تحليل المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في ضوء بعض المتغيرات الاجتماعية

"An Analysis of the Guidance Skills of School and Vocational Guidance and Counseling Counselors in Light of Some Social Variables"

خيرة ملاح*

مخبر المؤسسات الجزائرية عبر التاريخ ودورها في التنمية الوطنية جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة(الجزائر)

kmellah@univ-dbkm.dz

تاريخ الاستلام: 2025/09/08 تاريخ القبول: 2025/12/09 تاريخ النَّشر: 2025/12/16

ملخص:

هدفت الدراسة إلى تحليل مستوى المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه لولاية الجزائر غرب في ضوء بعض المتغيرات الاجتماعية (التخصص، المؤهل الخبرة)، تكونت عينة الدراسة من 60مستشار، اختيرت بطريقة عشوائية، قامت الباحثة بتصميم مقياس المهارات الارشادية متكون من(94) فقرة موزعة على أربعة أبعاد: مهارات أكاديمية، شخصية، مهنية، إرشادية، باعتماد المنهج الوصفي التحليلي.

توصلت الدراسة إلى أن مستوى المهارات الإرشادية مرتفع لدى مستشاري التوجيه، وفق الترتيب التالي: المهارات الإرشادية، المهنية والشخصية، وفي الأخير المهارات الأكاديمية، ولم تظهر الدراسة فروق دالة احصائيا بين متوسطات مستوى المهارات الارشادية وفق متغيرالمؤهل والخبرة، ووجود فروق دالة وفق متغيرالتخصص لصالح علوم التربية، وقد خلصت الدراسة إلى تعزيز التكوين التطبيقي للمهارات المطلوبة.

الكلمات المفتاحية :المهارات الإرشادية، مستشار التوجيه، المتغيرات الاجتماعية.

Abstract: The study aimed to analyze the level of guidance skills among guidance counselors in the west of Algiers province, considering certain social variables (specialization, qualification, and experience). The study sample consisted of 60 randomly selected counselors. The researcher

* المؤلف المراسل

designed a guidance skills scale composed of (94) items distributed across four dimensions : academic, personal, professional, and guidance skills, adopting a descriptive-analytical approach.
The study found that the level of guidance skills among guidance counselors is high, ranked as follows: guidance skills, professional and personal skills, and finally, academic skills. The study did not show statistically significant differences in the average level of guidance skills based on the variables of qualification and experience. However, it did find significant differences based on the specialization variable, in favor of educational sciences. The study concluded by recommending the enhancement of practical training for the required skills.
***Key words*:** Guidance Skills, Guidance Counselor, Social Variables.

مقدّمة:

تُعد وظيفة الإرشاد المدرسي والمهني إحدى الركائز الجوهرية في المدرسة الحديثة، إذ لم يعد بالإمكان الاستغناء عنها نظرًا لأدوارها الحيوية في دعم المتعلم أكاديميًا ونفسيًا واجتماعيًا، خاصة، مع تصاعد حجم المشكلات التربوية والنفسية والاجتماعية التي تهدد التلاميذ وتؤثر مباشرة على مسارهم الدراسي وتوازنهم الشخصي.

من هذا المنطلق، أصبحت مهنة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لا تقل أهمية عن مهنة المعلم، حيث يتولى الإشراف على العملية الإرشادية داخل المؤسسات التعليمية، ويسهم في تهيئة بيئة مدرسية أكثر ملاءمة، الأمر الذي دفع العديد من المؤسسات الجامعية والمعاهد التكوينية إلى الاهتمام بإعداد مرشدين مؤهلين أكاديميا ومهنيا، قادرين على أداء مهامهم التربوية والإرشادية بكفاءة عالية (الأشول ،2021).

إن دور مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لا يقتصر على تقديم الدعم النفسي أو التربوي فحسب، بل يتعداه إلى مهام إرشادية، إعلامية، تقويمية ودراسية، تتطلب مستوى عاليًا من الكفاءة الأكاديمية والشخصية (بلقاسم &هامل، 2017).

تشير دراسات Nelson-Jones (2015) و Zeleke, Karaigit & Brooks (2018) إلى أن نجاح المستشار يرتبط بامتلاكه مهارات إرشادية تشمل: مهارات شخصية (التعاطف والإنصات الفعّال)، تواصلية (التفاعل مع التلاميذ وأوليائهم)، مهنية وتنظيمية

(التشخيص، دراسة الحالة، إعداد التقارير، الالتزام الأخلاقي). وأكد الزغول (2020) وطموني (2021) دورها في تمكين المستشار من المساهمة الفاعلة داخل الفريق التربوي، والكفاءة المهنية لا تُقاس فقط بما يعرفه المستشار أو ما يخطط له، وإنما تُقاس بما يُنجزه على أرض الواقع، وفقًا لجيبسون وميتشل (2011)، وتشمل ثلاثة جوانب مهمة في الإرشاد، وهي المعرفة النظرية، ومهارات الإرشاد، والموقف المهني.

كما أوضحت دراسات Lambie & Brown (2006) و Gysbers & Henderson (2012)أهمية المهارات الأكاديمية، خاصة البحثية والتحليلية، في بناء ممارسات إرشادية قائمة على أسس علمية. وأكد نبهان (2015) على ضرورة امتلاك المستشار للمهارات الإنسانية كالرعاية والإنصات، وأوضح عمر (1992) أن الخبرة العملية تُسهم في تطوير استجابات أكثر نضجًا وفاعلية، بينما أشار العمري (2004) وغريب (2017) إلى معاناة بعض المستشارين من نقص التخصص وعدم إتقان المهارات الأساسية، مما يجعل التدريب المستمر ضرورة مهنية.

من خلال خبرة الباحثة الميدانية، لوحظت وجود تباين في مستوى المهارات الإرشادية لدى المستشارين في المؤسسات التعليمية نتيجة اختلاف التكوين الأكاديمي، التخصص، سنوات الخبرة، وغياب التكامل بين النظرية والتطبيق. لذلك جاءت هذه الدراسة لقياس مستوى امتلاك مستشاري التوجيه للمهارات الإرشادية وفق متغيرات (التخصص، الخبرة)، وتشخيص واقع الممارسة بهدف مواكبة الإصلاحات التربوية الحديثة.

حيث طرحت التساؤل الرئيسي التالي:

ما مستوى المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية الجزائر غرب؟

الذي صيغت له هذه التساؤلات الفرعية:

1-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المهارات الإرشادية لدى مستشاري

التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية الجزائر غرب تبعا لمتغير التخصص الأكاديمي (علم النفس –علوم التربية –علم الاجتماع)؟

2–هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية الجزائر غرب تبعا لمتغير سنوات الخبرة المهنية؟

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة للتعرف على:

1–التعرف على مستوى المهارات الإرشادية في الدرجة الكلية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية الجزائر غرب.

2–التعرف على مستوى امتلاكهم للمهارات في بعدها: الأكاديمي، الشخصي، المهني والإرشادي.

3–تحليل الفروق في درجة امتلاك المهارات الإرشادية لدى المستشارين وفقًا لبعض المتغيرات الاجتماعية (التخصص، سنوات الخبرة).

4–إبراز جوانب القوة والقصور في المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه، وتحديد الاحتياجات التكوينية في هذا المجال.

أهمية الدراسة:

1–تقديم نموذج يتمثل في مقياس يقيس المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

2–يساعد هذا البحث في تطوير المهارات الإرشادية بمختلف أساليبها وفنياتها لدى مستشاري التوجيه مما يساعدهم على القيام بعملهم بكل إتقان وفاعلية.

3–الكشف عن أهمية التكوين القاعدي المتخصص مع الأخذ بعين الاعتبار متطلبات وظيفة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

4–يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة في إعداد برامج تكوينية وتدريبية متخصصة قبل وأثناء الخدمة تستهدف تطوير المهارات الإرشادية لمستشاري التوجيه.

5–تسهم في إثراء الأدبيات التربوية المتعلقة بالمهارات الإرشادية لمستشاري التوجيه

والإرشاد المدرسي والمهني.

حدود الدراسة:

–الحدود الموضوعية :اقتصر موضوع الدراسة على تحليل المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في ضوء بعض المتغيرات الاجتماعية (التخصص، الخبرة).

–الحدود البشرية :اقتصرت العينة على 60 مستشار ومستشارة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

–الحدود المكانية :تم إجراء هذه الدراسة في مراكز التوجيه لولاية الجزائر غرب وهي مركز: بئر التوتة/ بن عكنون/ باب أحسن / سيدي عبد الله/عين البنيان.

–الحدود الزمانية :أُجريت الدراسة خلال الموسم الدراسي: 2025/2024.

مصطلحات الدراسة:

1–المهارات الإرشادية:

– يعرف كوتريل Cottrell (21;1999) المهارة بانها: القدرة على الاداء والتعلم الجيد وقتما يريد والمهارة نشاط متعلم يتم تطويره خلال ممارسة نشاط ما تدعمه التغذية الراجعة، وكل مهارة من المهارات تتكون من مهارات فرعية أصغر منها، والقصور في اي من المهارات الفرعية أصغر منها، يؤثر على جدية الاداء الكلي.

–عرفها نبهان بأنها القيام بأداء مهمة عقلية او اجتماعية او حركية بسهولة ومرونة عالية وبأقصر وقت ممكن. (نبهان،2015,16).

إجرائيا: هي مجموعة من القدرات العملية التي يستعملها مستشار التوجيه أثناء تأديته للمهام الموكلة إليه في كل مجال بصفة عامة وللعملية الإرشادية بصفة خاصة باستخدام الأساليب والتقنيات المناسبة، وهي مجموع الدرجات التي حصل عليها مستشار التوجيه على مقياس المهارات الإرشادية.

–2مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

-عرف **موريس روكلان** مستشار التوجيه على أنه المسؤول الأول عن تنفيذ عملية التوجيه المدرسي والمهني، كما يعتبر مختص في التوجيه، وهو من أقدر الناس وأكفؤهم على جمع المعلومات حول الطالب المراد توجيهه واستغلالها باعتماد مبادئ وتقنيات علم النفس (Maurice Reucklin, 1978, p77)

-ويعرف أيضا بأنه شخص مؤهل يعمل لتقديم المساعدة للطلبة من خلال أدوار رئيسية كلف بها، وهو يتمتع ببعض الصفات والخصائص الفنية المهارية والأكاديمية التي تميزه عن غيره لكي يقوم بمهمة التوجيه (إيهاب عبد العزيز، ولمياء جميل بدوي،2014: 28).

- يعرف مستشار التوجيه في النصوص القانونية الرسمية في الجزائر حسب المنشور رقم 91/124/219على أنه: عضو من الطاقم التربوي، يعمل تحت إشراف إدارة مدرسية على المتابعة النفسية والتربوية، والإسهام الفعلي في رفع مستوى الأداء التربوي للمؤسسات التعليمية والأداءات الفردية للتلاميذ من خلال التعرف على التلاميذ و طموحاتهم و تقويم استعداداتهم و نتائجهم المدرسية والمساهمة في تسيير المسار التربوي للتلاميذ وإرشادهم و كذا قيامه بنشاط سيكولوجي من خلال المتابعة النفسية للتلاميذ عن طريق اختبارات و روائز نفسية مثل اختبار الذكاء.

إجرائيا: هو أحد موظفي قطاع التربية والتعليم، متحصل على شهادة ليسانس في علم النفس /الاجتماع /علوم التربية، يسهر على تنفيذ برنامج التوجيه المدرسي المسطر من طرف مديرية التقويم والتوجيه والاتصال، يقوم بعملية التوجيه والإرشاد في المؤسسات التعليمية، أسندت إليه مجموعة من الخدمات كالإعلام /التوجيه /الإرشاد /التقويم والدراسات، من أجل مساعدة التلاميذ في بناء مشروعهم الدراسي وتخطي صعوبات الدراسة وحل مشكلاتهم المختلفة من أجل إدماجهم داخل المدرسة لتحقيق تكيفهم الاجتماعي والمدرسي.

حسب المادة 171: يضم سلك مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أربع (4) رتب: رتبة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني/ رتبة مستشار محلل للتوجيه

والإرشاد المدرسي والمهني/رتبة مستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. (القانون الأساسي للتربية الوطنية،2025، ص26-27)

متغيرات الدراسة:

– التخصص: يشير إلى مجال التكوين الأكاديمي للمستشار (علم النفس، علوم التربية، علم الاجتماع...).

–سنوات الخبرة: هي عدد السنوات التي قضاها المستشار في ممارسة مهام وظيفة التوجيه والإرشاد داخل المؤسسات التربوية.

الدراسات السابقة:

–دراسة شاهين (2012): هدفت إلى التعرف على مدى امتلاك المرشدين التربويين للمهارات الإرشادية، والكشف عن الفروق تبعًا لبعض المتغيرات (الجنس، التخصص، المؤهل، الخبرة)، أظهرت النتائج أن مستوى امتلاك المهارات الإرشادية كان متوسطًا، مع فروق لصالح الإناث، دون فروق لبقية المتغيرات.

–دراسة بلقاسم ومنصور(2017): تهدف الدراسة للتعرف على مستوى المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد، ببناء مقياس المهارات الإرشادية، طبق على عينة عشوائية قوامها(60) مستشارا من ولايات مستغانم، أدرار، وغليزان، تم التوصل إلى أنّ مستوى المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه مرتفع، مع تأثير التخصص الأكاديمي، في حين لا يوجد تأثير لمتغير سنوات الخدمة.

–دراسة العودري (2018): التي هدفت إلى استكشاف مستوى المهارات الإرشادي لدى الاختصاصيين النفسيين بمدارس صنعاء، وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية والمهنية، أظهرت النتائج أن مستوى المهارات تراوح بين المتوسط والمرتفع، مع وجود علاقة طردية دالة إحصائيًا بين سنوات الخبرة ومستوى ممارسة المهارات الإرشادية.

–دراسة طموني(2021): هدفت إلى قياس مستوى المهارات الإرشادية لدى المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية بمحافظة طولكرم، أظهرت النتائج أن مستوى

المهارات الإرشادية كان مرتفعًا، حيث سجل مجال المهارات المهنية والشخصية أعلى متوسط، في حين جاء مجال مهارات تطبيق الاختبارات والمقاييس في المرتبة الأخيرة.

–دراسة ناديراتول أميرة واخرون(2025): تهدف هذه الدراسة إلى وصف الكفاءة المهنية لمرشدي التوجيه عند التعامل مع مشكلات التعلم لدى الطلاب في مدرسة Batanghari كشفت نتائج الدراسة أن مرشدي التوجيه الذين لديهم مستوى عالٍ من الكفاءة المهنية يحددون مصادر مشكلات التعلم بدقة وبشكل مناسب، ويقدمون خدمات الإرشاد الفردي والجماعي بفعالية، ويقيمون تعاونًا فعالًا مع المدارس والأولياء.

تعقيب على الدراسات السابقة:

بالنظر إلى الدراسات السابقة، يتضح أن الدراسة الحالية تتفق معها من حيث موضوعها وأهدافها، فهي تتناول موضوع المهارات الإرشادية، إلا أنها تختلف من حيث تناول أبعاد الموضوع والعينة جديدة فلم تكن هناك دراسات على حد علم الباحثة على مستوى ولاية الجزائر ككل وفي النتائج المتوصل إليها.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة:

نظرا لطبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي إذ يعد الأكثر ملائمة في تحليل مستوى المهارات الإرشادية والكشف عن الفروق في هذا المستوى تبعا لبعض المتغيرات الاجتماعية (التخصص/ سنوات الخبرة).

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لمرحلة التعليم المتوسط، والثانوي لولاية الجزائر غرب.

عينة الدراسة:

شملت عينة الدراسة البحثية من (60) مستشار ومستشارة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة لمراكز التوجيه لولاية الجزائر غرب، و الجدول التالي يوضح

خصائص

العينة بحسب متغيرات الدراسة:

الجدول رقم (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب متغيرات الدراسة

المتغير	مستويات المتغير	التكرارات	النسب المئوية
التخصص الأكاديمي	علوم التربية	14	%23.33
	علم النفس	30	%50
	علم الاجتماع	16	%26.66
	المجموع	60	%100
الخبرة	أقل من 5 سنوات	19	%31.66
	من 5 إلى 10	22	%53.33
	أكثر من 10 سنوات	19	%31.66
	المجموع	60	%100

أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع المهارات الإرشادية، قامت الباحثة بإعداد وبناء مقياس المهارات الإرشادية، واحتوى في صورته النهائية على (94) فقرة، موزعة عل أربعة أبعاد رئيسيةعلى النحو الآتي:

-البُعد الأول :المهارات الأكاديمية – يحتوي على 16 فقرة

-البُعد الثاني :المهارات الشخصية – يحتوي على 22 فقرة

-البُعد الثالث :المهارات المهنية – يحتوي على 27 فقرة

-البُعد الرابع :المهارات الإرشادية – يحتوي على 29 فقرة

وتم اتباع نظام ليكرت الثلاثي للإجابة على الفقرات حسب الجدول التالي:

جدول(3): مفتاح تصحيح الفقرات الموجبة لمقياس المهارات الإرشادية

دائما	أحيانا	نادرا

3	2	1

والجدول رقم(4) يوضح مفتاح التصحيح للفقرات السالبة لمقياس المهارات الإرشادية

جدول (4): مفتاح تصحيح الفقرات السالبة لمقياس المهارات الإرشادية

دائما	دائما	نادرا
1	2	3

الخصائص السيكو مترية لمقياس المهارات الإرشادية

1-صدق المقياس:

أ/ صدق المحتوى (المحكمين): للتأكد من صدق المحتوى لأداة الدراسة قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأولية على عشرة(10) محكمين من هيئة التدريس ومفتش التربية الوطنية ومدراء مراكز التوجيه المدرسي ومستشاري التوجيه من ذوي الخبرة وممن يحملون

درجة الدكتوراه، قصد التحقق من مدى ملائمة ووضوح ودقة فقرات المقياس وشمولها للأبعاد بالإضافة إلى خلوها من الغموض والتكرار وتعديل ما يرونه مناسبا.

قامت الباحثة بتعديله في ضوء الملاحظات التي أبداها المحكمين ليأخذ مقياس المهارات الإرشادية صورته النهائية.

ب/صدق الاتساق الداخلي:

في هذه الخطوة قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بيرسون وفق الخطوات التالية: معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس المهارات الارشادية والدرجة الكلية للمقياس.

الجدول رقم (5) معامل الارتباط بين أبعاد مقياس المهارات الإرشادية ودرجته الكلية

الابعاد	الاتساق
بعد المهارات الأكاديمية	**0.789**
بعد المهارات الشخصية	**0.753**

بعد المهارات المهنية	**0.745**
بعد المهارات الإرشادية	**0.800**

دال عند 0.01ودال عند 0.05

يتضح من خلال النتائج أن قيم صدق الاتساق الداخلي تراوحت ما بين (0.74 _0.80) وهي معاملات ارتباط مرتفعة ومقبولة لتدل على أن الأداة متسقة داخليا ويمكن الاعتماد عليها في دراسات ميدانية أخرى.

2-الثبات:

أ-الثبات بطريقة التجزئة النصفية: قد قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين النصف الأول والنصف الثاني للمقياس ثم تصحيح معامل الارتباط المتحصل عليه عن طريق معادلة "جاتمان" لان تباين نصفي المقياس لم يكن متساويا، ونلخص النتائج المتحصل عليها في الجدول التالي:

الجدول رقم (6) معامل الاتساق الداخلي بطريقة التجزئة النصفية

المقياس	التباين		معامل الاتساق لجتمان
المهارات الإرشادية ككل	التباين في النصف الأول	102.51	0.786
	التباين في النصف الثاني	89.30	
بعدالمهارات الأكاديمية	التباين في النصف الأول	11.71	0.783
	التباين في النصف الثاني	11.71	
بعد المهارات الشخصية	التباين في النصف الأول	8.63	0.782
	التباين في النصف الثاني	4.44	
بعد المهارات المهنية	التباين في النصف الأول	8	
	التباين في النصف الثاني	11.83	0.663
بعد المهارات الارشادية	التباين في النصف الأول	19.58	0.638

	التباين في النصف الثاني	9.32	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (7) أن قيمة معامل الثبات "لجتمان" جاءت مرتفعة، بلغت قيمة الثبات الكلي بنفس المعادلة (0.786)، أما المحاور فقد تراوحت قيم الثبات ما بين (0.783) بالنسبة لمحور المهارات الأكاديمية الى (0.663) بالنسبة لمحور المهارات المهنية وكلها قيم مرتفعة تثبت أن مقياس المهرات الارشادية يتمتع بثبات جيد .

- **الثبات بطريقة كرو نباخ (معاملα)**

قامت الباحثة بحساب ثبات مقياس المهارات الإرشادية وأبعاده بطريقة ألفا كرو نباخ كونه يتوافق مع المقاييس ذات التدرج الثلاثي فما فوق في الأوزان، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (7) معامل الاتساق الداخلي بطريقة كرو نباخ (معامل α) لمقياس المهارات الإرشادية وأبعاده

المقياس	كرو نباخ معامل α
المهارات الارشادية ككل	0.890
بعد المهارات الأكاديمية	0.771
بعد المهارات الشخصية	0.751
بعد المهارات المهنية	0.70
بعدالمهارات الارشادية	0.744

نلاحظ من خلال الجدول رقم (8) أن قيمة معامل ألفا لكرو نباخ للمقياس ككل بلغت (0.890)، أما بالنسبة للمحاور فتراوحت ما بين (0.771) بالنسبة لمحور المهارات الشخصية الى (0.70) بالنسبة لمحور المهارات المهنية وهي معاملات مقبولة للحكم على ثبات المقياس.

3-الأساليب الاحصائية المستخدمة:

تمت معالجة بيانات الدراسة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، مع اعتماد الأساليب الإحصائية المناسبة مثل: النسب المئوية التكرارات/المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية/-اختبار" ت T-test "وتحليل التباين أو الفروق (ANOVA).

أولا: عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها:

1-تحليل ومناقشة نتائج التساؤل الأول الذي صيغت له الفرضية الأولى:

"مستوى المهارات الارشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع". قامت الباحثة بحساب اختبار "ت" لعينة واحدة كما يوضحه الجدول الآتي:

جدول رقم (8) نتائج اختبار "ت" لعينة واحدة لمعرفة مستوى المهارات الارشادية لدى عينة الدراسة.

المهارات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الارشادية	60	244.25	15.88	188	27.44	59	.000

يظهر من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي لمتغير المهارات الارشادية في درجته الكلية قدرت قيمته بـ 244.25 بانحراف معياري 15.88، والمتوسط الفرضي قدرت قيمته بـ 188، أما اختبار "ت" لعينة واحدة قدرت قيمتها بـ 27.44 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.01 بدرجة حرية 59، مما يعني وجود فرق دال إحصائيا بين المتوسطين لصالح المتوسط الحسابي، فقيمة المتوسط الحسابي أكبر من قيمة المتوسط الفرضي، وتقع ضمن المجال [236 -282]، وهذا يشير إلى أن مستوى المهارات الارشادية لدى مستشار التوجيه مرتفع وبالتالي تحققت الفرضية كما يتضح من الجدول رقم (9) ان درجة امتلاك مستشاري التوجيه للمهارات الإرشادية حسب أبعاد المقياس

كانت مرتفعة لدى افراد العينة وفق الترتيب التالي: البعد الإرشادي احتل المرتبة الاولى بمتوسط (85.09) بدرجة مرتفعة يليه البعد المهني بمتوسط(76.40) بدرجة مرتفعة يليه البعد الشخصي بمتوسط(75.60) بدرجة مرتفعة،اما البعد الأكاديمي فقد احتل المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (40.37) بدرجة مرتفعة أيضا.

أظهرت نتائج الدراسة أنّ مستوى المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني جاء مرتفعًا، حيث تصدّرت المهارات الإرشادية باقي الأبعاد (المهنية، الشخصية، والأكاديمية).

وتُفسَّر هذه النتيجة بكون معظم المستشارين قد استفادوا من تكوين نظري كافٍ خلال مسارهم الجامعي، وتدريب أثناء الخدمة وممارسة ميدانية يومية، من خلال المشاركة في المجالس التربوية، تفعيل خلايا الإصغاء، المتابعة النفسية والبيداغوجية للتلاميذ، بالإضافة إلى الندوات والملتقيات والتربصات التي أسهمت في تطوير مهاراتهم بشكل مستمر. كما لعب الإشراف من طرف المفتشين ودعم الزملاء ذوي الخبرة دورًا مهمًا في ترقية هذه المهارات، وتتفق هذه النتيجة مع ما أكدته دراسات سابقة (العجلاني، 2005؛ النجار، 2010؛ العدوي، 2019؛Bouali & Cheriet ، 2020؛ Ben Hamed، (2023) كما يمكن تفسير ارتفاع مستوى المهارات الإرشادية بالإصلاحات التنظيمية وإدماج الرقمنة (وزارة التربية الوطنية الجزائرية، 2016)، التي ساعدت على تخفيف الأعباء الإدارية وإتاحة الوقت الكافي للتركيز على العمل الإرشادي.

وتنسجم هذه النتائج مع ما نصّ عليه القانون الأساسي لموظفي التربية الوطنية (وزارة التربية الوطنية الجزائرية، 2008)، الذي يفرض تطوير المهارات الأكاديمية، المهنية والشخصية لضمان فعالية الأداء في الوسط المدرسي. غير أن ما يميز هذه الدراسة هو ترتيب الأبعاد، حيث جاءت المهارات الأكاديمية في المرتبة الأخيرة، وهو ما يتوافق مع ما أشار إليه نبهان (2015) و Mahammadei (2025)أن الجانب الأكاديمي يظل أقل توظيفًا مقارنة بالمهارات التواصلية والإرشادية.

تتفق هذه النتائج مع دراسة كل من، Fulya Yuksel (2012)، العدوي (2019)، طه (2021)، طموني وشاهين (2021)، وغادة الأمين (2023)، التي بينت أن مستوى المهارات الإرشادية مرتفع، بينما اختلفت مع نتائج دراسات أخرى مثل القيمي والدحادحة (2021)، المغراوي وفروان (2022)، وبلقاسم وشتوان (2023) التي كشفت عن قصور نسبي في بعض المهارات.

2-تحليل ومناقشة نتائج التساؤل الثاني الذي صيغت له الفرضية الثانية:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات الارشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المهني والمدرسي تبعا لمتغير التخصص (علم النفس-علم الاجتماع-علوم التربية)"، قامت الباحثة بحساب تحليل التباين الأحادي، بعد التأكد من شرط التجانس كما يوضحه الجدول الآتي:

جدول رقم (9) اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين التخصصات

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2115.43	2	1057.72	4.72	.013
داخل المجموعات	1263.82	57	223.93		
التباين الكلي	14879.25	59			

يظهر من خلال الجدول أن قيمة "ف" قدرت بـ 4.72 وهي دالة احصائيا، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات الارشادية لدى مستشاري التوجيه تبعا لمتغير التخصص (علم النفس-علم الاجتماع-علوم التربية).

لتحديد مصدر الاختلاف تم استخدام أسلوب المقارنات البعدية لشفيه بين المتوسطات كما يوضحه الجدول الآتي:

جدول رقم (10): المقارنات البعدية لتحليل التباين الأحادي.

التخصص		متوسط الفرق	الخطأ المعياري	الدلالة
علم النفس	علوم التربية	-8.81	4.84	غير دال
	علم الاجتماع	8.02	4.63	غير دال
علوم التربية	علم النفس	8.81	4.84	غير دال
	علم الاجتماع	*16.83	5.48	دال
علم الاجتماع	علم النفس	-8.02	4.63	غير دال
	علوم التربية	*-16.83	5.48	دال

من خلال الجدول نلاحظ أن هناك فروق دالة إحصائيا وفق متغيرالتخصص لصالح علوم التربية في حين لم تظهر فروق بين تخصصي علوم التربية وعلم النفس.

تفسر الباحثة هذه النتيجة بأن المستشارين بتخصص علوم التربية، تلقوا في مسارهم الأكاديمي تكوينًا مباشرا مرتبطا بالمدرسة والعمل الإرشادي الميداني، حيث تضمنت مقررات تكوينهم: التربية العملية، *ديناميات التعلم، البيداغوجيا، سيكولوجية النمو، واستراتيجيات التدريس*، هذه المقررات ساهمت في إكسابهم مهارات تطبيقية مكّنتهم من التفاعل مع المشكلات التربوية والنفسية للتلاميذ بطريقة أكثر مهنية.

وهو ما أكدته دراسة خالد وعبد القادر (2020)، و Leung (2018) حيث تبين أنّ خريجي علوم التربية كانوا أكثر قدرة على توظيف أساليب إرشادية فعالة، في المقابل يركز تخصص علم الاجتماع في التكوين الجامعي على دراسة الظواهر والمشكلات السوسيولوجية العامة، نظريات التغير الاجتماعي. ورغم أهمية هذه المعرفة في فهم السياقات الاجتماعية للتلاميذ، إلا أنها لا تزود المستشار بالمهارات الدقيقة المرتبطة بالمتابعة النفسية الفردية أو التطبيق المباشر للفنيات الإرشادية داخل المدرسة هذا مايتفق مع دراسة كل من: الغامدي (2008) والشاماني (2010) .

ترى الباحثة أن هذا التفاوتً البنيويً في التكوين ينعكس مباشرة على أداء مستشاري التوجيه ، فخريجو علوم التربية يستفيدون من تكوين أقرب إلى الممارسة الصفية والإرشادية، مما يمنحهم قدرة أسرع على التدخل الإرشادي المباشر مع التلاميذ، خصوصًا فيما يتعلق بمهارات التواصل، الإصغاء الفعّال، وفنيات تعديل السلوك (Corey, 2017)في المقابل، يتميز خريجو علم الاجتماع بقدرتهم على قراءة الظواهر الاجتماعية الكبرى التي تؤثر على التلميذ، مثل الفقر، البطالة، أو العلاقات الأسرية، ما يجعل مساهمتهم أكثر وضوحًا في تفسير الأبعاد المجتمعية للمشكلات المدرسية Ballantine & Hammack، (2020).

من خلال خبرة الباحثة الميدانية وتأطيرها للمستشارين ، لاحظت أنّ خريجي علم الاجتماع غالباً ما يفتقرون إلى بعض المهارات الإرشادية، مما يدفع الكثير منهم إلى البحث عن تكوينات إضافية لتعويض هذا النقص، وهذا ما أكده العمري (2004)، غادة أمين(2023).

3-تحليل نتائج التساؤل الثالث الذي صيغت له الفرضية الثالثة:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات الارشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المهني والمدرسي تبعا لمتغير سنوات الخبرة المهنية"، قامت الباحثة بحساب تحليل التباين الأحادي، بعد التأكد من شرط التجانس كما يوضحه الجدول الآتي:

جدول رقم (11) اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين سنوات الخبرة المهنية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	47.24	2	23.62	.09	.91
داخل المجموعات	14832.01	57	260.21		

التباين الكلي	14879.25	59			

يظهر من خلال الجدول أن قيمة "ف" قدرت بـ 0.09 غير دالة احصائيا، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات الارشادية لدى مستشاري التوجيه تبعا لمتغير سنوات الخبرة المهنية، هذا ما تنص عليه الفرضية الثالثة.

ترى الباحثة أن مستوى المهارات الإرشادية لا يتأثر بأقدمية المستشارين لأنّها تمثل جزءًا جوهريًا من طبيعة عملهم، حيث يكتسبونها من خلال التكوين الأكاديمي المتقارب، وبرامج تدريبية موحدة أشرفت عليها وزارة التربية الوطنية، إضافة إلى لجوئهم إلى التكوين الذاتي والدورات عن بُعد. كما أنّ امتلاك هذه المهارات يعد معيارًا أساسياً لتثبيتهم في المهنة، ما يدفعهم إلى تطوير قدراتهم باستمرار بغض النظر عن سنوات الخبرة. تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة كل من الزعبي(2010)؛ Niles&Harris-Bowlsbey (2017) العمري(2018)؛ الجهني(2019) التي أكدت أن تراكم سنوات العمل لا يؤدي بالضرورة إلى تحسين المهارة الإرشادية إذا لم يقترن بتكوين نوعي وتغذية راجعة مستمرة في المقابل اختلفت مع دراسة كل من العموش(2002)؛ شومان (2008)؛ الهويش، (2017)،Ak & Yöndem (2016) ودراسةZhang et al (2019) التي كشفت عن وجود فروق لصالح ذوي الخبرة الطويلة.

التوصيات:

1-ضرورة الاهتمام بالإرشاد والتوجيه داخل المؤسسات التربوية، مع تخصيص مستشار للتوجيه والإرشاد في كل مؤسسة تعليمية، وتعميم هذه الوظيفة عبر جميع المستويات (ابتدائي، متوسط، ثانوي).

2-تعزيز الجانب التطبيقي للمهارات الإرشادية من خلال تكثيف الدورات التدريبية، وإعداد برامج شاملة لكل المهارات المطلوبة الموجهة لمستشاري التوجيه والإرشاد.

3-تخفيف الأعباء الوظيفية عن مستشاري التوجيه وتوفير الدعم المادي والبشري اللازم لهم، بما يتيح لهم آداء مهامهم بكفاءة أعلى.

4-ضرورة إعلام الجهات الوصية بنتائج هذه الدراسات قصد تحديد أنماط التكوين الملائمة والاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه والإرشاد.

5_ حصر وظيفة التوجيه والإرشاد المدرسي على بعض التخصصات دون غيرها.

الاقتراحات

1-القيام بدراسات تقييمية حول درجة امتلاك مستشاري التوجيه للمهارات الإرشادية من وجهة نظر مختلف الفاعلين (المديرين، المعلمين، والمتعلمين).

2-تطوير مقاييس وأدوات جديدة لقياس المهارات الإرشادية، تراعي المستجدات التربوية والتكنولوجية، خصوصاً في مجال المهارات الرقمية.

3-إعادة تطبيق مثل هذه الدراسات على عينات أكبر وأكثر تنوعاً من مستشاري التوجيه، بما يسمح بتعميم النتائج وزيادة موثوقيتها.

4-إجراء دراسات لبحث أثر متغيرات أخرى مثل: الانفعالية، الاندفاعية، الذاتية، الذكاء، على مستوى امتلاك المهارات الإرشادية.

5-دراسة أثر البرامج التدريبية والتكوينية على تحسين مهارات مستشاري التوجيه والإرشاد، مع تتبع تطورها على المدى البعيد.