

فعالية التكوين المهني الإقامي والتمهين في تخصص عامل في الميكرومعلوماتية وميكانيك تصليح السيارات

أ. قبلي خضرة

أ. مساعدة بقسم علم النفس

جامعة البليدة

ملخص:

يعتبر التكوين المهني جهازا هاما يهدف إلى تلبية الإحتياجات التدريبية للأفراد ، كما تهدف إلى توثيق العلاقة بينها وبين المجتمع، وذلك بالعمل على تدريب الأفراد لمواكبة التطورات المختلفة في شتى العلوم في ظل التحولات الإقتصادية والإجتماعية الحالية. ونظرا لأهمية ما تقدمه من برامج متعددة وفي مختلف التخصصات فإننا نجد أن هذه الدراسة تهدف إلى تسليط الضوء على موضوع هام ،وهو دراسة فعالية التكوين المهني في غمطين منها التكوين المهني الإقامي ونمط التمهين، فقد قامت الباحثة بالتركيز دراستها حول تخصصين يعتبران من التخصصات الأكثر إقبالا من طرف الشباب وهو عامل في الميكرومعلوماتية وميكانيك تصليح السيارات.

Résumé :

La **formation professionnelle** est le processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir le savoir et les savoir-faire (habiletés et compétences) nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle. Historiquement liée aux organisations du monde du travail, la formation professionnelle participe étroitement à la création des identités professionnelles.

S'adressant à des adolescents et à des adultes, développant des savoir-faire et des connaissances spécifiques, mobilisant des ressources en constante évolution, la formation professionnelle fait partie de l'éducation des adultes et occupe un champ de recherche et de développement à part entière dans les sciences de l'éducation (pédagogie pour la formation professionnelle).

الكلمات المفتاحية : الفعالية، التمهين، التكوين الإقامي، الميكرومعلوماتية، ميكانيك
تصليح السيارات

مقدمة:

إن التكوين المهني هو عملية تنمية منظمة وتحسين للإتجاهات والمعارف والمهارات ونماذج من السلوك المطلوبة في مواقف عمل مختلفة وذلك من أجل قيام هؤلاء الأفراد بمهامهم المهنية أحسن قيام، وفي أقل وقت ممكن "وأیضا في أقل جهد ممكن وأقل تكلفة مادية⁽¹⁾.

ونظرا للوضعية الإقتصادية الراهنة وما طرأت عليها من تغيرات سريعة، أصبح التفكير ضروريا لنهج سياسة فعالة في إطار التكوين المهني والتمهين، لإعداد يد عاملة فنية بكفاءة عالية ومدربة أحسن تدريب على الطرق الحديثة وتكنولوجيا عالية، تضمنها برامج التكوين المبنية على أسس علمية حديثة لتحقيق أهداف التكوين المرجوة .

وبناء على ما سبق، فإننا نتساءل عن دور أنماط التكوين المهني المتعددة في هذا الجانب ونتساءل أيضا عن مدى تحقيق نمطي التكوين المهني "الإقامي الأولي"

و"التمهين" وهل هي بنفس الفعالية؟ ولمعرفة ذلك جاءت هذه الدراسة كمساهمة في إثراء ميدان البحث في هذا الموضوع وهذا من أجل معرفة مدى الفروق في التحصيل ما بين المتمهين والإقاميين.

1- تساؤلات الدراسة:

إن التكوين المهني الإقامي والتمهين من الأنماط الهامة في جهاز التكوين المهني بالجزائر واللذان يؤديان دورا هاما في تكوين اليد العاملة الماهرة القادرة على مسايرة متطلبات السوق الإنتاجية.

ولكن هل كلا هذين النمطين يقدمان نفس هذه الكفاءة وبنفس الفعالية في إعداد اليد العاملة المهرة من الجانبين النظري والتطبيقي، في تخصص ميكانيك تصليح السيارات وعامل في الميكرومعلوماتية؟.

إن هذا الإشكال يجعلنا نفكر في طرح تساؤلات متعددة والتي يمكنها أن توضح

عدة جوانب فيه وهي:

1- هل يوجد فروق دالة إحصائية في مستوى المعارف النظرية والتطبيقية بين المتربصين في التكوين الإقامي والمتمهين أي عن طريق التمهين في تخصص ميكانيك تصليح السيارات وعامل في الميكرومعلوماتية؟

2- هل يوجد فروق دالة إحصائية في حادثة وشمولية محتوى البرنامج النظري لتأهيل المتربص للمهنة الممارسة في كلا نمطي التكوين المهني في تخصص عامل في الميكرومعلوماتية تخصص وميكانيك تصليح السيارات ؟

3- هل يوجد فروق دالة إحصائية في الحجم الساعي الحجم الساعي المخصص للجانبين النظري والتطبيقي لكلا نمطي التكوين المهني في تخصص عامل في الميكرومعلوماتية تخصص و ميكانيك تصليح السيارات ؟

4- هل يوجد فروق دالة إحصائية في مستوى صعوبة الإستيعاب في كلا نمطي التكوين المهني في تخصص ميكانيك السيارات وعامل في الميكرومعلوماتية؟

5- هل يوجد فروق دالة إحصائية على مستوى توفر وحداثة الوسائل البيداغوجية المستخدمة في التكوين للتمهين والتكوين الإقامي تخصص ميكانيك السيارات وعامل في الميكرومعلوماتية ؟

6- هل يوجد فروق دالة إحصائية مستوى تكوين العلاقات الإجتماعية في محيط التكوين وتحتوي على في كلا نمطي التكوين في تخصص ميكانيك السيارات وعامل في الميكرومعلوماتية؟

7- هل يوجد فروق دالة إحصائية الإمتيازات المادية الممنوحة في كلا نمطي التكوين المهني في تخصص ميكانيك تصليح السيارات وعامل في الميكرومعلوماتية ؟

2- فرضيات البحث:

بعد طرح الإشكال نتوقع الفرضيات التالية:

1- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المعارف النظرية والتطبيقية بين المتربصين في التكوين الإقامي والمتمهين في تخصص عامل في الميكرومعلوماتية تخصص و ميكانيك تصليح السيارات .

2- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في حداثه وشمولية محتوى البرنامج النظري لتأهيل المتربص للمهنة الممارسة لكلا نمطي التكوين المهني في تخصص عامل في الميكرومعلوماتية تخصص و ميكانيك تصليح السيارات .

3- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الحجم الساعي الحجم الساعي المخصص للجانبين النظري والتطبيقي لكلا نمطي التكوين المهني في تخصص عامل في الميكرومعلوماتية تخصص و ميكانيك تصليح السيارات

4- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية مستوى صعوبة الإستيعاب في كلا نمطي التكوين المهني في تخصص ميكانيك السيارات وعامل في الميكرومعلوماتية.

5- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية مستوى توفر وحداثه الوسائل البيداغوجية المستخدمة في التكوين للتمهين والتكوين الإقامي تخصص ميكانيك السيارات وعامل في الميكرومعلوماتية.

6- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية مستوى تكوين العلاقات الإجتماعية في محيط التكوين وتحتوي على في كلا نمطي التكوين في تخصص ميكانيك السيارات وعامل في الميكرومعلوماتية.

7- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية الإمتيازات المادية الممنوحة في كلا نمطي التكوين المهني في تخصص ميكانيك تصليح السيارات وعامل في الميكرومعلوماتية .

3- أهمية البحث وهدفه:

إن الدور الهام الذي يلعبه قطاع التكوين والتعليم المهنيين في رفع الإقتصاد الوطني إلى مستوى التطور الحاصل في العالم الذي لا يمكن تجاهله، بحيث أن هذا الحجم الهائل من التكنولوجيات الحديثة والتي مست كل جوانب الحياة،

فأصبح التفكير في رسم إستراتيجية جديدة للتكوين المهني، لسد حاجات السوق الإقتصادية.

وتعدد أنماط التكوين المهني في الجزائر يعد أحد هذه الإجراءات التي سطرت في السنوات الأخيرة، حيث تركز هذه الإستراتيجية على تهيئة اليد العاملة الكفوة القادرة على التحكم في هذه التقنيات والتكنولوجيات الجديدة .

ونظرا لهذا كله كان الإهتمام بهذا القطاع من إنشغالات هذا البحث بحيث رغم هذا التعدد في الأنماط وأهميته إلا أنه من الملاحظ ميدانيا هواجس اختلاف في مستوى التكوين بين نمطي التكوين الإقامي والتمهين وهذا باختلاف نوع البرامج المقدمة والحجم الساعي المخصص للدروس النظرية والتطبيقية لكلا النمطين مما جعل الباحثة تفكر في طرح تساؤل حول تأثير كل هذه العوامل على كفاءة المتربص.

4-تحديد المفاهيم الأساسية لمتغيرات البحث:

1-4. التقييم: L'Evaluation

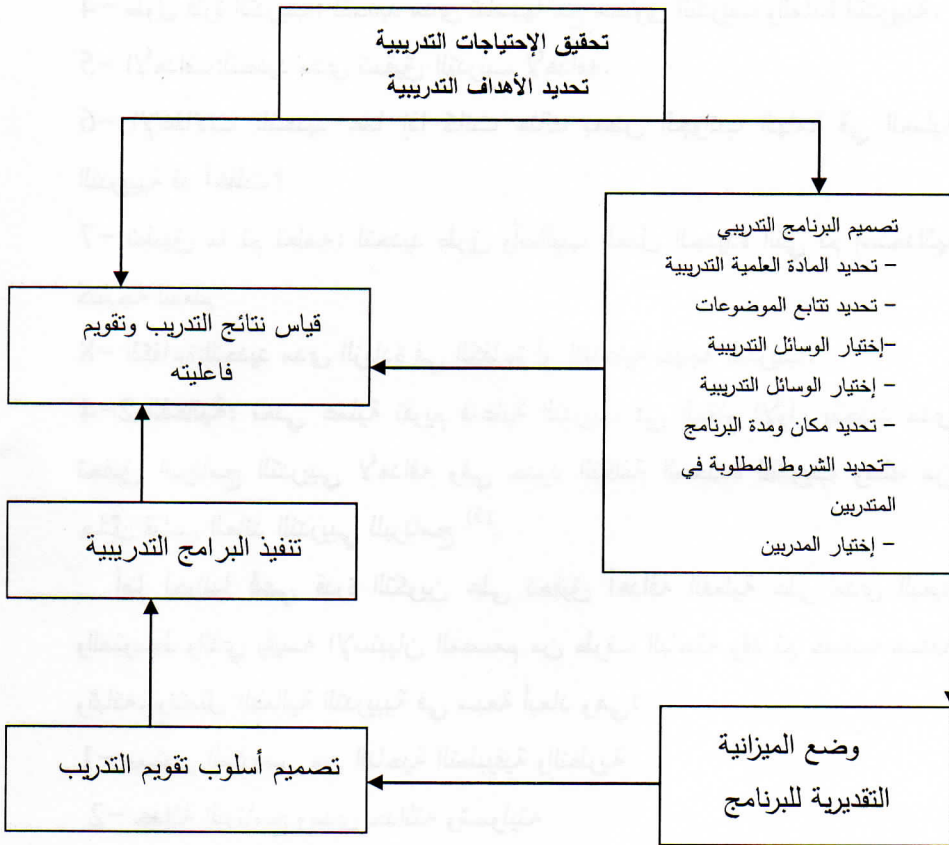
تعني عملية تقييم فاعلية التدريب في المقام الأول بتحديد مدى تحقيق البرنامج التدريبي لأهدافه وفي حدود التكلفة المحددة للتدريب، وذلك من خلال قياس العائد التدريبي للبرنامج⁽²⁾.

غير أن بعض المسؤولين عن التدريب في بعض المنظمات، يجعلون عملية التقييم قاصرة أحيانا على تقييم المدربين أو تقييم مدى رضا المتدربين عن البرنامج التدريبي، وذلك بهدف ترويج البرامج التدريبية تجاريا وجذب أكبر عدد من المتدربين للمنظمة التي تقوم بالتدريب.

وحتى يأتي تقييم فاعلية البرامج التدريبية موضوعيا وشاملا، يتعين أن يهدف التقييم إلى معرفة مدى مساهمة هذه البرامج في تحقيق الأهداف التنظيمية وحل المشكلات التي صممت البرامج التدريبية أساسا من أجلها بطريقة فعالة.

فتقوم التدريب نشاط مستمر ويعد جزءا لا يتجزأ من العملية التدريبية، ولذلك يتعين أن يتم تقييم التدريب طوال كافة مراحله أثناء تنفيذ البرامج التدريبية، وأخيرا تقييم التدريب بعد إنتهاء البرنامج التدريبي.

وهكذا فإن تقويم التدريب ينبغي أن ينصب على البرامج التدريبية والأساليب المستخدمة لتنفيذها وعلى المدربين والمتدربين وعلى إقتصاديات التدريب. وأخيرا على مردوده على مستوى الأداء و ومدى مساهمته في حل المشكلات وتوصيف الحلول الملزمة لها وفقا للشكل التالي⁽³⁾.



شكل رقم (1) يوضح سيرورة تقييم البرامج التدريبية

في ضوء ما سبق يمكن عرض أوجه التدريب الواجب تقييمها بإختصار في النقاط التالية⁽⁴⁾:

1- محتوى التدريب: وعما إذا كان وثيق الصلة بالإحتياجات التدريبية ومواكب لها، وهل يعد أحدث ما هو متوفر؟

2- طريقة التدريب: لتحديد مدى تناسب أساليب التدريب المطبقة سواء بالنسبة للمتدربين أو للموضوع التدريبي.

3- مهارات المدرب: لتحديد مدى قدرته على تقديم المادة التدريبية بطريقة تشجع على التعلم.

4- طول فترة التدريب: لتحديد مدى تناسبها مع محتوى التدريب والمادة التدريبية.

5- الأهداف: لتحديد مدى تحقيق التدريب لأهدافه.

6- الإغفالات: لتحديد عما إذا كانت هناك بعض الجوانب الهامة في العملية التدريبية قد أغفلت؟

7- تطبيق ما تم تعلمه: لتحديد طرق وأساليب العمل الجديدة التي تم إستحداثها كنتيجة للتعلم

8- الكفاءة: لتحديد مدى الزيادة في الكفاءة أو الفاعلية نتيجة التدريب.

4-2. الفعالية: تعني عملية تقويم فاعلية التدريب في المقام الأول بتحديد مدى تحقيق البرنامج التدريبي لأهدافه وفي حدود التكلفة المحددة للتدريب وذلك من خلال قياس العائد التدريبي للبرنامج (5).

أما إجرائيا فهي قدرة التكوين على تحقيق أهدافه الفعلية على مدى البعيد والمتوسط والذي يقيسه الإستبيان المصمم من طرف الباحثة وقد تم حساب صدقه وثباته، وتتمثل الفعالية التدريبية في سبعة أبعاد وهي:

1- مستوى المتربص من الناحية التطبيقية والنظرية

2- حادثة البرنامج ومدى حداثته وشموليته

3- الحجم الساعي المخصص للجانبين النظري والتطبيقي

4- مستوى إستيعاب المتربص

5- مستوى توفر وحدات الوسائل البيداغوجية المستخدمة

6- مستوى تكوين العلاقات الإجتماعية في محيط التكوين

7- الإمتيازات المادية الممنوحة

4-3. التكوين الإقامي الأولي: La formation Résidentielle initiale⁽⁶⁾

وهو نمط من أنماط التكوين المهني يسعى إلى إكتساب تأهيل معين داخل مؤسسة تكوينية للفرد المبتدئ الراغب في التكوين بإستعمال التجهيزات الصناعية أو التعليمية ويدعم هذا التكوين بتريصات في الوسط المهني أي خارج المؤسسة التكوينية⁽²⁾

4-5. التكوين عن طريق التمهين: La formation par l'apprentissage⁽⁷⁾

هو نمط آخر من التكوين المهني يهدف إلى إكتساب تأهيل مهني أولي يسمح بممارسة مهنة ويدعم هذا التكوين بتكوين نظري وتكنولوجي مكمل يقدم في مؤسسات التكوين.

4-6. الكفاءات: Les compétences⁽⁸⁾

هي مجموعة ثابتة من المعارف "le savoir" والمعارف العملية "le savoir-faire" من نماذج سلوكية -conduites- types"

من إجراءات معيارية "procédures standards" وكذا أنماط من التفكير التي نستطيع إستخدامها دون تعلم جديد. وتعرفه الباحثة إجرائيا على أنه مستوى أداء الأعمال التطبيقية (الإنجاز العملي) من حيث الجودة والإتقان في التخصص الممارس .

4-7. عامل في الميكرومعلوماتية: "Micro-Opérateur"

وهو تخصص تعلم تقنيات الإعلام الآلي لمدة 18 شهرا للحصول على شهادة التحكم المهني⁽⁹⁾ .

4-8. ميكانيك تصليح السيارات: Mécanique réparation automobile

وهو تخصص خاص بتعليم تقنيات تصليح مختلف أعطاب السيارات الميكانيكية والإلمام بكل ما يخص بمكونات أجزائها الداخلية⁽¹⁰⁾.

4-9. المتمهنون⁽¹¹⁾: les apprentis

وهم المتربصون المستفيدون من التكوين عن طريق نمط التمهين.

4- 10. الإقاميون⁽¹²⁾ stagiaires résidentielle

وهم المتربصون المستفيدون من التكوين عن طريق نمط التكوين الإقامي الأولي.

4- 11 التخصص: Spécialité⁽¹³⁾

وهو نوع التكوين الممارس ويشمل في هذا البحث تخصص عامل في الميكرومعلوماتية وتخصص ميكانيك تصليح السيارات.

5- الدراسات السابقة:

أ- دراسة مشتركة للأستاذين بوسنة م. والأستاذة زاهي ش. (1995)⁽¹⁴⁾

تناولت الدراسة تكوين مشغلي غرفة مراقبة لمحطة كهربائية عناصر التقييم كان الهدف من هذه الدراسة هو معرفة ما إذا كان التكوين الممنوح لرؤساء المحطات الكهربائية لداخل المدرسة التقنية يمكنهم من اكتساب الكفاءات الضرورية لوضعية العمل وبعد التحليل الكمي والكيفي للبيانات توصل الباحثان إلى ما يلي:

- يوجد فرق بين ملمح رؤساء المحطات عند تخرجهم من المدرسة ومتطلبات منصب عملهم حيث أن مهمة رئيس محطة مهمة معقدة تتطلب من المشتغل استخدام نشاطات معرفية خاصة عند إختيار النسق .

ب- دراسة الأستاذة زاهي شهرزاد والأستاذ بوسنة م. (1993):⁽¹⁵⁾

كانت الدراسة بعنوان التكوين المهني والتكنولوجيا الجديدة حالة الآلة الأدوات ذات التحكم الرقمي وهذه الأخيرة قد أخذتها الباحثة كمثال لتبرز تعقد وضعيات العمل والكفاءات الجديدة التي تتطلبها.

حاولت الباحثة علاج مشكل تكوين المشغلين المكلفين بقيادة سيرورات أتماتيكية في سياق ثقافي مختلف.

وأقيمت الدراسة في مركب السيارات الصناعية بروبية وقد وجدت أن مشكل التصور الذهني مطروح بشكل كبير عند المشغلين على الآلة .

ج- دراسة ميشار "Michard" (1984)

بعنوان تحليل التشخيص المستعمل من طرف رؤساء محطات، والذي ركز على النشاطات المعرفية في وضعية العمل حيث قام بتحليل التشخيص المستعمل من طرف رؤساء الإعلام الآلي لمركز الحسابات وقد تبين من خلال هذا التحليل الذي قام به أن الأخطاء المرتكبة من طرف المشتغلين ترجع إما إلى فجوات أو إلى نقص للتصور الذهني للمشتغلين عن كيفية إشغال النسق وإما إلى عدم تطابق المعلومات المستعملة نحو العمل المطلوب⁽¹⁶⁾.

د-دراسة (علي محيي الدين راشد) (1990)

بعنوان "واقع إعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة وأهم المعوقات من خلال آراء المعلمين"

هدفت الدراسة للوقوف على أهم أسس وأساليب إعداد المعلمين أثناء الخدمة، والكشف عن واقع إعداد المعلمين أثناء الخدمة في مصر من خلال آراء المعلمين بالإضافة إلى التعرف على أهم معوقات برامج الإعداد والتدريب أثناء الخدمة. اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، مستخدماً استبانة من إعداده لاستطلاع رأي المعلمين والمعلمات في موضوع البحث وخلصت الدراسة إلى التوصيات التالية : يجب أن تعد برامج التدريب أثناء الخدمة إعداداً شاملاً متكاملًا، توفير الإمكانيات المادية لتنفيذ مثل هذه البرامج التدريبية، تقويم كل دورة تدريبية تقويماً شاملاً، توفير الحافز المادي المناسب للمعلم لحضور هذه الدورات التدريبية.

هـ- دراسة قام بها قوبان وآخرون (Goblin et al, 1998)

بحثت في إدارة الفعاليات التدريبية، وتم التركيز في هذه الدراسة على الإهتمام بفعالية البرنامج من تخطيط وتصميم وتنفيذ ومتابعة وتقييم، وتمت مناقشة المعارف والمهارات واتجاهات المتدربين ومتطلبات العمل ومحتوى البرنامج وأوصت الدراسة بوضع معايير جديدة للتدريب تتوافق مع الظروف الاجتماعية والإقتصادية للمتدربين في مجتمع الدراسة وتنسيق الجهود المبذولة لتطوير الأساليب والسياسات المتبعة في مجال التدريب.

تعقيب على الدراسات السابقة

بعد استعراض الدراسات السابقة تبين ما يلي:

1- إن عملية التدريب المهني ركن أساسي من أركان التنظيم الفعال.

2- فاعلية برامج تدريب تمثل فاعلية المنظمات.

3- دور الحافز المادي في التدريب الفعال

4- عدم التطابق بين مؤهلات التدريب النظري مع الجانب التطبيقي.

5- توفير الظروف المادية والبشرية والتقنية للعملية التدريبية الفعالة.

6- الدراسة الإستطلاعية:

وتتضمن أهداف الدراسة الإستطلاعية ما يلي:

- العينة (الأفراد الذين تنطبق عليهم البحث)

- إجراءات البحث (الأسس العامة التي يتبعها الباحث عند جمع البيانات)

- الأدوات المستخدمة في جمع البيانات وهو الهدف الأساسي والمهم بحيث تم من خلاله تصميم إستبيان الدراسة الأساسية .

1- التعرف على مختلف مراكز التكوين والتعليم المهني المنتشرة عبر ولاية غليزان عن قرب من خلال إجراء مقابلات أولية مع بعض المسؤولين.

2- التعرف على مختلف أناط التكوين المهني والتخصصات المتوفرة بهذه المراكز.

4- التعرف على طرق التوجيه والتسجيل في هذه التخصصات في الدورتين من الدخول دورة فيفري ودورة سبتمبر.

5- زيارة بعض الورشات والأقسام والإطلاع على الميدان الذي يتابع فيه المتربص تكوينه.

6- زيارة مكتب الإستقبال والإعلام والتوجيه ومقابلة مستشار التوجيه.

7- زيارة مديرية التكوين والتعليم المهنيين وذلك لمعرفة علاقتها بمراكز التكوين بالدرجة الأولى وبالوزارة الوصية بالدرجة الثانية، وكذلك الحصول على بعض البيانات والإحصائيات التي تفيد البحث.

ولقد إنقسمت الفترة الإستطلاعية لموضوع الدراسة إلى مرحلتين، الأولى دامت ما بين 12 أبريل 2005 إلى غاية 10 ماي 2005 ، والثانية دامت ما بين 20 نوفمبر إلى غاية 22 سبتمبر 2005 .

تتكون من مرحلتين:

1- المرحلة الأولى:

تتكون من مرحلتين: الأولى من 12 أبريل إلى 10 ماي 2005، والثانية من 20 نوفمبر إلى 22 سبتمبر 2005. تهدف الأولى إلى التعرف على الواقع الفعلي للمؤسسات التعليمية في المنطقة، والثانية إلى التعرف على آراء وأصوات المهنيين في القطاع.

2- المرحلة الثانية:

تتكون من مرحلتين: الأولى من 12 أبريل إلى 10 ماي 2005، والثانية من 20 نوفمبر إلى 22 سبتمبر 2005. تهدف الأولى إلى التعرف على الواقع الفعلي للمؤسسات التعليمية في المنطقة، والثانية إلى التعرف على آراء وأصوات المهنيين في القطاع.

7- منهج البحث العلمي المستخدم:

إن طبيعة الموضوع هي التي تحدد المنهج الواجب إتباعه دون غيره. ولما كان الهدف من البحث هو معرفة: "فعالية التكوين المهني الإقليمي والتمهين في تخصصي عامل في الميكرومعلوماتية وميكانيك تصليح السيارات " فإنه إستدعى من الباحثة إستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يعرف بأنه عبارة عن أسلوب من أساليب التنظيم الفعالة لمجموعة من الأفكار المتنوعة والهادفة للكشف عن حقيقة تشكل هذه الظاهرة أو تلك⁽¹³⁾. ويعتبر الأكثر إنسجاما مع الطرح المقترح للموضوع .

8- أدوات جمع البيانات:

1-8 الإستبيان:

لقد تم تصميم الإستبيان من طرف الباحثة بعد عدة إجراءات قامت بها ،وهذا إنطلاقا من الدراسة الإستطلاعية والتي تم بها جمع المعلومات اللازمة لتصميم الإستبيان وبعد تطبيقه عدة مرات تم إدخال عليه التعديلات اللازمة حتى أخذ شكله النهائي .

أ- أبعاد الإستبيان :

28 فقرة بالنسبة للإستبيان الموجه إلى متربصي تخصص ميكانيك تصليح السيارات و 28 فقرة موجهة لمتربصي تخصص عامل في الميكرومعلوماتية حيث يشترك التخصصان في جميع الفقرات إلا في الفقرات الخاصة بمواد التخصص التي تختلف فيما بين التخصصين حيث أن مواد تخصص ميكانيك تصليح السيارات تقدر بـ 03 مواد وهي: الرسم، التكنولوجيا، الحساب بالإضافة إلى الأعمال التطبيقية أما تخصص عامل الميكرومعلوماتية يحوي على 04 مواد هي: الملفات، الصيانة، التشريعات، Excel بالإضافة إلى الأعمال التطبيقية. إن الإستبيانين كلاهما يحتويان على المحاور التالية .أنظر جدول رقم (1):

البعد الأول: محتوى المواد النظرية والتطبيقية وتأثيره على مستوى معارف المتربص (البرنامج النظري) في كلاً من نمطي التكوين المهني

البعد الثاني: محتوى البرنامج النظري ومدى حدائته وشموليته من أجل تأهيل المتربص للمهنة الممارسة .

البعد الثالث: كفاية الحجم الساعي المخصص للجانبين النظري والتطبيقي لكلا نمطي التكوين المهني

البعد الرابع: مستوى الصعوبة في إستيعاب مواد الجانب النظري في كلا نمطي التكوين المهني

البعد الخامس: مستوى توفر وحدائـة الوسائل البيداغوجية المستخدمة في التكوين للتمهين والتكوين الإقامي .

البعد السادس: مستوى تكوين العلاقات الإجتماعية في محيط التكوين .

البعد السابع: الإمتيازات المادية الممنوحة في كلا نمطي التكوين المهني

والجدول التالي يبين عدد فقرات كل بعد من أبعاد هذين الإستبيانين:

الأبعاد	عدد فقرات الإستبيان الموجه لمتربصي تخصص ميكانيك تصليح السيارات	عدد فقرات الإستبيان الموجه لمتربصي تخصص عامل في الميكرومعلوماتية
الأول	04	04
الثاني	04	04
الثالث	04	04
الرابع	04	04
الخامس	04	04
السادس	04	04
السابع	04	04
المجموع	28	28

جدول رقم (1) يبين عدد فقرات كل بعد من أبعاد الإستبيان الموجه إلى متربصي تخصص ميكانيك تصليح السيارات وعامل في الميكرومعلوماتية

ب- حساب قيمة الثبات:

- حساب قيمة الثبات بالنسبة للإستبيان الموجه إلى متربصي تخصص ميكانيك السيارات ويتميز المقياس بدرجة ثبات عالية حيث قدر معامل ثبات الإستبيان الموجه حسب معامل ألفا كروباخ بـ : 0.95 .

م- حساب معامل الصدق:

أما عن معامل صدقه فقد تم إستخدام صدق التجانس الداخلي :

أ - حساب صدق الإستبيان الموجه إلى متربصي تخصص ميكانيك السيارات وتم حسابه من خلال حساب معامل إرتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للإستبيان وكانت درجة الإرتباط الكلية تساوي 0.66 وهو دال عند مستوى ($\alpha=0.05$)

9- ميدان وعينة البحث:

9-1- ميدان البحث:

أجري هذا البحث في مراكز التكوين المهني الموجودة على مستوى ولاية غليزان وادي رهيو جديوية، مازونة ، عمي موسى ، زمورة ، يلل، غليزان رقم 1 ، إناث رقم 3 .

9-2-عينة البحث ومواصفاتها:

تم تطبيق الاستبيانين على عينة مكونة من 240 متربصا يتوزعون على نمطي التكوين المهني التمهين والإقامي بالتساوي .

- بالنسبة لنمط التكوين الإقامي:

كما يبين الجدول رقم (2) أدناه والذي يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغيري التخصص والجنس في نمط الإقامي حيث بلغ عدد الذكور 91 بنسبة 75.83 في المئة من حجم العينة و 29 أنثى بنسبة 24.16 في المئة، هذه الزيادة في تمثيل الذكور لم تكن مقصودة وإنما قد تعود إلى طبيعة التخصصات المختارة والتي تقتصر على العنصر الذكري دون العنصر الأنثوي كتخصص ميكانيك تصليح السيارات لإعتبارات ثقافية وإجتماعية .

المجموع	%	إناث	%	ذكور	
60	24.16	29	25.83	31	إعلام آلي
60	00	00	50	60	ميكانيك تصليح السيارات
120	24.16	29	75.83	91	المجموع

جدول رقم(02) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغيري التخصص والجنس في نمط التكوين الإقامي

ونفس الملاحظة لنفس الأسباب نجدها عند المتمهين حيث نجد أن عدد الذكور بلغ 88 ذكرا أي بنسبة 73.33 في المئة حيث تواجد أكبر نسبة من الذكور في تخصص ميكانيك تصليح السيارات التي غابت عنها فئة الإناث بصفة مطلقة وهذا مما جعل نسبة تواجد الذكور بصفة كبيرة عن نسبة الإناث وبلغ عدد الإناث 32 أي بنسبة 26.66 في المئة كما هو موضح في الجدول رقم (03) أدناه.

المجموع	%	إناث	%	ذكور	
60	26.66	32	23.33	28	إعلام آلي
60	00	00	50	60	ميكانيك تصليح السيارات
120	26.66	32	73.33	88	المجموع

جدول رقم(03) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغيري التخصص والجنس في نمط التمهين.

الجنس الفئات	ذكور		إناث		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%
19-16 سنة	66	27.6	28	11.66	94	39.16
21-19 سنة	51	21.25	15	06.25	66	27.5
23-21 سنة	38	15.83	10	04.16	48	20
28-23 سنة	24	10	08	03.33	32	13.33
المجموع	179	74.58	61	25.41	240	100

جدول رقم (04) يبين توزيع العينة حسب فئات الأعمار في نمط التمهين والتكوين الإقامي كما هو موضح في الجدول رقم (04) نلاحظ أن النسبة الأكبر من المتربصين تتركز في الفئة الأولى أي ما بين (16 - 19 سنة) بمجموع 94 فردا وهذا بنسبة 39.16 في المئة وهذا بإعتبار أن الأغلبية من المتربصين من ذوي مستوى التاسعة أساسي وبالتالي يتوقفون عند سن نهاية الدراسة على الأقل يساوي أو يفوق سن 16 سنة ، مقابل نسبة أقل

في فئة (19-21 سنة) حيث بلغ عدد ها 66 فردا أي بنسبة 27.5 في المئة وتتضاعف النسبة كلما زاد سن الأفراد حيث تصل أقل نسبة في فئة التي سنها تقع في ما بين (23-28 سنة) بمجموع يقدر بـ 32 ونسبة 13.33 في المئة.

المستوى الجنس	التاسعة أساسي		أولى ثانوي		الثانية ثانوي		الثالثة ثانوي		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
ذكور	88	36.66	16	06.66	08	03.33	04	1.66	179	74.58
إناث	92	38.33	24	10	04	01.66	04	1.66	61	25.41
المجموع	100	75	40	16.66	12	05	08	03.33	240	100

جدول رقم (05) توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب المستوى الدراسي. وكما يظهر في الجدول أعلاه رقم (05) أن أغلبية أفراد العينة تتموقع في الفئة ذات مستوى التاسعة أساسي حيث نجد أن عدد المتربصين بلغ 180 متربص أي

بنسبة مئوية 75 في المئة وهي نسبة مرتفعة بالمقارنة مع عدد المترشحين الذين يحملون مستوى الأولى ثانوي والبالغ عددهم 40 متربصا بنسبة مئوية بلغت 16.66 في المئة ونجد هذه النسبة تقل في من يحملون مستوى الثانيتو الثالثة ثانوي بنسبة 05 في المئة و3.33 في المئة على التوالي وقد يعود هذا التفاوت في النسب إلى أن إختيار المتدربين على أساس المستوى الدراسي شرط قانوني لممارسة هذا التخصص أي مستوى السنة التاسعة فما فوق وبإعتبار أن معظم المتدربين يغادرون مقاعد الدراسة في هذا المستوى.

10- عرض وتحليل ومناقشة نتائج البحث:

الأبعاد	كا ²	مستوى الدلالة	الدلالة
الأول	17.5	0.05	دالة
الثاني	7.99		دالة
الثالث	17.19		دالة
الرابع	8.59		دالة
الخامس	10.56		دالة
السادس	14.85		دالة
السابع	12.98		دالة

جدول رقم (06) يمثل حساب قيمة كا² بالنسبة لكل بعد من أبعاد الاستبيان البعد الأول: نجد أن كا² تساوي 17.5 وهي دالة أي أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتمهين والإقاميين في محتوى المواد النظرية، لصالح الإقاميين والتطبيقية لصالح المتمهين، والتي تسمح لهم برفع من مستوى معارف المتربص بصفة جيدة. وهذا لأن النتائج التي توصلنا تظهر الفروق في الجانب التطبيقي حيث وجد المتمهون مستواهم تحسن عن سابقه، بعكس الإقاميون الذين لم يحقق لديهم هذا التحسن بنفس الدرجة على مستوى معارفهم في المواد النظرية. وقد توافقت نتائج هذه الدراسة مع ماتوصل إليه بوسنة و الأستاذة زاهي (1995) حيث توصلوا إلى وجود فرق بين ملمح رؤساء المحطات عند تخرجهم من المدرسة

ومتطلبات منصب عملهم، لأن مهمة رئيس محطة مهمة معقدة تتطلب من المشتغل إستخدام نشاطات معرفية خاصة عند إنهيار النسق.

لقد تعقدت تقنيات الحياة العصرية وزادت حاجة تعلم هذه التقنيات إلى التطبيق والممارسة، ويجب أن يكون التطبيق على عمليات مختلفة ومتنوعة وخاصة تلك التي يمكن أن تصادف المتكون في حياته العملية⁽¹⁷⁾. وبالتالي هذا أن الفرضية قد تحققت.

البعد الثاني: نجد أن كا² تساوي 7.99 وهي دالة أي أنه يوجد يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في حادثة وشمولية محتوى البرنامج النظري لتأهيل المتربص للمهنة الممارسة لكلا نمطي التكوين المهني.

أي أنه يوجد إتفاق على أن المتمننون والإقاميون بصفة عامة على أن البرنامج النظري غير حديث، وأنه لا يتوفر على كل المعلومات التي يحتاجونها لممارسة المهنة التي يتكونون من أجلها بصفة جيدة وجاءت الفروق لصالح المتربصين الإقاميين .

"في التعلم، إذ يمكن Feed-back حيث يساعد التكوين التطبيقي على إستغلال التغذية الرجعية "

من ملاحظة أثر الأداء و التعرف على الأخطاء و تصحيحها ، كما يؤدي إلى إسهام أكبر عدد من الحواس في عملية التعلم خاصة اللمس والبصر ، وهذا ما يجعل المعلومات ترسخ في ذهن المتكون⁽¹⁸⁾.

فالبرامج التعليمية والتدريبية التي صممت على أن تزود المتدرب بمهارات معينة، تؤهل المتدرب لمهنة معينة تتغير إحتياجاتها بصورة سريعة ومستمرة، فعندما ينهي الشاب مرحلته الدراسية يفاجأ بإحتياجات التي أعد لها تختلف تماما عما درسه حتى ولو كان عمليا⁽¹⁹⁾.

ففي دراسة قام بها قوبلان وآخرون (Goblin et al, 1998) بحثت في إدارة الفعاليات التدريبية، وتم التركيز في هذه الدراسة على الإهتمام بفعالية البرنامج من تخطيط وتصميم وتنفيذ ومتابعة وتقييم، وتمت مناقشة المعارف والمهارات وإتجاهات المتدربين ومتطلبات العمل ومحتوى البرنامج، وأوصت الدراسة بوضع

معايير جديدة للتدريب تتوافق مع الظروف الاجتماعية والإقتصادية للمتدربين في مجتمع الدراسة، وتنسيق الجهود المبذولة لتطوير الأساليب والسياسات المتبعة في مجال التدريب.

فمستوى التعليم العام يكون أعلى مع حضور عدد أكبر من المتعلمين لبرامج التدريب، وسيكون الارتباط أقوى مع وجود قطاع إقتصادي عام قوي يقوم بتوفير الأعمال، ويتم التخطيط للتدريب كاستجابة لطلبات التوظيف، والبرامج لديها قدرة أكبر في تعديل المتطلبات المتغيرة لسوق العمل. ومعنى هذا أن الفرضية الثانية قد تحققت.

البعد الثالث: نجد أن χ^2 تساوي 17.19 وهي دالة أي أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الحجم الساعي المخصص للجانبين النظري والتطبيقي لكلا نمطي التكوين المهني وجاءت الفروق لصالح الإقاميين وهذا ما ذهبت إليه دراسة سابقة حيث توصلت الباحثة أثناء تحليلها لنتائج دراستها إلى أن نسبة 19.64 % من المتكونين ترى أن التكوين الكامل ناتج عن مدة التكوين الكافية، لأن فترة التكوين هذه يتوقف عليها إتمام المقرر وبالتالي الإلمام بجميع جوانب التخصص⁽²⁰⁾.

فمن العوامل التي تؤثر على فعالية التدريب مدى توزيع الفترات الزمنية للتدريب خلال موسم معين، فالتوزيع الفعال لفترات التدريب يختلف وفقا لطبيعة ودرجة تعقيد العمل موضوع التدريب، إلا أنه قد وجد في حالات كثيرة أن التدريب على فترات زمنية قصيرة وغير متباعدة، يساعد على التدريب السريع والقدرة على التذكر المستمر للمواد التي تم التدريب عليها، هذا يعني أن الفرضية الثالثة قد تحققت.

البعد الرابع: نجد أن χ^2 تساوي 8.59 وهي دالة أي أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية مستوى صعوبة الإستيعاب في كلا نمطي التكوين المهني في تخصص لصالح الإقاميين، وأن هذا التكوين غير كاف على إكتساب المترشحين للخبرة العملية الكافية في ميدان العمل وقد يعود ذلك إلى السبب الذي ذكرناه سابقا وهو قلة الحجم الزمني للتطبيق الميداني إذ بلغ الترتيب مدته شهرا واحدا بالنسبة للإقاميين⁽²¹⁾ وهي مدة غير كافية. هذا يعني أن الفرضية الرابعة قد تحققت .

البعد الخامس: نجد أن χ^2 تساوي 10.56 وهي دالة أي أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية مستوى توفر وحداثة الوسائل البيداغوجية المستخدمة في التكوين للمتدربين والتكوين الإقامي وهو ما يفسر عدم ملائمة مخرجات التكوين المهني لسوق العمل، فتوفر الإمكانيات والوسائل لها دور في العملية التكوينية خاصة إذا كانت مساهمة للتطورات التكنولوجية الحديثة.

وهذا ما تدعمه دراسة للأستاذة بوزيان بختة⁽²²⁾ حيث توصلت من خلال تحليلها لنتائج دراستها إلى أن قابلية تحقيق أهداف التكوين تبقى بعيدة عن ما هو مسطر وذلك راجع إلى نقص الإمكانيات والوسائل المادية، فهذه النتيجة تعكس ما توصلت إليه دراسة (علي محيي الدين راشد، 1990) والتي توصلت إلى توفير الإمكانيات المادية للعملية التدريبية الفعالة.

ومعنى هذا أن الفرضية الثانية قد تحققت .

البعد السادس: نجد أن χ^2 تساوي 14.85 وهي دالة أي أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية مستوى تكوين العلاقات الاجتماعية في محيط التكوين وتحتوي على في كلا نمطي التكوين لصالح المتدربين.

"ويعتبر سلوك الجماعة من المجالات التي شغلت إهتمام الكثير من العلماء والباحثين في علم الاجتماع وعلم النفس وكذلك السلوك التنظيمي وذلك بغرض فهم وتفسير هذا السلوك ومحاولة التنبؤ فيه لما له من أهمية كبيرة في التأثير على كل من أداء الفرد والأداء الكلي للتنظيم⁽²³⁾

"حيث أسفرت دراسة لمعهد البحوث الاجتماعية بجامعة متشجان" أن الجماعة التي يسود بينها التعاون والولاء والشعور بالفخر الجماعي والإعتزاز تكون أكثر إنتاجاً، وذلك لأنهم يتعاونون ويساعد بعضهم البعض في إنجاز العمل⁽²⁴⁾.

ومعنى هذا أن الفرضية السادسة قد تحققت.

البعد السابع: نجد أن χ^2 تساوي 12.98 وهي غير دالة أي أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية الإمتيازات المادية الممنوحة في كلا نمطي التكوين المهني لصالح المتدربين حيث أنه يتقاضون أجره شهرية بينما لا يحصل الإقاميون على أية مزايا مادية، ومعنى هذا أن الفرضية السابعة قد تحققت.

فمن المبادئ الهامة التي تسهل عملية التعلم مبدأ المكافأة أو التعزيز، أي إستثارة المتعلم وتشجيعه نتيجة لجهوده الناجحة، وقد يكون التعزيز في شكل مكافأة مالية أو في شكل إعتراف المؤسسة بالمتدرب أو في شكل إحساسه بالنجاح في تحقيق أهدافه. (25)

11-الإستنتاج:

لقد كشفت هذه الدراسة على أن المتمهين يتفوقون على الإقاميين في الجانب التطبيقي، ويبقى تفوق الإقاميين في الجانب النظري في تخصص ميكانيك تصليح السيارات، وهذا التباين في الفروق لا يلاحظ بشكل واضح في تخصص عامل في الميكرومعلوماتية، ويتأثر هذا الفرق بالحجم الساعي المخصص لتعليم المواد النظرية بالنسبة لنمط التمهين، حيث أنه يعاني من نقص عدد الساعات المخصصة أسبوعيا لتعليم الجانب النظري في هذا النمط مما يصعب عليه إستيعابها بينما يبرز مستوى المتمهين في الجانب التطبيقي، وقد يفسر ذلك لتوفر الوسائل الحديثة، مما قد يزيد من مهارتهم في أداء عملية التكوين بصورة ناجحة من جهة، ومن جهة أخرى إحتكاكهم بسوق العمل وبالمجتمع يوفر لهم فرص تعلم طرق التعامل مع الزبائن وعقد علاقات إجتماعية في إطار العمل بعكس الإقاميين الذين يبقون بعيدين عن فرص الإحتكاك الإجتماعي هذا فضلا عن حرمانهم من منح مالية تشجعهم على ممارسة المهنة كالتي هي عند المتمهين.

خاتمة:

لقد وفرت الدولة هياكل كبرى وتجهيزات ووسائل ضخمة من قبل السلطة الوصية على قطاع التكوين وهذا في إطار الانعاش الاقتصادي والاجتماعي ومتطلبات العولمة ومتغيرات العصر التي تفرض علينا رسم استراتيجية ملائمة، ومسايرة لهذه التطورات مما انعكس ايجابيا على إقبال الشباب على طلب التكوين في جميع التخصصات وخاصة التخصصات التي أدرجت حديثا، مثل تخصص عامل في الميكرومعلوماتية بالإضافة إلى التخصصات الموجودة سابقا والتي طرأت عليها تطورات بتقنيات حديثة كميكانيك تصليح السيارات، و أصبح كل نمط من أنماط التكوين يسترعي إنتباه كل فرد ولكن ليست بنفس الفعالية، حيث

توصلت نتائج الدراسة أن الفرق في إكتساب المؤهلات النظرية تظهر بالخصوص في تخصص ميكانيك تصليح السيارات فالبرغم من توفير الأساتذة والبرامج لهذا النمط إلا أن فعاليته ناقصة من ناحية إكتساب المترشحين للجانب النظري في هذا التخصص وهذا راجع لعدة عوامل يمكن للباحث أن يستمر في البحث عنها إمتدادا لهذا البحث ولكن من الناحية التطبيقية، فاكتساب المتمهين متقارب. معنى هذا أن الجانب النظري ناقص بالنسبة للمتمهين في ميكانيك تصليح السيارات في كل المواد النظرية.

ونظرا لمستوى المكونين في تخصص الاعلام الآلي فإننا لم نلتصم فرقا كبيرا من ناحية النظرية فبحكم مستوى المكونين "أغلبهم جامعيين" فإننا لا نلاحظ فرقا كبيرا من الناحية النظرية أما من الناحية التطبيقية فنجد أن هناك فروقا في مستوى المترشحين في كلا نمطي التكوين المهني وهذا في تخصص ميكانيك تصليح السيارات بينما يتفوق المتمهون في مستوى بناء علاقات العمل وهذا حسب نتائج هذه الدراسة.

الإقتراحات

إن المتربص هو محور العملية التكوينية، وتوجيه العناية الكاملة به هي من العناية بقطاع التكوين المهني ككل، ولكي نصل بالمتربص إلى مستوى أهداف التكوين المهني المسطرة لأي عملية تكوينية لا بد من ضمان السير العادي لهذه العملية، وتوفير كل الشروط لإنجاحها وذلك بما يلي:

- إعادة تصميم البرامج النظرية الحالية بما تتماشى والتقنيات التكنولوجية الحديثة من جهة ومتطلبات السوق الإقتصادية من جهة أخرى وذلك من خلال عقد لجان خاصة من الخبراء في القطاع وأساتذة التكوين المهني ذوي الكفاءة العالية لإعادة النظر في نوعية البرامج التكوينية النظرية والتطبيقية وإعادة تصميمها بما يتوافق مع هذه التغيرات وتكنولوجيات حديثة المستوى حيث أن كثيرا من البرامج مازالت على حالها منذ سنين ولم تتغير في مضمونها.

- إعادة النظر في التنظيم البيداغوجي للتمهين بتكثيف أكبر وقت ممكن من الحجم الساعي للدروس النظرية وتمديد مدة التكوين الإجمالية.

- إعادة تكوين الأساتذة المكونين في بعض التخصصات ذات تقنيات حديثة والتي تتطلب مهارات عالية بمساعدة من خبراء من الدول المتقدمة إضافة إلى التكوين البيداغوجي ونشير إلى أنه بالرغم من أن هذا التكوين قد إستفاد منه أغلبية الأساتذة إلا أنه يبقى بعيدا عن المستوى المنتظر منه.

قائمة المراجع:

- 1- بوفلجة غياث، الأسس النفسية للتكوين ومناهجه. جامعة وهران، 1984، ص.96
- 2- ليسلي راي، كيفية قياس فاعلية التدريب. (ت:حمزة سر الخاتم حمزة)، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، 2001، ص 15، 16.
- 3- عطية حسين أفندي، قياس فاعلية التدريب "الأهمية-الصعوبات-العناصر والمكونات"، بحث مقدم إلى ندوة ترشيد العملية التدريبية بالإدارة العامة للشرطة، أبو ظبي، المجلد الأول، 1994، ص 6.
- 4- ليسلي راي، المرجع السابق، ص 27.
- 5- نفس المرجع، ص 17 ص 18.
- 6- وزارة التكوين والتعليم المهنيين، "مدونة الشعب المهنية"، ط 1، 2001، ص21.
- 7- نفس المرجع، ص22.
- 8- De monmollin,M, **L'intelligence de la tache ; élément d'ergonomie cognitive.** ed ,peter lang-Berne.(1984), p 118
- 9- وزارة التكوين والتعليم المهنيين، المرجع السابق، ص22
- 10- نفس المرجع ، ص22.
- 11- نفس المرجع، ص23.
- 12- نفس المرجع، ص23.
- 13- وزارة التكوين المهني، "الكتاب البيداغوجي للنائب التقني والبيداغوجي". 1996، ص29.

14-Boussena.M & Zahi.C : **La Formation des Opérateurs de la salle de contrôle d'une centrale électrique** : éléments d'évaluation, annales de l'université d'Alger.n° speciale (1995) p 204

15-ZAHLI.C : **Formation Professionnelle et nouvelles technologies**:le cas de la machine outil a commande numérique.psychologie n°3 Alger.(1993) p .155

16-Spearandio J.C : les méthodes d'analyse du travail en psychologie ergonomique ; la Recherche en psychologie (domaines et méthodes) bordas,parie (1991).

17- غياث بوفلجة، نفس المرجع، ص 30-31.

18- غياث بوفلجة، نفس المرجع، ص 30.

19- يوسف عيسر حسن الصابري، قياس العائد التدريبي، ورقة عمل مقدمة لندوة ترشيد العملية التدريبية، الإدارة العامة للشرطة، المجلد الأول، أبو ظبي، 1994، ص 1.

20- سعيد صبرينة، خيار رقية، واقع التكوين المهني في مدينة بسكرة، المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني نموذجاً، مذكرة ليسانس في علم الاجتماع الحضري، قسم علم الاجتماع، جامعة بسكرة، 2001/2000، ص 128.

21- وزارة التكوين والتعليم المهنيين، المرجع السابق، ص 3.

22- بوزيان بختة، ملخص دراسة ميدانية حول التكوين المهني وعالم الشغل، وهران، 1999، ص 03.

23- جمال الدين محمد المرسي، ثابت عبد الرحمان إدريس، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000 ص 143.

24- عبد الرحمان عيسوي، علم النفس والإنتاج، الجزء الأول، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003. ص 76.

25- عبد الرحمان عيسوي، علم النفس والإنتاج، الجزء الثاني، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003. ص 123.