري والتكوين

المهني التطبيقي.

أ. التكوين المهني النظري:

لكي يكون التكوين المهني النظري ايجابيا يجب أن ينطلق مع الواقع والتجربة الحية، ويعتبر القسم كمخبر تتم فيه الملاحظة ثم يأتي بعد ذلك دور الشرح النظري والاستفسار وخاصة أثناء فترة المشاهدة

❖ مدى كفاية الجانب النظري لتكوين المتربص: أن الجانب النظري بما اشتمل عليه من معرفته

للمتربص، للحياة المهنية للبرامج وللطرق، يعد من أحسن الجوانب لتكوين الطالب نظريا لكن رغم شمول الجانب النظري فهذا لا يكفي. فالجانب التطبيقي أعم وأشمل، فإننا نجد أن المدة المحددة للقيام بمهام التكوين لا تكفي على الإطلاق لإرساء الجانب النظري والإطاحة به فالتطبيقي هو المطلوب وأساسي في عملي التكوين. (تركي سناء، 2011-2012، ص35)

ب. الجانب المهني التطبيقي:

هو أمر هام لأنه يرمي لرفع مستوى التكيف الذي حصل عليه المتربص أثناء التدريس وينبغي أن ينطلق من التكوين النظري إلى التكوين التطبيقي .

❖ أهداف التكوين المهني التطبيقي:

- تدريب المتربص على إدارة وتسيير المتوسطات.
- تدريب المتربص على الطرق النشيطة الحديثة.
- ترغيب المتربص في البحث المستمر.
- أن يكون المتربص واعيا لدوره وأهميته.

❖ الجانب التطبيقي ومدى كفايته لتكوين المتربص:

إن الانطلاق يجب أن يكون من الواقع المحسوس لا من الكتب والنظريات التطبيقية المجردة فقط وتطبيقا لهذا التوجيه من البرامج التطبيقية وفي أقسام التكوين على جانب كبير من الأهمية البالغة، فالتكوين المهني لا يبلغ أهدافه وآفاقه ولا يرقى إلى مستواه إلا إذا مسه المتربصون بكلى الجانبين النظري و التطبيقي الذي يطمح إليه كل متربص. (بوفلجة غياث، 1984، ص 40-42)

6- أنماط تكوين المتربصين

يظهر أن أنماط التكوين المهني متنوعة ومتعددة وهذا ما يجعله قطاع مرنا وملبي لجميع الطلبات والرغبات في التكوين حسب المستويات التأهيلية، ثم كذلك لضمان التكفل بجميع طلبات التكوين وأكبر قدر ممكن من راغبي التكوين ويكون اختيار نمط التكوين حسب رغبة المتربص وظروفه من جهة وعروض التكوين المبرمجة حسب كل نمط. وتتمثل أنماط التكوين المهني فيمايلي:

أ. التكوين الاقامي: **Formation résidentielle**

ينظم هذا النمط من التكوين داخل المؤسسات التكوينية (معاهد وطنية متخصصة و مراكز التكوين المهني و التمهين) ويوجه لكل شخص بالغ من العمر 16 سنة فما فوق. ويجري داخل المؤسسات التكوينية أين يكتسب المتربصين المعارف النظرية، أما المعارف التطبيقية فتكتسب من خلال التربصات الميدانية في الوسط المهني. (Djenker Ameziane,2003,p9)

حيث أن غالبية الملتحقين به هم من التلاميذ المتسربين من قطاع التربية. (غياث بوفلجة، 2002، ص91). ويجري هذا التكوين داخل هياكل متخصصة ومجهزة لذلك. كما ينظم هذا النمط من التكوين عن طريق الدروس المسائية ويوجه خاصة لفئة العمال الراغبين في تكوين أو تأهيل قصد تحسين مستواهم الاجتماعي والمهني. (WWW.MFEP.GOV.DZ)

ب. التكوين عن طريق التمهين: Formation par apprentissage

ينظم التكوين عن طريق التمهين بشكل تناوبي، حيث يجمع بين التكوين النظري في المؤسسة التكوينية، والمؤسسة الاقتصادية والحرفيين. والهدف من هذا النمط هو إعطاء المتربص التمهين تأهيل مهني يضعه في الاتصال المباشر مع المهنة، وذلك داخل ورشات العمل الفعلية أو في مؤسسة إنتاجية عامة أو خاصة. يتم التكفل بالتمهين من طرف الحرفي نفسه أو التقني في ورشة المصنع أو المسؤول الإداري. (Djenkal Ameziane,2003,p10) يوجه هذا النمط من التكوين لفئة الشباب ما بين 15 و 35 بالجنسين ويتم مباشرة التكوين بعد التوقيع الفعلي على عقد التمهين بين ثلاثة أطراف وهي: المؤسسة المستخدمة، مركز التكوين المهني و التمهين، التمهين.

ج. التكوين عن بعد

هو تكوين يتم بالمراسلة يتكفل به المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد CNEPD يسجل المتكون كمترشح حر وهو موجه إلى كل من يرغب في اكتساب تأهيل مهني. يهتم كذلك بهذا النمط التكويني كل فرد يرغب في دفع وتحسين مستواه في المجال المهني. ولكن يتم هذا النمط من التكوين في المهن أو التخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة أو معقدة وتتطلب حضور فعلي وكلي على مستوى الورشات والأعمال التطبيقية فلا يمكن استيعابها إلا في إطار التمارين العملية الملموسة كاختصاصات الميكانيك والإلكترونيك والكهرباء بفروعها (أمزيان جنقال، 2003، ص08). يمنح هذا النوع من التكوين شهادة دولة وهي نفس الشهادات التي تمنحها مراكز ومعاهد التكوين المهني.

د. التكوين عن طريق الدروس المسائية: Formation en cour du soir

تعتمد هذه الطريقة التكوينية على أساس تنظيم دروس التكوين في المؤسسات العادية في آخر النهار حيث يناسب هذا النمط من التكوين العمال والموظفين والذين يرغبون في اكتساب تأهيل أو في الرفع

من مستواهم لتحسين مساهمهم المهني. يتم تكريس حجم ساعي مكيف ومدروس لغرض تحقيق الكفايات المهنية المراد اكتسابها.

هـ. التكوين المتواصل

هذا النمط من التكوين خاص فقط بالعمال والموظفين بهدف تحسين كفاءتهم وتطوير مردوديتهم عن طريق تلقينهم أحدث التكنولوجيات التي يتطلبها منصب عملهم ومن أجل ضمان السير الحسن لهذا التكوين لا بد من توفر اتصال مع المحيط المهني. يهدف هذا النمط من التكوين إلى ضمان تأكيد الأداء الجيد للكفايات المهنية، ثم اكتساب كفايات مهنية جديدة في إطار الرسكلة (recyclage)، وهذا يضمن للعمال إمكانية التكيف مع مستجدات النمو المهني، فمن خلال التكوين المتواصل يتم تحسين ورفع القدرة الإنتاجية والتنافسية للمؤسسات إنتاجية كانت، خدماتية، تربية أو تكوينية.

7- مستويات تأهيل المترشحين

تحتوي المدونة للتكوين المهني 2012 على خمسة مستويات من الأدنى الى الأعلى، وتضمن المؤسسات التكوينية التكوين وقف هذه المستويات خمسة ويختتم تكوين المترشح بدبلوم دولة بالنسبة للمستويين الرابع والخامس أي المستوى تقني و المستوى تقني سامي، وبالنسبة للمستوى الأول، الثاني والثالث. يختتم كذلك بشهادة مستوى (شهادة التكوين المهني المتخصص، شهادة الكفاءة المهنية وشهادة التحكم المهني).

جدول (02) يوضح تصنيف مستويات التأهيل حسب الشهادة

الشهادة المتوجة	التأهيل و الملمح (الأصناف)	مستوى التأهيل
شهادة التكوين المهني المتخصص (ش.ت.م.م)	عامل متخصص	الأول
شهادة الكفاءة المهنية (ش.ك.م)	عامل وعون مؤهل	الثاني
شهادة التحكم المهني (ش.ت.م)	عامل عون تأهيل عالي	الثالث
شهادة تقني (ش.ت)	عون التحكم وتقني	الرابع
شهادة تقني سامي (ش.ت.س)	تقني سامي	الخامس

تتوزع التخصصات حسب مستويات التأهيل المذكورة في الجدول رقم (02)

➤ المستوى الأول: 32 تخصصا.

➤ المستوى الثاني: 115 تخصصا.

➤ المستوى الثالث: 59 تخصصا.

➤ المستوى الرابع: 101 تخصصا.

➤ المستوى الخامس: 135 تخصصا.

مجموع هذه التخصصات هو 442 تخصص تتوزع التكنولوجيات الممنوحة على 22 شعبة مهنية، تم تحديدها وفقا لاحتياجات سوق العمل والتكفل بالاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة المعبر عنها من قبل القطاعات المستخدمة ومختلف القطاعات الوزارية واثراء وتنوعا لعروض التكوين من خلال إدراج تخصصات جديدة توفر فرص التوظيف أكثر. (مدونة التخصصات ، طبعة 2012)

جدول (03) يوضح الشعب المهنية وعدد التخصصات

عدد التخصصات	تسمية الشعبة المهنية	رمز الشعبة
37	الفلاحة	AGR
13	الفنون والصناعة المطبعية	AIG
26	الحرف التقليدية	ART
6	الخشب والتأثيث	BAM
45	البناء والأشغال العمومية	BTP
14	الكيمياء الصناعية والتحويلية	CIT
24	الإنشاءات المعدنية	CML
25	الإنشاءات الميكانيكية والصناعة الحديدية	CMS
12	الصناعة الجلدية	CPX
43	الكهرباء الإلكترونيك والطاقة	ELE
26	صناعة الألبسة والأنسجة	HTE
23	الفندقة والسياحة	HTO
15	صناعة الأغذية الزراعية	IAA
10	المعلوماتية	INF
7	الصناعة النفطية	INP
12	مهن المياه والبيئة	MEE
13	حرف الخدمات	MES
13	المناجم والمهاجر	MIC

27	ميكانيك المحركات والآليات	MME
11	الصيد البحري وتربية المائيات	PEC
31	تقنيات الإدارة والتسيير	TAG
9	تقنيات السمعى البصرى	TAV
442		المجموع

(مدونة الشعب، 2012 ، ص 9)

.II التكوين المهني

1- تعريف التكوين المهني:

مفهوم التكوين:

لغة: جاء التكوين في اللغة مصدر الفعل كون أي شكل (Former) أو تكون : تشكل (Formation) فهو مكون (Formed) (خياط يوسف، ب س، ص 600)، جمعه تكاوين وهو في ذلك يأخذ معنى الصورة والهيئة والحدوث. (جبران مسعود، 1998، ص 251) إن كلمة تكوين هي ترجمة للكلمة الفرنسية (Formation) وهي مرادفة لـ "تدريب" وهي ترجمة للكلمة الإنجليزية (Training) وهي تستعمل في نفس المعنى. (غياث بوفلجة، 1984، ص 5) **اصطلاحاً:** مجموعة المعارف النظرية والتطبيقية في ميدان ما، وهو اعداد المتربين وتدريبهم مهنيا وثقافيا وتربويا في فترة وجيزة. (اورلسان رشيد، ب س، ص 279). كما أنه "عملية ترويض الذات البشرية وفق خطى الجماعة (الكثيري فاضل بن حميدة، 2005، ص 63) **مفهوم المهنة:**

لغة: المهني أي المنسوب إلى المهن ومنه جاء معنى المهنة في اللغة العربية من الفعل مهن، يمهن، مهنا وتقول العرب مهنت الإبل أي حلبتها ومهنت الثوب أب جذبته. (ابن فارس، 1971، ص 492). والمهنة هي الخدمة والعمل. (ابن منظور، 1991، ص 239) المهنة حسب المعجم الفلسفي: هي العمل الأساسي المعتاد الذي يتقاضاه المرء ويحتاج في ممارسته إلى خبرة ومهارة. (جميل صيليبيا، 1973، ص 302) **اصطلاحاً:** مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية. وهي أيضا مجموعة من الأعمال المتشابهة في المؤسسة مختلفة، وعليه فإن المهنة ترتبط بعمل الفرد التي من خلالها يحصل على أجر مقابل المهام التي يؤديها ويشترط توفر الخبرة والمهارة لممارسة العمل المكلف به. ويعرفها ريشارد هول: المهنة العنصر المحدد لمكانة الفرد في المجتمع وقد اهتم في هذا التعريف بتحديد العلاقة بين المهن والبناء الاجتماعي. (كمال عبد الحميد الزيات، 2002، ص 142) ويرى تايلور أن المهنة هي ذلك النشاط النوعي الذي يرتبط بسوق العمل بهدف إشباع الحاجات الأساسية للأفراد وهذا النشاط المهني يحدد أيضا الوضع الاجتماعي للفرد. (كمال عبد الحميد الزيات، 2002، ص 143)

مفهوم التكوين المهني

بعد التعرف على المصطلح من خلال تفكيكه نحاول أن نعطي بعض التعاريف لنصل إلى بناء

مفهوم مركب هو التكوين المهني

التكوين المهني في اللغة الفرنسية (Formation professionnelle) تعني عملية تعلم

سلسلة من السلوك المبرمج أو بمعنى آخر عملية تعلم مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقاً. (مُجَّد سعيد أنور رمضان، 2003، ص 183)

ويعرفه معجم مصطلحات التربية والتعليم "تدريب يوجه الطلاب نحو مهنة أو الحرفة التي يسعون

إليها لهذا يخضعون لعدد من التجارب لاكتشاف مستواهم الذهني والعملي الذي يمكن أن تساعدهم تدريباتهم المهنية". (جرجس ميشال جرجس، 2005، ص 158)

يعرفه عقيد مُجَّد جمال برعي بأنه "النظام الذي يتبع في دراسة فن من الفنون أو مهنة من المهن،

أو دراسة أعمال أو وظيفة أو هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والمعارف المختلفة بمهنة معينة.

ويعرفه جورج القوزي بأنه "يسهل كل أشكال التحضيرات أو التعديلات لعمل مهني ويتمثل

ذلك في تعليم المعارف ونقل القيم الأخلاقية أو المعارف المهنية المتعلقة بهذه المهنة". (سلاطية بلقاسم، 1995-1996، ص 29-31)

أما بول فولكي يعرفه أنه "اكتساب المعرفة وتنمية القدرات التي تحدد النجاح في فرع النشاط

الذي توجه إليه الأذواق الشخصية والتقليد العائلي ونصائح الموجهين".

كما أنه "مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات

الضرورية لأداء مهنة معينة". (غياث بوفلجة، 2002، ص 79)، أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في نوع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المعينة. (غياث بوفلجة، 2006، ص 3)

ويعرفه P.Jardillier بأنه: "عملية تقوم بنقل مجموعة مترابطة من المعارف والمهارات تؤدي

بالفرد إلى تغيير هام تسمح له بالقيام بمهام أخرى". (عبد الكريم قريشي، 1998، ص 22)

أما صالح الداھري فيعرفه "عملية هادفة تساعد على خلق عمال وأفراد أكفاء على مستوى عال

من المهارة الذي ينعكس بدوره على ميادين العمل والإنتاج وبتطور العالم الاقتصادي يحتاج العمال الى

تدريب متواصل للتعرف على أنواع المهارات المختلفة كل على صعيد عمله، وكذلك التكوين المهني

يشمل مساعدة العمال على التكيف المهني المتواصل مع عالم مهني متطور ومتغير وفتح مراكز التكوين

المهني والتي تعطي الأفراد مهارات خاصة تؤهلهم إلى سوق العمل". (صالح حسين

الداھري، 2005، ص 37)

كما أنه نوع من التعليم يكتسب أو اكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة." (حسين عبد الحميد أحمد رشوان، 2005، ص53)

وتعرفه وزارة التكوين المهني الجزائرية " التكوين المهني يختلف تماما عن مفهوم التعليم العام الذي تنضمه المدارس، الثانويات والجامعات، وذلك لاختلاف مجالاتها وأهدافها التعليمية. فإذا كان التعليم العام يسعى إلى إكساب المتعلم مجموعة من المعارف العامة، فإن التكوين المهني و على خلاف ذلك، نجده يسعى إلى إكساب المتربص مهنة معينة بها قانونا وموجودة ضمن مدونة الشعب المهنية الوطنية، يصبح من خلاله المتربص أو المعني بالتكوين قادرا على ضمان أداء ناجح عند القيام بمهام وعمليات مهنية محددة ويقدر العدد الإجمالي للتخصصات الموجودة في التكوين 442 اختصاصا". (مدونة الشعب المهنية الوطنية، 2007)

وفي نفس السياق عرفته منظمة اليونيسكو " هو التعليم الذي يعني بتلك الجوانب من العملية التعليمية التي تتضمن بالإضافة إلى التعليم العام دراسة العلوم التقنية وما شابهها والحصول على المهارات العملية والاتجاهات والفهم والمعرفة المتعلقة بالمهن في قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية المختلفة". وعرفه لوجندر Lugendere هو "مجموع الأنشطة والمواقف البيداغوجية والوسائل الديداكتيكية التي تستهدف تسهيل اكتساب أو تطوير المعارف (المعارف، القدرات، الاتجاهات)، قصد القيام بمهمة أو وظيفة، أي مجموعة المعارف (المفاهيم والمبادئ) ومجموع المهارات والاتجاهات التي بفضلها يصبح الفرد قادرا على ممارسة وظيفة أو حرفة أو عمل ما." (تلوين حبيب، 2002، ص13)

2- مصطلحات ذات الصلة

يرتبط التكوين المهني كحقيقة تعليمية تعلمية بعدة مفاهيم، من الضروري التطرق إليها، من أجل إثراء هذه الحقيقة وإلقاء الضوء على كل ما يتعلق بها. وعليه نرى أنه من الموضوعي الإحاطة بهذه المفاهيم وتحديد طبيعة علاقة كل منها بالتكوين المهني، ويبدو أن كلّ مفهوم من هذه المفاهيم التي ستذكر نير، بصفة أو بأخرى، محور من محاور العملية التكوينية ككل، سواء في مراحلها أو محتوياتها أو أسسها. نشير كذلك إلى أننا نلاحظ دائما استعمال هذه المفاهيم كل ما استعمل مصطلح التكوين المهني. كما نجد مقترنة به في جميع التعابير اللغوية والمداخلات ذات العلاقة بعالمي التكوين والشغل. ومن بين هذه المفاهيم نجد: التدريب المهني، التوجيه المهني، الاختيار المهني، التأهيل المهني، التربية المهنية، التعليم المهني.

التدريب المهني:

التدريب المهني هو عملية تعليم وتعلم تُؤدّي إلى إتقان أداء العمل محل التدريب أو إتقان مهنة ما في أقصر وقت وبأقل جهد ممكن. ويعرف أنه " برامج التدريب القصيرة التي تهدف إلى تزويد الأفراد بالمهارات التي تتطلبها مجموعة من المهن المتصلة ببعضها، كما يهدف التدريب المهني تكوين العمال المهرة ومنحهم مقدمات معترف بها." (عبد الفتاح مراد، 1995، ص 158).

التدريب المهني بشكل عام أنه " تلك العملية النظامية والمستمرة التي تكسب الفرد مجموعة من المعارف والأفكار والمهارات والاتجاهات ووجهات النظر اللازمة لأول عمل معين وتحقيق هدف محدود". (عبد المجيد نشواتي، 1986، ص 68)

كما يعرف أنه " إعداد الفرد مهنيًا وتدريبه على مهنة معينة بقصد رفع مستوى كفايته الإنتاجية وإكسابه مهارات جديدة". (مُحَمَّد نجيب توفيق، عبد الله مُحَمَّد زرعة، 1998، ص 140)

التوجيه المهني

يقصد بالتوجيه المهني العملية التي تساعد الفرد على التقرب من مهنة أو التكوين المتعلق بمهنة

لأنه

يشعر بميله نحوها وبرغبة في ممارستها واكتساب المعارف والكفايات المرتبطة بها. فبفضل التوجيه

المهني يتمكن الفرد من الحصول على معلومات تتعلق بالمهنة التي سيمارسها في المستقبل. فيمكن اعتبارها عملية توجه انتباهه نحو بعض خصائص عمل معين نوع من الميل نحو هذه المهنة، ونوع من التعاطف معها والرغبة في الاطلاع على حقائقها، ومن ثمّة إظهار دافع للشروع في التكوين فيها. ويعرف التوجيه المهني أنه " العملية التي بها تساعد الفرد على أن يختار مهنة من المهن فيأهل لها ويدخلها ويرضى فيها، ويكون محور الاهتمام في هذه العملية هو الفرد نفسه ونساعده على أن يقرر بنفسه مستقبله المهني بالاختيار الموفق الذي يؤدي إلى تكييفه مهنيًا تكييفًا سليمًا". (محمد عبد الكريم أبو سل، 1995، ص 31)

كذلك " يقصد بالتوجيه المهني مساعدة الفرد على اختيار مهنة التي تناسب قدراته واستعداداته وميوله ودوافعه وخطته بالنسبة للمستقبل، أي آماله وتطلعاته" (عبد الرحمان مُحَمَّد العيسوي، 1997، ص 250)

هكذا يعتبر التوجيه عمل تشخيصي يتمثل في نشاط معاينة يسعى إلى تحقيق الفحص النفسي الفردي، وفي نفس الوقت الوصول إلى معرفة دقيقة بالمهن. وهنا نلاحظ أن المختص يلعب دورًا كبيرًا، حيث أنه بعد قيامه بعملية التشخيص، أي تحديد استعدادات وقدرات الفرد ومتطلبات مناصب العمل المتوفرة، يقوم بتوجيه الفرد إلى التكوين في المهنة التي يعتبرها تتناسب مع خصائصه.

و يعرفه سعد جلال الذي يرى بأنه العملية التي تساعد الفرد على أن يختار مهنة من المهن ،
فيؤهل لها ويدخلها ويرقى فيها ويكون محور الاهتمام في هذه العملية هو الفرد نفسه فتساعده على أن
يقرر بنفسه مستقبله المهني. (صالح حسن الداھري ، 2005،ص 23)

وهو أيضا "المساعدة التي يقدمها الموجه أو المرشد المهني للفرد الذي يحتاج لها حتى ينمو في
الاتجاه الذي يجعل منه مواطنا ناجحا وقادرا على تحقيق ذاته في الميادين الدراسية والمهنية بحيث أنه
يشعر بالسعادة والرضا". (سعيد حسن العزة و جودت العزة عبد الهادي، 2004،ص 118)
ومن خلال ما تطرقنا إليه من تعاريف للتوجيه يمكن استخلاص التعريف الثاني وهو أن التوجيه
عملية مساعدة الفرد على اختيار مهنة ما، تبعا لقدراته والعمل على التكيف مع هذه المهنة. ومن أهدافه:
1- مساعدة الأفراد على تحديد الأهداف المهنية التي تتفق وقدراتهم وميولهم وحاجاتهم الاجتماعية،
وكذلك تدريبهم للاستعداد للعمل في المهن التي اختاروها لأنفسهم والتي تلائمهم، ومتابعتهم في أثناء
العمل لضمان اطراد نجاحهم.

2- استنباط الصفات والخصائص الجسمية والعقلية اللازمة لنجاح الأفراد في حياتهم العملية.
3- تنمية روح الاحترام والتقدير للأعمال المفيدة للمجتمع ومن ثم بث الرغبة في العمل، مما يعين الفرد
أن يتخذ مكانه المناسب في المجال المهني.
4 -النظر بالحسبان إلى استغلال وقت الفراغ في كل نشاط يعود على الفرد والمجتمع بالفائدة، واعتبار
هذا الوقت مكتملا لوقت العمل الفعلي (جلال سعد، 1967،ص 46)

التعليم المهني

تعريف منظمة اليونسكو " :التعليم الذي يعني بتلك الجوانب من العملية التعليمية التي تتضمن
بالإضافة إلى التعليم العام دراسة العلوم التقنية وما شابهها والحصول على المهارات العملية والاتجاهات
والفهم والمعرفة المتعلقة بالمهن في قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية المختلفة."
تعريف مُجَّد محمود الحيلة " :التعليم المهني هو التعليم الذي يكون محتواه التعليمي قادرا على تهيئة
الأفراد لأن يكونوا ناجحين في مهنتهم الحياتية .وهو التعليم الذي يعني بتلك الجوانب من العملية
التعليمية التي تتضمن بالإضافة إلى التعليم العام، دراسة العلوم التقنية، وما شابهها، والحصول على
المهارات العملية والاتجاهات والفهم والمعرفة المتعلقة بالمهن في قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية
المختلفة". (مُجَّد محمود الحيلة، 1998،ص 22)

تعريف المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم بالاتفاق مع الاتحاد العربي للتعليم التقني ومنظمة
اليونسكو " :التعليم المهني هو ذلك النوع من التعليم النظامي الذي يتضمن الإعداد التربوي وإكساب

المهارات والمعرفة المهنية، والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية بمستوى الدراسة الثانوية، لغرض إعداد عمال والإنتاج ماهرين في مختلف التخصصات الصناعية والزراعية والصحية والتجارية، لهم القدرة على التنفيذ" (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 1990، ص 17)

التأهيل المهني

يقصد بالتأهيل المهني تلك العملية التي تريد من الفرد أن يتحصل على تأهيلات جديدة، في وظيفة جيدة أو تأهيل جديد لوضعية جديدة للفرد، نظرا لملاحظة الخرافة أو عدم تكيفه المبدئي معها . فهو يعني إذن "التوجيه المهني لكل من نُقصت قدرته على العمل والإنتاج نتيجة عجز أو عاهة ولادية أو مكتسبة أثناء حياة الفرد إثر حادث". (عبد الفتاح مُجد دويدار، 2000، ص 251) كما يعني توجيه الشخص لعمل جديد يتفق مع حالته الجديدة التي تغيرت عن الحالة السابقة لدرجة جعلته غير صالح للقيام بعمله السابق ومن أمثلة ذلك تأهيل المرضى والمعوقين والمسنين . (عبد الفتاح مُجد دويدار، 2000، ص 250)

إن التأهيل المهني هو إذن إعادة تكييف الفرد قصد إدماجه في الحياة العملية بما يناسبه ويشغل ما لديه من قدرات واستعدادات ومهارات، ونقائص وعاهات، ومن ثمة القيام بمساعدته على التقدم في عمله .فالتحليل المهني، من خلال هذا التعريف يشمل تأهيل ذوي العاهات والعجزة والمصابين من أجل تهيئة الظروف المباشرة لأعمالهم حسب القدرات الخاصة لكل فرد من أجل تأهيلهم في الاختصاص المناسب من التكوين . فمثلا هناك أفراد متخلفون ذهنيا بمعايشتهم لعاهة عقلية، لكنهم سليمو الجسم . فيمكن، في هذه الحالة تأهيلهم مهنيا عن طريق فتح ورشات تكوينية أين يتلقون مهارات ومبادئ الاختصاص المدروس . كما يمكن أن يخص التأهيل أفرادا ذوي إعاقات جسمية يشروعون في تعلم حرفة تساعدهم على اكتساب مهارات تلائم حالتهم، أين لا تؤثر إعاقتهم الجسمية في ذلك.

الاختيار المهني

عملية الاختيار المهني هي عملية مستمرة تبدأ عندما يدرك الفرد وجود حاجة لاتخاذ القرار المهني، ويحدد الهدف المراد تحقيقه وذلك بجمع المعلومات اللازمة عن المهنة التي يريد أن يلتحق بها. (الداهري صالح حسن، 2005، ص 15) .ويقصد به كذلك مساعدات الفرد في اتخاذ القرارات الخاص بمهنة المستقبل. وهو انتقاء أصلح الأفراد وأكفئهم المتقدمين لعمل من الأعمال (<http://www.acofps.com/ud/archive /indenx 15.12.2013 .8:10>)

ويعرفه نور الدين تاويرت أن الاختيار المهني عملية انتقاء فرد يصلح لعمل ما اختيار يتصل في جوهره بسعادة ورضا الفرد ولصالح عملية الإنتاج، ذلك أن لكل مهنة مطالبها من الاستعدادات الخاصة لوضع الشخص المناسب في العمل المناسب له، حيث يعتمد الاختيار المهني أساسا على: مقارنة بيانات الفرد ببيانات العمل وتكون نتيجة هذه المقارنة إما أن يوافق على اختيار العامل لهذا العمل أو رفضه أو استبعاده، فعملية الاختيار إذن هي غربلة وتصفية وفرز الأفراد في ضوء ما يمتلكونه من متطلبات وقدرات ومؤهلات تكون الوظائف في حاجة إليها للأداء الجيد. (نور الدين تاويرت، 2004، ص 86)

ويرى هولاند أن الفرد يتجه بشكل دائم للمهنة التي تلبي اتجاهه، وإذا كان هناك أكثر من اتجاه شبيهات ببعضها البعض أو قريبة الشبه على الأقل في قوتها فإن الفرد سيتدرد في اختيار المهنة المناسبة، وعندها فإن الفرد سيبحث عن المهنة الأكثر مناسبة للاتجاه الأقوى ومدى انسجامها مع قدراته .

(الداھري صالح حسن، 2005، ص 20)

الانتقاء

هو عملية تتطلب العثور في وسط كبير، على أفراد لديهم قابلية لإعطاء مهارات عالية في مجال معين.

التربية المهنية

تعريف سيدني مارلند: "إن ما تعنيه التربية المهنية بالنسبة لي أنه مفهوم ذو ثلاثة أبعاد: أولاً، إن التربية المهنية يجب أن تكون جزءاً من المناهج لجميع الطلبة وليس لبعض منهم. ثانياً، يجب أن تستمر طوال فترة بقاء الطالب في المدرسة. وثالثاً، كل طالب يترك المدرسة يجب أن يكون لديه المهارات الضرورية للبدء بعمل يكسبه عيشه، وعيش أفراد أسرته، حتى لو ترك الطالب المدرسة قبل أن ينهي دراسته الثانوية". (مُحَمَّد محمود الحيلة، 1998، ص 20)

هو "كل تعليم أو تدريب موجه لإعداد الفرد للعمل في مهنة ما أو لرفع كفايته في المهنة التي يمارسها، وسواء أنظرياً كان العنصر الغالب في هذا التعليم أم عملياً، وسواء أداخلك مؤسسة تعليمية نظامية كان التعليم والتدريب أم خارجها".

تعريف مُحَمَّد عبد الكريم أبو سل: "التربية المهنية أو التعليم المهني جانب رئيس من العملية التربوية يشمل، بالإضافة إلى التعليم العام، الدراسة التكنولوجية والخبرات العملية والمعارف التي تتعلق بالمهنة في مختلف قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وتعنى بشكل أساس بالإعداد للعمل اليدوي النافع والمنتج في مختلف المجالات المهنية". (مُحَمَّد عبد الكريم أبو سل، 1998، ص 16)

تعريف حنا غالب: "التربية المهنية هي ذلك الجزء من المنهج الذي يهتم بتنمية المواهب الخاصة وإعداد المرء لمهنة معينة للحياة، ليكسب العيش ويخدم المجتمع". (حنا غالب، 1963، ص 28).

3- أهمية التكوين

يلعب التكوين المهني دورا فعالا في جميع المجالات التي ترتبط بحياة الفرد المهنية ويبرز دوره من الناحية النفسية والاجتماعية في مساعدة الفرد على الشعور بالرضا عن عمله ورفع الروح المعنوية لديه. أما من الناحية الاقتصادية فيتمثل دوره في تطوير المجتمع و النهوض به، وتوفير احتياجات الوطن من العاملين و الفنيين ووضع إمكانيات الأفراد في خدمة هذا الوطن بزيادة الإنتاج من الناحية الكمية والكيفية. (عبد الكريم قريشي، 1998، ص23). وازدادت أهميته بزيادة الاحتياجات المهنية لشغل والتي تختلف من قطاع لآخر مما أدى إلى تنوع أساليب وأنماط التكوين المهني حسب الأهداف المرجوة. ويعتبر التكوين المهني وسيلة تنمية للمجتمع والاقتصاد على حد سواء لأنه يساهم في تحسين كمية ونوعية الشغل المقدم، وفي التحفيز عم طريق إمكانيات الترقية المعروضة، كما تعد هذه الوسيلة تأمينا ضد البطالة الناتج عن تطور الحرف والمهن، وللتكوين المهني أهمية وضرورة باعتباره عامل أساسي في تطوير وتنمية الموارد البشرية وترقيتها، وهذا إن دل على شيء فانه يدل على مدى أهمية التكوين في الاستثمار الرأس المال البشري وهو العنصر الأساسي للتسيير الناجح والفعال لتلك الموارد حيث أنه من الضروري توفير تكوين جيد للمهام الوظائف التي سيشغلونها بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية وأدائهم في ظل تزايد الاتجاه نحو اقتصاد مبني على المعرفة وتسيير يعتمد على الكفاءات البشرية. فالتكوين المهني يوفر يد عاملة مؤهلة مدربة قادرة على التعامل مع التكنولوجيات وتتضح أهمية التكوين في:

- يساعد التكوين على التشخيص الجيد لاحتياجات الشغل (السيد عليوة، 2001، ص12)
- يساعد التكوين المهني على التحكم في التكنولوجيا، لأن التطور التكنولوجي والتغيير الاجتماعي والاقتصادي السريع أدى إلى وضع التكوين المهني في مكانة مهمة تكمن في التزويد باليد العاملة المؤهلة.
- يمكننا اعتبار التكوين المهني على أنه المفتاح الحقيقي لكل تنمية مهما كان نوعها، خاصة وأنه أثبت فعاليته في كثير من المجالات فقد أدى إلى تخفيض تكاليف الإنتاج وارتفاع معدله دون اللجوء إلى أيدي عاملة أجنبية، كذلك ساعد على تقليص مدة انجاز المشاريع. (Abdelkader Lamiri, 1993,p90)
- توفير يد ماهرة ومؤهلة تتطلبها سوق العمل.
- يساعد في توفير تخصصات حديثة ومتنوعة التي يتطلبها الشغل والتأقلم مع تغيراته والتطور التكنولوجي الذي يحدث فيه وذلك من خلال مواكبة العصر ومسايرة النمو الاقتصادي. (محمد سيد فهمي، 1999، ص170)

- ارتفاع الاقتصاد الوطني من خلال حالات الملائمة بين كفاءة المتربص التي تتجسد في النوعية والجودة التي يتطلبها السوق.
- توسيع وزيادة فرص التوظيف وما يترتب عنها من مكتسبات مادية ومعنوية.
- رفع الروح المعنوية والرضا عن الأداء وتحسين العلاقات الإنسانية.
- تقليل الانحرافات واحتمالات التعرض لعقوبات تأديبية.
- التخفيض من الصراعات والنزاعات والضغوط النفسية.
- المساعدة في تحسين القرارات وغرس القيم الإيجابية واجتناب العادات السيئة.
- تطوير الدافعية. (خالد عبد الرحيم الهيتي، 1999، ص2000)

4- مبادئ التكوين

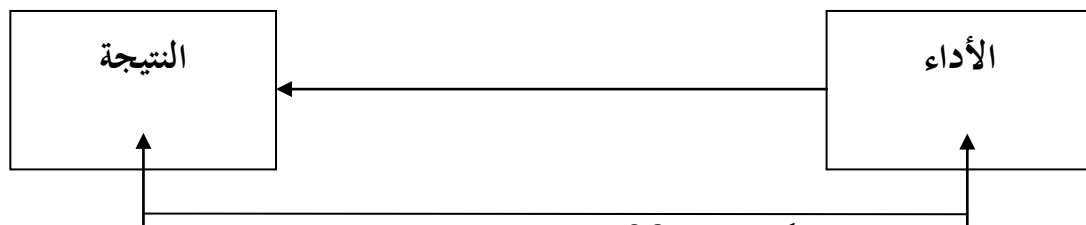
إن جوهر عملية التكوين يكمن في تشكيل وتعديل السلوك وإعطاء العمال قدرا من المعلومات والمهارات والاتجاهات وتتطلب هذه العملية معرفة معمقة لخصائص التعلم البشري وقواعده النفسية وذلك حتى تسهل عملية اختيار الطرق المناسبة للتكوين من أهم هذه المبادئ ما يلي:

➤ ضرورة خلق دافع لدى المتكون

حيث أنه من الضروري تنمية رغبة الأفراد على التعلم، بحيث أن هذه الرغبة تؤدي إلى زيادة مستويات الجهود المبذولة، فكلما كان الدافع قويا لدى المتكون كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم وإكساب المعارف والمهارات الجديدة.

➤ التغذية المرتدة

تعتبر معرفة النتائج الأداء، أو ما يطلق عليه التغذية المرتدة، من أهم العوامل المساعدة إلى التعلم، إن فهم طبيعة النتيجة تساعد على تعديل وتحسين الأداء، وأن استمرارية الأداء، وفهم طبيعة النتيجة، هما من أهم عناصر التعلم كما هو مبين في الشكل الآتي:



شكل رقم (03) دائرة مغلقة للتغذية المرتدة

يمكن القول أن أحسن تغذية مرتدة هي تلك التي تحدث مباشرة بعد الأداء مما يسمح بتعزيز الأداء الناجح وفهم طبيعة التغيرات الواجب إجرائها على الأداء للحصول على النتائج المقصودة، كما أن دقة

مؤشرات المراقبة وأدوات التحكم تساعد على دقة التغذية المرتدة الناتجة عن ذلك. (غياث بوفلجة، ب س، ص70)

➤ المكافأة أو التعزيز

من المبادئ الهامة التي تسهل عملية التعلم والتكوين هو مبدأ المكافأة أو التعزيز، أي استثارة المتكون وتشجيعه نتيجة لجهوده الناجحة، وقد يكون هذا التعزيز على شكل مكافأة أو في شكل الشعور بالنجاح. (عبد الرحمان العيسوي، 1998، ص154-155)

➤ ضرورة الممارسة العلمية للمتكون

لكي تكتسب المهارة والمعرفة، فلا بد من مشاركة المتكون وإعطائه الفرصة والوقت المناسب للتكوين، لذا يجب أن تتوفر الأدوات والوسائل التكوينية في مكان التكوين مشابهة لما هو موجود في بيئة العمل وأن يعرف معنى ذلك وكيفية تشغيلها. (سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، 1999، ص108)

➤ الانتقال من الكليات للجزئيات

هناك طريقتان للتعلم هما:

الطريقة الكلية : وهي التي تقتضي أن يتعلم المتعلم أداء العمل كله دفعة واحدة

الطريقة الجزئية: فهي التي تقتضي بتقسيم المادة إلى وحدات جزئية ثم تعلم كل وحدة. (عبد الرحمان العيسوي، 1998، ص65)

➤ ضرورة مراعاة التفاوت بين الأفراد

على الرغم من أن التكوين جماعي ونظرا لاختلاف الأفراد من حيث مستوى الذكاء والاستعداد يدعو إلى ضرورة مراعاة الفروق الفردية أثناء فترة التكوين واستخدام أجهزة التكوين الفردية.

➤ ارتباط التكوين بإيديولوجية التكنولوجيا المعاصرة

لمسايرة التغير الحضاري يجب ربط سياسة التكوين بتكنولوجيا الأساليب العلمية لما يخدم طبيعة المنظمات والظروف البيئية المحيطة مما يحقق في النهاية تقدم المتربص خاصة والأفراد عامة والوصول إلى تكوين يحقق أهداف التنمية البشرية

5- أهداف التكوين

يعتبر التكوين المهني من بين أهم أساليب التربية الحديثة، وقد أخذت به الدول المتقدمة والنامية على حسب سياسة كل منها، وهو يهدف أساسا إلى تزويد خريجي المدارس الذين لم يكملوا دراستهم أو

الذين تخلفوا عنها بمهارات مهنية أو حرفية أفضل، وتؤدي إلى إعدادهم ليكونوا عمالا نصف مهرة ومن هنا فالتكوين المهني يهدف إلى ما يلي:

أ. أهداف اقتصادية:

- إنتاج مهارات مهنية مؤهلة.
- خلق قوة عمل ذات مهارة نافعة تستطيع الإسهام في التنمية .
- ضمان عائد للاستثمارات في مجال التعليم الابتدائي، خاصة تلك التي ذهبت لتعليم الذين لم يواصلوا تعليمهم.
- تشغيل العملة الذين أصبحوا بطالين من أجل النقص الحاصل في نشاط مهنتهم الأصلية أو صاروا عاجزين على القيام بهذه المهنة. (مُجَّد إسماعيل، 1981، ص161)
- تسديد الحاجيات من اليد العاملة في بعض المهن أو الميادين الصناعية.
- خلق قوة عمل ذات مهارة نافعة تستطيع الإسهام في التنمية.
- ضمان عائد للاستثمارات الضخمة في مجال التعليم، خاصة تلك الفئة المطرودة من التربية .
- الانتفاع بمستوى الإنتاج والخدمات ومنافسة المنتجات الأجنبية في الأسواق العالمية.
- إعداد القوى العاملة لمواجهة احتياجات التنمية الشاملة للمجتمع.
- يتعلم المتربص كيفية صيانة الآلات واستخدامها على الوجه الصحيح الذي لا يؤدي إلى تعطيلها. (مُجَّد شحاتة ربيع، 2010، ص77)
- تغيير المهارات والمطلوب تكوينها، وصقلها بما يتناسب مع متطلبات الشغل.
- تعديل بعض المهارات بما يتناسب مع التكنولوجيا المتجددة.
- اكتساب قدرات تنافسية في ظل اقتصاد السوق.
- الاستفادة من الطاقات البشرية والمادية، أي اليد العاملة والأدوات المستعملة إلى أقصى حد ممكن.

وحسب تقرير حول قطاع التكوين المهني لسنة 2006

- صيانة اليد العاملة النشطة.
- تكوين يد عاملة مؤهلة في الحرف اليدوية والصناعات التقليدية.
- تكوين يد عاملة مؤهلة في تخصصات مبنية على المعرفة تماشيا مع التطور التكنولوجي.

ب. أهداف اجتماعية

- محاربة أو التقليل من الآفات الاجتماعية وانحراف الأحداث.
- إعطاء فرصة لمن لم يسعفهم الحظ في مواصلة تعليمهم ليعيشوا حياة أفضل.

- الحد أو التقليل من ظاهرة الهجرة من الريف إلى المدينة.
- حماية الأفراد الغير راشدين من الاستغلال.
- الإعداد للتطور الصناعي بالريف.
- إبعاد الأفراد الذين لا يدرسون عن التسكع في الشوارع.
- تأهيل الأفراد الذين ليس لديهم مستوى دراسي لامتحان أي مهنة أو معرفة.
- التكفل بالشباب المتسرب من المنظومة التربوية.
- العمل على رفع كفاءة وإنتاجية الأفراد.
- رفع الروح المعنوية للأفراد من خلال إحساسهم بالنجاح من خلال اكتساب مهنة. (نادر أحمد أبو شيخة، 2000، ص 263)

- إشاعة روح التعاون بين الأفراد العاملين نتيجة تدريبهم على العمل الجماعي.
- اكتساب مهارات تؤهل إلى الارتقاء وتحمل مسؤوليات أكبر.
- تحقيق مستوى ودرجة من المواطنة للفرد على اعتبار حصول الفرد على مهنة ومنصب عمل يشكل بدايات تحديد الوضعية الاجتماعية لهذا الفرد، وبالتالي الانطلاقة نحو معايشة المواطنة بصفة فعلية في جميع جوانبها.

- المشاركة في نمو المجتمع وتحقيق الاندماج الاجتماعي.
- نشر الثقافة الصناعية في الوسط الاجتماعي.
- ترفيه الفئات الخاصة للمجتمع قصد إدماجهم في الحياة العملية.
- ضمان يد عاملة تتميز بتكوين مهني لتلبية احتياجات سوق العمل من خلال التكوين الاقامي والتكوين عن طريق التمهين. (WWW.MFEP.GOV.DZ)
- توفير المكونين المحليين.

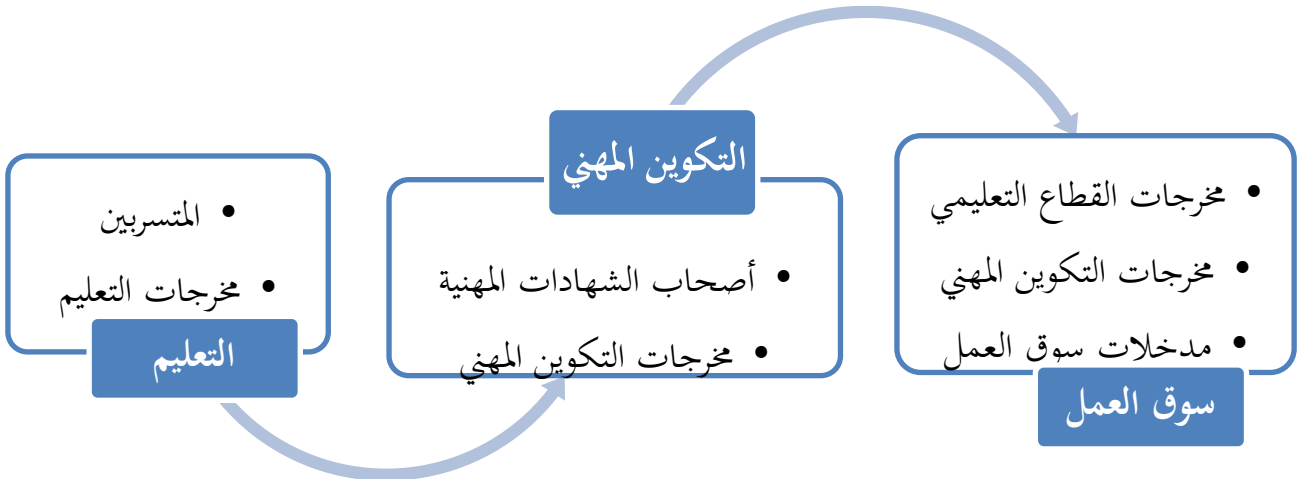
ج. أهداف تربوية

- الإسهام في زيادة احترام الشباب للعمل اليدوي والفني.
- تربية الإحساس بالمسؤولية اتجاه الوطن وإكسابهم المزيد من الثقة بالنفس.
- يساعد في توجيه اهتمام الشباب ممن يتركون المدرسة نحو فرص العمالة المرهجة.
- يؤدي بالشباب إلى الإدراك أن العمل في الصناعة والحرف يتطلب مهارات ونظاما فنيا يتيح فرصا أكبر للعمل أكثر مما يتيح التعليم العام وحده.
- بالنسبة للأمين فانهم يمدهم بالحد الأدنى الضروري من التعليم العام مع صبغه بالصبغة المهنية.

- تنامي الجوانب السلوكية الجيدة.
- يتعلم المتربص كيفية تشغيل الآلة وكيف يوقفها وما هي المفاتيح التي تتحكم فيها وكيف تشغل هذه المفاتيح وما الأخطار المتوقعة من الآلة وكيفية تجنبها. (طارق كمال، 2007، ص62)
- تكوين الأفراد الذين ليس لديهم مستوى دراسي لامتهان أي مهنة أو حرفة.
- الإسهام في زيادة احترام الشباب للعمل اليدوي والفني.
- إتاحة الفرصة لاكتشاف قدرات المتدربين. (فايز الزعبي، محمد ابراهيم عبيدات، 1997، ص242)
- يساعد في توجيه اهتمام الشباب ممن يتكون المدرسة نحو فرص العمالة المرجحة.
- إدراك الشباب العمل في الصناعة والحرف يتطلب مهارات ونظاما فنيا تتيح فرصا أكبر للعمل.
- تمكين الفرد من استيعاب ثقافة مهنية مختصة مرتبطة بمهنة معينة.
- التحكم في مشكلة البطالة وسياسة التوظيف
- ضمان لكل شخص تكويننا أولي يؤهله لشغل منصب شغل.
- تنمية الثقة بالنفس والتكيف مع مختلف المواقف.
- تنمية قدرات الأفراد سواء كانت جسمانية، عقلية أو سلوكية وتقوية الدافع الذاتي. (فوزية أبو الصيد، 2000، ص263)

6- علاقة قطاع التكوين المهني بقطاعي التعليم والعمل

يتكفل قطاع التكوين المهني بضم التلاميذ المتسربين من قطاع التربية و التعليم ، حيث بلغ سنويا عدد التلاميذ الذين يتسربون من مراحل النظام التربوي العام حسب تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي 500.000 تلميذ، يستقبل قطاع التكوين المهني سنويا حوالي 200.000 منهم. تبلغ نسبة التسرب من مرحلة التعليم الأساسي إلى غاية مرحلة التعليم العالي 95 بالمائة، وهذا يعني أن 5% فقط من الأطفال الذين دخلوا إلى المدرسة يصلون إلى مرحلة التعليم العالي. ثم يتوجه هؤلاء المتربصون بعد حصولهم على شهادات مهنية نحو سوق العمل قصد البحث عن مناصب عمل وتجنب البطالة ، مما يعني أن هناك سلسلة مترابطة بين القطاعات الثلاثة حيث أن مخرجات قطاع التعليم تعتبر مدخلات لقطاع التكوين المهني ، والذي تشكل مخرجاته مدخلات لسوق العمل ، كما يوضحه الشكل التالي:



شكل رقم (04) يوضح العلاقة بين التكوين المهني وقطاعي التعليم والعمل

أ. ارتباط التكوين المهني بالتعليم العام

واجه التكوين المهني بالجزائر قبل الشروع في الإصلاحات وبالرغم من الجهود المبذولة من طرف القطاع

صعوبات كبيرة ناجمة عن الاختلال في النظام التربوي لا سيما بعد نهاية مرحلة التعليم القاعدي الالزامي حيث تميز بما يلي:

- عدم وجود تواصل منطقي ومنظم بين نظام التكوين المهني ونظام التعليم العام وكأنه مغلق على نفسه ولا يعلم أي شيء مما يجري في القطاع الآخر.

- نظرة المجتمع إلى التكوين المهني نظرة استخفاف حيث تعتبر معظم الأسر الجزائرية التحاق أبنائها بالتكوين المهني كفشل في متابعة التعليم العام والدراسات الأكاديمية التي يرونها المؤهل الوحيد الموصل إلى فئة النخبة في المجتمع.

وتشكل هذه النظرية عامل نفسي غير محفز تماما على متابعة التكوين المهني، بل بالعكس من

ذلك نجد هذا العامل النفسي يؤثر على إضعاف الدافعية لدى الشباب للدخول في هذا القطاع التكويني.

- أصبح التكوين المهني بمثابة وعاء نجده يستقبل المتسربين من نظام التعليم العام.

- انصبت كل مجهودات التكوين المهني على الجانب الكمي من خلال التكفل بالإعداد الهائل من المتسربين على حساب الجانب النوعي.

- سجل قطاع التكوين المهني كذلك نسبة عالية من التخلي عن التكوين والفشل في متابعته خاصة في نمط التكوين الاقامي.

- التكوينات المتوفرة لا تستجيب بالضرورة لاحتياجات سوق العمل وكان لهذه الوضعية تأثيرات اجتماعية واقتصادية تمثلت في تزايد البطالة نتيجة لعدم تطابق مخرجات التكوين المهني مع احتياجات سوق العمل.

ب. ارتباط التكوين المهني بسوق العمل

- كان نشاط التكوين المهني حتى وقت قريب يجري بمعزل عن سوق العمل حيث انغلق على نفسه، وأصبح يعمل بقواعد يعمل بقواعد وأهداف داخلية كما أن أغلبية القطاعات الاقتصادية الأخرى والمؤسسات التي لديها مراكز التكوين التي كانت تقوم بتلبية احتياجاتها مع بداية الأزمة الاقتصادية في منتصف الثمانينات تخلت عن هذه المراكز بسبب نقص اجتياحها للتكوين. هذه الوضعية أدت إلى :
- غياب العلاقة مع عالم الشغل كون التكوين لا يلبي رغبة أصحاب العمل.
- تدني صورة التكوين المهني لدى الأسر وأصحاب العمل.
- عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهني .
- نسبة إدماج خريجي التكوين المهني قليلة.
- أصبح التكوين المهني يشكل حلقة مفرغة باعتباره حل للفشل المدرسي من جهة، ومن جهة أخرى لا يستقطب الطلبة عليه وقد تنتج عن هذه الوضعية تأثيرات اجتماعية واقتصادية.
- صعوبة إدماج الخريجين أدت إلى عدم جلب العناصر الجديدة إلى التكوين .
- عدم القدرة على توفير يد عاملة تستجيب للمتطلبات الجديدة الناتجة عن التطور والانفتاح على الاقتصاد العالمي.
- عدم توفير الكفاءات أصبح يساهم في عرقلة الإنعاش الاقتصادي.

يتضح مما سبق ذكره أن مؤسسة التكوين المهني ينظر لها نظرة دونية كونه يضم الراسبين والفاشلين الذين تعذر عليهم عدم مواصلة مساهم الدراسي.

هذه النظرة خاطئة يجب أن تعدل ومحاولة تصحيح تلك الأفكار الخاطئة وهذا ما يفرض ضرورة ترابط نظام التعليم العام فعالا وناجحا فسيؤثر حتما على التكوين المهني وبالتالي سوق العمل

7- صعوبات التكوين المهني في الجزائر

يواجه التكوين المهني مجموعة من الصعوبات والعوائق يمكن تلخيص أهمها فيما يلي:

أ. هياكل الاستقبال: إذا قارنا حجم هياكل الاستقبال في الجزائر بهياكل دول أخرى ذات مستوى

تطور مقارب، نجد أن الجزائر تملك إمكانيات ضخمة إلا أنها تعاني من سوء التوزيع على

المستوى الوطني كما أن بعض هذه المنشآت في غير موقعها الطبيعي، كأن نجد التكوين المهني ذات صبغة صناعية في مواقع فلاحية.

ب. **التجهيزات التكنولوجية:** أغلب التجهيزات المستعملة في التكوين المهني مستوردة من الخارج وهي تحتاج إلى صيانة وقطع غيار تتطلب توفيرها مبالغ مالية هامة بالعملة الصعبة وهو ما يقف عائق في وجه التشغيل والاستغلال الكامل لهذه الأجهزة.

ج. **مستوى التأطير البيداغوجي:** يعاني التكوين المهني من ضعف التأطير العلمي، إذ أن جل المؤطرين في التكوين المهني لا يحملون شهادات جامعية فالأوائل الذين أطروا لا يزالون يمثلون غالبية مؤطري مراكز التكوين المهني هم حملة شهادة الكفاءة المهنية CAP. ولم يشرع القطاع في توظيف الجامعيين، إلا مع بداية 1991 حيث وصل عددهم إلى حوالي 17% رغم الصعوبات التي يعاني منها المؤطرين ونقص خبراتهم إلا أن كون غالبيتهم شباب، هو جانب إيجابي يسمح بالاستثمار في تكوينهم. (غياث بوفلجة، 2002، ص 93-94)

د. **التأطير الإداري:** هناك توزيع الموارد البشرية داخل مؤسسات التكوين، حيث نجد أن عدد الأعوان الإداريين يساوي نفس عدد المؤطرين البيداغوجية لهذا يجب الاهتمام بالتأطير الإداري وخاصة المديرين منهم، من أجل تطوير أساليب إدارة المؤسسات، حيث تصبح لها الاستقلالية التامة وتشغيل الموارد البشرية بطريقة ناجحة واحترام المعايير الدولية في التسيير.

هـ. **تنظيم التكوين ومحتوى البرامج:** إن تحليل واقع التكوين يكشف عن نقص في مرونة تسيير عدم الاستغلال الكلي للطاقة المتوفرة في المراكز (ضياح حوالي 10%) بسبب نقص المؤطرين أو انعدام أدنى الشروط الضرورية للتكوين (أجهزة، مكونون، ورشات وبرامج) وذلك رغم وجود إقبال مرتفع على التكوين وطلبات غير ملبات.

8- إصلاح التكوين المهني

إن عملية إصلاح نظام التكوين المهني يجب أن تواكب التغيرات العالمية الكبرى لأنظمة التكوين المهني. وفي هذا الإطار يمكن ذكر المبادئ الأساسية منسجمة وطويلة المدى للتكوين المهني.

- ضرورة توطيد علاقة التكوين المهني بنظام التعليم والنظام الاقتصادي.

- ضرورة اعتبار دور التكوين المهني على أنه أساسي في التحكم في الإنتاج وفي تحسين تسييره من خلال تامين الموارد البشرية.
- اتسام مهام التكوين المهني بصفة المنفعة العامة.
- ضرورة أن تتميز منظومة التكوين المهني بالمرونة وقابلية التكيف.
- ضرورة تكريس الحق في التكوين المستمر ضمانا للتكيف مع منصب العمل وحركية العامل أو انتقاله إلى قطاع آخر. (وزارة التكوين والتعليم المهنيين، 2005، ص 10-11)

■ إعادة تنظيم المنهج المهني

أوصت لجنة إصلاح المنظومة التربوية منذ 2000 بضرورة إعادة هيكلة المرحلة ما بعد التعليم الإلزامي في 3 أجزاء: تعليم ثانوي عام وتكنولوجي، تعليم مهني وتكوين مهني وقد تم الأخذ بهذه التوصية سنة 2002 حيث تم الشروع في وضع خطة لإدخال التعليم المهني.

يهدف التعليم المهني إلى اكتساب الكفاءات المهنية وتعزيز المعارف الأساسية الضرورية لتكيف أفضل مع متطلبات سوق العمل. الأمر يتعلق بالوصول إلى صيغة منسجمة بين التكوين العام بمعناه الأكاديمي والتعليم المهني المؤهل والقريب من الحرف وعالم الشغل.

إن التعليم المهني الذي يتوجه للتلاميذ الذين انهوا مرحلة التعليم الإلزامي وانتقلوا إلى المرحلة الموالية سوف يساهم في إعادة الاعتبار للمسار المهني من حيث أنه سيحدث قطيعة مع نمط استقطاب الراسبين إليه ويكرسه كمسار اختيار حقيقي تربوي ومؤهل في آن واحد ضمن منظومة التربية والتكوين. ويتمثل الجزء الثالث من التعليم لمرحلة ما بعد الإلزامي في التكوين المهني الذي يتوجه للشباب المنحدرين من النظام المدرسي، وإلى طالبي الشغل في إطار التكوين الأولي والمتواصل وإلى العمال والعاطلين عن العمل في إطار التكوين التحويلي.

واتخذت جملة من الترتيبات كتحسين التوازنات على المستوى الاقتصادي الكلي، إعادة هيكلة المؤسسات العمومية وتدعيم وتشجيع الاستثمار في القطاع الخاص.

فالتوفيق ما بين احتياجات التكوين وعروضه يتطلب تحولات كبرى في نظام التكوين المهني الذي كان بمثابة وعاء يستقبل المتسربين من النظام التربوي ولهذا السبب شرع في إصلاح شامل لمنظومة التربية والتكوين المهني.

■ قطاع التكوين المهني من أهم القطاعات التي تضمن تلبية احتياجات سوق العمل

فهو الوسيلة الإستراتيجية المعتمدة لترقية الموارد البشرية وتحسين مردودية المؤسسات

الاقتصادية والاجتماعية المختلفة، ولتحقيق هذه الأهداف تم إقرار ما يلي:

- إعادة المصداقية للتكوين المهني كونه مسارا تربويا يؤمن تأهيلا للممارسة حرفة.
- ترقية تكوين المرأة من خلال زيادة فتح أقسام بالوسط الريفي لفائدة النساء الماكثات بالبيت
- تنويع مسارات وبرامج التكوين المهني
- مطابقة برامج التكوين مع تطور المهن والعمالة.
- ادراج التخصصات التي لها علاقة بتكنولوجيا الإعلام والاتصال.
- التحسين من أداء مؤسسات التكوين المهني من حيث التسيير الإداري والمالي والبيداغوجي.
- تنويع مصادر التكوين.
- تطوير التكوين المتواصل.
- تطوير التكوين عن طريق التمهين.
- التكثيف من مؤسسات التكوين المهني للرفع من قدرات التكوين.
- إنشاء مجال للتشاور والتنسيق بين مختلف الفاعلين في التكوين المهني.
- تنمية شكل مؤسسات التكوين التابعة للقطاع الخاص.
- تحسين نظام الإعلام والتوجيه بالنسبة للقطاع

ويهدف هذا إلى إحداث تحول نوعي يستجيب لأهداف التكييف المستمر لفروع التكوين مع التطور المهني وهيكله التشغيل وتطور العلوم والتكنولوجيا. والبعد الجديد لهذا الإصلاح هو تفادي الخروج من المنظومة التربوية بدون تأهيل. (وزارة التكوين والتعليم المهنيين، 2005، ص 11)

■ المكاتب المشتركة مع التربية

صدر في القرار الوزاري المشترك رقم 06 المؤرخ في 08 أفريل 2010 الموافق ل 23 ربيع الثاني 1431 بين وزارة التكوين والتربية.

إنشاء لجنة ولائية مشتركة بين الوزارتين يترأسها مناصفة المدير الولائي المكلف بالتربية والمجير الولائي المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين.

تشكل هذه اللجنة من مدراء ومستشاري كلا الطرفين، أستاذ رئيسي من التربية ممثل عن جمعيات أولياء التلاميذ .

تتكفل اللجنة الولائية المشتركة بما يلي:

- إعداد مخطط سنوي لنشاطات الإعلام والتوجيه في بداية كل سنة دراسية.
- التكفل بتقديرات فرص التكوين والتعليم المهنيين وطلبتها.
- تحضير مجلس التوجيه المسبق للتلاميذ نحو الطور ما بعد الإلزامي.

- التحديد النهائي لفرص التكوين المهني الممنوحة.
- التحديد النهائي لفرص التعليم المهني الممنوحة.
- تحضير مجلس قبول توجيه التلاميذ إلى الطور ما بعد الإلزامي.
- العمل على ضبط قائمة أسماء التلاميذ المنتقلين وتوجيههم نحو المؤسسات المستقبلية.
- وضع جهاز لتبليغ القرارات للتلاميذ وأوليائهم.
- ضمان متابعة تنفيذ مخطط الإعلام والتوجيه وتقويمه.

وجاءت التعليم رقم 04 المؤرخة في 07 ماي 2011 تجسيد السياسة المشتركة لإعلام وتوجيه تلاميذ السنة 4 متوسط إلى الطور ما بعد الإلزامي وتلاميذ الثانويات نحو مسار التكوين والتعليم المهنيين بتنصيب مكاتب مشتركة للإعلام والتوجيه نحو مساري التعليم والتكوين المهنيين.

➤ **الفترة الأولى :** تنشط المكاتب المشتركة خلال شهري أفرى لوماي من كل سنة تزامنا مع مرحلة التعريف بالمهن التي يتضمنها المخطط السنوي المشترك لنشاطات الإعلام والتوجيه، وكذا عملية التوجيه الأولى نحو المسار المهني والمدرسي التي ينظمها قطاع التربية الوطنية تكلف هذه المكاتب خلال هذه الفترة بـ:

- توزيع الدعائم الإعلامية المختلفة من مطويات، قصاصات، بطاقات المهن، دليل المؤسسات التكوينية، الدليل الولائي لعروض التكوين.
- إعلام التلاميذ وأوليائهم، سيما التلاميذ المقبلين على إنهاء مرحلة التعليم الإلزامي بطريقة الالتحاق بمؤسسات التعليم والتكوين المهنيين .
- تنظيم ندوة إعلامية لفائدة التلاميذ وأوليائهم للتعريف بمساري التعليم والتكوين المهنيين.
- تنظيم زيارات ميدانية للمؤسسات التكوينية.

➤ **الفترة الثانية:** تنشط المكاتب المشتركة خلال شهري سبتمبر وأكتوبر من كل سنة تزامنا مع الدخول المدرسي لقطاع التربية الوطنية والدخول المهني لقطاع التكوين و التعليم المهنيين.

تكلف المكاتب في هذه الفترة بما يلي:

- توزيع الدعائم الإعلامية المختلفة من مطويات، قصاصات، بطاقات المهن، دليل المؤسسات التكوينية، دليل عروض التكوين المهني الجهوي والمحلي.
- إعلام التلاميذ وأوليائهم بكل فرص التكوين التي يوفرها قطاع التكوين والتعليم المهنيين في مختلف الأنماط، التخصصات والمستويات.

- تسجيل التلاميذ الراغبين في مواصلة تكوين مهني في سجل خاص.
- توجيه التلاميذ الراغبين في الالتحاق بمؤسسات التكوين المهني.

خلاصة

تحتاج كل مؤسسة إلى امتلاك يد عاملة على درجة عالية من الخبرة والمهارة حتى تتمكن من الحفاظ على مكانتها من جهة وتحقيق أهدافها من جهة أخرى، ومن هنا تبرز ضرورة التكوين المهني كنشاط أساسي، باعتباره أداة فعالة في تنمية المورد البشري، فهو يعمل على تأهيل الأفراد في مختلف المهن والحرف التي تتماشى مع قدراتهم ورغبتهم، بالإضافة إلى تزويدهم بالمهارات والخبرات وإكسابهم المعارف، مما قد يسمح لهم بالاندماج المهني للشباب الباحثين والراغبين في الشغل.

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

من المسلم به أن نجاح أي عمل علمي يتوقف بدرجة كبيرة على المنهجية المتبعة في جمع المعلومات المتعلقة بمتغيرات موضوع الدراسة وفروضها وتتماشى هذه التقنيات بالأساس مع نوع المنهج المستخدم، وفي هذا الإطار تم إتباع مجموعة من الإجراءات المنهجية لأجل تحقيق الموضوعية و من ثمة ضمان مصداقية النتائج المتوصل لها لاحقا من خلال اختبار فرضيات و تساؤلات إشكالية الدراسة مرورا بالدراسة الاستطلاعية التي تهدف إلى التأكد من صلاحية أدوات جمع البيانات للاستخدام من خلال قياس خصائصها السيكمترية وانتهاء بالدراسة الأساسية التي تظهر مواصفات العينة والصورة النهائية للأدوات، كما توضح إجراءات التطبيق الميدانية وكيفية معالجة النتائج إحصائي .

1- منهج الدراسة:

بما أن هذه الدراسة تسعى بشكل جوهري لمعرفة طبيعة العلاقة بين الأسرة والقرار المهني لدى متربصي التكوين المهني و أثر بعض المتغيرات الوسيطة على هذه العلاقة ، فإن أنسب منهج لهذا التناول هو المنهج الوصفي، إذ يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.

و يعرف بأنه "طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي للوصول إلى أغراض محددة، أو هو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة." (صلاح الدين شروخ، 2003، ص 150)

حيث كان اعتماد المنهج الوصفي بالنسبة للموضوع المنهج الأكثر تناسبا، بالإضافة إلى أنه يشخص حقيقة الظاهرة ويبرز خصائصها فأول خطوة يقوم بها الباحث في دراسة ما هي الوصف، ومن خلال إشكالية الموضوع المختصرة في تساؤلها الرئيسي وهو: ماهي خلفيات الأسرة في اتخاذ القرار

المهني؟

فيمكن إخضاعها للمنهج الوصفي فبالإمكان الوقوف على تشخيص العلاقة بين متغيري الدراسة وبالتالي الوصول إلى كشف الحقيقة عن طريق المنهج الوصفي

2- الدراسة الاستطلاعية:

هدفت هذه الدراسة الاستطلاعية إلى:

- التعرف على مدى صلاحية أدوات جمع البيانات للاستخدام من خلال قياس خصائصها السيكمترية.
- التدريب على تطبيق الأدوات لتفادي صعوبات ذلك في الدراسة الأساسية.
- يتطلب كل بحث ميداني التعريف بالمجال المكاني الذي تمّ في إطاره العمل ميدانياً ومجال هذه الدراسة المكاني هو مركز التكوين المهني والتمهين "بورمي مولاي" سيدي بلعباس. يعتبر الثاني على المستوى الوطني من حيث القدم والحجم حيث فتح أبوابه سنة 1958 يتربع على مساحة تقدر بـ30.000م² منها 8000م مبنية يحتوي على مرافق مختلفة منها إدارية اجتماعية وبيداغوجية.
- يقع شمال غرب مدينة سيدي بلعباس ويبعد على وسط المدينة حوالي 2 كلم.
- يحتوي المركز على 24 قاعة للتدريس و19 ورشة لمختلف التخصصات، إضافة إلى مكتب الاستقبال والتوجيه وإدارة. يستقبل المركز سنويا حوالي 450 متربصا.
- مرقد يتسع لـ120 سرير.
- مطعم قدرة استيعابه 200 متربص، نادي المتربصين، مكتبة وقاعة أرشيف، قاعة الانترنت، ملعب، قاعة لممارسة الرياضة .

أ. القدرة البيداغوجية للمؤسسة:

450 متربص و800 متمهنا يتمتعون بالنظام الداخلي، النصف الداخلي والخارجي يبلغ عدد التخصصات 13 تخصصا.

ب. أنماط التكوين الموجودة في المركز:

هناك ثلاثة أنماط رئيسية متواجدة بالمركز وهي:

➤ التكوين الإقامي: ويضم

269 متربص وهو موزع على 09 تخصصات

➤ التكوين عن طريق التمهين: ويضم

322 متمهين موزعين على 15 تخصصا

➤ الدروس المسائية: وتضم 70 متكون موزعين على تخصصين

كما توجد أنماط أخرى غير ثابتة حسب الطلب والتكوين التعاقدية مع كل من شركات حسناوي ، شركات تونسي ، مؤسسات عمومية وأخرى عمومية اقتصادية وإدارة السجون.

جدول رقم (04) يوضح التخصصات النشطة في المؤسسة التكوينية (نمط التكوين اقامي)

الشهادة	مدة التكوين	شروط القبول	التخصصات
ش.ك.م	12 شهرا	اقل من 4 متوسط	حدادة فنية
ش.ك.م	12 شهرا	اقل من 4 متوسط	النقش على الخشب
ش.ك.م	12 شهرا	اقل من 4 متوسط	نجارة معمارية
ش.ك.م	12 شهرا	اقل من 4 متوسط	الطلاء و تركيب الزجاج
ش.ك.م	12 شهرا	اقل من 4 متوسط	البلاط الخزف والفسيفساء
ش.ك.م	12 شهرا	4 متوسط	التركيب الصحي و الغاز
ش.ك.م	12 شهرا	4 متوسط	كهرباء معمارية
ش.ك.م	12 شهرا	4 متوسط	التدفئة المركزية
ش.ك.م	12 شهرا	4 متوسط	مطالة هياكل المركبات والطلاء
ش.ك.م	12 شهرا	4 متوسط	عون حفظ البيانات
ش.ت.م	18 شهرا	4 متوسط	ميكانيك تصليح أنظمة الضغط الهوائي
ش.ت	24 شهرا	2 ثانوي	طبوغرافيا
ش.ت	24 شهرا	2 ثانوي	تتمير معدات و عناصر البناء

جدول رقم (05) يوضح التخصصات النشطة في المؤسسة التكوينية (نمط التكوين تمهين)

الشهادة	مدة التكوين	شروط القبول	التخصصات
ش.ك.م	12 شهرا	اقل من 4 متوسط	حدادة فنية
ش.ك.م	12 شهرا	اقل من 4 متوسط	النقش على الجبس
ش.ك.م	12 شهرا	اقل من 4 متوسط	نجارة معمارية
ش.ت.م	12 شهرا	4 متوسط	نجارة الأثاث
ش.ك.م	12 شهرا	اقل من 4 متوسط	الطلاء و تركيب الزجاج

ش.ك.م	12 شهرا	4 متوسط	التركيب الصحي و الغاز
ش.ت.م.م	06 أشهر	اقل من 4 متوسط	التركيب الصحي (رصاص)
ش.ك.م	12 شهرا	4 متوسط	كهرباء معمارية
ش.ت.م.	18 شهرا	4 متوسط	تركيب و صيانة أجهزة التبريد و التكييف
ش.ت.م.	18 شهرا	4 متوسط	نجارة الأثاث
ش.ك.م	12 شهرا	4 متوسط	التدفئة المركزية
ش.ت	24 شهرا	2 ثانوي	طوبوغرافيا
ش.ت	24 شهرا	2 ثانوي	تمتير معدات و عناصر البناء
ش.ت	24 شهرا	2 ثانوي	المسالك و الشبكات المختلفة
ش.ك.م	12 شهرا	اقل من 4 متوسط	البلاط الخزف والفسيفساء

جدول (06) يوضح التخصصات النشطة في المؤسسة التكوينية

(نمط التكوين الدروس المسائية)

الشهادة	مدة التكوين	شروط القبول	التخصصات
ش.ك.م	12 شهرا	4 متوسط	عون حفظ البيانات
ش.ت	24 شهرا	2 ثانوي	تمتير معدات و عناصر البناء

أ. وصف عينة الدراسة الاستطلاعية :

تمثلت عينة الدراسة الاستطلاعية في 77 متربصا من متربصي بعض مؤسسة التكوين المهني بمدينة سيدي بلعباس، علما أن المجتمع الأصلي يقدر عدده ب 450 متربصا إذ تم اختيار أربعة اختصاصات تمثل أربع مستويات تأهيلية من المؤسسات التالية :

جدول رقم (07) يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية و مواصفاتها

العدد	المستوى التأهيلي	الاختصاص
5	المستوى الأول	التركيب الصحي (رصاص)

20	المستوى الثاني	كهرباء معمارية
15	المستوى الثاني	نجارة معمارية
15	المستوى الثاني	التركيب الصحي والغاز
12	المستوى الثالث	تركيب وصيانة أجهزة التبريد والتكييف
10	المستوى الرابع	طوبوغرافيا
77	المجموع	

تجدر الإشارة إلى أن الاختصاصات المتناولة في الدراسة الاستطلاعية كانت من كلا النمطين (اقامي - تمهين) بمؤسسة التكوين المهني فبالنسبة لتخصص التركيب الصحي (رصاص) مدة تكوينه 06 أشهر مستوى تأهيله مستوى أول بمركز الكوين المهني ، تخصص كهرباء معمارية مستوى تأهيله ثاني مدة تكوينه 12 شهرا أما تخصص تركيب وصيانة أجهزة التبريد والتكييف مستواه التأهيلي الرابع مدة تكوينه 18 شهرا و تخصص طوبوغرافيا مستوى تأهيله الرابع ومدة تكوينه 24 شهرا .

ب. أدوات جمع البيانات :

تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأدوات الآتية:

1- الملاحظة: لاشك أن استخدام الملاحظة البسيطة في كثيرا من الدراسات الاجتماعية مهم جدا، خاصة عندما يتعلق الأمر بالدراسات الاستطلاعية لجمع البيانات الأولية عن الظاهرة المدروسة، وبما أن الملاحظة البسيطة لها أسلوبان أساسيان هما الملاحظة بدون مشاركة والملاحظة بالمشاركة. (عبد الله مُجَد عبد الرحمن ، مُجَد علي البدوي ، 2000، ص 350) .

هذه الأخيرة تستخدم أساسا في الدراسات الاجتماعية من خلال اشتراك الباحث في حياة الأفراد المراد ملاحظتهم والمساهمة بصفة فعلية في مختلف أنشطتهم خلال فترة الملاحظة المحددة. لقد تم الاعتماد على الملاحظة خاصة بالمشاركة كأداة لجمع البيانات وذلك لطبيعة الوظيفة التي أشغلها من خلال ملاحظة المترشحين المسجلين منذ لحظة إعلامهم بالتخصصات ثم تسجيلهم و أيام انتقائهم وتوجيههم ثم إدماجهم واقتراح إعادة التوجيه لأسباب قد تتعلق بسوء التكيف أو عدم ملائمة التخصص لقدرات المدمج وتدخل العائلات والتحكم في اختياراتهم وقراراتهم المهنية والتدخلات والشروحات التي

أقدمها في مثل هذه الحالات. ولقد ساعدت هذه المعطيات كثيرا في ملاحظة ومعرفة الظروف وأسباب وكيفية اتخاذ قرار اختيار التخصص .

2- المقابلة : تحتل المقابلة مركزا هاما في البحث السوسولوجي، وتعتبر من الأدوات الأساسية الأكثر استعمالا و انتشارا في الدراسات الامبريقية، وذلك لما توفره من بيانات حول الموضوع المراد دراسته، وتقوم على حوار أو حديث لفظي (شفهي) بين الباحث و المبحوث .(فضيل دليو وآخرون،1999، ص190). حيث تم الاعتماد على الحوارات الشفهية مع بعض المبحوثين حول اختياره للتخصص وهذا أثناء المقابلة التي يقوم بها مستشار التوجيه أثناء تسجيل كل مترشح ارغب في الالتحاق بالتكوين لذا تم اغتنام الفرصة وطرح أسئلة تتعلق بالموضوع من اجل التعرف عن قرب على ردود أفعال المترشحين، تمت هذه المقابلات بطريقة فردية رسمية مقننة تدخل ضمن مهام المستشار داخل المؤسسة التكوينية وبعد الدخول التكويني الرسمي تمت في شكل مناقشات جماعية مع عدد من الأفواج في ثلاثة أنماط (اقامي – تمهين – دروس مسائية) ، وقد حاولت أن تكون هذه المقابلات الثانية ذات طابع عفوي وغير مقننة و ليست رسمية.

3- الاستبيان: سلسلة من الأسئلة أو الموافق التي تتضمن بعض الموضوعات النفسية أو الاجتماعية أو التربوية أو البيانات الشخصية.(محمود عبد الحلم منسي,سهير كامل أحمد، 2008، ص 93) لقد تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات في هذه الدراسة، وقبل ضبطها بصفة نهائية تم القيام في بداية الأمر بتصميم استمارة بحث تجريبية وتوزيعها على عينة عشوائية تقدر ب8.4% من مجتمع البحث، وقد تمت الاستفادة من نتائج الدراسة الاستطلاعية والإطار النظري للبحث في بناء عبارات الاستمارة، والتي تعرف على أنها " : أداة هامة في جمع البيانات ، كما تعد طريقة اتصال أساسية بين الباحث والمبحوث ، وهي تتضمن مجموعة من الأسئلة أو العبارات ترتبط بالمسائل التي ينوي الباحث الحصول عليها من خلال مبحوثه".

الاستمارة في صورتها الأولية

- الجزء الأول من الاستمارة : عبارة عن مجموعة من الأسئلة يصل عددها إلى ستة (06)، تدور في مجملها حول البيانات الشخصية الخاصة بالمبحوث والمتمثلة في : الجنس، آخر سنة دراسية، المستوى

التعليمي للأب والأم ، مهنة الأب والأم، عدد الإخوة ومستواهم التعليمي، دخل الأسرة الشهري بالتقريب، مكان السكن .

-الجزء الثاني من الاستمارة: يتضمن أربعة أبعاد مرتبطة بإشكالية الدراسة حيث:

-البعد الأول: احتوى على بيانات الغاية منها الكشف على أثر المستوى التعليمي للأسرة، في اتخاذ القرار المهني من خلال مؤشر المستوى التعليمي للوالدين والإخوة الأسئلة من 1 إلى 18.

-المحور الثاني: احتوى على بيانات غايتها الكشف على أثر المستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة في اتخاذ القرار المهني للأبناء من خلال مؤشر دخل الأسرة الأسئلة من 19 إلى 42

-المحور الثالث: احتوى على بيانات غايتها الكشف على مهنة الأسرة ودورها في اتخاذ القرار المهني للأبناء من خلال مؤشر مهنة الأسرة الأسئلة من 43 إلى 52 (الملحق رقم 01)

4- العمل على السجلات والوثائق:

استخدمت هذه الأداة في جمع معلومات تخص المنطقة والمركز، وتكمن أهميتها في توثيق المعلومات.

أ. الخصائص السيكمترية لأدوات جمع البيانات:

يعد الصدق والثبات من الخصائص الأساسية التي تمنح الأداة صلاحية لقياس الظاهرة موضوع الدراسة، وفيما يلي عرض لطرق حساب صدق و ثبات الأدوات المستخدمة.

1- صدق الاستبيان: يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه ، كما يقصد بالصدق "

شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية ، ووضوح فقراتها ومفرداتها من

ناحية ثانية بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها." (عيدات ذوقان وآخرون، 2001، ص

179) وللتحقق من صدق الأداة فقد تم عرضها على (06) ستة أساتذة* جامعيين محكمين من ذوي

التخصص في علم النفس وعلوم التربية، هؤلاء الأساتذة ينتمون إلى جامعة جيلالي اليابس سيدي

* تمثلت لجنة التحكيم في الأساتذة :

- الأستاذ بن سعيد عبد القادر ، أستاذ التعليم العالي مساعد - أ- ، تخصص علم النفس المدرسي.

- الأستاذ رايس زواوي ، أستاذ محاضر - أ- ، تخصص علوم اجتماعية.

- الأستاذ موسي محمد ، أستاذ بالتوقيت وفساني عيادي رئيسي ، تخصص علم النفس.

- الأستاذ حلوش مصطفى ، أستاذ محاضر - أ- ، تخصص علوم التربية.

- الأستاذ حبال ياسين ، أستاذ محاضر - أ- ، تخصص علم النفس.

- الأستاذ منصور ، أستاذ محاضر - أ- ، تخصص علوم التربية.

بلعباس. ولقد كان الغرض من ذلك التأكد من مدى انتماء الأسئلة والعبارات إلى محاورها والتأكد من وضوحها وبساطتها وصياغتها اللغوية، وللتأكد من أن الأداة المستخدمة في هذه الدراسة تقيس فعليا ما يجب قياسه.

وبعد جمع الأداة من المحكمين ، والإطلاع على آرائهم ومقترحا تم، تم إعادة صياغة بعض الفقرات ، وحذف فقرات أخرى بناء على رأي المحكمين ، لعدم مناسبتها .والجدولين المواليين يوضحان نتائج تحكيم المقياس.

جدول رقم (08) يوضح نتائج تحكيم البنود التي تحتاج إلى تعديل

رقم العبارة	البند	تعديله
15	طلما رأيت عائلتي أن التخصص الذي اخترته يلائمني	ترى عائلتي ان التخصص الذي اخترته يلائمني
31	أشعر بالفخر لما يقدمه تخصصي من خدمات لأسرتي	أشعر بالفخر لما سيقدمه تخصصي من خدمات لأسرتي
37	تعتبر قلة المال سببا في اختياري للتخصص	تعتبر قلة المال سببا في انفصالي المبكر عن الدراسة

جدول رقم (09) يوضح نتائج تحكيم البنود التي تحتاج إلى حذف

الرقم	العبارة
01	أنت تقبل اختيار والديك حتى إن تعارض مع ميولك المهنية
02	أشعر أن تخصصي ملائم لطبقتي الاجتماعية
03	لقد تأثر اختياري الحالي بالحلي الذي ترعرعت فيه
04	انفصلت عن الدراسة لمساعدة عائلتي بسرعة

كما تم حساب صدق الاستمارة بطريقة الاتساق الداخلي، لمعرفة مدى ارتفاع معاملات الارتباط الأبعاد الثلاثة للاستمارة وهو الموضح في الجدول التالي.

جدول رقم (10) يوضح معاملات الارتباط بين أبعاد الاستمارة والدرجة الكلية

الأبعاد	قيمة معامل الارتباط	الدلالة
المستوى التعليمي	0.55**	0.01
المستوى الاقتصادي والاجتماعي	0.73**	0.01
مهنة الأسرة	0.61**	0.01

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط بين أبعاد الاستبيان دالة إحصائياً ومرتبطة مع الاستمارة بشكل كلي حيث أن معاملات الارتباط محصورة بين (0.55،0.73) وهذا يدعم صدق الاستمارة ويجعلها صالحة للتطبيق.

2- ثبات الاستمارة:

إن الثبات الذي يقابله في اللغة الفرنسية (**Fiabilité**)، هو " الحصول على نسبة اتفاق عالية في النتائج بين التطبيق الأول لأدوات وطرق القياس المستخدمة، والنتائج بعد إعادة تطبيقها " (أحمد بن مرسل، 2000، ص 115)، ومن أجل ذلك وللتأكد من ثبات الأداة المستخدمة في الدراسة خاصة في جانبها الميداني تم استخدام طريقة التطبيق، وإعادة التطبيق (Test-Retest)، وكان عدد الأيام الفاصلة بين الاختبار الأول والثاني 15 يوم، تم التأكد من ثبات الاستمارة باستخدام معامل ألفا كرومباخ .

جدول رقم (11) يمثل ثبات ألفا كرومباخ للاستبيان

الأبعاد	الدلالة
المستوى التعليمي	0.74
المستوى الاقتصادي والاجتماعي	0.65
مهنة الأسرة	0.71
الدرجة	0.27

نلاحظ من الجدول أن قيم ألفا كرومباخ لأبعاد استبيان الأسرة والقرار المهني تراوحت بين (0.27، 0.74) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا يدل أن الاستبيان يتمثل بثبات جيد.

جدول رقم (12) يمثل ثبات الدرجة الكلية ألفا كرومباخ للاستبيان

المتغيرات	ألفا كرومباخ
الدرجة الكلية	0.72

نلاحظ من الجدول أن قيم ألفا كرومباخ لأبعاد استبيان الأسرة والقرار المهني تراوحت بين (0.27، 0.74) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا يدل أن الاستبيان يتمثل بثبات جيد والمقياس يقيس ما وضع لقياسه وصالح للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية.

3- طريقة التصحيح:

يتم اعطاء المفحوص الدرجة (1) اذا أجاب ب (نعم) والدرجة (0) اذا أجاب ب (لا). والدرجة الكلية للمفحوص هي مجموع الدرجات التي يحصل عليها المفحوص.

الصورة النهائية للاستمارة:

تتكون الاستمارة النهائية من المقدمة والتي تضمنت التعليمات والهدف من الدراسة أما الصفحة الأولى تضمنت بيانات شخصية، بالإضافة إلى بيانات حول الأسرة كما تضم الاستمارة مفردات المحاور الأربعة وهي على التوالي:

1). المحور الأول الخاص بالبيانات الشخصية

2). المحور الثاني الخاص بالمستوى التعليمي للأسرة: من العبارة (1) إلى العبارة رقم (16) .

2). المحور الثاني الخاص بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة: من العبارة رقم (17) إلى

العبارة رقم (32) .

3). المحور الرابع الخاص مهنة الأسرة والقرار المهني: من العبارة رقم (33) إلى (42). (الملحق رقم

(02)

3- الدراسة الأساسية:

أ. العينة ومواصفاتها:

لا تخلو أي دراسة من العينة وذلك لصعوبة تغطية مجتمع البحث كاملا، وتعرف العينة على أنها " المجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق دراسته عليها وهي تكون ممثلة لخصائص مجتمع الدراسة الكلي ". (سلاطنية بلقاسم والجيليني حسان، 2008، ص 318)

وفي هذه الدراسة تم استخدام العينة العشوائية الطبقية أو النسبية ونظرا لذلك فإن العينة العشوائية الطبقية لا تحمل الفروقات الموجودة في المجتمع الأصلي بحيث أنه إذا كان المجتمع الأصلي مجموعة من الفئات ففي هذا النوع يتعين على الباحث أن يأخذ من كل عينة بالقدر الذي تمثله الفئة في المجتمع الأصلي. (عياد أحمد، 2005 ، ص 886)

وباعتبار أن موضوع البحث هو الأسرة والقرار المهني - دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بورومي مولاي - بولاية سيدي بلعباس -

والعينة متمثلة في مجموع المتربصين المزاولين للتكوين بمراكز التكوين المهني بمدينة سيدي بلعباس للسنة التكوينية 2016/2017 ، خلال تسجيلات دورة فبراير 2017 وبعدها والمقدر عددهم ب 450 متربص .

ب. إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية

بعد تحديد عينة الدراسة والتخصصات المتواجدة فيها ، تم جمع البيانات ، ولتسهيل الاتصال المباشر بأفراد العينة وبعد التقديم لهم معلومات حول كيفية ملء الاستمارة تم الاستعانة بعون الاستقبال والنواب التقنيين البيداغوجيين وأساتذة التخصصات، بعد الحصول على الموافقة على التطبيق الميداني للدراسة من المؤسسة التكوينية المعنية . وعليه دامت مدة التطبيق في هذه الدراسة من شهر جانفي إلى نهاية شهر

ماي 2017

ج. الأساليب الإحصائية المستخدمة :

تمت معالجة بيانات الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- ألفا كرومباخ .
- معامل الارتباط بيرسون.
- التكرارات.
- النسب المئوية.
- برنامج الرزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss) .

الفصل السادس

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد:

بعد التطرق في الجانب النظري إلى تحديد المشكلة و تساؤلاتها وفرضياتها والمفاهيم الأساسية للدراسة، وكذا الدراسات السابقة، فالطرح النظري لمتغيرات الدراسة سنعرض في هذا الفصل الإجراءات المنهجية اللازمة للتطبيق في الميدان ، بدءاً بالمنهج المتبع الملائم لطبيعة الموضوع ومروراً بالدراسة الاستطلاعية التي تهدف إلى التأكد من صلاحية أدوات جمع البيانات للاستخدام من خلال قياس خصائصها السيكمترية وانتهاء بالدراسة الأساسية التي تظهر مواصفات العينة والصورة النهائية للأدوات، كما توضح إجراءات التطبيق الميدانية وكيفية معالجة النتائج إحصائياً.

I. عرض نتائج الدراسة

بعد تطبيق أدوات الدراسة على العينة ، تم تصحيحها وتفريغها و إخضاعها للمعالجة الإحصائية بناء على متطلبات فرضيات الدراسة، وفيما يلي عرض للنتائج المتحصل عليها ومناقشتها:

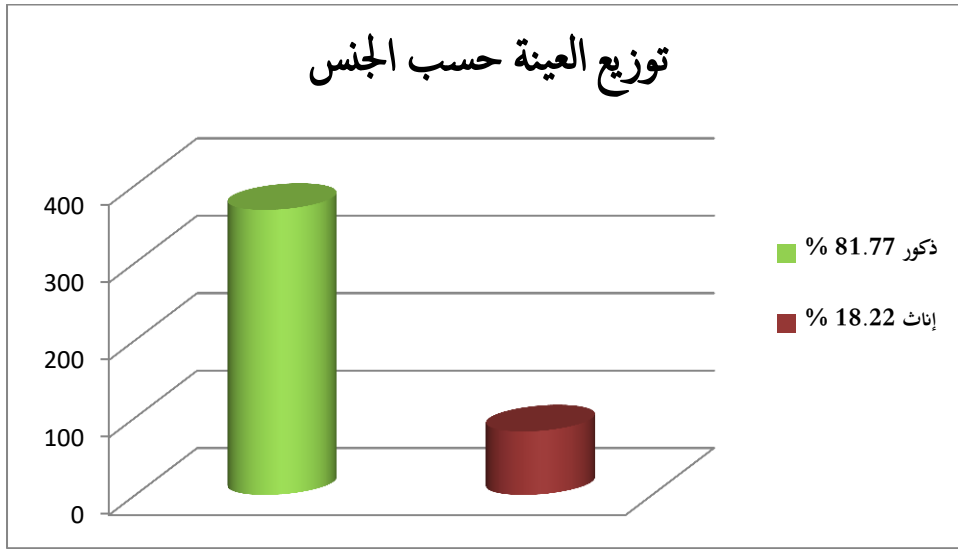
1- عرض بيانات حول العينة :

جدول رقم (13) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
% 81.77	368	ذكور
% 18.22	82	إناث
% 100	450	المجموع

يتضح من الجدول أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث وهذا لأن مؤسسة البحث

تعتبر قطب بامتياز خاص بشعبة البناء والأشغال العمومية وأغلب التخصصات النشطة فيها خاصة بالذكور لأنها من التخصصات الثقيلة التي تحتاج إلى بنية جسمية قوية ولكن هناك إقبال كبير من الإناث على بعض التخصصات منها وحتى مؤسسة البحث التكوينية لا تمنع إن أردن الالتحاق.



شكل رقم (05) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

جدول رقم (14) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الاختصاصات

عدد الأفراد	الاختصاص	المستوى التأهيلي
23	التركيب الصحي (رصاص)	الأول
34	حدادة فنية	الثاني
52	كهرباء معمارية	
45	نجارة معمارية	
3	النقش على الخشب	
12	الطلاء وتركيب الزجاج	
90	عون حفظ البيانات	
31	التركيب الصحي ولغاز	
28	تدفئة مركزية	
20	البناء	
5	النقش على الجبس	
54	تركيب وصيانة أجهزة التبريد والتكييف	الثالث
30	طبوغرافيا	الرابع

23	تمتير معدات وعناصر البناء
450	المجموع

المصدر مصلحة التكوين الاقامي و مصلحة التمهين

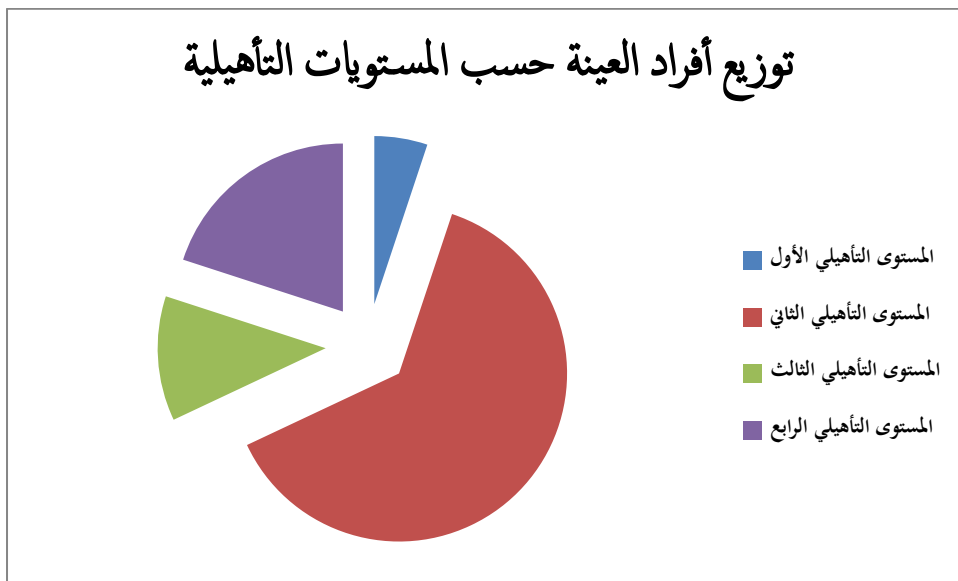
يتضح من الجدول أعلاه أن المستوى الأول والثالث هما أقل المستويات من حيث عدد الأفراد لأن مؤسسة البحث لا ينشط فيها سوى هذان التخصصان في هذان المستويان.

جدول رقم (15) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستويات التأهيلية

الشهادة	عدد الأفراد	مدة التكوين	المستوى التأهيلي
ش.ت.م.م	23	6 أشهر	المستوى التأهيلي الأول
ش.ك.م	320	12 شهرا	المستوى التأهيلي الثاني
ش.ت.م	54	18 شهرا	المستوى التأهيلي الثالث
ش.ت	53	24 شهرا	المستوى التأهيلي الرابع
450		المجموع	

المصدر مصلحة التكوين الاقامي ومصلحة التمهين

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب المستوى التأهيلي، مدة التكوين والشهادة المتوجة

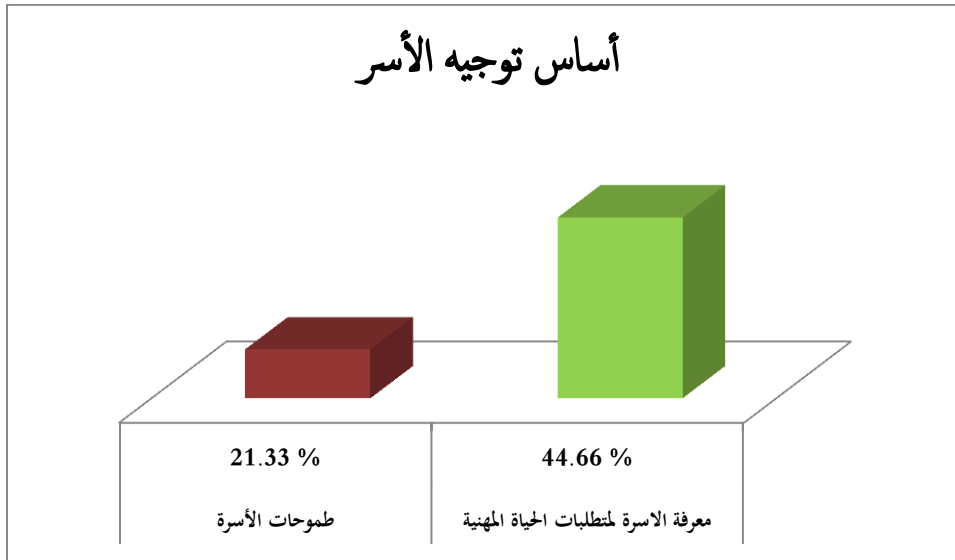


شكل رقم (06) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التأهيلي

جدول رقم (16) يبين أساس توجيه بعض الأسر أبنائها

النسبة	التكرار	الأساس
% 21.33	96	طموحات الأسرة
% 44.66	354	معرفة الاسرة لمتطلبات الحياة المهنية

يتضح من الجدول أعلاه أن النسبة الأعلى للأسر التي كان أساس توجيهها لأبنائها مبني على معرفتها لمتطلبات الحياة المهنية، في حين سجلت الأدنى نسبة لفئة الأسر التي كانت توجيهها لأبنائها مبني على طموحاتها.



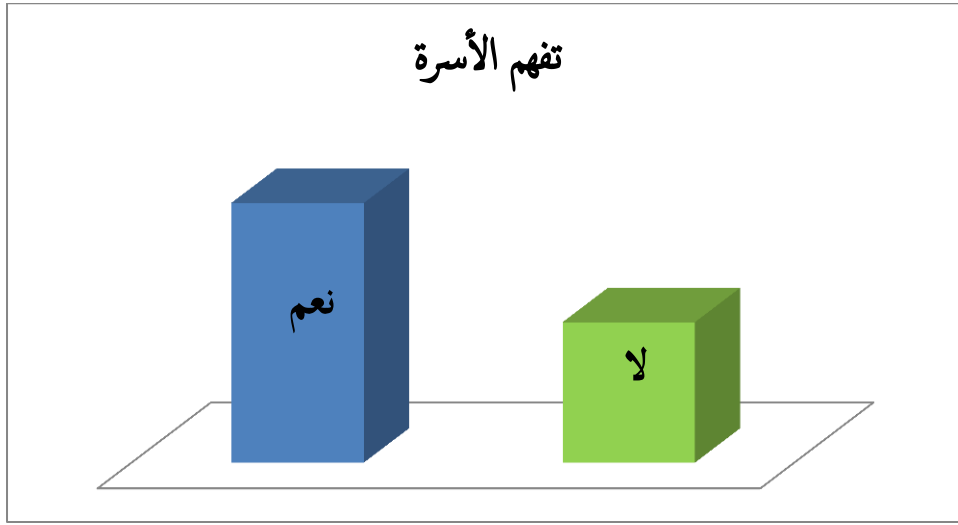
شكل رقم (07) يبين أساس توجيه الأسر لأبنائها

جدول رقم (17) يبين تفهم الأسر للقرار المهني

النسبة	التكرار	الموقف
% 64.88	292	نعم
% 35.11	158	لا

من خلال الجدول يتضح أن النسبة الأعلى سجلت للفئة التي كانت إجاباتهم أن أسرهم قد تفهمت خياراتهم وقد أرجعوا ذلك لعدة أسباب فقد أجاب الأغلبية أن أسرهم تثق في اختياراتهم، وأنهم

يرغبون في تخصصاتهم الحالية لهذا فليس للأسرة أي اعتراض وأن أسرهم على دراية بالواقع الحالي وأن اتخاذ القرار المهني يجب أن يكون من الشخص في حد ذاته خاصة إذا كان التخصص مطلوب في سوق الشغل، أما النسبة الأدنى كانت لأفراد العينة الذين كانت إجاباتهم بأن أسرهم لم تتفهم قراراتهم واعترضوها الآن رأيهم مخالف، أي أنه حدث اختلاف ما بين رغبات الأسرة وطموح المبحوث وهذا يدل على أن أسرهم لا تشعر بالرضا التام عن تخصصات أبنائها وقد يرجع السبب لأنهم يرون أن التخصص المختار ليس له آفاق مستقبلية أو قد يرجع الأمر إلى أنهم يرون الاختصاص خارج القيم المهنية الخاصة بالأسرة.

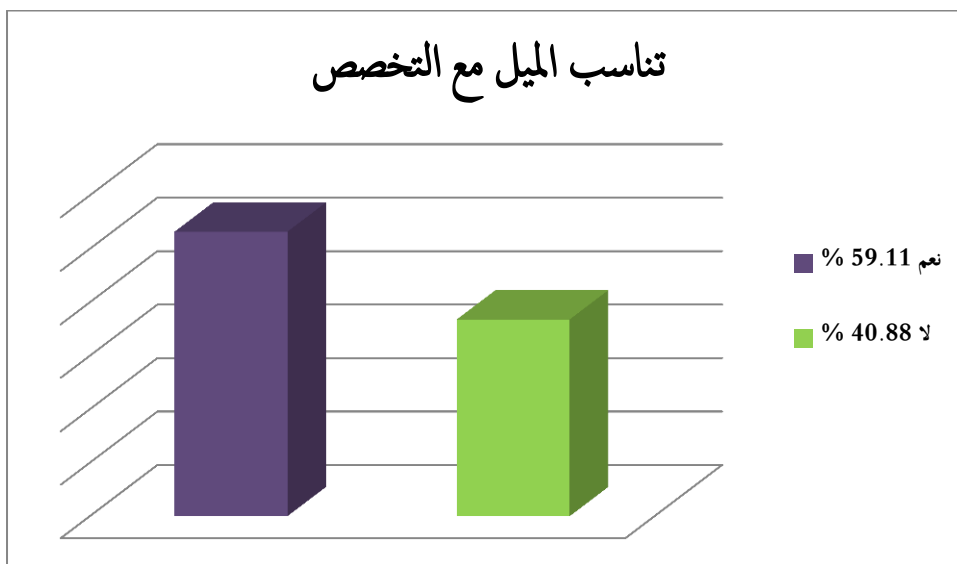


شكل رقم (08) يبين تفهم الأسرة للقرار المهني

جدول رقم (18) يبين مدى تناسب التخصص مع الميول

النسبة	التكرار	الموقف
59.11 %	266	نعم
40.88 %	184	لا

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن النسبة الأعلى من المترشحين أجابوا بأن التخصص يتناسب مع ميولهم ورغباتهم وهذا راجع إلى اقتناعهم بتخصصاتهم الملائمة لقدراتهم، في حين أن النسبة الأدنى يرون أن التخصص الذي اختاروه لا يتلاءم مع رغباتهم ويمكن إرجاع هذا أن شروط القبول لم تسمح لهم بالتوجه إلى الاختصاص المختار.



شكل رقم (09) يبين مدى تناسب الميل مع التخصص

جدول رقم (19) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي (للأبوين)

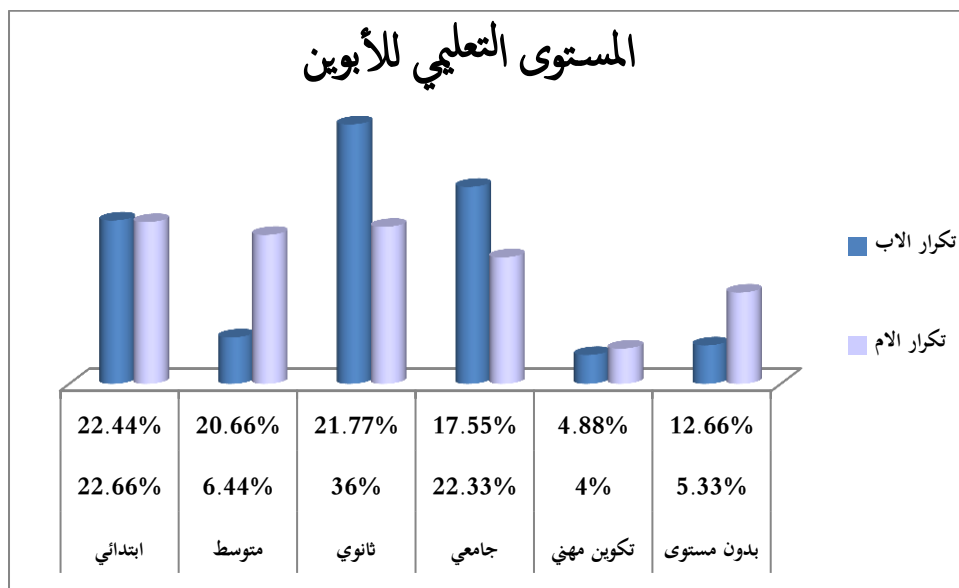
النسبة	التكرار	المستوى التعليمي	
22.66%	102	ابتدائي	للأب
6.44%	29	متوسط	
36%	162	ثانوي	
22.33%	123	جامعي	
4%	18	تكوين مهني	
5.33%	24	بدون مستوى	
22.44%	101	ابتدائي	للأم
20.66%	93	متوسط	
21.77%	98	ثانوي	
17.55%	79	جامعي	
4.88%	22	تكوين مهني	
12.66%	57	بدون مستوى	

يتضح من الجدول أعلاه أن أعلى نسبة هي الثانوي وأدناها للتكوين المهني وتمس هذه المعطيات

المستوى التعليمي للأب، أما المستوى التعليمي للأم فالأعلى نسبة هي فئة ذوي المستوى الابتدائي

والأدنى لفئة التكوين المهني.

ومن خلال هذه النسب نلاحظ أن المستوى التعليمي للأولياء يتأرجح بين المرتفع والمنخفض نوعاً ما، وقد يكون هذا راجعاً لطبيعة المجتمع وعاداته وتقاليده.



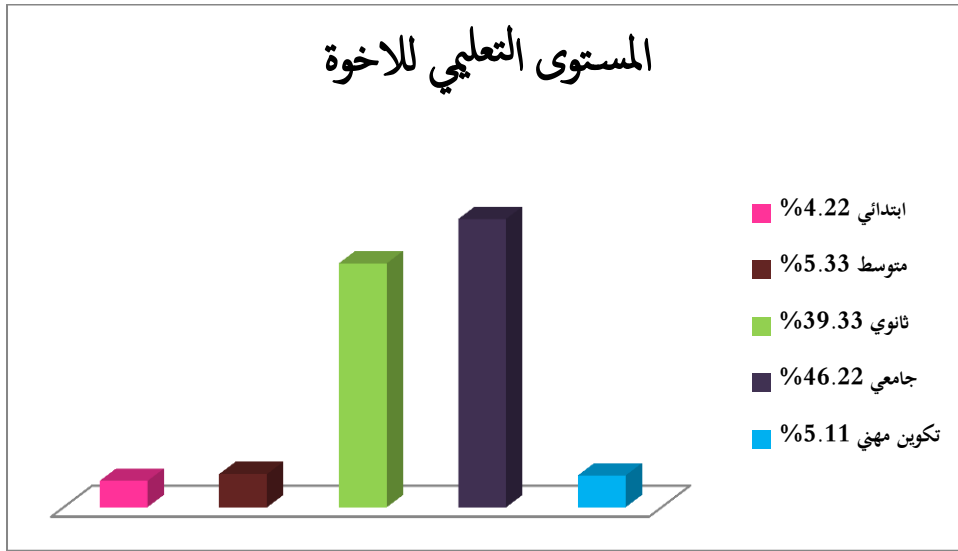
شكل رقم (10) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للأبوين

جدول رقم (20) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للإخوة

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
4.22%	19	ابتدائي
5.33%	24	متوسط
39.33%	176	ثانوي
46.22%	208	جامعي
5.11%	23	تكوين مهني

يتضح من الجدول أن الأعلى نسبة هي لفئة ذوي المستوى الجامعي والأدنى نسبة لذوي المستوى

الابتدائي.

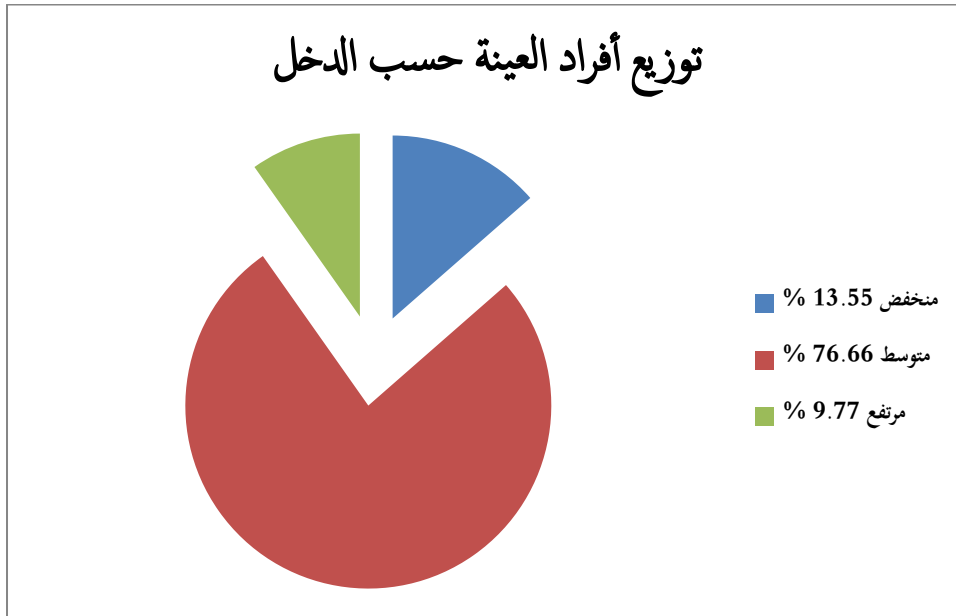


شكل رقم (11) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للإخوة

جدول رقم (21) توزيع أفراد العينة حسب الدخل

النسبة	التكرار	الدخل
13.55%	61	منخفض
76.66%	345	متوسط
9.77%	44	مرتفع

يتضح من الجدول أن دخل أسر أفراد العينة تراوح بين المتوسط والمرتفع ويليهِ المرتفع علماً أنه تم تقدير المنخفض بـ 18000- و هذا حسب الحد الأدنى للأجور (الدخل القاعدي) المحدد من طرف وزارة التشغيل ، وقدر المتوسط من 19000 الى 30000 وهذا حسب غلاء المستوى الاقتصادي المعيشي للمجتمع، أما المرتفع فتم تقديره بـ 30000+ وان كان حتى هذا لا يكفي لسد حاجيات الأسر مع ارتفاع سوق الاقتصاد. وحسب هذه المعطيات يمكن القول أن أغلبية أفراد العينة ينحدرون من أسر متوسطة الدخل.

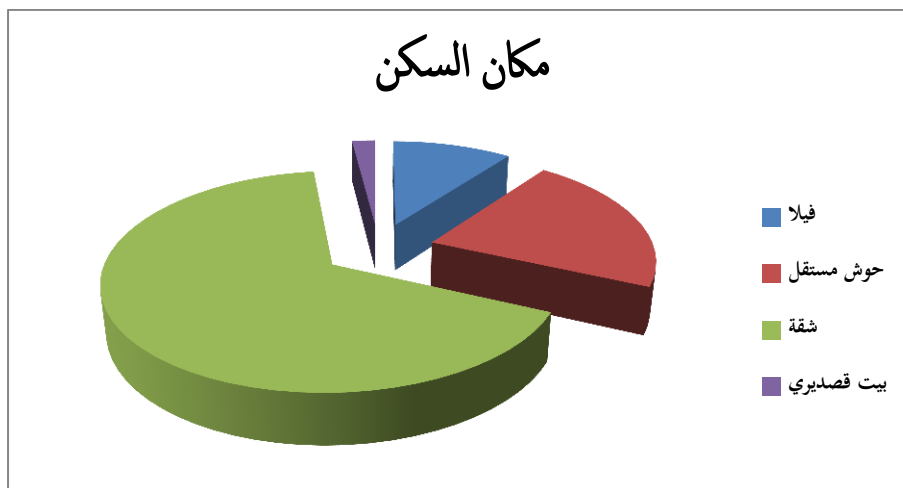


شكل رقم (12) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الدخل

جدول رقم (22) توزيع أفراد العينة حسب نوع السكن

النسبة	التكرار	السكن
10.22%	46	فيلا
21.55%	97	حوش مستقل
66.22%	298	شقة
2%	9	بيت قصديري

من خلال الجدول يتضح أن أعلى نسبة لفئة الشقة والأدنى للبيت القصديري وهذا يعني أن أفراد العينة ينحدرون من طبقة اجتماعية متوسطة.

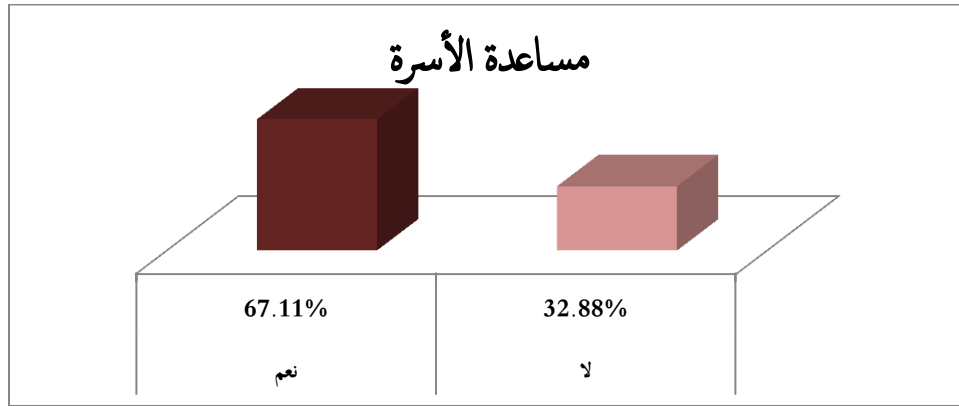


شكل رقم (13) يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكان السكن

جدول رقم (23) يبين رغبة المبحوثين في مساعدة أسرهم

الموقف	التكرار	النسبة
نعم	302	67.11%
لا	148	32.88%

يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة 67.11% اتخذوا قرار الالتحاق بالتخصص المدروس لإعالة عائلتهم نظرا لدخل العائلة المنخفض ما يعني أن المبحوثين يرغبون في مساعدة أسرهم ماديا، في حين أن نسبة 32% اتخذت قرارها بغض النظر عن وضعية العائلة الاقتصادية والاجتماعية وقد يرجع هذا إلى أنهم يرضون طموحاتهم.



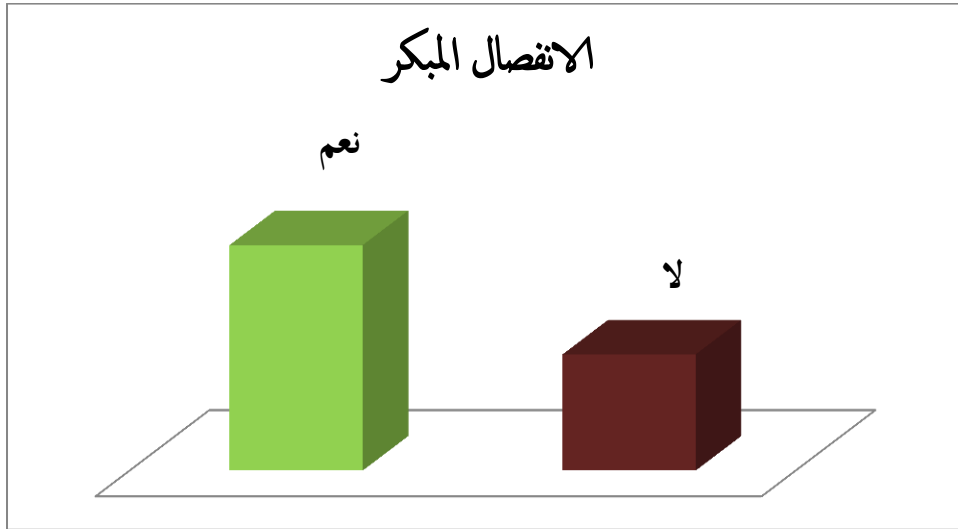
شكل رقم (14) يوضح رغبة المبحوثين في مساعدة أسرهم

جدول رقم (24) يبين الانفصال المبكر عن الدراسة

الانفصال المبكر	التكرار	النسبة
نعم	297	66%
لا	153	34%

يتضح من الجدول أن النسبة الأعلى سجلت للذين انفصلوا عن الدراسة مبكرا وضحوا بمستقبلهم الدراسي لظروفهم الاجتماعية والمعيشية القاسية واختاروا الالتحاق بالتكوين المهني للحصول على شهادة ورفع المستوى الاقتصادي للأسرة وحسب الجدول رقم () دخل أسر أفراد

العينة متوسط إذا ما قورن بالواقع الاقتصادي المعاش، في حين أن النسبة الأدنى للذين انفصلوا عن الدراسة لعدم توفيقهم فيها.



شكل رقم (15) يبين الانفصال المبكر عن الدراسة

جدول رقم (25) توزيع أفراد العينة حسب مهنة (للأبوين)

النسبة	التكرار	المهنة	
37.11%	167	موظف	للأب
19.77%	89	أعمال حرة	
29.33%	132	متقاعد	
22.33%	62	بطال	
21.11%	95	موظف	للأم
15.33%	69	متقاعدة	
63.55%	286	ماكثة بالبيت	

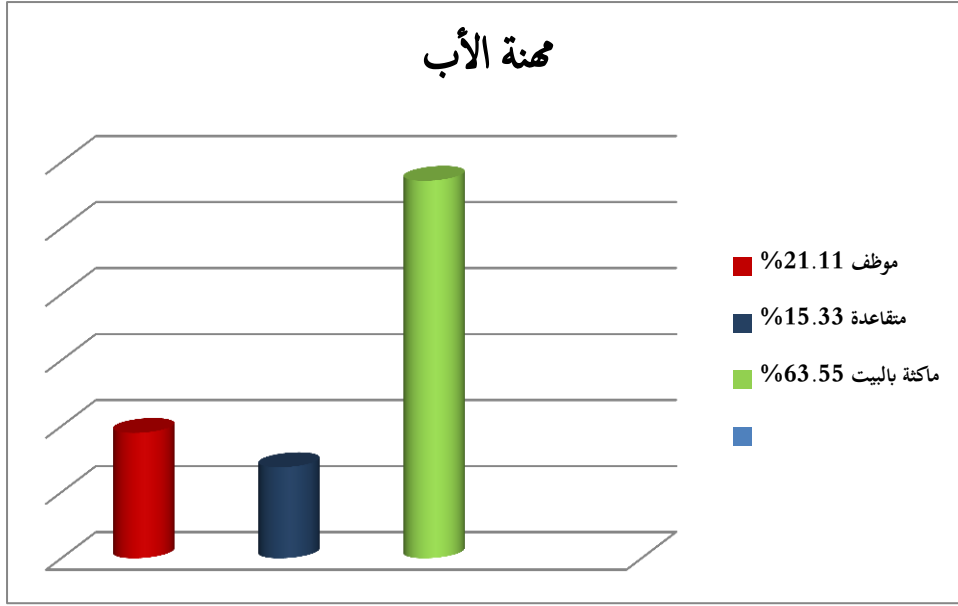
يتضح من الجدول أعلاه أن الأعلى نسبة في مهنة الأب وتمثلت في موظفي القطاع العمومي

والأدنى نسبة في فئة الأعمال الحرة.

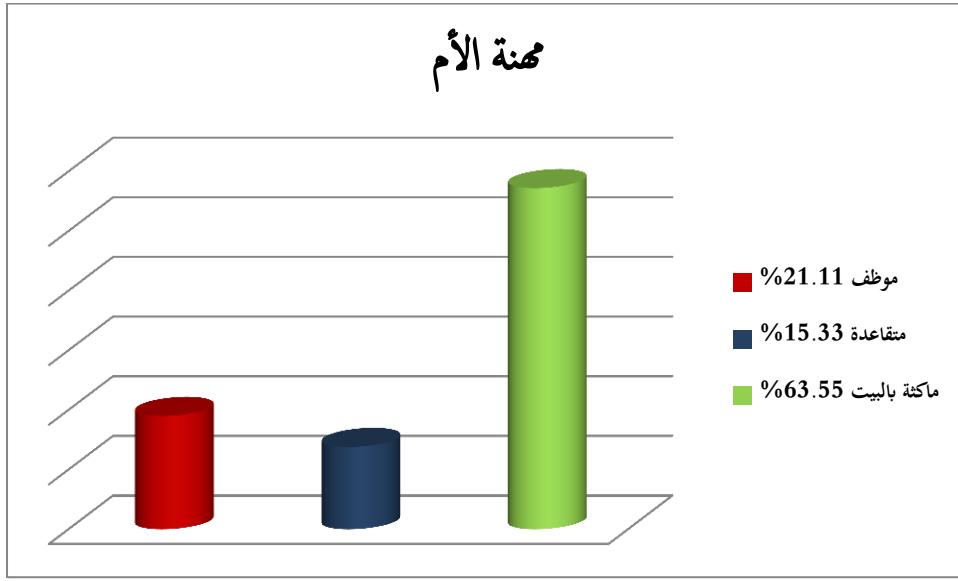
أما بالنسبة لمهنة الأم فسجلت الأعلى نسبة في فئة النساء الماكثات بالبين وهذا راجع لطبيعة المجتمع

وعاداته وتقاليده فالمرأة في مجتمعنا عليها أن تقوم بدورها في الأسرة ولا تعمل، والأدنى نسبة في فئة

المتقاعدات.



شكل رقم (16) يوضح توزيع أفراد العينة حسب مهنة الأب



شكل رقم (17) يوضح توزيع أفراد العينة حسب مهنة الأم

جدول رقم (26) توزيع أفراد العينة حسب الشعبة المهنية (للأبوين)

النسبة	التكرار	الشعبة المهنية	للأب
12.95%	43	حرف تقليدية	
9.63%	32	الخشب والتأثيث	
50.60%	168	البناء والأشغال العمومية	

6.92%	23	الكهرباء - الإلكترونيك - الطاقة	للأم
19.87%	66	تقنيات الإدارة والتسيير	
21.95%	36	البناء والأشغال العمومية	
78.04%	128	تقنيات الإدارة والتسيير	

يتضح من الجدول أن الشعب المهنية للآباء متنوعة إلا أن النسبة الأعلى هي شعبة البناء والأشغال العمومية وأدناها الخشب والتأثيث وقد اعتمد في هذا التحليل على موظفي المهن الحرة (أخذنا فقط 56 من الآباء لأن الباقي أعمال حرة تجارية) وحتى المتقاعدين مستثنين في هذا البطالين وهذا حسب معطيات الجدول رقم (25). أما الأمهات فانحصرت الشعب المهنية في اثنين أعلاها تقنيات الإدارة والتسيير وأدناها البناء والأشغال العمومية. علما أنه تم استثناء النساء الماكثات بالبيت. (انظر الجدول رقم 25). وقد تم تصنيف مهن الأبوين حسب الشعب المهنية وفقا لمدونة التخصصات الخاصة بالتكوين المهني.

جدول رقم (27) توزيع أفراد العينة حسب الشعبة المهنية

النسبة	التكرار	الشعبة المهنية	
11.41%	42	حرف تقليدية	ذكور
12.22%	45	الخشب والتأثيث	
64.13%	236	البناء والأشغال العمومية	
28.53%	105	الكهرباء - الإلكترونيك - الطاقة	
8.15%	30	تقنيات الإدارة والتسيير	
25.60%	21	البناء والأشغال العمومية	إناث
1.21%	1	الكهرباء - الإلكترونيك - الطاقة	
73.17%	60	تقنيات الإدارة والتسيير	

يتضح من الجدول أن الشعب المهنية للذكور متنوعة إلا أن النسبة الأعلى هي شعبة البناء والأشغال العمومية وأدناها تقنيات الإدارة والتسيير .

أما الإناث فانحصرت الشعب المهنية في ثلاثة أعلاها تقنيات الإدارة والتسيير وأدناها الكهرباء – الإلكترونيك – الطاقة.

وقد اعتمد في هذا التحليل على توزيع العينة حسب التخصصات. (أنظر الجدول رقم 14).
(أنظر الجدول رقم 14).

2- عرض نتائج الفرضيات:

للتحقق من فرضيات البحث اعتمد على الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي

أ. الفرضية العامة والتي تنص على: ترجع خلفيات الأسرة في اتخاذ القرار المهني إلى المكانة المستوى التعليمي للأسرة، المستوى الاقتصادي والاجتماعي أو ضمانا لاستمرار مهنتها.

جدول رقم (28) يوضح الخلفيات الأسرية التي تؤثر في اتخاذ القرار المهني

النسبة المئوية	العدد	الدرجة الفاصلة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد
2.57	129	11.55	2.24	9.31	المستوى التعليمي
2.84	27	12.78	2.92	9.86	المستوى الاقتصادي والاجتماعي
1.45	432	6052	2.21	4.31	مهنة الأسرة

يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي الخاص بالمستوى التعليمي للأسرة بلغ المتوسط الحسابي (9.31) والانحراف المعياري (2.24)، والمستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة بلغ المتوسط الحسابي (9.86) والانحراف المعياري (2.92)، أما مهنة الأسرة بلغ متوسطه الحسابي (4.31) والانحراف المعياري (2.21).

مما يدل على أن المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة يؤثر في اتخاذ القرار المهني أكثر من المستوى التعليمي للأسرة ثم مهنة الأسرة وتعد حسب معطيات الجدول آخر مؤثر.

ب. عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى والتي تنص: على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في

اتخاذ القرار المهني حسب المستوى التعليمي للأسرة من حيث متغير الجنس

للتأكد من صحة الفرضية تم حساب الفروق بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للذكور

والإناث وذلك باستخدام اختبارات -ت- للفروق.

جدول رقم (29) يوضح الفروق في اتخاذ القرار المهني حسب المستوى التعليمي للأسرة من

حيث متغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة -ت-	درجة الحرية	مستوى الثقة	مستوى الدلالة
ذكر	368	9.21	2.28	-1.94	448	0.053	0.05
أنثى	82	9.74	2.01				

من خلال الجدول يتضح أن قيمة -ت- المحسوبة بلغت 1.94 وهي قيمة دالة إحصائية عند

مستوى الدلالة 0.05 حيث بلغ المتوسط الحسابي عند الذكور 9.21 والانحراف المعياري 2.28 وعند

الإناث المتوسط الحسابي 9.74 والانحراف المعياري 2.01 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة

إحصائية بين الجنسين في اتخاذ القرار المهني لصالح الإناث أكثر من الإناث.

ج. عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية والتي تنص على: أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في

اتخاذ القرار المهني حسب المستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة من حيث متغير الجنس.

للتأكد من صحة الفرضية تم حساب الفروق بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للذكور

والإناث وذلك باستخدام اختبارات -ت- للفروق.

جدول رقم (30) يوضح الفروق في اتخاذ القرار المهني حسب المستوى الاقتصادي والاجتماعي

للأسرة من حيث متغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة -ت-	درجة الحرية	مستوى الثقة	مستوى الدلالة
ذكر	368	9.85	3.05	-0.01	448	0.91	غير دال
أنثى	82	9.89	2.28				

من خلال الجدول يتضح أن قيمة -ت- المحسوبة بلغت 0.01 وهي قيمة غير دالة إحصائياً حيث بلغ المتوسط الحسابي عند الذكور 9.85 والانحراف المعياري 3.05 وعند الإناث بلغ المتوسط الحسابي 9.89 والانحراف المعياري 2.28 مما يدل على لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في اتخاذ القرار المهني.

د. عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة والتي تنص على: أنه يوجد فروق في اتخاذ القرار المهني

لمهنة الأسرة بين الذكور والإناث.

للتأكد من صحة الفرضية تم حساب الفروق بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للذكور والإناث وذلك باستخدام اختبارات -ت- للفروق.

جدول رقم (31) يوضح الفروق في اتخاذ القرار المهني لمهنة الأسرة

حسب متغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة -ت-	درجة الحرية	مستوى الثقة	مستوى الدلالة
ذكر	368	4.17	2.21	-2.87	448	0.04	0.05
أنثى	82	4.94	2.10				

من خلال الجدول يتضح أن قيمة -ت- المحسوبة بلغت 2.87 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 حيث بلغ المتوسط الحسابي عند الذكور 4.17 والانحراف المعياري 2.21

وعند الإناث المتوسط الحسابي 4.94 والانحراف المعياري 2.10 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في اتخاذ القرار المهني يؤثر لدى الإناث أكثر من الذكور.

II. مناقشة نتائج الدراسة

بعد عرض النتائج المتوصل اليها من خلال هذه الدراسة ، سنحاول مناقشة الفرضيات

البحث.

أ. مناقشة الفرضية العامة

(ترجع خلفيات الأسرة في اتخاذ القرار المهني إلى المستوى التعليمي للأسرة ،المستوى الاقتصادي والاجتماعي أو ضمانا لاستمرار مهنتها).

بعد دراسة هذه الفرضية بالأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة بينت النتائج المحصل عليها بين الجنسين في الجدول رقم (28) أن المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة يؤثر في اتخاذ القرار المهني أكثر من المستوى التعليمي فقد بلغ المتوسط الحسابي 9.86 والانحراف المعياري 2.92 أما البعد الثاني وهو خاص بالمستوى التعليمي للأسرة بلغ المتوسط الحسابي 9.31 والانحراف المعياري 2.24 ثم مهنة الأسرة التي بلغ المتوسط الحسابي بها 4.31 والانحراف المعياري 2.21 .

أي أن المستوى الاجتماعي والاقتصادي يلعب دورا في اتخاذ القرار المهني وهو عامل حاسم ومؤثر في اختيار التخصص والالتحاق به. وحسب معطيات الجدول رقم (24) لاحظنا أن هناك 66% من انفصلوا عن الدراسة مبكرا بسبب الظروف والضغوط الاجتماعية القاسية وإعانة عائلاتهم لظروفها المعيشية الصعبة و قد يرجع هذا لشعورهم بالمسؤولية ورغبتهم الملحة في الارتقاء بعائلاتهم والرفع من دخلها، فالمستوى الاقتصادي للأسرة يشكل منعطفا هاما في توجيه الاختيارات المهنية والدراسية لدى المراهق، إذ أن تشكل وبناء التطورات المستقبلية للمهنة يتم على أساس الإمكانيات المادية المتحصل عليها والتي يمكن للمراهق أن يتحصل عليها. فإذا كان العامل الاقتصادي يعد أحد العوائق الأساسية في التأخر الدراسي وفي كثير من الحالات انقطاع دراسي، فدخل الأسرة المنخفض يعد من الأسباب الرئيسية التي قد تجعل المراهق يتراجع في دراسته فيما يقتصر على دراسات قصيرة المدى أو ينقطع تماما. وهذا التراجع و الانقطاع يشكل عقبة للوصول إلى المهن المرموقة التي تتطلب دراسات مطولة، غير أنه كثيرا ما قد يكون هذا الوضع أحد الدوافع الرئيسية لاختيارات دراسية ذات تكوين عال ومطول وبالتالي مهن راقية،

فالمراهق الذي هو من عائلة بسيطة غالبا ما تكون طموحاته كبيرة تدعو في آخرها إلى إحداث تغيير في مكانته الاجتماعية بالخروج من الطبقة التي هو فيها، وتدفعه إلى اختيارات مهنية توفر له دخلا مرتفعا لسد حاجياته و حاجيات أسرته من هنا فان المستوى الاقتصادي يعتبر عاملا بالغ الأهمية كمحدد للاختيارات والقرارات المهنية والدراسية على حد سواء. يليه المستوى التعليمي للأسرة حيث بلغ المتوسط الحسابي 9.31 والانحراف المعياري 2.24 فالأبناء يتقنون في رأي واديبهم أو إخوتهم لأنهم أدرى بمتطلبات الحياة المهنية وهذا حسب ما توضح من خلال الجدول رقم (16) حيث بلغت نسبة من رأوا ذلك 44.66%. ويكون التوجيه سليم كلما كان المستوى التعليمي للأسرة مرتفع إلا أن هذا الأخير له تأثير منخفض في اتخاذ القرار المهني مقارنة بالمستوى الاجتماعي والاقتصادي وهذا حسب دراسة "جيلي" و "جالبريث" (Gilley et Galbraith) فقد وضع نموذجا يوضح العوامل التي تؤثر في الاختيار المهني ، حيث أشار في هذا النموذج إلى أن هذه العوامل يمكن تصنيفها في أربعة أصناف أساسية هي : العوامل الثقافية ، العوامل الاجتماعية ، العوامل الشخصية والعوامل النفسية ، وقد أعد محي الدين توفق عوامل الواقع المعاشي والبطالة والعلاقات المدرسية محددات تحول دون اختيار الطالب الأردني للتخصص الدراسي أو لمهنة المستقبل بشكل سليم، وأخيرا مهنة الأسرة التي بلغ المتوسط الحسابي بها 4.31 والانحراف المعياري 2.21 فالأبناء حسب نتائج الدراسة لا يتأثرون بمهنة إحدى الوالدين أو الإخوة ولا يعتبرون أن النجاح في المهن لا يحقق إلا إذا كانت موروثه وأن الاستمرارية في مهنة الأسرة هي ضمان المستقبل.

مناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

(يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار المهني إلى المستوى التعليمي للأسرة من حيث متغير الجنس)

بعد التأكد من تجانس العينة من أجل تحديد الأسلوب الإحصائي المناسب لحساب الفروق الفردية تم دراسة هذه الفرضية عن طريق اختبار (T) للفروق حيث بينت النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (29) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الذكور والإناث في اتخاذ القرار المهني لدى أفراد العينة وهذا يعني أن لدى الإناث أكثر منها لدى الذكور وهذا ما أوضحتها المتوسطات الحسابية للذكور والإناث في اتخاذ القرار المهني، وحسب معطيات الجدول رقم (19) فقد لاحظنا أن

المستوى التعليمي للأبوين يتأرجح بين المرتفع والمنخفض ، أما الإخوة فمستواهم الدراسي يتأرجح بين المرتفع والمتوسط وهذا طبقا للجدول رقم (20) ، فالمراهق بحاجة إلى نموذج مثالي يشكل على أساسه مثله وقيمه والمهم اتجاهاته وتصوراتهِ وبالتالي اختياراته.

وتتفق دراسة "فيروز توفيق" قامت بها في سويسرا توصلت إلى أن أكثر من نصف الذكور الذين اختاروا مهنا يدوية هم أبناء عمال بسطاء محدودي المستوى الدراسي، بينما لا تجد سوى 6% من أبناء الطبقة الغنية ذوي المستوى التعليمي المرتفع اختاروا هذا النوع من المهن. (Toufigh Firouz, 1964, p 72-73).

وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة المدانات (1982) والتي كشفت عن "أن اتجاهات طلبة الصف الثالث الإعدادي الذكور نحو التعليم المهني لا تتأثر بدلالة إحصائية باختلافات في مستوى تعليم الآباء".

كما تختلف مع ما توصل إليه عبود (1983) في دراسته "أثر بعض العوامل الاقتصادية والاجتماعية في اتجاهات طلبة الصف الثالث الإعدادي الذكور نحو التعليم المهني في العراق" من أن اتجاهات الطلبة الطلاب نحو التعليم المهني لا تتأثر بتعليم الآباء.

وبناء على ما سبق نستنتج أن الفرضية التي مفادها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار المهني لدى متربصي التكوين المهني بين الذكور والإناث ومن وجهة نظرهم مقبولة. وهذا يدل على وجود فروقات في اتخاذ القرار بين الجنسين. وقد لا حظنا أن الدلالة الإحصائية لدى الأنثى أكثر منها لدى الذكور يمكن أن نرجع السبب إلى أن الأنثى تلقى اهتمام خاص من الوالدين وتتأثر بهما أكثر من الذكر. وقد يرجع الاختلافات بين الجنسين إلى الأدوار الاجتماعية المرتبطة بالجنس ، حيث تتحدد مثل هذه الأدوار ثقافيا واجتماعيا ، وتحوي على مفهوم الذات ، الخصائص النفسية، الأدوار الأسرية ، المهنية والسياسية المحددة لكل جنس. أو قد يرجع ذلك إلى شدة التنظيم داخل الأسرة الذي يؤثر بشدة على الإناث حين يكون المطلوب منهن اتخاذ قرار مهني معين، كما أن لديهن الحاجة إلى الدعم والمساندة عند اتخاذهن لهذا القرار المهني.

والأسرة باعتبارها نسق متكامل فهي مبنية على التفاعل بين الأفراد والتكامل في الأدوار بين أفرادها، فهي تسعى جاهدة إلى مساعدة الأبناء ليقوموا بأدوارهم على أكمل وجه داخل المجتمع،

وسيتحقق ذلك من خلال التعليم أو التكوين المهني فهما خطوتان مهمتان ليقوم الفرد بأدواره داخل أسرته ومجتمعه، وقبل كل هذا هناك خطوة هامة ليقوم بأدواره داخل أسرته ومجتمعه، وقبل كل هذا هناك خطوة هامة ألا وهي اتخاذ القرار المهني، فالأسرة تسعى لأن يبلغ أفرادها أعلى الدرجات ومن هذا المنطلق فهي تساعد الأبناء في اتخاذ القرار واختيار التخصص المناسب لهم دون أن تفرض خياراتها عليهم فمن خلال إجابات أفراد العينة أكدوا أن الأسرة تفهمت خياراتهم و من خلال المعطيات النظرية اتضح أن الأسرة تقوم بتوجيه الأبناء وتقديم لهم إرشادات موضوعية بدون أن تفرض عليهم خيارات تتعارض مع رغباتهم، لتجنب حدوث اختلاف داخلي بين أفرادها ومن خلال المعطيات الإحصائية تبين أن المستوى التعليمي له يؤثر في اتخاذ القرار المهني حسب متغير الجنس لدى المتربصين من وجهة نظرهم.

مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

(يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار المهني إلى المستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة من حيث متغير الجنس).

يتضح من الجدول رقم (30) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكر والأنثى في اتخاذ القرار المهني وهذه النتيجة تعكس أن المستوى الاقتصادي والاجتماعي لدى أفراد عينة الدراسة لا يتأثر بعامل الجنس عند اتخاذ القرار المهني.

وتختلف هذه الدراسة مع تقارير ذكرت أن الدخل ومستوى الآباء المهني قد يتحكمان لحد ما في ميول الأبناء واهتماماتهم حيث وجد بيرادي 1943 أن الدخل والمستوى الاقتصادي يتحكمان إلى درجة كبيرة في ميول الأبناء، حيث سادت الميول التطبيقية بين جماعات الدخل المنخفض في حين أن الميول التجارية لازمت في حالات كثيرة ذوي الدخل العالي. (ك.م. ايفانز، ترجمة صبحي عبد اللطيف المعروف وآخرون، ص 132).

كما تختلف مع دراسة "العصيمي" (1415 هـ) إلى وجود فروق دالة إحصائية بين طلاب

الشعب الدراسية المختلفة إزاء العوامل الاجتماعية، والاقتصادية المتعلقة بالاختيار المهني.

و اختلفت أيضا مع دراسة "ملة" (1415 هـ) فقد بينت نتائج الدراسة أن المكانة الاجتماعية

والاقتصادية تؤثر على عملية الاختيار وهذا يشير إلى دور العوامل الاجتماعية، ودور العوامل الأسرية

على قرار اختيار الطالب لتخصصه الدراسي.

و يمكن تفسير هذه النتيجة أن الوضعية الاجتماعية والاقتصادية للأسرة ليست عاملا حاسما في تحديد مساهمة الأسرة في اختيار التخصص واتخاذ القرار المهني لكلا الجنسين وأن أفراد العينة لا يتأثرون بوضعياتهم الاقتصادية والاجتماعية وقد يرجع هذا أنهم يجعلون العوامل الذاتية الشخصية أثناء اتخاذ القرار أولى من عوامل خارجية أخرى، علما أن أفراد العينة ينحدرون من أسر متوسطة الدخل وهذا حسب الجدول رقم (21) حيث قدرت نسبة الدخل المتوسط 76.66% ويعتبرون من سكان الشقق حيث بلغت النسبة 66.22% كما هو مبين في الجدول رقم (22) وهذا ما يؤكد أن أفراد العينة من الطبقة المتوسطة إلا أنهم وخلال اتخاذ قراراتهم المهنية لا يتأثرون بعوامل الأسرة الاقتصادية والاجتماعية بل بميولهم وطموحاتهم وهذا طبقا للجدول رقم (11) فقد صرح 59.11% من أفراد العينة أنهم اتخذوا القرار المناسب لرغباتهم وميولهم ولكن هذا لا يدل على أنهم لا يرغبون بمساعدة أسرهم ماديا فقد بينت معطيات الجدول رقم (25) ان نسبة 67.11% يريدون رفع مستوى العائلة الحالي إلى مستوى أحسن. وبناء على ما سبق نستنتج أن الفرضية مفادها عدم وجود فروق دالة إحصائية في اتخاذ القرار المهني تعود إلى متغير الجنس وأن أفراد العينة من كلا الجنسين يختارون تخصصات ملائمة لقدراتهم ومستوياتهم الدراسية وترضي طموحاتهم كما تحقق طموحاتهم الآنية والمستقبلية وبين مؤيد ومعارض لنتيجة الفرضية نقول أن المتربصين ومن كلا الجنسين سواء كانوا ينتمون لأسر ذات مستوى اجتماعي واقتصادي مرتفع أو منخفض فان رغباتهم وميولهم المهنية تتحدد وتتنوع وقد أثبتوا ذلك من خلال اختياراتهم .

مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:

(يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار المهني إلى مهنة للأسرة بين الذكور والإناث). يتضح من خلال الجدول رقم (31) أنه يوجد فروق بين الذكور والإناث في اتخاذ القرار المهني حيث بلغت متوسطات الذكور (4.17) مقابل (4.94) للإناث، في حين بلغ الانحراف المعياري (2.21)، (2.10) بين الجنسين بقيمة (ت) -2.87، حيث تعكس هذه النتيجة أن مهنة الأسرة تؤثر على المتربصين في اتخاذ القرار المهني لصالح الإناث أكثر من الذكور ويمكن أن نرجع ذلك أن الإناث أكثر تأثرا بمهنة الوالدين وخاصة الأم أكثر من الذكور وقد يرجع السبب في ذلك أن الأسر تفرض عليهن تخصصات تجدها ملائمة لهم .وهو السائد في المجتمع.

كما يمكن أن نرجع السبب إلى أن هناك تخصصات أو مهن لا يمكن للإناث الالتحاق بها لأنها من المهن الثقيلة على الرغم من أن هناك بعض الإناث اكتسحنها.

وقد ترجع إلى الاختلافات بين الجنسين إلى الأدوار الاجتماعية المرتبطة بالجنس ، حيث تتحدد مثل هذه الأدوار ثقافيا واجتماعيا ، وتحوي على مفهوم الذات ، الخصائص النفسية، الأدوار الأسرية ، المهنية والسياسية المحددة لكل جنس ، وأنه إذا سمح للفتاة بالدراسة الجامعية فإنه يتعين عليها أن تتجه إلى دراسة المواضيع الإنسانية التي تؤهلها إلى مهمة لا تتناقض ووظيفتها ، فالتجهت الإناث أكثر نحو الكليات الأدبية والتربوية والطبية ،فالتدريس مثلا امتداد لدور الأنثى في تربية الأطفال ، والتمريض حيث كان حصرا على الإناث تقريبا ، وفي الآداب تغلب نسبة الإناث على الذكور ، ففي المجتمعات العربية عامة يلتصق الابن بالأب والابنة بالأم ، ويشرف الأب على عمل الابن ،وفي حالة وفاة الأب يدير الابن الأكبر أعمال الأسرة ، ويبقى الابن قريبا عن الأسرة حتى بعد الزواج في حين أن للذكور الحرية في اختياراتهم واتخاذ قراراتهم .

فمهنه الأسرة تؤثر في الأبناء وهذا حسب الجدول رقم (27) ، (28) و(29). حيث أظهرت النتائج فيهم أن الأبناء يتأثرون بمهن الآباء خاصة عند الإناث وقد أشارت نتائج إحدى الدراسات أن 99% من أبناء المزارعين يواصلون العمل الزراعي ولا سيما إذا كان هذا العمل في المجال الحرفي واليدوي، فيشترك الآباء مع الأبناء في الصغر ثم غالبا يواصلون ذلك في الكبر. (ياسين حمدي ، علي حسن، 1999، ص 82).

وتتفق دراسة "ورترز" (Werts) فقد قارن "ورترز" بين مهن الآباء والاختيار المهني لأبنائهم مستخدما بعض طلبة السنة الجامعية الأولى ، وقد أشارت نتائج دراسته إلى أن بعض مجموعات المهن مثل المهن العلمية والفيزيائية والاجتماعية والصيدلانية هي مهن مورثة ، أي أن الطالب يميل إلى اختيار مهنة أحد من أفراد الأسرة.

وهناك دراسة مناقضة لهذا فهناك بعض الأفراد ينفرون من الاختيار الذي قد يختاره لهم أوليائهم، وهذا حسب دراسة "كروجي" و "توتلي" على 4500 مراهق، بحيث أن الراغبين في اختيار مهنة الأب قليل، إذا ما قورن بالعدد الكلي للمهن، هذا لا يعني أن أثر العائلة على الاختيار المهني الضعيف وإنما يتجسد هذا الأثر بشكل آخر، كان يكره الابن مهنة الأب أو مجموعة من المهن التي تشابهها.

الخاتمة

من خلال نتائج الدراسة يمكن القول أن خلفيات الأسرة يمكن أن تتدخل في تدعيم الجانب المعرفي للفرد من حيث تطوير إمكانياته وقدراته لتحقيق النجاح في الدراسة أو التخصص المهني بغض النظر عن نوع الجنس.

إذ نجد أن الآباء ذوي المستوى المرتفع مثلاً يحرصون على النجاح في الأداء المدرسي لأبنائهم في كل المراحل التعليمية منتهجين في ذلك مبدأ التركيز على قدراتهم العقلية وكيفية تطويرها لتتلاءم ومتطلبات المناهج الدراسية.

وإن لم يفلح أحدهم لسبب أو لآخر في استكمال دراسته الإلزامية، في هذه الحالة يمكن للميول أن تجد متنفساً للظهور لأن المتربص هاهنا بصدد موقف اختيار للتخصص الذي يفترض أن يبني من خلال مستقبله المهني، وهذا موقف تتشابه فيه تدخلات الآباء ذوي المستوى التعليمي المرتفع أو المنخفض أو الأسرة ذات المستوى الثقافي المرتفع أو المنخفض، لأن الابن وحده هو الذي يحدد أي تخصص يميل إليه

ويرتضيه ليكون مهنة المستقبل بعد ما تشعب بضغوط الأسرة وتدخلاتها المتوجهة نحو النجاح وإحرازه وهذا طوال سنوات الدراسة الإلزامية.

على الأقل في هذه المرحلة يستشعر الابن بأن له الحرية في اختيار الدراسة أو التكوين الذي يميل إليه وليس لأنه يتوجب عليه دراسته.

وفي هذه الحالة يمكن الحديث عن الرضا عن المهنة الذي يعد محصلة بديهية للميل المهني، والذي يعد في ذات الوقت أحد البوابات الرئيسية للتحدث عن الإبداع فتوفر الميل المهني يؤدي إلى رضا الفرد عن مهنته وتوفر الرضا يمكن من التنبؤ بمدى تميز العطاء أو السلوك الإبداعي الذي يعد مطمح كل مجتمع، وتربية الإبداع تعني إعداد إطارات قيادية للدولة قادرة على حل المشكلات المعاصرة بأساليب جديدة وأصيلة، وهذا ما أكده أحمد كمال أبو المجد عندما تحدث عن غياب الإبداع كأحد المعوقات التي تغتال المستقبل العربي، إذ يقول " وبغير الإبداع في مجالات العلم والثقافة سيظل مكاننا في أحسن الظروف مكان التابع والمقلد . "

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المراجع

القران الكريم

القواميس و المعاجم

- ابن فارس(1971)، معجم مقاييس اللغة، وضع حواشيه إبراهيم شمس الدين، م 2 ، دار الكتب.
- ابن منظور (1991)، لسان العرب و المحيط ، ج1، بيروت، لبنان.
- أحمد بن مرسل(2000)، مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام و الاتصال، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
- الزبيدي مُحمَّد مرتضى (ب ت)، تاج العروس من جواهر القاموس، ج3، دار مكتبة الحياة، القاهرة.
- الفيروز آبادي مُحمَّد بن يعقوب (1991)، القاموس المحيط، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان.
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم(1997)، مناهج التعليم التقني والمهني في الوطن العربي وسبل تطويرها، تونس
- جبران مسعود(1998) ، رائد الطلاب ، دار العلم للملايين، ط5 ، بيروت.
- جرجس ميشال جرجس(2005)، معجم مصطلحات التربية و التعليم (عربي - فرنسي - انجليزي) دار النهضة العربية ، ط1، بيروت
- جميل صيلبا (1973)، المعجم الفلسفي، دار الكتاب اللبناني ط .1، لبنان
- خياط يوسف(ب س)، معجم المصطلحات العلمية والفنية، دار لسان العرب، بيروت.
- عبد الفتاح مراد (1995)، موسوعة البحث العلمي وإعداد الرسائل والأبحاث والمؤلفات، الإسكندرية، مصر.
- علي بن هادية و آخرون (1979)، قاموس الجديد للطلاب، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر

المراجع بالعربية

- أورلسان رشيد(ب س)، التسيير البيداغوجي في مؤسسات التعليم، قصر الكتاب، البليدة، ط2
- ابراهيم مُحمَّد، أبو زيد عبد الباقي(2010)، مهارات البحث التربوي، دار الفكر، عمان
- الكثيري فاضل بن حميدة (2005)، دور التربية في توحيد الأمة، دار الهدى، لبنان
- مُحمَّد عبد الكريم أبو سل (1995)، مدخل الى التربية المهنية، دار الفكر للطباعة، ط1، الأردن.
- السيد عليوة(2001)، تحديد الاحتياجات التدريبية، الدار الجامعية، القاهرة
- الهواري سيد(1997)، اتخاذ القرارات الإدارية، جامعة عين الشمس، القاهرة

- أحمد سالم الأحمر (2004)، علم اجتماع الأسرة، در الكتاب الجديد، ط1، لبنان .
- النمر سعود و اخرون(1991)، الادارة العامة و الاسس و الوظائف، الرياض
- الزغلول عماد، رافع النصير(2003)، علم النفس المعرفي، دار الشروق للنشر و التوزيع، رام الله .
- المشعان عويد سلطان (1993)، التوجيه المهني، مكتبة الفلاح ،الكويت.
- السيد عبد العاطي و آخرون (2002)، الأسرة و المجتمع، دار المعرفة الجامعية،مصر
- السيد عبد العاطي ،مُجد أحمد بيومي (2004)، علم اجتماع الأسرة، دار المعرفة الجامعية،مصر
- البدوي منصور (2006) ، دراسات في الأساليب الكمية و اتخاذ القرار ،المكتب الجامعي الحديث،القاهرة
- الداھري صالح حسن (2005)، سيكولوجية التوجيه المهني و نظرياته ،دار وائل للنشر، الأردن
- القاسم بديع محمود(2001)،علم النفس المهني بين النظريات و التطبيق،مؤسسة الوراق،ط2، عمان،الاردن.
- الوحشي احمد بيرى (1998)،الاسرة و الزواج،الجامعة المفتوحة،طرابلس
- أحمد مُجد مبارك، (ب س)، علم النفس الأسري، مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع ،ط2،الكويت
- الخولي سناء (2003) ،التغيرات الاجتماعية و التحديث، دار المعرفة الجامعية ،الاسكندرية.
- أحمد هاشمي (2004)، الأسرة و الطفولة ،دار قرطبة للنشر و التوزيع، ط1، الجزائر.
- الشناوي مُجد حسن (2001)، التنشئة الاجتماعية للطفل،دار صفاء للنشر و التوزيع،،ط1،الأردن
- الفضل (2004)، نظرية اتخاذ القرار،دار المناهج للنشر و التوزيع، عمان ،الأردن
- بن قبلان يوسف مُجد(1991)،أسس التدريب الادارة،دار عالم الكتب ، الرياض، السعودية.
- بوتفنوشت مصطفى (1985)، العائلة الجزائرية التطورات و الخصائص الحديثة،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر
- جورج ج (1977)،ترجمة منير العصرة،المشاكل الراهنة للأسرة و المدرسة،الدار المصرية للكتاب،القاهرة.
- جنقال أمزيان (2003)،الدليل المنهجي في التوجيه المهني،دار هومة ،الجزائر
- جلال سعد (1967) ، التوجيه النفسي والتربوي والمهني، دار المعارف
- جميل احمد توفيق (1974)،أصول الإدارة العامة،المكتبة الانجلو مصرية،مصر
- جون هاموند، رالف كيني وهوارد ايغا (2000)، الخيارات المهنية الذكية،ترجمة أسعد حلیم،الجمعية المصرية لنشر المعرفة و الثقافة العالمية ،ط1،القاهرة

- هوغيت كاغلار، علم النفس المدرسي، ترجمة فؤاد شاهين (1996)، دار عويدات للنشر والطباعة، بيروت.

- وفيق صفوت مختار (2005)، سيكولوجية الطفولة، دار الغريب، القاهرة.

- حنا غالب (1963)، التربية المتجددة وأركانها، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان

- حامد عبد السلام زهران (1984)، دراسات في علم الاجتماع العائلي، عالم الكتب، ط5، القاهرة

- طعمة أمل أحمد (2006)، اتخاذ القرار و السلوك القيادي، دار ديبو بند للنشر و التوزيع، عمان .

- طاشكندي أكرم، هاشم رشاد(ب س)، علم النفس الصناعي و المهني، مكتبة الجيل الجديد، الطائف.

- طارق كمال (2007)، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، ط1، إسكندرية.

- ياسين حمدي ، علي حسن (1999)، علم النفس الصناعي و التنظيمي، دار الكتب العلمية، بيروت

- كمال عبد الحميد الزيات (2002)، العمل و علم الاجتماع المهني، الأسس النظرية و المنهجية، دار

غريب لطباعة والنشر والتوزيع، جامعة القاهرة

- كمال مرسي (2003)، الأسرة و التعريف و الوظائف و الاشكال، دار القلم

- كنعان نواف (2003)، اتخاذ القرارات الادارية (بين النظرية والتطبيق)، دار الثقافة للنشر

و التوزيع، عمان

- مُجَّد نجيب توفيق وعبد الله مُجَّد بارزعة(1966)، العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة،

مكتبة القاهرة الحديثة، ط1، القاهرة

- مصطفى الخشاب (1981)، دراسات في علم الاجتماع العائلي، دار النهضة العربية، بيروت

- مصطفى الخشاب (1981)، دراسات في علم الاجتماع العائلي، دار النهضة العربية ، بيروت، لبنان

- محمود حسن (1981)، الأسرة و مشكلاتها، دار النهضة العربية للطباعة، بيروت

- معن خليل عمر(1991)، نقد الفكر الاجتماعي المعاصر، دار الآفاق الجديدة، ط2، بيروت.

- مُجَّد الجوهرى وعبد الله الخريجي (1982)، طرق البحث الاجتماعي، دار الكتاب للتوزيع، ط3 ،

مصر.

- مُجَّد سند الحكاية (2006)، اضطرابات وسط الأسرة، دار الثقافة، عمان.

- مُجَّد مُجَّد نعيمة (2002)، التنشئة الاجتماعية وسمات الشخصية، دار الثقافة العلمية، ط1، بيروت.

- محمود حسن (1981)، الأسرة ومشكلاتها، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت.

- مُجَّد محمود الحيلة (1998)، التربية المهنية وأساليب تدريسها، دار السيرة، عمان، الأردن

- مُجَّد السعيد عبد الفتاح (1971) ، الإدارة العامة، المكتب العربي الحديث، القاهرة
- محسن علي الدلفي(2001)، تطور شخصية الإنسان والتعامل مع الناس في ضوء التربية و علم النفس و الاجتماع، دار الفرقان، ط1، الأردن
- مجدي عبد الكريم حبيب (1997)، سيكولوجية صنع القرار، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- مليكة كامل(1989)، سيكولوجية الجماعة و القيادة، الهيئة العامة للكتاب، ط1، القاهرة .
- مُجَّد سعيد أنور(2003)، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزاريطة، الإسكندرية
- مُجَّد سيد فهمي(1999)، تقويم برامج تنمية المجتمعات الجديدة، المكتب الجامعي الحديث، إسكندرية
- محمود عبد الحلم منسي، سهير كامل أحمد (2008) أسس البحث العلمي في المجالات النفسية و الاجتماعية و التربوية، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر.
- مُجَّد إسماعيل (1981)، علم الاجتماع الإداري ومشكلات التنظيم في المؤسسات البيروقراطية، منشأة المعارف، إسكندرية
- مُجَّد شحاتة ربيع(2010)، علم النفس الصناعي والمهني، دار الميسرة، عمان، الأردن.
- نادر أحمد أبو شيخة (2000)، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء، عمان
- حسين عبد الحميد أحمد رشوان(2005)، علم الاجتماع الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية
- سويد عبد المعطي(2003)، مهارات التفكير و مواجهة الحياة، دار الكتاب الجامعي، الامارات
- سامية مصطفى (2008)، الخشاب النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، ط1، القاهرة
- سناء الخولي (1995)، الزواج و العلاقات الأسرية، دار المعرفة الجامعية، ط1، إسكندرية.
- سناء الخولي (1984)، الأسرة و الحياة العائلية، دار النهضة العربية و النشر، بيروت، لبنان
- سلاطنية بلقاسم والجيلاني حسان (2004)، منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى، الجزائر
- سناء الخولي(2008)، الأسرة والحياة العائلية، دار المعرفة الجامعية، مصر
- سناء الخولي (1984)، الأسرة و الحياة العائلية، دار النهضة العربية و النشر، بيروت، ط2، لبنان.
- سهام درويش أبو عطية(2002)، مبادئ الارشاد النفسي ، دار الفكر للطباعة و النشر، ط1، الأردن.
- سهيلة مُجَّد عباس، علي حسين علي(1999)، إدارة الموارد البشرية، دار وائل، عمان

- سعيد حسني العزة (2009) دليل المرشد التربوي في المدرسة، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ط 1 ، عمان الأردن.
- عبد القادر قصير، الأسرة المتغيرة في مجتمع المدينة العربية (ب س)، دار النهضة العربية، بيروت ، ط1، لبنان.
- عبد الهادي الجوهري (2001)، اصول علم الاجتماع، المكتبة الجامعية، الاسكندرية
- عبد الحميد العناني حنان (2000)، الطفل الاسرة و المجتمع، دار الصاف للنشر، لبنان
- عصام توفيق قمر ، سحر فتحي مبروك (2009)، الرعاية الاجتماعية للأسرة و الطفولة، المكتبة العصرية للنشر و التوزيع، ط1، مصر
- عبد الخالق مُجَّد عفيفي (2000)، الخدمة الاجتماعية المعاصرة في مجال الأسرة و الطفولة، مكتبة عين الشمس، القاهرة
- عدنان ابراهيم احمد، مُجَّد المهدي الشافعي (2001) ، علم الاجتماع التربوي ، منشورات جامعة سبها، ط1، ليبيا.
- عامر مصباح، التنشئة الاجتماعية والسلوك الانحرافي لتلميذ المدرسة الثانوية (2003) ، دار الأمة، ط1 الجزائر.
- عبد الفتاح مُجَّد سعيد الخوجا (2002)، الإرشاد النفسي و التربوي بين النظرية و التطبيق، الدار العلمية للنشر و التوزيع، الاردن.
- عبد المجيد منصور . كريات أحمد الشرييني (2000)، الأسرة على مشارف القرن 20، دار الفكر العربي.
- عياد أحمد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي (2005)، ديوان المطبوعات الجامعية، تلمسان
- عبد الفتاح مُجَّد دويدار (1995)، أصول علم النفس المهني و تطبيقاته، دار النهضة العربية، بيروت
- عبد الفتاح مُجَّد دويدار (2000)، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر
- عمر غنيم وعلي الشرقاوي (ب س) ،تنظيم إدارة الأعمال، الأسس و الأصول العلمية، دار النهضة العربية، بيروت
- عبد الكريم درويش وليلى ثكلا (1976)، أصول الإدارة العلمية، المكتبة الانجلو مصرية، مصر.
- عبد الفتاح فاروق (2003)، دليل قائمة التفضيل المهني، مكتبة النهضة المصرية، ط4، القاهرة.
- علي السلمي (2004)، إدارة السلوك التنظيمي، دار غريب للنشر و التوزيع، القاهرة.
- علي السلمي (1985)، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، مكتبة غريب للنشر، القاهرة

- عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة(1999)، التوجيه المهني و نظرياته، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، ط 1 ، الأردن .
- عبد الرحمان مُجَّد العيسوي (1997)، علم النفس والإنتاج،الدار الجامعية للطباعة،ط1،الإسكندرية
- عبد الرحمان العيسوي(1998)، الكفاءة الإدارية، الدار الجامعية،ط1، مصر
- عبد الرحمان مُجَّد العيسوي(1997)، دراسات في علم النفس المهني والصناعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- عياد أحمد (2005)، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، تلمسان
- عبد المجيد نشواتي(1998)، علم النفس التربوي، الطبعة التاسعة، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان.
- عيدات ذوقان وآخرون (2001) ، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ط 6 ، الأردن .
- عبد الله مُجَّد عبد الرحمن ، مُجَّد علي البدوي(2000) ، منهج وطرق البحث الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، مصر .
- فايز الزعبي، مُجَّد ابراهيم عبيدات(1997)، أساسيات الادارة الحديثة،دار المستقبل، عمان
- صلاح الدين شروخ (2003)، منهجية البحث العلمي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة.
- رشاد صالح دمنهوري عباس محمود عوض،(1996)التنشئة الاج والتأخر الدراسي،دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية..
- رمزية الغريب (1967)،التعلم دراسة نفسية ،تفسيرية، اجتماعية،مكتبة لأنجلو المصرية،القاهرة
- تيلوين حبيب(2002)، التكوين في التربية، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر
- تركي رابح(1990)، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2 ، الجزائر.
- خالد عبد الرحيم الهيتي (1999)، ادارة الموارد البشرية- مدخل استراتيجي،دار الجامعة للنشر،ط1،عمان.
- خواجه عبد العزيز(2005)،مدخل الى علم النفس الاجتماعي للعمل،دار الغرب ،الجزائر
- غياث بوفلجة(1984)، الأسس النفسية للتكوين ومناهجه ،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر
- غياث بوفلجة(2002)، التربية والتكوين بالجزائر،ديوان المطبوعات الجامعية،ط1، الجزائر.
- غياث بوفلجة، 2006، التكوين المهني والتشغيل بالجزائر،دار الغرب،ط1،وهران ، الجزائر.
- غياث بوفلجة(ب س) ، مبادئ التسيير البشري ،دار الغرب، وهران ، الجزائر

المراجع بالأجنبية:

- Abdelkader lamiri(1993),gérer l'entreprise algérienne en économie de marché ,prestcom éditions.
- Antigone Mouchlturis (1998),la famille et leur conflits, réponses institutionnelles et aspirations sociales, l'harmattan, paris
- Djenker Ameziane(2003), guide pratique en formation professionnelle, éditions distribution, houma, Alger
- D.Origlia et H.Ouilion, l'adolescent, les éditions E.S.F. 11^{eme}, Paris.
- Josef Sumph et Michel Hugues (1973) ,dictionnaire de sociologie ,libraire la rosse ,paris.
- Loucif Abdellah (1989) ,l'orientation scolaire et professionnelle ,problèmes actuels et possibilités ,centre d'orientation scolaire et professionnelle, Guelma.
- Larousse de poche (1979), libraire Larousse, paris.
- Murray Michael(1986), décision a comparative critique,pitma,publishing INC
- Ministère de la formation professionnelle, fiches descriptives des profils professionnels des spécialités de la formation professionnelle
- Pemartin Legres(1988) , les projets chez les jeunes, édition Maulineaux ,France
- Toufigh Firouz(1964) , le choix des professions étude Sociologique , Genève .
- zucker .V.G (1986), career counseling, CA: books/cole publishing company,2nd ed

- أحمد عبد العليم(2005)، فعالية برنامج ارشادي يستند الى استراتيجية حل المشكلات في تخفيف الضغوط النفسية لدى طلاب المرحلة الثانوية، مجلة أم القرى للعلوم التربوية و الاجتماعية و الانسانية،المجلد 17، العدد 02 .
- المنيف ابراهيم عبد الله (1977)، المفاهيم العامة و الاسلوب المنهجي في اتخاذ القرارات،مجلة الادارة العامة،العدد 20، معهد الادارة العامة، الرياض
- أبو درويش، منى و الطويل، هاشم (2009)، اتجاهات طلبة جامعة الحسين بن طلال نحو الدراسة، العمل والمستقبل، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، العدد 32 ، م 25.
- بوسنة محمود(1998)،التوجيه المدرسي و المهني، مجلة العلوم الانسانية، منشورات جامعة قسنطينة،الجزائر .
- بلقاسم سلاطنية (2001)، التكوين المهني والتنمية، مجلة العلوم الانسانية، العدد 1، جامعة خضيرة،بسكرة
- مُجَّد عنتر لظفي(1988)، صناعة القرار التعليمي (مفهومه -أسسه- كيفية تطوره)،مجلة دراسات تربوية، القاهرة.
- قريشي عبد الكريم (1998)، التكوين و التوظيف في الجزائر، مقال منشور في مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية،العدد الأول، ورقلة
- وزارة التربية الوطنية (1984)، مجلة الإعلام المستمر، الأهداف، والوسائل والتقنيات، .مركز التوجيه المدرسي والمهني، عنابة.

المؤتمرات :

- البناء، أنور (2005) ، تقدير حل المشكلات السلوكية لدى أطفال المرحلة الأساسية الدنيا في قطاع غزة من منظور إسلامي، مؤتمر التربوي الثاني "الطفل الفلسطيني بين تحديات الواقع وطموحات المستقبل (في الفترة من 2-23/11/2005)، كلية التربية في الجامعة الإسلامية - غزة
- الرسائل الجامعية:
- تركي سناء، اتجاهات المتكويين ازاء التكوين في مراكز التكوين المهني، مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، فسم علم النفس والتربية والارطوفونيا، جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس، 2011-2012.

- سلاطينة بلقاسم، 1995-1996، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراة منشورة، جامعة قسنطينة.

المناسر الوزارية :

-القرار الوزاري رقم 04 المؤرخ في 29 جانفي 2004 المتضمن تحديد كفيات اعلام تسجيل، توجيه

وادماج المترشحين لمتابعة تكوين مهني

- الدليل رقم 1999/01 المحدد لطرق وكفيات تنظيم الإعلام، التوجيه وانتقاء المترشحين للالتحاق

بمؤسسات التكوين المهني

- مدونة الشعب المهنية الوطنية ، 2007

- مدونة مدونة الشعب المهنية الوطنية ، 2012، الملحق الإضافي 2014-2015

المواقع :

- <http://www.ibn-khaldoon.org/mharat/moshklat.doc>

- <http://www.acofps.com/ud/archive/indenx15.12.2013.8:10>

- <http://ufas.opac.mandumah.com> - (د ت) براحل علي، المواقف المعرفية في رفع

مستوى الجودة الجزائر نموذجاً

- WWW.MFEP.GOV.DZ

الملاحق

البيانات الشخصية:

ملحق رقم (01)

الجنس:

آخر سنة دراسية:

المستوى التعليمي للأب: مهنة الأب:

المستوى التعليمي للأم: مهنة الأم:

عدد الإخوة: الترتيب بين الإخوة:

المستوى التعليمي للإخوة: الأول:

الثاني:

الثالث:

الرابع:

دخل الأسرة الشهري بالتقريب:

مكان السكن: حوش مس بيت

قصديري

الرقم	العبارة	تقيس	لا تقيس	اقتراحات
البعد: المستوى التعليمي للأسرة				
01	استشرت والديك خلال اختيارك للتخصص			
02	استشرت إخوتك خلال اختيارك للتخصص			
03	كان توجيه أسرتك مبني على اختيارهم			
04	كان توجيه أسرتك مبني على معرفتهم لمتطلبات الحياة المهنية			
05	التخصص الذي اخترته مناسب لرغبتك و ميولك			
06	التخصص الذي اخترته مقتنع به			
07	تفهمت أسرتي اختياري للتخصص			
08	يجب على أفراد الأسرة المساعدة في اختيار التخصص			
09	الآباء أدرى بمصلحة الأبناء أكثر منهم.			
10	ينبغي أن أناقش والدي حول اختيار التخصص			
11	والديا وحدهما يقرران مستقبلي المهني لأن رأيهما أصح			
12	على والديك بذل كل الجهد للتخطيط لمستقبلك المهني			
13	أنت تقبل اختيار والديك حتى إن تعارض مع ميولك المهنية			
14	اختار تخصص ترغب فيه الأسرة حتى وإن تعارض مع ميولي			

15	طالما رأيت عائلتي أن التخصص الذي اخترته يلائمني		
16	اختيارك للتخصص هو تلبية لرغبة الأسرة		
17	اعترض والدي التخصص لأنه لا يحقق طموحاتهم		
البعد : المستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة			
18	اخترت هذا التخصص للارتقاء بعائلتي من مستوى اجتماعي إلى مستوى أعلى		
1	أشعر أن تخصصي ملائم لطبقتي الاجتماعية		
21	لقد تأثر اختياري الحالي بالحلي الذي ترعرعت فيه		
22	دخل أسرتي من أهم أسباب اختياري للتخصص		
23	قمت بمسايرة أصدقاء في اختيار التخصص الحالي		
24	أحب أن اختار المهنة التي يفضلها أصدقائي		
25	أرى انه من الضروري أن يقدم تخصصي خدمات لأسرتي		
26	أسرتي لا يهتمها العائد المادي للتخصص مستقبلا		
27	التخصص المناسب هو الذي يضمن رفاهية المعيشة لأسرتي		
28	التخصص المناسب هو الذي يمكنني من تكوين عائلة و تلبية احتياجاتها		
29	الأجر الذي أتلقيه يجب أن يتناسب مع الجهد الذي أبذله		
30	اخترت التخصص لدخله المادي المرتفع		
31	أشعر بالفخر لما يقدمه تخصصي من خدمات لأسرتي		
32	على الفرد أن تكون له مهنة بغض النظر عما تقدمه		
33	اخترت التخصص لتحقيق مكانة مرموقة لأسرتي		
34	اختصاصي له عائد مادي مغري		
35	توجهات أسرتي تفرض عليا التخصص		
36	أسرتي غير متجاوبة مع تخصصي نظرا لمردوده المادي الغير مناسب لها		
37	تعتبر قلة المال سببا في اختياري للتخصص		
38	اخترت التخصص الذي فترة تكوينه اقل لإعانة عائلتي		
39	اخترت التخصص لرفع مستوى عائلتي الاقتصادي		
40	انفصلت عن الدراسة لمساعدة عائلتي بسرعة		
41	الضغوطات الاجتماعية ساهمت في اختياري للتخصص		

			لقد كانت ظروفنا الاجتماعية القاسية سببا في اختياري للتخصص	42
البعد: مهنة الأسرة والقرار المهني				
			التخصص الذي اخترته هو تخصص أحد الوالدين	43
			فرضت عليك أسرته التخصص لأن إخوتك نجحوا فيه من قبل	44
			مجال تخصصك هو استمرارا لمهنة أحد والديك	45
			اختيار مهنة أحد الوالدين هو ضمان للنجاح المهني	46
			تعجبني مهنة والدي لذا التحقت بها	47
			مهنة والدي فرضت علي تخصص محدد	48
			تخصصي هو استمرار مهنة عائلتي	49
			تمنيت الالتحاق بمهنة والدي	50
			طالما أسرتي كانت ترغب في هذا التخصص	51
			أتقمص شخصية والدي المهنية من خلال التخصص	52
			اختار والديك التخصص لأنه مطلوب في سوق العمل	52

الملحق رقم (02)

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر أنثى

آخر سنة دراسية:

المستوى التعليمي للأب: مهنة الأب:

المستوى التعليمي للأم: مهنة الأم:

عدد الإخوة: الترتيب بين الإخوة:

المستوى التعليمي للإخوة: الأول: الثاني:

الثالث:

الرابع:

دخل الأسرة الشهري بالتقريب:

مكان السكن: حوش مس بيت

قصديري

الرقم	العبارة	نعم	لا
01	استشرت والديك خلال اختيارك للتخصص		
02	استشرت إخوتك خلال اختيارك للتخصص		
03	كان توجيه أسرتك مبني على اختيارهم		
04	كان توجيه أسرتك مبني على معرفتهم لمتطلبات الحياة المهنية		
05	التخصص الذي اخترته مناسب لرغبتك و ميولك		
06	التخصص الذي اخترته مقتنع به		
07	تفهمت أسرتي اختياري للتخصص		
08	يجب على أفراد الأسرة المساعدة في اختيار التخصص		
09	الآباء أدرى بمصلحة الأبناء أكثر منهم.		
10	ينبغي أن أناقش والدي حول اختيار التخصص		
11	والديا وحدهما يقرران مستقبلي المهني لأن رأيهما أصح		
12	على والديك بذل كل الجهد للتخطيط لمستقبلك المهني		
13	اختار تخصص ترغب فيه الأسرة حتى وان تعارض مع ميولي		

		ترى عائلتي ان التخصص الذي اخترته يلائمني	14
		اختيارك للتخصص هو تلبية لرغبة الأسرة	15
		اعترض والدي التخصص لأنه لا يحقق طموحاتهم	16
		اخترت هذا التخصص للارتقاء بعائلتي من مستوى اجتماعي إلى مستوى أعلى	17
		دخل أسرتي من أهم أسباب اختياري للتخصص	18
		أرى انه من الضروري أن يقدم تخصصي خدمات لأسرتي	19
		أسرتي لا يهتما العائد المادي للتخصص مستقبلا	20
		التخصص المناسب هو الذي يضمن رفاهية المعيشة لأسرتي	21
		اخترت التخصص لدخله المادي المرتفع	22
		أشعر بالفخر لما سيقدمه تخصصي من خدمات لأسرتي	23
		على الفرد أن تكون له مهنة بغض النظر عما تقدمه	24
		اخترت التخصص لتحقيق مكانة مرموقة لأسرتي	25
		اختصاصي له عائد مادي مغري	26
		توجهات أسرتي تفرض عليا التخصص	27
		أسرتي غير متجاوبة مع تخصصي نظرا لمردوده المادي الغير مناسب لها	28
		تعتبر قلة المال سببا في انفصالي المبكر عن الدراسة	29
		اخترت التخصص الذي فترة تكوينه اقل لإعانة عائلتي	30
		اخترت التخصص لرفع مستوى عائلتي الاقتصادي	31
		الضغوطات الاجتماعية ساهمت في اختياري للتخصص	32
		التخصص الذي اخترته هو تخصص أحد الوالدين	33
		فرضت عليك أسرتك التخصص لأن إخوتك نجحوا فيه من قبل	34
		مجال تخصصك هو استمرارا لمهنة احد والديك	35
		اختيار مهنة احد الوالدين هو ضمان للنجاح المهني	36
		تعجبني مهنة والدي لذا التحقت بها	37
		مهنته والدي فرضت علي تخصص محدد	38
		تمنيت الالتحاق بمهنة والدي	39

		طالما أسرتي كانت ترغب في هذا التخصص	40
		أتممخص شخصية والديا المهنية من خلال التخصص	41
		اختارا والديك التخصص لأنه مطلوب في سوق العمل	42