

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد ابن باديس _ مستغانم _

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

شعبة علوم التربية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية

تخصص الإرشاد والتوجيه

الإحتياجات التكوينية لدى مستشلي التوجيه من وجهة نظرهم
(واسة ميدانية بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ولاية _ مستغانم_)

المقدمة من طرف الطالبة

-قلاعة حنان-

أمام لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
د. غبريني مصطفى	أستاذ محاضر (ب)	رئيسا
د. كروجة الشارف	أستاذ مساعد أ	مشرفا ومقررا
د. طايبى رضوان	أستاذ محاضر (ب)	مناقشا

السنة الجامعية 2024-2025



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد ابن باديس _ مستغانم _

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

شعبة علوم التربية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية

تخصص الإرشاد والتوجيه

الإحتياجات التكوينية لدى مستشلي التوجيه من وجهة نظرهم
(أرواسة ميدانية بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ولاية _ مستغانم _)

المقدمة من طرف الطالبة

-قلاعة حنان-

أمام لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
د. غبريني مصطفى	أستاذ محاضر (ب)	رئيسا
د. كروجة الشارف	أستاذ مساعد (أ)	مشرفا ومقررا
د. طايبي رضوان	أستاذ محاضر (ب)	مناقشا

إمضاء المشرف بعد التصحيح

تاريخ الإيداع 2025/07/09

السنة الجامعية 2025-2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد والشكر لله على توفيقه والصلاة والسلام على خير الانام سيدنا محمد صلى أهله وصحبه
ربي لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك، كما نخص بالشكر الأستاذ المشرف أجمعين،
" كروجة الشارف " الذي لم يبخل بمساعدته وذلك بسقينا من علمه وما يملكه من ملكات معرفية دون
أن ننسى توجيهاته ونصائحه السديدة، متمنين له كامل الصحة والعافية وأشكر كل أساتذة قسم علوم
التربية كل باسمه في جامعة " عبد الحميد ابن باديس " مستغنام اللذين صادفتهم في مساري الجامعي
كما لا يفوتني شكر مديرة مركز التوجيه والارشاد وكل مستشاري التوجيه المدرسي بولاية مستغنام
اللذين وفقروا لنا كل التسهيلات لإجراء هذه الدراسة، وأشكر كل من ساهم وساعدني في انجاز هذه
المذكرة

وأخيراً أسأل الله تعالى العلي العظيم أن أكون قد وفقت في هذه الدراسة فما كان من توفيق فمن الله

وما كان من خطأ أو زلل أو نسيان فهو من نفسي أو من الشيطان.

"شكراً"

إهداء

إلى العزيز الذي حملت اسمه فخرا وإلى من كلله الله بالهبة والوقار إلى من حصد الأشواك عن دربي
وزرع ليا الراحة بدلا منها إلى أبي لم يحني ظهر أبي ما كان يحمله لكن ليحملني لأجلي انحدبا وكنت
احجب عن نفسي مطالبها فكان يكشف عن ما اشتهي الحجا فشكرا لأنك "ابي"، وإلى من علمتني
الأخلاق قبل أن أتعلمها إلى الجسر الصاعد بي إلى الجنة إلى اليد الخفية التي أزلت عن طرق
العقبات ومن ظلت دعواتها تحمل اسمي ليلا ونهارا "امي" محبوبتي وملهمتي الى من وهبني الله نعمة
وجودهم الى مصدر قوتي وارضي الصلبة وجداري المتين " اخوتي واخواتي "

والى من إذا ضاقت بي الدنيا وسعت بخطاهم وان سقطت كانوا أول من رفعوني بكلماتهم الى من
رافقتني بالقلب قبل الدرب " اصحابي واحبتي."

ها أنا اليوم طويت صفحة من التعب وسجلت في تاريخ فخرا لا ينسى لم أعد أتساءل عن ملامح
الوصول فقد رأيتها في عيوني تلاشت غيوم التعب وابتسم الأفق بعد عتمة الانتظار ها هي الخطى التي
كانت تتعثر أحيانا قد وجدت مستقرها في قمة الاجاز وبين طيات الطريق تنفست سلاما وفرحا وامنتان
وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين.

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه من وجهة نظرهم وكذلك التعرف على درجة الاحتياج لديهم والفروق بينهم التي تعزى لكل من المتغيرات التالية (الجنس ، التخصص الأكاديمي ، والخبرة المهنية) .حيث تم تطبيق أدوات الدراسة والمتمثلة في استبيان والذي طبق على عينة قوامها (75) مستشارا (ة) تم اختيارهم بطريقة قصدية بمدينة مستغانم ،سنة (2024-2025) واستخدمت الطالبة الباحثة المنهج الوصفي الذي يتناسب مع طبيعة الدراسة حيث أظهرت نتائج الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية إلى النتائج التالية : « spss v20 »

_ توجد حاجات تكوينية مرتفعة في بعد الارشاد والتكفل والمرافقة لدى مستشاري التوجيه من وجهة نظرهم.

_لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في تقدير الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس.

_لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي.

_توجد فروق ذات دلالة احصائية في الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة المهنية لصالح أقل من خمس سنوات.

• **الكلمات المفتاحية:** الاحتياجات التكوينية مستشار التوجيه.

Study Summary

This study aimed to identify the training needs of guidance counselors from their own perspectives, as well as to determine the level of these needs and the differences between them based on the following variables: gender, academic specialization, and professional experience. The study tools consisted of a questionnaire administered to a purposive sample of 75 guidance counselors in the city of Mostaganem during the academic year 2024–2025. The researcher adopted the descriptive method, which suits the nature of the study. The results, obtained using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), revealed the following:

There are high training needs in the areas of counseling, support, and guidance from the perspective of guidance counselors.

There are no statistically significant differences in the assessment of training needs among guidance counselors based on the gender variable.

There are no statistically significant differences in the training needs of guidance counselors based on the academic specialization variable.

There are statistically significant differences in the training needs of guidance counselors based on the variable of professional experience, in favor of those with less than five years of experience.

- **Keywords :** Training needs, guidance counselor

فهرس المحتويات

أ	شكر وعران.....
ت	إهداء.....
ث	ملخص.....
ر	المقدمة.....
1	1. اشكالية الدراسة.....
3	2. فرضيات الدراسة:.....
3	3_ دوافع اختيار الموضوع.....
4	4_ أهداف الدراسة.....
4	5- أهمية الدراسة.....
5	6- المفاهيم الاجرائية.....
ح	الفصل الثاني: الحاجات التكوينية.....
7	تمهيد.....
7	أولاً: الحاجات التكوينية.....
7	1_ مفهوم الحاجات التكوينية.....
8	2_ أهمية تحديد الاحتياجات التكوينية.....
8	3_ أهداف الحاجات التكوينية.....
9	4_ خصائص الحاجات التكوينية.....
9	5_ مجالات الاحتياجات التكوينية.....
11	ثانياً: التكوين.....
11	1_ مفهوم التكوين.....
12	2_ علاقة مفهوم التكوين بالمفاهيم الأخرى.....
13	4_ أهمية التكوين.....
13	5_ أنواع التكوين.....
14	6_ أهداف التكوين.....
15	الخلاصة.....
16	الفصل الثالث: مستشار التوجيه.....
17	تمهيد.....
17	1_ تعريف مستشار التوجيه المدرسي.....
17	2_ الحاجة إلى مستشار التوجيه.....

18	3 مواصفات مستشار التوجيه
19	4_ تكوين مستشار التوجيه
19	5_ مهام مستشار التوجيه
20	6_ وسائل عمل مستشار التوجيه
21	7_ العلاقات المهنية لمستشار التوجيه
22	8_ صعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه
23	9_ أخلاقيات المهنة لمستشار التوجيه
23	الخلاصة
26	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
27	تمهيد
27	أولاً: الدراسة الاستطلاعية
27	1_ المجال الزمني والمكاني للدراسة الاستطلاعية:
27	2_ أهداف الدراسة الاستطلاعية
28	3_ عينة الدراسة الاستطلاعية:
30	4_ أدوات الدراسة الاستطلاعية:
31	5_ الخصائص السيكو مترية لأداة الدراسة الاستطلاعية:
35	جدول 11: يوضح نتائج حساب معامل الثبات الفا لكرومباخ لفقرات مقياس الحاجات التكوينية:
36	ثانياً: الدراسة الأساسية
36	1_ منهج الدراسة الأساسية:
36	2_ المجال الزمني والمكاني للدراسة الأساسية:
37	3_ إجراءات الدراسة الأساسية:
37	4_ عينة الدراسة الأساسية:
39	5_ أدوات الدراسة الأساسية:
39	6_ الأساليب الإحصائية للدراسة الأساسية:
41	الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الفرضيات
41	أولاً: عرض نتائج الفرضيات
42	أولاً: عرض نتائج الفرضيات
42	1_ عرض نتائج الفرضية الأولى:
42	2_ عرض نتائج الفرضية الثانية:
43	3_ عرض نتائج الفرضية الثالثة:

44 عرض نتائج الفرضية الرابعة:
45 ثانيا: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات المطروحة
45 1_ مناقشة نتائج الفرضية الاولى
46 2_ مناقشة نتائج الفرضية الثانية
47 4_ مناقشة نتائج الفرضية الرابعة
48 الخاتمة
49 توصيات والاقتراحات
50 قائمة المراجع
51 قائمة المراجع
55 قائمة الملاحق

فهرس الجداول

- جدول 1: يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية على حسب الجنس 28
- جدول 2: يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية على حسب التخصص الأكاديمي 29
- جدول 3: يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية على حسب الخبرة المهنية 29
- جدول 4: يوضح توزيع فقرات مقياس الحاجات التكوينية على أبعاده 30
- جدول 5: يوضح طبيعة بنود مقياس الاحتياجات التكوينية 31
- جدول 6: يوضح مفتاح التصحيح لمقياس الاحتياجات التكوينية 31
- جدول 7: يوضح نتائج حساب معامل الارتباط بيرسون بين بعد الإعلام المدرسي وفقراته. 32
- جدول 8: يوضح نتائج حساب معامل الارتباط بيرسون بين بعد التوجيه وتربية الاختيارات: 33
- جدول 9: يوضح نتائج حساب معامل الارتباط بيرسون بين بعد التكفل والمرافقة وفقرات: 34
- جدول 10: يوضح نتائج حساب معامل الارتباط بيرسون بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية: 35
- جدول 11: يوضح نتائج حساب معامل الثبات الفا لكرومباخ لفقرات مقياس الحاجات التكوينية: 35
- جدول 12: يوضح نتائج حساب معامل الثبات التجزئة النصفية لفقرات مقياس الحاجات التكوينية: 36
- جدول 13: يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الجنس 37
- جدول 14: يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب التخصص الأكاديمي 38
- جدول 15: يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الخبرة المهنية 39
- جدول 16: يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير بعد الإرشاد والتكفل. 42
- جدول 17: يوضح نتائج اختبار (ت) بين مستشاري التوجيه لمتغير الجنس. 43
- جدول 18: يوضح نتائج دلالة الفروق بين المتوسطات درجات الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه حسب التخصص. ... 44
- جدول 19: يوضح نتائج اختبار (ت) بين مستشاري التوجيه لمتغير الخبرة المهنية 45

المقدمة

تقوم المؤسسات التربوية وكغيرها من المؤسسات النظامية على أسس ورواكن تحسن من الخدمة الموجهة للتلاميذ وتحسين سيرورة العملية التعليمية في مختلف الاطوار، بمهام مختلفة لا تقتصر في التعليم فقط لكن تتعداها الى محاولة التغلب وحل المشكلات التي تعترض سيرورة العملية التعليمية والتربوية، وخاصة الاهتمام بالتلميذ من خلال السعي الى توفير ما يقوم على تحسين مستواه التعليمي ومرافقته نفسيا وتربويا. ولا يمكن تحقيق كل هذه المساعي الا بتواجد عنصرا هاما ضمن الطاقم التربوي والذي هو مستشار التوجيه المدرسي حيث تتضح أكثر أهمية الارشاد الذي يقوم به أشخاص مختصون في هذا المجال، من أجل مساعدة التلميذ على تجاوز كل ما هو من شأنه أن يعيق مسرته الدراسية والمحافظة على ذاته وشخصيته، وتوفير له الجو الملائم والظروف المناسبة التي تؤدي الى تكيفه مع الحياة الدراسية أو المهنية بشكل عام.

وللقيام بكل هذه الادوار كان لابد من تواجد مستشار التوجيه بين أعضاء الطاقم التربوي، الذي برز بفضل الدور الفعال الذي قدمه الارشاد المدرسي للتلاميذ في مختلف الاطوار التعليمية، فوظيفة مستشار التوجيه في المؤسسة تكتسي أهمية كبيرة تتجلى في تقديم الخدمة النفسية التربوية الفردية والجماعية بهدف المحافظة على ذواتهم وشخصياتهم وتهيئة الظروف المدرسية لهم. فقد تكون العملية الارشادية غير مكتملة عندما تكون هناك فجوات في التكوين لدى مستشاري مما يعيق العملية الارشادية لذا وجب تسليط الضوء على الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه من وجهة نظرهم والتي قد تؤدي عدم تأدية مهامه على أكمل وجه.

نظرا لأهمية موضوع الحاجات التكوينية لمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي جاءت هذه الدراسة الحالية كدراسة استكشافية تسعى للإجابة على التساؤلات الدراسة، وعلية فقد تم تقسيم الدراسة الحالية الى قسم؛ جانب نظري يحتوي على ثلاث فصول وجانب ميداني يحتوي على فصلين، والفصل الاول من الإطار العام للدراسة يحتوي على (اشكالية الدراسة، تساؤلات الدراسة، أهمية الدراسة، أهدافها وتحديد المفاهيم الاجرائية). وتم التركيز في الفصل الثاني على الحاجات التكوينية والفصل الثالث فتم فيه تناول المتغير الثاني والذي هو مستشار التوجيه. أما الفصل الرابع من الجانب الميداني للدراسة تم التطرق فيه إلى تحديد الاجراءات المنهية للدراسة بمختلف مراحلها وخطواته في حين تناول الفصل الخامس عرض نتائج الدراسة وتحليلها.

الجانب النظري

الفصل الأول: مدخل الدراسة

1_ اشكالية الدراسة

2_ فرضيات الدراسة

3_ دوافع اختيار الموضوع

4_ أهداف الدراسة

5_ أهمية الدراس

6_ المفاهيم الإجرائية

1. اشكالية الدراسة

يعد مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني عنصرا أساسيا في المنظومة التربوية وهو أحد أهم الركائز الأساسية في المؤسسة التربوية الحديثة، نظرا لما يضطلع به من أدوار متعددة تتجاوز مجرد تقديم النصائح للتلاميذ، لتشمل مرافقتهم نفسيا وتربويا، وتسير عملية التكيف المدرسي اضافة الى المساهمة

في اتخاذ قرارات دراسية ومهنية مستتيرة بما يتناسب وقدراتهم وميولاتهم ومع تسارع التغيرات التي يشهدها الوسط المدرسي والمجتمع ككل. خاصة ما يتعلق بتطوير المناهج التعليمية، وتعدد حاجات المعلمي وانفتاح المدرسة على المحيط الاقتصادي والاجتماعي أصبحت وظيفة مستشار التوجيه أكثر تعقيدا، وهو ما القى بظلاله على المهارات والمعارف التي ينبغي أن يتحلى بها مستشار.

وفي هذا السياق تبرز الحاجات التكوينية كمطلب حيوي وأساسي لضمان تحديد الكفاءات المهنية للمستشاري التوجيه ويمكنهم من الاستجابة بفعالية للتحديات الميدانية. فالتكوين المستمر لم يعد مجرد خيار، بل أضحي ضرورة حتمية تملئها طبيعة المهنة ذات البعد الانساني والتربوي، وتفرضها التحولات المتلاحقة في ميدان التربية والتعليم. كما أن تلبية هذه الحاجات التكوينية تساهم في دعم مستشاري التوجيه في مهامهم اليومية، سواء تعلق الأمر بالتشخيص النفسي والتربوي، أو الارشاد الفردي والجماعي أو حتى المساهمة في إعداد المشاريع التربوية والتنموية داخل المؤسسة التعليمية.

ومن هنا تكتسي دراسة الحاجات التكوينية أهمية بالغة، كونها تمكن من تحديد فجوات القائمة بين الكفاءات الحالية والكفاءات المطلوبة وتساعد في اقتراح برامج تكوينية هادفة تراعي خصوصية المهنة وسياق ممارستها.

رغم تعدد الدراسات التي تناولت موضوع الحاجات التكوينية لدى مستشار التوجيه الا أن معظمها ركز على التكوين من المنظور الاداري أو النظري دون التطرق الكافي للحاجات الفعلية التي يشعر بها المستشارون في الميدان الى ان عددا كبيرا من المستشارين عبروا عن شعورهم بعدم كفاية التكوين في مجالات معينة وهذا ما تناولت الدراسة التالية حيث أن طبيعة التكوين والخبرة المهنية تلعب دورا هاما في تحديد الاحتياجات التكوينية فهناك اختلاف بين التكويني الاكاديمي الجامعي والتكوين الميداني هذا ما جاء في دراسة كاحيا وآخرون (2015) حيث هدفت الدراسة تحديد طبيعة تكوين مستشاري

التوجيه المدرسي وانعكاساته على دوره في المؤسسة التربوية والتي كانت عينتها 30 مستشارا واسفرت على نتائج تالية التكوين الجامعي الموضوع لمستشاري لا يواكب المهام اليومية داخل المؤسسات التعليمية، المستشارون يفتقرون الى أدوات فعالة في التعامل مع التلاميذ وأولياءهم و في سياق موازي هدفت دراسة عليوات سلوى وبن زروال فتيحة (2018) على تحديد الاحتياجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه في مجال المرافقة النفسية للتلاميذ حيث شملت الدراسة عينة قوامها (39) مستشارا توصلت نتائجها الى أن مستشارو التوجيه بحاجة الى تطوير مهارات مجال المرافقة النفسية والتكفل بالحالات الخاصة فمستشار التوجيه ان لم يكن يملك مهارات التعامل مع الحالات الخاصة سوف تكون العملية الارشادية ناقصة ولن تتوصل إلى هدف البرنامج الإرشادي بسبب نقص في هذه المهارات فمستشار التوجيه يجب ان يكون له كفاءات علمية في مختلف المجالات خاصة المجال النفسي والتربوي، حيث توصلت دراسة سهيلة خفاف سنة (2021) والتي هدفت إلى معرفة أهم الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه المدرسي حيث أسفرت نتائجها الى أن مستشاري التوجيه يعانون من نقص في الجوانب النفسية والتربوية هناك حاجات ملحة للتكوينات عملية تطبيقية وليست فقط نظرية مستشار والتوجيه يرون ان التكوين الحالي لا يتماشى مع متطلبات الميدان بما أن كل هذه الدراسات توصلت الى انه هناك حاجات تكوينية في مجالات مختلفة وهذا كان من وجهة مستشاري التوجيه أنفسهم يمكن القول ان هذه الفجوات والثغرات اصبحت تعرقل من العملية الارشادية داخل المؤسسة التربوية حيث وفي ذات السياق جاءت دراسة بن عامر زهرة واخرون (2022) والتي هدفت الى التعرف على الكفايات الارشادية لدى مستشاري التوجيه من وجهة نظرهم حيث توصلت نتائج الدراسة الى ان الكفايات الارشادية لدى مستشاري التوجيه متوسطة الى ضعيفة حسب تقييمهم الذاتي ،الفروق كانت لصالح مستشاري التوجيه الذين تلقوا تكوينات تتعلق بالمهارات الشخصية والتواصل الفعال كانت من ابرز المطالب .

انطلاقا مما سبق واستنادا إلى حاجة الموظفين بشكل عام والمستشارين بشكل خاص إلى التكوين والتطوير بشكل خاص تطوير الأداء ارتأت الباحثة الى المشاركة بهذه الدراسة لمعرفة الاحتياجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه بالمؤسسات التربوية مما دفع بنا الى طرح التساؤلات التالية:

التساؤل العام:

_ماهي الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه من وجهة نظرهم؟

التساؤلات الفرعية:

- _ هل توجد فروق دالة احصائيا في الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس؟
- _ هل توجد فروق دالة احصائيا في الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي؟
- _ هل توجد فروق دالة احصائيا في الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

2. فرضيات الدراسة:**الفرضية العامة:**

- _ توجد حاجات تكوينية مرتفعة في بعد التكفل والارشاد لدى مستشاري التوجيه المدرسي من وجهة نظرهم.

الفرضيات الفرعية:

- _ توجد فروق دالة احصائيا في تقدير الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس لصالح الاناث.
- _ توجد فروق دالة احصائيا في الحاجات التكوينية لدي مستشاري التوجيه والارشاد تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي لصالح تخصص علم الاجتماع.
- _ توجد فروق دالة احصائيا في الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه والارشاد تعزى لمتغير الخبرة المهنية لصالح أقل من خمس سنوات.

3_ دوافع اختيار الموضوع

تم اختيار الموضوع لعدة دوافع والتي نذكر منها ما يلي:

- تسليط الضوء على أهم الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه.
- التغيرات الحاصلة في البيئة التربوية وتطور دور مستشار التوجيه وتزايد المهام المنوطة به نتيجة للتغيرات الاجتماعية والنفسية والتربوية ولدى المتعلمين
- ضرورة الاهتمام بدراسة الحاجات التكوينية لدى المستشارين ومعرفة الفجوات والنقائص الموجودة.

- إمكانية تحسين اداء الموظفين.

- الرغبة في تحسين الخدمة التوجيهية تحديد النقائص التكوينية يسمح بتطوير الاداء المهني وتحقيق جودة الخدمة التربوية

4_ أهداف الدراسة

-ان لكل دراسة أهداف تركز عليها وتعمل على تحقيقها وهذا ما ينطبق على مبادئ دراستنا ومن بين الاهداف الرئيسية التي نسعى الى تحقيقها من خلال هذه الدراسة للوصول الى النتائج المرجوة والتي تتمثل فيما يلي:

- رصد وتحديد الحاجات التكوينية الفعلية لدى مستشاري التوجيه كما يعبرون عنها بأنفسهم.
- تصنيف هذه الحاجات حسب أولوياتها وتحديد أهم مجالات الحاجات التكوينية لديهم.
- المساهمة في ترقية مهنة مستشار التوجيه من خلال تعزيز كفاءته ومهاراته المهنية.
- اقتراح توصيات عملية لتحسين برامج التكوين الاولي والمستمر.
- فتح آفاق جديدة للبحث العلمي في مجال التكوين التربوي والتوجيه المدرسي.
- اعطاء إضافة علمية جديدة للبحث العلمي حول أهم الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه من وجهة نظرهم

5- أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

- تساهم هذه الدراسة في اثراء الأدبيات التربوية والنفسية حول التكوين المستمر والتوجيه المدرسي.
- التعرف على اهم الفجوات التكوينية لدى مستشاري التوجيه من وجهة نظرهم.
- توفر الدراسة الحالية معطيات واقعية يمكن أن تعتمدها المؤسسات التكوينية ووزارة التربية في تخطيط برامج تكوينية خاصة بمستشاري التوجيه المدرسي.

- منح مستشاري التوجيه الفرصة للتعبير عن احتياجاتهم المهنية مما يعزز من دافعيتهم وانخراطهم في التكوين.

6- المفاهيم الاجرائية

الحاجات التكوينية: هي الفجوات أو النقص في المعارف والمهارات، أو السلوكيات التي يحتاج الفرد الى تطويرها واكتسابها، من أجل تحسين أداءه المهني أو مواكبة متطلبات المهنة. تحدد هذه الحاجات بناء على تحليل الوضعية الحالية للفرد مقارنة بالوضعية المنشودة، وتعتبر أساساً لتخطيط البرامج التكوينية الفعالة.

مستشار التوجيه: هو فاعل تربوي متخصص يقوم بمهام متعددة تهدف الى مرافقة التلميذ في مساره الدراسي والمهني، وذلك من خلال أنشطة التشخيص، الإرشاد والإعلام والمتابعة النفسية والتربوية يمارس مهامه داخل المؤسسة التربوية وخارجها بالتنسيق مع الطاقم الإداري والتربوي، ويستند في عمله الى الأدوات العلمية وتقنيات مهنية (كالاختبارات، المقابلات، والاستبيانات)

الفصل الثاني: الحاجات التكوينية

تمهيد

أولا _ الحاجات التكوينية:

- 1_ مفهوم الحاجات التكوينية
 - 2_ أهمية تحديد الحاجات التكوينية
 - 3_ أهداف تحديد الحاجات التكوينية
 - 4_ خصائص الاحتياجات التكوينية
 - 5_ مجالات تحيد الاحتياجات التكوينية
 - 6_ طرق التي تستخدم في تحديد الحاجات التكوينية
- ثانيا _ التكوين:

- 1_ مفهوم التكوين
- 2_ علاقة مفهوم التكوين ببعض المفاهيم الأخرى
- 3_ أسس التكوين
- 4_ أهداف التكوين
- 5_ أهمية التكوين
- 6_ أنواع التكوين

خلاصة

تمهيد

في ظل التغيرات المتسارعة التي أصبحت تعرفها المنظومة التربوية ومع تزايد متطلبات الممارسة المهنية أصبح من الضروري الاستثمار في تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسات، وعلى رأسها الفاعلون التربويون. ويعد التكوين المستمر أحد أبرز الآليات التي تمكن الموظف من مواكبة المستجدات وتحسين أدائه، وضمان فعاليته في ممارسة مهامه غير أن أي عملية تكوين ناجحة لا بد أن تنطلق من تشخيص دقيق لما يعرف بالحاجات التكوينية، التي تشكل الأساس الذي يبنى عليه أي برنامج تكويني هادف.

وانطلاقاً من هذه الأهمية سيتناول هذا الفصل مفهوم الحاجات التكوينية خصائصها، وأهميتها في تطوير الكفاءات إضافة إلى تصنيفها وطرق تحديدها. كما سيتم التطرق إلى مفهوم التكوين ذاته، علاقته بمفاهيم أخرى، أسسه، أهدافه، وأبعاده التربوية فضلاً عن الأنواع المختلفة التي تستجيب للحاجات المتعددة للموظفين داخل المنظومة التربوية.

أولاً: الحاجات التكوينية

1_ مفهوم الحاجات التكوينية

لغة: الاحتياج يعني الافتقار والنقص أما الحاجة فتعني القصور عند بلوغ الدف المطلوب، والاحتياج هو ما يتطلبه الأمر للاستكمال النص أول القصور فيه. (الزبيدي 1965، ص، 30).

اصطلاحاً: تعرف الحاجة التكوينية على أنها عملية تحليلية تهدف للتأكد من الحاجة العلمية للتدريب، ومعرفة طبيعة ومحتوى هذه العملية التدريبية بكل أبعادها، والافاق التي يتمحور بها النشاط التدريبي.

وتعرف كذلك: على أنها تلك الاحتياجات التي تسعا عملية التدريب إلى توفيرها، وتشمل هذه الحاجات جانبيين هما:

أ_ جانب القوة: يتمثل في خصائص وقدرات معينة يراد اكسابها للمتكون أو تنميتها لديه من خلال التدريب المنظم.

ب_ جانب الضعف ويتمثل في خصائص وصفات غير مرغوبة متواجدة لدى الفرد ويراد علاجها واستبدالها بصفات اخري مرغوبة عن طريق جهود التدريب. (لبعل 2022، ص، 12)

2_ أهمية تحديد الاحتياجات التكوينية

للاحتياجات التكوينية اهمية كبيرة في نجاح البرنامج التكويني ويمكن تحديد هذه الأهمية في النقاط التالية:

_تعد الاحتياج الاساسي الذي يقوم عليه اي نشاط تكويني.

_تعد المؤشر الذي يوجه التدريب الى الاتجاه الصحيح.

_تحديد الاحتياجات التكوينية سبق اي نشاط تكويني في تامل قبل تصميم البرامج التكوينية مسبقا، يؤدي

الى ضياع الجهد والمال والوقت المبذول في التكوين (الاحمد 2005، ص، 208)

3_ أهداف الحاجات التكوينية

يمكن تصنيفها الى ثلاث مجموعات:

3_1 **أهداف روتينية عادية:** وهي التي تساعد على التنظيم في استمرار بمعدلات الكفاءة المعتادة

وتعمل على دعم القدرات والمهارات المتاحة دون تحقيق الانطلاق بهدف الكفاءات الى افاق اعلى اول

مجالات غير عادية، فالهدف منها هو تمكين المؤسسة من الاستمرار في نشاطاتها بالأساليب المعتادة.

3_2 **أهداف حل المشكلات:** تسعى للكشف عن مشكلات محددة تعاني منها المؤسسة ثم تحليل

اسبابها ودوافعها مما يؤدي الى تخطيط والتصميم وتنفيذ العملية التدريبية بهدف توفير ظروف مناسبة

للتغلب على المشكلات ومحاولة ايجاد الحلول لها.

3_3 **أهداف ابتكارية:** وتهدف الى تحقيق نتائج غير عادية ومبتكرة ترفع من مستوى الاداء نحو

المجالات وافاق لم يسبق التوصل اليها، وبذلك سوف تحقق تمايز واضحا في مختلف المواقف مقارنة

بالمؤسسات المماثلة لها.

وفي ضوء الأهداف المقدمة نستطيع القول بأن القائمين على عملية تحديد الاحتياجات التكوينية

يسعون الى تحقيق التوازن في المؤسسة من خلال عملها على تحقيق هذه الاهداف باستمرارية وفعالية

وبالتالي فهذه الاهداف تحدد مسار لهم باعتبارهم مؤشر في عملية التكوين. (سيد والجمل، 2012، ص،130).

4_ خصائص الحاجات التكوينية

للاحتياجات التكوينية خصائص وهي كالتالي:

_ اختلاف الاحتياجات التكوينية من مؤسسة لأخرى، وكذلك اختلاف عملي تحديدها، وقد تكون مخططة
تبنى على تحليل ومراجعة دقيقة للاحتياجات تلك المؤسسة وقد تكون غير مخططة بالنسبة لمؤسسة أخرى.
_ الشمولية والسمة الجزئية فقد تأخذ الاحتياجات التدريبية خاصية الشمول، وقد تقتصر على بعض
الوحدات المؤسسة او بعض المحتويات.

_ اختلاف الاحتياجات التكوينية في مؤسسة ما عن الاحتياجات التطويرية في المؤسسة ذاتها، فهي
تصف الظروف الفعلية المتعلقة بدور افراد داخل المؤسسة في حين الاحتياجات التطويرية تختلف عنها
في انها تتعلق بنمو وفعالية الفرد في المؤسسة.

_ صياغة الاحتياجات التكوينية على شكل أهداف تكوينية تسعى المؤسسة الوصول اليها وقد تكون اهداف
عادية، اهداف حل المشكلات اهداف ابتكارية. (ابو شيخة، 2009، ص،398).

5_ مجالات الاحتياجات التكوينية

يمكن تصنيف عملية تحديد التكوينية الى ثلاث مجالات وهي كالتالي:

1_5 **مجال المعارف والمهارات الإدارية الفكرية والتجريدية:** وهي تساعد على اثراء الثقافة العامة
للأشخاص المعنين وتجريدها من اي عوائق ثم بناء التصورات الشاملة حولها وذلك كأساس لاتخاذ
القرارات ووضع الخطط العامة فلا بد لكل متكون مهما كان مستواه التعليمي الوظيفي أو الثقافي أن يكون
له دور في اتخاذ القرارات بالعودة الى معارفه ومهاراته وبالتالي التمكن من ترويض قدراته وتنميتها للتمكن
من الأداء الجيد.

2_5 **مجال المعارف والمهارات السلوكية:** بحيث يركز على مستويات الاداء وردود الافعال والقدرة

على تحويل الخطط والقرارات الي السياسات تنفيذية وتوجيهات قادرة على تحريك العاملين نحو تنفيذ

مايص اليه بفعالية كذلك تكون لديه القدرة على تجميع مقترحات تصورات وانشغالات العمال ورفعها الى الادارة وكذلك القدرة على التحكم في العمل والعلاقات داخل المؤسسة فأساس نجاح اي علاقة هو تمتع الشخص المعني بالقدر الكافي من المعارف والمهارات السلوكية تساعده في التعامل داخل المؤسسة ومع الافراد العاملين بها.

3_5 مجال المعارف والمهارات الفنية والتنفيذية: يتركز هذا المجال حول قدرة المتكون في التنفيذ الذي يغلب عليه الطابع الفني، بحيث تقل اهمية المعارف فيه الا انها تبقى ضرورية على جميع المستويات والمجالات حيث يكون الاختلاف في الدرجة فقط. (عساف، 2009، ص، 74،75)

6_ الطرق المستخدمة في تحديد الاحتياجات التكوينية

تتمثل اهم الادوات التاي تستخدم في تحديد الاحتياجات التكوينية في النقاط التالية:

6_1 المقابلة: التي تعقد مع الفئات المراد تكوينها، حيث يستكشف من خلالها الموضوعات التي يراها المكونون مناسبة لهم، كما يمكن ان تتم هذه بين مسؤولي التكوين والقادة الإداريين والمشرفين والرؤساء للتعرف الى ما يروونه احتياجا تدريبيا للفئات العاملة معهم. (بركات، 2010، ص، 10).

6_2 الاستبانة: توزع الاستبيانات متضمنة الموضوعات التي يراها المسؤولون التربويون مهمة ويجب تكوين عليه حيث يقوم المستجوبون بترتيب هذه الموضوعات وفق اولوياتها واهميتها بالنسبة لهم.

6_3 الاختبارات: وقد تكون شفوية وتحريرية يلجأ اليها المكونون بهدف التوصل الى الاحتياجات التدريبية للعاملين، وتستخدم كوسيلة لتحديد التشخيص اوجه القصور في الأداء.

6_4 تحليل المشكلات: تستهدف هذه الطريقة معرفة السبب الحقيقي للمشكلة، من مزاياها انها تزيد من مستوى التفاهم بين المكون والمتكون وتعطي نفس النتائج التي تعطيها المقابلة.

6_5 تقويم الأداء: يعطي مؤشرا واضحا عن المهمات التي تنجز وأسباب عدم انجازها كما تبين نتيجة التقويم مدى حاجة العاملين الى التكوين وهي طريقة تقدم معلومات دقيقة عن المسؤوليات التي يحتاج إليها المتكون.

6_6 دراسة التقارير والسجلات: تبين نقاط الضعف التي يمكن علاجها، وتتميز بأنها تكشف عن أسباب المشكلات الموجودة في المؤسسة لا تتسم بالموضوعية مما يصعب الاعتماد عليها وحدها في تحديد الاحتياجات الفعلية. (حسين، 2010، ص، 99).

ثانياً: التكوين

1_ مفهوم التكوين

لغة: يرى البستاني ان معنى كون الشيء أي أوجده وأنشأه وأحدثه.

_كون الله الكون أي أخرجه من العدم إلى الوجود.

_كون أجيالا من الطلبة اي درهم على اكتساب المعرفة الثقافية، علمهم، وثقافتهم.

(البستاني، 1986، ص، 662).

اصطلاحاً: نظراً لأهمية عملية التكوين في تشكيل شخصية المتكون فقد تعدد المفاهيم الاصطلاحية المختلفة التي حاول العديد من الباحثين ضبطها ومنها:

هناك من يرى أن التكوين " مفهوم مركب من عدة عناصر، ويعني التغيير الى شيء أحسن وتطوير مجموعة من المهارات والقدرات والأفكار لشخص ما أو مجموعة من الأشخاص.

“(عبد الوهاب، 1990، ص، 266).

ويعتبر التكوين هو تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات مما يزيد من كفاءته في أداء عمله. (هاشم، 1989، ص، 255).

عرف التكوين على أنه: جملة من المعارف النظرية والتطبيقية المكتسبة في تخصص معين، هذا التعريف يعكس بصدق النظرية التقليدية التقنية للفعل التكويني التي سادت في ظل فلسفة المعالم الثابتة والحقائق المطلقة، وهو يمثل التيار التكويني القائم على تبليغ المعرفة. (وناني، 2010، ص، 6)

_ هناك مفهوم اخر للتكوين، هو أنه مجموعة الخدمات الكيفية والمعدة من قبل الهيئات المتخصصة بغاية تقديم معارف تنمية المهارات واكتساب الكفاءة الضرورية للفرد، وهو إحداث إداري في سلوك الراشدين في أعمال طبيعية مهنية ن كما يعبر عن مجموعة النشاطات الهادفة الى تزويد المتكون بالمعارف المناسبة (سعدي وسوفال، 2011، ص،10).

2_ علاقة مفهوم التكوين بالمفاهيم الأخرى

_ **التدريب:** هذا المفهوم يطلق على العمليات التكوينية المستمرة التي يتلقاها الاستاذ أثناء تأدية مهامه والتي تتم في شكل ملتقيات وندوات وأيام دراسية وورشات لضمان مواكبة التطور الذي يطراً على المناهج الدراسية وطرق التدريس وتقنياته واستخدام الوسائل التعليمية حتلا يستطيع الاستمرار في النمو التربوي والمهني. (معمرية، 2007، ص،139).

_ الإعداد:

يستخدم في كثير من الحالات مصطلح الإعداد، أو ما يعرف بالتكوين السابق على التوظيف للدلالة على عدة عمليات كالتعليم والتكوين وغير ذلك، الا اننا نجد البعض يدقق في استعمال هذا المصطلح الذي يعني في نفس الوقت عملية تستهدف إضافة معلومات ومعارف ومهارات جديدة للفرد، ويبدأ الاعداد حيث ينتهي التعليم غير أن قد يشكل أحد انواع التكوين، وهو التكوين الاولي او الاساسي الذي ينصب حول تهيئة الفرد لتسلم او شغل لأول مرة، كما يمثل اهداف التكوين أيا كان نوعه فالتكوين في اول صورة هو اعداد الموظف.

_ **التأهيل:** يتمركز التأهيل في جوهره على عمليات التأقلم والتكيف مع الاخرين في العمل، بينما التكوين يتمركز حول الأداء، فالتأهيل هو عبارة عن " الانشطة أو الخدمات المهنية التي تقدم للعاجزين لتمكينهم من استعادة قدرتهم عن مباشرة عملهم الأصلي أو أداءه أية أعمال أخرى تتناسب مع حالتهم الصحية والنفسية، لتمكينهم من استعادة قدرتهم على الأداء "(جمال الدين، 2017، ص 19_20).

3_ أسس التكوين

للتكوين أسسه الخاصة التي تساعده على فعاليته، فالعامل يتعلم بسرعة أكثر الاشياء التي تعطيه أكبر قدر من الرضى حيث تكمن اهم اسس التكوين في الخطوات التالية:

_تعريف متطلبات الوظيفة (ماذا تتوقع من الفرد أن يؤدي وأي مستوى من النجاح تتكون مخرجات العمل)

_تقييم كفاءة العامل المالية.

_تحديد الاحتياجات تدريبية.

_وضع تنمية وتحديد أهدافه التدريبية.

_ وضع برنامج تدريبي.

_ القيام بعملية التكوين وتقييم النتائج (الكامل، العويضة، 1996، ص، 66).

4_ أهمية التكوين

إن للتكوين أهمية كبيرة إلا أنها ازدادت في السنوات الأخيرة مع زيادة تعقيد الوظائف في العصر الحديث حيث تكمن أهمية التكوين في الخطوات التالية:

_يعمل التكوين على تنمية مهارات الافراد وقدرتهم ويساهم في بناء الكفاءات.

_يساعد على تكيف الافراد العاملين مع متغيرات العمل.

_تحسين الكفاءة الإنتاجية للفرد.

_تخفيف من حدة الإشراف فالشخص المكون يستطيع الهيمنة على نفسه.

_زيادة الاستقرار والمرونة للأفراد وذلك باستمرار في ممارسة نشاطاتهم بكفاءة تامة.

_رفع الروح المعنوية حيث يكتسب الفرد المزيد من المعرفة والمهارات (عبد الباري والزهيرة، 2008، ص، 150).

5_ أنواع التكوين

هناك العديد من أنواع التكوين في المؤسسة التربوية وما على المؤسسة إلا اختيار التكوين المناسب لها ولي موظفيها حسب الحاجة للتكوين وحسب طبيعة نشاطها وفئة الموظفين المستهدفين.

ويمكن تلخيص بعض الأنواع في الخطوات التالية:

1_5 التكوين من حيث الزمان: وينقسم إلى نوعين:

أ. التكوين قبل الخدمة: وهذا التكوين يكون بعدما يلتحق الفرد بالعمل خاصة في مراكز التكوين.

ب. التكوين أثناء الخدمة: وهذا التكوين يكون بعدما يلتحق الفرد بالعمل.

2_5 التكوين من حيث المكان: وينقسم إلى نوعين:

أ. تكوين داخل المؤسسة.

ب. تكوين خارج المؤسسة.

3_5 تكوين من حيث الهدف:

أ. التكوين لتجديد المعلومات وهذا نتيجة للتغيرات والتطورات التكنولوجية.

ب. تكوين المهارات ويقصد به زيادة قدرة التدريب على أداء أعمال معينة ورفع كفاءته خاصة الترقية.

ج. التكوين السلوكي وهذا بهدف تنمية الاتجاهات الحسنة وتغيير العادات الغير جيدة، كسوء المعاملات واستغلال السلطة والتفرقة في المعاملة (بوقطف، 2014، ص، 35).

6_ أهداف التكوين

تسعى عملية التكوين بصفة عامة الى تحقيق اهداف منشودة ومسطرة والمتمثلة فيما يلي:

_تحقيق أهداف وغايات خاصة بالمتكون نفسه فيما يتعلق بالترقية أو زيادة أجره أو لشغله بمصب أعلى.

_رسم الطريق الذي يؤدي إلى تحقيق أهداف التكوين.

_تقييم الأنشطة بعد التنفيذ الحكم عليها بالنجاح أو الفشل.

_تحديد الخطوات وتحديد تفاصيلها العامة والخاصة (اسماعيل، 2007، ص، 218).

_معالجة مشاكل العمل الحالية.

_سد الفجوة في القصور بين ما يؤديها المتكون فعلياً وما يجب تأديته.

_تحسن نوعية الخدمات.

_ يهدف التكوين إلى التأقلم العمال أو الموظفين مع المستجدات الحاصلة في البيئة الخارجية للمؤسسة (الخطيب، 2006، ص، 287).

الخلاصة

ختاماً لفصل الحاجات التكوينية يتبين لنا بأنها تشكل حجر الأساس لأي عملية تكوين هادفة وفعالة إذ تتيح لنا فرصة تشخيص الفجوات المعرفية والمهارية لدى الفاعلين التربويين، مما يساهم في بناء برامج تكوينية موجهة ومنتكيفة مع الواقع المهني. فيفضل تحديد هذه الحاجات بدقة، يمكن ضمان تحقيق أهداف التكوين المتمثلة في تحسين الأداء، ورفع مستوى الكفاءة ومواكبة المستجدات التربوية والبيداغوجية.

كما أن التكوين بمختلف أشكاله يعد عملية استراتيجية ومستمرة أن تتكامل مع مفاهيم أخرى كاللتريب والتنمية المهنية، ويقوم على أسس علمية وتنظيمية تهدف إلى تطوير رأس مال البشري داخل المؤسسة التربوية وبالتالي فإن التكامل بين تشخيص الحاجات التكوينية وتفعيل التكوين المناسب يشكلان ركيزة أساسية لتجويد الأداء المهني وتحقيق الأهداف التربوية المنشودة.

الفصل الثالث: مستشار التوجيه

تمهيد

- 1_ تعريف مستشار التوجيه المدرسي
- 2_ الحاجة لمستشار التوجيه المدرسي
- 3_ مواصفات مستشار التوجيه
- 4_ تكوين مستشاري التوجيه
- 5_ مهام مستشار التوجيه
- 6_ وسائل عمل مستشار التوجيه
- 7_ العلاقات المهنية لمستشار التوجيه
- 8_ الاخلاقيات المهنية لمستشار التوجيه
- 9_ صعوبة التي يواجهها مستشار التوجيه

الخلاصة

تمهيد

في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها قطاع التربية والتعليم، أضحت الحاجة الى مرافقة المتعلمين في مسارهم الدراسي والمهني والنفسي ضرورة ملحة لضمان تكيفهم مع متطلبات الحياة المدرسية وتحقيق توازنهم الشخصي والاجتماعي. وفي هذا السياق، يبرز دور مستشار التوجيه المدرسي والمهني كحلقة أساسية بين مختلف الفاعلين في المؤسسة التربوية، نظرا لما يضطلع به من مهام متعددة تهدف الى دعم التلميذ ومساعدته في اتخاذ قرارات مستنيرة تتعلق بمستقبله.

إذ تناولت الباحثة في هذا الفصل مفهوم مستشار التوجيه لا يمكن أن يتم بمعزل عن التطرق إلى الحاجة إليه داخل المنظومة التربوية، المواصفات الشخصية والمهنية التي ينبغي أن يتحلى بها، التكوين الذي يتلقاه، المهام المستندة اليه وسائل عمله، مجالات تدخله، علاقاته المهنية، وأخلاقيات المهنة التي تأطر ممارسته. كما أن الامام بالصعوبات التي تعترض سبيله في الواقع المهني يعد مدخلا ضروريا لفهم طبيعة هذا الدور الحيوي وتعزيز فعاليته داخل الوسط المدرسي.

1_ تعريف مستشار التوجيه المدرسي

-يعرفه محمد مصطفى زيدان ولطفي محمود بركات: على أنه شخص مختص في التوجيه التربوي والمدرسي والمهني يقوم بعملية الإرشاد النفسي والتوجيه، أي حل المشاكل النفسية للتلاميذ وكذلك توجيههم إلى شعب معينة بغرض إعدادهم إلى المهن معينة مستقبلا (زيدان وبركات، 1986، ص، 252).

-ويعرفه عبد الحفيظ مقدم: على أنه شخص مختص لمساعدة الفرد على فهم محيطه المدرسي والمهني ومساعدته أيضا على تنظيم مخططه بمعنى مساعدته على تكوين مهارة اتخاذ القرارات التي قد تقدم المدرسية المهنية أو حتى الاجتماعية (مقدم، 1994، ص، 70).

- "مستشار التوجيه هو مختص ومكون ومدرب مهني ومؤهلا لهذه الخدمة على مستوى علمي مميز، له خلفية شاملة في مختلف المجالات المختلفة لعلم النفس كما يجب ان يتصف بروح تربوية عالية".

(محمد واخرون 1987، ص، 42).

2_ الحاجة إلى مستشار التوجيه

تكمن الحاجة الى مستشار التوجيه في عدة نقاط أساسية والمتمثلة فيما يلي:

حسب عطيات (2019) فإن الحاجة لمستشار التوجيه كمن في،

- 1_زيادة عدد التلاميذ.
- 2_تنويع برامج التعليم الثانوي.
- 3_التقدم التكنولوجي السريع.
- 4_قصور الاسرة في مواجهة تحديات العصر.
- 5_تطور الفكر التربوي (تركي 1989، ص،126).

3 مواصفات مستشار التوجيه

حتى يؤدي مستشار التوجيه دوره على أحسن وجه ولكي يساعد التلاميذ على استغلال طاقاتهم لتحقيق أهدافهم والوصول إلى حلول جيدة لمشكلاتهم ينبغي عليه التحلي بمجموعة من الصفات والتي نذكر منها. أن يكون اجتماعيا في علاقاته مما يساعده على التوافق مع التلاميذ وفهم مشاكلهم وبالتالي المساهمة في حلها.

يجب أن تكون له القدرة على النقد البناء والتحليل العلمي والنفسي والتفسير الصحيح للظواهر

(عبد الرحمان وآخرون، 2006، ص،33).

_التقبل: ويتمثل في التقبل الموجه للتلاميذ.

_التفريغ: وهو التجرد من كل المشاكل وقت القيام بالمساعدة.

_الفهم: ويتمثل في فهم مختص لمعاني الكلمات التي يتقوه بها للتلاميذ والتدقيق في معاني تلك الكلمات.

_التعاطف: وهو المزج بين تقمص شخصية التلميذ لفهم الموضوع من وجهة نظر التلميذ والنظر اليه من زاويته من جهة، ومنه جهة اخرى التزام الموضوعية وعدم الخروج عن نطاقها والانجراف وراء العواطف.

_التشخيص: ويعني محاولة تفسير انفعالات الحالة المراد دراستها وايضاح أسبابها.

_اللباقة: وتعني البساطة وعدم التكلف في التعامل مع الطاقم التربوي والادارة المدرسية والقدرة على فهم الغير دون تسرع. (ضيف وناجي، 2019، ص34).

_كسب ثقة التلاميذ والاهتمام بالحالات الخاصة (التوجيهي، 1981، ص34).

_التحلي بالسرية والكتمان (عبد الرحمان، 2006، ص34).

_الاستعداد للعمل خارج واجباته المهنية والتعاون مع باقي الأطراف.

_التواضع والإقرار بالقصور العلمي (توجيهي المرجع السابق ص124).

4_ تكوين مستشار التوجيه

يستفيد مستشارو التوجيه والارشاد المدرسي والمهني، المنتصبين حديثا، أثناء التريص من تكوين تحضيري لمدة شهر على الأقل على مستوى مركز التوجيه المدرسي والمهني كما أنهم يستفيدون كبقية موظفي قطاع التربية الوطني من تكوين أثناء الخدمة بهدف مساعدتهم على اداء المهمة المستندة لهم وترقية كفاءاتهم المهنية بصفة مستمرة (وزارة التربية الوطنية 2008).

5_ مهام مستشار التوجيه

حدد القرار الوزاري 827 مهام مستشار التوجيه علما ان هذا القرار صدر في بداية الموسم الدراسي 1991_1992 وهو الموسم الذي تقرر فيه ولأول مرة ادماج مستشاري التوجيه وتعيينهم في الثانويات.

- القيام بالإرشاد النفسي والتربوي قصد مساعدة التلاميذ على التكيف مع النشاطات التربوي.
- إجراء الفحوص النفسية الضرورية قصد التكفل بالتلاميذ الذين يعانون من مشاكل خاصة.
- المساهمة في عملية استكشاف التلاميذ المختلفين دراسيا في تنظيم التعليم المكيف ودروس الاستدراك وتقييمها.

_وفيما يلي سيتم عرض المهام الرئيسية لمستشار التوجيه وهي الإعلام والتوجيه التقويم وأخيرا المتابعة النفسية والاجتماعية.

1_الإعلام: يقصد بالإعلام هنا بانه نشاط تربوي يقدم فيه للتلميذ وجميع المتعاملين مع المدرسة معلومات عن المسار الدراسي والمحيط الاجتماعي والاقتصادي والمهني، وذلك بغرض تمكينه من حسن اختيار واتخاذ القرارات التي يراها أنسب لبناء مشاريعه المستقبلية (دعمش 2009، ص17).

2_ التوجيه: هو الإجراء الذي يسمح للتلميذ بعبور المراحل التي يتكون فيها النسق المدرسي فهو يتبعه في مشواره الدراسي، وفي كل مرة تحضر أمامه مجموعة من الاختيارات ان يخضع لعملية التوجيه.

3_التقويم: إن عملية التقويم هي الأسلوب نظامي، يهدف إلى تحديد مدى تحقيق الأهداف المسطرة للعملية التربوية برمتها، ويهدف إلى كشف مواطن القوة والضعف في العملية التربوية.

4_ المتابعة النفسية والاجتماعية:

_مساعدة التلميذ على فهم نفسه وتقبلها.

_مساعدة التلاميذ على التفكير الحر والتعبير عن مشاعرهم بموضوعية وإظهار حاجاتهم الإرشادية التي لم تشبع وذلك بدون خوف أو تردد أو خجل.

_مساعدة التلميذ على تنمية قدراته على التكيف مع مشكلاته وحلها بشكل مبكر بذاتية مستقلة.

(دليل التوجيه، 1998، ص، 20).

6_ وسائل عمل مستشار التوجيه

6_1الملاحظة: تعتبر الملاحظة العملية من أقدم وأكثر وسائل جمع البيانات شيوعاً، ونظراً لصعوبة ملاحظة سلوك الفرد، تقتصر الملاحظة على جانب من سلوك لدى الفرد، وذلك يجب تحديد جوانب السلوك. فالملاحظة هي المشاهد على طبيعة وتسجيل ما يلاحظه بدقة تم تسع ذلك تحليل هذه الملاحظات والربط بينها وبين البيانات المستخلصة (حمري 2011، ص، 92).

6_2المقابلة: وهي أحد الأساليب في اختيار الأفراد وتوجيههم الأعمال المناسبة وهي عبارة عن حديث يقوم بين مستشار التوجيه والتلاميذ.

6_3بطاقة الرغبات: وهي بطاقة خاصة بتلاميذ الأقسام النهائية، وهذه البطاقات توجد في كل المؤسسات التربوية وتوزع على التلاميذ بعد استلام كل تلميذ لهذه البطاقة يقدمها لولييه ويقوم بملئها بالتشاور معهم ثم يرجع البطاقة للمؤسسة التي يدرس فيها.

6_4 دراسة الحالة: تعتبر دراسة الحالة من أكثر الطرق البحث المستخدمة في عملية جمع البيانات من طرف مستشار التوجيه، للتعرف على التلاميذ الذين يملكون قدرات محدودة وتشمل دراسة الحالة عملية تركيب المعلومات المجمع من وسائل مختلفة (يطو، 2018، ص،30).

6_5الاختبارات النفسية: تعتبر الاختبارات النفسية من أهم الأدوات الهامة التي يستخدمها الأخصائي النفسي في عمليات تقدير إمكانيات الفرد، وفي تشخيص ويمكن الاستفادة منها في دراسة مجال أوسع من السلوك.

6_6 البرامج: البرنامج السنوي يعتبر بمثابة السلسلة والمرجع الأساسي في تقديم كل النشاطات التي يقدمها مستشار التوجيه، ويكون تصميمه بمركز التوجيه حسب الأهداف التي يحددها مدير المركز لكل نشاط، وتوزيع الأهداف على أساس السنة الدراسية (صبحي، 1963، ص،19).

البرنامج الأسبوعي تعتبر البرمجة الأسبوعية لنشاطات مستشار التوجيه أداة فعالة في تسير الأعمال وحسن أدائها بصفة مستمرة وعليه فإنها تتميز بارتباط عضوي مع البرامج السنوية (العويصة، 1996، ص02).

7_ العلاقات المهنية لمستشار التوجيه

1_علاقته بالتلميذ: القيام بالإرشاد النفسي والتربوي قصد مساعدة التلاميذ على التكيف مع النشاط التربوي، وكذا مساعدتهم على الفهم مشكلاتهم والتوصل إلى حلها كل هذا يتطلب ليونة ومرونة من قبل الموجه.

2_علاقته بمدير المركز:

_ 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 الإعلام.

ينسق مستشار التوجيه والإرشاد عمله في المقاطعة تدخله مع كل من مدير الدراسات، مستشار التربية، المساعدون التربويون، وكذلك مع الأساتذة المكلفين بالتنسيق في الأقسام والأساتذة الرئيسيين (عطيات، 2019، ص، 361).

3_ 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 إليه مستشار التوجيه للقيام بمهامه في أحسن صورة. (المرجع السابق).

8 _ صعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه

1_ الصعوبات المعرفية: وتتلخص هذه الصعوبات حسب بلقاسم عطيات (2019) فيما يلي:

_ نقص الوعي النفسي لمديرين وضعف قناعتهم بأهمية العمل الإرشادي.

_ عدم وعي التلاميذ بأهمية العملية الإرشادية.

_ ضعف الاتصال بأولياء الأمور وتراجع اهتماماتهم بمشاكل أبناء.

_ تقصير مستشار التوجيه والإرشاد في توضيح عمله الإرشادي.

_ إقحام مستشار التوجيه في أعمال إدارية ليس لها علاقة بعمله.

_ التشكيك في قدرة مستشار التوجيه والإرشاد على تغيير سلوك التلاميذ.

_ عدم رغبة الهيئات التدريسية في التغيير.

2_ الصعوبات المادية:

_ المردود المادي لبعض الموجهين لا يتناسب مع عطائهم في عملهم.

_ عدم توفر وسائل القياس والتقييم للطلبة.

_عدم وجود مخصصات مالية لتغطية نفقات الإرشاد.

_عدم وجود غرفة خاصة بالمرشد في كثير الأحيان (عمر، 1986، ص، 83).

9_ أخلاقيات المهنة لمستشار التوجيه

من المهم أن نسلط الضوء على أهم الأخلاقيات المهنية التي يجب أن يتحلى بها كل مستشار توجيه أثناء تأديته لمهامه من أجل تقديم خدمة إرشادية فعالة والمتمثلة في الخطوات التالية:

9_1 العلم والخبرة: التوجيه والإرشاد النفسي والاجتماعي خدمات متخصصة، ومن ثم يجب أن يكون المستشار مؤهلاً ومزوداً بالعلم والمعرفة المختصة والخبرات والمهارات اللازمة لذلك وأن يكون حريصاً على التزود بالمعلومات الأكاديمية وعن دراية بالدراسات والبحوث في ميدان التوجيه والإرشاد.

(يطو، 2018، ص، 29).

9_2 سرية المعلومات: تحتل مكانا هاما بين أخلاقيات العمل الإرشادي، فهي واجب وأمانة والمعلومات تكون سرية على الجميع حتى الأهل ورجال القانون، فلا ينبغي أن يفشي بسر يتعلق بأحد المسترشدين وعدم الالتزام بهذا المبدأ من شأنه أن يعرض عمل المرشد إلى الفشل كما يعرض مصالح الأفراد للخطر المحافظة على العلاقة بين الأساتذة، والمستشار، والتلاميذ في حدود العلاقة الإرشادية. ولا ينبغي أن تتطور العلاقة المهنية إلى أي نوع من العلاقات (المرجع السابق).

9_3 الإحالة: ينبغي إحالة المسترشد إلى اختصاصيين الآخرين إذا تطلب الأمر ذلك، كان تكون حالة المسترشد ليست من اختصاصه أو ليست في حدود إمكانياته أو تحتاج إلى الاستعانة بأخصائي آخر، خصوصا إذا كان الشك في وجود مرض عقلي أو عضوي، كما ينبغي أن يكون سلوك المستشار من النواحي المهنية والشخصية متقفا مع كرامة المهنة التي يمارسها لينعكس ذلك على علاقته بأولياء الأمور. (الخوaja 2002، ص، 55_56).

الخلاصة

إن مستشار التوجيه المدرسي يعد فاعلا أساسيا في المنظومة التربوية، إذ يساهم في مرافقة التلاميذ ومساعدتهم على تجاوز الصعوبات الدراسية، النفسية، والاجتماعية، وتمكينهم من بناء مشروعهم الشخصي والمهني. وقد بين هذا الفصل أهمية تواجد مستشار التوجيه داخل المؤسسات التربوية،

واستعرض المؤهلات والمهارات التي ينبغي أن يتحلى بها، بالإضافة الى التكوين المتخصص الذي يتلقاه للقيام بمهامه المتنوعة. كما تطرقنا إلى أهم الوسائل التي يعتمد عليها مستشار في أداء عمله، ومجالات نشاطه الواسعة، بدأ من الاستقبال والتشخيص إلى الإرشاد الفردي والجماعي، مع إبراز طبيعة العلاقات المهنية التي تربطه بمختلف الفاعلين التربويين. ولم يغفل الفصل عن التحديات والصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه التي قد تعيق أداءه، ما يستدعي تعزيز مكانته وتوفير ظروف عمل ملائمة تمكنه من أداء مهامه بفعالية واحترافية، ضمن إطار أخلاقي يحترم خصوصية التلميذ وحقوقه.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

أولاً: الدراسة الاستطلاعية

- 1 _ المجال الزمني والمكاني للدراسة الاستطلاعية
- 2_ أهداف الدراسة الاستطلاعية
- 3_ عينة الدراسة الاستطلاعية
- 4_ أدوات الدراسة الاستطلاعية
- 5_ الخصائص السيكومترية للدراسة الاستطلاعية
- 6 _ الأساليب الإحصائية للدراسة الاستطلاعية

ثانياً: الدراسة الأساسية

- 1_ منهج الدراسة الأساسية
- 2 -الإطار الزمني والمكاني للدراسة الأساس
- 3_إجراءات الدراسة الأساسية
- 4_ عينة الدراسة الأساسية
- 5_ أدوات الدراسة الأساسية
- 6 _ الأساليب الإحصائية للدراسة الاساسية

تمهيد

للوصل لنتائج النهائية للدراسة كان يجب على الباحثة إتباع مجموعة من الإجراءات المنهجية التي تم اتباعها منذ شروعا في إنجاز هذه الدراسة والنزول بها إلى ميدان البحث وهذا من أجل تطبيقها على العينة المختارة والمتمثلة في مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي وبعدما تم جمع البيانات والمادة الخادمة للأهداف الموضوع وبعد تفريغ هذه البيانات في جدول تكرارية وتنظيمها لنتمكن من قراءتها وتحليلها في الجانبين الأخصائي والتربوي وهذا بما يخدم أهداف الدراسة والإجابة على التساؤلات التي انطلقنا منها.

ويأتي هذا الفصل لتقديم رؤية حول التساؤلات ومعقوليتها علميا ومنطقيا وتسلسلها بطريقة منهجية اتجاه ما يخدم موضوع دراستنا.

أولا: الدراسة الاستطلاعية

تعرف على أنها دراسة علمية الكشفية الصياغية الاستطلاعية وهي البحث الذي يستهدف التعرف على المشكلة فقط وتقوم الحاجة إلى هذا الموضوع من البحوث، عندما تكون المشكلة محل البحث جديدة لم يسبق إليها الكثير، أو عندما تكون المعلومات المتحصل عليها حول المشكلة قليلة وضعيفة. (بدر، 1973ص29).

_ فهي خطوة مهمة خاصة في البحوث الميدانية حيث يقوم بها الباحث قبل الشروع في الدراسة الأساسية لأنها تتيح له فرصة التعرف والاطلاع على الميدان الذي سيجري فيه الدراسة الأساسية.

1_ المجال الزماني والمكاني للدراسة الاستطلاعية:

_المجال الزماني: تم تطبيق الدراسة في الفترة الممتدة من 26 فيفري إلى غاية 21 أبريل 2025.

_المجال المكاني: أجريت الدراسة الاستطلاعية بمركز التوجيه بولاية مستغانم.

2_ أهداف الدراسة الاستطلاعية

تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى:

_ التعرف على مجتمع الدراسة والكشف عن العينة وتحديدها.

_حساب الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) للاختبار المطبق في الدراسة.

_تتيح لنا فرصة مراجعة الفرضيات ومدى إمكانية تطبيقها.

_الكشف عن حجم الصعوبات التي يمكن أن نواجهها أثناء الشروع في الدراسة الأساسية.

_ معرفة مدى تطابق البنود مع أبعاد المقياس.

3_ عينة الدراسة الاستطلاعية:

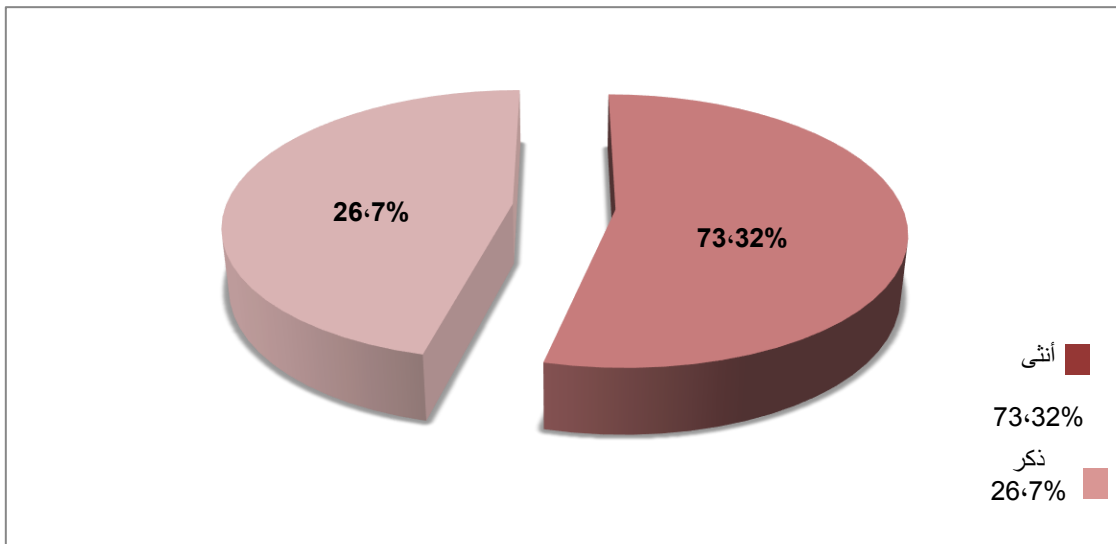
تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (30) مستشارا بمركز التوجيه والإرشاد بولاية مستغانم.

جدول 1: يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية على حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
26,7%	8	الذكور
73,32%	22	الإناث
100%	30	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم 01 أن عينة الذكور أقل من الإناث وقدر قدر عددهم ب 8 مستشار

بنسبة 26,7% بينما الإناث عددهم 22 مستشارة بنسبة 73,32%.



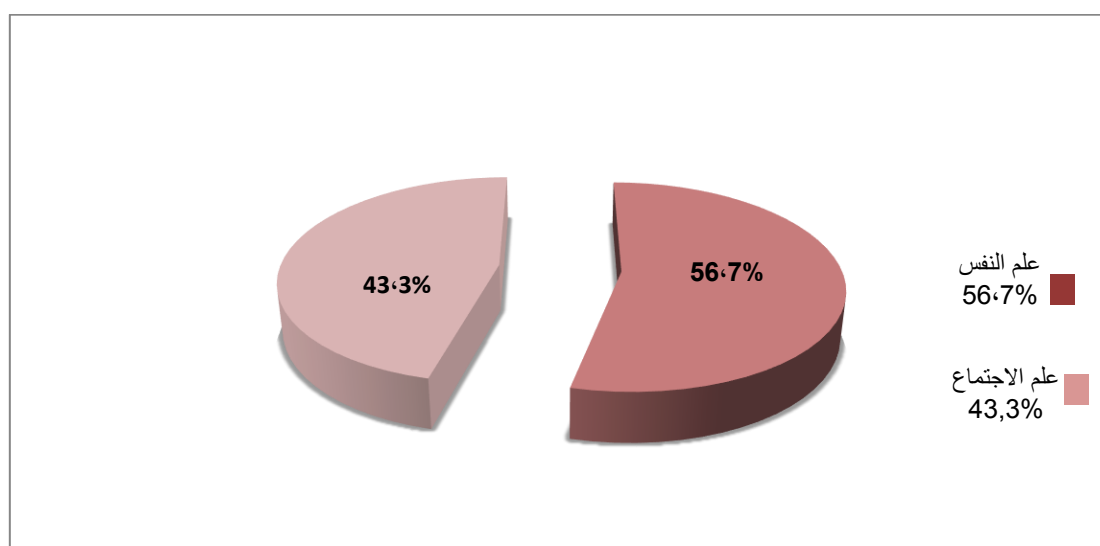
جدول 2: يوضح توزيع افراد العينة الاستطلاعية على حسب التخصص الأكاديمي

النسبة %	التكرار	التخصص الأكاديمي
43.3%	13	علم الاجتماع
56.7%	17	علم النفس
%100	30	المجموع

يتضح من خلال الجدول 02 تفاوت في عدد التكرارات بين علم النفس وعلم الاجتماع مع انعدام

للإرشاد والتوجيه حيث بلغ عدد علم الاجتماع ب 13 مستشارا بنسبة 43,3% بينما علم النفس كان أكثر

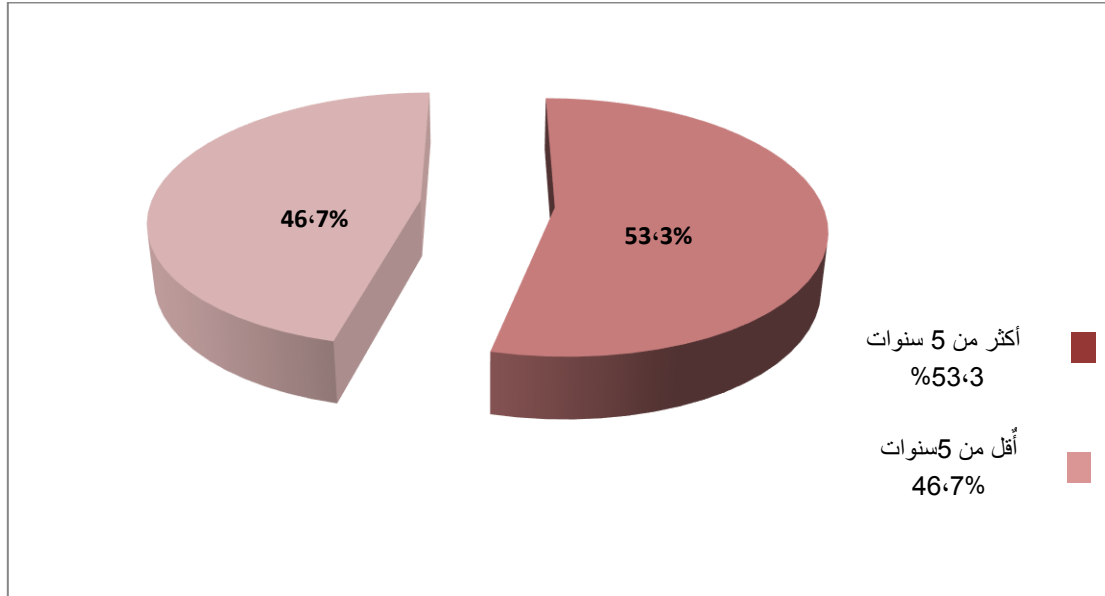
ب 17 مستشارا بنسبة 56,7%.



جدول 3: يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية على حسب الخبرة المهنية

النسبة %	التكرار	الخبرة للمهنية
%46,7	14	أقل من 05 سنوات
%53,3	16	أقل من 05 سنوات
%100	30	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم 03 أن تكرارات الخبرة المهنية أكثر من خمس سنوات كانت أكبر من تكرارات خبرة مهنية أقل من خمس سنوات حيث قدرة ب 16 مستشار بنسبة 53,3% بينما أقل من خمس سنوات ف قدرت ب 14 مستشار بنسبة 46,7%



4_ أدوات الدراسة الاستطلاعية:

أ_ مقياس الاحتياجات التكوينية

هو مقياس مصمم من طرف "مبروك وداعي، طيب تومي" بالجزائر والمعدل من طرف الباحثة "قلاعة حنان" مع الإبقاء على عدد الفقرات (36) فقرة كلها موجبة وتغير كلمة التدريب في المقياس بكلمة التكوين لكي يتناسب أكثر موضوع الدراسة فقرات المقياس موزعة على (03) أبعاد كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول 4: يوضح توزيع فقرات مقياس الحاجات التكوينية على أبعاده

المجموع	رقم الفقرة	البعد
11	11_01	الإعلام المدرسي
13	24_12	التوجيه وتربية الاختيارات
12	36_25	الإرشاد والتكفل والمرافقة

جدول 5: يوضح طبيعة بنود مقياس الاحتياجات التكوينية

رقم الفقرة	طبيعة الفقرة
كل الفقرات من 1 الى 36	موجبة

جدول 6: يوضح مفتاح التصحيح لمقياس الاحتياجات التكوينية

أحتاج بدرجة ضعيفة	أحتاج بدرجة متوسطة	أحتاج بدرجة كبيرة	البدائل الفقرات
1	2	3	موجبة

5_ الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة الاستطلاعية:

_ صدق مقياس الاحتياجات التكوينية:

قامت الباحثة بحساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب صدق الاتساق الداخلي

بين البعد والفقرات التي تنتمي إليه وبين البعد والدرجة الكلية:

_ حساب صدق الاتساق الداخلي بين البعد والفقرات التي تنتمي إليه والنتائج موضحة كما

يلي:

_ بعد الإعلام المدرسي:

جدول 7: يوضح نتائج حساب معامل الارتباط بيرسون بين بعد الإعلام المدرسي وفقراته.

الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة الأخصائية «sig»
1	0,360**	0,000
2	0,767**	0,000
3	0,707**	0,000
4	0,696**	0,000
5	0,548**	0,000
6	0,432	0,064
7	0,394*	0,031
8	0,722**	0,000
9	0,646**	0,000
10	0,804**	0,000
11	0,721**	0,000

مستوى الدلالة عند ** 0,05

مستوى الدلالة عند ** 0,01

يتضح من خلال الجدول رقم 07 أن قيم معاملات الارتباط التي تم الحصول عليها بين بعد الإعلام المدرسي وفقراته تراوحت ما بين 0,360 و 0,804 وهي دالة عند مستوى الدلالة أقل من 0,01 ما عدا الفقرة رقم (6_7) غير دالة لأن مستوى الدلالة أكبر من 0,01 و 0,05 والذي قدر 0,064 و 0,031، مما يدل على وجود اتساق بين بعد الإعلام المدرسي وفقراته.

بعد التوجيه وتربية الاختيارات.

جدول 8: يوضح نتائج حساب معامل الارتباط بيرسون بين بعد التوجيه وتربية الاختيارات:

مستوى الدلالة الاحصائية «sig»	معامل الارتباط	الفقرات
0,000	0,609**	12
0,000	0,658**	13
0,001	0,561**	14
0,000	0,745**	15
0,000	0,661**	16
0,000	0,787**	17
0,001	0,569**	18
0,001	0,669**	19
0,000	0,728**	20
0,000	0,742**	21
0,000	0,709**	22
0,000	0,751**	23
0,000	0,810**	24

مستوى الدلالة عند ** 0,01

يتضح من خلال الجدول رقم (08) أن قيم معاملات الارتباط التي تم الحصول عليها بين بعد التوجيه وتربية الاختيارات تراوحت ما بين 0,609 و 0,810، وكلها دالة عند مستوى الدلالة 0,01 مما يدل على وجود اتساق بين بعد التوجيه وتربية الاختيارات.

بعد التكفل والمرافقة.

جدول 9: يوضح نتائج حساب معامل الارتباط بيرسون بين بعد التكفل والمرافقة وفقرات:

الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة الاحصائية «sig»
25	0,691**	0,000
26	0,808**	0,000
27	0,883**	0,000
28	0,780**	0,000
29	0,794**	0,000
30	0,810**	0,000
31	0,788**	0,000
32	0,758**	0,000
33	0,756**	0,000
34	0,818**	0,000
35	0,734**	0,000
36	0,629**	0,000

مستوى الدلالة عند ** 0,01

يتضح من خلال الجدول رقم (09) أن قيم معاملات الارتباط التي تم الحصول عليها بين بعد التكفل والمرافقة تراوحت ما بين (0,629 و0,818) وكلها دالة عند مستوى الدلالة أقل من 0,01 ما يدل على وجود اتساق بين بعد التكفل والمرافقة وفقراته.

جدول 10: يوضح نتائج حساب معامل الارتباط بيرسون بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية:

مستوى الدلالة الاحصائية «sig»	معامل الارتباط	البعد
0,000	1	الإعلام المدرسي
0,000	0,727**	التوجيه وتربية الاختيارات
0,000	0,691**	الإرشاد والتكفل والمرافقة

مستوى الدلالة عند **0,01****

يتضح من خلال الجدول (10) أن قيم معاملات الارتباط التي تم الحصول عليها تراوحت ما بين 1 و0,727، وكلها دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,01 وهي مرتفعة، مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لمقياس الاحتياجات التكوينية.

_ الثبات

_ حساب الثبات بطريقة الفا لكرومباخ

جدول 11: يوضح نتائج حساب معامل الثبات الفا لكرومباخ لفقرات مقياس الحاجات التكوينية:

عدد الافراد	معامل الفا لكرومباخ
30	0,872

يتضح من خلال الجدول 11 أن قيمة معامل الثبات الفا لكرومباخ بلغت **0,872** وهي قيمة مرتفعة جداً، مما يدل على ثبات مقياس الاحتياجات التكوينية.

حساب معامل الثبات عن طريق التجزئة النصفية.

جدول 12: يوضح نتائج حساب معامل الثبات التجزئة النصفية لفقرات مقياس الحاجات التكوينية:

الثبات	معامل الارتباط	معادلة سبيرمان براون
التجزئة النصفية	0,777	0,782

يتضح من خلال الجدول (12) أن قيمة معامل الارتباط بين مجموع درجات الفقرات الزوجية ومجموع درجات فقرات الفردية بلغ 0,777 وبعد استخدام معادلة سبيرمان براون لكون مقياس الاحتياجات التكوينية ذات نصفين متساويين أصبح معامل الثبات 0,782 وهي قيمة مرتفعة مما يدل على ثبات مقياس الاحتياجات التكوينية.

6_ الأساليب الإحصائية للدراسة الاستطلاعية:

_ التكرارات والنسبة المئوية: لعرض خصائص العينة.

_ معامل الارتباط بيرسون لحساب الصدق والثبات.

_ معامل الفا لكرومباخ لحساب ثبات الأدوات.

_ سبيرمان براون: ثبات التجزئة النصفية.

ثانيا: الدراسة الأساسية

1_ منهج الدراسة الأساسية:

أنه من الطبيعي تحديد نوعية المنهج المستخدم في الدراسة الأساسية والدقة في البحث العلمي تفرض على الباحث أن يختار منهج مناسب لموضوع بحثه وفي هذه الدراسة تم استخدام المنهج المناسب الذي يخدم ويلئم طبيعة الموضوع من خلال دراسة الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه من وجهة نظرهم، وبالتالي فالمنهج الوصفي هو المنهج المناسب للتعرف على الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه.

2_ المجال الزماني والمكاني للدراسة الأساسية:

المجال الزماني: تم تطبيق الدراسة الأساسية في الفترة الممتدة من 22 أبريل إلى غاية 3 ماي 2025.

المجال المكاني: تم إجراء الدراسة الأساسية بمركز التوجيه والإرشاد بولاية مستغانم.

3_ إجراءات الدراسة الأساسية:

- _ خصصت الباحثة أيام الذهاب إلى مركز التوجيه الذي تريد أن تأخذ منه العينة.
- _ تعريف الطالبة بنفسها كباحثة في السنة الثانية ماستر إرشاد وتوجيه، بمهمتها التي جاءت من أجلها.
- _ توزيع مقياس الاحتياجات التكوينية على مستشاري التوجيه المقاطعة واحد بولاية مستغانم.
- _ شرح التعلية للمستشارين والإجابة عن تساؤلاتهم حول طريقة الإجابة لضمان صدق النتائج.
- _ تقديم توضيحات أو الغموض حول المقاييس.
- _ طمأنت الباحثة المديرية والمستشارون المعنين بالمشاركة بأن إجاباتهم ستكون سرية استعملت لأغراض بحثية فقط.
- _ الرحيل بعد جمع المقاييس وحفظها في ملف.
- _ شكر المستشارون على استجاباتهم معي ومساعدتهم في دراستي.
- _ تقديم كامل الشكر لأعضاء اللذين ساهموا في المساعدة للقيام بالدراسة في المركز.

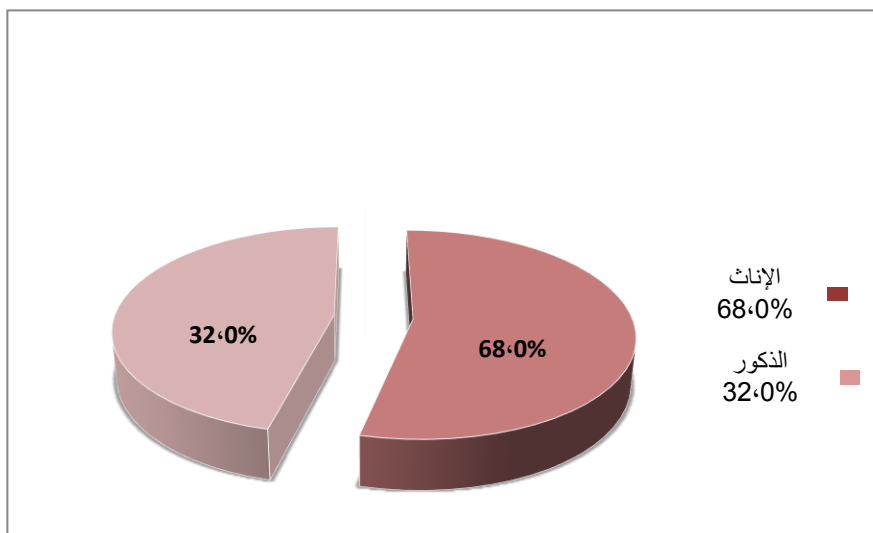
4_ عينة الدراسة الأساسية:

تم إجراء الدراسة على عينة قوامها 75مستشار ومستشارة حيث كان نوع العينة مقصودة وتمثلت خصائصها على النحو التالي:

جدول 13: يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
32,0%	24	الذكور
68,0%	51	الإناث
100%	75	المجموع

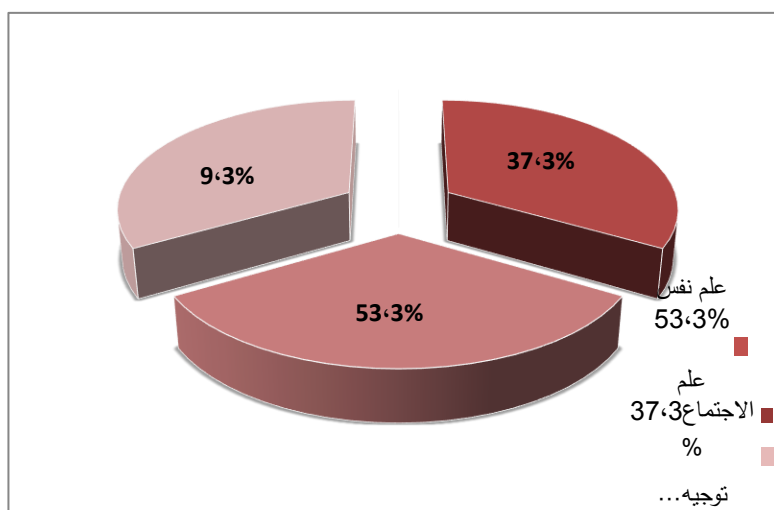
يتضح من خلال الجدول 13 أن عينة الذكور أقل من الإناث وقد قدر عددهم ب 24 ذكر بنسبة 32,0% بينما الإناث عددهم 51 بنسبة 68,0%



جدول 14: يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب التخصص الأكاديمي

النسبة %	التكرار	التخصص الأكاديمي
53,3%	40	علم النفس
37,3%	28	علم الاجتماع
9,3%	07	إرشاد وتوجيه
100%	75	المجموع

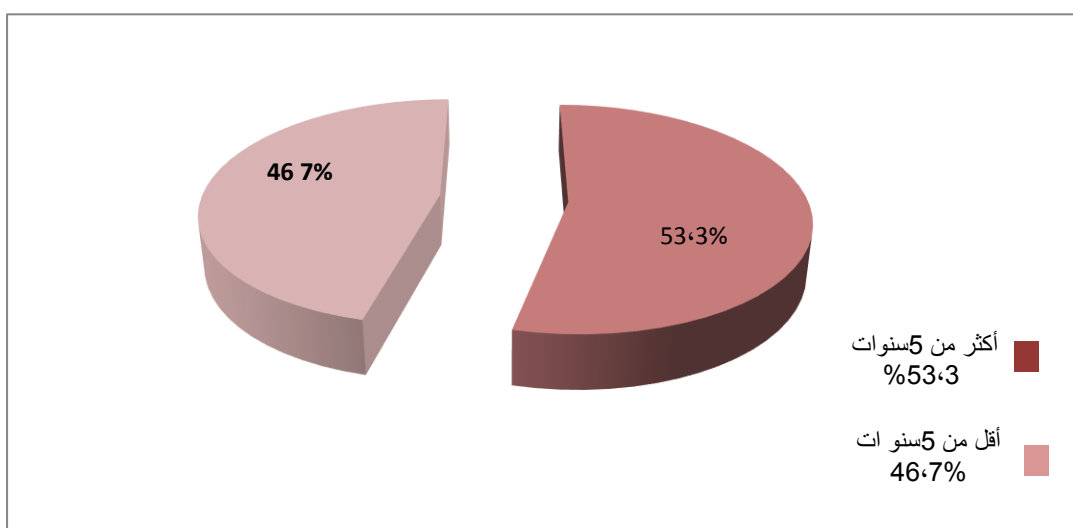
يتضح من خلال الجدول (14) تفاوت في تكرارات كل من علم النفس علم الاجتماع وتخصص إرشاد وتوجيه حيث قدر علم النفس ب 40 مستشارا كأعلى قيمة بنسبة 53,3% ويليه تخصص علم الاجتماع ب 28 مستشارا بنسبة قدرة ب 37,3%، بينما يليه تخصص الإرشاد والتوجيه ب 07 أفراد بنسبة قدرة ب 9,3%.



جدول 15: يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الخبرة المهنية

النسبة %	التكرار	الخبرة المهنية
46,7%	35	أقل من 05 سنوات
53,3%	40	أكثر من 05 سنوات
100%	75	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول 15 أن تكرر المستشارون اللذين يملكون خبرة مهنية أكثر من خمس سنوات قدر ب 40 مستشارا بنسبة 53,3% كأكبر قيمة بينما يليه أصحاب الخبرة أقل من خمس سنوات بتكرار 35 مستشارا بنسبة 46,7%



5_ أدوات الدراسة الأساسية:

تم الاعتماد على نفس المقياس الحاجات التكوينية الذي تم تطبيقه في الدراسة الاستطلاعية.

6_ الأساليب الإحصائية للدراسة الأساسية:

اعتمدت الباحثة على جملة من الأساليب الإحصائية التي استخدمت من خلالها برنامج الحزمة

الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وتمثلت هذه الأساليب الإحصائية في: (SPSS V20)

_ التكرارات والنسبة المئوية: لعرض خصائص العينة.

_ المتوسط الحسابي لمعالجة الفرضية رقم (01)

_ اختبار (ت) لمعالجة الفرضية لمعالجة الفرضة (02)، (04).

_ تحليل التباين أنوفا لمعالجة الفرضية (03)

الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الفرضيات

أولاً: عرض نتائج الفرضيات

1_ عرض نتائج الفرضية الاولى

2_ عرض نتائج الفرضية الثانية

3_ عرض نتائج الفرضية الثالثة

4_ عرض نتائج الفرضية الرابعة

ثانياً: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات المطروحة

1_ مناقشة نتائج الفرضية الاولى

2_ مناقشة نتائج الفرضية الثانية

3_ مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

4_ مناقشة نتائج الفرضية الرابعة

أولاً: عرض نتائج الفرضيات

1_ عرض نتائج الفرضية الأولى:

● نص الفرضية الأولى:

توجد حاجات تكوينية مرتفعة في بعد التكفل والإرشاد لدى مستشاري التوجيه المدرسي من وجهة نظرهم.

_لمعالجة هذه الفرضية تم استخدام المتوسط الحسابي لعينة الدراسة في متغير بعد التكفل الحكم عليها في أي مستوى تقع منخفض أو مرتفع وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول 16: يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير بعد الإرشاد والتكفل.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
4.85	21,33	بعد الإعلام المدرسي
6.11	24,02	بعد التوجيه وتربية الاختيارات
6.44	26,45	بعد التكفل والمرافقة

_نلاحظ من خلال الجدول (16) أن متوسط الحسابي لمستشاري في بعد الإعلام المدرسي يساوي 21,33 بانحراف معياري 4,85 وقدر المتوسط الحسابي في بعد التوجيه وتربية الاختيارات ب 24,02 بانحراف معياري يساوي 6,11 بينما بعد الإرشاد والتكفل قدر متوسط الحسابي ب 26,45 بانحراف معياري يساوي 6,44 وهو أعلى متوسط مما يدل على أن مستشارو التوجيه يشعرون بحاجة أكبر للتكوين في هذا المجال.

_ وعليه فإن الفرضية التي تنص على وجود حاجات مرتفعة لدى مستشارو التوجيه في بعد الارشاد والتكفل تحققت وتقبل.

2_ عرض نتائج الفرضية الثانية:

● نص الفرضية الثانية:

توجد فروق دالة إحصائية في تقدير الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

عرض ومناقشة نتائج الفرضيات

للموصول لنتائج الفرضية الثانية قامت الباحثة بحساب اختبار (ت) لعينتين مستقلتين والنتائج موضحة كالتالي:

جدول 17: يوضح نتائج اختبار (ت) بين مستشاري التوجيه لمتغير الجنس.

المتغير	التكرار	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نتائج اختبار (ت)			مستوى الدلالة 0,05
ذكر	24	68.7500	13.77177	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الاحتمالية Sig	غير دال
انثى	51	73.2549	15.16027	1,245	73	0,217	

_ يتضح من خلال الجدول (17) تبين أن مستوى الدلالة 0,217 أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0,05) وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه حسب متغير الجنس علما أن الفرق بين متوسط العينتين 1,245 حيث أن متوسط الحسابي للذكور (68,75) ومتوسط الحسابي للإناث (73,25) بالرغم من أن متوسط الإناث كان أعلى من متوسط الذكور إلا أن هذا الفرق لا يعد فرقا معنويا.

_ وهنا نقبل الفرض الصفري أي لا توجد فروق دالة إحصائية بين مستشاري التوجيه ذكور وإناث في الحاجات التكوينية من وجهة نظرهم ويرفض الفرض الصفري الذي ينص على وجود فروق دالة إحصائية في الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

3_ عرض نتائج الفرضية الثالثة:

● نص الفرضية الثالثة:

توجد فروق دالة إحصائية في الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي لصالح تخصص علم الاجتماع.

للموصول لنتائج الفرضية الثالثة قامت الباحثة باستخدام أسلوب إحصائي تحليل التباين (أنوفا) وكانت النتائج كالتالي:

جدول 18: يوضح نتائج دلالة الفروق بين المتوسطات درجات الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه حسب التخصص.

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الاحتمالية Sig	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2	1135,590	567,795	2,762	0,070	غير دال
داخل المجموعات	72	14799,796	205,553			
المجموع الكلي	74	15935,397				

يتضح من خلال الجدول (18) يتبين لنا أن مجموع المربعات ما بين المجموعات قدرة ب (1135,590) مع تباين متوسط المربعات بقيمة (567,795) عند درجة الحرية (2)، أما داخل المجموعات فهناك مجموع المربعات بقيمة (14799,796) مع تباين متوسط المربعات بقيمة (205,553) عند درجة الحرية (72)، بينما اختبار تحليل التباين (ف) فقدر بقيمة (2,762) عند درجة الحرية (74) ودلالة قيمة إحصائية بقيمة (0,070) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0,05).

وعليه يمكن القول أنه يتم رفض الفرض الذي ينص على وجود فروق دالة إحصائية في الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي لصالح علم الاجتماع.

4_ عرض نتائج الفرضية الرابعة:

● نص الفرضية الرابعة:

توجد فروق دالة إحصائية في الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد تعزى لمتغير الخبرة المهنية لصالح أقل من خمس سنوات.

لوصول لنتائج الفرضية الرابعة استندت الباحثة إلى اعتماد على اختبار (ت) لعينتين ومستقلتين والذي توصل الى النتائج التالية:

جدول 19: يوضح نتائج اختبار (ت) بين مستشاري التوجيه لمتغير الخبرة المهنية

مستوى الدلالة	نتائج اختبار (ت)			الاحتراف المعياري	متوسط الحسابي	التكرار	المتغير
0.05							
دال	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة (ت)	14.84525	75,8286	35	أقل من خمس سنوات
	g Si	73	2.278	13,76022	68,300	40	أكثر من خمس سنوات

من خلال الجدول (19): يتبين أن القيمة الاحتمالية (0,026) وهو أقل من مستوى الدلالة الإحصائية 0,05 وعليه توجد فروق بين أفراد العينة في الحاجات التكوينية حسب متغير الخبرة المهنية، علماً أن متوسط أقل من خمس سنوات (75,8286) وأكثر من خمس سنوات (68,300) وعليه فإن الفرق بين المجموعتين دالة إحصائياً مما يفرض البديل الذي يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً في الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد تعزى لمتغير الخبرة لقائدة أقل من خمس سنوات ويتم قبول هذه الفرضية.

ثانياً: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات المطروحة

1_ مناقشة نتائج الفرضية الأولى

توجد حاجات تكوينية مرتفعة في بعد التكفل والإرشاد لدى مستشاري التوجيه المدرسي من وجهة نظرهم. أظهرت نتائج الدراسة عن وجود حاجات تكوينية مرتفعة في محور الإرشاد والتكفل والمرافقة، لدى مستشاري التوجيه من وجهة نظرهم، يمكن تفسير هذه النتائج إلى أن برامج التكوين الجامعي غالباً ما تركز على الجوانب النظرية والإدارية وتهمل الجانب العملي والعلاجي، غياب التدريب الميداني الكافي على التعامل مع حالات القلق والفتور المدرسي وغيرها من المشكلات النفسية لدى التلاميذ، تغيب دور المستشار نفسياً في التكوين مستمر وأثناء الخدمة وغياب برامج التكوينية ممنهجة ومستمرة.

عرض ومناقشة نتائج الفرضيات

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة "عليوات" (2018) التي هدفت لدراسة الحاجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمجال المرافقة والتكفل النفسي بالتلميذ، حيث أسفرت عن وجود حاجات تدريبية مرتفعة لدى مستشاري التوجيه في التحضير النفسي التكفل والمرافقة.

2_ مناقشة نتائج الفرضية الثانية

لا توجد فروق دالة إحصائية في تقدير الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

أظهرت نتائج الدراسة الحالية إلى عدم وجود فروق في الاحتياجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه حسب متغير الجنس، ويمكن تفسير هذه النتائج على أنه لا يوجد اختلاف في نوع التكوين الذي تلاقاه كلا الجنسين بل ينتقى كل منهم إلى نفس البرنامج التكويني، اتفقت هذه الدراسة مع دراسة "باغوري "

(2024) والتي هدفت إلى دراسة معيقات العمل الإرشادي في الوسط المدرسي والتي توصلت إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في احتياجات التدريبية، ودراسة "قدوري " (2023) والتي هدفت لدراسة التوافق المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني والتي توصلت إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في التوافق المهني لدي مستشاري التوجيه حسب متغير الجنس.

3_ مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

لا توجد فروق دالة إحصائية في الحاجات التكوينية لدي مستشاري التوجيه والإرشاد تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي لصالح تخصص علم الاجتماع.

أظهرت نتائج الدراسة على عدم وجود فروق دالة إحصائية في الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه من وجهة نظرهم تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي لصالح علم الاجتماع، ويمكن تفسير هذا إلى التشابه في طبيعة المهام والمسؤوليات التي يمارسها مستشارو التوجيه خلال المهام اليومية لهم أو إلى اختلاف البيئة التي تمت فيها الدراسة.

حيث اختلفت الدراسة الحالية مع نتائج دراسة "صدقاوي " (2023) التي هدفت إلى معرفة الاحتياجات التدريبية اللازمة أثناء الخدمة لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين من

عرض ومناقشة نتائج الفرضيات

وجهة نظرهم والتي توصلت إلى أنه توجد فروق دالة إحصائية في الحاجات التدريبية تعزى لمتغير التخصص لصالح علم الاجتماع.

واختلفت كذلك مع نتائج دراسة " بن ريغة (2018) التي هدفت لدراسة الكفايات المهنية وعلاقتها بتقدير الذات لدى مستشاري التوجيه المدرسي والتي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية في الكفايات المهنية عند مستشاري التوجيه المدرسي على حسب نوع التخصص (علم النفس - علم الاجتماع).

4_ مناقشة نتائج الفرضية الرابعة

توجد فروق دالة إحصائية في الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد تعزى لمتغير الخبرة المهنية لصالح أقل من خمس سنوات.

أظهرت نتائج الدراسة الحالية على وجود فروق دالة إحصائية في الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة المهنية لصالح أقل من خمس سنوات ، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن المبتدؤون ليست لديهم تجارب مهنية ميدانية كافية للتغلب على حاجاتهم التكوينية عكس مستشارون الذي يملكون خبرة مهنية أكثر من خمس سنوات ،حيث اتفقت هذه الدراسة مع دراسة "خفاق" (2021) والتي هدفت لدراسة الحاجات التكوينية لمستشاري التوجيه المهني والمدرسي حيث توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة المهنية لصالح أقل من خمس سنوات.

إلى جانب دراسة "شتوان ، والحاج" (2023) والتي هدفت إلى دراسة المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في ضوء متغير الخبرة المهنية والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تحكم في المهارات الإرشادية تعزى لمتغير الخبرة المهنية حيث كان المستشارون الأكثر خبرة يتمتعون بمستوى أعلى من كفاءة في المهارات الإرشادية.

الخاتمة

إنه ومن المتعارف عليه أن لكل دراسة هدف تسعى لتحقيقه والوصول إليه، حيث أن الهدف الرئيسي للدراسة الحالية هو التعرف على " الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه من وجهة نظرهم".

هذا أن موضوع الاحتياجات التكوينية أصبح محل اهتمام الكثير من الباحثين في شتى مجالات الحياة، الاقتصادية والاجتماعية والتربوية، لما تملكه من أهمية في بناء برامج تكوينية فعالة تؤدي إلى تطوير كفايات الأفراد والمجتمع بصفة عامة ولأن مستشار التوجيه دور هام في المؤسسات التربوية وتعلق مهنته بالتلاميذ والحرص على راحتهم النفسية وتقديم المساعدة في بناء المشروع الشخصي ارتأت هذه الدراسة للكشف عن احتياجاتهم من وجهة نظرهم للوصول إلى نتائج حقيقية وفعالة.

لذلك ركزت هذه الدراسة على معرفة الحاجات التكوينية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بولاية مستغانم، وهذا عن طريق إجراء دراسة ميدانية مبنية على إجراءات منهجية من خلال طرح تساؤلات والإجابة عنها، على عينة تمثل حجمها في (75) مستشارا ومستشارة للتوجيه والإرشاد المقاطعة الأولى بولاية مستغانم.

حيث أسفرت نتائج هذه الدراسة عن إبراز حاجات تكوينية مرتفعة لدى مستشاري التوجيه المدرسي في مجالات الإرشاد والتكفل والمرافقة، مما يعكس ضرورة ملحة لإعادة النظر في البرامج التكوينية الحالية ومدى تلبيتها لمتطلبات الممارسة المهنية. كما أظهرت النتائج عن غياب فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس والتخصص، في حين تم تسجيل فروق ذات دلالة إحصائية مرتبطة بمستوى الخبرة المهنية، وهو ما يزيد من تأكيد أن التكوين يجب أن يأخذ بعين الاعتبار عامل الخبرة عند تصميم المحتويات والآليات التكوينية.

حيث وبناء على كل هذه المعطيات، توصي الدراسة بضرورة اعتماد استراتيجية تكوين مستمر، ديناميكية وموجهة، تأخذ في الحسبان احتياجات المستشارين الفعلية، وتضمن لهم التطور المهني والتكيف مع التغيرات المتسارعة في محيط العمل التربوي. كما تدعو إلى تفعيل آليات المرافقة والتكوين الميداني، وتحديث البرامج التكوينية وفق نتائج البحث العلمي بما يساهم في تحسين جودة خدمات التوجيه المقدمة للتلاميذ، ويعزز من فعالية المستشار في أداء مهامه.

توصيات والاقتراحات

على ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، وما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج ، ترى الباحثة أنه من الضروري اقتراح بعض التوصيات التي من شأنها أن تقدم الإضافة اللازمة لتطوير التكوين في مجال التوجيه والإرشاد المدرسي وتطوير مهارات وقدرات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي.

حيث تمثلت هذه الاقتراحات فيما يلي:

1_ تنظيم دورات تكوينية خاصة في مجال الإرشاد والتكفل والمرافقة بما ان الحاجات مرتفعة في هذه الجوانب يقترح اعداد برامج تكوينية مستمرة ومتخصصة في:

● تقنيات المقابلة الإرشادية.

● اساليب التكفل النفسي والتربوي.

● مرافقة التلاميذ في مساراتهم الدراسية والمهنية.

2_ تصميم برامج تكوينية حسب الخبرة المهنية للمستشار حيث من المستحسن أنه يتم:

● إعداد مسارات تكوينية مختلفة حسب درجة الخبرة (مبتدئ، متوسط، متقدم).

● توفير الدعم للمستشارين الجدد لتطوير مهاراتهم بشكل أسرع.

3_ اعتماد التكوين المستمر أثناء الخدمة الحالية إلزامية ومنظمة.

4_ تفعيل التكوين الميداني والمرافقة الإدارية والتربوية عن طريق تخصيص مشرفين أو مستشارين ذو خبرة لمرافقة الجدد في إطار التكوين أثناء الخدمة.

5_ استغلال نتائج الدراسة الحالية في تحسين محتوى برامج التكوين الأولي من حيث:

● مراجعة البرامج المعتمدة في معاهد التكوين لتلائم مع الحاجات التكوينية الميدانية التي أبرزتها الدراسة.

6_ تشجيع البحث العلمي حول التكوين المهني لمستشاري التوجيه ودع دراسات مماثلة لفهم أعمق لاحتياجات في مختلف المقاطعات والولايات.

7_ إدراج التكوين الرقمي والتعليم عن بعد من حيث:

● استثمار المنصات الرقمية في توفير التكوينات المستمرة، خاصة للمستشارين في المناطق النائية.

كما توصي الباحثة فئة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بالتعلم الذاتي، واقتراح بناء برامج

تكوينية والبحث فيها مستقبلا.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

- _أحمد نواف سارة عبد السلام وآخرون (2008) مفاهيم ومصطلحات في علوم التربية ط1 عمان دار السيرة ناشرون وموزعون ص208.
- _أبو شيخة نادر (2009) ادارة الموارد البشرية إطار نظري حالات عملية ط1 دار الصفاء عمان 398.
- _أسامة سيد وعباس جمال (2012) أساليب التعليم والتعلم النشط دار العلم والايمان الاردن ص130
- _اسماعيل قبيرة (2007) تنمية الموارد البشرية دون بلد دار الفجر للنشر والتوزيع.
- _المرسوم التنفيذي رقم 315 المؤرخ في 11شوال 1429 الموافق ل 11 اكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.
- _القرار الوزاري 2008 رقم 827 الذي يحدد مهام مستشار التوجيه والمستشارين الرئيسيين في التوجيه المدرسي والمهني ونشاطاتهم في المؤسسات التعليمية المادة 13.
- _البستاني فؤاد (1986) منجد الطلاب ط3 بيروت لبنان دار السوق ص662.
- _الخطيب رداح (2006) التدريب الفعال الاردن، عالم المكتبة الحديثة.
- _الشيخ الكامل العويصة (1996) الصحة في منظور علم النفس ط 1 لبنان دار الكتب العلمية ص2.
- _محي الدين الزبيدي (1965) جواهر قاموس ط1 ص30.
- _يلقاسم محمد وشتوان الحاج (2023) المهارات الارشادية لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في ضوء متغير الخبرة المهنية والتخصص الأكاديمي جامعة الوادي.
- _عساف محمد (2009) التدريب وتسمية الموارد البشرية الاسس والعمليات دار الازهر الاردن ص74
- .75
- _مظهر حسين (2010) برنامج تدريبي للمعلم مادة الاحياء في المرحلة الابتدائية قسم علم النفس وعلوم التربية كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة يوسف بن خدة -الجزائر ص99.
- _محمد بركات (2010) تحليل أثر التدريب على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية مجلة الباحث الجزائر ص 10.
- _لحسن عبد الله، ناني نبيلة (2010) مقارنة منظومة البرامج التكوينية -سطيف- منشورات مخبر ادارة وتنمية الموارد البشرية، جامعة فرحات عباس الجزائر ص 06.
- _سعدى حفصة ، سوفال نورية (2011) التكوين اثناء الخدمة وعلاقته بدافعية الانجاز لدى اساتذة التكوين المهني مذكرة لنيل شهادة ماستر - الجزائر - .

- _علي محمد عبد الوهاب (1996) ادارة الافراد القاهرة مصر مكتبة عين الشمس ص266.
- _هاشم زكري محمود (1989) ادارة الموارد البشرية التكوين " دار جامعة التكوين" ص255.
- _بشير معمريّة (2007) بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس منشورات الحبر الجزء الثاني جمعة باتنة - الجزائر - ص133.
- _جمال الدين مهانة (2017) دور التكوين تحسين في أداء الموظفين حالة الجمارك الجزائرية في ظل التنظيم الهيكلي الجديد رسالة ماجستير منشورة جامعة "زيان عاشور الجلفة" - الجزائر - ص126.
- _بلقاسم عطيات (2019) قراءة في عملية التكوين بالنسبة لمستشار التوجيه جامعة "زيان عاشور" كلية العلوم الاجتماعية قسم علم الاجتماع - الجزائر - مجلة افاق علمية مجلد 11 عدد 2 ص33.
- _فرر عبد القادر وهواري عبد الرحمان (2006) دور الاعلام في بلورة افكار التلاميذ في المرحلة الثانوية مذكرة ليسانس جامعة الاغواط ص33.
- _علي بن محمد التويجري (1981) تطور التعليم في دول الخليج العربي مكتبة التربية الحرة لدول الخليج ص34.
- _مصطفى النمر دعمش (2009) الاعلام المدرسي دار الكنوز المعرفة للنشر والتوزيع ط 1 عمان الاردن ص17.
- _مديرية التوجيه والتقويم دليل التعرف على جذع مشترك آداب التربية الوطنية ديوان المطبوعات المدرسية الجزائر (1998) ص20.
- _بدر عمر 1986 أهمية دافعية الانجاز في الارشاد التربوي المجلة التربوية، مجلد 13 عدد 18 جامعة التكوين.
- _يطو شهيرة (2018) الاحتياجات التكوينية لمستشاري التوجيه في استخدام تكنولوجيا الاتصال مذكرة ماستر -مستغانم، الجزائر - ص30.
- _عبد الفتاح خوجا (2002) الارشاد النفسي والتربوي عمان الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ص56-55.
- _ضيف محمد شريق وناجي احمد (2019) مهام مستشار التوجيه المدرسي والمهني في المؤسسة التربوية بين التكوين النظري والعمل الميداني ص34 مذكرة مكملة ماستر في علم الاجتماع التربوي.
- _بدر عمر أهمية دافعية الإنجاز في الارشاد التربوي المجلة التربوية مجلد 13 عدد 18 جامعة الكويت 1986.
- _عبد الباري ابراهيم درة زهير نعيم الصباغ (2008) ادارة الموارد البشرية ط 1 عمان دار وائل للنشر
- _محمود بو قطب (2014) التكوين اثناء الخدمة ودوره في تحسين اداء الموظفين بالمؤسسات الجامعية

- دراسة ميدانية بجامعة "عباس لعزوز" خنشلة ماجستير جامعة "محمد خيضر" بسكرة
- _صبحي عبد اللطيف المعروف (1963) مسؤوليات المرشد النفسي المدرسي العراق مطبعة الآداب.
- _لكسائي صليحة كاحيا ديهية (2015) طبيعة تكوين مستشاري التوجيه المدرسي وانعكاساته على دوره في المؤسسة التعليمية جامعة ملود معمري تيزي وزو كلية العلوم الاجتماعية والانسانية.
- _عليوات سلوى وبن زروال فتيحة (2018) الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمجال المرافقة والتكفل بالتلميذ مستشاري ولاية ام التوافقي انموذجا.
- _صفاء باغوري وحسنا فاجي (2024) معوقات العمل الارشادي في الوسط المدرسي جامعة تشرت. ص19، 20.
- _محمد مصطفى زيدان محمود بركات (1986) التوجيه التربوي والارشاد النفسي في المدرسة العربية 6 مصر - مكتبة انجل المصرية ص 252.
- _عبد الحفيظ مقدم (1994) مجلة الجزائرية عدد 1 نوفمبر ص 126.
- _محمد ماهر واخرون (1987) المرشد النفسي المدرسي دار النهضة العربية بدون طبعة - القاهرة - ص42.
- _تركي رابح (1989) أصول التربية الحديثة ديوان مطبوعات جامعية بدون طبعة - الجزائر -
- _لبعل نورة (2022) الاحتياجات التكوينية لدى اساتذة التعليم المتوسط في القويم التربوي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس جزائر ص 12.
- _كمال صدقاوي (2023) الاحتياجات التدريبية اللازمة اثناء الخدمة لمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني المدمجين حديثا من وجهة نظرهم جامعة ابن خلدون تيارت.
- _بن ريغة صباح (2018) الكفايات المهنية وعلاقتها بتقدير الذات لدى مستشاري التوجيه المدرسي دراسة علائقية بولاية ورقلة.
- _قروري سميحة وقدر كريمة (2023) التوافق المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني. تخصص ارشاد وتوجيه
- _سهيلة خفاق (2021) الاحتياجات التكوينية لمستشاري التوجيه المهني والمدرسي دراسة ميدانية بولاية مسيلة جامعة محمد بوضياف.

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

الملحق رقم 1: يوضح استمارة البحث

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد ابن باديس _ مستغانم

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علوم التربية

استمارة البحث

التعليمة:

إلى السيدات والسادة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بولاية مستغانم، يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة المصممة في إطار انجاز مذكرة ماستر لدراسة استكشافية بعنوان "الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه من وجهة نظرهم "

لهذا نرجو منكم ان تخصصوا لنا جزءا من وقتكم للمساهمة في الاجابة علة بنود هذه الاستمارة بتمعن. _ بوضع

الإشارة (X) في الخانة المقابلة للإجابة المعبرة عن رأيكم علما أن الإجابات التي ستتكرمون بها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي ولكم مني جزيل الشكر.

البيانات الشخصية:

- الجنس ذكر أنثى
- التخصص الأكاديمي
- الخبرة المهنية أقل من خمس سنوات أكثر من خمس سنوات

درجة الاحتياج			الفقرات
احتياج بدرجة ضعيفة	احتياج بدرجة متوسطة	احتياج بدرجة كبيرة	
			1 أحتاج الى التكوين على كيفية تنشيط خلية الإعلام المدرسي والمهني
			2 أحتاج الى التكوين على كيفية تنظيم عملية الإعلام والاتصال داخل المؤسسة
			3 أحتاج الى التكوين على تقنيات التواصل مع الاخرين (التلاميذ الأولياء الأساتذة)
			4 أحتاج إلى التكوين على تقنيات القاء
			5 أحتاج الى التكوين على كيفية الحصول على معلومات حول المهن المختلفة
			6 أحتاج الى التكوين على طرق إعداد البطاقات الفنية الإعلامية المختلفة
			7 أحتاج الى التكوين طرق اعداد الملصقات الإعلامية الدراسية والمهنية
			8 أحتاج الى التكوين على كيفية كسب ثقة التلاميذ أثناء القيام بالحصص الاعلامية المدرسية والمهنية
			9 أحتاج الى التكوين على كيفية تنشيط حصص ولقاءات اعلامية للتلاميذ واولياءهم
			10 أحتاج الى التكوين على استخدام وسائط تكنولوجيا المعلومات لتنشيط حملات الاعلامية المدرسية والمهنية
			11 أحتاج الى التكوين على تقنيات اعلام المجموعات المدرسية خلال الازمات
			12 أحتاج الى التكوين على برامج تربية الميول واهتمامات التلاميذ
			13 أحتاج لمعرفة مضامين التخصصات الدراسية والمهنية ومتاؤها بدقة
			14 أحتاج الى التكوين حول احتياجات السوق
			15 أحتاج الى التكوين على كيفية تحليل نتائج التلاميذ قبل توجيه التخصصات الدراسية
			16 أحتاج الى التكوين على كيفية استغلال معلومات بطاقة المتابعة والتوجيه
			17 أحتاج الى التكوين على كيفية استغلال نتائج استبيان الميول والاهتمامات
			18 أحتاج الى التكوين على كيفية مساعدة التلميذ في بناء مشروعه الشخصي
			19 أحتاج الى التكوين على تطبيق اختبارات الاستعدادات والقدرات
			20 أحتاج الى التكوين على كيفية استغلال معلومات بطاقة التوجيه المسبق

			21 احتاج الى التكوين على اليات تنشيط مجالس قبول التوجيه
			22 احتاج الى التكوين على كيفية دراسة طعون التلاميذ
			23 احتاج الى التكوين على اساليب مناقشة الاختيارات الدراسية والمهنية المتاحة مع التلاميذ
			24 احتاج الى التكوين على اساليب مناقشة الاختيارات الدراسية والمهنية المتاحة على التلاميذ
			25 احتاج الى التكوين على تقنيات المقابلة الارشادية
			26 احتاج الى التكوين على كيفية تطبيق دراسة الحالة
			27 احتاج الى التكوين على استراتيجيات التكفل بحالات الصدمة النفسية
			28 احتاج الى التكوين على التقنيات الحديثة في الارشاد النفسي
			29 احتاج الى التكوين على تقنيات التحضير البيداغوجي النفسي للتلاميذ اقسام الامتحانات
			30 احتاج الى التكوين على كيفية استخدام الاختبارات النفسية
			31 احتاج الى التكوين على كيفية تنشيط جلسات الارشادية الفردية والجماعية
			32 احتاج الى التكوين على تطبيق روائز التعرف على انماط الشخصية
			33 احتاج الى التكوين على البرامج الارشادية لرعاية المتفوقين والموهوبين
			34 احتاج الى التكوين على التحكم في اساليب الاقناع
			35 احتاج الى التكوين على اليات التفاوض في إطار الوساطة المدرسية
			36 احتاج الى التكوين على استخدام تقنيات التنفيس والتفريغ الانفعالي

ملحق رقم 02: يوضح تكرارات عينة الدراسة الاستطلاعية

جنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ذكر	8	26,7	26,7	26,7
انتى	22	73,3	73,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

تخصص

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide علم اجتماع	13	43,3	43,3	43,3
علم النفس	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

خبرة مهنية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أقل من خمس سنوات	14	46,7	46,7	46,7
أكثر من خمس سنوات	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

ملحق رقم 03: يوضح تكرارات عينة الدراسة الاساسية

جنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ذكر	24	32,0	32,0	32,0
انثى	51	68,0	68,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

تخصص

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide علم اجتماع	28	37,3	37,3	37,3
علم النفس	40	53,3	53,3	90,7
ارشاد وتوجيه	7	9,3	9,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

خبرة مهنية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أقل من خمس سنوات	14	46,7	46,7	46,7
أكثر من خمس سنوات	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

ملحق رقم 04: يوضح الاتساق الداخلي بين بعد الاعلام المدرسي وفقرات

بعداح	اعلاممدرسي 1	اعلاممدرسي 2	اعلاممدرسي 3	اعلاممدرسي 4	اعلاممدرسي 5	اعلاممدرسي 6	اعلاممدرسي 7	اعلاممدرسي 8	اعلاممدرسي 9	اعلاممدرسي 10	اعلاممدرسي 11ي
1	,630**	,767**	,707**	,695**	,548**	,342	,394*	,722**	,646**	,804**	,721**
	,000	,000	,000	,000	,002	,064	,031	,000	,000	,000	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,630**	1	,798**	,553**	,443*	,072	,090	0,000	,345	,375*	,506**	,209
,000		,000	,002	,014	,706	,637	1,000	,062	,041	,004	,267
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,767**	,798**	1	,596**	,449*	,251	,055	,224	,512**	,509**	,601**	,413*
,000	000		,001	,013	,181	,771	,235	,004	,004	,000	,023
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,707**	,553**	,596**	1	,473**	,551**	,068	,299	,425*	,297	,424*	,344
,000	,002	,001	,008	,002	,721	,109	,019	,110	,020	,063	,063
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,695**	,443*	,449*	,473**	1	,347	,141	,245	,302	,319	,642**	,481**
,000	,014	,013	,008	,060	,459	,192	,105	,086	,000	,007	,007
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,548**	,072	,251	,551**	,347	1	,051	,539**	,329	,241	,246	,364*
,002	,706	,181	,002	,060	,788	,002	,076	,199	,191	,048	,048
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,342	,090	,055	,068	,141	,051	1	-,082	,120	,250	,085	,145
,064	,637	,771	,721	,459	,788		,667	,527	,183	,656	,445
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,394*	0,000	,224	,299	,245	,539**	-,082	1	,252	-,034	,259	,286
,031	1,000	,235	,109	,192	,002	,667		,180	,858	,167	,126
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,722**	,345	,512**	,425*	,302	,329	,120	,252	1	,573**	,656**	,600**
,000	,062	,004	,019	,105	,076	,527	,180		,001	,000	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,646**	,375*	,509**	,297	,319	,241	,250	-,034	,573**	1	,478**	,490**
,000	,041	,004	,110	,086	,199	,183	,858	,001		,008	,006
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,804**	,506**	,601**	,424*	,642**	,246	,085	,259	,656**	,478**	1	,753**
,000	,004	,000	,020	,000	,191	,656	,167	,000	,008		,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,721**	,209	,413*	,344	,481**	,364*	,145	,286	,600**	,490**	,753**	1
,000	,267	,023	,063	,007	,048	,445	,126	,000	,006	,000	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

ملحق رقم 05: يوضح الاتساق الداخلي بين بعد التوجيه وتربية الاختيارات وفقراته

توجيه 24	توجيه 23	وجه 22	توجيه 21	توجيه 21	توجيه 19	توجيه 18	توجيه 17	توجيه 16	توجيه 15	توجيه 14	توجيه 13	توجيه 12	توجيه
,810**	,751**	,709**	,742**	,728**	,659**	,569**	,787**	,661**	,745**	,561**	,658**	,609**	1
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,277	,282	,239	,353	,391*	,410*	,261	,342	,316	,463**	,412*	,790**	1	,609**
,139	,131	,203	,056	,033	,025	,164	,065	,088	,010	,024	,000	30	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,369*	,345	,259	,536**	,246	,293	,162	,418*	,421*	,546**	,578**	1	,790**	,658**
,045	,062	,167	,002	,190	,116	,392	,021	,021	,002	,001	,000	,000	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,339	,470**	,147	,385*	,265	,109	,061	,386*	,366*	,580**	1	,578**	,412*	,561**
,067	,009	,437	,036	,158	,565	,751	,035	,047	,001	,001	,001	,024	,001
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,601**	,523**	,348	,330	,440*	,383*	,307	,565**	,592**	1	,580**	,546**	,463**	,745**
,000	,003	,059	,075	,015	,037	,099	,001	,001	,001	,001	,002	,010	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,536**	,366*	,292	,393*	,278	,534**	,237	,519**	1	,592**	,366*	,421*	,316	,661**
,002	,047	,118	,032	,136	,002	,208	,003	,003	,001	,047	,021	,088	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,706**	,689**	,491**	,537**	,549**	,466**	,381*	1	,519**	,565**	,386*	,418*	,342	,787**
,000	,000	,006	,002	,002	,038	,009	,038	,003	,001	,035	,021	,065	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,487**	,394*	,473**	,400*	,440*	1	,497**	,381*	,237	,307	,061	,162	,261	,569**
,006	,031	,008	,015	,005	,038	,038	,038	,208	,099	,751	,392	,164	,001
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,415*	,359	,460*	,470**	,460*	1	,497**	,466**	,534**	,383*	,109	,293	,410*	,659**
,022	,051	,010	,009	,011	,005	,009	,009	,037	,037	,565	,116	,025	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,555**	,499**	,863**	,645**	1	,460*	,440*	,460*	,278	,440*	,440*	,265	,391*	,728**
,001	,005	,000	,000	,011	,015	,002	,015	,136	,015	,015	,158	,033	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,541**	,476**	,667**	,645**	,470**	,400*	,537**	,400*	,393*	,330	,385*	,536**	,353	,742**
,002	,008	,000	,000	,009	,029	,002	,029	,032	,075	,036	,002	,056	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,625**	,557**	1	,667**	,863**	,460*	,473**	,460*	,292	,348	,147	,259	,239	,709**
,000	,001	,000	,000	,010	,008	,006	,008	,118	,059	,437	,167	,203	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,777**	1	,557**	,476**	,499**	,394*	,689**	,394*	,366*	,523**	,470**	,345	,282	,751**
,000	,001	,001	,008	,005	,031	,000	,031	,047	,003	,009	,062	,131	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
1	,777**	,625**	,541**	,555**	,487**	,706**	,487**	,536**	,601**	,339	,369*	,277	,810**
,000	,000	,000	,002	,001	,006	,000	,006	,002	,000	,067	,045	,139	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

ملحق رقم 06: يوضح الاتساق الداخلي بين بعد الارشاد والتكفل والمرافقة

ارشاد	ارشاد وتكفل 25	اتر شادو تكفل 26	ارشادو تكفل 29	ارشادو تكفل 30	ارشادو تكفل 31	ارشادو تكفل 32	ارشادو تكفل 33	ارشادو تكفل 34	ارشادو تكفل 35	ارشادو تكفل 36
1	,691**	,808**	,794**	,810**	,788**	,758**	,756**	,818**	,734**	,629**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,691**	1	,738**	,503**	,496**	,515**	,569**	,369*	,481**	,277	,500**
,000		,000	,005	,005	,004	,001	,045	,007	,138	,005
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,808**	,738**	1	,704**	,765**	,440*	,461*	,480**	,449*	,482**	,667**
,000	,000		,000	,000	,015	,010	,007	,013	,007	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,883**	,506**	,693**	,699**	,778**	,636**	,684**	,658**	,726**	,579**	,547**
,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,002
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,780**	,346	,531**	,555**	,616**	,607**	,605**	,674**	,644**	,590**	,429*
,000	,061	,003	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,018
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,794**	,503**	,704**	1	,648**	,656**	,453*	,399*	,629**	,536**	,470**
,000	,005	,000		,000	,000	,012	,029	,000	,002	,009
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,810**	,496**	,765**	,648**	1	,555**	,558**	,532**	,552**	,521**	,516**
,000	,005	,000	,000	,001	,001	,001	,002	,002	,003	,004
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,788**	,515**	,440*	,656**	,555**	1	,707**	,646**	,759**	,529**	,237
,000	,004	,015	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,003	,207
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,758**	,569**	,461*	,453*	,558**	,707**	1	,669**	,622**	,502**	,271
,000	,001	,010	,012	,001	,000		,000	,000	,005	,147
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,756**	,369*	,480**	,399*	,532**	,646**	,669**	1	,664**	,688**	,307
,000	,045	,007	,029	,002	,000	,000		,000	,000	,098
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,818**	,481**	,449*	,629**	,552**	,759**	,622**	,664**	1	,672**	,360
,000	,007	,013	,000	,002	,000	,000	,000		,000	,051
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,734**	,277	,482**	,536**	,521**	,529**	,502**	,688**	,672**	1	,448*
,000	,138	,007	,002	,003	,003	,005	,000	,000		,013
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,629**	,500**	,667**	,470**	,516**	,237	,271	,307	,360	,448*	1
,000	,005	,000	,009	,004	,207	,147	,098	,051	,013	
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

ملحق رقم 07: يوضح الاتساق الداخلي بين ابعاد المقياس والدرجة الكلية

Corrélations					
		مجموع	بعداع	توجيه	ارشاد
مجموع	Corrélation de	1	,995**	,748**	,712**
	Pearson				
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30
بعداع	Corrélation de	,995**	1	,727**	,691**
	Pearson				
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30
توجيه	Corrélation de	,748**	,727**	1	,589**
	Pearson				
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,001
	N	30	30	30	30
ارشاد	Corrélation de	,712**	,691**	,589**	1
	Pearson				
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,001	
	N	30	30	30	30

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

ملحق رقم 08 : يوضح حساب معامل الثبات ألفا كرومباخ والتجزئة النصفية

Statistiques de fiabilité			
Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,872
		Nombre d'éléments	18 ^a
	Partie 2	Valeur	,922
		Nombre d'éléments	18 ^b
		Nombre total d'éléments	36
Coefficient de Spearman-Brown		Corrélation entre les sous-échelles	,642
		Longueur égale	,782
		Longueur inégale	,782
		Coefficient de Gutmann split-half	,777

ملحق رقم 09 : يوضح نتائج حساب فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
بعداع	75	11,00	33,00	21,3333	4,85279
توجيه	75	13,00	39,00	24,0267	6,11815
ارشاد	75	13,00	36,00	26,4533	6,44581
Valid N (listwise)	75				

Group Statistics

	جنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total	ذكر	24	68,7500	13,37177	2,72950
	انثى	51	73,2549	15,16027	2,12286

الفرضية الثانية

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
total	Equal variances assumed	,870	,354	-1,245	73	,217	-4,50490	3,61909	-11,71773	2,70793
	Equal variances not assumed			-1,303	50,706	,199	-4,50490	3,45785	-11,44780	2,43800

الفرضية الثالثة

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total	35	75,8286	14,84525	2,50931
خبرة مهنية اقل من خمس سنوات	35	75,8286	14,84525	2,50931
اكثر من خمس سنوات	40	68,3000	13,76022	2,17568

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	Upper
total	Equal variances assumed	,369	,546	2,278	73	,026	7,52857	3,30421		,94328	14,11386
	Equal variances not assumed			2,267	69,897	,026	7,52857	3,32118		,90453	14,15262

الفرضية الرابعة

Descriptives total

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	Upper Bound
علم اجتماع	28	75,0357	13,72341	2,59348	69,7143	80,3571	
علم النفس	40	71,4750	14,63222	2,31356	66,7954	76,1546	
ارشاد وتوجيه	7	60,8571	15,08231	5,70058	46,9083	74,8060	
Total	75	71,8133	14,67457	1,69447	68,4370	75,1896	

ANOVA total

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1135,590	2	567,795	2,762	,070
Within Groups	14799,796	72	205,553		
Total	15935,387	74			

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية
لإنجاز البحث

أنا المسمى أدناه،

الطالب(ة): قلاعة حنان رقم التسجيل الجامعي: 202037034335

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 110010992003220004 والصادرة بتاريخ:

2025.02.22.

عن ماسرة بلدية لمسجل بكلية العلوم الاجتماعية / قسم: العلوم الاجتماعية / شعبة علوم
التربية

و المكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

الاحتياجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه من وجهة نظرهم.

(دراسة ميدانية بمركز التوجيه المدرسي بولاية مستغانم)


أصريح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية
والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ:

2025.06.15

إمضاء المعنى




عن رئيس المجلس العلمي الجامعي
مستغانم
متنصرز، أقاليمسي منسبه
إمضاء: تاسر مفسسك منسبه
414 399 223
22/02/2022
15 جوان 2025
ماسر

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مستغانم في: 2025/03/04

ولاية مستغانم
مديرية التربية
مصلحة التكوين والتفتيش
رقم: 2025/20.20/ 69

مديرة التربية

إلى

السيدات والسادة

مديري الثانويات

- خميستي محمد

- ولد قابلية صليحة

- زروقي الشيخ بن الدين

الموضوع: ترخيص لإجراء تريض ميداني.

يشرفني أن أطلب منكم السماح للطالبة(ة):

- قلاعة حنان.

بإجراء تريض ميداني بالمؤسسة التي تشرفون عليها.

كليت: العلوم الإجتماعية.

التخصص: ماستر 2 علوم التربية.

وذلك ابتداء من: 2025/03/05 إلى غاية 2025/03/17.

مديرة التربية

وزارة التربية الوطنية
مديرية التربية الوطنية - مستغانم
2025/03/04
مديرة التربية وبنفويض منها
الأخصي نجاد
جبور عبد القادر

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -

كلية العلوم الاجتماعية

شعبة علوم التربية

مستغانم في: 20.25.2026

عت رقم: 19

إلى السيد: مدير(ة) مركز التوجيه والإرشاد مستغانم

الموضوع: طلب تسهيل مهمة

نحن رئيس شعبة علوم التربية، نتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذا الطلب المتمثل في تسهيل مهمة طالبة الماستر علوم التربية، للقيام بالبحث الميداني المرتبط بمذكرة التخرج المعنونة ب: الحاجات التكوينية لدى مستشاري التوجيه من وجهة نظرهم ب (المكان): مركز التوجيه والإرشاد بمستغانم من: 20.25.2026 إلى: 20.25.2026

الأستاذ المؤطر:

الطالب(ة):

أ. كروجة

1- قلاعة حنان

تقبلوا سيدي فائق الاحترام والتقدير

رئيس شعبة علوم التربية

المؤسسة المستقبلة

