



جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الطور الثاني ل.م.د.

في علم النفس المدرسي

اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين للدورات التكوينية

المقترحة عليهم من قبل وزارة التربية الوطنية

- دراسة ميدانية لعينة من مستشاري التوجيه المدمجين ببعض الثانويات والاكماليات-

تحت الإشراف :

من إعداد الطالبتان :

د. كمال صدقاوي

- عواد سليمة

- ضربان أنسام نور الوثام

لجنة المناقشة

الأستاذ	الرتبة	الصفة
د/وليد العيد	أستاذ محاضر أ	رئيسا
د/كمال صدقاوي	أستاذ محاضر أ	مشرفا و مقررا
د/بغداد ابراهيم	أستاذ مساعد أ	مناقشا

السنة الدراسية 2022/2021

إهداء

لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي لها أن تكون، لم يكن العلم قريبا ولا الطريق مخفوا بالتسهيلات... لكنني فعلتها حقا.

اليوم : أهدي فرحة تخرجي إلى من كانوا مواساتي في هذه الرحلة المتعبة

أبي الغالي سندي في هذه الحياة، والظهر الحامي والذي طالما انتظر هذه الرحلة بشغف، حفظه الله ورعاه.

وإلى من سهرت الليالي، وكانت الجنة تحت قدميها، إلى التي مازالت تتعب من أجلي، أمي.

أطال الله عمرها وبارك في صحتها.

إلى أفراد أسرتي كبيرا وصغيرا إلى كل من ساندني وفرح لتخرجي .

إلى أصحاب الدرب والعلم كل باسمه ووسمه.

إلى الأساتذة الكرام الذين لم ييخلوا عليّ بفضلهم وعلمهم وجهدهم.

عواد سليمة

إهداء

أيام مضت من عمري بدأتها خطوة بخطوة وها أنا أقطف ثمار مسيرة أعوام كان

هدفي فيها واضح وكنتأسعى كل يوم لتحقيقه

فما أجمل أن يجود المرء بأغلى ما لديه والأجمل أن يهدي الغالي للأغلى

إلى كل من علمني حرفاً في هذه الدنيا

إلى سندي وقوتي في الحياة "الوالدين الكرمين" حفظهما الله وأطال في عمرهما

إلى من أظهروا ما هو أجمل في الحياة "إخوتي، أخواتي"

إلى كل زملائي في المسار الجامعي

إلى الأستاذ المشرف وأساتذة علم النفس خاصة

أهدي ثمرة جهدي هذه.

ضربان أنسام نور الوئام

شكر وتقدير

الحمد والشكر لله الذي وفقنا على انجاز هذا العمل والذي بنعمته تتم الصالحات نتوجه بالشكر والامتنان للوالدين الكريهين الذين كان لهما الفضل الكبير في ماوصلنا إليه وكانت دعواتهما كالنور الذي ينير لنا الظلمات. أما بعد نتقدم بالشكر والعرفان إلى الأستاذ "كمال صدقاوي" الذي أشرف علينا ومدنا بالنصائح والتوجيهات وعلى صبره الطويل معنا في كل مراحل انجاز مذكرة التخرج كما نشكر كل الأساتذة الأفاضل في جامعة ابن خلدون قسم العلوم الاجتماعية الذين صادفناهم في مسارنا الجامعي، كما لا يفوتنا أن نشكر السيد مدير مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وكل مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين بولاية تيارت الذين وفرو لنا التسهيلات لإجراء هذه الدراسة، وفي المقام لا ننسى أن نشكر كل من ساهم من قريب أو بعيد في انجاز هذه المذكرة. وشكر كبير للأعضاء لجنة المناقشة على الوقت الثمين الذي خصصوه لقراءة هذا العمل ومناقشته. وأخيرا نسأل الله تعالى أن نكون قد وفقنا في هذه الدراسة فما كان من توفيق فمن الله وما كان من خطأ أونسيان فإنه من أنفسنا والشيطان.

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين للدورات التكوينية المقترحة عليهم من قبل وزارة التربية الوطنية، في الفترة من 2022/02/03 إلى 2022/03/31 التابعين لمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تيارت، ولتحقيق أهداف الدراسة تم وضع التساؤلات التالية:

- مامتوا اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين للدورات التكوينية المقترحة عليهم من قبل وزارة التربية الوطنية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين للدورات التكوينية المقترحة عليهم تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين للدورات التكوينية المقترحة عليهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين للدورات التكوينية المقترحة عليهم تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

ولأجل جمع المعلومات اعتمدت الطالبتان الباحثتان المنهج الوصفي لمناسبه لهذا النوع من الدراسات التربوية، بلغت عينة الدراسة 60 مستشاراً وتم استخدام أداة البحث المتمثلة في استبيان مكون من 47 فقرة .

وبعد التحقق من الخصائص السيكمترية تم التأكد من ثباته عن طريق معامل ألفا كرونباخ وتم معالجة البيانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS)، وقد تم التوصل إلى النتائج التالية :

- اتجاهات إيجابية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني للدورات التكوينية المقترحة عليهم من قبل وزارة التربية الوطنية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني للدورات التكوينية المقترحة عليهم من قبل وزارة التربية الوطنية تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني للدورات التكوينية المقترحة عليهم من قبل وزارة التربية الوطنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني للدورات التكوينية المقترحة عليهم من قبل وزارة التربية الوطنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

EPIC STUDY

ours. Cours study aimed to identify the trends of the integrated school and vocational guidance and counseling counselors for the training program proposed to them by the Ministry of National Education, in the period from 02/02/2022 to 31/03/2022 affiliated with the Center for school and Vocational Guidance and Guidance, in Tiaret, and to achieve the study's objectives the following questions were raised :

-What is the level of attitudes of the integrated school and vocational guidance counselors for the proposed training courses, them by the Ministry of National Education ?

-Are there statistically significant differences in the attitudes of the integrated school and vocational guidance and counseling counselors ?

-the proposed training courses for them are due to the gender variable ?

-Are there statistically significant differences in the attitudes of the integrated school and vocational guidance and counseling counselors ?

-the training courses proposed to them are to the educational qualification variable ?

-Are there statistically significant differences in the attitudes of the integrated school and vocational guidance and counseling counselors ?

The proposed training courses for them are due to the variable of professional experience ?

In order to collect information, the descriptive approach was used for its relevance studies, the study sample amounted to 60 consultants, and the research to be represented in a questionnaire consisting of 47 items was used.

-After checking the psychometric properties, its stability was confirmed by the Cronbach coefficient, and the data was processed using the statistical package (spss) program, and the following results were reached :

-positive attitudes for school and vocational guidance and counseling counselors for the training courses proposed by them Ministry of National Education.

-there are no statistically significant differences in the directions of school and counseling counselors for the training courses proposed to them by the Ministry of National Education due to the gender variable.

There are no statistically significant differences in the attitudes of school, and vocational guidance and counseling counselors for the c

-the training courses proposed to them by the Ministry of National Education attributed to the educational qualification variable.

There are no statistically significant differences in the direction of school and vocational guidance and counseling counselors for the training courses proposed to them by the Ministry of National Education due to the variable of professional experience.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	إهداء
	شكر وتقدير
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
1	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
3	1-الإشكالية
4	2-فرضيات الدراسة
5	3-أهمية الدراسة
5	4-أهداف الدراسة
6	5-أسباب اختيار الموضوع
6	6-تحديد المفاهيم الإجرائية
7	7-الدراسات السابقة
10	8-التعليق على الدراسات السابقة
الفصل الثاني: اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	
	أولاً: الاتجاهات
13	-تمهيد
13	1-1-تعريف الاتجاه
14	1-2-أهمية الاتجاهات
15	1-3-أصناف الاتجاهات
16	1-4-سمات الاتجاهات
17	1-5-مكونات الاتجاه
18	1-6-مراحل تكوين الاتجاهات

19	7-1- قياس الاتجاهات
24	-خلاصة
	ثانيا: مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
26	-تمهيد
26	1-2- ماهية التوجيه والإرشاد المدرسي
28	2-2- قواعد وأسس التوجيه المدرسي
29	2-3- مفهوم مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني
30	2-4- مميزات المرشد الفعال
31	2-5- الحاجة إلى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي المهني
32	2-6- مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
32	2-7- التقنيات التي يستخدمها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
33	2-8- كيفية تعيين مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني
33	2-9- مكتب الإستقبال والإعلام والتوجيه
34	2-10- الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
36	2-11- دور مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
37	2-12- العلاقات المهنية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
38	-خلاصة
الفصل الثالث: تكوين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والتكوين أثناء الخدمة	
40	-تمهيد
40	أولاً: التكوين أثناء الخدمة
40	1-1- تعريف التكوين أثناء الخدمة
40	1-2- تعريف التكوين
41	1-3- أنواع التكوين
42	1-4- أهداف التكوين
42	1-5- أهمية التكوين
43	1-6- مثلث التكوين
44	1-7- مبادئ وأسس التكوين
44	ثانيا: تكوين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
44	2-1- الاتجاهات الحديثة في تكوين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
45	2-2- تكوين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في العالم الغربي والعربي

50	3-2- تكوين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في الجزائر
51	4-2- عملية تكوين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
56	5-2- تقييم المتكويين في الدورات التكوينية
57	-خلاصة
الجانب التطبيقي: الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
58	-تمهيد
59	1-المنهج المعتمد في الدراسة
60	2-مجتمع الدراسة
61	3-أداة الدراسة
62	4-أساليب المعالجة الإحصائية
الفصل الخامس: عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية	
68	1-عرض نتائج الدراسة الميدانية
71	2-تفسير ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية
74	-استنتاج
76	-خاتمة
77	-الاقتراحات والتوصيات
78	-قائمة المصادر والمراجع
	-الملاحق

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
52	يوضح البرنامج التكويني ما قبل الخدمة لمستشار التوجيه	1
59	يبين توزيع أفراد العينة الاستطلاعية	2
60	يبين توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الجنس	3
60	يبين توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	4
61	يبين توزيع أفراد العينة حسب الخبرة	5
62	يبين درجات مقياس ليكرت الخماسي	6
62	يبين طول فئات مقياس ليكرت الخماسي ومستواها	7
65	يوضح صدق الاتساق الداخلي لاستبيان مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين للدورات التكوينية	8
65	يوضح ثبات استبيان مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين للدورات التكوينية بطريقة التجزئة النصفية	9
65	يبين مستوى الثبات لمحاو استبيان بطريقة ألفا كرونباخ	10
68	يبين مستوى استراتيجيات التعلم لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين للدورات التكوينية	11
69	يبين الوصف الإحصائي لمتغيرات الدراسة	12
69	اختبار نتائج T TEST لمتغير الجنس	13
70	يبين إنجاز F ANOVA لمتغير المؤهل العلمي	14
70	يبين إنجاز F ANOVA لمتغير الخبرة	15

فهرس الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
15	يبين تصنيف الاتجاهات	1
17	يوضح مكونات الاتجاه	2
18	يمثل مراحل تكوين الاتجاهات	3

مقدمة

مقدمة

إنَّ الحاجة إلى التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ضرورة ملحة في جميع دول العالم وذلك من اجل تحسين الخدمات التربوية والإرشادية وتحقيق النظام التربوي السوي، حيث تعددت وظائف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بين موجه ومرشد وازدادت متطلبات مهنته لتحقيق التكيف المدرسي للتلاميذ وتلبية احتياجاتهم ومتطلباتهم الدراسية السليمة الهادفة، حيث أن المدرسة والتعليم لا تعني تلميذا وصفا ومنهاجا فقط بل هناك جزء لا يجتزئ من العملية التعليمية وهو الاستعداد النفسي وخلو البيئة من المشكلات التي تعيق التلميذ من الوصول إلى الأهداف المراد تحقيقها وهنا يكمن دور مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في تهيئة البيئة المناسبة للتعليم من خلال الخدمات التوجيهية والإرشادية ومتابعة مشكلات التلاميذ ومن ثم مساعدتهم على حلها وتجاوزها ولذلك عملت وزارة التربية الوطنية على جعله ركن من أركان العملية التعليمية فبدأ الاهتمام بنوعية مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي وذلك من خلال عقد دورات تكوينية وتدريبية له باعتبار أن عملية التكوين تعد من أهم العمليات التي تهتم بمساعدتهم على النجاح والقيام بمهامهم وواجباتهم الوظيفية وتحسين أدائهم ورفع من كفاءاتهم وقدرتهم على التعامل مع كل ما هو جديد في ميدان التوجيه والإرشاد المدرسي وكغيره من العاملين في الميدان التربوي بحاجة إلى البرامج والدورات التدريبية والتكوينية أثناء الخدمة والتي تنمي قدراتهم ومهاراتهم على مواكبة التغيرات والتحديات في مجال التربية والتعليم، مما سينعكس على نوعية الخدمات التوجيهية والإرشادية التي يقدمونها في الميدان، ففي بعض المؤسسات نجد أن هناك عدد كبير من المستشارين لم يتلقوا التكوين اللازم قبل الخدمة ولا أثناء دراستهم الجامعية وقد يكونوا غير مطلعين على الجديد في مجال تخصصهم بالإضافة إلى أن مهنة الإرشاد هي متطورة ومتجددة بشكل مستمر، وتأتي هذه الدراسة لمحاولة توضيح اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين للدورات التكوينية المقترحة عليهم من قبل وزارة التربية الوطنية وانطلاقا مما سبق جاءت هذه الدراسة لتتناول موضوع اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين للدورات التكوينية المقترحة عليهم من قبل وزارة التربية الوطنية، كمحاولة للإحاطة بواقعه والمشكلات والاقتراحات لتطويره وحتى يتسنى لنا الخوض في الموضوع، قسم هذا البحث إلى جانبين: الأول نظري والثاني ميداني، حيث اشتمل الجانب النظري على ثلاثة فصول.

-الفصل الأول: كان عبارة عن إطار تمهيدي تضمن الإشكالية، فرضيات الدراسة بعدها عرض أهمية الدراسة، أهدافها، وكذا أسباب اختيار الموضوع، وتحديد المفاهيم الإجرائية وأخيرا الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني: قمنا بالتطرق فيها إلى موضوع اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وتضمن العناصر التالية: أولا الاتجاهات، تعريفها، أهميتها، أصنافها، سمات الاتجاهات، مكوناته، مراحل تكوين الاتجاهات، قياس الاتجاهات.

ثانيا مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وتضمننا عناصر التالية: ماهية التوجيه و الإرشاد المدرسي، قواعده وأساسه، مفهوم مستشار التوجيه المهني، مميزات المرشد الفعال، الحاجة إلى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني،

التقنيات التي يستخدمها مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي، كيفية تعيين مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني، مكتب الاستقبال، الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، دور مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي، العلاقات المهنية له.

واختص الفصل الثالث: بالتكوين أثناء الخدمة، تعريف التكوين أثناء الخدمة، تعريف التكوين، أنواعه، أهدافه، أهميته، مثلث التكوين، مبادئ وأسس التكوين .

ثانيا تكوين مستشارالتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وتضمن العناصر التالية: الاتجاهات الحديثة في تكوين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي، تكوين مستشار التوجيه في العالم الغربي والعربي، تكوين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الجزائر، عملية تكوين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، تقييم المتكويين في الدورات التكوينية .

أما الجانب الميداني: قسمناه إلى فصلين :

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة والمتمثلة في المنهج المتبع في الدراسة، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، أداة الدراسة، أساليب المعالجة الإحصائية.

أما الفصل الخامس: جاء على عرض النتائج المتحصل عليها وتفسيرها ومناقشتها ومنه توصلنا إلى استنتاج عام ثم خاتمة، لنقدم جملة من الاقتراحات قصد مواصلة البحث في الموضوع لتوسيع وتعميم نتائجه .

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1- الإشكالية

2- فرضيات الدراسة

3- أهمية الدراسة

4- أهداف الدراسة

5- أسباب اختيار الموضوع

6- تحديد المفاهيم الإجرائية

7- الدراسات السابقة

8- التعليق على الدراسات السابقة

1-الإشكالية:

إن تنمية الأفراد المتعلمين تكون بتزويدهم بالأمر التي يحتاجونها من مهارات وخبرات الحياة وباعتبار أن وزارة التربية الوطنية تعمل على تطوير المتعلمين عملت كالأنظمة على تغيير سياستها التربوية بهدف تلبية حاجات المتعلم من خلال عدة برامج منها برنامج الإرشاد والتوجيه المدرسي والمهني وتكييفه في الوسط المدرسي وتوجيهه نحو التخصص المناسب أو نحو المهنة التي تناسبه في المستقبل، وفي هذا الاتجاه سعت الجزائر إلى إيجاد جهاز في مؤسسات التعليم يعمل على ضمان خدمات التوجيه المدرسي من خلال تعيين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين على مستوى المؤسسات التعليمية، حيث أن الرقي بوجود المنظومة التربوية لا يأتي إلا بوجود نظام توجيه سليم فكريا ومضمونا وممارسة.

وعليه فإن الممارسات العلمية للمستشارين المدججين تبقى معرضة للتغيير باستمرار سواء ما يتعلق بالمناهج أو طرائق التقويم أو طرائق الإعلام أو التقدم في التكنولوجيا الحديثة بشتى أنواعها وهذا الشيء الذي يفرض تدريب أو تكوين التربويين من بينهم مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمج باستمرار لتقدم مهاراته وكفاءاته وتنميتها في كل الجوانب لأجل إكسابه كفاءة متعددة تمكنه من تلبية مقتضيات مهنته ومسايرة المستجدات ولتحديد خبراتهم وزيادة فعاليتهم من خلال الدورات التكوينية، حيث يكتسبون مجموعة من المعلومات وتكون لديهم اتجاهات موجبة نحو هذه الدورات التكوينية، حيث تعتبر هذه الدورات محاولة لتغيير سلوك الأفراد، مما يجعلهم يستخدمون طرق وأساليب في أداء العمل وتبادل الخبرات بين الأفراد بشكل مختلف، فخدمات المستشار تساهم في تحقيق النظام التربوي

وتتضح أهمية هذه الخدمات أكثر في الوقت المعاصر الذي يتم بتباعد المشكلات في البيئة المدرسية والاجتماعية الأمر الذي دعا المنظومة التربوية الجزائرية إلى الاهتمام بظهور إصلاحات أخيرة، حيث ظهر مصطلح الإرشاد المدرسي كمفهوم جديد في القانون التوجيهي للتربية الوطنية 2008/08/04 المؤرخ في 23 جانفي 2008 في المادتين 66 و67 وبرز مجموعة من المفاهيم أوضحت مهام وادوار مستشار التوجيه المدرسي، كمفهوم الإعلام المدرسي التوجيه، لإرشاد، المرافقة... التي لم تكن موجودة سابقا، ومن بين هذه الإصلاحات تكوين التربويين من بينهم مستشار التوجيه .

ونظرا للأهمية الكبرى التي تكتسبها وظيفة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين التي تجعل من الدورات التكوينية ضرورة ملحة لا بد وان يستفيد منها المستشار وهذا ضمان لمواكبة المستجدات المعاصرة سواء في ميدان التوجيه أو الإرشاد أو المجال التربوي عموما .

وهذا ما توصلت إليه دراسة فنطازي (2010) التي بحثت في واقع العملية الإرشادية في المرحلة الثانوية ودورها في معالجة مشكلات المراهق المتمدرس من وجهة نظر التلاميذ ومستشار التوجيه وتوصلت إلى أن هناك إجماع بين

أفراد عينة التلاميذ على اختلاف تغيري الجنس والمستوى الدراسي على أن العملية الإرشادية تساعدهم على حل مشكلاتهم الدراسية وأيضا إجماع بين أفراد عينة مستشاري التوجيه على اختلاف تخصصاتهم الجامعية وسنوات خبرتهم على أن العملية الإرشادية تواجه العديد من العراقيل (فنتازي، 2014، ص8) فلماذا يحتاجون إلى تكوين مكثف في جميع المجالات وخاصة في مجال التكنولوجيا الحديثة فالتكوين يجعل المستشارين يستخدمون طرق وأساليب في أداء العمل بشكل يختلف مما كانوا عليه قبل التكوين (منير، 2010، ص141)، حيث ذكر الصمادي وعلاء بن القيم (2009) أن هناك عددا كثيرا من مستشاري التوجيه لم يتلقوا التكوين اللازم قبل الخدمة ولا أثناء دراستهم الجامعية ومنهم من تزيد خبرتهم عن العشر سنوات .

ومن هنا نستنتج الحاجة إلى تكوين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي أثناء الخدمة والذي يضمن الرفع من المستوى العلمي والمهني لديهم. أن مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني عنصرا مهما في العملية التربوية فان طبيعة اتجاهاته هي التي تحدد مدى نجاح هذا العمل الذي يندرج في إطار السياسة التربوية التي تنتهجها وزارة التربية الوطنية فان دراسة اتجاهاتهم ذات أهمية كبيرة كونها تحدد لحد كبير سلوكه واستجابته نحو الإصلاح في المؤسسة التعليمية والدورات التكوينية، دفعنا هذا الأخير إلى القيام بدراسة حول اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين للدورات التكوينية المقترحة عليهم من قبل وزارة التربية الوطنية، وعليه فان هذه الدراسة تحاول الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي: ماهي اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين نحو الدورات التكوينية المقترحة عليهم من قبل وزارة التربية الوطنية ؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية :

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين نحو الدورات التكوينية تعزى لمتغير الجنس؟

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين نحو الدورات التكوينية تعزى لمتغير المؤهل العلمي ؟

ومنه -هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين نحو الدورات التكوينية تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

2-فرضيات الدراسة:

1-هناك اتجاهات ايجابية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين نحو الدورات التكوينية المقترحة عليهم من قبل وزارة التربية الوطنية.

2-هناك اتجاهات سلبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين نحو الدورات التكوينية المقترحة عليهم من قبل وزارة التربية الوطنية.

3-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدربين نحو الدورات التكوينية تعزى لمتغير الجنس.

4-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدربين نحو الدورات التكوينية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

5-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدربين نحو الدورات التكوينية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

3-أهمية الدراسة:

تحدد أهمية الدراسة من خلال أهمية الموضوع نفسه، فالموضوع محل الدراسة هو اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدربين للدورة التكوينية والتي تشكل عنصر أساسي في العملية التربوية والطاقت التربوية.

1-تقدم الدراسة أداة قياس وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني حول مساهمة عملية التكوين في تحسين خدمات التوجيه والإرشاد.

2-قد يهم فئة مفتشي التوجيه والإرشاد المدرسي بالدرجة الأولى والمؤسسة التعليمية والوزارة الوصية بإعادة النظر في تكوين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني حسب الاختصاص ودرجة التأهيل.

3-يمكن أن تساعد هذه الدراسة في التعرف على جوانب القصور في أداء مستشاري التوجيه لمهامهم وتقديمهم للخدمات التوجيهية والإرشادية السعي إلى دعم عملية التكوين في نقاط ضعفهم للرفع من مستواهم وتحسين خدماتهم.

4-قد تتجلى أهمية الدراسة في مدى تأثير عملية التكوين في تحسين المستوى العلمي والبيداغوجي والمعرفي والتربوي لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

4-أهداف الدراسة:

1-الكشف عن طبيعة اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي نحو الدورات التكوينية المقدمة لهم.

2-التعرف على التدابير والإجراءات التي اتخذتها وزارة التربية الوطنية من اجل تفعيل عملية التكوين على مستوى مراكز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

3-الكشف على مدى مساعدة الدورة التكوينية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في تحسين خدمات الإرشاد والتوجيه التي يقوم بها في الميدان.

4- التعرف على مدى مساعدة الدورة التكوينية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في تحسين خدمات التوجيه المدرسي.

5- أسباب اختيار الموضوع:

- اخترنا هذا الموضوع لأنه في صميم اختصاصنا وهو موضوع هام جدا كونه يخص مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وكذلك أهمية الدورات التكوينية ودورها الفعال في العملية التعليمية ككل. وباختصار يمكن تحديد أسباب اختيار الموضوع في النقاط التالية:

- 1- الاهتمام بموضوع التكوين بصفة عامة والدورة التكوينية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي بصفة خاصة نظرا لندرة الدراسات والأبحاث في هذا المجال حسب اطلاع الباحث.
- 2- لتوسيع معارف الباحث حول الدورة التكوينية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمتمثلة في نقص التكوين والتدريب.

6- تحديد المفاهيم الإجرائية:

- الاتجاهات: يعرف عالم النفس ألبرت الاتجاه بأنه حالة استعدادات عقلية ونفسية تتكون لدى الفرد من خلال الخبرة والتجربة التي يمر بها الفرد أو سلوكه إزاء جميع الأشياء أو الموقف التي تتعلق بها الحالة، معنى ذلك أن الاتجاه حالة استعداد النشاط الجسمي والعقلي تعد الفرد وتهيئه لاستجابات معينة . (العويسي عبد الرحمان، 1974، ص194)

- مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني: هو فرد متحصل على شهادة جامعية في تخصص علم النفس أو علوم التربية أو علم الاجتماع، يعمل في مؤسسة تعليمية بمقاطعة معينة، تحت إشراف مدير مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ويعتبر أدرى المختصين على منح كافة المعلومات حول التلميذ المراد توجيهه وإرشاده .

- المدمج: وضع الأفراد في حالة تهيئ واستعداد عام .

- الدورة التكوينية: هي عملية التدريب الموجهة لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين قصد تنمية معارفهم وتحسين أدائهم حيث يكون لها رئيس معين ووقت معين.

7- الدراسات السابقة:

7-1- دراسة جواوي فضيلة (2015):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الصعوبات الإرشادية لمستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني، وقد طبقت الدراسة على عينة من المستشارين في كل من الولايات التالية (سعيدة، البيض، سيدي بلعباس، النعامة) حيث حملت

دراستنا سؤالاً عاماً جاء كما يلي: هل يعاني مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني من صعوبات خلال ممارسته للعملية الإرشادية؟ وقد تم استخدام الاستمارة في هذه الدراسة بحيث تكونت من 30 فقرة موزعين على ثلاث أبعاد (البعد الاستراتيجي بعد التفتيش والمتابعة بعد التكوين والتدريب)

لمعالجة (Spss) تم تطبيقها وجمع البيانات ثم استخدام البرنامج الإحصائي المعطيات، وذلك لأجل التحقق من صحة الفرضيات حيث تم حساب النسب المئوية باختبار (t-test) والمتوسطات والانحرافات المعيارية بالإضافة إلى استخدام اختبار (anova) وفي الأخير توصلت الدراسة إلى نتيجة وهي:

- يعاني مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني من صعوبات خلال ممارسته للعملية الإرشادية.

أما في الفصل الأخير تم عرض النتائج ومناقشتها على ضوء الدراسات السابقة.

7-2-دراسة مريم غدير ابراهيم(2016):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ما إذا كان مستشار التوجيه يقوم بدوره المسطر من وجهة نظر التلاميذ والأساتذة، وقد ارتكزت الدراسة حول الفرضيات الثلاثة التالية:

1-نتوقع عدم ممارسة مستشار التوجيه المدرسي والمهني لدوره المنتظر في مجال

الإعلام التربوي.

2-نتوقع عدم ممارسة مستشار التوجيه المدرسي والمهني لدوره المنتظم في مجال التوجيه والإرشاد.

3-نتوقع عدم ممارسة مستشار التوجيه المدرسي والمهني لدوره المنتظم في مجال التقويم التربوي.

وقد تحددت الدراسة بالمنهج الوصفي الاستكشافي وتم إجراء الدراسة على 250 تلميذ وتلميذة من تلاميذ السنة الثالثة ثانوي و50 أستاذ في التعليم الثانوي وقد اعتمدت الدراسة على استبيان من إعداد الباحثة وطبق بعد دراسته بعض خصائصه السيكمومترية(الصدق-الثبات) للتأكد من صلاحيته لاستخدامه على عينة الدراسة الأساسية، وكانت الأساليب الإحصائية المستخدمة مقتصرة على النسب المئوية توصلت النتائج إلى أن مستشار التوجيه يقوم بدوره المنتظر في مجال الإعلام التربوي من وجهة نظر تلاميذ ثالثة ثانوي والأساتذة.

بالإضافة لدوره المنتظر في مجال الإرشاد والتوجيه من وجهة نظر تلاميذ ثالثة ثانوي والأساتذة وبالإضافة لدوره المنتظر في مجال التقويم التربوي من وجهة نظر تلاميذ ثالثة والأساتذة.

7-3-دراسة درار منيرة(2016):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو مضمون الكتاب المدرسي في مناهج الجيل الثاني (كتابي في اللغة العربية، التربية الإسلامية التربية المدنية للسنة الثانية من التعليم الابتدائي نموذجاً) وتم اختيار عينة عشوائية طبقية تتكون من (336) أستاذ وأستاذة، (257) إناث و(79) ذكور بولاية مستغانم خلال الموسم الدراسي 2016/2017 واتبعت الباحثة خطوات المنهج الوصفيوسعياً لتحقيق أهداف الدراسة استخدمت مقياساً للاتجاهات، تم التحقق من دلالات (T) صدقه وثباته، وبعد إجراء عملية التحليل الإحصائي بواسطة اختبار "لعينة واحدة" توصلت هذه الدراسة إلى أن أساتذة التعليم الابتدائي يملكون اتجاهات إيجابية نحو مضمون الكتاب المدرسي في مناهج الجيل الثاني سواء ما تعلق بكفاءات المواد أو القيم والمواقف أو الكفاءات توصلت الدراسة إلى تمييز مجاءت به مناهج الجيل الثاني من الإصلاحات العرضية للكتاب المدرسي.

7-4-دراسة قوراح محمد(2016):

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن علاقة التكوين بقدرة مستشاري التوجيه على تشخيص المشكلات السلوكية والنفسية بالإضافة إلى التعرف على الفروق بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الجلفة في تشخيص المشكلات السلوكية والنفسية تبعاً لمتغير الجنس، التخصص، الخبرة، حيث تبني الباحثان المنهج الوصفي المقارن بما يشتمل عليه من خطوات علمية ومنهجية تسمح بمعالجة موضوع البحث، وقد اشتملت عينة الدراسة جميع مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الجلفة وذلك بالاعتماد على عملية الحصر الشامل لمجتمع الدراسة حيث كان عدد أفراد عينة الدراسة 25 مستشار ومستشارة حسب الجنس والتخصص والخبرة وتمثلت أداة هذه الدراسة في استبيان تم إعداده من قبل الباحثان يتكون من 30 بنداً.

وتوصل الباحثان إلى وجود علاقة ارتباطية بين نمط تكوين مستشاري التوجيه والقدرة على تشخيص المشكلات السلوكية والنفسية للتلاميذ، وقد استخلصت الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين نمط تكوين المستشارين والقدرة على تشخيص المشكلات وعلاجها كما أن لعامل الخبرة يزيد من كفاءة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في أداء عمله، وعليه قام الباحثان بتقديم مجموعة من التوصيات تمحورت حول ضرورة التكوين أثناء الخدمة وأهميته في زيادة الكفاءة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والاهتمام بتأهيل المستشارين وذلك بفتح دورات تكوينية مكثفة، إضافة إلى إعادة النظر في توظيف العاملين في التوجيه المدرسي بحيث يكونوا من خريجي علم النفس أو الإرشاد والتوجيه المدرسي والمهني.

7-5-دراسة يطو شهيرة(2017)

هدفت الدراسة للكشف عن الاحتياجات التكوينية لمستشار التوجيه في استخدام تكنولوجيا الاتصال حيث اتبعت الباحثة المنهج الوصفي مستخدمة الاستمارة التي قسمت إلى ثلاث أبعاد، البعد المعرفي والبعد الوجداني والبعد

السلوكي، وبعد التأكد من خصائصها السيكمومترية طبقت على عينة قوامها 55 مستشار ومستشارة بمركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم، وروعي فيها مواصفات (الجنس، الخبرة، التخصص الأكاديمي) بعد المعالجة النظرية والتطبيقية توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهم احتياجات مستشار التوجيه التكوينية التي تعزى إلى التخصص والخبرة لا توجد لمستشار التوجيه واستخدام تكنولوجيا الاتصال كما توصلت إلى أن هناك علاقة موجبة ضعيفة بين درجات البعد المعرفي والبعد السلوكي ذات دلالة إحصائية.

7-6-دراسة عبد المالك الوليد(2017):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات التلاميذ نحو مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بثنائية خوازم الطاهر بالبيض، من خلال معرفة توجيهاتهم نحو عملية التوجيه والإرشاد، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم وضعتساؤلات التالية:

- ماهي اتجاهات تلاميذ المرحلة الثانوية نحو عملية التوجيه والإرشاد في مؤسساتهم؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات التلاميذ تعزى لمتغير الجنس؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات التلاميذ تعزى لمتغير الشعبة؟

- واستخدم الباحث المنهج الوصفي المناسب لمثل هذا النوع من الدراسات التربوية

وبلغت عينة الدراسة (80) تلميذ وتلميذة من المرحلة الثانوية بولاية الوادي، واعد الباحث استبانة مكونة من (33) فقرة وتم التحقق من صدق الاستبانة باستخدام الصدق الظاهري (صدق المحكمين) والصدق الداخلي (صدق المحتوى) وتم التأكد من ثباتها عن طريق معامل ألفا كرونباخ حيث بلغ (0,99) وتم معالجة البيانات باستخدام برنامج الرزم وقد تم التوصل إلى النتائج التالية: (spss) الإحصائية الاجتماعية.

- اتجاهات تلاميذ المرحلة الثانوية نحو عملية التوجيه والإرشاد في مؤسساتهم سلبية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات التلاميذ تعزى لمتغير الجنس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات التلاميذ تعزى لمتغير الشعبة.

7-7-دراسة عماد الدين مهمل(2018):

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى مساهمة عملية التكوين أثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من خلال وجهات نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية بسكرة حيث أجريت الدراسة على مجتمع مكون من (85) مستشار ومستشارة تم اختيارهم عن طريق العينة القصدية بمدينة بسكرة سنة (2018/2019) واستخدم الباحث المنهج الوصفي الاستكشافي الذي يناسب طبيعة البحث وأهدافه ولجمع

البيانات تم استخدام استبيان مكون من(39) فقرة كلها موجبة وثلاث بدائل تمثلت في(درجة مساهمة قليلة،درجة مساهمة متوسطة،درجة مساهمة كبيرة)وهذا بعد التأكد من الخصائص السيكمترية للأداة من صدق وثبات وقياس مدى مساهمة عملية التكوين أثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من وجهة نظرهم إلى النتائج التالية:

-يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني عينة الدراسة بدرجة متوسطة.

-يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحسين خدمات الإعلام المدرسي من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني عينة الدراسة بدرجة كبيرة.

-يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحسين خدمات الإرشاد والمرافقة النفسية والبيداغوجية من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني عينة الدراسة بدرجة متوسطة.

-يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحسين خدمات التقييم ومتابعة النتائج المدرسية من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني عينة الدراسة بدرجة متوسطة.

-يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحسين خدمات تربية الاختيارات المدرسية والمهنية من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني عينة الدراسة بدرجة كبيرة.

7-8-التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال عرض هذه الدراسات السابقة يمكن التعليق كالتالي :

-اتفقت هذه الدراسات مع الدراسة الحالية في الهدف الذي تسعى إليه و المتمثل في الكشف عن اتجاهات مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني مثل دراسة عبد المالك الوليد (2017) ودراسة درار منيرة (2016).

-تشابهت هذه الدراسات مع الدراسة الحالية في مجتمع وعينة الدراسة، المتمثلة في مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني .

-اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في منهج البحث المتمثل في المنهج الوصفي إلا أنها اختلفت معها في طبيعة هذا المنهج، حيث أن هناك بعض الدراسات اعتمدت المنهج الوصفي المقارن مثل دراسة قوراح(2016) والتي هدفت للكشف عن العلاقة بين نمط تكوين مستشاري التوجيه المدرسي و المهني و القدرة على تشخيص المشكلات النفسية والسلوكية .

-اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في التعرف على الفروق بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني تبعاً لمتغير الجنس و المؤهل العلمي و الخبرة المهنية، مثل دراسة يطو شهيرة (2017) و دراسة عبد المالك الوليد (2017).

لقد استفدنا من هذه الدراسات السابقة كونها مكنتنا من الإمام بالموضوع من مختلف جوانبه وتفصيله المتعلقة أساساً بمحددات البناء المنهجي، انطلاقاً من منهج الدراسة، و أداة البحث، و الإطار النظري الخاص باتجاهات مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني و تعد هذه الدراسات منطلقاً أساسياً للدراسة الحالية .

الفصل الثاني:

اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

أولاً: الاتجاهات

-تمهيد

1-1 تعريف الاتجاه

2-1 أهمية الاتجاهات

3-1 أصناف الاتجاهات

4-1 سمات الاتجاهات

5-1 مكونات الاتجاه

6-1 مراحل تكوين الاتجاهات

7-1 قياس الاتجاهات

-خلاصة

ثانياً: مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

1-2 ماهية التوجيه والإرشاد المدرسي

2-2 قواعد وأسس التوجيه المدرسي

3-2 مفهوم مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

4-2 مميزات المرشد الفعال

5-2 الحاجة إلى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

6-2 مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

7-2 التقنيات التي يستخدمها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

8-2 كيفية تعيين مستشار التوجيه و التقييم والإدماج المهني

9-2 مكتب الاستقبال و الإعلام والتوجيه

10-2 الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

11-2 دور مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

12-2 العلاقات المهنية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

-خلاصة

تمهيد :

إن كل ما يحيط بالفرد من متغيرات في حياته اليومية وفي بيئته قد يكون موضوع اتجاه، حيث تضيف الاتجاهات عموماً على حياة الفرد معنى ودلالة ومعنى، ونجد أن اتجاهاته تعمل على تسهيل استجاباته في المواقف التي تشكل موضوع اتجاه بالنسبة له، فيتفق سلوكه مع اتجاهاته ويشبع السلوك تلك الاتجاهات ويعبر عنها، كما تساعد على تفسير ما يمر به من مواقف وخبرات، والاتجاهات ليست واحدة فهي مختلفة باختلاف الموضوع فقد تكون نحو قضايا اجتماعية وثقافية منها ما يكون التعليم أحد مواضيعها، كالاتجاه نحو التعليم أو عدم الموافقة، بالتأييد أو المعارضة بالإيجاب أو بالسلب ... (عبد الرحمن ، 1974)

ويعتبر هاربريت سبينسر (HARBERT SPENSER) من أوائل العلماء الذين استخدموا اصطلاح الاتجاهات حيث ذهب إلى القول بأن الوصول إلى الأحكام الصحيحة في المسائل الجدلية يحددها بدرجة كبيرة الاتجاه الذهني للفرد المصغي إلى الجدل أوالمشارك فيه . (محمد عبد العزيز، 2007 ، ص8)

يمكننا القول أن للاتجاه دور كبير في تحديد سلوك الأفراد وفي اتخاذهم للقرارات التي يرونها صحيحة، بمعنى آخر إنَّ الاتجاه يسهم بدرجة كبيرة في اتخاذ القرار لدى الأفراد ومن هنا تكمن أهمية الاتجاه في الحياة هؤلاء الأفرادومستشار التوجيه مكون أساسي من مكونات المجتمع وبالتالي لديه موضوعاته التي تشكل اتجاهاته ولعل أبرزها تتجسد في البيئة الدراسية التي تأخذ حيز كبير من حياة هذا المستشار، وهذا ما نحاول التطرق له خلال هذا الفصل فنحدد تعريف الاتجاهات وأنواعها ومميزاتهاالمختلط، وقد تكون نحو قضايا سياسية ويوصف اتجاه الفرد نحو موضوع ما بالموافقة .

1-تعريف الاتجاه :

يرى أنستازي(Anastans) أن الاتجاه كثيراً ما يعرف بأنه " الميل الاستجابة بشكل ايجابي أو سلبى تجاه مجموعة خاصة من المتغيرات " .

و يرى " تيرسون (THURSTONE) أن " الاتجاه النفسي هو تعميم لاستجابات الفرد تعميماً يدفع سلوكه بعيداً أو قريباً من مدرك معين " .

وأكد ذلك " عمر ماهر محمود " : " إن الاتجاه هو استجابة عامة عقلية ونفسية عند الفرد نحو مشيرات محددة مرتبطة بموضوع معين في البيئة التي يعيش فيها وتوجهها خبراته السابقة لها بما يكفل تقييمها وتعميمها على سلوك الكلية في المواقف والظروف المتشابهة بموضوع الاتجاه مما يجعله يتصف بأنه اتجاه ايجابي أو سلبى " .

ويعرفه بوجارتس . BOGARDUS بأنه : " الميل الذي يدفع السلوك قريباً أو بعيداً من بعض العوامل البيئية ويضيف على هذه العوامل البيئية معايير موجبة أو سالبة تبعا لدرجة اقترابه منها أو نفوره عنها وهو ميل ثابت نسبياً. (أبو نيل ، 1985 ، ص149)

كما يرى " صالح علي أوجادو " أن : الاتجاه عبارة عن حالة الاستعداد أو التهيؤ النفسي بتنظيم من خبرات الشخص وتمارس تأثيرا توجيهيا وديناميكيا على استجابة الفرد لكل المواضيع والمواقف المرتبطة بهذه الاستجابة .

تعريف "أسيتو " U P SHPU : " الاتجاه عبارة عن المواقف التي يتخذها الأفراد في مواجهة القضايا والأمور المحيطة بهم حيث يمكن الاستدلال عن هذه المواقف من خلال الاتجاه باعتباره بناء يتكون من ثلاثجوانب انفعالي، معرفي، سلوكي .

ويضيف " ERSSIM " عامل الشعورية إلى تعريفه للاتجاهات النفسية فيشير في تعريفه للاتجاه على أنه " حالة الفرد الشعورية التي توجه نحو الموضوعات والأشياء المختلفة وقد يكون هذا التوجيه موجبا أو سالبا أي يحدد شعور الفرد ضد الموضوعات المختلفة " .

ويعرف " WHITE " الاتجاه بأنه : " سلوك الفرد وشعوره وموقفه من قضية ما أو شخص ما أو شيء معين .

وهو بذلك يضع موضوع الاتجاه مفتوحا غير محدد وأنه يشمل سلوك الفرد وما يشعر به نحو شيء معين .

(درويش، 1991، ص22)

2- أهمية الاتجاهات :

إن الاتجاهات لها مكانة بارزة في الكثير من المجالات التطبيقية مثل التربية والصحافة والعلاقات العامة والإدارة التدريب القيادي لحل الصراعات وتنمية المجتمع، ومكافحة الأمية، والإرشاد الزراعي والتثقيف الصحي، والإرشاد الديني والقومي وتوجيه الرأي العام والدعاية التجارية والسياسية والثقافية والاجتماعية وغيرها من مختلف مجالات الحياة ذلك أن جوهر العمل في هذه المجالات هو دعم الاتجاهات المسيرة لتحقيق أهداف العمل فيها وإضعاف الاتجاهات المعيقة، بل إن العلاج النفسي في أحد معانيه هو محاولة لتغيير اتجاهات الفرد نحو ذاته أو نحو الآخرين أو نحو عمله.

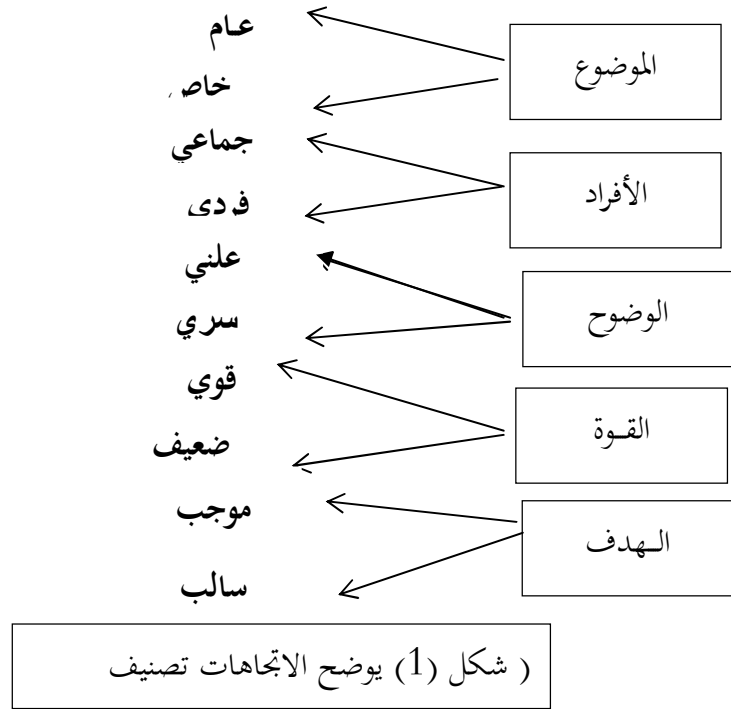
كما أن الاتجاهات توجه سلوك الأفراد ودفعه دفعا موجبا يسبقه التعرف على اتجاهات هؤلاء الأفراد ومحاولة تعديلها في الاتجاه المرغوب فيه بغية تعديل سلوك الفرد .

اتجاه الأفراد نحو موضوع ما يمكنه من التنبؤ بنوعية السلوك الذي سيتبعه الفرد إزاء هذا الموضوع .

(درويش، 1991، ص 22)

3- أصناف الاتجاهات:

تصنف الاتجاهات على عدة أسس تبعا لتصنيف " ألبورت " كما هي مبينة في الشكل :



أ- على أساس الموضوع :

1-الاتجاهات العامة :وهي التي لها صفة العمومية تنتشر وتشيع بين أفراد المجتمع مثل : الاتجاه نحو الاشتراكية الديمقراطية كمبدأ لتحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية .

2-الاتجاهات الخاصة :وهي التي تنصب على النواحي الذاتية الفردية، مثل الاتجاه نحو الزواج والأعياد والمناسبات القومية .

ب- على أساس الأفراد :

1-الاتجاهات الجماعية: هي التي يشترك فيها أكبر عدد من الأفراد، مثل الاتجاه نحو قائد معين، أو فريق رياضي .

2-الاتجاهات الفردية:تتعلق بصاحب الاتجاه فقط، كاتجاه الفرد نحو شخص معين، أو نحو المهنة .

ج-على أساس الوضوح (البروز) :

1-الاتجاهات العلنية: (الشعورية): فالاتجاه الظاهر هو الذي لا يجد صاحبه حرجا في ظهوره، مثل الاتجاه نحو مجموعة من الفضائل، كالأمانة والشرف والتمسك بالعادات والتقاليد .

1-الاتجاهات السرية: (اللاشعورية) :وهي الاتجاهات الخفية التي لا يجب صاحبها أن يطلع عليها الناس إما

لكونها محصورة كالانضمام إلى حزب سياسي محضور، وإما يخشى عليها من المنافسة .

د- على أساس القوة :

1- الاتجاهات القوية : هي التي تجعل صاحبها يدافع من أجل تحقيقها أو الدفاع عنها قولاً وعملاً، وبكل الوسائل الممكنة كالاتجاه نحو الدين فحينها يسمع شخصاً يسيء إلى الدين يغضب لدينه ومعتقداته .

2- الاتجاهات الضعيفة : كالاتجاه نحو شاعر معين فإذا سمع بنقده فقد يدافع أو يقبل ذلك يكفي التعبير عن ذلك بالقول .

ه- على أساس الهدف :

1- الاتجاهات الايجابية: هي تلك الاتجاهات نحو موضوع ما (شخصي، بيئي) أي أنها تجذب الفرد بالتأييد والموافقة عليه .

2- الاتجاهات السلبية: هي التي تجعل الفرد بعيداً عن موضوع ما شخصي أو بيئي أو تجعله ينفرد منه ويكون بالمعارضة وعدم الموافقة. (منسي ، بدون سنة ، ص 210)

4 - سمات الاتجاهات: تتسم الاتجاهات بعدة عناصر هي :

1- الوجهة: تشير وجه الاتجاه إلى شعور الفرد نحو مجموعة من الموضوعات وفيما إذا كانت لديه، فالطالب الذي له اتجاه مرضي نحو الجامعة يعني أن وجهته إيجابية نحو كل أو بعض الجوانب في الجامعة، كنظام المنح ونظام الدراسة... أما الطالب الذي يتجنب الجامعة أو نشاطاتها فإن اتجاهه سلبي نحو الجامعة.

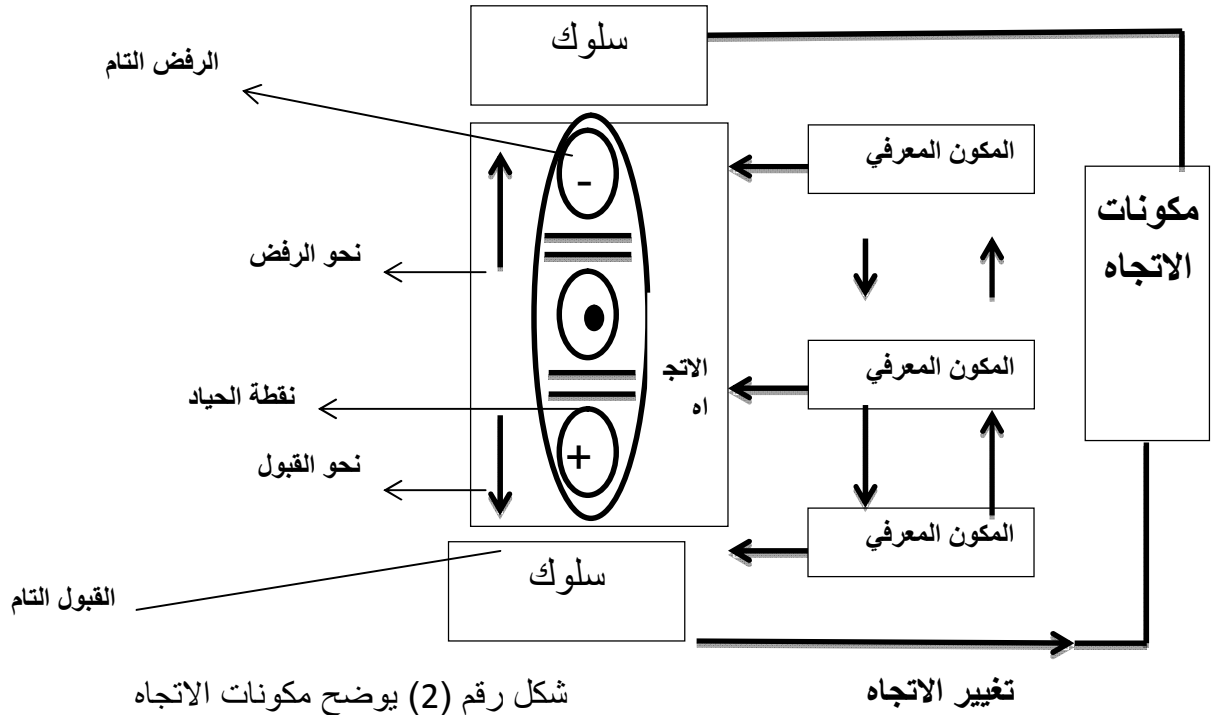
2- الشدة: تختلف الاتجاهات من حيث الشدة، إذ نجد لشخصين اتجاهات ضعيف نحو موضوع ما، بينما نجد لشخص ثاني اتجاهات قويا نحو نفس الموضوع أو موضوع آخر، ولفهم الاتجاه ينبغي أن يعكس هذا الأخير مدى قوة شعور الفرد .

3- الانتشار: ويطلق عليه أيضا المدى، حيث نجد من المتعلمين، لا يحب أو يكره بشدة جانبا واحدا أو جانبين من جوانب المدرسة، بينما قد نجد آخر لا يحب شيء يتعلق بالتعليم الخاص أو العام.

4- الاستقرار: من الملاحظ إن بعض الأفراد يستجيبون لسلم الاتجاه بأسلوب مستقر ونجد آخرين يعطون إجابات مرضية وغير مرضية لنفس الموضوع، فقد يقول الفرد بأنه يعتقد بأن كل القضاة محايدون، وفي نفس الوقت يجادل بأن قاضيا معينا ليس محايدا .

5- البروز: ويقصد به درجة التلقائية أو التهيؤ للتغير عن الاتجاه، إن الاتجاهات البارزة التي يكون الفرد فيها معرفة كبيرة ويعطي لها أهمية كبيرة ذلك لتضمن غالبية الاتجاهات لقضايا تتطلب الإجابة عنها بعبارة مثل : " موافق " ، " غير موافق " ، فإنها لا تستطيع أن تقيس البروز، وعلى كل يمكن قياس البروز بواسطة المقابلات والملاحظات التي توفر الفرص للتعبير عن الاتجاهات. (مقدم ، 1994 ، ص 243-244)

5 - مكونات الاتجاه :

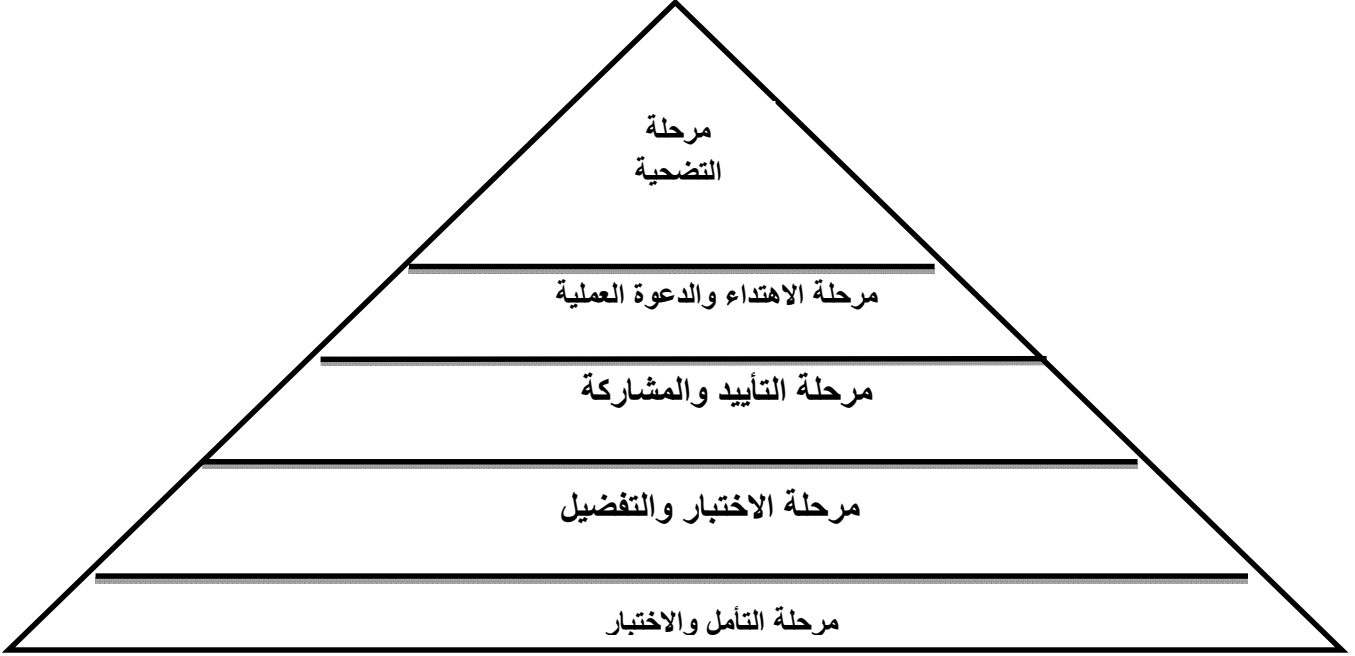


شكل رقم (2) يوضح مكونات الاتجاه

من خلال الشكل رقم (2) يمكن أن نتصور أن للمكونات الاتجاه الثلاثة (المعرفي - الوجداني - السلوكي) تفاعل بينها، الذي قد يكون اتجاهها إيجابيا أو اتجاهها سلبيا أو اتجاهها محايدا، فنقطة الصفر تشير إلى الحياد ثم يبدأ الاتجاه نحو الإيجاب أو السلب بمعنى أنه لا يتكون دفعة واحدة، وإنما يبدأ كل منهما من نقطة الحياد ثم ينمو هذا الاتجاه ليصل إلى القبول التام أو الرفض التام أو قد يبقى في نقطة الحياد أو يتراجع من القبول التام أو الرفض التام إلى نقطة الحياد في حال تغييره أو تعديله، لأن السلوك كما يقول بولتون " هو كل ما يمكن رؤيته من الشخصية أما ما لا يمكن رؤيته من الشخصية فلا يندرج تحت بند السلوك ".

وعلى قدر درجة الاتجاه يكون السلوك كنتاج يعبر عنه بأي شكل من أشكال السلوك (لفظيا أو حركيا) فعند التغيير لا بد من العودة ثانية إلى المكونات كإطار مرجعي ففي حالة القبول بتغيير الاتجاه فإنه ينبغي أن يغير الفرد أو يصحح الجوانب المعرفية في ضوء المعلومات أو الحاجات الداعية للتغيير، فيحصل التغيير، إما لتأكيد الاتجاه السابق أو لتغييره أو يتراجع إلى نقطة الحياد، وعلى الرغم من أن فهم الاتجاه هو العلاقة المحتملة بينه وبين السلوك أمرا معقد إلا أنه يرى البعض بوجوب الأخذ بعين الاعتبار أن الاتجاه يشير بشكل أساسي إلى المكون الوجداني من المكونات الثلاث. (سلامة، 2007، ص62)

5- مراحل تكوين الاتجاهات :



الشكل رقم (3) يمثل مراحل تكوين الاتجاهات

- 1- مرحلة التأمل والاختبار: وتتضمن :
 - التعبير اللفظي عن الميل والاستعداد نحو موضوع الاتجاه .
 - خوض التجربة باتجاه الموضوع .
- 2- مرحلة الاختبار والتفضيل: وتتضمن :
 - التعبير اللفظي عن الاختبار .
 - أداء سلوك يبين الاختبار .
- 3- مرحلة التأييد والمشاركة : وتتضمن :
 - المشاركة اللفظية لموضوع الاتجاه
 - المشاركة العملية التي تدل على الموافقة .
- 4- مرحلة الاهتداء والدعوة العملية: وتتضمن :
 - الدعوة لموضوع الاتجاه لفظيا .

- ممارسة الدعوة .

5-مرحلة التضحية : وتتضمن :

- الدعوة قولاً وعملاً .

- التضحية الفعلية لشيء معين في سبيل شيء آخر . (التكريتي وآخرون ، 2012 ، ص 138)

7-قياس الاتجاهات :

إن أهمية قياس الاتجاهات تكمن من حيث أنها تيسر التنبؤ بالسلوك، كما تمكن الباحث في هذا المجال من معرفة العوامل التي تؤثر في نشأة الاتجاه، وتكونه واستقراره وثبوتته وتحوله وتطوره، كما أن قياس الاتجاهات له فوائد عملية في ميادين عديدة منها: ميادين الصحة النفسية، التربية والتعليم كما هو الحال في موضوعنا هذا الذي يخص المستشارين واتجاهاتهم نحو الدورات التكوينية المقترحة عليهم، كما نجدها في مجال الخدمة الاجتماعية والصناعة والإنتاج والعلاقات العامة والإعلام والسياسة والاقتصاد كما تفيد الاتجاهات بصفة خاصة إذا أردنا تعديل أو تغيير اتجاهات مجموعة من الأفراد نحو موضوع معين كـمعرفة اتجاهات المستشارين المدربين والإرشاد والمدرسي للدورات التكوينية المقترحة عليهم من قبل وزارة التربية الوطنية. ويهدف قياس الاتجاه إلى معرفة الموافقة أو المعارضة بخصوص موضوع الاتجاه، لذلك كان من أهم شروط قياس الاتجاه وضوح موضوعه وبساطته وأهميته بالنسبة للفتة التي يستهدفها لذلك نجد سبب اهتمام الدارسين بموضوع الاتجاهات بهذا المجال هو افتراضهم أن الاتجاهات تؤثر تأثيراً واضحاً في السلوك لدى الفرد والجماعة ومن ثم عكفوا على إنشاء وتطوير قياس الاتجاهات بهدف دراستها أو تعديلها أو تغييرها وهذا التغيير يأتي بعد القياس وتحديد مدى وجود الاتجاه ورسوخه من عدمه، وفيما يلي نعرض بعض الأساليب المستخدمة في مجال قياس الاتجاهات على النحو التالي :

أولاً : مقياس التقدير الذاتي .

ثانياً : مقياس ملاحظة السلوك الفعلي .

ثالثاً : مقياس الاستجابة الفيزيولوجية .

رابعاً : الأساليب الإسقاطية.

ويعد الأسلوب الأول الذي يعتمد على التعبير اللفظي من أكثر الطرق تقدماً نظراً للاعتماد فيه على الاستفتاءات والحصول على الإجابات لعدد كبير من الأفراد في وقت وجيز .

أما الأسلوب الثاني الذي يعتمد على ملاحظة ومقارنة السلوك الحركي للفرد، فإن ملاحظة السلوك الحركي للفرد، تتطلب وقتاً طويلاً وتستدعي تكرار الملاحظة في ظروف مختلفة ومثالا على ذلك ملاحظة الركن أو الجناح الذي يهتم به الفرد في حال تنظيم أيام إعلامية مثالا حول مختلف الشعب الدراسية فنلاحظ التلميذ الذي يهتم أكثر بزوايا

معينة تحمل إعلانات حول شعبة دراسية محددة ، وغيرها من الأمثلة ملاحظة الشخص الذي يتردد على نوع معين من المكتبات ...

أما الأسلوب الثالث فيعتمد على قياس التعبيرات الانفعالية في المواقع المختلفة فهي تتمثل في دراسة ردود الشخص الانفعالية على مجموعة من المؤثرات . (محمد عبد العزيز، 2007)

والأسلوب الرابع فهو من الطرق الغير مباشرة في قياس الاتجاهات كما فعل ساتفورد SATFORD في دراسته للقلق حيث عرض على المفحوص صورة تمثل شخصين يقوم أحدهما بسؤال الآخر حول الأسباب التي جعلته قلقا ثم طلب من المفحوص أن يجيب عن السؤال نيابة عن الشخص الذي من المفروض أن يجيب في الصورة مفترضا أن المفحوص سيسقط اتجاهاته على الموقف بطريقة لا شعورية .

(منسي ، بدون سنة)

ودراستنا الحالية تنتمي إلى مجموعة التقدير الذاتي ومن بين هذه المقاييس نذكر ما يلي :

1- مقياس ثرستون THURSTONE SCALE: ويحتوي هذا المقياس على :

أ- مقياس المقارنة الزوجية: وجاء ثرستون بهذه الطريقة عام 1927 وهو أسلوب لتكوين مقياس فيه مسافات متساوية اعتمادا على تقدير مجموعة من الحكماء فيما يخص درجة الموافقة أو المعارضة لكل بند من بنود المقياس ويمكن تطبيق هذا الأسلوب بإتباع الخطوات التالية :

- تحديد المتغير الذي يشكل موضوع اتجاه ومجموعة من العبارات المرتبطة بموضوع الاتجاه منها المؤيدة والمعارضة

- جمع العبارات في شكل أزواج عددها يحدد وفق قانون .

- عرض تلك الأزواج من العبارات على مجموعة من المحكمين يحدد بطريقة إحصائية درجة كل عبارة .

- عندما يطبق المقياس يمنح كل شخص قيمة تساوي مجموع درجات العبارات التي اختارها .

- مقياس المسافات المتساوية: ويمكن إتباع الخطوات التالية لتكوين المقياس:

- اختيار المتغير الذي يمثل موضوع الاتجاه .

- تكوين عدد كبير من العبارات الممثلة لمواقف مختلفة حول موضوع الاتجاه.

- عرض تلك العبارات على مجموعة من المحكمين لتصنيف العبارات في أحد الأقسام المناسبة لدرجة المقياس .

الأقسام

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

الدرجات

حيث تكون العبارات أو البنود التي تعبير عن الموافقة التامة (K) وفي القسم (A) توضع البنود المعارضة جدا والبنود التي تعبر عن الحياد فإنها توضع في القسم (F) أما بقية الأقسام فتحتوي العبارات التي تتراوح بين الموافقة التامة والمعارضة التامة .

حذف العبارات التي لم يحصل حولها اتفاق, ويمكن الكشف عن هذا التشتت عن طريق بعض مقاييس التشتت كالتباين أو الانحراف المعياري .

تعطلكلمة متبقية بعد الحذف وزنا أو قيمة تكون عبارة عن وسيط بالنسبة لمجموعة المحكمين, ويتم حساب الوسيط باستخدام الدرجات المبنية في المقياس .

عندما يطبق المقياس يطلب من الأفراد وضع علامة أمام كل عبارة تتفق مع اتجاهه وفي الأخير نحسب الدرجة النهائية في المقياس باستعمال المتوسط الحسابي للعبارات المختارة . (بوظيفة وآخرون ، 2008 ، ص73)

2- مقياس جتمان **GUTTMAN SCALE**: ويسمى أحيانا بالتحليل التراكمي المتدرج يقوم على تقسيم الاتجاه من الموافقة إلى الرفض تدريجيا خطوة بخطوة .

استهدفت محاولة جتمان الحصول على مقياس بحيث إذا وافق فرد على عبارة معينة منه فإنه غالبا ما يكون قد وافق على كل العبارات التي هي أدنى منه، ولم يوافق على كل العبارات التي هي أعلى منه فإذا تمكن المقياس من تحقيق هذا فإنه يمكن من خلال الدرجة التي يحصل عليها الفرد التعرف على العبارات التي وافق عليها بالذات وبذلك لن يشترك شخصان في درجة واحدة على مقياس جتمان إلا إذا اختارا نفس العبارات وعليه فإن جتمان يرى أن لتفسير الدرجة التي يحصل عليها الفرد معنى واحد وهي النقطة التي تفصل بين كل العبارات الدنيا التي وافق عليها والعليا التي لم يوافق عليها، وهذا ما يميز المقياس التجمعي الصحيح في نظر جتمان . (محمد عبد العزيز ، 2007)

3- مقياس التفاضل اللفظي لأسقود (**The Semantic Differential Sca Of Os good**): وهو طريقة غير

مباشرة تستعمل التقديرات الكمية التي يعطيها الفرد لموضوع الاتجاه عن طريق عدد من الصفات ثنائية القطبين بمعنى آخر أن موضوع الاتجاه يقدر على عدة مقاييس مكونة من مجموعة من الصفات ثنائية القطب مثل :

جيد - سيء - قوي - ضعيف والهدف من وراء ذلك التعرف أين يضع الفرد مفهوما معينا مثل السياسة وغير ذلك في الأبعاد التالية :

- أ- البعد التقويمي : مثل حسن - سيء - جميل - قبيح - قيم - تافه .
ب- بعد القوة : مثل قوي - ضعيف - كبير - صغير - ثقيل - خفيف .
ج- بعد النشاط : مثل إيجابي - سلبي - بطيء - سريع - حار - بارد .

وإذا أردنا توضيح كيفية استخدام هذه الأبعاد نأخذ مثلا مفهوم السياسة : يمكن لفرد مبحوث تقديرها كالاتي : غير مفضلة في البعد التقويمي, ذات نفوذ في بعد القوة , وناشطة في بعد النشاط . (مقدم ، 2003 ، ص 249 ص 250)

1- مقياس التباعد الاجتماعي لبوجاردس (social distance scale of Bogardous) :

حيث طلب بوجاردس في دراسته من عينة من الأفراد أن يصنف أعضاء أجناس مختلفة حسب تقبلهم لهم وذلك بوضع كل جنس من الأجناس في قسم من الأقسام السبع الآتية :

علاقة زواج	علاقة جوار	علاقة بالنادي	العمل معى فى نفس	المواطن بلدي	زائر بلدي	لا أقبله فى بلدي
1	2	3	4	5	6	7

ويتم تحديد اتجاه الفرد نحو جنس معين بتحديد القسم الذي اختاره أما إذا كان الباحث يريد تصنيف مجموعة من الأجناس حسب درجة تقبله, يقوم بجمع الدرجات التي تحصل عليها كل جن ثم يقوم بعملية الترتيب.(بوظريفة وآخرون، 2008، ص 76 ص 77)

والاستجابات السبعة المدرجة في الشكل تمثل مسطرة متدرجة تدل على القرب أو البعد الاجتماعي فإن الاستجابة الأولى تمثل أقصى درجات القرب والاستجابة السابعة تمثل أقصى درجات التباعد الاجتماعي .(حامد عبد السلام ، 1977)

2- مقياس ليكرت للاتجاهات (likertscale):

يعد مقياس ليكرت من المقاييس الأكثر استخداما في مجال قياس الاتجاهات النفسية، لأن عباراته لا تحتاج أن تعرض على محكمين كما هو الحال بالنسبة لمقياس ثرستون، بل كذلك وجد بأن له علاقة ارتباط موجبة قوية مع مقياس ثرستون (0.7 - 0.81) وهو ما يعني الحصول تقريبا على نفس النتائج في حالة تطبيق كلا المقياسين, الأمر الذي جعل مقياس ليكرت الأكثر استخداما وشيوعا في مجال قياس الاتجاهات النفسية .

(بوظريفة وآخرون ، 2008 ، ص 74)

حيث افترض ليكوت خطة جديدة لوضع اختبارات لقياس الاتجاهات تعتمد على درجة الموافقة، بمعنى أن تكون استجابات الأفراد لجميع العبارات التي يشملها المقياس وفق الدرجات التالية :

(أوافق بشدة ، أوافق، غير متأكدة، معارض، معارض بشدة)، ويطلب من المفحوص أن يضع علامة على الإجابة التي تعبر عن رأيه بالنسبة لكل عبارة من العبارات التي تضمنها المقياس .

والجدير بالذكر أن جميع الفقرات في سلم ليكوت لها نفس الوزن أو نفس الأهمية، ويكون تقدير درجة الفرد على مقياس الاتجاهات بطريقة ليكوت بإيجاد مجموع هذه القيم أو الدرجات على جميع العبارات ويراعي عند جمع القيم الانتباه إلى العبارات السالبة التي يجب عكسها . (النبهان ، 2004)

ويمكن إعداد مقياس ليكوت بإتباع الخطوات التالية :

- 1- يختار الباحث بنود المقياس المتعلقة بموضوع ما في ضوء خصائص الجماعة التي سيطبق عليها المقياس .
- 2- يتم جمع عدد من العبارات المناسبة للاتجاه المراد قياسه .
- 3- القيام بدراسة استهلاكية للتأكد من صلاحية مختلف بنود المقياس .
- 4- يتم تصميم المقياس على أساس خمسة نقاط مع الإشارة إلى إمكانية استعمال عدد أصغر.
- 5- حساب معامل الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للمقياس باستثناء درجة ذلك البند .

موافق جدا موافق محايد معارض معارض جدا



خلاصة:

من خلال ما سبق نرى أن الاتجاهات تمثل نظاما متطورا، حيث أنها تكون دائما اتجاه شيء محدد أو موضوع معين كالدورات التكوينية التي أقرتها وزارة التربية الوطنية وهو ما يمثل موضوع الدراسة الحالية، فإن الوقوف على اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين للدورات التكوينية المقترحة عليهم من قبل وزارة التربية الوطنية، يفسر السلوكيات المختلفة للمستشارين المدمجين نحو هذه الدورات، حيث إننا ومن خلال الاحتكاك بالمستشارين المدمجين ندرك أن هذا المستشار يحمل جملة من الانطباعات نحو الدورات التكوينية ولتفسير هذا كله كان لابد من معرفة مختلف الاتجاهات التي يحملها، المستشار نحو هذه الدورات التكوينية التي من شأنها أن تؤثر على تقدمه ونجاحهم، فمعرفة اتجاهاتهم تمكننا من إدراك ومعرفة جملة من المعطيات بحوزة المستشار المدمج وهذا ما يمثل المكون المعرفي للاتجاه ومشاعرهم التي يعبرون عنها والتي تمثل آرائهم وهي المكون الانفعالي للاتجاه، والمكون السلوكي الذي قد يمثل سلوكيات معينة .

وللاتجاهات أهمية خاصة حيث أنها تساعد على التنبؤ بما يحدث في الوسط الاجتماعي للجماعة، وهو ما يمثل أهم الأهداف التي تسعى إليها البحوث والدراسات النفسية، لذلك تبرز أهمية قياس الاتجاهات لتحديد أولا ومعرفتها ورغم أن الاتجاهات تتميز بالثبات والاستقرار النسبي إلا أن هذا لا يمنع من السعي إلى تغيير أو تعديل ما أمكن تعديله بما يخدم أهداف الجماعة أو المجتمع كما هو الحال في مؤسسات التعليم والدورات التكوينية .

الفصل الثالث

مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

-تمهيد

- 1- ماهية التوجيه والإرشاد المدرسي
- 2- قواعد وأسس التوجيه المدرسي
- 3- مفهوم مستشار التوجيه والإدماج المهني
- 4- مميزات المرشد الفعال
- 5- الحاجة الى مستشار التوجيه المدرسي
- 6- مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
- 7- التقنيات التي يستخدمها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي
- 8- كيفية تعيين مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني
- 9- مكتب مستشار التوجيه،الإستقبال،الإعلام،التوجيه
- 10- الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه
- 11- دور مستشار التوجيه
- 12- العلاقات المهنية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

-خلاصة

تمهيد:

إن الاستثمار في العنصر البشري يعتبر من مميزات التعليم في المجتمع المعاصر ومن مظاهر الاستثمار في المؤسسة التربوية عملية التوجيه المدرسي والإرشاد المهني للتلاميذ ومن الملاحظ أن اهتمام المؤسسة التربوية المعاصرة بعملية التوجيه لم يعد ينحصر في ضمان التعليم بقدر ما ينصب على توفير نوعيته عن طريق تكوين الأفراد ومرافقتهم في مساهمهم التعليمي والتكويني وتمكينهم من المشاركة الفعالة في الحياة الاجتماعية و الاقتصادية ومن أحداث التغيير في محيطهم من خلال فتح مراكز ومؤسسات تعنى بتكوين التلاميذ الذين لم يستطيعوا إكمال مشوارهم الدراسي، وتظل عملية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أكثر أنواع التوجيه استخداما و انتشارا بين الأنظمة التربوية والتكوينية المعاصرة، و الجزائر من بين الدول التي أدركت حديثا أهمية الإرشاد في المؤسسات التربوية ومؤسسات التكوين المهني، حيث عملت على استحداث مناصب متخصصة في عمل الإرشاد حيث تبني هذه الوظيفة مستشار التوجيه والإدماج المهني.

1- ماهية التوجيه والإرشاد المدرسي

1-1 مفهوم الإرشاد

حسب مصطلحات العلوم الاجتماعية: هو نظام تعليمي أو عملية تعليمية تتضمن جهودا منظمة للتأثير على الانفراد وتعديل سلوكهم في مجال معين بما يتفق وظروف مجتمعهم وهو المساعدة التي تقدم إلى التلميذ والطلبة في اختبار نوع الدراسة الملائمة لهم والتي يلتحقون بها والتكيف لها والتغلب على الصعوبات التي تعترضهم في دراسته. (أحمد بن زكي، 1993، ص 188)

ويضيف جلاز (glauz): بأنه عملية تفاعلية تنشأ عن علاقة فردين أحدهما متخصص هو المرشد والآخر المسترشد ويقوم المرشد من جلاء هذه العلاقة بمساعدة المسترشد على مواجهة مشكلة تغيير أو تطوير سلوكه. وأساليب في التعامل مع الظروف التي تواجهه أو الأسلوب المستخدم في الإرشاد وتكون المقابلة وجها لوجه في جو من الثقة والشعور بالتقبل المتبادل و الاطمئنان والتسامح بحيث يتمكن المسترشد من التعبير عن كافة المشاعر بحرية وبدون خوف. (أحمد عبد اللطيف، 2009، ص 19)

وعليه فالإرشاد هو عملية واعية تستهدف مساعدة المسترشد على تخطي مختلف المشكلات التي تعترضه ويقوم بهذه العملية شخص مختص وتكون في شكل مقابلة بين المرشد والمسترشد لأجل تغيير سلوك المسترشد ونحو الطريق الصحيح والسوي وذلك بهدف تحقيق التوافق الذاتي والاجتماعي معا.

1-2- تعريف الإرشاد المدرسي: يعرف ليونارتييلور (Tyler leonar) (1969) الإرشاد على أنه :

ليس مجرد إعطاء نصائح، ولا ينجم عن الحلول التي يقترحها المرشد بل إنه أكثر من تقديم حل لمشكلة آنية، وهو تمكين الفرد من التخلص من متاعبه ومشاكله الحالية وتكوين اتجاهات عقلية محضنة تساعد الفرد المسترشد على التخلص من الاتجاهات الانفعالية التي تعوق تفكيره . (عدنان ، 2007)

1-3- مفهوم التوجيه المدرسي: عملية سيكولوجية هدفها اقتراح معين لدراسة التلاميذ حسب ما يستجيب لملازمهم وحاجاتهم واهتماماتهم، أو يتيح التعبير الفاعل عن إمكاناتهم وقدراتهم، ففي القانون التوجيهي للتربية الوطنية جاء تعريف التوجيه والإرشاد المدرسي على أنه " فعلا تربويا يهدف إلى مساعدة كل تلميذ طوال تدرسه على تحضير توجيهه وفقا لاستعداداته وقدراته ورغباته وتطلعاته ومقتضيات المحيط الاجتماعي والاقتصادي لتمكينه تدريجيا من بناء مشروعه الشخصي والقيام باختياراته المدرسية والمهنية عن دراية " (ناصر الدين ، 2012 ، ص 50)

يرى **Braue** أن التوجيه هو المجهود المقصود الذي يبذله في سبيل نمو الفرد من الناحية العقلية وأن كل ما يرتبط بالتدريس أو التعليم يمكن أن يوضع تحت التوجيه التربوي ويربأن هناك فرقا بين (عبارة التربية كتوجيه) وبين (عبارة التوجيه التربوي) فهو يقصد بالأولى ضرورة توجيه التلاميذ بالمدارس في جميع نواحي نشاطاتهم أما الثانية فيقصد بها ناحية محدودة من التوجيه تهتم بنجاح التلميذ في حياته المدرسية .

أما مايرز **Mayer فيري** " أن التوجيه التربوي هو مساعدة الفرد على اختيار نوع الدراسة الملائمة والنجاح فيها والتوافق مع الآخرين من زملائه " .

أما كوس Koss و كيفوفر Kefauver فيشيران أن التوجيه ثلاث وظائف عامة وهي :

- العمل على تزويد الطلبة بالمعلومات والبيانات ذات الصلة بالدراسة أو العمل .
 - العمل على جمع المعلومات والبيانات عن الطلبة .
 - العمل على توجيه الطلبة بصورة سليمة .
- فالتوجيه التربوي جزء لا يتجزأ من العملية التربوية لأنه يؤكد على ضرورة الاهتمام بالفرد وتوجيهه بالضرورة التي تحقق له الخبرة والمنفعة و مجتمعه التقدم والرفاهية . (عبد الواحد ، 2012 ، ص 40)
- أما بركان وزيدان فيعرف كل منهما التوجيه بأنه مجموع الخدمات التي تهدف إلى مساعدة الفرد على أن يفهم نفسه ويفهم مشاكله وأن يستغل إمكانياته الذاتية من قدرات ومهارات واستعدادات وميول وأن يستغل إمكانيات بيئته ، فيحدد أهدافا تتفق وإمكانياته من ناحية وإمكانيات هذه البيئة من ناحية أخرى نتيجة لفهمه لنفسه ولبئته يختار الطرق المحققة لها بحكمة وتعقل، فيتمكن بذلك من حل مشاكله حلولا عملية تؤدي إلى تكيفه مع نفسه ومجتمعه فيبلغ أقصى ما يمكن أن يبلغه من النمو والتكامل في شخصيته . (سالم ، 2012 ، ص 24)
- وبناء على ما تقدم من تعريفات يمكننا استنتاج ما يلي:

- أن التوجيه جزء لا يتجزأ من العملية التربوية .
 - التوجيه هو العملية التي تساعد الفرد على تجاوز مشاكله والتكيف مع الآخرين أو بعبارة أخرى هو مجموع الخدمات التربوية والنفسية والمهنية التي تقدم للفرد ليتمكن من التخطيط لمستقبل حياته وفقا لإمكاناته وقدراتها العقلية والجسمية وميوله بأسلوب يشبع حاجاته ويحقق تصوره لذاته إذا اعتبره محمود هنسي: " عملية تشمل كل جوانب التربية أي أن الإرشاد التربوي هو خدمة نفسية تربوية تهدف إلى تحقيق الأهداف التربوية " .
- فالتوجيه هو:** تكوين اتجاهات + فلسفة في الحياة . (فهد ، 2012 ، ص 43)

2- قواعد وأسس التوجيه المدرسي :

2-1- الاستعدادات و القدرات العقلية :

-تعد من أهم الجوانب التي تعتمد عليها عملية التوجيه التربوي والمهني، ذلك لأن نجاح الفرد أو فشله في دراسة أو مهنة ما إنما هو مرتبط بالدرجة الأولى على نوعية استعداداته وقدراته العقلية، وعليه فلا بد لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي أن:

-يكون قادرا على تحديد الاستعدادات والقدرات العقلية للطالب بصورة دقيقة .

- معرفة المهن والوظائف التي يمكن أن تستثمر فيها هذه الاستعدادات والقدرات على الوجه الأمثل .

- تقديم شروحات صحيحة للتلاميذ (الإعلام) حتى يتمكن التلميذ من أخذ القرار السليم في توجيه نفسه بنفسه .

وقد تتميز الاستعدادات والقدرات بالثبات النسبي أي أنها لا تتغير من يوم لآخر ومن موقف لآخر وهي تختلف من فرد لآخر، فهناك من يتوفر لديه استعداد ميكانيكي والآخر استعداد موسيقي.....

والاستعداد : هو السرعة المتوقعة للتعلم في ناحية من النواحي .

أما القدرة : فهي قوة الإنسان الحالية للقيام بعمل ما إذا ما توفرت له الظروف الخارجية اللازمة (القدرة على حل المسائل الحسابية)

2-2- الميول والرغبة : إن الكثير من المشكلات التي يواجهها التلاميذ وخاصة في اختياراتهم لدراساتهم ترجع إلى عدم تناسب قدراتهم واستعداداتهم مع ميولاتهم .

2-3- القيم : فالتلميذ يرغب بالدراسة التي تتفق مع القيم التي يؤمن بها ، كما أنه يقبل على المهنة التي تتفق وهذه القيم . (عبد الواحد، 2012، ص 65)

2-4- سمات الشخصية : هناك علاقة بين سمات الشخصية ونوع الدراسة أو المهنة التي يهتم بها التلميذ، فبعض المهن يتميز أصحابها بقدرات خاصة ففي بحث أجراه (كاتز و ألبورت، Katz، Alpor) عام 1931 وجد أن 82 % من الطلبة اختاروا العمل الذي يودون الالتحاق به بناء على ميلهم إليه .

وقد أثبتت التجارب أن أكثر الأفراد ذكاء أو أكثر حكمة في اختيار المهن الملائمة لهموفقا لقدراتهم واستعداداتهم.

ومنه نستخلص ما يلي :

- ترتبط أهداف التوجيه المدرسي بأهداف المجتمع وحاجاته وقيمه .

- احترام الفروق الفردية واحترام كرامة الفرد وحقه في الاختيار تبعا لدرجة نضجه أو مدى تحمله للمسؤولية مع توفير الفرص لمساعدته على حسن الاختيار .

-إن برنامج التوجيه يبنى حسب حاجات ومشكلات التلاميذ التي تختلف باختلاف التغيير الاجتماعي والثقافي واختلاف المناطق .

- التوجيه المدرسي فعل بسيكوبيداغوجي معقد تقوم به عدة أطراف داخل المؤسسة التربوية .

- الاعتماد على الأساليب والطرق العلمية في التعامل مع سلوك الفرد وتفسيره وتحليله.

- وظيفة التوجيه هي وظيفة وقائية قبل أن تكون وظيفة علاجية .
- الاعتماد على الاختيارات والمقاييس النفسية لقياس ذكاء التلاميذ وقدراتهم واستعداداتهم وميولهم . (زهرة ، 2014/2013 ، ص 82)

3- مفهوم مستشار التوجيه والإدماج المهني

3-1 تعريف مستشار التوجيه المدرسي والمهني :

تعرف كلمة مستشار على أنه العليم الذي يؤخذ رأيه في أمر هام علمي أو فني أو نحو ذلك، فالجذر اللغوي يعني الاستشارة تفيد التدخل الإنساني في المحض للتأثير الفعال في الوعي، قصد تغيير سلوك فرد ما يعتبر مستشار التوجيه المسؤول الأول على تنفيذ خدمة التوجيه المدرسي، والتي يمكن تقديمها للطلبة بحكم وجوده في مركز هام وحساس في النظام التربوي، الذي هو همزة وصل بين السلطة التربوية والمؤسسة التي يشرف عليها فهو ممثل الإدارة التربوية في العمل الميداني والساخر على تطبيق ما وضعت وخططت له أهداف وما أقرته من توجيهات وهو المسؤول عن حرمة التوجيه وتطوره ويعرف مستشار التوجيه حسب الأمرية 219-124-1999 والتي موضعها تعيين مستشاري التوجيه بالثانويات على أنه عضومن الطاقم التربوي يعمل تحت إشراف إدارة مدرسية على المتابعة النفسية والتربوية من خلال رفع مستوى الأداء التربوي للمؤسسات التعليمية . (القاضي ، 2002 ، ص 75)

- مستشار التوجيه هو فرد حاصل على شهادة جامعية في تخصص علم النفس التوجيه المدرسي أو تخصصات أخرى مثل علم الاجتماع وعلم النفس التربوي... إلخ، يعمل في مؤسسة تعليمية بمقاطعة معينة تحت إشراف مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني . (الحبيب ، 1996 ، ص 50)

3-2 تعريف مستشار التوجيه والإدماج المهني :

- هو شخص يمتلك المعرفة والتدريب على مساعدة الأفراد في تحقيق توافقهم النفسي، فالمستشار شخص يجب أن يكون على مستوى الدراسة الأكاديمية المتخصصة تؤهله للقيام بمهامه في المؤسسة . (سعيد ، 2003 ، ص 26)

- المستشار هو شخص مكلف بالتوجيه المدرسي والمهني، ينصح التلاميذ باختيار صحيح لمتابعة دراسة أو مهنة ما .

- جاء في المعجم " الوجيز " : المستشار هو العليم الذي يؤخذ برأيه في أمر هام علمي أو فني أو أساسي أو قضائي أو نحوه ، فالجذر اللغوي يفيد التدخل الإنساني المتخصص للتأثير الفعال في الوعي قصد تغيير سلوك فرد ما . (أحمد ، 2000 ، ص 41)

- يعرف مستشار التوجيه والإرشاد المهني أنه المورد البشري الذي يقدم وظيفته ليتمكن من جلب قدر من الرضا لاحتياجات التلميذ، فهو يساعده على إعداد مشروعته الدراسي والمهني.

- كما أنه يساعد الأولياء والمتعلمين التربويين في المؤسسة التعليمية على وجه الخصوص المدرسين في تبليغهم المعلومات التي في حوزته، وهذا ليتمكن من نسج شبكة للاتصال يمكن للتلميذ أن يلجأ إليها في كل وقت وظرف . (وزارة التربية الوطنية ، 2000 ، ص 13)

- ومن خلال هذه التعاريف نشير إلى أن مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني يعتبر أحد موظفي قطاع التكوين والتعليم المهنيين، يسهر على تنفيذ برنامج التوجيه التكويني المسطر من طرف مديرية التقويم والتوجيه والاتصال .

4- مميزات المرشد الفعال :

تطرق العديد من الباحثين حول هذه الصفات، وأشار بعضهم إلى أن هذه السمات يمكن أن تكون كما يلي:

أ/ الخصائص الشخصية :

- القدرة على إقامة علاقة دافئة مع الآخرين ولديه القدرة على تطوير هذه العلاقات .
- يتحلى بصفات مثل الصبر والصدق والإخلاص وخاصة عند التعامل مع الآخرين فلا يطلق أحكاما ولا يستعجل النتائج.
- النضج الانفعالي ومعنى أن يكون لديه القدرة على التعامل مع انفعالاته والتعبير عنها بما يناسب الموقف وبما لا يؤذي الآخرين .
- أن يكون لديه قدرة التأثير على الآخرين من خلال تقديم ما يثبت كلامه.
- حسن الاستماع من خلال استماعه للآخرين ولا يقطع ولا يتذمر من حديثهم.
- يقدر المرشد تأثير الثقافة ويحترم وجهات الاختلاف في اعتناق القيم من ثقافة أخرى .

ب/ الخصائص المهنية :

- القدرة على إعداد برنامج إرشادي .
- الإلمام بأساليب جمع المعلومات المختلفة .
- الإلمام بمتطلبات مرحلة النمو التي يمر بها التلاميذ .
- تحقيق أهداف البرنامج الإرشادي.
- تعريف المسترشد بمجالات العمل التي تناسبه .
- تعريف المسترشد بمتطلبات المهن المختلفة .
- مساعدة المسترشد على التغلب على مشكلات الحياة اليومية .
- تكوين علاقات جيدة مع المدرسين وإدارة المدرسة والعاملين بالمدرسة.
- إدارة الجلسة الإرشادية .
- الإصغاء الجيد وحسن الانتباه .
- القدرة على التفكير والنقاش المرن .
- تكوين الثقة بين المرشد والمسترشد .
- اتخاذ القرارات السليمة .
- مساعدة المسترشد في تحديد أهدافه .
- توضيح نواحي القوة والضعف لدى المسترشد .
- القدرة على تفهم الآخرين .
- تقبل التغيير الاجتماعي .
- تفهم القيم الأخلاقية .

- الاستفادة من الخبرة السابقة . (أحمد ، 2011 ، ص66)

5- الحاجة إلى مستشار التوجيه المدرسي والمهني :

" يجب أن تكون التوجيهات المهنية المختلفة متسقة مع متطلبات المهنة المعينة والتي تقدمها بيئة العمل، ويؤثر مدى الاتساق أو التوافق بين توجه الفرد المهني وبيئة العمل تأثيرا مباشرا على سلوك واتجاهات الفرد في العمل وكلما كان التوافق بين التوجه المهني وبيئة العمل كبيرا ازدادت كفاءة الفرد وزاد رضاه عن العمل "

(ر. حسن 2001، ص381)

ومن أجل خلق هذا التوافق سواء كان مدرسيا أو مهنيا استحداث منصب جديد في المنظومة التربوية وهو منصب مستشار التوجيه المدرسي والمهني، نظرا لما يمكن أن يقوم به هذا العضو في خلق حالة التوافق أو التكيف لدى التلميذ. ومن هنا ظهرت الحاجة إلى مستشار التوجيه المدرسي والمهني لعدة عوامل نذكر منها :

- الزيادة في عدد التلاميذ : الزيادة في عدد التلاميذ نتجت عدة مشكلات مدرسية كالرسوب المدرسي، التسرب العنف المدرسي ... كل هذه المشاكل تتطلب توفر منصب مستشار توجيه .

- تنوع برامج التعليم الثانوي : أنشأت البرامج المتنوعة من التعليم الثانوي لتواجه أساسا لاحتياجات التربوية لمختلف القدرات والاهتمامات لدى التلاميذ .

- التقدم التكنولوجي السريع : أدى التقدم التكنولوجي السريع إلى ظهور التخصصات فتعددت مجالات العمل وتباينت مطالبها وبالتالي أدى إلى تعديل برامج تدريب الأيدي العاملة فهذه التغيرات إلى ظهور مشكلات التكيف مع العمل ومشكلات التأهيل المهني المناسب .

- قصور الأسرة في مواجهة تحديات العصر : تميز المجتمع الحديث بتعقيد العلاقات والتغيير المستمر في الإطار الاقتصادي والاجتماعي ، وهذا جعل الأسرة لا تفي بمتطلبات تربية وتوجيه أبنائها بسبب انشغالها الخارجية وكذلك تعقد الحياة الاجتماعية وبالتالي قصورهم في توجيه أبنائهم إلى المجالات المختلفة النفسية والاجتماعية والتربوية .

- تطور الفكر التربوي : أدى هذا التطور إلى ظهور فكرة جديدة في مجال التربية تجعل من التلميذ محورا أساسيا في العملية التربوية بدل التركيز على المادة الدراسية وتنمية شخصية التلميذ بشكل متكامل، كل هذا أدى إلى عدم الاستغناء عن خدمات مستشارالتوجيه وجعله عضوا في المؤسسة التربوية . (وصيب وآخرون ، 1979 ، ص192)

6- مهام مستشار التوجيه المدرسي والمهني :

أ/ التوجيه : إن التوجيه عملية سيكولوجية ولا يمكن أن تكون هذه العملية ناجحة إلا إذا تمكنا من إيجاد صيغة توافق بين رغبات المتدرسين من جهة ونتائجهم المدرسية من جهة ثانية ومتطلبات الخريطة المدرسية من ناحية ثالثة وهو تزويد التلاميذ، الأساتذة ، الأولياء بمعلومات ومستجدات حول مختلف الجوانب الدراسية والمهنية وذلك على النحو التالي :

- الإعلام المنظم لجميع المستويات .

- الإعلام المستمر الفردي والجماعي للجمهور الواسع .
- الإعلام المهني وذلك بعد القيام بالتحقيقات الوطنية حول التكوين المهني .
- إعداد دليل التكوينات المهنية والجامعية .
- تنظيم الأسبوع الوطني للإعلام .

ب/ في مجال الإعلام :

- ضمان سيولة الإعلام وتنمية الاتصال داخل مؤسسات التعليم وإقامة مداومات لاستقبال التلاميذ والأولياء والأساتذة وكذا الجمهور الباحث عن المعلومات.
- تنشيط حصص إعلامية جماعية وتنظيم لقاءات بين التلاميذ والأولياء والمتعاملين والمهنيين طبقا لبرنامجهم بالتعاون مع مدير المؤسسة المهنية .
- تنظيم حملات إعلامية حول الدراسات والمهن والمنافذ المهنية المتوفرة.
- تنشيط خلية الإعلام والتوثيق في المؤسسات التعليمية بالاستعانة بالأساتذة ومساعدات التربية .

(القرار الوزاري 827، المادة 06-14)

ج/ التقويم:

إن عملية التقويم هي أسلوب نظامي ، يهدف إلى تحديد مدى تحقيق الأهداف المسطرة للعملية التربوية بكاملها ، ويهدف إلى كشف مواطن القوة والضعف في العملية التربوية . (الأفاق العلمية، 2019)

7- التقنيات التي يستخدمها مستشار التوجيه المدرسي والمهني :

تعتمد الخدمات التي يقدمها مستشار التوجيه على نوعية البيانات والمعلومات التي يجمعها، ويتحصل عليها عن التلاميذ لذلك هو في حاجة إلى الأدوات والوسائل التي تساعد في جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات لخدمة التلميذ ومن أهم الوسائل وهي كالتالي:

أ/ الملاحظة : تعتبر الملاحظة العلمية من أقدم وأكثر وسائل جمع البيانات شيوعا، ونظرا لصعوبة ملاحظة سلوك الفرد عملية تقتصر الملاحظة على جانب محدد من السلوك لدن الفرد ولذلك يجب تحديد جوانب السلوك .

(حمري ، 2011/2012، ص 92)

والملاحظة هي مشاهدة الملاحظ على الطبيعة وتسجيل ما يلاحظه بدقة ثم يتبع ذلك تحليل هذه الملاحظات والربط بينهما وبين البيانات المستخلصة.

ب/ المقابلة : وهي أحد الأساليب المستخدمة في اختيار الأفراد وتوجيههم للأعمال المناسبة، وهي عبارة عن حديث يقوم بين مستشار التوجيه والتلميذ.

ج/ بطاقة الرغبات : وهي بطاقة خاصة بتلاميذ السنة الرابعة متوسط وتلاميذ السنة أولى ثانوي وهذه البطاقات توجد في كل مؤسسة تربوية وتوزع على التلاميذ بعد استلام كل تلميذ لهذه البطاقة يقدمها لولييه ويقوم بملئها بالتشاور معهم ، ثم يرجع البطاقة إلى المؤسسة التي يدرس فيها .

د/ دراسة الحالة: تعتبر دراسة حالة من أكثر البحث المستخدمة في عملية جمع البيانات من طرف مستشار التوجيه للتعرف على التلاميذ الذين يملكون قدرات محدودة وتشمل دراسة حالة عملية تركيب المعلومات المجمعة من وسائل مختلفة .

ه/ الاختبارات النفسية

: تعتبر الاختبارات النفسية من أهم الأدوات الهامة التي يستخدمها الأخصائي النفسي في عمليات تقدير إمكانيات الفرد ، وفي التشخيص يمكن الاستفادة منها في دراسة مجال واسع من السلوك .

(حمري ، 2012/2011 ، ص 93)

ومنه نستنتج أن الملاحظة والمقابلة وبطاقة الرغبات هي وسائل يستعين بها المستشار للتعرف على خصائص التلميذ وقدراته لمساعدة التلميذ لاختيار التخصص المناسب له، كما يلجأ إليها عند تقديم الخدمات الإرشادية، ونستنتج أن الحالة يمكن أن تكون فرد أو جماعة تساعد في تلخيص المعلومات المتراكمة. والاختبارات النفسية وسيلة لجمع معلومات كل تلميذ خلال مشواره الدراسي .

8- كيفية تعيين مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني :

وفقا لشروط التوظيف والترقية تنص المادة 83 عل :

- عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات، المترشحون الحائزون على شهادة الليسانس في علم النفس فرع "

- عن طريق الامتحان المهني في حدود 30% من مناصب المطلوب شغلها مستشار التوجيه والتقييم و الإدماج المهني الذين يثبتون خمس (05) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

- على سبيل الاختبار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 10 % من مناصب المطلوب شغلها مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني الذين يثبتون عشر (10) سنوات منلخدمة الفعلية بهذه الصفة .

يخضع المترشحون المقبولون تطبيقا لمتابعة نجاح التكوين تحد مدته ومحتواه وكيفيات تنظيمه بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهني والسلطة المكلفة بالوظيفة العموم . (الجريدة الرسمية ، 2009 ، عدد 13)

9- مكتب مستشار التوجيه ،الاستقبال ، الإعلام والتوجيه :

يعد مكتب الاستقبال، الإعلام والتوجيه الواجهة الحقيقية للمؤسسة التكوينية حيث تندرج نشاطاته وفق خطة معينة لاعتباره المنبع الرئيسي لكل النشاطات الإعلامية للمؤسسة التكوينية، يكون تجهيزه بالوسائل الضرورية التي تضمن السير الحسن والتكفل اللائق بالجمهور(لا سيما من حيث قاعة الاستقبال ، جهاز الإعلام الآلي ، أجهزة العرض ، أشرطة سمعية بصرية

كما يؤطر المكتب بعون يتميز بمستوى دراسي كحد أدنى الثالثة ثانوي حسن الاستقبال والتعامل وسلامة النطق ، حسن المظهر والسلوك ، ديناميكية في العمل ، القدرة على التحكم في المعلومات حول القطاع .

(الدليل رقم 99/01 ، ص 07)

يعتبر مكتب الاستقبال واجهة كل مؤسسة للتموين المهني للقيام بالنشاطات الإعلامية لهذه المؤسسة ويكون مسؤول عنه مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني حيث يتم تجهيزه بالوسائل اللازمة للتكفل اللائق بالجمهور ويؤطر بعون الاستقبال تتوفر فيه بعض الشروط الضرورية ليتمكن من القيام بمهام هي :

- ضمان تسجيل المترشحين واستلام ملفاتهم .
 - معالجة البريد الوارد والصادر لمكتب الاستقبال .
 - مساعدة المترشح في ملئ الاستمارة للتسجيل .
 - المشاركة في التحضير التقني لأيام الانتقاء ووضع قوائم المترشحين ، تحضير القاعات .
- (الجريدة الرسمية ، 2009 ، عدد 13)

10- الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه :

أظهرت نتائج العديد من الدراسات الميدانية أن عملية التوجيه والإرشاد تشهد العديد من الصعوبات والعراقيل في عدة مجالات منها: مجال الإعداد المهني والأكاديمي أو مجال النصوص والتشريعات القانونية أو محيطهم المهني أو صعوبات مادية، وفيما يلي عرض لأبرز الصعوبات:

أ/ صعوبات تتعلق بالإعداد المهني والأكاديمي :

أظهرت نتائج دراسة فنطازي كريمة ولوكيا 2010 أن المستشارين لا يعانون من نقائص في سماتهم الشخصية بل يعانون من نقائص في ضعف التكوين الأكاديمي خاصة في ميدان الإرشاد .

(فنطازي كريمة، لوكيا ، 2010، ص 84)

ب/ صعوبات على مستوى القوانين :

من خلال قراءتنا لنتائج دراسة عبد الله لبوز ولعور إسماعيل 2010 أظهرت أن من بين الصعوبات ضبابية القوانين والمراسيم الوزارية المتعلقة بأداء مهامه مما يجعله غير مدرك لها بوضوح كثرة المراسيم وتنوعها مما يخلط غي ذهنه الممارسات الإعلامية من التوجيهية من الإرشادية .

(عبد الله لبوز ، لعور إسماعيل ، 2010 ، ص 267)

ج/ صعوبات مرتبطة بأطراف العملية التعليمية :

وتظهر في عدم التحمس والتقرب والتنسيق مع المستشار، انعدام الوعي لدى بعض المديرين لدوره المتمثل في التوجيه والإرشاد وتكليفه بالمهام الإدارية التي تعرقل تحقيق أهداف عملية التوجيه خاصة في المقاطعات الكبيرة التي من الممكن أن يصل عدد التلاميذ فيها 2000 تلميذ. (محمد ، 2000 ، ص 6)

ه/ صعوبات أبستمولوجيا :

في السابق كان من يشغل منصب مستشار توجيه يكون متخرج من المعهد التطبيقي لعلم النفس ويكون قد تحصل على تكوين قاعدي في التوجيه أما الآن فقد أصبح العاملين في هذا المجال هم من حملة شهادات في علم النفس أو علم الاجتماع.

و/ صعوبات مادية :

- عدم توفر الوسائل التكنولوجية الحديثة اللازمة لتأدية مهامه بشكل مطلوب .
- نظرا لأن مستشار التوجيه يعمل في الثانوية ومجموعة من الاكاديميات وبالتالي يتعامل مع عدد كبير من التلاميذ.
- ضبابية القوانين المتعلقة بمهامه مما يجعله غير مدرك لها بشكل واضح .
- كثرة المراسيم المتنوعة مما يخلط في ذهنه الممارسات الإعلامية التوجيهية .
- غياب قانون أساسي يحدد وضعته الوظيفية اللائقة .
- طغيان الجوانب التقنية في عمله مما يعده عن ممارسة دوره الحقيقي في الإعلام والتوجيه.
- اعتماد التوجيه على الحكم بدل الكيف وعلى الشكل بدل النوعية . (قوراح ، 2016 ، ص324)

ز/ صعوبات تكوينية :

تمثل هذه الصعوبات أكثر العراقيل التي تنقص من مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه نظرا لتكوينهم الجامعي غير المرتبط بالتوجيه والذي يكون عاما، حيث يتم توظيفهم على أساس شهادة الليسانس في علم النفس وعلم الاجتماع بمختلف تفرعاته الأمر الذي لا يكون على درجة ارتباط وثيقة بمهنة التوجيه، أما التكوين في إطار العمل فيكون في بداية الالتحاق بالمهنة ولا يتعدى التعريف بمكتب المستشار أو بعض المناشير فقط، كما أن التكوين الذي يكون أثناء العمل والذي يكون بإشراف مفتشي التربية الوطنية فيكون تكوينا لا يمس جوهر التوجيه وإنما يرتبط ببعض الجوانب التي تتعلق بالعمل على وجه عام إضافة إلى أن هذا النوع من التكوين يكون مرة في الـ موسم الدراسي عن طريق ملتقيات أو ندوات يُوَظَرها مفتشو التوجيه في يومين .

ح/ صعوبات مهنية :

يزيد تكليف مستشار التوجيه بمتوسطات وثانوية من عبء عمله، كما ينقص من كفاءته وجدته في العمل خاصة إذا كانت هذه المقاطعة بها مؤسسات بعيدة حيث يصعب عليه التكفل بكل التلاميذ، خاصة وأنه معني بأعمال إدارية في الثانوية كمشروع المؤسسة والخريطة التربوية وغيرها، زد على ذلك التحاليل الدورية والتقارير الفصلية وتحليل نتائج الامتحانات الفصلية والرسمية منها، فشساعة مقاطعة تدخل المستشار وتخدم فاعليته ورغبته في العمل . إضافة إلى شساعة مقاطعة التدخل نجد مشاكل تتعلق بعملية التوجيه والتي تتأثر بعوامل عدة منها :

- **موضوعية التقويم :** والتي أصبحت تؤثر بشكل سلبي على التوجيه إذا يتوفر تقويم فعلي للتلميذ مما يصعب من عملية توجيهه .

- **رغبة التلميذ :** في كثير من الأحيان لا تكون الرغبة المصريح بها في بطاقة الرغبات هي الرغبة الحقيقية والناعبة من صميم التلميذ ، فقد يؤثر المحيط عليه في اختياره مثل ضغط الأولياء أو تقليد الرفقاء.

- **متطلبات التخطيط التربوي :** يخضع التوجيه بشكل كبير إلى عدد المقاعد البيداغوجية المفتوحة في المؤسسات والمناشير المنظمة للتعليم . (القرار الوزاري رقم 550. 06)

11- دور مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي :

11-1- دور مستشار التوجيه في مجال الإعلام التربوي :

إن القفزة النوعية التي شهدتها سنة 1991 على مستوى النظام التربوي وذلك بإنشاء مستوى ثانوي للتوجيه في السنة الأولى ثانوي، وكذا إدماج مستشاري في التوجيه في الفرق التربوية للثانويات، عرف بها الإعلام تقدما كبيرا ومعتبرا تمثل فيما يلي :

- أصبح الإعلام ابتداء من السنة السابعة أساسي إلى السنة الثالثة ثانوي بشكل مستمر .
 - أصبح لدى مستشار التوجيه تصورا شاملا لهذا النشاط.
 - الانتقال من الوثائق الإعلامية ذات الطابع الوصفي حول التكوينات إلى وثائق تعليمية خاصة بالإعلام .
 - ومن كل هذا التطور النوعي الذي عرفه الإعلام يتمثل في التأكيد على العلاقة التي لا بد وأن تكون بين التلميذ ومستشار التوجيه بحيث ينتقل الإعلام من خلالها من الأساليب الأحادية إلى آليات الاتصال .
- (زهرة مزرقط ، 2014/2013 ، ص 102)

حيث يعمل مستشار التوجيه من خلال نشاطاته، وخاصة لقاءاته المباشرة وغير المباشرة مع التلاميذ على إحداث تعديل أو تغيير لسلوكاته، بحث لا يقتصر على المسار الدراسي فقط وإنما على كل ما يتعلق بشخصيته ونفسيته وهو بذلك يحاول كسب ثقة التلميذ والتعرف على ميوله ومشاكله من جهة ثم توضيح بعض الأحكام المسبقة التي تدور في مخيلته اعتمادا على الأدلة والأمثلة الواقعية.

وبناء على هذا فإن مستشار التوجيه المدرسي والمهني عندما يقدم أي معلومات للتلميذ فإنها تكون قائمة على التنبؤ باحتياجاته وميوله وكيفية اختيار أو انتقاء المعلومات التي تساعد على بناء مشروعه المستقبلي بكل دقة مستخدما في ذلك أساليب وتقنيات متنوعة حيث يكون رد الفعل الإيجابي من التلاميذ متمثلا في بناء اختيارات شخصية مقنعة .

11-2- دور مستشار التوجيه كطرف مؤثر في عملية التوجيه :

يتحدد دور مستشار التوجيه في عملية التوجيه المدرسي في المجالات التالية :

- مساعدة التلميذ على تقويم خبراته التعليمية .
 - التوجيه الفردي للتلميذ من حيث توجيهه دراسيا ومهنيا .
 - إيجاد حلقة اتصال بينه وبين مدرسته وأسرته .
 - تنسيق النشاط المدرسي وخاصة ذلك النشاط الذي يتصل بتوجيه التلميذ .
 - محاولة فهم بيئته المادية والاجتماعية .
 - استغلال كل إمكانياته وإمكانيات بيئته .
 - مساعدته على تنمية شخصيته إلى أقصى حد .
- ومما سبق يتضح أن مستشار التوجيه هو ذلك المختص الذي يمارس عمله بطريقة فنية داخل المدرسة من أجل تقديم يد المساعدة للتلميذ فدور مستشار التوجيه يختلف عن دور المدرس بحيث يتمثل دوره في معالجة القضايا والمشكلات المدرسية والنفسية والاجتماعية.

وعلى هذا الأساس يصبح مستشار التوجيه طرفاً مساعداً في عملية التوجيه لأجل التخلص من الصعوبات التي يعانونها .

12- العلاقات المهنية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني :

أ/ علاقته بالتلميذ :

القيام بالإرشاد النفسي والتربوي قصد مساعدة التلاميذ على التكيف مع النشاط التربوي وكذا مساعدتهم على فهم مشكلاتهم والتوصل إلى حلها، كل هذا يتطلب ليونة ومرونة من قبل الموجه.

ب/ علاقته بمدير مركز التوجيه :

- يتولى مدير مركز التوجيه المسؤولية الكاملة على نشاطات مستشار التوجيه.
- يعد مستشار التوجيه والإرشاد برنامجه السنوي في بداية السنة الدراسية .
- يقدم مستشار التوجيه والإرشاد برنامج نشاطه السنوي في المقاطعة إلى مدير ثانوية الإقامة للإعلام .
- ينسق مستشار التوجيه والإرشاد عمله في المقاطعة تدخله مع كل من مدير الدراسات، مستشار التربية، المساعدين التربويين، وكذلك الأساتذة المكلفين بالتنسيق في الأقسام والأساتذة الرئيسيين .

ج/ علاقته بمدير المؤسسة التعليمية :

- ينصب مدير المؤسسة التعليمية المستشار الذي يعينه مدير التربية .
- يقدم مستشار التوجيه والإرشاد جميع مراسلاته عن طريق مدير ثانوية الإقامة.
- يوفر مدير المؤسسة الدعم المادي الذي يحتاج إليها مستشار للقيام بمهامه في أحسن صورة.

(مجلة آفاق علمية ، 2019 عدد 2 ، ص 361)

خلاصة:

يعتبر مستشار التوجيه والإدماج المهني المورد البشري الذي تعتمد عليه مؤسسات التكوين المهني في توجيهه ومساعدة وتقييم المتكويين، وذلك لإعدادهم للحياة العملية واستثمار خبراتهم في التنمية البشرية، لذا عليه أن يتحلى بالمهام الموكلة إليه ، إضافة إلى التزامه بصفات تجمع منه الملجأ الأساسي الذي يلجأ إليه المتكويين وبالمقابل نجده يتعرض لعوائق وصعوبات قد تحول دون قيامه بعمله على أكمل وجه .

الفصل الرابع

تكوين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

تمهيد

أولاً: التكوين

1- تعريف التكوين

2- أنواع التكوين

3- أهداف التكوين

4- أهمية التكوين

5- مثلث التكوين

6- مبادئ وأسس التكوين

ثانياً: تكوين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

1- الاتجاهات الحديثة في تكوين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي

2- تكوين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في العالم الغربي والعالم العربي

3- تكوين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في الجزائر

4- عملية تكوين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

5- تقييم المتكولين في الدورات التكوينية

- خلاصة الفصل

تمهيد:

إن مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني هو حجر الزاوية في العملية التربوية، تلك العملية التي لا يصلح ولا يستقيم أمرها ولا تؤتي ثمارها إلا إذا كانت القوى البشرية العاملة في ميدانها ذات كفاءة ومؤمنة بالرسالة التربوية وقيمها. ومما لاشك فيه إن تكوين المستشارين يلعب دور هام وفعال في تطوير ورفع مستوى التعليم حيث يكتسبون مجموعة من المعلومات وتكون لديهم اتجاهات موجهة نحو الإرشاد واختلاف التخصصات التي يكون فيها التكوين، والتكوين يجعل المستشارين يستخدمون طرق وأساليب في أداء العمل بشكل يختلف بعد التكوين مما كانوا عليه قبل التكوين، ولكي تكون مهنة مستشار التوجيه ناجحة يجب على الدولة اتخاذ مجموعة من المناهج المسطرة والمحكمة بتطورها وتقدمها.

أولاً: التكوين أثناء الخدمة

1- تعريف التكوين أثناء الخدمة: هو مجموعة من البرامج والدورات الطويلة، أو القصيرة والورشات الدراسية، وغيرها من التنظيمات التي تنتهي بمنح مختلف الشهادات أو المؤهلات الدراسية، وتهدف إلى تقديم مجموعة من الخبرات المعرفية والمهارية و الوجدانية اللازمة للمعلم لرفع مستواه العلمي، والارتقاء بأدائه التربوي والأكاديمي من الناحيتين النظرية والعلمية. (مصطفى ، 2005، ص 172)

1- تعريف التكوين

لغة: كون الشيء أي ركبه بالتأليف بين أجزائه، كون الشيء بمعنى حدثه ويقال كونهتكون وتحرك .
(إبراهيم انس وآخرون، دس، ص، 806)

والتي يقصد بها تعديل الأشخاص Farmar مصطلح التكوين مشتق من الكلمة اللاتينية أو الأشياء أو غيرها فهي عملية عميقة تجرى على الإنسان لتعديل آلياته وأساليبهومهاراته وأنماطه الفكرية التي تهدف إلى كساب الفرد جملة من المعارف وجملة منالمهارات الأدائية وممارسته المدنية والتحضر وآداب السلوك، ويشير "فواكيه" إلأنهذا المفهوم يقصد به ترقية الفرد وتنمية ملكاته الخاصة كالذكاء والإرادة ومفهوم الخير والجمال. (بوزيد، 2011، ص04)

اصطلاحاً: عرف التكوين على انه جملة من المعارف النظرية والتطبيقية المكتسبة في تخصص معين، هذا التعريف يعكس بصدق النظرية التقليدية التلقينية للفعل التكويني التي سادت في ظل فلسفة المعالم الثابتة والحقائق المطلقة فهو يمثل التيار التكويني القائم على تبليغ المعرفة. (لحسن وناني، 2010، ص6)
هناك مفهوم آخر للتكوين، هو انه مجموعة الخدمات المكيفة والمعدة من قبل الهيئات المتخصصة بغاية تقديم معارف

تنمية المهارات واكتساب بالكفاءة الضرورية للفرد وهو أحداث إدارية في سلوك الراشدين في أعمال طبيعية مهنية ، كما يعبر عن مجموعة النشاطات الهادفة إلى تزويد المتكون بالمعارف المناسبة. (سعدي وسوفال، 2011، ص10)

وكما يعرفه نور الدين حاروش، إن التكوين هو عملية تلم سلسلة من السلوك المبرمج أو مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقا ويهدف التكوين إلى إجراء تغيير دائم نسبيا في قدرات الفرد مما يساعده على أداء الوظيفة بطريقة أفضل ويهدف إلى زيادة فعالية العامل في القيام بالأعمال المرتبطة بمنصبه الحالي. (حاروش، 2011، ص70)

وكما يعرفه محمد مسلم، التكوين عملية إعداد وتحضير الفرد لمنصب تسيير وإشراف حيث يكتسب رصيذا معرفيا جديدا يؤهله لإبراز قدراته وكذا تكييفه مع الوضع الجديد في ظروف جديدة وذلك قصد النهوض بالطاقات وتحسين الأداء وزيادة الفاعلية والاستمرارية، كما أن عملية التكوين تتطلب مرتكزات أساسية وهي تحديد الهدف والوسائل والمنهج. (مسلم، 2007، ص90)

من خلال التعريفات السابقة للتكوين يمكن تعريفه بأنه نشاط مخطط يهدف إلى أحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات مما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة تتقن العمل بكفاءة وإنتاجية عالية.

2-انواع التكوين:

هناك العديد من أنواع التكوين الموجودة في المؤسسة التربوية وما عليها سوى تحديد واختيار النوع المناسب حسب طبيعة نشاطها وفئة الموظفين المستهدفين.

2-1-التكوين من حيث الزمان: وينقسم إلى نوعين:

أ-تكوين قبل الخدمة: وهذا التكوين يكون قبل أن يلتحق الفرد بالعمل خاصة في مراكز التكوين.

ب-تكوين أثناء الخدمة: هذا التكوين يكون بعدما يلتحق الفرد بالعمل.

2-2-التكوين من حيث المكان: وينقسم إلى نوعين:

أ-تكوين داخل مؤسسة

ب-تكوين خارج المؤسسة

2-3-تكوين من حيث الهدف:

أ-التكوين لتحديد المعلومات وهذا نتيجة لتغيرات وتطورات التكنولوجيا

- ب-تكوين المهارات ويقصد به زيادة قدرة التدريب على أداء أعمال معينة ورفع كفاءاته خاصة الترقية
- ج-التكوين السلوكي وهذا بهدف تنمية الاتجاهات الحسنة وتغيير العادات الغير جيدة كسوء المعاملات واستغلال السلطة والتفرقة في المعاملة.(بوقطف،2014،ص35)

3-اهداف التكوين:

- إن عملية التكوين بصفة عامة تسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في العناصرالتالية:
- تحقيقأهداف وغايات خاصة بالمتكون نفسه فيما يتعلق بالترقية أو زيادة أجرهاو لشغله بمنصب اعلي.
- رسم الطريق الذي يؤدي إلى تحقيق أهداف التكوين.
- تقييم الأنشطة بعد التنفيذ والحكم عليها بالنجاح أو الفشل.
- تحديد الخطوات وتحديد تفاصيلها العامة والخاصة.(إسماعيل،2007،ص218)
- معالجة مشاكل العمل الحالية والمستقبلية.
- سد الفجوة في القصور بين ما يؤديه المتكون فعليا وما يجب أن يؤديه.
- تحسين نوعية الخدمات.
- يهدف التكوين إلى تأقلم العمال أو الموظفين مع المستجدات الحاصلة في البيئة الخارجية للمؤسسة.(الخطيب،2006،ص287)

4-أهمية التكوين:

- للتكوين أهمية بالغة يمكن إن تعود بالفائدة على جميع الأطراف الذين لهم علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالمؤسسة ويمكن ذكرها كالاتي:
- يعمل التكوين على تنمية مهارة الأفراد وقدرتهم ويساهم في بناء الكفاءات.
- يساعد على تكيف الأفراد العاملين مع متغيرات العمل.
- تحسين الكفاءة الإنتاجية للفرد.
- تخفيف من حدة الإشراف فالشخص المكون يستطيع الهيمنة على نفسه.
- زيادة الاستقرار والمرونة للأفراد وذلك بالاستمرار في ممارسة نشاطاتهم بكفاءة تامة.

- رفع الروح المعنوية حيث يكتسب الفرد المزيد من المعرفة والمهارات.
- توفير العناصر المكونة لأداء الوظائف المطلوبة في التخصص الذي تشترطه مواصفات الأداء.
- يساعد في تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات البيئية المختلفة.
- ويعتبر التكوين وسيلة تساعد العامل على تحقيق بعض أهدافه كالحوافز والترقية في العمل.
- يؤدي التكوين إلى ترشيد القرارات الإدارية وتطوير أساليب وأسس مهارات القيادة الإدارية.

(عبد الباري وزهير، 2008، ص150)

5-مثلث التكوين:

شبه المهتمين بالتكوين بالمثلث لأنه يقوم على ثلاثة زوايا هي:

أ-المكونون(المشرفون على التكوين)

انطلاقاً من مبدأ المشاركة والانفتاح على أكبر قدر من الفاعلين في المحيط الاجتماعي تربوياً واقتصادياً واجتماعياً وسياسياً فان مشاريع التكوين يجب إلا تنقيد بأنماط وأشكال التكوين من جهة المكونين إذ طبيعة الحاجات ومتطلبات المشاركين هي التي تتحكم في نوعية ومستويات المكونين.

ب-المكونون(المعلم)

هي الفئة المستهدفة واهتمامها بمستوى التعليم وتطور أساليب التربية وتقنياتها تقتضي متابعة تطور مهمات الأساتذة وكفايتهم سواء في تكوينهم أساس والمستمر.

ج-مواد التكوين

تختلف العروض في التكوين لارتباطها بتطور المهنة وبالكيفية التي يحدد بها كل مجتمع أهدافه فالحاجات هي التي تتحكم في طبيعة مواد التكوين وهي قسمين:

- حاجات مقترحة:تقوم الهيئات المنظمة بترتيبها انطلاقاً من استقراء آراء المستفيدين ورغباتهم.
- حاجات مفروضة:وهي التي يتطلبها الواقع التعليمي بالضرورة ولا يمكن الاستغناء عنها ومواد التكوين هي:
 - المناهج، الديدأكتيك، البيداغوجيا، السيكولوجيا.
 - الفضاء الاجتماعي،لعولمة،مشاكل التوجيه المدرسي.

-علاقة الأساتذة بالشركاء، اللغات، مواد التخصص، الرقمنة، المهارات والتقنيات المعلوماتية.

(خالد نصرالدين، 2014، ص101)

6- مبادئ وأسس التكوين:

يجتمع المفكرون المهتمون بالتكوين انه توجد مجموعة من المبادئ والأسس يجب توفرها في أي برنامج تكويني وتتلخص هذه المبادئ فيما يلي:

1- الشمولية: حيث يجب أن يشمل التكوين جميع أبعاد التنمية البشرية من قيم واتجاهات، معارف ومهارات كما يجب أن يوجه إلى جميع المستويات الوظيفية ليشمل جميع العاملين فيها. (العزاوي، 2006، ص19)

2- الواقعية: يؤكد هذا الأساس على ضرورة اقتراب الأهداف العامة للتكوين من الواقع وان لا تكون مفرطة في المثالية الخالصة وإنما تستند إلى الوقائع وتعتمد على المنهجية العلمية.

3- الاستمرارية: حيث يجب على القائمين على التكوين أن يضعوا استراتيجيات تكوينية تراعي عملية التحول والتغيير المستمر في جميع جوانب الحياة وخاصة في أساليب العمل وأدواته وفي الأفكار والمعلومات المتصلة بذلك لجعل العاملين أكثر قدرة على التكيف المستمر مع هذه التحولات.

4- القابلية للتطبيق: يجب أن تصاغ الأهداف العامة للتكوين بشكل قابل للتطبيق ويتجزم إلى الواقع العملي ولا تبقى هذه الأهداف نظرية بل تتحول إلى ممارسات وظيفية على أرض الواقع.

5- التكوين عملية هادفة: يجب وضع أهداف واضحة وواقعية لعملية التكوين تكون قابلة للتحقق من حيث الموضوع والزمان والمكان ومن حيث الكم والتكلفة والكيف. (معارشية، 2007، ص196)

ثانياً: تكوين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

1- الاتجاهات الحديثة في تكوين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي:

يتيح التفكير حول الاتجاهات الحديثة في ميدان الإرشاد النفسي التربوي المدرسي الفرصة للمرشدين النفسيين المدرسيين بصفة أساسية والمتعاملين معهم بصورة ثانوية، كما يتيح الفرصة للأساتذة التربويين المشرفين على تكوينهم وتأهيلهم وإعدادهم المهني في مجال الإرشاد المدرسي لمعرفة كيفية تكوينهم حيث تدعم الاتجاهات دور المرشد النفسي المدرسي في المرحلة الابتدائية عن تلك التي تؤهلهم مع زملائهم الذين سيعملون في المتوسط والثانوي فيتحجه المرشد التربوي النفسي إلى المعاهد التربوية من اجل التخطيط إلى برامج خاصة لتأهيل وإعداد المرشد النفسي والتربوي في المرحلة الابتدائية نظراً لأهمية هذه المرحلة ودورها وحساسيتها في تلك الفترة الهامة من حياة الطفل من غيرها من الفترات وبالرغم من تدخل بعض متطلبات التأهيل والإعداد من المرحلة الابتدائية وبين المرحلتين المتوسطة والثانوية

بسبب تشابه الأهداف العامة لكل منهما، وكذا في الأسس المشتركة في الهوية المهنية للتلاميذ إلا أن التركيز في متطلبات التأهيل وإعداد متمركز حول الطفل في المرحلة الابتدائية وخصائص نمو الطفل ومراحل نموه.

كما أكدت الاتجاهات الحديثة في تكوين المرشد في مجال التربية الخاصة من اجل التعامل مع أفراد غير عاديين والحالات الشاذة في المؤسسة، كما أشارت أن إعداد المرشد المدرسي يكون على النحو العالي ليؤهلهم لدخول الاختبارات الإجبارية للحصول على ترخيص لمزاولة المهنة حيث يشترط مجلس منح التراخيص أن يكون الحد الأدنى للتأهيل العلمي لا يقل عن الماجستير في الإرشاد النفسي كما يحدث في الولايات المتحدة الأمريكية وغيرها من الدول المتطورة. (عماد الدين، 2019، ص59، ص60)

2- تكوين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي في العالم الغربي والعربي:

أ- في بعض دول العالم الغربي:

1.2 - دراسة الجمعية القومية للتوجيه المدرسي والمهني

قامت هذه الجمعية بإنجاز برنامج خاص بإعداد المرشدين المدرسيين ويشمل مرحلتين:

- الدراسة العامة للمشتغلين بالتوجيه بصفة عامة وتتضمن مايلي:

أ- فلسفة التوجيه وأساسه.

ب- سيكولوجية النمو: وتشمل دراسة النمو والنضج والتعلم والنمو الاجتماعي، الدوافع الفروق الفردية وسيكولوجية التكيف والعوامل الاجتماعية والثقافية المؤثرة في السلوك.

ج- دراسة الفرد: وتشمل دراسة الملاحظة والتاريخ الشخصي والمقابلة واختبارات واستفتاءات والبطاقات والسجلات وتقييم القدرات الجسمية ودراسة التقارير والمسائل الإسقاطية ومقاييس العلاقات الاجتماعية وتنظيم البيانات.

د- جمع المعلومات التربوية والمهنية وما يتصل بها وتقييمها واستخدامها وتشمل دراسة المهنة والأعمال واتجاهاتها وعلاقتها بالتغيرات الاجتماعية والاقتصادية ومصادر أخرى.

و- تنظيم التوجيه وعلاقته بالمؤسسات المحلية وتشمل دراسة المشكلات الإدارية وتنظيم علاقة التوجيه بالمؤسسات المحلية المختلفة.

هـ- اسباب التوجيه الفردي وتشمل دراسة المقابلة وتقييمها. (فنتازي، 2010، ص100)

2.2-دراسة رابطة تأهيل المرشد الأمريكية:

قامت الرابطة الأمريكية 1964 بانجاز دراسة حول إعداد المرشد النفسي المدرسي في المرحلة الثانوية وقد اعتمدت هذه سنة 1967 وصنفت في بنود محددة بعنوان القواعد العامة لإعداد المرشد النفسي المدرسي في المرحلة الثانوية وفيما يلي نعرض أهم ما جاءت به هذه الدراسة ودراسات علمية لازمة لإعداد المرشد المدرسي إعدادا مهنيا يؤهله للقيام بدوره:

-المقررات الدراسية:وتشمل ما يلي:

المقررات الدراسية المشتركة وتتكون من فروع دراسية وهي تعد ضرورية في إعداد المرشدين النفسيين بغض النظر عن المكان الذي يتعلمون فيه وتتضمن:

-النمو والتطور الإنساني: ويشمل نظريات الشخصية، نظريات التعلم، وأنماط السلوك الإنساني.

-علاقة المساعدة وتشمل الأسس الفلسفية لعلاقة المساعدة بين المرشد والمسترشد من اجل حل المشكلة كما يشمل نظريات الإرشاد النفسي وطرق الإرشاد وأساليبه.

-أسلوب الحياة وتطور الحياة المهنية: ويشمل الدراسات المتصلة بنظريات التطور المهني وعلاقة اختيار المهنة بأسلوب الحياة ومصادر المعلومات المهنية والتربوية والاتجاهات المختلفة في عمليات اتخاذ القرارات المهنية.

-التدريب الميداني والخبرات المهنية مثل الزيارات والاشتراك في أوجه النشاط والتدريب العلمي على المقابلة.

-تقويم الأفراد: وتشمل طرق جمع المعلومات عن الأفراد وأساسياتها وتفسيرها والاختبارات الفردية والجماعية وأساليب دراسة الحالة ودراسة الفروق الفردية.

-دراسة الجماعات: وتشمل أنواع الجماعات وجزئيتها وتكوينها واستمرارية هذه الجماعات ونظريات الإرشاد الجماعي.

-الأسس الاجتماعية والحضارية: وتتكون من دراسة التغيرات الحضارية في المجتمع وخصائص الجماعة الأقلية وطباعتها والعلاقة بين المواطنين ودور المرأة في المجتمع وطرق استغلال أوقات الفراغ.

-البحث والتقويم: وتشمل دراسات في الإحصاء وتصميم البحوث وإدارتها واستخدام الحاسوب في استخراج النتائج وتفسيرها.

-التوجيهات المهنية: وتشمل القيم الخلقية والاعتبارات القانونية والمؤهلات العلمية للحصول على التراخيص وكل ما يحقق ذات المرشد ويدعم دوره في مهنته. (فنتازي، 2010، ص101)

-مقررات تخصصه ويثته وتشمل مايلي:

-دراسة تخصصه:تتضمن المعرفة المتخصصة والمهارات الأساسية التي تؤهل الطلاب بالتدرب للعمل بكفاية عالية في المجال أو التخصص الذي اختاره للعمل فيه مثلا الطالب المتدرب الذي يعد للعمل مرشد مدرسي في مرحلة الابتدائية يجب أن يلم بمهارات وتشخيص ظاهرة صعوبة القراءة والكتابة في الصفوف الأولى وكذا مهارات التعامل مع الصغار.

-الدراسات البيئية:وتشمل المعلومات والبيانات الإحصائية المتصلة بالبيئة التي سيتدرب فيها الطلاب في الإرشاد المدرسي.

-الدراسات العلمية:وتشمل ثلاثة نواحي:

-خبرات مختبرية:يقوم الطالب في مختبر التدريب على تمثيل الأدوار والاستفادة من التغذية الرجعية للجلسات الإرشادية باستخدام التسجيلات الصوتية وتسجيلات الفيديو والتدريب على كيفية استخدام الاختبارات النفسية وتفسيرها علميا في قصور المسترشدين وتنظيم السجلات الشخصية لهم واستخدامها وعقد لقاءات مع المحترفين في المجال الإرشادي والمناقشة معهم وتحضير دراسة الحالة وفحصها وعرضها وتفسير المعلومات المهنية وتقديمها للمسترشدين.

-خبرات الممارسة في الإرشاد المدرسي:توفر الممارسة الفعالة لعملية الإرشاد في استخدام طرق الإرشاد النفسي وأساليبه ونظرياته في التفاعل والتعامل الواقعي مع الأفراد والجماعات المسترشدين حيث يحدد الحد الأدنى للممارسة الفعالة للإرشاد حوالي 60 ساعة من العمل أو التفاعل.

-خبرات التدريب الميداني:يوفر التدريب الميداني للخبرات الفعالة في مواقع العمل في المجال المهني الذي يختاره الطلاب المتدربون بإنجاز الأنشطة والأعمال الفعالة التي يقوم بها الموظفون النظاميون في المركز ملتزمين باللوائح والأنظمة كما لو إنهم معنيون حقا ويقضي المتدرب في المركز العمل حوالي 300 ساعة كحد أدنى من التدريب على أن يدفع له اجر رمزي.(نفس المرجع السابق،ص102)

3.2-تكوين وتدريب المرشد في فرنسا:

أما في فرنسا يشترط الالتحاق بمهنة الإرشاد أن يقدم امتحانين الأول كتابي والثاني مقابلة شخصية والطلاب الذين يجتازون الامتحان يتابعون الدراسة لمدة سنتين وتتضمن كل سنة 27 ساعة دراسية تتضمنها المقررات التالية:

-معارف حول النمو:وتشمل مايلي:

بيولوجيا النمو وعلم الطب النفسي،الفيزيولوجيا العامة،علم أمراض النفس،علم النفس الاجتماعي،علم النفس التربوي والأمراض النفسية،علم النفس الطفل.

- معارف حول نظام التربية: ويشمل تحليل النظام التربوي، النظام المدرسي الفرنسي، العوامل الداخلية للإرشاد التربوي العمليات الفردية للإرشاد، ووظيفة المرشد التربوي ودوره في العملية التربوية، نظام الإرشاد التربوي وهيئاته، تنظيم الإرشاد التربوي في فرنسا، التربية العامة، ربط البحث العلمي بالواقع العملي.

- المحيط الاقتصادي والاجتماعي: ويشمل ماييلي، علم السكان، العلوم الاقتصادية وعلم الاجتماع علم النفس الاجتماعي، علم المهن، دراسة المؤسسات وتشريع القوانين.

- الطرائق والتقنيات: وتتضمن، جمع الوثائق ودراساتها، تحليل المتطلبات والحاجات، توزيع المعلومات واستعمال التقنيات الحديثة، المعلومات والتدخل النفسي.

- طرائق الإرشاد التربوي: وتشمل ماييلي، الملاحظة والتقييم والتدخل النفسي والتربوي ووظائف وعلاقات المرشد التربوي وحل مشكلات الإرشاد التربوي في مجال جغرافي محدد.

- الإحصاء: ويشمل الإحصاء، الإحصاء الاستدلالي، الإحصاء الترابط، اختبار الفرضيات، عند نهاية الدراسة يتقدم الطلاب إلى امتحان في المقررات المدروسة والذين ينجحون يصبحون متدربين في مراكز الإرشاد المدرسي في نهاية التدريب العملي يمتحن كل متدرب فإذا نجح عين مرشداً وإلاً فعليه إعادة فترة التدريب العملي. (نفس المرجع السابق، ص103 ص104)

4.2- التكوين وإعداد المرشد في إنجلترا:

أما برنامج إعداد المرشدين المدرسيين في إنجلترا فإنه يختلف نسبياً من جامعة إلى أخرى فمثلاً برنامج دراسة في مانشستر يتضمن المجالات التالية:

- علم النفس التربوي: ويشمل المقررات التالية، المعرفة والتعلم والإدراك، اكتساب اللغة التفكير، اضطرابات التعلم في 30 ساعة.

- الفروق الفردية: في القدرات الشخصية، القدرة والتحصيل، المؤثرات الوراثية والثقافية والمحيط، مشكلات وطرق دراسة الفروق الفردية، الاختبارات الشخصية والاختبارات المعرفية.

- نمو الفرد: العلاقة طفل ام، الحاجات والدوافع، الأدوار والاستقلال ومفهوم الذات، النمو الاجتماعي، مشكلات الأطفال ما قبل المدرسة و في سن المدرسة والنظريات والمشكلات 15 ساعة .

- علم النفس الاجتماعي: التنشئة الاجتماعية، النظرية وتحقيق الذات (كارل روجرز) ونظرية الدور، دور المرشد التفاعل، العلاقة معلم وطالب ومدخل الى ديناميكية الجماعة 20 ساعة.

- النجاح والفضول في التعلم: 5 ساعات.

القياس التربوي: ويشمل مايلي من المقررات:

الإحصاء، التوزيع التكراري، التوزيع المركزي الترابط، التشتت، المتغيرات، الانحراف

المعياري، العينات مستوى الدلالة وتحليل المتغيرات 5 ساعات.

اختبارات، أنواع الاختبارات، تطوير الاختبارات، صدقها وثباتها وموضوعية طرق قياس

الصفات الشخصية والاهتمامات والاتجاهات 20 ساعة.

- مبادئ بناء الاختبارات: 20 ساعة. (نفس المرجع السابق، ص 104)

ب- تكوين المرشد النفسي في العالم العربي:

- الأردن نموذجا:

تدريب المرشدين في الأردن: لكي يتم تعيين المرشدين في مدارس الأردن يجب أن يكون حاصلًا على:

أ- شهادة ماجستير في الإرشاد.

ب- شهادة بكالوريوس بعلم النفس.

ج- دبلوم تربية بكالوريوس الاجتماع.

د- بكالوريوس خدمة اجتماعية.

هـ- دبلوم الخدمة الاجتماعية.

نهج قسم الإرشاد التربوي منذ بداية تأسيسه وتعيين المرشدين في المدارس على عقد دورات تدريبية لهم في مجالات العمل الإرشادي المختلفة، وذلك لان المباحث التي درسوها في الجامعات كانت نظرية بحتة، ولقد ساهمت هذه الدورات في توضيح العمل الميداني في مجال الإرشاد والمرشدين وساعدت على نجاحهم، وتم التركيز على الجوانب النظرية والتطبيقية لعمال المرشد ومن هذه الدورات مايلي:

- التوجيه التربوي والمهني.

- الحلقة الدراسية في الإرشاد والتوجيه الطلابي.

- دراسة الحالة.

- متابعة الخدمات النفسية والصحية.

- قلق الامتحان.

- التأخر الدراسي.

-العلاج السلوكي.

-تمارين الاسترخاء.

-السلوك الغير سوي.

-تأكيد الذات.

-خدمات الإرشاد الجمعي.

-التوجيه في الصفوف.

-التوجيه الجمعي العلاجي.(النوايسية،2013،ص88)

ويتم تقسيم مقررات برنامج التكوين التي يدرسها المرشد إلى ثلاث:

أولاً: المقررات الأساسية: تتضمن هذه المقررات التربية النفسية،علم النفس النمو،لعلوم الاجتماعية الثقافية والحسابية،علم النفس الاجتماع،نمط الحياة،لقياس والتقويم النفسي والتربوي وكذلك مناهج البحث.

ثانياً: المقررات البيئية: وتشمل هذه المقررات البيئية والمحلية والمجتمع المحلي ،علم

النفس المجتمع،علاقة المجتمع المحلي بالصحة النفسية وخدمات إرشاد الصحة النفسية في المجتمع المحلي.

ثالثاً: مقررات التخصص: وتتضمن هذه المقررات، أسس الصحة النفسية، أبعاد إرشاد

الصحة النفسية،المعارف والمهارات المطلوبة بممارسة الإرشاد النفسي في المدرسة والزواج والأسرة وعالم المهنة،طرق وأساليب ومهارات الإرشاد النفسي الفردي والجمع،العلاقة الإرشادية، إرشاد الصحة النفسية للمسنين، إرشاد الصحة النفسية لحالات الإدمان، هنا بالإضافة إلى التدريب العملي والميداني في ورش العمل المخصصة لهذا الغرض والقراءات ومزاولة الدراسات.(النوايسية،2013،ص98)

3-تكوين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي في الجزائر:

يتم تكوين وإعداد مستشار التوجيه في المعاهد والجامعات في أقسام علم النفس وعلوم التربية وعلم الاجتماع ،لما جاءت به أمرية 16 افريل 1976 لتنظيم عملية التربية والتكوين في الجزائر واعتبرت أن التوجيه جزء لا يتجزأ من المنظومة التربوية ،وتتجلى أهدافه لما جاء فيه، أن المهمة الأساسية للتوجيه المدرسي والمهني تكيف النشاط التربوي وفقاً للقدرات الفردية للتلاميذ ومتطلبات المدرسة وحاجات النشاط الوطني،ويرتبط التوجيه المدرسي بمسيرة الدراسة في مختلف مراحل التربية والتكوين وهي تساهم مع مؤسسات البحث في أعمال البحث والتجربة والتقييم حول ناجعة الطرق التربوية ويهدف التوجيه والإرشاد في المدرسة إلى تنظيم حصص حول المنطلقات الدراسية والمهنية التي تسمح باكتشاف مؤهلات التلاميذ ومتابعة تطوهم خلال دراستهم والمساهمة في إدماج التلاميذ في الوسط المهني غير أن الأمرية لازالت سارية المفعول إلى يومنا هذا.

4-عملية تكوين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

تعد عملية التكوين في المؤسسات الحديثة ابرز مقومات التنمية المعتمدة ويشير الاهتمام المتزايد بالتكوين لارتباطه بأداء الوظيفة، هناك العديد من المشاكل التي تواجه التكوين لاسيما فيما يتعلق بمهمة مستشار التوجيه ولكل عناصر وأهداف البرنامج التكويني.

-استعمال أكثر من أسلوب في تكوين المستشارين يقضي على الروتين ويساعد المتكون في التركيز.

-تكثيف دورات التكوين لاستدراك حالات الغياب وقلة التركيز والانتباه من طرف المستشارين.

-إجراء دورات خارج الوطن للاستفادة من التجارب الأجنبية في مجال التوجيه والإرشاد.

-أن يكون هناك تكوين ودورات تكوينية حول تكنولوجيا الإعلام والاتصال لما لها من أهمية في عالم التربية والتعليم.

(عطيات، 2019، ص371)

1.4-التكوين الجامعي لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

يتلقى مستشار التوجيه والإرشاد تكوين جامعي (قاعدي) حول التوجيه والإرشاد ونظرياته وكيفية استخدام أدوات جمع المعلومات حول المسترشد وكيفية إقامة العلاقة الإرشادية معه، فيتلقى خلال دورات دراسية حول علم النفس التربوي والاجتماعي والسلوكي والإرشادي بالجامعات والمعاهد وهذا ما جاء به قانون رقم 08-04 المؤرخ 2008/06/23 للقانون التوجيهي للتربية الوطنية في المادة 77 يتلقى جميع فئات قطاع التربية ومنهم مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني إلى تكوين جامعي قبل الخوض في المسابقة للحصول على وظيفة مستشار التوجيه.

-تم تعيين مستشار التوجيه بالثانويات بموجب قرار وزاري رقم 91-1241-212 المؤرخ 1991/09/18 والقرار الوزاري المؤرخ 1991/04/27 الذي يضع شروط قبل الالتحاق بعمل التوجيه والإرشاد يكون على أساس مسابقة اختبارات ويتقدم المترشح البالغ من العمر 21 فما فوق ويكون حائز على شهادة ليسانس في علم النفس وعلوم التربية أو علم الاجتماع أو ما يعادلها. (وزارة التربية الوطنية، 2008، ص16)

2.4-تكوين ما قبل الخدمة لمستشار التوجيه:

بعد انتهاء فترة التكوين الجامعي ونجاحهم في مسابقة اختبارات التي تؤهله إلى مزاولة المهنة، يخضع إلى تكوين نظري وتطبيقي وفقا لبرنامج تكويني ومقررات دراسية يتم من خلالها استدراك وتدعيم معلوماته خلال فترة زمنية تقدر بثمانية أشهر للتكوين النظري، شهر واحد للتكوين التطبيقي وتحت إشراف أساتذة التكوين من طرف وزارة التكوين أو التعليم بالمؤسسات التابعة لوزارة التربية الوطنية ويتخلل هذا التكوين امتحانات دورية حيث يتم تقييمه كمايلي:

1- معدل المراقبة البيداغوجية المستمرة.

2- علامة التربص التطبيقي.

3- علامة المذكرة أو التقارير نهاية التكوين.

4- علامة الامتحان النهائي للتكوين.

يحتاج البرنامج التكويني ما قبل الخدمة لمستشار التوجيه حسب ماجاء في القرار الوزاري المؤرخ في 2014/05/04 لوزارة التربية الوطنية الذي يحدد كيفية تنظيم التكوين ما قبل الخدمة فقد قسمت وزارة التربية التكوين إلى ثمانية أشهر جانب نظري وشهر واحد جانب تطبيقي كما هو موضح في الجدول (1) الآتي:

الرقم	المقررات الدراسية للبرنامج	الحجم الساعي	المعامل
01	علوم التربية وعلم النفس الطفل والمراهق	04 ساعة	3
02	الإعلام والاتصال في الوسط المدرسي	04 ساعة	3
03	البيداغوجيا والتقييم البيداغوجي	40 ساعة	3
04	بناء المشروع الشخصي للتلميذ	20 ساعة	1
05	أليات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	40 ساعة	3
06	الإحصاء التربوي	30 ساعة	2
07	التحرير الإداري والنشر المدرسي	30 ساعة	2
08	مشروع المؤسسة	20 ساعة	1
09	النظام التربوي الجزائري	20 ساعة	1
10	القانون الإداري والتشريع المدرسي	40 ساعة	3
11	منهجية البحث	15 ساعة	1
12	هندسة التكوين	15 ساعة	1
13	التاريخ الوطني والحضارة الإسلامية	20 ساعة	1
14	الإعلام الألي واستعمال تكنولوجيا الاتصال	30 ساعة	2
المجموع		400 ساعة	

جدول رقم (01)

(وزارة التربية الوطنية، 2014، ص14 ص17)

3.4- تكوين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أثناء الخدمة:

يقوم مستشار التوجيه بعد اجتيازه نجاح تكوين ما قبل الخدمة ومزاولة العمل الإرشادي داخل المؤسسة التعليمية وتطبيق ما تعلمه من خلال تكوينه الجامعي والتكميلي (ما قبل الخدمة).

وطبقا لما جاء في القرار الوزاري رقم 1051 المؤرخ 2018/06/23 الذي يتضمن إجراءات تنظيمية لمهام ونشاطات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المعينين في المتوسطات أن يستفيد مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المنصبين حديثا أثناء فترة التربص من تكوين تحضيرى لمدة شهر على الأقل على مستوى مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني كما أنهم يستفيدون كبقية موظفي قطاع التربية، من تكوين أثناء الخدمة يهدف إلى مساعدتهم على أداء المهمة المسندة إليهم وترقية كفاءاتهم المهنية بصفة مستمرة بالإضافة لما جاء في المنشور الوزاري رقم 2013/0.0.5/76 الذي يتضمن التكفل ببرمجة دورات تكوينية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني حيث اعتبر أن مستشار التوجيه من الفاعلين الأساسيين في الوسط المدرسي، ودوره لا يقل أهمية عن دور الأستاذ والمعلم فهو همزة وصل بين كل القائمين على الشأن التربوي طبقا للقانون التوجيهي 04/08 المؤرخ في 2008/01/23 الذي ينص على أن الإرشاد المدرسي والإعلام الخاص بالمنافذ المدرسية والمهنية والجامعية يشكلان فعلا تربويا يهدف إلى مساعدة كل تلميذ طوال تدمرسه على تحضير توجيهه وفقا لاستعداداته وقدراته ورغباته وتطلعاته ومقتضيات المحيط الاجتماعي والاقتصادي لتمكينه من بناء مشروعه الشخصي والقيام باختياراته المدرسية والمهنية عن دراية. وبحكم قيام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمساعدة المستمرة للتلميذ ومرافقته له خلال كل المسار الدراسي والقيام بمعالجة بعض المشكلات النفسية والدراسية التي تعترض التلميذ بانتهاج الأسس العلمية لئلا تتحول إلى مشكلات مستعصية على العلاج تفاديا للإهدار التربوي إلى جانب تكفله بكل ما يعترض التلميذ من عوائق قد تحد من قدراته على رسم مشروعه الشخصي، ليكون الصانع الحقيقي لقراراته في تحديد مستقبله الدراسي أو المهني ويقدم له الإرشادات التي تمكنه من بناء مشروعه الشخصي ويديره على التقنيات الحديثة الخاصة بالمراجعة والتلخيص والاستدكار وتنمية القدرات والتركيز والاستماع والاتصال باعتبارها تقنيات من صميم العملية التربوية. (وزارة التربية الوطنية، 2013، ص30)

ونظرا للأهمية هذه المهام المسندة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ولتمكينه من القيام بمهامه ودوره على أحسن وجه، يتعين عليه التحكم في الأساليب والتقنيات المستحدثة

المعتمدة في هذا المجال ولن يكون له ذلك إلا بالتكوين لتدعيمه حتى يتمكن من التحكم في التقنيات الحديثة قبل مباشرة العمل وأثنائه وبالنظر إلى هذه الاعتبارات فإنه بات من الضروري تنظيم دورات تكوينية (تدريبية على وجه الخصوص) على مدار السنة الدراسية وخلال العطل المدرسية للمستشارين الموجودين في الميدان لمواجهة التحولات الخارجية والتحديات الداخلية التي يواجهها مجتمعنا لأن تكوين الموارد البشرية أمرا أساسيا ومرتكزا محوريا لمواجهة هذه التحولات ومسايرة المستجدات المعرفية والتربوية لأن معايير النجاح في تحقيق أهداف منظومتنا التربوية تنحصر بالدرجة

الأولى في تحسين الأداء والفعالية في الممارسة لرفع مردود النظام التربوي في مختلف الميادين على الصعيدين الوطني والعالمي.

-قائمة المواضيع المقترحة لتكوين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أثناء الخدمة:

1-في ميدان التقويم :

-التدريب على استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss.

-استخدام المؤشرات الإحصائية في مجال تحليل وتقويم النتائج .

2-في ميدان الإعلام والاتصال:

-التكنولوجيات الحديثة (استخدام الإعلام الألي خاصة في مجال excel- powerpoint(access) .

- تقنيات الإعلام والاتصال(تفعيل الوساطة بين التلاميذ والجماعة التربوية وتسيير النزاعات) .

-مونتوغرافية المهن وعلاقتها بمشروع التلميذ .

3-في ميدان التوجيه:

-ملامح التخرج في الأطوار وعلاقتها بالتوجيه المدرسي(اعتماد تقنيات التنمية البشرية)

-المشروع الشخص للتلميذ من خلال بناء واستغلال مختلف وسائل وتقنيا التوجيه(الاستبيانات الخاصة بالميل والاهتمامات +تحليل مكونات أنماط الشخصية)

4-في ميدان الإرشاد:

-التحكم في تقنيات المقابلة الإرشادية في مجال الإرشاد المدرسي .

-دراسة الحالات النفسية والتكفل بحالات الصدمات النفسية.

-تقنيات تربية الاختيارات لدى التلاميذ.

-التقنيات الحديثة في تنشيط وإدارة الأفواج(ديناميكية الأفواج).

5-في ميدان التكفل والمرافقة النفسية:

-استعمال واستخدام التقنيات الحديثة في العلاج المعرفي السلوكي.

-التحضير البيداغوجي النفسي لتلاميذ أقسام الامتحانات.

- دورات في التنمية البشرية (العلاج المعرفي السلوكي نالكوتشينغ، البرمجة اللغوية العصبية).
- التقنيات الحديثة في معالجة بعض صعوبات التعلم وبعض المشاكل السلوكية (العنف، الإدمان).
- كيفية تدخل مستشاري التوجيه والإرشاد في الامتحانات الرسمية.

6- في مجال البحوث والدراسات:

- إنجاز دراسات تشخيصية تعكس خصوصية كل ولاية في مختلف المجالات التي لها علاقة بالفعل التربوي مشفوعة باقتراحات المعالجة والتحسين بالاعتماد على الكفاءات الموجودة بالقطاع والتعاون مع كفاءات أخرى من خارج القطاع. (وزارة التربية الوطنية، 2013، ص34، 31)

من خلال المناشير الوزارية المتعلقة بتكوين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تتحدد المهام التي يقوم به مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أثناء عمله الإرشادي التوجيه، لإرشاد، الإعلام، لتقييم، تربية الاختبارات المدرسية والمهنية.

4-4- تكوين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بعد التوظيف:

1- تربص ميداني:

يتكون في مؤسسة تعليمية (ثانوية) ليوم واحد في الأسبوع ليتمكن من إدراك كل المهام والتقنيات والوسائل المستعملة في مجال عمله خلال تسعة أشهر مما تم الإشارة إليه سابقا.

2- تكوين في مركز التوجيه والإرشاد المهني:

يقوم المدير بالتنسيق مع مفتش التوجيه على برمجة يوم تكويني أو يوم دراسي حول موضوع ما حسب المستجدات وعلى مرات في السنة حسب الهدف ويكون على شكل محاضرة تقدم فيها معلومات نظرية حول الموضوع دون أي تطبيق في الميدان وبالنسبة لدرجة الاستفادة من هذا التكوين تبين أن المستشار يستفيد أكثر من التربص الميداني مع المستشارين ذوي الخبرة حيث يكتشف من خلال هذه الفترة أمور كثيرة في مجال التوجيه .

أما بالنسبة للتكوين على مستوى مركز التوجيه فهو نظري يكون مرة أو مرتين في السنة حسب المستجدات وهو غير كافي لتمكين المستشار من اكتساب الكفاءة الأساسية للقيام بمهامه. (زيرق، 2018، ص76)

5- تقييم المتكويين في الدورات التكوينية:

- 1- تقييم تشخيصي: يستخدمه المكون من أجل تحديد المعارف القبلية.
 - 2- تقييم نهائي: يساعد في الكشف عن سلبيات الدورة التكوينية ومحاولة معالجتها مستقبلا في دورات تكوينية أخرى.
- تقييم المكونين:

- 1- استمارة تقييم المدرب: يقترح تصميم الاستمارة لتقييم المدرب ويكلف المتدربين بملئها عقبه أي نشاط تعليمي في الدورة التكوينية .
- 2- مدى التزام المدرب: من الممكن لإدارة الدورة الحكم على المدرب من خلال مدى التزامه بالحضور بالمواعيد المحددة وجدديته في أداء واجباته وتنفيذ التكاليفات التي يتطلبها نجاح الدورة التكوينية مثل التقويم لمحاضرة مطبوعة مثلا.
- 3- استبيان نهاية الدورة التكوينية: من الممكن أن يشمل الاستبيان الذي يطبق على المتدربين في نهاية الدورة على قسم خاص من المتدربين تستطلع فيه آرائهم حول المدربين بشكل عام.

مشكلات التكوين المستمر:

- 1- مشكلات تتعلق بالتخطيط.
- 2- مشكلات تتعلق بالمحتوى والوسائل المعينة.
- 3- مشكلات تتعلق بندرة الكفاية المطلوبة.
- 4- مشكلات تتعلق بالتمويل والتأهيل.
- 5- مشكلات تتعلق بالتوثيق والتقييم والمتابعة.

وفي هذا الصدد يقول الدكتور "عبد الرحمان الشقاوي" من الضروري التمييز الواضح بين مجرد وجود دورات تكوينية وبين فاعليتها في إنجاح أهداف التنمية ،وتتصف الدورات التكوينية في كثير من البلدان بكثافة الجوانب النظرية والقليل من القيمة العلمية ،فبعضها يختص فقط بالإبقاء على الوضع القائم، وغير موجه لأغراض التغيير، والبعض الآخر مقتبس من الدول المتقدمة دون تكييفه للأوضاع المحلية ،وبذلك يصبح غير ملائم لأغراض التنمية الوطنية.

(الافاق العلمية ،2019، ص369ص370)

خلاصة:

إنَّ مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي يعمل على تقديم كل الخدمات التي تساعد التلميذ في مساره الدراسي والمهني حيث يساعد في اختيار الفروع المناسبة وفق ما يناسب إمكاناته وميوله واستعداداته كما يعمل على إدماج التلميذ في محيطه الدراسي من خلال القيام بمهامه، الإعلام، التوجيه، التقويم، المتابعة النفسية والاجتماعية.

ولقد حاول الباحث في هذا الفصل أيضا شرح عملية التكوين باعتباره ضرورة لبناء وتحديد وتطوير خبرات ومهارات وكفاءات الموظف بصفة عامة ومستشار التوجيه والإرشاد المدرسي بصفة خاصة في ضوء ما يستجد من طرائق وتقنيات جديدة في ميدان التوجيه والإرشاد النفسي والتربوي، ويستهدف هذا التكوين جميع مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي وذلك من خلال محاولة تلبية احتياجاتهم من المادة التكوينية .

الجانب الميداني

الفصل الرابع : منهجية البحث

-تمهيد

1-منهج الدراسة

2-الدراسة الاستطلاعية

3-الدراسة الأساسية

4-أداة الدراسة

5-أساليب المعالجة الإحصائية

تمهيد:

يعتبر هذا الفصل همزة وصل بين الجانب النظري والجانب التطبيقي، فهو يعد من أهم مكونات البحث العلمي لأنه خطوة مهمة وأساسية للتأكد من صدق وثبات دراستنا وذلك من خلال تقديم التمثيل الكمي للدراسة، للتحقق من صحة ودقة النتائج المتوصل إليها بواسطة الأدوات والأساليب، وذلك من خلال توضيح الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، بدءاً من الدراسة الاستطلاعية بالمنهج المستخدم ثم الكشف على مجتمع وعينة الدراسة ثم الانتقال إلى الأدوات المستعملة في الدراسة وخصائصها السيكومترية وبعدها نذكر الأساليب الإحصائية المستخدمة في دراستنا .

01- منهج الدراسة:

إن كل بحث علمي يركز على منهج يتبعه الباحث من الوصول إلى نتائج علمية دقيقة، وللإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها استخدمنا المنهج الوصفي، الذي يقوم بجمع أوصاف دقيقة وعلمية على الظاهرة المدروسة في وضعها الراهن. (عكاشة وآخرون، 1997، ص124)

وبما أن دراستنا الحالية تتناول العلاقة بين متغيرين هما: الدورات التكوينية واتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين، في ضوء تغيرات العينة المتمثلة في: الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة، فإن المنهج الوصفي هو المنهج المناسب لدراستنا كغيرها من الدراسات الوصفية.

2- الدراسة الاستطلاعية:

وتعد الدراسات الاستطلاعية مرحلة مهمة في البحث العلمي، فمن خلالها نتأكد من وجود عينة الدراسة كما تكشف وتسمح لنا الحصول على معلومات أولية حول موضوع دراستنا.

2-1- المكان والمدة:

من بداية 2022/02/03 إلى 2022/02/17، ومن 2022/03/20 إلى 2022/03/31 تم توزيع الاستمارة التجريبية على عينة قدرها 25 مستشار ومستشارة من مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية تيارت، وبعد استرجاعها، أفادتنا هذه الدراسة الاستطلاعية في الحصر ببعض جوانب الموضوع وأعطينا واجهة عن كيفية تطبيق الاستبيان وللتأكد من صلاحيته قمنا بحساب معامل الثبات ألفا كرونباخ للتأكد من مدى صدق الداخلي للاستمارة التي يمكن الاعتماد عليها في جمع بيانات الدراسة.

2-2- الخصائص الشخصية لمفردات عينة الدراسة:

الجدول رقم (02) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس		
الجنس	التكرارات	النسبة المئوية%
الذكور	07	28
الإناث	18	72
المجموع	25	100%

تبين النتائج المتعلقة بمتغير الجنس في الجدول بأن أكبر نسبة هي من فئة الإناث وتمثل نسبة 72% وهي نسبة مرتفعة جدا مقارنة بنسبة الذكور التي تمثل 28% من عينة الدراسة، ولعل ذلك ما يمكن تفسيره بالوجود القوي للإناث بمركز التوجيه لولاية تيارت.

3- الدراسة الأساسية و خصائصها:

نظرا لـ كبر حجم المجتمع الأصلي للدراسة ،قمنا باختيار عينة قصدية من المستشارين المدمجين قدرت بـ 60 مستشار ومستشارة بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تيارت، ويوضح الجدول التالي توزيع العينة حسب متغيرات البحث:

3-1- الخصائص الشخصية لمفردات عينة الدراسة الأساسية :

-الجدول رقم (03) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية%
الذكور	08	13.33
الإناث	52	86.67
المجموع	60	100%

تبين النتائج المتعلقة بمتغير الجنس في الجدول بأن أكبر نسبة هي من فئة الإناث وتمثل نسبة 86.67% و هي نسبة مرتفعة جدا بضعفين مقارنة بنسبة الذكور التي تمثل 13.33% من عينة الدراسة، ما يمكن تفسيره بالتوجه القوي للإناث إلى تخصص الخاص بمجال المستشارين وترتبط بعض الدراسات الجنس بالعمل بمثل هاته الوظائف وتؤكد على أن الإناث أكثر من الذكور في هذا المجال الوظيفي وأقدرهن على التعامل مع مقتضيات الوظيفة ويقتضي توفر العنصر النسوي في كون السياسة التشغيلية صوب توظيف الإناث كون طبيعة المهام بمكثا نوع من الوظيفة تتطلب حضور دائم للعمال الإناث حيث ليس لبنية الجسم دور في الأعمال بقدر ما للكفاءة المهنية والشهادة الأكاديمية دور.

الجدول رقم (04) يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى	التكرارات	النسبة المئوية%
ليسانس	24	40
ماستر	31	51.67
دراسات عليا	05	08.33
المجموع	60	100%

تبين الإحصاءات الرقمية الواردة في الجدول رقم (.04). أن نسبة 51.67% من حجم العينة حاصلون على شهادات الماستر، وأن نسبة 40% منهم ذو شهادة ليسانس ونلاحظ تقارب النسبتين إلى حد ما، في حين نجد فئة الدراسات العليا كانت بنسبة ضئيلة 08.33%، ومنه يتبين أن إطار العينة هو إطار ذو قدرات المهنية والتعليمية عالية أي أن عملية الاستقطاب والتوظيف محصورة على الأطارات المتعلمة و فقط حيث أن طبيعة العمل بها تفرض وجود كفاءات عالية، ومنه كفاءة العينة تنعكس بالإيجاب على نتائج دراستنا من حيث مصداقيتها ونتائجها.

-الجدول رقم (05) يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

السنوات	التكرارات	النسبة المئوية%
أقل من 5	06	10
من 05 الى 10	42	70
من 10 الى 15	09	15
أكثر من 15 سنة	03	05
المجموع	60	%100

تبين الإحصاءات الواردة في هذا الجدول أن أقل نسبة 05% من أفراد عينة البحث تنحصر أقدمية العمل لديها أكثر من 15 سنة، في حين تمثل نسبة 15% منهم اقدميه من 10 إلى 15 سنة، بينما تمثل نسبة % 10 من أفراد العينة فئة اقدميه تتراوح أقل من 05 سنوات، في حين سجلت أكبر نسبة قدرت بـ %70 من أفراد العينة فئة اقدميه من 05 إلى 10 سنة، ومنه يلاحظ أن ذوي الخبرة يقل عددهم و ذلك راجع إلى السياسة المنتهجة في التوظيف على الرغم من غلق أبواب الاستقطاب الخارجي من سنة 2018 إلا أن القائمين هم يعملون على تجديد إطاراتهم من ذوي الكفاءات العلمية تماشياً مع طبيعة العمل التي تعرف تطوراً علمياً لا مكانة فيه لذوي الخبرة، كما أن عنصر الشباب يزيد عددهم وهو الغالب في العينة حيث يشكلون قوة فعالة يمكن تفسير هذا لما تتميز بهاته الفئة من فعالية وأداء عالي.

4- أداة الدراسة :

الاستبيان هو عبارة عن مجموعة من الفقرات والأسئلة والعبارات التي قمنا بإعدادها من أجل الحصول على البيانات التي نحتاج إليها من أجل الوصول إلى النتائج التي من خلالها نتحقق من أهداف دراستنا، وتتميز الأسئلة والفقرات في الاستبيان بأنها مترابطة مع بعضها البعض بحيث تتمكن كباحث من خلالها من الحصول على البيانات التي تحتاج إليها، وبعدها تم إخضاعها للأسس العلمية من اختبارات الثبات و الصدق وعليه فقد اشتملت استمارة بحثنا على 03 أسئلة الخاصة بالبيانات الشخصية و إضافة إلى استبيان اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدعجين للدورات التكوينية متكون من 47فقرة توزعت كالتالي:

- المحور الأول: البيانات الشخصية: الجنس، السن، المؤهل العلمي.
- المحور الثاني: يتعلق باستبيان اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدعجين للدورات التكوينية، وتم تقسيمه إلى:

-البعد الأول: أهمية التكوين: ويتكون من 25 عبارات من رقم 01 إلى 25.

-البعد الثاني: أهداف التكوين: ويتكون من 12 عبارات من رقم 26 إلى 37.

-البعد الثالث: محتوى التكوين: ويتكون من 10 عبارات من رقم 38 إلى 47.

أساليب المعالجة الإحصائية: وقد تم إعداد استمارة استبيان وفقا لمقياس (ليكرت الخماسي)

الجدول رقم (06) يمثل درجات مقياس ليكرت الخماسي					
الدرجة الفقرة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق	موافق بشدة
درجة +	01	02	03	04	05
درجة -	05	04	03	02	01

للتأكد من فرضيات الدراسة ومعالجة بيانات الاستمارة تم الاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية إصدار 21.0 لأنه الأكثر ملائمة لمعالجة موضعنا والحصول على نتائج أكثر عمق وأكثر دقة، حيث تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي وحساب طول الخلايا كالتالي:

حساب المدى بطرح أكبر درجة من أقل درجة من المقياس كالتالي:

$$\text{الحد الأعلى (5) - الحد الأدنى (1) = 4.}$$

-لتحديد طول الفئة تمت العملية التالية: المدى (4) - عدد الفئات (5) = 0.8

كما موضحة في الجدول التالي:

$$\text{-ومنه فإن طول الفئة الأولى لقيم المتوسط الحسابي } 1.8 = 0.8 + 1$$

$$\text{-طول الفئة الثانية لقيم المتوسط الحسابي } 2.6 = 0.8 + 1.8$$

$$\text{-طول الفئة الثالثة لقيم المتوسط الحسابي } 3.4 = 0.8 + 2.6$$

$$\text{-طول الفئة الرابعة لقيم المتوسط الحسابي } 4.2 = 0.8 + 3.4$$

$$\text{-طول الفئة الخامسة لقيم المتوسط الحسابي } 5.0 = 0.8 + 4.2$$

الجدول رقم (07) يبين طول فئات لمقياس ليكرت الخماسي ومستواها		
المتوسط المرجح	الاستجابة	المستوى
من 1 إلى 1.8	معارض بشدة	ضعيف جدا
من 1.8 إلى 2.6	معارض	ضعيف
من 2.6 إلى 3.4	محايد	متوسط
من 3.4 إلى 4.2	موافق	مرتفع
من 4.2 إلى 5.0	موافق بشدة	مرتفع جدا

5- صدق المحكمين: تم عرض استبياناتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين للدورات التكوينية على مجموعة من الأساتذة المحكمين بجامعة ابن خلدون _تيارت_ كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية حيث بلغ عدد المحكمين 07 أساتذة، مما ساعدنا ذلك على تعديل لاستبيان في صورته النهائية.

المحكم	التخصص	الدرجة العلمية
عبد القادر شعشوع	علم النفس العام	أستاذ محاضر أ
بن الطيب فتيحة	علم النفس العيادي	أستاذة محاضرة ب
حامق محمد	علم النفس العيادي	أستاذ مساعد أ
قندوز محمود	أرطوفونيا	أستاذ محاضر
قرينعي احمد	علم النفس العمل والتنظيم تسيير الموارد البشرية	أستاذ محاضر ب
قاضي مراد	علم النفس الجنائي	أستاذ مساعد أ
بغداد ابراهيم	علم النفس التربوي	أستاذ مساعد أ

6- صدق الاتساق الداخلي: تم توزيع الاستمارة التجريبية على عينة قدرها 25 مفردة قصد حساب الثبات

الفاكرونباخ حيث سجلت النتائج الإحصائية في الجدول التالي:

- الصدق والثبات

- مقياس التجزئة النصفية

صدق الاتساق الداخلي:

وقد تم إعداد الاستبيان وفقا لمقياس (ليكرت الخماسي) حيث تم توزيع الاستبيان التجريبية على عينة قدرها 25 مفردة تحديد التجانس الداخلي ومدى فهم عينة البحث لعباراتها ثم قمنا بحساب معامل لثبات ألفا كرونباخ باستخدام برنامج spss v11.0 للتأكد من مدى صدق الداخلي للاستمارة.

- جدول رقم (08) يوضح صدق الاتساق الداخلي لاستبياناتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين للدورات التكوينية

المحور	البعد	رقم العبارة	العلاقة ما بين الفقرة والبعد	العلاقة بين البعد والدرجة الكلية
أهمية التكوين		01	**0.74	0.93
		02	**0.63	
		03	**0.59	
		04	**0.75	

**0.81	05		اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدعجين للدورات التكوينية	
**0.77	06			
**0.61	07			
**0.81	08			
**0.76	09			
**0.64	10			
**0.70	11			
**0.73	12			
**0.93	13			
**0.77	14			
**0.61	15			
**0.81	16			
**0.77	17			
**0.70	18			
**0.73	19			
**0.77	20			
**0.91	21			
**0.82	22			
**0.88	23			
**0.95	24			
**0.96	25			
**0.91	26			أهداف التكوين
**0.95	27			
**0.91	28			
**0.82	29			
**0.69	30			
**0.59	31			
**0.62	32			
*0.32	33			
**0.78	34			
**0.46	35			
**0.64	36			
**0.95	37			

	**0.96	38	محتوى التكوين
	**0.91	39	
	**0.94	40	
	**0.85	41	
	**0.39	42	
	**0.75	43	
	**0.81	44	
	**0.77	45	
	**0.95	46	
	**0.79	47	

في الجدول رقم (08) تم حساب صدق الاتساق الداخلي وعرضه أين توصلنا الى ان جميع عبارات استبيان اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين للدورات التكوينية صادقة ودالة احصائيا عند 0.01 و 0.05، وهي صادقة وتؤكد على صلاحية استبيان.

جدول رقم (09) يوضح ثبات استبيان اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين للدورات التكوينية بطريقة التجزئة النصفية

معامل سبيرمان براون Coefficient De Spearman-Brown	معامل غوتمان Coefficient De Gutmann Split-half
0.94	0.95

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) أن استبيان اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين للدورات التكوينية يتمتع بدرجة عالية من الثبات أي أنه صالح نظرا لقيمة معامل غوتمان وقيمة معامل سبيرمان العالية. ثبات استبيان بطريقة الفا كرونباخ:

- جدول رقم (10) يبين مستوى الثبات لمحاو استبيان بطريقة الفا كرونباخ

المحاور	قيمة ألفا
محور اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين للدورات التكوينية	0.93
البعد الأول: أهمية التكوين	0.92

0.93	البعد الثاني: أهداف التكوين
0.94	البعد الثالث: محتوى التكوين

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أنه جميع المحاور لها مستوى عالي من الثبات وهي تدل على أن مقياس ثابت وصالح للقياس.

وبما أن الإحصاءات تدعم مصداقية أداة الدراسة ومنه يمكن لنا اعتماد على النتائج المتحصل عليها من خلال هذه الدراسة.

ومن خلال هذه النتائج المحصل عليها نجد أنها مؤشرات تدعم مصداقية أداة الدراسة وتسمح لنا باعتماد النتائج المتحصل عليها من خلال هذه الدراسة.

الفصل الخامس

عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية

-عرض نتائج الدراسة الميدانية

-تفسير ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية

أولاً : عرض نتائج الدراسة الميدانية :

1- التحليل الاستدلالي لبيانات الدراسة:

مستويات اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين للدورات التكوينية لدى عينة البحث .
- جدول رقم (11) يمثل مستوى اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين للدورات التكوينية في العينة

متغير الدراسة	المتوسط	الانحراف	المجالات	نوع المستوى
اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين للدورات التكوينية	61،277	84،12	يقع بين 60 و108	ضعيف جدا
			يقع بين 108 و156	ضعيف
			يقع بين 156 و204	متوسط
			يقع بين 204 و252	مرتفع
			يقع بين 252 و300	مرتفع جدا

نلاحظ من خلال الجدول (11) الذي يوضح مستوى استراتيجيات التعلم الذي قدر بـ 267.37 وانحراف معياري بـ 19.03، وهذا يدل على أنه يوجد مستوى عالٍ من اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين للدورات التكوينية لدى أفراد العينة، وهذا ما يمكن تفسيره أن المستشارين يسعون لخلق بيئة فعالة يتفاعل فيه المستشارين فيما بينهم تشجع كل واحد منهم على البحث والاطلاع كلها عوامل ساهمة في تحصيل مستوى هذا المستوى المرتفع.

2- التحليل الاستدلالي لبيانات الدراسة:

لاختبار هذه الفرضيات فقد تم استخدام الاختبارات:

T.test-1 -

ANOVA F -2

3- اختبار وتحليل الفرضية الأولى:

والتي مفادها: توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مستويات اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين للدورات التكوينية تعزى إلى الجنس.

-الجدول رقم 12 الوصف الإحصائي للمتغيرات

انحراف المعياري	معدل	تكرار	الجنس	اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين للدورات التكوينية
36.47	76.14	08	ذكر	
12.05	199.73	52	أنثى	

يتضح من بيانات الجدول رقم 12 إن متوسط اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين للدورات التكوينية لذكور هو 76.14 بانحراف معياري 36.470 هو أدنى من متوسط الإناث البالغ 199.73 بانحراف معياري 12.05 ولمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذو دلالة إحصائية أم لا نقرأ نتائج اختبار T.Test التالية:

لغرض التحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات وقد بينت الاختبارات الإحصائية النتائج المسجلة في الجدول التالي:

-الجدول رقم (13) يبين نتائج اختبار T.TEST لمتغير الجنس

Différence moyenne	Sig. (bilatérale)	درجة الحرية	T.Test	الجنس	اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين للدورات التكوينية
123,59	0.657	59	21.51	أنثى	
				ذكر	

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتبين لنا أن قيمة الاختبار (T) سجلت قيمة احتمالية (sig)=0.657 أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) وهذا يدل على عدم وجود فروق أي عدم قبول الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين للدورات التكوينية تعزى إلى الجنس، وقبول الفرضية الصفرية.

ملاحظة: لا تقارن بين المتوسطات الحسابية بما أنه توجد فروق بين الجنس.

$H_0 =$ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المستشارين مستوى اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين للدورات التكوينية تعزى إلى الجنس استنادا إلى ما سبق تقديمه من نتائج الدراسة، هذا ما يمكن تفسيره أن الإناث يمتازون بمستوى عال ومرتفع من التحصيل العلمي ذو مستوى مرتفع كما أن الذكور ليسوا بمستوى أقل منهم وهذا راجع إلى طبيعة العمل التي تفرض نفسها على المستشار حيث يتطلب المنصب الكفاءة المهنية التي توجد عند كلا الجنسين.

-اختبار وتحليل الفرضية الثانية:

والتي مفادها: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المستشارين مستوى اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدعجين للدورات التكوينية تعزى إلى المؤهل العلمي.

-الجدول رقم (14) يبين نتائج اختبار Anova (F) لمتغير المؤهل العلمي

البعد	درجة Z	Anova F	القيمة الاحتمالية Sig.
ليسانس	59	0.287	0.993
ماستر	59	0.397	0.624
دراسات عليا	59	0.193	0.148

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتبين لنا أن قيمة الاختبار (anova F) سجلت قيمة احتمالية (sig) أكبر من مستوى الدلالة ($0.05 = \alpha$) وهذا يدل على رفض الفرضية المباشرة وقبول الفرضية الصفرية H_0 القائلة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المستشارين مستوى اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدعجين للدورات التكوينية تعزى إلى المؤهل العلمي.

ملاحظة: لا تقارن بين المتوسطات الحسابية بما أنه لا توجد فروق بين المؤهل العلمي.

-اختبار وتحليل الفرضية الثالثة:

والتي مفادها: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المستشارين مستوى اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدعجين للدورات التكوينية تعزى إلى الخبرة المهنية.

-الجدول رقم (15) يبين نتائج اختبار Anova (F) لمتغير الخبرة المهنية

البعد	درجة Z	Anova F	القيمة الاحتمالية Sig.
أقل من 5	59	0.475	0.192
من 05 الى 10	59	0.246	0.786
من 10 الى 15	59	0.357	0.132
أكثر من 15 سنة	59	0.158	0.364

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتبين لنا أن قيمة الاختبار (ANOVA F) سجلت قيمة احتمالية (sig) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) وهذا يدل على رفض الفرضية المباشرة وقبول الفرضية الصفرية H_0 القائلة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المستشارين مستوى اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدعجين للدورات التكوينية تعزى إلى الخبرة المهنية.

ملاحظة: لا تقارن بين المتوسطات الحسابية بما أنه لا توجد فروق بين المؤهل العلمي

ثانياً : تفسير و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية:

1. مناقشة الفرضية الأولى:

والتي تنص عبارتها أن هناك اتجاهات إيجابية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدعجين للدورات التكوينية المقترحة عليهم ، وبالنظر الى النتائج الموضحة في الجدول رقم(11) يتضح أن هناك اتجاهات إيجابية وبالتالي الفرضية تحققت ، فمن خلال التكوينات التي حصل عليها المستشارون المدعجون أدت إلى إكساب الثقة بالنفس وغرس قيمة مهنة التوجيه والعمل الجاد والعديد من القيم والاتجاهات المرغوب فيها، كما أظهرت رضا المتكويين من برامج التكوين، كما أوضحت النتائج أن برنامج التدريب الميداني ينمي بعض المهارات التدريسية مع اقتراح زيادة فترة التكوين الميداني ومراعاة توفر الوسائل اللازمة في المؤسسات التي يدمج فيها المستشارين من أهم هاته الوسائل (مكتب، حاسوب، لوحة الإشراف...) وهذا ما اكتشفناه في دراستنا الميدانية لدى زيارة بعض المتوسطات منها متوسطة خثربوحوص ببلدية الرصفة التي تنعدم فيها كل الوسائل اللازمة التي يحتاجها المستشار المدمج لأداء مهامه وهنا يتلقى المستشار المدمج الفرق بين الدورات التكوينية وبين واقع الإدماج وواقع التكوين أثناء الخدمة في ظل هذه الصعوبات ولكن أغلبية المستشارين المدعجين في المدن الكبرى لم يعانون من هاته الصعوبات وكانت أغلبية النتائج الإيجابية بسببهم ومن هنا تتحقق الفرضية القائلة بأن اتجاهات المستشارين المدعجين للدورات التكوينية اتجاهات إيجابية ، ونجد أيضا بعض الدراسات مثل دراسة مهممل(2018) التي هدفت الى الكشف عن مدى مساهمة عملية التكوين أثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه المدرسي والمهني من خلال وجهات نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي لولاية بسكرة .

وبالمقابل نجد دراسة جواوي (2015) التي هدفت إلى التعرف على الصعوبات التوجيهية لمستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني توصلت النتائج إلى أن المستشارين يعانون من صعوبات خلال ممارستهم للعملية الإرشادية وأن خطة التكوين غير واضحة ولا يأخذ برأي المستشارين المدعجين ولا تتبنى حاجاتهم وأهداف التكوين غالبا غير واضحة والدورات التكوينية تكاد تخلو من الأساليب الحديثة وتقتصر في بعض الأحيان على محاضرات الإلقاء وأحيانا المناقشة والحوار وبعض المكونات غير متكويين في موضوعات التكوين ولا يملكون القدرة على توصيل المعلومات ولا يستخدمون وسائل إيضاح كافية، ووجود تعارض وقت الدورات التكوينية ووقت العمل في المؤسسة ووجود معوق قلة استخدام الحاسوب في الدورات التكوينية ونجد أيضا دراسة الوليد (2017) التي كشفت أن هناك اتجاهات سلبية لتلاميذ المرحلة الثانوية نحو عملية التوجيه والإرشاد المدرسي بمؤسساتهم .

2. مناقشة الفرضية الثانية:

التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين للدورات التكوينية تعزى لمتغير الجنس .

فمن خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم(13) نلاحظ أن فرضيتنا لم تتحقق، ونفسر هذه النتيجة بأن متغير "الجنس" لا يؤثر في اتجاهات المستشارين المدججين للدورات التكوينية المقترحة عليهم نلاحظ فقط إقبال كبير للإناث وإقبال قليل للذكور، لأن مهنة المستشار هي مفضلة عند المرأة وأكثر استقطابا لها للملائمة طبيعة هذه المهنة للدور الأنثوي الذي تسعى له مقارنة بالذكور من حيث الرضا الوظيفي.

ويؤكد هذا الوليد (2017) في دراسته التي تهدف إلى التعرف على اتجاهات التلاميذ نحو مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أنه لا توجد فروق ذات إحصائية في اتجاهات التلاميذ تعزى لمتغير الجنس، كما أظهرت نتائج دراسة يطو (2017) التي كشفت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستشار التوجيه في استخدام تكنولوجيا الاتصال تعزى لمتغير الجنس.

3. تحليل ومناقشة الفرضية الثالثة:

التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين للدورات التكوينية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وبالرجوع إلى الجدول رقم (14) نلاحظ أن فرضيتنا لم تتحقق، وهدفت دراستنا إلى معرفة الحاجات التدريبية للمستشارين المدججين في ضوء متغيرات المؤهل العلمي، فنجد معظم المستشارين المدججين التحقوا بالدورات التكوينية برضا تام وبمؤهل علمي جيد، و تتطابق هذه النتائج مع دراسة الطروانة(2000) التي إلى معرفة الحاجات التدريبية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين و المشرفين التربويين في ضوء متغيرات المؤهل العلمي في جنوب الأردن وقد أدت النتائج، وقد أدت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في احتياجات المتعلمين التدريبية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

نجد بالمقابل دراسة الحراي، التي تهدف للتعرف على اتجاهات معلمي محافظة الرس بالمملكة العربية السعودية نحو برامج التدريب المتاحة، حيث توصل إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لحاملي درجة البكالوريوس والمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الابتدائية .

4. مناقشة الفرضية الرابعة:

التي تنص عبارتها على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين للدورات التكوينية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

وبالرجوع إلى الجدول رقم(15) نلاحظ أن فرضيتنا لم تحقق ونفسر هذه النتيجة بأن متغير الخبرة لا يؤثر في تكوين اتجاه سلبي أو إيجابي للدورات التكوينية فنجد دراسة يطو(2017) ودراسة بافلاك (1933) تدعم دراستنا والتي تقول أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة في موضوع الدراسة من حيث اكتسابهم للكفاءات التدريسية اللازمة،ويمكن القول بأنه بالرغم من أهمية سنوات الخبرة للمستشار المدمج إلا أنه لا نستطيع الحكم على أنها المؤشر الوحيد في سلبية أو إيجابية المستشار المدمج للدورات التكوينية.

بالمقابل نجد دراسة الهاجر وآخرون(2010) التي أكدت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة في تدريب المعلم أثناء الخدمة بمحافظات غزة تعزى لسنوات الخبرة المهنية، والفروق لصالح من لديهم خبرة مهنية من 5-10 سنوات، يعني خبرة قصيرة، ونفسر هذه النتيجة بأن متغير الخبرة يؤثر في تكوين اتجاه سلبي أو إيجابي نحو التكوين أثناء الخدمة، وهذا يعود إلى أن مدة الخدمة تجعلهم أكثر إدراكا ومفهوما لهذه الدورات التكوينية وأكثر تفهم لأهداف هذه الدورات ومدى دورها في إعدادهم وتدريبهم و انعكاساتها على أدائهم المهني .

استنتاج :

أجرينا الدراسة الحالية من أجل التعرف على اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين للدورات التكوينية المقترحة عليهم من قبل وزارة التربية الوطنية، لإعطاء صورة شاملة وواضحة على نوعية الاتجاهات أولاً ومن ثم الكشف عن بعض العوامل التي من شأنها تؤثر على تلك الاتجاهات مثل الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة، وذلك من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة بفرضيات صغناها على النحو التالي:

- هناك اتجاهات إيجابية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين للدورات التكوينية المقترحة عليه من قبل وزارة التربية الوطنية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين للدورات التكوينية المقترحة عليهم تعزى لمتغير الجنس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين للدورات التكوينية المقترحة عليهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين للدورات التكوينية المقترحة عليهم تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

وللتحقق من صدق هذه الفرضيات أو نفيها، قمنا بتطبيق استبيان "الاتجاه نحو الدورات التكوينية" على عينة بلغ حجمها 60 مستشار(ة)، ومن أجل معالجة البيانات المتحصل عليها معالجة إحصائية دقيقة، اعتمدنا على التقنيات الإحصائية التالية:

- برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)

- النسب المئوية : للتعبير عن مواصفات العينة بطريقة رياضية رقمية حسب المتغيرات كمية كانت أو كيفية، واعتمدنا على صدق المحكمين .

- عامل الارتباط بيرسون : من أجل إيجاد صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة .

- معامل ألفا كرونباخ : لبيان مدى الاتساق الداخلي في الاستجابات لجميع فقرات المقياس المطبق في دراستنا من أجل الحصول على ثباته .

-اختبار T: من أجل معالجة النتائج الخاصة بفرضية الدراسة وذلك لتحديد طبيعة اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين للدورات التكوينية المقترحة عليهم من قبل وزارة التربية الوطنية .

وقد كشفت النتائج على أن أغلبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين لديهم اتجاهات إيجابية نحو الدورات التكوينية، حيث قدر مجموع هؤلاء 60 مستشار(ة).

خاتمة

تناولنا في هذه الدراسة اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين للدورات التكوينية المقترحة عليهم من قبل وزارة التربية الوطنية، فقد كشفت الدراسة عن اتجاهاتهم التكوينية في الملتقيات، إذ تعد الدورات التكوينية من أبرز مقومات التنمية البشرية المعتمدة، والواقع يشير إلى الاهتمام المتزايد بالتكوين لارتباطه بمستوى أداء الفرد للوظيفة التي يشغلها ولرفع درجة أداء المستشار إلى مستوى الكفاية الإنتاجية، ولذلك عملت وزارة التربية على إصلاح المنظومة التربوية من خلال تحسين نوعية المخرجات للوفاء بمتطلبات التوجيه والعمل على تزويد البلاد بحاجاتها من المستشارين المؤهلين لمجالات التوجيه والإرشاد المختلفة.

فموضوع اتجاهات المستشارين نحو الدورات التكوينية موضوع واسع أردنا من خلاله معرفة واقعه في الميدان ومدى تحقيقه لبرامجه والإعداد له من طرف المختصين التربويين حيث أفادتنا الدراسة في الاطلاع على مختلف ميادين التكوين، كما أن قلة الوسائل التعليمية إذا لم نقل انعدامها في أغلب الأحيان، تعتبر من الصعوبات التي تواجه تكوين المستشارين المدمجين وكذا عدم توافق ما تناولوه في الدورات التكوينية مع واقعهم أثناء الخدمة.

اقتراحات وتوصيات:

- يرجى التنسيق بين وزارة التربية الوطنية ومديرياتها المختلفة.
- يستحسن أن يشرف على البرامج والدورات التكوينية مختصين وخبراء في مجالات تربية مناسبة يمتلكون المؤهلات اللازمة التي تساعدهم على تحقيق أهداف هذه البرامج والدورات التكوينية بأساليب مشوقة وجذابة بعيدا عن الطرق والأساليب التقليدية.
- يستحسن للمستشارين المدمجين المشاركة في تحديد أولوياتهم واحتياجاتهم التكوينية .
- دراسة حول أثر الدورات التكوينية على المستشارين المدمجين في ضوء التحديات المختلفة.
- تطوير البرامج والدورات التكوينية بحيث تلاحق ثورة المعلومات والاتصالات التي يتطلبها العصر الذي نعيش فيه.
- يرجى توفير الوسائل التعليمية التي تمكن المستشارين المدمجين من استخدام تكنولوجيا المعلومات ليتعاملوا بجرية وتفكير إيجابي إبداعي مع المعلومات المتلاحقة و المتوافدة لهم.
- يرجى استغلال كل الوسائل الممكنة نحو إقامة المزيد من الدورات التكوينية بشكل مستمر.
- يستحسن الربط بين الجانب النظري والجانب العملي أثناء إعطاء الدورات التكوينية.
- وجوب إدخال نظام تكوين جيد يركز على مختلف الجوانب والمهارات العملية والذي يستجيب للاحتياجات الفعلية لجميع المستشارين المدمجين للارتقاء بجودة التكوين.

قائمة المصادر و المراجع:

-الكتب:

1. بوظيفة حمو وآخرون (2008)، اتجاهات العاملين على الحاسوب نحو استعمال النظارات الطبية، ط 1، دار الملكية للطباعة والنشر والتوزيع الإعلام، الجزائر.
1. إبراهيم أنس وآخرون (دون سنة)، المعجم الوسيط، ط 3، دار إحياء التراث العربي، بيروت.
2. ابو النيل، محمد السيد (1985)، علم النفس الاجتماعي، ج 1، دراسات عربية علمية، القاهرة.
3. أحمد الصاولة (1999)، العوامل الاجتماعية المؤثرة في التوجيه المدرسي عند نهاية الطور الثالث من التعليم الأساسي في الجزائر، دراسة ميدانية، عنابة، تخصص علم الاجتماع.
4. أحمد بن زكي، بدوي (1993)، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط 1، مكتبة لبنان.
5. أحمد عبد اللطيف أبو سعد (2009)، الإرشاد المدرسي، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان الأردن.
6. أحمد عبد اللطيف أبو سعد (2011)، علم النفس الإرشادي، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
7. إسماعيل قبرة (2007)، تنمية الموارد البشرية، دون بلد، دار الفجر للنشر والتوزيع.
8. بلقاسم عطيات (2019)، قراءة في عملية التكوين بالنسبة لمستشار التوجيه، مجلة الآفاق العلمية، العدد الثاني، المجلد 11.
9. التكريتي، وديع ياسين ووهيب، محمد ياسين وزيدان، ندى الفتاح (2012)، علم النفس الاجتماعي، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية.
10. حامد عبد السلام، (1976)، علم النفس الاجتماعي، ط 4 عالم الكتب للطباعة النشر والتوزيع، القاهرة.
11. الحيلة محمد محمود (2000)، أساسيات تصميم وإنتاج الوسائل التعليمية، ط 2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.
12. خالد نصر الدين (2014)، المجلة المغربية، مجلة علوم التربية العدد 2، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء.
13. الخطيب رداح (2006)، التدريب الفعال، عالم المكتبة الحديثة، الأردن.
14. درويش، زين العابدين (1991)، علم النفس الاجتماعي أسسه وتطبيقاته، دار الفكر العربي، القاهرة.
15. ديور عبد اللطيف، الصافي معروف (2007)، الإرشاد المدرسي بين النظرية والتطبيق، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
16. رواية حسن (2001)، السلوك في المنظمات، دار الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، الإسكندرية.
17. زهرة مزرقط (2013-2014) دور مستشار التوجيه في التقليل من العنف المدرسي، جامعة الوادي.
18. سالم حمود، صالح الحراشنة (2012)، التوجيه والإرشاد، دار الخليج للنشر والتوزيع، ط 1، الأردن

19. سعدي حفصة، سوفال نورية (2011)، التكوين أثناء الخدمة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أستاذة التكوين المهني، المشرق.
20. سعيد جاسم الأسدي ومروان عبد المجيد إبراهيم (2003)، الإرشاد التربوي ط 1، دار الثقافة، عمان.
21. سلامة، عبد الحافظ (2007)، علم النفس الاجتماعي، دار اليازوري العلمية، الأردن.
22. عبد الباري إبراهيم درة، زهير نعيم الصباغ (2008)، إدارة الموارد البشرية، ط 1، دار وائل للنشر، عمان.
23. عبد الله لبوز، لعور إسماعيل، لعور إسماعيل (2010)، ضغوطات و عراقيل أداء مستشار التوجيه المدرسي، لمهامه في المقاطعة، مجلة لعلوم الإنسانية و الاجتماعية، عدد خاص، الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، ورقلة.
24. عبد الواحد حامد الكبيسي (2012)، الإرشاد والتوجيه التربوي مركز ديورنو لتعليم الفكر، عمان، الأردن.
25. عدنان أحمد الفسفوس (2007)، الإرشاد التربوي مفهومه، أسسه، دار الثقافة، عمان
26. عكاشة محمود زكي محمد (1997)، مدخل إلى علم النفس الاجتماع، المكتب الجامعي، الإسكندرية.
27. فهد خليل زايد (2012)، فن الإشراف والتوجيه الحديث، دار يا العلمية للنشر، ط 2، الأردن.
28. قوراح محمد (2016)، نمط تكوين مستشاري التوجيه، جامعة العلوم الاجتماعية والإنسانية، ورقلة
- حبيب فهد إبراهيم (1996)، التوجيه والإشراف التربوي في دول الخليج العربي، ط 2، مكتبة العربي، الرياض.
29. لحسن بو عبد الله، ناني نبيلة (2010)، مقارنة منظومية للبرامج التكوينية، سطيف، منشورات مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية، جامعة فرحات عباس.
30. مقدم عبد الحفيظ (2003)، الإحصاء و لقياس النفسي والتربوي مع نماذج من المقاييس والاختبارات، 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر
31. منسي محمود (بدون سنة)، علم النفس التربوي للمعلمين، دار المعرفة الجامعية الأزاريता.
32. موسى النبهان، أساسيات قياس في العلوم السلوكية، ط 1، دار الشروق للنشر والتوزيع عمان، الأردن.
33. ناصر الدين سعيد النوري (2012)، التوجيه والإرشاد التربوي المعاصر، الأكاديمية للنشر، ط 1، الأردن
34. نجم العزاوي (2006)، التدريب الإداري، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان
35. النوايسية، فاطمة عبد الرحيم (2013)، الإرشاد النفسي والتربوي، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن.
36. نور الدين حاروش (2011)، إدارة الموارد البشرية، ط 1، دار الأمة للنشر والتوزيع، الجزائر.
37. نوري منير (2010)، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، الجزائر.
38. وهيب سمعان، محمد منير مرسي (1979)، الإدارة المدرسية الحديثة، ط 1، عالم الكتب، القاهرة.

المجلات:

39. فنطازي كريمة، لوكيا الهاشمي (2010)، معوقات العملية الإرشادية وآثارها النفسية على القائمين بها، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 03، عنابة.

40. مجلة الآفاق العلمية (2019)، قراءة في عملية التكوين بالنسبة لمستشار التوجيه، جامعة زيان عاشور كلية العلوم الاجتماعية قسم علم الاجتماع، ع 2، المجلة 11، رقم العدد التسلسلي 12، 1112-9336-Issn.
41. محمد عبد العزيز الغرابوي، (2007) الاتجاهات النفسية مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع عمان، الأردن
42. محمد مسلم (2007)، مدخل إلى علم النفس العمل، ط 1، دار قرطبة للنشر والتوزيع، لمحمدية، الجزائر.
43. محمود عبد الحليم منسي (2002) مدخل إلى علم النفس التربوي، ط 1، مكتبة أنجلو المصرية للنشر والتوزيع، القاهرة.

44. مذكرة احمد بن صاولة (1999-2000)، العوامل الاجتماعية المؤثرة في التوجيه المدرسي عند نهاية الطور الثالث من التعليم الأساسي في الجزائر، دراسة ميدانية بولاية عنابة، رسالة ماجستير غير مشورة، تخصص علم الاجتماع، جامعة عنابة.

-الجرائد والمناشر الوزارية:

45. مشور : دليل المنهجي في الإعلام المدرسي (2000)، لفائدة مستشار التوجيه المدرسي والمهني، مديرية التكوين والتوجيه والاتصال، وزارة لتربية الوطنية، الجزائر
46. منشور وزاري، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التربية الوطنية، منشور رقم 06/550 المتضمن تنصيب شعب التعليم الثانوي، مؤرخ في 2006/3106
47. وزارة التربية الوطنية، القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2014/05/04 الذي يحدد كيفية تنظيم التكوين التكميلي قبل الترقية إلى بعد الرتب المنتمية للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية ومدته وكذا محتوي برامجه.
48. وزارة التربية الوطنية، مديرية التكوين، المنشور الوزاري رقم 2013/05/76 التكفل ببرمجة دورات تكوينية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني.
49. القرار الوزاري 827، المادة 06-14 المؤرخ في 1991/11/13، لذي يحدد مهام المستشارين التوجيه المدرسي والمهنيون نشاطاتهم في المؤسسات التعليمية -الثانويات.
50. الدليل رقم 1999/01 متضمن تحديد كفاءات وطرق تنظيم الإعلام والتوجيه وانتقاء المترشحين للالتحاق بمؤسسات التكوين المهني
51. الجريدة الرسمية، العدد 13 الصادرة في 2009/02/25م.
52. وزارة التربية الوطنية، القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 08-04 المؤرخ في 23 جانفي 2008، المادة 77.

-الرسائل والمذكرات:

53. زهرة مزرقط (2013/2014)، دور مستشار التوجيه في التقليل من العنف المدرسي، مذكرة ماجستير، جامعة الوادي .

54. سعاد زيرق (2018)، عرض تكوين مقترح في تخصص الإرشاد والتوجيه المدرسي و المهني في ضوء متطلبات المنصب، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة العربي بن مهيدي، أم بواقي.
55. فنطازي كريمة (2010)، العملية الإرشادية في المرحلة الثانوية ودورها في معالجة مشكلات المراهق المتمدرس، رسالة دكتوراه منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة
56. محمود بوقطف (2014/2013)، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسات الجامعية، دراسة ميدانية بجامعة عباس لعزوز، خنشلة، ماجيستر، جامعة محمد خيضر بسكرة.
57. مدي محمد (2011-2012)، ثقافة التوجيه المدرسي في الجزائر، ماجيستر، جامعة تيزي وزو.
58. معارشية دليلة (2007)، دور المتغيرات السيكويداغوجية وتحديد نوعية التكوين، رسالة ماجيستر، جامعة سطيف.

الملاحق

```

GET
  FILE='D:\2022\SPSS\sav'.
DATASET NAME Ensemble_de_données1 WINDOW=FRONT.
FREQUENCIES VARIABLES=الجنس
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Effectifs

Remarques		
Résultat obtenu		
Commentaires		
Entrée	Données Ensemble de données actif Filtrer Poids Scinder fichier N de lignes dans le fichier de travail	D:\2022\SPSS\sav Ensemble_de_données1 <aucune> <aucune> <aucune> 25
Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes Observations prises en compte	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes. Les statistiques sont basées sur toutes les observations dotées de données valides
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=الجنس /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur Temps écoulé	

ées1] D:\2022\SPSS\sav

Statistiques

الجنس

N	Valide	25
	Manquante	0

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذکر	07	28	28	28
Valide انثى	18	72	72	100,0
Total	23	100,0	100,0	

CORRELATIONS
 /VARIABLES=
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

		Remarques
Résultat obtenu		
Commentaires		
Entrée	Données Ensemble de données actif Filtrer Poids Scinder fichier N de lignes dans le fichier de travail	D:\2022\SPSS\sav Ensemble_de_données1 <aucune> <aucune> <aucune>
Traitement valeurs manquantes	Définition de manquante Observations utilisées	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes. Les statistiques pour chaque paire de variables sont basées sur toutes les observations comportant des données valides pour cette paire.
Syntaxe		CORRELATIONS /VARIABLES= /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Ressources	Temps de processeur Temps écoulé	00:00:00,02 00:00:00,16

[Ensemble_de_données1] D:\2022\SPSS\sav

Corrélations أسباب التكوين

Corrélation de Pearson	
0.74**	.1
0.63**	.2
0.59**	.3
0.75**	.4
0.81**	.5
0.77**	.6
0.61**	.7
0.81**	.8
0.76**	.9
0.64**	.10

0.70**	.11
0.73**	.12
0.93**	.13
0.77**	.14
0.61**	.15
0.81**	.16
0.77**	.17
0.70**	.18
0.73**	.19
0.77**	.20
0.91**	.21
0.82**	.22
0.88**	.23
0.95**	.24
0.96**	.25

****.** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations أهداف التكوين

Corrélation de Pearson	
0.91**	26
0.95**	27
0.91**	28
0.82**	29
0.69**	30
0.59**	31
0.62**	32
0.32*	33
0.78**	34
0.46**	35
0.64**	36
0.95**	37

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Valide	25	100,0
Observations Exclues ^a	0	,0
Total	25	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,932	25

DESCRIPTIVES VARIABLES=الاستبيان
/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,922	25

DESCRIPTIVES VARIABLES=الاستبيان
/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,935	25

DESCRIPTIVES VARIABLES=الاستبيان
/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,941	25

DESCRIPTIVES VARIABLES=الاستبيان
/STATISTICS=MEAN STDDEV.

RELIABILITY

/VARIABLES=

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=SPLIT.

Fiabilité

Remarques

Résultat obtenu		
Commentaires		
	Données	D:\2022\SPSS\sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
Entrée	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	
	Entrée de la matrice	
	Définition de valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
Gestion des valeurs manquantes	Observations prises en compte	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.
Syntaxe		RELIABILITY /VARIABLES= /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=SPLIT.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02

Temps écoulé

00:00:00,08

[Ensemble_de_données1] D:\2022\SPSS\sav

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Valide	60	100,0
Observations Exclus ^a	0	,0
Total	60	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Fiabilité

Remarques

Résultat obtenu	-2022 08:03:43
Commentaires	
Données	D:\2022\SPSS\sav
Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
Filtrer	<aucune>
Poids	<aucune>
Entrée Scinder fichier	<aucune>
N de lignes dans le fichier de travail	60
Entrée de la matrice	
Définition de valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
Gestion des valeurs manquantes	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.
Observations prises en compte	

Syntaxe		RELIABILITY /VARIABLES= /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,03

[Ensemble_de_données1] D:\2022\SPSS\sav

Descriptives

Remarques

Résultat obtenu		
Commentaires		
	Données	D:\2022\SPSS\sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
Entrée	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	40
Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
	Observations prises en compte	Toutes les données non manquantes sont utilisées.
Syntaxe		DESCRIPTIVES VARIABLES= /STATISTICS=MEAN STDDEV.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,00

[Ensemble_de_données1] D:\2022\SPSS\sav

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
استراتيجيات التعلم N valide (listwise)	60	277.61	12.84

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 0				
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	
الثاني البعد	21.51	59	.657	123,59	

جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الإجتماعية

فرع علم النفس

تخصص علم النفس المدرسي

الإستبيان

أخي المستشار أختي المشاركة:

في إطار التحضير لمذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم الإجتماعية تخصص علم النفس المدرسي بعنوان :
إتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين للدورات التكوينية المقترحة عليهم من قبل وزارة التربية
الوطنية .

دراسة من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين .

لذا أرجو منكم قراءة هذا الإستبيان بتمعن وروية ومن ثم الإجابة على بنوده بدقة وموضوعية ، وهذا من أجل مساعدتنا
في هذه الدراسة ، كما نعلم سيادتكم أن المعلومات المقدمة من طرفكم لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط .

ملاحظة:

- ضع علامة (X) على الإجابة التي ترى أنها مناسبة .

وشكرا جزيلاً على تعاونكم .

ضع الإشارة (X) في الخانة التي تعبر عن رأيك

1. المحور الأول: البيانات الشخصية:

أنثى

1- الجنس: ذكر

2- السن:

3- المؤهل التعليمي:

جامعي

انوي

أ- متوسط

4- الخبرة المهنية (الأقدمية):

البَرقِيم	الفقرات	وافق	وافق بشدة	محايد	لا أوافق	لا اوافق بشدة
01	عملي لا يتيح فرص لتطوير مهارتي					
02	العجز عن مواكبة التطورات الحديثة في عملي					
03	تكويني الأساسي لا يؤهلني لممارسة المهنة					
04	ضعف الإعداد والتدريب للمستشار					
05	الإفتقار إلى إجتماعات دورية تجمع جهود وخبرات المستشارين					
06	قلة تبادل الرأي بين زملاء المهنة					
07	إقتصار الدورات التدريبية على الدراسة النظرية					
08	ضعف التواصل مع من لهم خبرة بمهمة التوجيه					
09	عدم إنتظام الدورات التدريبية					
10	عدم الإعتماد على إختصاصين مهنيين عند عقد الدورات التدريبية					
11	يلبي التكوين الاحتياجات المهنية					
12	يساعد في التكوين في حل المشكلات					
13	أرى أن التكوين إجباري ولا مجال للإختيار فيه					
14	أشعر بتغير نحو الأفضل بعد التكوين					
15	أؤمن بأن الدورات التكوينية مفيدة					
16	أرغب بالتكوين أثناء الخدمة لظهور إتجاهات جديدة في مجال التربية					
17	لدي إقتناع بأهمية الدورات التكوينية					
18	أفضل الإستمرار في الدورات التكوينية بسبب تطوير البرامج في مختلف المراحل التعليمية لمواجهة المتغيرات					
19	تكسبني الدورات التكوينية معارف وخبرات					
20	الدورات التكوينية ضرورية لتجديد المعارف					
21	تعتبر الدورات التكوينية أداة للتغيير نحو					

				الأفضل	
				تساعدني الدورات التكوينية من تحسين المستوى رغم ما فيه من مصاعب	22
				الدورات التكوينية ترفع معنوياتي وتزيد ثقتي بذاتي والرضى أثناء الخدمة	23
				الدورات التكوينية ترفع من المستوى المادي وترقي في المكانة الإجتماعية	24
				تساعد الدورات التكوينية في تطوير المهارات والقدرات	25
				الدورات التكوينية عبارة عن ترقية مهنية ومادية	26
				أرغب في دورات تكوينية أخرى تهمني في مستقبلي المهني	27
				تكسبني الدورات التكوينية الخبرة	28
				الدورات التكوينية تكميلية وتصحيحية	29
				أشعر بالأمن الوظيفي من خلال الدورات التكوينية	30
				من خلال الدورات التكوينية أستطيع أن أحقق طموحاتي وأهدافي المستقبلية	31
				تكمن الدورات التكوينية من فهم العملية التربوية الإرشادية	32
				أرى أنه لا فائدة موجودة من خلال إجراء الدورات التكوينية	33
				أطلع على كل ما هو جديد في المجال التربوي والإرشادي من خلال الدورات التكوينية	34
				أحقق من خلال الدورات التكوينية إمتيازات	35
				أرى أن الدورات التكوينية تعوضني النقص المعرفي	36
				تمكنني الدورات التكوينية من فهم طبيعة الطفل الذي أقوم بالإشراف عليه وفهم مراحل نموه المختلفة (النمو الجسمي .العقلي .الوجداني .المعرفي)	37
				أشعر بالملل أثناء الدورات التكوينية	38
				الدورات التكوينية تتطلب الإهتمام والجدية والانضباط	39
				أكتفي بما يقدم لي من خلال الدورات التكوينية	40

				لا يلتحق بالدورات التكوينية إلا ذوي حاجة	41
				الدورات التكوينية لتحسين المستوى	42
				الدورات التكوينية صعبة	43
				تتوفر جوانب الإحترام والإنضباط والتقدير بين الزملاء	44
				المعارف السابقة التي تلقاها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمج كافية	45
				الدورات التكوينية تتطلب القدرة على التحمل	46
				لا أتغيب على الدورات التكوينية إلا للضرورة	47
				لا يجب أن أكون ملما بكل محتوى البرامج التكويني المقترح من قبل الوزارة	48
				التقسيم في الدورات التكوينية لا يتم وفق معايير علمية	49
				تتوافر الوسائل اللازمة في الدورات التكوينية	50



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة)
.....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم:
..... والصادرة بتاريخ:
.....

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية
.....
.....

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها:

.....
.....

.....
.....

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة

الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ:
.....

إمضاء المعني

.....

07 JUIL 2022





جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيدة (ة)

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: والصادرة بتاريخ:

المسجلة (ة) بكلية: قسم:

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها:

.....
.....

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية للنزاهة

الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ:

إمضاء المعني

.....

08 JUN 2022



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون - تيارت



المدرسة: حفصة طاهر
رئيس قسم العلوم الاجتماعية
مؤيد الطاهر
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
رقم القيد:/ق.ع. / 2022

استمارة موافقة المشرف على الطبع والمناقشة

تخصص:
المستوى:
أنا الممضي أسفله الأستاذ(ة):

أوافق على طبع ومناقشة مذكرة نهاية التخرج الموسومة ب:

.....
.....
.....

للطلبة الآتية أسمائهم:

.....
.....

تيارت في: 06 جوان 2022

إمضاء الأستاذ المشرف

الإدارة

.....
.....