مجلة الروائز
ISSN: 2602-5914/ EISSN: 2716-9596
المجلد:07 العدد: 02 (السنة: 2023) ص ص: [66-94]

تأثير تفاعل الجنس والشعبة الدراسية الجامعية والمؤهل العلمي والخبرة المهنية على اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني نحو برامج التكوين أثناء الخدمة

-دراسة ميدانية ببعض ثانويات ومتوسطات ولاية باتنة-

The impact of gender interaction, the University Study Division, scientific qualification and professional experience on the orientations of school and vocational counsellors towards in-service training programmes

-Field study of certain secondary schools and state averages of Batna -

يوسف هدار *

جامعة باتنة-01-مخبر تطوير نظم الجودة في مؤسسات التعليم العالي والثانوي youcef.heddar@univ-batna.dz

سمية بعزي

جامعة باتنة-01-مخبر تطوير نظم الجودة في مؤسسات التعليم العالي والثانويsoumia.baazi@univ-batna.dz

تاريخ الإرسال: 2023/02/24 تاريخ القبول: 2023/06/08

ملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن ما إذا كان هناك تأثير لتفاعل الجنس والشعبة الدراسية الجامعية والمؤهل العلمي والخبرة المهنية على اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الإعتماد على المنهج الوصفي وبالإستعانة باستبيان(اتجاه مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة)الذي تم التأكد من خصائصه السيكومترية، وقد طُبِّق على عينة عرضية مكونة من(104)مستشارا ومستشارة، وتمت معالجة فرضيات الدراسة باختبار تحليل التباين المتعدد وتم التوصل إلى:

1- وجود تأثير دال إحصائيا لجنس وخبرة مستشار التوجيه على الإتجاهات في برامج التكوين أثناء الخدمة.

2- وجود تأثير دال إحصائيا عند مستوى(0.011)للتفاعل الثنائي بين الجنس والمؤهل العلمي وبين الجنس والخبرة في تأثيرهما على اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة.

3- وجود تأثير دال إحصائيا عند مستوى(0.037)للتفاعلات الثنائية بين الشعبة الدراسية الجامعية والخبرة وبين المؤهل العلمي والخبرة على اتجاهات مستشاري التوجيه في برامج التكوين أثناء الخدمة.

4- وجود تأثير دال إحصائيا للتفاعلات الثلاثية بين الجنس والشعبة الدراسية الجامعية والمؤهل العلمي وبين الجنس والمؤهل العلمي والخبرة المهنية وبين الشعبة الدراسية الجامعية والمؤهل العلمي والخبرة.

5- وجود تأثير دال إحصائيا للتفاعلات الرباعية بين الجنس والشعبة الدراسية الجامعية والمؤهل العلمي والخبرة على اتجاهات مستشاري التوجيه في برامج التكوين أثناء الخدمة.

الكلمات المفتاحية:

الإتجاهات؛ التكوين؛ مستشار التوجيه؛ المؤهل العلمي؛ الخبرة المهنية

* يوسف هدار

Abstract:

The current study aims to reveal whether there is an impact of the interaction of sex, the University Study Division, the scientific qualification and professional experience on the directions of guidance advisers towards in-service training programmes. To achieve the study's objectives, the prescriptive curriculum was based on a questionnaire. (Orientation of guidance advisers towards in-service configuration programmes) whose psychometric characteristics have been ascertained. An occasional sample of 104 consultants and consultants has been applied. The study's hypotheses have been addressed by testing multi-variability analysis and:

1-Statistically significant impact of gender and guidance consultant's expertise on trends in in in-service training programmes.

2-Statistically significant impact at (0.011) level of bilateral interaction between sex, scientific qualification, sex and experience on orientation advisers' trends towards in-service training programmes.

3-Statistically significant impact at (0.037) level of bilateral interactions between the University Study Division and experience and between scientific qualification and expertise on orientation advisers' trends in in in-service training programmes.

4-The statistical impact of the tripartite and quadruple interactions between sex, the University Study Division, the scientific qualification, the sex, the scientific qualification and professional experience, and the University Study Division, the scientific qualification and experience.

5-The statistical impact of the quadripartite interactions between sex, the University Study Division, scientific qualification and experience on the orientation of guidance advisers in in in-service training programmes.

Keywords:

Trends ؛ Composition ؛ Guidance Adviser ؛ Scientific qualification ؛ Professional Experience

1- إشكالية الدراسة:

إن عالم اليوم هو عالم معاصر ومتسارع، حيث شهد ومازال يشهد تطورا مذهلا وهائلا في شتى مجالات الحياة الإجتماعية، الإقتصادية، السياسية، الثقافية، التقنية والرقمية، وفي ظل هذا التطور المعرفي ينصب التركيز على الجانب التربوي باعتباره القطاع الأكثر أهمية لما يلعبه من دور في بناء المجتمع وتربية الأجيال الصاعدة.

وتعتبر المؤسسات التربوية المجال الإجرائي العملي لمهنة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، والتي تطورت طرائقها وأساليبها لتتلاءم مع التطورات المحدثة في المعرفة العلمية والتكنولوجية والأهداف التربوية المطلوبة حتى أصبح الإهتمام بعملية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وتقدمها والفائدة العائدة منها على تحسين المردود التربوي للمؤسسة التعليمية وعلى تطور المجتمع والفرد من أحد المعايير لمعرفة مستوى عملية التخطيط والدراسات الإستشرافية للتخصصات في مختلف الوظائف والمهن التي تحتاجها مؤسسات المجتمع في المستقبل القريب أو البعيد.

وعليه، يعتبر مستشار التوجيه جزء من النظام التربوي يحتاج إلى دعم مستمر وتطوير دائم ومرافق له خلال حياته المهنية وذلك ليقوم مستشار التوجيه بالمهام التي يوكلها له المجتمع و واضعوا السياسات التربوية والتي تكون وفقا لفلسفة الدولة.

ومن هنا ينبغي البدء بالإهتمام بمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باعتباره الركيزة الأساسية التي يقوم عليها نجاح وفعالية عملية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، فهو يحتاج لبرامج التكوين أثناء الخدمة، والتي يجب أن تكون مناسبة وتسعى لتحقيق الأهداف التكوينية المحددة ومراعية لمختلف خصائص ومتغيرات المستشار سواء المتعلقة بالنوع والتكوين الجامعي الذي تلقاه وخبرته في الميدان.

ولضمان نجاح أي برنامج تكويني أثناء الخدمة ينبغي لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الاقتناع والإيمان بأهمية وفائدة هذه البرامج التكوينية بالنسبة له والذي يترجم وفقا لاتجاهاته نحو تلك البرامج التكوينية، إذ مهما استخدمت أساليب وتقنيات وآليات جديدة في هذه البرامج وفي تقديمها، ومهما أيضا تحددت فلسفات وترجمت إلى مناهج وطرق وأساليب وبرامج تعليم وإعداد وتكوين وتأهيل، فإن كل هذا لا يؤدي إلى تحقيق الأهداف المتوقعة إذا لم يوجد مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المقتنع والذي له ثقافة بهذه الفلسفات وهذه البرامج التكوينية أثناء الخدمة وأيضا الذي يشعر بحاجته الملحة والضرورية لبرامج التكوين أثناء الخدمة، وفي المقابل إذا لم يتم توفير كل ذلك فإن برامج التكوين أثناء الخدمة سوف لن تجدي نفعا ولا قيمة ولا أهمية في ذلك، وأيضا لن تؤدي إلى رفع كفاءة وجودة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وتطوير ممارساته للمهارات والكفاءات التي يمتلكها بفعالية ومسؤولية مهنية.

وعليه، ومما سبق تأتي هذه الدراسة لتهتم بمعرفة تأثير تفاعل الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية والشعبة الدراسية الجامعية في اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني نحو برامج التكوين أثناء الخدمة.

وتتلخص إشكالية الدراسة إجرائيا في التساؤلات التالية:

- هل يوجد تأثير لجنس مستشار التوجيه والشعبة الدراسية الجامعية والمؤهل العلمي والخبرة المهنية على الإتجاهات نحو برامج التكوين أثناء الخدمة؟

- هل يوجد تأثير بين التفاعلات الثنائية والثلاثية والرباعية بين جنس المستشار والشعبة الدراسية الجامعية والمؤهل العلمي والخبرة المهنية في تأثيرها على الإتجاهات نحو برامج التكوين أثناء الخدمة؟

1.1 فرضيات الدراسة:

1- يوجد تأثير دال إحصائيا لجنس المستشار والشعبة الدراسية الجامعية والمؤهل العلمي والخبرة المهنية على الإتجاهات نحو برامج التكوين أثناء الخدمة.

2- يوجد تأثير دال إحصائيا للتفاعلات الثنائية والثلاثية والرباعية بين جنس المستشار والشعبة الدراسية الجامعية والمؤهل العلمي والخبرة المهنية في تأثيرها على الإتجاهات نحو برامج التكوين أثناء الخدمة.

2.1 أهداف الدراسة:

- التعرف على تأثير جنس المستشار والشعبة الدراسية الجامعية والمؤهل العلمي والخبرة المهنية على الإتجاهات نحو برامج التكوين أثناء الخدمة.
- تحديد تأثير التفاعلات الثنائية والثلاثية والرباعية بين جنس المستشار والشعبة الدراسية الجامعية والمؤهل العلمي والخبرة المهنية في تأثيرها على الإتجاهات نحو برامج التكوين أثناء الخدمة.

3.1 أهمية الدراسة:

- ترجع أهمية هذه الدراسة إلى الحصول على بعض المعلومات عن أثر بعض المتغيرات مثل جنس مستشار التوجيه وشعبته الدراسية الجامعية ومؤهله العلمي وخبرته المهنية في الإتجاه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة التي يلتحق بها مستشاري التوجيه.

- تتضح أهمية هذه الدراسة في كونها تساهم نتائجها في إعطاء تصور واضح للقائمين على برامج التكوين أثناء الخدمة.

- يمكن أن تفيد في وضع نماذج جديدة لبرامج تكوين مستشار ي التوجيه أثناء الخدمة والتي من شأنها أن تزيد من مردوديته وترفع مستوى فعاليته في تنمية أهم قطاع حيوي في المجتمع أو لا وهو قطاع التربية والتعليم الذي يعتبر الغاية والوسيلة في آن واحد.

4.1 الدارسات السابقة:

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

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين العاملين في مدارس حافظات شمال الأردن، وفي ضوء المتغيرات (المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتخصص)، ولتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحثان أداة خاصة لتحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين وبعد حساب الخصائص السيكومترية والقيام بالدراسة الإستطلاعية وزع الباحثان المقياس على جميع المرشدين التربويين الذين بلغ عددهم**(438)**مرشدا تربويا، وقد أظهرت النتائج أن المتخصِّصين في علم الإجتماع بحاجة إلى التدريب أكثر من المتخصصين في الإرشاد أو علم النفس. **(صمادي وبني نعيم، 2009، ص 98)**

2.4.1 دراسة العلمي(1998):

والمعنونة بأثر الإعداد المهني للمرشد التربوي في فعالية أدائه في مجال التوجيه والإرشاد في مدارس وزارة التربية والتعليم في الأردن،

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

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

هدفت هذه الدراسة إلى استطلاع واقع عمل مستشار التوجيه والكشف عن مدى مساهمة التكوين الجامعي والتكوين أثناء الخدمة الذي تلقاه في تفعيل الخدمات الإرشادية التي يقوم بها في الميدان والتعرف على نواحي القوة والضعف في ذلك، وقد تبَّنت الباحثتان المنهج الإستكشافي من أجل الإطلاع على واقع هذين النوعين من التكوين والعينة كانت تمثل المجتمع الأصلي المتمثل في مستشاري التوجيه المدرسي والمهني المتواجدين في ولاية ورقلة فقط والبالغ عددهم**(18)** مستشار توجيه وأداة دراسة لجمع المعلومات، وقد طرحت الباحثتان أسئلة مفتوحة على أفراد العينة باستخدام النسب المئوية كأسلوب إحصائي وكانت نتائج الدراسة: لا يستجيب التكوين الجامعي لمتطلبات القيام بالإرشاد التربوي لدى مستشار التوجيه. **(باعمرو رويم، 2009، ص 658)**

5.1 تعقيب عام على الدراسات السابقة:

يتبين من خلال عرض الدراسات السابقة أن:

متغير التخصص له تأثير على الحاجة إلى التدريب كدراسة أحمد صمادي وعلاء بني نعيم، وفي دراسة العلمي يتبين أن الإعداد المهني له تأثير على نوعية البرامج التكوينية التي يحتاجها مستشار التوجيه أثناء الخدمة، وفي دراسة الزهرة باعمر و وريم فائزة يتبين أن التكوين الجامعي لا يستجيب لمتطلبات الأداء المهني، وعليه تظهر أهمية دراسة هذه المتغيرات على اتجاه مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني نحو برامج التكوين أثناء الخدمة.

6.1 تحديد مفاهيم الدراسة:

1.6.1 الإتجاه:

***تعريف "ألبورت":**

"حالة من التهيؤ العقلي والعصبي تنظمها الخبرة وتوجه تقربا من أحد الموضوعات أو بعدا عنه". **(البكري و عجور، 2008، صفحة 112)**

***تعريف"بروفولد":**

"رد فعل ايجابي أو سلبي نحو موضوع مادي أو مجرد أو نحو قضية مثيرة للجدل". **(شقورة، 2002، ص 32)**

***تعريف "أحمد زكي صالح":**

الإتجاه: استجابة عند الفرد إزاء موضوع نفسي معين، حيث يتضمن اتجاه حالة تأهب واستعداد لدى صاحب تجعله يستجيب بطريقة معينة سريعة ودون تفكير أو تردد إزاء موضوع معين. **(أبو جادو، 2010، ص 190)**

2.6.1 التكوين: عرف(Silvio Montarelto)التكوين بأنه: "عبارة عن مجموعة من النشاطات التي تستهدف تزويد المتكوّن بالمعارف والكفاءات المهنية المناسبة".

"التكوين يدل على إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشدين في أعمال ذات طبيعة مهنية". **(بو عبد الله و مقداد، 1998، ص 09)**

"عملية تقوم بنقل مجموعة مترابطة من المعارف والمهارات تؤدي بالفرد إلى تغيير عام يسمح له بالقيام بمهام أخرى".

(قريشي، 1998، ص 23)

3.6.1 التوجيه المدرسي:

هو مساعدة التلميذ على اختيار شعب التعليم الأكثر تناسبا مع ميوله وإمكانياته وأن تكون عملية الإختيار ذاتية نابعة من ذات التلميذ وتستند إلى تشخيص لقدراته واستعداداته وميوله واتجاهاته وإلى تحليل للفرص التربوية المتاحة له.

(البسام،1972،ص 144)

4.6.1 الإرشاد المدرسي:

يعرَّف الإرشاد المدرسي على أنه: "أحد مجالات العمل المهني للمرشد الطلابي الذي يهدف أساسا إلى تنمية الطلاب سواء من خلال تدعيم قدراتهم أو مواجهة مشكلاتهم، وذلك عن طريق التعاون المخطط بين كل من التخصصات المختلفة بالمدرسة وبين المرشد الطلابي والمجتمع المحلي المحيط بالمدرسة مع محاولة الإستفادة من جميع الموارد المتاحة أو التي يمكن إيجادها لتحقيق مايصبوا إليه المجال من أهداف في إطار السياسة العامة للدولة".

(بن عبد الله و بن طياش نيازي، 2001، ص 203)

5.6.1 مستشار التوجيه: عرَّفته النصوص الرسمية الجزائرية بأنه: "عضو من الطاقم التربوي يعمل تحت إشراف إدارة مدرسية ويعمل على المتابعة النفسية والتربوية والإسهام الفعلي في رفع مستوى الأداء التربوي للمؤسسات التعليمية والأداءات الفردية للتلاميذ". **(وزارة التربية الوطنية، 1991،القرار رقم 219-124)**

7.1 التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

1.7.1 الاتجاه:

يقصد بالاتجاه في الدراسة الحالية وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني نحو برامج التكوين أثناء الخدمة، حيث يعبرون عن اتجاههم بالإيجاب أو بالسلب نحو برامج التكوين أثناء الخدمة، وذلك من خلال الإجابة على استبيان الدراسة الموزع عليهم، أي هو مجموع درجات استجابات مستشار التوجيه الإيجابية أو السلبية المرتبطة ببرامج التكوين أثناء الخدمة التي يقيسها استبيان الدراسة.

2.7.1 برامج التكوين:

يقصد بها كل البرامج والندوات والملتقيات والأيام الدراسية التي يلتحق بها مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والتي تنظمها الجهات والهيئات والسلطات الوصية على ذلك والممثلة في(مديرية التربية، مراكز التوجيه المدرسي والمهني، وزارة التربية الوطنية)، كما تتضمن أيضا برامج التكوين أثناء الخدمة برامج الإعداد المهني التي يتلقاها مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني دوريا أثناء أداء عملهم بهدف تحسين مستواهم المعرفي والوظيفي ورفع كفاءتهم وكفاياتهم المهنية لتساعد مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على مواكبة التطورات والتغيرات الجديدة.

3.7.1 التكوين أثناء الخدمة:

يقصد به عملية تدريب أثناء الخدمة الموجَّه لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التعليمية قصد تنمية معارفهم وتحسين أدائهم المهني، وهو كما صرح به وزير التربية الحالي من خلال المنشور رقم(1051)المؤرخ في:2021/10/07: انطلاقا من الدور المحوري والهام ومركز التأثير الذي تحدثه مخططات برامج التكوين أثناء الخدمة لسنة:2022/2021 على نوعية وجودة وكفاءة عملية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بقطاع التربية والتعليم.

2. الطريقة والأدوات:

1.2 منهج الدراسة:

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

3. إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

1.3 حدود الدراسة الاستطلاعية:

1.1.3 الحدود الزمانية:

تم إجراء الدراسة الميدانية الحالية خلال الفترة الممتدة من **10** أفريل **2022** إلى غاية **25** أفريل **2022**، وذلك خلال الفصل الثالث من الدراسة للموسم الدراسي:**2022/2021**.

2.1.3 الحدود المكانية:

شملت الدراسة بعض مؤسسات التعليم الثانوي ومؤسسات التعليم المتوسط لولاية –باتنة- بالجزائر.

3.1.3 الحدود البشرية: أجريت الدراسة الميدانية على عينة من مستشاري ومستشارات التوجيه بمؤسسات التعليم الثانوي والتعليم المتوسط –باتنة بالجزائر.

2.3 عينة الدراسة الإستطلاعية:

تكونت عينة الدراسة الإستطلاعية من(**40**)مستشارا ومستشارة، منهم ستة(**6**)مستشارين و(**34**)مستشارة، وقد تم اختيارهم من(**15**)ثانويات و(**25**)متوسطة لولاية باتنة بطريقة عرضية.

3.3 أداة الدراسة الاستطلاعية:

تم الإعتماد في هذه الدراسة على استبيان اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني نحو برامج التكوين أثناء الخدمة الذي تم تصميمه، مستفيدا من بعض الدراسات السابقة القريبة من هذا الموضوع، وكذلك من خبرات بعض موظفي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني(مفتشي التوجيه المدرسي والمهني، مدراء مراكز التوجيه المدرسي والمهني ومستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمختلف رتبهم الوظيفية)، حول برامج التكوين أثناء الخدمة والاستفادة كذلك من وجهات النظر لبعض أساتذة الجامعة المختصين في مجال التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ومن خلال بعض الزيارات الميدانية وحضور بعض الملتقيات الولائية والجهوية والوطنية والإطلاع على مضمونها المعرفي المنظمة لفائدة مستشاري التوجيه والإرشاد المرسي والمهني لولاية باتنة.

وقد تكوَّن الاستبيان في صورته الأولية من(**90**)عبارة موزعة على ستة محاور.

تصحيح الإستبيان: بالنسبة لمفتاح التصحيح الذي تم الإعتماد عليه في هذه الدراسة الحالية هو مقياس"**ليكرت الخماسي**" الذي يحتوي على خمسة بدائل والجدول التالي يوضح:

الجدول رقم (1): جدول يوضح مفتاح تصحيح استبيان مستشاري التوجيه المدرسي والمهني نحو برامج التكوين أثناء الخدمة

البدائل / طبيعة الإتجاه	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
الإيجابية	5	4	3	2	1
السلبية	1	2	3	4	5

4.3 الخصائص السيكومترية لإستبيان الدراسة:

1.4.3 الصدق:

أ- صدق المحكِّمين:

للتأكد من الصدق الظاهري للاستبيان تم عرضه على(**17**)أستاذا وأستاذة متخصِّصين من جامعة باتنة 1، لأجل تحكيم الاستبيان، وقد تم اعتماد نسبة اتفاق(**94.11 %**)كحد أدنى لقبول فقرات استبيان الدراسة ضمن الاستبيان النهائي للدراسة.

ب- الصدق التمييزي:

بالاعتماد على المقارنة الطرفية، قُسِّمت الدرجات التي حصل عليها المبحوث إلى درجات عليا ودرجات دنيا، وذلك بأخذ نسبة (**27%**)، من كلا الطرفين، وبعد ذلك تمت المقارنة بين الفئتين الطرفيتين(الفئة العليا والفئة الدنيا).

الجدول رقم (2) : جدول يوضح اختبار"ت" للفروق بين المجموعتين العليا والدنيا

مؤشرات إحصائية نوع الفئة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط الحسابي	ت المحسوبة	ت الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة الإحصائية
الفئة العليا	251.36	9.27	2.79	7.82	2.08	20	0.05
الفئة الدنيا	179.18	21.01	6.33				

يتبين من الجدول رقم(2)أن قيمة"ت"دالة إحصائيا عند درجة الحرية(**20**)، بحيث كانت"**ت"(T)**المحسوبة تقدر بـ(**7.82**) وهي أكبر من"**ت**"(T)الجدولية والمقدرة بـ(**2.08**)عند مستوى الدلالة(**0.05**) وهذا يعني أن أداة الدراسة قادرة على التمييز بين أفراد عينة الدراسة وعليه، فالإستبيان يتمتع بالقدرة التمييزية.

2.4.3 الثبات:

بتطبيق"**معادلة ألفا كرونباخ**"، وُجِدَ أن معامل ثبات أداة الدراسة بلغ:(**&=0.80**)وهي قيمة عالية من الثبات، وعليه الاستبيان يتمتع بالصدق والثبات والموثوقية.

4. اجراءات الدراسة الأساسية:

1.4 حدود الدراسة:

1.1.4 الحدود الزمانية:

تم إجراء الدراسة الميدانية الحالية خلال الفترة الممتدة من **27** أفريل 2022 إلى غاية **25** ماي **2022**، وذلك خلال الفصل الثالث من الدراسة للموسم الدراسي:**2022/2021.**

2.1.4 الحدود المكانية:

شملت الدراسة بعض مؤسسات التعليم الثانوي ومؤسسات التعليم المتوسط لولاية –باتنة- بالجزائر.

3.1.4 الحدود البشرية:

أجريت الدراسة الميدانية على عينة من مستشاري ومستشارات التوجيه بمؤسسات التعليم الثانوي والتعليم المتوسط –باتنة بالجزائر.

2.4 عينة الدراسة الأساسية:

للقيام بهذه الدراسة تم إجراء مسح شبه شامل للمجتمع الأصلي والمتمثل في مستشاري ومستشارات التوجيه المدرسي والمهني لولاية باتنة الذي يقدر بـ(**252**)مستشارا ومستشارة، حيث قُدّرت عينة الدراسةبـ(**104**)مستشارة ومستشارة أي بنسبة(**41.00 %**)من المجتمع الأصلي، منهم(**14**)مستشارا و(**90**)مستشارة، وقد تم اختيارهم بالطريقة العرضية.

3.4 خصائص عينة الدراسة الأساسية:

أ- حسب الجنس:

الجدول رقم(3) : يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

العينة (الجنس)	عدد الأفراد	النسبة المئوية
ذكور	14	% 13.46
إناث	90	% 86.53
المجموع	104	%100

يتضح من خلال الجدول رقم(3)أن عدد المستشارات الإناث أكثر من عدد المستشارين الذكور في الإلتحاق بوظيفة مستشار التوجيه والإرشاد في المؤسسات التربوية الجزائرية.

ب- حسب المؤهل العلمي و الخبرة المهنية:

الجدول رقم(4): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة المهنية

المؤهل العلمي	الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية %
شهادة الليسانس	أقل من 05 سنوات	46	% 60.52
	من 05 سنوات إلى 10 سنوات	10	% 13.15
	أكثر من 11 سنة	20	% 26.31
المجموع		**76**	**% 100**
شهادة الماستر	أقل من 05 سنوات	10	% 55.55
	من 05 سنوات إلى 10 سنوات	03	% 16.66
	أكثر من 11 سنة	05	% 27.77
المجموع		**18**	**% 100**
شهادة الماجستير	أقل من 05 سنوات	02	% 33.33
	من 05 سنوات إلى 10 سنوات	02	% 33.33
	أكثر من 11 سنة	02	% 33.33
المجموع		**06**	**% 100**
شهادة الدكتوراة	أقل من 05 سنوات	01	% 25
	من 05 سنوات إلى 10 سنوات	01	% 25
	أكثر من 11 سنة	02	% 50
المجموع		**04**	**% 100**
المجموع العام		**104**	**%100**

يتضح من الجدول رقم**(4)** أن:

- مستشاري التوجيه الحاصلين على شهادة"**الليسانس**"هم في المرتبة الأولى من حيث امتلاكهم للخبرة المهنية في كل فئات سنوات الخبرة المهنية، حيث بلغ عددهم**(76)**مستشارا ومستشارة، وبنسب مئوية قُدِّرَت بالترتيب وفق سنوات الخبرة:**(60.52 %)- (13.15 %)-(26.31 %).**

يليهم مستشاري التوجيه الحاصلين على شهادة "**الماستر**" في المرتبة الثانية من حيث امتلاكهم للخبرة المهنية في كل فئات سنوات الخبرة المهنية(أقل من **05 سنوات**، **(05- 10)سنوات**، أكثر من **11سنة)**، حيث بلغ عددهم**(18)**

مستشارا ومستشارة، وبنسب مئوية قُدِّرَت بالترتيب وفق سنوات الخبرة: **(55.55%)-(16.66 %)-(27.77%).**

-مستشاري التوجيه الحاصلين على شهادة "**الماجستير**"في المرتبة الثالثة من حيث امتلاكهم للخبرة المهنية في كل فئات سنوات الخبرة المهنية،حيث بلغ عددهم ستة**(06)**مستشارين ومستشارات، وبنسب مئوية قُدِّرَت بالترتيب وفق سنوات الخبرة: **(33.33%)-(33.33%) (33.33%).**

-مستشاري التوجيه الحاصلين على شهادة "**الدكتوراة**" في المرتبة الرابعة من حيث امتلاكهم للخبرة المهنية في كل فئات سنوات الخبرة المهنية، حيث بلغ عددهم أربعة**(04)** مستشارين ومستشارات، وبنسب مئوية قُدِّرَت بالترتيب وفق سنوات الخبرة: **(25 %)-(25%)-(50%)**.

ج- حسب الشعبة الدراسية الجامعية:

الجدول رقم(5): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الشعبة الدراسية الجامعية

الشعبة الدراسية الجامعية	التكرار	النسبة المئوية
علوم التربية	22	% 21.15
علم النفس	51	% 49.03
علم الإجتماع	31	% 29.80
المجموع	104	%100

يتضح من خلال الجدول رقم(5)أن أفراد عينة الدراسة أغلبيتهم من ذوي شعبة علم النفس، حيث بلغ عددهم(51)مستشارا ومستشارة وبنسبة مئوية قدرت بـ**(49.03 %)**.

الجدول رقم(6) : يوضح الفروق في الإتجاهات بين الجنسين نحو برامج التكوين أثناء الخدمة

الجنس	المجموع	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	ت المحسوبة	ت الجدولية	القيمة المعنوية	مستوى الدلالة
الذكور	14	238.57	21.09	1.95	1.67	0.792	0.05
الإناث	90	226.26	22.00				
المجموع	104	3.73	0.63				

تشير النتائج المدونة في الجدول رقم(6)إلى أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في اتجاهاتهم نحو برامج التكوين أثناء الخدمة، حيث أن المتوسط الحسابي للمستشارين**(الذكور)**أكبر من المتوسط الحسابي للمستشارات **(الإناث)**بمعنى **أن(238.57 أكبر من(226.26)والفرق لصالح المستشارين الذكور**، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في اتجاهاتهم نحو برامج التكوين أثناء الخدمة بالنسبة لمتغير الجنس، ومنه إذن فمتغير الجنس يؤثر على اتجاهاتهم نحو برامج التكوين أثناء الخدمة.

د- توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة الإتجاه:

الجدول رقم(7) : يبين التكرارات والنسب المئوية وقيمة(كا^2)

المؤشرات الإحصائية طبيعة الإتجاه	التكرارات	النسبة المئوية	قيمة "كا^2"	مستوى الدلالة
الإتجاه الإيجابي	96	% 92.30	1.34	0.05
الإتجاه السلبي	08	% 7.69		
المجموع	104	%100		

يتضح من خلال الجدول أن عدد أفراد المجموعة ذوي الإتجاه الإيجابي بلغ عددهم(**96**)مستشارا ومستشارة من مجموع(**104**)مستشارا ومستشارة وبنسبة مئوية قدرت بـ(**92.30%**)، في حين أن أفراد المجموعة ذوي الإتجاه السالب بلغ عددهم **ثمانية**(**08**)مستشارين ومستشارات من مجموع(**104**)مستشارا ومستشارة وبنسبة مئوية قدرت بـ (**7.69%**).

ومن خلال قيمة(**كا^2**)والتي تساوي(**1.34**)يُلاحظ أن هذه النتيجة تشير إلى وجود دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(**0.05**)، وهذا ما يؤكد أن أغلبية مستشاري التوجيه لديهم اتجاهات ايجابية نحو برامج التكوين أثناء الخدمة.

5.3 أداة الدراسة الأساسية:

تم الإعتماد في هذه الدراسة على استبيان اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني نحو برامج التكوين أثناء الخدمة الذي تم تصميمه من طرف الباحثان، والمتكون من(**61**)عبارة موزعة على سبعة(**07**)أبعاد كما يلي:

1-محتوى برامج التكوين(**10**)بنود، 2-أهداف برامج التكوين(**13**)بندا، 3-البيئة التكوينية(**05**)بنود، **4**-القائم بالعملية التكوينية(مدخلات العملية التكوينية:"برنامج التكوين-المكوِّن-المتكوَّن"(**07**)بنود،**05**-أساليب(وسائل-تقنيات-طرق-أنشطة) تنفيذ البرامج التكوينية(**10**)بنود، **6-زمن** تنفيذ البرنامج التكويني(**10**)بنود، 7-أساليب(وسائل- تقنيات-طرق-أنشطة)التقييم في البرامج التكوينية(**06**)بنود.

5. أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة:

تم الاعتماد على: النسبة المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل **"ألفا كرونباخ"**، اختبار"ت"(**test** " **T**"لحساب الفروق، معامل ارتباط"**بيرسون**"، اختبار تحليل التباين المتعدد.

6. عرض بيانات ونتائج الدراسة:

لاختبار صحة الفرضين الأول والثاني **تم استخدام تحليل التباين المتعدد، والنتائج موضحة في الجدول التالي الذي يوضح نتائج تحليل التباين المتعدد كما يلي:**

الجدول رقم (8)يوضح تأثير متغيرات الجنس والتخصص والشعبة الدراسية الجامعية والمؤهل العلمي والخبرة المهنية والتفاعلات بينهما على اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة:

متغيرات مستقلة	المتغيرات التابعة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة	مربع ايتا
الجنس (أ)	الإتجاه نحو محتوى برامج التكوين	226.119	1	226.119	5.824	0.118	0.054
	الإتجاه نحو أهداف برامج التكوين	191.851	1	191.851	4.295	0.041	0.040
	الإتجاه نحو البيئة التكوينية	1.137	1	1.137	0.078	0.781	0.001
	الإتجاه نحو القائم بالعملية التكوينية	8.781	1	8.781	7.984	0.006	0.073
	الإتجاه نحو أساليب تنفيذ البرامج التكوينية	339.710	1	339.710	12.628	0.001	0.110
	الإتجاه نحو زمن تنفيذ البرنامج التكويني	16.045	1	16.045	0.421	0.518	0.004
	الإتجاه نحو أساليب التقييم في البرامج التكوينية	60.343	1	60.343	6.459	0.013	0.060
	الدرجة الكلية للإتجاه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة	1834.356	1	1834.356	3.827	0.053	0.036
الشعبة الدراسية الجامعية (ب)	الإتجاه نحو محتوى برامج التكوين	17.059	2	8.529	0.207	0.814	0.004
	الإتجاه نحو أهداف برامج التكوين	17.059	2	8.529	0.207	0.814	0.004
	الإتجاه نحو البيئة التكوينية	17.059	2	8.529	0.207	0.814	0.004
	الإتجاه نحو القائم بالعملية التكوينية	17.059	2	8.529	0.207	0.814	0.004
	الإتجاه نحو أساليب تنفيذ البرامج التكوينية	17.059	2	8.529	0.207	0.814	0.004
	الإتجاه نحو زمن تنفيذ البرنامج التكويني	17.059	2	8.529	0.207	0.814	0.004
	الإتجاه نحو أساليب التقييم في البرامج التكوينية	17.059	2	8.529	0.207	0.814	0.004

	الدرجة الكلية للإتجاه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة	17.059	2	8.529	0.207	0.814	0.004
المؤهل العلمي (ج)	الإتجاه نحو محتوى برامج التكوين	1759.186	3	586.395	1.198	0.315	0.035
	الإتجاه نحو أهداف برامج التكوين	7.941	3	2.647	0.086	0.968	0.003
	الإتجاه نحو البيئة التكوينية	1759.186	3	586.395	1.198	0.315	0.035
	الإتجاه نحو القائم بالعملية التكوينية	1759.186	3	586.395	1.198	0.315	0.035
	الإتجاه نحو أساليب تنفيذ البرامج التكوينية	1759.186	3	586.395	1.198	0.315	0.035
	الإتجاه نحو زمن تنفيذ البرنامج التكويني	1759.186	3	586.395	1.198	0.315	0.035
	الإتجاه نحو أساليب التقييم في البرامج التكوينية	1759.186	3	586.395	1.198	0.315	0.035
	الدرجة الكلية للإتجاه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة	1759.186	3	586.395	1.198	0.315	0.035
الخبرة المهنية (د)	الإتجاه نحو محتوى برامج التكوين	48.899	2	24.449	0.597	0.553	0.012
	الإتجاه نحو أهداف برامج التكوين	104.520	2	52.260	1.137	0.325	0.022
	الإتجاه نحو البيئة التكوينية	59.910	2	29.955	2.109	0.127	0.040
	الإتجاه نحو القائم بالعملية التكوينية	28.888	2	14.444	1.208	0.303	0.023
	الإتجاه نحو أساليب تنفيذ البرامج التكوينية	43.327	2	21.663	0.720	0.489	0.014

	الإتجاه نحو زمن تنفيذ البرنامج التكويني	68.390	2	34.195	0.901	0.410	0.018
	الإتجاه نحو أساليب التقييم في البرامج التكوينية	18.991	2	4.495	0.964	0.385	0.019
	الدرجة الكلية للإتجاه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة	**713.644**	**2**	**356.822**	**0.721**	**0.489**	**0.014**
الجنس والشعبة الدراسية الجامعية (أ*ب)	الإتجاه نحو محتوى برامج التكوين	17.234	1	17.234	0.422	0.518	0.004
	الإتجاه نحو أهداف برامج التكوين	4.226	1	4.226	0.091	0.764	0.001
	الإتجاه نحو البيئة التكوينية	2.651	1	2.651	0.181	0.671	0.002
	الإتجاه نحو القائم بالعملية التكوينية	20.853	1	20.853	1.749	0.189	0.017
	الإتجاه نحو أساليب تنفيذ البرامج التكوينية	30.730	1	30.730	1.027	0.313	0.010
	الإتجاه نحو زمن تنفيذ البرنامج التكويني	21.679	1	21.679	0.570	0.452	0.006
	الإتجاه نحو أساليب التقييم في البرامج التكوينية	7.614	1	7.614	0.772	0.382	0.008
	الدرجة الكلية للإتجاه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة	171.103	1	171.103	0.345	0.558	0.003
الجنس والمؤهل العلمي (أ*ج)	الإتجاه نحو محتوى برامج التكوين	260.332	1	260.332	6.762	0.011	0.062
	الإتجاه نحو أهداف برامج التكوين	196.140	1	196.140	4.395	0.039	0.041
	الإتجاه نحو البيئة التكوينية	36.558	1	36.558	2.558	0.113	0.024
	الإتجاه نحو القائم بالعملية التكوينية	8.842	1	8.842	0.734	0.393	0.007

	الإتجاه نحو أساليب تنفيذ البرامج التكوينية	53.043	1	53.043	1.785	0.184	0.017
	الإتجاه نحو زمن تنفيذ البرنامج التكويني	11.713	1	11.713	0.307	0.185	0.003
	الإتجاه نحو أساليب التقييم في البرامج التكوينية	35.619	1	35.619	3.716	0.057	0.035
	الدرجة الكلية للإتجاه نحو برامج التكوين أثناء	**2571.138**	**1**	**2571.138**	**5.446**	**0.022**	**0.051**
الجنس والخبرة المهنية (أ*د)	الإتجاه نحو محتوى برامج التكوين	44.854	1	44.854	0.973	0.326	0.009
	الإتجاه نحو أهداف برامج التكوين	32.555	1	32.555	2.272	0.135	0.022
	الإتجاه نحو البيئة التكوينية	32.555	1	32.555	2.272	0.135	0.022
	الإتجاه نحو القائم بالعملية التكوينية	0.047	1	0.047	0.004	0.159	0.000
	الإتجاه نحو أساليب تنفيذ البرامج التكوينية	8.753	1	8.753	0.290	0.591	0.003
	الإتجاه نحو زمن تنفيذ البرنامج التكويني	139.862	1	139.862	3.790	0.054	0.036
	الإتجاه نحو أساليب التقييم في البرامج التكوينية	0.727	1	0.727	0.073	0.787	0.001
	الدرجة الكلية للإتجاه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة	99.061	1	99.061	0.200	0.656	0.002
الشعبة الدراسية الجامعية والمؤهل العلمي (ب*ج)	الإتجاه نحو محتوى برامج التكوين	153.454	1	153.454	3.959	0.049	0.037
	الإتجاه نحو أهداف برامج التكوين	65.597	1	65.597	1.429	0.235	0.014
	الإتجاه نحو البيئة التكوينية	13.335	1	13.335	0.918	0.340	0.009

	الإتجاه نحو القائم بالعملية التكوينية	0.006	1	0.006	0.000	0.982	0.000
	الإتجاه نحو أساليب تنفيذ البرامج التكوينية	3.362	1	3.362	0.111	0.739	0.001
	الإتجاه نحو زمن تنفيذ البرنامج التكويني	36.793	1	36.793	0.971	0.327	0.009
	الإتجاه نحو أساليب التقييم في البرامج التكوينية	8.091	1	8.091	0.821	0.367	0.008
	الدرجة الكلية للإتجاه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة	1265.352	1	1265.352	2.609	0.109	0.025
الشعبة الدراسية الجامعية والخبرة المهنية (ب*د)	الإتجاه نحو محتوى برامج التكوين	3.044	1	3.044	0.074	0.786	0.001
	الإتجاه نحو أهداف برامج التكوين	8.506	1	8.506	0.183	0.670	0.002
	الإتجاه نحو البيئة التكوينية	3.816	1	3.816	0.261	0.610	0.003
	الإتجاه نحو القائم بالعملية التكوينية	11.813	1	11.813	0.984	0.324	0.010
	الإتجاه نحو أساليب تنفيذ البرامج التكوينية	75.412	1	75.412	2.557	0.113	0.024
	الإتجاه نحو زمن تنفيذ البرنامج التكويني	7.774	1	7.774	0.204	0.653	0.002
	الإتجاه نحو أساليب التقييم في البرامج التكوينية	21.438	1	21.438	2.205	0.141	0.021
	الدرجة الكلية للإتجاه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة	243.881	1	243.881	0.493	0.484	0.005
المؤهل العلمي والخبرة المهنية (ج*د)	الإتجاه نحو محتوى برامج التكوين	58.922	1	58.922	1.455	0.230	0.014
	الإتجاه نحو أهداف برامج التكوين	18.114	1	18.114	0.391	0.533	0.004

	الإتجاه نحو البيئة التكوينية	18.114	1	18.114	1.252	0.226	0.012
	الإتجاه نحو القائم بالعملية التكوينية	1.243	1	1.243	0.103	0.749	0.001
	الإتجاه نحو أساليب تنفيذ البرامج التكوينية	19.853	1	19.853	0.661	0.418	0.005
	الإتجاه نحو زمن تنفيذ البرنامج التكويني	1.175	1	1.175	0.031	0.861	0.000
	الإتجاه نحو أساليب التقييم في البرامج التكوينية	2.199	1	2.199	0.292	0.639	0.002
	الدرجة الكلية للإتجاه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة	107.396	1	107.396	0.216	0.643	0.002
الجنس والشعبة الدراسية والمؤهل العلمي (أ*ب*ج)	الإتجاه نحو محتوى برامج التكوين	213.419	1	213.419	5.478	0.021	0.051
	الإتجاه نحو أهداف برامج التكوين	118.993	1	118.993	2.622	0.108	0.025
	الإتجاه نحو البيئة التكوينية	16.293	1	16.293	1.125	0.291	0.011
	الإتجاه نحو القائم بالعملية التكوينية	3.200	1	3.200	0.265	0.608	0.003
	الإتجاه نحو أساليب تنفيذ البرامج التكوينية	29.546	1	29.546	0.987	0.323	0.010
	الإتجاه نحو زمن تنفيذ البرنامج التكويني	33.791	1	33.791	0.891	0.348	0.009
	الإتجاه نحو أساليب التقييم في البرامج التكوينية	19.735	1	19.735	2.026	0.158	0.019
	الدرجة الكلية للإتجاه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة	1945.967	1	1945.967	4.069	0.046	0.038

الجنس والمؤهل العلمي والخبرة المهنية (أ*ج*د)	الإتجاه نحو محتوى برامج التكوين	115.099	1	115.099	2.883	0.093	0.027
	الإتجاه نحو أهداف برامج التكوين	50.316	1	50.316	1.092	0.298	0.011
	الإتجاه نحو البيئة التكوينية	18.945	1	18.945	1.310	0.255	0.013
	الإتجاه نحو القائم بالعملية التكوينية	0.665	1	0.665	0.055	0.815	0.001
	الإتجاه نحو أساليب تنفيذ البرامج التكوينية	0.038	1	0.038	0.001	0.972	0.000
	الإتجاه نحو زمن تنفيذ البرنامج التكويني	4.846	1	4.846	0.127	0.723	0.001
	الإتجاه نحو أساليب التقييم في البرامج التكوينية	0.240	1	0.240	0.024	0.877	0.000
	الدرجة الكلية للإتجاه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة	382.922	1	382.922	0.776	0.380	0.008
الشعبة الدراسية الجامعية والمؤهل العلمي والخبرة المهنية (ب*ج*د)	الإتجاه نحو محتوى برامج التكوين	67.521	1	67.521	1.672	0.199	0.016
	الإتجاه نحو أهداف برامج التكوين	10.347	1	10.347	0.223	0.638	0.002
	الإتجاه نحو البيئة التكوينية	6.144	1	6.144	0.421	0.518	0.004
	الإتجاه نحو القائم بالعملية التكوينية	2.611	1	2.611	0.216	0.643	0.002
	الإتجاه نحو أساليب تنفيذ البرامج التكوينية	23.078	1	23.078	0.769	0.383	0.007
	الإتجاه نحو زمن تنفيذ البرنامج التكويني	0.946	1	0.946	0.025	0.875	0.000
	الإتجاه نحو أساليب التقييم في البرامج التكوينية	2.225	1	2.225	0.224	0.637	0.002

	الدرجة الكلية للإتجاه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة	105.721	1	105.721	0.213	0.645	0.002
الجنس والشعبة الدراسية الجامعية والمؤهل العلمي والخبرة المهنية (أ*ب*ج*د)	الإتجاه نحو محتوى برامج التكوين	112.154	1	112.154	2.807	0.097	0.027
	الإتجاه نحو أهداف برامج التكوين	27.047	1	27.098	0.584	0.446	0.006
	الإتجاه نحو البيئة التكوينية	7.301	1	7.301	0.501	0.481	0.005
	الإتجاه نحو القائم بالعملية التكوينية	0.098	1	0.098	0.008	0.929	0.000
	الإتجاه نحو أساليب تنفيذ البرامج التكوينية	2.779	1	2.779	0.092	0.762	0.001
	الإتجاه نحو زمن تنفيذ البرنامج التكويني	0.348	1	0.348	0.009	0.924	0.000
	الإتجاه نحو أساليب التقييم في البرامج التكوينية	0.027	1	0.027	0.003	0.959	0.000
	الدرجة الكلية للإتجاه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة	312.107	1	312.107	0.631	0.429	0.006

ومنه فحسب معطيات الجدول أشارت اختبارات الدلالة الإحصائية المتعددة إلى النتائج التالية:

- وجود تأثير دال إحصائيا لجنس وخبرة مستشار التوجيه على الإتجاهات في برامج التكوين أثناء الخدمة.
- وجود تأثير دال إحصائيا عند مستوى(**0.011**)للتفاعل الثنائي بين الجنس والمؤهل العلمي وبين الجنس والخبرة المهنية في تأثيرهما على اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة.
- وجود تأثير دال إحصائيا عند مستوى(**0.037**)للتفاعلات الثنائية بين الشعبة الدراسية الجامعية والخبرة المهنية وبين المؤهل العلمي والخبرة على اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة.
- وجود تأثير دال إحصائيا للتفاعلات الثلاثية بين الجنس والشعبة الدراسية الجامعية والمؤهل العلمي وبين الجنس والمؤهل العلمي والخبرة المهنية وبين الشعبة الدراسية الجامعية والمؤهل العلمي والخبرة المهنية.
- وجود تأثير دال إحصائيا للتفاعلات الرباعية بين الجنس والشعبة الدراسية الجامعية والمؤهل العلمي والخبرة المهنية على اتجاهات مستشاري التوجيه في برامج التكوين أثناء الخدمة.

7. تحليل وتعليق على نتائج الدراسة:

1.7 تحليل وتعليق على نتائج الفرض الأول:

بالنسبة لنتائج الفرض الأول فيتضح من الجدول رقم(8)أنه:

1- يوجد تأثير دال إحصائيا لجنس مستشار التوجيه على الإتجاهات في برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو أساليب تنفيذ البرامج التكوينية(ف=12.628،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.001،ومربع ايتا=0.110).

وعلى الإتجاهات في برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو القائم بالعملية التكوينية(ف=7.984 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.006،ومربع ايتا=0.073).

وعلى الإتجاهات في برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو أساليب التقييم في البرامج التكوينية (ف=6.459،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.013،ومربع ايتا=0.060).

وعلى الإتجاهات في برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو محتوى برامج التكوين (ف=5.824،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.118،ومربع ايتا=0.054).

وعلى الإتجاهات في برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو أهداف برامج التكوين(ف=4.295 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.041،ومربع ايتا=0.040).

وعلى الدرجة الكلية للإتجاه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة(ف=3.827 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.053،ومربع ايتا=0.036).

2- يوجد تأثير دال إحصائيا للخبرة المهنية على الإتجاهات نحو برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو البيئة التكوينية(ف=2.109 ،درجات حرية=2،ومستوى الدلالة =0.127،ومربع ايتا=0.040).

وعلى الإتجاهات في برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو القائم بالعملية التكوينية (ف=1.208،درجات حرية=2،ومستوى الدلالة=0.303،ومربع ايتا=0.023).

وعلى الإتجاهات في برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو أهداف برامج التكوين (ف=1.137،درجات حرية=2،ومستوى الدلالة=0.325،ومربع ايتا=0.022).

وعلى الدرجة الكلية للإتجاه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة(ف=0.721 ،درجات حرية=2،ومستوى الدلالة=0.489،ومربع ايتا=0.014).

2.7 تحليل وتعليق على نتائج الفرض الثاني:

بالنسبة للفرض الثاني فقد أشارت النتائج كما في الجدول رقم(8) إلى أنه:

1- يوجد تأثير دال إحصائيا عند مستوى(0.011)للتفاعل الثنائي بين الجنس والمؤهل العلمي في تأثيرهما على اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو محتوى برامج التكوين(ف=6.762 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.011،ومربع ايتا=0.062).

وعلى الإتجاهات في برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو أهداف برامج التكوين(ف=4.395 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.039،ومربع ايتا=0.041).

وعلى الإتجاهات في برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو أساليب التقييم في البرامج التكوينية (ف=3.716 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.057،ومربع ايتا=0.035).

وعلى الإتجاهات في برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو البيئة التكوينية(ف=2.558 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.113،ومربع ايتا=0.024).

وعلى الإتجاهات في برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو أساليب تنفيذ البرامج التكوينية (ف=1.785 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.184،ومربع ايتا=0.017).

وعلى الدرجة الكلية للإتجاه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة(ف=5.446 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.022،ومربع ايتا=0.051).

كما أشارت النتائج إلى:

وجود تأثير دال إحصائيا للتفاعلات الثنائية بين الجنس والخبرة المهنية على اتجاهات مستشاري التوجيه في برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو زمن تنفيذ البرنامج التكويني(ف=3.790 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.054،ومربع ايتا=0.036).

وعلى الإتجاهات في برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو البيئة التكوينية(ف=2.272 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.135،ومربع ايتا=0.022).

وعلى الإتجاهات في برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الاتجاه نحو محتوى برامج التكوين(ف=1.492،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.225،ومربع ايتا=0.014).

كذلك يوجد تأثير دال إحصائيا عند مستوى(0.037)للتفاعلات الثنائية بين الشعبة الدراسية الجامعية والمؤهل العلمي على اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني نحو برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو محتوى برامج التكوين(ف=3.959 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.049،ومربع ايتا=0.037).

وعلى الإتجاهات في برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو أهداف برامج التكوين(ف=1.429 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.235،ومربع ايتا=0.014).

وعلى الدرجة الكلية للإتجاه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة(ف=2.609 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.109،ومربع ايتا=0.025).

أيضا يوجد تأثير دال إحصائيا عند مستوى(0.037)للتفاعلات الثنائية بين الشعبة الدراسية الجامعية والخبرة المهنية على اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو أساليب تنفيذ البرامج التكوينية(ف=2.557 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.113، ومربع ايتا=0.024).

وعلى الإتجاهات في برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو أساليب التقييم في البرامج التكوينية (ف=2.205 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.141،ومربع ايتا=0.021).

كذلك أيضا يوجد تأثير دال إحصائيا عند مستوى(0.037)للتفاعلات الثنائية بين المؤهل العلمي والخبرة المهنية على اتجاهات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني نحو برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو محتوى برامج التكوين(ف=1.455 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.230، ومربع ايتا=0.014).

كما أشارت النتائج إلى وجود تأثير دال إحصائيا للتفاعلات الثلاثية بين الجنس والشعبة الدراسية الجامعية والمؤهل العلمي على اتجاهات مستشاري التوجيه في برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو محتوى برامج التكوين(ف=5.478 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.021،ومربع ايتا=0.051).

وعلى الإتجاهات في برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو أهداف برامج التكوين(ف=2.622 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.108،ومربع ايتا=0.025).

وعلى الإتجاهات في برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو أساليب التقييم في البرامج التكوينية (ف=2.026 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.158،ومربع ايتا=0.019).

وعلى الإتجاهات في برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو البيئة التكوينية(ف=1.125 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.291،ومربع ايتا=0.011).

وعلى الدرجة الكلية للإتجاه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة(ف=4.069 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.046،ومربع ايتا=0.038).

كما أشارت النتائج إلى وجود تأثير دال إحصائيا للتفاعلات الثلاثية بين الجنس والمؤهل العلمي والخبرة المهنية على اتجاهات مستشاري التوجيه في برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو محتوى برامج التكوين(ف=2.883 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.093،ومربع ايتا=0.027).

وعلى الإتجاهات في برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو البيئة التكوينية(ف=1.310 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.255،ومربع ايتا=0.013).

وعلى الإتجاهات في برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو أهداف برامج التكوين(ف=1.092 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.298،ومربع ايتا=0.011).

أيضا أشارت النتائج إلى وجود تأثير دال إحصائيا للتفاعلات الثلاثية بين الشعبة الدراسية الجامعية والمؤهل العلمي والخبرة المهنية على اتجاهات مستشاري التوجيه في برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو محتوى برامج التكوين(ف=1.672 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.199،ومربع ايتا=0.016).

كما أشارت النتائج إلى وجود تأثير دال إحصائيا للتفاعلات الرباعية بين الجنس والشعبة الدراسية الجامعية والمؤهل العلمي والخبرة المهنية على اتجاهات مستشاري التوجيه في برامج التكوين أثناء الخدمة التي تقيس الإتجاه نحو محتوى برامج التكوين(ف=2.8073 ،درجات حرية=1،ومستوى الدلالة=0.097،ومربع ايتا=0.027).

8. مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها:

1.8 مناقشة وتفسير نتائج الفرض الأول:

أشارت نتائج الفرض الأول إلى وجود تأثير دال لمتغير الجنس على اتجاهات مستشاري التوجيه في كل من الأبعاد التي تقيس الإتجاه نحو: محتوى برامج التكوين، أهداف برامج التكوين، البيئة التكوينية، القائم بالعملية التكوينية، أساليب تنفيذ البرامج التكوينية، زمن تنفيذ البرنامج التكويني وأساليب التقييم في البرامج التكوينية.

والدرجة الكلية لاتجاهات مستشاري التوجيه في برامج التكوين أثناء الخدمة.

وتُبَيّن نتائج الدراسة الحالية الجدول رقم(6)إلى وجود فروق في تقديرات المستشار ين والمستشارات حول درجات الإتجاهات نحو برامج التكوين أثناء الخدمة، حيث جاء المتوسط الحسابي لبرامج التكوين أثناء الخدمة للمستشارين(226.26)، بينما للمستشارات بلغ(238.57)، كما كشفت الدراسة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولصالح المستشارات، وعلى العموم يُلاحظ أن الإناث أكثر إقبالا على برامج التكوين أثناء الخدمة من الذكور.

يمكن تفسير هذه النتيجة أن طبيعة جنس مستشار التوجيه يعد متغير هام يؤثر على الإتجاه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة، وذلك لعدة اعتبارات أهمها:

- أن التوجيه من الوظائف الأكثر ملاءمة مع طبيعة المرأة لكونه لا يتصادم مع أدوار المرأة، حيث يمكِّنها من توجيه وتربية أبنائها أثناء عملها في المؤسسات التعليمية، ففي الإجازات والعطل تستطيع الأم أن تبقى مع أولادها وترعاهم، كما أن من السهل على النساء الحصول على إجازات قصيرة أو طويلة المدى لتلبية وظائف تتصل بطبيعتها كأم مثل الحمل والرضاعة ورعاية الطفل ولن تتأثر الوظيفة بغيابها لأن يوجد هناك من يقوم بوظيفتها سواء كان موظف مستخلف في نفس التخصص أو قريب من التخصص، وإن تعذر فالطاقم الإداري والتربوي للمؤسسة التعليمية (المدير-نائب المدير-مستشار التربية-مشرفي التربية) سوف يقومون بوظيفتها إلى غاية استئنافها لعملها.

كما أن المستشارات أكثر استقرار لمهنة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وأكثر قبولا لدى التلاميذ في مختلف الأطوار التعليمية وفي مختلف السنوات الدراسية وهذا حسب تصريحات وآراء بعض مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بحكم تجربتهم الطويلة في ميدان التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن مهنة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني هي المهنة الوحيدة المفضَّلة عند المرأة وأكثر استقطابا لها وهذا راجع لملائمة طبيعة هذه المهنة للدور الأنثوي، حيث تسعى إلى تطوير وتجويد كل ما يتعلق بمهنتهن، لذا تقبل وتحرص على حضور كل برامج التكوين أثناء الخدمة، وبالتالي هن الأكثر رضا بمهنتهن وبتكوينهن مقارنة بالذكور وهذا ما أكدته بعض مستشارات التوجيه خلال عملية توزيع استبيان الدراسة وأيضا هو ما أكدته دراسة قسم التربية بالولايات المتحدة الأمريكية سنة(1997)والتي توصلت إلى أن الرضا المهني يختلف باختلاف متغير الجنس لكن هو لدى الإناث أحسن من الذكور.

ويمكن تفسير ذلك كون أن مستوى طموح المرأة في تزايد مستمر ما جعلها تتقاسم نفس المهام مع الرجل، ولما كانت مهنة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني هي الأكثر قبولا من المنظور الاجتماعي كمهنة مناسبة للمرأة.

ويَعُمُّ هذا الكلام والأمر إحصائيات المؤسسات الجامعية في شعبة علوم اجتماعية بكل تخصصاتها وأيضا قوائم الناجحين في مسابقة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، أضف إلى ذلك قوائم موظفي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية محل الدراسة المتمثلة في ولاية باتنة، فأغلبيتهم من جنس الإناث حيث بلغ عددهن**(90)** مستشارة مقابل**(14)**مستشارا.

وبالتالي مهنة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني هي المجال الوحيد والأفضل كي تحقق المرأة ذاتها وتساهم في البناء الاجتماعي والإقتصادي للأسرة والمجتمع، ومنه كانت اتجاهاتهم في هذه الدراسة نحو برامج التكوين الخدمة ذات طبيعة ايجابية بالكامل كما هو موضح في الجدول رقم**(7)**.

كما أشارت نتائج الجدول رقم**(8)**إلى وجود تأثير دال إحصائيا للخبرة المهنية على اتجاهات مستشاري التوجيه في كل من الأبعاد التي تقيس الإتجاه نحو محتوى برامج التكوين، أهداف برامج التكوين، البيئة التكوينية، القائم بالعملية التكوينية، أساليب تنفيذ البرامج التكوينية، زمن تنفيذ البرنامج التكويني وأساليب التقييم في البرامج التكوينية. فالمستشارين الأكثر خبرة لديهم اتجاه ايجابي نحو برامج التكوين أثناء الخدمة التي تراعي الفهم المهني لدى المستشارين الجدد والمتربّصين والمدمجين من قطاعات أخرى غير قطاع التربية والتعليم بمستوياتهم وتخصصاتهم المختلفة وذلك نتيجة للخبرات التراكمية على مر السنين والممارسات المتعددة والمتنوعة لإستراتيجيات التكوين والتأطير المختلفة والتي تراعي التباين في عمليات قياس الإتجاه الإيجابي نحو برامج التكوين أثناء الخدمة.

ومن هنا يقع على عاتق المستشارين الأكثر خبرة مسؤولية نقل هذه الخبرة من خلال تنظيم الورشات التكوينية والتدريبية للمستشارين الجدد لتنمية خبراتهم ومهاراتهم ومعارفهم في صياغة أسئلة امتحانات التثبيت التي تقيس مستويات متنوعة من الفهم المهني بما يحقق العدالة والموضوعية في قياس الإتجاهات نحو برامج التكوين أثناء الخدمة.

وأخيرا يمكن القول أنه بالرغم من أهمية سنوات الخبرة لمستشار التوجيه لا يمكن الإقرار والجزم على أن الخبرة هي المؤشر الوحيد التي تتحكم في ايجابية وسلبية مستشار التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة، لذلك لابد من دراسة هذا المتغير أي متغير الخبرة المهنية دراسة أكثر عمقا وبعدا وعدم الجزم بعلاقة الخبرة المهنية في تحديد اتجاه مستشار التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة بالإيجاب أو السلب.

2.8 مناقشة وتفسير نتائج الفرض الثاني:

أشارت نتائج الفرض الثاني إلى وجود تأثير دال إحصائيا للتفاعل الثنائي بين الجنس والخبرة المهنية في تأثيرهما على اتجاهات مستشاري التوجيه في كل من الأبعاد التي تقيس الإتجاه نحو محتوى برامج التكوين، أهداف برامج التكوين، البيئة التكوينية، القائم بالعملية التكوينية، أساليب تنفيذ البرامج التكوينية، زمن تنفيذ البرنامج التكويني وأساليب التقييم في البرامج التكوينية حيث لُوحِظ أن المستشارات اللواتي، لديهن أكبر خبرة مهنية لديهن مستوى ايجابي من الإتجاهات نحو البيئة التكوينية، والإتجاهات نحو محتوى برامج التكوين.

يليهن بالترتيب المستشارون منخفضو الخبرة ثم المستشارات منخفضات الخبرة ثم المستشارون مرتفعو الخبرة.

في حين أن المستشارات مرتفعات مستوى الخبرة أظهرن مستوى ايجابي في الإتجاهات التي تقيس زمن تنفيذ البرنامج التكويني، يليهن المستشارات منخفضات الخبرة ثم المستشارون منخفضو الخبرة ثم المستشارون مرتفعو الخبرة ويتطلب ذلك مراعاة عاملي الجنس والخبرة في معرفة الإتجاهات نحو برامج التكوين أثناء الخدمة، وقد ترجع هذه النتائج إلى قدرة المستشارات على التدقيق والتركيز الجيد في تكوين اتجاهات ايجابية نحو برامج التكوين أثناء الخدمة بدرجة ايجابية قوية.

كما يوجد تأثير دال إحصائيا للتفاعل الثنائي بين الشعبة الدراسية الجامعية والمؤهل العلمي في تأثيرهم على الإتجاه نحو محتوى برامج التكوين، فالمستشارون حاملي شهادة الليسانس ذوي شعب(علم الإجتماع-علم النفس-علوم التربية)لديهم مستوى مرتفع من المعرفة في تكوين اتجاهات ايجابية نحو برامج التكوين أثناء الخدمة،يليهم المستشارون حاملي شهادة الماستر ذوي شعب(علم الإجتماع-علم النفس-علوم التربية)،يليهم المستشارون حاملي شهادة الماجستير ذوي شعب(علم الإجتماع-علم النفس-علوم التربية)،يليهم المستشارون حاملي شهادة الدكتوراة ذوي شعب(علم الإجتماع- علم النفس-علوم التربية).

وترجع هذه النتيجة إلى الإجراءات الإدارية والتنظيمية والقانونية والتسييرية التي اتخذتها وزارة التربية الوطنية والتعليم فيما مضى بالسماح فقط لشعبة علم الإجتماع بالمشاركة في مسابقة توظيف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، لكن مع مرور الوقت فتحت الهيئة الوصية على ذلك المجال والفرصة لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني ذوي شعبة علم النفس وعلوم التربية وبكل تخصصاتها في المشاركة في مسابقة توظيف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وهذا بالتأكيد سيؤثر على بعض مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على طبيعة اتجاهه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة بالسلب لأن تخصصه بعيد جدا ولا علاقة له بوظيفة ومهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني فقد أظهرت دراسة**"أحمد الصمادي"** و**"علاء بني نعيم"**أن المتخصِّصين في علم الإجتماع هم بحاجة إلى التدريب المستمر أكثر من المتخصِّصين في الإرشاد أو علم النفس،

يمكن القول بإمكانية التنبؤ بأن متغير**"المؤهل العلمي"**قد يكون عاملا مساعدا في تحديد اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة سواء بالإيجاب أو السلب، وفي الجانب المقابل لا يجب الجزم الكامل بأن مستوى الشهادة التي يحملها مستشار التوجيه يعد مؤشر نهائي في تحديد اتجاهه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة بمعنى أن هناك متغيرات طارئة ودخيلة تؤثر على نوعية اتجاه مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة، وأيضا فعالية ممارسة عملية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية كمتغير الشعبة الدراسية الجامعية، التخصص الدراسي ،نوعية مؤسسة العمل (الثانوية-المتوسطة+الثانوية+المتوسطة)، متغير الإعداد المهني و متغير التكوين الجامعي، حيث بينت دراسة الباحثة**"العلمي"**أن للإعداد المهني للمرشد التربوي(مستشار التوجيه)تأثير على فعالية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، كما بينت دراسة الباحثتان(باعمر الزهرة ورويم فائزة" أن التكوين الجامعي لمستشاري التوجيه لا يستجيب لمتطلبات القيام بممارسة وظيفة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية.

مناقشة عامة لنتائج الدراسة:

من خلال محتوى معطيات النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة والتي تعكسها مضامين محتوى الجداول بمعطياتها الإحصائية، تم التوصل إلى أن للمتغيرات الديمغرافية المتمثلة في(الجنس- المؤهل العلمي- الخبرة المهنية- الشعبة الدراسية الجامعية)تأثير دال إحصائيا على اتجاهات مستشار ي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني نحو برامج التكوين أثناء الخدمة، حيث يظهر ذلك في معطيات الجدول رقم(**8**) كما يلي:

- وجود تأثير دال إحصائيا لجنس والمؤهل العلمي والخبرة المهنية والشعبة الدراسية الجامعية لمستشار التوجيه على الإتجاهات في برامج التكوين أثناء الخدمة.
- وجود تأثير للتفاعل الثنائي بين الجنس والمؤهل العلمي(أ- ج)وبين الجنس والخبرة(أ- د)في تأثيرهما على اتجاهات مستشاري التوجيه نحو برامج التكوين أثناء الخدمة.
- وجود تأثير للتفاعلات الثنائية بين الشعبة الدراسية الجامعية والخبرة(ب-د)وبين المؤهل العلمي والخبرة(جـ-د) على اتجاهات مستشاري التوجيه في برامج التكوين أثناء الخدمة.
- وجود تأثير للتفاعلات الثلاثية بين الجنس والشعبة الدراسية الجامعية والمؤهل العلمي(أ-ب-ج)وبين الجنس والمؤهل العلمي والخبرة المهنية(أ-جـ-د)وبين الشعبة الدراسية الجامعية والمؤهل العلمي والخبرة(ب-جـ-د).
- وجود تأثير للتفاعلات الرباعية بين الجنس والشعبة الدراسية الجامعية والمؤهل العلمي والخبرة(أب-جـ-د)على اتجاهات مستشاري التوجيه في برامج التكوين أثناء الخدمة.

فالتكوين هو المحور الذي تدور حوله عملية التنمية وهو الأداة المثلى لتحقيق الكفاءة المهنية، حيث تتميز برامج التكوين أثناء الخدمة بكونها نشاطات مستمرة ودائمة ومتجددة تتم عملية تنظيمها حسب حاجة المؤسسة لذلك، كما أنها عملية إدارية تتطلب التخطيط المسبق لها وذلك من خلال تحديد الاحتياج للتكوين ومن ثم تسهل عملية وضع نموذج لبرنامج تكويني الذي يراد تطبيقه ثم القيام بعملية تنفيذ هذا البرنامج وأخيرا تقييم النتائج المتحصَّل عليها وذلك بقياس مدى استفادة كل من الموظف والمؤسسة من العملية التكوينية وذلك من أجل تدعيم نقاط القوة في محتوى البرنامج التكويني هذا من جهة، ومن جهة أخرى تدارك الأخطاء والسلبيات والنقائص والإختلالات الموجودة فيه سواء في المواضيع التكوينية أو من حيث المكوّنين والمشرفين على التكوين ودون إهمال الوسائل والأدوات والتجهيزات والأساليب والظروف الفيزيقية للبيئة التكوينية.

ومنه فإن مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يحتاجون إلى عملية إعداد أكاديمي ومعرفي قبل الخدمة وعناية فائقة ومتابعة ميدانية أثناء الخدمة وذلك بهدف تطوير اتجاهاتهم نحو ممارسة مهنة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمؤسسات التربوية، كما أن مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يحتاجون إلى برامج التكوين أثناء الخدمة أكثر ما يحتاجونه من إعداد قبله، وذلك لأن عملية الإعداد المعرفي قبل الخدمة ما هو إلا مقدمة سلسلة من الفعاليات والأنشطة النمائية التعليمية والتي لابد أن تستمر مع مستشار ي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مادام هم في إطار الخدمة ومادامت هناك معارف وعلوم وتقيات تكنولوجية ورقمية تتجدد كل يوم وباستمرار طيلة السنة، وحتى يتحقق هذا المقصد التكويني يتطلب وجود برنامج تكويني ثري ومبني على الاحتياجات التكوينية المحددة من طرف مستشاري

التوجيه في خضم هذه التحولات والقضايا الراهنة التعليمية والتكوينية والتكنولوجية الحديثة والمعاصرة، حيث أن نجاح هذا البرنامج التكويني يتطلب من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني عملية الإقناع والإيمان بأهمية وفائدته التكوينية بالنسبة له وبالنسبة للمؤسسات التربوية ككل، إذ مهما استخدمت أساليب وتقنيات ووسائل وطرق وأدوات وتجهيزات جديدة ومهما أيضا تحددت فلسفات وترُجِمَت إلى عمليات وممارسات وطرق وأساليب وبرامج إعداد وتكوين، فإن كل هذا لا يؤدي إلى عملية تحقيق الأهداف المتوقعة إذا لم يوجد مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المقتنعين والمدركين علميا ومهنيا وتكوينا بفحوى وجدوى ومحتوى هذه الفلسفات التكوينية والإتجاهات الإيجابية نحو هذه البرامج التكوينية المقدمة أثناء الخدمة والذين يشعرون بحاجتهم الملحة والضرورية على إقدامهم على عمليات وبرامج التكوين أثناء الخدمة بأنفسهم، حيث إذا تحقق وتوفر كل ذلك، فإن برامج التكوين أثناء الخدمة سوف تؤدي إلى رفع كفاءة مستشاري التوجيه وممارساتهم للمعارف والمهارات والكفاءات والكفايات التي اكتسبوها في التكوين بجودة وكفاءة علمية وعملية وفاعلية ومسؤولية مهنية في المؤسسات التربوية.

المقترحات:

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

التوصيات:

1- أن تسلط أهداف برامج التكوين أثناء الخدمة على المشكلات والصعوبات والعراقيل التي يواجهها مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في المؤسسة التعليمية التي يعملون فيها.

2- أن لا تزيد مدة البرنامج التكويني المقترح على مستشاري التوجيه المدرسي والمهني عن المواعيد المقررة لها مع أخذ آراء مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني حول ذلك مع أخذ موافقتهم على المدة الزمنية المخصَّصة لبرامج التكوين أثناء الخدمة.

3- ضرورة توفير الجو المناسب والبيئة التكوينية المناسبة باعتبارها يساهمان في تحقيق نجاعة وفعالية وجودة عملية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

قائمة المراجع:

- باعمر، الزهرة ورويم، فائزة(2009).*التكوين الجامعي والتكوين أثناء الخدمة لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني*-دراسة استطلاعية حول مستشاري التوجيه بالمؤسسات التربوية بولاية ورقلة، الملتقى الدولي حول الإرشاد النفسي ودوره وأهميته في تطوير المؤسسات التربوية،جامعة قاصدي مرباح 19- 20 أفريل 2009.

- البرديني، أحمد اسماعيل(2006).*واقع الإرشاد التربوي في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة*، رسالة ماجستير، غزة، فلسطين: الجامعة الإسلامية.

- البسام، عبد العزيز (1972). *المدرسة الثانوية الشاملة*، القاهرة: دار المعارف.

- البكري، أمل وعجور، ناديا(2008).*علم النفس المدرسي*. ط 01. الأردن/عمان: المعتر للنشر والتوزيع.

- بوعبد الله، لحسن و مقداد، محمد(1998).*تقويم العملية التكوينية في الجامعة*. ط 01. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

- أبو جادو، محمد صالح(2010).*علم النفس التربوي*. ط01. الأردن/عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع.

- شقورة، عبد الرحمن شعبان(2002). *الدافع المعرفي واتجاهات طلبة كليات التربية نحو مهنة التمريض وعلاقة كل منهما بالتوافق الدراسي*،رسالة ماجستير غير منشورة،كلية التربية،غزة، فلسطين،الجامعة الإسلامية.

- صمادي، أحمد وبني نعيم، علاء(30جوان 2009).*الإحتياجات التدريبية للمستشارين التربويين بالأردن*، مجلة دراسات نفسية وتربوية،(2)1 ،98- 125.

- أبو عبادة، صالح بن عبد الله و بن طاش نيازي، عبد المجيد(2001).**الإرشاد النفسي والإجتماعي**. ط01. الرياض: مكتبة العبيكان.

- قريشي، عبد الكريم(1989).*التكوين والتوظيف في الجزائر*،مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، المركز الجامعي بورقلة، العدد 01 ديسمبر 1998.

- وزارة التربية الوطنية(1991).*تعيين مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في الثانويات*. القرار رقم(219- 124). الجزائر.