

الفروق في اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة وأهم مقترحاتهم لتطويرها وفق بعض المتغيرات الديمغرافية (الجنس-المؤهل العلمي-الخبرة المهنية-الشعبة الدراسية الجامعية) - دراسة ميدانية بثانويات ومتوسطات ولاية باتنة-

Differences in the orientation of school and vocational guidance and guidance advisers towards in-service training programmes and their most important proposals for their development in accordance with certain demographic variables (scientific qualification, professional experience, university study division) - field study in secondary and intermediate fields

يوسف هدار^{1*}

¹ جامعة باتنة 1 مخبر تطوير نظم الجودة في مؤسسات التعليم العالي والثانوي (الجزائر)

yheddare@gmail.com

تاريخ الاستلام : 2022/05/15 ؛ تاريخ القبول : 2022/09/29

ملخص: تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة تعزى لمتغيرات الدراسة والمتمثلة في (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية، الشعبة الدراسية الجامعية)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي الاستكشافي التحليلي وهذا لملاءمته لطبيعة الدراسة وتكونت العينة من (104) مستشارا ومستشارة للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وقد تم اختيارهم بالطريقة القصدية، والاستعانة باستبيان الدراسة الذي تم تصميمه من طرف الباحثان، والتأكد من خصائصه السيكومترية، ولمعالجة البيانات استخدم الباحثان برنامج **SPSS** النسخة رقم 25، وتوصلت الدراسة إلى:

1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه نحو التكوين أثناء الخدمة تعزى لمتغير الجنس (ذكور-إناث).

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه نحو التكوين أثناء الخدمة تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، الخبرة المهنية، الشعبة الدراسية الجامعية).

وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحثان بضرورة إبداء الجدية من طرف المسؤولين والمخططين لبرامج التكوين في استغلال الإتجاه الإيجابي لمستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة الذي كشفت عنه هذه الدراسة الحالية.

الكلمات المفتاحية: الإتجاهات-التكوين-التكوين أثناء الخدمة-برامج التكوين أثناء الخدمة-مستشار التوجيه.

Abstract: The current study aims to reveal whether there are statistically significant differences' between the trends of guidance advisers to in-service training programmes attributable to study variables:(Sex, scientific qualification, professional experience, university study division) To achieve the objectives of the study, the analytical exploratory curriculum was adopted, as it suited the nature of the study and the sample consisted of(104) Counselor and Consultant for School and Vocational Guidance and Guidance, selected in a deliberate manner, using the study questionnaire designed by the researchers, verifying its psychometric characteristics, and for data processing, the

researchers used SPSS version 20, and the study found the following findings: There are statistically significant differences in the orientation counselors' trends towards in-service training programmes due to the gender variant(male-female).

There are no statistically significant differences in orientation advisers' trends towards in-service training programmes due to variables (scientific qualification, professional experience, university study division).

In the light of the results of the study, the researchers recommended that the officials and planners of training programmes should be serious about taking advantage of the positive trend of guidance advisers towards in-service training programmes revealed in the present study.

Keywords: Approaches - Composition - Composition during Service - Training Programmes during Service - Guidance Counselor

*المؤلف المراسل.

1- مقدمة

تعد مسألة إعداد وتكوين وتدريب القائم بعملية التوجيه (مستشار التوجيه) وتأهيله معرفياً ومهنيًا من المسائل الرئيسية التي يجب أن تحتل الصدارة بين كل مشروعات التطوير التربوي في مختلف الأطوار والسنوات التعليمية.

وقد تكاثرت في العقود الأخيرة من القرن الماضي وبداية القرن الحالي الدعوات المنادية بإصلاح نظام برامج التكوين وبضرورة تطوير نوعيتها وجودة مخرجاتها، وبالتالي ضرورة العمل على إعداد مستشار التوجيه ليتمكن من القيام بأدوارها المختلفة على وجهه المطلوب علمياً وعملياً في عالم سمته التغير والتبدل المستمرين شتى الجوانب الحياتية وهذا يستلزم الوصول إلى مستشار من طراز جديد وتكوناً ملائماً للأهداف المحددة والحديثة وتدريباً مهنيًا مستمرًا له طيلة مدة الحياة المهنية على كافة المستجدات التربوية وتطوراتها في المؤسسات التعليمية.

ومنه إذن تقترح الدراسة الحالية موضوع اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة وأهم مقترحاتهم لتطويرها كحالة بسيطة للإحاطة بواقعها ومشكلاتها وأهم الإقتراحات لتطويرها، وعليه تأتي هذه الدراسة لمعرفة أكبر بالواقع من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة، ومن هذا المنطلق سيتم التعرف في هذه الدراسة البسيطة على ما إذا كنت هناك فروق بين اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة وأهم مقترحاتهم لتطويرها وفق بعض المتغيرات الديمغرافية (الجنس - المؤهل العلمي - الخبرة المهنية - الشعبة الدراسية الجامعية).

1-1- إشكالية الدراسة:

لقد أدرك القائمون على النظام التربوي أهمية وأدوار مستشار التوجيه في المؤسسة التعليمية فعملوا بحرص على توفير جميع الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة والخاصة بعملية إعداد وتكوينه وتدريبه وتأهيله تربويًا ومسلكيًا ومهنيًا، ذلك أن وظيفة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لم تعد عملية عشوائية وعملية اعتباطية ولم تعد مهنة تقوم على الفطرة والموهبة والممارسة فقط بمعنى أي موظف في قطاع التربية يقوم بها (المدير، مستشار التربية، الأساتذة، مشرفي التربية) بل لابد من إتقان الأصول العلمية

والقواعد الفنية القائمة على أسس مستمدة من الأطر العلمية والمرجعية والنظريات التربوية إلى جانب برامج التكوين أثناء الخدمة.

فنوعية تكوين مستشار التوجيه هي المفتاح الأساسي لتحسين الأداء الدراسي للتلميذ بغض النظر عن حالة المؤسسات التعليمية وعن أعداد التلاميذ وعن طبيعة البيئة المحيطة بالتلميذ أو أي من العوامل المرتبطة بالحياة المدرسية للتلاميذ في بيئة التعليم والتعلم كطبيعة الأساتذة المقررات الدراسية والوسائل التعليمية والتجهيزات والبناء المدرسي وكل مرافقه المختلفة.

ونفتقر المؤسسات التعليمية في الجزائر إلى وجود مستشارين نفسانيين مختصين ومخصصين يقومون بهذه المهمة حيث تقع جُل هذه الخدمات على عاتق مستشاري التوجيه خريجي قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا بالجامعة، حيث يتولون مهمة القيام بخدمات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني إضافة إلى المهام الإدارية المسندة إليهم في المؤسسات التعليمية.

وكل هذا لفت الإنتباه ودفع للقيام بدراسة حول ما إذا كانت هناك فروق بين اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة وأهم مقترحاتهم لتطويرها وفق بعض المتغيرات الديمغرافية (الجنس- المؤهل العلمي-الخبرة المهنية-الشعبة الدراسية الجامعية).

وللوقوف على حيثيات وتداعيات هذا الوضع تم التقرب من فئة مستشاري التوجيه للكشف عن واقع برامج التكوين أثناء الخدمة وهل تستجيب لمتطلبات القيام بالعمل الميداني لوظيفة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أم لا تستجيب لذلك، ويتضح كل ذلك من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة الحالية. وبناء على ذلك فإن هذه الدراسة تسعى لمعرفة الفروق بين اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة ومعرفة مقترحاتهم لتطويرها وفق بعض المتغيرات الديمغرافية لما لها من دور في رفع مستوى البرامج التكوينية أثناء الخدمة وكل ذلك من شأنه أن يساعد على تحسين اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة.

ومن هنا تسعى هذه الدراسة الحالية للإجابة عن تساؤلات إشكالية الدراسة المطروحة على الشكل التالي:

- ✓ هل هناك فروق في اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة وفق بعض المتغيرات الديمغرافية (الجنس-المؤهل العلمي-الخبرة المهنية-الشعبة الدراسية الجامعية)؟
- * ماهي مقترحات مستشاري التوجيه المدرسي والمهني لتطوير برامج التكوين أثناء الخدمة وفق بعض المتغيرات الديمغرافية؟

وعليه فإن هذه الدراسة الحالية ستحاول الإجابة على التساؤلات التالية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

• هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة تعزى لمتغير الشعبة الدراسية الجامعية؟

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

. التعرف على الفروق في اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية، الشعبة الدراسية الجامعية).

1-3- أهمية الدراسة:

. تساهم هذه الدراسة الحالية في تحسين أداء مستشاري التوجيه واتجاهاتهم نحو مهنة التوجيه والإرشاد.

الدراسات السابقة:

دراسة أحمد صمادي وعلاء بني نعيم (2002): بعنوان الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الإحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظات شمال الأردن، وفي ضوء المتغيرات (المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتخصص)، ولتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحثان أداة خاصة لتحديد الإحتياجات التدريبية للمرشدين وبعد حساب الخصائص السيكومترية والقيام بالدراسة الإستطلاعية وزع الباحثان المقياس على جميع المرشدين التربويين الذين بلغ عددهم (438) مرشداً تربوياً، وقد أظهرت النتائج أن المتخصصين في علم الإجتماع بحاجة إلى التدريب أكثر من المتخصصين في الإرشاد أو علم النفس. (أحمد صمادي، علاء بني نعيم، 2002، ص 98)

دراسة العلمي (1998): والمعنونة بأثر الإعداد المهني للمرشد التربوي في فعالية أدائه في مجال التوجيه والإرشاد في مدارس وزارة التربية والتعليم في الأردن، وقد هدفت الدراسة إلى تقصي أثر الإعداد المهني للمرشد التربوي في فعالية أدائه في مجال التوجيه والإرشاد في مدارس وزارة التربية والتعليم الأردنية، وقامت بدراسة الإعداد المهني بشقيه الإعداد الأكاديمي والتدريب الميداني أثناء العمل، واشتملت عينة الدراسة على (313) مرشد ومرشدة وبهذا تكون عينة الدراسة هي مجتمع الدراسة نفسه باستخدام تحليل التباين الأحادي واختبار (ت) واختبار التحليل البعدي لـ "ينومان كولز"، وأشارت نتائج الدراسة إلى أنه كلما حصل المرشد التربوي على مواد في علم النفس الإرشادي استطاع معالجة المشكلات بشكل أفضل، وتبين من دراسة الباحثة (العلمي) أن عملية تطوير المعرفة لدى المرشد التربوي تساعده في مواجهة المشكلات الإرشادية عند المسترشدين. (أحمد اسماعيل، البرديني، 2006، ص 110)

دراسة الزهرة باعمر ورويم فائزة (2009) والموسومة بالتكوين الجامعي والتكوين أثناء الخدمة لمستشاري التوجيه:

هدفت هذه الدراسة إلى استطلاع واقع عمل مستشار التوجيه والكشف عن مدى مساهمة التكوين الجامعي والتكوين أثناء الخدمة الذي تلقاه في تفعيل الخدمات الإرشادية التي يقوم بها في الميدان والتعرف على نواحي القوة والضعف في ذلك، وقد تبنت الباحثتان المنهج الإستكشافي من أجل الإطلاع على واقع هذين النوعين من التكوين والعينة كانت تمثل المجتمع الأصلي المتمثل في مستشاري التوجيه المدرسي والمهني المتواجدين في ولاية ورقلة فقط والبالغ عددهم (18) مستشار توجيه وأداة دراسة لجمع المعلومات، وقد

طرحتا الباحثتان أسئلة مفتوحة على أفراد العينة باستخدام النسب المئوية كأسلوب إحصائي وكانت نتائج الدراسة: لا يستجيب التكوين الجامعي لمتطلبات القيام بالإرشاد التربوي لدى مستشار التوجيه. (الزهرة، باعمر ورويم، فائزة، 2009، ص 658، 669)

دراسات أجنبية:

دراسة كولب (1989-culp) حول تقييم أثر برنامج لتدريب مرشدي المدارس حول مدى امتلاكهم للقدرة والمهارة للتعرف على السمات والعلامات المميزة لحالات الانتحار ودقة معلوماتهم. وهدفت الدراسة إلى معرفة الدور الموكل إليهم للقيام به في حالة تدخل بالأزمات والمشكلات وإدارتها وقدرتهم على إدارة الحلقات الدراسية حول الأزمات، وتكونت عينة الدراسة من (12) مرشد من مرشدي المدارس الثانوية والإعدادية والإبتدائية، وأظهرت نتائج الدراسة امتلاك المرشدين لهذه المهارات والقدرات ورغبتهم في تطويرها. (أحمد اسماعيل، البرديني، 2006، ص 117)

تعقيب عن الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة اتضح أن معظمها دعت واهتمت بضرورة التكوين والتدريب في مختلف مجالات المهنة كما جاء في دراسة أحمد الصمادي و"علاء بني نعيم" التي أظهرت أن المتخصصين في علم الاجتماع هم بحاجة إلى التدريب المستمر أكثر من المتخصصين في الإرشاد أو علم النفس، أما دراسة العلمي فأظهرت الباحثة أن تطوير المعرفة لدى المرشد التربوي عند الإعداد الأكاديمي والتدريب الميداني تساعد في مواجهة المشكلات الإرشادية عند المسترشدين.

أما دراسة الزهرة باعمر و"رويم فائزة" (2009) أوضحت أن التكوين الجامعي لا يستجيب لمتطلبات القيام بالإرشاد التربوية لدى مستشاري التوجيه.

ومن الدراسات الأجنبية دراسة كولب"1998 والتي تبين مدى امتلاك المرشدين للمهارات والقدرات ورغبتهم في تطويرها وذلك عن طريق برامج التكوين والتدريب.

وقد تمت الاستفادة من هذه الدراسات بأن برامج التكوين أثناء الخدمة لها دور فعال في تحسين الأداء المهني للموظف، ولذا جاءت هذه الدراسة لتبين اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني نحو برامج التكوين أثناء الخدمة وأهم مقترحاتهم لتطويرها نحو الأفضل مع ضرورة التشجيع على عقد برامج تكوينية وتدريبية بصورة مستمرة طيلة الحياة المهنية في مختلف مجالات عملهم التي يحتاجون للتكوين والتدريب عليها.

1-4-فرضيات الدراسة:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة تعزى لمتغير الجنس.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني نحو برامج التكوين أثناء الخدمة تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

1-5-التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

مستشار التوجيه: هو فرد متخصص ومؤهل ومتحصل على شهادة جامعية في شعبة علم الاجتماع بكل تخصصاته أوفي شعبة علم النفس بكل تخصصاته أو في شعبة علوم التربية بكل تخصصاتها، ويعمل في مؤسسة تربوية تعليمية (مؤسسة الثانوية أو مؤسسة المتوسطة) وفي بعض الأحيان يعمل في مؤسسة الثانوية وله مقاطعة كبيرة للتدخل والتي تتكون من مجموعة المتوسطات التابعة لتلك الثانوية التي يقيم فيها (أي يعمل فيها)، كما يعتبر من الطاقم الإداري والتربوي حيث أنه يعمل تحت سلطة مدير الثانوية وتحت تسيير مدير مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ويقوم بعملية إعلام وتوجيه وإرشاد التلاميذ بكل ما يتعلق بالمسار الدراسي والمهني لهم وتوجيههم من السنة الخامسة ابتدائي إلى السنة الأولى متوسط ومن السنة الرابعة متوسط إلى السنة أولى ثانوي، ومن السنة الأولى ثانوي إلى السنة الثانية ثانوي، كما يعمل على متابعة ومرافقة التلاميذ وتوجيههم وإرشادهم وتقييم نتائجهم الدراسية.

برامج التكوين أثناء الخدمة: ويقصد بها كل البرامج والندوات والملتقيات والأيام الدراسية التي يلتحق بها مستشاري التوجيه والتي تنظمها الجهات والهيئات والسلطات الوصية على ذلك والممثلة في (مديرية التربية، مراكز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وزارة التربية الوطنية).

كما تتضمن أيضا برامج التكوين أثناء الخدمة برامج الإعداد المهني التي يتلقاها مستشاري التوجيه دوريا أثناء أداء عملهم بهدف تحسين مستواهم المعرفي والوظيفي ورفع كفاءتهم وكفاياتهم المهنية لتساعد مستشاري التوجيه على مواكبة التطورات والتغيرات الجديدة.

الجنس: والذي تم تحديده من خلال طبيعة الفرد (ذكر أو أنثى) وذلك من خلال ملء البيانات الأولية من طرف مستشاري التوجيه محل عينة الدراسة.

المؤهل العلمي: والذي تم تحديده من خلال مستوى الشهادة التي تحصل عليها مستشار التوجيه بعد نهاية تكوينه بالجامعة.

الخبرة المهنية: (الأقدمية، عدد سنوات الخدمة): وهي عدد السنوات التي قضاها مستشار التوجيه وهو يمارس وظيفة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وهذا منذ أول تعيين له في المؤسسة التعليمية.

حدود الدراسة:

الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة الميدانية الحالية خلال الفترة الممتدة من 10 أكتوبر 2021 إلى غاية 25 أكتوبر 2021، وذلك خلال الفصل الأول من الدراسة للموسم الدراسي: 2021/2022.

الحدود المكانية: شملت الدراسة مؤسسات التعليم الثانوي ومؤسسات التعليم المتوسط لولاية -باتنة- بالجزائر.

الحدود البشرية: أجريت الدراسة الميدانية على مستشاري ومستشارات بمؤسسات التعليم الثانوي والتعليم المتوسط -باتنة- بالجزائر.

2- الطريقة والأدوات:

2-1-1- منهج الدراسة: المنهج الملائم والمتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي الإستكشافي الذي يقوم بجمع أوصاف دقيقة وعلمية عن الظاهرة المدروسة في وضعها الراهن، كونه يلائم ويتناسب مع أهداف الدراسة المحددة.

2-2- إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

2-2-1- عينة الدراسة الاستطلاعية: تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (40) مستشارا ومستشارة، منهم ستة (6) مستشارين و (34) مستشارة، وقد تم اختيارهم من (15) ثانويات و (25) متوسطة لولاية باتنة بطريقة قصدية.

أجريت الدراسة الاستطلاعية في فترة الفصل الثالث من الموسم الدراسي: 2021/2020 والتي امتدت من 10 ماي 2021 إلى 25 ماي 2021.

2-3- إدارة الدراسة: تم الاعتماد في هذه الدراسة على استبيان اتجاهات مستشاري التوجيه المدرسي والمهني نحو برامج التكوين أثناء الخدمة والذي تصميجه من طرف الباحثين، بالاعتماد على بعض الدراسات السابقة القريبة من الموضوع، وكذلك من خبرات بعض موظفي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني (مفتشي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، مدراء مراكز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ومستشاري التوجيه بمختلف رتبهم الوظيفية) حول برامج التكوين أثناء الخدمة وبلاستفادة كذلك من وجهات نظر بعض أساتذة الجامعة المختصين في مجال التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

وتكوّن الاستبيان في صورته الأولية من (90) عبارة موزعة على ستة محاور، وللتأكد من صدقه الظاهري تم عرضه على (17) أستاذا وأستاذة متخصصين من جامعة باتنة -01- لأجل تحكيم الاستبيان.

أما (%،) وقد أسفرت نتائج التحكيم عن موافقة المحكّمين على (61) عبارة بنسبة موافقة قدرت ب(94.11) (للموافقة، وعليه فقد تم حذفها وبذلك أصبح % عبارة فلم تحظ بالنسبة التي حددت ب(94.11) (29) الاستبيان في صورته النهائية يتكون من (61) عبارة تتوزع بين (51) عبارات ايجابية و (10) عبارات سلبية. وتم الاعتماد على مقياس "ليكرت الخماسي":

موافق بشدة (5 درجات)، موافق (4 درجات)، محايد (3 درجات)، معارض (2 درجة)، معارض بشدة (1 درجة).

2-4- الخصائص السيكومترية للاستبيان:

أولا: الصدق:

الصدق التمييزي: بالاعتماد على المقارنة الطرفية، تم تطبيق الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية والمكوّنة من (40) مستشارا ومستشارة وقد قسّمت الدرجات التي حصل عليها المبحوث إلى درجات عليا ودرجات دنيا وذلك بأخذ نسبة (27%)، وبعد ذلك تمت المقارنة بين الفئتين الطرفيتين.

الجدول (1): يوضح اختبارات للفروق بين المجموعتين العليا والدنيا

نوع الفئة	المتوسط	ت	ت	المؤشرات الإحصائية
				درجة مستوى

الحسابي	المحسوبة	الجدولية	الحرية	الدلالة
251.36	7.82	2.08	20	0.05
197.18				

المصدر: الطالب، مخرجات نظام برنامج SPSS

يتبين من الجدول أن قيمة "ت" دالة إحصائياً عند درجة الحرية (20) بحيث كانت "ت" المحسوبة تقدر بـ (7.82) وهي أكبر من "ت" (T) الجدولية والمقدرة بـ (2.08) عند مستوى الدلالة (0.05). وهذا يعني أن أداة الدراسة قادرة على التمييز بين أفراد عينة الدراسة وعلية، فالإستبيان يتمتع بالقدرة التمييزية. 2-5- عينة الدراسة الأساسية: للقيام بهذه الدراسة تم إجراء مسح شبه شامل للمجتمع الأصلي والمتمثل في مستشاري ومستشارات التوجيه المدرسي والمهني لولاية باتنة الذي يقدر بـ (370) مستشاراً ومستشارة، وتقدر عينة الدراسة بـ (104) أي بنسبة 28.10% من المجتمع الأصلي منهم (14) مستشاراً و (90) مستشارة، وقد تم اختيارهم بالطريقة القصدية.

. صدق الاتساق الداخلي للاستبيان: تم الاعتماد على صدق الاتساق الداخلي من خلال:

حساب معامل الارتباط "بيرسون" لدرجات الأفراد على بنود الاستبيان مع درجاتهم على أبعاد الاستبيان، ثم درجاتهم على بنود الاستبيان مع الدرجة الكلية للاستبيان، وحساب معامل ارتباط الأبعاد فيما بينها، باستخدام برنامج spss، وقد تم التوصل إلى أن كل بنود الاستبيان لها اتساق مع البند الذي تنتمي إليه، حيث كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وعند مستوى الدلالة (0.05)، وتراوح معامل ارتباطها بين (0.24 و 0.86)، أيضاً أكدت النتائج على أن بنود الاستبيان كان لها اتساق مع الدرجة الكلية للاستبيان، فكانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وتراوح معامل ارتباطها بين (0.19 و 0.66).

. حساب معامل ارتباط الأبعاد فيما بينها: حيث تم التوصل إلى أن كل الأبعاد لها اتساق مع الدرجة الكلية، حيث كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وتراوح معامل ارتباطها بين (0.28 و 0.81)، أيضاً أكدت النتائج على أن كل الأبعاد كان لها اتساق مع بعضها البعض، حيث كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وتراوح معامل ارتباطها بين (0.01 و 0.81)

. ثانياً: الثبات:

معامل ألفا كرونباخ: بتطبيق (معادلة ألفا كرونباخ) وجد أن معامل ثبات أداة الدراسة بلغ: (0.86=&).

الجدول (2): يوضح معامل ثبات "ألفا كرونباخ":

الأبعاد	عدد الفقرات	ثبات البعد
محتوى برامج التكوين	10	0.89
أهداف برامج التكوين	13	0.91
البيئة التكوينية	05	0.77
القائم بالعملية التكوينية	07	0.61

0.83	10	أساليب تنفيذ البرامج التكوينية
0.10	10	زمن تنفيذ البرنامج التكويني
0.53	06	أساليب التقييم في البرامج التكوينية
0.86	61	الثبات العام

المصدر: الطالب، مخرجات نظام برنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (2) أن معامل الثبات العام لمحاور الدراسة مرتفع حيث بلغ (0.86) لإجمالي فقرات الاستبيان التي بلغ عددها (61) فقرة، فيما تراوح ثبات المحاور ما بين: (0.10) كحد أدنى و(0.91) كحد أعلى، وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات. أساليب المعالجة الإحصائية:

1- المتوسطات الحسابية والنسب المئوية

2- التباين والانحراف المعياري.

3- معامل "ألفا كرونباخ".

4- اختبار "ت"

5- T اختبار (كا)

6- معامل ارتباط "بيرسون"

3- عرض وتحليل نتائج الدراسة:

3-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة تعزى لمتغير الجنس (ذكور إناث)".

الجدول (3): يوضح الفروق في الإتجاهات بين الجنسين نحو برامج

التكوين أثناء الخدمة

الجنس	المجموع	متوسط حسابي	انحراف معياري	(ت) المحسوبة	(ت) الجدولية	القيمة المعنوية	مستوى الدلالة
الذكور	14	238.57	21.09				
الإناث	90	226.26	22.00	1.95	1.67	0.792	0.05
المجموع	104	3.73	0.36				

المصدر: الطالب، مخرجات نظام برنامج SPSS

تشير النتائج المدونة في الجدول رقم (3) إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في اتجاهاتهم نحو برامج التكوين أثناء الخدمة، ففي عينة المستشارين الذكور يلاحظ أن متوسط درجات الإتجاهات بلغ (238.57) بانحراف معياري (21.09)، في المقابل يُلاحظ أن متوسط درجات اتجاهات

المستشارات الإناث بلغ (226.26) بانحراف معياري (22.00) والفرق بين المتوسطين له دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ،حيث أن المتوسط الحسابي للمستشارين (الذكور) أكبر من المتوسط الحسابي للمستشارات (الإناث) بمعنى أن (238.57) أكبر من (226.26) والفرق لصالح المستشارين الذكور. وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في اتجاهاتهم نحو برامج التكوين أثناء الخدمة بالنسبة لمتغير الجنس، ومنه إذن فمتغير الجنس يؤثر على اتجاهاتهم نحو برامج التكوين أثناء الخدمة.

3-1-1- تفسير ومناقشة الفرضية الأولى:

والتي تنص عبارتها على أنها: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة تعزى لمتغير الجنس (ذكور-إناث)".

فمن خلال النتائج المتوصل إليها في الجدول رقم (07) ويتضح ويُلاحظ أن الفرضية لم تتحقق. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن متغير الجنس يؤثر في تكوين اتجاهات ايجابية أو سلبية نحو برامج التكوين أثناء الخدمة وهذا راجع لتطور الحياة وتعقدها في جميع مجالاتها وتغير أدوار الأفراد وتداخلها وتصارعها ما جعل من الفروق بين الذكور والإناث تظهر فأصبح دور المرأة لا يتكافأ مع دور الرجل ففي بعض الأحيان يكون دور المرأة يفوق دور الرجل في بعض المجالات الحياتية وخاصة في قطاع التربية والتعليم والذي تطور تطوراً كبيراً حيث حتم على المستشارين والمستشارات تلقي برامج التكوين الخدمة لمواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية والتربوية المستجدة في الساحة التربوية، حيث فتحت برامج التكوين أثناء الخدمة الفرصة والمجال أمام الجنسين أي الذكور والإناث لإحداث التكافؤ للإستفادة منها، وبالرغم من أن كل منهما أي الذكور والإناث يتلقون نفس برامج التكوين أثناء الخدمة وفي نفس مراكز التكوين ويطبق عليهم نفس برامج التكوين وينفس الحجم الساعي الذي يستفيد منه الذكور والإناث على حد سواء ولم يخصص نمطاً معيناً للذكور وآخر للإناث بل كان موحداً لكليهما، إلا أن نسبة الإستفادة والإستجابة لبرامج التكوين أثناء الخدمة يجعل الفروق تظهر بين الذكور والإناث حول برامج التكوين أثناء الخدمة التي تلقوها وهذا يرجع إلى الإقبال المنتظم والمستمر للمرأة لبرامج التكوين أثناء الخدمة عكس الرجل في ذلك. وكون أن للتوجيه جاذبية خاصة بالنسبة للإناث بنسبة مئوية تقدر بـ (92.30%) من مجموع المستشارين.

3-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

والتي تنص عبارتها على أنها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الجدول (4): يوضح الفروق في الاتجاهات لمستشاري التوجيه وفقاً

لمتغير المؤهل العلمي					
المؤشرات الإحصائية	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(F) المحسوبة	(F) الجدولية
ليسانس	76	229.68	21.76	1.19	2.70

24.64	227.05	18	ماستر
20.35	218.33	06	ماجستير
18.77	212.00	04	دكتوراة
22.19	227.92	104	المجموع

المصدر: الطالب، مخرجات نظام برنامج SPSS

يتضح من خلال النتائج المسجلة في الجدول رقم(08) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة وفقا لمتغير المؤهل العلمي وهذا ما تعكسه المتوسطات الحسابية للمؤهلات ،حيث أن ذوي شهادة الليسانس بلغ متوسطهم الحسابي (229.68) بانحراف معياري(21.76)، في حين أن ذوي شهادة الماستر بلغ متوسطهم الحسابي (227.05) بانحراف معياري(24.64)، أما ذوي شهادة الماجستير فبلغ متوسطهم الحسابي (218.33) بانحراف معياري(20.35)، في حين أن ذوي شهادة الدكتوراة فبلغ متوسطهم الحسابي (212.00) بانحراف معياري(18.77). وكل هذه المتوسطات الحسابية فروقها ليست لها دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(0.05). وبالتالي فمستشاري التوجيه الحاملين لمختلف الشهادات العلمية لا توجد بينهم فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي، إذن فمتغير المؤهل العلمي لا يؤثر على اتجاهات مستشاري التوجيه المدرسي والمهني نحو برامج التكوين أثناء الخدمة، وبهذا يمكن القول إن الفرضية الثالثة تحققت.

الجدول (5) : يبين قيمة(كا2) ومستوى الدلالة بين

تكرارات مستشاري التوجيه حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	ليسانس	ماستر	ماجستير	دكتوراة	المجموع	درجة الحرية	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولية	مستوى الدلالة
الذكور	72	15	05	04	96	04	3.68	9.48	0.05
الإناث	04	03	01	00	08	04	3.68	9.48	0.05
المجموع	76	18	06	04	104	04	3.68	9.48	0.05

المصدر: الطالب، مخرجات نظام برنامج spss

يتضح من خلال الجدول رقم(5) أن التكرارات تشير إلى أن(عينة حاملي شهادة الليسانس) كانت اتجاهاتهم نحو برامج التكوين أثناء الخدمة ذات طبيعة ايجابية أكثر من كونها ذات طبيعة سلبية، حيث بلغ عدد ذوي الاتجاه الإيجابي (72) مستشارا ومستشارا، بينما ذوي الاتجاه السلبي فبلغ عددهم(04) مستشارين ومستشارات، وهو نفس ما يتطابق مع عينة(حاملي شهادة الماستر) حيث كانت اتجاهاتهم نحو برامج التكوين أثناء الخدمة ذات طبيعة ايجابية أكثر من كونها ذات طبيعة سلبية، حيث بلغ ذوي الاتجاه الإيجابي (15) مستشارا ومستشارا، بينما ذوي الاتجاه السلبي فبلغ عددهم ثلاثة(03) مستشارين ومستشارات، في

حين أن عينة (حاملي شهادة الماجستير) فكانت طبيعة اتجاهاتهم نحو برامج التكوين أثناء الخدمة ايجابية أكثر من كونها سلبية بكثير، حيث بلغ ذوي الإتجاه الإيجابي خمسة (05) مستشارين ومستشارات، بينما ذوي الإتجاه السلبي فبلغ عددهم (01) مستشارا ومستشارة، أما عينة (حاملي شهادة الدكتوراة) فكانت طبيعة اتجاهاتهم نحو برامج التكوين أثناء الخدمة ايجابية بالكامل مع غياب السلبية لدى هذه الفئة، حيث بلغ ذوي الإتجاه الإيجابي أربعة (04) مستشارين ومستشارات، بينما ذوي الإتجاه السلبي بلغ عددهم (00) مستشارا ومستشارة.

لدراسة الفروق اتضح أن قيمة (كا2) المحسوبة أقل من قيمة (كا2) الجدولية بمعنى (كا2 المحسوبة أقل من كا2 الجدولية) عند درجة الحرية (04) وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، وعليه فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، أي أن هذه الفرضية محققة.

3-2-1- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

والتي تنص عبارتها على أنها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وبالرجوع إلى الجدول رقم (4) والجدول رقم (5) يتضح أن الفرضية تحققت، وذلك ما تدل عليه قيمة "ف" (F) المحسوبة والتي تساوي (1.19) وهي أقل من قيمة "ف" (F) الجدولية والتي تساوي (2.70) عند مستوى الدلالة (0.05)، ومن خلال النسب شبه عالية لعينة الدراسة يُلاحظ أنها تتكون من مستشاري التوجيه ذوي شهادة "الليسانس" والتي بلغت نسبتهم (73.07%) بمتوسط حسابي مرتفع قدر بـ (229.68)، ومستشاري التوجيه ذوي شهادة "الماستر" والتي بلغت نسبتهم (17.30%) بمتوسط حسابي قدر بـ (227.05). وهذا دليل على أن الطلبة المتحصلين على شهادة البكالوريا يقبلون بأعداد هائلة في التسجيل في الجامعة التي تتوفر على الشعبة الدراسية التي تتضمن تخصصات لها علاقة برتبة ووظيفة مستشار التوجيه، وذلك لإعتقادهم بضمان وظيفة مستقرة ودائمة، كما أن الدراسة في الجامعة تنمي فيهم أكثر الإتجاه الإيجابي والرغبة في تلقي برامج التكوين أثناء الخدمة وذلك بأن من حصل على شهادة الليسانس قد اكتسب معارف عديدة وجديدة تجعله توعويا وأكثر إدراكا وفهما، وأن من حصل على شهادة البكالوريا هو من يقبل بدرجة كبيرة على حضور الدورات التكوينية ليحصل على المعارف التي تساعد في عملية التوجيه وهم من يحتاجون لمثل هذه الدورات التكوينية وبرامج التكوين أثناء الخدمة أكثر من غيرهم من أسلاك التأطير الإداري الأخرى ومن جملة المؤهلات الأخرى، أما مستشاري التوجيه ذوي شهادة "الماجستير" فبلغت نسبتهم (5.76%) بمتوسط حسابي قدر بـ (218.83)، في حين أن مستشاري التوجيه ذوي شهادة "الدكتوراة" بلغت نسبتهم (3.84%) بمتوسط حسابي قدر بـ (212.00)، وهذا دليل على أن الطلبة حاملي شهادة "الماجستير" و"الدكتوراة" لم يجدوا أمامهم سوى وظيفة مستشار التوجيه لمزاولتها دون مراعاة رغبتهم واتجاهاتهم نحو مهنة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وما يترتب عنها من برامج تكوينية تقدم أثناء الخدمة ويستدعى إليها مستشاري التوجيه فقد التحقوا بها رغما عنهم تحت طائلة الضغوط الخارجية والأوامر والتعليمات الفوقية فالتحاقهم بها

اضطراري واستثنائي ولا خيار لهم في ذلك، فهذا أفضل من البطالة وهذا بالضرورة سيؤثر حتما على اتجاهاتهم نحو برامج التكوين أثناء الخدمة والفرق بين المتوسطين دال إحصائيا لصالح حاملي شهادة الليسانس، وبذلك يمكن القول أن الفرضية الثالثة المصاغة تم قبولها لعدم وجود فروق دالة إحصائية بين العينتين (الذكور والإناث). كما يمكن القول أن المجموعة حاملي شهادة "الماستر" وحاملي شهادة "الليسانس" يحملون اتجاهات ايجابية نحو برامج التكوين أثناء الخدمة نظرا لقصور معارفهم ومعلوماتهم عن أنجع الوسائل التكوينية وأفضلها وقصور برامج التكوين أثناء الخدمة التي التحقوا بها من قبل وأن الفروق بين المتوسطين دالة إحصائيا لصالح مستشاري التوجيه حاملي شهادة "الليسانس".

3-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

والتي تنص عبارتها على أن: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة تعزى لمتغير الخبرة المهنية (عدد سنوات الخدمة-الأقدمية).

الجدول (6): يوضح الفروق في الاتجاهات مستشاري التوجيه والمهني وفقا لمتغير الخبرة المهنية

مستوى	(F)	(F)	الانحراف	المتوسط	المجموع	المؤشرات الإحصائية
الدلالة	الجدولية	المحسوبة	المعياري	الحسابي		فئات الخبرة
			22.81	228.08	57	أقل من 05 سنوات
			23.77	222.31	16	من 06-10 سنوات
0.05	3.09	0.72	20.30	230.51	31	أكثر من 11 سنة
			22.19	227.92	104	المجموع

المصدر: الطالب، مخرجات نظام برنامج SPSS

يتضح من خلال النتائج المسجلة في الجدول رقم (6) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة وفقا لمتغير الخبرة المهنية وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي لذوي الخبرة أكثر من 11 سنة والمقدر بـ (230.51) بانحراف معياري يقدر بـ (3.64)، وهذا الفرق ليست دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي فمستشاري التوجيه الذين تقل خبرتهم عن 11 سنة لا توجد بينهم فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطاتهم الحسابية بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية، إذن فمتغير الخبرة المهنية لا يؤثر على اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة، وبهذا يمكن القول أن الفرضية الثالثة تحققت.

الجدول (7) : يبين قيمة (كا2) ومستوى الدلالة بين تكرارات

مستشاري التوجيه حسب متغير الخبرة المهنية

مستوى	درجة	كا ²	كا ²	المجموع	11 سنة	10-05	أقل من	الخبرة المهنية
الدلالة	الحرية	الجدولية	المحسوبة		فأكثر	سنوات	05 سنوات	طبيعة الإتجاه

الإتجاه الإيجابي	52	14	30	96			
الإتجاه السلبي	05	02	01	08	1.48	5.99	02
المجموع	57	16	31	104			

المصدر: الطالب، مخرجات نظام برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول رقم (7) أن التكرارات تشير إلى أن (عينة أقل من 5 سنوات خبرة مهنية) كانت اتجاهاتهم نحو برامج التكوين أثناء الخدمة ذات طبيعة ايجابية أكثر من كونها ذات طبيعة سلبية، حيث بلغ عدد ذوي الإتجاه الإيجابي (52) مستشارا ومستشارة، بينما ذوي الإتجاه السلبي فبلغ عددهم (05) مستشارين ومستشارات، وهو نفس ما يتطابق مع عينة (11 سنة فأكثر) حيث كانت اتجاهاتهم نحو برامج التكوين أثناء الخدمة ذات طبيعة ايجابية أكثر من كونها ذات طبيعة سلبية، حيث بلغ ذوي الإتجاه الإيجابي (30) مستشارا ومستشارة، بينما ذوي الإتجاه السلبي فبلغ عددهم (01) مستشارا ومستشارة، أما عينة من (5-10 سنوات) خدمة فكانت طبيعة اتجاهاتهم نحو برامج التكوين أثناء الخدمة أيضا ايجابية أكثر من كونها سلبية لكنها أقل بنصف العدد تقريبا من عينة أكثر من 11 سنة، حيث بلغ ذوي الإتجاه الإيجابي (14) مستشارا ومستشارة، بينما ذوي الإتجاه السلبي فبلغ عددهم (02) مستشارا ومستشارة.

لدراسة الفروق اتضح أن قيمة (كا) المحسوبة أقل من قيمة (كا2) الجدولية بمعنى (كا2 المحسوبة أقل من كا الجدولية) عند درجة الحرية (02) وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، وعليه فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه المدرسي والمهني نحو برامج التكوين أثناء الخدمة تعزى لمتغير الخبرة المهنية أي أن هذه الفرضية محققة.

3-3-1- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

والتي تنص عبارتها على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة تعزى لمتغير الخبرة المهنية (عدد سنوات الخدمة-الأقدمية).

وبالرجوع إلى الجدول رقم (10) يتضح أن الفرضية المصاغة حول متغير الخبرة المهنية تحققت، وذلك ما تدل عليه قيمة "ف" (F) المحسوبة التي تساوي (0.72) وهي أقل من قيمة "ف" الجدولية والتي تساوي (3.09) عند مستوى الدلالة (0.05). وتعود عدم وجود الفروق في اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة وفقا لمتغير الخبرة المهنية في هذه الدراسة إلى أن عدم ظهور ايجابية اتجاهات مستشاري التوجيه فئة ذوي الخبرة (11 سنة فأكثر) ترجع إلى طول مدة الخدمة لدى مستشاري التوجيه تجعلهم أقل إدراكا لأهمية برامج التكوين أثناء الخدمة وأقل تفهما لأهدافها ومدى دورها وأهميتها في إعدادهم وتكوينهم وتطوير أدائهم الوظيفي، كما تعود عدم وجود الفروق إلى كثرة الضغوط المهنية وتغيير نظام ومراحل وخطوات عملية التوجيه جذريا والإصلاحات التربوية الجديدة، فهم بذلك يرون بأنهم ليسوا بحاجة ماسة وملحة لهذا النوع من برامج التكوين ألا وهي برامج التكوين أثناء الخدمة.

بالإضافة إلى أن هدف تكوين مستشار التوجيه هو إكسابه مهارات عملية تواصلية جديدة وإكسابه أيضا القدرة والجرأة على إصلاح جهاز ونظام التوجيه برمته وبالتالي اكتساب المهارات الضرورية لمسايرة التحسن المحدث والمستمر، كما أن تكوين مستشار التوجيه المحترف والكفاء يتطلب علاج التحديات المعاصرة والصعوبات والعراقيل التي يواجهها مستشاري التوجيه في المؤسسات التعليمية، أما بالنسبة لسلبية اتجاهات الفئتين ذوي الخبرتين على الترتيب (1- 5 سنوات) ومن (5- 10 سنوات) فترجع إلى المدة المخصصة للتكوين الأولي لمستشاري التوجيه في الجامعة في ظل النظام الجديد الذي تبنته وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وهو نظام (LMD) بثلاث سنوات وهي في اعتقاد مستشاري التوجيه حديثي التوظيف كافية وهم ليسوا بحاجة لبرامج التكوين أثناء الخدمة وهو مجرد معلومات ومعارف لا تزيد من قدراتهم ومهاراتهم ولا تغير منهم شيئا، كما أن ليس لديهم رغبة في الحضور إلى الندوات التكوينية والدورات التكوينية والبرامج التكوينية أثناء الخدمة لأن في اعتقادهم بأن أوقاتها لا تتناسب مع رغباتهم واتجاهاتهم وميولهم ويتحججون على ذلك بأنها تعقد في أوقات العمل وفترات الامتحانات الفصلية والرسومية ونهاية السنة الدراسية، وأيضا أن المؤطرين والمكوّنين لبرامج التكوين أثناء الخدمة ليسوا متخصصين لهذا المجال بما فيه الكفاية والكفاءة اللازمة لتلك البرامج التكوينية التي تقدم أثناء الخدمة كما بينت نتائج التحليل الإحصائي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة تعزى لمتغير الخبرة المهنية، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن متغير الخبرة المهنية يؤثر في تكوين اتجاه إيجابي أو سلبي لدى مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة.

ومن خلال النسب الحالية المتحصّل عليها في عينة الدراسة يتضح أنها تتكون من مستشاري التوجيه ذوي الخبرة المهنية أقل من 05 سنوات بلغت نسبتهم (54.80 %) بمتوسط حسابي قدر بـ(228.08) وهذا يعود إلى أن قصر مدة الخدمة لدى مستشاري التوجيه تجعلهم أقل إدراكا ووعيا لمفهوم برامج التكوين أثناء الخدمة وأقل تفهما لأهداف هذه البرامج التكوينية ومدى أهميتها في تأهيلهم وإعدادهم وتدريبهم وانعكاساتها الإيجابية على أدائهم الوظيفي، حيث أن عدد سنوات الخبرة ليست هي المعيار الأساسي، وقد لا يكون المعيار الوحيد والأفضل دائما بل ونادرا في تنقلات (الحركة التنقلية) مستشاري التوجيه وترقيتهم الوظيفية بل هناك عوامل أكثر أهمية منها مثل حاجات التلاميذ في التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وفعالية الأداء والإنخراط والاندماج في أعضاء الفريق التربوي والإداري للمؤسسة التي يعمل فيها، كما أظهرت نتائج تحليل الدراسة الميدانية أن نسبة مستشاري التوجيه ذوي الخبرة الأقل من (11 سنة) بلغت (29.80) بمتوسط حسابي قدر بـ(230.51) والفروق بين المتوسطين غير دالة إحصائيا لدى مستشاري التوجيه في مختلف فئات الخبرة التي ينتمي فيها كل مستشار.

النتائج العامة:

01- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة تعزى لمتغير الجنس.

02- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

03-لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

نتائج الإجابة عن السؤال المفتوح المقترح والمطروح على مستشاري التوجيه والتمثل فيما يلي:
"ما هي مقترحات مستشار التوجيه المدرسي والمهني لتطوير برامج التكوين أثناء الخدمة من وجهة نظرهم؟"

1- أن يكون برنامج التكوين على مستوى مقاطعة التفطيش ضمن أفواج لا يزيد عددها عن 15 مستشارا ومستشارة وتحت إشراف متكوّنين متخصصين ومختصّين في ميدان التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

2- ألا يكون تقديم برامج التكوين أثناء الخدمة في أوقات العمل بل لا بد أن يكون مبرمجة خلال العطل المدرسية.

المقترحات:

1 وجوب إشراك مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في تحديد احتياجاتهم وحاجاتهم التكوينية أثناء الخدمة.

2-ضرورة تطوير مناهج ومقررات برامج التكوين الجامعي وبرامج التكوين أثناء الخدمة، بحيث تكون مواكبة لثورة وعصر المعلومات والاتصالات وثورة التكنولوجيات الحديثة والتي يتطلبها ويفرضها العصر الحالي المعاش على جميع الأنظمة بما فيها نظام التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

3-ضرورة توفير المصادر والمراجع العلمية والوسائل التعليمية التي تمكّن مستشاري التوجيه ومستشاري التوجيه من عملية استخدام تكنولوجيا المعلومات وتكنولوجيا الإعلام والاتصال ليتعاملوا بحرية وتفكير حر ايجابي إبداعي تقوي مع المعلومات المتسارعة والمتلاحقة والمتوافدة لهم من كل مكان بما يتماشى ومتطلبات المهنة.

4-ضرورة إجراء المزيد من برامج التكوين أثناء الخدمة التي تلبي احتياجات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وقت ما أشار إليه كل من المستشارين والمستشارات من وجود مشكلات مدرسية ومهنية وأسرية ونظريات تربوية جديدة وجيدة في التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ومهارات توجيهية وإرشادية مدرسية ومهنية تحتاج إلى مزيد من البحث والحو والتوسع في عملية إيجاد الحلول لكل ما هو مطروح في المؤسسات التعليمية من مشكلات وأزمات تعليمية.

5-ضرورة استغلال الاتجاه الإيجابي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني نحو برامج التكوين أثناء الخدمة لهم، وذلك باستثمار هذا الاتجاه بكل الوسائل الممكنة عن طريق إقامة المزيد من برامج التكوين أثناء الخدمة والدورات التكوينية والدورات التدريبية بشكل مستمر طيلة الحياة المهنية.

6-ضرورة الربط بين الجانب النظري والجانب العملي أثناء تقديم الدورات التكوينية.

7- ضرورة تكوين نظام برامج التكوين أثناء الخدمة الجيد والتي تركز على مختلف الجوانب والمهارات العملية والتي تستجيب لمختلف الإحتياجات والحاجات الفعلية والواقعية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أثناء الخدمة وذلك بهدف الإرتقاء بجودة عملية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

التوصيات:

1- أن تكون الدروس المقررة مبنية على الواقع الميداني بدل التركيز على الجانب النظري البحت وأن تخدم التخصص وبالذات الدروس المتضمنة إجراء مختلف أنواع المقابلات خاصة المقابلات الفردية والمقابلات الجماعية، ونظريات التوجيه المدرسي والمهني ونظريات الإرشاد المدرسي والمهني، ونظريات العلاج والمشكلات المدرسية والأسرية، والعملية الإرشادية والتحكم في مراحلها وعملياتها.

2- ضرورة التنوع في طرائق وأساليب التدريس الحديثة والفعالة والتنسيق بين الأستاذ المحاضر والأستاذ المطبق لتكون الإستفادة أكبر.

3- ضرورة توفير المراجع المتخصصة في مجال التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وكذلك أيضا توفير الأبحاث العلمية الحديثة حول التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

4- ضرورة إجراء عملية التنسيق بين الجامعات ومديريات التربية ومراكز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من اجل تكوين فعال لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أثناء الخدمة.

5- ضرورة تركيز مراكز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على وظيفة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني إلى جانب الوظائف الأخرى لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

6- تزويد مراكز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بوسائل العمل اللازمة التي يحتاجها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في عملية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

7- ضرورة قيام مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بعقد ملتقيات وندوات تضم خبراء ومتخصصين في مجال التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

8- ضرورة استغلال الإتجاه الإيجابي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني نحو برامج التكوين أثناء الخدمة وهذا حسب ما توصلت إلى الدراسة الحالية واستثمار هذا الإتجاه بكل الوسائل الممكنة لتطويره واستمراره.

9- تقديم كل ما هو مشوق ومعزز للإتجاه الإيجابي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني نحو برامج التكوين أثناء الخدمة وتشجيع مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني عن طريق احتساب حضور برامج التكوين أثناء الخدمة وحضور الندوات التكوينية والتدريبية والنجاح فيها ضمن مؤهلات للترقي الوظيفي.

10- ضرورة الربط بين الجانب النظري والجانب العملي في تقديم برامج التكوين أثناء الخدمة.

11- أن يكون تقديم برامج التكوين أثناء الخدمة مستمرا طوال الحياة المهنية، بحيث يكون مستشار التوجيه مطلقا دوما على تطوير النظام التربوي بصفة عامة وتطور نظام التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بصفة خاصة وأن يكون مطلقا أيضا على مستجدات العصر.

- 12- أن تشمل برامج التكوين أثناء الخدمة جميع المشاركين في عملية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني (مستشاري التوجيه باختلاف مستوياتهم وتخصصاتهم ومستشاري التربية ومشرفي التربية).
- 13- أن يشترك كافة العاملين في ميدان التربية والتعليم بصفة عامة وفي ميدان التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بصفة خاصة في وضع خطة تكوينية وعلمية مدروسة بإحكام ودقة تراعي وترصد احتياجات وحاجات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني حتى يقبلوا على كل برامج التكوين أثناء الخدمة بإرادتهم وبحيوية ونشاط وحماس.

الإحالات والمراجع:

- 1- أحمد اسماعيل، البرديني (2006). واقع الإرشاد التربوي في المدارس الحكومية ومدارس وكالة البحوث الدولية بمحافظة غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة: فلسطين.
- 2- أحمد صمادي وعلاء بني نعيم (2002). الإحتياجات التدريبية للمستشارين التربويين بالأردن، مجلة الدراسات النفسية والتربوية، العدد الثاني، جوان، الأردن.
- 3- إسماعيل محمد، الفقي (2005). التقويم والقياس النفسي والتربوي، (د.ط)، دار غريب للنشر والتوزيع
- 4- بشير، معمريه. (2007). القياس النفسي وتصميم أدواته، ط2، منشورات الحبر، الجزائر
- 5- رمضان محمد، القذافي. (1992). التوجيه والإرشاد النفسي، ط2، عالم الكتب، القاهرة
- 6- صالح بن عبد الله، أبو عبادة وعبد المجيد، بن طاش نيازي (2001). الإرشاد النفسي والاجتماعي، ط01، مكتبة العبيكان، الرياض.
- 7- عبد الرحمن شعبان، شقورة. (2002). الدافع المعرفي واتجاهات طلبة كليات التربية نحو مهنة التمريض وعلاقة كل منهما بالتوافق الدراسي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 8- عبد الكريم، بوحفص. (2006). الإحصاء المطبّق في العلوم الإجتماعية والإنسانية، ط 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 9- عبد الكريم، قرشي، التكوين والتوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المركز الجامعي بورقلة، العدد 01 ديسمبر 1998.
- 10- عبد المنعم أحمد، الدردير. (2006). الإحصاء البارامترى واللابارامترى، ط 01، عالم الكتب، القاهرة.
- لحسن، بوعبد الله ومحمد مقداد (1998). تقويم العملية التكوينية في الجامعة، ط 01، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 12- الزهرة باعمر ورويم فائزة (2009). التكوين الجامعي والتكوين أثناء الخدمة لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني-دراسة استطلاعية حول مستشاري التوجيه بالمؤسسات التربوية بولاية ورقلة، الملتقى الدولي حول الإرشاد النفسي ودوره وأهميته في تطوير المؤسسات التربوية، جامعة قاصدي مباح 19-20 أبريل.