

التدفق النفسي و علاقته بالكفاءة المهنية
لدى مستشاري التوجيه
دراسة ميدانية بمركز التوجيه المدرسي و المهني بولاية المغير

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية تخصص:
ارشاد و توجيه

إشراف الأستاذ:

عبد الباري جاب الله

إعداد الطالبتان:

امال دباخ

ماجدة ميمون

لجنة المناقشة:

اللجنة	الرتبة	الصفة	المؤسسة الأصلية
		رئيسا	جامعة الوادي
د. عبد الباري جاب الله		مشرفا ومقررا	جامعة الوادي
		عضوا مناقشا	جامعة الوادي

الموسم الجامعي: 2025/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و تقدير:

اولا الحمد لله و الشكر له على أن وفقنا لهذا، ذلك فضل الله يؤتية من يشاء .

ثم الشكر الى عائلتي التي كانت الداعم الاول لي من بعد الله .

كما نتوجه بالشكر لأستاذينا الفاضلين حوامدي الساسي و جاب الله عبد الباري على توجيهاتهما القيمة و دعمهما المستمر لنا،

والشكر موصول ايضا للأستاذ غربي البشير الذي قام بحساب الجانب الاحصائي لدراستنا.

ولا ننسى الاستاذ خالد جهاد ابو عكر ابن غزة الأبية من شكرنا على ترجمته لملخص دراستنا باللغة الانجليزية و دعمه لنا راجين المولى أن يحفظه و اهلنا في غزة و فلسطين اجمع.

الاهداء :

الى امي، ابي، اخواتي، خالتي ام البراء،

صديقاتي و خليات القضية من تطوان الى بغداد كل باسمها و بمعزتها في قلبي.

الى الذين كانوا يمتحنون في دينهم، صبرهم و ثباتهم حين كنا نمتحن في حروف و ارقام، الى الذين دفعوا الثمن ارواحهم، بيوتهم و اموالهم ما يقارب العامين ، بينما تعبنا و سهرنا وقلقنا كان لبضعة ايام، وحين تخرجنا رفعنا شهادتنا المكتوب عليها 'بتقدير جيد' لكن هم رفعوا على الاكتاف فائزين بالشهادة العظمى التي لا تقدير يعلى عليها.

هنيئاً لكم و يا سعدكم...

اني يا اخوتي لأغبطكم.

و الى اختي رفيقة روعي المتواجدة خلف قضبان الاحتلال الاسيرة سماح حجاوي

فك الله بالعز أسرك يا حبيبة و لا أراني بك مكروها.

آمال التي كانت غزة حياتها و مازالت.

الاهداء :

أهدي ثمرة عملي إلى من قال فيهما الرحمان وبالوالدين إحسانا

إلى من غرست في قلبي بذور الخير وسقتها بحبها ورعايتها،

إلى النور الذي أضاء دروبي والدعاء الذي يحميني في كل حين...

إلى أمي الحبيبة، أعجز عن شكرك فكل كلمات الكون لا توفيك حقك.

وإلى أبي الغالي مصدر القوة والإلهام.

إلى إخوتي، أنتم السند والأمان فبكم أحس أنني أقوى و بوجودكم أطمئن .

إلى أخواتي أنتن نبع الحنان والمشاركة، رفيقات الدرب، ومرآة روحي.

زوجة أخي هي شخص يستحق كل التقدير والاحترام هي فرد من العائلة التي نشترك في حبنا ورعايتنا

لبعضنا البعض،

إلى من تقاسمت معها هذا العمل الأخت والصديقة دباخ امال أدام الله صحتها وزادها في العلم والمعرفة

إلى صديقتي الغاليات إلى من كنّ لي العون والسند، إلى من شاركنني الفرح والحزن،

إلى من أضأن حياتي بوجودهن، أنتن نبض قلبي وأعلى ما أملك، فبكم تكتمل سعادتي وتزدهر أيامي.

شكراً لوجودكم الدائم بجانبني، ولحبكم الذي لا ينضب.

شكراً لكم جميعاً.

ماجدة

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية الى التعرف على العلاقة بين التدفق النفسي (ابعاده) والكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي في ولاية المغير .

واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي في تحقيق أهدافها، بحث طبق مقياس التدفق النفسي و مقياس الكفاءة المهنية على عينة مقدره ب 80 مستشارا ومستشارة تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل، وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

. وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين التدفق النفسي و الكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني بولاية المغير

. وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين الأهداف الواضحة و الكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني بولاية المغير

. وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين الاندماج في المهام و الكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني بولاية المغير

. وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين الوعي الذاتي و الكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني بولاية المغير.

Study Summary

The present study aimed to investigate the relationship between psychological coherence (meaningfulness) and professional competence among school and career guidance counselors in the Wilaya El M'Ghair.

The study adopted a descriptive correlational approach to achieve its objectives. It employed both the Psychological Coherence Scale and the Professional Competence Scale, administered to a sample of 80 counselors and advisors selected through the comprehensive survey method.

The findings of the study revealed the following:

A statistically significant positive correlation was found between psychological coherence and professional competence among school and career guidance counselors in the Wilaya El M'Ghair.

A statistically significant positive correlation was found between having clear goals and professional competence among school and career guidance counselors in the Wilaya El M'Ghair.

A statistically significant positive correlation was found between adaptability to tasks and professional competence among school and career guidance counselors in the Wilaya El M'Ghair.

A statistically significant positive correlation was found between self-awareness and professional competence among school and career guidance counselors in the Wilaya El M'Ghair.

فهرس المحتويات:

أ.....	شكر و تقدير
ب.....	الإهداء
ج.....	ملخص الدراسة بالعربية
د.....	ملخص الدراسة بالإنجليزية
ر.....	فهرس المحتويات
ز.....	فهرس الجداول
1.....	المقدمة

الجانب النظري

الفصل الأول: مشكلة الدراسة و اعتباراتها

5.....	1_ مشكلة الدراسة
7.....	2_ فرضيات الدراسة
8.....	3_ أهمية الدراسة
8.....	4_ أهداف الدراسة
9.....	5_ حدود الدراسة
9.....	6_ مفاهيم الدراسة

- 7_ الدراسات السابقة.....10.....
- 8_ التعقيب على الدراسات السابقة.....12.....

الفصل الثاني: الاطار النظري للتدفق النفسي

- 1- مفهوم التدفق النفسي.....15.....
2. أهمية التدفق النفسي.....16.....
3. أبعاد التدفق النفسي.....16.....
4. شروط التدفق النفسي.....17.....
5. الخصائص الشخصية للمتدفق نفسيا.....18.....
6. الاتجاهات النظرية التي تناولا خبرة التدفق النفسي.....19.....

الفصل الثالث: الاطار النظري للكفاءة المهنية

1. مفهوم الكفاءة المهنية.....23.....
2. أهمية الكفاءة المهنية.....24.....
3. خصائص الكفاءة المهنية.....25.....
4. مميزات الكفاءة المهنية.....25.....
5. أنواع الكفاءة المهنية.....26.....
6. قياس الكفاءة المهنية.....27.....
7. أبعاد الكفاءة المهنية.....28.....
8. متطلبات الكفاءة المهنية.....28.....

الجانب الميداني

الفصل الرابع: اجراءات الدراسة الميدانية

- 1_الاطار الزمني و المكاني للدراسة 32
- 2_ المنهج المتبع..... 32
3. مجتمع وعينة الدراسة..... 32
4. أدوات الدراسة..... 33
5. تطبيق الدراسة..... 39
6. الأساليب الاحصائية..... 40

الفصل الخامس: عرض و مناقشة النتائج

- تمهيد..... 42
- أولاً: عرض نتائج الدراسة..... 42
- 1- عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى..... 42
- 2- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية..... 43
- 3- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة..... 43
- 4- عرض نتائج الفرضية العامة..... 44
- ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة..... 44

- 1- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى.....44
- 2- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية.....45
- 3- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.....46
- 4- مناقشة نتائج الفرضية العامة.....47
- الخلاصة.....48
- التوصيات.....49

قائمة المراجع

الملاحق

- ملحق 1: مقياس التدفق النفسي.....
- ملحق 2: مقياس الكفاءة المهنية.....
- ملحق 3: ملاحق الجانب الاحصائي.....

فهرس الجداول:

الجدول 1: تعداد و توزيع افراد العينة من حيث التخصصات

الجدول 2: درجات بدائل الاجابة على مقياس التدفق النفسي

الجدول 3: توزيع مقياس التدفق النفسي على ابعاده

الجدول 4: معاملات الاتساق الداخلي لمقياس التدفق النفسي

الجدول 5: معامل الثبات ألفا كرونباخ

الجدول 6: درجات بدائل الاجابة على مقياس الكفاءة المهنية

الجدول 7: معاملات الاتساق الداخلي لمقياس التدفق النفسي

الجدول 8: معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس التدفق النفسي

الجدول 9: قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الاهداف الواضحة و الكفاءة المهنية

الجدول 10: قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الاندماج في المهام و الكفاءة المهنية

الجدول 11: قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الوعي الذاتي و الكفاءة المهنية

الجدول 12: معامل ارتباط الفرضية العامة

المقدمة:

ان ازدهار وتطور واستمرار اي مجتمع يتمحور في بروز الهوية الانسانية والحضارية والثقافية، مما يدفع المجتمع الى استغلال كل امكانياته من اجل رفع المستوى العلمي والثقافي لأبنائه، ونظرا للحاجة الى طاقم مبدع ومبتكر ومؤهل وقادر على التفكير والتطوير لهذا المجتمع ومن بينها دور مستشار التوجيه والارشاد المدرسي في نجاح العملية التربوية والخصائص النفسية التي لابد من توفرها فيه كالتدفق النفسي والذي يعتبر أحد أهم المفاهيم الحديثة في علم النفس الايجابي.

بدأ علم النفس الايجابي على يد مارتن سليجمان (Seligman) ، ويهتم هذا العلم بالدراسة العلمية لما يحقق السعادة للناس، وتعزيز القدرات الشخصية، كالصمود، والصلابة النفسية، والتفكير الايجابي، ومواجهة الضغوط النفسية، والتخلص من الاحتراق النفسي، وتحسين الرضا عن الحياة وجودتها، ودراسة الظروف والعمليات ويكز علم النفس الايجابي علم نقاط القوة الفردية والجماعية بدلا من التركيز على الضعف، وعلى الخبرات الايجابية بدلا من المشكلات، وبناء الكفاءات بدلا من معالجة الأمراض حسب الأسلوب التقليدي.

كما يعد مصطلحا مفيدا ومكونا نفسيا في وصف وفهم وتفسير الظواهر السلوكية التي تتميز بالاستغراق التام في أداء المهام، والاحساس بالمتعة والنشوة أثناء ذلك الاستغراق، وفقدان الاحساس بالذات، والاثابة الذاتية كما وصفه الشربيني.

ان مفهوم التدفق النفسي عند أيوب، والبديوي (2017) من المفاهيم السيكولوجية التي تركز على الجوانب المعرفية مثل الانغماس، الانهماك الفكري، الانتباه، الاستغراق، اليقظة، التركيز، الاستيعاب، وكما تركز على بعض الجوانب الانفعالية الايجابية مثل المتعة، السرور، الشعور بالسعادة.

وتعد الكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي من المفاهيم الحديثة في مجال التربية والتعليم وإن أهم ما يميز التربويون في المؤسسات التربوية وما يمتلكه المستشار من طاقات وقدرات تساعده على تقديم أفضل الطرق للأداء المهني وتحقيق الهدف منه، ويعرفها ستيوارت أنها تلك الكفاءة المتعلقة بالوظائف المرتبطة بالمهنة التي يقوم بها شخص ما وعندئذ يطلق على هذا الشخص بأنه كفؤ (عزوز، دس، ص 6).

كما يرى هوسن أنها القدرة على فعل شيء أو أحداث تغيير متوقع أو ناتج متوقع.(الحاوي، 2016، ص 144)

والكفاءة المهنية لدى المستشارين تنحصر على الدور الأساسي الذي يقوم به المستشار لتسهيل عمله اتجاه المسؤولية التي يتلقاها عند ممارسته لتلك المهنة بشكل صحيح وسليم فهو دائما يسعى الى تقديم أفضل الطرق لمساعدة التلاميذ وتوجيههم.

وقد تناولت هاته الدراسة التدفق النفسي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي، بحيث تضمنت الدراسة سبعة فصول، ثلاث فصول للجانب النظري و اربعة للجانب الميداني.

الجانب النظري: وفيه ثلاث فصول بحيث تضمنت فصوله :

الفصل الاول: مشكلة الدراسة و اعتباراتها (مشكلة الدراسة، ، فرضيات الدراسة، وأهميتها وأهدافها، و حدودها ، والتعريفات الاجرائية للمتغيرين، الدراسات السابقة و التعقيب عليها)

الفصل الثاني: تناولنا فيه الاطار النظري للمتغير الاول:

التدفق النفسي (تعريفه، اهميته، ابعاده، شروط الدخول لمنطقة التدفق، الخصائص الشخصية للمتدفق نفسيا، الاتجاهات النظرية التي تناولت خبرة التدفق النفسي)

الفصل الثالث: تناولنا فيه الاطار النظري للمتغير الثاني:

متغير الكفاءة المهنية (مفهومها، اهميتها، خصائصها، مميزاتها، انواعها، قياسها، ابعادها، متطلباتها)

أما الجانب الميداني من الدراسة فتضمن فصلين:

الفصل الرابع من الدراسة : عرض الاجراءات المنهجية للدراسة (منهج الدراسة، عينة و مجتمع الدراسة، وأدواتها، وأخيرا إجراءات تطبيق الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليلها).

الفصل الخامس : فقد تم من خلاله عرض وتحليل النتائج ومناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة، ليختتم هذا الفصل بعرض خلاصة النتائج و التوصيات.

الجانب النظري

الفصل الأول: مشكلة الدراسة و اعتباراتها

1. مشكلة الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. حدود الدراسة
6. التعريفات الاجرائية لمصطلحات الدراسة
7. الدراسات السابقة
8. التعقيب على الدراسات السابقة

1 اشكالية الدراسة:

يعد التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من المهن الإنسانية و التربوية في آن واحد، إذ يمارس مستشار التوجيه المدرسي والمهني دورا مهما في تحقيق الأهداف المرجو تحقيقها ، وذلك لبناء شخصية المسترشدين وتكامل نموهم الاجتماعي والمعرفي والأخلاقي، فالمستشار هو المسؤول والمتخصص الاول عن العمليات الإرشادية التي يقوم بها في مجاله لذلك ينبغي أن يتصف بقدرات ومهارات إرشادية عالية تمكنه من أداء عمله الإرشادي بكفاءة مهنية عالية .

ومن بين هاته القدرات و المهارات نجد التدفق النفسي و الذي يشير الى الحالة النفسية التي يكون فيها الفرد في حالة من التركيز والاندماج الكامل في العمل، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والإبداع، ويمكن أن يكون التدفق النفسي مرتبطاً بالكفاءة المهنية، حيث أن مستشار التوجيه الذي يمتلك تدفقاً نفسياً قوياً يمكنه أن يقدم خدمات توجيهية أكثر فعالية وذات جودة أعلى وهذا ما يسمى بالكفاءة المهنية والتي تعني القدرة على تقديم خدمات توجيهية فعالة وذات جودة عالية للطلاب، مما يساعدهم على تحقيق أهدافهم الأكاديمية والمهنية. ومن أجل تحقيق ذلك، يجب على مستشار التوجيه أن يمتلك مهارات ومعارف مهنية قوية، بما في ذلك القدرة على التواصل الفعال، والتحليل النفسي، والتخطيط الاستراتيجي .

و يعرف لوك " الكفاءة المهنية بأنها القدرة على تنفيذ مهام محدد ، وهي قابلة للقياس والملاحظة في النشاط وبشكل أوسع ، وهي استعداد لتجنيد وتجميع ووضع الموارد في العمل ، والكفاءة لا تظهر الا أثناء العمل " (قبال، كنزة، 2021/2020، ص 33) .

ومن هنا فإن مفهوم التدفق النفسي يرتبط ارتباطا وثيقا بالخبرة أو الكفاءة، فالمستشار الناجح في عمله هو الذي يبذل كل طاقته وجهده في أداء مهامه على أكمل وجه ويستعين بكل الأدوات

والوسائل التي تساعده في ذلك، ويخلق أجواء تجعله يندمج في المهمة التي يقوم بها دون النظر الى أي إثابة خارجية، وإنما الشيء الدافع والمحرك له هو شيء داخلي مصدره استمتاعه بما يقوم به مما يؤثر على كفاءته المهنية.

وعليه يمكن تلخيص مشكلات الدراسة في التساؤلات التالية:

هل توجد علاقة بين التدفق النفسي و الكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه ؟

هل توجد علاقة بين الاهداف الواضحة والكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه ؟

هل توجد علاقة بين الاندماج في المهام و الكفاءة المهنية لدى المستشارين ؟

هل توجد علاقة بين الوعي الذاتي و الكفاءة المهنية لدى المستشارين ؟

2_ فرضيات الدراسة :

_توجد علاقة بين التدفق النفسي و الكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي.

_توجد علاقة بين الاهداف الواضحة والكفاءة المهنية لدى المستشارين .

_ توجد علاقة بين الاندماج في المهام و الكفاءة المهنية لدى المستشارين .

_توجد علاقة بين الوعي الذاتي و الكفاءة المهنية لدى المستشارين .

3. أهمية الدراسة:

اولا: الأهمية النظرية:

وتتمثل فيما يلي:

الفاء الضوء على متغيرات من أهم المتغيرات النفسية في المجال السيكولوجي (التدفق النفسي، الكفاءة المهنية).

اعطاء تصور حول مفهوم التدفق النفسي والكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي.

رصيد معرفي من خلال النتائج المتوصل اليها.

ثانيا: من الناحية التطبيقية:

تتمثل الأهمية التطبيقية في الاستفادة من الدراسة ونتائجها من خلال:

التعرف على احتياجات هاته الفئة وتقديم الخدمات المناسبة لهم.

التعرف على الدور المهم الذي يمارسه المستشار وأهميته في قطاع التربية.

4. أهداف الدراسة: وتتمثل في الاجابة عن تساؤلات الدراسة و التحقق من فرضياتها:

. الكشف على العلاقة بين التدفق النفسي و الكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه

. الكشف عن العلاقة بين الاهداف الواضحة والكفاءة المهنية

. الكشف عن العلاقة بين الاندماج في المهام و الكفاءة المهنية

. الكشف عن العلاقة بين الوعي الذاتي و الكفاءة المهنية

5. حدود الدراسة:

الحدود البشرية: مستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني

الحدود المكانية: مديرية التربية لولاية المغير

الحدود الزمانية: شهري فيفري و مارس 2025 م

6. التعريفات الاجرائية لمصطلحات الدراسة:

1. **التدفق النفسي:** هو الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة بعد استجابتهم على عبارات مقياس التدفق النفسي المستخدم في البحث الحالي والذي يتضمن الابعاد التالية) الاهداف الواضحة، الاندماج في المهام، الوعي الذاتي).

2. **الكفاءة المهنية:** هو الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة بعد استجابتهم على عبارات مقياس الكفاءة المهنية المستخدم في البحث الحالي.

3. **مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني:** هو الشخص الذي يتولى مهمة التوجيه المدرسي على مستوى المؤسسات التعليمية ومراكز التوجيه بولاية المغير.

7. الدراسات السابقة:

1. الدراسات المتعلقة بمتغير التدفق النفسي:

دراسة (بن طراد ، سراية 2018): وهدفت الى التعرف على التدفق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العمال الدائمين بمديرية التجارة بولاية ورقلة ، وقد اعتمدت على المنهج الوصفي الارتباطي في تحقيق اهدافها، حيث طبق مقياس التدفق النفسي ل جاكسون ومارش 1996 المعدل سنة 2006 على عينة مقدره ب 110 عامل دائم وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدفق النفسي والاداء الوظيفي لدى العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التدفق النفسي لدى العمال بمديرية التجارة بورقلة تعزى لمتغير الجنس.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التدفق النفسي لدى العمال بمديرية التجارة بورقلة لا تعزى لمتغير الأقدمية.

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاداء الوظيفي لدى العمال بمديرية التجارة لمتغير الجنس.
لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاداء الوظيفي لدى العمال بمديرية التجارة بورقلة لا
تعزى لمتغير الأقدمية.

دراسة (خشبة 2019): وهدفت الى معرفة التدفق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية
الاجتماعية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين واتبعت الدراسة المنهج
الوصفي واستخدمت الباحثة مقياس تدفق النفسي ومقياس السعادة ومقياس التسويق ومقياس
الرضا الوظيفي وتكونت عينه الدراسة من 513 معلم بواقع 253 ذكر و 260 انثى وقد اسفلت
النتائج عن وجود علاقة موجبه بين التدفق النفسي بين كل من السعادة والرضا الوظيفي .
وجود علاقة سالبه بين التدفق النفسي والتسويق.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التدفق النفسي ترجع الى النوع لصالح الاناث وعدم وجود
فروق ذات دلالة إحصائية في التدفق النفسي ترجع الى طبيعة المواد (ادبية وعلمية) ونوع المدرسة
(ازهر وعام) والعمر ونوع المرحلة التي يدرس لها المعلم (ابتدائي اعدادي وثانوي).

وجود فروق ذات دلالة احصائية في التدفق النفسي ترجع الى الدخل لصالح مرتفعين الدخل.

دراسة (النتشة، 2021): وهدفت الى التعرف على العلاقة بين التدفق النفسي والطموح الاكاديمي
طلبة الدراسات العليا في جامعات محافظة الخليل، واعتمدت المنهج الوصفي الارتباطي في تحقيق
اهدافها ، واجريت الدراسة على عينة تكونت من 188 طالبا و طالبة تم اختيارهم بالطريقة
العشوائية المتاحة و استخدمت الدراسة مقياس التدفق النفسي و مقياس الطموح الاكاديمي ،
واظهرت النتائج ان مستوى التدفق النفسي و مستوى الطموح كانا عاليان ، كما اظهرت النتائج
وجود علاقة طردية موجبة دالة احصائيا بين التدفق النفسي و الطموح الاكاديمي

عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات مستوى التدفق النفسي تعزى لمتغيرات
الجنس، التخصص، الجامعة، الحالة الاجتماعية) ، كما توصلت الدراسة الى وجود فروق ذات

دلالة احصائية بين متوسطات مستوى الطموح الاكاديمي تعزى لمتغير الجنس لصالح الاناث ، ولمتغير الجامعة لصالح جامعة الخليل ، وتوصلت الدراسة الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات مستوى الطموح الاكاديمي تعزى لمتغير التخصص و الحالة الاجتماعية.

دراسة(الجهني، الاحمدي 2022): وهدفت الى التعرف على مستوى التدفق النفسي والصمود النفسي لدى طالبات المرحلة الثانوية بالمدينة المنورة و الكشف عن العلاقة بينهما كما هدفت الى قياس اسهام الصمود النفسي بالتنبؤ بمستوى التدفق النفسي لديهن ، و اتبعت المنهج الوصفي المسحي الارتباطي للتعرف على مستوياتها ودراسة العلاقة بينهما ، وتكونت عينة البحث من 392 طالبة تم اختيارهن بالطريقة العشوائية البسيطة وتم تعديل مقياس جاكسون و مارش 2006 للتدفق النفسي من تعريب ابن الشيخ 2015 ، وتوصلت نتائج الدراسة الى :

. ارتفاع مستوى كل من التدفق و الصمود النفسي لدى الطالبات .

. وجود علاقة دالة احصائية بين التدفق النفسي و الصمود النفسي.

2. الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير الكفاءة المهنية:

_دراسة المسوس (2016): تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تقويم الكفاءة المهنية و الدفاعية الشخصية و الثقافة التنظيمية و علاقته بتحقيق الادارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي و استخدمت منهج التحليل الاحصائي الوصفي و الاستدلالي ، واعتمدت مقياس الكفاءة المهنية و الدفاعية الشخصية و الثقافة التنظيمية و مقياس تحقيق الادارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي ، و تكونت العينة من 254 استاذًا.

_ دراسة عطا الله (2019) : تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية واستخدمت منهج الوصفي الارتباطي ، واعتمدت مقياس جودة الحياة المهنية و مقياس الكفاءة المهنية ، وتكونت العينة من 37 مستشار، وخلصت نتائجها إلى أن جودة الحياة المهنية يعدل العلاقة الكفاءة المهنية.

_ دراسة زايد ، غزي (2021) :تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس و المرونة المعرفية واستخدمت منهج الوصفي ، واعتمدت مقياس الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومقياس المرونة المعرفية ،وتكونت العينة من 366 ، وخلصت نتائجها أن الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس يعدل العلاقة بين المرونة المعرفية.

_ دراسة فتحي (2022): تهدف هذه الدراسة الى التعرف على الكفاءة المهنية و علاقتها بالتدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال ، و استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي ، و اعتمدت مقياس الكفاءة المهنية و مقياس التوافق النفسي، و تكونت العينة من 59 معلمة ، وخلصت نتائجها بأن هناك علاقة بين الكفاءة المهنية و التدفق النفسي.

8. التعقيب على الدراسات السابقة:

1. التعقيب على الدراسات السابقة لمتغير التدفق النفسي:

من حيث الهدف: اتفقت كل الدراسات السابقة على هدف معرفة العلاقة بين التدفق النفسي وبعض المتغيرات الأخرى.

من حيث المنهج: اتفقت جل الدراسات السابقة على اعتمادها على المنهج الوصفي الارتباطي.

من حيث العينة: اختلفت عينة كل من دراسة (بن طراد 2018) فقد طبق مقياسه على عينة من العمال ودراسة (خشبة 2019) تكونت عينتها من مجموعة المعلمين والمعلمات. و اتفقت كل من دراسة(الجهني ، الاحمدي 2022) و دراسة (النتشة 2021) على استخدامهما للطلبة كعينة .

من حيث الادوات : طبق الاستبيان كأداة من ادوات الدراسة .

من حيث النتائج: توصلت كل من دراسة(خشبة 2019) و (الجهني، الاحمدي 2022) و (بن طراد 2018) الى وجود علاقة وفروق بين التدفق النفسي والمتغيرات الأخرى .

في حين توصلت نتائج دراسة (النتشة 2021) الى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات مستوى الطموح الاكاديمي تعزى لمتغير الجنس لصالح الاناث و لمتغير الجامعة لصالح جامعة الخليل و وعدم وجودها تعزى لمتغير التخصص والحالة الاجتماعية وعدم وجود فروق تعزى لصالح متغيرات اخرى (الجنس، التخصص، الجامعة، الحالة الاجتماعية).

2. التعقيب على الدراسات السابقة لمتغير الكفاءة المهنية:

_ من حيث الهدف :

اختلفت أهداف الدراسات منها دراسة (زايد ،غزي 2021)، هدفت إلى التعرف على الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس و المرونة المعرفية ، ودراسة (عطا الله، 2019) ، هدفت إلى التعرف على العلاقة بين جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية ، ودراسة المسوس،(2016)، هدفت إلى التعرف تقويم الكفاءة المهنية والدفاعية الشخصية والثقافة التنظيمية وعلاقته بتحقيق الإدارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي ، ودراسة فتحي (2022) ، هدفت إلى التعرف على الكفاءة المهنية وعلاقتها بالتدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال .

_ من حيث المنهج :اتفقت دراسات السابقة فتحي (2022) ودراسة عطا الله (2019) على المنهج الوصفي الارتباطي ،الا دراسة المسوس (2016) اعتمدت على منهج التحليل الاحصائي الوصفي والاستدلالي المعطيات البحث ودراسة دراسة زايد ، غزي (2021) على منج الوصفي.

_ العينة : وكانت عينة كل دراسات مستشاري وأساتذة .

الادوات : وطبقت الاستبيان كأداة من أدوات الدراسة .

_ نتائج الدراسة :

كما توصلت دراسة زايد ، غزي 2021)، إلى التعرف على الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس و المرونة المعرفية ، ودراسة (عطا الله /2019) إلى التعرف على العلاقة بين جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية ، ودراسة المسوس (2016)، إلى التعرف تقويم الكفاءة المهنية

والدفاعية الشخصية والثقافة التنظيمية وعلاقته بتحقيق الإدارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، ودراسة فتحي (2022) إلى التعرف على الكفاءة المهنية وعلاقتها بالتدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال .

الفصل الثاني: الاطار النظري لمتغير التدفق النفسي

- 1 مفهوم التدفق النفسي
2. أهمية التدفق النفسي
3. أبعاد التدفق النفسي
4. شروط التدفق النفسي
5. الخصائص الشخصية للمتدفق نفسيا
6. الاتجاهات النظرية التي تناولت خبرة التدفق النفسي

تمهيد:

ان مفهوم التدفق النفسي من المفاهيم الاساسية التي طرحها عالم النفس الامريكي كسكزنتيميهاالي وهو أهم المؤسسين لعلم النفس الايجابي ليصبح أحد المفاهيم الرائجة في هذا المجال، حيث أوضح هو والبعض من علماء النفس الايجابي مفهوم التدفق وأهميته وأبعاده وكيف يتحقق وهذا ما سنتعرف عليه في العناصر التالية.

1 مفهوم التدفق النفسي:

1/1 التعريف اللغوي:

مأخوذ من الفعل تدفق تدفقا فهو متدفق، وتدفق السائل ونحوه أي سال في قوة وتدفق الشخص: اندفع و أسرع، وتدفقت العواطف: فاضت (عمر، 2008، ص 755)

1/2 التعريف الاصطلاحي:

عرفه أبو حلاوة (2013): حالة فناء الفرد في المهام والأعمال التي يقوم بها فناءً تاماً ينسى به ذاته والزمن والآخرين، ليتجه باتجاه المثابرة ليصل في نهاية الأمر الى ابداع انساني من نوع فريد (أبو حلاوة، 2013، ص 8)

وقد طرح كسكزنتيميهاالي عدة تعريفات لمفهوم التدفق النفسي فيعرفه بأنه هو الحياة الجيدة والتي تتميز بالاستغراق الكامل فيما يفعله الفرد .

كما يعرفه البهاص (2010) بأنه خبرة مثالية تحدث لدى الفرد من وقت لآخر عندما يؤدي المهام بأقصى درجات الأداء، و يتحدد هذا التدفق من خلال الانشغال التام بالأداء، و انخفاض الوعي بالزمان و المكان أثناء الأداء ونسيان الذات، والسرور التلقائي المصحوب بالبهجة و المتعة أثناء العمل .

و تعرف باظة (2011) التدفق النفسي في الاستغراق أو الانشغال التام بالأداء و الوصول الى مستوى عال من الأداء و الشعور بالسعادة ، انخفاض الوعي بالزمان و المكان أثناء الأداء ، نسيان احتياجات الذات ، الاستفادة القصوى من الحالة الوجدانية في التعرف و التعلم و دقة الأداء (باظة، 2011، ص 3/2)

2 أهمية التدفق النفسي:

_ يعتبر التدفق بمثابة طاقة كامنة ايجابية صالحة للاستخدام في شتى مجالات الحياة
_ يرتبط بالعواطف الايجابية فالأفراد مرتفعي المشاعر الايجابية هم اكثر، انخراطا في سلوكيات المواظبة والتنظيم والتفكير الايجابي والتصرف بطريقة اكثر ابداعية.
_ يعكس التدفق النفسي ارتفاع مستوى الصحة النفسية فقد تبين أن الافراد مرتفعي الصحة النفسية لديهم مستوى مرتفع من التركيز والنشاط والمثابرة مما يؤهلهم للمرور بخبرة التدفق.
(سعيد وآخرون، 2007، ص 217)

ويذهب كل من (علي وصالح) الى ان أهمية التدفق النفسي تتجلى في:

_ يشجع الفرد على تكرار الأنشطة التي يستمتع بها ويحبها ويجعله يفضل ويحب البقاء فيها فترة طويلة وهذا يحقق له المتعة والاستمتاع الحقيقي مما يدفعه الى الارتقاء بمستوى الأداء وتجويده. (علي وصالح، 2013، ص 618).

3 أبعاد التدفق النفسي حسب كسكزنتيميهاي:

ذكر كسكزنتيميهاي 1988 أن التدفق النفسي كحالة نفسية له تسعة أبعاد تتمثل في:

التوازن بين التحدي والمهارة.

الاندماج بين الفعل والوعي (الحالة النفسية)

أهداف مدركة وواضحة

تغذية راجعة غير غامضة

تركيز في المهمة أو العمل

احساس بالضبط أو السيطرة

غياب الوعي أو الشعور بالذات

الاحساس إما بسرعة مرور الزمن أو ببطء مروره

الاستمتاع الذاتي الذي يشير الى خبرات ااثبة داخلية (القيام بالعمل أو أداء النشاط أو انجاز المهمة هو الهدف في حد ذاته دون انتظار الاثابة من الخارج.

4 شروط الدخول لمنطقة التدفق النفسي:

شروط كل من أباطة (2012) وصدیق (2009) على أن حالة التدفق تحدث وفقا للشروط التالية:

الانشغال الكامل بالعمل والنشاط مع ضعف الشعور بالذات أي نسيان الذات

الاستغراق التام بالأداء من نفسه كالشلال

الوصول الى مستوى من الأداء

تركيز الاهتمام بالعمل مع انخفاض الوعي بالزمان والمكان

الشعور بأن الصعب أصبح طبيعيا وعاديا

توظيف الانفعالات الى أقصى درجة في خدمة الأداء والتعلم

الشعور بالبهجة والغبطة والمتعة الحقيقية بالعمل

امتلاك الفرد مهارات أداء العمل والانشغال به والانغماس فيه على المستوى الذي يستثمر قدراته الى أقصى درجة.

سرعة الأداء

قوة الانفعال في توجيه الجهد بفاعلية في الأداء

التركيز العالي معه حيث تسير العملية في مسارين:

الأول: يتكفل بتقديم الراحة والتخفيف من الاضطراب الانفعالي

الثاني: يتكفل بتسيير القيام بالعمل من غير مجهود كبير (نصرات، 2022، ص 21/20).

5 الخصائص الشخصية للمتدق نفسيا:

أبعاد شخصية المتدق : الوضوح، القياس، التركيز، الاختبار، الالتزام ، التحدي، التوفيق ، التحدث الذاتي الايجابي.

والخصائص الشخصية لكل بعد تتمثل في:

الوضوح: يعرف الشخص المتدق ماذا يريد أن يعمل (وضوح الهدف) ، وقد يضع الفرد هدفا عاما وتجزئته الى اداف مرحلية مناسبة تؤدي في النهاية الى تحقيق الهدف العام.

القياس: يجد المتدق طرقا مناسبة وذات جودة عالية لقياس تقدمه نحو تحقيق الاهداف المطلوبة.

التركيز: تكون للمتدق القدرة في التركيز على ما يقوم به من عمل ، ويكون واعيا بالأهداف التي يسعى الى تحقيقها فضلا عن تركيزه على الأنشطة التي يؤديها و الوقت المناسب لأداء هذه الأنشطة.

الاختيار: ويتمثل في اعتقاد الفرد بأن لديه خيارات ويستطيع التحكم في حياته ويدرك أنه لا يكون ضحية لبيئته .

الالتزام: قدرة الفرد على الزام نفسه، وأن يؤدي سلوكا ايجابيا يرتبط بتحقيق أهدافه.

التحدي: الرغبة في ان يكون الفرد متطورا باستمرار ،وان يبحث عن التحديات الجديدة وان يضع باستمرار اهدافا جديدة تتناسب مع كل مرحلة عمرية يمر بها

التوفيق : التوفيق بين التحديات التي يواجهها ومستوى المهارات التي يملكها ،فاذا حاول الفرد ان يبذل جهدا عاليا يفوق ما يملكه من قدرات فان لن يصل مرحلة التدفق .

التحدث الذاتي الايجابي مثل تحدث الفرد الى ذاته بقوله بإمكانني القيام بما هو مطلوب مني، هذه فرصة لإثبات وجودي انا قادر على ذلك.(الأسود، 2020، ص 60)

6 الاتجاهات النظرية التي تناولت خبرة التدفق النفسي:

المقصود بخبره التدفق النفسي هي كل ما يصاحب نفسه الفرد من مشاعر واحاسيس اثناء انغماسي في حاله تدفق النفسي وتتمثل هذه المصاحبات بالشعور بالنشوة والاندماج والسعادة التامة الشعور بقيمه الذات والثقة والاثابة الداخلية وقد حظيت خبره التدفق النفسي باهتمام العلماء والباحثين في مجال علم النفس الايجابي خصوصا ومن ابرز من ابداء رايهم في الخبرة التدفق النفسي ما يلي:

كسكزينتيميهاالي 1975: وهو صاحب مصطلح التدفق النفسي ووضع النظرية الاولى التي توصل اليها من خلاصه العديد من الابحاث التي هدفت الى التعرف على كل ما يمكن ان يجعل البشر يشعرون بالسعادة والمتعة والبهجة وقد توصل الى ان البشر باختلاف جنسيتهم وانتماءاتهم يتشابهون في اندماجهم بأعمالهم المفضلة (الولاني، 2015، د ص) و اشار ابو حلاوة الى ان الافراد يدخلون في حالة التدفق النفسي عند الانسجام والاندماج التام في العمل

مع الشعور بقيمة الذات كما أكد كسكزينتيميهايلي أن التدفق النفسي يمنح الفرد فرصة تجاهل المشاعر السلبية ومصادر التهديد والاتجاه نحو تأسيس نظام مرن يدفعه نحو تنميته وتطوير نفسه، ولاحظ أثناء اجرائه للأبحاث أن حالة التدفق النفسي لا تتعلق بالمردود المالي فهناك الكثير من الناس الذين يمارسون أعمال دون مردود مالي حيث يكون العمل الذي يمارسونه هو الهدف الذي يمنح الفرد الشعور بالمتعة وبقيمة الذات .

وحدد المقصود بخبرة التدفق النفسي حيث أشار إلى أن الأعمال المثالية في حالة التدفق النفسي تسير خارج قيود وتحديات العمل حيث يسيطر الفرد على مهاراته ويتحرر من قيود البلادة والكسل فتدفع المهارات والمواهب الذي يناله الفرد في حالة التدفق النفسي هو المكافأة التي يحصل عليها الفرد الذي يوظف التدفق النفسي والاندماج التام في الأنشطة (معمرية، 2012، د ص)

مارتن سيلجمان (2002): يرى مارتن سيلجمان أن مفهوم خبرة التدفق النفسي يتمحور حول ما أسماه "قضية المعنى" ، فقد أشار في كتابه "السعادة الحقيقية" إلى ثلاث مستويات للسعادة وهي كالتالي:

الحياة المبهجة أو السارة: وهي الحياة التي يتم فيها اكتساب خبرات لجلب السعادة والبهجة وانفعالات ايجابية كبيرة .

الانغماس ويقصد به الاندماج والانسجام في أنشطة الحياة التي تستهلك وتستغرق طاقات الانسان .

الحياة ذات المعنى والقيمة: ويرى سلجمان أن مفهوم الانغماس والاندماج في الحياة يتوافق مع مفهوم التدفق النفسي والخبرة المثالية عند كسكزينتيميهايلي، ويشير إلى أنه أقل درجة من السعادة التي يحصل عليها الانسان من تأديته لأنشطة هادفة ذات معنى ، ويتفق تصور سلجمان مع كسكزينتيميهايلي بأن التدفق النفسي مفهوم مجرد من القيمة، فقد يكون الفرد في

حالة من التدفق النفسي عند ارتكابه عمل يسيء بالآخرين او تأديته لنشاط غير هادف (أبو حلاوة، 2013، ص 25)

نظرية التحليل النفسي لفرويد (1957):

يرى حمزة 2017 ان فرويد في نظريته يعتقد ان عملية التدفق النفسي غالبا ما تكون لا شعورية اي ان الافراد لا تعي الاسباب الحقيقية للكثير من سلوكياتهم ، فالشخص المتدفق نفسيا هو الذي يستطيع اشباع المتطلبات الضرورية له بوسائل مقبولة اجتماعيا ، حيث يرى فرويد ان التدفق النفسي يتحقق عندما تكون الانا عند الفرد بمثابة المدير المنفذ للشخصية، اي ان الانا الذي يسيطر على كل من الهو والانا الاعلى ويتحكم فيهما ويدبر حركة التفاعل مع العالم الخارجي تفاعلا يراعي فيه مصلحة الشخصية بأسرها من حاجات وبأداء الانا لوظائفه بحكمة واتزان يسود الانسجام ويتحقق التدفق النفسي، اما اذا تخلى الانا عن قدر اكبر مما ينبغي عن سلطاته للهو او للانا الاعلى فان ذلك يؤدي الى انعدام التوافق. (حمزة، 2017، ص 193/216).

فصل الثالث: الاطار النظري لمتغير الكفاءة المهنية

1 مفهوم الكفاءة المهنية

2. أهمية الكفاءة المهنية

3. خصائص الكفاءة المهنية

4. مميزات الكفاءة المهنية

5. انواع الكفاءة المهنية

6. قياس الكفاءة المهنية

7. ابعاد الكفاءة المهنية

8. متطلبات الكفاءة المهنية

تمهيد :

تعتبر الكفاءة المهنية من المواضيع الهامة في ميادين العمل بحيث تشير إلى مجموعة القدرات والمعارف والمهارات والاتجاهات التي يملكها الفرد وتمكينه من أداء عمله وأدواره ومسؤولياته .

وسنطرق في هذا الفصل إلى مفهوم الكفاءة المهنية وارتباطها ببعض المفاهيم المتشابهة لها ، وإلى أهم مميزات الكفاءة المهنية وإلى أنواع الكفاءة المهنية .

1. تعريف الكفاءة المهنية :

1/1 مفهوم الكفاءة :

_ عرفها لوك بأنها القدرة على تنفيذ مهام محددة ، وهي قابلة للقياس و الملاحظة في النشاط و بشكل أوسع وهي استعداد لتجديد و تجميع ووضع الموارد في العمل و الكفاءة لا تظهر الا أثناء العمل (منصور ، صولح ، 2010 ، ص 50)

1/2 تعريف الكفاءة المهنية:

_ عرفها المسوس: أنها محصلة المعارف والخبرات والسلوكيات المكتسبة في سياق المهني معين من أجل أداء وظيفة محددة بكفاية وفعالية ، والكفاءة مرتبطة بالقدرة الفردية (العقلية والجسمية) كما أنها منشطة بالدافعية الشخصية .

_ كما أشار إليها نصراوي: أنها مجموعة من القدرات المعرفية والإدارية والوجدانية التي يملكها المستشار والتي يلاحظها المسترشدين خلال ممارسة المستشار لمختلف مهامه وخلال العملية الإرشادية .

_ عرفها بوياتس: أنها السمات المهنية الأساسية للمرشدين فيما يتعلق بالمعرفة المتنوعة والمهارات والقدرات لديهم .

_ كما عرفها الجوازنة: بأنها المهارات والمعارف والقدرات والاتجاهات التي يتوقع أن يؤديها المرشد أو يقوم بها بتأثير وفاعلية وبمستوى محدد من الاتقان ويمكن قياسها . (عطا الله ، 2019،ص 34_35).

2. أهمية الكفاءة المهنية :

_ 2/1 الكفاءة على المستوى الفردي :

_ ضرورة التكيف والتأقلم مع متغيرات البيئة والتنظيم .

_ تعزيز فرص الحصول على مكان في سوق العمل يتناسب مع طموحات الفرد عن طريق امتلاكهم لكفاءة معنية على نحو الجديد.

_ لا يمكن للأفراد تحسين وضعيتهم في المنظمة دون امتلاكهم لعنصر التأهيل ولايتي دون إعطاء الأهمية بالكفاءة .

2/2 الكفاءة على مستوى الجماعي :

_ إن فعالية الكفاءات تساهم في كل بعض النزاعات دون اللجوء إلى المدربين حيث تساعد على التفاهم والتفاعل الجيد بين الأفراد.

_ التطور السريع في المفاهيم والدراسات الذي فرضه الاقتصاد الجديد جعل بعض المؤسسات تولي أهمية لنظام شبكة الكفاءات المكون من مجموعة الكفاءات الفردية حيث كل يساهم في الشبكة مما يسهل حل المشاكل المتعلقة بإنتاج والتنظيم .

_ أن العامل الناجح داخل المنظمة يقوم أساسا على تعاون بين الأفراد

3/2 الكفاءة على مستوى إدارة المواد البشرية :

_ أن إدارة الموارد البشرية أصبحت تركز على الكفاءات وليس على المنصب وهذا نتيجة التحديات التي تشهدها المؤسسات التي انعكست على إدارة المواد البشرية انتشار الثقافة البحث عن الكفاءات بدل الأفراد .

3. خصائص الكفاءة المهنية :

الكفاءة تركز على عدة خصائص منها :

_ الكفاءات محطات نهائية لسلك دراسي أو مرحلة تكوينية معينة في إطار منهاج مبني على الكفاءات .

_ الكفاءات شاملة ومدمجة للمعارف ولمختلف المجالات .

_ الكفاءات ليست متخشبة ولا مطلقة ، وتستمد ديناميكيته من مستوى تطور المحيط الاجتماعي والبيداغوجي لحاملها .

_ الكفاءات تحتل مكانة الأهداف التي نسعى لتحقيقها ، من خلال المنهاج وتطبيقاته

_ الكفاءات مرتبطة والسلوكيات وبالإنجازات التي تعد المؤشرات الملموسة التي تسمح بملاحظتها وتقييمها .

_ الكفاءات عامل داخلي يعكس قدرة المؤسسة على تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد.

_ تحقيق الكفاءة يتم في إطار زمني قصير الأجل ، فالمدبر الكفاء مثلا هو الذي يحقق أفضل نتائج أو مخرجات بالمقارنة مع المدخلات المستخدمة في إنجازها ويستطيع بالتالي خفض تكلفة الموارد المستخدمة في تحقيق هذه النتائج أو المخرجات .

4. مميزات الكفاءة المهنية:

مساهمة الموارد في خلق القيمة للمؤسسة : فالطبيعة المتبادلة المتباينة للموارد والكفاءات البشرية وقدراتهم تجعل مساهمتها في خلق القيمة متباينة فمثلا بقدر ما كان المستخدمين أكفائه بقدر ما كان ادائهم جيد وبالتالي يزداد ما يضيفونه من قيمة المنتج او الخدمة ،وبقدر ما تمتلك المؤسسة ،اما من مستخدمين جيدين ذوي قدرات ومهارات عالية بقدر ما يكون رصيدها من راس المال البشري قيما ومتميزا .

ان تكون الموارد نادرة: أي ان فريدا او متميزا ضمن المنافسين الحاليين او المحتملين للمؤسسة ،اخذا بعين الاعتبار التباين الطبيعي للقدرات الذهنية الادراكية في الموارد البشرية فان تمتلك قدرات عالية عادة ما تكون نادرة .

يجب ان يكون المورد غير قابل للتقليد: ان اهم ما يصعب امكانية تقليد الموارد و الكفاءات البشرية ما يلي :

طبيعة ثقافة المؤسسة ومعايير ادائها التي لا يمكن تجسيدها في بنته مغايرة .

صعوبة تحديد بدقة مدى مساهمة كل كفاءة او فرد في القيمة التي خلقها في المؤسسة بسبب تداخل النشاطات المختلفة .

صعوبة تكرار العلاقات الاجتماعية بخصائصها الجوهرية التي كانت وراء عملية خلق القيمة بسبب التعقيد الاجتماعي للعلاقات .

عدم قابلية المورد للتبديل : أي عدم امكانية استبداله لمورد مماثل له على مستوى الاستراتيجية المنتهجة من طرف المؤسسة . (السايس ، 2020 2019 ، ص44،45) .

5. انواع الكفاءة المهنية:

. الكفاءة المعرفية : المعلومات والمهارات العقلية الضرورية لأداء الفرد في شتى مجالات .

- . الكفاءة الوجدانية : وتشير إلى استعدادات الفرد وميوله واتجاهات وقيمة ومعتقداته .
- . الكفاءة الأدائية : وتشير إلى كفاءات الأداء التي يظهرها الفرد ، وتتضمن المهارات يعتمد على ما حصلها الفرد سابقا من كفاءات معرفية .
- . الكفاءة الإنتاجية : وتشير إلى قدرة الفرد على تسخير عمله من المهارات والقدرات ، أو بأحرى الكفاءات المهنية الأخرى ، من أجل تحقيق إنتاج أوفر و إنتاجية مستدامة .

6. قياس الكفاءة المهنية :

_تحديد عناصر قياس كفاية الأداء لكل مجموعة وظيفة نوعية ، بها يعكس الطبيعة المتميزة لوظائف كل منها .

_تحديد الأوزان النسبية لكل من عناصر قياس الكفاءات قياس الكفاءات ، وذلك أخذا في الاعتبار المستوى التنظيمي لكل وظيفة و الأهمية النسبية لشاغلها والتسلسل الرئاسي للوظائف .

_تحديد دورية قياس الكفاءة لوظائف كل مجموعة على ألا تقل مرات قياس الأداء عن ثلاثة مرات في السنة الواحدة ، و أسلوب حساب التقرير النهائي لدرجة كفاءة الأداء سنويا .

_تحديد مصادر البيانات الأخرى التي يجوز الاعتماد عليها في استكمال تقدير كفاءة الأداء .

_تحديد مراتب كفاءة الأداء والقيمة النسبية لكل مرتبة . (عزوز ، 2018 ، ص21.22)

7. أبعاد الكفاءة المهنية:

للكفاءة ثلاثة أبعاد وهي :

1/المعارف هي مجموعة من المعارف العامة والخاصة والمملوكة والتي يمكن استخدامها في استغلال المعارف النظرية والتحكم في عدة شهادات علمية وتقنية .

2/المهارات تجمع في المعرفة الممثلة عن طريق اكتساب لنوع معرفي والتطبيق الذي يعني وضع هذه المعرفة موضع التنفيذ مثل المهارات العلمية ، مهارات التواصل ، المهارة الذهنية.

3/حسن التصرف يتضمن السلوك الملائم لإظهار التكيف التحفيز والطاقة مثل الصرامة الفعالية السرية والتحكم في النفس.(قبال ، بوخرس ، 2022،ص 35/42)

8. متطلبات الكفاءة المهنية :

هناك ثلاثة عناصر تتوفر لدى الموارد البشرية في المؤسسة وتعد متطلبات ضرورية لإعداد كفاءات .

1/المعرفة : وتتمثل في مجموع الهيكل للمعلومات المندمجة في إطار مرجعي يسمح للمؤسسة بقيادة نشاطاتها وإنجاز عماليتها في سياق خصوصي على تفسيرات مختلفة جزئية متناقضة في بعضها ، وتعني المعرفة أيضا الإدراك والتعلم والمعرفة ترتبط بحالة أو واقع أو جانب أو مشكلة ما استناد إلى البيانات والمعلومات المتوفرة عنها والمتصلة بها فإن المعرفة ولذلك فإن المعرفة ذات علاقة مباشرة بكل من البيانات والمعلومات التي تنتج الوصول إلى المعرفة .

2/المهارة : تتمثل المهارة في مجموعة القدرات الفكرية والجسدية للفرد أو الجماعة والتي تمكنهم من أداء عملهم على أحسن وجه أو هي مزيج من المعارف والممارسات السلوكية والخبرات تمارس في إطار معين على المؤسسة تحديدها وتقييمها وتطويرها .

3/السلوك : هو ظاهرة معقدة تتدخل فيها العوامل الشعورية واللاشعورية والنظرية المكتسبة أو الوراثية أو المتعلمة أو العوامل الاجتماعية والاقتصادية والحالة الصحية والمزاجية وغيرها (علالي ،مولودي ، 2022، ص 30_31) .

خلاصة الفصل :

مما تقدم ذكره ، يمكن القول بأن الاهتمام بالكفاءة المهنية أصبح ضرورة من ضرورات الإدارة الحديثة ، باعتبارها الوسيلة الأمثل لتحقيق الأداء المهني والوظيفي بين العاملين لذا ينبغي أن يكون منطلق تقويم قدرات الأفراد وتحديد مواقع خدمتهم وتطويرهم يخضع لأسس وضوابط موضوعية ، من خلال وضع الرجل المناسب في المكان المناسب ، فنظم التقويم السليمة هي وحدها ستؤدي إلى اختيار أفضل الموظفين وأكفأهم ، كما أنها وحدها تقرر مدى صلاحية الموظف للبقاء في وظيفته الحالية .

الجانب الميداني

الفصل الرابع: اجراءات الدراسة الميدانية

1 المنهج المتبع

2 عينة و مجتمع الدراسة

3 أدوات الدراسة

4 تطبيق الدراسة

5 الأساليب الاحصائية المستخدمة

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل المنهج المستخدم ، وتحديد مجتمع الدراسة و عينتها ، و التطرق لأدوات الدراسة المعتمدة، ومن ثم تطبيق الدراسة و معالجتها باستخدام مجموعة من الأساليب الاحصائية.

1. المنهج :

تعريف المنهج الارتباطي: يهتم هذا النوع من الدراسات بالكشف عن العلاقة بين متغيرين او اكثر لمعرفة مدى الارتباط بينهم والتغير عنها بصورة رقمية حيث تتراوح قيمة الارتباط بين 1،1 وتتم العملية باحتساب معامل الارتباط بين متغيرات الاساليب الاحصائية وأيضا من خلال الملاحظة فقط لا يستطيع الباحث أن يؤكد درجة الترابط ومدى الترابط بين متغيرين فعلى الباحث قياس درجة الارتباط بعد ملاحظته وجود علاقة معنية بين المتغيرات ،وهنا الباحث يركز على ما إذا كان هناك علاقة بين المتغيرات ومعرفة درجة تلك العلاقة هل هي طردية أم عكسية أم موجبة (محمود ،2021،ص6.2).

2. عينة و مجتمع الدراسة : وتعرف العينة على انها مجموعة من وحدات المعاينة تخضع للدراسة التحليلية أو الميدانية ،ويجب أن تكون ممثلا تمثيلا صادقا ومتكافئ مع المجتمع الاصلي ويمكن تعميم نتائجها عليه .(المشهداني ،2019،ص85).

وقد تكون مجتمع الدراسة الحالية على مستشاري التوجيه لولاية المغير والبالغ عددهم 80 مستشارا ومستشارة والموزعون حسب التخصصات الدراسية ،والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (1) :يمثل تعداد و توزيع أفراد العينة من حيث التخصصات الدراسية:

التخصصات	التعداد	التكرار	النسب المئوية
علم النفس	1	31	38.75
علوم التربية	2	30	37.5
علم الاجتماع	3	19	23.75

3. أدوات الدراسة : تعتبر الاداة وسيلة منهجية يستطيع الباحث من خلالها الالمام بجميع جوانب الظاهرة محل الدراسة بحيث اعتمدنا في جمع البيانات لدراستنا على مقياسين هما: مقياس التدفق النفسي من إعداد (Jackson ,Marsh ،1996)

ومقياس الكفاءة المهنية من إعداد الباحث (حوامدي، فليون، 2025، ص 37)

3.1 مقياس التدفق النفسي :

3.1.1 وصف المقياس: اعتمدنا في هذه الدراسة على مقياس التدفق النفسي المعد من

طرف الباحث (Jackson ,Marsh ،1996) و المكون من (36) عبارة ايجابية كلها الا اثنان منها سلبية ، وقد تم ترجمة المقياس من لغته الانجليزية الى اللغة العربية ، وقد تم الاعتماد على مقياس لكيرت الخماسي في تصحيح المقياس ، حيث اعطيت درجة لكل بديل من بدائل الاجابة على النحو الموضح في الجدول أدناه: (Jackson ,Marsh ،1996)

جدول (2): يمثل درجات بدائل الاجابة على مقياس التدفق النفسي:

لا يحدث ابدا	يحدث نادرا	يحدث احيانا	يحدث غالبا	يحدث دائما	البديل
1	2	3	4	5	العبارات الايجابية
5	4	3	2	1	العبارات السلبية

المصدر: من اعداد الباحثين

جدول (3): توزيع مقياس التدفق النفسي على ابعاده :

الأبعاد	الفقرات
الأهداف الواضحة	36.(34).1.20.21.22.30.31.33
الاندماج في المهام	2.5.6.8.9.11.12.14.17.18.23.25.26.27.28.29.32.35
الوعي الذاتي	10.13.15.16.19.24.(7).3.4

. البنود التي داخل القوس () هي البنود السلبية .

3.1.2 الخصائص السيكو مترية لمقياس التدفق النفسي:

لكي يتأكد الباحث من صلاحية الأداة و يثق في نتائجه ، عليه أولاً أن يتأكد من صدقها وثباتها حتى يعد قابلاً للتطبيق ، وهذا ما تم في دراستنا ، حيث تم التأكد من صدق وثبات المقياس في البيئة العربية والبيئة المحلية.

3.1.3 صدق المقياس: اذ يعرف صدق الاختبار بمدى صلاحية الاختبار لقياس ما وضع

لقياسه . (مقدم ، 2003 ، ص 146) ، وقد تم حساب الصدق بعدة طرق منها :

طريقة الاتساق الداخلي: وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة و المجموع الكلي لعبارات المقياس ، فكانت النتائج كالتالي:

جدول (4): يمثل معاملات الاتساق الداخلي لمقياس التدفق النفسي:

معامل الارتباط PER	العبارة	معامل الارتباط PER	العبارة	معامل الارتباط PER	العبارة	معامل الارتباط PER	العبارة
0.23	28	0.84	19	0.82	10	0.20	01
0.51	29	0.88	20	0.89	11	0.11	02
0.39	30	0.77	21	0.87	12	0.77	03
0.65	31	0.75	22	0.85	13	0.86	04
0.22	32	0.27	23	0.76	14	0.77	05
0.41	33	0.51	24	0.86	15	0.86	06
0.65	34	0.40	25	0.93	16	0.83	07
0.33	35	0.56	26	0.52	17	0.84	08
0.59	36	0.29	27	0.79	18	0.77	09

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (4) والتي تمثل معامل الاتساق الداخلي (معاملات الارتباط) بين كل عبارة من عبارات مقياس التدفق النفسي و الدرجة الكلية

للمقياس حيث نلاحظ أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس جاءت موجبة بأعلى قيمة (0.93) ، وأقل قيمة بلغت (0.11) وهي معاملات دالة احصائية عند مستوى دلالة (0.01) ، وعليه يمكن أن نحكم على مقياس التدفق النفسي أنه صادق و يقيس ما اعد لقياسه.

3.1.4 ثبات المقياس: يقصد بثبات الاختبار مدى الدقة والاتساق أو استقرار نتائجه فيما لو طبق على عينة من الافراد في مناسبتين مختلفتين (مقدم ، 2003، ص 152) .

اعتمدنا في حساب ثبات المقياس على البيئة المحلية على طريقة ألفا كرونباخ ، وهي من أهم مقاييس الاتساق الداخلي للاختبار ومعامل ألفا يربط ثبات الاختبار بثبات بنوده، على اعتبار أن المقياس يحتوي على اكثر من بديلين للإجابة اي (5 بدائل) (معمرية، 2007،ص 184). فكانت النتيجة كالتالي:

جدول (5): يمثل معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس التدفق النفسي:

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
36	0.76

المصدر: SPSS

من خلال النتيجة الموضحة في الجدول رقم (5) والتي تمثل معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس التدفق النفسي نجد أنه قد بلغت قيمته (0.76) وهي قيمة عالية تمكن من الحكم على أن مقياس التدفق النفسي المستخدم يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات .

وبعد التأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس تم اعتماده في الدراسة الحالية.

3.2 مقياس الكفاءة المهنية:

3.2.1 وصف مقياس الكفاءة المهنية:

تم الاعتماد في الدراسة الحالية على مقياس الكفاءة المهنية المعد من طرف الباحث (حوامدي، فليون، 2025) والمكون من 28 عبارة ايجابية ، حيث أعطيت درجة لكل بديل من بدائل الاجابة على النحو الموضح في الجدول أدناه:

جدول (6): يمثل درجات بدائل الاجابة على مقياس الكفاءة المهنية:

الدرجة	دائماً	احيانا	ابدا
	3	2	1

3.2.2 الخصائص السيكو مترية للمقياس:

لكي يتأكد الباحث من صلاحية الأداة و يثق في نتائجه ، عليه أولاً أن يتأكد من صدقها وثباتها حتى يعد قابلاً للتطبيق ، وهذا ما تم في دراستنا ، حيث تم التأكد من صدق وثبات المقياس في البيئة العربية والبيئة المحلية.

3.2.3 صدق المقياس: وقد تم حساب الصدق بعدة طرق منها :

طريقة الاتساق الداخلي: وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة و المجموع الكلي لعبارات المقياس ، فكانت النتائج كالتالي:

الجدول (7): يمثل معاملات الاتساق الداخلي لمقياس التدفق النفسي:

معامل الارتباط PER	العبارة	معامل الارتباط PER	العبارة	معامل الارتباط PER	العبارة	معامل الارتباط PER	العبارة
0.57	22	0.78	15	0.82	08	0.87	01
0.58	23	0.89	16	0.89	09	0.70	02
0.46	24	0.77	17	0.87	10	0.76	03
0.64	25	0.76	18	0.85	11	0.74	04
0.65	26	0.49	19	0.76	12	0.84	05
0.56	27	0.63	20	0.86	13	0.77	06
0.67	28	0.58	21	0.52	14	0.82	07

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (4) والتي تمثل معامل الاتساق الداخلي (معاملات الارتباط) بين كل عبارة من عبارات مقياس الكفاءة المهنية و الدرجة الكلية للمقياس حيث نلاحظ أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس جاءت موجبة بأعلى قيمة (0.89) ، وأقل قيمة بلغت (0.12) وهي معاملات دالة احصائية عند مستوى دلالة (0.01) ، وعليه يمكن أن نحكم على مقياس الكفاءة المهنية أنه صادق و يقيس ما اعد لقياسه.

3.2.4. ثبات المقياس:

اعتمدنا في حساب ثبات المقياس على البيئة المحلية على طريقة ألفا كرونباخ ، وهي من أهم مقاييس الاتساق الداخلي للاختبار ومعامل ألفا يربط ثبات الاختبار بثبات بنوده، على اعتبار أن المقياس يحتوي على أكثر من بديلين للإجابة اي (3 بدائل) (معمرية، 2007،ص 184). فكانت النتيجة كالتالي:

جدول (8): يمثل معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس التدفق النفسي:

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
28	0.77

المصدر: برنامج SPSS

من خلال النتيجة الموضحة في الجدول رقم (8) والتي تمثل معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الكفاءة المهنية نجد أنه قد بلغت قيمته (0.77) وهي قيمة عالية تمكن من الحكم على أن مقياس الكفاءة المهنية المستخدم يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات .

وبعد التأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس تم اعتماده في الدراسة الحالية.

4. تطبيق الدراسة:

بعد التأكد من صلاحية المقياسان الموجهان للمستشارين ، قمنا بتطبيقهما في الميدان حيث تم ارسالهما الكترونيا عبر البريد الالكتروني لجميع مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي و المهني المنتمين الى مديرية التربية لولاية المغير للسنة الدراسية 2025/2024 ، وبعد تفريغ النتائج المتحصل عليها وتبويبها تمت المعالجة الاحصائية بواسطة الأساليب الاحصائية التالية:

5. الأساليب الاحصائية:

اعتمدنا في تحليل نتائج الدراسة على برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية و قد

استخدمنا الأساليب التالية:

. معامل بيرسون لقياس الارتباط بين التدفق النفسي و الكفاءة المهنية ، وكذلك في صدق

الاتساق الداخلي بحساب ارتباط درجات كل بعد مع الدرجة الكلية.

. معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات .

الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

أولاً: عرض نتائج الدراسة

1- عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى

2- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية

3- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

4- عرض نتائج الفرضية العامة

ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة

1- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى

2- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية

3- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

4- مناقشة نتائج الفرضية العامة.

خاتمة

مقترحات الدراسة

قائمة المراجع

عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

اولا- عرض نتائج الدراسة:

1. عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

قبل عرض النتائج نذكر بالفرضية الاولى توجد علاقة بين الاهداف الواضحة و الكفاءة المهنية عند المستشارين ولاختبار هاته الفرضية نحولها الى فرضية احصائية توجد علاقة دالة احصائية بين الاهداف الواضحة والكفاءة المهنية نحسب قيمة معامل الارتباط بيرسون بين درجات الاهداف الواضحة و درجات الكفاءة المهنية لدى المستشارين والجدول التالي يبين النتائج :

جدول9: قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الاهداف الواضحة والكفاءة المهنية لدى المستشارين

المؤشرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القرار الاحصائي
			المتغيرات
الأهداف الواضحة	0.60	0.05	توجد دلالة
الكفاءة المهنية			

نلاحظ من خلال الجدول رقم 9 أن معامل الارتباط بين المتغيرين بلغ 0.60 وهي درجة دالة احصائياً عند 0.05، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة وهي فرضية الدراسة التي تنص على انه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاهداف الواضحة والكفاءة المهنية لدى المستشارين وهذه العلاقة طردية نظرا لإشارة قيمة معامل

الارتباط بيرسون الموجبة، ومنه يمكن القول أن هناك علاقة إيجابية قوية بين الأهداف الواضحة والكفاءة المهنية لدى المستشارين.

2. عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

جدول 10: قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الاندماج في المهام و الكفاءة المهنية عند المستشارين :

المؤشرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القرار الاحصائي
			المتغيرات
الاندماج في المهام	0.77	0.05	توجد دلالة
الكفاءة المهنية			

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن معامل الارتباط بين المتغيرين بلغ 0.77 وهي درجة قريبة من الواحد ودالة احصائيا عند 0.05، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة وهي فرضية الدراسة التي تنص على أنه " توجد علاقة بين الاندماج في المهام و الكفاءة المهنية " ومنه يمكن القول أن هناك علاقة إيجابية قوية بين الاندماج في المهام والكفاءة المهنية لدى المستشارين.

3. عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

الجدول 11: قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الوعي الذاتي و الكفاءة المهنية لدى المستشارين:

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المؤشرات
			المتغيرات
توجد دلالة	0.05	0.67	الوعي الذاتي
			الكفاءة المهنية

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن معامل الارتباط بين المتغيرين بلغ 0.67 وهي درجة قريبة من الواحد ودالة إحصائية عند 0.05، ومنه يمكن القول أن هناك علاقة قوية بين الوعي الذاتي والكفاءة المهنية لدى المستشارين.

4- عرض نتائج الفرضية العامة:

الجدول رقم (12): يمثل معامل ارتباط الفرضية العامة .

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المؤشرات
			المتغيرات
توجد دلالة	0.05	0.88	التدفق النفسي
			الكفاءة المهنية

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن معامل الارتباط بين المتغيرين بلغ 0.88 وهي درجة قريبة جدا من الواحد ودالة عند 0.05، ومنه يمكن القول أن هناك علاقة إيجابية قوية بين التدفق النفسي والكفاءة المهنية لدى المستشارين.

ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة:

1- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية الجزئية الأولى على أنه توجد علاقة بين الأهداف الواضحة و الكفاءة المهنية عند المستشارين .

ومن خلال النتائج التي عرضناها في الجدول رقم (9) بينت المعالجة الاحصائية للبيانات أنه توجد علاقة طردية موجبة ذات دلالة احصائية بين الاهداف الواضحة و الكفاءة المهنية لدى المستشارين ، أي أن الأفراد الذين يمتلكون أهدافا واضحة أثناء ممارستهم لمهامهم يميلون الى تحقيق كفاءة مهنية أعلى، بحيث لا يمكن لأي موظف أن يكون ناجحا وموفقا في انجازاته و انتاجه المهني الا من خلال أن يكون واضح الأهداف المهنية (العكاشة، 2020، د، ص) ، فالأهداف الواضحة تعمل كموجه للأداء و تزيد من الدافعية.

وفي دراسة أجراها (Locke . Latham2002) ثبت أن الأفراد الذين يتبنون أهدافا واضحة و صعبة كانوا اكثر قدرة على تحقيق نتائج مهنية عالية، وهذه الدراسات تتفق مع دراستنا الحالية.

وبناء على ما سبق يمكن القول أن تحديد الأهداف ووضوحها لا يسهم فقط في تحسين الأداء اللحظي، بل يشكل أساسا ضروريا لتطوير الكفاءة المهنية على المدى الطويل.

2. مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

ومن خلال عرض الفرضية الثانية نلاحظ أنها توجد علاقة طردية موجبة ذات دلالة احصائية بين الاندماج في المهام و الكفاءة المهنية ، بحيث أن الاندماج في المهام يؤدي الى تراكم في الخبرات و يعد مؤشرا قويا يدل على ارتفاع الكفاءة المهنية ، فعندما يكون العامل مندمجا في المهام التي ينفذها فإن ذلك يزيد من تركيزه العقلي ورضاه المهني ما ينعكس ايجابا على كفاءته في تنفيذ المهام .

ومن بين الدراسات التي أيدت نتائج دراستنا نجد دراسة الجاف و فائق (2019) التي تناولت معرفة دور الاندماج الوظيفي في تعزيز الأداء الوظيفي و توصلت الى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المتغيرين .

ايضا وقد اتفقت دراسة عزيز الرحمن (2024) مع نتيجة دراستنا بأنها توجد علاقة طردية موجبة قوية ذات دلالة احصائية بين الاندماج الوظيفي و انتاجية الموظف باعتبار الاخير بعد من أبعاد الكفاءة المهنية ، أي انه كلما زاد اندماج الموظف في عمله كلما زادت انتاجيته وكفاءته .

وايضا دراسة عرفان (2021) و التي هدفت الى معرفة العلاقة بين الاندماج في العمل و التمكين النفسي و الرضا الوظيفي لدى المعلمين ، بدورها هي الأخرى توصلت لوجود علاقة ايجابية بين متغيريها .

ومن هنا يمكن القول أن اندماج المستشار في عمله يؤدي الى تطور كفاءته بمرور الوقت .

3. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

ومن خلال عرض الفرضية الثالثة نلاحظ وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين الوعي الذاتي و الكفاءة المهنية ، وتتفق هاته النتائج مع دراسة عثمان (2023) التي تناولت هدف التعرف على العلاقة بين اليقظة العقلية و الكفاءة المهنية لدى المرأة العاملة وتوصلت لوجود علاقة طردية موجبة ذات دلالة احصائية بين هذان المتغيران ، بحيث تعتبر اليقظة العقلية بدورها تساعد العاملون على أن يكون لديهم ثقة بالنفس ووعي بحالتهم العاطفية و الانفعالية و كيفية تأثيرها على حياتهم و الاستفادة من خبراتهم في تقبل الموقف و التفاعل معه بإيجابية (الضبع، 2016، ص 30) وهذا جزء من الوعي الذاتي ، أي أن هناك ارتباطا بين مدى وعي الفرد بذاته

(ادراكه لنقاط قوته وضعفه و دوافعه...) و بين مستوى كفاءته المهنية (قدرته على أداء مهامه بشكل فعال) .

كما توصلت دراسة محمد (2018) التي أجريت على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأسمرية الاسلامية في زليتن الى وجود علاقة ايجابية بين مستوى الوعي الذاتي و الأداء الوظيفي ،

وتشير النتائج الى أن زيادة الوعي الذاتي يحسن الأداء المهني خاصة في بيئات العمل الأكاديمية ، وهذا الذي يتوافق مع نتائج فرضية دراستنا .

4. مناقشة نتائج الفرضية العامة:

وبعد عرض الفرضية العامة لدراستنا نلاحظ وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين التدفق النفسي و الكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه لولاية المغير، و هذا يعني أن المستشارين الذين يمرون بتجربة تدفق يكونون أكثر قدرة على تحقيق أهداف العمل ، حيث يؤكد مؤسس نظرية التدفق النفسي تشيكرينتيهالي (1990) أن الأفراد الذين يعيشون تجربة التدفق يكونون أكثر انتاجية و رضا في العمل مما ينعكس على أدائهم المهني .

و قد اتفقت هاته النتيجة مع النتائج التي توصلت اليها دراسة (الظاهري ، الغنامي) و التي تتقول بأن التدفق النفسي يتوسط جزئيا العلاقة بين الانتماء المهني و الكفاءة الارشادية لدى المرشدين التربويين في المملكة العربية السعودية .

ايضا من بين الدراسات التي وافقت دراستنا نجد دراسة حنكة ، بوغزالة محمد (2022) و التي توصلت الى وجود علاقة بين التدفق النفسي و الكفاءة المهنية لدى مدراء الثانويات بولاية الوادي ، بحيث تعتبر الكفاءة الذاتية أحد أبعاد الكفاءة المهنية و التي يمكن تعريفها بأنها ثقة الفرد في قدرته على أداء مهمة محددة أو تحقيق هدف معين . (خليفة، 2006 ،)

الاستنتاج العام :

استهدفت الدراسة الحالية معالجة أحد الموضوعات المرتبطة بمستشار التوجيه والمتعلقة بالكفاءة المهنية والتدفق النفسي حيث تناولت العلاقة بين التدفق النفسي والكفاءة المهنية لدى المستشارين ، التزاما بكل الخطوات العلمية والمنهجية بدأت بالإطار النظري للدراسة حيث قدمنا تصورا عاما حول تلك العلاقة بين المتغيرات ، وكذلك طرحت عدة فروض وأطلعنا على دراسات سابقة في هذا الموضوع لإثراء هذه الدراسة ، حيث لخصت مجموعة من الأهداف وبعد اختبار الفرضيات توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نذكرها :

توجد علاقة بين الأهداف الواضحة والكفاءة المهنية لدى المستشارين

توجد علاقة بين الاندماج في المهام والكفاءة المهنية لدى المستشارين

توجد علاقة بين الوعي الذاتي والكفاءة المهنية لدى المستشارين

توجد علاقة بين التدفق النفسي والكفاءة المهنية لدى المستشارين .

مقترحات الدراسة:

ومن تقترح الباحثين اجراء دراسات معمقة في هذا المجال لتوسيع نطاق البحث:
. ينبغي اجراء دراسة لكل بعد تتضمن الدراسة علاقة كل بعد من الابعاد المدروسة
(الاهداف الواضحة، الاندماج في المهام، الوعي الذاتي) بالكفاءة المهنية.
. نقترح اجراء بحوث مستقبلية في بيئات عمل مختلفة.

قائمة المراجع

ابو حلاوه، محمد. (2013): حالة التدفق النفسي: المفهوم والابعاد والقياس، اصدارات شبكة العلوم النفسية العربية، 1(29).

الاسود، مهيبة. الاسود، الزهرة. (2020). التدفق النفسي لدى طلبة جامعة قاصدي مرباح ورقلة. مجلة العلوم النفسية والتربوية. 6(1)، الجزائر: جامعه الوادي، الجزائر. 55_69.

باطة، امال. (2011): التنبؤ بالسعادة في ضوء الامل والتفاؤل لدى عين من طلبه جامعه القدس المفتوحة. مجله جامعه القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، 24(2).

البهاص، سيد احمد. (2010): التدفق النفسي والقلق الاجتماعي لدى عينة من المراهقين مستخدمي الانترنت (دراسة سيكو مترية اكلينيكية). المؤتمر السنوي الخامس عشر، الارشاد الاسري وتنمية المجتمع نحو آفاق ارشادية رحبة، في الفترة من 3 الى 4 اكتوبر 2010. جامعة عين شمس، مركز الارشاد النفسي.

الجاف، ولاء جودت علي. فائق، داليا خالد. (2019). دور الاندماج الوظيفي في تعزيز الاداء الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في فنادق الاربعة وخمس نجوم في مدينة السليمانية_ اقليم كردستان_ العراق. مجلة الفنون والادب وعلوم الانسانيات والاجتماع، ع 39.

الجهني، زهور سليم. الاحمدي، ماريا طالب. (2022): التدفق النفسي وعلاقته بالصمود النفسي لدى طالبات المرحلة الثانوية بالمدينة المنورة، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الازهر.

الحاوي، كمال. (2011). نظام التعليم بالكفاءات في المدرسة الجزائرية. مجلة الدراسات النفسية والتربوية، العدد 6، جامعة الجزائر.

حمزة، منى.(2017). تدريس مقياس التدفق النفسي باستخدام نظرية الاستجابة للمفردة. مجلة البحث العلمي في التربية، 1(18).

حموني، عائشة. عبد الله، وهيبية .(2018): الرقابة ودورها في تحسين الكفاءة المهنية دراسة ميدانية الجزائرية للمياه ،مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل ، الجزائر ، جامعة احمد دراية أدرار .

حوامدي، الساسي. فليون، حنان.(2025)، مستوى الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني، دراسة ميدانية بولاية الوادي و ورقلة، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية. مجلد 2 العدد 15

حنكة، جهينة. بوغزالة، محمد خلود.(2022): التدفق النفسي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى مدراء الثانويات بولاية الوادي. مذكرة ماستر. قسم العلوم الاجتماعية. كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية. جامعه الوادي.

خشبة، فاطمة السيد حسن.(2017): التدفق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين، المجلة المصرية للدراسات النفسية، مجلد 27، العدد 96.

خليفة، احمد عبد اللطيف.(2006). علم النفس التربوي نظريات وتطبيقات. القاهرة: دار الفكر العربي.

ريان، عدنان عزيز الرحمن.(2024): دراسة الاندماج الوظيفي واثره على انتاجية الموظف: دراسة تطبيقية على مستشفى النور التخصصي بمكة المكرمة. المجلة العربية للعلوم ونشر الابحاث، الرمال، شارع الكنز، المكتب 3، غزة، فلسطين.

زايد، هليل .غزي، محمد عبد الله .(2021) : الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول نحو ثقافة الجامعة المنتجة وعلاقتها بالمرونة المعرفية لديهم ، مجلة التربية ، العدد192، جامعة الأزهر بالقاهرة .

زويلف ،مهدي حسن .(1998) : دارة الأفراد . مدخل كمي ، دار مجدلاوي للنشر ، الاردن
سراية، الهادي. بن طراد، زينة.(2018). تدفق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ع 35.

سعيد، كريم حيدر. عباس، عامر موسى. كاظم، رافت عبد الهادي.(2007). الطلاقة النفسية لدى مدرسي كلية التربية الرياضية جامعة القادسية حسب الجنس واللقب العلمي والعمر. مجلة القادسية لعلوم التربية الرياضية، 9(1).

الشربيني والعطية، عاطف واسماء.(2019): القيمة التنبئية للتفاعل في التدفق النفسي لدى اعضاء هيئة التدريس (دول الخليج ومصر) دراسة مقارنة. المجلة الاردنية في العلوم التربوية 15(3).

صالح، علي عبد الرحمن. صالح، زينة علي.(2013). التسويق الاكاديمي وعلاقته بإدارة الوقت لدى طلبة كلية التربية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 38(ج 2).

الصحاف، حبيب.(1997):معجم إدارة الموارد البشرية ، مكتبة لبنان الناشر ، بيروت .
الضبع، فتحي عبد الرحمن.(2016). اليقظة العقلية وعلاقتها بالسعادة الدراسية لدى عين من الاطفال من تلاميذ المرحلة الابتدائية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، 92.

العتيبي، محمد.(2016): مستوى الطموح وعلاقته بالتوافق النفسي لدى عينة من طلبة جامعة شقراء، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 1(9).

عثمان، مها ابراهيم محمد. (2023): اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز لدى المرأة العاملة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. كلية الدراسات الانسانية بالدقهلية_ جامعة الازهر. مجله الارشاد النفسي، العدد 74، ج 3.

عرفان.(2021): دراسة العلاقة بين الاندماج في العمل والتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين مع مراعاة بعض المتغيرات الديموغرافية. المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد 31، العدد 110.

عطا الله ،دلال.(2019) :جودة الحياة المهنية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني ، دراسة ميدانية على مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه المدرسي والمهني ، مذكرة مكملة مذكرة لنيل شهادة ماستر علوم تربية تخصص توجيه وإرشاد ، جامعة محمد خيضر بسكرة .

العكاشة، رندا.(2020). مقال في مجلة اي عربي. تم تحريره في: 25،16:59:33 يوليو 2020.

علالي، فاطمة. مولودي ،عائشة.(2021/2022) : دور التكوين وعلاقته بالكفاءة المهنية ، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية ، أدرار .

عمر، احمد المختار.(2008). معجم اللغة العربية المعاصرة. القاهرة.

الغنامي، دلال حامد عبد الله. الظاهري، فاطمة حمدي نافع.(2023). ماجستير ارشاد نفسي بجامعة الملك عبد العزيز جدة المملكة العربية السعودية. المجلد 146، العدد 2.

فتحي، محمد نجلاء.(2022) : الكفاءة المهنية وعلاقتها بالتدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال ، استكمال لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص الصحة النفسية ،مجلة دورية محكمة تصدر عن كلية التربية جامعة حلوان

قبال، كريمة . بوخرس ،كنزة.(2022):القيم الاجتماعية ودورها في تحقيق الكفاءة المهنية ، دراسة ميدانية بمستشفى عبد الكريم بودر غومة بولاية أدرار ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل .

كريم، خديجة محمد.(2018): الاداء الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة الاسمرية الاسلامية بمدينة زليتن. كلية الادب والعلوم، الجامعة الاسمرية الاسلامية، العدد 31.

محمود، هبة محسن.(2021). المحاضرة الخامسة البحث العلمي للمنهج الوصفي، مصر .

مرابط، عياش. عزوز. (2018):الكفاءة المهنية وتكنولوجيا المعلومات ،الطبعة الاولى : 1439/2015، الناشر مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع ، قسنطينة، الجزائر .

المسوس، يعقوب.(2015/2016) :تقويم الكفاءة المهنية والدفاعية الشخصية والثقافة التنظيمية وعلاقته بتحقيق الإدارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة والإداريين والطلبة ، للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في علم النفس ، جامعة وهران 2 ، الجزائر .

المشهداني، محمد رائد محمد. الظاهر، شهاب احمد حسن.(2012). الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية في مدينة الموصل. المؤتمر الدوري 18 لكليات واقسام التربية الرياضية في الفترة من 8/6. العراق، جامعة الموصل.

معمرية، بشير.(2012). علم النفس الايجابي: اتجاه جديد لدراسة القوى والفضائل الانسانية، دراسات نفسية، علم النفس الايجابي، او الحاج، الجزائر، 1 (2).

المقدم، عبد الحفيظ.(2003): الاحصاء والقياس النفسي التربوي مع نماذج من المقاييس والاختبارات. الجزائر. ط 3.

منصور، كمال. صولح، سماح.(2010):تسيير الكفاءات ، الإطار المفاهيمي ، والمجالات الكبرى ، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية العدد 7.

ناهد، ايوب. البديوي، عفاف سعيد.(2017). دراسة بعنوان التلكؤ الاكاديمي وعلاقته بالدافعية الذاتية والتدفق النفسي لدى طالبات شعبة التربية بجامعة الازهر. مجلة كلية التربية: جامعه كفر الشيخ. مج 20، ع 2.

النتشة، نرمين حجازي.(2021): التدفق النفسي وعلاقته بالطموح الاكاديمي لدى عينة من طلبة الدراسات العليا (رسالة ماجستير)، جامعة الخليل.

نصرات، رميصاء. نصرات، مريم.(2022). علاقه تدفق النفسي بالعنف المدرسي لدى تلاميذ سنة اولى ثانوي شهادة الماستر في علم النفس تخصص علم النفس المدرسي. جامعه الشهيد حمه لخضر. الوادي. الجزائر.

الولاني، بثينة.(2015): التدفق النفسي للرياضيين، مجلة الامن والحياة، جامعة الاسكندرية، 402(1).

الملاحق

مقياس التدفق النفسي:

جامعة الشهيد حمه لخضر. الوادي

كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية

قسم علم النفس و علوم التربية

اخي المستشار اختي المستشارة تحية طيبة وبعد:

في إطار إنجاز مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر، نضع بين أيديكم هذه الاستمارة ونرجو منكم التكرم والإجابة على فقراتها وذلك بقراءة العبارة جيدا ثم اختيار البديل الذي تراه مناسباً وذلك بوضع علامة × أمام الفقرة التي تتناسبك، علماً أنه لا توجد إجابات صحيحة وإجابات خاطئة فالإجابة صحيحة طالما أنها تعبر عن رأيك ، وأعلمك أن إجابتك ستحظى بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

معلومات عامة:

-التخصص الأكاديمي:

علم النفس: - علوم التربية: - علم الاجتماع:

وفي الأخير تقبلوا مني فائق التقدير والاحترام.

الرقم	العبارة	البدا ئل
1	اتحدى الصعاب و اعتقد ان مهاراتي تمكنني من مواجهتها	نادرا ابدا
2	اتصرف على نحو صحيح دوم التفكير بمحاولة القيام بذلك	دائما
3	اعرف بوضوح ما اريد القيام به	غالا
4	ادرك حقا على نحو واضح ادائي مستمر	احيانا
5	اركز انتباهي كليا فيما اقوم به	با
6	اسيطر على ما اقوم به من مهام	
7	اقلق بما يفكر به الاخرين عني	
8	احس بأن الوقت يتغير ببطء او يسرع اثناء النشاط	
9	استمتع حقا بخيراتي	
10	ادرك بأن قدراتي تتناسب مع صعوبات المواقف التي واجهها	
11	يتملكني احساس كأن الاشياء تحدث تلقائيا	
12	امتلك احساس قوي بالنزوع نحو تنفيذ ما خططت له	
13	اعي جيدا كيف أدي المهام و النشاطات اليومية	
14	اتمتع بالثبات الذهني فيما يحدث دون بذل أي جهد	
15	أشعر بأنني استطيع السيطرة على ما أؤدي من اعمال	
16	اتجاهل التفكير في تقييم الاخرين لي	
17	افقد الاحساس بالوقت عندما استغرق بالعمل	
18	احب الشعور بالإنجاز و تتملكني ارادة الفوز به	
19	اشعر بأنني كفؤ على نحو متطلبات الموقف العالية	
20	انجز المهام تلقائيا دون تفكير	
21	اعرف جيدا الاهداف التي اروم تحقيقها	
22	تتملكني فكرة جيدة عندما اقوم بعمل جيد و كيف اقوم به	
23	يتملكني تركيز كلي حينما اقوم بنشاط هادف	
24	ادرك سيطرتي الكاملة على الوعي	
25	افقد الاحساس بالوقت عندما استغرق في تأدية المهام	
26	اشعر و كأن الوقت يمر بسرعة	
27	اجد ان تجاربي تركت لي شعور كبير بالبهجة	
28	اشعر بالتوازن بين مهاراتي الشخصية و ما اواجه من تحديات	
29	اعمل الاشياء عفويا وتلقائيا دون الحاجة الى التفكير	
30	احدد اهدافي على نحو واضح	
31	ادرك ان نشاطي جيد و كيف انجزه	

32 اصرف ذهني كليا عما يحدث حولي و التركيز على مهمني

33 اضبط تصرفاتي على نحو تام

34 اهتم بما يقوله الاخرين عني

35 افقد الوعي بالزمن على نحو عادي

36 استمتع بتجاريبي و اعدّها مجدبة للغابة

مقياس الكفاءة المهنية:

جامعة الشهيد حمه لخضر- الوادي

كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية

قسم علم النفس و علوم التربية

اخي المستشار، اختي المستشارة: تحية طيبة وبعد

في اطار انجاز دراسة علمية، اضع بين يديك هذه الاستمارة التي تتضمن مجموعة من العبارات تمثل أنشطة مهنية ، اقرأها جيدا و عبر عن رأيك فيها، و ارجو منك الاجابة عن كل هذه العبارات بكل صدق و امانة، و احرص على عدم ترك اي عبارة بلا اجابة ، مع العلم انه لا توجد اجابة صحيحة و اخرى خاطئة و ان هذه الاجابات لن تستخدم الا لغرض البحث العلمي ، و تأكد تماما اننا نقدر تعاونك معنا.

البيانات الشخصية:

انثى:

الجنس: ذكر

اكثر من 6 سنوات:

اقدمية العمل: اقل من 5 سنوات:

علوم التربية:

علم اجتماع:

التخصص الدراسي: علم النفس:

البدائل			الرقم	العبرة
ابدأ	احيانا	دائما		
			1	احرص على تجديد خلية التوثيق و الاعلام بمؤسسة العمل

2	اقوم بدراسة رغبات التلاميذ لتوجيه اختياراتهم الدراسية		
3	يمكنني مساعدة حالات من التلاميذ على التكيف مع محيطهم المدرسي		
4	اقوم باستغلال النتائج المدرسية في برمجة حصص الدعم و التقوية		
5	اجتهد في تقديم الدعم النفسي للتلاميذ لتخفيف الضغوط النفسية و الدراسية		
6	احرص على تقييم نتائج الامتحانات الرسمية لتشخيص مستوى المؤسسة التعليمية		
7	اساهم بفاعلية في نشاطات الاسبوع الوطني للإعلام		
8	اعتمد الملمح الدراسي للتلاميذ في بناء الخريطة التربوية للمؤسسة التعليمية		
9	ازود تلاميذ السنة الاولى ثانوي بكل المعلومات الخاصة بمنطلقات الجذوع المشتركة		
10	اجتهد في مرافقة التلاميذ في بناء مشروعهم الشخصي وفق رغباتهم و نتائجهم		
11	احرص على تقويم عملية المعالجة التربوية لبناء توقعات قبول و توجيه مناسبة		
12	افيد تلاميذ الاقسام النهائية بمعلومات حول المنافذ الجامعية و المهنية في تخصصاتهم الدراسية		
13	احرص على استغلال طلبات الطعن لمراجعة قرارات التوجيه لصالح التلاميذ		
14	لدي مهارة في تقديم حصص ارشادية لتلاميذ السنة الاولى متوسط بهدف تمكينهم من التكيف مع الوسط المدرسي الجديد		
15	اتابع تطور نتائج التلاميذ للتكفل بهم وقت الحاجة		
16	احرص على اعلام الاساتذة بكيفيات التوجيه و معاييرهم		
17	اتمكن من استغلال النتائج السنوية للتلاميذ في المجالس التربوية		
18	لدي مهارة في تقديم حصص تحسيسية لاستعداد تلاميذ السنة الرابعة لامتحان شهادة التعليم المتوسط		
19	اجتهد في تقييم المردود التحصيلي لتلاميذ المؤسسة لمعرفة مستوى مخرجاتها		
20	احرص على اعلام الاولياء بطرائق الاختيار السليم لتخصصات ابنائهم		
21	اهتم باستقصاء المشكلات التي يعاني منها التلاميذ لتقديم المساعدة الممكنة		
22	اسعى الى تقديم حصص اعلامية لتلاميذ السنة الثالثة متوسط لمعرفة مسارات ما بعد التعليم الالزامي		
23	اساهم مع طاقم المؤسسة في التخطيط للتقليل من الهدر التربوي		
24	اجتهد في اعلام الاولياء بطرائق متابعة ابنائهم في البيت		
25	احرص على تشخيص مسار التلاميذ ضعاف التحصيل لاتخاذ		

			اجراءات وقائية مناسبة	
			اسعى الى تفعيل لجنة الارشاد المدرسي للحد من التسرب المدرسي	26
			اتمكن من مساعدة التلاميذ على اختيار نوع الدراسة التي تؤهلها لهم امكانياتهم و قدراتهم	27
			ابلغ الاساتذة بنتائج الامتحانات بهدف استغلالها لصالح المردود التربوي للمؤسسة التعليمية	28