

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: علم النفس التوجيه، الإرشاد والتقويم

الاحتياجات التكوينية لمستشاري التوجيه في استخدام تكنولوجيا
الاتصال

- دراسة ميدانية على مستشاري التوجيه بمركزه التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم -

مقدمة ومناقشة علنا من طرف

الطالبة: يطو شهيرة

أمام لجنة المناقشة

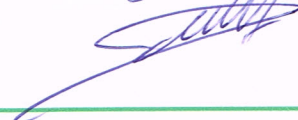
اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
د هني الحاج أحمد	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
د مرنيذ عفيف	أستاذ محاضر (أ)	مشرفا ومقررا
أ بورزق يوسف	أستاذ مساعد (أ)	مناقشا

السنة الجامعية 2017-2018

إمضاء المشرف بعد الاطلاع على التصحيحات

تاريخ الإيداع: 2018/07/04

د. مرنيذ عفيف



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



إهداء

أهدي هذا العمل

إلى مَنْ كَلَّمَهُ اللهُ بِالْهَيْبَةِ وَالْوَقَارِ...إِلَى مَنْ عَلَّمَنِي الْعَطَاءَ بِدُونِ انْتِظَارٍ.
إِلَى مَنْ أَحْمَلُ إِسْمَهُ بِكُلِّ افْتِخَارٍ...أَرْجُوا مِنْ اللهِ أَنْ يَمُدَّ فِي عُمْرِكَ
لِتَرَى ثَمَارًا قَدْ حَانَ قَطْفُهَا بَعْدَ طُولِ انْتِظَارٍ وَ سَتَبْقَى كَلِمَاتُكَ نُجُومًا
أَهْتَدِي بِهَا الْيَوْمَ وَ فِي الْغَدِّ وَ إِلَى الْأَبَدِ...

"والدي العزيز"

إلى ملاكي في الحياة...إلى معني الحب و معني الحنان و التفاني
إلى بسمة الحياة و سير الوجود...إلى مَنْ كَانَ دُعَاءَهَا سِرُّ نَجَاحِي
"أمي الحبيبة"

إلى مَنْ دُقْتُ فِي كَنَفِهِمْ طَعْمَ السَّعَادَةِ صَدِيقَاتِي

"فاطمة و هند و ليلى "

إلى كُلِّ مَنْ عَلَّمَنِي حَرْفًا وَ أَصْبَحَ سِنًا بِرِقَّةٍ يُضِيئُ الطَّرِيقَ أَمَامِي

إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد وأخص بالذكر

أخوتي و أخواتي " شعبان و لعجال و يوسف و فاطمة و سعاد و حورية "

و دون أن أنسى الكتاكت " آية و أيمن و آلاء و حنين و رحمة "

إلى كُلِّ أَسَاتِدَةٍ عَلَّمَ النَّفْسَ خَاصَةً

أهدي ثمرة جهدي هذه

شكر و تقدير

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم و المعرفة , و أعاننا على أداء هذا
الواجب .

أتوجه بجزيل الشكر و الامتنان إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد
إنجاز هذا العمل , و نخص بالذكر الأستاذ المشرف الدكتور " مرنيز عفيف " .
الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته و نصائحه القيمة التي كانت عوناً لنا
في إتمام هذا البحث .

و أقدم شكري إلى كامل أساتذة الارشاد و التوجيه الذي لم يبخلوا علينا بعطائهم و توجيهاتهم في
مسارنا الدراسي.
و كذلك نشكر المؤسسة التي قمت بالتربص بها "مركز التوجيه المدرسي و المهني " بولاية مستغانم .
و لا يفوتنا أن نشكر كل موظفي المكتبات الجامعية لمساعدتهم لنا
و صبرهم علينا .

ملخص :

تهدف الدراسة الحالية للكشف عن الاحتياجات التكوينية لمستشار التوجيه في استخدام تكنولوجيا الاتصال حيثوانتبعت الباحثة المنهج الوصفي مستخدمة الاستمارة التي قسمت إلى ثلاثة أبعاد ، البعد المعرفي و البعد الوجداني و البعد السلوكي،و بعد التأكد من خصائصها السيكومترية طبقت على عينة قوامها 55 مستشار و مستشارة بمركز التوجيه المدرسي و المهني بولاية مستغانم ، ورعي فيها مواصفات (الجنس،الخبرة ، التخصص الأكاديمي) بعد المعالجة النظرية و التطبيقية توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج , كان من أهم احتياجات مستشار التوجيه التكوينية التي تعزى إلى التخصص و الخبرة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية،كما توصلت إلى أن توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الاحتياجات التكوينية لمستشار التوجيه و استخدام تكنولوجيا الاتصال كما توصلت إلى أن هناك علاقة موجبة ضعيفة بين درجات البعد المعرفي و البعد السلوكي ذات دلالة احصائية.

الكلمات المفتاحية :

الاحتياجات ، التكوين ، مستشار التوجيه،تكنولوجيا الاتصال

Abstract:

The objective of the current study is to identify the training needs of the guidance counselor in the use of communication technology. The researcher followed the descriptive method using the questionnaire which was divided into three dimensions, the cognitive dimension, the emotional dimension and the behavioral dimension. After the confirmation of its psychometric characteristics applied to a sample of 55 advisors, Vocational and academic specialization. After the theoretical and applied treatment, the study reached a set of results, which was one of the most important needs of the mentoring consultant who is attributed to specialization and experience There is a statistically significant differences, and found that there were statistically significant differences towards the training needs of the guidance counselor and the use of communication technology has also found that there is a weak positive relationship between the degree of cognitive dimension and the behavioral dimension dat statistically significant.

key words:

Requirements, Configuration, Guidance Advisor, Communication Technology

قائمة المحتويات

صفحة	الموضوع
أ	بسملة
ب	الإهداء
ج	الشكر
د	ملخص الدراسة
هـ	قائمة المحتويات
و	قائمة الجداول
ز	قائمة الأشكال
ح	قائمة الملاحق
02	مقدمة
الفصل الاول : مدخل إلى الدراسة	
06	تمهيد
06	1. إشكالية الدراسة .
07	2. فرضيات الدراسة .
08	3. دواعي اختيار الموضوع .
08	4. أهمية الدراسة .
08	5. أهداف الدراسة .
09	6. التعاريف الاجرائية
الفصل الثاني : الاحتياجات التكوينية	
11	تمهيد
11	1. مفهوم الاحتياجات .

12	2. أهمية تحديد الاحتياجات .
12	3. أصناف الاحتياجات التكوينية
13	4. مستويات الاحتياجات التكوينية .
14	5. الأدوات التي تستخدم في عملية تحديد الاحتياجات التكوينية
15	6. تحليل الاحتياجات .
16	6. مفهوم التكوين
18	7. علاقة مفهوم التكوين ببعض المفاهيم الأخرى .
18	8. أسس التكوين .
19	9. أنواع التكوين .
20	10. أهمية التكوين .
20	11. أهداف التكوين .
22	12. استراتيجيات التكوين.
23	13. منطلقات التكوين و أبعاده .
24	14. خلاصة .
الفصل الثالث : مستشار التوجيه	
26	تمهيد .
26	1. تعريف مستشار التوجيه .
27	2. مهام مستشار التوجيه .
29	3. أخلاقيات مستشار التوجيه
30	4. الوسائل و التقنيات التي يستخدمها مستشار التوجيه
31	5. دور مستشار التوجيه في الاعلام .

32	6. الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه .
32	7. علاقات مستشار التوجيه
35	خلاصة .
الفصل الرابع : تكنولوجيا الاتصال .	
37	تمهيد.
37	1. تعريف التكنولوجيا
37	2. أهمية التكنولوجيا
38	3. الأدوار التي تلعبها التكنولوجيا في المؤسسات
38	4. أثر التكنولوجيا على المؤسسات التربوية و عناصرها
39	5. تعريف الاتصال
39	6. عناصر الاتصال
41	7. خصائص الاتصال
41	8. أنواع الاتصال
42	9. وسائل الاتصال
43	10. أهداف الاتصال .
53	11. أهمية الاتصال
44	12. مفهوم تكنولوجيا الاتصال
44	13. أهمية تكنولوجيا الاتصال
44	خلاصة

الفصل الخامس : الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.

47	تمهيد
47	1. أهداف الدراسة الاستطلاعية
47	2. مكان و زمان إجراء الدراسة الاستطلاعية .
47	3. عينة الدراسة الاستطلاعية
49	4. أدوات الدراسة الاستطلاعية
50	5. نتائج الدراسة الاستطلاعية
52	6. المنهج المتبع في الدراسة الأساسية
52	7. مكان و زمان إجراء الدراسة الأساسية .
52	8. مجتمع الدراسة الأساسية
54	9 . أدوات الدراسة الأساسية
55	10. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الميدانية .

الفصل السادس : عرض و مناقشة نتائج الدراسة .

57	تمهيد
57	عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول .
59	1. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى .
61	2. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية .
62	3. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى .
64	4. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية .

65	خاتمة .
66	التوصيات و الاقتراحات
68	قائمة المراجع
72	الملاحق.

قائمة الملاحق

الملاحق 01	- استمارة البحث .
الملاحق 02	- تسهيل المهمة .
الملاحق 03	- مخرجات Spss

قائمة الجداول :

رقم الجدول	العناوين	الصفحة
01	- الفرق بين التكوين و التعليم .	
02	- نتائج توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس	
03	- نتائج توزيع الدراسة الاستطلاعية حسب الأقدمية .	
04	- نتائج توزيع الدراسة الاستطلاعية حسب التخصص .	
05	- توزيع أبعاد و فقرات استبيان الاحتياجات التكوينية لمستشاري التوجيه .	
06	- حساب مصفوفة الارتباط بين رجة الفقرات و البعد الذي تنتمي إليه .	
07	- حساب مصفوفة الارتباطات بين درجات الأبعاد و الدرجة الكلية لاستبيان الاحتياجات التكوينية المعتمدة .	
08	- حساب ثبات استمارة البحث .	
09	- توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس .	
10	- توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الأقدمية .	
11	- توزيع الدراسة الأساسية حسب التخصص .	
12	- تصحيح الاستبيان و بدائل الأجوبة لفقراته .	
13	- المتوسطات الحسابية لدرجات استجابات مستشار التوجيه على استمارة البحث وفق متغير الخبرة و التخصص .	
14	- حساب دلالة الفروق بين متوسطات درجة الأفراد و عينة دراسة الاحتياجات حسب متغير الخبرة و التخصص .	
15	- العلاقة بين ارتباط المتغيرين بين درجات عينة الدراسة في بعدها المعرفي و السلوكي .	

قائمة الأشكال :

الصفحة	العناوين	رقم الشكل
	- طرق تحديد الاحتياجات .	01
	- الوضعية السيسيو مهنية للتكوين .	02
	- نماذج عن عملية الاتصال .	03
	- توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس .	04
	- توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الخبرة .	05
	- توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب التخصص .	06
	- توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس .	07
	- توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الخبرة .	08
	- توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب التخصص .	09

يحظى موضوع التربية و التعليم في المجتمعات المعاصرة باهتمام كبير و ذلك للدور الهام الذي يلعبه هذا القطاع في مختلف قطاعات الإنتاج الأخرى ، بحيث يعتبر من أحسن المجالات التي تسعى الى تطوير و تثقيف و تنمية البشرية، مما جعل منه مواكبة العصر و التماشي معه، و خاصة في هذا العصر الحالي الذي يشهد مجموعة من التحولات و التغيرات الهائلة المعرفية منها و التكنولوجية، لهذا أصبحت التكنولوجيا من أمس الحاجات اليها في كل التخصصات بما في ذلك قطاع التربية و التعليم .

أما التطور المتسارع و الذي لم يسبقه له مثيل أصبح من الضروري أن يتصدى المتعلم في كافة مجالات التربية و التعليم لهذه المستجدات، و عليه فإن الممارسات العلمية للمستشارين تبقى معرضة لتغيير باستمرار سواء ما يتعلق بالمناهج أو طرائق التقويم أو طرائق الإعلام أو التحكم في التكنولوجيا الحديثة بشتى أصنافها و هذا الشيء الذي يفرض تدريب أو تكوين التربويين من بينهم مستشار التوجيه باستمرار لتقدم مهاراته و كفاءاته و تنميتها في كل الجوانب، لأجل إكسابه كفاءة متجددة تمكنه من تلبية مقتضيات مهنته و مسابرة المستجدات، بل تجعله اطار محرك لفعاليته، نظرا لهذه الاعتبارات اتخذت الدولة مجموعة من القرارات و الاصلاحات في البرامج التعليمية، لإعداد جيل جديد مما تمثلت عملية بناء المناهج الجديدة و تكوين المكونين قطبا هاما في الاصلاحات الجديدة، و من بين هذه الاصلاحات تكوين التربويين و على رأسهم مستشار التوجيه في التعامل مع تكنولوجيا الاعلام و الاتصال في العملية التربوية لأنها تلعب دورا هاما و فعال في تطوير و رفع مستوى التعليم لهذا أصبحت لازمة لتجديد خبرات المستشارين و حتى المعلمين في زيادة فعاليتهم من خلال التكوين، حيث يكتسبون مجموعة من المعلومات و تكون لديه اتجاهات موجهة نحو الارشاد و اختلاف التخصصات التي يكون فيها التكوين، حيث يعتبر التكوين هو محاولة لتغيير سلوك الأفراد، حيث يجعلهم يستخدمون طرق و اساليب في أداء العمل بشكل يختلف بعد التكوين مما كانوا عليه قبل التكوين، و عندما نتحدث عن التكوين فلا بد ان نشير الى عملية مهمة جدا تسبقه و ملازمة له و هي عملية الاحتياجات التي تعدو بمثابة مؤشر الذي يوجه التكوين نحو الاتجاه الصحيح لنجاحه في جميع المجالات و الاحتياجات هي التي تبين أهم الخبرات التي تمثل الفرق بين مستوى الاداء الذي كان عليه المتكون و ما ينبغي أن يكون عليه بعد التكوين سواء كانت هذه الخبرات في معلومات أو قيم او اتجاهات أو استخدامات مثل التعامل مع التكنولوجيا الحديثة في شتى مجالاتها و نخص بالذكر الاعلام و الاتصال .

لقد حاولنا في دراستنا هذه إلقاء الضوء على هذه الاستخدامات لتكنولوجيا الاتصال و معرفة أهمية التكوين، و مدى مساهمته في رفع مستوى مستشار التوجيه في استخدام و استعمال هذه الوسائل الحديثة معرفة بعض الاحتياجات الناقصة في تكوينه في هذا المجال المهم جد والذي اصبح من ضرورية الحياة ككل , لذلك صممت خطة منهجية تشمل على جانبين :

أولهما نظري، يحتوي على أربعة فصول، الفصل الأول مدخل إلى الدراسة، الفصل الثاني الاحتياجات التكوينية ، الفصل الثالث مستشار التوجيه، الفصل الرابع تكنولوجيا الاتصال .

أما الثاني الجانب التطبيقي الميداني و قد احتوى هذا الجانب على فصلين، الفصل الخامس الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية حسب تم فيه عرض الدراسة الاستطلاعية و الدراسة الأساسية، الفصل السادس تم فيه عرض و مناقشة نتائج الدراسة المبوبة في جداول إحصائية و معالجتها بالأساليب الاحصائية , مناقشة فرضيات الدراسة بتقديم التبريرات المناسبة و الدراسات السابقة .

و في الأخير اختتمت الدراسة بخاتمة، كما وضعت مجموعة من التوصيات و الاقتراحات .

تمهيد:

تعد مهنة مستشار التوجيه من أهم المهن، كونها تعد الافراد بالقيام بمهام محددة في نطاق المهنة في حد ذاتها وتسبق باقي المهن كونها مهنة تتدخل في تكوين شخصية الأفراد ولهذا قامت الدولة في إصلاح منظومة التكوين بالنسبة لمستشار التوجيه والتركيز على أهم احتياجاتهم التكوينية في استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال واحتياجاتهم في هذا المجال هي الكشف على مجموعة المهارات التي يفتقر إليها المستشارين ويجب أن يتدربوا عليها ليكونوا قادرين على القيام بمهامه من أجل تحقيق أهداف معينة.

1- إشكالية الدراسة:

يشهد العالم منذ مطلع هذا القرن نقلة حضارية هائلة شملت كل أوجه ومجالات الحياة حيث أن في كل يوم يظهر على مسرح الحياة معطيات جديدة تحتاج إلى خبرات جديدة، فرضت على المجتمعات تحديات يجب عليها أن تواجهها، ومن بين هذه التحديات الانفجار المعرفي والتطور التكنولوجي المتسرع، لقد أصبح العالم اليوم يعرف بعالم الرقمنة، حيث تعتبر التكنولوجيا من أهم نشاطات المؤسسات التربوية في استخدام الشبكات الداخلية والخارجية مما تسهل عملية الاتصال بين الفروع والأقسام وجميع هيئات المؤسسة، ومن بين استخدامات التكنولوجيا والتي تسهل مهامه تسهيل مهمة مستشار التوجيه حيث تعد هذه المهنة من أهم المهن كونها تعد الأفراد للقيام بمهام محددة في نطاق المهنة في حد ذاتها، وتسبق باقي المهن كونها مهنة تتدخل في تكوين شخصية الأفراد قبل أن يصلوا إلى التخصص في اي مهنة او اتجاه، فهي تعتبر المهنة الأساسية التي تمد المهن الأخرى بالعناصر البشرية المؤهلة علميا، اجتماعيا وأخلاقيا. (ابراهيم، 2006: 848).

لهذا يحتاج إلى تكوين مكثف في جميع المجالات وخاصة في مجال التكنولوجيا الحديثة التي أصبحت ضرورية لا يمكن الاستغناء عنها، ولكي تكون مهنة مستشار التوجيه ناجحة يجب على الدولة اتخاذ مجموعة من المناهج المسطرة والمحكمة بتطورها وتقدمها، لهذا يعتبر التكوين ضرورة لازمة لتجديد خبرات المستشارين وحتى المعلمين في زيادة فعاليتهم، فمن خلال التكوين يكتسب مستشار التوجيه العديد من المعلومات تكون لديه اتجاهات موجهة نحو الارشاد ونحو التدريس والعلم ككل، وهذا ما توصلت إليه دراسة فوتريل 1976م.

التكوين يجعل المستشارين يستخدمون طرق وأساليب في أداء العمل، بشكل يختلف بعد التكوين مما كانوا عليه قبل التكوين. (منير، 2010: 141) وعندما نتكلم عن التكوين فلا بد أن نشير إلى عملية مهمة جدا تسبقه وملازمة له وهي عملية تحديد الاحتياجات التكوينية التي تعد بمثابة المؤشر الذي يوجه التكوين نحو الاتجاه الصحيح لنجاحه، فمن المؤكد عند تخطيط برامج التكوين أثناء الخدمة قد يعطي نتائج أفضل إذ كان شاملا لحاجات المستشارين والاحتياجات التي تبيّن الخبرات التي تمثل الفرق بين مستوى الاداء الحالي أي قبل

تنفيذ المناهج ومستوى ما ينبغي أن يكون عليه هذا الأداء، سواء كانت هذه الخبرات معلومات أو قيم أو اتجاهات ، وهذا بالطبع في حدود إمكانيات المتاحة مكانيا وزمانا. (طعيمة، 2006: 288) ومن بين الاحتياجات الأساسية التي يحتاج إليها مستشار التوجيه في عمله للارتقاء به استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وعلى معرفة من الامكانيات الموجودة، فإنهم يواجهون مشاكل بما يتعلق بالقدرة على الوصول إلى المعرفة الجيدة في استخدام تكنولوجيا الاتصال وانعدام فرصة تدريب في هذا المجال يجعل خبرتهم قليلة في بعض المهارات الأساسية مثل الإعدادات والصيانة، معالجة النصوص.

وكان الهدف من دراستنا هذه التعرف على مدى معرفة عينة من المستشارين في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة ، ولقد تبين لنا من دراستنا هذه أن عامل ضعف الأجهزة ومستوى الربط وغياب التكوين يشكل أسباب هامة في تطور وإدماج تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تكوين المستشارين مع العلم الاستعداد الكبير للمكونين لاستعمال هذه التكنولوجيا. وبناء على ما سبق نلاحظ اهتمام كبير وتعدد في الدراسات والبحوث التي اهتمت باحتياجات التكوين لجميع التربويين سواء معلمين أو مستشارين أو مشرفين ونحو كل ما له علاقة بعملية التدريس. (التكوين، المناهج الدراسية، المقاربات المختلفة، التقويم) أما الدراسات التي تناولت موضوع استعمال تكنولوجيا الاتصال كانت دراسات متعددة بسبب أهميتها في القطاع التربوي وتسهيلها لمتطلبات العصر واقتصادها في الجهد والوقت، لهذا أصبحت تساهم وبشكل فعال في تطور وأداء الأفراد.

ومن هذا المنطلق تبلورت إشكالية الدراسة في التساؤلات التالية:

- ما هي أكثر الاحتياجات التكوينية لمستشار التوجيه في مجال استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال الحديثة ؟
- هل تختلف احتياجات مستشار التوجيه التكوينية باختلاف التخصص والخبرة ؟
- هل توجد علاقة بين الاحتياجات التكوينية لمستشار التوجيه واستخدام التكنولوجيا الاتصال؟.

2- فرضيات الدراسة:

على ضوء ما تقدم بعد مراجعة إطار نظري وما أسفرت عنه نتائج الدراسات السابقة يمكن صياغة الإجابات على التساؤلات السابقة كما يلي:

- توجد فروق في احتياجات مستشاري التوجيه تعزى إلى التخصص والخبرة.
- توجد علاقة بين الاحتياجات التكوينية لمستشار التوجيه واستخدام التكنولوجيا الاعلام والاتصال.

3- دواعي اختيار الموضوع:

اخترت هذا الموضوع لأنه في صميم اختصاصي، وهو موضوع هام جدا كونه يخص مستشار التوجيه والاحتياجات التي تلزمه في تسهيل مهامه، وكذا لأهمية التكوين ودوره الفعال في العملية التعليمية ككل، والكشف عن مدى فعالية البرامج التكوينية في استخدام تكنولوجيا الحديثة، و كان اختيار هذا الموضوع كذلك لأهمية مستشار التوجيه في الوسط المدرسي للحد من عدة مشاكل يواجهها التلميذ في مساره الدراسي والسبب الآخر الكشف عن أهمية التكوين لمستشار التوجيه في استخدام الوسائل المتنوعة من بينها استخدام تكنولوجيا الاتصال، لأنها تلعب دورا كبيرا في تسهيل مهمته مثل الإعلام المدرسي، التعرف على الملح الحقيقي لمستوى التكوين لمستشاري التوجيه، ووجود اهتمام شخصي لهذا الموضوع.

4- أهداف الدراسة:

- الكشف عن طبيعة اتجاهات المستشارين نحو تكوينهم في استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال.
- التعرف على العلاقة بين الاحتياجات التكوينية لمستشار التوجيه في مجال الاتصال والتكنولوجيا الحديثة
- معرفة النقائص والفجوات المتواجدة في عملية التكوين.
- التعرف على اتجاهات المستشارين نحو استخدام وسائل الاتصال.
- معرفة إذا ما كانت الاحتياجات التكوينية تتماشى مع احتياجات المستشارين.
- محاولة معرفة أهمية التكوين وأثاره في رفع الأداء ورفع مستوى التعليم وخاصة في استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة.
- تحديد أهم الاحتياجات التكوينية لمستشار التوجيه وخاصة في مدى استخدامه لوسائل الاتصال.

5- أهمية الدراسة:

- تأتي أهمية هذه الدراسة من أنها تنطرق إلى مواضيع هامة مرتبطة بمستشار التوجيه المدرسي والمهني ومنها موضوع الاحتياجات التكوينية لمستشار التوجيه في استخدام تكنولوجيا الاتصال.
- تبرز أهمية الدراسة دور مستشار التوجيه في التأثير المباشر على تحصيل التلاميذ وعلى أخلاقهم وأدوارها الاجتماعية.
- تبرز أهمية الدراسة الحالية من أهمية تحديد العلاقات بين الاحتياجات التكوينية واستخدام تكنولوجيا الاتصال في مجال الإرشاد والتوجيه، كذلك كانت أهمية هذه الدراسة في احتياج مستشار التوجيه إلى استخدام وسائل التكنولوجيا والاتصال.

التعارف الإجرائية:

التكوين: هو تلك المواد المبرمجة لفائدة المستشارين الذين يزاولون مهامهم بمركز التوجيه بمستغانم ومعاهد بغاية تحسين وتطوير معارفهم وخبراتهم وأدائهم المهني ومحاولة تغيير سلوك الافراد حيث يجعلهم

يستخدمون طرق وأساليب تكنولوجية حديثة مختلفة في أداء العمل، ويختلف التكوين حسب الخبرة والتخصص.

الاحتياجات: هي مجموعة المهارات التي يفتقر إليها المستشار ويجب أن يتدرب عليها ليكون قادرا على القيام بمهامه من أجل تحقيق أهدافه معينة. وهي كذلك الافتقار والنقص والحاجة أي تعني القصور عن المبلغ المطلوب، والاحتياج هو ما يتطلبه الشيء لاستكمال نقص أو قصور ويستدل عليها من خلال اجابة أفراد عينة البحث على استمارة البحث

مستشار التوجيه: هو ذلك المسئول المتخصص عن العمليات الرئيسية في التوجيه والارشاد وهو ذلك الشخص الفني والمهني المؤهل ليمارس عمله في المجال المدرسي هادفا إلى مساعدة التلميذ من جميع النواحي، ويمثل فرد من أفراد مجتمع الدراسة الحالية وقت إجرائها

التكنولوجيا: تعرف على أنها مجموعة المعارف والخبرات والمهارات المتراكبة والمتاحة والادوات والوسائل المادية والتنظيمية والإدارة التي يستخدمها الانسان في الحصول على المعلومات الرقمية ما يسهل الحصول على المعلومات ومعالجتها وتخزينها وتبديلها وجعلها متاحة للجميع وخاصة في مجال التربية أصبحت أكثر من ضرورة في استخدامها لتوصيل المعلومة.

الاتصال: هو عملية تبادل الأفكار والمعلومات والآراء بين الموظفين والمسؤولين والاتصال هو عبارة عن ارسال واستقبال المعلومات بين مستشاري التوجيه، والاتصال يحدث عندما توجد معلومات في مكان واحد أو لدى شخص ما يريد توصيلها إلى مكان آخر أو شخص آخر، وهذا يكون عن طريق التكنولوجيا الحديثة.

تمهيد :

يعتمد النشاط التكويني على عملية تحديد الاحتياجات التكوينية لتنمية المعارف و المهارات و الاتجاهات السلوكية المختلفة لدى المستشارين و عملية التخطيط للتكوين في تكنولوجيا الحديثة تبدأ بتحديد الاحتياجات التكوينية بدقة و أسلوب علمي . وعلى ضوء هذه الاحتياجات التكوينية التي سيتم تحديدها في هذا الفصل سنتطرق في فصلنا هذا إلى مفهوم الاحتياجات و مفهوم التكوين .

1. الاحتياجات .

1.1 مفهوم الاحتياجات :

لغة : يعرف الاحتياج بأنه الافتقار و النقص و الحاجة ، تعني القصور عن المبلغ المطلوب ، و الاحتياج هو ما يتطلبه الشيء لاستكمال نقص أو قصور فيه .

اصطلاحا : هناك عدة تعاريف لاحتياجات منها :

تعريف الحاجة بشكل خاص : أنها تغير أو نقص في حالة الفرد مما يسبب حالة من التوتر، فيسعى

الدافع إلى إزالتها و إعادة الفرد إلى حالة التوازن و التكيف (سمارة والعديلي 2008: 88)

تعريف الحاجة بشكل عام : انها حالة التوتر لدى شخص ما ، تعمل على توجيه سلوكه نحو أهداف

معينة (الوكيل و المفتي, 2001 : 51) .

عُرِفَت أيضا : أنها مجموعة من التحسينات المطلوبة أحداثها في معلومات و مهارات و اتجاهات العاملين

بقصد التغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل , و تحول دون تحقيق أهداف المنظمة. (أبو سويرج

، 2009 : 73)

تعريف آخر : مجموعة الخبرات التي تمثل الفرق بين مستوى الأداء الحالي أي قبل تنفيذ المناهج

ومستوى ما ينبغي أن يكون عليه هذا الأداء ، سواء كانت هذه الخبرات معلومات أو قيم أو اتجاهات أو

مهارات ، و هذا بالطبع في حدود إمكانيات المتاحة زمانا و مكانا .. كما تعرف بأنها مجموعة تغيرات

مطلوبة إحدائها في معلومات و خبرات المعلمين التي ينبغي أن يحتويهم برنامج التدريب لرفع مستوى

أدائهم (إبراهيم ، 2006 : 288)

2. أهمية تحديد الاحتياجات للاحتياجات أهمية كبرى في نجاح البرنامج التكويني ، و يمكن تلخيص هذه الأهمية فيمايلي :

- تعد الاحتياجات الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تكويني (تدريبي) .
- تعد المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاه الصحيح .
- تعد العامل الأساسي في توجيه الإمكانيات المتاحة إلى الاتجاه الصحيح في التكوين .
- تحديد الاحتياجات التكوينية يسبق أي نشاط تكويني فهي تأمل قبل تصميم البرامج التكوينية مسبقا ، يؤدي إلى ضياع الجهد و المال و الوقت المبذول في التكوين . (الأحمد، 2005: 208) .
- تعد عملية تحديد الاحتياجات التكوينية الخطوة المهمة قبل المباشرة بإعداد أي خطة أو مشروع أو برنامج تكويني، فهي بمثابة مرحلة التشخيص الذي يسبق تقرير نوع العلاج و مقداره .

3. أصناف الاحتياجات التكوينية : هناك عدة طرق لتصنيف الاحتياجات التكوينية منها :

3-1 تصنيفها حسب الهدف :

- أ. احتياجات عادية لتحسيس أداء الأفراد ، مثل الدورات المدرسية المعنيين حديثا في أصول التدريس أو في الأساليب التربوية .
- ب. احتياجات تشغيلية لرفع كفاءة العمل مثل الدورات المتعلقة بكيفية استخدام نظام إداري جديد أو طريقة عمل جديدة .
- ج. احتياجات تطويرية لزيادة فعالية المنظمة ، مثل دورات اعداد كوادر متكاملة لتشغيل وحدة فنية أو تخصيص منح للراغبين في العمل مستقبلا في المنظمة أو العاملين حاليا بهدف تأمين الحصول على كوادر ماهرة مستقبلا حسب خطة الاحتياجات من الكوادر.

3-2 تصنيفها حسب الفترة الزمنية:

- أ. احتياجات عاجلة (آنية ، غير مخططة) .
- ب. احتياجات قريبة المدى (مخططة) .
- ج. احتياجات مستقبلية (تطويرية ، خطة بعيدة المدى) .

3-3 تصنيفها حسب حجم التكوين أو الكثافة :

- أ. احتياجات فردية .
- ب. احتياجات جماعية .

3-4 تصنيفها حسب طريقة التكوين أو أسلوبه :

- أ. احتياجات لتكوين عملي في الموقع (تطبيقي) .

ب. احتياجات لتكوين معرفي في القاعات (نظري).

3-5 تصنيفها حسب مكان التدريب و جهته :

أ. احتياجات تكوينية تدريبية أثناء العمل ، اعتمادا على الخبرات الداخلية .

ب. احتياجات تكوينية خارج العمل اعتمادا على المراكز و الهيئات التكوينية أو المؤسسات المماثلة .(حسن

و آخرون، 1990: 77)

الاحتياجات هي بمثابة الأسباب التي تدعو إلى تنظيم البرامج التكوينية باختلاف أشكالها فهناك برامج الاعداد و برامج التطوير و التجديد و التثقيف و غيرها .

4. مستويات الاحتياجات التكوينية :

يمكن النظر إلى مستويات الاحتياجات التكوينية و أصنافها من حيث :

4-1 مستوى الأفراد : و هي نقطة البداية في عملية تحديد الاحتياجات , فكل موظف حاجات فريدة ترتبط بنوع وظيفته و طبيعتها و خلفيته العلمية و الثقافية و خبراته العملية و شخصيته . إن التركيز على الاحتياجات التكوينية للأفراد يجعل من الممكن وضع برنامج تكويني يلبي تلك الحاجات , كما يسهل تحقيق نتائج يدركها الأفراد أصحاب العلاقة .

4-2 مستوى الجماعات : و هنا تتعلق الحاجات بمجموعة من مديرين و مسؤولين لهم حاجات مشتركة .

4-3 مستوى التنظيم : إن الأفراد و الجماعات يعملون في تنظيم ، ومن هنا فإن المنظمات قد تجمع الحاجات الفردية و حاجات الجماعات ة تصميم برامج تكوينية وفق الموارد المتاحة للتوفيق بين حاجات الأفراد و الجماعات من جهة و حاجات التنظيم ككل من جهة أخرى . و كذلك فإن المسؤولين في المنظمات قد يحددون الحاجات التكوينية لمعالجة مشكلات تتعلق بالتنظيم مثل الثقافة المنظمة و قيم العاملين فيها و علاقاتهم الإنسانية و أساليب الاتصالات و اتخاذ القرار بها ، و بالتالي يصممون برامج تكوينية تدريبية تعالج تلك المشكلات .

4-4 مستوى الأقاليم : و هنا يجري تحديد الاحتياجات التكوينية التدريبية لقطاع إنتاجي أو مديريين من عدة أقطار يضمهم إقليم جغرافي واحد يجمع بين أقطاره خصائص ثقافية سياسية ، اقتصادية مشتركة .

4-5 المستوى الدولي : نتيجة لتشابك العالم و ترابط أجزائه بسبب ثورة المواصلات و الاتصالات , و نشوء أسواق عالمية ، فإنه قد تحدد الاحتياجات لفئة معينة من المديرين أو القطاعات الانتاجية أو معالجة مشكلات ذات طابع دولي ، مثل الفقر ، و قد تسهم المنظمات الدولية إسهاما واضحا في مثل تلك العملية (السكرانة ، 2011 : 183).

5. الأدوات التي تستخدم في عملية تحديد الاحتياجات التكوينية التدريبية :

تتمثل أهم الأدوات التي تستخدم في حصر و تحديد الاحتياجات التكوينية فيمايلي :

1-5 المقابلات : التي تعقد مع الفئات المراد تكوينها ، حيث يستكشف من خلالها الموضوعات التي يراها المتكئون مناسبة لهم ، كما يمكن أن تتم هذه بين مسؤولي التكوين و القادة الإداريين و المشرفين و الرؤساء للتعرف إلى ما يروونه احتجاا تدريبيا للفئات العاملة معهم . (بركات ، 2010 : 10) .

2-5 الاستبانات : توزع الاستبانات متضمنة الموضوعات التي يراها المسؤولون التربويون مهمة و يجب تكوين المعلمين عليه حيث يقوم المستجيبون بترتيب هذه الموضوعات وفق أولوياتها و أهميتها بالنسبة لهم .

3-5 طريقة اللجان التربوية : تلك التي تدرس الموضوعات ذات الأهمية الخاصة بالنسبة للمتكونين و على ضوء هذه الدراسة توضح و تحدد الاحتياجات التكوينية .

4-5 تقارير كفاءة المعلمين الدورية : حيث تعتبر من أهم مصادر تقدير الاحتياجات التكوينية للمعلمين إذا ما تم إعدادها بطريقة صحيحة و باهتمام من المديرين بحيث تعكس صورة حقيقية لخبرات المعلمين و سلوكهم و اتجاهاتهم ، و بالتالي تحديد الجوانب التي يمكن علاجها من خلال التكوين .

5-5 الاختبارات : وهي إما أن تكون شفوية أو تحريرية يلجأ إليها الرؤساء أو المسؤولين عن التدريب بهدف الوصول إلى الاحتياجات التكوينية للعاملين .

6-5 تحليل المشكلات : من أهم وسائل نجاح التكوين تحليل مشكلات العمل أو الانتاج و معرفة السبب الحقيقي للمشكلة و غالبا ما يساهم التكوين في علاج هذه المشكلات بكفاءة . (بركات ، 2010 : 10) .

5-7 تحديد الاحتياجات : لتحديد الاحتياجات التدريبية التكوينية يجب مراعاة الأبعاد التالية :

أ. تحديد القسم أو الإدارة التي تحتاج موظفيها للتدريب .

ب. تحديد الوظائف أو الأعمال المطلوبة على أداؤها .

ج. تحديد الأفراد المطلوب تدريبهم و ذلك كنتيجة لانخفاض أدائهم لتغيير الطارئ على وظائفهم و امكانيات العمل لتعيينهم أو نقلهم إلى وظائف جديدة .

إسنادا إلى ما سبق يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال ثلاثة مستويات أساسية هي :

- مستوى المنظمة Organisation level .
- مستوى الوظيفة Occupation level .
- مستوى الفرد Individuel level .

6. تحليل الاحتياجات :

6-1 تحليل الاحتياجات على مستوى المنظمة : من خلال تحليل الأهداف المنظمة و مواردها و خططها و المراحل الزمنية اللازمة لبلوغ تلك الأهداف و مدى فعالية الموارد المتاحة لتحقيق الأهداف و بإمكان الإدارة الاستعانة بعدة مؤشرات، كمعدلات الإنتاجية، تكلفة العمل، الغياب والتأخر، دورات العمل،... الخ، ومن بين الأسئلة التي تدخل في صلب المضمون ومحتوى البرامج التدريبية على صعيد المؤسسة التربوية مايلي:

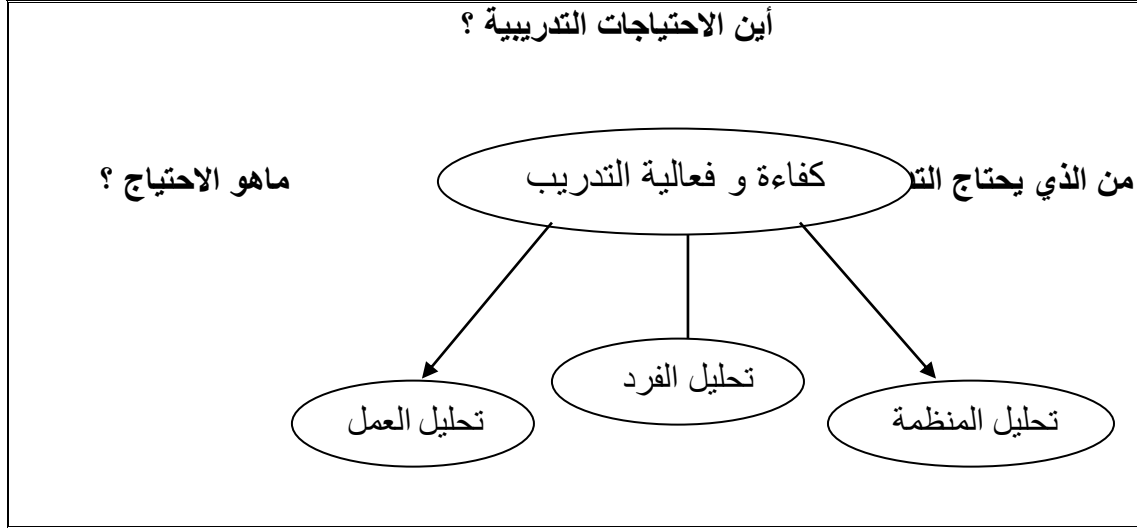
- هل يتناسب البرنامج إعدادا و مواكبة مع أهداف و خطط المؤسسة حاضرا و مستقبلا ؟
- هل يتناسب البرنامج إعدادا و مواكبة مع الثقافة المؤسسة ؟ و كيف ؟
- هل يدعم الزملاء المتدربين البرنامج و يعملون على إنجاحه ؟ (الخطيب , 2006 : 322)

6-2 تحديد الاحتياجات على مستوى الوظائف: إن تحديد العمل يساعد في تحديد معايير العمل في وظيفة معينة ، وكذلك تحديد الحد الأدنى للصفات والمهارات والقدرات والمؤهلات المطلوبة شاغل الوظيفة لكي يتمكن من تحقيق الأداء الجديد ، وبناءا على ذلك يتم في هذه الخطوة مقارنة الطريقة التي يتبعها الفرد في أداء عمله . (السالم والصالح، 2006: 136) و من بين الأسئلة التي تمكن أن تدخل في صلب مضمون أو معنوي البرنامج على صعيد تحليل الوظائف مايلي :

- ماهي المهارات و المعلومات و الأدوات المطلوب توافرها للقيام بالوظيفة المعددة ؟ و ماهي بالتحديد الخطوات الواجب إتباعها لانجاز هذه الوظيفة ؟
- ماهي النتائج التي يمكن أن تحمل جراء إنجاز الوظيفة بأداء غير سليم ؟

6-3 تحليل الاحتياجات على مستوى الفرد : تنصب عملية التحليل هنا على الموظف و ليس على العمل حيث تقوم الإدارة بتحليل الفرد فتدرس قدراته الحالية و القدرات و المهارات الجديدة التي تمكنه

تعلمها ، إن عملية تحليل الفرد تعتبر من أهم الطرق المستخدمة في تحديد الاحتياجات التدريبية ، وإنه مدخل استراتيجي الذي لابد من الاعتناء به لما له من أهمية قصوى ، لهذا يستند إلى اسس موضوعية ، و يجب اتخاذ بعين الاعتبار العناصر التالية للفرد : المستوى التعليمي ، المستوى التدريبي ، مدة الخبرة ، المستوى الوظيفي .



شكل رقم (1) يمثل طرف تحديد الاحتياجات (مصدر مترجم).

مستوى الفرد : تعني الوصول إلى خطة متكاملة للتدريب تم اعدادها في ظل رؤى واضحة المعالم و ذلك في ضوء الدراسة الميدانية التي تمت على مستوى الفرد ، ومن بين الأسئلة التي تساعد على تحقيق مضمون البرنامج التكويني التدريبي على صعيد تنمية القدرات و سلوكيات الافراد مايلي :

- ماهية المهارات التعليمية التي يجب تزويد الأفراد بها بحسب الحاجة إليها بهدف تحسين مستوى الأداء المطلوب ؟
 - ماهية المرحلة التعليمية الإعدادية منها و التدريبية التي تخلق سلوكيات و أدبيات جديدة عند الأفراد ؟
- (الخطيب ، 2006 : 322)

II. التكوين Formation

1- تعريف التكوين : اشتقت كلمة التكوين من الفعل "كَوّن" يعني Former و لغويا يعني إعطاء الشيء

شكلا ، و يقابل هذا المفهوم في اللغة الإنجليزية Training المفهوم الذي ترجمه مختلف العلماء و

الباحثون العرب بمفهوم التدريب لأن اللغة الانجليزية لا تستعمل المفهوم الفرنسي للتكوين

.Formation

أ. **تعريف التكوين لغة** : كَوْن الشيء أي أوجده وأنشأه أو أحدثه . (البستاني , 1986: 662)
 ب. **تعريف التكوين اصطلاحاً** : نظراً لكون عملية التكوين تشمل جوانب عديدة ، لذا حاول عدد من الباحثين ضبط معانيه وفق مجموعة من التحديات التي نلخصها في التعاريف التالية :

يعرف ديمونتومولان التكوين بأنه يدل على إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشدين في أعمال ذات طبيعة مهنية ، بينما فيري بأن التكوين : يدل على فعل منظم يسعى إلى إثارة عملية إعادة بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص بأساليب التفكير ، و الإدراك ، و الشعور ، و السلوك . (بوعبد الله ، 1993: 203) .

عرف التكوين على أنه : جملة من المعارف النظرية و التطبيقية المكتسبة في تخصص معين ، هذا التعريف يعكس بصدق النظرية التقليدية التقليدية للفعل التكويني التي سادت في ظل فلسفة المعالم الثابتة و الحقائق المطلقة ، و هو يمثل التيار التكويني القائم على تبليغ المعرفة . (احسن و ناني ، 2010: 6)

هناك مفهوم آخر للتكوين ، هو أنه مجموعة الخدمات المكيفة و المعدة من قبل الهيئات المتخصصة بغاية تقديم معارف تنمية المهارات و اكتساب الكفاءة الضرورية للفرد ، و هو إحداث إداري في سلوك الراشدين في أعمال طبيعية مهنية ، كما يعبر عن مجموعة النشاطات الهادفة إلى تزويد المتكون بالمعارف المناسبة . (سعدي وسوفال ، 2011، 10)

يعرف السلمي التكوين بأنه هو محاولة لتغيير سلوك الأفراد يجعلهم يستخدمون طرق و أساليب مختلفة في أداء العمل بشكل يختلف بعد التكوين مما كانوا عليه قبل التكوين . (نوري , 2010 : 241)

عرفه نادر أحمد أبو شيخة بأنه هو نظام جزئي في إطار النظام العام للمنظمة مما يفرض ضرورة انسجام الخطة التكوينية مع الخطة العامة للمنظمة و هو عملية مستمرة ما دامت المنظمة قائمة، و هو أيضا سياسة من السياسات الإدارية تتكامل مع غيرها من السياسات . (أبو الشيخة, 2000: 260) و يعرفه بوفلجة غياث : " التكوين هو تنمية منظمة و تحسين الاتجاهات و المهارات و نماذج السلوكيات المرتبطة بمواقف العمل المختلفة من أجل قيام الأفراد بمهامهم المهنية أحسن قيام و هي أقل وقت ممكن". (بوفلجة غياث, 1984: 05)

و يعرفه آخرون بأنه مجموعة الأنشطة و المعارف البيداغوجية و الوسائل الديدككتيكية التي تستهدف تسهيل اكتساب أو تطور المعارف ، المعلومات القدرات و الاتجاهات ، قصد القيام بمهمة ووظيفة أي مجموع المعارف (المفاهيم و المبادئ) مجموعة المهارات و الاتجاهات التي يفضلها ، حيث يصبح الفرد قادراً على ممارسة وظيفة أو حرفة أو عمل ما . (البوهي , 2001: 13)

2. علاقة مفهوم التكوين ببعض المفاهيم الأخرى :

1-2 الإعداد : و هو صناعة أولية للمعلم كي يزاول مهنة التعليم ، و تتولاه مؤسسات تربوية متخصصة مثل : معاهد إعداد المتكويين و كليات التربية و غيرها من المؤسسات و يعتبر الإعداد هو إعداد مهني للتدريس في أحد معاهد إعداد المتكويين أي المعلمين بما في ذلك خبرته في ممارسة التدريس . (عبد الرزاق ، 2003 : 254)

2-2 التدريب Training : يطلق على تلك العمليات الإنمائية التي يتلقاها المعلم أو المتدرب أثناء الخدمة ، لضمان مسابرة التطور الذي يطرأ على المنهج و طرائق التدريس نتيجة للتطور المجتمعي و التقني المستمر . و هناك فرق بين التكوين و التعليم ، يمكن توضيحها في الجدول التالي .

- جدول رقم (01) يوضح الفرق بين التكوين و التعليم

التكوين	التعليم	وجه المقارنة
أهداف سلوكية محددة لتجعل العاملين أكثر كفاءة و فاعلية في وظائفهم .	تتلاءم الأهداف مع حاجة الفرد و المجتمع بصفة عامة.	الاهداف .
محتوى البرنامج التدريبي محدد تبعا لحاجة العمل الفعلية .	محتوى عام .	المحتوى .
قصيرة .	طويلة .	المدة .
أسلوب الأداء و المشاركة .	أسلوب التلقي للمعارف الجديدة .	الأسلوب .
معلومات و مهارات .	معارف و معلومات .	المكاسب .

3. أسس التكوين :

للتكوين أسسه الخاصة التي تساعد على فعاليته ، فالعامل يتعلم بسرعة أكثر الأشياء التي تعطيه أكبر قدر من الرضا و التي تسبب له إزعاجا أكبر كما يتعلم العمال بطريقة أفضل عن توافر الرغبة في التذكر ما تعلمونه ، و يزداد تعلم العمال حينما يلحظون تقدما في عملية التكوين ، و يتعلمون بطريقة أسرع و يتذكرون لمدة أطول تلك الأشياء التي تتكرر أمامهم عدة مرات ، و يكون التعلم أفضل عند استخدام أكثر من وسيلة للحواس ، مثل استخدام النظر ، اللمس و الشم ، و لا نستطيع أن ننكر كل عامل يتعلم بطريقة خاصة

به ، و لابد أن تكون عملية التدريس منهجية منظمة قائمة على التخطيط الجيد ، و يتطلب ذلك سلسلة من الخطوات نذكر منها :

- تعريف متطلبات الوظيفة (ماذا تتوقع من الفرد أن يؤدي ؟ و أي مستوى من النجاح تتكون مخرجات العمل ؟)
- تقييم كفاءة العامل المالية .
- تحديد احتياجات تدريب ما .
- وضع تنمية و تحديد أهدافه التدريبية .
- وضع برنامج تدريبي .
- القيام بعملية التكوين و تقييم النتائج .

و قبل القيام بعملية تقييم النتائج لابد لنا من الإجابة على الأسئلة التالية : لماذا ؟ و من يقوم بالتكوين ؟ و أين يكون العامل ؟ و كيف تؤدي عملية التكوين ؟ (الشيخ الكامل ، العويضة، 1996: 66)

4. أنواع التكوين :

هناك العديد من انواع التكوين الموجودة في المؤسسة التربوية ، و ما عليها سوى تحديد و اختيار النوع المناسب حسب طبيعة نشاطها و فئة الموظفين المستهدفين (موظفين جدد ، موظفين قدامى ، عمال تحكم , تقنيين إداريين).

4-1 التكوين من حيث الزمان : و ينقسم إلى نوعين :

- أ. تكوين قبل الخدمة : و هذا التكوين يكون بعدما يلتحق الفرد بالعمل خاصة في مراكز التكوين .
- ب. التكوين أثناء الخدمة : و هذا التكوين يكون بعدما يلتحق الفرد بالعمل .

4-2 التكوين من حيث المكان : و ينقسم إلى نوعين :

- أ. تكوين داخل المؤسسة .
- ب. تكوين خارج المؤسسة .

4-3 تكوين من حيث الهدف :

- أ. التكوين لتجديد المعلومات و هذا نتيجة لتغيرات و تطورات التكنولوجيا .
- ب. تكوين المهارات : و يقصد به زيادة قدرة التدريب على أداء أعمال معينة و رفع كفاءته خاصة الترقية
- ج. التكوين السلوكي ، و هذا بهدف تنمية الاتجاهات الحسنة و تغيير العادات الغير الجيدة ، كسوء المعاملات و استغلال السلطة و التفرقة في المعاملة . (بوقطف , 2014 : 35)

5. أهمية التكوين : لقد ازدادت أهمية التكوين في السنوات الأخيرة مع زيادة تعقيد الوظائف في العصر الحديث ، و بالتغيرات التكنولوجية أصبحت الحاجة إلى التكوين أكثر من الحاجة إليها من قبل و لكن مع التغيرات السريعة التي حدثت خلقت ضغوطات متزايدة على المنظمات التي تتلاءم مع هذه التغيرات
(علي محمد ، 2003 : 53)

و من بين أهمية التكوين كذلك :

- يعمل التكوين على تنمية مهارة الأفراد و قدرتهم و يساهم في بناء الكفاءات .
- يساعد على تكيف الأفراد العاملين مع متغيرات العمل .
- تحسين الكفاءة الإنتاجية للفرد .
- تخفيف من حدة الاشراف فالشخص المكون يستطيع الهيمنة على نفسه .
- زيادة الاستقرار و المرونة للأفراد و ذلك بالاستمرار في ممارسة نشاطاتهم بكفاءة تامة .
- رفع الروح المعنوية حيث يكتسب الفرد المزيد من المعرفة و المهارات . (عبد الباري و الزهيرة
2008 : 150)
- توفير العناصر المكونة لأداء الوظائف المطلوبة و في التخصص الذي تشترطه مواصفات الأداء .
- يساعد في تجديد المعلومات و تحديثها بما يتوافق مع المتغيرات البيئية المختلفة .
- يعتبر التكوين وسيلة تساعد العامل على تحقيق بعض أهدافه كالحوافز و الترقية في العمل .
- يؤدي التكوين إلى ترشيد القرارات الإدارية و تطوير أساليب و أسس و مهارات القيادة الإدارية .

6. أهداف التكوين :

- إن عملية التكوين بصفة عامة تسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في العناصر التالية :
- تحقيق أهداف و غايات خاصة بالمكون نفسه فيما يتعلق بالترقية أو زيادة أجره ، أو لشغله بمنصب أعلى .
 - رسم الطريق الذي يؤدي إلى تحقيق أهداف التكوين .
 - تقييم الأنشطة بعد التنفيذ و الحكم عليها بالنجاح أو الفشل .
 - تحديد الخطوات و تحديد تفاصيلها العامة و الخاصة . (اسماعيل , 2007 : 218)
 - معالجة مشاكل العمل الحالية و المستقبلية .
 - سد الفجوة في القصور بين ما يؤديه المكون فعليا و ما يجب أن يؤديه .

- تحسين نوعية الخدمات .
 - يهدف التكوين تأقلم العمال أو الموظفين مع المستجدات الحاصلة في البيئة الخارجية للمؤسسة .
- (الخطيب , 2006 : 287)

يمثل التحديد الواضح الدقيق لأهداف التكوين واحدا من أهم المقومات البرنامج التكويني بمفهومه الحديث , وهو أساس كل نشاط تكويني هادف , نظريا تصنف الأهداف التكوينية في مستويات و أصناف كما يلي :

➤ مستوياتها :

- الغايات : هي أهداف من مستوى عام جدا و هي تلك المبادئ الموجهة للنظام التكويني برمته في بلد ما , تسطر على مستوى السياسات التربوية , و تأت إجابة عن السؤال : أي نوع من الإنسان نريد أن نكون ؟ .
- المرامي : هي أهداف معلنة و مشتقة من الغايات تسطر على المستوى التعليمي و تأت على الإجابة عن السؤال : ماذا نريد من خلال طور تعليمي معين ؟ .
- الأهداف العامة : و هي تخصيص للمرامي بمعنى تفصيل و توضيح لها , وهي تلك الصيغ التي تقدم بها المقترحات المعتبرة عن المضامين الرسمية للبرنامج التكويني , و على المكون إلا أن يستخرج منها الأهداف الخاصة بدروسه .
- الأهداف الخاصة : الهدف الخاص (العملي , السلوكي , الإجرائي , التدريسي , التعليمي) , و هو عبارة عن تصنيف الأداء المتوقع من المتكون القيام به عند نهاية نشاط تكويني معين .

➤ أصنافها :

- الأهداف العقلية : و تتعلق بأمور عقلية معرفية كالفهم , الإدراك و التحليل .
- الأهداف الوجدانية : و تتعلق بأمور نفس اجتماعية كالعلاقات الإنسانية .
- الأهداف الأدائية : و تتعلق بالجوانب المهارية كالرياضة , النحت و الرسم مثلا .

➤ على مستوى المحتويات :

لا يتعلق الأمر بعملية جمع و ترتيب للمعلومات بالمنطق التقليدي و لكن بضرورة إحداث تغيير نوعي عميق , ليس بمنطق التراكم إنما بمنطق البناء فلا يكفي تراكم المعارف في المواقف المناسبة , و المعرفة هنا لا بد أن تكون : وظيفة " لها تطبيقاتها في الواقع , وهي لا تكون ذات معنى ما لم ترتبط بمشكلات الواقع و تعالجها .

الأصل في محتوى التكوين هو أن يكون خبرة مربية للطالب ، و عندما يقتصر محتوى التكوين على المعارف النظرية المجردة من أساسها العملي ، فإن التكوين يصبح عاجزا على تلبية متطلبات الميدان العملي . (بوعبد الله و مقداد 1998: 33) لذلك فإن الدراسة النظرية لن تكون لها قيمة حقيقية في تكوين الطالب ما لم يصحبها تكوين عملي ، (عبد الرزاق و ويح, 2003: 216) لذلك يؤكد الأخصائيون في تعليمية المواد على ضرورة استخراج محتوى التكوين من سياق الاجتماعي ، حتى يحتفظ هذا المحتوى بقدر كاف من المعالم المشتركة مع التطبيقات الاجتماعية و يكون على قدر مقبول من المصادقية الاجتماعية

7. استراتيجيات التكوين :

الاستراتيجية هي مفهوم حديث نسبيا في العلوم الإنسانية و قد استخدم بداية في الحياة العسكرية للتعبير عن الغدرة العقلانية و البعيدة المدى شيئا للمعارك ، و الاستراتيجية هي نشاط تحويلي يهدف إلى تحقيق غايات السياسة التربوية بواسطة تخطيط و إنجاز مجموعة من الإجراءات الديدانكتيكية المنظمة و العامة ، و تعرف الاستراتيجية تربويا على أنها خطة محكمة البناء و مرنة التطبيق ، يتم من خلالها استخدام كافة الإمكانيات و الوسائل المتاحة بطريقة مثلى لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة (زيتون 2001: 280) ، و مما سبق يمكن تعريف استراتيجية التكوين على أنها مجموع الطرائق و الوسائل المستخدمة في الفعل التكويني ، و هي المسؤولة عن ترجمة أهداف التكوين اجرائيا على أرض الواقع و يأتي تفصيل الحديث عن استراتيجية التكوين كالآتي :

7-1 طرائق التكوين :

تعد طرائق التكوين أهم مترجم لأهدافه ، فهي تعمل على تنظيم خبرات التكوين في مواقف عملية و تحدد نمط التفاعل بين الأستاذ و الطالب و المعرفة و أساليب التعامل معها ، و هي بذلك تحدد نمط التفكير الطلاب و مستوى تكوينهم و نوعية سلوكهم . (عبد الرزاق و ويح, 2003: 220) ، و طرائق التكوين في ظل الاتجاه الحديث هي طرائق وظيفية نشطة و متنوعة تؤكد على ربط التكوين بالمحيط و هي تهدف أساسا إلى تنمية روح المبادرة و تحمل المسؤولية لدى المتكون . (بوعبد الله و مقداد، 1998: 42) و توفر التكنولوجيات الجديدة اليوم طرائق حديثة و متنوعة في التكوين هذا الثراء يعدا أمرا ايجابيا إذا تم ترشيد استغلاله و قد يكون الأمر غير ذلك في حالة تم استعماله تلك الطرائق بشكل اعتباطي ، أو تم التخلي عنها تماما .

7-2 وسائل التكوين :

هي مجموع المواد و الأدوات و الأجهزة التي يستخدمها المكون بطريقة معينة ضمن استراتيجية التكوين بما يساعد على تحقيق الأهداف المسطرة للفعل التكويني (سعيد التل و آخرون، 1997: 300) و تنوع الوسائل البيداغوجية أثناء الفعل التكويني ضرورة لا غنى عنها ، فقد أثبتت الدراسات و الأبحاث التربوية أن النجاح العملية التكوينية يستوجب توفير بيئة غنية بالمشيرات ، يؤدي المكون فيها دور الموجه بما يضمن استجابة المتكون في الاتجاه المتكون في الاتجاه المطلوب و بالتالي يتحقق تعديل السلوك (سعيد التل و آخرون، 1997 : 303) ، غير أن سؤال يطرح أمام تعدد الوسائل و تنوعها هو : أي وسيلة لأي وضعية تكوينية ؟ و الجواب يختلف باختلاف الوضعيات التكوينية نفسها ، فالوسيلة لا تستمد قيمتها منها ذاتها ، و لكن تستمد ما قد تحققه من أهداف تكوينية .

8. منطلقات التكوين و أبعاده :

يقترح M.Fabre ان اي حديث عن التكوين يرتكز على واحد أو أكثر من منطلقاته التي تظهر في

الإجابة عن الأسئلة التالية :

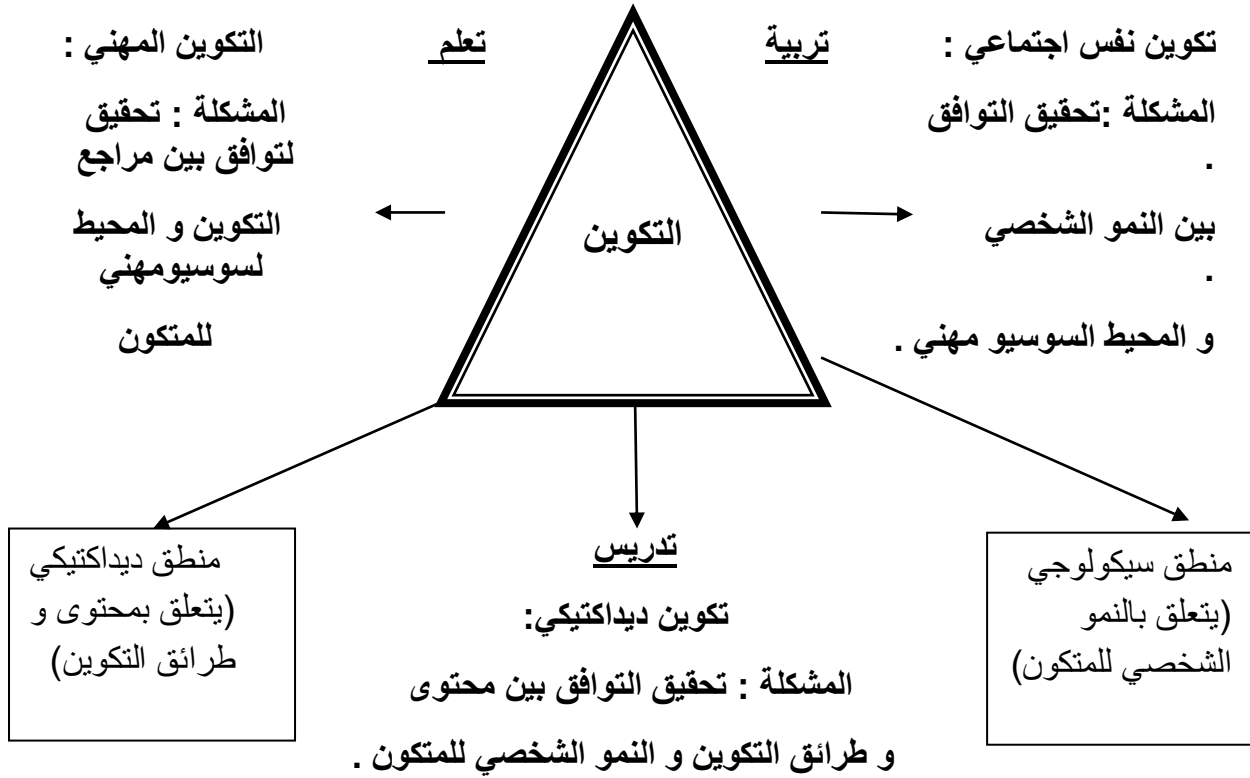
- لما نكون ؟ (لأجل أهداف محددة .)
- من نكون ؟ (المتكون) .
- فيما نكون (التخصص) .

تتم الإجابة عن هذه الثلاثية الاستفهامية كما يلي :

- عندما نطرح السؤال " فيما نكون ؟ " تأتي الإجابة بمنطق ديداكتيكي بحيث في طبيعة التخصص و المعرفة و تعليمية المواد .
- عندما يطرح السؤال " من نكون ؟ " ، تأتي الإجابة بمنطق نفس إجتماعي يبحث في الوسائل الأكثر ملائمة لخصائص المتكون وقدرته على تنمية شخصيته .
- عندما يطرح السؤال "لما نكون ؟ " تأتي الإجابة بمنطق سوسيومهني ، يبحث في مدى تحقيق التكوين للأهداف المؤسسية و الاجتماعية التي سطر لأجلها .

و على أساس هذه الثلاثية المنطقية بنى (M.Fabre) ما أسماه " مثلث التكوين "، كالتالي :

منطلق سوسيلوجي (يتعلق بالوضعية السوسيو مهنية للمتكون)



الشكل رقم (02) : يمثل الوضعية السوسيو مهنية للمتكون (المصدر M.Fabre)

خلاصة :

نستنتج في الاخير ان التكوين هو ذلك النشاط الهادف توفير فرص خبرات جديدة ،من خلال تنمية قدرته وملاكاته الذاتية وذلك من خلال تلقيه افكار ومهارات والذي يجعل التكوين ناجح الاحتياجات التي تعد بمثابة المؤشر الذي يوجه نحو الاتجاه الصحيح لنجاحه والاحتياجات هي التي تبين الخبرات التي تمثل الفرق بين المستوي من قبل ومن بعد تنفيذ المناهج لهذا نستنتج ان التكوين والاحتياجات متلازمين فيما بعضهم لنجاح الاداء ونجاح العمل المهني والترقية به الى الافضل والتطور بيه .

تمهيد:

إذا ما تحدثنا عن مستشار التوجيه المدرسي و المهني , فإننا نقصد به العضو أو الشخص الذي يتميز عن غيره ممن يعملون بسلوك التربية و التعليم , ذلك أنه يلعب دورا هام في العملية التربوية , نظرا للمهام التي يقوم بها من أجل تحقيق توجيه سليم و تحسين المردود التربوي داخل المؤسسة التعليمية , عن طريق الكشف عن استعدادات التلاميذ و التعرف على مولاتهم و رغباتهم و بناء على ذلك يقوم بمساعدتهم في بناء مشروعاتهم المهني و الدراسي .

و على ضوء ذلك تناولنا في هذا الفصل مجموعة من العناصر , فبدأنا بتعريف مستشار التوجيه بعدها , تطرقنا إلى مهامه أساسية و طبعا بتأديته لهذه المهام فهو يستعمل مجموعة من الوسائل التي تمكنه من أداء مهامه , و من ثمة يواجه مجموعة من الصعوبات سنراها في نهاية الفصل .

1. مستشار التوجيه

1. تعريف مستشار التوجيه :

تعرف كلمة مستشار التوجيه على أنه العليم الذي يؤخذ رأيه في أمر هام علمي أو فني أو نحو ذلك، فالجذر اللغوي يعني الاستشارة تفيد التدخل الإنساني المحض للتأثير الفعال في الوعي ، قصد تغيير سلوك فرد ما ، يعتبر مستشار التوجيه المسئول الأول على تنفيذ خدمة التوجيه المدرسي و يعتبر همزة وصل بين السلطة التربوية و المؤسسة التي يشرف عليها ، فهو ممثل الإدارة التربوية في العمل الميداني و الساهر على تطبيق ما وضعت و خططت له أهداف و ما أقرته من توجيهات ، و هو المسئول عن حركة التوجيه و تطوره ، و هو عضو من الطاقم التربوي يعمل تحت إشراف إدارة مدرسية على المتابعة النفسية و التربوية من خلال رفع مستوى الأداء التربوي للمؤسسات التعليمية . (القاضي , 2002: 75)

ترى سمية جميل بأنه المسئول المتخصص الأول في العمليات الرئيسية في التوجيه و الإرشاد و خاصة عملية الإرشاد التقني ، و يطلق عليه أحيانا مرشد التوجيه ، و يؤذن المرشد يكون من الصعب تنفيذ أي برنامج للتوجيه و الإرشاد ، يعرف أيضا على أنه الشخص الذي يساعد الطلاب فردي و يعمل على التكيف لما يتعلق بأمرهم الخاصة وفقا لمشكلات كل منهم سواء تربوية أو مهنية أو شخصية ، إذن هو ذلك المورد البشري الذي يمكنه جلب قدر من الرضا لاحتياجات التلاميذ و هو يساعده على تجاوز مشكلاته و اعداد مشروعاته الدراسي و المهني . التعريف الإجرائي :

هو ذلك الشخص الفني و المهني المؤهل ليمارس عمله في المجال المدرسي هادفا الى مساعدة التلاميذ من جميع النواحي ليستطيعوا التكيف و التأقلم مع البيئة المدرسية و البيئة المجتمعية المحيطة بهم و

مساعدتهم أيضا على قياد مشروعهم الدراسي و المهني وفق أسس علمية تعتمد على تحليل ميولات و استعدادات التلميذ من جهة و متطلبات الواقع المدرسي و المهني من جهة أخرى . (الطروانة , 2009 :

(14

2. مهام مستشار التوجيه :

- التوجيه : إن التوجيه عملية سيكولوجية و لا يمكن أن تكون هذه العملية ناجحة إلا إذا تمكنت من إيجاد صيغة توافق بين رغبات المتدرسين من جهة و نتائجهم المدرسية من جهة ثانية و متطلبات الخريطة المدرسية من ناحية ثالثة و هو تزويد التلاميذ ، الأولياء بمعلومات و مستجدات حول مختلف الجوانب الدراسية و المهنية و ذلك على نحو التالي :
- الاعلام المستمر لجميع المستويات .
- الاعلام المستمر الفردي و الجماعي للجمهور الواسع .
- الاعلام المهني و ذلك بعد القيام بالتحقيقات الوطنية حول التكوين المهني .
- اعداد دليل التكوينات المهنية و الجامعية .
- تنظيم الاسبوع الوطني للإعلام .

و فيما يلي سنستعرض المهام الرئيسية الأربعة لمستشار التوجيه و هي : الإغلام , التقويم و أخيرا المتابعة النفسية و الاجتماعية .

أ. الإغلام :

- ضمان سيولة الإغلام و تنمية الاتصال داخل المؤسسات التعليم و إقامة مداومات لاستقبال التلاميذ و الأولياء و الأساتذة و كذا الجمهور الباحث عن المعلومات .
- تنشيط حصص إعلامية جماعية , و تنظيم لقاءات بين التلاميذ و الأولياء و المتعاملين و المهنيين ، طبقا له زمانة تعد بالتعاون مع مدير المؤسسة المعنية .
- تنظيم حملات إعلامية حول الدراسات و المهن و المناطق المهنية المتوفرة .
- تنشيط خلية الإغلام و التوثيق في المؤسسات التعليمية بالاستعانة بالأساتذة و مساعدي التربية. (مرسي ، 1995 : 195)

ب. التوجيه :

هو الإجراء الذي يسمح للتلميذ بعبور المراحل التي يتكون منها النسق المدرسي ، فهو يتبعه في مشواره الدراسي . و في كل مرة تحضر امامه مجموعة من الاختيارات و عليه ان يتوجه . (مديرية التوجيه و التقويم و الاتصال ، 1998 : 20) الاختيار المدرسي يتبعه اختيار مهني فكثيرا ما يختار الفرد مهنة بناء على معطيات غير صحيحة او على طموحات مزيفة، و هنا يبرز دور مستشار التوجيه و ما له من أهمية في توضيح كل ما من شأنه أن يساعد التلميذ على فهم نفسه . (مقدم، 1994 : 58)

ج. التقويم :

يحتل التقويم التربوي جانبا مهما من العملية التربوية و يشكل عنصر أساسي من عناصر المنهج المدرسي ، حيث يسعى إلى معرفة مدى نمو شخصية المتعلم من جميع نواحيها العقلية العاطفية النفسية و السلوكية و غيرها . (بو عناقطة 1993 : 73) أما " ماك دوالد " فيفكر في أن التقويم يقوم بمهامه تزويد الإعلام للمتعاملين داخل المؤسسة التربوية ، و يعد التقويم من أهم المحاور الكبرى التي يجب أن تركز عليها المهام التي يقوم بها مستشار التوجيه المدرسي و المهني بالمؤسسات التعليمية .

يهدف مستشار التوجيه المدرسي والمهني من عملية التقويم إلى مساعدة الطلاب على اختيار نوع الدراسة التي تلائم قدراته و استعداداته و ميوله ، كما يساهم في حل مشكلات الطلاب التربوية مثل الاهتمام بالطلبة المتفوقين و إتاحة الفرص أمامهم للابتكار ، فهو يهتم بالطلبة المقصرين دراسيا فيحاول أن يبصر الأساتذة بأسباب قصورهم و إيجاد الحلول المناسب لمشكلاتهم التربوية . (رفقي ، عيسى ، 1995 : 120) و يسعى مستشار التوجيه من وراء عملية التقويم إلى جملة من الاهداف :

- الاهتمام بالتلميذ و إشعاره أن هناك من يهتم به و لا يبخل عليه بنصائحه و إرشاده .
 - التقليل من الرسوب المدرسي و التسرب و ذلك عن طريق المتابعة .
 - تشخيص النتائج الدراسية للتلميذ حيث يلعب الاستاذ دور هام في ادلاله على التلاميذ المقصرين دراسيا .
 - يلجأ مستشار التوجيه إلى التعاون مع مجموعة من الاساتذة و مستشار التربية من أجل إعداد قائمة بأسماء هذه الطبقة من التلاميذ ليستفيدوا من دروس الدعم او حصص الاستدراك .
- التعرف على التلاميذ الذين لديهم حاجات خاصة غير مشبعة و التي قد تسبب لهم مشكلات نفسية و ذلك يساعدهم على إشباعها و تجنب المشكلات التي قد تحدث عنها .

د. المتابعة النفسية و الاجتماعية :

يهدف مستشار التوجيه المقيم بالثانوي إلى إزاحة جميع العوائق و الصعوبات التي يمكن أن تعترض التلميذ لمشواره الدراسي و تسبب له سوء التوافق المدرسي لذلك هو يحاول التقرب من التلميذ لحل مشكلاته النفسية و الاجتماعية و يحدث هذا عن طريق المقابلات المتكررة تسمح للتلميذ من تحقيق عدة اهداف تتمثل فيما يلي :

- مساعدة التلميذ على فهم نفسه و تقبلها .
- مساعدة التلميذ على التفكير الحر و التعبير عن مشاعرهم بموضوعية و إظهار حاجاتهم الإرشادية التي لم تشبع و ذلك بجون خوف او تردد .
- تقديم المعلومات الاجتماعية و التربوية ، التي تهتم التلميذ و تستخدم عند الحاجة لها .
- تساعد التلميذ على تنمية قدراته على التكيف مع مشكلاته و حلها بشكل مبكر بذاتية مستقلة .
- تساعد التلميذ على تقرير إمكانياته اتخاذ القرارات المتصلة بحاجاته .

و لكي يتمكن مستشار التوجيه من المساعدة الفعالة للتلميذ يحتاج إلى فهم العوامل الاجتماعية و تأثيراتها على الفرد ، لأنها عظيمة الأهمية و يجب ملاحظة الموضع الاقتصادي للعائلة و إعطاء ذلك اعتبارات كثيرة .

3. أخلاقيات مستشار التوجيه :

من المهم أن تشير إلى بعض المبادئ الأخلاقية التي ينبغي على المستشار أن يتبعها في عمله حتى يحافظ على كرامته ، و على العمل الذي يمارسه . يعتمد الخدمات التي يقدمها مستشار التوجيه على نوعية البيانات و المعلومات التي يجمعها ، و يتحصل عليها عن التلاميذ لذلك هو بحاجة الى الأدوات و الوسائل التي تساعده في جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات لخدمة التلاميذ و من أهم الوسائل و هي كالتالي :

1-3 العلم و الخبرة : التوجيه و الإرشاد النفسي و الاجتماعي خدمات متخصصة ، ومن ثم يجب أن يكون المستشار مؤهلا و مزودا بالعلم و المعرفة المتخصصة و الخبرات و المهارات اللازمة لذلك ، و أن يكون دائما حريصا على التزود بالمعلومات الأكاديمية و عن دراية بالدراسات و البحوث في ميدان التوجيه و الإرشاد.

2-3 سرية المعلومات : تحتل مكانا هام بين أخلاقيات العمل الإرشادي ، فهي واجب و أمانة و المعلومات تكون سرية على الجميع حتى الأهل و رجال القانون ، فلا ينبغي أن يفشي بسر يتعلق بأحد المسترشدين ، و عدم الالتزام بهذا المبدأ من شأنه أن يعرض عمل المرشد للفشل ، كما يعرض مصالح الأفراد للخطر

المحافظة على العلاقة بين الأستاذ ، و المستشار ، و التلميذ في حدود العلاقة الإرشادية. و لا ينبغي أن تتطور العلاقة المهنية إلى أي نوع من العلاقات .

3-3. الإحالة : ينبغي إحالة المسترشد إلى الاختصاصيين الآخرين إذا تطلب الأمر ذلك، كأن 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 و الشخصية متفقا مع كرامة المهنة التي يمارسها ، لينعكس ذلك على علاقته بأولياء الأمور.

إن تقصير المستشار أو استهانته بأي مبدأ من مبادئ أخلاقيات العمل الإرشادي له تأثير كبير على ثقة المسترشد (التلميذ) و على نجاح العملية الإرشادية بصفة عامة من خلال ما سبق نجد أن عملية الإرشاد و التوجيه باتت ضرورة قصوى لا غنى عنها في المؤسسات التعليمية. و لا تتحقق هذه العلاقة المهنية إلا بوجود مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني فهو الشخص الذي تتوفر فيه الخبرة العلمية و العملية ، و يتكفل بتقديم الخدمات و المساعدة للتلاميذ ، و ذلك بجمع المعلومات عنهم و استغلالها لصالحهم و توعيتهم بضرورة متابعة الدراسة في تخصصات مناسبة و التغلب على المشكلات التي تعترضهم بهدف تحقيق التكيف و النجاح. (الخواجا، 2002: 55-56)

4. الوسائل و التقنيات التي يستخدمها مستشار التوجيه المدرسي و المهني :

4-1 الملاحظة : تعتبر الملاحظة العلمية من أقدم و أكثر وسائل جمع البيانات شيوعا ، و نظرا لصعوبة ملاحظة سلوك الفردية ، تقتصر الملاحظة على جانب محدد من السلوك لدى الفرد و ذلك يجب تحديد جوانب السلوك .

و الملاحظة هي مشاهدة الملاحظ على طبيعة ، و تسجيل ما يلاحظه بدقة ، ثم تسع ذلك تحليل هذه ملاحظات و الربط بينها و بين البيانات المستخلصة (حمري، 2011: 92)

4-2 المقابلة : و هي أحد الأساليب في اختيار الأفراد و توجيههم للأعمال المناسبة ، و هي عبارة عن حديث يقوم بين مستشار التوجيه و التلاميذ .

4-3 بطاقة الرغبات : و هي بطاقة خاصة بتلاميذ السنة 4 متوسط و تلاميذ السنة الأولى ثانوي ، و هذه البطاقات توحد في كل المؤسسة التربوية و توزع على التلاميذ بعد استلام كل تلميذ لهذه البطاقة يقدمها لولية و يقوم بملئها بالتشاور معهم ، ثم يرجع البطاقة الى المؤسسة التي يدرس فيها .

4-4 دراسة حالة : تعتبر دراسة حالة كن أكثر طرق البحث مستخدمة في عملية جمع البيانات من طرف مستشار التوجيه ، للتعرف على التلاميذ الذين يملكون قدرات محدودة و تشمل دراسة حالة عملية تركيب المعلومات المجمع من وسائل مختلفة .

4-5 الاختبارات النفسية : تعتبر الاختبارات النفسية من أهم الأدوات الهامة التي يستخدمها الأخصائي النفسي في عمليات تقدير إمكانيات الفرد ، وفي التشخيص و يمكن الافادة منها في دراسة مجال واسع من السلوك .

4-6 البرامج : البرنامج السنوي : يعتبر بمثابة السلسلة و المرجع الأساسي في تقديم كل النشاطات التي يقدمها مستشار التوجيه ، و يكون تصميمه بمركز التوجيه حسب الاهداف التي يحددها مدير المركز لكل نشاط ، و توزيع الاهداف على أساس السنة الدراسية . **(صبي , 1963: 19)**

البرنامج الأسبوعي : تعتبر البرمجة الأسبوعية لنشاطات مستشار التوجيه أداة فعالة في تسيير الأعمال و حسن الأداء بصفة مستمرة و عليه فإنها تتميز بارتباط عضوي مع البرامج السنوية . **(زناتة, 2003: 02)**

5. دور مستشار التوجيه في الاعلام :

إن القفزة النوعية التي شهدتها سنة 1991 م على مستوى النظام التربوي و ذلك بإنشاء مستوى ثانوي في السنة الاولى ثانوي و كذا إدماج مستشار التوجيه في الفرق التربوي للثانويات , عرف بها الإعلام تقدم كبير تمثل فيما يلي :

- أصبح الإعلام ابتداء من السنة السابعة أساسي إلى السنة الثالثة ثانوي بشكل مستمر .
- أصبح لدى مستشار التوجيه تصورا شاملا لهذا النشاط .
- الانتقال من الوثائق الإعلامية ذات الطابع الوصفي حول التكوينات إلى وثائق تعليمية خاصة بالإعلام .

6. الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه :

من أهم الصعوبات التي يعاني منها مستشار التوجيه هي :

أ. صعوبات معرفية :

في السابق كان من يشغل منصب مستشار توجيه يكون متخرج من المعهد التطبيقي لعلم النفس الذي تأسس سنة 1965م ، و يكون قد حصل على تكوين قاعدي في التوجيه المدرسي و المهني ، بينما الآن 90% من العاملين في هذا القطاع هم من حملة شهادات في علم النفس أو علم الاجتماع ، و هؤلاء الخريجين ينقصهم التكوين القاعدي في مجال التوجيه و بالتالي عندما يشغلون مناصب مستشار التوجيه يكون بحاجة إلى وقت حتى يكتملون من إدراك المهام و التقنيات و الوسائل المستعملة في هذا المجال .

ب. صعوبات مادية :

✓ ما يتعلق بوسائل العمل :

نظرا لأن مستشار التوجيه لا تتوفر لديه وسائل العمل اللازمة لتأدية مهامه بالشكل المطلوب منه كجهاز الإعلام الآلي مثلا ، فهو كثيرا ما يقوم بطبع و تصوير الوثائق من حر ماله، من أمثلة هذه الوثائق (البرنامج السنوي لنشاطات مستشار التوجيه ، مطبوعة متابعة التلاميذ)

ضف إلى ذلك فإن المستشار عندما ينتقل إلى مؤسسات مقاطعته ، و تكون أحيانا في أماكن بعيدة عن بعضها و هذا يدفعه للتنقل أيضا من حر ماله .

✓ اتساع مقاطعة التدخل :

نظرا لأن مستشار التوجيه يعمل في الثانوية و مجموعة من الإكاليات و بالتالي يتعامل مع مجتمع عريض من التلاميذ ، ضف إلى ذلك فهو يهتم بربط و بناء العلاقات مع هيئة التدريس و أولياء التلاميذ لدى كل المؤسسات ، أدى ذلك إلى تشتت قدراته و نشاطاته و التقليل من فعاليته. (قوراح , 2016 : 324) .

7. علاقات مستشار الإرشاد و التوجيه المدرسي و المهني في المدرسة الجزائرية :

لا يتوقف نجاح تسيير المؤسسة و ازدهارها في أداء الدور المنوط بها ، و لا على الإمكانيات المادية و البشرية المتوفرة ، و لا على الكفاءة الإدارية و التربوية للقائمين على تسييرها و العاملين فيها فحسب ، ولكنه يتوقف أيضا و إلى حد كبير على نوعية العلاقات بين هؤلاء ، و على مدى رسوخ الروح الجماعية في العمل، ويعتبر مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني عضوا في جماعة يتعامل معها و هو بذلك يدخل في علاقات مختلفة ، مع (مدير مركز التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني ، مدير الثانوية ، مدير

المتوسطات ، مدير مركز التكوين المهني و التمهين ، علاقات المستشار مع الأساتذة ، علاقات المستشار بالتلاميذ ، علاقة المستشار بأولياء الأمور و المجتمع المحلي .(القرار الوزاري 827 ، المؤرخ في 13- 11 - 1991) ، فإن علاقات المستشار تكون كالتالي :

- 1-7 مدير مركز التوجيه المدرسي و المهني :** إن إشراف مدير المركز يكون إشرافا تقنيا و يتمثل في:
- يخضع مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني إلى سلطة مدير المركز التوجيه المدرسي و المهني و إشرافها تقنيا .
 - يمارس مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني مهامه في مراكز التوجيه المدرسي و المهني، وفي المدارس الأساسية و الثانويات .
 - يمارس المستشار نشاطاته في مقاطعة جغرافية تتكون من مجموعة من مؤسسات التعليم و التكوين يحددها مدير مركز التوجيه المدرسي و المهني
 - يتولى مستشار التوجيه و الإرشاد المهني مسؤوليته في الإشراف على المقاطعة و يقدم تقارير دورية عن نشاطه فيها.
 - يمكن لمدير مركز التوجيه المدرسي و المهني أن يكلف مستشار التوجيه بالمشاركة في نشاطات ثقافية و تربوية و اجتماعية تتطلب كفاءات خاصة
 - يمكن لمستشار التوجيه المدرسي و المهني من أن يخلف مدير مركز التوجيه المدرسي و المهني في حالة الغياب أو المانع

2-7 مدير الثانوية: إن إشراف مدير الثانوي يكون إشرافا إداريا و يتمثل في :

- يمارس مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني نشاطه في المؤسسات التعليمية في إطار نشاطات الفريق التربوي التابع للمؤسسة .
- يقدم مستشار التوجيه و الإرشاد المهني في بداية كل سنة دراسية برنامج نشاطه إلى مدير المؤسسة التعليمية ، وهذا البرنامج يكون مستخلص من برنامج المركز و برنامج الوزارة السنوي ، و يمكن لمدير الثانوية أن يضيف بالتنسيق مع مستشار التوجيه بعض النشاطات حسب خصوصية كل مؤسسة .

- 3-7 مدراء الإكماليات :** يمكن لمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني زيارة الإكماليات في كل وقت و يجد تهيئات كبيرة من طرف مدراء الإكماليات للقيام بنشاطاته ، كما أنه يقوم ببعض الأعمال بالتنسيق مع المدراء.

4-7. مدير مركز التكوين المهني و التمهين : و تتمثل في :

أن مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني يقوم بالدراسات و الاستقصاءات في مؤسسة التكوين المهني حول عالم الشغل و المهن. . و كذلك يقوم بتنظيم المسابقات و الامتحانات للدخول لمراكز التكوين المهني .

5-7 علاقة المستشار بالأساتذة : إن علاقة مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني بالأساتذة هي علاقة زمالة قائمة على الاحترام و المحبة و التعاون فهو عون لهم ، و بما لديهم من خبرات في فهم سلوك التلاميذ يستطيعون مساعدتهم في عملية التوجيه .لذا فعلى المستشار أن يدخل في أحلاف مع بعض الأساتذة و أن يقف على حياد فهو ليس خصما لهم ، و في ذات الوقت فهو ليس محامي دفاع عن التلاميذ , و يستطيع الأساتذة إنجاح عمل المستشار إذا كانت علاقتهم به جيدة من خلال:

- التعاون معه في دراسة قضايا التلاميذ و تنفيذ نشاطاته .

- تشجيع التلاميذ على اللجوء إليه .

أما إذا كانت علاقة الأساتذة بالمستشار سيئة و قائمة على الشك و عدم الثقة فإنهم يستطيعون إعاقة عمله ، و ذلك بتثويته صورة عمله و عدم تحويل التلاميذ إليه و مقاطعته .

6-7 علاقة المستشار بأعضاء الفريق الإداري : ينتمي الفرد من الوجة السيكلوجية إلى كل جماعة يشاطرها في نشاطها و سلوكها ، و من وجهة النظر هذه ، يجب أن تعرف عضوية الفرد في الجماعة مقدار أهميتها له و استشارتها إياه و يعتبر مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني عضوا في الفريق الإداري و يعرف هذا الأخير بأنه : "مجموعة من الموظفين عينوا من طرف وزارة التربية ليصرفوا على المؤسسة ، و كلفوا بتسييرها ، كما تقوم بتوفير الشروط الضرورية ، لضمان نجاح التعليم وبالتالي نجاح التلاميذ " ، و باعتبار أن مستشار التوجيه و الإرشاد عضوا في هذا الفريق ، فبالإكيد تربطه علاقات عمل مع بقية أعضائه .

7-7 علاقة المستشار بالتلاميذ : تقوم علاقة مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني مع التلاميذ على الاحترام غير المشروط و المتبادل و مساعدتهم على النمو الاجتماعي و العقلي و المهني و على حل مشكلاتهم و تحسين علاقاتهم مع محيطهم الأسري و المجتمع .(عبادة , نيازي، 2000 ، 39).

و يستطيع التلاميذ إنجاح عمل المستشار بالطرق التالية :

- تفهم طبيعة عمله و شرحها لزملائهم و تقديم المعلومات عن التلاميذ الآخرين

- التقليل من حدوث المشكلات مع الأساتذة و المحافظة على الهدوء في المدرسة و بالتالي الإسهام في إنجاح مهمة لجنة الإرشاد

8-7 علاقات المستشار بأولياء الأمور و المجتمع المحلي : إن أغلب الأولياء لا يزورون المدرسة إلا إذا ابنهم في مشكل أو قاصرا (أي بعد استدعائهم) ، و هم يعتقدون أن المستشار يعمل فقط لمعالجة التلاميذ الذين لديهم مشكلة أو المعاقين ، لذا عليه تعديل هذه النظرة أولا ، و يجب عليه بناء علاقة تسودها المحبة و الدفاء ، قائمة على الاحترام المتبادل و يجب على المستشار توجيه دعوات لأولياء الأمور لزيارة المدرسة و التعرف على الطاقم الإداري و الأساتذة و الإطلاع على أحوال أبنائهم و حثهم على التعاون معه لصالح أبنائهم (اختيار مهنة المستقبل ، اختيار التخصص المناسب في الجامعة) . (عبادة، نيازي، 2000، 39)

خلاصة :

إن مستشار التوجيه المدرسي و المهني يعمل على تقديم كل الخدمات التي تساعد التلميذ في مساره الدراسي و المهني ، حيث يساعده في اختبار الفروع المناسبة وفق ما يناسب إمكانياتهم الدراسية و ميوله و استعداداته ، كما يعمل على إدماج التلميذ في محيطه الدراسي ن خلال عمليات الإعلام و التوجيه و التقديم . و يساعده على تقييم ذاته و تقبلها كما هي ، و اكتشاف قدراته و اتخاذ القرار السليم في شأن مشروعه الدراسي و المهني . و على مستشار التوجيه بعض الاخلاقيات و المبادئ التي عليها أن يتبعها، فالمحافظة على أعلى مستوى ممكن للخدمات التي يقدمها دون النظر إلى الفوائد الشخصية التي قد يجنيها أي أن يضع مصلحته الشخصية في المنزلة الثانية بالنسبة لمصلحة المسترشد و فائدته بالنسبة لمصلحة المجتمع بصفة خاصة .

تمهيد :

شهد العالم الذي نعيشه تطور في كافة جوانب الحياة و السبب الرئيسي في ذلك التطور يعود إلى التكنولوجيا الحديثة التي جعلت العالم عبارة عن قرية صغيرة ، تعرف تكنولوجيا الاتصال بأنها كافة الجهود التي يقوم بها الانسان و طرق التفكير التي يعتمد عليها من أجل القيام بنقل المعلومات و المعرفة و مختلف المهارات ، و ذلك عن طريق الاعتماد على الاجهزة و الوسائل ، و الأدوات التكنولوجية الحديثة من خلال القيام بنقل الرسائل من المرسل إلى المستقبل من خلال وسيلة أو جهاز إلكتروني ، و قد ساهمت كافة الوسائل الحديثة في توصيل الرسائل بوضوح ، و بطرق مختلفة و فتحت الباب أمام فهمها بطرق متعددة ، و ذلك من أجل تحقيق أهداف محددة ، و قد تركت تكنولوجيا الاتصال مجموعة متعددة من الآثار على مختلف نواحي الحياة خاصة التربوية و التعليم ، و سوف نتعرف من خلال فصلنا هذا على مفهوم تكنولوجيا الاتصال و الأدوار التي تلعبها في المؤسسات التربوية .

I. التكنولوجيا:

1 تعريف التكنولوجيا :

كلمة تكنولوجيا كلمة معربة و أصلها في كتب اللغة و القواميس اللغوية العربية و يقابلها كلمة تقنية و عليه اشتقت كلمة تكنولوجيا من كلمة يونانية تقني تعني مهارة أو حرفة و هي مكونة من مقطعين , الأولى " تكنيك " معناها الوسيلة أو الطريقة ، و الثاني "لوجي " التي تعني العلم و بالتالي معنى الكلمة كلها هو : " علم وسيلة " ، الذي بها يستطيع الانسان يبلغ مراده (عبد الباسط ، عبد الوهاب ، 2015: 82 ، 83) .

هناك من يرى أنها تعني علم الفنون ARTS فعليه التكنولوجيا تعني العلم الذي يدس تلك الصنائع و على أنها الجهد المنظم الرامي لاستخدام نتائج البحث العلمي في تطوير أساليب أداء المعطيات الإنتاجية بالمعنى الواسع الذي يشمل الخدمات و الأنشطة الإدارية و التنظيمية و الاجتماعية و ذلك بهدف التواصل إلى أساليب جديدة (بصري عبد الله: 118) .

و هناك تعريف آخر للتكنولوجيا على أنها مجموعة المعارف و الخبرات و المهارات المتراكبة و المتاحة و الأدوات و الوسائل التي يستخدمها الإنسان في الحصول على المعلومات الرقمية ما يسهل الحصول على المعلومات و معالجتها و تخزينها و تبديلها و جعلها متاحة للجميع (تيمور ، 1990: 188) .

2 أهمية التكنولوجيا في المؤسسة :

هناك عوامل كثيرة على اتساع أحجام المؤسسات التي تعمل في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي إلى حدود لم يكن من الممكن تصورها في أوائل القرن 20 ميلادي ، هذه العوامل مثل نمو السكان و تقدم وسائل الإعلام و الدعاية التي تجعل كل جديد أمام أنظار الناس ، و قد ترتب على هذه العوامل مجتمعة فأصبحت

المؤسسات في حاجة ماسة إلى الأدوات و الأساليب التي تساعدها على تخطيط أعمالها و اتخاذ القرارات الرئيسية في أقصر وقت ممكن و بأعلى درجة من الدقة ، فمن هذا المنطلق تثبت المؤسسات أهمية التكنولوجيا من حيث أنها عامل محرك لنشاطها. الواقع أن التكنولوجيا ساهمت في الدفع بالمؤسسة الانفتاح على العالم الخارجي ، حيث أعطت أكثر فعالية مع الوسائل الحديثة المتطورة ، و لهذا تبرز أهمية التكنولوجيا من خلال نقل المعلومات و تبادلها مباشرة بين الإدارة العليا و الإدارة الدنيا و الذي يزيد من روابط التماسك و الثقة بالعمل (شنواني ، 2002: 362) .

3 الأدوار التي تلعبها التكنولوجيا في المؤسسات :

- أ. تحرير المؤسسات من ضياع الوقت في اعداد البيانات و تحويلها إلى معلومات و بذلك يسهل على المديرين و المشرفين على الإدارة و التسيير للقيام بأدوار تحليلية .
- ب. الإدراك السريع للمشاكل التي تعترض المؤسسة في القيام بأعمالها المختلفة بفضل الكمبيوتر
- ج. إمكانية جدولة الأعمال و النشاطات المختلفة المتفرعة من خطة عامة و باستخدام الجدول تصبح المؤسسة قادرة على استخدام مواردها لفاعلية أكبر .
- د. تحقيق التوازن بين مستوى الانتاجية و وضعها تحت الرقابة الفعالة من حيث الكمية و النوعية سواء ما يتعلق بالعمل أو بالآلات (شنواني ، 2002 : 363) .

4 أثر التكنولوجيا على المؤسسات التربوية و عناصرها :

لا تتوقف عملية إدخال التكنولوجيا بين المؤسسة فقط على توفير الموارد التكنولوجية بل تتجاوز ذلك إلى هيئة عناصر .

إقامة الهياكل اللازمة ، تهيئة الثقافة التنظيمية المناسبة و رفع مستوى الاداء و تحسينه , أصبح نجاح المؤسسة مرهونا في الوقت الحالي باندماجها و تكيفها مع المحيط الخارجي من ناحية و بكيفية تسييرها للتغيير التكنولوجي من ناحية أخرى و إدراك الفجوة بين الإمكانيات الخارجية و الداخلية للمنظمة و اكتشاف الفرص المتاحة في المحيط الخارجي . (شوقي , 2002 : 303) حيث يتطلب إدخال تكنولوجيا الحديثة إلى المنظمة إعادة هيكلة و تنظيم المنظمة و هذا يخلق فرص جديدة تستدعي تطوير الوظائف و تغيير طبيعة العمل و العلاقات بين الأشخاص

II.الاتصال :

1. التطور التاريخي للاتصال : كان الاتصال في المرحلة البدائية من التاريخ عبارة عن نقل الأخبار من

شخص إلى آخر و الكلام هو الوسيلة الملائمة لذلك ، ثم استعمل الفرد علامات وقع الاتفاق عليها مسبقا كإشعال النار و الصوت ،الدق بالإشعار بالخطر ، لكن هذه الوسائل مرتبطة بحاسة البصر أو السمع ،بعدها جاءت مرحلة الاكتشاف التي أصبح الاتصال فيها جماعيا حيث ظهرت فيها الكتابة ، و بعدها جاءت مرحلة العصر الحديث الذي تطورت فيه تقنية الطباعة و استعملت وسائل أخرى أكثر سرعة لنقل المعلومات

كالراديو ،التلفزيون ، الهاتف ، الحاسب الآلي إلخ (ابراهيم ،2005: 03 ،04)

1. تعريف الاتصال :

لغة : إن كلمة الاتصال لغويا في القواميس العربية كلمة مشتقة من مصدر " وصل " , الذي يعني أساسا الصلة ، البلوغ ، الغاية ، أما قاموس أكسفورد فيعرف الاتصال بأنه نقل و توصيل أو تبادل الأفكار و المعلومات

(أبو عرقوب ، ابراهيم ، 1993 :17).

اصطلاحا : الاتصال هو نقل و توصيل و تبادل الأفكار و المعلومات بالكتابة او الكلام أو الإشارات بحيث يتم تبادل هذه المعلومات و الأفكار بين المرسل و المستقبل بواسطة رسالة (أبو شنب ، 2005 : 11 ، 12) ،يراه الباحث في علم النفس أنه نقل للانطباعات و التأثيرات من منطقة إلى أخرى دون النقل الفعلي و يعرفه الدكتور أحمد أبو زيد بأنه العملية التي يتم بمقتضاه تكوين العلاقات بين أعضاء المجتمع يصرف النظر عن حجم المجتمع و طبيعته و تكوينه و تبادل المعلومات و آراء و أفكار و تجارب فيما بينها (داداي 2004 : 13 ، 14) .

3. عناصر الاتصال :

تحتوي العملية الاتصالية على خمسة عناصر هي :

- أ. **المرسل :** أو المصدر ، في الاتصال يقصد بالمصدر هو الشخص أو معينة يشتركوا في أفكار و اتجاهات أو نبرات معينة ، و يعتبر المرسل هو المسؤول في إعداد و توجيه المعلومات و المفاهيم و المهارات أو المبادئ التي يتعامل ضمنها الأفراد أو الجماعات في موقف معين .
- ب. **المستقبل :** و يقصد به الشخص أو مجموعة الأشخاص التي تتلقى أو تستقبل محاولات التأثير الصادرة من المصادر ، و عليه يكون الفرد كما هو الحال عندما يتلقى الأخصائي الاجتماعي لمناقشة في مشكلة .

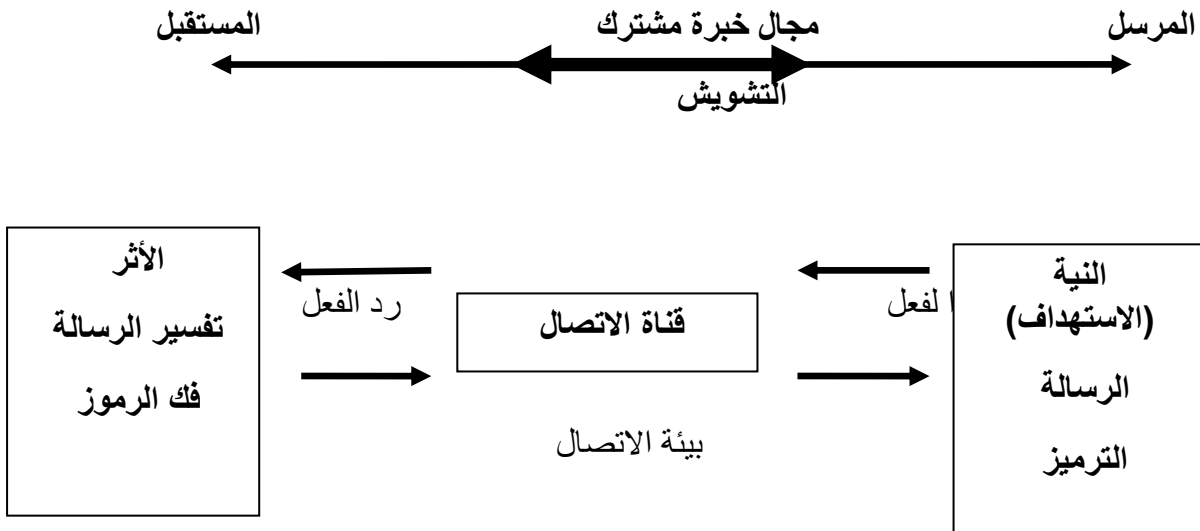
ج. الرسالة : و هي عبارة عن المحتوى الذي يعمل المرسل على إيصاله إلى المتلقي و هي عبارة عن مجموعة من المعلومات ، أفكار و آراء ، و هذه الرسالة التي يسعى المرسل لإيصالها إلى المتلقي تكون عبارة عن رموز و رسوم و أصوات ، فهي عملية اتصالية

د. الوسيلة : يستعمل المرسل وسائل مختلفة تساعد على نقل رسالة غلى متلقي من بينها الراديو ، تلفزيون و مختلف الوسائل الأخرى .

ه. رجع الصدى : و هو مجموعة ردود أفعال من قبل المستقبل كنتيجة مباشرة للاتصال به .

و. نماذج الاتصال : في أواخر الأربعينيات و بداية الخمسينيات اتسع مجال الاتصال اتساعا كبيرا ، حيث بادر عدد العلماء الاجتماع السلوكيين بتطوير نظريات الاتصال تجاوزت حدود و مجالات تخصصاتهم ، فشملت مواضيع مثل أسس الاتصال الغير اللفظي من إشارات و غيرها ، و ظهور دراسات تحليلية لعملية الاتصال في شكل نماذج ، و من أحد النماذج نجد شانون ويفر و نموذج شرام أما في العشرية الموالية (الستينيات) فإن أهم النماذج التي تطورت خلال هذه العشرية تمثلت في نماذج كل من بيرلو , نيوكمب و ديفلور و دانس و واتزه ويك . (الجميل , 1997 : 14)

و يوضح أحد نماذج عملية الاتصال :



الشكل رقم (03) يوضح عملية الاتصال (المصدر نموذج شرام)

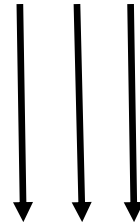
4. خصائص الاتصال :

- **الديناميكية :** صعوبة تنميط العديد من الوسائل سواء من حيث المحتوى أو الصياغة و كذلك تغيير الأهداف و اختلافها من رسالة إلى أخرى و من وقت لآخر .
- **التمييز :** حيث اختلاف الأهداف يختلف مستوى الرسالة و الهدف منها و كذلك الاختلاف بين أطراف الاتصال و أسلوب الارسال و الاستقبال .
- **التفاعلية التعاملية :** المرسل و المستقبل يشتركان في رسالة واحدة الصياغة و التفسير و التصرف و يجب أن يكون هناك تبادل للأدوار بين أطرافها (الجميلى 1997 : 16) .

5. أنواع الاتصال :

- أ. **الاتصال الرسمي :** في أي منظمة لابد من يكون هناك اتصالات رسمية ، و التي تحدد عن وضع الهيكل التنظيمي لتوضيح كيفية الربط بين الوحدات الإدارية المختلفة ، و الاتصالات الرسمية تكون عبارة عن :
 - **اتصال رأسي :** نجد فيه للاتصال النازل من الأعلى إلى الأسفل يكون من الرؤساء إلى المرؤوسين أو من مستوى إداري أعلى إلى مستوى إداري أدنى ، و يعد هذا النوع الأكثر شيوعا ، يتم من خلاله نقل المادة المرسله عبر تسلسل هرمي من القيادة إلى القاعدة .

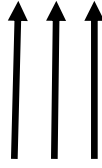
الرؤساء (الإدارة العليا)



الاتصال النازل

- **الاتصال الصاعد :** من الأسفل إلى الأعلى أي من المرؤوسين إلى الرؤساء أو مستوى إداري أدنى إلى مستوى إداري أعلى في الهيكل التنظيمي ، يكون الاتصال الصاعد عادة في شكل تقارير و شكاوى و اقتراحات وملاحظات و يواجه هذا النوع من الاتصال الكثير من المشكلات و العقبات ، حيث غالبا ما يحول من المدراء دون وصول المعلومة إلى الرئيس و من بين هذه الأسباب التي تساهم في تحسين الاتصال الصاعد سياسة الباب المفتوح و اشتراك الإدارة العليا في أدنى ، كسر الحواجز بينهم و بين المرؤوسين ، إتاحة الفرص للمرؤوسين للتعبير عن مواقفهم و آراهم و إشعاراتهم . كما يواجه الاتصال الصاعد عدد من المعوقات ، كبعد المسافة بين الإدارة العليا و المستويات التنظيمية الدنيا . تحريف المعلومات أو تشويشها أثناء نقلها إلى الأعلى .

الرؤساء (الإدارة العليا)



المروسين

■ **الاتصال الأفقي :** يكون هذا النوع بين المستويات الإدارية أو الاجتماعية أو السياسية أو الاقتصادية التي تقع في نفس المستوى .

ب . الاتصال الغير الرسمي :

هو الذي تستخدمه جماعات التنظيمات غير الرسمية في منشأه و هو يتمتع بدرجة عالية من التصديق من جانب الأعضاء هذه الجماعات و برغم ذلك فإن عمليته لا تأتي من المصادر الرسمية و من ثم يمكنه أن ينقل المعلومات لا تمثل الحقيقة . (حسين 1974 : 65) من الأساليب التي تؤدي إلى تكوين جماعات تلجأ إلى مزاولة الاتصال الغير الرسمية مايلي :

- تسهيل التفاعل الاجتماعي .
- الحصول على معلومات إضافية حول المنظمة .
- ارتباط أهداف الأعضاء بأهداف الجماعة .

6. وسائل الاتصال :

أ. **الاتصال الشفهي :** يعتبر الاتصال الشفهي من أقدم الأدوات التي يستخدمها المديرون للقيام بتنفيذ

أعمالهم و هذا يوفر الوقت و يخلق روح الصداقة و التعامل و نجد من بين الوسائل الشفهية ما يلي :
المقابلات الشخصية و الاجتماعية ، اللجان التنظيمية ، المؤتمرات و الندوات ، ...

ب. **الاتصال الكتابي :** هو الذي يجعل من مستطاع نقل نفس المعلومات بالضبط إلى عدد كبير من الأفراد

مع إمكانية الرجوع إليها في المستقبل و من بين الرسائل المكتوبة ، التقارير ، المذكرات ، الخطابات ، النشرات الدورية ، ملصقات الحائط ، صور و أفلام ، المجلة ن الجرائد الداخلية . (عودة 1983 : 97)

ج. **أنا الاتصال و نظرياته :** لقد اهتمت دراسات متعددة بالتنظير لعملية الاتصال الانساني و كان من

نتائجها نظريات أساسية و هي :

- **النظريات النفسية الاجتماعية :** لقد اهتم علماء النفس الاجتماعيين بتحليل الرموز الاتصال باعتبار أن الاتصال هو التفاعل بين الناس و يتضمن السلوك مثل الكلام و الإيماء و الإشارات حيث أكدت النظرية النفسية الاجتماعية دور الاتصال في تكوين بناء اجتماعي للجماعة .

- **النظريات الرياضية :** وتهتم هذه النظرية بعمليات التغذية الراجعة و عمليات التقويم الدائمة و دورها في النمو و التطور و ضبط و توجيه إليه قوة أخرى إمكاناتها أكبر في ضوء نوع من التغذية الراجعة.
- **النظريات اللغوية :** تهتم تلك النظريات بالتفسير العلمي للغة ووظائفها أن الكلام المنطوق و السلوك اللفظي يعتبر شكلا أو صيغة من السلوك العان للبشر عن طريقه يتم الاتصال .

7. أهداف الاتصال :

إن الاتصال له عدة أهداف يقوم من أجلها و نذكر أهمها و هي :

- تنمية المعلومات و الفهم الجيد بين جميع الموظفين .
- تشجيع كل موقف من شأنه تحفيز الموظفين و الرضا الوظيفي .
- تشجيع كل معلومة خاطئة أو مواقف مظلمة أو غموض في السياسات .
- إعداد الموظفين لأي تغيير في الأساليب أو البيئة بواسطة تزويدهم بالمعلومات الضرورية .
- تشجيع المرؤوسين على تقديم أفكارهم و اقتراحاتهم لتحسين الانتاج أو بيئة العمل
- تحسين العلاقات بين العمال و الإدارة بالمحافظة على قنوات الاتصال مفتوحة .
- تعزيز العلاقات الاجتماعية بين العمال بتعزيز الاتصالات بينهم . (عودة 1983: 198)

8. أهمية الاتصال :

تتبع أهمية الاتصال من كونه أحد الموضوعات الهامة و الضرورية في الإدارة فهو جسم الوظيفة الإدارية كلها ، و لا يوجد عمل يتم عن طريق التعامل مع الآخرين إلا كان نظام الاتصال عاملا حاسما فيه ، فالاتصال الإداري الفعال يعمل على تحقيق النجاح الإداري و الفعالية الإدارية ، لذلك يعتبر بمثابة الدم الدافق عبر الشرايين لحياة المنظمة و يمكن إيجاز الأهمية التي ينطوي عليها الاتصال في المنظمة من ما يلي:

- الاتصال ضروري لنقل المعلومات و البيانات و الاحصاءات و المفاهيم التي تستبنى عليها القرارات .
- يساهم في إحكام المتابعة و السيطرة على الأعمال التي يمارسها أعضاء المنظمة ، و ذلك من خلال المقابلات و التقارير التي تنتقل باستمرار بين الأفراد عبر المؤسسات .
- يؤدي الاتصال دورا مهما في توجيه و تغيير السلوك الفردي و الجماعي للعاملين في المنظمة.
- تظهر أهمية الاتصال أيضا من خلال تأكيد بعض النظريات القيادة على مبدأ المشاركة كأساس القيادة الناجحة و خاصة المدخل السلوكي في القيادة (محمود ، 2006: 27)

III. تكنولوجيا الاتصال :

1. مفهوم تكنولوجيا الاتصال :

تعرف تكنولوجيا الاتصال بأنها تكنولوجيا الوسائل الحديثة الأساسية و السائدة و التي تساعد على نشر و توزيع المعلومات و السلع و الخدمات بسرعة مثل الهواتف الخوية و الشبكات الحديثة للاتصال و الربط عبر الأقمار الصناعية . (عودة 1983: 199) .

و عرفت أيضا بأنها وضع جميع التقنيات المتوافرة على صعيد الاتصالات و المعلومات من الهاتف , الكمبيوتر , الأقمار الصناعية , الطباق اللاقطة و الكابلات ، و وضعت هذه التكنولوجيا في تصرف أفراد المجتمع للاستفادة منها في حياتهم العلمية و الاجتماعية . (عودة 1983: 199)

2. أهمية تكنولوجيا الاتصال :

أدى التطور التكنولوجي و العلمي إلى تحقيق نوع من الرفاهية للأفراد ، و من التطورات المتجددة باستمرار هي التي تتعلق بتكنولوجيا الاتصال و المعلومات و أهميتها من ناحية توفير خدمة الاتصال على اختلاف أنواعها , إضافة لخدمة التثقيف و التعليم و توفير المعلومات للأفراد و المنظمات ، و قد حولت هذه التطورات العالم إلى قرية صغيرة يستطيع أفرادها التواصل فيما بينهم بكل سهولة و يسر ، إضافة إلى تبادل المعلومات في أي مكان أو وقت ، و تعود أهمية تكنولوجيا الاتصال و المعلومات إلى خصائص التي تميزها و من ضمنها الانتشار الواسع وسعة التحمل سواء لعدد الأشخاص المتصلين أو المشاركين أو لحجم المعلومات التي يتم نقلها إضافة لسهولة الاستخدام و سرعة الأداء و تنوع الوسائل . (حسين حريم , 2009:

(16

خلاصة :

تعد تكنولوجيا الاتصال بأدواتها المتطورة ذات أهمية بالغة , فلم يؤثر شيء في الحياة الانسانية منذ الثورة الصناعية ، التي أصبحت لا غنى عنها في حياة الشعوب و المؤسسات التربوية فما يشهده العالم من تحول تقني متسارع و التطورات المتلاحقة في مجال الاعلام و الاتصال و وسائلها المتطورة جدا ، و هذا الكم الهائل من المعلومات الذي ينمو و ينتقل بسهولة ، هذا مما جعل الدولة تتخذ اجراءات و خاصة في المؤسسات التربوية نحو تكوين في ظل اصلاح المنظومة التربوية و التعامل مع هذه الوسائل الحديثة في تكنولوجيا بجميع مجالاتها و من بين المتكولين في هذا المجال مستشار التوجيه المهني للحاجة إليها و التعامل بها و لاكتساب الوقت و المجهود .

تمهيد :

بعدما تطرقنا في الجزء الأول إلى مختلف الجوانب النظرية، والتي تم فيها توضيح الاحتياجات التكوينية لمستشار التوجيه في استخدام تكنولوجيا الاتصال سنتطرق الآن إلى الجزء الثاني من البحث المتمثل في الجانب الميداني، والذي يضم في فصله الأول أهم الخطوات المنهجية وطريقة العمل التي اتبعت في إعداد أدوات البحث، واختيار العينة وجمع المعلومات وتحديد الوسائل الإحصائية المطبقة في تحليل البيانات والمعطيات والنتائج، وغير ذلك من الإجراءات العملية الضرورية لإنجاز الدراسة الميدانية.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية:

1-أهداف الدراسة الاستطلاعية:

قامت الباحثة بالدراسة الاستطلاعية باعتبارها خطوة أساسية في البحث، وذلك من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف، وهي كالاتي:

ا/ -التعرف على ميدان الدراسة الاستطلاعية.

ب/- التحقق من صلاحية الخصائص السيكمترية لأدوات القياس.

2-المجال الجغرافي والزمني للدراسة الاستطلاعية:

تمت الدراسة الاستطلاعية بمركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم. في الفترة الممتدة من يوم 2018/02/27 الى غاية 2018/03/01.

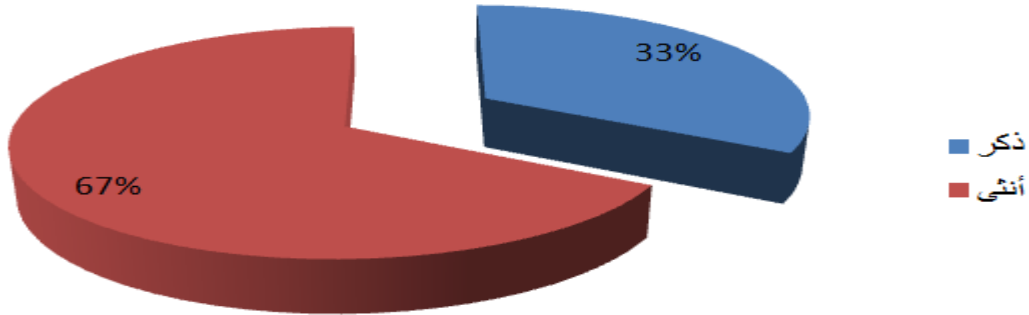
3 . عينة الدراسة الاستطلاعية:

شملت عينة الدراسة الاستطلاعية على 40 مستشارا ومستشارة بالمركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم يتوزعون إلى 13 ذكور و 27 أناث كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02) توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس.

الجنس	ذكر	أنثى	المجموع
العدد	13	27	40
النسبة المئوية %	33%	67%	100%

يتضح من الجدول رقم (02) والمخطط أدناه أن غالبية أفراد الدراسة الاستطلاعية اناث (27) بنسبة مئوية تقدر ب 67% ، مقابل الذكور (13) بنسبة مئوية 33% بفارق قدره 14 فردا.



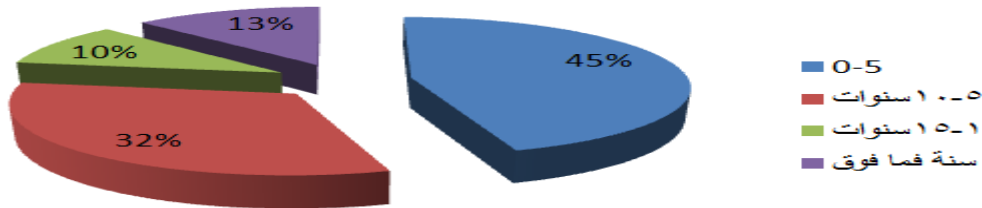
شكل رقم (04): مخطط توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس.

يمثل الجدول التالي توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية للبحث حسب متغير الأقدمية:

جدول رقم(03): يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الأقدمية.

الأقدمية	05-0	10-5	15-10	15 فما فوق	المجموع
العدد	18	13	04	05	40
النسبة المئوية %	45%	33%	10%	12%	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (03) أن أفراد العينة موزعين حسب متغير الأقدمية حيث بلغ عدد المستشارين الذين تتراوح خبرتهم (0-05) سنوات (18) بنسبة مئوية قدرت بـ 45%، والذين يتراوح سنهم من (05-10) (05) بنسبة مئوية قدرت بـ 33% والذين لديهم خبرة (من 10-15) سنة (04) بنسبة مئوية 12%، أما اللذين لديهم خبرة (من 15) سنة فما فوق (05) بنسبة مئوية 12%. وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



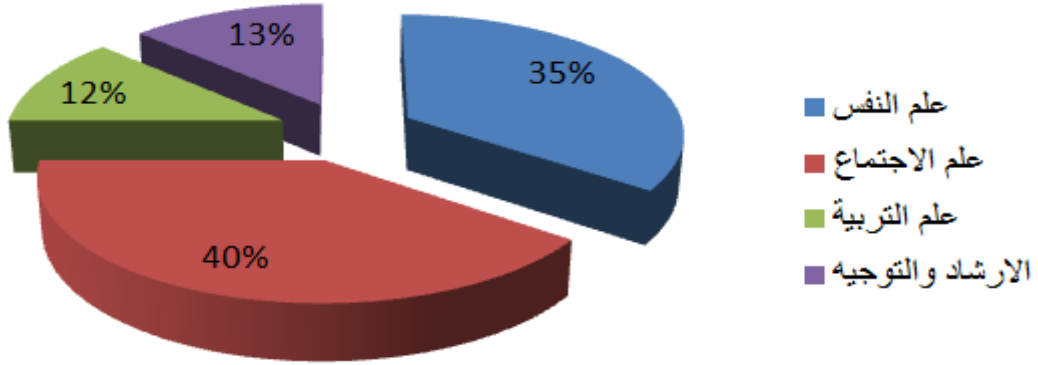
شكل رقم (05): يمثل مخطط لتوزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الأقدمية:

يمثل الجدول التالي توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية للبحث حسب التخصص:

جدول رقم(04): يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب التخصص.

الخبرة	علم النفس	علم الاجتماع	علم التربية	الارشاد وتوجيه	المجموع
العدد	14	16	05	05	40
النسبة المئوية %	35%	40%	12%	13%	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (04) أن أفراد العينة موزعين حسب متغير التخصص حيث بلغ عدد المستشارين تخصص علم النفس (14) بنسبة مئوية 35%، أما اللذين لديهم تخصص علم الاجتماع (16) بنسبة مئوية قدرت بـ 40%، وتخصص علم التربية (05) بنسبة مئوية قدرت بـ 12% ، وتوجيه والإرشاد (05) بنسبة مئوية 13% وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



شكل رقم (06): توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب التخصص.

4. أدوات الدراسة الاستطلاعية:

تمثلت أداة الدراسة في استبيان الاحتياجات التكوينية لمستشار التوجيه في استخدام تكنولوجيا الاتصال، المتكون من 27 فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (05): توزيع فقرات استبيان الاحتياجات التكوينية لمستشار التوجيه في استخدام تكنولوجيا الاتصال حسب أبعاده الفرعية.

البعد	يقيس	فقراته	مج
المعرفي	المعتقدات والأفكار والمفاهيم والادراك، والعمليات العقلية والرصيد الذي يمتلكه الفرد حيث يساعده على تبني اتجاه نحو موضوع معين .	1-2-3-4-5-6-11-10-9-8-7	11
الوجداني	مشاعر الفرد نحو موضوع الاتجاه بالقبول أو الرفض نتيجة لشحنة من الانفعالات نحو هذا الموضوع سواء بالإقبال أو النفور .	12-13-14-15-16-17-18-19	08
السلوكي	محصلات الادراك و الانفعال مع موقف ما يتجلى في الجانب العلمي فالاتجاه كموجه لسلوك الفرد يدفعه إلى القيام بأعمال سلبية أو ايجابية	20-21-22-23-24-25-26-27	08
المجموع			27

5- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

الخصائص السيكومترية لأدوات القياس:

الصدق: لتقدير صدق استمارة الاحتياجات التكوينية لمستشار التوجيه في استخدام تكنولوجيا الاتصال استخدمت الباحثة صدق الاتساق الداخلي حيث قامت بحساب مصفوفة الارتباطات بين درجات الفقرات ودرجة البعد الذي تنتمي إليه فكانت النتائج كما في الجدول التالي:
جدول رقم(06):حساب مصفوفة الارتباطات بين درجات الفقرات و البعد الذي تنتمي اليه.

السلوكي		الوجداني		المعرفي		رقم الفقرات					
مستوى الدلالة	Sig	الارتباطات	رقم	مستوى الدلالة	sig		الارتباطات	رقم	مستوى الدلالة	sig	الارتباطات
0.05	0.01	*0.520	20	0.01	0.01	**0.522	12	0.01	0.00	**0.618	01
0.01	0.00	**0.565	21	0.05	0.02	*0.474	13	0.05	0.01	*0.388	02
0.05	0.01	*0.379	22	0.05	0.02	*0.478	14	0.01	0.00	**0.669	03
0.01	0.00	**0.630	23	0.05	0.01	*0.375	15	0.05	0.01	*0.431	04
0.05	0.02	*0.387	24	0.05	0.02	*0.384	16	-	0.25	0.185	05
0.05	0.03	*0.333	25	0.01	0.00	**0.540	17	0.01	0.00	**0.721	06
0.01	0.00	**0.593	26	0.01	0.00	**0.611	18	0.01	0.01	**0.514	07
0.01	0.00	**0.617	27	0.01	0.01	**0.422	19	0.05	0.05	*0.433	08
								0.01	0.00	**0.533	09
								0.01	0.00	**0.613	10
								0.01	0.01	**0.500	11

*دالة عند 0.05 , ** دالة عند 0.01 .

يتضح من الجدول السابق أن معامل الارتباط بين درجات غالبية فقرات البعد الأول (المعرفي) والدرجة الكلية له تتراوح بين أدنى قيمة (0.39) ، أعلى درجة عامل ارتباطها يساوي (0.67) وهي دالة عند مستوى (0.05) ما عدا الفقرة رقم 05 التي جاء معامل ارتباط درجاتها مع البعد المعرفي 0.185 وهي غير دالة إحصائياً مما استلزم حذفها من الاستبيان. وأن معامل الارتباط بين فقرات البعد الثاني (الوجداني) والدرجة الكلية له تتراوح بين أدنى قيمة (0.38) وأعلى قيمة معامل ارتباطها (0.61) وهي دالة عند مستوى 0.05،

وأن معامل الارتباط بين فقرات البعد الثالث (السلوكي) والدرجة الكلية له تتراوح بين أدنى قيمة (0.33) وأعلى قيمة معامل ارتباطها (0.63) وهي دالة عند مستوى 0.05.

جدول رقم(07): مصفوفة الارتباطات بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الاحتياجات التكوينية .

السلوكي		الوجداني		المعرفي		الأبعاد
Sig	معامل الارتباط	sig	معامل الارتباط	Sig	معامل الارتباط	
0.00	0.53	0.00	0.81	0.00	0.65	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن معامل الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية له تتراوح بين أدنى قيمة (0.53) للبعد السلوكي وأعلى قيمة للبعد الوجداني الذي معامل ارتباطه يساوي (0.81) وهي دالة عند مستوى 0.01 لأن القيمة Sig معدومة في كل مرة.

الثبات: لتقدير ثبات الاستمارة استخدمت الباحثة صدق التجزئة النصفية ومعادلة ألفا لكرونباخ فكانت النتائج كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (08): حساب ثبات استمارة البحث

ألفا لكرونباخ	التجزئة النصفية		عدد الفقرات
	بعد التعديل	معامل الارتباط بين النصفين	
0,676	0,561	0.391	26

يتضح من الجدول وبعد حذف الفقرة (05) أن قيمة ثبات الاستمارة بطريقة التجزئة النصفية وبعد التعديل بمعادلة سبيرمان براون بلغت 0.561 وبطريقة الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا لكرونباخ 0.676 وهي قيم مرتفعة دالة على أن الاستمارة تتمتع بقدر عال من الثبات والاستقرار في نتائ

ثانيا: الدراسة الأساسية:

1- منهج الدراسة:

اتبعت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على وصف وتحليل ظاهرة الدراسة بدقة وموضوعية كما يهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الظواهر

2- المجال الجغرافي والزمني للدراسة الأساسية :

تمت الدراسة الأساسية بمركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم. في الفترة الممتدة من يوم 2018/03/01 الى غاية 2018/05/03.

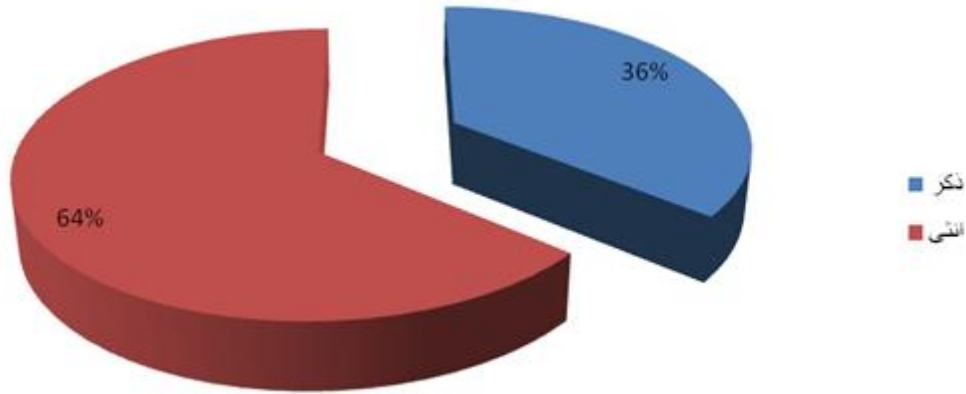
3- مجتمع الدراسة الأساسية و عينتها :

اشتمل مجتمع الدراسة على مستشاري التوجيه بولاية مستغانم و المقدر عددهم بين 55 مستشار و مستشارة , سحبت منه عينة الدراسة الأساسية بحجم 45 مستشار و مستشارة بالمركز التوجيه المدرسي و المهني بولاية مستغانم يتوزعون إلى 16 ذكور و 29 إناث حسب الأقدمية و التخصص كما هو موضح في الجداول التالية :

الجدول رقم (09) توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس.

الجنس	ذكر	أنثى	المجموع
العدد	16	29	45
النسبة المئوية %	36%	64%	100%

يتضح من الجدول رقم (09) والمخطط أدناه أن غالبية أفراد الدراسة الأساسية اناث (29) بنسبة مئوية تقدر بـ 64% ، مقابل الذكور 16 بنسبة مئوية 36% بفارق قدره 13 فردا.



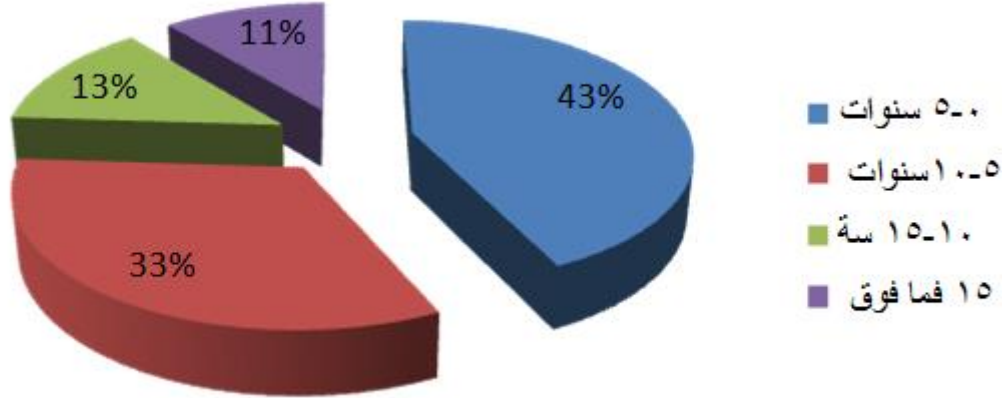
شكل رقم(07): مخطط توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس.

يمثل الجدول التالي توزيع عينة الدراسة الأساسية للبحث حسب متغير الأقدمية:

جدول رقم(10): يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الأقدمية.

الأقدمية	05-0	10-5	15-10	15 فما فوق	المجموع
العدد	19	15	06	05	45
النسبة المئوية %	43%	33%	13%	11%	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (10) أن أفراد العينة موزعين حسب متغير الأقدمية حيث بلغ عدد المستشارين الذين تتراوح سنهم من (0-05) سنوات (19) بنسبة مئوية قدرت بـ43% ، والذين يتراوح سنهم من (05-10) (15) بنسبة مئوية قدرت بـ33% والذين لديهم خبرة (من 10-15) سنة (06) بنسبة مئوية 13% ، أما الذين لديهم خبرة (من 15) سنة فما فوق (05) بنسبة مئوية 11%. وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



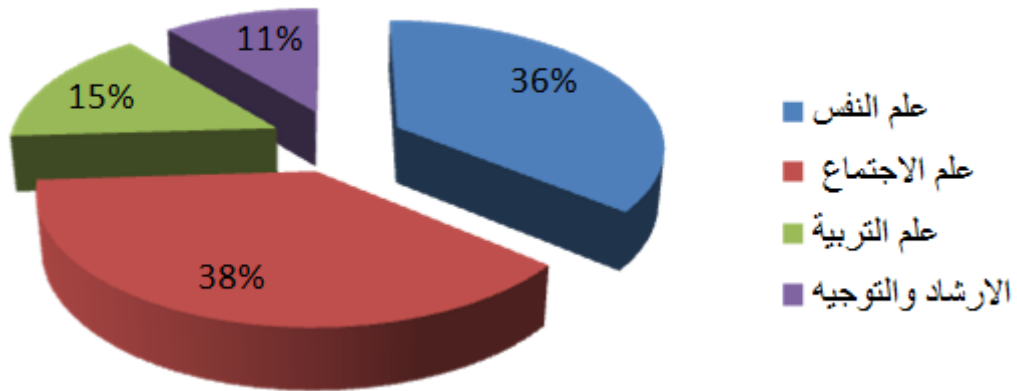
شكل رقم (08): يمثل مخطط لتوزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الخبرة.

يمثل الجدول التالي توزيع عينة الدراسة الأساسية للبحث حسب التخصص:

جدول رقم (11): يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب التخصص.

الخبرة	علم النفس	علم الاجتماع	علم التربية	الارشاد وتوجيه	المجموع
العدد	16	17	07	05	45
النسبة المئوية%	36%	38%	15%	11%	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (11) أن أفراد العينة موزعين حسب متغير التخصص حيث بلغ عدد المستشارين تخصص علم النفس (16) بنسبة مئوية 36% ، أما اللذين لديهم تخصص علم الاجتماع (17) بنسبة مئوية قدرت بـ 38% ، وتخصص علم التربية (07) بنسبة مئوية قدرت بـ 15% ، و الارشاد و التوجيه (05) بنسبة مئوية 11% وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



شكل رقم (09). يمثل مخطط توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب التخصص.

6- أدوات الدراسة الأساسية:

اعتمدت الباحثة في الدراسة الميدانية على استبيان الاحتياجات التكوينية لمستشار التوجيه في استخدام تكنولوجيا الاتصال ، المصمم بعد اطلاع على العديد من الدراسات ذات علاقة بالموضوع ، الهدف من هذا المقياس هو التعرف على احتياجات التكوينية لمستشار التوجيه لاستخدام تكنولوجيا الاتصال، بعد التأكد من خصائصه السيكومترية من صدق وثبات في الدراسة الاستطلاعية ، تبين أن مقياس مناسب لموضوع الدراسة. انظر الملحق رقم 01، تكون المقياس من جزئين هما:

الجزء الأول: يتضمن المعلومات الشخصية عن مستشار التوجيه: كالسن، الخبرة والتخصص الاكاديمي .

و بعدها تعليمة المقياس وطريقة الإجابة على فقراته بتحديد اختيار واحد لكل فقرة.

الجزء الثاني: يتضمن مجموعة عبارات المقياس التي في مجموعها 26 فقرة لاستبيان خاص

بالاحتياجات التكوينية، موزعة على ثلاث أبعاد كالتالي :

- البعد المعرفي وعدد فقراته (10)

- البعد الوجداني عدد فقراته (8)

- البعد السلوكي عدد فقراته (8)

تتم الاجابة على فقرات هذا الاستبيان بالاختيار من متعدد بثلاث اختيارات هي أوافق، محايد، أعارض، ويتم وفقها تصحيح استجابات افراد عينة الدراسة الميدانية بإعطاء درجات لاستجابات أفراد العينة حسب البدائل المقدمة وسلم التصحيح على الشكل التالي:

الجدول(12): تصحيح استبيان الدراسة حسب بدائل الأجوبة لفقراته.

البدائل	أوافق	محايد	أعارض
الدرجة	03	02	01

7 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الميدانية:

- النسبة المئوية لحساب نسبة تمثيل أفراد العينة بالنسبة للمجتمع، وكذا النسبة حسب الجنس والصف المنتمي إليه.
- المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري التعرف على كل مميزات العينة والفروق في المتوسطات.
- تحليل التباين الثنائي لتقدير دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة.
- معامل الارتباط Pearson للوقوف على اتجاه وشدة الارتباط بين متغيرات البحث.

تمهيد:

تعرضت الباحثة في هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية عن طريق إجراء المعالجات الوصفية والتحليلية وفقا لمتغيرات البحث ، وقبل أن نتطرق إلى مناقشة و عرض النتائج التي توصلنا إليها ، يجب أن نذكر الوسائل التي اعتمدنا عليها في جميع المعلومات هي الاستمارة ،وبما أن الهدف الأسمى من هذه الدراسة هو قياس احتياجات مستشاري التوجيه نحو تكوينهم في مثل هذا استخدام للتكنولوجيا الاتصال فقد قست كل الأبعاد التالية :البعد السلوكي –البعد الوجداني –البعد المعرفي ، وجاءت هذه الأبعاد من أساس خلفية النظرية التي يؤكدها علماء النفس حيث تتفاعل فيما بينها.

أولا : عرض نتائج الدراسة الميدانية :

1- عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول :

نص التساؤل : ماهي أكثر الاحتياجات التكوينية لمستشار التوجيه في مجال استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة ؟

للتأكد من تحقق هذا التساؤل قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري وأقصى درجة وادني درجة فكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم(13)المتوسطات الحسابية لدرجات استجابات مستشاري التوجيه على استمارة البحث وفق متغيري الخبرة والتخصص.

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أقصى درجة	ادني درجة	
68.04	5.08	76	54	05-0
66.83	6.30	76	50	10-05
65.00	7.64	71	55	15-10
69.00	-	-	-	15 فأكثر
69.18	4.75	76	60	علم النفس
65.12	6.42	70	50	علم الإجتماع
67.55	6.52	76	56	علم التربية
67.25	4.19	70	61	توجيه و إرشاد

نلاحظ من خلال الجدول السابق ان قيمة المتوسط الحسابي بنسبة لفئة ذوو الخبرة 0-5 سنوات كانت تساوي (68.04) والانحراف المعياري (5.80) حيث كانت قيمة ادني درجة (54)ما قيمة اقصى درجة (76) . اما بنسبة لفئة ذو الخبرة 05-10سنوات فكانت قيمة المتوسط الحسابي (66.83) أما قيمة الانحراف المعياري كانت (6.30) و كانت قيمة أدنى درجة 50 وأقصى درجة 76

أما بنسبة لفئة ذوي الخبرة من 10-15 سنة قيمة المتوسط الحسابي (65) ما قيمة الانحراف المعياري كانت قيمتها تمثل (7.64) حيث تمثلت قيمة أدنى درجة بـ 55 أما قيمة أقصى درجة 71، أما قيمة المتوسط الحسابي بالنسبة لفئة ذو الخبرة من 15 سنة فأكثر كانت تمثل قيمتها بـ 69. ونلاحظ كذلك أن قيمة المتوسط الحسابي لذوو تخصص علم النفس كانت تساوي 69.18 بانحراف معياري قدر بـ 4.75 ادني قيمة (60). وأقصى درجة (76) أما تخصص علم الاجتماع كانت قيمة المتوسط الحسابي (65.12) وقيمة الانحراف المعياري تمثلت بـ (6.42) وقيمة ادني درجة (50) وأقصى درجة (70). وتمثلت قيمة المتوسط الحسابي (67.55) وقيمة الانحراف المعياري (6.52) وقيمة ادني درجة (56) وأقصى درجة 76 لذوي تخصص علم التربية وبنسبة لتخصص الارشاد والتوجيه حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي (67.25) والانحراف المعياري (4.19) وادني درجة (61) وأقصى درجة 70 أما بنسبة للنتائج المتعلقة بين الفروق للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري أدنى درجة وأقصى درجة وفق متغير الخبرة والتخصص لاستجابات مستشاري التوجيه كانت كالتالي:

من الجدول اعلاه نلاحظ ان احتياجات الاكثر انتشارا بنسبة لمتغير الخبرة التي كان متوسطها الحسابي يمثل اعلى قيمة قدرت بـ 69 هم المستشارين الذين تتراوح خبرتهم المهنية من 15 سنة فأكثر.

اما الاحتياجات الاقل انتشارا بنسبة لمتغير الخبرة هي من 10-15 سنة التي كان متوسطها الحسابي يقدر بـ 65 والانحراف المعياري قدر بـ 7.64 اما اعلى درجة قدرت بـ 76 وادني درجة 55، بينما باقي الاحتياجات التكوينية لمتغير الخبرة من 0-5 سنوات ومن 5-10 سنوات انحصرت متوسطها الحسابي بين 68 و66 اما انحرافها المعياري ما بين 5.08 و6.30 وكانت اقصى قيمة 76 وادني قيمة 54 و50، لهذا نلاحظ من الجدول ان احتياجات مستشاري التوجيه نحو تكونهم في مجال تكنولوجيا الاتصال باختلاف الخبرة والتخصص كانت ايجابية وهذا ما تفسره قيمة المتوسط الحسابي

2. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى :

نذكر بنص الفرضية , توجد فروق في احتياجات مستشاري التوجيه تعزى إلى التخصص و الخبرة . و للتأكد من الفرضية قامت الباحثة بمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات افراد عينة الدراسة على استمارة الدراسة والتي تعزى الى التفاعل بين متغيري الخبرة والتخصص استخدمت الباحثة تحليل التباين الثنائي فكانت النتائج كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (14) يبين دلالة الفروق بين متوسطات درجات الأفراد وعينة الدراسة في الاحتياجات حسب متغير الخبرة والتخصص.

المتغيرات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	Sig	الدلالة
الخبرة	65.56	3	21.85	0.62	0.61	غير دال
التخصص	156.16	3	52.05	1.47	0.24	غير دال
الخبرة*التخصص	138.50	5	27.70	0.78	0.57	غير دال
الخطأ	1167.88	33	35.39			
لمجموع	1484.31	44				

من الجدول نلاحظ أن قيمة (ف) بالنسبة للمتغير الخبرة كانت تساوي (0.62) بدرجة الحرية (3) و كانت قيمة sig (0.61) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) غير دالة إحصائياً أي نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في احتياجات تكوين المستشارين في استخدام تكنولوجيا الاتصال تعزى إلى متغير الخبرة .

كذلك بالنسبة متغير التخصص نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة (ف) كانت تساوي (1.47) بدرجة الحرية (3) و كانت قيمة sig (0.24) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) غير دالة إحصائياً لما يدفعنا إلى قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل أي لا توجد فروق في احتياجات مستشار التوجيه في استخدام تكنولوجيا الاتصال بالنسبة لمتغير التخصص .

أما بالنسبة لمتغير تفاعل الخبرة والتخصص نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة (ف) كانت تساوي (0.78) بدرجة الحرية (5) و كانت قيمة sig (0.57) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) أي غير دالة إحصائياً مما يدفعنا إلى قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل أي لا توجد فروق في احتياجات مستشار التوجيه التكوينية تعزى لمتغير الخبرة * التخصص .

كما نلاحظ من النتائج المتحصل عليها في الجدول ان قيمة الاحتمال SIG في جميع قيمها في تحليل التباين الثنائي كانت اكبر من مستوي الدلالة 0.05 اي غير دالة احصائيا مما يدفعنا الى قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل حيثو لا توجد فروق تعزى الى احتياجات تكوينية لمستشاري التوجيه لمختلف الخبرة والتخصص، كما تبيننا لنا من الجدول انه لا توجد فروق ذات دلالة في اتجاهات المستشارين نحو تكونهم في

مجال استعمال تكنولوجيا الاتصال في عملهم تعزي لمتغير (الخبرة والتخصص الاكاديمي) عند مستوى
الدلالة 0.05

3. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

نص الفرضية : توجد علاقة بين الاحتياجات التكوينية لمستشاري التوجيه و استخدام تكنولوجيا الاتصال .
الجدول رقم(15) : العلاقة بين ارتباط المتغيرين بين درجات عينة الدراسة في بعديها المعرفي والسلوكي

البعد السلوكي	
---------------	--

البعد المعرفي	الارتباط	Sig
	0.363	0.014

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه معامل الارتباط يساوي 0.363 وقيمة Sig تساوي 0.014 بين البعد المعرفي والبعد السلوكي وهي دال احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل أي توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي (0.05) حيث تبين لنا من الجدول ان هناك علاقة موجبة ضعيفة بين درجات البعد المعرفي والبعد السلوكي .

ثانيا : مناقشة فرضيات الدراسة الميدانية :

1. مناقشة الفرضية الأولى :

نذكر بنص الفرضية : توجد فروق في احتياجات مستشاري التوجيه تعزى إلى الخبرة و التخصص .

بناء على النتائج الواردة في الجدول (14) و التي جاء في منصوص فرضيتها حيث كانت نتائجها توجد فروق في احتياجات مستشاري التوجيه التي تعزى إلى الخبرة و التخصص نحو تكوينهم في مجال استخدام تكنولوجيا الاتصال في عملهم تعزى إلى الأقدمية و التخصص الأكاديمي عند فحص النتائج المتحصل عليها من الجدول (14) يتضح لنا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في احتياجات مستشاري التوجيه , ونرجع هذا إلى ان موضوع استعمال تكنولوجيا الاعلام والاتصال يعتبر موضوعا حديثا بنسبة لجميع التربويين باختلاف جنسهم ،ومستوياتهم ومؤهلاتهم ومهما كانت اقدميتهم ،بل العكس من ذلك ،فان المستشارين حديثي العهد بمهنة الارشاد والتوجيه وهم في اغلب الاحيان من خريجي الجامعات قد تلقوا تكوينا خلال مسارهم الجامعي في مقياس الاعلام الالي ،مما جعلهم علي دراية باستخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة ومن هذا ومن خلال النتائج المتوصل اليها تبين ان الفرض تحقق حيث لتوجد فروق ،و قد تكون احتياجات التكوينية لمستشار التوجيه حسب متغير الخبرة والتخصص في مجال مهنة مستشار التوجيه التي تجله يحتاج الى هذه الوسائل الحديث لتسهيل من صعوبات مهنته التي تحتاج الى الكثير من المجهود والوقت ولهذا اهتمت مجموعة من الدراسات في احتياجات التربويين في تكوينهم في ظل استخدام تكنولوجيا الحديث تعزى الى متغير الخبر والتخصص ولا توجد دراسة طرأت في تكوين المستشارين في ظل استخدام تكنولوجيا الاتصال ولكن هناك دراسة مشابه لها مثل دراسة مجلاء (2012) تحت عنوان درجة استخدام معلمات المرحلة المتوسطة لكفاءتهم في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال واتجاهاتهم نحوها" جاءت متفقة مع دراستنا ،من بين ما توصلت إليه هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص، أو الخبرة العلمية .

كما أن دراسة عودة (2012) هدفت هذه الدراسة الكشف عن الفرق بين المعلمين تعزى لمتغيرات التخصص ،او المؤهل العلمي الخبرة ،فأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في معوقات استخدام المعلمين والمعلمات لتكنولوجيا المعلومات والاتصال ،وقد يعزى ذلك لوجود الكثرة من العوائق التي تحد من انتقال المعلمين والمعلمات من مرحلة الالمام والمعرفة بالمهارات الاساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال الى مرحلة توظيفها واستخدامها في اعراض كما تشير النتائج ايضا الى وجود فروق جوهريه في عوائق استخدام المعلمين لتكنولوجيا المعلومات والاتصال مما تمثته هذه الدراسة مع دراستنا في تكوين المستشارين واحتياجاتهم بمختلف متغير الخبرة والتخصص حيث اشارت دراستهم الى احتياجات المعلمين اما دراستنا المستشارين وكلمها يعزى الى متغير الخبرة والتخصص في ظل استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات كما تفقت هذه الدراسة مع دراسة الناعبي (2010) التي هدفت على اثر الخبرة على استجابات افراد عينة الدراسة على معوقات استخدام تكنولوجيا الاتصال في التدريس ،والتي تعزى الى عدم استخدام حديثي الخبرة من المعلمين حيث تبين الدراسة معظم المعلمين مازالوا في مرحلة الاستكشاف لتطبيقات الحديثة لتكنولوجيا الاتصال.وكذلك من بين الدراسات التي اتفقت مع دراستنا من حيث الاحتياجات التكوينية

في ظل استخدام التكنولوجيا الحديثة دراسة جونس، باكاناك، وكوكيك (2010) كانت هذه الدراسات الكافيات التكنولوجية فاكشفت على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزي لمتغير الخبر والتخصص عند تقييم المعلمين انفسهم من حيث الكفاءات التكنولوجية، ومن هذه الدراسات التي اشارة كلها الى اهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال في حياة الفرد كآكل وخاصة في المؤسسات التربوية حيث اصبح عملهم مرهونا بها لى ربح الوقت والجهد ومن خلال درستنا هذي تبينا لنا انها لتتوقف، عملية ادخال التكنولوجيا الى المؤسسة فقط على توفير الموارد التكنولوجية بل تتجاوز ذلك في رفع مستوي الاداء وتحسنه توصيل المعلومة بشكل اسهل ومن نظرة مستشاري التوجيه تسهيل مهمتهم في العمل وتكونهم في هذا المجال، يجعلهم اكثر خبرة بها وكيفية التعامل معها اما دراسة المعمرى (2013) تحت عنوان: درجة توافر الكفاءات تكنولوجية المعلومات والاتصال لدى الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم ما بعد الاساسي في بعض المحافظات العمانية، فأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي الدلالة (0.01) بين مستويات التخصص في جميع المحاور في درجة توفير الكفاءات تكنولوجية الاتصال والمعلومات، كما كشفت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند نفس مستوي الدلالة بين مستويات الخبرة في جميع المحاور .

ولكنها اختلفت هذه الدراسة من خلال الدراسات المشابه لها مع دراسة بأوية ورويم (2010) التي اظهرت نتائجها، وجود فروق لممارسة المعلمين للكافيات التعليمية الادائية تعزي الى متغير التخصص في مجال استعمال الحاسوب كما اختلفت كذلك مع دراسة العمامرة (2003) اظهرت هذه الدراسة ان وجود فروق ذات دلالة احصائية لأثر متغير الخبرة والتخصص، والمؤهل العلمي في درجة استخدام المعلمين والمعلمات اللتقنيات التعليمية الحديث في الغرف الصفية، وعدم توفير الامكانيات التي تساعد على استخدام هذه الوسائل الحديث من وسائل الاعلام والاتصال بشكل فاعل ونرجع الاختلاف بين نتائج هذه الدراسة لعدة اسباب، لكون هذه الدراسة اجريت في بيئة (الاردن) حيث تختلف خصائصها عن بيئتنا.

وبعد تحليل ومناقشة، وتفسير النتائج علي ضوء فرض الدراسة، الاحتياجات التكوينية لمستشاري التوجيه يختلف التخصص والخبرة توصلنا الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي الدلالة (0.05).

2-مناقشة الفرضية الثانية:

نص الفرضية: هناك علاقة بين الاحتياجات التكوينية لمستشار التوجيه واستخدام تكنولوجيا الاتصال. نلاحظ ان هناك علاقة ارتباطيه بين البعد المعرفي والسلوكي لدى مستشاري التوجيه في ظل احتياجاتهم التكوينية في استخدام تكنولوجيا الاتصال.

وقد يكون طابع مهنة مستشار التوجيه هو الذي يجعله يستخدم هذه الوسائل التكنولوجية الحديثة التي تسهل من مهنة التي تاخذ الوقت والمجهود حيث اصبحت هذه الوسائل الحديث من الضرورة في الحياة ككل ومن بين الدراسات التي جاءت مشابهها لدرسنا في ظل احتياجاتهم تكوينيه دراسة طهيري(2011)حول واقع امتلاك الاستاذ لمهارات استخدام تكنولوجيا المعلوما والاتصال لفكرة تقبله دمج التعليم الالكتروني في استخدام الحاسب وشبكة الانترنت في البحث العلمي ،والتدريب في هذه الوسائل الحديث يسهل عمل التربويون في جميع التخصصات ،ومهما كانت الشهادة العلمية الى جانب الاهتمامات هناك تحدي واحد وجميع التربويون هو الدعوة الى التخلي عن المعلومات الجاهزة ليصبح المعين والموجة الذي يساعد الطلاب على البحث في المصادر المختلفة للمعلومات والوسائل التكنولوجية وجاءت هذه الدراسة متفقة مع دراستنا عن وجود فروق ذات دلالة احصائية في امتلاك الاستاذ لمهارات استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات.

لهذا قد يكون طابع مهنة مستشار التوجيه هو الذي يجعله يستخدم هذه الوسائل الحديثة والحاج الى التكوين فيها هو الذي يساعد في تجديد خبراته وكتساب مهارات جديد ،لتحسن من مستوي ادائه

كما انه نتيجة احتكاكي بهم خلال درستي وتربصي قد يكون رضاهم عن العمل وحبهم له هو عن قناعة نفسية وكل مهمهم هو نجاح المؤسسة التي يعمل بها حيث تعد هذه المهنة من اهم المهن ،كونها تعد الافراد للقيام بمهام محددة وتتدخل في تكوين شخصية هؤلاء الافراد قبل ان يصلوا الى التخصص في اي مهنة او تجاه في الدراسة ،ويعتبرون ان مهنة مستشار التوجيه جزء لا يتجزا من مهنة التعليم ،حيث لا يكون التعليم دون الارشاد والتوجيه فهم اللذين تقع علي عتقهم مسؤولية ارشاد الاطفال والتلاميذ والطلاب طلب المعرفة وكتساب المهارات وعدادهم للحياة الكريمة التي تمكنهم من التمتع بحياتهم وتحقيق ذاتهم.

وعلى ضوء فرض الدراسة التي كان نصها حول احتياجاتهم التكوينية لمستشاري التوجيه في استخدام تكنولوجيا الاتصال تبينا لنا انها توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي الدلالة (0.05) تعزي الى الاستخدامات تكنولوجيا الاتصال وحاجتهم التكوينية لها.

و بعد عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثانية على ضوء فروض الدراسة التي كانت حول الاحتياجات التكوينية لمستشار التوجيه في استخدام تكنولوجيا الاتصال في عمله , حيث عبرت الفرضية على وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

خاتمة :

تناولت هذه الدراسة الاحتياجات التكوينية لمستشار التوجسه في استخدام تكنولوجيا الاتصال , و ما توصلت اليه الباحثة من خلال هذه الدراسة الوقوف على مدى مجاهدة مستشار التوجيه في أداء مهامهم أمام مختلف الضغوطات في الوسط المدرسي , فقد كشفت الدراسة مدى استفادة المستشارين من عملية دمج هذه المستحدثات التكنولوجية في المؤسسات التربوية , كما كانت اتجاهاتهم التكوينية لهذا المجال ناقصة بسبب عدم تنظيم الوزارة الوصية لملتقيات تحسيسية تحفيزية , قلة الموارد الرقمية ذات الطابع التربوي البيداغوجي , و استنتاجنا من دراستنا هذه و ما لاحظناه عدم وجود حوافز مادية أو معنوية تشججه على استعمال و توظيف هذه الوسائل الحديثة , و هناك من يرجع أسبابها إلى عدم وجود الوقت الكافي لديهم للتدريب و التجريب , أي كثرة الأعباء و عدم التحكم في استعمالها , و لهذا يطالبون بتكثيف التكوين في هذا المجال , حيث يشهد نقص ملحوظ في تدريبهم و مهاراتهم في هذا الميدان الحساس .

و مما توصلت إليه دراستنا في الاحتياجات التكوينية في استخدام تكنولوجيا الاتصال تحتاج الكثير من الجهود المتكاثفة من الدولة و المشرفين على التكوين للارتقاء به و الرفع من مستواه و تطوير المنظومة التربوية , حيث دلت نتائج دراستنا الميدانية على النقص في تكوين المستشارين في هذا المجال بسبب عدة عوامل مادية في نقص المعدات الحديثة داخل المؤسسات مثل الحاسوب , برامج العروض التطبيقية , أما الشيء الذي لاحظناه أنه هناك جهود كبيرة تبذل من طرف مستشار التوجيه في تحسين استخدام هذه الوسائل داخل المؤسسة مما دفع بعضهم إلى استعمال حاسوبه الخاص في عمله و هذا شيء ايجابي للتحسين من نشاطاتهم باستعمال هذه الوسائل التي ترفع من مستواهم و تساهم في تطور التعليم .

التوصيات و الاقتراحات :

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج يمكن وضع مجموعة من التوصيات و الاقتراحات تتمثل في :

- العناية بتكوين المستشارين المكثف ليكون قادرا على مواكبة التغييرات و إصلاح المنظومة التربوية .
- إعادة النظر في مناهج و مخططات التكوين للرفع من مستوى التعليم .
- العمل على تنمية الاتجاهات الايجابية لدى كافة التربويين و لاسيما ما يتعلق الأمر في استعمال تكنولوجيا الاتصال .
- متابعة و تقويم البرامج التكوينية و التعرف على ما يواجهه من مشكلات لتحسين البرامج و تطويرها.
- رصد احتياجات المستشارين التكوينية في مجال تكنولوجيا الاعلام و الاتصال بطريقة عملية و وضع خطة تكوينية محكمة و موضوعية لتدليل الصعوبات المعرفية الوجدانية السلوكية .
- لا يجب الاعتماد على الجانب النظري فقط في تكوين المستشارين و المعلمين و إنما يجب أن يقرن بالجانب العلمي التطبيقي .
- السعي إلى توفير البنية التحتية لهذه التكنولوجيا في المدارس من أجهزة , حاسوب , مخابر , و شبكات الاتصال و غير ذلك ..
- العمل على تحفيز و تشجيع أعضاء هيئة العمل على استخدام تكنولوجيا الاتصال و المعلومات في نشاطاتها .
- إجراء أبحاث في مجال تكنولوجيا الاعلام و الاتصال و البحث على أثر استخدام هذه التكنولوجيا في العمليات التربوية .
- إجراء دراسات ميدانية ذات صلة بموضوع احتياجات التكوين لمستشار التوجيه في استعمال تكنولوجيا الاعلام و الاتصال على عينة أكبر و أشمل مع تناول متغيرات أخرى .
- تكوين المستشارين لأنفسهم في مجال تكنولوجيا الاعلام و الاتصال و السعي دائما للاستفادة من هذه المستجدات التكوينية .

قائمة المصادر و المراجع

- 01 - أحمد اسماعيل سلام أبو سويرج (2009): برنامج تدريبي قائم على التصميم التعليمي في ضوء الاحتياجات التدريبية لتنمية بعض المهارات التكنولوجية لدى معلمي التكنولوجيا , مذكرة لنيل شهادة الماجستير , اشراف عبد المعطي رمضان الآغا , بغزة.
- 02 - أحمد الوكيل , محمد أمين المفتي (2013): أسس بناء المناهج و تنظيماتها , ط6 , عمان , دار المسيرة للنشر و التوزيع .
- 03 - أحمد نواف أحمد , سمارة عبد السلام موسى العدلي (2008): مفاهيم و مصطلحات في العلوم التربوية, ط1 , عمان , دار المسيرة ناشرون و موزعون .
- 04 - اسماعيل بصري عبد الله , استراتيجية التكنولوجيا , القاهرة , دار الغريب.
- 05 - بلال خلف السكارنة (2001): تصميم البرامج التدريبية , ط1 , عمان, دار المسيرة للنشر و التوزيع .
- 06 - بن دريدي فوزي (2002) : المعين في تكوين المكونين , ط1 , الجزائر , دار الهدى.
- 07 - جما محمد أبو شيب | (2005): الاتصال و الاعلام و المجتمع , , الاسكندرية , دار المعرفة الجامعية.
- 08 - حسن حسين زيتون (2001): تصميم التدريس , القاهرة , رؤية نسقسية , الكتاب الثاني , المجلد الأول , عالم الكتب .
- 09 - حمداوي ، وسيلة (2004): إدارة الموارد البشرية , قالمة : مديرية النشر الجامعية .
- 10 - الخطيب رداح (2006) : التدريب الفعال , الأردن , عالم المكتبة الحديثة .
- 11 - خير خليل الجميلي (1997): الاتصال ووسائله , الاسكندرية , بدون طبعة , المكتبة الجامعية الحديثة , محطة الرمال.
- 12 - سعدي حفصة , سوفال نورية (2011): التكوين أثناء الخدمة و علاقته بدافعية الانجاز لدى أساتذة التكوين المهني , المشرف عمار الميلود .
- 13 - سعيد التل وآخرون (1997) : قواعد الدراسة في الجامعة , عمان , دار الفكر العربي للطباعة و النشر و التوزيع.
- 14 - شنواني صالح (2002): المسيرة التكنولوجية في الصناعة الحديثة , ط1 , الاسكندرية , مركز الاسكندرية للكتاب.
- 15 - الشيخ الداوي (2008): تحليل أثر التدريب و التحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية , مجلة الباحث , جامعة الجزائر , العدد 06 .

- 16 -الشيخ كامل محمد العويصة(1996): الصحة في منظور علم النفس , ط1 , لبنان , دار الكتب العلمية .
- 17 صبحي عبد اللطيف المعروف (1963): مسؤوليات المرشد النفسي المدرسي , العراق , مطبعة الآداب .
- 18 -عادل حسين (1974):العلاقات العامة , بيروت , دار النهضة العربية , للطباعة و النشر .
- 19--عبد الباسط محمد عبد الوهاب (2015):استخدامات تكنولوجيا الاتصال في الإذاعة و التلفزيون " دراسة تطبيقية و ميدانية , المكتبة الجامعية الحديثة .
- 20-الطهايري وفاء (2011) , واقع امتلاك الاستاذ الجامعي لمهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات و تقبله لفكرة دمج التعليم الالكتروني رسالة ماجستير , جامعة المسيلة , الجزائر .
- 21- بوفلجة غياث (1992) , الأسس النفسية للتكوين و مناهجه , الجزائر , ديوان المطبوعات الجامعية .
- 22- صالح بن عبد الله ،ابو عباد ،نيازي عبد المجيد(2000): اساسيات ممارسة طريقة العمل الجماعات،ط1.السعودية : مكتبة العبيكات ، دارالرياض.
- 23- عبد الفتاح خواجا(2002):الارشاد النفسي والتربوي ، عمان ، الدار العلمية الدولية لنشر والتوزيع.
- 24- على محمد ربايعة (2003):ادارة الموارد البشرية.عمان : دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع.
- 25- اسماعيل قبرة (2007): تنمية الموارد البشرية .دون بلد ،دار الفجر للنشر والتوزيع.
- 26- عبد الباري ابراهيم درة ، زهير نعيم الصباغ (2008) : ادارة الموارد البشرية ط1 , عمان : دار وائل للنشر.
- 27- حسن حريم(2009):مهارات الاتصال في عالم الاقتصاد وادارة الاعمال ،عمان: دارحامد.
- 28- محمد ابراهيم عبيدات(2009):سلوك المستهلك استراتيجي.ط1.عمان:دار وائل للنشر والتوزيع.

- 29- عبد الحفيظ مقدم (1994) : دور التوجيه و الارشاد في الاختبار و التوافق المدرسي و المهني , الجزائر , المجلة الجزائرية للتربية , العدد الأول , وزارة التربية الوطنية.
- 30- عبد اللطيف الفاربي و آخرون (1994): معجم علوم التربية , دار البيضاء , دار الخطابي للطباعة و النشر .
- 31- عبد الله الطراوني (2009): مبادئ التوجيه و الارشاد التربوي , ط1 , عمان, دار يافا العلمية للنشر .
- 32- عودة , سليمان (2012) , واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال و عوائق استخدامها في التدريس لدى معلمي و معلمات مدارس تربية لواء الشوبكة / الاردن , البلقاء للبحوث و الدراسات .
- 33- فضل ديلو (2003) :الاتصال , مفاهيم , نظرياته , وسائله , ط1 , دار الفجر للنشر و التوزيع .
- 34- القاضي يوسف مصطفى (2002) : الارشاد النفسي و التوجيه التربوي , ط1, السعودية , دار المريخ .
- 35- لحسن بو عبد الله , ناني نبيلة (2010) :مقاربة منظومية للبرامج التكوينية , سطيف , منشورات مخبر , إدارة و تنمية الموارد البشرية , جامعة فرحات عباس .
- 36- لحسن بو عبد الله و محمد مقداد , تقويم العملية التكوينية في الجامعة , دراسة ميدانية بجامعات الشرق الجزائري , الجزائر , ديوان المطبوعات الجامعية .,
- 37- مجدي عزيز ابراهيم (2006) :شرح القاموس المسحي تاج العروس , , القاهرة , الجزء الأول , دار الفكر العربي .
- 38- محمد رفاي , محمد فتحي (1995) : التوافق المهني و علاقته بالاحترق النفسي لدى معلمات الرياض , المجلة التربوية , جامعة الكويت , العدد 34 , المجلد التاسع.
- 39- محمد عبد الرزاق ابراهيم ويح (2003):منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة , عمان , دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع.
- 40- محمد عمر الطنوبي (1994) :نظريات الاتصال .دار المطبوعات الجديدة للطباعة و النشر و التوزيع .

- 41-محمد قوارح (2016):نمط تكوين مستشاري التوجيه , مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية , العدد 27, ديسمبر , جامعة ورقلة .
- 42-محمد منير مرسي (1995):الإدارة المدرسية الحديثة , القاهرة, عالم الكتب .
- 43-محمود بوقطب (2013/ 2014) : التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسات الجامعية , دراسة ميدانية بجامعة عباس لعزوز , خنشلة , ماجستير , جامعة محمد خيضر , بسكرة.
- 44-محمود تيمور :محمود , محمود علي الدين (1990), الحسابات الالكترونية و تكنولوجيا الاتصال , القاهرة , طبعة الأولى , دار العربي للنشر و التوزيع .
- 45-محمود عودة (1983):أساليب الاتصال , و التغيير الاجتماعي , القاهرة , جامعة عين الشمس .
- 46-مصطفى عبد السميع (2003) :محمد لطفي جاد , صابر عبد المنعم محمد , الاتصال و الوسائل التعليمية قراءات أساسية لطلاب المعلم , الطبعة الثانية .
- 47-المعمري , سيف بن ناصر و المسوري فهد (2013) , درجة توافر كفايات تكنولوجيا المعلومات و الاتصال لدى معلمي الدراسات الاجتماعية لمرحلة التعليم ما بعد الأساسي في بعض المحافظات العمانية .المجلة الدولية للأبحاث الدولية .
- 48-ناصر دادي عدون (2004) , اقتصاد المؤسسة , دار المحمدية الحامة , ط2, ب ت .
- 49-النعابي , سالم (2002) واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال عوائق الاستخدام لدى عينة من معلمي و معلمات مدارس المنطقة الداخلية بسلطنة عمان .مجلة العلوم التربوية و النفسية .

مرجع باللغة الأجنبية :

51 - Michel fabre(1994) :Ponser la formation,P.U.F.paris :