

## الاحتياجات التدريبية اللازمة أثناء الخدمة لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين حديثاً من وجهة نظرهم - دراسة استكشافية.

In-service training needs for newly integrated school and vocational guidance and counseling counselors from their point of view-an exploratory study

كمال صدقاوي<sup>1</sup>\*

<sup>1</sup> جامعة ابن خلدون تيارت (الجزائر)، k.sedkaoui@yahoo.fr

تاريخ الاستقبال: 2022/08/19؛ تاريخ القبول: 2022/09/09؛ تاريخ النشر: 2023/02/23

**ملخص:** هدفت هذه الدراسة للكشف عن الاحتياجات التدريبية ومستوياتها لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين حديثاً بقطاع التربية الوطنية حسب وجهات نظرهم. حيث قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي، ولتحقيق الهدف من الدراسة قام ببناء استبيان الاحتياجات التدريبية يحوي عديد المهارات الواجب التدريب عليها، متكون من 67 بنداً، موزعة على ستة محاور، وفق مقياس ليكرت الخماسي، متدرجة من موافق بشدة - معارض بشدة، تم تطبيقه على عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين نهاية السنة الجامعية 2021/20، وبداية 2022/21، قدرت بـ 396 مستشار (ة) توجيه مدمج (ة)، وهذا بعد التحقق من ثباته وصدقه.. مستخدماً البرنامج الإحصائي spss لتحليل البيانات واختبار صحة فرضيات الدراسة وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- جل المستشارين المدمجين وبنسبة تفوق 90%، لديهم احتياجات تدريبية في كل الأنشطة المقترحة عليهم وبدرجة عالية. وعند إدخال متغيرات الدراسة وجد الباحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المحور الأول، أما بقية المحاور فسجلنا وجود فروق دالة في متغير الجنس، أما متغير المؤهل العلمي اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في خمسة محاور، أما محور الإعلام المدرسي فسجلنا للفروق دلالة إحصائية، أما المتغير الأخير التخصص وجدنا أن للفروق دلالة إحصائية في بعض المحاور و البعض ليس لها دلالة إحصائية وانطلاقاً من النتائج المتوصل إليها خلص الباحث إلى مجموعة من الاقتراحات.

**الكلمات المفتاح:** مستشار التوجيه المدمج؛ التدريب؛ الاحتياجات التدريبية؛ التدريب أثناء الخدمة؛ الإدماج.

**Abstract:** This study aimed to reveal the training needs and levels of school and vocational guidance and counseling advisors newly integrated, according to their views. Where the researcher used the descriptive approach, and to achieve the goal of the study, he built a training needs questionnaire containing many skills to be trained on, consisting of 67 items, distributed over six axes, according to the five-point Likert scale, which was applied to a sample From the integrated guidance and counseling advisors at the end of the academic year 20/2021 and the beginning of 21/2022, it was estimated at 396, and this is after verifying its stability and validity. The study leads to the following results:

Most of the integrated consultants, with a capacity of more than 90%, have training needs in all the activities proposed to them to a high degree., the researcher found that there were no significant differences in the first axis. As for the rest of the axes, we recorded the presence of significant differences in the gender variable. As for the educational qualification variable, it became clear that there were no significant differences in five axes. As for the school media axis, we recorded statistically significant differences. As for the last variable, specialization, we found that the differences have a statistical significance in some axes and some have no statistical significance

**Keywords:** Built-in guidance counselor; Training; Training needs; In-service training; Inclusion.

## I- تمهيد :

تظهر أهمية إدارة الموارد البشرية، كأحد التطورات الهامة في مفاهيم الإدارة الحديثة وذلك خلال العقود الأربعة الأخيرة، تعظيماً لأهمية الدور الإنساني أين يشكل الأساس الذي ترتبط به الكثير من المشكلات الرئيسية في أي إدارة.. بمعنى أن التحديات المطلوب معالجتها هي تحديات مرتبطة بالموارد البشري بالدرجة الأولى. ويمكن إبراز أهمية إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحديثة من خلال الاهتمام بسلوك الإنسان حيث أصبح تنمية وتطوير الأصول الفكرية من الأمور المؤثرة ، فانتقال المجتمع من عصر المعلومات إلى عصر المعرفة أوجب على مختلف المنظمات أن تجدد رأس مالها الفكري وتتعلم كيف تحولها إلى أرباح. ومع تطور الدراسات الاجتماعية والنفسية وما نتج عن ذلك من معرفة كافية بسلوك الإنسان في المجتمع، تزايد التأكيد على أهمية المورد البشري باعتباره عنصراً أساسياً وبالتالي أهمية الاهتمام والتكفل به بطريقة علمية عند تقييم أدائه الوظيفي الذي يساعد في قياس وتقييم العلاقة بين كفاءة أداء العامل وواجبات ومسؤوليات الوظيفة التي يشغلها من خلال عملية منهجية دورية وذلك بالرجوع لمعايير موضوعة سلفاً بما يساعد على التعرف على جوانب القوة والضعف في الأداء السابق وتحديد كيف يمكن تجنب جوانب الضعف واستثمار جوانب القوة في الوقت الحالي وفي المستقبل للوصول إلى أعلى درجات كفاءة الأداء بما يعود بالفائدة على الفرد والمنظمة والمجتمع (Manasa, KReddy,2009,p72-80).

### 1. مشكلة الدراسة :

على اعتبار أن الثابت الوحيد هو التغيير، فملاحظة بسيطة لما يعيشه العالم من تحولات وتطورات ملحوظة في متطلبات أداء الأنشطة المختلفة بما ومع هذا التحول اختلفت المهارات الفردية المطلوبة لأداء مختلف الأعمال والأنشطة الجديدة التي تتطلب درجة عالية من المهارات الفنية المتخصصة وبرزت وظائف جديدة وبالتالي تغيرت المهارات الفردية المطلوبة (راوية، 2005، ص10)، وعليه حضيت إدارة الموارد البشرية في السنوات الأخيرة باهتمام كبير من قبل العديد من الباحثين والممارسين كونها إدارة لأهم أصول المنظمة، فقد خرجت هذه الإدارة عن إطارها الإداري لتمارس دورها باعتبارها شريك استراتيجي، حيث رافق هذا التحول تغير في النظرة للمورد البشري من كونه يد تنفذ المهام إلى عقل مفكر وصاحب معرفة باستطاعته تحقيق التفوق والتميز (رقام، 2009، ص119-146)، وهذا يعني أن منظمات الأعمال في العالم تواجه عجزاً في المهارات المطلوبة لأداء نوعيات معينة من الأنشطة والوظائف مما قد ينتج عنه خسائر فادحة بسبب الجودة والإنتاجية المنخفضة (الموسي، 2003، ص10). لقد نشرت إحدى الدوريات الأمريكية دراسة (سيد 2009، ص 10)، كانت نتائجها 36%، من الأمريكيين يشعرون أن مهاراتهم لم تستخدم كاملة، 50%، يشكون من أنهم ليس لديهم السيطرة على ما يفعلونه، 14%، فقط يعتقدون أن أعمالهم جذابة، وأوضحَت الدراسة أن هناك انخفاضاً ملحوظاً في حالة الرضا عن العمل، وليست هناك صعوبة في تفسير هذه المشكلات لأن الناس أكثر اختلافاً الآن عن الماضي، يريدون أشياء مختلفة ومتعددة، والمنظمات أصبحت أقل إنسانية والعالم يتغير بسرعة فائقة بحيث لا يستطيع الكثيرون التكيف معه (لعطيات، 2006، ص62-63).

يتفق معظم الباحثون في علم النفس وعلوم التربية على أن تدخل الأخصائي النفسي المدرسي كنموذج حي للمورد البشري في المؤسسات التربوية (ابتدائيات، متوسطات، ثانويات)، أكثر من ضرورة (الداهري، 2008، ص90). يشير كل من برامر وشوستروم Bramer & Shostorm إلى أن القائمين بهذه المهمة في المدارس يتناولون مشاكل تربوية متنوعة وعديدة لها اتصال بالمجالات التعليمية كافة، فضلاً عن الجوانب التي تخص شخصية التلميذ (الأسدي وإبراهيم، 2003، ص84). وفي هذا السياق تشير دراسة فاقه (1990)، إلى أن المجال المدرسي يحتل مكان الصدارة في قائمة المشكلات التي يعانيها التلاميذ يليها المجال الاجتماعي والشخصي والصحي والاقتصادي. من جهة أخرى تؤكد دراسة الحلوسوي (2001)، على أن التوجيه والارشاد المدرسي يلعبان دوراً مهماً في زيادة قدرة التلاميذ على التكيف والنجاح وتجنبهم العديد من المشكلات التي تواجههم خلال مشوارهم الدراسي. وعلى إعتبار أن التوجيه والارشاد المدرسي والمهني ركنا لا يمكن أن تتحقق أهداف العملية التربوية والتعليمية بدونه، وإحدى الدعائم الأساسية باعتباره آلية من الآليات المساهمة في تحسين جودة الخدمات التعليمية لإسهامه وبشكل إيجابي في تسهيل إدارة المؤسسات التربوية من خلال حل مشكلات

التلاميذ وتوجيه سلوكهم ومساعدتهم على إدراك قدراتهم وإمكاناتهم ودوافعهم وميولهم للوصول بهم إلى أقصى غايات النمو لبناء مشروعهم الدراسي والمهني، وبالتالي يعد من أهم العمليات التي إهتمت بها الجزائر في إطار إصلاحها للمنظومة التربوية، مما يتعين عليه رفع كل التحديات التي أصبحت مفروضة عليه، خاصة مع دخول الجزائر إقتصاد السوق الذي يفرض سياسة توجيه مدرسي ومهني تتماشى والتغيرات المحلية منها والدولية (بولهواش وبوعالية، 2015، ص304-318). كما تزداد أهمية التوجيه والإرشاد المدرسي عند متابعة البعض من التلاميذ لدراسية لا يصلحون لها والخسارة التي قد تصيب المجتمع بصفة عامة بعد ذلك، بهذا فإنها تكنسي أهمية كبيرة في حياة التلميذ ومتطلبات المجتمع (بولهواش و بوعالية، 2015، ص305). ولما كان نجاح العمل الإرشادي في المؤسسات التربوية جزء أساسي من نجاح العملية التربوية، يعتمد بدرجة كبيرة على فاعلية الأخصائي في علم النفس (مستشار التوجيه والإرشاد)، وأدائه لدوره بشكل فعال. وترتبط هذه الفعالية بعوامل منها كفاءات شخصية ومهارات أدائية، والاستمرار في تطوير هذه القدرات من خلال الاكتساب والتعديل عن طريق التكوين والتدريب بمختلف أنواعه قبل وأثناء الخدمة و تكوين ذاتي مستمر. ويحتاج العمل الإرشادي مع التلاميذ إلى مجموعة من المهارات التي ينبغي أن تكون لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني للقيام بدوره ( بلقاسم وهامل، 2017، ص62). وعليه من الطبيعي أن يقوم بهذا العمل من هو قادر على القيام به وفق ما خطط له، و أن يكون على قدر من الكفاءة لممارسة هذا العمل التخصصي الإنساني. خاصة إذا علمنا أن التكوين الجامعي لا يستجيب لمتطلبات القيام بالإرشاد التربوي لدى مستشار التوجيه (باعمر و رويم، ب س، ص12) وأن 84.78%، يرون أن تكوينهم الجامعي غير فعال، كركوش (2014). وبالتالي ولكي يظل هذا الموظف على معرفة ودراية بأخر ما توصلت إليه الأبحاث العلمية في تخصصه تلجأ العديد من المؤسسات إلى إنشاء قسم لمتابعة تطوير موظفيها الذين ينتمون لها وتلبية احتياجاتهم في التدريب الذي يؤدي إلى تحقيق اكتساب العديد من المهارات الضرورية لأداء عملهم ويتم ذلك من خلال إلحاقهم بالبرامج التدريبية التي تلي احتياجاتهم حسب تخصصاتهم ومجال عملهم. ويؤكد التربويون أهمية التدريب أثناء الخدمة، حتى بلغ بهم التأكيد إلى اعتباره ضرورة ملحة وحتمية، لأن هذا التدريب أصبح امتدادا للإعداد قبل الخدمة، ولأن البحوث والدراسات أوضحت عدم قدرة معطيات الإعداد قبل الخدمة على الصمود طويلا أمام إفرزات التطور في كافة مجالات الحياة كركوش (2014)، لا سيما في ظل التطور المعرفي والتسارع في الأفكار التربوية (هندي، 2005، ص365)، ويرى O'Carroll & Young (2004)، أن للتدريب أهمية خاصة في ظل الانفجار المعرفي، وبخاصة في مجال العلوم والتكنولوجيا والمكتشفات السيكلوجية الحديثة التي تتصل بشخصية الإنسان ومراحل تطوره المعرفي، والتطور المذهل في طرائق التعليم وأساليبه، التي تفرض بأن يبقى مستشار التوجيه و الإرشاد على اتصال دائم مع هذه المستجدات. ونظرا للدور الأساسي الذي يلعبه التدريب في التنمية الذاتية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني من خلال النمو المهني المستمر، من خلال حصولهم على مزيد من الخبرات الثقافية والمهنية بغرض زيادة معدلات أدائهم ورفع مستوى كفاءتهم وإطلاعهم على كل جديد في مجالات تخصصهم والتخصصات القريبة منه، ورفع مستوى الأداء وزيادة الإنتاجية...، ويعتمد نجاح التدريب وفعاليته في رفع الأداء بشكل أساسي على مدى فاعلية تحديد الاحتياجات التدريبية التي يتم في ضوئها تعيين أنواع التدريب الملائمة لتلبية تلك الاحتياجات وتصميم البرامج التدريبية، واختيار الأساليب التدريبية التي تشبع تلك الاحتياجات، ويرى المتخصصون في التدريب أن تحديد الاحتياجات التدريبية بطريقة علمية ركيزة من ركائز نجاح العملية التدريبية وعنصر أساسيا في تحقيق كفاءة المنظمات وحسن أداء العاملين ولكونها المحور الذي يدور حوله النشاط التدريبي والأساس الذي تبني في ضوئه البرامج التدريبية وحيث يشهد العالم تحولات وتطورات هائلة في مجال المعرفة والثورة المعلوماتية والتكنولوجية والتي دعت الحاجة معها إلى أهمية الحاجة إلى تحسين كفاءات الأفراد وتأهيلهم وتدريبهم (الظفيري، 2020، ص277-334). ولعل من أبرز هذه الاتجاهات تلك التي تتعلق بإدارة التغيير، وطرق حل المشكلات، والمرونة، وإدارة الأزمات، وطرق الوقاية منها أيضا تلك المتعلقة بالجودة وتطبيقاتها في المؤسسات التعليمية (عنايات، 2021، ص421-464)، تخطيط الاحتياجات (مشرف، 2019، ص1-44)، إدارة الموارد البشرية (شقب و شاطرياش، 2020، ص72-91). ولعل أكثر الإشكاليات ورودا في تصميم البرامج التدريبية هو عدم التناسق بين تحديد هذه

الاحتياجات التدريبية وأهدافها من جهة، والاحتياج الفعلي للمتدربين من جهة أخرى، فأحيانا قد لا تكون محددة الأهداف بشكل دقيق مما قد يسبب إشكالية في قياس أثر هذه الأهداف التدريبية أو خلل في تلبية الاحتياجات الفعلية للمتدربين وللمنظمة بشكل أعم (أبونقرة والحديدي، 2009، ص 362-378). وعلى الرغم من كثرة الحديث عن الاحتياجات التدريبية، فإن ذلك لم يقابله القدر الذي تستحقه من الاهتمام والجدية في التنفيذ، (يونس، 2006، ص 03) ، فعندما سئل كل من "بلاك وموتن" Blake & Mouton عن أهم القضايا الخلافية في مجال تنمية الموارد البشرية أجابا إلى أن الاستجابة إلى الاحتياجات على أساس مجرد الإحساس والشعور وليس على أساس الاحتياجات الفعلية هي المشكلة الأولى التي تواجه المتخصصين في مجال التدريب والتطوير. ولقد صاغ هوفمان Hoffman ذلك بشكل قاطع عندما ذكر أنه قد تم تصميم معظم البرامج التدريبية بدون تحديد للاحتياجات الفعلية (تريسي، 1990، ص 81). ورغم أن تحديد هذه الاحتياجات من قبل المتدربين أنفسهم في المحاور التي يحتاجونها له دور حاسم وهام في بناء هذه البرامج وفعاليتها، وهو يعطي للمتدرب الفرصة للمشاركة في تحديد احتياجاته وتحديد المواضيع التي تحتاج إلى تطوير وتحسين أبونقرة والحديدي، (2009) ، محمد(2016). واعتبارا من، 2019، وتجسيدا للالتزام الحكومي وبالتحديد منذ صدور المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 8 ديسمبر 2019 المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني (D A I P)، و الإدماج الإجتماعي لحاملي الشهادات (P I D)، تم إستحداث آلية في إطار مقارنة تتقاطع فيها جهود عدة قطاعات معنية من قريب أو بعيد بعملية الإدماج بوردباله (2018) ، بن قيلة و بومدفع(2021) أين تم وضع كفاءات الإدماج بصفة استثنائية وبشروط .. حيث تم تشكيل اللجنة المركزية المتعددة القطاعات المكلفة بمتابعة عملية إدماج المنتسبين برئاسة السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تضم ممثلين عن عدة قطاعات هدفها المساهمة في تذليل كل الصعاب التي تعترض عملية الإدماج حتى تتمكن من تجسيد هذا الالتزام الحكومي .. حيث سمحت في وقت وجيز بتنصيب أكثر من 25.510 معني وهو ما يمثل نسبة تقدم ب 27.50 % من التعداد الإجمالي للمستفيدين من عملية الإدماج، والذي بلغ عددهم 95.181 مستفيدا إلى غاية 4 نوفمبر 2021. والتي سمحت بالوقوف على الصعوبات الحقيقية لتذليلها. وبالنسبة لقطاع التربية الوطنية تم الشروع في إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات اعتبارا من نوفمبر 2019. وبالنسبة لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني تم إدماج 3337 مستشار (ة) (المراسلة رقم 295، (2021) في مناصبهم في 50 ولاية. ولأجل تكوينهم الأولى قسمت الولايات إلى 11 منطقة أشرف عليها طاقم تكون من(18 مفتش تربية وطنية للتوجيه والإرشاد التربوي والمهني و 11مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني وكذا 13 مستشار توجيه مدرسي و مهني ذوي الخبرة.) ( المراسلة رقم 295، (2021) ، وهذا لتكوين مستشاري التوجيه المدرسي والمهني المدعجين في إطار الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات الذين سبق وأن عملوا في وظائف إدارية خدمتية لا تتماشى و تكوينهم وتخصصاتهم الجامعية حيث أن أهم ما يميز قطاع الخدمات هو التواجد الملفت لحاملي الشهادات من تخصصات العلوم الاجتماعية والإنسانية واللغات بنسبة تقارب 3/4 بينما لا تزيد نسبة تواجد باقي الشهادات ذات الطابع التقني عن 1/4 ( نوار، 2020، ص 60) ، تم اختيار العديد من مجالات التكوين من قبل فريق القيادة بالمفتشية العامة، شملت عدة مواضيع وقد جرت العملية التكوينية من خلال أربع تجمعات، بدون تحديد للاحتياجات التدريبية ولا أهداف مرسومة ومحددة بشكل دقيق وعلمي، خاصة أننا نعلم أن المدخل الأساسي لنجاح أي برامج تكويني أو تدريبي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني المدعجين هو تحديد حاجياتهم خاصة و أنهم سبق أن عملوا في وظائف لا تتماشى وتخصصاتهم الجامعية الأكثر من 10 سنوات، وبالتالي اكتسبوا ثقافة تنظيمية معينة في أماكن عملهم السابقة. ونظرا لأهمية دورهم كان لزاما على القائمين عليهم تحسين مستوى أدائهم ورفع الجوانب المهارية لديهم من خلال القيام ببرامج تدريبية فاعلة تعتمد على الأسلوب العلمي، بداية من تحديد الاحتياجات التدريبية حتى تقييمها. هذا وقد أشار كل من جون مارشال وساره كالدويل (Marshall & Caldwell,1984,p17) ، إلى أن مشاركة المتدربين في تحديد احتياجاتهم التدريبية إنما يؤدي إلى إقبالهم بحماس على حضور الدورات التدريبية وذلك لاتفاق احتياجاتهم التدريبية الحقيقية مع أهدافها ومضمونها . ويرى إدجار دال (Dale, E.,1985,p21) أن تبني المتدربين لأهداف الدورات

التدريبية التي سيحضرونها واشتراكهم في تحديد احتياجاتهم التدريبية يسهم بالفعل في القضاء على السلبيات التي قد تعترض عقدها. هذا فضلا عن أن المتدربين الذين يشاركون في تحديد احتياجاتهم التدريبية إنما يصبحون أكثر مقدرة على النقد الذاتي، ومعرفة لطاقتهم المهنية، ويستفسرون عن كل عمل يقومون به. إلا أنه ومن خلال الاطلاع على العديد من الدراسات الخاصة بإعداد مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وتدريبهم سواء في الجزائر أو بعض الدول العربية والأجنبية اتضح أنهم يعانون من بعض النقائص في التدريب وقد تعود إلى أسباب منها الفجوة القائمة بين الإعداد الأكاديمي في الجامعة وعدم تلبينه للمتطلبات المهنية للتوظيف ما بعد التعيين، هذا ناهيك عن تعدد واختلاف مشارب وتخصصات مستشاري التوجيه والإرشاد وعدم قصر ممارسة هذه المهنة على الحاصلين فقط على شهادات و مؤهلات علمية في مجال التوجيه والإرشاد. فتنوعت بين خريجي علم النفس، وعلوم التربية، وعلم الاجتماع (بن طالب و عمومن، 2022، ص253)، حيث أشارت دراسات زريق وبن زروال، (2017)، عليوات وبن زروال (2018)، الرميح (2021)، بن زيان، تفيرولت (2021)، مدور وبعزي (2021)، نجم و أبو دية 2020، بن طالب و عمومن (2022)، إلى وجود قصور في إعداد المستشارين وتأهيلهم وتدريبهم. وعليه وجب التكفل بهذه الشريحة والنظر في احتياجاتها التدريبية بشكل دوري مما يتطلب مساعدتها في تطوير مهاراتها عبر البرامج التدريبية المصممة وفق احتياجاتها الفعلية، وانطلاقا مما تقدم يمكننا طرح إشكالية بحثنا:

- ما هي أهم الاحتياجات التدريبية ومستوياتها عند مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين مؤخرا بقطاع التربية الوطنية من وجهة نظرهم؟ وهل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في احتياجاتهم التدريبية، حسب بعض المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، التخصص).

### 1.1 فرضيات الدراسة :

- لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين حديثا بقطاع التربية احتياجات تدريبية من وجهة نظرهم في كل الأنشطة المقترحة عليهم (الإعلام المدرسي، التقييم، التوجيه المدرسي، الإرشاد المدرسي، التكفل والمتابعة، الجانب الإداري والتشريعي)، وبدرجة عالية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين، تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي المدججين، تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي المدججين، تعزى لمتغير التخصص.

### 1.2 أهداف الدراسة :

تهدف من خلال هذه الورقة البحثية إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين حديثا بالمؤسسات التربوية (متوسطات، ثانويات)، من خلال:

- تحديد الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين المرتبطة بمهامهم الرسمية.
- التعرف على مستوى الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدججين حديثا.
- الوقوف على درجة الاختلافات في تحديد الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدججين، حسب بعض المتغيرات.
- تزويد الوصاية (المسؤولة عن تكوين مستشاري التوجيه المدججين) بمعلومات عن الاحتياجات الفعلية للمستشارين المدججين.
- تقديم اقتراحات لإيجاد الحلول المناسبة لمشكلات التكوين الأولي للالتحاق بمهنة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- المساهمة بدراسات مستقبلية استشرافية تثرى ملف التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، بقطاع التربية الوطنية.

### 1.3 أهمية الدراسة :

- إن أهمية تناول موضوع تحديد الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي المدججين حديثا مستمدة من كونه أول دراسة استكشافية اهتمت بالموضوع بعد إدماجهم مباشرة والتي ستمهد لدراسات أمبريقية لاحقة، وعلى العموم تكمن الأهمية في:
- أهمية موضوع تحديد الاحتياجات التدريبية من قبل مستشاري التوجيه المدججين، من أهمية وقيمة رأيهم ونظرتهم إلى الواقع الفعلي.



- إن مشاركة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدعجين في تحديد إحتياجاتهم التدريبية يؤدي إلى إقبالهم بحماس على حضور الدورات التكوينية/التدريبية وذلك لاتفاق إحتياجاتهم التدريبية الحقيقية مع أهدافها ومضمونها.
- إن تبنى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدعجين لأهداف الدورات التدريبية التي سيحضرونها وإشراكهم في تحديد إحتياجاتهم التدريبية يسهم بالفعل في القضاء على السلبيات التي قد تعترض عقدها، و يؤدي إلى إكتسابهم العديد من المهارات .
- مشاركة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدعجين في تحديد إحتياجاتهم التدريبية يصبحون أكثر مقدرة على النقد الذاتي، ومعرفة لطاقتهم المهنية، ويستفسرون عن كل عمل يقومون به.

## 2. التعريف الإجرائي لمنغيرات الدراسة :

### 2. 1 مستشار التوجيه المدمج:

اعتبارا من 2019 تجسيدا للالتزام الحكومي و صدور المرسوم التنفيذي رقم 19- 336 المؤرخ في 8 ديسمبر 2019 المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني (D A I P)، والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات (P I D) تم استحداث آلية في إطار مقارنة تقاطع فيها جهود عدة قطاعات معنية من قريب أو بعيد بعملية الإدماج أين تم وضع كفاءات الإدماج بصفة استثنائية للمستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني وجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، والخاضعين لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 127/08 المؤرخ في 30 أبريل 2008. وبالنسبة لقطاع التربية الوطنية تم الشروع في إدماج المستفيدين من الإدماج، اعتبارا من نوفمبر 2019. وتخص العملية كل حاملي شهادة الليسانس في علم النفس وتخصصاته ، علوم التربية والأرطوفونيا وكذا علم الاجتماع وتخصصاته، الذين سبق وأن عملوا في وظائف إدارية خدمية، وعليه تم إدماج 3337 مستشار (ة) توجيه في منصب مستشار (ة) التوجيه المدرسي والمهني (ثانويات، متوسطات، ابتدائيات)، في 50 ولاية. ولأجل تكوينهم الأولي أثناء الخدمة تم تسطير برنامج على المستوى المركزي بدون تحديد مسبق لإحتياجاتهم الفعلية من التدريب، بثمل عدة مواضيع ومحاور.

### 2. 2 مفهوم التدريب :

التدريب بالإنجليزية Training «هو نشاط يهتم بنقل التعليمات والمعلومات، بهدف تطوير الأداء الخاص بالفرد المتلقي لها، أو مساعدته على الوصول إلى مرحلة معينة من المهارات والمعارف» (Business Dictionary, 2017 p 5-6). وتعرفه ثلاثية وزايدية (2011)، « بأنه الجهد المنظم والمخطط له لتزويد الموارد البشرية في المنظمة بخبرات ومعارف معينة وتحسين وتطوير وتنمية مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل ايجابي مما يساعد الأفراد على أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية بفاعلية ..». (ثلاثية و زايدية ،2011، ص08)، كما عرفه الخاطر (2011)، على أنه « محاولة تغيير سلوك الأفراد مما يجعلهم يستخدمون طرق وأساليب مختلفة في أداء الأعمال، وجعلهم يسلكون شكلا مختلفا بعد التدريب عن ما كانوا عليه من قبل» (الخطار، 2011، صفحة 11). كما يعرفه ( المغربي،2013،ص48). بأنه « النشاط الذي تقوم به الإدارة بقصد تنمية الأفراد وتطويرهم في عدة جوانب هي: المعلومات (التدريب يكسب الأفراد معلومات جديدة)، القدرات ( التدريب يغطي القدرات الفنية كاستخدام الأدوات المتاحة..)، المهارات (التدريب يتضمن المهارات السلوكية كفهم الناس، كيفية إقامة علاقات..)، الاتجاهات ( التدريب يؤثر في اتجاهات الأشخاص و الولاء للمنظمة..)، والسلوك ( التدريب يؤدي إلى تغيير سلوك أو تصرفات الأشخاص)، و الأداء الوظيفي ( تنعكس كل تأثيرات التدريب على أداء الموظف لعمله و بشكل أفضل) ». وتبقى الغاية من التدريب هو تغيير مهاري معرفي وسلوكي (حريرية وبوخاري،2018،ص112).

### 2. 3 مفهوم الاحتياجات التدريبية :

تعددت التعريفات المقدمة للاحتياجات التدريبية وكل التعريفات تدور حول الاحتياجات باعتبارها خبرات يحتاج إليها المتدرب، وإضافات تحقق لديه تغيرات تسمح له باكتساب الكفاءة والقدرة على الإنجاز. تمثل عملية تحديد الاحتياجات التدريبية المرحلة الأولى لأي نظام تدريبي، حيث يبدأ هذا النظام بتخطيط الاحتياجات التدريبية من خلال تحليل شامل ومتكامل للمنظمة بهدف اكتشاف المناطق

المحتملة للمشكلات، والتي قد تعطي الإدارة مؤشرا للحاجة إلى التدريب وخاصة إذا ارتبطت هذه المشكلات بنقص المهارة أو معرفة طبيعة العمل، كما تتضمن تحليل الوظائف بهدف تحديد المستوى المطلوب من الأداء، ويشمل أيضا تحليل الأفراد بهدف تحديد الأفراد الذين يحتاجون إلى التدريب، وكذلك تحديد المهارات والمعرفة والقدرات والاتجاهات التي ينبغي اكتسابها أو تطويرها ومن ثم يتم إعداد البرامج التي تلي إحتياجاتهم الفعلية (علافي، 1999، ص 300-301). هذا ويعرف (الخطيب، 1995، ص660)، الإحتياج التدريبي بأنه « التفاوت بين ما هو كائن وما يجب أن يكون. وللوصول إلى تحديد الإحتياجات التدريبية فإنه يجب أن نحدد السلوك أو الأداء المراد تغييره أو تطويره، والسلوك أو الأداء المستهدف بعد التدريب.. » (الخطيب، 1995، ص660). أما توفيق فعرها على أساس أنها « عملية تحليل مجالات عدم التوازن بين الأداء المستهدف والأداء الحالي .. » (توفيق، 2005، ص212). أما الطعاني فيعرها بأنها «مجموعة المؤشرات التي تكشف عن وجود فرق بين الأداء الحالي والأداء المرغوب فيه للأفراد العاملين بسبب نقص معارف، قدرات، ومهارات هؤلاء الأفراد وما يشوب سلوكهم واتجاهاتهم من قصور » ( زريق ، وبن زروال، 2017، ص882 ). وبناء على ماتقدم تعرف الإحتياجات التدريبية إجرائيا بأنها « مجموع الكفاءات والمهارات و المعرفة والاتجاهات .. المطلوب التحكم فيها من قبل مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدعجين حديثا، لأداء أحسن لمهامهم المحددة رسميا، والتي يحتاجون للتدريب فيها من أجل تطوير مهاراتهم المرتبطة بمنصب العمل، بشكل يحقق لهم الكفاءة والمهارة في أدائهم الوظيفي وبالتالي فعاليتهم في منصب العمل المعينين فيه.

## 2. 4 مفهوم التدريب أثناء الخدمة:

يعتبر التدريب أثناء الخدمة مطلبا هاما للنمو المهني، وهو الوسيلة الفعالة نحو تحقيق التطور التربوي. و في ضوء هذا المفهوم نجد أن برامج التدريب تتعدد وتتنوع وتتعدد وتنوع الأهداف الخاصة لكل برنامج، وتبعا لحاجات وأغراض العملية التعليمية. وقد صنف بعض الباحثين برامج التدريب أثناء الخدمة إلى برامج تدريب المعينين حديثا ، والبرامج التجديدية للذين يزاولون عملهم في مناصبهم، وبرامج تدريب المرشحين للترقية إلى وظائف أعلى (جرجس، 1992، ص291). حيث يؤكد التربويون أهمية التدريب أثناء الخدمة، حتى بلغ بهم التأكيد إلى اعتباره ضرورة ملحة وحتمية، لأن هذا التدريب أصبح امتدادا للإعداد قبل الخدمة، ويمكن تعريف هذا النوع من برامج التدريب بأنه « العملية المنظمة التي يتم من خلالها الحكم على مدى الاستفادة من برامج التدريب المقدمة أثناء الخدمة ويتم قياسها من خلال استجابة المتدرب على إستبانه معدة لهذا الغرض » (مناصرية، 2019، ص19). وذهب هندرسون إلى تعريفه بأنه « برامج تنمية المتدرب حيث يشتمل هذا البرنامج على أي شيء يحدث للمتدرب من أول يوم يلتحق فيه بالمهنة إلى اليوم الذي يتقاعد فيه منها بحيث يسهم ذلك بصورة مباشرة أو غير مباشرة في الطريقة التي يؤدي فيها المتدرب واجباته المهنية» (مناصرية، 2019، ص19). وكخلاصة يتمثل التكوين أثناء الخدمة في التحضير المهني والمهاري الذي يتلقاه مستشار والإرشاد المدمج حديثا، بعد تنصيبه في وظيفته والذي يهدف إلى التحسين والرفع من مستواه (المعرفي، الوظيفي)، وفعاليتته.

## 3. 3. مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بين تحديد الإحتياجات التدريبية والتدريب أثناء الخدمة:

### 3. 1 أهمية تحديد الإحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدعجين حديثا:

تمثل عملية تحديد الإحتياجات التدريبية المرحلة الأولى لنظام التدريب حيث يبدأ هذا النظام بتخطيط الإحتياجات التدريبية من خلال تحليل شامل ومتكامل للمنظمة بهدف اكتشاف المناطق المحتملة للمشكلات، والتي قد تعطي الإدارة مؤشرا للحاجة إلى التدريب وخاصة إذا ارتبطت بنقص المهارة أو معرفة طبيعة العمل كما هو الحال بالنسبة لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدعجين حديثا، كما تتضمن تحليل الوظائف، تحليل الأفراد، تحديد المهارات والمعرفة والقدرات والاتجاهات التي ينبغي اكتسابها أو تطويرها ومن ثم يتم إعداد البرامج التي تلي إحتياجاتهم الفعلية (.علافي، 1999، ص 300-301). وتكمن أهمية تحديد الإحتياجات التدريبية في:

- تحديد الاحتياجات التدريبية يعد المدخل العلمي لحل كثير من المشكلات التربوية، من خلال الاهتمام بإعداد وتخطيط البرامج التدريبية الفعالة النابعة من الاحتياجات الفعلية بودوان (Beaudoin, 2004, p, 622-629) ، .
  - إن تحديد الاحتياجات التدريبية هو أساس العملية التدريبية وأهمها حيث يعد العامل المؤثر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاه الصحيح والمناسب (السكرانة، 2011، ص170).
  - يعتبر حصر الاحتياجات التدريبية نقطة الانطلاق الموضوعية في إعداد أي خطة تدريبية كما يساعد في تحسين الأداء .
  - تحديد الاحتياجات من قبل المتدربين أنفسهم في المحاور التي يحتاجونها له دور حاسم في بناء هذه البرامج وفعاليتها، وهو يعطي للمتدرب الفرصة للمشاركة وتحديد المواضيع التي تحتاج إلى تطوير وتحسين أبومرّة والحديدي، (2009). محمد(2016).
  - تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية يقود إلى إحداث الأثر الإيجابي من التدريب، خاصة في ظل التحولات الحديثة.
  - ضبط الاحتياجات التدريبية تسمح لنا بتحديد الأفراد المعنيين بالتدريب، نوعه، أدواته، والنتائج المتوقعة منهم.
  - تعد العامل الأساسي في توجيه الإمكانيات المتاحة إلى الاتجاه الصحيح في التدريب (الأحمد، 2005، ص209).
3. 2 أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدعجين:

تعددت أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية حسب العديد من المدارس حيث عرض هلال(2001) . أربع أساليب لتحديد الاحتياجات التدريبية وهي استطلاع الاحتياجات التدريبية، دراسة الكفاءة، وتحليل المهمة، وتحليل الأداء. أما الخاطر ( 2010)، فقد عرض العديد من الأساليب منها الملاحظة، العملية الاستشارية، قوائم الاستقصاء، الوسائل المطبوعة، المناقشات الجماعية إضافة إلى المقابلات الشخصية، الاختبارات، السجلات، التقارير وعينات العمل. ويمكن تلخيص كل ماتقدم فيما قدمه كل من (عطاي و ترزولت، 2018، ص848-849)، أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تتم وفق ثلاثة أساليب هي :

- تحليل المنظمة: Analysis Organization يتضمن هذا الأسلوب دراسة المنظمة، بحيث تغطي هذه الدراسة :

- الأهداف الحالية للمنظمة: تبرز أهمية الأهداف بالنسبة للمنظمة في أنها مبرر وجودها، واستمرارها.

- الأهداف المستقبلية والمشروعات التي تعتم تنفيذهما والأسواق الجديدة التي تنوي المنظمة دخولها،

- الهيكل التنظيمي: ويتضمن ذلك تحليل الهيكل التنظيمي بهدف التعرف على الأقسام والوحدات التنظيمية التي يتكون منها

- المناخ التنظيمي: ويتضمن ذلك تحليل المناخ التنظيمي بالاستناد الى عدد من المؤشرات مثل: معدل دوران العمل، التغيب،

- القوى العاملة: تستهدف الوقوف على طبيعة التركيب الحالي لها في المنظمة. كذلك التعرف على حاجاتها الآنية والمستقبلية،

- كفاءة المنظمة: تستهدف التعرف على مدى كفاءة المنظمة في توظيف مواردها المختلفة.

- تحليل العمل: Analysis Job ويركز هذا الأسلوب على دراسة وتحليل الوظيفة المؤداة من واجباتها ومسؤولياتها، وظروف أدائها،

وعلاقتها بالوظائف الأخرى، والمهارات والمعارف والسلوكيات اللازمة لأدائها، ومعايير الأداء المطلوب تحقيقها من شاغلها..

- تحليل الفرد: Analysis Individual يركز على مدى قيام الموظف بأداء واجبات ومسؤوليات وظيفته، في محاولة لتحديد

المعارف والمهارات وسلوكيات العمل اللازمة لتطوير أدائه. وبناء عليه، فإن عملية التحليل هنا تنصب على الموظف نفسه .

### 3. 4 طرق جمع البيانات لتحديد الاحتياجات التدريبية :

هناك عدة طرق لجمع البيانات حيث تمكن القائم على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية من الاستعانة بها وهي:

المقابلة الشخصية، الملاحظة، الاختبارات، الاستبيان، تحليل المشكلات، دراسة السجلات والتقارير، آراء العاملين، تقويم الأداء

### 4. الدراسات السابقة:

4. 1 قامت كل من زريق، سعاد، وبن زروال، فتيحة (2017)، بدراسة هدفت إلى التعرف على الإحتياجات التدريبية لمستشار التوجيه، والإرشاد المدرسي، والمهني في التعليم الثانوي من وجهة نظرهم، وترتيبها من حيث أهميتها. شملت عينة الدراسة (64) مستشارا يمثلون مجتمع



البحث كافة ويعملون بثانويات ولاية أم البواقي. اعتمدت الدراسة على استبيان مكون من (35) فقرة موزع على (5) محاور، (محور الإعلام، التقييم، القبول والتوجيه، الإرشاد والمتابعة، الإدارة)، أظهر التحليل الإحصائي أن أفراد العينة لديهم إحتياجا كبيرا ومهما في محور الإرشاد والمتابعة أولا، يليه التقييم، ثم محور الإعلام، وبعده محور القبول، وجاءت في المرتبة الأخيرة محور الإدارة.

**4. 2** قام الباحث غريب مختار(2018)، بدراسة هدفت إلى معرفة مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وتحديد احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم، وتحقيقا لهذا الهدف استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يتناسب وطبيعة الدراسة مستعينا في ذلك بأداتين من إعدادة تتمثلان في مقياس للأداء الوظيفي ومقياس لتحديد الاحتياجات التدريبية. وزعت أداتي البحث على عينة قوامها (86)، مستشار(ة) من ولاية الجلفة، حيث تم إجراء الدراسة في الموسم الدراسي 2017/16، وتوصل الباحث إلى أن مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني متوسط. إلى جانب أن لدى مستشاري التوجيه والإرشاد درجة إحتياج كبيرة في مجال الإعلام والاتصال، مجال التوجيه والإرشاد، مجال التكفل والمتابعة النفسية ومجال التقييم والتنظيم.

**4. 3** قامت كل من عليوات سلوى وبن زروال فتيحة (2018)، بدراسة هدفت إلى تحديد الإحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مجال المرافقة والتكفل النفسي بالتلميذ، ومدى اختلاف أهمية هذه الإحتياجات باختلاف المسمى الوظيفي للمستشار. شملت الدراسة (39)، مستشارا بولاية أم البواقي، واستخدم الاستبيان لجمع البيانات. أظهرت النتائج أن المستشارين بحاجة للتدريب في المجالات التالية على التوالي: التحضير النفسي للتلاميذ المقبلين على الامتحانات الرسمية، التكفل بالحالات الخاصة، ومرافقة تلاميذ الشعب قليلة الانتشار؛ في حين لم يظهر اختلاف دال في أهمية الحاجات التدريبية بين المستشارين والمستشارين الرئيسيين.

**4. 4** قامت فاطمة الزهراء شاعة(2018)، بدراسة هدفت إلى تحديد الإحتياجات التدريبية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مجال المهارات الإرشادية، أين اعتمدت على المنهج الوصفي باستخدام أداة الاستبيان المستمدة من دراسة مهارات العمل الإرشادي بعد ما تم استخراج شروط الصدق والثبات، حيث أصبح الاستبيان يتضمن 49 عبارة مقسمة إلى مجالات (مهارات إدارة الجلسة الإرشادية - مهارات الاتصال والسلوك الغير لفظي - مهارات الإرشاد والتوجيه المهني)، طبقت على 40 مستشار (ة) في ولاية المسيلة وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-درجة الإحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني كانت مرتفعة في جميع المهارات الإرشادية.

-لا توجد فروق ذات دلالة في تقدير مستشاري التوجيه لإحتياجاتهم التدريبية في مجال المهارات الإرشادية تعزى لمتغيرات الدراسة

والمتمثلة في الجنس، التخصص، المؤهل العلمي، الخبرة.

**4. 5** قامت كل من عليم عقيلة و تراري مختارية (2020)، بدراسة هدفت لاقتراح تصور برنامج تدريبي، لتنمية بعض كفايات التوجيه و الإرشاد المهني، بناء على تحديد الإحتياجات التدريبية لفئة مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني، العاملين بقطاع التكوين والتعليم المهنيين، والتابعين للمقاطعة الغربية. تم استعمال المنهج الوصفي، وبعد التأكد من صدق وثبات الاستبيان، طبق على عينة عددها (98) مستشار(ة). أظهرت النتائج أن المستشارون بحاجة للتدريب بدرجة متوسطة، وحسب الترتيب التنازلي التالي: الدراسات والتحقيقات، التقييم والتوجيه، الإدماج المهني، المرافقة والإعلام. كما تبين أنه لا توجد فروق في الإحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الجنس و متغير المؤهل العلمي و متغير سنوات الخبرة. وعلى ضوء هذه النتائج، تم اقتراح برنامج تدريبي في مجال التقييم و التوجيه.

**4. 6** قامت الباحثتان مدور يمينة وبعزي سمية (2021)، بدراسة هدفت للتعرف على الإحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في ضوء معايير الجودة الشاملة. والفروق في تلك الإحتياجات التدريبية في ضوء التخصص والخبرة. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وبالاستعانة باستبيان الإحتياجات التدريبية تم تصميمه والتأكد من خصائصه السيكمترية. وقد طبق على عينة مكونة من 36 مستشار(ة) للتوجيه، وتم الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية الاجتماعية لتحليل البيانات. spss. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أن لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني احتياجات تدريبية مرتفعة في مجالي جودة التكفل والمتابعة وجودة التقييم والدراسات، ومتوسطة في مجالي جودة الإعلام المدرسي وجودة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وأنه توجد فروق في نوع الإحتياجات التدريبية لمستشار التوجيه تعزى لأثر نوع التخصص والخبرة.

4. 7 قامت كل من عائشة بن طالب ورمضان عمومن (2022)، بدراسة هدفت إلى الكشف عن درجة الإحتياجات التدريبية للمرشدين المدرسيين للتكفل النفسي بالمرشحين للامتحانات الرسمية في ظل جائحة كوفيد-19، وفيها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على استبانة الإحتياجات التدريبية من إعداد الباحثين، وبعد التأكد من خصائصها السيكمترية تم تطبيقها على عينة قوامها (30) مرشدا بولاية أدرار خلال شهر أكتوبر 2020 اختيروا بطريقة عشوائية طبقية، وبعد معالجة البيانات عن طريق برنامج (SPSS)، تم الوصول إلى النتائج الآتية: درجة الإحتياجات التدريبية للمرشدين المدرسيين قليلة، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الإحتياجات التدريبية تبعا لمتغير الجنس، وانعدمت هذه الفروق أيضا بالنسبة لمتغيري الرتبة في الوظيفة والمؤهل العلمي، ليتم تفسير هذه النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.

من خلال الدراسات المقدمة وكتعقيب عليها نجد أنها اتفقت في بعض المحاور مع الدراسة الحالية و اختلفت في أخرى من خلال:

**المهدف :** بعض هاته الدراسات اهتمت بدراسة كل الإحتياجات التدريبية ومستوياتها ودراسة الفروق عند مستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني كدراسة منها ما خص كل الإحتياجات كدراسة زريق، وبن زروال (2017)، غريب (2018)، مدور وبعزي (2021) وهذا ما سنسعى لدراسته في دراستنا. ومنها ما توقف عند البعض منها عليوات وبن زروال (2018)، بن طالب وعمومن (2022).

**العينة :** اتفقت مختلف الدراسات السابقة على عينتها حيث تم تطبيقها على فئة مستشاري التوجيه وهي نفس عينة هاته الدراسة، أما الحجم المعتمد في كل الدراسات السابقة تراوح بين 30-98 مستشار أما دراستنا فعينتها 396 مستشار(ة).

**المنهج :** اتفقت مختلف الدراسات السابقة على استعمال المنهج الوصفي في البحث وهو نفس المنهج المعتمد في دراستنا.

**متغيرات الدراسة:** جل الدراسات السابقة ركزت على متغيرات الجنس، الرتبة، المؤهل، التخصص، الخبرة، وهو ما سعت دراستنا لدراسته.

**الطريقة و الأدوات:** استعملت الاستبيانات في جمع المعلومات و برنامج Spss، في التحليل و هو نفس ما اتبع في دراستنا.

**الاستنتاجات:** أظهرت نتائج الدراسات السابقة وجود حاجة تفاوتت بين المتوسطة و الكبيرة للحاجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني و هذا ما تهدف هاته الدراسة لاختباره.

## II - الطريقة والأدوات :

### 1. الجانب التطبيقي للدراسة :

#### 1.1 منهجية البحث :

##### 1.1.1 الدراسة الاستطلاعية: تمت الدراسة الاستطلاعية على مراحل هي:

##### ● المرحلة الأولى التعرف على محيط العمل: في هذه المرحلة عمد الباحث إلى:

- إعداد وبناء أداة الدراسة لجمع المعلومات الخاصة بالإحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه المدمجين حديثا من وجهة نظرهم.
- الاستقصاء وجمع المعلومات الأولية لبناء أداة البحث (مقابلات، أسئلة مفتوحة)، حول ما ينبغي أن يتحكم فيه مستشارو التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني المدمجين ككفاءات ومهارات حسب وجهة نظرهم (50) مهني في التوجيه. متمثلا في (04)، مفتشي التربية الوطنية للتوجيه و الإرشاد، (06) مديري مراكز التوجيه، (25) مستشار (ة) رئيسي (ة)، من ذوي التجربة أكثر من 20 سنة عمل بهذا المنصب، ( مركز التوجيه البويرة، مركز التوجيه برج منايل، مركز التوجيه بومرداس، مركز التوجيه الرغاية، مركز التوجيه تيارت)، وكذا (15) مستشار (ة) توجيه العاملين بالثانويات بولايات بومرداس، تيارت. بهدف جمع تصوراتهم للكفاءات والمهارات التي يجب على المستشارين المدمجين التحكم فيها، وقد استعان الباحث بملخص الاقتراحات والتصورات المحصلة في بناء أداة البحث.
- الإطلاع على بعض المقاييس والاستبيانات ضمن عديد الدراسات التي خصت بالبحث تحديد الإحتياجات التدريبية.

##### ● المرحلة الثانية البناء والتطبيق:

- البناء: عمد الباحث إلى بناء الإستبيان الخاص بالإحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني المدمجين حديثا بناء على المعطيات المحصلة في المرحلة الأولى، هذا الإستبيان الأولي يضم 81 بند وستة محاور كما هو مبين في الجدول رقم (01).

- استخدم الباحث سلم متدرج للإجابة، من 05 درجات وهي: موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة.  
 - تم عرض إستبيان الإحتياجات التدريبية الأولي المنجز من قبل الباحث (81 بند)، على مجموعة من الأساتذة المحكمين (10 أساتذة تخصص علم النفس، علم الاجتماع، (جامعة ابن خلدون تيارت)، لإبداء الرأي فيما يخص مدى ملاءمة البند مع البعد وكذا الصياغة اللغوية، وبناء عليه ألغى الباحث 14 بند (04 بنود في المحور الأول)، ( 03 في المحور الثاني)، ( 05 في المحور الثالث)، ( 02 في المحور الرابع)، بسبب عدم حصولهم على نسبة مقبولة أقل من 70 %، من الموافقة وكذا إدماج بعض البنود فيما بينها لتقارب المعنى ، وهذا تجسيدا لملاحظات الأساتذة.وعليه أصبح المقياس النهائي يضم (67) بندا فقط كما هو مبين في الجدول رقم (02).  
 - التطبيق: تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولايات بومرداس، الجزائر، تيارت عددهم 71 مستشار(ة) توجيه مدمج حديثا اختبروا عشوائيا بعد (تحديد مجتمع العينة، حجمها، إعداد قائمة، الاختيار العشوائي) ، وقد استغل الباحث مختلف التجمعات التكوينية التي جرت (بين ماي 2021- ديسمبر 2021).لتطبيق الإستبيان.

● المرحلة الثالثة الدراسة السيكومترية لإستبيان الإحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه المدمجين:

■ **دراسة الصدق** . اعتمد الباحث لدراسة صدق الإستبيان على:

- **صدق المضمون**: عن طريق عرض بنود الإستبيان الأولي على مجموعة من المحكمين (10 أساتذة تخصص علم النفس، علم الاجتماع، (جامعة ابن خلدون تيارت) قدوا ملاحظاتهم الأولية حول الإستبيان، والتي استعان بها الباحث في تغيير صياغة بعض البنود.  
 - **صدق الاتساق الداخلي**: كل العبارات لها دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01، فملاحظة الجدولين (03)، (04)، الذان يوضحا من جهة معاملات الارتباط بين مختلف الأبعاد ، فيما بينهما وكذا بينهم والدرجة الكلية للإستبيان نجد أن معاملات الارتباط بين درجة البعد ومختلف الأبعاد الأخرى وكذا الدرجة الكلية للإستبيان بين ( 0.402 - 0.930)، وهي معدلات عالية يمكن الوثوق بها. ومن جهة أخرى معاملات الارتباط بين مختلف البنود (67 بند)، ودرجة البعد من جهة وكذا درجة مختلف البنود والدرجة الكلية للإستبيان من جهة أخرى، نلاحظ أن كل البنود لها دلالة إحصائية عند مستوى الثقة 0.01.  
 ■ **دراسة الثبات**.

يتضح من الجدول رقم (05)، أن معامل الثبات عال جدا وفي كل الأبعاد. وبعد التأكد من الخصائص السيكومترية، ظهرت الصيغة النهائية لإستبيان الإحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد يضم 67 بند وستة محاور، كما هو مبين في الجدول رقم (06).

### 2.1.1 مواصفات عينة البحث :

ما يلاحظ من بيانات الجدول رقم (07)، هو أن عدد المستشارات أكبر بكثير من عدد المستشارين وهذا يرجع إلى التوزيع الطبيعي لمجتمع العينة الأصلية، أما من حيث المستوى نجد أن هناك تفاوت كبير حيث أننا نجد أن أغلبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين 344 وبنسبة 86.90 %، حاصلين على شهادة الليسانس، أما من حيث التخصص هناك تفوق نسبي لتخصص علم النفس وفروعه قد يرجع ذلك لقرب التخصص من منصب مستشار التوجيه مقارنة بعلم الاجتماع.

### 3.1.1 عينة البحث و كيفية اختيارها :

تكونت عينة الدراسة كما هو مبين في الجدول رقم (07)، من 396 مستشار(ة) مدمج(ة)، من تعداد كلي يقدر بـ 3337 مستشار(ة) مدمج(ة)، وهي عينة قصدية حيث عمد الباحث إلى أخذ هذه العينة، بعد استبعاد عينة الدراسة الإستطلاعية أي 71 مستشار(ة) من الدراسة الأساسية، أين تم تقديم الرابط الإلكتروني لإستبيان الإحتياجات التدريبية في صيغته النهائية (بعد الدراسة السيكومترية)، لمراكز التوجيه على المستوى الوطني في المواقع الرسمية لذات المراكز وبعد التأكد من وصولها قدمت لعينة ممثلة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي المدمجين بطريقة عشوائية بين 10-15 %، من كل مركز توجيه في 37 ولاية معنية بالدراسة خلال التجمعات التكوينية التي جرت في هاته الولايات في الفترة الممتدة من (ماي 2021- ديسمبر 2021).

### - حدود الدراسة.

- الحدود المكانية: اقتصرته هاته الدراسة على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين حديثا في 37 ولاية.
- الحدود الزمنية: أجريت هاته الدراسة خلال الموسمين 2021/20، 2022/21 (التطبيق ماي 2021 - ديسمبر 2021).
- الحدود البشرية: اقتصرته هاته الدراسة على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين حديثا فقط لاغير.

### III- النتائج ومناقشتها :

#### الفرضية الأولى :

1. لدى مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني المدمجين حديثا بقطاع التربية الوطنية احتياجات تدريبية من وجهة نظرهم في كل الأنشطة المقترحة عليهم (الإعلام المدرسي،التقويم، التوجيه، الإرشاد المدرسي،التكفل والمتابعة، الجانب الإداري والتشريعي) وبدرجة عالية.

#### 1.1 الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني المدمجين حديثا من الإعلام المدرسي:

من خلال ملاحظة الجدول (08) المبين للاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في محور الإعلام المدرسي يتضح أن:

- التقييم العام لكل بند ( عدد أفراد العينة X أقصى درجة 396 x 5) هو 1980 درجة، وعلى هذا الأساس يمكننا القول أن أغلبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين أجابوا بدرجات عالية، أو بمعنى آخر درجة موافقتهم على وجوب خضوعهم للتدريب فيما اقترح عليهم من أنشطة في الجانب الإعلامي كانت بدرجة عالية من الموافقة التامة، وفي كل المهارات والتقنيات حيث نجد 08 بنود تجاوزت درجاتها الكلية (1700 درجة). حيث حصلت البنود الآتية على المراتب الأولى :

- البند التاسع .. التدريب على فن الإلقاء ( حصص إعلامية، محاضرات) 65 %، من الموافقة التامة.

- البند الأول التدريب على تنشيط حصص إعلامية إرشادية مع التلاميذ، الأساتذة وأولياء الأمور 60 %، من الموافقة التامة.

وما يلاحظ من إجابات مستشاري التوجيه والإرشاد في المحور الخاص بالإعلام المدرسي هو التركيز على المعلوماتية التي تساعدهم في الإلقاء وتنشيط الحصص الإعلامية، حيث أكد 95 %، على موافقتهم الكبيرة على التدريب في تكنولوجيا الإعلام والاتصال، خاصة وأن مهنة التوجيه المدرسي أصبحت تعتمد على برامج متخصصة في تحليل النتائج المدرسية بشكل أسرع، أسهل وأكثر تنظيما (الوافي..)، وإنجاز المحاضر الخاصة بأعمال نهاية السنة، وهذا ما أكدته دراسة زعوب (2011)، على أن 94.23 %، من مستشاري التوجيه يرون أن استخدام الإعلام يساعدهم في أداء مهامهم بشكل متقن.. إضافة إلى تقديم الحصص الإعلامية على شكل عروض وإنجاز تحليل النتائج الفصلية والامتحانات الرسمية (ش.ت المتوسط، ش.البيكالوريا)، كل هذا جعل من استخدام التكنولوجيا الحديثة إحتياجا تدريبيا كبيرا.

- مستوى الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني المدمجين حديثا من الإعلام المدرسي:

طريقة تحديد مستوى (درجة)، الاحتياجات التدريبية.

لتحديد مستوى الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني المدمجين حديثا عمل الباحث إلى:

- الخطوة الأولى: إيجاد طول المدى (R)، الذي يعتبر الفرق بين أعلى وأدنى درجة (  $R = x_{Max} - x_{Min}$  )، أي 04=01-05

- الخطوة الثانية: تحديد طول الفئة (  $I = R/K$  )، أي 01.33 = 03/04 حيث I=طول الفئة، R=طول المدى، k=عدد الفئات

ملاحظة: اعتمد الباحث على 03 فئات تجسد مستوى (درجة) الإحتياج التدريبي وهي، منخفضة، متوسطة، مرتفعة.

- الخطوة الثالثة: مرحلة البناء ،

بناء الفئة الأولى = الدرجة الدنيا (01) + طول الفئة (01.33) = 02.33	01.00 - 02.33	الحاجة منخفضة للتدريب
بناء الفئة الثانية = 01.33 + 02.34 = 03.67	02.34 - 03.67	الحاجة متوسطة للتدريب
بناء الفئة الثالثة = 01.33 + 03.68 = 05.00	03.68 - 05.00	الحاجة مرتفعة للتدريب

- إن ملاحظة الجدول (09) المبين لمستوى الإحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني المدمجين حديثا في محور الإعلام المدرسي، نجد أن المتوسطات الحسابية المحصلة في أبعاد هذا المحور تراوحت بين (04.24-4.60). كما أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لمحور الإعلام المدرسي هو (40.17)، وإذا أخذنا هذا المتوسط لنقارنه بالمتوسط النظري الممثل لأفراد العينة (في حالة الموافقة التامة)، المقدر بـ 45 درجة نجد أن هناك إحتياج تدريبي مرتفع لمحور الإعلام المدرسي .
- إن الانحراف المعياري المحسوب معتدل (04.81)، بمعنى أن التشتت بين إجابات مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين غير كبير . وترجع النتيجة المحصل عليها ( الحاجة المرتفعة للتدريب)، لأهمية محور الإعلام المدرسي في عمل مستشاري التوجيه المدمجين وقد اتفقت هاته النتيجة مع دراسة كل من زريق ، وبن زروال (2017)، غريب (2018)، شاعة (2018)، عليم و تراري (2020)، مدور و بعزي (2021)، بن طالب و عمومن (2022).

### 2.1 الإحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني المدمجين حديثا من التقييم:

- من خلال الجدول (10) المبين للإحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي المدمجين حديثا في محور التقييم يتضح أن:
  - التقييم العام لكل بند ( عدد أفراد العينة X أقصى درجة 396 x 5) هو 1980 درجة، وعلى هذا الأساس يمكننا القول أن أغلبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين أجابوا بدرجات عالية، أو بمعنى آخر درجة موافقتهم على وجوب خضوعهم للتدريب فيما اقترح عليهم في محور التقييم كانت عالية، حيث نجد 10 بنود تجاوزت درجاتها الكلية (1780 درجة). حيث حصلت البنود الآتية على المراتب الأولى:

- البند الثامن عشر التدريب على كيفية تحليل ومتابعة النتائج الفصلية للتلاميذ لتحديد ملاحظاتهم. 62 %، من الموافقة التامة.

- البند الواحد والعشرون .. التدريب على كيفية تحليل و مناقشة النتائج الفصلية 60 %، من الموافقة التامة.

- وما يلاحظ من إجابات مستشاري التوجيه والإرشاد في المحور الخاص بالتقييم هو التركيز على المعلوماتية والتي تساعدهم في التحكم في بعض البرامج المتخصصة في التوجيه وتحليل النتائج المدرسية بشكل أسرع، أسهل (الوافي..، الحزمة الإحصائية..)، ويساهم في تسهيل عملية إنجاز التحاليل الدورية للنتائج .. كل هذا جعل من استخدام التكنولوجيا الحديثة إحتياجا تدريبيا كبيرا.

### - مستوى الإحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني المدمجين حديثا من التقييم:

- إن ملاحظة الجدول رقم (11)، المبين لمستوى الإحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي المدمجين في محور التقييم. نلاحظ أن المتوسطات الحسابية المحصلة في أبعاد هذا البند تراوحت بين (04.25-4.59)، كما أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لمحور التقييم هو (58.32)، و إذا أخذنا هذا المتوسط لنقارنه بالمتوسط النظري الممثل لأفراد العينة (في حالة الموافقة التامة)، المقدر بـ 65 درجة نجد أن هناك إحتياج تدريبي مرتفع لمحور التقييم مثله مثل الإعلام المدرسي .

- إن الانحراف المعياري المحسوب معتدل (06.30)، بمعنى أن التشتت بين إجابات مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين غير كبير .

- وترجع النتيجة المحصل عليها ( الحاجة المرتفعة للتدريب في محور التقييم)، لأهميته في عمل مستشاري التوجيه المدمجين وإدراكا منهم كانت درجة الإحتياج التدريبي المصرح بها من قبلهم عالية جدا. وقد اتفقت هاته النتيجة مع دراسة كل من زريق ، وبن زروال (2017)، غريب (2018)، شاعة (2018)، عليم و تراري (2020)، مدور و بعزي (2021)، بن طالب و عمومن (2022).

### 3.1 الإحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني المدمجين حديثا من التوجيه المدرسي:

- يتضح من الجدول (12) المبين للإحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي المدمجين حديثا في محور التوجيه المدرسي أن.
  - التقييم العام لكل بند ( عدد أفراد العينة X أقصى درجة 396 x 5) هو 1980 درجة، وعلى هذا الأساس يمكننا القول أن أغلبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين أجابوا بدرجات عالية، أو بمعنى آخر درجة موافقتهم على وجوب خضوعهم للتدريب



فيما اقترح عليهم في محور التوجيه المدرسي كانت بدرجة عالية وفي كل المهارات والتقنيات حيث نجد 08 بنود تجاوزت درجاتها الكلية (1800 درجة). حيث حصلت البنود الآتية على المراتب الأولى:

- البند الرابع و العشرون .. التدريب على كيفية المشاركة و التدخل في مجالس القبول و التوجيه.. 67 %، من الموافقة التامة.

- البند الخامس و العشرون .. التدريب على كيفية المشاركة و التدخل في مجالس (الطعن ..) 64 %، من الموافقة التامة.

وما يلاحظ من إجابات مستشاري التوجيه والإرشاد في محور ح التوجيه المدرسي تركيزهم في اقتراحاتهم على كل ما له علاقة بأداء مهامهم مع المتعلم والذي يمثل محور العملية التربوية، حيث يهتمون بمساعدته على بناء مشروعه الشخصي من خلال وضع برامج تساعده على المراجعة، وتنظيم الوقت والتوفيق بين قدراته وميولاته، خاصة وأن عملية التوجيه أصبحت تعتمد على التوجيه التدريجي الذي يبني على دراسة منظمة وتخطيط مسبق إلى جانب ذلك ما توليه الوصاية من أهمية لهذا النشاط وكذا كيفية المشاركة في مختلف المجالس.

- مستوى الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني المدعجين حديثا من التوجيه المدرسي:

من خلال الجدول رقم (13)، المبين لمستوى الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه المدعجين في محور التوجيه المدرسي أن:

- المتوسطات الحسابية المحصلة تراوحت بين (04.47 - 4.65)، وبدرجة إحتياج تدريبي مرتفعة. كما أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لمحور التوجيه المدرسي هو (45.48)، و إذا قارناه بالمتوسط النظري المقدر بـ 50 درجة نجد أن هناك إحتياج تدريبي مرتفع.
- إن الانحراف المعياري المحسوب معتدل (04.88)، بمعنى أن التشتت بين إجابات مستشاري التوجيه والإرشاد المدعجين غير كبير.
- وترجع النتيجة المحصل عليها لأهمية محور التوجيه المدرسي في عمل مستشاري التوجيه المدعجين وإدراكا منهم لأهميته كانت درجة الإحتياج التدريبي المصرح من قبلهم عالية جدا . وقد اتفقت هاته النتيجة مع دراسة كل من زريق ، وبن زروال (2017)، غريب (2018)، شاعة (2018)، عليم وتراري (2020)، مدور ويعزي (2021)، بن طالب وعموم (2022).

#### 4.1 الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني المدعجين حديثا من الإرشاد المدرسي:

يتضح من الجدول رقم (14) المبين للاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي المدعجين حديثا من الإرشاد المدرسي أن.

- التقييم العام لكل بند ( عدد أفراد العينة X أقصى درجة 396 x 5) هو 1980 درجة، وعلى هذا الأساس يمكننا القول أن أغلبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدعجين أجابوا بدرجات عالية، حيث نجد 10 بنود تجاوزت درجاتها الكلية (1800 درجة). حيث حصلت البنود الآتية على المراتب الأولى:

- البند الثالث و الثلاثون .. التدريب في كيفية التحكم في تقنيات المقابلة الإرشادية.. 72 %، من الموافقة التامة.

- البند السابع و الثلاثون .. التدريب في كيفية التكفل بالتلاميذ الذين يعانون صعوبات تعليمية.. 69 %، من الموافقة التامة.

وما يلاحظ في إجابات مستشاري التوجيه والإرشاد في المحور الخاص بمحور الإرشاد المدرسي، تركيزهم في بعض المهارات على غرار التحكم في المقابلات الإرشادية وتقنيات الملاحظة.. نظرا للدور الذي تلعبه هاته الوسائل في مساعدة مستشاري التوجيه على اكتشاف الحالات الخاصة وحالات التأخر الدراسي وصعوبات التعلم... كما تمثل هذه الوسائل آليات للتكفل بحالات الصدمة والذي يمثل حاجة تدريبية لا تقل أهمية. ففي دراسة أجراها بن لكحل (2002)، حول سياسة التوجيه المدرسي في الجزائر توصل الباحث أن 52.63 %، من مستشاري التوجيه يرون ضرورة التدريب على التقنيات لتطبيقها ميدانيا ضرورة.

- مستوى الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني المدعجين حديثا في الإرشاد المدرسي:

من خلال الجدول رقم (15)، المبين لمستوى الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدعجين من الإرشاد المدرسي، نلاحظ أن:

- المتوسطات الحسابية المحصلة في أبعاد هذا المحور تراوحت بين (04.49 - 4.71)، بانحرافات معيارية تراوحت بين (00.50 - 00.73)، وبدرجة إحتياج تدريبي مرتفعة . كما أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لمحور الإرشاد المدرسي هو (50.75)، و إذا أخذنا هذا المتوسط لنقارنه بالمتوسط النظري المقدر بـ 55 درجة نجد أن هناك إحتياج تدريبي مرتفع لمحور الإرشاد المدرسي .

• إن الانحراف المعياري المحسوب معتدل (05.58)، بمعنى أن التشتت بين إجابات مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين غير كبير . وترجع النتيجة المحصل عليها لأهمية محور الإرشاد المدرسي في عمل مستشاري التوجيه المدمجين وإدراكا منهم لأهميته كانت درجة الاحتياج التدريبي المصرح من قبلهم عالية جدا. وقد اتفقت هاته النتيجة مع دراسة كل من زريق، وبن زروال (2017)، غريب (2018)، شاعة (2018)، عليم وتراري (2020)، مدور و بعزي (2021)، بن طالب و عموم (2022).

### 5.1 الإحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي المدمجين حديثا من التكفل والمتابعة النفسية:

يتضح من الجدول (16) المبين للإحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في محور التكفل والمتابعة النفسية أن: • التقييم العام لكل بند ( عدد أفراد العينة X أقصى درجة 396 x 5) هو 1980 درجة، وعلى هذا الأساس يمكننا القول أن أغلبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي المدمجين أجابوا بدرجات عالية، أو بمعنى آخر درجة موافقتهم على وجوب خضوعهم للتدريب في محور التكفل والمتابعة النفسية كانت عالية حيث نجد 12 بند تجاوزوا (1800 درجة). حيث حصلت البنود الآتية على المراتب الأولى: - البند الخمسون .. التدريب على كيفية إجراء المقابلات الإرشادية .. 69.1 %، من الموافقة التامة.

- البند الواحد و الخمسون . التدريب في كيفية مساعدة التلاميذ على تجنب القلق، الخوف من الامتحان.. 67 %، من الموافقة التامة. وما يلاحظ من إجابات مستشاري التوجيه والإرشاد في هذا المحور تركيزهم على بعض المهارات مثل إجراء المقابلات الإرشادية وبعض التقنيات المرتبطة أساسا بمساعدة التلاميذ على التحضير النفسي، إدارة الضغوط والقلق .. بالإضافة إلى التدريب على التحكم في بعض التقنيات التنشيطية نظرا للدور الذي تلعبه هاته الوسائل في إكتشاف الحالات الخاصة وحالات التأخر الدراسي وصعوبات التعلم..

### - مستوى الإحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي المدمجين حديثا في التكفل و المتابعة النفسية:

من خلال الجدول رقم (17)، المبين لمستوى الإحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه المدمجين في محور التكفل و المتابعة النفسية أن: • المتوسطات الحسابية المحصلة في أبعاد هذا البند تراوحت بين (04.39 - 04.67)، وبدرجة إحتياج تدريبي مرتفع. كما أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لمحور التكفل و المتابعة النفسية هو (77.68)، و إذا أخذنا هذا المتوسط لنقارنه بالمتوسط النظري الممثل لأفراد العينة (في حالة الموافقة التامة)، المقدر بـ 85 درجة نجد أن هناك إحتياج تدريبي مرتفع لمحور التكفل والمتابعة النفسية . • إن الانحراف المعياري المحسوب معتدل (08.55)، بمعنى أن التشتت بين إجابات مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين غير كبير . وترجع النتيجة المحصل عليها لأهمية محور التكفل والمتابعة النفسية في عمل مستشاري التوجيه المدمجين وإدراكا منهم لأهميته كانت درجة الإحتياج التدريبي المصرح من قبلهم عالية جدا. وقد اتفقت نتيجة هاته الدراسة مع دراسة كل من زريق، وبن زروال (2017)، غريب (2018)، شاعة (2018)، عليم وتراري (2020)، مدور و بعزي (2021)، بن طالب و عموم (2022).

### 5.1 الإحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي المدمجين حديثا في الجانب الإداري و التشريعي:

يتضح من الجدول (18) المبين للإحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في الجانب الإداري والتشريعي أن: • التقييم العام لكل بند ( عدد أفراد العينة X أقصى درجة 396 x 5) هو 1980 درجة، وعلى هذا الأساس يمكننا القول أن أغلبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين أجابوا بدرجات عالية، حيث نجد 04 بند تجاوزت درجاتها (1800 درجة). والبنود الأولى هي: • البند الثاني والستين .. التدريب في كيفية إعداد مختلف التقارير ( النشاطات، الفصلية، السنوية..). 62 %، من الموافقة التامة. • البند الثالث والستين .. التدريب في كيفية قراءة و تحليل مختلف النصوص التشريعية ذات علاقة.. 61 %، من الموافقة التامة. وما يلاحظ من إجابات مستشاري التوجيه تركيزهم على بعض المهارات إعداد مختلف التقارير والحوصلات والقراءات الموضوعية..

### - مستوى الإحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي المدمجين حديثا في الجانب الإداري و التشريعي:

من خلال الجدول رقم (19)، نلاحظ أن المتوسطات الحسابية المحصلة في أبعاد هذا البند تراوحت بين (04.40 - 04.59)، وبدرجة إحتياج تدريبي مرتفع. كما أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لمحور الجانب الإداري و التشريعي هو (31.68)، وإذا أخذنا هذا

المتوسط لنقارنه بالمتوسط النظري الممثل لأفراد العينة (في حالة الموافقة التامة)، المقدر بـ 35 درجة نجد أن هناك إحتياج تدريبي مرتفع لمحور الجانب الإداري والتشريعي مثله مثل الإعلام، التقويم، التوجيه، الإرشاد، التكفل والمتابعة النفسية .

• إن الانحراف المعياري المحسوب معتدل (03.80)، بمعنى أن التشتت بين إجابات مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين غير كبير .  
وترجع النتيجة المحصل عليها لأهمية محور الجانب الإداري والتشريعي في عمل مستشاري التوجيه المدمجين وإدراكا منهم لأهميته كانت درجة الإحتياج التدريبي المصراحة من قبلهم عالية. وقد اتفقت هاته النتيجة مع دراسة كل من زريق، وبن زروال (2017)، غريب (2018)، شاعة (2018)، عليم وتراري (2020)، مدور وبغزي (2021)، بن طالب وعمومن (2022).

## 2. الفرضية الثانية :

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني المدمجين، تعزى لمتغير الجنس ؟  
- اختبار طبيعة التوزيع.

قبل تحديد نوع الأداة الإحصائية الواجب استخدامها علميا، كان لزاما علينا أولا اختبار طبيعة التوزيع للمتغيرات المدروسة، وعليه عمد الباحث إلى إجراء اختبار كولموغوروف سميرنوف Kolmogorov- Smirnov Test، لمعرفة هل التوزيع طبيعي أم لا. وبناء على نتائج الجدول رقم (20)، نجد أن:

■ مستوى المعنوية: 00.00.

■ القرار : بما أن مستوى الدلالة أقل من 0.05، فالتوزيع غير طبيعي. وبالتالي نذهب للخيار الثاني في البيانات التي لا تتوزع توزيعا طبيعيا عندما نريد حساب البديل لاختبار " T " لعينتين مستقلتين وهذا بعدما تأكدنا من استقلالية المتغير واختيار البديل ل " T "، لعينتين مستقلتين والذي هو اختبار مان ويتني، Mann Whitney.

## 1.2 متغير الجنس (مستشار، مستشارة) :

يتضح من خلال الجدول رقم (21)، وعند إدخال متغير الجنس (مستشار، مستشارة التوجيه)، يمكننا إبراز النقاط التالية:

• المتوسط الحسابي عند الإناث (مستشارات التوجيه)، دائما أعلى منه مقارنة بالذكور ، عكس الانحرافات المعيارية أين نجد أن التشتت في إجابات الذكور ( مستشاري التوجيه)، أعلى منه عند مستشارات التوجيه وفي كل المحاور الستة للمقياس، قد يرجع ذلك لحرص مستشارات التوجيه على التميز واكتساب المهارة واتفاقهم على ذلك، مما قد يترجم المتوسطات العالية المحصلة لديهم.  
تم الاستعانة باختبار مان ويتني، Mann Whitney، لمعرفة دلالة فروق المتوسطات بين مستشارو ومستشارات التوجيه المدمجين، والملاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في المحور الأول ( الإعلام المدرسي)، وقد اتفقت هاته النتيجة مع دراسات كجوان (2013)، شاعة (2018)، عليوات وبن زروال (2018)، عليم وتراري (2020)، بن طالب وعمومن (2022).  
وقد يرجع ذلك لأهمية المحور في عمل مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين. أما بقية المحاور فسجلنا وجود فروق دالة في المحاور التالية (التقويم، التوجيه المدرسي، الإرشاد، التكفل والمتابعة النفسية، وكذا الجانب الإداري والتشريعي)، وقد اتفقت هاته النتيجة مع دراسة كل من مدور وبغزي (2021). أين نجد الإناث تفاعلا مع بنود هاته المحاور أكثر من تفاعل الذكور ومنه كان هذا الفرق دال.

## 2.2 الفرضية الثالثة :

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين، تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟.

من خلال الجدول رقم (22)، وعند إدخال متغير المؤهل العلمي ( الليسانس، ماستر فما فوق) يمكننا إبراز النقاط التالية :

• المتوسط الحسابي عند مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين الحاصلين على شهادة الليسانس أعلى منه في كل المحاور عدا ( محور التوجيه المدرسي)، مقارنة بمستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين الحاصلين على شهادة الماستر وما فوق، أما الانحراف المعياري فنجد

المستشارين الحاصلين على الليسانس قيمته أعلى في المحاور (الإعلام، التقييم، التوجيه، الإرشاد، التكفل)، أما المستشارين الحاصلين على مستوى الماستر فما فوق فنجد أن قيمة الانحراف المعياري عندهم عالي في محور (الجانب الإداري والتشريعي).  
تم الاستعانة باختبار مان ويتني، Mann Whitney لمعرفة دلالة فروق المتوسطات بين مستشاري التوجيه والإرشاد الحاصلين على الليسانس أو الماستر فما فوق. حيث يتضح من الجدول (22) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند إدخال متغير المؤهل العلمي في خمسة محاور وقد اتفقت هاته النتيجة مع دراسة كل من شاعة (2018)، عليوات وبن زروال (2018)، عليم وتراري (2020)، بن طالب وعمومن (2022)، أما في محور الإعلام المدرسي فسجلنا للفروق دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي.

**3.2 الفرضية الرابعة:**

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدربين، تعزى لمتغير التخصص؟  
من خلال الجدول (23)، عند إدخال متغير التخصص (علم النفس وتخصصاته، علم الاجتماع وتخصصاته) يمكننا إبراز النقاط التالية:  
● المتوسط الحسابي عند مستشاري التوجيه والإرشاد المدربين الذين تخصصاتهم علم النفس وفروعه أعلى مقارنة بمستشاري التوجيه المدربين الذين تخصصاتهم علم الاجتماع وفروعه في كل المحاور. أما فيما يخص الانحراف المعياري نجد أن مستشاري التوجيه الذين تخصصاتهم علم النفس درجته أعلى عدا - محاور الإعلام، الإرشاد، التكفل و المتابعة-، من مستشاري التوجيه الذين تخصصاتهم علم الاجتماع.  
تم الاستعانة باختبار مان ويتني، Mann Whitney لمعرفة دلالة فروق المتوسطات بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدربين بناء على تخصصاتهم، أين وجدنا أن هذه الفروق دلالة إحصائية في المحاور (الإعلام المدرسي، التكفل والمتابعة النفسية)، وقد اتفقت هاته النتيجة مع دراسة كل دراسة صمادي وبن نعيم (2009) الذان وجدنا أن المتخصصين في علم الاجتماع بحاجة إلى التدريب أكثر من المتخصصين في الإرشاد وعلم النفس، إلى جانب دراسة مدور و بعزي (2021)، أين وجدنا فروقا تعزى لمتغير التخصص. أما المحاور المتبقية (التقييم، التوجيه، الإرشاد، الجانب الإداري والتشريعي)، فالفروق ليست لها دلالة إحصائية وهذا ما يتفق ودراسات كل الملحم (2015)، شاعة (2018)، عليوات وبن زروال (2018)، عليم و تراري (2020)، بن طالب وعمومن (2022).

- مناقشة النتائج :

#### ○ مناقشة الفرضية الأولى:

بناء على ماتقدم من عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى والتي مفادها أن لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدربين احتياجات تدريبية من وجهة نظرهم في كل الأنشطة المقترحة عليهم وبدرجة عالية. فملاحظة النتائج المقدمة نجد أن جل المستشارين وبنسبة تفوق 90%، بين الموافقة بشدة والموافقة سجلت في إجابات أفراد العينة. و يمكننا استيعاب هاته النتيجة مع علمنا المسبق بأن التكوين الجامعي لا يستجيب لمتطلبات القيام بالإرشاد التربوي لدى مستشار التوجيه (باعمر و رويم، ب س، ص 12). وأثبتت دراسة كركوش (2014)، أن 84.78 %، من أفراد عينة الدراسة يرون أن تكوينهم الجامعي غير فعال، وبناء عليه صرح جل مستشارو التوجيه و الإرشاد المدرسي المدربين حديثا باحتياجاتهم التدريبية في كل المحاور المقترحة عليهم و بدرجة عالية ( متوسط حسابي أكثر من 04 )، وهو نفس ما توصلت له عديد الدراسات الحديثة المقدمة سابقا.

#### مناقشة الفرضية الثانية:

بناء على ماتقدم من عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية والتي مفادها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدربين، تعزى لمتغير الجنس. فملاحظة النتائج المقدمة نجد أن المتوسط الحسابي عند الإناث (مستشارات التوجيه)، دائما أعلى منه مقارنة بالذكور، و لمعرفة هل لهذه الفروق دلالة إحصائية تم الاستعانة باختبار مان ويتني، Mann Whitney، والملاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في المحور الأول (الإعلام المدرسي)، أما بقية المحاور فسجلنا وجود فروق دالة وبالتالي الفرضية الثانية تحققت نسبيا.

#### مناقشة الفرضية الثالثة:

بناء على ماتقدم من عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة والتي مفادها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدعجين، تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟. فملاحظة النتائج المقدمة نجد أن المتوسط الحسابي عند مستشاري التوجيه والإرشاد المدعجين الحاصلين على شهادة الليسانس أعلى منه في كل المحاور عدا ( محور التوجيه المدرسي)، مقارنة بمستشاري التوجيه والإرشاد المدعجين الحاصلين على شهادة الماجستير وما فوق. و عند الاستعانة باختبار مان ويتني، اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في خمسة محاور ، أما في محور الإعلام المدرسي فسجلنا للفروق دلالة إحصائية وبالتالي الفرضية الثانية تحققت نسبيا.

#### مناقشة الفرضية الرابعة:

بناء على ماتقدم من عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة والتي مفادها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدعجين، تعزى لمتغير التخصص. فملاحظة النتائج المقدمة نجد أن المتوسط الحسابي عند مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدعجين الذين تخصصاتهم علم النفس وفروعه أعلى منه مقارنة بمستشاري التوجيه المدعجين الذين تخصصاتهم علم الاجتماع وفروعه في كل المحاور . لمعرفة هل لهذه الفروق دلالة إحصائية تم الاستعانة باختبار مان ويتني، Mann Whitney أين وجدنا أن لهذه الفروق دلالة إحصائية في المحاور ( الإعلام المدرسي، التكفل والمتابعة النفسية)، أما المحاور المتبقية (التقويم، التوجيه، الإرشاد، الجانب الإداري و التشريعي)، فالفروق ليست لها دلالة إحصائية وبالتالي الفرضية الثانية تحققت نسبيا.

#### IV- الخلاصة:

لقد هدفت هاته الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية ومستوياتها لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدعجين حديثا والنتائج المتوصل لها بينت بأن هناك احتياجات تدريبية عالية جدا وفي كل بنود المحاور المقترحة عليهم. وعلى اعتبار أن التدريب أثناء الخدمة يعتبر مطلبا هاما للنمو المهني لمستشاري التوجيه المدعجين، و في ضوء هذا المفهوم نجد أن برامج التدريب تتعدد وتتنوع وتتعدد وتتنوع الأهداف الخاصة لكل برنامج، وتبعا لحاجات وأغراض العملية التعليمية. حيث يؤكد الباحثون في مجال التربية والتعليم على أهمية التدريب أثناء الخدمة، حتى بلغ بهم التأكيد إلى اعتباره ضرورة ملحة وحتمية، لأن هذا التدريب أصبح امتدادا للإعداد قبل الخدمة خاصة أننا نعلم مسبقا أن التكوين الجامعي غير فعال والحاجة الملحة لتكوين نوعي إلى جانب تعدد اختصاصات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي المدعجين من علم النفس، علوم التربية، الأطفونيا وعلم الاجتماع أملت ضرورة للتدريب أثناء الخدمة. ويعتمد نجاحه وفعالته في رفع الأداء بشكل أساسي على مدى فاعلية تحديد الاحتياجات التدريبية التي يتم في ضوئها تعيين أنواع التدريب الملائمة لتلبية تلك الاحتياجات وتصميم البرامج التدريبية، واختيار الأساليب التي تشبع تلك الاحتياجات. ويرى المتخصصون في التدريب أن تحديد الاحتياجات التدريبية بطريقة علمية ركيزة من ركائز نجاح العملية التدريبية وعنصر أساسيا في تحقيق كفاءة المنظمات وحسن أداء العاملين ولكونها المحور الذي يدور حوله النشاط التدريبي والأساس الذي تبنى في ضوئه البرامج التدريبية. وفي هذا الصدد يقول عبد الرحمن الشقاوي « من الضروري التمييز الواضح بين مجرد وجود برامج تدريبية وبين فاعليتها، وتتصف البرامج التدريبية في كثير من البلدان بكثافة الجوانب النظرية وقليل من القيمة العلمية، فبعضها يختص فقط بالإبقاء على الوضع القائم، وغير موجه لأغراض التغيير، والبعض مقتبس من الدول المتقدمة دون تكييفه ، وبذلك يصبح غير ملائم.. » (الشقاوي، 1985، ص44). وأهم المجالات التي يمكن أن يتطرق لها الباحثون مستقبلا هي:

- ضرورة إجراء مراجعات دورية تقويمية للاحتياجات والبرامج التدريبية الخاصة بمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي.
- إعادة النظر في نظام تقييم الأداء، برامج التكوين والتدريب قبل الالتحاق بالخدمة لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي.
- اقتراح ضرورة إدراج التكوين المستمر أو أثناء الخدمة ضمن الأولويات في تحسين أداء مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي.
- اعتماد نتائج هذه الدراسة واستغلالها في المجالات التي لها علاقة بالعملية التعليمية.
- إنجاز دراسات على هذا المنوال باستخدام متغيرات أخرى (سنوات الخدمة، الرتبة..).



- الإحالات والمراجع :

- الزهرة ، باعمر و روم فائزة (بدون سنة). التكوين الجامعي و التكوين أثناء الخدمة لمستشاري التوجيه المدرسي دراسة استطلاعية حول مستشاري التوجيه بالمؤسسات التربوية بولاية ورقلة. مداخلة في ملتقى وطني خاص بالإرشاد النفسي. جامعة قاصدي مرباح ورقلة. الجزائر.
- الشقاوي، عبد الرحمن (1985). **التدريب الإداري للتنمية**. بدون طبعة. معهد الإدارة العامة، الرياض. المملكة العربية السعودية ، ص 44.
- الخطيب رداح (1995)، تحديد الاحتياجات التدريبية. مجلة كلية التربية جامعة أسيوط، العدد (26) ص 660، (اطلع عليها 2022/02/11).
- الحلبوسي، سعدون سلمان نجم.(2001). **المشكلات التي تواجه طلبة المرحلة الثانوية ودور الإرشاد في علاجها من وجهة نظر المدرء والمدرسين والمرشدين**. الندوة التنشيطية للتعليم الأساسي والمتوسط. يفرن. ص 03.
- المرسي جمال الدين (2003). **الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الواحد و العشرين**. الدار الجامعية مصر.
- الأسدي، سعيد جاسم وإبراهيم، مروان عبد المجيد (2003). **الإرشاد التربوي**. الطبعة الأولى. الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع. عمان. ص 84.
- الأحمد، خالد طه (2005). **تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب**. بدون طبعة. الناشر دار الكتاب الجامعي.
- النجدي، عادل (2005). **الاحتياجات التدريبية لمعلمي التاريخ بالمرحلة الثانوية بسلطنة عمان في ضوء المعايير العالمية**. المؤتمر العلمي السابع عشر "مناهج التعليم والمستويات المعيارية . 26 27 جويلية 2005 . دار الضيافة. كلية التربية، جامعة عين شمس. المجلد (01). ص 387-420.
- المشايقة، محمد (2007). **مبادئ الإرشاد النفسي للمرشدين و الأخصائيين النفسانيين** . الطبعة الأولى. دار المناهج. عمان.
- الداھري، صالح حسن.(2008). **سيكولوجية الإرشاد النفسي المدرسي**. أساليبه ونظرياته. الطبعة الأولى. دار صفاء للنشر والتوزيع. عمان. ص 90.
- أبو نمره حسين ومحمود عبد الرحمن الحديدي (2009). **الحاجات التدريبية لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية الخاصة، مجلة دراسات، العلوم ، التربية**. 36. الأردن، ص 362-387.
- على الرابط <file:///C:/Users/PC/Downloads/684-1375-1-SM.pdf>، (اطلع عليها 2022/04/11).
- الخاطر، فايز (2011). **إستراتيجية التدريب الفعال**. الطبعة الأولى. دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 11.
- السكارنة، بلال خلف(2011). **تصميم البرامج التدريبية**. الطبعة الأولى. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان. الأردن
- المغربي، محمد الفاتح محمود بشر (2013). **إدارة الموارد البشرية**. الطبعة الأولى. دار النشر للجامعات. مصر. ص 48.
- الملحم عبد المحسن بن محمد(2015)، **الاحتياجات التدريبية للمرشدين الطلابيين للتعامل مع الطلبة الموهوبين في المدارس الحكومية بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية**، مجلة الارشاد النفسي، 42 (01) ، مصر، ص 393-427،
- على الرابط <http://search.shamaa.org/Full Record?ID=114700> (اطلع عليها 2022/04/11).
- العنود حمد مقبل الرشيد(2019)، **الاحتياجات التدريبية لمعلمي التربية الإسلامية بدولة الكويت**، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، 182 (02)، ص 911-955، (اطلع عليها 2022/04/14). على الرابط [https://jsrep.journals.ekb.eg/article\\_179232\\_8018d1aa27b764bcc0d9cd729750f029.pdf](https://jsrep.journals.ekb.eg/article_179232_8018d1aa27b764bcc0d9cd729750f029.pdf)
- الظفيري، منصور (2020)، **تطوير أداء القيادات الأكاديمية في جامعة الكويت في ضوء الاتجاهات القيادية الحديثة: تصور مقترح**. جمعية الثقافة من أجل التنمية، 20(157)، ص 277-334، (اطلع عليها 2022/04/11).
- الريمح محمد عبد الرحمن فهد (2021)، **الاحتياجات التدريبية للقيادات التربوية بالإدارة العامة للتعليم بالقصيم في ضوء الاتجاهات الإدارية الحديثة**، مجلة كلية التربية 37(10)، جامعة القصيم السعودية، ص 674-706، (اطلع عليها 2022/03/09).
- بن لكحل ، سمير (2002)، **أثر سياسة التوجيه المدرسي في النظام التربوي الجزائري على التوافق النفسي والدراسي للمتعلم** ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة الجزائر ، الجزائر.
- بلقيدم بلقاسم (2013)، **الفعالية التربوية لأستاذ التعليم المتوسط العمليات والتفاعل كمعيار: بناء بطاقة ملاحظة وتقييم، وشبكة تحليل الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة**، شهادة دكتوراه العلوم تخصص :علوم التربية، جامعة سطيف 02.
- بن دبكة، صباح (2014)، **الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه و التقييم و الإدماج المهني، دراسة ميدانية بمراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهني بسكرة**. مذكرة ماستر. تخصص علم النفس العمل و التنظيم. جامعة محمد خيذر بسكرة. الجزائر.

- بوهواش عمر، شهرة زاد بوعالية (2015)، تحديات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في إطار إصلاحات المنظومة التربوية الجزائرية، مجلة دراسات و أبحاث ، المجلد 07(18) ، ص 304 – 318.
- على الرابط <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/2728>، (اطلع عليها 2022/04/19).
- بلقاسم محمد. هامل منصور(2017)، مستوى المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني دراسة ميدانية بمراكز التوجيه المدرسي والمهني، مجلة التنمية البشرية، المجلد 01 (07)، ص 60-82.
- على الرابط <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/36230>، (اطلع عليها 2022/04/21).
- بودريالة عائشة (2018)، تقييم دور جهاز المساعدة على الإدماج المهني في معالجة مشكلة البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر 2008 – 2016، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، 10(01)، ص 142-153.
- على الرابط <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/73964>، (اطلع عليها 2022/04/29).
- بن زيان الطاهر، تفيرولت بلال (2021)، تحديد الاحتياجات التدريبية وتأثيرها على تقييم أداء العاملين في المنشآت الرياضية (دراسة ميدانية أجريت على عمال ديوان المركب الولائي المتعدد الرياضات بولاية الأغواط، مجلة التمكين الاجتماعي، 03(02)، ص 53-76.
- على الرابط <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/157597>، (اطلع عليها 2022/04/29).
- بن قيلة سلمان وبومدفع الطاهر (2021)، فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في التخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعات -دراسة حالة جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)، بولاية سطيف خلال الفترة 2008-2018، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، 13(04) ص 147-162. على الرابط <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/159998>، (اطلع عليها 2022/04/30).
- بن طالب عائشة وعموم رمضان (2022)، الاحتياجات التدريبية للمرشدين المدرسيين للتكفل النفسي بالمترشحين للامتحانات الرسمية في ظل جائحة كوفيد 19، مجلة العلوم الاجتماعية، 16 (01)، ص 251-266.
- على الرابط <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/184244>، (اطلع عليها 2021/04/30).
- ثلاثية نورة و زوايدية أفراح (2011)، تكوين الموارد البشرية في ظل التنمية المستدامة و تحقيق التشغيل الكامل، ورقة بحثية مقدمة ضمن الملتقى العلمي الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة الجزائر.
- جرجس، نبيل(1992)، دراسة ميدانية لتحديد حاجات مديري (نظار) مدارس التعليم الأساسي التدريبي لمحافظة سوهاج، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، 01(02).
- حجازي، محمد حافظ (2005). إدارة الموارد البشرية . دار الوفاء للطباعة و النشر. الإسكندرية.
- حرارية عتيقة وبوخاري هشام (2018)، التدريب وعلاقته بتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة مقاربة نظرية تحليلية، مجلة دراسات في علم الاجتماع المنظمات، 05(02)، ص 106-120.
- على الرابط <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/40243>، (اطلع عليها 2022/04/30).
- راوية، حسن (2005). السلوك التنظيمي المعاصر . الطبعة الأولى. الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع. مصر.
- رقام ليندة (2009)، إدارة الموارد البشرية من منطلق إدارة القوة العضلية إلى منطلق إدارة الفكر و المعرفة - دراسة واقع إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال الجزائرية ، مجلة التواصل 15(02)، ص 119-146.
- على الرابط <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/48786>، (اطلع عليها 2022/04/30).
- زريق، سعاد، وبن زروال، فتيحة (2017)، الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من وجهة نظرهم .مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي 04(01)، ص 876-895.
- على الرابط <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/24306>، (اطلع عليها 2021/04/30).
- سيد حياة (2009)، دور إدارة الموارد البشرية في إحداث التغيير المنظمي، رسالة ماجستير في علوم التسير، جامعة الجزائر.
- شاعة فاطمة الزهراء (2018)، تحديد الاحتياجات التدريبية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في مجال المهارات الإرشادية -دراسة ميدانية بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمسيلة، مذكرة ماستر علوم تربية، جامعة محمد بوضياف المسيلة.
- شقيب حسين بن محمد وشاطر باش أحمد (2020)، أثر الاتجاهات المعاصرة لإدارة الموارد البشرية على تنمية كفاءة أداء المؤسسات .دفاتر السياسة والقانون :جامعة قاصدي مرباح ورقلة كلية الحقوق والعلوم السياسية، 12(03)، ص 72-91.
- على الرابط <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/115663>، (اطلع عليها 2022/04/19).

- صمادي أحمد و بني نعيم علاء (2009)، الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين الأردن، مجلة دراسات نفسية و تربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية و التربوية ، العدد الثاني، ص 98-125.
- طعيمة، رشدي أحمد (2006). المعلم كفاياته - إعدادة - تدريبه. الطبعة الثانية. دار الفكر العربي. القاهرة. مصر.
- علاقي، مدني عبدا لقادر (1999). إدارة الموارد البشرية، المنهج الحديث في إدارة الأفراد. د. ط. دار زهران للنشر والتوزيع، جدة.
- عبد الرحمن، توفيق (2005). مهارات أخصائي التدريب. مركز الخبرات المهنية للإدارة. القاهرة. مصر. ص 212.
- عساف، عبد المعطي محمد (2008). التدريب و تنمية الموارد البشرية. بدون طبعة. دار زهران. الأردن.
- عبد المحسن، توفيق محمد (2014). السلوك التنظيمي. بدون طبعة، دار النهضة العربية للنشر و التوزيع. مصر. ص 105.
- عليوات سلوى وبن زروال فييحة (2018)، الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمجال المرافقة والتكفل النفسي بالتمليذ -مستشاري ولاية أم البواقي أتمودجا- حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، 12(01)، ص 73-95.
- على الرابط <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/56294>، (اطلع عليها 2021/04/21).
- عطابي عصام و ترزولت عمروني حورية(2018)، مفهوم الإحتياجات التدريبية وأساليب وأسس تحديدها في المنظمات،مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، 10(03)، ص 843-854.
- على الرابط <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/133244>، (اطلع عليها 2022/04/21).
- عليم عقيلة و تراري مختارية (2020)، تصور برنامج تدريبي في الإرشاد و التوجيه المهني على ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية. دراسة ميدانية على عينة من مستشاري التوجيه و التقييم والإدماج المهني بقطاع التكوين و التعليم المهنيين، دراسات نفسية و تربوية، 13(01)، ص 266-290.
- على الرابط <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/112389>، (اطلع عليها 2022/04/21).
- عنايات أيمن أنور (2021)، متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي بالتعليم العام: دراسة مقارنة. مجلة القراءة والمعرفة :جامعة عين شمس، 21(232) ، ص 421-464. على الرابط [https://mrk.journals.ekb.eg/article\\_148984.html](https://mrk.journals.ekb.eg/article_148984.html)، (اطلع عليها 2022/04/21).
- غريب مختار(2018)، تقويم الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وتحديد احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم، -دراسة ميدانية بولاية الخلفة-، مجلة حقائق للدراسات النفسية و الاجتماعية، 03 (09)، ص 242-260.
- على الرابط <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/131163>، (اطلع عليها 2021/04/23).
- فائقة محمد، حبيب (1990). دور المرشد التربوي في معالجة مشكلات الطلبة. بغداد. ص 34.
- كجوان م ،قاسم خلف (2013)، الكفايات اللازمة للمرشدين التربويين في المدارس الثانوية، مجلة جامعة تكريت للعلوم، 20(02)، ص 241-269.
- على الرابط <https://www.iasj.net/iasj/download/12d930c8caafd5a7>، (اطلع عليها 2022/04/18).
- كركوش، فتيحة (2014)، الممارسة العيادية بين الراهن و المأمول: دراسة استطلاعية ، مجلة البحوث و الدراسات الإنسانية العدد 08(02)، ص 203-222. على الرابط <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/20689>، (اطلع عليها 2022/04/27).
- لعطيات، بن يوسف محمد النمران (2006). إدارة التغيير و التحديات العصرية للمدير، الطبعة الأولى. دار حامد. عمان.
- محمد، أ. ع. (2016). الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس التعليم الثانوي في المجتمع المصري دراسة ميدانية. المؤتمر الدولي الأول لكلية التربية بجامعة عين- شمس : توجهات إستراتيجية في التعليم تحديات المستقبل. مصر.
- مشرف، شيرين(2019)، الاتجاهات الحديثة في مداخل التخطيط التربوي للتعليم الجامعي. مجلة المعرفة التربوية :الجمعية المصرية لأصول التربية، 07(13)، ص 1-44.
- مناصرة ميمونة (2019)، الكفايات التدريسية المستهدفة في برامج التدريب أثناء الخدمة لأساتذة المرحلة الابتدائية، دراسة ميدانية على عينة من أساتذة ابتدائيات مدينة بسكرة، مجلة التغير الاجتماعي 04(02)، ص 11-24.
- على الرابط <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/195356>، (اطلع عليها 2022/04/27).
- مدور يمينة وبعزي سمية (2021)، مستوى الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وفق معايير الجودة الشاملة، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، 06(02) ، ص 664-696.
- على الرابط <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/168085>، (اطلع عليها 2021/05/04).
- نجم منور عدنان و أبو دية دينا موسى (2020)، الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصف الأول الابتدائي في مدارس وكالة الغوث في محافظات غزة،

- مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية و النفسية، 28(01)، ص 48-80.
- على الرابط [file:///C:/Users/PC/Downloads/5595-34052-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/5595-34052-1-PB%20(1).pdf)، (اطلع عليها 2022/05/17).
- نوار فؤاد (2020)، الإدماج المهني لحاملي الشهادات الجامعية بوهرا (الجزائر): انتقائية سوق الشغل المحلي، مجلة إنسانيات ، المجلة الجزائرية في الأنتروبولوجيا و العلوم الاجتماعية، العدد 89، ص 33-61.
- على الرابط <https://insaniyat.crasc.dz/index.php/fr/archives/94-89-2020/2225>، (اطلع عليها 2022/06/11).
- هندي صالح ذياب (2005)، الحاجات التدريبية لمعلمي التربية الإسلامية في سلطنة عمان من وجهة نظر الموجهين والمعلمين أنفسهم وعلاقتها ببعض المتغيرات، دراسات، العلوم التربوية، 32(02)، ص 364-384.
- على الرابط <https://journals.ju.edu.jo/DirasatEdu/article/viewFile/1715/6666>، (اطلع عليها 2022/06/14).
- هلال، محمد عبد الغاني حسن(2002). دراسة الاحتياجات التدريبية والتخطيط للتدريب. الطبعة الأولى. مركز تطوير الأداء والتنمية. مصر.
- وليم، تريس(1990). تصميم نظم التدريب والتطوير. ترجمة سعد أحمد الجبالي. معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، ص81.
- يونس، كمال ( 2006). تحديد الاحتياجات التدريبية. المؤتمر العربي الأول للتدريب وتنمية الموارد البشرية- رؤية مستقبلية.
- Beaudoin , M.(2004), The instructor's changing role in distance education. *The American Journal of Distance Education*,4 (2) ,622-629.
- Dale, E.(1985) :Education or traninig, Programmed learning & *educatinal tecnology*, vol. 22, no.1, p21
- Marshall,J.C & Caldwell, S (1984) : **How valid are formal, informal needs assessment methods for planning staff development programs**. NASSAP Pulletin, no.15.p.17.
- Manasa, K & .Reddy, N. (2009). Role of Training in Improving Performance. *The IUP Journal of Soft Skills*, 3, - 72-80.
- Owens, D; Pernice-Duca, F.& Thomas, D.(?). **Post-training Needs of urban High School Counselors : implication for Counselor training Programs**. Wayne state University.
- training", Business Dictionary, Retrieved 5-6-2017. Edited.
- [http://edutrapedia.illaf.net/arabic/show\\_article.html?id=308](http://edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.html?id=308)
- المرسوم التنفيذي رقم 127/08 المؤرخ في 30 أبريل 2008.
- المرسوم التنفيذي رقم 19- 336 المؤرخ في 8 ديسمبر 2019 المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني (D A I P)، و الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات (P I D).
- التعليم الوزارية المشتركة رقم 25 المؤرخة في 16 ديسمبر 2019 المحددة لكفايات تطبيق المرسوم التنفيذي المؤرخ في 08 ديسمبر 2019 المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.
- مراسلة وزارة التربية الوطنية خاصة رقم 102 المؤرخة في 2021/02/17، و المراسلتين رقم 106 و 107، بتاريخ 24 فيفري 2021، والخاصة بتنظيم تجمعات تكوينية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني الذين تم إدماجهم
- المراسلة رقم 2021/0.0.5/295، المؤرخة في 08 سبتمبر 2021.
- ملاحق :

**الجدول رقم(01) يبين توزيع بنود إستبيان الإحتياجات التدريبية وأبعاده في الصيغة الأولية.**

الرقم	الأبعاد	عدد البنود	الرقم التسلسلي للبنود في صيغتها الأولية
01	محور خاص بالإعلام المدرسي.	13 بند	01.....13
02	محور خاص بالتقويم.	16 بند	14.....29
03	محور خاص بالتوجيه المدرسي.	15 بند	30.....44
04	محور خاص بالإرشاد المدرسي.	13 بند	45.....57
05	محور خاص بالتكفل و المتابعة النفسية.	17 بند	58.....74
06	محور خاص بالجانب الإداري و التشريعي.	07 بند	75.....81
	<b>المجموع</b>		<b>81 بند</b>

المصدر: من إعداد الباحث بناء على أسئلة الاستبيان

الجدول رقم (02) يبين توزيع بنود إستبيان الإحتياجات التدريسية وأبعاده بعد تحكيمه من قبل الأساتذة.

الرقم	الأبعاد	عدد البنود	الرقم التسلسلي للبنود في صيغتها الأولية
01	محور خاص بالإعلام المدرسي.	09 بنود	01.....09
02	محور خاص بالتقويم.	13 بند	10.....22
03	محور خاص بالتوجيه المدرسي.	10 بنود	23.....32
04	محور خاص بالإرشاد المدرسي.	11 بند	33.....43
05	محور خاص بالتكفل والمتابعة النفسية.	17 بند	44.....60
06	محور خاص بالجانب الإداري و التشريعي.	07 بند	61.....67
	المجموع	67 بند	

المصدر: من إعداد الباحث بناء على أسئلة الاستبيان

الجدول رقم(03) يوضح معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد مع مختلف الأبعاد.

الدرجة الكلية للبعد	البعد الأول	البعد الثاني	البعد الثالث	البعد الرابع	البعد الخامس	البعد السادس	الدرجة الكلية
البعد الأول	<b>01</b>	0.628	** 0.702	0.726	** 0.651	** 0.502	0.812 **
البعد الثاني	0.628	<b>01</b>	** 0.774	0.694	** 0.712	** 0.615	0.859 **
البعد الثالث	** 402	0.774	<b>01</b>	0.749	** 0.717	** 0.497	0.863 **
البعد الرابع	** 726	0.694	** 0.749	<b>01</b>	** 0.917	** 0.568	0.930 **
البعد الخامس	**0.651	0.712	** 0.771	0.917	<b>01</b>	** 0.570	0.924 **
البعد السادس	** 502	0.615	** 0.497	0.568	** 0.570	<b>01</b>	0.700 **
الدرجة الكلية للمقياس	0.812	0.859	** 0.863	0.930	** 0.924	** 0.700	<b>01</b>

مستوى الدلالة \*\* 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات Spss

الجدول رقم (04) يوضح معاملات الارتباط بين مختلف البنود ودرجة البعد من جهة والدرجة الكلية للإستبيان .

المحور الرابع			المحور الثالث			المحور الثاني			المحور الأول		
درجة الارتباط		البند	درجة الارتباط		البند	درجة الارتباط		البند	درجة الارتباط		البند
الدرجة الكلية	البعد		الدرجة الكلية	البعد		الدرجة الكلية	البعد		الدرجة الكلية	البعد	
0.508	0.465	33	0.666	0.831	23	0.669	0.636	10	0.590	0.782	01
0.846	0.892	34	0.503	0.669	24	0.636	0.709	11	0.613	0.764	02
0.805	0.909	35	0.720	0.874	25	0.597	0.699	12	0.495	0.763	03
0.546	0.612	36	0.812	0.920	26	0.598	0.680	13	0.641	0.814	04
0.845	0.897	37	0.758	0.910	27	0.549	0.743	14	0.723	0.880	05
0.717	0.817	38	0.858	0.912	28	0.713	** 0821	15	0.734	0.825	06
0.606	0.675	39	0.868	0.898	29	0.734	0.840	16	0.721	0.754	07
0.845	0.911	40	0.753	0.857	30	0.691	0.832	17	0.717	0.839	08
0.852	0.882	41	0.681	0.785	31	0.684	0.755	18	0.623	0.813	09
0.784	0.832	42	0.540	0.673	32	** 0461	0.700	19			
0.818	0.865	43				0.619	0.766	20			
						0.667	0.831	21			
						0.695	0.698	22			

مستوى الدلالة \*\* 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات SPSS

المحور السادس			المحور الخامس (تابع..)			المحور الخامس		
درجة الارتباط		البند	درجة الارتباط		البند	درجة الارتباط		البند
الدرجة الكلية	البعد		الدرجة الكلية	البعد		الدرجة الكلية	البعد	
** 0.415	0.775	61	** 0.760	** 0.825	53	** 0.723	0.765	44
** 0.513	0.886	62	** 0.784	** 0.893	54	** 0.784	0.839	45
** 0.724	0.749	63	** 0.844	** 0.885	55	** 0.804	0.855	46
** 0.792	0.856	64	** 0.830	** 0.873	56	** 0.815	0.835	47
** 0.606	0.845	65	** 0.816	** 0.854	57	** 0.807	0.847	48
** 0.672	0.941	66	** 0.822	** 0.854	58	** 0.823	0.854	49
** 0.592	0.927	67	** 0.607	** 0.727	59	** 0.751	0.814	50
			** 0.568	** 0.691	60	** 0.640	0.781	51
						** 0.767	0.870	52

مستوى الدلالة \*\* 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات SPSS



الجدول رقم(05) يوضح معاملات الثبات لمختلف أبعاد المقياس.

Statistiques de fiabilité		معامل ألفا كرونباخ	الأبعاد	الرقم
Alpha de Cronbach .984	Nombre d'éléments 67	0.930	محور الإعلام المدرسي.	01
		0.931	محور التقييم.	02
		0.951	محور بالتوجيه المدرسي.	03
		0.946	محور بالإرشاد المدرسي.	04
		0.971	محور التكفل و المتابعة النفسية.	05
		0.935	محور بالجانب الإداري و التشريعي.	06
		0.984		المقياس ككل

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات SPSS

الجدول رقم (06) توزيع بنود إستبيان الإحتياجات التدريبية في صيغته النهائية.

الرقم	الأبعاد	عدد البنود	الرقم التسلسلي للبنود في صيغتها النهائية
01	محور خاص بالإعلام المدرسي.	09 بنود	01.....09
02	محور خاص بالتقييم.	13 بند	10.....22
03	محور خاص بالتوجيه المدرسي.	10 بنود	23.....32
04	محور خاص بالإرشاد المدرسي.	11 بند	33.....43
05	محور خاص بالتكفل و المتابعة النفسية.	17 بند	44.....60
06	محور خاص بالجانب الإداري و التشريعي.	07 بند	61.....67
المجموع		67 بند	

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات SPSS

الجدول رقم (07) يبين خصائص أفراد العينة من حيث متغيرات الجنس، المستوى و التخصص.

المتغير	الأبعاد	التكرار	النسبة
- من حيث الجنس.	الإناث ( المستشارات)	343	% 86.60
	الذكور ( المستشارين)	53	% 13.40
	المجموع	396	%100
- من حيث المستوى.	الليسانس	344	% 86.90
	الماستر فما فوق	52	%13.10
	المجموع	396	%100
- من حيث التخصص.	علم النفس و تخصصاته	255	% 64.40
	علم الاجتماع و تخصصاته	141	% 35.60
	المجموع	396	%100

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على النسخ الأصلي الذي أخذت منه العينة

الجدول رقم(08) يبين الإحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني المدمجين حديثا من الإعلام المدرسي

الرتبة	الدرجة الكلية	معارض بشدة 01	معارض 02	محايد 03	موافق 04	موافق بشدة 05	التقديرات
							البنود
02	1796	02	05	09	143	237	01- التدريب على تنشيط حصص إعلامية إرشادية مع التلاميذ، الأساتذة و أولياء الأمور
09	1682	02	05	58	159	172	02- التدريب على القيام بدراسات و استقصاءات في مؤسسات التكوين و عالم الفعل.
04	1788	01	03	19	141	232	03- التدريب على استغلال تكنولوجيا الإعلام و الاتصال في الحصص الإعلامية.
03	1792	01	03	13	149	230	04- التدريب على البحث عن المعلومة لتوظيفها في التوجيه والإرشاد المدرسي.
07	1761	01	05	16	168	206	05- التدريب على تطبيق تقنيات تنشيط الأفواج ( ديناميكية الأفواج)
08	1702	01	09	37	173	176	06- التدريب على تفعيل و تنشيط المكاتب المشتركة مع قطاع التكوين و التعليم
05	1786	01	04	16	146	229	07- التدريب على كيفية إعداد الوثائق و السندات الإعلامية.
06	1781	01	04	12	159	220	08- التدريب على تقنيات التواصل مع الآخرين (تلاميذ - أولياء - أساتذة..).
01	1823	01	05	04	130	256	09- التدريب على فن الإلقاء ( حصص إعلامية، محاضرات).

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات SPSS

الجدول (09) مستوى الإحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين حديثا في محور الإعلام المدرسي.

تقدير الدرجة للتدريب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيانات
الحاجة مرتفعة	00.65	04.53	01-التدريب على تنشيط حصص إعلامية إرشادية مع التلاميذ، الأساتذة و أولياء الأمور.
الحاجة مرتفعة	00.78	04.24	02-التدريب على القيام بدراسات و استقصاءات في مؤسسات التكوين و عالم الشغل.
الحاجة مرتفعة	00.65	04.51	03-التدريب على استغلال تكنولوجيا الإعلام والاتصال في الحصص الإعلامية.
الحاجة مرتفعة	00.62	04.52	04-التدريب على البحث عن المعلومة لتوظيفها في التوجيه والإرشاد المدرسي.
الحاجة مرتفعة	00.65	04.44	05-التدريب على تطبيق تقنيات تنشيط الأفواج ( ديناميكية الأفواج)
الحاجة مرتفعة	00.75	04.29	06-التدريب على تفعيل و تنشيط المكاتب المشتركة مع قطاع التكوين و التعليم المهنيين.
الحاجة مرتفعة	00.65	04.51	07-التدريب على كيفية إعداد الوثائق و السندات الإعلامية.
الحاجة مرتفعة	00.63	04.49	08-التدريب على تقنيات التواصل مع الآخرين (تلاميذ - أولياء - أساتذة..).
الحاجة مرتفعة	00.60	04.60	09-التدريب على فن الإلقاء ( حصص إعلامية، محاضرات).
		40.17	المتوسط الحسابي
	04.81		الانحراف المعياري

المصدر: من إعداد الباحث بنانا على مخرجات SPSS

الجدول (10) المبين للاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني المدمجين حديثا في محور التقويم.

الرتبة	الدرجة الكلية	معارض بشدة 01	معارض 02	محايد 03	موافق 04	موافق بشدة 05	التقديرات
08	1788	01	04	12	152	227	10-التدريب على استخدام الإعلام الآلي ( برنامج الحزم الإحصائية..).
10	1780	01	01	14	165	215	11-التدريب على استخدام المؤشرات الإحصائية في مجال تحليل و تقويم الاختبارات
12	1709	02	05	40	168	181	12-التدريب على كيفية إنجاز الدراسات و البحوث التربوية في الوسط المدرسي.
13	1683	01	08	45	179	163	13-التدريب على التعامل مع الشركاء التربويين
06	1791	01	02	13	153	227	14-التدريب على كيفية تحليل مختلف النتائج لتحضير توقعات الخريطة التربوية
04	1795	02	03	08	152	231	15-التدريب على دراسة نتائج التلاميذ و تدوينها في بطاقات المتابعة و التوجيه.
04	1795	01	00	14	153	228	16-التدريب على كيفية استغلال نتائج الفحوص الشخصية للتلاميذ.
07	1789	01	01	09	166	219	17-التدريب على كيفية تحليل نتائج التلاميذ المعنيين بالاستدراك والدعم.
01	1819	01	00	08	141	246	18-التدريب على كيفية تحليل و متابعة النتائج الفصلية للتلاميذ لتحديد ملاحظاتهم
03	1796	01	00	08	164	223	19-التدريب على تحليل نتائج مختلف الامتحانات الرسمية (الابتدائي، المتوسط، الثانوي)
11	1760	02	04	23	154	213	20-التدريب على كيفية إجراء فحوص لتقييم المكتسبات القبلية.
02	1812	02	00	05	150	239	21-التدريب على كيفية تحليل و مناقشة النتائج الفصلية .
09	1781	01	04	15	153	223	22-التدريب على كيفية بناء الاختبارات التحصيلية و تحديد مؤشراتهما.

المصدر: من إعداد الباحث بنانا على مخرجات SPSS

الجدول (11) المبين لمستوى الإحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني المدمجين حديثا في محور التقويم.

تقدير الدرجة للتدريب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيانات
الحاجة مرتفعة	00.63	04.51	10-التدريب على استخدام الإعلام الآلي ( برنامج الحزم الإحصائية..).
الحاجة مرتفعة	00.60	04.49	11-التدريب على استخدام المؤشرات الإحصائية في مجال تحليل و تقويم الاختبارات
الحاجة مرتفعة	00.74	04.31	12-التدريب على كيفية إنجاز الدراسات و البحوث التربوية في الوسط المدرسي.
الحاجة مرتفعة	00.75	04.25	13-التدريب على التعامل مع الشركاء التربويين
الحاجة مرتفعة	00.61	04.52	14-التدريب على كيفية تحليل مختلف النتائج لتحضير توقعات الخريطة التربوية.
الحاجة مرتفعة	00.62	04.53	15-التدريب على دراسة نتائج التلاميذ و تدوينها في بطاقات المتابعة و التوجيه.
الحاجة مرتفعة	00.59	04.53	16-التدريب على كيفية استغلال نتائج الفحوص الشخصية للتلاميذ.
الحاجة مرتفعة	00.58	04.51	17-التدريب على كيفية تحليل نتائج التلاميذ المعنيين بالاستدراك والدعم .
الحاجة مرتفعة	00.55	04.59	18-التدريب على كيفية تحليل و متابعة النتائج الفصلية للتلاميذ لتحديد ملاحظاتهم.
الحاجة مرتفعة	00.56	04.53	19-التدريب على تحليل نتائج مختلف الامتحانات الرسمية (الابتدائي، المتوسط، الثانوي)
الحاجة مرتفعة	00.69	04.44	20-التدريب على كيفية إجراء فحوص لتقييم المكتسبات القبلية.
الحاجة مرتفعة	00.57	04.57	21-التدريب على كيفية تحليل و مناقشة النتائج الفصلية .
الحاجة مرتفعة	00.64	04.49	22-التدريب على كيفية بناء الاختبارات التحصيلية و تحديد مؤشراتهما.
		58.32	المتوسط الحسابي
	06.30		الانحراف المعياري

المصدر: من إعداد الباحث بنانا على مخرجات SPSS

الجدول (12) المبين للاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني المدمجين حديثا في محور التوجيه المدرسي.

الرتبة	الدرجة الكلية	معارض بشدة 01	معارض 02	محايد 03	موافق 04	موافق بشدة 05	التقديرات	
							النود	البيانات
09	1773	01	02	21	155	217	23-التدريب على كيفية استغلال استبيان الميول و الاحتمالات في المتابعة و التوجيه.	
01	1843	01	01	03	124	267	24-التدريب على كيفية المشاركة و التدخل في مجالس القبول و التوجيه.	
02	1829	01	01	06	132	256	25-التدريب على كيفية المشاركة و التدخل في مجالس (الطعن،التنسيق،الأقسام )	
10	1755	01	02	30	155	208	26-التدريب في كيفية استغلال بطاقة المتابعة و التوجيه في متابعة التلاميذ.	
05	1802	01	00	10	154	231	27-التدريب في كيفية مقارنة رغبات التلاميذ بنتائجهم المدرسية ( تصحيح	
04	1803	01	02	07	153	233	28-التدريب في كيفية دراسة التوجيه التدريجي للتلاميذ.	
06	1801	01	04	09	145	237	29-التدريب في كيفية بناء الخريطة التربوية ( التوجيه المسبق).	
08	1800	01	03	10	147	235	30-التدريب في كيفية تنصيب و استغلال مختلف البرمجيات الخاصة بالتوجيه.	
03	1804	01	01	11	147	236	31-التدريب في كيفية مساعدة التلاميذ على التخطيط الدراسي.	
06	1801	01	02	08	153	232	32-التدريب على كيفية استغلال نتائج مجالس الطعن .	

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات SPSS

الجدول (13) المبين لمستوى الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني المدمجين حديثا في محور التوجيه المدرسي.

تقدير الدرجة للتدريب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيانات	
			النود	البيانات
الحاجة مرتفعة	00.64	04.47	23-التدريب على كيفية استغلال استبيان الميول و الاحتمالات في المتابعة و التوجيه.	
الحاجة مرتفعة	00.53	04.65	24-التدريب على كيفية المشاركة و التدخل في مجالس القبول و التوجيه.	
الحاجة مرتفعة	00.55	04.61	25-التدريب على كيفية المشاركة و التدخل في مجالس (الطعن،التنسيق،الأقسام )	
الحاجة مرتفعة	00.67	04.43	26-التدريب في كيفية استغلال بطاقة المتابعة و التوجيه في متابعة التلاميذ.	
الحاجة مرتفعة	00.57	04.55	27-التدريب في كيفية مقارنة رغبات التلاميذ بنتائجهم المدرسية( تصحيح الرغبات).	
الحاجة مرتفعة	00.58	04.55	28-التدريب في كيفية دراسة التوجيه التدريجي للتلاميذ.	
الحاجة مرتفعة	00.62	04.54	29-التدريب في كيفية بناء الخريطة التربوية ( التوجيه المسبق).	
الحاجة مرتفعة	00.61	04.54	30-التدريب في كيفية تنصيب و استغلال مختلف البرمجيات الخاصة بالتوجيه.	
الحاجة مرتفعة	00.59	04.55	31-التدريب في كيفية مساعدة التلاميذ على التخطيط الدراسي.	
الحاجة مرتفعة	00.59	04.54	32-التدريب على كيفية استغلال نتائج مجالس الطعن .	
		45.48	المتوسط الحسابي	
	04.88		الانحراف المعياري	

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات SPSS

الجدول (14) المبين للاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني المدمجين حديثا في محور الإرشاد المدرسي.

الرتبة	الدرجة الكلية	معارض بشدة 01	معارض 02	محايد 03	موافق 04	موافق بشدة 05	التقديرات	
							النود	البيانات
01	1865	01	00	03	105	287	33-التدريب في كيفية التحكم في تقنيات المقابلة الإرشادية.	
07	1829	03	03	08	114	268	34-التدريب في كيفية دراسة الحالات النفسية والحالات الخاصة.	
08	1811	03	09	12	106	266	35-التدريب في كيفية التكفل بحالات الصدمة النفسية	
03	1843	01	00	07	119	269	36-التدريب في كيفية التحكم في فنيات و مهارات الإرشاد النفسي الفردي و الجماعي.	
02	1848	01	03	02	115	275	37-التدريب في كيفية التكفل بالتلاميذ الذين يعانون صعوبات تعليمية.	
05	1833	01	04	05	121	265	38-التدريب في كيفية الإلمام بطرق التحفيز و التمكن من مهارات تطوير الذات.	
11	1780	01	05	17	147	226	39-التدريب على فنيات و إجراءات عملية الوساطة المدرسية داخل المؤسسة	
09	1810	01	06	10	128	251	40-التدريب على كيفية إنجاز المتابعة النفسية البيداغوجية للتلاميذ .	
10	1806	01	03	11	139	242	41-التدريب على كيفية المساهمة في الاستكشاف المبكر للتلاميذ المتخلفين	
03	1843	01	02	04	119	270	42-التدريب في كيفية مراقبة التلاميذ و تحضيرهم نفسيا لاجتياز مختلف	
06	1831	01	03	08	120	264	43-التدريب في كيفية تنشيط لجان الارشاد و المتابعة النفسية.	

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات SPSS

الجدول (15) المبين لمستوى الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني المدمجين حديثا في محور الإرشاد المدرسي.

تقدير الدرجة للتدريب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيانات
			البنود
الحاجة مرتفعة	00.50	04.71	33- التدريب في كيفية التحكم في تفتيات المعالجة الإرشادية.
الحاجة مرتفعة	00.64	04.61	34- التدريب في كيفية دراسة الحالات النفسية والحالات الخاصة.
الحاجة مرتفعة	00.73	04.57	35- التدريب في كيفية التكفل بحالات الصدمة النفسية
الحاجة مرتفعة	00.54	04.65	36-التدريب في كيفية التحكم في فتيات و مهارات الإرشاد النفسي الفردي و الجماعي.
الحاجة مرتفعة	00.55	04.66	37- التدريب في كيفية التكفل بالتلاميذ الذين يعانون صعوبات تعلمية.
الحاجة مرتفعة	00.59	04.62	38- التدريب في كيفية الإلمام بطرق التحفيز والتمكين من مهارات تطوير الذات.
الحاجة مرتفعة	00.66	04.49	39- التدريب على فنيات و إجراءات عملية الوساطة المدرسية داخل المؤسسة التربوية.
الحاجة مرتفعة	00.64	04.57	40- التدريب على كيفية إنجاز المتابعة النفسية اليبداغوجية للتلاميذ .
الحاجة مرتفعة	00.61	04.56	41- التدريب على كيفية المساهمة في الاستكشاف المبكر للتلاميذ المتخلفين دراسيا.
الحاجة مرتفعة	00.55	04.65	42- التدريب في كيفية مراقبة التلاميذ و تحضيرهم نفسيا لاجتياز مختلف الامتحانات.
الحاجة مرتفعة	00.59	04.62	43- التدريب في كيفية تنشيط لجان الارشاد و المتابعة النفسية.
		50.75	المتوسط الحسابي
	05.58		الانحراف المعياري

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات SPSS

الجدول (16) المبين للاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني المدمجين حديثا في محور التكفل و المتابعة النفسية.

الرتبة	الدرجة الكلية	معارض بشدة 01	معارض 02	محايد 03	موافق 04	موافق بشدة 05	التقديرات
							البنود
17	1742	02	03	47	127	217	44- التدريب على استعمال واستغلال التقنيات الحديثة في العلاج المعرفي
10	1804	01	02	19	128	246	45- التدريب في استخدام مقاييس الشخصية (الخجل - القلق..)
12	1802	02	03	15	131	245	46- التدريب على تقنيات معالجة المشاكل النفسية، السلوكية، الاجتماعية..
05	1830	02	00	10	122	262	47- التدريب في كيفية التدخل الفعال في الامتحانات الرسمية.
06	1820	02	01	14	121	258	48- التدريب في كيفية تشخيص الاضطرابات السلوكية، النفسية، التأخر الدراسي..
03	1834	02	00	09	120	265	49- التدريب في كيفية تحضير التلاميذ المقبلين على الامتحانات نفسيا و بيداغوجيا.
01	1850	01	01	03	117	274	50-التدريب على كيفية إجراء المقابلات الإرشادية .
02	1842	01	01	04	123	267	51-التدريب في كيفية مساعدة التلاميذ على تجنب القلق، الخوف من الامتحان.
08	1806	01	02	06	152	235	52-التدريب على طرائق المذاكرة والمراجعة السليمة.
11	1803	02	01	07	152	234	53- التدريب على كيفية مساعدة التلاميذ في اختيار الجذع المشترك، الشعبة،
09	1805	02	02	11	139	242	54- التدريب في كيفية التكفل بحالات التسرب المدرسي العنف التعيب.
13	1799	01	02	10	151	232	55- التدريب في كيفية مساعدة التلاميذ على التكيف مع تخصصهم الجديد
15	1795	01	02	12	151	230	56- التدريب في كيفية التكفل بطفة المتفوقين و الموهوبين، المعيدين..
16	1791	01	03	17	142	233	57- التدريب على مهارة حل المشكلات (ديناميكية الأفواج، حصص إعلامية).
14	1797	01	01	14	148	232	58- التدريب على مهارة الاتصال والتواصل (حصص إعلامية، معارض الأسبوع الوطني
07	1810	01	01	09	145	240	59- التدريب على مهارة اتخاذ القرار(تصحيح الرغبة، الشعبة، التوجيه السليم).
04	1833	01	00	07	129	259	60- التدريب على مهارة تقدير الذات(مقابلات إرشادية، تحليل النتائج ..).

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات SPSS

الجدول (17) المبين لمستوى الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي المدمجين حديثا في محور التكفل و المتابعة النفسية.

تقدير الدرجة للتدريب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيانات
			البنود
الحاجة مرتفعة	00.76	04.39	44- التدريب على استعمال واستغلال التقنيات الحديثة في العلاج المعرفي والسلوكي
الحاجة مرتفعة	00.63	04.55	45- التدريب في استخدام مقاييس الشخصية (الخجل - القلق..)
الحاجة مرتفعة	00.65	04.55	46- التدريب على تقنيات معالجة المشاكل النفسية، السلوكية، الاجتماعية..
الحاجة مرتفعة	00.58	04.62	47- التدريب في كيفية التدخل الفعال في الامتحانات الرسمية.
الحاجة مرتفعة	00.62	04.59	48- التدريب في كيفية تشخيص الاضطرابات السلوكية، النفسية، التأخر الدراسي..
الحاجة مرتفعة	00.58	04.63	49- التدريب في كيفية تحضير التلاميذ المقبلين على الامتحانات نفسيا و بيداغوجيا.
الحاجة مرتفعة	00.53	04.67	50-التدريب على كيفية إجراء المقابلات الإرشادية .
الحاجة مرتفعة	00.54	04.65	51-التدريب في كيفية مساعدة التلاميذ على تجنب القلق، الخوف من الامتحان.
الحاجة مرتفعة	00.58	04.56	52-التدريب على طرائق المذاكرة والمراجعة السليمة.
الحاجة مرتفعة	00.59	04.55	53- التدريب على كيفية مساعدة التلاميذ في اختيار الجذع المشترك، الشعبة، التخصص
الحاجة مرتفعة	00.62	04.55	54- التدريب في كيفية التكفل بحالات التسرب المدرسي العنف التعيب.
الحاجة مرتفعة	00.60	04.54	55- التدريب في كيفية مساعدة التلاميذ على التكيف مع تخصصهم الجديد
الحاجة مرتفعة	00.60	04.53	56- التدريب في كيفية التكفل بطفة المتفوقين و الموهوبين، المعيدين..
الحاجة مرتفعة	00.64	04.52	57- التدريب على مهارة حل المشكلات (ديناميكية الأفواج، حصص إعلامية).
الحاجة مرتفعة	00.60	04.53	58- التدريب على مهارة الاتصال والتواصل (حصص إعلامية، معارض الأسبوع الوطني
الحاجة مرتفعة	00.58	04.57	59- التدريب على مهارة اتخاذ القرار(تصحيح الرغبة، الشعبة، التوجيه السليم).
الحاجة مرتفعة	00.54	04.62	60- التدريب على مهارة تقدير الذات(مقابلات إرشادية، تحليل النتائج ..).
		77.68	المتوسط الحسابي
	08.55		الانحراف المعياري

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات SPSS

الجدول (18) المبين للاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي المدمجين في محور الجانب الإداري و التشريعي.

الرتبة	الدرجة الكلية	معارض بشدة 01	معارض 02	محايد 03	موافق 04	موافق بشدة 05	التقديرات	
							البيانات	البيانات
07	1743	02	01	25	176	192	61- التدريب على كيفية التنظيم الأروغونومي للمكتب و حلية الإعلام و التوثيق.	
01	1818	02	01	07	137	249	62-التدريب في كيفية إعداد مختلف التقارير ( النشاطات، الفصلية، السنوية..)	
02	1814	01	01	09	141	244	63-التدريب في كيفية قراءة و تحليل مختلف النصوص التشريعية ذات علاقة.	
04	1810	01	02	13	134	246	64-التدريب في كيفية دراسة مختلف الماشير و كيفية استغلالها .	
05	1786	02	01	14	155	224	65-التدريب على التنظيم (المكتب الملفات ، البطاقات التقنية، المذكرات،السجلات..)	
06	1766	03	02	18	160	213	66-التدريب على تنظيم الأرشيف والمراسلات الإدارية..	
03	1811	02	01	12	134	247	67-التدريب على كيفية إعداد التقارير و الرسائل الإدارية.	

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات SPSS

الجدول (19) المبين لمستوى الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي المدمجين في محور الجانب الإداري و التشريعي.

تقدير الدرجة للتدريب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيانات	
			البيانات	البيانات
الحاجة مرتفعة	00.66	04.40	61-التدريب على كيفية التنظيم الأروغونومي للمكتب و حلية الإعلام و التوثيق.	
الحاجة مرتفعة	00.59	04.59	62-التدريب في كيفية إعداد مختلف التقارير ( النشاطات، الفصلية، السنوية..)	
الحاجة مرتفعة	00.57	04.58	63-التدريب في كيفية قراءة و تحليل مختلف النصوص التشريعية ذات علاقة.	
الحاجة مرتفعة	00.61	04.57	64-التدريب في كيفية دراسة مختلفة ، الماشير و كيفية استغلالها .	
الحاجة مرتفعة	00.63	04.51	65-التدريب على التنظيم (المكتب الملفات ، البطاقات التقنية، المذكرات،السجلات..)	
الحاجة مرتفعة	00.67	04.46	66-التدريب على تنظيم الأرشيف والمراسلات الإدارية..	
الحاجة مرتفعة	00.61	04.57	67-التدريب على كيفية إعداد التقارير و الرسائل الإدارية.	
		31.68	المتوسط الحسابي	
	03.80		الانحراف المعياري	

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات SPSS

الجدول رقم (20) اختبار طبيعة التوزيع .

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
Total Gis	,099	404	,000	,964	404	,000

a. Correction de signification de Lilliefors

المصدر: مخرجات SPSS

يقدم لنا الجدول (21) نتائج العينة وفق متغير الجنس (إناث، ذكور).

الأبعاد ( المحاور)	الإناث (المستشارات)			الذكور (المستشارين)			اختيار مان وبتني Mann	دلالتها.
	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
محور الإعلام المدرسي.	343	40.42	04.27	53	38.62	07.29	0.136	غير دالة
محور التوجيه المدرسي.	343	58.77	06.67	53	55.43	08.94	0.005	دالة
محور الإرشاد المدرسي.	343	45.95	04.29	53	42.45	07.01	0.000	دالة
محور التكفل و المتابعة النفسية.	343	51.16	04.92	53	48.13	08.29	0.031	دالة
محور الجانب الإداري و التشريعي.	343	78.31	07.80	53	73.60	11.61	0.004	دالة
المجموع العام	343	306.5	25.72	53	288.3	44.60	0.002	دالة

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات SPSS



يقدم لنا الجدول (22) نتائج العينة وفق متغير المؤهل العلمي (ليسانس ، ماستر و مافوق).

الأبعاد ( المحاور)	الليسانس			الماستر فما فوق			اختبار مان ويتي Mann	دلاليتها.
	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
محور الإعلام المدرسي.	344	40.34	04.83	52	39.07	04.57	0.050	دالة
محور التـقـوم.	344	58.43	06.29	52	57.63	06.35	0.254	غير دالة
محور بالتوجيه المدرسي.	344	45.41	04.98	52	45.94	04.23	0.668	غير دالة
محور بالإرشاد المدرسي.	344	50.84	05.63	52	50.17	05.18	0.169	غير دالة
محور التكفل و المتابعة النفسية.	344	77.71	08.58	52	77.50	08.39	0.973	غير دالة
محور الجانب الإداري و التشريعي.	344	31.75	03.77	52	31.21	03.98	0.317	غير دالة
المجموع العام	344	304.5	29.82	52	301.5	27.80	0.349	غير دالة

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات SPSS

الجدول (23) نتائج العينة وفق متغير التخصص (علم النفس و تخصصاته، علم الاجتماع و تخصصاته).

الأبعاد ( المحاور)	علم النفس و تخصصاته			علم الاجتماع و تخصصاته			اختبار مان ويتي Mann	دلاليتها.
	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
محور الإعلام المدرسي.	255	40.58	04.77	141	39.44	04.81	0.016	دالة
محور التـقـوم.	255	58.43	06.49	141	58.13	05.95	0.637	غير دالة
محور بالتوجيه المدرسي.	255	45.54	04.93	141	45.37	04.82	0.806	غير دالة
محور بالإرشاد المدرسي.	255	50.95	05.57	141	50.39	05.59	0.318	غير دالة
محور التكفل و المتابعة النفسية.	255	78.40	08.44	141	76.39	08.61	0.013	دالة
محور الجانب الإداري و التشريعي.	255	31.83	03.84	141	31.41	03.72	0.121	غير دالة
المجموع العام	255	305.7	30.09	141	301.1	28.40	0.107	غير دالة

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات SPSS