

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم : علم النفس علوم التربية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم إجتماعية

شعبة : علوم التربية

التخصص: إرشاد وتوجيه

من إعداد الطالبة : حميدة العايب

بعنوان :

**الدور التوجيهي و الإرشادي لمستشار التوجيه في مؤسسات
التكوين المهني
(دراسة ميدانية على عينة من مستشاري التوجيه ببعض ولايات الجنوب
الشرقي)**

تاريخ المناقشة: 2014/06 /04

لجنة المناقشة المكونة من السادة :

رئيسا	جامعة قاصدي مرباح- ورقلة	غربي صبرينة	- الدكتورة
مشرفا ومقررا	جامعة قاصدي مرباح- ورقلة	ميسون سميرة زوجة قوجيل	- الدكتورة
مناقشا	جامعة قاصدي مرباح- ورقلة	وازي طاوس	- الدكتورة

السنة الجامعية 2014/2013

شكر وتقدير:

الشكر أولاً لله على جزيـل فضله ونعمائه ،انه ولي ذلك والقادر عليه كما أتقدم بالشكر الخالص إلى الأستاذة المحترمة ميسون سميرة تقبلها الإشراف على هذا العمل بصدر رحب سائلة الله عز وجل ان يديم فضلها وعطائها، كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل الأساتذة الذين مدو لنا يد العون لإتمام هذا العمل، إلى قسم علم النفس وعلوم التربية 2013_2014

ملخص الدراسة:

- تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن الدور التوجيهي والإرشادي لمستشار التوجيه في مؤسسات التكوين المهني ببعض ولايات الجنوب الشرقي ومدى اختلاف هذا الدور باختلاف الأقدمية والتخصص بحيث تتمحور حول التساؤلات التالية:

- فيما تتمثل المهام المنوطة بالدور التوجيهي والإرشادي الممارسة من طرف مستشاري التوجيه في مؤسسات التكوين المهني ؟

- هل يختلف الدور التوجيهي والإرشادي لمستشاري التوجيه في مؤسسات التكوين المهني باختلاف الأقدمية؟.

- هل يختلف الدور التوجيهي والإرشادي لمستشاري التوجيه في مؤسسات التكوين المهني باختلاف التخصص؟

وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الاستكشافي الملائم لهذا التناول وقد تم تطبيق هذه الدراسة على عينة تتكون من (30) مستشارا ببعض ولايات الجنوب الشرقي تم اختيارهم بطريقة قصديه.

مستخدمين استبيان لقياس للدور التوجيهي والإرشادي لمستشار التوجيه المصمم من طرف الطالبة ويتكون من 27 بندا تتدرج ضمن أربعة أبعاد وهي (التوجيه، الإرشاد، المتابعة والإدماج) .

كما تم تحليل نتائج الدراسة بالاعتماد على برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في نسخته التاسعة عشر .

بعض عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها في ضوء الجانب النظري والدراسات السابقة ختمت الدراسة بخلاصة واقتراحات وجهت للمعنيين .

Résumé :

- La présente étude vise à révéler le rôle d'orientation et de conseil dirigé par le conseiller d'orientation dans les établissements de formation professionnelle et de dans certains regions du sud-est et la différence de ce rôle en fonction de l'ancienneté et de la spécialisation de sorte que tournent autour des questions suivantes:

-quels sont Les tâches assignées à la ligne directrice indicatif de rôle d'orientation et de conseil dans les établissements de formation professionnelle?

- Est-ce que le rôle d'orientation dans le conseil dans les établissements de formation professionnelle est influence par la différence de l'ancienneté?.

- Est-ce que le rôle d'orientation et de conseil dans les établissements de formation professionnelle est influence par la différence de spécialité?

A été en s'appuyant sur le cas échéant exploratoire descriptive de cette approche a été appliquée à un échantillon de cette étude se compose de (30) conseiller d'Etat Ouargla et certains états du sud-est ont été sélectionnés de manière sible.

on utilise questionnaire mesurant le rôle d'orientation et de conseil concepteur conseiller d'orientation se compose de 27 itemes dans les quatre dimensions, (orientation, de conseil, de suivi et de réinsertion).

ces résultats de l'étude ont été analysés sur la base des logiciels de statistiques pour les sciences sociales (SPSS) dans ca19ème la version. ces résultats obtenus ont été espliquer à la lumière des études théoriques et précédents conclu l'étude avec et suggestions dirigé aux personnes concernées

قائمة المحتويات :

أ	شكر وتقدير	أ
ب	ملخص الدراسة	ب
د	قائمة المحتويات	ج
ز	قائمة الجداول	د
1	مقدمة	
	الباب الأول: الجانب النظري الفصل الأول : تقديم موضوع الدراسة	
5	إشكالية الدراسة	1
6	تساؤلات الدراسة	2
7	أهمية الدراسة	3
7	أهداف الدراسة	4
8	التحديد الإجرائي لمفاهيم الدراسة	5
8	حدود الدراسة	6
	الفصل الثاني: الدور التوجيهي والإرشادي لمستشار التوجيه في مؤسسات التكوين المهني	
	تمهيد	
	أ- الدور التوجيهي لمستشار التوجيه في التكوين المهني	
10	مفهوم التوجيه المهني	1
11	أهمية التوجيه المهني	2
12	أسس التوجيه المهني	3
13	مبادئ التوجيه المهني	4
14	أهداف التوجيه المهني	5
15	مهام مستشار التوجيه في مؤسسات التكوين المهني	6
	ب- الدور الإرشادي لمستشار التوجيه في مؤسسات التكوين المهني	
17	مفهوم الإرشاد النفسي	1

18	أهداف الإرشاد النفسي	2
19	أسس الإرشاد النفسي	3
20	مهام مستشار التوجيه في مؤسسات التكوين المهني	4
21	خلاصة الفصل	
	الباب الثاني: الجانب الميداني	
	الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
	تمهيد	
24	المنهج المتبع	1
24	الدراسة الاستطلاعية	2
24	أهداف الدراسة الاستطلاعية	1-2
25	وصف عينة الدراسة الاستطلاعية	2-2
25	أداة جمع البيانات المستخدمة	3-2
25	الخصائص السيكومترية لأداة القياس	4-2
28	الدراسة الأساسية	3
29	العينة ومواصفاتها	1-3
32	أداة جمع البيانات المستخدمة	2-3
32	إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية	3-3
32	الأساليب الإحصائية المعتمدة	4-3
33	خلاصة الفصل	
	الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة النتائج	
	تمهيد	
	أ- عرض النتائج	
36	عرض نتيجة التساؤل الأول	1
36	عرض نتيجة التساؤل الثاني	2
37	عرض نتيجة التساؤل الثالث	3

	II- تحليل ومناقشة النتائج	
38	تحليل ومناقشة نتائج التساؤل الأول	1
40	تحليل ومناقشة نتائج التساؤل الثاني	2
41	تحليل ومناقشة نتائج التساؤل الثالث	3
42	خلاصة الدراسة	
43	اقتراحات	
	قائمة المراجع	
	الملاحق	
48	ملحق رقم (1) يوضح إستمارة التحكيم	
54	ملحق رقم (2) يوضح إنتماء الفقرات للبعد	
56	ملحق رقم (3) يوضح الصورة النهائية للإستبيان	
60	ملحق رقم (4) يوضح أسماء المحكمين	
61	ملحق رقم (5) يوضح الخصائص السيكومترية	
64	ملحق رقم (6) يوضح نتائج التحليل الإحصائي	

قائمة الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
1	يوضح خصائص العينة الاستطلاعية	25
2	يوضح آراء المحكمين حول مدى قياس الفقرات لكل بعد	26
3	يوضح التعديلات المدخلة على الفقرات	26
4	يوضح دلالة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين في استبيان الدور التوجيهي و الإرشادي	27
5	يوضح نتائج حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية لاستبيان الدور التوجيهي والإرشادي لمستشار التوجيه المهني	28
6	يوضح توزيع العينة الأساسية حسب متغير الأقدمية	31
7	يوضح توزيع العينة الأساسية حسب متغير التخصص	31
8	يوضح النسب المئوية للأبعاد	35
9	يوضح اختلاف الدور التوجيهي والإرشادي باختلاف الأقدمية	36
10	يوضح اختلاف الدور التوجيهي والإرشادي باختلاف التخصص	37

يلعب التكوين المهني دورا فعالا في جميع المجالات التي ترتبط بحياة الفرد المهنية ويبرز دوره من الناحية النفسية الاجتماعية في مساعدة الفرد على الشعور بالرضا ورفع الروح المعنوية لديه .

كما يتمثل دوره كذلك في تطوير المجتمع من الناحية الاقتصادية والنهوض به وتوفير احتياجات الوطن من اليد العاملة، وكما أنه تبرز أهميته أيضا في التحكم في مشكلة البطالة وإدماج الشباب مهنيا واجتماعيا .

وبهدف السير الحسن لمؤسسات التكوين المهني بما يتيح لها تحقيق أهدافها المنشودة يلجأ القطاع إلى انتهاج أساليب مدروسة ، وفق أسس علمية متمثلة في عمليات الإعلام ،التوجيه والإرشاد الإدماج المهني التي تشكل في مجملها مجموع الخدمات التي يقدمها مستشار التوجيه في هذه المؤسسات.

وقد تم تناول الدور التوجيهي والإرشادي لمستشاري التوجيه المدرسي بشكل مستفيض في حين نجد أن تناول منها داخل مؤسسات التكوين المهني لم تنل إلا القدر اليسير.

لذلك جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على الخدمات التوجيهية والإرشادية لمستشاري التوجيه المهني ،ليس هذا فحسب بل لتتدارس ترتيب هذه المهام ،من خلال ممارسة المستشارين من خلال ممارسة المستشارين لها في الميدان، فكما هو معلوم أن مستشار التوجيه في التكوين المهني دورتي توجيه في السنة دورة أكتوبر وفبراير ويسبق الدورتان عملية إعلام كبيرة يروج لها داخل وخارج المؤسسة وضمن قنوات عدة ،وهذا ما قد يجعل هذه المهمة(مهمة التوجيه)تنال النصيب الأكبر في عمل المستشار على حساب بقية الخدمات لاسيما الإرشاد النفسي الذي تهدف من خلال هذا العمل إلى معرفة ترتيبه والصعوبات التي تحول دون ممارسته ميدانيا ،إذ تبقى مهمة الإرشاد من أكثر المهام التي ينبغي للمستشارين الاهتمام بها وإعطائها حقه من الوقت ،فرغم وجود دورتي توجيه إلا أن مهمة متابعة المتربصين من الناحية النفسية لاتقل أهمية توجيههم بشكل سليم إلى التخصص الملائم في التكوين المهني ،فلتربص في التكوين المهني يحتاج إلى من يأخذ بيده ،بعد عدم تمكنه من مواصلة دراسته في الثانوية والجامعة لأسباب عدة ،وقد يعيش مشكلات نفسية مع من حوله نحتاج شخص مؤهل وهو مستشار التوجيه لذلك تأتي الدراسة لتوضيح طبيعة الخدمات

التوجيهية والإرشادية بشكل عام وترتيب هذه المهام ولفت انتباه الممارسين إلى الاهتمام بمهمة الإرشاد في مجمل مهام مستشار

ففي هذه الدراسة سنحاول معرفة الخدمات التي يقدمها مستشار التوجيه المهني من أجل عملية توجيهية وإرشادية ناجحة.

ولقد قسمت إلى بابين : الجانب النظري والجانب الميداني

الجانب النظري يتمثل في:

الفصل الأول : تم التطرق فيه إلى إشكالية الدراسة ، وتساؤلاتها وأهميتها ، وأهدافها و التعاريف الإجرائية للمفاهيم وحدودها.

الفصل الثاني : فقد خصص للدور التوجيهي والإرشادي لمستشار التوجيه في مؤسسات التكوين المهني حيث قسم إلى قسمين:

1- الدور التوجيهي لمستشار التوجيه في التكوين المهني:

ويحتوي على ، مفهوم التوجيه المهني ، أهميته، أسسه، مبادئه و أهدافه.

2- الدور الإرشادي لمستشار التوجيه في التكوين المهني:

يضم : مفهوم الإرشاد النفسي، أسسه و أهدافه ومهام مستشار التوجيه في مؤسسات التكوين المهني .

أما الجانب الميداني فقد قسم إلى:

الفصل الثالث: تم التطرق فيه إلى المنهج المتبع، الدراسة الاستطلاعية من وصف للعينة والأدوات المستخدمة وخصائص السيكومترية، ثم التطرق للدراسة الأساسية، من وصف الأداة المستخدمة في صورتها النهائية و إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية والأساليب الإحصائية المتبعة

الفصل الرابع : وقد خصص لعرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها وختمت الدراسة باقتراحات موجهة للمعنيين.

الباب الأول

الجانب النظري

الفصل الأول : تقديم موضوع الدراسة

تمهيد.

- 1- تحديد الإشكالية.
- 2- تساؤلات الدراسة.
- 3- فرضيات الدراسة.
- 4- أهمية الدراسة.
- 5- أهداف الدراسة.
- 6- التحديد الإجرائي لمفاهيم الدراسة
- 7- حدود الدراسة

1- إشكالية الدراسة :

تكتسي مؤسسات التكوين المهني والتمهين أهمية بالغة ضمن الهياكل العامة للدولة نظرا لمكانتها الاجتماعية ولاقتصادية فضلا عما تقدمه من مهام مكملة للمؤسسات التربوية، من حيث أنها تضمن التكفل بالفرد اجتماعيا ومهنيا، ومن تم تدعيم سوق الشغل باليد العاملة المؤهلة، حيث يشير "بوسنة" (1998) في دراسة له أن التكوين المهني يساعد الفرد في نشر الثقافة الصناعية، والتحكم في مشكلات البطالة وسياسة التوظيف وإدماج الشباب مهنيا واجتماعيا.

إذ أن زيادة عدد المتسربين من المؤسسات التربوية خلال السنوات الأخيرة زاد المطلب الاجتماعي على التكوين، وهذا ما دفع بالمسؤولين إلى استقبال وتوجيه فئات الشباب الراغبين في التكوين، فقد اعتمدت عملية التوجيه المهني على عمل أساسي يقوم به أخصائيو التوجيه المهني بمراكز التكوين المهني يعملون على مساعدة الفرد في بناء مشروع مهني وهذا بناء على قدرات الفرد واستعداداته في إحدى التخصصات المتواجدة على مستوى مراكز التكوين المهني. (سعيد حسني عزة ، 1999، ص:21).

وتوجد بمؤسسات التكوين المهني عدة مصالح منها مكتب الاستقبال والإعلام والتوجيه حيث يشرف على هذا المكتب شخص مؤهل وهو مستشار التوجيه باعتباره المسؤول الأساسي عن عملية التوجيه و الإرشاد النفسي بحيث يكون مكونا أكاديميا في مجال التوجيه و الإرشاد بشكل عام و ملما بالمعلومات النظرية و التطبيقية التي تخص العملية التوجيهية ، و قد تم إعداد المستشارين في الجزائر وفق مرسوم تنفيذي 93-9 و يتم اختيارهم على أساس الرتبة في علم النفس وعلم الاجتماع و مختلف الفروع الخاصة به و عملية توظيف مستشار التوجيه المهني تتم عن طريق مسابقة على أساس اختيار المترشحين أو عن طريق الامتحان المهني. من بين الأخصائيين النفسيين التقنيين الذين لهم 5 سنوات أقدميه من المناصب المطلوب شغلها، و الذين لهم 10 سنوات أقدميه . (بركات عبد الحق، 2009، ص: 173).

و مع ظهور الكثير من الأزمات النفسية و الضغوط الاجتماعية و التي تسبب المعاناة و الإحباط، كل هذه المشاكل ساهمت في ظهور الحاجة إلى أخصائي مؤهل يعرف كيف يتعامل معها وذلك كما أشارت دراسة تميمي و الكبيسي (1986) التي تهدف إلى معرفة الدور الإرشادي في مساعدة الأفراد في حل مشكلاتهم والتي توصلت إلى مساعدتهم في التغلب على المشكلات النفسية والاجتماعية وهذا نتيجة للدور الذي يقوم به الأخصائي نحوهم .

كما تؤكد دراسة حلبوسي (2001) على أن التوجيه والإرشاد يلعب دورا مهما في زيادة قدرة الفرد على التكيف وتجنب العديد من المشكلات ، وإيجاد حلول لمشاكلهم ، وذلك من خلال توجيههم وإرشادهم إلى الطرق السليمة التي تؤدي إلى توافقه النفسي والمهني ، وغرس الثقة في أنفسهم للوصول إلى إنسان سوي. كما أشارت دراسة عمروني حورية (1997) التي تهدف إلى التعرف على مستوى النضج عند المتربصين وعلاقته باختيار التخصص و أثبتت الدراسة أن مستوى النضج عند المتربصين يساعدهم في اختيار التخصص الذي يتلاءم مع قدراتهم وميولهم ورغباتهم الشخصية، وتشير هامرلي (1993) إلى أن الدور في خدمات الإرشاد والتوجيه التي يقدمها مستشار التوجيه للمتربصين في مراكز التكوين المهني ، مما يحقق التوافق النفسي والمهني ويعود ذلك على الفرد والمجتمع بنتائج إيجابية تساعده على معرفة استعداداته وقدراته وميوله واختيار مهنة حياته بطريقة منظمة وإعداد نفسه لأخذ مكانه الصحيح في عالم الشغل، وتحقيق ذاته لضمان النجاح والاستقرار .

ومن هذا المنطلق ، جاءت تساؤلات الدراسة كالاتي:

2- تساؤلات الدراسة :

_ فيم تتمثل المهام المنوطة بالدور التوجيهي والإرشادي الممارسة من طرف مستشاري التوجيه في مؤسسات

التكوين المهني؟

_ هل يختلف الدور التوجيهي والإرشادي لمستشار التوجيه في مؤسسات التكوين المهني باختلاف الأقدمية؟

_ هل يختلف الدور التوجيهي والإرشادي لمستشار التوجيه في مؤسسات التكوين المهني باختلاف التخصص؟

3- أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة في:

_ التعرف على الدور التوجيهي والإرشادي لمستشار التوجيه تجاه المترشحين في مؤسسات التكوين المهني.

_ الوقوف على الواقع التطبيقي لأدوار مستشار التوجيه .

4/ أهداف الدراسة:

- الإجابة على تساؤلات الدراسة.

5- التحديد الإجرائي لمفاهيم الدراسة:

5-1/ مستشار التوجيه في التكوين المهني:

هو الشخص الحاصل على شهادة اليسانس في علم النفس ومنصب مسؤولا على مهام مكتب الاستقبال

والمتمثلة في (الإعلام ، التوجيه ، المتابعة والإدماج المهني).

5-2/ الدور التوجيهي والإرشادي: هو مجمل الخدمات التوجيهية والإرشادية التي يقدمها مستشار

التوجيه المهني في مؤسسات التكوين المهني ويتضمن الأبعاد الآتية:

5-2-1/ التوجيه : هو إلحاق المترشحين بمؤسسات التكوين المهني بمختلف التخصصات التي تلاؤمهم من

حيث القدرات والميول والهيئة.

5-2-2/ المتابعة و الإرشاد : يقصد بها تتبع المسار التكويني للمتربص بغرض تجسيد مشروعه المهني

والوصول إلى تحقيق أهداف العملية التكوينية إضافة إلى تقديم المساعدة النفسية للحالات التي تحتاج إلى

تدخل إرشادي وتكفل نفسي.

5-2-3/ الإدماج : هو مساعدة المتربصين وتهيئتهم لعالم الشغل وكيفية البحث عن وظيفة. ويتحدد

بإستجابات أفراد العينة على الاستبيان المصمم لهذا الغرض.

6/حدود الدراسة :

6-1/ الحدود البشرية : تقتصر هذه الدراسة على مستشاري التوجيه في مؤسسات التكوين المهني.

2-/ الحدود المكانية : مراكز التكوين المهني بولايات ورقلة ، الوادي ، غارداية ، الأغواط .

6-3/ الحدود الزمانية : تم التطبيق من شهر مارس إلى شهر أفريل 2014.

الفصل الثاني : الدور التوجيهي والإرشادي لمستشار التوجيه في مؤسسات التكوين المهني.

تمهيد.

I- الدور التوجيهي لمستشار التوجيه في التكوين المهني:

- 1- مفهوم التوجيه المهني.
- 2- أهمية التوجيه المهني.
- 3- أهداف التوجيه المهني.
- 4- أسس التوجيه المهني.
- 5- مهام مستشار التوجيه في مؤسسات التكوين

المهني.

II- الدور الإرشادي لمستشار التوجيه في مؤسسات التكوين المهني

- 1- مفهوم الإرشادي النفسي.
- 2- أهداف الإرشاد النفسي
- 3- أسس الإرشاد النفسي.
- 4- المهام الإرشادية لمستشار التوجيه في مؤسسات التكوين المهني.

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر التوجيه والإرشاد وجهان لعملة واحدة وكل منهما يكمل الآخر، والتوجيه هو مجموعة خدمات نفسية أهمها عملية الإرشاد النفسي وهو يتضمن التوجيه إلى الصحة النفسية وهو يسبق عملية الإرشاد وممهدها لها.

ويعتبر التوجيه والإرشاد عملية بناءة تهدف إلى مساعدة الفرد لكي يفهم ذاته ويدرس شخصيته ويعرف خبراته ويحدد مشكلاته وينمي إمكانياته ويحل مشكلاته في ضوء معرفته ورغبته وتعليمه وتدريبه ، لكي يصل إلى تحديد وتحقيق أهدافه وتحقيق الصحة النفسية والتوافق الشخصي والتربوي والمهني .

1-الدور التوجيهي لمستشار التوجيه في مؤسسات التكوين المهني:

1- مفهوم التوجيه المهني : هو مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورة لذاته متكاملة وملائمة لدوره في

عالم الشغل ، ومساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي .

(ناصر الدين أبو حماد ، 2008 ، ص: 241)

كما يعرفه سعد جلال الذي يرى بأنه العملية التي تساعد الفرد على أن يختار مهنة من المهن ، فيؤهل

لها ويدخلها ويرقى فيها ويكون محور الاهتمام في هذه العملية هو الفرد نفسه فتساعده على ان يقرر بنفسه

مستقبله المهني. (صالح حسن الدايري ، 2005 ، ص:23)

وفي تعريف آخر يقصد بالتوجيه المهني هو: "المساعدة التي يقدمها الموجه أو المرشد المهني للفرد الذي

يحتاج لها حتى ينمو في الاتجاه الذي يجعل منه مواطناً ناجحاً وقادراً على تحقيق ذاته في الميادين الدراسية

والمهنية بحيث أنه يشعر بالسعادة والرضا. (سعيد حسني العزة ، 2009 ، ص: 118)

وتعرفه الجمعية القومية المهني بأنه "عملية مساعدة الفرد على أن يختار مهنة له ويعد نفسه لها ويلتحق بها ويتقدم فيها فهو يهتم بمساعدة الأفراد على اختيار وتقرير مستقبلهم ومهنتهم".

(ناصر الدين أبو حماد ، نفس المرجع ، ص:241)

ومن خلال ما تطرقنا إليه من تعاريف للتوجيه يمكن استخلاص التعريف الثاني وهو أن التوجيه عملية مساعدة الفرد على اختيار مهنة ما، تبعا لقدراته والعمل على التكيف مع هذه المهنة.

2- أهمية التوجيه المهني :

تبرز أهمية التوجيه المهني في جانبين أساسيين هما:

2-1/ تلبية حاجات الفرد:

عملية التوجيه تبدأ من الفرد وتعتني به وإرشاده ليكون قادرا على الإسهام في تنمية المجتمع وهذا يتطلب تمكين الفرد من الاختيار السليم لمهنة المستقبل التي تتناسب مع قدراته واستعداداته وميوله.

وتعتبر عملية اختيار المهنة من أهم القرارات التي يتخذها الفرد في حياته ، كما أنها عملية ذات أبعاد إنسانية مهنية تعتنى بالفرد المتعلم، وبالعامل الذي يطمح إليه من أجل تحقيق إمكاناته وإدراك طبيعة القرار الذي يتخذه لمهنة المستقبل.

2-2 تلبية حاجات المجتمع :

إن لكل مجتمع حاجاته التي يمكن تلبيتها بمستوى مناسب من خلال التوجيه المهني المنظم لمواجهة

مطالب النمو الاقتصادي والاجتماعي الذي يمر به المجتمع، ويتم المجتمع المعاصر بظاهرتي التحرر

الاجتماعي والنمو المهني. أما المشوار المهني فيتضح في أهمية التنمية المهنية في مجال التخصص

والعمل، ومن هذا المنطلق نجد الأفراد يظلون باستمرار بحاجة إلى ما يلي في مجال إعدادهم للحياة.

* توسيع آفاق معارفهم فيما يتعلق بعالم العمل المهني.

* إدراكهم للعوامل المؤثرة في عالم العمل.

* إدراكهم للقيم المهنية المرتبطة بالعمل والحياة. (ناصر الدين أبو حماد، نفس المرجع ، ص:252).

3- أسس التوجيه المهني :

إن عملية التوجيه المهني ليست بالعملية التي تعتمد على الاجتهاد والرغبات الشخصية :

1- النظر إلى الفرد على أنه ذات متميزة وبالرغم من التشابه بين البشر جميعا في شخصياتهم ، فان ثمة

حقوق بينهم في النواحي العقلية والجسمية.

2- احترام الفرد والاعتراف بكرامته وحقه في اختيار المهنة المناسبة.

3- مساعدة الأفراد على تبني الموضوعية والعملية في تفكيرهم وسلوكهم، بدلا من الطموح الذي لا يستند إلى

أساس واقعي.

4- مساعدة الأفراد معرفة مصادر قوتهم وضعفهم عند اتخاذ القرار المناسب لاختيار المهنة.

5- ألا يختار الفرد مهنة لمجرد أنه رأى المهنة ناجحة أو انه رأى أشخاص ناجحين فيها لينبغي أن ينقاد أمام

الآخرين أو أن يدخل مهنة لمجرد التقليد.

6- ان التوجيه المهني للأفراد ضروري لتحقيق أهداف المجتمع ومواجهة مطالب نموه الاقتصادي والاجتماعي

فالمجتمع بحاجة مختصين في مختلف المجالات وان توجيه الأفراد يساعدهم في اختيار الأعمال والوظائف

التي تعود على المجتمع بالنفع والفائدة. (سعيد حسني العزة ، مرجع سابق، ص:123).

4- مبادئ التوجيه المهني:

تتحكم في عملية التوجيه المهني جملة من المبادئ ولعل منها نذكر ما يلي:

1-4 / مراعاة الفروق الفردية:

بحيث ينظر إلى الفرد على انه ذات متميزة ، بحيث يختلف عن سواه من الأفراد ، ويعود هذا الاختلاف إلى عامل الجنس وعوامل اجتماعية وثقافية بحيث يؤخذ هذه العوامل بعين الاعتبار أثناء إعداد وتنفيذ برنامج التوجيه المهني.

2-4 / التأكيد على حرية الفرد في الاختيار المهني:

ويكون ذلك من خلال مساعدة الفرد وتمكينه من اتخاذ القرار المهني، بشأن الاختيار الأنسب له.

3-4 / الإحاطة بحقيقة تنوع المهن:

وهذا راجع إلى ان لكل مهنة متطلباتها التي تستدعي من الفرد التأمل والتفكير والدراسة الرعية حتى يتحسن الاختيار . (أحمد طه ، 2004 ، ص: 309).

5- أهداف التوجيه المهني:

يسعى التوجيه المهني إلى تحقيق الأهداف التالية :

مساعدة الفرد في التعرف على ذاته، وتكوين صورة واقعية وموضوعية ودقيقة عنها وتقبلها بما فيها من قدرات وميول واتجاهات وميول.

1- مساعدة الفرد في التعرف على عالم المهني والبيئات المهنية المختلفة، التي تتوفر في المحيط الذي يعيش فيه ، ومتطلبات هذه المهن من تعلم وتدريب ، والمهارات التي تتطلبها وجميع الفرص المتوفرة فيها.

2- مساعدة الفرد على اتخاذ قرارات مناسبة، تمكنه من اختيار المهنة التي تحقق له أفضل توافق بين ذاته من جهة و عالم العمل بشكل يضمن له الشعور بالرضا والسعادة.

(سعيد حسني العزة ، 2009، ص:119).

3- مساعدة الفرد على معرفة ميوله وقدراته ، وإمكاناته ومواطن الضعف والقوة لديه.

4- تشجيع الفرد على تنمية اتجاهات وقيم ايجابية نحو المهن المختلفة.

(صالح حسن الداھري مرجع سابق، ص254)

6/المهام التوجيهية لمستشار التوجيه في مؤسسات التكوين المهني:

يعتبر الإعلام من بين الدعائم الأساسية في مهام التوجيه المهني , إذ يتوقف عليه مدى إقبال المترشحين للدورة التكوينية , وتقوم لجنة الإعلام ب:

تنظيم حصص إعلامية على مستوى المؤسسات التربوية وتوزيع الإعلانات و المطويات بها.
تنظيم أبواب مفتوحة على مستوى المؤسسات التكوينية. (الدليل رقم 99/01، ص12) .

فبعد تزويد طالبي تكوين بمعلومات شاملة تعريفية بمؤسسات التكوين المهني نوع الخدمات المقدمة ,مجالات التكوين المتاحة طرق وكيفيات الإلحاق ,تليها عملية التسجيل والتي تقتضي حضور الشاب بمكتب الإعلام والتوجيه على مستوى المؤسسات التكوين, ومن خلال هذه المرحلة إيداع ملف التسجيل واختيار التخصص المرغوب فيه وحتى يتسنى للمترشح اختيار المهنة الأنسب يخضع لعملية توجيه المهني.والتي تتضمن:

السعي لاكتشاف قدرات المترشح ومواهبه ومميزاته الشخصية.

التعريف بأنواع المهن المتوفرة ودراسة مدى تطابقها مع ميول المترشح.

الاختبار النهائي وتوجيه المترشح للمهنة الأنسب.

وتتجسد هذه الخطوات من خلال ما ورد بالدليل رقم 99/01 المحدد لطرق وكيفيات تنظيم الإعلام، التوجيه المترشحين للالتحاق بمؤسسات التكوين المهني فإنه يتم قياس المعايير التالية لدى المترشح.

زيادة على المهام المسندة إلى العاملين النفسانيين، مستشار التوجيه في جميع أنماط التكوين يكلف بمايلي:

1. إعداد مخطط سنوي ومتعدد السنوات لأنشطة التوجيه والتقييم والمساعدة على الإدماج المهني.

(مرسوم تنفيذي رقم 9-93، المادة 82)

2. تنسيق وتخطيط الأنشطة المتعلقة بتوجيه المترشحين لتكوين.

(مرسوم تنفيذي رقم 9-93، المادة 80)

تنسيق وتخطيط أنشطة أعمال مؤسسة في مجال التوجيه المهني .

(مرسوم تنفيذي رقم 9-93، المادة 82)

3. المشاركة في تنظيم اختبارات نفسية للمرشحين قصد توجيههم إلى تكوين الذي يطابق قدراتهم

الجسماني. (المرسوم تنفيذي رقم 9-93، المادة 79)

4. تنسيق وتخطيط الأنشطة المتعلقة بتوجيه المترشحين التكوين.

(مرسوم تنفيذي رقم 9-39، المادة 80).

5. القيام بمقابلات التقييم المهني من أجل توجيه المترشحين إلى التكوين حسب قدراتهم المهنية

6. السعي لاكتشاف قدرات المترشح ومواهبه ومميزاته الشخصية.

7. التعرف بأنواع المهن المتوفرة ودراسة مدى تطابقها مع ميول المترشح لاختبار النهائي وتوجيه المترشح

للمهنة المناسبة له. (دليل رقم 99/01، ص:11).

8. إعداد التحقيقات والدراسات الخاصة في مجال التوجيه والمساعدة على الإدماج المهني.

9. تحديد كفاءات تنظيم الإعلام ,تسجيل ,توجيه ,إدماج المترشحين .

(قرار وزاري ,رقم 4, 2004).

10.تنظيم الإعلام في مؤسسات التكوين المهني .

(منشور وزاري,رقم 9, 1997).

II- الدور الإرشادي لمستشار التوجيه في التكوين المهني :

يعد الإرشاد النفسي مجموعة من الخدمات التي تقدم للأفراد لمساعدتهم في الوصول إلى أهدافهم الخاصة،

كما تساعدهم في التوافق مع أنفسهم، ومع البيئة التي يعيشون فيها.

1 . مفهوم الإرشاد النفسي: هو عملية تتضمن مجموعة من الخدمات تقدم للأفراد لمساعدتهم على فهم

أنفسهم وحل المشكلات التي يعانون منها، كما أنه يعمل على مساعدة الفرد في اختياره وفي إتخاذ القرار

الملائم لحياته.

ويعرف زهران (1982) : بأنه عملية بناءة تهدف إلى مساعدة الفرد لكي يفهم ذاته ، ويدرس شخصيته ،

ويعرف خبراته ، ويحدد ومشكلاته وينمي إمكانياته ، وتدريبه لكي يصل إلى تحديد أهدافه ثم تحقيقها، وتحقيق

الصحة النفسية والتوافق الشخصي والمهني .

(حامد زهران، 2002،ص:13)

و يعرفه سهير كامل على أنه مساعدة الفرد في اختيار مهنته بما يتلاءم مع قدراته و استعداداته و ميوله و

مطامحه و ظروفه الأسرية و حاجات سوق العمل، و الإعداد لها و الترتي و تحقيق أفضل مستوى من

التوافق. (سهيل أحمد كامل، 1999، ص7)

و هذا لا يختلف عن تعريف "جودت عزة عبد الهادي" الذي يرى أنه عملية مساعدة الفرد في اختيار مهنته بما يتلاءم مع استعداداته و قدراته و ميوله و يؤهل ظروفه و يكون محو الأساس في هذه العملية هو الفرد نفسه ومساعدته على أن يقرر بنفسه مستقبله المهني.

(جودت عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة 2004 ص135)

2- أهداف الإرشاد النفسي:

2-1 تحقيق الذات : أن الهدف من عملية الإرشاد النفسي هو مساعدة الفرد لتحقيق الذات والعمل معه ويقصد به العمل معه حسب حالته سواء كان عاديا أو متأخرا أمتقوفا .

ويوضح كارل روجرز في هذا المجال أن الفرد لديه دافع أساسي يواجه سلوكه وهو دافع تحقيق الذات ، ونتيجة لوجود هذا الدافع فإن الفرد لديه استعداد دائم لتنمية فهم ذاته ومعرفة وتحليل نفسه وفهم استعداداته وإمكاناته أي تقييم نفسه وتوجيه ذاته. (أحمد الزيايدي وهشام الخطيب، 2001، ص 21)

2-2 تحقيق التوافق : ويعني التوافق تناول السلوك والبيئة الاجتماعية والطبيعية بالتعبير، حتى يحدث التوازن بين الفرد وبيئته، وهذا التوازن يتضمن إشباع حاجات الفرد ومواجهة متطلبات البيئة . بحيث يتحقق التوافق المتوازن في كافة مجالاته.ومن أهم مجالات تحقيق التوافق ما يلي :

أ/ تحقيق التوافق الشخصي: أي تحقيق السعادة مع النفس والرضا، وإشباع الدوافع والحاجات الداخلية والأولية والثانوية المكتسبة ، ويتضمن كذلك التوافق لمطالب النمو في مراحلها المتتابعة.

(أحمد محمد الزيايدي ومحمد الخطيب، نفس المرجع، ص22)

ب/ تحقيق التوافق التربوي: وذلك عن طريق مساعدة الفرد في اختيار أنسب المواد الدراسية و المناهج في ضوء قدراته و ميوله و بدل أقصى جهد ممكن بما يحقق النجاح الدراسي.

ج/ تحقيق التوافق المهني: "يتضمن اختيار المهنة المناسبة و الاستعداد لها علميا و عمليا حتى يكون الفرد منجزا و كفؤا فيشعر الرضا و النجاح، أي وضع الرجل المناسب في المكان المناسب له و بالنسبة للمجتمع".
(كاملة الفرخ و عبد الجبار تميم، 1999، ص:28)

2-3 تحقيق الصحة النفسية: أن الهدف العام للإرشاد النفسي هو تحقيق الصحة النفسية و سعادة الفرد، و يرتبط بتحقيق الصحة النفسية كهدف لحل مشكلات العميل، أي مساعدته في حل مشكلاته بنفسه و يتضمن ذلك التعرف على أسباب المشكلات و أعراضها و العمل على إزالتها.

(أحمد محمد الزبيدي و هشام الخطيب ،نفس المرجع السابق، ص:23)

تعتبر الصحة النفسية هدف عام للإرشاد النفسي، حيث يقوم المرشد من خلال العملية الإرشادية بمساعدة المسترشد و إرشاده إلى الطرق المختلفة لحل مشكلاته و التعرف على أسبابها و كيفية إزالة أعراضها، حتى يكون الفرد متوافقا نفسيا و يشعر بالسعادة مع نفسه و مع الآخرين و قادر على تحقيق ذاته.

3-أسس الإرشاد النفسي:

يقوم الإرشاد النفسي عدد من الأسس و المبادئ، ينطلق منها و تركز عليها أساليبه و طرقه و مناهجه كما يتحدد في ضوئها الإطار المرجعي لعملية الإرشاد بأكمله و معرفة المرشد بهذه الأسس التي تساعد في تحقيق أهداف الإرشاد.

3-1 حق الفرد في التوجيه والإرشاد:

يتعرض الانسان خلال حياته لمشكلات نفسية واجتماعية ,تسبب له قلقا واضطرابا،وعدم توافق ،وتحول بينه وبين تحقيق ذاته ، وهو في مثل هذه الحالة بحاجة إلى ما يساعده في التخلص من هذه المشكلات .

(أحمد محمد الزيايدي،2001، ص30)

3-2 استعداد الفرد للتوجيه والإرشاد:

يلجأ الكثير من الأفراد إلى للآخرين بطلب النصح والتوجيه في تخطي مشكلة ما حلت بهم ,مما يدل على أن الفرد العادي يمتلك الاستعداد لطلب التوجيه والإرشاد وتقبله حينما يكون بحاجة له ، ويظهر له الاستعداد واضحا حينما يسعى كثير من الأفراد طالبين مساعدة المرشد من تلقاء أنفسهم.

(صالح أحمد الخطيب،2003 ، ص:29)

3-3 الإرشاد يساعد في التحسن والنمو والنضج:

ان كل فرد يستطيع أن ينمو ويتغير ويتقدم نحو النضج ، والإرشاد هو وسيلة تساعد في التغير، كما أن أحد الأهداف الأساسية للإرشاد هو نمو الفرد ، وتوفير الظروف الملائمة للوصول إلى أقصى درجات النمو.

(صالح أحمد الخطيب ، نفس المرجع، ص3)

3-4 الإرشاد يحترم الفرد ويوقره ويقدره: احترام الفرد وحقوقه في النمو،وفي اختيار ما يريد مع تحمله

المسؤولية ما يختار،ومساعدته في عمل اختيارات،هو نقطة جوهرية في الإرشاد النفسي،وبناء على ذلك اعتبر روجر ثورنبرغ تقبل الفرد وتقديره الايجابي،وتفهمه عاطفيا من أهم شروط نجاح العملية الإرشادية.

(صالح أحمد الخطيب ، نفس مرجع ، ص:3)

3-5 / الإرشاد عملية مستمرة:

يعد الإرشاد عملية منظمة ومستمرة لا تتحصر في مرحلة عمرية معينة، بل تمتد خدماتها لتشمل مرحلة الطفولة والمرشد فكل فرد في هذه المراحل هو بحاجة لخدمات الإرشاد سواء من كانت لديه مشكلة أو كان سليماً . (احمد الزيايدي، نفس المرجع ، ص31)

4- المهام الإرشادية لمستشار التوجيه في التكوين المهني :

يعيش معظم المتربصين بمراكز التكوين المهني نظراً لسنهم فترة عواصف وتوتر وشدة تكتنفها الأزمات النفسية وتسودها المعاناة والإحباط والصراع والضغوط الاجتماعية وسوء التكيف وصعوبات التوافق والاضطرابات في مختلف العلاقات، يتدخل المستشار في محاولة مساعدة هؤلاء المتربصين برعايتهم وإيجاد حلول لمشاكلهم، وإرشادهم وتبسيط مشاكلهم وتحقيق الثقة في أنفسهم وأن هناك من يهتم بمشاكلهم ويمكن أن يستمع لهم وهكذا يصل إلى تحقيق نوع من النمو السليم .

(قاسمي زهيرة، 2005، ص:7)

و من بين المهام التي يقوم بها مستشار التوجيه في مؤسسات التكوين المهني ما يلي:

- مساعدة المتربصين أثناء تكوينهم بالتنسيق مع الأستاذ المكلف في جميع أنماط التكوين.

(منشور تنفيذي رقم 9-93، المادة 79)

- مرافقة المتربصين خلال طور التكوين.

(الجريدة الرسمية ، 2009 ، المادة: 79)

- ضمان متابعة المتربصين الذين يعانون صعوبات من الناحية النفسية البيداغوجية قصد تمكينهم من مواجهة تكوينهم وذلك بزيارة الأفواج من حين لآخر أو الاتصال بالأساتذة المكونين واستطلاع أخبار المتربصين ومدى توافقهم للتخلص من خلال إنجازاتهم .

(الجريدة الرسمية، المادة80)

-تحليل نتائج المتربصين للوقوف على مواطن القوة والضعف.

-مساعدة المتربصين في حل مشكلاتهم العلائقية مع مدرسيهم.

إرشاد المتربصين للاتجاه الصحيح لاتخاذ الحل المناسب نحو مشكل معين.

يلجأ مستشار التوجيه باستخدام الاختبارات النفسية أثناء عملية الإرشاد وهذا يساعد المتربص في اتخاذ قراراته.كما يقوم مستشار التوجيه بوظيفته على أساس حسن إقامة العلاقة المناسبة مع المتربص لذلك فإن جوهر العملية الإرشادية هي العلاقة التي تكون بين المستشار والمتربص الذي يقدم له خدمات الإرشاد فتكون علاقة تعاون وثقة. (يداك شبحة ، 2009 ، ص:796)

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل ، نستخلص في الأخير أن الدور التوجيهي والإرشادي عمليتين مهمتين يقوم بها مستشار التوجيه في التكوين المهني اتجاه المتربصين من أجل تقديم المساعدات والمعلومات حول المهن أو التخصصات المتواجدة على مستوى مراكز التكوين بغية الوصول إلى عملية توجيهية ناجحة و اختيار مهني سليم.



الباب الثاني
الجانب الميداني

الفصل الثالث الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

1- المنهج المتبع

2- الدراسة الاستطلاعية

1-2 وصف الدراسة الاستطلاعية

2-2 أدوات جمع البيانات المستخدمة

2-3 الخصائص السيكومترية لأدوات القياس

3- الدراسة الأساسية

3-1 العينة و مواصفاتها

3-2 أدوات جمع البيانات

3-3 إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية

3-4 الأساليب الإحصائية المعتمدة

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد تطرقنا للجانب النظري لهذه الدراسة سوف نتطرق للجانب التطبيقي، و في هذا الفصل سنتطرق إلى إجراءات الدراسة الميدانية و ذلك من خلال التعرف على المنهج المتبع و الأدوات التي تم الاعتماد عليها في جمع المعلومات ، بالإضافة إلى تحديد العينة و نوعها و الخصائص السيكومترية لها، لنخلص في الأخير إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في حساب النتائج.

1-المنهج المتبع:

يرجع اختيار المنهج في أي بحث علمي إلى طبيعة المشكلة و موضوع الدراسة ، و بما أن موضوع الدراسة يهدف إلى معرفة الدور التوجيهي و الإرشادي لمستشار التوجيه في التكوين المهني ، فالمنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي الاستكشافي. كما عرفه شحاتة سليمان انه مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة ، اعتمادا على جمع الحقائق و البيانات و تصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا كافيا ودقيقا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج وتعليمات والوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة. (شحاتة سليمان، 2005، ص337).

2-الدراسة الاستطلاعية:

تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى الوقوف على الخصائص السيكومترية لأدوات جمع البيانات لمعرفة مدى ملاءمتها لعينة الدراسة .

2-1 أهداف الدراسة الاستطلاعية : تهدف الدراسة الاستطلاعية الحالية إلى:

-التأكد من الخصائص السيكومترية لأداة جمع البيانات

-التعرف على حجم المجتمع الأصلي

2-2 وصف عينة الدراسة الاستطلاعية :

أجريت الدراسة على عينة من مستشاري التوجيه المهني شملت 20 مستشارا.

جدول رقم (01) يوضح خصائص العينة الاستطلاعية

الأقدمية		التخصص الجامعي			
أقل من 5 سنوات	أكثر من 5 سنوات	عمل و تنظيم	إرشاد و توجيه	علم النفس إكلينيكي	علم النفس المدرسي
07	13	04	03	04	08

يتضح من خلال الجدول رقم(01) أن عدد المستشارين في علم النفس المدرسي أكبر من التخصصات الأخرى مقارنة بالتخصصات الأخرى، أما الأقدمية فقد كان أكبر عدد في الأكثر من 05 سنوات .

2-3 أداة جمع البيانات المستخدمة:

تتمثل الأداة المستخدمة في الاستبيان الذي تم بناؤه من طرف الطالبة حيث يتكون من 27 بند موزعة على ثلاثة أبعاد و هي (التوجيه، الإرشاد و المتابعة ، الإدماج المهني).

بحيث أن كل بعد يندرج تحته مجموعة من الفقرات ، وتتمثل في:

بعد التوجيه (1،2،3،4،5،6،7،8،9).

بعد المتابعة و الإرشاد (10،11،12،13،14،15،16،17،18،19).

بعد الإدماج(20،21،22،23،24،25،26،27)

و يتضمن ثلاثة بدائل للأجوبة و هي (نعم، أحيانا، لا) التي جاءت بعد التعديل و بالأوزان الآتية تبعا

للترتيب السابق للبدائل (3، 2، 1). علما أن الفقرات كلها موجبة.

كما يتضمن الإستبيان أسئلة مفتوحة(أنظر الملحق رقم 01)

4-2 الخصائص السيكومترية لأداة القياس:

1- الصدق:

أ/ صدق المحكمين:

1- مدى قياس الأبعاد للموضوع:

جاءت نتيجة التحكيم كما يوضحها الجدول الموالي:

جدول رقم (02) يوضح آراء المحكمين حول مدى قياس الأبعاد للموضوع

فقرات كل بعد	تقيس بشدة	تقيس نوعا ما	لا تقيس
بعد التوجيه	5محكمين	00	00
بعد المتابعة و الإرشاد	5محكمين	00	00
بعد الإدماج	4محكمين	01	00

مدى انتماء الفقرات للبعد:

أجمع المحكمون على أن الفقرات تنتمي بشدة للبعد الذي وضعت ضمنه ، مع وجود تعديل واحد في الفقرة

(02) في بعد التوجيه.نوضحها في الجدول التالي:

جدول رقم (3):يوضح التعديلات المدخلة على الفقرات

البعد	الرقم	الفقرة	تعديلها
التوجيه	02	هل تمثل الهيئة أحد معايير التوجيه المهني؟	تمثل هيئة المتربص أحد المعايير التوجيه المهني.

ب/صدق المقارنة الطرفية:

تم حساب صدق المقارنة الطرفية لعينة قوامها (20) مستشارا وذلك بترتيب الدرجات التي تحصل عليها كل فرد في المقياس المقدم ، ثم أخذ نسبة 27% من الدرجات العليا 27%. من الدرجات الدنيا ومن تم إيجاد الفرق بينهما والكشف عن الدلالة الإحصائية بتطبيق معادلة "ت" والجدول التالي يوضح النتائج:

جدول رقم(4): يوضح دلالة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين في اختبار الدور التوجيهي والإرشادي

لمستشار التوجيه في التكوين المهني

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	درجة الحرية	"ت" المجدولة	مستوى الدلالة 0,01
27%	67	4,43	9,71	8	2,31	دالة
27%	46	2,34				

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي للفئة العليا يقدر ب(67) وهي قيمة تتحرف بدرجة (4, 43) ، إذ أن المتوسط الحسابي للفئة الدنيا يقدر ب(46) وهي قيمة تتحرف بدرجة (2, 34) بحساب درجة الحرية والمقدرة ب(08) ، نجد أن قيمة (ت) المحسوبة والتي تقدر ب(9,71) أكبر من قيمة (ت) المجدولة والمقدرة ب(2,31) عند مستوى الدلالة (0.01) ومنه يمكن أن الأداة تتمتع بقدر عال من الصدق.

2-الثبات: تم الاعتماد في حساب الثبات على:**أ /التجزئة النصفية:**

بعد تطبيق أداة البحث تم تقسيمها إلى جزئين ، جزء للفقرات الفردية وجزء للفقرات الزوجية ثم نطبق ونحسب معامل الارتباط بيرسون بين الجزئين ثم تعدل بمعامل ارتباط سبيرمان براون والجدول رقم (5) يوضح ذلك :

جدول رقم (5) : معامل الارتباط قبل وبعد التعديل

معامل الارتباط المحسوب		المؤشرات الإحصائية
"ر" قبل التعديل	"ر" بعد التعديل	
0.75	0.85	النصف الأول
		النصف الثاني

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بين الجزئين بلغ 0,75 وبعد تعديله بمعادلة سبيرمان براون المعدل قدر ب0,85. وبالتالي فان الأداة تتمتع بقدر من الثبات

ب/ معامل ألفا كروباخ:

وقد كانت نتيجة ألفا تساوي (0,86) وهو معامل مرتفع يجيز لنا القول بأن الأداة تتمتع بثبات عالي .

3 -الدراسة الأساسية :**3-1 العينة ومواصفاتها:**

تمثلت عينة الدراسة في مستشاري التوجيه بمؤسسات التكوين المهني وقد بلغ عددهم 30 مستشارا عبر جميع مراكز التكوين المهني لولاية ورقلة وبعض ولايات الجنوب الشرقي وشملت الدراسة

المراكز التالية:

- 1- مركز التكوين المهني و التمهين خليل عبد الحفيظ تماسين
- 2- مركز التكوين المهني و التمهين خليل عبد القادر بورقلة
- 3- مركز التكوين المهني و التمهين شنين قدور بورقلة
- 4- مركز التكوين المهني و التمهين محجوبي الداودي بحاسي مسعود
- 5- مركز التكوين المهني و التمهين بوروبة دحمان-القصر بورقلة
- 6- مركز التكوين المهني و التمهين بتقرت رقم 3
- 7- مركز التكوين المهني و التمهين موتح قدور -الاغواط
- 8- مركز التكوين المهني و التمهين منطقة النشاط-بورقلة
- 9- مركز التكوين المهني و التمهين بسيدي مخلوف بلاغواط
- 10- مركز التكوين المهني و التمهين لبناني أحمد بلاغواط
- 11- مركز التكوين المهني و التمهين بحاسي الرمل
- 12- مركز التكوين المهني و التمهين -الرياح واد سوف
- 13- مركز التكوين المهني و التمهين لمغير- واد سوف
- 14- مركز التكوين المهني و التمهين كوينيني واد سوف
- 15- مركز التكوين المهني و التمهين جامعة -واد سوف
- 16- مركز التكوين المهني و التمهين الامير عبد القادر بالعرقوب بتقرت
- 17- مركز التكوين المهني و التمهين حي النزلة بتقرت
- 18- مركز التكوين المهني و التمهين الطاهر بلقاسم بالمقارين
- 19- مركز التكوين المهني و التمهين وسط المدينة بجانب مقر البلدية بتقرت

- 20- مركز التكوين المهني و التمهين معزوزي الشيخ انقوسة
- 21-المعهد المتخصص في التكوين المهني تقرت الامير عبد القادر
- 22- مركز التكوين المهني و التمهين حي 8ماي الحجيرة
- 23- مركز التكوين المهني و التمهين قمص التجاني الطيبات
- 24- مركز التكوين المهني و التمهين منصر عبد الله بتقرت. 01
- 25- مركز التكوين المهني و التمهين وزبيدي عبد القادر سيدي بوغفالة ورقلة.
- 26- مركز التكوين المهني والتمهين الطيبات ورقلة.
- 27- مركز التكوين المهني و التمهين صلاح الدين الايوبي سعيد عتبا ورقلة.
- 28- مركز التكوين المهني و التمهين معزوزي الشيخ انقوسة.
- 29- مركز التكوين المهني و التمهين سليمان محمد. بعين البيضاء.
- 30- مركز التكوين المهني و التمهين.زوبيدي عبد القادر بوغفالة

نظرا لصعوبة الحصول على العينة ، تم اختيار عينة الدراسة بطريقة قصديه ، شملت كل المستشارين الدين أمكن الوصول إليهم في الولايات (ورقلة ، الوادي، غارداية ، الأغواط)

اخترنا لهذه الدراسة متغيرين وسيطين وهما:

الأقدمية (أكثر من 05 سنوات/ أقل من 05سنوات)

التخصص(علم النفس المدرسي ، علم النفس الإكلينيكي ، إرشاد وتوجيه ، عمل وتنظيم ، تخصص آخر).

1- من حيث الأقدمية :

جدول رقم 06 يوضح توزيع العينة الأساسية حسب متغير الأقدمية

الأقدمية	عدد الأفراد	النسبة المئوية
أكثر من 5 سنوات	14	46.66%
أقل من 5 سنوات	16	53.33%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول يتضح أن عدد مستشاري التوجيه ذوي الأقدمية أقل من 05 سنوات بلغ عددهم 16 مستشارا ونسبته (53.33%)، وهي تفوق نسبة مستشاري التوجيه ذوي أقدمية أكثر من 5 سنوات والبالغة (46.66%). ويعد قدره (14) مستشارا.

2- من حيث التخصص :

جدول 07 يوضح توزيع العينة الأساسية حسب التخصص

التخصص	عدد الأفراد	النسبة المئوية
علم النفس مدرسي	13	43.33%
علم النفس الإكلينيكي	06	20%
علم النفس عمل وتنظيم	07	23.33%
إرشاد وتوجيه	04	13.33%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن مستشاري التوجيه علم النفس المدرسي يحتلون المرتبة الأولى عن التخصصات الأخرى إذ بلغ عددهم 13 مستشارا بنسبة 43.33% في حين نجد أن عددهم في الإرشاد والتوجيه بلغ 06 مستشارين بنسبة 20%، وأما تخصص علم النفس الإكلينيكي فنجد 07 مستشارين وبنسبة 23.33%، وفي تخصص علم النفس عمل وتنظيم قد بلغ عدد المستشارين 04 بنسبة 13.33%

3-2 أداة جمع البيانات في صورتها النهائية :

بعد عرض أداة الدراسة على السادة المحكمين وإبداء رأيهم والتأكد من صدق وثبات الأداة التي تحتوي على (27) فقرة تم تعديل بعضها والإبقاء على البعض الآخر، وتم الإبقاء على نفس البدائل. (نعم، أحياناً، لا).

3-3 إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية :

تم اختيار عينة مستشاري التوجيه بشكل قصدي على مستوى مراكز التكوين المهني بولايات ورقلة وبعض ولايات الجنوب الشرقي ، بعدها طبقت أداة الدراسة على (30) مستشاراً بمراكز التكوين المهني ، وذلك من خلال الأشهر (مارس ، أبريل ، ماي) من السنة الدراسية 2013/2014.

3-4 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تمت معالجة البيانات الدراسة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية في نسخة التاسعة عشر (SPSS). وتتمثل الأساليب في :

_النسبة المئوية

-تحليل تباين

-اختبار T لدلالة الفروق .

خلاصة:

تم الاعتماد في هذا الفصل على المنهج الوصفي الاستكشافي في الدراسة الأساسية كما تم اختيار عينة الدراسة بطريقة قصديه وفق خصائص العينة ، وقد تم التحقق من صدق أداة الدراسة والمتمثل في صدق المحكمين صدق المقارنة الطرفية ، كما تم حساب ثبات الأداة باستخدام الثبات ، وبعد التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة ، تم تطبيق الدراسة الأساسية .

الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

I- عرض وتحليل نتائج الدراسة

1- عرض وتحليل نتيجة التساؤل الأول

2- عرض وتحليل نتيجة التساؤل الثاني

3- عرض وتحليل نتيجة التساؤل الثالث

II- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

1- تحليل ومناقشة نتيجة التساؤل الأول

2- تحليل ومناقشة نتيجة التساؤل الثاني

3- تحليل ومناقشة نتيجة التساؤل الثالث

خلاصة

اقتراحات

تمهيد:

بعد تطرقنا في الفصل الرابع إلى إجراءات المنهجية للدراسة الأساسية والتي اعتمدنا فيها على الاستبيان الموضح سابقاً، في هذا الفصل سنتطرق إلى تحليل وتفسير ومناقشة النتائج.

1- عرض نتيجة التساؤل الأول:

والذي ينص على:

فيم تتمثل المهام المنوطة بالدور التوجيهي والإرشادي الممارسة من طرف مستشاري التوجيه في مؤسسات التكوين المهني؟.

جدول رقم (8) يوضح النسب المئوية للأبعاد

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	المهام
1	%32.29	302	التوجيه
2	%31.44	294	الإرشاد والمتابعة
3	%25.56	239	الإدماج
	%89.29	935	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(8) أن مستشاري التوجيه يمارسون المهام المتعلقة ببعده التوجيه بنسبة %32.29، و الذي يحتل المرتبة الأولى مقارنة ببقية الأبعاد ، ويليه بعد الإرشاد والمتابعة بنسبة % 31.44، حيث يحتل المرتبة الثانية. وبعدها يأتي بعد الإدماج والذي يحتل المرتبة الثالثة بنسبة % 25.56 .

2- عرض نتيجة التساؤل الثاني: ينص التساؤل الثاني على :

- هل يختلف الدور التوجيهي والإرشادي لمستشار التوجيه في مؤسسات التكوين المهني باختلاف الأقدمية؟

جدول رقم (09): يوضح اختلاف الدور التوجيهي والإرشادي لمستشار التوجيه في مؤسسات التكوين

المهني باختلاف الأقدمية .

الدالة الإحصائية	" ت " الجدولة	" ت " المحسوبة	درجة الحرية	الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	عدد الفقرات	أقدمية
دالة إحصائية	0.48	2.73	27	8.12	54.75	16	أقل من 05 سنوات
إحصائيا				8.08	62.85	14	أكثر من 05 سنوات

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي للمستشارين الذين لديهم أقدمية أكثر من 05 سنوات هي (62.85)، ونسبة الانحراف المعياري (8.08) وهي أكبر نسبة مقارنة بالمستشارين الذين لديهم أقدمية أقل من 05 سنوات والذي بلغت قيمته (54.75) ونسبة الانحراف المعياري (8.12) وبحساب قيمة (ت) للفروق بين متوسطين نجد أن قيمة (ت) المحسوبة تساوي (2.73) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولة المساوية لـ (0.48) عند درجة الحرية (27)، وهي دالة إحصائية وعليه نقول أن الدور التوجيهي والإرشادي لمستشاري التوجيه في مؤسسات التكوين المهني يختلف باختلاف الأقدمية لصالح

ذوي الأقدمية الأكثر من 05 سنوات.

2- عرض نتيجة التساؤل الثالث:

هل يختلف الدور التوجيهي والإرشادي لمستشار التوجيه في مؤسسات التكوين المهن باختلاف التخصص.

جدول رقم(10) يوضح اختلاف الدور التوجيهي والإرشادي حسب التخصص:

التخصص	المتوسط الحسابي	مصدر تباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مربعات	ف محسوبة	ف الجدولة	دلالة إحصائية
علم النفس المدرسي	58,84	بين المجموعات	363.44	3	121.14	1.60	0.21	دالة
	62,66							
علم النفس الإكلينيكي	59	داخل المجموعات	1966.0 2	26	75.61	1.60	0.21	دالة
علم النفس عمل وتنظيم	50							
مج			2329.4 6	29				

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة ف المحسوبة هي (1.60) أكبر من قيمة ف الجدولة ،المساوية (0.21)،وهي دالة إحصائياً،عند مستوى دلالة (0.01) عند درجة حرية (29)، وهذا يعني أنه يختلف الدور التوجيهي والإرشادي لمستشاري التوجيه بمؤسسات التكوين المهني يختلف باختلاف التخصص لصالح الإرشاد والتوجيه.

II-تحليل ومناقشة نتيجة التساؤل الأول:

التمثل في المهام المنوطة بالدور التوجيهي والإرشادي لمستشاري التوجيه في مؤسسات التكوين المهني. ومن خلال النتيجة المتوصل إليها تبين لنا أن تلك المهام متبعة فعلا من قبل مستشارين التوجيه حيث وجد أن التوجيه يمارس بنسبة (32.29%) وهو يحتل المرتبة الأولى وهذا أمر منطقي، إذ أن التوجيه يتم بناء على رغبة المترشح ومتطلبات التخصص فمستشار التوجيه يعمل على توجيهه وفق معايير محددة ، كما انه يقوم بشرح التخصص له والإجابة على تساؤلاته من أجل إعطائه صورة واضحة حول الأفاق المستقبلية لتخصصه ، ويعتمد ذلك على مجموعة من الأدوات العلمية كالمقابلة بحيث يقوم مستشار التوجيه بمقابلة كل مترشح مسجل قصد إعانتته في اختيار التخصص.

(المادة 18 من القرار الوزاري رقم 04 مؤرخ في 29 جانفي، 2004)

ومن خلال الزيارات الميدانية والأسئلة المفتوحة لمستشاري التوجيه إتضح أن ممارسة مهمة التوجيه بالدرجة الأولى تعود إلى الآتي:

- أن عملية التوجيه تشكل عماد تواجد المستشار داخل المؤسسة وبناءا عليها بالدرجة الأولى يقيم عمله إذ أن التوجيه يسمح بمساعدة المترشح في التعرف على المهن من جهة والتعرف على قدرات واستعدادات وميول المترشح من جهة ثانية وذلك بالاعتماد على أساليب علمية كالمقابلة والاختبارات النفسية التي يقوم المستشار في بعض الأحيان إلى تكييفها وتعديلها لتتلاءم مع طبيعة الميدان التي تطبق وهو التكوين المهني ، إضافة إلى أن بعض المهام المرتبطة بالتوجيه كالإعلام الذي يسبق عملية التوجيه ويمهد لها يحتل نصيبا كبيرا من وقت المستشار لما له من أهمية قصوى في إنجاز عملية التوجيه ، وكما ذكر مستشار التوجيه بان ممارسة عملية التوجيه تحتاج إلى الكثير من الوقت والجهد.

2- المتابعة و الإرشاد: جاءت هذه المهمة في المرتبة الثانية بنسبة (31.41%) فمستشار التوجيه يسعى من خلالها إلى الوقوف على متابعة المتربص بيداغوجيا والتكفل بالمشكلات النفسية التي تعيق المتربص عن التحصيل الجيد وتوضح أهمية ممارسة مستشاري التوجيه للمتابعة والإرشاد من خلال السؤال المفتوح وتلخصت آرائهم في:

- السعي للوصول إلى نتائج إيجابية أثناء المتابعة البيداغوجية
- الكشف نقاط الضعف للمتربص والعمل على تقويمها.
- تعتبر العملية التي تساعد مستشار التوجيه على إتمام عملية التوجيه والتأكد من نجاحها .
- ومن بين الصعوبات والعراقيل التي تواجه مستشاري التوجيه عن الأداء الجيد لهذه المهمة .
- عدم توفر الاختبارات النفسية.
- عدم وجود فريق عمل للقيام بعملية توجيه وإرشاد سليمة وناجحة .
- ضيق الوقت مع كثرة المهام المرتبطة بالإعلام والتوجيه.

3_الإدماج: أما عملية الإدماج فقد صنفت في درجة أقل من العمليات الأخرى فنسبته تقدر (25,56)

وبذلك نجد صعوبة القيام بهذه العملية تعود إلى الصعوبات الآتية على حد قول مستشاري التوجيه :

- ومن بين الصعوبات من خلال بعض آراء المستشارين :
- عدم تطابق العروض الخاصة بالتكوين و متطلبات السوق للعمل.

تحليل و مناقشة نتيجة التساؤل الثاني :

و الذي ينص على : هل يختلف الدور التوجيهي و الإرشادي لمستشار التوجيه في مؤسسات التكوين المهني باختلاف الأقدمية ؟.

من خلال المعالجة الإحصائية توصلنا إلى اختلاف الدور التوجيهي و الإرشادي لمستشار التوجيه باختلاف الأقدمية، لصالح مستشاري التوجيه ذوي الأقدمية (أكثر من 05 سنوات)

ومنه يمكن أن نقول أن سنوات الأقدمية، تلعب دورا في اكتساب المستشار لبعض المهارات و التقنيات تسهل له التعامل مع المتربصين كما أشارت دراسة الطويرقي (1411) إلى وجود مرشدين مؤهلين فهم الذين تكون لديهم خبرة ويكون إعدادهم إعداد مهني الخاص بمجال العمل من خلال المسار المهني فالأكيد أن ما قد يمر به الفرد خلال مساره من الخبرات السابقة، تجعله يصبح أكثر قدرة على معالجة بعض المشكلات التي تواجهه أثناء تأدية مهامه سواء في علاقته مع المتربصين أو الإدارة .

(باوية نبيلة، 2009، ص604)

فمن المنطقي جدا أن سنوات الأقدمية في المهنة تجعل المستشار أكثر تقطنا للأخطاء المهنية التي يمكن أن يرتكبها الموظف حديث العهد بالمنصب، كما تجعله أكثر تمرسا في ممارسة مهامه كلها. هذا ناهيك عن تكيفه مع فريق العمل العامل معه ووضوح حدود دوره كمستشار للتوجيه وتمكنه من بناء مكانة لأدوار المستشار داخل المؤسسة، هذه المكانة والتي قد تكون غير واضحة وغير محددة في المؤسسات التي يكون مستشار التوجيه حديث التوظيف بها. أما مستشار ذو الأقدمية فقد ناضل واجتهد من أجل توضيح التساؤل الآتي :من يكون مستشار التوجيه، وماهي الخدمات التي يمكن أن يقدمها للمترشحين والمتربصين

تحليل ومناقشة نتيجة التساؤل الثالث:

ينص التساؤل الثالث على الآتي: هل يختلف الدور التوجيهي والإرشادي لمستشار التوجيه باختلاف التخصص؟

من خلال عرض النتائج تم التوصل إلى اختلاف الدور التوجيهي والإرشادي لصالح تخصص الإرشاد والتوجيه وهذا قد يعود إلى الإختلاف في الإعداد الأكاديمي للمستشارين في التخصصات المختلفة فالمقاييس المدرسة في تخصص الإرشاد والتوجيه من شأنها أن تكون قاعدة نظرية جيدة للمستشار ناهيك عن الأعمال الميدانية مقارنة بالتخصصات الأخرى التي يبتعد فيها التكوين النظري والتطبيقي للطالب فيها عن مهتمتي التوجيه والإرشاد لا سيما علم النفس العيادي وعلم النفس العمل .

وهذا ما أسفرت عنه "دراسة الزهرة الأسود" ترى أنه توجد فروق لمتغير التخصص في مهنة المستشار وهذا راجع إلى ممارسة المستشار تخصصه في الميدان الواقعي .

خلاصة الدراسة:

في الأخير أن هذه الدراسة تقوم على الدور التوجيهي والإرشادي لمستشار التوجيه في مؤسسات التكوين المهني والتي تعد من بين المهام التي يقوم بها مستشار التوجيه المهني ، وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- تتمثل المهام المنوطة للدور التوجيهي والإرشادي لمستشاري التوجيه في التكوين المهني في مهمة التوجيه .

- يختلف الدور التوجيهي والإرشادي لمستشاري التوجيه في التكوين المهني باختلاف الأقدمية .

- يختلف الدور التوجيهي والإرشادي لمستشار التوجيه في التكوين المهني في باختلاف التخصص.

اقتراحات :

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة نقترح:

_توفير الاختبارات البسيكو تقنية التي تساعد المستشار في عملية التوجيه.

_توفير الاختبارات التي تساعد المستشار في متابعة بعض الحالات التي تعاني من بعض المشاكل النفسية البيداغوجية .

_المساعدة على الإدماج المهني بالوسائل المتطورة والتكنولوجيا الحديثة.

_توفير بعض الاختبارات التي تقيس القدرات العقلية لدى المتربص واختبارات الميول والرغبات.

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة نقترح:

_توفير الاختبارات البسيكوتقنية التي تساعد المستشار في عملية التوجيه.

_توفير الاختبارات التي تساعد المستشار في متابعة بعض الحالات التي تعاني من بعض المشاكل النفسية البيداغوجية .

_المساعدة على الإدماج المهني بضرورة التطابق بين عرض التكوين ومتطلبات سوق العمل المتطورة.

- دعم مكتب الإستقبال والتوجيه بالوسائل المتطورة والتكنولوجيا الحديثة لتسهيل عملية الإعلام والتوجيه.

- ضرورة تكثيف الجهود وتنسيقها بين مستشاري التوجيه في التكوين المهني، لاسيما في مجال تكييف

الإختبارات (اختبارات القدرات العقلية، الميول المهنية و الدافعية) لتتلاءم مع طبيعة المجال.

المراجع

المراجع :

- 1- سعيد حسني العزة، (2009): دليل المرشد التربوي في المدرسة، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- 2- ناصر الدين أبو حماد، (2008): الإرشاد النفسي والتوجيه المهني، ط1، جدارا للكتاب العالمي، الأردن.
- 3- خالد أحمد طه، (2004): التربية المهنية، ط1، جامعة دمشق،
- 4- أحمد محمد الزيايدي و هشام الخطيب، (2001): التوجيه و الإرشاد النفسي ط1، دار الثقافة للنشر، الأردن.
- 5- سهير كامل أحمد، (2000): التوجيه و الإرشاد النفسي، مركز الإسكندرية للكتاب.
- 6- يوسف مصطفى القاضي، (2002): الإرشاد النفسي و التوجيه التربوي، دار المريخ للنشر، الرياض.
- 7- حامد زهران، (1994): الصحة النفسية و العلاج النفسي ط9، القاهرة.
- 8- سعيد حسن العزة و جودت العزة عبد الهادي، (2004): مبادئ التوجيه و الإرشاد النفسي، ط1، دار النشر و التوزيع، عمان.
- 9- رمضان محمد القاضي، (1996): التوجيه و الإرشاد النفسي، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- 10- كاملة فرخ و عبد الجابر تميم (1999): مبادئ التوجيه و الإرشاد النفسي ط1، دار النشر و التوزيع عمان.
- 11- صالح حسن الداھري (2005): سيكولوجية التوجيه المهني و نظرياته، ط1، دار النشر، عمان، الأردن.
- 12- صالح أحمد الخطيب، (2003): الإرشاد النفسي في المدرسة، ط1، دار الكتاب، الإمارات العربية المتحدة.
- 13- بوسنة محمود (1998): التوجيه المدرسي والمهني: الخلفية النظرية لمفهوم المشروع، مجلة العلوم الإنسانية، منشورات جامعة قسنطينة الجزائر.

14- شحاتة سليمان محمد سليمان ، (2005): اتجاهات الأطفال نحو الذات و الرفاق والروضة ،مركز الإسكندرية للكتاب .

- الرسائل الجامعية :

15- تازروت عمروني حورية ، (1997) ، التكوين المهني المتبعة من طرف المتربصين ، دراسة للمؤشرات السيكولوجية وأهمتها في بناء وتحقيق المشاريع ،رسالة ماجستير ،جامعة الجزائر .

المجلات:

16- مقدم عبد الحفيظ ، (1991)، دور التوجيه والإعلام المهني في الإختيار والتوافق المهني ،مجلة الرواسي،العدد4 نوفمبر - ديسمبر .

- الملتقيات :

17- الزهرة الأسود ،(2009)، مساهمة الممارسات الإرشادية لمستشاري التوجيه المدرسي في إحداث التوافق الدراسي ، الملتقى الدولي لواقع الإرشاد النفسي ،جامعة قاصدي مرياح ورقلة .

- المناشير الوزارية:

18- الدليل رقم -1- /99 المحدد لطرق و كفايات تنظيم الإعلام و التوجيه انتقاء المترشحين للالتحاق بمؤسسات التكوين المهني.

19- القرار الوزاري رقم 4 في 29 جانفي 2004، يتضمن تحديد كفايات تنظيم الإعلام، تسجيل إدماج المترشحين المتابعة التكوين المهني.

20- الجريدة الرسمية، (2009):العدد (13)، الجزائر .

الملاحق

الملحق رقم (1): يمثل استمارة التحكيم لإستبيان الدور التوجيهي والإرشادي

جامعة قاصدي مرباح- ورقلة-

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: إرشاد وتوجيه شعبة علوم التربية

استمارة التحكيم

الإسم واللقب :

الرتبة العلمية:

التخصص:

مكان العمل:

أستاذي الكريم.....أستاذتي الكريمة.....

نضع بين يديك هذا المقياس الذي يهدف إلى قياس الدور الإرشادي لمستشار التوجيه في التكوين المهني ، الرجاء منكم تقويم هذه الأداة و تعديلها من خلال:

1-مدى وضوح الفقرات من حيث الصياغة اللغوية.

2-مدى قياس الفقرات للدور الإرشادي .

3-مدى إنتماء الفقرات للأبعاد.

4- مدى ملائمة بدائل الأجوبة للفقرات.

5- مدى وضوح التعليمات المقدمة للأفراد العينة.

وتكون طريقة الإجابة من خلال وضع علامة (x) في الخانة المناسبة والرجاء تقديم البديل في حالة عدم الموافقة. قبل ذلك أرجو منك ملء خذ البيانات الخاصة بك. إليك أستاذي الفاضل، أستاذتي الفاضلة، هذه المعلومات الخاصة بالمقياس التي تساعدك في عملية التحكيم .

التعاريف الإجرائية:

الدور الإرشادي: هو مجمل الخدمات الإرشادية التي يقدمها مستشار التوجيه المهني في مؤسسات التكوين المهني ويتحدد بإستجابات أفراد العينة على الاستبيان المصمم لهذا الغرض .

تعريف البعد التوجيهي: هي عملية إلحاق المترشحين بمؤسسات التكوين المهني بمختلف التخصصات التي تلائمهم من حيث القدرات والميول .

تعريف بعد المتابعة والإرشاد: يقصد بها تتبع المسار التكويني للمتربص بغرض تجسيد مشروعه المهني والوصول إلى تحقيق أهداف العملية التكوينية إضافة إلى تقديم المساعدة النفسية للحالات التي تحتاج إلى تدخل إرشادي وتكفل نفسي.

تعريف بعد الإدماج: هو مساعدة المتربصين وتهيئتهم لدخولهم في عالم الشغل .

1- جدول التحكم الخاص بمدى قياس الفقرات للأبعاد ومدى وضوح الصياغة اللغوية.

الرقم	الصياغة اللغوية	تقيس	تقيس نوعا ما	لا تقيس
	البعد الأول: التوجيه			
01	هل تطبق بعض الاختبارات لقياس القدرات العقلية للمرشح بغية الموائمة بينها وبين التخصص المختار؟			
02	هل تمثل الهيئة احد معايير التوجيه المهني؟			
03	هل تقوم بطرح أسئلة قصد الوقوف على دافعية المرشح للتخصص المختار؟			
04	هل تستخدم اختبارات نفسية قصد قياس دافعية المرشح؟			
05	هل يعد الميل المهني للمرشح للمحددات عملية التوجيه المهني؟			
06	هل تعتمد المقابلة فقط في قياس إمكانيات المرشح؟			
07	هل تقوم بحصص توجيهية لمختلف المشكلات النفسية التي يمكن أن يعيشها الشباب؟			
08	هل تقوم بحصص تحسيسية عن بعض الآفات الإجتماعية المنتشرة في أوساط الشباب؟			
09	هل تقوم بتخطيط وتنسيق الأنشطة المتعلقة بتوجيه المترشحين للتكوين المهني؟			
	البعد الثاني: المتابعة والإرشاد			
10	هل تقوم بمرافقة المترشحين خلال عملية التوجيه؟			

			هل تقوم بملاحظة المتربصين في غرفة الصف والورشات للتأكد من مدى تكيفهم مع الاختصاص؟	11
			هل تطلع على الأعمال التي أنجزها المتربص للتأكد من مشروعه المهني؟	12
			هل تقوم بمتابعة الحالات التي تعاني من مشاكل نفسية وإجتماعية؟	13
			هل تخصص وقتا لإجراء المقابلات الإرشادية مع المتربصين؟	14
			هل صادفت بعض المشكلات للمتربصين تحتاج لدراسة حالاتهم بشكل معمق نوعا ما؟	15
			هل تقوم بتحليل نتائج المتربصين للوقوف على مواطن الضعف و العمل على تقويمها؟	16
			هل تتدخل لمساعدة المتربصين في حل مشكلاتهم العلائقية مع مدرسيهم؟	17
			هل تتلقى طلبات الإرشاد من المتربصين؟	18
			هل تتدخل لمساعدة المتربص في تعديل عاداتهم الدراسية الخاطئة؟	19
			البعد الثالث: الإدماج	
			هل تشارك في التحقيقات والدراسات وسبر الآراء في إطار تطابق التكوين مع التشغيل؟	20
			هل تقوم بإدماج المترشحين ومتابعتهم قصد البحث الفعلي على منصب الشغل؟	21
			هل تقوم بتنظيم لقاءات تحسيسية للوكالات والهيئات لتوضيح سبل البحث عن العمل؟	22
			هل تعرف المتربصين على أجهزة الإدماج المهني بعد	23

			الانتهاء من التكوين؟
24			هل تقوم بمرافقة المتربصين في نهاية التكوين؟

2- جدول التحكيم الخاص بمدى قياس الأبعاد لخاصية الدور الإرشادي لمستشار التوجيه في

مؤسسات التكوين المهني .

الأبعاد الممثلة للخاصية	مناسب	مناسب نوعا ما	غير مناسب	اقتراح البديل
التوجيه				
المتابعة والإرشاد				
الإدماج				

3- جدول التحكيم الخاص بمدى ملائمة البدائل للفقرات

بدائل الأجوبة	مناسب	مناسب نوعا ما	غير مناسب	اقتراح البديل
دائما				
أحيانا				
أبدا				

تعليمية الأداة:

أستاذي الفاضل.....أستاذتي الفاضلة.....

في إطار التحضير لنيل شهادة ماستر إرشاد و توجيه LMD ، نضع بين أيديك مجموعة من العبارات. نرجو منك الإجابة بكل صراحة بما ينطبق عليك و ذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة ،والرجاء منك عدم ترك عبارة دون الإجابة عنها مع العلم أن إجابتك ستحظى بالسرية التامة ولا تستعمل إلا لغرض البحث العلمي ،ونشكرك مسبقا على تعاونك الجدي معنا .

المثال التوضيحي:

الفقرات	دائماً	أحياناً	أبداً
هل تقوم بإجراء مقابلات إرشادية مع المتربصين؟	x		

4- جدول التحكيم الخاص بمدى وضوح التعليلة المقدمة لأفراد العينة.

التعليمات	واضحة	غير واضحة	اقترح البديل

وذلك من حيث :

1-الشكل الكلي.

2-الصياغة اللغوية.

3-وضوح التعليلة.

4-مدى مناسبة المثال التوضيحي.

الملحق رقم (2): يوضح إنتماء الفقرات للبعد

الرقم	العبارات	المحكمين	نسبة الإتفاق
01	أطبق بعض الاختبارات لقياس القدرات العقلية للمترشح بغية المواءمة بينها وبين التخصص المختار.	05	%100
02	تمثل هيئة المتربص أحد معايير التوجيه المهني .	04	%80
03	أقوم بطرح أسئلة قصد الوقوف على دافعية المترشح للتخصص المختار.	05	%100
04	أستخدم اختبارات نفسية قصد قياس دافعية المترشح للتخصص .	04	%100
05	يعد الميل المهني للمترشح من محددات عملية التوجيه المهني .	05	%100
06	لقياس إمكانيات المترشح أعتمد على المقابلة فقط .	05	%100
07	أقوم بحصص توجيهية لمختلف المشكلات النفسية التي يمكن أن يعيشها الشباب .	05	%100
08	أقوم بحصص تحسيسية عن بعض الآفات الإجتماعية المنتشرة في أوساط الشباب .	05	%100
09	أقوم بتخطيط وتنسيق الأنشطة المتعلقة بتوجيه المترشحين للتكوين المهني .	05	%100
10	أقوم بمرافقة المتربصين خلال عملية التوجيه .	05	%100
11	أقوم بملاحظة المتربصين في غرفة الصف والورشات للتأكد من مدى تكيفهم مع الاختصاص .	05	%100
12	أطلع على الأعمال التي أنجزها المتربص للتأكد من مشروعه المهني .	05	%100
13	أقوم بمتابعة الحالات التي تعاني من مشاكل نفسية .	05	%100
14	أخصص وقتا لإجراء المقابلات الإرشادية مع المتربصين .	05	%100
15	أصادف بعض المشكلات للمتربصين تحتاج لدراسة حالاتهم بشكل معمق	05	%100
16	أقوم بتحليل نتائج المتربصين للوقوف على مواطن	04	%80

		الضعف و العمل على تقويمها .	
17	05	أُتدخِل لمساعدة المتربصين في حل مشكلاتهم العلانية مع مدرسيهم .	%100
18	05	أُتلقَى طلبات الإرشاد من المتربصين .	%100
19	05	أُتدخِل لمساعدة المتربصين في تعديل عاداتهم الدراسية الخاطئة .	%100
20	05	أُشارك في التحقيقات والدراسات وسير الآراء في إطار تطابق التكوين مع التشغيل.	%100
21	05	أقوم بمساعدة المترشحين قصد البحث الفعلي على منصب الشغل .	%100
22	05	أقوم بتنظيم لقاءات تحسيسية للوكالات والهيئات لتوضيح سبل البحث عن العمل .	%100
23	05	أعرّف المتربصين على أجهزة الإدماج المهني بعد الانتهاء من التكوين .	%100
24	05	أقوم بمرافقة المتربصين في نهاية التكوين .	%100
25	05	أقوم ببعض الدراسات في إطار تطابق التكوين والتشغيل .	%100
26	05	أقوم بإعداد حصص في التربية المهنية لصالح المتربصين .	%100
27	03	أشارك في حصص للتربية المهنية لفئات الشباب المختلفة .	%80

الملحق رقم (3): يمثل الإمتحان النهائي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

شعبة: علوم التربية

قسم: علم النفس وعلوم التربية

تخصص إرشاد وتوجيه

إمتحان

سيدي الفاضل.....سيدتي الفاضلة

في إطار التحضير لنيل شهادة ماستر إرشاد و توجيه LMD ، نضع بين أيديكم مجموعة من العبارات ، نرجو منكم الإجابة بكل صراحة بما ينطبق عليكم و ذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة ، والرجاء منكم عدم ترك عبارة دون الإجابة عنها مع العلم أن إجاباتكم ستحظى بالسرية التامة ولا تستعمل إلا لغرض البحث العلمي ، ونشكركم مسبقا على تعاونكم الجدي معنا.

وفيما يلي مثال توضيحي :

العبارات	نعم	أحيانا	لا
أقوم بإجراء حصص إعلامية لفائدة التلاميذ في المؤسسات التربوية		x	

بيانات عامة :

الأقدمية :

أقل من (5) سنوات

أكثر من (5) سنوات

التخصص:

علم النفس الإكلينيكي

علم النفس المدرسي

عمل وتنظيم

إرشاد وتوجيه

تخصص آخر أذكره :

الرقم	العبارات	نعم	أحيانا	لا
01	أطبق بعض الاختبارات لقياس القدرات العقلية للمترشح بغية المواءمة بينها وبين التخصص المختار.			
02	تمثل هيئة المتربص أحد معايير التوجيه المهني .			
03	أقوم بطرح أسئلة قصد الوقوف على دافعية المترشح للتخصص المختار.			
04	أستخدم اختبارات نفسية قصد قياس دافعية المترشح للتخصص .			
05	يعد الميل المهني للمترشح من محددات عملية التوجيه المهني .			
06	لقياس إمكانيات المترشح أعتمد على المقابلة فقط .			
07	أقوم بحصص توجيهية لمختلف المشكلات النفسية التي يمكن أن يعيشها الشباب .			
08	أقوم بحصص تحسيسية عن بعض الآفات الإجتماعية المنتشرة في أوساط الشباب .			
09	أقوم بتخطيط وتنسيق الأنشطة المتعلقة بتوجيه المترشحين للتكوين المهني .			
10	أقوم بمرافقة المتربصين خلال عملية التوجيه .			
11	أقوم بملاحظة المتربصين في غرفة الصف والورشات للتأكد من مدى تكيفهم مع الاختصاص .			
12	أطلع على الأعمال التي أنجزها المتربص للتأكد من مشروع المهني .			
13	أقوم بمتابعة الحالات التي تعاني من مشاكل نفسية .			
14	أخصص وقتا لإجراء المقابلات الإرشادية مع المتربصين .			
15	أصادف بعض المشكلات للمتربصين تحتاج لدراسة حالاتهم بشكل معمق			

			أقوم بتحليل نتائج المتربصين للوقوف على مواطن الضعف و العمل على تقويمها .	16
			أتدخل لمساعدة المتربصين في حل مشكلاتهم العلائقية مع مدرسيهم .	17
			أتلقي طلبات الإرشاد من المتربصين .	18
			أتدخل لمساعدة المتربصين في تعديل عاداتهم الدراسية الخاطئة .	19
			أشارك في التحقيقات والدراسات وسبر الآراء في إطار تطابق التكوين مع التشغيل.	20
			أقوم بمساعدة المترشحين قصد البحث الفعلي على منصب الشغل .	21
			أقوم بتنظيم لقاءات تحسيسية للوكالات والهيئات لتوضيح سبل البحث عن العمل .	22
			أعرّف المتربصين على أجهزة الإدماج المهني بعد الانتهاء من التكوين .	23
			أقوم بمرافقة المتربصين في نهاية التكوين .	24
			أقوم ببعض الدراسات في إطار تطابق التكوين والتشغيل .	25
			أقوم بإعداد حصص في التربية المهنية لصالح المتربصين .	26
			أشارك في حصص للتربية المهنية لفئات الشباب المختلفة .	27

أسئلة مفتوحة :

هل ترى أن مهام مستشار التوجيه في مؤسسات التكوين المهني متوازنة بين عمليات التوجيه، والإرشاد، والمتابعة، والإدماج المهني، وما هو نصيب الإرشاد النفسي بصفة خاصة من هذه المهام؟

.....

.....

.....

.....

.....

ما هي الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه في التكوين المهني للقيام بدوره على أكمل وجه؟ وسبل التغلب عليها من وجهة نظركم؟

.....

.....

.....

.....

.....

وشكرا على تعاونكم معنا

الملحق رقم (4): يوضح أسماء المحكمين

اسم المحكم	الرتبة العلمية	التخصص	الجامعة
خلادي يمينة	محاضر (أ)	علم النفس الاجتماعي	قاصدي مرياح بورقلة
محمدي فوزية	محاضر (أ)	علم النفس مدرسي	قاصدي مرياح بورقلة
وردة بلحسيني	دكتوراه	علم النفس مدرسي	قاصدي مرياح بورقلة
إسماعيل الأعور	ماجستير	علم النفس مدرسي	قاصدي مرياح بورقلة
قندوز أحمد	أستاذ مساعد (أ)	علوم التربية	قاصدي مرياح بورقلة

ملحق رقم (05): الخصائص السيكومترية لاستبيان الدور التوجيهي والأرشادي

1- صدق المقارنة الطرفية

Group Statistics

	VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	1,00	5	67,8000	4,43847	1,98494
	2,00	5	46,0000	2,34521	1,04881

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
VAR00	Equal variances assumed	1,519	,253	9,710	8	,000	21,80000	2,24499	16,62303	26,97697
001	Equal variances not assumed			9,710	6,072	,000	21,80000	2,24499	16,32245	27,27755

ملحق رقم (06)

الثبات الاختبار بطريقة ألفا كرومباخ

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,860	,859	27

2-الثبات بالتجزئة النصفية

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,688
		N of Items	14 ^a
	Part 2	Value	,804
		N of Items	13 ^b
		Total N of Items	27
Correlation Between Forms			,751
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,858
	Unequal Length		,858
Guttman Split-Half Coefficient			,841

T-Test

[DataSet0]

الملحق رقم (07) : يوضح نتائج التحليل الإحصائي

نتيجة التساؤل الثاني: حسب الأقدمية

T-Test

Group Statistics

VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001 1,00	16	54,7500	8,12814	2,03204
2,00	14	62,8571	8,07520	2,15819

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
VAR00001	Equal variances assumed	,299	,589	-2,734	28	,011	-8,10714	2,96561	-14,18193	-2,03236
	Equal variances not assumed			-2,735	27,521	,011	-8,10714	2,96428	-14,18395	-2,03033

Group Statistics

	VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	1,00	16	54,7500	8,12814	2,03204
	2,00	14	62,8571	8,07520	2,15819

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
VAR00001	Equal variances assumed	,299	,589	-2,734	28	,011	-8,10714	2,96561	-14,18193	-2,03236
	Equal variances not assumed			-2,735	27,521	,011	-8,10714	2,96428	-14,18395	-2,03033

الملحق رقم (08): يوضح نتيجة التساؤل الثالث: التخصص

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=LSD ALPHA(0.05).

Oneway

ANOVA

VAR00001

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	363,441	3	121,147	1,602	,213
Within Groups	1966,026	26	75,616		
Total	2329,467	29			

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
VAR00001	13	100.0%	0	.0%	13	100.0%
VAR00002	6	46.2%	7	53.8%	13	100.0%
VAR00003	7	53.8%	6	46.2%	13	100.0%
VAR00004	4	30.8%	9	69.2%	13	100.0%

Report

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004
Mean	58.8462	62.6667	59.0000	50.5000
N	13	6	7	4
Std. Deviation	9.63367	8.33467	7.61577	7.23418