

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى-
كلية العلم الإنسانية والعلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

عنوان المذكرة

الصعوبات التي تواجه مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي
والمهني و علاقتها بأدائهم المهني
- دراسة ميدانية بثانويات ولاية بجيل -

مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع التربية

إشراف الأستاذ:
د. يوسف حديد

من إعداد الطالبات
- تركي إلهام
- شايب ربيعة

- 01- يوسف حديد مشرفا ومقررا
02- داود بوقلمون رئيسا
03- فريد بوبيش مناقشا

2015-2014

ولئن شكرتم لأزيدنكم

نفتتح شكرنا بحمد الله عز وجل الذي شرع
صدرنا وييسر أمرنا، والحمد لله كما يليق بجلاله
ومعظم سلطانه، فهو الذي منحنا الصبر والعزيمة
على إتمام هذا العمل المتواضع ونسأله أن
يوفقنا في كل ما هو خير، ومن دواعي العرفان
بالجميل أن نتقدم إلى الذي تفضل بالإشراف
على مذكرتنا ولم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته
القيمة

﴿الأستاذ الدكتور يوسف حديد﴾

كما نتقدم بالشكر إلى الأستاذ ﴿بوليبينة جمال﴾
الذي كان عوناً وسنداً لنا في إنجاز هذا العمل.
وأخيراً نتقدم بالشكر إلى كل من ساعدنا من
قريب أو بعيد ولو بكلمة طيبة.

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

الصلاة و السلام على رسول الله صلى الله عليه و سلم، و الحمد و الشكر لله تعالى الذي أنار لي طريق العلم و كان خير عون لي.

إلى من له الفضل في نجاحي

إلى من علمني الصبر و الثقة بالنفس

إلى من زرع في قيمي الإسلام و الأخلاق النبيلة

إلى من رباني تربية صالحة

إلى من تعب من أجلي

أبي الغالي و العزيز على قلبي

إلى من كانت سببا في وصولي إلى هذا المستوى إلى من يعجز اللسان عن وصفها إلى روح أمي الطاهرة

رحمها الله و جعلها من أهل الجنة

إلى من تقاسمت معهم الحلو و المر

إلى من تعلمت معهم دروس الحياة

إلى من كانوا سندي طيلة هذا المشوار

إلى من كانوا و لا زالوا السراج الذي أتبعه و أمشي على خطاه

إخوتي : زبيدة ، نوال ، نبيل، نوري، رزيقة، عصام، كوكا،

فهيمة، مراد، بطبوط

إلى الأخت و الأم الثانية نعيمة
إلى الذي كان الصهر و الأخ و العم و الخال
غلى الذي لم يبخل علي بتوجيهاته و دعمه خاصة المعنوي
حسين
إلى بوجمعة و عبد العزيز
إلى البراعم الصغار إلى أمل المستقبل و زهور العائلة
إلى نور العائلة: شعيب، بسيطو، ميمو، ليونة، يوسف، فريظمة.
إلى نصفي الآخر إلى الأخ و الصديق
إلى زوج المستقبل محمد
إلى رفيقة دربي في هذا المشوار
إلى صديقاتي : نسرين، سامية، سميحة، حمريوة، كنزة، فطوم،
أسهان.
إلى من رافقتني في إنجاز هذا العمل، و تقاسمنا الحلو و المر
الغالية * إلهام *
إلى زملاء الدراسة
إلى الذي كان عوننا لنا باسم
إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل سواء من قريب أو من بعيد
و لو بالكلمة الطيبة
إلى دفعة تخرج علم الاجتماع 2015

سارة

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم و الصلاة و السلام على رسول الله و الحمد و الشكر لله تعالى الذي أنار لي طريق العلم و كان خير عون لي.

إلى من علمني الصبر و الثقة بالنفس، إلى من زرع فيّ قيم الإسلام و الأخلاق النبيلة، إلى من رباني التربية الصالحة... إلى من تعب من أجلي ...

أبي العزيز " علي "

إلى من الجنة تحت أقدامها، إلى من علمتني الحب و الحنان، إلى من سهرت الليالي من أجلي و جرفت الدموع و تألمت لألامي

أمي الغالية " فاطمة الزهراء "

إلى أعز و أغلى ما لدي في الوجود ... إلى من تعلمت معهم دروس الحياة إخوتي : يوسف، إلياس، لمين، عماد، و أخص بالذكر أخي حسين و زوجته سعيدة ، و أختي سهام.


إلى الأب الثاني و العم الحنون عمي المصون " محمد "

إلى الزوج و رفيق درب و المستقبل " فارس " و إلى كل عائلته

إلى زهرة قلبي و أمل المستقبل " رحاب " و الصغار يحي،

شيماء، عمار، محمد، لمين، هبة الله.





إلى خالي عبد الحق و زوجته جميلة

إلى رفيقة الدرب و صديقتي الغالية إلى من رافقتني في هذا العمل
المتواضع القريبة من قلبي

ســــــــــــارة

إلى صديقاتي : أمينة ، نسرين ، سميحة ، سامية ، فاطمة ، مريم ،
وسام ، و لا أنسى نعيمة بزيش

إلى جميع الزملاء و الزميلات

إلى شوبعل كنزة و إلى كل من نساهم قلبي و تذكرهم قلبي و إلى
كل من ساعدني في غنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد .

إلى هــــــــــــــــام



الْفَهْرَس

الصفحة	الفهرس
	إهداء
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
أ	المقدمة
	الجانب النظري
	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة
5	أولا: إشكالية الدراسة
6	ثانيا: فرضيات الدراسة
7	ثالثا: تحديد المصطلحات الأساسية
10	رابعا: أسباب اختيار الدراسة
10	خامسا: أهداف الدراسة
11	سادسا: أهمية الدراسة
11	سابعا: الدراسات السابقة
	الفصل الثاني: التوجيه المدرسي والمهني
18	تمهيد
19	أولا: نشأة التوجيه وتطوره
25	ثانيا: وظائف ومجالات التوجيه المدرسي والمهني
26	ثالثا: أهداف التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
27	رابعا: ضرورة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
29	خامسا: أسس ومبادئ التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
30	سادسا: خدمات ومجالات التوجيه
31	سابعا: النظريات المفسرة للتوجيه المدرسي
35	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: مستشار التوجيه المدرسي والمهني
37	تمهيد
38	أولا: نشاطات ومهام مستشار التوجيه المدرسي والمهني
41	ثانيا: الإطار المكاني لعمل مستشار التوجيه

43	ثالثا: وسائل عمل مستشار التوجيه
45	رابعا: علاقات مستشار التوجيه
47	خامسا: المناشير التنظيمية لعمل مستشار التوجيه
50	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الأداء المهني	
51	تمهيد
52	أولا: العوامل المحددة للأداء
54	ثانيا: مظاهر الأداء المهني
54	ثالثا: تقييم الأداء المهني
56	رابعا: أهمية عملية تقييم الأداء
58	خامسا: صعوبات الأداء المهني لمستشار التوجيه المدرسي والمهني
60	خلاصة الفصل
الجانب الميداني	
الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة	
62	تمهيد
63	أولا: حدود الدراسة
64	ثانيا: الإجراءات المنهجية للدراسة
68	ثالثا: أساليب تحليل البيانات
70	خلاصة الفصل
الفصل السادس: تفسير وتحليل البيانات	
72	تمهيد
73	أولا: علاقة الصعوبات المعرفية بالأداء المهني لمستشار التوجيه المدرسي والمهني
75	ثانيا: العراقيل المادية والأداء المهني
79	ثالثا: طبيعة الاتصال الممارس من قبل مستشار التوجيه وعلاقته بأدائه المهني
88	خلاصة الفصل
الفصل السابع: مناقشة نتائج الدراسة	
90	تمهيد
91	أولا: تحليل النتائج في ضوء فروض الدراسة
94	ثانيا: تحليل النتائج في ضوء الدراسات السابقة

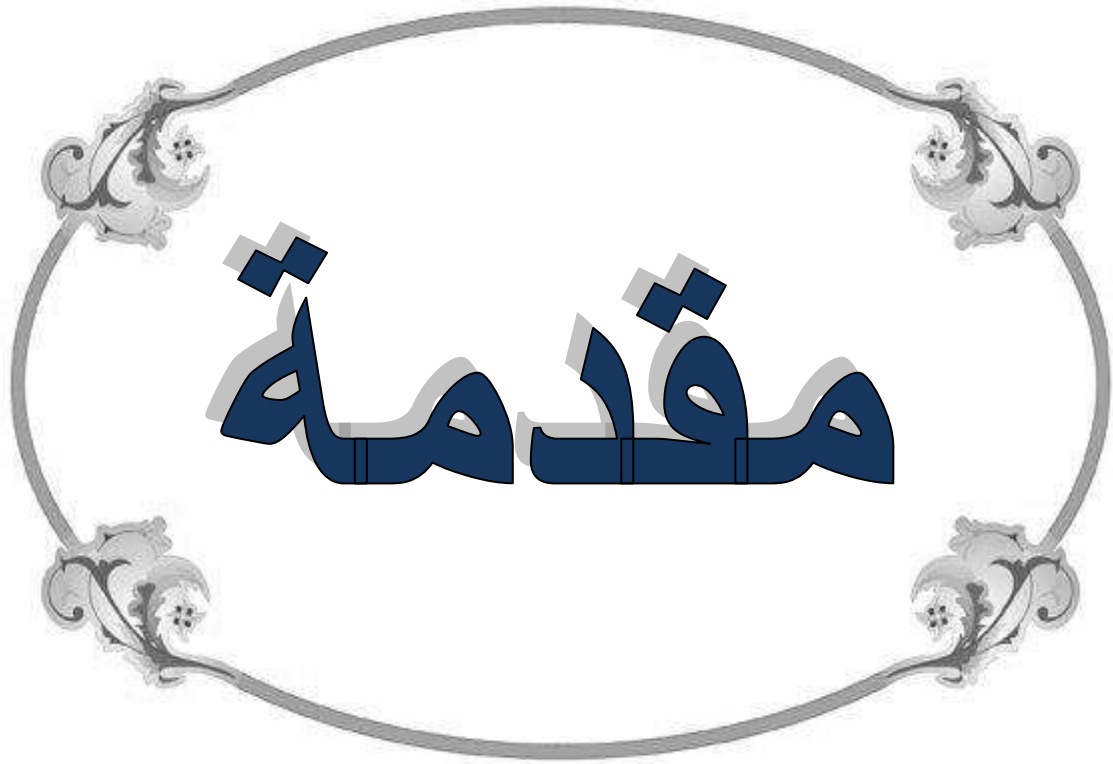
ج	الخاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق

قائمة الأشكال والجدول

قائمة الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح توزيع أفراد المجتمع حسب الجنس	64
02	يوضح توزيع أفراد المجتمع حسب المستوى الدراسي	65
03	يوضح توزيع أفراد المجتمع حسب السن	65
04	يوضح توزيع أفراد المجتمع حسب الأقدمية	65
05	يوضح طبيعة تخصص أفراد المجتمع	73
06	يوضح طبيعة التخصص وعلاقته بالأداء المهني	73
07	يوضح تلقي أفراد المجتمع للتكوين المناسب	74
08	يوضح صعوبة تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية	75
09	يوضح صعوبة التنقل إلى مؤسسات المقاطعة	75
10	يوضح علاقة صعوبة التنقل بالأداء المهني	76
11	يوضح مكان تواجد مكتب العمل داخل المؤسسة وتسهيله عملية الاستقبال للمستشار	76
12	يوضح حجم المكتب وملائمته لتقديم أداء جيد	77
13	يوضح توفير المكتب على التجهيزات الضرورية	77
14	يوضح توفير المؤسسة للاختبارات والمقاييس النفسية في عملية التوجيه والإرشاد	78
15	يوضح استعمال البرامج المعلوماتية في عملية التوجيه والإرشاد	78
16	يوضح العلاقة بين المستشار ومدير مركز التوجيه	79
17	يوضح العلاقة بين المستشار ومدير المؤسسة	80
18	يوضح تقديم المستشار اقتراحات تخص العمل إلى مدير المؤسسة	80
19	يوضح توفير مدير المؤسسة الإمكانيات المادية والمعنوية	81
20	يوضح العلاقة بين المستشار وأعضاء الفريق الإداري	81

82	يوضح التسهيلات التي يقدمها الفريق الإداري	21
83	يوضح العلاقة بين أعضاء الفريق التربوي	22
83	يوضح المعلومات التي يأخذها المستشار من الفريق التربوي	23
84	يوضح توفير التلاميذ الجو الملائم لأداء الحصص الإعلامية	24
84	يوضح إقبال التلاميذ على طلب الإعلام حول التخصصات العلمية الجامعية	25
85	يوضح استجابة وتفاعل التلاميذ مع المستشار أثناء حصص الإعلام الجماعي	26
85	يوضح كيفية الاتصال بأولياء الأمور	27
86	يوضح حضور أولياء التلاميذ ما إذا كان مكثف	28
86	يوضح مواجهة مشاكل مع الأولياء من طرف المستشار	29



مقدمة:

إنّ النهوض بالمجتمع لا يمكن تصوره إلاّ مصحوباً بالتجديد في ميدان التربية والتعليم باعتبارهما عنصران أساسيان في رقي الأمم وازدهارها، من هذا المنطلق كان إصلاح المنظومة التربوية حتمية لا بد منها في عصر عرف تغيرات وتطورات مست البناء الكلي للمجتمع، ولم تكن المدرسة في منأى عن تلك التغيرات وهذا استجابة لمقتضيات العصر، وكانت هذه العوامل داعية لإجراء إصلاحات وإدخال تعديلات على النظام التربوي، كان من الطبيعي أن تمس التوجيه المدرسي والمهني باعتباره جزءاً أساسياً من العملية التربوية التي من وظائفها الأساسية إتاحة الفرص أمام التلميذ حتى ينمي قدراته ويستغلها لتحقيق التكيف المدرسي النفسي والاجتماعي.

يعتبر التوجيه المدرسي والمهني عملية تفاعل قيادية بين طرفين أحدهما الموجه والآخر الموجه، تستهدف التعاون على استقصاء طبيعة الموقف بقصد تبیین نواحيها، وألقت هذه المهمة على عاتق مستشار التوجيه المدرسي والمهني، الذي يقوم بمساعدة التلميذ على تفهم نفسه وتحقيق تكيف نفسي واجتماعي مع الفعل التربوي، والتعرف على قدراته واستعداداته لتحقيق توجيه سليم وذلك من أجل تحضيره لبناء مشروعه الدراسي والمهني.

ومستشار التوجيه المدرسي والمهني تبعاً لذلك يواجه صعوبات وعراقيل تعيق أداءه المهني، والقيام بعمله على أكمل وجه، وقد قمنا بهذه الدراسة من أجل الوصول إلى معرفة علاقة صعوبات مستشار التوجيه المدرسي بالأداء المهني، ولتحقيق هذه الدراسة قمنا بوضع خطة عمل اشتملت على جانبين؛ الأول نظري واشتمل على أربعة فصول، الأول تناولنا فيه الإشكالية والفرضيات وأسباب وأهداف الدراسة وتحديد المفاهيم، كما تناولنا فيه الدراسات السابقة، أما الفصل الثاني فتناولنا فيه التوجيه المدرسي ونشأته، ووظائفه ومجالاته، الأسس والمبادئ الخاصة به، بالإضافة إلى أهم النظريات المفسرة للتوجيه المدرسي، أما الفصل الثالث تناولنا فيه مستشار التوجيه المدرسي والمهني وأهم نشاطاته ومهامه، وسائل عمل المستشار، أما الفصل الرابع فتناولنا فيه الأداء وأهميته بالإضافة إلى صعوبات الأداء المهني لمستشار التوجيه المدرسي والمهني، أما الفصل الرابع فتناولنا فيه الأداء المهني عوامله ومظاهره، تقييم الأداء وأهميته بالإضافة إلى صعوبات الأداء المهني لمستشار التوجيه المدرسي والمهني، أما فيما يخص الجانب الميداني فيحتوي على ثلاثة فصول، الفصل الأول وتناولنا فيه حدود الدراسة والمنهج ومجتمع البحث بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات،

أما الفصل الثاني فتناولنا فيه عرض وتحليل البيانات، أما الفصل الثالث فتناولنا فيه مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة معتمدين في ذلك على مجموعة من المراجع والمتمثلة في 55 مرجع.

خاتمة:

وفي الأخير نخلص إلى أنّ عملية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تأخذ على عاتقها مسؤولية توجيه التلاميذ إلى شعب وفروع التعليم المختلفة، ومساعدتهم على حل مشاكلهم الاجتماعية وإرشادهم نفسياً خلال مسيرتهم الدراسية، وعلى هذا الأساس يمكن القول بأنّ التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يقوم بتلبية حاجيات الأفراد والمجتمع ككل، وهنا تتجلى أهمية مسؤولية وخطورة المهمة الموكلة لمستشار التوجيه المدرسي والمهني.

ومن معطيات الدراسة النظرية والميدانية توصلنا إلى أنّ الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه المدرسي والمهني لها علاقة بأدائه المهني، التي قد تعيقه أو تحدّ من أداءه وكفاءة المستشار عن القيام بالتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، الذي يعتبر أساس كل نظام تربوي، وفي ضوء ما تقدم نأمل أن تكون هذه الدراسة قد ساهمت ولو بقسط بسيط في إبراز الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه المدرسي والمهني.

أولاً: الإشكالية

يمر العالم اليوم بمجموعة من التغيرات والتحويلات الجوهرية في شتى المجالات، خاصة العلمية منها، وهذا ما أثر في جوانب مختلفة في الحياة الاجتماعية واليومية، وبالأخص في مجال التربية، وذلك بما لها من أهمية في النهوض بالمجتمع وتقدمه، وعلى هذا الأساس شهدت المدرسة تحولات جذرية في نظامها التعليمي، «وباعتبار المدرسة المؤسسة التربوية التي يقضي فيها الطلبة معظم أوقاتهم، وهي التي تزودهم بالخبرات المتنوعة، وتعدهم لاكتساب مهارات أساسية في ميادين مختلفة، وهي توفر الظروف المناسبة لنموهم وتطورهم جسدياً ونفياً واجتماعياً»⁽¹⁾، إلا أنه في كثير من الحالات نرى أن المدرسة لا تتفهم حاجات الطالب ومشكلاته الدراسية والمدرسية، ولا تهين لمواجهة متطلبات النمو العقلي والمعرفي الاجتماعي، ومن هذا المنطلق جاءت «وظيفة التوجيه المدرسي والمهني في المدارس كوسيلة فعالة من أهم وسائل التربية المتطورة في عصر تتغير فيه الاحتياجات بتسارع مذهل، وتتصاعد فيه المشكلات في البيئة المدرسية والعائلية والاجتماعية من أجل تحقيق النظام والاستقرار داخل المؤسسة التعليمية التي كانت تنظر إلى التوجيه نظرة تقليدية»⁽²⁾ أي الاعتماد على نتائج التلميذ الدراسية في توجيهه نحو الشعبة التي يدرسها وإهمال ميوله ورغباته، ومن ثمة الوظيفة التي يوضع فيها، بحكم أن التوجيه التقليدي لا يتطابق مع ما هو موجود في مجتمعه الثقافي والمهني من تحولات يومية، جعلت عملية التوجيه أحد الانشغالات الرئيسية في الفكر التربوي المعاصر، الذي ينطلق من مبدأ نوعية التعلم في المحيط المدرسي، ليصبح قادراً على التكيف مع المحيط، وتكوينه وفق ما يلاءم قدراته وميوله، ونتيجة لهذا التطور أصبح من الضروري إسناد وظيفة التوجيه والإرشاد المدرسي إلى مختصين يمارسونها وفق تقنيات وأساليب علمية وأهداف مدروسة مسبقاً، والقائم بهذه العملية هو شخص مختص في مجال التوجيه يقدم خدماته بطريقة منظمة ومدروسة، يعرف بمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وهو يؤدي مهام معينة:

كتبصير المجتمع المدرسي بأهداف التوجيه وخطته التربوية في المدرسة، وبناء علاقات مهنية مسؤولها أولياء الأمور والأساتذة والتلاميذ، وإعداد الخطط السنوية لبرامج التوجيه وتقديم خدمات في مختلف المجالات الخاصة بالطلاب. هذه الوظيفة تعيقها مجموعة من الصعوبات، وذلك أثناء قيامه

(1): رشاد صالح دمنهوري، التنشئة الاجتماعية والتأخر الدراسي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، ص86.
(2): أحمد عبد اللطيف أبو سعد، الإرشاد المدرسي، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2009، ص71.

بعملية التوجيه، وهذه الأخيرة تختلف باختلاف وتعدّد وظائف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في عملية التواصل والأعضاء الفاعلين في العملية التربوية، ويتضح هذا من خلال أدائه المهني الذي من خلاله تحدّد المؤسسة الأهداف والمخرجات التي تسعى إلى تحقيقها عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملين داخل المؤسسة التربوية كمهام ووظائف مستشار التوجيه المدرسي والمهني.

وقد تناولت دراستنا علاقة صعوبات مستشار التوجيه المدرسي بالأداء المهني، ومن هنا يجدر بنا طرح التساؤل المحوري التالي: ما علاقة صعوبات مستشار التوجيه المدرسي بأدائهم المهني؟ والسؤال المحوري اندرجت تحته ثلاثة أسئلة فرعية كالتالي:

1. هل توجد علاقة بين الصعوبات المعرفية وأداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟
2. هل هناك علاقة بين العراقيل المادية والأداء المهني؟
3. هل لطبيعة الاتصال الممارس من قبل مستشار التوجيه المدرسي والمهني علاقة بالأداء المهني؟

ثانياً: فرضيات الدراسة

تعتبر الفرضيات من أهم المراحل المنهجية في البحث، وهي تعدّ نقطة الانطلاق، وينطلق موضوع بحثنا هذا من فرضية عامة والتي انبثقت عنها ثلاث فرضيات جزئية

➤ الفرضية العامة:

الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه المهني والمدرسي لها علاقة بأدائهم المهني ومن أجل صحة الفرضية العامة قمنا بوضع فرضيات جزئية هي:

➤ الفرضية الجزئية الأولى:

توجد علاقة بين الصعوبات المعرفية والأداء المهني.

➤ الفرضية الجزئية الثانية:

هناك علاقة بين العراقيل المادية والأداء المهني لمستشار التوجيه المدرسي.

➤ الفرضية الجزئية الثالثة:

لطبيعة الاتصال الممارس من قبل مستشار التوجيه المدرسي والمهني علاقة بالأداء المهني.

ثالثا: تحديد المصطلحات الأساسية:

تعتبر عملية تحديد المفاهيم من أهم خطوات البحث الاجتماعي، وهذا ما يسمح بالحصول على نظرة شاملة عن محتوياته قبل الدخول في التفاصيل، كما أنّ الانطلاق من مفاهيم صحيحة ومتفق عليها يعتبر على قدر كبير من الأهمية لفهم واستيعاب محتوى البحث، وفيما يلي سنحاول تحديد المصطلحات المستخدمة في بحثنا:

1. الصعوبات:

يعرف أنّها " كل ما يعيق ويعرقل تحقيق هدف معين، ويتطلب اجتيازه ما يزيد من الجهود العقلية والجسمية"

وتعرف أيضا " أنّها كل ما يقف أمام تحقيق هدف معين وخطّة مسطرة، ولاجتيازها لا بد من تحديدها لبدل جهود فكرية وجسمية لتغلب عنها"⁽¹⁾

التعريف الإجرائي: المقصود بالصعوبات في هذه الدراسة بأنّها مجموعة من المعوقات والعراقيل التي تواجه المستشار أثناء القيام بعمله والمتعلقة بعدّة جوانب أهمها:

أ.الصعوبات المعرفية: "نقص بها في دراستنا هذه بأنّها نقص في التكوين والخبرة.

ب.الصعوبات المادية: ونقص بها كل ما يتعلق بوسائل العمل الخاصة بمستشار من أجل القيام بمهامه كما يجب."⁽²⁾

ج.أطراف العملية التربوية: ونقص بهم في دراستنا هذه الصعوبات التي تواجهه من قبل الإدارة، والمعلمين، والمدير، والتلميذ.

(1): محمد عطية، التوجيه التربوي، مكتبة النهضة المصرية، مصر، 199، ص12.

(2): فؤاد إفرام البستاني، منجد الطلاب، دار المشرق، بيروت، 1974، ط2، ص751.

2. مستشار التوجيه المدرسي والمهني:

جاء في معجم الطلاب " هو العليم الذي يؤخذ برأيه في أمر هام علمي أو فني أو سياسي أو قضائي أو نحوه، فالجدر اللغوي للاستشارة يفيد التدخل الإنساني المخصص للتأثير الفعال في الوعي، قصد تغيير سلوك فرد ما." (1)

جاء في معجم مصطلحات التربية والتعليم بأنه " شخص اختصاصي في مجال التربية يستعان به للوقوف على آرائه التربوية حول قضية أو مشكلة تعترض المسؤولين عن التربية، أو المؤسسات التي تعني في شؤون التعليم والتوجيه التربوي." (2)

ويعرف أيضا " أنه الشخص الذي يؤدي وظيفة الإرشاد لمساندة الأفراد والجماعات التعليمية، وينظم ويحلل المعلومات حول الطلاب من واقع السجلات والاختيارات والمقابلات إلى جانب المصادر الموثقة، وذلك لتقييم ميولهم واتجاهاتهم وقدراتهم وخصائصهم الشخصية للمساعدة في التخطيط التعليمي والمهني، ويدرس المعلومات المهنية والتعليمية والاقتصادية لاستخدامها في مساعدة المسترشدين لتخطيط موضوعاتهم التربوية والمهنية ويساعد الأفراد في التغلب على مشكلاتهم." (3)

التعريف الإجرائي: هو أحد موظفي قطاع التربية والتعليم، يسهر على تنفيذ برنامج التوجيه المدرسي وتوزيع المتعلمين المتواجدين في الجذوع المشتركة على مختلف الشعب، انطلاقا من العلامات المتحصل عليها.

3. التوجيه المدرسي والمهني:

جاء في معجم مصطلحات التربية والتعليم بأن التوجيه في حقل التربية يراد به تمكين المرء من الوصول إلى هدفه أو غاياته بشكل واضح بدون اضطراب أو قلق. (4)

يعرف بأنه "من بين الوسائل التي يستعين بها مستشار التوجيه المدرسي في مجالس القبول والتوجيه والإرشاد لإعداد اقتراح الميول والاهتمامات وبطاقات الراغبين، مجموعة التوجيه التي تسمح بحساب

(1): يوسف شكري فرحان، معجم الطلاب، منشورات دار الكتب العلمية، ليبيا، ص85.

(2): جرجس ميشال جرجس، معجم مصطلحات التربية والتعليم، دار النهضة العربية، بيروت، 2003، ص486.

(3): محمد المشايقة، مبادئ الإرشاد النفسي للمرشدين والأخصائيين النفسيين، دار المناهج، عمان، دس، ص283.

(4): جرجس ميشال جرجس، مرجع سابق، ص242.

معدّل الطور الثالث من التعليم الأساسي في عدد من المواد المرفقة بمعدلات، والتي يفترض أنّها تتضمن المبادئ الأساسية للدراسة في الجذع المشترك.⁽¹⁾

ويعرفه الباحثان "F-andrène , F-boy" على أنّه مفهوم يحتوي على مجموعة من الحقائق، وهو الإجراء الذي يسمح لتلميذ بعبور المراحل التي يتكون منها النسق المدرسي، فهو يتبعه في مشواره الدراسي وفي كل مرة تحضر أمامه مجموعة من الاختبارات، وعليه أن يتواجه⁽²⁾.

التعريف الإجرائي: هي العملية التي يقدمها مستشار التوجيه المدرسي والمهني للتلميذ، من أجل مساعدته على رسم خطط تعليمية تتلاءم مع قدراته وميوله، من أجل اختيار التوجيه الصحيح لنوع الدراسة المناسبة التي تساعد على مستواه التعليمي، للوصول إلى النجاح ثمّ المهنة التي يريدها.

4. الأداء المهني:

تعريف الأداء: هو النتيجة المحصّل عليها في أي ميدان عمل، كالتائج التي يتم تحقيقها لدى ممارسة عمل ما، أو المعبر عنها بوحدات قياس معينة.⁽³⁾

ويعرّف أيضا بأنه أي نشاط أو سلوك يؤدي إلى نتيجة.

الأداء المهني:

يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكوّنة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشجع بها الفرد متطلبات المهنة.⁽⁴⁾

ويعبّر أيضا عن الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الوظائف أو المهام، وبالتالي يشير إلى درجة تحقيق المهام المكوّنة لمهنة الفرد.⁽⁵⁾

التعريف الإجرائي: هو كل جهد فكري يبذله مستشار التوجيه المدرسي والمهني أثناء أداء وظيفته، والقيام بدوره داخل المؤسسة التعليمية.

(1): الزعبي أحمد محمد، الإرشاد النفسي نظرياته، اتجاهاته، مجالاته، دار الزهران للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص45.
(2): fardennais et f-boy, le conseiller d'orientation, psychologie édition nathan , paris, 1999,p5.

(3): موالكية سيف الدين، تقييم أداء الأفراد في المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير في تنمية وتسير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2002-2003، ص20.

(4): راوية محمد الحسن، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1999، ص215.

(5): محمد سعيد أنور، سلطات السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة، الاسكندرية، 2000، ص129.

رابعاً: أسباب اختيار الموضوع

لا شك أنّ البحث في أي موضوع تكون وراءه أسباب معينة، تدفع الباحث للدراسة والبحث فيها، وموضوع دراستنا المتمثلة في علاقة صعوبات مستشار التوجيه المدرسي والمهني بأدائهم المهني، نتيجة لمجموعة من المبررات الذاتية والموضوعية، ومن اعتبارات اختيارنا لهذا الموضوع نجد:

1. اعتبارات موضوعية:

- محاولة تغطية نقص المادة المعرفية.
- الرغبة في إثراء المجال المعرفي المرتبط بالمجال المعرفي المرتبط بالمجال التربوي.
- قابلية الموضوع للدراسة.

2. اعتبارات ذاتية:

- اختصاصي في علم اجتماع التربية وإتمام بحثي المتعلق بمذكرة الماجستير.
- توسيع المعارف الشخصية وخدمة تخصصنا العلمي.
- توسيع المعارف الشخصية وخدمة تخصصنا العلمي.
- التعرف بأهمية موضوع التوجيه والإرشاد المدرسي.
- إثراء الجانب المعرفي الأكاديمي بأهمية دراسة هذه المشكلة الاجتماعية التربوية.
- الرغبة في القيام بمهنة مستشار التوجيه المدرسي.

خامساً: أهداف الدراسة

تعتبر أهداف الدراسة في أي مجال علمي الغاية التي يرجو الباحث تحقيقها، والوصول إليها من خلال بحثه، وهذا لكي يعطي الموضوع أهمية أكثر وموضوعية أكبر، وأنّ كل بحث علمي يريد الوصول إلى هدف أو أهداف بافتراض فروض ومحاولة التحقق من صدقها، وهذه الأهداف إما أن تكون علمية أو تطبيقية أو شخصية.

1. الأهداف العلمية:

- ❖ التعرف على علاقة صعوبات مستشار التوجيه المدرسي والمهني بالأداء المهني.

- ❖ دراسة العلاقة بين متغيري الدراسة و المتمثلة في المتغير المستقل، وهو صعوبات مستشار التوجيه المدرسي والمهني، والمتغير التابع يتمثل في الأداء المهني.
- ❖ الاطلاع على واقع التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر.
- ❖ التعرف على بعض الأساليب من أجل الحدّ من الصعوبات التي تعرقل الأداء المهني للمستشار.

2. الأهداف الشخصية:

- ❖ إجراء بحث علمي والاحتكاك المباشر بالميدان.
- ❖ اكتساب بعض المهارات والخبرات الفردية.
- ❖ تعميق المعارف المتعلقة بالدراسة موضوع الاختصاص.

سادسا: أهمية الدراسة

إنّ أهمية أيّة دراسة علمية يمكن استنباطها من أهمية الموضوع نفسه، وانطلاقا من هذا يمكن تحديد أهمية مشكلة البحث في:

1. الأهمية العلمية:

❖ محاولة معرفة مدى اهتمام القائمين على هذه العلمية داخل المؤسسة التربوية، والصعوبات التي يعانون منها.

- ❖ الوقوف على العلاقة بين صعوبات مستشار التوجيه و أدائه المهني.
- ❖ المشاركة في إثراء التراث العلمي الخاص بعلم اجتماع التربية.

2. الأهمية المجتمعية:

- ❖ تحديد الأسباب والعوامل المؤدية إلى عرقلة الأداء المهني للمستشار.
- ❖ إنّ تخطي مستشار التوجيه المدرسي للصعوبات يكون عاملا إيجابيا لنجاحه في أدائه المهني.

سابعا: الدراسات السابقة

إنّ الدراسات السابقة تساعد الباحث من خلال إثراء بحثه وتحديد أبعادها ومجالاته، والتزويد بكثير من الأفكار والأدوات والإجراءات التي يمكن أن تفيده في إيجاد حل لمشكلة بحثه، بالإضافة إلى توجيهه

نحو المراجع والمصادر الأكثر أهمية، وكذا اجتناب المشكلات والمعوقات التي واجهت الباحثين بشكل أو بآخر.

وعليه، فقد اعتمدنا في دراستنا على مجموعة من الدراسات التي ارتأينا أنها تخدم موضوع دراستنا بشكل مباشر أو غير مباشر، بغية الاستفادة من منهجيتنا في تنظيم وتوجيه مسار بحثنا، وفيما يلي عرض بعض هذه الدراسات.

1. الدراسات الغربية:

الدراسة الأولى:

قام "هارتمان وبيكر" بدراسة حول استراتيجيات توجيه الطلبة العاجزين الذين يرغبون في الالتحاق بالتعليم بعد الثانوي، عملاً فيها على وضع برنامج لمساعدة المرشدين الذين يوجهون الطلبة العاجزين يتلخص في ما يلي:

- تشجيع الطلبة على تقييم ميولهم واستعداداتهم ومستواهم التحصيلي.
- تزويدهم بخدمات التوجيه المهني غير المحدودة.
- تشجيع الطلبة على اتخاذ قرارات حول تعليمهم وتدريبهم فيما بعد المرحلة الثانوية بناء على معايير متعدّدة.⁽¹⁾

2. الدراسات العربية:

الدراسة الثانية:

قام "سعد جاسم الهاشل" بدراسة حول التوجيه واختيار التخصص في المرحلة الثانوية التقليدية، حاول من خلالها معرفة مدى استخدام عملية التوجيه والإرشاد في اختيار الطالب لتخصصه. حيث تكونت عينة البحث من 532 طالباً وطالبة منهم 265 من الشعبة الأدبية، و267 من الشعبة العلمية.

(1): سعد جاسم الهاشم، التوجيه والإرشاد الوظيفي واختيار التخصص في المرحلة الثانوية التقليدية، المجلة العربية للعلوم الإنسانية، المجلد 14، العدد 14، مجلس النشر العلمي، الكويت، 1998، ص(95-103)

استخدم فيها استبياناً يضم 15 سؤالاً ضمّ المحاور التالية: "دور الأسرة، دور البرنامج المدرسي والأصدقاء"، وقد كانت أسئلة الدراسة التي حاول الباحث الإجابة عليها هي:

- ❖ هل يختار الطالب تخصصه بنفسه أو يتأثر بالأسرة، المعلم، الأصدقاء؟
- ❖ هل توجد فروق بين الطلبة في اختيار التخصص إلى المنطقة أو الجنس؟
- ❖ ما دور البرنامج المدرسي، وكذلك الإرشاد والتوجيه في اختيار الطلبة لتخصصهم؟

وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- ❖ لا توجد علاقة بين المنطقة التعليمية واختيار الطالب لتخصصه.
- ❖ لا توجد فروق دالة إحصائية بين الطلبة والطالبات في أسلوب اختيار التخصص.
- ❖ توجد علاقة موجبة بين توجيه الوالدين واختيار التخصص.⁽¹⁾

الدراسة الثالثة:

كما أجرت "فانقة حبيب محمد" العام 1990م دراسة هدفت من خلالها إلى معرفة دور التوجيه المدرسي في معالجة مشكلات الطلبة، ولتحقيق هذا الهدف تمّ تطبيق استبيان ورّع على عينة بلغت 60 مرشداً تربوياً.

وبعد تحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً، توصلت الدراسة إلى نتائج منها:

- ❖ أنّ المجال الدراسي احتل مكان الصدارة في قائمة المشكلات، يليه المجال الاجتماعي، ثمّ الشخصي، ثمّ باقي المجالات الأخرى.
- ❖ أنّ المرشدين يرون أنّ من أسباب تدني المستوى التعليمي للطلاب هو فقدان أحد الوالدين أو كلاهما التطرف في تربية الأبناء، وكذلك ضعف المستوى الاقتصادي للأسرة.⁽²⁾

(1): وهيب مجيد الكبيسي وآخرون، التوجيه التربوي والإرشاد النفسي بين النظرية والتطبيق، منشورات ELGA، 2002، ص55.

(2): المرجع نفسه، ص56.

3. الدراسات الجزائرية:

الدراسة الرابعة:

عنوان الدراسة: «صعوبات العملية الإرشادية في المؤسسة التربوية»

وهي دراسة ميدانية لآراء مستشار التوجيه المدرسي لولاية بسكرة، 2009-2010، تحت سؤال

رئيسي:

"ما هي صعوبات العملية الإرشادية في المؤسسات التربوية"

أهداف الدراسة:

- ❖ معرفة الصعوبات التي يعاني منها مستشار التوجيه.
- ❖ معرفة المستوى التأهيلي لمستشار التوجيه المدرسي.
- ❖ معرفة الصعوبات الاجتماعية التي تواجه مستشار التوجيه المدرسي.
- ❖ معرفة الصعوبات القانونية والإدارية المواجهة لمستشار التوجيه المدرسي.
- ❖ الوصول إلى حلول واقتراحات تخدم الموضوع.

عينة الدراسة: 49 مستشارا توجيهيا باستخدام العينة البسيطة العشوائية.

نتائج الدراسة:

- ❖ معاناة مستشاري التوجيه من اتساع المقاطعة.
- ❖ تكليف مستشاري التوجيه المدرسي بالعديد من الأعمال الإدارية.
- ❖ كثرة عدد التلاميذ وتهربهم من العملية التوجيهية وضعف الاتصال بين المديرية وأولياء الأمور.⁽¹⁾

(1): توهامي إبراهيم، الدراسات السابقة في البحث العلمي، العدد3، منشورات جامعة قسنطينة، 1999، ص104.

الدراسة الخامسة:

عنوان الدراسة: « تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني، دراسة ميدانية، قالمة- سوق أهراس »

حيث طرحت الإشكالية التالية: **كيف تؤثر الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟**

الأسئلة الفرعية:

1. كيف تؤثر الظروف المادية للمؤسسة على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟
2. كيف تؤثر الأطر التنظيمية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟
3. كيف تؤثر علاقة مستشار التوجيه بالمتعاملين التربويين على أدائه؟

عينة الدراسة: مستشاري ولايتي قالمة-، سوق أهراس-.

أهم نتائج الدراسة:

- ❖ معظم المبحوثين تربطهم علاقة جيّدة بمدير مركز التوجيه، وكذلك تربطهم علاقة جيّدة بمدير المؤسسة.
- ❖ معظم المبحوثين تربطهم علاقة جيّدة بأعضاء الفريق الإداري، وكذلك علاقة جيّدة بأعضاء الفريق التربوي.

مما يعني أنّ نتائج هذه الدراسة كانت إيجابية.⁽¹⁾

التعقيب على الدراسات السابقة:

إنّ الدراسات الجزائرية اشتركت مع دراستنا الحالية في نفس عينة البحث، وهي مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، ولقد استفدنا منها في أخذ بعض المفاهيم والتعرّف على موضوع دراستنا والتعمّق فيه أكثر، كذلك ستساعدنا في بناء الاستمارة وتحليل النتائج في ضوء ما توصلت إليه هذه الدراسات.

(1): توهامي إبراهيم، المرجع السابق، ص109.

أمّا الدراسات الأجنبية والعربية فقد أعطتنا لمحة عن المرشد والتوجيه والأهمية التي يلعبها مستشار التوجيه المدرسي والمهني، والمكانة التي يحتلها داخل المؤسسة، وذلك من أجل إثراء موضوع البحث، وتحقيق أفضل النتائج الدراسية من جهة، وتكوين شخصاً عاقل متزن ناضج، إلى أنّ هذه الدراسات بصفة عامة قد ساعدتنا في كيفية صياغة الإشكالية، واختيار العينة الملائمة للبحث والتي تسمح لنا بالإجابة على التساؤلات المطروحة.

تمهيد:

إذا ما تحدثنا عن مستشار التوجيه المدرسي والمهني، فإننا نقصد به العضو أو الشخص الذي يتميز عن غيره ممن يعملون في سلك التربية والتعليم، ذلك أنه يلعب دورا هاما في العملية التربوية، نظرا للمهام التي يقوم بها من أجل تحقيق توجيه سليم وتحسين المردود التربوي داخل المؤسسة التعليمية، عن طريق الكشف عن استعدادات التلاميذ، والتعرف على ميولاتهم ورغباتهم، وبناء على ذلك يقوم بمساعدتهم في بناء مشروعهم الدراسي والمهني.

أولاً: نشاطات ومهام مستشار التوجيه المدرسي

1. النشاطات:

إنّ مهام مستشار التوجيه المدرسي والمهني محدّدة في القانون التوجيهي للتربية الوطنية، وكذا في القرار رقم 827.91 المؤرخ في 1991/11/13م، وتتنحصر في عدّة مجالات وهي:

نشاطات مستشار التوجيه المدرسي والمهني في مجال التوجيه فيما يلي:

❖ الاطلاع على ملفات التلميذ، وعلى جميع المعلومات التي تساعد على ممارسة وظائفه من أجل نتائجهم ومساهمهم الدراسي، مع إخضاعه إلى قواعد السر المهني.

❖ يشارك مستشار التوجيه المدرسي والمهني في مجالس الأقسام بصفة استشارية، على أن يؤخذ برأيه في مجال تخصصه.

❖ القيام بالإرشاد النفسي التربوي قصد مساعدة التلاميذ على التكيف مع النشاط التربوي.

❖ متابعة المسار الدراسي للتلاميذ.⁽¹⁾

نشاطات مستشار التوجيه المدرسي والمهني في مجال البحث والمتابعة فيما يلي:

❖ القيام بالإرشاد النفسي والتربوي قصد مساعدة التلميذ على التكيف مع النشاط التربوي.

❖ متابعة التلاميذ الذين يعانون صعوبات من الناحية النفسية البيداغوجية، قصد تمكّنهم من مواصلة التمدريس.

❖ يشارك المستشارون الرئيسيون للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في تأطير عمليات التكوين التحضيرية في أعمال البحث التربوي التطبيقي.

❖ يشارك في إعداد مشاريع المؤسسات فيما يتعلق بمجال اختصاصه.⁽²⁾

نشاطات المستشار في مجال الإعلام فيما يلي:

❖ ضمان سيولة الإعلام وتنمية الاتصال داخل المؤسسات التعليمية، وإقامة مناوبات بغرض استقبال الأساتذة والتلاميذ والأولياء.

❖ تنشيط حصص إعلامية جماعية لتنظيم لقاءات بين التلاميذ والأولياء والمتعاملين المهنيين طبقاً لبرنامجهم بالتعاون مع مدير المؤسسة المعنية.

(1): المنشور الوزاري رقم 827-91 المؤرخ في 1991/11/13، والمتضمن المهام والنشاطات.
(2): محمد عبد الحميد الشيخ حمود، الإرشاد المدرسي، منشورات جامعة دمشق، سوريا، 1994، ص104.

- ❖ تنظيم حملات إعلامية حول الدراسة والحرف والمنافذ الجامعية والمهنية المتوفرة في عالم الشغل.
- ❖ تنشيط مكتب التوثيق والإعلام في المؤسسات التعليمية بالاستعانة بالأساتذة ومساعدتي التربية، وتزويده بالوثائق التربوية قصد توفير الإعلام الكافي للتلاميذ.

كما يمارس مستشار التوجيه مهامه في مؤسسات التعليم المتوسط أو التعليم الثانوي، أو مراكز التوجيه المدرسي، تحت سلطة مدير مؤسسات التعليم المتوسط أو الثانوي من الناحية الإدارية، وتحت سلطة مدير مركز التوجيه المدرسي، ومن الناحية التقنية طبقاً للأحكام المرسوم رقم 03/06، ويتولى القيام بالمهام الآتية:

- ✓ إعلام وتوجيه المتعلمين والمعلمين والأولياء.
- ✓ التكفل التقني للمتعلمين.
- ✓ تحليل البرامج والوسائل التربوية.
- ✓ استقصاءات ودراسة وتقويم التردد التربوي.
- ✓ تحسين القدرات المدرسية.⁽¹⁾

2. مهام مستشار التوجيه المدرسي والمهني:

تتجلى أهمية المستشار من خلال المهام والواجبات المهنية التي يقوم بها ومنها:

- ❖ تخطيط برامج الإرشاد التربوي والمهني المناسبة، وتخطيط برامج للحياة تؤدي للنجاح والسعادة.
- ❖ مساعدة الطلبة على تقييم استعداداتهم المهنية، ومعرفة نواحي القوة والضعف عندهم، وذلك من خلال التعرف على خبراتهم المهنية ومستوى ذكائهم، إضافة إلى اكتشاف ميادين العمل التي تناسب كل طالب.

❖ تفسير إمكانيات الموجودة في البيئة للطالب وبما يلي:

- ✓ التعرف على التغيرات التي تحصل وتطراً على ميدان العمالة والصناعة.
- ✓ التعرف على الأعمال والمهن التي يعمل فيها الناجحون من أصحاب الميول والقدرات المماثلة لميول الطالب وقدراته.

✓ تمكينه من الفرض التي قد تهيئه للحصول على المهنة المناسبة.

✓ العمل على الموازنة بين الذات والمهنة لمساعدته في اختيار المهنة المناسبة.

⁽¹⁾: عمار بوحوش، الاتجاه الحديث للاستشارات، المنطقة التربوية للعلوم الإدارية، الأردن، عمان، 1981، ص10.

✓ يجب على مستشار التوجيه أن يعرف معلومات عن المهن وميادين العمل⁽¹⁾ كما يلي:

معلومات متعلقة بالفرد:

- اسمه.
- توافقه الدراسي: اتجاهه نحو التعليم.
- التوافق الأسري: علاقته بوالديه، مدى تكيفه مع الأسرة.
- التوافق النفسي: كيف يتعامل مع الواقع، هل لديه أعراض مرضية... الخ⁽²⁾
- التوافق الاجتماعي: علاقته مع الجيران، علاقته مع الأصدقاء، النوادي.
- التوافق الشخصي: الميول المهنية، اتجاهات الفرد والمهن.
- سمات شخصية لديه: قيادة، ضبط النفس، الشجاعة.. الخ.

معلومات متعلقة بالمهنة:

- مهارات الفرد.
- المسؤولية: هل لديه تحمل للمسؤولية متعلقة بالآلات والأموال والمعلومات والسرية.
- القدرة على الاتصال بالآخرين والإشراف عليهم.
- المجهود في المهنة الحركي والذهني.
- ظروف العمل والمخاطر.
- إقامة علاقات ودية تتم بالتقبل والتسامح والتشجيع بين الطلبة.
- التعاون مع الإدارة المدرسية في حل مشكلات الطلبة وتلقي توجيهات المدير.⁽³⁾
- الاهتمام بمشاعر وانفعالات الطلبة ومواقفهم من قضاياهم، والعمل على غرس الثقة في نفوسهم.
- المساهمة في تنظيم القدرات واللقاءات بحقل العمل مباشرة.
- مساعدة الطلبة على تنمية شخصياتهم من جميع النواحي الفكرية، والإجرائية، وصفات مستشار التوجيه في المجتمع الإسلامي، مؤيدا ذلك بالآيات الكريمة والأحاديث النبوية:

• الثبات الانفعالي، قال تعالى: "ادع إلى سبيل ربك بالحكمة والموعظة الحسنة وجادلهم بالتي هي أحسن"

(1) حامد عبد السلام زهران، التوجيه والإرشاد النفسي، عالم الكتب، القاهرة، دس، ص18.

(2) المرجع نفسه، ص19.

(3) محمد لبيب النجيجي، في الفكر التربوي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1981، ص3.

- التسامح والتماس العذر، قال تعالى: "فاصفح الصفح الجميل".
- حسن الخلق، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "البر حسن الخلق، والاثم ما حاك في صدرك وكرهت أن يطلع عليه الناس".
- مساعدة الآخرين و الإيثار على النفس، مؤيدا بذلك قوله تعالى: "ويؤثرون على أنفسهم ولو كان بهم خصاصة"
- الصدق، مؤيدا بقوله تعالى: "ليجزي الله الصادقين بصدقهم"⁽¹⁾

ثانيا: الإطار المكاني لعمل مستشار التوجيه

تحدد النصوص القانونية مهام مستشار التوجيه وكيفية أدائه لهذه المهام، كما تحدد أيضا الإطار المكاني لعمل مستشار التوجيه، أي مجموعة المؤسسات التي يتردد عليها أثناء عمله، وهو ما يسمى في ميدان التوجيه بمقاطعة التدخّل.

وتتمثل هذه المؤسسات في مركز التوجيه المدرسي والمهني، الثانوية (المتقن) والإكماليات.

➤ مركز التوجيه المدرسي والمهني:

إنّ مركز التوجيه المدرسي والمهني مركز عمومي، يقدم خدمات تربوية إعلامية للجمهور الواسع وللجمهور المدرسي على وجه التحديد، كما أنّ الخدمة المقدمة فردية وجماعية، وتتمّ بالتنسيق مع مراكز التكوين المهني ومؤسسات الإنتاج والشغل، ومؤسسات التعليم، فهو يشكل نقطة الالتقاء بين عالم الدراسة والتكوين وعالم الشغل.

يوجد في كل ولاية على الأقل مركز للتوجيه المدرسي والمهني، يوضع تحت وصاية مدير التربية للولاية ويسيره المدير، له رتبة مفتش التوجيه المدرسي والمهني، يعمل تحت سلطته طاقم إدارة لتأمين السير الإداري للمركز، وطاقم تقني يتشكّل من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني.⁽²⁾

➤ الثانوية (المتقن):

⁽¹⁾: عبد الحميد مرسي، الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني، مكتبة الخنجي، القاهرة، 1976، ص ص 82-83.
⁽²⁾: رابح تركي، أصول التربية الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 126.

إنّ التعليم الثانوي معدّ لاستقبال التلاميذ بعد نهاية التعليم الأساسي وفقا لشروط تحددها وزارة التربية الوطنية، ومهمته زيادة على مواصلة المهمة التربوية المسندة للمدرسة الأساسية دعم المعارف المكتسبة، إدراج التخصص تدريجيا في مختلف الميادين وفقا لمؤهلات التلاميذ وحاجات المجتمع. وهذا المستوى من التعليم يهيئ التلاميذ لمواصلة الدراسة في التعليم العالي، أو الانضمام إلى الحياة المهنية.

مدّة التعليم الثانوي ثلاث سنوات تأخذ السنة الأولى شكل الجذع المشترك، ويقسم التعليم الثانوي إلى تعليم ثانوي عام وتكنولوجيا وتعليم ثانوي تقني.

ونظرا إلى أنّ اهتمامات التلاميذ تنمو بنموهم في مختلف مراحل التعليم، فإنّ الثانوية تقدّم لهم مجموعة كبيرة و متنوعة من المقررات الدراسية لكي تواجه الاحتياجات المختلفة لتلاميذها من ناحية والاقتصاد الوطني والتنمية الشاملة للبلاد من ناحية أخرى.

وفقا للمنتور الوزاري رقم 219 المؤرخ في 18 سبتمبر 1991، تمّ تعيين مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بالثانويات من أجل الاهتمام بالتلميذ وتحسين مردود المؤسسة التربوية ككل.⁽¹⁾

➤ الإكماليات:

تمتد المدرسة الأساسية على تسع سنوات، تعتبر حجر الزاوية في بناء منظومة التربية والتكوين، كما أنّ إدراج التقنيات المتعدّدة في هذا المستوى يمثل العنصر الأساسي في تحديث التعليم الأساسي، على أنّ النظام يتطلب نوع من التعاون يحدّده تشريع ملائم بين الأطراف الاجتماعية والمدرسية.

يمرّ التلميذ في هذه المرحلة بحدثين بارزين أولهما هو انتقاله إلى الإكمالية بحكم أنّها وسط جديد يتكون من مجموعة من المتعاملين التربويين الجدد، هذا الانتقال يمكن أن يولد لدى التلميذ نوع من عدم التكيف مع الوسط الجديد بكل محدداته، وهذا يتطلب تدخل مستشار التوجيه لكي يساعد التلميذ على التكيف، وذلك بتعريف بمكونات هذا الوسط وأهميته ودور كل منها.

هذا عن الحدث الأول، أمّا الحدث الثاني الذي يمر به التلميذ، والذي يستدعي تدخل مستشار التوجيه هو انتقاله إلى السنة التاسعة، وهي تعدّ سنة حاسمة في المشوار الدراسي والمهني للتلميذ، حيث أنّ هذا الأخير يوجّه إلى أحد الجذوع المشتركة الثلاثة، ولكي يختار الجذع الذي يتلاءم مع قدراته الدراسية ومع

⁽¹⁾: عبد السلام منصور، الوسائل والتقنيات المستعملة في التوجيه المدرسي، وثيقة منشورة، الجزائر، 2011، ص19.

رغبته، يقدم مستشار التوجيه مجموعة من الحصص الإعلامية موزعة خلال السنة الدراسية، ولإشارة فإنّ مستشار التوجيه يتعامل مع الإكماليات التي تصبّ في الثانوية أو المتقن.⁽¹⁾

ثالثاً: وسائل عمل مستشار التوجيه

للتوجيه المدرسي مكانة هامة في المؤسسات التربوية، وحتى يقوم المستشار بمهامه وتحقيق أهدافه يجب اتخاذ وسائل تدخل في الجانب التنظيمي، والتي هي عبارة عن وثائق ينجزها المستشار فيما يلي:

✓ البطاقة الفنية لكل نشاط:

تمثل البطاقة الفنية إطار العام الذي وضعه مستشار التوجيه للنشاط، وتحمل التصرّو الشامل لكيفية تنظيم وتخطيط مراحل الإنجاز والتقييم:

- تنجز فردياً.
- تتوافق مع البرنامج السنوي للمستشار.
- توقع من طرف مدير مركز التوجيه قبل 30 سبتمبر.
- تحدّد تعدّل كل سنة حسب تقييم النشاط وتطوره.

✓ البرنامج السنوي:

- هو بمثابة المرجع الأساسي في تقديم كل النشاطات التي يقدمها مستشار التوجيه.
- يكون منسجماً مع برنامج المركز.
- يصادق ويوقع من طرف مدير المركز.
- تسلّم نسخة إلى المركز.
- تسلّم نسخة إلى مفتش التربية والتكوين.
- تسلّم نسخة إلى مدير الثانوية.
- يحتفظ مستشار التوجيه بنسخة.⁽¹⁾

✓ البرنامج الأسبوعي:

⁽¹⁾: المديرية الفرعية لتوجيه والاتصال، دليل منهجي للإعلام المدرسي، وزارة التربية الوطنية، الجزائر، 2001، ص 07.
⁽²⁾: هدى مشعان ربيع، الإرشاد التربوي والنفسي من المنظور الحديث، مكتبة المجتمع العربي، الأردن، 2005، ص 25.

أداة فعّالة للتحكّم في تسيير الأعمال وحسن أدائها بصفة مستمرة، ينجز البرنامج الأسبوعي بعد الانتهاء من الجلسة التنسيقية للفريق التقني مباشرة في ثلاث نسخ يوقع من طرف مستشار ومدير المركز، وتسلم نسخة إلى المركز وأخرى إلى الثانوية (بمضي مدير الثانوية النسخة التي تعلق بمكتب المستشار).

✓ المذكرة اليومية:

- قبل الدخول إلى أي حصة إعلامية لا بد على المستشار أن يكون معه مذكرة معه مذكرة نشاط.
- عدم تقويم المحتوى لا بد من احترام الوقت واستغلاله حسب الأهداف الإجرائية المراد تحقيقها في هذه الحصة.

- تملأ كل يوم وتعتبر المرجع الأساسي لتحضير التقارير المختلفة (الفصلية، النشاطات المنتهية...).

- تشتغل في الاجتماعات التنسيقية بمركز التوجيه.

✓ سجل الاستقبالات الإعلامية:

- يستغل عند المستشار التوجيه لطلابي الإعلام بمكتبه حسب مختلف مستوياتهم وشرائحهم الاجتماعية.

- يسجل فيه اسم ولقب المعني، المستوى الدراسي إذا كان الزائر تلميذا، تاريخ الزيارة، الطلب المقدم، والتكفل الذي يوفره المستشار.⁽²⁾

➤ التقارير الفصلية:

- تتجز في أربع نسخ (مستشار التوجيه، المركز، الثانوية، مفتش التربية والتكوين)
- يوقع مدير التربية على النسخة التي يحتفظ بها المستشار وتقومها.

➤ تقارير النشاطات المنجزة:

- يقوم مستشار التوجيه عند نهاية كل نشاط بإنجاز تقارير حول كل عملية.
- تتجز عند نهاية كل محور.
- تسلم نسخة إلى مدير الثانوية للاطلاع.
- تسلم نسخة إلى مدير المركز للمتابعة والتقييم.
- يحتفظ المستشار بنسخة.

⁽²⁾: وهيب سمعان ومحمد منير مرسى، الإدارة المدرسية الحديثة، عالم الكتب، القاهرة، 1979، ص256.

➤ مخطط التقويم بالمؤسسة:

- ينجز لكل مؤسسة.
- يستغل لإعلام التلاميذ والأولياء والأساتذة.
- يستغل لتنظيم النشاطات.

➤ إحصائيات المقاطعة:

عبارة عن جداول إحصائية تعلق بمكتب المستشار، يعرف من خلالها على مقاطعة تدخله من جميع الجوانب:

- التعليم الابتدائي.
- التعليم المتوسط.
- التعليم الثانوي.⁽¹⁾

رابعاً: علاقات مستشار التوجيه

فحسب القرار الوزاري رقم 827 المؤرخ في: 13-11-1991، فإنّ علاقات مستشار التوجيه تكون مع:

➤ مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني: إنّ إشراف مدير المركز يكون إشرافاً تقنياً، ويتمثل في:

- يخضع مستشار التوجيه المدرسي والمهني إلى سلطة مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني وإشرافها تقنياً.
- يمارس مستشار التوجيه المدرسي والمهني مهامه في مراكز التوجيه المدرسي والمهني، وفي المدارس الأساسية و المتأقن والثانويات.
- يمارس مستشار التوجيه المدرسي والمهني نشاطاته في مقاطعة جغرافية تتكون من مجموعة مؤسسات للتعليم.

(1): عبد الله الوصيف، أسس وأسلوب التوجيه التربوي، برنامج تنشيط الاهتمامات وتنمية الميولات للمستويات المتوسطة، دس، ص4.

- يتولى مستشار التوجيه والمهني مسؤولية الإشراف على المقاطعة، ويقدم تقارير دورية عن نشاطه فيها.

- يمكن لمدير مركز التوجيه المدرسي والمهني أن يكلف مستشار التوجيه المدرسي والمهني بالمشاركة في نشاطات.

- يمكن لمستشار التوجيه المدرسي والمهني أن يخلف مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني في حالة الغياب أو المانع.

➤ مدير الثانوية: إنّ إشراف مدير الثانوية يكون إشرافاً إدارياً، ويتمثل في:

- يمارس مستشار التوجيه المدرسي والمهني نشاطه في المؤسسة التعليمية تحت إشراف مدير المؤسسة، وبالتعاون مع نائب المدير للدراسات والأساتذة الرئيسيين ومستشار التربية.

- يندرج النشاط الذي يقوم به مستشار التوجيه المدرسي والمهني في المؤسسات التعليمية في إطار نشاطات الفريق التربوي التابع للمؤسسة.

- يقدم مستشار التوجيه المدرسي والمهني في بداية كل سنة دراسية برنامج نشاطه إلى مدير المؤسسة التعليمية، وهذا البرنامج يكون مستخلص من برنامج المركز وبرنامج الوزارة السنوي، ويمكن لمدير الثانوية أن يضيف بالتنسيق مع مستشار التوجيه بعض النشاطات حسب خصوصية المؤسسة.

➤ مدراء الإكماليات:

يمكن لمستشار التوجيه المدرسي والمهني زيارة الإكماليات في كل وقت، ويجد تسهيلات كبيرة من طرف مدراء الإكماليات للقيام بنشاطاته، كما أنّه يقوم ببعض الأعمال بالتنسيق مع المدراء.⁽¹⁾

خامساً: المناشير التنظيمية لعمل مستشار التوجيه

1. الخصوص الخاصة بمستشار التوجيه:

(1): مجدي عزيز إبراهيم، موسوعة التدريس، دار الميسرة للنشر، الأردن، 2004، ص 33.

لمستشار التوجيه نصوص خاصة به، وذلك من أجل تحديد النشاطات وتنظيم علاقات، وهي 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 والتربوية.
- يحدد الأولوية مع مدير المركز ومدير الثانوية.

المنشور الوزاري رقم 269 المؤرخ في 24/72/1991

- ينظم عمل المستشارين ويحدد العناصر والخطوط العريضة لبرنامج المستشار، كما يوضح علاقة المستشار بكل مدير المركز ومدير الثانوية.

المنشور الوزاري رقم 321 المؤرخ في 18/19/1992 المتعلق بتعيين المستشارين في الثانويات.

- يؤكد على ضرورة متابعة عمل المستشار من طرف مدير المركز في الجانب التقني، ومن طرف الثانوية في الجانب الإداري.
- ضرورة الاعتناء بالجانب المادي وتوفير الوسائل.

المنشور الوزاري رقم 245 المؤرخ في 24/12/1993 المتعلق بإجراءات التنظيمية لنشاط

المستشار التوجيهي في الثانويات

- يحدد مقاطعة تدخل المستشار.
- يحدد دمج مدير المركز (مسؤولية تقنية ودور الثانوية و مسؤولية إدارية)

البرقية الوزارية رقم 866 المؤرخة في 15/05/1993

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

2. نصوص خاصة بتسيير مراكز التوجيه المدرسي والمهني:

- المنشور الوزاري رقم 485 المؤرخ في 22/12/1991 والمتضمن إجراءات تنظيمية لتسيير مراكز

التوجيه

متابعة عمل المستشارين من طرف مدير المركز.

- المنشور الوزاري رقم 356 المؤرخ في 11/11/1992 والمتضمن المحاور الكبرى لبرنامج عمل صالح للتوجيه

- المنشور الوزاري رقم 249 المؤرخ في 05/12/1993، والذي يبين كيفية بناء البرامج السنوية للنشاطات، وضرورة تحضير البطاقات الفنية.

- المنشور الوزاري رقم 263 المؤرخ في 26/12/1993، المتعلق بالإجراءات الخاصة بتنظيم عمل مراكز، ويعرف القطاع و كيفية التدخل في القطاع، ومبدأ تغطية الولاية بكاملها.

- المنشور الوزاري رقم 258 المؤرخ في 08/12/1991 المتعلق بتغطية مصاريف تسيير 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، وينص على تنظيم الحصص الإعلامية... (وهو بالغ الأهمية)

- المنشور الوزاري رقم 227 المؤرخ في 05/11/2002، يعطي تعليمات لتنفيذ البرنامج التقديري للنشاطات، وإعطاء عناية خاصة لاستغلال رغبات التلاميذ:

- ✓ المشاركة في استكشاف المتعلمين الذين لديهم تخلف دراسي والتكفل بهم.
- ✓ تقويم النتائج الدراسية للمتعلمين.
- ✓ المشاركة في مجالس التعليم والتنسيق، والأقسام للمؤسسة التعليمية التي ينتمي إليها.
- ✓ التدخل في تأطير الامتحانات الرسمية، وتقييم مردودها.
- ✓ يشارك مع الأساتذة في إنجاز مواضيع الاختبارات والفروض.
- ✓ يساهمون في تصميم وتنفيذ وتقييم مشروع المؤسسة، كما يمكن أن يكفلوا بالمشاركة في النشاطات ذات الطابع الثقافي والتربوي والاستعراضات المحلية والوطنية.

خلاصة الفصل:

إنّ مستشار التوجيه المدرسي والمهني يعمل على تقديم كل الخدمات التي تساعد التلميذ في مساره الدراسي والمهني، حيث يساعده في اختيار الفروع المناسبة وفق ما يناسب إمكانياته الدراسية وميوله واستعداداته، كما يعمل على إدماج التلميذ في محيطه الدراسي من خلال عمليات الإعلام والتوجيه والتقييم. ويساعده على تقييم ذاته وتقبلها كما هي، واكتشاف قدراته واستعداداته، واتخاذ القرار السليم في شأن مشروعه الدراسي والمهني.

تمهيد:

يعتبر التوجيه من التعليمات التربوية الحديثة التي شهدتها الأنظمة التربوية، ولقد أخذ الكثير من اهتمام المنظرين ولاسيما في مجال التربية؛ حيث أنّ ظهوره لم يكن وليد الصدفة، بل كان مرتبطا بمجموعة من العوامل والعناصر المتداخلة والمتفاعلة، خاصة القدرات والكفاءات والميولات والطموحات الفردية من جهة، ومتطلبات المسار الدراسي ومشاكله من جهة أخرى، والتي تقتضي الأمر بالتوفيق بينهما.

أولاً: نشأة التوجيه وتطوره

يعتقد الكثير من الأفراد أنّ التوجيه حديث النشأة والتطور، غير أنّه في الحقيقة ليس بالفكرة الحديثة، وقبل أن يكون توجيهها مدرسياً فإنّه مرّ بفترات مختلفة، وعلى هذا الأساس لا يمكن التطرّق إلى التوجيه في الجزائر دون إلقاء نظرة على التطور التاريخي في بعض دول العالم، وفيما يلي لمحة عن التوجيه عبر العالم:

1. في العالم الغربي: وقد مرّ بالمراحل التالية:

أ. مرحلة التركيز على التوجيه المهني: تميزت هذه المرحلة بظهور أول للتوجيه المهني على يد "فرانك بارسون" الذي أسس في بوسطن بأمريكا مكتبا للتوجيه المهني عام 1908م، وفي 1909م كتب أول كتاب في التوجيه المهني تحت عنوان "اختيار المهنة"، وفي سنة 1910م نشرت أول مجلة للتوجيه المهني وأنّ شيء في أمريكا سنة 1913 الاتحاد القومي للتوجيه المهني، وقد عرفت هذه الحركة نشاطاً سنة 1920 على يد "مايرز Charles Myras" عندما أنشأ المعهد الوطني العام لعلم النفس الصناعي، ويعتقد "ونالد باترسون" 1950 أنّ كتاب **parson** اختيار المهنة **chosinga vocation** للتوجيه في شتى مجالاته، يجب على كل متخصص في الميدان قراءته من وقت إلى آخر، ويرسم **parson** فيه الخطوات السليمة التي يجب إتباعها عند اختيار مهنة من المهن، وتتلخص الأسس التي يضعها "باترسون" للتوجيه في مبدأين:

أولهما: دراسة الفرد ومعرفة قدراته واستعداداته وميوله.

ثانيهما: مدّ الفرد بالمعلومات الكافية عن المهن والحرف المختلفة، وما تتطلبه من قدرات واستعدادات وميول، حتى يتمكن من اختيار المهنة أو الحرفة التي تلائمها، ومما لا شك فيه أنّ هذين المبدأين من العمدة الأساسية التي يقوم عليها التوجيه المدرسي أو المهني حتى وقتنا، هذا إلا أنّ "باترسون" حين حاول تطبيق آرائهم عملياً عجز عن تحقيق أحد هذين المبدأين ألا وهو قياس قدرات الأفراد واستعدادهم، لأنّ حركة القياس لم تكن بالصورة الدقيقة التي هي عليها الآن.⁽¹⁾

(1): سعد جلال، التوجيه النفسي والتربوي والمهني، دار الفكر العربي، القاهرة، ط2، 1992، ص82.

ب. مرحلة التركيز على التوافق والصحة النفسية:

يعدّ "ثاوليمسون" (1950) بأنّ المرحلة الثانية في تطور التوجيه، إنّما تتبعث من محاولة علماء النفس وغيرهم تطبيق الطرق العلاجية، التي استخدمها "فرويد" وأتباعه خارج العيادات النفسية لعلاج أنواع الصراع التي يعاني منها الفرد، ويقول أنّ هذه المرحلة من مراحل تطور التوجيه سبقت في بدايتها وواكبت زمنيا المراحل الأولى للتوجيه المهني، وكان همها الأول هو البحث عن دوافع سلوك الفرد الكامنة في اتجاهات الذات (**Ego attitudes**) وعملية التوجيه التي تقوم على نظرية الشخصية أساسها التكامل والإطراء والتناسق بين الاتجاهات النفسية المتعلقة بفكرة المرء عن نفسه واعتباره لذاته.⁽¹⁾

فالتوجيه تبعاً لنظرية الشخصية والعوامل الخاصة بالعمل وتركيبها، بحيث تظهر سمات المميزة، وتشخيص المشكلة باستعانة الاختبارات والمقاييس النفسية من أجل وضع الطالب في التخصص المناسب لقدراته واتجاهاته ورغباته.

ويمكن الإشارة إلى أنّ المرحلة الثانية من نشأة التوجيه بعاملين أساسيين هما:

➤ الانتباه إلى الأمراض العقلية والتخلف العقلي، ممّا دفع بعض العلماء إلى إنشاء عيادة نفسية لعلاج هذه المشكلات، ويعتبر "ويتمر **witmer**" أول من قام بإنشاء أول عيادة نفسية عام 1896.

➤ ظهور مدرسة التحليل النفسي وانتشار أفكارها على يد "سيجموند فرويد"

ج. مرحلة التركيز على فهم شخصية الفرد أثناء التفاعل مع البيئة الاجتماعية:

إنّ هذه الفكرة مستوحاة من محاولات "كورت ليفين" صاحب نظرية المجال في ضرورة فهم شخصية الفرد في مجالها الاجتماعي، أي فهم أثناء تفاعله مع شخصيات أخرى في بيئة اجتماعية، وقد تخصص هذا الأخير في تطبيق نظرية المجال على ديناميكية الجماعة في علم الاجتماع عند وصوله إلى الولايات المتحدة الأمريكية، واهتمامه بمشاكل كل جماعات التلاميذ داخل القسم، حيث لا يمكن في بعض الحالات فهم سلوك التلميذ الواحد على حدى إلاّ بتأثره بالقوى الأخرى الموجودة معه، ويقصد بها كل من شخصية الفرد والعوامل الاجتماعية التي تؤثر فيه، وبهذا الشكل فقد تطور التوجيه عن معناه الأولى إلى معنى آخر أكثر اصطلاحاً، وهو العلاج الذي يهدف إلى إحداث تكامل في الشخصية، ومساعدة الفرد على أنّ

(1): سعد جلال، المرجع السابق، ص83.

يفهم مشاكله في محيط اجتماعي متفاعل مستغلا قدراته، واستعداداته الشخصية والإمكانات البيئية إلى أقصى حدّ، حتى يتمكّن من الاندماج والتكيف مع المجتمع.

ويتمّ بعدها التعرّف على التناقضات الموجودة في الذات وفي الخبرة الذاتية، ويمكن تلخيص هذه العملية في النقاط التالية:⁽¹⁾

- حل وانفكاك للمشاعر.
- تغيير حالة الممارسة.
- الانتقال من عدم التطابق إلى التطابق.
- تغيير في الحالة التي في مداها يبدي استعداد الفرد وقدراته على الاتصال بنفسه اتصالا تبادليا.
- فك الخرائط المعرفية للخبرة السالبة.
- تغيير في علاقة الفرد بمشكلاته.
- تغيير في حالة الفرد وقدرته على إقامة العلاقات.

د. مركز التركيز على التوجيه المدرسي:

ابتدأت هذه المرحلة مع نهاية القرن 19 وأوائل القرن 20، بحيث شدّت مشكلة التأخر انتباه علماء النفس ممّا جعلهم يتوافقون على دراستها، ووجود فروق فردية بين التلاميذ من حيث قدراتهم العقلية وقدرتهم على التحصيل، إذ نجد أنّ منظور علماء القياس يحاول أن يفهم الذكاء من خلال التعرّف على العوامل التي تكون البناء العقلي لفرد مثل (القدرة على المحاكمة، القدرة المكانية والقدرة اللفظية) والتي هي المسؤولة عن الفروق الفردية في الأداء، في اختبارات الذكاء، أمّا المنظور البياجي، فهو يركز على التغيرات النهائية النوعية في تفكير الأفراد، وذلك من خلال التعرّف على الطريقة التي يفكر بها الأطفال ويفكر بها الراشدون، والتركيز في حالة هذا المنظور هو على العملية الذكائية التي هي مشتركة بين كل الأطفال بدلا من التركيز على الفروق الفردية بينهم.

(1): أحمد محمد الزغبي، المرجع السابق، ص91.

لهذا السبب اتجهت اهتمامات العلماء إلى معرفة مختلف الاستعدادات، والقدرات، والميول والرغبات، وإمكانيات الطموح، حيث نجد في فرنسا أول اختبار للذكاء في العالم، وفي سنة 1932م، اتجه الاهتمام إلى فئات أخرى من التلاميذ المعوقين وذوي العاهات والشواذ، إضافة إلى ذلك المؤثرات والجمعيات، وكذا الاتحادات منها الاتحاد الأمريكي للخدمات الشخصية والتوجيه سنة 1951م، وقد اعتمد التوجيه كعملية أساسية فعّالة في النظام التربوي للعديد من الدول كما يلي:

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

وعلى العموم فإنّ التوجيه الفعّال هو التوجيه الذي يبدأ بالحاجة، ويرتكز على الأهداف ويستقر على خفض حالة التوتر، ولا سبيل على هذه الوضعية السليمة إلاّ بالطرق السليمة، فشعور الفرد بالرضا يؤدي إلى انخفاض معدلات الرسوب والتسرّب وبعض المشكلات الدراسية الأخرى التي من شأنها أن تؤدي إلى الكثير من المشكلات النفسية والاجتماعية.⁽¹⁾

2. تطور التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الجزائر:

عرفت المنظومة التربوية في الجزائر عدّة إصلاحات تغيرت بتغير الوزارات المشرفة على قطاع التربية وباعتبار سياسة التوجيه والإرشاد جزء من هذا القطاع، فإنّها شهدت هي الأخرى عدّة تحولات اختلفت معطياتها وآلياتها من مرحلة إلى أخرى.

إنّ تطور التوجيه والإرشاد في الجزائر مرّ بثلاثة مراحل أساسية بالنظر إلى أهم الأحداث والتغيرات والتعديلات التي سجّلت في كل منها بعد الاستقلال:

(1): سعد جلال، المرجع السابق، ص83.

أ. المرحلة الأولى: (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 1962م، تمّ توظيف أربعين مستشاراً منهم خمسة جزائريين الأصل موزعين على ستة مراكز للتوجيه المدرسي في كل من عنابة، الجزائر وهران، سطيف، قسنطينة، مستغانم.

ومع تنظيم وزارة التربية الوطنية عام 1963م أنشأت المديرية الفرعية للتوجيه والتخطيط المدرسي نظراً للنقص الكبير في المختصين، حيث تمّ تكوين خمسة مستشارين من المغرب، ووظفوا في الجزائر سنة 1964م⁽¹⁾، وقد قرّرت الوزارة تكوين دفعة أولى في جامعة الجزائر على مستوى معهد تطبيقي لعلم النفس والتوجيه المدرسي، حيث كانت شروط التحاق المرشح بالمسابقة أن يكون له خمسة سنوات أدمية في التعليم أو لاجتياز هذه المسابقة أن يمرّ المرشح بثلاثة مراحل:

امتحان كتابي، امتحان شفاهي، بالإضافة إلى محادثة مع مختصين في علم النفس مع العلم أنّ مدّة التكوين سنتين لتتخرج أول دفعة سنة 1976م.⁽²⁾

ومنه، فإنّ هذه المرحلة لم تقم بمتابعة التلميذ والتعارف المحدود على إمكانيات وقدراته، لذلك كانت القدرات ذات معيار كمي؛ أي ما يحصل عليه التلميذ من معدّل.

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

ب. المرحلة الثانية: (1967-1991)

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

(1). التوجيه المدرسي والمهني، لمحة تاريخية (أهدافه ومهامه)، وثيقة داخلية بمركز التوجيه المدرسي والمهني، ص2.
(2). توفيق زروقي، النظام التربوي في الجزائر "محاكاة نقدية واقعية التوجيه المدرسي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008، ص18.

والملاحظ أنّ هذه الفترة تمثل فترة انتقالية في سياسة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، إذ أصبحت وظيفة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي محدّدة في القيام بالإعلام في شكل حصص يوزع من خلالها مستندات أو كتيبات إعلامية أو ما يسمى بالملحقات، التي تتضمن المسارات الدراسية والمهنية التي تخص التلميذ، ويكون الإعلام بصفة عامة وفردية، من إجراءات القبول والتوجيه من الأساسي إلى الثانوي، وأنواع التخصصات وآفاقها في الجامعة والتكوين المهني.

أمّا الإجراءات التنظيمية فقد بقيت منحصرة على معدّل التلاميذ خلال السنة الدراسية بالقبول التلقائي لـ 50% من تلاميذ السنة التاسعة أساسي وفقا لترتب التلاميذ لمدرستهم، ويكون قرار السنة التوجيه على هذا الأساس لأنّه: لا يتم الاعتماد على مجالس التوجيه المسبق، وقيام التوجيه بطريقة آلية دون الأخذ بعين الاعتبار الميول والقدرات الفردية، لأنّ المعدّل هو المؤشر الوحيد لقياس القدرات.⁽¹⁾

ج. المرحلة الثالثة: (1991-2004)

تميّزت هذه المرحلة بعدّة تعديلات خاصة بعملية الانتقال إلى المرحلة الثانوية، حيث أنّ التوجيه لم يعتمد على الاتصال المباشر بالتخصص، بل أحدثت الجذوع المشتركة وأصبح التعليم الثانوي ينقسم إلى مرحلتين:

➤ **مرحلة الجذع المشترك:** وتدوم سنة واحدة.

➤ **مرحلة التخصص:** وتدوم سنتان، وذلك وفقا للمنشور الوزاري المؤرخ في 3 أبريل 1991 وفي

نفس السنة تمّ إدراج مستشاري التوجيه المدرسي وتعيينهم في الثانويات لأول مرة مع تحديد المهام والأدوار التي يقومون بها، وكما شملت الإجراءات تحديد معدّل القبول حسب ما نصّ عليه المنشور الوزاري، كما أصبح يعتمد الملمح التربوي للتلاميذ للمرشحين للانتقال إلى الأولى ثانوي، ومن بين التعديلات التي استحدثت في هذه المرحلة.

➤ **إعادة النظر في مفهوم التوجيه وأساليبه والابتعاد عن ذلك الفعل الآلي والتكفل بالتلميذ ومتابعته**

لتحسين مستواه، حيث تقرر في النصوص الرسمية ضرورة التعرّف على التلاميذ وطموحاتهم وكذلك تقويمهم.⁽²⁾

(1): توفيق زروقي، المرجع السابق، ص19.

(2): المرجع نفسه، ص20.

ثانياً: وظائف ومجالات التوجيه المدرسي والمهني:

1. الوظائف:

تمثل وظائف التوجيه في:

➤ العمل على إيصال البيانات والمعلومات الخاصة بالمدرسة.

➤ العمل على جمع المعلومات الخاصة بالتلاميذ.

ولذلك نجد " صيد عبد الحميد مرسي" يؤكد أنّ للتوجيه ثلاث وظائف رئيسية هي:

➤ المساعدة في اختيار نوع الدراسة.

➤ الاستمرار في الدراسة أو التحويل إلى العمل.

➤ التغلب على الصعوبات التي تواجه التلاميذ، والاعتماد على النجاح من خلال تقييم استعداد وميول التلميذ ومعرفة الإمكانيات التعليمية المتاحة له، واختبار المدارس التي تتلاءم مع اختياره المدرسي.⁽¹⁾

2. المجالات:

أمّا مجالاته فتمثلت في:

المجالات التوجيهية التوافقية: وهي تكون في المدارس التي تتبع النظام الفصلي أو النظام السنوي أو نظام الساعات المعتمدة، ويحتاج بعض الطلاب إلى المساعدة وحل المشكلات التي يتعرضون لها في حياتهم الدراسية، حتى ولو أفلحوا في اختيار البرنامج المناسب لهم، ويساعدهم في تخطي تلك الصعوبات والمشكلات الموجّه التربوي الذي يكون لديه المهارات الكافية لتطوير الحلول المناسبة.

المجالات التوجيهية التوزيعية: إنّ من وظائف التوجيه الرئيسية مساعدة الطالب لتوزيع نشاطاته على التنوعات التربوية التي تطبقها المدرسة وتعطيها من خلال العام الدراسي.

(1): يوسف مصطفى وآخرون، الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، دار المريخ، السعودية، 2002، ص49.

المجالات التوجيهية التكيفية: تعني عرض الموجه التربوي المشكلات الشخصية والتطلعات الفردية لمعرفة قدرات واستعدادات الفرد بالإضافة إلى تعريف الطلاب على فرص الوظيفية الموجودة في المجتمع، وتعريفهم بالضغوط التي يستعرضون لها.

ونستخلص أنّ مجالات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تحدّد الوظائف التي يقوم عليها التوجيه والإرشاد المدرسي من خلال:

- معرفة ميول استعداد الطالب.
- معرفة المشاكل المحيطة بالطال ومحاولة تكييفه مع الأوضاع الجديدة.
- تعريف الطالب بالتخصصات الموجودة في المجتمع وشروط التوجه إليها.
- محاولة دعم الطالب في مجاله الدراسي.⁽¹⁾

ثالثاً: أهداف التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

تتمثل أهداف التوجيه والإرشاد عامة في:

- توجيه الطالب وإرشاده في جميع النواحي النفسية و الأخلاقية والاجتماعية والتربوية والمهنية، لكي يصبح عضواً صالحاً في بناء المجتمع.
- بحث المشكلات التي يواجهها الطالب أثناء الدراسة سواء كانت شخصية أو اجتماعية أو تربوية، والعمل على إيجاد الحلول المناسبة التي تكفل أن يسير الطالب في الدراسة سيرا حسناً وتوفر له الصحة النفسية.
- العمل على توثيق الروابط والتعاون بين الأسرة والمدرسة، لكي يصبح كل منهما مكملاً وامتداداً للآخر، لتهيئة الجو المناسب للطالب لكي يواصل دراسته.
- العمل على اكتشاف مواهب وقدرات وميول الكلاب المتفوقين أو غير المتفوقين على حد سواء، والعمل على توجيه واستثمار تلك المواهب والقدرات والميول فيما يعود بالنفع على الطالب خاصة والمجتمع عامة.

⁽¹⁾: دونالدج مورتنس ألن م شمولر، التوجيه التربوي في المدارس الحديثة، دار الكتاب الجامعي، غزة، فلسطين، 2005، ص ص 19-18.

- إيلاف الطالب الجو المدرسي وتبصيره بنظام المدرسة، و مساعدتهم للاستفادة من برامج التربية والتعليم المتاحة لهم، وإرشادهم إلى أفضل الطرق للدراسة والمذاكرة.
- مساعدة الطالب على اختيار نوع الدراسة والمهنة التي تتناسب مع مواهبهم وميولهم واحتياجات المجتمع وتبصيرهم⁽¹⁾ بالفرص التعليمية والمهنية المتوفرة.
- العمل على نوعية المجتمع بشكل عام بأهداف ومهام التوجيه والإرشاد ودوره في التربية والتعليم⁽²⁾.

رابعاً: ضرورة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

يختلف الأفراد فيما بينهم، وقد يكون هذا الاختلاف من ناحية المهارة والأهداف والقيم والتوجهات المهنية المختلفة، التي يجب أن تكون متنسعة مع متطلبات بيئة العمل، ويؤثر مدى الاتساع والتوافق بين توجه الفرد المهني وبيئة العمل كبيراً كلما زادت كفاءة الفرد وزاد رضاه عن العمل.

ولاشك أنّ هذا التوافق بين بيئة العمل يسبقه توافق في بيئة المدرسة، وما قد يكون عليه التلميذ من توافق استعداداته وقدراته المدرسية من جهة، وميولاته ورغباته نحو الشعبة المفضلة لديه من جهة أخرى ومن أجل خلق هذا التوافق سواء كان مدرسياً ومهنيًا، استحدثت مناصباً جديداً في المنظومة التربوية، وهو منصب مستشار التوجيه المدرسي والمهني، لما يمكن أن يقوم به هذا العضو من خلق حالة التوافق أو التكيف لدى التلميذ، ومن هنا ظهرت الحاجة إلى مستشار التوجيه المدرسي والمهني، وكذلك لعدة عوامل نذكر منها مايلي:⁽³⁾

✓ **الزيادة في عدد التلاميذ:** بازدياد عدد التلاميذ نتيجة عدّة مشكلات مدرسية كالرسوب المدرسي، التسرّب المدرسي، العنف المدرسي، ومشكلة التكيف سواء مع الوسط المدرسي أو مع الشعبة الموجهة إليها، كل هذه المشاكل وغيرها تتطلب من مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي الذي يستطيع بأدائه أن يساعد التلميذ على التغلّب عليها، أو التكيف مع المشكلة التي تعرض لها.

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

(2): جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، التوجيه المهني ونظرياته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الثانية، 2012، ص ص 20-21.

(3): عبد الله الطراونة، مبادئ التوجيه والإرشاد التربوي، دار ريباف العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 121.

✓ **تنوع برامج التعليم الثانوي:** أنشأت البرامج المتنوعة من التعليم الثانوي لتواجه أساساً الاحتياجات التربوية بمختلف القدرات والاهتمامات لدى التلاميذ، ويطالب التلاميذ بالاختيار بين المواد الدراسية والأنشطة المختلفة التي يتلقونها في المؤسسة التعليمية، ومن ثمّ يصبح من الضروري حسن الاختيار حتى يعود بالفائدة المرجوة من التلميذ والمدرسة والمجتمع الكبير، ومن هنا يكون للتوجيه أهمية كبيرة في المؤسسة التعليمية.⁽¹⁾

✓ **التقدم التكنولوجي السريع:** أدى التقدم التكنولوجي السريع إلى ظهور التخصصات، فتعدّدت مجالات العمل وتباينت مطالبها وشروط الدخول فيها، وبالتالي أدى إلى تعديل برامج تدريب الأيدي العاملة والتركيز على مستويات التربية وبرامج الدراسة لخدمة التنمية الاجتماعية وسوق العمل بوفير المخرجات المناسبة له، فهذه المتغيرات أدت إلى ظهور مشكلات التكيف مع المهن، ومشكلات التأهيل المهني المناسب.⁽²⁾

✓ **قصور الأسرة في مواجهة تحديات العصر:** تميز المجتمع الحديث بتعدد العلاقات والتغير المستمر في الإطار الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، وهذا ما جعلها تسهى عن متطلبات التربية وتوجيه أبنائها بسبب كثرة انشغالاتها الخارجية، وكذلك تعقد الحياة الاجتماعية.⁽³⁾

✓ **تطور الفكر التربوي:** أدى هذا التطور إلى ظهور فكرة جديدة في مجال التربية، تجعل من التلميذ محور العملية التعليمية، بدل التركيز على المادة الدراسية، ومنه تطورت نظريات علم النفس، علم الاجتماع، وعلوم التربية حتى تساهم في تحسين مستوى التحصيل الدراسي للتلميذ، وتنمية شخصيته بشكل متكامل كل هذا ضروري ومهم، ومن مهام وظيفة مستشار التوجيه المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية.

كل هذه الأسباب تؤكد على ضرورة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مجال التربية والتعليم، خاصة بعد التغيرات والتطورات والإصلاحات التربوية، والاهتمام بالكيف وليس بالك للمخرجات والإطارات.⁽⁴⁾

(1): أحمد أبو أسعد، لمياء الهواري، التوجيه التربوي والمهني، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص24.

(2): عبد الله الطروانة، المرجع السابق، ص123.

(3): أحمد أبو أسعد، لمياء الهواري، المرجع السابق، ص25.

(4): صبحي عبد اللطيف المعروف، مسؤوليات المرشد النفسي المدرسي، مطبعة الآداب، العراق، 1963، 1963، ص19.

خامسا: أسس ومبادئ التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

تعددت الأسس والمبادئ التي يقوم عليها التوجيه وهي:

1. الأسس الفلسفية:

فالتوجيه المهني يقوم على احترام الفرد وأهميته، وكذلك على الحرية في اختيار الحل، وكذلك يقوم التوجيه بمبدأ أنّ كل إنسان بحاجة للمساعدة، والتوجيه يبدأ من الفرد ولل فرد من حيث الإفادة والتطبيق، بحيث يسمى لتحقيق رغباته ويشبع حاجاته بدون خروج على ما يرسمه المجتمع الذي يعيش فيه، وما يتعارف عليه الأفراد من عادات وتقاليد وقيم.

2. الأسس السيكولوجية النفسية:

وهذه الأسس ترى أنّ طبيعة الإنسان مختلفة من فرد لآخر، فكل فرد صفاته التي يتميز بها، وكذلك باختلاف الشخصية ودورها في البناء من الأمور التي تراعي في الناحية السيكولوجية، وكما يجب مراعاة مرحلة النضوج لدى الفرد، فعملية التوجيه في تعلم واكتساب عادات واتجاهات، ومن الأسس النفسية التي تعتمد عليها عملية التوجيه ما يلي:

- ✓ مراعاة الفروق الفردية بين الأشخاص من حيث قدراتهم واستعداداتهم ومميزات شخصياتهم.
- ✓ اختلاف نمو الخصائص الجسمية والنفسية والعقلية للفرد، من حيث أنها تختلف بين كل مرحلة من مراحل النمو والمرحلة التي تليها.⁽¹⁾
- ✓ مراعاة إشباع حاجات الفرد في كل مرحلة من مراحل نموه، مع الأخذ بعين الاعتبار مستوى النضج عنده و الأصول الثقافية والقيم الاجتماعية التي تنشأ فيها وترعرع.
- ✓ مراعاة الشخصية الإنسانية مراعاة عامة، حيث أنّ جوانب الشخصية المختلفة تؤثر على بعض البعض.

- ✓ اعتبار عملية التوجيه كعملية تعلم ليستفيد منها الفرد في رسم طريقه في الحياة، وتعميم ما اكتسبه من خبرة على المواقف الجديدة التي تعترض سبيله والتحديات التي تتطلب حلا ودراسة وتخطيطا.⁽²⁾

(1) علي بوعنقة، التقييم التربوي في المؤسسة الجزائرية- مجموعة مقالات لمحمد مقداد وآخرون، جمعية الإصلاح الاجتماعي والتربوي، باتنة، 1993، ص73.

(2) سليمان داود زيدان وآخرون، أساليب الإرشاد التربوي، دار جبهة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص17.

3. الأسس التربوية والاجتماعية:

وفيها يتم الالتفاف إلى عملية التعلم الاجتماعي، وكذلك بالنسبة إلى مفهوم النشاط المدرسي؛ فالمدرسة هي من أكبر المؤسسات والمجالات الاجتماعية للفرد، وتعتبر عملية التعليم التربوي عملية متممة لعملية التعلم؛ حيث أنّ عملية التوجيه تعطي العملية التربوية دفعا لتجعلها أكثر فاعلية، وعليه لا يمكن فصل عملية التوجيه عن عملية التعلم، لأنّ شروط التعليم الجيد أن تهتم بعملية التوجيه والتعلم، كما أنّ عملية التوجيه يمكن أن يستفاد منها في تطوير المناهج التربوية وطرق التدريس، عن طريق التأكيد على تحقيق التكيف الفردي والاجتماعي للطلاب.

4. الأسس الفنية والأخلاقية:

وفي هذه الأسس سكون الموجه التربوي صادقا مع نفسه ومع الفرد المسترشد مع الاحتفاظ بعنصر سرية في توجيهاته، وإتباع وسائل توجيهية متعدّدة مع المسترشد، حتى تتناسب مع المسترشد.⁽¹⁾

سادسا: خدمات ومجالات التوجيه

1. الخدمات:

لقد شهدت الحقبة الماضية شبه إجماع على الخدمات التي يتضمنها التوجيه، والتي حدّدها "إيركسون" وغيره على النحو التالي:

➤ **خدمة تسجيل البيانات عن الفرد:** نوع من الخدمة يهتم بالفروق الفردية ويؤكددها، ويتيح عمل دراسات عن نمو كل طفل خلال حياته المدرسية كلها، ويدخل ضمن ذلك البطاقات المجتمعة، ودراسة الحالات.

➤ **خدمة الإرشاد:** توفر لأفراد التلاميذ فرصة تساعدهم على فهم أنفسهم فهما صحيحا، وتعينهم على الاختيار اتخاذ القرارات، وحل الصراعات البسيطة، وذلك عن طريق خلق علاقات شخصية مع مرشد كفاء، الأمر الذي يعتبر بوجه عام لب الخدمة التوجيهية.

➤ **خدمة الإعلام:** وتتضمن نشر كل أنواع المعلومات التي ينفع بها التلاميذ، وفي مقدمتها المعلومات المتصلة بالوظائف وبرامج التدريب، ومراكز العمل في البيئة.

(1): سليمان دود زيدان وآخرون، المرجع السابق، ص18.

➤ **خدمة التوظيف:** خدمة أوسع من مجرد إلحاق الفرد بمهنة، إذ هي وضع التلميذ في مجال خبرات تعليمية مخططة، ونجاح هذا الأمر يتوقف إلى حد كبير على نوع القيادة التي تتولاها.⁽¹⁾

➤ **خدمة المتابعة:** وتعني بالاستمرار بتقديم المساعدة للطالب للتكيف يعد تخرجه، هذا بالإضافة إلى أنه عن طريق خدمة المتابعة تتجمع المعلومات التي تفيد في تقويم ما قدمه المنهج المدرسي والتوجيه.

2. المجالات المتصلة بخدمات التوجيه:

➤ **التربية الخاصة:** وما تتضمنه من متخصصين وخدمات تقدم لتعليم المعاقين ذهنياً، والمعوقين بصرياً وسمعيًا وجسمياً، والموهوبين وغير هؤلاء من الأطفال الشواذ، تعتبر جزءاً من الخدمات التعليمية.

➤ **التعليم العلاجي وإصلاح عيوب النطق:** يعتبر بحق جزء من القطاع التعليمي على الرغم من أنه أوثق اتصالاً بوظائف الخدمات، وكثيراً ما يعهد بالإشراف على الطلاب والمناشط اللامنهجية إلى أعضاء من العاملين في القطاع الإداري، أو القطاع التعليمي، أو الخدمات.

وجود جهاز متخصص أمر ضروري للتأكد من توافر المساعدات الفعالة للأفراد. أما الخدمات المتخصصة فإنها تحتاج إلى أخصائيين ومشرفين متخصصين مهنيين، وهم بصفتهم هذه يجب أن يعتبروا قائمين بوظيفة فريدة في خدمة الطالب في العملية التعليمية.⁽²⁾

سابعاً: النظريات المفسرة للتوجيه المدرسي:

لقد تعددت النظريات في التوجيه، بحيث كانت كل نظرية تعكس فكرة واتجاه صاحبها نحو طبيعة الإنسان، وأسباب المشكلات النفسية التي يعاني منها، ومن بين هذه النظريات:

1. نظرية الذات:

تقوم نظرية الذات على المفاهيم التالية:

أ. **الذات:** وهي تنمو نتيجة النضج والتعلم، وتتفاعل مع البيئة، وهي تشمل الذات المدركة والاجتماعية والمثالية، وهي تسعى إلى التوافق والالتزان والثبات.

ب. **مفهوم الذات أو صورة:** «وهي تكوين معرفي منظم ومتعلم للمدركات الشعورية والتصورات والتقييمات الخاصة بالذات».

(1): يامنة عبد القادر إسماعيل، التوجيه التربوي المعاصر، دار اليزوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص57.

(2): المرجع نفسه، ص59.

ج. مفهوم الذات الاجتماعية: فيتكون من المدركات والتصورات التي تحدّد الصورة التي تعتقد أنّ الآخرين في المجتمع يتصورونها عنه، أمّ الذات المثالية فتشمل المدركات والتصورات التي تحدّد الصورة المثالية للشخص الذي يريد أن تكون صورته عن نفسه مثالية.

د. الخبرة: موقف أو مجموعة مواقف يعيشها الفرد في زمان و مكان معين ويتفاعل معها، ويؤثر فيها ويتأثر بها، وهي متغيرة، ويرمزها الفرد إلى رموز مدركة و يقيمها في ضوء عن ذاته.⁽¹⁾

هـ. الفرد: هو الذي يكون صورة عن ذاته، ويحاول تحقيق ذاته المثالية التي ينشدها، وهو الذي يتفاعل مع البيئة ويؤثر بها وتؤثر بها، وهو يرمز خبراته أو يرضا بها أو ينكرها، أو يتجاهلها، والفرد لديه دافع في توكيد ذاته وتعزيزها.

و. السلوك: نشاط موجه نحو الهدف من جانب الفرد يسعى إلى إشباع حاجاته، كما يخبرها في المجال الظاهري، والسلوك يتفق مع مفهوم الذات، وإذا حدث تعارض بين سلوك الفرد ومفهومه عن ذاته، فإنّ هذا التعارض هو المسؤول عن عدم التوافق النفسي.⁽²⁾

2. النظرية السلوكية:

دراسة السلوك علم تجريبي اهتم به قديما "كوهلر" و "بافلوف" و "واطسون" وغيرهم، كما اهتم به "سكروها سفورد" و "كريميلز" من المحدثين وغيرهم، تسمى النظرية السلوكية بنظرية التعلّم، وتهتم بدراسة سلوك الإنسان، وأسبابه، وطرق تعديله، أو تغييره إذا كان بحاجة إلى ذلك من خلال برامج تعديل السلوك، والسلوكية تهتم بالسلوك الظاهري وتحاول تعديله، ولا تهتم بتعديل السبب العميق والجوهري الذي يقف من ورائه، كما يكمن دور التوجيه والمرشد في تعليم سلوكيات جديدة مرغوبة، وهو يعتمد الدراسة العلمية، مراقبة السلوك والظروف التي فيها من مكان وزمان، والأسباب التي تؤدي إليه، ويقوم بتعزيز السلوكيات المرغوبة لضمان تكرارها، ويتجاهل السلوكيات غير المرغوبة تمهيدا لإطفائها أو إخماتها، معتمدا في ذلك على برامج تعديل السلك السابقة، ويحاول أن يتحكّم في الظروف البيئية المسؤولة على المتاعب لدى المسترشد.⁽³⁾

(1). سعيد عبد العزيز وجودت عزت عطوي، التوجيه المدرسي (مفاهيمه النظرية)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص14.

(2). سعيد عبد العزيز وجودت عزت عطوي، المرجع السابق، ص14.

(3). محمد بوسنة، التوجيه المدرسي والمهني - الخلفية النظرية لمفهوم المشروع وبعض المعطيات الميدانية في مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد العاشر، 1998، ص170.

3. نظرية السمات والعوامل:

اعتمدت هذه النظرية على السمات والعوامل الشخصية وعلى النفس، فعلم النفس الفارقي وتحديد سمات الشخصية وتحليل عواملها ثم التعرف على السمات والعوامل التي تحدّد السلوك، ويمكن قياسها بواسطة التنبؤ بالسلوكات، وذلك لتغيير الاتجاهات عنده، وتحليل المعلومات وتركيبها وربطها بعضها ببعض، وإدراك العلاقات.⁽¹⁾

4. نظرية التحليل النفسي - فرويد:

من أقدم النظريات التي حاولت تفسير طبيعة الإنسان والعصاة والأمراض النفسية والشخصية الإنسانية ككل، انطلق صاحب النظرية من مقولتين هما: "الجنس والعدوان"، واعتبرهما الأسباب المسؤولة عن عدم التكيف والاضطرابات الإنسانية، و"فرويد" يرى الإنسان عدواني وشهواني، بعكس "روجرز" الذي يعتبره خير، ولقد ركّزت نظريته على أثر اللاشعور في حياة الإنسان، وإنّ العلاج الفرويدي يركّز على تحويل الأفكار والعواطف إلى شعورية، لكي يبيحها ويعدّلها، كما ركّزت على أثر الغرائز في السلوك الإنساني خلال الخمس سنوات الأولى من عمر الإنسان (خبرات الطفولة)، واعتبرتها النظرية أنّها المقرّر الأكبر في تطور حياته المستقبلية.⁽²⁾

5. نظرية العلاج العقلي العاطفي:

الإطار الفلسفي للنظرية، تأثر أصحاب النظرية بالمذهب الرواقي للفيلسوف (زنيون)، الذي يقول بأنّ الإنسان أن يعيش في وئام، وبمقتضى العقل مع الطبيعة، وأنّ عليه أن يغير ما في نفسه لكي ينسجم معها، حيث أنّه لا يستطيع أن يغير ما فيها من ظواهر لا تروق له، وتخلص النظرية إلى القول بأنّ تفكير الإنسان مصدر الشقاء له، ومن المفاهيم الأساسية التي تقوم عليها النظرية أنّ الإنسان عقلائي وغير عقلائي في آن واحد، فعندما يفكر الإنسان بعقلانية يكون سعيدا، أما إذا فكّر بطريقة غير منطقية يستمر باستمرار التفكير غير العقلائي، والتفكير لصاحب العاطفة، ويستمر وجود الاضطراب العاطفي باستمرار التفكير غير المنطقي.

(1). جودت عبد الهادي وآخرون، مرجع سابق، ص35.

(2). طاهر حسين محمد علي الجردى وآخرون، الإرشاد النفسي والتربوي بين الأصالة والتجديد، دار النهضة العربية، الكويت، 1986، ص25.

يجب مهاجمة الأفكار والعواطف السلبية التي تهزّ الذات عن طريق تنظيم التفكير والمدرّكات، بحيث يصبح التفكير عقلانياً ومنطقياً عند الفرد.

إنّ التفكير عقلانياً ينشأ من خلال التعليم المبكّر في سن الطفولة، وأنّ الأسرة بنظامها الفكري ومعتقداتها غير العقلانية مسؤولة عن ذلك التفكير اللاعقلاني.⁽¹⁾

⁽¹⁾: جودت عبد الهادي وآخرون، المرجع السابق، ص38.

خلاصة الفصل:

إنّ التوجيه بدأ مهنيا ومستقلا عن المدرسة وعن البرامج التربوية، ولذلك نلاحظ أنّ هدف التوجيه كان فرديا أساسه مساعدة الفرد على اختيار المهنة والاستعداد لها، وقد ظهرت فكرة العدالة الإجتماعية، وأصبحت هدفا عاما نادى به جميع الإعلاميين الذين لعبوا دورا هاما في تأسيس التوجيه، وأصبح التوجيه المهني جزء من مسؤوليات المؤسسة التربوية، وبذلك تغيرت أهداف العملية التربوية، فأصبحت مصممة أساسا على مساعدة التلميذ لإعداد مشروعه الدراسي والمهني على حد سواء.

تمهيد:

بعد المناقشة النظرية التي أجريناها من خلال الفصول السابقة، والتي تتمحور حول علاقة صعوبات بمستشار التوجيه بالأداء المهني، سنحاول في هذا الفصل الذي يعتبر امتداداً للفصول السابقة إثبات صحة أو خطأ فرضيات الدراية والوصول إلى نتائج ملموسة، وذلك بالاعتماد على أساليب منهجية للتمكن من تحويل المعطيات النظرية إلى حقائق واقعية في ضوء البيانات والمعلومات المتحصل عليها من ميدان الدراسة.

أولاً: حدود الدراسة

للقيام بأي دراسة أو بحث ميداني يجب أن نقوم بتحديد حدود الدراسة تحديداً دقيقاً، يضيف عليها أكثر مصداقية ويبعد أي التباس أو نقص عنها من شأنه أن يشكك في النتائج المتوصل إليها، وعليه فإنّ تحديد مجالات الدراسة عملية ضرورية وهامة لأي بحث اجتماعي، حيث أنّها تساعد الباحث على مواجهة المشكلة القائمة بالبحث بكل موضوعية وعلمية، ويجمع الباحثون الاجتماعيون أنّ لكل دراسة ثلاث حدود رئيسية تتمثل فيما يلي:

1. الحدود المكانية:

هو المكان الذي يتم به الدراسة والمتمثل في ثانويات ولاية جيجل، والتي يبلغ عددها 39 ثانوية، تتوزع على دوائر وبلديات الولاية، بالإضافة إلى مركز التوجيه المدرسي والمهني المتواجد على مستوى مديرية التربية لولاية جيجل.

2. الحدود الزمانية:

على أي باحث أن يحدد الفترة الزمانية التي بدأ فيها البحث في هذه الدراسة الميدانية، ودراستنا هذه استغرقت حوالي ثلاثة أشهر، وقد تمت عبر مراحل:

➤ **المرحلة الأولى:** عبارة عن زيارة استطلاعية لبعض ثانويات ولاية جيجل، وكان ذلك في شهر فيفري 2015، تمكنا فيها من الاتصال بمستشاري التوجيه التابعين لتلك الثانويات، حيث أخذنا لمحة عن التوجيه وبعض العراقيل والصعوبات التي توجه المستشار أثناء ممارسة مهنة التوجيه.

➤ **المرحلة الثانية:** توجهنا فيها إلى مركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية جيجل، وذلك لتعامل مع جميع مستشاري ثانويات الولاية، وهذا لصعوبة التنقل إلى جميع ثانويات الولاية، وبعدها قمنا بتجريب الاستمارة، وكان الهدف التعرف على مدى استيعاب المبحوثين لنوع الأسئلة التي تتضمنها الاستمارة التجريبية، إضافة إلى مقابلة مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني، قصد الحصول على معلومات مرتبطة بموضوع الدراسة.

➤ **المرحلة الثالثة:** حيث قمنا بتوزيع الاستمارات على مستشاري التوجيه في المركز، وذلك في اليوم المخصص للاجتماع داخل المركز والذي يكون كل يوم خميس، وبعدها قمنا بتفريغ الاستمارات التي جمعت وتحليل البيانات والقيام ببعض التعديلات، واستمر ذلك إلى غاية نهاية شهر أفريل.

3. الحدود الموضوعية:

احتوت دراستنا على متغيرين:

المتغير المستقل: ويتمثل في الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه المدرسي والمهني، ويحتوي على بعض المؤشرات وهي:

- الصعوبات المعرفية.
- العراقيل المادية.
- طبيعة الاتصال.

المتغير التابع: ويتمثل في الأداء المهني لمستشار التوجيه المدرسي والمهني.

ثانياً: الإجراءات المنهجية للدراسة

1. مجتمع الدراسة:

اشتملت هذه الدراسة التي تناولت الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه، وعلاقتها بأدائه المهني كل أفراد المجتمع والبالغ عددهم 39 مستشاراً، وذلك بإتباع أسلوب المسح الشامل المستخدم في الدراسات الوصفية.

الجدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد المجتمع حسب الجنس

النسب المئوية	التكرار	الجنس
74.35%	29	أنثى
25.65%	10	ذكر
100%	39	المجموع

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الجنس، ويتضح أنّ أغلب المبحوثين هم إناث، والمتمثلين في 29 أنثى ما يعادل نسبة 74.35%، بينما نجد عدد الذكور هو 10 ما يعادل نسبة 25.65%، وهذا راجع إلى الأساس الذي يتم عليه توظيف مستشار التوجيه المدرسي والمهني، ويتمثل في طبيعة التخصص ألا وهو العلوم الاجتماعية الذي يميل إليه الإناث بنسب أكبر من الذكور.

الجدول رقم (02): يبين توزيع أفراد المجتمع حسب المستوى الدراسي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى
89.75%	35	ليسانس
10.25%	4	ماجستير
100%	39	المجموع

من خلال الأرقام الواردة في الجدول أعلاه نلاحظ أنّ الجزء الأكبر من المبحوثين لهم مستوى ليسانس بنسبة تقدر بـ 89.75%، بينما نجد الذين بلغوا مستوى الماجستير بنسبة 10.25%، وهذا التفاوت راجع إلى أساس التوظيف والذي يتطلب معيار محدد وهو شهادة ليسانس لا أكثر، ممّا جعل هذه الفئة تغطي.

الجدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد المجتمع حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
41.02	16	أقل من 35 سنة
30.77	12	أقل من 45 سنة
28.20	11	أقل من 55 سنة
100	39	المجموع

يوضح الجدول أعلاه فئات سن المبحوثين، فنجد أنّ الفئة الأعلى نسبة هي الأقل من 35 سنة بنسبة 41.02% والتي تمثل 16 فرداً، ونجد الفئة الثانية تمثل 30.77%، وتليها الفئة الأقل بنسبة 28.20% أي ما يعادل 11 فرداً، وهذا يعني أنّ أغلبية أفراد المجتمع جدد في هذا الميدان قد تنقصهم الخبرة.

الجدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد المجتمع حسب الأقدمية

النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية
38.64	15	أقل من 10 سنوات
53.85	21	أقل من 20 سنة
7.51	03	أقل من 30 سنة
100	39	المجموع

من خلال الأرقام الواردة في الجدول أعلاه نلاحظ أنّ الجزء الأكبر من المبحوثين يمثلون الفئة التي تمثل أقل من 20 سنة من الخبرة بنسبة 53.85% ما يعادل 21 فرداً، ثم يليها 15 فرداً مدة خدمتهم أقل

من 10 سنوات بنسبة 38.64%، ونجد الفئة الأخيرة التي تتمثل في 7.51% وهم ثلاث أفراد والذين خبرة أقل من 30 سنة.

2. منهج الدراسة:

إنّ الباحث بعد أن يحدّد إشكالية البحث يقوم بجمع المعلومات، ولا يقتصر على تلك المتعلقة بالظاهرة موضوع الدراسة فقط، بل حتى تلك المتعلقة بالمنهج المستخدمة من طرف الباحثين في دراسة الظاهرة، وهو ما يؤثر على الوسائل التي تستخدمها⁽¹⁾، أي أنّ الباحث عندما يكون بصدد جمع المعلومات حول موضوع البحث فهو يهتم بالمنهج التي استخدمت في دراسة الظاهرة وذلك لكي يستفيد منها، فمعرفة المنهج كما يقول "كابلان" «أنّه يساعد على الفهم بالمعنى الواسع ليس على الوصول إلى نتائج البحث العلمي، ولكن لضرورة البحث في حد ذاته.»⁽²⁾

وتعرّف دائرة المعارف البريطانية المنهج بأنه: «مصطلح عام يشير إلى مختلف العمليات التي ينهض عليها علم من العلوم أو يستعين بها في دراسة الظاهرة الواقعة في مجال اختصاصه، وعليه فإنّ المنهج طريقة للتفكير والبحث يعتمد عليها في مجال تحصيل المعرفة العلمية الصادقة والثابتة والشاملة حول ظاهرة معينة»⁽³⁾

ونشير إلى أنّ طبيعة المنهج تختلف لاختلاف طبيعة موضوع الدراسة، وكذا الهدف منها والعمل في الميدان الاجتماعي، ويمكن اعتبار المنهج الوصفي هو المنهج الأنسب والأكثر ملائمة لدراستنا.

يعرّف المنهج الوصفي على أنّه: «طريقة لوصف الظاهرة المدروسة، وتصويرها كمياً عن طريق معلومات مقننة عن المشكلة، وتصنيفها، وتحليلها، وإخضاعها لدراسة دقيقة، غير أنّ المنهج الوصفي لا يقتصر على الوصف الدقيق للظاهرة المدروسة، بل ويتطلب الأمر تحليل بياناتها واستخراج الاستنتاجات ومقارنة المعطيات، بما يمكن من التوصل إلى نتائج يمكن تعميمها.»⁽⁴⁾

(1): مورييس انجرس، منهجية البحث العلمي-العلوم الانسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص204.

(2): بلقاسم سلاطنية، منهجية العلوم الاجتماعية، شركة دار الهدى للطباعة والتوزيع، الجزائر، 2004، ص26.

(3): وائل عبد الرحمن التل، البحث العلمي في العلوم الانسانية والاجتماعية، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص58.

(4): بلقاسم سلاطنية وحسان الجيلاني، مرجع سابق، ص ص 167-168.

وفي هذه الدراسة سنحاول البحث عن إمكانية وجود علاقة بين الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه وأدائه المهني، ومحاولة وصف هذه العلاقة وتحليلها وتوضيحها بعد جمع المعلومات والحقائق حولها.

وقد اعتمدت الدراسة على طريقة المسح الشامل، وهي إحدى تطبيقات المداخل الوصفية، وإحدى أنواع المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه: « أسلوب من أساليب التحليل الذي يعتمد على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد، خلال فترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية وتفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة..» (1)

وقد استخدمنا في بحثنا هذه الطريقة (الدراسة المسحية الشاملة) لدراسة الظاهرة موضوع البحث بشكل شامل للإحاطة بكل أسبابها وعواملها، إضافة إلى توفير كم مناسب من الإحصائيات والبيانات التي يقوم الباحث بتحليلها والربط بينها، بهدف تفسير المشكلة موضوع البحث أو معالجة أسبابها، وهو ما يمثل الغاية التي نسعى إلى تحقيقها.

وقد تمكنا من جمع البيانات المطلوبة من أفراد مجتمع البحث بدون مشقة، وخلال فترة زمنية معقولة لاستخلاص النتائج، والتعرف على متغيرات الدراسة وعلى الدور الذي تلعبه صعوبات مستشار التوجيه وأدائه المهني، ولم تقتصر على جمع البيانات وتحليلها والبحث عن خفايا الظاهرة المدروسة وحسب، وإنما سعت من وراء ذلك إلى جمع البيانات وتفريغ البيانات المحصل عليها من الميدان في شكل جداول، مستخدمين في ذلك النسب المئوية التي تتضمنها هذه الجداول، ثم التعليق عليها بهدف الوصول إلى نتائج واضحة وشاملة لكل أفراد مجتمع البحث.

3. أداة جمع البيانات:

استخدمنا في هذه الدراسة أداة الاستمارة:

إنّ الوظيفة الأساسية للاستمارة هي إعطاء البحث مجالاً أكبر، وكذا اختبار إحصائي إلى أي نقطة بلغت تعميمية المعلومات والفرضيات المحددة سلفاً.

(1): علي غربي، إيجابيات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، مطبعة سرتاكوبي، قسنطينة، 2006، ص126.

إنّ الاستمارة ليست سوى "مجموعة مؤشرات يمكن عن طريقها اكتشاف أبعاد موضوع الدراسة عن طريق الاستقصاء والتجريب، أي إجراء بحث ميداني على جماعة محددة من الناس، وهي وسيلة الاتصال الرئيسية بين الباحث والمبحوث".⁽¹⁾

إنّ نجاح الاستمارة وقدرتها على الوصول إلى البيانات والمعلومات التي تخدم البحث مرهون بمدى إلتزام الباحث بجملة القواعد المنهجية التي يجب أخذها بعين الاعتبار بشكل دقيق، ومن أهم هذه القواعد المنهجية عنونت موضوعاتها الفرعية وصياغتها بأسلوب مفهوم ومراعاة الارتباط المنطقي بين الأسئلة إلى غير ذلك من الشروط، وهي تتضمن نوعين من الأسئلة: أسئلة مفتوحة، وأخرى مغلقة.⁽²⁾

حيث قمنا بصياغة أسئلة الاستمارة، وبعد ذلك قمنا بعرضها على الأستاذ المشرف ومجموعة من الأساتذة بغرض تحكيمها، وقد أضافوا لنا بعض التعديلات فيما يخص الاستمارة، وتضمنت 29 سؤالاً وقد قسمت إلى أربعة محاور وهي كالتالي:

❖ **المحور الأول:** وقد تمحور حول البيانات الشخصية وتضمنت أربعة أسئلة (1 - 4).

❖ **المحور الثاني:** وقد تمحور حول علاقة الصعوبات المعرفية بالأداء المهني لمستشار التوجيه المدرسي والمهني، وقد تضمن أربعة أسئلة (5 - 8).

❖ **المحور الثالث:** وقد تمحور حول العراقيل المادية والأداء المهني، وقد تضمن سبعة أسئلة (9 - 15).

❖ **المحور الرابع:** وقد تمحور حول طبيعة الاتصال الممارس من قبل مستشار التوجيه المدرسي والمهني وعلاقته بالأداء المهني، وتضمن أربعة عشر سؤالاً (16 - 29).

ثالثاً: أساليب التحليل

بعد جمع البيانات وتقريغها وتصنيفها، اعتمدت الدراسة على أسلوبين للتحليل هما: أسلوب التحليل الكمي، وأسلوب التحليل الكيفي.

(1): وائل عبد الرحمان التل، مرجع سابق، ص 44.

(2): محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي والمراحل التطبيقية، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، الأردن، 1999، ص53.

1. أسلوب التحليل الكمي: وفيه يتم تحويل البيانات والإجابات إلى أرقام عددية وتكرارات ونسب مئوية، ثم ترتيبها في جداول حسب محاور البحث.
2. أسلوب التحليل الكيفي: ومن خلاله حاولنا أن نقدّم تحليلاً وفهماً لتلك الأرقام المجدولة وأبعادها، واكتشاف العلاقة بينها، ومحاولة ربطها بالإطار النظري الذي انطلقنا منه لمعرفة مدى تحقق بعض الأفكار، ومدى صدقها بالنسبة لموضوع بحثنا.

خلاصة الفصل:

تمّ التطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية المتّبعة في الدراسة الميدانية، ومن خلال مجالات الدراسة المتمثلة في المكانية والزمانية والموضوعية، وقد قمنا باختيار المنهج المستخدم في الدراسة.

تمهيد:

من خلال هذا الفصل أردنا أن نبين الأداء المهني في المؤسسات التربوية بشكل خاص، وذلك لأهمية المفهوم على المستوى الفردي والمنظمة، والتداخل والمؤثرات التي تؤثر على الأداء وتنوعها، فالأداء في المؤسسة التربوية هو مجموعة من المخرجات والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيها، من خلال القيام بمهامهم، وواجباتهم لتحقيق أدائهم المهني.

أولاً: العوامل المحددة للأداء

إنّ عمل كل مؤسسة تربوية يتمثل في تحسين نتائج مخرجاتها، وذلك بتوفير كل الظواهر الملائمة للموظف داخل النظام التربوي، سواء مادياً أو معنوياً، وذلك بجعله أحسن أداء وكفاءة، وبما أنّ الأداء هو الأثر لجهود الفرد، فحددنا ثلاث عوامل متداخلة، ويمكن التعرض إلى هذه العناصر كما يلي:

❖ **الواقعية:** إنّ الملاحظة والتتبع للموظفين داخل المؤسسات التربوية، يجد أنّ مستوى اهتماماتهم بالعمل ودرجة المثابرة في الأداء تختلف باختلاف نوع العمل ومن عامل لآخر، وهذا ما ينعكس على كفاءة الأداء لديهم، كما أنّ الاختلاف في كفاءة الأداء واردة، حتى إن تساوت القدرات والخبرات اللازمة لأداء عمل معين، ويعود هذا التباين والتفاوت إلى اختلاف الموظفين في درجة الحماس والرغبة في أداء مهامهم، وهذا ما يسمى بقوة الدافعية لأداء العمل، وتتمثل الدافعية القوي المحركة للفرد لأداء عمله، والتي تنعكس في كثافة الجهد المبذول في الاستمرار بكل ما لديه من خبرات ومهارات.⁽¹⁾

❖ **القدرات:** تعتبر القدرة عامل هام يتفاعل مع الدافعية لتحديد الأداء، وتنقسم إلى نوعين:

قدرات مكتسبة وقدرات فطرية، والتي بدورها تنقسم إلى قدرات عقلية وأخرى غير عقلية.

✓ **القدرات العقلية:** ترتبط بذكاء الفرد مثل القدرة على فهم الكلمات والمعنى الذي تحتويه والسرعة في إجراء العمليات الحسابية، وتصور الأشكال الهندسية في أوضاع مكانية مختلفة.

✓ **القدرة غير العقلية:** فتشمل قدرات الحواس كتمييز المسافات، والمثيرات الصوتية، واللياقة والكفاءة الجسمية، أمّا القدرات المكتسبة فتلعب كلا من البيئة، والخبرات، التي يكتسبها الفرد دوراً هاماً في تشكيل وتكييف سلوكه، وتؤثر على تنمية قدراته الفطرية وتطويعها، وتكتسب هذه القدرات عن طريق التعلم والتدريب والتكوين. وبشكل عام تشير أدبيات الإرشاد النفسي والتربوي إلى:

- المظهر اللائق.

- الذكاء العام وسرعة البديهة، والقدرة الابتكارية، والتفكير المنطقي والسليم.

- حسن الإصغاء والمودة والمرونة والصبر.

- القدرة على قراءة وفهم ما بين السطور.

- الذكاء الانفعالي.

(1): أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، 1979، ص89.

- الثقة بالنفس والجدية وبذل أقصى جهد.

أمّا فيما يخص القدرات المكتسبة ويقصد بها الجوانب المهنية التي لا بد لمستشار التوجيه والإرشاد المهني والمدرسي القيام⁽¹⁾ بها وتتمثل في:

• **الإعداد النظري العام:** يهدف أولى تزويد المرشد بفكرة عن طبيعة الإنسان وحاجاته، وبالتالي يدرس علم النفس العام وعلم النفس النمو.

• **دراسة مقررات مساعدة الإرشاد:** وتستمد مهام الإرشاد من مقررات (الإحصاء والتخطيط التربوي).

• **الإعداد التخصصي:** أن يكتسب معلومات تخص الإرشاد من المقررات (دراسة حالة ونظريات

الإرشاد)

• **الإعداد العلمي الميداني:** التدريب على المقابلة الإرشادية واستعمال الاختبارات النفسية وكتابة

التقارير.

- احترام التخصص ومعرفة 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 وتفسير نتائجها.

✓ **القدرة على تحقيق أهداف البرنامج الإرشادي:** من خلال تعريف المسترشد بالمجالات الدراسية التي تتناسب ومجالات العمل ومتطلبات المهن المختلفة، والتغلب على مشكلات الحياة اليومية، وتكوين جيد مع إدارة المدرسة والمدرسين والتلاميذ.

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

الإدراك: إنّ مستشار التوجيه أثناء أدائه لمهنته يتلقى مؤثرات تترجم في شكل معلومات تكون عبارة عن توجيهات مشرفية أو ردود أفعال من زملائه، وما يتلقاه من أجور وحوافز وفوائد تنظيمية وغيرها من

(1) مها محمد خلف الزايد، تقويم الأداء الوظيفي للمشرفة التربوية- دراسة تطبيقية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002، ص ص 24،

المصادر الأخرى، هذه المؤثرات يقوم بفرزها وتفسيرها، وتنظيمها وفهمها، انطلاقاً من تأثيره بدوافع وخبراته السابقة، وإدراكه لها من جهة، وبطبيعة وخصائص المعلومات من جهة أخرى.⁽¹⁾

ثانياً: مظاهر الأداء المهني

❖ **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 ومهاراته في مجال تخصصه من خلال المؤشرات الدالة على الرضا الوظيفي من خلال الالتزام بمواعيد العمل، تحدي كل العوائق التي تقف أمامه سواء مادية أو معنوية.

❖ **التعاون مع الزملاء:** نقصد به وجود تكامل بين جهود العاملين في المؤسسة التربوية، وبالتالي تعاونهم وهذا التعاون يؤدي إلى ارتفاع كفاءة العاملين كل حسب وظيفته، من خلال نقل التجارب والمعلومات بين مستشار التوجيه المدرسي والأساتذة والمدير فيما بينهم، وعليه يكون التعاون مظهر من مظاهر الأداء الجيد.

❖ **الرضا الجماعي:** الرضا الجماعي مستمد من العلاقات الاجتماعية والإنسانية الناشئة بين عمال المؤسسة التربوية، يعمل على تماسك الجماعة وترابط أعضائها، ووجود علاقات حسنة بين عمالها. وبالتالي، فالرضا الجماعي يكون بين مستشار التوجيه والمدير والأساتذة عن عمل التلميذ، فعندما يحقق نتائج جيدة يعني أنه لا يعاني مشاكل، وبالتالي ينجح الأستاذ بتقديمه المعلومات والمستشار بحله المشكلة والمدير بحنكة الإدارة، وبالتالي نجاح المؤسسة.⁽²⁾

ثالثاً: تقييم الأداء المهني

1. مفهوم تقييم الأداء:

تقييم كل شخص من العاملين في النشأة على أساس الأعمال التي أتمها خلال فترة زمنية معينة وتصرفاته مع من يعملون معه.

(1): أحمد اللطيف أبو أسعد، المرجع السابق، ص88.

(2): كمال عويطة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، 1996، ص350.

وعرف أيضا على أنه " عملية تتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل منصف وعادل، لتجري مكافأتهم بقدر ما يعملون و ينتجون، وذلك بالاستناد إلى عناصر ومعدلات تتم على أساسها مقارنة أدائهم بها لتحديد مستوى كفاءتهم في العمل الذي يعملون به." (1)

وعرفه "Jean marie pertti" «مقارنة بين أداء الأجير (العامل) والهدف المحدد».

وقد عرفه الدكتور "أحمد سيد مصطفى": « يقصد بتقييم أداء العاملين أو العاملات قياس كفاءتهم، أو تحليل وتقييم أنماط ومستويات أدائهم وتعاملهم، وتحديد درجة كفاءتهم الحالية والمتوقعة وأساس التقييم، أي ترشيد هذه الأنماط والمستويات» (2)

2. أسس تقييم الفاعل:

إن أهم الأسس التي يقوم عليها التقييم الفاعل لأداء العاملين فيما يلي:

- وجود معايير موضوعية وموحدة تسمح بتقييم العاملين في العمل الواحد أو المجموعة الواحدة، كلما كانت هذه المعايير موضوعية كلما حققت عملية التقييم نتائج أفضل يكون لها تأثير إيجابي على الفرد والمنظمة.
- التركيز على أنّ مفهوم التقييم لا يعني ترصد هفوات وأخطاء الفرد من أجل تجريحه أو تعريضه للاتهامات، وإنما التعرف على مستوى أداء الفرد ومدى تطابقه عن الأداء المسطر له، ومحاولة تدارك النقص.
- توفير نظام فعال بين الرؤساء والمرؤوسين على اختلاف مستوياتهم، يتيح النقل الواضح والسليم لمفهوم وأهداف ومعايير تقييم أداء المرؤوسين، وكذا نقل آراء وتبديرات المرؤوسين لرؤسائهم. (3)
- تحديد أهداف واضحة ومحددة لعملية التقييم، يتم على ضوءها اختيار الطريقة والأسلوب والنماذج المناسبة للعملية، وتتضح هذه الأهداف لجميع الرؤساء والمرؤوسين ليكونوا على بينة من الغرض من التقييم.
- الأخذ بعين الاعتبار كل من الإيجابيات والسلبيات، بحيث لا يتم إغفال إحداها أو تغليبها على الأخرى، غير أنه يمكن تغليب الإيجابيات طالما لم يظهر إخلال واضح بواجبات وأخلاقيات 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.

(1). سهيلة محمد عباس، علي حسن علي، دار إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، 1999، ص 242.

(2). عمرو صفي عقيلي، تقييم أداء العاملين في الجهاز الحكومي، القاهرة، 1976، ص 9.

(3). أحمد السيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية في القرن -21-، القاهرة، 2000، ص 331.

ومن جملة التعريف يمكن استخلاص ما يلي:

- أن عملية التقييم تكون على أساس الأعمال المنجزة خلال فترة زمنية.
- أن عملية التقييم تحكم على الفرد من خلال تصرفاته و سلوكه مع زملائه ومرؤوسيه.
- تقييم الأداء هو عبارة عن مقارنة الأداء الفعلي بالأداء المتوقع مع إمكانية نقله إلى مستويات وظيفة أعلى.

- أن عملية تقييم الأداء تقيس كفاءة الفرد في أداءه لوظيفته.
- تبنى هذه العملية على أساس ومعايير موضوعية ومنطقية.
- تعدّ عملية التقييم وسيلة للترشيد والتحسين من خلال تعظيم نقاط القوة ومحو أو تضعيف نقاط الضعف.

- تسمح عملية التقييم للإدارة باتخاذ قرارات هامة تخص العاملين.
- تتم عملية تقييم الأداء بصفة دورية ومكتوبة.

ومن خلال ذلك يمكن القول أنّ عملية تقييم الأداء تساعد على معرفة نقاط القوة ونقاط الضعف، والمشاكل التي تعيق العمل، وهي بدورها تعمل على مراجعتها وتصحيحها، ويتم ذلك وفق معايير تتصف بالدقة والموضوعية، وكل هذا من أجل الحكم على مدى نجاحهم في أداء عملهم الحالي، وإمكانية النمو وتقدم الأفراد في المستقبل.⁽¹⁾

رابعاً: أهمية عملية تقييم الأداء

إنّ لعملية تقييم الأداء أهمية بالغة تتمثل فيما يلي:

✓ رفع الروح المعنوية: إنّ التقييم الموضوعي يعبّر عن تقدير الإدارة لجهود العاملين ورؤسائهم، ويشعرهم بالرضا نحو عملية التقييم، ممّا يخلق ثقة العاملين في رؤسائهم والإدارة، كل هذا يساعد على زيادة الإنتاج.

✓ ممارسة رقابة فعّالة مستمرة على الموظفين: لأنّ عملية التقييم لأداء يجب على الرئيس ضرورة متابعة العاملين ومراقبتهم بصورة مستمرة، ويتم تسجيل ذلك في تقارير خاصة بكل موظف.

(1): مهدي حسن زويلف، إدارة الأفراد مدخل كمي، دار مجدولي للنشر، عمان، ط3، 1998، ص240.

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

✓ **الرقابة على الرؤساء:** إذ أنّ تقييم الإدارة العليا في التنظيم قادرة على مراقبة وتقييم جهود الرؤساء وقدراتهم الإشرافية والتوجيهية، من خلال نتائج تقارير الكفاءة المرفوعة من قبلها لتحليلها ومراجعتها، ومن خلال ذلك يتسنى للإدارة العليا استفادتهم من التوجيهات المقدمة من قبل رؤسائهم.⁽¹⁾

✓ **تقييم سياسات التدريب والاختبار:** حيث تعتبر عملية تقييم الآراء بمثابة اختبار للحكم على مدى سلامة ونجاح الطرق المستخدمة في اختبار للحكم على مدى سلامة ونجاح الطرق المستخدمة في اختبار وتدريب العاملين، بما يشير إليه مستوى تقييم الأداء فإذا دلّت تقديرات الكفاءة على معدلات مرتفعة باستبعاد العوامل المؤثرة الأخرى، يعتبر هذا دليلاً على سلامة وصحة الأسلوب المتبع لاختبار العاملين وتعيينهم، إلى جانب تقييم البرامج التدريبية ومعرفة مدى استفادة العاملين منها، وذلك لتحديد الثغرات والعمل على تلافها في المناهج التدريبية المراد تنفيذها مستقبلاً.

✓ **التغذية العكسية:** في المنظمات المعاصرة أصبح من الضرورة أن تطلع الإدارة عمالها بنتائج تقييمهم، إذ أنّ الاطلاع عليها يقوي حسن المسؤولية عندهم، لأنّ شعورهم بأنّ هناك من يقيم سلوكهم وتصرفاتهم يجعلهم أكثر التزاماً بنظام وقواعد العمل.

تبين نتائج عملية تقييم الأداء المهني لمستشاري التوجيه ليستجيب لحاجيات الأفراد وتطلعاتهم، أو أنّ به نقص وخلل ويتجلى ذلك فيما يلي:

- وجود بعض المعوقات والتي تكون إما في الإدارة في حدّ ذاتها، أو التشريعات القانونية التي تنص مهام مستشار التوجيه المدرسي، أو داخل المحيط المدرسي في مستوى العلاقات بين العاملين.⁽²⁾

خامساً: صعوبات الأداء المهني لمستشار التوجيه المدرسي

(1): مهدي حسن زويلف، المرجع السابق، ص240.

(2): المرجع نفسه، ص242.

يواجه مستشار التوجيه المدرسي والمهني عدّة صعوبات ميدانية في كل الجوانب، وهذه الصعوبات تتمثل في:

1. **الصعوبات القانونية:** حينما يطاع أي مهتم بمجال التربية والتعليم للنصوص التشريعية والقانونية المنظمة للمنظومة التربوية سيلاحظ حتما أنّ هناك نقائص وثغرات كبيرة، حيث سجلنا الرؤية الشاملة لجميع العناصر الفاعلة والمؤثرة في الحياة المدرسية، خاصة التوجه المدرسي والمهني التي مازالت النصوص التشريعية التي تسيره قديمة، لا تتساير التصورات الملية والتربوية والمتطلبات العصرية، بل مازال حبيس التصور القديم لنوعية الموظفين في هيئة التوجيه، والنشاطات الروتينية التي تقدم على شكل حملات موسمية أو فنية، وهذا بالرغم من النقلة التي حدثت في التسعينات من خلال إدماج وتعميم وتوظيف مستشاري التوجيه على أغلبية الثانويات بقطر الوطن، وعليه فإنّ مستشاري التوجيه المدرسي والمهني تواجههم صعوبات للمشاركة بفعالية في الحياة المدرسية بسبب الثغرات الموجودة في النصوص التشريعية⁽¹⁾ ومنها:

- المناشير والقرارات المنظمة لمجالس التعليم والتربية والتسيير والتنسيق الإداري، مجالس الثانويات لا تقر بعضوية مستشاري التوجيه فيها.

- مجالس الأقسام، القبول والتوجيه، فلما تعطى لهم الكلمة وتسجيل أرائهم في سجلات المداولات ولا يؤخذ بها إذا سمح له بالكلام بدعوى أنّه عضو استشاري كما هو محدد في المناشير المنظمة لمجالس الأقسام.

- غياب أي نص أو بند خاص بمستشاري التوجيه المدرسي والمهني في قانون الجماعة التربوية، بالرغم من أنّه عنصر أساسي، ويحتل منصب قاعدي كما تصفه هيكلية المنصب القاعدية بالثانوية، ليست له صلاحيات واضحة للتدخل في القضايا النفسية والتربوية التي تواجه التلاميذ في المؤسسات.

- الثغرات الموجودة في المناشير والقرارات الوزارية المنظمة لعمل مستشاري التوجيه في الثانويات التي تؤكد على أنّ مستشار التوجيه مكلف بمقاطعة تربوية واسعة يجدها مدير المركز، إلا أنّ شكل التدخل وكيفية إجراءاته الإدارية من خلال تكاليف التنقل، أخطاره، ضماناته.

- القراءة المعتمدة من طرف مديري المؤسسات التربوية، لتصنيف عمل مستشاري التوجيه.⁽¹⁾

2. الصعوبات المواجهة له من قبل الإدارة:

(1). خالد عبد السلام، التوجيه والإرشاد في الجزائر - واقع، تحدياته - مديرية التربية، مركز التوجيه المدرسي، جامعة سطيف، 2012/08/05.

(1). خالد عبد السلام، المرجع نفسه، ص؟؟

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

3. **الصعوبات المواجهة له من قبل الأساتذة:** يحتاج مستشار التوجيه إلى دعم ومساندة زملائه

المعلمين في تقديم آرائهم وملاحظاتهم ومقترحاتهم حول الطلبة الذين يقومون بتدريسهم، والتكفل بإرشادهم وهذا نادراً ما يحدث، وذلك راجع لعدة أسباب هي:

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

4. **الصعوبات المواجهة له من قبل التلاميذ:** يظن بعض التلاميذ أنه من يراجع مكتب المرشد هو

مريض نفسياً، والذي يعاني من إعاقات مختلفة، ذلك لعدم وعيهم بأهمية العملية الإرشادية والتوجيهية وبعضهم لا يهتمون بقيمة مستشار التوجيه برفض تعليماته والهروب عن مواعيده والاعتداء عليه بالكلام غير اللائق والسلوكيات المرفوضة.

5. **الصعوبات المواجهة له من قبل أولياء الأمور:** هناك الكثير من الأولياء مع المؤسسة التعليمية

التي يدرس فيها أبنائهم، ولا يهتمون بالسؤال والمتابعة، ولا يعيرون اهتمام لوجود مستشار التوجيه في المدرسة، وعدم وعيهم بمهام مستشار التوجيه المدرسي والمهني وخدماته.

كل هذه الصعوبات تكون عائقاً أو حائلاً لعدم أداء مستشار التوجيه المدرسي لمهامه على أحسن وجه

وفي بعض الأحيان فشل مخططاته.⁽²⁾

خلاصة الفصل:

إن أهمية مفهوم الأداء المهني جعل له مكانة وضرورة قسوة في المؤسسات التربوية، وخاصة مستشار التوجيه المدرسي والمهني، لأن عمل المستشار يتضح من خلال أدائه الذي يتميز بمجموعة من المظاهر الدالة عليه، والتي قد تعيقها بعض الصعوبات المواجهة له في مساره المهني.

(2): رفيدة الحريري، سمير الإيمامي، الإرشاد التربوي والنفسى في المؤسسات التعليمية، دار الميسرة، عمان، 2011، ص ص 31-32.

تمهيد:

إنّ هدف كل بحث علمي هو الوقوف على النتائج المتعلقة بالظاهرة موضوع الدراسة، وتتجلى أهمية البحث العلمي في القيمة العلمية لهذه النتائج، وفي درجة الموضوعية والدقة التي بلغتها، وقدرتها على تجاوز مختلف العوائق الإستمولوجية التي واجهت الباحث أثناء تنفيذه للبحث، والقراءة العلمية لنتائج هذا البحث تستلزم العودة إلى فرضيات الدراسة لاكتشاف إمكانية أو عدم إمكانية تحققها إمبيريقيا.

ويحاول هذا الفصل الوقوف على مدى صدق الفرضيات وكذا مناقشة نتائج الدراسة، ومقارنة نتائجها مع بعض نتائج الدراسات السابقة

أولاً: تحليل النتائج في ضوء فروض الدراسة

1. تحليل النتائج في ضوء الفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على ما يلي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصعوبات المعرفية والأداء المهني، وقد بينت نتائج الميدان أنّ نسبة 66.67% من الجدول رقم (05) صرحوا أنّ تخصصهم هو علم اجتماع (التربية) وهذا ما يتناسب مع الدور الذي يؤديه مستشار التوجيه المدرسي والمهني، وفي محاولة معرفتنا إن كان لطبيعة التخصص علاقة بالأداء المهني، فقد أفادتنا نسبة 89.84% من الجدول رقم (06) بأنّ للتخصص علاقة بأدائها المهني، فتخصص علم اجتماع التربية يتمّ التطرق فيه إلى مواضيع عديدة في المنظومة التربوية يصادفها المستشار في مساره المهني.

أمّا فيما يتعلق بتلقي التكوين المناسب فإنّ 69.23% من الجدول رقم (07) من أفراد مجتمع البحث تلقوا التكوين المناسب الذي يؤهلهم لممارسة المهنة، واعتبروا أنّ التكوين يجعلهم يحصلون على قاعدة تطبيقية للانطلاق في مهنة مستشار التوجيه المدرسي والمهني. أمّا فيما يتعلق بالاختبارات والمقاييس النفسية، فإنّ نسبة 74.35% من الجدول رقم (08) أفروا بوجود صعوبة في تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية، وترجع هذه الصعوبة للتخصص المدروس في الجامعة، فأغلبية المستشارين لهم تخصص علم اجتماع (التربية)، وهذه المقاييس والاختبارات لا تدرس في هذا التخصص وعدم خضوعهم للتكوين المناسب لتطبيقها.

وخلاصة القول، إنّ نتائج البحث تؤكد صدق هذه الفرضية إلى حدّ كبير، فالتخصص له علاقة بالأداء المهني، وكذلك إيجاد صعوبة في تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية، ويبقى تحفظنا قائماً حول التكوين المناسب، إذ أنّ أغلبية أفراد مجتمع البحث اعتبروا أنّهم تلقوا التكوين المناسب.

2. تحليل النتائج في ضوء الفرضية الجزئية الثانية:

اعتمد البحث على فرضية ثانية مفادها: هناك علاقة بين العراقيل المادية والأداء المهني لمستشار التوجيه، ولقد أوضحت البيانات التي جاءت من الميدان أنّ لصعوبة التنقل علاقة بالأداء المهني، ويرجع ذلك إلى بعد مؤسسات المقاطعة عن مكان تواجد الثانوية ممّا يسبب إرهاق للمستشار يجعله يتخلى في بعض الأحيان عن زيارة هذه المؤسسات رغم ذلك فهو يقدم أقصى مجهوداته من أجل أداء عمله على أحسن وجه،

حيث عبّرت نسبة 76.93% من الجدول (09) على وجود صعوبة في التنقل، ونسبة 61.54% من الجدول (10) صرحوا بوجود علاقة بين هذه الصعوبة والأداء المهني.

وفيما يتعلق بمكان تواجد مكتب العمل داخل المؤسسة فإنّ قراءة الجدول رقم (11) تؤكد أنّ مكان تواجده يسهل عملية الاستقبال (الأساتذة، أولياء الأمور، التلاميذ) وقد عبروا عن ذلك بنسبة 76.93% ويؤكد ذلك أيضا الجدول رقم (12) الذي عبّرت فيه سنة 53.85% على أنّ حجم مكتبهم ملائم لتقديم أداء جيّد، أمّا نسبة 69.23% أقرّوا بأنّ مكتبهم لا يتوفر على التجهيزات الضرورية مثل الإعلام الآلي وهذا من خلال الجدول رقم (13).

وفيما يتعلق بتوفير المؤسسة للاختبارات والمقاييس النفسية، حيث أنّ نسبة 89.75% من الجدول رقم (14) أكّدت أنّ المؤسسة لا توفر لها الاختبارات والمقاييس النفسية وذلك لعدم الاهتمام أو أنّها تتطلب الجهد والوقت، أو إعطاء الأهمية إلى الأمور الإدارية.

فيما يخص استعمال البرامج المعلوماتية في عملية التوجيه والإرشاد فقد عبّرت نسبة (66.67%) من الجدول رقم (15) بأنّها تعتمد البرامج المعلوماتية وهذه ضرورة فرضها العصر الحالي لمواكبة التطور التكنولوجي.

إنّ هذه العراقل المادية لها علاقة بالأداء المهني لمستشار التوجيه المدرسي والمهني.

وخلاصة القول، إنّ نتائج البحث تؤكد صدق هذه الفرضية إلى حدّ كبير، فصعوبة التنقل لمؤسسات المقاطعة وعدم توفير المقاييس والاختبارات النفسية والتجهيزات اللازمة داخل المكتب له علاقة بالأداء المهني للمستشار، أمّا مكان تواجد المكتب واستعمال البرامج المعلوماتية اعتبر أفراد مجتمع البحث لا علاقة له بأدائهم المهني.

3. تحليل النتائج في ضوء الفرضية الجزئية الثالثة:

انطلق البحث من فرضية ثالثة تنص على: لطبيعة الاتصال الممارس من قبل مستشار التوجيه المدرسي والمهني علاقة بالأداء المهني، وتظهر بوادر تحقق هذه الفرضية أو عدم تحققها من خلال قراءة النتائج، إذ يوضح الجدول رقم (16) و (17) أنّ طبيعة العلاقة بين المستشار ومدير مركز التوجيه المدرسي والمهني جيدة عموما وذلك بنسبة (84.61%) وكذلك العلاقة مع مدير المؤسسة فنسبة 76.92% عبروا عنها بأنّها جيدة عموما.

ومن جانب آخر فإننا نجد تقديم اقتراحات تخص العمل إلى المؤسسة من طرف المستشار الذي عبّر عنها أكثر من نصف مجتمع البحث بنسبة 69.23% من الجدول رقم (18) نتيجة للعلاقة الجيدة، كذلك فيما يخص توفير المدير للإمكانيات المادية والمعنوية الذي عبّرت عليها نسبة 53.85% من الجدول رقم (19) بأنه يوجد توفير كامل.

أمّا فيما يتعلق بالعلاقة مع أعضاء الفريق الإداري، فقد أوضحت نسبة 87.18% أنّها علاقة جيّدة عموماً، ممّا تجعل الفريق الإداري يقدم التسهيلات الكاملة وهذا بنسبة 56.41% ويتضح ذلك من خلال الجدول رقم (20) و (21).

أمّا نسبة 89.75% من الجدول رقم (22) فقد صرّحت أنّ علاقتها جيدة عموماً مع الفريق التربوي وذلك من أجل تحقيق الانسجام والتكامل وأخذ المعلومات التي تسهل عليها أداء المهام، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (23) بنسبة 71.80%.

أمّا فيما يتعلق بتوفير التلاميذ الجو الملائم لأداء الحصص الإعلامية فإنّ نسبة 69.23% من الجدول (24) صرحوا بأنّ هناك توفير نسبي، ويرجع ذلك إلى نقص الوعي لدى التلاميذ وهم يقبلون على هذه الحصص إلّا من أجل الإعلام حول التخصصات العلمية، وهذا ما عبرت عليه نسبة 61.54% من أفراد مجتمع البحث من خلال الجدول رقم (25)، ولذلك فإنّ في أغلب تكون هناك استجابة وتفاعل إيجابي وعبّرت عليه نسبة 53.84% من خلال الجدول رقم (26).

أمّا فيما يتعلق الأمر بطبيعة العلاقة بأولياء التلاميذ فإنّ نسبة 95.88% من الجدول رقم (27) صرحت بأنّ التواصل بالأولياء يكون فردي وغير مكثف كما وضح ذلك نسبة 64.10% من الجدول رقم (28) وهذا مرتبط بمستوى الوعي وثقافة الفرد.

أمّا فيما يخص إن واجه أفراد مجتمع البحث مشاكل مع أولياء التلاميذ فقد صرّحت نسبة 94.88% من الجدول رقم (29) بعدم وجود مشاكل وهذا راجع إلى عدم اهتمام الأولياء، وفي حالة وجود مشاكل يكون الاتصال على مستوى الإدارة أو بالمستشار الرئيسي للتربية (المراقب العام).

وخلاصة القول، إنّ نتائج البحث تؤكد صدق هذه الفرضية إلى حدّ كبير، إذ أنّ العلاقة الجيدة مع المدير والفريق الإداري والتربوي تقدم للمستشار تسهيلات تجعله يقوم بدوره على أكمل وجه، على عكس العلاقة مع أولياء التلاميذ التي قد تعرقل أداءه.

❖ النتيجة العامة للدراسة:

لقد انطلقت الدراسة من فرضية عامة هي: الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه المهني والمدرسي لها علاقة بأدائه المهني، وجاءت الفرضيات الجزئية مصدقة لها نسبياً انطلاقاً من معطيات الواقع، واستناداً للقراءات الكمية للنتائج المحصل عليها، والتي أكدت أنّ الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه المهني والمدرسي لها علاقة بأدائه المهني.

كما بينت الدراسة أنّ الصعوبات المعرفية التي قد يواجهها المستشار تلعب دوراً في أدائه المهني لأنّ التخصص والتكوين المناسب يؤهل المستشار للقيام بدوره على أكمل وجه.

بالإضافة إلى ما سبق فإنّ الدراسة الميدانية كشفت عن العراقيل المادية التي تواجه مستشار التوجيه المدرسي والمهني، ذلك لأنّ هذه العراقيل لها علاقة بأدائه المهني، في نفس الوقت نجد أنّ لطبيعة الاتصال الممارس من قبل المستشار مع عدّة أطراف علاقة بأدائه المهني.

وأخيراً يمكن أن نقول أنّ الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه المدرسي والمهني علاقة بأدائه المهني، سواء كانت هذه الصعوبات معرفية أو عراقيل مادية أولها علاقة بطبيعة الاتصال، لذلك يجب إعادة النظر في معايير عملية التوجيه وتفعيل التوجيه إلى المسار المهني ليكون المستشار قادراً على أداء واجبه على أكمل وجه ليكون هناك خلل لأنّ المستشار داخل المؤسسة التربوية هو عضو فعّال لا يمكن الاستغناء عنه أو تهميشه.

ثانياً: تحليل النتائج في ضوء الدراسات السابقة

نحاول في هذه المرحلة مقارنة ما استخدمته بعض الدراسات من مناهج وأدوات لجمه البيانات وما توصلت إليه من نتائج.

أ. بالنسبة للنتائج:

فيما يتعلق بنتائج فقد توصلت الدراسة التي بعنوان "صعوبات العملية الإرشادية في المؤسسة التربوية" إلى أنّ مستشار التوجيه يعاني من اتساع المقاطعة، وتكليفه بالعديد من الأعمال الإدارية وكثرة عدد التلاميذ وتهربهم من العملية التوجيهية وضعف الاتصال بين المدرسة وأولياء الأمور، وهو ما وقفنا عليه في

الميدان حيث توصلت نتائج دراستنا إلى أنّ نسبة 76.93% من أفراد مجتمع البحث صرحوا بوجود صعوبة التنقل بين مؤسسات المقاطعة، واعتقدت نسبة 94.88% أنّ أولياء الأمور لا يتصلون بالمؤسسة وانعدام الاهتمام.

كما توصلت الدراسة التي بعنوان "تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني" إلى أنّ هناك علاقة جيدة بمدير المؤسسة والفريق الإداري، إذ أنّ نسبة 84.61% من أفراد مجتمع البحث صرحوا بوجود علاقة جيدة مع المدير، ونسبة 87.18% علاقتهم جيدة مع الفريق الإداري.

ب. بالنسبة للعينة:

فيما يخص العينة فقد اختلف استعمالها من بحث لآخر، فهناك من الحصر الشامل كما في الدراسة التي بعنوان "تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني"، حيث كانت العينة مستشاري ولايتي "قلمة- سوق أهراس".

أمّا الدراسة الثانية التي بعنوان " صعوبات العملية الإرشادية في المؤسسة التربوية" فكانت العينة 49 مستشارا باستخدام العينة البسيطة العشوائية. أمّا دراستنا فاستخدمت المسح الكامل لمستشاري ولاية جيجل.

تمهيد:

بعد تحديدنا للإجراءات المنهجية للدراسة من حدود ومنهج وأداة جمع البيانات، نأتي في هذا الفصل إلى دراسة البيانات التي جمعناها من ميدان البحث، لتفريغها في جداول، ونقوم بقراءتها وتحليلها وتفسيرها، بغرض الوصول إلى نتائج واقعية وعلمية للبحث، وتعتبر هذه المرحلة من أهم المراحل التي يركز عليها البحث العلمي كونها ترصد لنا مدى صحة وصدق أو خطأ ما جيء به في الفصول السابقة.

عرض وتحليل

1. عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى:

"علاقة الصعوبات المعرفية بالأداء المهني لمستشار التوجيه المدرسي والمهني"

الجدول رقم (05): يوضح تخصص أفراد مجتمع البحث

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
علم الاجتماع	26	66.67%
علم النفس	10	25.64%
علوم التربية	3	7.69%
المجموع	39	100%

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه المتمثل في التخصص أنّ هناك 26 فرد من أفراد المجتمع صرحوا بأنّ التخصص هو علم الاجتماع أي بنسبة 66.67%، أما 10 أفراد صرحوا بعلم النفس أي بنسبة 25.64%، والثلاثة الباقية تخصص علوم التربية أي بنسبة 7.69%، فمن خلال كل هذا يمكن القول أنّ أغلب مستشاري التوجيه المدرسي والمهني من تخصص علم الاجتماع (التربية)، وهذا يتناسب في رأينا مع الدور الذي يؤديه مستشار التوجيه المدرسي والمهني في هذا المجال.

الجدول رقم (06): يوضح استجابة مجتمع الدراسة لطبيعة التخصص وعلاقته بالأداء المهني

للمستشار

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	34	89.84%
لا	5	12.16%
المجموع	39	100%

نلاحظ من خلال الجدول أنّ نسبة كبيرة من أفراد مجتمع البحث، وهي تقدر ب 89.84% تعتبر أنّ لطبيعة التخصص علاقة بالأداء المهني، بينما تقابلها نسبة الذين أجابوا بعدم وجود علاقة للتخصص بالأداء المهني والمقدّرة ب 12.16%، ومن خلال ذلك يتّضح لنا أنّ أغلب المستشارين أقرّوا بأنّ للتخصص علاقة بالأداء وهذا راجع إلى:

- تخصص علم النفس يساعد على فهم المراهق، وكيفية التوجيه والتعامل معه.
- تخصص علم الاجتماع التربوية يَتَمَّ التطرق فيه إلى مواضيع عديدة في المنظومة التربوية يصادفها المستشار في ميدان الفصل.
- علم الاجتماع له علاقة بالتوجيه المدرسي والحالات الاجتماعية التي يتعرض لها التلاميذ بالإضافة إلى المقاييس التي يتم دراستها في الجامعة، والتي لها علاقة مباشرة بمهام مستشار التوجيه مثل الإرشاد التربوي، علم النفس النمو ... إلخ، وهي ترتبط بالفئة العمرية التي يتعامل معها المستشار، وهي المراهقين يسهل عليه القيام بأداء مهمته لما ينبغي أن تكون.

الجدول رقم (07): يوضح استجابة مجتمع الدراسة لتلقي التكوين المناسب لممارسة مهنة

المستشار

النسبة المئوية		التكرار		الاحتمالات	
%69.23	%30.67	27	12	تحسن الأداء	نعم
	%38.46		15	التحكم في الفصل	
%30.77	%20.52	12	8	عدم القدرة	لا
	%10.25		4	انخفاض مستوى الأداء	
%100		39		المجموع	

يتضح من خلال الجدول أنّ فئة المستشارين الذين أقرّوا بتلقيهم تكوين يؤهلهم لممارسة المهنة هي أعلى نسبة، حيث بلغت %69.23، أمّا فئة المستشارين الذين أقرّوا بعكس ذلك فكانت أقل من الفئة السابقة وقدرت ب %30.77، ويتضح ذلك أنّ الفئة التي تلقيت التكوين المناسب ساعد ذلك القيام بمهمة المستشار، وهذا ما يؤهله بأدائه المهني كما يجب ويتبين لنا ذلك من خلال البيانات، فنسبة %30.67 من الذين تلقوا التكوين ساعدهم ذلك في تحسين أدائهم والتحكّم في عملهم، وهذه الأخيرة بنسبة %38.46، أمّا الفئة التي لم تتلق التكوين فقد أقرّوا أنّ لذلك علاقة بأدائهم المهني، وعليه فالتكوين يكون من أجل الحصول على قاعدة تطبيقية للانطلاق في مهمة مستشار التوجيه.

الجدول رقم (08): يوضح استجابة أفراد مجتمع الدراسة لصعوبة تطبيق الاختبارات والمقاييس

النفسية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	29	%74.35
لا	10	%25.65
المجموع	39	%100

يوضح لنا الجدول أعلاه أنّ نسبة %74.35 أي ما يعادل 29 مستشاراً صرحوا بوجود صعوبة في تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية، بينما نسبة %25.65 بينوا بأنه لا توجد لديهم صعوبة في تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية، وترجع هذه الصعوبة للتخصص المدروس في الجامعة، فأغلبية المستشارين لهم تخصص علم اجتماع تربوية، وهذه المقاييس والاختبارات لا تدرس في هذا التخصص بالإضافة إلى عدم وجود التكوين في عملية تطبيقها وغياب وسائل تطبيق هذه الاختبارات في المؤسسات التربوية.

2. عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية:

" علاقة العراقيين المادية بالأداء المهني لمستشار التوجيه المدرسي والمهني "

الجدول رقم (09): يوضح استجابة أفراد مجتمع الدراسة لصعوبة التنقل إلى مؤسسات المقاطعة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	30	%76.93
لا	9	%23.07
المجموع	39	%100

يبين لنا الجدول أعلاه أنّ أغلب أفراد مجتمع الدراسة أقروا بوجود صعوبة في التنقل إلى مؤسسات المقاطعة، وذلك بنسبة %76.93 أي ما يعادل 30 فرداً، أمّا نسبة %23.07 أقروا بعدم وجود صعوبة في ذلك.

إنّ صعوبة التنقل إلى مؤسسات المقاطعة يرجع إلى بعدها عن مكان تواجد الثانوية التي يعمل بها، بالإضافة عدم وجود توقيت للحصص الإعلامية وأوقات الفراغ، ممّا يسبب إرهاقاً للمستشار يجعله يتخلّى في بعض الأحيان عن زيارة هذه المؤسسات.

الجدول رقم (10): يوضح استجابة أفراد مجتمع الدراسة لصعوبة التنقل وعلاقتها بالأداء المهني

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	15	%38.46
لا	24	%61.54
المجموع	39	%100

تبين البيانات الموجودة في الجدول أعلاه أنّ %61.54 أجابوا بأنّه لا علاقة لصعوبة التنقل بالأداء المهني، أمّا نسبة %38.46 رأوا بأنّه هناك علاقة بين صعوبة التنقل والأداء المهني.

ومن خلال كل هذا يمكن القول بأنّ رغم الصعوبة التي تواجه المستشار أثناء التنقل إلاّ أنّه لا يرى بأنّ لها علاقة بأدائه المهني، فهو يجتهد ويقدم أقصى مجهوداته من أجل أداء عمله على أحسن وجه.

الجدول رقم (11): يوضح استجابة أفراد مجتمع الدراسة لمكان تواجد مكاتب العمل داخل

المؤسسة وتسهيل عملية الاستقبال (الأساتذة، أولياء الأمور، التلاميذ)

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	30	%76.93
لا	9	%23.07
نعم	7	%17.95
لا	2	%5.12
المجموع	39	%100

يبين الجدول أعلاه أنّ مكان تواجد مكتب العمل داخل المؤسسة يسهل عملية الاستقبال بنسبة %76.93، أي ما يعادل 30 مستشاراً على عكس نسبة %23.07 الذين رأوا بأنّ لمكان تواجد المكتب علاقة بعملية الاستقبال، ولأهمية ذلك فقد سعت أغلبية هذه النسبة إلى تغيير موقع المكتب داخل المؤسسة، وذلك بنسبة %17.95، لكي يتنسى لهم التواصل مع الفريق التربوي من جهة والتلاميذ وأولياءهم من جهة ثانية، والقيام بعملهم على أكمل وجه وبراحة تامة دون الإحساس بوجود ضغوط أو عراقيل.

الجدول رقم (12): يوضح استجابة أفراد مجتمع الدراسة لحجم المكتب وملائمته لتقديم أداء جيد

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	21	%53.85
لا	18	%46.15

المجموع	39	%100
---------	----	------

تدل النتائج في الجدول أنّ أفراد مجتمع البحث يروا بأنّ حجم مكتبهم ملائم لتقديم أداء جيد بنسبة 53.85%، أمّا نسبة 46.15% رأوا عكس ذلك، وقد يكون ذلك لحجم المكتب علاقة بأداء المستشار أثناء الاتصال بالتلاميذ، خاصة إذا تطلب الأمر أن تكون عملية الاتصال في شكل جماعي، وبطبيعة الحال فحجم المكتب سيعرقل المستشار في القيام بدوره، لكن هنا مهما تصورنا سعة قضاء المكتب فالمستشار لا يستطيع استقبال كل التلاميذ بل بعض الفئات فقط، التي يتطلب الأمر استقبالهم والتحدّث معهم ومناقشة بعض الأمور.

الجدول رقم (13): يوضح استجابة أفراد مجتمع الدراسة لتوفر المكتب على التجهيزات لممارسة مهام التوجيه والإرشاد على أحسن وجه

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	12	%30.77
لا	27	%69.23
المجموع	39	%100

تدل النتائج في هذا الجدول أنّ أغلبية أفراد مجتمع البحث لا يتوفر مكتبهم على التجهيزات الضرورية لممارسة مهام التوجيه والإرشاد على أحسن وجه، وقد بلغت نسبتهم 69.23% وهذا لعدم توفير فضاء أوسع مثل: قاعة الإعلام، وقاعة إجراء الاختبارات النفسية، وافتقار بعض المكاتب لأبسط الشروط الضرورية لعمل المستشار، بالإضافة إلى النقص في أجهزة الإعلام الآلي، أو قدمها ممّا يتسبب في عرقلة السير الحسن لأداء المهام، أمّا نسبة 30.77% رأّت بأنّ مكاتبهم تتوفر على التجهيزات الضرورية للقيام بمهامهم، وقد يكون هذا له ارتباط بحجم المكتب وهذا ما وضّحه الجدول رقم (12).

الجدول رقم (14): يوضح استجابة أفراد مجتمع الدراسة لتوفير المؤسسة للاختبارات والمقاييس النفسية اللازمة في عملية التوجيه

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	4	%10.25
لا	25	%89.75
المجموع	39	%100

من خلال قراءتنا لهذا الجدول يتضح لنا أنّ ما نسبته 89.75% من أفراد مجتمع البحث اعتبروا أنّ المؤسسة لا توفر لهم الاختبارات والمقاييس النفسية اللازمة في عملية التوجيه، أمّا نسبة 10.25% فقد رأت العكس، وترجع نتائج النسبة الأولى إلى عدم اهتمام المؤسسة بتلك المقاييس والاختبارات لأنّها تتطلب الجهد والوقت، والمؤسسة تعطي الأهمية إلى الأمور الإدارية أكثر ممّا جعل المستشار يتخلى عن مهامه الأصلية، والتي يقوم بها بواسطة هذه الاختبارات والمقاييس، وأصبحت مهامه إدارية مرتبطة بسجلات ووثائق تخدم الإدارة على حساب التلاميذ، بالإضافة إلى أنّه غير مؤهل بسبب تخصصه، والتي اتضحت لنا من خلال الجدول رقم (08).

الجدول رقم (15): يوضح استجابة أفراد مجتمع الدراسة لاستعمال البرامج المعلوماتية في عملية التوجيه والإرشاد.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	26	66.67%
لا	13	33.33%
المجموع	39	100%

تدلّ النتائج في هذا الجدول أنّ أغلبية أفراد مجتمع البحث صرحوا بأنّهم يعتمدون البرامج المعلوماتية في عملية التوجيه والإرشاد، وقدّرت النسبة بـ 66.67% في حين أكّدت نسبة 33.33% عدم الاعتماد على البرامج المعلوماتية في عملية التوجيه والإرشاد، ويتضح من خلال ذلك أنّ الأغلبية تتوفر لديهم تلك البرامج المعلوماتية، وهذه ضرورة فرضها العصر الحالي لمواكبة التطور التكنولوجي، وهذا لتتوير التلاميذ أكثر في هذا المجال وتوجيههم الوجهة السليمة تبعاً لكفاءتهم العلمية وقدراتهم الذهنية، أمّا البقية تعتقد بأنّها ليست ضرورية لذلك فهي لا تعتمد عليها، وتعتمد على التقنيات البسيطة والسهلة التي قد يفهمها جميع التلاميذ.

3. عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة:

" طبيعة الاتصال الممارس من قبل مستشار التوجيه المدرسي والمهني وعلاقته بأدائه المهني "

الجدول رقم (16): يوضح استجابة أفراد مجتمع الدراسة لطبيعة العلاقة بمدير مركز التوجيه

المدرسي والمهني

المجموع	النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
%84.62	%69.23	27	جيدة
	%15.38	6	حسنة
	%15.38	6	متوسطة
	/	/	سيئة
	%100	39	المجموع

يتضح من خلال البيانات المتواجدة في الجدول أعلاه والذي يبين طبيعة علاقة المستشار بمدير مركز التوجيه المدرسي والمهني، أنّ نسبة 69.23% بينوا بأنها علاقة جيدة، أمّا الفئة الموالية بنسبة 15.38% صرحوا بأنّ علاقتهم حسنة بمدير المركز، ويمكن أن ندمج الجيدة مع الحسنة فهي جيدة عموماً بما يعادل 84.62%، ونرجع ذلك إلى تعاون المدير معهم، وتفاهمه، ومراعاة مشاكلهم، وتقديم يد المساعدة لهم من أجل تخطي تلك المشاكل والعراقيل التي تتصدى لهم، وذلك بهدف تهيئة الظروف المناسبة، والتي تساعد المستشار على تقديم أداء جيد كما يكون، ونجد 15.38% رأوا بأنها متوسطة وتعبر بنسبة مقبولة نوعاً ما قدر ترجع إلى وجود بعض الخلافات البسيطة.

الجدول رقم (17): يوضح استجابة أفراد مجتمع الدراسة ل طبيعة العلاقة بمديرية المؤسسة

(متقن - ثانوية)

المجموع	النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
%76.92	%61.54	24	جيدة
	%15.38	6	حسنة
	%17.95	7	متوسط
	%5.12	2	سيئة
	%100	39	المجموع

يتضح من خلال البيانات المتواجد في الجدول أعلاه، أن 61.54% رأوا أنّ علاقتهم جيدة بمدير المؤسسة، ونجد الحسنة بنسبة 15.38%، ويمكن دمج الحسنة والحسنة فهي تعتبر جيدة عموماً وتقدر ب 76.92%، ونرجع هذا إلى طبيعة شخصية المدير وتقديم العون والمساعدة، ومحاولة توفير الجو المناسب من أجل النجاح في أداء المستشار لمهمته كما ينبغي، وهذا يعود بالإيجاب، أمّا الفئة الموالية فهي 17.95% ورأوا أنّ علاقتهم متوسطة، وهذا يعود إلى بعض المناوشات في بعض الأحيان بين المدير والمستشار، وعدم تقبل أحد الأطراف لرأي الآخر حول موضوع ما يخص العمل بطبيعة الحال أمّا السيئة فكانت بنسبة صغيرة تقدر ب 5.12%، ونرجع ذلك إلى تسلط بعض المدراء ووجود بعض الحساسية بينهم وبين المستشارين، ممّا يؤدي إلى توتر في العلاقة القائمة بينهم.

الجدول رقم (18): يوضح استجابة أفراد مجتمع البحث لتقديم اقتراحات تخص مدير المؤسسة

النسبة المئوية		التكرار		الاحتمالات
69.23 %		27		نعم
5.12 %	/	/	عدم قيام مدير المؤسسة باستشارتك	لا
	5.12 %	2	عدم أخذ المدير باقتراحاتك السابقة	
25.65 %		10		أحياناً
100 %		39		المجموع

إذا كان الجدول السابق قد أوضح لنا أنّ أغلبية المستشارين كانت علاقتهم جيدة بمدير المؤسسة فإنّ القراءة الكمية لهذا الجدول تبين لنا أنّ أغلبية المستشارين يقومون بتقديم اقتراحات تخص العمل إلى مدير المؤسسة بنسبة 69.23%، ممّا يعني أنّ هناك علاقة ترابط بين المدير والمستشارين والأخذ بأرائهم، ومن جهة أخرى نجد الفئة الثانية بنسبة 25.65% لا تقوم بتقديم اقتراحاتها إلاّ في بعض الأحيان، ونجد الفئة الأخيرة التي تمثّل 5.12% وهي قليلة بطبيعة الحال، ويرجع ذلك إلى عدم أخذ المدير بالاقتراحات المقدمة سابقاً، ممّا جعلها لا تبادر بذلك على عكس الفئة الأولى، وهذا مرتبط بالعلاقة السيئة مع المدير والتي اتضح لنا من خلال الجدول رقم (17).

الجدول رقم (19): يوضح استجابة أفراد مجتمع الدراسة لتوفير المدير الإمكانيات المادية

والمعنوية لأداء المهام

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
توفير كامل	21	53.85%
توفير نسبي	18	46.15%
لا يوجد	/	/
المجموع	39	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أنّ نسبة 53.85% رأوا أنّ مدير المؤسسة يوفر الإمكانيات المادية والمعنوية لأداء مهامهم، أمّا نسبة 46.15% أنّ هناك توفير نسبي، وقد يرجع هذا إلى إمكانيات كل مؤسسة، أيضا اهتمام المدير وجديته في العمل، أمّا نتائج النسبة الأولى ترجع إلى اهتمام المدير وقد يكون الهدف من وراء ذلك هو تقديم الدعم من أجل المحافظة على نجاح المؤسسة، لأنّ أغلبية مهام المستشار الإدارية تساعد المدير في أداء مهامه ؛ كالتقييم ببعض الإحصائيات والتقارير.

الجدول رقم (20): يوضح استجابة أفراد مجتمع الدراسة للعلاقة بأعضاء الفريق الإداري

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	المجموع
جيدة	22	56.41%	89.75%
حسنة	13	33.33%	
متوسطة	04	10.25%	
سيئة	/	/	
المجموع	39	100%	

يتضح من خلال البيانات المتواجدة في الجدول أعلاه، والذي يبين طبيعة علاقة المستشار بأعضاء الفريق الإداري أنّ نسبة 56.41% بينوا بأنّها علاقة جيدة، أمّا الفئة الموالية بنسبة 33.33% صرحوا بأنّ علاقتهم حسنة بأعضاء الفريق الإداري، ويمكن دمج الجيدة مع الحسنة فهي جيدة عموما بما يعادل 89.75%، ويرجع ذلك إلى ضرورة وجود تفاعل وتعاون بين الفريق الإداري ومستشار التوجيه من أجل الوصول إلى الأهداف المرجو تحقيقها ومساعدة التلاميذ، وبخصوص العلاقة بين المستشار الرئيسي للتربية (المراقب العام) كونه فرد من الفريق الإداري ومستشار التوجيه، الذي يأخذ من هذا الأخير معلومات هامة، ونجد نسبة 10.25% رأوا بأنها متوسطة وتعتبر نسبة مقبولة قد ترجع إلى وجود بعض الخلافات البسيطة أو الاختلاف في بعض الآراء قد تكون إدارية أو شخصية في بعض الأحيان.

الجدول رقم (21): يوضح استجابة أفراد مجتمع الدراسة للتسهيلات التي يقدمها لهم الفريق الإداري من أجل أداء مهامهم

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
56.41%	22	تسهيل كامل
43.59%	17	تسهيل نسبي
/	/	لا يوجد
100%	39	المجموع

إذا كان الجدول السابق قد أوضح لنا أنّ أغلبية المستشارين كانت علاقتهم جيدة بالفريق الإداري، فإنّ القراءة الكمية لهذا الجدول تبين لنا أنّ للفريق الإداري يقدم التسهيلات الكاملة للمستشار من أجل أداء مهامه بنسبة 56.41%، ممّا يعني أنّ هناك علاقة بين العلاقة الجيدة بين الفريق الإداري والمستشار والتسهيلات المقدمة له، ومن جهة أخرى نجد الفئة الثانية بنسبة 43.59% صرّحت بوجود تسهيل نسبي من طرف الفريق الإداري، ويمكن إرجاعه إلى تلك الخلافات البسيطة الموجودة بينه وبين الفريق الإداري، أو الاختلاف في الآراء والتي اتضحت لنا من خلال الجدول السابق رقم (20).

الجدول رقم (22): يوضح استجابة أفراد مجتمع الدراسة لعلاقتهم بأعضاء الفريق التربوي

المجموع	النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
89.75%	51.28%	20	جيدة
	38.47%	15	حسنة
	10.25%	04	متوسطة
	/	/	سيئة
	100%	39	المجموع

يتضح من خلال البيانات المتواجدة في الجدول أعلاه والذي يبين طبيعة علاقة المستشار بأعضاء الفريق التربوي، أن نسبة 51.28% بينوا بأنها علاقة جيدة، أما الفئة المئوية بنسبة 38.47% صرحوا بأنّ علاقتهم حسنة بأعضاء الفريق التربوي، ويمكن أن ندمج الجيدة مع الحسنة فهي جيدة عموماً بما يعادل 89.75%، ويرجع ذلك إلى أهمية التفاعل والانسجام بين المستشار والفريق التربوي في تأدية الوظائف لتحقيق التكامل الذي يؤدي إلى نتائج إيجابية تخدم كلا الطرفين ونجد نسبة 10.25% رأوا بأنها متوسطة قد تكون لأسباب بسيطة، وهذه النسبة ضعيفة لا يمكن الحكم على العلاقة من خلالها.

الجدول رقم (23): يوضح استجابة أفراد مجتمع الدراسة للمعلومات التي تؤخذ من الفريق

التربوي وتسهيلها القيام بمهامهم

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	28	71.80%
لا	11	28.20%
المجموع	39	100%

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أغلبية المستشارين يأخذون المعلومات من الفريق التربوي بنسبة 71.80%، بينما نجد نسبة 28.20% رأوا العكس، وترجع نتائج النسبة الأولى لما تسهل هذه المعلومات عليهم أداء مهامهم، فالفريق التربوي يزود المستشار بمعلومات متعلقة بسلوك التلاميذ أثناء الحصص أو النتائج الدراسية وكيفية التعامل مع بعض الوضعيات داخل القسم، باعتبار الأستاذ هو الشخص الأقرب إلى التلميذ فهو الوحيد الذي يمكنه ملاحظة أي تغيير، سواء كان ذلك متعلق بالسلوك أو النتائج الدراسية، كون المستشار عضو في مجلس القسم الأولي وفي مجالس التعليم، وأثناء استعراض النتائج المدرسية الفردية في كل فصول السنة الدراسية.

الجدول رقم (24): يوضح استجابة أفراد مجتمع الدراسة لتوفير التلاميذ الجو الملائم لهم لأداء

الحصص الإعلامية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
توفير كامل	10	
توفير نسبي	27	
لا يوجد	2	

المجموع	39
---------	----

نلاحظ من خلال الجدول أنّ نسبة كبيرة من أفراد مجتمع البحث، والتي تقدر بنسبة 69.23% تعتبر أنّ للتلاميذ توفير نسبي للجو الملائم لأداء الحصص الإعلامية، بينما نسبة 25.65% أقرّوا بأنّ التلاميذ يوفرون الجو الكامل لأداء الحصص الإعلامية، أمّا الفئة الأخيرة بنسبة صغيرة تقدر بـ 5.12% لا توفر الجو الملائم لأداء الحصص الإعلامية، وقد يرجع إلى نقص الوعي لدى التلاميذ بأهمية هذه الحصص والدور الفعّال الذي يلعبه مستشار التوجيه المدرسي والمهني معهم.

الجدول رقم 25: يوضح استجابة أفراد مجتمع الدراسة لإقبال التلاميذ على طلب الإعلام حول

التخصصات العلمية الجامعية لمواصلة الدراسات العليا

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	24	61.54%
لا	05	12.82%
أحيانا	10	25.64%
المجموع	39	100%

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أنّ هناك إقبال للتلاميذ على طلب الإعلام حول التخصصات العلمية، ونجد ذلك بنسبة كبيرة وهي 61.54% في حين نجد نسبة 25.64% من التلاميذ أجابوا بأحيانا، وفي الفئة الأخيرة نجد نسبة 12.82% من التلاميذ بأهمية الموضوع، في حين يرجع الإقبال الكبير إلى إدراك التلميذ لأهمية الإطلاع على التخصصات العلمية، من أجل تحديد واختيار التخصص أو التوجه نحو المهنة التي تتوافق مع ميولاته ورغباته.

الجدول رقم (26): يوضح استجابة أفراد مجتمع الدراسة لاستجابة والتفاعل بينهم وبين التلاميذ

أثناء حصص الإعلام الجماعي

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	17	43.60%
لا	01	2.56%
أحيانا	21	53.84%
المجموع	39	100%

إذا كان الجدول رقم (24) قد بين أنّ التلاميذ لا يوفرّون الجو الملائم لأداء الحصص الإعلامية فإنّ القراءة الكمية لهذا الجدول تبين لنا للتلاميذ أحيانا ما تكون لهم استجابة وتفاعل إيجابي مع المستشار أثناء حصص الإعلام الجماعي بنسبة 53.84%، وهذا راجع إلى نقص الوعي لدى التلاميذ أو عدم تأدية المستشار دوره على أكمل وجه ممّا يجعلهم ينفرون منه، أمّا نسبة 43.60% صرحوا بأنّ هناك استجابة وتفاعل إيجابي بينهم وبين التلاميذ، والفئة الأخيرة بنسبة 2.56% رأت بأنّه لا يوجد تفاعل بينهم وبين التلاميذ أثناء الحصص الإعلامية، وهذه الفئة الأخيرة ربما لا أمل لها في النجاح أو مواصلة التكوين.

الجدول رقم (27): يوضح استجابة أفراد مجتمع الدراسة لكيفية اتصالهم بأولياء التلاميذ

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
فردية	37	95.88%
جماعية	02	5.12%
المجموع	39	100%

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ نسبة المستشارين الذين رأوا أنّ عملية الاتصال بأولياء التلاميذ تكون فردية وذلك بنسبة 95.88%، بينما نجد نسبة 5.12% رأوا أنّ عملية الاتصال تكون جماعية، وهذا راجع إلى عدم وعي الأولياء بأهمية ذلك وغيابهم عن الاجتماع الخاص بأولياء الأمور الذي ينظم داخل المؤسسة من فترة إلى أخرى، أمّا الحضور الفردي فيكون لضرورة، أمّا الحضور الجماعي عادة ما يكون في مناسبة أو اثنين أثناء تأسيس جمعية الأولياء، ونسبة الحضور لا تكون عالية في بعض المناطق.

الجدول رقم (28): يوضح استجابة أفراد مجتمع الدراسة لحضور أولياء التلاميذ ما إذا كان

مكتفا

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	01	2.57%
لا	13	33.33%
	0	/
أحيانا	25	64.10%

المجموع	39	100%
---------	----	------

يتضح من خلال البيانات المتواجدة في الجدول أعلاه والذي يبين حضور أولياء التلاميذ ما إذا كان مكثف أن نسبة 64.10% أنه أحيانا ما يكون الحضور، أما الفئة الموالية بنسبة 33.33% صرحوا بأنه لا يكون مكثف، ودمج أحيانا ولا فتصبح في أغلبية الأحيان بنسبة 97.43%، ويرجع الحضور والاستجابة مرتبط بمستوى الوعي وثقافة الفرد وهذا يختلف من الريف إلى المدينة بسبب انشغالات الأولياء، وقد يكون لغياب بعضهم مبررات أو ظروف عمل مقبولة وموضوعية، ونجد نسبة 5.12% رأوا بأنه يوجد حضور وذلك بنسبة صغيرة هي 2.57% قد ترجع إلى طبيعة تفكير الأولياء وإدراكهم لأهمية الموضوع.

الجدول رقم (29): يوضح استجابة أفراد مجتمع الدراسة إذا ما كانوا قد واجهوا مشاكل مع

أولياء التلاميذ

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	02	5.12%
لا	37	94.88%
المجموع	39	100%

نلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة كبيرة أجابت بأنها لم تواجه مشاكل مع الأولياء وذلك بنسبة 94.88%، بينما نجد بنسبة صغيرة وهي 5.12% أقرروا بعكس ذلك، وإذا وقفنا عند النسبة الأولى فإننا نجد ذلك يعود إلى عدم إقبال الأولياء، حيث لا يبذلون اهتمامهم بالحضور أثناء الاجتماع الخاص بأولياء التلاميذ، وهناك من يجعل حتى من هو مستشار التوجيه المدرسي والمهني، وفي حالة وجود مشاكل أو اضطراب في سلوك التلميذ فالإتصال يكون على مستوى الإدارة أو بالمستشار الرئيسي للتربية (المراقب العام) بدلا من مستشار التوجيه المدرسي والمهني.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى عرض وتحليل البيانات الميدانية، باعتبارها مرحلة هامة وأساسية من مراحل البحث العلمي، حيث تساعد في استخلاص النتائج من خلال عرض وتحليل البيانات في ضوء الفرضيات لتأكد من صحة الفرضيات أو تنفيذها، بالإضافة إلى تقديم القراءة السوسولوجية.

خاتمة:

وفي الأخير نخلص إلى أنّ عملية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تأخذ على عاتقها مسؤولية توجيه التلاميذ إلى شعب وفروع التعليم المختلفة، ومساعدتهم على حل مشاكلهم الاجتماعية وإرشادهم نفسياً خلال مسيرتهم الدراسية، وعلى هذا الأساس يمكن القول بأنّ التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يقوم بتلبية حاجيات الأفراد والمجتمع ككل، وهنا تتجلى أهمية مسؤولية وخطورة المهمة الموكلة لمستشار التوجيه المدرسي والمهني.

ومن معطيات الدراسة النظرية والميدانية توصلنا إلى أنّ الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه المدرسي والمهني لها علاقة بأدائه المهني، التي قد تعيقه أو تحدّ من أداءه وكفاءة المستشار عن القيام بالتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، الذي يعتبر أساس كل نظام تربوي، وفي ضوء ما تقدم نأمل أن تكون هذه الدراسة قد ساهمت ولو بقسط بسيط في إبراز الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه المدرسي والمهني.

1- الكتب:

أ- الكتب بالعربية:

1. الزعبي أحمد محمد، الإرشاد النفسي نظرياته، اتجاهاته، مجالاته، دار الزهران للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
2. أحمد السيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية في القرن -21- القاهرة، 2000
3. أحمد أبو أسعد، لمياء الهواري، التوجيه التربوي والمهني، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008
4. أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، 1979.
5. أحمد عبد اللطيف أبو سعد، الإرشاد المدرسي، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2009.
6. بلقاسم سلاطينية، منهجية العلوم الاجتماعية ، شركة دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
7. جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، التوجيه المهني ونظرياته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012.
8. داونالدج موريس آلن م شمولر، التوجيه التربوي في الدارس الحديثة، دار الكتاب الجامعي، فلسطين، 2005.
9. هدى مشعان ربيع، الإرشاد التربوي والنفسي من المنظور الحديث، مكتبة المجتمع العربي، الأردن، 2005.
10. وائل عبد الرحمن التل، البحث العلمي في العلوم الانسانية والاجتماعية، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
11. وهيب سمعان ومحمد منير مرسى، الإدارة المدرسية الحديثة، عالم الكتب، القاهرة، 1979.
12. يامنة عبد القادر إسماعيل، التوجيه التربوي المعاصر، دار اليزوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011.
13. حامد عبد السلام زهران، التوجيه والإرشاد النفسي عالم الكتب، القاهرة.
14. طاهر حسين محمد علي الجرودي وآخرون، الإرشاد النفسي والتربوي بين الأصالة والتجديد، دار النهضة العربية، الكويت، 1986.

15. يوسف مصطفى وآخرون، الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، دار المريخ، السعودية، 2002.
16. كمال عويطة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، 1996.
17. مها محمد خلف الزابدي، تقويم الأداء الوظيفي للمشرفة التربوية، دراسة تطبيقية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002.
18. مهدي حسن زويلف، إدارة الأفراد مدخل كمي، دار مجدلوي للنشر، عمان، 2000.
19. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي للعلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر والتوزيع، الجزائر.
20. محمد المشايقة، مبادئ الإرشاد النفسي للمرشدين زو الأخصائيين النفسيين، دار المناهج، عمان، الأردن.
21. محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي والمراحل التطبيقية، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، الأردن، 1999.
22. محمد عطية، التوجيه التربوي، مكتبة النهضة المصرية، مصر، 1999.
23. محمد سعيد أنور، سلطات السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة، الاسكندرية، 2000.
24. محمد عبد الحميد الشيخ حمود، الإرشاد المدرسي، منشورات جامعة دمشق، سوريا، 1994.
25. صبحي عبد اللطيف المعروف، مسؤوليات المرشد النفسي المدرسي، مطبعة الآداب، العراق، 1963.
26. عبد الحميد الموسى، الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني، مكتبة الخنجي، القاهرة، 1976.
28. عبد الله الطراونة، مبادئ التوجيه والإرشاد التربوية، دار ريف العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
29. عبد اللطيف الوصيف، أسس وأسلوب التوجيه التربوي، برنامج تنشيط الاهتمامات وتنمية الميولات للمستويات المتوسطة.

30. عمار بوحوش، الاتجاه الحديث للاستشارات، المنطقة التربوية للعلوم الإدارية، الأردن، عمان، 1981.
40. علي غربي، أبحاث المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، مطبعة سرتاكوبي، قسنطينة، 2006.
41. علي بوعناق، التقييم التربوي في المؤسسة الجزائرية، مجموعة مقالات لمحمد مقداد وآخرون، جمعية الاصلاح الاجتماعي والتربوي، باتنة، 1993.
42. سهيلة محمد عباس، علي حسن علي، دار إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، 1999.
43. سعد جلال، التوجيه النفسي والتربوي والمهني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1992.
44. سليمان داوولولا زيدان وآخرون، أساليب الإرشاد التربوي، دار جبهة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
45. رابح تركي، أصول التربية الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
46. راوية محمد الحسن، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1999.
47. رفيدة الحريري، سمير الإيمامي، الإرشاد التربوي والنفسي في المؤسسات التعليمية، دار الميسرة، عمان، 2011.
48. رشاد صالح دمنهوري، التنشئة الاجتماعية والتأخر الدراسي، دارالمعرفة الجامعية، الاسكندرية.
49. توفيق زروقي، النظام التربوي في الجزائر، محاكاة نقدية واقعية التوجيه المدرسي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008.

أ- الكتب بالفرنسية:

50. Farademmais- boj- le conseiller déorientation , PSX chologique edition matham, paris, 1999.

2- المعاجم:

51. جرجس ميشال، معجم مصطلحات التربية والتعليم، دار النهضة العربية، بيروت، 2003.

52. يوسف شكري فرحان، معجم الطلاب، منشورات دار الكتب العلمية، ليبيا.

53. مجدي عزيز إبراهيم، موسوعة التدريس، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، 2004.

فؤاد إفرام البستاني، منجد الطلاب، دار المشرق، بيروت، 1974

3- الرسائل والأطروحات الجامعية:

54. موالكية سيف الدين، تقييم أداء الأفراد في المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير في تنمية وتسيير

الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2002-2003.

55. فضة عباسي، بعض العوامل المؤثرة في إعادة التوجيه المدرسي من الأساسي إلى الثانوي، رسالة

ماجستير، عنابة، 1995.

4- المجلات والوثائق:

56. المديرية الفرعية للتوجيه والإرشاد والاتصال، دليل منهجي للاعلام المدرسي، وزارة التربية

الوطنية، الجزائر، 2001.

57. التوجيه المدرسي والمهني، لمحة تاريخية فأهدافه) ، وثيقة داخلية بمركز التوجيه المدرسي

والمهني.

58. محمد بوسنة، التوجيه المدرسي والمهني، الخلفية النظرية لمفهوم المشروع وبعض المعطيات

الميدانية في مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد العاشر، 1998.

59. عبد السلام منصوري، الوسائل والتقنيات المستعملة في التوجيه المدرسي، وثيقة منشورة، الجزائر،

2011

60. سعد جاسم الهاشم، التوجيه والارشاد الوظيفي واختيار التخصص في المرحلة الثانوية التقليدية،

المجلة العربية للعلوم الانسانية، المجلد 14، العدد 14، مجلس النشر العلمي، الكويت، 1998.

61. توهامي إبراهيم، الدراسات السابقة في البحث العلمي، العدد 03، منشورات جامعة قسنطينة،

1999.

5- المنتديات:

62. خالد عبد السلام، التوجيه والإرشاد في الجزائر واقع تحدياته، مديرية التربية، مركز التوجيه

المدرسي، جامعة سطيف، في 2012/08/05.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل-
كلية العلم الإنسانية والعلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

عنوان المذكرة

الصعوبات التي تواجه مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي
والمهني بأدائهم المهني
- دراسة ميدانية بثانويات ولاية جيجل -

مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع التربية

ملاحظة:

1- معلومات سرية ولا يستخدم إلا لغرض البحث العلمي

شكرا على تعاونكم وحسن تفهمكم

2- الرجاء وضع علامة (x) في المكان المناسب.

السنة الدراسية 2015/2014

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس

ذكر أنثى

2. السن

3. المستوى الدراسي

ليسانس

ماجستير

أخرى تذكر

4. الأقدمية

المحور الثاني: علاقة الصعوبات المعرفية بالأداء المهني لمستشار التوجيه المدرسي

والمهني

5. ما هو تخصصك؟

علم الاجتماع (التربية)

علم النفس

علوم التربية

6. هل لطبيعة تخصصك علاقة بأدائك المهني؟

نعم لا

إذا كانت بـ "نعم" وضح ذلك.....

.....

7. هل تلقيت تكويناً مناسباً يؤهلك لممارسة مهنة المستشار؟

نعم لا

في حالة الإجابة بـ "نعم" إلى ما يعود ذلك؟

تحسين الأداء التحكم في العمل

إذا كانت الإجابة بـ "لا" إلى ما يعود ذلك؟

عدم القدرة انخفاض مستوى العمل والأداء

8. هل تجد صعوبة في تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية؟

لا

نعم

إذا كانت إجابتك بـ "لا" فما هي طبيعة هذه الصعوبة.....

.....

المحور الثالث: العراقيل المادية والأداء المهني

9. هل تجد صعوبات في التنقل إلى مؤسسات المقاطعة؟

لا

نعم

10. هل لصعوبة التنقل علاقة بأدائك المهني؟

لا

نعم

11. هل ترى أنّ مكان تواجد مكتب العمل داخل المؤسسة يسهّل عليك عملية الاستقبال

(الأساتذة، أولياء الأمور، التلاميذ)؟

لا

نعم

في حالة الإجابة بـ "لا" هل حاولت تغيير موقعه؟

لا

نعم

12. هل ترى أنّ حجم مكتبك ملائم للتقديم أداء جيد؟

لا

نعم

13. هل يتوفر مكتبك على التجهيزات الضرورية لممارسة مهام التوجيه والإرشاد على أحسن

وجه؟

لا

نعم

في حالة الإجابة بـ "لا" ما هي التجهيزات الضرورية التي يخلو منها مكتبك

.....

14. هل توفر لك المؤسسة الإختبارات والمقاييس النفسية اللازمة في عملية التوجيه والإرشاد؟

نعم لا

15. هل تستعمل البرامج المعلوماتية في عملية التوجيه والإرشاد؟

نعم لا

المحور الرابع: طبيعة الاتصال الممارس من قبل مستشار التوجيه المدرسي والمهني له علاقة بالأداء المهني؟

16. علاقتك بمدير مركز التوجيه المدرسي والمهني؟

جيدة حسنة متوسطة سيئة

في حالة "سيئة" أذكر لماذا؟

.....

17. ما طبيعة علاقتك بمدير المؤسسة؟

جيدة حسنة متوسطة سيئة

18. هل تقوم بتقديم اقتراحات تخص العمل إلى مدير المؤسسة؟

نعم لا أحيانا

في حالة الإجابة بـ "لا" هل يرجع ذلك إلى:

- عدم قيام مدير المؤسسة باستشارتك

- عدم أخذ المدير باقتراحاتك السابقة

19. هل يوفر لك مدير المؤسسة الإمكانيات المادية والمعنوية لأداء مهامك؟

توفير كامل توفير نسبي لا يوجد

20. كيف تصف علاقتك بأعضاء الفريق الإداري؟

جيدة حسنة متوسطة سيئة

إذا كانت الإجابة سيئة أذكر لماذا؟

.....

21. هل يسهل لك الفريق الإداري أداء مهامك؟

تسهيل كامل تسهيل نسبي لا يوجد

..... في حالة لا يوجد أذكر لماذا؟
.....

22. كيف تصف علاقتك بأعضاء الفريق التربوي؟

جيدة حسنة متوسطة سيئة

..... إذا كانت سيئة أذكر لماذا؟
.....

23. هل تأخذ معلومات من الفريق التربوي تسهل عليك القيام بمهامك؟

نعم لا

..... إذا كانت إجابتك بـ "نعم" فيما تتمثل هذه المعلومات؟
.....

24. هل يوفر لك التلاميذ الجو الملائم لأداء الحصص الإعلامية؟

توفير كامل توفير نسبي لا يوجد

..... في حالة عدم التوفير اشرح لماذا؟
.....

25. هل هناك إقبال للتلاميذ على طلب الإعلام حول التخصصات العلمية

نعم لا أحيانا

26. هل هناك استجابة وتفاعل إيجابي بينك وبين التلاميذ أثناء حصص الإعلام الجماعي؟

نعم لا أحيانا

27. كيف تتم عملية اتصالك بأولياء التلاميذ؟

جماعية فردية

28. في حالة حضور أولياء التلاميذ هل يكون حضور مكثف؟

نعم لا أحيانا

في حالة الإجابة بـ "لا" هل يعود ذلك إلى:

- نقص الوعي الكافي لدى الأولياء

- الفريق الإداري لا يؤدي دوره في إعلامهم

- أخرى تذكر

.....

29. هل سبق لك وأن واجهت مشاكل مع الأولياء؟

لا

نعم

ملخص الدراسة:

تتناول هذه الدراسة موضوعاً تحت عنوان: " علاقة صعوبات مستشار التوجيه المدرسي بالأداء المهني"، ويعتبر هذا الموضوع على غاية من الأهمية في علم اجتماع التربية نظراً لأهمية المستشار والدور الفعال الذي يؤديه داخل المؤسسة التربوية، وهذا لمحاولة إيجاد بعض الحلول لتفادي هذه الصعوبات. وقد تمّ تقسيم البحث إلى جانبين: الجانب النظري ويتضمن أربعة فصول، والجانب الثاني ميداني ويتضمن ثلاثة فصول.

كما انطلق البحث من فرضية أساسية هي: الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه المدرسي بالأداء المهني والمدرسي لها علاقة بأدائه المهني، وقد انبثقت عن الفرضية الرئيسية ثلاثة فرضيات جزئية هي:

- توجد علاقة بين الصعوبات المعرفية والأداء المهني.
- هناك علاقة بين العراقيل المادي والأداء المهني لمستشار التوجيه المدرسي.
- لطبيعة الاتصال الممارس من قبل مستشار التوجيه المدرسي والمهني علاقة بأدائه المهني.

أما أهداف الدراسة تدور حول التعرف على الصعوبات التي يواجهها المستشار وعلاقتها بأدائه المهني، وكذلك الاطلاع على واقع التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر والتعرف على بعض الأساليب من أجل الحدّ من الصعوبات التي تعرقل الأداء المهني للمستشار، ولأجل تحقيق هذه الأهداف استخدم المنهج الوصفي التحليلي الذي يناسب موضوع البحث اعتماداً على أداة جمع بيانات الاستمارة، وتحليل البيانات التي تمّ جمعها من الميدان استخدم أسلوب التحليل الكمي وأسلوب التحليل الكيفي.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- للصعوبات المعرفية علاقة بالأداء المهني لمستشار التوجيه.
- للعراقيل المادية علاقة بالأداء المهني لمستشار التوجيه.
- طبيعة الاتصال الممارس له علاقة بالأداء المهني لمستشار التوجيه.