



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر _بسكرة_

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

عنوان المذكرة

الكفايات المهنية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني وعلاقتها

بالاتزان الانفعالي

دراسة ميدانية بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية بسكرة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر شعبة علوم التربية تخصص ارشاد وتوجيه

اشرف الدكتور (ة) :

ساعد صباح

إعداد الطالبة

هاجر عباسي

السنة الجامعية

2019/2018

شكر وحرمان

اتقدم بجزيل الشكر والامتنان الى كل من ساندني في مشواري الدراسي ومد يد العون في اخراج هذا البحث الى عالم النور من اساتذة في شعبة علوم التربية على وجه العموم ونخص بالذكر الاستاذة المشرفة _سالم صالح_ التي كانت لي نعم الموجه والمعين في دراستي هذه، وخاصة في الجانب التطبيقي باعتبارها ام القياس والمنهجية، ولعائلتي الكريمة التي تعتبر سند لي طوال سنوات الدراسة، ولا ننسى مستشاري التوجيه بمركز التوجيه المدرسي والمهني في بسكرة، وفي الاخير اشكر زميلاتي وكديقاتي في الدراسة وخارجها على دعمهم ومساندتهم وكل من وقف بجانبني في اعداد هذا العمل المتواضع وهذا كله بفضل ربي سبحانه وتعالى.

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية الى التعرف عن الكفايات المهنية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني وعلاقتها بالاتزان الانفعالي بمركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية بسكرة انطلاقا من التساؤل التالي : ما هي العلاقة بين الكفايات المهنية والاتزان الانفعالي ,حيث تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من 20 مستشار في حساب صدق وثبات اداتي الدراسة المتمثلة في مقياس الكفايات المهنية , ومقياس الاتزان الانفعالي من المجتمع الاصلي لدراسة الاساسية 4 مستشار بمركز التوجيه المدرسي والمهني للعام الدراسي 2020/2019 تم اختيارها بأسلوب المسح الشامل , وذلك باستخدام عدد من المعالجات والأساليب الاحصائية في الدراسة : ولتفريغ البيانات ومعالجتها استخدم الباحث برنامج الرزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية كما يلي : **لحساب ثبات اداتي الدراسة** : استخدم الباحث الاساليب الاحصائية المتمثلة معامل ارتباط بيرسون وسييرمان براون معامل الفاكرونباخ، بالإضافة الى التأكد من **صدق اداتي الدراسة** : استخدم معادلة لوشي لصدق الظاهري اختبار (ت) لعينتين مستقلتين ومتساويتين في عدد الافراد لحساب الصدق. وتوصلت الدراسة إلى أنه: توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين الكفايات المهنية والاتزان الانفعالي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني بولاية بسكرة.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	شكر وعرهان
ب	ملخص الدراسة
ج_د	فهرس المحتويات
هـ	قائمة الجداول
و	قائمة الملاحق
2	مقدمة
الجانأ النظري	
الفصل الأول الإطار العام للدراسة	
6	أولاً اشكالية الدراسة
7	ثانياً أهمية الدراسة
7	ثالثاً أهداف الدراسة
8	رابعاً تحديد متغيرات الدراسة إجرائياً
12_9	خامساً الدراسات السابقة
13	سادساً فرضيات الدراسة
الفصل الثاني الكفايات المهنية	
15	تمهيد
15-16	أولاً تعريف الكفايات المهنية
17	ثانياً خصائص الكفايات
18	ثالثاً مفاهيم متداخلة مع الكفاية
21_19	رابعاً أسس ومصادر اشتقاق الكفايات المهنية
23_22	خامساً الكفايات المهنية الواجب توافرها في مستشار التوجيه
24	خلاصة الفصل
الفصل الثالث الاتزان الانفعالي	

26	تمهيد	
28_26	أولا تعريف الاتزان الانفعالي	
الصفحة	عنوان الملحق	نأ الرقم
32-30	ثالثا مفاهيم متداخلة مع الاتزان الانفعالي	
33_32	رابعا طرق تحقيق الاتزان الانفعالي	
37_34	خامسا نظريات مفسرة للاتزان الانفعالي	
38	خلاصة الفصل	
الجانب التطبيقي		
الفصل الرابع الإجراءات الميدانية		
41	تمهيد	
41	أولا حدود الدراسة	
41	ثانيا منهج الدراسة	
41	ثالثا مجتمع الدراسة	
42_41	رابعا عينة الدراسة	
46_42	خامسا أدوات الدراسة	
47	سادسا الأساليب الإحصائية	
48	خلاصة الفصل	
الفصل الخامس عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة		
50	تمهيد	
51	اولا عرض نتائج الدراسة	
52	ثانيا مناقشة وتفسير نتائج الدراسة	
53	ثالثا مقترحات الدراسة	
56_55	خاتمة	
61_58	قائمة المراجع	
74_63	قائمة الملاحق	

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
42	العبارات المعدلة لمقياس الكفايات المهنية	01
42	يبين معامل الصدق التمييزي لمقياس الكفايات المهنية	02
43	يبين معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الكفايات المهنية	03
44	يبين معامل الصدق التمييزي لمقياس الاتزان الانفعالي	04
45	يبين معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الاتزان الانفعالي	05
51	يبين قيمة معامل بيرسون للعلاقة بين الكفايات المهنية والاتزان الانفعالي	06

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
61	مقياس الكفايات المهنية في صورته الاولى	01
63	اعضاء لجنة التحكيم	02
64	يبين حساب الصدق الظاهري بمعادلة لوشي	03
66	مقياس الكفايات المهنية في صورته النهائية	04
68	مقياس الاتزان الانفعالي	05

مقدمة

مقدمة

تعتبر الكفايات المهنية محورا اساسيا في نجاح العمل والأداء المهني لأي فرد داخل وسطه الاجتماعي , فهي مجموع المهارات والاتجاهات والقدرات التي تتطلب الاداء الجيد والفعالية في العمل , ونخص بالذكر الكفايات المهنية المرتبطة بأداء مستشار التوجيه للعمل الارشادي والعملية الارشادية نحو العاملين والفئة المعنية بذلك مما يتطلب المهارة والاستعداد لمستشار التوجيه المدرسي والمهني اتجاه عمله المهني و انجاحه بمختلف الوسائل والأدوات. مما يجعل من عمله نوع من التميز عن غيره من العاملين في هذا المجال وذلك يكون بالتدرب والتمرن والممارسة لمثل هذه الكفايات المهنية وفي مواقف ومراحل مختلفة , كما يساهم هذا في تحقيق والعمل على تحقيق للأهداف المسطرة في مجال عمله الارشادي والمهني داخل المؤسسات التعليمية و التربوية.

بالتالي فممارسة الكفايات المهنية بمهارة واداء جيد يتطلب صحة نفسية سوية خلية من الاضطرابات والانفعالات وهذه الاخيرة تعد اساس نجاح العمل لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني , فقدره المستشار على ضبط انفعالاته والسيطرة عليها يكون قد حقق نوع من توازنه الانفعالي نحو المواقف والأحداث الجارية منها والجديدة , يكون قد وصل الى امتلاكه للكفايات المهنية وممارستها بمستوى عالي ,بالإضافة الى المرونة في التعامل مع مثل هذه المواقف الحياتية والمهنية منها وذلك يرجع الى قدرته على التوازن الانفعالي بمختلف مفاهيمه.

ولمعرفة العلاقة بين هذين المتغيرين الكفايات المهنية والاتزان الانفعالي , ونظرا لعدم وجود الباحث لدراسات تناولت هذا الموضوع قام الباحث بدراسة ميدانية نوضحها في الجانبين النظري والتطبيقي كالتالي :

الجانب النظري يشمل الجانب النظري ثلاثة فصول نوضحها كالتالي:

الفصل الاول الاطار العام لدراسة : يتكون من مشكلة الدراسة ,اهداف الدراسة , اهمية الدراسة , تحديد متغيرات الدراسة اجرائيا , بالإضافة الى الدراسات السابقة .

الفصل الثاني الكفايات المهنية : مفهوم الكفايات المهنية , خصائص الكفايات , مفاهيم متداخلة مع الكفاية , مصادر اشتقاق الكفاية , الكفايات المهنية الواجب توافرها في مستشار التوجيه .

الفصل الثالث الاتزان الانفعالي : مفهوم الاتزان الانفعالي , سمات الاتزان الانفعالي عند الفرد, مفاهيم متداخلة مع الاتزان الانفعالي, طرق تحقيق الاتزان الانفعالي, نظريات الاتزان الانفعالي.

الجانب التطبيقي الجانب التطبيقي مبني على فصلين هما

الفصل الرابع الاجراءات الميدانية لدراسة : حدود الدراسة , منهج الدراسة , مجتمع الدراسة , عينة الدراسة , ادوات الدراسة , الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة.

الفصل الخامس عرض نتائج الدراسة , مناقشة وتفسير نتائج الدراسة , بالإضافة الى بعض المقترحات لدراسة. وهذا ما سنتطرق اليه بالتفصيل في البحث.

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1 _ اشكالية الدراسة

2 _ أهمية الدراسة

3 _ أهداف الدراسة

4 _ تعريف متغيرات الدراسة إجرائيا

5 _ الدراسات السابقة

6 _ فرضيات الدراسة

1 _ اشكالية الدراسة

يعد امتلاك الكفايات المهنية من الركائز الأساسية في تحقيق النجاح المهني، وذلك أنها تتمثل في مجموعة مهارات وسلوكيات يقوم بها الفرد في أداء مهنة ما ولاسيما مهنة مستشار التوجيه المدرسي والمهني، باعتباره موظفا في القطاع التربوي وله علاقات متشعبة مع الفريق الإداري من جهة والتلاميذ من جهة أخرى. مما ينبغي اكتسابه لمجموعة من الكفايات في مجال التوجيه والإرشاد والإعلام والمتابعة والتقييم حتى يؤدي وظيفته بالشكل السليم والصحيح داخل الإطار التربوي للمؤسسة.

وعليه فإنّ نجاح مستشار التوجيه في أداء مهامه مرتبط بمستوى امتلاكه للكفايات المهنية المتعلقة بعمله. فالعملية الإرشادية مثلا هي عملية إنسانية بالدرجة الأولى يسعى من خلالها مستشار التوجيه المدرسي والمهني إلى مساعدة التلاميذ على فهم أنفسهم ومساعدتهم على اتخاذ القرارات الخاصة بهم؛ من خلال التفاعل الايجابي وتأسيس علاقات تسودها الثقة والأمان وغيرها.... للقيام بمهامه على أكمل وجه.

وعليه هناك مجموعة من السمات التي يجب أن تتوفر لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني من بينها: الصحة النفسية الجيدة، سعة الأفق والحساسية، الكفاءة والمصادقية بالإضافة إلى سمة من بين السمات المهمة وهي والاتزان الانفعالي، على اعتبار أن هذا الأخير (الاتزان الانفعالي) يعد بمثابة الصميم واللب للعملية التوافقية كلها، فهو أشبه ما يكون بالسيطرة على الذات والانفعالات في ظاهرة قيادة المواقف ؛ وقيادة الآخرين والتعامل بمرونة مع الأحداث الجارية منها والجديدة.

(حمدان، 2010 ، ص 24)

والمنتبع لنظريات علم النفس يجدها تجعل من هذا المفهوم هدفا لها، لما لهذا المفهوم من فعالية واثار في ديمومة الحياة واستمرارها بالشكل الذي يضمن تحقيق تطورها نحو الأفضل؛ ولا يزال الاهتمام مستمرا لمعرفة ماهية مفهوم الاتزان الانفعالي وخصائصه والعوامل المؤثرة فيه؛ وما يظهر عليها من آثار على شخصية الفرد.

وعليه يمكن القول أن نجاح مستشار التوجيه المدرسي والمهني يتوقف على إعداد المهني الذي يزوده بالكفايات اللازمة، وكذا على درجة اتزانه الانفعالي، ومنه فإنّ الدّراسة الحالية تهدف إلى البحث في العلاقة بين الكفايات المهنية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني وبين الاتزان الانفعالي لديه.

وذلك من خلال طرح التساؤل التالي:

هل توجد علاقة بين الكفايات المهنية والاتزان الانفعالي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني بولاية بسكرة ؟

2_ أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

- تضاف إلى الدراسات السابقة التي تناولت مستشار التوجيه المدرسي والمهني من زوايا مختلفة.
- لفت انتباه الجهات المسؤولة عن تكوين مستشاري التوجيه وتدريبهم إلى أهمية إكسابهم الكفايات المهنية التي يمكن أن تكون من احد المتغيرات التي تفسر لنا الاتزان الانفعالي لديه.
- تساعد أكثر في الاطلاع عن كفايات المستشار والمهام الواجب العمل بها بناء على مدى توازنه الانفعالي.
- تقديم أداة عملية للاستدلال على الكفايات المهنية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني في الواقع.

3_ أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية نحو تحقيق الهدف التالي:

- التعرف على العلاقة بين الكفايات المهنية وبين الاتزان الانفعالي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني بولاية بسكرة.

4_ تحديد متغيرات الدراسة إجرائيا

تعتبر مفاهيم الكفايات المهنية والاتزان الانفعالي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني من أكثر المفاهيم التي تقوم عليها الدراسة الحالية؛ وبالتالي لابد من تعريفها إجرائيا:

4-1- الكفاية المهنية: هي مجموع المعارف والمهارات والقدرات التي تمكن مستشار التوجيه من تأدية عمله المهني في مجال التوجيه والإعلام والتقييم والمتابعة. والتي يعبر عنها بالدرجة المحصل عليها في الاستبيان المعد في هذه الدراسة.

4-2- الاتزان الانفعالي: هو قدرة الفرد في التحكم والسيطرة في انفعالاته والتعامل بمرونة مع الأحداث والمواقف الجارية منها والجديدة. ويقاس بمجموع الدرجات التي يتحصل عليها كل فرد على استبيان الاتزان الانفعالي المستخدم في هذه الدراسة.

5_ الدراسات السابقة

اهتم الباحثون بالكفايات المهنية لدى المعلمين والمدراء في ممارسة الأدوار المنوطة بهم، إلا أنه تندر الدراسات التي تناولت الكفايات المهنية التي تتعلق بمستشار التوجيه المدرسي والمهني، ولقد حاولنا جمع بعض الدراسات التي لها صلة بالدراسة الحالية، مصنفة حسب كل كتغير: دراسات في الكفايات المهنية ودراسات حول الاتزان الانفعالي.

5-1- الدراسات التي تناولت متغير الكفايات المهنية:

1- دراسة رجاء زهير العسيلي(2007): هدفت الدراسة إلى التعرف على الكفايات اللازمة لدى المشرف الأكاديمي الفعال في جامعة القدس المفتوحة وعلاقتها ببعض المتغيرات. ولتحقيق هدف الدراسة اعتمدت الباحثة على أداة الاستبيان تم تطبيق الدراسة على عينة قوامها 153 مشرفاً ومشرفة من المتفرغين في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين و333 دارساً ودارسة من كافة التخصصات ماعدا الزراعة، تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية تمثل مختلف طبقات المجتمع الأصلي للعام الجامعي 2006/2007 معتمدة على المنهج الوصفي المسحي. وقد توصلت إلى النتائج التالية:

- أن متوسط تقدير المشرفين الأكاديميين والدارسين للكفايات التي ينبغي توافرها لدى المشرف الأكاديمي الفعال في جامعة القدس المفتوحة كانت متوسطة بمتوسط حسابي 3.77 وأهمية نسبية 75.4%.

- أن ابرز الكفايات التي ينبغي توافرها في المشرف الأكاديمي الفعال في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر المشرفين الأكاديميين والدارسين حسب أبعاد الدراسة الأربعة(الشخصي الأخلاقي التربوي والأكاديمي).

- أن ابرز الكفايات التي ينبغي توافرها في المشرف الأكاديمي الفعال في جامعة القدس المفتوحة كانت متعلقة بالبعد الأخلاقي والشخصي ثم البعد الأكاديمي ثم التربوي.

ب- دراسة بواب رضوان (2013): هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر طلبة جيجل للكفايات المهنية المرتبطة بمهنة التدريس، واعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة دراسة ومقابلة بعض مفردات العينة المتكونة من 218 طالباً، تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لهذه الدراسة توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- يمارس أعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة جيجل للكفايات المهنية من وجهة نظر الطلبة بدرجة عالية.

- يمارس أعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة جيجل للكفايات التدريسية بدرجة عالية.

- يمارس أعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة جيجل للتكنولوجية بدرجة متوسطة.

- يمارس أعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة جيجل للكفايات الإنسانية بدرجة عالية.

- يمارس أعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة جيجل للتقويمية بدرجة متوسطة.

ج- دراسة عبيد نداء العنزي (2017) هدفت الدراسة للكشف عن ممارسة الكفايات المهنية لدى

مديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية على عينة قوامها 20 فرد من المجتمع

الأصلي بطريقة الحصصية معتمدا على المنهج الوصفي. واستخدم الاستبيان كأداة دراسة وتم حساب

الخصائص السيكومترية بغرض التحليل وتوصل إلى النتائج التالية:-

- إن تصور مديري ومديرات ومعلمات ومعلمي المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية لدراسة

ممارسة مديري ومديرات المدارس الثانوية جاءت عالية في المجالات الستة.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة ممارسة مديري ومديرات المدارس الثانوية للكفايات

المهنية وفقا للجنس.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة ممارسة مديري ومديرات المدارس الثانوية للكفايات

المهنية وفقا للتخصص.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة ممارسة مديري ومديرات المدارس الثانوية للكفايات

المهنية وفقا للمؤهل في جميع مجالات الدراسة.

2- الدراسات التي تناولت متغير الاتزان الانفعالي:

أ- دراسة ريان محمود إسماعيل محمد (2006): هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الاتزان

الانفعالي وكل من السرعة الإدراكية والتفكير الابتكاري لدى طلبة الصف الحادي عشر بمحافظات

غزة، وطبق الباحث اختبار السرعة الإدراكية واختبار القدرة على التفكير الابتكاري ومقياس الاتزان

الانفعالي من إعدادة، على عينة قوامها 530 طالب وطالبة من التخصصيين الأدبي والعلمي متبعا

المنهج الوصفي وتوصل إلى النتائج التالية:

- لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الاتزان الانفعالي والسرعة الإدراكية بين أفراد العينة.

- لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الاتزان الانفعالي والتفكير الابتكاري بين أفراد العينة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة اقل من (0,05) بين متوسطي درجات منخفضي ومرتفعي الاتزان الانفعالي على اختبار السرعة الإدراكية لدى أفراد العينة.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دالة اقل من (0,05) بين متوسطي درجات منخفضي ومرتفعي الاتزان الانفعالي على اختبار القدرة على التفكير الابتكاري.
 - ب- **دراسة هادي صالح رمضان (2012):** هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاتزان الانفعالي لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير الجنس والتأهيل المهني. حيث طبق الباحث مقياس الاتزان الانفعالي على عينة بلغت 100 مرشدا ومرشدة اختيرت بطريقة عشوائية من المجتمع الأصلي المكون من 143 من المرشدين العاملين في محافظة كركوك. توصل إلى النتائج التالية:
 - أن مستوى الاتزان الانفعالي لدى المرشدين التربويين كان بنسبة متوسطة
 - أن المرشدين التربويين لا يختلفون في مستوى الاتزان الانفعالي عن المرشحات التربويات.
 - تبين أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاتزان الانفعالي لدى المرشدين والمرشحات التربويين، تبعاً لمتغير التأهيل المهني.
 - ج- **دراسة طعمية هليل ومروة خلاوي ونبأ جواد (2017):** هدفت الدراسة للتعرف على الفروق في مستوى الاتزان الانفعالي لدى طلبة جامعة القادسية. واستخدم مقياس الاتزان الانفعالي على عينة قوامها 100 طالبا وطالبة من جامعة القادسية مستخدماً المنهج الوصفي ، وبعد تحليل النتائج ومعالجتها توصل الباحثون إلى:
 - تشير الدراسة إلى أن عينة البحث لديهم مستوى عالي من الاتزان الانفعالي.
 - ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين التخصصات العلمية والإنسانية.
 - ليس هناك فروق بين الذكور والإناث على مقياس الاتزان الانفعالي.
- تعقيب على الدراسات السابقة:**
- الدراسات المتعلقة بالكفايات المهنية: من حيث الموضوع والعينة :** لقد تناول الباحث مجموعة من الدراسات كدراسة رجاء العسيلي (2007) التي هدفت في البحث عن الكفايات المهنية لدى المشرف الأكاديمي الفعال ، ودراسة بواب رضوان (2013) الكفايات المهنية لدى هيئة التدريس الجامعي، ودراسة نداء العنزري (2017) في ممارسة المدرء للكفايات المهنية بمنطقة الحدود الشمالية، حيث تم الاستفادة من هذه الدراسات في وضع تصميم خطوات الدراسة الحالية، بينما نجد الاختلاف بين الدراسات من ناحية العينات والفئات المستخدمة في الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

من حيث المنهج : لا تختلف الدراسات السابقة من حيث المنهج عن الدراسة الحالية , في اختيارها للمنهج الوصفي ,فجد دراسة رجاء العسيلي اعتمدت على المنهج الوصفي المسحي, ودراسة بواب رضوان على المنهج الوصفي التحليلي ,بينما دراسة نداء العنزي على المنهج الوصفي.

من حيث الادوات والأساليب الاحصائية : لا تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات الاخرى في تطبيق الاداة على افراد العينة وفي استخدام الاساليب الاحصائية ,فجد دراسة بواب رضوان (2013) اعتمدت على الاستبيان ولمقابلة , ونفس الاداة بالنسبة للدراسات السابقة الاخرى والدراسة الحالية المتمثلة في الاستبيان , اما من حيث الاساليب الاحصائية تعد نفسها في حساب الخصائص السيكو مترية من صدق وثبات باستخدام برنامج الرزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية للأداة المطبقة لتحليل بيانات الدراسة , كما تمت الاستفادة من الدراسات في تفسير نتائج الدراسة الحالية .

الدراسات المتعلقة بالاتزان الانفعالي : **من حيث الموضوع والعينة** ساهمت الدراسات السابقة

في الاستفادة من متغيراتها , إلا انها تختلف عن الدراسة الحالية في العينات والفئات المستخدمة ,فدراسة ريان محمد(2006) ودراسة هليل ،خلوي تمثلت في عينة طلابية ,بينما دراسة هادي رمضان(2012) تتشابه مع الدراسة الحالية في اختيارها للعينة التي تمثلت في المرشدين التربويين.

من حيث المنهج : لا يوجد اختلاف بين الدراسات الاخرى والدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي باعتباره المنهج المناسب لدراسة.

من حيث الادوات والأساليب الاحصائية : تتطابق الدراسة الحالية مع الدراسات الاخرى في تصميم وتطبيق مقياس الاتزان الانفعالي , فدراسة هليل طعمية(2017) ودراسة ريان اسماعيل (2006) طبقت مقياس الاتزان الانفعالي على عينة من الطلبة , بينما دراسة هادي صالح (2012) تعد دراسة شبه مطابقة لدراسة الحالية حيث طبقت على عينة المرشدين التربويين , كالدراسة الحالية على عينة من مستشاري التوجيه , مما تم الاستفادة من اداة دراسته وتطبيقها , اما فيما يخص الاساليب الاحصائية تعد مشابه بين الدراسات السابقة والحالية في حساب الخصائص السيكو مترية للأداة وتحليل بياناتها والاستفادة منها في تفسير نتائج الدراسة الحالية .

6 - فرضيات الدراسة

تأسيسا وانطلاقا من تحديد الاطار العام للدراسة من حيث تحديد هدفها وأهميتها ومتغيراتها وكذا الدراسات ذات الصلة بها، نأتي على صياغة الفرضية التالية:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفايات المهنية والاتزان الانفعالي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني بولاية بسكرة.

الفصل الثاني : الكفايات المهنية

تمهيد

1 _ تعريف الكفايات المهنية

2 _ خصائص الكفاية

3 _ مفاهيم متداخلة مع الكفاية

4 _ اسس ومصادر اشتقاق الكفاية

5_ الكفايات المهنية الواجب توافرها في مستشار التوجيه

خلاصة الفصل

تمهيد

تعتبر الكفايات المهنية أساس العمل ومن أهم المهارات والممارسات التي ينبغي على مستشار التوجيه امتلاكها والتمرن عليها للنجاح، والتي تجعل من مستشار التوجيه على قدر كبير من الكفاية والاقنتدار في التعامل مع النشء داخل المؤسسات التربوية، وفي بناء علاقاته مع الأطراف المعنية فهي ضرورية لقياس الكفاءة والجودة في العمل الإرشادي والتحصيل العلمي. وبالتالي سنتطرق إلى الكفاية المهنية ولأهم الكفايات لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني والمفاهيم المتداخلة مع الكفاية ذاتها.

1 _ تعريف الكفايات المهنية

ليس من اليسير تقديم تعريف اصطلاحى دقيق لكلمة كفاية، ومع ذلك عرفها التربويين والباحثون تعريفات عدة تعكس فلسفاتهم ووجهات نظرهم، فيرى جود أن: "الكفاية هي القدرة على انجاز النتائج المرغوبة مع اقتصاد في الجهد والوقت والنفقات" وتعرف الكفايات أيضا بأنها: "قدرات مكتسبة تسمح بالسلوك والعمل في سياق معين، ويتكون محتواها من معارف ومهارات وقدرات واتجاهات مندمجة بشكل مركب، كما يقوم الفرد الذي اكتسبها بإثارتها وتجسيدها وتوظيفها قصد مواجهة مشكلة ما و حلها في وضعية محددة".

(العسيلي , 200 ص150)

وقد ارتبط مفهوم الكفايات في بداية ظهوره وانتشاره بمجالات التشغيل والمهن وتدبير الموارد البشرية في المقاولات، ومن ثم انتقل للحقل المدرسي وإطار علم التدريس، حيث أن التدريس الذي يتأسس على مدخل الكفايات لا بد أن يبلغ مقاصده لأنه لا يتناول شخصية الطالب تناولا جزيئيا. وقد توصل سوونج ميو (suong miyo) إلى عدد من التصورات لمفهوم الكفاية وهي :

- 1_ عبارة عن سلوك أو أداء لعمل شيء محدد بشكل مستقل لتحقيق هدف معين
- 2_ المعرفة والمهارة التي تستلزم اختيار الأفضل، وهي امتلاك الشخص لعدد من المهارات والأداء والمعرفة والسلوك الجيد والدافع.

(العسيلي 2007, ص151)

وعرفها مرعي وآخرون بأنها : "القدرة على العمل بمستوى معين من الأداء بتأثير وفعالية وتكون الكفاية في صورة هدف عام، ومصاغة سلوكيا على شكل نتائج تعليمية مهنية تعكس المهارة أو المهام التي على المرشد أو المعلم أن يكون قادرا على أدائها. ولقد ورد في أعمال الباحثين التربويين بعض المفاهيم للكفاية: أن الكفاية عموما هي عبارة عن سلوك، وأن المعرفة تعتبر درجة من درجات الكفاية الوصول إلى امتلاك القدرة أو المهارة تعني قابلية الكفاية للقياس والملاحظة.
(بواب , 2013 , ص 26)

ومن جهته عرفها احمد اللقاني وعلي الجمل الكفاية بأنها: "تصف الحد الأدنى للأداء فعندما يصل الفرد إلى حد الكفاية فهذا يعني انه قد وصل إلى الحد الأدنى من المهارة التي تساعد على أداء العمل.
(حديد , 2015 , ص 187)

أما رشدي طعمية عرفها أنها: "مجموع الاتجاهات وأشكال الفهم والمهارات التي من شأنها أن تسير العملية التعليمية لتحقيق أهدافها التعليمية والوجدانية والنفس حركية. وقد ذكر عايش زينتون أن الأدب التربوي عرف الكفاية بتعريفات متعددة منها: "أنها القدرة على الأداء والممارسة , وأنها مهارات مركبة أو أنماط سلوكية أو معارف تظهر في سلوك المرشد، وتشق من تصور واضح ومحدد لنواتج العمل المرغوب.
(طه, عمر, 2015, ص7)

والكفاية المهنية من وجهة نظر سامعي هي: " مجموع المعارف والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء المهام والأدوار , ومن ثم فهي كفايات ذات طبيعة معرفية ووجدانية ونزوعية ، وهي كذلك القدرة على تحقيق التنمية المقصودة طبقا لمعايير محددة مسبقا، وتزداد الكفاية كلما أمكن تحقيق النتيجة تحقيقا كاملا.

ويعرف ستيوارت **stuart** الكفايات المهنية بأنها: "تلك الكفاية المتعلقة بالوظائف المرتبطة بالمهنة التي يقوم بها شخص ما، وعندئذ يطلق على هذا الشخص على أنه كفاء.

(سامعي, 2010, ص21)

ومن خلال التعاريف المختلفة والمتنوعة للكفايات المهنية إلا انها تصب في معنى واحد هو المهارات والقدرات والإمكانات والاتجاهات والمعارف التي تتطلب التمرن والتدريب والتكوين نحو امتلاك الكفاية للمهنة المطلوبة وذلك بتطرق الى خصائص الكفايات المهنية والى خصائص وسمات الفرد الكفاء .

2_ خصائص الكفاية

يشير الكثير من الباحثين بان الكفاية تتميز بجملة من الخصائص نعرضها تتمثل في الاتي :

_ الكفاية حالة اقدرا على الفعل الناجح

_ الكفاية ليست معارف ولا قيم ولا مهارات ولا موارد كيفما كانت طبيعتها وإنما صيرورة فعل.

(بواب, 2013 , ص 91)

_ الكفاية فعل إشعال واستدعاء وتعبئة وإدماج وتصدي ومعالجة وحل وضعيات متنوعة.

_ الكفاية بنية معقدة مع العمليات البيولوجية والفسولوجية تتجلى بنتائج الفعل سواء كان داخليا أو خارجيا.

_ الكفاية لا تعني النهائية، بل تعني بداية كفاية اكبر منها؛ ومنه لا تتوقف الكفاية عند تحقيق أهداف معرفية أو أخلاقية أو مهارية، والقدرة على الإدماج والتعبئة من اجل التصدي لوضعيات متنوعة وجديدة ومواجهتها بكل اقتدار.

_ الكفاية هدف وظيفي بمعنى الكفاية ليست هدفا في حد ذاته، وإنما كفاية توظيفها في الأداء.

_ الكفاية متحولة في ذاتها ومجالها، بمعنى كفاية مستوى تعليمي مثلا هي قدرة في كفاية سلك تعليمي، وهذا ما يسمى بتحول الكفاية في ذاتها , أما تحولها في مجالها فيعني انتقال الكفاية من السياق الذي تم بناؤها فيه إلى سياق أو مجال آخر.

(بواب, 2013 , ص ص 91-92)

للکفایات المهنية عدد من الخصائص التي تميز الفرد في اداءاته وقدراته وتكون منه العامل الناجح والتميز في مهنته على عكس غيره من العاملين , والتي تبرز الجودة والإتقان في المهنة , فهي تعد بداية النجاح والعمل وليست نهايته , وهذا يرجع الى المفاهيم التي تعبر عن الكفايات المهنية وبمصطلحات مختلفة ومتنوعة في العنصر الموالي.

3 _ مفاهيم متداخلة مع الكفاية

غالباً ما يتم الخلط بين مفهوم الكفاية وبعض المفاهيم القريبة منها، وبالخصوص المهارة والأداء والاستعداد وإزالة اللبس بين هذه المفاهيم ومفهوم الكفاية سنقوم بمحاولة تحديد هذه المفاهيم؛ علماً أنه حسب ما وصلت إليه نتائج الدراسات في علوم التربية فإن الحدود تبقى غير نهائية وفي ما يلي تفصيل لذلك :

1_ المهارة : يقصد بالمهارة التمكن من أداء مهمة محددة بشكل دقيق يتسم بالتناسق والنجاعة والثبات النسبي، ولذلك يتم الحديث عن التمهير-أي إعداد الفرد لأداء مهام تتسم بدقة متناهية ومن أمثلة ذلك :

(بالكبير, جيلاني , عبد العزيز , لظفي سعيد, دس, ص4)

مهارات التقليد التي تكتسب بواسطة تقنيات المحاكاة والتكرار ومنها:
مهارات رسم أشكال هندسية، مهارة الإتقان والدقة وأساس بنائها التدريب المتواصل والمحكم.
فالمهارة هي مجموع الأنشطة تترجم مدى تحكم المشرف في أداء مهامه وأدواره وتمثل في مهارات مختلفة منها حركية اجتماعية، مهارات التحليل والتركيب ، وبالتالي فالعلاقة بين الكفاية والمهارة تكمن في:

- _ نطاق الكفاية اعم واشمل من المهارة, فالمهارة احد عناصر الكفاية
- _ إذا تحققت المهارة في انجاز أو أداء شيء ما فهي الكفاية له.
- _ ترتبط الكفاية بكثير من الأعمال التنظيمية والفنية والإدارية, في حين تركز المهارة في أداء عمليات حركية وحسية.
- _ إن المهارة تصور المستوى العالي من الكفاية في الانجاز .
- _ إذا تحققت الكفاية بشيء ما لا يعني بالضرورة تحقق المهارة.
- _ تتطلب المهارة شروط السرعة والدقة والتكيف ومستوى التمكن وفق معايير.
- الوصول إلى الهدف في حين تتطلب الكفاية اقل تكاليف من حيث الجهد والوقت ولكن بمستوى أداء المهارة.

(بواب, 2013 , ص 44)

2_ الأداء : يعتبر الأداء أو الانجاز ركنا أساسيا لوجود الكفاية، ويقصد به القيام بمهام في شكل أنشطة أو سلوكيات آنية ومحددة قابلة للملاحظة والقياس على مستوى عالي من الدقة والوضوح. فطبيعة العلاقة بين الأداء والكفاية أن الأداء يقصد به مجموع الاستجابات التي يقوم بها الفرد في موقف معين بشكل قابل للقياس وفق معايير موضوعية فنخرج بالنقاط التالية:

- أن الكفاية ترتبط بالمقدرة على العمل بمستوى معين من الأداء.
- ترتبط الكفاية بسلوك أدائي مرضي للقيام بمقتضيات الأفعال والأعمال أو المهام المطلوبة. كما ذكر زيتون كمال (2009) أن: "الكفاية ترتبط بالأداء لكي يكون الأداء فعالا يجب أن يكون ذات كفاءة عالية".

(طه, عمر, 2015, ص 11)

3 _ الفعالية : نعني بها طريقة العمل المناسبة وذلك باستغلال الموارد المتاحة في العمل, فعلاقة الفعالية بالكفاية تكمن في:

- أن الكفاية احد عناصر الفعالية ومطلب ضروري لها.
- _ أن نطاق الفعالية تتضمن الكفاية، لكن نطاق الكفاية قد لا يتضمن الفعالية
- _ إذا تحققت الكفاية لشيء ما فهذا لا يعني بالضرورة تحقيق الفعالية به.
- _ إذا تحققت الفعالية لشيء ما فهي تعني تحقيق الكفاية له.

(بواب, 2013, ص46)

4 _ الاستعداد : الاستعداد يعني مجموع من الصفات الداخلية التي تجعل الفرد قابلا لاستجابة بطريقة معينة وقصديه، أي أنه مؤهل لأداء معين بناء على مكتسبات سابقة ومنها القدرة على الانجاز والمهارة في الأداء. ولذلك يعتبر الاستعداد دافعا للانجاز لأنه الوجه الخفي له، وتضاف إلى الشروط المعرفية المهارة شروط أخرى سيكولوجية. فالميل والرغبة أساسان لحدوث الاستعداد

(بالكبير وآخرون, دس, ص5)

5 _ الكفاءة: أن الكفاية تعني خاصية محددة يمكن أن يمتلكها الفرد, وتظهر من خلال سلسلة من الأفعال المترابطة والمحسوسة, التي يتم الحكم في ضوئها على كفاية الفرد؛ في حين ترتبط الكفاءة بمضمون آخر يتعلق بالخاصية أو الحالة العامة التي ينبغي أن يكون عليها الفرد حتى يمكن وصفه بأنه قادر ومتمكن في مجال معين.

(ساعد, 2012, ص 90)

والكفاءة في رأي مدلي هي: "تحقيق مستوى الجدارة أو الحد الأقصى وليس الحد الأدنى المقبول كما يحدث في الكفاية". ويرى البعض الآخر أن الكفاءة تعني بلوغ مستوى يتجاوز حد الكفاية، وبالتالي فالكفاءة اشمل من الكفاية وان مجموع الكفايات تحقق لنا الكفاءة.

(ساعد, 2012, ص ص 90-91)

6_ القدرة : تعرف على أنها ما يجعل الفرد قادرا على فعل أي شيء يرغب فيه أو يسند إليه، وهي لذلك لا ترتبط بمحتويات معرفية، وإنما تتجلى في شتى المواد المختلفة فهي تعبر عن معرفة فعلية عامة لذلك لا تظهر للملاحظة، وإنما تظهر في انجازات تتعلق بمحتويات تعليمية، أي في سلوك عملي ذو اثر ظاهر مثل: انجاز تمارين , حل مسائل, تلخيص قصص, كتابة تقارير....الخ.

(عمارة , دس, ص 148)

نستخلص من هذا العنصر ان للكفايات المهنية مفاهيم ومصطلحات متداخلة ومتشابكة فيما بينها والتي تدل على المهارة القدرة والفعالية والأداء والكفاءة في المهنة , وبالتالي التوصل الى مصادر اشتقاق الكفايات المهنية .

4 _ أسس ومصادر اشتقاق الكفاية:

أولا- أسس الكفاية

يشير محمود الناقة للأسس العامة لتحديد الكفايات على النحو التالي:

- 1- الأساس الفلسفي أو تحديد افتراضات البرنامج: أن مفتاح البرنامج الصادق القائم على الكفايات هو تحديد افتراضاته وأهدافه، أي تصور العام عن الفرد الذي يعد من وجهة نظر الهيئة أو المؤسسة التي تقوم على إعداده ومقدار العطاء المنتظر منه، وفي ذات الوقت التصور العام عن دور هذه المؤسسة وطبيعتها.
- 2- الأساس التطبيقي: أي الاستعانة بما أثبتته التجربة وأظهره التطبيق من معلومات وبيانات في تحديد الكفايات، ذلك لان المعلومات المبنية على التطبيق ينظر إليها دائما بأنها معلومات صادقة.

(بواب, 2013 , ص 94)

3- الأساس الأدائي: أي الاستناد في تحديد الكفايات على أساس من تحديد الأدوار والمهام والواجبات التي سيؤديها الفرد الذي سيتم إعداده، وذلك في ضوء ما يؤديه الأفراد العاملون ذوي الخبرة في الميدان الفعلي.

4- الأساس الواقعي: أي العودة إلى البرامج الحالية والمقررات الموجودة وإشراك العاملين في المؤسسة مثل هيئة التدريس والمشرفين والمدرسين والطلاب والخبراء في تحديد الكفايات .

(بواب, 2013 ، ص94)

ثانيا- مصادر اشتقاق الكفاية:

من بين مصادر اشتقاق الكفايات الأكثر شيوع ما يلي:

_ تحديد الحاجات بأخذ آراء الخبراء والمتخصصين في الميدان: وذلك لتحديد الحاجات الحقيقية للمرشدين والمشرفين، ليتم اشتقاق الكفايات من خلالها ويعد هذا الأسلوب من أكثر الأساليب قبولا وملائمة في تحديد كفايتهم. (ساعد, 2012, ص97)

_ إطار البحوث كأحد مصادر اشتقاق الكفايات: يمكن استخلاص الكفايات من البحوث التي يقوم بها الباحثون، ومنها بحوث تحليل التفاعل اللفظي(لاميدون وفلاندرز) وغيرها وبحوث التعليم وتوفير الدافعية.

_ قوائم تصنيف الكفايات (القوائم الجاهزة): يعتمد هذا المصدر على القوائم الجاهزة التي تشمل على عدد كبير من الكفايات التعليمية المهنية، مما يتيح إمكانية الاختيار من بينها، وهي متواجدة ومتوفرة في العديد من الدراسات العربية والأجنبية.

_ استطلاع رأي الأطراف المعنية: مثل جمع آراء المهتمين والمساهمين والمستفيدين من العملية الإرشادية، وسؤالهم عن المهارات التي يظنون أنها يجب أن تتوفر لدى المعلم المرشد كما قد تستخدم مقابلات الشخصية للتعلم في نتائج الأسلوب وتحليله والتأكد من صدقه.

(ساعد, 2012, ص98_ص 97)

وما تجدر الإشارة إليه انه توجد العديد من المصادر لاشتقاق الكفايات، وذلك حسب الهدف والكفايات المراد تطويرها، ولقد تم البحث في هذه الدراسة على أهم الكفايات المهنية الواجب توافرها لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني وعلاقة كل هذا بالالتزان الانفعالي.

5 _ الكفايات المهنية الواجب توافرها في مستشار التوجيه

1_ تعريف بمستشار التوجيه:

يعرف مستشار التوجيه المدرسي والمهني بأنه احد موظفي القطاع التربوي, ويساعد على تنفيذ برنامج التوجيه المدرسي، فهو يسعى إلى ملاحظة التلميذ وتحديد طموحاته وتعريفه بقدراته وإبراز ميوله, كما يساعد على فهم نفسه وفهم محيطه, بالإضافة إلى متابعة بعض الحالات المرضية وإحالتها إلى الأخصائي إن استدعى الأمر ذلك.

(بن فليس, 2014, ص 125)

2_ الكفايات المهنية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني:

في مجال الإعلام المدرسي والمهني: القدرة على التنظيم والتنشيط والتمكن من تقنيات الإعلام والبحث عن المعلومات وامتلاك المهارات التواصلية والتمكن من العمل الجماعي.

- الإلمام بمهارات المقابلات الفردية، التوجيه الغير موجه.

- معرفة استعمال التكنولوجيا الحديثة المعتمدة في التواصل والإعلام والتمكن من تقنياتها.

(بن فليس, 2014, ص 127)

المجال النفسي التربوي و التوجيهي:

- التمكن من آليات ومنهجية بناء المشروع.

- امتلاك معارف بيداغوجية حول بلورة المشروع الشخصي لدى التلميذ.

- التمكن من معارف أساسية في علم النفس التربوي

- امتلاك معارف نظرية في مجال التوجيه التربوي

- الإلمام بمعارف في علم النفس الإنمائي والفارقي ونظريات التعلم

- التمكن من منهجية العمل الملائمة في اكتشاف الميول والاهتمامات

_ امتلاك معارف في علم النفس الطفل والمراهق وعلم النفس الذكاءات

_ امتلاك معارف في علم النفس الاجتماعي وعلم الاجتماع التربوي.

(ابراهيم طيبي, 2013, ص 173)

المجال التشخيصي النفسي للميول والحاجيات

- التمكن من علم النفس القياسي.
- التمكن من تقنيات المقابلة (الروايز والاستمارات)
- القدرة على الدراسة والتحليل الإحصائي
- القدرة على المهارة في الملاحظة، القدرة على تشخيص الحاجيات.

المجال الإداري والتقني:

- معرفة القوانين المنظمة للمجالس النفسية.
- امتلاك تقنيات الإحصاء التربوي.
- التحكم في تقنيات القياس والتقييم التربوي.
- امتلاك قدرات ومهارات في التوثيق الإعلامي

(ابراهيم طيبي , 2013, ص 174)

- اشار بارك 1961 إلى أن الاتحاد الأوروبي الدولي للأخصائيين الاجتماعيين حدد 12 عشر مهارة باعتبارها مهارات أساسية للمساعدة وممارسة مهن المساعدة الإنسانية ونلخصها فيما يلي:
- _ القدرة على الاستماع والإنصات للآخرين، والقدرة على فهمهم وإبداء التسامح والتعاطف.
 - _ القدرة على استنباط واستخراج المعلومات وجمع الحقائق ذات الصلة، وتركيبها لإعداد التقدير النفسي والاجتماعي، والقيام بعملية التقدير.
 - _ القدرة على تكوين العلاقات والمحافظة عليها.
 - _ القدرة على ملاحظة السلوك اللفظي وغير لفظي وتفسيرها، والقدرة على استخدام معرفته بنظريات السلوك، وطرائق التشخيص.
 - _ القدرة على اشتراك المسترشدين (أفراد _ مهمات_ اسر) في الجهود العلاجية المبذولة لكل مشكلاتهم واكتساب ثقتهم
 - _ القدرة عن الحديث عن الموضوعات النفسية الحساسة بطريقة داعمة، ومشجعة دون ادنى شعور بالخوف والارتباك والتهديد.

(أبو اسعد , 2011 , ص 25)

- _ القدرة على تحديد الحاجة ,القدرة على إجراء البحوث وتفسير النتائج ومعرفة الدراسات المتخصصة والاستفادة منها.
- _ القدرة على إيجاد حلول جديدة ومبتكرة تتفق مع حاجات الفرد والجماعة.
- _ القدرة على التوسط والتفاوض بين أطراف متنازعة حيث تدعو الحاجة لذلك.
- _ القدرة على توفير خدمات علائقية داخل المؤسسة التي يعمل بها.
- _ القدرة على تفسير الحاجات والمطالب الاجتماعية والنفسية، وإيصالها إلى مصادر التمويل والشرعيين.

(أبو اسعد , 2011, ص 25)

خلاصة الفصل

تجدر الإشارة هنا ان الكفايات المهنية هي مجموع المهارات والقدرات والتي على الفرد او العامل التمرن والتدرب عليها في نجاح عمله، وفي نجاح مستقبله مما يتطلب التحلي بمجموعة من الخصائص والسمات التي تميزه عن غيره في اعماله ومهامه وبالتالي للكفايات دور في اعطاء للفرد البروز والمكانة داخل مجتمعه لاكتسابه مهارات واداءات تختلف عن غيره من الافراد داخل وسطه الاجتماعي.

الفصل الثالث : الاتزان الانفعالي

تمهيد

- 1_ تعريف الاتزان الانفعالي
- 2_ سمات الاتزان الانفعالي عند الفرد
- 3_ مفاهيم متداخلة مع الاتزان الانفعالي
- 4_ طرق تحقيق الاتزان الانفعالي
- 5_ نظريات الاتزان الانفعالي

خلاصة الفصل

تمهيد

تعتبر الانفعالات ركنا هاما في حياة كل فرد فهي تتدخل في جميع جوانب الحياة فهي تؤثر وتتأثر بالمواقف والأحداث اليومية للفرد , فهي جزء هام من عملية النمو الشاملة والمتكاملة , لا لأنها احد الأسس التي تعمل على بناء الشخصية السوية فحسب بل تعمل أيضا على توجيه الفرد نحو المسار النمائي الصحيح بكل ما تحمله من نواحي وسلوك وعواطف وانفعالات مختلفة. وبالتالي فحياتنا النفسية لا تسمى حياة بدون انفعالات ومن هنا فموضوع الانفعالات في علم النفس من الموضوعات الأساسية التي تربط دائما بالدوافع النفسية والصحة النفسية مما يحقق توازن الفرد لانفعالاته وتكيفه مع التغيرات والتطورات وهذا ما سيوضح في هذا الفصل لسمات المتزن انفعاليا وطرق تحقيق ذلك واهم نظريات الاتزان الانفعالي وابرز المفاهيم المتداخلة معه.

1 _ تعريف الاتزان الانفعالي

لا يمكن تحديد مفهوم واحد للاتزان الانفعالي مثله مثل باقي مصطلحات علم النفس وذلك يرجع إلى اختلاف وجهات النظر للباحثين وثقافتهم ومنهجيتهم في البحث وسنحاول التعرض الى بعض التعريفات المختلفة . وبالتالي فمصطلح الاتزان الانفعالي يحمل مفهومين هما الاتزان والانفعال : اولا الاتزان : يعني به إن الإنسان لديه قدر من الطاقة الثابتة نسبيا تمثل بالحالة المتوسطة للسيطرة على التوتر ويحاول العودة إليها عقب أي منبه أو مثير للاضطراب فالعودة إلى الحالة المتوسطة هي عملية الاتزان التي تؤدي إلى ثبات السلوك وانتظامه. ثانياً الانفعال فهو احد المنظومات المكونة لبناء الفرد ويواكبها جانب آخر هو الجانب الوجداني الذي يتضمن منظومة فرعية هي المنظومة الانفعالية , تبدأ نشاطها وتكوينها ونموها أثناء العام الثاني من حياة الطفل تؤثر عليه عوامل التربية والرعاية الأسرية للفرد .

(رمضان , 2012 , ص540)

عرفت سامية القطان " الاتزان الانفعالي بمثابة الصميم واللب للعملية التوافقية كلها بحيث يصدر عنها أو ينعكس في نهاية الأمر كل شكل من أشكال التوافق فتتبدى في هذا المجال أو ذاك من مجالات التوافق سوية أو درجة من درجات اللاسوية مما ينعكس بدوره على الاتزان الانفعالي.

(حمدان , 2010 , ص34)

ويرى المزيني " أن الاتزان الانفعالي هو التحكم والسيطرة على الانفعالات والتعامل بمرونة مع المواقف والأحداث الجارية منها والجديدة مما يزيد من قدرته على قيادة المواقف والآخرين. ويعرفه أبو زيد " أن الاتزان الانفعالي ليس سمة فرعية وإنما هو محور من المحاور الأساسية الكبرى للشخصية وهو تنظيم سوكي ينظم سلوك الفرد في مواقفه الاجتماعية المختلفة .

أما يونس يعرفه على انه " احد الأبعاد الأساسية في الشخصية الذي يمتد على شكل متصل مستمر من القطب الموجب الذي يمثله الاتزان الانفعالي إلى القطب السالب الذي تمثله العصائية .
(حمدان , 2010 , ص 34,35)

يعرف الاتزان الانفعالي " على انه قدرة الشخص على السيطرة على انفعالاته المختلفة والتعبير عنها بحسب ما تقتضيه الظروف وبشكل يتناسب مع المواقف التي تستدعي هذه الانفعالات .
بمعنى أن الشخص ذو الصحة النفسية السليمة يتسم بالاتزان الانفعالي والثبات الوجداني واستقرار الاتجاهات ونضج الانفعالات إلى حد بعيد أي وجود حالة من التماثل بين شدة الانفعال ومثيراته.
(زبدى ,لمين :2012,ص107)

عرفت كاميليا عبد الفتاح الاتزان الانفعالي " هو الحالة التي يستطيع فيها الشخص إدراك الجوانب المختلفة للمواقف التي تواجهه , ثم الربط بين هذه وما لديه من دوافع وخبرات وتجارب سابقة من النجاح والفشل تساعده على تحديد وتعيين نوع الاستجابة وطبيعتها بحيث تتفق ومقتضيات الموقف المراهق وتسمح بتكييف استجاباته تكيف ملائما ينتهي بالفرد إلى حالة من الشعور بالرخاء والسعادة.
(حمدان , 2010 , ص ص 36_37)

يعني عبد الغفار بالاتزان الانفعالي (الوسطية) إذا إن الوسطية كما ينظر إليها هي الاعتدال في إشباع الفرد لحاجاته البيولوجية وكذلك هي الاعتدال في إشباع الفرد لحاجاته النفسية , وهي أيضا الاعتدال في تحقيق قيمة أو تحقيق ذلك الجانب من الشخصية الذي أهمله الآخرون , ويقصد به الجانب الروحي من الشخصية.

ويشير ريبير 1987 " إلى أن الاتزان الانفعالي يستخدم لوصف حالة الشخص الناضج انفعاليا ولديه مرونة بحيث تكون استجاباته الانفعالية مناسبة للموقف ومتناغمة معه من حيث الظروف.

(إسماعيل,ريان , 2006 , ص 36,39)

أما سهير احمد تعني به قدرة الشخص على السيطرة على انفعالاته المختلفة والتعبير عنها بحسب ما تقتضيه الظروف وبشكل يتناسب مع المواقف التي تستدعي هذه الانفعالات .

(إسماعيل,ريان, 2006,ص36)

عرف كل من ايزيك وآخرون الاتزان الانفعالي "على انه قدرة الفرد على الاستجابة الانفعالية المرنة مع متطلبات الواقع الخارجي بعيدا عن الاندفاع والآثار العالية ,إذا يمكن أن يحقق أهدافه ويتكيف مع الواقع المادي ويتكيف مع الواقع المادي والاجتماعي بصورة صحية , وعرفه كولدبيرج " قدرة الفرد على السيطرة الانفعالية عند مواجهة المواقف الضاغطة مما ينتج عنه الشعور بالرفاهية النفسية وعدم القلق وحسن المزاج .

(طعيمة , مروى ,نبأ جواد, 2017 ,ص17)

تعريف الاتزان الانفعالي من المنظور الاسلامي : ورد مفهوم الاتزان الانفعالي في القران الكريم والأحاديث النبوي الشريفة بعدة تسميات منها الصبر ,الحلم والثبات وغيرها . كما جاء في قوله تعالى "ويشر الصابرين إذا أصابتهم مصيبة قالوا إنا لله وإنا إليه راجعون " ,فالصبور هو اسم من أسماء الله وسمة من سمات المؤمن الصالح فالمضاد له هو الجزع والهلع والحزن , وقد حث النبي محمد عليه الصلاة والسلام المسلمين على التحلي بالصبر والاتزان عند الشدائد وقوله (إن الله يحب في الناس خصلتين الحلم والأناة) , كما أكد على أيضا على أهمية الاتزان ولاسيما عند اتخاذ القرار بقوله "لا يحكم احد بين اثنين وهو غضبان" .

أما العالم الرازي يقول أن الشخص الحازم (المتزن) هو الذي يردع الهوى في نفسه وعليه فان تأكيد الرازي على قوة الإرادة وضبط النفس والسيطرة الذاتية تقابل ما بالدراسات المعاصرة في علم النفس (النضج الانفعالي) الذي يعد من مرادفات الاتزان الانفعالي.

(رمضان, 2012, ص 545)

نستنتج من تعريف الاتزان الانفعالي لعدد من الباحثين على انه ضبط الانفعالات والسيطرة عليها في المواقف التي تستدعي الانفعال وتثير الاضطراب مما يحقق الفرد المتزن درجة عالية من التوازن والتوافق وبالتالي تحقيق الصحة النفسية وهذا ما سنوضحه في سمات الشخصية المتزنة .

2_ سمات الاتزان الانفعالي عند الفرد

- _ قدرة الفرد على التحكم في انفعالاته وضبط نفسه في المواقف التي تثير الانفعال وقدرته على الصمود والاحتفاظ بهدوء الأعصاب وسلامة التفكير حيال الأزمات والشدائد.
- _ تكون حياته الانفعالية ثابتة رصينة لا تتذبذب أو تتقلب لأسباب ومثيرات تافهة.
- _ لا يميل الفرد للعنوان ويكون قادر على تحمل المسؤولية، والقيام بالعمل والاستقرار فيه والمثابرة عليه أطول مدة ممكنة.
- _ توازن جميع انفعالات الفرد في تكامل نفسي يربط بين جوانب الموقف ودوافع الشخص وخبرته.
- _ قدرة الفرد على العيش في توافق اجتماعي وتكيف مع البيئة المحيطة والمساهمة الايجابية في نشاطها بما يضيف عليه شعور بالرضا والسعادة .
- _ قدرة الفرد على تكوين عادات أخلاقية ثابتة بفضل تحكمه في انفعالاته وتجميعها حول موضوعات أخلاقية معينة.

(حمدان, 2010, ص ص 39_40)

سمات الشخصية المتزنة عند روجرز :

- _ القدرة على إدراك ومعرفة قدراته وإمكاناته بشكل موضوعي
- _ القدرة على فهم وإدراك ما يحيط به في البيئة
- _ يتسم بالتفتح وبالسعي وراء اكتساب الخبرة من خلال تجاربه الذاتية
- _ الشعور بالحرية وان اختياراته تتبع من تلك الحرية التي يمتلكها من دون الاعتماد على الآخرين في الوصول إلى أهدافه
- _ شعوره بالثقة بالنفس يجعله قادرا على اتخاذ القرارات اعتمادا على خبراته الذاتية

(علي, 2011, ص 82)

ومن خلال خصائص الاتزان الانفعالي عند الفرد والشخصية المتزنة بأنها الشخصية القادرة على حل مشكلاتها والتكيف مع المحيط وبناء العلاقات مع البيئة التي يتعايش معها الفرد , بالإضافة الى المهارة والنجاح في العمل والمجال المهني على عكس الشخصية المضطربة والغير قادرة على ضبط انفعالاتها والتوازن بين ذات والخارج وهذا يتضح من خلال المفاهيم المتداخلة مع الاتزان الانفعالي .

3_ مفاهيم متداخلة مع الاتزان الانفعالي

1_ الثبوت الانفعالي

يعد بمثابة سمة مهمة تميز الشخص المتوافق وتمثل هذه السمة في قدرة الفرد على تناول بأناة وصبر وعدم وانفعال , كما أن الشخص الثابت لا يستفز ولا يستثار من الأحداث والمواقف ومن الطبيعي ان الشخص لا يولد ومعه هذه السمة لكنها تنمو معه وللانفعال 03 أبعاد :

بعد الحدة (القوة والضعف)

بعد التأثير (السرور والكدر)

بعد الحركة (الإقدام والإحجام) (جاسم, 2004, ص 18)

2_ النضج الانفعالي

هو درجة ابتعاد الشخص الراشد عن السلوك الانفعالي الخاص بالطفولة من حيث مثيرات هذا السلوك والتعبير عنه وضبطه وثباته

(جاسم, 2004 , ص 36 _ص 39)

ويلاحظ أن مفهوم النضج اشمل وأوضح واعم من مفهوم الاتزان الانفعالي ويعرف انجلش النضج الانفعالي على " انه الدرجة التي يتخلى فيها الفرد عن السلوك الانفعالي المميز لمرحلة الطفولة ويظهر السلوك الانفعالي المناسب لمرحلة الرشد .

وعرفه الجوير "انه الحالة التي يكون فيها الشخص في حالة توافقية وتكيفيه مع غيره مستقلا أقصى إمكاناته " , أما الوقفي يرى انه يمكن الارتكاز على مزايا الشخصية كمواصفات ومعايير لتحديد مدى النضج الانفعالي للفرد وهي : الاستقلالية , الواقعية , التعاطف , التكامل , الوعي على الذات وتقدير الذات , وبالتالي فالنضج شرط ضروري من شروط الصحة النفسية, لذا يختلف الناس من حيث اتسامهم بهذا النضج.

(ريان , 2006 , ص 32)

3_ النمو الانفعالي

إن الإنسان يتأثر في نموه الانفعالي والاجتماعي بالأفراد الذين يتفاعل معهم وبالمجتمع القائم الذي يحي في إطاره ,

(ريان , 2006 , ص 30)

فتبدو آثار هذا التفاعل في سلوك الفرد واستجاباته في نشاطه العقلي والشخصية النامية , فالنمو الانفعالي يسير خلال السنوات الأولى بشكل تدريجي من ردود الفعل العامة نحو سلوك انفعالي خاص يرتبط بالظروف والمواقف والناس والأشياء , والواقع أن عجز الطفل عن السيطرة على انفعالاته هو الخاصية التي تميز الاستجابات الانفعالية في الطفولة , ولكن مع نمو الطفل تزداد المواقف الخارجية تنوعا وبالتالي تزداد استجاباته تمايز , وهذا ما أكده اريك سون في ثماني مراحل يسير خلالها النمو الانفعالي.

(ريان , 2006 , ص 30_ص 31)

فالنمو الانفعالي مرتبط بتحقيق الصحة النفسية بكافة الوسائل وإشباع الدوافع الجنسية والوا لدية والميل إلى الاجتماع....الخ وتحقيق الدوافع لتحصيل والنبوغ والتفوق وإشباع الحاجات مثل: الأمن والانتماء والمكانة والحب والتوافق والمعرفة وتنمية القدرات والضبط والتوجيه والحرية.

(زهران , 2005 , ص 29)

4_ الأمن الانفعالي

ويعني أن يشعر الفرد بدرجة مناسبة من الأمن النفسي والاطمئنان , فالفرد الذي لم يشبع حاجاته إلى الأمن والذي لا يشعر بالاستقرار والطمأنينة لا يستطيع أن يواجه الحياة بمشكلاتها وصعوبتها والتي تحتاج إلى جهد نفسي لمواجهةها , فمواجه الشخص الأمن انفعاليا لأنه لا يستجيب للموقف الخارجي فقط بقدر ما تتدخل في استجاباته مخاوفه ومناحي قلقه وأنواع الصراع التي يعاني منها.

(حمدان , 2010 , ص 38)

5_ الضبط الانفعالي

مصطلح يتضمن الانفعال الغير حقيقي ولغير سار , ولما كان الضبط الانفعالي أمر ضروري عندما نقول (ضبط انفعالي) تعني تعديله وليس القضاء عليه , وعملية الضبط تحتاج الى وقت وتدريب وانسب مراحل التدريب هي مرحلة الطفولة المبكرة .

(جاسم , 2004 , ص 40)

فالضبط الانفعالي يتضمن مفهوم النضج الانفعالي فقدرة الفرد على ضبط انفعالاته والتحكم فيها يتضمن قدرة الفرد على تأجيل إرجاء إشباع دوافعه وحاجاته التي يشعر بها الآن , وهناك التحكم في ضبط الإثارة نفسها بحيث لا يظهر السلوك الخارجي الظاهري في الحال , وهناك الضبط بمعنى التحكم في مقدار الانفعال والخفض من شدته أو نغمته.

(حمدان , 2010 , ص 39)

نستنتج من هذا العنصر المتعلقة بمفاهيم الاتزان الانفعالي ان له مجموعة من المفاهيم والتسميات التي تهدف الى احداث التوازن والاستقرار في شخصية الفرد والتي تدعم الفرد للاستمرار ومواجهة الضغوطات التي قد تواجهه اي فرد وذلك بهدف تكوين صحة نفسية سوية قادرة على حل المشكلات العلائقية والإدارية او الاقتصادية او حتى المهنية ومن بين هذه المفاهيم النمو والنضج والضبط والثبوت وغيرها وهذا يتحقق من خلال مجموعة من الطرق والخطوات في تحقيق الاتزان الانفعالي .

4_ طرق تحقيق الاتزان الانفعالي

هناك بعض القواعد والمبادئ المقترحة في هذا الصدد، والتي يمكن من خلالها التحكم والسيطرة في الانفعالات ومنها :

- _ التعبير عن الطاقة الانفعالية في الأعمال المفيدة , حيث يولد الانفعال طاقة زائدة في الجسم تساعد الفرد على القيام ببعض الأعمال العنيفة ,ومن الممكن أن يتدرب الفرد على القيام ببعض الأعمال الأخرى المفيدة لتخلص من هذه الطاقة.
- _ تقديم المعلومات والمعارف عن المنبهات المثيرة للانفعال حيث يساعد ذلك على إنقاص شدة الانفعال , وبالتالي التغلب على الاضطراب الذي يحدث للأنشطة المتصلة به.
- _ محاولة البحث عن استجابات تتعارض مع الانفعال , فإذا شعر الفرد نحو شخص ما بكرهية لأسباب معينة عليه البحث عن أسباب أخرى ايجابية يمكن أن تثير إعجابه بهذا الشخص وتغير اتجاهه نحوه.
- _ عدم تركيز الانتباه على الأشياء والمواقف المثيرة للانفعالات , فإذا لم يستطع الفرد التحكم في انفعالاته عن طريق البحث عن الجوانب الايجابية والسارة في الشيء

(حمدان , 2010 , ص 40)

- مصدر الانفعال يمكنه أن يغير اهتمامه عن هذا الشيء إلى الأشياء والموضوعات التي تساعد على الهدوء والتخلص من انفعالاته وتوتراته.
- _ عدم الحسم وإصدار الأحكام في الموضوعات والأمور المهمة أثناء الانفعال, ففترة الانفعال تمثل حالة من عدم التوازن لذلك يفشل الفرد في رؤية الأمور بشكلها الصحيح, وبالتالي تكون أحكامه غير صحيحة. (حمدان , 2010 , ص 40)
- _ الاسترخاء : يحدث الانفعال عادة حالة عامة من التوتر في عضلات الجسم وفي مثل هذه الحالات يحسن القيام بشيء من الاسترخاء العام لتهدئة الانفعال وتناقصه تدريجياً.
- _ أن يتعلم الإنسان كيف يسيطر على تعبيراته الانفعالية الظاهرية التي تخضع للضبط الإرادي, لذا كان الخلق بالخلق والطبع بالتطبع والعلم بالتعلم والصبر بالتصبر.
- _ أن يبتعد الإنسان قدر الإمكان عن المواقف المثيرة للانفعالات الحادة والسيئة غير خلقية وكذلك ينبغي تجنب الأشخاص الذين يسببون التوترات الانفعالية , لان وجود الإنسان في مواقف الإثارة والاستثارة يتطلب مزيداً من القوة الكابحة لنجاح الضبط الانفعالي الإرادي, فالوقاية هنا تمثل الابتعاد عن المواقف الحرجة الدافعة للانفعالات الغير مرغوبة.
- _ أن يحاول الإنسان إذا وجد نفسه في مواقف طارئة مفاجئة مثيرة أن يسحب نفسه انسحاباً نفسياً بتغيير الأجواء المهيمنة عليه انفعالياً.
- _ إثارة استجابات معارضة للانفعال وذلك بالتصفير أو الغناء وهذه الأعمال عادة تحدث في النفس حالة من الرضا والسرور.
- _ تعلم أن تنظر إلى العالم نظرة مرحة وذلك بتغلب على الانفعالات الشديدة.

(حمدان , 2010 , ص 41)

5_ نظريات مفسرة للاتزان الانفعالي

أولاً : نظرية أيزنك توصل أيزنك 1962 من خلال سلسلة من الدراسات الشاملة والمتعمقة باستعمال التحليل العاملي التي أجراها في إنجلترا إلى أن شخصية الإنسان تتكون من مجموعة من الأنماط النفسية , وكان الهدف من هذه الدراسات تحليل الشخصية وتحديد ما بنمطين أساسيين هما: (طعمية , وآخرون, 2017, ص 20)

الانبساط _ الانطواء وسمة الاتزان الانفعالي العصابية وذلك من خلال مجموعة من اختبارات الشخصية التي طبقها عينة تكونت من 137 من الذكور والإناث تراوحت أعمارهم ما بين 20_25 سنة , وهكذا نجد " أيزنك" قد أشار إلى أن سمة الاتزان الانفعالي تمثل تركيباً أساسياً في احد هذين النمطين في بنية الشخصية , ويرى كذلك أن الفرد الذي يتصف بالمرونة وعدم الاندفاع أو المغالاة في الاستجابة ويتصف سلوكه بالتوافق مع محيطه المادي والاجتماعي إذا يستطيع الأفراد الذين يحققون درجة عالية على هذا البعد من الوصول إلى أهدافهم الشخصية من دون صعوبات واضحة ولا يقعون فريسة للحياة عن الاختيار ويقرون أنهم يشعرون بالرضا عن الطريقة التي يتبعونها في حياتهم ولديهم القدرة على مواجهة الضغوطات و الاحباطات اليومية , في حين أن الفرد الذي يتصف بضعف بعد الاتزان الانفعالي يكون غير قادر على ضبط انفعالاته , وضعيف الإرادة ولديه قصور في التعاطف ولا يستطيع التعبير عما بداخله وهو غير متأثر وغير اجتماعي ويكون عادة قابلاً للإيحاء.

لذا يقع الأفراد في البعد المتدني للاتزان الانفعالي فريسة للاضطراب النفسي وخاصة القلق, فضلاً عن كونهم أفراد تقهرهم ضغوط الحياة ولديهم قدرة ضعيفة في التوافق ومتغيرات الحياة. وطور أيزنك هذا البعد إلى نظرية جديدة في الاتزان الانفعالي وتسمى بالسيطرة الانفعالية والتي ترى أن الاتزان الانفعالي يتعلق بسيطرة الفرد على انفعالاته عند مواجهة المواقف الضاغطة في مواقف الحياة المختلفة , فعندما يواجه الفرد هذه المواقف يستعمل نمطين من الانتباه الانفعالي :

الأول داخلي يخصص نحو أفكاره الداخلية **الثاني** خارجي يتعلق بالمشيريات المتعلقة بالمهمة المواجهة , وبالتالي فمن يمتلك سيطرة انتباهه عالية نحو انفعالاته بخصوص المهمة أو المواقف المواجهة سيتصرف بمقدار عال من التوازن الانفعالي.

(طعمية وآخرون, 2017, ص 21)

ثانيا : نظرية كاتل (نظرية السمات)

لا يختلف كاتل عن عالم النفس أيزنك في التوصل إلى سمة الاتزان الانفعالي إذا اعتمد كاتل على الموضوعية الإحصائية في دراسة سمة الاتزان الانفعالي في الشخصية وأسس أبحاثه اعتمادا على التقنية الإحصائية المعروفة بالتحليل العاملي وباستخدام التحليل العاملي حدد كاتل 16 سمة مصدرية في الشخصية ومنها :

سمة الاتزان الانفعالي استخرجها من قائمة البورت للسمات , وتتخلص هذه العوامل من حيث كونها سمات أساسية في تركيبية الشخصية, فيرى كاتل أن سمة الاتزان الانفعالي تقع على خط متصل على احد طرفيه الاتزان الانفعالي والطرف الأخر العصبية , وتؤثر سمة الاتزان الانفعالي بدرجة كبيرة في مزاج الفرد في تحديد أسلوبه العام وإيقاعه اليومي.

ويضيف كاتل أن الفرد الذي تضعف لديه سمة الاتزان الانفعالي يتصف بالقلق والتوتر وسرعة الاندفاع وهو أكثر عرضة للاضطرابات النفسية من الآخرين إذا ما تعرض لعوامل ضاغطة , لذا فان سمة الاتزان تمنح الفرد القدرة على التكيف مع مشكلات الحياة والكفاية والفاعلية في مواجهة الضغوط النفسية , كذلك أشار كاتل إلى أن سمة الاتزان الانفعالي ترتبط ايجابيا بالكفاية والرضا والقدرة على تحمل التهديد الخارجي والإحساس بمشاعر الذنب , فضلا عن ذلك يتصف المتزنين انفعاليا بالصلابة والمرونة والتخطيط والضبط وأخيرا تقدير الذات.

وبالتالي فخصائص الفرد الذي يتمتع بسمة الاتزان الانفعالي كالآتي :

التحرر من الأعراض المرضية , القدرة على تحقيق درجة من التكيف مع وسطه , التحكم في الذات , مواجهة الضغوط سواء الداخلية أو الخارجية.

(طعمية وآخرون , 2017. ص 22)

ثالثا : نظرية كولد بيرج يعد كولد بيرج احد أصحاب نظرية العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية عبر التحليل العاملي في أبعاد رئيسية ومركزية يمكن من خلالها التعرف على تركيبية الفرد الانفعالية والعقلية الاجتماعية , استعمل كولد بيرج التحليل العاملي عام 1991 لقائمة تضم العديد من السمات وتوصل إلى خمس أبعاد كبرى في تفسير شخصية الإنسان ومن هذه الأبعاد الاتزان الانفعالي و الذي يتكون من السمات المرتبطة بالهدوء والثقة والسيطرة الانفعالية والمرونة مقابل العصبية والتوتر والمزاج المتقلب والنزعة إلى القلق.

وفي عام 1997 طور كولد بيرج فيما بعد مفهوم الاتزان الانفعالي وكشف تحليلاته العاملة عن وجود ثلاث مكونات جوهرية تعكس هذا المفهوم والتي تتمثل في :

الرفاهية النفسية : وتتمثل في شعور الفرد بحسن الحال والرضا والسعادة ومن يحصل على درجات منخفضة على هذا المجال يتصف بالحزن والغضب واليأس.

عدم القلق : يتصف الأفراد في هذا المجال بالطمأنينة والهدوء والميل إلى الاسترخاء والسيطرة على انفعالاتهم ومن يحصل على درجات متدنية في هذا المجال يتصف بالقلق والتوتر والشد النفسي.

(طعمية وآخرون , 2017,ص23)

حسن المزاج : يميل الفرد إلى اعتدال المزاج والانسراح النفسي والتقاؤل والايجابية ومن يحصل على درجات ضعيفة يتصف بالعدوانية والتهور والغضب وفقدان السيطرة على الانفعالات ومن خلال هذه النظرية نلاحظ آراء متباينة نسبيا في تفسير الاتزان الانفعالي لدى الأفراد وكل منها يعكس وجهة نظر صاحبها والمعتقدات التي يؤمن بها.

(طعمية وآخرون , 2017,ص23)

رابعا: المنظور الإنساني لقد أكد ماسلو زعيم حركة علم النفس الإنساني على أهمية سمة الاتزان الانفعالي من خلال آرائه التي يؤكد فيها على أن للإنسان طبيعة جوهرية , وهي إما أن تكون طبيعة خيرة أو محايدة ولكنها ليست شريرة .

(علي,2011,ص 80)

وان النمو الصحيح يقوم على تحقيق هذه الطبيعة بالاتجاه النضج كما انه يحتاج إلى ظروف بيئية سليمة, فالبيئة غير سليمة تعيق الفرد ولا تسمح له بتحقيق رغباته وتطلعاته واختياراته قد تجعله عرضة لانهايار الصحة النفسية.

كما أشار إلى أن هناك مجموعة من الحاجات التي يسعى الإنسان لتحقيقها , وان الشخص الذي لا يستطيع إشباع حاجاته فانه يعجز عن التفكير بطريقة منطقية بسبب ما ينتج عن ذلك توتر نفسي أو عدم اتزان انفعالي.

(علي,2011,ص 80)

- ويرى **ماسلو** أن الشخصية المتزنة تتصف بما يلي :
- _ قدرتها على اتخاذ القرار من دون الاعتماد على الآخرين
 - _ إدراك الخصائص بشكل موضوعي
 - _ تتسم بالخصوصية وعدم الاستسلام للآخرين
 - _ لها القدرة على مواجهة مشاكل الحياة بشجاعة
 - _ لها درجة عالية من قبول الذات والآخرين
 - _ يتسم تعاملها مع الحياة بشكل ديمقراطي

(علي, 2011, ص 80)

خامسا : النظرية الوجودية تعتقد النظرية الوجودية أن دراسة الانفعال هو الطريق الوحيد الذي يمكن من خلاله الوصول إلى حقيقة الإنسان, وترى أن شخصية المتزن المتكامل بشكل جيد هو القادر على اختيار سلوكه في وقت وقادر على تحمل مسؤولية أفعاله والقرارات التي يتخذها , وهو قادر على إيجاد معنى للحياة , كما أن توجهه الأساسي نحو المستقبل وبكل ما يرتبط من المجهول أو عدم يقين وهذا المجهول يقوده إلى فكرة القلق , لكنه يتقبل هذا القلق كضرورة لاستمرار الحياة وهذا القبول يأتي من خلال الشجاعة التي يبديها الفرد في مواجهة مستقبله , كما الشخص المتزن يبدي قدرته على إقامة علاقة حميمة وصادقة قائمة على الحب المتبادل والتعبير الأصيل عنها.

(علي , 2011 , ص 81)

ومن هنا نجد ان الاتزان الانفعالي مبني على نظريات ووجهات نظر مختلفة حسب ما تم التطرق اليه والبحث فيه , لذا تبنت الباحثة نظرية **ماسلو** في الاتزان الانفعالي بوصفها النظرية الرئيسية في تفسير نتائج بحثها باعتبارها نظرية أكثر تطورا والأقرب إلى الأصح من النظريات الأخرى في تفسير طبيعة الاتزان الانفعالي لدى الأفراد، فضلا عن كونها تفسح المجال أمام الدراسات التجريبية والنظرية لمعرفة العوامل والسمات الأساسية لدى الفرد المتزن انفعاليا.

خلاصة الفصل

نستنتج أن الاتزان الانفعالي مظهر من مظاهر الصحة النفسية السوية، وله دور اساسي ومهم في نجاح الحياة العملية والعلمية، مما قد يحقق اهداف مسطرة للفرد الذي يتمتع بصحة نفسية متزنة، ويكون له القدرة في ضبط انفعالاته في مواقف مختلفة. مما يساهم في نجاح العمل المهني وتأديته على افضل وجه لتمرنه واكتسابه للكفاية اللازمة في ذلك العمل المنوط به وهذا يرجع الى الموقف أو الحالة النفسية التي يكون فيها الفرد.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع : الإجراءات الميدانية للدراسة

تمهيد

1_ حدود الدراسة

2 _ منهج الدراسة

3 _ مجتمع الدراسة

4 _ عينة الدراسة

5_ أدوات الدراسة

6_ الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد

لتحقيق أهداف البحث الحالي كان لابد من تحديد حدود الدراسة المختلفة (الزمنية _ المكانية والبشرية) بالإضافة إلى تحديد المنهج المناسب للدراسة، مع اختيار المجتمع المدروس والعينة لذلك المجتمع، وتبني أدوات تتصف بالصدق والثبات وذلك بتطبيقها على عينة البحث الرئيسية من أجل تحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً ، وفي هذا الفصل نقوم باستعراض الإجراءات المنهجية التالية:

1 _ حدود الدراسة

تمثلت حدود الدراسة في ما يلي:

- **الحدود المكانية:** تمثلت في مركز التوجيه المدرسي والمهني بضلع قرب ابتدائية النشء الجديد لولاية بسكرة.

- **الحدود الزمنية:** امتدت فترة الدراسة الحالية من شهر ديسمبر إلى غاية 10 جوان 2019.

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على مستشاري التوجيه بمركز التوجيه المدرسي والمهني في بسكرة خلال السنة الدراسية 2018/2019.

2 _ منهج الدراسة

تتتمي الدراسة الحالية الى فئة الدراسات التي تستخدم المنهج الوصفي بأسلوبه الارتباطي، بغرض التعرف على العلاقة بين الكفايات المهنية والالتزان الانفعالي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني.

3 _ مجتمع الدراسة

تم تحديد المجتمع الاصلي للدراسة والذي يشمل جميع مستشاري التوجيه بمركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية بسكرة ويقدر عددهم بـ 80 مستشارا.

4 _ عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة في صورتها الأولية من 60 مستشارا في التوجيه المدرسي والمهني تم اختيارها عن طريق المسح الشامل بعد استبعاد عينة الدراسة الاستطلاعية والمقدر عددها بـ 20 مستشارا، إلا أنّ عدد الاستبيانات التي تم التمكن من استرجاعها 45 استبيان أي بنسبة 75% من مجموع الاستبيانات الموزعة.

5_ أدوات الدراسة

بما أن البحث الحالي يهدف الى معرفة العلاقة بين الكفايات المهنية والالتزان الانفعالي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني، قام الباحث بزيارة مركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية بسكرة، حيث تم اختيار عينة استطلاعية بطريقة عشوائية بسيطة عن طريق القرعة، قوامها 20 مستشارا من مجتمع الدراسة الاصلي، وذلك بهدف التحقق من صلاحية أدوات الدراسة للتطبيق على أفراد العينة الاساسية للدراسة من خلال حساب الخصائص السيكومترية من (صدق وثبات) بالطرق الاحصائية المناسبة.

5-1_ مقياس الكفايات المهنية

أ- وصف مقياس الكفايات المهنية: قامت الباحثة بتصميم مقياس الكفايات المهنية في صورته الاولى من خلال الإطلاع على التراث النظري من دراسات ومجلات وكتب التي لها علاقة بموضوع الكفايات المهنية والإطلاع على مختلف المقاييس والمراجع التي تناولت الارشاد والتوجيه، من كتاب ابو اسعد حول المهارات الإرشادية التي حددها مارك بالإضافة الى دراسة نور الهدى جدي سنة 2014 بعنوان "واقع ممارسة مستشاري التوجيه لأخلاقيات مهنة الإرشاد. (انظر الملحق رقم 1)

ب- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة: لحساب صدق وثبات مقياس الكفايات المهنية قام الباحث بالخطوات التالية:

اولا حساب الصدق: تم الاعتماد على نوعين من الصدق هما:

1- الصدق الظاهري:

حتى تكون الأداة تقيس ما وضعت لقياسه (غرابية، 2002، ص 88)، تم حساب الصدق الظاهري للمقياس عن طريق اتباع الخطوات التالية:

- تم عرض المقياس على 7 محكمين مختصين في علوم التربية وعلم النفس (انظر الملحق رقم 02) بهدف استطلاع آرائهم حول صلاحية العبارات في مقياس الكفايات المهنية. وبناء عليه، تم حساب الصدق الظاهري بمعادلة لوشي للمقياس. (انظر الملحق رقم 03)

وهي: معادلة لوشي = العبارة تقيس _ العبارة لا تقيس

عدد المحكمين

حيث تم حذف العبارة رقم 9 _ رقم 14 التي تنص على (التحكم في تقنيات القياس والتقييم التربوي) والأخرى مكررة. وإعادة صياغة وتعديل العبارة رقم 33_35 والجدول الموالي يوضح ذلك

جدول رقم 01 يوضح العبارات المعدلة

الرقم	العبارة	التعديل المقترح
33	اتباع التقارير الوزارية التي تنص على مهام مستشار التوجيه	اتباع التقارير الوزارية التي تنص على خدمات التوجيه والإعلام
35	اعمل بالأخذ بالقوانين المنظمة في المجالس النفسية	اعمل بالأخذ بالمعايير المنظمة في الجلسات الإرشادية

وأصبح المقياس في صورته النهائية بعد حساب الصدق الظاهري يتكوّن من 39 عبارة (انظر

الملحق رقم (04) .

2_ الصدق التمييزي:

حتى تكون الأداة قادرة على التمييز بين طرفي الخاصية المراد قياسها قامت الباحثة بحساب الصدق التمييزي، حيث تم ترتيب درجات أفراد العينة الاستطلاعية ترتيباً تنازلياً، ومن ثم أخذ نسبة 33% من المجموع الكلي للعينة أي سبعة أفراد من كل طرف من طرف التوزيع الاعلى والادني، ومن ثم حساب الصدق التمييزي بتطبيق اختبار t لعينتين مستقلتين ومتساويتين في عدد الافراد، بواسطة الحزمة الاحصائية (spss22) والجدول الموالي يوضح ذلك.

جدول رقم (2) يبين معامل الصدق التمييزي لمقياس الكفايات المهنية

المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق بين المتوسطي ن	قيمة "ت" المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة	القرار
العليا	114.29	1.60	7.85	5.95	12	0.000	دال
الدنيا	106.43	3.101					مميز

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لأفراد المجموعة العليا يساوي 114.29 بانحراف معياري 1.60. أما المتوسط الحسابي لأفراد المجموعة الدنيا يساوي 106,4 بانحراف معياري 3,10. كما نلاحظ أن القيمة المحسوبة (ت) قدرت بـ 5,95 عند درجة حرية 12 وان الفرق بين المتوسطين قدر بـ 7.85 ومنه فإن الفرق دال عند مستوى دلالة أقل من 0,001, و منه يمكن القول أن المقياس صادق ويتمتع بقدرة التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها.

ثانياً - الثبات:

يقصد بالثبات هو الاستقرار أو إعطاء نفس النتائج إذا كان يقيس ظاهرة معينة مرات متتالية، أو بمعنى آخر هو إعادة توزيع الاستبيان أكثر من مرة تحت نفس الشروط والظروف (غرابية: 2002, ص 89) وللتأكد من ثبات المقياس الكفايات المهنية المعد في هذه الدراسة تم حساب نوعين من الثبات: معامل الفا كرونباخ والتجزئة النصفية.

1_ **معامل الفا كرونباخ:** قامت الباحثة بتقدير ثبات مقياس الكفايات المهنية في صورته النهائية بحساب معامل الفا كرونباخ لفقرات المقياس وعددها (39)، وقد بلغت قيمة الفا كرونباخ (0,89) وهي قيمة مرتفعة تدل على درجة عالية من الثبات، مما يجعلها على جانب كبير من الموثوقية في النتائج المحصل عليها بواسطتها , ومنه نستنتج ان اداة الدراسة التي اعدناه لمعالجة المشكلة المطروحة هي صادقة وثابتة وجاهزة لتطبيق على عينة الدراسة الاساسية.

2_ **التجزئة النصفية:** قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين درجات نصفي مقياس الكفايات المهنية حيث تم تقسيم المقياس الى قسمين مجموع درجات الاسئلة الفردية ومجموع درجات الاسئلة الزوجية بواسطة معامل جتمان. كما يوضحه الجدول الموالي:

الجدول رقم (3) يبين معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية .

العينة	البنود الزوجية	البنود الفردية	معامل جيتمان	الدلالة
20	19	20	0.78	دال

وقد بلغت قيمة معامل الثبات بواسطة معامل جيتمان 0,78 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى دلالة 0,05 الامر الذي يدل على أن المقياس على درجة كبيرة من الاتساق الداخلي لبنوده.

ج- **مفتاح التصحيح للمقياس:** يحتوي المقياس على ثلاثة بدائل (نعم_ احيانا_ لا) حيث يعطى كل بديل الدرجات التالية على التوالي: (3_2_1) في الاتجاه الايجابي و الدرجات

التالية (3_2_1) في الاتجاه السلبي. وعليه فإن أعلى درجة على المقياس تقدر بـ 117 وأدنى درجة هي 39.

5-2 مقياس الاتزان الانفعالي

أ- وصف مقياس الاتزان الانفعالي: قامت الباحثة بتطبيق مقياس الاتزان الانفعالي المأخوذ من مجلة العلوم الانسانية لهادي صالح رمضان سنة (2012) مبني على نظرية اريكسون والذي يحتوي على 40 بنداً. (انظر الملحق رقم (05))

ب- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة: لحساب صدق وثبات مقياس الكفايات المهنية قام الباحث بالخطوات التالية:

اولا حساب الصدق: تم الاعتماد الصدق التمييزي:

1- الصدق التمييزي:

لكي تكون الاداة قادرة على التمييز بين طرفي الخاصية قامت الباحثة بتطبيقه على عينة استطلاعية قوامها 20 مستشاراً، وبعد رصد درجاتهم تم ترتيبها ترتيباً تنازلياً ومن ثم أخذ نسبة 33% من كلا طرفي توزيع الدرجات العليا والدنيا، ثم حساب الصدق التمييزي عن طريق تطبيق اختبار t لعينتين مستقلتين ومتساويتين في عدد الافراد، كما هو موضح بالجدول الموالي:

جدول رقم 4 يبين معامل الصدق التمييزي لمقياس الاتزان الانفعالي

المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق بين المتوسطين	قيمة "ت" المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة	القرار
العليا	154.29	21.26	21.71	2.66	12	0.021	دال
الدنيا	132.57	3.50					

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لأفراد المجموعة العليا يساوي 154.29 بانحراف معياري 21.71. اما المتوسط الحسابي لأفراد المجموعة الدنيا يساوي 132.57 بانحراف معياري 3,50. كما نلاحظ أنّ القيمة المحسوبة (ت) قدرت بـ 2.66 عند درجة حرية 12 وان الفرق بين المتوسطين قدر بـ 21.71 ومنه فإن الفرق دال عند مستوى دلالة أقل من 0,05، و منه يمكن القول أن المقياس صادق ويتمتع بقدرة التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها.

ثانياً - الثبات:

لحساب معامل الثبات لمقياس الاتزان الانفعالي قامت الباحثة بحساب نوعين من الثبات كما يلي:

1- التجزئة النصفية: قام الباحث بحساب معامل الارتباط لدرجات مقياس الاتزان الانفعالي حيث تم تقسيم درجاته إلى قسمين: مجموع الدرجات الفردية، ومجموع الدرجات الزوجية. والجدول الموالي يوضح ذلك.

جدول رقم(5) يبين معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية.

العينة	البنود الزوجية	البنود الفردية	معامل بيرسون	معامل سبيرمان	الدالة
20	20	20	0.62	0.76	دال

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ عدد البنود الزوجية 20 بنداً وكذلك عدد البنود الفردية. وقد بلغت قيمة معامل الثبات بطريقة بيرسون 0.62 وتم تصحيحها من أثر الطول بمعادلة سبيرمان وبراون لتصبح قيمة معامل الثبات 0.76 وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة 0,01 , الامر الذي يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

2- معامل الفا كرونباخ: قامت الباحثة بتقدير ثبات مقياس الاتزان الانفعالي في صورته النهائية بحساب معامل الفا كرونباخ لفقرات المقياس والبالغ عددها 40 فقرة وقد بلغت قيمة الفا 0,84 وهذا يدل على ان قيمة الثبات مرتفعة وعلى مستوى جيد من الثبات، فهي دالة عند مستوى دلالة 0,01. ومنه نستنتج أنّ أداة الدراسة التي تم تطبيقها لمعالجة المشكلة المطروحة صادقة وثابتة وقابلة للتطبيق على العينة الاساسية للدراسة.

ج- مفتاح تصحيح المقياس: للمقياس خمسة بدائل (تتطبق على تماماً_تتطبق على كثيراً_تتطبق على احياناً_ تتطبق على قليلاً_ لا تتطبق على مطلقاً) لغرض الحصول على استجابات اكثر دقة، تمنح لها الدرجات على التوالي:(1_2_3_4_5) في الاتجاه الايجابي والدرجات على الترتيب(5_4_3_2_1) في الاتجاه السلبي.

6_ الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة:

لتفريغ البيانات ومعالجتها قامت الباحثة باستخدام برنامج الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss20) كما يلي:

6-1 بهدف حساب ثبات اداتي الدراسة: استخدام الباحث للأساليب الاحصائية التالية:

- معامل ارتباط بيرسون وسبيرمان وبراون

- معامل الفا كرونباخ

6-2 بهدف حساب صدق اداتي الدراسة : استخدم الباحث التالي :

- معادلة لوشي: لحساب الصدق الظاهري.

- اختبار "ت" لعينتين مستقلتين ومتساويتين في عدد الافراد: لحساب الصدق

6-3 بهدف اختبار فرضية الدراسة: تم الاستعانة بمعامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين

كل من الكفايات المهنية والالتزان الانفعالي لدى افراد العينة.

خلاصة الفصل

وبعد التطرق للإجراءات المنهجية لدراسة , وبعد تطبيق ادوات القياس على عينة الدراسة وتحليلها احصائيا بذلك استعان الباحث ب : ببرنامج الرزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وعدد من الاساليب الاحصائية , ومن هنا يكون قد وصل الى مرحلة مهمة وهي عرض نتائج الدراسة ومناقشتها ومحاولة اعطاء تفسيرات ومقترحات حول الدراسة الطروحة .

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد

1_ عرض نتائج الدراسة

1-2 عرض نتائج فرضية الدراسة

2 _ مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

2-1- مناقشة وتفسير نتائج فرضية الدراسة

3 _ مقترحات الدراسة

خاتمة

قائمة المراجع

قائمة الملاحق

تمهيد

تسعى الدراسة الحالية الى التعرف على العلاقة بين الكفايات المهنية وبين الاتزان الانفعالي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية بسكرة , لذا قام الباحث بجمع البيانات الازمة من خلال تطبيق المقياسين التي تم ذكرها بالتفصيل في الاجراءات الميدانية لدراسة , وبالتالي عرض النتائج التي توصلت اليها الدراسة ومناقشتها وتفسيرها في ضوء الاطار النظري ونتائج الدراسات السابقة كما يلي:

1_ عرض نتائج الدراسة**1-1- عرض نتائج فرضية الدراسة:**

تنص الفرضية على أنه: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الكفايات المهنية والاتزان الانفعالي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني. واختبار هذه الفرضية تم حساب معامل ارتباط بيرسون كما هو موضح بالجدول الموالي:

الجدول رقم(6) يوضح قيمة معامل بيرسون للعلاقة بين الكفايات المهنية والاتزان الانفعالي:

العينة	معامل بيرسون	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار	نسبة التباين المفسر
45	0.31	12	0.05	دال	%9.91

ومن خلال نتائج الدراسة دلت على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الكفايات المهنية والاتزان الانفعالي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني , وقيمة معامل الارتباط تساوي 0.31 عند مستوى دلالة 0.05 ومنه نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على انه (لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الكفايات المهنية والاتزان الانفعالي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني) , ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على (وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الكفايات المهنية والاتزان الانفعالي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني) .

2_ مناقشة وتفسير نتائج فرضية الدراسة

2_1 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية

من خلال الجدول رقم (6) وبعد قراءة نتائج الفرضية دلت نتائج الدراسة الحالية على وجود علاقة بين الكفايات المهنية والاتزان الانفعالي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني , كما اشارت اليه دراسة رجاء زهير العنزي (2007) انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في جميع ابعاد الدراسة بين المشرفين والدارسين للكفايات وعلى الدرجة الكلية وكانت الفروق لصالح المشرفين عند مستوى دلالة 0.05 , وهذا ما اشارت اليه الدراسة الحالية بوجود علاقة دالة احصائيا عند مستوى دلالة 0.05 , وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة ريان اسماعيل (2006) لا توجد علاقة ارتباطيه دالة احصائيا بين الاتزان الانفعالي والسرعة الادراكية بين افراد العينة , ولا توجد علاقة ارتباطيه دالة احصائيا بين الاتزان الانفعالي والتفكير الابداعي .

وعموما نجد العلاقة بين الكفايات المهنية والاتزان الانفعالي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني احصائيا تفسر على وجود علاقة موجبة بين مؤشرات الفرضية , فكما وجدت الكفاية المهنية لدى الفرد تساهم يعني انه حقق توازنه الانفعالي وقادرا على ضبط انفعالاته , وانه يتمتع بصحة نفسية سليمة في ممارسة والتمرن على الكفاية المهنية في الاداء , كما تظهر الدراسة الحالية على وجود علاقة التوجيه بمعنى كلما ارتفع توازن الفرد طردية بين الكفايات المهنية والاتزان الانفعالي لدى مستشار انفعاليا زادت قدرته على امتلاك الكفايات وممارستها بمرونة .

وأظهرت نتائج الدراسة ايضا على وجود علاقة ارتباطيه بدرجة متوسطة بين كل من الكفايات المهنية والاتزان الانفعالي , واتفق ذلك مع نتائج دراسة هادي صالح رمضان (2012) ان مستوى الاتزان الانفعالي لدى المرشدين التربويين كان بنسبة متوسطة واتفق ايضا معها من حيث العينة والمقياس المطبق الاتزان الانفعالي , كما لم تظهر هذه الدراسة اية فروق بين الكفايات المهنية والاتزان الانفعالي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني. وهذا بالاختلاف مع نتائج دراسة حمدان محمد كمال (2010) بوجود فروق ذات دلالة احصائية في القدرة على اتخاذ القرار تبعا لمتغير المستوى التعليمي.

3_ مقترحات الدراسة

يقترح الباحث من خلال اجراء الدراسة التالي :

- _ اجراء دراسات وبحوث مماثلة من حيث متغيرات الدراسة.
- _ القيام بدورات تكوينية و تدريبية لمستشاري التوجيه في فترات مختلفة.
- _ اجراء مقابلات وملتقيات تخص مستشار التوجيه للوعي اكثر بدوره وأهميته داخل المؤسسات التربوية.
- _ تزويد مراكز التكوين والمؤسسات التربوية بمثل هذه الفئة لكونها الانسب في فهم المشكلات والاضطرابات التربوية والمدرسية لدى التلاميذ.
- _ العمل على اجراء دراسات للكشف عن العلاقة بين الكفايات المهنية والالتزان الانفعالي لدى الموظفين والعاملين في القطاع التربوي.
- _ اجراء دراسات تدرس العلاقة بين الكفايات المهنية وبعض المتغيرات الاخرى (كالطموح الاكاديمي , القرار المهني وغيرها .

ومن خلال ما تم عرضه في هذا الفصل وما تم عرضه في الجدول رقم 06 من نتائج الفرضية يبين قيمة معامل بيرسون للعلاقة بين الكفايات المهنية والالتزان الانفعالي , حيث توصل للإجابة عن فرضية الدراسة , و بالتالي اثبتت الدراسة الحالية بوجود علاقة ارتباطيه بين الكفايات المهنية والالتزان الانفعالي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني وبقيمة تساوي 0,31 عند مستوى دلالة 0.05 كما قام بعرض مناقشة نتائج الفرضية المطروحة بمقارنة نتائجها مع الدراسات السابقة بهدف تحديد الفروق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة كما هو موضح , وهذا ما فسره الباحث بوجود علاقة موجبة طردية بين مؤشرات الفرضية الكفايات المهنية والالتزان الانفعالي فوجود الكفاية بتحقيق الالتزان الانفعالي , وتحقيق الالتزان الانفعالي يساعد في بلوغ وامتلاك الكفاية المهنية ومنه نصل الى مجموعة من المقترحات للدراسة الحالية كما هو موضح سابقا.

خاتمة

خاتمة

سعت الدراسة الحالية إلى البحث في العلاقة بين الكفايات المهنية والالتزان الانفعالي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني ، وذلك بعد ما تم الى التطرق الى موضوع الكفايات المهنية باعتبارها مجموعة من القدرات والمهارات والاستعدادات التي يتطلب على مستشار التوجيه المدرسي والمهني التمرن عليها واكتسابها ازاء عمله الارشادي ، حيث نجد ان للكفايات مجموعة من المفاهيم المرتبطة بها كالاستعداد ، والقدرة ، والفعالية ، المعارف والأداء ، الكفاءة... وهذه الاخيرة تتقاطع مع الكفايات مع انها تعد الحد الاعلى من الكفاية ، فمجموع الكفايات يساوي الكفاءة ، كما ان للكفايات المهنية عدد من الخصائص والمظاهر لابد من مستشار التوجيه المدرسي والمهني التميز بها وإدراكها في اداء المهام المنوطة به داخل المؤسسات التربوية والتعليمية.

فالكفايات هي بداية لكفاية اكبر منها ، وعلى انها حالة اقدار على الفعل الناجح ، وبالتالي فهي هدف وظيفي ادائي لدى مستشار التوجيه وذلك باختلاف مصادر اشتقاقها من حيث البحوث او الحاجات او حتى من حيث استطلاع اراء المساهمين والأطراف المعنية والمستخدمين للعملية الارشادية . بعد هذا تم التطرق للالتزان الانفعالي كعامل من عوامل الصحة النفسية فهو يعرف على انه القدرة على الضبط والتحكم على الانفعالات في المواقف الحرجة والتي تستدعي ذلك الانفعال ، وهذا ما اكدته النظريات المفسرة له ، والمصطلحات المرتبطة به كالنضج النمو ، الضبط ، والثبوت... فالفرد المتزن انفعاليا يتمتع بمجموعة من السمات الدالة على ذلك وعلى مستوى توازنه الانفعالي بناء على علاقاته الجيدة مع الاخرين وقبوله لذاته وإدراك للحقائق بشكل موضوعي بالإضافة الى اتخاذ القرار بنفسه .

ومن خلال اجراء الباحث لهذه الدراسة على عينة من مستشاري التوجيه من مركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية بسكرة , واعتمادا على مقياسي الدراسة الكفايات المهنية والاتزان الانفعالي , واتباع المنهج الوصفي في طريقة البحث , واعتمادا على معامل ارتباط بيرسون في التحليل الاحصائي للبيانات , توصل الباحث الى وجود علاقة ارتباطيه بين الكفايات المهنية والاتزان الانفعالي , وفسر الباحث ذلك الارتباط بان العامل الكفاء والذي لديه كفاية نحو اداءه لوظيفته يتمتع بدرجة من التوازن الانفعالي والعكس صحيح , وبهذا يكون الباحث قد اجاب عن تساؤل الدراسة الحالية.

قائمة المراجع

- ابراهيم ,طبيبي (2013) خطة التوجيه المدرسي المعتمدة في الجزائر (دورها في تحقيق الذات والتوافق الدراسي والكفاية التحصيلية دراسة نفسية تربوية بمرحلة التعليم الثانوي) , الجزائر , بن عكنون , ديوان المطبوعات الجامعية.
- ابراهيمية ,صونيه (2005) "تأثير الوضعية المهنية على اداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني حالة ولايتي قالمة وسوق اهراس", اطروحة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية ,جامعة الاخوة منتوري , قسنطينة .
- ابو اسعد ,احمد عبد اللطيف(2011)المهارات الارشادية ,ط2, عمان ,الاردن , دار الخليج.
- بالكبير, محمد , جيلاني الدوباجي, عبد العزيز وجديد , لطفي سعيد : (دون س) بيداغوجية الكفايات , مصوغة تكوينية.
- بطرس حافظ بطرس(2008) التكيف والصحة النفسية للطفل, عمان , الاردن , دار المسيرة.
- بواب , رضوان (2013) "الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة جيل", اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع عمل وتنظيم , ادارة الموارد البشرية ,كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم علم اجتماع , جامعة سطيف 2.
- حديد , يوسف (2015)اعداد المعلم وتقويم كفاياته , منشورات جامعة قسنطينة مخبر التطبيقات, عين ميلة ,الجزائر , دار الهدى.
- حمدان ,محمد كمال محمد (2010) "الاتزان الانفعالي والقدرة على اتخاذ القرار لدى ضباط الشرطة الفلسطينية" , رسالة ماجستير في علم النفس الارشادي , كلية التربية , قسم علم النفس, الجامعة الاسلامية , غزة ,فلسطين.

- خديجة بن فليس (2014) مرجع في توجيه المدرسي والمهني, الجزائر, ديوان المطبوعات الجامعية.
- ريان, محمد خضر طه (2015) "الكفايات المهنية اللازمة لمعلم الكيمياء بالمرحلة الثانوية", اطروحة مقدمة لنيل شهادة البكالوريوس, كلية التربية قسم الكيمياء, جامعة السودان لعلوم والتكنولوجيا, القاهرة.
- ريان, محمود اسماعيل محمد (2006) "الاتزان الانفعالي وعلاقته بكل من السرعة الادراكية والتفكير الابداعي لدى طلبة الصف الحادي عشر بمحافظة غزة" رسالة ماجستير في علم النفس, كلية التربية, قسم علم النفس جامعة الأزهر, غزة, فلسطين.
- زيدي, ناصر الدين, لمين, نصيرة (2012) مبادئ الصحة النفسية والإرشاد, بن عكنون, الجزائر, ديوان المطبوعات الجامعية.
- زهران, حامد عبد السلام (2005) الصحة النفسية والعلاج النفسي, ط4, القاهرة, جامعة عين شمس, عالم الكتب لنشر والتوزيع والطباعة.
- ساعد, صباح (2012) "بناء برنامج تدريبي لتنمية كفاية بناء الاختبارات التحصيلية الموضوعية لدى المعلمين", اطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس, قسم العلوم الاجتماعية, تخصص تقويم ومناهج, جامعة محمد خيضر, بسكرة.
- سامعي, توفيق (2010) "مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون", اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه, كلية العلوم الانسانية والاجتماعية, قسم علم النفس وعلوم التربية, جامعة فرحات عباس, سطيف, الجزائر.

- شادي,محمد ابو مصطفى (2015) "الضغوط النفسية وعلاقتها بالانحياز الانفعالي والقدرة على اتخاذ القرار لدى ممرضى الطوارئ في المستشفيات الحكومية", اطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الصحة النفسية المجتمعية ,كلية التربية,قسم علم النفس ,الجامعة الاسلامية ,غزة.
- عبيد , نداء العنزي (3 ابريل 2017) ممارسة الكفايات المهنية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية , العدد الثاني , قسم العلوم التربوية , منطقة الحدود الشمالية.
- العسيلي , رجاء زهير(2007) "الكفايات التي ينبغي توافرها في المشرف الاكاديمي الفعال في جامعة القدس المفتوحة وعلاقتها ببعض المتغيرات" , العدد الاول ,كانون الثاني , المجلة الفلسطينية لتربية المفتوحة عن بعد , جامعة القدس المفتوحة ,منطقة الخليل , فلسطين.
- علي , سامي علي (2011) "الميول الانتحارية وعلاقتها بالانحياز الانفعالي لدى المراهقين من طلبة الاعدادية في منطقة كرميان" ,اطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس ,كلية التربية الاساسية , قسم العلوم الاجتماعية ,جامعة سليمانية ,اقليم كرستان.
- عمارة,حليمة (د س)مقاربة التدريس بالكفايات و وكفايات التدريس من المفهوم الى التقويم ,جامعة شلف .
- غرابية , رمزية (2002)اساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والانسانية , ط 3,عمان ,الاردن ,دار وائل.
- محمد , جاسم محمد (2004) مشكلات الصحة النفسية(امراضها وعلاجها) , عمان ,الاردن , دار الثقافة لنشر والتوزيع.

- محمد ,طعمية خليل , مروى خلاوي , نبأ جواد, (2017) "الاتزان الانفعالي لدى طلبة جامعة القادسية", اطروحة لنيل البكالوريوس في علم النفس ,قسم علم النفس , جامعة القادسية.
- هادي ,صالح رمضان : (2012)الاتزان الانفعالي لدى المرشدين التربويين ,المجلد 9 والعدد 10 , تشرين الاول , كلية التربية ,قسم العلوم التربوية والنفسية , جامعة الموصل.

الملاحق

الملحق رقم 01 يوضح مقياس الكفايات المهنية في صورته الاولى

الاسم واللقب.....

التخصص.....

درجة الشهادة المتحصل عليها.....

طلب تحكيم استبيان الكفايات المهنية

أشرف بإفادتكم أنني بصدد تطبيق دراسة بعنوان " الكفايات المهنية لدى المستشار وعلاقتها بالاتزان الانفعالي " على عينة من مستشاري التوجيه ، وذلك ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر تخصص إرشاد وتوجيه.

لذا فانه يسعدني أن أضع بين يديكم هذا المقياس لمشاركتكم في تحكيمها، ولرغبة الباحثة في الاستشارة برأيكم فانه يرجى التكرم بوضع ملاحظاتكم وأفكاركم وتوجيهاتكم وفق استمارة التحكيم المرفقة، كما يرجو منكم وضع أي تعديلات ترونها مناسبة على المقياس ولكم جزيل الشكر

الرقم	العبارة	نعم	احيانا	لا
1	امتلاك القدرة على تكوين علاقة ودية بيني وبين التلاميذ			
2	لدي القدرة على تشخيص بعض المشكلات التربوية والنفسية والاجتماعية لدى التلاميذ			
3	بإمكاني برمجة نشاطات وقائية وإرشادية بشكل فعال لتلاميذ العادين إذا تطلب الأمر ذلك			
4	القدرة على التوسط والتفاوض بين أطراف متنازعة حيث تدعو الحاجة لذلك			
5	أقدم مختلف الاستشارات الخاصة عن الحالات التي أتعامل معها			
6	احدد النموذج الملائم في عملية التدخل والتقييم لدى التلاميذ			
7	لدي القدرة في فهم مظاهر العجز الإدراكي والمعرفي وتوجيه			

الملاحق

			التلاميذ إلى المختصين في الميدان	
8			امتلاك معارف نظرية في مجال التوجيه التربوي	
9			متمكن من تقنيات القياس والتقييم التربوي	
10			التمكن من علم النفس القياسي	
11			لدي القدرة على تقويم الخبرات التعليمية للتلميذ وسلوكه الدراسي	
12			أمتلك المهارة في تحقيق التوافق النفسي للتلميذ من خلال اختيار اناسب المواد الدراسية والتعامل مع المناهج حسب القدرات والميول	
13			امتلاك اتجاهات ايجابية نحو مهنة الإرشاد الطلابي	
14			أتحكم في تقنيات القياس والتقييم التربوي	
15			القدرة و المهارة في الملاحظة لجمع المعلومات بغية إعداد الملف النفسي التربوي للتلميذ	
16			لدي القدرة على الدراسة والتحليل الإحصائي	
17			متمكن من العمل الجماعي من خلال مهاراتي في التواصل	
18			القدرة على إيجاد حلول جديدة ومبتكرة تتفق مع حاجات الفرد والجماعة	
19			القدرة على إجراء البحوث وتفسير النتائج	
20			امتلاك معارف بيداغوجية حول بلورة المشروع الشخصي لدى التلميذ	
21			لدي القدرة عن الحديث عن الموضوعات النفسية الحساسة بطريقة داعمة ومشجعة	
22			لدي المعرفة الكافية بنظريات التعلم	
23			لدي القدرة على استنباط واستخراج المعلومات وجمع الحقائق ذات الصلة	
24			متمكن من منهجية العمل الملائمة في الكشف عن الميول والاهتمامات للتلاميذ.	
25			التمكن من آليات ومنهجية بناء وتنفيذ المشروع الشخصي	
26			لدي القدرة على الإنصات والاستماع للآخرين وفهمهم	
27			امتلك المهارة في تكوين العلاقات والمحافظة عليها	
28			لدي القدرة على التنظيم والتنشيط	
29			لدي المهارة في إجراء المقابلات الفردية والتوجيه الغير موجه	

			لدي المهارة في إجراء الدراسات والاستقصاءات في إطار تقييم مردودية المنظومة التربوية	30
			امتلاك قدرات ومهارات في التوثيق الإعلامي	31
			أوظف التكنولوجيا الحديثة المعتمدة في عملية التوجيه والإعلام والتمكن من تقنياتها	32
			لتمكن من تقنيات الإعلام والبحث عن المعلومات	33
			إتباع التقارير الوزارية التي تنص على خدمات التوجيه والإعلام	34
			اعمل على الأخذ بالقوانين المنظمة في المجالس النفسية	35
			امتلاك المهارة في تطبيق تقنيات الإحصاء التربوي	36
			امتلاك القدرة على تحديد الحاجات للتلاميذ	37
			لدي القدرة في تحديد الحالات الغير سوية دراسيا داخل المؤسسات بهدف الرعاية والتكفل	38
			لدي القدرة على توفير خدمات علائقية داخل المؤسسة التي اعمل بها	39
			لدي المهارة في تطبيق تقنيات المقابلة الإرشادية	40
			لدي القدرة على تفسير الحاجات والمطالب الاجتماعية والنفسية	41

اعضاء لجنة التحكيم

الجامعة	درجته	التخصص	اسم المحكم	الرقم
بسكرة	أستاذ محاضر أ	علم النفس	رابحي اسماعيل	1
بسكرة	أستاذ محاضر ب	علم النفس	بو مجان نادية	2
بسكرة	أستاذ التعليم العالي	علم النفس مدرسي	سايجي سليمة	3
بسكرة	أستاذ محاضر ب	علوم التربية	ابو احمد يحي	4
بسكرة	أستاذ محاضر ب	علم النفس المعرفي الاجتماعي	شفيق ساعد	5
بسكرة	أستاذ محاضر ب	تقويم تربوي ومناهج	دامخي ليلي	6
بسكرة	أستاذ محاضر ب	علوم التربية	شنتي عبد الرزاق	7

الملحق رقم 03 يوضح حساب الصدق الظاهري بمعادلة لوشي

المحكّمين أ	المحكّم 1	المحكّم 2	المحكّم 3	المحكّم 4	المحكّم 5	المحكّم 6	المحكّم 7	معامل الصدق	القرار
أ نبتد	1	2	3	4	5	6	7		
01	1	1	0	1	1	1	1	0.71	مقبول
02	1	1	1	0	1	1	1	0.71	مقبول
03	1	1	1	0	1	1	1	0.71	مقبول
04	1	1	1	1	0	1	1	0.71	مقبول
05	1	1	1	1	1	0	1	0.71	مقبول
06	1	1	1	1	1	1	1	1	مقبول
07	0	1	1	1	1	1	1	0.71	مقبول
08	1	1	1	1	1	1	0	0.71	مقبول
09	1	1	0	0	1	0	1	0.14	رفض
10	1	1	1	1	1	1	1	1	مقبول
11	1	1	1	0	1	1	1	0.71	مقبول
12	1	1	1	1	1	1	1	1	مقبول
13	1	0	1	1	1	1	1	0.71	مقبول
14	0	1	1	0	0	0	1	0.14	رفض
15	1	1	1	1	1	1	1	1	مقبول
16	1	1	1	1	1	0	1	0.71	مقبول
17	1	1	0	1	1	1	1	0.71	مقبول
18	1	1	1	1	1	1	1	1	مقبول
19	1	1	1	1	1	1	1	1	مقبول
20	1	0	1	1	1	1	1	0.71	مقبول
21	1	1	1	1	1	1	1	1	مقبول
22	1	1	1	1	0	1	1	0.71	مقبول
23	1	0	1	1	1	1	1	0.71	مقبول
24	1	1	1	1	1	1	1	1	مقبول

25	1	1	1	1	1	1	1	1	مقبول
26	1	1	1	1	1	1	1	1	مقبول
27	1	0	1	1	1	1	1	0.71	مقبول
28	1	1	1	1	1	1	1	1	مقبول
29	1	1	1	1	1	1	1	1	مقبول
30	1	1	1	1	1	1	1	1	مقبول
31	1	0	1	1	1	1	1	0.71	مقبول
32	0	1	1	1	1	1	1	0.71	مقبول
33	1	1	1	1	0	1	1	0.71	مقبول
34	1	1	1	1	1	1	1	1	مقبول
35	1	1	1	1	1	1	1	1	مقبول
36	1	1	1	1	1	1	1	1	مقبول
37	1	1	1	0	1	1	1	0.71	مقبول
38	1	1	1	0	1	1	1	0.71	مقبول
39	1	1	1	1	1	0	1	0.71	مقبول
40	1	1	1	1	1	0	1	0.71	مقبول
41	1	1	0	1	1	1	1	0.71	مقبول

الملحق رقم 04 يوضح مقياس الكفايات المهنية في صورته النهائية

في إطار انجاز مذكرة مكملة للحصول على شهادة الماستر في الإرشاد والتوجيه بعنوان " الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه وعلاقتها باللاتزان الانفعالي " يشرفنا أن نعرض عليكم فيما يلي مجموعة من العبارات الرجاء منك قراءتها بتمعن ، والإجابة على كل العبارات بما يناسبك وذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة .

ملاحظة :

- لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة ، فالإجابة الصحيحة طالما أنها تعبر عن رأيك بموضوعية وصدق

- المعلومات التي تدلي بها بكل صدق وحرية لن تستعمل إلا لغرض البحث العلمي.

وشكرا على تعاونكم .

الرقم	العبارة	نعم	أحيانا	لا
1	امتلاك القدرة على تكوين علاقة ودية بيني وبين التلاميذ			
2	لدي القدرة على تشخيص بعض المشكلات التربوية والنفسية والاجتماعية لدى التلاميذ			
3	بإمكاني برمجة نشاطات وقائية إرشادية بشكل فعال لتلاميذ العادين إذا تطلب الأمر ذلك			
4	القدرة على التوسط والتفاوض بين أطراف متنازعة حيث تدعو الحاجة لذلك			
5	أقدم مختلف الاستشارات الخاصة عن الحالات التي أتعامل معها			
6	احدد النموذج الملائم في عملية التدخل والتقويم لدى التلاميذ			
7	لدي القدرة في فهم مظاهر العجز الإدراكي والمعرفي وتوجيه التلاميذ إلى المختصين في الميدان			
8	امتلاك معارف نظرية في مجال التوجيه التربوي			
9	التمكن من تقنيات الإعلام والبحث عن المعلومات			
10	التمكن من علم النفس القياسي			
11	لدي القدرة على تقويم الخبرات التعليمية للتلميذ وسلوكه الدراسي			
12	أمتلاك المهارة في تحقيق التوافق النفسي لتلميذ حسب قدراته وميوله			

الملاحق

			امتلاك اتجاهات ايجابية نحو مهنة الإرشاد الطلابي	13
			لدي المعرفة الكافية بنظريات التعلم	14
			القدرة و المهارة في الملاحظة لجمع المعلومات بغية إعداد الملف النفسي التربوي للتلميذ	15
			لدي القدرة على الدراسة والتحليل الإحصائي	16
			متمكن من العمل الجماعي من خلال مهاراتي في التواصل	17
			القدرة على إيجاد حلول جديدة ومبتكرة تتفق مع حاجات الفرد والجماعة	18
			القدرة على إجراء البحوث وتفسير النتائج	19
			امتلاك معارف بيداغوجية حول بلورة المشروع الشخصي لدى التلميذ	20
			القدرة عن الحديث عن الموضوعات النفسية الحساسة بطريقة داعمة ومشجعة	21
			لدي المهارة في تطبيق معايير الجلسات الإرشادية	22
			لدي القدرة على استنباط واستخراج المعلومات وجمع الحقائق ذات الصلة	23
			متمكن من منهجية العمل الملائمة في الكشف عن الميول والاهتمامات للتلاميذ.	24
			التمكن من آليات ومنهجية بناء وتنفيذ المشروع الشخصي	25
			لدي القدرة على الإنصات والاستماع للآخرين وفهمهم	26
			امتلاك المهارة في تكوين العلاقات الاجتماعية والمحافظة عليها	27
			لدي القدرة على التنظيم والتنشيط	28
			لدي المهارة في إجراء المقابلات الفردية والتوجيه الغير موجه	29
			لدي المهارة في إجراء الدراسات والاستقصاءات في إطار تقويم مرد ودية المنظومة التربوية	30
			امتلاك قدرات ومهارات في التوثيق الإعلامي	31
			أوظف التكنولوجيا الحديثة المعتمدة في عملية التوجيه والإعلام والتمكن من تقنياتها	32
			إتباع التقارير الوزارية التي تنص على خدمات التوجيه والإعلام	33

الملاحق

			امتلك القدرة على تحديد الحاجات للتلاميذ	34
			اعمل على الأخذ بالمعايير المنظمة في الجلسات الإرشادية	35
			امتلك المهارة في تطبيق تقنيات الإحصاء التربوي	36
			لدي القدرة على تفسير الحاجات والمطالب الاجتماعية والنفسية	37
			لدي القدرة في تحديد الحالات الغير سوية دراسيا داخل المؤسسات بهدف الرعاية والتكفل	38
			لدي القدرة على توفير خدمات علائقية داخل المؤسسة التي اعمل بها	39

الملحق رقم 05 يوضح مقياس الاتزان الانفعالي

في إطار انجاز مذكرة مكملة للحصول على شهادة الماستر في الإرشاد والتوجيه بعنوان " الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه وعلاقتها بالاتزان الانفعالي " يشرفنا أن نعرض عليكم فيما يلي مجموعة من العبارات الرجاء منك قراءتها بتمعن ، والإجابة على كل العبارات بما يناسبك وذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة .

ملاحظة :

- لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة ، فالإجابة الصحيحة طالما أنها تعبر عن رأيك بموضوعية وصدق

- المعلومات التي تدلي بها بكل صدق وحرية لن تستعمل إلا لغرض البحث العلمي.

شكرا على تعاونكم

الرقم	الفقرات	تتطبق علي تماما	تتطبق علي كثيرا	تتطبق علي أحيانا	تتطبق علي قليلا	لا تتطبق علي مطلقا
1	اشعر بالحرج عندما ينتقدي الآخرون					
2	أحاول معالجة المشكلات التي أعرض لها بهدوء					
3	أقبل آراء الأساتذة واستفيد منها					
4	أسمح الآخرين بعد اعتذارهم لي مباشرة					
5	لا أستطيع إخفاء حزني ومشكلاتي أمام الآخرين					
6	اغضب إذا ما قاطعني احد أثناء المنا قشة					
7	استأذن الآخرين بالحديث ولا أقاطع حديثهم					
8	استعيد هدوئي مباشرة بعد زوال أسباب الإثارة					
9	أتمكن حل مشكلات طلبتي بدرجة					

الملاحق

					عالية من الثقة بالنفس
					10 اشعر بالخجل عند مقابلة أولياء الأمور
					11 اشعر بالرضا عن حياتي
					12 اشعر بالاغتراب في المجتمع الذي أعيش فيه
					13 اشعر بالأمان بين زملائي على اختلاف فئاتهم
					14 اشعر إن زملائي يحبوني
					15 اشعر بضعف اهتمامي في حل مشكلات الآخرين
					16 ارتبك بسهولة في المواقف الحرجة
					17 اشعر بالقلق عندما أواجه احد المواقف الصعبة
					18 اشعر إنني غير سعيد في عملي
					19 اعد نفسي شخصا ذا قيمة في الحياة
					20 اشعر أن الآخرين يتعمدون إزعاجي
					21 اشعر بالارتياح حينما أكون مع مجموعة تعمل بجد مثلي

					22 أحب أن أشارك الآخرين أفراحهم وأحزانهم
					23 اشعر بان علاقاتي بزملائي غير جيدة
					24 أتقبل آراء الأصغر مني سنا عندما تكون آراءه صائبة
					25 يفرحني رضا الطلبة وأولياء أمورهم عني
					26 اشعر بالقلق من تهامس الآخرين فيما بينهم

الملاحق

				لدي القدرة على تقديم المساعدة لمن يحتاجها	27
				اشعر بالفلق عندما تختلف آرائي مع آراء الآخرين	28
				احرص على أن لا اجرح مشاعر الآخرين	29
				اشعر بالسعادة كلما قمت بعمل يخدم الآخرين	30
				اغضب من الناس الذين يجادلونني	31
				لدي القدرة على ضبط النفس في المواقف الصعبة	32
				أفكر بترك عملي الإرشادي عندما أكون منفعلا	33
				استطيع مناقشة الآراء المعارضة لي بدون انفعال	34
				اعتقد بأنني هادئ الطبع	35
				أتجاهل مشاعر الآخرين عند انجازي لبعض الأعمال المهمة	36
				اشعر بالهدوء حتى في المواقف الحرجة	37
				أحس بمعنى وجودي حين أحقق شيئاً جيداً للآخرين	38
				اشعر أنني قادر على اتخاذ القرار من دون تردد	39
				اشعر أن مشكلاتي تتراكم بشكل يتعذر علي حلها	40