



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - قطب شتمه

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علوم التربية تخصص ارشاد وتوجيه



عنوان المذكرة:

الاحتياجات التدريبية لدى مستشار التوجيه في بناء البرامج الارشادية

دراسة ميدانية على عينة من مستشاري التوجيه بولاية - بسكرة

مذكرة الماستر في علوم التربية

تخصص: إرشاد وتوجيه

إشراف:

أ. د/ ساعد صباح

إعداد الطالبتين:

- ترغيني حبيبة

- بوشريط ابتسام

السنة الجامعية: 2023-2024م

البسمة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

اتقدم بالشكر الجزيل لكل من قدم
لنا يد المساعدة من قريب أو بعيد ،
وخاصة الدكتورة المشرفة على مذكرتنا
" ساعد صباح " وكل أساتذة قسم
العلوم الاجتماعية وعلى رأسهم عميد
الكلية ومدير الجامعة.

حبيبة + ابتسام

مستخلص بالعربية:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه لولاية بسكرة في بناء البرامج الإرشادية في كل من أبعاد: التخطيط والتنفيذ والتقييم، والكشف عن الفروق بينهم في مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية حسب كل من متغير الجنس و التخصص الأكاديمي وسنوات العمل. وقد اخترنا عينة قصدية مكونة من (96) مستشارا للتوجيه ولتحقيق أهداف الدراسة قمنا ببناء استبيان لقياس الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية، مستخدمين بذلك المنهج الوصفي. وقد أسفرت النتائج على أن:

- مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية مرتفع في بعد التخطيط لدى مستشاري التوجيه بمدينة بسكرة.
- مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية مرتفع في بعد التنفيذ لدى مستشاري التوجيه بمدينة بسكرة.
- مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية مرتفع في بعد التقييم لدى مستشاري التوجيه بمدينة بسكرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية حسب أبعاد(التخطيط- التنفيذ- التقييم) بين مستشاري التوجيه بمدينة بسكرة تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية حسب أبعاد(التخطيط- التنفيذ- التقييم) بين مستشاري التوجيه بمدينة بسكرة تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية حسب أبعاد(التخطيط- التنفيذ- التقييم) بين مستشاري التوجيه بمدينة بسكرة تعزى لمتغير سنوات العمل.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية- مستشار التوجيه - البرامج الإرشادية.

Abstract:

The current study aims to identify the level of training needs among guidance counselors in the state of Biskra in building guidance programs in each of the dimensions: planning, implementation and evaluation, and to reveal the differences between them in the level of training needs in building guidance programs according to the variables of gender, academic specialization and years of work. . We chose a purposive sample of (96) guidance counselors, and to achieve the objectives of the study, we built a questionnaire to measure the training needs of guidance counselors in building guidance programs, using the descriptive approach. The results resulted in:

- The level of training needs in building guidance programs is high in the planning dimension among guidance counselors in the city of Biskra.
- The level of training needs in building guidance programs is high in the implementation dimension among guidance counselors in the city of Biskra.
- The level of training needs in building guidance programs is high in the evaluation dimension among guidance counselors in the city of Biskra.
- There are no statistically significant differences in the level of training needs in building guidance programs according to the dimensions (planning - implementation - evaluation) among guidance counselors in the city of Biskra due to the gender variable.
- There are no statistically significant differences in the level of training needs in building guidance programs according to the dimensions (planning - implementation - evaluation) among guidance counselors in the city of Biskra due to the academic specialization variable.
- There are statistically significant differences in the level of training needs in building guidance programs according to the dimensions (planning - implementation - evaluation) among guidance counselors in the city of Biskra due to the variable years of work.

Keywords: training needs - guidance counselor - guidance programs..

فهرس الموضوعات

الصفحة	المحتوى
أ	- البسملة
ج	- كلمة شكر و عرفان
د	- ملخص بالعربية
هـ	- ملخص بالإنجليزية
ط	- فهرس الجداول
ك	- فهرس الأشكال
1	- مقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري العام للدراسة	
4	1- إشكالية الدراسة
8	2- أهداف الدراسة
8	3- أهمية الدراسة
09	4- تحديد مفاهيم الدراسة
10	5- الدراسات السابقة
20	6- فرضيات الدراسة
الفصل الثاني : الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية	
23	أولاً: الاحتياجات التدريبية
23	1. مفهوم الاحتياجات التدريبية
26	2. أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية
27	3. مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
29	4. وسائل و فنيات تطبيق البرنامج الإرشادي
29	1.4. التخطيط

30	2.4. التنفيذ
31	3.4. التقويم
32	ثانيا : البرامج الارشادية
32	1. مفهوم البرنامج الإرشادي: Counseling Program
35	2. أهداف البرامج الارشادية
35	3. خطوات اعداد البرنامج الارشادي
37	4. مبادئ بناء البرنامج الإرشادي
38	5. الأسس التي يجب مراعاتها عند التخطيط للبرامج الإرشادية
الفصل الثالث : الإجراءات الميدانية للدراسة	
42	1- الدراسة الأساسية
42	2- حدود الدراسة
42	3- منهج الدراسة
43	4- مجتمع الدراسة
44	5- عينة الدراسة
45	6- أدوات الدراسة
52	7- إجراءات الدراسة
53	8- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
الفصل الرابع: عرض ومناقشة فرضيات الدراسة	
55	<u>أولا: عرض نتائج الدراسة</u>
55	1. عرض نتائج التساؤل الأول
57	2. عرض نتائج التساؤل الثاني
59	3. عرض نتائج التساؤل الثالث
61	4. عرض نتائج التساؤل الرابع

62	5. عرض نتائج التساؤل الخامس
64	6. عرض نتائج التساؤل السادس
66	<u>ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة</u>
66	1. مناقشة نتائج التساؤل الأول
67	2. مناقشة نتائج التساؤل الثاني
68	3. مناقشة نتائج التساؤل الثالث
70	4. مناقشة نتائج التساؤل الرابع
71	5. مناقشة نتائج التساؤل الخامس
72	6. مناقشة نتائج التساؤل السادس
73	- خاتمة ومقترحات
76	- قائمة المصادر والمراجع
81	- الملحق
87	- ملحق spss

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
24	تعريفات الاحتياجات التدريبية حسب توجهات بعض الباحثين	1
43	توزيع مجتمع الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية	2
44	توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية	3
46	درجات البدائل على المقياس	4
47	متوسط مقياس الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية	5
48	معاملات ارتباط فقرات مقياس الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية بالدرجة الكلية	6
49	صدق الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية النفسية مع الدرجة الكلية	7
50	قيم "ت" لدلالة الفرق بين المتوسطين الحسابيين لعينة الاستطلاعية	8
51	نتائج حساب ثبات مقياس الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية عن طريق التجزئة النصفية	9
51	نتائج حساب ثبات مقياس الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية عن طريق معادلة ألفا لكرونباخ	10
55	قيمة T لعينة واحدة في مستوى الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية في بعد التخطيط	11
56	استجابة مستشاري التوجيه على مقياس الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية في بعد التخطيط	12
57	قيمة T لعينة واحدة في مستوى الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية في بعد التنفيذ	13

57	استجابة مستشاري التوجيه على مقياس الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الارشادية في بعد التنفيذ	14
59	قيمة T لعينة واحدة في مستوى الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الارشادية في بعد التقييم	15
60	استجابة مستشاري التوجيه على مقياس الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الارشادية في بعد التقييم	16
61	الفروق بين درجات مستشاري التوجيه في مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الارشادية وأبعاده (التخطيط-التنفيذ-التقييم)	17
63	الفروق بين درجات مستشاري التوجيه في مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الارشادية وأبعاده (التخطيط-التنفيذ-التقييم) حسب متغير التخصص	18
64	الفروق بين درجات مستشاري التوجيه في مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الارشادية وأبعاده (التخطيط-التنفيذ-التقييم) حسب متغير سنوات العمل	19
65	الدرجة الكلية في مقياس الاحتياجات التدريبية للمستشارين في اعداد البرامج الارشادية	20

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
39	خطوات التخطيط للبرامج الإرشادية	1

مقدمة:

يعتبر التوجيه والارشاد المدرسي عمود المنظومة التربوية يتساير معها لتحقيق أهدافها، وكما أن الأستاذ يمثل بشخصه النظام التربوي، فإن التوجيه والارشاد التربوي والنفسي يتمثل في شخص مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني؛ وعليه ينبغي أن تتوفر شروط عبارة عن مهارات وتقنيات وفنيات يقوم المستشار للوصول بالتلميذ إلى حالة من التوافق النفسي والدراسي وحتى المهني من خلال اختيار مشروعه الشخصي ومهنة المستقبل؛ ولن تتوفر هاته الشروط السالفة الذكر إلا من خلال التدريب والتكوين المستمر. ولهذا فمستشار التوجيه يحتاج إلى تدريب خاصة في مجال بناء البرامج الارشادية؛ لكون الارشاد عملية مساعدة للتلميذ في شتى المجالات النفسية والتربوية وهذا من أجل تحقيق ذاته وتنمية امكانياته وقدراته من خلال الاستبصار بمشكلاته ومحاولة حلها.

لهذا السبب ارتأينا كباحثين أكاديميين أن نسلط الضوء على موضوع بالغ الأهمية في الحقل التربوي المتمثل في الاحتياجات التدريبية لدى مستشار التوجيه في بناء البرامج الارشادية؛ والتي أغفلت عنه الدراسات السابقة ولم تلامس- في نظرنا- فكرة تدريب مستشار التوجيه عب كيفية بناء البرامج الارشادية.

ولقد تم عرض دراستنا في جانبين : جانب نظري والآخر ميداني، يحتوي الجانب النظري على ثلاثة فصول وهي:

يتضمن الفصل الأول : الإطار التمهيدي للدراسة من إشكالية وفرضيات الدراسة، أهميتها وأهدافها وتحديد المفاهيم الإجرائية، وأخيرا الدراسات السابقة والتعقيب عليها. أما الفصل الثاني فقد حُصص لمتغير الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الارشادية، مقسمة إلى جزأين هما؛ أولا: الاحتياجات التدريبية عطا على مفهوم وأهمية

الاحتياجات التدريبية، ثم تناولنا مهام مستشار التوجيه، والوسائل والفنيات في تطبيق البرامج الإرشادية (التخطيط، التنفيذ، التقييم). أما ثانياً: فقد تناولنا البرامج الإرشادية بدءاً بمفهومها وأهدافها، ثم خطوات إعداد البرامج الإرشادية، وبعدها تطرقنا إلى المبادئ والأسس التي يجب مراعاتها عند التخطيط للبرامج الإرشادية وأخيراً خلاصة الفصل. ونكون بذلك قد ربطنا - إلى حد ما - بين ما هو نظري وميداني في دراستنا هاته.

أما الجانب الميداني فيتكون من فصلين **فصل ثالث**: وضعنا فيه الإجراءات المنهجية الميدانية للدراسة انطلاقاً من الدراسة الاستطلاعية وحدود الدراسة، ثم المنهج المتبع ومجتمع الدراسة وعينة الدراسة الأساسية ثم أدواتها ثم إجراءات التطبيق للدراسة ويليه الأساليب الإحصائية المعتمدة .

أما **الفصل الرابع**: يبرز عرض و مناقشة النتائج المتحصل عليها في الدراسة.

الفصل الأول: الاطار النظري العام للواسة

- 1- مشكلة الواسة
- 2- أهداف الواسة
- 3- أهمية الواسة
- 4- تحديد مفاهيم الواسة
- 5- الواسات السابقة
- 6- فرضيات الواسة

1-مشكلة الدراسة:

لقد اهتم علماء التربية والباحثين في علم النفس على حد سواء في شتى بقاع العالم بتسليط الضوء على عملية **التعليم والتعلم** باعتبارهما عنصران مهمان في الرقي والنهوض بالمجتمع وهذا بما يتواكب مع التطورات المتسارعة في العالم في مجال التربية والتعليم، وهذا ليس بمنأى عن مراعاة مختلف التناولات النفسية للمتعلم؛ وعلى اعتبار مساندة **التوجيه والإرشاد للمنظومة التربوية**؛ كي يحدث التوافق الدراسي والنفسي.

فقد شهدت الجزائر كغيرها من دول العالم اصلاحات كثيرة في المنظومة التربوية باعتمادها مقاربات بيداغوجية مكملة لبعضها البعض للنهوض بقطاع التربية والتعليم، وهذا ما ارتبط ارتباطا وثيقا بالعملية الارشادية كركيزة أساسية لإحداث التعلم وفق متطلبات نفسية تتساير مع العمل التربوي؛ فمنذ الاستقلال والاصلاحات قائمة على تطوير كل الأساليب والوسائل التي من شأنها رفع فعاليات العمل التربوي والنفسي؛ فخدمات التوجيه والارشاد في المؤسسات التعليمية من بين الوسائل المهمة التي تعمل على تحقيق أهداف النظام التربوي (المنهاج التربوي)؛ ما يساعد التلميذ على تحقيق مشروعه الشخصي وفقا لقدراته ورغباته واهتماماته **كما جاء في القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 08-04 المؤرخ في 15 محرم عام 1429 الموافق لـ 23 يناير سنة 2008 في البادّة 66** "بأن الإرشاد المدرسي والاعلام الخاص بالمنافذ المدرسية والجامعية والمهنية يعتبر فعلا تربويا يهدف إلى مساعدة كل تلميذ خلال تدرسه على تحضير توجيهه وفقا لاستعداداته وقدراته ورغباته وتطلعاته ومقتضيات المحيط الاجتماعي والاقتصادي لتمكينه تدريجيا من بناء مشروعه الشخصي والقيام باختياراته المدرسية والمهنية عن دراية؛ وهذا التوجيه والارشاد المدرسي يتولاها بشكل عام المربون والمعلمون وبشكل خاص

مستشار التوجيه". كما جاء في المادة 67 "يتولى الإرشاد والإعلام الربون والمعلمون ومستشارو التوجيه المدرسي والمهني في المؤسسات المدرسية وفي المراكز المتخصصة". وقد تم تعيين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بموجب القرار الوزاري رقم 827 المؤرخ في 1991/11/13، والذي يحدد مهام المستشارين والمستشارين الرئيسيين في التوجيه المدرسي والمهني ونشاطاتهم في المؤسسات التعليمية؛ وقد حدد دور المستشار بالقيام بالإرشاد النفسي والتربوي قصد مساعدة التلاميذ على التكيف مع النشاط التربوي، وإجراء الفحوص النفسية الضرورية قصد التكفل بالتلاميذ الذين يعانون من مشاكل خاصة، أيضا المساهمة في عملية استكشاف التلاميذ المتخلفين مدرسيا والمشاركة في تنظيم التعليم المكيف ودروس الاستدراك وتقييمها؛ وفي خضم هذا الدور المهم لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لابد من توفر احتياجات ومتطلبات تدريبية على مستواه الشخصي. والمتطلع لواقع الممارسات النفسية والتربوية لمستشار التوجيه كما جاء في دراسة غريب مختار (2018) التي تناولت واقع الممارسة النفسية في المؤسسات التربوية، والتي خلصت إلى أنه تتأثر الممارسة النفسية في المؤسسات التربوية بالوضعية المهنية لمستشاري التوجيه، وتزداد فعاليتها كلما كانت أعماله مركزة ومحددة بأهداف وفترات معينة، فيكون دوره جوهريا في مساعدة التلاميذ على تخطي مختلف الأزمات النفسية التي يتعرضون لها خلال مسارهم الدراسي، ويكون أكثر فعالية إذا توفرت لو الظروف الجيدة والتي تسمح بأداء مهامه بشكل جيد لذا يجب الاهتمام به، وتوفير أحسن الظروف له والوسائل والتكوين المستمر، وهذا ما يؤكد أن حاجة المستشار للتدريب والتكوين مهمة جدا في مجال عمله خاصة في بناء البرامج الإرشادية، والتي تعتبر جوهر العمل الإرشادي، وللتكفل بالتلاميذ الذين لديهم مشكلات سلوكية أو تربوية أو نفسية أو صحية أو اجتماعية ومساعدتهم لتخطي مشكلاتهم؛ وهذا ما يُعزز العملية

الإرشادية، فبناء برنامج ارشادي بمثابة هيكلية للمشكلة لعلاجها وفق خطط وأهداف مسبقة يتم تنفيذها عبر جلسات ارشادية، وفي إطار علمي.

وقد اهتمت عدة دراسات بموضوع الاحتياجات التدريبية لمستشار التوجيه لتنمية مهارته الارشادية منها دراسة محمد بلقاسم و منصور هامل (2022) التي تناولت موضوع أولويات التكوين في مجال المهارات الارشادية لدى منشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، حيث أظهرت أن الدرجة الكلية للتحكم في المهارات جاءت بدرجة متوسطة، وجاءت المجالات مرتبة حسب درجة التحكم على التوالي: مهارة الاتصال والتواصل، مهارة الارشاد الفردي ومهارة الوساطة المدرسية بدرجة مرتفعة، بينما مهارات التحكم في تصميم وبناء البرامج الارشادية، مهارة مرافقة التلميذ لبناء مشروعه الشخصي المستقبلية ومهارة تصميم التجارب والبحوث الميدانية بدرجة متوسطة. كما جاء أيضا في دراسة وغان جيلالي (2018) التي سلطت الضوء على موضوع الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي من وجهة نظرهم، وتوصلت نتائجها إلى أن درجة الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي كانت بدرجة متوسطة؛ و جاء بعد الإرشاد في المرتبة الأولى، تلاه بعد المتابعة في المرتبة الثانية، ثم المرتبة الثالثة بعد الادارة، و الرابعة التقييم و جاء بعد الإعلام المدرسي في المرتبة الخامسة ثم في المرتبة الأخيرة التوجيه. كما ورد في دراسة عليم عقيلة، تراري مختارية (2020) التي تناولت موضوع تصور برنامج تدريبي في الإرشاد و التوجيه المهني على ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية أن المستشارين بحاجة للتدريب بدرجة متوسطة، وحسب الترتيب التنازلي التالي: الدراسات و التحقيقات، التقييم والتوجيه، الإدماج المهني، المرافقة و الإعلام.

وعلى ضوء ما سبق فإن الدراسة الحالية تسعى إلى البحث في الاحتياجات التدريبية لدى مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني في مجال بناء البرامج الارشادية

بمختلف أبعادها (التخطيط، التنفيذ والتقييم)، وذلك من خلال طرح التساؤلين

الرئيسيين التاليين:

التساؤل الرئيسي الاول:

- ما مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الارشادية لدى مستشاري

التوجيه بمدينة بسكرة؟

وتتبع عن هذا التساؤل تساؤلات فرعية كما يلي:

1. ما مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الارشادية في بعد التخطيط لدى

مستشاري التوجيه بمدينة بسكرة؟

2. ما مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الارشادية في بعد التنفيذ لدى

مستشاري التوجيه؟

3. ما مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الارشادية في بعد التقييم لدى

مستشاري التوجيه؟

التساؤل الرئيس الثاني:

هل تختلف الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الارشادية تبعا لمتغيرات الجنس،

التخصص وسنوات العمل لدى مستشاري التوجيه بمدينة بسكرة؟

ويتفرع عن هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

- هل تختلف الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الارشادية تبعا لمتغير الجنس

لدى مستشاري التوجيه بمدينة بسكرة؟

- هل تختلف الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الارشادية تبعا لمتغير التخصص

لدى مستشاري التوجيه بمدينة بسكرة؟

- هل تختلف الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الارشادية تبعا لمتغير سنوات

العمل لدى مستشاري التوجيه بمدينة بسكرة؟

2. أهداف الدراسة :

تهدف دراستنا إلى:

- التعرف على مستوى الاحتياجات التدريبية لبناء البرامج الإرشادية لدى مستشاري التوجيه حسب أبعاد التخطيط والتنفيذ والتقييم.
- معرفة الفروق في مستوى الاحتياجات التدريبية لبناء البرامج الإرشادية حسب متغير الجنس بين مستشاري التوجيه.
- معرفة الفروق في مستوى الاحتياجات التدريبية لبناء البرامج الإرشادية حسب متغير التخصص الأكاديمي بين مستشاري التوجيه.
- معرفة الفروق في مستوى الاحتياجات التدريبية لبناء البرامج الإرشادية حسب متغير سنوات العمل بين مستشاري التوجيه.

3. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراستنا في جانبين هما:

الأهمية النظرية: كونها تسلط الضوء على ظاهرة مهمة في الوسط المدرسي وشريحة تعتبر قطب مهم في العملية النفسية التربوية، وتتمثل في الاحتياجات التدريبية لبناء البرامج الإرشادية، وهذا ما يثري التراث النفسي والتربوي للتوجيه والإرشاد المدرسي في الوسط المدرسي، باعتباره العمود الفقري للمنظومة التربوية، والعمل على تكوين مستشار التوجيه يزيد من تطور العمل التربوي والنفسي.

الأهمية التطبيقية: أن هذه الدراسة أثناء اختبار فرضيات الدراسة احصائياً، فهي بذلك تُخضع الظاهرة محل الدراسة إلى القياس السيكو متري وبالتالي الوصول إلى نتائج ملموسة ومضبوطة يُحاكي الواقع الفعلي المعاش.

4. تحديد مفاهيم الدراسة:

• الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية:

تعرف الاحتياجات التدريبية لبناء البرامج الإرشادية إجرائياً بأنها: الفرق بين متطلبات الوظيفة التي يشغلها مستشار التوجيه وقدراته الحالية في مجال الإرشاد التربوي والنفسي، ونخص بالذكر هنا المهارات الإرشادية التي يتسم بها مستشار التوجيه في بناء البرامج الإرشادية، **ويمكننا القول** بأنها الدرجة الكلية التي يتحصل فيها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في استبيان الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية المُعد من طرف الباحثين (2024)، والذي بلغت بنوده (32) بنداً موزعة على ثلاثة أبعاد هي:

- التخطيط بـ 09 بنود.

- التنفيذ بـ 12 بند.

- التقويم بـ 11 بند.

وتعرف إجرائياً كما يلي:

التخطيط: يعرف التخطيط بأنه مجموعة من التدابير المحددة التي تتخذ من أجل تحقيق هدف معين، ومن هنا فإنه يتميز بالنظرة المستقبلية والتنبؤ بمختلف المشكلات التي يمكن مواجهتها والتحضير للحلول في حال وقوع هذه المشكلات. **التنفيذ:** ويتضمن تحديد الخطوات الأساس والأولية وتحديد البدايات والنهايات للبرنامج، والمدى الزمني الذي يستغرقه التنفيذ، وضرورة التنسيق بين خطوات التنفيذ وإجراءاته.

التقويم: هو إصدار حكم على قيمة العمل الهادف بغرض اتخاذ قرار، وفي دراستنا يتمثل في النماذج المقدمة للمسترشد؛ كنموذج التقويم المرحلي للجلسات (يقدم للمشاركين بعد انتهاء كل جلسة من جلسات البرنامج). كما أن هناك أنواع لتقويم البرنامج الإرشادي منهم: تقويم ذاتي للمسترشد عن طريق جداول وطرح

تساؤلات، وأيضا تقويم مرحلي عبر الجلسات؛ يتم فيها تقييم تقدم المسترشدين وتقويم ختامي للبرنامج ككل.

• **البرامج الارشادية:** أن برامج الإرشاد المدرسي هي برامج مخططة ومنظمة وموجهة لجميع التلاميذ بشكل منهجي، وهي أفضل بكثير من الخدمات التفاعلية العشوائية.

• **مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني:** هو موظف حاصل على شهادة في علم النفس، أو علوم التربية، أو علم الاجتماع، ويقوم بمزاولة عمله وفقا لمرسوم وزاري محدد فيه مهامه التي يقوم بها، وهي موضحة في المرسوم رقم 93/09، والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم والمهنيين. (القرار الوزاري رقم 93/09)

5. الدراسات السابقة:

1.5. دراسة مرزوق أحلام.(2014): مساهمة الدور التوجيهي و الإرشادي لمستشار التوجيه المدرسي في تعديل العادات الدراسية الخاطئة من وجهة نظر تلاميذ السنة الثالثة ثانوي -دراسة استكشافية ببعض ثانويات مقاطعة تقرت-.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى مساهمة الدور التوجيهي والإرشادي لمستشار التوجيه المدرسي في تعديل العادات الدراسية الخاطئة من وجهة نظر تلاميذ السنة الثالثة ثانوي ، وما إذا كان هذا المستوى يختلف باختلاف الجنس والتخصص. تم الاعتماد على المنهج الوصفي الاستكشافي الملائم لهذا التناول، و تكونت عينة الدراسة الأساسية من (200) تلميذا وتلميذة بالسنة الثالثة ثانوي، اختيروا بطريقة عشوائية طبقية محدودة من بعض ثانويات مدينة تقرت (ثانوية البشير الإبراهيمي ،ثانوية لزهاري التونسي ،متقن هواري بومدين)، تم استخدام استبيان الدور التوجيهي والإرشادي لمستشار التوجيه المدرسي في تعديل العادات الدراسية الخاطئة. و انتهت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن مستوى مساهمة الدور التوجيهي و الإرشادي في تعديل العادات الدراسية الخاطئة من وجهه نظر تلاميذ السنة الثالثة ثانوي مرتفع.

- يختلف مستوى مساهمة الدور التوجيهي و الإرشادي لمستشار التوجيه المدرسي في تعديل العادات الدراسية الخاطئة من وجهة نظر تلاميذ السنة الثالثة ثانوي باختلاف الجنس لصالح الإناث.

- بالإضافة إلى اختلاف مستوى مساهمة الدور التوجيهي و الإرشادي في تعديل العادات الدراسية الخاطئة من وجهة نظر تلاميذ السنة الثالثة ثانوي باختلاف التخصص(علمي- أدبي).

2.5. دراسة بلقاسم محمد، هامل منصور.(2017): مستوى المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني -دراسة ميدانية بمراكز التوجيه المدرسي والمهني-.

هدفت هذه الدراسة لمعرفة مستوى المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ولتحقيق أغراض الدراسة قاما الباحثان ببناء مقياس خاص بالمهارات الإرشادية، طبق على عينة عشوائية قوامها (60) مستشارا ومستشارة من ولايات مستغانم، أدرار وغليزان. تم التوصل إلى النتائج التالية:

- مستوى المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع.
- يؤثر متغير التخصص الأكاديمي على المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ، في حين لا يوجد أثر لمتغير سنوات الخدمة.

3.5. دراسة واذان جيلالي.(2018): الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي من وجهة نظرهم.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف للاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بولاية تيارت، وتكونت عينة الدراسة من (60) مستشارا و مستشارة للتوجيه

والإرشاد المدرسي تم اختيارها بطريقة قصدية، وأعد الباحث استبيان لتقييم الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي تكونت من (53) فقرة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي كانت بدرجة متوسطة، و جاء بعد الإرشاد في المرتبة الأولى، تلاه بعد المتابعة في المرتبة الثانية، ثم المرتبة الثالثة بعد الإدارة، و الرابعة التقويم و جاء بعد الإعلام المدرسي في المرتبة الخامسة ثم في المرتبة الأخيرة التوجيه.

4.5. دراسة فاطمة الزهراء شاعة.(2018): تحديد الاحتياجات التدريبية

لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في مجال المهارات الإرشادية- دراسة ميدانية بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمسيلة-

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مجال المهارات الإرشادية. حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي باستخدام أداة الاستبيان المستمدة من دراسة مهارات العمل الإرشادي. طبقت على عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في ولاية المسيلة والبالغ عددهم (40) مستشارا ومستشارة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن درجة الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني كانت مرتفعة في جميع المهارات الإرشادية كأبعاد ومؤشرات فرعية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير مستشاري التوجيه لاحتياجاتهم التدريبية في مجال المهارات الإرشادية تعزى لمتغير الجنس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير مستشاري التوجيه لاحتياجاتهم التدريبية في مجال المهارات الإرشادية تعزى لمتغير التخصص.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير مستشاري التوجيه لاحتياجاتهم التدريبية في مجال المهارات الإرشادية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير مستشاري التوجيه لاحتياجاتهم التدريبية في مجال المهارات الإرشادية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

5.5. دراسة عماد الدين مهمل.(2019): دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين

خدمات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد. دراسة ميدانية بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية-بسكرة-.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى مساهمة عملية التكوين أثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من خلال وجهات نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية بسكرة ، حيث قد أجريت الدراسة الحالية على مجتمع تكون من (58) مستشارا ومستشارة، وتم اختيار عينة مكونة من (33) مستشارا ومستشارة توجيه وإرشاد. تم اختيارهم عن طريق العينة القصدية بمدينة بسكرة ، و استخدم الباحث المنهج الوصفي الاستكشافي الذي يناسب طبيعة البحث وأهدافه ولجمع البيانات تم استخدام استبيان مكون من (32) فقرة كلها موجبة وثلاث بدائل تمثلت في (درجة مساهمة قليلة ، درجة مساهمة متوسطة ، درجة مساهمة كبيرة) ، وقد توصلت إلى النتائج الآتية:

- يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني عينة الدراسة بدرجة متوسطة.

- يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحسين خدمات الاعلام المدرسي من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني عينة الدراسة بدرجة متوسطة.

- يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه المدرسي من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني عينة الدراسة بدرجة كبيرة.

- يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحسين خدمات الإرشاد والمرافقة النفسية والبيداغوجية من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني عينة الدراسة بدرجة متوسطة.

6.5. دراسة زروال فتيحة ، عليوات سلوى. (2020): برنامج تدريبي مقترح لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في ضوء احتياجاتهم التدريبية.

هدفت الدراسة الحالية اقتراح برنامج تدريبي لفائدة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في ضوء احتياجاتهم التدريبية، والوقوف على ما إذا كانت هناك اختلافات في الاحتياجات التدريبية باختلاف الجنس، المؤهل العلمي والمسمى الوظيفي. فاعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الأنثروبولوجي القائم على الملاحظة بالمشاركة، واستعانت بمجموعة من الأدوات لجمع المعلومات أهمها: المقابلة نصف الموجهة أو نصف المفتوحة والمقابلة غير المقننة، كذلك الملاحظة بالمشاركة. وتم تصميم استبيان لتحديد الاحتياجات التدريبية. وتم اختيار عينة قصدية بلغت (67) مستشارا بولاية أم البواقي. أسفرت النتائج عن وجود احتياجات تدريبية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في جميع المحاور، وعليه تم ترتيب هذه الاحتياجات التدريبية وإبعاد التي لا تمثل حاجة منها كما يلي:

- بلغ الوزن المئوي للاحتياج التدريبي للمحور الثالث "التكفل النفسي والمرافقة" 45.76% المرتبة الأولى بوسط مرجح قدره 0.915.

- بالنسبة للمحور الرابع "المتابعة والتقييم" كان الوزن المئوي للاحتياج التدريبي 43.91% بوسط مرجح قدره 0.878، الذي يعبر على حاجات تدريبية بدرجة متوسطة.

- في حين بلغ الوزن المئوي للاحتياج التدريبي للمحور الثاني التوجيه المدرسي والمهني "43.62% ووسط مرجح قدره 0.872.
- وبالنسبة للمحور الأول "الإعلام والإرشاد المدرسي والمهني" الذي حصل على وسط مرجح قدره 0.837 ووزن مئوي %41.87 مما دل على احتياج تدريبي بدرجة متوسطة كذلك لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، خاصة ما تعلق بالمحتوى الإعلامي المقدم لمختلف للمتمدرسين وأساتذتهم وأولياهم، والاستقصاء الولائي حول مؤسسات وإمكانات التعليم والتكوين المهنيين ومختلف نشاطات الأسبوع الوطني للإعلام والمكاتب المشتركة.
- كما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الحاجة للتدريب تعزى إلى متغير المسمى الوظيفي ولصالح المستشارين الرئيسيين للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني (عامل الخبرة والتكوين)، في حين لم تظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتياجات التدريبية باختلاف متغيري الجنس والمؤهل العلمي.

7.5. دراسة عليم عقيلة، تراري مختاربه.(2020): تصور برنامج تدريبي في الإرشاد و التوجيه المهني على ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية- دراسة ميدانية على عينة من مستشاري التوجيه و التقييم والإدماج المهني بقطاع التكوين و التعليم المهنيين -.

هدفت هذه الدراسة لاقتراح تصور برنامج تدريبي، لتنمية بعض كفايات التوجيه والإرشاد المهني، بناء على تحديد الاحتياجات التدريبية لفئة مستشاري التوجيه و التقييم و الإدماج المهني، العاملين بقطاع التكوين و التعليم المهنيين. تم استعمال المنهج الوصفي بناء أداة البحث المتمثلة في استبان الاحتياجات التدريبية، و بعد التأكد من خصائصها السيكومترية، تم تطبيقها على عينة قوامها (98) مستشارا ومستشارة. وقد أظهرت النتائج

أن المستشارين بحاجة للتدريب بدرجة متوسطة، وحسب الترتيب التنازلي التالي: الدراسات و التحقيقات، التقييم والتوجيه، الإدماج المهني، المرافقة و الإعلام. كما تبين انه لا توجد فروق في الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الجنس، و متغير المؤهل العلمي، و متغير سنوات الخبرة. و على ضوء هذه النتائج، تم اقتراح برنامج تدريبي في مجال التقييم و التوجيه.

8.5. دراسة محمد بلقاسم، منصور هامل.(2022): أولويات التكوين في

مجال المهارات الإرشادية لدى منشاري التوجيه والإرشاد المدرسي

والمهني

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أولويات التكوين في مجال المهارات الإرشادية لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية مستغانم، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان مقياس المهارات الإرشادية من اعدادهما على عينة مكونة من (47) مستشارا، وأظهرت النتائج أن الدرجة الكلية للتحكم في المهارات جاءت بدرجة متوسطة، وجاءت المجالات مرتبة حسب درجة التحكم على التوالي: مهارة الاتصال والتواصل، مهارة الإرشاد الفردي ومهارة الوساطة المدرسية بدرجة مرتفعة، بينما مهارات التحكم في تصميم وبناء البرامج الإرشادية، مهارة مرافقة التلميذ لبناء مشروعه الشخصي المستقبلي ومهارة تصميم التجارب والبحوث الميدانية بدرجة متوسطة. أما فيما يخص السؤال المتعلق بأولويات التكوين في مجال المهارات الإرشادية من وجهة نظرهم، فقد تم صياغة مجموعة من المهارات ليتم التكوين عليها في السنوات المقبلة.

9.5. دراسة صدقاوي كمال (2023): الاحتياجات التدريبية اللازمة أثناء الخدمة

لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين حديثا من وجهة

نظرهم - دراسة استكشافية.

هدفت هذه الدراسة للكشف عن الاحتياجات التدريبية ومستوياتها لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين حديثا بقطاع التربية الوطنية حسب وجهات نظرهم. حيث قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي، ولتحقيق الهدف من الدراسة قام ببناء استبيان الاحتياجات التدريبية يحوي عديد المهارات الواجب التدريب عليها، متكون من (67) بنءاء، موزعة على ستة محاور وفق مقياس ليكرت الخماسي، متدرجة من موافق بشدة- معارض بشدة، تم تطبيقه على عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين نهاية السنة الجامعية 21 قدرت ب (396) مستشار(ة) توجيه مدمج(ة)، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- جل المستشارين المدمجين وبنسية تفوق (90 %) لديهم احتياجات تدريبية في كل الأنشطة المقترحة عليهم وبدرجة عالية. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المحور الأول، أما بقية المحاور تم وجود فروق دالة في متغير الجنس، أما متغير المؤهل العلمي اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في خمسة محاور، أما محور الإعلام المدرسي فعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، أما المتغير الأخير التخصص وجود فروق دالة إحصائية في بعض المحاور و البعض ليس لها دلالة إحصائية.

- **التعليق على الدراسات السابقة:**

- **من حيث الأهداف:** فقد هدفت أغلب الدراسات إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية ، وتحديدھا في مجال المهارات الإرشادية، و الكشف عن أولويات التكوين في مجال المهارات الإرشادية لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي

- ومنها من هدفت عن الكشف عن مدى مساهمة عملية التكوين أثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من خلال وجهات نظر

مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ومنها من هدفت لاقتراح تصور برنامج تدريبي، لتنمية بعض كفايات التوجيه والإرشاد المهني، بناء على تحديد الاحتياجات التدريبية لفئة مستشاري التوجيه و التقييم و الإدماج المهني، العاملين بقطاع التكوين و التعليم المهنيين. لمعرفة مستوى المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني كدراسة عليم عقيلة، تراري مختارية.(2020)، ودراسة زروال فتيحة، عليوات سلوى (2020)، والتي هدفت إلى اقتراح برنامج تدريبي لفائدة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في ضوء احتياجاتهم التدريبية.

● وتهدف الدراسة الحالية إلى التعرف عن مستوى الاحتياجات التدريبية لبناء البرامج الارشادية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي ، ومعرفة الفروق في مستوى الاحتياجات التدريبية لبناء البرامج الارشادية بين مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي حسب المتغيرات: الجنس- التخصص الأكاديمي - المؤهل العلمي- الخبرة المهنية.

- **من حيث عينة الدراسة:** كل الدراسات السابقة تم الاختيار فيها لعينة مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي(أي من وجهة نظر مستشاري التوجيه) ماعدا دراسة مرزوق أحلام (2014) التي تناولت عينة تلاميذ السنة الثالثة ثانوي. وقد تم اختيار العينة في معظم الدراسات بطريقة قصدية، حيث تراوح عدد عينة مستشاري التوجيه في جميع الدراسات السابقة من 40 مستشارا إلى 98 مستشارا للتوجيه والارشاد المدرسي كحد أقصى.

● والدراسة الحالية تعتمد على المسح الشامل.

- **من حيث منهج الدراسة:** استخدمت كل الدراسات السابقة المنهج الوصفي، والذي سوف نستخدمه في دراستنا الحالية.

- **من حيث أدوات الدراسة:** مقياس المهارات الإرشادية- استبان الاحتياجات التدريبية- استبيان لتحديد الاحتياجات التدريبية- استبيان لتقييم الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي- مهارات العمل الإرشادي.
- أما الدراسة الحالية تعتمد على استبيان الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية حسب أبعاد : التخطيط- التنفيذ- التقويم.
- **من حيث النتائج:** لقد أظهرت أغلب الدراسات السابقة النتائج التالية:
1. أن الدرجة الكلية للتحكم في المهارات جاءت بدرجة متوسطة.
 2. درجة الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي كانت بدرجة متوسطة.
 3. وقد أظهرت النتائج أن المستشارين بحاجة للتدريب بدرجة متوسطة أن الدرجة الكلية للتحكم في المهارات جاءت بدرجة متوسطة.
 4. مستوى المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع.
 5. أن درجة الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني كانت مرتفعة في جميع المهارات الإرشادية كأبعاد ومؤشرات فرعية.
 6. يؤثر متغير التخصص الأكاديمي على المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ، في حين لا يوجد أثر لمتغير سنوات الخدمة.
 7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير مستشاري التوجيه لاحتياجاتهم التدريبية في مجال المهارات الإرشادية تعزى لمتغير الجنس.
 8. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير مستشاري التوجيه لاحتياجاتهم التدريبية في مجال المهارات الإرشادية تعزى لمتغير التخصص.
 9. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير مستشاري التوجيه لاحتياجاتهم التدريبية في مجال المهارات الإرشادية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

10. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير مستشاري التوجيه لاحتياجاتهم التدريبية في مجال المهارات الإرشادية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

6. فرضيات الدراسة:

- الفرضية العامة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية تعزى لمتغيرات الجنس، التخصص وسنوات العمل لدى مستشاري التوجيه بمدينة بسكرة.

وينفرد عن هذه الفرضية الفرضيات التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية تعزى لمتغير الجنس لدى مستشاري التوجيه بمدينة بسكرة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية تعزى لمتغير التخصص لدى مستشاري التوجيه بمدينة بسكرة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية تعزى لمتغير سنوات العمل لدى مستشاري التوجيه بمدينة بسكرة.

الفصل الثاني: الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية

أولاً: الاحتياجات التدريبية

- 1 مفهوم الاحتياجات التدريبية
 - 2 أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية
 - 3 مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
 - 4 وسائل وفتيات تطبيق البرنامج الإرشادي
- 1.4. التخطيط
- 2.4. التنفيذ
- 3.4. التقييم

ثانياً : البرامج الإرشادية

1. مفهوم البرنامج الإرشادي: Counseling Program
2. أهداف البرامج الإرشادية
3. خطوات اعداد البرنامج الإرشادي
4. مبادئ بناء البرنامج الإرشادي
5. الأسس التي يجب مراعاتها عند التخطيط للبرامج الإرشادية

يمارس المرشدون النفسانيون مهمة التوجيه والإرشاد، وهذا للوصول بالمسترشد إلى التوافق النفسي والدراسي، وتخطي مشكلاته النفسية والتربوية والسلوكية، كما أنه يتواجد على مستوى المؤسسات التربوية مستشار توجيه وإرشاد مدرسي ومهني يقوم بدور المرشد المدرسي (الأخصائي النفسي المدرسي)، ومن بين مهماته المتابعة النفسية والتربوية للتلاميذ قصد مساعدتهم على فهم ذواتهم وحل مشاكلهم في الوسط المدرسي، وعليه فهو يحتاج دائماً إلى مواصلة التدريب والتكوين على تقنيات يحتاجها في أداء عمله؛ وهذا ما يعرف بالاحتياجات التدريبية لتحسين نفسه وبالتالي العملية التربوية، باعتباره عنصر فعال في مجال التوجيه والإرشاد التربوي والنفسي، وفي هذا الفصل سنتناول الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها فيما يخص بناء البرامج التدريبية.

أولاً : الاحتياجات التدريبية

1- مفهوم الاحتياجات التدريبية:

تتكون الاحتياجات التدريبية من كلمتين : الأولى الاحتياجات و الثانية هي التدريب، وعليه سوف نعرف الكلمتين كل على حدى كما يلي:

• تعريف الاحتياج:

لغة: تعريف و معنى احتياج في معجم المعاني الجامع: احتاج (فعل): احتاج / احتاج إلى يحتاج ، احتجج ، احتياجاً، فهو محتاج ، والمفعول محتاج. احتاج إلى من يساعده: افتقر. احتاج إلى: أي أكون في حاجة يحتاج عمله إلى وسائل جديدة: يتطلب.

اصطلاحاً: فيُعرف الحاجة على أنها "ما يفتقر إليه الكائن الحي و يطلبه لأجل البقاء و النماء و إعادة النوع، والصحة، و القبول بين الجماعة في مجتمعه، أو التقبل الاجتماعي له. (النجار، 2003)

• تعريف التدريب :

لغة : يعرف التدريب: يقال تَدْرِب على الشيء بمعنى: تعود و تمرن عليه (جبران مسعود، 2003، كما اشار وذران جيلالي، 2018).

اصطلاحاً: تعرف شاعة فاطمة (2018) التدريب على أنه: " نشاط يهتم بنقل التعليمات والمعلومات؛ بهدف تطوير الأداء الخاص بالفرد المتلقي لها، أو مساعدته على الوصول إلى مرحلة معينة من المهارات والمعارف" (ص18).

التدريب بالإنجليزية Training : هو نشاط يهتم بنقل التعليمات والمعلومات، بهدف تطوير الأداء الخاص بالفرد المتلقي لها، أو مساعدته على الوصول إلى مرحلة معينة من المهارات والمعارف (Business Dictionary, 2017 p 5-6)

و يمكننا الآن أن نعرض إلى تعريف الاحتياجات التدريبية كما جاء في شاعة فاطمة (2018) حسب الجدول التالي:

جدول رقم (01): تعريفات الاحتياجات التدريبية حسب توجهات بعض الباحثين

المؤلف	التعريف	الاستنتاج
الخاطر فايز (2005)	جملة من التغيرات المطلوبة إحداثها في معارف ومهارات واتجاهات الأفراد بقصد تطوير أدائهم والسيطرة على المشكلات التي تعترض الأداء والإنتاج.	ويمكن الخروج من المفاهيم المختلفة للاحتياجات التدريبية بالآتي:
هلال (2002)	مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات واتجاهات الفرد بهدف إعداده وتهيئته وجعله محققا للأداء الذي يتطلبه عمله بدرجة محددة من الحيوية والإتقان.	أنها معلومات واتجاهات ومهارات وقدرات معينة فنية أو سلوكية يراد تنميتها أو تغييرها أو تعديلها أو تطويرها.
السيد عليوة (2001)	جملة التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات واتجاهات الفرد بقصد تطوير أدائهم والسيطرة على المشكلات التي تعترض الأداء والإنتاج.	أنها تمثل نواحي ضعف أو نقص فنية أو شخصية حالية أو محتملة في قدرات العاملين أو معلوماتهم أو اتجاهاتهم أو مشكلات محددة يراد حلها.
العزاوي (2006)	ما يحتاجه الأفراد من تدريب لتنمية شخصياتهم من حيث المعارف والمهارات الإدارية والفكرية والمعارف والمهارات السلوكية والمعارف والمهارات الفنية.	أنها عملية مستمرة غي منتبهة وذلك نتيجة للتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والترقيات وعمليات التطوير، أو بسبب بعض المشكلات الطارئة أو المحتملة الحدوث التي تتطلب إعدادا وتدريباً لمواجهةها والتصدي لها.
شاويش (1993)	مجالات أو معلومات أو مهارات فرد أو مجموعة تتطلب تطويرا أكثر من أجل زيادة إنتاجية ذلك الفرد أو تلك المجموعة	

إعداد: الباحثين (2024)

و قد استنتج وذان (2018) تعريفا للاحتياجات التدريبية بأنها تتمثل في تحديد المهارات المطلوب رفعها لدى الفرد والتي يتم تفصيلها في مجموعة من الأهداف

المطلوب تحقيقها بنهاية التدريب، أو هي عبارة عن تغيير في الاتجاهات وزيادة في المعارف وتطوير في المهارات في مجالات وظيفية محددة. ويتفق مع هذا المفهوم للاحتياجات التدريبية العديد من الباحثين التربويين منهم:

- صفاء وسلامة (2007) فقد عرفا الاحتياجات التدريبية بأنها: "تعني الطرق أو الثغرة بين حقيقة أو واقع المتدربين الحالي، وبين الوضع المأمول والنتائج المتوقع أن يكون عليها هؤلاء في المستقبل من حيث معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم، فمقارنة واقع الأداء الحالي بصورة الأداء المتوقع أو المنشود ويبرز الحاجة إلى التدريب".

- طعيمة (2004) بأنها: هي مختلف الثغرات التي يرجى إحداثها في المشاركين في أي برنامج تدريبي، بما في ذلك المعارف، القيم و الاتجاهات، أشكال السلوك ذلك لتمكينهم من الأداء الكفاء لعمل معين يشتمل على مجموعة من المهام المطلوبة، و يرجح شعور هؤلاء بأهميتها.

وقد أكد وذان من خلال ما تقدم من تعاريف أنه يمكن القول أن الاحتياجات التدريبية تعتبر كخطوة أولى تنطلق منها العملية التدريبية، للتزويد بالمعارف والمهارات والاتجاهات، وذلك بعد تشخيص الأداء الحالي للمتدرب ومقارنته مع الأداء المرغوب الوصول إليه.

ومن هذا المنطلق فمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني كغيره من المتدربين يحتاج إلى تطوير مهاراته في بناء البرامج الإرشادية بطرق أكاديمية، ووفق أسس علمية وعليه يجب قياس احتياجاته الحالية لتطويرها بما يواكب العملية التربوية، ويحد من المشكلات التربوية التي يعجز بها الوسط المدرسي.

2. أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

- وتكمن أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية حسب ما أشارتا له كل من مدور وبعزي (2021) في أنها:
- تعد الأساس الذي يقوم عليه تصميم البرنامج التدريبي إذ من خلالها يتحدد بدقة ما ينبغي تقديمه، وما ينبغي إعطاؤه الأولوية على غيره.
 - تعد المؤشر الذي على أساسه يتم توجيه الإمكانيات والإجراءات التنفيذية للبرنامج التدريبي نحو تحقيق الأهداف المتوخاة. (طشوعة، 2008، حسب ما أشارتا له مدور وبعزي 2021)
 - تعد المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاه الصحيح.
 - تساعد في التركيز على أهمية توصيف الوظائف، وبالتالي فإن ذلك سيشجع المنظمة على العمل ببطاقات الوصف الوظيفي للوظائف في المنظمة، والتي تساعد على توضيح واجبات ومسؤوليات الوظيفة، ومتطلبات أشغال الوظيفة والمؤهلات العلمية المطلوبة، والخبرات العملية التي يجب أن تتوفر في الموظف لأداء الوظيفة.
 - تساعد في التركيز على أهمية تقييم الأداء، وبالتالي فإن ذلك سيشجع اهتمام المنظمة وتركيزها على أهمية سجلات عملية تقييم الأداء، والتي تساعد على توضيح نقاط القوة والضعف في أداء الموظف، والمشاكل التي يواجهها في أدائه لعمله بأفضل الطرق، وبذلك تعتبر عملية التقييم مصدر هام ورئيسي من أجل التعرف على الاحتياجات التدريبية للعاملين في المنظمة.
 - الطريقة العلمية السليمة لتنفيذ التدريب بالطريقة الصحيحة، والتي تؤدي إلى الحفاظ على وقت وجهد ومال المنظمة (الشرعة، 2013، حسب ما أشارتا له مدور وبعزي، 2021)

3. مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

حدد القرار الوزاري 827 المادة: 27 مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المتمثلة في النشاطات التالية:

● مجال التوجيه:

- القيام بالإرشاد النفسي والتربوي قصد مساعدة التلاميذ على التكيف مع النشاط التربوي.
- إجراء الفحوص النفسية الضرورية قصد التكفل بالتلاميذ الذين يعاون من مشاكل خاصة.
- المساهمة في عملية استكشاف التلاميذ المتخلفين مدرسيا والمشاركة في تنظيم التعليم المكيف ودروس الاستدراك وتقييمها.

● مجال الإعلام:

- ضمان سيولة الإعلام وتنمية الاتصال داخل مؤسسات التعليم، وإقامة مناوبة بغرض استقبال التلاميذ والأولياء والأساتذة.
- تنشيط حملات إعلامية حول الدراسة والحرف والمناظير المهنية المتوفرة في عالم الشغل.
- تنشيط مكتب الإعلام والتوثيق في المؤسسات التعليمية بالاستعانة بالأساتذة ومساعدتي التربية وتزويده بالوثائق قصد توفير الإعلام الكافي للتلاميذ. (القرار الوزاري 827، المادة 14)

● مجال التقويم:

- استثمار النتائج المدرسية المحصل عليها من طرف التلاميذ في معرفة مختلف مؤهلاتهم والعمل على تصنيفها وتقديمها للأساتذة أثناء مجالس الأقسام.

- دراسة وتحليل النتائج المدرسية والإشراف على تنظيم الاختبارات التقنية المنظمة من طرف مركز التوجيه المدرسي والمهني.

● مجال الاستقصاء والدراسة .:

- إجراء استقصاءات حول إمكانية التكوين المهني على مستوى المقاطعة التي يعمل بها من خلال الاتصال بمراكز التكوين المهني والتمهين.

- إعداد محصلة حول التخصصات المهنية وشروط التسجيل بها والمستوى الدراسي. تزويد خلية الإعلام والتوثيق بهذه المعلومات.

- المشاركة في التحقيقات ذات الصبغة الوطنية المتعلقة بالمنظومة التربوية.

- تحليل مضامين الدراسية والمناهج التربوية.

- المساهمة في تحليل نتائج الامتحانات الرسمية في إطار عمليات التقييم المستمر للمنظومة التربوية.

- القيام بدراسات كشفية تهدف إلى التعرف على الوسط المدرسي، وكشف مختلف المشكلات مثل التغيب والتأخر والتسرب المدرسي من أجل البحث في أسبابها. (القرار الوزاري 827)

ومن خلال مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في كل المحاور السالف الذكر، فهو يسعى محاولاً إلى مساعدة التلاميذ التكيف مع النشاط التربوي، والتكفل بمشاكلهم، والمساهمة في استكشاف التلاميذ المتخلفين مدرسياً، والمشاركة في تنظيم التعليم المكيف ودروس الاستدراك وتقييمها، إلى غيرها من المهام المنوطة به، وكل هذا يتطلب منه القيام بإجراءات وتقنيات أهمها بناء برامج إرشادية قصد معالجتهم ومتابعتهم.

وكما نعلم أن هناك فروقا فردية بين المستشارين وفي سماتهم الشخصية ، إلا أن هناك قواسم مشتركة بينهم تجعلهم قادرين على تدارك تلك الفروق، وايضا هناك اختلاف

في مؤهلاتهم العلمية (علم اجتماع- علم النفس- علوم التربية)، وعليه فهناك قواسم مشتركة بينهم تتمثل في نوعية التكوين المقدم لهم، والذي بدوره يُمكنهم من تطوير مهاراتهم وأدائهم في التكفل بالحالات الخاصة، وبالتالي ممارسة الإرشاد التربوي والنفسي، وبطبيعة الحال ما يمكنهم من محاولة بناء البرامج الإرشادية واتقانها في وسطها الطبيعي (الوسط المدرسي). وسنحاول في هذا الشطر تسليط الضوء على ما يحتاجه مستشار التوجيه من تدريب في بناء البرامج الإرشادية في كل من : **التخطيط لها وطرق التنفيذ** وآليات **التقويم** للبرامج الإرشادية، وهي ما سنركز عليها في دراستنا الميدانية من خلال بناء أداة الدراسة.

ويمكننا أن ننقل إلى أهم الوسائل والفنيات لتطبيق البرنامج الإرشادي المتمثلة في: (التخطيط- التنفيذ- التقويم).

4- وسائل وفنيات تطبيق البرنامج الإرشادي:

1.4. التخطيط للبرنامج الإرشادي:

يعرف التخطيط في مفهومه العام بأنه مجموعة من التدابير المحددة التي تتخذ من أجل تحقيق هدف معين ومن هنا فإنه يتميز بالنظرة المستقبلية والتنبؤ بمختلف المشكلات التي يمكن مواجهتها والتحضير للحلول في حال وقوع هذه المشكلات، ويرأي هنري فايول فإن التخطيط يشمل التنبؤ بما يكون عليه المستقبل متضمناً الاستعداد له وعرفه هيمر بأنه عملية إدارية متشابكة تتضمن البحث والمناقشة والإتقان ثم يعمل من أجل تحقيق الأهداف التي تنظر إليها باعتبارها شيئاً مرغوباً فيه. " (خضر لكحل، كمال فرحاني ، 2009، حسب ما اشار واكد، 2016)

- فيما يتعلق بخصائص التخطيط للبرامج الإرشادية فهي كما يلي:

1- التخطيط مرحلة فكرية سابقة على تنفيذ أي عمل ، ولذلك يتعلق التخطيط باتخاذ قرارات متعلقة بما يجب القيام به ، وتوقيت العمل وإجراءاته وكيفية أدائه لأن الإجابة عن كل سؤال والتخطيط لكل خطوة رئيسية أو فرعية والانتقال من خطوة لأخرى والحكم على فاعلية البرنامج المستخدم كل هذه المهام وغيرها تتطلب اتخاذ قرارات.

2- في ضوء التخطيط يسعى الفريق الإرشادي لاختيار البدائل المتاحة لتحقيق الأهداف بدرجة عالية وبأقل تكلفة في الجهد والوقت و المال.

3- التخطيط تطلع للمستقبل ولذا فإن الأهداف التي يسعى لتحقيقها في المستقبل تم التخطيط له في ضوء الماضي والحاضر حتى تكون واقعية من ناحية ، وتكون هناك فرص للتعديل في الإجراءات والخطوات من ناحية أخرى.

4- التخطيط عملة مستمرة، لأن التخطيط طويل الأجل يسعى إلى تحقيق الأهداف.

2.4. تنفيذ البرنامج:

بعد استيعاب مرحلة التخطيط وضبط الأهداف العملية للبرنامج الإرشادي وتثبيت نوعية الخدمات التي يتكفل بها لعملائه والتزود بميزانية محفزة لصرف تكاليف التطبيق ، تأتي مرحلة التنفيذ "وتتضمن تحديد الخطوات الأساس والأولية وتحديد البدايات والنهايات للبرنامج والمدى الزمني الذي يستغرقه التنفيذ، وضرورة التنسيق بين خطوات التنفيذ وإجراءاته، ويجب على فريق الإرشاد أن يلتزم بما تم التخطيط له من قبل، ويمكن إجراء بعض التعديلات في خطوات التنفيذ تماشياً مع المستجدات الطارئة حال التنفيذ. (الحمادي والهجين، كما اشار واكد، 2016)

• مراحل تنفيذ البرنامج :

يمر تنفيذ البرنامج عبر خمسة مراحل هي:

1- **مرحلة البدء:** يتم خلالها التعارف والتمهيد بين الفريق الإرشادي والمسترشدين وشرح أهداف البرنامج وشكل العلاقة الإرشادية، ويتجلى ذلك من خلال الجلسة التمهيدية الأولى.

2- **مرحلة الانتقال:** يهدف إلى إلقاء الضوء على المشكلة الرئيسية وهي تدني المسؤولية الاجتماعية أو أي مشكلة أخرى وتوضيح أسبابها وآثارها السلبية والعلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والإنجاز الأكاديمي والاتجاهات الوالدية (الجلسة الثانية).

3- **مرحلة العمل والبناء:** يتم في الجلسات الموالية تدريب أفراد العينة على الارتقاء بمستوى المسؤولية الاجتماعية من خلال بعض الفنيات الإرشادية الروحية كالإقناع والعبارة والموعظة والوصايا والتوجيهات كما سيتم استخدام تقنيات الرشد النفسي مثل: التصدي للذات والأحاديث اللاعقلانية والمحاضرة والتساؤل والإنصات والمواجهة والإقناع والعلاج باللعب ولعب الأدوار وإدارة وقت الفراغ والتغذية الراجعة.

5- **مرحلة الإنهاء:** يهدف إلى الوقوف على الأهداف التي حققها البرنامج الإرشادي وعادة تطبيق مقياس المسؤولية الاجتماعية (قياس بعدي) لمعرفة مدى فاعلية البرنامج الإرشادي في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى العينة التجريبية .

6- **مرحلة المتابعة:** متابعة العينة التجريبية مع المعلمين والوالدين بعد إنهاء البرنامج لمدة لا تقل عن ثلاثة شهور لمعرفة أثر البرنامج الإرشادي والتغير الذي أحدثته.

3.4. تقويم البرنامج الإرشادي Program Evaluation :

نموذج التقويم المرحلي للجلسات (يقدم للمشاركين بعد انتهاء كل جلسة من جلسات البرنامج):

اليوم:التاريخ:

الاسم:رقم الجلسة:

* ما هي أهم الموضوعات التي استفدت منها في الجلسة؟.....

كما أن هناك أنواع لتقويم البرنامج الإرشادي منهم: تقويم ذاتي للمسترشد عن طريق جداول وطرح تساؤلات، وأيضا تقويم مرحلي عبر الجلسات؛ يتم فيها تقييم تقدم المسترشدين، وتقويم ختامي للبرنامج ككل.

ثانيا : البرامج الإرشادية:

1. مفهوم البرنامج الإرشادي Counseling Program :

*الدلالة اللغوية: جمع برامج، سلسلة من العمليات الحسابية المعقدة، تجرى على الحاسب الآلي لحل مسألة ما، البرنامج الدراسي: المنهج الدراسي، برنامج الحفلة: وقائعها وما سيقدم فيها من مواد، قدمت الجمعية برنامجاً ثقافياً: خطة عمل ثقافية، برنامجي اليوم لا يسمح لي بزيارتك: المهمات التي سأقوم به، تقدم الإذاعة برامج ثقافية وغنائية، الخطة المرسومة في كل يوم لعملها،(معجم المعاني الجامع - معجم عربي عربي).

يدل البرنامج كما جاء في أبي الفضل وحسب ما اشار اليه واكد رابح (2016) على خطة منظمة مخططة يقوم بها فريق مختص لبلوغ هدف معين يتعلق بتقديم بخدمة أو توفير مساعدة، أو إنجاز عمل هادف لفرد أو جماعة.

*الإرشاد لغة: رشد: في أسماء الله تعالى الرشيد: هو الذي أرشد الخلق إلى مصالحهم أي: هداهم ودلهم عليها فعيل بمعنى مفعول، وقيل: هو الذي تتساق تدبيراته إلى غاياتها على سبيل السداد من غير إشارة مشير ولا تسديد مسدد. وجاء في معجم اللغة العربية المعاصرة (2008) أن إرشاد (مفرد) إرشادات (لغير المصدر) مصدر أرشد، توجيه نفسي يقتصر عالم نفس أو مختص بالتربية لفرد ما تمكيناً له من حل مشكلاته الشخصية أو الفنية أو التربوية " إرشادات المرور، هيئة الوعظ والإرشاد، إرشاد سياسي. (ص 89)

يعرفه حمدي عبد الله (2012) " بأنه مجموعة من الخطوات المنظمة والقائمة على أسس علمية، تهدف إلى تقديم الخدمات لمساعدة الفرد أو الجماعات لفهم مشاكلهم والتوصل إلى حلول بشأنها وتنمية مهاراتهم وقدراتهم لتحقيق النمو السوي في شتى

مجالات حياتهم، ويتم في صورة جلسات منظمة في إطار من علاقة متبادلة متفهمة بين المرشد والمسترشد. " (ص48)

ويعرفه حامد زهران(1985) بأنه " برنامج مخطط منظم في ضوء أسس علمية لتقديم الخدمات الإرشادية المباشرة وغير المباشرة فردياً وجماعياً لجميع من تضمهم المؤسسة (المدرسة مثلاً) بهدف مساعدتهم في تحقيق النمو السوي والقيام بالاختيار الواعي المتعلق لتحقيق التوافق النفسي داخل المؤسسة وخارجها، ويقوم بتخطيطه وتنفيذه وتقييمه لجنة وفريق من المسؤولين المؤهلين. وباختصار فبرنامج التوجيه والإرشاد يجب عن الأسئلة التالية: لماذا Why؟ وكيف How؟ ومن who؟ وأين where؟ ومتى when؟ التي تحدد عملية الإرشاد النفسي " (ص443).

• ماهية البرنامج الإرشادي؟

للتعرف على ماهية البرنامج الإرشادي ينبغي أولاً الإجابة على هاته التساؤلات كما جاءت في تعريف زهران(1985) باعتباره برنامج مخطط له مسبقاً وفق أسس علمية من أجل تقديم خدمات إرشادية مباشرة وغير مباشرة، فردية أو جماعية.

لماذا: Why في برنامج إرشادي عن مهارات الحياة قام به صبحي كما أشار واكد (2016) يجب الباحث عن ذلك فيقول " مساعدة المرشد الطلابي والعاملين معه في تطبيق آلية البرامج الإرشادية والاستفادة منها في توفير بيئة إرشادية جذابة وفاعلة ومتفاعلة واستخدام استراتيجيات إرشادية متطورة بعيداً عن الأساليب الإرشادية التقليدية وسؤال لماذا؟ يطرح عادة لمعرفة السبب لتطبيق البرنامج أو الحاجة لذلك مثلما أورد جميل محمد قاسم(2008) حسب واكد سبب إجراء دراسته قائلاً والسبب الرئيس لإجرائها مساعدة الطلاب وتنمية المسؤولية الاجتماعية للطلاب وخصوصاً المرحلة الثانوية

وكيف How؟ توضحها دراسة عبد الباقي (2016) حسب واكد التي أجابت عن الكيفية فقالت " تمت إجراءات تطبيق الجلسات الإرشادية بوحدة التوجيه والإرشاد النفسي بمستشفى كسلا التعليمي وذلك بعد موافقة جميع المشاركين لتلقى جلسات الإرشاد

العلاجي، فقد تم أولاً تطبيق مقياسي حب الحياة والإرشاد النفسي، ومن ثم تلقى المرضى جلسات الإرشاد النفسي في أيام ترددهم على الوحدة، وبعد اكتمال الجلسات الإرشادية، تمت مراجعة إجراءات تطبيق مقياسي حب الحياة والبناء الشخصي؛ فالكيفية تتوجه إلى الجانب العملي في البرنامج الإرشادي وتهتم بالأساليب العلاجية ومختلف الفنيات والأدوات المستخدمة في تقديم الخدمة الإرشادية للعميل أو الجماعة المسترشدة.

ومن who؟ تشير إلى القائم أو القائمين على تنفيذ البرنامج، فقد يكون المشرف على تنفيذ البرنامج باحثاً فرداً مثل **الشرفين (2012)** حسب واكد الذي " التزم أثناء العمل بخطة مساق مهارات الجلسة الإرشادية والمقررة من قبل علم النفس الإرشادي والتربوي والمتضمنة للموضوعات التالية "

وأين Where؟ تشير إلى مكان تنفيذ البرنامج وتجميع المسترشدين حسب نوع المشكلة أو محتوى البرنامج المقدم فقد طبق أحمد يونس محمود البجاري برنامج الإرشادي أحمد **الجباري حسب واكد(2016)** في كلية التربية الأساسية بجامعة الموصل.

ومتى when؟ يشير إلى زمن تنفيذ البرنامج الإرشادي أو السنة الجامعية التي قدم فيها البرنامج الإرشادي كان بحثاً أكاديمياً، ففي مج إرشادي مقترح في السيكو دراما للتخفيف من حدة بعض المشكلات السلوكية لطلاب المرحلة الإعدادية حسب ما جاء في أمد **جمعة(2005)** كما أشار واكد(2016)، والذي طبق في السنة الدراسة 1426هـ/2005م وكشفت نتائجه عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في حدة المشكلات السلوكية بعد تطبيق البرنامج السيكو درامي المقترح على أفراد المجموعة التجريبية، وعن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد المجموعة التجريبية في حدة المشكلات السلوكية بين التطبيق القبلي والبعدي لمقياس المشكلات السلوكية، وكشفت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد المجموعة التجريبية في حدة المشكلات بين التطبيق البعدي والتتبعي بعد شهرين لمقياس المشكلات السلوكية زمن البرنامج يسهم في تطوير مخرجاته ونتائجه، ويمنع من تكراره وإعادة

إنتاجه، فالباحث في إنفاذ البرنامج الإرشادي أو الفريق الإرشادي يعتمد على البرامج السابقة، ويبني التراكمية المطلوبة في إنجاز العملية الإرشادية أو البحث الإرشادي، وينتج نماذج تجريبية للدراسات التي تعقبه في البيئة العربية وغير العربية بعد ترجمتها إلى اللغات المختلفة، يتوجه البرنامج إلى فئة مقصودة قصد المساعدة على تجاوز المعوقات المختلفة التي تعطل النمو السوي للأفراد، وتوجه الأداء النفسي والعقلي والسلوكي للشخصية بحيث تستمر في الإنجاز وتواصل النضج وتحقيق التوافق، ويقوم به جمع من المهتمين بالصحة النفسية في مؤسسة تربوية أو غير تربوية.

2. أهداف البرامج الإرشادية:

وتهدف البرامج الإرشادية بصفة عامة إلى تحقيق ما يلي:

- تسهيل عملية تغير السلوك المستهدف.
- زيادة مهارات المواجهة والتعامل مع المواقف الضاغطة.
- النهوض بعملية اتخاذ القرارات.
- تحسين العلاقات الشخصية.
- المساعدة على تنمية طاقات المسترشد. (السدحان ونخبة من المختصين، 2018)

3. خطوات اعداد البرنامج الإرشادي:

1.3. اختيار موضوع البرنامج:

ويتم اختبار موضوع البرنامج من خلال ما يلي:

(1) مدى وعي الأخصائي بظروف المتدرس والمرحلة العمرية وخصائص التلاميذ وبيئاتهم.

(2) كما أن لثقافة الأخصائي وخبراته وتطلعاته على وسائل الإعلام دور كبير في

استكشاف موضوع البرنامج.

3) تحديد العناصر الأساسية الهامة مثل: المفاهيم الأساسية لأي برنامج - المظاهر - الأسباب - النتائج - وسائل النمو...

4) البحث عن المراجع المناسبة.

5) تسجيل المادة العلمية الخاصة بموضوع البرنامج تمثل المصدر العلمي الذي يستقي منه الأخصائي النفسي تنفيذ أدواته (الإذاعة، الصحافة، جلسات الإرشاد النفسي - الجماعي - الفردي، السيكو دراما...)

2.3. تحديد الأهداف:

6) **الهدف العام:** ويتمثل في الاجابة عن التساؤل : لماذا هذا البرنامج؟ أي ما يسعى الأخصائي لتحقيقه. وهو بذلك واسع يتطلب أهداف إجرائية لتفصيله أكثر.

7) الأهداف الإجرائية:

ويقصد بها الأهداف التي تجعل الظاهرة قابلة للقياس، بمعنى أهداف تطبيقية ملموسة تجعل المعنى محسوسا؛ يساهم وعي وإدراك الأخصائي لجوانب شخصية التلميذ على صياغتها، وهي تمثل جوانب معرفية ووجدانية، وهذه الأهداف الاجرائية تتحول في البرنامج الارشادي إلى جلسات ارشاد نفسي أو ورش عمل... إلخ.

3.3. إعداد القياس القبلي والبعدي لتقويم البرنامج :

الهدف من أسئلة القياس القبلي والبعدي هو الوقوف على قيمة أو نتيجة أثر البرنامج ومدى استفادة المسترشدين منه ، وهي بذلك ليست تشخيصية .

4.3. اختيار الأدوات المناسبة:

كل برنامج ارشادي حسب طبيعته له أدواته التي تصلح له وهي تتمثل عموما في:

- **جلسات الإرشاد النفسي:** ومنها الفردية والجماعية، والتي يتم فيها مناقشة المسترشدين ومحاورتهم بخصوص العناصر الأساسية لمكونات موضوع البرنامج عن طريق التفاعل والعمل التشاركي.

- **ورش العمل:** من خلالها يتم تدريب المسترشدين بإشراكهم في تطبيق وتنفيذ ما توصلوا إليه أو ألموا به من جلسات الإرشاد الجماعي، ومن خلال العمل كمجموعات نشطة لكل واحد فيهم دور مناسب له.
- **الإذاعة:** يتم فيها عرض أهم عناصر الموضوع بصورة مشوقة وجذابة.
- **الصحافة:** وتنقسم إلى:
- لوحة توضع عليها جميع عناصر موضوع البرنامج بطريقة جذابة.
- لوحات إرشادية صغيرة متفرقة.
- مجلة حائطية تضم أجزاء من عناصر عدة برامج معا بالإضافة إلى الحكمة: الآية، كاريكاتير... الخ.
- المجلة الورقية.
- نشرة ورقية توزع على التلاميذ. (حمدي عبد الله، 2012)

5.3. وضع الخطة المقترحة والفعلية لتنفيذ البرنامج:

الخطة المقترحة هي عبارة عن برنامج زمني لتحقيق الهدف من خلال أدوات محددة مذكورة لشهر أو لعدة أشهر تبعا للبرنامج. والخطة الفعلية هي ما نفذ في الواقع من الأنشطة والأدوات المذكورة في الخطة المقترحة، ويكتفي هنا بذكر التاريخ والفصل في المكان الذي تم فيه التنفيذ فقط.

4. مبادئ بناء البرنامج الإرشادي:

- ذكر السدحان (2018) فيما يخص مبادئ بناء البرامج الإرشادية مراعاة ما يلي:

- **مبدأ الحاجات المحسوسة:** التي يُبنى على أساسها البرنامج الفعال.
- **مبدأ المشاركة الجماعية:** بين المسؤولين عن تطوير البرامج والمسترشدين.

- مبدأ العملية: أي تكون عملية التخطيط غير معقدة والتعامل مع المشكلات والمواقف بطريقة عملية.
 - مبدأ الشمولية: تراعي كافة الشرائح الاجتماعية والاقتصادية للمسترشدين.
 - مبدأ المرونة: أي القابلية والقدرة على تعديل الخطة وفقاً لما يطرأ من ثغرات.
 - مبدأ البساطة: من خلال بساطة البرنامج وفهم الجمهور واستيعابهم الكامل له.
 - مبدأ التنسيق: بين كافة العاملين في الجهاز الإرشادي.
 - مبدأ الاقتناع أو الرضا: لدى المسترشدين والقائمين بعملية التخطيط للبرنامج.
 - مبدأ التقدمية: أي البدء بعمليات التخطيط من حيث انتهت الخطة القديمة.
 - مبدأ الموازنة: أي الموازنة بين الموارد المتاحة والحاجات الفعلية.
 - مبدأ التكامل: بين الخطط في مستوياتها المختلفة.
5. الأسس التي يجب مراعاتها عند التخطيط للبرامج الإرشادية:
- يمكن تلخيص تخطيط البرامج الإرشادية في مجموعة من الخطوات كما حددها الحمادي و الهجين(2009) كما أشار له السدحان (2018)، وهي:
 - تحديد أهداف البرنامج الإرشادي.
 - تحديد الاستراتيجية الملائمة.
 - تحديد محتوى البرنامج الإرشادي.
 - تحكيم البرنامج.
 - حدود البرنامج.

- تحديد الوسائل والطرق والفنيات المستخدمة لتحقيق الأهداف.
- تحديد ميزانية البرنامج.
- تحديد الخدمات التي يقدمها البرنامج.
- تحديد الخطوط العريضة لتنفيذ البرنامج.
- تحديد إجراءات تقييم البرنامج.

شكل رقم (01): خطوات التخطيط للبرامج الإرشادية



إعداد : (حمدي عبد الله، 2012)

من خلال الشكل (01) فإنه عند التخطيط لبرنامج إرشادي لابد من مراعاة خطوات وفق ترتيب الموضح في الشكل انطلاقاً من تحديد أهداف البرنامج الإرشادي للوصول إلى تقييم البرنامج الإرشادي؛ من خلال المرور على تحديد الاستراتيجيات الملائمة لمحتوى البرنامج، وتحكيمه، ورسم الحدود البشرية والمكانية والزمانية له وضبط الوسائل لتنفيذه مع تحديد ميزانيته، والخدمات التي سوف يقدمها للمسترشدين وفق خطة محكمة من التخطيط لكل هاته الاجراءات وآليات تنفيذها والوصول أخيراً لمرحلة التقييم والتقويم الختامي. وعليه فلا بد أن تتوفر في مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني خصائص مهمة: مهارات وفنيات وتقنيات تؤهله لأن يكون في مستوى بناء البرامج الإرشادية وفق أسس علمية من خلال خبرته النظرية النفسية والتربوية؛ وهذا ما يجعله قادراً ومقتدراً على متابعة التلاميذ ليتسنى له اقتراح حلول، وبالتالي تقديم لهم المساعدة الكافية لتجاوز مشكلاتهم المختلفة، لهذا وجب من القائمين على التربية تقديم كل التسهيلات المادية والمعنوية لمستشار التوجيه مقابل مجهوداته الجبارة في تحسين العملية التعليمية والتربوية.

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة

1-1- الدراسة الأساسية

1-1-1 حدود الدراسة

1-2-1 منهج الدراسة

1-3-1 مجتمع الدراسة

1-4-1 عينة الدراسة

1-5-1 أدوات الدراسة

1-6-1 إجراءات الدراسة

1-7-1 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

لقد تناولنا في هذا الفصل الإجراءات المنهجية الميدانية للدراسة الحالية بدء من الدراسة الاستطلاعية للتحقق من ملائمة مقياس الاحتياجات التدريبية لدى مستشار التوجيه في بناء البرامج الإرشادية، والتأكد من فهم عينة الدراسة الاستطلاعية لبنودهما، مع ضبط الخصائص السيكومترية، والتعرف على ظروف ومعوقات الدراسة، ومدى صلاحيتها في اختبار فروضها، وربط ما تناولناه في الجانب النظري من نظريات وأفكار لها علاقة بصلب الموضوع، والمنهج المستخدم في الدراسة وعينة الدراسة الأساسية، ووصولاً إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة. وفيما يلي عرض لما احتواه هذا الفصل:

1- الدراسة الأساسية:

1-1- حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: لقد أهتمت هذه الدراسة بمتغير: الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية حسب أبعاده (التخطيط-التنفيذ-التقويم) حسب المتغيرات الديموغرافية: الجنس والتخصص الأكاديمي وسنوات العمل.

الحدود البشرية: مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية بسكرة.

الحدود المكانية: مركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية بسكرة.

الحدود الزمانية: الموسم الجامعي 2024/2023.

1-2- منهج الدراسة :

سوف نتبع في دراستنا الحالية المنهج الوصفي، والذي من خلاله يتم وصف الظاهرة موضوع الدراسة كما هي وفي واقعها المعاش دون التدخل في المتغيرات، وقد تمثلت الظاهرة في التعرف على مستوى الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية.

1-3-مجتمع الدراسة:

نجري دراستنا على مجتمع من مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني (بسكرة)، للموسم الدراسي 2023/2024.

الجدول رقم (02) : توزيع مجتمع الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية

المجموع	النسبة		المتغير	
	%	العدد		
176/100%	11.36	20	ذكر	الجنس
	88.63	156	أنثى	
	52.84	93	ليسانس	المستوى الدراسي
	40.34	71	ماستر	
	06.81	12	دكتوراه	
	51.70	91	أقل من 05 سنوات	سنوات العمل
	32.95	58	من 10 إلى 20 سنة	
	15.34	27	أكثر من 20 سنة	
	28.97	51	علم النفس	التخصص الأكاديمي
	36.36	64	علم الاجتماع	
	34.66	61	علوم التربية	

يتضح من الجدول أعلاه وحسب متغير الجنس فإن نسبة الإناث التي بلغت (88.63%) أكبر من نسبة الذكور والتي بلغت (11.36%). وحسب متغير المستوى الدراسي فالفئتين (ليسانس) والتي بلغت نسبة (52.84%) والفئة (ماستر) التي بلغت نسبتها (40.34%) أكثر من فئة (دكتوراه) والتي بلغت نسبة (06.81%). بينما حسب متغير التخصص الأكاديمي فئة تخصص علم الاجتماع وعلوم التربية متقاربتين

بنسبة كل فئة على التوالي (36.36%) و(34.66%) وهما أكثر من تخصص علم النفس التي بلغت بنسبة (28.97%). أما فيما يخص متغير سنوات العمل ففئة أقل من 05 سنوات هي الأكثر بنسبة (51.70%) ، تليها فئة من 10-20 سنة بنسبة (32.95%)، وأخيرا فئة أكثر من 20 سنة بنسبة (15.34%).

1-4 عينة الدراسة:

نجري الدراسة على عينة مكونة من (96) مستشارا للتوجيه والارشاد المدرسي والمهني من مركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية بسكرة.

طريقة اختيار العينة:

حسب دليو فضيل(2015) لتجنب قلة مرونة أنظمة الاختيار العشوائي يلجأ إلى المعاينة القصدية الحصصية، حيث يتم تقسيم مجتمع الدراسة تبعاً لبعض متغيرات التوزيع المعروفة: (الجنس، السن أو المستوى التعليمي...) إلى مجموعات فرعية غير متجانسة، كما هو الحال في العينة الطبقية لكنها تختلف عن العينة الطبقية في كون المستطلع حراً في اختيار مفردات العينة من كل طبقة أو حصة، حيث يستخدم التقدير الشخصي لاختيار الوحدات العينية من كل مجموعة على أساس نسبة محددة ذاتياً... بل ما يهم ببساطة هو ضمان إشراك المجموعات الصغيرة في العينة. (ص94)

وحسب عدس (2003) كما أشار غريب (2016) فالعينة القصدية (الغرضية) هي مجموعة الوحدات (أفراد، مؤسسات...) الذين يشتركون في صفة أو صفات معينة والذين يقصدهم الباحث بغرض تحقيق أهدافه البحثية، ويختار الباحث أفراد هذه العينة إذا أدرك أنهم يحققون فعلاً أغراض دراسته.

وقد ذكر كل من محمد عبد الرزاق وابوزيد عبد الباقي (2010) "أن الباحث في العينة العمدية (القصدية) ينتقي أفراد عينته بما يخدم أهداف دراسته ، وبناء على معرفته

دون أن يكون هناك قيود أو شروط غير التي يراها هو مناسبة من حيث الكفاءة أو المؤهل العلمي أو الاختصاص وغيرها" (ص294).

قمنا بتحديد مجتمع الدراسة تحديدا دقيقا، والمتمثل في مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمدينة بسكرة التابعين لمركز التوجيه المدرسي والمهني، وتم تحديد خصائص عينة الدراسة حسب الجنس (ذكر- أنثى)، والتخصصات الأكاديمية (علم النفس/ علم الاجتماع/ علوم التربية)، وسنوات العمل (أقل من 5 سنوات- من 10-20 سنة- أكثر من 20 سنة)، والمؤهل العلمي (ليسانس- ماستر- دكتوراه)، ثم تم اختيار اختيار عينة الدراسة بطريقة قصدية (العينة الحصصية)، وحسب ما تقتضيه متطلبات البحث، واستعانة بالدراسات السابقة التي اعتمدها اعتمدت العينة القصدية.

الجدول رقم (03) : توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية

المتغير	النسبة		المجموع
	العدد	%	
الجنس	ذكر	20,83	96/100%
	أنثى	79,16	
المستوى الدراسي	ليسانس	50,00	96/100%
	ماستر	41,66	
	دكتوراه	08,33	
سنوات العمل	أقل من 05 سنوات	61,45	96/100%
	من 10 إلى 20 سنة	30,20	
	أكثر من 20 سنة	08,33	
التخصص	علم النفس	28,13	96/100%
	علم الاجتماع	37,50	

علوم التربية	33	34,38
--------------	----	-------

يتضح من الجدول أعلاه، وحسب متغير الجنس فإن نسبة الإناث التي بلغت (79,16%) أكبر من نسبة الذكور والتي بلغت (20,83%). وحسب متغير المستوى الدراسي فالفئتين (ليسانس) والتي بلغت نسبة (50,00%) والفئة (ماستر) التي بلغت نسبتها (41,66%) أكثر من فئة (دكتوراه) والتي بلغت نسبة (08,33%). بينما حسب متغير التخصص الأكاديمي فئة تخصص علم الاجتماع وعلوم التربية متقاربتين بنسبة كل فئة على التوالي (37,50%) و(34,38%) وهما أكثر من تخصص علم النفس التي بلغت بنسبة (28,13%). أما فيما يخص متغير سنوات العمل ففئة أقل من 05 سنوات هي الأكثر بنسبة (61,45%) ، تليها فئة من 10-20 سنة بنسبة (30,20%)، وأخيرا فئة أكثر من 20 سنة بنسبة (08,33%).

1-5 أدوات الدراسة :

• مقياس الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية:

وصف المقياس:

أعدتا المقياس الباحثين (2024) انطلاقا من الدراسة الحالية الموسومة بموضوع : الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية من وجهة نظر مستشاري التوجيه بولاية بسكرة (الجزائر). تضمن مقياس الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية بعد التعديل بناء على تقويم لجنة المحكمين (32) بندا، حيث تكون من ثلاثة (03) أبعاد، وقد توزعت كما يلي:

- البعد 1: "التخطيط" يشمل (09) تسعة بنود، (1- 9).

- البعد 2: "التنفيذ" يشمل (12) اثنتي عشرة بنود، (10-21).

- البعد 3: "التقويم" يشمل (11) احدى عشرة بندا، (22-32).
وحسب سلم البدائل أحتاج (بدرجة كبيرة- بدرجة متوسطة- بدرجة منخفضة) وتحسب درجات البدائل كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): درجات البدائل على المقياس

البدائل	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة منخفضة
الدرجات	3	2	1

- تصحيح المقياس:

نقوم بشرح التعليمه للفرد المعرض لوضعية القياس وتتمثل التعليمه في: أمام كل عبارة من العبارات التالية ضع العلامة (X) في الخانة التي تصف ما ينطبق عليك عموماً، أجب بكل صدق وموضوعية، والعبارة توجي بـ أحتاج للتدريب في بناء البرامج الإرشادية بدرجة....، حيث هناك ثلاثة اختيارات عند الإجابة على كل عبارة من عبارات المقياس وهي بالترتيب: بدرجة كبيرة- بدرجة متوسطة- بدرجة منخفضة. وتأخذ على الترتيب الدرجات التالية: بدرجة كبيرة ثلاثة درجات، وبدرجة متوسطة درجتين، وبدرجة منخفضة درجة واحدة .

كيفية تصحيح المقياس:

إن كيفية تصحيح عبارات المقياس يتم التدرج فيها من 1 إلى 3 نقاط، لا توجد عبارات ايجابية وسلبية، وتقدر الدرجة المتوسطة للمقياس أو أبعاده بمجموع البدائل/ عدد البدائل أي : $(2=3/6)$ جداء عدد البنود حسب ما يلي: $(64=32*2)$.

والجدول رقم (05) يوضح متوسط درجات المقياس ككل وأبعاده؛ حيث نقوم بجمع الدرجات المحصل عليها لإيجاد الدرجة الكلية للمقياس، وقد بلغ متوسط درجة

الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية ككل وحسب أبعاده
كما يلي:

الجدول رقم (05) : متوسط مقياس الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه في بناء

البرامج الإرشادية

متوسط المقياس ككل	متوسط بعد التخطيط	متوسط بعد التنفيذ	متوسط بعد التقويم
64	18	24	22

- الخصائص السيكومترية لمقياس الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري
التوجيه في بناء البرامج الإرشادية:

• الصدق:

1. صدق المحكمين:

لقد عرضنا الاستبيان على عدة محكمين منهم: دكاترة أكاديميين مختصين
في علم النفس وعلوم التربية وعلم الاجتماع، ومفتشي التربية الوطنية للتوجيه
ومستشارين رئيسيين للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وقد قاموا لنا بتحكيم
مقياس الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية، وقد
كان المقياس في صورته النهائية يحتوي على (44) بنداً وبعد التحكيم أصبح
يحتوي على (32) بنداً كما هو موضح في الملاحق مرفوق أيضاً بقائمة
المحكمين ودرجتهم العلمية ومكان عملهم.

2. صدق الاتساق الداخلي للفقرات مع الدرجة الكلية

الجدول رقم (06) : معاملات ارتباط فقرات مقياس الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في

بناء البرامج الإرشادية بالدرجة الكلية

البند	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة	البند	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
1	0,773	0.000	17	0,699	0.000
2	0,651	0.000	18	0,733	0.000
3	0,757	0.000	19	0,584	0,001
4	0,847	0.000	20	0,84	0.000
5	0,827	0.000	21	0,758	0.000
6	0,867	0.000	22	0,875	0.000
7	0,794	0.000	23	0,824	0.000
8	0,759	0.000	24	0,905	0.000
9	0,692	0.000	25	0,861	0.000
10	0,759	0.000	26	0,745	0.000
11	0,719	0.000	27	0,767	0.000
12	0,792	0.000	28	0,769	0.000
13	0,636	0.000	29	0,91	0.000
14	0,728	0.000	30	0,785	0.000
15	0,733	0.000	31	0,749	0.000
16	0,757	0.000	32	0,746	0.000

يوضح الجدول (06) أن قيم معاملات ارتباط الفقرات لمقياس الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية تراوحت بين (0,584 - 0,91) مع

الدرجة الكلية للمقياس، وقد كانت جميعها - حسب قيم مستوى الاحتمالية - وهي بذلك مقبولة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) وهذا يعني وجود درجة مقبولة من صدق الاتساق الداخلي في فقرات كل المقياس.

3. صدق الاتساق الداخلي للأبعاد مع الدرجة الكلية

الجدول رقم (07): صدق الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الاحتياجات التدريبية

لد مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية النفسية مع الدرجة الكلية

الرقم	الأبعاد	معاملات الارتباط
1	التخطيط	0,95
2	التنفيذ	0,943
3	التقويم	0,962

4. الصدق التمييزي:

لحساب هذا النوع من الصدق تم استعمال طريقة المقارنة الطرفية، حيث تمت المقارنة بين عينتين تم سحبهما من طرفي الدرجات لعينة الاستطلاعية (دنيا/عليا)، حجم كل عينة يساوي 10 من المفحوصين بواقع سحب 33 % من عينة كلية (ن=30).

الجدول رقم (08): يبين قيم "ت" لدلالة الفرق بين المتوسطين الحسابيين للعينة

الاستطلاعية

قيمة "ت"	العينة العليا-10		العينة الدنيا-10		العينة/المتغير
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
***-9.470	3.855	92.500	13.133	51.500	الاحتياجات التدريبية

** قيمة "ت" دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) (SIG= 0.000)

من خلال الجدول رقم (08) يتبين من قيم "ت" أن القائمة تتميز بقدرة كبيرة على التمييز بين المرتفعين والمنخفضين في مستوى الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية مما يجعلها تتصف بمستوى عال من الصدق لدى العينة الاستطلاعية.

• النتائج:

أ_ التجزئة النصفية

قمنا بحساب ثبات المقياس عن طريق التجزئة النصفية؛ حيث قسم المقياس إلى جزأين متساويين في كل جزء (16) بنداً، إذ احتوى الجزء الأول على البنود الفردية، والجزء الثاني على البنود الزوجية، وبعد ذلك تم حساب معامل الارتباط بين الجزأين، ثم صحح بمعادلة سبيرمان بروان.

الجدول رقم(09): نتائج حساب ثبات مقياس الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية عن طريق التجزئة النصفية

الثبات	معامل الارتباط	تصحيح بمعادلة سبيرمان براون
التجزئة النصفية	0.976	0.988

**دال عند 0.05

يتضح من الجدول أعلاه أن معامل الثبات يساوي(0.976) وبعد تصحيحه بمعادلة سبيرمان براون أصبح يساوي(0.988) ،مما يدل على ثبات المقياس.

ب_ معامل ألفا لكرونباخ:

الجدول رقم(10): نتائج حساب ثبات مقياس الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية عن طريق معادلة ألفا لكرونباخ

معامل ألفا لكرونباخ	الفقرات
0.977	32

**دال عند 0.05

يتضح من خلال الجدول رقم (10) أن مقياس الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية يتسم بقدر من الاستقرار في نتائجه، فقد بلغ معامل الثبات (0.977) وبالتالي فهو ثابت.

- وعليه يمكن القول بأن مقياس الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية المطبق في هذه الدراسة يتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات، إذا فهو صالح لموضوع دراستنا.

1-6- إجراءات الدراسة:

- اتبعنا الخطوات التالية، حسب منهجية البحث العلمي، وكانت كما يلي:
1. الاطلاع على العديد من الدراسات والبحوث السابقة في هذا المجال سواء كانت عربية أو أجنبية.
 2. الحصول على الموافقة الرسمية لتطبيق الدراسة من الجهات المعنية (تسهيل مهمة الباحث).
 3. تحديد وإعداد أدوات الدراسة وتجهيزها و التي تمثلت في مقياس (الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية).
 4. تحديد مكان تطبيق الدراسة (مركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية بسكرة).
 5. تحديد مجتمع وعينة الدراسة لتطبيق أدوات الدراسة (مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني).
 6. تطبيق أدوات الدراسة على عينة استطلاعية بهدف التحقق من صدق وثبات أدوات الدراسة الحالية (الخصائص السيكو مترية).
 7. قمنا بتوزيع أدوات الدراسة على عينة الدراسة خلال الموسم الدراسي 2023م/2024م .
 8. رصد النتائج وتحليلها وتفسيرها وتقديم التوجيهات والمقترحات.

1-7- الأساليب الإحصائية

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) واستخراج النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية التالية:

1. معامل ألفا كرو نباخ لحساب الثبات للمقياسين.
2. معامل التجزئة النصفية لحساب الثبات أيضاً.
3. اختبار (T-test) لعينة واحدة للكشف عن الفروق بين المتوسط الحسابي المحسوب والافتراضي، وهذا من أجل قياس مستوى الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه إ م م .
4. اختبار (T-test) للعينات المستقلة للكشف عن الفروق بين المجموعتين المستقلتين حسب الجنس.
5. معامل الارتباط البسيط ($r_{x,y}$) لـ " بيرسون" (Pearson) حيث نقيس به مدى ارتباط بنود المقياس مع المقياس ككل ومدة اتساقهم.
6. المتوسط الحسابي X ونستخدمه قصد معرفة الدرجة التي تقترب منها جميع درجات التوزيع وهو المعدل الممثل لهذه المجموعة كما يستخدم لحساب الانحراف المعياري والدرجة المعيارية.
7. الانحراف المعياري S ونستخدمه قصد معرفة معدل انحرافات الدرجات على المتوسط الحسابي كما نستخدمه في حساب الدرجة المعيارية.
8. النسبة المئوية P% نعتمد عليها في تحديد نسب فئات مجتمع الدراسة بالنسبة للمجتمع الكلي ونسب تواجد الجنسين وفئات عينة الدراسة بالنسبة للعينة الكلية وكذا لتحديد نسبة اتفاق المحكمين حول صدق الأدوات.
9. اختبار وان واي لتحليل التباين لمعرفة الفروق بين درجات المفحوصين في أكثر من متغيرين.

الفصل الرابع: عرض ومناقشة فرضيات الدراسة

أولاً: عرض نتائج الدراسة

1. عرض نتائج التساؤل الأول
2. عرض نتائج التساؤل الثاني
3. عرض نتائج التساؤل الثالث
4. عرض نتائج التساؤل الرابع
5. عرض نتائج التساؤل الخامس
6. عرض نتائج التساؤل السادس

ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة

1. مناقشة نتائج التساؤل الأول
2. مناقشة نتائج التساؤل الثاني
3. مناقشة نتائج التساؤل الثالث
4. مناقشة نتائج التساؤل الرابع
5. مناقشة نتائج التساؤل الخامس
6. مناقشة نتائج التساؤل السادس

يتم في هذا الفصل عرض وتحليل ومناقشة النتائج التي تم التوصل إليها بعد اختبار فرضيات البحث باستخدام الأساليب الإحصائية المعتمدة، وذلك بعد تطبيق الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية على أفراد عينة الدراسة، والمكونة من (96) مستشارا للتوجيه ومستشارة تابعين لمركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية بسكرة، ونكون قد حصلنا على درجات أفراد العينة في متغيرات الدراسة ككل، ثم قمنا بالمعالجة الإحصائية للبيانات قصد التحقق من تأكيد الفرضيات أو نفيها مستخدمين بذلك الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار كل فرضية من فرضيات الدراسة، والتي أسفرت على النتائج المبينة كما يلي:

أولاً: عرض نتائج الدراسة

1. عرض نتائج التساؤل الأول:

ينص التساؤل الأول على أنه: " ما مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية في بعد التخطيط لدى مستشاري التوجيه بمدينة بسكرة؟" وللتحقق تم حساب المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي والانحراف المعياري، وقيمة اختبار "ت"، حيث كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (12).

الجدول رقم (11): قيمة T لعينة واحدة في مستوى الاحتياجات التدريبية لدى

مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية في بعد التخطيط

المتغير	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة
الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بعد	96	20.822	18.00	5.193	5.326	0.000

التخطيط

الجدول رقم(12): استجابة مستشاري التوجيه على مقياس الاحتياجات التدريبية في

بناء البرامج الإرشادية في بعد التخطيط

الترتيب	القرار	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العينة	البند
2	مرتفع	.76319	2,4167	96	1- الضبط الدقيق لعنوان البرنامج الإرشادي
4	مرتفع	.76663	2,2917	96	2- كفاءة الضبط الجيد لنوع المشكلة (سلوكية-انفعالية-تربوية...الخ)
6	مرتفع	.75735	2,2604	96	3- تحديد الأهداف الخاصة للبرنامج الإرشادي
5	مرتفع	.77735	2,2813	96	4- تحديد الأهداف الإجرائية للبرنامج الإرشادي
1	مرتفع	.63237	2,4896	96	5- تحديد الخطوات المنهجية في بناء البرامج الإرشادية
8	مرتفع	.76426	2,2396	96	6- تحديد طريقة البرنامج بشكل فردي أم جماعي
7	مرتفع	.76777	2,2500	96	7- تحديد أهمية البرنامج الإرشادي في معالجة المشكلة
3	مرتفع	.76749	2,3542	96	8- اختيار آليات لمتابعة وتقييم نجاح البرنامج
8	مرتفع	.81750	2,2396	96	9- اعداد لوحة التحكم للبرنامج الإرشادي (الحصص-الزمن-الاستراتيجية المطبقة-التقييم...)
مرتفع		.75710	2,3137		بعد التخطيط

من خلال النتائج الموضحة بالجدول (11) يتضح أن المتوسط الحسابي لمستوى الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية على مستوى بعد التخطيط قدر ب (20.822) ، وهذه الدرجة أكبر من المتوسط الفرضي للمقياس الذي قُدر ب (18.000) حسب مفتاح تصحيح المقياس (أنظر وصف المقياس) وانحراف معياري بقيمة (5.193)، وهذا الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً حيث بلغ مستوى المعنوية (sig=0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه فإن مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني لديهم مستوى مرتفع من الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية في بعد التخطيط.

2. عرض نتائج التساؤل الثاني:

ينص التساؤل الثاني على أنه: " ما مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية في بعد التنفيذ لدى مستشاري التوجيه؟"

وللتحقق تم حساب المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي والانحراف المعياري، وقيمة اختبار "ت"، حيث كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (13).

الجدول رقم (13): قيمة T لعينة واحدة في مستوى الاحتياجات التدريبية لدى

مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية في بعد التنفيذ

المتغير	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة
الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بعد التنفيذ	96	27.250	24.000	6.485	4.910	0.000

الجدول رقم (14): استجابة مستشاري التوجيه على مقياس الاحتياجات التدريبية في

بناء البرامج الإرشادية في بعد التنفيذ

البنود	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القرار	الترتيب
10- الطرق المختلفة لتحديد وضبط الفئة المستهدفة	96	2,0625	,80541	مرتفع	12
11- كفاية بناء علاقة ارشادية في الجلسة التمهيديّة (كسر الحاجز النفسي)	96	2,1563	,77226	مرتفع	10
12- توضيح المشكلة الرئيسية للمسترشدين في مرحلة الانتقال (معرفة أسباب وأعراض)	96	2,2604	,77112	مرتفع	7

المشكلة					
11	مرتفع	,74332	2,0729	96	13- اعطاء تصور واضح وشامل ، والآثار الايجابية والسلبية للمشكلة المقترحة
4	مرتفع	,80561	2,3438	96	14- اتقان فنيات ومهارات الاقتناع الارشادية عبر الجلسات الموالية في مرحلة العمل والبناء
9	مرتفع	,81050	2,2188	96	15- الوقوف على الأهداف التي حققها البرنامج من خلال واجبات وأعمال منزلية للانتقال للمرحلة الموالية
2	مرتفع	,78779	2,3958	96	16- اتقان الأساليب والفنيات المستخدمة أثناء الجلسات ووفق معرفة نظرية مسبقة
5	مرتفع	,74927	2,3333	96	17- تحليل نتائج تطبيق المقاييس والاختبارات النفسية المناسبة لكل برنامج
8	مرتفع	,71082	2,2500	96	18- كفاءة ادارة الوقت في تنفيذ البرامج الارشادية وفق الجداول الزمنية المحددة
3	مرتفع	,73082	2,3854	96	19- التمكن من تنفيذ استراتيجيات التنشيط التربوي أثناء الجلسات والحصص وفق مختلف المقاربات النظرية (العصف الذهني - حل المشكلات - المجموعات المرنة-...)
1	مرتفع	,67854	2,4479	96	20- كفاءة استغلال نتائج القياس القبلي/ البعدي لمعرفة مدى فعالية البرنامج
6	مرتفع		2,3229	96	21- كفاءة متابعة فعالية البرنامج الارشادي للفئة المستهدفة
	مرتفع	,75573	2,2708		بعد التنفيذ

من خلال النتائج الموضحة بالجدول (13) يتضح أن المتوسط الحسابي لمستوى الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الارشادية على مستوى **بعد التنفيذ** قدر بـ (27.250) ، وهذه الدرجة أكبر من المتوسط الفرضي للمقياس الذي قدر بـ (24.000) حسب مفتاح تصحيح المقياس (أنظر وصف المقياس) وانحراف معياري

الفصل الرابع : عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات

بقيمة (6.485)، وهذا الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً حيث بلغ مستوى المعنوية (sig=0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه فإن مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني لديهم مستوى مرتفع من الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الارشادية في بعد التنفيذ.

3. عرض نتائج التساؤل الثالث:

ينص التساؤل الثالث على أنه: " ما مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الارشادية في بعد التقويم لدى مستشاري التوجيه؟"

وللتحقق تم حساب المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي والانحراف المعياري، وقيمة اختبار "ت"، حيث كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (15).

الجدول رقم (15): قيمة T لعينة واحدة في مستوى الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الارشادية في بعد التقويم

المتغير	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة
الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بعد التقويم	96	26.166	22.000	6.208	6.576	0.000

الجدول رقم(16): استجابة مستشاري التوجيه على مقياس الاحتياجات التدريبية في

بناء البرامج الإرشادية في بعد التقويم

الترتيب	القرار	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العينة	البنود
11	مرتفع	,74428	2,1875	96	22-المقارنة بين ما تم تحقيقه من أهداف البرامج ومالم يتم تحقيقه
4	مرتفع	,70306	2,3958	96	23- إعداد نماذج لبطاقات التقويم المرحلي للجلسات
9	مرتفع	,69554	2,3542	96	24- هيكله تقويم ذاتي مناسب للمسترشد
8	مرتفع	,75561	2,3646	96	25- هيكله تقويم لكل جلسة أو مرحلة من مراحل البرنامج الإرشادي
10	مرتفع	,79630	2,3021	96	26- طرق إعداد الواجب المنزلي للمسترشد لتقييم أدائه
5	مرتفع	,70142	2,3854	96	27- إعداد جداول التقويم الذاتي مثل-KWL
7	مرتفع	,69962	2,3750	96	28- إعداد شبكات الملاحظة
2	مرتفع	,69198	2,4271	96	29- إعداد أسئلة تقييمية لتقويم المسترشد والبرنامج والمرشد
6	مرتفع	,73082	2,3854	96	30- إعداد شبكات تقويم الأداء الفردي والجماعي للمسترشدين
3	مرتفع	,77686	2,4167	96	31- إعداد شبكات المتابعة للحالات الخاصة
1	مرتفع	,67660	2,5729	96	32- إعداد تقويم ختامي للبرنامج الإرشادي
	مرتفع	0,7247	2,3787		بعد التقويم

من خلال النتائج الموضحة بالجدول (15) يتضح أن المتوسط الحسابي لمستوى الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية على مستوى **بعد التنفيذ** قدر ب (26.166) ، وهذه الدرجة أكبر من المتوسط الفرضي للمقياس الذي قُدر ب (22.000) حسب مفتاح تصحيح المقياس (أنظر وصف المقياس) وانحراف معياري بقيمة (6.208)، وهذا الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً حيث بلغ مستوى المعنوية (sig=0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه فإن مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني لديهم مستوى مرتفع من الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية في بعد التقويم.

الفصل الرابع : عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات

4. عرض نتائج الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على أنه: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الارشادية تعزى لمتغير الجنس لدى مستشاري التوجيه بمدينة بسكرة."

للتحقق من هذه الفرضية استخدمنا المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري اختبار(ت)، وبعد التأكد من توفر شروط تطبيق الإختبار "ت" لعينتين مستقلتين قمنا بالمعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) بهدف توضيح درجات إجابات مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني في مقياس (الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الارشادية) حسب متغير الجنس، وقد مثلنا العينة والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغيرات في الجدول التالي:

الجدول رقم (17): الفروق بين درجات مستشاري التوجيه في مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الارشادية وأبعاده(التخطيط-التنفيذ-التقويم)

متغيرات الدراسة	الجنس	العدد N	المتوسط Mean	الانحراف المعياري SD	قيمة T	درجات الحرية DF	مستوى الدلالة Sig
بعد التخطيط	ذكر	20	21.000	6.664	0.171	94	0.865
	أنثى	76	20.776	4.784			
بعد التنفيذ	ذكر	20	27.500	7.214	0.193	94	0.848
	أنثى	76	27.184	6.330			
بعد التقويم	ذكر	20	26.800	7.756	0.511	94	0.611
	أنثى	76	26.000	5.782			
الدرجة الكلية	ذكر	20	75.300	20.652	0.323	94	0.747

أنثى 76 73.960 15.259

يتضح من خلال الجدول رقم (17) أعلاه أنه حسب المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمقياس الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية للذكور بلغ (75.300)، وهو لا يختلف كثيرا عن المتوسط الحسابي للإناث الذي بلغ (73.960)، كما قُدرت قيمة "ت" المحسوبة بـ: (0.323)، ومستوى الاحتمالية (0.747=SIG)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، ومنه يمكننا القول أنه لا توجد فروق دالة احصائيا في مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية بين الذكور والإناث. أيضا بالنسبة للأبعاد: التخطيط - التنفيذ - التقييم فقد بلغت قيمة مستوى الاحتمالية حسب الترتيب ما يلي: (0.511=0.193=0.171 =SIG) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)

وبالتالي يمكننا القول أنه لا توجد فروق دالة احصائيا، وعليه نقبل الفرضية الصفرية التي تنفي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتياجات التدريبية لبناء البرامج الإرشادية حسب أبعاد (التخطيط- التنفيذ- التقييم) بين مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس.

5. عرض نتائج الفرضية الخامسة:

تتص الفرضية الخامسة على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية تعزى لمتغير التخصص لدى مستشاري التوجيه بمدينة بسكرة."

للتحقق من هذه الفرضية استخدمنا قيمة "F" اختبار التباين وان واي الأحادي للمتغيرات في الجدول التالي:

الجدول رقم (18): الفروق بين درجات مستشاري التوجيه في مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية وأبعاده (التخطيط-التنفيذ-التقويم) حسب متغير

التخصص الأكاديمي

القرار	مستوى	قيمة	متوسط	درجة	مجموع	مصدر التباين	متغيرات الدراسة
	الدلالة	F	المربعات	الحرية	المربعات		
غير	0.277	1.301	34.866	2	69.731	داخل المجموعات	بعد التخطيط
دال			26.798	93	2492.258	ما بين المجموعات	
				95	2561.990	المجموع الكلي	
غير	0.547	0.607	25.760	2	51.519	داخل المجموعات	بعد التنفيذ
دال			42.414	93	3944.481	ما بين المجموعات	
				95	3996.000	المجموع الكلي	
غير	0.457	0.789	30.558	2	61.115	داخل المجموعات	بعد التقويم
دال			38.712	93	3600.218	ما بين المجموعات	
				95	3661.333	المجموع الكلي	
غير	0.415	0.889	239.969	2	479.938	داخل المجموعات	الدرجة الكلية
دال			270.060	93	25115.551	ما بين المجموعات	
				95	25595.490	المجموع الكلي	

يتضح من خلال الجدول رقم (18) أعلاه أن قيمة اختبار (F) "تحليل التباين الأحادي" في مقياس الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية بين مجموعات موزعة حسب التخصص الأكاديمي لمستشاري التوجيه إ م م، والتي بلغت (0.899) وهي غير دالة إحصائياً حسب مستوى الاحتمالية (0.415) الذي قيمته أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، كما أن قيمة اختبار (F) "تحليل التباين الأحادي" في كل من أبعاد : التخطيط بلغت قيمة (1.301) بمستوى احتمالية (0.277)، وفي بعد التنفيذ بلغت (0.607) بمستوى احتمالية (0.547)، كما بلغت في بعد التقويم قيمة (0.789) بمستوى احتمالية (0.457)، وهي بذلك أكبر من مستوى الاحتمالية (0.05)، ومنه يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات

درجات مستشاري التوجيه في الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية وأبعاده (التخطيط-التنفيذ-التقويم) حسب متغير التخصص.

6. عرض نتائج الفرضية السادسة:

تنص الفرضية السادسة على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية تعزى لمتغير سنوات العمل لدى مستشاري التوجيه بمدينة بسكرة."

لاختبار هذه الفرضية استخدمنا قيمة "F" اختبار التباين وان واي الأحادي للمتغيرات في الجدول التالي:

الجدول رقم (19): الفروق بين درجات مستشاري التوجيه في مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية وأبعاده (التخطيط-التنفيذ-التقويم) حسب متغير

سنوات العمل

القرار	مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	متغيرات الدراسة
دال إحصائيا	0.024	3.889	98.870	2	197.741	داخل المجموعات	بعد التخطيط
			25.422	93	2364.249	ما بين المجموعات	
				95	2561.990	المجموع الكلي	
دال إحصائيا	0.016	4.304	169.273	2	338.546	داخل المجموعات	بعد التنفيذ
			39.327	93	3657.454	ما بين المجموعات	
				95	3996.000	المجموع الكلي	
دال إحصائيا	0.033	3.533	129.274	2	258.548	داخل المجموعات	بعد التقويم
			36.589	93	3402.785	ما بين المجموعات	
				95	3661.333	المجموع الكلي	
دال إحصائيا	0.017	4.289	1080.729	2	2161.458	داخل المجموعات	الدرجة الكلية
			251.979	93	23434.032	ما بين المجموعات	
				95	25595.490	المجموع الكلي	

جدول رقم (20): الدرجة الكلية في مقياس الاحتياجات التدريبية للمستشارين في

اعداد البرامج الارشادية

متغير سنوات العمل	متغير سنوات العمل	الفرق بين المتوسطات	الخطأ المعياري	مستوى الاحتمالية Sig	درجة الثقة 95%	
					الدنيا	العليا
أقل من 05 سنوات	من 10-20 سنة	8,34717*	3,59997	,023	1,1983	15,4960
	أكثر من 20 سنة	13,23941*	5,98065	,029	1,3630	25,1158
من 10-20 سنة	أقل من 05 سنوات	-8,34717*	3,59997	,023	-15,4960	-1,1983
	أكثر من 20 سنة	4,89224	6,33926	,442	-7,6963	17,4808
أكثر من 20 سنة	أقل من 05 سنوات	-13,23941*	5,98065	,029	-25,1158	-1,3630
	من 10-20 سنة	-4,89224	6,33926	,442	-17,4808	7,6963

*ويكون الفرق المتوسط معنويا عند مستوى الدلالة (0.05).

يتضح من خلال الجدول رقم (19) أعلاه أن قيمة اختبار (F) "تحليل التباين الأحادي" في مقياس الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الارشادية بين مجموعات موزعة حسب سنوات العمل لمستشاري التوجيه إ م م، والتي بلغت (4.289) وهي دالة إحصائياً حسب مستوى الاحتمالية (0.017) الذي قيمته أقل من مستوى الدلالة (0.05)، كما أن قيمة اختبار (F) "تحليل التباين الأحادي" في كل من أبعاد: التخطيط بلغت قيمة (3.889) بمستوى احتمالية (0.024)، وفي بعد التنفيذ بلغت (4.304) بمستوى احتمالية (0.016)، كما بلغت في بعد التقويم قيمة (3.533) بمستوى احتمالية (0.033)، وهي بذلك أقل من مستوى الاحتمالية (0.05) في جميع الأبعاد، ومنه يمكن القول أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في متوسطات درجات مستشاري التوجيه في الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الارشادية وبكل أبعاده (التخطيط-التنفيذ-التقويم) حسب متغير سنوات العمل (أقل من 05 سنوات- من 10-20 سنة- أكثر من 20 سنة).

ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة

1. مناقشة نتائج التساؤل الأول:

من خلال نتائج التساؤل الأول يتبين أن أفراد عينة الدراسة المتمثلة في مستشاري التوجيه يُظهرون مستوى مرتفع من الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية في **بعد التخطيط**، وقد اتفقت جزئياً مع دراسة بلقاسم محمد و هامل منصور (2017) التي تناولت موضوع: مستوى المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني، وتوصلت نتائجها إلى مستوى المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع. كما اتفقت جزئياً مع دراسة وذران جيلالي (2018) التي سلطت الضوء على موضوع الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي من وجهة نظرهم، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي كانت بدرجة متوسطة، و جاء بعد الإرشاد في المرتبة الأولى. وتعزو الباحثين المستوى المرتفع للاحتياجات التدريبية في **بعد التخطيط** لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية، وحسب الجدول رقم (14) فيتضح لنا جلياً أنهم بحاجة للتدريب بصورة كبيرة لتحديد الخطوات المنهجية في بناء البرامج الإرشادية وهو يمثل البند رقم 5، حيث بلغ المتوسط الحسابي فيه (2.49)، وبحاجة أيضاً إلى الضبط الدقيق لعنوان البرنامج الإرشادي وهو يمثل البند رقم 1 الذي بلغ فيه المتوسط الحسابي (2.42) ، ثم يليه البند رقم 8: اختيار آليات لمتابعة وتقويم نجاح البرنامج بمتوسط حسابي (2.35). وهذا طبعاً ما يأتي في مقدمة ما يحتاجونه مستشاري التوجيه للتدريب فيما يخص بناء البرامج الإرشادية في بعد التخطيط لتحديد الخطوات المنهجية لبناء البرامج الإرشادية ليس بالأمر الهين بل يحتاج دراية كبيرة والإلمام بخلفية نظرية تتيح للمستشار التدرج في هيكل البرنامج الإرشادي، كما أن ضبط عنوان البرنامج بمثابة مدخل تشخيصي للحالات المراد معالجتها، مما يتطلب أيضاً التخطيط لآليات

المتابعة لأثر البرنامج وكذا آليات التقييم لإحداث الخطة الإرشادية وفق خطوات مُخطط لها مسبقا ليتم تقييمها، وهذا بهدف انجاح البرنامج ككل.

2. مناقشة نتائج التساؤل الثاني:

من خلال نتائج التساؤل الثاني يتبين أن أفراد عينة الدراسة المتمثلة في مستشاري التوجيه يُظهرون مستوى مرتفع من الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية في بعد التنفيذ، وقد اتفقت جزئيا مع دراسة فاطمة الزهراء شاعة (2018) والتي كان موضوعها حول تحديد الاحتياجات التدريبية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في مجال المهارات الإرشادية، وقد توصلت نتائجها إلى أن درجة الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني كانت مرتفعة في جميع المهارات الإرشادية كأبعاد ومؤشرات فرعية. واتفقت جزئيا مع دراسة محمد بلقاسم، منصور هامل (2022) التي توصلت إلى أن مستوى الاحتياجات التدريبية في مهارات التحكم في تصميم وبناء البرامج الإرشادية لدى مستشاري التوجيه جاءت بدرجة متوسطة.

وتعزو الباحثين المستوى المرتفع للاحتياجات التدريبية في بعد التنفيذ لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية، وحسب الجدول رقم (16) فيتضح لنا جليا أنهم بحاجة للتدريب بصورة كبيرة لكيفية استغلال نتائج القياس القبلي/ البعدي لمعرفة مدى فعالية البرنامج وهو يمثل البند 20، حيث بلغ المتوسط الحسابي فيه (2.45)، وبحاجة أيضا إلى إتقان الأساليب والفنيات المستخدمة أثناء الجلسات ووفق معرفة نظرية مسبقة وهو يمثل البند 16 الذي بلغ فيه المتوسط الحسابي (2.40) ، ثم يليه البند رقم 19:التمكن من تنفيذ استراتيجيات التنشيط التربوي أثناء الجلسات والحصص وفق مختلف المقاربات النظرية (العصف الذهني- حل المشكلات-المجموعات المرنة-...بمتوسط حسابي (2.39). وهذا ما عبر عنه مستشاري التوجيه في أولى الأولويات فيما يحتاجونه للتدريب على بناء البرامج الإرشادية في بعد التنفيذ؛ فلا بد بأن يمتلك

مستشار التوجيه امكانية استغلال نتائج القياس القبلي والبعدي لیتسنى له معرفة فعالية البرنامج أو تغيير بعض التقنيات أو الاجراءات التي لم تتمكن من بلوغ الأهداف أو لعدم نجاعتها، كما لا بد له من اتقان الأساليب والفنيات المستخدمة أثناء الجلسات ووفق معرفة نظرية مسبقة؛ لأن الخلفية النظرية تجعل التقنيات والفنيات على أسس علمية ومسلمات نظرية يمكنه تطبيقها بإحترافية ولا تكون بارتجالية. كما يتطلب من مستشار التوجيه التمكن من تنفيذ وتطبيق استراتيجيات التنشيط التربوي خلال الجلسات الارشادية وفق المقاربات النظرية، والتمكن من تقنياتها واجراءاتها وخطوات تطبيقها وفق مراحل وحسب ما يقتضيه كل موقف من المواقف، وهذا من بين أهم الاحتياجات التدريبية التي كانت نسبة الاستجابة فيها بصورة أكبر من البنود الأخرى، وهذا طبعاً لا يعني أنها أهم من الاحتياجات الأخرى بل هي ذات أهمية بالغة والتمكن منها يساهم بشكل كبير في انجاح البرنامج الارشادي منها كيفية بناء علاقة ارشادية خاصة في الجلسة الأولى ، وتوضيح المشكلة الرئيسية للمسترشدين ، واعطاء تصور واضح مع توضيح الآثار السلبية ودحضها بالايجابية للمشكلة.

وعليه لا بد للمستشار من اتقان جميع خطوات ومراحل تنفيذ البرنامج الارشادي انطلاقاً من مرحلة التخطيط ووصولاً الى التقويم.

3. مناقشة نتائج التساؤل الثالث:

من خلال نتائج التساؤل الثالث يتبين أن أفراد عينة الدراسة المتمثلة في مستشاري التوجيه يُظهرون مستوى مرتفع من الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الارشادية في بعد التقويم، وقد اتفقت جزئياً مع دراسة كل من زروال فتيحة وعلويات سلوى (2020) التي تناولت موضوع برنامج تدريبي مقترح لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في ضوء احتياجاتهم التدريبية، وقد توصلت نتائجها بالنسبة لبعد "الإعلام والإرشاد المدرسي والمهني" الذي حصل على وسط مرجح قدره 0.837 ووزن مئوي (41.87%)

وهذا يدل على احتياج تدريبي بدرجة متوسطة لمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني. وتعزو الباحثين المستوى المرتفع للاحتياجات التدريبية في بعد التقويم لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الارشادية، وحسب الجدول رقم (17) فيتضح لنا جليا أنهم بحاجة للتدريب بصورة كبيرة لإعداد تقويم ختامي للبرنامج الارشادي وهو يمثل البند 32، حيث بلغ المتوسط الحسابي فيه (2.57)، وبحاجة أيضا إلى اعداد أسئلة تقييمية لتقويم المسترشد والبرنامج والمرشد وهو يمثل البند 29 الذي بلغ فيه المتوسط الحسابي (2.43) ، ثم يليه البند رقم 31:إعداد شبكات المتابعة للحالات الخاصة بمتوسط حسابي (2.42). وهذا ما عبر عنه مستشاري التوجيه في أولى الأولويات فيما يحتاجونه للتدريب على بناء البرامج الارشادية في بعد التقويم؛ فلا بد بأن يمتلك مستشار التوجيه خطة كاملة لإعداد كل أنواع التقويم؛ إذ يعتبر التقويم اصدار حكم على قيمة العمل الهادف بغية اتخاذ قرار مناسب يُمكننا من إحداث ما نرغب في تغييره أو ما نكسبه للمسترشد ، وبهذا ينبغي للمستشار أن يكون على دراية كبيرة بأهمية التقويم بأنواعه، انطلاقا من التقويم الذاتي والمرحلي والختامي، وأن يمتلك القدرة على إعداد الأسئلة التقييمية وإعداد شبكات الملاحظة والمتابعة للحالات، وبذلك يتسنى له تقويم المرشد والمسترشد والبرنامج.

وخلاصة القول لقد لاحظنا أن خطوات إعداد برنامج ارشادي تكون متسلسلة وفي اتجاه موجب انطلاقا من التخطيط لكل الخطوات الموائية انطلاقا من العنوان التشخيصي وعبر تقنيات واجراءات التنفيذ وما ينجر عنها من عمليات مختلفات، ووصولاً إلى عملية القياس القبلي والبعدي والتقييم حتى بلوغ التقويم وأن عملية التقويم تتساير مع كل المراحل السابقة وبهذا فخطوات بناء البرامج الارشادية متكاملة فيما بينها ومتفاعلة لتحسين العملية الارشادية. ولقد لاحظنا أن مستشاري التوجيه بحاجة ماسة إلى كل الإجراءات السابقة بطرق أكاديمية ، وهذا ما لم يتوفر بصورة كبيرة في قطاع التربية لأن اعتمادهم على القرارات والمناشير التي تُحول العملية الارشادية الى طابع اداري، لهذا

وجب اشراك دكاترة أكاديميين ليتكفلوا بتدريب مستشاري التوجيه على بناء البرامج الارشادية وفق معايير أكاديمية وخلفيات نظرية أصيلة.

- **وعليه يمكننا أن نستنتج أن مستوى الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الارشادية مرتفع.**

4. مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

أشارت النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتياجات التدريبية لبناء البرامج الارشادية حسب أبعاد(التخطيط- التنفيذ- التقييم) بين مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس. وقد اتفقت نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة فاطمة الزهراء شاعة (2018) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير مستشاري التوجيه لاحتياجاتهم التدريبية في مجال المهارات الإرشادية تعزى لمتغير الجنس. واتفقت ايضا مع نتائج دراسة زروال فتيحة وعلويات سلوى (2020)، والتي كان موضوع دراستها برنامج تدريبي مقترح لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في ضوء احتياجاتهم التدريبية، حيث توصلت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتياجات التدريبية باختلاف متغيري الجنس. كما اتفقت أيضا مع دراسة عليم عقيلة و تراري مختاريه (2020)، التي أسفرت نتائجها عن عدم وجود فروق في الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الجنس. ونعزو عدم اختلاف الذكور عن الاناث في مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الارشادية حسب أبعاد(التخطيط- التنفيذ- التقييم) لكون أن مستشار أو مستشارة التوجيه والارشاد المدرسي والمهني يحظيان بنفس فرص التكوين قبل الخدمة وأثناء الخدمة، والأيام التكوينية والدراسية والملتقيات، وأنه ينصب اهتمام مركز التكوين على منح نفس الفرص لجميع الأطياف مع تكثيف التبرصات، وهذا ما يجعل كل من المستشارين والمستشارات حريصين على التدريب الجيد والأداء المقبول في بناء البرامج، ولكون أيضا أن الإرشاد

يعتبر أحد المحاور المهمة في عمل المستشار التي يركز عليها عمله، وهذا ما يشمل طبعاً البرامج الإرشادية لمعالجة المشكلات التربوية والنفسية والسلوكية في الوسط المدرسي.

5. مناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

أشارت النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات مستشاري التوجيه في مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية وأبعاده (التخطيط-التنفيذ-التقويم) حسب متغير التخصص الأكاديمي، وقد اتفقت نتائج هذا الفرض مع نتائج دراسة فاطمة الزهراء شاعة (2018) التي أسفرت نتائجها إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير مستشاري التوجيه لاحتياجاتهم التدريبية في مجال المهارات الإرشادية تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي. كما اختلفت نتائج هذا الفرض مع نتائج دراسة بلقاسم محمد و هامل منصور (2017) التي توصلت إلى أنه يؤثر متغير التخصص الأكاديمي على المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. ونعزو عدم اختلاف مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية وأبعاده (التخطيط-التنفيذ-التقويم) حسب متغير التخصص الأكاديمي (علم النفس-علم الاجتماع- علوم التربية) إلى أنه وبالرغم من تعمق بعض التخصصات الأكاديمية كعلم النفس في بناء البرامج الإرشادية والإرشاد النفسي مقارنة بتخصصي علم الاجتماع وعلوم التربية إلا أنه لم نلاحظ الفروق بينهم ، وهذا ما يؤكد أن مستشاري التوجيه يتلقون تربص ميداني مع أيام تكوينية ودراسية وملتقيات، كما أن الوسط المدرسي يعج بالمشكلات المختلفة التي تجعلهم قادرين على ممارسة التدريب اليومي مما يمكنهم من محاولة الاقتدار على بناء البرامج بنفس الفرص ونفس التكوين في مراكز التوجيه المدرسي والمهني.

6. مناقشة نتائج الفرضية السادسة:

أشارت النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات مستشاري التوجيه في مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية وأبعاده (التخطيط-التنفيذ-التقويم) حسب متغير سنوات العمل (أقل من 05 سنوات- من 10-20 سنة- أكثر من 20 سنة)، وقد اتفقت جزئياً نتائج هذا الفرض مع نتائج دراسة بلقاسم محمد و هامل منصور (2017) التي توصلت إلى أنه لا يوجد أثر لمتغير سنوات الخدمة على المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. كما اختلفت أيضاً مع دراسة فاطمة الزهراء شاعة (2018) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير مستشاري التوجيه لاحتياجاتهم التدريبية في مجال المهارات الإرشادية تعزى لمتغير سنوات الخبرة. ونعزو اختلاف مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية وأبعاده (التخطيط-التنفيذ-التقويم) حسب متغير الخبرة (أقل من 05 سنوات- من 10-20 سنة- أكثر من 20 سنة) كما يوضحه الجدول رقم(20) إلى كون المستشارين الجدد (الأقل من 05 سنوات) يهتمون أكثر بإدخال كل ما هو أكاديمي في مجال عملهم، كما أنهم حريصون على تطبيق البرامج الإرشادية لأن احتياجاتهم للتدريب على البرامج الإرشادية أكثر من أقرانهم الأكثر منهم خبرة (من 10-20 سنة) و (الأكثر من 20 سنة)، كما أن فئة (الأكثر من 20 سنة) احتياجاتهم التدريبية أقل من فئة (من 10-20 سنة) و(أقل من 05 سنوات). وبالتالي فللخبرة المهنية دور في كبير في تمكين مستشار التوجيه من تطبيق البرامج الإرشادية كونه تعامل مع نفس الحالات سابقاً، كما أن له باع فيما يخص اجراءات البرامج الإرشادية من التخطيط لها مروراً الى التنفيذ ووقفاً عند التقويم.

خاتمة:

لقد هدفت دراستنا إلى التعرف على مستوى الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية في كل من أبعاد : التخطيط والتنفيذ و التقييم، والكشف عن الفروق بينهم في مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية حسب كل من متغير الجنس و التخصص الأكاديمي والخبرة المهنية. وقد اسفرت النتائج على أن:

1. مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية مرتفع في بعد التخطيط لدى مستشاري التوجيه بمدينة بسكرة.
 2. مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية مرتفع في بعد التنفيذ لدى مستشاري التوجيه بمدينة بسكرة.
 3. مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية مرتفع في بعد التقييم لدى مستشاري التوجيه بمدينة بسكرة.
- وبالتالي توصلنا إلى أن مستوى الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية مرتفع لدى مستشاري التوجيه بمدينة بسكرة.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية تعزى لمتغير الجنس لدى مستشاري التوجيه بمدينة بسكرة.
 5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية تعزى لمتغير التخصص لدى مستشاري التوجيه بمدينة بسكرة.
 6. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية في بناء البرامج الإرشادية تعزى لمتغير سنوات العمل لدى مستشاري التوجيه بمدينة بسكرة.
- ومما سبق يمكننا اقتراح بعض المقترحات والتي تمثلت فيما يلي:

- إجراء دراسات مشابهة لتزويد قطاع التربية بمختلف البرامج الإرشادية التي تعمل على ترشيد ومعالجة مختلف المشكلات التربوية والنفسية والسلوكية في الوسط المدرسي.
- إشراك دكاترة أكاديميين لتنمية خبرة مستشاري التوجيه فيما يخص بناء البرامج الإرشادية والعلاجية والتدريبية وحتى التعليمية.
- فتح قنوات بين قطاع التربية وقطاع التعليم العالي للتطلع على أحدث البرامج الإرشادية والتدريبية والعلاجية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر و المراجع

أولا المصادر

- القرآن الكريم.
- الأحاديث النبوية.

ثانيا المراجع العربية

باللغة العربية:

- 1- أحمد مختار عمر.(2008). معجم اللغة العربية المعاصرة. عالم الكتب، ط1. القاهرة.
- 2- بلقاسم محمد ، هامل منصور.(2017). مستوى المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني (دراسة ميدانية بمراكز التوجيه المدرسي والمهني). مجلة التنمية البشرية. العدد07.
- 3- بلقاسم محمد ، هامل منصور.(2022). أولويات التكوين في مجال المهارات الارشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني(دراسة ميدانية على عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني). مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والانسانية. المجلد 08/العدد02. ص77-95.
- 4- بن زروال فتيحة، عليوات سلوى.(2020). الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمجال المرافقة والتكفل النفسي بالتلميذ -مستشاري ولاية أم البواقي أنموذجاً. مجلة حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والانسانية. المجلد 12-العدد 1- جوان 2018. الجزائر.
- 5- حمدي عبد الله عبد العظيم.(2012).البرامج الارشادية. مكتبة أولاد الشيخ للتراث. ط1. الجيزة. مصر.
- 6- دليو فضيل.(2015). تقنيات المعاينة في العلوم الانسانية والاجتماعية. دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع. الجزائر.
- 7- زريق، سعاد، وبن زروال، فتيحة.(2017).الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من وجهة نظرهم. مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي. مجلد4/ع 1. ص 876 -895.
- 8- زهران حامد عبد السلام.(1985).التوجيه والإرشاد النفسي . دار الكتب . ط3. مصر.

قائمة المصادر والمراجع

- 9- سدحان عبد الله بن ناصر، الفريخ أمل بنت فيصل والرشود عبد الله بن سعد .(2018). دليل الارشاد الأسري (تصميم البرامج الإرشادية) . مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر. الرياض.
- 10- شاعة فاطمة الزهراء.(2018). تحديد الاحتياجات التدريبية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في مجال المهارات الإرشادية (دراسة ميدانية بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمسيلة). مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية التخصص: توجيه وإرشاد. كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة محمد بوضياف - المسيلة. الجزائر.
- 11- شيخ رقية، لمين نصيرة.(2022). واقع تكوين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه المدرسي والمهني المسيلة. مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية. المجلد 12/ العدد1. ص 807- 825.
- 12- صدقاوي كمال. (2023). الاحتياجات التدريبية اللازمة أثناء الخدمة لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين حديثا من وجهة نظرهم (دراسة استكشافية). مجلة المجتمع والرياضة. مجلد6/ عدد1. ص 385-413.
- 13- عليم عقيلة ، تراري مختارية.(2020). تصور برنامج تدريبي في الإرشاد و التوجيه المهني على ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية (دراسة ميدانية على عينة من مستشاري التوجيه و التقييم والإدماج المهني بقطاع التكوين و التعليم المهنيين). مجلة دراسات نفسية وتربوية. المجلد13/عدد1.
- 14- غريب حسين.(2016).المنهجية المطبقة في الدراسات النفسية والاجتماعية. دار الضحى للنشر والاشهار. الجزائر.
- 15- غريب مختار، قوارح محمد.(2018). واقع الممارسة النفسية في المؤسسات التربوية دراسة ميدانية على عينة من مستشاري التوجيه بولاية الجلفة. مجلة العلوم الانسانية لجامعة أم البواقي. مجلد 5/ العدد 1. ص 368- 380.
- 16- القانون التوجيهي للتربية الوطنية.(2008). القانون رقم : 04-08 المؤرخ في : 23 جانفي 2008 المتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية.
- 17- قرار رقم 827 بتاريخ 13-11-1991: يحدد مهام المستشارين والمستشارين الرئيسيين بالثانويات.
- 18- محمد عبد الرزاق ابراهيم، عبد الباقي عبد المنعم ابوزيد.(2010). مهارات البحث العلمي. دار الفكر. عمان.

قائمة المصادر والمراجع

- 19- مدور يمينة، بعزي سمية.(2021). مستوى الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وفق معايير الجودة الشاملة. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية. المجلد: (6) العدد: (2). ص 664-696.
- 20- مرزوق أحلام.(2014). مساهمة الدور التوجيهي و الإرشادي لمستشار التوجيه المدرسي في تعديل العادات الدراسية الخاطئة من وجهة نظر تلاميذ السنة الثالثة ثانوي(دراسة استكشافية ببعض ثانويات مقاطعة تقرت. مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في علوم التربية تخصص- ارشاد وتوجيه. كلية العلوم الاجتماعية والانسانية. جامعة قاصدي مرباح- ورقلة. الجزائر.
- 21- منشور رقم 1991-219 بتاريخ 18-09-1991: المتضمن تعيين مستشاري التوجيه بالثانويات وعلاقاتهم المهنية.
- 22- منشور رقم 1993-245 بتاريخ 04-12-1993: المتضمن تنظيم عمل مستشاري التوجيه بالثانويات.
- 23- منشور رقم 1991-269 بتاريخ 24-12-1991: المتضمن تنظيم عمل مستشاري التوجيه.
- 24- منشور رقم 2011-344 بتاريخ 03-04-2011: المتضمن التذكير بمهام مستشار التوجيه بالمؤسسات التربوية.
- 25- مهمل عماد الدين.(2019). دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد (دراسة ميدانية بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية-بسكرة). مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في علوم التربية تخصص- ارشاد وتوجيه. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. جامعة محمد خيضر -بسكرة. الجزائر.
- 26- واكد رايح.(2016). مطبوعة في مقياس بناء البرامج الإرشادية (أولى ماستر، تخصص ارشاد وتوجيه). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة الدكتور يحي فارس - المدية. الجزائر.
- 27- وذان جيلالي.(2018). الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي من وجهة نظرهم -دراسة ميدانية على مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي بولاية تيارت-. مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر تخصص علم النفس المدرسي. كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية. جامعة ابن خلدون تيارت. الجزائر.

- المراجع باللغة الأجنبية

- 28- Hassam Khan. (2017). *The Business Dictionary Paperback* – April 21, 2017.
- 29- Mahoney, John & Quick, Ben. (2001). *Personality Correlates of Alienation in a university sample*, *Psychological reports*, VOL (87), (3, pt2), P.P: 1094-1100.
- 30- Meera Komarraju, Dustin Nadler.(2013). *self-eff cacy and academic achievement why do implicit beliefs, goals, and effort regulation matter learning and individual differences*(25),72.76 .*Nursing and midwifery studies*, Decembre 2014, 3 (4).
- 31- Paik, Chie & Michael, William B. (2002). *Further Psychometric Evaluation of the Japanese Version of an Academic Self Concept Scale*. *Journal of Psychology*, (May 2002), Vol. 136, Issue 3.
- 32- <https://www.almaany.com/ar/dict/ar>

الملاحق

الملاحق



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الموضوع: استبيان الاحتياجات التدريبية لمستشار التوجيه والارشاد م م في بناء البرامج الإرشادية

إلى السادة والسيدات المحكمين المحترمين:

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان، تكلمة لمتطلبات مذكرة ماستر تخصص ارشاد وتوجيه، والموسومة

بعنوان : " الاحتياجات التدريبية لدى مستشار التوجيه في بناء البرامج الإرشادية." كما نتقدم لكم بجزيل الشكر لتعاونكم

معنا، ونرجو منكم تحكيم هذا الاستبيان، علما أنه يقيس الأبعاد التالية:

- بعد التخطيط من العبارة 01 إلى العبارة 16.

- بعد التنفيذ من العبارة 17 إلى العبارة 32.

- بعد التقويم من العبارة 33 إلى العبارة 44.

7. أما بالنسبة للبدائل فهي تجيب عن التساؤل التالي : هل تحتاج للتدريب في بناء برنامج ارشادي إلى :؟ :-

درجة كبيرة تأخذ (03) درجات- درجة متوسطة تأخذ(02) درجتين- درجة منخفضة تأخذ (01)

درجة واحدة. وليست هناك عبارات سلبية.

معلومات عامة:

اللقب والإسم:

المؤهل العلمي: ماجستير دكتوراه

الرتبة العلمية:

التخصص: علم النفس علم الاجتماع علوم التربية تخصص آخر أذكره.....

الوظيفة:

مقياس الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية في صورته الأولية

العدد	الرقم	العبارات	تقيس	لا تقيس	ملاحظة
		هل تحتاج للتدريب في بناء برنامج ارشادي إلى : ؟			
	1	الضبط الدقيق لعنوان البرنامج الارشادي			
	2	كيفية الضبط الجيد لنوع المشكلة(سلوكية-انفعالية-تربوية...الخ)			
	3	تحديد الأهداف العامة للبرنامج الارشادي			
		تحديد الأهداف الخاصة للبرنامج الارشادي			
		تحديد الأهداف الاجرائية للبرنامج الارشادي			
		تحديد الخطوات المنهجية في بناء البرامج الارشادية			
	4	التخطيط للبرنامج انطلاقا من خصائص المسترشد			
	5	اختيار الأنشطة المناسبة لكل مشكلة وفق خلفية نظرية			
	6	التعامل بمرونة عند ادخال تعديلات في الأنشطة والفنيات الارشادية المستخدمة			
	7	التركيز على شمولية التخطيط لكل جوانب العمل المطلوبة			
	8	تطابق البرنامج والنشاطات مع احتياجات المسترشدين			
	9	إتقان الاستراتيجيات والفنيات والمهارات الارشادية المناسبة لعلاج المشكلة			
	10	العمل على بناء خطة عامة في إعداد البرنامج			
	11	العمل على تحديد إجراءات البرنامج (عدد-مدة-موعد - ومكان) الجلسات			
	12	العمل على اعداد محتوى البرنامج (مرحلة البدء-مرحلة العمل والنشاطات-مرحلة الانتهاء)			
	13	تحديد طريقة البرنامج بشكل فردي أم جماعي			
	14	تحديد أهمية البرنامج الارشادي في معالجة المشكلة			
	15	اختيار آليات لمتابعة وتقييم نجاح البرنامج			
	16	اعداد لوحة التحكم للبرنامج الارشادي (الحصص-الزمن-الاستراتيجية المطبقة-التقويم...)			
		هل تحتاج للتدريب في بناء برنامج ارشادي إلى : ؟			
	17	الطرق المختلفة لتحديد وضبط الفئة المستهدفة			
	18	كيفية بناء علاقة ارشادية في الجلسة التمهيديّة (كسر الحاجز النفسي)			
	19	توضيح المشكلة الرئيسية للمسترشدين في مرحلة الانتقال (معرفة أسباب وأعراض المشكلة)			
	20	اعطاء تصور واضح وشامل ، والآثار الايجابية والسلبية للمشكلة المقترحة			
	21	اتقان فنيات ومهارات الاقتناع الارشادية عبر الجلسات الموالية في مرحلة العمل والبناء			
	22	الوقوف على الأهداف التي حققها البرنامج من خلال واجبات وأعمال منزلية			

مقياس الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية في صورته الأولية

					للإنتقال للمرحلة الموالية
				23	إتقان الأساليب والفنيات المستخدمة أثناء الجلسات ووفق معرفة نظرية مسبقة
				24	تعتمد على وسائل (عارض شرائح ppt- سبورة- أقلام-...)
				25	تجديد إجراءات التنفيذ (مطويات-أوراق عمل- أوراق نشاط...)
				26	تجديد فنيات (الحوار المفتوح- تعديل الأفكار- دحض الأفكار اللاعقلانية- التوضيح- لعب الأدوار- التغذية الراجعة- ادارة الوقت...)
				27	إتقان مهارات الاسترخاء التنفسي والعضلي والاتزان الانفعالي
				28	تحليل نتائج تطبيق المقاييس والاختبارات النفسية المناسبة لكل برنامج
				29	كيفية ادارة الوقت في تنفيذ البرامج الإرشادية وفق الجداول الزمنية المحددة
				30	التمكن من تنفيذ استراتيجيات التنشيط التربوي أثناء الجلسات والحصص وفق مختلف المقاربات النظرية (العصف الذهني- حل المشكلات- المجموعات المرنة-...)
				31	كيفية استغلال نتائج القياس القبلي/ البعدي لمعرفة مدى فعالية البرنامج
					كيفية متابعة فعالية البرنامج الإرشادي للفئة المستهدفة
				32	
ملاحظة	لا تقيس	تقيس	العبارات	الرقم	البعد
			هل تحتاج للتدريب في بناء برنامج إرشادي إلى:		
				33	
				34	المقارنة بين ما تم تحقيقه من أهداف البرامج ومالم يتم يتم تحقيقه
				35	إعداد نماذج لبطاقات التقويم المرحلي للجلسات
				36	هيكلية تقويم ذاتي مناسب للمسترشد
				37	هيكلية تقويم لكل جلسة أو مرحلة من مراحل البرنامج الإرشادي
				38	طرق اعداد الواجب المنزلي للمسترشد لتقييم أدائه
				39	إعداد جداول التقويم الذاتي مثل-KWL
				40	إعداد شبكات الملاحظة
				41	اعداد أسئلة تقييمية لتقويم المسترشد والبرنامج والمرشد
				42	إعداد شبكات تقويم الأداء الفردي والجماعي للمسترشدين
				43	إعداد شبكات المتابعة للحالات الخاصة
				44	إعداد تقويم ختامي للبرنامج الإرشادي



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بصرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الموضوع: استبيان الاحتياجات التدريبية لمستشار التوجيه والارشاد م م في بناء البرامج الارشادية

إلى السادة والسيدات مستشاري التوجيه المحترمين:

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان، تكملة لمتطلبات مذكرة ماستر تخصص ارشاد وتوجيه، والموسومة بعنوان : " الاحتياجات التدريبية لدى مستشار التوجيه في بناء البرامج الارشادية." كما نتقدم لكم بجزيل الشكر لتعاونكم معنا، ونرجو منكم الاجابة على أسئلة الاستبيان بكل موضوعية، علما أن بيانات هاته الدراسة ستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي، وستحظى اجابتم بالسرية التامة.

معلومات عامة:

- الجنس: ذكر أنثى
- المؤهل العلمي: ليسانس ماستر دكتوراه
- العمر: أقل من 30 سنة من 30-39 سنة أكبر من 40 سنة
- الخبرة المهنية: أقل من 05 سنوات 05 - 10 سنوات أكثر من 20 سنة
- التخصص: علم النفس علم الاجتماع علوم التربية

مقياس الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في بناء البرامج الإرشادية في صورته النهائية

الرقم	العبارات	أحتاج بدرجة كبيرة	أحتاج بدرجة متوسطة	أحتاج بدرجة منخفضة
	هل تحتاج للتدريب في بناء برنامج ارشادي إلى :			
1	الضبط الدقيق لعنوان البرنامج الإرشادي			
2	كيفية الضبط الجيد لنوع المشكلة (سلوكية-انفعالية-تربوية... الخ)			
3	تحديد الأهداف الخاصة للبرنامج الإرشادي			
4	تحديد الأهداف الاجرائية للبرنامج الإرشادي			
5	تحديد الخطوات المنهجية في بناء البرامج الإرشادية			
6	تحديد طريقة البرنامج بشكل فردي أم جماعي			
7	تحديد أهمية البرنامج الإرشادي في معالجة المشكلة			
8	اختيار آليات لمتابعة وتقييم نجاح البرنامج			
9	اعداد لوحة التحكم للبرنامج الإرشادي (الحصص-الزمن-الاستراتيجية المطبقة-التقييم...)			
10	الطرق المختلفة لتحديد وضبط الفئة المستهدفة			
11	كيفية بناء علاقة ارشادية في الجلسة التمهيدية (كسر الحاجز النفسي)			
12	توضيح المشكلة الرئيسية للمسترشدين في مرحلة الانتقال (معرفة أسباب وأعراض المشكلة)			
13	اعطاء تصور واضح وشامل ، والآثار الايجابية والسلبية للمشكلة المقترحة			
14	اتقان فنيات ومهارات الاقتناع الإرشادية عبر الجلسات الموالية في مرحلة العمل والبناء			
15	الوقوف على الأهداف التي حققها البرنامج من خلال واجبات وأعمال منزلية للانتقال للمرحلة الموالية			
16	اتقان الأساليب والفنيات المستخدمة أثناء الجلسات ووفق معرفة نظرية مسبقة			
17	تحليل نتائج تطبيق المقاييس والاختبارات النفسية المناسبة لكل برنامج			
18	كيفية ادارة الوقت في تنفيذ البرامج الإرشادية وفق الجداول الزمنية المحددة			
19	التمكن من تنفيذ استراتيجيات التنشيط التربوي أثناء الجلسات والحصص وفق مختلف المقاربات النظرية (العصف الذهني- حل المشكلات-المجموعات المرنة-...)			
20	كيفية استغلال نتائج القياس القبلي/ البعدي لمعرفة مدى فعالية البرنامج			
21	كيفية متابعة فعالية البرنامج الإرشادي للفئة المستهدفة			
22	المقارنة بين ما تم تحقيقه من أهداف البرامج ومالم يتم تحقيقه			
23	إعداد نماذج لبطاقات التقييم المرحلي للجلسات			
24	هيكلية تقييم ذاتي مناسب للمسترشد			
25	هيكلية تقييم لكل جلسة أو مرحلة من مراحل البرنامج الإرشادي			
26	طرق اعداد الواجب المنزلي للمسترشد لتقييم أدائه			
27	إعداد جداول التقييم الذاتي مثل KWL			
28	إعداد شبكات الملاحظة			
29	اعداد أسئلة تقييمية لتقييم المسترشد والبرنامج والمرشد			
30	إعداد شبكات تقييم الأداء الفردي والجماعي للمسترشدين			
31	إعداد شبكات المتابعة للحالات الخاصة			
32	إعداد تقييم ختامي للبرنامج الإرشادي			

قائمة المحكمين

الرقم	اللقب والاسم	التخصص	الوظيفة	مكان العمل
01	ساعد صباح	علوم التربية	أستاذة محاضرة أ	جامعة بسكرة
02	بن بوخلط عبد الحكيم	القياس والتقويم التربوي	أستاذ مساعد ب	جامعة الجزائر 2
03	قزيم محمد	علم النفس المدرسي	أستاذ مساعد ب	جامعة الجلفة
04	شعيب عطية	علم الاجتماع التربوي	مفتش التربية الوطنية	مديرية التربية الأغواط
05	بن ملوكة اسماعيل	علم الاجتماع تنظيم وعمل	مستشار التوجيه إ م م	مديرية التربية الجلفة
06				
07				

مخرجات SPSS

• خصائص العينة الاستطلاعية:

Group Statistics

حسب متغير الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة الكلية في مقياس الاحتياجات التدريبية للمستشارين في اعداد البرامج الارشادية	10	75,3000	21,21870	6,70994
ذكر	20	73,2500	18,58657	4,15608
أنثى				

Case Processing Summary

	حسب المستوى التعلمي	Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
الدرجة الكلية في مقياس الاحتياجات التدريبية للمستشارين في اعداد البرامج الارشادية	ليسانس	12	100,0%	0	0,0%	12	100,0%
	ماستر	14	100,0%	0	0,0%	14	100,0%
	دكتوراه	4	100,0%	0	0,0%	4	100,0%
الدرجة الكلية في مقياس الاحتياجات التدريبية للمستشارين في اعداد البرامج الارشادية	علم النفس	9	100,0%	0	0,0%	9	100,0%
	علم الاجتماع	10	100,0%	0	0,0%	10	100,0%
	علوم التربية	11	100,0%	0	0,0%	11	100,0%
الدرجة الكلية في مقياس الاحتياجات التدريبية للمستشارين في اعداد البرامج الارشادية	أقل من 05 سنوات	16	100,0%	0	0,0%	16	100,0%
	من 10-20 سنة	11	100,0%	0	0,0%	11	100,0%
	أكثر من 20 سنة	3	100,0%	0	0,0%	3	100,0%

• الخصائص السيكومترية لمقياس الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه لبناء

البرامج الارشادية :

الصدق:

1- صدق الاتساق الداخلي:

Correlations

		الدرجة الكلية في مقياس الاحتياجات التدريبية للمستشارين في اعداد البرامج الارشادية
س1	Pearson Correlation	,773
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
س2	Pearson Correlation	,651
	Sig. (2-tailed)	,000

مخرجات SPSS

	N	30
	Pearson Correlation	,757
3س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	,847
4س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	,827
5س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	,867
6س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	,794
7س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	,759
8س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	,692
9س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	,759
10س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	,719
11س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	,792
12س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	,636
13س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	,728
14س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	,733
15س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	,757
16س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

مخرجات SPSS

	Pearson Correlation	,699
17س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	,733
18س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	,584
19س	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
	Pearson Correlation	,840
20س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	,758
21س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	,875
22س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	,824
23س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	,905
24س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	,861
25س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	,745
26س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	,767
27س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	,769
28س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	,910
29س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	,785
30س	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
31س	Pearson Correlation	,749

مخرجات SPSS

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	,746
س32	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
الدرجة الكلية في مقياس الاحتياجات التدريبية للمستشارين في اعداد البرامج الارشادية	Pearson Correlation	1
	N	30

2-صدق الاتساق الداخلي مع الأبعاد :

Correlations		
		الدرجة الكلية في مقياس الاحتياجات التدريبية للمستشارين في اعداد البرامج الارشادية
الدرجة الكلية في مقياس الاحتياجات التدريبية للمستشارين في اعداد البرامج الارشادية	Pearson Correlation	1
	N	30
درجة بعد التخطيط	Pearson Correlation	,950
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
درجة بعد التنفيذ	Pearson Correlation	,943
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
درجة بعد التنفيذ	Pearson Correlation	,962
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

3-الصدق التمييزي :

Group Statistics				
الدرجة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة الكلية دنيا	10	51,5000	13,13393	4,15331
الدرجة الكلية عليا	10	92,5000	3,86580	1,22247

مخرجات SPSS

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
الدرجة_الكلية	17,664	,001	-9,470	18	,000	-41,00000	4,32949	-50,09591	-31,90409
			-9,470	10,548	,000	-41,00000	4,32949	-50,57921	-31,42079

• الثبات:

1-ألفا كرومباخ:

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,977	32

2-التجزئة النصفية:

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

مخرجات SPSS

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

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,950
		N of Items	16 ^a
	Part 2	Value	,959
		N of Items	16 ^b
	Total N of Items		32
Correlation Between Forms			,976
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,988
	Unequal Length		,988
Guttman Split-Half Coefficient			,987

a. The items are: 1س, 3س, 5س, 7س, 9س, 11س, 13س, 15س, 17س, 19س, 21س, 23س, 25س, 27س, 29س, 31س.

b. The items are: 2س, 4س, 6س, 8س, 10س, 12س, 14س, 16س, 18س, 20س, 22س, 24س, 26س, 28س, 30س, 32س.

1. الفرضية الأولى:

T-Test

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
درجة بعد التخطيط	96	20,8229	5,19310	,53002

One-Sample Test						
	Test Value = 18					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
درجة بعد التخطيط	5,326	95	,000	2,82292	1,7707	3,8751

مخرجات SPSS

2. الفرضية الثانية:

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
درجة بعد التنفيذ	96	27,2500	6,48561	,66193

One-Sample Test

	Test Value = 24					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
درجة بعد التنفيذ	4,910	95	,000	3,25000	1,9359	4,5641

3. الفرضية الثالثة:

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
درجة بعد التقويم	96	26,1667	6,20809	,63361

One-Sample Test

	Test Value = 22					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
درجة بعد التقويم	6,576	95	,000	4,16667	2,9088	5,4245

مخرجات SPSS

الفرضية العامة:

T-Test

One-Sample Statistic

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة الكلية في مقياس الاحتياجات التدريبية للمستشارين في اعداد البرامج الارشادية	96	74,2396	16,41421	1,67527

One-Sample Test

	Test Value = 64					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الدرجة الكلية في مقياس الاحتياجات التدريبية للمستشارين في اعداد البرامج الارشادية	6,112	95	,000	10,23958	6,9138	13,5654

Std. Deviation	Mean	N	
,76319	2,4167	96	الضبط الدقيق لعنوان البرنامج الارشادي
,76663	2,2917	96	كيفية الضبط الجيد لنوع المشكلة (سلوكية-انفعالية-تربوية... الخ)
,75735	2,2604	96	تحديد الأهداف الخاصة للبرنامج الارشادي
,77735	2,2813	96	تحديد الأهداف الاجرائية للبرنامج الارشادي
,63237	2,4896	96	تحديد الخطوات المنهجية في بناء البرامج الارشادية
,76426	2,2396	96	تحديد طريقة البرنامج بشكل فردي أم جماعي
,76777	2,2500	96	تحديد أهمية البرنامج الارشادي في معالجة المشكلة
,76749	2,3542	96	اختيار البات لمتابعة وتقييم نجاح البرنامج
,81750	2,2396	96	اعداد لوحة التحكم للبرنامج الارشادي (الحصص-الزمن-الاستراتيجية المطبقة-التقويم...)
,75710	2,3137		بعد التخطيط
,80541	2,0625	96	الطرق المختلفة لتحديد وضبط الفئة المستهدفة
,77226	2,1563	96	كيفية بناء علاقة ارشادية في الجلسة التمهيدية (كسر الحاجز النفسي)
,77112	2,2604	96	توضيح المشكلة الرئيسية للمسترشدين في مرحلة الانتقال (معرفة أسباب وأعراض المشكلة)
,74332	2,0729	96	اعطاء تصور واضح وشامل ، والآثار الايجابية والسلبية للمشكلة المقترحة

مخرجات SPSS

,80561	2,3438	96	اتقان فنيات ومهارات الاقتناع الإرشادية عبر الجلسات الموالية في مرحلة العمل والبناء
,81050	2,2188	96	الوقوف على الأهداف التي حققها البرنامج من خلال واجبات وأعمال منزلية للانتقال للمرحلة الموالية
,78779	2,3958	96	اتقان الأساليب والفنيات المستخدمة أثناء الجلسات وفق معرفة نظرية مسبقة
,74927	2,3333	96	تحليل نتائج تطبيق المقاييس والاختبارات النفسية المناسبة لكل برنامج
,71082	2,2500	96	كيفية إدارة الوقت في تنفيذ البرامج الإرشادية وفق الجداول الزمنية المحددة
,73082	2,3854	96	التمكن من تنفيذ استراتيجيات التنشيط التربوي أثناء الجلسات والحصص وفق مختلف المقاربات النظرية (العصف الذهني - حل المشكلات- المجموعات المرنة- ...)
,67854	2,4479	96	كيفية استغلال نتائج القياس القبلي/ البعدي لمعرفة مدى فعالية البرنامج
,70330	2,3229	96	كيفية متابعة فعالية البرنامج الإرشادي للفئة المستهدفة
,75573	2,2708		بعد التنفيذ
,74428	2,1875	96	المقارنة بين ما تم تحقيقه من أهداف البرامج ومالم يتم تحقيقه
,70306	2,3958	96	إعداد نماذج لبطاقات التقييم المرحلي للجلسات
,69554	2,3542	96	هيكلية تقييم ذاتي مناسب للمسترشد
,75561	2,3646	96	هيكلية تقييم لكل جلسة أو مرحلة من مراحل البرنامج الإرشادي
,79630	2,3021	96	طرق إعداد الواجب المنزلي للمسترشد لتقييم أدائه
,70142	2,3854	96	إعداد جداول التقييم الذاتي مثل KWL
,69962	2,3750	96	إعداد شبكات الملاحظة
,69198	2,4271	96	إعداد أسئلة تقييمية لتقييم المسترشد والبرنامج والمرشد
,73082	2,3854	96	إعداد شبكات تقييم الأداء الفردي والجماعي للمسترشدين
,77686	2,4167	96	إعداد شبكات المتابعة للحالات الخاصة
,67660	2,5729	96	إعداد تقييم ختامي للبرنامج الإرشادي
0,7247	2,3787		بعد التقييم

مخرجات SPSS

4. الفرضية الرابعة:

T-Test

Group Statistics

حسب متغير الجنس		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة الكلية في مقياس الاحتياجات التدريبية	ذكر	20	75,3000	20,65277	4,61810
المستشارين في اعداد البرامج الارشادية	أنثى	76	73,9605	15,25904	1,75033
درجة بعد التخطيط	ذكر	20	21,0000	6,66491	1,49032
	أنثى	76	20,7763	4,78497	,54887
درجة بعد التنفيذ	ذكر	20	27,5000	7,21475	1,61327
	أنثى	76	27,1842	6,33027	,72613
درجة بعد التقويم	ذكر	20	26,8000	7,75683	1,73448
	أنثى	76	26,0000	5,78273	,66332

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الدرجة الكلية في مقياس الاحتياجات التدريبية	Equal variances assumed	4,884	,030	,323	94	,747	1,33947	4,14467	-6,88988	9,56882
المستشارين في اعداد البرامج الارشادية	Equal variances not assumed			,271	24,722	,788	1,33947	4,93867	-8,83773	11,51667
درجة بعد التخطيط	Equal variances assumed	7,205	,009	,171	94	,865	,22368	1,31181	-2,38095	2,82832
	Equal variances not assumed			,141	24,390	,889	,22368	1,58818	-3,05139	3,49875
درجة بعد التنفيذ	Equal variances assumed	,019	,890	,193	94	,848	,31579	1,63824	-2,93697	3,56855
	Equal variances not assumed			,178	27,195	,860	,31579	1,76915	-3,31299	3,94457
درجة بعد التقويم	Equal variances assumed	5,286	,024	,511	94	,611	,80000	1,56627	-2,30987	3,90987
	Equal variances not assumed			,431	24,830	,670	,80000	1,85699	-3,02588	4,62588

مخرجات SPSS

5. الفرضية الخامسة:

ONEWAY_الدرجة_الكلية_بعد_التخطيط_بعد_التنفيذ_بعد_التقويم BY التخصص الأكاديمي /MISSING ANALYSIS.

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
الدرجة الكلية في مقياس الاحتياجات التدريبية للمستشارين في اعداد البرامج الارشادية	Between Groups	479,938	2	239,969	,889	,415
	Within Groups	25115,551	93	270,060		
	Total	25595,490	95			
درجة بعد التخطيط	Between Groups	69,731	2	34,866	1,301	,277
	Within Groups	2492,258	93	26,798		
	Total	2561,990	95			
درجة بعد التنفيذ	Between Groups	51,519	2	25,760	,607	,547
	Within Groups	3944,481	93	42,414		
	Total	3996,000	95			
درجة بعد التقويم	Between Groups	61,115	2	30,558	,789	,457
	Within Groups	3600,218	93	38,712		
	Total	3661,333	95			

مخرجات SPSS

6. الفرضية السادسة:

ONEWAY الدرجة_الكلية بعد_التخطيط بعد_التنفيذ بعد_التقويم BY الخبرة_المهنية /MISSING ANALYSIS.

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
الدرجة الكلية في مقياس الاحتياجات التدريبية للمستشارين في اعداد البرامج الارشادية	Between Groups	2161,458	2	1080,729	4,289	,017
	Within Groups	23434,032	93	251,979		
	Total	25595,490	95			
درجة بعد التخطيط	Between Groups	197,741	2	98,870	3,889	,024
	Within Groups	2364,249	93	25,422		
	Total	2561,990	95			
درجة بعد التنفيذ	Between Groups	338,546	2	169,273	4,304	,016
	Within Groups	3657,454	93	39,327		
	Total	3996,000	95			
درجة بعد التقويم	Between Groups	258,548	2	129,274	3,533	,033
	Within Groups	3402,785	93	36,589		
	Total	3661,333	95			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: الدرجة الكلية في مقياس الاحتياجات التدريبية للمستشارين في اعداد البرامج الارشادية

LSD

(I) حسب الخبرة المهنية	(J) حسب الخبرة المهنية	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
أقل من 05 سنوات	من 10-20 سنة	8,34717*	3,59997	,023	1,1983	15,4960
	أكثر من 20 سنة	13,23941*	5,98065	,029	1,3630	25,1158
من 10-20 سنة	أقل من 05 سنوات	-8,34717*	3,59997	,023	-15,4960	-1,1983
	أكثر من 20 سنة	4,89224	6,33926	,442	-7,6963	17,4808
أكثر من 20 سنة	أقل من 05 سنوات	-13,23941*	5,98065	,029	-25,1158	-1,3630
	من 10-20 سنة	-4,89224	6,33926	,442	-17,4808	7,6963

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.