

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي

قسم علم النفس و علوم التربية



كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية

الوضعية المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمستشار
التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني

دراسة ميدانية لدى عينة من مستشارين متوسطات - ولاية الوادي -

مذكرة مكملة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في علم النفس تخصص: علم النفس المدرسي

إشراف

د/ فارس إسعادي

من إعداد:

سيهام باسي

صبرين نيد

لجنة المناقشة

الأستاذ	الرتبة	الصفة	المؤسسة الاصلية
شنة محمد رضا	استاذ محاضر أ	رئيسا	جامعة الوادي
اسعادي فارس	استاذ محاضر أ	مشرفا و مقرا	جامعة الوادي
عزي ايمان	استاذة محاضر ب	مناقشة	جامعة الوادي

السنة الجامعية: 2022/2021

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي

قسم علم النفس و علوم التربية



كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية

الوضعية المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمستشار
التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني

دراسة ميدانية لدى عينة من مستشارين متوسطات - ولاية الوادي -

مذكرة مكملة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في علم النفس تخصص: علم النفس المدرسي

إشراف

د/ فارس إسعادي

من إعداد:

سيهام باسي

صبرين نيد

السنة الجامعية: 2022/2021

شكر و التقدير

الحمد لله الذي وهبنا عافية و عزما و عمرا لاتمام هذا العمل

العلمي و إظهاره على بقعة الوجود

نتقدم ببالغ الشكر و عظيم التقدير لأستاذنا الفاضل سديد الرأي،

رحب الصدر، غزير العلم، كبير العطاء، فكان له الأثر الكبير في

إعداد هذه الدراسة و إخراجها في أفضل صورة، الدكتور

" فارس إسعادي "

كما نتقدم بجزيل الشكر و الامتتان الكبير إلى أختي " فضيلة باسي

" التي كان لها الفضل العظيم في مساعدتنا في إتمام الجانب

الميداني .

كما لا ننسى أن نتقدم بوافر الشكر و التقدير لكما من ساهم أو قدم

لنا العون و التوجيه و النصيح و الدعاء لإتمام هذه المذكرة جزا الله

الجميع خير جزاء .

الاهداء

إلى من سعى و شقى لأنعم بالراحة و المناء الذي لم يبخل بشيء من أجل
دفعي في طريق النجاح الذي علمني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة و صبر إلى
الرجل الطاهر الكريم الذي صنع طفولتي بديه الكريمتين بعد الله سبحانه و
تعالى روحه الغالية أبي رحمة الله عليه

إلى الينبوع الذي يمل العطاء إلى من حاكب سعادتي بخيوط منسوجة من
قلوبها إلى تلك الوردة الفواحة التي لا تزال استنشق شذاها حتى الآن إلى
ساحبة اليد المعطاءة أمي متعها الله بالصحة و العافية
إلى من شاركوني طفولتي و أحبوني بصدق و إخلاص و تعاونوا معي لإتمام
دراستي هذه إلى من حبهم يجري في عروقي و يلهم بذكراهم فؤادي إلى
أخواني و اخواتي

إلى الكل العائلة الكريمة من كبيرها لصغيرها
إلى من كان له يد المساعدة في كتابة مذكرتي إبن عمي و أخي
(محمد العيد)

لكل روح شاركني بدعائها أمدي تخرجي و فرحتي

سهام و صبرين

ملخص الدراسة

تناولت الدراسة الحالية العلاقة بين الوضعية المهنية لمستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني و الاداء الوظيفي، حيث تم اعتماد على الاستبيان الوضعية المهنية و الاستبيان الاداء الوظيفي، تم توزيعهم على عينة تتكون من 30 فرد تم اختيارهم بطريقة عشوائية غرضية و جاءت نتائج الدراسة:

1. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الوضعية المهنية و الاداء الوظيفي في مجال الاعلام.

2. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الوضعية المهنية و الاداء الوظيفي في مجال التوجيه.

3. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الوضعية المهنية و الاداء الوظيفي في مجال الارشاد.

4. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الوضعية المهنية و الاداء الوظيفي في مجال المتابعة.

5. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الوضعية المهنية و الاداء الوظيفي في مجال التقويم.

و تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي.

Study summary:

The purpose of this study was to explore the relationship between professional attitude and job performance of school counsellors. Occupational attitude questionnaire and job performance questionnaire were used. A related study was conducted on 30 randomly selected people.

The results of the study were as follows:

1. There is a statistically significant correlation between professional status and job performance.
2. There is correlation in the field of media.
3. There is correlation in the field of guidance.
4. There is correlation in the field of counselling.
5. There is correlation in the field of follow-up.
6. There is correlation in the field of evaluation.

The descriptive correlative method was used to research the subject of the study

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
أ	شكر و تقدير
ب	الاهداء
ج	ملخص الدراسة باللغة العربية
د	ملخص الدراسة باللغة الاجنبية
ا	فهرس المحتويات
IV	فهرس الجداول
V	فهرس الأشكال
أ	مقدمة
1	جانب النظري
2	الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة
4	اولا: الإشكالية
5	ثانيا: أهمية الدراسة
6	ثالثا: أهداف الدراسة
6	رابعا: فرضيات الدراسة
7	خامسا: المفاهيم الإجرائية للدراسة
8	سادسا: الدراسات السابقة
	الفصل الثاني: محددات الأداء الوظيفي لمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني في الجزائر .
16	اولا: التوجيه في الجزائر
16	1. نشأة التوجيه و تطوره
19	2. تطور التوجيه المدرسي في الجزائر
21	3. وظائف و مجالات التوجيه المدرسي

22	4. أهداف التوجيه و الإرشاد المدرسي
23	5. ضرورة التوجيه و الإرشاد المدرسي
24	6. أسس و مبادئ التوجيه و الإرشاد المدرسي
25	7. خدمات و مجالات التوجيه المدرسي
27	8. نظريات المفسرة للتوجيه المدرسي
29	ثانيا: مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني
29	1. تعريفه
30	2. شروط توظيفه
31	3. صفاته و خصائصه
39	4. تنظيم عمله
41	5. علاقات مستشار التوجيه
46	6. خدمات مستشار التوجيه
57	7. المناشير التنظيمية لعمل مستشار التوجيه
59	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: الأداء الوظيفي
62	1. تعريف الأداء الوظيفي
63	2. طبيعة الأداء الوظيفي
65	3. العوامل محددة للأداء الوظيفي
67	4. مظاهر الأداء الوظيفي
68	5. تقييم الأداء الوظيفي
70	6. أهمية عملية تقييم الأداء الوظيفي
71	7. صعوبات الأداء الوظيفي
74	خلاصة الفصل
	الجانب الميداني
	الفصل الرابع: الاطار المنهجي لدراسة
78	1. منهج الدراسة

78	2. مجالات الدراسة
79	3. أدوات جمع البيانات
80	4. خصائص السيكمترية
82	5. الأساليب الإحصائية
	الفصل الخامس: عرض و تحليل النتائج
85	أولاً: عرض و تحليل البيانات الشخصية
88	ثانياً: مناقشة الفرضيات
88	1. عرض و مناقشة فرضية الأولى
89	2. عرض و مناقشة الفرضية الثانية
90	3. عرض و مناقشة الفرضية الثالثة
91	4. عرض و مناقشة الفرضية الرابعة
92	5. عرض و مناقشة الفرضية الخامسة
94	ثالثاً: توصيات و الإقتراحات
	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
85	يوضح الجنس	01
86	يوضح مستوى الدراسي	02
87	يوضح تخصص العلمي	03
88	علاقة بين الوضعية المهنية و الإعلام	04
89	علاقة بين الوضعية المهنية و التوجيه	05
90	علاقة بين الوضعية المهنية و الإرشاد	06
91	علاقة بين الوضعية المهنية و المتابعة	07
92	علاقة بين الوضعية المهنية و التقويم	08

فهرس الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
85	يوضح الجنس	01
86	يوضح مستوى الدراسي	02
87	يوضح تخصص العلمي	03

فهرس الملاحق

عنوان الملحق	رقم الملحق
الاستبيان في صورته النهائية الأداء الوظيفي	01
الاستبيان في صورته النهائية للوضعية المهنية	02
نتائج المعالجة الاحصائية لدراسة الاساسية	03

المقدمة

المقدمة

يعد عمل مستشار التوجيه من الدعائم الرئيسية للمدرسة المعاصرة، و قد اخذت مسؤولية الارشاد بالنسبة للتلاميذ في الرقي و التطور لتراعي النمو السليم لهم، و الارتقاء بالأنماط السلوكية و توجيهها بما يتلائم مع قدرات و ميول هؤلاء الطلاب، و لما كانت مقاصد الازواح المهنية استثمار للطاقات و تنمية للقوى البشرية فإنه من الطبيعي أن يقوم بهذا العمل من هو قادر على القيام به وفق ما خطط له و إن يكون على قدر من الكفاءة لممارسة هذا العمل التخصصي الانساني. و نظرا الاهمية الارشاد في المؤسسات التربوية حيث عملت على استحداث مناصب متخصصة في العمل الارشادي بمؤسسات التربية تحت اسم مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني، أوكلت له مهام الاعلام و التوجيه و الارشاد و المتابعة، و التقويم، غير أن هذه المهمة في إطارها الحالي في نظر العديد من المهمتين بهذا العمل لم ترقى إلى الهدف المنشود بسبب تشعب المهام المنوطة لهذه الفئة و افتقادها للأدوات و الآليات الضرورية للعمل، بالإضافة إلى إتساع رقعة نشاطات تدخلها في المؤسسات التربوية.

و مستشار التوجيه المدرسي و المهني تبعا لذلك يواجه صعوبات و عراقيل تعيق أدائه المهني، و القيام بعمله على أكمل وجه، و قد قمنا في هذه الدراسة من أجل الوصول إلى معرفة علاقة لوضعية المهنية لمستشار التوجيه بالأداء المهني، و لتحقيق هذه الدراسة قمنا بوضع خطة عمل اشتملت على جانبين، الاول نظري و اشتمل على ثلاث فصول الاول تناولنا فيه الاشكالية و الفرضيات و الاسباب و الاهداف و تحديد المفاهيم الدراسة و كما تناولنا فيه الدراسات السابقة، أما الفصل الثاني فتناولنا فيه التوجيه المدرسي في وظائفه و مجالاته بإضافة إلى أهم نظريات المفسرة لتوجيه المدرسي، أما الفصل الثالث تناولنا فيه المستشار التوجيه المدرسي و المهني و أهم نشاطاته و مهامه، الفصل الرابع تناولنا فيه الأداء و أهميته، أما فيم يخص جانب الميداني فيحتوي على فصلين، الفصل الاول تناولنا فيه حدود الدراسة و المنهج المعتمد أما الفصل الثاني فتناولنا فيه عرض و تحليل البيانات و مناقشة الفرضيات.

الجانب النظري

الفصل الاول

الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة

أولاً: الإشكالية

ثانياً: أهمية الدراسة

ثالثاً: أهداف الدراسة

رابعاً: فرضيات الدراسة

خامساً: المفاهيم الإجرائية

سادساً: الدراسات السابقة

أولاً: الإشكالية

يمر العالم بمجموعة من التغيرات و التحولات الجوهرية في شتى المجالات، خاصة العلمية منها، و هذا ما أثر في جوانب مختلفة في الحياة الاجتماعية و اليومية، و بالأخص في مجال التربية، و ذلك بمالها من أهمية في النهوض بالمجتمع و تقدمه، و على هذا الأساس شهدت المدرسة تحولات جذرية في نظامها التعليمي، و باعتبار المدرسة المؤسسة التربوية التي يقضي فيها الطلبة معظم أوقاتهم، و هي التي تزودهم بالخبرات المتنوعة، و تعدهم لإكتساب مهارات أساسية في ميادين مختلفة و هي توفر الظروف المناسبة لنموهم و تطورهم جسمياً و نفسياً و اجتماعياً، إلا أنه في كثير من الحالات نرى أن المدرسة لا تتفهم حاجات الطالب و مشكلاته الدراسية و المدرسية و لا تهئ لمواجهة متطلبات النمو العقلي و المعرفي الاجتماعي، و من هذا المنطق جاءت وظيفة التوجيه المدرسي و المهني في المدارس كوسيلة فعالة من أهم وسائل التربية المتطورة في عصر تتغير فيه الاحتياجات بتسارع مذهل، و تتصاعد فيه المشكلات في البيئة المدرسية و العائلية و الاجتماعية من أجل تحقيق النظام و الاستقرار داخل المؤسسة التعليمية التي كانت تنظر إلى التوجيه نظرة تقليدية، أي أن الإعتماد على نتائج التلميذ الدراسية في توجيهه نحو الشعبة التي يدرسها و إهمال ميوله و رغباته، و من ثم الوظيفة التي يوضع فيها، بحكم أن التوجيه التقليدي لا يتطابق مع ما هو موجود في مجتمعنا الحاضر و من تحولات يومية، جعلت عملية التوجيه أحد الانشغالات الرئيسية في الفكر التربوي المعاصر.

إذ يعد مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني هو إخصائي مدرب على خدمات إرشادية تفوق التوجيه العادي الذي يمارسه المعلمون مع تلاميذهم داخل القسم، و الخدمات التي يقدمها المستشار للفريق التربوي و التلاميذ قد حظيت أخيراً بقدر كبير من الاهتمام من قبل الهيئات التربوية، لذلك فإن وظيفة مستشار التوجيه لم تعد من الوظائف الهامشية المؤقتة بل تعدت ذلك لتصبح له مهام متنوعة تربوية و بيداغوجية إدارية و مالية، إذ أن مستشار التوجيه يقدم خدمات بطريقة منظمة و مدروسة كالخدمات الإرشادية المتمثلة في الإرشاد الجماعي، و الإرشاد الفردي و مهامه المتمثلة في التوجيه الذي هو عملية تتضمن تقديم خدمات إرشادية عبر برامج وقائية و علاجية و نمائية إلى التلاميذ لمساعدتهم على اختيار الدراسة المناسبة و الالتحاق بها و الاستمرار فيها بهدف تحقيق التكيف و النجاح.

أما الارشاد فهو مساعدة الفرد على الكشف و التعبير عن أفكاره و أحاسيسه حول حياته الحالية و الامكانيات المتوفرة له و مدى أهميتها، أما الاعلام فهو عملية نشر و تقديم معلومات صحيحة و حقائق واضحة، و أخبار صادقة و موضوعات دقيقة و وقائع محددة و افكار منطقية و آراء راجحة للجماهير مع ذكر مصادرها للصالح العام أما المتابعة و التقويم فهي تلعب دورا هاما و كبيرا في مجال مساعدة التلاميذ فهي عملية تحديد و الحصول على المعلومات، و عرضها للحكم على بدائل للقرارات.

و مستشار التوجيه باعتباره موردا بشريا فإنه يعيش وضعية مهنية تؤثر على أدائه بطريقة أو بأخرى، إذ أن الوضعية المهنية في الحالة التي يكون عليها الموظف في ميدان عمله.

أما مقدمه مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني في المؤسسة من إنجازات ملموسة فإنه لا بد من دراسة ضغوط العمل التي يتعرض لها مستشار التوجيه نتيجة لأهمية و اثرها على أدائه الوظيفي فقد أصبح هذا الموضوع أحد المجالات الاساسية للاهتمام العديد من الباحثين الذين اهتموا بهذه الدراسات.

فإن أهمية الموضوع و انعكاساته و تأثيره على عدة جوانب سلوكية و نفسية و إدارية تتعلق بأداء مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني اتجهنا إلى دراسة هذا الموضوع من جهة معرفة الوضعية المهنية لأداء مستشار التوجيه في المؤسسة التعليمية و لما له من أهمية في تأثيره على أدائه الوظيفي و تقديم الخدمات بجودة عالية إلى المنتفعين من أساتذة و تلاميذ و عليه حاولنا التعرف على الوضعية المهنية لمستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني و كيف تؤثر عليه بيم ما هو في التشريع و ما هو في الواقع الذي يعيشه و من هنا يجدر بنا طرح التساؤل التالي:

- ما علاقة الوضعية المهنية بالأداء الوظيفي لدى مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني؟

ثانيا: أهمية الدراسة

تقديم نتائج هذه الدراسة للمسؤولين عن العملية التوجيهية و الارشادية و كذلك مستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني من أجل التعرف على الظروف المهنية المحيطة بهم لاقتراح حلول لتحسينها.

- فتح المجال أمام الباحثين لإجراء مزيد من البحوث لتحسين الأداء الوظيفي للمستشار.

ثالثاً: أهداف الدراسة

- الكشف عن تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني.

- ترتيب الوضعيات المهنية حسب أهميتها انطلاقاً من استجابات المستشارين.

- ابراز اقتراحات المستشارين لتحسين وضعيتهم المهنية كما تكتسي هذه الدراسة اهميتها من خلال النتائج التي ستوصل إليها، و التي تعتبر بالتأكيد إضافة جديدة في ميدان البحث العلمي تخصص إرشاد و توجيه.

- التعرف على أدوار مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني المقدمة لفائدة التلاميذ.

- التعرف على مدى ممارسة مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني.

رابعاً: فرضيات الدراسة

الفرضية الاولى: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الوضعية المهنية و الأداء الوظيفي في مجال الإعلام.

الفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الوضعية المهنية و الأداء الوظيفي في مجال التوجيه.

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الوضعية المهنية و الأداء الوظيفي في مجال الارشاد.

الفرضية الرابعة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الوضعية المهنية و الأداء الوظيفي في مجال المتابعة.

الفرضية الخامسة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الوضعية المهنية و الأداء الوظيفي في مجال التقويم.

خامسا: مفاهيم إجرائية

الوضعية المهنية: هي الحالة التي يكون عليها الموظف في ميدان عمله و تحدد من خلال الظروف المادية للمؤسسة و الطر التنظيمية لمهام مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني.

الأداء الوظيفي: هو انماط محددة من السلوك، حسب موقع كل فرد ينتظرها منه افراد المجتمع، و القصد بالأداء هو مختلف الخدمات التي يقدمها مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني التي تكون موجهة للتلاميذ و المتمثلة في:

- الإعلام المدرسي: و الذي يعتبر من أهم القنوان الرابطة بين مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني و بين التلميذ، و من خلالها تم إمداد التلميذ بأكبر قدر ممكن من المعلومات التي يحتاجها، و تساعده على إشباع حاجاته .

- التوجيه: هو عملية تتضمن تقديم خدمات إرشادية عبر برامج وقائية و علاجية و نمائية إلى التلاميذ لمساعدتهم على اختيار الدراسة المناسبة و الالتحاق بها و الاستمرار فيها و التغلب على المشكلات التي تعترضهم بهدف تحقيق التكيف و النجاح.

- الارشاد: و يعتبر عملية إنسانية تتضمن تقديم خدمات إرشادية، من خلال الإعتماد على برامج وقائية و انمائية و علاجية للتلميذ لمساعدته في التغلب على المشكلات التي تعترضه من أجل تحقيق التوافق و التكيف و القدرة الانتاجية الاكاديمية المناسبة.

- المتابعة و التقويم: و هي من اهم الخدمات التي يقدمها مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني المتابعة و التقويم، و تلعب هذه الخدمة دورا كبيرا في مجال مساعدة التلاميذ.

- اما التقويم: فهو عملية منظمة مقصودة تستهدف جمع المعلومات و الأدلة عن العملية التعليمية قصد تفسيرها و اصدار احكام تتعلق بالتلاميذ، هو تحديد التقدم الذي احرزه المتعلم نحو تحقيق أهداف التعليم.

سادسا: الدراسات السابقة

يعتبر دور مستشار التوجيه في المؤسسات التعليمية مهما المساعدة التلاميذ على التكيف و تحقيق النجاح و لقد تناوله العديد من الباحثين لا سيما في الولايات المتحدة و انجلترا و لكن في الوطن العربي تم النظر لدور المرشد التربوي بطريقة جزئية حيث تناوله الباحثين، العرب بدراسة كل جانب حسب قناعاته فمنهم من تناول، جانب الاعلام المدرسي و منهم من تناول جانب التوجيه و الارشاد، أما جانب التقويم لم نجد عنه دراسات تذكر و هذا ما اعطى حافز و دافع قوي للباحثة لتجري هذه الدراسة حول الوضعية المهنية و أدوار مستشار التوجيه حيث تستوفي هذه الدراسة كافة أدوار مستشار التوجيه (الاعلام، التوجيه، الإرشاد، التقويم) لذا سنبدأ بالدراسات الاجنبية التي تناول دور المرشد التربوي كوحدة واحدة ثم الدراسات العربية، و ذلك بالتطرق إلى صاحب الدراسة و السنة و موضوع الدراسة و الهدف منها و النتائج المتوصل إليها.

الدراسات الاجنبية التي تناولت دور مستشار التوجيه في المؤسسات التربوية:

دراسة دبرلفسترو (Disivestro 1973):

بعنوان دور مستشار التوجيه في المدرسة كما يصفه المديرون نأبو المديرين و المرشدين في مقاطعة " انديان " و هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى الموافقة لدى هذه الفئات على أهمية دور المرشد بالمدرسة في أنديانا و قد شملت العينة على عينة عشوائية نسبتها 10% من مجتمع الدراسة و استخدام الباحث أداة القياس من تصميم (Tesselle 1972) و رفاقه، و قد شملت الدراسة على 99 صفحة من صفات المرشد و قسمت إلى 11 بعدا و قد توصلت الدراسة إلى نتائج الآتية:

- إن التفاعل و العلاقات الجيدة مع المديرين و المعلمين و الطلاب و أولياء الأمور كما يراها المديرين تزيد من فعالية العملية الإرشادية .
- كما يرى المديرون أن البحث و التقييم من أهم أدوار و صفات المرشد لتفاعله مع العملية الارشادية .

دراسة تسنون (Tennyson 1989)

بعنوان مرشد و المؤسسات التربوية: ماذا يعملون ؟ ما هو المهم؟ حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أدوار المرشدين داخل المؤسسات التربوية و شملت 155 مرشد موزعين على العديد من المؤسسات بيمينتوسا و قد بينت نتائج أن هناك علاقة محدودة بين الكيفية التي

يدرك بها المرشدون أدوارهم و توقعات البرنامج الارشادي المدرسي لدور المرشد و أن هذا الأخير يستطيع أن يقوم بدوره حكما ينبغي بسبب تزايد الحاجة إلى خدمات الارشاد من جهة و كثرة عدد التلاميذ من جهة أخرى. كما اقترح الباحث اعتماد آلية الإرشاد الجمعي حتى يتمكن المرشد من تلبية أو تحقيق الاحتياجات التي تحقق عن طريق الارشاد الفردي. (قنطازي، 2010) .

دراسة روزفلت و نيلسون (Rosefield et Nelson (1996)

عنوان الدراسة تقييم دور مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني أشار الباحثات إلى ثلاث أهداف رئيسية يمكن تحقيقها من خلال عملية التقييم لدور مستشار التوجيه المدرسي في:

- اتخاذ القرارات المدرسية المناسبة خاصة فيما يتعلق بالتلاميذ.
- وضع خطط التدخل في الظروف المدرسية المختلفة.
- قدرته على تقييم نتائج الاعمال التي يقوم بها داخل المدرسة.

و توصل الباحثات من خلال هذه الدراسة إلى أن مستشاري التوجيه يقومون على تحقيق هذه الاهداف بدرجة عالية لكن الاساليب المتعلقة بتقييمهم تحتاج إلى التطوير و المشاركة الفعلية منهم، و أكد الباحثات في نهاية دراستهما على وجود حاجة ماسة من الدراسات تتعلق بتقييم مستشار التوجيه، و المبنى المدرسي، و مستوى النظام المدرسي.

دراسة كيو مينغ (Cumming) (1997)

عنوان الدراسة " دور مستشار التوجيه المدرسي بناء على الحاجات المدرسية"

هدفت الدراسة إلى تأكيد دور مستشار التوجيه خلال إجراءات المقابلات بين ما يقوم به المعلم و مدير المدرسة و توصل الباحث إلى أن دوره أصبح ضرورة في عصرنا الحالي، و لا يقل عمله عن عمل أي شخص آخر فهو المسؤول عن تحديد الابعاد الاجتماعية و الانفعالية في شخصية التلاميذ، و هي وظائف وقائية و علاجية تصب في حماية التلاميذ من المشكلات. (علوي، 2011) .

الدراسات العربية التي تناولت موضوع الإعلام كجانب من أدوار مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني:

دراسة إسماعيل الأعور (2005): التي تبحث في واقع الإعلام التربوي المدرسي و المهني. حيث طبقت هذه الدراسة على عينة قوامها 600 تلميذ و تلميذة بالنسبة إلى أولى ثانوي و 26 مستشار حيث اعتمد الباحث في دراسته هذه على الاستبيان كأداة لجمع البيانات . و قد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- لا تختلف فعالية الاعلام في التعليم باختلاف الجنس و طريقة التوجيه.
 - لا تختلف فعالية الاعلام في التعليم بين التلاميذ باختلاف الجذع المشترك.
- (الأعور، 2005).

دراسة عبد المجيد بن عيد بن صالح السناني:

بعنوان دور الاعلام التربوي في غرس القيم الاخلاقية من، جهة نظر معلمي المؤسسات التربوية حيث هدفت لتبيان مفهوم الاعلام التربوي و دوره في العملية التربوية و توضيح مفهوم القيم الاخلاقية في الاسلام و مصادرها و خصائصها، الكشف عن الدور الذي يقوم به الاعلام في غرس القيم الاخلاقية الاسلامية من وجهة نظر المعلمين بالمدينة المنورة. بينما أظهرت النتائج أنه:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول دور الاعلام التربوي في غرس القيم الاخلاقية لدى تلاميذ المؤسسات تبعا لمتغير نوع المؤهل.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول دور الاعلام التربوي في غرس القيم الاخلاقية لدى التلاميذ تبعا لمتغيرات سنوات الخبرة.
- (السناني، 2012)

دراسة المفدي: (1988): التي هدفت التعرف على أوضاع الارشاد النفسي و المدرسي، و التعرف على مدى توفر الضوابط و المعايير المهنية للعمل الارشادي بالمدارس و قد استخدم الباحث استمارة خاصة لهذا الغرض ثم توزيعها على عينة مكونة من 94 مرشد و أظهرت نتائج الدراسة أن 19% من المرشدين غير المختصين في علم النفس مما جعل الباحث يقدم توصيات هامة منها ضرورة القيام بدراسة تقييمية شاملة للإرشاد المدرسي و الاهتمام باختيار المرشدين و إقامة دورات تدريبية للقائمين بالعمل. (عوض، 2004)

دراسة الهاشم (1996) : قام الباحث بانجاز هذه الدراسة سنة 1996 بالكويت بعنوان " التوجيه و الارشاد الوظيفي و اختيار التخصص في المرحلة الثانوية " و هذه الدراسة هدفت إلى معرفة مدى مساهمة خدمات التوجيه و الارشاد في مساعدة تلميذ المرحلة الثانوية على اختيار نوع الدراسة الملائم (الاختيار ما بين الفرع الادبي و الفرع العلمي). و قد شملت الدراسة 532 تلميذا يزاولون دراستهم في المرحلة الثانوية موزعين كما يلي 265 تلميذ شعبة الآداب و 167 تلميذ من شعبة العلوم و استعمل الباحث في دراسته استبياناً يضم 15 سؤالاً و يشمل 05 محاور تتمثل في دور الأسرة و تأثير الوالدين، البرنامج الدراسي، تأثير الاصدقاء توفر المعلومات المهنية لدى التلميذ، استخدام القدرات و الميول المهنية.

توصلت النتائج الدراسة إلى أن العوامل المؤثرة في عملية اختيار التوجيه لدى التلميذ هي الاسرة و تأثير الوالدين، تأثير الاصدقاء تلبية رغبات ذاتية، نتائج اختبارات القدرات و الميول المهنية أما المتغيرات الأخرى كالجنس، المنطقة التعليمية، البرنامج المدرسي فلم يكن لها تأثير على اختيار نوع الدراسة.

دراسة سمية قرفي (2014) :

بعنوان: خدمات التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني الموجهة لتلاميذ التعليم الثانوي من جهة نظر طلبة الارشاد و التوجيه حيث هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن خدمات التوجيه و الارشاد المهني الموجهة لتلاميذ التعليم الثانوي من وجهة نظر طلبة الارشاد و التوجيه و اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الاستكشافي المقارن و قد شملت العينة على 102 طالبا من طلبة الارشاد و التوجيه قسم العلوم الاجتماعية و الانسانية و قد اعتمدت الباحثة على الاستمارة للوصول إلى النتائج التالية:

- خدمات التوجيه و الارشاد المهني تترتب حسب اولويتها من وجهة نظر طلبة الارشاد تعالى النحو التالي: مجال الاختياري المهني، المجال الاعلامي، المجال الاكاديمي، المجال الاجتماعي.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية من وجهة نظر طلبة الارشاد حول الخدمات المقدمة في الارشاد و التوجيه المهني وفقا لمتغير المستوى (ماستر، ليسانس) .

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية من وجهة نظر طلبة الارشاد حول الخدمات المقدمة في الارشاد و التوجيه المهني وفقا لمتغير نوع الدراسة السابقة (علوم أو

لآداب) . (قرفي، 2014)

دراسة ساري بدر الدين (2015) : بعنوان واقع ممارسة خدمات التوجيه المدرسي و المهني من وجهة نظر تلاميذ السنة أولى ثانوي بحيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع ممارسة خدمات التوجيه المدرسي و المهني من وجهة نظر تلاميذ سنة أولى ثانوي، و قد شملت العينة 76 تلميذ من السنة الأولى ثانوي بثانويات سيقوس و قد اعتمد الباحث عن الاستبيان للوصول إلى النتائج التالية:

- أن ممارسة خدمات التوجيه المدرسي و المهني لا زالت بعيدة نوعا ما عن المستوى المرغوب فيه حيث أن هناك فرق بين ما هو مرغوب فيه و بين موجود في النصوص التشريعية و بين واقع الممارسة في بعض المحاور، حيث أن هذه الخدمات غير كافية لتلبية حاجيات التلاميذ ذلك لأنها اهتمت ببعض المحاور دون الأخرى.

التعقيب عن الدراسة

قمت الباحثين في هذا العنصر بمراجعة ما تمكنت من الحصول عليه من دراسات سابقة لها صلة بموضوع الدراسة الحالية ، وقد كان الهدف من ذلك جمع أبر قدر ممكن من المعلومات حول الدراسات التي تناولت موضوع دراستهم ، وقد تفاوتت هذه الدراسات في أهدافها ، وفرضياتها ، وتساولاتها ، بالإضافة تفاوت الأدوات المستخدمة ، والأساليب الإحصائية ، وكذلك إختلاف نتائجها ، ومن خلال إطلاع الباحثين وقراءة الدراسات السابقة إتضح ما يلي :

أ- من حيث الموضوع: كان هناك تشابه إلى حد ما بين الدراسات السابقة في الموضوعات التي تناولتها ، فبعض الدراسات تناولت دور مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بصفة مباشرة مثل دراسة (ديسيفسترو، 1973)، (تينسون، 1989)، (أوزفلت ونيلسون، 1996)، (كيومينغ، 1997)، (إسماعيل الأعور، 2005) في حين تناولت الدراسات هذا الموضوع بصورة غير مباشرة كدراسة (المفدي، 1988) ، (الهاشم، 1996)، (قرفي، 2014)، (ساري، 2015).

ب- من حيث الأهداف: هدفت بعض الدراسات إلى تقييم دور مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مثل دراسة روزفلت ونيلسون ، كيومينغ ودراسات أخرى هدفت إلى معرفة مدى إستخدام عمليات التوجيه في إختيار التلميذ لنخصه الأدبي أو العلمي كما في دراسة المفدي ، عبد المجيد بن عيد بن صالح السناني .

وعليه فأهداف الدراسات التي تناولت موضوع مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني كانت متفاوتة من دراسة إلى أخرى فدراسة كل من (قرفي، 2014) و (ساري، 2015) هدفت إلى الكشف عن الخدمات التي يقدمها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

ت- **من حيث العينة** : اختلفت عينات الدراسات السابقة تبعاً لاختلاف أهدافها ، ومدى توافر العينات حيث تراوحت الفئات الطلابية للمرحلة الابتدائية ، الثانوية ، الجامعية كدراسة (كيومينغ، 1997)، (ساري، 2015)، أما الدراسات التي تناولت المرحلة الجامعية فتمثلت في دراسة من (قرفي، 2014).

ث- **من حيث الأدوات المستخدمة**: تمثلت الأدوات المستخدمة من قبل الباحثين في الدراسات السابقة في الاستبيان كأداة للدراسة.

ج- **من حيث الأساليب الإحصائية** :تنوعت الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسات حسب أهداف الدراسة ، وطبيعة العينات، ومتغيرات الدراسة ،حيث تم استخدام اختبار " T" والتكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري.

ح- **من حيث نتائج الدراسات** :أظهرت بعض الدراسات أن دور مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أصبح ضرورة في عصرنا الحالي ، كما أن هناك حاجة ماسة تتعلق بتقييم مهام مستشار التوجيه ، ومستوى النظام المدرسي كدراسة (روزفلت، 1996)، (كيومينغ، 1997) كذلك أشارت بعض الدراسات إلى المعوقات التي تحول دون أداء مستشار التوجيه لمهامه كدراسة (تينسون، 1989) ، (الهاشم، 1996)

وعلى العموم إستفدنا من الدراسات السابقة في صياغة أسئلة الدراسة وأهدافها وفروضها ، وكذلك الأساليب الإحصائية المستخدمة في تلك الدراسات في إثراء الإطار النظري الخاص بالدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تفسير النتائج ومناقشتها بما يتفق مع جهود الباحثين الآخرين في مجال متغيرات الدراسة .

الفصل الثاني

الفصل الثاني: محددات الاداء الوظيفي لمستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني في الجزائر

اولا: التوجيه في الجزائر

1. نشأة التوجيه و تطوره.
2. وظائف و مجالات التوجيه المدرسي و المهني.
3. أهداف التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني.
4. ضرورة التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني.
5. أسس و مبادئ التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني.
6. خدمات و مجالات التوجيه.
7. النظريات المفسرة للتوجيه المدرسي.

ثانيا: مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني

تمهيد

1. تعريف المستشار
2. شروط توظيف المستشار
3. صفات و خصائص المستشار
4. تنظيم عمل المستشار
5. نشاطات و مهام مستشار التوجيه
6. علاقات مستشار التوجيه
7. خدمات مستشار التوجيه
8. المناشير التنظيمية لعمل مستشار التوجيه.

خلاصة الفصل

هنالك العديد من العوامل و المتغيرات المتخلفة التي ادت إلى ظهور الحاجة إلى إيجاد مستشار للتوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني بالثانوية، و تكليفه بمهام مختلفة يقدم من خلالها خدمات متنوعة لتلاميذ المرحلة الثانوية ..

أولاً: التوجيه في الجزائر

1-نشأة التوجيه و تطوره:

يعتقد الكثير من الافراد أن التوجيه حديث النشأة و التطور، غير أنه في الحقيقة ليس بالفكرة الحديثة، و قبل أن يكون توجيهها مدرسيا فإنه مر بفترات مختلفة، و على هذا الأساس لا يمكن التطرق إلى التوجيه في الجزائر دون إلقاء نظرة على التطور التاريخي في بعض دول العالم، و فيما يلي لمحة عن التوجيه عبر العالم:

1. في العالم الغربي: و قد مر بالمراحل التالية:

أ- **مرحلة التركيز على التوجيه المهني:** تميزت هذه المرحلة بظهور أول للتوجيه المهني على يد " فرانك بارسون" الذي اسس في بوسطن بأمريكا مكتبا للتوجيه المهني عام 1908 م و في 1909 كتب أول كتاب في التوجيه المهني تحت عنوان " اختيار المهنة "، و في سنة 1910م نشرت أول مجلة للتوجيه المهني و أنشيء في امريكا سنة 1913 م الاتحاد القومي للتوجيه المهني، و قد عرفت هذه الحركة نشاطا سنة 1920م على يد " مايرز Charles Myras " عندما أنشأ المعهد الوطني العام لعلم النفس الصناعي، و يعتقد " ونالد باترسون " 1950م أن كتاب Parson اختيار المهنة chosinga vocation للتوجيه في شتى مجالاته، يجب على كل متخصص في الميدان قراءاته من وقت إلى اخر، و يرسم Parson فيه الخطوات السليمة التي يجب اتباعها عند اختيار مهنة من المهن، و تتلخص الأسس التي يضعها " باترسون " للتوجيه في مبادئ :

أولهما: دراسة الفرد و معرفة قدراته و استعداداته و ميوله.

ثانيهما: مد الفرد بالمعلومات الكافية عن المهن و الحرف المختلفة، و ما تتطلبه من قدرات و استعدادات و ميول، حتى يتمكن من اختيار المهنة أو الحرفة التي تلائمه، و مما لا شك فيه أن هذين المبدأين من العمد الاساسية التي يقوم عليها التوجيه المدرسي أو المهني حتى وقتنا، هذا إلا أن " باترسون " حين حاول تطبيق ارائهم عمليا عجز عن تحقيق

أحد هذين المبدئين و هو قياس قدرات الأفراد و استعدادهم، لأن حركة القياس لم تكن بالصورة الدقيقة التي هي عليها لأن. (سعد، 1992، صفحة 82)

ب- **مرحلة التركيز على التوافق و الصحة النفسية:** يعد " ثناوليمسون " (1950) بأن المرحلة الثانية في تطور التوجيه، إنما تتبعث من محاولة علماء النفس و غيرهم تطبيق الطرق العلاجية، التي استخدمها " فرويد " و اتباعه خارج العيادات النفسية لعلاج انواع الصراع التي يعاني منها الفرد، و يقول أن هذه المرحلة من مراحل تطور التوجيه سبقت في بدايتها و واكبت زمنيا المراحل الأولى للتوجيه المهني، و كان همها الأول هو البحث عن دوافع سلوك الفرد الكامنة في اتجاهات الذات (Ego attitudes) و عملية التوجيه التي تقوم على نظرية الشخصية أساسها التكامل و الإطار و التناسق بين الاتجاهات النفسية بفكرة المرء عن نفسه و اعتباره لذاته. (سعد، 1992، صفحة 83).

فالتوجيه تبعا لنظرية الشخصية و العوامل الخاصة بالعمل و تركيبها، بحيث تظهر سمات المميزة، و تشخيص المشكلة باستعانة الاختبارات و المقاييس النفسية من أجل وضع الطالب في التخصص المناسب لقدراته و رغباته.

و يمكن الإشارة إلى أن المرحلة الثانية من نشأة التوجيه بعاملين أساسيين هما:

- الانتباه إلى الأمراض العقلية و التخلف العقلي، مما دفع بعض العلماء إلى إنشاء عيادة نفسية لعلاج هذه المشكلات، و يعتبر " ويتمر Witmer " أول من قام بإنشاء أول عيادة نفسية 1896م .

- ظهور مدرسة التحليل النفسي و انتشار أفكارها على يد " سيجموند فرويد "

ت- **مرحلة التركيز على فهم شخصية الفرد أثناء التفاعل مع البيئة الاجتماعية:** ان هذه الفكرة مستوحاة من محاولات " كورت ليفين " صاحب نظرية المجال في ضرورة فهم شخصية الفرد في مجالها الاجتماعي، اي فهم أثناء تفاعله مع شخصيات أخرى في بيئة اجتماعية، و قد تخصص هذا الاخير في تطبيق المجال على ديناميكية الجماعة في علم الاجتماع عند وصوله إلى الولايات المتحدة الامريكية، و اهتمامه بمشاكل كل جماعات التلاميذ داخل القسم، حيث لا يمكن في بعض الحالات فهم سلوك التلميذ الواحد على حدى إلا بتأثره بالقوى الأخرى الموجودة معه، و يقصد بها كل من شخصية الفرد و العوامل الاجتماعية التي تؤثر فيه، و بهذا الشكل فقد تطور

التوجيه عن معناه الأولى إلى معنى آخر أكثر اصطلاحاً، و هو العلاج الذي يهدف إلى إحداث تكامل في الشخصية، و مساعدة الفرد على أن يفهم مشاكله في محيط اجتماعي متفاعل مستغلاً قدراته، و استعداداته الشخصية و الامكانيات البيئية إلى أقصى حد، حتى يتمكن من الاندماج و التكيف مع المجتمع.

و يتم بعدها التعرف على التناقضات الموجودة في الذات و في الخبرة الذاتية، و يمكن تلخيص هذه العملية في النقاط التالية :

- حل و انفكاك للمشاعر .
- تغيير حالة الممارسة.
- الانتقال من عدم التطابق إلى التطابق.
- تغيير في الحالة التي في مداها استعداد الفرد و قدراته على الاتصال بنفسه اتصالاً تبادلياً.
- فك الخرائط المعرفية للخبرة السالبة .
- تغيير في علاقة الفرد بمشكلاته.
- تغيير في حالة الفرد و قدرته على اقامة العلاقات .

ث- مركز التركيز على التوجيه المدرسي: ابتدأت هذه المرحلة مع نهاية القرن 19 و اوائل القرن 20، بحيث شدت مشكلة التأخر انتباه علماء النفس مما جعلهم يتوافقون على دراستها، و وجود فروق فردية بين التلاميذ من حيث قدراتهم العقلية و قدرتهم على التحصيل، إذ نجد أن منظور علماء القياس يحاول أن يفهم الذكاء من خلال التعرف على العوامل التي تكون البناء العقلي لفرد مثل (القدرة على المحاكمة، القدرة المكانية و القدرة اللفظية) و التي هي المسؤولة عن الفروق الفردية في الأداء، في اختبارات الذكاء، أما المنظور البياجي، فهو يركز على التغيرات النهائية النوعية في تفكير الأفراد، و ذلك من خلال التعرف على الطريقة التي يفكر بها الاطفال و يفكر بها الراشدون، و التركيز في حالة هذا المنظور هو على العملية الذكائية التي هي مشتركة بين كل الاطفال بدلاً من التركيز على الفروق الفردية بينهم.

لهذا السبب اتجهت اهتمامات العلماء إلى معرفة مختلف الاستعدادات، و القدرات، و الميول و الرغبات، و امكانيات الطموح، حيث نجد في فرنسا اول اختبار للذكاء في العالم، و في

سنة 1932م ، اتجه الاهتمام إلى فئات أخرى من التلاميذ المعوقين و ذوي العاهات و الشواذ، إضافة إلى المؤثرات و الجمعيات، و كذا الاتحادات منها الاتحاد الامريكي للخدمات الشخصية و التوجيه سنة 1951م، و قد اعتمد التوجيه كعملية اساسية فعالة في النظام التربوي للعديد من الدول كما يلي:

- الولايات المتحدة 1910م .
- في هولندا 1910م .
- في الدنمارك 1915م .
- فرنسا، اسبانيا، ايطاليا 1920م .
- ألمانيا، بلجيكا، لكسمبورغ 1925-1945م
- قبرص و ايرلندا 1950م .

و على العموم فإن التوجيه الفعال هو التوجيه الذي يبدأ بالحاجة، و يركز على الأهداف و يستقر على خفض حالة التوتر، و لا سبيل على هذه الوضعية السليمة إلا بالطرق السليمة، فشعور الفرد بالرضا يؤدي إلى انخفاض معدلات الرسوب و التسرب و بعض المشكلات الدراسية الأخرى التي من شأنها أن تؤدي إلى الكثير من المشكلات النفسية و الاجتماعية. (سعد، 1992، صفحة 83)

2. تطور التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني في الجزائر:

عرفت المنظومة التربوية في الجزائر عدة إصلاحات تغير الوزارات المشرفة على قطاع التربية و باعتبار سياسة التوجيه و الارشاد جزء من هذا القطاع، فإنها شهدت هي الأخرى عدة تحولات اختلفت معطياتها و آلياتها من مرحلة إلى أخرى.

إن تطور التوجيه و الإرشاد في الجزائر مر بثلاثة مراحل اساسية بالنظر إلى أهم الأحداث و التغيرات و التعديلات التي سجلت في كل منها بعد الاستقلال:

أ- المرحلة الاولى: (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 م، ثم توظيف اربعين مستشارا منهم خمسة جزائريين الاصل موزعين على ستة مراكز للتوجيه المدرسي في كل من عنابة، الجزائر، وهران، سطيف، قسنطينة، مستغانم.

و مع تنظيم وزارة التربية الوطنية عام 1963م أنشأت المديرية الفرعية للتوجيه و التخطيط المدرسي نظرا للنقص الكبير في المختصين، حيث تم تكوين خمسة مستشارين من المغرب، و وظفوا في الجزائر سنة 1964م. (التوجيه المدرسي و المهني " لمحة تاريخية أهدافه و مهامه")

و قد قررت الوزارة تكوين دفعة أولى في جامعة الجزائر على مستوى معهد تطبيقي لعلم النفس و التوجيه المدرسي، حيث كانت شروط التحاق المرشح بالمسابقة أن يكون له خمسة سنوات أقدمية في التعليم أو الاجتياز هذا 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 1976م. (توفيق، 2008، صفحة 18) و منه، فإن هذه المرحلة لم تقم بمتابعة التلميذ و التعارف المحدود على إمكانيات و قدراته، لذلك كانت القدرات ذات معيار كمي، أي ما يحصل عليه التلميذ من معدل.

أما بالنسبة لإجراءات التوجيه المستخدمة في هذه المرحلة، فقد سارت بشكل يشابه نظام التوجيه هو البعد التربوي في علاقة مستشار التوجيه بالتلميذ، و عدم التغطية الكافية للمستشارين بالنظر إلى حجم الجمهور المدرسي.

ب- المرحلة الثانية: (1967-1991)

من أهم الأحداث التي عرفت هذه المرحلة هي ظهور المدرسة الأساسية وفقا للمرسوم الرئاسي الصادر في الجريدة الرسمية رقم 33 بتاريخ 23 أبريل 1976 م، بينما تم إغلاق المعهد التطبيقي لعلم النفس بالجزائر، للحصول على شهادة الليسانس من أجل تكوين أخصائيين في علم النفس يستفيد منهم في التوجيه المدرسي خاصة في الحالات الصعبة.

و الملاحظ ان هذه الفترة انتقالية في سياسة التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني، إذ أصبحت وظيفة مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي محددة في القيام بالإعلام في شكل حصص يوزع من خلالها مستندات أو كتيبات إعلامية أو ما يسنى بالملحقات، التي تتضمن المسارات الدراسية و المهنية التي تخص التلميذ، و يكون الإعلام بصفة عامة و فردية، من إجراءات القبول و التوجيه من الأساسي إلى الثانوي، و أنواع التخصصات و آفاقها في الجامعة و التكوين المهني.

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،

و يكون قرار السنة التوجيه على هذا الأساس لأنه: لا يتم الاعتماد على مجالس التوجيه المسبق، و قيان التوجيه بطريقة آلية دون الأخذ بعين الاعتبار الميول و القدرات الفردية، لأن المعدل هو المؤشر الوحيد لقياس القدرات. (توفيق، 2008، صفحة 19)

2-وظائف و مجالات التوجيه المدرسي و المهني

1. الوظائف: تمثل وظائف التوجيه في:

- العمل على إيصال البيانات و المعلومات الخاصة بالمدرسة.
- العمل على جمع المعلومات الخاصة بالتلاميذ.
- و لذلك نجد " صيد عبد الحميد مرسي " يؤكد ان للتوجيه ثلاث وظائف رئيسية هي:
 - المساعدة في اختيار نوع الدراسة.
 - الاستمرار في الدراسة أو التحويل إلى العمل .
 - التغلب على الصعوبات التي تواجه التلاميذ، و الاعتماد على النجاح من خلال تقييم استعداد و ميول التلميذ و معرفة الامكانيات التعليمية المتاحة له، و اختبار المدارس التي تتلاءم مع اختياره المدرسي. (آخرون، 2002، صفحة 49).

2. المجالات: أما مجالاته فتمثلت في :

المجالات التوجيهية التوافقية : و هي تكون في المدارس التي تتبع النظام الفصلي أو النظام السنوي أو نظام الساعات المعتمدة، و يحتاج بعض الطلاب إلى المساعدة و حل المشكلات التي يتعرضون لها في حياتهم الدراسية، حتى و لو افلحوا في اختيار البرنامج المناسب لهم، و يساعدهم في تخطي تلك الصعوبات و المشكلات الموجه التربوي الذي يكون لدي المهارات الكافة لتطوير الحلول المناسبة.

المجالات التوجيهية التوزيعية: إن من وظائف التوجيه الرئيسية مساعدة الطالب لتوزيع نشاطاته على التنوعات التربوية التي تطبقها المدرسة و تعطيها من خلال العام الدراسي. المجالات التوجيهية التكيفية: تعني عرض الموجه التربوي المشكلات الشخصية و التطلعات الفردية لمعرفة قدرات و استعدادات الفرد بالإضافة إلى تعريف الطلاب على فرص الوظيفة الموجودة في المجتمع، و تعريفهم بالضغوط التي يستعرضون لها.

و نستخلص أن مجالات التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني تحدد الوظائف التي يقوم عليها التوجيه و الإرشاد المدرسي من خلال:

- معرفة ميول استعداد الطالب.

- معرفة المشاكل المحيطة بالطالب و محاولة تكييفه مع الأوضاع الجديدة.
- تعريف الطالب بالتخصصات الموجودة في المجتمع و شروط التوجه إليها.
- محاولة دعم الطالب في مجاله الدراسي.

3-أهداف التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني

تتمثل أهداف التوجيه و الارشاد عامة في:

- توجيه الطالب و ارشاده في جميع النواحي النفسية و الاخلاقية و الاجتماعية و التربوية و المهنية، لكي يصبح عضوا صالحا في بناء المجتمع.
- بحث المشكلات التي يوجهها الطالب أثناء الدراسة سواء كانت شخصية أو اجتماعية أو تربوية، و العمل على ايجاد الحلول المناسبة التي تكفل أن يسير الطالب في الدراسة سيرا حسنا و توفر له الصحة النفسية.
- العمل على توثيق الروابط و التعاون بين الأسرة والمدرسة ، لكي يصبح كل منهما مكملا و امتداد لآخر، لتهيئة الجو المناسب للطالب لكي يواصل دراسته.
- العمل على اكتشاف مواهب و قدرات و ميول الطلاب المتفوقين أو غير المتفوقين على حد سواء، و العمل على توجيه و استثمار تلك المواهب و القدرات و الميول فيما يعود بالنفع على الطالب خاصة و المجتمع عامة.
- ايلاف الطالب الجو المدرسي و تبصيره بنظام المدرسة، و مساعدتهم للاستفادة من برامج التربية و التعليم المتاحة لهم، و ارشادهم إلى أفضل الطرق للدراسة و المذاكرة.
- مساعدة الطالب على اختيار نوع الدراسة و المهنة التي تتناسب مع مواهبهم و ميولهم و احتياجات المجتمع و تبصيرهم. (فضة، 1995 ، الصفحات 85-86) بالفرص التعليمية و المهنية المتوفرة.
- العمل على نوعية المجتمع بشكل عام بأهداف و مهام التوجيه و الارشاد و دوره في التربية و التعليم. (العزة، 2012، الصفحات 20-21)

4-ضرورة التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني

يختلف الافراد فيما بينهم، و قد يكون هذا الاختلاف من ناحية المهارة و الاهداف و القيم و التوجهات لمهنية مختلفة، التي يجب ان تكون متسعة مع متطلبات بيئة العمل،

و يؤثر مدى الاتساع و التوافق بين توجه الفرد المهني و بيئة العمل كبيرا كلما زادت كفاءة الفرد زاد رضاه عن العمل.

و لا شك أن هذا التوافق بين بيئة العمل يسبقه توافق في بيئة المدرسة، و ما قد يكون عليه التلميذ من توافق استعداداته و قدراته المدرسية من جهة، و ميولاته و رغباته نحو الشعبة المفضلة لديه من جهة اخرى 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، لما يمكن أن يقوم به هذا العضو من خلق حالة التوافق أو التكيف لدى التلميذ، و من هنا ظهرت الحاجة إلى مستشار التوجيه و المهني. (الله، 2009 ، الصفحات 20-21)

و كذلك لعدة عوامل نذكر منها ما يلي:

- **الزيادة في عدد التلاميذ:** بازدياد عدد التلاميذ نتيجة عدة مشكلات مدرسية كالرسوب المدرسي، التسرب 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 يستطيع بأدائه أن يساعد التلميذ على التغلب عليها، أو التكيف مع المشكلة التي تعرض لها.
- **تنوع برامج التعليم الثانوي:** أنشأت البرامج المتنوعة من التعليم الثانوي لتواجه أساسا الاحتياجات التربوية بمختلف القدرات و الاهتمامات لدى التلاميذ، و يطالب التلاميذ بالاختيار بين المواد الدراسية و الأنشطة المختلفة التي يتلقونها في المؤسسة التعليمية، و من ثم يصبح من الضروري حسن الاختيار حتى يعود بالفائدة المرجوة من التلميذ و المدرسة و المجتمع الكبير، و من هنا يكون للتوجيه أهمية كبيرة في المؤسسة التعليمية. (الواري، 2008 ، صفحة 24)
- **التقدم التكنولوجي السريع:** أدى التقدم التكنولوجي السريع إلى ظهور التخصصات، فتعددت مجالات العمل و تباينت مطالبها و شروط الدخول فيها، و بالتالي أدى إلى تعديل برامج تدريب الأيدي العاملة و التركيز على مستويات التربية و برامج الدراسة لخدمة التنمية الاجتماعية. و سوق العمل بوفير المخرجات المناسبة له، فهذه المتغيرات ادت إلى ظهور مشكلات التكيف مع المهن، و مشكلات التأهيل المهني المناسب. (الله، 2009 ، صفحة 123)

- قصور الأسرة في مواجهة تحديات العصر: تميز المجتمع الحديث بتعدد العلاقات و التغير المستمر في الاطار الاقتصادي و الاجتماعي و الثقافي، و هذا ما جعلها تسهى عن متطلبات التربية و توجيه ابنائها بسبب كثرة انشغالاتها الخارجية، و كذلك تعقد الحياة الاجتماعية. (الواري، 2008 ، صفحة 25).

- تطور الفكر التربوي: أدى هذا التطور إلى ظهور فكرة جديدة في مجال التربية تجعل من التلميذ محور العملية التعليمية، بدل التركيز على المادة الدراسية، و منه تطورت نظريات علم النفس، علم الاجتماع، و علوم التربية حتى تساهم في تحسين مستوى التحصيل الدراسي للتلميذ، و تنمية شخصيته بشكل متكامل كل هذا ضروري و مهم، و من مهام وظيفة مستشار التوجيه المدرسي و المهني في المؤسسات التربوية. كل هذه الأسباب تؤكد على ضرورة التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني في مجال التربية و التعليم، خاصة بعد التغيرات و التطورات و الاصلاحات التربوية، و الاهتمام بالكيف و ليس بالك للمخرجات و الاطارات. (المعروف، 1963، صفحة 19)

5-أسس و مبادئ التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني

تعددت الأسس و المبادئ التي يقوم عليه التوجيه وهي:

1. الأسس الفلسفية: فالتوجيه المهني يقوم على احترام الفرد و أهميته، و كذلك على الحرية في اختيار الحل، و كذلك يقوم التوجيه بمبدأ أن كل إنسان بحاجة للمساعدة، و التوجيه يبدأ من الفرد و للفرد من حيث الإفادة و التطبيق، بحيث يسمى لتحقيق رغباته و يشبع حاجاته بدون خروج على ما يرسمه المجتمع الذي يعيش فيه، و ما يعارف عليه الأفراد من عادات و تقاليد وقيم.

2. الأسس السيكولوجية النفسية: و هذه الأسس ترى أن طبيعة الإنسان مختلفة من فرد لآخر، فكل فرد صفاته التي يتميز بها، و كذلك فاختلاف الشخصية و دورها في البناء من الأمور التي تراعي في الناحية السيكولوجية، و كما يجب مراعاة مرحلة النضوج لدى الفرد، فعملية التوجيه في تعلم و اكتساب عادات و اتجاهات، و من الاسس النفسية التي تعتمد عليها عملية التوجيه ما يلي:

- مراعاة الفروق الفردية بين الأشخاص من حيث قدراتهم و استعداداتهم و مميزات شخصياتهم.

- اختلاف نمو الخصائص الجسمية و النفسية و العقلية للفرد، من حيث أنها تختلف بيم كل مرحلة من مراحل النمو التي تليها. (بوعنقة، 1993 ، صفحة 73)
- مراعاة إشباع حاجات الفرد في كل مرحلة من مراحل نموه، مع الأخذ بعين الاعتبار مستوى النضج عنده و الاصول الثقافية الاجتماعية التي تنشأ فيها و ترعرع.
- مراعاة الشخصية الإنسانية مراعاة عامة، حيث أن جوانب الشخصية المختلفة تؤثر على بعض البعض.

- اعتبار عملية التوجيه كعملية تعلم ليستفيد منها الفرد في رسم طريقة في الحياة، و تعميم ما اكتسبه من خبرة على المواقف الجديدة التي تعترض سبيله و التحديات التي تتطلب حلا ودراسة و تخطيطا. (زيدان، 2007 ، صفحة 17)

3. الاسس التربوية و الاجتماعية: و فيها يتم الالتفاف إلى عملية التعلم الاجتماعي، و كذلك بالنسبة إلى مفهوم النشاط المدرسي، فالمدرسة هي من أكبر المؤسسات و المجالات الاجتماعية للفرد، و تعتبر عملية التعليم التربوي عملية متممة لعملية التعلم، حيث أن عملية التوجيه تعطي العملية التربوية دفعا لتجعلها أكثر فاعلية، و عليه لا يمكن فصل عملية التوجيه عن عملية التعلم، لأن شروط التعليم الجيد ان تهتم بعملية التوجيه و التعلم، كما أن عملية التوجيه يمكن أن يستفاد منها في تطوير المناهج التربوية و طرق التدريس، عن طريق التأكيد على تحقيق التكيف الفردي و الاجتماعي للطلب.

4. الاسس الفنية و الاخلاقية: وفي هذه الاسس يكون الموجه التربوي صادقا مع نفسه و مع الفرد المسترشد مع الاحتفاظ بعنصر سرية في توجيهاته، و اتباع وسائل توجيهية متعددة مع المسترشد، حتى تتناسب مع المسترشد. (زيدان، 2007 ، صفحة 18)

6-خدمات و مجالات التوجيه

1. **الخدمات:** لقد شهدت الحقبة الماضية شبه إجماع على الخدمات التي يتضمنها التوجيه، و التي حددها " إيركسون " و غيره على النحو التالي:
 - **خدمة تسجيل البيانات عن الفرد:** نوع من الخدمة يهتم بالفروق الفردية و يؤكد، و يتيح عمل دراسات عن نمو كل طفل خلال حياته المدرسية كلها، و يدخل ضمن ذلك البطاقات المجتمعة، و دراسة الحالات.

- **خدمة الإرشاد:** توفر لأفراد لتلاميذ فرصة تساعد على فهم انفسهم فهما صحيحا، و تعينهم على الاختيار اتخاذ القرارات، و حل الصراعات البسيطة و ذلك عن طريق خلق علاقات شخصية مع مرشد كفاء، الأمر الذي يعتبر بوجه عام لب الخدمة التوجيهية.

- **خدمة الاعلام:** و تتضمن نشر كل انواع المعلومات التي ينتفع بها التلاميذ، و في مقدمتها المعلومات المتصلة بالوظائف و برامج التدريب، و مراكز العمل في البيئة.

- **خدمة التوظيف:** خدمة اوسع من مجرد إلحاق الفرد بمهنة، إذ هي وضع التلميذ في مجال خبرات تعليمية مخططة، و نجاح هذا الامر يتوقف إلى حد كبير على نوع القيادة التي تتولاها. (اسماعيل، 2011، صفحة 57)

- **خدمة المتابعة:** و تعني بالاستمرار بتقديم المساعدة للطالب للتكيف بعد تخرجه، هذا بالإضافة إلى أنه عن طريق خدمة المتابعة تتجمع المعلومات التي تقيد في تقويم ما قدمه المنهج المدرسي و التوجيه .

2. المجالات المتصلة بخدمات التوجيه:

- **التربية الخاصة:** و ما تتضمنه من متخصصين و خدمات تقدم لتعليم المعاقين ذهنيا، و المعوقين بصريا و سمعيا و جسميا، و الموهوبين و غير هؤلاء من الأطفال الشواذ، تعتبر جزءا من الخدمات التعليمية.

- **التعليم العلاجي و إصلاح عيوب النطق:** يعتبر بحق جزء من القطاع التعليم على الرغم من أنه أوثق اتصالا بوظائف الخدمات، و كثيرا ما يعهد بالاشراف على الطلاب و الناشط اللامنهجية إلى اعضاء من العاملين في القطاع الإداري، أو القطاع التعليمي، أو الخدمات.

و وجود جهاز متخصص أمر ضروري للتأكد من توافر المساعدات الفعالة للأفراد، أما الخدمات المتخصصة فإنها تحتاج إلى أخصائيين و مشرفين متخصصين مهنيين، و هم بصفته هذه يجب أن يعتبروا قائمين بوظيفة فريدة في خدمة الطالب و العملية التعليمية. (اسماعيل، 2011، صفحة 59)

7- النظريات المفسرة للتوجيه المدرسي

لقد تعددت النظريات في التوجيه، بحيث كانت كل نظرية تعكس فكرة و اتجاه صاحبها نحو طبيعة الإنسان، و اسباب المشكلات النفسية التي يعاني منها، و من بين هذه النظريات:

1. نظرية الذات: تقوم نظرية الذات على المفاهيم التالية

أ- الذات: و هي تنمو نتيجة النضج و التعلم، و تتفاعل مع البيئة، و هي تشمل الذات المدركة و الاجتماعية و المثالية، و هي تسعى إلى التوافق و الاتزان و الثبات.

ب- مفهوم الذات أو صورة: « و هي تكوين معرفي منظم و متعلم للمدركات الشعورية و التصورات التقويمات الخاصة بالذات ».

ت- مفهوم الذات الاجتماعية: فيتكون من المدركات و التصورات التي تحدد الصورة التي تعتقد أن الآخرين في المجتمع يتصورونها عنه، أم الذات المثالية فتشمل المدركات و التصورات التي تحدد الصورة المثالية الذي يريد أن تكون صورته عن نفسه مثالية.

ث- الخبرة: موقف أو مجموعة مواقف يعيشها الفرد في زمان و مكان معين و يتفاعل معها، و يؤثر فيها و يتأثر بها، و هي متغيرة، و يرمزها الفرد إلى رموز مدركة و يقيمها في ضوء عن ذاته. (عيطوي، 2004، صفحة 41)

ج- الفرد: هو الذي يكون صورة عن ذاته، و يحاول تحقيق ذاته المثالية التي ينشدها، و هو الذي يتفاعل مع البيئة و يؤثر بها و تؤثر بها، و هو يرمز خبراته أو يرضا بها أو ينكرها، أو يتجاهلها، و الفرد لديه دافع في توكيد ذاته و تعزيزها.

ح- السلوك: نشاط موجه نحو الهدف من جانب الفرد يسعى إلى إشباع حاجاته، كما يخبرها في المجال الظاهري، و السلوك يتفق مع مفهوم الذات، و إذا حدث تعارض بين سلوك الفرد و مفهومه عن ذاته، فإن هذا التعارض هو المسؤول عن عدم التوافق النفسي. (عيطوي، 2004، صفحة 41) .

2. النظرية السلوكية: دراسة السلوك علم تجريبي اهتم به قديما " كوهلر " و " بافلوف " و " واطسون " و غيرهم، كما اهتم به " سنكروها سفورد " و " كرميلز " من المحدثين و غيرهم، تسمى النظرية السلوكية بنظرية التعلم، و تهتم بدراسة سلوك الإنسان، و أسبابه، و طرق تعديله، أو تغييره إذا كان بحاجة إلى ذلك من خلال برامج تعديل السلوك، و السلوكية تهتم بالسلوك الظاهري و تحاول تعديله، و لا تهتم بتعديل السبب العميق و الجوهرية الذي يقف من ورائه، كما يكمن دور التوجيه و المرشد في تعليم سلوكيات جديدة مرغوبة، و هو يعتمد الدراسة العلمية، مراقبة السلوك و الظروف التي فيها من مكان و زمان، و الاسباب التي تؤدي إليه، و يقوم بتعزيز السلوكيات

المرغوبة لضمان تكرارها، و يتجاهل السلوكيات غير المرغوبة تمهيدا لإطفائها أو إخمائها، معتمدا في ذلك على برامج تعديل السلك السابقة، و يحاول أن يتحكم في الظروف البيئية المسؤولة على المتاعب لدى المسترشد. (محمد، 1998، صفحة 170)

3. **نظرية السمات و العوامل:** اعتمدت هذه النظرية على السمات و العوامل الشخصية و على النفس، فعلم النفس الفارقي و تحديد سمات الشخصية و تحليل عواملها ثم التعرف على السمات و العوامل التي تحدد السلوك، و يمكن قياسها بواسطة التنبؤ بالسلوكيات، و ذلك لتغيير الاتجاهات عنده، و تحليل المعلومات و تركيبها و ربطها بعضها ببعض، و ادراك العلاقات. (العزة، 2012، صفحة 35)

4. **نظرية التحليل النفسي-فرويد:** من اقدم النظريات التي حاولت تفسير الإنسان و العصابة و الامراض النفسية و الشخصية الانسانية ككل، انطلق صاحب النظرية من مقولتين هما: " الجنس و العدوان "، و اعتبرهما الاسباب المسؤولة عن عدم التكيف و الاضطرابات الإنسانية، و " فرويد " يرى الانسان عدواني و شهواني، بعكس " روبرز " الذي يعتبره خير، و لقد ركزت نظريته على أثر اللاشعور في حياة الإنسان، و أن العلاج الفرويدي يركز على تحويل الافكار و العواطف إلى شعورية، لكي يبيعها و يعدلها، كما ركزت على أثر الغرائز في السلوك الانساني خلال الخمس سنوات الأولى من عمر الانسان (خبرات الطفولة)، و اعتبرت النظرية أنها المقرر الاكبر في تطور حياته المستقبلية. (آخرون ط..، 1986، صفحة 25)

5. **نظرية العلاج العقلي العاطفي:** الإطار الفلسفي للنظرية، تأثر أصحاب النظرية بالمذهب الرواقي للفيلسوف (زنيون)، الذي يقول بأن الإنسان أن يعيش في وئام، و بمقتضى العقل مع الطبيعة، و أن عليه أن يغير ما في نفسه لكي ينسجم معها، حيث أنه لا يستطيع أن يغير ما فيها من ظواهر لا تروق له، و تلخص النظرية إلى القول بأن تفكير الانسان مصدر الشقاء له، و من المفاهيم الأساسية التي تقوم عليها النظرية أن الإنسان عقلائي و غير عقلائي في آن واحد، فعندما يفكر الإنسان بعقلانية يكون سعيدا، أما إذا فكر بطريقة غير منطقية يستمر باستمرار التفكير غير العقلاني، و التفكير لصاحب العاطفة، و يستمر وجود الاضطراب العاطفي باستمرار التفكير غير المنطقي.

يجب مهاجمة الافكار و العواطف السلبية التي تهز الذات عن طريق تنظيم التفكير و المدركات، بحيث يصبح التفكير عقلانيا و منطقيا عند الفرد.

ان التفكير عقلانيا ينشأ من خلال التعليم المبكر في سن الطفولة، و أن الاسرة بنظامها الفكري و معتقداتها غير العقلانية مسؤولة عن ذلك التفكير اللاعقلاني. (العزة، 2012، صفحة 38)

ثانيا: مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني

1- تعريف مستشار

هناك تقارب كبير في التعريفات الخاصة بمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني على الرغم من الاختلاف في اسمه في الدول المختلفة، فهناك من أطلق عليه المرشد الطلابي، أو المرشد النفسي، أو المرشد المدرسي، و عرف في الجزائر بمستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني.

و من أهم التعريفات الخاصة به نجد ما يلي:

" أنه المسؤول الرئيسي في عملية الإرشاد، لأن خدماته تشمل مجالات التخطيط و الاشراف و المتابعة و التقويم و الخدمات الارشادية في مجال المدرسة . (زايد، 2008 ، صفحة 34) و تصنيف سمية جميل أن : " المرشد النفسي هو المسؤول المتخصص الأول عن العمليات الرئيسية في التوجيه و الإرشاد و خاصة عملية الإرشاد النفسي " ، و يطلق عليه احيانا مصطلح مرشد التوجيه، و بدون المرشد يكون من الصعب تنفيذ أي برنامج للتوجيه و الارشاد. (جميل، 2005، صفحة 128)

و من الملاحظ أن هذا التعريف ركز بالإضافة لعملية الإرشاد على عملية التوجيه .

و في تعريف آخر نجد أنه: " الشخص الذي يساعد الطلاب فرديا و يعمل على التكيف بما يتعلق بأمورهم الخاصة وفقا لمشكلات مل منهم سواء كانت تربوية أو مهنية أو شخصية (العبيدي، 2009 ، صفحة 449).

بحيث ركز هذا التعريف على عملية المساعدة الفردية للتلاميذ على الرغم من ان مساعدة التلاميذ قد تتم احيانا بشكل جماعي، و يرى عبد الفتاح الخوجا أن الوظيفة المركزية و الرئيسية للمرشد هي مساعدة العميل على أن يتعرف على قدراته، يتعرف على ما منعه من استعمال هذه القدرات و يعرف ما هو الشخص الذي يريد أن يكون، إن الإرشاد هو عملية من خلالها يكون العميل مدعوا لينظر بأمانة إلى سلوكه و نمط حياته و يعمل بعض

قراراته حول الخيارات و الطرق لنوعية الحياة التي يريد و هنا المرشد يزود العميل بالدعم و الدفاء و الاهتمام الكافي و على المرشد أن يقوم بتقييم وظائف الارشاد المناسبة و دوره خلال المعالجة (خوجة، 2009، صفحة 29).

و في النظام التربوي في الجزائر يقوم بأعمال التوجيه المدرسي لتلاميذ المتوسطات و الثانويات موظف يحمل اسم " المستشار الرئيسي في التوجيه المدرسي و المهني " و تنص المادة 122 من المرسوم التنفيذي رقم 49 المؤرخ في 1990/02/09 و المتعلق بالقانون الاساسي لعمال قطاع التربية على أنه يضم سلك المستشارين في التوجيه المدرسي و المهني رتبتين اثنتين:

- مستشار في التوجيه المدرسي و المهني.

- مستشار رئيسي في التوجيه المدرسي و المهني.

و تنص المادة 12 من القرار الوزاري رقم 827 المؤرخ في 1991/12/22 على أن مستشار التوجيه المدرسي و المهني يمارس نشاطه في المؤسسة التعليمية تحت إشراف مدير المؤسسة و بالتعاون مع نائب المدير للدراسات و الاستاذ الرئيسي و مستشار التربية و يمكن تحديد المهام الاساسية على مستوى المتوسطات و الثانويات طبقا لقرار الوزاري السابق في اربع مجالات رئيسية: مجال الاعلام المدرسي و مجال الارشاد النفسي و مجال التوجيه التعليمية و مجال التقويم التربوي. (حمود، 2008، صفحة 59).

2- شروط توظيفه :

لقد كان مستشارو التوجيه يزاولون نشاطاتهم في مراكز التوجيه المدرسي و المهني بعد أن يتم تكوينهم في معهد علم النفس التطبيقي و التوجيه المدرسي و المهني حتى سنة 1991 و بعد صدور المنشور الوزاري رقم 91/1241/219 المؤرخ في 10 سبتمبر 1991 القاضي بضرورة تعيين مستشار التوجيه في الثانويات. (الهاشمي، 2009، صفحة 06).

و ذلك لتلبية الحاجة الملحة للتوجيه و مواكبة مختلف التعديلات التي عرفتھا المنظومة التربوية آنذاك حيث أن القرار الوزاري 91-212 المؤرخ في 1991/04/27 يضع شروط الالتحاق بسلك التوجيه، المدرسي و المهني الذي يضم رتبتين هما:

- رتبة مستشار في التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني.

- رتبة مستشار رئيسي في التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني.

بحيث يوظف أصحاب الرتبة الأولى عن طريق المسابقة على اساس الاختبارات ما بين المرشحون الحائزين على شهادة الليسانس في علم النفس و علوم التربية و علم الاجتماع أو شهادة معادلة لذلك معترف بها.

بينما يوظف أصحاب الرتبة الثانية على أساس إحدى الطرق التالية:

1- عن طريق الامتحان المهني في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها مستشارو التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني الذين يثبتون (05) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

2- على سبيل الاختيار بعد التسجيل على قائمة التأهيل في حدود 10% من المناصب المطلوبة شغلها مستشارو التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني الذين يثبتون (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

يخضع المرشحون المقبولين طبقا للحالتين 2 و 3 قبل ترقيتهم تكويننا تحدد مدته و محتواه و كيفية تنظيمه بقرار مشترك بين الوزير مكلف بالتربية الوطنية و سلطة المكلفة الوظيف العمومية (الرسمية، 2008، صفحة 36).

لقد كانت بداية تعيين مستشار التوجيه في المؤسسات بأعداد ضئيلة حيث بلغ عددهم في السنة الدراسية 1990 و 1991 أول تعيين لهم 85 مستشارا موزعين على 22 ولاية إلا أن هذا العدد اخذ في تزايد خلال سنوات الاخيرة إلا أن بلغ عددهم 1061 خلال موسم الدراسي 2003 و 2004 .

3- صفات و خصائص مستشار التوجيه المدرسي و المهني:

نجد هناك من الدراسات الصلة بفعالية المستشار إن السمات التالية أكثر شيوعا لدى المستشارين الفعالين:

الصحة النفسية الجيدة: لا يتوقع أحد أن يكون مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني كامل الصحة النفسية و لكنه يكون أكثر قدرة على مساعدة المسترشد حينما تكون صحته النفسية سليمة، و مستشار التوجيه نموذج للسلوك فكل جلسة إرشادية تعد فترة تدريب لتعديل سلوك المسترشد و اذا لم يكن مستشار التوجيه ممتعا بالصحة النفسية فسيكون إطارا مرجعيا ناقصا للمسترشد، و بذلك فانه يزيد من القلق الذي لديه، و عندما يحدث ذلك فان مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني يصبح جزاء من الحل، و مستشار التوجيه

الذي يعاني من مشكلة متشابهة لما لدى المسترشد، عليه أن يحوله إلى مستشار آخر و أن يبحث عن يساعده في التغلب على مشكلته.

التطابق و الأصالة: عرف روجز (roges 1957) هذه المفاهيم حينما قال : " إن على المرشد في العلاقة الإرشادية أن يكون شخصا متطابقا (اصيلا) بمعنى قدرته على أن يكون نفسه بحرية و بعمق دون الحاجة إلى واجهة مهنية يختبئ وراءها إذ يجب أن يهتم اهتماما حقيقيا بمساعدة الناس "

و يفهم من كلام " روجرز" بأنه لا بد أن يكون هناك انساق بين ذات المستشار الحقيقية و بين ما يقوله أو يعمل، و حتى يكون أصيلا عليه أن يتجرد من الأقنعة و لا يختبئ وراءها.

إن تمتع المستشار بسمة الأصالة يجعله قادرا على إقامة علاقة إرشادية فعالة مع المسترشد حيث لا يمكن المسترشدون منفتحين و لا صرحين مع المستشار كما لا يمكن أن تكون لديهم الثقة بمستشار التوجيه إذا لم تتواجد لديه الأصالة و تركز أصالة المستشار على خمس عناصر أساسية هي:

- **المساندة بالسلوكيات الغير لفضية:** و ذلك باستخدامه مجموعة من التصرفات الغير لفضية تكون بمثابة رسائل للمسترشد يفهم من خلالها أصالة المستشار في تقبله بشرط عدم المبالغة في هذه التصرفات.
- **سلوك الدور:** و تتحقق هذه السمة حينما لا يبالغ المستشار في التركيز على دوره الإرشادي و سلطته في العملية الإرشادية .
- **التلقائية في التعبير عن النفس:** و يقصد بها تعبير المستشار عن احساسه كما هي دون تزييف.

- **التطابق:** و يقصد به انساق التام بين اقوال المستشار و بين تصرفاته و مشاعره .

- **الانفتاح:** و يقصد به قيام المستشار بنقل جزاء من خبراته إلى المسترشد.

القدرة على التفهم العاطفي: يعتبر التعاطف احد المقومات الأساسية في العلاقة الإرشادية لأنه بدون التفهم القائم على المشاركة الوجدانية لعالم المسترشد و الصعوبات التي يواجهها فانه لا يكون هناك أساس للمساعدة و التفهم العاطفي هو القدرة على أن يضع الفرد نفسه مكان الآخرين و ان يرى العالم كما يرونه و من افضل التفسيرات للتفهم العاطفي ما

ذكره روجرز (rogers 1957) حيث قال " الإحساس بالعالم الخاص للمسترشد كما لو كان عالمك و لكن ما عدم النسيان - كما لو كان - ابدا "

و قد فهم التفهم العاطفي بانه التفكير مع المسترشد و ليس التفكير له أو التفكير بشأنه.

أما فوائد التفهم العاطفي في العملية الارشادية فهي:

- يساعد على بناء الألفة بين المستشار و المسترشد .

- يساعد المسترشد في اظهار المعلومات.

- يدعم تحقيق الأهداف.

الاحترام و الدفء: المستشار الفعال يحب الآخرين و يحترمهم و يستطيع أن يوصل تلك المشاعر ذا هو التقبل الايجابي الغير مشروط للمسترشد و التقبل التام لصفاته و تصرفاته. الوعي بالذات و فهمها: إن الخطوة الأولى لفعالية المستشار هي قيامه باختبار أفكاره و دوافعه و مشاعره، و استكشاف ذاته لأن ذلك يجعله قادرا على فهم نفسه و اليهم ان الدفء في استجابة المستشار عامل أساسي في العلاقة الإرشادية القائمة على المشاركة العاطفية و يمكن تعريف الدفء على أنه اتجاه انفعالي نحو المسترشد يمكن التعبير عنه من خلال معاني غير لفظية و يعود الدفء الشخصي للمناخ النفسي يسود المقابلة الارشادية و الى ما يجري بداخلها.

يظهر المستشار الذي يتمتع بالدفء الشخصي اهتماما و عناية و انتباها للمسترشد و ان اهتمامه به لا يكون احتواء له أو إصدار أحكام أو تقييمات و هم عرفتها و ان معرفة الذات تتيح للمستشار أن يعرف حدود الشخصية و أن يصبح أكثر موضوعية و هي تساعد المستشار في أن يعرف ما الذي سيفعل ؟ و لماذا يفعله ؟ و اي مشكلات تتعلق به و المشكلات المتعلقة بالمسترشد.

و عندما يغرف المستشار نفسه فانه يكون مرتاحا معها، و يكون أكثر راحة في عمله مع الآخرين و مما لا شك فيه إن عملية الإرشاد تصبح أكثر فعالية يكون المرشد أكثر وعي بذاته.

الحساسية: المستشارين التي تتوفر لديهم هذه السمة يكونون اكثر وعي بذاتهم و بمسترشديهم و الحساسية تعني أن يكون المستشار أكثر إدراكا لكل ما يؤثر في المسترشد و لأساليب العلاج و الوقاية.

سعة الأفق: يجب ان يحترم المستشار مختلف الميول و الاتجاهات و المعتقدات و ان يكون مستعدا إعادة النظر في القديم منها، و عدم التردد في مناقشة الجديد منها، كما يجب أن يتقن مهمة الانصات و يجيد الاستماع للأفكار الجديدة و المنجزات و ان يتابع ما تتوصل اليه البحوث و الدراسات.

الوسائل التي يستخدمها مستشار التوجيه المدرسي و المهني:

إن الوصول إلى غاياتنا و أهدافنا ليس بالأمر السهل، حيث يتطلب ذلك وضع خطة و منهجية و تتطلب استخدام وسائل و أساليب لضمان الوصول لتلك الغايات و الأهداف، كما أن الخدمات التي يقوم بها مستشار التوجيه المدرسي و المهني تتطلب استخدام وسائل و اساليب خاصة وفقا لمتطلبات الحالة تتمثل هذه الوسائل فيما يلي:

المقابلة: تعتبر المقابلة من الادوات الرئيسية التي يستعين بها مستشار التوجيه المدرسي و المهني في مجالات عمله تعرف بأنها علاقة مهنية تتم بين شخصين أحدهما المرشد و الآخر العميل وجها لوجه في إطار جو نفسي يسوده الثقة و الدفاء و الاهتمام المتبادل بين الطرفين. (حسن، 2004 ، صفحة 180).

كما تعرف بأنها: علاقة تفاعلية مهنية بين المسترشد الذي يطلب المساعدة لتنمية استبصاراته و تحقيق ذاته، و بين المرشد القادر على تقديم المساعدة خلال فترة زمنية محددة و مكان محدد.

و يرى " أحمد عبد الخالق " 1998 فقد تطرق في تعريفه للمقابلة بأنها: محادثة جادة بين شخصين: المفحوص و الذي يمثل الحالة أو العميل أو المريض و الاختصاصي القائم بالمقابلة و تهدف إلى محاولة فهم المفحوص و تقدير بعض خصاله و الحصول على معلومات معينة عن سلوكه الماضي أو الحاضر أو عن شخصيته ككل.

و تظهر أهداف المقابلة في: الحصول على المعلومات المرتبطة بالتلميذ، معرفة الدور الوظيفي الذي يلعبه القائمون على تربية التلميذ أو الاشخاص المهمين له و في إمكانية إشراكهم في العملية الإرشادية (سعفان، 2005، صفحة 70).

تتسم المقابلة العلمية بعدد من المزايا و من هذه المزايا نذكر ما يلي:

- الحصول على معلومات لا يمكن الحصول عليها عن طريق وسائل أخرى .
- تعمل على ايصال العميل إلى الشعور بالمسؤولية و تنميتها.
- يسودها جو من الالفة و التجاوب و الاحترام و الثقة المتبادلة.

- توفر عمق في الاستجابات، و ذلك بسبب إمكانية توضيح الاسئلة و تكرار طرحها.
- توفر إجابات متكاملة من معظم من تتم مقابلتهم . (ربيع، 2003 ، صفحة 62)
- الملاحظة:** و هي مشاهدة الوضع الحالي للعميل و تسجيل كل موقف من مواقف سلوكه، و تشمل ملاحظة السلوك في مواقف الحياة اليومية الطبيعية، و مواقف التفاعل الاجتماعي بكافة أنواعها في اللعب و العمل، الراحة و السفرة و الاحتفالات، و في مواقف الاحباط و المسؤولية الاجتماعية، بحيث يتضمن ذلك عينات سلوكية لها مغزى و هدف في حياة العميل (ربيع، 2003 ، صفحة 65)
- كما نعرف على أنها مشاهدة الوقائع على ما هي عليه في الواقع، أو في الطبيعة، بهدف إنشاء الواقعة العلمية ، و تكون الملاحظة علمية حين تكون إشكالية (شروخ، 2008 ، صفحة 28).
- و كما عرفها "ماك بروني: 1990" مراقبة و تسجيل ما يحدث من سلوك دون أدنى محاولة لتغييره، و غيرها من أدوات البحث التربوي هناك عدد من المزايا التي تجعلها فعالة و من هذه المزايا نذكر:
- تكشف عن السلوك الفعلي للأفراد في مواقف الحياة الطبيعية.
- تفيد في جمع المعلومات في المواقف التي يبدي فيها الافراد نوعا من المقاومة للباحث و يرفضون التعاون معه أو الإجابة على اسئلته.
- (محمود أحمد عمر و اخرون، 2010 ص 129-130)
- درجة الثقة في البيانات التي يحصل عليها الباحث بواسطة الملاحظة أكبر منها في الأدوات الأخرى.
- كمية البيانات التي يحصل عليها الباحث بواسطة الملاحظة أكثر منها في الادوات الأخرى.
- الاختبارات النفسية:** تعتبر الاختبارات النفسية مقياسا موضوعيا لعينة من السلوك الإنساني فهي تساهم في دراسة العلاقة بين المتغيرات المختلفة و تقدير درجة التأثير بينهما تقديرا سليما (بوطاف، 1995، صفحة 89).
- و تعد الروائز من اهم الوسائل في جمع المعلومات ، حيث أن هناك مدارس و مؤسسات خاصة لإعدادها و يعرفها " سعد جلال " بأنها عبارة عن وسائل علمية يمكن أن تؤدي فائدة

كبيرة، و تحتاج إلى خبرة و مهارات في استعمالها، لذلك لا يستخدمها إلا المختص و تتمثل أهداف الاختبارات النفسية في :

- 1- معرفة جوانب الشخصية الإنسانية بصيغ كمية.
 - 2- اكتشاف جوانب القوة و الضعف في الفرد من خلال الأرقام المحصل عليها.
 - 3- الكشف عن الفروق بين الأفراد في قدراتهم و من ثم وضع كل فرد في المكان المناسب له (ربيع، 2003 ، صفحة 81).
 - 4- تشخيص الاضطرابات الانفعالية.
 - 5- تشخيص الضعف العقلي.
 - 6- قياس الاستعدادات و الميول.
 - 7- المساعدة في الاختيار المهني و التربوي و التوجيه.
 - 8- الارشاد النفسي و التربوي. (عيسوي، 1994، صفحة 42).
- الاستبيان:** و هو تلك القائمة من الاسئلة التي يحضرها الباحث بعناية في تعبيرها عن الموضوع المبحوث في إطار الخطة الموضوعية، لتقدم إلى المبحوث، من أجل الحصول على اجابات تتضمن المعلومات و البيانات المطلوبة، لتوضيح الظاهرة المدروسة و تعريفها من جوانبها المختلفة.
- كما يعرف الاستبيان بأنه عبارة عن وثائق توجه نفس الاسئلة إلى جميع الافراد في العينة.
- (علاء، 2004، صفحة 141)
- و من ميزاتنا:

1. يمكن استجواب عدد كبير جدا من الناس بهذه الأداة.
 2. تتيح للمستوجب وقتا للتفكير و الإجابة.
 3. توزيعها و جمعها سهل. (شروخ، 2008 ، صفحة 45).
- و لقد نصب استبيان الميول و الاهتمامات في ميدان التوجيه سنة 1992 من خلال المنشور رقم 510 و الذي يهدف إلى معرفة اهتمامات و رغبات التلاميذ و حصرها قصد:
- 1- تهيئتهم إلى توجيه سليم بفضل تصحيح رغباتهم.
 - 2- مساعدتهم على تحقيق مشروعهم الدراسي و المهني و المستقبلي.
 - 3- توعيتهم بمستواهم الحقيقي .
 - 4- تحديد المستوى الإعلامي للتلاميذ لتدارك النقائص الإعلامية.

و يطبق الاستبيان على تلاميذ السنة الاولى ثانوي لكونهم سيخوضون في نهاية الموسم الدراسي إلى توجيه في مختلف الشعب و بإمكان هاته الوسيلة مساعدة مستشاري التوجيه على تقديم مقترحات لتوجيه التلميذ و بالتالي ضمان توجيه سليم يستجيب لقدرات و رغبة المتدرس (دغنوش، 2003، صفحة 124).

دراسة حالة:

تعتبر دراسة حالة من اكثر طرق البحث التي يستخدمها مستشار التوجيه المدرسي و المهني من أجل الوصول و الحصول على معلومات تساعد في فهم التلميذ و تساعد على التعرف على الطلاب الذين يملكون قدرات غير نامية أو يعتبرون سيئو التكيف و الذين هم بحاجة إلى إرشاد (زيادة، 2009، صفحة 91).

و تشمل دراسة الحالة عملية تركيب المعلومات المجموعة من وسائل مختلفة، و تفسيرها للوصول إلى تقييم شامل للتلميذ، و العوامل المؤثرة فيه.

حيث يرى "زهران " أن لأهداف دراسة الحالة هو تجميع للمعلومات حول المسترشد و تنظيمها و تركيبها و تحليلها و تنسيقها و الربط بينها، للوصول إلى تشخيص دقيق للحالة، ثم تقديم الخدمات المناسبة له.

كما يرى " شرترز، ستون 1981 " أن استخدام المرشدين لدراسة الحالة يمكنهم من فهم المسترشدين و التفاعل معهم، و تساعدهم على تقديم تقرير عن حالة المسترشد للمختصين و المهتمين بحالته كما تساعد المرشد على فهم المسترشد " التعرف على مشكلاته و خاصة التي تتعلق بالتكيف" و تساعد المسترشد على أن يفهم و يستبصر بذاته، التعرف على ميول و قيم و اتجاهات المسترشد (زيادة، 2009، صفحة 99).

كما تعطى فكرة شاملة و متكاملة عن شخصية التلميذ، تهدف إلى التنبؤ لأنها تشمل جوانب النمو المختلفة موضع الدراسة في الماضي و الحاضر (حسن، 2004 ، صفحة 216).

السجل المجمع: هو عبارة عن سجل يشمل معلومات عن التلميذ منذ دخوله لقسم الأولى ابتدائي حتى نهاية المرحلة الثانوية، و يحتوي على بيانات عن الحياة الاجتماعية، الدراسية، النفسية، الاقتصادية للتلميذ، بالإضافة إلى مراحل الدراسة، و يعتبر السجل المجمع إذا ما أحسن استخدامه أداة تحتوي جميع المعلومات عن التلميذ مما يساعد على علاج نقاط الضعف (الغمادي، 1997، صفحة 98).

خلية التوثيق و الاعلام: هي وسيلة من وسائل الإعلام المستثمر في الوسط المدرسي، نصبت لأول مرة في قطاع التوجيه سنة 1987 من خلال المنشور رقم 582 المؤرخ في 92/12/30 و هي عبارة عن قاعة خاصة مجهزة أو ركن مهياً داخل مكتبة المؤسسة التربوية و تجهز بأثاث لترتيب الوثائق و السندات الإعلامية، و آخر لإستقبال التلاميذ إضافة إلى سجل لطلب المعلومات كما ان تنصيب خلية التوثيق و الاعلام في المؤسسات التربوية يهدف إلى:

1. جعل التوثيق و الاعلام المدرسي و المهني في متناول التلاميذ و الاساتذة.
2. تمكين التلاميذ و الاساتذة من الوصول إلى مصادر الإعلام فور شعورهم بالحاجة إليه.
3. توعية التلاميذ بمحيطهم الاقتصادي و الاجتماعي و الثقافي لتسهيل التفاعل و التكيف معه.
4. اتخاذ الخلية كمرجع توثيق من طرف الاساتذة المكلفين بالإعلام (بوطاف، 1995، صفحة 89).

بطاقة المتابعة و التوجيه: تعتبر الوثيقة الأساسية في عملية التوجيه باعتبارها المرجع الذي يعتمد عليه لأخذ قرار التوجيه في نهاية السنة الدراسية. و قد نصبت البطاقة في 1991/12/21 من خلال المنشورين 484 ، 482، و كان الهدف من ذلك هو إيجاد وثيقة تلخيصية تسهل التعامل من كل المعطيات الخاصة بالتلميذ و المسهلة لتوجيهه (الرغبات، النتائج المدرسية، الاهتمامات و الميول، نتائج الاختبارات النفسية، ملاحظات مستشار التوجيه و هيئة التدريس) ، حيث تتولى إدارة المؤسسة ملأها، بمساعدة مستشار التوجيه المدرسي و المهني من أجل تقدير الملمح التربوي للتلميذ، و الذي يعتمد على النتائج المدرسية لهذا الأخير المحصل عليها خلال الفصلين الأول و الثاني بحساب معدل كل مادة من مواد التوجيه إلى شعب السنة الثانية ثانوي. و يتم تحضير هذه الوسيلة في بداية الفصل الأول و ذلك لأنها تتضمن جملة من المعطيات الواجب تدوينها انطلاقاً من المعلومات الخاصة بالتلميذ وصولاً إلى تحديد نمط التوجيه في الفصل الثالث. و قد خضعت هذه البطاقة لمجموعة من التعديلات منذ تنصيبها لكي تستجيب للتغيرات التي يعرفها ميدان التوجيه و خاصة منذ تعديل هيكلية التعليم الثانوي سنة 1993 باعتبارها أهم وسيلة يلجأ إليها

المستشار لبناء الخريطة المدرسية للموسم الدراسي المقبل و للتحضير لمجالس القبول و التوجيه في نهاية السنة الدراسية (بوطاف، 1995، صفحة 89).

4-تنظيم عمل مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني :

إذا كان المختصون في علم النفس و علوم التربية يتفقون على أن فعل التوجيه يعد من بين العمليات السيكوبيداغوجية الحساسة التي يجب أن تحضا برعاية خاصة لمالها من تأثير على المصير الدراسي للفرد و بالتالي على مستقبله بصفة عامة، لذلك أوجب إعادة النظر في مفهوم التوجيه و أساليبه للخروج به من حقل التسيير الإداري للمسار الدراسي للتلاميذ إلى مجال المتابعة النفسانية و التربوية و الإسهام الفعلي في رفع مستوى الأداء التربوي للمؤسسات التعليمية و كذا الأداءات الفردية للتلاميذ، و هذا بدوره يتطلب الحرص الدائم من طرف مستشار التوجيه، و لذلك عملت الجهات الوصية على تنظيم عمل هذا الأخير لضمان قربه من التلميذ الذي يعتبر المحور الأساسي التي تدور حوله خدمات التوجيه.

مقاطعة التدخل: يمارس مستشار التوجيه المدرسي و المهني مهامه في مقاطعة يحددها مدير مركز التوجيه المدرسي و المهني، و تتكون من مؤسسة تعليم ثانوي و مجموعة من المتوسطات التابعة لها كقطاع ضيق و مؤسسات تعليمية أخرى كقطاع موسع، و ذلك حسب الضرورة التي تقتضيها تغطية جميع المؤسسات التعليمية بالولاية، إضافة إلى مراكز التكوين المهني المتواجدة بالقرب من مكان عمل مستشار التوجيه المدرسي و المهني، و تنقسم أعمال المستشار في مقاطعة التدخل كما يلي:

أ- القطاع الضيق: يقوم مستشار التوجيه المدرسي و المهني في هذا القطاع بجميع النشاطات التي تعد من اختصاصه، حيث يطبق برنامجا متكاملًا في مجال التوجيه الاعلام، و التقويم.

ب- القطاع الواسع: و يضمن فيه مستشار التوجيه أدنى عمل في نشاطي التوجيه و الاعلام بتدخل مباشر في بعض الأحيان (اجتماعات تنسيقية، حملات إعلامية، المشاركة في بعض المجالس) و يتم عمله هذا بالاستعانة ببعض موظفي المؤسسة لإنجاز مختلف العمليات، التي لها علاقة بتوجيه التلاميذ في نهاية السنة الدراسية .
(دغنوش، 2003، صفحة 90)

المداومات الإعلامية : يضمن مستشار التوجيه المدرسي و المهني نوعين من المداومات، مداومة فعلية في ثانوية الإقامة حسب تنظيم و برمجة يتفق عليها مع إدارة المؤسسة، و مداومة بالتناوب في كل مدرسة أساسية من المدارس التابعة لمقاطعته ايضا بالاتفاق مه مديري المؤسسات المعنية. (المنشور الوزاري رقم 04، 1993/12/254)

البرنامج السنوي: البرنامج السنوي أهم وثيقة يعدها مستشار التوجيه و ذلك لأنه يعتبر أداة لتخطيط مختلف الأنشطة خلال الموسم الدراسي لتنفيذها في آجالها و تجسيد أهدافها، و يتم هذا الإعداد في بداية كل سنة دراسية بناء على البرنامج التقديري المسطر من طرف وزارة التربية الوطنية و يحضر في اربعة نسخ تسلم لكل من مفتش التربية و التكوين، مدير المركز، مدير الثانوية، و النسخة الاخيرة يحتفظ بها المستشار لنفسه. (المنشور الوزاري رقم 91/12/22.91/1241/48)

البرنامج الأسبوعي: يعد مستشار التوجيه المدرسي و المهني برنامجه الاسبوعي خلال انعقاد الاجتماع التنسيق بمركز التوجيه و ذلك وفقا لتخطيط الأنشطة في البرنامج السنوي، حيث يحدد مختلف العمليات التي سيقوم بانجازها خلال الأسبوع و الموزعة على مؤسسات المقاطعة (المنشور الوزاري رقم 18/219، 1991/09/91)

السجلات: لابد لكل مستشار توجيه مدرسي و مهني من تحضير مجموعة من السجلات الأساسية التي لا يمكن الاستغناء عنها للقيام بمهامه على اكمل وجه، و فما يلي عرض لأهم السجلات التي يقوم مستشار التوجيه بتحضيرها.

سجل النشاطات اليومية: و يعتبر فضاء يستطيع من خلاله القارئ أن يتعرف على كل الاعمال المنجزة من طرف المستشار خلال اليوم إضافة إلى نظرتة و تقييمه لهذه الاعمال و كيفية إنجازها.

سجل متابعة نتائج التلاميذ: و هو السجل الذي من خلاله يتمكن المستشار من تحليل و تقييم النتائج المدرسية للتلاميذ لمعرفة مستواهم الدراسي الحالي و الماضي، و اعتماد على هذا السجل يستطيع أن يزود مختلف المجالس التي يشارك فيها بمعلومات هامة و مفيدة حول التلميذ.

سجل المقابلات: و فيها يقوم المستشار بتدوين كل المقابلات التي احرزها مع مختلف أطراف الأسرة التربوية (تلاميذ، أساتذة، أولياء..... الخ)

سجل التكوينات: و هو دفتر يحتفظ به المستشار ليدون فيه مختلف المعلومات المستقاة من الندوات و الملتقيات التكوينية، أو توجيهات و نصائح مفتش التربية و التكوين و ذلك لاعتباره كمرجعية في انجاز مختلف النشاطات.

البطاقات: تنقسم البطاقات الواجب توفرها عند مستشار المدرسي و المهني إلى قسمين و هما:

البطاقات الفنية: و هي الوثيقة التي من خلالها يتمكن المستشار من تصميم النشاطات بإعتبارها تحمل التصور الشامل لكيفية التحضير و الانجاز و التقويم إضافة إلى الهدف من النشاط و يجب أن تكون جميع البطاقات الفنية جاهزة و مؤشرة من طرف مدير مركز التوجيه المدرسي و المهني قبل نهاية شهر سبتمبر.

المذكرات التربوية: و هي الوثيقة التي تضم محتوى الحصة الإعلامية التي اجرها لمستوى معين.

التقرير الثلاثي: و ينجز في الاسبوع الأخير من كل ثلاثي و هو عبارة عن عرض حال لكل ما انجز خلال الفصل مقارنة بما برمج في البرنامج السنوي، و يقدم لكل من مفتش التربية و التكوين، مدير مركز التوجيه المدرسي و المهني و مدير الثانوية (دغنوش، 2003، صفحة 92).

5-علاقات مستشار التوجيه المدرسي و المهني:

تتميز وظيفة مستشار التوجيه المدرسي و المهني باتساع شبكة علاقات مه مختلف المتعاملين و هذا لتمييز وظيفته بعدة مهام مختلفة، حيث نظمت المناشير هذه العلاقات مع مختلف الأطراف كالتالي:

1. **علاقته مع مدير الثانوية:** إن المستشار الملحق بالثانوية يعتبر عضوا من الطاقم الإداري لها، و لذلك فهو يعمل تحت إشراف مديرها، من حيث المواظبة و التنظيم الإداري للعمل بمراعاة وجوب تدخله في المقاطعة كلها بحيث يقدم نسخة من تقرير نشاطه في الإعلام إلى مدير الثانوية في حين يقدم المدير كل الدعم المادي و المعنوي الذي من شأنه أن يسهل للمستشار القيام بمهامه على الوجه الصحيح كما يقوم بتتقيطه في الجانب الإداري (سلاف، 2002، صفحة 80).

و لقد حدد المنشور الوزاري رقم 91/269 المتعلق بتنظيم عمل مستشاري التوجيه الملحقين بالثانويات ، العلاقة بين مدير الثانوية و المستشار في التوجيه المدرسي و المهني في النقاط التالية:

- ينصب مدير الثانوية المستشار الذي يعينه مدير التربية و يعد له محضر تنصيب.
- يقدم مستشار التوجيه جميع مراسلاته عن طريق مدير الثانوية.
- يوفر مدير الثانوية كل الدعم المادي الذي يحتاج إليه المستشار للقيام بمهامه في احسن صورة.
- يقوم مدير الثانوية بتنقيط مستشار التوجيه لتقييمه في الجانب الإداري و يقترح العلامة على مدير التربية.
- يراقب مدير الثانوية المستشار في التنظيم الإداري للعمل و المواظبة و ذلك مراعاة وجوب تدخل مستشار التوجيه في المقاطعة كلها.
- يقدم مستشار التوجيه المدرسي و المهني برنامجه السنوي في المقاطعة إلى مدير ثانوية لإقامة.

كما تطرق المنشور الوزاري رقم 93/245 لهذه العلامة من خلال التعليمات التالية:

- عمل مدير الثانوية على تسهيل اندماج مستشار التوجيه ضمن الفريق التربوي للمؤسسة.
- كما يسهر على تحقيق جميع العمليات المبرمجة لفائدة الثانوية من طرف مستشار التوجيه.
- مراعاة احترام المستشار لبرمجة النشاطات الاسبوعية.
- الإشراف على المراسلات الإدارية التي تعني المستشار علاقته مع مدير مركز.
- لقد نظم المنشورين السابقين علاقة مدير مركز التوجيه بالمستشار كالتالي:
- يتولى مدير مركز التوجيه المسؤولية الكاملة على نشاطات مستشار التوجيه.
- يقوم بتحديد مقاطعة التدخل للمستشار .
- يقدم له كل الدعم لانجاز برنامج عمله.
- يعد مستشار التوجيه برنامجه السنوي في بداية السنة الدراسية و تحت مسؤولية مدير مركز التوجيه الذي يوقعه و يجب أن ينسجم هذا البرنامج الفردي مع برنامج المركز.

- يحضر مستشار التوجيه المعين في الثانوية وجوب إجتماعات التنسيق للفريق التقني للمركز .
 - يعد مستشار التوجيه جدولاً اسبوعياً لعمله في ثلاث نسخ يقدم نسخة منها لمدير مركز التوجيه و نسخة لمدير ثانوية إقامته.
 - يعد مستشار التوجيه تقريراً عن نشاطه في نهاية كل ثلاثي و يرسله إلى مدير مركز التوجيه قصد التقويم.
 - يمكن لمستشار التوجيه ان يخلف مدير المركز في حالة الغياب أو المانع.
 - يمكن لمدير مركز التوجيه ان يكلف مستشار التوجيه بالمشاركة في نشاطات ثقافية أو تربوية أو اجتماعية تتطلب كفاءات خاصة.
 - يمكن عند الضرورة أن ينوب مستشار التوجيه عن مدير مركز التوجيه المدرسي و المهني في أشغال اللجان المختصة و اجتماعات ميدانية خارج مركز التوجيه .
- إضافة إلى هذا فقد تطرق المنشور الوزاري رقم 91/485 و المتعلق بإجراءات تنظيمية لتسيير مراكز التوجيه لهذه العلاقة من خلال تكليف مدير المركز بمتابعة عمل المستشار المعين في الثانوية قصد السهر على تنفيذ النشاطات المبرمجة و تكون هذه المتابعة من خلال الاجتماعات التنسيقية أو الزيارات التفتيشية في المقاطعة و كذلك باستغلال التقرير الفصلي الذي يعده المستشار.

2. علاقته مع مفتش التربية و التكوين لمادة التوجيه المدرسي و المهني:

لا يتم تثبيت مستشار التوجيه المدرسي و المهني في منصبه إلا بعد خضوعه لإمتحان الترسيم من طرف لجنة يرأسها مفتش التربية و التكوين لمادة التوجيه المدرسي و المهني، حيث يتولى هذا الأخير مهمة مراقبة المستشار في مدى قيامه بمهامه كما هو منصوص عليها في الوثائق الرسمية، إضافة إلى ذلك يتكفل بتسطير و تنفيذ البرنامج التكويني الخاص بمستشاري التوجيه المدرسي و المهني.

(دغوش، 2003، صفحة 100).

3. علاقته مع الفريق الإداري: ينسق مستشار التوجيه المدرسي و المهني عمله في مقاطعة تدخله مع كل من مدير الدراسات، مستشار التربية و مساعد التربية و هذا حسب ما ورد في القرار الوزاري رقم 91/827 .

4. **علاقته مع الفريق التربوي:** يشارك مستشار التوجيه المدرسي و المهني في مجالس التنسيق و التعليم مع الاساتذة مسئولى الاقسام لدراسة مشاكل التلاميذ و في نهاية كل فصل و لدراسة النتائج المدرسية لكل قسم قصد متابعة التلاميذ ميدانيا و فرديا كما يشارك في مجالس القبول و التوجيه الإكمالي و الثانوي، لأنه هو المحرك لهاته المجالس بإعتباره العنصر الأكثر الماما بمتطلبات عملية التوجيه.

5. **علاقته مع التلاميذ:** يرتكز جوهر عمل مستشار التوجيه اساسا في علاقته و نشاطه مع التلاميذ حيث أن المستشار لا يستطيع التخلص من العمل الإداري البحث إلا إذا عمل مع التلاميذ حيث يندرج عمله في اربعة مجالات ندرجها في ما يلي:

أ- **في مجال الإعلام:** الإعلام المدرسي هو عملية تربوية متواصلة، تخدم التوجيه الأنجح للتلميذ، و تساهم في تكوينه الفكري و الثقافي، و يتم بواسطة هذه العملية نقل المعلومات، لفرد أو جماعة بهدف تعديل أو تنظيم نشاطات هذا الفرد أو هذه الجماعة، كما يعتبر الإعلام المدرسي الركيزة الأساسية التي يبني عليها نجاح التوجيه المدرسي، حيث يمكن التلميذ من إكتساب مجموعة من المعارف و المعلومات الدراسية و المهنية، التي تنمي قدراته و مهارته، و تساعد على إتخاذ القرارات السليمة في بناء مشروعه المدرسي.

ب- **في مجال المتابعة:** و هي عملية كبيرة يبدأها المستشار من بداية السنة حيث يقوم بمتابعة التلاميذ على عدة فئات كالذين يعانون صعوبات في التكيف مع الوسط المدرسي أو صعوبات نفسية أو دراسية و تكون هذه العملية متواصلة على مدار السنة و يبقى منها الوقوف و العمل على تحسين المستوى و المردود التحصيلي.

ت- **في مجال التوجيه:** نجد أن التوجيه و الارشاد في غالب الأحيان متلاصقان، و يكمل كل منهما الآخر، أما التوجيه كمجال عمل مستشار التوجيه (العمل الميداني) فهو عبارة عن مجمل النشاطات التربوية التي يقوم بها المستشار، بهدف الوصول إلى توجيه التلاميذ إلى مختلف الجذوع المشتركة توجيهها عمليا و موضوعيا، يتمشى و قدراتهم و كفاءاتهم ، و قد حدد مجال هذا المحور بالنصوص التشريعية التي حددت مهام مستشار التوجيه في هذا المجال.

ث- **في مجال التقويم:** إن عملية التقويم هي أسلوب نظامي، و يهدف إلى تحديد مدى تحقيق الاهداف المسطرة للعملية التربوية برمتها، و يهدف إلى كشف مواطن القوة

و الضعف في العملية التربوية من أجل تداركها و ذلك باقتراح البدائل و الوسائل، كما انه جزء لا يتجزأ من العملية التربوية، بحيث لا يمكن بأي حال من الأحوال فصله عن العناصر المكونة للعلاقة البيداغوجية، لهذا أصبح ضروريا تدارك الوضع بجعل التقويم في خدمة الفعل التربوي و لترشيد و استغلال النتائج لصالح المتعلم و التقويم كمحور في عمل مستشار التوجيه هو مختلف النشاطات التقييمية، التي يقوم بها خلال السنة الدراسية، بهدف الوصول إلى توجيه موضوعي، و إلى رفع المردود التربوي، و تحسين النتائج و ذلك باقتراح البدائل.

6. **علاقته مع مدير الإكمالية:** من بين أطراف الأسرة التربوية الذين يتعامل معهم مستشار التوجيه في إطار تأدية مهامه تعاملًا مباشرًا هو مدير الإكمالية لأن المستشار يمارس مهامه في مقاطعة مكونة من ثانوية و الأكماليات التابعة لها، أو مركز التوجيه و مجموعة من الأكماليات، و لكي ينجز أعماله المبرمجة في الإكمالية فإنه يتعامل مباشرة مع مديرها الذي يعمل على توفير و تهيئة كل الظروف الملائمة لتنفيذ جميع الأنشطة المبرمجة و هذا حسب المنشور الوزاري رقم 91/827 .

7. **علاقته بأطراف أخرى:**

نظرا لتنوع مهام مستشار التوجيه المدرسي و المهني من إعلام، توجيه، تقويم و دعم نفسي فهو بحاجة دائمة للاحتكاك و التعامل مع مختلف الأفراد و الهيئات الذين من شأنهم رفع مردود ادائه إلا أن هؤلاء الأطراف لا تربطه بهم علاقات منظمة وفقا لنصوص رسمية و إنما تتوقف على المبادرة الشخصية و الاجتهاد الذاتي لتوسيع شبكة علاقاته مع كل الأطراف الذين تجمعهم بهم قواسم مشتركة في إطار المهام الموكلة إليه و ابرز هذه الأطراف هي :

أ- **التكوين المهني:** لأن المستشار هو الشخص الوحيد المخول له قانونا تقديم حصص إعلامية للتلاميذ عن المسارات الدراسية و المهنية سواء في إطار جماعي من خلال حصص إعلامية أو في إطار فردي من خلال توفير الإعلام لطالبيه عن طريق خلية الإعلام و التوثيق، فهو بحاجة إلى امتلاك أكبر قدر من المادة الإعلامية الخاصة بالتكوينات المهنية سواء محليا أو وطنيا كما انه بحاجة إلى تجديد معارف في هذا المجال، و يعتبر مركز التكوين أو أي هيئة أخرى تكون و تحضر لشهادة مهنية معترف بها من أهم الأطراف التي يلجأ إليها المستشار للتزود بكل ما من شأنه

أن يساعده على أداء مهامه و تجميع المعلومات اللازمة عن مختلف التكوينات و التخصصات و الشهادات المحضرة و شروط التسجيل و مدة التكوين.....الخ .

ب- **الجامعة:** على المستشار أن يكون ملماً بمختلف التخصصات العلمية على مستوى جميع المعاهد و الجامعات لأن الإعلام الموجه لتلاميذ السنة الثالثة ثانوي متعلق بالمسارات الجامعية و كيفية التسجيل في الجامعة لذا فإن مستشار التوجيه في حاجة للتعامل مع الجامعة لمواكبة كل التغيرات و المستجدات الحاصلة في هذا القطاع لاسيما و ان هذا الاخير دائم التغير لشروط الالتحاق بمختلف المعاهد و التخصصات .

ت- **الاخصائيين النفسيين:** كما سبق و ان ذكر بان من مهام مستشار التوجيه القيام بالارشاد النفسي، و التربوي قصد مساعدة التلميذ على التكيف مع النشاط التربوي، لهذا فهو يبقى في حاجة ماسة لمساعدة الاخصائي المتمكن، و ذلك بتوعية الأولياء بضرورة التكفل بابنائهم الذين هم بحاجة إلى متابعة دائمة من طرف اخصائي نفسي و هذا في حالة كون المستشار لا يمتلك المؤهلات التي تمكنه من متابعة التلاميذ الذين يعانون من اضطرابات نفسية. (دغوش، 2003، صفحة 103).

6- خدمات مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني:

1. **التوجيه:** إن التوجيه التربوي الرسمي أصبح يمارس وفق نظريات و مقاييس محددة و ذلك نظرا للتطور الحاصل في حقل البحث التربوي يوما بعد يوم، إلا أنه أصبح يمارس و بصفة جلية داخل المدارس، و هناك من الدول المتقدمة من أصبحت تمتلك مراكز خاصة و عامة لأداء هذه الخدمة و يقصدها التلاميذ لتلقي المساعدات المختلفة (رزوقي، 2008، صفحة 32).

- **تعريف التوجيه:** هناك العديد من التعريفات لكنها تتميز بالتقارب الكبير بينها و في ما يلي سنعرض أهمها:

- **التوجيه:** هو عملية تتضمن تقديم خدمات إرشادية عبر برامج وقائية و علاجية و نمائية إلى التلاميذ لمساعدتهم على اختيار الدراسة المناسبة و الالتحاق بها و الاستمرار فيها و التغلب على المشكلات التي تعترضهم بهدف تحقيق التكيف و النجاح. (اسعد، 2009، صفحة 70)

و يمكن القول أن التوجيه هو عملية بيداغوجية منظمة موجهة للتلاميذ حتى يتمكنوا من معرفة ذاتهم و تفحصها بعمق بما تحمله من اهتمامات و قدرات تسمح لهم بتكوين صورة واضحة عن أنفسهم ليتمكنوا من التوفيق في صياغة اختياراتهم الدراسية أو المهنية. (عاشور، 2008، صفحة 16)

إضافة أن التوجيه هو وظيفة سيكولوجية نفسية تهتم بالميل و الاتجاهات عن طريق اكتشاف المهارات و القدرات، لدى المتعاملين، و على أساسها تم توجيههم إلى شعبة أو جذع مشترك يتطلب ملحا معينا، أو اهتماما خاصا. (الغمش، 2010، صفحة 492)

و من وجهة نظر " أحمد محمد الزعبي " فإن التوجيه عمليه مساعدة الطلاب على معرفة قدراتهم و طاقاتهم و إمكاناتهم للتمكن من استخدامها بشكل مناسب في اختيار الدراسة المناسبة لهم و الالتحاق بها و النجاح فيها و التغلب على الصعوبات الدراسية التي تعترضهم في حياتهم الدراسية لتحقيق التوافق مع الذات و مع المدرسة و المجتمع. (فريدة، 2009 ، صفحة 27).

و عن التوجيه في الجزائر و حسب النصوص التشريعية فإن التوجيه يعتبر الوسيلة التقنية و التربوية التي تمكن من تحقيق الأهداف الكيفية و الكمية المرتبطة بالتنمية على الوجه المطلوب بنجاعة و اقتصاد، كما عرف أيضا انه توزيع التلاميذ على شعب التعليم حسب مواهبهم و حسب نتائج التقويم المدرسي و حسب رغباتهم و ذلك في إطار النسب التي قررها المخطط الوطني للتنمية، و بالنظر إلى ما يحتوي عليه الطور من شعب. (محمد ب.، 2010، صفحة 55).

و جاء في المنشور الوزاري رقم 28/62/96 و المؤرخ في 26 فيفري 1996 أن عملية التوجيه هي من العمليات السيكو بيداغوجية الحساسة التي لها تأثير كبير على مسار التلاميذ الدراسية و مستقبلهم المهني و جعل من ايجاد الصيغ الكفيلة بحصر مختلف الجوانب التي من شأنها ان تسمح بتوجيه التلاميذ توجيهها يتناسب مع قدراته و كفاءاته الفعلية للحفاظ على حظوظه في النجاح هدفا رئيسيا للتوجيه المدرسي و المهني . (رزوقي، 2008، صفحة 73)

- أ- أهدافه: أهداف التوجيه كثيرة و متنوعة و يمكن أن نوجزها في النقاط التالية:
- مساعدة التلميذ على فهم نفسه و اكتشاف قدراته و ميوله و إمكاناته الفعلية من أجل اتخاذ القرار المناسب بشأن حياته المستقبلية.

- تحقيق التوافق و التكيف للطلبة من أجل تسهيل قدراتهم على القيام بالوظائف النفسية المختلفة التوفيق بين الدوافع و النزعات الداخلية و الرغبات و بين متطلبات المحيط.
- مساعدة الطلبة الذين يعانون من مشكلة نفسية و اجتماعية حتى يتحقق لهم التوافق النفسي السليم مع انفسهم و لآخرين. (اسعد، 2009، صفحة 22).
- تزويد التلاميذ بالمعارف و المعلومات اللازمة عن البيئة المحيطة به حتى يتمكن من وضع اهداف تتفق و قدراته و ميوله يعمل على تحقيقها من أجل ضمان التكيف السليم.
- مساعدة التلميذ على الاستمرار في الدراسة في الشعبة المختارة من أجل تحقيق النجاح و النبوغ و التفوق فيها. (محمد ب.، 2010، صفحة 94).
- تحقيق العملية التعليمية من خلال تقديم خدمات الارشاد التربوي و المهني لمساعدة الطلبة على الاختيار المهني الملائم لقدراتهم و قابليتهم. (عيطوي، 2004، صفحة 41)
- مساعدة التلميذ على بذل أكبر جهد في التحصيل العلمي و التكيف المدرسي.
- مساعدة التلميذ على استغلال قدراته و ميوله و التعامل مع المشكلات الدراسية التي قد تعترضه. (اسعد، 2009، صفحة 70).

ب- خصائصه:

يتميز التوجيه بعدة خصائص منها:

- يمارس التوجيه في المدارس بالنسبة لكل التلاميذ دون استثناء، فيجب مساعدة كافة التلاميذ في جهودهم الرامية إلى تحصيل المعلومات و التخطيط و حل المشاكل.
- لا يقتصر التوجيه على أي فئة عمرية، بل هو خاص بكل الفئات العمرية للإنسان.
- لا يقتصر على المجال المهني و إنما يتناول جميع الجوانب الحياتية.
- يعاون التوجيه التلميذ على فهم نفسه و تتميتها، و استغلال استعدادته و قدراته.
- التوجيه عملية تعاونية تشمل الموجه و التلميذ و الأب و المعلم.
- التوجيه جزء لا يتجزأ من أي برنامج تربوي. (ملحم، 2001، صفحة 50).

ت- مهام مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني في مجال التوجيه:

يضطلع مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني بعدة في مجال التوجيه في النظام التربوي الجزائري و هي كالتالي:

من ابرز المهام الخاصة به المساهمة في عملية استكشاف التلاميذ المتخلفين مدرسيا و المشاركة في تنظيم التعليم المكيف و دروس الاستدراك و تقييمها.
(سالم، 2000، صفحة 158).

و في المادة 06 يكلف مستشار التوجيه المدرسي و المهني بجميع الاعمال المرتبطة بتوجيه التلاميذ و متابعة عملهم المدرسي، و في المادة 16 يشارك مستشار التوجيه المدرسي و المهني في مجالس الأقسام بصفة استشارية، و يقدم أثناء انعقادها كل المعلومات المستخلصة من متابعة المسار المدرسي للتلاميذ قصد تحسين ظروف عملهم و الحد من التسرب من المدرسة. (حمود، 2008، صفحة 62)

و من خلال القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 8-4: المؤرخ في 23 جانفي 2008 و القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى اسلاك التربية الوطنية رقم 315 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008، و القرار رقم 91-827 المؤرخ في 13 اكتوبر 1991 فان مهام مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني في مجال التوجيه هي:

- مرافقة التلاميذ خلال مسارهم المدرسي و توجيههم في بناء مشروعهم الشخصي وفق رغباتهم و استعداداتهم و مقتضيات التخطيط التربوي.
- تقييم نتائج التلاميذ المدرسية، و دراستها و تحليلها و تبليغها إلى الفريق التربوي للمؤسسة.
- الاطلاع على ملفات التلاميذ و على جميع المعلومات التي تساعده على ممارسة وظائفه من أجل معرفة نتائجهم و مسارهم الدراسي مع اخضاعه إلى قواعد السر المهني.

2. **الارشاد:** تعد المرسلة (الثانوية) المكان المناسب للإرشاد، حيث أن التلميذ هو محور العملية التربوية و الارشادية، إذ تواجهه صعوبات و معوقات مختلفة، و مشكلات كثيرة قد تحول دون توافقه و تحصيله، أو تحول دون خبرته على إقامة علاقات جيدة مع زملائه أو عدم معرفته بعادات الدراسة و المذكرة الجيدة، أو تعرضه لمشكلات نفسية أو تربوية.

أ- تعريف الإرشاد:

هناك العديد من التعريفات للإرشاد و نذكر أهمها في ما يلي:

- يعتبر الارشاد عملية إنسانية تتضمن تقديم خدمات إرشادية، من خلال الاعتماد على برامج وقائية و إنمائية و علاجية للتلميذ لمساعدته في التغلب على المشكلات التي تعترضه من أجل تحقيق التوافق و التكيف و القدرة الإنتاجية الأكاديمية المناسبة.
(منسي، 2004 ، صفحة 16)

- و عرفه " باقر " بأنه عملية و وسيلة وقائية لمساعدة الفرد في التغلب على مشكلاته الانفعالية و التكيف مع مواقف الحياة، و هو جزء من عملية التوجيه، إنها عملية مساعدة التلميذ و دفعه للتفكير خلال المواقف الحياتية التي مر بها و مساعدته على مواجهة مشكلاته. (العبيدي، 2009 ، صفحة 448).

- الإرشاد هو مساعدة الفرد على الكشف و التعبير عن افكاره و أحاسيسه حول حياته الحالية و الامكانيات المتوفرة له و مدى أهميتها. (عاشور، 2008، صفحة 21)

و في تعريف شامل للإرشاد يقول حامد عبد السلام زهران 1982 أنه عملية مساعدة الفرد على رسم الخطط التربوية التي تتلاءم مع قدراته و ميوله و أهدافه، و ان يختار نوع الدراسة و المناهج المناسبة و المواد الدراسية التي تساعد على اكتشاف الإمكانيات التربوية و المساعدة على تشخيص المشكلات التربوية و علاجها بما يتحقق توافقه التربوي بصفة عامة. (زهران، 1986، صفحة 383)

و يعرفه " جود " 1945 بأنه المعونة القائمة على اساس فردي و شخصي في ما يتعلق بالمشكلات الشخصية، و التعليمية، و المهنية و التي تدرس فيها جميع الحقائق المتعلقة بهذه المشكلات، و بحث عن حلولها، و ذلك بمساعدة المتخصصين و بالاستفادة من إمكانيات المدرسة و المجتمع، و من خلال المقابلات الإرشادية التي يتعلم المسترشد فيها قراراته الشخصية .

و يعرفه " رين " 1951 أنه علاقة دينامية هادفة بين شخصين، تختلف فيها الأساليب باختلاف حاجة التلميذ و لكن في كل الحالات يكون هناك إسهام متبادل من جانب كل من المرشد و التلميذ، مع التركيز على فهم التلميذ لذاته.

و يضيف " صالح بن عبد الله و عبد المجيد بن طاش " 2001 أن الإرشاد هو عملية ذات توجه تعليمي. (محمد ب.، 2010، صفحة 49)

و عرفته المادة 66 من القانون 08/04 بانه الفعل التربوي الذي يهدف إلى مساعدة، و تطلعاته و مقتضيات المحيط الاجتماعي و الاقتصادي، لتمكينه تدريجيا من بناء مشروعه الشخصي و القيام باختياراته الشخصية المدرسية و المهنية عن دراية. (الغمش، 2010، صفحة 492).

لذلك يمكن القول أن الإرشاد في ابسط مفاهيمه هو العملية التي تتم بين شخصين أحدهما يواجه مشكلة تعليمية و يعاني منها و يحتاج إلى مساعدة (التلميذ)، و الآخر متخصص تكون لديه القدرة على مساعدة التلميذ (المرشد) .(الغمادي، 1997، صفحة 75).

ب- خصائصه:

يتميز الإرشاد بعدة خصائص نذكر منها:

- الإرشاد هو عملة مقصودة و ليست عشوائية، كما أنها منظمة و لها اهداف.
- المسؤول عن العملية شخص متخصص و مؤهل نظريا و عمليا.
- للإرشاد أهداف محددة تنبثق من الحاجات الفعلية للمسترشد.
- الإرشاد عملية تأخذ بعين الاعتبار خصائص التلميذ، كما انها تراعي مواطن قوته و ضعفه و صراعاته الداخلية.
- الارشاد عملية تتم عن طريق مقابلة وجها لوجه و تكون لها فنيات محددة، و شروط و ظروف مرسومة.

ت- اهدافه:

يهدف الإرشاد إلى تحقيق العديد من الخدمات أهمها:

- تحسين العملية التعليمية.
- التعرف على مشكلات التلاميذ النفسية و الاجتماعية و تقديم المساعدة لحلها.
- توثيق العلاقة بين البيت و المدرسة و تعزيزها و استثمار القنوات المتاحة جميعها بما يحقق رسالة المدرسة في رعاية الطالب من مختلف الجوانب.
- مساعدة الطالب المستجد على التكيف مع البيئة المدرسية و تكوين اتجاهات ايجابية نحو المدرسة.
- التعرف على حاجات الطلبة و مطالب نموهم في ضوء خصائص النمو لديهم على تليبيتها. (اسعد، 2009، صفحة 14).

- اكتشاف حالات المتفوقين دراسيا و الاهتمام بهم.
- التعرف على المتأخرين دراسيا و تقديم الخدمات الإرشادية المناسبة لهم.
- (حسن، 2004 ، صفحة 56).
- معرفة إمكانات و قدرات الطالب و ميوله و سماته الشخصية عن طريق الاختبارات النفسية و المقابلات الشخصية.
- تقديم المساعدة للتلاميذ للتكيف المدرسي العام.
- الكشف المبكر عن حالات سوء التوافق المدرسي و الحد منها و علاجها.
- (منسي، 2004 ، صفحة 17) .
- و يرى " حامد زهران " أن الاهداف الإرشاد التربوي تتمثل في تحقيق الذات و التوافق و الصحة النفسية، و تحسين العملية التربوية. (الغمادي، 1997، صفحة 77)

ث- طرق الارشاد

- يستخدم مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني في الارشاد طرقا مختلفة، لذلك يمكن تصنيف هذه الطرق إلى الأنواع التالية:
- الارشاد المباشر مقابل الارشاد غير المباشر.
 - الارشاد الفردي مقابل الارشاد الجماعي.
 - الارشاد بالأنشطة و يشمل أشكالا متعددة، الارشاد باللعب، الارشاد بالأنشطة المدرسية و الارشاد من خلال الفن كالرسم و الموسيقى، الارشاد بالقراءة.
 - (حسن، 2004 ، صفحة 222)

ج- مهام مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني في مجال الارشاد:

- يقوم مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني بعدة مهام في مجال الارشاد و المكلف بها رسميا في المنظومة التربوية الجزائرية، و من ابرز مهامه:
- القيام بالإرشاد النفسي و التربوي قصد مساعدة التلاميذ على التكيف مع النشاط التربوي.
 - إجراء الفحوص النفسية الضرورية قصد التكفل بالتلاميذ الذين يعانون من مشاكل خاصة. (سالم، 2000، صفحة 158).
 - فعلى مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني أن يهتم بالصحة النفسية لتلاميذ بالمؤسسة التعليمية المعنية كما نصت عليه. (المادة 13 من القرار الوزاري رقم 827) .

تتمثل نشاطات مستشار التوجيه المدرسي و المهني في مجال التوجيه خصوصا في ما يأتي:

- المساهمة في عملية استكشاف التلاميذ المتخلفين مدرسيا و المشاركة في تنظيم التعليم المكيف، و دروس الاستدراك و تقييمها. (حمود، 2008، صفحة 60)
 - و ذلك أن التلميذ المتمدرس قد تعرقل مساره الدراسي مشكلات مختلفة، قد ترجع إلى الجو الاجتماعي أو التعليمي لذلك و يجب التكفل و الاعتناء بهذا التلميذ، و يلعب مستشار التوجيه دورا رئيسيا و مهما في هذا الأمر من خلال:
 - إجراء الفحوص النفسية للتكفل بمشكلات التلاميذ.
 - الاتصال المباشر مع التلاميذ و الاولياء من اجل الارشاد، و حل المشكل إن أمكن، و تقديم الدعم اللازم .
 - توجيه التلاميذ إلى طرائق المذاكرة الصحيحة.
3. الاعلام:

يعتبر الاعلام من اهم القنوات الرابطة بين مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني و بين التلميذ، و من خلالها تم إمداد التلميذ بأكبر قدر ممكن من المعلومات التي يحتاجها، و تساعده على إشباع حاجاته.

أ- تعريف الاعلام:

يمكن تعريف الإعلام بصفة عامة بأنه عملية نشر و تقديم معلومات صحيحة و حقائق واضحة، و اخبار صادقة و موضوعات دقيقة، و وقائع محددة، و افكار منطقية و آراء راجحة للجماهير مع ذكر مصادرها للصالح العام.

و لأن الإعلام يخاطب العقول و العواطف، و يقوم على المناقشة و الحوار و الاقناع، لهذا لا بد من أن تتسم العملية الاعلامية بالأمانة و الموضوعية.

و لذلك فإن الإعلام عملية يترتب عليها تأثير فعلى في سلوك الفرد و الجماعة، أما من الناحية السيكلوجية فيعتبر الاعلام عملية اتصال بين مرسل اعلامي و مستقبل، عن طريق وسيلة إعلامية تنتقل عبرها الرسالة الاعلامية، في شكل رموز لغوية و مصورة. و يقوم الجهاز العصبي بالدور الرئيسي في استيعاب الرسالة الاعلامية باعتبارها مثيرا يستجيب له الافراد و الجماعات. (احمد، 1972، صفحة 188).

و من الناحية التربوية يمكن تعريف الاعلام أنه العملية التي تقوم على شرح الواقع التربوي و التكويني داخل المدرسة و خارجها، من أجل تسهيل عملية بناء اختيار التلميذ على تصور سليم للتوجهات المطروحة امامه، و ذلك يكون عن طريق ندوات، و هذه العملية تكون على اتصال دائم خاصة مع التلاميذ المتنقلين من مستوى إلى مستوى و الهدف منه هو تعريف التلاميذ بمختلف المجالات المستقبلية التي تتناسب و اختياراتهم.

ب- شروط نجاح الرسالة الاعلامية:

من أجل وصول الرسالة الاعلامية إلى المستقبل بشكل سليم لا بد لها من شروط أهمها:

- التناغم و هو التشارك في الخبرة و الصور لدى كل من المرسل و المستقبل، مما يؤدي إلى فهم الرموز و معرفتها.
- استشارة انتباه المستقبل، و استعمال رموز مفهومة.
- ربط الرسالة الإعلامية بحاجات المستقبل، مع اقتراح حلول مشبعة.
- مراعاة الحالة النفسية للمستقبل و مراعاة الدقة في اختيار الوقت المناسب، و المكان الملائم، و الوسيلة المجدية يجب أن تكون الرسالة الإعلامية تتمتع بالمرونة (احمد، 1972، صفحة 190).

ت- وسائله: يمكن تقسيم وسائل إلى ثلاث مجموعات رئيسية: الوسائل الصوتية الوسائل المرئية، الوسائل الصوتية المرئية، و كل مجموعة لها ميزاتها الخاصة، و إذا ما تم جمع الصوت و الصورة فإن ذلك سيكون أشد تأثيراً على المستقبل (وجيه، 2009، صفحة 191).

و يستخدم مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني عدة وسائل إعلامية لإيصال المعلومة إلى التلاميذ أهمها:

- **الحصص الإعلامية و التحسيسية:** و يقوم بها مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني داخل المؤسسة التربوية، و يتم من خلالها تقديم المعلومات الكافية للتلميذ حول الجذوع المشتركة و الشعب و معاملات المواد، و الآفاق المستقبلية في الدراسات العليا و عالم الشغل و جاء في المادة (67 من قانون 08/04) يتولى الارشاد و الاعلام، المربون و المعلمون و مستشار التوجيه المدرسي و المهني .
- **المعلقات:** إذا يتم إنجاز مجلة إعلامية حائطية تهتم بالارشاد و التوجيه و مستجداتها إعلامياً حيث يختار لها مكان مناسب بالمؤسسة.

- **الأبواب المفتوحة:** من أجل العمل على القيام بإعلام أوسع بفتح أبواب الثانوية لتلاميذ المتوسطة، و قد يزود التلاميذ بمطويات و مطبوعات إعلامية عن عملية الإرشاد، كما بإمكان المؤسسة أن تفتح موقعا إلكترونيا يهدف إلى توسيع عملية الإعلام، و تشجيع استغلال وسائل الاعلام و الاتصال الحديثة. (الغمش، 2010، صفحة 493) .

ث- مهام مستشار التوجيه في مجال الإعلام:

يضطلع مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهن بدور إعلامي داخل المؤسسات التعليمية التابعة لمقاطعته الجغرافية، و اهم مهامه مايلي:

ورد في القرار الوزاري رقم (827 المادة 6) يكلف مستشار التوجيه المدرسي و المهني بجميع الاعمال المرتبطة بتوجيه التلاميذ و إعلامهم و متابعة عملهم الدراسي و جاء في المادة 14 من نفس القرار بأنه تتمثل نشاطات مستشار التوجيه المدرسي و المهني في مجال الإعلام خاصة في ما يلي:

- ضمان سيولة الإعلام و تنمية الاتصال داخل المؤسسات التعليمية، و إقامة مناورات بغرض استقبال التلاميذ و الاولياء و الاساتذة.
- تنشيط حصص إعلامية جماعية و تنظيم لقاءات بين التلاميذ و الاولياء، و المتعاملين المهنيين طبقا لبرنامجهم بالتعاون مع مدير المؤسسة المعنية.
- تنظيم حملات إعلامية حول الدراسة و الحرف، و المنافذ المهنية المتوفرة في عالم الشغل.
- تنشيط مكتب للإعلام و التوثيق في المؤسسات التعليمية بالإستعانة بالأساتذة و مساعدي التربية، و تزوده بالوثائق قصد توفير الإعلام الكافي للتلاميذ. (حمود، 2008، صفحة 60).

4. **المتابعة و التقويم:** من بين أهم الخدمات التي يقدمها مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني المتابعة و التقويم، و تلعب هذه الخدمة دورا كبيرا في مجال مساعدة التلاميذ.

أ- **تعريف التقويم:** من أكثر تعريفات عملية التقويم شيوعا، التعريف الذي قدمه " ستقاييم " على أنه عملية التحديد و الحصول على المعلومات، و عرضها للحكم على بدائل للقرارات.

و يرى " جرونلند " 1976 أن مصطلح التقويم أكثر شمولاً و اتساعاً من مصطلح القياس فالتقويم يشمل الخصائص النوعية و الكمية للسلوك مضافاً إليه أحكاماً قيمة تتصل بمدى ملائمة هذا السلوك. لذلك فإن مفهوم التقويم يتضمن عمليتين أساسيتين الأولى هي عملية التشخيص و الثانية هي عملية العلاج (الفقي، 2005 ، صفحة 98).

ب- مهام مستشار في مجال المتابعة و التقويم:

يقوم مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني بدور هام في مجال المتابعة و التقويم التربوي داخل المؤسسة التعليمية، و الرامية لمساعدة التلميذ و تحقيق حاجاته المختلفة، و من ابرز مهامه في هذا المجال:

- يقوم ببعض التحقيقات و الدراسات في إطار البحث البيداغوجي و يساهم في عملية استكشاف التلاميذ المتخلفين دراسياً بقصد تنظيم دروس الاستدراك و تقييمها.
- يكلف بإجراء الدراسات و الاستقصاءات في إطار تقويم مردود المنظومة التربوية و تحسينه (حمود، 2008، صفحة 63).

و من خلال القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 04/08 المؤرخ في 23 جانفي 2008، و القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى أسلاك التربية الوطنية رقم 315-08 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008 و القرار رقم 91-827 المؤرخ في 13 أكتوبر 1991 فإن مهام مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني في مجال المتابعة. متابعة التلاميذ الذين يعانون من صعوبات من الناحية النفسية البيداغوجية قصد تمكينهم من مواصلة التمدد.

ت- دوره في مجالس الأقسام: يقوم المستشار في مجالس الأقسام بتقديم معلومات موضوعية مرتبطة بالماضي الدراسي لكل تلميذ و مرتبط بتطوره في مجال التحصيل الدراسي و كذلك في مجال المؤهلات و الاستعداد كما يجب أن تتوفر لديه المعلومات التالية:

- الخط البياني لمعدلات الفصل.
- تحليل مواضيع الاختبارات.
- متابعة حالات التأخر و كذا عدم الانضباط.
- النتائج المدرسية في المواد الأساسية التي تساعد على تحديد التوجيه للشعبة التي يرغب فيها التلميذ.

7- المناشير التنظيمية لعمل مستشار التوجيه

1. النصوص الخاصة بمستشار التوجيه: لمستشار التوجيه نصوص خاصة به، و ذلك

من أجل تحديد النشاطات و تنظيم علاقات، و هي عبارة عن مناشير يمكن تلخيصها فيما يلي:

المنشور الوزاري رقم 219 المؤرخ في 18/09/1991 المتعلق بتعيين المستشارين في الثانويات.

- ترقية التوجيه من حقل التسيير الإداري للمسار الدراسي للتلميذ إلى مجال المتابعة النفسية و التربوية.

- يحدد الأولوية مع مدير المركز و مدير الثانوية.

المنشور الوزاري رقم 269 المؤرخ في 24/07/1991

- ينظم عمل المستشار و يحدد العناصر و الخطوط العريضة لبرنامج المستشار، كما يوضح علاقة المستشار بكل مدير المركز و مدير الثانوية.

المنشور الوزاري رقم 321 المؤرخ في 18/09/1992 المتعلق بتعيين المستشارين في الثانويات.

- يؤكد على ضرورة متابعة عمل المستشار من طرف مدير المركز في الجانب التقني، و من طرف الثانوية في الجانب الإداري.

- ضرورة الاعتناء بالجانب المادي و توفير الوسائل.

المنشور الوزاري رقم 245 المؤرخ في 24/12/1993 المتعلق بإجراءات التنظيمية لنشاط المستشار التوجيهي في الثانويات.

- يحدد مقاطعة تدخل المستشار .

- يحدد مدير المركز (مسؤولية تقنية و دور الثانوية و مسؤولية إدارية) .

البرقية الوزارية رقم 866 المؤرخة في 15/05/1993

- تذكر بأنه يجب اعتبار مستشار التوجيه عضوا كأعضاء الفريق التربوي بالمؤسسات التعليمية.

2. نصوص خاصة بتسيير مراكز التوجيه المدرسي و المهني:

- المنشور الوزاري رقم 485 المؤرخ في 22/12/1991 و المتضمن إجراءات تنظيمية لتسيير مراكز التوجيه.

- متابعة عمل المستشارين من طرف مدير المركز.

المنشور الوزاري رقم 356 المؤرخ في 11/11/1992 و المتضمن المحاور الكبرى
لبرنامج عمل صالح للتوجيه

المنشور الوزاري رقم 249 المؤرخ في 05/12/1993 و الذي يبين كيفية بناء البرامج
السبوعية للنشاطات، و ضرورة تحضير البطاقات الفنية.

المنشور الوزاري رقم 263 المؤرخ في 26/12/1993 المتعلق بالإجراءات الخاصة بتنظيم
عمل مراكز، و يعرف القطاع و كيفية التدخل في القطاع، و مبدأ تغطية الولاية بكاملها.
المنشور الوزاري رقم 258 المؤرخ في 08/12/1991 المتعلق بتغطية مصاريف المراكز.
المنشور الوزاري رقم 97 المؤرخ في 05/12/1999 المتعلق بتخصيص اعتمادات مالية
لمراكز التوجيه.

المنشور الوزاري رقم 20 و 90 مشترك مؤرخ في 24/02/1991 الخاص بالتدخل في
المؤسسات التربوية، و ينص على تنظيم الحصص الإعلامية.....(و هو بالغ الأهمية).
المنشور الوزاري رقم 227 المؤرخ في 05/11/2002، يعطي تعليمات لتنفيذ البرنامج
التقديري للنشاطات، و إعطاء عناية خاصة لاستغلال رغبات التلاميذ:

- المشاركة في استكشاف المتعلمين الذين لديهم تخلف دراسي و التكفل بهم.
- تقويم النتائج الدراسية للمتعلمين.
- المشاركة في مجالس التعليم و التنسيق، و الاقسام للمؤسسة التعليمية التي ينتمي إليها.

- التدخل في تأطير الامتحانات الرسمية، و تقييم مردودها.
- يشارك مع الاساتذة في انجاز مواضيع الاختبارات و الفروض.
- يساهمون في تصميم و تنفيذ و تقييم مشروع المؤسسة، كما يمكن أن يكلفوا
بالمشاركة في النشاطات ذات الطابع الثقافي و التربوي و الاستعراضات المحلية
و الوطنية .

خلاصة الفصل

أن التوجيه بدأ مهنياً و مستقلاً عن المدرسة و عن البرامج التربوية، و لذلك نلاحظ أن هدف التوجيه كان فردياً أساسه مساعدة الفرد على اختيار المهنة و الاستعداد لها، و قد ظهرت فكرة العدالة الاجتماعية، و أصبحت هدفاً عاماً نادى به جميع الاعلاميين الذين لعبوا دوراً هاماً في تأسيس التوجيه، و أصبح التوجيه المهني جزءاً من مسؤوليات المؤسسة التربوية، و بذلك تغيرت أهداف العملية التربوية، فأصبحت مصممة أساساً على مساعدة التلميذ لإعداد مشرعه الدراسي و المهني على حد سواء، فإن مستشار التوجيه المدرسي و المهني يعمل على تقديم كل الخدمات التي تساعد التلميذ في مساره الدراسي و المهني، حيث يساعده في اختبار الفروع المناسبة وفق ما يناسب إمكانياته الدراسية و ميوله و استعداداته، كما يعمل على إدماج التلميذ في محيطه الدراسي من خلال عمليات الإعلام و التوجيه و التقويم. و يساعده على تقييم ذاته و تقبلها كما هي، و اكتشاف قدراته و استعداداته و اتخاذ القرار السليم في شأن مشروعه الدراسي و المهني.

الفصل الثالث

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

أولاً: مفهوم الأداء الوظيفي

ثانياً: مظاهر الأداء الوظيفي

ثالثاً: تقييم الأداء

رابعاً: أهمية عملية تقييم الأداء الوظيفي

خامساً: صعوبات الأداء الوظيفي

خلاصة الفصل

منذ قديم الأزمن وجد الانسان نفسه بحاجة إلى بعض الوسائل و الاساليب تعنيه على فهم نفسه و ما يحيط به من أشياء تؤثر فيه و تتأثر به. لذلك حظي موضوع الأداء الوظيفي باهتمام إدارة الموارد البشرية و إدارة الأعمال و علماء الإدارة العامة و السلوك التنظيمي لاتصاله الوثيق بمستقبل العنصر البشري في المؤسسات الإدارية و يعتبر موضوع الأداء من الموضوعات التي نالت اهتماما كبيرا من قبل الإداريين في المجالات الإدارية، إذ أنه يعد الوسيلة الوحيدة لتحقيق أهداف العمل بالمؤسسات، فضلا عن أن الأداء يعبر عن مستوى التقدم الحضاري و الاقتصادي لجميع الجول المتقدمة و النامية على حد سواء و من هنا نجد أن غالبية المسؤولين الإداريين يعطون موضوع الأداء و العوامل المؤثرة فيه الأهمية القصوى، نظرا لأن أداء إدارتهم ما هو إلا انعكاس للأداء الفردي داخلها.

(حمود ا.، 2003، صفحة 58)

أولا: مفهوم الأداء الوظيفي:

و من أهم هذه التعريف نذكر:

تعريف الباقي: بأنه دراسة و تحليل أداء العاملين لعملهم و ملاحظة سلوكهم و تصرفاتهم أثناء العمل و ذلك للحكم على مدى نجاحهم و مستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية و ايضا للحكم على امكانيات النمو و التقدم للفرد في المستقبل و تحمله لمسؤوليات أكبر، أو ترقية لوظيفة أخرى.

تعريف الخزامي: فقد اعتبر الأداء سلوك يهدف إلى تحقيق نتيجة، فعرفه بأنه سلوك يحدث نتيجة و هو ما يقوم به الفرد استجابة لمهمة سواء قام بها بذاته أو فرضها عليها الآخرون (الحكيم، 1999، صفحة 20).

تعريف هلال: هو سلوك وظيفي هادف لا يظهر نتيجة قوى أو ضغوط نابعة من داخل الفرد، لكنه تفاعل و توافق بين القوى الداخلية للفرد و القوى الخارجية المحيطة به (محمد ه.، 1999، صفحة 19).

تعريف المير: بأنه نشاط يمكن الفرد من انجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح و يتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة (الرحمان، 1995، صفحة 213).

من خلال ما سبق عرفنا الأداء بأنه عبارة عن محصلة للسلوك الإنساني في ضوء الإجراءات و الانشطة و المهام للوصول إلى افضل إنتاجية لتحقيق لأهداف المؤسسة.

ثانيا: طبيعة الأداء الوظيفي

لقد شكل موضوع الأداء عنصرا هاما لكثير من الدراسات التي تسعى على الاهتمام به كمؤهل فعال كفيل بتحقيق أهداف المؤسسة و رفع كفايتها، و بما أن العنصر البشري هو اللبنة الأساسية لتحقيق هذه الأهداف، فقد ركزت معظم المحاولات على إيجاد مقترحات تساهم بدورها في استثمار الموارد البشرية و المادية من أجل تحسين أداء العاملين و جعلهم اكثر في عملهم لتحقيق إنتاجية أكبر، فقد أشار سميث في كتابه ثروة الأمم إلى المزايا التي يمكن تحقيقها بواسطة تقسيم العمل و التخصص و لأثره على تحسين مستوى الأداء الذي تكون له أعظم المزايا النسبية و بأكثر فعالية عن غيره من الأعضاء (القباري، صفحة 499).

لقد اهتم فايول ايضا بوضع أسس و قواعد التنظيم و الإدارة بهدف إيجاد السبل و الوسائل الكفيلة برفع فعاليات الأداء و تحسينه في الواقع التنظيمي لتجسيد فعالية أكبر للأهداف التنظيمية، في حين توصل تايلور إلى أحسن طريقة الأداء العمل تعتمد على استخدام قوانين الحركة من أجل الوصول إلى معدلات أداء مناسبة للعمال، فنأدى بصورة الالتزام بها بينما أشار مايو في تحليلاته التنظيمية إلى وجود عوامل غير مادية تؤثر على أداء العامل، فإنتاجية العمال و مردودهم يرتبط أكثر بالجو السائد بين العمال من جهة و بين العمال و الإدارة من جهة أخرى، و بما أن التنظيم هو مجموعة أجزاء متداخلة و مترابطة تتحرك ضمن كيان واحد تربطها علاقات متبادلة تتفاعل فيما بينها لتحقيق أهداف معينة، فإن التنظيم الفعال من وجهة نظر مدخل هو التنظيم القادر على رفع مؤشرات الأداء الحسن و تحسين فعاليات، و رغم اختلاف هذه التوجهات و الافكار إلا أنها ساعدت على ترشيد السلوك التنظيمي و حاولت البحث عن مختلف المؤشرات الكفيلة برفع فعاليات الأداء. المعروف أن الأداء مرتبط بالسلوك الذي يعبر عن مختلف حركات الإنسان الظاهرية و الأنشطة الباطنية كالتفكير و الإدراك، و هذا السلوك يؤدي إلى تغيير المحيط سواء كان هذا التغيير إيجابي أو سلبي كما أن هذا الأداء مرتبط ايضا بتحقيق الأهداف التنظيمية و الإدارية المتباينة خاصة و أن سلوك و أداء العامل في المؤسسة له دور كبير في التأثير على أداء و سلوك المؤسسة ككل.

إن الأداء بصفة عامة هو ذلك التفاعل بين السلوك و الإنجاز، أو أنه مجموع السلوك و النتائج التي تحققت معا، فهناك من الباحثين من عرفه على أنه قيام الفرد بالأنشطة

المختلفة التي يتكون منها عمله في اطار وجود هيكل تنظيمي كفيل بتحديد الطريقة العقلانية للوصول إلى الأهداف من خلال ما يفترضه من مبادئ كفيلة بتحقيق ذلك، حيث يشير الأداء هنا إلى درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد.

يمكن القول أن الأداء هو حصيلة تفاعل خصائص الفرد مع خصائص الموقف، حيث تشمل خصائص الفرد على القدرات كالعوامل الذهنية و الدوافع و المهارات و الرغبات، بينما تشمل خصائص الموقف جميع جوانب العمل أو كل ما يتعلق ببيئة التنظيم الذي يعمل به الفرد و خصائص الموقف تمثل بالإشراف و الزملاء، تصميم العمل و نظام المكافآت، الهيكل التنظيمي و سياسة المؤسسة و غالبا ما يحدث تداخلا بين الأداء و الجهد، حيث يشير هذا الأخير إلى الطاقة المبذولة في حين يقاس الأداء على أساس النتائج التي حققها الفرد، و يمكن التمييز بين ثلاثة ابعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها، و تتمثل هذه الأبعاد في:

- كمية الجهد المبذل.

- نوعية الجهد.

- نمط الأداء.

حيث تعتبر كمية الجهد المبذول عن مقدار الطاقة التي يبذلها الفرد في العمل خلال فترة زمنية معينة، أما نوعية الجهد فتعني مستوى الدقة و الجودة، بينما يشير نمط الأداء إلى الطريقة التي يبذل بها الجهد في العمل.

تعد هذه الأبعاد الثلاثة المحاور التي تشتق منها معايير أي عمل من الأعمال، حيث تتحدد أهمية كل بعد من هذه الأبعاد حسب طبيعة العمل و ابعاد الفعالية فيه، إذ أنه في بعض الأعمال نجد كمية الجهد المبذول تقاس على اساس معدل أو كمية الإنتاج و في أعمال أخرى تكون اعتبارات النوعية و الجودة أساس مقياس الفعالية، في حين يتم المزج في بعض الأعمال بين أكثر من بعد من ابعاد الاداء، و مهم كانت هذه الأبعاد فإن سلوك الأداء يمكن أن يكون سلوك ظاهرا محسوسا بأخذه صورة تصرفات يمكن ملاحظتها خارجيا أو سلوكا مستترا ذو طابع ذهني غير محسوس.

لقد حاول بعض الباحثين جعل الأداء مرادفا إما للكفاءة أو الفعالية، فهناك من لخصه في الفعالية التي عرفها فروم " بأنها صفة للسلوك الذي تبذل فيه طاقة و يترتب عليه أثر مرئي "

في حين ركز بعض الباحثين على الكفاءة باعتبارها " علاقة نسبية بين المداخلات و مخرجات معينة للوصول إلى أكبر مخرجات بأقل مداخلات ممكنة" .

فالكفاءة هي الطريقة الاقتصادية التي يتم بها انجاز العمليات التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف و يعبر عنها بنسبة المداخلات للمخرجات.

إن الفعالية هي العلاقة بين الموارد المخصصة و النتائج المحققة، فهي درجة نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، حيث يمكن تقييم الفعالية بدلالة الفرق بين النتيجة المحصلة و الهدف المحدد مسبقا، لكن الكفاءة هي احد المدخلات الهامة في تحقيق هذه الفعالية التي تعبر متغير تابع يتحدد بتأثير عدد من المتغيرات المستقلة من بينها الكفاءة في استخدام الموارد لتحقيق الأهداف المحددة، فالكفاءة الانتاجية للإنسان العامل لا ترتبط فقط بالجانب المادي و التقني للعمل بل ايضا بالمجهود البشري الذي يمكن أن يقدمه حيث يرتبط هذا المجهود بعنصري القدرة و الرغبة في العمل، هذه العناصر التي تعد من أهم العوامل المؤثرة في الأداء و الانتاجية فقد اعتمد عليهما البعض في تحديد العملية الانتاجية.

ثالثا: العوامل المحددة للأداء وظيفي

إن عمل كل مؤسسة تربوية يتمثل في تحسين نتائج مخرجاتها، و ذلك بتوفير كل الظواهر الملائمة للموظف داخل النظام التربوي، سواء مادي أو معنوي، و ذلك بجعله أحسن أداء و كفاءة، و بما أن الأداء هو الأثر لجهود الفرد، فحددنا ثلاث عوامل متداخلة، و يمكن التعرض إلى هذه العناصر كما يلي:

- **الواقعية:** إن الملاحظة و التتبع للموظفين داخل المؤسسات التربوية، يجد أن مستوى اهتماماتهم بالعمل و درجة المثابرة في الأداء تختلف باختلاف نوع العمل و من عامل لآخر، و هذا ما ينعكس على كفاءة الأداء لديهم، كما أن الاختلاف في كفاءة الأداء واردة، حتى إن تساوت القدرات و الخبرات اللازمة لأداء عمل معين، و يعود هذا التباين و التفاوت إلى اختلاف الموظفين في درجة الحماس و الرغبة في اداء مهامهم، و هذا ما يسمى بقوة الدافعية لأداء العمل، و تتمثل الدافعية القوي للفرد لأداء عمله، و التي تنعكس في كثافة الجهد المبذول في الاستمرار بكل ما لديه من خبرات و مهارات (عاشور أ.، 1979، صفحة 89).

- **القدرات:** تعتبر القدرة عامل هام يتفاعل مع الدافعية لتحديد الأداء، و تنقسم إلى نوعين:

- قدرات مكتسبة و قدرات فطرية، و التي بدورها تنقسم إلى قدرات عقلية و اخرى غير عقلية.
- **القدرات العقلية:** ترتبط بذكاء الفرد مثل القدرة على فهم الكلمات و المعنى الذي تحتويه و السرعة في إجراء العمليات الحسابية، و تصور الأشكال الهندسية في أوضاع مكانية مختلفة.
 - **القدرة غير العقلية:** فتشمل قدرات الحواس كتمييز المسافات، و المثيرات الصوتية، و اللياقة و الكفاءة الجسمية، أما القدرات المكتسبة فتلعب كلا من البيئة، و الخبرات، التي يكتسبها الفرد دورا هاما في تشكيل و تكييف سلوكه، و تؤثر على تنمية قدراته الفطرية و تطويعها، و تكتسب هذه القدرات عن طريق التعلم و التدريب و التكوين.
 - و بشكل عام تشير أدبيات الإرشاد النفسي و التربوي إلى:
 - المظهر اللائق.
 - الذكاء العام و سرعة البديهة، و القدرة الابتكارية، و التفكير المنطقي و السليم.
 - حسن الإصغاء و المودة و المرونة و الصبر.
 - القدرة على قراءة و فهم ما بين السطور.
 - الذكاء الانفعالي.
 - الثقة بالنفس و الجدية و بذل أقصى جهد.
- أما فيما يخص القدرات المكتسبة و يقصد بها الجوانب المهنية التي لا بد لمستشار التوجيه و الإرشاد المهني و المدرسي القيام بها. (الزايدي، 2002 ، صفحة 25)
- و تتمثل في:
- **الإعداد النظري العام:** يهدف أولى تزويد المرشد بفكرة عن طبيعة الإنسان و حاجاته، و بالتالي يدرس علم النفس العام و علم النفس النمو.
 - **دراسة مقررات مساعدة الإرشاد:** و تستمد مهام الإرشاد من مقررات (الإحصاء و التخطيط التربوي).
 - **الاعداد التخصصي:** أن يكتسب معلومات تخص الإرشاد من المقررات (دراسة حالة و نظريات الارشاد).
 - **الاعداد العلمي الميداني:** التدريب على المقابلة الإرشادية و استعمال الاختبارات النفسية و كتابة التقارير.
 - احترام التخصص و معرفة الحدود.

- الكفاءات الضرورية للمرشد:

- 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 و تفسير نتائجها.

- القدرة على تحقيق أهداف البرنامج الإرشادي: من خلال تعريف المسترشد بالمجالات الدراسية التي تتناسب و مجالات العمل و متطلبات المهن المختلفة، و التغلب على مشكلات الحياة اليومية، و تكوين جيد مع إدارة المدرسة و المدرسين و التلاميذ.

- القدرة على إدارة الجلسة الإرشادية: بتوجيه الأسئلة التي تتعلق بمشكلة المسترشد، باستخدام بتعبيرات الوجه المتنوعة، أساليب السلوك اللفظي، الإصغاء الجيد و حسن الانتباه، القدرة على النقاش المرن.

الإدراك: إن مستشار التوجيه أثناء أدائه لمهنته يتلقى مؤثرات تترجم في شكل معلومات تكون عبارة عن توجيهات مشرفية أو ردود أفعال من زملائه، و ما يتلقاه من أجور و حوافز و فوائد تنظيمية و غيرها من المصادر الأخرى، هذه المؤثرات يقوم بفرزها و تفسيرها، و تنظيمها وفهمها، انطلاقا من تأثره بدوافع و خبراته السابقة، و ادراكه لها من جهة، و بطبيعة و خصائص المعلومات من جهة أخرى. (اسعد، 2009، صفحة 88)

رابعا: مظاهر الأداء الوظيفي

- رضا العامل عن عمله: يدخل الاهتمام بهذا الجانب ضمن باب خلق الجو المريح للعامل لدفعه لتحسين إنتاجه إلى الدرجة القصوى، أي إعطاء الفرصة لمستشار التوجيه لإبراز قدراته و مهاراته في مجال تخصصه من خلال المؤشرات الدالة على الرضا الوظيفي من خلال الالتزام بمواعيد العمل، تحدي كل العوائق التي تقف امامه سواء مادية أو معنوية.

- التعاون مع الزملاء: نقصد به وجود تكامل بين جهود العاملين في المؤسسة التربوي، و بالتالي تعاونهم و هذا التعاون يؤدي إلى ارتفاع كفاءة العاملين كل حسب وظيفته، من خلال نقل التجارب و المعلومات بين مستشار التوجيه المدرسي و الاساتذة و المدير فيما بينهم، و عليه يكون التعاون مظهر من مظاهر الأداء الجيد.

- **الرضا الجماعي:** الرضا الجماعي مستمد من العلاقات الاجتماعية و الانسانية الناشئة بين عمال المؤسسة التربوية، يعمل على تماسك الجماعة و ترابط أعضائها، و وجود علاقات حسنة بين عمالها. و بالتالي، فالرضا الجماعي يكون بين مستشار التوجيه و المدير و الاساتذة عن عمل التلميذ، فعندما يحقق نتائج جيدة يعني أنه لا يعاني مشاكل، و بالتالي ينجح الاستاذ بتقديمه المعلومات و المستشار بحله المشكلة و المدير بحنكة الإدارة، و بالتالي نجاح المؤسسة. (عويطة، 1996 ، صفحة 350)

خامسا: تقييم الأداء الوظيفي

1. **مفهوم تقييم الأداء الوظيفي:** تقييم كل شخص من العاملين في النشأة على اساس الأعمال التي اتمها خلال فترة زمنية معينة و تصرفاته مع من يعملون معه. و عرف ايضا على انه " عملية تتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل منصف و عادل، لتجري مكافأتهم بقدر ما يعملون و ينتجون، و ذلك بالاستناد إلى عناصر و معدلات تتم على اساسها مقارنة أدائهم بها لتحديد مستوى كفاءتهم في العمل الذي يعملون به (على، 1999 ، صفحة 242).

و عرفه " Jean marie pertti " « مقارنة بين أداء الأجير (العامل) و الهدف المحدد ». و قد عرفه الدكتور " أحمد سيد مصطفى: " « يقصد بتقييم أداء العاملين أو العاملات قياس كفاءتهم، أو تحليل و تقييم انماط و مستويات ادائهم و تعاملهم، و تحديد درجة كفاءتهم الحالية و أساس التقويم، أي ترشيد هذه الأنماط و المستويات ». (عقيلي، 1976 ، صفحة 09)

2. أسس تقييم الفاعل:

إن أهم الاسس 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 افضل يكون لها تأثير إيجابي على الفرد و المنظمة.
- التركيز على أن مفهوم التقييم لا يعني ترصد هفوات و أخطاء الفرد من أجل تجريحه أو تعريضه للاتهامات، و إنما التعرف على مستوى أداء الفرد و مدى تطابقه عن الأداء المسطر له، و محاولة تدارك النقص.

- توفير نظام فعال بين الرؤساء و المرؤوسين على اختلاف مستوياتهم، يتيح النقل الواضح و السليم لمفهوم و أهداف و معايير تقييم أداء المرؤوسين، و كذا نقل آراء و تبريرات المرؤوسين لرؤسائهم (مصطفى، 2000 ، صفحة 331).
 - تحديد أهداف واضحة و محددة لعملية التقييم، يتم على ضوءها اختيار الطريقة و الاسلوب و النماذج المناسبة للعملية، و تتضح هذه الاهداف لجميع الرؤساء و المرؤوسين ليكونوا على بينة من الغرض من التقييم .
 - الاخذ بعين الاعتبار كل من الايجابيات و السلبيات، بحيث لا يتم إغفال إحداهما أو تغليبها على الأخرى، غير أنه يمكن تغليب الايجابيات طالما لم يظهر إخلال واضح بواجبات و اخلاقيات العمل.
 - استخدام طرف للتقييم تتناسب مع نوعية الوظائف، أي أنه لا يجب التركيز على طريقة واحدة للتقييم إذا كانت هذه الطريقة لا تتناسب مع بعض الوظائف.
- و من جملة التعريف يمكن استخلاص ما يلي:
- ان عملية التقييم تكون على اساس الأعمال المنجزة خلال فترة زمنية.
 - أن عملية التقييم تحكم على الفرد من خلال تصرفاته و سلوكه مع زملائه و مرؤوسيه.
 - 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 و معايير موضوعية و منطقية.
 - تعد عملية التقييم وسيلة للترشيد و التحسين من خلال تعظيم نقاط القوة و محو أو تضعيف نقاط الضعف.
 - تسمح عملية التقييم للإدارة باتخاذ قرارات هامة تخص العاملين.
 - تتم عملية تقييم الأداء بصفة دورية و مكتوبة.
- و من خلال ذلك يمكن القول أن عملية تقييم الأداء تساعد على معرفة نقاط القوة و نقاط الضعف، و المشاكل التي تعيق العمل، و هي بدورها تعمل على مراجعتها و تصحيحها، و يتم ذلك وفق معايير تتصف بالدقة و الموضوعية، و كل هذا من أجل الحكم على مدى

نجاحهم في أداء عملهم الحالي، و إمكانية النمو و تقدم الأفراد في المستقبل (زويلف، 1998، صفحة 240).

سادسا: أهمية عملية تقييم الأداء الوظيفي:

إن لعملية تقييم الأداء أهمية بالغة تتمثل فيما يلي:

1. **رفع الروح المعنوية:** إن التقييم الموضوعي يعبر عن تقدير الإدارة لجهود العاملين و رؤسائهم، و يشعرهم بالرضا نحو عملية التقييم، مما يخلق ثقة العاملين في رؤسائهم و الإدارة، كل هذا يساعد على زيادة الإنتاج.

2. **ممارسة رقابة فعالة مستمرة على الموظفين:** لأن عملية التقييم لأداء تجب على الرئيس ضرورة متابعة العاملين و مراقبتهم بصورة مستمرة، ويتم ذلك في تقارير خاصة بكل موظف.

3. **العدالة في اتخاذ القرارات:** تساعد عملية تقييم الأداء على اتخاذ مجموعة من القرارات مثل: الترقية، النقل، الفصل، تقلد مناصب أخرى، تحديد المكافآت اللازمة، التدريب، و ذلك لضمان معاملة عادلة و متساوية بين الموظفين.

4. **الرقابة على الرؤساء:** إذ أن تقييم الإدارة العليا في التنظيم قادرة على مراقبة و تقييم جهود الرؤساء و قدراتهم الإشرافية و التوجيهية، من خلال نتائج تقارير الكفاءة المرفوعة من قبلها لتحليلها و مراجعتها، و من خلال ذلك يتسنى للإدارة العليا استفادتهم من التوجيهات المقدمة من قبل رؤسائهم (زويلف، 1998، صفحة 240).

5. **تقييم سياسات التدريب و الاختبار:** حيث تعتبر عملية تقييم الآراء بمثابة اختبار للحكم على مدى سلامة و نجاح الطرق المستخدمة في اختبار للحكم على مدى سلامة و نجاح الطرق المستخدمة في اختبار و تدريب العاملين، بما يشير إليه مستوى تقييم الأداء فإذا دلت تقديرات الكفاءة على معدلات مرتفعة باستبعاد العوامل المؤثرة الأخرى، يعتبر هذا دليلا على سلامة و صحة الاسلوب المتبع لاختبار العاملين و تعيينهم، إلى جانب تقييم البرامج التدريبية و معرفة مدى استفادة العاملين منها. و ذلك لتحديد الثغرات و العمل على تلافها في المناهج التدريبية المراد تنفيذها مستقبلا.

6. **التغذية العكسية:** في المنظمات المعاصرة أصبح من الضرورة أن تطلع الإدارة عمالها بنتائج تقييمهم، إذ أن الاطلاع عليها يقوي حسن المسؤولية عندهم، لأن

شعورهم بأن هناك من يقيم سلوكهم و تصرفاتهم يجعلهم أكثر التزاما بنظام و قواعد العمل.

تبين نتائج عملية تقييم الأداء المهني لمستشاري التوجيه ليستجيب لحاجيات الأفراد و تطلعاتهم، أو أن به نقص و خلل و يتجلى ذلك فيما يلي:

- وجود بعض المعوقات و التي 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. (زويلف، 1998، صفحة 242) .

سابعا: صعوبات الأداء وظيفي لمستشار التوجيه المدرسي

يواجه مستشار التوجيه المدرسي و المهني عدة صعوبات ميدانية في كل الجوانب، و هذه الصعوبات تتمثل في:

1. **الصعوبات القانونية:** حينما يطاع أي مهتم بمجال التربية و التعليم للنصوص التشريعية و القانونية المنظمة للمنظومة سيلاحظ حتما أن هناك نقائص و ثغرات كبيرة، حيث سجلنا الرؤية الشاملة لجميع العناصر الفاعلة و المؤثرة في الحياة المدرسية، خاصة التوجه المدرسي و المهني التي مازالت النصوص التشريعية التي تسيّره قديمة، لا تتساير التصورات الملية و التربوية و المتطلبات العصرية، بل مازال حبيس التصور القديم لنوعية الموظفين في هيئة التوجيه، و النشاطات الروتينية التي تقدم على شكل حملات موسمية أو فنية، و هذا بالرغم من النقلة التي حدثت في التسعينات من خلال إدماج و تعميم و توظيف مستشاري التوجيه على أغلبية الثانويات بقطر الوطن، و عليه فإن مستشاري التوجيه المدرسي و المهني تواجههم صعوبات للمشاركة بفعالية في الحياة المدرسية بسبب الثغرات الموجودة في النصوص التشريعية. (السلام، 2012)

و منها:

- المناشير و القرارات المنظمة لمجالس التعليم و التربية و التسيير و التنسيق الإداري، مجالس الثانويات لا تقر بعضوية مستشاري التوجيه فيها.

- مجالس الأقسام، القبول و التوجيه، فلما تعطى لهم الكلمة و تسجيل آرائهم في سجلات المداولات و لا يؤخذ بها إذا سمح له بالكلام بدعوى أنه عضو استشاري كما هو محدد في المناشير المنظمة لمجالس الأقسام.

- غياب أي نص أو بند خاص بمستشاري التوجيه المدرسي و المهني في قانون الجماعة التربوية، بالرغم من أنه عنصر أساسي، و يحتل منصب قاعدي كما تصفه هيكله المنصب القاعدي بالثانوية، ليست له صلاحيات واضحة للتدخل في القضايا النفسية و التربوية التي تواجه التلاميذ في المؤسسات.
- الثغرات الموجودة في المناشير و القرارات الوزارية المنظمة لعمل مستشاري التوجيه في الثانويات التي تؤكد على أن مستشار التوجيه مكلف بمقاطعة تربوية واسعة يجدها مدير المركز، إلا أن شكل التدخل و كيفية إجراءاته الإدارية من خلال تكاليف التنقل، أخطاره، ضماناته.
- القراءة المعتمدة من طرف مديري المؤسسات التربوية، لتصنيف عمل مستشاري التوجيه. (السلام، 2012 ، صفحة 78)

2. الصعوبات المواجهة له من قبل الإدارة: تتسم القوانين الإدارية بالمركزية الشديدة و كثرة الإجراءات و التركيز من البيروقراطية الإدارية التي تتسم بالروتين و التعقيد و التأخير و وضع القرارات النهائية بيد الإدارة العليا، و قد تكون هذه الأخيرة كإدارة المدرسة تسلطية مما يجعلها تفرض رأيها الخاص، و تقف حائلا ضد مقترحات مستشار التوجيه لاتخاذ قرارات على ضوءها و تكليفهم بمهام هي في الأساس من عمل الإدارة.

3. الصعوبات المواجهة له من قبل الأساتذة: يحتاج مستشار التوجيه إلى دعم و مساندة زملائه المعلمين في تقديم آرائهم و ملاحظاتهم و مقترحاتهم حول الطلبة الذين يقومون بتدريسهم، و التكفل بإرشادهم و هذا نادرا ما يحدث، و ذلك راجع لعدة أسباب هي:

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

4. 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 و التوجيهية و بعضهم لا يهتمون بقيمة مستشار التوجيه برفض

تعليماته و الهروب من مواعيده و الاعتداء عليه بالكلام غير اللائق و السلوكيات المرفوضة.

5. **الصعوبات المواجهة له من قبل أولياء الأمور:** هناك الكثير من الأولياء مع المؤسسة التعليمية التي يدرس فيها أبنائهم، و لا يهتمون بالسؤال و المتابعة، و لا يعيرون اهتمام لوجود مستشار التوجيه في المدرسة، و عدم وعيهم بمهام مستشار التوجيه المدرسي و المهني و خدماته.

و كل هذه الصعوبات تكون عائقا أو حائلا لعدم أداء مستشار التوجيه المدرسي لمهامه على أحسن وجه و في بعض الأحيان فشل مخططاته. (الايامي، 2011، صفحة 32).

خلاصة الفصل.

أن أهمية مفهوم الأداء المهني جعل له مكانة و ضرورة قسوة في المؤسسات التربوية، و خاصة مستشار التوجيه المدرسي و المهني، لأن عمل المستشار يتضح من خلال أدائه الذي يتميز بمجموعة من المظاهر الدالة عليه، و التي قد تعيقها بعض الصعوبات المواجهة له في مساره المهني.

وما نستخلصه من عرض نتائج هذه الدراسة هو المستوى المتواضع لأداء مستشاري التوجيه والذي يعكس الأثر السلبي للعراقيل والصعوبات التي يواجهونها في أداء مهامهم ، بالإضافة إلى إبراز ضعف التكوين الجامعي وجودة التكوين في الجامعات والتي تعتمد على التكوين النظري وتهمل الجانب الميداني.

كما أن قلة عدد المستشارين في المؤسسات زاد من عجزهم في القيام بمهامهم بشكل فعال وتقديم الخدمات النفسية والإرشادية للمتعلمين في وقتها وشكلها المطلوب وزاد من عبء المسؤولية على القائمين على التوجيه المدرسي وحد من كفاءاتهم .

الجانِب المِيداني

الفصل الرابع

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

أولاً: منهج الدراسة

ثانياً: مجالات الدراسة

ثالثاً: أدوات جمع البيانات

رابعاً: خصائص السيكمترية

خامساً: الأساليب الاحصائية

توقف صحة النتائج التي يتحصل عليها كل باحث على الدقة الاجراءات المتبعة و الأساليب المستخدمة في معالجة موضوع دراسة، و مدى تمكنه من تطبيق صحيح لتلك الاجراءات و الأساليب .

و من هذا منطلق و بعد عرضنا للجانب النظري و الاطلاع على متغيرات الدراسة و ما يحيط بها من مفاهيم سنتعرض في هذا الجانب إلى اجراءات الدراسة الميدانية حيث تناولنا فيه الدراسة الاستطلاعية و تطرقنا من خلالها إلى تعريفها و الهدف منها و حدودها الزمنية و المكانية و كذلك التعرف على مجتمع الدراسة و خصائصه و العينة التي اجريت عليها الدراسة الاساسية .

تحتل الدراسة الاستطلاعية أهمية بالغة في البحث العلمي و ذلك لأنها تعتبر دراسة أولية و مبدئية للتعرف على الظاهرة التي يريد الباحث دراستها بهدف توفير الفهم القيق الدراسة المطلوبة، و التعرف على اهم الفروض التي يمكن وضعها و إخضاعها للبحث العلمي، و كذا التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، و تطبق عادة على عينة صغيرة، و ما تمكنه ايضا من اختيار الوسائل صلاحية الدراسة، و هذا إلى جانب تحديد الاسئلة التي تتطلب اهتماما و تركيزا و تفصيلا و فحصا و قد ترشد هذه الدراسة إلى الصعوبات الخفية لهذا البحث.

أولاً: المنهج الدراسة:

يعرف المنهج بانه مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم.

فالمناهج تختلف باختلاف مواضيع المطروحة فكل منهج وظيفة و خصائص التي يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاصيه كما تساهم طبيعة صياغة الاشكالية في تحديد المنهج المتبع المناسب لدراسة.

و عليه تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي و الذي يعرف بانه بواسطته يمكن معرفة إذا كان هناك علاقة بين متغيرين أو أكثر و من ثم معرفة تلك العلاقة.

ثانياً: مجالات الدراسة:

بعد تأكد من اجراءات الدراسة الاستطلاعية و التأكد من صلاحية ادوات الدراسة قمنا بتحديد اجراءات الدراسة الميدانية في الدراسة الاساسية وفق المجالات التالية:

1-المجال البشري:

اقيمت الدراسة على عينة من مستشاري عددهم 30 مستشار، و تم اختيارهم بطريقة عشوائية منتظمة.

2-المجال المكاني:

تمت الدراسة الحالية بمجموعة من متوسطات ولاية الوادي و مركز التوجيه المدرسي بالوادي.

ثالثا: أدوات جمع البيانات:

اعتمدنا في جمع المعلومات و البيانات عن الظاهرة المراد دراستها على أدوات جمع البيانات، و لقد ارتئينا الدراسة الحالية إعتداد على أداة واحدة و هي الإستبيان و هذا من أجل قياس الوضعية المهنية وأثرها على مستوى أداء مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني.

و يعرف الاستبيان على أنه: عبارة عن إستمارة تحتوي على مجموعة من الاسئلة تدور حول الموضوع و موضوعات النفسية أو الاجتماعية أو التربوية يجيب عنها المفحوص و يتميز بأنه يرسل إلى فرض أو جماعة من الافراد ليجيب عن الاسئلة، و هي يصلح للكشف عن ميول المهنية و الثقافات و المعتقدات أو عن سمات الخلقية أو الاجتماعية أو الكشف عن سمات شاذة لدى مفحوص

- وصف أداة الدراسة:

قمنا بتصميم إستبيان تم من خلاله جمع بيانات التي سوف تستخدم للإجابة على تساؤلات الدراسة المتعلقة بالضغوط العمل و علاقاتها بالوضعية المهنية و علاقاتها مستوى الأداء الوظيفي لمستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني، و لقد اعتمدنا في بناء أداة على مقياس موجه لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني حول وضعية المهنية و عراقيل التي تواجههم بالإضافة إلى جانب النظري للدراسة في فصل الأداء الوظيفي و خدمات مستشار التوجيه الارشاد المدرسي و المهني حيث اعتمدنا كأبعاد لمقياس الوضعية المهنية التي تواجهه في المؤسسة المتمثلة في الاعلام، التوجيه، و الإرشاد و المتابعة و التقويم و الوضعية المهنية .

إذا تحتوي إستمارة الأداء الوظيفي على 52 بند يضم كل بعد على التوجيه (12) و الاعلام (10) و الارشاد (08) و المتابعة (12) و التقويم (10) أما إستمارة الوضعية المهنية تضم (24) بند .

رابعاً: الخصائص السيكومترية:

صدق وثبات اداة الدراسة

- صدق الاستبيان:

لقد تم إجراء العديد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته وثباته، مستخدمين في ذلك تحكيم الاستبيان من خلال محكمين بعض مستشارين متخصصين في علم النفس و علم الاجتماع و العلوم التربوية ، بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من الصدق والثبات.

- صدق المحكمين:

ولغرض معرفة مدى وضوح أسئلة الاستبيان فقد تم عرضها على الأستاذ المشرف للتعرف على توجيهاته وكذلك مستشارين متخصصين في مجال علم النفس المدرسي وقد تم أخذ النصائح والتصحيحات المقدمة بعين الاعتبار لذا قمنا بحذف وتعديل بعض العبارات وبعد ذلك تم صياغة العبارات بشكل ملائم وأكثر وضوحاً وبساطة لتظهر في شكلها النهائي.

- ثبات الاستبيان:

يقيس الثبات مدى استقرار أداة الدراسة وعدم تناقضها، حيث يوضح ما إذا كانت قائمة الاستقصاء ستعطي نفس النتائج باحتمال مساوي لقيمة المعامل المحسوب في حالة ما إذا تم إعادة توزيعها على نفس أفراد العينة، وقد تم فحص عبارات الاستبيان في دراستنا من خلال مقياس (ألفا كرونباخ)، لوحظ أن معامل الثبات لإجابات نسبتها مقبولة، وتعد هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية وتفي بأغراض الدراسة، من خلال نتائج الجدول أدناه أن معامل (ألفا كرونباخ) بلغ حوالي 80%، حيث يعتبر ذو مستوى ممتاز من الثبات والثقة، وهذا يعني أن هناك استقرار بدرجة عالية في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير.

المحاور	معامل ألفا كرونباخ	معامل الصدق
الوضعية المهنية	,803	,390
التوجيه	,380	,591
الاعلام	,309	,657
الارشاد	,559	,628
المتابعة	,434	,424
التقويم	,413	,217

الثبات لمقياس الوضعية المهنية:

يعني الثبات مدى الدقة و الاستقرار و الاتفاق في النتائج الاداءة و طبقت مرتين و الأكثر على نفس الخصية في مناسبات مختلفة و قد تم حساب معامل الثبات بمعامل ألفا كرونباخ الذي يعد من أهم مقاييس الاتساق الداخلي المكون من درجات مركبة و معامل الفا يربط ثبات البنود و قد اسفرت النتائج باستخدام معامل الفا كرونباخ عن معامل الثبات مقياس الوضعية المهنية = 0.80 و هي حالة تؤكد تمتع اداءة بدرجة عالية من ثبات.

الثبات لمقياس الاداء الوظيفي: و قد تم استخدام معامل الفا كرونباخ لتأكد من أن كان الاستبيان ثابت ام لا و قد اسفرت النتائج باستخدام معامل الفا كرونباخ عن معامل الثبات لمقياس الوضعية المهنية:

- التوجيه = 0.38

- الاعلام = 0.30

- الارشاد = 0.55

- المتابعة = 0.43

- التقويم = 0.41

و هي حالة تأكد تمتع اداة بدرجة متوسطة من الثبات.

الصدق لمقياس الوضعية المهنية و الاداء الوظيفي : من النتائج المتحصل عليها و ملخصة في أن قيمة (ت) المحسوبة و التي تساوي اكبر من مجدولة مم يدل على ان (ت) دالة عند مستوى دلالة الاحصائية و منه فإن المقياس على درجة عالية من الصدق.

الأساليب الإحصائية:

تم اعتماد في هذه الدراسة استخدام أساليب التالية:

- التكرارات.
- النسب المئوية.
- المعامل ارتباط بيرسون.
- الصدق و الثبات.

الفصل الخامس

الفصل الخامس: عرض و تحليل النتائج

أولاً: عرض و تحليل نتائج البيانات الشخصية

ثانياً: عرض و مناقشة الفرضيات

1. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الاولى.
2. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية.
3. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.
4. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة.
5. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الخامسة.

ثالثاً: توصيات و الاقتراحات.

خلاصة الفصل

سننتاول في هذا الفصل النتائج التي اسفرت عنها الدراسة الحالية من خلال العرض و تحليل النتائج البيانات الشخصية و مناقشة النتائج الفرضيات الجزئية و ذلك باستناد الاطار النظري للدراسة.

1. عرض و تحليل نتائج البيانات الشخصية

الجدول رقم (01): يمثل الجنس

النسبة المئوية	التكرار	
30	09	ذكر
70	21	انثى
100	30	مجموع



القراءة الاحصائية: يظهر من خلال الجدول والدائرة النسبية أن غالبية أفراد العينة كانوا من الإناث بنسبة 70% في حين بلغت نسبة الذكور 30% من مجموع أفراد العينة وهي نسبة متباعدة، ويعود ذلك بدرجة كبيرة إلى طبيعة قطاع النشاط وطبيعة نظام العمل.

التفسير:

و عند تفسير هذه النتائج نجد هذا التخصص يتوجه اليه الاناث أكثر من ذكور الان هذا المنصب (مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني) يتطلب سعة صدر و هذا من طبيعة الانثى كما انها تهتم بدقة تفاصيل و متابعة للتلميذ بشكل مفصل مما يجعلها ناجحة

أكثر من رجل في هذا المجال، كذلك هناك عامل الاخر و هو تقبل المراءة الاجر الزاهيد مما استفادت هذه الفئة من ادماج المهني بالنسبة تفوق 90% ، كذلك انفتاح المجتمع متغير نظرتة حول المراءة و اقتحامها ميادين العلم و عدل عامل واضح و جلي.

الجدول رقم (02): يمثل المؤهل العلمي

النسبة المئوية	تكرار	
57	17	ليسانس
40	12	ماستر
03	01	دكتوراه
100	30	المجموع



القراءة الاحصائية: يظهر من خلال الجدول والدائرة النسبية أن غالبية أفراد العينة الموظفين كانوا بمستوى ليسانس بنسبة 57% ، يليها مستوى ماستر بنسبة 40% ، يليها المستوى دكتوراه بنسبة 3% وهم موظفين.

التفسير:

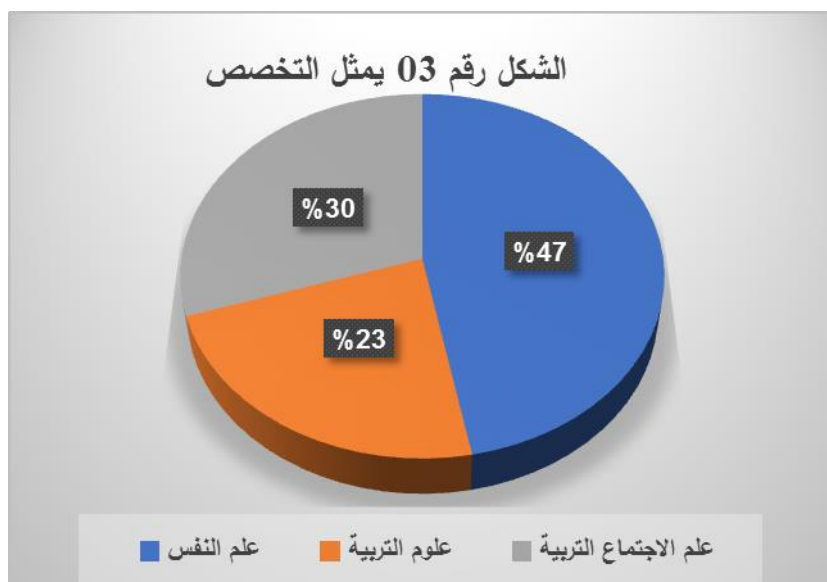
و يرجع ذلك إلى أن التوظيف في هذه المهنة يتطلب مؤهل الليسانس، لذا نجد اغلبية المبحوثين متحصلين على هذه الشهادة فقط، مع تقارب نسبة الماستر و هذا راجع لنظام

LMD و صعوبة توظيف لذا نجد اغلبية الخرجين يواصلون دراستهم العليا و خاصا الماستر.

كما ان هناك عينة اخرى طموحة أو الهروب من هذا المنصب أو لعدة اعتبارات اخرى.

الجدول رقم (03): يمثل التخصص

النسبة المئوية	التكرار	
47	14	علم النفس
23	07	علوم التربية
30	09	علوم الاجتماع التربوية
100	30	المجموع



القراءة الاحصائية:

يظهر من خلال الجدول و الدائرة النسبية أن تخصص علم النفس هو غالب بالنسبة 47% ، يليه تخصص علم الاجتماع التربوية بالنسبة 30%، و يليه تخصص علوم التربية بالنسبة 23%.

التفسير:

نجد في تخصص أنه غير مؤثر في منصب مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني، فالتكوين كفيل بان يكون مستشار ناجح في عمله و اجتهاده الخاص و كذلك رغبته

في هذه المهنة كما يرجع ذلك ايضا إلى قيم و مبدأ لكل مستشار اما تفسير العدد لعلم النفس هو مكتسح راجع لفتح هذا التخصص اولا في جامعة الوادي و بعدها باقي التخصصات.

2. مناقشة الفرضيات:

عرض ومناقشة الفرضية الأولى :

الجدول رقم (01): يوضح العلاقة بين وضعيه المهنية و الاداء الوظيفي في مجال الاعلام

الدالة الاحصائية	الاعلام	الوضعية المهنية	
0.01	0.536	1	الوضعية المهنية
	1	0.536	الاعلام

القراءة الاحصائية:

بما ان (ر) المحسوبة تساوي 0.536 و هي قيمة دالة عند مستوى 0.01 فإنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الوضعية المهنية والاداء الوظيفي في مجال الاعلام و بالتالي فالفرضية محققة.

التفسير:

وهذا ما اتفق جزئيا مع دراسة اسماعيل الاعور 2005 حيث تبحث في واقع الاعلام التربوي المدرسي و المهني كما توصلت إلى نتائج التالي فإن فعالية الاعلام التربوي لا تختلف بالاختلاف التلاميذ و لا الجنس، كما أن الاعلام يؤدي دوره عندما تتوفر له كل ظروف و وسائل المساعدة لعمل مستشار توجيه و الارشاد المدرسي و المهني، و من هنا نستنتج أن هناك علاقة ارتباطية بين الحالة التي يكون عليها مستشار التوجيه في ميدان عمله من خلال العلاقات التي يدخل من خلالها مع مختلف متعاملين التربويين و اداريين و الظروف النادية للمؤسسة و ما بين ما تقتضي عليه مهامه كموظف اول لأداء الاعلام في المؤسسة التربوية حيث يقوم بزيارة الاقسام لتوجيههم و ارشادهم مع تنظيم حصص تعليمية مع مستشار التربية باتفاق مع استاذ المعني بذلك فوج من اجل تقديم المنطلقات الدراسية

و المهنية لتبين فرص العمل و توضيح كل تخصص الدراسي مع مراعاة اتجاهات التلاميذ في عملية اختيار، و هذا وفق البرنامج السنوي المبرمج وزاريا مع تقييم هذه الحصص في الاخير و هذا تعتبر من اهم محاور العملية التي يقوم بها مستشار التوجيه بالتربية الاختيار و ربط بين الميل الدراسي و الميل المهني، كذلك تبليغ الاساتذة و الاولياء الاداريين و تقديم حصص الاعلامية لهم من اجل ان لا يحدث تضارب بين عمل مستشار التوجيه و بين زملاء اثناء اختيار التلميذ تخصص ما كما يسهر على اثناء خلية الاعلام و التوثيق من كافة المعلومات التي يحتاجها التلميذ و وليه مسارات تكوينية و منافذ المهنية و التكوينات المستمرة.....

و يجب الاهتمام بالإعلام المدرسي من طرف كل العاملين بالمؤسسة لأنه الركيزة الأساسية التي يبني عليها نجاح التلميذ من إكتساب مجموعة من المعارف والمعلومات الدراسية والمهنية التي تنمي قدراته ومهاراته وتساعد على إتخاذ القرار الصائب في بناء مشروعه الدراسي ، وكلما كانت هناك علاقة إرتباطية إيجابية بين العاملين في المؤسسة يؤدي ذلك إلى نجاح التلميذ ونجاح المؤسسة ككل .

عرض ومناقشة الفرضية الثانية:

التوجيه	الوضعية المهنية	
0.416	01	الوضعية المهنية
1	0.416	التوجيه

القراءة الاحصائية:

بما ان (ر) المحسوبة تساوي 0.41 و هي قيمة دالة عند مستوى 0.05 فإنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الوضعية المهنية والأداء الوظيفي في مجال التوجيه و بالتالي الفرضية محققة.

التفسير:

فوجد دراسة هاشم(1996) إلى أن هناك عوامل مؤثرة في عملية التوجيه هي الأسرة وتأثير الوالدين وكذلك مجموعة من الأساتذة حيث تؤثر تأثيرا سلبيا أو إيجابيا في عملية التوجيه ، كذلك نجد دراسة سمية قرفي (2014) ودراسة ساري بدرالدين (2015) إلى أن ممارسة

خدمات التوجيه المدرسي والمهني لازالت بعيدة نوعا ما عن المستوى المطلوب حيث أن هناك فرق بين ما هو مرغوب وما هو في الواقع الموجود في النصوص القانونية (التشريعية) وبين واقع الممارسة الفعلية في بعض المحاور ، وهنا اتفقت مع دراستنا بحيث توجد علاقة ارتباطية بين الوضعية المهنية التي يعيشها مستشار التوجيه داخل مؤسسته مع توفير ظروف ملائمة من مكتب مجهز بكل الوسائل التي تساعد على إتمام مهمته وهي عملية التوجيه وذلك لرسم خطة مناسبة وفقا لقدراتهم نحو المهن لرسم مساره المستقبلي ومن بين هذه الوسائل :

الوثائق الإعلامية التي تشرح عملية التوجيه وكذلك توفير مكان خاص بالمستشار من أجل القيام بمهامه على الوجهة الصحيحة . فالتوجيه هو الهدف الأخير من عمل مستشار التوجيه فهو يعتبر الجانب الميداني لعمله ، وهو أيضا مجمل النشاطات التربوية تهدف للوصول إلى توجيه التلاميذ إلى مختلف الجذوع المشتركة توجيهها عمليا موضوعيا يتماشى مع قدراتهم وميولهم المهنية وحسب التشريع المدرسي الخاص بهذه العملية فالمستشار يقدم كل المعلومات المستخلصة من خلال متابعته للتلميذ ، وهذا لا يتحقق إلا بتضافر كل العاملين داخل المؤسسة من تربيين وإداريين وحتى الأولياء.

عرض ومناقشة الفرضية الثالثة:

الارشاد	الوضعية المهنية	
0.158	01	الوضعية المهنية
01	0.158	الارشاد

القراءة الاحصائية:

بما ان (ر) المحسوبة تساوي 0.15 فهي غير دالة عند مستوى 0.05 فإننا نقول لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الوضعية المهنية والأداء الوظيفي في مجال الارشاد و بالتالي بالفرضية غير محققة.

التفسير:

وهنا نجد دراسة نيلسون (1989) تدعم هذه الفرضية أو تتفق معها جزئياً حيث إقترح الباحث إعتقاد آلية الإرشاد الجمعي حتى يتمكن المرشدين من تلبية أوتحقيق الإحتياجات التي تحقق عن طريق الإرشاد الفردي ، فالإرشاد دور مهم في عملية التوجيه وهو الوجه العملي له ، حيث من خلاله يستطيع مستشار التوجيه مساعدة التلاميذ في حل مشكلاتهم ، وهذا ماهدفت إليه دراسة المفدي (1988) التعرف على أوضاع الإرشاد النفسي والمدرسي والتعرف على المعايير المهنية للعمل الإرشادي بالمدارس.

حيث أفرزت هذه الدراسة على إقامة دورات تدريبية للقائمين بالعمل ، فلا توجد علاقة إرتباطية بين الوضعية المهنية التي يعيشها مستشار التوجيه وأوضاعه المهنية وبين الإرشاد المقدم للتلاميذ فهو يستطيع أن يقوم بهذا المحور من محاور أعماله وحيث يقترب من التلميذ لتحفيزهم عن الدراسة أو من أجل تربية إختياراته بقوة التشريع المدرسي وكذلك عن طريق أولياء أمورهم أو عن طريق التنسيق مع الأساتذة أو إستغلال ساعات الفراغ أو غياب الأساتذة وكذلك الاستراحة الصفية ، أو إستخدام مواقع التواصل الإجتماعي بنشر المطويات والملصقات وكل المعلومات الإرشادية غير مناشير يتم إستغلالها من طرف التلاميذ والأولياء على حد سواء ، وبذلك يصل مستشار التوجيه إلى هدفه وهو تكيف التلميذ في وسطه المدرسي ومساعدته في الإختيار الأنسب له بطريقة حديثة.

عرض ومناقشة الفرضية الرابعة:

المتابعة	الوضعية المهنية	
0.278	01	الوضعية المهنية
01	0.278	المتابعة

القراءة الاحصائية:

بما ان (ر) المحسوبة تساوي 0.27 فهي غير دالة عند مستوى 0.05 فإننا نقول لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الوضعية المهنية والأداء الوظيفي في مجال المتابعة و بالتالي فالفرضية غير محققة.

التفسير:

هدفت هذه الدراسة إلى دور مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في بناء الحاجات المدرسية كما التي تماشت مع دراسة كيومينغ (1997) والتي توصلت إلى دوره لا يقل أهمية عن دور المعلم أو المدير بالمدرسة ودوره أصبح ضرورة في عصرنا الحالي ولا يقل عمله عن أي عمل أي شخص آخر فهو المسؤول عن تحديد الأبعاد الاجتماعية والإنفعالية في شخصية التلميذ في التشريع المدرسي وكلت إليه هذه المهمة وهي متابعة التلاميذ وإكتشاف الحالات ، ويستطيع أن يقوم بهذه المهمة دون الرجوع أو التأثر بالوضعية المهنية التي يعيشها داخل مؤسسته التربوية أو ظروفه سواء كانت مساعدة أو معرقة حيث يستطيع مستشار التوجيه أن يكشف الحالات من خلال تقديمه للحصص الإعلامية أو أثناء نشاطه التقويمي عند تحليله للنتائج ودراستها ، كذلك عن طريق الملاحظة العامة في وقت الراحة أو داخل الأفواج التربوية أو عن طريق إستبيان الميول والإهتمامات ، وكذلك يستطيع إستكشافهم عند حضوره مجالس الأقسام واللجان المنعقدة داخل المؤسسات وتحال إليه الحالات في خلايا الإصغاء ولجان الإرشاد كما يستطيع عن طريق توزيع البطاقات الإستكشافية لباقي المستويات.

عرض ومناقشة الفرضية الخامسة:

التقويم	الوضعية المهنية	
0.166	01	الوضعية المهنية
01	0.166	التقويم

القراءة الاحصائية:

بما ان (ر) المحسوبة تساوي 0.16 فهي غير دالة عند مستوى 0.05 فإننا نقول لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الوضعية المهنية والأداء الوظيفي في مجال التقويم و بالتالي فالفرضية غير محققة.

التفسير:

وفيها تناسبت معها دراسة روزفلت ونيلسون (1996) بأن مستشار التوجيه يقوم بتحقيق الأهداف بدرجة عالية لكن الأساليب تحتاج إلى تطوير وأن الدراسات الي يقوم بها المستشار لها فائدة على مستوى النظام المدرسي من خلال إتخاذ القرارات المدرسية المناسبة فيما يتعلق

بالتلاميذ ووضع الخطط وقدرته على تقييم نتائج الأعمال التي يقوم بها داخل المدرسة ، فهذا النشاط مبرمج في البرنامج السنوي المسطر من طرف الوزارة التربية الوطنية ، وغالبا ما تكون نشاطات التقويم مبرمجة من طرف مركز التوجيه المدرسي لولاية كما يستطيع مستشار التوجيه أن يقدم حصيلة عما قام به من متابعة ومن خلال مجالس الأقسام التي هو فيها عضو دائم بقوة التشريع المدرسي كما أن الرقمنة أصبحت مساعدة له وتقدم تحليل مرضي وهذا النشاط ليس له علاقة بالوضعية المهنية بقدر ماله علاقة بقدرة المستشار على التحليل والتحكم في تقنيات الإعلام الآلي ومدى إستغلاله لما قام به من متابعة وإرشاد و إعلام عند الحاجة ، فعملية التقويم هي أسلوب نظامي يهدف إلى تحديد مدى تحقيق الأهداف المسطرة للعملية التربوية ، ويهدف إلى الكشف عن مواطن القوة والضعف فيها ، وذلك بإقتراح البدائل والوسائل كما أنه جزء لا يتجزء من العملية التربوية ، فالتقويم محور مهم حيث الهدف منه رفع المردود التربوي وتحسين النتائج ومن أهم النشاطات التي يقوم بها مستشار التوجيه في هذا المحور:

- تحليل النتائج الرسمية لشهادة التعليم المتوسط والبكالوريا
 - تحليل النتائج الفصلية والتقويمات التشخيصية .
 - المشاركة في مشروع المؤسسة وكل ما تطلبه الوصاية .
- و منه نستخلص أن الوضعية المهنية لها علاقة ارتباطية بالأداء الوظيفي في المجال الاعلام و التوجيه و بالتالي فهي محققة.
- أما في المجال الارشاد و المتابعة و التقويم لا توجد علاقة الارتباطية بالوضعية المهنية و منه فهي غير محققة.

التوصيات و الاقتراحات:

تأسيسا على النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة الميدانية نصل إلى أن مستشاري التوجيه المدرسي و المهني الذين يأخذون على عاتقهم مهمة مسؤولية التلاميذ و مساعدتهم على حل مشاكلهم الاجتماعية و إرشادهم نفسيا خلال مسارهم الدراسي يعانون من جملة من الصعوبات مهنية، تقنية، مادية و تنظيمية تؤثر سلبا على فعالية أدائهم الوظيفي، و تحول دون الممارسة الناجحة لبرامج التوجيه.

و قد حاولت الدراسة الراهنة الكشف عن هذه الصعوبات بالنزول إلى الميدان و استطلاع آراء المستشارين عن كثب حول كل ما يعيشونه خلال حياتهم اليومية في المؤسسات التربوية.

و بما أن التوجيه مهنة مساعدة و مشاركة في الوسط المدرسي، فإن المستشار لا يستطيع القيام بمهامه و أداء دوره على أكمل وجه إلا إذا توافرت لديه المؤهلات الشخصية و المهنية اللازمة من ناحية، و تفهم الآخرين لطبيعة مهنته و توفير الجو المهني المحفز، و تعديل القوانين المنظمة و المحددة لمهام المستشار من ناحية ثانية، لأن نجاح عمل مستشار التوجيه مرهون بتعاون و تضافر مجهودات كل الاطراف التربوية ضمن فريق عمل متكامل. في ضوء ما توصلنا اليه من خلال نتائج الدراسة نقترح مجموعة من الحلول التي يمكن ان نتعرف فيها على علاقة الوضعية المهنية و أداء الوظيفي لمستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني و متمثلة فيما يلي

- الحرص على تامين دور مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني من خلال توفير الامكانيات التي تسهل عليه القيام بأدائه على احسن وجه.
- التخفيف من حدة الضغط على مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني.
- تلبية الاحتياجات مستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني المادية و المعنوية.
- عدم تكليف مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني بمهام اخرى اثناء اوقات فراغه.
- توفير اجهزة حديثة لتطوير و تحسين مستوى اداء مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني.
- التركيز على برامج التدريبية في مجال الاداري بصفة عامة و مجال الارشاد و التوجيه بصفة خاصة.

- التحسيس بهام المستشار و دوره في المؤسسة التعليمية و عبر مختلف الوسائل الاعلام .
- توفير التجهيزات و الوثائق اللازمة التي من شأنها أن تساعد على الأداء المهام.

قائمة المراجع

المراجع

- التوجيه المدرسي و المهني " لمحة تاريخية أهدافه و مهامه".
- أحمد أبو أسعد، لمياء الواري. (2008). التوجيه التربوي و المهني . عمان الاردن : دار الشروق للنشر و التوزيع .
- أحمد السيد مصطفى. (2000). إدارة الموارد البشرية في القرن 21 . القاهرة .
- أحمد رشيد عبد الرحيم زيادة. (2009). دليل ارشاد التربوي . عمان ، الاردن : مؤسسة الأوراق للنشر و التوزيع .
- أحمد صقر عاشور. (1979). إدارة القوى العاملة . بيروت : دار النهضة العربية .
- أحمد عبد اللطيف أبو اسعد. (2009). ارشاد المدرسي . عمان الاردن : دار الميسرة للنشر و التوزيع .
- احمد كمال احمد. (1972). العلاقات العامة . مصر : مكتبة القاهرة الحديثة .
- اسماعيل محمد الفقي. (2005). تقويم و قياس النفسي و التربوي . القاهرة : دار غريب لطباعة و النشر .
- الخزامي عبد الكريم و الحكيم. (1999). تكنولوجيا الاداء من التقييم الى التحسين. القاهرة: مكتبة القاهرة.
- الدسوقي وجيه. (2009). الاعلام و علوم الاتصال و علاقات العامة و الجمهور . الجزائر : دار الكتاب الحديث .
- الطراونة عبد الله. (2009). مبادئ التوجيه و الارشاد التربوي . الاردن : دار ريف العلمية للنشر و التوزيع .

- العماح حمود. (2003). ضغوط علاقة العوامل التنظيمية في الاداء الوظيفي للعاملين في مدينة الملك عبد العزيز الطبية للحرس الوطني ، رسالة ماجستير. جامعة نايف للعلوم الامنية.
- المير عبد الرحمان. (1995). العلاقة بين ضغوط العمل و بين الولاء التنظيمي و الاداء و الرضا الوظيفي . السعودية : جامعة مالمك الفهد للبترول و المعادن .
- النشرة الرسمية. (2008).
- برو محمد. (2010). اثر التوجيه المدرسي على التحصيل الدراسي في مرحلة الثانوي . الجزائر : دار الامل للطباعة و النشر و التوزيع .
- بوسنة محمد. (1998). التوجيه المدرسي و المهني - الخلفية النظرية لمفهوم المشروع و بعض المعطيات الميدانية في مجلة الانسانسة . قسنطينة: جامعة منتوري.
- تميجات عاشور. (2008). واقع التوجيه في الجزائر رسالة ماجستير . الجزائر : جامعة الجزائر .
- توفيق رزوقي. (2008). النظام التربوي في الجزائر . الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية بالعكنون .
- جلال سعد. (1992). التوجيه النفسي و التربوي و المهني. القاهرة: دار الفكر العربي.
- جودت عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة. (2012). التوجيه المهني و نظرياته. عمان - الأردن : دار الثقافة للنشر و التوزيع .
- حامد عبد السلام زهران. (1986). التوجيه و الارشاد النفسي . دمشق .

- حسن منسي و ايمان منسي. (2004). التوجيه و الارشاد المدرسي و النظريات . الاردن : دار الكندي للنشر و التوزيع .
- خالد عبد السلام. (2012). التوجيه و الارشاد في الجزائر - واقعه و تحديات - مديرية التربية . سطيف : جامعة سطيف .
- رجاء محمود أبو علاء. (2004). مناهج البحث في العلوم النفسية و التربوية . مصر : دار النشر للجامعات المصرية .
- رفيدة الحريري ، سمير الايمامي. (2011). الارشاد التربوي و النفسي في المؤسسات التعليمية . عمان : دار الميسرة .
- زورقي توفيق. (2008). النظام التربوي في الجزائر "محاكاة نقدية واقعية التوجيه المدرسي" . الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية .
- سامي محمد ملحم. (2001). سيكولوجية التعلم و التعليم الاسس النظرية و التطبيقية . عمان : دار الميسرة .
- سعد الغمش. (2010). الجامع في التشريع المدرسي الجزائري . الجزائر : دار الهدى .
- سليمان داود زيدان. (2007). أساليب الارشاد التربوي . عمان الاردن : دار جهينة للنشر و التوزيع .
- سميح طه جميل. (2005). الارشاد النفسي . مدينة 16 اكتوبر : عالم الكتب.
- سهل فريدة. (2009). اثر التوجيه المدرسي على الدافعية للإنجاز و تقدير الذات لدى التلاميذ السنة الثاني الثانوي - رسالة الماجستير. الجزائر : جامعة الجزائر .

- سهيلة محمد عباس ، على حسن على. (1999). دار إدارة الموارد البشرية . عمان : دار وائل للنشر .
- صبحي عبد اللطيف المعروف. (1963). مسؤوليات المرشد النفسي المدرسي . العراق : مطبعة الاداب .
- صلاح الدين شروخ. (2008). علم النفس التربوي للكبار . عنابة : دار العلوم للنشر و التوزيع .
- طار حسين محمد على الجردي و آخرون. (1986). الارشاد النفسي و التربوي بين الاصاله و التجديد . الكويت : دار النهضة العربية.
- طه عبد العظيم حسن. (2004). الارشاد النفسي. عمان الاردن : دار الفكر للنشر و التوزيع .
- عاطف على زايد. (2008). دور الارشاد و الاشراف في العملية التربوي . عمان : كنوز المعرفة .
- عباسي فضاة. (1995). بعض العوامل المؤثرة في إعداد التوجيه المدرسي من الاساسي الى الثانوي . عنابة : جامعة .
- عبد الرحمان بن سالم. (2000). التشريع المدرسي الجزائري . الجزائر .
- عبد العزيز سعيد و جودت عزت عيطيوي. (2004). التوجيه الدراسي (مفاهيمه النظرية). عمان الاردن: دار الثقافة للنشر و التوزيع.
- عبد الفتاح محمد سعيد خوجة. (2009). الارشاد النفسي و التربوي بين النظرية و التطبيق . دار الثقافة .

- على بوعنقة. (1993). التقييم التربوي في المؤسسة الجزائرية، مجموعة مقالات
لمحمد مقاد و آخرون . باتنة : جمعية الاصلاح الاجتماعي .
- عمرو صفي عقيلي. (1976). تقييم اداء العاملين في الجهاز الحكومي . القاهرة .
- فنطازي كريمة و لوكنيا الهاشمي. (2009). خدمات الارشاد في المرحلة الثانوية
حسب آراء التلاميذ و مستشاري التوجيه ، دراسة ميدانية في جامعة قاصدي مرباح .
ورقلة .
- فهد ابراهيم القاشي الغمادي. (1997). الخدمات الارشادية و أثارها من الحد من
ظاهرة التسرب المدرسي في مرحلة المتوسط . عنابة .
- كمال عويطة. (1996). علم النفس الصناعي . بيروت : دار الكتب العلمية .
- محمد أحمد ابراهيم سغان. (2005). العملية و الارشادية . دار الكتاب الحديث
القاهرة .
- محمد اسماعيل القباري. (بلا تاريخ). مدخل الى علم الاجتماع المعاصر .
الاسكندرية : منشأة المعارف الاسكندرية .
- محمد بن حمود. (2008). الادارة المدرسية في مواجهة المشكلات المدرسية .
الجزائر : دار العلوم للنشر و التوزيع .
- محمد جاسم العبيدي. (2009). علم النفس و تطبيقاته . عمان، الاردن : دار
الثقافة .
- محمد عيسوي. (1994). قياس و التعريب في علم النفس و التربية. القاهرة : دار
النهضة العربية و النشر .
- مسعود بوطاف. (1995). واقع اختبارات النفسية في المؤسسات التربوية. الجزائر .

- مشري سلاف. (2002). علاقات الاختيارات التلاميذ الدراسية بميوليه المهنيه في ظل التوجيه المدرسي في الجزائر . رسالة ماجستير . الجزائر .
- مصطفى يوسف و آخرون. (2002). الارشاد النفسي و التوجيه التربوي. السعودية : دار المريخ.
- مها محمد خلف الزايدي. (2002). . تقويم الاداء الوظيفي للمشرفة التربوية - دراسة التطبيقية- . القاهرة : دار الفكر العربي .
- مهدي حسن زويلف. (1998). إدارة الافراد مدخل كمي . عمان : دار مجد لؤي للنشر .
- نورة دغنوش. (2003). رضاء الوظيفي لدى مستشار التوجيه المدرسي و المهني . الجزائر .
- هادي مشعان ربيع. (2003). . الارشاد التربوي و النفسي . مصر : مكتبة انجلو المصرية .
- هلال محمد. (1999). مهارة ادارة الاداء . القاهرة : مركز تطوير الاداء و التنمية.
- يامنة عبد القادر اسماعيل. (2011). التوجيه التربوي المعاصر . عمان الاردن : دار اليزوري العلمية للنشر و التوزيع .

الملاحق

الملحق رقم 01

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي
معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية

إستبيان الوضعية المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

دراسة ميدانية لمستشاري التوجيه ولاية الوادي بالمتوسطات

ملاحظة : معلومات سرية ولا يستخدم إلا لغرض البحث العلمي

في الخانة (X) لذلك يرجى قراءة هذه البنود بدقة والإجابة عليها بصدق وموضوعية وذلك بوضع علامة

المناسبة مع الشكر لتعاونكم وحسن تفهمكم.

البيانات الشخصية :

الجنس :

ذكر ()

أنثى ()

المستوى الدراسي :

ليسانس ()

ماستر ()

دكتوراه ()

ماهو تخصصك :

علم النفس ()

علوم التربية ()

علم الاجتماع التربية ()

الموسم الجامعي : 2021 / 2022

إستبيان الأداء الوظيفي

الرقم	البند	نعم	لا
محور التوجيه			
1	يقوم المستشار بإرشاد وتوجيه التلاميذ		
2	المساهمة في إختيار مهنة تحقق المكانة الإجتماعية		
3	توجيه التلاميذ نحو المهن المناسبة وفقا لقدراتهم		
4	إشتراك التلاميذ في إصدار ملصقات إعلامية للتعريف بالمهن		
5	يقوم التوجيه لمساعدة التلميذ على رسم خطة مستقبله		
6	هل ترى أن الأولياء لديهم دو في توجيه التلاميذ		
7	يحضر كل التلاميذ أثناء القيام بحصة إعلامية حول التوجيه		
8	يساهم المستشار في حث التلاميذ في البحث عن معلومات في مختلف التخصصات		
9	هل يستعمل التلاميذ كل الوثائق الإعلامية التي تشرح عملية التوجيه		
10	هل تحاول إكتشاف ميول ورغبات وقدرات كل تلميذ		
11	تزويد التلميذ بكل المستجدات الحاصلة في مجال التوجيه الدراسي والمهني		
12	أقوم بدراسة كل طلبات الطعن		
محور الإعلام			
13	أقوم بزيارة التلاميذ داخل أقسامهم لتوجيههم وإرشادهم		
14	أعمل على تنظيم حصص إعلامية حول المنطلقات الدراسية والمهنية		
15	يبين الإعلام فرص العمل المستقبلية		
16	يعمل الإعلام بتوضيح كل تخصص دراسي		
17	يراعي الإعلام إتجاهات التلاميذ في عملية الإختيار		
18	هل تهتم بالتلميذ كإهتمامك بمهامك الإدارية		

19	هل عدد الحصص الإعلامية المبرمجة وزاريا كافية	
20	أعمل على تقويم مدى تأثير عملية الإعلام في الوسط المدرسي	
21	أعمل على تنظيم يوم إعلامي وتوجيهي لفائدة تلاميذ الأقسام النهائية	
22	لديك القدرة على تمكين التلميذ من الربط بين الميل الدراسي والمهني في إتخاذ القرار	
محور الإرشاد		
23	يعمل المرشد على مساعدة التلاميذ في مهنة المستقبل	
24	يعمل المرشد على إكتشاف الإستعدادات المهنية للتلاميذ	
25	يعمل المرشد على إختيار برامج التربية المهنية	
26	تصميم السندات الإعلامية (مطويات) لإستثارة إهتمام التلميذ للبحث عن المعلومة	
27	تدخل الآخرين في مجال عملي يؤثر على أسلوبي الجيد في الأداء	
28	أنزعج من عدم تفهم أولياء الأمور للمهام التي أقوم بها	
29	يتقرب المستشار من التلميذ لتحفيزهم عن الدراسة	
30	يقوم مستشار التوجيه بالتنسيق مع الأساتذة لدعم الأنشطة اللاصفية	
محور المتابعة		
31	يقدم مستشار التوجيه دعوات للأولياء بخصوص أبنائهم	
32	يجد مستشار التوجيه عراقيل من طرف إدارة المؤسسة في متابعة التلاميذ	
33	يعمل مستشار التوجيه بعمليات الكشف عن التلاميذ المتأخرين دراسيا	
34	يتابع مستشار التوجيه بمتابعة التلاميذ لسبب تغيبهم عن الحصص الدراسية	
35	يعمل مستشار التوجيه على متابعة التلاميذ في دراستهم	

36	يقوم مستشار التوجيه بتطبيق الاختبارات النفسية على التلاميذ وتحليل نتائجهم
37	يقوم مستشار التوجيه بمقابلات تسمح له بإكتشاف قدرات التلاميذ
38	يحث المستشار التلاميذ على الإتصال بهم والحضور إلى مكتبه عندما تواجههم مشكلة ما
39	يرافق مستشار التوجيه التلاميذ خلال فترة الإمتحانات
40	يساعد مستشار التوجيه التلاميذ على تخطي الصعوبات الدراسية
41	يقوم مستشار التوجيه بملاحظة السلوكيات العدوانية التي يقوم بها بعض التلاميذ
42	يرشد نفسيا وتربويا قصد مساعدة التلاميذ على التكيف مع النشاط التربوي
محور التقويم	
43	يعمل مستشار التوجيه بالمساهمة في تحليل المضامين والوسائل التعليمية
44	هل تشاورت مع مدير مؤسستك في إنجاز برنامجك السنوي للنشاطات
45	يعمل مستشار التوجيه وفق البرنامج الذي يقدمه له مدير المركز
46	يقوم مستشار التوجيه بإعداد تقارير حول النشاطات المنجزة
47	يعمل على تطبيق النشاطات المبرمجة داخل المناشير الوزارية
48	يشارك في إجتماعات مجالس الأقسام بصفة إستشارية
49	عدم توفر شبكة إتصال للقيام بالأعمال المطلوبة من مستشار التوجيه
50	يبلغ مستشار التوجيه التلاميذ بحوصلة تقويم حول نتائجهم
51	يشارك في إجتماعات مجالس الأقسام بصفة إستشارية
52	يحضر الإجتماعات المنسقة من طرف مدير مركز التوجيه

الملحق رقم 02

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي

معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية

إستبيان الوضعية المهنية وعلاقتها بالآداء الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

دراسة ميدانية لمستشاري التوجيه ولاية الوادي بالمتوسطات

ملاحظة : معلومات سرية ولا يستخدم إلا لغرض البحث العلمي

في الخانة (X) لذلك يرجى قراءة هذه البنود بدقة والإجابة عليها بصدق وموضوعية وذلك بوضع علامة

المناسبة مع الشكر لتعاونكم وحسن تفهمكم.

البيانات الشخصية :

الجنس :

ذكر ()

أنثى ()

المستوى الدراسي:

ليسانس ()

ماستر ()

دكتوراه ()

ماهو تخصصك:

علم النفس ()

علوم التربية ()

علم الاجتماع التربية ()

استبيان الوضعية المهنية

البند	نادرا	أحيانا	دائما
أشعر بتضارب في بعض الأعمال بين المهام المطلوبة واعتقاداتي الخاصة			
مسؤولياتي الوظيفية غير محددة			
أشعر بضيق كون حجم العمل الذي أقوم به يستنزف أوقات إضافية خارج الوقت المحدد للعمل			
الأثاث الموجود في مكتبي لا يتلائم مع عملي			
لأنال التدريب الكافي لأداء واجباتي بدقة			
أقوم بأعمال أشعر أنها غير واضحة			
التوقعات بخصوص مايمكن أن أقوم به من عمل يفوق حجم القدرات التي أمتلكها			
الإضاءة في مكتبي تعتبر غير مناسبة لطبيعة عملي			
أنزعج من وجود ثقافة التسبب وعدم الانضباط لدى العاملين بالمؤسسة			
أجد نفسي أحيانا في مأزق بين مديري والعاملين معي			
قواعد وإجراءات العمل داخل المؤسسة غير مفهومة			
الأعمال المطلوبة أعتبرها صعبة في بعض الأحيان			
موقع مكتبي لايتلائم مع طبيعة عملي			
إدارة المؤسسة مبنية على الفوضى والصراعات			
تدخل الآخرين في مجال عملي يؤثر على أسلوبي الجيد في الأداء			
لدي أعمال كثيرة لا أتمكن من إنجازها خلال ساعات العمل			
يزعجني كثيرا عدم توفر شبكة إتصال واضحة			
يطلب مني القيام بأعمال تتناقض مع عملي			
أجد صعوبة في إتمام عملي بسبب نقص المواد المادية			
الفريق التربوي في المؤسسة غير مشجع للعمل بتميز			
أجد هناك تعارض بين النظام الداخلي للمؤسسة والمهام المسندة إلي			
أنزعج من عدم تفهم أولياء الأمور للمهام التي أقوم بها			

			لا أستطيع تغطية الحجم الكافي من التلاميذ
			لم تمنحني إدارة المدرسة الفرصة لتقديم الأفكار الإبداعية لتحسين وتطوير العمل

الملحق رقم 03

الجنس					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	9	30	30	30
	أنثى	21	70	70	70
	Total	30	100,0	100,0	

المستوى الدراسي					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ليسانس	17	57	57	57
	ماستر	12	40	40	40
	دكتوراه	01	03	03	03
	Total	30	100,0	100,0	

التخصص					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	علم النفس	14	47	47	47
	علوم التربية	07	23	23	23
	علم الاجتماع التربوية	09	30	30	30
	Total	30	100,0	100,0	

الملحق رقم 04

الملحق رقم 04

Corrélations			
		الوضعية المهنية	الاعلام
الوضعية المهنية	Corrélation de Pearson	1	-,536**
	Sig. (bilatérale)		,002
	N	30	30
الاعلام	Corrélation de Pearson	-,536**	1
	Sig. (bilatérale)	,002	
	N	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations			
		الوضعية المهنية	التوجيه
الوضعية المهنية	Corrélation de Pearson	1	-,416*
	Sig. (bilatérale)		,022
	N	30	30
التوجيه	Corrélation de Pearson	-,416*	1
	Sig. (bilatérale)	,022	
	N	30	30

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations			
		الوضعية المهنية	الارشاد
الوضعية المهنية	Corrélation de Pearson	1	-,158
	Sig. (bilatérale)		,403
	N	30	30
الارشاد	Corrélation de Pearson	-,158	1
	Sig. (bilatérale)	,403	
	N	30	30

Corrélations			
		الوضعية المهنية	المتابعة
الوضعية المهنية	Corrélation de Pearson	1	-,278
	Sig. (bilatérale)		,136
	N	30	30
المتابعة	Corrélation de Pearson	-,278	1
	Sig. (bilatérale)	,136	
	N	30	30

Corrélations			
		الوضعية المهنية	التقويم
الوضعية المهنية	Corrélation de Pearson	1	-,166
	Sig. (bilatérale)		,382
	N	30	30
التقويم	Corrélation de Pearson	-,166	1
	Sig. (bilatérale)	,382	
	N	30	30