

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران 2

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علوم التربية

الموضوع:

المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه و الإدماج و التقييم
المهني

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر LMD في علوم التربية

تخصص: إرشاد وتوجيه

تحت إشراف:

أ.د هامل منصور

إعداد الطالب:

حمو ياسين بلقاسم

لجنة المناقشة

رئيسا	الأستاذ ريب الله
مقررا	أ.د هامل منصور
مناقشا	أ.د غريب العربي

السنة الجامعية: 2021 / 2022

إِهْدَاء

إلى روح والدي رحمه الله و أسكنه فسيح جناته

و إلى والدي الكريمة أطل الله في عمرها التي عرفت قيمة العلم و

شجعتني عليه

و مستحيل أنسى جميلهما و عطفهما حتى لو كثرت في مدحهما لن

أوفيها حقهما

و لن أنسى اخوتي امين و خلود اللذاني كانا سندا

و صديقي و رفيق دربي بارودي

سَهْرٌ لِقَدْرٍ

الحمد لله رب العالمين والصلاة

والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن تبعهم

.. بإحسان إلى يوم الدين، وبعد

فإني أشكر الله تعالى على فضله حيث أتاح لي إنجاز هذا العمل بفضل، فله
الحمد أولاً وأخيراً.

ثم أشكر أولئك الأخيار الذين مدوا لي يد المساعدة، خلال هذه الفترة، وفي
مقدمتهم أستاذي المشرف على الرسالة فضيلة الأستاذ الدكتور / هامل الذي لم
يختر جهداً في مساعدتي، فقد فتح لي بيته، كما هي عادته مع كل طلبة
العلم، وكنت أجلس معه بالساعات الطوال أقرأ عليه ولا يجد في ذلك حرجاً،
وكان يحثني على البحث، ويرتّبني فيه، ويقوّي عزيمتي عليه فله من الله الأجر
ومني كل تقدير حفظه الله ومتّعه بالصحة والعافية ونفع بعلمه

ملخص الدراسة :

عنونت هذه الدراسة ب"المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإدماج و التقييم المهني".

و عليه هدفت الدراسة الآتية إلى:

التعرف إلى الاحتياجات التدريبية المهنية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وترتيبها وفقا لكل مجال من وجهة نظرهم.

وانطلقت من التساؤل التالي: ما مدى قدرة مستشاري مستشاري التوجيه والإرشاد في

التحكم في المهارات الإرشادية المهنية؟

ولاختبار هذه الفرضيات تبنت دراستنا الآتية المنهج الوصفي ، و من اجل اختيار فرضيات الدراسة، تم اختيار عينة مكونة من 35 فرد، بطريقة عشوائية شملت كلها الذكور.

وللإجابة على التساؤل المطروح تم تبني الفرضيات الآتية:

- يمتلك مستشاري التوجيه والإرشاد قدرة عالية في التحكم في المهارات الإرشادية المهنية.
- يمتلك مستشاري التوجيه والإرشاد مهارات كثيرة في التوجيه المهني.
- وعليه صيغت التساؤلات الآتية للإمام بجوانب الإشكالية المطروحة:
- 1- هل يمتلك مستشاري التوجيه والإرشاد قدرة عالية في التحكم في المهارات الإرشادية المهنية؟
- 2- هل يمتلك مستشاري التوجيه والإرشاد مهارات كثيرة في التوجيه المهني؟
- و أسفرت نتائج الدراسة إلى ما يلي:
- يمتلك مستشاري التوجيه والإرشاد قدرة عالية في التحكم في المهارات الإرشادية المهنية.
- يمتلك مستشاري التوجيه والإرشاد مهارات كثيرة في التوجيه المهني.

Study summary:

This study is titled "The Counseling Skills of Guidance, Integration and Vocational Assessment Counselors".

Accordingly, the following study aimed to:

Identifying the professional training needs of school and vocational guidance and counseling consultants and arranging them according to each field from their point of view.

And I started from the following question: To what extent are the guidance and counseling advisors able to control the vocational guidance skills?

To test these hypotheses, our immediate study adopted the descriptive approach, and in order to choose the study hypotheses, a sample of 35 individuals was selected, in a random manner, all of which included males.

In order to answer the question posed, the following hypotheses were adopted:

Guidance and counseling counselors have a high ability to control professional counseling skills.

Guidance and counseling consultants have many skills in career guidance.

Accordingly, the following questions were formulated to understand the aspects of the problem at hand:

1– Do guidance and counseling counselors have a high ability to control vocational counseling skills?

2– Do guidance counselors have many skills in career guidance?

The results of the study resulted in the following:

Guidance and counseling counselors have a high ability to control professional counseling skills.

Guidance and counseling consultants have many skills in career guidance.

الفهرس

الصفحة	العنوان
	الإهداء
	شكر وتقدير
	ملخص الدراسة
	Study summary
	الفهرس
	فهرس الجداول
1	مقدمة
الفصل الأول : تقديم البحث	
1	تحديد الإشكالية
2	الفرضيات
3	أهداف الدراسة
3	أهمية الدراسة
4	الدراسات السابقة
6	التعاريف الإجرائية للمفاهيم
الفصل الثاني : المهارات الإرشادية في التوجيه المهني	
8	تمهيد
9	المبحث الأول : المهارات الإرشادية
9	المطلب الأول مفهوم المهارات الإرشادية
10	المطلب الثاني : أنواع المهارات الإرشادية

23	المبحث الثاني : التوجيه و الإرشاد المهني
23	المطلب الأول : مفهوم التوجه المهني
26	المطلب الثاني : أسس و وسائل التوجه المهني
28	المطلب الثالث : العلاقة بين التوجيه المهني و الإرشاد المهني
32	خلاصة الفصل
الفصل الثالث : الجانب التطبيقي للدراسة	
33	المبحث الأول : مجال الدراسة
33	المطلب الأول : المجال الجغرافي
33	المطلب الثاني : المجال الزمني
43	المطلب الثالث : المجال البشري
35	الطلب الرابع : أدوات البحث
36	المطلب الخامس : الأساليب الإحصائية
36	المطلب السادس : عرض و مناقشة النتائج
58	الخاتمة
59	قائمة المراجع
61	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الجدول
	يوضح طريقة حساب الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية)	01
	تكشف عن ميول ورغبات وقدرات المسترشد	02
	التعريف بمتطلبات كل تخصص للمسترشد	03
	تستخدم أساليب التوجيه لمساعدة المسترشد على اختيار تخصصه	04
	تجد صعوبة في إقناع المسترشد بأهمية الخدمة الإرشادية	05
	تجد صعوبة في كيفية الوصول إلى المعلومات الخاصة بمشكلات المسترشد	06
	تتقبل المسترشد كما هو	07
	تمتلك مهارات تحديد المشكلة	08
	تمتلك مهارات التشخيص	09
	تمتلك القدرة على الاستجابة والتواصل مع المسترشد	10
	تمتلك مهارة وضع الأهداف الإرشادية.	11
	لديك القدرة على جمع المعلومات الخاصة بالمسترشد	12
	تستخدم أساليب التوجيه لمساعدة المسترشد على اختيار تخصصه	13
	تعرف تطبيق الاختبارات التالية اختبار الميول اختبار القدرات اختبار الشخصية اختبار الانتقاء	14
	تعرف أنواع المقابلة وشروطها والهدف منها وتقنياتها	15

	تتحكم في تقنية المقابلة	16
	تتحكم في الملاحظة	17
	تتحكم في تقنية المتابعة	18
	لديك القدرة على بناء برنامج إرشادي	19
	لديك القدرة على تشخيص المعلومات الخاصة بالمسترشد	20
	لديك القدرة على تقويم العملية الإرشادية	21
	تمتلك مهارة عكس المشاعر	22
	تمتلك مهارة استخدام أسلوب المواجهة	23
	تمتلك مهارة صياغة وطرح الأسئلة المناسبة لكشف مشكلة المسترشد	24
	تمتلك مهارة طرح الأسئلة واستقبال الإجابات	25
	تمتلك مهارات إنهاء عمليه الإرشاد	26
	تمتلك القدرة على إقناع المسترشد وصنع الثقة	27
	تمتلك مهارات تقويم النتائج	28
	تمتلك مهارات اختيار الطريقة الإرشادية	29
	تمتلك مهارات الاتصال الأساسية الاتصال البصري لغة الجسد المسافة الشخصية	30
	تتحكم في تقنيات تطبيق الاختبارات النفسية	31
	تتحكم في تقنيات تطبيق الاختبارات المهنية	32
	تتحكم في تقنيات تطبيق الاختبارات العقلية	33

	تعرف طريقة بناء برنامج إرشادي	34
	تعرف تقويم البرامج الإرشادية	35
	تحتزم المسترشد	36
	تقوم بالإعلام للمتربصين	37
	لديك معلومات حول سوق العمل	38
	لديك المهارة على مساعدة المسترشد على اختيار التخصص المهني المناسب	39
	بعد مهارة الكشف	40
	بعد التقنيات	41
	بعد بناء البرامج الإرشادية	42
	بعد الإعلام	43

مقدمة

إن النهوض بالمجتمع لا يمكن تصوره إلا مصحوبا بالتجديد في ميدان التربية والتعليم باعتبارهما عنصران أساسيان في رقي الأمم وازدهارها، ومن هذا المنطلق كإصلاح المنظومة التربوية حتمية لا بد منها في عصر عرف تغيرات وتطورات مست البناء الكلي للمجتمع ولم تكن المدرسة في منأى عن تلك التغيرات وهذا استجابة لمقتضيات العصر.

فكانت هذه العوامل داعية لإجراء إصلاحات وإدخال تعديلات على النظام التربوي، فكان من الطبيعي أن تمس التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني باعتباره جزءا أساسيا من العملية التربوية التي من وظائفها الأساسية إتاحة الفرص أمام التلميذ حتى ينمي شخصيته بصفة شاملة ومتكاملة.

فخدمات التوجيه والإرشاد في المؤسسات التعليمية تعد وسيلة هامة تساهم في تحقيق النظام التربوي لأهدافه، انطلاقا من كونها تهدف إلى تحقيق التوافق النفسي والتكيف المدرسي والاجتماعي للتلميذ، خاصة إذا ما أحسن استغلالها بتوفير الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لذلك. وتتضح أهمية هذه الخدمات أكثر في الوقت المعاصر الذي يتسم بتصاعد المشكلات في البيئة المدرسية والاجتماعية، الأمر الذي دعا المنظومة التربوية الجزائرية إلى الاهتمام بالإرشاد المدرسي في العملية التعليمية، الذي ظهر في إصلاحات المنظومة التربوية الوطنية الأخيرة، حيث ظهر مصطلح الإرشاد المدرسي كمفهوم جديد في القانون التوجيهي للتربية الوطنية 04/08 المؤرخ في 23 جانفي 2008، في المادتين و67 وبرز مجموعة من المفاهيم أوضحت مهام وأدوار مستشاري التوجيه المدرسي كمفهوم الإرشاد، المرافقة، المشروع الشخصي للتلميذ، تربية الاختيارات...وأضيف مصطلح إرشاد إلى صفة الموظف والتي لم تكن موجودة سابقا.

وإن دل هذا على شيء إنما يدل على إدراك الأهمية الحقيقية والكبرى لخدمات الإرشاد كأداة تربوية نفسية شاملة تساعد على إشباع حاجات التلاميذ وتقوية حوافزهم بالإضافة إلى أنها

وسيلة فعالة في تحقيق النمو السوي لديهم وفقا لميولهم وقدراتهم واستعداداتهم، وتقدم لهم إرشادات تساعدهم على حل مشكلاتهم الدراسية بأسلوب علمي تربوي، وعلى تجنبهم الشعور بالفشل وعدم القدرة على التكيف الدراسي والشعور بالنقص. كما يركز على إمداد التلميذ بالمعلومات المتنوعة والمناسبة وتنمية شعوره بالمسئولية بما يساعده على فهم ذاته والتعرف على قدراته وإمكاناته ومواجهة مشكلاته واتخاذ قراراته، ويقدم الإرشاد أي الجانب الإجرائي العملي في مجال التوجيه والإرشاد المدرسي لذلك فإن التغيير الذي مس المهام والأدوار يتطلب من موظفي التوجيه والإرشاد التحلي بصفات ومهارات تكفل لهم تأدية الدور الجديد بكفاءة خاصة المهارات الإرشادية التي تعد الدعامة الأساسية لنجاح مستشار التوجيه في مساعدة التلميذ في إشباع حاجاته وحل مشكلاته، وهي المهارات التي لا يمكن امتلاكها سوى من خلال عمليات التنمية المهنية التي لا بد وأن يستفيد منها المستشار عن طريق التدريب و التكوين المستمر ضمانا لمواكبة المستجدات المعاصرة سواء في ميدان التوجيه والإرشاد، أو المجال التربوي عموما.

ومن أجل الإجابة على إشكاليات الدراسة ارتأينا في هذا العرض المختصر لموضوع دراستنا لاكتشاف مدى فعالية هذا العنصر في المنظومة الإرشادية ومدى مساهمته في تحقيق أهدافه حيث احتوت دراستنا على جانبين: الأول النظري والثاني التطبيقي، فقد جاء الفصل الأول للجانب النظري تحت عنوان تقديم البحث، وفيه تم التطرق إلى الإطار العام للدراسة، الذي يعتبر مدخلا للبحث، حيث قدم الطالب تساؤلات الدراسة، وفروضها، وأهميتها وأهدافها.

وأما الفصل الثاني تحدثنا فيه حول المهارات الإرشادية في التوجيه المهني، حيث تم أولا التركيز على مفهوم المهارات الإرشادية، وكذا أنواعها، في حين تم شرح التوجيه المهني، ومراحله ثانيا.

في حين تكوّن الجانب التطبيقي من الفصل الثالث والرابع:

الفصل الثالث خصص لطريقة البحث لذكر الإجراءات الميدانية للدراسة، حيث سنذكر المنهج المتبع والأهداف المقترحة، كما سنذكر إجراءات الدراسة الاستطلاعية والأدوات المستخدمة لجمع البيانات وصدق وثبات الأداة، ثم نبين مجال الدراسة والعينة من حيث حجمها وخصائصها، وإجراءات تطبيق الدراسة الأساسية، والأساليب المتبعة لعرض وتحليل النتائج.

أما في الفصل الرابع والأخير، تناول الطالب فيه عرض نتائج الفرضيات بعد المعالجة الإحصائية التي قمنا بها ثم عرض النتائج المتحصّل عليها، وتضمّن عرض ومناقشة وتفسير نتائج البحث ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة.

وفي الأخير نجد الخاتمة بالإضافة إلى قائمة المراجع والملاحق المعتمدة في الدراسة.

الفصل الأول :

تقديم البحث

1-تحديد الإشكالية:

تقوم المؤسسات التعليمية على اختلاف مستوياتها وأنواعها بمهام كبيرة ولا سيما في مجال التغلب على المشاكل التي تعترض العملية التعليمية، وخاصة الاهتمام بالطلب فهي تسعى جاهدة لتوفر له ما يساعده على تحسين مستواه التعليمي، وذلك من خلال التغلب على المشاكل التي تعترض مسيرة حياته، سواء كانت تربوية أو نفسية أو اجتماعية، وكل هذه المشاكل تأتي مهمة الإرشاد عن طريق أشخاص مختصين في هذا المجال لمساعدة الطالب على التوافق النفسي والالتزان الانفعالي لتجاوز كل ما من شأنه أن يعيق مسيرته، ومن يشرف على تقديم هذه المساعدة مستشار التوجيه الذي يعتبر عضو من أعضاء الجماعة التربوية والأخصائيين المهنيين بها، والذي يعين من طرف وزارة التربية وفقا للمنشور الوزاري 219 المؤرخ في 18/09/1991 والذي ينص على خلق مناصب مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في مختلف مؤسسات التعليم الثانوي، حيث يقوم المستشار بتحقيق أهداف التوجيه بعدة أساليب حسب الإمكانيات المتوفرة وذلك وفقا للقرار الوزاري 827. الذي حدد مهام مستشاري التوجيه، علما أن هذا القرار صدر في بداية الموسم 1991/1992 والموسم الذي تقرر فيه لأول مرة إدماج مستشاري التوجيه وتعيينهم في الثانويات، ويكلف مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بجميع الأعمال المرتبطة بتوجيه التلاميذ وإعلامهم ومتابعة عملهم المدرسي.

1-ويندرج نشاطه بالتالي في مجال التوجيه والقيام بالإرشاد لِنفسي والتربوي قصد مساعدة التلاميذ قصد التكيف مع النشاط التربوي، إضافة إلى إجراء الفحوص النفسية الضرورية قصد التكفل بالتلاميذ الذين يعانون من مشاكل.

2-وخاصة المساهمة في عملية استكشاف التلاميذ المتخلفين دراسيا والمشاركة في تنظيم التعليم المكيف ودروس الاستدراك وتقييمها.

3- ونجاحا لعمل الإرشادي يعتمد بدرجة كبيرة على فاعلية مستشار التوجيه والإرشاد

المدرسي والمهني وأدائه لدوره بشكل فعال، وترتبط هذه الفعالية بعوامل منها:

كفاءات شخصية ومهارات مهنية وسلوكية ومعرفية لمساعدة التلاميذ على مواجهة التغيرات الحاصلة في المجال التربوي، وجاءت ملاحظة الباحثين " بلقاسم محمد" و"هامل منصور من خلال مقابلة بعض المدرء وأعضاء هيئة التدريس العاملين بالمؤسسات التعليمية أن هؤلاء يشكون من ضعف في الخدمات الإرشادية سواء باتجاه التلاميذ أو الفريق التربوي والإداري، وقد لاحظ كذلك وجود قصور لدى المستشار في جانبيين هما أن لدى البعض نقصا في المعرفة النظرية حول هذه المهارات ووجود خلط بينها، والجانب الآخر وجود مجموعة لديها علم ودراية من الناحية النظرية لكن لا يستطيعون تطبيقها في جانب العمل بشكل صحيح، إضافة إلى عدم تخصص البعض منهم بسبب التخصصات الأكاديمية مما يعني الافتقار للمهارات الإرشادية وبالتالي عدم القدرة على تقديم الخدمات الإرشادية المختلفة إضافة إلى أن هناك مشكلة تتعلق بتأهيل المرشد وتدريبه.

وهذا ما أكدته دراسة "علي يوسف الخطيب" (1995)، ومن ابرز ما توصلت إليه أن المشرفين التربويين بحاجة كبيرة للتدريب، فالمستشارين يحتاجون كغيرهم من العاملين في الميدان التربوي إلى البرامج التدريبية والتّمّع بمهارات وقدرات لتساعدهم على مواكبة التغيرات الحاصلة في مجال التربية وعلم النفس التربوي والنجاح في القيام بمهامهم وواجباتهم الوظيفية، إضافة إلى أنه يجب على المستشار أن يتمتع بعدة مهارات إرشادية تساعده في أداء مهامه على أكمل وجه.

مما يؤكد الحاجة الملحة لفئة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بالمؤسسات التعليمية إلى التدريب المستمر، والذي يفرض بدوره توفير الأساس الصحيح لنجاح العملية التدريبية والمتمثلة في أولى خطواتها بل وأهمها كون أن نجاح بقية الخطوات متوقف على نجاحها،

ألا وهي عملية تحديد الاحتياجات التدريبية انطلاقاً من الحاجات الحقيقية التي يعبر عنها المعني بالأمر.

وقام " طلال عبد المعطي مصطفى (2011): بدراسة هدفت إلى تحديد المهارات الفعلية التي يتمتع بها المرشدون الاجتماعيون وتقييمها في المجال المدرسي في إطار متطلبات المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية واحتياجاتها، إضافة إلى تحديد المعوقات التي يواجهها المرشدون الاجتماعيون مع الطلبة، حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- افتقار المرشد المدرسي إلى المعرفة التامة بدور اختصاصات المرشد الاجتماعي ولا سيما المهارات الأساسية.
- تكدس الأعداد الفقيرة من الطلاب في المؤسسات التعليمية بصورة تحجب القدرة عن إدراك احتياجات الطلاب ومشكلاتهم مما يؤثر في مجالات العمل التي تتطلب التعاون والتنسيق التكاملي للأدوار.

دراسة الباحثان " سمر حيتان الصامدي " و" رعد لفته الشاوي " (2014)، هدفت الدراسة إلى الكشف عن فعالية برنامج إشرافي مستند إلى نموذج التمييز في تحسين المهارات الإرشادية لدى عينة من طالبات الإرشاد النفسي في جامعة اليرموك، إضافة إلى التعرف هل هناك فرق دال إحصائياً بين المتوسطات الحسابية لدرجات المفحوصات البعدية على كل مجال من مجالات مقياس المهارات الإرشادية بعزل متغير المجموعة الضابطة و المجموعة التجريبية وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها :

1- وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية للاستجابة البعدية.

2- وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($a=0.05$).

دراسة سعيد عمر النبيهان (2015) هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى امتلاك المرشد التربوي لمهارات التدخل الإرشادي في التعامل مع الأزمات بالمدارس الحكومية بقطاع غزة،

والتعرف على الفروق في المهارات الإرشادية لدى المسترشد تبعاً لمتغيرات (الجنس، التخصص، المؤهل العلمي، الخبرة، جامعة التخرج) وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

1- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تزي لمتغير الجنس.

2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص.

دراسة الباحثان "بلقاسم محمد " و " هامل منصور (2017) : هدفت الدراسة المعرفية لمستوى المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وتوصلت الدراسة 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 الخبرة .
- ومنه يمكن طرح التساؤل الذي ينطلق منه البحث، والذي يعدّ طريقاً لبحثنا: ما مدى قدرة مستشاري التوجيه والإرشاد في التّحكّم في المهارات الإرشادية المهنية؟

وتأتي الدراسة الحالية للتعرف على الاحتياجات التدريبية لفئة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني داخل المؤسسات التعليمية من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية :

1. هل يمتلك مستشاري التوجيه والإرشاد القدرة على التّحكّم في المهارات الإرشادية

المهنية ؟

2. هل يمتلك مستشاري التوجيه عدّة مهارات في التّوجيه المهني؟

الفرضيات :

- يمتلك مستشاري التوجيه والإرشاد قدرة عالية في التحكم في المهارات الإرشادية المهنية .
- يمتلك مستشاري التوجيه والإرشاد مهارات كثيرة في التوجيه المهني.

أهداف الدراسة:

- 1- تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمستشار التوجيه في مجال مهارات إدارة الجلسة الإرشادية.
- 2- التوصل إلى قائمة المهارات الإرشادية المهنية اللازمة لمستشاري التوجيه في مجال الإرشاد النفسي والمدرسي والمهني.

أهمية الدراسة:تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

- 1- يعد بناء الطالب والاهتمام برعايته استثمارا في بناء قوى المجتمع وموارده البشرية خاصة في ظل التغيرات التكنولوجية والسياسية والاقتصادية التي بلغت مداها عمقا واتساعا، بحيث شملت مختلف جوانب الحياة، وقد صاحبت هذه التغيرات مجموعة أخرى من التغيرات الاجتماعية والنفسية أثرت بدورها في التلاميذ سلبا، من مشكلات قد تكون اضطرابا سلوكيا كالعدوان أو الانفعال كالانطواء أو معرفيا كضعف التحصيل المدرسي، مما تطلب إعداد المختصين العاملين في الحقل المدرسي إعدادا جيدا لحماية التلاميذ ووقايتهم من التعرض للآثار السلبية ولمختلف المشكلات وتوجيههم توجيهها سليما.

- 2- إعطاء الفرصة لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي للتعبير عما يحتاجونه للكفاية المهنية في مجال عملهم تسهم في زيادة نموهم المهني واستمراره وأدائهم العملي الملقى على عاتقهم بكل كفاءة واقتدار كما تعود أهمية الدراسة الحالية إلى لفت

الانتباه لأهمية التدريب أثناء الخدمة، والتدريب والتكوين القائم على تحسين المهارات الإرشادية.

التعاريف الإجرائية للمفاهيم:

مفهوم المهارات الإرشادية: هي المعلومات والاتجاهات التي يرى المستشار نفسه بحاجة للتدرب عليها ليتمكن من أداء مهامه بفعالية ومهارة عالية. أي قدرة المستشار على الوصول لأهدافه في كل لقاء باستخدام الأساليب والتقنيات المناسبة.

تعريف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين: هو شخص قائم بعملية التوجيه بمؤسسات التكوين المهني من خلال النشاطات التي يقوم بها من إعلام، تقويم، إرشاد وتوجيه، وهو موظف إداري خاضع لسلطة مدير المؤسسة، ولمدير مركز التوجيه ويوظف على أساس النجاح في المسابقة الدورية التي تنظم من طرف وزارة التربية .

الفصل الثاني :

المهارات الإرشادية في التوجيه

المهني

تمهيد :

يرى المختصون في مجال التكوين أن مستشار التوجيه يلعب دورا مكملا في عملية التكوين فهو يقدم خدمة إرشادية توجيهية أكاديمية مهنية عن طريق مساعدة المتربصين على التوجه العلمي الذي يناسب مستوياتهم وإستعداداتهم وميولاتهم بما يتوافق مع حاجات المجتمع ومتطلبات التخطيط المهني و تنمية وعيهم بعالم الشغل و مصادره و مجالاته فضلا على أنه يساعدهم أيضا على بحث المشكلات التعليمية و الأخلاقية والاجتماعية ،الصحية ، النفسية ، وغيرها من المشاكل عن طريق تنمية قدراتهم على تكوين اتجاهات وقيم ايجابية وتقييم ذواتهم تقييما موضوعيا .

و من خلال هذا الفصل سوف نحاول إبراز ماهية التوجه المهني بما في ذلك أسس التوجيه المهني ، ثم سنتطرق إلى مفهوم مستشار التوجيه و ما هي مهامه و بأي الوسائل يعمل .

المبحث الأول : المهارات الإرشادية

المطلب الأول : مفهوم المهارات الإرشادية

- أ- لغة : ماهر بمعنى حاذق، وعاملا ماهرا أو عمالا ماهرين .وتعني "القدرة التي تمكن الفرد على القيام بفعل معين بدرجة عالية من السرعة والإتقان والكفاءة مع الاقتصاد في الوقت والجهد المبذول. (بلقاسم,هامل,2017,ص257)
- ب- وتعرف موسوعة التربية الخاصة المهارة (SKILL)بأنها إتقان ينمى بالتعلم، وقد تكون حركية كما في ركوب الدراجات، أو لفظية كما في التسميع والكلام، أو مزيجا من الاثنين كما هو الحال في الكتابة بالآلة الكاتبة.(الرماوي,1998,ص180)

ويقصد بالمهارة عدة معاني مرتبطة، منها "خصائص النشاط المعقد الذي يتطلب فترة من التدريب المقصود، والممارسة المنظمة، بحيث يؤدي بطريقة ملائمة، وعادة ما يكون لهذا النشاط وظيفة مفيدة.

ومن معاني المهارة أيضا "الكفاءة والجودة في الأداء"، وسواء استخدم المصطلح بهذا المعنى أو ذلك، فإن المهارة تدل على السلوك المتعلم أو المكتسب الذي يتوافر له شرطان جوهريان، أولهما أن يكون موجها نحو إحراز هدف أو غرض معين، وثانيهما : أن يكون منظما بحيث يؤدي إلى إحراز الهدف في اقصر وقت ممكن، وهذا السلوك المتعلم يجب أن يتوافر فيه خصائص السلوك الماهر.

ت-اصطلاحا : لقد اختلفت تعاريف الاحتياجات التدريبية من باحث إلى آخر نذكر منها : يعرفها العبادسة والمحتسب: بأنها مجموعة الفنيات والكفايات التي يمتلكها المرشد ويمارسها أثناء المقابلة والعملية الإرشادية، لمساعدة العميل على التوافق مع نفسه وبيئته، وتحقيق ذات، وتنمية قدراته وحل مشاكله بأقصى درجات الكفاءة والإنتاجية.(العبادسة،2012،ص13)

المطلب الثاني : أنواع المهارات الإرشادية

ويتطلب عمل مستشار التوجيه امتلاك عدة مهارات، كمهارة المقابلة الإرشادية (الجلسة الإرشادية) وفيما يلي تبيان لأهم المهارات الإرشادية التي يحتاجها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في عمله الإرشادي.

1-مهارة المقابلة : إن مهارة المقابلة من المهارات الأساسية التي يجب على مستشار

التوجيه اكتسابها حيث :

تعتبر المقابلة أداة بارزة من أدوات البحث العلمي في علم النفس الإكلينيكي، وفي غيره من العلوم، وتبرز أهمية المقابلة من حقيقة كونها الأداة الرئيسية التي يستخدمها الأخصائيون في مجالي التشخيص والعلاج النفسي، ونظرا لأهمية هذين المجالين، فإن العلماء والباحثين

غالباً ما يميلون إلى التمييز الحاد بين نوعين من المقابلة، تلك التي تجري بهدف التشخيص وتقييم الشخصية، وتلك التي تستخدم في مجال الخدمات العلاجية والإرشادية، والحقيقة أن الفرق بين هذين النوعين من المقابلة يكمن في الهدف الذي يتوقعه الأخصائي من إجراء المقابلة، وليس في الإجراءات المستخدمة عند تنفيذها.

وبالرغم من اختلاف تعريفات المقابلة، فإنه يمكن النظر إليها بوجه عام على أنها موقف تواصل لفظي (محادثة) بين اثنين أو أكثر بهدف الوصول إلى معلومات من أحد الطرفين (الحالة أو المريض) أو التعديل من جوانب معينة من سلوكه، ولهذا يعتبر تعريف «بنجهام "و" مور" 1994 من أفضل التعريفات وأقصرها حيث ذكر أن المقابلة هي محادثة موجهة لغرض محدد غير الإشباع الذي تحققه المحادثة نفسها. (إبراهيم, 2008, ص107)

وللمقابلة الإرشادية أهمية خاصة، لأنها بداية العمل الإرشادي أو العلاجي والبداية في كثير من الأعمال تحدد مسار العمل ونصيبه من النجاح، وبالفعل فإن كثيراً من الأمور الخاصة بالعملية الإرشادية يتحدد بناء على ما يحدث في المقابلة الإرشادية الأولى، فهذه المقابلة هي الفائدة للمقابلات الإرشادية القادمة. (كفافي, علاء الدين, 1999, ص46)

وتتضمن المقابلة الإرشادية الفعالة عدة مهارات يجب على المرشد النفسي الإلمام بها وهي :

1-2- مهارة الاتصال والتواصل :

الاتصال هو عبارة عن تبادل المعلومات وتفسيرها بين جهتين ما، وله عناصر أربعة :

-القناة: أو وسيلة نقل الرسائل من مصدر لآخر

-الإرسال: ويتم حينما نختار أفضل الرموز الممكن استخدامها لإظهار ما تفكر به، هذه

الرموز إما أن تكون كلمات، إيماءات، تعابير .

-الاستقبال: ويتضمن وعي وإدراك الرسالة ثم تفسيرها.

-التغذية الإسترجاعية: وهو فهم لاكتمال عملية الاتصال لأنه يبين للمرسل ما إذا كانت الرسالة قد تم إدراكها وتفسير أم لا.

ومن العنصر الرابع تكمن أهمية الاتصال ذو طرفين لأنه لا يهم أن تتصل بل المهم أنه تتصل مع ذلك حتى تتحقق الفائدة من عملية الاتصال، إن الهدف أي اتصال عن طرف آخر لا يخرج عن ثلاثة أمور هي: الأخبار، أو الإقناع، أو الامتناع.(أبو أسعد,2009,ص38)

ومن العوامل الأساسية الهامة في الاتصال الفاتح المسترشد، وعدم شعوره بأي خوف أو تهديد حيث يصبح أكثر انغلاقاً، وأحد الاحباطات التي تحدث في الاتصال تكون نتيجة أن احد طرفي الاتصال لم ينجح في معاونة الثاني على إدراك المعلومة الجديدة في الوعي الحاضر، إذ من الصعب أن نستوعب الأفكار الجديدة عندما لا تكون متسقة مع تلك التي لدينا فعلا .(الشناوي,محروس,1996,ص66)

ولزيادة فعالية الاتصال لا بد من :

- أ- اختيار أسلوب الاتصال المناسب للموقف .
- ب-تحسين عملية الاتصال عن طريق بث الرسالة بلغة واضحة وبسيطة .
- ت-تقديم المعلومات في شكل يتفق ورغبات الفرد.(عبد اللطيف,ص39,38)
- ث-تمكين مستقبل الرسالة من التعبير عن وجهة نظره في المعلومات المرسله إليه.
- ج-لتكرار غير الممل لعملية الاتصال حتى يتم التأكد من فهم تلك العملية.
- ح-تحديد الهدف من الاتصال ومدى أهميته.
- خ-توسيع دائرة التفكير لديك بزيادة المعلومات عن الموضوع المراد الاتصال من أجله.
- د- الاستماع بدقة واستيعاب إلى الرسالة التي ينقلها إليك الآخرون.
- ذ- تصميم رسالتك بما يتناسب مع الآخرين بناء على ما يحملونه من خلفية معرفية.
- ر- عدم إشغال النفس بأمور أخرى خارجة عن موضوع الاتصال.

ز- الإنصات إلى النقاط الهامة حول الذات.

الإنصات إلى السلوك الغير لفظي.

ومهارات الاتصال الأساسية حسب (كفاي) هي :

1-2-1 الاتصال البصري : إن الاتصال البصري contact eye الجيد ليس هو تلك

النظرة الجامدة أو التي لا معنى لها، ولكنها تلك النظرة المحفوفة بالانتباه والتي تقول

للمسترشد أن المرشد يهتم بك وينصت إليك ومتعاطف معك وحريص على مساعدتك .

والنظرة المتفهمة لا تصدر عن المرشد فقط، ولكنها تصدر أيضا عن المسترشد نحو المرشد

نقول أن المسترشد يثق به ويأمل في العملية الإرشادية ويتوقع منها تحقيق توافقه .

وقد أثبتت الدراسات أن النظرات المتبادلة الفعالة تحدث بدرجة اكبر حينما تكون هناك

مسافة فيزيقية أكبر بين المرشد والمسترشد، وحينما تكون الموضوعات المناقشة أقل في

طابعها الشخصي، وحينما لا يحاول المسترشد قد بنيت على أساس وثيق، وعادة ما يرسل

النظرة الشخص المستمع أكثر من الشخص المتكلم، والاعتبارات الثقافية تؤثر في

الاتصالات البصرية فقد تضع بعضها قيودا على هذا الاتصال، وبعضها لا يحتاج فيه الفرد

إلى إذن أو طلب للاتصال البصري، أي أن الأفراد تعود على الاتصال البصري مع الآخرين

منذ الصغر .

1-2-2 لغة الجسم : أن وضع الجسم وتوجهه يمكن أن يشجع أو يثبط التفاعلات بين

شخصية وحركة الجسم القليل إلى الأمام مع الاتصال البصري تستقبل من قبل المسترشد

بايجابية لأنها توصل له رسالة تتضمن اهتمام المرشد به، ويستخدم "ايجان .1982»

Egam المقطع solcr ليصف الوضع الجسمي الذي يشير إلى الانتباه والاهتمام وتشير حروفه

إلى الأتي :

- مواجهة العميل squarly fac the client

- وضع الجسم : open body pos ture

- الميل إلى الأمام قليلا *lean : forward slug htly*

- الاتصال *contact : contact*

- طريقة و أسلوب الاسترخاء *relax : mamer*

1-2-3 المسافة الشخصية: *distance personal* بين المرشد والمسترشد أيضا تؤثر على الاتصال وهناك منطقة ارتياح *confortzone* قصوى يمكن الاحتفاظ بها، وهذه المسافة محكومة إلى حد ما، مثل الاتصال البصري بالاعتبارات الثقافية وفي الثقافة الأمريكية تبلغ هذه المسافة طول الذراع، وعندما يقترب شخصان إلى أقل من هذه المسافة يشعر كلاهما بعدم الارتياح، كما أن المسافة عندما تزيد عن هذا المعدل تقلل من قدرة التواصل بينهما، وبالنسبة للموقف الإرشادي ينبغي أن يكون المرشد واعيا بمستوى الارتياح (أو عدم الارتياح) الذي يخبره المسترشد فيما يتعلق بالمسافة بينهما، وأن يعمل على توفير هذه المسافة الشخصية المثلى، وفي غياب دراسات توضع قدر هذه المسافة في ثقافتين، فيترك الأمر إلى خبرة المرشد ودقة ملاحظته للمسترشد.

النعمة الصوتية : والنعمة الصوتية جانب آخر من الجوانب المعبر عن الاهتمام، وبالتالي عن التواصل بين المرشد والمسترشد، فنعمة الصوت الدافئة السارة التي تعكس روح الدعابة تدل بوضوح على الاهتمام والرغبة في الاستماع إلى المسترشد، إن طبقة *pitih* الصوت وحجمه *volume* ومعدل *rate* الحديث قادرة على أن تنتقل الكثير من المشاعر التي يكنها المرشد للمسترشد.

قد أظهر "سكيرر 1986" أن استخدام المفاتيح أو العلامات شبه الصوتية يمكن أن تنتقل الرسائل المتضمنة للمستويات العالية من أو المستويات المنخفضة من الثقة فالصوت العالي الجاف مع الإيقاع السريع ينقل الثقة بالنفس، وبينما ينقل الصوت الناعم الهادئ مع نبرة المنخفضة والإيقاع البطيء وبعض الترددات مستوى أكثر انخفاض من الثقة بالنفس 1986 *scherr* وهذه العلامات الدالة على الثقة بالنفس تؤثر في ادراكات المسترشد للمرشد ولخبرته

وجاذبيته وجدارته بالاحترام الذي يتوقعه المسترشد من العلاقة الإرشادية
(كفاي، ص58، 56).

إضافة إلى السلوك غير اللفظي لأنه من بين المهارات الأساسية اللازمة للمرشد في عمله
القدرة على تمييز السلوكيات غير اللفظية الصادرة عن المسترشدين ومعانيها الممكنة،
والتعرف على الجوانب غير اللفظية لدى المسترشد واكتشافها من الأمور الهامة في عملية
الإرشاد لعدة أسباب منها:

1- أن السلوكيات غير اللفظية الصادرة عن المسترشدين تعتبر أدلة لانفعالاتهم.

2- إن هذه السلوكيات غير لفظية تعتبر جانبا من تعبير المسترشدين عن

أنفسهم. (الشناوي، ص72، 71)

إضافة إلى المسلك اللفظي سواء كان كتابيا أو شفويا وتتمثل أسس نجاح الاتصال الشفوي
في المجاملات، التشجيع، الإنصات، الوضوح والإعادة والأسئلة والإقناع والإيحاء... وحتى
ينجح الاتصال اللفظي لا بد من استخدام النوع الآخر من الاتصال وهو الاتصال غير
اللفظي، ومن المهم في الاتصال اللفظي العمل على تغيير كلمات المسترشد بحيث يزيد
وعيه لذاته ومن أمثلة ذلك هي :

- استبدال كلمة هو بكلمة أنا.

- عدم استخدام أسئلة لماذا؟ واستبدالها بكيف؟

- استخدام لا أقدر بدل من لا أريد. (عبد اللطيف، ص41)

وعلاوة على ذلك فإن توجيه الأسئلة بأنواعها هي أداة المرشد لتنمية الاتصال بينه

وبين المسترشد، ولكن قيمة توجيه الأسئلة لا ينبغي أن تغري المرشد بأن توجيه الأسئلة إلى

المسترشد بدون غاية محددة، أو أن يمطر المسترشد بالعديد من الأسئلة المتلاحقة أو

التساؤلات العشوائية التي لا يبدو أن وراءها خطة معينة، فهذه الأنماط من التساؤل يربك المسترشد ويشعره بالحيرة، وقد يجعله يأخذ موقفا دفاعيا وكأنه في تحقيق للشرطة أو أن يأخذ موقفا عنيدا متحديا. (الكفافي، ص62)

والسؤال الجيد له معايير هي :

أ- يمكن أن يستخدم في بداية الجلسة الإرشادية مثل ماذا برأيك، عما تريد أن تتحدث؟

ماذا حدث معك بين الجلستين؟ (أحمد، ص92، 90)

ب- يجب أن يقدم له بعكس مشاعر أو عكس محتوى .

ت- يجب أن يكون مبني على ما قاله المسترشد ولا يلبي حاجة حب الاستطلاع

أو الرغبة في المعرفة من قبل المرشد .

ث- يجب أن تشجع الأسئلة المسترشد على أن يعبر عن مزيد عن المعلومات

مثل: ماذا تريد أن تخبرني أيضا؟ ماذا يدور في ذهنك من أفكار؟ .

يركز السؤال الجيد على أشياء قالها المسترشد، إذ قال المسترشد: لا أعرف كيف أدرس وهذا

الشيء يضايقني كثيرا، ما هي الأشياء التي تزعجك، فلما يتحدث عن أهله لا يجوز أن نقول

له اهلك أيضا متضايقين (فالسؤال مبني على المعلومة التي قالها المسترشد).

ج- يجب أن تتيح للمسترشد أن يطرح أسئلة بدوره .

ح- يجب أن يطرح السؤال بصوت مسموع ولا يرتقي للصياح ولا يخفض للهمس

والتمتمة .

خ- يجب وبشدة عند طرح السؤال أن يتم طرحه يدفئ واهتمام، متجنباً الآلية الباردة،
وكأنه محفوظ ومعد مسبقاً.

د- يجب عند طرح السؤال أن يكون مصاحباً للتواصل الغير لفظي الجيد المتميز بنظرة
الصوت الملائمة والاتصال البصري .

ذ- اختيار الوقت المناسب لطرحه بمعنى عدم مقاطعة المسترشد من أجل طرح السؤال،
ولكن يجب استغلال وقات المسترشد عند الرغبة في طرح السؤال .

ر- عدم اللجوء إلى الأسئلة المعقدة والمركبة التي تحتمل ايجابيات كثيرة، ولكن يجب أن
يصاغ السؤال بخدمة هدف واحد .

ز- أن يلائم السؤال من حيث الصياغة والمحتوى مع الخلفية الثقافية للمسترشد
و هناك نوعان من الأسئلة يمكن استخدامها :

1. الأسئلة المفتوحة : open qestions

2. الأسئلة المغلقة : qestions closed

وهذان النوعان يمكن أن يكون مفيدين في الجلسة الإرشادية وعليك أن تكون على علم
بالاختلاف بينة هذين النوعين من الأسئلة وبهذا يصبح لديك المعرفة متى تستخدم كلا منها
في وقته.

2-مهارة التعاطف : إن من أهم ما يجب على المستشار امتلاكه في عمله هو التعاطف

مع التلميذ حيث يعرف "العزة" التعاطف " بأنه محاولة المرشد لأن يتفهم ويستمع

للمسترشد ويدرك ما يشعر به أي أن يرى عالم المسترشد من خلال عالمه الخاص

به.(العزة,2011,ص30)

والتعاطف يختلف عن العطف والشفقة و هو نوع من أنواع المشاركة الوجدانية الضرورية

لنجاح العلاقة المهنية، ويتضمن التفهم وليس بالضرورة الموافقة على ما يقوله العميل،

والتعاطف يجب أن يعكس شعورا بالتقدير الدقيق من قبل المرشد للمشاعر التي تمتلك

المسترشد محاولا معايشتها من وجهة نظر المرشد، ولكن لا يجب أن تفسر هذه المشاعر

بنفس التفسير الذي يتبناه المسترشد، وتزداد أهمية هذه المهارة في بعض المشكلات الصعبة

كالسلوك المضاد للمجتمع .(إبراهيم,ص86)

إن القدرة المشاركة الوجدانية (التعاطف) يستدعي أن يستجيب المرشد بحساسية ودقة

لمشاعر المسترشد و خبراته كما لو كانت تخصه، والمشاركة الوجدانية تعني القدرة على

تتبي الإطار المرجعي الداخلي للمسترشد بحيث يمكن فهم العالم والمعاني الخاصة

بالمسترشد بدقة ومن ثم توصيلها من جديد إليه، وهذه العملية تسمى (تقمص التجربة) وتشبه

العلاقة التي يكونها القارئ بطل الرواية التي قد يقرأها وقد وصف ترواكس وميتشل

truaxmitchell هذه العملية على النحو التالي :

عندما نحاول معرفة بعض من رغباته أو من حاجاته وبعض من إنجازاته وبعض من إخفاقاته وبعض من قيمه، فإننا نجد أنفسنا نعيش مع الشخص الآخر على النحو الذي نفعله مع بطل إحدى الروايات، ونصل إلى أن نعرف الشخص من وجهة نظر إطاره المرجعي الداخلي، ومن ثم نكسب بعض التفهم وبعض التذوق لخبراته كما يعيشها من لحظة للحظة الأخرى. (الشناوي، ص 62)

وقد تحدث (كفافي) عن التعاطف "بأنه فهم الفرد دوافع الآخرين فهما مشبعا بالتعاطف وتقدير هذه الدوافع حتى ولو كانت خاطئة أو غير سوية، وعندما يتفهم المرشد لمسترشده فإنه يتعاطف معه ولو كان مختلفا معه، فهو في هذه الحالة يقدر الظروف التي شكلت سلوكه و أساليب توافقه، وعندما يتفهم المرشد دوافع المسترشده فإنه يستطيع أن يساعده، كما أن المسترشده يستجيب على نحو طيب عندما يجد التفهم من مرشده، وهو الذي اعتاد الانتقاد من الآخرين، ولذا فإن المرشد لا يستطيع أن يقدم خدمة إرشادية أو علاجية لمسترشده أو مريض ما لم يتفهمه أولاً. (كفافي، ص 66)

وعلى المرشد أن يستجيب للمسترشده بشكل داعم سواء من خلال سلوكه اللفظي أو الغير لفظي كنبذة الصوت و الاتصال البصري وتعابير الوجه و اللمس. (الشناوي، ص 63)

ولكي يستجيب المرشد بتفهم قائم على المشاركة لما يقوله المسترشده، فإن المرشد يحتاج أن يكون مدركا وواعيا بالشخص الآخر (المسترشده) كما أن الإدراك يشير إلى القدرة على التفهم، فالحساسية مهارة أساسية تسمح للمرشد أن يتعرف على مشاعر المسترشده، كما أن

الإدراك مهارة معرفية تمكن المرشد من أن يتعرف على مثير الشعور وهاتان المهارتان (الحساسية و الإدراك) تتضافران معا لتنتجا الاستجابة المتقدمة المتمثلة في التفهم القائم على المشاركة، فالمشاركة تعطي الفرصة للمرشد بأن يسمح وأن يستجيب لمشاعر المسترشد ولأمتعاضه، ولخوفه، ولعدائيته ولاكتتابه ولفرحه .

ويرى روجرز أنه عندما يصبح بوسع المرشد أن يتعرف على العالم الداخلي للمسترشد بدون أن يفقد هويته الخاصة في العملية، فإن التغير يصبح حينئذ محتمل الحدوث، كما يحدد (برامر وشو ستروم) أن الاستجابة للمشاركة للمسترشد تعني التفكير معه وليس له أو حوله.

3-مهارة الإيضاح : إن من أساسيات العمل الإرشادي إتقان مهارة الإيضاح حيث :

نعني بها استفسار المرشد عن بعض النقاط الغامضة في حديث المسترشد ...أو لرغبة المرشد في إيضاح المفردات التي يضمنها حديث المسترشد بما تحتويه من مشاعر غامضة وكلمات و عبارات مبهمة قد لا يريد المسترشد إظهارها أو للتكلم عليها فيأتي الرشد من خلال هذه المهارة ليميط اللثام عنها...ومنها التمتمة التي يتم بها المسترشد أحيانا...فهي غير معروفة لدى المرشد من خلال مهارة الاستيضاح يتمكن المسترشد من الإفصاح عنها في حياتنا اليومية من خلال الأحاديث مع أعضاء الأسرة أو مع الطبيب... أو مع البائع وغيرهم عادة ما نستخدم توريثات كثيرة ونكتب مشاعر سالبة لا حصر لها و لا نجد من يساعدنا على كشفها لكن المرشد الذي يسهم في كشفها وإزالة الغبار عنها من خلال مهارة الاستيضاح .ولما ولما كان المسترشد يعبر عن معظم رسائله من الإطار

المرجعي الخاص به فإن هذه الرسائل قد تكون غامضة أو مشوشة، وقد يكون المرشد غير متأكد من معنى الرسالة فإن استيضاحا سيساعد على التحقيق من مقصد المسترشد، و يقصد بالاستيضاح أن يطلب المرشد من المسترشد أن يوضح مشكل أكبر عبارة غامضة أو محيرة، أو عادة فإن طلب التوضيح يكون في شكل سؤال يبدأ عادة بعبارة محددة . فطلب الاستيضاح هو أحد الأساليب التي يستعملها المرشد في المقابلة الإرشادية، وقد يكون المرشد أحيانا مترددا في طلب الاستيضاح، لكي لا يبعد المسترشد عن موضوع المقابلة، وإذا كان المرشد غير قادر على اللحاق بأفكار المسترشد عليه أن يطلب منه الاستيضاح ويستطيع أن يقول :

1- هل تستطيع أن تعيد ذلك مرة أخرى على مسامعي؟

2- هل هناك من طريقة أخرى لنقل مشاعرك؟

3- ماذا تعني عندما قلت قبل قليل بأن والديك غير مهتمان؟(العزّة،ص101)

وقد ذكر (سعفان) أن هناك مجموعة من العليات التي تساعد على الإيضاح باستخدام

الأسئلة كما يلي :

1-السؤال عن مصدر المشكلة (الأسرة، المدرسة...الخ) ومدى تطور المشكلة.

2-السؤال عن التعريفات الخاصة بالألفاظ أو الأفكار ويمكن طلب إعطاء أمثلة

للمساعدة في الإيضاح.

3-طلب معرفة جوانب التشابه والاختلاف بين فكرتين أو موقفين أو مشكلتين.

4-السؤال عن النتائج المحتملة لفعل ما تم في الماضي أو يمكن حدوثه في المستقبل أو يتم ممارسته الآن.

5-السؤال عن المعنى حيث يقوم المرشد بتفسير عبارة المرشد فيقول مثلاً: هل تقصيري صحيح؟ هل هذا ما تقصد؟

6-السؤال عن الجوانب الصعبة مثل ما الذي يشغلك الآن؟ وعند تطبيق إجراءات الإرشاد يسأل المرشد عن مستوى النجاح، فيسأل هل الأمور تسير في الاتجاه الصحيح؟

7-السؤال عن الأهداف المقصودة مثل: ماذا تريد من وراء هذا الفعل؟ ما الذي تحاول أن تصل إليه؟

8-السؤال عن القيمة مثل ما قيمة هذا الفعل؟ ماذا تكسب إذا تركت المدرسة؟ في حالة وصولك إلى ما تريد، فما قيمة ذلك بالنسبة لك ولأسرتك ولمجتمعك؟

9-الإيضاح بتحديد إجراءات الإرشاد النفسي حيث يقوم المرشد النفسي هنا بتلخيص الخطوات التي اتبعت والمعلومات التي تم التوصل إليها وتشخيص المشكلة، ووضع البدائل والاتفاق على خطة العلاج أو إتمام الإحالة، ويمكن أن يستمر المرشد النفسي في استخدام فنية الإيضاح أثناء تنفيذ العملية الإرشادية وعند تقييم

النتائج. (سفيان، محمد، 2005، ص68)

4-مهارة الإنصات : يقصد بالإنصات أو الإصغاء أو الاستماع الفعال قيام المرشد

النفسي بالاستماع الفعال وباهتمام عندما يتحدث المسترشد وذلك يعكس مدى اهتمام

المرشد النفسي لما يقوله المسترشد ويفعله فيشعر المسترشد بالارتياح و الإقبال

الايجابي على مواصلة الجلسات الإرشادية، وهذا يساعد على الانفتاح على نفسه

والإدلاء بالمعلومات دون تحفظ.(سفيان,2005,ص66)

ويرى (كورمير) أن الإنصات يشتمل على ثلاث عمليات هي:استقبال الرسالة، تشغيل

الرسالة بمعنى معالجة المعلومات التي شملها، وإرسال الرسالة.

فكل رسالة يوجهها المسترشد (سواء كانت لقيطة أو غير لقيطة) هي منبه (مشير) يتلقاه

المرشد ويحلله، وعندما يرسل المسترشد رسالة فإن المرشد يتلقاها. واستقبال الرسالة عملية

ضمنية غير ظاهرة، بمعنى أنه لا يمكننا أن نرى كيف ولماذا يستقبل المرشد. ويمكن أن

يحدث إخفاق في استقبال كل الرسائل عندما يتوقف المرشد عن الانتباه (الحضور) لكن

عملية الإنصات تشمل جميع الرسائل اللفظية والغير اللفظية المرسلة من جانب

المرشد.(الشناوي,ص88)

ويعتبر الإنصات من مهارات التواصل الأساسية وهو يشبه مهارة الصمت لكنه يختلف عنه،

لأن الإنصات عمل فعال يعكس تجاوبا من الطرف الآخر الذي يتحدث، بل إن الإنصات

الجيد ينقل للمسترشد رسالة تفيد أن ما يقوله موضع اهتمام من المرشد وأنه كشخص موضع

التقبل من جانب المرشد أيضا. (الكفاي,ص59)

5-مهارة المواجهة : تعتبر مهارة المواجهة من أهم ما يجب على المستشار امتلاكه

حيث :

يقوم المرشد في هذه المهارة بفحص الرسائل المختلطة في مشاعر المسترشد وتقليبها يمينا ويسارا بما يسهم في تبين حقيقة مشاعره و إعادته إلى واقعه وبما يعينه على التنفس الانفعالي عن حالته، وهي من الأشياء التي قد يساء استخدامها وتفسر على أنها هجوم وهي طريقة لاكتشاف أو دفع المسترشد ليكشف التعارض في لسانه وكثير من الأحيان غير وواعين عما تقع به من أخطاء أو كلمات.(أحمد,ص98,99)

ولمهارة المواجهة مستويات أو درجات، وعلى المرشد أن يستخدم هذه المهارة مبتدئا بالدرجات الدنيا أو البسيطة، وأن يتقدم في استخدام المستويات الأعلى حسب حالة المسترشد واستعداده، وحسب المرحلة التي قطعها في العملية الإرشادية، وفي بعض الحالات قد تكون مهارة المواجهة مثيرة للمشاكل كما في الحالات التي تكون فيها المسترشد متكدرا أو مشوشا وشاعرا بالخلط، وفي هذه الحالة ربما تضيف هذه المهارة من كدرة وشعوره بالخلط.
(الكفافي,ص67)

وقد ذكر (السعفان) ثلاثة مستويات لمهارة المواجهة، حيث يبدأ المرشد النفسي باستخدامها بشكل تدرج تصاعدي وهي كالتالي : (سفيان,ص66)

- إعطاء فرصة للمسترشد لعرض أفكاره واتجاهاته، بما فيها من تناقض دون التعليق عليها .

- نفت نظر المسترشد إلى بعض المتناقضات .

-

خلاصة المبحث :

في ختام مبحثنا الذي كان عنوانه المهارات الإرشادية الذي تطرقنا فيه إلى مطلبين كان أولهما مفهوم المهارات الإرشادية ، الذي قدمنا عدة تعريفات تدور حول الموضوع في المطلب الثاني قدمنا المهارات الإرشادية ، أهم المهارات التي يجب أن تكون في المرشد من أجل إتقان مهامه .

المبحث الثاني : التوجيه و الإرشاد المهني

تمهيد :

اختلف المختصون من علماء النفس والتربية في تعريفهم للتوجيه وفي تحديد وظائفه المختلفة، ففي حين نجد أن البعض يهتم بتوجيه الشباب نحو العمل الملائم له وبالتالي يقصر التوجيه على الناحية المهنية كما كان الأمر في أصل نشأته - نجد أن البعض الأخر يذهب إلى أن التوجيه يتطلب موقفا يختار فيه الفرد من بين عدة حلول مختلفة لمشكلة حلا مناسبة، وأن التوجيه المهني ليس سوى نوع من التوجيه، نظرا لان إمام الفرد أن يختار من بين عدة مهن ما يمكنه أن يلتحق بها، ويتضمن التوجيه بصورة عامة التوجيه التربوي على اعتبار انه يمكن الفرد من اختيار نوع الدراسة الملائمة له والإعداد لها، والتكيف لها والنجاح فيها وأيضا التوجيه الاجتماعي أي التوجيه لأوجه النشاط الاجتماعي الملائمة للفرد من بين

أوجه النشاط الاجتماعي المتاحة له، وكذلك التوجيه في ميدان الخدمات التي يستطيع أن شارك فيها الفرد في البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها، أي التوجيه في ميدان الخدمات الاجتماعية التي يشترك فيها الفرد كنوع من أنواع الخدمات التي يقدمها الفرد للمجتمع الذي يعيش فيه .

المطلب الأول : مفهوم التوجيه المهني

1- مفهوم التوجيه المهني

* التوجيه :

لغة : يعرف التوجيه لغة بأنه وجه بالضم ، وجاهة يقال وجه فلان يوجه وجاهة : صار ذا قدر و رتبة فهو وجهه و هذا وجه الرأي : أي هو الرأي نفسه ، والإسم الوجهة بكسر الواو و ضمها ، و المواجهة المقابلة . وإتجه له أي : منح . و قعد إتجاهه بضم التاء و كسرهما أي تلقاؤه و الشيء الموجه إذا جعل على جهة واحدة لا تختلف . و توجه إلى مكان ما : صار صوبه قال الله تعالى عن موسى حينما هرب بنفسه من ملاحقة أعدائه " و لما توجه تلقاء مدين قال عسى ربي أين يهديني سواء السبيل ".(الرازي,1995,ص298)

اصطلاحا : يعرفه ستون (stone) بأنه عملية مساعدة الأفراد على فهم ذواتهم و عالمهم الذي يعيشون فيه و هنا نأكد على أهمية فهم الذات و العالم المحيط و هنا يكون الهدف الأساسي من التوجيه التمكين الفرد من التعرف على قدراته و إمكاناته الذاتية ، بالإضافة إلى التعرف على البيئة المحيطة بما فيه من أشخاص و فرص متاحة و من ثم التوصل إلى قرارات سليمة توائم بين الفرد و المحيط.(البرديني,2006,ص16)

* مفهوم التوجيه المهني

➤ تعريف الجمعية القومية للتوجيه المهني بأمريكا عام 1924 : التوجيه المهني " هو تقديم المعلومات الخبرة و النصيحة التي تتعلق باختيار المهنة و الإعداد لها والالتحاق بها والتقدم بها.(عكاشة,1999,ص265)

➤ يعرفه سوبر في كتابه سيكولوجية المهن : " أن التوجيه المهني عملية مساعدة الفرد على إنماء و تقبل صورة لذاته متكاملة و ملائمة لدوره في عالم العمل ، و كذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي و أن يحولها إلى حقيقة واقعية بحيث تكفل له السعادة و للمجتمع المنفعة.(عزة,1999,ص19)

و هكذا يصبح التوجيه المهني بنظر سوبر عملية سيكولوجية تتميز بالخصائص التالية :

- يساعد التوجيه المهني الفرد على أن يرسم صورة متكاملة لذاته تتلائم مع إمكانيته واستعداداته و قدراته .
- يساعد التوجيه المهني الفرد على الاقتناع بالدور الذي يقوم به في عمله و تطويره
- يقدم التوجيه المهني الفرصة للفرد للنزول إلى ميدان العمل ليجرب إمكانياته و خبراته التي أكتسبها سابقا
- التوجيه المهني يساعد الفرد على أن يعبر عن نفسه من خلال عمله
- تعريف اليونيسكو 1970: هو تمكين الفرد من إدراك وتطوير خصائصه الشخصية، وتأهيله أيضا للاختيار في كل ظروف الحياة: المسار التكويني والنشاط المهني الذي يضمن تفتح شخصيته وتنمية مجتمعه.

2-تاريخ التوجيه المهني :

لقد بدأ النشاط العلمي للتوجيه المهني عام 1908 على يد فرانك بارسونز الذي يعتبر المؤسس الأول له في أمريكا. ويعتقد بارسونز بأن الأفراد يستطيعون اتخاذ قرارات مهنية

صحيحة، إذا كانت لديهم معلومات دقيقة عن قدراتهم وسماتهم الشخصية وشروط النجاح في المهن المختلفة، وما تتطلبه هذه المهن من استعدادات وميول، حتى يستطيع أن يختار من بينها المهنة التي تناسبه. ولقد طبق بارسونز الجانب الثاني الذي يتمثل بتزويد الأفراد بمعلومات عن المهن، لأن الجانب الأول عندما يتعلق بمعرفة قدرات واستعدادات الفرد وميوله كان في ذلك الوقت من الصعب قياسه إلا بعد الحرب العالمية الأولى حيث انتشرت حركة القياس وخاصة مقياس الذكاء.

يعد فرانك بارسونز من ابرز الشخصيات العلمية التي ساهمت في ترسيم نشاط التوجيه المهني وهو مهندس أمريكي مختص في مجال القانون، قام بتأسيس أول مكتب للتوجيه المهني بمدينة بوسطن beroudorientation professionnel وكذلك بنشر كتابه المشهور تحت عنوان اختيار المهنة choisi of vocation وذلك عام 1909، والذي عرض فيه الخطوات الرئيسية التي يتعين تبنيها بغرض مساعدة الأفراد على اختيار المهنة المناسبة لهم والتي يمكن حصرها في النقاط التالية :

1. تشخيص قدرات وخصائص الفرد أي (تعريف الفرد بذاته، باستعداداته سمات شخصيته، طموحه...)
2. تحديد المتطلبات والشروط الخاصة بكل مهنة أي (تحديد متطلبات ومواصفات كل مهنة)
3. محاولة مطابقة خصائص الفرد مع متطلبات المهنة أي (اتخاذ قرار واعي يعتمد على الموازنة والمطابقة يعني تحليل صائب للعلاقة بين المجموعتين من معطيات (المهنة - الفرد)) أشار عدد من الباحثين والمؤلفين إلي إن هذه الخطوات الثلاث التي اقترحها بارسونز كان لها اثر كبير على الإجراءات المتبعة في التوجيه المهني إضافة إلى أن وجهة نظر بارسونز أدت إلى نشوء اهتمام كبير بالتوجيه المهني في أمريكا الأدوات التي استعملها بارسونز: المقابلة - أسئلة الوالدين - استمارة من 16 ورقة

لم يتم بقياس النشاط الذهني (القدرة العقلية - الذكاء) لماذا لم يستعمل مقاييس القدرات العقلية والذهنية ؟ لأن الفترة التي عاش فيها لم تكن هناك مقاييس الذكاء . وقد دعمت جهود بارسونز بعد المؤتمر القومي الأول للتوجيه المهني في مدينة بوسطن عام 1910 ثم عقد المؤتمر الثالث وتكوين الرابطة القومية للتوجيه المهني في مدينة جيراند رابدر بولاية ميتشجان عام 1913. (عبد الله، 2009، ص73)

المطلب الثاني : أسس و وسائل التوجيه المهني

1-أسس و مبادئ التوجيه المهني

- الأسس الفلسفية : فالتوجيه المهني يقوم على احترام الفرد وأهميته ، وكذلك على الحرية في اختيار الحل، وكذلك يقوم التوجيه بمبدأ أن كل إنسان بحاجة للمساعدة، والتوجيه يبدأ من الفرد وللغرد من حيث الإفادة والتطبيق بحيث يسعى لتحقيق رغباته ويشبع حاجاته بدون خروج على ما يرسمه المجتمع الذي يعيش فيه، وما يتعارف عليه الأفراد من عادات وتقاليد وقيم.

- الأسس السيكولوجية (النفسية) : وهذه الأسس ترى أن طبيعة الإنسان مختلفة من فرد لآخر، فكل فرد صفاته التي يتميز بها، فكل ذلك فاختلاف الشخصية ودورها في البناء من الأمور التي تراعي في الناحية السيكولوجية ، وكما يجب مراعاة مرحلة النضوج لدى الفرد، فعملية التوجيه هي تعلم واكتساب عادات واتجاهات ، ومن الأسس النفسية التي تعتمد عليها عملية التوجيه

أ-مراعاة الفروق الفردية بين الأشخاص من حيث قدراتهم واستعداداتهم ومميزات شخصيتهم

ب- اختلاف نمو الخصائص الجسمية والنفسية والعقلية للفرد حيث إنها تختلف بين كل مرحلة من مراحل النمو والمرحلة التي تليها.

ت- مراعاة إشباع حاجات الفرد في كل مرحلة من مراحل نموه مع الأخذ بعين الاعتبار مستوى النضج عنده و الأصول الثقافية والقيم الاجتماعية التي نشأ فيها وترعرع.

ث- مراعاة نمو الشخصية الإنسانية مراعاة تامة حيث إن جوانب الشخصية المختلفة تؤثر على بعضها البعض.

ج- اعتبار عملية التوجيه المهني عملية تعلم ليستفيد منها الفرد في رسم طريقة في الحياة. وتعميم ما اكتسبه من خبرة على المواقف الجديدة التي تعترض سبيله والتحديات التي تتطلب حلا ودراية و تخطيطها. (أحمد, 2008, ص21, 20).

- **الأسس التربوية والاجتماعية:** وفيها يتم الالتفات على عملية التعلم الاجتماعي

وكذلك بالنسبة إلى مفهوم النشاط المدرسي، فالمدرسة هي من أكبر المؤسسات

والمجالات الاجتماعية للفرد. (الظاهري, ص29)

- إن تعاون أخصائي التوجيه المهني مع المدرسين والقائمين على شؤون المدرسة من

الأمور الضرورية لإنجاح عملية التوجيه وتنشيط العملية التربوية بصفة

عامة. (أحمد, 2008, ص22)

- **الأسس الفنية والأخلاقية:** وفي هذه الأسس يكون المرشد أو الموجه التربوي صادقاً نفسه مع ومع الفرد المسترشد، مع الاحتفاظ بعنصر سرية في توجيهاته وإتباع وسائل توجيهية متعدد مع المسترشد، حتى تتناسب مع المسترشد. (أحمد، 2008، ص22)

2- وسائل التوجيه المهني

يعتمد الخدمات التي يقدمها مستشار التوجيه على نوعية البيانات والمعلومات التي يجمعها، ويتحصل عليها عن التلاميذ لذلك فهو بحاجة إلى الأدوات والوسائل التي تساعده في جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات لخدمة التلميذ ومن أهم الوسائل وهي كالتالي:
(حمري، 2011، ص92)

- **الملاحظة:** تعتبر الملاحظة العلمية من أقدم وأكثر وسائل جمع البيانات شيوعاً، ونظراً لصعوبة ملاحظة سلوك الفرد كلية، تقتصر الملاحظة على جانب محدد من السلوك لدى الفرد ولذلك يجب تحديد جوانب السلوك. والملاحظة هي مشاهدة الملاحظ على الطبيعة، وتسجيل ما يلاحظه بدقة، ثم يتبع ذلك تحليل هذه الملاحظات، والربط بينها وبين البيانات المستخلصة .
- **المقابلة:** وهي أحد الأساليب المستخدمة في اختيار الأفراد وتوجيههم للأعمال المناسبة، وهي عبارة عن حديث يقوم بين مستشار التوجيه والتلميذ
- **بطاقة الرغبات:** وهي بطاقة خاصة بتلاميذ السنة 4 متوسط وتلاميذ السنة الأولى ثانوي، وهذه البطاقات توجد في كل مؤسسة تربوية وتوزع على التلاميذ بعد استلام كل تلميذ لهذه البطاقة يقدمها لولييه ويقوم بملئها بالتشاور معهم، ثم يرجع البطاقة إلى المؤسسة التي يدرس فيها.

ومنه نستنتج أن الملاحظة والمقابلة وبطاقة الرغبات، هي وسائل يستعين بها مستشار التوجيه المدرسي والمهني بشكل أساسي في التعرف على خصائص التلميذ وقدراته، المساعدة على اختيار التخصص المناسب كما يلجأ إليها عند تقديم الخدمات الإرشادية .

- دراسة حالة: تعتبر دراسة حالة من أكثر طرق البحث المستخدمة في عملية جمع البيانات من طرف مستشار التوجيه، للتعرف على التلاميذ الذين يملكون قدرات محدودة وتشمل دراسة حالة عملية تركيب المعلومات المجمعة من وسائل مختلفة،
- الاختبارات النفسية: تعتبر الاختبارات النفسية من أهم الأدوات الهامة التي يستخدمها الأخصائي النفسي في عمليات تقدير إمكانيات الفرد، وفي التشخيص ويمكن الاستفادة منها في دراسة مجال واسع من السلوك .

ومنه نستنتج أن الدراسة حالة عناصر أساسية يمكن إنجازها فيما يلي :

- الحالة يمكن أن تكون فردا أو جماعة أو نظاما بين أجزاء الظاهرة أو تحديد العوامل المختلفة تساعد في تلخيص الكميات المتناثرة من المعلومات المتراكمة.
- وتعد الاختبارات النفسية وسيلة أساسية بالنسبة لمستشار التوجيه في جمع المعلومات الخاصة بكل تلميذ خلال مساره الدراسي.
-

المطلب الثالث : العلاقة بين التوجيه المهني و الإرشاد المهني

1- مهام مستشار التوجيه و التقييم و الإدماج المهنيين

أن مستشار التوجيه يقوم بالدراسات والإستقصاءات في مؤسسات التكوين المهني حول عالم الشغل وكذلك حول المهن ، كما يقوم مستشار التوجيه بتنظيم المسابقات والإمتحانات للدخول لمراكز التكوين المهني ، وكذلك بتقديم محاضرات حول التخصصاتوهذا بالتنسيق مع مدير مركز التكوين المهني.(القرار الوزاري،827)

• التوجيه :

إن التوجيه عملية سيكولوجية ولا يمكن أن تكون هذه العملية ناجحة إلا إذا تمكنت من إيجاد صيغة توافق بين رغبات المتدرسين من جهة ونتائجهم المدرسية من جهة ثانية ومتطلبات الخريطة المدرسية من ناحية ثالثة وهو تزويد التلاميذ، الأساتذة، الأولياء بمعلومات ومستجدات حول مختلف الجوانب الدراسية والمهنية وذلك على النحو التالي :

- الإعلام المنظم لجميع المستويات .
- الإعلام المستمر الفردي والجماعي للجمهور الواسع .
- الإعلام المهني وذلك بعد القيام بالتحقيقات الوطنية حول التكوين المهني
- إعداد دليل التكوينات المهنية والجامعية .
- تنظيم الأسبوع الوطني للإعلام .
- تنظيم زيارات إعلامية في الميدان الفاعلة للتلاميذ في إطار تنظيم أبواب مفتوحة على المؤسسات.

• في مجال الإعلام :

- ضمان سيولة الإعلام وتنمية الاتصال داخل مؤسسات التعليم، وإقامة مداومات لاستقبال التلاميذ والأولياء والأساتذة وكذا الجمهور الباحث عن المعلومات.
- تنشيط حصص إعلامية جماعية وتنظيم لقاءات بين التلاميذ والأولياء والمتعاملين والمهنيين، طبقاً لبرنامج تعد بالتعاون مع مدير المؤسسة المعنية .
- تنظيم حملات إعلامية حول الدراسات والمهن والمنافذ المهنية المتوفرة.
- تنشيط خلية الإعلام والتوثيق في المؤسسات التعليمية بالاستعانة بالأساتذة ومساعدي التربية.

2-العلاقة بين التوجيه المهني و الإرشاد المهني

من خلال ما سبق يتضح أن الإرشاد عملية نفسية أكثر تخصصية وتمثل الجزء العلمي في ميدان التوجيه وتقوم على علاقة مهنية بين المرشد والمسترشد في مكان خاص يضمن سرية أحاديث المسترشد، وأن خدمات التوجيه العامة وخدمات الإرشاد خاصة تجمل عادة في مفهوم واحد وهو التوجيه والإرشاد، ومعناه أن هذه الخدمات عبارة عن خدمات واعية ومخططة وذلك بوجود علاقة يلتزم فيها المرشد بالقوانين والمعايير، والمرشد يكون واعي لذهابه إلى المرشد بهدف مساعدات وخدمات مقدمة ومخططة تكون مبنية على معطيات أولية وبيانات عن المسترشد، بطرق ووسائل تبنى عليها عملية الإرشاد. ونرى أن التوجيه والإرشاد يعد من الخدمات الأساسية التي يحتاجها الفرد والجماعة (فصلاح الفرد يؤدي إلى صلاح المجتمع) من أجل المساعدة على مواجهة متطلبات التكيف النفسي والاجتماعي والثقافي التي تفرضها التغيرات المتسارعة في عصرنا الحالي، فهو عملية مساعدة تقدم للأفراد في محاولة حثهم و باستمرار لمعرفة ذاتهم، والعمل على تكوين علاقات سليمة وإكسابهم مهارات النمو الذاتي وتحقيق أكبر قدر ممكن من الصحة النفسية لديهم.

خلاصة البحث :

في ختام مبحثنا الذي عنوانه ب التوجيه و الإرشاد المهني حيث تطرقنا إلى مفهوم التوجيه المهني و الذي قسمناه إلى شقين مفهوم التوجيه بصفة عامة و تخصصنا في التعريف إلى تعريف التوجيه المهني من هناك انتقلنا إلى تاريخ التوجيه المهني و عرفنا على المراحل التي مر بها هذا المصطلح في المطلب الثاني وضحنا أسس و وسائل التوجيه المهني حيث تعرفنا على أهم القيم و الوسائل المستعملة في عملية التوجيه المهني و أخيرا المطلب الثالث

الذي كان بعنوان العلاقة بين التوجيه المهني و الإرشاد المهني ، قسمناه إلى فصلين مهام
مستشار التوجيه و التقييم و الإدماج المهنيين و الشرط الثاني العلاقة بين التوجيه المهني و
الإرشاد المهني .

خلاصة الفصل:

جاء في هذا الفصل توضيح لأهم أبعاد التوجيه والإرشاد المهني والخدمات التي يقدمها ومدى حاجة العملية التكوينية إلى أدوار التوجيه المهني .

بعد ذلك تناولنا مستشار التوجيه بالتعريف ثم حصر مهامه ثم وسائل عمله و العلاقة بين وسائل الإرشاد و مهامه .

الفصل الثالث :

الجانب التطبيقي للدراسة

المبحث الأول : مجال الدراسة

المطلب الأول : المجال الجغرافي

تمت دراستنا على مستوى ولايتي ولاية عين تموشنت و ولاية وهران على مختلف المؤسسات التي تحتوي على مستشاري التوجيه (متوسطات – ثانويات – مراكز التكوين المهني – المعاهد الوطنية) حيث استقبلتنا 10 متوسطات و 10 ثانويات ، 10 مراكز تكوين المهني و 5 معاهد نبدأ بذكر المتوسطات التي كانت كلها على مستوى ولاية عين تموشنت : متوسطة فرطاس محمد ، متوسطة هاري بومدين حاسي الغلة ، متوسطة 18 فبراير ، متوسطة هواري عبد الله ، متوسطة الوثام ، متوسطة شرابر بختي بالعامرية ، متوسطة محمد خميستي بالمالح ، متوسطة عتيق عبد القادر بالمالح ، متوسطة بلوادي فاطمة ، متوسطة بوسعيد عائشة بعين تموشنت . ننتقل إلى الثانويات حيث استقبلتنا 10 ثانويات كلها من ولاية عين تموشنت : ثانوية العقيد لطفي ، ثانوية أحمد رحمان بالعامرية ، ثانوية تافنة حاسي الغلة ، ثانوية داودي محمد المالح ، ثانوية شريف التلمساني بن صاف ، ثانوية البشير الإبراهيمي ، ثانوية عجاج عبد القادر عين تموشنت ، ثانوية صايم حدّاش قادة ، ثانوية أبو الذر الغفاري حمام بوحجر ، ثانوية مهاجي محمد الحبيب عين الأربعاء . أما بالنسبة لمراكز التكوين فقد درسنا على مستوى الولايتين حيث جملنا عددها ب 5 مراكز لكل ولاية : مركز التكوين المهني والتمهين طيبي العربي العامرية ، مركز التكوين المهني و التمهين زناسني بن عمار بن صاف ، مركز التكوين المهني والتمهين بوزيد قويدر حمام بوحجر ، مركز التكوين المهني والتمهين بختي حمو عين الأربعاء ، مركز التكوين المهني و التمهين بوديسة قويدر المالح ، مركز التكوين المهني والتمهين محمد بن أحمد عبد الغاني بوتليليس ، مركز التكوين المهني والتمهين شيباني مصطفى مسرغين ، مركز التكوين المهني و التمهين عين البيضاء ، مركز التكوين المهني والتمهين محي الدين عبد القادر عيون الترك ، مركز التكوين المهني و التمهين مهداوي بوعزة الكرمة . و أخيرا المعاهد التي كانت على مستوى ولاية وهران فقط حيث قدر عددها ب 5 معاهد : معهد وهران شرق ، معهد مرفال ، معهد السانيا ، معهد الحمري ، معهد أرزيو .

المطلب الثاني : المجال الزمني

1) المرحلة الاستطلاعية :

تعتبر هذه الخطوة مرحلة تمهيدية للعمل الميداني ،والهدف منها التعرف على طبيعة مجتمع البحث وتحديدده ،كما أنها تسمى بالمرحلة الاستكشافية، و بعض الباحثين يؤكدون على ضرورة إجراء البحوث الوصفية على مرحلتين أولها المرحلة الاستكشاف والصياغة والثانية مرحلة الوصف الدقيق للظاهرة المدروسة أو التشخيص ، « فالدراسة الاستكشافية تساعد على تحديد معالم البحث أما الدراسة الوصفية فإنها تستهدف جمع الحقائق وبيانات عن ظاهرة تغلب عليها صفة التحديد .»(أبو طاحون,1998

,ص29)

وهذا التحديد يتطلب إجراء دراسة استطلاعية من أجل تحديد معالم البحث ، من حيث ضبط عنوان البحث وصياغته ، ضبط عينة البحث وكذلك منهج وأدوات الدراسة ، ونظرا لكون عنوان البحث وصياغته ، ضبط عينة البحث وكذلك منهج وأدوات الدراسة ، ونظرا لكون ونظرا لكون الموضوع يدور حول المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه المهني و التربوي و الظروف الصحية التي شهدها العالم فقد كانت المرحلة الاستطلاعية في الفترة الزمنية في شهر جانفي 2022 ، و ذلك بزيارة المؤسسات التربوية و المهنية و تتمثل هذه المؤسسات في :

- الثانويات
- المتوسطات
- مراكز التكوين المهني
- المعاهد الوطنية

و كانت هذه الزيارة من أجل تحقيق هدفين أساسيين هما :

- التعرف على أهم المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه المهني و التربوي .
- الحصول على الإحصاءات لمستشاري التوجيه بولايتي وهران و عين تموشنت .

2) الدراسة الميدانية :

الفترة الأولى ما بين 3 مارس إلى 10 مارس 2022 : لتوزيع الاستثمارات على المبحوثين
أي مستشاري التوجيه

الفترة الثانية ما بين 11 مارس إلى غاية 14 مارس : في هذه المرحلة إكمال العدد المتبقي
من الاستثمارات بالنسبة لنفس الفئة.

الفترة الثالثة ما بين 20 مارس إلى غاية 1 أبريل : في هذه المرحلة تمت العملية النهائية
لفرز الاستثمارات .

المطلب الثالث : المجال البشري

مجتمع البحث :

إن التعرف على مجتمع البحث وتحديد عناصره من أخرج المراحل التي يمر بها البحث
العلمي فتحديد العناصر التي يدرسها الباحث وينتقيها من مجتمع البحث يتوقف على إلمامه
بالإشكالية تحديدا وصياغة « ...كما أنه يتوقف على الوسائل التقنية سواء مادية أو بشرية
، وهذه العناصر تسمى بالعينة فالعينة هي مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص
مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر من العناصر الأخرى والتي يجري عليها البحث
والتقصي. » (أنجرس, 2004, ص298)

نوع العينة :

العينة العشوائية البسيطة : هي مجموعة محصورة مختارة من المجتمع محل الدراسة،
بحيث يكن لكافة عناصرها فرص متكافئة في أن تصبح جزءاً من العينة الممثلة للمجتمع؛
حيث يتاح لكافة عناصر المجتمع أن تصبح جزءاً من العينة، والسبب في هذا أن المجتمع
متناسق، فإذا ما تم اختيار جزءاً منه لتمثيله، فإن هذا الجزء سيضن كافة خصائص المجتمع
وسماته.

حيث اخترنا عينة عشوائية بسيطة تقدر ب 35 مستشار من أجل أكثر من 100 مستشار .

المطلب الرابع : أدوات البحث

يعتبر الاستبيان أو الاستمارة من أهم و أكثر أدوات جمع المعلومات و البيانات استخداما في البحوث النفسية و التربوية والاجتماعية، و ذلك نظرا لقلّة تكلفة استخدامها من جهة و سهولة استخدامها و معالجة البيانات التي نحصل عليها من جهة أخرى، و هي ببساطة قائمة أسئلة توجه للأفراد ليقوموا بالإجابة عليها و هذا للحصول على معلومات حول موضوع معين.

المطلب الخامس : الأساليب الإحصائية المطبقة في البحث

التكرارات -النسب المئوية- المتوسط الحسابي - طريقة" الثبات (ألفا كرومباخ)- الانحراف المعياري - المدى -اختبار "ت" t test .
وتم ذلك باستخدام الحزمة الإحصائية spss v23

المطلب السادس : عرض و مناقشة النتائج

حساب المؤشرات السيكومترية لاستمارة مدى تحكم مستشاري التوجيه في المهارات الإرشادية.

1/ حساب الصدق :

جدول يوضح طريقة حساب الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية).

الدرجات	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار "ت"	مستوى الدلالة
ادني درجة	11	61	2.86	-23.13	0.01
أعلى درجة	11	81.54	0.68		

- تفسير وتحليل معطيات الجدول :

تم حساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي) حيث تم تطبيق المقياس على عينة قدرها 35 مستشار/ة بهدف التمييز بين الدرجات الأدنى والدرجات العليا وقد رتبت ترتيباً تصاعدياً وتم اختيار فئة 11 أدنى وفئة 11 علياً ومن تم حساب الفرق بين متوسطات الفئتين ودلت القيم على متوسط الفئة الأدنى هو 61 بانحراف معياري قدر ب 2.86 ومتوسط الفئة العليا هو 81.54 بانحراف معياري قدر ب 0.68 وتم حساب الفرق بين الفئتين باستخدام اختبار (ت) فكانت القيمة تساوي -23.13 وهي قيمة دالة عند 0.01 ،أي أنّ الاختبار صادق لما اعد له .

2/ حساب الثبات :

جدول يوضح طرق حساب الثبات.

طريقة الثبات	القيمة
الفا كرومباخ	0.95

- تفسير وتحليل معطيات الجدول :

يوضح الجدول على انه تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية على عينة قدرها 35 مستشار التوجيه والإرشاد، فنجد قيمة الثبات هي 0.95 ومن خلال هذه القيمة نستنتج أن الاستمارة ثابتة.

الدراسة الأساسية :

فرضيات الدراسة :

- تنص الفرضية الأولى على أنه :يمتلك مستشاري التوجيه والإرشاد قدرة عالية في

التحكم في المهارات الإرشادية المهنية .

1/تكشف عن ميول ورغبات وقدرات المسترشد:

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
---------	-----------	---------------

لا	35	100
نعم	0	0
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول أن إجابات أفراد العينة حول الفقرة رقم 1 " من خلال البديلين (نعم ، لا) ، أن البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 35 بنسبة 100% بدرجة كلية إذن نستنتج أفراد العينة تستطيع الكشف عن ميول ورغبات وقدرات المسترشد.

2/ تقوم بالتعريف بمتطلبات كل تخصص للمسترشد:

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
نعم	29	82.9
لا	6	17.1
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 2 من خلال البديلين (نعم ، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 29 بنسبة 82.9% وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 6 بنسبة 17.1% إذن نستنتج أفراد العينة تقوم بالتعريف بمتطلبات كل تخصص للمسترشد.

3/ تستخدم اساليب التوجيه لمساعدة المسترشد على اختيار تخصصه :

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
لا	4	11.4

نعم	31	88.6
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول أنّ إجابات أفراد العينة حول الفقرة رقم 3 من خلال البديلين (نعم ، لا) ، إنّ البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 31 بنسبة 88.6% وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 4 بنسبة 11.4% إذن نستنتج أفراد العينة يستخدمون أساليب التوجيه لمساعدة المسترشد على اختيار تخصصه.

4/ تجد صعوبة في إقناع المسترشد بأهمية الخدمة الإرشادية :

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
نعم	22	62.4
لا	13	37.1
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول أنّ إجابات أفراد العينة حول الفقرة رقم 4 من خلال البديلين (نعم ، لا) ، إنّ البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 22 بنسبة 62.4% وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 13 بنسبة 37.1% إذن نستنتج أفراد العينة يجدون صعوبة في إقناع المسترشد بأهمية الخدمة الإرشادية.

5/ تجد صعوبة في كسب ثقة المسترشد.

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
نعم	17	48.6

لا	18	51.4
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول أنّ إجابات أفراد العينة حول الفقرة رقم 5 من خلال البديلين (نعم ، لا) ، إنّ البديل (نعم) احتوى على اقل تكرار 17 بنسبة %48.6 وهو اقل تكرار مقارنة بأعلى تكرار كان لصالح البديل (لا) 18 بنسبة %51.4 إذن نستنتج أفراد العينة لا يجدون صعوبة في كسب ثقة المسترشد

6/تجد صعوبة في كيفية الوصول الى المعلومات الخاصة بمشكلات المسترشد.

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
نعم	19	54.3
لا	16	45.7
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول أنّ إجابات أفراد العينة حول الفقرة رقم 6 من خلال البديلين (نعم ، لا) ، إنّ البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 19 بنسبة %54.3 وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 16 بنسبة %45.7 إذن نستنتج أفراد العينة يجدون صعوبة في كيفية الوصول إلى المعلومات الخاصة بمشكلات المسترشد.

7/تتقبل المسترشد كما هو.

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
نعم	32	91.4

لا	3	8.6
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول أنّ إجابات أفراد العينة حول الفقرة رقم 7 من خلال البديلين (نعم ، لا) ، إنّ البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 32 بنسبة 91.4% وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 3 بنسبة 8.6% إذن نستنتج أفراد العينة يتقبلون المسترشد كما هو .

8/تمتلك مهارات تحديد المشكلة.

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
نعم	31	11.4
لا	1	88.6
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول أنّ إجابات أفراد العينة حول الفقرة رقم 8 من خلال البديلين (نعم ، لا) ، إنّ البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 31 بنسبة 11.4% وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 1 بنسبة 88.6% إذن نستنتج أفراد العينة يمتلكون مهارات تحديد المشكلة

9/تمتلك مهارات التشخيص .

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
نعم	30	85.7

لا	5	14.3
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول أنّ إجابات أفراد العينة حول الفقرة رقم 9 من خلال البديلين (نعم ، لا) ، إنّ البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 30 بنسبة 85.7% وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 5 بنسبة 14.3% إذن نستنتج أفراد العينة يمتلكون مهارات التشخيص.

10/تمتلك القدرة على الاستجابة والتواصل مع المسترشد.

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
نعم	34	94.1
لا	1	2.9
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول أنّ إجابات أفراد العينة حول الفقرة رقم 10 من خلال البديلين (نعم ، لا) ، إنّ البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 34 بنسبة 94.1% وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 1 بنسبة 2.9% إذن نستنتج أفراد العينة تمتلكون القدرة على الاستجابة والتواصل مع المسترشد

11/تمتلك مهارة وضع الأهداف الإرشادية.

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
نعم	26	74.3

لا	9	25.7
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول أنّ إجابات أفراد العينة حول الفقرة رقم 11 من خلال البديلين (نعم، لا) ، إنّ البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 26 بنسبة %74.3 وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 9 بنسبة %25.7 إذن نستنتج أفراد العينة يمتلكون مهارة وضع الأهداف الإرشاديّة.

12/لديك القدرة على جميع المعلومات الخاصة بالمسترشد.

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
نعم	24	68.6
لا	11	31.4
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 12 من خلال البديلين (نعم، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 24 بنسبة %68.6 وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 11 بنسبة %31.4 إذن نستنتج أفراد العينة لديها القدرة علىجميع المعلومات الخاصة بالمسترشد

13/تستخدم أساليب التوجيه لمساعدة المسترشد على اختيار تخصصه.

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
نعم	35	100

لا	0	0
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 13 " من خلال البديلين (نعم، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 35 بنسبة 100% بدرجة كلية إذن نستنتج أفراد العينة تستخدم أساليب التوجيه لمساعدة المسترشد على اختيار تخصصه.

14/تعرف تطبيق الاختبارات التالية اختبار الميول اختبار القدرات اختبار الشخصية اختبار الانتقاء.

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
نعم	23	65.7
لا	12	34.3
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 14 من خلال البديلين (نعم، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 23 بنسبة 65.7% وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 12 بنسبة 34.3% إذن نستنتج أفراد العينة يعرفون تطبيق الاختبارات التالية اختبار الميول اختبار القدرات اختبار الشخصية اختبار الانتقاء

15/تعرف أنواع المقابلة وشروطها والهدف منها وتقنياتها.

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
---------	-----------	---------------

نعم	29	17.1
لا	6	82.9
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 15 من خلال البديلين (نعم ، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 29 بنسبة %82.9 وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 6 بنسبة %17.1 إذن نستنتج أفراد العينة يعرفون أنواع المقابلة وشروطها والهدف منها وتقنياتها

16/تتحكم في تقنية المقابلة.

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
نعم	24	68.6
لا	11	31.4
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 2 من خلال البديلين (نعم ، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 24 بنسبة %68.6 وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 11 بنسبة %31.4 إذن نستنتج أفراد العينة يتحكمون في تقنية المقابلة

17/تتحكم في الملاحظة .

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
---------	-----------	---------------

نعم	29	17.1
لا	6	82.9
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 17 من خلال البديلين (نعم، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 29 بنسبة %82.9 وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 6 بنسبة %17.1 إذن نستنتج أفراد العينة يتحكمون في الملاحظة

18/تتحكم في تقنية المتابعة.

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
نعم	27	77.1
لا	8	22.9
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 18 من خلال البديلين (نعم، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 27 بنسبة %77.1 وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 11 بنسبة %22.9 إذن نستنتج أفراد العينة يتحكمون في تقنية المتابعة

19/لديك القدرة على بناء برنامج إرشادي.

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
---------	-----------	---------------

نعم	22	62.9
لا	13	37.1
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 19 من خلال البديلين (نعم ، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 22 بنسبة %62.4 وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 13 بنسبة %37.1 إذن نستنتج أفراد العينة لديهم القدرة على بناء برنامج إرشادي

20/لديك القدرة على تشخيص المعلومات الخاصة بالمسترشد.

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
نعم	26	74.3
لا	9	25.7
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 20 من خلال البديلين (نعم ، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 26 بنسبة %74.3 وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 9 بنسبة %25.7 إذن نستنتج أفراد العينة لديهم القدرة على تشخيص المعلومات الخاصة بالمسترشد

21/لديك القدرة على تقويم العملية الإرشادية.

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
---------	-----------	---------------

74.3	26	نعم
25.7	9	لا
100	35	المجموع

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 21 من خلال البديلين (نعم، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 26 بنسبة %74.3 وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 9 بنسبة %25.7 إذن نستنتج أفراد العينة لديهم القدرة على تقويم العملية الإرشادية.

22/تمتلك مهارة عكس المشاعر.

النسب المئوية	التكرارات	البدائل
57.1	20	نعم
42.9	15	لا
100	35	المجموع

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 22 من خلال البديلين (نعم، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 20 بنسبة %57.1 وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 15 بنسبة %42.9 إذن نستنتج أفراد العينة يمتلكون مهارة عكس المشاعر

23/تمتلك مهارة استخدام فنيه الصمت.

النسب المئوية	التكرارات	البدائل
---------------	-----------	---------

نعم	22	37.1
لا	13	62.9
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 23 من خلال البديلين (نعم ، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 22 بنسبة %62.4 وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 13 بنسبة %37.1 إذن نستنتج أفراد العينة يمتلكون مهارة استخدام فنيه الصمت

24/تمتلك مهارة استخدام أسلوب المواجهة.

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
نعم	28	80
لا	7	20
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 24 من خلال البديلين (نعم ، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 28 بنسبة %80 وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 7 بنسبة %20 إذن نستنتج أفراد العينة يمتلكون مهارة استخدام أسلوب المواجهة

25/تمتلك مهارة صياغة وطرح الأسئلة المناسبة لكشف مشكلة المسترشد.

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
---------	-----------	---------------

نعم	29	82.9
لا	6	17.1
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 25 من خلال البديلين (نعم ، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 29 بنسبة %82.9 وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 6 بنسبة %17.1 إذن نستنتج أفراد العينة يمتلكون مهارة صياغة وطرح الأسئلة المناسبة لكشف مشكلة المسترشد

26/تمتلك مهارة طرح الأسئلة واستقبال الإجابات.

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
نعم	29	82.9
لا	6	17.1
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 26 من خلال البديلين (نعم ، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 29 بنسبة %82.9 وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 6 بنسبة %17.1 إذن نستنتج أفراد العينة يمتلكون مهارة طرح الأسئلة واستقبال الإجابات

27/تمتلك مهارات إنهاء عمليه الإرشاد.

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
---------	-----------	---------------

نعم	26	74.3
لا	9	25.7
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 27 من خلال البديلين (نعم، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 26 بنسبة %74.3 وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 9 بنسبة %25.7 إذن نستنتج أفراد العينة يمتلكون مهارات إنهاء عمليه الإرشاد

28/تمتلك القدرة على إقناع المسترشد وصنع الثقة .

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
نعم	26	74.3
لا	9	25.7
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 28 من خلال البديلين (نعم، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 26 بنسبة %74.3 وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 9 بنسبة %25.7 إذن نستنتج أفراد العينة يمتلكون القدرة على إقناع المسترشد وصنع الثقة

29/تمتلك مهارات تقويم النتائج.

النسب المئوية	التكرارات	البدائل
80	28	نعم
20	7	لا
100	35	المجموع

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 29 من خلال البديلين (نعم، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 28 بنسبة 80% وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 7 بنسبة 20% إذن نستنتج أفراد العينة يمتلكون مهارات تقويم النتائج

30/تمتلك مهارات اختيار الطريقة الإرشادية.

النسب المئوية	التكرارات	البدائل
62.9	22	نعم
37.1	13	لا
100	35	المجموع

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 30 من خلال البديلين (نعم، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 22 بنسبة 62.4% وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 13 بنسبة 37.1% إذن نستنتج أفراد العينة يمتلكون مهارات اختيار الطريقة الإرشادية.

31/تمتلك مهارات الاتصال الأساسية الاتصال البصري اللغة الجسد المسافة الشخصية.

النسب المئوية	التكرارات	البدائل
65.7	23	نعم
34.3	12	لا
100	35	المجموع

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 31 من خلال البديلين (نعم، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 23 بنسبة 65.7% وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 12 بنسبة 34.3% إذن نستنتج أفراد العينة يمتلكون مهارات الاتصال الأساسية الاتصال البصري اللغة الجسد المسافة الشخصية
32/تتحكم في تقنيات تطبيق الاختبارات النفسية.

النسب المئوية	التكرارات	البدائل
68.6	24	نعم
31.4	11	لا
100	35	المجموع

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 32 من خلال البديلين (نعم، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 24 بنسبة 68.6% وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 11 بنسبة 31.4% إذن نستنتج أفراد العينة يتحكمون في تقنيات تطبيق الاختبارات النفسية
33/تتحكم في تقنيات تطبيق الاختبارات المهنية.

النسب المئوية	التكرارات	البدائل
60	21	نعم
40	14	لا
100	35	المجموع

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول أن إجابات أفراد العينة حول الفقرة رقم 33 من خلال البديلين (نعم، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 21 بنسبة 60% وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 14 بنسبة 40% إذن نستنتج أفراد العينة يتحكمون في تقنيات تطبيق الاختبارات المهنية
34/ يتحكم في تقنيات تطبيق الاختبارات العقلية.

النسب المئوية	التكرارات	البدائل
60	21	نعم
40	14	لا
100	35	المجموع

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 34 من خلال البديلين (نعم، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 21 بنسبة 60% وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 14 بنسبة 40% إذن نستنتج أفراد العينة يتحكمون في تقنيات تطبيق الاختبارات العقلية
35/ تعرف طريقة بناء برنامج إرشادي.

النسب المئوية	التكرارات	البدائل
74.3	26	نعم
25.7	9	لا
100	35	المجموع

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 35 من خلال البديلين (نعم، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 26 بنسبة %74.3 وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 9 بنسبة %25.7 إذن نستنتج أفراد العينة يعرفون طريقه بناء برنامج إرشادي 36/تعرف تقويم البرامج الإرشادية.

النسب المئوية	التكرارات	البدائل
77.1	27	نعم
22.9	8	لا
100	35	المجموع

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 36 من خلال البديلين (نعم، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 27 بنسبة %77.1 وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 8 بنسبة %22.9 إذن نستنتج أفراد العينة يعرفون تقويم البرامج الإرشادية 37/تقبل المسترشد كما هو.

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
نعم	27	77.1
لا	8	22.9
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 2 من خلال البديلين (نعم ، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 27 بنسبة %77.1 وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 8 بنسبة %22.9 إذن نستنتج أفراد العينة يقبلون المسترشد كما هو .

38/تحتزم المسترشد.

البدائل	التكرارات	النسب المئوية
نعم	30	85.7
لا	5	14.3
المجموع	35	100

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 38 من خلال البديلين (نعم ، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 30 بنسبة %85.7 وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 5 بنسبة %14.3 إذن نستنتج أفراد العينة يحترمون المسترشد

39/تقوم بالإعلام للمتربصين.

النسب المئوية	التكرارات	البدائل
82.9	29	نعم
17.1	6	لا
100	35	المجموع

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 39 من خلال البديلين (نعم، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 29 بنسبة 82.9% وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 6 بنسبة 17.1% إذن نستنتج أفراد العينة يقومون بالإعلام للمتربصين.

40/لديك معلومات حول سوق العمل.

النسب المئوية	التكرارات	البدائل
74.3	26	نعم
25.7	9	لا
100	35	المجموع

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 41 من خلال البديلين (نعم، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 26 بنسبة 74.3% وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 9 بنسبة 25.7% إذن نستنتج أفراد العينة لديهم معلومات حول سوق العمل

41/لديك المهارة على مساعدة المسترشد على اختيار التخصص المهني المناسب

النسب المئوية	التكرارات	البدائل
80	28	نعم
20	7	لا
100	35	المجموع

تحليل وتفسير معطيات الجدول :

نلاحظ من خلال الجدول ان إجابات افراد العينة حول الفقرة رقم 41 من خلال البديلين (نعم ، لا) ، ان البديل (نعم) احتوى على أعلى تكرار 28 بنسبة 80% وهو اعلي تكرار مقارنة بأدنى تكرار كان لصالح البديل (لا) 7 بنسبة 20% إذن نستنتج أفراد العينة لديهم المهارة على مساعدة المسترشد على اختيار التخصص المهني المناسب .

الفصل الرَّابِع:
عرض ومناقشة نتائج
الفرضيات

استنتاج عام للفرضية الأولى :

تنصّ الفرضية الأولى على أنّ: مستشاري التوجيه والإرشاد يمتلكون قدرة عالية في التحكم في المهارات الإرشادية المهنية, و نستنتج من تحليلات الجداول السابقة أن أفراد العينة (مستشاري الإرشاد والتوجيه) يمتلكون قدرة عالية في التحكم في المهارات الإرشادية المهنية ، إلا أنهم يجدون صعوبة في كيفية الوصول إلى المعلومات الخاصة بمشكلات المسترشدتجد صعوبة في إقناع المسترشد بأهمية الخدمة الإرشادية.

- تنص الفرضية الثانية على انه : يمتلك مستشاري التوجيه والإرشاد مهارات كثيرة في التوجيه المهني .

1/بعد مهارة الكشف :

النسب المئوية	التكرارات	المستويات
85.71	30	مرتفع
14.28	5	منخفض
100	35	المجموع

تفسير وتحليل معطيات الجدول :

- بعد حساب المتوسط الفرضي (التجريبي) الذي دلت قيمته 18 نلاحظ من خلال الجدول ان تكرار المستوى المنخفض قدر ب5 بنسبة 14.28% تم مستوى مرتفع قدر ب 30 ونسبة 85.71% ،وعند المقارنة بين التكرارات نجد ان مستوى مرتفع يحتوي على اكبر تكرار، اذن نستنتج انه : يمتلك مستشاري التوجيه والإرشاد مهارة الكشف في عملية التوجيه المهني .

2/بعد التقنيات:

النسب المئوية	التكرارات	المستويات
---------------	-----------	-----------

74.29	26	مرتفع
25.71	9	منخفض
100	35	المجموع

تفسير وتحليل معطيات الجدول :

- بعد حساب المتوسط الفرضي (التجريبي) الذي دلت قيمته 33 نلاحظ من خلال الجدول ان تكرار المستوى المنخفض قدر ب 9 بنسبة 25.71% تم مستوى مرتفع قدر ب 26 ونسبة 74.29%، وعند المقارنة بين التكرارات نجد ان مستوى مرتفع يحتوي على اكبر تكرار، اذن نستنتج : يمتلك مستشاري التوجيه والإرشاد مهارة استخدام التقنيات في عملية التوجيه المهني .

3/بعد بناء البرامج الإرشادية :

النسب المئوية	التكرارات	المستويات
74.29	26	مرتفع
25.71	9	منخفض
100	35	المجموع

تفسير وتحليل معطيات الجدول :

- بعد حساب المتوسط الفرضي (التجريبي) الذي دلت قيمته 6 نلاحظ من خلال الجدول ان تكرار المستوى المنخفض قدر ب 9 بنسبة 25.71% تم مستوى مرتفع قدر ب 26 ونسبة 74.29%، وعند المقارنة بين التكرارات نجد ان مستوى مرتفع يحتوي على اكبر تكرار، اذن نستنتج انه: يمتلك مستشاري التوجيه والإرشاد مهارة بناء البرامج الارشادية في عملية التوجيه المهني .

4/بعد الإعلام :

النسب المئوية	التكرارات	المستويات
77.14	27	مرتفع
22.85	8	منخفض
100	35	المجموع

تفسير وتحليل معطيات الجدول :

- بعد حساب المتوسط الفرضي (التجريبي) الذي دلت قيمته 4.5 نلاحظ من خلال الجدول ان تكرار المستوى المنخفض قدر بـ 8 بنسبة 22.85% تم مستوى مرتفع قدر بـ 27 ونسبة 77.14%، وعند المقارنة بين التكرارات نجد أن مستوى مرتفع يحتوي على أكبر تكرار، اذن نستنتج انه: يمتلك مستشاري التوجيه والإرشاد مهارة الإعلام في عملية التوجيه المهني .

استنتاج عام للفرضية الثانية:

- بعد تفسير وتحليل نتائج الجداول نستنتج انه يمتلك مستشاري التوجيه والإرشاد مهارات كثيرة في التوجيه المهني منها الكشف ، بناء البرامج الإرشادية ، الإعلام ، والتقنيات الإرشادية .

نتائج الدراسة :

- من خلال هذه الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية :
- يمتلك المرشدين التربويين مهارات الإنصات والملاحظة بدرجة عالية.
- يحوز معظم المستشارين على مهارات السؤال والتلخيص والاستيضاح.
- تتوفر مهارات عكس المحتوى والمواجهة وإقامة العلاقة في معظم المستشارين التربويين.

-
- يسعى معظم المستشارين إلى التحسين المستمر في العملية الإرشادية.
 - تتميز معظم الأساليب الإرشادية التي يستخدمها المرشدين بالجودة.
 - تتميز العملية الإرشادية في المؤسسات التربوية بدرجة عالية من الجودة.

الخاتمة

الخاتمة :

من خلال دراستنا التي جمعت بين الجانب النظري والتطبيقي لمختلف جوانب الموضوع، ومن خلال اختبارنا لفرضيات الدراسة تمّ التوصل إلى أن مهارات التواصل لها دور في جودة العملية الإرشادية من خلال امتلاك المرشد للمهارات التواصلية المتمثلة في مهارات الإنصات و الملاحظة ومهارة السؤال و الاستيضاح وغيرها من المهارات التي تسهم بدورها في التحسين المستمر لعمل المرشد، و سعيه إلى تطوير الأساليب الإجرائية الإرشادية التي يستخدمها.

والمهارات الإرشادية ما هي إلا إستراتيجية عمل تعين المستشار على تنفيذ مهامه بل تضفي عليها الطابع النفسي والإرشادي والابتعاد تدريجياً عن ممارسة المهام الإدارية التي أعاققت مهامه الحقيقية.

لأنّ العملية الإرشادية يجب أن تساعد المسترشد على إعطاء معنى للمعلومات المكتسبة وإدماجها في خصائصه الشخصية، وذلك لبناء معرفة سلوكية ومستقبلية.

قائمة المصادر و المراجع



- أحمد عبد اللطيف أبو أسعد : المهارات الإرشادية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1 ، عمان، الأردن، 2009.
- أحمد أبو أسعد ، لمياء الهواري ، 2008، التوجيه التربوي و المهني ، دار الشروق ، ط1، .
- أحمد إسماعيل البرديني ، 2006، واقع الإرشاد التربوي في المدارس الحكومية و مدارس وكالة الغوث الدولية لمحافظة غزة ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، إشراف فؤاد على العاجز، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة.
- بلقاسم محمد، هامل منصور : مستوى المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، مجلة التنمية البشرية، جامعة وهران، 2017.
- إبراهيم عبد الستار : علم النفس الإكلينيكي المناهج والتشخيص والعلاج، دار المريخ، الرياض، السعودية، 2008.
- البعلكي : المورد، دار العلم للملايين للنشر والتوزيع، ط38 ،بيروت، لبنان، 2004 5 .
- تم إعداد الدراسة بالاستناد الى مجموعة دراسات ومقالات منشورة على الانترنت / د. فراس العزة) <https://www.zuj.edu.jo/Arabic/pdf/Quality/Study4.pdf>
- جودت عزة ،عبد الهادي عزة ،1999، التوجيه المهني و نظرياته، مكتبة دار الثقافة، الأردن.
- حمري محمد ، ثقافة التوجيه المدرسي في الجزائر ، ماجستير 2011/2012 ، جامعة تلمسان.
- سفيان، محمد أحمد إبراهيم : العملية الإرشادية، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، 2005.
- الشناوي، محمد محروس : العملية الإرشادية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر، 1996.
- صالح حسن الداھري ،2005، سيكولوجية التوجيه المهني و نظرياته ،دار وائل .
موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ،تدريبات علمية ، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرين ، الجزائر ،دار القصبه للنشر ،2004 .
- عبد الله محمد سليمان ،2009، دار الدراسات في علم النفس الاجتماعي ، ط1، دار الفكر ، عمان.
- لعبادسة، أنور والمحتسب، عيسى : المهارات الإرشادية وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى المرشدين والمرشدات في قطاع غزة، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، عدد 36 ،الجزء الأول، 2012 .

- العزة سعيد حسني : الإرشاد النفسي أساليبيه وفنياته، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2001.
- . القرار الوزاري 827 المؤرخ في 13-11-1991 ، المدة 06 - 14 ، الذي يحدد مهام مستشاري التوجيه المدرسي و المهني و نشاطاتهم في المؤسسات التعليمية الثانويات .
- كفاي، علاء الدين : الإرشاد والعلاج النفسي الأسري، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، مصر، 1999.
- لرمادي، محمد عودة : علم النفس الطفل، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 1998.
- محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي ، 1995، مختار الصحيح ، مكتبة لبنان ، بيروت لبنان.
- محمود فتحي عكاشة، 1999، علم النفس الصناعي ، الإسكندرية ، مصر.

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة وهران -02-

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علوم التربية

موضوع حول:

المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه و
الإدماج و التقييم المهني

نحن طلبة العلوم الاجتماعية بصدد انجاز بحث أكاديمي لنيل شهادة الماستر حول موضوع:
المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه و الإدماج و التقييم المهني و نحن في حاجة
لمساهمتم لكي ننجز عملنا بنجاح، فنرجو منكم التكرم بالإجابة على أسئلة هذا الاستبيان
بوضع علامة (X) في المكان الملائم، كما نود أن نؤكد أن إجابتم ستحظى بالسرية و لن
تستخدم إلا في إطار هاته المذكرة ، كما لن تتضمن هذه الأسئلة أي حكم على أي شخص
كان.

و في الأخير تقبلوا فائق عبارات التقدير و الامتنان

تحت إشراف الأستاذ:

هامل منصور

إعداد الطالب:

حمو ياسين بلقاسم

السنة الدراسية : 2021-2022

المحور الأول : البيانات الشخصية

1- الجنس:

ذكر أنثى

2- سنوات الخبرة:

1-5 6-10 1 فما فوق

3- التخصص الجامعي:

علم النفس و علوم التربية اجتماع علم التربوي

تقيس				الفقرات	البعد
100%	75%	25%	0%		
				<p>1. هل يكشف عن ميول و رغبات و قدرات المسترشد؟</p> <p>2. هل يقوم بالتعريف بمتطلبات كل تخصص؟</p> <p>3. هل يتحكم المستشار في تقنيات تطبيق الاختبارات النفسية؟</p> <p>4. هل يتحكم المستشار في تقنيات تطبيق الاختبارات المهنية؟</p> <p>5. هل يتحكم المستشار في تقنيات تطبيق الاختبارات العقلية؟</p> <p>6. هل يستخدم اساليب التوجيه لمساعدة المسترشد على اختيار تخصصه؟</p> <p>7. هل يجد صعوبة في اقناع المسترشد بأهمية الخدمة الارشادية؟</p> <p>8. هل يجد صعوبة في كسب ثقة المسترشد؟</p> <p>9. هل يجد صعوبة في كيفية الوصول الى المعلومات الخاصة بمشكلات المسترشد؟</p> <p>10. هل يجد صعوبة في اقناع المسترشد بسرية المعلومات القادمة؟</p> <p>11. هل يتقبل المستشار المسترشد كما هو؟</p> <p>12. هل يحترمه؟</p> <p>13. هل يملك مهارات تحديد المشكلة؟</p> <p>14. هل يملك مهارات التشخيص؟</p> <p>15. هل يملك القدرة على الاستجابة و التواصل مع المسترشد؟</p> <p>16. هل يملك المستشار مهارة وضع الاهداف</p>	الكشف

100%	75%	25%	0%		
				1. هل يستخدم اساليب التوجيه لمساعدة المسترشد على اختيار تخصصه؟ 2. ها يعرف تطبيق الاختبارات التالية(اختبارات	

				الارشادية؟	

				<p>المبول- اختبارات القدرات- اختبارات الشخصية- اختبارات الانتقاء)؟</p> <p>3. هل يعرف انواع المقابلة و شروطها و الهدف منها و تقنياتها؟</p> <p>4. هل يتحكم في تقنية المقابلة؟</p> <p>5. هل يتحكم في تقنية الملاحظة؟</p> <p>6. هل يتحكم في تقنية المتابعة؟</p> <p>7. هل له القدرة على بناء برنامج ارشادي؟</p> <p>8. هل له القدرة على تلخيص المعلومات الخاصة بالمسترشد؟</p> <p>9. هل له القدرة على تقويم العملية الارشادية؟</p> <p>10. هل يملك مهارة عكس المشاعر؟</p> <p>11. هل يمتلك مهارة استخدام فنية الصمت؟</p> <p>12. هل يملك مهارة استخدام اسلوب المواجهة؟</p> <p>13. هل يملك مهارة صياغة و طرح الاسئلة المناسبة لكشف المجهول؟</p> <p>14. هل يملك مهارات طرح الاسئلة و استقبال الاجابات؟</p> <p>15. هل يملك مهارات انهاء عملية الارشاد؟</p> <p>16. هل يملك القدرة على الاقناع و صنع الثقة؟</p> <p>17. هل يملك مهارات تقويم النتائج؟</p> <p>18. هل يملك مهارات اختيار الطريقة الارشادية؟</p> <p>19. هل يملك مهارات الاتصال الاساسية(الاتصال البصري- لغة الجسم- المسافة الشخصية)؟</p>	<h2>التقنيات</h2>
--	--	--	--	--	-------------------

100%	75%	25%	0%		
				<p>1. هل يعرف طريقة بناء برنامج ارشادي؟</p> <p>2. هل يعرف تقويم برنامج ارشادي؟</p> <p>3. هل لديه القدرة على جمع المعلومات الخاصة بالمسترشد؟</p> <p>4. هل لديه القدرة على تلخيص المعلومات الخاصة بالمسترشد؟</p>	<h2>بناء البرامج الإرشادية</h2>

100%	75%	25%	0%		
				<p>1. هل يقوم المرشد بالاعلام على المتربصين؟ 2. هل له القدرة على معرفة التخصصات؟ 3. هل لديه معلومات حول سوق العمل؟ 4. هل له المهارة على مساعدة المسترشد على اختيار التخصص المهني المناسب؟</p>	<p>الإعلام</p>

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة وهران 2

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
قسم علوم التربية
تخصص إرشاد و توجيه

صدق المحكمين

استمارة تقيس : مدى التحكم في المهارات الإرشادية
أستاذي الفاضل أستاذة الفاضلة

يشرفني أن أضع بين أيديكم استمارة تقيس مدى التحكم في المهارات الإرشادية و يدخل هذا
في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر تخصص إرشاد و توجيه تحت عنوان
المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه و الإدماج و التقييم المهنيين
بغرض تحكيمها و إفادتنا باقتراحاتكم فيما يتعلق ب:

-مدى ملائمة البنود

-مدى ملائمة البدائل

و نقدر مساعدتكم و نشكركم جزيل الشكر

قائمة الأساتذة المحكمين

الرتبة	الأستاذ المحكم
أستاذ دكتور	منصوري عبد الحق
أستاذة محاضرة	حورية بدر
أستاذ دكتور	رريب الله
أستاذ دكتور	جفال
مستشارة التوجيه و الإدماج و التقييم المهنيين	السيدة هاجر