

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي الأغواط

ميدان العلوم الاجتماعية والإنسانية

شعبة: علوم التربية

تخصص: إرشاد وتوجيه



كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

والأرطونيا

الرقم:/2022

العنوان:

الطموح المهني وعلاقته بالخدمات الإرشادية لدى

عينة من مستشاري التوجيه المهني

دراسة ميدانية بولاية الأغواط وغرداية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التربية: تخصص إرشاد وتوجيه

إشراف الأستاذة:

- خنفار سامرة

إعداد الطالبتان:

- محيقيرة نجاة

- بطاش وئام

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	العضوية
أ.د/كزواي عطاء الله	أستاذ محاضر ب	جامعة عمار ثليجي	رئيساً
د/خنفار سامرة	أستاذ محاضر أ	جامعة عمار ثليجي	مشرفاً ومقرراً
د/فطام جمال	أستاذ محاضر أ	جامعة عمار ثليجي	مناقشاً

الموسم الجامعي: 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ
الَّذِي أَحْتَسِبُ عَلَى اللَّهِ عَوْنًا
وَرَضِيَ اللَّهُ بَعْدَ الْعَمَلِ
عَنِّي إِنَّهُ عَلِيمٌ بِذُنُوبِي
رَبِّ الْعَالَمِينَ

الفداء

اهدي ثمره عملي المتواضع هذا إلى الوالدين العزيزين الكريمين
إلى منبع العطف والحنان أمي حفظها الله واغليامرأة يهتف بها الوجدان
التي سهرت الليالي.

إلى رمز الأبوة والشهامة أبي العزيز على قلبي
الذي علمني أن الحياة كفاح والذي شجعني على اختيار هذا
والى كل من تعرفت عليهم في مساري الدراسي.

نجاة

اهداء

لكم والداي
أخواتي وأخي
اهدي تخرجي...

وئام

شكر و عرفان

قال الله تعالى:

(رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ
وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ

(الصَّالِحِينَ)

سورة النمل الآية 19

نحمد الله عزوجل الذي وفقنا في اتمام هذا البحث العلمي ، و
الذي الهمنا الصحة و العافية و العزيمة

فالحمد لله حمدا كثيرا

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى التي أشرفت على هذا العمل منذ
البداية والتي لم يتخل علينا بمعلوماتها القيمة ونصائحها
وتوجيهاتها إلى الدكتورة "خنفر سامرة" المشرفق على هذا
البحث.

كما نشكر المرشدين التربويين بولايتي الأغواط و غرداية
على التسهيلات لإجراء هذه الدراسة و كل من ساهم في
انجاز هذا البحث من قريب او بعيد.

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية للتعرف على علاقة الطموح المهني والخدمات الإرشادية لدى المرشدين التربويين في كل من ولايتي الأغواط وغرداية ، ولتحقيق هدف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي الإرتباطي، حيث تم الاعتماد على مقياس الطموح المهني لكاميليا عبد الفتاح ومقياس خاص بالخدمات الإرشادية لعبد الواحد حميد الكبيسي وصبري بردان الحيان 2012، كما تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من المرشدين التربويين تم اختيارهم بشكل مقصود

و توصلت هذا إلى أن هناك علاقة ارتباطيه بين الطموح المهني و الخدمات الإرشادية لدى المرشدين التربويين بولايتي الأغواط وغرداية.

- أن المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى عالي من الطموح المهني بولايتي الأغواط وغرداية.
- أن المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى عالي من الخدمات الإرشادية بولايتي الأغواط وغرداية.
- انه لا توجد فروق في مستوى الطموح المهني تعزى لمتغير الجنس والخبرة المهنية لدى المرشدين التربويين.
- انه لا توجد فروق في مستوى الخدمات الإرشادية تعزى لمتغير الجنس والخبرة المهنية لدى المرشدين التربويين

الكلمات المفتاحية: الطموح المهني ،الخدمات الإرشادية، المرشد

Abstract

The current study aims to identify the level of professional ambition and guidance services among educational counselors in each of the states of Laghouat and Ghardaia. To achieve the goal of the study, the descriptive correlative approach was followed, whereby the professional ambition scale of Camelia Abdel-Fattah and the scale of the extension services of Abdul-Wahed Hamid Al-Kubaisi and Sabri Bardan Al-Hayyan 2012 were relied on. Data were collected from the study sample and these tools were applied to a sample of educational and religious counselors who were deliberately chosen by the two researchers.

and accordingly the following results were reached:

- There is a correlation between professional ambition and counseling services for educational counselors in the states of Laghouat and Ghardaia.
- The educational counselors enjoy a high level of professional ambition in the states of Laghouat and Ghardaia.
- The educational counselors enjoy a high level of counseling services in the states of Laghouat and Ghardaia.
- There are no differences in the level of professional ambition due to the gender variable and the professional experience of educational counselors.
- There are no differences in the level of counseling services due to the gender variable and the professional experience of the educational counselors.

Keywords: professional ambition, counseling services, mentor

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
	شكر وعران
	إهداء
أ-ب	ملخص الدراسة
ج-هـ	فهرس المحتويات
و	فهرس الجداول
ز	فهرس الأشكال
3 - 1	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: المشكلة واعتباراتها	
05	1/مشكلة الدراسة
06	2/ تساؤلات الدراسة
07	3/ فرضيات الدراسة
07	4/ أهداف الدراسة
08	5/ أهمية الدراسة
08	6/ الدراسات السابقة
12	7/ مفاهيم الدراسة
الفصل الثاني: الطموح المهني	
14	تمهيد
15	1/ تعريف الطموح المهني:
16	2/ أهمية دراسة الطموح المهني
18	3/ أبعاد الطموح المهني
18	4/ أنواع الطموح (أشكاله)

19	5/ طبيعة مستوى الطموح المهني
19	6/ النظريات المفسرة للمستوى الطموح
23	7/ خصائص الفرد الطموح
24	8/ العوامل المؤثرة في الطموح المهني
26	9/ قياس مستوى الطموح
28	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الخدمات الإرشادية والمرشد التربوي	
29	تمهيد
29	ا. الخدمات الإرشادية
29	1/ المفاهيم الأساسية
29	1-1- تعريف الإرشاد
30	1-2- تعريف الخدمات الإرشادية
31	1-3- أهداف الخدمات الإرشادية
32	1-4- أنواع الخدمات الإرشادية
33	1-5- خطوات الخدمات الإرشادية
34	1-6- طرق تطبيق وتنفيذ خدمات الإرشادية
36	ا. المرشد التربوي
36	1/ تعريف المرشد
37	2/ سمات ومواصفات المرشد التربوي الجيد
38	3/ دور المرشد التربوي
40	4/ المحظورات التي يجب على المرشد التربوي تجنبها في المدرسة
42	خلاصة الفصل
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة	

43	تمهيد
44	1/ منهج الدراسة
44	2/ عينة الدراسة
44	3/ الدراسة الاستطلاعية
45	4/ الدراسة الأساسية
45	5/ مجتمع وعينة الدراسة
46	6/ أدوات جمع البيانات
47	7/ الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة
50	8/ الأساليب الإحصائية
51	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها	
52	تمهيد
52	أولاً: عرض وتحليل النتائج.
52	1- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية العامة
53	2- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى
53	3- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية
54	4- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة
55	5- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الرابعة
56	ثانياً: مناقشة وتفسير النتائج
60	ثالثاً: النتائج العامة للدراسة
61	خاتمة
62	الإقتراحات
63	المراجع
.1	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
43	توزيع عينة الدراسة حسب مكان إقامة	01
44	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	02
45	توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة	03
46	يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس الخدمات الإرشادية والدرجة الكلية للمحور	04
47	يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس الطموح المهني والدرجة الكلية للمحور	05
48	يوضح معاملات ثبات أداة القياس	06
51	يوضح العلاقة بين الطموح المهني وطبيعة الخدمات الإرشادية لدى عينة الدراسة	07
52	يوضح قيمة اختبار ت لعينة واحدة لمستوى الطموح المهني	08
52	يوضح قيمة اختبار ت لعينة واحدة لمستوى الخدمات الإرشادية	09
53	نتائج اختبار الفروق في مستوى الطموح تبعاً لمتغير الجنس	10
54	نتائج اختبار الفروق لمستوى الطموح تبعاً لمتغير سنوات الخبرة	11
54	نتائج اختبار الفروق في مستوى الخدمات الإرشادية تبعاً لمتغير الجنس،	12
55	نتائج اختبار الفروق في مستوى الخدمات الإرشادية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة،	13

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
44	توزيع عينة الدراسة حسب مكان إقامة	01
45	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	02
45	توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة	03

مقدمة

يعد مستوى الطموح المهني من أهم السمات التي أدت إلى التطور السريع الذي شهده العالم في الآونة الأخيرة، فهو الدافع الذي يقوم بشحذ الهمم و ترتيب الأفكار للارتقاء بمستوى الحياة من مرحلة إلى مرحلة أخرى متقدمة، كما يتصف الفرد الطموح بالنظرة المتفائلة للحياة والاتجاه نحو التفوق وتحديد الأهداف والتخطيط والميل إلى الكفاح و المثابرة و تحمل المسؤولية و الاعتماد على النفس و عدم الرضا بالوضع الراهن و عدم الإيمان بالحظ (الفتاح، 1984، ص 20)

ويشير الطموح المهني في أبسط معانيه إلى قدرة الموظف على تحقيق أهدافه التي يصنعها لنفسه في مجال عمله ومن بين الموظفين نجد المرشد التربوي التي يكمن دوره في تقديم الخدمات الإرشادية و هي مجموعة النشاطات و المهام التي تدخل ضمن البرنامج السنوي للتوجيه و الإرشاد المدرسي تشمل الإعلام، التوجيه، التقويم و قد تواجدت لمساعدة التلميذ على التوافق النفسي و المدرسي و على تحقيق النمو السوي للتلميذ وفقا لميوله و قدراته و استعداداته .

خاصة في ظل الظروف الراهنة والتغيرات التي يشهدها مجتمعنا من انخفاض لقيمة العلم، الانحلال الأخلاقي، الممارسات الخطرة على الصحة، الملل الدراسي، تدني مستوى التحصيل الدراسي، فإننا بحاجة ماسة إلى الخدمات التي يقدمها المرشد والتي لا يمكن أن يحققها إلا إذا كان المرشد يتمتع بطموح مهني يؤهله لتطبيق و تطوير مهاراته وقدراته، وانطلاقا مما سبق جاء موضوع بحثنا تحت عنوان الطموح المهني وعلاقته بالخدمات الإرشادية لدى المرشدين التربويين إذ لم يكن اختيارنا لهذا الموضوع محل الصدفة بل كان لأسباب أولها ندرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع خاصة على المستوى المحلي (جامعة الأغواط كلية علم النفس) فقلنا هذا الموضوع دفعنا إلى الخوض في غماره وثانيها قناعتنا الشخصية بالأهمية الكبيرة التي يتناولها هذا الموضوع .

تم تقسيم هذه الدراسة إلى جانبين الجانب النظري والجانب التطبيقي فقد اشتمل **الجانب النظري** على **الفصل الأول** والذي يعتبر كفصل تمهيدي ويمثل الإطار العام للدراسة وفيه تعرض إشكالية

الدراسة وفرضياتها كحلول مؤقتة للتساؤلات المقترحة، بالإضافة إلى إبراز أهميتها، أهدافها، وصولاً إلى تحديد المفاهيم الأساسية في الدراسة، وخصص **الفصل الثاني** للطموح المهني من خلال التعرض إلى مفهومه وجوانبه، أهميته، أنواعه والعوامل المؤثرة في الطموح المهني، والنظريات المفسرة له وخصائص الفرد الطموح في حين خصص **الفصل الثالث** للخدمات الإرشادية حيث تم فيه الإشارة إلى جزئيين سيعرض في الجزء الأول الإرشاد تعريفه وتعريف الخدمات الإرشادية ، أهدافها، أنواعها، خطواتها وكذا طرق وأساليب الخدمات الإرشادية، أما بالنسبة للجزء الثاني خصص للمرشد من خلال التطرق إلى تعريفه ،سماته ودوره والمحظورات التي يجب على المرشد التربوي تجنبها في المدرسة

أما **الجانب الميداني** فقد اشتمل **الفصل الرابع** الذي سيتناول منهجية الدراسة والإجراءات الميدانية وذلك من خلال التطرق إلى ،المنهج المستخدم ، عينة الدراسة، الدراسة الاستطلاعية، أدواتها، الأساليب الإحصائية ، الخصائص السيكمترية، و**الفصل الخامس** الذي اشتمل عرض النتائج و تحليلها في ضوء فرضيات الدراسة.

الفصل الأول
الإشكالية واعتباراتها

1/ الإشكالية

يعد الإرشاد النفسي احد قنوات الخدمة النفسية التي تقدم إلى الأفراد أو الجماعات الأسوياء، بهدف التغلب على بعض الصعوبات التي تعوق توافقهم وإنتاجيتهم، كما يعد حلقة مكملة للتعليم والتعلم حيث يجعل من العملية التربوية والتعليمية أكثر فعالية ويسهم في إعداد الطلاب إعدادا متكاملًا ويساعدهم على تحرير طاقاتهم الكامنة ليتمكنوا من الاستفادة من قدراتهم وإمكاناتهم والتغلب على مشكلاتهم وبالتالي يؤدي إلى تحقيق التوافق مع البيئة التي يعيشون فيها ويشجعهم على تقديم الخدمات الإرشادية (مالك، 2021، ص 11).

ويشير تاييلور إلى أن الإرشاد جزء من التعليم لأنه يحدث داخل المدرسة ويلعب دورا هاما في تنمية الإمكانيات القصوى لدى الطلاب وفي إنتاج العقل السليم وإعداد أفراد منسجمين في المجتمع ويمكن أن يساعد أفراد المجتمع للاندماج والتوافق الحسن مع متغيرات الحياة المستقلة.

ولما كانت مقاصد العمل الإرشادي استثمار الطاقات وتنمية القوى البشرية عن طريق التوجيه خدمات إلى أفراد والجماعات، بهدف إحداث تغيير في النظرة والتفكير وفي المشاعر والاتجاهات نحو المشكلة ونحو الموضوعات التي ترتبط بها، ونحو العالم المحيط بالفرد أو الجماعة، ولا يقف هدف الخدمات الإرشادية عند حد مساعدة الفرد أو الجماعة في التغلب على المشكلة.

وعلى هذا أساس فدور مستشار التوجيه والإرشاد هو دور فني مهني، يقدم هذه الخدمات بمنهجية علمية فنية صادقة، ويعتمد في ذلك على فهمه لطبيعة العمل، وفهم الآخرين وتحليله بالصفات والخصائص اللازمة وتمسكه بالضوابط الأخلاقية أمر هام وضروري للنجاح في العمل الإرشادي، والرقي ببرامج التوجيه والإرشاد والاستمرار في ممارسة هذه الخدمة.

وكذلك لديهم الاستعداد للتغيير والمرونة بدلا من الثبات والجمود وبعد الطموح المهني من المتغيرات لها تأثير مهم في حياة المرشد التربوي، يلعب دورا بارزا في التوافق والتكيف النفسي والاجتماعي في مجاله.

ويعتبر الطموح المهني دافعا مهما للنجاح في تحقيق آماله واحترامه لذاته وتقديرها من خلال ما ينجزه ويحققه من أهداف، كما يسعى إلى إنماء قيم العمل التي تشمل على القيم الأخلاقية والقيم الاجتماعية والمعرفية.

وقد أشارت دراسات علم النفس أن الطموح المهني إذا كان مناسباً لقدرات الفرد فينال الكثير في تحقيق قيمة داخل محيطه الذي يقدم فيه هذه الخدمات لان اكتساب المرشد قيمة تؤثر في مستوى طموحه ارتفاعا وانخفاضا، فكلما كان المرشد متمسك بقيمه داخل عمله توصل إلى مستوى مرتفع من الطموح.

وقد الطموح المهني هو من أهم السمات التي أدت إلى تطور السريع التي شهده لعالم في الآونة الأخيرة فهو الدافع الذي يقوم بشحذ الهمم وترتيب الأفكار للارتقاء بمستوى الحياة من مرحلة إلى مرحلة أخرى متقدمة ومادام الطموح موجود عند الإنسان بما يصدر من نشاطات وأفكار، ويعد من أهم العوامل الهامة المميزة للشخصية كما أن خبرات النجاح تؤثر ايجابيا في رفع درجة الطموح المهني، فالإنسان عندما ينجح في أمر ما فان ذلك يزيد من ثقته بنفسه ويرفع درجة طموحه في تحقيق حاجات أخرى ومعرفة الأفراد بطبيعة طموحهم .

2/ تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي:

- هل توجد علاقة بين الطموح المهني وطبيعة الخدمات الإرشادية لدى عينه من

المرشدين التربويين؟

التساؤلات الفرعية:

- ما مستوى الطموح المهني لدى المرشدين التربويين؟

- ما مستوى الخدمات الإرشادية المقدمة من قبل المرشدين التربويين؟
- هل توجد فروق في كل من طموح المهني والخدمات الإرشادية تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

- هل توجد فروق في كل من الطموح المهني والخدمات الإرشادية تعزى لمتغير الجنس؟

3/ فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

- توجد علاقة بين الطموح المهني وطبيعة الخدمات الإرشادية لدى عينه من المرشدين التربويين.

الفرضيات الفرعية:

- الطموح المهني لدى المرشدين التربويين منخفض.
- تقديم الخدمات الإرشادية من قبل المرشدين التربويين منخفض.
- توجد فروق في الطموح المهني تعزى لمتغيري الجنس والخبرة المهنية.
- توجد فروق في الخدمات الإرشادية تعزى لمتغيري الجنس والخبرة المهنية .

4/ أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة :

- العلاقة بين الطموح المهني والخدمات الإرشادية لدى المرشدين.
- الطموح المهني لدى المرشدين التربويين .
- التعرف على ما إذا كان المرشدين التربويين يقدمون خدمات إرشادية .
- الفروق بين المرشدين التربويين في كل من مستوى الطموح ومستوى الخدمات المقدمة حسب متغيري الخبرة و الجنس .

5/ أهمية الدراسة

- تأتي أهمية البحث في أهمية العينة المدروسة وهي عينة المرشدين التربويين لأنهم قادرين على تطوير المجتمع من خلال الخدمات المقدمة للمدرسة و طاقمها التربوي، كما تكمن أهمية الموضوع في المتغير المدروس وهو الطموح المهني والذي يعد من السمات الأساسية التي يجب أن يتمتع بها المرشد التربوي ومتغير الخدمات الإرشادية والتي تساعد الطلبة في أنسب اختياراتهم في كافة المجالات، كما تبرز أهمية الدراسة أنها الدراسة الأولى (في حدود علم الباحثين) التي تتناول متغير الطموح المهني وعلاقته بالخدمات الإرشادية في جامعة الأغواط .

6/ الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى : مالك فضيل (2021)، الطموح المهني وعلاقته بالخدمات الإرشادية : وكان الهدف من البحث التعرف على درجة الطموح المهني والخدمات الإرشادية لدى المرشدين التربويين، والكشف عن العلاقة الارتباطية بين الطموح المهني والخدمات الإرشادية المرشدين التربويين، وقد تَكون مجتمع البحث من (917) مرشد ومرشدة وبلغت عينة التحليل الإحصائي (200) مرشد ومرشدة، قام الباحث ببناء مقياس للطموح المهني وتبنى مقياس (المعموري ، 2018) للخدمات الإرشادية. وجاءت النتائج كما يأتي : أن المرشدين التربويين في محافظة واسط وذي قار لديهم انخفاض في تحقيق طموحهم المهني ، أن المرشدين التربويين في محافظة واسط وذي قار لديهم ضعف في تقديم الخدمات الإرشادية بشكلها الصحيح والفعال، إذ توجد علاقة ارتباطية طردية بين درجات متغيري البحث الطموح المهني والخدمات الإرشادية لدى المرشدين التربويين في محافظة واسط وذي قار .(مالك، 2021، ص 1099)

الدراسة الثانية: دراسة حبيبة روبيني و محمد (2014): الخدمات الإرشادية المقدمة من قبل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلاقته بزيادة فعالية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي مجلة العلوم النفسية والتربوية:

هدف الدراسة معرفة العلاقة بين الخدمات الإرشادية المقدمة من قبل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي وزيادة فعالية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي، استخدم استبيان الخدمات الإرشادية، ومقياس فعالية الذات على (205) تلميذا وتلميذة اختيرت بالطريقة العشوائية الطبقية، في العام الدراسي 2014/2013 وإتباع المنهج الوصفي الارتباطي، وكانت أهم النتائج :الخدمات الإرشادية المقدمة من قبل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ليس لها علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بزيادة فعالية الذات لدى تلميذ السنة الثالثة ثانوي، مستوى الخدمات الإرشادية المقدمة من قبل مستشار التوجيه و الإرشاد والتوجيه المدرسي والمهني لتلميذ السنة الثالثة ثانوي منخفض، مستوى فعالية الذات لدى تلميذ السنة الثالثة ثانوي متوسط .(روبيبي و محمد، 2016، ص 137)

الدراسة الثالثة: سمية قرفي (2015) : خدمات التوجيه والإرشاد المهني الموجهة لتلاميذ التعليم الثانوي من وجهة نظر طلبة الإرشاد والتوجيه:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن خدمات التوجيه والإرشاد المهني ذات الأولوية - الموجهة لتلاميذ التعليم الثانوي من وجهة نظر طلبة الإرشاد والتوجيه .وقد قامت الدراسة على تساؤل محوري وتساؤلين فرعيين، و تم الاعتماد على المنهج الوصفي الاستكشافي المقارن مثلما عمدت الطالبة الباحثة إلى المقارنة بين متوسطات استجابات أفراد العينة لأداة الدراسة في ضوء متغيري التخصص الدراسي الأصلي والمستوى الحالي . بلغ عدد أفراد العينة 102 طالبا من طلبة الإرشاد والتوجيه قسم العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة حمه لخضر الوادي. وتم تطبيق استبيان الخدمات التوجيه والإرشاد المهني والذي تم إعداده من قبل

الطالبة الباحثة، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن خدمات التوجيه والإرشاد المهني تترتب حسب أولويتها من وجهة نظر طلبة الإرشاد على النحو التالي: مجال الاختيار المهني، يليه المجال الإعلامي، ثم المجال الأكاديمي، وأخيرا المجال الاجتماعي، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر طلبة الإرشاد في الخدمات المقدمة في الإرشاد والتوجيه المهني وفقا لمتغير المستوى (ماستر - ليسانس)، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر طلبة الإرشاد حول الخدمات المقدمة في الإرشاد والتوجيه المهني وفقا لمتغير نوع الدراسة السابقة (علوم - آداب) (قرفي، 2015/2014، ص 17)

الدراسة الرابعة: عبد الرحمان بوفارس و عائشة بن طالب (2019): الخدمات الإرشادية لمستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني من وجهة نظر تلاميذ التعليم الثانوي هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الخدمات الإرشادية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من وجهة نظر تلاميذ التعليم الثانوي، والكشف عن الفروق في مدى الاستفادة من هذه الخدمات بين أفراد العينة تعزى لمتغيري الجنس والتخصص، شملت الدراسة (200) تلميذا اختيروا بطريقة عشوائية بسيطة، واستخدم الباحثان مقياس الخدمات الإرشادية، كما اعتمدا على المنهج الوصفي التحليلي، وأشارت نتائج الدراسة إلى أنه لا توجد فروق بين الذكور والإناث في مدى استفادتهم من الخدمات الإرشادية لمستشار التوجيه، وجود فروق تعزى لمتغير التخصص، كما أظهرت نتائج الدراسة عن ممارسة مستشار التوجيه لخدمات الإعلام، التوجيه والتقييم بدرجات كبيرة. (بوفارس و عائشة، 2019، ص326)

الدراسة الخامسة: زرقط خديجة (2016): دور الخدمات الإرشادية في مساعده التلميذ على بناء مشروعه الشخصي من وجهه نظر تلاميذ الجذعين المشتركين هدفت الدراسة إلى تقويم العملية الإرشادية التي يقدمها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في الوسط المدرسي من خلال تحديد الدور الذي تلعبه في حياه التلميذ المدرسية والمهنية،

تم الاعتماد على المنهج الوصفي في هذه الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (300) تلميذ وتلميذه بولاية ميلية، تم التوصل إلى النتائج التالية:الخدمات الإرشادية المقدمة من طرف مستشار التوجيه والإرشاد من إعلام وتوجيه وتقويمه متابعه نفسه لها دور مهم حسب آراء التلاميذ في مساعدتهم على بناء المشروع المستقبلي لهم الدراسي والمهني ، لا توجد فروق في آراء تلاميذ حول دور الخدمات الإرشادية حسب متغير الجنس ، لا توجد فروق في آراء تلاميذ حول دور الخدمات الإرشادية حسب المتغير التخصص.(خديجة، ص 1-13)

الدراسة السادسة: مودع هاجر (2020): مستوى الطموح المهني وعلاقته بقيم العمل دراسة مقارنة بين القطاع العام والخاص لدى الموظفين الإداريين:

هدفت إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين مستوى الطموح المهني وقيم العمل لدى الموظفين الإداريين في مديرية الخدمات الاجتماعية ببيسكرة كقطاع عام ، ومؤسسة الإخوة عموري ببيسكرة كقطاع خاص، وكذا الكشف عن فروق الإحصائية بين القطاع العام والخاص من ناحية مستوى الطموح المهني وقيم العمل، تم إتباع المنهج الوصفي الارتباطي والمنهج الوصفي المقارن واستخدام استمارة الاستبيان خاصة بمستوى الطموح المهني واستمارة خاصة بقيم العمل، وعينة دراسة هي جميع موظفي الإداريين والتي تمت اختيارهم بشكل مقصود وتكون من 98 موظف ، توصلت إلى النتائج التالية توجد علاقة بين المستوى الطموح المهني وقيام العمل لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص ، يوجد مستوى منخفض من الطموح المهني لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص، توجد درجة منخفضة من قيم العمل لدى الموظفين ،توجد علاقة موجبه بين مستوى الطموح والقيم الاجتماعية، توجد علاقة بين مستوى الطموح والقيم الأخلاقية، توجد علاقة بين مستوى الطموح والقيم المعرفية ، توجد فروق بين الموظفين في مستوى الطموح وفق متغير الجنس السن الأقدمية ونوع القطاع ، توجد فروق في قيم العمل وفق متغيري الجنس السن الأقدمية ونوع القطاع.(هاجر، 2020، ص 6-8)

التعليق على الدراسات السابقة :

من خلال بحثنا المستفيض عن الدراسات التي تناولت الموضوع فإننا لم نتمكن من العثور على دراسات متطابقة في البيئة المحلية وتم العثور على دراسة واحدة متطابقة ولذلك قمنا بعرض الدراسات التي تناولت الخدمات الإرشادية والطموح المهني فبالنسبة للدراسة المتطابقة وهي دراسة (فضيل ، 2021)، والتي أجريت في مدينة العراق على عينة قدرت ب 200 مرشد ومرشدة وبينت أن هناك علاقة بين الطموح المهني والخدمات الإرشادية وأن هناك انخفاض في كل من مستوى الطموح والخدمات الإرشادية وأما بالنسبة للدراسات التي تناولت الخدمات الإرشادية فقد اختلفت من حيث ربطها بمتغيرات أخرى كدراسة (روبي وبرو، 2014) والتي ربطت بين الخدمات الإرشادية وفاعلية الذات، كما دراسة زرقط () ربطت بين الخدمات الإرشادية وبناء المشروع الشخصي للطالب. وقد اختلفت هذه الدراسات في العينة التي تم القياس من خلالها لمتغير الخدمات حيث دراسة (روبي وبرو ، 2014) تناولت عينة تلاميذ السنة الثالثة ثانوي وهي نفس العينة التي أجريت عليها دراسة (بوفارس، وبن طالب، 2019) ، (دراسة زرقط،) ، أما دراسة (قرفي، 2015) فقد أجريت على عينة طلبة الإرشاد وتوجيه وقد بينت هذه الدراسات أهمية الخدمات الإرشادية ، إلا أنها اختلفت من حيث نتائجها في مستوى الخدمات فدراسة (روبي، برو 2014) أكدت أن مستوى خدمات الإرشاد منخفض ، في حين بينت دراسة (بوفارس، بن طالب، 2019) أن ممارسة مستشار التوجيه لخدمات الإعلام والتوجيه والتقويم كان بدرجات كبيرة .

أما الدراسات التي تناولت متغير الطموح المهني وهي (الهاجر مودع 2020) فقد بينت وجود علاقة بين مستوى الطموح المهني وقيم العمل (القيم الأخلاقية، الاجتماعية، المعرفية).

التعريف الإجرائية:

الطموح المهني: هو قدرة المرشد التربوي على تحقيق أهدافه في ضوء قدراته وإمكانياته في مجال عمله رغم وجود المشكلات التي تعيقه لتحقيق ذلك.

ويعرف إجرائياً بأنه الدرجة الكلية التي يتحصل عليها المرشد التربوي من خلال إجاباته على فقرات مقياس الطموح المهني المستخدم في البحث الحالي.

الخدمات الإرشادية: هي تلك الخدمات النفسية والاجتماعية التي تقدمها جهات متخصصة بالصحة النفسية والخدمات الاجتماعية والتربوية إلى الأفراد والجماعات تساعدهم في حل مشكلاتهم.

ويعرف إجرائياً بأنه الدرجة الكلية التي يتحصل عليها المرشد التربوي من خلال إجاباته على فقرات مقياس الخدمات الإرشادية المستخدم في البحث الحالي.

المرشد التربوي: هو ذلك الفرد الذي يقدم التوجيهات والإرشادات للأفراد لمساعدتهم في حل المشاكل بإتباع طرق وأساليب وفق المنهج المدروس.

الفصل الثاني الطموح المهني

تمهيد

يلعب الطموح المهني دورا هاما في حياة الموظف بصفة عامة والمرشد خاصة ويعتبر احد المتغيرات ذات تأثير البالغ عن سلوكات وشخصية الموظف كما انه وراء كل انجازاتهم ونجاحاتهم.

لذا يعد الطموح من أهم الأبعاد الشخصية ذلك لأنه يعد مؤشرا يميز بوضوح تعامل الفرد مع نفسه ومع الآخرين لذلك سنحاول من خلال هذا الفصل التعرض لكل ما يرتبط بالطموح المهني من مفاهيم وأهمية وأبعاد والنظريات المفسرة له بالإضافة إلى العوامل المؤثرة فيه واهم الخصائص التي تميز الشخص الطموح.

1/ تعريف الطموح المهني:

1-1- تعريف الطموح

إن أول استطلاع قمنا به هو الوقوف على ما جاء في بعض المعاجم والموسوعات عن معاني الطموح ومفاهيم :

لغة :جاء في معجم الطلاب أن الطموح مصدره يطمح، طمحا وطموحا أي نظر الى بعيد الطموح كلمة تعني مرتفع، الشامخ، أي السعي للأهداف.(تواتي، 2014، ص 23) طمح بصره إليه: نظر، تطلع واستشرق، الطموح الشديد، التطلع. بعض مفاهيم العلماء:

مفهوم "فرانسين روباى: تقول روباى إن أول تعريف للطموح وصلنا من هوب الذي كتب يقول: إن مستوى الطموح يتعلق بالأهداف بالتوقعات بادعاءات إنسان يهتم بانجاز عمل يعطي له في المستقبل "

ثم أذرفت تقول "إن هذا التعريف قد أهمله الباحثون لشموليته وعموميته، ولظهور تعريف فرانك عام 1935 حيث قال "إن مستوى الطموح هو المستوى الذي يتمنى المرء بوضوح أن يصل إليه عندما نضعه أمام عمل قد أتمه سابقا مع كونه قادرا لاكتسابه وتعلمه "(شكور، 1997، ص 14)

- أما عزت راجح :عرفه بأنه " المستوى الذي يرغب الفرد في بلوغه أو يشعر أنه قادر على بلوغه وهو يسعى لتحقيق أهداف في الحياة وانجاز أعماله اليومية .

-وبصفة إبراهيم عطية : 1995 بأنه مدى قدرة الفرد على وضع تخطيط أهدافه كل في جوانب حياته المختلفة والوصول إلى تحقيق الأهداف متخطيا كل الصعوبات بما يتفق والتكوين النفسي الفرد وإطاره المرجعي تبعا لإمكانياته وخبراته السابقة التي مر بها .

-ويشير معرض عبد العظيم 2005 :إلى أن الطموح هو سمة ثابتة نسبيا تشير إلى أن الشخص الطموح هو الذي يتسم بالتفاؤل والمقدرة على وضع أهداف وتقبل كل ما هو جديد وتحمل الفشل والإحباط.(تواتي، 2014، ص 23-24)

1-2-تعريف الطموح المهني

يعتبر الطموح المهني احد أنواع الطموح الذي يتبناها الفرد في حياته وقد يختلف مفهوم طموح المهني وفقا لوجهتي نظر أولهما تناولوا الطموحات المهنية على أنها(اختيار مهنة أو طرق مهنية) على أساس مستوى الراتب، والمكانة المهنية وثانيهما تناولوا الطموحات المهنية في ضوء الدوافع الداخلية (العوامل الدافعية) والقيم والأهداف الشخصية التي توجه سلوك الفرد نحو تحقيق المهنة المطلوبة وفي ضوء وجهة النظر الثانية عرف Danziger yoram الطموح المهني بأنه توقعات أو أهداف أو مطالب الفرد فيما يتعلق بانجازه في مهنة معينة وعرفة parson بأنه رغبة الفرد وميله نحو عمله والاستمرار فيه وانجاز مهامه، ويتم إشباع هذه الرغبة من خلال ممارسة عمله والتفاني في خبراته وسماته الشخصية، وأشار cheng,yuen2012 بأنه المعيار الذي يضعه الفرد لنفسه يحكم به على أدائه المهني بالنجاح أو الفشل في بلوغ ما يتوقعه لنفسه، وعرفه Smith بأنه حافز داخلي يكسب الفرد القدرة على بدل مجهود اكبر لكي يحقق ما يريد في مجال عمله، فلا وصول لهدف دون طموح واتفق معه Eren 2017 بأنه يمثل مستوى أهداف الفرد وغاياته أو ما ينتظر القيام به في مجال عمله المستقبلي.(أحمد، مروة، و سالي ، 2020)

1-3-تعريف مستوى الطموح المهني

تعدد التعريف للمستوى الطموح المهني باختلاف الباحثين ومن بين هذه التعاريف ما يلي:

يعد العالم هوب hoppe في 1930 أول من عرف وحدد مفهوم مستوى الطموح في مجال دراسته حيث عرفه بانه : أهداف الشخص أو غايته أو ما ينتظر منه القيام به في مهمة معينه.

وعرفه مورتون دوتش 1954 morton deutrch الطموح بأنه: الهدف الذي يعمل الفرد لتحقيقه، ومفهوم مستوى الطموح يكون له معنى أو دلالة حيث نستطيع أن ندرك المدى الذي تتحقق عنه الأهداف الممكنة.

يتفق كل من هوبي ومورتون دوتش بان مستوى الطموح هدف يسعى الفرد لتحقيقه وأضاف مورتون بان مفهوم مستوى الطموح يصبح له معنى عندما يكون بإمكاننا إدراك المستوى الذي تتحقق عنه الأهداف.

ويعرفه نيشلولز: هو المستوى أو الأداء الأحق لمهمة ما أو النشاط المألوف الذي يسعى الفرد إلى تحقيقه اعتمادا على معرفته بمستوى أدائه السابق في مثل تلك المهمة أو ذلك النشاط.

وتعرفه كاميليا عبد الفتاح : الطموح سمة ثابتة ثباتا نسبيا تغرق بين الأفراد في الوصول إلى مستوى معين يتفق والتكوين النفسي للفرد وإطاره المرجعي حسب خبرات النجاح والفشل التي يمر بها.

ويعرفهم محمد النوبي: هو قرار أو بيان الذي يتخذه الفرق بالنسبة لأدائه المقبل وهو الإطار المرجعي الذي يتضمن اعتبار ذات وهو المستوى الذي على أساسه يشعر الفرد بالنجاح أو الفشل.

أما قشقوش فقد عرفه بأنه: هدف ذو مستوى محدد يتوقع أو يتطلع الفرد إلى تحقيقه في جانب معين من حياته وتختلف درجه أهميه هذا الهدف لدى الفرد ذاته باختلاف جوانب الحياة كما تختلف هذه الدرجة بين الأفراد في الجانب الواحد، ويتحدد مستوى هذا الهدف وأهميته في ضوء الإطار المرجعي للفرد.(هاجر، 2020، ص 36-37)

ويعرفه الحسن عادل مستوى الطموح هو: الهدف الذي يسعى الفرد الى تحقيقه لنفسه.

2/ أهمية دراسة الطموح المهني

- تعتبر دراسة مشروع الطموح المهني مهمة جدا لأن أهميتها لا تقتصر على العامل في حد ذاته وإنما تتعداها لتعود بالفائدة على المجتمع بشكل عام والعامل يعتبر عنصرا فاعلا داخل المؤسسة بل يعتبر العمال هم الثروة القومية للمؤسسة وبخسائرتهم نخسر المنظمة الكثير فوجود مستوى إيجابي ومرتفع من الطموح المهني عند العمال يعني يقدم المنظمة ورفعتها .بينما يعني وجود مستوى منخفض من الطموح المهني تراجع المنظمة وانهارها.

- إن دراسة مستوى الطموح المهني قد يكشف عن العوامل والقوى الكامنة وراء تلك الظاهرة و عليه من الممكن تنمية وتعديل مستوى الطموح المهني.
- إن دراسة الطموح المهني تمثل إحدى المؤشرات والمنبئات للكشف عما تكون عليه الشخصية وداستها بطريقة علمية قد تساعد على تحقيق التوافق الشخصي للأفراد مما يعود على المؤسسة بالفائدة.
- إن معرفة الأفراد بطبيعة طموحهم وبعض العوامل المؤثرة فيه يجعلهم يحاولون موائمة قدراتهم وإمكانياتهم مع هذه الطموحات مما يترتب عليه عدم شعورهم بالإحباط والفشل.
- ترجع أهمية الطموح المهني في أنه يلعب دورا هاما في حياة العام والمؤسسة حيث يلقي الضوء على ملامح المستقبل من حيث مشاكل التطور والتخلف.(هاجر، 2020، ص 47)

2-1- على صعيد الفردي

مع كون طموح تطلعا إلى أعلى ورغبة في الوصول إلى هدف أفضل تتضح لنا هذه الأهمية في جعل الفرد يواكب تطور المجتمع أو بالأحرى أن هذا التطور يعود أصلا إلى طموح الأفراد في عيش أفضل ويخلق مجتمع يشار إليه.

2-2- على الصعيد الاجتماعي

إن الطموح هو المحرك الدعوب للسعي نحو تحقيق الأهداف الاجتماعية التي يعمل بها كل وطن وكذلك الدافع الذي لا يتراجع عن إنشاء المثل العليا التي تهدف إليها الإنسانية بشكل عام.

فعلى الصعيد الوطني نرى الطموح يتعدى مستلزمات الحياة الفردية والرغبات الشخصية فكل وطن يسعى إلى تأمين الحياة الرغيدة لمواطنيه الحياة الخالية من كل قلق أو خوف والتي تقدم أساسا لها الحرية الشخصية والضمان الصحي لكل فرد.

2-3- أما على الصعيد الإنساني

فإن الطموح يدفع الأوطان إلى أن تتخطى حدودها إلى ما يعود على البشرية بالخير العام ويؤمن لها تحقيق مبادئ حقوق الإنسان لذا نرى في هذا المجال منظمات عالمية وهيئات تسعى دائما لمساعدة الأوطان النامية على مجابهة المشاكل والأوضاع الصعبة وعلى دفعها لتأخذ دورا ضمن الأسرة الدولية.

ويلعب الطموح بالنسبة للتلميذ دورا كبيرا في حياه التلميذ كما يعمل على رفع مستوى تحصيله العلمي ويحفزه على اخذ العلم والعمل به بداية من المدرسة إلى البيت فالمجتمع حتى يتوافق مع نفسه ويتكيف مع المجتمع.(بوميدونة، فريد، و علي، 2004، ص 47)

3/ أبعاد الطموح المهني

يتفق عدد من الباحثين من أمثال البرت Allport وكرومباخ cronbach وهيرلوك وروزن على أن ثمة ثلاثة جوانب أساسية لتميز الطموح المهني ويمكن تحديدها فيما يلي:
البعد الأول: الأداء : ويعني ذلك أنواع الأداء الذي يعتبره العامل هاما ويرغب في القيام به في عمل من الأعمال

البعد الثاني: التوقع : ويعني ذلك توقع العامل لأدائه لهذا العمل أو ذاك

البعد الثالث : الأهمية : ويعني ذلك إلى أي حد يعد هذا الأداء هاما بالنسبة للعامل.

وهذه الجوانب الثلاثة هي ما يعرف بالطموح المهني غير أن هيرلوك تفرق بين نوعين من الطموح المهني طموح ايجابي وطموح سلبي، ويتمثل الطموح الايجابي في النزعة لتحقيق نجاحات مستمرة بينما يتمثل الطموح السلبي في محاوله تجنب مزيد من الفشل . (هاجر، 2020، ص37)

4/ أنواع الطموح (أشكاله)

يكفي أن نعتقد بأن سلوك المرء هو تعبير عن طموح، عن رغبة هادفة، لنقول بأن الطموح يحتل كل الميادين وبالتالي يتشعب في أنواعه، نذكرها فيما يلي:

4-1-الطموح الفردي:

وهو الذي من خلاله يتحرك الفرد ويتفاعل في مجتمعه وحسب مستواه تتشكل ديناميته.

4-2-الطموح العائلي:

وهو الذي يتعلق بتطلعاته العائلة ككل وبما يصبوا إليه ويمكن أن نضيف طموح الأحزاب والطبقات الاجتماعية حيث تتميز كل منها بنظرة مختلفة إلى نظام القيم، و تصطبغ بمفهوم خاص عن الحاضر و المستقبل وبما يتعلق لهاتين الكلمتين من أفعال ومواقف

4-3-الطموح الوطني أو الاجتماعي :

وهو الذي يتعلق بحياة الجماعات والأوطان وبما تخطط وترسم لمواطنيها .

4-4-الطموح العالمي أو الإنساني:

ومن الطموح أخيرا ما هو عالمي وموضوعه الإنسانية بشكل عام، كالطموح الذي تنادي به اليوم منظمة الأمم المتحدة لتحقيق مبادئ حقوق الإنسان المعترف بها دوليا، وأعني بها رعاية وإنشاد الحرية والعدالة والمساواة أضف إلى ذلك وعلى سبيل المثال طموح منظمة التغذية العالمية وطموح جمعية رعاية الطفل وقس على ذلك طموحات المنظمات والنقابات و الجمعيات العالمية.(شكور، 1997، ص 21)

5/طبيعة الطموح المهني:

لقد أخذ مستوى الطموح المهني في تفسيره عدة اعتبارات وهي على النحو التالي:

5-1-مستوى الطموح باعتبارها سمة

لم يعثر في الدراسات الأجنبية وخاصة دراسات كاتيل وجيفلوردمما يشير إلى مستوى الطموح في أبعاده المختلفة بغير سمة فردية تتسم بها شخصية الفرد وتطبع سلوكه في اغلب مواقف حياته، فالسمة هي ما يتميز بين الناس من حيث كيفية تصرفهم ونوع سلوكهم، وهي هنا تتميز عن القدرة التي تميز بين الناس من حيث مقدار ما يعملون أي استعداداتهم التي يعين استجاباتهم وكمية إنتاجهم وهنا يمكن القول بأن وصف مستوى الطموح كما قال " فرانك وهوبي "يعتبر اقرب إلى قياس القدرة أكثر مع قياس السمة باعتبارها استعدادا يعين كيفية الاستجابة.

فالسمة استعدادا عاما أو نزعه عامة تطبع سلوك الفرد بطابع خاص وتشكله وتلونه وتعين نوعه وكيفيته ،وهي بهذا المعنى تشمل العاطفة والميول والاتجاهات الخلقية والعقد النفسية والمميزات والمميزات المزاجية.

5-2-مستوى الطموح المهني باعتباره استعداد نفسي :

المقصود بالاستعداد النفسي بالنسبة لمستوى الطموح المهني أن بعض الناس من لديهم ميل إلى تقدير وتحديد أهدافهم في الحياة إما بالطموح المهني الزائد أو المنخفض والاعتبار في تحديد طبيعة مستوى الطموح المهني يدفعنا إلى مناقشة فكرة الوراثة أو فكرة الاكتساب غير أن هذه النقطة لم تعد موضوعا للمناقشة، لأن لكل فرد تكوينه الخاص، وهو في الوقت نفسه لا يعيش منعزلا عن التفاعلات الاجتماعية في البيئة التي يعيش فيها، ومن ثم يمكن القول

بأن مستوى الطموح المهني لدى كل فرد يتأثر بعوامل تكوينه وعوامل التدريس والتربية والتنشئة المختلفة .

5-3- مستوى الطموح باعتباره وصفا لإطار تقديم وتقييم المواقف :

ويتكون هذا الإطار من عاملين أساسيين:

الأول : التجارب الشخصية من نجاح وفشل التي يمر بها الفرد والتي تعمل على تكوين أساسا يحكم به على مختلف المواقف والأهداف

الثاني: أثر الظروف والقيم والتقاليد والعادات والتقاليد واتجاهات الجماعة في تكوين الجماعة في تكوين مستوى الطموح ومن ثم ينظر الفرد إلى المواقف و الأهداف ويقدرها وقيمها من خلال هذا الإطار الحضاري العام والتجربة الشخصية الخاصة.

من خلال ما سبق يمكن القول أنه بناء على هذه الاعتبارات الثلاثة يتم تحديد طبيعة مستوى الطموح.(كاميليا، 1990، ص 10-11)

6/ النظريات المفسرة للمستوى الطموح

تعددت النظريات التي تناولت مستوى الطموح ومن هذه النظريات: (يوسفي، 2013، ص 40)

6-1- نظرية اسكالونا

قدمت اسكالونا نظرية القيمة الذاتية للهدف، وترى أن على أساس القيمة الذاتية للهدف يتقرر الاختيار والاختيار لا يعتمد على أساس قوة أو قيمة الهدف الذاتية كما هي فحسب ولكن يعتمد على القيمة الذاتية بالإضافة لاحتمالات النجاح والفشل المتوقعة، وفي عبارة بسيطة فان القيمة الذاتية للنجاح أو وزن النجاح تعتبر نتيجة نفسها لاحتمالات النجاح . والفرد يضع توقعاته في حدود منطقته قدراته فمثلا الطفل الصغير لا يحاول عادة أن يرفع حملا يرفعه ابوه ولكن يحاول إلى أن يصل إلى مستوى طموح أخيه الأكبر منه، وهذه النظرية تحاول تفسير ثلاث حقائق:

- هناك ميل لدى الأفراد لبحث عن مستوى الطموح مرتفعا نسبيا
- هناك ميل لجعل المستوى الطموح يصل ارتفاعه إلى حدود معينه
- الميل لوضع مستوى الطموح بعيد جدا عن المنطقة الصعبة جدا وسهله جدا

وتقول اسكالونا أن هناك فروقا كبيرة جدا بين الناس في ما يتعلق بالميل الذي يسيطر عليهم ويتحكم فيهم لتجنب الفشل أو البحث عن النجاح فبعض الناس يظهرون خوفا شديدا من الفشل فيسيطر عليهم احتمال الفشل وهذا ينزل من مستوى القيمة الذاتية للهدف.

6-2- نظريه الفريد ادلر

يعتبر ادلر من رواد المدرسة التحليلية ومن تلاميذ فرويد ولكنه انشق عن فرويد بسبب آرائه في الجنس وعدم انسجامه مع العديد من أفكاره ما يعرف بالتحليلية الجديدة. ويؤمن ادلر بفكرة كفاح الفرد للوصول إلى السمو والارتفاع وذلك تعويضا عن مشاعر النقص فقد أصبحت هذه الفكرة من نظريات الشخصية الجديدة وهي فكره الكفاح أو السعي وراء الشعور بالأمان.

كذلك فقد أكد ادلر على أهمية الذات كفكرة مضادة لفكرة فرويد المتمثلة في الانا الدنيا والانا الوسطى والانا العليا، كذلك فقد أكد على أهمية العلاقات الاجتماعية وعلى أهمية الحاضر بدلا من توكيد أهمية الماضي كما فعل فرويد. ويعتبر ادلر الإنسان كائن اجتماعيا تحركه أساسا الحوافز الاجتماعية وأهدافه للحياة ولديه القدرة على التخطيط لأعماله وتوجيهها، ومن المفاهيم الأساسية عنده :

- الذات الأخلاقية: وتعني ذات الفرد التي تدفعه إلى الابتكار وتوظيف المعطيات لتصنع منها شيء يطمح إليه الفرد.
- الكفاح في سبيل التفوق: يعتبر الكفاح فطريا في الفرد يسعى نحو التفوق من ميلاده وحتى مماته ولكن الدراسة تفرق بين أسلوب الكفاح الذي يكون واعي في اختيار الأهداف وطريقه الوصول اليها.
- أسلوب الحيات: ويتضمن نظره الفرد للحياة من حيث التفاؤل، بحيث يسير بخطى هادئة متزنة لتحقيق أهدافه والتخطيط لها والتشاؤم يرجع إلى مشاعر النقص والدونية خبرات الفرد واستعداداته لمثل هذه المشاعر، ولكن هذه المشاعر تتحدث من خلال موقف الفرد اتجاهها، فهناك أفراد يسعون دائما إلى أن يتخلصوا من مشاعر النقص ويقودونها بلوغا لتحقيق ذاتها.
- الأهداف النمائية: حيث يفرقوا الفرد الناضج بين الأهداف القابلة للتحقيق والأهداف الوهمية والتي لا يضع الفرد فيها اعتبارا لحدود إمكانياته وقدرته لتحقيقها، ويرجع ذلك

إلى سوء تقدير الفرد لذاته ويعتبر ادلر مبدأ الكفاح من اجل التفوق الغاية التي يسعى جميع البشر لبلوغها، وتعتبر الغاية عامل حاسم في توجيه سلوك الفرد.

6-3- نظريه ليفين

يعتبر ليفين من أهم رواد نظريه المجال ويرى أن هناك عدة عوامل تعتبر دافعه وتؤثر في مستوى الطموح ومنها :

- عامل النضج :فكلما كان الفرد أكثر نضجا أصبح من السهل عليه تحقيق طموحاته وكان اقدر على التفكير في الغايات والوسائل على سواء .
- عامل القدرة العقلية: فكلما كان الفرد يتمتع بقدره عقليه أعلى كان في استطاعته القيام بتحقيق أهداف أكثر صعوبة.
- عامل النجاح وال فشل: فالنجاح يرفع من مستوى الطموح ويشعر صاحبه بالرضا أما الفشل فيؤدي إلى الإحباط وكثيرا ما يكون معيقا للتقدم في العمل.
- نظره الفرد إلى المستقبل :تؤثر نظره الفرد إلى المستقبل وما يتوقع أن يحققه الفرد من أهداف في مستقبل حياته وعلى أهدافه الحاضرة.

6-4- تقييم النظريات

- إن نظرية القيمة الذاتية للهدف ركزت على خبرات النجاح والفشل ومالها من تأثير في مستوى الطموح مع إغفالها للجانب البيئي والاجتماعي.
- أما نظريه ادلر فقد اهتمت بدوافع الفرد في ضوء قدراته وإمكانياته باعتباره كائن اجتماعيا تحركه الحوافز الاجتماعية.
- أما نظريه ليفين فقد ركزت على القوى الدافعية المؤثرة في المستوى الطموح المتمثلة في عامل النضج عامل القدرة العقلية، عامل النجاح والفشل، ونظره الفرد الى المستقبل.
- مما سبق نستنتج أن لكل نظرية اتجاها معيناً في تفسير مستوى الطموح فمستوى الطموح من وجهه نظر اسكالونا يرجع إلى ذات الفرد، أما ادلر يرجعه إلى الدوافع الاجتماعية، أما ليفين فيرجعها إلى القوى الدافعة لتحقيق مستوى من الطموح، وبالتالي نجد أن هذه النظريات مزيج متكامل لتحقيق مستوى من الطموح العالي بجانبه الذاتي الاجتماعي والقوى الدافعة له. (يوسفي، 2013، ص 41)

7/ خصائص الفرد الطموح :

يتسم الشخص الطموح بعدة صفات تطبع فردانيته وتميزه عن الآخرين وخاصة صاحب مستوى الطموح العالي ،قد نجده ذو قدرة على المناقشة والإقدام على المخاطرة والتحدي والقدرة على الضبط كما يتميز بالتفكير الإبتكاري والمرونة والقدرة على صنع القرار وإدارة الوقت وإدارة الأزمات، والقدرة على تقبل التغيير بالتواصل مع الآخرين .

_كما حددت كاميليا عبد الفتاح سمات الفرد الطموح بأنه : فرد لديه نظرة متفائلة الحياة ،واتجاه التوافق ونحو الكفاح ،كما يميل إلى تحديد أهدافه ووضع خطة لتحقيقها ،لديه القدرة على تحمل المسؤولية والاعتماد على نفس، يتسم بالمتابعة وعدم الرضا بالوضع الراهن ويتطلع الأفضل.

وقد أشارت نظمية أحمد سرحان أن عباس محمود عوض ذكر عدة خصائص للفرد الطموح تمثلت في أنه شخص:

- لا يقتنع بالقليل ولا يرضى بمشواره الراهن ويعمل دائما على النهوض به ، أي لا يرى أن وضعه الحاضر أحسن ما يمكن أن يصل إليه.
- لا يؤمن بالحظ ولا يعتقد أن مستقبل الإنسان محدد لا يمكن تغييره ولا يترك الأمور للظروف

- لا يخشى المغامرة أو المنافسة أو المسؤولية أو الفشل أو المجهول
- لا يجزع إن لم يظهر نتائج جهوده سريعة
- يتحمل الصعاب في سبيل الوصول إلى هدفه ولا يثنيه الفشل عند معاودة جهوده ويؤمن بأن الجهد والمتابعة كفيلا للتغلب على الصعاب

_ويمكن أن نجل أهم ما يتميز به شخصية الفرد الطموح بأن يكون:

- ناضجا أي قادرا على تقييم المواقف بكل جوانبها
- لديه دافعية قوية لتحقيق طموحاته
- جديا في تعامله مع الأهداف و الظروف
- واقعيا وليس خياليا يعرف ما لديه وما يمكن أن يفعل
- واعيا بإمكانياته الذهنية والنفسية
- لديه ميل نحو المغامرة والتحدي

- قادرا على اتخاذ القرارات والمخاطرة إن لازم الأمر
- يتمتع بدرجة ذكاء تؤهله لتحقيق طموحاته
- يستطيع أن يوافق بين توقعاته وأدائه
- النجاح لا يعتبر نهاية الطموح
- قادرا على الانجاز
- واثقا في نفسه وليس مغرورا

هذه المجموعة من الصفات لا تعني أنها وصفة سيكولوجية كيف يصبح طموحا لكن هي مجمل الصفات التي تتوفر عادة في الأفراد ذو مستوى الطموح العالي أو أغلبها وكلما كانت درجة هذه الصفات مرتفعة كلما زاد مستوى الطموح وكل هذه الصفات لا تعني شيئا إن لم يرافقها أو تترجم في شكل انجازات أكاديمية أو مهنية أو أسرية أو اجتماعية لأن الانجاز الذي كان طموحا هو معيار الأساسي الذي يقيس به الفرد نجاحه وفشله كرد فعل لما خطته من أهداف وطموحات. (غذقة، 2014، ص 375)

8/ العوامل المؤثرة في الطموح المهني:

هناك عدة عوامل تؤثر في مستوى الطموح منها عوامل ذاتية تتعلق بالشخص نفسه وعوامل بيئية و اجتماعية وما تقدمه من أنماط مختلفة من الثقافات والمرجعيات ولكن هذه العوامل يختلف مقدار تأثيرها من شخص لآخر حسب العمر والمرحلة التعليمية التي وصل إليها ومن هذه العوامل

8-1-العوامل الذاتية الشخصية :

بما أن مستوى الطموح يتغير حسب تغيير العمر فإنه يتأثر بتطور العوامل الشخصية للفرد مع تقدم العمر كالذكاء والتحصيل وكذلك يتأثر بالخبرات التي يكتسبها الإنسان من خلال تجاربه التي مر بها في مراحل حياته المختلفة فاشلة كانت أو ناجحة، ومن العوامل الذاتية المؤثرة في مستوى طموح الفرد

8-1-1-الذكاء: يرتبط الذكاء بتحديد الفرد لمستوى طموحه ويتوقف مستوى الطموح على قدرة الفرد العقلية فكلما كان الفرد أكثر قدرة كان في استطاعته القيام بتحقيق أهداف أبعد وأكثر صعوبة.

والذكاء يمد بالقدرة على الاستبصار ووسائل تدبير الفرص وحل المشاكل والتغلب على العوائق واستخلاص النتائج والقدرة على التوقع.

وقد يؤثر الذكاء بشكل غير مباشر وذلك أن الفرد ضعيف الذكاء ينظر إليه الناس على انه عاجز عن المشاركة والعمل الايجابي،ومن ثم فقد بخفض مستوى طموحه وهنا تظهر لدي هؤلاء الأفراد سمات الإتكالية والانسحاب ويعجزون عن تحديد الأهداف بصورة واقعية و العكس تكون التوقعات بالنسبة للأذكاء حيث تقوى لديهم الاتجاهات الايجابية والمشاركة الفعالة وتزداد ثقتهم بأنفسهم ويحققون مزيد من النجاح فيرفعون من مستوى طموحهم.

8-1-2-التحصيل: أكدت العديد من الدراسات العربية و الأجنبية على وجود علاقة بين

مستوى التحصيل و مستوى الطموح حيث أن الطلاب ذوي المستوى التحصيلي المرتفع

يتمتعون بمستوى عالي من الطموح بعكس ذوي المستوى التحصيلي المنخفض

8-1-3- مفهوم الذات و مستوى الطموح: لا شك في أن الصورة التي يضعها الفرد عن

ذاته لها دور بارز في مستوى طموحه وأشارت دراسة "هارلوك": أن الاستبصار بالذات يقود

إلى بناء طموح واقعي في حين ضعف الإستبصار بالذات يؤدي إلى بناء مستوى الطموح

مرتفع جدا، فهو يرى أن الأهداف التي يضعها الفرد لنفسه تؤثر على مفهومه لذات لأن

الوصول لهذه الأهداف هو الذي يحدد فيها إذا كان الفرد يرى نفسه ناجحا أم فاشلا فإذا

تمكن من تحقيق هذه الأهداف شعر بالثقة واحترام الذات ، وعندما لا يصل الفرد إلى هذا

المستوى العالي فإنه يعود إلى تحفيز الذات نتيجة الفشل الذي يؤدي بالفرد إلى وضع

مستويات طموح غير واقعية مرتفعة أو منخفضة.(يوسفي، 2013، ص 43)

8-1-4-الخبرات السابقة: للنجاح والفشل اثر قوي جدا في طموح الفرد، فإذا ما نجح الفرد

وتفوق زاد طموحه ويضل الفرد مثابرا المحافظة على ما حصل عليه من تفوق دراسي

ومعنى هذا أن النجاح يدفع بالطموح إلى التقدم والنمو، أما الفشل فيؤدي إلى خفض مستوى

الطموح ويصيب بالعجز والاحباط.

8-2-العوامل البيئية الاجتماعية

إن للبيئة الاجتماعية دورا كبيرا في نمو مستوى الطموح ، لأن البيئة التي تمتد الفرد

بمفاهيمه وثقافته وهي التي تشكل الإطار المرجعي له ولكن هذا التأثير يكون مختلفا من

فرد لآخر تبعا لقدراته الذاتية ، وتبعاً لمضمون هذه القيم والمفاهيم التي تقدمها له فإما أن تكون صالحة لنمو مستوى طموح واقعي أو تؤدي لنمو مستوى طموح غير واقعي .
فمثلاً تلعب الأسرة دوراً كبيراً في تحديد نمو مستوى طموح، لأن الأفراد الذين ينتمون لأسر مستقرة اجتماعياً أقدر على وضع مستويات طموح عالية ومنتاسبة مع إمكانياتهم ويستطيعون بلوغها أفضل مما لو كانوا ينتمون إلى أسر غير مستقرة وهذا ما أكدته دراسات هيرلوك .

ولاستقرار الفرد داخل أسرته دور كبير في مستوى طموحه فكلما كان مستقراً داخل أسرته كان مستوى طموحه أعلى، كما أن اهتمام الإباء المبكر بما يخص أبنائهم له دور في مستوى الطموح لان الإباء يمكن أن يدفعوا أبنائهم لمستويات طموح عالية ويساعدهم على وضع صيغة لبلوغ تلك الأهداف وهناك بعض الآباء لا يكتفون بذلك بل يشاركونهم الوصول إليها بطرق خاطئة أحياناً كالترغيب وممارسة الضغوطات والإكراه، كما أن الأقران والأصدقاء التي تحيط بالفرد دور كبير في مستوى الطموح لأن الفرد يتفاعل مع أقرانه، ومن خلال هذا التفاعل يتبادل الطموحات مع الآخرين فتصبح كأنها طموحاته الخاصة، ولكل جماعة من الجماعات تأثير حسب طبيعتها ومستواها الاجتماعي والثقافي والاقتصادي. يتضح مما سبق أنه يوجد عاملين أساسيين يؤثران في مستوى الطموح بزيادته أو انخفاضه، منها ما هو مرتبط بعوامل إجتماعية أهمها الأسرة و جماعة الرفاق، وتبقى محددات أخرى يمكن أن تؤثر على مستوى الطموح تندرج ضمن هذين العاملين.(يوسفي، 2013، ص 44)

9/ قياس مستوى الطموح

بدا قياس مستوى الطموح عن طريق إجراء بعض التجارب المعملية التي يقوم فيها الشخص المراد قياس مستوى طموحه بأداء عمل معين .

9-1- الطريقة التقليدية: تتم بأن يعرض الجهاز المستخدم على الشخص مع طريقة استخدامه ثم إعطائه فرصة لأن يجرب العمل عدة مرات، وأي شرح يعرف أكبر درجة ممكنة للاختبار وبعد أن يتدرب الشخص نسأله عما يكفي أن تكون هذه الدرجة ثم ندون هذه الدرجة ثم نخبره بالدرجة التي حصل عليه فعلاً وتدون في خانة خاصة وتتكرر هذه العملية عدة مرات وهكذا يكون هناك درجة الطموح ودرجة الحكم عليه ودرجة الأداء الفعلي.

- 9-2- درجة الاختلاف التحصيلي :** ونحصل على هذه الدرجة بحساب الفرق بين درجة الأداء المتوقع لمحاولة ما من الأداء الفعلي لنفس المحاولة ويكون الفرق موجبا إذا كان الأداء الفعلي التحصيلي اكبر من الأداء المتوقع ويكون الفرق سلبا إذا كان الأداء المتوقع أعلى من الأداء الفعلي التحصيلي بمعنى إن المستوى الطموح يقاس بدرجة الاختلاف التحصيلي.
- 9-3- درجة اختلاف الحكم:** وتحسب هذه الدرجة بطرح درجة الأداء الفعلي من درجة الحكم لنفس المحاولة.
- كما ادخل ايزنك مقاييس أخرى وهي:
- 9-4- درجة الاختلاف الذاتي:** ونحصل عليها من الإضافة لاختلاف الحكم حيث يعتبرها ايزنك دليل على الذاتية فالشخص الذي يحصل على درجة اختلاف ذاتي عالي هو شخص لا يستطيع أن يحفظ طموحه وحكمه قريب من الواقع بل يطمح إلى الكثير من الإساءة في تقدير نجاحه ويفترض أن الابتعاد عن الواقع يرجع إلى عوامل ذاتية.
- 9-5- معامل التذبذب:** وهو الميل إلى تغيير مستوى الطموح ويحسب عن طريق جمع تغيرات في مستوى الطموح خلال الاختبار.
- 9-6- معامل الاستجابة:** يقصد به ميل الناس إلى رفع مستوى طموحهم عقب النجاح وخفضه عقب الفشل وتجنب عدد المرات التي يرتفع فيها مستوى الطموح بعد النجاح ويرتفع بعد الفشل وعدم ظهور الاستجابات النمطية يدل على جمود شخصيه الفرد المفحوص.
- واستخدمت الكثير من الدراسات التجارب العملية لقياس مستوى الطموح بالرغم الانتقادات التي وجهت إليها لذلك اتجهت الآراء لاستخدام الاستبيانات بغرض الحصول على أدوات دقيقة صادقه أكثر موضوعيه يجعل الباحثون يفضلوا أسلوب التقرير للمواقف المعملية التطبيقية لقياس مستوى الطموح والذي يعتبر أكثر ارتباطا بالحياة الواقعية ومثال هذه الاستبيان مستوى الطموح للراشدين.(الفتاح، 1984، ص 43-48)

خلاصة الفصل :

خلاصة القول أن لكل منا غايات و أهداف نسعى لتحقيقها ، فكل فرد يطمح بأن يكون ناجحا في حياته و أن يكون على درجة من الثقة بالنفس و الشعور بالافتخار ، فعندما يكون العامل طموحا فإن العقبات التي يواجهها ستجعله يبحث عن الحلول التي تصدها و تسيرها لصالحه و إذا كان العامل واثقا بقدراته و نظرته الإيجابية لذاته فلا بد أن يكون للطموح المهني طريقا يسلكه خلال مساره المهني لكي يحقق ما يطمح له .

الفصل الثالث

الخدمات الإرشادية والمرشد

التربوي

تمهيد:

قبل تحديد مفهوم الخدمات الإرشادية التي يقدمها المرشد لابد من تحديد مفهوم الإرشاد حيث يعتبر التوجيه والإرشاد المهني من بين أهم المتطلبات الدائمة لتحقيق نظام تعليمي فعال وذلك باعتبار يساهم في تطوير وتقديم الفرد والمجتمع على نحو سواء.

كما أن الخدمات التوجيه والإرشاد المهني توفر للفرد فرصا في اختبار قدرته وإمكاناته لاختيار مهنة تحقق له الاستقرار المهني في المستقبل وهذا الاستقرار يساهم في إشباع الكثير من الحاجات النفسية والمادية والمهنية التي تبدأ في فتره مبكرا من مراحل الدراسية المختلفة.

1/تعريف الإرشاد:

-عرفه جاسم: هو علاقة تفاعلية إنسانية بين المرشد والمسترشد يتوافر للمرشد من خلالها الجو النفسي أو الشروط المناسبة التي تمكن المسترشد من التعبير، ليصبح قادرا على الاختيار وحل المشكلات التي تواجهه.

-عرفه سليمان: هو العلم التطبيقي الذي يهدف إلى تيسير السلوك الفعال للإنسان لذاته في أدائه الأدوار الاجتماعية في مراحل عمره المختلفة. (الكبسي، عبد الواحد، و صبري، 2012، ص 19)

-الإرشاد: هو عملية نفسية أكثر تخصصية وتمثل الجزء العلمي في ميدان التوجيه، تقوم علاقة مهنية (علاقة الوجه للوجه) بين الأخصائي والمسترشد في مكان خاص يضمن سرية أحاديث المسترشد وفي زمن محدودا أيضا، الإرشاد عملية وقائية وإنمائية وعلاجية، تتطلب تخصصا وإعدادا وكفاءة ومهارة كون هذه العملية فرعا من فروع علم النفس التطبيقي وإن خدمات الإرشاد تهل عادة في مفهوم واحد مع خدمات التوجيه. (حمدي، 2013، ص

-**تعريف زهران** : أنه عملية مساعدة الفرد في رسم الخطط التربوية التي تتلائم مع قدراته وميوله وأهدافه، وأن يختار نوع الدراسة والتخصص المناسب له بشكل يساعده في اكتشاف الإمكانيات التربوية.

-**تعريف موتس**: بوصفها وسيلة لتعديل السلوك حيث تتجلى فيها صورة كاملة من ناحيتي الوقاية والنمو يفرض مساعدة الفرد على تغيير خياراته الحياتية وفهمها والتخطيط لها بشكل جيد بحيث يستطيع أن يصبح فردا إيجابيا منتجا. (الطراونة، 2009، ص 12)

2/ تعريف الخدمات الإرشادية :

-**يعرفها عقل 1977** هي عبارة عن خدمات تقدم عبر برامج وقائية ونمائية وعلاجية إلى الطالب لمساعدتهم في اختيار الدراسة المناسبة للالتحاق بها والاستمرار والتغلب على المشكلات التي تعترضهم بغية تحقيق التوافق والتحصيل الدراسي، كما أنها تتمثل في مختلف الجهود والخدمات والبرامج التي يعدها ويقدمها المرشد الطلابي لتلاميذ المدارس على اختلاف مستوياتهم بقصد تحقيق أهداف التربية الحديثة وتنمية شخصيات الطلاب إلى أقصى حد ممكن تسمح به قدراتهم واستعداداتهم المختلفة. (بوفارس و بن طالب، 2019، ص 330)

-**تعريف سعدون سلمان والكبيسي والتميمي** : هو مجموعه الخدمات التي تقدم للتلاميذ بهدف مساعدتهم على إدراك قابليتهم وإمكانياتهم ودوافعهم ومشاكلهم بصوره واقعيه وإدراك الظروف البيئية المختلفة والعمل على تحديد أهدافهم بالشكل الذي يتناسب والإمكانيات الذاتية والظروف البيئية واكتساب القدرة على حل المشكلات التي تواجههم وتحقيق التوافق النفسي مع الذات والتوافق الاجتماعي مع الآخرين بهدف التوصل إلى أقصى ما تسمح به إمكانياتهم من نمو وتطور وتكامل. (قرفي و علي، 2015/2014، ص 22)

3/ أهداف الخدمات الإرشادية:

للخدمات الإرشادية العديد من الأهداف تتمثل فيما يلي:

3-1- تحقيق الذات : يأتي تحقيق الذات في أعلى هرم الحاجات الإنسانية لدى البشر

الأسوياء ولا يمكن الوصول إليه إلا بعد أن يكون الفرد قد حقق أو اشبع بعض الحاجات

الأساسية للبقاء- الطعام الشراب والملبس -والانتماء إلى أسرته ومجتمعه.

3-2- تحقيق التوافق النفسي : يتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغيير

والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته فتوافق النفسي أمر مهم بالنسبة لتلاميذ فهو

يساعدهم على مواجهه العقبات التي تصادفهم وانتباه مستشار التوجيه لهذا العامل المهم أمر

في غاية الأهمية ليساعدهم في تعزيز الثقة بأنفسهم وقدراتهم مما يساهم في دعم هذا

الجانب النفسي المهم إلا وهو تحقيق التوافق النفسي ومن أهم مجالات التوافق النفسي ما

يلي:

- تحقيق التوافق الشخصي أي تحقيق السعادة مع النفس والرضا عنها .
- تحقيق التوافق التربوي عن طريق مساعده الفرد في اختيار انسب المواد الدراسية والمناهج في ضوء قدراته وبذل أقصى جهد ممكن بما يخفف النجاح الدراسي.
- تحقيق التوافق الاجتماعي يتضمن السعادة مع الآخرين والالتزام بأخلاقيات المجتمع ومسايره المعايير .

- تحقيق التوافق المهني يتضمن الاختيار المناسب للمهنة والاستعداد علما وتدريباً لها والدخول فيها والانجاز والكفاءة والإنتاج والشعور بالرضا والنجاح .

3-3- تحقيق الصحة النفسية للفرد:

من أهداف الخدمات الإرشادية أيضا تحقيق الصحة النفسية للفرد ليتوافق مع ما يعمل وما يشعر وقد عرفها **الزهران** بأنها حالة دائمة نسبيا يكون فيها الفرد متوافق نفسيا شخصيا انفعاليا واجتماعيا أي مع نفسه وبيئته ويشعر بالسعادة مع نفسه ومع الآخرين ويكون قادرا على مواجهه مطالب الحياة وتكون شخصيته متكاملة سوية ويكون سلوكه عاديه ويكون حسن الخلق بحيث يعيش في سلامه وعلى مستشار توجيه والإرشاد المدرسي والمهني أن يهتم بصحة التلميذ فهو أدرى بأهمية الصحة النفسية في حياته بجانبها الشخصي والاجتماعي سيقدم البرامج الإرشادية التي تزيد من صحة التلميذ ويحرره من أجواء القهر والتوتر والصراعات النفسية والكبت والاكتئاب وعدم اكتمال النضج.

3-4- تحسين العملية التربوية:

تعتبر التربية من أهم المجالات في حياة التلميذ فهي عملية مستمرة استمرار حياته كما أن التوجيه والإرشاد النفسي لا يمكن فصله عن العملية التربوية إذ أن هذه العملية هي في أمس الحاجة إلى خدمات توجيه والإرشاد النفسي وذلك بسبب الفروق بين التلاميذ واختلاف المناهج وازدياد أعداد تلاميذ وازدياد المشاكل الاجتماعية كما وكيفا وضعف الروابط الأسرية

أن المدرسة هي أكبر المؤسسات الاجتماعية التي يعمل فيها التوجيه والإرشاد ومن أكبر مجالاته التربوية وتحتاج لعمليه تربوية إلى تحسين قائم على تحقيق مناخ نفسي . (برو و روبيي، 2016، ص 144-145)

4/أنواع الخدمات الإرشادية

4-1- الخدمات النفسية: وتتضمن إجراء الفحوص والبحوث والدراسة الشخصية والتعرف على الاستعدادات والقدرات والاتجاهات والميول وتعريف الفرد بنفسه والتشخيص وحل المشكلات العامة والخاصة والتعرف المبكر على الحالات التي تحتاج إلى مساعده مركزه وتقديم الخدمات الإرشادية.

4-2- الخدمات التربوية: خدمات التربية المهنية والزوجية والأسرية وحل مشكلات المرتبطة بالتأخر الدراسي والعمل على التوافق النفسي والاهتمام بالطلبة الجدد والخريجين والإسهام في تطوير وتحسين البرامج.

4-3-الخدمات الاجتماعية: وتتضمن إجراء البحوث الاجتماعية والتعريف بالبيئة الاجتماعية وتنظيم العلاقات والاتصال بالأسر والتعاون بين المدرسة والأسرة والاتصال بباقي المؤسسات الاجتماعية المحلية.

4-4-الخدمات الصحية : ومنها إعداد وتنفيذ برنامج للصحة المدرسية ويهتم بالتربية الصحية والطب الوقائي والصحة النفسية والطب النفسي الوقائي وتوفير العلاج الطبي اللازم لبعض الحالات الخاصة.

4-5-الخدمات الصحية النفسية: خدمات البحث العلمي وتهتم بالبحوث والدراسات وإعداد وسائل الإرشاد مثل الاختبارات المتنوعة وتقنياتها.

4-6-خدمات الإحالة: ذلك بتحديد جهات الإحالة والتعاون معها .

4-7- خدمات المتابعة: حيث يجب المتابعة المنظمة للذين تلقوا الإرشاد الفني. (الجابر و الفرخ، 1999، ص 180)

5/ خطوات تطبيق الخدمات الإرشادية:

- قبول الإحالة أي تقبل الحالة إذا كان بمقدور المرشد التعامل معها .
- جمع المعلومات عن المسترشد تشمل حياته الدراسية والصحية والاجتماعية والنفسية ومعلومات عن ذويه وأعمالهم ورفاقه في اللعب والدراسة يهدف فهم الحالة تماما ليسهل عمليه تقديم المساعدة اللازمة له في ضوء هذه المعلومات ولطلب العون والمساعدة من الأشخاص المهيمن في حياته مثل الأصدقاء أو المعلمين .
- إقامة علاقة إرشادية مع المسترشد تقوم على الاحترام المتبادل والتقى والأصالة والمحافظة على أسراره وتقديم المساعدة له.
- تحديد اهتمامات وأهداف المسترشد من الإرشاد وتحديد سلوك المشكلة لدى المسترشد ورسم خط قاعدي لقياس شدة هذا المضطرب ومدى تكراره.
- وضع السياسة العلاجية التي تتناسب مع تغيير السلوك المشكل وتحقيق أهداف المسترشد.
- تقييم السياسة العلاجية التي قدمت للمسترشد وتحديد مدى النجاح والفشل.
- إشعار المسترشد بالنجاح والتقدم.
- إنهاء العلاقة الإرشادية إذا كانت الحالة ناجحة.
- تحويل المسترشد إلى مختص آخر إذا لم ينجح المرشد في التعامل مع حاله أو مشكله.
- والجدير بالذكر أن الخدمات التي تقدم المساعدة للمسترشد قد تكون عن طريق المقابلة أو دراسة حاله أو عن طريق أي تكنيك إرشادي مناسب ويحدد المرشد وقت

ومكان مناسب للقاء وتقع عليه مسؤولية بدء المقابلة وإنهائها. (جودت و عطوي،

2009، ص 218-219)

6/ طرق تطبيق وتنفيذ خدمات الإرشاد:

6-1- الإرشاد المباشر: هو الإرشاد الموجه والمركز حول المرشد أو حول الحقيقة ويقوم

فيه المرشد بدور ايجابي نشط في كنف الصراعات وتفسير السلوك وتوجيه العميل نحو

السلوك الموجب المخطط له مسبقا مما يؤدي إلى التأثير المباشر في تغيير الشخصية

والسلوك وفيه يتحمل المرشد مسؤولية اكبر من تلك التي يتحملها العميل وهو يعتبر نوعا من

الإرشاد المفروض .

ويهدف الإرشاد المباشر إلى حل مشكلات العميل التي جاء بها ويعتقد فيه انه بحل

المشكلات يكتسب بالتدرج القدرة على التوافق وهذا سيزيد من ثقة العميل بنفسه وبالمرشد

وخدمات الإرشاد.

6-1-1- أسلوب الإرشاد المباشر: هو أسلوب يتميز بما يلي

• يرتبط بميدان تربيته والتعليم

• يقوم بالتعلم وإعادة التعلم والخبرة والنمو

• أسلوب لحل المشكلات

• استخدام الاختبارات والمقاييس

• التركيز على الحقائق الموضوعية

• يقوم المرشد بدور إيجابي

6-1-2- من أهم خطواته :

• التحليل أي جمع المعلومات

- التنظيم وتلخيص المعلومات
- التنبؤ أي تحديد مال المشكلة
- التقييم
- المتابعة أي متابعه تطور الحالة

6-2-الإرشاد الغير مباشر: هو الإرشاد غير الموجه أو الإرشاد المركز حول العميل أو حول الذات ويستخدم الإرشاد غير المباشر بنجاح مع أنواع معينه من العملاء وخاصة أولئك الذين يكون ذكائهم متوسطا أو أكثر ويكون لديهم طاقة لفظيه ويفيد في حالات من هذه الأنواع الإرشاد العلاجي، الزواجي، المشكلات الشخصية للشباب .

6-2-1-خصائصه :

- التمرکز حول العميل في حاله نضجه وتكامل شخصيته ورغبته في تقبل الإرشاد الغير مباشر
- دور المرشد هو الإخلاص في العمل وتقبل العميل وان لا يتخذ موقف الناصح أو الواعظ
- العلاقة بين المرشد والعميل تكون في جو حيادي سمح خال من التهديد والرقابة وترکز على السرية لمطلقة وفهم سلوك الفرد وعليه تقع المسؤولية.
- يهتم بنمو شخصيه العميل كفرد ومساعدته على فهم نفسه وتحديد مشكلاته وحلها .(الجابر و الفرخ، 1999، ص 168)

6-3-الإرشاد الفردي : هو إرشاد عميل واحد وجها لوجه في كل مره وتعتمد فعاليته أساسا على العلاقة الإرشادية المهنية بين المرشد والعميل أي أن العلاقة مخططة بين الطرفين، ويعتبر الإرشاد الفردي أهم مسؤولية مباشرة في برنامج التوجيه والإرشاد ومن الوظائف الرئيسية للإرشاد الفردي ما يلي:

- تبادل المعلومات
- آثاره الدافعية لدى العميل
- تفسير المشكلات
- وضع خطط العمل المناسب

6-3-1- حالات استخدام الإرشاد الفردي : الحالات ذات المشكلات التي يغلب عليها الطابع الفردي والخاصة جدا كما في حالات وجود محتويات ذات الطبيعة خاصة في مفهوم الذات وحالات المشكلات والانحرافات الجنسية.

6-4- الإرشاد الجماعي: أن العميل الذي يأتي للإرشاد النفسي لا يأتي من فراغ انه يأتي من جماعات ويعود إلى جماعات ومعظم خبرات ومشاكل العميل تحدث في مواقف اجتماعيه ومهما كانت أهميه الفروق الفردية فان دراسة علم النفس الاجتماعي وسيكولوجيه الفرد والجماعة تعلمنا ان كل فرد يشترك سلوكا مع غيره في كثير من خصائص السلوك وأنماطه الأخرى.

ويعتبر الإرشاد الجماعي عمليه تربوية إذ انه يقوم أساسا على موقف تربوي. (الجابر و الفرخ، 1999، ص 175)

7/ تعريف المرشد: المرشد هو الشخص الذي يقدم المساعدة في الموقف الإرشادي. وقد تعددت الأماكن والمؤسسات التي يعمل بها المرشد ويقدم مساعدته لمن ينتسب إليها ، فهو يعمل في المؤسسات التعليمية بكافة مراحلها ويعمل في إرشاد العائلات والأزواج في مؤسسات الخدمات الاجتماعية ويقدم خدماته للعاملين في مؤسسات العمل المختلفة، ويقدم المساعدة الإرشادية في شتى المجالات هو يقدم خدماته لكل من يطلبها أو من هو بحاجة إليها .

أن عمل المرشد مع كافة القطاعات التي هي بحاجة لمساعدته وتنوع الخدمات المطلوبة منه يتطلب توافر مواصفات وكفاءات ومهارات محددة، تجعله قادرا على تقديم المساعدة على أكمل وجه. (محمد، 2013، ص 56)

8/سمات ومواصفات المرشد التربوي الجيد

8-1-الثقة بالعميل المسترشد: يجب أن يؤمن المرشد بقيمه الفرد وبقدرته على النمو والتغيير وعلى مواجهه مشاكل الحياة كما يجب أن يثق في قدره الفرد على تبني القيم والأهداف المناسبة وان يؤمن بان العميل في حاله توفر ظروف ملائمة قادر على مواصلة النمو والتطور في الاتجاه الذي يعود عليه وعلى مجتمعه بالخير.

8-2-التمسك بالقيم الإنسانية: يجب أن يهتم المرشد بالفرد كإنسان ومشاعره وقيمه وأهدافه واتجاهاته كما يجب عليه أن يحترم ويقدر السمات الفردية فيما في ذلك حقوق وحاجات عملائه من اجل أن يتواصل إلى القيم ويخطط لتحقيق أهدافهم ويتعرف على وسائل تحقيق الأهداف وان عليه تهيئه المناخ المناسب لتحقيق تلك العمليات بطريقه مفيدة للفرد والمجتمع .

ويأتي الاهتمام بالفرد من حيث كونه عضوا في الجماعة التي ينتمي إليها كالمدرسة والأصدقاء والمنزل والأساس العام في هذا الجانب هو أن الفرد له مميزات وخصائص شخصيه يستطيع تحقيقها عن طريق التفاعل المستمر مع المجتمع لان الفرد منذ ولادته يسعى إلى اتجاهاته الاجتماعية إذن لا بد أن يراعي الإرشاد التربوي ذلك يعمل على مساعدته كحق للفرد في تقرير مصيره بنفسه لان الفرد يمتلك حاجات يسعى دوما إلى إتباعها وهذه تعبر عن حق الإنسان في العيش بسلام وأمان وهنا يلعب الإرشاد دورا أساسيا في شعار الفرد بأهميته وقيمه واحترامه وتقديره والوصول به إلى تقرير مصيره بنفسه.

8-3-التفتح على العالم : يجب أن يهتم المرشد التربوي بالعالم المحيط به وما يجري به من تطورات بان يعمل على تفهم الإنسان والعوامل المؤثرة على أهدافه ومدى تقدمه في طريق تحقيق تلك الأهداف كما يجب عليه أن يتفهم معاني الطموح ولذة تحقيق الأهداف وبان الهدف من وجود الإنسان في هذا الكون هو من اجل إثراء الحياة.

8-4- سعه الأفق: يجب أن يحترم المرشد مختلف أنواع الميول والاتجاهات والمعتقدات وان يكون مستعدا لإعادة عرض القديم وفحصه وعدم التردد في مناقشه الجديد منها كما يجب أن يتقنه مهمة الإنصات والاستماع للأفكار الجديدة والمنجزات وما توصل إليه البحوث والدراسات.(ربيع، 2003، ص 22-24)

8-5-الأمانة: أن يحافظ المرشد على المسترشد وان يصونه من كل ما يضره، أن يحافظ على أسراره ولا يفشي أي منها، أن يبتعد المرشد عن مجامله الآخرين.

8-6-الأصالة:بمعنى أن يكون الفرد أصيلا مع نفسه بظاهره وباطنه أي أن يكون المرشد متطابقا بين أقواله وأفعاله

8-7-الطاقة: أي القدرة على التحمل يسمع ويحل كل ما يحدث مع المسترشد.

8-8-المرونة: على المرشد الجيد أن يتحلى بالمرونة عكس الجمود -مرونة ذهنيه ومرونة علميه

8-9-التعاطف :يعتبر شكل من أشكال الكفايات الاجتماعية تتضمن مجالين-كفاية شخصيه واجتماعيه(الطراونة، 2009، ص 38-39)

9/دور المرشد التربوي

9-1-ادوار عامه:

- مساعده الطلبة على التعامل مع مشاكلهم النفسية الاجتماعية العاطفية والسلوكية.

- تحديد الطلاب ذوي الحاجة لخدمات النفسية أو الاجتماعية مقدمه وذلك عن طريق إجراء اختبارات وفحوصات.
- تحويل الحالات إلى مؤسسات متخصصة للحالات التي تحتاج إلى علاج نفسي أو تدخل على مستوى متخصص
- إجراء الدراسات التي تبين احتياجات الطلاب على المستوى التطوير الأكاديمي والاحتياجات النفسية والاجتماعية والسلوكية.
- مساعده الطلبة على تحقيق أفضل نتائج الأكاديمية.
- تدعيم وبناء شخصيه سوية عند الطالب.
- تطوير قدرات وإمكانيات الطالب للاستعداد للخروج للعمل .
- مساعده الطلاب في تحديد أهدافهم المستقبلية وكيفية وضع خطط للوصول لهذه الأهداف.
- إرشاد الطلاب للطرق الأفضل لتعامل مع المشاكل ووضع الحلول لها .
- إرشاد الطلاب لتطوير قدراتهم ومهاراتهم وتحديد ميولهم والمحاولة للوصول إليها.
- تطوير المهارات والقدرات الاجتماعية والشخصية عند الطالب.
- العمل مع الأهل وتقديم الاستشارة للتعامل مع أطفالهم و لوضع خطه تعاون المشتركة.
- العمل مع المعلمين والإدارة المدرسية لفهم أوضاع الطلاب.
- العمل على تنسيق العمل مع المجتمع المدني لتقديم الخدمات الإرشادية للمدرسة.
- تنفيذ زيارات منزليه للطلبة للتعرف على البيئة ودراسة الوضع الاجتماعي للطلاب.

9-2- الأدوار الخاصة:

- المرشد كأخصائي وذلك من خلال العمل مع الطلبة من خلال الإرشاد التربوي والجماعي الفردي والتوجيه الجماعي وذلك لتنمية قدرات وإمكانيات الطلاب

ومساعدتهم في تجاوز مشكلاتهم النفسية الاجتماعية التربوية الأكاديمية وتقديم توجيه المهني.

• المرشد كمستشار وذلك لتقديم لاستشاره للأهل لفهم أوضح لأطفالهم وطرق التعامل معهم وكذلك المعلمين والإدارة المدرسية في كيفية التعامل مع الطلاب وفهم الطالب من الجوانب المختلفة وضع إليه المناسبة لتعامل معه.

• المرشد كمنسق وذلك بالعمل على تنسيق الأنشطة التربوية داخل المدرسة وكذلك التنسيق مع المؤسسات الأهلية والحكومية المختلفة لتقديم الخدمات للمدرسة من مثل تحويل الحالات الصعبة وتنفيذ أنشطه التوعية وتنميه داخل المدرسة. (دبور و

الصافي، 2007، ص 196-197)

10/المحاضرات التي يجب المرشد التربوي تجنبها في المدرسة

1- المناوبة: ليس من وظيفة المرشد التربوي القيام بأعمال المناوبة لان المناوبة تتطلب تحويل الطلاب المخالفين إلى مدير المدرسة أو المسؤول المختص لمعاقتهم، و دوره يتنافى مع هذا الدور

2- تربية الصف: تربية الصف عمل يقوم به مربو الصف وذلك يتطلب رصد علامات الطلاب واستخراج نتائجهم المدرسية الأمر الذي يجعل منه مقيما لهم وقد يتخذون منه موقفا سلبيا وخاصة الطلاب الراسبون.

3/تحويل الطلاب المشكلين لإدارة المدرسة :الأصل أن بحيل مدير المدرسة الطلبة الدين لديهم مشكلات للمرشد التربوي لتعديل سلوكهم أما إذا قام المرشد التربوي بتحويلهم الإدارة لكي يعاقبهم فان الطلبة سوف يتخذون موقفا سلبيا بحيث يدفعهم ذلك إلى عدم التعاون معه.

4/متابعة حالات الغياب والتأخر العادية : إن من مهام عمل المرشد أن يتابع فقط حالات

الغياب المتكررة لدراستها ومناقشة أسبابها مع الطلبة في جو صريح وغير مكبوح بحيث يدلي هؤلاء الطلاب بالأسباب الحقيقية لتأخرهم وغيابهم

5/ القيام بأعمال السكرتارية لمدير المؤسسة : يريد بعض مدير ي المدارس الهيمنة على

المرشد وعمله فيكلفونه بالقيام بأعمال السكرتارية مثل كتابة الإنذارات والتعهدات وإدخال وإخراج الطلبة

6/أشغال الحصص: المرشد التربوي ليس معلما مشغلا الحصص المعلمين الغائبين بحيث

يكون دوره عريف الصف وعلى العكس من ذلك فإنه يستطيع أن يستفيد من حصص هؤلاء المعلمين لغايات التوجيه.

7/ الإحالة إلى طبيب الصحة : أن إحالة الطلبة المرضى لطبيب الصحة هي من أعمال

سكرتير المدرسة أو المعلم الذي يعينه مدير المدرسة لهذا الغرض لأنه إذا قام المرشد بهذا الدور سيجعل الطلاب يشغلون وقته الذي هو بأمس الحاجة إليه لأغراض إرشادية في المدرسة (حسني، 2009، ص 63).

خلاصة الفصل

في ختام الفصل نود أن يؤكد بان الإرشاد أهميه كبيره خاصة في تحقيق التقدم ملحوظ في كل المجالات أهمها المجالات المهنية، كما أن الدول المتقدمة قد أعطت أولوية لهذا الجانب خاصة في رفع الإنتاجية وذلك من خلال استثمار العنصر البشري في تكوينه أكاديميا ومهنيا في كل مراحل تعليمية، والذي تم توفير له كل خدمات اللازمة والمتخصصة من اجل تحديد أفاقه المهنية

أما عن وجود خدمات إرشادية في بلادنا فانه نجد انه يفتقر للممارسة الفعلية بالنسبة للمتخصصين في الإرشاد والتوجيه حيث اكتفت بضرورة تواجدها بالنسبة لتلاميذ في كل مراحل من خلال إصلاحات التي اتخذتها الدولة الجزائرية خلال المناشير الوزارية الموضوعية، ودون تكوين إطارات متخصصة تساهم بشكل فعال في تجسيد هذه الخدمات في المؤسسات التعليمية.

الفصل الرابع
الإجراءات الميدانية للدراسة

تمهيد :

تناولنا في هذا الفصل إجراءات الدراسة الميدانية ابتداء بالدراسة الاستطلاعية ويليها التطرق لأجراء الدراسة الأساسية موضحة المنهج المستخدم ومجتمع الدراسة وخصائص العينة المشتقة منه وتبيان أدوات الدراسة التي تكشف عن أهداف الدراسة والتحقق من مدى ملائمتها للدراسة وذلك بالتحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، وأخيرا الأساليب الإحصائية المستخدمة والتي تبرهن عن النتائج المتوصل إليها والتي سوف نعرضها على النحو التالي.

1/ منهج الدراسة:

المنهج هو مجموعة من القواعد والإجراءات والأساليب التي تجعل العقل يصل إلى معرفة حقه بجميع الأشياء التي يستطيع الوصول إليها بدون أن يبذل مجهودات غير نافعة (مروان 2000، ص60)

المنهج الوصفي: يتركز المنهج على وصف دقيق وتفصيلي لظاهرة أو موضوع محدد على صورة نوعية أو كمية رقمية وقد يقتصر هذا المنهج على وضع قائم في فترة زمنية محددة أو تطوير يشمل فترات زمنية محددة أو تطوير يشمل فترات زمنية عدة وبشكل عام يمكن تعريف هذا المنهج بأنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية تم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع العمليات الفعلية للظاهرة (محمد واخرون 1999 ص 46).

2/ حدود الدراسة

1-2- الحدود الزمانية: أجري البحث خلال الموسم الجامعي 2021_2022 حيث تمت العملية في الفترة الممتدة ما بين 1 مارس إلى 4 افريل 2022 .

2-2- الحدود المكانية: شملت الدراسة مجموعة من المدارس ومراكز التوجيه لمدينتي الاغواط وغرداية، حيث تم اختيارنا لهذه المؤسسات لوجود مستشار التوجيه بها.

2-3- الحدود البشرية: اجري البحث على مجموعة من المرشدين التربويين البالغ عددها 55 من الجنسين.

3/ الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية مرحلة أساسية في إعداد البحوث العلمية كونها تسهم في تعريف الباحث بكل أبعاد الظاهرة التي لم يكن ملما بها وكذلك لها دور في ضبط متغيرات البحث العلمي .

والهدف من الدراسة الاستطلاعية هو :

- التعرف على عينة الدراسة الأساسية
- تحديد أهم الخصائص السيكومترية لأداة المستخدمة التي تم بناؤها في الدراسة حتى يتسنى الباحث القيام بالدراسة الأساسية من خلال الأداة التي يتوفر فيها القدر الكافي من الصدق والثبات.

4/ إجراء الدراسة الأساسية

بعد الحصول على الأذن من الجامعة بتقديم طلب لمدراء مركز التوجيه والثانويات من اجل السماح لنا بإجراء دراسة ميدانية على مجموعة من المستشارين خلال الموسم الدراسي 2021_2022 وذلك لتطبيق أداة الدراسة من اجل التحقق من خصائصها السيكومترية وبعد تطبيق هذه الأداة استطعنا الحصول على المعلومات التي نحتاجها عن عينة الدراسة. حيث تم حضور حصص حول التحضير النفسي لطلبة البكالوريا في ثانوية عمر دهيبة وقد تم تسجيل بعض الملاحظات المرتبطة بعمل المرشد التربوي منها: الزيارات للمدرسة العليا بهدف تشجيع الطلبة والتعرف على هذه المؤسسة، عمل حصص توعوية تحتوي على مخاطر المخدرات، وقد تم تسجيل بعض الملاحظات أيضا في مؤسسات أخرى والتي غلب عليها الطابع الإداري.

5/ مجتمع وعينة الدراسة

يتكون المجتمع الدراسة من جميع مرشدي والمرشدات المدارس ومراكز التوجيه في ولاية الأغواط البالغ عددهم 144 مرشدا ومرشدة، وولاية غرداية الذين لم نتمكن من الحصول على عددهم الإجمالي للعام الدراسي 2021-2022. وقد تم اختيار عينة قدرت ب 55 مرشدا ومرشدة تتراوح أعمارهم من 25 سنة إلى 40 سنة بمتوسط حسابي قدره 32.5، تم اختيارهم من طرف الباحثين بشكل مقصود.

• خصائص عينة الدراسة

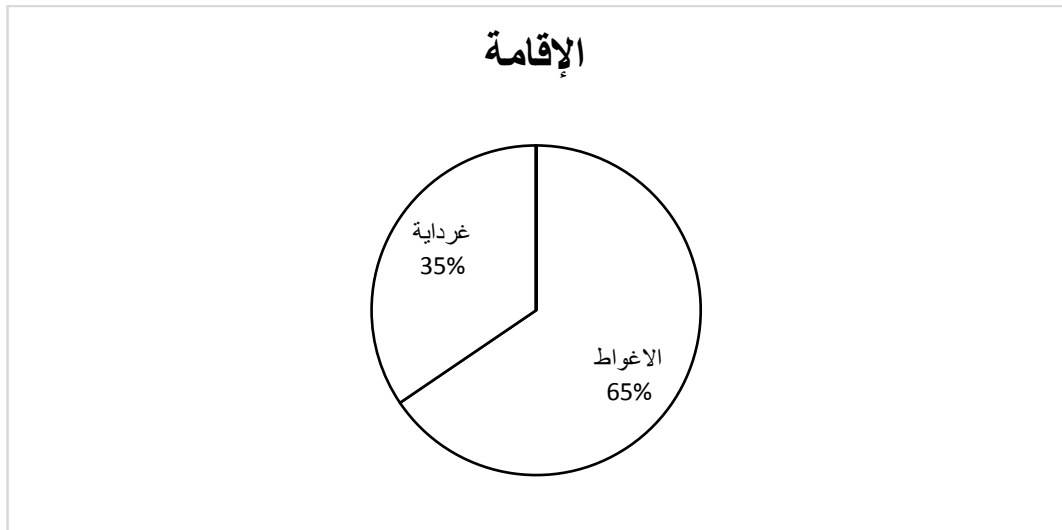
اعتمدنا في هذه الدراسة على بعض الخصائص لوصف العينة والتي تمثلت في : الجنس، السن، الخبرة المهنية ومكان الإقامة ويمكن توضيح هذه الخصائص فيما يلي:

أ - توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة

الجدول 01 : يوضح توزيع العينة حسب مكان الإقامة

مكان الإقامة	التكرار	النسبة
الاعواط	36	65.5%
غرداية	19	34.5%
المجموع	55	100%

يتبين لنا من نتائج الجدول بان أغلبية المبحوثين من ولاية الأعواط بنسبة 65.5 % ثم نسبة 34.5% من المبحوثين من ولاية غرداية، وهذا ما يبينه الشكل التالي



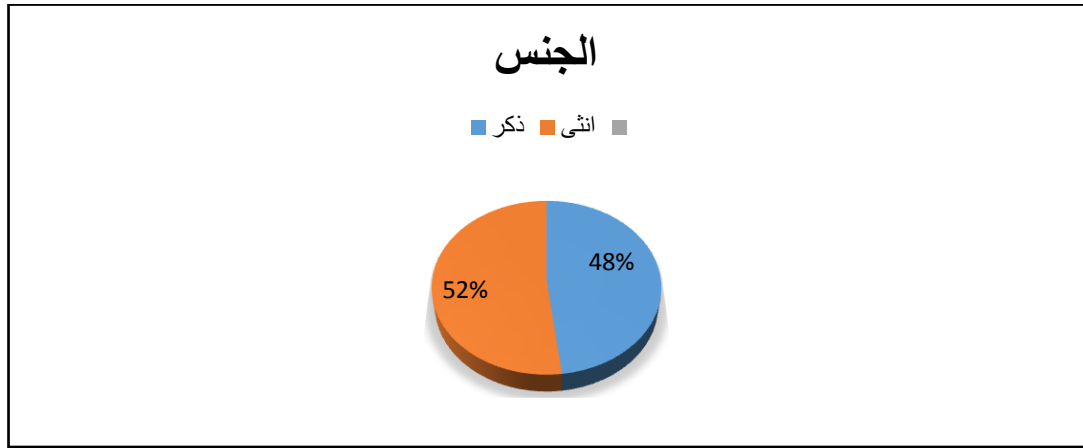
الشكل 04: يوضح توزيع العينة حسب مكان الإقامة

ب - توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

الجدول 02: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	23	41.8%
أنثى	32	58.2%
المجموع	55	100%

من خلال الجدول أعلاه والشكل 1 يتبين لنا أن اعلي نسبة كانت للإناث إذ بلغت 58.2% ، في حين بلغت نسبة الذكور 41.8% ، وكما نلاحظ فإن النسب غير متفاوتة بنسبة كبيرة وذلك راجع إلى عدة أسباب منها: تحرر المجتمع الجزائري، وكذا خروج المرأة للعمل مما جعلها تتنافس الرجل في شتى المجالات.



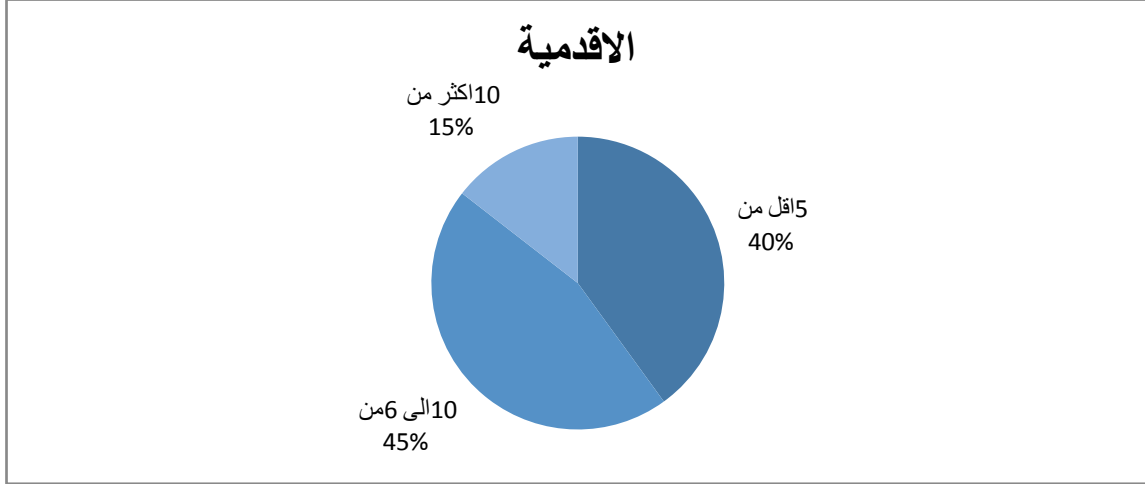
الشكل 01: يوضح توزيع العينة حسب الجنس

ت - توزيع العينة حسب سنوات الأقدمية

الجدول 03 : يوضح توزيع العينة حسب سنوات الاقدمية او الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
اقل من 5 سنوات	22	40%
من 6 الى 10 سنوات	25	45.5%
اكثر من 10 سنوات	8	14.5%
المجموع	55	100%

يتبين لنا من نتائج الجدول بان اعلي نسبة كانت لفئة من 6 الى 10 سنوات من العمل بنسبة 45.5%تليها نسبة 40% لفئة اقل من 5 سنوات، ثم نسبة 14.5 % اكثر من 10 سنوات، وهذا ما يمثله الشكل التالي



الشكل 03: يوضح توزيع العينة حسب سنوات الأقدمية في العمل

6/ أدوات جمع البيانات:

المقياس الأول: الخدمات الإرشادية :

قام بإعداد هذا المقياس كل من الدكتور عبد الواحد حميد الكبيسي و الدكتور صبري بدران الحياي سنة 2012 ، و يتكون هذا المقاس من 35 عبارة و ذلك من خلال البدائل " موافق بدرجة كبيرة ، موافق بدرجة متوسطة ، لا أوافق "

المقياس الثاني: الطموح المهني

قام بإعداد هذا المقياس كاميليا عبد الفتاح ، تم أخذه من أطروحة دكتوراه بعنوان " مستوى الطموح المهني و علاقته بقيم العمل " للطالبة مودع هاجر (2019) ، يحتوي الإستبيان على 22 فقرة منها فقرتين سالبتين (الفقرة 7-17) وتتم البدائل من خلال " موافق ، محايد ، غير موافق "

7/ الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

أ صدق الاستبيان:

يعد الصدق من الخصائص المهمة التي يجب الاهتمام بها عند إجراء أي بحث.

• صدق الاتساق الداخلي لمقياس الخدمات الإرشادية:

و تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من محاور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه وذلك باستخدام برنامج

spss

الجدول 05: يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس الخدمات الإرشادية والدرجة الكلية للمقياس

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
1	,721*	13	,548**	25	,813**
2	,109*	14	,367*	26	,632**
3	,555**	15	,430*	27	,743**
4	,646**	16	,584**	28	,398*
5	,813**	17	,545**	29	,661**
6	,632**	18	,649**	30	,584**

,545**	31	,566**	19	,743**	7
,649**	32	,725**	20	,398*	8
,566**	33	,719**	21	,661**	9
,555**	34	,612**	22	,161*	10
,646**	35	,164*	23	,322*	11
		,656**	24	,612**	12

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

من الجدول السابق نجد ان كل معاملات الارتباط بيرسون بين الفقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور الأول دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05 حيث كان حد ادنى للارتباط 0.109 والحد الأعلى 0.813 وعليه فإن كل فقرات المحور الأول متسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي اليه مما يثبت صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول.

• صدق الاتساق الداخلي لمقياس الطموح المهني:

الجدول 06: يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس الطموح المهني

والدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
,656**	12	,548**	1
,646**	13	,367*	2

,713**	14	,430*	3
,632**	15	,584**	4
,743**	16	,545**	5
,398*	17	,649**	6
,661**	18	,566**	7
,161*	29	,725**	8
,322*	20	,719**	9
,566**	21	,612**	10
,545**	22	,164*	11

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

من الجدول السابق نجد ان كل معاملات الارتباط بيرسون بين الفقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور الثاني دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05 حيث كان حد ادني للارتباط 0.161 والحد الأعلى 0.743 وعليه فإن كل فقرات المحور الثاني متسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي اليه مما يثبت صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني.

ب-الثبات :

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة تم استخدام معادلة الفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة على العينة المكونة من 30 فرد

الجدول 07: يوضح معاملات ثبات الفا كرونباخ لأداة الدراسة

المقاييس	عدد العبارات	الفا كرونباخ
الخدمات الإرشادية	35	0,737
الطموح المهني	22	0,789

يتضح من الجدول رقم (7) ان معاملات الثبات تتراوح ما بين 0.73 و0.78 ، وهذا يدل على ان الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

8/ الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- النسب المئوية
- المتوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- اختبار t test للفروق
- اختبار تحليل التباين الأحادي f
- معامل ارتباط بيرسون

خلاصة الفصل :

لقد تم التطرق في هذا الفصل إلى جميع الإجراءات المنهجية التي يجب إتباعها في أي دراسة ، فقد تم التعرض إلى المنهج المتبع وهو المنهج الوصفي ووصف عينة الدراسة وأدواتها و خصائصها السيكمترية ومن ثم عرض الأساليب الإحصائية المستخدمة وتوصلنا في الأخير إلى نتائج التي سنقوم بعرضها بالتفصيل في الفصل الموالي.

الفصل الخامس

عرض نتائج الدراسة

وتفسيرها

تمهيد::

إن الغرض الرئيسي من هذه الدراسة هو الكشف عن طبيعة العلاقة القائمة بين مستوى الطموح المهني والخدمات الإرشادية المقدمة من طرف المرشدين التربويين . وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات الجزئية للدراسة. للتوصل إلى هذه الأهداف قمنا بتطبيق أدوات القياس على العينة وانتهت الدراسة إلى الإجابة على فرضيات الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية التي استعنا بها في تحليل نتائج الدراسة ، ثم مناقشتها وتفسيرها، والتي سنقوم بعرضها في هذا الفصل

أولاً: عرض نتائج الدراسة:

❖ الفرضية الأولى التي تنص على: وجود علاقة ارتباطية بين الطموح المهني و

الخدمات الإرشادية لدى عينة من المرشدين التربويين

وللتحقق من هذه الفرضية تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الطموح المهني و الخدمات الإرشادية لدى المرشدين التربويين وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول 07: يوضح العلاقة بين الطموح المهني و الخدمات الإرشادية لدى عينة الدراسة

متغيرات الدراسة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
الخدمات الإرشادية	55	97.16	7.57	0.34	0,01
الطموح المهني	55	56.49	3.62		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن معامل ارتباط ($r=0.34$) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وبالتالي يمكن القول أن الفرضية الأولى قد تحققت.

أي أن هناك علاقة بين الطموح المهني و الخدمات الإرشادية، حيث أنه كلما ارتفع الطموح المهني ارتفعت الخدمات الإرشادية المقدمة.

❖ عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى: التي تنص على أن مستوى الطموح المهني

لدى المرشدين التربويين منخفض.

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب قيمة اختبار ت لعينة واحدة بين المتوسط الحسابي

والمتوسط الفرضي كما هو موضح في الجدول رقم 08

الجدول رقم 08: يبين قيمة اختبار ت لعينة واحدة

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة	قيمة الدلالة
الطموح المهني	55	56.49	44	25.55	54	0.05	0.000

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن مستوى الطموح المهني ان قيمة ت 25.55 وان

قيمة الدلالة تساوي 0.000 وهي اصغر من مستوى الدلالة 0.05 اذن هي غير دالة.

وهذا يدل على أن مستوى الطموح المهني لدى المستشارين التربويين في المدارس جاء

بدرجة عالية. أي ان الفرضية الجزئية الثانية لم تتحقق

❖ عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية: تنص على أن مستوى تقديم الخدمات

الإرشادية المقدمة من قبل المرشدين التربويين منخفض

للإجابة عن هذا السؤال قمنا بحساب قيمة اختبار ت لعينة واحدة بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي، كما هو موضح في الجدول رقم 09

الجدول 09 : يبين نتائج اختبار ت لعينة واحدة

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة	قيمة الدلالة
الخدمات الارشادية	55	97.16	70	26.60	54	0.05	0.000

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن مستوى تقديم الخدمات الارشادية ان قيمة ت 26.60 وان قيمة الدلالة تساوي 0.000 وهي اصغر من مستوى الدلالة 0.05 اذن هي غير دالة.

وهذا يدل على أن مستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس جاء بدرجة عالية. أي ان الفرضية الجزئية الثانية لم تتحقق

❖ نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: تنص على انه توجد فروق في الطموح المهني تعزى

لمتغير الجنس والخبرة المهنية

ولإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية و t test لمستوى طموحهم تبعاً لمتغير الجنس، وحساب التباين الأحادي f لسنوات الخبرة، كما هو موضح في الجدول رقم 10 و 11

جدول 10 : نتائج اختبار الفروق لمستوى الطموح تبعاً لمتغير الجنس

المتغيرات	الطموح المهني	قيمة ت	الدلالة
-----------	---------------	--------	---------

		الانحراف	المتوسط	العدد		
غير	0.01	0.14	2.57	23	ذكر	الجنس
دالة		0.18	2.56	32	انثى	

يلاحظ من الجدول رقم 10 أن قيمة ت جاءت 0.01 بالنسبة لمتغير الجنس وهي قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05. أي انه لا توجد فروق في مستوى الطموح تعزى لمتغيرات الجنس.

جدول 11 : نتائج اختبار الفروق لمستوى الطموح تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

الدالة	قيمة f	الطموح المهني			المتغيرات	
		الانحراف	المتوسط	العدد		
0.52	0.65	3,96	56,68	22	اقل من 5سنوات	سنوات الخبرة
		3,60	56,76	25	من 6-10 سنوات	
		2,64	55,12	8	اكثر من 10سنوات	

يلاحظ من الجدول رقم 11 أن قيمة دلالة 0.52 اكبر من 0.05 . أي ان المتوسطات متجانسة ولا توجد فروق في مستوى الطموح تعزى لمتغير الخبرة.

أي ان الفرضية الجزئية الثالثة لم تتحقق.

❖ نتائج الفرضية الجزئية الرابعة : تنص على انه توجد فروق في الخدمات الإرشادية

تعزى لمتغير الجنس والخبرة المهنية .

ولإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية و حساب t test لمستوى خدمات ارشادية تبعاً لمتغير الجنس، وحساب التباين الأحادي للسنوات الخبرة، كما هو موضح في الجدول رقم 12 و 13

جدول 12: نتائج اختبار الفروق في مستوى الخدمات الارشادية تبعا لمتغيرات

الجنس

الدالة	اختبار ت	الخدمات الارشادية			المتغيرات	
		الانحراف	المتوسط	العدد		
غير	0.06	0.11	2.84	23	ذكر	الجنس
دالة		0.18	2.80	32	انثى	

يلاحظ من خلال الجدول ان هناك قيمة ت هي 0.06 بالنسبة لمتغير الجنس و وهي قيمة غير دالة ومنه نستنتج انه لا توجد فروق في الخدمات الارشادية المقدمة تعزى لمتغيري الجنس .

جدول 13: نتائج اختبار الفروق في مستوى الخدمات الارشادية تبعا لمتغير الخبرة المهنية

الدالة	اختبار f	الخدمات الارشادية			المتغيرات	
		الانحراف	المتوسط	العدد		
0.32	1.15	8,46	95,27	22	اقل من	سنوات

		الخبرة		
		5 سنوات		
		من 6-10 سنوات	7,25	98,40
من 10 سنوات	5,26	98,50	8	

يلاحظ من خلال الجدول ان هناك قيم F هي 1.15 و قيمة الدلالة 0.32 وهي اكبر من 0.05 اذا هي قيم غير دالة .ومنه نستنتج انه لا توجد فروق في الخدمات الارشادية المقدمة تعزى لمتغير الخبرة المهنية أي أن الفرضية الجزئية الرابعة لم تتحقق .

ثانيا :مناقشة وتفسير النتائج

يتناول هذا العنصر مناقشة اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة، من اجل تحليلها ومعرفة مدى توافقتها او تعارضها مع الدراسات السابقة.

1/مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الاولى : توجد علاقة بين الخدمات الإرشادية ومستوى الطموح لدى المرشدين التربويين ؟

أظهرت نتائج الدراسة ان معامل الارتباط بين مستوى الطموح والخدمات الإرشادية بلغ 0.43 وهذا يعني ان هناك علاقة طردية بين الخدمات الإرشادية ومستوى الطموح لدى المرشدين التربويين، أي أنه كلما زاد مستوى الطموح لدى المرشدين التربويين زادت الخدمات الإرشادية المقدمة من طرفهم للتلاميذ.

وتعزو الباحثان هذه النتيجة إلى ان رفع مستوى الطموح المهني في المجالات المختلفة يسهم في رفع مستوى تفكير المستشار في البحث عن التقدم في الوظيفة، وكون عملية الإرشاد عملية يسعى من خلالها المرشد لحل المشكلات التي تواجه المسترشدين، وتحسين

نظرتهم نحو المستقبل، فالمرشد ذو النظرة الثاقبة نحو مستقبل متفائل يمكن له ان يقدم العملية الإرشادية بالشكل الصحيح، وعليه فإن تحقيق مستوى عالي من الطموح من خلال ثقته بنفسه وبما يقدمه من خدمات وتحقيق ما يسعى اليه مثل تحسين ظروف المعيشية والحصول على الترقيات وعلى خبرة مهنية اكثر وتحقيق آمال اكبر في مجال عمله ، يرفع من مستوى الخدمات الإرشادية المقدمة من طرفه للتلاميذ او المسترشدين فهو يعمل على تكوين شخصية التلميذ المتكاملة والمتوازنة ويساعده على التكيف النفسي والأكاديمي وغيرها من المهام المسندة اليه.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة مالك فضيل عبد الله 2012 الذي أسفرت نتائجها على وجود علاقة ارتباطيه دالة بين مستوى الطموح والخدمات الإرشادية المقدمة من طرف المرشدين التربويين.

2/ مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى: مستوى الطموح المهني لدى المرشدين التربويين منخفض.

أظهرت نتائج الدراسة ان مستوى الطموح جاء بدرجة عالية، حيث أشارت النتائج إلى انه لا توجد فروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي كما لاحظنا أن اعلى الفقرات كانت "ثقتي في نفسي كبيرة في تحقيق ما اسعى اليه " كذلك " أواجه ضغوط العمل بجدية حتى لا تؤثر على ادائي " و يعزو الباحث هذه النتيجة الى ان المرشدين التربويين لديهم حب وقناعة بالعمل الإرشادي، ويرون فيه مستقبلهم ويؤدون اعمالهم بنجاح، لذلك فإن مستوى الطموح جاء عاليا، ولكن هذا الطموح يصطدم لديهم بالخوف من المعوقات التي يمكن ان تحول دون ذلك، والتي قد تكون معوقات لها عاقلة بالعمل، او بالفرد نفسه، إذ ان السعي الى تطوير العملي الإرشادي يحتاج الى بذل الجهد والمتابعة المستمرة، من خلال الدورات التدريبية او التأهيل المستمر والمعتمد على المرشد نفسه الذي يسعى الى التميز في عمله، كذلك ليكون لديه الخبرات الكافية للوصول بالمسترشدين الى بر الامان من خلال الوسائل والطرق التي يستخدمها.

وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة مالك فضيل عبد الله 2012 حيث توصل الى ان المرشدين لديهم مستوى طموح منخفض، وكذلك دراسة هاجر مودع 2020/2019 التي توصلت الى وجود مستوى منخفض من الطموح المهني لدى الموظفين.

3/ مناقشة وتفسير نتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية : مستوى الخدمات الإرشادية المقدمة من قبل المرشدين التربويين منخفض.

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الخدمات الإرشادية جاء بدرجة عالية، وانه لا توجد فروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي ويفسر هذا أن المرشدين التربويين يقومون بتأدية وظائفهم والتي من أهمها مساعدة التلميذ على فهم نفسه و فهم البيئة التي يعيش فيها وعلى التكيف الشخصي والأكاديمي و مساعدته على تقبل ذاته على حقيقتها و معاونته في التوصل إلى حلول مشكلاته الدراسية والاجتماعية وتوجيهه من يعانون من مشاكل خاصة إلى الجهات المتخصصة ، وقد ساهم في ارتفاع مستوى الخدمات الإرشادية التعاون الذي يتلقاه المرشد من طرف الإدارة والزملاء وتوفير الجو المهني المحفز لان نجاح العملية الإرشادية مرهون بتعاون وتضافر مجهودات كل الأطراف التربوية ضمن فريق عمل متكامل ومتعاون، وكذلك أولياء أمور الطلبة لحل مشكلات التي يعاني منها أبنائهم. ورغم ذلك فالمرشد يعاني من بعض الصعوبات كعدم فهم الطلبة لدور المرشد التربوي واهميته .

وقد اتفقت نتائج دراستنا مع دراسة عبد الرحمان بوفارس وعائشة بن طالب 2019 حيث اسفرت نتائجها على ان مستشار التوجيه يمارس الخدمات الارشادية - خدمات الاعلام والتوجيه والتقويم - بدرجة كبيرة .

في حين اختلفت نتائج دراسة مع دراسة حبيبة روبيبي ومحمد برو 2016 وكذلك دراسة مالك فضيل عبد الله 2021 فقد اكدت كل من الدراستين ان مستوى الخدمات الارشادية منخفض.

4/مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة : توجد فروق في مستوى

الطموح المهني لدى المستشارين التربويين تعزى لمتغيرات الجنس، سنوات الخبرة

اشارت النتائج المتعلقة بالجنس أن ليس هناك فروق بين الذكور والإناث، وقد يكون ذلك راجع إلى الانجاز الكبير الذي حققته البنت إلى جانب الذكر في التعليم و الشهادات العليا و مناصب الشغل المختلفة، و الأكثر من ذلك بلوغ العديد من الطالبات المراتب الأولى في كثير من الشهادات الجامعية، كما أن الطموح كسمة إنما يرتبط بما يسعى الفرد لتحقيقه من مكانة اجتماعية و احترام و تقدير، و هو ما تسعى الأنثى جاهدة لتحقيقه وبالتالي تتدعم مستويات الطموح لديها شأنها شأن الذكر.

و الحقيقة أن وقتنا الراهن يعرف تطورا ايجابيا في نظرة المجتمع إلى الأنثى فعلى مستوى العائلة أصبح للبنات مكانتها الخاصة شأنها شأن الذكر حيث أصبحت تحظى بنفس الدعم و التشجيع و التدريب لتحقيق أعلى الانجازات

أما فيما يتعلق بالخبرة فقد تبين كذلك انه لا توجد فروق وهذه النتيجة تفسر بان مستوى الطموح في تطوير المهنة للمرشد التربوي بعد سنوات الخبرة العالية تؤدي إلى النجاح والتقدم في العمل مقارنة مع ذوي الخبرة الأقل فعامل الخبرة الطويلة يؤدي إلى استشراف المستقبل والتخطيط له بعناية وهذا يؤدي إلى تحقيق الأهداف بنجاح ودافعية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة بن تواتي خيرة 2013/ 2014 التي اكدت عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس في مستوى الطموح المهني.

واختلفت النتيجة مع دراسة مودع هاجر 2019 / 2020 التي توصلت الى انه توجد فروق في الطموح المهني تعزى لمغير الجنس والاقدمية.

5/ مناقشة نتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الرابعة: توجد فروق في مستوى الخدمات

الإرشادية لدى المستشارين التربويين تعزى لمتغيرات الجنس، سنوات الخبرة.

أشارت النتائج المتعلقة بالجنس أنه لا توجد فروق بين للذكور و للإناث، وقد يكون ذلك راجع الى ان اغلب المرشدين هم حملة شهادات في نفس التخصصات الجامعية مثل علم النفس وعلوم التربية ويخضعون لنفس التريصات والتدريب المهني، وكذلك نفس طبيعة بيئة العمل وقد يكون بسبب التساوي بالمؤهلات الشخصية والمهنية ومستوى النشاط للمرشد التربوي ، كون المستشار التربوي باختلاف جنسه يرى ان مستقبله في هذا العمل بدرجة اكبر، فيكون مستوى الطموح في التوجه نحو تطوير المهنة والسعي للحصول على الجديد فيها اعلى .

أما فيما يتعلق بالخبرة فقد تبين كذلك انه ليس هناك فروق وهذه النتيجة تفسر بان سواء كان المرشد ذوي خبرة او متوسط الخبرة فانه يكون ذا فاعلية في المجال الإرشادي وذلك بسبب الطموح في الوصول إلى درجة الخبرة العالية وتحقيق الأهداف المرجوة منه.وقد اتفقت دراستنا مع دراسة زرقط خديجة في انه لا توجد فروق تعزى لمتغير الجنس في الخدمات الارشادية المقدمة.

ثالثا/ النتائج العامة للدراسة

لقد كان الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو معرفة العلاقة بين الطموح المهني والخدمات الإرشادية المقدمة من طرف المرشدين التربويين في ولايتي الأغواط وغرداية.

ومن خلال ما سبق و ذكرناه استطعنا في الأخير أن نصل إلى النتائج التالية :

- أن هناك علاقة ارتباطيه بين مستوى الطموح المهني ومستوى الخدمات الإرشادية لدى المرشدين التربويين بولايتي الأغواط وغرداية.

- أن هناك مستوى عالي من الطموح المهني لدى المرشدين التربويين بولايتي الأغواط وغرداية.
- أن هناك مستوى عالي من الخدمات الإرشادية لدى المرشدين التربويين بولايتي الأغواط وغرداية.
- انه لا توجد فروق في مستوى الطموح المهني تعزى لمتغير الجنس والخبرة المهنية لدى المرشدين التربويين.
- انه لا توجد فروق في مستوى الخدمات الإرشادية تعزى لمتغير الجنس والخبرة المهنية لدى المرشدين التربويين

الخاتمة

خاتمة :

ختاما نقول أن لكل مرشد تربوي طموح وأمال يسعى للوصول إليها مستقبلا في مهنته وتختلف من مرشد لآخر كما إن الخدمات الإرشادية أهمية كبيرة في تحديد وبروز الطموح. المهني المرشد وبالتالي تحقيق الأهداف المسطرة داخل إطار عمله. و بالنسبة إلى الموظف الناجح تكون طموحاته المشروعة عادة في إطار وظيفته ويتوقع الوصول إليها عن طريق سعيه المتواصل في ضوء خياراته وقدراته الراهنة . فكلما كان الطموح المهني عند المرشد التربوي مناسبا لقدرات الفرد وإمكانياته ينال الكثير في تحقيق الخدمات الإرشادية التي يقوم بها.

فقد سعينا من خلال دراستنا إلى معرفة العلاقة بين الطموح المهني والخدمات الإرشادية لدى المرشدين التربويين في كل من ولايتي غرداية والاعواط. وهذا ما يؤكد أهمية الطموح المهني في تحقيق الخدمات الإرشادية داخل المؤسسات التربوية.

حيث يعتبر فشل الخدمات الإرشادية ونجاحها مرتبط بللمرشد التربوي الذي يعد عامل أساسي لها. وبالتالي يجب على الوزارة الوصية الالتفات وتطوير والاهتمام بالمرشد التربوي. وإتاحة فرص المشاركة والحوار والتفسير . بما يعزز من ولائهم والتزامهم نحو مسؤولياتهم لضمان بقائهم وتحقيق طموحاتهم وأهدافهم التي تعود عليهم بالرضا والإرضاء وخدمة المرشدين التربويين بين المهام التي يقدمها داخل المؤسسة.

الاقتراحات:

- ضرورة اهتمام وزارة التربية بعمل المرشد ومكانة و تدعيمه
- التخفيف من المهام الإدارية للمرشد وإبراز دوره المهني
- إجراء المزيد من الدراسات البحثية حول الطموح المهني للمرشد بعينات أكبر
- زيادة إعداد المرشدين في المدارس ليقوم المرشد بـ دور فعال مع عدد محدود من الطلاب
- الاهتمام بالانجاز والإبداع لتحقيق وتكريس قيم العمل ورفع مستوى طموح المرشد لـ بدل مجهود أكبر
- توفير أجهزة التكنولوجيا الحديثة لدعم وتكليل عمل ونجاح مهام المرشد
- العمل على إقامة دورات وملتقيات إرشادية لتوعية المرشدين التربويين خاصة الدين ليس لديهم الخدمة والخبرة الكافية
- توفير مكتبة إرشادية تضم في ثناياها العديد من المقاييس والبرامج الإرشادية الاستفادة منها

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1. الزغبى أحمد محمد ، (2003)، التربية الخاصة للموهوبين والمعوقين وسبل رعايتهم وارشادهم،طبعة1، دمشق: المطبعة العلمية.
2. الطراونة عبد الله،(2009) ، مبادئ التوجيه والإرشاد التربوي ،طبعة1،عمان :دار يافا العلمية للنشر والتوزيع.
3. الكبسي ، وآخرون ، (2012)،الإرشاد والتوجيه التربوي ، طبعة1، الاردن , عمان : مركز دبيونو لتعليم التفكير.
4. أحمد صادق، وآخرون ،(2020)، تحليل مسار العلاقة السببية المباشرة والغير مباشرة بين الذكاء والطموح المهني والتفكير الايجابي وجودة الحياة المدركة لدى المعلمين والمعلمات.قسم علم النفس
5. برو محمد ،روبيي حبيبة،(2016) ، الخدمات الارشادية المقدمة من قبل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلاقته بزيادة فعالية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي مجلة العلوم النفسية والتربوية، المسيلة ، ص ص 137-169
6. بن تواتي خيرة ، (2014) ،مذكرة ماستر بعنوان الاتزان الانفعالي وعلاقته بمستوى الطموح لدى الطالب الجامعي ،جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
7. بن غزقة شريفة،(2014) ، اتخاذ القرار وعلاقته باساليب التفكير ومستوى الطموح لدى الموظفين بالمؤسسات العمومية ، جامعة سطيف،الجزائر .
8. بوفارس عبد الرحمان، بن طالب عائشة،(2019) ، الخدمات الإرشادية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من وجهة نظر تلاميذ التعليم الثانوي ، مجلة التمكين الاجتماعي، المجلد (1) ، العدد (4)، جامعة الاغواط، الاغواط، ص 326-351

9. بوميديونة بلقاسم، وآخرون (2004)، مذكرة دكتوراه بعنوان القيم وعلاقتها بمستوى الطموح المهني لدى طلبة جامعة ورقلة جامعة ورقلة، ورقلة
10. تيم وآخرون، (1999)، مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي، الطبعة 1، الأردن، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
11. جودت، وآخرون، (2009)، التوجيه المدرسي (مفاهيمه النظرية - أساليبه الفنية - تطبيقاته العلمية)، طبعة 1، الأردن، عمان: دار الثقافة.
12. حسني العزة سعيد، (2009) دليل المرشد التربوي في المدرسة، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
13. حمدي عبد العظيم، (2013)، مهارات التوجيه والإرشاد في المجال المدرسي، مكتبة اولاد الشيخ للتراث.
14. دبور، وآخرون، (2007)، الإرشاد المدرسي بين النظرية والتطبيق، الطبعة 1، عمان: المملكة الاردنية الهاشمية.
15. ربيع هادي مشعان، (2003)، الإرشاد التربوي مبادئه وادواره الاساسية، الأردن، عمان: الدار العلمية الدولية ودار الثقافة.
16. زرقط خديجة، (دون سنة)، دور الخدمات الإرشادية في مساعده التلميذ على بناء مشروعه الشخصي من وجهه نظر تلاميذ الجذعين المشتركين، مجلة آفاق للعلوم، العدد (3)، الجلفة، ص 1 - 15.
17. زهران حامد عبد السلام، (1997)، الصحة النفسية والعلاج النفسي، دون بلد: عالم الكتب
18. شكور وديع، (1997)، تأثير الاهل في مستقبل ابنائهم، لبنان: مؤسسة المعارف للطباعة والنشر.

19. قرفي سمية، (2014/2015) ،مذكرة لنيل شهادة الماستر بعنوان خدمات التوجيه والارشاد المهني الموجهة لتلاميذ التعليم الثانوي من وجهة نظر طلبة الارشاد والتوجيه، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي.
20. كاميليا عبد الفتاح، (1990) ،دراسات سيكولوجية في مستوى الطموح والشخصية، القاهرة، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع .
21. كاميليا عبد الفتاح،(1984) ، مستوى الطموح والشخصية ،بيروت :دار النهضة العربية .
22. مالك فضيل عبد الله ،(2021)،الطموح المهني وعلاقته بالخدمات الإرشادية، مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية ،المجلد (3) ،العدد (42)، جامعة واسط ،العراق، ص ص 1099-1126.
23. محمد الخطيب صالح،(2013) ، الارشاد النفسي في المدرسة اسسه ونظرياته وتطبيقاته،الإمارات العربية المتحدة :دار الكتاب الجامعي.
24. محمد النوبي،محمد علي. (2010). التنشئة الوالدية وطموح الأبناء العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
25. محمد عبيدات ، وآخرون،(1999)، منهجية البحث العلمي، الاردن: الجامعة الاردنية.
26. مروان عبد المجيد ابراهيم ، (2000)، اسس البحث العلمي لاعداد الرسائل الجامعية، الاسكندرية: مؤسسة الوراق..
27. مودع هاجر،(2020)، اطروحة دكتوراه بعنوان مستوى الطموح المهني وعلاقته بقييم العمل دراسة مقارنة بين القطاع العام والخاص لدى الموظفين الاداريين ،جامعة محمد خيضر،بسكرة

28. يوسفى دلال، (2013) ، مذكرة ماجستير بعنوان *القلق الاجتماعى وعلاقته بمستوى الطموح لدى تلاميذ سنة الثانية ثانوي، جامعة محمد خيضر، بسكرة.*

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي - الأغواط -
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

تخصص: إرشاد وتوجيه

الاستبيان

في إطار انجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص إرشاد وتوجيه نقدم

إليكم هذا الاستبيان .

يرجى منكم قراءة عبارات هذا الاستبيان بتمعن والإجابة عليها وذلك بوضع

علامة (X) في الخانة التي تعبر عن اختياركم المناسب .

مع العلم أن إجاباتكم ستكون إلا لغرض البحث العلمي.

وأخيرا تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

البيانات الشخصية

1-الجنس: ذكر انثى

2-السن: (اقل من 25) (26-40) (اكثر من 40)

3-سنوات الخبرة : (اقل من 5 سنوات) (6-10) (اكثر من 10)

4-مكان الإقامة: الأغواط غرداية

الرقم	العبارات	موافق بدرجة		لا اوافق
		كبيرة	متوسطة	
01	اعمل على ترشيح وتعزيز النزعة العلمية لدى الطلبة			
02	اعمل على تعميق وعي الطالب بواقعه والمشكلات التي تواجهه تربويا واجتماعيا			
03	اعمل على تكوين شخصية الطالب المتكاملة والمتوازنة فكرت أو خلقا			
04	إدرك رسالة المهنة التي امتهنها			
05	اعمل على تنمية روح التعاون والتفاعل بين الطلبة			
06	اعمل على ترسيخ روح التضحية والايثار عندالطلبة من اجل الوطن			
07	اعمل على مساعدة الطلبة على للتكيف الشخصي والاكاديمي			
08	اوجه الطلبة الى المحافظة على النظام داخل المدرسة			
09	اوجه الطلبة الى المحافظة على الكتب واللوازم المدرسية			
10	أهتم بمشكلات الطلبة الذاتية والتربوية			
11	اوجه الطلبة واساعدهم على معرفة العادات الدراسية الصحيحة			
12	اساعد الطلبة على تجاوز الخوف الذي يسبق الامتحانات المدرسية			
13	اتعاون مع الإدارة المدرسية في عملية التوجيه المهنية			
14	اوجه الطلبة نحو الالتزام بالقيم الخلفية والابتعاد عن العادات الغير صحيحة			
15	اتحرى عن اسباب غيابات الطلبة عن دروسهم			
16	اتعاون مع اولياء امور الطلبة في حل المشكلات التي يعاني منها أبنائهم			

			احافظ على سرية المعلومات التي يدلي بها الطلبة الي	17
			اعطي اهتماما خاصا بالطلبة المتفوقين دراسيا	18
			اشارك في المدونات التي تعقد لدراسة مشكلات الطلبة في المدرسة	19
			اشجع الطلبة المتميزين على مبادرتهم الشخصية	20
			اعرف مهام المناطة بي جيدا	21
			احترم الطالب واعمل على تحقيق نموه وتقدمه	22
			اعمل على تطوير البيئة واحداث تغييرات فيها تيسر نمو الطالب	23
			اعمل على تطوير البرامج والاشادية التي يحتاج إليها الطالب	24
			اعمل على توضيح دور المرشد التربوي واهميته في المدرسة	25
			اعمل على مساعدة الطالب لتقبل واقعه الأسري	26
			اساعد الطلبة على تحديد أهداف مستقبلية لهم	27
			اساعد الطلبة على كيفية اتخاذ القرار	28
			اساعد الطلبة على تعلم مهارات مواجهة المشكلات	29
			اساعد الطلبة على للتكيف الشخصي والاجتماعي	30
			انتقبل الطالب كما هو واساعده برفع مستواه العلمي	31
			اساعد الطالب في تشخيص مشكلته واقتراح الحلول المناسبة لها	32
			أتابع الحالة الصحية الطلبة واحالة المرضى الي الجهات الصحية	33
			احث الطلبة على المشاركة في لجان النشاط المدرسي	34
			علاقتي قوية بمدير المدرسة وزملائي المدرسين	35

الملحق 02: مقياس الطموح المهني

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
01	افكر في تجديد الوظيفة			
02	اميل إلى الاستمرار في عملي والبقاء فيه مدة طويلة			
03	أرغب في الحصول على عمل جيد			
04	انتظر ترقية في عملي حتى أشعر بالرضا			
05	احب أن اعمل في مجال تخصصي			
06	اقدم أكثر ولا انتظر المقابل			
07	أشعر بالملل عند تكرار الأعمال اليومية			
08	احرص على انهاء مهمامي في الوقت المحدد			
09	اميل للتجديد في حياتي المهنية			
10	احب النجاح في عملي			
11	اتريث وانتظر الفرصة المناسبة في عملي			
12	انا راض بمركزي الوظيفي الحالي			
13	أسعى من خلال عملي إلى تحسين ظروف المعيشة			
14	ثقتي بنفسي كبيرة في تحقيق ما اسعى اليه			
15	أسعى من خلال زملائي للحصول على كافة المعلومات التي تساعدني على أداء عملي			
16	يشغلني التفكير بالمستقبل			
17	حين الفشل في عملي اتركه بلا رجعة			
18	اتقبل التوجيهات في العمل بكل ارحية			
19	قدراتي المهنية اكبر في المهام المسندة الي			
20	اطمح للحصول على اكثر خبرة في مهنتي			
21	اواجه ضغوط العمل بجدية حتى لا تؤثر على ادائي			
22	لدى امال مهنية اريد تحقيقها مستقبلياً			