

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع
تخصص تربية

الموضوع:

علاقة الصعوبات المواجهة لمستشار التوجيه والإرشاد
المدرسي بأدائه المهني
دراسة ميدانية بمركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية بسكرة

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة على درجة الماستر في علم اجتماع التربية

إشراف الاستاذة

حسني هنية

اعداد الطالبة

جنحي نوال

السنة الجامعية 2012/2013

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

قال تعالى: اقرأ باسم ربك الذي خلق
(1) خلق الإنسان من علق (2) اقرأ

وربك الأكرم (3) الذي علم بالقلم (4)
علم الإنسان ما لم يعلم (5)

صدق الله العظيم "سورة العلق"

فهرس المحتويات

الصفحة	فهرس المحتويات
	إهداء
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
أ - ب	- مقدمة
	الجانب النظري
	1- إطار العام للدراسة
9-8	1-1 الإشكالية
10	2-1 أسباب اختيار الموضوع
10	3-1 أهمية الدراسة
10	4-1 أهداف الدراسة
15-11	5-1 مفاهيم الدراسة

18-16	6-1 الدراسات سابقة
	2- التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني في الجزائر
	1-2 التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني
20-19	1-1-2 أسس و مبادئ التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني
22-21	2-1-2 أهداف التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني
24-23	3-1-2 وظائف و مجالات التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني
	2-التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني في الجزائر
26-24	1-2-2 تطور التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني في الجزائر
29-26	2-2-2 العلاقات مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني في الجزائر
	3- صعوبات الأداء المهني لمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني
33-30	1-3 العوامل المحددة للأداء المهني لمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني
33	2-3 مظاهر الأداء المهني لمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني

	المهني
35-34	3-3 تقييم الأداء المهني لمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني
39-35	4-3 أداء و مهام مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني
40-39	5-3 أهمية تقييم الأداء المهني
43-41	6-3 صعوبات أداء المهني لمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني.
الجانب الميداني	
4-إطار العام للدراسة	
44	1-4 المنهج المستخدم
48-45	2-4 عينة الدراسة و خصائصها
49	3-4 مجالات الدراسة
50-49	4-4 أساليب الإحصائية للدراسة
65-51	5-4 عرض النتائج و تحليلها
66	6-4 خلاصة النتائج
67	7-4 الإقتراحات

68	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول :

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	جدول يوضح اختيار العينة النهائية	45
2	جدول يوضح جنس المبحوثين	46
3	جدول يوضح سن المبحوثين	46
4	جدول يوضح المستوى الدراسي للمبحوثين	47
5	جدول يوضح التخصص الجامعي للمبحوثين	47
6	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	48
7	جدول يوضح الصعوبات القانونية التي تواجه مستشار التوجيه المدرسي	51
8	جدول يوضح صعوبة منشور رقم 48 حسب المبحوثين	51
9	جدول يوضح صعوبة الإشراف على القطاع الواسع للمبحوثين	52
10	جدول يوضح علاقة القطاع الواسع وحده لأداء المبحوث	53
11	جدول يوضح تغطية الوقت لجميع المتوسطات بالنسبة للمبحوثين	53
12	جدول يوضح وضوح تحديد المهام في المنشور رقم 827 للمبحوثين	54
13	جدول يوضح التشريعات المقصرة في حق المبحوثين	55
15	جدول يوضح صعوبة إيجاد الوقت للعملية الإرشادية للمبحوثين	56
16	جدول يوضح معوقات عمال الإدارة المدرسية لأعمال المبحوثين	57

57	جدول يوضح تقبل الأساتذة لنصائح المستشار في التعامل مع التلاميذ	17
58	جدول يوضح تقييم أداء مستشار التوجيه	18
59	جدول يوضح علاقات مستشار التوجيه المدرسي والمهني بأعضاء الفريق التربوي	19
60	جدول يوضح الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه المدرسي والمهني من قبل التلاميذ	20
61	جدول يوضح معاناة مستشاري التوجيه من ضعف اتصال المدرسة والأولياء	21
62	جدول يوضح ترتيب الاقتراحات بالنسبة للمبجوثين	22

1-1- الإشكالية:

يمر العالم المعاصر بتغيرات وتحولات جوهرية في شتى المجالات وخاصة العلمية منها ، أثر ذلك بشكل واضح علي نواحي مختلفة في الحياة الاجتماعية واليومية وعلى وجه الخصوص مجال التربية والتعليم ، لما له من أهمية في تنمية المجتمعات وتقدمها ، وعلى هذا الأساس شهدت المدرسة تحولات جذرية في نظامها التعليمي ، وبما أن هذه الأخيرة هي المؤسسة الثانية بعد الأسرة تُعنى بالتلاميذ من حيث أنهم محور العملية التعليمية وهي بذلك تهتم بتنمية قدراتهم العقلية والجسمية والنفسية والاجتماعية، فهم جوهر الفعل التربوي ، وعليه استدعت الضرورة للإستعانة بعملية التوجيه والإرشاد ؛ التي كان يقوم بها بعض الفاعلين التربويين في المؤسسة التعليمية بحكم خبراتهم ونضجهم، بغض النظر على خلفيتهم العلمية والعملية أو تخصصاتهم المهنية، من أجل تحقيق النظام والإستقرار داخل المؤسسة التعليمية ، التي كانت تنظر للتوجيه نظرة تقليدية أي الاعتماد على نتائج التلميذ الدراسية في توجيهه إلى الشعبة التي يدرسها وإهمال ميوله ورغباته ، ومن ثم الوظيفة التي يوضع فيها بحكم التوجيه التقليدي وليس ما هو موجود في مجتمعه الثقافي والمهني من تحولات يومية، التي جعلت عملية التوجيه والإرشاد أحد الانشغالات الرئيسية في الفكر التربوي المعاصر ، والذي ينطلق من مبدأ نوعية المتعلم في المحيط المدرسي ليصبح قادرا على التكيف مع هذا المحيط، ثم الصانع الحقيقي لمجال تعليمه وتكوينه وفق ما يلاءم قدراته وميوله ، نتيجة هذا التطور أصبح من الضروري إسناد وظيفة التوجيه والإرشاد المدرسي إلى مختصين يمارسونها وفق تقنيات وأساليب علمية وأهداف مدروسة مسبقا ، إذ يُقدر حاجة أبناء المجتمع إلى التربية و التعليم واكتشاف المعارف والمعلومات بقدر حاجتهم إلى التوجيه والإرشاد ، لذلك فإن الوسط المدرسي أكبر الأماكن التي تقدم فيها خدمات تكوين الفرد وتوجيهه وإرشاده مراعاة لميوله وقدراته في مختلف المجالات التعليمية و المهنية ، والقائم بهذه الوظيفة هو شخص مختص في مجال التوجيه والإرشاد يقدم خدمته بطريقة منظمة ومدروسة تُعرف بمستنشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، من خلال أداء مهام معينة كتبصير المجتمع المدرسي بأهداف التوجيه والإرشاد و خطته التربوية الفاعلة في المدرسة وبناء علاقات مهنية مع مسئولها وأولياء الأمور والأساتذة والتلاميذ، وإعداد الخطط السنوية لبرامج التوجيه والإرشاد في التعليمات المنظمة والقوانين المشرعة ، وتقديم خدمات في مختلف المجالات الخاصة بالطلاب ، إلا أن وظيفة التوجيه والإرشاد تعيقها يعتبر نشاط أو سلوك يغير في المحيط بأي شكل من الأشكال ، فهو مجموعة من الصعوبات الاجتماعية والقانونية والإدارية أثناء قيامه بالعملية التوجيهية والإرشادية ، وقد سبب هذا الخلل الوظيفي الذي يختلف باختلاف وتعدد وظائف مستنشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في عملية التواصل مع الإدارة والأساتذة والتلاميذ و أولياء أمورهم ، مما يجعل عملية التوجيه والإرشاد

المدرسي عملية صعبة تؤثر على وظيفة مستشار التوجيه أو أدائه المهني هذا الأخير الذي العملية التي يتعرف من خلالها الفرد على مهامه وقدراته والخصائص اللازمة لتأدية الوظيفة بنجاح "ومعرفة النتائج العملية التي تُنتج من الفعاليات والإنجازات أو ما يقوم به الأفراد من أعمال داخل المؤسسة ، والمقصود بالأداء المهني المخرجات و الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيه " ...¹

وبالتالي ، فهو مفهوم يعكس كل من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها أي أنه يربط بين أوجه النشاط والأهداف المرجو تحقيقها عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملين داخل المؤسسة التربوية ، كمهام ووظائف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي ، فهناك صعوبات قانونية وإدارية كما أن ضعف الاتصال مع الفاعلين داخل المجتمع المدرسي تحول دون وصول مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني إلى الأهداف التي سطرها ، وبالتالي تؤثر على أدائه المهني وللبحث عن هذا الموضوع نطرح التساؤل التالي :

ما هي الصعوبات المواجهة لمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني وتؤثر على أدائه المهني؟
ويندرج تحته ثلاثة أسئلة فرعية:

1- ما هي الصعوبات القانونية المواجهة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي وتؤثر على أدائه المهني ؟

2- ما هي الصعوبات الإدارية التي تواجه مستشار والإرشاد المدرسي من قبل الإدارة والفاعلين التربويين أثناء قيامه بالعملية التوجيهية والإرشادية ؟

3- ما هي الاقتراحات والحلول للنهوض بوظيفة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي لتخطي هذه الصعوبات ؟

2-1- أسباب اختيار الموضوع :

- لكل مشكلة بحث أسباب مؤدية إلى دراستها، وتعود أسباب إختياري لهذا الموضوع إلى:
- لأن موضوع التوجيه والإرشاد المدرسي يحتل الصدارة في مجال التربية والتعليم.
- أهمية الموضوع بالنسبة للمجتمع وما يترتب عليه من آثار تنعكس على تكوين الإطارات في المجتمع ومستوى كفاءتهم.
- محاولة الاطلاع أكثر على الصعوبات القانونية و الإدارية التي تحيط بعمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني .
- نقص البحوث والدراسات التي تناولت صعوبات العملية التوجيهية والإرشادية.
- محاولة الوصول إلى حلول وإقتراحات من أجل قيام مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي بأدائه على أكمل وجه .

3-1- أهمية الدراسة

- تتوقف أهمية أي بحث على أهمية الظاهرة المدروسة ، وعلى قيمتها العلمية والعملية و مدى إسهامها في إثراء المعرفة النظرية ، و إستغلال نتائجها في الجانب الميداني .
- واقع العملية التوجيهية والإرشادية في الجزائر وما يتعلق بالجانب التربوي المدرسي ، حيث نحاول من خلال هذه الدراسة معرفة مدى إهتمام القائمين على هذه العملية داخل المؤسسة التربوية ، والصعوبات التي يعانون لتقديمها بصورة حية للمجتمع المدرسي .
- التركيز على أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي ، ومحاولة تقديم إقتراحات لتذليل بعض الصعوبات التي تواجهه ليؤدي وظيفته بنجاح

4-1- أهداف الدراسة :

- لكل بحث هدف يسعى الباحث من خلال قيامه بدراسة ظاهرة معينة إلى تحقيقه ، وأهداف دراستنا المتمثلة في " :علاقة الصعوبات المواجهة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي بأدائه المهني " هي :
- رصد المشاكل والصعوبات القانونية التي تؤثر علي الأداء المهني لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي .
- معرفة المشاكل والصعوبات الإدارية التي يعاني منها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي من قبل الإداريين والفاعلين التربويين داخل المجتمع المدرسي أثناء قيامه بالعملية التوجيهية .
- محاولة إعطاء بعض الحلول للتقليل من هذه الصعوبات عن طريق التعرف الميداني على طبيعة العملية التوجيهية والإرشادية

1-5- مفاهيم الدراسة :

تأتي ضرورة تحديد المفاهيم في البحث لأن الباحث لا يستطيع الترف على الظاهرة المدروسة أو المشكلة الخاضعة للدراسة ، إلا من خلال ملاحظاته المنظمة وإدراكه الدقيق ومن المحتمل أن تكون بعض جوانب الظاهرة المدروسة غامضة عند الآخرين ، أو تحتاج إلى مزيد من التوضيح¹(1) ...
وبما أن موضوع دراستنا يتمثل في "علاقة الصعوبات المواجهة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي بأدائه المهني "فإن مصطلحات الدراسة هي :

- الصعوبة
- التوجيه المدرسي والمهني
- الإرشاد النفسي والتربوي
- مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
- المسترشد
- الأداء المهني

تعريف الصعوبة:

يعرفها إبراهيم: "بأنها كل ما يعيق أو يعرقل تحقيق هدف معين، ويتطلب اجتيازه مزيدا من الجهود العقلية والجسمية "2...²

يرى الكاتب أنها كل ما يقف أمام تحقيق هدف معين وخطة مسطرة، ولإجتيانها لابد من تحديدها لبذل جهود فكرية وجسمية للتغلب عنها.

- **التعريف الإجرائي:**الصعوبة هي كل ما يعيق العملية التوجيهية والإرشادية وفقا لما يحدده مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي من صعوبات قانونية وإدارية .

• تعريف التوجيه المدرسي والمهني:

لقد تطرق العديد من الباحثين إلى تعاريف مختلفة للتوجيه، كل باحث عرضها حسب تخصصه ومجال إهتمامه فهناك من أعطاه صيغة نفسية وهناك من أعطاه صيغة تربوية:

فيعرفه الباحثان ب " **f-andrène & f-boy** " على أنه " مفهوم يحتوي على مجموعة من الحقائق ، وهو الإجراء الذي يسمح للتلميذ بعبور المراحل التي يتكون منها النسق المدرسي ، فهو يتبعه في مشواره

الدراسي وفي كل مرة تحضر أمامه مجموعة من الاختبارات وعليه أن يتوجه³..."

¹ علي مغربي ، أهمية المفاهيم في البحث الاجتماع بين الأطر النظرية والمحددات الواقعية ، (أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية) ، مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد 3، منشورات جامعة منتوري ، قسنطينة ، 1999، ص 93.

² محمود عطية ، التوجيه التربوي ، مكتبة النهضة المصرية ، مصر ، 1999، ص 12.

³ - f-ardennais & f- boy , **le conseiller d'orientation ,psychologie édition**

ركز هذا التعريف على الجانب الدراسي وأهمل الجانب المهني .
ويعرفه: "مفتش التربية والتكوين للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني " : "يتمثل التوجيه في جعل الفرد واعيا بخصوصياته الفردية وتنميتها من أجل إختياراته المدرسية والمهنية، من خلال كل فترات حياته مع العرض المزدوج على المساهمة في خدمة المجتمع لتنمية وتحقيق إزدهاره " ..¹ (3)
ونستخلص من هذا التعريف أن التوجيه المدرسي هو:
-توعية الفرد .
- تنمية قدراته وميوله.
-تسهيل الإختيار المدرسي والمهني.

ويعرف أنه " :مجموعة الخدمات التربوية والنفسية والمهنية التي تقدم للفرد ليتمكن من التخطيط لمستقبل حياته وفقا لإمكانياته وقدراته العقلية والجسمية بأسلوب يشبع حاجاته ويحقق تصوره لذاته"..²
خص هذا التعريف الخدمات المقدمة للفرد في إختيار الإختصاص في الدراسة وفقا لميوله واستعداداته.

التعريف الإجرائي:

هو عملية تربوية بيداغوجية تتم من خلال عدة مراحل تعليمية ، يقدمها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي للتلميذ لمساعدته على رسم خطط تعليمية تتلاءم مع قدراته وميوله من أجل إختيار التوجيه الصحيح لنوع الدراسة المناسبة التي تساعد على مستواه التعليمي للوصول إلى النجاح ثم المهنة التي يريد ها .

تعريف الإرشاد النفسي والتربوي:

" هو عملية فنية متخصصة ومستمرة ، وهو علاقة بين طرفين أحدهما المسترشد الذي يواجه مشكلات و الآخر مرشد الذي بحكم خبرته الفنية المجال قادر على تقديم مساعدة للمسترشد ليفهم نفسه والعالم من حوله " ..³

ويعرف " :أنه عملية مساعدة التلميذ على التكيف النفسي مع ذاته والمحيط المدرسي " ..⁴
وهو الجانب الإجرائي العملي التفاعلي بين المرشد والمسترشد .

التعريف الإجرائي:

¹ لوصيف عبد الله ، التوجيه المدرسي والمهني (إشكالياته ، تنظيمه ،نشاطاته ،وسائله) ، الملتقى الجهوي لأسلاك التوجيه المدرسي والمهني ،سكيكدة ، من 19ماي إلى 21 ماي ،2003. ص14.
² سامي محمد ملجم ، مبادئ التوجيه والإرشاد التربوي ، دار ياف العلمية للنشر ، 2010،ص-ص 48-49.
³ رافده الحريري ،سمير الإمامي ، الإرشاد التربوي والنفسي في المؤسسات التعليمية ، دار المسيرة ، عمان ، 2011،ص21.
⁴ الكتاب السنوي ، الإرشاد والتوجيه ، المركز الوطني للوثائق التربوية ،ب ب ، 2002، ص71.

هو عملية إنسانية إنمائية منظمة ومخطط لها تتضمن خدمات نفسية إرشادية وتوجيهية، عبر برامج أولية إنمائية علاجية من قبل المرشد للمسترشد لمساعدته من أجل تحقيق التوافق النفسي والإنتاجية التعليمية.

مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

جاء في المعجم الوجيز " .المستشار هو العليم الذي يؤخذ برأيه في أمر هام علمي أو فني أو سياسي أو قضائي أو نحوه ، فالجذر اللغوي للاستشارة يفيد التدخل الإنساني المخصص للتأثير الفعال في الوعي قصد تغيير سلوك فرد ما " 1...

وبالتالي ليس إعتباطاً أن تستخدم نفس كلمة "مستشار "لتسمية وظيفة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني فالمعلومة التي تقدم للمعني "المسترشد "تبنى على أساس موضوعي وتهدف إلى مساعدته.

ويعرف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي: " أنه المورد البشري الذي يقدم وظيفته ليتمكن من جاب قدر من الرضا لاحتياجات التلميذ فهو يساعده على إعداده لمشروعه الدراسي والمهني.. 2 ويعرف أيضا " :أنه الشخص الذي يؤدي وظيفة الإرشاد لمساعدة الأفراد والجماعات التعليمية ، وينظم ويحلل المعلومات حول الطلاب من واقع السجلات والاختبارات والمقابلات ، إلى جانب المصادر الموثوقة وذلك لتقييم ميولهم واتجاهاتهم وقدراتهم وخصائصهم الشخصية للمساعدة في التخطيط التعليمي والمهني ،ويدرس المعلومات المهنية والتعليمية والاقتصادية لإستخدامها في مساعدة المسترشدين للتخطيط لموضوعاتهم التربوية والمهنية ويساعد الأفراد في التغلب على مشكلاته... 3

ومن خلال التعريفين السابقين نستخلص مايلي :

- أن مستشار التوجيه والإرشاد مختص في عملية التوجيه والإرشاد.
- مساعدة الفرد (التلميذ) على التعرف على ميوله ورغباته وقدراته.
- مساعدته على حل مشاكله النفسية والاجتماعية.
- توجيه التلميذ تعليميا ومهنيا.

• التعريف الإجرائي لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

هو أحد موظفي قطاع التربية والتعليم يسهر على تنفيذ برنامج التوجيه والإرشاد المدرسي المسطر من طرف مديرية التربية من أجل توجيه التلاميذ نحو الشعب التوجيه الصحيح.

¹ أحمد بن صاولة ، الاجتماعية المؤثرة في التوجيه عند نهاية الطور الثالث من التعليم الأساسي في الجزائر، دراسة ميدانية بولاية عنابة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ،جامعة عنابة ، 2000- 1999، ص41.

² f- Andirons & f- boy ,opcit ,p 7.14 .

³ محمد المشاقفة ، مبادئ الإرشاد النفسي للمرشدين والأخصائيين النفسيين ، دار المناهج ، عمان ، د س ،ص

تعريف المسترشد

"هو الشخص أو التلميذ أو الطالب الذي يتعرض لمواقف حرجة في فترة من فترات ، فلا يستطيع أن يشبع دوافعه ويحقق أهدافه أو يرضي حاجاته النفسية والسيولوجية فتؤدي إلى سوء التوافق والتكيف مع نفسه وبيئته " ...¹

نستخلص من التعريف أنه الفرد الذي يعاني من مشاكل نفسية تؤدي به إلى سوء التكيف حيث ركز على الخصائص النفسية، وأهم الجوانب الاجتماعية .

وبالتالي فالمسترشد هو فرد يحمل خصائص نفسية واجتماعية تتغير من مرحلة إلى أخرى تسبب له مشاكل ، هذه الأخيرة تجعله غير قادر على فهم مساره الدراسي وبالتالي صعوبة الاختيار ، ووظيفة مستشار التوجيه والإرشاد هو تدليل هذه الصعوبات للتلميذ ومحاولة توعيته لفهم ذاته والتكيف معها ، ومع المحيط الاجتماعي وحل بعض المشاكل النفسية والأسرية والتكيف معها للوصول إلى الأحسن .

تعريف الأداء المهني:

قبل تعرضنا لمفهوم الأداء المهني تعرضنا أولاً إلى:

- تعريف الأداء :

"هو درجة بلوغ على خفض أو تحجيم الفاقد في الموارد المخططة بكفاءة وفعالية " ...²

ويعرف " :هو أي نشاط أو سلوك يؤدي إلى نتيجة " ...³

التعريف الإجرائي للأداء :

هو كل جهد فكري وعضلي يبذله الفرد في موقع عمله.

-تعريف المهنة :

يعرفها " :موريس كووكن " : "أنها وظيفة يعتمد أدائها على معلومات نظامية يحصل عليها الفرد من

كلية أو معهد أو جامعة ، كما تعتمد على القابلية والمهارة الذاتية للفرد الذي ينجزها " ...⁴

ويعرفها "حبيب الأسدي " : "أنها وظيفة واحدة أو مجموعة من الوظائف المتشابهة المتواجدة في

مؤسسات متعددة ، والوظيفة وفق هذا السياق هي مجموعة من المواقع في مشروع أو منشأة تجارية

أو مؤسسة تعليمية " ...⁵

¹ عبد الله الطراونة ، مبادئ التوجيه والإرشاد التربوي ، دار ياف العلمية للنشر و التوزيع ، الأردن -عمان ، 2009،ص 121.

² أحمد سيد مصطفى ، إدارة البشر (الأصول والمهارات)، دار أحمد سيد مصطفى ، ب -ب ، 2002، ص 415.

³ مصطفى عشوي ، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1992، ص 14

⁴ فؤاد إفرام البستاني ، منجد الطلاب ، دار المشرق ،بيروت ، ط 2 ، 1974، ص571.

⁵ حبيب الأسدي ، التوجيه المهني وعلاقته بتنمية القوى العاملة ، مؤسسة الثقافة ،بغداد ، 1980، ص9

تعريف الأداء المهني :

يعرف " : هو النتيجة المتحصل عليها في أي ميدان عمل ، كالنتائج التي يتم تحقيقها عند ممارسة وظيفة ما والمعبر عنها بوحدات قياس معينة¹ ... " (

"كما يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة " ²...

"ويعبر أيضا عن الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الوظائف أو المهام وبالتالي يشير إلى درجة تحقيق المهام المكونة لوظيفة الفرد...³

• التعريف الإجرائي للأداء المهني لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي :

هو كل جهد فكري يبذله مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي أثناء أداء وظيفته والقيام بدوره داخل المؤسسة التعليمية ، ويمكننا قياسه على أساس النتائج التي يحققها وظروف العمل المحيطة به .

¹ موالكية سيف الدين ، تقييم أداء الأفراد في المؤسسة الجزائرية ، رسالة ماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية ، جامعة متنوري ، قسنطينة ، 2003 - 2002 ، ص 20.

² راوية محمد حسن ، إدارة الموارد البشرية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 1999 ، ص 215.

³ محمد سعيد أنور ، سلطات السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية الجديد، الإسكندرية، 2000، ص129

6-1- الدراسات السابقة :

تعد الدراسات السابقة في البحث العلمي ذات أهمية ، فهي تؤدي الكثير من المهام للباحث أثناء تنفيذه لهذه العملية وللقارئ عند قراءته لما كتب الباحث حول الدراسات ، و تتمثل أولى هذه المهام بالنسبة للباحث في التأكيد أن هذه الدراسات السابقة لم تتطرق للمشكلة التي هو بصدد بحثها من نفس الزاوية ولا بالمنهج نفسه ...¹

وتم توظيف دراستين سابقتين في هذا البحث

*الدراسة الأولى :دراسة الباحثة "شخاب مايا" لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تربية تحت عنوان :

"صعوبات العملية الإرشادية في المؤسسات التربوية " ، و هي دراسة ميدانية لأراء مستشار التوجيه المدرسي لولاية بسكرة 2010-2009 وتهدف الدراسة إلى :

-معرفة الصعوبات التي يعاني منها مستشار التوجيه

-معرفة المستوى التأهيلي لمستشار التوجيه المدرسي

- معرفة الصعوبات الاجتماعية التي تواجه مستشار التوجيه المدرسي، في حين نريد معرفة

الصعوبات القانونية و الإدارية المواجهة لمستشار التوجيه المدرسي

- الاقتراحات و الحلول ، وطرحت الباحثة الإشكالية التالية :ماهي صعوبات العملية الإرشادية في

المؤسسات التربوية ؟

و كانت عينة البحث 49 مستشارا توجيهيا باستخدام العينة البسيطة العشوائية و نتائج الدراسة:

-معاناة مستشاري التوجيه من إتساع المقاطعة و هذا ، ما نريد توضيحه في دراستنا من خلال التعرف على القوانين المتضمنة لهذا القرار.

- تكليف مستشاري التوجيه المدرسي بالعديد من الأعمال الإدارية، و هذا يفيدنا من خلال الصعوبات الإدارية المواجهة لمستشار التوجيه في دراستنا.

- كثرة عدد التلاميذ و تهربهم من العملية التوجيهية و ضعف الاتصال بين المدرسة و أولياء الأمور و هذا ما نريد طرحه في دراستنا في مستوى العلاقات لمستشار التوجيه المدرسي.

¹ توهامي إبراهيم ، الدراسات السابقة في البحث العلمي (أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية)، العدد 3، منشورات جامعة قسنطينة ، 1999، ص 104.

*الدراسة الثانية :-

دراسة الباحث "بوستة حمادي" لنيل شهادة الماجستير تحت عنوان "الأوضاع الاجتماعية والمهنية للأستاذ الجامعي في المؤسسات الجامعية الجزائرية"، وهي دراسة ميدانية بالمركز الجامعي محمد خيضر -بسكرة -

وطرح الباحث الإشكالية التالية: هل الأوضاع الاجتماعية والمهنية للأستاذ الجامعي تؤثر على أدائه المهني؟

حيث إنطلق الباحث من فرضية رئيسية هي: أن الأستاذ الجامعي يعاني من ناحية أوضاعه الاجتماعية والمهنية مما يؤثر سلبا على أدائه .

فلاحظنا أن هناك تشابه بين هذه الفرضية وأحد متغيرات دراستنا ألا وهو الأداء المهني وهذه الدراسة تبحث في الأوضاع الاجتماعية والمهنية، بينما تبحث دراستنا في الصعوبات القانونية والإدارية، ضف على ذلك أن مجتمع البحث الخاص بهذه الدراسة هو الأساتذة الجامعيون بينما مجتمع البحث في دراستنا متعلق بمستشاري التوجيه المدرسي والمهني .

وتتكون هذه الدراسة من 4فصول :

الفصل الأول: يمثل الإطار النظري للبحث

الفصل الثاني:نشأة الجامعة وتطورها حسب العصور

الفصل الثالثالأستاذ الجامعي

الفصل الرابع:المعالجة المنهجية للدراسة

طرح الباحث مجموعة من التساؤلات (7)أراد من خلالها قياس تأثير عدة متغيرات على أداء الأستاذ الجامعي وتمثلت هذه المتغيرات في: (الجهاز الإداري ن ظروف العمل، الظروف الاجتماعية، ومن جهتنا أيضا أردنا معرفة تأثير مجموعة من المتغيرات على أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمتمثلة في: (الصعوبات القانونية و الإدارية، وعلاقته بالمتعاملين التربويين).

أما بالنسبة للجانب المنهجي إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وكانت عينة الدراسة مقدر ب 124أستاذ بالمركز الجامعي بسكرة .

ومن خلال الدراسة الميدانية توصل الباحث إلى النتائج التالية :

- ا لمجال البيداغوجي :توصل إلى أن اغلب أفراد العينة لم يتلقوا تكوينا أو تدريبا على طرق التدريس في الجامعة.

- الأوضاع المهنية :قلة المراجع كما وكيفا، قلة دافعية الطلبة للتعلم مما يؤثر على أداء الأستاذ الجامعي.

-الغدارة تؤثر سلبا على أداء الأستاذ الجامعي، وهذا ما نريد معرفته في بحثنا بمحاولة معرفة ماهي الصعوبات الإدارية وهل تؤثر على أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي.

- الأوضاع الاجتماعية :معظم أفراد العينة لديهم سكنات قريبة من مكان عملهم ، في حين أن أغلبية مستشاري التوجيه المدرسي بحكم إشرافهم مقاطعة بأكملها فإن سكنه بعيد عن مكان عمله فنريد معرفة أن القطاع الواسع وانعدام سكن وظيفي يؤثر على أدائهم أم لا .
وفي الأخير نشير إلى أن هتين الدراستين يمكن أن نطلق عليهما دراسات مشابهة وليست مطابقة لدراستنا لأنهما لم تنطرقا إلى نفس متغيرات الدراسة بل لأحدهما فقط .
وعينة الدراسة الأولى نفس عينة بحثنا لكنها بحثت في الظروف الاجتماعية لعمل مستشار التوجيه، في حين نريد معرفة الصعوبات القانونية والإدارية وهل تعيق أدائه.
و عينة الدراسة الثانية كانت مطبقة على الأساتذة الجامعيين، ولم تنطرق لمستشاري التوجيه المدرسي أي عينة الدراسة تختلف والتشابه يكمن في أحد المتغيرات وهو الأداء المهني.
وتكمن إستفادتي من الدراستين السابقتين في :

-أخذ بعض المفاهيم.

-الاستعانة بها في بناء الاستمارة.

-الاستعانة بها في التحليل

2- التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني في الجزائر:

1- التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

2-1-1-أسس ومبادئ التوجيه والإرشاد المدرسي.

2-1-2-أهداف التوجيه والإرشاد المدرسي وضرورته.

2-1-3-وظائف ومجالات التوجيه والإرشاد المدرسي.

2 - التوجيه والإرشاد المدرسي في الجزائر :

2-2-1- نشأة التوجيه والإرشاد في الجزائر.

2-2-2- علاقات مستشار التوجيه في المدرسة الجزائرية.

2- التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الجزائر:

1- التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

يعتبر التوجيه عملية هامة تهدف إلى تحقيق التوافق بين المؤهلات الفكرية للفرد والمؤهلات النفسية للفرد ، ومتطلبات الفروع التكوينية والمهنية لمساعدة التلميذ على التعرف عن ذاته ومحيطه ولهذا نتعرض في هذا الفصل : لأسس ومبادئ التوجيه والإرشاد ، أهدافه ، وظائفه ومجالاته ، التوجيه والإرشاد المدرسي في الجزائر ، علاقات مستشار التوجيه المدرسي في المدرسة الجزائرية .

2- 1- 1- أسس ومبادئ التوجيه والإرشاد :

* **أسس التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني:** يقوم التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على أسس للاستفادة منها علميا تتمثل في:

● **الأساس الفلسفي:** إن التوجيه يقوم من الفرد للفرد من حيث الإفادة والتطبيق بحيث يسعى لتحقيق رغباته وإشباع حاجاته بدون الخروج عن فلسفة المجتمع الذي ينتمي إليه وما يتعارف عليه الأفراد من عادات وتقاليد ، وبالتالي فالتوجيه يقوم على مبدأ الحرية وتحديد الأهداف ، ووظيفة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي مساعدة الفرد وتقديم المعونة والمساعدة له على تحقيق غرضه ، ولا بد أن يشعر الفرد بالحاجة إلى المساعدة حتى تأتي ثمارها ¹...

وبالتالي فالأساس الفلسفي للتوجيه والإرشاد المدرسي نلخصها في :

- مساعدة الفرد على تحقيق رغباته وإشباع حاجاته وفقا لمعايير المجتمع.

- أن كل فرد له قدراته وميولاته الخاصة (وجود فروق فردية).

- ربط التواصل بين الأسرة والمدرسة من خلال عملية التوجيه والإرشاد والمساعدة على حل المشاكل الأسرية و الاجتماعية للتلميذ لتحسين مستواه الدراسي.

● **الأساس التربوي :** يلعب الأساس التربوي دور هام في العملية التعليمية في العملية التعليمية ، إذ

يستفيد من المناهج التعليمية وطرق التدريس وخططها كما تساعد عملية التوجيه التلميذ على تحقيق

حاجاته العقلية و الاجتماعية ، وفق متطلبات التخصصات وإمكانياته وتعتبر إختبارات الذكاء و

التحصيل الدراسي من أهم مقاييس التوجيه التربوي ، فعلى الأسرة والمدرسة والمجتمع تقديم

التسهيلات اللازمة التي تجعل البرنامج الإرشادي أكثر فعالية وفائدة ²...

وبالتالي فإن الأساس التربوي في العملية التوجيهية يربط بين رغبات التلميذ وعدد المقاعد البيداغوجية

لأساس الاجتماعي : يقوم الأساس الاجتماعي للتوجيه المدرسي على الربط بين المجتمع والبرامج

التوجيهية ، حيث إقتضى تزايد التعقيد في التنظيم الاجتماعي إعادة تقسيم المدرسة بصفة عامة

¹ يوسف مصطفى وآخرون ، الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي ، دار المريخ السعودية ، 2002، ص 41.

² عبد الحميد مرسي ، الإرشاد النفسي التربوي والمهني، مكتبة الخانجي ، القاهرة، 1976، ص ص 83- 82.

ووضوح الارتباط الوثيق بين المدرسة والبيئة ، لتحقيق غاية مشتركة و هذه الغاية لا تخرج عن إطار إنتاج أجيال تعيش توافقا اجتماعيا بما يكفل لها التواصل و الإستمرار ...¹

● وبالتالي يمكن إستخلاص مايلي :

- مراعاة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي للمرجعية الثقافية للمجتمع.

- فهم المسترشد وفهم دوافع سلوكه.

- مساعدة التلميذ على تحقيق التوافق مع مجتمعه ، من خلال الإهتمام بالمدرسة المحيط المدرسي

للتلميذ وربطه بالمحيط الأسري أي مشاركة الأولياء في عملية التوجيه كتعديل المناهج.

● **الأساس النفسي:** هناك العديد من الأسس النفسية التي تعتمد عليها عملية التوجيه والإرشاد المدرسي

أبرزها:

- مراعاة مطالب النمو وإشباع حاجات الفرد في كل مرحلة من مراحل نموه، ولذا يتطلب التوجيه

المدرسي و المهني الصحيح للتلاميذ معرفة ميولهم ورغباتهم للشعب المناسبة، أو التكوين المهني

وسوق العمل المرغوب به لتقبل التوجيه وتحقيق ذاته...²

وبالتالي فالأساس النفسي يتلخص في :

- مراعاة ميول ورغبات التلميذ نحوى الشعب الدراسية، أو التكوين المراد الدخول إليه، وذلك بمراعاة

الفروق الفردية، كإجراء اختبارات نفسية وذلك لجعل التلميذ يتقبل التوجيه من أجل الإتقان.

***مبادئ التوجيه والإرشاد المدرسي:**

من خلال الأسس التي تطرقنا إليها سابقا فإن التوجيه يراعي أستعدادات الفرد وقدراته من أجل تنميتها

وتهذيبها من جميع النواحي، ولتحقيق أهداف الفرد يجب مراعاة المبادئ التالية:

-إستعداد التلميذ للتوجيه والإرشاد :أن يكون التلميذ مستعدا للتوجيه والإرشاد ويشعر أنه بالحاجة إليه

، ويثق بعملية التوجيه والإرشاد.

ويتوقع الاستفادة منها لتحديث فعلا ويتحقق الهدف .

- حق الفرد في تقرير مصيره ليس في التوجيه و الارشاد أوامر ولا وعظ ولا نصح ولا حلول

جاهزة و انما عملية مساعدة تتيح للقوى الخبرة و الاجابية في الانسان ان تعمل و تظهر فيتعلم كيف

يواجه مشكلاته و يجد الحلول بالطريقة التي يراها مناسبة و عليه يجب الثقة بالفرد واحترامه ازاحة

الفرصة أمامه بلكي ينمو و يستفيد من قدراته إلى الحد الأقصى .

¹ توفيق زروقي ، النظام التربوي في الجزائر (محاكاة نقدية لواقع التوجيه المدرسي) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2008، ص 6.

² رافدة الحريري ، مرجع سابق ، ص 30.

-التوجيه و الإرشاد عملية مستمرة طوال الحياة :إنه خدمة مستمرة منظمة فمادام الفرد ينمو يبقى

التوجيه و الإرشاد حاجة و ضرورة ..¹

2-1-2- أهداف التوجيه والإرشاد وضرورته :

تتمثل أهداف التوجيه و الارشاد عامة في :

- توجيه الطالب وارشاده في جميع النواحي النفسية والأخلاقية والاجتماعية و التربوية و المهنية، لكي يصبح عضوا صالحا في بناء المجتمع.
 - بحث المشكلات التي يواجهها الطالب أثناء الدراسة سواء كانت شخصية او اجتماعية أو تربوية ، والعمل على ايجاد الحلول المناسبة التي تكفل أن يسير الطالب في الدراسة سيرا حسنا وتوفر له الصحة النفسية .
 - العمل على توثيق الروابط والتعاون بين الاسرة و المدرسة لكي يصبح كل منهما مكملا وامتدادا للآخر ، لتهيئة الجو المناسب للطالب لكي يواصل دراسته.
 - العمل على اكتشاف مواهب وقدرات وميول الطلاب المتفوقين أو غير المتفوقين على حد سواء ، والعمل على توجيه واستثمار تلك المواهب والقدرات والميول فيما يعود بالنفع على الطالب خاصة والمجتمع عامة.
 - ايلاف الطالب الجو المدرسي وتبصيره بنظام المدرسة ، ومساعدتهم للاستفادة من برامج التربية والتعليم المتاحة لهم وإرشادهم إلى أفضل الطرق للدراسة والمذاكرة .
 - مساعدة الطالب على اختيار نوع الدراسة و المهنة التي تتناسب مع مواهبهم وميولهم واحتياجات المجتمع، وتبصيرهم بالفرص التعليمية و المهنية المتوفرة.
 - العمل على توعية المجتمع بشكل عام بأهداف ومهام التوجيه و الارشاد ودوره في التربية والتعليم ...²
- *ضرورة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:**

يختلف الأفراد فيما بينهم وقد يكون هذا الاختلاف من ناحية المهارة والأهداف والقيم والتوجهات المهنية المختلفة التي يجب أن تكون متسعة مع متطلبات بيئة العمل ، ويؤثر مدى الإتساع و التوافق بين توجه الفرد المهني و بيئة العمل تأثيرا مباشرا على سلوك و إتجاهات الفرد في العمل و كلما كان التوافق بين التوجيه المهني و بيئة العمل كبيرا كلما زادت كفاءة الفرد وزاد رضاه عن العمل ...³ ولا شك أن هذا التوافق بين بيئة العمل يسبقه توافق في بيئة المدرسة وما قد يكون عليه التلميذ من توافق إستعداداته وقدراته المدرسية من جهة ، و ميولاته و رغباته نحو الشعبة المفضلة لديه من جهة أخرى و من أجل خلق هذا التوافق سواء كان مدرسيا و مهنيا ،استحدث منصبا جديدا في المنظومة التربوية و هو منصب مستشار التوجيه المدرسي و المهني ، و نظم لما يمكن أن يقوم به

¹ حامد عبد السلام زهران ، التوجيه والإرشاد النفسي ، عالم الكتب ، ط 2، بيروت -لبنان ، 1999 ص 6.

² www.Alnualen.net/shboora/showthread.Php?T:21887

³ راوية حسن ، السلوك في المنظمات ، الدار الجامعية الإبراهيمية ، مصر ، 2001، ص 381

هذا العضو من خلق حالة التوافق أو التكيف لدى التلميذ، و من هنا ظهرت الحاجة إلى مستشار التوجيه المدرسي و المهني و كان ذلك لعدة عوامل تذكرها فيما يلي :

- الزيادة في عدد التلاميذ :بازدياد عدد التلاميذ نتيجة عدة مشكلات مدرسية كالرسوب المدرسي الشرب المدرسي العنف المدرسي و مشكلة التكيف سواء مع الوسط المدرسي أو مع الشعبة الموجهة إليها ، كل هذه المشاكل و غيرها تتطلب من مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي الذي يستطلع بأدائه أن يساعده التلميذ على التغلب ، أو التكيف مع المشكلة التي تعرض لها .

- تنوع برامج التعليم الثانوي :أنشأت البرامج المتنوعة من التعليم الثانوي لتواجه أساسا الاحتياجات التربوية بمختلف القدرات والاهتمامات لدى التلاميذ ويطالب التلاميذ بالاختيار بين المواد الدراسية والأنشطة المختلفة التي يتلقونها في المؤسسة التعليمية ، ومن يصبح من الضروري حُسن في هذا الاختيار حتى يعود بالفائدة المرجوة من التلميذ و المدرسة والمجتمع الكبير ، ومن هنا يكون للتوجيه أهمية كبيرة في المؤسسة التعليمية ..¹

- التقدم التكنولوجي السريع :أدى التقدم التكنولوجي السريع إلى ظهور التخصصات ، فتعددت مجالات العمل وتباينت مطالبها وشروط الدخول فيها ، وبالتالي أدى إلى تعديل برامج تدريب الأيدي العاملة والتركيز على مستويات التربية ، وبرامج الدراسة لخدمة التنمية الاجتماعية وسوق العمل بتوفير المخرجات المناسبة له ، فهذه التغيرات أدت إلى ظهور مشكلات التكيف مع المهن ، ومشكلات التأهيل المهني المناسب ...

*قصور الأسرة في مواجهة تحديات العصر :تميز المجتمع الحديث بتعدد العلاقات والتغير المستمر في الإطار الاقتصادي والاجتماعي والثقافي ، وهذا ما جعلها تسهى عن متطلبات تربية وتوجيه أبنائها ، بسبب كثرة إنشغالاتها الخارجية وكذلك تعقد الحياة الاجتماعية

-تطور الفكر التربوي :أدى هذا التطور إلى ظهور فكرة جديدة في مجال التربية ، تجعل من التلميذ

محور العملية التعليمية بدل التركيز على المادة الدراسية ، ومنه تطورت نظريات علم النفس علم الاجتماع وعلوم التربية حتى تساهم مستوى التحصيل الدراسي للتلميذ وتنمية شخصيته بشكل متكامل ، كل هذا ضرورة وظيفية مستشار التوجيه المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية ...²

كل هذه الأسباب تؤكد على ضرورة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مجال التربية والتعليم ، خاصة بعد التغيرات والتطورات الاصلاحات التربوية ، والإهتمام بالكيف و ليس الكم للمخرجات والإطارات .

¹ وهيب سمعان ، محمد منير مرسى ، إدارة وتنظيم التعليم العام ، عالم الكتب ، القاهرة ، 1984، ص 192.

² وهيب سمعان ، مرجع سابق ، ص 193.

2-1-3- وظائف ومجالات التوجيه المدرسي :

تتمثل وظائف التوجيه في :

- العمل على إيصال البيانات والمعلومات الخاصة بالمدرسة .
- العمل على جمع المعلومات الخاصة بالتلاميذ : توجيه التلاميذ والطلبة لذلك نجد أن " سيد عبد

الحميد مرسي " يؤكد أن :

- للتوجيه ثلاث وظائف رئيسية هي :
 - المساعدة في اختيار نوع الدراسة .
 - الاستمرار في الدراسة أو التحويل الى العمل .
 - التغلب على الصعوبات التي تواجه التلاميذ والمعاولة على النجاح من خلال تقييم استعداد وميول التلميذ ومعرفة الإمكانيات التعليمية المتاحة له واختيار المدارس التي تتلائم مع اختياره الدراسي ...¹
- أما مجالاته فتمثلت في :

- المجالات التوجيهية التوافقية : وهي تكون في المدارس التي تتبع النظام الفصلي أو النظام السنوي أو نظام الساعات المعتمدة ، و يحتاج بعض الطلاب إلى المساعدة وحل المشكلات التي يتعرضون لها في حياتهم الدراسية ، حتى ولو أفلحوا في إختيار البرنامج المناسب لهم ويساعدهم في تخطي تلك الصعوبات والمشكلات الموجه التربوي الذي يكون لديه المهارات الكافية لتطوير الحلول المناسبة ...
- المجالات التوجيهية التوزيعية : إن من وظائف التوجيه الرئيسية مساعدة الطالب لتوزيع نشاطاته على التنوعات التربوية التي تطبقها المدرسة وتعطيها من خلال العام الدراسي ...
- المجالات التوجيهية التكيفية : تعني عرض الموجه التربوي المشكلات الشخصية والتطلعات الفردية ، لمعرفة قدرات وإستعدادات الفرد بالإضافة تعريف الطلاب على الفرص التوظيفية الموجودة في المجتمع ، وتعريفهم بالضغوط التي ستعرضون لها ...²
- ونستخلص أن مجالات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تحدد الوظائف التي يقوم عليها التوجيه والإرشاد المدرسي من خلال:

-معرفة ميول إستعداد الطالب.

-معرفة المشاكل المحيطة بالطالب ومحاولة تكييفه مع الأوضاع الجديدة.

-تعريف الطالب بالخصصات الموجودة في المجتمع وشروط التوجه إليها.

-محاولة دعم الطالب في مجاله الدراسي.

¹ عبد الحميد مرسي ، مرجع سابق ، ص 88.

² يوسف الفاضي وآخرون ، الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي ، دار المريخ ،السعودية ،1981 ، ص ص 49 - 52 .

2- التوجيه والإرشاد المدرسي في الجزائر :

1-2-2- تطور التوجيه المدرسي في الجزائر :

عرفت المنظومة التربوية في الجزائر عدة إصلاحات تغيرت بتغيير الوزارات المشرفة على قطاع التربية وباعتبار سياسة التوجيه و الإرشاد جزء من هذا القطاع فإنها شهدت هي الأخرى عدة تحولات اختلفت معطياتها وآلياتها من مرحلة إلى أخرى ، حيث أن تطور التوجيه والإرشاد في الجزائر مر بثلاثة مراحل أساسية بالنظر إلى أهم الأحداث والتغيرات والتعديلات التي سجلت في كل منها بعد الاستقلال :

المرحلة 1 : (1962 - 1976)

غداة الاستقلال لم تكن وزارة التربية الوطنية آنذاك تحتوي على مصالح مركزية خاصة بتسيير التوجيه بعد ذهاب الفرنسيين القائمين بهذه العملية ، ففي عام 1962 تم توظيف أربعين مستشارا منهم 5 جزائريين الأصل موزعين على 6 مراكز للتوجيه المدرسي في كل من عنابه ، الجزائر وهران ، سطيف ، قسنطينة ، مستغانم .

ومع تنظيم وزارة التربية الوطنية عام 1963 أنشأت المديرية الفرعية للتوجيه والتخطيط المدرسي نظرا للنقص الكبير في المختصين حيث تم تكوين 5 مستشارين من المغرب ووظفوا في الجزائر سنة 1964 ، وقد قررت الوزارة تكوين دفعة أولى في جامعة الجزائر على مستوى معهد تطبيقي لعلم النفس والتوجيه المدرسي ، حيث كانت شروط التحاق المرشح بالمسابقة أن يكون معلما له 5 سنوات أقدميه في التعليم أو لاجتياز هذه المسابقة أن يمر المرشح بثلاثة مراحل :

امتحان كتابي، امتحان شفاهي، بالإضافة إلى محادثة مع مختصين في علم النفس مع العلم أن مدة التكوين سنتين لتتخرج أول دفعة سنة 1976...¹

نستنتج من هذه المرحلة: عدم متابعة التلميذ و التعارف المحدود على إمكانيات و قدراته لذلك كانت القدرات ذات معيار كمي أي ما يحصل عليه التلاميذ من معدل.

أما بالنسبة لإجراءات التوجيه المستخدمة في هذه المرحلة فقد سارت بشكل يشابه نظام التوجيه المتبع في فرنسا (التبعية) وما يميز هذه المرحلة هو البعد التربوي في علاقة مستشار التوجيه بالتلميذ وعدم التغطية الكافية للمستشار ذي بالنظر إلى حجم الجمهور المدرسي .

المرحلة : (1967 - 1991) : 22 من أهم الأحداث التي عرفتها هذه المرحلة هي ظهور المدرسة الأساسية وفقا للمرسوم الرئاسي الصادر في الجريدة الرسمية رقم 33 بتاريخ 23 أفريل 1976 ، بينما تم إغلاق المعهد التطبيقي لعلم النفس و التوجيه المدرسي حيث أدمج الطلبة الراغبين بالتكوين

¹ التوجيه المدرسي والمهني، لمحة تاريخية (أهدافه ومهامه) ، وثيقة داخلية بمركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية بسكرة، ص2.

في التوجيه المدرسي في معهد علم النفس بالجزائر ، للحصول على شهادة اللسانس من أجل تكوين أخصائيين في علم النفس يستفيد منهم في التوجيه المدرسي خاصة في الحالات الصعبة...¹ و الملاحظ أن هذه الفترة تمثل فترة انتقالية في سياسة التوجيه والإرشاد المدرسي ، إذ أصبحت وظيفة مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي محددة في القيام بالإعلام في شكل حصص يُوزع من خلالها مستندات أو كتيبات إعلامية أو ما يسمى بالملحقات ، التي تتضمن المسارات الدراسية و المهنية إلي تخص التلميذ ويكون الإعلام بصفة عامة و فردية ، من إجراءات القبول و التوجيه من الأساسي إلي الثانوي وأنواع التخصصات و آفاقها في الجامعة و التكوين المهني...² أما الإجراءات التنظيمية فقد بقيت منحصرة على معدل التلاميذ خلال السنة الدراسية بالقبول التلقائي ل 50 % من تلاميذ السنة التاسعة أساسي وفقا لترتب التلاميذ لمدرستهم . ويكون قرار التوجيه على هذا الأساس لأنه: لأ يتم الاعتماد على مجالس التوجيه المسبق. وقيام التوجيه بطريقة آلية دون الأخذ بعين الاعتبار الميول والقدرات الفردية لأن المعدل هو المؤشر الوحيد لقياس القدرات .

المرحلة (2004 - 1991): 3تميزت هذه المرحلة بعدة تعديلات خاصة بعملية الانتقال إلى المرحلة الثانوية حيث أن التوجيه لم يعد يعتمد على الاتصال المباشر بالتخصص بل أحدثت الجذوع المشتركة وأصبح التعليم الثانوي ينقسم إلى مرحلتين:

- مرحلة الجذع المشترك وتدوم سنة واحدة.

-مرحلة التخصص وتدوم سنتان وذلك وفقا للمنشور الوزاري المؤرخ في 3أفريل 1991

وفي نفس السنة تم إدراج مستشاري التوجيه المدرسي وتعيينهم في الثانويات لأول مرة مع تحديد المهام والأدوار التي يقومون بهاو كما شملت الإجراءات تحديد معدل القبول حسب ما نص عليه المنشور الوزاري

2002/2/3 معدل القبول =معدل العام للسنة + 9معدل شهادة التعليم الأساسي...³

كما أصبح يعتمد الملمح التربوي للتلاميذ المرشحين للانتقال إلى الأولى ثانوي و من بين التعديلات التي استحدثت في هذه المرحلة :إعادة النظر في مفهوم التوجيه و أساليبه و الابتعاد عن ذلك الفعل الآلي و التكفل بالتلميذ و متابعته لتحسين مستواه حيث تقرر في النصوص الرسمية ضرورة التعرف على التلاميذ و طموحاتهم و كذلك تقويمهم.

¹ فضة عباسي ، بعض العوامل المؤثرة في إعادة التوجيه المدرسي من الأساسي إلى الثانوي ، رسالة ماجستير ، جامعة عنابة ، 1995 ، ص ص 86 - 85.

² توفيق زروقي ، مرجع سابق ، ص ص ، 67 - 63

³ الوردي خناطة ، نظريات التوجيه و تربية الميول و الاختيارات ، الملتقى الجهوي لأسلاك التوجيه المدرسي و المهني ، قالمة ، 1999 /11/28 إلى 199911/30 ، ص 13.

2-2-2- علاقات مستشار التوجيه في المدرسة الجزائرية :

لا يتوقف نجاح تسيير المؤسسة وازدهارها في أداء الدور المنوط بها على الإمكانيات المادية والبشرية المتوفرة ولا على الكفاءة الإدارية والتربوية للقائمين على تسييرها والعاملين فيها فحسب، ولكنه يتوقف أيضا وإلى حد كبير على نوعية العلاقات بين هؤلاء.

وعلى مدى رسوخ الروح الجماعية في العمل، ويعتبر مستشار التوجيه المدرسي والمهني عضوا في جماعة يتعامل معها وهو بذلك يدخل في علاقات مختلفة :

مع متعاملين تربويين (مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني ، مديره الإداري (مدير الثانوية أو زملائه) أعضاء الفريق الإداري والتربوي ، الأساتذة ، و تلاميذه وأولياءهم) وعلى ضوء هذا تطرقنا إلى علاقته في العمل ، التي قد تسبب له فيما بعد عدة صعوبات وعراقيل تعيق أدائه المهني :

*علاقته بمدير مركز التوجيه المدرسي :

يعمل مستشار التوجيه المدرسي تحت إشراف مدير مركز التوجيه من الناحية التقنية ومن أجل هذا فان طبيعة النشاطات التي تستجيب للتوجيهات المركزية تحدد وتبرمج من طرف مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني.

كما يحدد مدير المركز الوسائل والتقنيات الواجب استعمالها لكل نوع من النشاطات وتنفيذها في الأجال المحددة ناهيك عن متابعة التنشيط التقني لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني.

ويحضر مستشار التوجيه المدرسي والمهني المقيم بالثانوية إلى اجتماعات التنسيق للفريق التقني بمركز التوجيه...¹

1-المنشور الوزاري رقم 216 المؤرخ في 18/9/1991، المتضمن تنظيم عمل مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بالثانوية.

يتم مدير مركز التوجيه بصفة دولية منتظمة أي مرة في الأسبوع ومرة كل 15 يوما هذا الاجتماع من أجل أن يكون جميع مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في نفس المستوى الإعلامي وكذا السماح لهم بالاتصال من أجل تبادل الخبرات...²

فمهام مركز التوجيه المدرسي والمهني : يعتبر مدير مركز التوجيه المدير التقني لمستشار التوجيه المدرسي له رتبة مفتش التوجيه المدرسي والمهني، يكلف تحت سلطة مدير التربية في الولاية بـ :

- التسيير الإداري والتقني لمركز التوجيه .
- القيام بربط الصلة بين المركز ومؤسسات التعليم والتكوين والمصالح والمنظمات المكلفة بالتكوين
- مراقبة إجراءات الامتحانات النفسانية والتحقيقات الإحصائية الخاصة بالتربية والتعليم

¹ المنشور الوزاري رقم 216، المؤرخ في 18 - 9 - 1991 ، المتضمن تنظيم عمل مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني بالثانوية.

² المفتشية العامة ،علاقات العمل ، وثيقة داخلية لوزارة التربية الوطنية ، سبتمبر ، 1997

• إجراء الدراسات التي تهتم بالحالة المدرسية والتربوية وتخطيط التعلم وتقييم الأهداف في مسائل التعليم والتكوين المهني استجابة لاحتياجات مقاطعيه وطلبات المصالح المركزية للوزارة .
*علاقته بمدير المؤسسة (الثانوية):

المدرسة النموذجية هي المدرسة التي يسيطر عليها مناخ ايجابي ويشعر التلاميذ بارتياح لحضورهم إليها كما يشعر الموظفون بما فيهم من فريق إداري وتربوي بارتياح لعملهم فيها , ويتطلب ذلك بالضرورة وجود إدارة مدرسية فعالة تستند في إدارتها على العلاقات الإنسانية والمشاركة ، و اتخاذ القرار من طرف الجميع .

" إن مدير المؤسسة هو الممثل الأول للإدارة المدرسية و هو المسئول الأول عنها و لهذا يجب أن يتمتع بصفات شخصية و مهنية تؤهله لتحمل مسؤولياته و تعتمد قوته على مدى قدرته على تحقيق التواصل بين الموظفين " ...¹

و ما يمكن قوله عن علاقة مستشار التوجيه بمدير المؤسسة هو أن هذه العلاقة تبدأ بتنصيب مدير الثانوية لمستشار التوجيه الذي يعينه مدير التربية...²

حيث يعمل مستشار التوجيه تحت الوصاية الإدارية لمدير الثانوية معنى هذا أن مدير الثانوية يعتبر المدير الإداري لمستشار التوجيه المدرسي إذ يقدم مستشار التوجيه المدرسي جميع مراسلاته إلى مدير الثانوية كما يخضع للتوقيت المعمول به في المؤسسة و ذلك طيلة السنة الدراسية و يقوم مدير الثانوية بتنقيط و تقييم أداء مستشار التوجيه من الجانب الإداري و يقترح العلامة على مدير التربية ، و يراقب مدير الثانوية مستشار التوجيه المدرسي في التنظيم الإداري و العمل و المواظبة و ذلك بمراعاة وجوب تدخل المستشار في المقاطعة كلها يقدم مستشار التوجيه برنامج نشاطاته في المقاطعة إلى مدير الثانوية المقيم بها للإعلام ، و ينسق عمله في المقاطعة بتدخل مع مدير الدراسات لمستشار التربية ، المساعدين التربويين في الأقسام...³

فالمواظبة ، الغياب ، العطل ، كلها مسيرة من طرف مدير الثانوية وفي هذا الإطار يكون مدير الثانوية على علم ب :

-مقاطعة تدخل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

-البرنامج السنوي لأداء مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي.

• البرنامج الأسبوعي لنشاطات مستشار التوجيه المدرسي و ذلك عن طريق مدير مركز التوجيه المدرسي و المهني الذي يقوم بإعلام مدير الثانوية بالأمر السابق ذكرها بالإضافة إلى مجموع المدارس المكلف بها و الدورية الاجتماعية و التنسيقية و الاجتماعية الطارئة التي يقوم بها مستشار التوجيه المدرسي .

¹ محمد منير مرسي ، الإدارة المدرسية الحديثة ، عالم الكتب ، القاهرة ، 1995 ، ص 48.

² المنشور الوزاري رقم 216 ، مرجع سابق.

³ المرجع نفسه.

*علاقته بأعضاء الفريق التربوي :

يشكل الأستاذ أساس الفريق التربوي، فيعتبر الموضح للمعلومات النافعة لباقي التلاميذ...¹ ويدخل مستشار التوجيه في علاقات مختلفة مع أعضاء الفريق التربوي على غرار أعضاء الفريق الإداري ، ذلك أنه من المسلم به أن العوامل الشخصية ذات قيمة فعالة في نجاح العلاقات المدرسية ، غير أن تنظيم هذه العلاقات على أسس سليمة هو أهم العوامل .

*علاقته بالتلاميذ :

من المتفق عليه أن كل فترة عمرية للطفل لها خصائص معينة ، خاصة مرحلة المراهقة هنا يدخل دور مستشار التوجيه لما يوفره من معلومات للتلميذ فمن بين الأهداف الأساسية للتمرس التحضير لمستقبل مهني مناسب لقدرات و ميول التلميذ...²

وهذا يجعل مستشار التوجيه يدخل معه في علاقة مباشرة سواء تربوية أو اجتماعية أو نفسية. - فالعلاقة التربوية يعمل مستشار التوجيه المدرسي على مساعدة التلاميذ على فهم إمكاناتهم ومولاتهم و الفرص المتاحة لهم يجمع المعلومات الخاصة عن التلاميذ لتنظيمها وتحليلها وكذا مساعدته على الانتظام في البرنامج الدراسي وفق ما يناسب إمكاناته و مساعدته على وضع خطة مهنية و العمل على تحقيقها

- أما العلاقة الاجتماعية و النفسية يهدف من خلالها إلى:

-مساعدة التلميذ على إيجاد الحلول لمشاكله الشخصية و الاجتماعية و التربوية و المهنية.

-مساعدة التلميذ على تقبل ذاته كما هي.

-مساعدة التلميذ على تخطي بعض المشكلات النفسية التي يتعرض لها أثناء مساره الدراسي...³

*علاقته بالأولياء :

يعتبر الأولياء متعاملين أساسيين في الخفاء إذ يحكم كونهم يتكفون أساسا بتربية أبنائهم و يمكنهم ذلك المساهمة في

توجيههم إذ توفرت لديه كل المعلومات المتعلقة بالمحيط المدرسي و ما بعد المدرسي...⁴ و ذلك لا يتم إلا باتصالهم بالمؤسسة التربوية حيث أن هذا الاتصال يمكنهم من الوقوف على صورة واضحة عما تقدمه المدرسة لأبنائهم وهو عامل هام في إنجاح العملية التربوية و من وسائل توثيق

¹ salaisons information et orientation scolaire, **directement de l'relution d l'orientation et de communication ministère de l'éducation nationale**, 1995, n 33, p 13.

² دليل منهجي في الإعلام التربوي ، ص 7.

³ محمد عبد الحميد الشيخ حمود **الإرشاد المدرسي** منشورات جامعة دمشق سوريا، 1994، ص 113.

⁴ محمد منير مرسى ، **إدارة و تنظيم التعليم العام** ، الناشر عالم الكتب ، القاهرة، 1984، ص 152

الصلات بين المؤسسة و أولياء المقابلات التي ينظمها مستشار التوجيه المدرسي سواء كانت
جماعية أو فردية من أجل :إعلام الأولياء بنتائج أبنائهم من أجل التحسين أو التشجيع
كل هذه العلاقات تساهم في زيادة و خبرة مستشار التوجيه المدرسي إذا كانت تتم فعلا على مستوى
المدرسة مما يؤدي به بالقيام بمهامه على أحسن وجه و بشكل جيد ، أما في حالة عدم وجودها فهي
تؤثر على أدائه .

الفصل الثالث صعوبات الأداء المهني لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي

3- صعوبات الأداء المهني لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي:

- 1-3- العوامل المحددة للأداء المهني.
- 2-3- مظاهر الأداء المهني.
- 3-3- أداء و مهام مستشار التوجيه المدرسي.
- 4-3- تقييم الأداء المهني.
- 5-3- أهمية تقييم الأداء المهني.
- 6-3- صعوبات الأداء المهني لمستشار التوجيه المدرسي.

3 - صعوبات الأداء المهني لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني :

أردنا من خلال هذا الفصل تبيين الأداء المهني في المؤسسات التربوية بشكل خاص وذلك الأهمية المفهوم على المستوى الفرد و المنظمة و التداخل المؤثرات التي تؤثر على الأداء و تنوعها ، فالأداء في المؤسسة التربوية هو مجموع المخرجات و الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيها ، من خلال القيام بمهامهم و ، واجباتهم لتحقيق أدائهم و بالتالي أردنا تبين :
العوامل المحددة للأداء، مظاهر الأداء، تقييم الأداء، صعوبات الأداء المهني لمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي.

3-1 - العوامل المحددة للأداء :

تعمل كل المؤسسات التربوية ، لتحسين نتائج مخرجاتها و ذلك بتوفير كل الظروف الملائمة للموظف داخل النظام التربوي، سواء ماديا أو معنويا ، و ذلك بجعله أحسن أداء و كفاءة و بما أن الأداء هو الأثر لجهود الفرد فحددنا ثلاث عوامل متداخلة فيما بينها ويمكننا التعرض إلى هذه العناصر كما يلي :

- الدافعية : إن الملاحظة و التتبع للموظفين داخل المؤسسات التربوية يجد أن مستوى اهتمامهم بالعمل ، ودرجة المثابرة في الأداء تختلف باختلاف نوع العمل و من عامل إلى آخر و هذا ما ينعكس على كفاءة الأداء لديهم .

كما إن الاختلاف في كفاءة الأداء وارد، حتى وإن تساوت القدرات و الخبرات اللازمة لأداء عمل معين ، ويعود هذا التباين و التفاوت إلى اختلاف الموظفين في درجة الحماس و الرغبة في أداء مهامهم و هذا ما يسمى ، بقوة الدافعية لأداء العمل ، وتتمثل الدافعية القوى المحركة للفرد لأداء عمله و التي تنعكس في كثافة الجهد المبذول في الاستمرار بكل ما لديه من خبرات و مهارات ...¹

لقدرة : تعتبر القدرة عامل هام يتفاعل مع الدافعية لتحديد الأداء ، و تقسم إلى نوعين :
قدرات مكتسبة وقدرات فطرية ، والتي بدورها بدورها تنقسم إلى قدرات عقلية وأخرى غير عقلية ، فالعقلية ترتبط بذكاء الفرد مثل القدرة على فهم الكلمات والمعنى الذي تحتويه والسرعة في إجراء العمليات الحسابية وتصور الأشكال الهندسية في أوضاع مكانية مختلفة ، أما القدرات الغير عقلية فتشمل مثلا قدرات الحواس كتمييز المسافات والمثيرات الصوتية واللياقة والكفاءة الجسمية ، أما القدرات القدرات المكتسبة فتلعب كلا من البيئة ، وللخبرات التي يكتسبها الفرد دورا هاما في تشكيل وتكييف سلوكه ، وتؤثر على تنمية قدراته الفطرية وتطويعها ، وتكتسب هذه القدرات عن طريق التعلم والتدريب والتكوين...²

وبشكل عام تشير أدبيات الإرشاد النفسي والتربوي إلى :

- المظهر العام اللائق .

¹ أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، 1979، ص 89 .

² أحمد صقر عاشور ، مرجع سابق ، صص 96 - 95

- الذكاء العام وسرعة البديهة ، والقدرة الابتكارية والتفكير المنطقي والسليم .
- حسن الإصغاء والمودة والمرونة والصبر .
- القدرة على قراءة وفهم ما بين السطور .
- الذكاء الانفعالي .
- الثقة بالنفس والجدية وبذل أقصى جهد ¹.

أما فيما يخص القدرات المكتسبة ويقصد بها الجوانب المهنية التي لا بد لمستشار والإرشاد المدرسي القيام بها وتمثل في :

-الإعداد النظري العام : يهدف أولى تزويد المرشد بفكرة عن طبيعة الإنسان وحاجاته وبالتالي يدرس (علم النفس العام و علم النفس النمو).

-دراسة مقررات مساعدة للإرشاد : وتستمد مهام الإرشاد من مقررات (الإحصاء والتخطيط التربوي)
-الإعداد التخصصي : أن يكتسب معلومات تخص الإرشاد من مقررات (دراسة حالة ونظريات الإرشاد)

-الإعداد العملي الميداني : التدريب على المقابلة الإرشادية واستعمال الاختبارات النفسية وكتابة التقارير.

-احترام التخصص ومعرفة الحدود...²

وفي دراسة "لسهام أبو عطية ونادية شريف" عام 1986 توصلتا إلى عدد من الكفاءات الضرورية التي يجب أن يتميز بها المرشد وقد جاءت على النحو التالي :

-القدرة على إعداد برنامج إرشادي) : أن يكون لديه إطار نظري يستند إليه لتفسير السلوك الإنساني ،
الإلمام بأساليب جمع المعلومات المختلفة مع الإلمام بمتطلبات كل مرحلة للطالب مع الاختبارات المستخدمة في الإرشاد ، تطبيق الاختبارات وتفسير نتائجها...

-القدرة على تحقيق أهداف البرنامج الإرشادي) : من خلال تعريف المرشد بالمجالات الدراسية تتناسب ومجالات العمل ومتطلبات المهن المختلفة ، والتغلب على مشكلات الحياة اليومية وتكوين علاقات جيدة مع إدارة المدرسة والمدرسين والتلاميذ.

-القدرة على إدارة الجلسة الإرشادية : بتوجيه الأسئلة التي تتعلق بمشكلة المرشد ، باستخدام تعبيرات الوجه المتنوعة ، أساليب السلوك اللفظي ، الإصغاء الجيد وحسن الانتباه ، القدرة على التفكير والنقاش المرن....

¹ عبد الله الطراونة ، مرجع سابق ، ص 42 .

² أحمد اللطيف أبو أسعد ، العملية الإرشادية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2011 ، ص 88 .

-القدرة على تكوين ثقة مع المسترشد : بإنشاء علاقة نتصف بالدفء والفعالية مع التلاميذ ، الاحتفاظ بسرية العمل ، تقبل المسترشد كفرد له صفاته وإمكاناته ، وإصدار أحكام موضوعية باستخدام أسلوب القيادة الديمقراطية...¹

-القدرة على اتخاذ قرارات سليمة : مساعدة المسترشد في تحديد أهدافه ، تقديم التعليمات الضرورية لزيادة الوعي لدى المسترشد ، توضيح نواحي القوة والضعف عند المسترشد وتشجيعه على الاستمرار في العملية الإرشادية حتى تتحقق أهدافه ، تقديم المساعدة للمسترشد للتعبير عما بداخله حتى تتضح مشكلته...

-القدرة على تفهم السلوك الاجتماعي (: بتفهم وتقبل الآخرين ، احترام مقتضيات وأبعاد الوسط الاجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه ، تفهم القيم الأخلاقية ، الاستفادة من الخبرة السابقة...² الإدراك :إن مستشار التوجيه المدرسي أثناء أدائه لمهنته يتلقى مؤثرات تترجم في شكل معلومات تكون عبارة عن توجيهات مشرفيه ، و ردود أفعال من زملائه و ما يتلقاه من أجور و حوافز و عوائد تنظيمية و غيرها من المصادر الأخرى ، هذه المؤثرات يقوم بفرزها و تفسيرها و تنظيمها و فهمها ، إنطلاقا من تأثيره بدوافع و خبراته السابقة وإدراكه لها من جهة ، و بطبيعة و خصائص المعلومات من جهة أخرى...³

ولكي مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي التحسين من أدائه للوصول إلى الكفاءة المهنية ، يجب توفر عنصر الدافعية لديه ، أي تكون عنده الرغبة في القيام بالمهام الملقاة على عاتقه ، بمعنى (حب المهنة) التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يتطلب الدافعية للرفع من أدائه للمساهمة في استمرارها بكل ما لديه من قدرات وخبرا ومهارات.

مظاهر الأداء المهني:

• رضا العامل عن عمله: (رضا مستشار التوجيه عن تخصصه):

يدخل الاهتمام بهذا الجانب ضمن باب خلق الجو المريح للعامل لدفعة لتحسن إنتاجه إلى الدرجة القصوى، أي إعطاء الفرصة لمستشار التوجيه للإبراز قدراته و مهاراته في مجال تخصصه من خلال المؤشرات الدالة على الرضا الوظيفي من خلال الالتزام بمواعيد العمل ، تحدي كل العوائق التي تقف أمامه سواء مادية أو معنوية ...⁴

• التعاون مع الزملاء : نقصد به وجود تكامل بين جهود العاملين في المؤسسة التربوية و بالتالي تعاونهم و هذا التعاون يؤدي إلى ارتفاع كفاءة العاملين كل حسب وظيفته من خلال نقل التجارب و

¹ المرجع نفسه.

² أحمد عبد اللطيف أبو أسعد ، مرجع سابق ، ص ص 90 - 89 .

³ أحمد صقر عاشور، مرجع سابق ص91

⁴ مصطفى عشوي، مرجع سابق، ص 244 .

المعلومات بين مستشار التوجيه المدرسي و الأساتذة و المدير فيما بينهم و عليه يكون التعاون مظهر من مظاهر الأداء الجيد...¹

• **الرضا الجماعي:** الرضا الجماعي مستند من العلاقات الاجتماعية و الإنسانية الناشئة بين عمال المؤسسة التربوية يعمل على تماسك الجماعة و ترابط أعضائها، و وجود علاقات حسنة بين عمالها...² وبالتالي فالرضا الجماعي يكون بين مستشار التوجيه و المدير و الأساتذة عن عمل التلميذ فعندما يحقق هذا الأخير نتائج جيدة ، يعني أنه لا يعاني مشاكل و بالتالي ينجح الأستاذ بتقديمه المعلومات و المستشار بحله المشكلة و المدير بحنكة الإدارة وبالتالي نجاح المؤسسة.

3 - 3 - تقييم الأداء المهني :

1 - 3 - 3 - مفهوم تقييم الأداء:

لقد أطلقت عدة تسميات على تقييم الأداء ومنها قياس الكفاءة ، و نظام تقييم العاملين وبالرغم أنها تنصب كلها في مفهوم واحد إلا أن الأكثر انتشارا هو تقييم الأداء الذي يأخذ التعاريف التالية :
فقد عرف على أنه " : تقييم كل شخص من العاملين في النشأة على أساس الأعمال التي أتمها خلال فترة زمنية معينة وتصرفاته مع من يعملون معه..."³

وقد عُرف على أنه " : عملية تتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل منصف و عادل لتجري مكافأتهم بقدر ما يعملون و ينتجون وذلك بالاستناد إلى عناصر و معدلات تتم على أساسها مقارنة أدائهم بها لتحديد مستوى كفاءتهم في العمل الذي يعملون به..."⁴

و عرفه **Jean marie Peretti** " مقارنة بين أداء الأجير (العامل) والهدف المحدد..."⁵
وقد عرفه الدكتور " أحمد سيد مصطفى " : " يقصد بتقييم أداء العاملين أو العاملات قياس كفاءتهم أو تحليل و تقييم أنماط و مستويات أدائهم و تعاملهم و تحديد درجة كفاءتهم الحالية و المتوقعة و أساس التقويم أي ترشيد هذه الأنماط و المستويات..."⁶

*أسس التقييم الفاعل :

تتمثل أهم الأسس التي يقوم عليها التقييم الفاعل لأداء العاملين فيما يلي :
- وجود معايير موضوعية و موحدة تسمح بتقييم العاملين في العمل الواحد أو المجموعة الواحدة، كلما كانت هذه المعايير موضوعية كلما حققت عملية التقييم نتائج أفضل يكون لها تأثير ايجابي على الفرد و المنظمة.

¹ علي بوعنافة ، التقويم التربوي في المؤسسة الجزائرية مجموعة مقالات لمحمد مفاد و آخرون ، (قراءة في التقويم التربوي جمعية الإصلاح الاجتماعي) ، باتنة ، 1993 ، ص 73 .

² كمال محمد عويضة ، علم النفس الصناعي ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، 1996 ، ص ص 350 - 349 .

³ سهيلة محمد عباس ، علي حسن علي ، دارة الموارد البشرية ، دار وائل ، عمان ، 1999 ص 242 .

⁴ عمر وصفي عقيلي ، تقييم أداء العاملين في الجهاز الحكومي ، القاهرة ، 1976 ، ص 9 .

⁵) jean marie Peretti, dictionnaire de ressource humaine 10 , carélo Decamps , 1999 , p 97 .

⁶ أحمد سيد مصطفى ، إدارة الموارد البشرية في القرن 21 ، القاهرة ، 2000 ، ص 331

- التركيز على أن مفهوم التقييم لا يعني ترصد هفوات وأخطاء الفرد من أجل تجريحه أو تعريضه للاتهامات وانما التعرف على مستوى أداء الفرد ومدى تطابقه واقترابه من الأداء المسطر له ومحاولة تدارك النقص.

-توفير نظام فعال بين الرؤساء والمرؤوسين على اختلاف مستوياتهم يتيح النقل الواضح والسليم لمفهوم وأهداف ومعايير تقييم أداء المرؤوسين وكذا نقل آراء وتبريرات المرؤوسين لرؤسائهم...¹
-تحديد أهداف واضحة ومحددة العملية التقييم يتم على ضوءها اختيار الطريقة والأسلوب والنماذج المناسبة للعملية وتضح هذه الأهداف لجميع الرؤساء والمرؤوسين ليكونوا على بينة من الغرض من التقييم.

-الأخذ بعين الاعتبار كل من الايجابيات والسلبيات بحيث لا يتم إغفال إحداها أو تغليبها على الأخرى، غير أنه يمكن أو تغليب الايجابيات طالما لم يظهر إخلال واضح بواجبات وأخلاقيات العمل

-استخدام طرف للتقييم تتناسب مع نوعية الوظائف،أي انه لا يجب التركيز على طريقة واحدة للتقييم اذا كانت هذه الطريقة لا تتناسب مع بعض الوظائف..²
ومن جملة التعريف يمكن استخلاص ما يلي :

- أن عملية التقييم تكون على أساس الأعمال المنجزة خلال فترة زمنية.
- أن عملية التقييم تحكم على الفرد من خلال تصرفاته وسلوكه مع زملاء ومرؤوسيه .
- تقييم الأداء هو عبارة عن مقارنة الأداء الفعلي بالأداء المتوقع مع إمكانية نقله إلى مستويات وظيفة أعلى.
- أن عملية تقييم الأداء تقيس كفاءة الفرد في أداءه لوظيفته.
- تبنى هذه العملية على أساس ومعايير موضوعية ومنطقية.
- تعد عملية التقييم وسيلة للترشيد والتحسين من خلال تعظيم نقاط القوة ومحو أو تضعيف نقاط الضعف.
- تسمح عملية التقييم للإدارة باتخاذ قرارات هامة تخص العاملين .
- تتم عملية تقييم الأداء بصفة دورية ومكتوبة.

ومن خلال ذلك يمكن القول أن عملية تقييم أداء الموارد البشرية هي قياس كفاءة العاملين من خلال دراسة وتحليل أدائهم لأعمالهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل ، لمعرفة نقاط القوة ونقاط الضعف كالمشاكل التي تعيق العمل فمن خلال تقييم الأداء يمكن مراجعتها وتصحيحها ويتم ذلك وفقا لمعايير تتصف بالدقة والموضوعية وهذا من أجل الحكم على مدى نجاحهم في أداء عملهم الحالي

¹ أحمد سيد مصطفى ، مرجع سابق ، ص 332 .

² صلاح الدين محمد عبد الباقي ، الجوانب العملية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات ، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع ، مصر ، 2001 ، ص28.

وإمكانية النمو وتقدم الأفراد في المستقبل كما تعتبر عملية التقييم نوعا من الرقابة لأنها تقارن بين الأداء الفعلي والأهداف أي بين الأداء التطبيقي والخطة المسطرة .

مهام مستشار التوجيه في الجزائر :

لقد حدد القرار الوزاري رقم 827 المؤرخ في 13/11/1991 مهام مستشاري التوجيه المدرسي والمهني ونشاطاتهم في المؤسسات التعليمية كما يلي :

- المادة " : 06 يكلف مستشار التوجيه المدرسي والمهني بالأعمال المرتبطة بتوجيه التلاميذ وإعلامهم ومتابعة عملهم المدرسي"
- المادة " : 07 يقوم مستشار التوجيه المدرسي والمهني بالدراسات والاستقصاءات في مؤسسات التكوين وعالم الشغل"
- المادة " : 08 يساهم مستشار التوجيه المدرسي والمهني في تحليل المضامين والوسائل التعليمية كما يمكن أن يكلف بإجراء الدراسات والاستقصاءات في إطار تقويم مردود المنظومة التربوية وتحسينه"
- المادة " : 13 تتمثل نشاطات مستشار التوجيه المدرسي والمهني في مجال التوجيه خصوصا في :
 - القيام بالإرشاد النفسي والتربوي قصد مساعدة التلاميذ على التكيف مع النشاط التربوي "
 - إجراء الفحوص النفسية الضرورية قصد التكفل بالتلاميذ الذين يعانون من مشاكل خاصة
 - المساهمة في عملية استكشاف المتخلفين مدرسيا والمشاركة في تنظيم التعليم المكلف ودروس الاستدراك وتقييمها
- المادة " : 14 تتمثل نشاطات مستشار التوجيه في مجال الإعلام خاصة فيما يلي :
 - ضمان سيولة وتنمية الاتصال داخل مؤسسات التعليم وإقامة مناوبات لغرض استقبال التلاميذ والأولياء والأساتذة
 - تنشيط حصص إعلامية جماعية وتنظيم لقاءات مع التلاميذ والأولياء والمتعاملين والمهنيين طبقا لبرنامجها تعد بالتعاون مع مدير المؤسسة
 - تنظيم حملات إعلامية حول الدراسة والطرق والمنافذ المهنية المتوفرة في عالم الشغل... " ¹
- المادة :16 يشارك مستشار التوجيه المدرسي و المهني في مجالس الأقسام بصفة استشارية ويقدم أثناء انعقادها كل المعلومات المستخلصة من متابعة المسار الدراسي للتلاميذ قصد تحسين عملهم و الحد من التسرب المدرسي وزارة التربية الوطنية النشرة الرسمية (37-38)...²

¹ المديرية الفرعية للتوجيه والاتصال، دليل منهجي للإعلام المدرسي ، وزارة التربية الوطنية ، الجزائر 2001 ، ص5 .

² المرجع نفسه .

من خلا قراءة المواد المحددة لمهام مستشار التوجيه ، نلاحظ كثرة و تنوع مهام و أنشطة هذا الأخير علما انه مكلف بعدة مؤسسات تعليمية و يتعامل مع عدة أطراف ، مما يدعو للتساؤل عن كيفية إنجاز هذه المهام وتقديم هذه الأنشطة مع أعداد هائلة من التلاميذ

كتنظيم وسير مهام المرشد المدرسي) مستشار التوجيه(، وتبرز مهام مستشار التوجيه من خلال أنشطة متكاملة و مترابطة مع بعضها البعض يقدمها ضمن أربعة محاور هي : الإعلام، التوجيه ، التقويم ، المساعدة النفسية.

*الإعلام : يعتبر محورا هاما في عملية التوجيه المدرسي و المهني حيث يهدف إلى تزويد التلميذ بمختلف المعلومات حتى يتمكن من اختيار مناسب مبنى على معطيات صحيحة و يشمل الإعلام جانبين هما الوسط المدرسي وما يتضمن من مسالك الدراسة و شروط الالتحاق بها و كيفية التوجيه إليها و آفاقها الدراسية و المهنية كما يشمل المحيط الخارجي و ما يشمله عالم الشغل و المهن و منافذ التكوينات مهنية و متطلبات الالتحاق بها، يستعمل مستشار التوجيه في تقديمه للإعلام مطويات و مناشير وزارية ، الملصقات التي ينجزها بنفسه، الدلائل الإعلامية المتوفرة لديه ، و يقدم هذه المعلومات إلى التلاميذ من خلال حصص إعلامية ...¹

بشكل جماعي حيث يوجه نشاطه نحو فوج بأكمله ، أو عدة أفواج أو بشكل فردي كلما لجأ إليه التلميذ ، كما يعمل مستشار التوجيه مع الفريق الإداري على تنظيم محاضرات و لقاءات مع فرق من مؤسسات خارجية ، و كذا تنظيم معارض و أبواب مفتوحة على مؤسسات التكوين الموجودة بالمقاطعة.

*التوجيه : استكمالا لمعرفة التلميذ من جميع النواحي يعمل مستشار التوجيه على الكشف عن

ميول و رغبات و اهتمامات هذا الأخير من خلال الأنشطة التالية :

-تطبيق بطاقة الرغبات سواء بالنسبة لتلاميذ السنة الرابعة متوسط أو الثالثة ثانوي.

-تطبيق استبيان الميول و الاهتمامات الخاصة بتلاميذ الجذوع المشتركة و الذي تم تنصيبه سنة

1992 بموجب المنشور الوزاري 92-510 المؤرخ في 1992-2-4 و الذي يهدف إلى:

-معرفة و حصر رغبات و اهتمامات التلاميذ و تصحيح مستواهم الإعلامي خاصة حول

متطلبات المهن ...²

-يستغل مستشار التوجيه النتائج التي توصل إليها من خلال تطبيقه بكافة الرغبات و استبيان

الاهتمامات لإعداد حوصلة تكشف ميول و رغبات التلاميذ و تبليغهم لمعرفة دواتهم و اكتشاف ميولهم و المقارنة بين رغباتهم و نتائجهم.

¹ احمد عبد اللطيف أبو اسعد، مرجع سابق، ص30.

² عبد السلام منصوري، الوسائل والتقنيات المستعملة في التوجيه المدرسي، وثيقة منشورة ، الجزائر ، 2001، ص19.

***التقويم :** في إطار الكشف عن قدرات التلاميذ العقلية واستعداداته وإمكانياته يعمل مستشار التوجيه على متابعة مساره الدراسي من خلال الطور المتوسط المرحلة الثانوية مستغلا ملفات التلاميذ وبطاقات المتابعة و التوجيه وسجلات النتائج عبر مختلف مستويات بمدرستهم وتتمثل أنشطة التقويم أساسا فيما يلي

-المشاركة في تطبيق اختبارات التقويم الشخصي لمعرفة المكتسبات العقلية للتلميذ و كشف نقاط الضعف و مناقشتها مع الفريق التربوي..¹، لتدارك الوضعية وتحسينها.

-المشاركة الفعالة في مجالس الأقسام و مناقشة الثغرات الطارئة على نتائج التلاميذ و البحث عن أسباب رفقة الفريق التربوي) والعمل على علاج ذلك.

-تبليغ و تحسين أولياء التلاميذ بمستوى أبنائهم و حثهم على توفير ظروف جيدة لتمدرسهم.

-تبليغ التلاميذ بحوصلة تقويم حول نتائجهم و توعيتهم لمعرفة ذاتهم و قدراتهم.

***المساعدة النفسية :** إن الرؤية الجديدة للتوجيه تسعى إلى مساعدة التلاميذ على بناء مشروعهم المستقبلي من خلال اختبار مناسب لنوع الدراسة الملائمة لهم بناء المعطيات يجمعها التلاميذ من خلال معرفة ذاته (قدراته، ميولاته.) ومعرفة متطلبات محيطهم الخارجي و تشمل المساعدة النفسية ما يلي :

-مساعدة التلميذ على معرفة قدراته و ميولاته

-مساعدة التلميذ على تقييم ذاته تقييما موضوعيا

-مساعدة التلميذ على إدراك محيطه الخارجي و متطلباته

-مساعدة التلميذ على توجيه نفسه من خلال وصوله إلى اختبار صائب يأخذ فيه بعين الاعتبار

معرفته لذاته و متطلبات محيطه الخارجي ليحقق التوازن النفسي لمواصلة الدراسة بنجاح.

-توفير الدعم النفسي للتلاميذ الذين يعانون صعوبات دراسية علائقي من خلال توفير فضاء لعرض مشكلاتهم سواء في التحصيل أو زملائهم أساتذتهم أو أسرهم² ...

ومساعدتهم على التغلب عليها وإيجاد حلول تساعدهم على التكيف مع ذاتهم و مع الآخرين وتوعية الأولياء بتوفير الجو النفسي الملائم لأبنائهم و تحويل الحالات النفسية التي لا يمكنه التكفل بها إلى مختصين نفسانيين.

ويقوم مستشار التوجيه بعمله في الإطار المكاني ، التي تحدد النصوص القانونية مهام مستشار التوجيه وكيفية أدائه لهذه المهام ، والإطار المكاني لعمل مستشار التوجيه هو مجموعة المؤسسات التي يتردد عليها أثناء أدائه عمله ، و هو ما يسمى في ميدان التوجيه بمقاطعة التدخل و تتمثل هذه المؤسسات في:

¹ محمد رفقي ، التوافق المهني ، المجلة التربوية ، جامعة الكويت ، العدد 1995، 3، ص120.

² عبد السلام منصوري ، مرجع سابق

*مركز التوجيه المدرسي و المهني : حيث يعتبر مركز عمومي يقدم خدمات إعلامية للجمهور الواسع و الجمهور المدرسي على وجه كما ، أن الخدمة المقدمة فردية وجماعية و تتم بالتنسيق مع مراكز التكوين المهني و مؤسسات الإنتاج و مؤسسات التعليم ، فهو يشكل نقطة الالتقاء بين عالم الدراسة و التكوين و عالم الشغل ، و يوجد في كل ولاية على الأقل مركز للتوجيه المدرسي و المهني يوضع تحت وصاية مدير التربية للولاية ، و يُسيره مدير له رتبة مفتش التوجيه المدرسي و المهني يعمل كسلطة للطاقت الإداري ، لتأمين السير الجيد للمركز وطاقم تقني يتشكل من مستشاري التوجيه المدرسي و المهني ...¹

*الإكماليات : تمتد المدرسة الأساسية على تسع سنوات ، تعتبر حجم الزاوية في بناء منظومة التربية و التكوين كما أن إدراج التقنيات المتعددة في هذا المستوى يمثل العنصر الأساسي ، في تحديث التعليم الأساسي على أن النظام يتطلب نوع من التعاون يحدد تشريع ملائم بين الأطراف الاجتماعية المدرسية²

يمر التلميذ في هذه المرحلة بحدثين بارزين ، أولهما هو انتقاله إلى الإكمالية بحكم أنها وسط جديد يتكون من عدة متعاملين تربويين يولد لدى التلميذ نوع من عدم التكليف مع الوسط الجديد بكل محدداته ، وهذا يتطلب تدخل مستشار التوجيه.

لكي يساعد التلميذ على التكيف ، ذلك بتعريفه بمكونات هذا الوسط وأهمية ودور كل منها هذا عن الحدث الأول ، أما الحدث الثاني الذي يمر به التلميذ والذي يستدعي تدخل مستشار التوجيه هو انتقاله إلى السنة الرابعة متوسط وهي تعد سنة حاسمة في المشوار الدراسي و المهني للتلميذ ، حيث أن هذا الأخير يوجه إلى آخر الجذوع المشتركة ولكي يختار الجذع الذي يتلاءم مع قدراته الدراسية ومع رغبته ، يقدم مستشار التوجيه مجموعة من الحصص الإعلامية موزعة خلال السنة الدراسية ، يشرح فيها مختلف الجذوع ، وموادها الأساسية ومعاملاتها ويعمل مستشار التوجيه مع الإكماليات التي تصب في الثانوية الذي يقيم فيها.

*الثانوية : أن التعليم الثانوي معد لاستقبال التلاميذ بعد نهاية التعليم الأساسي وفقا لشروط تحددها وزارة التربية الوطنية ، مهمة مستشار التوجيه مواصلة المهمة التربوية المسندة للمدرسة الأساسية ، دعم المعارف المكتسبة ، إدراج التخصص تدريجيا في مختلف الميادين وفقا لمؤهلات التلميذ وحاجات المج وهذا المستوى من التعليم يهيأ التلاميذ لمواصلة الدراسة في التعليم العالي أو الانضمام إلى الحياة المهنية ، ومدة التعليم الثانوي ثلاث سنوات تأخذ الأولى شكل الجذع المشترك

¹ تركي رابح ، أصول التربية الحديثة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1989 ، ص. 126

² زرعوني الطاهر ، تنظيم و تسيير مؤسسة التربية و التعليم ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائرية ، 1991 ، ص 9.

ونظرا إلى أن اهتمامات التلاميذ تنمو بنموهم في مختلف مراحل التعليم فان الثانوية تقدم لهم مجموعة كبيرة ومتنوعة من المقررات الدراسية ، لكي تواجه الاحتياجات المختلفة لتلاميذها من ناحية ولاقتصاد الوطني والتنمية الشاملة للبلاد¹

3-5- أهمية عملية تقييم الأداء :

تعتبر عملية تقييم الأداء أحد أهم سياسات إدارة الموارد البشرية ، وذلك لما لها من أهمية وتمثل هذه الأخيرة فيما يلي :

-رفع الروح المعنوية : إن التقييم الموضوعي يعبر عن تقدير الإدارة لجهود العاملين ورؤسائهم ، ويشعرهم بالرضي نحو عملية التقييم مما يخلق ثقة العاملين في رؤسائهم والإدارة ، لكل هذا يساعد العاملين على زيادة الإنتاج.

-ممارسة رقابة فعالة مستمرة على الموظفين: لأن عملية التقييم للأداء توجب على الرئيس ضرورة متابعة العاملين ومراقبتهم بسورة مستمرة ويتم تسجيل ذلك في تقارير خاصة بكل موظف - العدالة في اتخاذ القرارات : تساعد عملية تقييم الأداء على اتخاذ مجموعة من القرارات مثل : الترقية ، النقل ، الفصل ، تقلد مناصب أخرى ، تحديد المكافآت اللازمة ، التدريب وذلك لضمان معاملة عادلة ومتساوية بين الموظفين.

-الرقابة على الرؤساء : إذ أن تقييم الإدارة العليا في التنظيم قادرة على مراقبة وتقييم جهود الرؤساء وقدراتهم الاشرافية والتوجيهية ، من خلال نتائج تقارير الكفاءة المرفوعة من قبلهم لتحليلها ومراجعتها ومن خلال ذلك يتسنى للإدارة العليا تحديد طبيعة معاملة الرؤساء للمرؤوسين ومدى استفادتهم من التوجيهات المقدمة من قبل رؤسائهم ...²

-تقييم سياسات التدريب والاختبار : حيث تعتبر عملية تقييم الأداء بمثابة اختبار للحكم على مدى سلامة ونجاح الطرق المستخدمة في اختبار وتدريب العاملين ، بما يشير إليه مستوى تقييم الأداء فإذا دلت تقديرات الكفاءة على معدلات مرتفعة باستبعاد العوامل المؤثرة الأخرى ، يعتبر هذا دليلا على سلامة وصحة الأسلوب المتبع لاختيار العاملين وتعيينهم ، الى جانب تقييم البرامج التدريبية ومعرفة مدى استفادة العاملين منها وذلك لتحديد الثغرات والعمل على تلافها في المناهج والبرامج التدريبية المراد تنفيذها مستقبلا ...³

-التغذية العكسية : في المنظمات المعاصرة أصبح من الضروري أن تُطلع الإدارة عمالها بنتائج تقييمهم ، إذ أن الاطلاع عليها يقوي حس المسؤولية عندهم لأن شعورهم بأن هناك من يقيم سلوكهم وتصرفاتهم يجعلهم أكثر التزاما بنظام وقواعد العمل.

¹ تركي رابح ، مرجع سابق

² مهدي حسن زويلف ، إدارة الأفراد مدخل كمي ، دار مجد لاوي للنشر ، ط 3 ، عمان ، 1998 ، ص 240

³ المرجع نفسه.

تبين نتائج عملية تقييم الأداء المهني لمستشاري التوجيه ليستجيب لحاجيات الأفراد وتطلعاتهم ، أو أن به نقص وخلل ويتجلى ذلك فيما يلي : وجود بعض المعوقات والتي تكون إما في الإدارة في حد ذاتها ، أو التشريعات القانونية التي تنص مهام مستشار التوجيه المدرسي ، أو داخل المحيط المدرسي في مستوى العلاقات بين العاملين.

6 - 3 صعوبات الأداء المهني لمستشار التوجيه المدرسي :

يواجه مستشار التوجيه المدرسي والمهني عدة صعوبات ميدانية في كل الجوانب وهذه الصعوبات هي :

• **الصعوبات القانونية :** حينما يطاع اي مهتم بمجال التربية والتعليم للنصوص التشريعية والقانونية المنظمة للمنظومة التربوية سيلاحظ حتما ، أن هناك نقائص وثغرات كبيرة حيث سجلنا الرؤية الشاملة لجميع العناصر الفاعلة والمؤثرة في الحياة المدرسية ، خاصة التوجيه المدرسي والمهني التي ما زالت النصوص التشريعية التي تسيره قديمة ، لا تتساير التطورات العلمية والتربوية والمتطلبات العصرية بل ما زال حبيس التصور القديم لنوعية الموظفين في هيئة التوجيه ، والنشاطات الروتينية التي تقدم على شكل حملات موسمية أو وقتية ، وهذا بالرغم من النقلة التي حدثت في التسعينات من خلال إدماج وتعميم وتوظيف مستشاري التوجيه على أغلبية الثانويات بالقطر الوطني ، وعليه فإن مستشاري التوجيه المدرسي والمهني تواجههم صعوبات للمشاركة بفعالية في الحياة المدرسية بسبب الثغرات الموجودة في النصوص التشريعية ومنها :

-المناشير والقرارات المظمة لمجالس التعليم والتربية والتسيير والتنسيق الإداري ، مجالس الثانوية لا تقر بعضوية مستشاري التوجيه فيها

-مجالس الأقسام ، القبو والتوجيه فلما تعطى لهم الكلمة وتسجيل آراءهم في سجلات المداولات ولا يؤخذ بها ، اذا سمح له بالكلام بدعوى أنه عضو استشاري كما هو محدد في المناشير المنظمة لمجالس الأقسام

-غياب أي نص أو بند خاص بمستشار التوجيه المدرسي والمهني في قانون الجماعة التربوية بالرغم من أنه عنصر أساسي ويحتل منصب قاعدي كما تصنفه هيكله المناصب القاعدية بالثانوية...¹ ليست له صلاحيات واضحة للتدخل في القضايا النفسية والتربوية التي تواجه التلاميذ في المؤسسات. -والثغرات الموجودة في المناشير والقرارات الوزارية المنظمة لعمل مستشاري التوجيه مثل :

القرار الوزاري رقم 827 المؤرخ في 13/11/1993 والخاص بتحديد مهام مستشار التوجيه المدرسي والمنشور الوزاري رقم 1245 م . ت 93 / المؤرخ في 04/12/1993 الخاص بإجراءات تنظيمية لنشاط مستشاري التوجيه في الثانويات التي تؤكد على أن مستشار التوجيه مكلف بمقاطعة تربوية واسعة يحددها مدير المركز إلا أن شكل التدخل كيفية إجراءاته الإدارية من خلال)

¹ الموقع الإلكتروني . www . h nafs . com / 2009 / 12 / blog .post 18 / html

تكاليف التنقل ، أخطاره ، ضماناته (غير محددة بشكل دقيق وواضح وهو ما يؤكد المحور الثالث من المنشور السابق الذكر رقم 245 حيث بنص على" : أما أسلوب التدخل الذي يجب اعتماده في كل قطاع ستحدده تعليمة لاحقة >> ولم تتلق أي تعليمة إلى يومنا هذا منذ ذلك التاريخ وعليه ينتقل مستشار التوجيه الى عدة اكماليات وثنويات بمناطق متعددة بإمكاناته الخاصة ودون أمر بمهمة ولا تعويض عن المصاريف الأمر الذي يجعل أداء مستشاري التوجيه قاصرا وناقصا حيث يستحيل عليه انجاز كل نشاطاته وإيفائها حقها في مؤسساتهم الأصلية وفي حالة تعرضهم لحوادث لا يجدون اطارا قانونيا يحمي حقوقه.

-الإشكالية القانونية الأخرى تتمثل في القراءة المعتمدة من طرف مديري المؤسسات التربوية ، لتصنيف عمل مستشار التوجيه حيث تؤكد المادة 10 من القرار الوزاري 827 بأنه يندرج ضمن الفريق التربوي التابع للمؤسسة ، إلا أن هؤلاء يُدرجونهم ضمن الفريق الإداري من التأطير التربوي ، باعتبار منصبه قاعدي ويلزمه ببعض الأعمال الإدارية كالمداورات ، خلال العطل دون استفادة من الحقوق المرتبطة ، كحق السكن الوظيفي والتعويض ، كما يكلف في بعض الأحيان بأعمال إدارية ..

1. **• الصعوبات المواجهة له من قبل الإدارة :** تتسم القوانين الإدارية بالمركزية الشديدة وكثرة الإجراءات والتركيز على البيروقراطية الإدارية ، التي تتسم بالروتين والتعقيد والتأخير ووضع القرارات النهائية بيد الإدارة العليا ، وقد تكون هذه الأخيرة كإدارة المدرسة تسلطية مما يجعلها تفرض رأيها الخاص ، وتقف حائلا ضد مقترحات مستشار التوجيه لاتخاذ قرارات على ضوءها ، وتكليفهم بمهام هي في الأساس من عمل المدير أو الناظر...

• الصعوبات المواجهة له من قبل الأساتذة : يحتاج مستشار التوجيه إلى دعم ومساندة زملائه المعلمين في تقديم أرائهم وملاحظاتهم ومقترحاتهم حول الطلبة الذين يقومون بتدريسهم ، والتكفل بإرشادهم وهذا نادرا ما يحدث نظرا لأسباب عديدة هي :

-عدم الرغبة في التعاون ، المنافسة والغيرة ، عدم فهم طبيعة عمل مستشار التوجيه ، عدم تحويل الطلبة الذين يحتاجون إلى الإرشاد للمرشد التربوي ، التقليل من أهمية دوره أمام التلاميذ وقد تكون سوء العلاقة بين الأساتذة والمستشار المدرسي سببا في انخفاض أدائه المهني.

• الصعوبات المواجهة له من قبل التلاميذ : يظن بعض التلاميذ أنه من يراجع مكتب المرشد هو مريض نفسيا ، و الذي يعاني من إعاقات مختلفة ، ذلك لعدم وعيهم بأهمية العملية الإرشادية والتوجيهية ، وبعضهم لا يهتمون بقيمة مستشار التوجيه برفض تعليماته والهروب عن مواعيد والاعتداء عليه بالكلام الغير لائق والسلوكيات المرفوضة...

¹ خالد عبد السلام ، التوجيه والإرشاد النفسي في الجزائر (واقعة تحدياته وإفاقه المستقبلية) ، مديرية التربية ، مركز التوجيه المدرسي ، جامعة سطيف ، 05/08/2012 .

- الصعوبات المواجهة له من قبل أولياء الأمور : هناك الكثير من الأولياء لا يتواصلون مع المؤسسة التعليمية التي يدرس فيها أبنائهم، ولا يهتمون بالسؤال والمتابعة ولا يعيرون اهتمام لوجود مستشار التوجيه في المدرسة، وعدم وعيهم بمهام مستشار التوجيه المدرسي والمهني وخدماته ...¹
- وبالتالي كل هذه الصعوبات تكون عائقا أو حائلا لعدم أداء مستشار التوجيه المدرسي لمهامه على أحسن وجه وفي بعض الأحيان فشل مخططاته.

¹ رافدة الحريري ، مرجع سابق ، ص ص 32.31 .

4 - 6 - عرض النتائج و تحليلها :

* عرض النتائج :

المحور (2) : ما هي الصعوبات القانونية المواجهة لمستشار التوجيه و الإشاد المدرسي و المهني ؟

جدول رقم (7) يوضح استجابات أفراد العينة على البند السادس : هل هناك صعوبات قانونية تواجهكم كمستشار ؟

البند	نعم		لا		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	نعم	لا	نعم	لا
6	16	59.25%	11	40.74%	1.18	0.40	0.35	0.50

الصعوبات القانونية التي تواجه مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني ، حيث نلاحظ من خلال الجدول و حسب إجابات أفراد العينة أن نسبة 59.25% يرون أن هناك صعوبات قانونية تواجه عملهم ، في حين أن نسبة 40.74% يرون انه لا توجد صعوبات قانونية تواجه عملهم ، و بالتالي فالمتوسط الحسابي يبين ان ارتباط اراء العينة بالتكرار (نعم) قدر ب1.18 وهو ارتباط قوي جدا بانحراف تشتت يقدر ب0.35 وهو تشتت ضعيف

في حين ان المتوسط الحسابي يبين ارتباط اراء العينة بالتكرار (لا) يقدر ب0.40 و هو ارتباط ضعيف و انحراف معياري يقدر ب0.50

جدول رقم (8) يوضح استجابات افراد العينة على البند السابع المتضمن :هل تجد صعوبة في المنشور رقم 48 ؟

رقم العبارة	نعم		لا		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	نعم	لا	نعم	لا
7	6	22.22%	21	77.77%	0.44	0.77	0.49	0.42

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 77.77 من مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي يرون انه لا توجد صعوبة في تطبيق منشور رقم 48 الخاص بتوجيه التلاميذ حسب رغباتهم ، في حين ان نسبة 22.22 منهم يرون انه يوجد صعوبات في تطبيقه، و بالتالي فالمتوسط الحسابي يبين ان اراء العينة بالتكرار (نعم) يقدر ب0.44 و بالتكرار لا يقدر ب0.77 و هو ارتباط ضعيف بانحراف تشتت لارائهم بالنسبة للتكرارين على الترتيب يقدر ب0.49 - 0.42 لما يبين ان هناك تشتت ضئيل لأرائهم

جدول رقم (9) : يوضح استجابات افراد العينة على البند الثامن المتضمن : (صعوبة النص التشريعي بالاشرف على القطاع الواسع)

البند	الاجابة		نعم		لا		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	نعم	لا	نعم	لا	نعم	لا
8	18	%66.66	9	%33.33	1.33	0.89	0.33	0.51		

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 66.66 من مستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي يجدون صعوبة في الاشراف على القطاع

الواسع، بينما نسبة 33.33 منهم يرون انه لا توجد صعوبات في الاشراف على هذا القطاع الواسع ، فيوضح

المتوسط الحسابي ارتباط اراء افراد العينة في الاجابة نعم ب 1.33 و هو ارتباط قوي جدا ،

في حين يوضح المتوسط الحسابي اجاباتهم على الجابة لا ب 0.89 و هو ارتباط ضعيف بانحراف معياري يقىس تشتت ارائهم في

كلا الاجابتين على الترتيب ب 0389 و 0.51 و هو تشتت ضئيل .

الجدول رقم (10): يوضح استجابات افراد العينة على البند التاسع المتضمن : هل القطاع الواسع يحد من أدائك ؟

البند	الاجابة		نعم		لا		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	نعم	لا	نعم	لا	نعم	لا
9	23	%85.18	4	%14.81	1.70	0.14	0.25	0.55		

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 85.18 من مستشاري التوجيه والإرشاد يرون أن القطاع الواسع يحد من أدائهم ، في حين نجد

أن نسبة 14.81 منهم يرون أن القطاع الواسع لا يحد من أداء مهامهم ، فيوضح المتوسط الحسابي ارتباط

أراء العينة في التكرار الخاص بالاجابة (نعم) ب 1.70 وهو ارتباط قوي جدا ، في حين يقدر ب 0.40 في التكرار (لا) وهو

ارتباط ضعيف جدا بانحراف معياري يقىس تشتت أراء أفراد العينة حسب ترتيب التكرار للاجابتين "نعم ، لا " حسب الترتيب

يقدر ب 0.25 ، 0.55 وهو تشتت ضئيل .

الجدول رقم (11) يوضح استجابات أفراد العينة على البند العاشر المتضمن : هل الوقت غير كاف لتغطية كافة المتوسط

الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		لا		نعم		الاجابة البند
لا	نعم	لا	نعم	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	

الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		لا		نعم		الاجابة البند
-------------------	--	-----------------	--	----	--	-----	--	------------------

0.51	0.32	0.33	1.33	%33.33	9	%66.66	18	10
------	------	------	------	--------	---	--------	----	----

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 66.66 من مستشاري التوجيه و الإرشاد يرون أن الوقت غير كاف لتغطية كافة المتوسطات

التي تحت اشرافهم ، بينما 33.33 من استجابات أفراد يرون أن الوقت كاف لتغطية كافة المتوسطات

فيبين المتوسط الحسابي أن ارتباط آراء المبحوثين في الاجابة (نعم) يقدر ب 1.33 وهو ارتباط قوي جدا ، في حين نجده في

الاجابة لا يقدر ب 0.33 وهو ارتباط ضعيف جدا ، بانحراف معياري يقدر ب 0.32 على الترتيب ب 0.32

، وهو تشتت ضئيل .

الجدول رقم (12) يوضح استجابات أفراد العينة على البند الحادي عشر المتضمن : هل المادتين رقم 5 و6 من المنشور رقم

827 واضحتين في تحديد مهامك ؟

لا	نعم	لا	نعم	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
0.55	0.25	0.14	1.70	%14.81	4	%85.11	23	11

نلاحظ من خلال الجدول أن 85.11 من أفراد العينة يرون أن المادتين رقم (4) و (5) الخاصة بتنظيم قطاع التدخل الموجودة في المنشور رقم 827 واضحتين في تحديد مهامهم ، في حين نجد نسبة 14.81 من أفراد العينة يرون أن المادتين غير واضحتين في تحديد مهامهم ، و يوضح المتوسط الحسابي ارتباط آراء المبحوثين فقدر في الإجابة نعم ب 1.70 و هو ارتباط قوي جدا أما في الإجابة لا فقدر ب 0.25 و هو ارتباط ضعيف بانحراف معياري يقيس تشتت آراء المبحوثين قدر على الترتيب ب 0.25 و 0.55

الجدول رقم (13) يوضح استجابات أفراد العينة على البند 12 المتضمن : (التشريعات المقصرة في حق مستشار التوجيه المدرسي)

الإجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
معظم التشريعات الخاصة بمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي	24	%88.88	1.77	0.23
عدم وجود تشريعات مقصرة	3	%11.11	0.11	0.55

نلاحظ من خلال الجدول أن استجابات أفراد العينة حول التشريعات المقصرة في حق مستشار التوجيه نسبتها تقدر ب 88.88 ، في حين نسبة 11.11 يرون أنه لا توجد تشريعات مقصرة في حقهم ، بمتوسط حسابي يقيس ارتباط آراء المبحوثين حول وجود تشريعات مقصرة في حقهم قدر ب 1.77 و هو ارتباط قوي جدا أما ارتباط آرائهم حول عدم وجود تشريعات مقصرة قدر بمتوسط حسابي 0.11 و هو ارتباط ضعيف جدا بانحراف معياري يقيس تشتت آرائهم على الترتيب قدر ب 0.23 و 0.55

الجدول رقم (14) يوضح استجابات أفراد العينة على البند 13 من المحور الثالث المتضمن : هل الأعمال الإدارية تعيق العملية

الإرشادية ؟

انحراف معياري		متوسط حسابي		لا		نعم		الإجابة البند
لا	نعم	لا	نعم	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
0.53	0.27	0.22	1.55	% 22.22	6	% 77.77	21	13

نلاحظ من خلال الجدول أن 77.77 من مستشاري التوجيه أكدوا على أن تكليفهم بالأعمال الإدارية يعيقهم على القيام بالعملية

الإرشادية في حين 22.22 يرون أن الأعمال الإدارية لا تعيقهم عن العملية الإرشادية فنجد المتوسط الحسابي يقيس ارتباط آراء

المبوحين فنجد قدر في الإجابة نعم ب 1.55 و هو ارتباط قوي جدا في حين نجد قدر في الإجابة لا ب 0.22 و هو ارتباط

ضعيف جدا بانحراف معياري يقيس تشتت آراء المبحوثين على الإجابات بالترتيب قدر ب 0.27 و 0.53

الجدول رقم (15) يوضح استجابات أفراد العينة على البند الرابع عشر المتضمن : صعوبة إيجاد الوقت للقيام بالعملية التوجيهية

والإرشادية .

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	التكرار	
1.13	0.11	% 11.11	3	دائما
0.82	1.70	% 85.18	23	أحيانا
1.13	0.11	% 3.70	1	أبدا

نلاحظ من خلال الجدول أن أفراد العينة يرون بنسبة 11.11% أن هناك صعوبات في

ايجاد وقت خاص بالعملية التوجيهية والإرشادية دائما ، في حين أن نسبة 85.18 % تجد صعوبة

ايجاد وقت خاص لإرشاد التلاميذ أحيانا ، أما نسبة 3.7% منهم لا يجدون صعوبة لذلك

والمتوسط الحسابي يقيس ارتباط آراء المبحوثين حسب الاحتمالات على الترتيب فقدر ب 0.11 (دائما ، أبدا) وهو ارتباط

ضعيف جدا ، و ب 1.70 (أحيانا) وهو ارتباط قوي جدا ، وانحراف معياري يقيس تشتت آراء المبحوثين قدر حسب

الاحتمالات ب 1.13 في (دائما ، أبدا) وهو تشتت قوي جدا ، و قدر ب 0.82 في (أحيانا) وهو تشتت ضعيف جدا .

الجدول رقم (16) يوضح استجابات أفراد العينة على البند الخامس عشر المتضمن هل يعيقعمال إدارة المؤسسة عملك ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دائما	2	% 7.40	0.07	1.14
أحيانا	13	% 48.14	0.96	0.96
أبدا	12	% 44.44	1.33	0.89

من خلال الجدول نلاحظ أن أفراد العينة يرون بنسبة 7.40% أن عمال

المؤسسة يعيق أعمالهم دائما ، في حين 48.14% يرون أن عمال إدارة المؤسسة يعيقون أعمالهم أحيانا ، أما 44.44

يؤكدون أنه لا توجد إعاقة لأعمالهم من قبل عمال إدارة المؤسسة ، فالمتوسط الحسابي يقيس ارتباط آراء المبحوثين حسب الاحتمالات فقدر ب 0.07 و 0.96 في (أحيانا ، أبدا) وهو ارتباط ضعيف جدا ، وقدر ب 1.33 في (أحيانا) وهو ارتباط قوي جدا ، بانحراف معياري يقيس تشتت آراء المبحوثين وقدر ب 1.44 في (دائما) وهو تشتت قوي جدا ، و قدر ب 0.96 و 0.89 في (أحيانا ، أبدا) و هو تشتت ضعيف .

الجدول رقم (17) يوضح استجابات أفراد العينة على البند السادس عشر المتضمن : هل يتقبل الأساتذة نصائحك في التعامل مع التلاميذ ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دائما	20	74.07 %	0.74	1.01
أحيانا	7	25.92 %	0.51	1.05
أبدا	00	0 %	0	0

نلاحظ من خلال الجدول أن معظم أفراد عينة الدراسة بنسبة 74.07 % يرون أن هناك

تقبل من طرف الأساتذة لنصائح مستشاري التوجيه في التعامل مع التلاميذ دائما ، في حين أن نسبة 25.92 %

منهم يتقبلون ذلك أحيانا ، فالمتوسط الحسابي يقيس ارتباط آراء العينة حسب الاحتمالات فقدر ب 0.74 و 0.51 في (دائما ، أحيانا) وهو ارتباط ضعيف جدا ، وانحراف معياري يقيس تشتت آراء المبحوثين فقدر ب 1.01 و 1.05 في (دائما ، أحيانا) وهو تشتت قوي جدا .

الجدول

رقم (18) يوضح استجابات أفراد العينة على البند السابع عشر المتضمن : هل هناك تقييم فعلي لدور مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي من قبل الإدارة المدرسية ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة %	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دائما	3	11.11 %	0.11	1.13
أحيانا	16	59.25 %	1.18	0.92
أبدا	8	29.62 %	0.88	0.98

إن الملاحظ من خلال الجدول أن أفراد العينة بنسبة 59.25 % يرون

هناك تقييم فعلي لدور مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي من طرف أعضاء الإدارة المدرسية أحيانا ، وتليها نسبة 11.11

% يرون أن هناك تقييم فعلي لدورهم من طرف أعضاء الإدارة المدرسية دائما ، أما نسبة 29.62%

يرون أنه لا يوجد أبدا تقييم فعلي لدورهم من طرف أعضاء الإدارة المدرسية ، والمتوسط الحسابي يقيس ارتباط آراء المبحوثين حسب الاحتمالات فقدر ب 0.11 و 0.88 في (دائما ، أبدا) وهو ارتباط ضعيف جدا ، وقدر ب 1.18 في (أحيانا)

وهو ارتباط قوي جدا ، بانحراف معياري يقيس تشتت آراء المبحوثين حسب الاحتمالات فقدر ب 0.92 و 0.98 في (أحيانا ، أبدا) وهو تشتت ضعيف وقدر ب 1.13 في (دائما) وهو تشتت قوي جدا .

الجدول رقم (19) يوضح استجابات أفراد العينة على البند الثامن عشر المتضمن : علاقات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني .

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير مرضية		مرضية		الاجابة الاحتمالات
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
2.70	0.96	3.70%	1	96.29%	26	مدير المؤسسة
2.53	1.85	7.40%	2	92.59%	25	نائب المدير
2.35	2.77	7.40%	2	92.59%	25	الأساتذة
2.11	4	00%	00	100%	27	التلاميذ
1.99	4.62	7.40%	2	92.59%	25	أولياء الأمور

نلاحظ من خلال الجدول أن معظم أفراد العينة علاقاتهم مرضية مع باقي الفاعلين التربويين داخل المؤسسة التربوية

بنسب تتراوح بين 92.59% و 96.29 % في حين

أن باقي أفراد العينة علاقاتهم غي مرضية مع باقي الفاعلين التربويين بنسب تتراوح بين 3.70% و 7.40 % ، فنجد

العلاقة التي تحقق 100%

مع التلاميذ هي مرضية جدا ، والمتوسط الحسابي يقيس ارتباط آراء أفراد العينة حسب الاجابة في الاحتمالات ب 0.96 في علاقته مع المدير وهو ارتباط ضعيف جدا ، و 1.85 و 2.77 و 4 و 4.62 مع باقي الفاعلين التربويين وهو ارتباط قوي جدا ، بانحراف معياري يقيس تشتت آرائهم حسب الترتيب قدر ب 2.70 و 2.53 و 2.35 و 2.11 و 1.99 وهو تشتت قوي جدا .

الجدول رقم (20) يوضح استجابات أفراد العينة على البند التاسع عشر المتضمن : الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه المدرسي من قبل التلاميذ .

الاحتمالات	التكرار	النسبة %	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
عدم الثقة	1	3.70 %	0.03	1.91
كثافة العدد	24	88.88 %	1.77	1.58
الحجم الساعي	24	88.88 %	2.66	14.41
جهلهم لدورك	2	7.40 %	0.29	1.80

كانت نلاحظ من خلال الجدول أن الصعوبات التي تواجه مستشاري التوجيه والإرشاد من قبل التلاميذ ، فنسبة أفراد العينة 88.88% اجاباتهم تتمحور حول (كثافة العدد والحجم الساعي لديهم) ، في حين أن 3.70

% بيرون أن الصعوبة تكمن في جهلهم لدور المستشار ، والمتوسط الحسابي يقيس ارتباط آراء المبحوثين بقدر ب

0.03 في احتمال عدم الثقة و0.29 في جهلهم لدور المستشار وهو ارتباط ضعيف جدا ، وقدر ب1.77 و 2.66 في (كثافة العدد والحجم الساعي) وهو ارتباط قوي جدا ، وانحراف معياري يقيس تشتت آراء المبحوثين حسب الاحتمالات قدر ب 1.91 و 1.58 و 1.41 و 1.80 وهو تشتت قوي جدا

الجدول رقم (21) يوضح استجابات أفراد العينة على البند التاسع عشر المتضمن : معاناة مستشاري التوجيه المدرسي من ضعف الاتصال بين المدرسة وأولياء الأمور .

البند	نعم		لا		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
	نعم	لا	نعم	لا				
19	17	26.96 %	10	37.03 %	1.25	0.37	0.52	0.50

نلاحظ من خلال الجدول أن معظم أفراد العينة بنسبة 62.96% أنهم يعانون

من ضعف الاتصال بين المدرسة وأولياء الأمور ، في حين أن نسبة 37.03%

أكدوا على وجود اتصال بين المدرسة و أولياء الأمور ، فالمتوسط الحسابي الذي يقيس ارتباط آراء أفراد العينة فقدر ب 1.25 (نعم) وهو ارتباط قوي جدا ، وقدر ب 0.37 في الإجابة (لا) وهو ارتباط ضعيف جدا ، بانحراف معياري يقيس تشتت آراء الباحثين حسب الترتيب قدر ب 0.37 و 0.50 وهو تشتت ضعيف .

الجدول رقم (22) يوضح استجابات أفراد العينة على البند العشرين لمتضمن : ترتيب الاقتراحات .

الاقتراحات	التكرار	النسبة %	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	14	51.85%	0.51	3.94
2	5	18.51%	0.37	2.50
3	10	37.03%	1.11	3.82
4	9	33.33%	1.33	3.78
5	12	44.44%	2.22	3.61
6	7	25.92%	1.55	3.64

نلاحظ من خلال الجدول أن معظم أفراد العينة اقترحو تعديل لتشريعات القانونية بنسبة 51.85

% ، حيث كانت المرتبة الاولى في ترتيب الاقتراحات ، ثم تليها تخفيف المهام الإدارية بنسبة 44.44

% ، أما المرتبة الثالثة كانت حول تنصيب مستشار على ثانوية أو اكاديمية واحدة ، أما المرتبة الرابعة كانت للتقليل من مهام

المستشار بنسبة 33.33 % في حين المرتبة الخامسة كانت للاقتراح تحسين أوضاع المستشار بنسبة 25.92

أما المتبة السادسة كانت للاقتراح و عي التاميد وأولياهم يحسن من أدائهم بنسبة 18.51%

والمتوسط الحسابي يقيس آراء الباحثين حيث نجده قوي جدا في الاقتراح رقم (3،4،5،6) فقدر ب 1.11 و 1.33 و 2.22 و 1.55 وهو ارتباط قوي جدا ، وفي الاقتراح (1 ، 2) قدر ب 0.51 و 0.37 وهو ارتباط ضعيف جدا ، بانحراف معياري يقيس تشتت آراء الباحثين حسب الترتيب قدر ب 3.94 و 3.50 و 3.82 و 3.78 و 3.61 و 3.64 وهو تشتت قوي جدا .

• تحليل ومناقشة النتائج :

*مناقشة نتائج السؤال الفرعي الأول :

بناء على النتائج المعروضة حول السؤال الثاني من الاستمارة الذي تمثل في : ماهي الصعوبات القانونية المواجهة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ؟ فمن خلال نتائج المحور الثاني الذي مثل السؤال الفرعي الأول ، واستنادا إلى البنود (6، 7، 8، 9، 10، 11، 12) فقد تم التوصل إلى وجود صعوبات قانونية متعلقة بعملية التوجيه والإرشاد المدرسي وتؤثر على أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمتمثلة في : المنشور الوزاري رقم 827 المؤرخ في 13/11/ 1993 الخاص بتحديد مهام وأداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، في المؤسسات التعليمية وفق أحكام ومواد منها :المادتين 4

- 5 الخاصة بتنظيم بقطاع التدخل وكذلك تصنيف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ضمن الفريق التربوي التابع للمؤسسة إلا أنهم يدرجونه للفريق التربوي وهذا ما أكدته الدراسة السابقة لمايا شخاب والجانب النظري في المناشير الوزارية ، إذن فعلمية توجيه التلاميذ يعد نقطة سلبية في النظام ، فقد يفسر عدم وضوح الرؤية حول مفهوم التوجيه من جهة، أو الواقع الميداني الذي يواجه فيه مستشار التوجيه والإرشاد العديد من الصعوبات ، ففي المنشور الوزاري رقم 48 الخاص بتوجيه التلاميذ نحو الشعب أكدت عينة الدراسة بنسبة كبيرة إلى عدم وجود صعوبة، لأنها تقوم بتوجيه التلاميذ حسب المقاعد البيداغوجية الموجودة ، وليس ما يرغب فيه التلاميذ وذلك بسبب العدد الهائل للتلاميذ ومحدودية المقاعد البيداغوجية في الشعب الأكثر طلبا حسب رغبة التلاميذ، وهذا لخضوع مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي إلى متطلبات النظام التربوي ، والنصوص التشريعية التي تحد من أداء مستشار التوجيه والإشراف على القطاع الواسع الذي يجد فيه عدد هائل من التلاميذ في الثانويات والإكاليات المشرف عليها مع عدم وجود وقت مخصص مقرر عليه في برنامج التلاميذ خاص بالتوجيه والإرشاد ، وكثرة الحجم الساعي للتلاميذ ، وبما أن عينة الدراسة تغلب عليها فئة الإناث أكثر مما يعانون بعد المسافة من مقاطعة إلى أخرى وعدم التكفل بظروف العمل وتوفيرها للمستشار: كالسكن،الوظيفي، والنقل بالإضافة إلى عدم توفر الإمكانيات المساعدة على الإرشاد النفسي كالاختبارات النفسية ...وهذا ما أكدته دراسة الأستاذ بوسنة حمادي من خلال النتيجة التي توصل إليها في دراسته "الأوضاع الاجتماعية والمهنية للأستاذ الجامعي في المؤسسات الجامعية الجزائرية " أن عدم توفر الإمكانيات تؤثر على الأداء المهني للأستاذ الجامعي .

بالإضافة إلى أن المناشير الوزارية لا تتماشى مع الواقع المدرسي بسبب قدمها وعدم تماثيها مع الإصلاحات التربوية ، مما يصعب على مستشار التوجيه المدرسي والمهني تأدية مهامه بفعالية لتتحول المهمة إلى عملية إدارية محضة .

* مناقشة نتائج السؤال الفرعي الثاني :

بناء على نتائج المعروضة سابقا حول السؤال الفرعي الثاني المتمثل في ماهي الصعوبات الإدارية التي يعاني منها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي أثناء قيامه بالعملية التوجيهية والإرشادية؟ واستنادا إلى البنود (13، 14، 15، 16، 17، 18، 19) فقد تم التوصل إلى وجود صعوبات إدارية تؤثر على أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، والمتمثلة في: القيام بالأعمال الإدارية المكثفة، عدم برمجة حصة خاصة في برنامج التلميذ، وعند وجود فراغ عنده لا تبلغه الإدارة عنه لأنها خصصت للتوجيه مما يؤدي إلى عدم حضورهم، بالإضافة إلى عدم تفهم أداء المستشار من طرف بعض العاملين في الطاقم الإداري، وتدخل بعض الإداريين كمستشار التربية ومدير المؤسسة في عمل المستشار، حيث بينت أفراد العينة أنهم يجدون صعوبة في إيجاد الوقت الخاص بالعملية التوجيهية والإرشادية، وهذا راجع لكثرة عدد التلاميذ والمهام الإدارية والأعمال المكتبية والاهتمام بالنشاطات الأخرى داخل المؤسسة، ويتوضح أن علاقات المستشار جيدة مع باقي الفاعلين داخل الوسط التربوي من خلال تقبل الأساتذة لنصائحه، وهذا ما أكده الجانب النظري على أن علاقات مستشار مع أعضاء الفريق التربوي ضرورية للتحسين والرفع من أدائه المهني، إلا أن الصعوبة التي يواجهها من قبل التلاميذ تتمثل كثرة عدد التلاميذ والحجم الساعي للمستشار خاصة في العملية الإرشادية التي تتكون فيها علاقة بين المرشد والمسترشد لمساعدة التلميذ نفسيا واثبات المسترشد أدائه مهنيًا، كما أن جهل أولياء أمور التلاميذ لدور المستشار يؤثر على أدائه لأنهم يساعدونه في الحصول على المعلومات المتعلقة بأبنائهم لمعرفة مستشار التوجيه قدرات وميول ومشاكل التلاميذ النفسية والاجتماعية، والتعرف على أسباب هذه المشاكل وتشخيصها لإعطاء الحلول الممكنة، وهذا ما أكدته الدراسة السابقة "لمايا شخاب" في النتيجة التي تحصلت عليها في دراستها التي تحت عنوان "صعوبات العملية الإرشادية في المؤسسات التعليمية"، أن ضعف الاتصال بين المدرسة وأولياء أمور التلاميذ يؤثر على أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

أما البند الذي يتعلق بوجود تقييم فعلي لأداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من طرف أعضاء الإدارة المدرسية فأكدت عينة الدراسة بنسب عالية في الأجوبة المتراوحة بين "أحيانا، دائما" وهذا ما يؤثر على أداء المستشار، فالجانب النظري أكد على أهمية دور المستشار وكذا ضرورة الحاجة إليه في مؤسساتنا التربوية، إضافة إلى أن عملية تقييم الأداء لها دور فعال للرفع من أداء العاملين في المؤسسات التربوية، وهذا ما جاء به التراث النظري حيث أن تقييم الأداء الذي يقدمه العامل والإشادة به من قبل أعضاء الإدارة يرفع معنوياته وأدائه، وهذا ما خلفه الجانب الميداني حيث أكدت عينة الدراسة أنه عند أداء بعض الأعمال الإدارية أو القيام بنشاطات مختلفة، وعند نجاحها تعمم على الفريق الإداري ككل، وهذا يؤكد عدم وجود تقييم فعلي لأداء المستشار مما يضعف من مكانته ويؤثر على أداء عمله بفعالية.

*مناقشة نتائج السؤال الثالث :

بناء على النتائج المعروضة سابقا حول السؤال الفرعي الثالث المتمثل في : ماهي اقتراحاتك من أجل النهوض بعمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ؟ و استنادا إلى البند (20) المتضمن 6 اقتراحات و البند (21) المتضمن الاقتراحات الأخرى التي يطرحها مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني، و بعد الحصول على ترتيب أفراد العينة على الاقتراحات تم التوصل إلى : أن مستشاري التوجيه يرون تعديل التشريعات القانونية الخاصة بالتوجيه و الإرشاد المدرسي ثم تخفيف الأعمال الإدارية التي لا تخصهم، ثم تنصيب مستشار للتوجيه و الإرشاد على ثانوية أو إكمالية واحدة و التقليل من مهامهم ثم تحسين أوضاعهم. و بعدها و عي التلميذ و أولياء أمورهم بمهامهم، حيث ترى عينة دراستنا أن كل هذه الاقتراحات ستحسن من أدائه لوظيفته ، و تم اقتراح آخر من قبلهم حيث أجمعوا على النقاط التالية - :

- ضرورة تفهم عمل مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و توفير الإمكانيات كالاختبارات النفسية و إعطاء الوقت المناسب و الضروري كما يتناسب مع برنامج التلميذ و عمل المستشار .
- لإكثار من الدورات التكوينية لمستشار التوجيه.
- التخفيف من سلطة الإدارة.

- 5 - 4 خلاصة النتائج :

بالنظر إلى الوضع الراهن لعمل مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي فأعتبر كل من:
-الصعوبات القانونية التي تواجه مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي كالأجحاف الكبير في حق سلك التوجيه والإرشاد ، والترقيات على الرغم من القاسم المشترك في الشهادات بالخصوص مع سلك أساتذة التعليم الثانوي.
-الصعوبات الإدارية التي يعاني منها مستشار التوجيه و الإرشاد من قبل الإداريين أثناء قيامه بالعملية التوجيهية و الإرشادية لها علاقة بأدائه المهني و تؤثر على القيام به على أكمل وجه ، كاعتماد مدراء الثانويات جهل المستشارين و خاصة فئة النساء و الجدد و تكليفهم بمهام هي في الأصل مهام أمانة المدير، النائب ، مما تعد كلها نقائص و نقاط سلبية في نظام التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني في الجزائر على اعتبار مركزية النظام التربوي في الجزائر مما يسمح بتعميم الملاحظات المسجلة على مركز التوجيه و الإرشاد لولاية بسكرة على باقي الوطن .

6-4- الإقتراحات :

-إعادة صياغة المناشير الوزارية حسب الواقع الجديد بالنظر إلى إشرافه على مقاطعه واسعة تنصيبه على ثانوية أو إكمالية واحدة حتى يتسنى له أداء عمله بدقة و التخلص من صعوبات السكن و التنقل و تعديل التصنيف الخاص لمستشاري التوجيه و فتح مجال الترقيات لهم، و تفعيل الشهادات الجامعية كإدماج حاملي شهادة الماجستير .

-إعادة النظر باقتراح المشروع الجديد رتبة واحدة للترقية وهي رتبة مستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي صنف 13 على أنها رتبة كانت في سلك التوجيه.

-تخصيص رزنامة ثابتة خاصة بالعملية التوجيهية والإرشادية.

-إعطاء مكانة لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي ودوره الريادي من قبل مديرية التربية ، ووعي المجتمع لأدائهم.

-ضرورة التنسيق بين الأطراف على مستوى الطاقم الإداري ، والتخفيف من الأعمال الإدارية والمكتبية التي ليست من اختصاص مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني.

-الإكثار من الدورات التكوينية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي ، خاصة في التنمية البشرية لما لها من أهمية ودور فعال خاصة على المستوى السلوكي والعملي.

-إرسال المستشارين في بعثات تكوينية خارج الوطن من أجل الاحتكاك بين الخبرات التجارب، والتي من شأنها أن تكسبه مهارات تقوي أدائه.

-توفير الأجهزة والتكنولوجيا الحديثة في مكتب المستشار كالإعلام الآلي وتوفير اختبارات نفسية تساعد في العملية الإرشادية للتكفل النفسي بالتلاميذ.

-تعيين موظفين مساعدين للمستشار داخل مكتبه من أجل انجاز المهام بسرعة أكبر ودقة أكثر .

-توفير الوثائق اللازمة التي من شأنها مساعدته على أداء المهام .

-الحسيس بمهام ودور المستشار في المؤسسة التعليمية و عبر وسائل الإعلام المختلفة .

-توفير الدعم المادي والمعنوي

فإذا أعيد النظر وتم تحقيق النقاط المقترحة سابقا سيحقق مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي تحسنا في أدائه المهني.

خاتمة

من خلال النتائج التي خلصنا إليها اتضح أن عملية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني التي تأخذ على عاتقها مسؤولية توجيه التلاميذ إلى شعب وفروع التعليم المختلفة ، ومساعدتهم على حل مشاكلهم الاجتماعية وإرشادهم نفسياً خلال مسيرتهم الدراسية ، وعلى هذا الأساس يمكن القول بأن التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يقوم بتلبية حاجيات الأفراد والمجتمع ككل ، وهنا تتجلى مدى مسؤولية وخطورة المهمة الموكلة للتوجيه والإرشاد والجماعة التربوية القائمة على متابعته .

ومن معطيات الدراسة النظرية والميدانية توصلنا إلى إعطاء وصف للصعوبات القانونية والإدارية وأهم النفاض والعوائق ، التي تؤثر وتحد من أداء وكفاءة المسؤولين عن القيام بالتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ، الذي يعتبر أساس كل نظام تربوي كما نذكر بوجوب اعتبار هذه الدراسة كنقطة بداية لدراسات واقعية تتناول مشاكل النظام التربوي ، وتبتعد عن الدراسات النظرية التخصصية التي تبقى حبيسة المكاتب

هذه الدراسة التي زاوجت بين التراث النظري الفلسفي للتوجيه والإرشاد ، والصعوبات القانونية والإدارية التي تحكم هذا النظام من جهة وتعيق أداء القائمين به من جهة أخرى ، لتنتهي كخلاصة لأراء مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني حول هذه الصعوبات القانونية والإدارية، التي على أساسها اقترحنا توصيات من شأنها أن ترفع من مستوى أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وكفاءة النظام التوجيهي ، ومن ورائه النظام التربوي ككل .

قائمة المراجع

- 1- أحمد عبدا للطفيف، أبو أسعد، العملية الإرشادية، دار المسيرة، عمان 2011.
- 2- أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة، العربية، بيروت، 1979.
- 3- أحمد سيد مصطفى إدارة الموارد البشرية في القرن 21، القاهرة، 2000.
- 4- أحمد سيد مصطفى، إدارة البشر الأصول والمهارات، دار سيد أحمد مصطفى ب ب 2002.
- 5- بالقاسم سلاطنية، حسن جيلاني منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى للنشر والطباعة، عين مليلة، الجزائر، 2004.
- 6- توفيق زروقي، النظام التربوي في الجزائر محاكاة نقدية لواقع التوجيه المدرسي، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2008.
- 7- تركي رابح، أصول التربية الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- 8- جودت عزت عطوي، أساليب البحث العلمي، مفاهيمه، أدواته، طرقه الإحصائية، دار الثقافة، الأردن 2009.
- 9- حبيب الأسدي، التوجيه المهني وعلاقته بتنمية القوى العاملة، مؤسسة الثقافة، بغداد، 1990.
- 10- حامد عبد السلام زهران، التوجيه والإرشاد النفسي، عالم الكتب ط 2، بيروت، لبنان، 1991.
- 11- خالد عبد السلام التوجيه والإرشاد النفسي في الجزائر، مديرية التربية، سطيف، 2012.
- 12- رافدة الحريري، سميير الإمامي، الإرشاد التربوي في المؤسسات التعليمية، دار المسيرة، عمان، 2011.

13- رجاء وحيد ديدوي، البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته العلمية، دار الفكر، دمشق، 2000.

14- راوية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999.

15- راوية حسن، السلوك في المنظمات، الدار الجامعية الإبراهيمية، مصر، 2001.

16- زرهوني الطاهر، تنظيم وتسيير المؤسسة التربوية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.

17- سهيلة عباس، علي حسن علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل، عمان، الأردن، 1999.

18- سامي محمد ملحم، مبادئ التوجيه والإرشاد التربوي، دار ياف العلمية، عمان، الأردن، 2010.

19- سامي ملحم، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة عمان، الأردن، 2000.

20- صلاح الدين محمد عبد الباقي، الجوانب العلمية والتنظيمية في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، 2001.

21- عبد الحميد مرسي، الإرشاد النفسي التربوي والمهني، مكتب الخانجي، القاهرة، مصر، 1976.

22- علي بو عناق، التقويم التربوي في المؤسسة الجزائرية، جمعية الإصلاح الاجتماعي، باتنة، 1993.

23- عبد الله الطراونة مبادئ التوجيه والإرشاد التربوي، دار ياف العلمية، 2009.

24- عمر وصفي عقيلي، تقييم أداء العاملين في الجهاز الحكومي، القاهرة 1984

25- فؤاد إفرام البستاني، منجد الطلاب، دار المشرق، ط2، بيروت، 1974

26- كمال محمد عويضة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، 1996.

27- محمد منير مرسي، إدارة وإدارة وتنظيم التعليم العام، عالم الكتب، 1984.

28- محمد منير مرسي، الإدارة المدرسية الحديثة، عالم الكتب، القاهرة، 1995.

29- محمد المشايقة ، مبادئ الإرشاد النفسي للمرشدين والأخصائيين النفسانيين ، دار المناهج ، عمان ، د س

30- محمد عبد الحميد ، الشيخ حمود ، الإرشاد المدرسي ، منشورات جامعة دمشق ، سوريا 1994.

31- مصطفى عشوي ، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي ، المؤسسة الوطنية للشباب ، الجزائر ، 1992.

32- محمد سعيد أنور ، سلطات السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية الجديدة ، الاسكندرية 2003.

33- مهدي حسن زويلف ، إدارة الأفراد مدخل كمي ، دار مجدلاوي ط 3 ، عمان 1998.

34- موريس أنجرس ، ترجمة مجموعة من المترجمين ، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية ، تدريبات علمية ، دار القصبه ، الجزائر ، 2004.

35- وهيب سمعان ، إدارة التعليم العام ، عالم الكتب ، القاهرة ، 1985.

36- يوسف مصطفى القاضي وآخرون ، الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي ، دار دار المريخ للنشر ، الرياض ، السعودية ، 2002.

المجلات:

37- على مغربي أهمية المفاهيم في البحث الاجتماعي بين الأطر النظرية والمحددات الواقعية ، (أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية) ، مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد 3 ، منشورات جامعة منتوري ، قسنطينة ، 1999.

38- محمد رफी ، التوافق المهني ، المجلة التربوية ، العدد 3 ، جامعة الكويت ، 1995.

الملتقيات:

39- لوصيف عبد الله التوجيه المدرسي والمهني (إشكالياته ، نشاطاته ، وسائله) ، الملتقى الجهوي لأسلاك التوجيه المدرسي ، سكيكدة من 5/15 إلى 5/21 2003.

40- الوردي خناطة ، نظريات التوجيه وتربية الميول والاختبارات ، الملتقى الجهوي لأسلاك التوجيه المدرسي والمهني ، قلعة ، 1999/11/28 إلى 1999/11/30.

الوثائق:

- 41- عبد السلام منصوري ، الوسائل والتقنيات المستعملة في التوجيه المدرسي ، وثيقة منشورة ، الجزائر ، 2001.
- 42- التوجيه المدرسي والمهني (أهدافه، مهامه)، وثيقة داخلية بمركز التوجيه المدرسي، بسكرة.
- 43- المفتشية العامة ، علاقات العمل ، وثيقة داخلية بمركز التوجيه المدرسي ، بسكرة ، 1997.
- 44- الكتاب السنوي، المركز الوطني للوثائق التربوية، 2002.
- 45- دليل منهجي في الاعلام التربوي .

المناشير:

- 46- المنشور الوزاري رقم 827 الصادر في 1993/11/13.
- 47- المنشور رقم 93 المؤرخ في 1993/12/4.
- 48- المنشور رقم 216 المؤرخ في 1981/9/18.

المراجع باللغة الأجنبية :

49- f-andreani & f-boy ,ledorientation ,psychologie
educationnathan,paris,1991.

50- Geanmarieperti, dictionnairederesoursehumaine, 10, caralordecamps,
1993.

51- Laisons information et orionationscolaire direction delérolation
dorientionde communication ministère de léducationnational, 1995, n33.

المواقع الإلكترونية:

52- www.alnualen.net/saboora/sowth read.php?t : 2188/html.

53- www.kenanaonline.com/users/ahmed kord/posts/12351/html.

54- www.hnafs.com/2009/12/blog.post1857/html.

أولا البيانات الشخصية :

- (1)الجنس : أنثى : ذكر
- (2)السن :
- (3)المستوى الدراسي : ليسانس ماجستير أخرى.....
- (4)التخصص الجامعي : علم الاجتماع علم النفس علوم التربية
- (5)سنوات الخبرة :

ثانيا : ما هي الصعوبات القانونية المواجهة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني ؟

(6)هل هناك صعوبات قانونية تواجه عملك كمستشار ؟

نعم لا

إذا كانت الاجابة نعم أين تجد الصعوبة في تطبيق المناشير ؟

.....

(7)هل تجد صعوبة في منشور رقم 48 الخاص بتوجيه التلاميذ إلى الشعب حسب رغباتهم ؟

نعم لا

• هل تجد أن النص التشريعي الخاص بقطاع التدخل يسبب لك صعوبات على الاشراف على هذا القطاع

الواسع ؟ نعم لا

• هل تجد هذا القطاع الواسع يحد من أدائك كمستشار ؟ نعم لا

• هل الوقت غير كاف لتغطية كافة المتوسطات ؟ نعم لا

• هل المادتين رقم 4 و 5 الخاصة بتنظيم قطاع التدخل الموجودة في المنشور رقم 827 واضحتين في تحديد مهامك؟ نعم لا

• ما هي التشريعات المقصرة في حق مستشار التوجيه المدرسي؟

-
-
-

ثالثا: ما هي الصعوبات الإدارية التي يعاني منها مستشار التوجيه والإرشاد أثناء قيامه بالعملية التوجيهية والإرشادية؟

(13) هل تكليفك ببعض الأعمال الإدارية يعيقك على القيام بالعملية الإرشادية؟

نعم لا

هل تجد صعوبة في إيجاد وقت خاص للقيام بالعملية الإرشادية؟

دائما أحيانا أبدا

(14) هل يعيق عمال إدارة المؤسسة عملك كمستشار؟

نعم لا أحيانا

(15) هل يتقبل الأساتذة نصائحك في التعامل مع التلاميذ؟

دائما أحيانا نادرا

(16) هل هناك تقييم فعلي لعمل ودور مستشار التوجيه المدرسي من طرف أعضاء الإدارة المدرسية؟

دائما أحيانا نادرا

(17) كيف هي علاقتك مع؟

-مدير المؤسسة : مرضية غير مرضية

-نائب المدير : مرضية غير مرضية

-الأساتذة : مرضية غير مرضية

-التلاميذ : مرضية غير مرضية

-أولياء الأمور : مرضية غير مرضية

(18) أين تكمن الصعوبات التي تواجهك من قبل التلاميذ ؟

-عدم الثقة - كثافة العدد

-الحجم الساعي لدى التلاميذ - جهلهم لدورك

(19) هل تعاني من ضعف الاتصال بين المدرسة وأولياء الأمور ؟

نعم لا

رابعا : ما هي اقتراحاتك من أجل النهوض بالعملية الإرشادية ؟

(20) رتب اقتراحاتك :

-تعديل التشريعات القانونية

-وعي التلاميذ وأولياءهم بمهامك يحسن من أدائك

-تنصيبك على ثانوية أو اكاديمية واحدة

-التقليل من مهامك

-تخفيف المهام الإدارية التي لا تخصك

- تحسين أوضاعك

(21) إذا كانت لديك اقتراحات أخرى أذكرها ؟