جامعة ـ يحيى فارس ـ المدية
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الإجتماعية

عوامل اختيار المتربصين لقطاع التكوين والتعليم المهنيين وعلاقتها بتقدير الذات لديهم

دراسة ميدانية على عينة من متربصي التكوين المهني بدائرة بني سليمان- المدية-

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص–علوم التربية- إرشاد وتوجيه-

إعداد الطالبتين:

- مزياني إيمان
- بوفراح مسعودة

إشرافالأستاذ:

- ولد محي الدين نبيل

السنة الجامعية 2018/2017

إهـــــــداء

ما أسرع قلمي وهو يسري بين أناملي لكتابة هذا الإهداء

عرفانا بحبها وحنانها وطيبتها وعظمتها

"أمي" أطال الله في عمرها

الى الذي كان له الفضل في تربيتي وتعليمي وبلوغي هدفي

إلى الذي أتشرف بحمل اسمه **"أبي "**

الى اخوتي الأعزاء وأخواتي الحنونات حفظهم الله جميعا

الى من شاركتني هذا العمل صديقتي وزميلتي **"مسعودة"**

إلى رفيقات دربي

" سمية – صليحة – رزيقة – سهى – جميلة – نسرين – أمـال و سعاد "

إلى كل من وسعهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي

إيـــمـان

إهـــداء

اهدي مذكرتي الى الذي قال الله تعالى فيهما "...واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل لهما رب ارحمهما كما ربياني صغيرا..

الى من جرع الكأس فارغا ليسقيني قطرة حب ...الى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم ،الى الألماس الذي لاينكسر أبي الطيب.

الى الزهرة التي لا تذبل ...الى من أرضعتني الحب والحنان...الى أمي الحبيبة.

الى بركة بيتنا جدتي الغالية أطال الله في عمرها .

الى الشجرة العالية ذات الثمار لغالية : أعمامي ،عماتي وخالاتي

الى من حبهم يجري في عروقي ، الى سندي بعدي أبي شقيقاي :رشيد ، ابراهيم.

الى اخوتي الذين لم تنجبهم أمي : محمد ، خالد ، بلال ، وليد ،سارة

الى أخواتي :لويزة وزوجها علي وولديها مفيدة وميدو ، سهام ، حبيبة.

الى زوجة أخي نوال

الى أرق انسانة في الكون ابنة خالتي سمية

الى فراشات بيتنا :هاجر، بسمة، هبة ،أنس ،أحمد.

الى من رافقتني طوال مشواري الجامعي زميلتي وصديقتي "ايمان"

الى رفيقات دربي :**آسيا ، أمال ، صباح ، شهيرة ، سهام ، الهام، فتيحة ، مديحة ، أحلام ، تركية ، شريفة، سهى ، سمية .**

الى كل زميلاتي وزملائي من كل الأطوار

والى كل من وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي

مسعودة

ملخص الدراسة:

تمثلت الدراسة في الكشف عما إذا كانت هناك علاقة بين عوامل اختيار المتربصين لقطاع التكوين والتعليم المهنيين وتقدير الذات لديهم, وذلك من خلال طرح الإشكالية العامة للدراسة: ماهي عوامل اختيار المتربصين لقطاع التكوين والتعليم المهنيين ؟ وعلاقة هذه العوامل بتقدير الذات لدى المتربصين؟ والتي صيغت على ضوئها الفرضية العامة:

- توجد علاقة بين عوامل اختيار المتربصين لقطاع التكوين والتعليم المهنيين وتقدير الذات لديهم.

أما الفرضيات الجزئية تمثلت في:

– توجد علاقة بين العوامل الاجتماعية لاختيار المتربصين لقطاع التكوين والتعليم المهنيين وتقدير الذات لديهم.

– توجد علاقة بين العوامل التربوية لاختيار المتربصين لقطاع التكوين والتعليم المهنيين وتقدير الذات لديهم.

– توجد علاقة بين العوامل النفسية لاختيار المتربصين لقطاع التكوين والتعليم المهنيين وتقدير الذات لديهم.

وقد هدفت هذه الدراسة الى تحديد العوامل المتحكمة في اختيار التربصين لقطاع التكوين المهني وكذا معرفة مستويات تقدير الذات وصولا الى تحديد العلاقة بين هذه العوامل وتقدير الذات لدى المتربصين ، وقد استمدت هذه الدراسة أهميتها من خلال عدة محاور كاعتبار هذه الدراسة دراسة نفسية اجتماعية تناولت فئة المتربصين في قطاع التكوين المهني وهي شريحة هامة من أبناء المجتمع والتي ستكون جزء من المستقبل الاجتماعي الاقتصادي للمجتمع ، يعول عليها في تحقيق التقدم كما تبين لنا هذه الدراسة أهمية التعرف على تقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني أما من الناحية التطبيقية تتثمل في الاستفادة من تائج الدراسة واستخدامها في تحسين تقدير الذات لدى المتربصين. واحتوت هذه الدراسة على بابين الباب الأول تمثل في الجانب النظري المتكون من اربعة فصول الفصل التمهيدي ،فصل خاص بالإرشاد ،فصل التكوين المهني وفصل تقدير الذات ، أما الباب الثاني فتمثل في الجانب

التطبيقي المتكون من فصلين فصل خاص بمنهج وأدوات الدراسة والأساليب الإحصائية المعتمدة وفصل لتحليل ومناقشة نتائج الدراسة.

في سياق ذلك اتبعنا المنهج الوصفي, وقد أجريت الدراسة على عينة من متربصي التكوين المهني المتكونة من (100) متربص ومتربصة والتي تم اختيارها بطريقة عشوائية, كما طبقت لذلك أداة لجمع البيانات المتمثلة في مقياس تقدير الذات لكوبر سميث.

ولمعالجة وتحليل معطيات الدراسة تم استعمال الأساليب الاحصائية التالية: **spss** وذلك باستخدام معامل الارتباط بيرسون.

وبعد تحليل النتائج إحصائيا, تم التوصل إلى النتائج التالية:

– توجد علاقة بين عوامل اختيار المتربصين لقطاع التكوين والتعليم المهنيين وتقدير الذات لديهم.

– توجد علاقة بين العوامل الاجتماعية لاختيار المتربصين لقطاع التكوين والتعليم المهنيين وتقدير الذات لديهم.

– توجد علاقة بين العوامل التربوية لاختيار المتربصين لقطاع التكوين والتعليم المهنيين وتقدير الذات لديهم.

– توجد علاقة بين العوامل النفسية لاختيار المتربصين لقطاع التكوين والتعليم المهنيين وتقدير الذات لديهم.

Résumé de l'étude:

L'étude a consisté à révéler s'il existe une relation entre les facteurs de sélection des stagiaires pour le secteur de la formation professionnelle et l'estime de soi, en soulevant le problème général de l'étude.

Quels sont les facteurs de sélection des stagiaires dans le secteur de l'enseignement et de la formation professionnels? Et la relation de ces facteurs à l'estime de soi des traîtres? Dans lequel la prémisse générale a été formulée:

- Il existe une relation entre les facteurs de sélection des stagiaires pour le secteur de la formation professionnelle et de l'enseignement professionnel et l'estime de soi.

Les hypothèses partielles étaient:

- Il existe une relation entre les facteurs sociaux pour choisir les stagiaires pour le secteur de la formation et de l'enseignement professionnel et l'estime de soi.
- Il existe une relation entre les facteurs éducatifs pour choisir les stagiaires pour le secteur de la formation et de l'enseignement professionnel et l'estime de soi.
- Il existe une relation entre les facteurs psychologiques de la sélection des stagiaires dans le secteur de la formation et de l'enseignement professionnel et de l'estime de soi.

Le but de cette étude était de déterminer les facteurs contrôlant la sélection des stagiaires pour le secteur de la formation professionnelle, ainsi que les niveaux d'estime de soi pour déterminer la relation entre ces facteurs et l'estime de soi des stagiaires, Cette étude est basée sur plusieurs axes tels que l'étude des études psychosociales sur les stagiaires dans le secteur de la formation professionnelle, qui est un segment important de la société, qui fera partie de l'avenir social et économique de la société, L'importance de l'identification de l'estime de soi parmi les stagiaires en formation professionnelle s'est avérée utile en termes d'utilisation des résultats de l'étude et de son utilisation pour améliorer l'estime de soi des stagiaires. Cette étude contient deux sections de la première section qui représentent le côté théorique des quatre chapitres du chapitre introductif, Chapitre d'extension , Séparation de la formation professionnelle et séparation de l'estime de soi, La deuxième section consiste en un volet pratique composé de deux chapitres, un chapitre sur la méthodologie et les outils de l'étude et les méthodes statistiques adoptées et un chapitre pour analyser et discuter les résultats de l'étude.

Dans ce contexte, nous avons suivi l'approche descriptive: l'étude a été menée auprès d'un échantillon de stagiaires de la formation professionnelle composé de (100) stagiaires et stagiaires sélectionnés au hasard, Il a également appliqué un outil de collecte de données de l'échelle d'estime de soi de Cooper Smith.

Pour analyser et analyser les données de l'étude, les méthodes statistiques suivantes ont été utilisées: **spss** en utilisant le coefficient de corrélation de Pearson.

Après avoir analysé statistiquement les résultats, les résultats suivants ont été obtenus:

- Il existe une relation entre les facteurs de sélection des stagiaires pour leur formation professionnelle et le secteur de l'estime de soi.
- Il existe une relation entre les facteurs sociaux pour choisir les stagiaires pour le secteur de la formation et de l'enseignement professionnel et l'estime de soi.
- Il existe une relation entre les facteurs éducatifs pour choisir les stagiaires pour le secteur de la formation et de l'enseignement professionnel et l'estime de soi.
- Il existe une relation entre les facteurs psychologiques de la sélection des stagiaires dans le secteur de la formation et de l'enseignement professionnel et de l'estime de soi.

الموضوع	الصفحة
مقدمة	أ
الفصل التمهيدي: الإطار العام للدراسة	
تمهيد	02
إشكالية الدراسة	03
فرضيات الدراسة	06
تحديد المفاهيم.....	06
الدراسات السابقة.....	10
أهمية الدراسة.....	11
حدود الدراسة.....	11
أهداف الدراسة.....	12
أسباب اختيار الموضوع.....	12
خلاصة.....	12
الباب الأول: الجانب النظري الفصل الأول: الإرشاد والتوجيه	
تمهيد.....	15
العلاقة بين التوجيه والإرشاد.....	16
الحاجة إلى التوجيه والإرشاد.....	18
التوجيه المدرسي.....	20
الحاجة إلى التوجيه المدرسي.....	21
خدمات التوجيه المدرسي.....	22
أهداف التوجيه المدرسي.....	22
التوجيه المهني.....	23
أسس التوجيه المهني.....	24
خلاصة.....	26
الفصل الثاني:التكوين المهني	

تمهيد.....	28
أنواع التكوين المهني.....	29
طرق التكوين المهني.....	31
أهداف التكوين المهني.....	32
شروط التكوين المهني.....	33
كيفية الالتحاق بالتكوين المهني.....	37
تخصصات التكوين المهني.....	38
أساليب التكوين المهني.....	40
عناصر العملية التكوينية.....	43
المبادئ التي تراعى عند وضع برنامج التكوين.....	44
تعريف برنامج التكوين المهني.....	46
تصميم وتنفيذ برامج التكوين.....	47
عوامل الإقبال على التكوين المهني.....	48
معوقات التكوين المهني.....	53
خلاصة.....	55
الفصل الثالث: تقدير الذات.	
تمهيد.....	57
الذات كمفهوم.....	58
بعض المفاهيم المرتبطة بالذات.....	59
مراحل تطور الذات.....	61
تقدير الذات.....	65
الفرق بين مفهوم الذات و تقدير الذات.....	65
مستويات تقدير الذات.....	65
نظريات تقدير الذات	67

العوامل المؤثرة في تقدير الذات.....	70
تقدير الذات والصحة النفسية.....	71
أهمية تقدير الذات.....	72
قياس تقدير الذات.....	73
خلاصة.....	75
الباب الثاني: الجانب التطبيقي الفصل الرابع: المنهجية وإجراءات الدراسة	
تمهيد.....	78
التذكير بفرضيات الدراسة.....	79
مجتمع البحث.....	79
منهج البحث.....	79
العينة.....	79
أدوات الدراسة.....	80
مقياس تقدير الذات.....	80
أساليب المعالجة الإحصائية.....	82
خلاصة.....	83
الفصل الخامس:عرض ومناقشة النتائج	
تمهيد.....	85
عرض نتائج الدراسة.....	86
تحليل نتائج الدراسة.....	89
مناقشة نتائج الدراسة.....	90
خلاصة.....	92
استنتاج عام	93

خاتمة.....	95
الاقتراحات والتوصيات.....	96
المراجع	97
الملاحق	

فهرس الجداول:

الرقم	عنوان الجداول	الصفحة
01	يبين الفرق بين التوجيه والإرشاد	17
02	يبين نتائج أفراد العينة على مقياس تقدير الذات	86
03	يبين نتائج الأفراد الذكور من عينة الدراسة على مقياس تقدير الذات.	87
04	يبين نتائج الأفراد الإناث من العينة على أبعاد مقياس تقدير الذات.	88
05	يبين العلاقة الإرتباطية بين أبعاد مقياس تقدير الذات وبين تقدير الذات الكلي باستخدام معامل الارتباط بيرسون	89

مقدمة:

يعد قطاع التكوين والتعليم المهني احد عناصرالتنمية البشرية الشاملة، فالاهتمام بتطور وترقية الموارد البشرية ينطلق أولا بالعناية بهذا القطاعويتعلق الأمر بضرورة صياغة إستراتيجية عملية هدفها توفير أحسن الظروف التي تحقق للمتربص والممتهن والمتكون، التكوين واكتساب مهارات وفنيات دخول سوق الشغل.

وقد أصبح العامل اليوم مطالب بان يكون لديه القدرة على التقيد وتأدية الكثير من الواجبات المعقدة والدقيقة التي تتطلب منه مهارة عالية، ذلك أن المورد البشري يتمتع بطاقات ذهنية وقدرات فكرية بإمكانهاأن تتحول إلى عنصر فعال في المؤسسات من خلال عملية التكوين والتعليم المهنيين، حيث يلعب التكوين دورا هاما باعتباره نوعا من أنواع التعليم النظامي الذي يهدف إلىالإعداد التربوي،وإكساب المهارات المهنية لليد العاملة لأجل تخريج حاملي شهادات للمتطلبات الكيفية والكمية في مختلف التخصصات.

كماأن هناك اهتماما كبير بموضوع التكوين المهني في العالم بمختلف جوانبه، واهم التخصصات التي تتوافق وقدرات المتربص وتتناسب مع إمكانياته والتي تدفع بالمتكون لاختيار قطاع التكوين.

وبهذا يمكن اعتبار تقدير الذات من المفاهيم الأساسية التي تبني شخصية المتكون (المتربص)، فتقدير الذات يؤثر على سلوك الفرد وعلى أسلوب تفكيره وعلى كفاءته في اتخاذ القرار، كما يسهم في تحديد مدى قدرته على استثمار طاقاته لاقتحام المواقف الصعبة، ومواجهة ضغوط الحياة، فيصبح اقل عرضة للشعور بالقلق واقل معاناة من الضغوط النفسية.

ومن هذا المنطلق حاولنا من خلال دراستنا هذه معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين عوامل توجه المتربصين لقطاع التكوين والتعليم المهنيين وتقديرهم لذواتهم، قد تمت معالجة موضوع البحث من خلال بابين واللذان يتمثلان في الباب النظري والباب التطبيقي ويحتويان على ست فصول،حيث تم التطرق في الباب الأول على أربعة فصول فذكرنا في الفصل الأول منها إلىإشكالية الدراسة والى أهميةوأهداف الدراسة،إضافةإلى صياغة الفرضيات، وتحديد التعاريف الإجرائية والدراسات السابقة.

وتناول الفصل الثاني توضيحا لعمليتي التوجيه والإرشاد مع التطرق إلى بعض المفاهيم والعناصر المرتبطة بها.

أما الفصل الثالث فقد تضمن تعريف للتكوين المهني، مع الإشارةإلىأنواعه، طرقه وأهدافه، وتضمن الفصل أيضا كيفية الالتحاق بالتكوين المهني، تخصصاته وكذا أساليبه، كما تضمن الفصل أيضا عناصر العملية التكوينية،إضافةإلى برامج التكوين المهني والمبادئ التي تراعى عند وضع برنامج تكويني، وكذا عوامل الإقبال على التكوين المهني وأخيرا المعوقات.

وتضمن الفصل الرابع، توضيحا للذات كمفهوم، مع التطرق لبعض المفاهيم المرتبطة بها، كما تضمن الفصل أيضا مفهوم تقدير الذات وبعد هذا تم التطرق إلىأهم النظريات التي تناولت هذا المفهوم والى أهم مظاهره...الخ.

ثم الباب الثاني التطبيقي احتوى على فصلين الفصل الأولالإجراءات المنهجية للدراسة، ووصف العينة والمنهج المتتبع وحدود الدراسةوالأدوات المستخدمة والتعريف بالمقياس وكيفية تطبيقهوالأساليبالإحصائية.

وبطبيعة الحال يكون الفصل الثاني من الباب الثاني، هو فصل الدراسة الأساسية، ففيه يتم التطرق إلى عرض وتفسير النتائج للدراسة الأساسية وفقا لترتيب فرضيات البحث مع التذكير بملخص عنها، لننهي هذه الدراسة بخاتمة و بعدد من المقترحات والمراجع والملاحق التي استعنا فيها في دراستنا .

الفصل التمهيدي: الإطار العام للدراسة

تمهيد

- الإشكالية

-الفرضيات

-تحديد المفاهيم

-الدراسات السابقة

-حدود الدراسة

-أهمية الدراسة

-أهداف الدراسة

-خلاصة

1-الإشكالية:

ان المتتبع لتاريخ المؤسسات الناجحة عبر انحاء العالم ، نموها وكبر حجمها وفتح فروع لها هنا وهناك وجودة منتجاتها ، يجد ان م ورائها عمالا ومسيرين ، جمعوا بين الكفاءة وحسن القيادة الى ان وصلوا بمؤسساتهم الى الشهرة والنجاح ، بالرغم مما يعرفه المحيط من تقلبات مستمرة ومفاجآت وما يفرضه من قيود واخطاء.

ففي ظل الاقتصاد الاشتراكي اعتقد مسيرونا ان نقطة البداية في المؤسسة هي رأس المال المادي ولكن مع دخولنا في اقتصاد السوق تبين ان رأس المال المادي يحتاج الى رأس مال بشري ، يعمل على تدبيره بأحسن الطرق وضرورة الاهتمام والتركيز اكثر على ضرورة ادارة الموارد البشرية ، فالعنصر البشري يعتبر المؤشر المحدد والمميز للمؤسسة الناجحة لذا وجب التركيز والاهتمام به ، كما أن التنمية الاقتصادية لا تقوم الا بتخطيط وتنظيم سليم للموارد البشرية.

فاستقرار التنظيم وبقاؤه ونجاحه يعود الى قدرته على التكيف مع المتغيرات التي تطرأ على تفاعله مع المحيط والتركيز على العنصر البشري ، وتلبية الحاجات التي تدعوا اليها عمليات التغيير وخاصة بالنسبة الى كل مكون من مكوناته " وبذلك يحقق التنظيم وظيفتين بآن واحد ، تكييفه مع البيئة المحيطة به من جهة ، وتكامل مكوناته من جهة اخرى ، وبالتالي هناك جملة من الآليات الضوابط التي تسهم في حفظ النظام وتوازنه بداخل المؤسسة مع اختلاف الزمن والمراحل التي يمر بها " (ابتسام مصطفى عثمان 2000) ، وبذلك التكوين يحقق هاته المعادلة.

فالتكوين من الموضوعات التي تحظى باهتمام كبير في الفكر الإداري والفكر التنظيمي ، على اعتبار هدا لأخير كمتغير يرتبط بالعامل وبوصفه ومكانته في المؤسسة ودلك من خلال تحليل قدراته الفنية والعلمية والعملية والسلوكية، للتأكد أن هذه القدرات كافية لتحقيق مستويات الفعالية المطلوبة في عمله.

فالالتحاق بالتكوين المهني تتحكم فيه عدة عوامل تدفع بالفرد للتوجه لقطاع التكوين واختيار التخصص الذي يتوافق وقدراته ، وهده العوامل تجعل الفرد اما راضيا عن أدلئه ويقدم افضل ما لديه او تسبب له الإحباط وعدم توافق ، وبالتالي يصبح لديه عدم رضى عن نفسه وعن شخصيته حيث يعتبر التكوين المهني جسر موصول بين التعليم وعالم الشغل ، فهدفه الأساسي هو تكوين يدعاملة مؤهلة ، فممارسة مهنة معينة أو حرفة ماهي الا بمثابة حاجة طبيعية لهذا الأنسان ، فهي عبارة عن

رغبة قوية تختلف عند كل فرد وعند بلوغ سن المراهقة فهذا الأخير نجده يبحث دوما عن معنى لحيلته ، وكيف يضع هدفا يريد تحقيقه ليكسبه الاستقلالية وحرية التصرف ، فالتكوين يعطيه تلك الكفاءات والمهارات التي تمكنه من الدخول الى عالم الشغل وايضا يسهل عليه عملية الاندماج.

واصبحت مؤسسات التكوين المهني تتطلب قدرات وفنيات عالية فتحت على اثرها فرصا جديدة لخريجي الجامعات والمعاهد ، تم من خلالها استثمار هذه المؤهلات العلمية والتقنية وتعليم المتربصين وفق التقنيات الحديثة ويحدث هذا بعد الحاجة الملحة أي بعد حدوث فراغ في التأطير البيداغوجي المتعلقة بتكوين المتكونين في مختلف التخصصات المهنية التي تتطلب مستويات تعليمية مختلفة ومؤهلات معرفية متعلقة بكل تخصص من التخصصات .

واشار الى المكانة الاجتماعية المتعلقة بالتنشئة المهنية لكل أستاذ أو الحرفي الممتهن لمهنة أو حرفة ما أصبحت تتحكم فيها مجموعة من العوامل ، كمدى اقبال المتكونين على التخصص والطلب الاجتماعي ، وبالتالي فقد أصبح الوسط المهني فضاءا للتكوين والتحويل الهواياتي وفرض ثقافة المهنة من خلال الممارسة اي تكوين هوية في العمل اضافة الى هوية الانتماء الى المجموعة عن طريق مختلف العلاقات .

وقد كانت اشكالية توجه المتربصين لقطاع لتكوين المهني مهمة بالنسبة للعديد م الخريجين وغير الموفقين في الدراسة لمختلف المستويات ، فأن العديد من الباحثين اهتموا بهذا المجال لما اه من تأثير على متغيرات عديدة من بينها تقدير الذات والشعور بها ، الذي يعتبر من أهم الخبرات السيكولوجية للإنسان ،فهو مركز عالمه يرى ذاته كموضوع مقيم من الآخرين.

"فاذا نظرنا الى مفهوم باعتباره مفهوما سيكولوجيا نجد أنه يرتبط بمتغيرات منها : الاعتماد على الذات ، مشاعر الثقة بالنفس ، احساس المرء بكفاءته تقبل الخبرة الجديدة وفعالية الاتصال الاجتماعي وغيرها ".(الحميدي محمد ضدان الضيدان،2،2003)

وطبقا لتلك المتغيرات فان تقدير الذات يعتبر مؤشرا للصحة النفسية حيث يرى "ألبرت" أن تقدير الذات يدخل في كل السمات الوجدانية للفرد دون أن ننسى قدراته واستعداداته ، ويعتبر البعض أن تقدير

الذات الإيجابي هام وأساسي لدرجة أنها تلعب دورا في تنظيم كل بناءات الأشخاص بما في ذلك المتربصين.

وقد خلصت لعديد من الدراسات وجود آثار متباينة بين تقدير الذات والمجتمع الذي يعيش فيه الفرد ،فللمعاملة الوالدية أيضا أهمية كبيرة في تكوين التقدير الإيجابي للذات.(محمود القشعان ، 2007، 41)

دون أن ننسى أن التقدير المرتفع يرتبط بالعلاقات الجيدة حسب دراسة "جاكس" (1974).

ويتضح لنا أن هنا كعوامل مسؤولة عن توجه المتربصين لقطاع التكوين المهني كتقدير الذات .

وعلى ضوء ما تقدم يمكن طرح التساؤل : ماهي عوامل اختيار المتربصين لقطاع التكوين المهني ؟ وعلاقتها بتقدير الذات لديهم؟

2-الفرضيات:

2-1-الفرضية العامة:

-توجد علاقة بين عوامل اختيار المتربصين لقطاع التكوين والتعليم المهنيين وتقدير الذات لديهم.

2-2-الفرضيات الجزئية:

-توجد علاقة بين العوامل الاجتماعية في اختيار المتربصين للتكوين المهني وتقديرالذات لديهم.

-توجد علاقة بين العوامل التربوية في اختيار المتربصين للتكوين المهني وتقدير الذات لديهم.

-توجد علاقة بين العوامل النفسية في اختيار المتربصين للتكوين المهني وتقدير الذات لديهم.

3-تحديد المفاهيم:

3-1-التوجيه والإرشاد النفسي:

"يقصد بالتوجيه مجموع الخدمات التربوية والنفسية والمهنية التي تقدم للفرد ليتمكن من التخطيط لمستقبل حياته وفقا لإمكاناته وقدراته العقلية والجسمية وميوله, بأسلوب يشبع حاجاته ويحقق تصوره لذاته, ويتضمن التوجيه بهذا المعنى ميادين متعددة كالتعليم والحياة الأسرية والشخصية والمهنية, كما يشمل أيضا على خدمات متعددة كتقديم المعلومات أو الخدمات الإرشادية والتوافق المهني, وقد يكون التوجيه مباشرا أو غير مباشر, فرديا أو جماعيا, وهو عادة يهدف إلى الحاضر والمستقبل مستفيدا من الماضي وخبراته"[1].

3-2-التكوين المهني:

"تعريف "مايلر": التكوين عبارة عن نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني كما انه عبارة عن نتائج هذه العمليات.

[1]-عبد الفتاح محمود الخواجا, الإرشاد النفسي والتربوي, دار الثقافة للنشر والتوزيع, 2009, ص14.

ويضيف "سيلفيو مونترالت": في نفس السياق أن التكوين عبارة عن مجموعة من النشاطات التي تستهدف تزويد المتكون بالمعارف والكفاءات المهنية المناسبة"[1].

3-3-التعريفالإجرائي:

حسب الدراسة التي قمنا بها فان التعريف الاجرائي لمركز التكوين المهنيهو مركز التكوين والتمهين تحت اسم الشهيد بوسطة صالح, يقع طريق المستشفى ببني سليمان, تم إنشاؤه في 1948/11/24 وتدشينه في1990/05/22 , مساحته الإجمالية 24416م^2, ويبعد عن مقر الولاية ب75كم.

يحتوي على 10 ورشات و 7 أقسام بيداغوجية, و 3 سكنات وظيفية, ويصل عدد المتربصين الى 314 متربص منهم 63 إناث و253 ذكور.

3-4-مؤسسات التكوين المهني:

"هي المعاهد والمراكز التي يتأسس ويتم فيها التعليم والتكوين المهنيين, فهي مؤسسات أكاديمية تربوية تابعة في الجزائر إلى وزارة التعليم والتكوين المهنيين, وتستقبل شباب تتراوح أعمارهم من 16-25سنة, حيث تتكفل بتعليمهم وبتكوينهم وتدريبهم في مهن وحرف مختلفة بغية الحصول على شهادات مهنية ذات مستويات مختلفة.

ويتوفر القطاع العمومي في الجزائر على شبكة واسعة من مؤسسات وهياكل التكوين, تقع تحت وصاية وزارة التكوين والتعليم المهنيين, ويبلغ عددها 850 مؤسسة وهي:

- مراكز التكوين المهني.
- شبكة مؤسسات التكوين الخاصة.
- المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني.
- المعهد الوطني للتكوين المهني.
- مركز الدراسات والبحث في المؤهلات.
- المركز الوطني للتعليم عن بعد.

[2]-لحسن وعبد الله, محمد مقداد, تقويم العملية التكوينية في الجامعة, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1989, ص9.

- الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل"[1].

3-5-التوجيه المدرسي:

"هو عملية سيكولوجية هدفها اقتراح معين لدراسة التلاميذ حسب مايستجيب لملامحهم وحاجاتهم واهتمامهم, أو يتيح التعبير الفاعل عن إمكاناتهم وقدراتهم.

ويعرف أيضا هو عملية إرشاد الناشئين على أسس علمية معينة كي يوجه كل فرد إلى نوع من التعليم الذي يتفق وقدراته العامة واستعداداته الخاصة وميوله المهنية وغير ذلك من صفات الشخصية"[2].

" ويعرفهلبراور: إن التوجيه هو المجهود الذي يبذل في سبيل نمو الفرد من الناحية العقلية وان كل ما يرتبط بالتدريب يمكن أن يوضح تحت التوجيه التربوي"[3].

3-6-التوجيه المهني:

"هو مساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تتناسب وقدراته واستعداداته وميوله ودوافعه وخططه بالنسبة للمستقبل"[4].

-إجرائيا:

هو مساعدة الفرد وتقديم النصح والمعلومات التي تعنيه في اختيار طريق حياته, سواء كانت هذه المعلومات خاصة بقدراته الذاتية بعد قياسها كميا وموضوعيا, أو خاصة بالوظيفة التي يرغب في الالتحاق بها بحيث تضمن اكبر قدر من النجاح والتقدم.

3-7-المتربصين:

[1]-وزارة التكوين والتعليم المهني, مدونة الشعب المهنية في التكوين المهني, الجزائر, 2007.

[2]-يوسف مصطفى القاضي, لطفي محمد نظيم, محمود عطا حسين, الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي, دار المريخ للنشر, الرياض, السعودية, 2002, ص37.

[3]-يوسف مصطفى القاضي, لطفي محمد نظيم, محمود عطا حسين , مرجع سابق, ص37.

[4]-الخطيب محمد بن شحات, التوجيه المهني في التعليم الجامعي, مجلة جامعة الملك سعود, م 6, العلوم التربوية الإسلامية, (1414هـ-1994م),ص97.

هم فئة من الشباب الذين يزاولون تكوينهم في مركز التكوين المهني للحصول على شهادة مهنية, تؤهلهم للاندماج في عالم الشغل وهذا خلال مدة 12 شهر.

3-8-تقدير الذات:

"يعرف تقدير الذات بأنه تقييم يضعه الفرد لنفسه وبنفسه, ويعمل على المحافظة عليه ويتضمن أيضا اتجاهات الفرد الايجابية أو السلبية نحو ذاته, ويتضمن مدى اعتقاد الفرد بمقدرته وأهمية قيمته, وباختصار فان تقدير الذات هو تقدير الفرد لأهمية نفسه بحيث يعبر عنها من خلال اتجاهه نحوها"[1].

"تعريف كوبر سميث 1967: تقدير الذات هو تقييم يضعه الفرد لنفسه وبنفسه, ويعمل على الحفاظ عليه, ويتضمن هذا التقييم اتجاهات الفرد الايجابية والسلبية نحو ذاته, وهو مجموعة الاتجاهات والمعتقدات التي يستدعيها الفرد عندما يواجه العالم المحيط به, وذلك فيما يتعلق بتوقعات الفشل والنجاح, والقبول وقوة الشخصية"[2].

"ويعرف "لاورنس" 1988 تقدير الذات بأنه التقييم الذي يضعه الفرد لذاته بناء على التباعد أو التطابق بين صورة الذات والذات المثالية"[3].

-إجرائيا:

هي الدرجة التي يتحصل عليها المتربص من خلال استجاباته على مقياس تقدير الذات بعد تطبيق المقياس عليه.

4-الدراسات السابقة:

[1]-محمد جاسم محمد, مشكلات الصحة النفسية, مكتبة دار الثقافة, الأردن, ط1, 2004, ص242.

[2]-عايدة ديب عبد الله محمد, الانتماء وتقدير الذات في مرحلة الطفولة, دار الفكر ناشرون وموزعون, عمان, ط 1, 2010, ص76.

-Universitè du Quebec . Education de la santèmental.L 'estime de soi. /-

[2]www.uquibec.ca/edusante/mentale.html. p1.

4-1-دراسات تقدير الذات:

-دراسة الخطيب (2004): دراسة هدفت إلى تطوير مقياس لتقدير الذات, وتقدير واقع مستوى تقدير الذات لدى طلبة المرحلة الأساسية والمرحلة الثانوية, وقد أظهرت نتائج الدراسة اختلاف متوسطات الأداء باختلاف المرحلة العمرية, حيث كانت متوسطات الأداء عن مقياس عند عمر (15) أعلى منها عند عمر (12), كذلك أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى تقدير الذات.

-دراسةAricak.2002: هدفت إلى عمل برنامج لتحسين تقدير الذات وتقدير الذات المهني لطلبة الجامعة, وتكونت العينة من (8-12) من الطلبة, واشتمل هذا البرنامج على(10) جلسات مدة كل جلسة تتراوح بين (90-120) دقيقة, واشتملت الجلسات مجموعة من التقنيات مثل تزويد الطلبة بمجموعة من المعلومات, المناقشات, والخيال, وتمثيل الأدوار, والواجب ألبيتي, وأظهرت النتائج أن البرنامج الإرشادي الجمعي كان فعالا في زيادة تقدير الذات لصالح المجموعة التجريبية.

4-2-دراسات التكوين المهني:

-دراسة العايب رابح وهمي: أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في اختصاص علم النفس العمل والتنظيم, بجامعة منتوري قسنطينة 2002 " استراتيجيات التكوين المهني المتواصل في المؤسسات الاقتصادية, وتأثيرها على فعالية تسيير الموارد البشرية", دراسة تحليلية وتشخيصية لمؤسسة سيدار, وكانت هذه الدراسة تهدف إلى معرفة أي مدى يمكن اعتبار التكوين المتواصل في المؤسسة الصناعية الاقتصادية, ومالها من انعكاسات ايجابية على الكفاءة والأداء في العمل, اقتصرت الدراسة على التكوين المهني المتواصل الموجه للعمال هم في حالة خدمة, كما اقتصرت البيانات والإحصائيات والعينات على المؤسسة الوطنية للحديد والصلب المتواجد في حجار ولاية عنابة, استخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي, أما الأدوات فقد استعمل الملاحظة, المقابلة, والاستبيان.

-دراسة قيوم صليحة: معوقات تنمية القدرة على التفكير الإبداعي لمتربصي التكوين المهني حسب أرائهم, مذكرة ماجستير, قسم علوم النفس وعلوم التربية الارطوفونيا, جامعة سطيف, الجزائر, 2007.

-دراسة احمد السيد محمود فرح, 2001: تقويم مراكز التكوين المهني, بوزارة الشؤون الاجتماعية, رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة حلوان, كلية الخدمة الاجتماعية.

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق 3 أهدافتمثلت في:

-تحديد درجة تحقيق مراكز التكوين المهني لأهدافها.

-تحديد الصعوبات التي تواجه مراكز التكوين المهني.

-التوصل إلى مقترحات التي تزيد من فعالية وكفاءة مراكز التكوين المهني.

وتوصلت النتائج إلىأن الفعالية العظمى من المستفيدين ترى أن البرامج والأنشطة الثقافية غير كافية, وان المراكز تحقق بعض الأهداف كالقدرة على معالجة المشكلات المجتمعية كالبطالة والأمية والتسرب المدرسي واكتشاف القدرات واكتساب المهارات.

4-حدود الدراسة:

4-1-الحدود البشرية:

يتمثل المجتمع الأصلي للدراسة في المتربصين بمراكز التكوين المهني.

4-2-الحدود المكانية:

تحددت الدراسة ميدانيا بمركز التكوين المهني ببني سليمان.

4-3-الحدود الزمانية:

أجريتالدراسة خلال الموسم الجامعي 2017-2018.

5-أهمية الدراسة:

يستمد هذا البحث أهميته من خلال عدة محاور منها:

1-يعد هذا البحث بحثا نفسيا اجتماعيا يتناول فئة المتربصين في قطاع التكوين المهني, وهي شريحة هامة من أبناء المجتمع, والتي ستكون جزء من المستقبل الاجتماعي الاقتصادي للمجتمع, يعول عليها في تحقيق التقدم.

2_يبين هذا البحث أهمية التعرف على تقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني لديهم والتي ستستمر في حياتهم العملية.

3-من الناحية التطبيقية يتمثل في الاستفادة من نتائج البحث, واستخدامها في تحسين تقدير الذات لدى المتربصين.

6-أهداف الدراسة:

-تحديد العوامل المتحكمة في توجه المتربصين لقطاع التكوين المهني.

-معرفة مستويات تقدير الذات للمتربصين في هذا القطاع.

-تحديد العلاقة بين عوامل اختيار المتربصين لقطاع التكوين المهني وتقدير الذات لديهم.

7-أسباب اختيار الموضوع:

-الاهتمام الشخصي بموضوع التكوين أكثر من غيره من المواضيع الأخرى, والرغبة الشخصية في الاطلاع ومعرفة كل ما يتعلق بالتكوين المهني.

-طبيعة اختصاصنا والمتمثلة في علوم التربية, إرشاد وتوجيه وخاصة أن العملية التكوينية تعتبر من بين أهم موضوعات هذا التخصص.

الفصل الأول: التوجيه والإرشاد

تمهيد.

-العلاقة بين التوجيه والإرشاد.

-الحاجة إلى التوجيه والإرشاد.

- التوجيه المدرسي.

-الحاجة إلى التوجيه المدرسي.

-خدمات التوجيه المدرسي.

-أهداف التوجيه المدرسي.

- التوجيه المهني.

-أسس التوجيه المهني.

-أهداف التوجيه المهني.

خلاصة.

تمهيد:

أصبح التوجيه والإرشاد النفسي من أهم الخدمات التي أخذت المدرسة الحديثة على عاتقها القيام بها، وذلك بهدف إيجاد التلاؤم والتوافق النفسي والاجتماعي والتربوي والمهني للمتعلمين والوصول بهم إلىأقصى غايات النمو، وطريق الاستقامة، مما يساعدهم للتخلص مما يواجههم من مشكلات وأزمات والكوارث ومساعدتهم لعبور المراحل الحرجة في حياتهم للوصول إلى بر الأمان.

وسنتناول في هذا الفصل كل من العلاقة بينهما والحاجة إلى كل من الإرشاد والتوجيه، ثم سنتطرق إلى ماهية التوجيه المدرسي والحاجة إليه، وماهي خدمات التوجيه المدرسي وأهدافه، وبعد ذلك سنذكر حركة التوجيه المهني،وأسسهوأهدافه.

1-العلاقة بين التوجيه والإرشاد:

"يعد الإرشاد محور عملية التوجيه أو تتضمنه عملية التوجيه الواسعة الأبعاد، وهنا يلتقيان بالأهداف، من حيث تحقيق الذات، وتحقيق التوافق، وتسهيل النمو الطبيعي لدى الفرد، واكتساب مهارة النمو الذاتي، وتحقيق اكبر قدر من الصحة النفسية.

وتقوم كل من عمليتي التوجيه والإرشاد باستغلال خبرات الفرد لتحقيق النمو السليم، ويوضح "جلانزGlanz"الاختلاف بين التوجيه والإرشاد، بان عملية التوجيه تتسم بالاتساع والشمولية، فهي مجموعة الخدمات التي تهدف إلى مساعدة الفرد على فهم ذاته ومشكلاته واستغلاله لإمكاناته الشخصية،وإمكانات بيئته، وتحقيق أهدافه بما يتفق مع هذه الإمكانيات ثم عملية التوجيه لاختياره هي الحلول لمشكلاته مايساعده على بلوغ مايمكن أن يبلغه من النمو والتكامل في الشخصية"[1].

[1]-ابو عطية سهام، مبادئ الإرشاد النفسي، عالم الكتب، القاهرة، ص 11-12.

-جدول رقم 01 الفرق بين التوجيه والإرشاد[1].

التوجيه (Guidance)	الإرشاد(Consulting)
1-هو مجموع الخدمات النفسية وأهمها عملية الإرشاد النفسي،أي انه يتضمن عملية الإرشاد. 2-ميدان يتضمن الأسس والنظريات العامة والبرامج وإعداد المسئولين عن عملية الإرشاد. 3-يسبق عملية الإرشاد ويمهد لها. 4-يشيرإليه البعض على انه التوجيه الجماعي أي انه لا يقتصر على فرد بل قد يشمل الجماعات أو المجتمع كله.	1-العملية الرئيسية في خدمات التوجيه أي انه جزء منها. 2-هي التوجيه وبعد ختام برنامج التوجيه. 3-الإرشاد وسيلة نمائية أو وقائية أو علاجية. 4-يشير إليه البعض انه عملية الإرشاد الفردي التي تتضمن علاقة إرشادية وجها لوجه.

قراءة للجدول:

يمثل الجدول السابق الفرق بين التوجيه والإرشاد، حيث يتضح لنا من خلاله أن التوجيه مجموع الخدمات النفسية ومن بين هذه الخدمات الإرشاد، فهو جزء من التوجيه أو نقول محتوى التوجيه. كذلك يتضح من خلال الجدول أن التوجيه يسبق الإرشاد فهو ممهد له،أماالإرشاد فهو الناتج أو ختام التوجيه، ولنجاح العلمية الإرشادية يتمسك المرشد أو الموجه بكل قواعد وقوانين العملية الإرشادية، ومن خلال الجدول نجد انه لا يمكن الفصل بين التوجيه والإرشاد لأنهما عمليتان تكملان بعضهما.

2-الحاجة إلى التوجيه والإرشاد:

[1]-احمد إسماعيل البرديني، واقع الإرشاد التربوي في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006،ص20.

" للتوجيه والإرشادأهمية بالغة في حياة الفرد، نتيجة التغيرات الأسرية والاجتماعية والتقدم العلمي والتكنولوجي، وحدوث تطور في التعليم ومناهجه، وزيادة أعداد التلاميذ في المدارس، ونتيجة التعقيدات التي طرأت على العمل، وفيمايلي سنعرض ذلك:

2-1-فترات الانتقال: يمر الأفراد خلال مراحل نموهم في فترات انتقال حرجة يحتاجون فيها إلى التوجيه والإرشاد مثل:"الانتقال من المنزل إلى المدرسة، ومن المدرسة إلى عالم الشغل،أو من العزوبية إلى الزواج...الخ".

2-2-التغيرات الأسرية: إن تقدم المجتمع وثقافته ودينه،أمور مسئولة عند إحداث تغيرات في بناء الأسرة، وهذا ينعكس على نظام العلاقات فيها وعلى نظام التنشئة الاجتماعية، ومن أهم التغيرات الأسرية ماسنذكر فيما يلي:"ظهور مشكلة السكن والزواج، وخروج المرأةإلى العمل للمساعدة في تحسين المستوى الاقتصادي،وأيضاالإقلاع عن الزواج وتأخيرهأدىإلى حاجة ماسة إلى التوجيه والإرشاد..."[1].

2-3-"التغير الاجتماعي: والذي تظهر ملامحه في الآتي:" تغير بعض مظاهر السلوك حيث أصبحت بعض السلوكيات مرفوضة بعدما كانت مقبولة والعكس، ونجد أيضاإدراكأهمية القيم في تحقيق المكانة الاجتماعية، وزيادة الضغوط الاجتماعية،وأيضا التقدم الاجتماعي حيث أصبحالأفراد يعتمدون عن الآلات، ولدخول وسائل الاتصال المختلفة دور في التغير،وأيضا زيادة التطلع للمستقبل

[1]-عبد الفتاح الخواجا، الإرشاد النفسي والتربوي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2009، ص15-16.

والتخطيط له،ونذكر تطور التعليم ومفاهيمه والذي تمثلت في زيادة عدد المواد والتخصصات وزيادة الإقبال على التعليم العالي وأيضا زيادة إقبال البنات على التعليم... الخ""[1].

كل عامل من هذه العوامل ساهمت في التغيير الاجتماعي الذي ساهم بدوره في زيادة الحاجة إلى التوجيه والإرشاد.

التوجيه المدرسي:

1-أسس التوجيه المدرسي:

[1]-عبد المنعم الميلادي،الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي للأسرة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2008، ص22.

يقوم التوجيه المدرسي على أسسالتي يجب أخذها بعين الاعتبار لتتم العملية بطريقة صحيحة وتتمثل هذه الأسس في الآتي:

1-1-"الاستعدادات والقدرات العقلية: تعد من أهم الجوانب التي تعتمد عليها عملية التوجيه التربوي والمهني، لان نجاح الفرد أو فشله مرتبط ببلوغه استعداداته وقدراته، وعليه فيجب معرفة القدرات والاستعدادات والمهن التي توظف فيها.

ويتم ذلك بتقديم شروحات صحيحة للتلاميذ عن طريق عملية الإعلام، حتى يتمكن التلميذ من أخذ القرار السليم بنفسه وهذا يكون من اختصاص مستشار التوجيه.

1-2-الميول والرغبات: الكثير من المشكلات التي يواجهها التلاميذ وخاصة في اختيارهم لدراستهم ترجع إلى عدم تناسب قدراتهم واستعداداتهم مع ميولاتهم.

1-3-القيم: فالتلميذ يرغب في الدراسة التي تتفق مع القيم التي يؤمن بها، كما انه يقبل على المهنة التي تتفق وهذه القيم"[1].

-4-سمات الشخصية: "هناك علاقة بين سمات الشخصية ونوع الدراسة أو المهنة التي يهتم بها التلميذ، فبعض المهن يتميز أصحابها بقدرات خاصة،وقد أثبتت التجارب إنأكثرالأفرادذكاءا كانوا أكثر حكمة في اختيار المهن"[2].

[1]-سعيد عبد العزيز، جودت غرت عطيوي، التوجيه المدرسي، مفاهيمه النظرية، أساليبه، تطبيقاته، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2004، ص12-16.

[1]- سعيد عبد العزيز، جودت غرت عطيوي، مرجع سابق، ص 16.

ومما تم ذكره نقول انه إذا توفرت جميع الأسس التي تقوم عليها عملية التوجيه المدرسي فان العملية تتسم بالنجاح، وذلك بأخذ الفروق الفردية للمتمدرسين بعين الاعتبار.

2-الحاجةإلى التوجيه المدرسي: "ترتبط الحاجة إلى التوجيه المدرسي بمجموعة من العوامل داخل الأسرة والمجتمع وفي الفرد نفسه نذكر منها مايلي:

-تقلص دورالأسرة التوجيهي.

-الانفجار الهائل في عدد السكان.

-التقدم العلمي والتكنولوجي.

-التطور الذي طرا على التعليم ومفاهيمه.

-تعقد حياة وتشابك العلاقات الاجتماعية.

-التغيرات التي طرأت على العمل والمهنة.

-عصر القلق.

-فترات الانتقال"[1].

3-خدمات التوجيه المدرسي:

والتي تتمثل فيما يلي:

[1]-عبد الفتاح محمد الخواجا، مرجع سابق، ص 15.

3-1-"خدمات إنمائية: يمكن من خلال هذه الخدمات تعريف المتعلم بالشروط المعرفية الضرورية لتفتح موهبته واستغلال قدراته واستعداداته ،وميوله واهتماماته.

3-2-خدمات وقائية: إن دور التوجيه المدرسي لايكتفي بمساعدة التلاميذ الذين يعانون من مشاكل بل يتكفل ويتعامل مع التلاميذ العاديين، فيقدم لهم المساعدة في المجال الدراسي، والعلمي وكذلك من خلال تفعيل الإمكانيات المتوفرة لديه.

3-3-خدمات إرشادية: يساعد التوجيه المدرسي المتعلم على التأقلم مع الوسط المدرسي الجديد قصد التكيف السليم.

4-أهداف التوجيه المدرسي: يهدف التوجيه المدرسي إلى :

-تحقيق الذات.

-تحقيق الصحة النفسية.

-تحسين العملية التربوية.

-ترقية المهارات الاجتماعية"[1].

التوجيه المهني:

1-"أهداف التوجيه المهني:

1-حمري محمد، ثقافة التوجيه المدرسي في الجزائر بين الإصلاح والواقع، رسالة ماجستير، جامعة أبي بكر بالقايد، تلمسان، الجزائر، 2012، ص84-85.

يسعى التوجيه المهني إلى تحقيق الأهداف التالية:

– مساعدة الفرد على التعرف على ذاته ،وتكوين صورة واقعية وموضوعية ودقيقة عنها ،بما فيها من قدرات ،وميول ،واتجاهات وقيم.

– مساعدة الفرد على التعرف على عالم المهن، والبيئات المهنية المختلفة، التي تتوفر في المحيط الذي يعيش فيه، ومتطلبات هذه المهنة.

– مساعدة الفرد على اتخاذ قرارات مناسبة تمكنه من اختيار المهنة التي تحقق له أفضل توافق بين ذاته من جهة، وبين عالم الشغل من جهة أخرى.

– مساعدة الفرد على تنمية اتجاهات وقيم ايجابية عن عالم المهن والعمل اليدوي.

– مساعدةالأفراد على التكيف الأسري والمدرسي والمهني، فكثير من الأفراد يواجهون مشكلات عند التحاقهم بالعمل أو متابعة الدراسة أو التدريب"[1].

2–أسس التوجيه المهني:

[1]–جودت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، التوجيه المهني ونظرياته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص21–23.

التوجيه المدرسي مبني على مجموعة من الأسسوالتي هي مهمة في تحقيق التوجيه المهني السليم وهي متمثلة فيما يلي:

- "النظر إلى الفرد على أن ذاته متميزة، وبالرغم من التشابه بين البشر جميعا عي شخصياتهم ، فانه ثمة فروق بينهم من النواحي الجسمية والعقلية والانفعالية والنفسية.
- احترام الفرد والاعتراف بكرامته وحقه في اختيار المهنة المناسبة.
- مساعدةالأفراد على تبني الموضوعية والعلمية في تفكيرهم وسلوكهم بدلا من الطموح الذي لا يستند إلىأساس واقعي.
- مساعدةالأفراد على معرفة مصادر قوتهم وضعفهم عند اتخاذ القرار المناسب لاختيار المهنة.
- التعريف بالخيارات المتوافرة أمام الشباب بعدإكمال تعليمهم ومنها مشكلات البطالة.
- التوجيه عملية مستمرة في النظام التربوي بمفهوم شامل ، وعلى ذلك يجب أن يكون هناك توجيه مهني في المدرسة، ثم في الجامعة ،ثم في المجتمع بعد التخرج من الجامعة.
- ضرورة وضع سياسة التدريب والتوجيه المهني وتنفيذها وتطويرها بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل، والهيئات العالمية، والجهات المعنية الأخرى"[1].

- "إن خدمات التوجيه ليست مقتصرة على معلم أو مرشد ، كما أنها ليست موجهة لفئة معينة من الطلبة، فهي عملية توجيه شامل تعني به المدرسة.

[1]–جودت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، مرجع سابق، ص 24–26.

- الأهداف المهنية للفرد واتجاهاته، وقراراته تتعرض لعملية إعادة مراجعة تلقائية من خلال خبراته، وتجاربه وممارساته الذاتية.

- مراعاة تغيير المهنة نفسها، فالمهن التي تسود وتنتشر في حقبة من الزمن قد تصبح عديمة الأهمية في الفترة القادمة ، وبطبيعة الحال تتطلب المهن الجديدة مهارات جديدة لم يكن يتقنها عامل الأمس"[1].

خلاصة:

[1]–جودت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، مرجع سابق، ص 24–26.

في ختام الفصل نود أن نؤكد أن التوجيه والإرشاد المهني ذا أهمية كبيرة في تحقيق تقدم في كل المجالات ،أهمها المحالات المهنية، كما أن الدول المتقدمة قد أعطتأولوية لهذا الجانب خاصة في رفع الإنتاجية والمتمثلة في الاقتصاد، وذلك من خلال استثمار العنصر البشري في تكوينه أكاديميا ومهنيا في كل المراحل التعليمية، والذي تم توفير له كل الخدمات اللازمة والمتخصصة من اجل تحقيق أفاقه المهنية.

وفي الفصل الذي يليه سنتطرق للتكوين المهني، وإعطاء نظرة شاملة حوله.

الفصل الثاني: التكوين المهني

تمهيد

-أنواع التكوين المهني.

-طرق التكوين المهني

-أهداف التكوين المهني

-شروط التكوين المهني

-كيفية الالتحاق بالتكوين المهني

-تخصصات التكوين المهني

-أساليب التكوين المهني

-عناصر العملية التكوينية

-المبادئ التي تراعى عند وضع برنامج التكوين

-تعريف برنامج التكوين المهني

-تصميم وتنفيذ برامج التكوين

-عوامل الإقبال على التكوين المهني

-معوقات التكوين المهني

خلاصة

تمهيد:

اقتضت التحولات العالمية في شتى الميادين الانتقال من المجتمع الزراعي إلى الصناعي، وظهور اتجاهات كبرى في العلوم الاجتماعية والتربوية، اهتمتبالتنظير للقضايا من جانبها السوسيولوجي.

والتكوين المهني إحدى هاته المسائل إذ عولج بإيديولوجيات متباينة تحت إطار نظريات متعددة، ذلك ما عزز بروز التكوين المهني كفرع قائم بذاته، وتحليل ما كتبه الأوائل في تبنيهم لهذا المشروع، حيث سنذكر أنواع وطرق وأهداف وشروط التكوين المهني، وكيفية الالتحاق به واهم تخصصاته وأساليبه واهم عناصره وأيضا سيتم ذكر المبادئ التي تراعي عند وضع برنامج التكوين وكذا سنتطرق إلى تعريف البرامج وكيفية تصميمها، ثم في الأخير نذكر أهم عوامل الإقبال على التكوين ومعوقاته.

1-أنواع التكوين المهني:

إن التكوين يأخذ صورا وأنواع مختلفة تتباين في الأسلوب والهدف حسب المواقف التكوينية المحددة، وكما يلي أنواع التكوين حسب عدة معايير منها:

1-1-حسب مرحلة التوظيف:

1-1-1-توجيه الموظف الجديد: يحتاج الموظف إلى مجموعة من المعلومات عند تقدمه إلى عمله الجديد، وتهدف برامج تقديم الموظفين الجدد للعمل إلى العديد من الأهداف منها:

"-الترحيب بالقادمين الجدد.

-خلق توجه نفسي مقبول من المشروع أو الوظيفة.

-تهيئة الموظفين الجدد وتكوينهم على كيفية العمل.

1-1-2-التكوينأثناء العمل: ترغب المؤسسة أحيانا في تقديم التكوين في موقع العمل، وليس مكان أخر، حتى تضمن كفاءة عالية للتكوين، بحيث تسعى للعمل وتشجيع المؤسسة على أن يقوم المشرفون المباشرون فيها بتقديم المعلومات والتكوين على مستوى فردي أو جماعي للمتكونين.

1-1-3-التكوين بغرض تجديد المعارف والمهارات: حينما تتقادم معارف ومهارات الأفراد علىالأخص حينما يكون هناك أساليب عمل وتكنولوجيا وأنظمة جديدة يلزم الأمر تقديم التكوين المناسب لذلك"[1].

1-1-4-التكوين من اجل الترقية والنقل: هو أن تكون هناك احتمال كبير لاختلاف المعارف والمهارات المطلوبة في الوظيفة التي يرقى أو ينقل إليها، وهذا الاختلاف أو الفرق مطلوب التكوين عليه لسد هذه الثغرة أو العجز في المهارات أو المعارف.

[1]-احمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، مركز التنمية المركزية، الإسكندرية، 1995، ص325.

1-2-حسب الوظائف:

1-2-1-التكوين المهني والفني: "يتم هذا النوع بالمهارات اليدوية والميكانيكية في الأعمال الفنية، من أمثلتها: النجارة، الصيانة، الميكانيك،الكهرباء،أعمال البناء...الخ.

1-2-2-التكويناإلاداري: ويشتمل هذا التكوين على العمليات الإدارية من التخطيط، التنظيم، المراقبة، اتخاذ القرارات والتوجيه والقيادة، التنسيق والاتصال،إدارة العمال.

1-3-حسب المكان:

1-3-1-التكوين الداخلي: قد ترغب المؤسسة في تكوين أفرادها داخلها، سواء بالمكونين من داخلها أو خارجها، وبالتالي يكون على المؤسسة تصميم برامج، ودعوة المكونين للمساهمة في التصميم ثم الإشراف على التنفيذ، وهناك نوع أخر من التكوين الداخلي وهو مايسمى بالتكوين في موقع العمل.

1-3-2-التكوين الخارجي: تفضل بعض المؤسسات أن تنقل ولو جزء بسيط من نشاطها التكويني خارج المؤسسة إذا كانت الخبرة التكوينية وأدوات التكوين فعالة بشكل أفضل خارج المؤسسة مع اعتبار عامل الزمن والتكلفة، ويرى "احمد ماهر" انه على المؤسسة أن تختار نوع التكوين الذي يناسبها حسب طبيعة النشاط والتغيرات التكنولوجية وتنظيم العمل"[1].

[1]-احمد ماهر، نفس المرجع السابق، ص 326-329.

2-طرق التكوين المهني:من الطرق الشائعة في التكوين مايلي:

2-1-"التكوين في موقع العمل: وهو التكوين الذي يقدم للعاملين الموجودين بالخدمة بهدف تزويدهم بالمعلومات والخبرات المستجدة في مجال عملهم، وصولا إلى رفع مستوى الكفاءة لديهم، ومن سلبياتها :

-انخفاض إنتاجية المتدرب أثناء فترة التكوين.

-المشرف المباشر يكرس جزءا من وقته لهذه العملية.

-الاعتماد على المشرف المباشر كمكون يحكم نقل الممارسات والسلوكيات التقليدية باستمرار التي لم تعد متناسبة مع التغيرات البيئية التي قد تتضمن أخطاء.

2-2-التناوب الوظيفي:وفقا لهذا الأسلوب يتم نقل العاملين داخل المنظمة من قسم إلىآخر،أو من عمل إلىأخر،إذ يصحب عملية النقل هذه تدريب وتوجيه على العمل الجديد المنقول إليه ومن مزاياه:

-يمنح هذا الأسلوب للعاملين مجالا للتنويع في الوظائف المختلفة والمهارات المكتسبة لأداء هذه الوظائف.

-يساعد المنظمة في مواجهة الظرف الاستثنائية المتمثلة بقلة الأيدي العاملة في بعض الوظائف"[1].

[1]- مقداد أصيلة، التكوين المهني ودوره في تنمية الموارد البشرية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ليسانس، ملحقة الجامعة، مغنية،تلمسان،2014، ص15.

2-3-"التكوين في بيئة متماثلة للعمل (خارج العمل): تتم بموجب هذا النوع من التكوين بهيئة مكان مجهز بكافة أنواع المستلزمات، والمعدات المتشابهة لما هو موجود في مكان العمل الأصلي،أي نماذج من الآلات والتكنولوجيا التي يستخدمها العامل في العمل"[1].

3-أهداف التكوين المهني:

يهدف التكوين المهني بصفة عامة إلى عدة أهداف تمس العديد من الجوانب والتي تتمثل في العمال والجانب الاقتصادي والاجتماعي والعلمي للمجتمع، ونذكر من هذه الأهداف مايلي:

"-تزويد العاملين بمهارات وتقنيات خاصة بالعمل الذي يباشرونلأدائه على أحسن وجه، وبالتالي تحقيق الأغراض المنشودة في المجتمع.

-المساهمة في حل المشكلات والصعاب، التي تواجه العاملين في العمل، وذلك بتبادل الخبرات والمعارف، بهدف تحقيق أقصى مردود بأقل جهد واقل تكلفة.

-يعطي للعامل إمكانية التعرف على كل جديد بشأن عمله والاطلاع على التكنولوجيا الحديثة.

-يهدفإلى تحسين المهن وتمكين كل عامل من إمكانية الارتقاء في السلم المهني، وذلك بالحصول على عناصر ضرورية للثقافة العامة والفنية.

-كما انه يرمي إلى تشغيل العاملين الذين أصبحوا بطالين، من اجل النقص الحاصل في نشاط مهنتهم الأصلية،أو صاروا عاجزين على القيام بهذه المهنة"[2].

---

[1]-مقداد أصيلة،مرجع سابق، ص15

[2]- قويجل منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة بسكرة، 2014، ص51-52.

"–يرمي إلى تسديد الحاجيات من اليد العاملة، في بعض المهن أو الميادين الصناعية، ونستخلص من ذلك أن التكوين المهني يعمل على رفع مستوى الأداء في العمل، ورفع مستوى من يؤدونه، وبذلك تحقق أهداف العمل وزيادة الإنتاج والعاملين وإسعادهم"[1].

"–المساهمة في رفع القدرات المهارات العاملة في قطاعات المجتمع عن طريق الدورات التدريبية.

–المساهمة في تحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي والعلمي والمهني للمجتمع عن طريق الارتباط العضوي لهذا النمط من التكوين، باحتياجات المجتمع المرحلية(الجريدة الرسمية رقم 36 المؤرخة في 7سبتمبر 1982).

4–شروط التكوين المهني:

إن التكوين المهني مهم جدا في حياة الفرد،إذ يسمح له باكتساب معارف أو تحسينها بغية ترقية مركزه الاجتماعي والمهني، كما انه مهم أيضا في مؤسساتنا، ويتم تحقيق هذا الأمر عبر تسطير برامج بإتباع طرائق محددة وموضوعية، لهذا يجب الأخذ بعين الاعتبار جميع الوسائل وإمكانية التكوين، وكيفية استعمالها بطريقة تعود بالإيجاب على المتكون، وبهذا الأساس سنقوم بتقديم متطلبات عملية التكوين.

4–1–الورشة والوسائل: لكي تكون عملية التكوين سليمة يجب أن يتوفر هناك مكان خاص لذلك،أي الورشة أين يلتقي المتكون المعرفة بطريقة ملموسة ومفهومة".[2]

[1]–قويجل منير ،مرجع سابق، ص52.

[2]- مكي احمد، اتجاهات تلامذة التعليم الثانوي نحو التكوين المهني، جامعة وهران، 2007، ص177.

"ومن ناحية أخرى تعتبر الوسائل والأدوات المستعملة أثناء عملية التكوين المهني مهمة لتثبت الجانب النظري وعليه يجب أن تتلاءم مع قدراته المعرفية والجسمية.

إن هذه الأدواتوالوسائل مساعدات بيداغوجية يمكن تقسيمها إلىجزأين مساعدات وظيفية ومساعدات التعليم.

4-1-1-المساعدات الوظيفية:وتتمثل في الوسائل (الآلاتوالأجهزة ومواد العمل) في بناء العمل التطبيقي وهي ضرورية للتكوين.

4-1-2-مساعدات التعليم:وتتمثل في الوسائل غير المكلفة كثيرا وهي السبورة والوثائق والوسائل السمعية والبصرية.

4-2-المكون(الأستاذ):يعتبر المكون الموجه لعملية التكوين باستعمال الوسائل البيداغوجية وهو عنصر فعال، لهذا يجب أن يتحلى بالخصائص التالية:

-القدرة اليدوية وهي مرتبطة بفاعلية الذاكرة والتنسيق وإدراك مختلف الأشياء.

-طريقة الأخذ والفهم أي كيفية الشرح إذأن من الواجب أن تكون مبسطة وواضحة خالية من التعقيد والمدرب أو المكون المثالي هو الذي يعرف كيفية التعامل مع المكونين، وكذا النظر إلىأخطائهم بالطريقة الايجابية"[1].

[1]- احمد مكي ،مرجع سابق، ص 175.

4-3-"سمات الطبع: أي الجانب الإنساني العاطفي لدى التكوينيين هي من بين المشاكل الميدانية التي تهم في المقام الأولالمسئول عن عملية التكوين، وهو عدم تخلي هذا المدرب بشخصية أنانية في عملية تدريب الأفراد المتكونين.

4-4-الجانب التطوعي: أي له الدافعية للتكوين، ومعرفة سابقة لمواجهة مختلف المشاكل التي يمكن أن يتلقاها خلال عملية التكوين، وذلك بامتلاكه ثقة في نفسه التي تجعل المكون ذو كفاءة في تقديم المعلومات والتوجيهات للمكونين بطريقة سليمة تعود بالمنفعة على المتكونين.

4-5-المتكون(المتربص):يجب أن تكون لمؤسسة أو مدرسة التكوين معلومات قيمة حول النقاط التالية التي تخص المتربصين:

4-5-1-القدرة على التركيز: أثناء الدرس التي يمكن معرفتها من خلال إجراء مقابلة مع المتربص أو عن طريق الاستبيان أو الملاحظة أو من خلال تطبيق اختبار لذلك الغرض من طرف أخصائي.

4-5-2-طريقة العمل: هل يقوم المتربص بانجاز العمل المطلوب كما يجب؟ وهل يسرع في أدائه؟"[1]

[1]- احمد مكي مرجع سابق، ص 176.

"ويمكن ملاحظة ذلك انطلاقا من ملاحظة المتدرب وتجريبه أي اختباره، فالمستخدم أو المتربص يجب عليه أن يعي أن تلك الفعالية مرتبطة بالكفاءة والتأهيل، الذي يسمح بذلك، وبالتالي يجب أن يقوم بكل المساعي كي يكتسب تلك المهارات، وهذا عن طريق المواظبة في التكوين حتى تكون له قابلية للعمل في أي مستوى مهني يتطلبه التكوين.

4-6-البرامج: يمكن أن نجده قديما لا يسير وكب التطور التكنولوجي، وخاصة في المؤسسات التي تعتمد بالدرجة الأولى على تقنيات حديثة، ويمكن أن نجده ناقصا لا يلبي احتياجات ومتطلبات العامل في إثراء مهامه، وحتى ينجح يجب أن يكون هناك تعاون متبادل بين المسيرين والمكونين لإثراء برنامج التكوين والاختيار المناسب للمدة التي تقام فيها هذه العملية، وان يحرص المكونون على إعادة النظر كل مرة في البرنامج حتى لا يبقى ثابتا وغير مساير لعصره.

فالتكوين عملية تهدف إلى اكتساب مهارات وكفاءات للعامل حتى يتأقلم مع التكنولوجيا"[1].

وبتوفر جميع الشروط المذكورة أعلاه تسهل عملية الالتحاق بالتكوين المهني، والقيام بالعملية التكوينية على أحسن حال، وسنتطرق فيما يلي إلى كيفية الالتحاق بالتكوين المهني.

[1]-احمد مكي، مرجع سابق، ص 177.

5-كيفية الالتحاق بالتكوين المهني:

" يتم الالتحاق بالتخصصات الموجودة في مؤسسة التكوين المهني، بعد ملأ بطاقة الرغبات، والتي تعكس اختيار طالب التكوين في التخصص المرغوب ثم إجراء اختيار كتابي ويوجد لهذا الغرض، وفي كل مؤسسة تابعة للتكوين المهني مكتب مكلف باستقبال وإعلام الشباب المهني طيلة السنة ويسمى "مكتب الإعلام والتوجيه".

أما بخصوص المستوى الدراسي يشترط على العموم مستوى السنة التاسعة أو اقل بسنة لبعض التخصصات من المستوى الأول، ويشترط مستوى السنة التاسعة أساسي فما فوق للمشاركة في مسابقة الدخول في التكوين المهني في الاختصاصات من المستويين الثاني والثالث وأخيرا يشترط مستوى الثالثة ثانوي للمشاركة في مسابقة الدخول في التكوين المهني في الاختصاصات التابعة للمستويين الرابع والخامس ويرسل الملف كاملا أو يودع مباشرة لدى مصالح التسجيلات في مؤسسة التكوين المرغوب فيها في الوقت المناسب والمحدد للتسجيلات،فإذا توفرت لدى المرشح أو المرشحة كل الشروط المطلوبة تقوم المصالح المختصة في المؤسسة المعينة بإرسال الاستدعاءات في الوقت المناسب تحدد فيها تاريخ ومكان الاختبار"[1].

[1]-مسعودي عفاف، إعداد دليل لمرافقة متربصي التكوين المهني بهدف إدماجهم في سوق الشغل الموجه لمستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية إرشاد وتوجيه، جامعة الوادي،2014،ص14-16

6-تخصصات التكوين المهني:

"تتوزع التكوينات على "22" فرع مهني، يضم "369" تخصص وهي كمايلي:

1-البناء-أشغال عمومية-الري.

2-الصناعات الميكانيكية والحديد.

3-الصناعات المعدنية.

4-ميكانيك-محركات-عربات.

5-كهرباء-إلكترونيك.

6-الصناعة اليدوية.

7-الخشب والتأثيث.

8-الصناعات الغذائية.

9-الكيمياء-المطاط-المواد البلاستيكية.

10-صناعة الزجاج والمرايا.

11-التقنيات السمعية البصرية والاتصال.

12-تقنيات الإدارةوالتسيير"[1].

[1]-مسعودي عفاف، مرجع سابق،ص14-16

13"-البنوك والتأمينات.

14-الإعلامالآلي.

15-آلات النسيج.

16-الألبسةوالخياطة.

17-الجلود.

18-صناعة الاستنتاج.

19-الزراعة- الصيد البحري.

20-الفندقة والسياحة.

21-الصناعة التقليدية"[1].

[1]-مسعودي عفاف ، مرجع سابق، ص14-16

7-أساليب التكوين المهني:

يقوم المكون خلال إدارته للدرس باستخدام العديد من الأساليب الفنية التي تمكنه من عرض الأفكار وتثبتها في الأذهان، ومن ضمن هذه الأساليب نجد:

7-1-التكوين العلمي coaching:

" حيث يقوم المدرب بعرض طريقة الأداءوالإجراءات التفصيلية، ثم يتساءل المتكون ويشجعه على القيام بأدائه، ويلاحظ أن هذا الأسلوب مناسب أولا، ويمكن الحصول على نتائج جيدة بقيام المشرف المباشر باستخدام هذا الأسلوب على الأخص في جماعات التدريب صغيرة الحجم.

7-2-تمثيلالدوارroleplaying:

يقوم المكون بعرض المشكلة ومبادئها ثم يعطي لمجموعة من المتكونين مثالا عمليا ويقومون بتنفيذه، بحيث تعتبر هذه الطريقة محاولة تقليد الواقع، وذلك بأخذ المشكلة من الواقع وتكوين الدارسين على مواجهتها، من أشهر نماذج تمثيل الدوار للتكوين على إدارة المقابلات الشخصية والتكوين على البيع وتكوين على حل مشاكل الجماهير والعلاقات العامة"[1].

[1]-كمال طاطاي، رفع إنتاجية المؤسسات، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2002،ص57.

7-3-دراسة الحالات cosestudis:

" في محاولة لإبراز الواقع في عملية التكوين يتم تعريض الدارسين لحالات من الواقع حيث يقومون بتناول إبعادها، من حيث المشاكل وأسبابها وحلولها وتشير البحوث على أن الاستفادة محدودة من دراسة الحالات من أنها لا تناسب بعض الدارسين إضافة لذلك البعض في تحضيرها، وعلى هذا لايجب الاعتماد عليها بصورة أساسيةوإنما بصورة مكملة.

7-4-البريد الوارد imbaskat:

من اجل الحكم بصورة واقعية على المتكون في محاولة لإبراز الواقع يتم إعطاءه ملفاته مجموعة من الخطابات والمذكرات الداخلية التي تشبه تلك التي ترد في البريد اليومي وعلى الدارس أن يحدد انسب تعرف بريد بكل بند من بنود البريد الوارد وهناك فعالية لهذا الأسلوب منها أنالأشخاص والمنظمات المذكورة وهمية، كما أن العلاقات بينهم غير حقيقية مما يجعل الحكم على بنود البريد الوارد عملية صعبة.

7-5-الوقائع الحرجةcristalincidine:

بعض الأساليب السابقة جعلت المكون يقوم بتشجيع الدارسين على ذكر بعض الأمثلة الخاصة بموضوع التكوين، وتحليل الوقائع الحرجة بصورة عملية دقيقة يساعد على ربط المحتوى التكويني بالواقع والممارسة ،وكذلك بالنسبة للمكون أن يختار الوقت المناسب أثناء عرضه لموضوع الدراسة لكي يساعده على عرض إحدى الوقائع الحرجة"[1].

[1]-كمال طاطاي، مرجع سابق،ص57.

7-6-المبارياتالإدارية:

" يشبه هذا الأسلوبدراسة الحالات،أماأن المباراة ماهي إلا حالة كبيرة الحجم تشمل على أبعاد متكاملة للمشكلة، كما أن المباريات إدارية تساعد على اكتساب المديرين مهارات النظر إلىالأمور بصورة شاملة، ويمكن في الكثير من الأحيان تصميم وتفصيل مباريات إدارية تناسب ظروف إحدى الشركات.

7-7-المناقشة الجماعية group discussion:

عندما يريد المكون أن يثير روح المشاركة والتعاون بين الدارسين يمكن أن يسعى لتكوين مجموعات لمناقشة مشاكل معينة، وهذا الأسلوب يساعد أفراد الجماعة الواحدة على تبادل النظر في تحديد المشكلة وتكوين حصيلة من الأفكار والاقتراحات والحلول، ويمكن لهذه المناقشة أن تعود بفائدة عالية على الجميع.

7-8-تكوين الحساسية:

تهدف هذه الوسيلة إلى تنمية روح الاعتماد على الذات والتبصر بالمشاكل الذاتية داخل الجماعة، حيث تبدأ بتكوين جماعة تتكون من حوالي 10 إلى 20 فرد على أن يكون هناك قائد محدد"[1].

8-عناصر العملية التكوينية:

[1]-كمال طاطاي، مرجع سابق،ص57.

إن عملية التكوين هي مجموعة من العناصر المترابطة والمتسلسلة تنتظم في حلقة واحدة وتصمم لمساعدة الأفراد على اكتساب مهارات واتجاهات ومعارف لتطوير أرائهم لواجباتهم،فلنجاح العملية التكوينية هناك عدة عناصر:

8-1"-المتكون(المتربص) : ويقصد به ذلك الفرد المؤهل عمليا لدرجة تمكنه من أداء مهام عمله، كما انه يكتسب خبرة مع الزمن تساعده على التكيف والتأقلم مع المتغيرات المختلفة، وتزويده بالجديد وعدم الاعتماد على الخبرة أو المؤهل العلمي، وكذلك لنجاح العملية التكوينية لابد وإقناع المتكون بأهمية التكوين وضرورته.

8-2-المكون:وهو ذلك الشخص الذي تتوافر فيه الشروط الملائمة، والتي تمكنه من القيام بدوره، وطريقة أداء العمل بالشكل الذي يتلاءم مع التغيرات والتطورات الجديدة،أي اختيار المكون الذي يجمع بين المؤهل العلمي والخبرة العلمية التي تجعله قادرا على استخدام وسائل وأساليب التكوين المتنوعة بما يتفق مع مستوى المتكونين وطبيعة التكوين وأهدافه، لان المكون يقوم بدور المرشد الموجه والناقد والملاحظ كما يقوم بإعداد واختيار المادة العلمية المناسبة"[1].

8-3-"المادة العلمية: تحتوي المادة العلمية على تطبيقات وتمارين يتم استخدامها في قاعة التكوين وبعضها يؤديه المتكون لوحده وبعضها يؤديه بشكل جماعي، ويقوم بإعداد المادة العلمية المكون الذي يتولى تنفيذ البرنامج التكويني، كما أن تقييمها يكون من قبل مختصين في التكوين، وكذلك من قبل المتكونين بعد عملية التكوين.

[1]-حميدة جرو ، مواءمةاستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التربية، جامعة بسكرة، 2015،ص31.

8-4-بيئة التكوين: وهي مكان أو موقع التكوين، وكذا القاعات التي يزاول فيها المتكونين تكوينهم،بالإضافةإلى مايتوفر فيها من وسائل ومن ظروف صحية للعمل كالتهوية والإضاءة ، السبورة والمقاعد المريحة والنماذج.

8-5-أساليب التكوين: تختلف الأساليب عن الوسائل، وهي طرق تتناسب وطبيعة التكوين ونوعية ومستوى المتكونين من الناحية العلمية،فأماالأساليب فهي طرق المكون في تنفيذ البرنامج التكويني،الأساليب،والنماذج، ومن بين الطرق التي يجتازها المكون والتي تحقق هدف التكوين، المحاضرة، والندوات أو حلقات البحث، دراسة حالة وتمثيل الأدوار"[1].

9-المبادئ التي تراعى عند وضع برامج التكوين:

يقوم وضع برنامج التكوين على مجموعة من المبادئ التي تسهل من العملية وهي كالتالي:

9-1"-فهم الفرد:يجب أن تكون عملية وضع البرامج في التكوين المهني مبنية على أساس فهم الفرد الذي توضع له لتطويره وتقدمه، والمعروف أن الفرد كثير الاحتياجات لذا وجب على برامج التكوين أن تتصف بالمرونة حتى تكون كفيلة بإشباع حاجاته، ومشجعة على الإقبال عليها.

ولهذا يجب على واضع البرامج تفادي العراقيل والمشاكل،التي تعترض العامل حين أدائه لعمله أو تنفيذ مشاريعه،أو تعطيل الزيادة في الإنتاج عن طريق تحقيق الأهداف.

[1]-حميدة جرو، مرجع سابق،ص 31.

9-2-تناسب مواد التدريب مع مستوى المتكونين: ينبغي أن تكون مواد التكوين متناسبة مع مستويات المتكونين سواء من حيث المستوى العلمي للمواد أو من حيث اللغة المستعملة.

9-3-الاهتمام بالتكوين:إنأي مهارة لا يمكن اكتسابها بمجرد التوجيه النظري، فلا يمكن ان تحلو البرامج من التدريب العملي خاصة،إذا كان لازما لاكتساب مهارة فقد يقتنع المكون بمحتوى الدراسة النظرية ومجرد محاولة تطبيق ذلك وقع في أخطاء كثيرة وهذا مايؤدي إلى عدم اهتمامه وفقد عزيمته للتكوين،أما الدراسة النظرية المقرونة بالتدريب العملي تحت إشراف المختصين فإنهاأكثر مصداقية، تجعل المكون يستفيد أكثر من الناحية التطبيقية"[1].

9-4"-تصميم البرامج ذاتها: إن عدم تصميم البرامج بصفة صحيحة يؤدي حتما إلى فشلها وعدم تطبيقها، وينجم عنها ضعف مستوى المعرفة وقلة الخبرة والمهارة عند المتكون.

ومن الشروط التي يجب توفرها في البرنامج المصمم نذكر مايلي:

-تناسب البرنامج ومستوى المكون.

-تماشي البرنامج مع بيئة المتكون ووظيفته.

-اتصاله بمرحلة معينة بمراحل العمل الذي سيلتحق به.

-يسمح للمتدرب بالكشف عن ميوله وقدراته واختيار المهنة التي يريدها ويميل إليهاأكثر من غيرها.

-إتقان العمل والتكيف معه.

[1]-مكيإحمداتجاهات تلامذة التعليم الثانوي نحو التكوين المهني، ص 184-185.

-زيادة النجاعة الإنتاجية للعامل.

-الإلمام بنوع جديد من التكنولوجيا والتعرف على طرق العمل الجديدة.

-المساعدة على ترقية العامل وتزويد الفرد بالاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما"[1].

10-تعريف برنامج التكوين المهني:

"حسب قاموس (1980) le micro robert: يعني تلك العمليات التي نتبعها للوصول إلى نتيجة معينة،أو مجموعة من معارف المواد التي تدرس في مرحلة دراسية ما.

ويمكن تعريفه أيضا على انه جميع العمليات والطرق التي توضع من طرف مصلحة خاصة في أي مؤسسة، تفرض على المتكون خلال مدة تكوينية، حتى تمكنه المؤسسة من تحقيق أهدافها، فمثلا نأخذ مؤسسة فرضت عليها الظروف الحالية تجديد برامج تكوين مسيريها، فان البرامج الحالية الجديدة التي تستعمل وفقها يجب أن نراعي المتطلبات الجديدة، كالتطور الاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجي.

11-وظائف برامج التكوين:

إذا كان التكوين لازما في الدول الصناعية فانه اشد لزوما في الدول السائرة في طريق التنمية الصناعية، والتي تنقصها الخبرات في كثير من الميادين،لأنه العملية الضرورية التي تهدف إلى تنمية القدرات، وصقل المهارات وتنمية الكفاءات الإنسانية التي تؤدي إلى زيادة الإنتاج.

[1]-مكي احمد، مرجع سابق ، ص 185.

وتعتبر وظيفة برامج التكوين المهني من الوظائف الهامة،لأنها تعمل على زيادة قدرة العاملين على العمل عن طريق تنمية مهاراتهم المهنية، وتحويل اتجاهاتهم وسلوكياتهم بخدمة أهداف ومصالح المنشاة التي يعملون فيها الأمر الذي يؤدي إلى رفع الإنتاج"[1].

12-تصميم وتنفيذ برامج التكوين المهني:

تقوم عملية تصميم وتنفيذ برامج التكوين المهني على عدة خطوات وهي كالأتي:

12-1"-تحديد الاحتياجات: يمكن لاحتياجات التكوين أن تتبع بعدة طرق مختلفة، وذلك التحليل التنظيمي، تحليل العمليات، والتحليل الفردي،أو بصورة أدق يمكن أن تحدد الاحتياجات على المستوى المستقبلي والحالي والتنظيمي والمهني والفردي، وعلى العموم يمكن تحديد الاحتياجات بدقة من خلال وصف الأهداف:

-تقييم مراجعة الأداء.

- الأداءالسيئأي الفشل للوصول للمستوى المطلوب.

-مراقبة الموظفين أثناء العمل.

- طلب الأفراد.

- شكاوي العملاء.

[1]-راجح عادل الجودة وغسان القلعاوي،الكفاءة الإنتاجية ووسائل الوحدات الاقتصادية، دار الفكر ط 1، 1972، ص95.

– التغيير في القوانين وطرق العمل والنظم والإجراءات والتكنولوجيا وحتى مضمون الوظيفة ومسؤوليتها.

–تحديدالأهداف التكوينية.

–تحديد المشاركين في عملية التكوين"[1].

"–تحديد أماكن التكوين بالنظر إلىالأهدافوإمكانيات المنظمة.

–اختيار أساليب التكوين، كالمحاضرات، الندوات،ورشات العمل"[2].

13–عوامل الإقبال على التكوين المهني:

تتعدد عوامل إقبال المتربصين على التكوين المهني والتي نذكر منها مايلي:

13–1–العوامل الاجتماعية:

"من المعلوم أن الفرد يرتبط بالمجتمع الذي يعيش فيه بكثرة من الصلات، فالمجتمع هو الذي يمده بأساليب الحياة المادية والمعنوية، حيث يوفر له المأكل والمشرب والمأوىوالأمن والاستقرار والحماية،كذالك يمد الفرد بالثقافة والخبرات والمهارات في خلاصة التجارب الإنسانية الطويلة، هذه الثقافة تساعد الفرد على التكيف مع الحياة الاجتماعية من ناحية، وتساعده على إشباع حاجاته ودوافعه المختلفة من ناحية أخرى،ولهذا يمكن القول أن العلاقة بين المجتمع والفرد علاقة تفاعل واخذ وعطاء وتأثر متبادل،وللمجتمع ضغوط عديدة تضغط على الأفراد باختيار مهنهم لكسب قوتهم وضمان

[1]–بطيب عائشة ومقداد أصيلة، التكوين المهني ودوره في تنمية الموارد البشرية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ليسانس، جامعة تلمسان، 2014، ص15–16.

[2]–بطيب عائشة ومقداد أصيلة، مرجع سابق، ص 15–16.

مستقبلهم،وهناك عوامل اجتماعية وثقافية عدة تضغط على الأفراد، وتغير اتجاهاتهم ودوافعهم وميولهم، ومن جملة هذه العوامل تدرج مايلي"[1]:

13-1-1-ضغط الأسرة:

"تعتبرالأسرة الوحدة الأولى المؤثرة من مؤسسات التنشئة الاجتماعية والتطبيع الاجتماعي، وتمنح أفرادها الاستمرار المعنوي لما تغرسه في نفوسهم من ثقة.

وقد حول العصر الحديث الأسرة من مؤسسة اجتماعية صغيرة إلى مؤسسة اجتماعية كبيرة،والأسرة في علاقتها تتأثر بالثقافة السائدة في المجتمع،فهي تساهم بقسط اكبر في تعديل سلوك أفرادها وتوجيههم وفق قيم المجتمع.

وللأب القسط الأكبر في توجيه سلوك وميول واتجاهات أبنائهإزاء مواضيع شتى وخاصة في بناء الحياة العملية المستقبلية لهم، وذلك بامتثال هؤلاء الأبناءإلى اتخاذ القرارات التي تخص موضوع المهن المستقبلية التي توافق أراءالأبناء.

وان الأفراد المقبلين على التكوين ميالون في مجتمعنا إلى اتخاذ القرارات بعد طرحها على الأسرة، وخاصة الأب باعتباره المسئول عن أبناءه وله الخبرة في ميدان العمل، فله الكلمة الأخيرة في اتخاذ قرارات أبنائه، فخبرته في الحياة وسلطته على أبنائه قد تؤثر على اتجاهاتهم وميولهم، وتعكس المسار الحقيقي لاتجاهات ودوافع أبنائه نحو اختيار مهنة والتكوين فيها"[2].

[1]– مكي احمد، مرجع سابق، ص 202.

[2]- مكي احمد، مرجع سابق، ص 202.

13-1-2-تأثير جماعة الرفاق:

"يرجع الفرد إلى الجماعة التي ينتمي إليها لتقييم سلوكه ويتأثر بمعاييرها واتجاهاتها، ويلعب فيها دورا معينا، مما يمكن جماعة الرفاق من جراء هذا الانتماء إلىالتأثير على مقتضيات أمورأعضائها، وتوجيه قراراتهم باشتراك الكل في أخذها، وهذه الجماعة التي يتعامل معها الفرد باستمرار غالبا مايكون أفرادها من نفس الجنس ومن نفس السن، لها قوة فعالة تؤثر في توجيه ميوله واتجاهاته، وتعتبر من أهم العوامل المؤثرة والدافعة في بناء وتوجيه الميول إزاء مواضيع مختلفة، خاصة المواضيع المهنية المستقبلية، فالفرد يميل إلى تكوين علاقات اجتماعية خاصة في فترة المراهقة، ففي هذا الحال يكون الأصدقاء مصدر جيد لتوجيه ميول واتجاهات هذا المراهق، وبالتالي مشاركته بقسط من الآراء في اتخاذ القرار النهائي"[1].

13-1-3-تأثير وسائل الإعلام:

"إن كافة الوسائل المسموعة والمرئية كالإذاعة والتلفزيون والصحف والمجلات والكتب،تخدمأهدافا مهنية وتلعب دورا بارزا ومؤثرا في تكوين شخصية الأفراد، كما أن وسائل الإعلام المهنية الحديثة تسير وفقا لميكانيزماتمؤثرة في الأفراد المعنيين،والأساليبالإعلامية المختلفة التي تخدم الأهداف المهنية في المجتمع ترتكز على اعتبار عقلية الجماهير وخاصة الشباب المحدودة، ولذا فان كثير من رجال هذا التخصص الإعلامي المهني يعتمدون على قوة الإيحاء لتوجيه الآراء وميول واتجاهات جديدة لدى هؤلاء الشباب المقبلين على التكوين في الحياة العملية كلها"[2].

[1]-صالح محمد علي أبوجاد، علم النفس التربوي، كلية علوم التربية، ط 1، 1998، ص65.
[2]-احمد مكي، مرجع سابق، ص 205.

كان منفذ هذا الأسلوب ذا مكانةكلما كان تأثيرهأكثر شدة وقوة ويتم هذا باستغلال الدعاية في التأثير على الجماعات، وبتغيير ميول واتجاهات الأفراد نحو مواضيع مهنية مختلفة للتكون فيها وإيجادها في الحياة المستقبلية.

13-2-العوامل التربوية:

"إن اتجاهات الفرد اتجاه المدرسة وتطور هذا الاتجاه مع مرور الزمن ومع الصعوبات التعليمية، التي تصادفه وعدم قدرته على التكيف في القسم الدراسي، والعلاقات الاجتماعية داخل المدرسة يضعف من عضويته ودوره في الجماعات المدرسية، التي تؤدي إلى مستوى تحصيل ضعيف، كما أن في بعض الأحيان ضعف التدريس وخاصة في المراحل الأولى من التعليم تؤدي إلى عدم إتقانالأفراد للمهارات الأساسية في المواد المدرسية، وذلك لضعف الوسائل التدريسية المستخدمة،وأيضا عجز الفرد عن التكيف مع عناصر المجال المدرسي، بعد تلك الصعوبات التي صادفته قد تضعف دافعيته إلى مسايرة ميوله ودوافعه المهنية المرسومة في ذهنه، ومن بين هذه العوامل نذكر مايلي:

13-2-1-المستوى التعليمي: إن المستوى التعليمي الذي يتلقاه الفرد له دور في الاختيارات المهنية لديه، مما تتطلبه هذه المهنة من مستوى تعليمي معين"[1].

"كما أن القدرات العقلية والنفسية والإمكاناتالتي يخفيها المستوى التعليمي الذي توصل إليه بعض الأفراد، والذي لا يكتشف حقيقتها في المستقبل المهني، لان هؤلاء الأفراد قد أرغمهممستواهم التعليمي

[1]-احمد مكي، مرجع سابق، ص202.

مزاولة التخصص في هذه المهنة بسبب ظروف اجتماعية واقتصادية أعاقت مسارهم التعليمي، مما قد يؤثر سلبيا على نفسية الأفراد ومردودهم العملي مستقبلا"[1].

13-2-2-الرسوب المدرسي: "إن الرسوب المدرسي لدى الأفراد والذي تتسببه بعض الأيادي الخفية من بيئة أسرية واجتماعية واقتصادية، والتي من جرائها تسبب انخفاض الرغبة في الدراسة لدى الفرد وانخفاض فقدان الحماس للدراسة وعدم تقبل أهدافها، كلها عوامل تعزز الفشل الدراسي ومن ثم الرسوب، ومن هذا المنظور بالذات قد يتغير الميول والاتجاهات الأولية التي كان يسعى على بلوغ أهدافها، ورسوبه الدراسي أدى به إلى اتخاذ القرار النهائي باللجوء إلى التكوين المهني كأقصى سبيل لمحو تلك الآثار السابقة المترتبة عن الرسوب، والحصول على أي مهنة يستطيع اقتناصها لتعويض رسوبه الدراسي.

13-2-3-المعارف المكتسبة في طور الدراسة: تؤثر المعارف المكتسبة والمعلومات السابقة في طور الدراسة السابقة على توجيه الرأي والقرار الاختياري الذي يتناسب وفقها' والذي على أثره يقود الفرد لاتجاهه وميوله إلى هذا الموضوع، والذي نقصد به المهنة المراد اختيارها والتي تتطلب إمكانات وقدرات معرفية سبق لهذا الفرد أن تناول مفاهيمها، ولهذا العمل ضغط مباشر على توجيه ميول ودوافع الفرد نحو الموضوع الذي يريد إرضاءه"[2]،

"وتعزيز بما تم اكتسابه من معارف ومعلومات حول الدراسة السابقة، وبالتالي اللجوء إلى الاختيار الأنسب الذي تتوفر فيه معظم الشروط المعرفية التي تسهل للفرد تعلم هذه المهنة بدون صعوبة"[3].

[1]-احمد مكي، مرجع سابق، ص 209-210.

[2]- ميخائيل إبراهيم اسعد،مشكلة الطفولة والمراهقة، دار الأفاق الجديدة، بيروت، لبنان، 1986ص156-158.

[3]- ميخائيل إبراهيم اسعد،مرجع سابق،ص 156-158.

13-3-العوامل النفسية:

13-3-1"-الميول والاتجاهات: إن لاتجاهات وميول الفرد أهمية بالغة في حياة الفرد التي تساعده على التكوين مع الحياة العملية الواقعية، حتى تساعده على التكيف الاجتماعي، وذلك عن طريق قبول وتجانس ميوله واتجاهاته مع ماتتطلبه مهنته من استعدادات عقلية وجسمية تتوفر في طبع وسمات الفرد.

فالتكوين المهني هو مسرح تنمية هذه الميول والاتجاهات التي تكمن في نفسية الفرد ورغبته في الحصول أو تعلم إحدى التخصصات المهنية.

ولكل فرد دوافع داخلية كحب الاستطلاع والرغبة في التعلم والمعرفة والرغبة في النجاح، وتحقيق الذات تعتبر عوامل نفسية في تغيير السلوك الفردي، وفي تكوين الفرد من خلال تعليمه وتلقينه معارف مهنية التي تساير ميوله واتجاهه نحوها والتحكم في المهارات الضرورية للعملية الإنتاجية مستقبلا"[1].

14-معوقات التكوين المهني:

"يوجد العديد من المعوقات التي تعيق السير الحسن للتكوين المهني أو تصعب من العملية التكوينية ونذكر منها ما يلي:

-جهل بعض المسئولين لأهمية الدور الذي يمكن لمصلحة التكوين أن تلعبه.

-اعتبار مصلحة التكوين غير منتجة مثلها مثل المصالح الإدارية الأخرى وبذلك تقل أهميتها وأهمية دورها.

[1]-مكي احمد، مرجع سابق، ص 212.

-عدم توفر المكونين الأكفاء المعدين إعدادا تربويا مناسبا يمكنهم من فهم العملية التربوية أو فهم نفسية الموظف الدارس، فالتكوين علم له منهجيته وأصول علمية، لهذا فعدم وجود مكونين متخصصين في العملية التكوينية يعوق دون تحقيق أهداف التكوين.

-عدم توفر تسهيلات للقيام بالعملية التكوينية.

-عدم وضوح البرنامج التكويني الذي يمثل أساسا لنجاح الدورة، ومع انعدام الوضوح في تحديد الأهداف الخاصة بالتكوين ينعدم التقويم العلمي ولا يكن ممكنا.

-افتقاد الدورة التكوينية الأسس العلمية والعملية في تخطيط وتنظيم وتنفيذ وتقديم ومتابعة النشاط التكويني، حيث الاعتماد الغالب في هذه الدورات الأساليب التقليدية التي تحول دون إمكانية تقدم أو تطوير أنظمة المنظمة أو تحقيق كفاءة أو فعالية التكوين"[1].

[1]-غيات بوفلجة، مبادئ التسيير البشري، دار غرب، الجزائر، ص 50.

خلاصة:

مما لاشك فيه أن النجاح في تحقيق أهداف التكوين يعود على المنظمة بالفائدة بحيث يتخذ سلوك الأفراد مسارا يحقق به الأهداف العامة، حيث تضمن المنظمة اتفاق سلوك الأفراد مع الاتجاهات السليمة المؤدية إلى ارتفاع مستويات الأداء وارتفاع تقدير الذات، هذا ما نسعى لقراءته في الفصل الموالي من تعريف لتقدير الذات وأهميته وكذا مستويات واهم النظريات المفسرة لتقدير الذات...الخ.

الفصل الثالث: تقدير الذات

تمهيد

-مفهوم الذات

-الذات كمفهوم

- بعض المفاهيم المرتبطة بالذات.

- مراحل تطور الذات.

-تقدير الذات

- الفرق بين مفهوم الذات و تقدير الذات .

- مستويات تقدير الذات.

- نظريات تقدير الذات .

- العوامل المؤثرة في تقدير الذات.

- تقدير الذات والصحة النفسية.

- أهمية تقدير الذات.

- قياس تقدير الذات.

خلاصة.

تمهيد:

يعتبر بناء تقدير الذات حاجة ملحة في تكوين شخصية الفرد ، والتي تبدأ من مرحلة الطفولة حيث أن البذور الأولى التي تزرع في هذه المرحلة تنبت وتظهر فيما بعد، فالخبرات التي يعيشها الطفل تعد الأساس في تكوين مفهوم الذات لديه . فالأسرة بذلك تقوم بتنمية تقدير الذات لدى الفرد، ومن ثم يمتد إلى المجتمع فيبدأ الفرد بالإحساسبالأهمية والجدارة في مواقف الحياة المختلفة ، لهذا اعتبر مفهوم تقدير الذات قضية واسعة وشائكة بالنسبة للكثير من الأفراد لتصحيح مسار تفكيرهم بذاتهم.

ولكي نتوصل إلى مفهوم جيد لتقدير الذات يجب أولاإلقاء الضوء بصورة مختصرة على مفهوم الذات.

ثم سنتطرق بعد ذلك إلى تقدير الذات من جانب التعريفات والمستويات واهم النظريات التي عالجت تقدير الذات، والأهمية والعوامل المؤثرة في تقدير الذات ، ونذكر أيضا الفرق بين مفهوم الذات وتقدير الذات ، ثم ننتقل إلى كيفية قياس تقدير الذات وفي آخر الفصل سنتحدث عن علاقة تقدير الذات بالصحة النفسية.

1-الذات كمفهوم :

تعددت تناولات الذات كمفهوم من حيث الفهم والتعريف بتعدد الاتجاهات الفكرية. ففي القرن التاسع عشر اتسعت دائرة النقاش حول الذات كمفهوم بعد أنأصبح علم النفس علما معترف به يدرس السلوك، حيث تعتبر سنة (1860) نقطة تحول في إبراز طرق حديثة لدراسة الذات ، وذلك بالرجوع إلىأفكار "وليام جيمس William James" "الذي اعتبر الأنا كمعنى للذات وان للذات ثلاث مظاهر هي المظهر الروحي ويتضمن انفعالات الفرد ورغباته ، المظهر الاجتماعي ويشمل وجهة نظر الآخرين نحو الفرد،أما المظهر المادي فيتجسد في جسم الفرد ،أسرته، ممتلكاته"[1].

"وأضاف "وليام جيمس" بعدا آخر يتسم بالشمولية يتضمن كل مايشترك به الفرد مع الآخرين كالعائلة والمجتمع ،وأطلق عليه تعبير الذات الممتدة،وأوضح "جيمس" أنللإنسان ذوات بقدر عدد الذين يعرفونه من الناس ، فله ذات معينة لزوجته ،وذات أخرىلأولاده، وذات لرفيقه، وذات أخرى لربه.

وتعتبر كتابات "كارل روجرز" (1959) أكثر ماقدم في هذا المجال تنظيما ،إذ يعد أول من وضع إطارا متكاملا لنظرية الذات ، فهو ينظر للذات على أنها تنظيم عقلي ومعرفي منظم لعدد من المدركات والمفاهيم والقيم الشعورية التي تتعلق بالسمات المتميزة للفرد وعلاقاته المتعددة"[2].

إن تصور الباحثين لماهية الذات ومدلولها قد اختلف باختلاف التوجهات والمدارس، ولكنهم اشتركوا في الإقراربأهمية الذات كمفهوم أساسي في تكوين شخصية الفرد ونموها بشكل سوي،إضافة إلى اشتراك عدد من الباحثين في اعتبار الذات متعددة المكونات ، وان أشكال الذات تختلف باختلاف المواقف والأدوار والقيم السائدة.

[1]-وينفريد هوبز، مدخل إلى سيكولوجية الشخصية، ترجمة مصطفى عشوي، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية،1995، ص721.

[2]- قحطان احمد الظاهر، مفهوم الذات بين النظرية والتطبيق، دار وائل، عمان، 2004، ص17-27.

2-بعض المفاهيم المرتبطة بالذات:

"يعرفها (l'ecuyer)أنها عبارة عن تصور لمجموعة من الإدراكات التي يكونها الفرد عن نفسه تشمل كل المشاعر ، التصورات، الطموحات الأذواق والعيوب والمهارات"[1].

2-1-تقبل الذات :

"حسب موسوعة علم النفس والتحليل النفسي فان تقبل الذات هو رضا المرء عن نفسه وعن صفاته وقدراته وإدراكه لحدوده، وهو اتجاه يكونه الفرد الراضي عن نفسه ، وعن استعداداته، والمدرك لحدود معارفه، وهو أيضا اتجاه الفرد نحو نفسه ونحو خصائصه الشخصية"[2].

2-2-فعالية الذات:

"يعرف "باندورا" مصطلح "فاعلية الذات" بأنه معتقدات الأفراد المتعلقة بإمكانياتهم للقيام بمستويات معينة من الأداء تؤثر في حوادث مهمة في حياتهم،وإدراك الفرد فاعلية ذاته يتعلق بتقديمه لقدرته على تحقيق مستوى معين من الانجاز"[3].

"يختلف مصطلح "فاعلية الذات" عن مصطلح "مفهوم الذات"، فبينما يتحدد مفهوم الذات بالسؤال عن الكينونة "من أنا؟"، تحدد فاعلية الذات بالسؤال عن الاستطاعة "هل استطيع أن يؤدي هذا العمل بكفاءة واقتدار؟ ". كما أن مفهوم الذات مفهومثابت نسبيا، لكن فاعلية الذات ليست تكوين ثابت، بل تختلف من موقف إلىأخر ويتوقف اختلافها عن الكفاءة المطلوبة للأنشطة المختلفة"[4].

---

[1]- R- L'Ecuyer le concept de soi PUF 1ere édition paris 1978.p25.

[2]-عبد المنعم حنيفي،موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، دار العلم للملايين، 1976، ص774.

[3]-سامي محمد ملحم، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط 4، دار الميسرة، الأردن، 2006، ص95.

[4]-سامي محمد ملحم،مرجع سابق، ص95.

2-3-تأكيد الذات:

"يعتبر تأكيد الذات كالحافز للسيطرة، التفوق أو البروز بالنسبة للآخرين وهو دليل على المعرفة التامة لنقاط القوة والضعف للذات"[1].

"يميل الفرد إلىتأكيد ذاته بدافع التقدير والاعتراف والاستقلال والاعتماد على الأشياء والرغبة في القيادة ، ويندفع تأكيد الذات إلى تحسين الذات، وحاجته إلى التقدير تدفعه إلى السعي دائما لإحراز المكانة والقيمة الاجتماعية ويعمل حافز توكيد الذات على إشباع الفرد للنجاح الذي حققه في مهام قيادية معينة"[2].

2-4- صورةالذات:

"حسب موسوعة علم النفس والتحليل النفسي فان صورة الذات هي "الذات كما يتصورها أو يتخيلها صاحبها، وقد تختلف صورة الذات كثيرا عن الذات الحقيقية""[3].

"إن لصورة الذات أهمية كبيرة في تكوين شخصية الفرد،إذ على أساسها يشكل كل واحد منا فكرته عن نفسه، ويبدي سلوكا متميزا يتماشى وتلك الصورة، غير أن هذه الصورة المأخوذة ليست ثابتة بل تكون متجددة ودائمة التغيير أوبالأحرى ديناميكية"[4].

2-5- تحقيق الذات:

"يشير "ماسلو" إلىأن تحقيق الذات هو أن يكون للفرد اتجاها واقعيا وان يتقبل نفسه والآخرين والعالم الخارجي كما هو، وان يتمركز حول المشاكل بدلا من تمركزه حول نفسه، وان يتم بالاستقلال الذاتي عن الآخرين،ويرى "ادلر" أن تحقيق الذات يعني السعي وراء تحقيق التفوق والأفضلية والكمال التام"[5].

---

[1] -Dominique Chalvin. L'affirmation de soi. Paris. èdition.ESF. 1987.p5 -

[2]- عبد الهادي السيد عبده فاروق، السيد عثمان، القياس والاختبارات النفسية "أسس وأدوات " ط 1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002، ص65.

[3]-عبد المنعم حنيفي،مرجع سابق، ص 778.

[4]-حمزة مختار، سيكولوجية المرضى وذوي العاهات،دار المعارف، القاهرة، 1976، ص39.

[5]-ابراهيم احمد أبو زيد، سيكولوجية الذات والتوافق، دار المعارف، القاهرة، 1997، ص84.

"ويعتبر "ميخائيل إبراهيم سعد" إن الاختيار والتخطيط للمستقبل له أهمية خاصة في وعي المراهق بنفسه، وفي تحقيق ذاته ليكون بذلك شخصية مستقلة وفعالة"[1].

3- مراحل تطور الذات:

"يمر نمو الذات كما يمر النمو الجسمي بأطوار مرحلية تخضع لنفس المبادئ التي تحكم نمو الجسم ونمو السلوك وهي: ترتكز على التي قبلها وتمهد للتي بعدها . وان المرحلة القائمة أكثر تعقيدا من التي ولت واقل تعقيدا من التي تدرج، وان المراحل ذات ترتيب لا يتغير بالنسبة للجميع،أي لا يستطيع إحداهماأن تتخطى الأخرى"[2].

حيث يقسم " l'ecuyer" تطور مفهوم الذات عند الشخص إلى ستة مراحل وهذا حسب المراحل العمرية وهي كالتالي:

3-1- "مرحلة انبثاق الذات وبروزها (من الميلاد إلى سنتين 02) :

إن الجانب المسيطر في هذه المرحلة هي انبثاق الذات من خلال سياق تباين الذات واللاذاتيبدأ على مستوى الصورة الجسدية ثم يتزايد التفاعل مع أمه ثم مع الآخرين وهنا تبدو فردية الطفل، ثم من خلال العامين 02 يتزايد تميز الطفل لذاته وهذا عن طريق الاتصالات الحسية المتعددة فيتعرف تدريجيا على الحدود الخارجية لجسمه، ويصبح يميز بينه وبين الأجساماالأخرى"[3].

3-2- "مرحلة تأكيد الذات (من سنتين 02 إلى خمسة 05 سنوات):

بعد مرحلة انبثاق الذات، تظهر هنا مرحلة تأكيد وتدعيم الذات وترسيخها وتعزيزها فيكون إثبات الذات عن طريق التحدي ومعارضة الآخرين، مما يجعله يحس بقيمته الذاتية.

---

[1]-ميخائيل إبراهيم اسعد، مشكلات الطفولة والمراهقة، دار الأفاق، القاهرة، 1991، ص232.

[2]- Harry Clay Smith.'' Perssonalitè .dèveloppè '' 2 èdition .mc graw .Hill. 1974. P208.

[3]-كمال دعسوقي، النمو التربوي للطفل والمراهق، دار النهضةالعربية،بيروت، ط 1، 1979، ص293.

فاستعمال الضمائر " لي،أنا، moi،me،je" ليس دليل على التباين او التمايز بين الذات واللاذات فحسب، بل دليل على وعي خالص للذات، فيدعم الطفل وعيه بذاته على المستوى السلوكي من خلال الاعتراض والرفض.

3-3- مرحلة توسيع وتشعب الذات (من 06 إلى 12 سنة) :

ينتج هذا التوسع والتشعب من تعدد التجارب وتنوعها الجسمية، العقلية، الاجتماعية، والتي يعيشها الطفل في هذه المرحلة، وكذا من خلال الأدوار الناتجة عن ردود فعل المحيط فتشكل صورة الذات الأولى التي تدعم ثقة الفرد بنفسه.

هذه الثقة تسمح له بالاندماج في مجتمعات أخرى غير عائلية كالمدرسة مثلا، وهكذا يتسع مفهوم الذات ليشمل التجارب الجديدة سواء كانت ايجابية أو سلبية لان المفهوم الذي كونه من قبل كان ناقصا"[1].

"فانتقال الطفل من الجو الأسريإلى المدرسة وذلك بالتعامل مع الزملاء وكذا شخصية الأستاذ، حيث ينظم تدريجيا صور متنوعة للذات وينظر إلى العلاقات الاجتماعية في حدود المشاعر والسمات والتصرفات والأفعال، وهنا يوسع الطفل مجال إدراكه لذاته وخروجه من مجال الأسرة وتوسيع الذات الاجتماعية، ويتبين للطفل إن الإدراكات الأولية التي حصل عليها في الجو الأسري لا تعد كافية وبالتالي تتضح له أهمية توسيع الذات وأهمية توسيع تجارب جديدة توسع تصوره لذاته.

3-4- مرحلة تميز الذات (من 12 إلى 18 سنة) :

إن مرحلة المراهقة مرحلة مهمة في حياة الفرد، فهي تتصف بتميز الذات وتكوين مفهوم شخصي ومحدد للذات، والمراهق كما يرى الكثير من العلماء ومن بينهم " zazou" والعالم " jersild" و

[1]-كمال دعسوقي، مرجع سابق ص 294.

"strang" ،أن هذه المرحلة هي مرحلة تمايز للذات وإعادة تنظيمها حيث تحدث تغيرات داخلية وخارجية تؤدي إلىأن تصبح صورة الذات أكثرتأثيرا وغير مستقرة، ويظهر هذا في النضج الجسدي والتغيرات الفيزيولوجية التي تعمل على تغير اتجاهات المراهق نحو نفسه وذاته"[1].

"فعلى المراهق هنا أن يقبل هذه التغيرات ويتكون معها،أيإعادة الصورة الجسدية وبالتالي تقييم الذات وتأكيد هوية المراهق من أول نماذج التمايز "الأبوين" و هذا التخلي يحرمه من هويته ويجعله يحس بالفراغ، ومن اجل هذا الفراغ يبحث عن جماعة أفراد من نفس بيئته ويعيشون في نفس المشاكل وهنا يحس بالأمانوالطمأنينة وان هؤلاء الرفاق يفهمونه فيندمج ويتماثل معهم وهنا يكون المراهق هويته ويؤكد ذاته.

ومنه فالتمايز الأول: الذات واللاذات ويكون دائما متبوعا بتمايز ثاني وهو: الذات والآخرين ، وكل هذه التغيرات والتطورات توضح معنى الذات ، فحسب "اريكسون، Ericson" العوامل تحدث مانسميه بأزمة الهوية، كما تسمح هذه المرحلة بوصول المراهق إلىالإحساس بالذات المدمجة وبهوية مستقرة"[2].

3-5- "مرحلة النضج والرشد من 20 إلى 60 سنة :

في هذه المرحلة مفهوم الذات لا يتطور فقط على أعلى مستوى من التنظيم والتكوين وإنما يمكن أن يتغير نتيجة لعدة متغيرات وأحداث في حياة الشخص ، ويكون هناك تركيز كبير على خارج الذات أي على الجانب الاجتماعي.

فيمكن أن يكون موضوعا لإعادة التشكيل بالنسبة للتغيرات والأحداثالآتية: المهنة المختارة، الكفاءة والنجاح والفشل في الزواج ، المكانة الاجتماعية والاقتصادية ، الصورة الجسدية حسب تغيرات الصحة"[3]،

[1]-كمال دعسوقي، مرجع سابق، ص 293.

[2]-فاتن محمد السيد الخطاب، تقدير الذات لدى المطلقات وعلاقته بتقدبر الذات لدى الأطفال، رسالة ماجستير، قسم الصحة النفسية، جامعة الزقازيق، 2008، ص108.

[3] L'Ecuyer-R-مرجع سابق، ص154.

"التكيف والزواج والعزوبية فدرجة النجاح والفشل في الزواج وحالة الطلاق يؤثران على نمو مفهوم الذات وعلى مستوى تطور الذات في السنوات بين الأربعين والخمسين داخل الشخصية بحيث انه في عمر الراشد تمركز إلىأقصى خارج الذات حول المجتمع فهذا النسق يعوض بين 50 سنة و 60 سنة بالتمركز اكبر حول السياق الداخلي ويعطي "زيلر ،ZILLER" نتائج أخرى تبين إن تقديرات الذات يزيد في سن الأربعينليبدأ في التقمصات بعد ذلك"[1].

من خلال ماسبق يبدو واضحا أن مرور الفرد بهذه المراحل الواحدة تلوى الأخرى وبهذا الترتيب تجعله أكثر قدرة على تميز نفسه على الآخرين، وخلاصة القول،إن نمو مفهوم الذات يتطور مع نمو الفرد، ويتم ذلك عبر الخبرات الشخصية التي يمر بها وبعملية التفاعل مع أفراد المجتمع.

تقدير الذات:

1-الفرق بين مفهوم الذات وتقدير الذات :

[1]. L'Ecuyer-R-مرجع سابق، ص154.

"إن مفهوم الذات عبارة عن معلومات وعن صفات الذات بينما تقدير الذات تقييم لهذه الصفات، وان مفهوم الذات تتضمن فهم موضوعي أو معرفي للذات ، بينما تقدير الذات فهم انفعالي للذات يعكس الثقة بالنفس"[1].

2-مستويات تقدير الذات:

من خلال عرضنا لمختلف تعاريف تقدير الذات، يتضح لنا أن لهذا البعد الهام من أبعاد مفهوم الذات مستويان، يتميز كل مستوى بخصائص تؤثر بدرجات متفاوتة على شخصية الفرد وسلوكه ، وبالتالي على حياته التفاعلية في المجتمع، لذا سنتناول بالشرح كل مستوى على حدا:

2-1-المستوى المنخفض لتقدير الذات: إنالأسرة المضطربة من شانها أن تكون تقدير ذات منخفض عند أبنائها، ويلاحظ الباحثون في العلاقات الأسرية "إن تقدير الذات المنخفض لا يؤثر على الوالدين فحسب، بل ينتقل إلىأطفالها الصغار وكأنه يورث إليهم، وفي معظم الأحيان لا يستطيع الوالدين منخفضوا التقدير لذاتهم أن يمنحوا الآخرين التقدير ، والثقة والاحترام".

"ومن المميزات الخاصة لصاحب تقدير الذات المنخفض عدم الكفاءة، وعدم الثقة بالنفس، وانعدام القدرة على تحقيق النجاح، فهو دائما يشعر بالهزيمة حتى قبل أن يقتحم المواقف الجديدة، حيث انه يتوقع فقد الأمل مسبقا،فالأفراد الذين يتميزون بتقدير منخفض لذات يوصفون من طرف الآخرين على أنهم اقل تحكما في أمورهم،أي يمكن أو من السهل التأثير عليهم، فهم قليلا مايبدون أرائهم، ذلك إن " ليس ليدهم إطار تصوري متطور لتقييم الموقف المثير، فهو معتمد على المجال، بمعنى انه يميل للمجارات السلبية، نظرا لتأثير المجال السائد أو السياق""[2].

أما من الناحية الاجتماعية، فسلوك الفرد مرتبط مباشرة بالظروف البيئية المعاشة ولا يتشكل أو يتكامل من خلال مفهوم الذات لديه، فانه ينحو نحو عدم الاتساق وهذا ما أكده "روزنبرغ" و "شوتر 1958" إنالأفراد ذوي التقدير المنخفض للذات، يفضلون الابتعاد عن النشاطات الجماعية، ولا يتقبلون مناصب الزيادة، ويظهرون الميل إلى الخضوع والتبعية، فهم يعلقون أهمية كبيرة على أحكامالآخرين، ويتميزون

[1]- نبيل محمد الفحل، بحوث في الدراسات النفسية، دار قباء للنشر والتوزيع، القاهرة، ط 1،2004 ،ص51.

[1]-سميرةبوزقاق، علاقة الضغوط النفس الاجتماعية بتقدير الذات لدى المدمنين المسجونين، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير غير منشورة، مودعة بقسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة ورقلة، 2006، ص107-108.

بالخجل والحساسية المفرطة وقلة الثقة بالنفس، فيكون لديهم استعداد لتوقع الفشل كنتيجة حتمية وتفضيل الوحدة".

ويضيف "روزنبرغ" إن التقدير المنخفض للذات، مرتبط بمظاهر اكتئابية ومشاعر محبطة وأعراض القلق ،"فالأفراد ذوي التقدير المنخفض، يتعذر عليهم أو يصعب عليهم من الناحية العاطفية إقامة علاقات مرضية مع الآخرين، ويعتقدون أنالآخرين لا يقبلونهم، ولكنهم يرغبون في أن يكسبوا محبة وتقبل الآخرين لهم".

2-2-المستوى المرتفع لتقدير الذات:

" توجد لدى عامة البشر الحاجة الملحة للشعور بالدفء والحب والاحترام والتعاطف،والتقبل من الآخرين،" وخاصة من أولائك الذين يمثلون أهمية في حياتنا كالوالدين، وتبقى هذه الحاجة للتقدير الايجابي نشطة طوال الحياة."

ويتمثل التقدير المرتفع لذات في احترام الذات وتقديرها، فيتميز صاحب المستوى العالي لتقدير الذات في الثقة بالنفس"[1].

"حيث يرى كل من "كورمان" و "كوهر" إنالأشخاص ذوي تقدير الذات المرتفع، يميلون إلى ممارسة اكبر للسلطة الاجتماعية، وهم اقل حساسية لتأثير الحوادث الخارجية من ذوي التقدير المنخفض للذات، وهم أكثر قدرة من غيرهم على اختيار المهمات التي تكون لديهم فيها حظوظ اكبر للنجاح، وهم اقل حساسية للتهديد مقارنة بغيرهم،أما"زيم 1936" فانه يرى أن هؤلاء ذوي التقدير المرتفع للذات، لا يظهرون تبعية للآخرين بصفة كبيرة،إذأنهم يستطيعون إيجاد حلول لمشاكلهم بأنفسهم،إن لم يجدوا لها حل في المعايير الاجتماعية.

فالأفراد الذين لديهم تقدير مرتفع للذات، وكان ينظرون إلىأحاسيسالآخرين واتجاههم بمنظور ايجابي، ويميلون أكثرإلى حب الغير، كما أنهم غالبا مايتصفون بالمبادرة الشخصية ويحبون المشاركة في

[1]- سميرةبوزقاق،مرجع سابق،ص107-108.

النشاطات ومناقشات الجماعة ويميلون إلىالتأثير في الآخرين ويلتمسون العون في التدعيم الذاتي... ويشير "زيلر" إلى ارتباط تكامل النسق الذاتي واتساق السلوك الاجتماعي"[1].

3- النظريات المفسرةلتقدير الذات:

توجد العديد من النظريات التي حاولت تفسير تقدير الذات نذكر منها مايلي:

3-1- نظرية روزنبرغ:

" لقد حاول "روزنبرغ" دراسة نمو وارتقاء سلوك تقييم الفرد لذاته، وذلك من خلال المعايير السائدة في الوسط الاجتماعي المحيط به، وقد اهتم بصفة خاصة بتقدير المراهقين لذاتهم ،وأوضحأن تقدير الذات المرتفع يعني أن يحترم الفرد ذاته ويقيمها بشكل مرتفع، بينما تقدير الذات المنخفض يعني رفض الذات وعدم الرضا عنها.

وقد وسع "روزنبرغ" دائرة اهتمامه فيما بعد لتشمل ديناميات تطور صورة الذات الايجابية في فترة المراهقة، وسعى إلىإبراز العلاقة بين تقدير الذات الذي يتكون في إطارالأسرة والسلوك الاجتماعي للفرد مستقبلا، كما قام "روزنبرغ" بالاعتماد على مفهوم الاتجاه باعتباره أداة محورية تربط بين السابق واللاحق من الأحداث والسلوك.

واعتبر "روزنبرغ" أن تقدير الذات مفهوم يعكس اتجاهات الفرد نحو نفسه، كما طرح فكرة أن الفرد يكون اتجاها نحوها لا يختلف عن الاتجاه الذي يكونه نحو الموضوعات الأخرى، وبذلك أكد "روزنبرغ"أن تقدير الذات هو التقييم الذي يضعه الفرد لنفسه وهو يعبر عن اتجاه الاستحسان أو الرفض"[2].

3-2- نظرية كوبر سميث 1976:

[1]-سميرة بوزقاق، مرجع سابق ص 109.

[2]-خليل عبد الرحمان المعايطة، علم النفس الاجتماعي، دار الفكر، عمان، 2007، ص84.

"أعمال كوبر سميث تمثلت في دراسته تقدير الذات عند الأطفال في مرحلة ماقبل المدرسة، ويرى أن تقدير الذات يتضمن كلا من عمليات تقييم الذات وردود الأفعال والاستجابات الدفاعية، حيث لم يحاول أن يربط أعماله في تقدير الذات بنظرية اكبر وأكثر شمولا"[1].

"ويعتبر كوبر سميث أن النقص في تقدير الذات متعلما أيضا عن طريق الأهلأو اللامبالاة، والحدود الكثيرة"[2].

"أكد كوبر سميث بشدة على أهمية تجنب فرض الفروض غير الضرورية، ويقسم تعبير الفرد عن تقديره لذاته إلى قسمين، التعبير الذاتي وهو إدراك الفرد لذاته ووصفه له، والتعبير السلوكي وهو يشير إلىالأساليب السلوكية التي تفضح عن تقدير الذات التي تكون متاحة للملاحظة الخارجية، ويميز كوبر سميث بين نوعين من تقدير الذات: تقدير الذات الحقيقي ويوجد عند الأفراد الذين يشعرون أنهم غير ذوي قيمة، وقد افترض في سبيل ذلك أربع مجموعات من المتغيرات تعمل كمحددات لتقدير الذات، وهي: النجاحات والقيم والطموحات والدفاعات"[3].

" لقد بين كوبر سميث أن هناك ثلاثة من حالات الرعاية الوالدية تبدو له مرتبطة بنمو المستويات الأعلى من تقدير الذات وهي: تقبل الأطفال من جانب الآباء وتدعيم سلوك الأطفال الايجابي من جانب الآباء، واحترام مبادرة الأطفال وحريتهم في التعبير من جانب الآباء"[4].

"" وعرف كوبر سميث تقدير الذات بأنه مايجريه الفرد من تقييم لذاته من حيث القدرة والأهمية وقد اتسم اتجاه الإنسان نحو نفسه بالاستحسان أو الرفض"[1].

---

[1]- صالح محمد أبو جادو، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 1998، ص153.

[2]-الشوارب، منار ميخائيل هويشل، تقدير الذات وعلاقته بمستوى الإبصار والعمر والجنس والدعم الاجتماعي وفعالية برنامج إرشادي لتطويره لدى الطلبة ذوي الإعاقةالبصرية،رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، 2003، ص110.

[3]-زبيدة اميزيان، علاقة تقدير الذات للمراهق بمشكلاته وحاجاته الإرشادية، دراسة مقارنة في ضوء متغير الجنس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، ص 90.

[4]-الضبدان،ا لحميدي محمد الضبيان، تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني لدى طلبة المرحلة المتوسطة، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، جدة، 2003، ص80.

3-3- نظرية زيلر:

"تفترض نظرية "زيلر" أن تقدير الذات ماهو إلا البناء الاجتماعي للذات، فتقدير الذات ينشا ويتطور بلغة الواقع الاجتماعي أيأن ينشا داخل الإطار الاجتماعي للمحيط الذي يعيش فيه الفرد، لذا ينظر "زيلر" إلى تقدير الذات من زاوية نظرية المجال في الشخصية، ويؤكد أن تقدير الذات لا يحدث في معظم الحالات إلا في الإطار المرجعي الاجتماعي، ويصف "زيلر" تقدير الذات بأنه تقدير يقوم به الفرد لذاته ويلعب دور المتغير الوسيط،أو انه يشغل المنطقة المتوسطة بين الذات والعالم الواقعي"[2].

"وهو مفهوم يربط بين تكامل الشخصية من جهة وقدرة الفرد على أن يستجيب لمختلف المثيرات، التي يتعرض لها من جهة أخرى، وعليه افترض أن الشخصية التي تتمتع بقدر عالي من التكامل تحظى بدرجة عالية من تقدير الذات، وهذا يساعدها لان تؤدي وظائفها بدرجة عالية من الكفاءة انطلاقا من الوسط الاجتماعي الذي توجد فيه"[3].

3-4-التعقيب على النظريات السابقة:

من خلال النظريات التي تم استعراضها من قبل الباحثين نستنتج أن تقدير الذات يؤكد على أهميةالأسرة وما تقوم به من دور أساسي، وكذلك نوع الرعاية الوالدية في فهم وتطوير مفهوم تقدير الذات لدى الأفراد نتيجة تأثره بالمؤثرات البيئية إلى حد ما، وطرق التنشئة الاجتماعية لذلك يهتم العديد من علماء النفس بالخبرات المبكرة لدى الطفل في السنوات الأولى من حياته، حيث تلعب دورا كبيرا وهاما في تكوين وبناء شخصية الفرد وكذلك تعمل على تكوين سلوكه من خلال الاعتماد على النفس والاستقلال بذاته.

4- العوامل المؤثرة في تقدير الذات لدى المراهق:

4-1-"النقد:يؤدي التعرض للنقد المستمر إلىإحساس الفرد بعدم أهميته وانه غير محبوب،

---

[1]-العجمي محمد، حمد بلية حمد، تقدير الذات ودوافع الانجاز لدى الطلبة المتفوقين عقليا والعادين في مرحلة الثانوية بدولة الكويت،رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليج العربي، 1997، ص130.

[2]-سميح أبو مغلي، التنشئة الاجتماعية للطفل، دار البازوري الدعسية،ط 1، عمان، 2002، ص111-112.

[3]-صالح محمد أبو جادو، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار الميسرة، عمان، 1998.ص154.

4-2-التفرقة والتمييز في المعاملة بين الأبناء: تؤديان إلىالإحساس بانخفاض قيمة الفرد وعدم أهميته"[1].

4-3-"الإساءة الجسدية والعقلية: تؤدي إلىإحساس الفرد بعدم القيمة وانه غير مرغوب فيه.

4-4-التسميات والألقاب غير محببة: يطلق الوالدان أحيانا تسميات على أبنائهم تؤدي تقديرهم لذاتهم مثل: غبي ، كسول، ولد سيئ وما إلى ذلك ، فقد تحمل هذه التسميات معاني قليلة ربما،إلاأنها تنقل رسائل توحي بعدم الجدارة والأهمية ولابد من استبدالها.

4-5-التغذية الراجعة:يحتاج المراهقون وحتى الراشدون إلى قدر جيد من الملاحظات حول الجهود التي يبذلونها لتتطور لديهم فضيلة ما أو سلوك ما ، وهم بحاجة لان تقيم سلوكهم ، ولأن يلاحظ و يعترف به، مما يؤدي بالتالي إلى المزيد من تقدير الذات لديهم.

4-6-اللغة المستخدمة: لها دور كبير في التشجيع أوالتحبيط، فتقدير الذات يتطور عندما تستبدل كلمات التخجيل واللوم بأخرى تظهر الاعتراف بالفضائل الذي يؤدي بذلك إلى دعم السلوك المرغوب ويزيد التقدير للذات مع ذلك"[2].

5- تقدير الذات والصحة النفسية:

[1]-رغدة شريم، سيكولوجية المراهقة، دار الميسرة، الأردن، 2007، ص216.

[2]-رغدة شريم، مرجع سابق، ص 216.

إن كل فرد ينظر إلى نفسه بطريقة ما ، فقد يرى نفسه اقل من الآخرين وبالتالي ينعكس ذلك سلبا على سلوكه إذ لا يتصرف بحماس وإقبال نحو غيره من الناس ، كما قد يقدر نفسه حق قدرها هذا ما يجعله يتصرف بشكل أفضل مع الغير[1].

"يؤدي انخفاض تقدير الذات أو ارتفاعه إلى اضطرابات عصابية ناتجة عن سوء التكيف كالمخاوف، والوسواس...فالولع بتقدير الذات مثلا هو شكل من أشكال الشخصية النرجسية ، ميزته القلق المفرط على الصحة النفسية الجسدية، هذا ما يؤدي بالشخص إلى الاهتمام بساعات الراحة وقد يصل الأمر بالبعض إلى توهم المرض.

إذ يرى روزنبرغإن تقدير الذات المنخفض غالبا مايكون مرتبطا بوضعية خاصة منها الإحساس بالفشل، الاكتئاب، المشاعر المنحطة ،أعراض القلق، الملل، الخجل، الحساسية المفرطة، العزلة، قلة الثقة بالنفس"[2].

"أما تقدير الذات المرتفع فيجعل صاحبه بعيدا عن القلق ومنه تحقيق التوافق النفسي ،إذ يستطيع الفرد مواجهة الفشل والمواقف الجديدة دون الشعور بالخوف والانهيار ، عكس الفرد الذي له تقدير منخفض لذاته، فهو يشعر بالهزيمة حتى قبل أن يقتحم في الخبرات الجديدة لأنه يتوقع الفشل دائما مسبقا.

إذ فالقلق من المتغيرات التي وجد أن لها تأثير كبيرا على تكوين تقدير الذات، فقد أوضحت العديد من الدراسات أن الفرد السوي الذي لا يعاني من القلق يتمتع بدرجة عالية من تقدير الذات، كما أكدروجرز أن تهديد الذات أو سوء التوافق يحدث عندما يتعرض الإنسان للقلق وان القلق يمثل استجابة انفعالية للتهديد يؤدي إلىإحداث تغيير خطير في صورة الفرد عن ذاته"[3].

---

[1]–مصطفى كامل، علاقة تقدير الذات بالقلق الاجتماعي لدى الأطفال ضعاف السمع،أطروحة دكتوراه، جامعة الزقاقيق، مصر، 2003، ص22.

[2]–اوسماعيل صفية، تقدير الذات وعلاقته بقلق المستقبل لدى الجالية العربية المقيمة بمدينة أوسلو في النرويج، رسالة ماجستير، 2004، ص35.

[1]–فاروق عبد الفتاح السلام، مقارنة نمو الذكاء وتقدير الذات في الطفولة والمراهقة، دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة الزقاقيق، مصر، 1987، ص19.

"أماإذا كان هذا الأخيرسويا لايعاني من القلق الزائد فان ذلك يساعده على تحقيق التوافق الشخصي ومنه تقدير الذات المرتفع.

كذلك يؤكد كوبر سميث على وجود علاقة وطيدة بين القلق وتقدير الذات،فإذا ظهر القلق كاستجابة لتهديد معين فان تقدير الذات سيكون كذلك في موضع تهديد"[1].

"ومن الدراسات التي أكدت وجود علاقة بين تقدير الذات والتوافق النفسي الاجتماعي دراسة(محمد محروس علي بدراوي 1985) التي أسفرتأن التوافق يتطلب قدرة على مواجهة الضغوط واحتفاظ الفرد باتجاهات موجبة نحو ذاته"[2].

"كما ترتبط فاعلية تقدير الذات بانتماء الفرد إلى الجماعة،إضافةإلى تقسيماته للأحداثوإدراكه المنبهات، لذلك يرى "دوابوا DUBOISوآخرون 1994" ضرورة تصميم برامج العلاج المتعددة على المقابلات الموجهة لدعم تقدير الذات، ومنه الوقاية من الاضطرابات والتكيف الانفعالي والصحي"[3].

6-أهمية تقدير الذات:

"تأتيأهمية تقدير الذات من خلال ما يصنعه الفرد لنفسه ويؤثر بوضوح في تحديد أهدافه واتجاهاته واستجاباته نحو الآخرين ونحو نفسه، ماجعل العديد من المنظرين من مجال الصحة النفسية إلىتأكيدأهمية تقدير الذات في حياة الأفراد، وكان "قروم" احد الأوائل الذين لاحظوا الارتباط الوثيق بينتقدير الشخص لنفسه ومشاعره نحو الآخرين وان تقدير الذات المنخفض يعتبر شكلا من أشكالالصعاب.

يقول "عبد الرؤوف 1985" أن الذات هي أساس التوافق بالنسبة للفرد، وان الإنسان يسعى إلى تحقيق ذاته عن طريق إشباع حاجاته المختلفة دون حدوث تعارض مع متطلبات وظروف البيئة المحيطة به،وبمدى نجاح الفرد في تحقيق هذا التوازن ينموا لديه تقدير موجب لذاته بدرجة مرتفعة.

---

[2]-فاروق عبد الفتاح السلام،مرجع سابق، ص19.

[2]-معتز سيد عبد الله، بحوث في علم النفس الاجتماعي والشخصية، المجلد الثالث، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 2000،ص84.

[4]-شريفي هناء، استراتيجيات المقاومة وتقدير الذات وعلاقتها بالعدوانية لدى المراهق الجزائري، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، 2002، ص106.

ويختلف الأفراد في تحقيق هذا التوازن مما يعمل على اختلاف تقدير ذات لديهم، وهو مايؤدي إلى تقدير الذات المنخفض أو المرتفع للذات، ولا يظل تقدير الذات ثابتا عبر المواقف المختلفة بل انه يختلف أيضا باختلاف المواقف،إذيتأثر بالظروف البيئية فيكون تقدير الذات ايجابيا إذا كانت مثيرات البيئة ايجابية، وتحترم الذات الإنسانية، وتكشف عن قدراتها وطاقاتها وتجارب فيها عوامل الشعور بالإحباط،أماإذا كانت البيئة محبطة فان الفرد يشعر بالدونية ويسوء تقديره لذاته"[1].

" ويقول " beck 1971" أن دوافع السيطرة عند الفرد ماهو إلا تعبيرا عن الحاجة إلى تقدير ذاته"، واغلب الباحثين يؤكدون على أن تقدير الذات السوي أو السليم هو الذي يسمح للفرد أن يتكيف، وبالتالي يجلب الإحساسبالأمن ويسمح له بتوظيف طاقته النفسية نحو معرفة حقائق الحياة"[2].

7- قياس تقدير الذات:

يمكن تلخيص طرق قياس الذات فيمايلي:

7-1- طريقة التقرير الذاتي:

" تستعمل هذه في "وصف الذات أو الذات المثالية أو لوصف علاقة ما"، حيث يقدم للعميل بطاقات فيها عبارات مكتوبة "اعمل بقوة"، "أنا سهل الانفعال"...الخ، وعلى العميل سحب البطاقة ووضعها وفقا لما ينطبق عليها.

وفي حالة وصف الذات المثالية ما علينا سوى توجيه العميل لوصف مفاده وصف الشخص الذي يريد أن يكون عليه"[3].

7-2- طريقة المقابلة:

[1]-فادية كامل حمامة، الاغتراب النفسي وتقدير الذات لدى خريجات الجامعة العاملات والعاطلات عن العمل، مجلة جامعة ام القرى للعلوم التربوية والنفسية، المجلد الثاني، العدد 2، 2010،ص81-82.

[2]-Nuttin J. la structure de la parsonnalitè. Edition P.U.F. paris.1980.p78-

[1]- عبد الفتاح دويدار، سيكولوجية العلاقة بين مفهوم الذات والاتجاهات، دار النهضة العربية، بيروت لبنان،ب،ط، 1999، ص 331-333.

"أفضل مدخل لفهم السلوك هو الإطار المرجعي الداخلي للفرد نفسه "فقد لا تكشف التقارير الذاتية عن كل شيء هام في سلوك الفرد، لذلك عمل "روجرز وأمثاله" على توفير الظروف المؤدية إلى الخمور وتيسير عن المشاعر والذات الخاصة. فهو محتاج إلى جو دافئ ومتقبل للتعبير عن ذاته بصراحة، ويتضح ذلك في العلاج المتمركز حول العميل.

7-3- طريقةالتمايز السينمائي:

من الطرق التي صممها "اوسجود" لدراسة المعاني كما يقدرها المفحوص بدلالات الألفاظ هذه الطريقة تحدد تقديرات لمعنى الأشخاصأوالأحداثأو المفاهيم، وفي هذه الطريقة يقدم المفحوص كلمة "مثير" ويطلب منه تقدير كل مثير وفقا لمقياس متدرج من سبع نقاط بين طرفين متناقضين مثال (سار، حزين)، (قوي، ضعيف)، وقد يكون تقديره على أساس مطابقة معنى المفهوم المتميز عليه، وتعتبر طريقة موضوعية ومرنة تسمح ببحث معاني الكلمات والمفاهيم من كل الأنواع"[1].

"وقد كشفت بحوث التحليل العاملي للبيانات المتجمعة من استخدام هذه الطريقة ثلاث عوامل:

1 -عامل التقييم: مثل (حسن، رديء)
2 -عامل القوة: مثل (قوي، ضعيف)
3 -عامل النشاط: مثل(ايجابي، سلبي).

ولتحديد قيمة التقدير المباشر الذي يقدمه الشخص نفسه علينا مقارنته بالتنبؤات المستوحاة من تقدير ذاته"[2].

خلاصة:

يعد تقدير الذات احد أهم الجوانب لمفهوم أوسع واشمل هو الذات أو هو على الأصح احد مشتقاته، ويشير مفهوم تقدير الذات بدرجة أساسيةإلى القيمة التي يعطيها الفرد لنفسه كحصيلة لما يشعر به نحو ذاته، بما يتضمنه هذا الأخير من إحساس بالجدارة والكفاية، فمع التطور العمري وفي أي مرحلة

[1]-عبد الفتاح دويدار، مرجع سابق، ص334.

[2]-عبد الفتاح دويدار، مرجع سابق، ص334.

من مراحل النمو يبدأ الفرد في إعادة تقييم نفسه، بمقارنة إمكاناته وقدراته وخصائصه مع تلك التي عند اقرأنه وعند الآخرين عموما، وهذا يضعنا أمام حقيقة أن تقدير الذات ليس شيء مادي يمكن منحه للفرد ليصبح ذا تقدير مرتفع أو منخفض للذات،وإنما هو محصلة لمجموعة من العوامل تتفاعل وتتكامل فيما بينها لينتج عنها شعور الفرد بالإيجابية،وبأنه مؤهل لمواجهة تحديات الحياة وانه جدير بالاحترام والتقدير،أو ينتج عنها شعور بالسلبية مع عدم القدرة على مواجهة صعوبات الحياة.

إن تقدير الذات اثر هام على السلوك حيث أنالأفراد ذوي التقدير المرتفع للذات يميلون لان يكونوا واثقين في أنفسهم، مستقلين ومتحملين للمسئولية، متفهمين ومتفائلين بما قد تأتي به الحياة ، في حين أنالأفراد ذوي التقدير المنخفض للذات يكونون أكثر عرضة للشعور بالوحدة والاكتئاب مامن شانه أن يؤثر على قدراتهم وكفاءتهم في أدائهم لمهامهم،.

وبهذا يكون تقدير الذات الايجابي والمرتفع إحدى المتطلبات الأساسية للتوافق في مختلف مجالات الحياة، كما انه يساعد الفرد على النجاح في مختلف ميادين الحياة (العائلية ، الدراسية أو المهنية، الاجتماعية).

الباب الثاني
الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: منهج وإجراءات الدراسة

تمهيد

-منهج الدراسة

-مجتمع الدراسة

-عينة الدراسة

-ادوات الدراسة

-الأساليب الإحصائية المستخدمة

خلاصة

تمهيد:

بعد التطرق إلى الجانب النظري إلى كل فصل على حدا، فصل للإرشاد وفصل التكوين المهني، وفصل لتقدير الذات، سنتطرق إلى الجانب الميداني الذي يتم فيه الإجابة عن أسئلة الدراسة والتحقق من الفرضيات، وذلك بعد الاعتماد على الطريقة التطبيقية في الميدان.

ويحتوي الفصل الأول لهذا الجانب على منهجية الدراسة، أين يتم فيه التذكير بالفرضيات وتحديد منهج الدراسة مع ذكر المجتمع الأصلي وعينة الدراسة الميدانية، وأدوات الدراسة والأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.

1-منهج البحث: تم الاعتماد على المنهج الوصفي لإجراء هذه الدراسة ميدانيا.

2-مجتمع البحث: هو عدد المتربصين الكلي في مركز التكوين المهني والذي قدر ب314 متربص ومتربصة، ومنه أخذت عينة الدراسة.

3-العينة: هي مجموعة جزئية من مجتمع له خصائص، بهدف تمثيل المجتمع المسحوبة منه تمثيلا صادقا، حيث يتسنى للباحث استخدام بيانات ونتائج العينة في تقدير معالم المجتمع بشكل جيد، ولتعليم النتائج التي يحصل عليها الباحث على المجتمع بأكمله.

3-1-كيفية اختيار العينة:

تم اختيار عينة بحثنا بطريقة قصدية بسيطة على متربصي التكوين المهني بدائرة بني سليمان ولاية المدية، وتم تطبيق المقياس على المتربصين الذين تتراوح أعمارهم بين (16-25) سنة.

3-2-حجم العينة:

من المتعارف عليه انهه كلما كان حجم عينة البحث كبيرا كلما كانت النتائج المتحصل عليها أكثر دقة وتمثيلا، لكن هناك العديد من العوامل تحول دون قدرة الباحث على تبني عينة كبيرة للدراسة كعامل الوقت والمال.

وقد تمثلت عينة الدراسة الحالية في 100 من المتربصين (ذكور وإناث) تتراوح أعمارهم بين (16-25) سنة.

4-أدوات الدراسة:

أما بخصوص الأدوات المنهجية لأدوات البحث فقد تم الاعتماد على:

مقياس تقدير الذات ل "كوبر سميث".

معامل الارتباط بيرسون.

5-مقياس تقدير الذات لكوبر سميث:

يقوم المقياس بقياس احد أبعاد مفهوم الذات وهو تقدير الذات.

5-1-التعريف بالمقياس: هو مقياس أمريكي الأصل، صمم من طرف الباحث "كوبر سميث" سنة (1967)، لقياس الاتجاه التقييمي نحو الذات في المجالات الاجتماعية، الأكاديمية، العائلية والشخصية.

يمكننا المقياس من الحصول على عدة نتائج يمكن المقارنة بينهما مثل الطريقة التي يدرك بها الفرد ذاته وما يجب أن يكون وكيف يدركه الآخرين.

يحتوي المقياس على (50) عبارة منها السالبة والموجبة ويقابل كل منها زوجين من الأقواس أسفل الكلمتين "تنطبق، لا تنطبق" ، وتتمثل التعليمة في أن يضع الشخص الذي يطبق عليه الاختبار علامة"x" داخل المربع الذي يحمل عبارة "تنطبق" إذا كانت العبارة تصف ما يشعر به، ويضع علامة "x" داخل المربع الذي يحمل كلمة "لا تنطبق" إذا كانت العبارة لا تصف ما يشعر به، ولا يجوز أن يضع أكثر من إشارة للعبارة الواحدة.

5-2-كيفية تطبيقه:

هذا المقياس سهل الفهم، يمكن تطبيقه فرديا أو جماعيا في مدة غير محدودة بما انه قد وجد أن الأفراد العاديين يستطيعون الانتهاء من الإجابة عليه في زمن يتوقع بين (10-18) دقيقة.

ويجب على القائم بالتطبيق أن يتحاشى كلمة "تقدير الذات أو تقييم الذات" سواء عند إلقاء التعليمة أو الكتابة في واجهة المقياس، لمنع الاستجابة المتحيزة.

5-3-طريقة تصحيحه:

يتضمن هذا المقياس عبارات موجبة وأخرى سالبة فالإجابات الموجبة إذا أجاب عليها المفحوص ب "تنطبق" يعطي درجة على كل منها، وإذا أجاب ب "لا تنطبق" لا يعطي درجة.

حيث يتم تنقيط المقياس على الشكل التالي:

تنطبق: تعطى لها قيمة 01.

لا تنطبق: تعطى لها قيمة 0.

5-4-إعداد تعليمة المقياس:

تم إعداد تعليمة الإجابة على العبارات، حيث روعي ملائمتها لفئة المتربصين، وتضمنت التعليمة كيفية الإجابة على العبارات حيث توضع إشارة (X) أمام رقم العبارة وتحت المستوى الذي ينطبق على المتربصين، كذلك تم التوضيح أن هذا البحث هو لأغراض البحث العلمي.

وقد تم التأكد من وضوح التعليمة وعباراتها والتعرف على مدى الدقة في صياغتها والكشف عن غموضها، من خلال الدراسة الاستطلاعية التي وزعناها على عينة من المتربصين بمركز التكوين المهني بدائرة بني سليمان ولاية المدية، حيث تبين أن التعليمة والعبارات واضحة ومفهومة لهم سواء من اللغة أو الصياغة.

6-الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لا يمكن لأي باحث أن يستغني عن الطرق والأساليب الإحصائية مهما كان نوع الدراسة التي يقوم بها لكونها قادرة على تفريغ البيانات تفريغا إحصائيا ثم تفسيرها.

وان اعتماد الباحث على الإحصاء يقود الباحث إلى الأسلوب الصحيح والنتائج السليمة.

في يومنا هذا يعتمد إجراء اغلب الاختبارات من خلال برامج إحصائية قياسية على سبيل (statistical package for social sciences) (spss) أي الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية.

لذا تمت عملية التحليل الإحصائي باستعمال البرنامج الحسابي (spss)، وهذا للوصول إلى هدف الدراسة الحالية.

خلاصة:

تم التطرق إلى في هذا الفصل عدة خطوات إجرائية، اتبعنا أسلوب العينة العشوائية في اختيار عينة الدراسة من مؤسسة التكوين المهني، وتم ذلك باستخدام المنهج الوصفي لدراسة ظاهرة نفسية وتربوية.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

-نتائج الدراسة

-تحليل النتائج

-تفسير ومناقشة النتائج

-خلاصة

-استنتاج عام

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية، كما أفرزتها المعالجة الإحصائية للبيانات المتحصل عليها بعد تطبيق مقياس "كوبر سميث" لتقدير الذات على عينة الدراسة والمتمثلة في المتربصين، حيث اعتمدنا على حساب معامل الارتباط "بيرسون" في حساب العلاقة بين المتغيرين، وسنقوم بمناقشة النتائج، وهذا اعتمادا على ما سفرت عليها النتائج لكل فرضية اعتمادا على الدراسات السابقة.

1-نتائج الدراسة:

نتائج أفراد العينة على مقياس تقدير الذات :

-جدول رقم 02 نتائج أفراد العينة على مقياس تقدير الذات.

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أدنى قيمة	أعلى قيمة
مجموع	100	1400،25	46416،3	00،18	00،33
اجتماعي	100	8100،8	66785،1	00،5	00،13
نفسي	100	3000،12	52463،2	00،7	00،18
جسمي	100	2800،	045126،	00،	00،1
تربوي	100	1600،4	40504،1	00،	00،6

يبين الجدول رقم 02 نتائج أفراد العينة على أبعاد مقياس تقدير الذات وعددهم 100، فقد كانت نتائجهم على المقياس الكلي 14،25 ، وقدر الانحراف المعياري بـ 4،3 ، وانحصرت القيم العليا والدنيا ما بين 18 و33 .

أما بالنسبة للمحاور فقد كانت كمايلي :

-**بعد تقدير الذات الاجتماعي :** فقد تحصل الأفراد على متوسط حسابي قدره 8،8 وانحراف معياري قيمته 6،1 ، وتباينت القيم الدنيا والعليا ما بين 5 و13 .

-**بعد تقدير الذات النفسي :** فقد تحصل الأفراد على متوسط حسابي قدره 3،12 وانحراف معياري قيمته 52،2 ، وتباينت القيم الدنيا والعليا ما بين 7 و18 .

-**بعد تقدير الذات الجسمي :** فقد تحصل الأفراد على متوسط حسابي قدره 2،0 وانحراف معياري قيمته 4،0 ، وتباينت القيم الدنيا والعليا ما بين 00 و1 .

-**بعد تقدير الذات التربوي :** فقد تحصل الأفراد على متوسط حسابي قدره 16،4 وانحراف معياري قيمته 4،1 ، وتباينت القيم الدنيا والعليا ما بين 00و6 .

نتائج الأفراد الذكور من عينة الدراسةعلى مقياس تقدير الذات :

-جدول رقم 03 نتائج الأفراد الذكور من عينة الدراسة على مقياس تقدير الذات.

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أدنى قيمة	أعلى قيمة
مجموع	42	9762،24	4108،3	00،20	00،33
اجتماعي	42	4524،8	5804،1	00،5	00،11
نفسي	42	4524،12	3185،2	00،9	00،18
جسمي	42	02619،	0445،	00،	00،1
تربوي	42	3810،4	1884،1	00،1	00،6

يبين الجدول رقم 03 نتائج الأفراد الذكور من العينةعلى أبعاد مقياس تقدير الذات وعددهم 42، فقد كانت نتائجهم على المقياس الكلي 9،24 ، وقدر الانحراف المعياري بـ 4،3 ، وانحصرت القيم العليا والدنيا ما بين 20 و33 .

أما بالنسبة للمحاور فقد كانت كمايلي :

بعد تقدير الذات الاجتماعي : فقد تحصل الأفراد على متوسط حسابي قدره 4،8 وانحراف معياري قيمته 5،1 ، وتباينت القيم الدنيا والعليا ما بين 5 و11 .

بعد تقدير الذات النفسي : فقد تحصل الأفراد على متوسط حسابي قدره 4،12 وانحراف معياري قيمته 31،2 ، وتباينت القيم الدنيا والعليا ما بين 9 و18 .

بعد تقدير الذات الجسمي : فقد تحصل الأفراد على متوسط حسابي قدره 2،0 وانحراف معياري قيمته 4،0 ، وتباينت القيم الدنيا والعليا ما بين 00 و1 .

بعد تقدير الذات التربوي : فقد تحصل الأفراد على متوسط حسابي قدره 3،4 وانحراف معياري قيمته 1،1 ، وتباينت القيم الدنيا والعليا ما بين 1 و6 .

نتائج الأفراد الإناث من عينة الدراسة على مقياس تقدير الذات :

-جدول رقم 04 نتائج الأفراد الإناث من العينة على أبعاد مقياس تقدير الذات.

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أدنى قيمة	أعلى قيمة
مجموع	58	2586،25	5271،3	00،18	00،33
اجتماعي	58	0690،9	6948،1	00،5	00،13
نفسي	58	1897،12	6784،2	00،7	00،17
جسمي	58	2931،	04591،	000،	00،1
تربوي	58	0000،4	5332،1	000،	00،6

يبين الجدول رقم 04 نتائج الأفراد الإناث منعينة الدراسة على أبعاد مقياس تقدير الذات وعددهن 58، فقد كانت نتائجهم على المقياس الكلي 25،25 ، وقدر الانحراف المعياري بـ 5،3 ، وانحصرت القيم العليا والدنيا ما بين 18 و33 .

أم بالنسبة للمحاور فقد كانت كمايلي :

بعد تقدير الذات الاجتماعي : فقد تحصل الأفراد على متوسط حسابي قدره 06،9 وانحراف معياري قيمته 6،1 ، وتباينت القيم الدنيا والعليا ما بين 5 و13 .

بعد تقدير الذات النفسي : فقد تحصل الأفراد على متوسط حسابي قدره 18،12 وانحراف معياري قيمته 6،2 ، وتباينت القيم الدنيا والعليا ما بين 7 و17 .

بعد تقدير الذات الجسمي : فقد تحصل الأفراد على متوسط حسابي قدره 2،0 وانحراف معياري قيمته 4،0 ، وتباينت القيم الدنيا والعليا ما بين 00 و1 .

بعد تقدير الذات التربوي : فقد تحصل الأفراد على متوسط حسابي قدره 04 وانحراف معياري قيمته 53،1 ، وتباينت القيم الدنيا والعليا ما بين 00و6 .

-الجدول رقم 05 العلاقة الإرتباطية بين أبعاد مقياس تقدير الذات وبين تقدير الذات الكلي باستخدام معامل الارتباط بيرسون .

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الترابط	الدلالة المعنوية	الدلالة الاحصائية
مجموع	100	14،25	4641،3			
اجتماعي	100	81،8	6678،1	59،0	000،0	دال عند 01،0
نفسي	100	3،12	5246،2	73،0	000،0	دال عند 01،0
تربوي	100	16،4	4050،1	41،0	00،0	دال عند 01،0

2-تحليل النتائج:

يبين الجدولرقم05 العلاقة الارتباطية بين أبعاد مقياس تقدير الذات وبين تقدير الذات الكلي باستخدام معامل الارتباط بيرسون ، وقد كانت النتائج كما يلي :

قدرت قيمة العلاقة الارتباطية بين البعد الاجتماعي وتقدير الذات بـ 59،0 وهي تعني وجود ارتباط موجب متوسط دال إحصائيا ، لان الدلالة المعنوية تساوي 000،0 وهي أدنى من الدرجة الحرجة 01،0 ومنه بعد حصولنا على النتائج يتبين لناأن هناك علاقة إرتباطية موجبة متوسطة دالة إحصائيا ، فكلما ارتفع مستوى تقدير الذات الاجتماعية ارتفع بالمقابل تقدير الذات الكلي ،وعليه فإننا نقبل الفرضية.

قدرت قيمة العلاقة الارتباطية بين البعد النفسي وتقدير الذات بـ 73،0 وهي تعني وجود ارتباط موجب قوي دال إحصائيا ، لان الدلالة المعنوية تساوي 000،0 وهي أدنى من الدرجة الحرجة 01،0 ومنه بعد حصولنا على النتائج يتبين لنا أن هناك علاقة إرتباطية موجبة قوية دالة إحصائيا ، فكلما ارتفع مستوى تقدير الذات النفسي ارتفع بالمقابل تقدير الذات الكلي ، وعليهفاننا نقبل الفرضية .

قدرت قيمة العلاقة الارتباطية بين البعد التربوي وتقدير الذات بـ 41،0 وهي تعني وجود ارتباط موجب ضعيف دال إحصائيا ، لان الدلالة المعنوية تساوي 000،0 وهي أدنى من الدرجة الحرجة 01،0 ومنه قبول الفرضية البديلة وأن هناك علاقة إرتباطية موجبة ضعيفة دالة إحصائيا ، وليس بالضرورة ارتفاع مستوى تقدير الذات التربوي يرفع من مستوى تقدير الذات الكلي .

3-تفسير ومناقشة النتائج :

3-1-تفسير نتائج الفرضية الأولى:

الفرضية الأولى:

-توجد علاقة بين العوامل الاجتماعية في اختيار المتربصين لقطاع التكوين والتعليم المهنيين وتقدير الذات لديهم.

تحصلنا على علاقة موجبة ارتباطية متوسطة دالة إحصائيا عند 01،0 باستخدام معامل الارتباط بيرسون، بين متغير العامل الاجتماعي وتقدير الذات للمتربصين في التكوين المهني.

وتعود هذه العلاقة حسب الباحثتان إلىإن العامل الاجتماعي يتضمن العلاقات التفاعلية الايجابية مع المقربين والأسرة ، الرفاق والزملاء... فهو يدعم عملية تقدير الذات من خلال التشجيع والحكم الايجابي، والدعم النفسي مما يرفع قيمة تقدير الذات، وحتى المراهق يهتم كثيرا بالعلاقات الاجتماعية، فتزيد من تصوره المرتفع لذاته.

3-2-تفسير نتائج الفرضية الثانية:

الفرضية الثانية:

-توجد علاقة بين العوامل النفسية في اختيار المتربصين لقطاع التكوين والتعليم المهنيين وتقدير الذات لديهم.

تحصلنا على علاقة موجبة ارتباطية قوية دالة إحصائيا عند 01،0 باستخدام معامل الارتباط بيرسون، بين متغير العامل النفسي وتقدير الذات للمتربصين في التكوين المهني.

وتعود هذه العلاقة حسب الباحثتان إلى إن العامل النفسي له علاقة قوية مع تقدير الذات، وهو يعود حسب الباحث أن التوازن النفسي يجعل الفرد يهتم بذاته، ويحاول تحسينها وتطويرها، والبحث عن الأخطاء وتداركها، ويضبط الجانب المعرفي من خلال التوازن النفسي، وحتى تقدير الذات يحتوي على جزء كبير من العامل النفسي، فكل ايجابية لأحدهما تعني التأثر ايجابيا في المتغير الأخر.

3-3-تفسيرومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

الفرضية الثالثة:

-توجد علاقة بين العوامل التربوية في اختيار المتربصين لقطاع التكوين والتعليم المهنيين وتقدير الذات لديهم.

تحصلنا على علاقة موجبة ارتباطية ضعيفة دالة إحصائيا عند 01،0 باستخدام معامل الارتباط بيرسون، بين العامل التربوي وتقدير الذات للمتربصين في التكوين المهني.

وتعود هذه العلاقة، حسب الباحثتان إلىطبيعة الأسرة الجزائرية، ليس لديهم معالم متفق عليها في التربية، وتذبذب في التوجيه خاصة على مستوى التكوين المهني، وهذا القطاع آخر محطة بعد الفشل في الدراسة.

ولا تسعى القيم التربوية لصنع أو بناء الشخصيات، بل تسعى لتحقيق الذات والتحكم في الأخر عن طريق الأمر والتخويف لدى المراهق.

4-مناقشة عامة:

بعد مناقشة نتائج المفسرة للفرضيات الجزئية والتي أسفرت على أن هناك علاقة بين العوامل الاجتماعية والنفسية والتربوية وتقدير الذات لدى المتربصين في التكوين المهني، فانه يمكننا الاستنتا ج أن الفرضية العامة قد تحققت والتي تمثلت في انه توجد علاقة بين عوامل اختيار المتربصين لقطاع التكوين والتعليم المهني وتقدير الذات لديهم.

خلاصة:

لقد انطلقنا في دراستنا هذه من فرضية عامة وثلاث فرضيات جزئية، وبعد عرض ومناقشة النتائج التي تحصلنا عليها في الدراسة الميدانية توصلنا إلى مجموعة من النتائج التي سمحت لنا بالإجابة عن الفرضيات المطروحة :

-توجد علاقة بين عوامل اختيار المتربصين لقطاع التكوين المهني وتقدير الذات لديهم .

-توجد علاقة بين العوامل النفسية وتقدي الذات.

-توجد علاقة بين العوامل الاجتماعية و تقدير الذات .

-توجد علاقة بين العوامل التربوية وتقدير الذات.

استنتاج عام:

من خلال النتائج التي توصلنا إليها عند تحليلنا لفرضيات الدراسة حول العلاقة بين عوامل اختيار المتربصين لقطاع التكوين والتعليم المهنيين وتقدير الذات لديهم توصلنا إلى النتائج التالية:

1-وجود علاقة بين العوامل الاجتماعية في اختيار المتربصين لقطاع التعليم والتكوين المهنيين وتقدير الذات لديهم.

2-وجود علاقة بين العوامل التربوية في اختيار المتربصين لقطاع التعليم والتكوين المهنيين وتقدير الذات لديهم.

3-وجود علاقة بين العوامل النفسية في اختيار المتربصين لقطاع التعليم والتكوين المهنيين وتقدير الذات لديهم.

4-وجود علاقة بين عوامل اختيار المتربصين لقطاع التكوين والتعليم المهنيين وتقدير الذات لديهم.

خاتمة

خاتمة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين عوامل توجه المتربصين لقطاع التكوين المهني وتقدير الذات لديهم، عند أبناء المجتمع الذين يشكلون حلقة مهمة، وهم عينة متربصي التكوين المهني، وقد انتهت الدراسة إلى تأكيد الارتباط بين هذين المتغيرين، وهما بالتالي يتأثران ببعضهما، إضافة إلى توضيح العوامل المتحكمة في ذلك كالعامل النفسي والاجتماعي والعامل التربوي...الخ.

فتقدير الذات يعتبر من المتغيرات الهامة والتي لها تأثير ليس فقط على شخصية الفرد بل على إدراكه للمواقف، ومستوى أدائه في مختلف المجالات الدراسية والمهنية وفي تفاعله الاجتماعي، وهذا ما يسهل عملية التعلم ويؤثر في الأداء.

فالفرد لديه حاجة أساسية للتقدير الموجب لذاته مما تتضمنه هذه من حب واحترام وتعاطف وقبول من جانب الآخرين، وهذا التفاعل من شانه أن يحدد دوافع الفرد وتحقيق أهداف مرغوبة، من بينها الرغبة في الانجاز المميز، لذا كان من الضروري تكوين لدى الأفراد عامة تقدير صحي، وذلك بإعطائهم الخبرات الملائمة وبتهيئة المناخ المناسب، وهذا ليس فقط أثناء عملية التكوين، بل وحتى في الحياة بصفة عامة، فتقبل الذات وفهمها يعتبر احد المتطلبات في التوافق الشخصي، إلى جانب ذلك فتنمية المهارات وتطوير القدرات وتعديل الاتجاهات نجدها في التكوين الذي له دورا فعالا لتطوير الأداء، وتمكين المتربص من انجاز الأعمال الموكلة إليه بفعالية عالمية، فمؤسسات التكوين المهني بمثابة القضاء الحيوي الذي يساعد مؤسسات التكوين من بلورة مشروعهم المهني وتنمية جميع الكفاءات والمهارات اللازمة لتحقيقه.

وأخيرا نستطيع القول أن نتائج البحث كشفت لنا أن التصور العام للبحث قد تحقق.

الإقتراحات والتوصيات:

انطلاقا من هذه الدراسة و نظرا لأهميتها توصلنا إلى عدة اقتراحات :

-إضافة متغيرا أخرى إلى جانب متغيرات الدراسة.

-زيادة الإهتمام بدراسة موضوع التكوين المهني وربطه بمتغيرات أخرى.

-القيام بمؤتمرات لتطوير وتنمية تقدير الذات.

-زيادة عدد أساتذة التوجيه والإرشاد.

-إعداد ورقة عمل في مجال الإعلام المهني تكون جسرا بين المؤسسات التربوية ومؤسسات التكوين المهني.

المراجـــع

قائمة المراجع:

الكتب:

1-إبراهيم احمد أبو زيد، سيكولوجية الذات والتوافق، دار المعارف، القاهرة، 1997.

2-احمد الظاهر قحطان، مفهوم الذات بين النظرية والتطبيق، دار وائل، عمان، 2004.

3-احمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، مركز التنمية المركزية، الإسكندرية،1995.

4-جودت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، التوجيه المهني ونظرياته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2014.

5-حمزة مختار، سيكولوجية المرضى وذوي العاهات،دار المعارف، القاهرة، 1976

6-خليل عبد الرحمان المعايطة، علم النفس الاجتماعي، دار الفكر، عمان، 2007.

7-رغدة شريم، سيكولوجية المراهقة، دار الميسرة، الأردن،2007.

8-سامي محمد ملحم، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط4، دار الميسرة، الأردن، 2006،

9-سعيد عبد العزيز، جودت غرت عطيوي، التوجيه المدرسي، مفاهيمه النظرية، أساليبه، تطبيقاته، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2004.

10-سميح أبو مغلي، التنشئة الاجتماعية للطفل، دار البازوري الدعسية،ط1، عمان، 2002.

11-صالح محمد أبو جادو، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 1998.

12-صالح محمد علي أبو جاد، علم النفس التربوي، كلية علوم التربية، ط1، 1998.

13-عادل راجح الجودة وغسان القلعاوي،الكفاءة الإنتاجية ووسائل الوحدات الاقتصادية، دار الفكر ط1، 1972.

14-عايدة ديب عبد الله محمد، الانتماء وتقدير الذات في مرحلة الطفولة، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان، ط1، 2010.

15-عبد الفتاح الخواجا، الإرشاد النفسي والتربوي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2009.

16-عبد الفتاح دويدار، سيكولوجية العلاقة بين مفهوم الذات والاتجاهات، دار النهضة العربية، بيروت لبنان، ب،ط، 1999، -ابو عطية سهام، مبادئ الإرشاد النفسي، عالم الكتب، القاهرة.

17-عبد المنعم حنيفي، موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، دار العلم للملايين، 1976

18-عبد الهادي السيد عبده فاروق، السيد عثمان، القياس والاختبارات النفسية "أسس وأدوات " ط 1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002.

19-غيات بوفلجة، مبادئ التسيير البشري، دار غرب، الجزائر.

20-كمال دعسوقي، النمو التربوي للطفل والمراهق، دار النهضة العربية،بيروت ، ط1، 1979،

21-لحسن وعبد الله، محمد مقداد، تقويم العملية التكوينية في الجامعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.

22-محمد جاسم محمد، مشكلات الصحة النفسية، مكتبة دار الثقافة،الأردن، ط1، 2004.

23-معتز سيد عبد الله، بحوث في علم النفس الاجتماعي والشخصية، المجلد الثالث، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 2000.

24-ميخائيل إبراهيم اسعد،مشكلة الطفولة والمراهقة، دار الأفاق الجديدة، بيروت، لبنان، 1986.

25-نبيل محمد الفحل، بحوث في الدراسات النفسية، دار قباء للنشر والتوزيع، القاهرة، ط1، 2004

26-وينفريد هوبز، مدخل إلى سيكولوجية الشخصية، ترجمة مصطفى عشوي، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية،1995.

المذكرات و الرسائل العلمية:

1-أصيلة مقداد، التكوين المهني ودوره في تنمية الموارد البشرية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ليسانس، ملحقة الجامعة، مغنية،تلمسان.

2-أصيلةمقداد و بطيب عائشة، التكوين المهني ودوره في تنمية الموارد البشرية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ليسانس، جامعة تلمسان، 2014.

3-اوسماعيل صفية، تقدير الذات وعلاقته بقلق المستقبل لدى الجالية العربية المقيمة بمدينة أوسلو في النرويج، رسالة ماجستير، 2004.

4-حميدة جرو،مواءمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التربية، جامعة بسكرة، 2015.

5-زبيدة اميزيان، علاقة تقدير الذات للمراهق بمشكلاته وحاجاته الإرشادية، دراسة مقارنة في ضوء متغير الجنس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الحاج لخضر، باتنة.

6-سميرة بوزقاق، علاقة الضغوط النفس الاجتماعية بتقدير الذات لدى المدمنين المسجونين، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير غير منشورة، مودعة بقسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة ورقلة، 2006.

7-شريفي هناء، استراتيجيات المقاومة وتقدير الذات وعلاقتها بالعدوانية لدى المراهق الجزائري، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، 2002.

8-عفافمسعودي، إعداد دليل لمرافقة متربصي التكوين المهني بهدف إدماجهم في سوق الشغل الموجه لمستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية إرشاد وتوجيه، جامعة الوادي،2014.

9-فاتن محمد السيد الخطاب، تقدير الذات لدى المطلقات وعلاقته بتقدبر الذات لدى الأطفال، رسالة ماجستير، قسم الصحة النفسية، جامعة الزقازيق، 2008.

10-كمال طاطاي، رفع إنتاجية المؤسسات، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2002.

11-محمد العجمي، حمد بلية حمد، تقدير الذات ودوافع الانجاز لدى الطلبة المتفوقين عقليا والعادين في مرحلة الثانوية بدولة الكويت،رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليج العربي،1997.

12-محمد حمري، ثقافة التوجيه المدرسي في الجزائر بين الإصلاح والواقع، رسالة ماجستير، جامعة أبي بكر بالقايد، تلمسان، الجزائر، 2012.

13-محمد لحميدي الضبيان، تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني لدى طلبة المرحلة المتوسطة، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، جدة،2003.

14-مصطفى كامل، علاقة تقدير الذات بالقلق الاجتماعي لدى الأطفال ضعاف السمع، أطروحة دكتوراه، جامعة الزقاقيق، مصر، 2003.

15-منار ميخائيل هويشل،الشوارب، تقدير الذات وعلاقته بمستوى الإبصار والعمر والجنس والدعم الاجتماعي وفعالية برنامج إرشادي لتطويره لدى الطلبة ذوي الإعاقة البصرية،رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، 2003.

16-منيرقويجل، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة بسكرة، 2014.

المجلات والمدونات والدراسات الجامعية:

1-احمد إسماعيل البرديني، واقع الإرشاد التربوي في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة، الجامعة الإسلامية، غزة،2006.

2-احمد مكي، اتجاهات تلامذة التعليم الثانوي نحو التكوين المهني، جامعة وهران، 2007،

3-الخطيب محمد بن شحات، التوجيه المهني في التعليم الجامعي، مجلة جامعة الملك سعود، م 6، العلوم التربوية الإسلامية، (1414هـ-1994م.

4-عبد المنعم الميلادي، الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي للأسرة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2008.

5-فادية كامل حمامة، الاغتراب النفسي وتقدير الذات لدى خريجات الجامعة العاملات والعاطلات عن العمل، مجلة جامعة ام القرى للعلوم التربوية والنفسية، المجلد الثاني، العدد 2، 2010.

6-فاروق عبد الفتاح السلام، مقارنة نمو الذكاء وتقدير الذات في الطفولة والمراهقة، دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة الزقاقيق، مصر، 1987.

7-وزارة التكوين والتعليم المهني، مدونة الشعب المهنية في التكوين المهني، الجزائر،2007.

يوسف مصطفى القاضي، لطفي محمد نظيم، محمود عطا حسين، الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، دار المريخ للنشر، الرياض، السعودية، 2002.

المراجع الاجنبية:

1-Dominique Chalvin. L'affirmation de soi. Paris. èdition.ESF. 1987

2-Harry Clay Smith.'' Perssonalitè .dèveloppè '' 2 èdition .mc graw . Hill. 1974.

3-Nuttin J. la structure de la parsonnalitè. Edition P.U.F. paris.1980.

4-R- L'Ecuyer le concept de soi PUF [1]1ere édition paris 1978.

5-Universitè du Quebec . Education de la santè mental.L 'estime de soi. /-[2]www.uquibec.ca/edusante/mentale.html

الملاحق:

الملحق رقم 01 :

مقياس تقدير الذاتلكوبر سميث

الاسم:

الجنس:

السن:

التخصص في التكوين المهني:

إليك مجموعة من العبارات تصف رأيك وتصرفاتك في الحياة, اقرأها جيدا وعبر عن رأيك فيها إذا كانت تنطبق عليك أم لا, وذلك بوضع علامة (x) في خانة الجواب المناسب في جدول الإجابة الخاص بها.

تعليمة: هذا المقياس يستخدم في البحث العلمي, ولا توجد إجابة خاطئة وأخرى صحيحة فكل شخص يجيب حسب ما يعبر عليه.

العبارات	تنطبق	لا تنطبق
1-أجد صعوبة في التكلم مع زملائي في القسم.		
2-أود لو استطعت تغيير أشياء في نفسي.		
3-لا أجد صعوبة في اتخاذ قراراتي بنفسي والتمسك بها.		
4-يسعد الآخرون بوجودهم معي.		
5-أتضايق بسرعة في المنزل.		
6-أنا محبوب من زملائي من نفس الجنس.		
7-استسلم بسهولة.		
8-يتوقع والداي مني الكثير.		
9-يتبع زملائي أفكاري عادة.		
10-لا اقدر نفسي حق قدرها.		
11-اشعر بالضيق في التكوين غالبا.		
12-مظهري ليس وجيها مثل معظم الناس.		
13-إذا كان عندي شيء أريد أن أقوله فإنني سأقوله عادة.		
14-يفهمني والداي.		
15-معظم الناس محبوبون أكثر مني.		
16-اشعر عادة كما لو كان والداي يدفعاني لعمل الأشياء.		
17-لا ألقى التشجيع غالبا في التكوين.		
18-ارغب كثيرا لو أكون شخصا أخر.		
19-لا يمكن للآخرين الاعتماد علي.		
20-لا اقلق على أي شيء أبدا.		

21-أنا واثق من نفسي تماما.		
22-من السهل على الآخرين أن يحبوني.		
23-استمتع أنا ووالدي بقضاء الوقت معا.		
24-اقضي وقتا طويلا في أحلام اليقظة.		
25-أتمنى لو كنت اصغر من سني.		
26-افعل الصواب دائما.		
27-اشعر بالفخر بأدائي المهني.		
28-يجب على الآخرين أن يخبروني بما يجب أن افعل.		
29-كثيرا ما اشعر بالندم على ما أقوم به من أعمال.		
30-أنا لست سعيدا على الإطلاق.		
31-أقوم بأعمالي بأفضل ما يمكنني (بأقصى جهدي)		
32-أنا سعيد للغاية.		
33-أفضل اللعب مع من هم اصغر مني سنا.		
34-أحب كل من اعرفهم.		
35-يعجبني أن أكون بارزا في القسم.		
36-افهم نفسي.		
37-لا يهتم من بالمنزل بي كثيرا.		
38-لا يؤنبني احد على الإطلاق.		
39-أدائي بالتكوين المهني ليس كما أود أن أكون.		
40-أنا حقيقة لا أحب أن أكون نكرا.		
41-لا أحب أن أكون مع الآخرين.		
42-لا اشعر بالخجل على الإطلاق.		
43-اشعر بالخجل من نفسي (الكسوف في معظم الأحيان)		
44-ينتقدني زملائي في أحيان كثيرة.		
45-أقول الصدق دائما.		
46-أساتذتي يشعرون بأنني لست حسنا بما فيه الكفاية.		
47-أنا لا اهتم بما يحدث لي.		
48-أنا فاشل.		
49-أتضايق بسرعة عندما يوبخنني احد.		
50-اعرف دائما ما أقول للناس.		

الملحق رقم 02:

العوامل التي يحتويها مقياس تقدير الذات:

العوامل	رقم البند
اجتماعي موجب	4، 6 ،8 ، 9، 22، 23، 34، 50.
اجتماعي سالب	1، 15، 16، 19، 33، 37، 38، 44.
تربوي موجب	27، 31، 35، 39،
تربوي سالب	17، 28، 46.
نفسي موجب	13، 14، 20، 21، 26،32، 36، 40، 45.
نفسي سالب	2، 3، 7، 10، 11، 18، 24، 25، 29، 30، 41، 42، 47، 48، 49.
جسمي	12.