

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم النفس و علوم التربية و الأطفونيا



مذكرة تخرج بعنوان:

صعوبات العملية الإرشادية من وجهة نظر مستشاري
التوجيه والإرشاد المدرسي
دراسة ميدانية مع مستشاري التوجيه - ولاية جيجل -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية

تخصص: إرشاد و توجيه تربوي

إعداد الطالبة:

بوالعجول إلهام

لجنة المناقشة:

1. رئيسا.....
2. د. بن صالحية كريمة..... مشرفا ومقررا.
3. مناقشا.....

السنة الجامعية 2018/2017

شكر وعرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله والشكر لله الذي أمدني بعونه وأنار لي دربي في العلم لأنهل من علمه ،وبتوفيق من الله تم ظهور هذا العمل على حيز الوجود، وأرجو من الله العلي القدير أن يعود بالنعج والفائدة للجميع

فشكروا لك ربي

عرفانا بالفضل الجميل أتوجه بالشكر و عظيم التقدير إلى الأستاذة الفاضلة "بن صالحية كريمة" على تفضلها بالإشراف على هذه الدراسة وعلى كل ما قدمته لي من مساعدة لإتمام هذا العمل

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ الفاضل "هاين ياسين " والأستاذ الفاضل "قماح حمزة" على كل الجهد والوقت الذي منحونا إياه وعلى ملاحظاتهم وتوجيهاتهم القيمة. والشكر الموصول إلى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية و الأروطوفونيا وإلى جميع زميلاتي في الدفعة

وإلى كل من مد لي يد العون ولو بالكلمة الطيبة

إلهام



فهرس
المحتويات

الصفحة

فهرس المحتويات

أ	شكر و عرفان.....
ب _ د	فهرس المحتويات.....
هـ _ و	قائمة الجداول والأشكال.....
2_1	مقدمة.....

الجانب النظري لدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

04-03	1. الإشكالية.....
05	2. فرضيات الدراسة.....
05	3. أسباب اختيار الموضوع.....
06	4. أهداف الدراسة.....
06	5. أهمية الدراسة.....
07-06	6. تحديد المفاهيم.....
10-07	7. الدراسات السابقة.....

الفصل الثاني: العملية الإرشادية.

11	تمهيد
12-11	1. تعريف العملية الإرشادية.....
20-12	2. نظريات العملية الإرشادية.....
21-20	3. مبادئ العمل الإرشادي.....

31-22 4. مراحل العملية الإرشادية.....
32-31 5. أهداف العملية الإرشادية
33-32 6. مهارات العملية الإرشادية
34 خلاصة الفصل

الفصل الثالث: مستشار التوجيه المدرسي .

35 تمهيد.
36-35 1. تعريف مستشار التوجيه.....
37-36 2. خصائص مستشار التوجيه.....
40-37 3. مهام مستشار التوجيه.....
44-40 4. الوسائل التي يستعملها مستشار التوجيه.....
46-45 5. علاقات مستشار التوجيه.....
49-46 6. الصعوبات والعراقيل التي تواجه مستشار التوجيه المدرسي.....
49 خلاصة الفصل

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية لدراسة

50 1. مجالات الدراسة.....
50 2. منهج الدراسة.....
52-50 3. أدوات جمع البيانات.....
55-52 4. الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة.....
55 5. الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.....
56-55 6. الدراسة الاستطلاعية.....
58-56 7. عينة الدراسة.....

الفصل الخامس: عرض و تحليل نتائج الدراسة

79-59 1. عرض وتحليل نتائج الدراسة.....
-------	--

85-79 مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات 2

86 التوصيات والمقترحات

87 الخاتمة

94 _ 88 قائمة المراجع

..... الملاحق



قائمة الجداول
و الأشكال

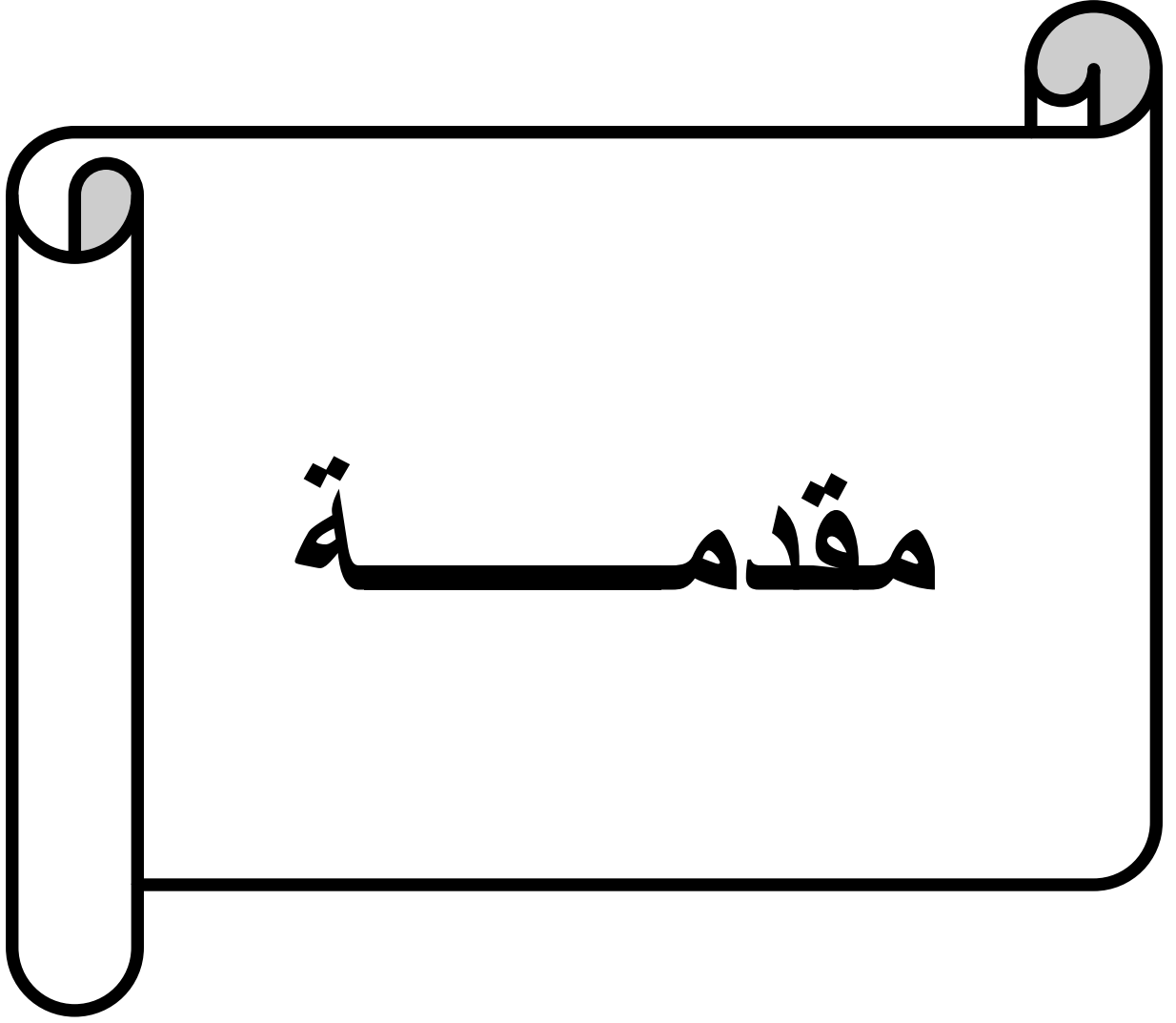
0 قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	الرقم
56	معامل ثبات الاستثمار ألفا كرونباخ	01
59	تتوفر المؤسسة التي أعمل بها على مكتب خاص .	02
60- 59	تتوفر المؤسسة التي أعمل بها علي التجهيزات المناسبة المساعدة علي أداء عملي	03
60	توفر لي المؤسسة التي أعمل بها وسائل نقل تساعدني على أداء مهامي الخارجية	04
60-61	توفر لي المؤسسة التي أعمل بها الاختبارات اللازمة المستخدمة في مجال الإرشاد	05
61	توفر لي المؤسسة التي أعمل بها المقاييس اللازمة المستخدمة في مجال الإرشاد	06
62	تتوفر المؤسسة التي اعمل بها علي غرفة خاصة بالعمل الإرشادي الجماعي	07
63-62	المتوسطات الحسابية ودرجة استجابة أفراد العينة حول الفرضية الأولى	08
64	يساعدني مدير المؤسسة في العمل الإرشادي	09
65-64	يطلع مدير المؤسسة علي سير البرنامج الإرشادي باهتمام	10
66-65	اخطط مع مدير المؤسسة لإنجاح العمل الإرشادي	11
66	يسألني مدير المؤسسة عن حصيلة مهامي دوريا	12
67-66	انسق عملي مع الأساتذة	13
67	يساعدني الأساتذة في إنجاح عملي	14
68-67	أتلقي معلومات غير كافية في إطار الخدمة الإرشادية من طرف الأساتذة	15
68	يقدم الأساتذة بعض التوصيات الخاصة بنتائج التلاميذ	16
69	يقوم الأساتذة بتوجيه التلاميذ إلى مكنتي	17
69	أتلقي كامل الدعم من المساعدين التربويين	18
70	أقدم شرح حول الخدمات الإرشادية التي أقدمها لتلاميذ	19
71-70	المتوسطات الحسابية ودرجة استجابة أفراد العينة حول الفرضية الثانية	20

72	يطلب مني التلاميذ المساعدة عندما يحتاجون إليها	21
73-72	يثق التلاميذ بقدرتي على مساعدتهم للوصول إلى حل مشكلاتهم	22
73	يلتزم التلاميذ بحضور الجلسات الإرشادية	23
74	ينتظر مني التلاميذ حلولاً جاهزة	24
75-74	المتوسطات الحسابية ودرجة استجابة أفراد العينة حول الفرضية الثالثة	25
75	أجد صعوبة في إقناع التلاميذ بأهمية الخدمة الإرشادية	26
76	أجد صعوبة في إقناع التلاميذ بضرورة الاستشارة الإرشادية	27
77-76	أجد صعوبة في كسب ثقة التلاميذ	28
77	أجد صعوبة في كيفية الوصول إلى المعلومات الخاصة بمشكلات التلاميذ	29
78-77	أجد صعوبة في إقناع التلاميذ بسرية المعلومات المقدمة.	30
79-78	المتوسطات الحسابية ودرجة استجابة أفراد العينة حول الفرضية الرابعة.	31

قائمة الأشكال:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	دائرة نسبية تمثل متغير الجنس	57
02	دائرة نسبية تمثل متغير سنوات الخبرة	57
03	دائرة نسبية تمثل التخصص الجامعي	58



مقدمة

مقدمة:

يعد العمل الإرشادي من الدعائم الرئيسية للمدرسة المعاصرة وقد اخذت مسؤولية الإرشاد النفسي لتلاميذ في الرقي والتطور لتراعي النمو السليم لتلاميذ ، والارتقاء بالأنماط السلوكية وتوجيهها بما يتلاءم مع قدرات وميول هؤلاء التلاميذ، ولما كانت مقاصد العمل الإرشادي استثمار لطاقات وتنمية للقوى البشرية ،فأنه من الطبيعي أن يقوم بهذا العمل من هو قادر على القيام به وفق ما خطط له وأن يكون على قدر من الكفاءة لممارسة هذا العمل التخصصي الإنساني، ونظرا لأهمية الإرشاد النفسي اخذت بعض الدول بتضمينه في برامجها التعليمية وذلك بتوفير بعض المختصين في الإرشاد لتولي هذه المهمة والتفرغ لها بهدف مساعدة الفرد على التكيف الناجح مع التغير السريع في الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

والجزائر من بين الدول التي أصبحت تولي أهمية للإرشاد النفسي في المؤسسة التربوية حيث عملت على استحداث مناصب متخصصة في العمل الإرشادي بمؤسسات التعليم الثانوي، تحت اسم مستشار التوجيه المدرسي والمهني، وأوكلت له مهمة المتابعة النفسية والإرشاد المدرسي، غير أن هذه المهمة في إطارها الحالي لم ترقى إلى الهدف المنشود بسبب تشعب المهام المنوطة لهذه الفئة وافتقادها للأدوات والآليات الضرورية للعمل، بالإضافة إلى عدم اكتمال الوعي بضرورة أهمية الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشار التوجيه .

ويكتسي موضوع الدراسة "صعوبات العملية الإرشادية من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي " أهمية كبيرة لأنه يسلط الضوء على مختلف الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه أثناء قيامه بعمله داخل المؤسسات التعليمية ، وقد جاءت هذه الدراسة في جانبين جانبي نظري وآخر تطبيقي حيث تضمن الجانب النظري ثلاث فصول :

فصلا تمهيديا: من خلاله تم تحديد إشكالية الدراسة وإبراز مفاهيمها إجرائيا مع التطرق إلى بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع دراستنا .

الفصل الثاني: تناولنا فيه موضوع العملية الإرشادية وإبراز أشهر نظريات الإرشاد وتطبيقاتها النظرية .

الفصل الثالث: تناولنا فيه موضوع مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي وما يمكن أن يواجهه من صعوبات وعراقيل أثناء عمله التوجيهي الإرشادي.

أما الجانب التطبيقي فقد تضمن فصلين هما:

الفصل الرابع : تناولنا فيه الإجراءات المنهجية لدراسة ، مع ذكر الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الفصل الخامس: تناولنا فيه عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء فرضيات الدراسة.

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تمهيد

1. الإشكالية.
2. فرضيات الدراسة.
3. أسباب اختيار الموضوع.
4. أهمية الدراسة.
5. أهداف الدراسة.
6. تحديد المفاهيم.
7. الدراسات السابقة.

أولاً: إشكالية الدراسة:

تعتبر الخدمات الإرشادية من الدعائم الرئيسية للمدرسة المعاصرة ومن أهم وسائل التربية المتطورة حيث أوضح فون سنة (1975) أنه لا يمكن التفكير في التربية والتعليم بدون التوجيه والإرشاد ولا يمكن الفصل بين التعليم وبين التوجيه والإرشاد (زهران، دس، ص217)، لذلك تسهر المؤسسات التعليمية باختلاف مستوياتها وأنواعها على القيام بمجموعة من المهام التي تحقق المصلحة العامة من جهة والمصلحة الشخصية من جهة أخرى لاسيما في مجال التغلب على مختلف المشاكل التي تعترض العملية التعليمية وعنصرها الأساسي (الطالب) فتحاول البحث عن مختلف الوسائل التي تتمكن من التغلب على الحواجز التي تعترض مسيرة حياته، سواء كانت داخل المؤسسة التعليمية أو خارجها باعتبار أن الطالب يعيش ضمن محيطين المحيط الأسري ومحيط المجتمع وبالتالي فهو يتعرض لمشاكل عديدة لا تقتصر فقط على المشاكل التربوية بل المشاكل الاجتماعية والاقتصادية وحتى النفسية، لذا لابد من إيجاد حلول لهذه المشاكل بحثاً عن التوافق والراحة النفسية من أجل ذلك جاءت مهمة الإرشاد عن طريق أشخاص مختصين لمساعدة الفرد على فهم إمكاناته وقدراته واستعداداته، ويشير (زهران دس211) إلى أن الإرشاد جزء من التعليم لأنه يحدث داخل المدرسة ويلعب دوراً مهماً في تنمية الإمكانيات القصوى لطلاب وفي إنتاج العقل السليم وإعداد أفراد منسجمين في المجتمع، ومن خلال الإرشاد يستطيع الفرد تحديد أهدافه ووضع خطة مستقبلية ناجحة من خلال فهمه لواقعه وحاضره، ويتم ذلك وفقاً لخطوات تغير أنماطه السلوكية السلبية إلى أنماط سلوكية أكثر ايجابية .

وعلى هذا الأساس عين مستشار التوجيه والإرشاد من طرف وزارة التربية وفق المنشور الوزاري

(91/212) المؤرخ في (1991/9/18)، الذي ذكر فيه ضرورة تعيين مستشاري التوجيه في مؤسسات

التعليم الثانوي لكون أن هذه المرحلة تعتبر من بين أهم المراحل التعليمية التي يمر بها التلاميذ لما فيها من تغيرات فيزيولوجية نفسية واجتماعية.

إذ لابد من إقامة علاقة إرشادية جيدة بين المرشد والتلميذ ففي إطار هذه العلاقة تحدث العملية الإرشادية التي تمكن التلميذ من أن ينمو في الاتجاه الصحيح الذي أراده هو وفق الخطوات المهنية التي يرسمها المرشد، وذلك بهدف استبصار التلاميذ بأنفسهم ومشكلاتهم وتأتي هذه العملية بمثابة التطبيق العلمي للإرشاد النفسي بكل ما له من أسس ونظريات وما يتوفر فيه من وسائل.

ونظرا للأهمية البالغة التي يحضى بها الإرشاد التربوي في المدارس ولأنه يواجه العديد من المعوقات التي تحد من نجاحه سعت هذه الدراسة إلى التعرف على مختلف الصعوبات التي تواجه مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي وتعيق أدائهم لأدوارهم، وهذا ما يعود بالسلب على تحقيق الأهداف التربوية ونلخص مشكلة الدراسة في التساؤل التالي :

ما هي صعوبات العملية الإرشادية من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي؟

أما التساؤلات الفرعية فكانت كالآتي:

هل يواجه مستشار التوجيه والإرشاد صعوبات متعلقة بنقص وسائل العمل ؟

هل يواجه مستشار التوجيه والإرشاد صعوبات ناجمة عن نقص إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف الإدارة ؟

هل يواجه مستشار التوجيه والإرشاد صعوبات ناجمة عن نقص إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف المتعلمين ؟

هل يواجه مستشار التوجيه والإرشاد صعوبات ناجمة عن بناء علاقة بين المستشار والتلميذ؟

ثانيا: فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: "يواجه مستشار التوجيه والإرشاد صعوبات في العملية الإرشادية"

الفرضيات الجزئية:

- يواجه مستشار التوجيه والإرشاد صعوبات ناجمة عن نقص وسائل العمل.
- يواجه مستشار التوجيه والإرشاد صعوبات ناجمة عن نقص إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف الإدارة .
- يواجه مستشار التوجيه والإرشاد صعوبات ناجمة عن نقص إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف المتعلمين.
- يواجه مستشار التوجيه والإرشاد صعوبات ناجمة عن عدم قدرته عن بناء علاقات بينه وبين التلاميذ.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع:

مما لا ريب فيه أن كل دراسة علمية لا تبني عفويا بل تخضع لأسباب عدة ومن جملة هذه الأسباب نذكر ما يلي:

- _ محاولة معرفة الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه أثناء أدائه لعمله .
- _ معرفة التأثير السلبي الناجم عن الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه.
- _ محاولة معرفة الاختلافات بين الصعوبات والعراقيل التي تواجه مستشار التوجيه داخل المؤسسات التعليمية.
- _ معرفة مدى إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف الإدارة والمتعلمين.

رابعاً: أهداف الدراسة:

- _ معرفة الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد نظراً لنقص وسائل العمل.
- _ معرفة صعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد نظراً لعدم إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف الإدارة.
- _ معرفة الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد نظراً لعدم إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف المتعلم.
- _ معرفة الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد نظراً لطبيعة العلاقات التي تربطه مع التلاميذ.

خامساً: أهمية الدراسة:

- تبرز أهمية الدراسة كونها تتناول قضية تربوية تعتبر من مواضيع الساعة وعلى هذا الأساس يمكن إجمال أهمية الدراسة فيما يلي:
- محاولة لفت انتباه المعنيين والقائمين على المنظومة التربوية الجزائرية من أجل توفير الظروف المساعدة على أداء مستشار التوجيه لمهامه.
- _ تقوم هذه الدراسة بإلقاء الضوء على مجموعة من الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه في عمله.
- قد تساهم هذه الدراسة في خدمة دراسات أخرى في مجال التوجيه والإرشاد وقد تكون نتائجها منطلقاً للقيام بدراسات أخرى في هذا المجال.

سادسا: تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا:

➤ **تعريف إجرائي للعملية الإرشادية:** العملية الإرشادية هي مجموعة الخدمات الإرشادية (صحية ، نفسية ، تربوية ، مهنية) المقدمة من طرف مستشار التوجيه في المؤسسات التعليمية الجزائرية لفائدة التلاميذ بهدف تحقيق التوافق النفسي والتكيف الدراسي الأفضل أثناء فترة التمدرس.

➤ **تعريف إجرائي لمستشار التوجيه المدرسي:**

هو المسؤول الأول على تنفيذ خدمة التوجيه أسندت إليه مجموعة من المهام منها الإعلام ، التوجيه ،التقويم، المتابعة النفسية، وذلك وفق أسس علمية تعتمد على ميول واستعدادات التلميذ هذا من جهة ومتطلبات الواقع المدرسي والمهني من جهة أخرى، ويساعد التلميذ بذلك على إعداد مشروعه الدراسي.

سابعا: الدراسات السابقة :

سنتطرق في ما يلي إلى أهم الدراسات المشابهة والتي تناولت موضوع البحث وذلك بالاعتماد على التسلسل التاريخي

• **دراسة الطويرقي سنة 1991:** "مدركات المرشدين لطبيعة العمل الإرشادي "

هدفت الدراسة إلى معرفة مدركات المرشدين لطبيعة العمل الإرشادي ، وذلك تبعا لاختلاف المؤهل العلمي والمرحلة التعليمية وسنوات الخبرة وعدد الطلاب بالمدارس ،استخدم الباحث استمارتين لمدركات المرشدين لعملهم واستمارة معلومات عن المرشد شملت عينة الدراسة جميع المرشدين المتفرغين والعاملين في المدارس المتوسطة والثانوية بمنطقة مكة المكرمة وجدة ، وأشارت النتائج إلى وجود فروق إحصائية دالة بين المرشدين المؤهلين وغير المؤهلين ، كما أشارت إلى وجود فروق إحصائية بين المرشدين تبعا

لاختلاف سنوات الخبرة والتأهيل العلمي في المرحلة التعليمية ، كما أشارت الدراسة إلى إحساس المرشدين ببعض المعوقات التي تقف حاجزا في سبيل أداء عملهم الإرشادي .(الطويقي، 1991)

• دراسة فنطازي كريمة 2002: "تقويم العملية الإرشادية في مؤسسات التعليم الثانوي"

وهدفت هذه الدراسة إلى تقويم العملية الإرشادية في مؤسسات التعليم الثانوي وذلك من خلال الكشف عن مختلف النقائص التي تشملها والتي من شأنها أن تعيق القائمين بالعمل الإرشادي عن أداء مهامهم كما يجب محاولة الإجابة عن التساؤلات التالية:

- هل تتوفر لدى المرشدين الاستعدادات الشخصية والتكوين المهني والإعداد العلمي اللازمين أي ما يؤهلهم لأداء مهامهم؟ والى أي حد قد يؤثر وجود نقائص في هذه العناصر على فعالية مهامهم؟ وهل تترتب على ذلك معاناة نفسية يعيشها المرشدين ؟ وتم صياغة الفرضيات التالية:

✓ يتفق المرشدين على وجود نقائص تخص الاستعدادات الشخصية لديهم تعيقهم على أداء مهامهم.

✓ يتفق المرشدين على وجود نقائص تخص أعدادهم المهني تعيقهم على أداء مهامهم.

✓ يتفق المرشدون على أنهم يعانون نفسيا نتيجة وجود نقائص في الجوانب السالفة الذكر تعيقهم

على أداء مهامهم ،وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي والعينة تمثلت في المرشدين المعنيين

بمؤسسات التعليم لثانوي بولاية قسنطينة ،وقد بلغ عددهم 48 مرشدا والأداة تمثلت في استبيان من

أعداد الباحثة يتكون من أربعة محاور ويضم 30 عبارة حيث أن العبارة الأخيرة كانت على شكل سؤال

مفتوح وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

_ اغلب المرشدين يعانون من صعوبات مهنية فيما يخص أعدادهم الأكاديمي وتدريبهم المهني

وكذا انعدام المحيط أو البيئة المهنية الملائمة المحفزة على أداء مهامهم، في حين يرون أنهم يتمتعون

بالسمات والمهارات الشخصية اللازمة لأداء هذه المهنة كما يرون أن هذه النقائص والصعوبات تسبب لهم معاناة تظهر على شكل إحباط وقلق داخل المؤسسة حتى لو أدى بهم ذلك إلى القيام بمهام أخرى. (قزوي، 2017، ص 30-32)

• دراسة ربيع شتوي 2003: "محددات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني "

هدفت الدراسة إلى دراسة محددات الرضا الوظيفي في الوسط التربوي بالتحديد لدى فئة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، إي محاولة اكتشاف عوامل الرضا الوظيفي لديهم وكذا محاولة ترتيب محددات الرضا الوظيفي لديهم وكذا محددات الرضا الوظيفي وفق أهميتها من وجهة نظر مستشاري التوجيه اعتمد الباحث على مجموعة من الأدوات وهي الاستمارة، المقابلة، السجلات، والملاحظة وصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- أن مستشاري التوجيه المدرسي والمهني راضون عن محتوى وظيفتهم (57.36%) وغير راضون بنسبة (42.64%) وهذا راجع إلى الأسباب التالية :
- أن مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي غير راضون عن العائد المادي لوظيفتهم بنسبة (62.8%).
- أن مستشاري التوجيه غير راضون عن الجانب الاجتماعي في وظيفتهم بنسبة (4.70%) أما مظاهر الرضا فركزت عليها بنسبة (45.30%) من أفراد البحث. (ربيع شتوي، 2013).
- دراسة براهيمية صونية 2006: "تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشاري التوجيه المدرسي":

هدفت الدراسة إلى معرفة الوضعية المهنية على أداء مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي، وتبيان الصعوبات التي تؤثر وتعرق مسار التوجيه المدرسي والمهني تمثلت عينة الدراسة في 42 مستشار ومستشارة حيث قسم هذا المجتمع إلى 22 مستشار من ولاية قالمة و 20 مستشار من ولاية سوق أهراس، فيما يخص تأثير الأطر القانونية على أداء مستشاري التوجيه، بينت النتائج المستخلصة أن أغلب

المبحوثين المستشارين يرغبون في القيام بإدخال تعديلات على مهامهم الحالية لاسيما مستشاري ولاية سوق أهراس، أما في ما يخص تأثير المتعاملين التربويين على أداء مستشاري التوجيه بينت أن أغلب المبحوثين المستشارين أكدوا على أنهم تربطهم علاقات جدية مع المتعاملين التربويين وبالتالي هذا يساعدهم على أداء عملهم. (براهمية صونيه، 2006)

• دراسة أسماء السوسي 2014: "معوقات العملية الإرشادية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي

هدفت الدراسة إلى الكشف عن معوقات العملية الإرشادية من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وفق متغيرات الأقدمية والتخصص الأكاديمي، تكونت عينة الدراسة من 50 مستشار ومستشارة، اعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة لتصل في الأخير إلى النتائج التالية.

- ترجع أبرز معوقات العملية الإرشادية للبعد الجغرافي وعدد المؤسسات المشرف عليها.
- تختلف معوقات العملية الإرشادية باختلاف التخصص الأكاديمي لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني (السوسي، 2014)

❖ تعقيب على الدراسات السابقة:

تناولت أغلب الدراسات نفس متغير الدراسة، حيث هدفت من خلاله إلى الكشف عن أهم الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه في عمله، إلا أن كل واحدة من هذه الدراسات تناولت بعد يختلف عن الدراسات الأخرى، حيث استخدمت جل هذه الدراسات المنهج الوصفي كدراسة براهيمية (2006)، ودراسة شتوي (2003)، وهذا لأن المنهج الوصفي يناسبها كما أن معظم الدراسات السابقة استخدمت نفس الأداة وهي الاستبيان كدراسة فنطازي (2002)، ودراسة الطويرقي (1991)، وتم الاستفادة من هذه الدراسات من الناحية النظرية خاصة في مجال المراجع كما تم التزود منها بالمعلومات والحقائق على أدوات الدراسة خاصة في تصميم وبناء أداة الدراسة، كما تم الاستفادة منها كذلك في رسم مجال هذا البحث ومنهجيته.

الفصل الثاني: العملية الإرشادية

تمهيد.

1. تعريف العملية الإرشادية.
2. نظريات العملية الإرشادية.
3. مبادئ العمل الإرشادي.
4. مراحل العملية الإرشادية.
5. أهداف العملية الإرشادية.
6. مهارات العملية الإرشادية.

خلاصة الفصل .

تمهيد:

يعد الإرشاد التربوي أحد المجالات التطبيقية لعلم النفس، فهو يقوم على أسس علمية إذ يحتاج إلى مهارات وخبرة وتدريب من أجل ضمان نجاح الأهداف المسطرة مسبقاً، وهذا من خلال عملية مهنية هادفة أساسها الثقة والاحترام المتبادل بين المرشد والمسترشد، لدى تناولنا في هذا الفصل مفهوم العملية الإرشادية، المبادئ التي تقوم عليها، أهم المهارات التي تمارس ضمنها، بالإضافة إلى مختلف المراحل والنظريات التي تناولت العمل الإرشادي وصولاً، إلى أهم الأهداف المحققة من خلال هذه العملية.

1. تعريف العملية الإرشادية:

✓ عرفت العملية الإرشادية على أنها عملية دينامية مهنية هادفة، تتم بين المرشد والمسترشد في حدود ومعايير اجتماعية تحدد ما هو جائز وما هو غير جائز، وتحدد دور كل منهما وتهدف إلى تحقيق الأهداف العامة للإرشاد. (فرخ، تيم، 1999، ص111)

✓ عرفها "محمد محروس الشناوي" على أنها تلك الخطوات أو المراحل المتتابعة التي يعمل فيها المرشد مع المسترشد ابتداءً من إحالة المسترشد إليه حتى إقبال الحالة و التحقق من الوصول إلى أهداف الإرشاد . (الشناوي، 1997، ص18)

✓ ويعرفها "سامي محمد ملحم": على أنها مجموعة الخطوات المتتابعة التي تنتهي بتحقيق أهداف وغايات معينة، كاستبصار الفرد بنفسه وبمشكلاته وتنمية قدراته واستغلالها بما يمكنه من التوافق مع ذاته ومع العالم الخارجي. (ملحم، 2005، ص38)

✓ ويعرفها "صالح حسان الداھري": هي عملية فنية تقتضي تقنيات وأساليب مختلفة والذي يحدد نوع الأساليب و التقنيات نوع الحالة أو الفئة المستهدفة في الإرشاد وأهداف عملية الإرشاد هل هي وقائية أم علاجية. (الداھري، 2014، ص)

- ومن خلال التعريف السابقة نستخلص أن العملية الإرشادية هي مجموعة الخطوات والمراحل المهنية المتتابعة، التي تقتضي مهارات وأساليب يسلكها المرشد لتعامل مع حالة المسترشد، تهدف هذه العملية إلى مساعدته وإحداث تغييرات في قدراته وتحقيق التكيف والتوافق في شخصية الفرد.

2. نظريات الإرشاد:

1.2: النظرية السلوكية:

يرى أصحاب هذه النظرية بأن السلوك الإنساني عبارة عن مجموعة من العادات التي يتعلمها الفرد ويكتسبها أثناء مراحل نموه المختلفة ، وتتحكم في تكوينها قوانين الدماغ و هي قوى الكف و قوى الاستثارة اللتان تسييران مجموعة الاستجابات الشرطية، و يرجعون ذلك إلى العوامل البيئية التي يتعرض لها الفرد، و تدور هذه النظرية حول محور عملية التعلم في اكتساب التعلم الجديد أو في إطفائه أو إعادته و لدى فإن السلوك الإنساني مكتسب عن طريق التعلم، وأن سلوك الفرد قابل لتعديل أو التغيير بإيجاد ظروف و أجواء تعليمية معينة . (الحميدة، د س ،ص32)

1.1.2: مفاهيم النظرية السلوكية:

- **المثير الاستجابة:** تقول النظرية أن كل سلوك له مثير و يعني السلوك هنا الاستجابة وإذا كانت العلاقة بين المثير و الاستجابة سليمة كان السلوك سويًا أما إذا كانت العلاقة مضطربة كان السلوك غير سوي .

- **الشخصية:** و الشخصية حسب النظرية السلوكية هي الأساليب السلوكية المتعلمة ثابتة نسبيًا التي تميز الفرد عن غيره من الناس.

- **الدافع:** يمكن تعريف الدافع بأنه طاقة قوية لدرجة تدفع الفرد و تحركه لسلوك و الدافع إما موروث مثل الدافع للطعام و هو أولي أو متعلم و ثانوي.

- التعزيز: يعرف التعزيز بأنه التقويم و التدعيم و التثيب بالإثابة، فالسلوك يتعلم و يقوي ويدعم إذا تم تعزيره و التعزيز على نوعين :

أ. إثابة أولية : مثل إشباع دافع فسيولوجي مثل الطعام

ب. إثابة ثانوية: زوال الخوف.(الفرخ، تيم، 1999، ص 56-57).

ت. الانطفاء: هو ضعف و زوال سلوك المتعلم الذي لا يمارس و يحصل على انطفاء بسبب ثلاث أسباب وهي:

1- ارتباط السلوك بالعقاب.

2- إذ لم يمارس السلوك و يعزز .

3- الاستجابات التي لها أثر محبط .(الفرخ، تيم، 1999، ص 58-62).

- التعميم: عملية عقلية تؤدي إلى تكرار نفس الاستجابة في المواقف المتشابهة. (النعيم، 2008، ص 30)

• تطبيقات النظرية السلوكية في الإرشاد :

تتمثل تطبيقات النظرية السلوكية في الإرشاد فيما يلي :

- تعزيز السلوك السوي.

- مساعدة المسترشد في تعلم سلوك جديد مرغوب فيه و التخلص من سلوك غير مرغوب فيه.

- تغيير السلوك غير سوي أو غير متوافق و بذلك يتحدد السلوك المراد تغييره والظروف والشروط التي

يظهر فيها و العوامل التي تكتنفه، و تخطط مواقف يتم فيها تعلم و محو التعلم لتحقيق التغيير المنشود.

- الحيلولة بين العميل و بين تعميم قلقه على مثيرات جيدة .

- ضرب المثل الطيب و القدوة الحسنة سلوكيا أمام العميل حتى يتعلم أنماط مفيدة لسلوك عن طريق

محاكاة المرشد خلال الجلسات الإرشادية المتكررة.(جنوع، 2008، ص 79)

تعمل النظرية السلوكية على تغيير السلوكيات السلبية و استبدالها بأخرى إيجابية، وذلك بعد مراقبة السلوك و الظروف التي تحيط بالمسترد و بالتالي جوهر النظرية السلوكية هو السلوك الإنساني المكتسب.

2.2: نظرية العلاج المتمركز حول العميل:

تعتبر نظرية روجرز (نظرية المتمركز حول العميل) من النظريات المهمة في الإرشاد والعلاج النفسي، لقد انتشرت و شاع استعمالها و هناك عدة آراء حول انتشار النظرية يمكن إجمالها فيما يلي:

1. تجذب المعالجين المستجدين لسهولتها.

2. تتناسب مع الأسلوب الديمقراطي

3. طريقة العلاج في البداية تكون أسرع في إعطاء النتائج عن تغيير الشخصية أكثر

من التحليل النفسي.(الزيود،2008، ص 183)

و تعتبر الذات قلب هذه النظرية و بالإمكان تعريف الذات بأنها كينونة الفرد، و تنمو الذات وتتفصل عن المجال الإدراكي و تشمل الذات المدركة و الذات الاجتماعية و الذات المثالية، و قد تمتص قيم الآخرين و تصبح المركز الذي تنتظم حوله كل الخبرات، أما مفهوم الذات فهي تكوين معرفي منظم و متعلم للمدركات الشعورية و التصورات والتقييمات الخاصة بالذات.(الحريري، الأمامي، 2010، ص83-84)

1.2.2: المفاهيم النظرية لنظرية الذات :

- الكائن العضوي: الكائن العضوي نسق كلي منظم و أي تغيير في جزء من الأجزاء يؤثر على الأجزاء الأخرى وتحدث التغيرات في الكائن العضوي كيان الفرد و سلوكه و أفكاره و كل جسمه، فالتصرفات في هذه الحالة تكون كلية في مجال الظواهر المحيطة به، إن الفرد كل منظم و يحاول إشباع حاجاته و إن الهدف الأساسي هو تحقيق الذات.(المعروف، 2012، ص

- **المجال الظاهري:** إن الفرد مركز لعالم كثير التغير من خلال الخبرة و الخبرة هنا تعني الظواهر الداخلية و الخارجية، إن ما يدركه الفرد في المجال الظاهري هو الشيء المهم بالنسبة له و ليس الواقع الفعلي إن ما يدركه الفرد هو واقعه.(المعروف، 2012، ص33).
- **تقدير الذات :** مع نمو وعي الفرد و إدراكه بوجوده الشخصي و ما يقوم به يتكون لديه مفهوم الذات و يعيش الفرد ضمن خبرات فيها ما ينطوي على الإحباط، وهنا يؤدي إلى تطوير إحساس يتصل بتقديرات الذات و مع استمرار نمو الفرد يصبح تقدير الذات عاملا داخليا يوجه فعالية الفرد.(الخوaja، 2002، ص147)
- نلاحظ أن روجرز في نظريته ركز على الذات و مفهومها و أن الفرد هو الذي يحاول إن يثبت ذاته من خلال تفاعله مع البيئة فما عليه إلا أن يضبط تفاعلاته لكي يكون تأثيره فيها تأثيرا إيجابيا .

• تطبيقات نظرية الذات في الإرشاد:

يمكن للمرشد التربوي إن يتبع الإجراءات التالية:

- أ. اعتبار المسترشد كفرد و ليس مشكلة ليحاول المرشد التربوي فهم اتجاهاته وأثرها على مشكلته من خلال ترك المسترشد يعبر عن مشكلته بحرية حتى يتحرر من التوتر الانفعالي الداخلي.(الخوaja، 2002، ص147)

ب. المراحل التي يسلكها المرشد في ضوء هذه النظرية في الأتي :

- ✓ **مرحلة الاستطلاع ولاستكشاف:** يمكن التعرف على الصعوبات التي تعيق المسترشد وتسبب له القلق والضيق والتعرف على جوانب القوة لديه لتقويمها والجوانب السلبية من خلال الجلسات

ومقابلة ولي أمره أو إخوته ومدرسيه وأصدقائه وأقاربه وتهدف هذه المرحلة إلى مساعدة المسترشد على فهم شخصيته واستغلال الجوانب الايجابية منها في تحقيق أهدافه كما يريد .

✓ **مرحلة توضيح وتحقيق القيم:** يزيد وعي المسترشد ويزيد فهمه وإدراكه للقيم الحقيقية التي

لها مكانة لديه من خلال الأسئلة التي يوجهها المرشد والتي يمكن معها إزالة التوتر لدى المسترشد.

✓ **المكافأة و تعزيز الاستجابات:** تعتمد على توضيح المرشد لمدى تقدم المسترشد في

الاتجاهات وتأكيد المسترشد بأن ذلك يمثل خطوة أولية في تغلب على الاضطرابات الانفعالية. (أبو اسعد ، عربيات ، 2009، ص281-282).

■ من خلال تطبيقات روجر في الإرشاد نلاحظ انه ركز بشكل عام على خبرة المسترشد وتجاهل خبرات المرشد، فوظيفته هنا هي تبصير المسترشد بطبيعة المشكلات التي يواجهها في حياته فيحاول لذلك مساعدة المسترشد على قبول مختلف الصراعات الناتجة عن هذا المشكل .

3.2: نظرية السمات والعوامل "وليام سون":

هي النظرية أو الطريقة التي تطورت من أساس مهني ،حيث ركزت على مشكلات التكيف التربوي والمهني وعلى الرغم من أن "وليام سون" يعتبر المتحدث الأساسي عن هذه النظرية ،غير أن آخرين قد ساهموا في تطوير وجهة النظر هذه مثل: "باتر سون و بارسونز" وغيرهم حيث تقترض هذه النظرية أن الهدف من الإرشاد هو مساعدة الأفراد على النمو في الاتجاه الكامل في كل جوانب الشخصية .(منسي ،2014، ص203-204).

وتسمى نظرية السمات والعوامل في بعض الأحيان بالإرشاد المباشر ونظرية الإرشاد المتمركز حول المرشد وهذا يعني إن الإرشاد في هذه النظرية يعتمد اعتمادا كاملا على المرشد،لأنه يستطيع أن يختار الحل المناسب لمشكلة المسترشد الذي لا يستطيع أن يختار الحل المناسب لمشكلته(أبو اسعد ،عربيات ،2009، ص248).

■ ومنه يمكن القول أن نظرية الإرشاد المباشر المتمركز حول المرشد ركزت على الحالة الفردية في دراسة السلوك الإنساني، من خلال الكشف عن الصراعات وتفسير المعلومات وتوجيه المسترشد نحو السلوك السليم وبالتالي فهو يساهم في تعديل وتغيير سلوكه نحو الأفضل.

1.3.2 : المفاهيم الأساسية لنظرية السمات والعوامل :

من أهم المفاهيم التي اعتمدت عليها هذه النظرية:

- السلوك البشري: يمكن قياسه من خلال استخدام الاختبارات والمقاييس.

الفروق الفردية: إن الفروق الفردية بين الأفراد تقود إلى اختلاف سلوكياتهم وكذلك على الرغم من أن الشخصية ثابتة ومحددة إلا أنها قابلة لتعديل وبالتالي فالسلوك لديهم قابل لتعديل.

السمات: وهي صفات الفرد الجسمية والعقلية والاجتماعية والانفعالية سواء كانت فطرية أو مكتسبة، وتظهر استعداد ثابت نسبياً لنوع معين من السلوك ويمكن أن يفهم الفرد في ضوء سمات شخصيته والتي تظهر بواسطة سلوكياته فيمكن أن يوصف بأنه ذكي، غبي، منطوي، دهاني، عصابي وهكذا. (أبو اسعد، عربيات، 2009، ص248).

• خطوات الإرشاد في نظرية السمات :

في سنة 1937 وضع "وليام سون ودار لي" قائمة من ست خطوات لعملية الإرشاد وهي :

1. **التحليل :** يشتمل على مجموعة من المعلومات والمادة العلمية عن المسترشد من أجل التعرف على أفكاره واتجاهاته والأسلوب الذي يتعامل به المسترشد مع المشكلات فالهدف من التحليل هو مساعدة المرشد على تصحيح التصورات الخاطئة لدى المسترشد .

2. **التركيب:** تلخيص وتنظيم البيانات الناتجة عن التحليل في صورة تظهر جوانب القوة و جوانب

القصور .

3. **التشخيص:** محاولة الوصول إلى الاتساقات و الأنماط التي تؤدي إلى تلخيص للمشكلات

و أسبابها ،ويشتمل التشخيص على ثلاث خطوات رئيسية وهي عملية التعرف على المشكلة، واكتشاف الأسباب و التنبؤ .

4. التنبؤ :تحديد المشكلة وأعراضها و أسبابها.

5. التتبع (المتابعة):تتضمن على ما يفعله المرشد لمساعدة المسترشد على مواجهة المشكلات

الجديدة أو مواجهة عودة المشكلات القديمة وتشمل ما يتم فعله لتقرير فاعلية الإرشاد، وضع وليم سون خمس مجموعات في الأساليب الإرشادية وهي المسابرة، تغير البيئة، اختيار البيئة المناسبة، تعلم المهارات التي تدعو الحاجة إليها، تغير الاتجاهات .(منسي، 2014،ص210-211).

• تطبيقات نظرية السمات لوليا سون :

أ. دور المرشد:

المرشد شخص نشيط له تأثير على المسترشد فهو يستخدم الأسلوب المباشر أي الدور الأكبر في عملية الإرشاد هو للمرشد وليس للمسترشد، و"وليام سون" في طريقته الإرشادية لا يضع الثقة في المسترشد، وإنما يتعامل مع المسترشد على أساس تعامل معلم مع تلميذ وترجع عدم الثقة هذه في إمكانيات المرشد لأنه يرى أن المسترشد لو ترك لتحقيق ذاته فإنه قد يحقق ذات تتصف بالأناية و معادية للمجتمع، أي ترى هذه النظرية أن العلاقة الإرشادية غير كافية لتوجيه إلى أفضل صورة تأخذ في اعتبارها المجتمع وإنه من الضروري أن يوجه المرشد ويضبط هذا التطور لمنع الترددي بالذات و الانحراف إلى الشر الذي يراه "وليام سون" موروث من البشر . (منسي، 2014، ص212)

وكذلك دور المرشد هو مساعدة الفرد على فهم وتطبيق معلومات حصلت أساليب القياس النفسي

عليها ،تساعد الفرد على معرفة قدراته الذاتية اتجاه متطلبات للمهمات المطلوبة .

ب. دور المرشد :

دوره في هذه النظرية هو أن يتعلم كيف يفهم نفسه وكيف يستخدم ذكاؤه أو المنطق لتغيير أو تصحيح استجاباته لكي يحقق حياة منطقية، ودور المرشد أقل بكثير من دور المرشد في هذه النظرية وعليه أن ينفذ ما يطلب منه من اختبارات و مقاييس. (منسي، 2014، ص213)

4.2: نظرية الإرشاد العقلاني و الانفعالي:

نظام متميز بين النظريات المعاصرة في الإرشاد و العلاج النفسي أسسه في الأصل العالم الأمريكي " ألبرت ألس " وهو عالم نفسي إكلينيكي أهتم بالتوجيه والإرشاد النفسي و المدرسي و الإرشاد الأزواجي و الأسري، و ترى هذه النظرية أن الناس ينقسمون إلى قسمين :واقعيين و غير واقعيين، و أن أفكارهم تؤثر على سلوكهم فهم بالتالي عرضة للمشاعر السلبية مثل القلق و العدوان والشعور بالندم لسبب تفكيرهم اللاواعي و حالتهم الانفعالية. (عبد العظيم، 2012، ص90)

وتذهب نظرية "ألبرت ألس " إلى أن الاستشارة الانفعالية و السلوك اللاتكفي يتأثران بتفسيرات الفرد للمواقف وحيث تعمل التفسيرات كوسائط رمزية وأنه يوجد الكثير من المعتقدات اللاعقلانية أو التوقعات و الافتراضات اللاعقلانية والتي بها ينزع الناس إلى ثقافة هذا العصر إلى التعامل مع المواقف (عيد، 2005، ص105)

• تطبيقات النظرية في الإرشاد : يمكن للمرشد النفسي من خلال هذه النظرية القيام بلاجراءات

التالية :

1. أهمية التعرف على الأسباب المؤدية للمشكلة أي معرفة الأسباب غير المنطقية التي يعتمد عليها

المرشد و التي تؤثر على إدراكه وتجعله مضطربا .

2. إعادة تنظيم إدراك و تفكير المسترشد عن طريق التخلص من أسباب المشكلة ليصل إلى مرحلة الاستبصار للعلاقة بين النواحي الانفعالية و الأفكار و المعتقدات .

3. من بين أهم الأساليب التي يعتمد عليها المرشد في مساعدة المسترشد في التغلب على التفكير اللامنطقي هي :

1. إقناع المسترشد على جعل هذه الأفكار هي مستوى وعيه و انتباهه أو مساعدته على فهم الأفكار اللامنطقية .(عبد العظيم ،2012، ص89)

2. توضيح الأفكار المنطقية للمسترشد و مساعدته على المقارنة بين الأفكار المنطقية و غير المنطقية .

3. تدريب المسترشد على إعادة تنظيم أفكاره و إدراكه لها .

4. إتباع المرشد للأسلوب المنطق من أجل تحقيق عملية الاستبصار لكسب ثقة المسترشد.

5. رفض الكذب و أساليب الدعاية الهدامة و الانحرافات التي يؤمن بها الفرد غير عقلاني .

6. تشجيع المرشد للمسترشد في بعض المواقف و إقناعه على القيام بسلوك يعتقد هو أنه خاطئ .

7. مهاجمة الأفكار والحيل الدفاعية التي توصل الأخصائي إلى معرفتها من خلال جلسات الإرشادية مع المسترشد و إبدالها بأفكار أخرى .(عبد العظيم ،2012، ص90)

■ محاولة معرفة الأفكار اللامنطقية التي تسيطر على تفكير المسترشد ومحاولة تغيير هذه الأفكار إلى الأكثر ايجابية من أجل تحقيق عملية استبصار الفرد بنفسه.(علام وشاكر 2008، ص142)

3. المبادئ التي تقوم عليها العملية الإرشادية:

- أن الناس يملكون القدرة على إتخاذ القرار و الاختيار, كما أنهم قادرون على توجيه حياتهم أكثر مما يعتقدون.

- أن مساعدة الناس تستلزم مسؤولية مساعدتهم إلى أقصى حد ممكن لكي يعتمدوا على أنفسهم و يستغلوا جميع طاقاتهم و جوانب القدرة فيهم.
- السلوك الإنساني هو سلوك هادف و موجه .
- الناس قادرون على تعلم سلوكيات جديدة وأن مسؤولية المعالج تتركز حول مساعدتهم لاكتشاف قدراتهم و الاستفادة منها لإحداث تغيير و لزيادة النمو.
- إن النمو النفسي عبارة عن مجموعة من الخبرات و التجارب التي ينبغي الاستفادة منها في مواجهة المشكلات.
- أن الإنسان يريد أن يحقق ذاته و يشعر بقيمته و كرامته و هي حاجة أساسية و طبيعية في كل إنسان وعلى المحيطين توفير هذه الحاجة و إشباعها.
- إن أي أسلوب تدخل علاجي يستخدمه مرشد لإحداث التغيير المنشود ينبغي أن يراعي كرامة المسترشد و قيمته و حرته في إتخاذ القرار و خصوصيته.(أبو عبادة و النيازي، 2000، ص 32-33)

بالإضافة إلى:

- الوعي بالنفس هو الخطوة الأولى لفهم و إدراك و معرفة النفس .
- من خلال الحصول على المعلومات و التعلم المهارات الجيدة يستطيع الناس حل مشكلاتهم و التغلب على الصعوبات التي تواجههم في حياتهم، كما يستطيعون تحقيق نموهم الشخصي.
- الناس الحق في اختيار قيمهم و مبادئهم و اتجاهاتهم و ليس لأحد الحق في فرض قيم أو سلوكيات عليهم.(أبو عبادة ، النيازي، 2000، ص 33-34)

▪ و في الأخير نخلص إلى أن أهم مبدأ يمكن أن تقوم عليه العملية الإرشادية هو احترام الفرد كشخصية ذات كرامة و إن له الحق في اختيار ما يناسب شخصيته و إن الفرد يمتلك خصوصية تفرده ، و لا بد لكل مرشد أن يحترمها أثناء تقديم الخدمة الإرشادية.

4. مراحل العملية الإرشادية :

يسلك المرشد مجموعة من الخطوات تمثل كل منها مرحلة إرشادية تتطلب من المرشد مجموعة من الخطوات المهنية و القيام بمهارات محدودة، و فيما يلي أهم مراحل العملية الإرشادية التي تشكل الملامح الرئيسية للإرشاد النفسي:

1.4: مرحلة الإعداد للعملية الإرشادية :

تعد مرحلة الإعداد العملية الإرشادية خطوة ضرورية للبدء بعملية الإرشادي فبعد استقبال المسترشد يقوم المرشد بالخطوات التالية:

أ. الاستعداد للعمل و التخطيط الدقيق و التحضير المدروس للعملية الإرشادية ، فلا بد من استعداد المرشد للعملية الإرشادية، و يتوقف نجاح عملية الإرشاد على الإعداد الجيد لها و يتضمن ذلك استعداد المرشد و تهيئة ظروف العملية الإرشادية و متطلباتها مثل المكان و الوقت المناسب و الوقت الكافي الذي يسمح له بقيامه بواجباته على خير و توفير جميع وسائل جمع المعلومات و التشخيص و التقييم والمتابعة الخ .

ب. إعداد المسترشد لتقبل الخدمة الإرشادية و يتطلب ذلك تحقيق الألفة والثقة مع المسترشد، في بداية العملية والترحيب به و تعريفه لموضوع الإرشاد والاستعداد لمساعدته وحثه على التعاون و تأكيد السرية المطلقة للمعلومات.

ت. لأنه من الصعب على المسترشد تقبل خدمة من المرشد لا يثق به أو يألفه، كذلك لا بد من أن يعرف المرشد توقعات المسترشد ومشاعره حول مستقبل العلاج وأهدافه و قد تكون هذه التوقعات قليلة أو كثيرة. (صالح، 2013، ص81-82)

إن أساس عملية الإرشاد النفسي هو الإقبال والتقبل، فالإقبال من قبل المسترشد أمر هام جدا أو ضروري لنجاح عملية الإرشاد، و أفضل المسترشد هو الذي يقبل على عملية الإرشاد بنفسه، و يتطلب ضمان نجاح تكوين و تأكيد الألفة توافر بعض الخصائص الشخصية في المرشد منها : الاهتمام بالمسترشد، ووجهات نظره، والثبات الانفعالي،النضج، والفهم والتفهم والتعاطف والتعاون والمظهر الخارجي و التوازن بين الجد و المزاح و المتبادل .

من جوانب الإعداد في عملية الإرشاد تنمية مسؤولية المسترشد من حيث قبول الخدمة الإرشادية و تحملها، وأن يكون إيجابيا في التعامل مع البرامج العلاجية، ولا بد من أن يتعلم أن عصب عملية الإرشاد هو مسؤولية في التعلم من خبرة الإرشاد .

تحديد عدد الجلسات الإرشادية و مدتها مبدئيا، و الاتفاق على الوقت والجهد و التكاليف المترتبة على عملية الإرشاد، ففي نهاية هذه المرحلة لا بد من أن يعرف المسترشد بأن العملية تستغرق بعض الوقت، و يعرفه بنظام الجلسات و زمنها و مواعيدها و يتطلب منه بدء العمل. (صالح، 2013، ص82)

2.4: مرحلة بدء العملية الإرشادية:

إن بناء العلاقة الإرشادية خطوة ضرورية لبناء ثقة المسترشد حيث يأتي المسترشدون للإرشاد و لديهم

خوف من ثلاثة أشياء عادة هي:

- الحاجة إلى فهم نفسه .

• الحاجة إلى التشجيع .

• التخلص من الانفعالية السلبية .

و في هذه المرحلة يتم بناء علاقة مهنية هادفة بين المرشد و المسترشد ، تقوم على الثقة المتبادلة بينهما ضمن معايير تحدد دور كل منهما و مسؤوليته، و تهدف هذه العلاقة إلى تحقيق الأهداف الخاصة و العامة للمسترشد و مساعدته على التعبير عن مشاعره و أفكاره و كيفية مواجهتها و تعلم مهارات حياة جديدة يطبقها خارج العلاقة الإرشادية لتغيير السلوك ، كما تهدف إلى تنمية التوجيه الذاتي لذي المسترشد ، وهناك ميزات تميز العلاقة الإرشادية عن غيرها من العلاقات الإنسانية أهمها :

أنها علاقة مهنية لا يجوز أن تتطور إلى علاقة صادقة أو علاقة عاطفية ، كما أن التواصل اللفظي و غير اللفظي من قبل المرشد يكون مرتب و مؤقت حيث يستجيب لأفكار و مشاعر المسترشد بطريقة واعية و في الوقت المناسب بعيدا عن التدخل في أمور المسترشد الخاصة و فيما لا يعنيه ما لم يطلب منه ذلك و هناك حد زمني لا بد من أن تقف عنده العلاقة الإرشادية و يقدرها المرشد حسب مشكلة المسترشد و شخصيته فقد حدد "بامرو شوستر **1982 Brammer et Shotrom**" الأبعاد الرئيسية للعلاقة الإرشادية : (صالح، 2013، ص82-83)

1. تميز العلاقة الإرشادية و عموميتها : تتميز العلاقة الإرشادية عن غيرها من العلاقات الإنسانية في التقبل غير العادي للمسترشد من قبل المرشد، و من جهة أخرى تعتبر العلاقة الإرشادية علاقة عامة تشبه باقي العلاقات الإنسانية من حيث أنها تهدف إلى إشباع حاجات إنسانية أساسية .

2. المحتوى الانفعالي و الفكري للعلاقة و الإرشادية : تتميز العلاقة الإرشادية على متصل يتكون من الجانب الانفعالي الذي يتضمن اهتمام المرشد بحياة المسترشد و الدخول في عالمه الخاص و تقديم

الدفء و التقبل له و على الجانب الآخر من المتصل يأتي التغيير الذي يتضمن تقدير ما يجب أن يفعله كل من المرشد و المسترشد بشكل موضوعي .

3. العلاقة الإرشادية: تكون العلاقة الإرشادية واضحة عندما يكون المرشد أكثر رسمية و تحديد للأهداف و يضع حدود العلاقة الإرشادية في حين تكون العلاقة الإرشادية غامضة ،عندما يترك المرشد المسترشد لي طرح ما يريد من ومواضيع و يسقط حاجاته واهتماماته و مشاعره عندئذ تفقد العلاقة الإرشادية حدودها و تأخذ المناقشة الاجتماعية التي تؤدي إلى شعور المسترشد بالقلق و يفضل أن تكون العلاقة الإرشادية كذلك أقل وضوحا و أقل رسمية عندما يكون الهدف من الإرشاد استكشاف المشاعر .(كفاي،1999،ص32)

4. الثقة و الدعم: تتوفر الثقة في العلاقة الإرشادية عندما يكون المرشد كفي و فعالا و يتمتع بالصدق و الأصالة و التطابق و يتقبل المسترشد كذلك عندما تكون الأهداف الإرشادية محددة وواضحة وجذابة، بالنسبة للمسترشد عندئذ يثق المسترشد بالمرشد ويقبل منه المساعدة لاسيما إذا شعر المسترشد برغبته في تغيير حياته كليا .(صالح،2013،ص83)

إن سهولة بناء العلاقات الإرشادية يتوقف على عدة تغيرات أهمها شخصية المرشد و أسلوبه و أهدافه و موصفات البيئة الإرشادية، ولا شك أن ما يجري في المقابلة الأولى من حيث يعكس هذه المتغيرات وهناك مهارات أساسية خاصة بمرحلة بناء العلاقة الإرشادية سيأتي ذكرها لاحقا، ولا بد في هذه المرحلة أن يعرف المرشد النفسي شيئا عن مشكلة المسترشد و مدى إدراكه و وعيه بها ولن تعود ملكية المشكلة. (صالح،2013،ص84-85)

3.4: مرحلة التشخيص و تحديد المشكلة:

يساهم التشخيص و تحديد المشكلة في الأوجه العديدة الهامة لعملية الإرشاد النفسي حيث قد يساعدان المرشد على تحقيق فهم أعمق للمسترشدين و تحديد الاضطرابات النفسية التي تتطلب الانتباه، هذا الفهم يمكن أن يبسرا وضع الأهداف بهدف تحديد المشكلة إلى معرفة الأسباب التي أدت لها ،أما التشخيص فيقوم على أربعة أسباب للقيام، تيسر مشكلات التواصل ،توضيح الإستراتيجيات العلاجية الممكنة، التوصل إلى أسباب المرض و المساعدة في البحث العلمي و لتحديد المشكلة نتبع الخطوات التالية :

1.تحديد السياق الذي تحدث فيه المشكلة: و يتضمن ذلك تحديد الأفكار و الانفعالات و المظاهر السلوكية التي تحدث أثناء المشكلة عن طريق طرح أسئلة مختلفة تصف طريقة تفكير المسترشد مع المشكلة.

2.تحديد السوابق و اللواحق: يقصد بالسوابق و اللواحق الحوادث الداخلية (الأفكار و المشاعر) والأحداث الخارجية التي تعمل زيادة أو تخفي المشكلة أو الإبقاء عليها مؤقتا، و السوابق هي تلك الحوادث الداخلية أو الخارجية التي تظهر قبل المشكلة مباشرة و تساعد على استعجالها في حين أن اللواحق هي الحوادث التي تحدث بعد السلوك و تؤثر على زيادته أو نقصانه .

3.تحديد المكاسب الثانوية لسلوك و المشكلة: وهي خطوة ضرورية تجنب المرشد تقديم حلول أو إستراتيجيات مجرية أثبتت فشلها وعدم فاعليتها و التي قد تخلق مشاكل جديدة، و يمكن تحديد الحلول السابقة عن طريق طرح أسئلة على المسترشد تحدث طريقة تعامله مع المشكلة .(صالح، 2013، ص86-87)

4. تحديد وعي المسترشد بالمشكلة : يعني ذلك تحديد أو إدراك المسترشد بمشكلته و وقوفه نحو طبيعتها و أسبابها و يساعد معرفة ذلك المرشد على تجنب استخدام إستراتيجية قد يقاومها المسترشد و يمكن تحديد إدراك المسترشد عن طريق طرح واحد أو أكثر من الأسئلة التالية :

✓ صف لي المشكلة بكلمة واحدة ؟

✓ ماذا تعني لك هذه المشكلة ؟

✓ كيف تفسر هذه المشكلة ؟

5. تحديد شدة و زمن ودرجة تكرار المشكلة :يمكن تحديد هذه المعايير من خلال طرح

أسئلة مثل :

✓ هل القلق الذي تعاني منه كثيرا أم قليل ؟(تحديد الشدة)

✓ هل يحدث لك ذلك كل الوقت أم في جزء من الوقت ؟(تحديد المدة)

✓ كم مرة يحدث ذلك ؟(تحديد درجة التكرار). (صالح،2013،ص87)

4.4: صياغة الأهداف العملية الإرشادية:

أن الأهداف ثلاث وظائف في العملية الإرشادية دافعية، تعليمية، تقييمية .

أولاً: من الممكن أن تكون الأهداف وظيفية دافعية ،خصوصا عندما يشترك المسترشد في تحقيق الأهداف فالمسترشدون يعملون بجد في الأهداف التي ساعدوا في وضعها أيضا قد تكون لديهم دافعية أكثر عندما يعملون من أجل أهداف معينة و دقيقة و محددة، و التي تساعد على تركيز جهودهم في قضايا معينة، من المهم أن يشجع المرشدون المسترشدون على عمل تعهد لفظي بالعمل على تحقيق الأهداف الإرشادية حيث أن هذا التعهد يجعل المسترشدون لديهم دافعية للعمل، أما الوظيفة الثانية للأهداف الإرشادية فهي تعليمية و من هذا المنظور يمكن أن يتعلم المسترشدون مهارات وسلوكيات

جديدة تمكنهم من استخدامها لتحسين أدائهم، أما الوظيفة الثالثة للأهداف الإرشادية فهي تقييمه حيث تعطي الأهداف الواضحة للمرشد النفسي و المسترشد الفرصة لتقييم التقدم، أيضا يمكن أن تكون الأهداف مفيدة في تطبيق الاستراتيجيات البحثية ،كما تعد وسيلة لقياس المسؤولية التربوية للمرشد النفسي،من الممكن أيضا أن نعرف الأهداف الإرشادية بأنها أما أهداف كعملية أو أهداف كنتيجة أما الأهداف العملية فتحقق الظروف الضرورية لجعل العملية الإرشادية فعالة ،هذه الأهداف ترتبط بصياغة العلاقة الإيجابية من خلال تعزيز الظروف الرئيسية ، أما الأهداف كنتيجة فتحدد ما يتمناه المسترشد من الإرشاد النفسي ينبغي أن يتفق المرشد النفسي بالمسترشد على هذه الأهداف و يعدلان متى كان ذلك ضروريا، يعدل "جورج و فرستياني 1995" خمس أنواع من أهداف النتيجة، دعم تغير السلوك تقوية مهارات المواجهة ،تعزيز إتخاذ القرار، تحسين العلاقات، دعم قدرات المسترشد. (Michal nystul)،ترجمة،(سعد الشريفي،2005،ص90)

وفيما يلي شرح بسيط لهذه الأهداف :

1. دعم تغير السلوك: هناك ضرورة لتغير السلوك يتغير السلوك لكي يقوم المسترشدون بحل مشكلاتهم وما يسبب لهم القلق أما مقدار التغير الضروري فيتباين من مسترشد للأخر .
2. تعزيز مهارات المواجهة: حدد "إريك سون 1968" العديد من المطالب الإنمائية و آليات المواجهة المرتبط بها و الخاصة بالمراحل العديدة لنمو كما وضع "بلوتشر" بعد ذلك منهجا إرشاديا تطوريا يحدد مهارات المواجهة الضرورية لتقدم خلال حياة الفرد ،على سبيل المثال المودة و الالتزام مهام إنمائية لشباب، و هناك سلوكيات مواجهة ضرورية لتحقيق هذه المطالب الإنمائية، و تشمل على السلوك الجنسي المناسب ، سلوك المغامرة و السلوك المنسجم مع القيم مثل العطاء و المساعدة،و بلغة أكثر عمومية قد يحتاج العديد من المسترشدون إلى المساعدة في مواجهة الحياة، قد تكون لديهم

مشكلات في التعامل مع الضغوط و القلق أو أسلوب الحياة و في هذه المواقف قد يستفيد المسترشدون من برنامج إدارة الضغوط الذي يشتمل على الاسترخاء، التلطيف، التدريب. (michal nystul)ترجمة(سعد ،الشريفين ،ص92)

3. تعزيز إتخاذ القرارات : بعض المسترشدون لديهم صعوبة في إتخاذ القرارات ،قد يشعرون بأن جميع قراراتهم خطأ كما قد يرون أنهم ربما يواجهون صعوبة في إتخاذ القرارات رد فعل طبيعي لمواقف الحياة الضاغطة مثل حالة الطلاق الواقعة في هذه المواقف قد يسعى المرشد إلى طمأنة المسترشد بأنه قد يفقد عقله كما يساعد المرشد المسترشدون على تنمية مهارات إتخاذ القرار .

4. تحسين العلاقات: من الممكن للمرشدين استخدام العديد من الاستراتيجيات الإرشادية لمساعدة المسترشدون في تحسين علاقاتهم الشخصية تشتمل هذه الاستراتيجيات على برامج التدريب على المهارات الاجتماعية للإرشاد الجمعي الذي يركز على العلاقات مع الآخرين.

5. تفسير قدرة المسترشد: إن الأهداف في هذه الفئة مجردة و ترتبط بمفهومي الإدراك الذاتي و تحقيق الذات و الإدراك الذاتي، يتضمن مساعدة المسترشدون لأن يصلون إلى ما يريدون، حيث يصلون بقدراتهم الإبداعية إلى أقصى درجة أما تحقيق الذات فهو مفهوم طوره أبراهام "ماسلو 1968"، فيرتبط بقدرات الفرد حيث يري أنه متى تمكن من إشباع حاجات الفرد فإنه يسعى إلى تحقيق الذات (michal nystul)ترجمة(سعد ، الشريفين،2015، ص91)

خامسا: وضع الخطة المناسبة وبداية تنفيذها:

• اختيار الخطة والبرنامج الإرشادي تكون مسؤولية مشتركة بين كل من المرشد والمسترشد، إلا أن خبرة المرشد هنا تؤهله لأن تكون له القيادة.

- إن عملية اختيار الخطة المناسبة في الحقيقة هي مساعدة المرشد للمسترشد، في وضع الخطوات والإجراءات المناسبة لحل مشكلته وتعتمد على فهم أهداف البرامج تحليل المعلومات التشخيص المركز للمشكلة، شخصية المسترشد والبيئة التي يعيش فيها. (الفحل، 2009، ص35-36)
- خلال تنفيذ الخطة أو البرنامج الإرشادي بعد اختياره المشترك لابد من اتخاذ مجموعة من التدابير المناسبة من بينها:

- ✓ التعاون التام من الأفراد ذات العلاقة بالبرنامج (الخطة العلاجية).
- ✓ تحديد مسؤوليات كل طرف.
- ✓ وضع خطة زمنية مرنة للتنفيذ .
- ✓ تحديد كيف نبدأ عملية الإرشاد وزمن بدء هذه العملية.
- ✓ إقامة اجتماعات دورية لدراسة نتائج مراحل و خطوات التنفيذ. (الفحل، 2009، ص 37-38)

سادسا: التقييم:

وهو عملية تقرير نتائج الإرشاد و ظروفه و الجهود المشتركة المبذولة و يشترك فيها المرشد والمسترشد و كل ما يهيمه أمر المسترشد.

و تهدف إلى الكشف عن فاعلية عملية الإرشاد و تمييز الطريقة الأفضل و مدى التغيير في حالة المرشد و معايير التقييم هي تحقيق ذات المرشد و حل مشكلته و توافقه و نمو شخصيته و ميوله واتجاهاته، وهي هامة لأنها تفيد في طمأنة المرشد على نجاح العملية و المرشد في تحسين العملية إذا كان النجاح متوسطا و تغيير الطريقة إن كان معتمدا . (سفيان، 2004، ص245)

و تؤثر في نتيجة الإرشاد عوامل منها المرشد و خبرته و اتجاهاته و أخلاقه و المرشد و تقبله واستبصاره ، و المشكلة و نوعها و الظروف الزمنية و المكانية و الطريقة و كفاءتها و قد يكون التقييم

لعملية الإرشاد بكاملها و قد يكون لنتائجها طرق و النتائج التقويم فقد تكون طرق تجريبية كإقامة تجربة لعينتين إحداها تجرى عليها الإرشاد و الأخرى لا، و قد تستخدم اختبارات قبلية وبعديّة ومن وسائله: (مقاييس التقدير و تقدير الذات التصنيفي و قوائم المراجعة و اختبارات التشخيص) و غيرها من الوسائل (سفيان 2004، ص 248)

سابعاً: مرحلة إنهاء العملية الإرشادية:

عندما تنتهي مرحلة تقييم العملية الإرشادية بنجاح فإن المرحلة النهائية للعملية الإرشادية تكون إنهاء لإنهاء الإرشاد ويتم تحديد هذه المرحلة بتحقيق أهداف العملية الإرشادية وشعور المسترشد بقدرته على الاستقلال و الثقة بالنفس و القدرة على حل مشكلاته و تحقيق الصحة النفسية و من البديهي أن زمن عملية الإرشاد على عدة متغيرات أهمها: نوع المشكلة و حدتها و شخصية وتجارب المسترشد والمرشد و طريقتهم في الإرشاد ، و تحتاج عملية إنهاء الإرشاد إلى تطمين المسترشد على أنه سيكون هناك متابعة لتأكد من الشفاء و تحقيق الصحة النفسية و أنه يستطيع أن يعود في أي وقت يشعر فيه للحاجة إلى الاستشارة النفسية و هذا ما يعرف بسياسة الباب المفتوح (opendoor) ومن الطرق الفعالة لإنهاء العملية الإرشادية تلخيص نتائج العملية الإرشادية و أهدافها و الإنجازات التي حققها المسترشد و قد يطلب المرشد من المسترشد كتابة هذه الأمور بيده و قد يستخدم المرشد طريقة الإحالة كوسيلة لإنهاء العملية الإرشادية خاصة عندما يكون هناك أهداف مستحيلة التحقيق إما لنقص الإمكانيات الفنية أو المعرفية لدى المرشد أو لأن المرشد غير راغب في العمل مع المسترشد. (صالح 2013، ص 93-94)

5. أهداف العملية الإرشادية:

يمكن تحديد أهداف العملية الإرشادية على النحو التالي:

1. مساعدة المسترشد على تحقيق ذاته.

2. تحقيق التوافق الشخصي و التربوي و المهني و الاجتماعي للفرد. (أطلحي، 2011، ص

(17

• **التوافق الشخصي:** تحقيق السعادة مع النفس و الرضا عنها و إشباع الحاجات الأولية الفطرية والعضوية والتوافق لمطالب النمو.

• **التوافق التربوي:** وذلك عن طريق مساعدة الفرد في اختيار انسب المواد المدرسية والمناهج في ضوء قدرته وميوله حتى يحقق النجاح المدرسي.

• **التوافق المهني:** يتضمن اختيار المهنة المناسبة والاستعداد لها علميا وعمليا حتى يكون الفرد منجزا وكفؤا فيشعر بالرضا والنجاح. (الزهران، 1998، ص21)

• **التوافق الاجتماعي:** ويتضمن السعادة مع الآخرين والالتزام بأخلاقيات المجتمع ومسايرة المعايير الاجتماعية وقواعد الضبط الاجتماعي وتقبل التغيير الاجتماعي والتفاعل الاجتماعي السليم والعمل لخير الجماعة.

3. تحقيق الصحة النفسية. (المالكي، 2005، ص21)

4. تحسين العملية التربوية عن طريق إثارة الدوافع لتعلم والاهتمام بالفروق الفردية وإلقاء الضوء على مشكلات التلميذ التعليمية ومحاولة حلها وتوجيه التلاميذ إلى الطرق السليمة في المذاكرة. (أطلحي، 2011، ص17)

6. **مهارات العملية الإرشادية:**

المهارات الإرشادية هي مجموعة من المهارات العملية التي يستخدمها المرشد النفسي في أثناء المقابلة الإرشادية سواء في الإرشاد الفردي أو الجماعي لتحقيق أهداف العملية الإرشادية ، وسنتناول خمس مهارات إرشادية كالآتي:

1.6: مهارة الإصغاء: listening

التي يتبعها المرشد خلال المقابلة الإرشادية لينقل المسترشد رسالة تفيد أن ما يقوله موضع اهتمام، وأنه كشخص موضع تقبل من جانب المرشد والتي تساعد المرشد في التركيز على فهم لمسترشد ومشاعره واتجاهاته وعناصر مشكلته. (أبو أسعد، عبد اللطيف، 2011، ص 25-26)

2.6: مهارة طرح الأسئلة: questioning technique

وتمثل الاستفسارات والأسئلة التي يواجهها المرشد للمسترشد، لتساعده في إدارة المقابلة الإرشادية والحصول على المعلومات اللازمة عن حالة المسترشد وتشجيعه على التعبير عن نفسه بحرية وطلاقة وإبداء رأيه وتقديم مقترحاته، وتساعد المرشد في تحديد أسس تشخيصه، في وضع استراتيجياته وفي تحقيق أهدافه. (الأش، دس، ص 50-51)

3.6: مهارة كفاءة المواجهة: conficontation

وهي ما يقوم به المرشد للكشف عن المتناقضات بين ما يقوله المسترشد وما يفعله ومساعدته على زيادة فهمه لخبراته ومشاعره، مما يجعله أكثر قدرة على رؤية نفسه وسلوكه مثلما يراها الآخرون لا كما يراها هو. (الأش، دس، ص 52-60)

4.6: مهارة عكس المشاعر: réfection of feelings

وهي المهارة التي يستخدمها المرشد ليعكس بها مشاعر المسترشد وأحاسيسه ويعكس بها تعبيراته الانفعالية ويصبح المسترشد من خلاله أقدر على رؤية نفسه بشكل واضح وفيها يتم إعادة الجزء الانفعالي من رسالة المسترشد. (حمزة، 2012، ص 89)

5.6: مهارة الإفصاح عن الذات: self discoures

وفيها يقدم المرشد كشفا بسيطا عن ذاته وخبراته الشخصية، في معلومات تساعد المسترشد على فهم نفسه، ويقدم خبراته الشخصية كمرجع يساعد المسترشد على التواصل والإفصاح عن ذات. (حمزة، 2012، ص 90)

خلاصة الفصل:

وفي الأخير نخلص إلى أن العمل الإرشادي هو عمل مهني يقوم على مبادئ علمية ونظريات مست كل الجوانب التي تخدم الفرد، كما أن العمل الإرشادي يتبع إجراءات تسير وفق خطوات محددة وبالتالي تضمن نجاحه وكذلك تضمن تحقق الأهداف المرجوة منه كتعديل السلوك وتحقيق لنمو وتغيير الشخصية ونجاح العملية التعليمية التعلّيمية.

الفصل الثالث: مستشار التوجيه المدرسي

تمهيد.

1. تعريف مستشار التوجيه .
 2. خصائص مستشار التوجيه
 3. مهام مستشار التوجيه .
 4. الوسائل التي يستعملها مستشار التوجيه
 5. علاقات مستشار التوجيه .
 6. الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه
- خلاصة الفصل .

تمهيد:

يعمل مستشار التوجيه على تقديم خدمة إرشادية توجيهية مهنية عن طريق تقديم المساعدة للمتعلمين على التوجه العلمي الذي يناسب مستوياتهم و استعداداتهم و ميولا تهم بما يتوافق مع حاجات المجتمع و متطلبات التخطيط التربوي، و بذلك فهو يلعب دورا بارزا و مكثرا في العملية التعليمية .

و من خلال هذا الفصل سوف نحاول التعريف بمستشار التوجيه و معظم الخصائص التي لا بد أن يعمل وفقها بالإضافة إلى مهامه و الأدوات التي يستعملها للقيام بعمله.

1. تعريف مستشار التوجيه:

يعد مستشار التوجيه المدرسي من الأطراف المهمة في العملية التربوية و التعليمية و لقد تعددت التعاريف بتعدد الباحثين و المختصين و سوف نذكر بعض منها كما يلي:

▪ هو عنصر مختص تؤهله مهامه للتدخل على أكثر من مستوى و في أكثر من مجال من المجالات ذات العلاقة بالتوجيه لأنه يمارس نشاطه تحت إشراف مدير المؤسسة و يندرج ضمن نشاطات الفريق التربوي التابع للمؤسسة .(المربي، ص20)

▪ هو الشخص موظف يحمل شهادة الليسانس في علم الاجتماع أو علم النفس يتولى رسميا القيام بالتوجيه المدرسي على مستوى المؤسسات التعليمية و مراكز التكوين و مهامه تؤهله للتدخل على أكثر من مستوى في أكثر من مجال من المجالات ذات العلاقة بالتوجيه و يمارس نشاطه تحت إشراف مدير المؤسسة .(بوحوش، الدنبيبات، 1981، ص8)

▪ هو الشخص الذي أمتن الإرشاد التربوي و تخصص فيه و أعد له وتدرّب عليه.(الداهري، 2000

، ص 74)

▪ توضح هذه التعاريف أن مستشار التوجيه المدرسي هو الشخص الذي يقوم بمساعدة المسترشدين في حل مشكلاتهم النفسية و الاجتماعية و التعليمية و الأخلاقية بالطريقة الفردية أو الجماعية من أجل تحقيق التكيف النفسي والمدرسي.

2. خصائص مستشار التوجيه:

لكي يقوم مستشار التوجيه بعمله على أكمل وجه لا بد أن تتوفر فيه الموصفات والخصائص التي تمكنه من أداء عمله على أكمل وجه، و نذكر منها ما يلي :

1.2: الأمانة: إن الأمانة تقتضي من المرشد أن يحافظ على المسترشد و أن يصونه بكل ما يستطيع، ومعنى هذا أن يصون دينه وعقله وسلامته (نفسه)، وماله وعرضه وهي الضرورات التي تحددها الشريعة الإسلامية، فلا بد للمرشد أن يصون أسرار المسترشد ويقدم له المعلومات الدقيقة الصادقة لكل المواقف التي يحتاجها.

2.2: القدرة على التأثير: المرشد بالنسبة للمسترشد بمثابة المعلم وهدفه الأساسي في العملية الإرشادية مساعدة هذا المسترشد على التغيير و الوصول إلى مستوى أفضل في حياته ،ولهذا فإن المرشد ينبغي أن تتوفر فيه المقدرة على التأثير وعلى توجيه العمل الإرشادي داخل جلسات الإرشاد وخارجها، دون أن ننسى حق المرشد في حرية الاختيار إذ لا بد أن تكون للمرشد القوة اللازمة لتوجيه هذه الحرية توجيه صحيح وهادف .(الشناوي، 1997، ص31- 37)

3.2: الفهم : ويتمثل في فهم المرشد لما يتفوه بيه المسترشد من معنى، والتدقيق فيها و إدراك

علاقته بالفرد الآخر وفهم معناه ،وشعور المرشد بشعور المسترشد و خبراته .(الفحل، 2009، ص252)

2.4:الاتصال: أن مهارات الاتصال ضرورية في التوجيه إذ يجب على المرشد أن يكون على علاقة مع المسترشدين حتى يسهل عليه الفهم و الاتصال في الحقيقة هو عملية وعلاقة اجتماعية بين الأفراد ويكون على نوعين:

– **الاتصال غير لغوي:** ويتضمن الوسائل السمعية و البصرية وعملية الاتصال الجيد تكون بوجود التجاوب بين المرشد و المسترشد، ولن يتم ذلك إلا إذا كان المرشد منقبلاً لنفسه و لمسترشده ويؤمن به كفرد. (الأعور، 2005، ص57)

– **الاتصال اللغوي:** و يتضمن استخدام الكلام (التفسير اللغوي) و الشجاعة في إبداء الرأي و إصدار الأحكام وهذا يستدعي من الموجه أن يكون على قدر من الشجاعة و الصدق، والوضوح في قراراته وآرائه بحيث يعطي حكمه بروية واتزان بعيداً عن الأغراض الشخصية. (الأعور، 2005، ص 58)

كما أن هناك بعض الصفات الأخرى من الأجدر أن نذكرها وهي :

- إحترام المرشد للمسترشد.
- محاولة فهم سلوك المسترشد دون إصدار أي أحكام قيمية عليه .
- لا بد أن يمتلك المرشد ثقافة واسعة.
- حرص المرشد على الموضوعية في التفكير . (أبو حمادة، 2008، ص9-10)

3 : مهام مستشار التوجيه المدرسي :

حدد القرار الوزاري 1991/827 مهام مستشار التوجيه علماً أن هذا القرار صدر في بداية الموسم الدراسي 1992/1991 وهو الموسم الذي تقرر فيه لأول مرة دمج مستشاري التوجيه وتعيينهم في الثانويات.

يكلف مستشاري التوجيه المدرسي و المهني بجميع الأعمال المرتبطة بتوجيه التلاميذ وإعلامهم ومتابعة عملهم المدرسي، ويندرج نشاطه بالتالي في إطار نشاطات الفريق التربوي التابع للمؤسسة وتتمثل نشاطاته خصوصا في:

1.3: مجال التوجيه:

- القيام بالإرشاد النفسي و التربوي قصد مساعدة التلاميذ على التكيف مع النشاط التربوي .
- إجراء الفحوص النفسية الضرورية قصد التكفل بالتلاميذ الذين يعانون من مشاكل خاصة.
- المساهمة في عملية اكتشاف التلاميذ المتخلفين دراسيا و المشاركة في تنظيم التعليم المكيف ودروس الاستدراك و تقييمها.
- إعداد و توزيع بطاقة الرغبات على التلاميذ و استغلالها في التوجيه.
- استلام طلبات الطعون و دراستها و المشاركة في لجان الطعن.
- التحضير و المشاركة في مجالس القبول و التوجيه للتلاميذ.
- المشاركة مع مصلحة التنظيم لإعداد الخريطة المدرسية. (القرار الوزاري رقم 1991/827)
- إيجاد حلقة اتصال بينه و بين مدرسته و أسرته من أجل توجيهه و إرشاده.
- محاولة فهم بيئته المادية و الاجتماعية بما تحويه من إيجابيات و سلبيات.
- محاولة استغلال إمكانياته و إمكانيات بيئته في عملية التوجيه و الإرشاد (طبيبي، 2013، ص 174).

2.3: مجال الإعلام:

- يتلخص دور مستشار التوجيه المدرسي في مجال الإعلام فيما يلي:
- تزويد التلميذ، الأساتذة، الأولياء بمعلومات و مستجدات حول مختلف الجوانب الدراسية و المهنية و ذلك على النحو التالي:

- الإعلام المنظم لجميع المستويات (ابتدائي .إكمالي .ثانوي).
 - الإعلام المستمر الفردي و الجماعي للجمهور الواسع.
 - الإعلام المهني و ذلك بعد القيام بالتحقيقات الوطنية حول التكوين المهني .
 - إعداد دليل التكوينات المهنية الجامعية .
 - تنظيم الأسبوع الوطني للإعلام.
 - تنظيم زيادات إعلامية في الميدان لفائدة التلاميذ في إطار تنظيم أبواب مفتوحة على المؤسسات.
- (يقارب، 2009، ص 101-102)
- تنشيط حملات إعلامية حول الدراسة و الحرف و المنافذ المهنية المتوفرة في عالم الشغل.
 - إعلام التلاميذ بكل المعلومات الخاصة بالواقع التربوي و المدرسي و المهني بهدف تنظيم و تفعيل المسار الدراسي لتلميذ بتحقيق الموافقة بين طموحاته و نتائجه المدرسية.

3.3: مجال المتابعة:

يقوم مستشار التوجيه المدرسي في إطار المتابعة مجموعة من المهام منها:

- القيام بالإرشاد النفسي و التربوي، قصد مساعدة التلاميذ على التكيف مع النشاط التربوي.
- متابعة التلاميذ الذين يعانون من صعوبات من الناحية النفسية و البيداغوجية من اجل تمكينهم من مواصلة الدراسة.
- يشارك المستشارين الرئيسيين للتوجيه المدرسي في تأطير عمليات التكوين التحضيري في أعمال البحث التربوي التطبيقي .
- يشارك في إعداد مشاريع المؤسسات فيما يتعلق بمجال اختصاصه.(القرار الوزاري 827 /1991)

4.3: في مجال التقييم :

تتمثل مهام مستشار التوجيه في مجال التقييم فيما يلي :

- تقييم الموجه المردود الدراسي للتلاميذ .
- يقوم بالدراسات و الأبحاث المتعلقة بالتوجيه و الإرشاد عند الحاجة .
- يشارك في مختلف الدراسات المبرمجة من طرف الهيئات الوصية.
- يساهم في كل النشاطات اليومية للمؤسسة. (بن فليس، 2004 ، ص 139)

4. الوسائل التي يستعملها مستشار التوجيه المدرسي:

1.4: الملاحظة:

من أهم الوسائل المستخدمة في جمع الحقائق و البيانات من الميدان ، فهي لا تقل أهمية من غيرها من وسائل جمع المعلومات بل أنها تتميز عن هذه الأدوات بحيث تمكن الباحث من الإطلاع عن كثب على السلوك و علاقات و تفاعلات المبحوثين في ظروف اجتماعية و اقتصادية طبيعية. (بوحفص، 2011، ص 168)

و للملاحظة أهمية كبيرة كونها تؤدي إلى ما يلي :

- تسجيل ملاحظة السلوك في نفس الوقت الذي يحدث فيه.
- تستخدم الملاحظة مع تطبيق أي اختبار سيكولوجي لملاحظة التغيرات الانفعالية للتلميذ لتكشف لنا في النهاية عن الكثير من خصائص شخصية التلميذ.
- أثناء الملاحظة بالمشاركة يستطيع القائم بها إذا كان معدا إعدادا جيدا أن يلم بعناصر كثيرة عن أسباب التوافق أو عدمه (عطيفة، 2002، ص331-333)
- أداة مناسبة لدراسة عدة أنواع من الظواهر في آن واحد.

– لا تعتمد الملاحظة على الاستنتاجات . (التل وقحل، 2007، ص 80)

2.4: المقابلة: علاقة مهنية اجتماعية دينامية تفاعلية بين المرشد و المسترشد في جو نفسي آمن يسوده الثقة المتبادلة بين الطرفين بهدف الحصول على معلومات عن المسترشد و ذلك بشرح حالته تفسيرها وتحليلها من أجل مساعدته على حل مشكلته .(علي وعباس، 2015، ص81)

ويمكن أن تعرف كذلك :على أنها مواجهة بين شخصين أحدهما يطلب المساعدة والآخر يقدمها له وهي تقييم فرد للأخر تقوم على أسلوبين أساسيين سؤال من المقابل المفحوص و ملاحظة السلوك تتم بطريقة مباشرة ،إذا هي موقف مرن يسمح بتفاعل هدين الشخصين بطريقة مقننة. (عوض،1998، ص83-84)

وللمقابلة أهمية كبيرة نذكر منها ما يلي :

– تتيح الفرصة لجمع وتوفير المعلومات الضرورية اللازمة عن المسترشد فيما يتعلق بالأحداث التي وقعت .

– وضع خيارات وبدائل مناسبة للمسترشدين انطلاقا مما توصلوا إليه من وراء سلسلة المقابلات.

– تقويم المسترشدين و تقدير إمكانيتهم على أسس علمية مدروسة من القياس النفسي.

– إتاحة الفرصة للمسترشدين على تنمية إستبصارتهم الداخلية و التعبير على مشاعرهم الحرة وتطوير تفاعلاتهم الاجتماعية واختيار اتجاهاتهم النفسية .

وكهدف عام للمقابلة الإرشادية هو إعادة بناء شخصية المسترشد وتمييتها بما يحدث التأثير في

سلوكهم حيث يمكن أن يتغير و يعدل نحو الأفضل.(عمر، 2010، ص59-60)

3.4: الاستبيان

يشير الواقع إلى أن الاستبيان يستعمل بدرجة كبيرة في البحوث التربوية وهناك تعاريف عديدة للاستبيان من بينها :

✓ يعرفها "درفر **dervere**" في قاموس علم النفس بأنها "سلسلة من الأسئلة التي تتعلق بموضوع أو موضوعات سيكولوجية أو اجتماعية أو تربوية تقدم لمجموعة من الأفراد بغرض الحصول على بيانات تتعلق بالموضوع المراد دراسته.(إبراهيم، 2012، ص300)

✓ وتعرف كذلك : أنه مجموعة من الأسئلة المترتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو يجري تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة، بواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع أو التأكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق .(بوحوش،الذنيبيات،2007، ص67)

وللاستبيان فوائد نذكر منها:

– التعرف على الصعوبات التي تعوق توظيف الحاسب الآلي و المعلوماتية في مناهج التعليم التجاري.

– يسمح الاستبيان بقياس مؤشرات الظاهرة إذا تم التحقق من الصدق و الثبات خلال المجموعة التجريبية.

1. أقل تكلفة سواء في المال أو الجهد أو الوقت. (خاطر، 2007، ص 282)

4-4: الاختبارات:

تعرف على أنها إجراء منظم لقياس سمة ما من خلال عينة من السلوك.(ملحم، 2005، ص318)

عرفه "كورن باك": على أنه طريقة منظمة لمقارنة سلوك شخصين أو أكثر (ملحم، 2005، ص318)

عرفه "أبو حطب وعثمان": الاختبار النفسي هو طريقة منظمة لمقارنة بين الأفراد أو داخل الفرد

الواحد في السلوك أو في عينة منه في ضوء معيار أو مستوى أو محك. (أبو حطب وعثمان، 2008، ص32)

ويمكن حصر أغراض الاختبارات فيما يلي:

- التقدير: مثل الاختبارات التحصيلية تستخدم لقياس مدى تحصيل كل تلميذ .

- التنبؤ: ويظهر هذا الغرض بوضوح في الاختبارات الاستعداد حيث يستفاد من نتائجها في التنبؤ

بما سيكون عليه التلميذ في المستقبل أو معرفة ميله لمتابعة دراسته المستقبلية.

- التشخيص: ويتحقق هذا الغرض عند إجراء اختبارات لتحديد مواطن الضعف عند معالجتها

ونواحي القوة لتميتها.

- حيث يستخدم هذا النوع لقياس بعض السمات النفسية مثل الانطواء و الخجل و العدوانية ويقوم

بإعدادها أناس مختصون في علم النفس التربوي. (دياب، 2003، ص 59-58)

4.5 : دراسة حالة:

تتضمن دراسة الحالة استخدام الطرق غير التجريبية لأجراء دراسة متعمقة لفرد أو مجموعة

صغيرة، وتجرى وتفسر توصيفات مفصلة لسلوك ومقابلات مفصلة بالإضافة إلى ذلك يعتاد جمع تاريخ

الحالة (تاريخ نواحي معمقة لحياة الشخص إلى هذا الحد) و المعلومات قد تجمع من كل المصادر

الأولية أو الثانوية. (فايد: 2006، ص62)

وتكمن أهمية دراسة الحالة فيما يلي :

- أنها تقدم استبصارا خصباً في العمق داخل الفرد أو الجماعة ، وتكون أكثر تفصيلاً بكثير من معظم الأبحاث وتبين تميز كل فرد .
- أنها تعترف بأهمية المشاعر الذاتية لولائك المدروسين .
- دراسات الحالة هي أدوات استكشافية قيمة يمكن أن تؤدي إلى فروض لبحث إضافي .
- في بعض الأحيان تستطيع دراسات الحالة أن تلقى الضوء على السلوك الشاذ وتفتح مجالات جديدة لدراسة التي لا يمكن أن تجرى بسهولة بأي طريقة أخرى بسبب اعتبارات أخلاقية . (فايد ، 2006 ، ص 63)

4.6 : السجل التراكمي :

هو الوسيلة الرئيسية لتجميع المعلومات في الإرشاد النفسي وهو سجل مكتوب يحتوي ويلخص المعلومات التي جمعت عن المسترشد ، عن طريق الوسائل الأخرى بشكل تتبعي أو تراكمي في ترتيب زمني و على مدى بضع سنوات قد تغطي حياة الفرد الدراسية مثلاً وهو بهذا يعتبر نخزناً للمعلومات عن المسترشد يتضمن أكبر قدر منها في أقل حيز ممكن ويشتمل السجل التراكمي على كل المعلومات والبيانات التي جمعت عن مشكلة المسترشد و بيئته، ويتضمن كذلك البيانات الشخصية العامة والمعلومات الشخصية سواء الجسمية والعقلية والاجتماعية والانفعالية . (عبد الهادي وعزة ، 2007 ، ص 72)

ويمكن القول أن أهمية السجل التراكمي تكمن فيما يلي :

- يبقى مع الفرد مع نموه وتنقله من مدارس إلى أخرى فهو مصدر أساسي للمعلومات عن الفرد في أي مكان يده باليه .
- يوفر الجهد و الوقت في حالة توفر معلومات مسجل فيه .
- يضم جميع المعلومات التي تجمع بواسطة كافة وسائل الإرشاد الأخرى .

- يعتبر مرجعا شخصيا للمسترشد يزيد من معرفته لنفسه ومن تطور نموه في ماضيه وحاضره. (أبو أسعد وعبد اللطيف ، د س ، ص343).

5. علاقات مستشار التوجيه:

حسب القرار الوزاري رقم 827 المؤرخ في 1991/11/13 فإن علاقات مستشار التوجيه تكون

مع :

5.1 : مدير مركز التوجيه المدرسي المهني: إن إشراف مدير مركز يكون إشرافا تقنيا ويتمثل في:

✓ يخضع مستشار التوجيه المدرسي و المهني إلى سلطة مدير مركز التوجيه المدرسي و المهني إشرافه وتقني .

✓ يمارس مستشار التوجيه المدرسي و المهني مهامه في مركز التوجيه المدرسي و المهني وفي المدارس الأساسية و المتاقن والثانويات.

✓ يمارس مستشار التوجيه المدرسي و المهني نشاطاته في مقاطعة جغرافية تتكون من مجموعة مؤسسات لتعليم.

✓ يتولى مستشار التوجيه المدرسي و المهني مسؤوليات الإشراف على المقاطعة ويقدم تقارير دورية عن نشاطه فيها ،ويمكن مستشار التوجيه المدرسي و المهني أن يخلف مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني في حالة الغياب .

✓ يمكن لمدير مركز التوجيه المركزي والمهني أن يكلف مستشار التوجيه بمشاركة في نشاطاته.(قرار وزاري 1991/827)

5.2 : مدير الثانوية: إن إشراف مدير الثانوية يكون إشرافا إداريا ويتمثل في:

✓ يمارس مستشار التوجيه المدرسي و المهني نشاطه في المؤسسة التعليمية تحت إشراف مدير المؤسسة وبالتعاون مع نائب المدير لدراسات و الأساتذة الرئيسيين و مستشار التربية.

✓ يندرج النشاط الذي يقوم بيه مستشار التوجيه المدرسي و المهني في المؤسسات التعليمية في إطار نشاطات الفريق التربوي التابع للمؤسسة .(قرار وزاري 1991/827)

✓ يقدم مستشار التوجيه المدرسي و المهني في بداية كل سنة دراسية برنامج نشاطه إلي مدير المؤسسة التعليمية ، وهذا البرنامج يكون مستخلص من برنامج المركز وبرنامج الوزارة السنوي ، ويمكن لمدير الثانوية أن يضيف بالتنسيق مع مستشار التوجيه بعض النشاطات حسب خصوصية المؤسسة. (قرار وزاري 1991/827)

5.3: مدير الاكماليات: يمكن لمستشار التوجيه المدرسي و المهني زيارة الإكماليات في كل وقت ،ويجد تسهيلات كبيرة من طرف مدراء الإكماليات للقيام بنشاطاته ، كما أنه يقوم ببعض الأعمال بالتنسيق مع مدراء المؤسسات .(عزيز إبراهيم، 2004 ، ص33)

6.الصعوبات والعراقيل التي تواجه مستشار التوجيه المدرسي:

ليست هناك مهنة إلا ولها صعوبات وتحديات ولمهنة مستشار التوجيه المدرسي والمهني عراقيل وصعوبات تقف عائقا أمام أدائه لمهامه وتمثل هذه الصعوبات في ما يلي :

6.1:الصعوبات الناجمة عن ضعف مؤهلات المرشد

- ✓ عدم وضوح دوره وكثرة أعداد التلاميذ في المدرسة يشكل صعوبة تطبيق العملية الإرشادية .
- ✓ الاختلاف في المستويات الدراسية لدى المرشدين وذلك لعدم إتقانهم لمهارات الإرشاد.

✓ ضعف المستوى الأكاديمي والعلمي وعدم الاستفادة من خبرات زملائه المرشدين في المدارس الأخرى.

✓ عدم توفر المراجع الإرشادية والوسائل المساعدة وعدم رغبته في المطالعة والارتقاء بمستواه العلمي. (فرخ و تيم، 1999، ص192)

6.2: صعوبات منشئها التلاميذ :

- ✓ عدم معرفة طبيعة عمل المرشد وجهلهم بنشاطاته .
- ✓ عدم اقتناعهم بجدوى العمل الإرشادي الذي يقدمه المستشار .
- ✓ عدم الالتزام والمداومة على الجلسات الإرشادية .
- ✓ اعتبار أن من يزور المرشد هو معاق أو مجنون .
- ✓ صعوبة المشكلات التي يعانون منها بحيث لا يستطيع المرشد التعامل معها .
- ✓ اعتبار أن الإرشاد هو الملجأ الذي يساعدهم على التخلص من أعباء الدراسة. (العزة، 2009، ص102)

6.3: صعوبات مصدرها المعلمون: تتلخص الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه من

طرف زملائه المعلمون في ما يلي :

- ✓ عدم رغبتهم في التعامل مع مستشار التوجيه.
- ✓ عدم فهم طبيعة عمل مستشار التوجيه .
- ✓ توقعاتهم المتدنية و العالية.
- ✓ حسد المستشار على عمله والعلاوة التي يقتضيها بسبب صعوبة عمله وعلى المكتب الذي يجلس فيه.

- ✓ عدم تحويل التلاميذ المحتاجين إليه.
- ✓ اعتباره جاسوس لمدير المدرسة.
- ✓ تحرض التلاميذ عليه وحدثهم على عدم التعامل معه.
- ✓ عدم التعاون معه في إجراء الدراسات اللازمة وإنجاح مجالس الآباء و المعلمين والقيام بالنشاطات

لامنهجية

- ✓ سوء العلاقة بين مستشار التوجيه و بعض المعلمين .(العزة، 2006، ص207)

6.4: صعوبات منشئها بأولياء الأمور:

- ✓ ضعف الاتصال بين أولياء الأمور ونقص الوعي النفسي عند أولياء الأمور.
- ✓ عدم وجود اهتمام الآباء بمشاكل البناء.
- ✓ تقصير المرشد في توضيح دوره الإرشادي .
- ✓ عدم تعاونهم مع المرشد التربوي.
- ✓ عدم تعاون المدرسة معهم مما يجعلهم سلبيين مع الإدارة المدرسية والمرشد.
- ✓ ضعف اهتمام الآباء بمشاكل أبنائهم.(فرخ وتيم،1999، ص192)

6.5: صعوبات منشئها الإمكانيات المتاحة للعمل:

- ✓ عدم وجود غرفة مناسبة له من أجل تقديم الخدمات الإرشادية .
- ✓ عدم توفير المراجع اللازمة لإعداد البحث أو تصوير أو سحب بعض النشرات.(العزة و عبد الهادي،

(2004، ص2008)

6.7: صعوبات منشئها بالمدير :

✓ نقص الوعي النفسي للمديرين وقناعتهم بأهمية العمل الإرشادي

✓ غياب التواصل بين المرشد والتلاميذ والإدارة المدرسية مما يجعله بعيدا عن مجاله الإرشادي

.(العزة، 2009، ص203-204)

خلاصة الفصل:

وفي الأخير نخلص إلى أن مستشار التوجيه هو شخص متخصص هدفه تحقيق التوافق والنمو

السوي، من خلال مختلف الخدمات الإرشادية التي يقوم بتقديمها لتلاميذ، وبالتالي فهو يسعى من خلال

هذه الخدمات إلى رفع مستوى العملية التعليمية والوصول بالتلاميذ إلى تحقيق التكيف الدراسي.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية لدراسة

1. مجالات الدراسة
2. منهج الدراسة
3. أدوات جمع البيانات
4. الخصائص السيكومترية للأداة
5. الأساليب الإحصائية المستعملة في
الدراسة
6. الدراسة الاستطلاعية
7. عينة الدراسة

1. مجالات الدراسة:**أ- المجال المكاني:**

انحصرت هذه الدراسة في الحدود الجغرافية في ولاية جيجل وشملت اغلب مؤسسات التعليم المتوسط والثانوي .

ب- المجال الزمني:

امتدت الدراسة ما بين الفترة الممتدة من 2018/04/13 إلى 2018/04/27.

ج- الحدود البشرية:

اقتصرت الدراسة على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي في ولاية جيجل.

2. منهج الدراسة:

إن طبيعة الموضوع هي التي تحدد نوع المنهج المستخدم وكذا الأدوات التي يعتمد عليها الباحث في انجازه لدراسته ،وبما إن هذه الدراسة تسعى إلى الكشف عن صعوبات العملية الإرشادية من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي، فإن المنهج الذي يلائمها هو المنهج الوصفي التحليلي وهو طريق من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض لوضعية

3. أدوات جمع البيانات: اجتماعية أو إنسانية فهو يقوم على وصف الخصائص المختلفة

وجمع المعلومات التي أمكن الحصول عليها. (إبراهيم، 1985، ص40)

إن أدوات البحث العلمي متعددة ومتنوعة وهي تختلف على حسب اختلاف نوع الدراسة وهنا يكون على الباحث اختيار الأدوات التي لها علاقة ومرتبطة ببحثه والتي تساعده على جمع البيانات التي يسعى الحصول عليها لدى اعتمادنا في دراستنا على الاستبيان كأداة أساسية والمقابلة كأداة ثانوية اعتمادنا عليها في الدراسة الاستطلاعية وهي أدوات ملائمة لطبيعة موضوع الدراسة .

➤ الاستبيان:

اعتمدنا في بحثنا على أداة الاستبيان لجمع المعلومات لأنه يخدم بحثنا وتمكننا من جمع أكثر قدر ممكن من المعلومات في وقت قصير من مميزاته:

- قلة التكاليف والجهد
- سهولة التأكد من صدق المعلومات وثباتها قبل استخدامها .
- يعطي المفحوص وقت كافي لقراءتها والإجابة عنها. (دياب، 2003، ص54)

قمنا بتصميم هذا الاستبيان والذي يهدف إلى معرفة الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه المدرسي في أداءه لعمله.

تمت مراعاة جملة من النقاط أثناء بناء هذا الاستبيان أهمها:

- _ الاعتماد على أسلوب بسيط ولغة مفهومة عند إعداد الأسئلة.
- _ إحداث بعض التعديلات على الاستبيان (إضافة، حذف) بعد طرح استمارة أولية لمعرفة سهولة التعامل معها.
- _ وتم تقسيم الاستبيان إلى قسمين:

المعلومات الشخصية: متعلقة بعينة الدراسة (الجنس، سنوات الخبرة، التخصص الجامعي)

_ و القسم الثاني: يضم 4 محاور شكلت في مجملها من 26 سؤال.

أ. **المحور الأول:** نقص وسائل العمل.

ب. **المحور الثاني:** نقص إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف الإدارة.

ت. **المحور الثالث:** إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف المتعلمين.

ث. **المحور الرابع:** صعوبات في بناء علاقات بين المستشار و التلاميذ.

وقد اعتمدنا في ترميز بدائل العبارات كما يلي: (نعم:3)، (أحيانا:2)، (لا:1).

➤ **المقابلة:** تشكل موقف مواجهة يعتمد على التواصل بين الفاحص والمفحوص وينصب الاهتمام

الرئيسي فيها على الحصول على المعلومات والتفاصيل التي تتعلق بخلفية المفحوص. (عمرو

وآخرون، 2010، ص138)

4. الخصائص السيكومترية للأداة للدراسة:

تم توزيع الاستبيان على عينة البحث المستهدفة إذ لا بد من التأكد من ضبط هذه الاستمارة و ذلك

بالاعتماد على صدق و ثبات الاستبيان.

1.4: صدق الاستبيان:

- **صدق المحكمين:** يقصد بصدق الاستبيان " التأكد من انه سوف يقيس ما اعد لقياسه" كما يعرف

كذلك على انه شمول الاستمارة لكل عناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية و وضوح فقراتها

مفرداتها من ناحية ثانية ،بحيث تكون مفهومة. (عبيدات ، ذوقان، وآخرون، 2001، ص179)

بغية التأكد من صدق الأداة (الاستبيان) قمنا بالاعتماد على صدق المحكمين حيث تم توزيع الاستبيان على مجموعة من أساتذة من كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بقسم علم النفس و علوم التربية و الارطوفونيا وطلب منهم الحكم على الأداة في الجوانب التالية:

_ مدى مناسبة العبارة للمحور الذي تقيسه.

_ مدى وضوح العبارات.

_ ملاحظات قد يرونها مناسبة.

و من خلال ما تم تقديمه من ملاحظات حول محاور الاستمارة تم تعديل الاستمارة من خلال تعديل إضافة أو إلغاء بعض البنود ليتم بعد ذلك إخراجها في شكلها النهائي.

ومن بين الملاحظات التي تما تقديمها وأفادت من حيث إسهامها في زيادة قيمة الاستبيان وتعزيز أهميته ما يلي:

• إعادة صياغة السؤال رقم (03) من المحور الأول حيث كانت صيغته تتوفر المؤسسة التي اعمل بها على تسهيلات تساعدني على التنقل " إلى الصيغة "توفر لي المؤسسة التي اعمل بها وسائل نقل تساعدني على أداء مهامي الخارجية ".

• إعادة صياغة السؤال رقم (21) من المحور الثالث حيث كانت صيغته "يدرك التلميذ ضرورة طلب المساعدة " إلى الصيغة "يطلب من التلاميذ المساعدة حينما يحتاجون إليها ".

• حذف الأسئلة (27،28،29،30)، من المحور الرابع وتعويضها بأسئلة أخرى تمثلت في

- أجد صعوبة في كسب ثقة التلاميذ.

- أجد صعوبة في كيفية الوصول إلى المعلومات الخاصة بمشكلات التلاميذ.

- أجد صعوبة في إقناع التلاميذ بسرية المعلومات المقدمة .

ليكتمل الشكل النهائي للاستبيان حيث لأصبح يحتوي على أربعة محاور تحتوي في مجملها 26 سؤال.

- الصدق الذاتي:

لتأكد من صدق الاستبيان قمنا كذلك بحساب معامل الصدق الذاتي ، ويقصد به صدق نتائج الاستبيان ويقاس بحساب الجذر التربيعي لمعامل ارتباط الثبات، وبتطبيق المعادلة التالية :

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{معامل الثبات}}$$

$$\text{بالتعويض } \sqrt{0,61} = 0.78$$

وهذا يدل على أن الاستبيان على درجة عالية من الصدق

2.4: ثبات أداة الاستبيان:

يعرف الثبات على انه الاتساق في نتائج الأداة أي ما مدى فعالية الاستبيان في الحصول على بيانات تعكس دقة وموضوعية متغيرات الدراسة. (مقدم، 1993، ص152)

ويتم حساب الثبات باستخدام عدة طرق وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على طريقة الاتساق الداخلي

"ألفا كرونباخ" وذلك بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية والإنسانية (spss)

والجدول التالي يوضح ذلك:

عدد المستشارين	ألفا كرونباخ
52	0.61

5. الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة:

تم القيام بتوزيع وتحليل المعطيات المستخرجة من الاستبيان من خلال برنامج التحليل الإحصائي

(spss) تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

_ ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.

_ التكرارات والنسب المئوية: وذلك لإظهار النتائج عند الحاجة وتحديد نسبة شيوع الاستجابات وتبين

خصائص مجتمع الدراسة.

_ المتوسطات الحسابية: تعتبر من مقاييس النزعة المركزية ويتم فيها التعرف على متوسط توزيع

الدرجات من مجموع الدرجات وتم استخدامها بشكل أساسي من أجل التحقق من فرضيات الدراسة.

6. الدراسة الاستطلاعية:

تمثل مرحلة مهمة في مجال البحث حيث يستفاد منها في الإطلاع أكثر على موضوع البحث

وجمع المعلومات عنه مجسدة على أرض الواقع، وذلك من خلال إجراء مقابلات استكشافية مع مستشاري

التوجيه من أجل التعرف على مختلف الصعوبات التي تواجههم أثناء أدائهم لعملهم الإرشادي داخل

المؤسسات التعليمية، شملت هذه الدراسة أربع ثانويات لولاية جيجل تحتوي كل ثانوية على مستشار توجيه

لأنهم الادري بالصعوبات التي تواجههم.

تمت الدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة من 26/ فيفري /2018 إلى 02/ مارس/2018

واكتفينا بطرح تعليمة واحدة من خلالها تم التعرف بشكل مبدئي على:

• الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه من جراء نقص إمكانيات ووسائل العمل.

• الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه من طرف إدارة المؤسسة.

• الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه من طرف المتعلمين .

• الصعوبات التي تواجه المستشار من طرف أولياء التلاميذ.

وفي الأخير استطعنا أن نستنتج مجموعة من الصعوبات التي تقف عائق أمام المستشار عند قيامه

بمهامه ، ويمكن تلخيصها كنتائج لهذه الدراسة كما يلي:

_ كانت معظم صعوبات العمل الإرشادي متعلقة بنقص وسائل العمل .

_ نقص إدراك قيمة الخدمة الإرشادية سواء من طرف الإدارة أو المتعلمين.

_ انعدام التواصل بين أولياء الأمور وبين مستشار التوجيه وذلك لكونهم لا يعون أهمية هذه

الخدمات الإرشادية المقدمة.

7. عينة الدراسة:

قمنا بالمسح الشامل لجميع مستشاري التوجيه والإرشاد في ولاية جيجل وذلك لجمع أكبر قدر من

أفراد العينة إلا أنه تم إقصاء البعض منهم نظرا لبعد مسافة المؤسسات التي يشرفون عليها هذا ما دفعنا

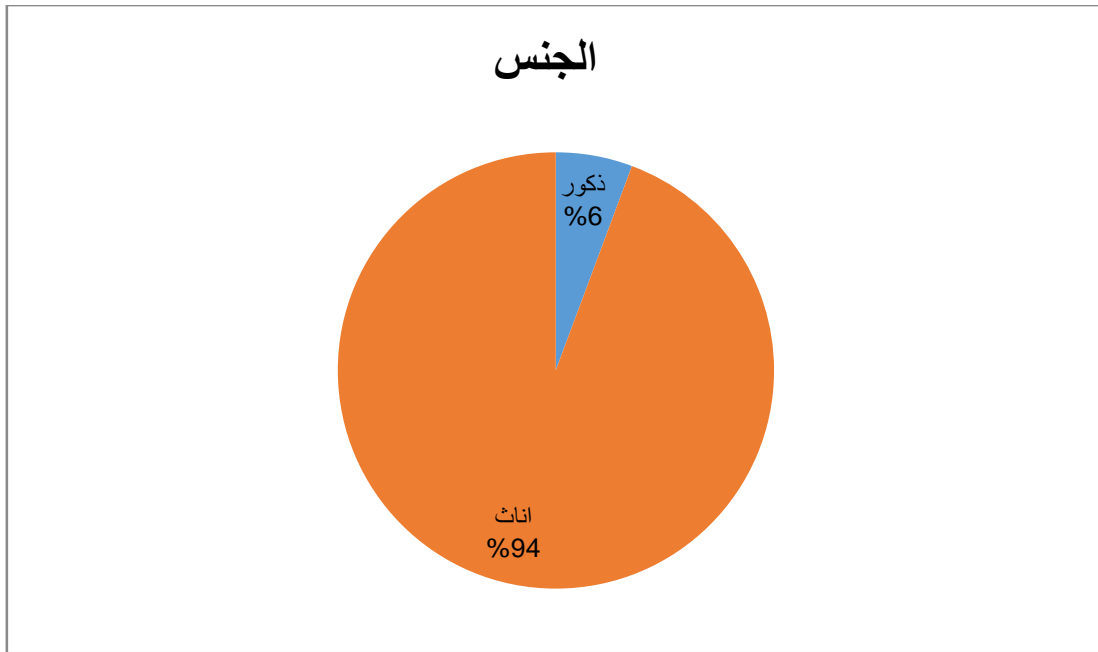
إلى زيارة مركز التوجيه والإرشاد المدرسي لتوزيع الاستبيان على بعض المستشارين بالموافقة من مدير

مركز التوجيه والإرشاد وكذلك قمنا بإلغاء بعض المؤسسات لعدم قدرتنا على استرجاع الاستبيانات

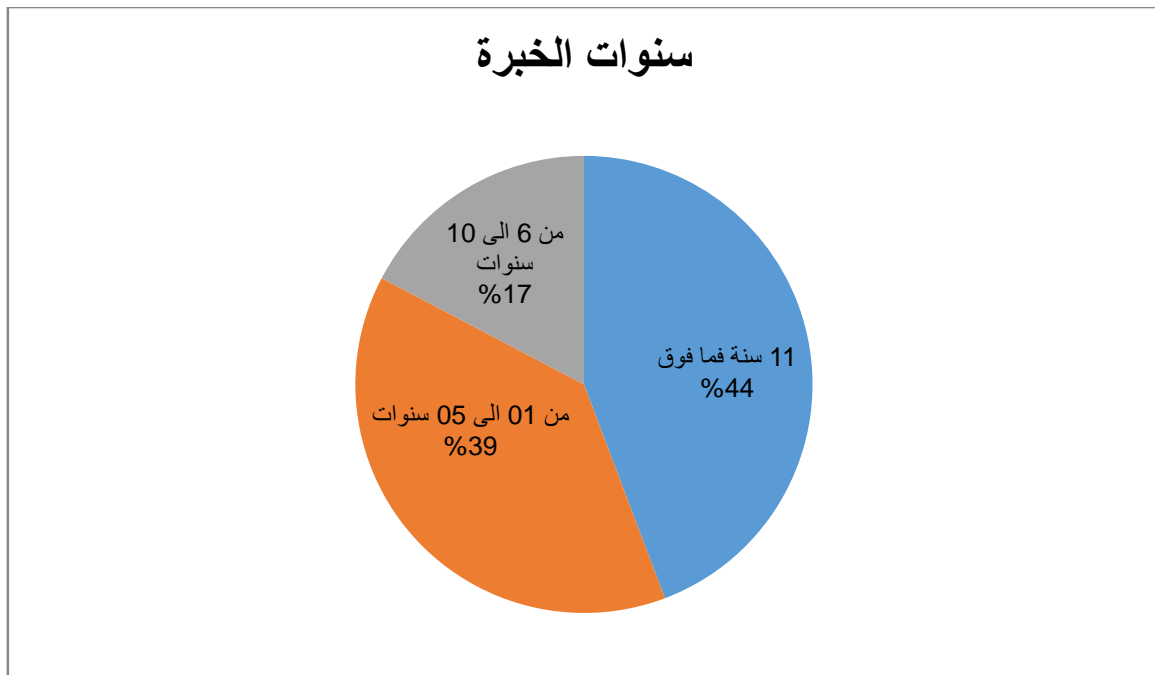
الموزعة وهذا راجع لضيق الوقت وبعد ذلك يصبح عدد مستشاري التوجيه المكونين لإفراد العينة 52

مستشار حيث يتوزعون حسب متغير الجنس (ذكور، إناث) حسب سنوات الخبرة (1- 5)، (6 -

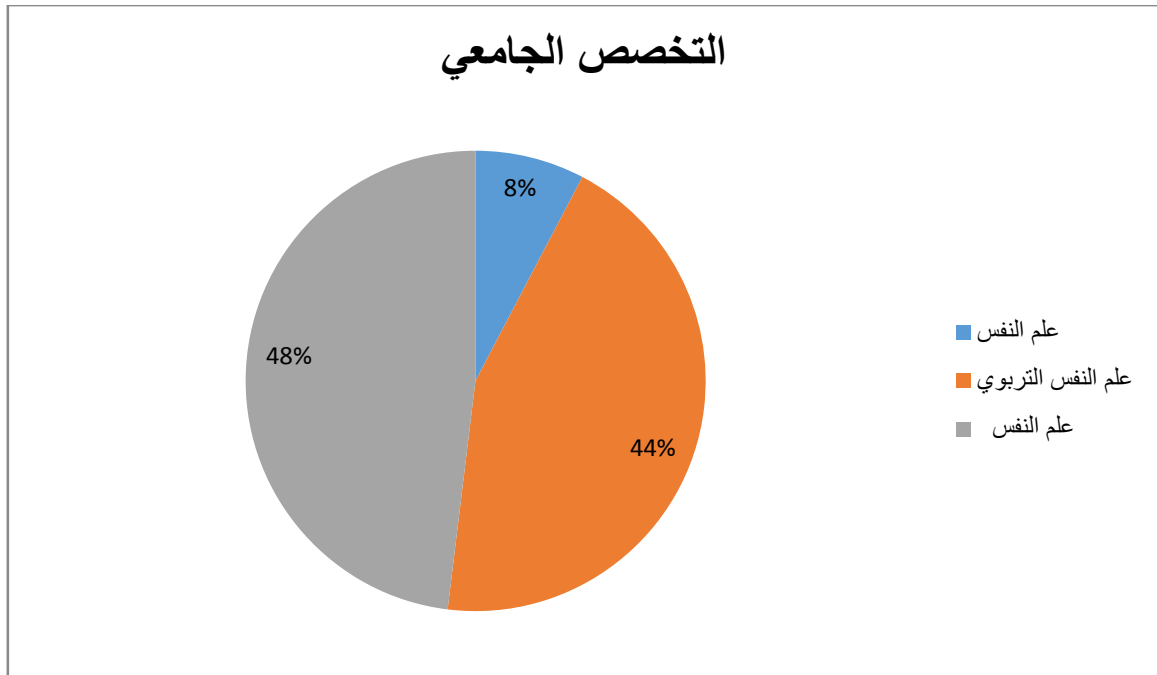
10)، (11 فما فوق) على النحو التالي:



الشكل رقم (01): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.



الشكل رقم (02): يمثل توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة.



الشكل رقم (03): يمثل توزيع أفراد العينة حسب التخصص الجامعي.

الفصل الخامس: عرض و تحليل نتائج الدراسة

1. عرض و تحليل نتائج الدراسة
2. مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
3. التوصيات و المقترحات

تمهيد:

أولاً: عرض نتائج الدراسة:

1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى الموسومة بـ " يواجه مستشار التوجيه صعوبات متعلقة بنقص وسائل العمل "

- الجدول رقم 02:

تتوفر المؤسسة التي اعمل بها على مكتب خاص		بدائل الإجابة
النسبة المئوية	التكرار	
100%	52	نعم
00%	00	أحيانا
00%	00	لا
100%	52	المجموع

من خلال نتائج الموضحة في الجدول رقم (02) يتضح لنا أن الأغلبية المطلقة لمستشاري التوجيه بنسبة قدرت بـ 100% أجابوا بأنهم يمتلكون مكتب خاص بهم يزولون فيه مهامهم الإرشادية وذلك للأهمية البالغة التي أصبح يحضى بها مستشار التوجيه في المؤسسات التعليمية.

الجدول رقم (03):

تتوفر المؤسسة التي اعمل بها على التجهيزات المناسبة المساعدة على أداء عملي		بدائل الإجابة
النسبة المئوية	التكرارات	
67.3%	35	نعم
7.7%	04	أحيانا

لا	13	%25
المجموع	52	%100

من خلال النتائج الموضحة في الجدول نلاحظ أن اغلب أفراد العينة من المبحوثين بنسبة قدرت (67.3%) توفر لهم المؤسسة التي يعملون بها التجهيزات المناسبة المساعدة على أداء عملهم الإرشادي تليها نسبة (25%) إي ما يعادل (13) فرد لا توفر لهم المؤسسة هذه التجهيزات في حين كانت نسبة المجيبين ب أحيانا (7.7%) إي ما يعادل (04) مستشارين فقط وهذا ما يوضح اهتمام المؤسسات بالعمل الإرشادي.

الجدول رقم 04:

توفر لي المؤسسة التي اعمل بها وسائل نقل تساعدني على أداء مهامي الخارجية		
بدائل الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	07	%13.5
أحيانا	07	%13.5
لا	38	%73.1
المجموع	52	%100

يتبين لما من خلال معطيات الجدول أعلاه أن الاغلبية 73.1% من المبحوثين لا توفر لهم المؤسسة التي يعملون بها وسائل نقل تساعدهم على أداء مهامهم الخارجية وذلك لعدم قدرة ميزانية المؤسسة على توفير هذه الوسائل وكانت الاستجابات متساوية بنسبة 13.5% بالنسبة للبدل أحيانا والبدل لا وهذا يدل على تباين وجهات النظر بين مستشاري التوجيه لاختلاف المؤسسات التي يعملون بها.

الجدول رقم 05:

تتوفر المؤسسة التي اعمل بها على التجهيزات المناسبة المساعدة على أداء عملي		
بدائل الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	06	%11.5
أحيانا	06	%11.5
لا	40	%76.9
المجموع	52	%100

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أعلاه أن غالبية المستشارين بنسبة 76.9% لا توفر لهم المؤسسة التي يعملون بها الاختبارات اللازمة التي يستخدمونها في مجال الإرشاد ثم تليها نسبة 11.5% بالتساوي لكنتا الإيجابيتين (نعم، لا) إي ما يعادل (06) مستشارين للإجابة نعم و(06) مستشارين للإجابة أحيانا .

الجدول رقم 06:

توفر لي المؤسسة التي اعمل بها المقاييس اللازمة المستخدمة في مجال الإرشاد		
بدائل الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	05	%9.6
أحيانا	06	% 11.5
لا	41	%78.5
المجموع	52	%100

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة 78.5 % من المبحوثين كانت إجاباتهم بأنه لاتوفر لهم المؤسسة التي يعملون بها المقاييس اللازمة المستخدمة في مجال الإرشاد، ثم تليها نسبة 11.5% من المستشارين اتجهت إجاباتهم أنهم أحيانا ما توفر لهم المؤسسة هذه المقاييس فيما جاءت نسبة 9.6% من مستشاري التوجيه أكدوا على أن المؤسسات التي يعملون بها توفر لهم هذه المقاييس وقد يعود هذا إلي الوضع الاقتصادي الذي يميز كل مؤسسة عن الأخرى.

الجدول رقم 07:

تتوفر المؤسسة التي اعمل بها على غرفة خاصة بالعمل الإرشادي الجماعي		
النسبة المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
21.8%	11	نعم
5.8%	3	أحيانا
73.1%	38	لا
100%	52	المجموع

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية استجابات مستشاري التوجيه كانت موجهة نحو البديل "لا" حيث بلغت نسبتها 73.1 % تليها النسبة المئوية المقدرة ب 21.8% والتي كانت خاصة بالبديل "نعم" في حين ذهب (03) من مستشاري التوجيه إلي البديل "أحيانا " والتي قدرت نسبتهم ب 5.8% وهذا ما يوضح الاختلاف في درجة الاهتمام بالخدمات الإرشادية التي يسعى مستشار التوجيه لتقديمها داخل المؤسسات التعليمية.

الجدول رقم 08: يمثل المتوسطات الحسابية ودرجة استجابة أفراد العينة حول الفرضية الأولى

"يواجه مستشار التوجيه صعوبات ناجمة عن نقص وسائل العمل "

رقم البند	الرتبة	العبارات	المتوسط الحسابي	الدرجة
1	1	تتوفر المؤسسة التي أعمل بها على مكتب خاص	3	عالية
2	2	تتوفر المؤسسة أعمل بها على التجهيزات المناسبة المساعدة على أداء عملي	2.42	عالية
3	4	توفر لي المؤسسة التي اعمل بها وسائل نقل تساعدني على أداء مهامى الخارجية	1.40	منخفضة
4	5	توفر المؤسسة التي أعمل بها على الاختبارات اللازمة المستخدمة في مجال الإرشاد	1.35	منخفضة
5	6	توفر لي المؤسسة التي أعمل بها المقاييس اللازمة المستخدمة في مجال الإرشاد	1.31	منخفضة
6	3	تتوفر المؤسسة التي أعمل بها على غرفة خاصة بالعمل الإرشادي	1.48	منخفضة
		الدرجة الكلية للمحور	1.84	متوسطة

يوضح الجدول المتوسطات الحسابية ودرجة استجابة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي على

بنود المحور الأول "نقص وسائل العمل " ويتضح من نتائج الجدول أعلاه أن البند (1و2) من المحور

الأول قد جاءت بدرجات عالية ومتوسطات حسابية حسب الترتيب (3 و2.42) وتشير الاستجابات العالية

على هذه البنود إلى أن مستشاري التوجيه يملكون مكتب خاص بالإضافة إلى التجهيزات المناسبة

المساعدة على أداء عملهم وقد جاءت بنود المجال (3 و4 و5 و6) بمتوسطات حسابية منخفضة حسب

الترتيب (1.48 و 1.40 و 1.35 و 1.31) وتشير هذه الاستجابات المنخفضة إلى أن مستشاري بالتوجيه يفتقرون للعديد من الوسائل التي تمكنهم من تقديم خدماتهم بالشكل الملائم.

2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية الموسومة ب: "يواجه مستشار التوجيه صعوبات ناجمة

عن نقص إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف الإدارة"

جدول رقم 09:

يساعدني مدير المؤسسة في العمل الإرشادي		
النسبة المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
51.9%	27	نعم
26.9%	14	أحيانا
21.2%	11	لا
100%	52	المجموع

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن نصف أفراد العينة تقريبا 52.1% إي ما يعادل 27 مستشار يرون أن مدير المؤسسة يساعدهم في عملهم الإرشادي تليها نسبة 26.9% أي ما يعادل 14 مستشار حيث يرون أن مدير المؤسسة أحيانا مايقوم بتقديم لهم بعض المساعدات ثم تلتها نسبة 21.2% من مستشاري التوجيه يرون أن مدير المؤسسة لا يقوم بتقديم أي مساعدات لهم.

جدول رقم 10:

يطلع مدير المؤسسة على سير البرنامج الإرشادي باهتمام		
النسبة المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
30.8%	16	نعم

أحيانا	22	42.3%
لا	14	26.9%
المجموع	52	100%

من خلال ما يتضح من نتائج الجدول المبينة أعلاه أن نسبة 42.5% من المبحوثين كانت استجاباتهم على البند (08) انه أحيانا ما يطلع مدير المؤسسة عن سير البرنامج الإرشادي باهتمام، ثم تليها نسبة 30.8% كانت إجاباتهم عكس ما سبق فحسب آرائهم أن مدير المؤسسة يطلع على سير البرنامج الإرشادي باهتمام، فيما كانت نسبة 26.9% أجابوا بأن مدير المؤسسة لا يطلع على سير البرنامج الإرشادي وهذا ما يشير إلى عدم الإشراف والمتابعة المنتظمة لمدرء المؤسسات على العملية الإرشادية بشكل عام.

جدول رقم 11:

اخطط مع مدير المؤسسة للعمل الإرشادي		
النسبة المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
57.7%	30	نعم
26.9%	14	أحيانا
15.4%	8	لا
100%	52	المجموع

من خلال ما تم التوصل إليه في الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 57.7% من أفراد العينة كانت استجاباتهم حول البند 09 حيث يرون أن مدير المؤسسة يخطط معهم لإنجاح العمل

الإرشادي تم تلها نسبة 26.9% أي ما يعادل 14 مستشار يرون انه أحيانا ما يتم التخطيط للعمل الإرشادي مع المدير وفي الأخير نسبة 15.4% لا يرون أن مدير المؤسسة يخطط معهم لإنجاح العمل الإرشادي.

جدول رقم 12:

يسألني مدير المؤسسة عن حصيلة مهامى دوريا		
النسبة المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
26.9%	14	نعم
53.8%	28	أحيانا
19.2%	10	لا
100%	52	المجموع

من خلال النتائج التي يوضحها الجدول أعلاه نلاحظ أن اغلب المبحوثين 53.8% كانت إجاباتهم حول البند (10) انه أحيانا ما يتفرغ مدراء المؤسسات ويسألونهم عن حصيلة مهامهم دوريا وبانتظام تليها النسبة 26.9% توجهت إجاباتهم نحو البديل نعم فيما تليها النسبة 19.2% كانت إجاباتهم أن مستشار التوجيه لا يسأل من طرف المدير عن حصيلة أعماله.

جدول رقم 13:

انسق عملي مع الأساتذة		
النسبة المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
65.4%	34	نعم
26.9%	14	أحيانا

لا	04	%7.7
المجموع	52	%100

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 65.4% كانت إجاباتهم أنهم يقومون بتنسيق أعمالهم مع الأساتذة تليها نسبة 26.9% يرون أنه أحيانا ما يكون هناك تنسيق في أعمالهم مع الأساتذة في حين جاءت نسبة 7.7% والتي تبين أنه لا وجود لتنسيق في أعمال مستشار التوجيه مع الاساتذة.

الجدول رقم 14:

يساعدني الاساتذة في إنجاز عملي		
النسبة المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
%44.2	23	نعم
%36.5	19	أحيانا
%19.2	10	لا
%100	52	المجموع

من خلال معطيات الجدول يتضح لنا أن نسبة 44.2% اتجهت نحو البديل نعم تلتها نسبة 36.5% من استجابات المستشارين اتجهت نحو البديل أحيانا فيما ذهب 19 مستشار بنسبة قدرت بـ 19.2% نحو البديل لا.

الجدول رقم 15:

أتلقي معلومات غير كافية من الأساتذة في إطار الخدمة الإرشادية		
النسبة المئوية	تكرارات	بدائل الإجابة
%50	26	نعم

أحيانا	11	%21.2
لا	15	%28.8
المجموع	52	%100

يتضح من خلال نتائج الجدول أن النسبة 50% من مستشاري التوجيه يتلقون معلومات غير كافية

في إطار الخدمة الإرشادية تليها نسبة 28.8% من مستشاري التوجيه لا يتلقون معلومات غير كافية من

طرف الأساتذة ثم تليها نسبة 21.2% يرون أنهم أحيانا ما يتلقون مثل هذه المعلومات.

جدول رقم 16:

يقدم الأساتذة بعض التوصيات الخاصة بنتائج الطلبة		
بدائل الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	26	%50
أحيانا	12	%23.1
لا	14	%26.9
المجموع	52	%100

يتضح من نتائج الجدول أن نسبة 50% من مستشاري التوجيه المدرسي يتلقون بعض التوصيات

الخاصة بنتائج الطلبة في حين تليها نسبة 26.9% يرون أن الأساتذة لا يقومون بتقديم هذه التوصيات

وفي الأخير تأتي نسبة 23.1% أحيانا ما يقدم لهم الأساتذة توصيات خاصة بنتائج الطلبة .

جدول رقم 17:

يقوم الأساتذة بتوجيه التلاميذ إلى مكتبي		
بدائل الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية

نعم	30	57.7%
أحيانا	16	30.8%
لا	6	11.5%
المجموع	52	100%

يتضح لنا من خلال نتائج الجدول أن نسبة 57.7% من مستشارين التوجيه يستقبلون تلاميذ يقوم الأساتذة بتوجيههم ، فيما تليها نسبة 30.8% من أفراد العينة أحيانا ما يتم توجيه التلاميذ إلى مكتبهم من طرف الأساتذة ، فيما بلغت نسبة 11.5% كانت إجابتهم أن الأساتذة لا يقومون بتوجيه التلاميذ إلى مكتبهم.

الجدول رقم 18:

أتلقي كامل الدعم من المساعدين التربويين		
النسبة المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
44.2%	23	نعم
38.5%	20	أحيانا
17.3%	9	لا
100%	52	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 44.2% من أفراد العينة كانت إجابتهم حول البند (16) أنهم يتلقون كامل الدعم من مساعدين التربويين تليها نسبة 38.5% أحيانا ما يقدم لهم يد العون من طرف المساعدين التربويين، تليها نسبة 17.3% من مستشاري التوجيه لا يتلقون أي مساعدة أو دعم من طرف المساعدين التربويين.

الجدول رقم 19:

أقدم شروح حول الخدمات الإرشادية التي أقوم بتقديمها		
النسبة المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
76.9%	40	نعم
15.4%	8	أحيانا
7.7%	4	لا
100%	52	المجموع

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية مستشاري التوجيه (76.9%) يقومون بتقديم شروح حول الخدمات الإرشادية التي يقومون بتقديمها تليها نسبة (15.4%) يرون أنهم أحيانا ما يقومون بتقديم هذه الشروح ثم تليها نسبة (7.7%) يرون أنهم لا يضطرون لتقديم شروح حول الخدمات التي يقدمونها.

الجدول رقم 20: يمثل المتوسطات الحسابية ودرجة استجابة أفراد العينة حول الفرضية الثانية.

يواجه مستشار التوجيه صعوبات ناجمة عن نقص إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف الإدارة .

الدرجة	المتوسط الحسابي	العبارات	الرتبة	البند
متوسطة	2.31	يساعدني مدير المؤسسة في العمل الإرشادي	5	7
متوسطة	2.04	يطلع مدير المؤسسة علي سير البرنامج الإرشادي باهتمام	11	8
عالية	2.42	اخطط مع مدير المؤسسة لإنجاح العمل الإرشادي	4	9

متوسطة	2.08	يسألني مدير المؤسسة عن حصيله مهامي دوريا	10	10
عالية	2.58	انسق عملي مع الأساتذة	2	11
متوسطة	2.25	يساعدني الأساتذة في إنجاز عملي	7	12
متوسطة	2.21	أتلقي معلومات غير كافية في إطار الخدمة الإرشادية من طرف الأساتذة	9	13
متوسطة	2.23	يقدم الأساتذة بعض التوصيات الخاصة بنتائج التلاميذ	8	14
عالية	2.46	يقوم الأساتذة بتوجيه التلاميذ إلى مكنتي	3	15
متوسطة	2.27	أتلقي كامل الدعم من المساعدين التربويين	6	16
عالية	2.69	أقدم شرح حول الخدمات الإرشادية التي أقدمها لتلاميذ	1	17
متوسطة	2.31	الدرجة الكلية للمحور		

يوضح الجدول المتوسطات الحسابية و درجة استجابة مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي على بنود المحور الثاني "نقص إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف الإدارة " و يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن البنود (17 و11 و15 و9) احتلت المرتبة الأولى و جاءت بدرجات عالية و متوسطات حسابية حسب الترتيب، (2.69 و2.52 و2.46 و2.42) وهي عبارات تشير إلى تقديم شروح حول الخدمات الإرشادية،تنسيق الأعمال مع الأساتذة ،توجيه التلاميذ إلى مكتب المستشار من قبل الأساتذة ،التخطيط مع مدير المؤسسة للعمل الإرشادي،و قد جاءت بنود المجال (7 و16 و12 و14 و13)بمتوسطات حسابية متوسطة حسب الترتيب (2.31 و 2.27 و 2.25 و 2.23 و 2.21) وهي عبارات تشير إلى مساعدة المدير في العمل الإرشادي بالإضافة إلى مختلف المساعدات من المساعدين التربويين والأساتذة بالإضافة إلى تقديم الأساتذة بعض التوصيات الخاصة بنتائج الطلبة كما تلتها البنود، (10 و8)

بمتوسطات حسابية متوسطة متقاربة قدرت ب:(2.8 و2.10). والتي تشير إلى سؤال مدير المؤسسة عن
حصيلة الأعمال الإرشادية وإطلاعه عليها.

الجدول رقم 21:

يطلب من التلاميذ المساعدة عندما يحتاجون إليها		
النسبة المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
78.8%	41	نعم
19.2%	10	أحيانا
1.9%	1	لا
100%	52	المجموع

من خلال ما تبين من الجدول نلاحظ أن نسبة 78.8 % من مستشاري التوجيه يطلب منهم

التلاميذ المساعدة حينما يحتاجون إليها، تليها النسبة 19.2% من المبحوثين أحيانا ما يتوجه إليهم التلاميذ

لطلب المساعدة، فيما كانت النسبة الأخيرة وهي نسبة ضعيفة و قدرت ب 1.9% يرى أن التلاميذ لا

يتوجهون إليه لطلب المساعدة.

الجدول رقم 22:

يثق التلاميذ بقدرتي على الوصول إلى حل لمشاكلهم		
النسبة المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
94.2%	49	نعم
3.8%	02	أحيانا
1.9%	01	لا

المجموع	52	%100
---------	----	------

يتضح من خلال نتائج الجدول أن أغلبية المبحوثين 94.2% من مستشاري التوجيه يرون أن التلاميذ يتقون بقدرتهم على الوصول إلى حل لمشاكلهم ، ثم تلتها نسبة 3.8% أحيانا ما يرون أن التلاميذ يتقون بقدرتهم على الوصول لحل مشاكلهم ،تليها نسبة 1.9% أي مستشار واحد يرى أن التلاميذ لا يتقون بقدراته على حل مشاكلهم .

الجدول رقم 23:

يلتزم التلاميذ بحضور الجلسات الإرشادية		
بدائل الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	33	%63.5
أحيانا	12	%23.1
لا	07	%13.5
المجموع	52	%100

يتبين لنا من خلال نتائج الجدول أن نسبة 63.5% من أفراد العينة يرون أن التلاميذ يلتزمون بحضور الجلسات الإرشادية ، فيما تليها نسبة 23.1% وجدو أنه أحيانا ما يلتزم التلاميذ حضور الجلسات المسطرة من طرف مستشار التوجيه ،فيما جاءت نسبة 13.5% يرون أنه لا يوجد التزام من طرف التلاميذ .

الجدول رقم 24:

ينتظر منه التلاميذ حلول جاهزة		
النسبة المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
57.7%	30	نعم
32.7%	17	أحيانا
9.6%	5	لا
100%	52	المجموع

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة 57.7% من أفراد العينة يرون أن التلاميذ ينتظرون من مستشار التوجيه حلول جاهزة ، تليها نسبة 32.7% يرون أنه أحيانا ما ينتظر التلاميذ حلول جاهزة من مستشار التوجيه ، فيما تتبعها نسبة 9.6% من مستشاري التوجيه أكدوا أن التلاميذ لا ينتظرون حلول جاهزة منهم .

الجدول رقم 25:يمثل المتوسطات الحسابية ودرجة استجابة أفراد العينة حول الفرضية الثالثة.

"يواجه مستشار التوجيه صعوبات ناجمة عن نقص إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف المتعلمين "

الدرجة	المتوسط الحسابي	العبارات	الرتبة	البند
عالية	2.77	يطلب مني التلاميذ المساعدة عندما يحتجون إليها	2	18
عالية	2.92	يثق التلاميذ بقدرتي على مساعدتهم للوصول إلى حل مشكلاتهم	1	19
عالية	2.56	يلتزم التلاميذ بحضور الجلسات الإرشادية	3	20
عالية	2.48	ينتظر مني التلاميذ حولا جاهزة	4	21
عالية	2.66	الدرجة الكلية للمحور		

يوضح الجدول متوسطات الحسابية و درجة استجابة مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي على بنود المحور الثالث "نقص إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف المتعلمين" و يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن جميع بنود المحور (18 و 19 و 20 و 21) جاءت بدرجات عالية ومتوسطات حسابية على الترتيب (2.92 و 2.77 و 2.56 و 2.48) والتي تشير إلى طلب التلاميذ المساعدة عندما يحتاجون إليها، ثقة التلاميذ بقدرة المستشار على حل مشاكلهم والتزامهم بحضور الجلسات الإرشادية بالإضافة إلى انتظار التلاميذ حلول جاهزة من مستشار التوجيه.

الجدول رقم 26:

أجد صعوبة في إقناع التلاميذ بأهمية الخدمة الإرشادية		
النسبة المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
25%	13	نعم
26.9%	14	أحيانا
48.1%	25	لا
100%	52	المجموع

من خلال ما تبين في الجدول نلاحظ أن نسبة 48.1% من مستشاري التوجيه المدرسي لا يجدون صعوبة في إقناع التلاميذ بأهمية الخدمة الإرشادية في حين بلغت نسبة 26.9% من مستشاري التوجيه أحيانا ما يواجهون صعوبات في إقناع التلاميذ بأهمية هذه الخدمات المقدمة، تتبعها النسبة 25% من أفراد العينة يرون أنهم يواجهون صعوبات في إقناع التلاميذ بأهمية الخدمات الإرشادية التي يقدمها مستشار التوجيه داخل المؤسسات التعليمية.

الجدول رقم 27:

أجد صعوبة في إقناع التلاميذ بضرورة الاستشارة الإرشادية		
النسبة المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
23.1%	12	نعم
26.9%	14	أحيانا
50%	26	لا
100%	52	المجموع

من خلال ما يبينه الجدول نلاحظ أن نسبة 50% من أفراد العينة لا يواجهون صعوبة في إقناع التلاميذ بضرورة الاستشارة الإرشادية في حين تليها نسبة 26.9% من مستشاري التوجيه يرون أنهم أحيانا ما يواجهون صعوبة في إقناع التلاميذ بضرورة الاستشارة الإرشادية، تلتها نسبة 23.1% من أفراد العينة يرون أنهم لا يجدون صعوبة في إقناع التلاميذ بضرورة الاستشارة الإرشادية.

الجدول رقم 28:

أجد صعوبة في كسب ثقة التلاميذ		
النسبة المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
7.7%	04	نعم
19.2%	10	أحيانا
73.1%	38	لا
100%	52	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 73.1% من أفراد العينة لا يجدون صعوبة في كسب ثقة التلاميذ، ثم تليها نسبة 19.2% من مستشاري التوجيه أحيانا ما تواجههم مثل هذه المشكلة، فيما تتبعها نسبة 7.7% من مستشاري التوجيه يواجهون صعوبة في كسب ثقة التلاميذ.

الجدول رقم 29:

أجد صعوبة في كيفية الوصول الى المعلومات الخاصة بمشكلات التلاميذ		
النسبة المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
13.5%	7	نعم
53.8%	28	أحيانا
32.7%	17	لا
100%	52	المجموع

من خلال نتائج الجدول أن أغلبية المبحوثين بنسبة 75.3% أحيانا ما يجدون صعوبة في كيفية الوصول إلى المعلومات الخاصة بمشكلات التلاميذ، تليها نسبة 32.7% مستشار أجابوا بلا بينما للذين أجابوا بنعم فتقدر نسبتهم ب 13.5%.

الجدول رقم 30:

أجد صعوبة في إقناع التلاميذ بسرية المعلومات المقدمة		
النسبة المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
21.2%	11	نعم
28.8%	15	أحيانا

لا	26	50%
المجموع	52	100%

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين بنسبة 50% لا يجدون صعوبة في إقناع التلاميذ بسرية المعلومات المقدمة، تليها نسبة 28.8% من المستشارين أحيانا ما يجدون صعوبة في إقناع التلاميذ بسرية المعلومات المقدمة، و أخيرا 21.2% ممن يجدون صعوبة في إقناع التلاميذ بسرية هذه المعلومات.

الجدول رقم 31: يمثل المتوسطات الحسابية ودرجة استجابة أفراد العينة على الفرضية الرابعة

"يواجه مستشار التوجيه صعوبات ناجمة عن عدم قدرته على بناء علاقات مع التلاميذ".

رقم البند	الرتبة	العبارات	المتوسط الحسابي	الدرجة
22	2	أجد صعوبة في إقناع التلاميذ بأهمية الخدمة الإرشادية	1.77	متوسطة
23	3	أجد صعوبة في إقناع التلاميذ بضرورة الاستشارة الإرشادية	1.73	متوسطة
24	5	أجد صعوبة في كسب ثقة التلاميذ	1.35	منخفضة
25	1	أجد صعوبة في كيفية الوصول إلى المعلومات الخاصة بمشكلات التلاميذ	1.81	متوسطة
26	4	أجد صعوبة في إقناع التلاميذ بسرية المعلومات المقدمة	1.71	متوسطة
		الدرجة الكلية للمحور	1.67	متوسطة

يوضح الجدول المتوسطات الحسابية ودرجة استجابة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي على

بنود المحور الرابع، صعوبات في بناء علاقات بين المستشار والتلاميذ ويتضح من الجدول أعلاه أن

البنود (25 و 22 و 23 و 26) جاءت بدرجات متوسطة ومتوسطات حسابية حسب الترتيب (1.81 و 1.77 و 1.73 و 1.71)، وهي عبارات تشير إلى الصعوبة في كيفية الوصول إلى المعلومات الخاصة بالتلاميذ، صعوبة في إقناع التلاميذ بأهمية الخدمة الإرشادية وضرورة الاستشارة الإرشادية ، صعوبة في إقناع التلاميذ بسرية المعلومات المقدمة .

ثانيا :مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الأولى الموسومة ب:" يواجه مستشار التوجيه صعوبات ناجمة عن نقص وسائل العمل"

من خلال عرض نتائج المحور الأول والذي جاء كما يلي : "وسائل العمل"جاءت الفرضية بدرجة متوسطة حيث يرى معظم مستشاري التوجيه أنهم يعانون نقص في وسائل العمل، هذا ما جعلهم يواجهون صعوبات وعوائق تحد من قيمة الخدمة الإرشادية، ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن مختلف المؤسسات تسعى إلى توفير هذه الوسائل كالمكتب الخاص الذي يكسب مستشار التوجيه نوع من الاستقلالية والخصوصية في العمل، بالإضافة إلى تجهيزه بمختلف الوسائل الضرورية التي تساعده على أداء عمله دون تلقي إي صعوبات، في حين أن هناك وسائل أخرى تعجز غالبية المؤسسات عن توفيرها كتوفير وسائل نقل تساعد مستشار التوجيه على أداء مهامه الخارجية، وهذا يدل على عدم قدرة ميزانية المؤسسة على توفير مثل هذه الوسائل ،حيث أكدوا لنا غالبية مستشاري التوجيه في دراستنا الاستطلاعية أنهم يقومون بتنقل إلى مهامهم الخارجية من حر مالهم وأن المؤسسة لا تبدل أي جهد في سبيل توفير مثل هذه الوسائل، بالإضافة إلى ندرة الاختبارات والمقاييس التي رغم حاجة مستشار التوجيه الملحة لها إلا أن ثمنها الباهظ وعدم تكيفها مع البيئة التي يعيش فيها التلميذ حال دون الحصول عليها، زيادة على أن غالبية مستشاري التوجيه لا يملكون كفاءة استخدامها وبالتالي هذا ما يجعلهم لا يستطيعون حل المشاكل المعقدة والصعبة التي تتطلب اختبارات دقيقة، كالمشكلات النفسية باعتبار أن هذه الاختبارات والمقاييس تعتبر أدوات علمية يستخدمها مستشار التوجيه لتقدير شخصية الفرد من جوانبها المختلفة

والعديدة في مختلف المشكلات المتعلقة بالتلاميذ وعلى الرغم من توفير مكتب خاص بكل مستشاري التوجيه إلا أن هذا لا يكفي لتقديم خدماته الإرشادية الجماعية ذلك ما استوجب قاعة خاصة بهذه الخدمات وهذا ما لم تستطع غالبية المؤسسات توفيره مما جعل مستشاري التوجيه يواجهون صعوبة نظرا لضيق مساحة المكاتب أدى بهم هذا إلى البحث عن قاعات فارغة لتقديم خدماتهم الإرشادية، فلقاعة الخاصة بالعمل الإرشادي تعتبر من أولويات هذه الخدمة لكون مستشار التوجيه يعتمد فيها على آلية الإرشاد الجماعي حتى يتمكن من تلبية وتحقيق الاحتياجات التي لا تحقق عن طريق الإرشاد الفردي.

فعلى الرغم من الإصلاحات التي تبنتها المنظومة الجزائرية في قطاع التعليم عامة وفي مجال التوجيه والإرشاد خاصة إلا أنه مزال يعاني العديد من النقائص التي تمس الجانب الآلي وعدم تدعيم المؤسسات بما يحتاجونه من وسائل، حيث أكدت دراسة (فنتازي، 2002) إن إنعدام المحيط والبيئة المهنية الملائمة المحفزة من شأنه أن يؤثر على عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي .

ومن خلال ما سبق وبالرجوع إلى الدرجة الكلية المرتبطة ب "يواجه مستشار التوجيه صعوبات متعلقة بنقص وسائل العمل " نستنتج أن الفرضية تحققت إلى حد ما هذا يعني أن معظم مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي يواجهون صعوبات في مجال توفير الوسائل والأدوات الضرورية في عملهم.

• مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثانية الموسومة ب: " يواجه مستشار التوجيه صعوبات ناجمة عن نقص إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف الإدارة"

من خلال عرض نتائج المحور والذي جاء كما يلي " نقص إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف الإدارة" نلاحظ انه قدرت الدرجة الكلية لهذه الفرضية بدرجة متوسطة ،وهذا يدل أن غالبية مستشاري التوجيه يعانون من صعوبات متعلقة بنقص إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف الإدارة ، ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن الطاقم الإداري لا يقتنع بالقرارات التي يتخذها

مستشار التوجيه فيما يخص مستقبل التلاميذ وهذا ما يتطلب منه تقديم شروح وتبريرات حول الخدمات الإرشادية التي يقوم بتقديمها ، فعلى الرغم من كفاءته وقدرته إلا أن هذا التدخل قد ينقص من دافعيته للعمل مع العلم أن القرارات التي يصل إليها تكون مدروسة وقد مرت بعدة مراحل فهولا يكتفي بجمع المعلومات عن الحالات التي يدرسها بل يقوم بتنظيمها وتحليلها مستندا في ذلك إلى الإطار النظري (نظريات الإرشاد) حيث أكد "بارسونز" إن مهمة مستشار التوجيه بمثابة وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، وهذا أيضا ما أكده "وليام سون" نظريته (أبو اسعد، عربيات، 2009، ص248) حيث جعل عملية الإرشاد تتمحور حول المرشد إذا فهو لأدرى والأجدر بإتخاذ القرار الذي يراه مناسب لتلاميذ، وذلك بمساعدة وتنسيق أعماله مع الأساتذة لأنهم يعتبرون طرف مهم وضروري في عملية التوجيه المدرسي، إذ أن هذه العملية لا تحدث إلا بتضافر الجهد بين هذه الأطراف وذلك للاحتكاك الكبير بين الأساتذة والتلاميذ هذا ما جعلهم على علم بميول واتجاهات التلاميذ، فكلما كان هناك أخذ ورد بين المستشار والأساتذة كلما سهلت مهمة مستشار التوجيه وأصبحت عملية التوجيه والإرشاد عملية مرنة يقوم بها مستشار التوجيه وهو على علم بتابعياتها، ويمكن أن تعود نتيجة هذه الفرضية لكون غالبية مدراء المؤسسات على قدر من الإدراك بقيمة الخدمة الإرشادية لأنهم يساعدون مستشار التوجيه في عمله، وذلك من خلال توفير الجو الملائم والبيئة المحيطة اللازمة التي يضمن فيها القيام بنشاطاته على أكمل وجه وهذا ما جاء به القرار الوزاري (1991/827)، أن نشاط مستشار التوجيه يكون تحت إشراف مدير المؤسسة أي أن مدير المؤسسة يشارك في التوجيه سواء من خلال تخطيطه للبرامج الإرشادية أو برمجته للحصص الإعلامية أو من خلال إطلاعه على أغلب النتائج التي توصلت إليها العملية الإرشادية من شأنه أن ينمي درجة الوعي بقيمة الخدمة الإرشادية لدى الأسرة التربوية عامة والتلاميذ خاصة، وهذا ما يؤدي إلى إزالة الفكرة التقليدية المرتبطة بأن عملية

التوجيه المدرسي متعلقة بتوجيه التلاميذ إلى التخصصات المرغوب فيها فحسب، وهي بذلك تركز على مستشار التوجيه فقط، فكلما كانت درجة إدراك قيمة الخدمة الإرشادية مرتفعة كانت درجة مساهمة مستشار التوجيه في مساعدة التلاميذ على تحقيق التوافق والتكيف المدرسي عالية والعكس.

ومن خلال ما سبق وبالرجوع إلى الدرجة الكلية المرتبطة ب "يواجه مستشار التوجيه صعوبات متعلقة بنقص إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف الإدارة"، نستنتج أن الفرضية تحققت إلى حد ما وهذا، يدل على أن الإدارة لم ترقى إلى درجة الوعي اللازمة بأهمية هذه الخدمة داخل المؤسسات التعليمية .

- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثالثة الموسومة ب"يواجه مستشار التوجيه المدرسي صعوبات ناجمة عن نقص إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف المتعلمين"

من خلال عرض نتائج المحور "إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف المتعلمين"، نلاحظ أن الدرجة الكلية للفرضية قدرت بدرجة عالية و بالتالي فإن مستشار التوجيه لا يواجه صعوبات متعلقة بإدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف المتعلمين، ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن غالبية التلاميذ أصبحوا يدركون أهمية الخدمات الإرشادية التي يقوم بتقديمها مستشار التوجيه خاصة أنهم يمرون بمراحل حرجة تستوجب عليهم البحث عن السند الذي من خلاله يعبرون عن ما يجتاحهم من مشاعر وانفعالات، خاصة مرحلة المراهقة ففي هذه المرحلة يزداد دور مستشار التوجيه لما يوفره من معلومات لتلاميذ عن طريق تكوين علاقة مباشرة بواسطتها يستطيع المستشار مساعدة التلاميذ على تكوين مفهومهم عن شخصياتهم وذواتهم وذلك من خلال تفاعلاتهم مع البيئة الخارجية.(الخوجا، 2002، ص17)، بالإضافة إلى فترة الامتحانات التي يشعر التلاميذ خلالها بفقد التوازن وتضارب في المشاعر كالخوف والقلق كل هذه الأسباب قد جعلت التلاميذ يتوجهون

لمستشار التوجيه باحثين عن الحل الأمثل لمختلف المشاكل التي قد يرونها أنها دون حل، وقد يعود إقبالهم على مستشاري التوجيه وإيمانهم بأهمية الخدمات الإرشادية إلى ثقتهم بشخصيته فمن بين أهم المبادئ الأخلاقية التي تبنى على أساسها العملية الإرشادية هو مبدأ الثقة إضافة إلى احترام الفرد ودعمه وتعزيزه واحترام حقه في الاختيار، وهذا يعود لشخصية المستشار وكفاءته داخل المؤسسة وقدرته على التأثير وتوجيه العمل الإرشادي عن طريق مختلف النشاطات الهادفة التي يقوم بها وهذا ما يجعل التلاميذ يتوجهون إليه بحثا عن الراحة النفسية وعن حلول لمشاكلهم الدراسية وحتى الشخصية (الشناوي، 1997، ص31-37) ونظرا إلى الوعي الكبير الذي أصبح يحضى به التلاميذ في مجال الخدمة الإرشادية فإن هذا يدفع مستشار التوجيه إلى تكثيف مهامه التي لا بد لها أن تغطي حاجات التلاميذ وتكون عند المستوى المتوقع لديهم.

ويمكن أن نرجع إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف التلاميذ إلى كفاءة مستشاري التوجيه في طريقة قيامهم بنشاطاتهم داخل المؤسسة وإحداث جو من التفاعل الإيجابي بينه وبين التلاميذ ومحاولته الفعالة في إرساء أهمية هذه الخدمة وضرورة الانتفاع بنتائجها، لكون أن هذه العملية تفاعلية بينه وبين التلاميذ يحاول فيها جعلهم يكونون وعي بمشكلاتهم وطريقة حلها مستقبلا (البرديني، 2006، ص18)

ومن خلال ما سبق وبالرجوع إلى الدرجة الكلية المرتبطة بإدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف المتعلمين، نستنتج أن الفرضية لم تتحقق وهذا راجع إلى أن التلاميذ أصبحوا على درجة عالية بقيمة الخدمات الإرشادية التي يقدمها مستشاري التوجيه.

مناقشة نتائج الدراسة حسب الفرضية الرابعة الموسومة ب: "يواجه مستشار التوجيه صعوبات ناجمة عن عدم قدرته على بناء علاقات مع التلاميذ"

من خلال عرض نتائج الفرضية الرابعة و التي جاءت كما يلي :

يواجه مستشار التوجيه صعوبات متعلقة ببناء علاقات بين المستشار والتلاميذ حيث قدرت الدرجة الكلية لهذه الفرضية بدرجة متوسطة، و هذا يدل على أن بعض مستشار التوجيه يواجهون صعوبات متعلقة ببناء علاقات بين التلاميذ و بينهم ،و جاءت نتائج هذه الفرضية متناقضة مع نتائج الفرضية الثالثة حيث توصلت إلى أن التلاميذ على وعي وإدراك بقيمة الخدمة الإرشادية أي أنهم تربطهم علاقات جيدة مع مستشار التوجيه كونهم يدركون أهمية الخدمات التي يقدمها لهم، في حيث أن هذه الفرضية تثبت أن مستشاري التوجيه يواجهون صعوبة في إقناعهم بأهمية الخدمة الإرشادية و ضرورة استشارة مستشار التوجيه في أغلب المشاكل التي يصادفونها، سواء كانت بيداغوجية أو نفسية ،فإدراكهم بأهمية الخدمات التي تقوم من طرف مستشار التوجيه تعتبر أول خطوة نحو الحل و تكمن في معرفة ضرورة طلب المساعدة و ضرورة إيجاد حل للمشكلة التي يعانون منها، ففي ضوء بناء علاقات إيجابية بين المستشار والتلاميذ سواء تربوية يعمل فيها مستشار التوجيه على مساعدة التلاميذ على فهم إمكاناتهم و ميولاتهم و الفرص المتاحة لهم، و ذلك من خلال جمعه للمعلومات الخاصة عن التلاميذ وتنظيمها وتحليلها وكذا مساعدته على الانتظام في البرنامج الدراسي وفق ما يناسب إمكاناتهم و كذا يوضح لهم الطريقة المتبعة فيضع الخطة المهنية ويعمل على تحقيقها.(أمجيدي،2008، ص195)

و يمكن أن تعزى نتائج هذه الفرضية إلى درجة وعي التلاميذ بأخلاقيات مهنة مستشار التوجيه فزيادة عن التقبل و الفهم والإخلاص تلعب الأمانة و السرية دورا هاما في مجال بناء العلاقة الإرشادية فإذا لم يأتين التلاميذ على أسرارهم لدى المستشار فمن غير المعقول البوح بكل مشاكلهم الحقيقية وتكون العلاقة الإرشادية واضحة عندما يكون المرشد أكثر رسمية و تحديد للأهداف و يضع حدود للعلاقة الإرشادية في حين تكون العلاقة الإرشادية غامضة عندما يترك المرشد للمسترشد لي طرح ما يريد من مواضيع و يسقط حاجاته و اهتماماته ومشاعره عندئذ تفقد العلاقة الإرشادية حدودها لتأخذ

مسار المناقشة الاجتماعية التي تؤدي إلى شعور المسترشد بالقلق وهذا تم تأكيده في الجانب النظري.(كفاي، 1999،ص32) .

من خلال ما سبق و بالرجوع إلى الدرجة الكلية المرتبطة " يعاني مستشار التوجيه صعوبات متعلقة ببناء علاقات بين المستشار و التلاميذ " نستنتج أن الفرضية تحققت إلى حد ما وهذا راجع إلى أن مستشار التوجيه يواجه صعوبات في بناء علاقات بينه و بين التلاميذ.

• وفي الأخير من خلال نتائج الدراسة المتوصل إليها بعد التحليل في ضوء نتائج الفرضيات الجزئية يتبين لنا ما يلي:

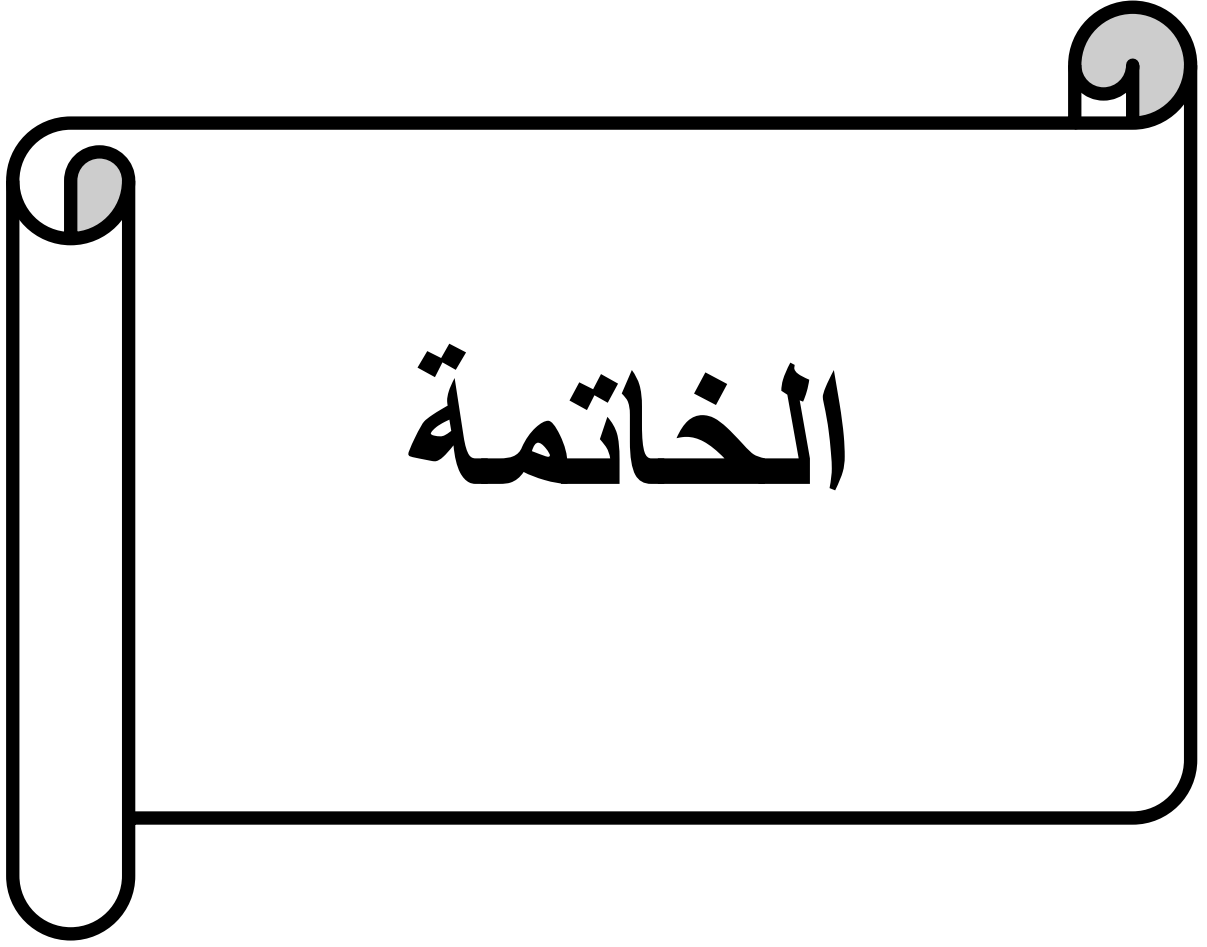
- ✓ يواجه مستشار التوجيه صعوبات ناجمة عن نقص وسائل العمل.
- ✓ يواجه مستشار التوجيه صعوبات ناجمة عن نقص إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف الإدارة.
- ✓ لا يواجه مستشار التوجيه صعوبات ناجمة عن نقص إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف المتعلمين.

✓ يواجه مستشار التوجيه صعوبات ناجمة عن عدم قدرته على بناء علاقات مع التلاميذ.
وبالتالي يمكن القول أن الفرضية العامة "يواجه مستشار التوجيه صعوبات في العملية الإرشادية " تحققت إلى حد ما.

• التوصيات والمقترحات

في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فإننا نقترح بعض التوصيات التي من شأنها أن تساعد على التخفيف من الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه المدرسي :

- ✓ توفير الأجهزة والتكنولوجيا الحديثة في مكتب المستشار كإعلام الآلي وتوفير اختبارات نفسية تساعد في العملية الإرشادية لتكفل النفسي بالتلاميذ.
- ✓ توفير الدعم المعنوي للمستشارين داخل المؤسسة من خلال توفير الجو المهني الملائم.
- ✓ التحسيس بمهام ودور المستشار في المؤسسة وعبر وسائل الإعلام المختلفة .
- ✓ تعيين موظفين مساعدين للمستشار داخل مكتبه من أجل إنجاز المهام بسرعة أكبر ودقة أكثر.
- ✓ تنظيم حصص إعلامية داخل المؤسسة لتعريف التلاميذ بأهمية العمل الإرشادي وضرورة استشارة مستشار التوجيه.
- ✓ ضرورة العمل على توفير الجو المهني الملائم لإنجاح العملية الإرشادية وذلك من خلال توفير الحوافز المادية والمعنوية.



الخاتمة

الخاتمة:

صمم البحث الحالي كمحاولة للكشف عن صعوبات العملية الإرشادية من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي، أين تم الاعتماد على المنهج الوصفي باستعانة بأدوات بحث متمثلة في الاستبيان كأداة أساسية والمقابلة كأداة قمنا باستعمالها في دراستنا الاستطلاعية، وقد تكونت عينة الدراسة من 52 مستشاري ولاية جيجل.

وبعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائيا بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية « SPSS » تم التوصل إلى مجموعة من النتائج التي تتمثل أهمها ما يلي:

- ✓ أن مستشاري التوجيه والإرشاد يعانون من صعوبات متعلقة بنقص وسائل العمل أهمها الاختبارات والمقاييس بالإضافة إلى عدم تخصيص قاعة خاصة بالعمل الإرشادي الجماعي.
- ✓ كذلك أن مستشاري التوجيه والإرشاد يعانون من صعوبات متعلقة بنقص إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف الإدارة أهمها في متابعة وإشراف مدير المؤسسة على عمل مستشار التوجيه والإرشاد.
- ✓ أن مستشاري التوجيه والإرشاد لا يعانون صعوبات متعلقة بنقص إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف المتعلمين وهذا راجع إلى نمو وعي التلاميذ بضرورة هذه الخدمة.
- ✓ كذلك أن مستشاري التوجيه يعانون من صعوبات متعلقة ببناء علاقات بينه وبين التلاميذ.



قائمة المراجع

قائمة المراجع:

• الموسوعات والمعاجم:

1. مجدي عبد العزيز (2004): موسوعة التدريس ، الأردن.

• الكتب العربية:

2. إبراهيم طيبي (2013): خطة التوجيه المدرسي المعتمدة في الجزائر ودورها في تحقيق الذات

والتوافق الدراسي والكفافية التحصيلية، (ط.1)، ديوان المطبوعات الجزائرية ، الجزائر.

3. أحمد أبو أسعد، أحمد عربيات (2009): نظريات الإرشاد النفسي والتربوي، (ط.1)، المسيرة لنشر

والتوزيع ، الأردن.

4. أحمد حمزة (2012): التوجيه والإرشاد النفسي والاجتماعي، (د.ط)، المكتب الحديث ، (د. بلد)

5. أحمد عبد اللطيف أبو أسعد (2011): المهارات الإرشادية، (د.ط)، المسيرة لنشر والتوزيع، عمان.

6. أحمد عبد اللطيف أبو أسعد (د.س): علم النفس الإرشادي، (د.ط)، المسيرة لنشر والتوزيع، عمان.

7. أحمد مصطفى خاطر (2007): استخدام المنهج في البحوث الخدمة الاجتماعية (د.ط)، المكتب

الحديث ، مصر.

8. أحمد هيودا علام، محمود حمدي شاکر، (د.س): الصحة النفسية والعلاج النفسي، (د.ط)، دار

الأندلس.

9. أسو صالح سعيد علي، حسين وليد حسين عباس (2015): الإرشاد النفسي الاتجاه المعاصر لإدارة

السلوك الإنساني، (ط.1)، غيداء لنشر، عمان.

10. جودت عزة عبد الهادي، سعيد حسن العزة (2004): مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي، (ط.1)،

دار الثقافة لنشر والتوزيع، الأردن.

11. حامد عبد السلام زهران (د.س): التوجيه والإرشاد، (ط.3)، علم الكتب لنشر والتوزيع .الأردن.
12. حسن عمر منسي (2014): التوجيه والإرشاد النفسي ونظرياته، (ط.1)، دار ومكتبة الكندي لنشر والتوزيع ، عمان.
13. حسين فايد (2006): إجراء البحث العلمي في علم النفس، (ط.1)، طيبة لنشر والتوزيع ، القاهرة .
14. حمدي أبو فتوح عطيفة (2002): منهجية البحث العلمي وتطبيقاتها في الدراسات التربوية النفسية، (ط.1)، دار النشر للجامعات ، مصر.
15. حمدي عبد الله عبد العظيم (2012): مهارات التوجيه والإرشاد (ط1)، دار المجد لنشر والتوزيع ،مصر.
16. خالد أمجدي (2008): التوجيه التربوي والمهني، (ط.2)، عالم الكتب الحديث ،القاهرة.
17. خديجة بن فليس (2004): المرجع في التوجيه المدرسي والمهني، (د.ط)، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
18. رافدة الحريري، سمير الأمامي (2011): الإرشاد التربوي والنفسي في المؤسسات التعليمية (د.ط)،المسيرة لنشر والتوزيع ،عمان.
19. سامي محمد ملحم (2005): مناهج البحث في التربية وعلم النفس،(ط.3)،المسيرة لنشر والتوزيع،عمان.
20. سعيد حسن العزة (2009): دليل المرشد التربوي في المدرسة، (ط.1)، دار الثقافة ، الأردن.
21. سهيل رزق دياب (2003): مناهج البحث العلمي (د.ط)(د.د.ن) ، غزة.
22. صالح حسن الداھري (2014): مبادئ الإرشاد النفسي والتربوي، (ط.1)، الكندي لنشر والتوزيع ،الأردن.

23. صالح عبد الله أبو عباة، عبد المجيد بن طاش نيازي (2000): الإرشاد النفسي والاجتماعي (د.ط) ، (د.د.ن) ، الرياض .
24. صبحي عبد اللطيف المعروف (2008): نظريات الإرشاد والعلاج النفسي ، (ط.2)، دار الفكر ، مصر .
25. عباس محمد عوض (1998): القياس النفسي بين النظرية والتطبيق، (د.ط)، دار المعرفة ، مصر .
26. عبد الحميد بن أحمد النعيم (2008): أسس التوجيه والإرشاد النفسي ، حقيبة تدريبية أكاديمية مركز التنمية الأسرية ، (د.ط)، دار نشر ، سعودية.
27. عبد الفتاح محمد سعيد الخواجا (2002): الإرشاد النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق ، (ط.1)، العلمية لنشر ، عمان .
28. عبد الكريم بوحفص (2001): أسس ومناهج البحث في علم النفس ، (د.ط)، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
29. عبد الله إبراهيم الحميدة (دس): دليل المرشد الطلابي لمدارس التربية والتعليم ، (د.ط)، مكتبة التربية والتعليم ، سعودية.
30. عبد الله إسماعيل صالح (2013): فنيات وأساليب العملية الإرشادية ، (ط.1)، دار المناهج لنشر والتوزيع ، عمان .
31. عبد الوهاب إبراهيم (1985): أسس البحث العلمي ، (د.ط)، مكتبة نهضة الشروق .
32. عبيدات، ذوقان وآخرون (2000): البحث العلمي (مفهومه ، أدواته وأساليبه) ، (ط.6)، دار الفكر لنشر والتوزيع ، الأردن .

33. علاء الدين كفاي (1999): الإرشاد والعلاج النفسي الأسري "المنظور النفسي الاتصالي"، (ط.1)، الفكر العربي لنشر ، القاهرة .
34. عمار بوحوش ومحمد محمود الدينبيات (2007): مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث (د.ط)، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر .
35. فؤاد أبو حطب، أحمد عثمان (2008): التقويم النفسي، (ط.4)، مكتبة الأنجلو المصرية ، مصر .
36. كاملة فرخ و عبد الجابر تيم (1999): مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي، (ط.1)، دار صفاء لنشر والتوزيع، عمان .
37. ماهر محمود عمر، (د.س): المقابلة في الإرشاد والعلاج النفسي، (د.ط)، دار المعرفة، الإسكندرية.
38. محمد إبراهيم عيد (2005): مقدمة في الإرشاد النفسي، (د.ط)، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة.
39. محمد أحمد عمرو آخرون (2010): القياس النفسي والتربوي، (ط.1)، دار المسيرة لنشر والتوزيع، عمان .
40. محمد عبد الرزاق إبراهيم، عبد الباقي عبد المنعم أبو زيد (2012): مهارات البحث التربوي، (ط3)، دار الفكر، عمان .
41. محمود محروس الشناوي (1997): العملية الإرشادية والعلاجية، (ط.1)، دار غريب لنشر والتوزيع، القاهرة.
42. مقدم عبد الحفيظ (2003): الإحصاء والقياس النفسي والتربوي، (ط.2)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر .

43. موزة عبد الله المالكي (2008): مهارات الإرشاد النفسي وتطبيقاته، (ط.1)، مطبعة الدوحة الحديثة، السعودية

44. نادر فهمي الزيود (2008): نظريات الإرشاد والعلاج النفسي، (ط.2)، دار الفكر، عمان .

45. ناصر الدين أبو حمادة (2008): الإرشاد النفسي والتوجيه المهني، (ط.1)، عالم الكتب الحديث، عمان .

46. نبيل سفيان (2004): المختصر في الشخصية والإرشاد النفسي، (ط.1)، ايتراك لنشر والتوزيع، القاهرة .

47. نبيل محمد الفحل (2009): برامج الإرشاد النفسي بين النظرية والتطبيق، (ط.2)، (د.د.ن)، عمان .

48. وائل عبد الرحمان التل، محمد قحل (2007): البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، (د.ط)، دار حامد لنشر والتوزيع، عمان .

الأطروحات والرسائل الجامعية:

48. أبو عبادة الشهري (1999): مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية للمتخصصين وغير المتخصصين، رسالة ماجستير، السعودية.

49. إسماعيل الأعور (2005): واقع الإعلام التربوي في مؤسسات التعليم الثانوي بالجزائر من منظور مستشاري التوجيه المدرسي و المهني، رسالة ماجستير، ورقلة.

50. إسماعيل البرديني (2005): واقع الإرشاد التربوي في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية لمحافظة غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

51. أسماء السوسي (2014) معوقات العملية الإرشادية لمستشاري التوجيه المدرسي ببعض ثانويات ولايات الجنوب ، ماستر، الجزائر
52. براهيمية صونيه (2006): تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني ، رسالة ماجستير ، جامعة قسنطينة ، الجزائر.
53. ربيع شتوي (2003): محددات الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ، رسالة ماجستير ، جامعة منتوري، قسنطينة.
54. سالم الطويرقي (1999) بمدرجات المرشدين المدرسين لطبيعة العمل الإرشادي في المدارس المتوسطة والثانوية ، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية.
55. فريدة إيقارب (2009): بأثر صراع وغموض الدور المهني على الاحتراق النفسي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني ، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر
56. قزوي جعيقة (2016): المهارات المهنية للاختصاصي النفسي العيادي وعلاقته ببعض سمات الشخصية والرضا الوظيفي ، أطروحة دكتوراة، جامعة الجزائر .
57. محمد جذوع أبو يوسف (2008)، فاعلية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث ، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة
58. مساعد بن ساعد الطلحي (2002): الحاجة إلى الإرشاد ودرجة ممارسته في المرحلة الابتدائية لمحافظة الطائف كما يدركه المرشد والمعلم ، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية.
59. منصور عبد القادر الأش (2012): فاعلية برنامج تدريبي لتنمية بعض المهارات الإرشادية لدى عينة من المرشدين النفسيين في سوريا ، أطروحة دكتوراة، جامعة القاهرة .

• المجالات:

60. المرعي: المجلة الجزائرية لتربية والتوجيه (عدد 13)، تصدر عن المركز الوطني للوثائق التربوية.

• المقررات الوزارية:

61. القرار الوزاري رقم 827 المؤرخ في 13/11/1991 والمتعلق بمهام مستشاري المستشارين الرئيسيين في التوجيه والإرشاد المهني ونشاطاته في المؤسسات التعليمية.

• المناشير الوزارية:

62. المنشور الوزاري 1991/219 المؤرخ في 19/12/1991 والمتعلق بتعيين مستشاري التوجيه في الثانويات.

ملاحق

أسماء لجنة الأساتذة المحكمين

الرتبة	التخصص	لقب واسم الأستاذ(ة)
أستاذ مساعد "أ"	علم النفس التربوية	هاين ياسين
أستاذة مساعدة "أ"	تكنولوجيا التربية	بشنة حنان
أستاذة محاضرة "ب"	علم النفس المدرسي	بوكراع إيمان
أستاذ مساعد "أ"	علوم التربية	قرفي محمد
أستاذة مساعدة "أ"	علم النفس المدرسي	عبايدية أحلام

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحي -جيجل -

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس و علوم التربية و الأطفونيا

استبيان حول :

صعوبات العملية الإرشادية من وجهة نظر

مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي-جيجل-

في إطار إعداد مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص توجيه و إرشاد تربوي نلتمس منكم التعاون معنا في هذا المجال من خلال الإجابة عن بنود هذا الاستبيان بوضع علامة (x) في المكان الملائم ، علما أن المعلومات التي تقدمونها إلينا ستظل سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

وتقبلوا منا جزيل الشكر و فائق الاحترام

السنة الجامعية 2017/2018

البيانات الشخصية :

❖ الجنس :

أنثي ذكر

❖ سنوات الخبرة :

1-5 6-10 11 فما فوق

❖ التخصص الجامعي:

علم النفس و علوم التربية علم اجتماع

علم النفس التربوي

أحيانا	لا	نعم	المحور الأول :نقص وسائل العمل
			01 تتوفر المؤسسة التي أعمل بها على مكتب خاص .
			02 تتوفر المؤسسة التي أعمل بها علي التجهيزات المناسبة المساعدة علي أداء عملي
			03 توفر لي المؤسسة التي أعمل بها وسائل نقل تساعدني على أداء مهامي الخارجية
			04 توفر لي المؤسسة التي أعمل بها الاختبارات اللازمة المستخدمة في مجال الإرشاد
			05 توفر لي المؤسسة التي أعمل بها المقاييس اللازمة المستخدمة في مجال الإرشاد

06	تتوفر المؤسسة التي اعمل بها علي غرفة خاصة بالعمل الإرشادي الجماعي .		
محور الثاني:نقص أدرك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف الإدارة			
07	يساعدني مدير المؤسسة في العمل الإرشادي		
08	يطلع مدير المؤسسة علي سير البرنامج الإرشادي باهتمام		
09	اخطط مع مدير المؤسسة لإنجاح العمل الإرشادي		
10	يسألني مدير المؤسسة عن حصيلة مهامى دوريا		
11	انسق عملي مع الأساتذة		
12	يساعدني الأساتذة في إنجاح عملي		
13	أتلقي معلومات غير كافية في إطار الخدمة الإرشادية من طرف الأساتذة		
14	يقدم الأساتذة بعض التوصيات الخاصة بنتائج التلاميذ		
15	يقوم الأساتذة بتوجيه التلاميذ إلى مكنتي		
16	أتلقي كامل الدعم من المساعدين التربويين		
17	أقدم شرح حول الخدمات الإرشادية التي أقدمها لتلاميذ		
المحور الثالث : إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف المتعلمين			
18	يطلب منى التلاميذ المساعدة عندما يحتاجون إليها		
19	يثق التلاميذ بقدرتي على مساعدتهم للوصول إلى حل مشكلاتهم		
20	يلتزم التلاميذ بحضور الجلسات الإرشادية		
21	ينتظر منى التلاميذ حولا جاهزة		

المحور الرابع : صعوبات في بناء علاقات بين المرشد و التلاميذ

			أجد صعوبة في إقناع التلاميذ بأهمية الخدمة الإرشادية	22
			أجد صعوبة في إقناع التلاميذ بضرورة الإستشارة الإرشادية	23
			أجد صعوبة في كسب ثقة التلاميذ	24
			أجد صعوبة في كيفية الوصول إلى المعلومات الخاصة بمشكلات التلاميذ	25
			أجد صعوبة في إقناع التلاميذ بسرية المعلومات المقدمة.	26

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه المدرسي والمهني أثناء أداءه لعمله ومن أجل ذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لوصف أجزاء الظاهرة وتحليلها، وتم بناء استمارة تتكون من 26 بند وزعت على 52 مستشار تربوي ببعض مؤسسات التعليم الثانوي والمتوسط بولاية جيجل وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يواجه مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي صعوبات متعلقة بنقص وسائل العمل.
- يواجه مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي صعوبات متعلقة بنقص إدراك قيمة الخدمة الإرشادية منة طرف الإدارة.
- لا يواجه مستشار التوجيه المدرسي صعوبات متعلقة بنقص إدراك قيمة الخدمة الإرشادية من طرف المتعلمين.
- يواجه مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي صعوبات متعلقة ببناء علاقات بينه وبين التلاميذ.

Abstract :

The present study aimed to identify the difficulties facet py guidance counselor during performing his work.tke descriptor analytic approach was used to describe and analyze the phenomenon parts ,and a questionnaire composed of 26 items' was built and distributed on52 educational counselors in so;e middle and secondary schools in jijel,the research reached the follow ing result;

- The guidance counselor faces difficulties concerning the lack of work material.
- The guidance counselor faces difficulties concerning the lack of guidance service value awaress by administration.

The guidance counselor does not faces difficulties concerning the lack of guidance service value awaress by learners.

- The guidance counselor does not faces difficulties concerning building relations lips bet een him and students.