

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

مقدمة :

أصبحت خاصية عدم الموائمة بين مخرجات التدريب المهني وسوق العمل ظاهرة ملحوظة في البلدان العربية عامة والسودان خاصة وهي تزداد خطورة وإتساعاً، فهذه الظاهرة تمثل أوجه خلل عديدة تضافرت فولدت أثراً اقتصادياً واجتماعياً ونفسية وبرزت الآثار في بطالة متزايدة وإنتاجية منخفضة مما جعل معضلة الفقر تبرز على السطح بين فئة الشباب، وأصبحت هذه الظاهرة مركبة وكثيرة التعقيد فجانب منها يتعلق بمناهج التعليم والتدريب المهني من حيث المحتوى وطرق ووسائل التدريب فهي مناهج في الغالب جامدة تتغير ببطئ مع سرعة تغير إحتياجات التنمية وأسواق العمل، وهي بذلك بعيدة عن المقارنة مع المستويات المهارية الدولية والتي أصبحت ضرورية في عالم المنافسة والإفتاح في الأسواق (عبد الستار، 2011: 2).

وعلى ضوء هذه المعطيات يواجه خريجو التعليم والتدريب المهني مشكلة نفسية هي عدم إدراكهم لمفهوم الذات المتمثل في اختيار مهنة المستقبل، والواقع أن الفرد يختار مهنة المستقبل نتيجة لمجموعة من العوامل والدوافع الشخصية والبيئية والاجتماعية والاقتصادية، وقد تكون هذه العوامل والدوافع رافقت الفرد منذ سن مبكرة وتفاعلت مع بعضها عبر سنوات العمر فشكلت دافعية لدى الفرد لإختيار مهنة معينة يستطيع من خلالها إشباع حاجاته، ومن أبرز هذه العوامل والدوافع التي تدخل بشكل أو بآخر في اتخاذ قرار بشأن مهنة المستقبل هي القدرات العقلية، الصفات الشخصية، الميول، ومفهوم الذات (أبوسيل، 1998: 44).

ومفهوم الذات كما يستخدمه الأدباء المتخصصون هو مجموعة من العمليات التأملية التي يستدل عنها بواسطة سلوك ملحوظ أو ظاهرة ما، وعن طريق هذا التعريف الشكلي يكون مفهوم الذات بمثابة تقييم الشخص لنفسه ككل من حيث مظهره وخلفيته وأصوله وكذلك قدراته ووسائله واتجاهاته وشعوره حتى يبلغ ذلك ذروته فتصبح قوة موجهة لسلوكه (لابين، 1986: 18).

وتعمل معرفة الذات على زيادة الدقة في إختيار الفرد لمهنته وتعرف معرفة الذات بأنها قدرة الفرد على إجراء تمايز بين البيئات المهنية المحتملة إستناداً على خصائصه الشخصية ومقدار المعلومات التي يدركها عن نفسه (الداهري، 2005: 61).

ويعتقد الباحثون أن الوعي بمفهوم الذات المهني " Vocational Self-concept " يعتبر عنصراً هاماً في الوعي بالذات، فالفرد مثلاً يجب أن يتصور مهنة التدريس على أنها مناسبة لذاته قبل أن يختارها كمهنة (زهران، 1998: 101).

وبالتالي فإن المتدرب في التدريب المهني يتأثر بمدى وعيه بذاته المهنية، ومدى توافقه وتجانسه مع ذاته ومع الآخرين ومع متطلبات هذه المهنة، فمهنته التي يكتسبها من التدريب المهني مهنة إنسانية اجتماعية، وهي مهنة اتصال وتفاعل بين المدرب والمتدرب، تظهر فيها ذاتية المتدرب وشخصيته، فسمات المدرب ومزاجه الشخصي وطريقة تفكيره تنعكس سلباً أو إيجاباً على أداء المتدرب المهني والذي ينعكس بدوره على نجاحه في عمله ولا يمكن للمتدرب أن يعي ذاته المهنية بمعزلٍ عن البيئة المهنية للتدريب المهني وعن الخصائص الشخصية له حيث يفترض جون هولاند أن في اختيار الفرد للمهنة تعبيراً عن شخصيته، إذ تعبر الاهتمامات المهنية عن شخصية الفرد في العمل (عبد الحميد، 183:2004) وبالتالي ينعكس مفهوم الذات على إنخفاض معدل البطالة ومن ثم إنحسار معضلة الفقر التي تعد مشكلة لها أثارها على المستوى الإجماعي والسياسي والأمني والنفسي باعتبارها ترتبط بانقطاع الدخل ومن ثم صعوبة الحياة نتيجة العجز عن تلبية الحاجات الإنسانية الضرورية مما يترتب عليه الجنوح الى الجرائم الإجتماعية والعنف والإرهاب وجرائم الآداب، وإنتشار مصادر الدخل غير المشروعة التي تعتبر ذات إغراء مرتفع للضائعين من الشباب المتعطلين عن العمل على جميع المستويات فضلاً عن الإحساس النفسي السيء بالفقر.

ومن هذا المبدأ كان إهتمام الباحثة بدراسة مخرجات التدريب المهني وعلاقتها بمفهوم الذات لدى الشباب بمراكز التدريب المهني ومهارات الأعمال بولاية الخرطوم حيث تعمل الباحثة كمشرف شؤون الطلاب (المتدربين) بأحد المراكز وعدد هذه المراكز أربعة في كل من جبل أولياء (مايو، الصناعات)، كرري (الثورة الإسكان الحارة 76)، بحري (الحلفايا)، شرق النيل (الحاج يوسف).

مشكلة البحث:

قامت الدولة بإنشاء مراكز التدريب المهني ومهارات الأعمال بولاية الخرطوم كما تم ذكره آنفاً بهدف الحد من الظواهر السالبة في المجتمع (الفقر والبطالة)، وهما ظاهرتان يترتب عليهما مظاهر سلبية خطيرة أهمها السرقة. ومن خلال عمل الباحثة كمشرف شؤون الطلاب بمركز كرري ومن خلال معاشتها هموم الشباب المتدربين وجدت أن هؤلاء الشباب ينقصهم مفهوم ذواتهم قبل الإلتحاق بمراكز التدريب المهني، وعند الإلتحاق لاحظت الفرحة على أوجه هؤلاء المتدربين بهذه المراكز بأمل تغيير الواقع للأفضل، فأرادت أن تتحقق من هل أن هذه المراكز الجديدة أدت الغرض الذي أنشأت من أجله (تحقيق مفهوم الذات) وتتمثل مشكلة البحث في التساؤلات الآتية:

1. ماهي السمة العامة المميزة لمخرجات التدريب المهني بمراكز التدريب المهني؟
2. ماهي السمة العامة لمفهوم الذات لدى الشباب بمراكز التدريب المهني؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية بين مخرجات التدريب المهني ومفهوم الذات للشباب؟
4. هل توجد فروق في مفهوم الذات لدى الشباب تعزى لمتغير التخصص؟

5. هل توجد فروق في مخرجات التدريب المهني تبعاً للمستوى الاكاديمي؟

6. هل توجد فروق في مفهوم الذات للشباب تبعاً للمستوى الاكاديمي؟

أهمية البحث:

1- من خلال عمل الباحثة بأحد مراكز التدريب المهني لاحظت أهمية هذا الجانب وإنعكاسه على

إنخراط الشباب في العمل بجد وحماس وثقة

2- كما لاحظت الباحثة إفتقار شريحة الشباب من العمالة الماهرة التي تتطلبها مشاريع التنمية

المختلفة وحاجات التطور في المجالات الخدمية والصناعية والزراعية حيث يعتبر التدريب المهني

الرافد الأساسي في تغذية سوق العمل بالعمالة الماهرة المدربة فنياً وفكرياً لتسهم في حركة البناء

والنهوض الإقتصادي والإجتماعي للأوطان .

وعليه تتمثل أهمية هذا البحث في جانبين هما:

أولاً: الجانب النظري:

1. الحاجة الماسة الى وجود مخرجات تدريب مهني متميزة وفق متطلبات سوق العمل محلياً وإقليمياً

وذلك عن طريق تحقيق مفهوم الذات المهنية للطلاب المتدربين.

2. يعتبر البحث إضافة للمكتبة بمفاهيم جديدة عن مخرجات التدريب المهني.

ثانياً: الجانب التطبيقي:

1. تأمل الباحثة أن يخرج البحث بنتائج تساعد في إعداد كادر بشري مدرّب ومؤهل يمكنه المشاركة

بفعالية في كل برامج ومشاريع الدولة التنموية للحد من ظاهرتي الفقر والبطالة (إعداد مخرجات

مدركة لذاتها المهنية ومتوافقة مع متطلبات سوق العمل).

2. كما تأمل الباحثة أن تساهم مخرجات التدريب المهني في زيادة ثقة المتدربين في أنفسهم وإكتسابهم

الرضا الوظيفي في المستقبل وبالتالي تفاعلهم الإيجابي مع الذين يعملون معهم.

أهداف البحث:

تتمثل اهداف البحث في التعرف علي الاتي :

1. معرفة السمة العامة المميزة لمخرجات التدريب المهني بمركز التدريب المهني للشباب؟

2. التحقق من السمة العامة لمفهوم الذات لدى الشباب بمراكز التدريب المهني.

3. معرفة العلاقة الارتباطية بين مخرجات التدريب المهني ومفهوم الذات للشباب بمركز كرري

للتدريب المهني.

4. الكشف عن الفروق في مفهوم الذات لدى الشباب التي تعزى لإختلاف التخصص بمركز كرري

للتدريب المهني.

5. معرفة الفروق في مخرجات التدريب المهني تبعاً للمستوى الأكاديمي بمركز كرري للتدريب المهني.

6. التحقق من الفروق في مفهوم الذات للشباب تبعاً للمستوى الأكاديمي بمركز كررى للتدريب المهني.
فروض البحث:

تقوم فروض البحث بالاجابة علي تساؤلات مشكلة البحث والفروض هي:

1. تتسم مخرجات التدريب المهني بمركز التدريب المهني للشباب بالارتفاع.
2. يتسم مفهوم الذات لدى الشباب بمراكز التدريب المهني بالارتفاع.
3. توجد علاقة ارتباطية بين مخرجات التدريب المهني ومفهوم الذات للشباب.
4. توجد فروق في مفهوم الذات لدي الشباب تعزى لإختلاف التخصص.
5. توجد فروق في مخرجات التدريب المهني تبعاً للمستوى الأكاديمي.
6. توجد فروق في مفهوم الذات للشباب تبعاً للمستوى الأكاديمي.

حدود البحث الدراسة:

- أ/ الحدود الزمانية: الفترة الدراسية من عام 2015م إلى 2016م.
ب/ الحدود المكانية: مراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم، (نموذج مركز كررى).

مصطلحات البحث:

1/ مخرجات التدريب المهني اصطلاحاً:

وهي القيمة المضافة لعملية التعليم والتدريب من المعارف والمهارات التي يكتسبها الفرد نتيجة لعملية التدريب (خالد، 2003: 23).

التعريف الاجرائي:

هو مجموعة الدرجات التي يتحصل عليها المفحوص في مقياس مخرجات التدريب المهني.

2/ مفهوم الذات اصطلاحاً:

هو تصور الفرد لقدراته الاجتماعية والعقلية والانفعالية والجسمية، وهو ما نطلق عليه مفهوم الذات في أفكار الفرد الذاتية المحددة الأبعاد من العناصر المختلفة تكوينته الداخلية والخارجية، وتشمل هذه العناصر التصورات والمدركات التي تحدد خصائص الذات، كما تنعكس إجرائياً في وصف الفرد لذاته كما يتصورها هو (الظاهر، 2004: 46).

3/ التعريف الاجرائي لمفهوم الذات:

هو مجموعة الدرجات التي يتحصل عليها المفحوص في مقياس مفهوم الذات.

4/ المتدربون:

هو مصطلح يطلق على الطلاب المتدربون بمركز التدريب المهني ومهارات الاعمال-كررى الذين يتلقون تدريباً نظرياً وعملياً بتخصصاتهم المختلفة وهي (الكهرياء ، المبانى ، اللحام ، السباكة ، الطلاء والديكور ، النجارة ، الجلود) (دليل قبول مراكز التدريب المهني، 2015 : 10).

5/ مراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم:

هي تلك المؤسسات التي يتم فيها تدريب الطلاب على المهن الفنية المختلفة ويشمل مشروع التدريب المهني ومهارات الأعمال على أربعة مراكز جديدة وهي مركز التدريب المهني كرري، الحلفايا، الحاج يوسف وجبل الأولياء (دليل قبول مراكز التدريب المهني ، 2015 : 8).

الفصل الثانی

الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثانى

الإطار النظرى والدراسات السابقة

المبحث الأول

مخرجات التدريب المهني

تمهيد:

ستتناول الباحثة فى هذا الفصل مخرجات التدريب المهني وتعريف التدريب ومفهومه وأهميته ، وإن الهدف الرئيسى من وجود مراكز التدريب المهني فى السودان هو تطوير معارف وقدرات وإتجاهات الشباب، وإعدادهم إعداداً يؤهلهم لمواجهة متطلبات سوق العمل الحالية والمستقبلية، ولضمان حصول أغلب الخريجين على فرص عمل أفضل. وفى ظل عدم التخطيط والتوجيه السليم قد يؤدي ذلك الى حدوث آثار سلبية منها إزدياد معدلات نسبة البطالة والإنحراف عن متطلبات سوق العمل الحقيقية. لذلك لا بد من توجيه الإستثمارات فى عنصر رأس المال البشرى لمواجهة التحديات والتي لها مساس بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية فحجم الإنفاق على التدريب والتعليم والبحث العلمى يعد إستثماراً من كفاءة العنصر البشرى وتحسينه فى العملية الإنتاجية (مجلة الأنبار للعلوم الإقتصادية والإدارية ، 2012م : 18).

مفهوم التدريب المهني:

يعرف التدريب المهني بأنه النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والإتجاهات التي تجعله قادراً على مزاوله عمل ما بهدف الزيادة والإنتاجية له وللجهة التي يعمل بها؛ وهو نقل معارف ومهارات وسلوكيات جديدة لتطوير كفاءة الفرد لاداء مهمة محددة فى الجهة التي يعمل بها الفرد. (WWW.pao.org>Wairdocs).

تعريف التدريب المهني:

أولاً تعريف التدريب المهني فى المعاجم (Vocational Training):

هو تدريب يستهدف إكساب الأفراد مهارات وكفايات يمكن إستخدامها فى سوق العمل (مسرد مصطلحات مناهج ، 2006 – 2007م : 9).

ثانياً: تعريف التدريب المهني إصطلاحاً:

هو تعليم وتعلم يمكن الفرد من إتقان مهنته والتكيف مع ظروف عمله (مسرد مصطلحات مناهج ، 2006 – 2007م : 76).

أهمية مخرجات التدريب المهني:

للتدريب المهني مدخلات متعددة ومن المعروف إقتصادياً إن جودة المنتجات (المخرجات) لا تتأتى إلا من خلال الإختيار الجيد للمدخلات اللازمة من ناحية الكم والكيف، فمدخلات التدريب

المهني هي كل العوامل التي من خلالها تكتمل العملية التدريبية بنجاح، لتؤدي الى مخرجات تقود الى النهوض الإقتصادي، وبالتالي الى تقليل البطالة ومحاربة الفقر وتقليل معدل الجريمة في المجتمع، وهذه المدخلات هي:

1/ المتدربون:

وهم الطلاب الذين يلتحقون بالتدريب المهني ويتلقون برنامجاً تدريبياً بهدف إكتسابهم لجدارات مهنية معينة ويتم إختيارهم بناءً على شروط قبول محددة وهي العمر لا يقل عن 15 عام ولا يزيد عن 25 عام وشهادة مرحلة الأساس كحد أدنى واللياقة البدنية والنفسية (دليل قبول التدريب المهني بولاية الخرطوم، 2015م: 7)

2/ المنهج التدريبي:

وهو المنهج القائم على أساس الجدرات (CBT) (Competence Based Training) .

3/ المدربون:

وهم الذين يقومون بتمليك المتدربين الجدرات وهي المعارف والمهارات والسلوكيات المهنية المطلوبة.

4/ المواد الخام التدريبية:

وهي المواد اللازمة لتنفيذ التمارين والأنشطة العملية لإكتساب الطلاب المهارات الفنية التي تؤهلهم الى دخول سوق العمل وتختلف تلك المواد كما ونوعاً من تخصص الى آخر.

5/ الكوادر الإدارية:

وهي التي تسهل إجراءات إلتحاق المتدربين بالبرنامج وتوفير الوسائل والخدمات وتهيئ البيئة التدريبية.

6/ الخدمات المختلفة:

مثل المياه والكهرباء والإتصالات وغيرها.

7/ الوسائل والمعينات المختلفة:

وهي الأليات والمعدات والأثاثات الضرورية لإجراء العملية التدريبية.

8/ مرتبات وحوافز المدربين وكل العاملين بالتدريب المهني:

وهي المبالغ المالية التي تدفع للمدربين والعاملين بمراكز التدريب المهني نظير جهدهم في تمليك الشباب للجدارات المهنية التي تمكنهم من مواكبة سوق العمل.

مخرجات التدريب المهني:

وهي الناتج من العملية التدريبية وتتمثل المخرجات في:-

1/ كوادر فنية مدربة قادرة على ممارسة المهن المختلفة وفقاً لمتطلبات سوق العمل.

2/ خدمات فنية: وهى الإستشارات الفنية والإختبارات المهنية للمستويات المختلفة الأمر الذى يساعد المخدمين وأصحاب العمل من وضع الحرفين والفنيين فى الهيكل الوظيفى بكل يسر بناءً على التقييم الصادر من عملية الإختبارات المهنية.

3/ الأعمال الإنتاجية: وهى بعض المنتجات التى يتم إنتاجها من خلال العملية التدريبية وهو ما يعرف بالتدريب الإنتاجي حيث يمكن إنشاء معارض خاصة بمنتجات التدريب المهني لى تساهم فى تنمية وتطوير عملية التدريب أى تساعد فى عملية التغذية الراجعة للعملية التدريبية.

وتعني الباحثة فى هذا البحث بمخرجات التدريب المهني الأشخاص الذين أكملوا برنامج تدريبي محدد ونالوا بموجب ذلك شهادة مؤهل مهني (كوادر فنية مدربة قادرة على ممارسة المهن المختلفة وفقاً لمتطلبات سوق العمل) (بيانات الإدارة الفنية ، 2015).

النظريات المفسرة للتوجيه والإختيار المهني:

تهدف هذه النظريات الى تفسير العوامل الحسية والنفسية والبيئية والمعرفية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها من العوامل وأثرها على الفرد عند إنجاز قراراته المهنية وقد تحدثت هذه النظريات عن مفهوم الفرد عن نفسه وعن سماته الشخصية وخبرات طفولته وطرق تنشئته الأسرية وصحته الجسمية والنفسية وعن ميوله وقدراته المختلفة وقيمه الشخصية وتفضيلاته المهنية وتحدثت أيضاً عن مراحل نموه العمرية وعن ظروف العمل من حيث خطورته أو عدمه وعن العاملين فيه وفرص الترقى وعن أثر مستوى التعليم ونوعه وعن خبرات الفرد فى النجاح والفشل فى مجاله وعن لوائح العمل وتشريعاته.

1/ نظرية سوپر Super:

وهى إحدى النظريات التى إهتمت ووظفت الإرشاد النفسي فى المجال المهني وقد تأثر سوپر بالمجالات النظرية التى تبناها جينزبيرغ Genzber ورفاقه؛ وقد إعتقد سوپر أن أعمال جينزبيرغ فيها نقص كبير، لأنها لم تأخذ بالحسبان تأثير المعلومات وخبرة الفرد على النمو والوعى المهني لديه. كما تأثر بروجرز وسارتر بنظرية مفهوم الذات حيث إعتبر هؤلاء أن سلوك الفرد ليس إلا إنعكاساً لمحاولته لتحقيق ما يتصوره عن نفسه وأفكاره التى يقيم بها ذاته، وقد قام سوپر بالعديد من الأبحاث قبل نشر نظريته فى عام 1953م، يقول إن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التى يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذواتهم والتعبير عن أنفسهم. وأن السلوك الذى يقوم به الفرد لتحقيق مفهوماً ذاتياً مهنياً عبارة عن وظيفة المرحلة النمائية التى يمر بها (جودت، 2014: 44).

وبفحص نظرية سوپر من خلال علم النفس الفارق نجده يرى أن فرد عنده القدرة على النجاح والرضا فى عدة وظائف، وإن الأشخاص يتفاوتون فى مستوى كفاءتهم للوظائف بناءً على

قدراتهم وميولهم فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تتطابق مع ميوله وقدراته (الأحمدي، 2006: 22).

تتفق الباحثة مع نظرية سوبر حيث تقول أن الفرد له القدرة علي السعي للنجاح والرضا في عدة وظائف حسب مستوى الكفاءة والميول المهني فمثلا بالرجوع إلي إعتقاد طلاب التدريب بالمراكز يعتمد على ميوله لاكتساب مهنة معينة وشغفه بها منذ طفولته وهنا تكون رغبته والالتحاق بالتدريب المهني لها الدور الأمتل في نجاحه حسب المهنة التي إختارها فمن خلال الرغبة يمكن أن يكون شخصاً متميزاً وبالنجاح في حياته العملية والمهنية في المستقبل.

كما نجد أن سوبر تأثر بكتابات يوهلي في علم النفس النمو التي ذكرت أن الحياة يمكن أن ينظر إليها كنتاج لمراحل متتالية، وهذا قاده لأن يقول بأن طريق الفرد في التكيف مرحلة من مراحل الحياة يمكن أن تساعده على التنبؤ في مراحل عمره اللاحقة (القاسمي، 2006 : 37).

ويرى سوبر أن مراحل النمو في حياة الانسان تمر بالمراحل التالية:-

1. من الولادة حتى سن 14 سنة: تتميز هذه المرحلة بأن مفهوم الذات عند الفرد ينمو من خلال التعرف على الأشخاص المهمين في العائلة والأسرة وفي هذه المرحلة تسيطر الحاجات والخيالات والميول وتصبح القدرات ذات أهمية أكبر مع زيادة المشاركة الاجتماعية واختيار الموقع.

2. مرحلة الإستكشاف: وتمتد من عمر 15 الى 24 سنة وتتميز هذه المرحلة بإختبار الذات ومحاولة لعب دور الإكتشاف المهني في المدرسة.

3 مرحلة التأسيس تمتد من عمر 25 الى 40 سنة: وفي هذه المرحلة يحصل الفرد على عمل مناسب ويبدأ جهداً للحصول على مكان دائم فيه ويت خلالها إكتساب المهارات الأساسية وتحسين واقع الفرد المهني.

4 مرحلة التنمية و الاستمرار من 45 - 64: وهنا يحاول الفرد المحافظة على ما حققه أو إكتسبه من المهن ويميل نحو عدم تغيير المهنة لانه حقق مكانه في العمل.

5 مرحلة الإنحدار من سن 65 سنة فما فوق: وفي هذه المرحلة تضعف القدرات العقلية والجسمية وتتغير نشاطات العمل وبالنهاية يتوقف النشاط، وتنتهي هذه المرحلة بالتقاعد.

أما عملية النمو والإختيار المهني تتألف مراحل النمو في حياة الانسان من المراحل التالية:-

1/ مرحلة البلورة وتمتد من 14 - 18 سنة: وهي المرحلة التي يقوم فيها الفرد بتكوين أفكار عن العمل المناسب، كما يتطور مفهوم الذات المهني ويتم فيها تحديد أهدافه المهنية.

2/ مرحلة التحديد والتشخيص وتمتد من 18-21 سنة: وينتقل فيها الفرد من الخيار المهني العام وغير المحدد الى الخيار المهني الخاص المحدد.

3/ مرحلة التنفيذ Implementation Stage: وتمتد من عمر 14 الى 24 سنة وفيها يتم الانتهاء

من التعلم والتدريب اللازمين للمهنة والدخول في مجال العمل المهني وتنفيذ القدرات المهنية.

4/ مرحلة الثبات والاستقرار تمتد من عمر 25 الى 35 سنة: ومن خصائص هذه المرحلة الثبات في

العمل واستعمال الفرد لمواهبه لاثبات صحة وملائمة القرار المهني وفي هذه المرحلة قد يتغير الفرد في مستواه المهني دون تغيير المهنة.

5/ مرحلة الاستمرار والتقدم والنمو: وتمتد من 30 سنة فما فوق: وفيها يتوطد الفرد في مهنته من

خلال اتقان مهارات العمل التي يكتسبها ويشعر الفرد في هذه المرحلة بالأمن والراحة النفسية.

وقد ذكر سوبر عشرة افتراضات لها علاقة في تحديد مراحل النمو المهني وهذه الافتراضات تلي

حياة الفرد المهنية وهي:

1. يختلف الأفراد في قدراتهم وميولهم وسماتهم الشخصية.
2. يتأهل الأفراد بحكم الظروف لعدد من الوظائف.
3. كل مجموعة من المهن تتطلب نمطاً متميزاً من القدرات والسمات والميول الشخصية.
4. ان النمو والخبرة يلعبان دوراً أساسياً في تحديد مفهوم الذات وبالتالي تحديد المهنة ودرجة الكفاءة والنجاح، ويبدأ اكمال الذات بدرجة كبيرة بنهاية مرحلة المراهقة المتأخرة.
5. لخص سوبر عملية النمو المهني بخمسة مراحل: النمو، الاستكشاف، الاستقرار، الاستمرار، والانحدار.
6. تتحدد طبيعة ونمط المهنة بالظروف الاقتصادية والاجتماعية بالاضافة الى قدرات الفرد العقلية وحياته الشخصية والفرص المتاحة له.
7. أن تصنع القرارات والميول يعتبر عاملاً مكملاً لمساعدة الفرد في تنمية مفهوم ذاته واختيار المهنة المناسبة له.
8. مفهوم الذات ناتج عن تفاعل الاستعدادات الموروثة وممارسة الأدوار المختلفة في الحياة بايجابية.
9. يحتاج الفرد للموائمة بين الصفات الفردية والعوامل الاجتماعية لتحقيق مفهوم الذات في مراحل النمو المهني وعند عملية الإرشاد المهني الأكاديمي وعند الالتحاق بعمل فعلي.
10. يعتمد رضا الفرد عن العمل والحياة على درجة وجود منفذ مناسب لقدراته وميوله وصفاته الشخصية وقيمه وظروف العمل الذي يعمل فيه (عزت، حسنى ، 2014: 47).

مفهوم النضج المهني عند سوبر:

- 1- الوعي بالحاجة للقيام باختبارات تربوية ومهنية.
- 2- تقبل المسؤولية لعمل مخطط واتخاذ قرارات مهنية.
- 3- التخطيط والمشاركة في الحصول على المعلومات والتدريب اللازم للمهنة.

- 4- فهم المعلومات الشخصية والمهنية من أجل استخدامها فى القرار المهني.
- 5- الواقعية فى التفضيلات المهنية تبعاً لقدرات لمستوى القدرات والعمل.
- 6- الرضا بالعمل الذى يلتحق به.

المتغيرات التى ترتبط بالنضج المهني:

1. العوامل البيولوجية والاجتماعية (الذكاء، العمر).
2. العوامل البيئية (الأسرة، العوامل الثقافية، العوامل الاقتصادية).
3. العوامل المهنية (الآمال المهنية، درجة الاتفاق بين الآمال والتوقعات).
4. تحصيل المراهقين: فكلماً زاد الرضا المهني زاد التحصيل.
5. مفهوم الذات: عندما يتناسب مفهوم الذات مع مفهوم الذات المهنية يميل الناس لأن يكونوا أفضل بأعمالهم.

تطبيقات النظرية فى التوجيه والارشاد:

- 1- مراعاة الفروق الفردية.
- 2- مراعاة مرحلة حياة الفرد ومستوى تقييمه.
- 3- مساعدة الفرد فى تعديل مفهومه عن ذاته ضمن مراحل حياته.
- 4- هنالك علاقة متينة تربط بين التكيف العاطفى والانفعالات وإجراءات الارشاد.
- 5- تحدث سوبر عن ارشاد الموهوبين وغير الموهوبين.
- 6- اهتم سوبر بمشكلة التقاعد واقترح عدد من المشاكل التى تواجه المتقاعدين.
- 7- عرف حلولاً بديلة ومختلفة لهذه المشاكل التى تواجه المتقاعدين.
- 8- اقترح سوبر استخدام مفهوم التقييم المهني لمساعدة الأفراد على اتخاذ القرار.
- 9- حدد هدف الارشاد المهني وهو مساعدة الفرد على تقبل صورة لذاته وملائمتها لدوره فى عالم المهن بحيث يختبر هذه الصورة فى الواقع.

تقييم نظرية سوبر Super:

1. يمكن تطبيق النظرية فى المدارس خاصة لأنها تركز على الإرشاد المدرسى.
2. استخدام الألعاب مع الأطفال خلال الأنشطة بهدف معرفة نواحي القوة والضعف فيهم.
3. طورت المفاهيم التى اعتمدت عليها لمفهوم الذات والعمل بأن كل فرد يختلف عن الآخر.
4. جاءت النظرية متناسقة ومنظمة بصورة جيدة لأنها اعتمدت على الدراسات والنتائج التى قام بها سوبر مما أعطاهام مكانة فى الإرشاد المهني.
5. ميزت النظرية الأسلوب الإرشادي مع الناجحين مهنيًا وغير الناجحين.

6. أحدثت النظرية مفهوم الذكاء الذي عرفه سوبر بأنه (القدرة على حل المشكلات) وبالتالي فهو مهم بالتنبؤ بالنجاح فى البرامج المهنية.
7. يقول سوبر أن هدف الإرشاد المهني هو مساعدة الفرد على تقبل صورة ذاته وأن تكون متكاملة وملائمة لدوره فى عالم العمل.
8. أخذت النظرية سعادة الفرد بعين الإعتبار بغض النظر عن كمية وأنواع الإنتاج أو العمل وربط ذلك بالمنفعة للمجتمع.
9. حدد سوبر هدف الإرشاد المهني وهو مساعدة الفرد على تقبل صورة ذاته وملائمتها لدوره فى عالم المهن بحيث يختير هذه الصورة فى الواقع.

سليبيات نظرية سوبر Super:

- 1- لم يحدد سوبر فى نظريته مفهوماً علمياً واضحاً للنضج المهني مثل باقي المفاهيم التى وردت فى النظرية (مفهوم الذكاء، مفهوم الذات).
 - 2- كان سوبر فى نظريته متحيزاً لمراحل النمو (مسمىاً نظريته نظرية النمو المهني) وبالرغم أنه داخل النظرية وجد مفاهيم أخرى مثل النضج المهني والاختيار المهني.
 - 3- لم يعطى أمثلة للمهن لتطبيقات على مراحل النمو المهني.
 - 4- مراحل النمو لم تتماشى مع مراحل النمو المهني.
 - 5- أغفل بعض السنوات فى مراحل العمر (عزت، حسني، 2014م: 44).
- ومما سبق تستنتج الباحثة أن نظرية سوبر من أنجح النظريات فى العمل المهني بالرغم من النقد الذي وجهه إليها لأنها راعت الكثير من القيم والمعايير منها أن النمو والخبرة يعبان دوراً أساسياً فى تحديد مفهوم الذات وبالتالي تحديد المهنة ودرجة الكفاءة والنجاح، ويبدأ اكتمال الذات بدرجة كبيرة بنهاية مرحلة المراهقة المتأخرة. تتحدد طبيعة ونمط المهنة بالظروف الاقتصادية والاجتماعية بالإضافة الى قدرات الفرد العقلية وحياته الشخصية والفرص المتاحة له.

2/ نظرية جنزبرغ :

يعد من الأوائل الذين تحدثوا عن النضج المهني من منطلق تطوري فقد وضعه خلال مراحل يمر من خلالها الفرد أثناء نموه وتطوره المهني وهى:-

1. **الفترة الحاملة:** وتشمل مرحلة الطفولة حتى (11 سنة) وتتصف هذه المرحلة بضعف الواقعية فى التفضيلات المهنية التى يظهرها الطفل، ويستخدم الأطفال اللعب ليصرحوا عن تفضيلاتهم المهنية، ومع قرب نهاية هذه المرحلة فان اللعب يصبح ذو توجه.
2. **الفترة التجريبية:** وتشمل مرحلة المراهقة المبكرة من (11- 17 سنة) وهى عملية انتقالية تتميز بأن التجريبي لمتطلبات العمل هو، إدراك، اهتمامات، مكافأة العمل، والقيم.

3. **الفترة العقلانية:** وتمتد من (17 الى 23 سنة) وهنا يهتم الفرد بسلوكياته المهنية بطريق واقعية حيث دمج القدرات والاحتياجات والتفضيلات حول الاحتياجات المهنية للوصول الى تشكيل الأنماط المهنية.

هنالك أربعة متغيرات تتحكم في عملية الاختيار المهني:-

1. عامل الواقعية: استخدام الفرد لظروف البيئة الاجتماعية والاقتصادية.
2. نوع ومستوى التعلم: يكسبه مرونة في الخيار المهني السليم.
3. العوامل الانفعالية: العاطفة لها دور في الاختيار.
4. القيم: القيم الذاتية للفرد.

الاختيار المهني عند جينزبيرغ:

عملية الاختيار المهني عملية تنمو خلال فترة زمنية معينة وقائمة على الخبرة والتجربة وتنتهي بالتوفيق بين ميول الفرد.

نقد نظرية جينزبيرغ:

1. المراحل التي تحدثت عنها مراحل محددة تماماً في حدوثها وهذا التقسيم للمراحل صعب لأن مراحل النمو كالسلسلة متواصلة لا يمكن تقسيمها.
2. لم يراعى الفروق الفردية بين الأفراد حيث لم يراعى أبناء الطبقة الضعيفة والغنية.
3. ان الدراسة التي أجراها شملت عينات متجانسة عمرياً واقتصادياً وثقافياً الأمر الذي حدد معطيات الدراسة ونتائجها سلفاً.
4. إن تفضيلات الفرد وقيود العمل قد تغيرت هذه الأيام عما كانت عليه من قبل.
5. أغفل جينزبيرغ في هذه النظرية دور العوامل العاطفية والثقافية في عملية الخيار المهني بالرغم من أنهم أكدوا بان لها دور في هذه العملية (عزت، حسني، 2014م:53).

وبناءً على النقد الذي وجه لنظرية جينزبيرغ على أنها لم تراعي الفروق الفردية الإقتصادية بين الأفراد مثلاً (الطبقة الغنية والفقيرة) فإن الباحثة من خلال عملها بمراكز التدريب المهني قد لاحظت وجود تفاوت وفروقات كبيرة بين طلاب التدريب المهني حيث أن معظمهم ينتمي للطبقات الضعيفة من الأيتام والفقراء والمتأثرين بالتفكك الأسري بسبب الطلاق وغياب العائل في الأسرة حيث يعمل هؤلاء الطلاب المتدربين في المهن الهامشية كبائعي الماء لكي يعولون أسرهم ويتكفلون بالصرف على أنفسهم لمواصلة الدراسة بالمراكز ومن هنا تختلف الباحثة مع هذه النظرية إذ لا بد من الأخذ في الاعتبار هذا الاختلاف الفردي في الظروف الإقتصادية والإجتماعية والمعيشية وتحويله الى عامل إيجابي لتحفيز مختلف فئات الشباب للإنخراط في برامج التدريب المهني.

3/ نظرية ان رو:

تؤكد نظرية ان رو أن هنالك علاقة بين أساليب التنشئة الاقتصادية والخبرات المبكرة واشباع حاجات الطفل من جهة وبين الاتجاهات والقدرات والاهتمامات وخصائص الشخصية من جهة أخرى وهذا يؤثر على اختيار الفرد لمهنة المستقبل وعلى اختياره للمهنة التي تحقق له الرضا والإشباع (الداهري، 2008،:62).

وبهذا فان رو قد انطلقت في نظريتها من نقطتين بارزتين وهما:-

1. الحاجات وبتقييمها الهرمي (هرم ماسلو للخدمات).

2. ان ارو ترى النظر في حاجات الفرد ودرجة اشباعها.

تصنيفات ان رو ومستويات العاملين والمهن:

1. المهني والاداري العالي: مثل العمل كباحث اجتماعي، مدير مبيعات، رئيس وزراء، مقترح، قاضي، معلم، وطبيب.

2. المهني والاداري التنظيمي: ويعمل الأشخاص في مجالات مثل مدير مساعد، مدير موظفين، مدير فندق.

3. شبه المهني والاداري: مثل ممرض، رجل مبيعات، طيار مدني، كاتب قانوني.

4. مهن ذات مهارة عالية: مثل سلك الشرطة، باعة المزاد، أخصائيون، نجارون، وتقنيون.

5. مهن ذات مهارة متوسطة: مثل الطبخ، باعة متجولون، سائقين، عارضي الأزياء، أمناء مكتبات.

دور المرشد في عملية التوجيه المهني عند ان ارو:

1- معرفة توجه الطفل في نمو حياته العام.

2- أن يعرف أنماط علاقة الطفل التفاعلية والاجتماعية في الأسرة.

3- معرفة الخلفية الاجتماعية والاقتصادية للطفل.

4- معرفة النظام القيمي للأسرة وطموحاته.

تقييم النظرية:

1. لم تحدد رو بدقة دور الوراثة ودور الجينات في عملية الاختيار المهني .

2. اعتبرت رو أن عدم اشباع الفرد لحاجاته العليا في هرم الحاجات سيؤدي الى اختفاء هذه الحاجات وسيكون عنده تثبيت للحاجات المشبعة التي ستصبح مسيطرة والحقيقة أن هذه الحاجات تبقى مكتوبة في اللاشعور حتى يتم اشباعها.

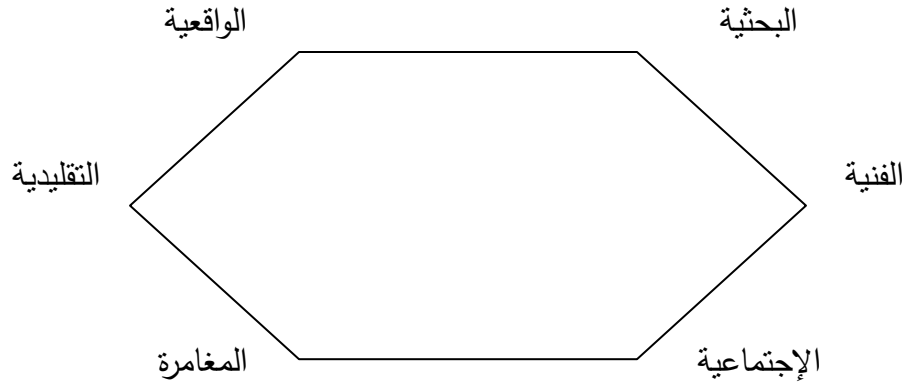
3. ان الدراسات التي أجرتها رو شملت علماء ببلوجيا وفيزياء (عزت، حسنى، 2014م:58).

هنا تتفق الباحثة مع نظرية ان رو حيث تقول أن الإنسان يختار مهنته المستقبلية نتيجة لعوامل الوراثة والبيئة والثقافة والعلاقات الشخصية وهذه النظرية تتفق مع الدراسة الحالية في ان معظم طلاب

التدريب المهني يعيشون في بيئات متشابهة اجتماعيا وثقافيا حيث يكون من السهولة اختيارهم للتدريب على تخصصات مهنية متشابهة دون كبير عناء.

4/ نظرية الأنماط المهنية لجون هولاند:

- نظرية هولاند تفترض أن اختيار الإنسان لمهنته يكون نتاج الوراثة وعدد غير قليل من عوامل البيئة والثقافة والعلاقات الشخصية بما في ذلك الزملاء والوالدين والطبقة الاجتماعية والثقافية والبيئة الطبيعية.
- يفترض هولاند أنه يمكن تصنيف الأشخاص على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية إلى عدة أنماط كما أنه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها إلى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات بعضها البعض وأن المزوجة بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها تؤدي إلى الإستقرار المهني والنفسي والتحصيل والإنجاز والإبداع ومن هنا إقترح هولاند سمات شخصية تقابلها ستة صفات مهنية كما موضح بالشكل السداسي التالي:



الشكل رقم (1) يوضح التشبيهات السايكلوجية بين البيئات المهنية وسمات (أنماط) الشخصية والتفاعلات فيما بينهم (عزت، حسنى، 2014: 70).

تطبيقات نظرية هولاند:

- لقد توسعت بحوث وتطبيقات نظرية هولاند وتشمل مستويات مختلفة من اعمال الموهبة وتوسعت لتشمل عينات مختلفة من الأشخاص بعد أن كانت تقتصر على مجتمع الطلاب.
 - يمكن الاستفادة من نظرية هولاند في عملية الارشاد المهني.
 - تدعو النظرية للتعرف على الخصائص المتمثلة في المؤسسة التعليمية.
 - يمكن الاستفادة منها في معرفة خلفية المرشد (عزت، حسنى، 2014: 35).
- تتفق الباحثة مع نظرية هولاند بأنه يمكن تشكيل الشباب مهنيا بناءً على أنماطهم الشخصية وبالتالي تحسين البيئات المختلفة التي ينتمون إليها بالارشاد المهني والتالي يصيرون أكثر إيجابية عند ممارستهم لمهنتهم مستقبلاً.

5/ نظرية هيرتسون وروث فى الاختيار المهني:

يرى هيرتسون أن النمو النفسى سلسلة من خمسة مراحل متسلسلة ولا يهتم بالعمر المهني للفرد، ويركز على المراحل العمرية التى يكون فيها الفرد أكثر فاعلية وأن التطور فى كل مرحلة يصنع حدوداً للانجاز وهذه المراحل كما يلي:

- 1- الثنائية وتعنى هذه الكلمة بأنه لا توجد مهنة واحدة فقط تناسب الفرد.
- 2- التعددية وتعنى أن هناك أكثر من عامل يؤثر فى عملية إتخاذ القرار المهني.
- 3- النسبية وتعنى أن عملية إنجاز القرار قد تمت عند الفرد نسبياً (التوجيه نموذج فى التربية المهنية فى اتخاذ القرار ويحدد هذا النموذج المراحل المهنية والمستوى العمري لدى الفرد والمهارات اللازمة لكل مرحلة (عزت، حسنى، 2014: 63). وهى كما يلي:

1. الوعي: يجب توعية الطلاب من مرحلة الروضة وحتى الصف السادس بإدراك ذواتهم ومساعدتهم على توسيع آفاقهم المهنية وإدراك قيمة العمل والسلوك الاجتماعي.
2. الاكتشاف المهني: ويقدم للطلاب من الصف السادس حتى السابع ويتدربوا على تطوير مفاهيمهم عن نواتهم وتقديم معلومات أوسع فى مجال المهن وعالم العمل.
3. التوجيه المهني: ويقدم للطلاب فى التاسع والعاشر وتقدم لهم معارف عن الجوانب النفسية والاجتماعية المتعلقة بالعمل.
4. الاعداد المهني: يقدم لطلاب الصف العاشر والثانى عشر وتقدم لهم معارف لازمة من أجل الدخول فى المهنة.
5. ما بعد المدرسة الثانوية: يتعرف الخريجون على الاختيار المهني وعلاقته بالميول والقدرات.

يرى تولبرت ان عملية اتخاذ القرار المهني بما يلي :

1. العوامل الثقافية والقيم الشخصية.
2. الأسرة والمدرسة.
3. وفرة المعلومات المختلفة عن الفرد وعن المهنة المراد الإلتحاق بها.
4. المهارات الشخصية.
5. قدرات الفرد المختلفة.
6. مفهوم الذات.
7. عمر الفرد عند عملية إتخاذ القرار المهني. (عزت، حسنى ، 2014 : 79).

6/ النظرية الموقفية فى الاختيار المهني:

ترى هذه النظرية بأن هناك عوامل خارج قدرة الفرد لا يستطيع التحكم بها تلعب دوراً هاماً فى مجرى حياته كلها بما فى ذلك قدراته واختياراته التربوية والمهنية ويعتقد أصحاب هذا الاتجاه بأن درجة

حرية الفرد في عملية الاختيار المهني هي أقل بكثير مما يعتقد ويبدو بأن توقعاته الذاتية ليست مستقلة عن توقعات المجتمع الذي يعيش فيه خاصة النساء ويعتقد هؤلاء أيضا بأن البيئة الاجتماعية للفرد بما فيها معتقداته وأسلوب حياته لها الأثر الكبير في عملية إتخاذ القرار المهني وتطوير الفرد (عزت، حسنى، 2014: 83).

إستنتجت الباحثة من خلال هذه النظرية بأن هنالك بعض العوامل التي تحكم الفرد في تحديد قدراته وامكانياتة التربوية والمهنية والتي تساعد في القيام بمهنته على الوجه المطلوب كما أن للمجتمع توقعات لما يبذله الفرد من مجهود داخل مهنته ولا سيما في التدريب المهني.

تاريخ ونشأة التدريب المهني في السودان:

أولاً: التعليم الأهلي:

بدأ التعليم الأهلي في السودان عام 1926 بانتشار المدارس الأهلية بأمدرمان تعبيراً عن عدم الرضا عن العمل البشري الموجود في شمال السودان فقد أصبحت حركة واسعة في جميع المراحل بقيادة مؤتمر الخرجين الذي جعل لها الأسبقية في النشاطات (ابراهيم ، 1990:45).

وقد سبق هذه الحركة إنشاء ثلاثة مدارس أهلية أقدمها مدرسة أمدرمان الأهلية ثم مدرسة الأحفاد الأولية التي أسسها بابكر بدري في رفاة عام 1929م وانتقلت إلى أمدرمان عام 1931م والمدرسة الأهلية في مدني عام 1937م ومعهد القرشي بأمدرمان عام 1933م (ابراهيم ، 2005م: 25).

بدأ التعليم الفني والمهني في السودان منذ القرن الثامن عشر وبالتحديد في مديرية كسلا بمدرسة صناعية في المدينة لسد حاجة البلاد من العمالة المدربة في بعض الحرف والمعهد حسب الحاجة.

وفي عام 1902م فتحت أول ورشة بكلية غردون القديمة كمدرسة فتحية لتدريب الطلاب على التخصصات النجارة- النحت- البناء- السمكرة- الحدادة ثم تلتها مدرسة (الحجر والفخار) بأمدرمان لتدريب الطلاب على فنون النجارة والنحت والبناء وفي عام 1924م افتحت مدرسة أمدرمان الصناعية قسم المعمار الذي شمل مدرسة ورشة كلية (غردون) وفي عام 1932م تم فتح مدرسة جبيت الصناعية التي إحتوت على على أقسام الميكانيكا والبرادة والسمكرة والتي كانت بكلية غردون وتابع لمصلحة السكة حديد. ثم ظهرت بعد ذلك مدرسة أمدرمان الفنية ثم مدرسة النقل الميكانيكي، والنقل النهري التي بدأت بنظام التلمذة الصناعية نظام التقنية لأول مرة بالسودان وكان ذلك في عام 1952م. ومن ثم بدأت فكرة مركز التدريب المهني لرفع المستويات والذي بدأ في العام 1957م كمركز للاختبارات المهنية للعمال ثم تطورت الفكرة إلى سد نواحي القصور في الجوانب النظرية للعمال حيث بدأت برامج رفع المستويات والتي بدورها تطورت إلى نظام التلمذة الصناعية بنفس المركز. وأخذ التدريب المهني يتطور ويتوسع بشكل مطرد بفضل منح قدمتها الدول الصديقة لسودان فأنشأت جمهورية المانيا مركز الخرطوم 2 عام 1964، ومركز آخر في بورتسودان لتغطية الاحتياجات التدريبية لجميع دول الساحل

وشرق أفريقيا وفي فترات متباعدة قدمت الصين، كوريا، اليابان، وتركيا دعم غير محدود لإنشاء وتطوير مراكز التدريب المهني في السودان بالإضافة إلى مساعدات أخرى قدمتها منظمة العمل الدولية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة التنمية الصناعية والوكالة اليابانية للتعاون الدولي وغيرها من المنظمات والوكالات الدولية حتى بلغ عدد مراكز التدريب المهني بالسودان بعد انفصال الجنوب 11 مركز حكومي، بالإضافة إلى 19 مركز تدريب مهني يملكها القطاع الخاص أو القطاع الحكومي مثل المراكز المتخصصة كمعهد القوات المسلحة بضاحية الكدرو بمدينة الخرطوم بحري وغيرها من المؤسسات الحكومية، إلى أن أصبحت المراكز القومية 11 مركزاً في جميع ولايات السودان الشمالية منها، بولاية الخرطوم 5 مراكز، والطاقة الاستيعابية لها حوالى 4000 ألف طالب. وقد تطورت إدارة التدريب المهني إلى أن أصبحت المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية وأصبحت الجهة المسؤولة بإعطاء التراخيص لقيام مراكز التدريب على نظام التلمذة الصناعية حتى للجهات الغير حكومية.

وفي عام 1971م تم إعلان فتح المدارس الفنية بمساقاتها المختلفة صناعي- زراعي- حرفي من النظام المصري ولكنه لم يطبق. ومن الملاحظ أن معظم مراكز التدريب المهني الحكومية القائمة الآن تم إنشاؤها بمنح من دول صديقة للسودان وهذا يدل على عدم إهتمام الدولة بهذا المجال وربما لأسباب قد تكون ذات صلة بالمال أو ضيق النظرة الإستراتيجية لمستقبل القوى العاملة، أو سوء التخطيط بسبب عدم الاهتمام بالتطور الصناعي والتقني في العالم.

ولذلك ظل التدريب المهني في السودان يعاني من مشاكل جمة جعلته غير قادر على تلبية احتياجات سوق العمل أو دعمه بعمالة ماهرة قادرة على الإنتاج والعمل في بيئات تقنية وآلية أكثر تقدماً. (محمد، 2013م، 46).

وترى الباحثة أن مراكز التدريب المهني في السودان منذ تأسيسها حتى الآن ظلت تلعب دوراً كبيراً في توفير العمالة الماهرة المطلوبة في سوق العمل رغم ما تعانيه هذه المراكز من مشاكل متعددة في قلة صرف الجهات المسؤولة على تلك المراكز وبالتالي فإن التطوير النوعي لهذه المراكز لم يكن بنفس قدر التطور الكمي الى أن تم قيام مشروع الخرطوم للتدريب المهني وأصحاب العمل الذي بموجبه تم إنشاء أربعة مراكز للتدريب المهني بولاية الخرطوم التي أحدثت نقلة نوعية وكمية في أنشطة وبرامج التدريب المهني المختلفة على أمل أن يتم الإستمرار في تعزيز هذه التجربة وتعميمها على كل ولايات السودان.

مؤشرات مخرجات التدريب المهني:

وهي مؤشرات للخريجين (المخرجات) من الكوادر المدربة القادرة على أداء العمل وفقاً لمتطلبات سوق العمل، هنالك نوعان من الكوادر التي تخرجت من مراكز التدريب المهني وهي:-

1/ خريجون نظاميون:

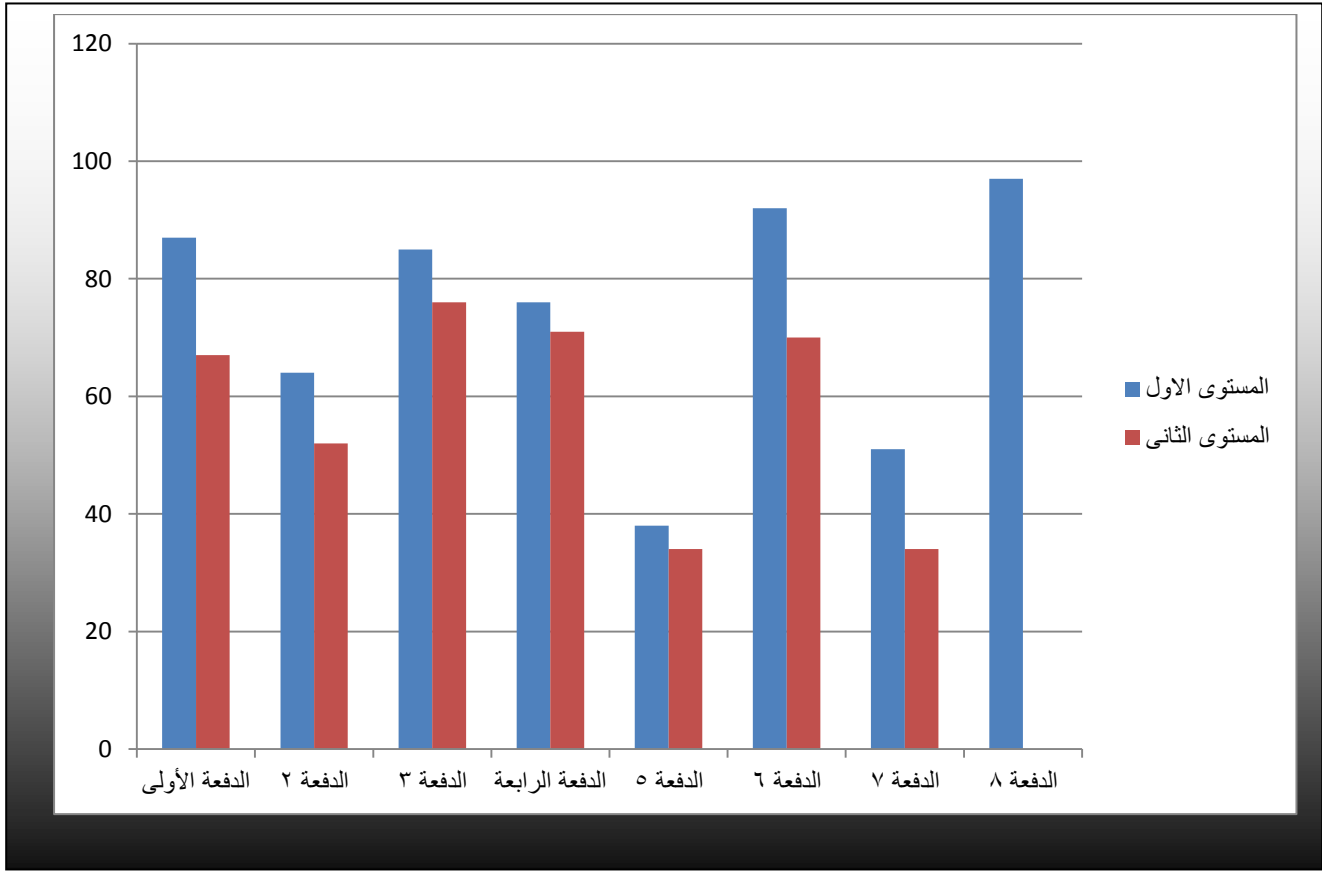
وهم الذين يتم استيعابهم وفقاً لشروط القبول الواردة في دليل القبول وهؤلاء يخضعون لبرنامج متسلسل ومنهج إبتدائي من فترة الكورس التحضيرى ومروراً بالمستوى الأول ثم الثانى مع الإشارة إلى أن المتدرب قد يكتفى بالمستوى الأول فقط دون الإلتحاق بالمستوى الثانى حيث هنالك نمطين من الخريجين النظاميين فى النظام المعمول به فى مراكز مهارات الأعمال التابعة لولاية الخرطوم وهما خريجين المستوى الأول فقط وخريجي المستوى الأول والثانى معاً (الإدارة الفنية بمركز التدريب المهني ومهارات الأعمال كرري، 2016م).

2/ خريجي الدورات التدريبية القصيرة:

وهي كوادر يتم تدريبها فى شكل دورات يتم تنفيذها لأفراد وفقاً لشروط أكثر مرونة (دون تحديد فئة عمرية محددة) أو مستوى تعليمي محدد والمدة الزمنية لهذه الدورات تتفاوت من شخص لآخر حسب نوع الدورة المطلوبة من هؤلاء الأفراد أو الجهات التي يتبعون إليها.

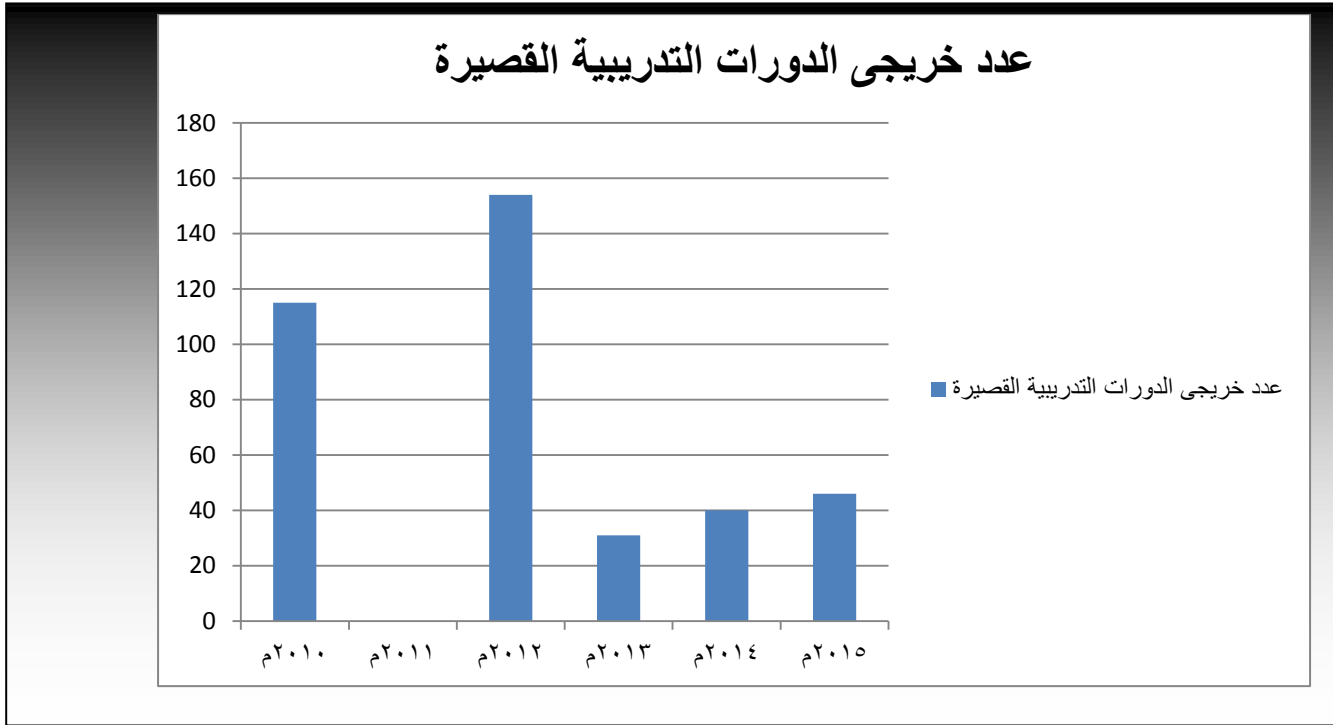
بالرجوع للشكل (2) الذى يمثل مخطط بياني لمؤشر الخريجين النظاميين لنموذج مركز التدريب المهني ومهارات الأعمال (كرري) نلاحظ تفاوت فى عدد الخريجين النظاميين من دفعة إلى أخرى ومن مستوى إلى آخر فى نفس الدفعة (دائماً خريجي المستوى الأول أكثر من خريجي المستوى الثانى) وهذا يشير إلى إنخراط الخريجين مباشرة إلى سوق العمل بناءً على المؤهل الذى تحصلوا عليه فى المستوى الأول لذلك لم يتقدم البعض للإلتحاق بالمستوى الثانى وهذا ما يشير إلى مرونة البرنامج التدريبي المقدم فى مراكز مهارات الأعمال بالولاية المقام على (نظام الجدارات) فمثلا نلاحظ ان المتدربين الذين تلقوا برنامجاً تدريبياً وأنجزوا المستوى الأول فى كل التخصصات بمركز كرري ضمن الدفعة الأولى عددهم 87 بينما عدد الذين تلقوا البرنامج التدريبي للمستوى الثانى من نفس الدفعة هو 66 طالب أي بفارق 21 متديراً إكتفوا فقط بالمستوى الأول وانخرطوا فى سوق العمل مباشرة.

شكل رقم (2) : مخطط بياني يوضح عدد الخريجين النظامين في كل دفعة وفي كل مستوى فني من تلك الدفعات بمركز التدريب المهني ومهارات الأعمال كرري



والشكل رقم (3) أذناه يمثل المخطط البياني لخريجي الدورات التدريبية القصيرة فهو يشير لعدد الذين تلقوا دورات تدريبية في مختلف المهن والتخصصات الموجودة بمركز التدريب المهني ومهارات الأعمال- كرري في الفترة من عام 2010م - 2015م ونلاحظ تفاوت الأرقام من عام إلى آخر فالدورات التدريبية القصيرة ليست نشاط منظم بل هو نشاط يتوقف على الطلب وطبيعة التخصصات ومدى تقبلها لدى شريحة الشباب خاصة.

شكل رقم (3) : مخطط بياني يوضح عدد خريجي الدورات التدريبية القصيرة في الفترة من عام 2010م الى 2015م بمركز التدريب المهني ومهارات الأعمال كرري



ملاحظات من المخططين البيانيين للخريجين النظاميين وخريجي لدورات القصيرة:

- 1/ بلغ جملة الخريجين النظاميين 591 متدرجاً وذلك من الدفعة الأولى إلى الدفعة الثامنة ونلاحظ أن الخريج الذي لا ينجز مستويان لا يحسب خريج مرتين بل يحسب خريج كأنما أنجز مستوى أول فقط.
- 2/ عدد الخريجين عن الدورات القصيرة بلغ حوالي 386 متدرجاً ومن مختلف التخصصات.
- 3/ إجمالي عدد كل الخريجين من مركز كرري سواء نظاميين أو خريجي الدورات القصيرة بلغ حوالي 977 وذلك منذ العام 2010م إلى عام 2015م.
- 4/ معدل الخريجين عموماً عن كل عام هو 195.5 خريجاً.

وترى الباحثة أن التوسع في إنشاء مراكز المهني بولاية الخرطوم مهم جداً لإيجاد أكبر فرصة للطلاب المحرومين من الإلتحاق بالتعليم الأكاديمي ولحفظ كرامة الكادر البشري وعدم حرمانه من نصيبه في التعليم الفني والمهنة التي من خلالها يمكن أن يثبت لذاته بأنه شخص قادر على العطاء و الإنخراط في سوق العمل من خلال المهنة التي رغبها واكتسبها والتي من خلالها يجب أن يصبح أحد الرموز التي يشار إليهم بالبنان في المستقبل ومع العلم بأن مراكز التدريب المهني الولائي قد تخرج فيها عدد كبير من الطلاب إلى سوق العمل بكافة ضروبه.

المبحث الثانى

مفهوم الذات

تمهيد:

ستتناول الباحثة في هذا المبحث مفهوم الذات من خلال دراسة مفصلة تشتمل على معرفة المفهوم والتعريفات التي يشتمل عليها المصطلح وأهم النظريات التي تفسر مفهوم الذات: إن مفهوم الذات كما يستخدمه الأدباء المتخصصون عامة هو مجموعة من الشعور والعمليات التأملية التي يستدل عنها بواسطة سلوك ملحوظ أو ظاهرة وبهذا يكون مفهوم الذات بمثابة تقييم الشخص لنفسه من حيث مظهره وخلفيته وأصول وكذلك قدراته ووسائله واتجاهاته وشعوره حتى يبلغ كل ذلك ذروته حيث تصبح قوة موجهه لسلوكه (لابين، 1989: 18).

حيث يختار الفرد مهنة المستقبل والبيئة الاجتماعية والاقتصادية وقد تكون هذه العوامل والدوافع رافقت الفرد من سن مبكره وتفاعلت مع بعضها البعض عبر سنوات العمر فشكلت دافعية لدى الفرد لإختيار مهنة معينة يستطيع من خلالها إشباع حاجاته ومن أبرز هذه العوامل والدوافع التي تدخل بشكل أو آخر في إتخاذ قرار بشأن مهنة المستقبل هي القدرات العقلية، الصفات الشخصية، الميول، مفهوم الذات (ابوسيل، 1998: 48).

وتعمل معرفة الذات على زيادة الدقة في اختيار الفرد لمهنة وتعرف معرفة الذات بأنها قدرة الفرد على إجراء تمايز بين البيئات المهنية المحتملة بناءً على خصائصه الشخصية ومقدار المعلومات التي يدركها عن نفسه (الداهري، 2005، ص61).

ويعتقد الباحثون أن الوعي بمفهوم الذات " Vocational Self_concept " يعتبر عنصراً هاماً في الوعي بالذات، فالفرد مثلاً يجب أن يتصور مهنة مثل التدريس على أنها مناسبة لذاته قبل أن يختارها كمهنة لذاته (زهرا، 1998: 101).

وترى الباحثة أنه لايمكن لطالب التدريب المهني أن يعي ذاته بمعزل عن البيئة المهنية للتدريب المهني وعن الخصائص الشخصية له حيث يفترض (جون هولاند) أن في اختيار الفرد للمهنة تعبيراً عن شخصية الفرد في العمل (عبد الحميد، 2004، 183).

فالتدريب المهني يتميز بصفات أخرى مثل تفهم الذات وتفهم دوافعه وتنمية مشاعره نحو الآخرين والقدرة على تنظيم مدركاته ويكون متسامحاً ولديه القدرة على التوافق أو تقبل المواقف التي تتعارض مع أفكاره (أبوعطية، 1997: 114).

ومن هذا المنطلق فإن هذه الدراسة تحاول إلقاء الضوء على طبيعة التدريب المهني وعلاقته بمفهوم الذات ومدى إدراك هؤلاء الطلاب لذواتهم المهنية من خلال واقع التجربة العملية في معاهد التدريب المهني.

لمحة تاريخية عن مفهوم الذات:

منذ القدم والإنسان يحاول ان يحتل مفهوم الذات self-Concept جانبا مهماً في الدراسات والبحوث النفسية والتربوية حيث يهتم علماء نفس الشخصية بدراسة مفهوم الذات لدى الفرد لأنه المحور الأساسي في بناء الشخصية والإطار المرجعي لفهم شخصية الفرد (السمادوني، 1998: 451). وقد مر مفهوم الذات بنمو ديني وفلسفي عبر التاريخ واقتبسه المفكرون العرب مثل العلامة ابن سينا في القرن العاشر والعالم الفيلسوف أبو حامد الغزالي في القرن الحادي عشر (زهران، 1998: 94). في حين نجد تغير مفهوم الذات خلال هذه الرحلة الطويلة، فناقشه الفلاسفة في الشرق والغرب، وكانت الذات في بعض الأحيان تناقش بمعنى الروح، وأحياناً أخرى بمعنى الذات، وأحياناً ثلاثة بمعنى الأنا، ومعنى هذا أن الاهتمام بالذات، ما هي وكيف تنمو ليس ظاهرة حديثة، فهي كمفهوم نظري قد انساب، مع تيارات الفكر السيكولوجية، والفلسفية منذ لأول مرة" المدرك، Descartes القرن السابع عشر عندما ناقش الفيلسوف الفرنسي ديكارت الذات كجوهر مفكر، ثم خضعت الذات بعده، للفحوص الفلسفية القوية، "The cogito، Berkeley، وبيركلي، Hume، وهيوم، Lock، ولوك، Leibnitz لمفكرين مثل ليبنتز وعندما تطور علم النفس منفصلاً عن الفلسفة فقد تحركت الذات كتكوين متعلق به (أبو زيد، 198 : 36).

وقد وجد علماء النفس في النصف الأول من القرن العشرين أنه لا يمكن الكتابة في علم النفس دون الاهتمام بالذات ومنذ العقد الرابع من هذا القرن أخذت الذات مكانها الطبيعي في دراسات علم النفس، وأصبح مفهوم الذات الآن ذا أهمية بالغة ويحتل مكان القلب في الإرشاد والعلاج النفسي، وكثرت الدراسات والبحوث وظهر ما يسمى سيكولوجية الذات . self psychology (زهران، 1998: 94).

ومن أوائل علماء النفس الاجتماعيين الذين ساهموا إسهاماً فعالاً في دراسة الذات 1902م كولي (cooley, 1902) وهو صاحب الرأي الشهير " إن المجتمع مرآة يرى الفرد فيها نفسه ومفهوم مرآة الذات " هو أن الفرد يرى نفسه بالطريقة التي يراها به الآخرين " (سويف، 1966: 163) . وفي القرن التاسع عشر اتسعت دائرة النقاش حول مفهوم الذات بعد أن أصبح علم نقطة انتقال النفس علماً معترفاً به يدرس السلوك، ويعتبر ويليم جيمس William james بين الطرق القديمة والحديثة في دراسة الذات وقد حدد أسلوبين لدراسة الذات العارفة واعتبرها لا قيمة لها لفهم السلوك إذ هي تتضمن مجموعة من العمليات كالتفكير والإدراك والتذكر، أما الذات كموضوع وهي الذات التجريبية العملية وتتضمن : الذات المادية: وتتضمن جسم الفرد وأسرته وممتلكاته، الذات الاجتماعية : وتتضمن وجهة نظر الآخرين: نحو الفرد، الذات الروحية: وتتضمن انفعالات الفرد ورغباته. (الظاهر، 2004: 16-17)

في حين أبرز عدد من أصحاب نظريات الشخصية، مكانة الذات Self بشكل مباشر أو غير مباشر في نظمهم، وأبحاثهم، مثل: جورج ميد George Mead ، Angel ، وإنجل، وسيموندس Sarbin، Symonds وساربين ، Donald Syngg ودونالد سينج ، Hilgard وهيلجارد وكارل روجرز K. Rogers ، H.Sullivan وهاري سولفان ، Arthurcombs وأرثركمبس، كما اهتم علماء آخرون من مشاهير العلماء في علم النفس بمفهوم الذات مثل. ، Kurt levin وكيرت ليفين، Maslow وماسلو، Allport وألبورت، Erikson إريكسون، William James ووليم جيمس، Adler وأدلر وغيرهم (أبو كاشف، 1999:15)

وفي القرن التاسع عشر اتسعت دائرة النقاش حول مفهوم الذات بعد أن أصبح علم نقطة الانتقال النفس علماً معترفاً به يدرس السلوك، ويعتبر وليم جيمس William james بين الطرق القديمة والحديثة في دراسة الذات وقد حدد أسلوبين لدراسة الذات العارفة واعتبرها لا قيمة لها لفهم السلوك إذ هي تتضمن مجموعة من العمليات كالتفكير والإدراك والتذكر، أما الذات كموضوع وهي الذات التجريبية العملية وتتضمن: الذات المادية : وتتضمن جسم الفرد وأسرته وممتلكاته، الذات الاجتماعية : وتتضمن وجهة نظر الآخرين نحو الفرد، الذات الروحية: وتتضمن انفعالات الفرد ورغباته (الظاهر، 2004:16-17).

تعريف الذات لغوياً:

ورد معنى الذات في معجم الرائد، بمعنى: النفس، والذات: ناحية من نواحي الشخصية قادرة على المعرفة الاستنتاجية . والذات: كل من يقوم بنفسه (مسعود، 1967: 690) .
كما جاء معنى الذات في مختار القاموس بمعنى ذو: صاحب وهي الذات، وتطلق على الطاعة والسبيل. (الزاوي، 1978: 225). في حين تبين معنى الذات في لسان العرب بمعنى تأنيث ذو، ومعنى ذو: صاحب (: 457-460). وذات الشيء : حقيقته وخاصته (منظور، 1992: 225).

تعريف مفهوم الذات سيكولوجياً:

مفهوم الذات هو ما يكونه الشخص عن نفسه، وكيفية رؤيته لنفسه وللآخرين نتيجة تفاعله معهم ومع البيئة ، ومحاولته الذاتية للتكيف مع العالم المحيط به (السمادوني، 1994:451).
وللمفكرين العرب اهتمام في ذلك فابن سينا في القرن العاشر الميلادي (سنة 980 - 1037) يرى مفهوم الذات على أنه الصورة المعرفية للنفس البشرية، أما الغزالي في القرن الحادي عشر الميلادي فيقول إن للنفس خمس واجهات) النفس الملهمة، النفس اللوامة، النفس البصيرة، النفس المطمئنة، والنفس الأمانة بالسوء، واعتبر الأربعة منها حميدة بينما الخامسة غير حميدة (الظاهر، 2002: 16)

كما يرى وليم جيمس (William Games) الذات أو الأنا التجريبية في أكثر معانيها عمومية أنها المجموع الكلي لكل ما يستطيع الإنسان أن يدعى أنه له، جسده، سماته، وقدراته، وممتلكاته،

وأسرته، وأصدقائه، وأعداؤه، ومهنته، وهواياته (دويدار، 1992 م، 31)، أما (كاتل، 1950, cattel) فيرى الذات هي الأساس في ثبات السلوك البشري وانتظامه، فقد قسم الذات إلى الذات الواقعية (real self)، وهي الذات الحقيقية أو العقلية، أما الذات المثالية فهي ذات الطموح، والذات العقلية أو الحقيقية هي التي تمثل حقيقة الفرد كما يقر بها، أما الذات المثالية فهي كما يود الفرد أن يرى نفسه (الظاهر، 2004، 25).

ومفهوم الذات هو: مفهوم أو تصور (جشطلطي) كلي، منظم يتكون من إدراكات الفرد عن ذاته بمفردها، أو لذاته في علاقاته بالأشخاص الآخرين كما يعبر عنها ضمير المتكلم الفاعل أنا "أ" والأشياء الموجودة في البيئة أي علاقتها بالحياة، كما يعبر عنها ضمير المفعول "ني" "Me" بالإضافة إلى القيم (الأحكام) المتصلة بهذه الإدراكات، ومفهوم الذات لا يكون دائماً بالوعي ولكنه يكون دائماً متاحاً للوعي بمعنى أنه يمكن استحضاره للوعي (الشعور) وينظر لمفهوم الذات على أنه شيء من غير جامد ويمثل عملية أكثر من كونه سمة، ولكنه عند أي نقطة زمنية يمكن أن نراه كخاصية محددة "Specific entity" ومفهوم الذات هو بمثابة صورة يكونها الفرد عن نفسه جنباً إلى جنب مع تقويمه وحكمه على هذه الصورة (الشناوي، ب ت: 275).

ويمكن تعريف مفهوم الذات بأنه تكوين معرفي منظم ومتعلم للمدركات الشعورية والتصورات والتقييمات الخاصة بالذات، يبلوره الفرد ويعتبره تعريفاً نفسياً لذاته، ويتكون مفهوم الذات من أفكار الفرد الذاتية المنسقة المحددة الأبعاد عن العناصر المختلفة لكيونته الداخلية والخارجية وتشمل هذه العناصر المدركات والتصورات التي تحدد خصائص الذات كما تتعكس إجرائياً في وصف الفرد لذاته كما يتصورها هو "مفهوم الذات المدرك" "perceived Self-Concept" والمدركات والتصورات التي تحدد الصورة التي يعتقد أن الآخرين في المجتمع يتصورونها والتي يتمثلها الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين "مفهوم الذات الاجتماعي" "Social Self-concept"، والمدركات والتصورات التي تحدد الصورة المثالية للشخص الذي يود أن يكون "مفهوم الذات المثالي" "Ideal self concept" (زهران، 1998 : 95)

ومفهوم الذات هو مفهوم افتراضي مدرك يتشكل من خلال المتغيرات البيئية الكثيرة والتي لا يمكن الفصل بينها تماماً فهي تشترك بدرجات متفاوتة مع بعضها إذ تؤثر كل منها في الأخرى، فأبي تحسن في أي تغير من المتغيرات التي تشكله ستصب في مفهوم الذات العامة (الظاهر، 2004 : 7)، والذات هي كينونة الفرد أو الشخص وتتمو الذات وتتفصل تدريجياً عن المجال الإدراكي، وتتكون بنية الذات نتيجة التفاعل مع البيئة، وتشمل الذات المدركة، والذات الاجتماعية، والذات المثالية، وقد تمتص قيم الآخرين، وتسعى إلى التوافق والالتزان والثبات وتتمو نتيجة للنضج والتعلم وتصبح المركز الذي

تتنظم حوله كل الخبرات كما أن الذات هي جوهر الشخصية، ومفهوم الذات هو حجر الزاوية فيها، وهو الذي ينظم السلوك. (زهرا، 1998 : 95).

ويقول ألبورت Allport " أن مفهوم الذات مفهوم أساسي في دراسة الشخصية والتوافق النفسي. في حين يعد مفهوم الذات جانباً من جوانب الذات التي تمثل التنظيم المعرفي والوجداني المستمر، والمعبر عن وعي الكائن لوجوده والمنسق بين خبرته في الماضي مع آماله وتوقعاته في المستقبل (المؤمنى والصمادي، 1995 : 14). (جبريل، 1995 : 106) .

ويرى القذافي أنه " مفهوم الشخص عن نفسه منفرداً، ثم مفهومه عن نفسه في علاقته مع الآخرين وعرف أنه " صورة الذات أو فكرة الشخص عن ذاته، وما هي الصورة التي يكونها الفرد عن نفسه، في ضوء أهدافه، وإمكاناته، واتجاهه نحو هذه الصورة، ومدى استنثاره لها، في علاقته بنفسه والذات هي التنظيم الديناميكي لمفاهيم الفرد وأهدافه ومثله وقيمه التي تحدد السبل التي ينتهجها في سلوكه، فهي صورة الفرد عن نفسه التي تمده بالطرق التي يمكن أن يجابه بها الحياة ومشاكلها(القذافي، 1997 : 178) (طه ، 1993 : 745) (جلال، 1992 : 131).

لذا لم يتفق الباحثون على تعريف محدد لمفهوم الذات، حيث قام كثير منهم بإيراد تعريفات لهذا المفهوم تبدو متشابهة حيناً ومتباينة أحياناً أخرى، وقد استخدم بعض علماء النفس مفهوم الذات ليعبروا عن جميع الأفكار والمشاعر والمعتقدات المتكونة لدى الفرد عن ذاته، والتي تعبر في الغالب عن خصائصه الجسمية والعقلية والشخصية كما تعبر عن معتقداته وقيمه وقناعاته وطموحاته وخبراته السابقة(القاسم وآخرون، 2001 : 229).

يمكن القول أن هناك مفهومين للذات هما:

مفهوم الذات الإيجابي والسلبي:

يتمثل مفهوم الذات الإيجابي في تقبل الفرد لذاته ورضاه عنها(مهند عبد سليم، 2003 : 64)، ومن العوامل التي تساعد على نمو ذات ايجابي عند الأطفال تشجيع مهارات الطفل وذلك بمساعدة الطفل على ممارسة مهاراته، وتقديم العطف والتقبل مما يزيد الثقة بالنفس، والشعور بالأمن. وكذلك من الأساليب والعوامل التي تسهم في تنمية مفهوم ايجابي للذات التفاعل الطبيعي السوي مع الطفل عن طريق إعطائه الفرصة للتعبير الصريح عن الرأي ومساعدته في اتخاذ القرارات وتدريبه وتوجيهه (مهند عبد سليم، 2003). اما مفهوم الذات السلبي وينطبق على مظاهر الانحرافات السلوكية، والأنماط المتناقضة مع الأساليب العادية للأفراد، والتي تخرجهم عن الأنماط العادية، والمتوافقة مع الأفراد الأسوياء في المجتمع، والتي تجعلنا نحكم من تصدر عنه بسوء التكيف الاجتماعي أو النفسي ونضيفه في فئة غير الأسوياء (مهند، عبد سليم، 2003).

ويرى شيفر وملمان (2006) أن أسباب تدني مفهوم الذات لدى الأطفال كثيرة. منها التربية الخاطئة المتمثلة في الحماية الزائدة، والإهمال، والعقاب، والاستبداد والقسوة، والنقد اللاذع، وعدم التقبل. ويعبر مفهوم الذات الموجب عن تطابق مفهوم الذات الواقعي (أي المفهوم المدرك للذات الواقعية، كما يعبر عنه الشخص مع مفهوم الذات المثالي) أي المفهوم المدرك للذات المثالية كما يعبر عنه الشخص (ومفهوم الذات الموجب عكس مفهوم الذات السالب الذي يعبر عن عدم تطابق مفهوم الذات الواقعي ومفهوم الذات المثالي). (المشابقة، 2008: 41).

كما أن هناك عدة أسباب تؤدي إلى تكوين المفهوم السلبي للذات، منها:

1. الحماية الزائدة من المشرفين على تربية الأطفال، ورعايتهم والعناية بهم.
 2. السيطرة التامة على الطفل.
 3. الإهمال، وعدم الاهتمام بالطفل، وما يترتب على ذلك من مشاعر داخل أعماق الطفل.
 4. الخبرات غير السارة.
- بعد الاطلاع والتدقيق في التعريفات السابقة لمفهوم الذات تستخلص الباحثة التعريف التالي وهو " إدراك الفرد لصورته الخارجية وسماته الشخصية ولمكونات نفسه من مشاعر وقيم واتجاهات وأحكام من خلال تفاعله مع الآخرين".

تنمية مفهوم الذات:

يختلف علماء النفس وسيكولوجية الشخصية في تفسير طبيعة الذات كمفهوم. فهناك من يرى أن هذا المفهوم ثابت بمكوناته، ويتسم بالاستقرار، وأن الفرد يسعى دائما للبحث عن المعلومات المتسقة مع مفهومه عن ذاته، ويرفض ما عداها، ويمثل هذا الاتجاه "جرين والد" (1980) Walld ، وسوان (1985) Swan . بينما يرى فريق آخر أن مفهوم الذات يتغير بتقييم الفرد لذاته. ويمثل هذا الاتجاه جونز وآخرون (1981) Janes et al ، وروزنبرج (1986) Rosenberg (عبد الرحمن ، 2000، 72).

وهناك فريق ثالث يأخذ بمبدأ النسبية في ثبات مفهوم الذات، حيث يرى روجرز (1951) Rogers بأنه رغم أن مفهوم الذات ثابت إلى حد كبير، إلا أنه يمكن تعديله تحت ظروف العلاج النفسي الممرکز حول الشخص، وكذلك يذهب بيشوف (1984) Bishof إلى أن مفهوم الذات ينمو تكوينيا، بوصفه نتاجاً للتفاعل الاجتماعي، جنبا إلى جنب مع الدافع الداخلي لتأكيد الذات، وعلى الرغم من أن مفهوم الذات ثابت إلى حد كبير إلا إنه قابل للتعديل والتغيير تحت ظروف معينة ويرى روجرز أن نمو الذات يتم من خلال حاجتين مكتسبتين هما: أولا: الحاجة للاعتبار الايجابي للذات من قبل الآخرين. ومع تطور الوعي عن الذات تنمو الحاجة إلى الاعتبار الايجابي من جانب الآخرين، ويتوقف إشباع هذه الحاجة على الاستنتاجات المتصلة بمجالات الخبرات للآخرين، وذلك عندما يشعر الفرد بالنظرة الايجابية

من قبل الآخرين. ثانياً: الحاجة للاعتبار الذاتي "التقدير الذاتي" تتكون الحاجة للاعتبار الذاتي نتيجة للحاجة لاعتبار الآخرين حيث ينمي الأطفال حاجة النظر لأنفسهم بطريقة ايجابية. (زهران، 2003) (عبد الرحمن، 2000، 98).

أشكال الذات:

يشير (زهران 1980: 86) إلى أن من أهم التطورات الحديثة في نظرية الذات الإطار الذي قدمه فيليب فيرنون (Vernon, 1964) حول الذات حيث يقول "إن هناك مستويات مختلفة للذات، فالفرد يشعر أن له (ذاتاً مركزية) أو (ذاتاً خاصة) تختلف عن (الذات الاجتماعية) التي تكشف للناس، ومستويات الذات هي:

1. الذات الاجتماعية أو العامة Social-public self :

ويشير هذا المفهوم إلى تصور الفرد لتقويم الآخرين له معتمداً في ذلك على تصرفاتهم وأقوالهم، ويتكون من المدركات والتصورات التي تحدد الصورة التي يعتقد أن الآخرين يتصورونها عنه ويتمثلها الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين. بمعنى هي الذات كما يدركها الفرد عادة والغرباء، والأخصائيين النفسيين.

2. الذات الشعورية الخاصة Conscious Private Self :

يدركها الفرد عادة ويعبر عنها لفظياً، ويشعر بها، وهذه يكشفها الفرد عادة لأصدقائه الحميمين فقط.

3. الذات البصيرة Insight Full Self :

التي يتحقق منها الفرد عادة، عندما يوضع في موقف تحليلي شامل، مثل: ما يحدث في عملية الارشاد، أو العلاج النفسي الممركز حول العميل.

4. الذات العميقة Depth Self :

وهي الذات المكتوبة التي نتوصل إلى صورتها، عن طريق التحليل النفسي.

5. الذات المدركة Perceived self :

وهي الذات كما تراها الذات، وإن جانباً من الذات أسهل في التعرف عليه، يتصل بكيف يرى الشخص ذاته، وهذا الجانب ينمو من خلال التفاعلات مع أناس آخرين ومع البيئة فإذا كان الفرد محبوباً، ومقبولاً فإن الذات ترى كذلك، وإذا تعلم فرد ما أنه لا أهمية أو لا قيمة له، فإنه سيرى ذاته على أنه لا قيمة له، ويصبح هذا تطوراً هاماً؛ لأن مفهوم الذات يحافظ على الذات (الشناوي، ب.ت. : 277).

6. الذات الحقيقية The Real Self :

تعتبر قلب أو مركز مفهوم الذات، وهي تعني ما يكون هذا الفرد فعلاً، ماذا يكون؟ وبصفة عامة فإن الأفراد يشوهون الواقع الحقيقي بشكل أو بآخر، ونتيجة لهذا التشويه، فإن غالباً ما يصبح من المستحيل أن نزيح الغطاء عن الذات الحقيقية، و من هنا فإن الذات الحقيقية للفرد هي من علم الله وحده، وليس من السهل على البشر أن يعرفها (عبد العزيز، 2001 : 161).

7. الذات المثالية Ideal Self :

إن الأفراد لهم طموحات وغايات يتطلعون إلى تحقيقها، وهذا هو الجانب المثالي من الذات، وهو يدمج الأدوار والتطلعات ليعطي للفرد وجهة لحياته، وتعكس الذات المثالية ما يود المرء أن يعمل، ويكون الفرد في حالة صحية عندما لا يكون هناك اختلاف، أو فرق كبير بين الذات المثالية، وما يكون بوسع الفرد أن يعمل أو يقوم به فعلاً (الشناوي، ب.ت: 278).

8. مفهوم الذات الأكاديمي:

ويعرف بأنه اتجاهات الفرد ومشاعره نحو التحصيل في مواضيع معينة يتعلمها ذلك الفرد أو هو تقرير الفرد عن درجاته وعلاماته في الاختبارات التحصيلية المرتفعة.

9. مفهوم الذات المؤقت:

وهو مفهوم غير ثابت يملكه الفرد لفترة وجيزة ثم يتلاشى بعدها، وقد يكون مرغوباً فيه حسب المواقف والمتغيرات التي يجد الفرد نفسه إزاءها. (www.pdfactory.com).

ثم أضاف زهران بعداً جديداً للذات أسماه مفهوم الذات الخاص Private Self- Concept وهو أخطر مستويات مفهوم الذات، ويختص بالذات الخاصة، أي الجزء الشعوري السري الشخصي جداً أو "العوري" من خبرات الذات، أي الخبرات الشخصية السرية للذات والتي يخجل منها الفرد، ومحتوى مفهوم الذات الخاص يكون هاماً وخطيراً يحاول الانطمار في اللاشعور، قبل أي خبرة أخرى من خبرات الذات إلا أنه لأهميته وخطورته في حياة الفرد، يقاوم هذا الانطمار ومحتوى مفهوم الذات الخاص يكون معظمه مؤذ غير مرغوب فيها اجتماعياً، كخبرات محرمة، أو محرجة، أو مخجلة، أو معيبة، أو بغیضة، أو مؤلمة، ولا يجوز إظهاره أو كشفه أو ذكره أمام الناس. وتنشط الذات تماماً للحيلولة دون خروج محتواه، وهكذا يبدو مفهوم الذات الخاص، وكأنه العورة النفسية للفرد ويتشكل هذا المفهوم منذ الطفولة، عبر مراحل النمو المختلفة، على ضوء محددات معينة، يكتسب الفرد خلالها، وبصورة تدريجية فكرته عن نفسه، فهذه الأفكار والمشاعر والاتجاهات التي يكونها الفرد عن نفسه، ويصف بها ذاته، هي نتاج أنماط التنشئة الاجتماعية، والتفاعل الاجتماعي، وأساليب الثواب والعقاب، والاتجاهات الوالدية، ومواقف خبرات إدراكية، واجتماعية، وانفعالية يمر بها الفرد، مثل خبرات النجاح والفشل، والدور

والوضع الاجتماعي، والاقتصادي، ومواقف الإحباط والصراع (زهرا، 1980 : 87 - 88)
(الزعيبي، 1994 : 68).

أما سارابين (1952) يرى الذات بناء معرفياً يتكون من أفكار الشخص عن مختلف نواحي وجوده، فمفهومه عن جسمه (الذات البدنية) ومفهوم أعضاء الحس لديه (الذات الحسية) وعن سلوكه الاجتماعي (الذات الاجتماعية) ويعتقد سارابين أن هذه الذوات تتكون من شكل ارتقائي منظم الذات البدنية ثم الذات الحسية وأخيراً الذات الاجتماعية(الظاهر، 2004 : 26)
مما سبق يتبين للباحثة أن الذات لها مستويات مختلفة، منها: الذات الاجتماعية، والذات الشعورية الخاصة، والذات البصيرة، والذات العميقة، والذات الحقيقية، والذات المدركة، والذات المثالية، وأخيراً الذات الخاصة، وأيضاً هناك الذات الحسية والبدنية والاجتماعية، وأن كل ذات من هذه الذوات تختلف عن الأخرى، حيث إن لكل ذات خصائصها ومجالاتها. في حين ينمو ويتشكل مفهوم الذات بأشكاله المختلفة منذ الطفولة عبر مراحل النمو المتعددة، كما أن أنماط الذات وأشكاله المختلفة تتشكل وتتكون من خلال التنشئة الاجتماعية، والخبرات الحياتية، والوضع الاجتماعي والاقتصادي للطفل والأبوين، وثقافة المجتمع، واتجاهات الوالدين، ومركزهم الاجتماعي والثقافي والتعليمي.

ويحدد مصطفى فهمي، (1970) مفهوم الذات كالاتي:

- 1- الذات الاجتماعية **Social Self** : وهي الذات كما يعتقد الشخص أن الآخرين يرونها، وتؤثر على رؤيته لذاته سلباً أو إيجاباً.
- 2- الذات الإدراكية **Perceived Self** وهي إدراك الفرد لذاته في ضوء تفسيراته الخاصة لسلوكه، أي هي تنظيم الفرد لاتجاهاته نحو ذاته.
- 3- الذات الواقعية: **Actual Self** وهي عبارة عن كينونة الفرد وقدراته ومكانته وأدورها.
- 3- الذات المثالية: **Ideal Self** وهي نوع الشخص الذي يأمل الفرد أن يود أن يكون عليه (زهرا: 1996 : 15).

العوامل المؤثرة في نمو مفهوم الذات:

إن نظرة المراهق إلى جسده تؤثر سلباً أو إيجاباً في نمو ذاته: فإذا كان لدى المراهق تصور سلبي حول بيئته أو شكله فهذا يؤثر سلباً في أغلب الأحوال على نمو ذاته. وذلك يعود إلى أن المراهق اعتاد أن يقارن ذاته بذوات أقرانه، وبالتالي دائماً يسعى إلى أن تكون ذاته، بكافة أبعادها، مطابقة لذوات أقرانه، وعندما يلاحظ فرق كبير في ذاته الجسدية بالنسبة لأقرانه، فهذا يمكن أن يؤدي إما إلى انسحاب هذا المراهق والانطواء على ذاته، أو في بعض الأحوال الأخرى قد يبتكر هذا المراهق بعض الأساليب التعويضية من أجل تجنب النقص في ذاته الجسدية، وبالمقابل لا تقبل المراهق لذاته الجسدية

تعطيه ثقة أكبر بذاته ويساعده هذا الأمر على تحقيق نمو متوازن في مركبات الذات الأخرى. (سعد، 2005: 416).

ما قيل عن الذات الجسدية يصح كذلك عن الذات العقلية، فتصور الفرد لقدراته العقلية يلعب دوراً كبيراً في نمو وتطور ذاته العقلية. وهذا متوقف على الوسط الاجتماعي الموجود فيه المراهق، فإذا كان هذا الوسط يقوم عالياً التفوق، فإن المراهق يسعى لأن يكون من الم تفوقين، وبالتالي إذا لم يستطع تحقيق ذلك التفوق، وكانت قدراته العقلية لا تساعده على ذلك فإن ذلك سينعكس سلباً على نمو وتطور ذاته العقلية، وبالتالي سينعكس هذا الأمر سلباً على جوانب شخصيته الأخرى.

إن للمعايير الاجتماعية: بشكل عام الدور الأكبر في مفهوم الذات، ففي الدراسات التي قام بها (جورارد، وسيكورد) بيّنت أنه بالنسبة للرجال فإن الحجم الكبير للجسم يؤدي إلى رضا الذات، أما بالنسبة للنساء فقد تبين أنه كلما كان الجسم أصغر إلى حد ما من المعتاد، فإن ذلك يؤدي إلى مشاعر الرضا والراحة مع تحفظ واحد وهو مقياس النصف الأعلى من الجسد (الصدر)، ومع التقدم في السن نجد أن التركيز ينتقل من القدرة العقلية العاملة إلى القدرات الطائفية مثل القدرة اللغوية والقدرة الميكانيكية والفنية وغيرها، ورضا الفرد عن ذاته في هذه الحالة يعتمد على كيفية قياسه للمظاهر التي يكتشفها والتي يساعد الكبار المحيطون به على الإحاطة بها (سعد، 2015 : 417).

يؤثر الدور الاجتماعي على مفهوم الذات، فالمعروف أن الذات تنمو ضمن وسط اجتماعي، ومن خلال التفاعل الاجتماعي الذي يقوم به المراهق مع الآخرين من خلال بعض الأدوار التي يقوم بها، وأثناء تحرك المراهق ضمن الإطار الاجتماعي الذي يعيش فيه، فإنه عادةً يوضع في أنماط من الأدوار الاجتماعية المتنوعة منذ طفولته، وأثناء تحركه ضمن هذه الأدوار، فإنه يتعلم أن يرى نفسه كما يراه رفاقه في المواقف الاجتماعية المختلفة، وفي كل منها يتعلم المعايير الاجتماعية والتوقعات السلوكية التي يربطها الآخرون بالدور. وقد وجد كوهن وزملاؤه في دراستهم في اختبار "من أنا" أن هذا التصور للذات من خلال الأدوار الاجتماعية ينمو مع نمو الذات.

توضع دراسة كومس (1969) أن التفاعل الاجتماعي السليم والعلاقات الاجتماعية الناجحة تعزز من الفكرة السليمة الجيدة للذات، وأن مفهوم الذات الموجب يعزز نجاح التفاعل الاجتماعي ويزيد العلاقات الاجتماعية نجاحاً، وأن النجاح في العلاقات الاجتماعية يؤدي إلى زيادة نجاح التفاعل الاجتماعي. (سعد، 2015 : 417).

إن مفهوم الذات يتأثر بالخصائص والميزات الأسرية، فالطفل الذي ينشأ في أسرة تحيطه بالعناية والتقبل يرفع ذلك من قدراته واهتماماته وفي نفس الوقت يمكن أن يتسبب الوالدان في أن يدرك الطفل نفسه كشخص غبي أو مشاكس أو غير موثوق به، وذلك إذا اتبعنا أساليب خاطئة في تنشئته الاجتماعية داخل الأسرة.

وتلعب المقارنة دوراً يؤثر في مفهوم الذات لدى المراهق إذا هو قارن نفسه بجماعة من الأفراد أقل قدرة منه فيزيد من قيمتها أو بجماعة أعلى منه شأنًا فيقلل من قيمتها. فمثلاً ربما يشعر الفرد بدرجة غير حقيقية من الفقر إذا ارتبط في علاقات مع جماعة من الأفراد مستواهم الاقتصادي أعلى مستوى من أسرته وغيرها (سعد، 2015 : 418).

وتستنتج الباحثة أن مفهوم الذات يتأثر بعدة عوامل، منها ما هو داخلي، كالقدرة العقلية التي تؤثر في تقييم الفرد لذاته، ومنها ما هو خارجي، كنظرة الآخرين إليه، حيث إن إدراك الطفل لاتجاهات الوالدين نحوه يؤثر في مفهوم الذات لديه، كما أن الأجواء الاجتماعية السائدة، والخبرات الأسرية مع الأخوة والوالدين، تلعب دوراً في تشكيل مفهوم الذات لدى الفرد. كما أن خبرات النجاح والفشل تنمي مفاهيم معينة عن الذات، حيث أن خبرات الفشل المتكرر التي يتعرض لها الطالب تكون مفهوماً سلبياً له عن ذاته وقدراته، والعكس صحيح، فالنجاح المتكرر والتحصيل المرتفع، يشعر الفرد بالثقة بالنفس، والكفاءة، ويكسب الفرد مفهوماً إيجابياً نحو ذاته . فالتفاعل الاجتماعي السليم والعلاقات الاجتماعية الناجحة، تعزز الفكرة السليمة الجيدة عن الذات. وهذا ما إنعكس على عينة الدراسة حيث مثل إنخراط الطلاب في التدريب المهني وتفاعلهم مع بعضهم البعض كان له الدور في كفاءتهم المهنية.

خصائص مفهوم الذات:

ميز (شافلسون) بين مفهوم الذات المبني على الإدراكات الذاتية للفرد ومفهوم الذات المبني على استنتاجات الآخرين، وعرف شافلسون سبعة معالم تعتبر حاسمة في تعريفه لبناء مفهوم الذات (المشابقة، 2008). وهذه الخصائص يتسم بها مفهوم الذات، تفرده عن غيره من المفاهيم النفسية، وهي كالتالي: منظم، ومتعدد الجوانب، وهرمي، وثابت، ونمائي، وتقييمي، وفارقي، ومرن وفيما يلي عرض لهذه السمات كما يوضحه (طه، جزر، 2001: 74) :-

1. مفهوم الذات المنظم - Organized Self:

خبرات الفرد المتنوعة تزوده بالمعلومات التي يركز عليها في إدراكه لذاته ويقوم التصنيفات الفرد بإعادة صياغتها وتخزينها بشكل أبسط سماها برونر (Pruner):

2. مفهوم الذات متعدد الجوانب - Multi-Sided Self-Concept:

أي أنه متعدد الجوانب، والجوانب الخاصة هذه تعكس نظام التصنيف الذي يتبناه الفرد، أو يشاركه فيه العديديون، وأشارت بعض الدراسات إلى أن نظام التصنيف هذا قد يشكل مجالات كالمدرسة، والتقبل الاجتماعي، الجاذبية، والقدرة.

3. مفهوم الذات هرمي: Hierarchical

تشكل جوانب مفهوم الذات هرمياً قاع دته خبرات الفرد في مواقف خاصة، وقمته مفهوم الذات الأكاديمي، حيث ينقسم إلى مجالات وفق المواد التعليمية المختلفة، ومفهوم الذات الخاص، والتي تنقسم بدورها إلى جوانب أكثر تحديداً كما هو الحال بالنسبة لمفهوم الذات الأكاديمي.

4. مفهوم الذات ثابت: Stable

يتسم مفهوم الذات بالثبات النسبي وخاصة في قمة الهرم حيث مفهوم الذات العام، فكلما كان الاتجاه في هرم مفهوم الذات نحو القاعدة يصبح بالتالي أقل ثباتاً. حيث يعتمد مفهوم الذات بشكل أكثر على المواقف المحددة، ويتنوع مفهوم الذات في قاعدة الهرم بشكل كبير بتنوع المواقف.

5. مفهوم الذات نمائي: Developmental

أي أنه نمائي، فالأطفال لا يميزون في بداية حياتهم أنفسهم عن البيئة المحيطة، وهم غير قادرين على التنسيق بين الأجزاء الفرعية للخبرات التي يمرون بها، وكلما نما الطفل تزداد خبراته ومفاهيمه، ويصبح قادراً على إيجاد التكامل فيما بين هذه الأجزاء الفرعية لتشكل إطاراً مفاهيمياً واحداً في المراهقة والشباب والرشد.

6. مفهوم الذات تقييمي: Evaluative

أي أنه ذو طبيعة تقييمية، وهذا لا يعني فقط أن الفرد يطور ذاته في موقف معين من المواقف، وإنما يكون ذلك تقييمات لذاته في تلك المواقف. ويمكن أن تصدر تلك التقييمات بالإشارة إلى المعايير المطلقة كالمقارنة مع " المثالية " أو يمكنه أن يعدد تقييماته، وبالإشارة إلى معايير نسبية كالمقارنة مع الزملاء، أو الإشارة إلى تقييمات مدركة قام بها آخرون، وتختلف أهمية ودرجة البعد التقييمي باختلاف الأفراد والمواقف.

7. مفهوم الذات فريقي: Differentiable

أي أنه فريقي، يتميز عن المفاهيم الأخرى التي تربطه بها علاقة نظرية. فمفهوم الذات للقدرة العقلية يفترض أن يرتبط بالتحصيل الأكاديمي أكثر من ارتباطه بالمواقف الاجتماعية والمادية، وكذلك يفترض أن مفهوم الذات للقدرة الأكاديمية في العلوم يرتبط بتحصيل الفرد في العلوم أكثر من ارتباطه بالتحصيل اللغوي مثلاً. (طه، جزر، 2001: 74)

8. مفهوم الذات مرن: Flexible

أي أنه قابل للتغيير، فنحن نتغير من موقف إلى موقف فنحدث بشكل مريح مع الأشخاص المؤلفين لنا، ونشعر بالارتباك مع الذين لا نعرفهم ومن أهم وظائف مفهوم الذات هي توجيه السلوك، ومن هذا المنطلق فإننا نتصرف بطريقة تحافظ على مفهوم الذات الواقعية لدينا، وهذا لا يعني

أن مفهوم الذات سريع التغيير أي أننا يمكننا تغيير مفهومنا عن ذاتنا في فترات قصيرة، ولكن هناك الكثير من سمات الشخصية التي تظل ثابتة لسنوات دون تغيير.

ومفهوم الذات في علاقته بالتوجيه النفسي كما يشير (زهران، 1996) يحتوى على الأبعاد

التالية:

1- التوافق بين الذات المدركة والمثالية.

2- قوة عاطفة الذات.

3- التوافق الشخصي العام.

4- العلاقات العائلية المتوافقة (الصحية).

5- الاتساق والمسؤولية والثبات.

يتضح مما سبق أن خصائص مفهوم الذات متنوعة ومتعددة، منها: مفهوم الذات المنظم، ومفهوم الذات الهرمي، ومفهوم الذات الثابت، ومفهوم الذات النمائي، ومفهوم الذات التقييمي، ومفهوم الذات الفارقي، ومفهوم الذات المرن. كما أن مفهوم الذات يتميز عن غيره من المفاهيم والسمات النفسية الأخرى بهذه الخصائص والسمات، في حين هذه السمات والخصائص يمكن أن تتغير، ولكن هذا التغير محدود وغير سريع.

نظرية الذات:

صاحب هذه النظرية هو (كارل روجرز)، ومن أهم مفاهيمها:

1- الذات: وهي كينونة الفرد أو الشخص، وتتكون نتيجة للخبرة والتفاعل الاجتماعي، أي نتيجة لميل الفرد نحو تحقيق ذاته فيصبح جانب من خبرة الفرد رمزاً في الوعي، ومن خلال تفاعله مع بيئته ومع الأشخاص المهمين في حياته، فإن الخبرة الذاتية تؤدي إلى تكوين مفهومه عند ذاته كشيء في مجال خبرته.

2- مفهوم الذات: ويعرف بأنه تكوين معرفي منظم ومتعلم للمدركات لاشعورية والتصورات الخاصة بالذات، يبلوره الفرد ويعدّه تعريفاً لنفسه، ويتكون مفهوم الذات مما يأتي:

3- مفهوم الذات المدرك: وهو مفهوم الشخص عن نفسه كما يدركه، وينعكس إجرائياً في وصفه لذاته كما يتصورها.

4- مفهوم الذات الاجتماعية: وهو عبارة عن المدركات والتصورات التي تحدد الصورة التي يعتقد أن الآخرين في المجتمع يتصورونها والتي يتمثلها الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي.

5- مفهوم الذات المثالي: ويتضمن المدركات والتصورات التي تحدد الصورة المثالية للشخص التي ينبغي أن يكون عليها.

6- الخبرة: يتكون مفهوم الذات كما سبق وأن تبين من خلال التفاعل الاجتماعي والخبرة، فالطفل يكون مفهومه عن ذاته وما ينبغي أن تكون عليه عن طريق المحيطين به وخاصةً الوالدين، فقد يكون مفهوماً سلبياً عن ذاته إن لم يتق مفهوم الذات المدرك لديه مع مفهوم الذات الاجتماعي والمثالي. ويتشكل المفهوم السلبي للذات إذا تعارض مفهوم الذات المدرك مع مفهوم الذات المثالي، أما المفهوم الإيجابي للذات فيعبر عنه تطابق مفهوم الذات المدرك مع مفهوم الذات المثالي.

7- الفرد: ليمتلك الفرد القدرة على تقييم خبرته وسلوكه، ويتميز بوجود دافع أساسي لتأكيد ذاته وتحقيقها، ويتفاعل مع الآخرين في إطار ميله لتحقيق ذاته ولديه حاجة على جانب كبير من الأهمية لتقدير الموجب (الحب، الاحترام، التقبل، ...)، وتحدد حاجات الفرد كما يدركها أو كما يخبرها جانباً من سلوكه.

8- السلوك: هو نشاط موجّه من الفرد نحو هدف معين لإشباع حاجاته كما يخبرها في المجال الظاهري.

9- المجال الظاهري: هو المجال الشعوري كما يدركه وكما يخبره وهو عالم الخبرة المتغير باستمرار. وقد حدثت تطورات في نظرية الذات من أهمها ما قدمه (فيليب فيزنون)، حيث أوضح أن للفرد ذاتاً عميقة مكبوتة لا يمكن التوصل إليها إلا عن طريق العلاج النفسي.

وفي عرض جديد لنظريته في الشخصية أدخل "روجرز" ثلاثة مفاهيم جديدة هي:

1- الحاجة إلى الاعتبار الإيجابي من الآخرين:

مع الوعي بالذات تنمو الحاجة إلى الاعتبار الإيجابي من الآخرين، ويعتمد هذا الإشباع على استنتاجات مستمدة من المجالات الخيرية للآخرين، بمعنى أن الاعتبار الإيجابي للفرد يتم إشباعه حينما يدرك ذلك الفرد نفسه على أنه مشبع لحاجة شخص آخر والنظرة الإيجابية من جانب شخص آخر له أهمية اجتماعية يمكن أن تكون أقوى في عملها وتأثيرها من عملية التقويم المنبعثة من داخل الفرد ذاته، إن الاعتبار الإيجابي يعني الحصول على أشياء مثل: الدفء، الحب، العطف، الرعاية، الاحترام، والتقبل من الأشخاص المهمين في حياة الفرد. (العاسمي وآخرون، 2005: 173).

2- الحاجة إلى تقدير الذات:

نتيجة الحاجة للاعتراف من الآخرين تتكون الحاجة إلى الاعتبار الذاتي، حيث ينمي الأطفال حاجة النظر لأنفسهم بشكل إيجابي، وبمعنى آخر فإن الأطفال يرغبون أولاً في أن يشعر الآخرون شعوراً طيباً نحوهم، ثم إنهم بعد ذلك يرغبون في الشعور بطريقة طيبة نحو أنفسهم، وتعمل هذه الحاجة مستقلة عن العلاقات مع الآخرين حيث يمارس اعتبار الذات في العلاقة بأي نوع من أنواع خبرات الذات.

3- شروط الاستحقاق:

وبنتيجة لقوى ورغبات ومطالب التقدير الاجتماعي وتقدير الذات ينمو لدى الفرد اتجاه قوامه اعتبار الذات وجداراتها يساعده على مواجهة مواقف الحياة اليومية الصعبة، وهكذا فإن شعور الفرد بأنه جدير بشيء يساعده على تقوية رغبته في تقدير الذات وقدرته على الحصول على الشعور بالتقدير الاجتماعي.

نشأة الاضطراب النفسي في نظرية الذات:

يظهر موقف (روجرز) من طبيعة الاضطراب النفسي من حيث رؤيته للشخص المضطرب فالشخص الذي يعاني من اضطراب نفسي ليس شخصاً مريضاً كما هو الحال عند شخص مصاب في جسمه بمرض معين، ويأتي إلى الطبيب للمعالجة، ويجب ألا ينظر على أنه مريض، إنه في الواقع إنسان يشكو من أمور تضايقه في موقفه من نفسه وفي شعوره بموقف الآخرين منه، (العاسمي واخرون، 2005: 173).

نقد نظرية الذات:

اهتمت نظرية (روجرز) بالسلوك للفرد، لذلك فهي تعد من النظريات الظاهرانية التي تتجاهل الجانب اللاشعوري للذات، وقد تدارك (فيزنون) هذا حين تحدث عن الذات العميقة. (العناني، 1999: 70-72).

ومن خلال البحث في نظرية الذات ترى الباحثة أن نظرية الذات لروجرز من أهم النظريات إذ تتكون من المدركات والتصورات التي تحدد خصائص الذات كما تنعكس إجرائياً في وصف الفرد لذاته وهو عبارة عن إدراك المرء لنفسه على حقيقتها وواقعها وليس كما يرغبها، ويشمل هذا الإدراك مظهره وجسمه وقدراته ودوره في الحياة. وتتأولت الذات المثالية ويسمى هذا المفهوم بذات الطموح، وهو عبارة عن الحالة التي يتمنى أن يكون عليها الفرد سواء كان ما يتعلق منها بالجانب النفسي أم الجسمي أم كليهما معاً معتمداً على مدى سيطرة مفهوم الذات المدرك لدى الفرد، ويتكون من المدركات والتصورات التي تحدد الصورة المثالية التي يود الفرد أن يكون عليها، حيث تشمل هذه العبارات مفهوم الذات الحقيقي هو نابع عن تصور منظم يتكون من إدراكات الفرد عن ذاته، كما يعبر عنها ضمير المتكلم أنا أو ذاته في علاقته بالأشخاص الآخرين، كما يعبر عنها ضمير المفعول "أني me" بالإضافة إلى القيم المتصلة بهذه الإدراكات، ومفهوم الذات لا يكون دائماً في الوعي، ولكنه يكون دائماً متاحاً للوعي بمعنى أنه يمكن استحضاره للوعي، كما ينظر إلى مفهوم الذات على أنه شيء مرن وغير جامد، ويمثل عملية أكثر من كونه سمة ولكنه عند أي نقطة زمنية يمكن أن نراه كوجود نوعي محدد. الأمر الذي بدوره انعكس على هؤلاء الطلاب بمعاهد التدريب بأن عرفوا ذاتهم بعد أن فقدوها قبل الإلتحاق بالمعهد ظناً منهم ان لا طائل منهم يرجى.

مفهوم الذات المهنية:

اهتم علماء النفس بالمهنة من خلال علم النفس المهني (vocational psychology)، والمهنة كما تستعمل في التصنيف المهني تعني نوع العمل الذي يؤديه الفرد، أي مجموع الواجبات التي يؤديها هذا الفرد، فالطبيب صاحب مهنة، والقاضي صاحب مهنة، والمهندس صاحب مهنة وكذلك الحال بالنسبة للمعلم وكاتب الحسابات و الحداد والكهربائي وغيرهم (القاسم، 2001: 62)

وإن وضع المرء في المهنة التي تناسبه من العوامل التي تساعد على الاتزان الذاتي والاجتماعي، على اعتبار أن المهنة هي الهدف الذي يسعى إليه الفرد لكي يصبح عضواً في المجتمع مستقلاً عن أسرته، فما لم تحقق المهنة للفرد الاستحسان الاجتماعي الذي ينشده فإن سعادته لا تتحقق وبالتالي سيترتب على ذلك انخفاض إنتاجيته وعدم إحساسه بالاطمئنان، وعلى العكس من ذلك فعندما تكون المهنة مناسبة لمن يعمل فيها فيكون قادراً على التفوق فيها والترقي إلى أعلى قمة من سلم وظيفته (مهنته) (الداهري، 2005: 104). ولعل من أبرز حاجات الفرد ودوافعه في المجالات المهنية ما يأتي كما يوضحه (القاسم، 2001: 44).

1. الحاجة إلى التوافق نفسياً ومهنياً واجتماعياً، والشعور بالثقة في النفس والتقدير والقبول .
 2. الحاجة إلى ضمان حياة كريمة مادياً ومعنوياً.
 3. الحاجة إلى العمل في ظروف بيئية تتسجم مع إنسانية الفرد.
 4. الحاجة للأمن وخاصة ما يتعلق بمستقبل المهنة والشعور بالانتماء للمؤسسة.
 5. حاجة لفهم أهداف المؤسسة واستيعابها وفهم دور الفرد فيها.
 6. حاجة إلى تحقيق النمو الوظيفي والترقي.
 7. الحاجة إلى التعبير عن الرأي والتظلم.
- والمهنة لها العديد من المتطلبات أو المقومات ومن بينها ما يلي كما يوضح (عبدالمقصود وآخرون، 1991: 31-32) .

1. ينبغي أن تشبع حاجة اجتماعية ضرورية وتقوم على مبادئ علمية مقبولة اجتماعياً.
2. تحتاج إلى تدريب ثقافي ومهني.
3. تتطلب الحصول على قدر معين من المعرفة المتخصصة والمنظمة .
4. تنطوي على مهارات أساسية لا يملكها عامة الناس بعضها فطري والآخر مكتسب.
5. تطور المهنة لنفسها أساليب علمية في سياق الخبرة والتجريب.
6. تتطلب الاهتمام بشأن أداء الواجب وطريقة أداءه.
7. تنطوي على مزج المعرفة النظرية بالأداء الفني.
8. لها قوة ذاتية للاحتفاظ بأعضائها.

9. لها دستور خلقي معتمد.

ومما سبق يتضح أن لكل مهنة ظروفها الخاصة ومتطلباتها ومقوماتها وأن الشخص أثناء مزاولته لمهنته يجب أن يكون واعياً بذاته المهنية وهل هي تتلاءم مع متطلبات هذه المهنة أم لا وهو بذلك أنه يتعرف على مفهوم ذاته المهنية.

ويمكن القول أن مفهوم الذات المهنية يعد من أهم أبعاد مفهوم الذات، ويعتبر عنصراً هاماً في الوعي بالذات، حيث يجب على الفرد أن يتصور أن المهنة التي يعمل بها مناسبة لذاته ومفهوم الذات المهنية لدى الفرد هي الصورة التي يكونها الفرد عن ذاته في مجال عمله على اعتبار أن مفهوم الذات متطور بناء على ملاحظات الأطفال للكبار المنخرطين بالعمل والافتداء بهم(زهرا، 1998 : 101) (أبو أسعد والهورى، 2008: 115).

ويعرف مفهوم الذات المهني بأنه كل ما يتعلق بفكرة الفرد عن ذاته في مجال عمله وتشكيل مفهوم الذات يتطلب من الفرد أن يتعرف على نفسه كفرد متميز في نفس الوقت عليه أن يدرك التشابه بينه وبين الآخرين ومفهوم الذات غير ثابت فهو يتغير نتيجة نمو وتطور الفرد العقلي والجسمي والنفسي والتفاعل مع الآخرين والافتداء بالناجحين العاملين، كذلك فإن مفهوم الذات المهنية تتطور بنفس الطريقة فالفرد عندما ينضج يختبر نفسه بعدة طرق مهنيًا وأكاديميًا، فالطفل عند الولادة تكون لديه إدراكات أولية تتعامل مع إحساسات بدائية مثل الجوع والألم (زهرا، 1996 : 17).

وفي المراهقة تتبع الاختلافات بين الذات والآخرين فيصبح الفرد مدركاً لكونه طويل أو قصير، جيد أو ضعيف في الأمور الأكاديمية، هذه الملاحظات تقود إلى قرارات تتعلق بالتعليم والعمل وتكون منسجمة مع مفهوم الذات وعندما يتناسب مفهوم الذات الشخصي مع مفهوم الذات المهني يميل الناس لأن يكونوا أفضل بأعمالهم، أما الأفراد الذين لديهم وجهات نظر غير متبلورة عن أنفسهم فتكون لديهم صعوبة أكثر في اختيار مهنتهم من الأفراد الذين لديهم مفهوم ذات إيجابي ومنظم(عبدالهادى والعزة، 1999 : 123) (الداهري، 2005: 138).

وترى الباحثة أن الذات المهنية تعني تأكيد الفرد لذاته أي أنها قدرة الشخص على التعبير الملائم " لفظاً وسلوكاً " عن مشاعره وأفكاره وآرائه عن مهنته، في مواقفه تجاه الأشخاص والأحداث المهنية والمطالبة بحقوقه دون ظلم أو عدوان وهنا يتحقق تقديره لذاته " أي: رؤية الفرد نفسه وما فيها من قدرات وكفاءات " وتقييم الفرد لتقدير الآخرين له " مدى احترامهم له ومكانته عندهم.

المبحث الثالث الدراسات السابقة

تمهيد:

سوف تتناول الباحثة في هذا المبحث الدراسات التي كتبت عن مخرجات التدريب المهني والدراسات التي كتبت عن مفهوم الذات، لأنها لم تجد دراسات سابقة جمعت المتغيرين معاً. مما يؤكد على أهمية الدراسة الحالية.

أولاً: الدراسات السابقة في مجال مخرجات التدريب المهني: الدراسات المحلية:

1/ دراسة: اسماعيل الازهري (2010): دور التدريب المهني في الحد من البطالة في السودان: وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التدريب المهني وبرامجه التي يقدمها في الحد من عطالة الخريجين. والتعرف على عطالة الخريجين و التعرف على سياسات التعليم العالي وإمكانية معالجة مخرجاته لمواكبة إحتياجات سوق العمل وبالتالي معالجة مشكلة العطالة. أتخذ الباحث المنهج الوصفي التحليلي لدراسته وإستهدف خريجي الجامعات والمعاهد العليا من الكليات النظرية وبعض من الكليات الهندسية للأعوام الدراسية (2007 م 2010م) الذين تلقوا تدريباً تحويلياً في مراكز التدريب المهني وبعض من المراكز الخاصة بالتدريب التحويلي في ولاية الخرطوم. وقد أستخدم الباحث أدواتي الإستبانة والمقابلة لجمع المعلومات المتعلقة بالدراسة . وقد كانت أهم نتائج البحث كما يلي:

إن التدريب المهني يسهم في الحد من العطالة من خلال برنامج التدريب التحويلي لخريجي الجامعات والمعاهد العليا ، إن التوسعي التعليم العالي من أسباب عطالة الخريجين ، زيادة مخرجات التعليم العالي لا تتناسب مع فرص الإستخدام والتوظيف ، التدريب المهني يسهم في خلق فرص عمل للإستخدام الذاتي.

2/ دراسة : ناصر عيسي (2003) :التدريب المهني وإنعكاساته على الكفاية الإنتاجية:

تناول هذا البحث دور التدريب المهني وإنعكاساته في الكفاية الإنتاجية في ظل نقشي العطالة وسط خريجي الجامعات والمعاهد العليا وان اعداد اخرى مماثلة من الفاقد التربوي دون فعالية وقد هدفت هذه الدراسة الى عدة أهداف أهمها: (التعرف على أنواع وأهداف التدريب العام، التعرف على نشاطات التدريب المهني ودوره في رفع الكفاية الإنتاجية) ، وقد أستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وكانت ادوات جمع البيانات هي الاستبانة والوثائق والمستندات.

وقد كانت أهم نتائج البحث كما يلي:

إن التدريب المهني يعطي الفرد مهارات عدة تمكنه من دخول سوق العمل ، إن التدريب المهني يعرف الفرد بمواطن الخطورة في العمل مما يقلل من الإصابات ، إن التدريب المهني يؤدي الى زيادة حجم العمل المنتج في اليوم ، إن التدريب المهني يمكن الفرد من حل المشكلات التي تواجهه في عمله.

3/ دراسة سر الختم حسين (2003) : واقع مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية في ولاية الخرطوم :

هدفت الدراسة الي التعرف على الإمكانيات المادية والبشرية لمراكز التدريب المهني والتعرف على معايير قبول الطلاب بمراكز التدريب المهني و التعرف على المؤهلات المطلوبة للمدرسين بمراكز التدريب المهني والتعرف على فرص تدريب للمدرسين بمراكز التدريب المهني والتعرف على فرص التعليم العالي لخريجي مراكز التدريب المهني وقد أستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقد كانت أهم نتائج البحث كما يلي :

تستهدف مركز التدريب المهني الفاقد التزوي لتغطية مطلوبات سوق العمل بالعمالة الماهرة ، رفع كفاءة العمال في القطاعين الخاص والعام من خلال برامج التدريب المهني الطويلة والقصيرة.

4/ دراسة:سامية علي احمد (2003) سياسة التعليم العالي وبطالة الخريجين في السودان:

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. وقد كانت أهم نتائج البحث كما يلي:

عدم التناغم بين بين السياسات التعليمية وسياسة الإستخدام ، عدم مواكبة المناهج التعليمية للتطورات التكنولوجية ، غياب التخطيط للقطاع التعليمي ، عدم التوازن بين العرض والطلب على العمل ، إرتفاع نسبة البطالة وسط الخريجين ، هجرة القدرات العقلية والمهارية الى خارج البلاد ، صعوبة مساهمة القطاع الخاص في إستيعاب الخريجين.

الدراسات العربية:

1/ دراسة: عبدالملك مرجان (2012) دور التعليم الفني والمهني في الحد من الفقر والبطالة في اليمن:

ومن أهم أهداف هذه الدراسة الي التعرف على دور التعليم الفني والمهني من خلال دراسة تحليلية لمخرجات المعاهد المهنية والفنية لمعرفة واقع الشراكة بين التعليم لفني والمهني وسوق العمل. وقد إتخذ الباحث المنهج الوصفي التحليلي لهذه الدراسة وإستخدم أداة الأستبانة لجمع المعلومات وأهم نتائج الدراسة:

مخرجات التعليم الفني والمهني تسهم في الحد من ظاهرة البطالة . مخرجات التعليم الفني والمهني تسهم في الحد من الفقر.

2/ دراسة :فؤاد بسيوني متولي (1989) بعنوان: التعليم الفني ' تاريخه ' تشريعاته إصلاحاته ومستقبله - جمهورية مصر العربية.

إستخدم الباحث منهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي والأدوات التي إستخدمها الباحث هي الوثائق والمستندات والمقابلة وكانت أهم نتائج الدراسة:
شعور الخريجين بقلّة مكانتهم الإجتماعية مقارنة بخريجي المدارس الثانوية العامة ، لم تستطيع المدارس الفنية تخريج فنيين بالصورة المرجوة.
ثانياً: الدراسات السابقة في مجال مفهوم الذات:
الدراسات العربية:

1/ دراسة: حسين عبيد جبر (2012) السلوك الاجتماعي وعلاقته بمفهوم الذات لدى طلبة كلية الفنون الجميلة:

وقد أجريت هذه الدراسة على الطلاب من الصف الاول حتى الرابع للعام الدراسي 2012 - 2013م وهدفت الدراسة الى:

قياس مستوى السلوك الاجتماعي لدى طلبة كلية الفنون الجميلة ، قياس مستوى مفهوم الذات لدى طلبة كلية الفنون الجميلة ، معرفة علاقة السلوك الاجتماعي بمفهوم الذات ، معرفة علاقة السلوك الاجتماعي بالجنس (ذكر - أنثى) ، معرفة علاقة مفهوم الذات بالجنس (ذكر - أنثى).
وقد أستخدم الباحثان أداتي (السلوك الإجتماعي و مقياس مفهوم الذات).
وقد كانت نتائج البحث كما يلي:

إن طلبة كلية الفنون الجميلة يتمتعون بمستوي عالٍ من السلوك الاجتماعي ، وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين السلوك الاجتماعي ومفهوم الذات وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلوك الاجتماعي لدى طلبة الكلية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى مفهوم الذات لدى طلبة الكلية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

2/ دراسة زبيدة بركات (2006): علاقة مفهوم الذات بمستوى الطموح لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة في ضوء متغيرات الجنس، والتخصص، والتحصيل الأكاديمي:

أجريت هذه الدراسة على عينة من الطلاب (378 طالب) للعام الدراسي 2005 - 2006م وقد هدفت الدراسة إلى: التعرف على مستوى مفهوم الذات ومستوى الطموح لدى طلاب جامعة القدس المفتوحة ، التعرف على العلاقة بين مفهوم الذات ومستوى الطموح لدى طلاب جامعة القدس المفتوحة ، التعرف على أثر متغيرات الجنس، والتخصص، والتحصيل في مفهوم الذات ومستوى الطموح لدى طلاب جامعة القدس المفتوحة.

وقد أستخدم في البحث أداتين للحصول على النتائج وهما (مقياس مستوى الطموح ومقياس مفهوم الذات).

وكانت النتائج:

وجود فروض دالة إحصائية بين متوسط درجات الطلاب في مفهوم الذات ومستوى الطموح تبعاً لتغير المعدل التراكمي لديهم ، يحدد مفهوم الذات مستوى الطموح ، وجود علاقة طردية بين مفهوم الذات مستوى الطموح من جهة ومستوى التحصيل من جهة أخرى.

3/ دراسة: فهد بن عبدالله الدليم (2006) الفروق في أبعاد مفهوم الذات لدى المراهقين والشباب:

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن الفروق في أبعاد مفهوم الذات لدى 203 من الأحداث الجانحين في دار الملاحظة الاجتماعية ونزلاء مؤسسة التربية النموذجية والأفراد العاديين من طلبة الثانوية بمدينة الرياض. ثم استخدام مقياس مركز أبحاث مكافحة الجريمة لمفهوم الذات لدى الشباب والمكون من (90) بنداً وأربعة أبعاد.

أهم النتائج:

لقد اتضح أن الأفراد العاديين من طلبة المرحلة الثانوية يتمتعون بمفهوم ذاتي إيجابي أفضل من نظرائهم المقيمين في دار الملاحظة الاجتماعية أو أولئك النزلاء في مؤسسة التربية النموذجية ، أن مفهوم الذات الموجب يرتبط بالتوافق السوي في حين أن سوء التوافق ينتج عن تطوير المفهوم الذاتي السلبي، كما أن تقبل الذات وفهمها يعتبر بعداً رئيساً في عملية التوافق، يؤدي إلى الرضا عن النفس ، لقد أظهرت النتائج أهمية الأسرة ودورها الفاعل في تطوير مفاهيم ذاتية إيجابية لدى أبنائها خاصة وأن هذا المفهوم يبدأ في النمو في المراحل المبكرة من الطفولة وتلعب أساليب التنشئة والتربية في المؤسسات المجتمعية كالبيت والمدرسة والحي والمسجد والإعلام دورها في تشكيل مفهوم الذات وتكوينه لدى الشباب بما توفره من إثباتات لحاجاته النفسية وتحسيسه بالقبول من الآخرين من خلال ما يعرف بالمرآة الاجتماعية(زهران ، 1971 : 393) (المفدى، 2004: 111).

التعقيب علي الدراسات السابقة:

باستقراء الدراسات السابقة في مجال مخرجات التدريب المهني نلاحظ أنها تتفق في أغلب نتائجها في الآتي:

- 1- ضرورة الإهتمام بالتدريب المهني والتعليم الفني لتنمية قدرات الموارد البشرية المختلفة.
- 2- ضرورة التوسع في التعليم الفني والمهني وحل مشاكله وتوجيه إتجاهات الطلاب وأولياء الأمور نحو التدريب المهني والتعليم الفني.
- 3- لإحتياجات المستقبلية التدريبية تتجه نحو التعليم الفني والمهني وذلك بتحول الظروف الاقتصادية .

- 4- العمل على تنمية المهارات والقدرات والإتجاهات فى إطار التربية المستمرة.
- وتعتبر الدراسة الحالية مقارنة بالدراسات السابقة بأنها أول دراسة حسب علم الباحثة تستخدم متغير مفهوم الذات وعلاقتة بمخرجات التدريب المهني والذي يكون عائد معنوي على الطلاب والتعليم المهني بصفه خاصة وذلك للفت أنظار المسؤولين لأهمية الجانب النفسي والتربوي والمهني وذلك للعناية بالفرد وزيادة كفاءة الطلاب ودعمهم نفسياً ومعنوياً.
- وبعد هذا العرض للدراسات الميدانية فى مجال مفهوم الذات نجد أن هذه الدراسات تناولت قياس مفهوم الذات لدى الطلاب (الفئة العمرية الشبابية) بإعتباره يؤثر تأثيراً مباشراً على التحصيل الدراسي لهؤلاء الطلاب سلباً كان أو إيجابياً.
- 1- يختلف المجتمع الإحصائي والأصلي في كل من الدراسات السابقة التي اطلعت عليها الباحثة ودراستها الحالية.
 - 2- هناك اختلاف في الأهداف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.
 - 3- كما تختلف الأدوات والمقاييس التي اعتمدت عليها الباحثة عن نظيراتها المستخدمة في الدراسات السابقة.
 - 4- الاختلاف القائم في عدد أفراد العينة وأعمارهم ومكان إجراء الدراسة.
 - 5- توجد بعض الاختلافات في النتائج التي توصل إليها الباحث والنتائج التي توصل إليها الباحثون الآخرون كما أن متغير مفهوم الذات في حد ذاته يعتبر اضافة حقيقية لهذه الدراسات السابقة وذلك لارتباطة بمتغير آخر هو مخرجات التدريب المهني لفئة الشباب المتدربين.

الفصل الثالث

منهج وإجراءات البحث

الفصل الثالث

منهج واجراءات البحث

تمهيد :

يشمل هذا الفصل اجراءات الدراسة والتي عن طريقها استطاعت الباحثة ان تتحصل على المعلومات المطلوبة للدراسة، وايضا يشمل معرفة منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، والأساليب الاحصائية للمعالجة، ثم المعوقات التي واجهت الباحث.

منهج البحث:

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي للدراسة باعتبار أنه يقوم على وصف المشكلة وصفاً دقيقاً والحصول على حل للمشكلة من خلال التحليل الدقيق للمعلومات والبيانات والنتائج المتحصلة من التحليل.

ويعرف المنهج الوصفي بأنه (أكثر المناهج استخداماً في العلوم حول مشكلة معينة بغية معالجتها عن طريق وصفها من جميع جوانبها وابعادها (عبدالفتاح ،2008، 6-81). حيث يقوم بوصف الظاهرة المراد دراستها وصفاً دقيقاً، ويتم ذلك عن طريق جمع المعلومات والوصف عنها(يقوم المنهج الوصفي بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع وتطوره)(أبوالحسن، 2008م، 45).

مجتمع البحث:

يقصد بالمجتمع جميع الأفراد (أو الأشياء أو العناصر) الذين (أو التي) لها خصائص واحدة ويمكن ملاحظتها (أبو علام :2007 ، 160). وفي البحث الحالي يضم المجتمع الأصلي الطلاب المتدربين بمراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم (نموذج مركز كررى) اللذين تلقوا تدريباً نظرياً وعملياً على نظام الجدارات للأعوام الدراسية (2010 - 2015م) والبالغ عددهم 1110 متدرب ، والجدول التالي يبين ذلك.

جدول رقم (1) يبين عدد طلاب مجتمع البحث الأصلي:

عدد الطلاب	الموقع	المركز
386	الثورة الإسكان الحارة 76	كررى
257	الحاج يوسف الردمية سوق الثلاثاء	الحاج يوسف
207	الحلفايا جوار كلية المشرق	حلفايا الملوك
260	مايو شارع الصناعات	جبل اولياء
1110	مجموع عدد الطلاب	

المصدر: الإدارة العامة للتدريب المهني ولاية الخرطوم (2015 - 2016)

عينة البحث:

يقصد بالعينة مجموعة جزئية (أو مجموعات) من الأفراد، ويفترض فيها أنها تمثل المجتمع الأصلي تمثيلاً حقيقياً (صادقاً). اختارت الباحثة عينة البحث الميداني من مركز التدريب المهني ومهارات الأعمال كرري. وقد تم اختيار عينة البحث عن طريق العينة العشوائية المنتظمة. قد بلغ عدد أفراد العينة (130) من طلاب التخصصات الفنية بمركز التدريب المهني ومهارات الأعمال كرري.

كيفية إختيار العينة حسب نظرية أبوعلام:

1. تحديد المجتمع.
2. تحديد حجم العينة المرغوب فيه.
3. إعداد قائمة بكل أفراد المجتمع.
4. تحديد المسافة بين أفراد العينة وذلك بقسمة عدد أفراد المجتمع على حجم العينة المرغوب فيه.
5. اختيار رقم عشوائي في حدود المسافة التي حصلنا عليها في الخطوة السابقة.
6. البدء من هذا الرقم واختيار الأفراد على مسافات متساوية حتى نحصل على العدد الكامل لأفراد العينة (ابوعلام: 2007، 183).

الإجراء الذي قامت به الباحثة لتطبيق نظرية أبو علام أعلاه:

بما أن المجتمع يتكون من 386 طالب هم جميع الطلاب بمركز كرري في الفترة من 2010م الى 2015م. وبما أن حجم العينة المرغوب فيه 130 طالب. ويقسمة حجم المجتمع على حجم العينة، أي 386 على 130 فيكون الناتج 3 بالتقريب أي أن المسافة التي تقع بين كل فرد في العينة والفرد الذي يليه هي 3. يتم اختيار رقم مابين 1 و 3 بطريقة عشوائية ونبدأ الاختيار من القائمة بدءاً بالرقم الذي حصلنا عليه . ولنفرض أن هذا الرقم 4. نختار الإسم الرابع من القائمة يليه رقم 7 ثم رقم 10، 13، 16، وهكذا حتى نحصل على 130 طالب من كل التخصصات ، والجدول الآتي يوضح هذا الإجراء.

الجدول رقم (2) التالي يوضح عينة الدراسة و تخصصاتها المهنية بمركز كرري:

النسبة المئوية	حجم العينة	التخصص
31.5%	41	الكهرباء
23.1%	30	النجارة
19.2%	25	اللحام
26.2%	34	تصنيع المنتجات الجلدية
100%	130	المجموع

والجدول التالي يوضح توزيع العينة حسب المستوى الأكاديمي للمتدربين بمركز كرري

جدول رقم (3) يوضح العينة حسب المستوى الاكاديمي بمركز كرري

النسبة %	حجم العينة	المستوى الاكاديمي
56.2%	73	أساس
43.8%	57	ثانوي
100%	130	المجموع

مبررات الباحثة لإختيار العينة:

- تمتاز مراكز التدريب المهني ومهارات الأعمال بولاية الخرطوم بتعدد وتنوع التخصصات المهنية وخاصة مركز كرري.
- الباحثة تعمل كمشرف شؤون الطلاب بمركز التدريب المهني ومهارات الأعمال كرري.

أدوات البحث:

إن أداة الدراسة هي الوسيلة المهمة التي تساعد الباحث في جمع المعلومات والحقائق والبيانات، وكما تساعد في فرز وتصنيف وتحليل المعلومات والبيانات الخاصة بالدراسة (ابوالحسن، 2008: 73). استخدمت الباحثة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة ثلاثة أدوات وهي:-

1. إستمارة البيانات الأساسية :

وشملت مجموعة أسئلة تتعلق بالبيانات العامة عن معلومات الطلاب من حيث، المؤهل الاكاديمي، التخصص المهني(ملحق رقم 3).

2. استبانة مخرجات التدريب المهني:

وهو من إعداد الباحثة وذلك بعد الرجوع الى المشرف على الدراسة والإدارة الفنية بمركز التدريب المهني ومهارات الأعمال كرري كجهة مسؤلة عن مخرجات التدريب المهني (ملحق رقم 4 وملحق رقم 5).

3. إستبانة مفهوم الذات :

(ملحق رقم 6 وملحق رقم 7).

تعريف الاستبانة:

هي اداة مفيدة من أدوات البحث العلمي للحصول على الحقائق والتوصل الى وقائع، والتعرف على الظروف والأحوال ودراسة الموقف والاتجاهات والآراء، وهي أكثر الاساليب استخداماً لجمع المعلومات. (وحيد، 2002 : 329).

وصف مقاييس البحث:

أولاً: استبانة مخرجات التدريب المهني:

1/ مكونات الإستبانة:

استبانة مخرجات التدريب المهني و تتضمن ثلاثة محاور وهي:

- الرضا عن مركز التدريب المهني:

ويصف الإمكانات المادية والبشرية التي تمكّن مركز التدريب المهني من تقديم برامج تدريبية في مختلف التخصصات تفي بحاجة سوق العمل من الكوادر الفنية وتحظى برضاءهم في المقام الأول، ويتكون هذا المحور من (15) عبارة.

- **محاربة البطالة:** ويصف دور مخرجات التدريب المهني المتوافقة مع متطلبات سوق العمل في الحد من ظاهرة البطالة ويتكون هذا المحور من (15) عبارة أيضاً.

- **محاربة الفقر:** ويصف دور مخرجات التدريب المهني المتوافقة مع متطلبات سوق العمل في محاربة، ويتكون هذا المحور من (15) عبارة أيضاً.

2/ الصدق الظاهري لمقياس مخرجات التدريب المهني (المحكمين):

وقد تم عرض المقياس في صورة المبدئية علي عدد من المحكمين من أساتذة علم النفس وإختصاصيي التدريب المهني والادارة الفنية بمركز كررى : 2015-2016م . وذلك لإبداء الرأي والحكم علي مدى صدق مضمون العبارات ومدى فعالية ماوضع لقياسة، ولذا تم اعتبار نسبة اتفاق المحكمين علي العبارات أو صورة المقياس معياراً للصدق وهذا يتفق مع ما ذكره سعد عبد الرحمن (1998: 184) من أن هذا النوع من الصدق يقوم علي فكرة مناسبة الاختيار لما يناسب ولمن يطبق عليهم، ويبدو مثل هذا الصدق في وضوح البنود ومدى علاقتها بالقدرة أو من المختصين أو السمة أو البعد الذي يقيسه وغالبا ما يقرر ذلك، المجال واطاف خليل يوسف(1982: 200) فأراء المحكمين لها أهمية في التعرف على سلامة العبارات من حيث الصياغة اللغوية ومناسبة الفقرات للمستجيبين.

جدول رقم (4) يوضح تعديل فقرات مقاييس مخرجات التدريب المهني حسب توجيه المحكمين

م	المحور	رقم الفقرة	العبرة قبل التعديل	رقم الفقرة	العبرة بعد التعديل
1	الرضا عن التدريب بالمركز	3	المهارات التي إكتسبتها ستمكنني من ممارسة العمل.	3	المهارات التي إكتسبتها ستمكنني من ممارسة العمل في المستقبل.
		9	الوضع المادي السيئ للمدرب يؤدي الى ضعف العملية التدريبية.	8	العائد المادي للمدرب يؤثر الى العملية التدريبية سلباً أو إيجاباً.
		12	عدم توفر الوسائل الملائمة للتدريب لا يمكن المدرب من أداء مهامه بشكل سليم.	11	عدم توفر الوسائل وأدوات للتدريب يؤدي الى ضعف العملية التدريبية.
		13	مناهج التدريب المهني المأمول بها تمكن المدرب من إنجاز العملية التدريبية وفقاً لمتطلبات سوق العمل.	12	وضوح المناهج التدريبية يمكن المدرب من إنجاز العملية التدريبية بشكل جيد.
		14	الوسائل والخدمات الموجودة بالمركز لا تشجع على الإستمرار في البرنامج التدريبي.	13	الوسائل والخدمات الموجودة بالمركز محفزة للتدريب.
		16	عدم مرونة المنهج لاستيعاب المتغيرات المفاجئة في سوق العمل يحد من فاعلية المدرب.	15	مرونة المنهج لمواكبة متغيرات سوق العمل يزيد من قدرات المدرب.
2	الحد من البطالة	11	تفعيل سياسة التدريب التحويلي يساهم في تقليل ظاهرة البطالة.	11	التدريب التحويلي يساهم في تقليل ظاهرة البطالة وسط الشباب.
		9	التدريب التحويلي من أسرع وسائل الحد من ظاهرة الفقر.	9	التدريب التحويلي يساعد على الحد من ظاهرة الفقر.
		-	كل الفقرات	-	تم إلغائها لانه يقيس أشياء ليس في الواقع الحالي للطلاب المتدرب.
4	الرضا عن وظيفة المستقبل	-	-	-	-

الجدول رقم (5) العبارات التي تم حذفها من مقياس مخرجات التدريب المهني حسب توجيه المحكمين:

المحور	الرقم	العبارات
الرضا التدريب بالمركز	3	القدرات التدريبية بالمركز تمكني من إكتساب مهارات مطلوبة في سوق العمل
الحد من البطالة	13	تحسين مدخلات التدريب المهني يؤدي الى جودة المخرجات وبالتالي تضائل نسبة البطالة في المجتمع.
الحد من الفقر	11	التوسع الكمي لمراكز التدريب المهني على حساب النوع لا يساهم في الحد من الفقر.

3/ تصحيح مقياس مخرجات التدريب المهني:

بعد الإطلاع على آراء المحكمين في خيارات إجابات بنود المقياسين وإعتمادها، يكون تصحيح المقياسين بإعطاء الدرجات (1' 2' 3' 4' 5') للإجابات على البنود ذات الإتجاه الموجب (تشير الى عدم جودة مخرجات التدريب المهني بالنسبة لمقياس مخرجات التدريب المهني، كما تشير الى عدم تحقيق الذات بالنسبة لمقياس مفهوم الذات) وعكسها في حالة البنود التي تشير الى جودة مخرجات التدريب المهني بالنسبة لمقياس مخرجات التدريب المهني و تحقيق الذات بالنسبة لمقياس مفهوم الذات.

4/ الخصائص السايكومترية لمقياس مخرجات التدريب المهني:

أ /الدراسة الاستطلاعية:

لمعرفة الخصائص القياسية للفقرات بمجتمع البحث الخالي قامت الباحثات بتطبيق صورته المعدلة بتوجيهات المحكمين والمكونة من (130) فقرة على عينة أولية حجمها (40) مفحوصاً تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة من مجتمع البحث الحالي لتمثل العينة الاستطلاعية، بغرض معرفة سلامة البنود، وعدم غموض الأسئلة، وسلامة اللغة، وبعد تصحيح الإستبانات قامت الباحثة برصد الدرجات وإدخالها في الحاسب الآلي والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول رقم (6) يوضح إرتباط كل بند والمجموع الكلي لبنود المقياس

الإرتباط	رقم البند	الإرتباط	رقم البند	الإرتباط	رقم البند
الحد من الفقر		الحد من البطالة		الرضا عن التدريب	
0.71	1	0.69	1	0.79	1
0.46	2	0.72	2	0.55	2
0.66	3	0.50	3	0.64	3
0.53	4	0.54	4	0.70	4
0.38	5	0.41	5	0.49	5
0.02	6	0.10-	6	0.35	6
0.47	7	0.36	7	0.48	7
0.53	8	0.9-	8	0.58	8
0.43	9	0.47	9	0.40	9
0.11-	10	0.05	10	0.39	10
0.34	11	0.30	11	0.08-	11
0.41	12	0.45	12	0.32	12
0.35	13	0.45	13	0.60	13
0.37	14	0.51	14	0.42	14
0.42	15	0.38	15	0.57	15

يلاحظ من الجدول أعلاه إن هنالك البنود سالبة الإرتباط وهي (9) في بعد الرضا عن التدريب و6، 8، في بعد الحد من البطالة و 10 في بعد الحد من الفقر، كما أن هنالك بنود ضعيفة وصفرية الإرتباط وهي (10 في بعد الحد من البطالة و 6 في بعد الحد من الفقر) لذلك يجب حذفها حتى لاتؤثر في ثبات المقياس لتصبح عدد بنود المقياس كما في الجدول أدناه والذي يوضح أيضا درجات الثبات عن طريق معامل الفاكر ونباخ ودرجات الصدق الذاتي لكل أبعاد مقياس مخرجات التدريب المهني.

ب/ معاملات الثبات والصدق لمقياس مخرجات التدريب المهني:

لمعرفة نسبة الثبات للدرجة الكلية مقياس مخرجات التدريب المهني في صورته النهائية لمجتمع البحث الحالي قامت الباحثة بتطبيق معادلتى "الفاكرونباخ وسيرمان-براون) على بيانات العينة الأولية، فبينت نتائج هذا الإجراء النتائج المعروضة بالجدول الآتي:

الجدول رقم (7) يوضح درجات الصدق والثبات لأبعاد مقياس مخرجات التدريب المهني والجدول

الأبعاد	عدد العبارات	الثبات	الصدق
الرضا عن التدريب	14	0.78	0.88
الحد من البطالة	12	0.72	0.85
الحد من الفقر	13	0.74	0.86
الدرجة الكلية	39	0.76	0.87

تلاحظ الباحثة من الجدول السابق أن معاملات الثبات الكلية مقياس مخرجات التدريب المهني ككل أكبر من (0.70) الأمر الذي يؤكد ملائمة هذا المقياس صورته النهائية لقياس مخرجات التدريب المهني لدى المفحوصين بمجتمع البحث الحالي.

أما لحساب درجة صدق مقياس مخرجات التدريب المهني بمجتمع البحث الحالي تم إدخال قيمة معامل الثبات تحت الجذر التربيعي فبلغت نسبة الصدق كما هي موضحة لكل بعد من أبعاد مخرجات التدريب المهني، مما يشير أن مقياس مخرجات التدريب المهني يتمتع بصدق داخلي قوي .

ثانياً: مقياس مفهوم الذات:

1/ الوصف العام:

وهو من إعداد قسم الصحة النفسية (تسنى، 1955) وقد تم تطويره في شكله الحالي على يد وليان فتنس 1965 وأعد صورته العربية (علاوي وشمعون)، ويصف ما يمكن أن يكونه الشخص عن نفسه، وكيفية رؤيته لنفسه وللآخرين نتيجة تفاعله معهم ومع البيئة، ومحاولته الذاتية للتكيف مع العالم المحيط به ويتكون هذا الاستبيان من (100) عبارة في صورته الاولية.

2/ الصدق الظاهري لمقياس مفهوم الذات:

أيضاً أقر جميع المحكمين أن المقياس يمكن أن يحقق الأهداف الأهداف التي وضعتها الباحثة مع الإلتزام بالتعديلات التي يقترحونها وقد اوصي المحكمين بتعديل بعض الفقرات وحذف (50) فقرة منها لتصبح عدد فقراتة (50) بدلا عن (100).

3/ الخصائص السايكومترية مقياس مفهوم الذات:

جدول رقم (8) يوضح إرتباط كل بند والمجموع الكلي لبنود الاستبيان:

الإرتباط	رقم البند	الإرتباط	رقم البند
0.46	26	0.74	1
0.61	27	0.69	2
0.35	28	0.72	3
0.42	29	0.51	4
0.08-	30	0.53	5
0.41	31	0.55	6
0.68	32	0.48	7
0.45	33	0.64	8
0.31	34	0.44	9
0.33	35	0.06-	10
0.02	36	0.38	11
0.35	37	0.45	12
0.59	38	0.63	13
0.48	39	0.58	14
0.59	40	0.50	15
0.48	41	0.34	16
0.12-	42	0.03-	17
0.37	43	0.76	18
0.46	44	0.52	19
0.43	45	0.47	20
0.05	46	0.36	21
0.65	47	0.45	22
0.51	48	0.04	23
0.49	49	0.49	24
0.34	50	0.30	25

يلاحظ من الجدول أعلاه إن البنود (10، 17، 30، 42) سالبة الإرتباط والبنود (23، 36، 46) ضعيفة وصفرية الإرتباط لذلك يجب حذفها حتى لاتؤثر في ثبات المقياس لتصبح عدد بنود المقياس هي (43) بدلا عن (50) بند.

الثبات عن طريق معامل الفاكر ونباخ = 0.82

الصدق الذاتي = 0.91

تلاحظ الباحثة أن معاملات الثبات للدرجة الكلية لمقياس مفهوم الذات ككل أكبر من (0.80)، الأمر الذي يؤكد ملائمة هذا المقياس صورته النهائية لمقياس مفهوم الذات لدى المفحوصين بمجتمع البحث الحالي.

أساليب المعالجة الإحصائية:

للتحقق من فرضيات الدراسة قامت الباحثة باستخدام الاساليب الاحصائية التالية :

1. معامل ارتباط بيرسون لمعرفة درجة الاتساق الداخلى لمقياسى مخرجات التدريب المهني ومفهوم الذات ومعرفة العلاقة الارتباطية بين مخرجات التدريب المهني ومفهوم الذات والمؤهل الاكاديمي للطلاب .

2. معادلة الفا كرونباخ للتحقق من صدق المقاييس .

3. اختبار (ت) لعينة واحدة لمعرفة مستوى مخرجات التدريب المهني ومفهوم الذات ودلالته

4. اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق ودلالاتها فى مخرجات التدريب المهني ومفهوم الذات بين الشباب بالمركز .

وقد استخدمت الباحثة جهاز الحاسوب فى المعالجات الاحصائية لتحليل المعلومات عن طريق برنامج الحزم الاحصائية (Statistical Packages for Social Sciences) (SPSS) وذلك بمساعدة خبير احصائي.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشة الفروض

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشة الفروض

تمهيد:

تتناول الباحثة في هذا الفصل الفرضيات واختبارها من خلال تطبيق بعض الأساليب الإحصائية والقوانين، كما يعطي تفسيراً للنتائج التي توصل إليها وبعض النصائح والمقترحات. أولاً: عرض نتيجة ومناقشة الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على : (تتسم مخرجات التدريب المهني لدى الشباب بمراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم بالإرتفاع).

الجدول رقم (9) بوضوح إختيار (ت) لمجتمع واحد لمعرفة السمة المميزة لمخرجات التدريب المهني لدى الشباب بمراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم.

الأبعاد	حجم العينة	المتوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	القيمة الإجمالية	الإستنتاج
الرضاعن التدريب	130	42	46.6	7.9	6.57	129	0.001	يتميزالرضاعن التدريب بالإرتفاع
الحد من البطالة	130	36	40.8	6.9	8.27	129	0.001	مخرجات التدريب تحد من البطالة
الحد من الفقر	130	39	43.5	7.2	7.02	129	0.001	مخرجات التدريب تحد من الفقر
الدرجة الكلية	130	117	121.4	20.2	2.47	129	0.001	تتميز مخرجات التدريب المهني بالإرتفاع

يلاحظ من الجدول أعلاه أن الدرجة الكلية للمتوسط الفرضي بلغ (117) و الدرجة الكلية للوسط الحسابي بلغ (121.4) .

بالنظر الي الجدول أعلاه اتضح النتيجة جاءت وفقا لما توقعته الباحثة وهي إتمام مخرجات التدريب المهني بالإرتفاع وهو ما يعني الجودة النوعية للمخرجات (التوافق مع متطلبات سوق العمل)، وهذا النتيجة تتفق مع دراسة اسماعيل الأزهرى(2010) التي تشير إلى أن التدريب المهني يسهم في الحد من البطالة من خلال برنامج التدريب التحويلي لخريجي الجامعات والمعاهد العليا، وكذلك أحد نتائج دراسة ناصر عيسى(2003) التي توضح أن واقع مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية في ولاية الخرطوم وكذلك دراسة عبد الملك مرجان (2012) التي تشير الي دور التعليم الفني والمهني في الحد من الفقر والبطالة في اليمن.

وترى الباحثة أن هذه الدراسة أكدت على أن مراكز التدريب المهني تستهدف تزويد سوق العمل بالعمالة المهارة التي تتجلى في عينة دراستها والتي لمست عن قرب مدى استفادة الأسواق عن المحلية والعالمية منهم والكسب المادي والمعنوي الذي تحصل عليه هؤلاء الطلاب وذلك من خلال المقابلات التي أجرتها معهم.

ثانياً: عرض نتيجة ومناقشة الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على إنه (يتسم مفهوم الذات لدى الشباب بمراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم بالإرتفاع).

الجدول رقم (10) يوضح اختيار (ت) لمعرفة السمة المميزة لمفهوم الذات لدى الشباب

حجم العينة	المتوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	القيمة الإجمالية	الإستنتاج
130	129	134.1	22.3	2.59	129	0.001	يتميز مفهوم الذات لدى الشباب بالإرتفاع

يلاحظ من الجدول أعلاه أن الوسط الفرضي بلغ (129) والوسط الحسابي بلغ (134.1) من خلال تطبيق إختيار (ت) لمعرفة السمة المميزة لمفهوم الذات لدى الشباب فقد وجدنا أن قيمة (ت) قد بلغت (2.59) وأن القيمة الإحتمالية لها قد بلغت (0.001) وهي أقل من المستوى (0.05) وهي قيمة دالة إحصائياً الأمر الذي يؤكد أن مفهوم الذات لدى الشباب بمراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم يتسم بالإرتفاع أي أنهم يتمتعون بمفهوم ذات إيجابي.

ولقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة كلاً من حسين عبيد (2012) ودراسة زبيدة بركات (2006) التي أشارت نتائجها إلى ان مفهوم الذات يتميز بالارتفاع.

ترى الباحثة أن هؤلاء الشباب في هذه المرحلة قد يكونوا مرحلة النضج العقلي والانفعالي الذي يساعدهم في كيفية أداء العمل والتفاعل مع الآخرين وهذه اشارة إلى أنهم يتميزون بقدر كبير من المسؤولية تجاه عملهم و دلالة على أنهم يتميزون بمفهوم ذات مرتفع فكلمة تعمق مفهوم الذات لديهم زادت قدراتهم ومهاراتهم التي يكتسبونها وبالتالي يصبحون أكثر مواكبة لمتطلبات ومستجدات سوق العمل الأمر الذي يمكنهم من إكتساب الثقة بالنفس والشعور بالفخر ومن ثم تجويد المهارات المهنية بشكل مستمر.

أن للمعايير الاجتماعية: بشكل عام الدور الأكبر في مفهوم الذات، ففي الدراسات التي قام بها (جورارد، وسيكورد) (1955) بيّنت أنه بالنسبة للرجال فإن الحجم الكبير للجسم يؤدي إلى رضا الذات، أما بالنسبة للنساء فقد تبين أنه كلما كان الجسم أصغر إلى حد ما من المعتاد، فإن ذلك يؤدي إلى

مشاعر الرضا والراحة مع تحفظ واحد وهو مقياس النصف الأعلى من الجسد (الصدر)، ومع التقدم في السن نجد أن التركيز ينتقل من القدرة العقلية العاملة إلى القدرات الطائفية مثل القدرة اللغوية والقدرة الميكانيكية والفنية، ورضا الفرد عن ذاته في هذه الحالة يعتمد على كيفية قياسه للمظاهر التي يكتشفها والتي يساعد الكبار المحيطون به على الإحاطة بها (سعد، 2005، ص417).

ويؤثر الدور الاجتماعي على مفهوم الذات، فالمعروف أن الذات تنمو ضمن وسط اجتماعي، ومن خلال التفاعل الاجتماعي الذي يقوم به المراهق مع الآخرين من خلال بعض الأدوار التي يقوم بها، وأثناء تحرك المراهق ضمن الإطار الاجتماعي الذي يعيش فيه، فإنه عادةً يوضع في أنماط من الأدوار الاجتماعية المتنوعة منذ طفولته، وأثناء تحركه ضمن هذه الأدوار، فإنه يتعلم أن يرى نفسه كما يراه رفاقه في المواقف الاجتماعية المختلفة، وفي كل منها يتعلم المعايير الاجتماعية والتوقعات السلوكية التي يربطها الآخرون بالدور. وقد وجد كوهن وزملاؤه في دراستهم في اختبار "من أنا" أن هذا التصور للذات من خلال الأدوار الاجتماعية ينمو مع نمو الذات.

ثالثاً : عرض نتيجة ومناقشة الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على أنه (توجد علاقة إرتباطية بين مخرجات التدريب المهني بولاية الخرطوم ومفهوم الذات لدى الشباب).

جدول رقم (11) يوضح إرتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين مخرجات التدريب المهني ومفهوم الذات

المتغيرات	حجم العينة	قيمة الإرتباط	القيمة الإحتمالية	الإستنتاج
الرضا عن التدريب	130	0.071	0.063	توجد علاقة طردية إرتباطية بين المتغيرين
مفهوم الذات				
الحد من البطالة	130	0.095	0.017	توجد علاقة إرتباطية بين المتغيرين
مفهوم الذات				
الحد من الفقر	130	0.023-	0.224	لا توجد علاقة إرتباطية بين المتغيرين
مفهوم الذات				
مخرجات التدريب	130	0.063	0.021	توجد علاقة إرتباطية بين المتغيرين
مفهوم الذات				

يلاحظ من الجدول أعلاه أن القيم الإحتمالية قد بلغت (0.063) بالنسبة لمتغير الرضا عن التدريب ومفهوم الذات و0.017 بالنسبة لمتغير الحد من البطالة ومفهوم الذات و0.224 بالنسبة لمتغير الحد من الفقر ومفهوم الذات) وهي قيم أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهي قيم دالة إحصائياً فمن خلال تطبيق إختيار بيرسون لمعرفة العلاقة بين مخرجات التدريب المهني ومفهوم الذات لدى الشباب فقد وجدنا ان قيمة الإرتباط بين مخرجات التدريب المهني ومفهوم الذات قد بلغت

(0.063) وأن القيمة الإحصائية لها قد بلغت (0.021) وهي أقل من المستوى (0.05) الأمر الذي يؤكد وجود علاقة ارتباطية بين مخرجات التدريب المهني ومفهوم الذات لدى الشباب بمراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم ، ونلاحظ أنه لا يوجد مثل لهذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة التي تناولتها الباحثة.

تري الباحثة أن الدراسات السابقة تشير إلي وجود العلاقة بين مخرجات التدريب المهني ومفهوم الذات بطريقة غير مباشرة وذلك لإرتباط كل متغير منهما بمتغيرات أخرى قد لا تشابه متغيرات الدراسة الحالية.

وفي ضوء نظرية سوبر(1953) وهي إحدى النظريات التي إهتمت ووظفت الإرشاد النفسي في المجال المهني وقد تأثر سوبر بالمجالات النظرية التي تبناها جينزبيرغ Genzber ورفاقه وقد إعتقد سوبر أن أعمال جينزبيرغ (2011) فيها نقص كبير لأنها لم تأخذ في الحسبان تأثير المعلومات وخبرة الفرد على النمو والوعي المهني لديه كما تأثر بروجرز وسارترز نظرية مفهوم الذات حيث إعتبر هؤلاء أن سلوك الفرد ليس إلا إنعكاساً لمحاولاته لتحقيق ما يتصوره عن نفسه وأفكاره التي يقيم بها ذاته، وقد قام سوبر بالعديد من الأبحاث قبل نشر نظريته في عام 1953م، يقول إن الأفراد يميلون إلى إختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذاتهم والتعبير عن أنفسهم وأن السلوك الذي يقوم به الفرد لتحقيق مفهوم ذاتاً مهنياً عبارة عن وظيفة المرحلة النمائية التي يمر بها فمثلاً يمكن أن يحب إبن البقال النموذج المهني في إيجاد المهندس وأن لعب الدور تثيره عملية الهوية مما يساعد في تطوير مفهوم الذات المهني.

ولقد اورد هولند(2014) في نظريته التي تفترض: أنه يمكن تصنيف الأشخاص على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية الى عدة انماط كما أنه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها الى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات بعضها البعض وأن المزوجة بين أنماط الشخصية مع انماط البيئة التي تشبهها تؤدي إلى الاستقرار المهني والنفسي والتحصيل والانجاز والابداع.

رابعاً: عرض نتيجة ومناقشة الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على أنه : (توجد فروق في مفهوم الذات لدى الشباب بمراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم تبعاً لنوع التخصص).

الجدول رقم (12) بوضوح إختبار (أنوكا) لتحليل التباين الأحادي في مفهوم الذات لدى الشباب بمراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم تبعاً لنوع التخصص.

الإستنتاج	القيمة الإحصائية	قيمة (ت)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
لا توجد فروق في مفهوم الذات تبعاً للتخصص	0.756	0.322	72.3	3	216.9	بين المجموعات
			224.6	126	28299.6	داخل المجموعات
					28516.5	المجموع

يلاحظ من الجدول أعلاه من خلال تطبيق إختبار (أنوكا) لتحليل التباين الأحادي أن قيمة (ت) قد بلغت (0.322) و القيمة الإحتمالية لها (0.756) وهى قيمة أكبر من مستوى المعنوية (0.05) وهى قيمة غير دالة إحصائياً. وهذا يعنى أن قد ثبت عكس الفرض حيث لا توجد توجد فروق فى مفهوم الذات لدى الشباب بمراكز التدريب المهنى بولاية الخرطوم تبعاً لنوع التخصص فبالنالى تنوع تخصصات التدريب المهني لا يشير إلى وجود إختلاف في مفاهيم الذات لدى الطلاب المتدربين بتلك التخصصات.

إفترضت الباحثة هذا الافتراض باعتبار أن مفهوم الذات للشباب اثناء أدائهم المهني قد يختلف بين هؤلاء الشباب وفقاً لتخصصاتهم فهناك تخصصات تحتاج الي قدر كبير من الكفاءة المهنية التي يمكن ان يوصف صاحبها بان مفهومه لذاته جيد مقارنة بالآخرين في التخصصات الاخرى.

إن مفهوم الذات يتأثر بالخصائص والميزات الأسرية، فالطفل الذي ينشأ في أسرة تحيطه بالعناية والتقبل يرفع ذلك من قدراته واهتماماته وفي نفس الوقت يمكن أن يتسبب الوالدان في أن يدرك الطفل نفسه كشخص غبي أو مشاكس أو غير موثوق به، وذلك إذا اتبعنا أساليب خاطئة في تنشئته الاجتماعية داخل الأسرة ، وتلعب المقارنة دوراً يؤثر في مفهوم الذات لدى المراهق إذا هو قارن نفسه بجماعة من الأفراد أقل قدرة منه فيزيد من قيمتها أو بجماعة أعلى منه شأنًا فيقلل من قيمتها. فمثلاً ربما يشعر الفرد بدرجة غير حقيقة من الفقر إذا ارتبط في علاقات مع جماعة من الأفراد مستواهم الاقتصادي أعلى مستوى من أسرته (سعد، 2005: 418)

خامساً : عرض نتيجة ومناقشة الفرض الخامس:

ينص الفرض الخامس على أنه: (توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى مخرجات التدريب المهني لدى الشباب تبعاً للمستوى الأكاديمي).

الجدول رقم (13) بوضوح إختيار (ت) لعينتين مختلفتين لمعرفة الفروق بين طلاب الأساس وطلاب الثانوي فى مخرجات التدريب المهني بولاية الخرطوم.

الإستنتاج	القيمة الإجمالية	درجة الحرية	قيمة (ت)	الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	حجم العينة	مجموعتي المقارنة	الأبعاد
توجد فروق لصالح طلاب الثانوي	0.039	128	2.01	7.5	45.2	73	أساس	الرضاعن التدريب
				7.3	47.7	57	ثانوي	
لا توجد فروق	0.098	128	1.65	6.2	39.7	73	أساس	الحد من البطالة
				6.1	42.2	57	ثانوي	
لا توجد فروق	0.086	128	1.72	7.5	44.6	73	أساس	الحد من الفقر
				7.6	42.8	57	ثانوي	
توجد فروق لصالح طلاب الثانوي	0.025	128	2.35	22.5	120.1	73	أساس	الدرجة الكلية
				20.7	123.2	57	ثانوي	

يلاحظ من الجدول أعلاه أن القيم الإحتمالية بالنسبة للأبعاد الثلاثة لمجموعتي المقارنة قد بلغت (0.039) بالنسبة لبعده الرضا عن التدريب و(0.098) بالنسبة لبعده الحد من البطالة و(0.086) بالنسبة لبعده الحد من الفقر) وهي قيم أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهي قيم دالة إحصائياً. من خلال تطبيق إختبار (ت) لعينتين مختلفتين لمعرفة الفروق بين طلاب الأساس وطلاب الثانوي في مخرجات التدريب المهني بولاية الخرطوم وجدنا أن قيمة (ت) بالنسبة للدرجة الكلية للأبعاد (المحاور) الثلاثة في مقياس مخرجات التدريب المهني قد بلغت (2.35) والقيمة الإحتمالية لها (0.025) وهي قيم أقل من مستوى (0.05).

وترى الباحثة ان النتيجة تشير إلى وجود فروق إحصائية في مخرجات التدريب المهني تبعاً للمستوى الأكاديمي للطلاب المدربين حين أن جودة المخرجات في طلاب المستوى الثانوي أقوى من نظرائهم الذين يحملون مؤهل مرحلة الأساس ، فجودة المخرجات في طلاب المستوى الثانوي أقوى من نظرائهم الذين يحملون مؤهل مرحلة الأساس فالمهارة والمعرفة مرتبطتان ببعضهما البعض فإرتفاع المستوى الأكاديمي من شأنه تعزيز النواحي المهارة لدى المتدرب.

وفي ضوء نظرية جنزبيرغ الذي يعد من أوائل من تحدث عن النضج المهني من منطلق تطوري فقد وضع خلال مراحل يمر من خلالها الفرد أثناء نموه وتطوره المهني والفترة الحاملة تشمل مرحلة الطفولة حتى (11 سنة) وتتصف هذه المرحلة بضعف الواقعية في التفضيلات المهنية التي يظهرها الطفل ويستخدم الأطفال اللعب ليصرحوا عن تفضيلاتهم المهنية، ومع قرب نهاية هذه المرحلة فإن اللعب يصبح ذو توجه. والفترة التجريبية وتشمل مرحلة المراهقة المبكرة من (11-17 سنة) وهي عملية انتقالية تتميز بأن التجريبي لمتطلبات العمل، ادراك، اهتمامات، مكافاة العمل والقيم والفترة العقلانية وتمتد من (17-23 سنة) وهنا يهتم الفرد بسلوكياته المهنية بطريق واقعية حيث دمج القدرات والاحتياجات والتفضيلات حول الاحتياجات المهنية للوصول إلى تشكيل الأنماط المهنية كما ركز على أربعة متغيرات تتحكم في عملية الإختيار المهني منها عامل الواقعية الذي يستخدم الفرد لظروف البيئة الاجتماعية والاقتصادية ونوع ومستوى التعلم الذي يكسبه مرونة في الإختيار المهني السليم والعوامل الانفعالية والعاطفية لها دور في الإختيار والقيم الذاتية للفرد.

سادساً: عرض نتيجة ومناقشة الفرض السادس:

ينص الفرض السادس على أنه : (توجد فروق في مفهوم الذات لدى الشباب تبعاً للمستوى الأكاديمي (أساس- ثانوي) والجدول الآتي يوضح نتائج هذا الإجراء.

الجدول رقم (14) بوضوح إختيار (ت) لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق فى مفهوم الذات بين الطلاب الذين يحملون مؤهل الثانوى والطلاب الذين يحملون مؤهل الأساس.

مصدر التباين	حجم العينة	الوسط الحسابى	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	القيمة الإجمالية	الإستنتاج
أساس	73	130.7	21.4	2.25	128	0.023	توجد فروق فى مفهوم الذات لصالح طلاب ثانوى
ثانوى	57	133.6	19.6				

يلاحظ من الجدول أعلاه رقم (14) أن الوسط الحسابي للأساس بلغ (130.7) بينما بلغ الوسط الحسابي للثانوي (133.6).

من خلال تطبيق إختيار (ت) لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق فى مفهوم الذات بين الطلاب الذين يحملون مؤهل الثانوى والطلاب الذين يحملون مؤهل الأساس حيث وجدنا أن قيمة (ت) بلغت (2.25) وكانت القيمة الإحتمالية لها (0.023) وهى قيمة أقل من مستوى (0.05) وهى قيمة دالة إحصائيا وهو ما يشير إلى تأكيد الفرض بوجود فروق فى مفهوم الذات لدى الشباب تبعاً للمستوى الأكاديمي (أساس- ثانوى) حيث نجد أن الطلاب الذين يحملون مؤهل الثانوي يتمتعون بمفهوم لذواتهم أكثر من نظرائهم الذين يحملون مؤهل مرحلة الأساس

ونلاحظ أن هذه النتيجة تتفق مع دراسة: زبيدة بركات (2006) التي تشير إلى علاقة مفهوم الذات بمستوى الطموح لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة فى ضوء متغيرات الجنس، والتخصص، والتحصيل الأكاديمي (وجود علاقة طردية بين مفهوم الذات مستوى الطموح من جهة ومستوى التحصيل من جهة أخرى).

وفي نظرية روجرز (1987) التي اظهر فيها عدد من المفاهيم التي تشير الي تحديد الذات ومفهوم الذات ركز علي مفهوم الوعي بالذات تنمو الحاجة إلى الاعتراف الإيجابي من الآخرين، ويعتمد هذا الإشباع على استنتاجات مستمدة من المجالات الخيرية للآخرين، بمعنى أن الاعتراف الإيجابي للفرد يتم إشباعه حينما يدرك ذلك الفرد نفسه على أنه مشبع لحاجة شخص آخر والنظرة الإيجابية من جانب شخص آخر له أهمية اجتماعية يمكن أن تكون أقوى في عملها وتأثيرها من عملية التقويم المنبعثة من داخل الفرد ذاته، إن الاعتراف الإيجابي يعني الحصول على أشياء مثل: الدفء، الحب، العطف، الرعاية، الاحترام، والتقبل من الأشخاص المهمين في حياة الفرد. (العاسمي وآخرون، 2005: 173).

وترى الباحثة نتيجة الحاجة للاعتراف من الآخرين تتكون الحاجة إلى الاعتراف الذاتي، حيث ينمي الأطفال حاجة النظر لأنفسهم بشكل إيجابي، وبمعنى آخر فإن الأطفال يرغبون أولاً في أن يشعر

الآخرون شعوراً طيباً نحوهم، ثم إنهم بعد ذلك يرغبون في الشعور بطريقة طيبة نحو أنفسهم، وهذا ينعكس بدوره في حاجات تطور النمو في مراحلها المختلفة والتي تعمل هذه الحاجة مستقلة عن العلاقات مع الآخرين حيث يمارس اعتبار الذات في العلاقة بأي نوع من أنواع خبرات الذات. وبنتيجة لقوى ورغبات ومطالب التقدير الاجتماعي وتقدير الذات ينمو لدى الفرد اتجاه قوامه اعتبار الذات وجداراتها يساعده على مواجهة مواقف الحياة اليومية الصعبة، وهكذا فإن شعور الفرد بأنه جدير بشيء يساعده على تقوية رغبته في تقدير الذات وقدرته على الحصول على الشعور بالتقدير الاجتماعي وهذا مالمسته الباحثة في أفراد عينتها طلاب التدريب المهني الذين تحققت حاجاتهم المهنية مما ساعد في فهم ذواتهم واستطاعوا أن يجلبوا لأنفسهم تقدير المجتمع من حسن كفاءتهم وتمكنهم من إتقان صنعتهم.

الفصل الخامس

الخاتمة والتوصيات والمقترحات

الفصل الخامس

الخاتمة والتوصيات والمقترحات

تمهيد

تناولت الباحثة في هذا الفصل خاتمة البحث والتوصيات التي تراها الباحثة جديرة بالإهتمام ولقد هدف موضوع البحث للتعرف على العلاقة بين مخرجات التدريب المهني ومفهوم الذات لدى عينة من الشباب بولاية الخرطوم، وبعد جمع البيانات من هذه العينة تم تحليلها بواسطة الحاسب الآلي مستخدم في ذلك برنامج الحزمة الإحصائية بالعلوم الاجتماعية (SPSS) فتوصلت الباحثة على النتائج الآتية:

1. تتسم مخرجات التدريب المهني لدى الشباب بمراكز التدريب المهني بالإرتفاع .
 2. يتسم مفهوم الذات لدى الشباب بمراكز التدريب المهني بالإرتفاع.
 3. توجد علاقة إرتباطية بين مخرجات التدريب المهني ومفهوم الذات لدى الشباب بمراكز التدريب المهني.
 4. لا توجد فروق في مفهوم الذات لدى الشباب بمراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم تبعاً لنوع التخصص.
 5. توجد فروق في مخرجات التدريب المهني تبعاً للمستوى الأكاديمي.
 6. توجد فروق في مفهوم الذات لدى الشباب تبعاً للمستوى الأكاديمي.
- وتبقى هذه النتائج نسبية في حدود عينة البحث وأدواتها ومكان وزمن إجرائها ، وخلال إجراء هذا البحث لاحظت الباحثة قلة الدراسات التي تناولت موضوع هذا البحث الحالي، سواء من حيث العلاقة بين متغيرات البحث أو من حيث متغير مفهوم الثقة بالنفس وعلاقته بمتغيرات أخرى، وهذا ما لم يسمح بمقارنة نتائج دراستنا بشكل أوسع مع نتائج الدراسات السابقة للوقوف على أسباب الاتفاق والإختلاف. لأن كثير من البحوث في المجال المهني لم يطرقها الباحثين في السودان على حسب علم الباحثة.

توصيات البحث :

و على ضوء نتائج البحث السابقة توصي الباحثة بالآتي :

1. توعية الأسر بأصول التربية السليمة حتى تتبلور شخصية الفرد ويصبح شخصاً واثقاً من نفسه قادراً على تخطي المشكلات والأزمات التي يمر بها من خلال مراحل حياته التعليمية والمهنية.
2. تشجيع طلاب التدريب المهني على التفاعل الاجتماعي مع الآخرين وخاصة مع أقرانهم من نفس السن العمريه والتأكيد على أهمية العلاقات الاجتماعية لتأثيرها الكبير على مجمل الحياة والسلوك الشخصي.

3. إكساب الطلاب التدريب المهني فهماً واسعاً عن ذاته، وأنه قادر على حل الصعوبات التي تواجهه عند ممارسته لمهنته العملية في المستقبل ليكون فرداً صاحب شخصية متزنة قادر على وضع بصمته المهنية من خلال الثقة التي نمت فيه بناءً على فهمه وإدراكه لذاته.
4. التأكيد على دور المرشد النفسي في مراكز التدريب المهني عموماً لمساعدة الطلاب المتدربين على حل مشكلاتهم وزيادة ثقتهم بنفسهم الأمر الذي سيؤدي الى تقليل الفاقد والتسرّب الذي قد يحدث بين المتدربين نتيجة للمشاكل النفسية التي قد تصيب بعضهم بسبب العوامل الإجتماعية والإقتصادية المحيطة بهم .
5. تهيئة الظروف المناخية المناسبة للطلاب اثناء تدريبهم لاكتساب أكبر قدر من الخبرات الأمر الذي سوف ينعكس إيجاباً على مخرجات التدريب المهني المتوقع منها إحداث نقلة نوعية وكمية في سوق العمل من أجل التطوير ومواكبة.

المقترحات:

- ولتكلمة مابدأت الباحثة من دراسة نفسية لمخرجات التدريب المهني عليه تقترح الباحثة الابحاث العلمية الاتية :
1. مفهوم الذات ودوره في الإرتقاء بالتحصيل الأكاديمي لدى طلاب المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم.
 2. العلاقة بين مفهوم الذات وأداء المدربين بمراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم.
 3. العلاقة بين مفهوم الذات وتحقيق الرضا الوظيفي لدى خريجي مراكز التدريب المهني بولاية الخرطوم.
 4. دور مفهوم الذات في تحقيق الكفاية الإنتاجية لدى العاملين بالمؤسسات الإنتاجية بولاية الخرطوم.
 5. فعالية برنامج ارشادي لتخفيف القلق لخريجي مراكز التدريب المهني.

المراجع

قائمة المراجع

أولاً: القرآن الكريم:

ثانياً: المعاجم:

- 1) ابن منظور محمد بن مكرم الأفرقي المصري، أبو الفضل الإمام العلامة (1992) لسان العرب، م2/ العاشر/ الخامس عشر، دار صادر، بيروت.
- 2) ابن مسعود (1967) معجم الرائد ، جبران مسعود ، دار الملايين ، بيروت ، لبنان
- 3) الزاوي (1978) مختار الصحاح ، الزاوي الطاهر أحمد ، طرابلس ، لبنان ، الدار العربية للكتب
ثالثاً: الكتب العربية:
- 4) إبراهيم خالد ابراهيم، (2003)، نبذة عن التدريب المهني، الاصدارة الاولى للمجلس الاعلي للتدريب المهني والتلمذة الصناعية، الخرطوم.
- 5) أحمد محمد الزعبي، (1994)، الارشاد النفسي، دار الحكمة اليمانية، صنعاء، اليمن.
- 6) الزياد فتحي، (2010)، عالم النفس المعرفي، دار النشر للجامعات ،مصر.
- 7) المشابقة محمد (2008)، مبادئ الارشاد النفسي للراشدين والاختصاصيين النفسيين، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 8) السيد ، إبراهيم السمدوني، (1994)، الخجل من الصفات النفسية والاجتماعية غير المرغوب فيها بحيث أنه يرتبط بمشكلات التوافق الشخصي والاجتماعي ويسيطر على قدرات الفرد.
- 9) الظاهر قحطان، (2010)، مفهوم الذات بين النظرية والتطبيق، ط2، دار وائل للنشر، عمان.
- 10) أمل الاحمدي، (2004)، مشكلات وقضايا نفسية، مؤسسة الرسالة، ط1، بيروت، لبنان.
- 11) العاسمي رياض بابل وآخرون، (2006)، الارشاد النفسي والتربوي، منشورات جامعة دمشق ، سوريا.
- 12) جلال سعد، (1992)، التوجيه النفسي، والتربوي والمهني مع مقدمة عن التربية للاستثمار، دار الفكر العربي، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- 13) حنان عبدالحميد العناني(1999)، الصحة النفسية للطفل، دار الفكر.
- 14) زهران حامد عبدالسلام، (1998)، علم النفس الاجتماعي، ط4، عالم الكتب القاهرة.
- 15) زهران حامد عبد السلام، (2001)، علم النفس النمو والطفولة والمراهقة، ط5، عالم الكتب، القاهرة.
- 16) رجاء محمود أبوعلام، (2008م)، مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، (ط4)، القاهرة: معهد الدراسات والبحوث التربوية، دار النشر للجامعات.

- 17) سعد يوسف عبدالكريم، (2015)، علم النفس الطفولة والمراهقة، ط1، منشورات جامعة حلب، سوريا.
- 18) سعيد حسنى وجودت عزت، (2004)، التوجيه المهني ونظرياته، دار النشر للثقافة والتوزيع.
- 19) شريف مصباح ابوكرش، (2015)، الفقر وأهم أسبابه - الجامعة العربية الامريكية.
- 20) صالح حسين الداھري (2008)، الاسري، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- 21) صالح حسين الداھري، (2004)، سايكلوجية التوجيه المهني ونظرياته، ط1، دار وائل للنشر، عمان.
- 22) صلاح التميمي وآخرون، (2006-2007)، مسرد مصطلحات مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني.
- 23) صالح حسن الدهراوي، (2005)، سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 24) عبد الرحمن صالح، (2000)، علم النفس التربوي للمعلمين، بيروت: دار الفكر العربي.
- 25) عبد الهادي جودت عزت والعزي سعيد حسني، (1999)، التوجيه المهني ونظرياته، مكتبة دار الثقافة والتوزيع، عمان.
- 26) عبد الفتاح دويدار، (1992)، سيكولوجية العلاقة بين مفهوم الذات والاتجاهات، دار النهضة العربية، بيروت.
- 27) عدنان الاحمدي وآخرون، (2006)، علم الاجتماع التربوي، منشورات جامعة دمشق سوريا.
- 28) فهد بن بن عبالله الدليم، (2004)، الفروق ابعاد مفهوم الذات لدي المراهقين والشباب، جامعة الملك سعود.
- 29) كمال عبد الحفيظ والزيات، (2001)، العمل وعلم الاجتماع المهني (الاسس النظرية والمنهجية)، دار عربي للنشر والتوزيع، القاهرة.
- 30) محمد الشناوي، (بدون تاريخ)، نظريات الإرشاد والعلاج النفسي. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- 31) محمد رمضان القذافي، (1997)، التوجيه والإرشاد النفسي، دار الجيل، بيروت، لبنان.
- 32) محمد شحاتة ربيع، (2010-1430)، علم النفس الصناعي والمهني، ط1، دار السيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- 33) محمد عمر بشير، (2005)، التعليم في السودان في القرن التاسع عشر ووائل القرن العشرين، جامعة ام درمان الاهلية، مركز محمد عمر بشير للدراسات السودانية، ام درمان.

رابعاً : الدوريات والمجلات العلمية المتخصصة:

- 34) السماودني السيد إبراهيم، (1994) مفهوم الذات لدى أطفال ما قبل المدرسة في علاقته بالمهارات الاجتماعية للوالدين، مجلد دراسات نفسية، العدد الثالث يوليو، 1994م.
- 35) المؤمني محمد العماري أحمد، (1997)، أثر الجنس المستوى التعليمي والاقتصادي في مفهوم الذات ومركز الضبط لدى المعوقين حركياً، مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد الأول، العدد الثاني.
- 36) مركز التدريب المهني كبرى ، (2015-2016) بيانات الادارة الفنية بمركز التدريب المهني ومهارات الاعمال كرري .
- 37) مجلة دمشق ، (2010) التحصيل الدراسي وعلاقتة بمفهوم الذات المجلد 26.
- 38) زهران حامد عبد السلام، (1977) مفهوم الذات والسلوك الاجتماعي للشباب بين الواقع والمثالية ، مجلة كلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز العدد 2.
- 39) الإدارة العامة للتدريب المهني ولاية الخرطوم ، (2015) ، دليل قبول مراكز التدريب المهني.
- 40) مجلة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، (2012) مجلد 4، العدد9.
- 41) ابراهيم احمد عمر ، (1990) ، التقرير النهائي وتوصيات مؤتمر التعليم العالي ، الخرطوم،
- 42) رابعاً: الرسائل الجامعية:
- 43) الظاهر غزوى الغفيلي ، الحاجات النفسية ومفهوم الذات بمستوى الطموح لدى طلاب جامعة الأزهر ، رسالة ماجستير ، غزة ، فلسطين.
- 44) حامد زهران ، (1998) ، مفهوم الذات واثراها علي الكتيف الاجتماعي لدي مرحلة التعليم الاساسي، لنيل درجة الاجازة في التربية
- 45) الزهراني موفي حمدان ، (1995) ، مفهوم الذات لدي الاطفال ذوي الظروف الخاصة اللقطاء والاطفال العاديين بمدينة الرياض دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الملك سعود بالرياض.
- 46) سر الختم حسين بابكر ، (2003) ، واقع التدريب المهني والتلمذه الصناعية في ولاية الخرطوم، بحث ماجستير، في التربية.
- 47) سحر علي طه جزر، (2001)، مفهوم الذات لدى مرضى الجلد السيكوسوماتين، رسالة ماجستير، كلية الآداب قسم علم النفس، جامعة عين شمس.
- 48) سامية علي احمد، (1990-2003) ، سياسة التعليم العالي وبطالة الخريجين في السودان، بحث ماجستير، في التخطيط التنموي،

- 49) عبد الملك حسن مرجان، (2012) ، دور التعليم الفني والمهني في الحد من الفقر والبطالة في اليمن (دراسة تحليلية علي محافظة الحديدة (2007-2010) بحث ماجستير، التربية
- 50) فؤاد بسيوني متولي، (1989) ، التعليم الفني (تاريخة) تشريعاتة اصلاحة ومستقبله، مصر.
- 51) ناصر عيسي عطا المنان، (2003) ، التدريب المهني وانعكاساتة علي الكفاية الانتاجية بحث تكميلي لنيل درجة الدبلوم العالي في التربية، اشراف د.عبدالوهاب محمد. خامساً: الكتب المترجمة :
- 52) علاوي وشمعون ، مقياس (تنسي) لمفهوم الذات، (1983). سادساً مواقع الانترنت :
- 53) محمد حسين موسي آدم ، صحيفة الراكوبه الالكترونية (2013).
- 54) www.palffactory.com
- 55) www.pao.Org=wairlocs
- 56) اثار البطالة علي الفرد والمجتمع ، مقالات مختلفة www.startimers.com ويكيبيديا الحرة ، تاريخ الدخول : 14 - 11 - 2016 الساعة 2 ظهراً.