

(تقويم الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وتحديد احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم)
- دراسة ميدانية بولاية الجلفة -

غريب مختار، جامعة - الجزائر 2 -

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وتحديد احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم، وتحقيقا لهذا الهدف استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يتناسب وطبيعة الدراسة مستعينا في ذلك بأداتين من إعداداته تتمثلان في مقياس للأداء الوظيفي ومقياس لتحديد الاحتياجات التدريبية. وزعت أداتي البحث على عينة قوامها (86) مستشارا ومستشارة من ولاية الجلفة، حيث تم إجراء الدراسة في الموسم الدراسي 2016/2017 وتوصل الباحث إلى النتائج التالية:

1. مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني متوسط.
 2. لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني درجة احتياج كبيرة في مجال الإعلام والاتصال، مجال التوجيه والإرشاد، مجال التكفل والمتابعة النفسية ومجال التقويم والتنظيم.
- الكلمات المفتاحية: تقويم الأداء الوظيفي، مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، الاحتياجات التدريبية.

Abstract

this study aimed to determine the level of functional performance of the guidance and guidance counselors, and to identify their training needs from their point of view. To achieve this objective, the researcher used the descriptive approach that is appropriate to the nature of the study.

The research tools were distributed to a sample of (86) counselors and consultant from the state of Djelfa, where the study was conducted in the academic year 2016/2017 and the researcher reached the following results:

1. The level of career performance of the guidance and guidance counselors of the school and professional average.
2. The guidance and guidance counselors of the school and professional degree of great need in the field of information and communication, the field of guidance and guidance, the field of care and follow-up psychological and the field of evaluation and organization.

Keywords: evaluating functional performance, guidance counselor, school and vocational guidance, training needs.

1. الإشكالية:

نتيجة للتطور الذي مس جوانب العملية التعليمية تغير دور مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، حيث أصبح يتطلب منهم مرافقة التلميذ وإرشاده وإشراكه في بناء مشروعه الشخصي انطلاقا من تربية اختياراته إلى غاية توجيهه التوجيه الذي يناسبه، ويعمل هذا كله على تحفيز المتعلم وجعله أكثر انفتاحا على مستقبله المدرسي والمهني، مما يزيد من تحمله لقراراته ومسؤولياته تجاه حل مشكلاته واختياراته.

فالتطور الذي شهده التوجيه والإرشاد والتغيرات التي طرأت عليه منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، يفرض على القائمين على التوجيه المدرسي أن يواكبوا هذا التطور، كما أن نجاح العملية التربوية وتطور النظام التربوي مرهون بنجاح كل الفاعلين في هذا النظام بما

فهم مستشار التوجيه والذي ينبغي أن يكون تكوينه العلمي والمهني بما يتفق وهذه التحديات، ولكي يتحقق هذا النجاح لابد من اهتمام الأنظمة التربوية بتجديد كل الموارد البشرية والمادية وعلى رأسها المتخصصين في التوجيه المدرسي.

فالدور الذي يقوم به ليس بالأمر السهل كما يرى البعض، فعليه أن يكون متخصصا يتميز بصفات معينة، وله القدرة على القيام بالمهام الإرشادية والإعلامية والمتابعة النفسية، وأن يكون لديه التدريب المهني الذي يمكنه من القيام بمهامه بكل كفاءة واقتدار، خاصة وأن تكوينه الجامعي يعتمد على الجانب النظري أكثر من التطبيقي.

ولكي يواكب مستشار التوجيه كل التطورات والتغيرات في مجال التوجيه المدرسي وينسجم مع التغيرات المتلاحقة يتوجب أن يأخذ إعداداته وتأهيله أثناء الخدمة أهمية كبيرة على مستوى الوصاية، كما يجب أن يكون هذا التدريب مستجيبا لحاجاته التدريبية، وهذا من أجل زيادة فاعليته في أدائه الوظيفي وتأديته لمهامه وفقا لما تقتضيه متغيرات الحقل التربوي، فالتدريب يعتبر مدخلا أساسيا من مداخل تنمية الموارد البشرية وتنمية المهارات المهنية، كونه نشاطا يعود بالفائدة على كل من الموظف والمؤسسة والمجتمع.

ولكي يكون هذا التدريب فعالا وذو فائدة ينبغي أن يتم عبر مرحلتين مهمتين، تتمثل المرحلة الأولى في تقويم الأداء الوظيفي لمستشار التوجيه والمرحلة الثانية تتمثل في مشاركته في تحديد احتياجاته التدريبية، فتقويم الأداء الوظيفي يكون بمثابة قياس لكفاءة المستشار وتحديد مدى مساهمته في انجاز مهامه، كما يمثل وسيلة فعالة تتمكن من خلالها من التعرف على مدى فعالية الوسائل المستخدمة في التوجيه والإرشاد المدرسي، والتعرف على الصعوبات التي تعرقل أدائه لمهامه وتحد من كفاءته وفعاليته.

كما يقدم لنا تقويم الأداء الوظيفي تغذية راجعة تستخدم في تطوير العمل الإرشادي من خلال زيادة دافعية المستشار وتوضيح ما هو متوقع منه، بالإضافة إلى تقويم مدى استفادته من الندوات والملتقيات التي ينظمها المفتشون، ويسمح لنا بالتعرف على النواحي التي تتطلب تعديلا في الأداء الوظيفي خاصة تلك التي تتعلق بالجانب التكويني والإداري في عمله.

ولا تقل أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لدى مستشار التوجيه عن أهمية تقويم الأداء الوظيفي، فهذه العملية تعتبر بمثابة المؤشر الذي يوجه التدريب نحو الاتجاه الصحيح، بحيث يمكنه تحقيق كفاءة وحسن أداء المستشارين والارتقاء بمهاراتهم وكفاءاتهم وتوجيه تفكيرهم بما يتفق والسياسة التربوية، فضلا على أن نجاح أي برنامج تدريبي يتوقف على مدى دقة تحديد الاحتياجات التدريبية وحصرها وتجميعها، فمرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية مرحلة في غاية الأهمية وأي نقص أو خلل في هذه المرحلة له أثر سلبي على باقي مراحل التدريب، كما يولد اتجاهات سلبية نحو التدريب ونحو القائمين عليه.

على ضوء هذه المعطيات وأهمية كل من تقويم الأداء الوظيفي وتحديد الاحتياجات التدريبية في بناء برامج تدريبية فعالة، تستهدف نقاط الضعف في أداء مستشاري التوجيه بالدرجة الأولى وتسعى إلى تدعيم نقاط القوة لديهم، وضرورة الابتعاد عن تلك الندوات والملتقيات التي تعتبر مواضعها بعيدة عن احتياجات مستشاري التوجيه وما سببته من عزوف نحوها، ناهيك عن اعتمادها على طرق تقليدية كالمحاضرة والمناقشة والتي عرفت بطابعها النظري الذي ساهم بشكل كبير في زيادة نسبة العزوف عنها.

وفي هذا سنحاول الإجابة على التساؤلات التالية :

1. ما مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ؟
2. ما هي الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المجالات (التقويم والتنظيم، الإعلام والاتصال، التوجيه والإرشاد، التكفل والمتابعة النفسية)

2. أهمية الدراسة :

تستمد دراستنا أهميتها من خلال اهتمامها بموضوع التوجيه المدرسي والذي له أهمية كبيرة في إعداد المتعلمين وتوجيههم ومساعدتهم على اكتشاف قدراتهم وميولاتهم، ولقد لاحظنا من خلال عملنا في التوجيه المدرسي وجود بعض التناقضات والصعوبات التي ساهمت في إخلال الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه، حيث نجد الكثير من المستشارين الذين يجدون صعوبات جمة في أداء مهامهم، منها ما هو متعلق بالنصوص التنظيمية ومنها ما هو متعلق بالأمور الإدارية والتربوية التي يتعرضون لها في الوسط التربوي، بالإضافة إلى الصعوبات الأكاديمية والتي تتعلق بالجانب المعرفي الأكاديمي لديهم .

فمستشاري التوجيه في حاجة ماسة إلى تقويم مستوى الأداء لديهم وتحديد الاحتياجات التدريبية لهم ليتم إدراجها في ندوات تكوينية أو دورات تدريبية تساهم في زيادة الفعالية الذاتية في العمل وتنمي الكفاءة الذاتية لديهم، وعليه يمكننا من خلال تقويم أداء مستشاري التوجيه أن نتمكن مما يلي :

- قياس مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه .
- التعرف على مدى فعالية الطرق والوسائل التي يستخدمها مستشارو التوجيه .
- إصلاح الثغرات واستدراك نقاط الضعف حيث نسمح لهم بتحسين أدائهم والبحث عن التقويم الذاتي مما يشجع فيهم روح المبادرة
- تقديم نموذج لتقويم الأداء الوظيفي يمكن اعتماده لقياس الأداء الوظيفي لدى فئة مستشاري التوجيه.

3. أهداف الدراسة :

إن اختيارنا لموضوع البحث جاء من خلال ملاحظتنا للوسط التربوي وما يفتقده مستشاري التوجيه من مهارات وكفاءات في مجال عملهم لذا تهدف هذه الدراسة إلى :

- تسليط الضوء على مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه .
- التعرف على الاحتياجات التدريبية لديهم .
- لفت الانتباه إلى ضرورة التكوين أثناء الخدمة لهذه الفئة من الموظفين .
- إبراز أهمية تقويم الأداء الوظيفي لديهم في كشف مدى احتياجهم لدورات تدريبية وتكوينية في مجال عملهم .

4. تحديد مصطلحات الدراسة :

- يعرف الباحث الأداء الوظيفي إجرائيا على انه " قيام مستشاري التوجيه بتنفيذ المهام والواجبات المنوطة بهم وفق المسؤوليات التي تحددها وزارة التربية الوطنية في خطتها لتحقيق الوظائف الموكلة إليهم ويتم قياسه عن طريق المقياس المعد لذلك .
- يعرف تقويم الأداء الوظيفي إجرائيا على انه " رصد وتحليل وتقويم مستويات أداء مستشاري التوجيه والإرشاد من خلال الدرجات المحصل عليها في المقياس المعد لذلك " .
- يعرف مستشار التوجيه إجرائيا على انه " ذلك الموظف الذي يمارس عملية الإرشاد والتوجيه في المؤسسات التربوية، حيث يقوم بتقديم خدمات التوجيه والإرشاد النفسي للتلاميذ ويتعامل مع مشكلاتهم واحتياجاتهم، بهدف تحقيق التوافق الدراسي ومساعدتهم على اختيار نوع الدراسة التي تتناسب مع قدراتهم " .
- تعرف الاحتياجات التدريبية إجرائيا على أنها " التغييرات المطلوب إحداثها في أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، من معارف ومهارات وسلوكيات واتجاهات من أجل سد الفجوة في أدائه الوظيفي والتي يعبر عنها في المقياس المعد لذلك " .

5. الدراسات السابقة :

1.5 دراسة مساعد سعيد الغامدي (1999) : تقويم الأداء الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى المرشدين الطلابيين بمحافظة جدة التعليمية .

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى وجود علاقة بين الأداء الوظيفي للمرشدين ومراحل التعليم العام التي يعملون بها، كما هدفت إلى معرفة مدى وجود علاقة بين الأداء الوظيفي للمرشدين وفئات أعمارهم ومعرفة مدى وجود علاقة بين الأداء الوظيفي ومستوى التأهيل العلمي للمرشدين الطلابيين بالإضافة إلى معرفة مدى وجود علاقة بين الأداء الوظيفي ونوعية التأهيل لديهم ومدى وجود علاقة بين الأداء الوظيفي وعدد سنوات الخدمة في التعليم، تكونت عينة البحث من (225) مرشدا طلابيا منهم (126) في المرحلة الابتدائية و (62) في مرحلة التعليم المتوسط و (37) في المرحلة الثانوية تم اختيارهم بشكل عشوائي وقد طبق الجانب الميداني من الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من سنة (1999) .

استخدم الباحث استمارة بحث من إعدادة ونموذج تقويم الأداء الوظيفي للمرشد الطلابي المعتمد من طرف وزارة المعارف وخلصت النتائج إلى ما يلي :

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات في درجات تقديرات الأداء الوظيفي مقارنة بمراحل التعليم المختلفة التي يعمل بها المرشد، ووفقا لمستوياتهم تأهيلهم، لفئات أعمارهم، وأنواع تأهيلهم المختلفة، لتقدير المؤهلات العلمية للمرشدين، للخدمة في الإرشاد لدى المرشدين .

2.5 دراسة احمد ناصر الموسى (2007) : مستوى الأداء الوظيفي لدى المرشد التربوي في المرحلة الأساسية في منطقة تبوك وعلاقته بالذكاء الاجتماعي .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى المرشد التربوي في المرحلة الأساسية بمنطقة تبوك وعلاقته بالذكاء الاجتماعي ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداتين الأولى للتعرف على مستوى الأداء الوظيفي والثانية للتعرف على مستوى الذكاء الاجتماعي، تم توزيع الأداتين على أفراد العينة والبالغ عددهم (40) مرشدا، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها ما يلي : مستوى أداء المرشدين التربويين كان مرتفعا، وجود علاقة بين مستوى الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي، هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء تعزى لمتغير السن، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

3.5 دراسة عبد الله عايد رجا الله العمري (2004) : الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين بمدارس التربية والتعليم بمنطقة المدينة المنورة .

قدمت هذه الدراسة بغرض التعرف على الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين بالمدارس الموجودة بمنطقة المدينة المنورة، بالإضافة إلى التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية بين المرشدين الطلابيين ترجع للمتغيرات التالية: المؤهل الدراسي، المرحلة الدراسية، الخبرة، التخصص، تكونت عينة الدراسة من المرشدين الطلابيين وعددهم (144) مرشدا، وزعت عليهم استبانة تتكون من ستة مجالات (التخطيط، التطور والنمو الإنساني والتربوي، وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفنياته، ميادين التوجيه والإرشاد وخدماته، التدريب الميداني والمعملي، الكفايات الشخصية) . بينت نتائج الدراسة أن ترتيب مجالات الاحتياجات التدريبية كما يلي : وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفنياته، التطور والنمو الإنساني والتربوي، التخطيط، التدريب الميداني والمعملي، ميادين التوجيه والإرشاد وخدماته، الكفايات الشخصية، كما توصلت الدراسة إلى أن المرشدين الطلابيين بحاجة كبيرة إلى الاحتياجات المقترحة في كل المجالات، كما انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين الطلابيين حول مدى الحاجة للتدريب في الاحتياجات المقترحة في مجال التطور والنمو الإنساني باختلاف المؤهل الدراسي لصالح المؤهل الجامعي .

كما انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين الطلابيين حول مدى الحاجة التدريبية في الاحتياجات المقترحة في جميع مجالات الدراسة باختلاف المرحلة الدراسية والخبرة والتخصص .

1.5 دراسة عمران بن عبد العزيز العمران (2013) : الاحتياجات التدريبية لمشرفي التوجيه والإرشاد الطلابي بالملكة العربية السعودية .

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الاحتياجات التدريبية لمشرفي التوجيه والإرشاد الطلابي في مجالات المعارف، المهارات، الاتجاهات، حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي واستخدم استبانة مكونة من (36) عبارة على عينة قوامها (382) مرشدا طلابيا، وتوصل إلى النتائج التالية :

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الاحتياجات التدريبية في المجال المتعلق بالجانب المعرفي والجانب المهاري وجانب الاتجاهات، جاء ترتيب الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالاتجاهات أولا ثم المتعلقة بالجانب المعرفي ثم المتعلقة بالجانب المهاري .

الدراسة الميدانية :

1. الدراسة الاستطلاعية :

أجريت الدراسة الاستطلاعية في يوم واحد وقمنا باختيار أفراد العينة بطريقة عشوائية عن طريق اختيار أرقام عشوائية من قائمة المستشارين المتواجدين في الاجتماع، تكونت العينة من (24) مستشارا ومستشارة تم تطبيق المقياسين عليهم جماعيا، وقام الباحث بقراءة تعليمات المقياسين مع شرح وتفسير كل الملاحظات والإجابة على الأسئلة التي تم طرحها من طرفهم .
تم تحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة الاستطلاعية وتمكن الباحث من الوصول إلى النتائج التالية :

- ضبط الصورة النهائية للأداتين .
- حساب الخصائص السيكومترية للأداتين والتأكد من سلامتهما اللغوية .
- حصر الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني .
- تحديد المكان والزمان المناسبين لتنفيذ الدراسة الأساسية .

1.1 خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية :

جدول رقم (01) : توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية

العدد	النسبة	المجموع		
15	% 62.50	24	ذكر	الجنس
			أنثى	
09	% 37.50	% 100		
14	% 58.33	24	اقل من 10 سنوات	الخبرة
			اكبر من 10 سنوات	
10	% 41.66	% 100		
11	% 45.83	24	علم الاجتماع	التخصص الجامعي
			علم النفس	
13	% 54.16	% 100		

2. منهج البحث :

يعتبر المنهج المستخدم في البحث من الأساسيات التي يعتمد عليها الباحث، ويتم اختيار منهج الدراسة وفقا لطبيعة المشكلة المراد دراستها .

انطلاقا من مشكلة البحث وأهدافه وموضوعه اتبع الباحث في هذا البحث المنهج الوصفي للتعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة وتحديد احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم .

3. مجتمع البحث :

مجتمع البحث هو " مصطلح علمي منهجي يراد به وصف كل ما يمكن أن يعمم عليه نتائج البحث سواء أكان مجموعة أفراد أو كتب أو مباني مدرسية ... " . (العساف، 2003، ص:315)

ومجتمع بحثنا الحالي يشتمل على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الجلفة، تم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل حيث يتكون من (92) مستشارا ومستشارة، وعند قيامنا بتوزيع أداتي البحث كانت هناك استثناءات بسبب غياب بعض المستشارين والذين كان عددهم (06) أفراد، وبهذا تكونت عينة بحثنا من (86) مستشارا ومستشارة موزعين حسب المتغيرات التالية :
الجنس والخبرة والتخصص الجامعي، كما هو ممثل في الجداول التالية :

جدول رقم (02) : توزيع أفراد عينة البحث حسب (الجنس، الخبرة والتخصص الجامعي)

العدد	النسبة	المجموع
51	59.30 %	86
35	40.70 %	100 %
60	69.67 %	86
26	30.23 %	100 %
38	44.18 %	86
48	55.82 %	100 %

4. حدود الدراسة :

1.4 الحدود المكانية :

تمت الدراسة بثانوية بن الاحرش السعيد بولاية الجلفة أين تعقد الاجتماعات التنسيقية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني .

2.4 الحدود الزمانية :

حددت الدراسة خلال الفصل الأول من الموسم الدراسي 2016/2017 .

3.4 الحدود البشرية :

تم إجراء البحث على عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الجلفة والبالغ عددهم (86) مستشارا ومستشارة الخصائص السيكومترية لأدوات البحث :

1.5 مقياس الأداء الوظيفي :

قام الباحث بإعداد هذا المقياس بالرجوع إلى التراث الأدبي والدراسات السابقة التي تتفق مع الدراسة الحالية في الأهداف والمنهج، واعتمد على النصوص التنظيمية والقرارات الوزارية المحدد لمهام مستشاري التوجيه بالإضافة إلى البرنامج السنوي المعتمد من طرف الوزارة ومركز التوجيه في تحديد أهم النشاطات التي يتركز عليها عمل أفراد العينة .

1.1.5 الصدق :

1.1.1.5 صدق المحكمين :

تم عرض مقياس الأداء الوظيفي بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين، وتم الأخذ بعين الاعتبار كل الملاحظات المقترحة في إعداد المقياس بصورته النهائية.

طريقة تقدير درجات المقياس :

اتبع الباحث في هذا مقياس الاتجاه طريقة تدرج الدرجات وفقا لمقياس ليكرت حيث انه في الفقرات تعطى العبارات على النحو التالي :

جدول رقم (03) : طريقة تقدير درجات مقياس الأداء الوظيفي

العبارات	دائما	أحيانا	أبدا
ايجابية	3	2	1
سلبية	1	2	3

2.1.1.5 الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

تقوم هذه الطريقة على أحد مفاهيم الصدق وهو قدرة الاستبيان (المقياس) على التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها، وللتحقق من ذلك قام الباحث بتطبيق مقياس الأداء الوظيفي على عينة استطلاعية مكونة من 24 فردا، ثم رتب درجاتهم الخام تصاعديا وقام بسحب 27% من طرفي التوزيع، فتحصل على مجموعتين متطرفتين (عليا، دنيا) تساوي كل منهما (07) أفراد، ثم قام بتطبيق اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات فتحصل على النتائج المبينة في الجدول التالي :

جدول رقم (04) : دلالة متوسطات الفروق لحساب الصدق التمييزي لمقياس الأداء الوظيفي

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	درجة الحرية	المجموعة العليا = 07		المجموعة الدنيا = 07	
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
0.01 دالة	4.60	12	18.27	146.85	12.23	108.57

يتضح من الجدول رقم (04) أن قيمة (ت) دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 مما يعني أن مقياس الأداء الوظيفي يتمتع بالقدرة التمييزية بين العينتين المتطرفتين في قياس الأداء .

3.1.1.5 الصدق الذاتي :

تم حساب الصدق الذاتي لمقياس الأداء الوظيفي و المستخرج من الجذر التربيعي لمعامل الثبات فكانت النتيجة كما يلي :

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{0.86} = 0.92$$

ومنه فإن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق .

2.1.5 الثبات :

1.2.1.5 معامل ألفا - كرونباخ :

تم حساب معامل ألفا - كرونباخ للمقياس الكلي عن طريق المبرمج SPSS وحصلنا على ما يلي: ألفا - كرونباخ يساوي (0.86) وهو مقبول جدا لكي نعتبر أن المقياس ثابتا .

3.1.5 تصحيح المقياس :

بعد توزيع أداة البحث وقراءة التعليمات يطلب من أفراد العينة وضع العلامة (X) في إحدى خانات الاقتراحات المقدمة لهم على أن تكون الإجابة تتطابق مع ما يرونه مناسباً لهم ويتوافق مع مستوى أدائهم .

وقد وزع الباحث مستويات الأداء كما يلي :

يتم الحصول على الدرجات الخام بجمع الدرجات التي تحصل عليها أفراد العينة في كل محاور المقياس، ثم يتم حساب متوسطها الحسابي بقسمة مجموعها على عددها وكلما كان المتوسط مرتفعاً دل ذلك على ارتفاع مستوى المستشارين، ويتم تصنيفه في الفئات التي تم الحصول عليها كالتالي:

عدد الفئات = 3 حيث أعلى درجة = 3 و أقل درجة = 1 أي أن المدى = $3 - 1 = 2$
وبما أن طول الفئة = المدى ÷ عدد الفئات أي $2 \div 3 = 0.66$ فيكون طول الفئة هو 0.66

جدول رقم (05): تحديد مستوى الأداء الوظيفي

حساب طول الفئة	$1.66 = 0.66 + 01$	$2.32 = 0.66 + 1.66$	$03 = 0.66 + 2.32$
الفئة	01	1.67	2.33
مستوى الأداء	مخفض	متوسط	مرتفع

2.5 مقياس الاحتياجات التدريبية:

قام الباحث بإعداده بالرجوع إلى التراث الأدبي والدراسات السابقة التي تتفق مع الدراسة الحالية في الأهداف والمنهج، واعتمد على النصوص التنظيمية والقرارات الوزارية المحددة لمهام مستشاري التوجيه، بالإضافة إلى رزمة الندوات التكوينية الخاصة بمستشاري التوجيه المعتمدة من طرف الوزارة ومركز التوجيه في تحديد أهم النشاطات التي يركز عليها عمل أفراد العينة.

1.2.5 الصدق:

1.1.2.5 صدق المحكمين:

تم عرض مقياس الاحتياجات التدريبية بصورته الأولى على مجموعة من المحكمين (أساتذة متخصصين في علم النفس وعلوم التربية وعلم الاجتماع التربوي، وتم الأخذ بعين الاعتبار كل الملاحظات المقترحة أثناء إعداد المقياس بصورته النهائية.

طريقة تقدير درجات المقياس:

اتبع الباحث في هذا مقياس الاتجاه طريقة تدرج الدرجات وفقاً لمقياس ليكرت حيث أنه في الفقرات تعطى العبارات على النحو التالي:

جدول رقم (06): طريقة تقدير درجات مقياس الاحتياجات التدريبية

العبارات	كثيرا	نوعا ما	أبدا
إيجابية	3	2	1
سلبية	1	2	3

2.1.2.5 الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

جدول رقم (07): دلالة متوسطات الفروق لحساب الصدق التمييزي لمقياس الاحتياجات التدريبية

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	درجة الحرية	المجموعة العليا = 07		المجموعة الدنيا = 07	
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
0.05 دالة	2.39	12	1.06	106.85	13.86	94.28

يتضح من الجدول رقم (07) أن قيمة (ت) دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، مما يعني أن مقياس الأداء الوظيفي يتمتع بالقدرة التمييزية بين العينتين المتطرفتين في قياس الإحتياجات التدريبية.

3.1.2.5 الصدق الذاتي :

تم حساب الصدق الذاتي لمقياس الإحتياجات التدريبية و المستخرج من الجذر التربيعي لمعامل الثبات فكانت النتيجة كما يلي :

الصدق الذاتي $= \sqrt{0.91} = 0.95$ ومنه فان المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق .

2.2.5 الثبات :

1.2.2.5 معامل ألفا - كرونباخ :

تم حساب معامل ألفا - كرونباخ للمقياس الكلي عن طريق المبرمج SPSS وحصلنا على ما يلي : ألفا - كرونباخ يساوي (0.91) وهو مقبول جدا لكي نعتبر أن المقياس ثابتا .

3.2.5 تصحيح المقياس :

بعد توزيع أداة البحث وقراءة التعليمات يطلب من أفراد العينة وضع العلامة (X) في إحدى خانات الاقتراحات المقدمة لهم على أن تكون الإجابة تتطابق مع ما يرونه مناسباً لهم ويتوافق مع مستوى أدائهم .

وقد وزع الباحث مستويات الإحتياجات التدريبية كما يلي :

يتم الحصول على الدرجات الخام بجمع الدرجات التي تحصل عليها أفراد العينة في كل محاور المقياس، ثم يتم حساب متوسطها الحسابي بقسمة مجموعها على عددها وكلما كان المتوسط مرتفعاً دل ذلك على ارتفاع مستوى المستشارين ، ويتم تصنيفه في الفئات التي تم الحصول عليها كالتالي :

عدد الفئات = 3 حيث أعلى درجة = 3 و أقل درجة = 1 أي أن المدى = $3 - 1 = 2$

وبما أن طول الفئة = المدى ÷ عدد الفئات أي $2 \div 3 = 0.66$ فيكون طول الفئة هو 0.66

جدول رقم (08) : تحديد درجة الإحتياجات التدريبية

حساب طول الفئة	$1.66 = 0.66 + 01$	$2.32 = 0.66 + 1.66$	$03 = 0.66 + 2.32$
الفئة	01 ← 1.66	1.67 ← 2.32	2.33 ← 03
درجة الحاجة	لا تمثل حاجة	متوسطة	كبيرة

عرض ومناقشة نتائج الدراسة :

1. الفرض الأول : من خلال الإجابة على السؤال الأول سنتعرف على مستوى الأداء لدى مستشاري التوجيه حيث جاء

نصه كما يلي : ما مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

جدول رقم (09) : مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي المهني

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأداء
2.294	0.751	متوسط
2.293	0.761	متوسط
2.304	0.761	متوسط
2.310	0.757	متوسط
2.329	0.755	متوسط
2.306	0.757	متوسط
التوجيه والإرشاد		
الإعلام		
التكفل والمتابعة النفسية		
التقويم		
التنظيم		
كل المحاور		

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (09) أن متوسط إجابات أفراد العينة على مجال التوجيه والإرشاد كان متوسطاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات مستشاري التوجيه (2.294) وبلغ متوسط مجال الإعلام (2.293) وبلغ متوسط إجابات مجال التكفل والمتابعة النفسية (2.304) وهذا يعتبر متوسطاً، وبلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على محور التقويم (2.310) وعلى محور التنظيم (2.329)، وبهذا يكون الأداء متوسطاً في كلا المجالين و يقدر متوسط كل المحاور أي كل المقياس (2.306) وهو متوسط .

ويرجع الباحث هذه النتائج كون مستشاري التوجيه يجدون صعوبات في أداء مهامهم بمختلف مجالاتها نظراً للظروف المحيطة بالعمل وكثرة المهام الموكلة إليهم، وتكليفهم بأعمال إدارية لا تدخل ضمن مهامهم، ويعود هذا إلى التقليل من أهمية دوره في المؤسسة وأهميته بالنسبة للتلاميذ فيكلف بانجاز الخرائط التربوية ومشاريع المؤسسة ومتابعة تسجيلات التلاميذ في البكالوريا ومراجعة ملفاتهم، إضافة إلى صبب نتائج الامتحانات الفصلية كما ويكلف بملا الجداول والإحصاءات التي تطلبها الوصاية ودراسة طلبات الإعادة وغيرها.....

إضافة إلى اتساع مقاطعات التدخل حيث يكلف بالثانوية والمتوسطات التابعة لها ويجري مداومة أسبوعية لهذه المتوسطات، ويتحمل عناء التنقل إلى هذه المؤسسات مما يؤدي إلى الإرهاق الجسدي والنفسي خاصة إذا كانت هذه المؤسسات تبعد بمسافة كبيرة عن مقر السكن، ويقلل من اندماجه في الفريق التربوي للمؤسسات سواء الثانوية أو المتوسطات، فيتسم عمله بعدم الاستقرار مما اثر سلباً على أدائه الوظيفي، ناهيك عن عدد التلاميذ في المؤسسات إذ يتجاوز عدد التلاميذ في بعض الثانويات (800) تلميذ .

ومما يؤثر سلباً على أداء مستشار التوجيه نقص التجهيزات والوسائل كجهاز الإعلام الآلي والاختبارات النفسية والتربوية، حيث نجد في بعض المؤسسات عدم توفر مكتب خاص بالمستشار خاصة في المؤسسات الجديدة فنجده يمارس مهامه في مكتب مستشار التربية، وإذا توفر له المكتب نجده منعزلاً وغير وظيفي وبحاجة إلى تجهيز كامل .

أما فيما يخص الجانب التكويني فنجد أن أغلب مستشاري التوجيه لم تعد مدة تكوينهم الأسبوع هذا في بداية العمل، أما التكوين أثناء الخدمة فيخضع المستشارين ليومين تكوينيين في السنة تختلف مواضيعها حسب ما يراه مفتش التربية الوطنية وهذه المواضيع قد لا تستجيب لاحتياجاتهم التدريبية .

ويلعب التخصص الجامعي دوراً كبيراً في ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي حيث كلما كان التخصص قريباً من الوظيفة كان الأداء أكثر ارتفاعاً، إلا أنه وبالرغم من أنه يوجد تقارب بين مهنة مستشاري التوجيه وتخصصاتهم الجامعية نجد الأداء متوسطاً، ويرجع هذا إلى التكوين الجامعي والذي يكون نظرياً يعتمد فيه الطالب اعتماداً كلياً على ما يقدمه الأستاذ الجامعي الذي بدوره يقدم دروساً نظرية لا تتعلق بمهام مستشاري التوجيه ولا يقدم دروساً تطبيقية تمكنه من التعرف على استعمال الاختبارات النفسية أو تطبيقها بطريقة سليمة مثلاً، وهذا ما أكدته الدراسة التي قامت بها أقطي رباب (2009) حول التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار، حيث وجدت أن التكوين الجامعي غير كافي في تكوين الموظفين بالإضافة إلى المقاييس التي يتم تدريسها وهي غير كافية أيضاً، في حين يعتمد الأساتذة على طرق التلقين والإلقاء والتي تفتقر للتطبيق العلمي . (أقطي، 2009، ص: 120)

ويؤكد ما سبق دراسة سليمان عواشيرة (2013) حول جودة استراتيجيات التدريس المستخدمة في معاهد علم النفس في كل من (باتنة وسطيف) حيث أكد على انخفاض جودة الاستراتيجيات المستخدمة من قبل الأساتذة مؤكداً على أنهم يستخدمون أسلوب المحاضرة، أما الأساتذة المطبقين فهم يعتمدون على عرض البحوث المقدمة من طرف الطلبة وهذا ما أدى إلى ضعف تكوين الطلبة وجعلهم عاجزين عن معالجة عن المعالجة العقلية لما يقوله الأستاذ، كما أنهم لا يستطيعون تلخيص المحاضرات أو القيام بتجريب مهاراتهم الخاصة . (عواشيرة، 2014، ص: 15)

وبالرجوع إلى الأثر السلبي للضغوط التي يواجهها مستشاروا التوجيه، فإننا نجد أن هذه الضغوط في العمل ساهمت إلى حد كبير في زيادة الاحتراق النفسي لديهم مما اثر سلباً على أدائهم الوظيفي ففي الدراسة التي أجرتها هوارى أحلام (2014)، توصلت الباحثة إلى أن 88.42 % من مستشاري التوجيه يعانون من الاحتراق النفسي، وفي دراسة زعبوب سامية (2011) حول التكيف المهني

لمستشاري التوجيه، توصلت الباحثة إلى أن 63.50 % من مستشاري التوجيه لا يشعرون بالرضا حول هذه المهنة والظروف المهنية بها مما اثر سلبا على تكييفهم المهني .

تتفق هذه النتائج مع نتائج الدراسة التي قامت بها براهيمية صونية (2006) ودراسة برو محمد (2009) ودراسة محمد شاهين (2009) ودراسة زعبوب سامية (2011) ودراسة عبد الله لبوز وإسماعيل الأعور (ب س) ودراسة هواري أحلام (2014)، وكلها أكدت على وجود صعوبات وعراقيل في عمل مستشاري التوجيه ساهمت في تدني مستوى أدائه الوظيفي .

2. إجابة التساؤل الثاني :

ما هي الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مجال التقويم والتنظيم ؟

جدول رقم (10) : درجة الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مجال التقويم والتنظيم

العبارة	المقياس	درجة الاحتياج			المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة
		كثيرا	نوعا ما	أبدا			
التدريب على استخدام برنامج الحزم الإحصائية (spss)	التكرار	80	06	00	2.93	0.26	كبيرة
	النسبة	93.02	06.98	00.00			
التدريب على استخدام المؤشرات الإحصائية في مجال تحليل وتقويم الاختبارات	التكرار	81	05	00	2.94	0.24	كبيرة
	النسبة	94.19	05.81	00.00			
التدريب على طرق إجراء دراسات على مستوى الوسط المدرسي (التسرب – الغياب – العنف)	التكرار	67	16	03	2.74	0.51	كبيرة
	النسبة	77.91	18.60	03.49			
التدريب على تنظيم الأرشيف والمراسلات	التكرار	66	13	07	2.69	0.62	كبيرة
	النسبة	76.74	15.12	08.14			
التدريب على مختلف المناشير والقرارات التي تحكم الحقل التربوي	التكرار	51	17	18	2.38	0.81	كبيرة
	النسبة	59.30	19.77	20.93			
التدريب على التعامل مع الشركاء التربويين	التكرار	55	16	15	2.47	0.78	كبيرة
	النسبة	63.95	18.60	17.44			
التدريب على إعداد التقارير والرسائل الإدارية	التكرار	51	19	16	2.41	0.79	كبيرة
	النسبة	59.30	22.09	18.60			
محور التقويم والتنظيم	التكرار	451	92	59	2.65	0.65	كبيرة
	النسبة	74.92	15.28	09.80			

من خلال الجدول السابق نجد أن التدريب على استخدام برنامج الحزم الإحصائية (spss) يمثل حاجة كبيرة بالنسبة لمستشاري التوجيه حيث تقدر نسبة المستشارين الذين يرون بأنه حاجة بـ 93.02 % أي (80) مستشارا، في حين بلغ المتوسط الحسابي (2.93)، وتمثل حاجة المستشارين للتدريب على استخدام المؤشرات الإحصائية في تحليل وتقويم الاختبارات كبيرة إذ يقدر المتوسط الحسابي (2.94) وهو أعلى المتوسطات في محور التقويم والتنظيم، وهو ما يراه (81) من أفراد العينة أي نسبة 97.19 % من كل الاستجابات .

ويرى (67) فردا من عينة البحث أي ما يعادل 77.91% بأنهم بحاجة كبيرة إلى التدريب على طرق إجراء دراسات على مستوى الوسط المدرسي (التسرب - الغياب - العنف) حيث بلغ المتوسط (2.74)، في حين أنها لا تمثل حاجة بالنسبة (03) فقط من أفراد العينة، وبالنسبة لـ 16 فردا تمثل حاجة متوسطة أي بنسبة 18.60%، بينما يمثل التدريب على تنظيم الأرشيف والمراسلات احتياجا كبيرا (66) مستشارا واحتياجا متوسطا (13) مستشارا ولا يمثل حاجة لـ 07 مستشارين، وبلغ المتوسط الحسابي (2.96).

وبلغ المتوسط الحسابي لعبارة التدريب على مختلف المناشير والقرارات التي تحكم الحقل التربوي (2.38) وهو اقل متوسط تم تسجيله بين بنود هذا المحور، ويمثل التدريب على التعامل مع الشركاء التربويون حاجة كبيرة بالنسبة إلى (55) مستشارا حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.47) ويمثل التدريب على إعداد التقارير والرسائل الإدارية حاجة كبيرة كذلك إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.41) وبلغ عدد المستشارين الذين يرون بأنه ضروري ويحتاجونه كثيرا (51) مستشارا.

وفيما يخص إجابات أفراد العينة على كل بنود المحور فهم يرون بان حاجتهم كبيرة للتدريب عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.65)، ويرجع الباحث هذه النتائج كون مستشاري التوجيه يدركون أهمية برنامج الحزم الإحصائية (spss) في تحليل النتائج فيستخدمونه في تحليل النتائج الفصلية ونتائج الاختبارات التشخيصية وتحليل نتائج الامتحانات الرسمية، وقد يرجع ذلك لإحساسهم بأهميته في تحليل نتائج الدراسات التي تطلبها منهم الوصايا لاسيما تلك التي تتعلق بالعنف المدرسي والتسرب وغيرها...، بالإضافة إلى أهمية استخدام المؤشرات الإحصائية في هذا المجال، وهاتان الحاجتان تمثلان أكبر احتياج بالنسبة لهم بنسبة تجاوزت 93%.

كما أنهم يحتاجون للتدريب على الطرق التي يتم من خلالها إجراء الدراسات على مستوى الوسط المدرسي (التسرب - الغياب - العنف) باعتبارها مشكلات أصبحت شائعة في المؤسسات التربوية وتستدعي علاجاً سريعاً، وفي هذا الصدد كثفت الوصايا جهودها في محاربة هذه الظواهر وأشركت مستشاري التوجيه في معالجتها والبحث عن سبل علاجها وإجراء الدراسات والاستقصاءات حولها كما يمثل التدريب على تنظيم الأرشيف والتعرف على مختلف المناشير حاجة كبيرة بالنسبة للمستشارين الجدد الذين يفتقدون للخبرة والاحتكاك أكثر بالوسط التربوي فهم يسعون إلى فهم القوانين والقرارات والمناشير المنظمة لعملهم ويمثل التدريب على إعداد التقارير والرسائل الإدارية حاجة كبيرة بالنسبة لعينة البحث هذا لأنهم يحتاجون في عملهم الإداري إلى إعداد التقارير التي تتعلق بنشاطات مختلف اللجان وبالمكاتب المشتركة وإرسالها إلى الوصاية ومركز الوجه، بالإضافة إلى التقارير المتعلقة بمختلف نشاطات مستشار التوجيه والتي يعدها في نهاية كل فصل بحيث تكون عبارة عن حوصلة لكل نشاطاته في كل ثلاثي.

تتفق هذه النتائج مع دراسة زعبوب سامية (2011) حيث توصلت إلى أن المستشارين يحرصون على تكوين علاقات اجتماعية وإنسانية ومهنية مميزة مع زملائهم لأنها ضرورية بالنسبة لهم كما أنها تساهم في تكيفهم داخل العمل مما يزيد من أدائهم الوظيفي، وتوصلت الباحثة إلى أن مستشاري التوجيه يرون أن عملهم يتطلب تكويناً خاصاً وخاصة فيما يتعلق بالإحصاء وفن المعاملة.

3. إجابة التساؤل الثالث :

ما هي الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مجال الإعلام والاتصال ؟

جدول رقم (11) : درجة الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مجال الإعلام والاتصال

العبارات	المقياس	درجة الاحتياج			المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة
		كثيرا	نوعا ما	أبدا			
التدريب على منهجية إدارة الوقت	التكرار	58	22	06	2.60	0.62	كبيرة
	النسبة	67.44	25.58	06.98			
التدريب على استخدام الإعلام الألي	التكرار	66	12	08	2.67	0.64	كبيرة
	النسبة	76.74	13.95	09.30			

التدريب على تقنيات الإعلام والاتصال	التكرار	58	21	07	2.59	0.64	كبيرة
	النسبة	67.44	24.42	08.14			
التدريب على مونوغرافية المهن	التكرار	58	20	08	2.58	0.66	كبيرة
	النسبة	67.44	23.26	09.30			
التدريب على تقنيات التواصل مع الآخرين (تلاميذ - أولياء - عمال)	التكرار	58	21	07	2.59	0.64	كبيرة
	النسبة	67.44	24.42	08.14			
التدريب على مساعدة التلاميذ على التخطيط الدراسي	التكرار	68	11	07	2.71	0.61	كبيرة
	النسبة	79.07	12.79	08.14			
التدريب على فن إلقاء المحاضرات	التكرار	65	14	07	2.67	0.62	كبيرة
	النسبة	75.85	16.28	08.14			
مجال الإعلام والاتصال	التكرار	431	121	50	2.76	0.63	كبيرة
	النسبة	71.59	20.10	08.31			

يتبين من النتائج التي يحتويها الجدول أعلاه أن التدريب على إدارة الوقت يمثل حاجة كبيرة بالنسبة لمستشاري التوجيه حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.60)، وهذا ما عبر عنه (58) فرداً أي بنسبة 67.44 % من أفراد العينة ويرى (22) فرداً أنه ضروري نوعاً ما، ولا يمثل حاجة بالنسبة إلى (08) أفراد، ويمثل التدريب على استخدام الإعلام الآلي حاجة كبيرة لهم بنسبة 76.74 % فالمتوسط الحسابي يقدر بـ (2.67) .

ويقدر متوسط عبارة التدريب على تقنيات الإعلام والاتصال (2.59)، فعدد المستشارين الذين يرون بأنه حاجة كبيرة يساوي (58) مستشاراً أي نسبة 67.44 %، أما التدريب على مونوغرافية المهن فيمثل حاجة كبيرة لهم وبمتوسط حسابي يقدر بـ (2.58) وهو نفس المتوسط الذي بلغه التدريب على تقنيات التواصل مع الآخرين (تلاميذ - أولياء - عمال) .

فيما يمثل متوسط التدريب على مساعدة التلاميذ على التخطيط الدراسي أكبر المتوسطات الحسابية، حيث بلغ (2.71) وهذا يمثل أكبر حاجة تدريبية لأفراد العينة، يليه التدريب على إلقاء المحاضرات بمتوسط قدره (2.67) حيث يمثل هو الآخر حاجة كبيرة للتدريب عليها، وبلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور والذي يمثل مجال الإعلام والاتصال (2.76) أي أن هذا المجال يمثل حاجة تدريبية كبيرة لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني .

ترجع هذه النتائج إلى أن مستشاري التوجيه يركزون في أداء مهامهم على التلميذ والذي يمثل محور العملية التربوية، حيث يهتمون بمساعدته على التخطيط الدراسي وعلى بناء مشروعه الشخصي من خلال وضع خطط تساعد على المراجعة، وتنظيم الوقت واستغلال الجهد وبناء برنامج منظم يساعده على التوفيق بين دراسته وحياته اليومية، وبهذا فهم يحرصون على هذا التدريب ويسعون إلى متابعة تحصيله الدراسي والتوفيق بين قدراته وميولاته، خاصة وأن عملية التوجيه أصبحت تعتمد على التوجيه التدريجي الذي يبني على دراسة منظومة وتخطيط مسبق .

وتمثل التدريب على منهجية إدارة الوقت حاجة تدريبية كبيرة، وهذا يرجع إلى أهمية تسيير الوقت في العمل، خاصة وأن أغلب مستشاري التوجيه يجدون صعوبة في التوفيق بين العمل في الثانوية والمتوسطات والحفاظ على المداومة المستمرة بهما، خاصة وأنهم ملزمون بإعداد رزمة النشاطات الأسبوعية ومتابعة البرنامج التقديري السنوي والذي يحدد فترة كل نشاط، فكل نشاط ينبغي انجازه في فترة محددة .

بالإضافة إلى مونوغرافية المهن التي تساعدهم على مساعدة التلميذ على تصور مهنته في المستقبل ومساعدته على تربية اختياراته المهنية وتجنبه الوقوع في اختيارات لا تتماشى وقدراته وإمكاناته واستعداداته، أما فيما يخص التدريب على استخدام الإعلام الآلي فقد أصبح ضروريا في مهنة مستشاري التوجيه خاصة وأن التوجيه المدرسي أصبح يعتمد على برنامج متخصص في التوجيه ويساهم في تسهيل هذه عملية وانجاز المحاضر الخاصة بها، إضافة إلى أن الإعلام الآلي يساعد على تحليل النتائج بشكل أسرع، أسهل وأكثر تنظيما وهذا ما أكدته دراسة زعيوب سامية (2011) حيث توصلت الباحثة إلى أن 94.23 % من مستشاري التوجيه يرون أن استخدام الإعلام يساعدهم في أداء مهامهم بشكل متقن نظرا لاعتمادهم عليه في انجاز البطاقات الفنية والتربوية وتصميم البطاقات والمطويات الإعلامية والجداول والمحاضر ...

إضافة إلى تقديم الحصص الإعلامية على شكل عروض وانجاز التحاليل الدورية للنتائج الفصلية ونتائج الامتحانات الرسمية، كل هذا جعل من استخدام الإعلام الآلي احتياجا تدريبيا كبيرا .

تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة محمد عثمان ظاظا سنة (1999) والتي أكدت على وجود حاجات عالية لدى المشرفين للتدريب على مهارات الإعلام والاتصال والتخطيط واتخاذ القرار .

4. إجابة التساؤل الرابع :

ما هي الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي في مجال التوجيه والإرشاد ؟

جدول رقم (12) : درجة الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مجال التوجيه والإرشاد

العبارة	المقياس	درجة الاحتياج			المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة
		كثيرا	نوعا ما	أبدا			
بناء استبيان الميول الاتجاه	التكرار	85	01	00	2.99	0.11	كبيرة
	النسبة	98.84	01.16	00.00			
استعمال استبيان الميول والاتجاه	التكرار	86	00	00	3.00	00	كبيرة
	النسبة	100	00.00	00.00			
التعرف على أنماط الشخصية	التكرار	67	13	06	2.71	0.59	كبيرة
	النسبة	77.91	15.12	06.98			
التحكم في تقنيات الملاحظة	التكرار	71	15	00	2.83	0.38	كبيرة
	النسبة	82.56	17.44	00.00			
التحكم في الاختبارات السوسيومترية	التكرار	73	11	02	2.83	0.44	كبيرة
	النسبة	84.88	12.79	02.33			
التحكم في تقنيات المقابلة الإرشادية	التكرار	71	14	01	2.81	0.42	كبيرة
	النسبة	82.56	16.28	1.16			
طرق دراسة الحالات النفسية والحالات الخاصة	التكرار	77	09	00	2.90	0.31	كبيرة
	النسبة	89.53	10.47	00.00			
التكفل بحالات الصدمة النفسية	التكرار	70	16	00	2.81	0.39	كبيرة
	النسبة	81.40	18.60	00.00			

التكرار	86	00	00	3.00	00	كبيرة
	100	00	00.00			
التكرار	72	14	00	2.84	0.37	كبيرة
	83.72	16.28	00.00			
التكرار	69	15	02	2.78	0.47	كبيرة
	80.23	17.44	02.33			
التكرار	827	108	11	2.86	0.38	كبيرة
	87.42	11.42	01.16			

تُبرز النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن التدريب على بناء واستعمال استبيان الميول والاهتمامات يمثل حاجة كبيرة لعينة البحث، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.99) و (3.00) على التوالي أي أن 100 % من المستشارين يحتاجون إلى هذا التدريب، كما يحتاجون إلى التدريب على طرق التعرف على أنماط الشخصية بدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.71). ويمثل التحكم في تقنيات الملاحظة احتياجا تدريبيا كبيرا بالنسبة 82.56 % منهم، أي أن (71) مستشارا يرى أن له ضرورة في ممارسة نشاطهم وقد بلغ المتوسط الحسابي لهذا البند (2.83)، وهي نفس القيمة التي بلغها المتوسط الحسابي لبند التدريب على التحكم في الاختبارات السوسيومترية حيث يرى 84.88 % من المستشارين أنها تمثل حاجة كبيرة بالنسبة إليهم. وبلغ المتوسط الحسابي (2.81) لكل من عبارتي التدريب على التحكم في تقنيات المقابلة الإرشادية و التدريب على التكفل بحالات الصدمة النفسية، فيرى (71) مستشارا أنهما تمثلان حاجة كبيرة بالنسبة إليهم، وتمثل طرق دراسة الحالات النفسية والحالات الخاصة احتياجا تدريبيا كبيرا بنسبة 89.53 % وهي نسبة كبيرة جدا تعادل (77) فردا من أفراد العينة وبلغ متوسطها الحسابي (2.90)، وبلغ المتوسط الحسابي للحاجة التدريبية للتحكم في تقنيات تربية الاختيارات (3.00) وهذا يدل على أن كل أفراد العينة دون استثناء يرون انه حاجة تدريبية كبيرة بالنسبة إليهم وهو أعلى المتوسطات في مجال التوجيه والإرشاد. وبلغ المتوسط الحسابي للتدريب على فنيات الإرشاد النفسي (2.84) حيث يرى 83.72 % من أفراد العينة أي ما يعادل (72) مستشارا انه يمثل حاجة كبيرة بالنسبة لهم، في حين يرى (69) فردا أن التدريب على تنشيط أفواج العمل (ديناميكية الأفواج) يمثل لهم حاجة تدريبية كبيرة ولا يوجد سوى مستشارين يرون انه لا يمثل احتياجا بالنسبة إليهم. مما تقدم نرى أن مستشاري التوجيه يرون أن التدريب على بناء واستعمال استبيان الميول والاهتمامات بالإضافة إلى التحكم في تقنيات تربية الاختيارات يمثل حاجة تدريبية كبيرة، وهذا يرجع إلى أهمية العمل على مساعدة التلميذ في بناء مشروعه الشخصي وما توليه الوصاية من أهمية لهذا النشاط. ويمثل التحكم في المقابلات الإرشادية وتقنيات الملاحظة بالإضافة إلى التدريب على التحكم في الاختبارات السوسيومترية احتياجات تدريبية نظرا للدور الذي تلعبه هاته الوسائل في مساعدة مستشاري التوجيه على اكتشاف الحالات الخاصة وحالات التأخر الدراسي وصعوبات التعلم ...

كما تمثل هذه الوسائل آليات للتكفل بحالات الصدمة والذي يمثل حاجة تدريبية لا تقل أهمية عنها، فمستشار التوجيه غالبا ما تعترضه هذه الحالات في الامتحانات وخاصة الامتحانات الرسمية (شهادة البكالوريا، شهادة التعليم المتوسط)، ويتطلب منه متابعتها أو علاجها حسن استخدام هاته الأدوات.

و تقنيات تربية الاختيارات تمثل طريقة نفسية بيداغوجية محددة تعتمد على مجموعة من الأنشطة التي تساعد على التطور التدريجي لخاصية النضج المعرفي والوجداني من خلال نمو بعض الكفاءات والاتجاهات التي تسمح بتعلم سيورة الاختيار من جهة وبإعداد وبناء المشروع الشخصي للتلميذ من جهة أخرى، فالتحكم فيها يسمح بدمج المعرفة الأداتية والمعرفة السلوكية للمتعلم

من خلال تربيته على معرفة ذاته وتحديد احتياجاته وأهدافه وقيمه وكفاءاته واتجاهاته وميوله، بالإضافة إلى ربط هذه المعرفة بالمجالات الدراسية والتكوينية ومعرفة المهن وإدراك مختلف الأدوار المهنية . (Lermen , 1981 , p:03)

ولا تقل أهمية الإرشاد النفسي عن ما سبق فتتجلى أهميته بالنسبة لمستشار التوجيه في الكشف عن الحاجات الحقيقية لدى التلاميذ والتعرف على المشكلات التي تعيق تدمرسهم، كما تساعده على فهم نفسيتهم وفهم نموهم وتحقيق التوافق النفسي والدراسي لهم، أما فيما يخص تقنيات تنشيط أفواج العمل فهي أساليب عملية تهدف إلى إضفاء الحيوية والنشاط على مجموعات التلاميذ لتوسيع مجال التواصل بين أعضائها، بالإضافة إلى الرفع من فعاليتها ومردوديتها، كما تشجع على تجاوز الصعوبات والعوائق التواصلية بهدف تبادل الخبرات والمعارف والقيم بين أعضاء الجماعة .

ويرتكز التنشيط على مجموعة من التقنيات أهمها : الزوبعة الذهنية (العصف الذهني)، حل المشكلات، لعب الأدوار، دراسة الحالة، لغة الصورة، فيليبس 6X6 .

تتفق نتائج هذه مع دراسة العمري (2004) والتي توصل فيها إلى المرشدين النفسيين بحاجة إلى التدريب على مهارات العلاج والإرشاد النفسي والتدريب على مهارات وفنيات استخدام الاختبارات النفسية والشخصية والتدريب على فنيات الملاحظة والمقابلة، بالإضافة إلى دراسة الحالة وفنيات ومهارات التشخيص والعلاج، كما تتفق مع دراسة العمران (2013) ودراسة محمد ظاظا (1999) .

5. إجابة التساؤل الخامس :

ما هي الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مجال التكفل والمتابعة النفسية ؟

جدول رقم (13) : درجة الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مجال التكفل والمتابعة النفسية

العبارات	المقياس	درجة الاحتياج			الانحراف المعياري	النتيجة
		كثيرا	نوعا ما	أبدا		
استعمال واستغلال التقنيات الحديثة في العلاج المعرفي والسلوكي	التكرار	82	04	00	0.21	كبيرة
	النسبة	95.35	4.65	00.00		
استخدام مقاييس الشخصية (الخجل - القلق)	التكرار	71	15	00	0.38	كبيرة
	النسبة	82.56	17.44	00.00		
التحضير البيداغوجي والنفسي	التكرار	81	05	00	0.24	كبيرة
	النسبة	94.19	05.81	00.00		
تقنيات معالجة ذوي صعوبات التعلم	التكرار	81	05	00	0.24	كبيرة
	النسبة	94.19	05.81	00.00		
تقنيات معالجة المشاكل السلوكية (الإدمان - العنف)	التكرار	81	05	00	0.24	كبيرة
	النسبة	94.19	05.81	00.00		
طرق التدخل في الامتحانات الرسمية	التكرار	81	05	00	0.24	كبيرة
	النسبة	94.19	05.81	00.00		
تشخيص الاضطرابات السلوكية	التكرار	81	05	00	0.24	كبيرة
	النسبة	94.19	05.81	00.00		
تشخيص الاضطرابات النفسية	التكرار	81	05	00	0.24	كبيرة

			00.00	05.81	94.19	النسبة	
كبيرة	0.24	2.94	00	05	81	التكرار	تشخيص حالات التأخر الدراسي
			00.00	05.81	94.19	النسبة	
كبيرة	0.24	2.94	00	05	81	التكرار	تقنيات دراسة الحالة
			00.00	05.81	94.19	النسبة	
كبيرة	0.24	2.94	00	05	81	التكرار	استخدام بعض الاختبارات النفسية والتربوية
			00.00	05.81	94.19	النسبة	
كبيرة	0.25	2.93	00	64	882	التكرار	مجال التكفل والمتابعة النفسية
			00.00	6.77	93.23	النسبة	

نلاحظ من محتوى الجدول السابق أن كل فقرات مجال التكفل والمتابعة النفسية والبيداغوجية تمثل حاجة كبيرة بالنسبة لمستشاري التوجيه حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (2.93) أما بالنسبة للعبارة فان التدريب على استعمال واستغلال التقنيات في العلاج المعرفي السلوكي يقدر متوسطه الحسابي (2.95) أي ما يعادل (82) فردا و بنسبة مئوية بلغت 95.35 % ، أما استخدام مقاييس الشخصية (الخلج – القلق) يعد المتوسط الحسابي الأدنى حيث يساوي (2.83) وهذا التدريب يمثل اقل احتياجا يراه مستشاروا التوجيه وتمثل باقي العبارات حاجة تدريبية كبيرة بمتوسط حسابي قدره (2.94) ويقدر عدد المستشارين الذين يرون ذلك بـ (81) مستشارا أي بنسبة 94.19 % من أفراد العينة .

يرجع الباحث هذه النتائج إلى إدراك مستشاري التوجيه للدور الذي تلعبه تقنيات العلاج المعرفي السلوكي في تعديل سلوك التلاميذ والتحكم في الاضطرابات النفسية من خلال تعديل أسلوب تفكير التلاميذ وإدراكهم لأنفسيتهم وبيئتهم، فاستخدام هذه الوسائل والتقنيات (مقاييس) يعد ضرورة فلا ينبغي أن يكتفي مستشار التوجيه باستخدام أداة واحدة أو الاقتصار على مجموعة معينة فقط بل عليه الاعتماد على أكبر عدد ممكن منها، وهذا ما يفسر إجابات أفراد العينة بالحاجة الكبيرة لهذه الوسائل، وتسمح الاختبارات النفسية والتربوية بمتابعة تطور حالات التلاميذ ومدى تقدمهم وتحصيلهم الدراسي.

ويرى الباحث أن تشخيص الاضطرابات النفسية والسلوكية بالإضافة إلى تشخيص حالات التأخر الدراسي وصعوبات التعلم وتقنيات معالجة صعوبات التعلم من الاحتياجات الكبيرة لدى أفراد العينة، نظرا للأهمية التي توليها الوصاية لهذه الفئات وما تم استحداثه من أقسام التعليم المكيف وخلايا للإصغاء والمتابعة ولجان للإرشاد والمتابعة والتي تؤكد على الدور الذي يلعبه مستشار التوجيه في التشخيص والعلاج ومراقبة التلاميذ المعنيين .

ففي دراسة أجراها خماد محمد (2014) حول واقع استخدام الاختبارات النفسية لدى مستشاري التوجيه تبين انه 91 % من عينة البحث لا يستعملون هذه الاختبارات و 95 % منهم لا يمتلكون مهارة استخدامها بدرجة كافية و 54 % منهم لا يمتلكون هذه المهارة إطلاقا، وهذا راجع إلى عدم توفر هذه الوسائل في المؤسسات التربوية، كثرة الأعمال الإدارية، غياب التأهيل والإعداد المسبق والدورات بالإضافة إلى نقص في المهارة وقلة التدريب على استخدامها .

وفي دراسة أجراها بن لكحل سمير (2002) حول سياسة التوجيه المدرسي في الجزائر توصل الباحث أن 52.63 % من مستشاري التوجيه يرون ضرورة التدريب على التقنيات (الروايز النفسية) لتطبيقها ميدانيا، وأثبتت دراسة كركوش فتيحة (2014) التي تم إجراؤها على عينة من المختصين النفسيين أن 84.78 % منهم يرون أن تكوينهم الجامعي غير فعال مما جعلهم يبحثون عن التدريب المهني في مراكز متخصصة .

وفي دراسة فنطازي كريمة (2003) حول معوقات العملية الإرشادية لدى مستشاري التوجيه توصلت الباحثة إلى أن كل من ضعف التكوين الجامعي وضعف التكويني أثناء الخدمة يشكلان عائقا أمام مستشار التوجيه في أداء مهامه بنسبة 100 % إضافة إلى نقص الوسائل الضرورية للعمل كالروايز والاختبارات النفسية التي يتم الاعتماد عليها .

من خلال ما تقدم يتبين لنا مدى وعي مستشاري التوجيه بأهمية التقنيات والاختبارات النفسية والتربوية في ممارسة مهنة التوجيه المدرسي، كما يبرز لنا مدى ضعف التكوين الجامعي والتكوين أثناء لهذه الفئة والذي كان نظريا ويفتقر للتطبيق والتدريب، مما يفسر إجابات أفراد العينة على هذا المحور والتي رأت بأن هذه التقنيات تمثل احتياجا كبيرا بالنسبة لهم .

خاتمة :

وفي تحليل النتائج توصلنا إلى أن اغلب العراقيين التي تعيق مستشاري التوجيه تتعلق بالجانب التنظيمي للمهنة وتتمثل في (ضبابية القوانين، الظروف المادية والبيئية للعمل، الترقية،)، وجانب التكوين المعرفي والمهني للمستشار (التكوين الجامعي، الندوات والمكتبيات ..)، أما فيما يخص الاحتياجات التدريبية فإن كل المستشارين بحاجة كبيرة للتدريب المهني، في كل المجالات خاصة بعد إدراج الإرشاد النفسي الذي يتطلب برامج تدريبية مكثفة.

بالرغم من الأهمية التي يتمتع بها التوجيه المدرسي والذي أصبح ضرورة ملحة نظرا لأهميته وأهمية الخدمات التربوية والنفسية والمهنية التي يقدمها للمتعلم ليتمكن من بناء مشروعه الشخصي، والتخطيط لحياته وفقا لميولاته وقدراته، إلا أن القائمين عليه يعانون من مشكلات تعرقل أداءهم وتحد من كفاءاتهم، مما يؤثر سلبا على نوعية الخدمات التي يقدمونها للمتعلم .

المراجع باللغة العربية

1. أقطي، رباب (2009)، التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الأطر في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة، الجزائر .
2. براهيمية، صونية (2006)، تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني حالة ولايتي -قلمة وسوق أهراس-، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، الجزائر .
3. برو، محمد (2009)، اثر التوجيه المدرسي على التحصيل الدراسي في المرحلة الثانوية، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، الجزائر .
4. بن لكحل، سمير (2002)، اثر سياسة التوجيه المدرسي في النظام التربوي الجزائري على التوافق النفسي والدراسي للمتعلم، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، الجزائر .
5. بوخاري، محمد (2011)، فعالية الاتصال التنظيمي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ في المدرسة الجزائرية - دراسة ميدانية بمتوسطات دائرة غرداية - مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة، الجزائر .
6. خمداد محمد، واقع استخدام الاختبارات النفسية في العملية الإرشادية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة حمة لخضر الوادي، العدد 06، أبريل 2014 .
7. كركوش، فتيحة، الممارسة العيادية بين الراهن والمأمول : دراسة استطلاعية، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، العدد 9-2014، 2014 .
8. زعوب، سامية (2011)، التكيف المهني لمستشاري التوجيه في ظل الإصلاحات التربوية الجديدة، دراسة ميدانية ببعض ثانويات سطيف، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة قسنطينة
9. العساف، صالح بن محمد (2003)، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، ط3، مكتبة العبيكان، الرياض: المملكة العربية السعودية .

10. العمري ، عبد الله عايد رجا الله (2004) ، الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين بمدارس التربية والتعليم بمنطقة المدينة المنورة ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، المملكة العربية السعودية .

11. عواشريه ، السعيد سليمان (2014) ، مدى جودة استراتيجيات التدريس المستخدمة بكليات التربية في الجامعة الجزائرية واثار خبرة الأستاذ فيها -دراسة ميدانية بجامعة باتنة وسطيف - ، المؤتمر العلمي الثالث نحو جودة البرامج الأكاديمية وتعزيز دور الجامعة في خدمة المجتمع ، جامعة حضرموت 6-8 أبريل.

12. فنتازي ، كريمة (2011) ، العملية الإرشادية في المرحلة الثانوية ودورها في معالجة مشكلات المراهق المتمدرس ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة الإخوة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر .

المراجع باللغة الأجنبية

13. Lermen , M.H (1981) The effect of client Socio-Economi Status on Conselor Burnout University of Wisconsin-Milwankee , 43 , 1427.