Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة العربي التبسي – تبسة
Larbi Tebessi University – Tebessa
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences

قسم :علم النفس
تخصص :إرشاد وتوجيه

مذكرة ماستر تحت عنوان

مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد

دراسة مقارنة بين مدراء الثانويات ومدير مركز التوجيه

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

من إعداد الطلبة
- عوادي بثينة
- شوشان نور الهدى

إشراف الأستاذ
- د. حداد نصر الدين

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
جفال منال	أستاذ محاضر (أ)	رئيسا
حداد نصر الدين	أستاذ مساعد (أ)	مشرفا ومقررا
عبادنية أحمد	أستاذ محاضر (ب)	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية 2021 / 2022


بسم الله الرحمن الرحيم

الإهـــــداء

اللهم لك الحمد قبل أن ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا نحمد الله على هذه اللحظة الثمينة.

إلى قرة عيني ومن جعل الله الجنة تحت قدميها.. إلى من وضعتني على طريق الحياة.. إلى التي أمدتني دوما بالعزيمة والقوة والإصرار لتحقيق حلمي... أمي الغالية.

إلى من يزيدني انتسابي له وذكره فخرا واعتزازا، إلى من امتهن التعليم وكان معلمي الأول في الحياة، إلى الذي تعلمت منه أن للنجاح قيمة ومعنى ومنه أخذت فكرة عن التفاني والإخلاص في العمل.. أبي الغالي قدوتي في الحياة.

إلى أخواتي الغاليات(أحلام، ابتسام، ريمة، إلهام) اللواتي كان لهن بالغ الأثر في الكثير من العقبات

إلى شموع البيت أبناء إخوتي منار ،آية، نورسين، سيف.

إلى أختي المدلّلة أشواق وإلى أخي وسندي حسام و لؤي، إلى أخي الصغير بيرم.

إلى زوجي قرة عيني سبيلي لنجاح طارق وعائلته وأمه رحمها الله.

إلى كل عائلتي وإلى أختي نـــــور، نوسة، دنيا، رجاء، رندة، ألاء، وصال.

إلى صديقاتي اللواتي قمن بدعمي دوما (زاهية، نور الهدى، منال، رحمة، لبنى، سارة).

بثينة

الإهداء

كلما اشتدت الحياة بي ضيقا و ظلاما كلما عانقت روحي خيوط الشمس التي لا تغيب في داخلي و لأني لم أكن يوما لأصل إلى النهاية طريق كنت أراء طويلا.....

فإن لا يسعفني إلا أن أهدي ثمرة عملي المتواضع هذا إلى وجود لن تنطفئ محبتها في قلبي إلى الأبد

إلى من حملتني في ظلمات وهنا على وهن ،وسارت بي إلى سبل من ألم وعذاب نحو طريق النور ،إلى من اقتسمت معي الروح و الفؤاد، وغذتني بأنفاس الفل و الياسمين ،وراحت تحلق كل ليلة فوق أجنحة حمام الحب و الحنان تترسم لي ملامح من نور و جمال أبدي لا تخربه أيادي السنين أمي الحبيبة

إلى من كان الدرع المنيع الذي وقاني نوائب الدهر ، وشقى معي طريق الحياة بعزم و حب ، إلى من كان جدارا صلبا من روح أبدية يدفعني إلى الأمام ،ويبذر روح الإدارة و العزيمة داخلي أبي حماه الله

إلى عين الوجود وشقائق النعمان إخوة الفؤاد و الروح إخوتي: مليكة، محبوبة، نعيمة، سهام، عبد الوهاب، فضل الدين، روميسة، شهرة زاد، لؤي، صهيب.

إلى من امتلئ القلب بحبهم أبناء إخواتي جميعا خاصة الكتاكيت: محمد ، جنة ، جود ، جوري

إلى من شاركونا حلو هذا الزمان ومره، فجمعنا بيت واحد جدرانه التعاون والوفاء وسقفه المحبة الأبدية والأخوة المعلقة في فضاءات الأمل: إلهام، بثينة، شمس، صفوة، هناء، نجوى، مروى، إيمان، يمينة

إلى كل أخوالي و خالتي أعمامي و عماتي

إلى من لم يذكرهم القلم لكن القلب يذكرهم.

نور الهدى

شكر وعرفان

الشكر و الحمد و الثناء الله تعالى على ما وهبنا من النعم وأعنانا ووفقنا على إتمام هذا العمل ،فلله تعالى الحمد و الثناء لجلال وجهه و عظيم سلطانه أشكرك يا الله في كل لحظة ...

وعرفانا منا بالجميل ، نتوجه بالشكر لكل من ساعد في إعداد هذه المذكرة من اساتذة أو أصدقاء أو حتى العائلة ونشكر بشكل خاص الى الأستاذ الفاضل دكتور حداد نصر الدين الذي تابع خطوات إنجاز هذا العمل بدقة، بنصائحه القيمة التي ساعدتنا في إتمام عملنا هذا، كما يتوجب علينا شكر كل أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بصفة عامة وأساتذة قسم علم النفس بصفة خاصة، الذين قاموا بواجبهم في إرشادنا في المسار الجامعي. وإلى كل أعضاء المناقشة الأستاذ حداد نصر الدين و الأستاذة الفاضلة جفال منال رئيسا و الاستاذ عبادلية أحمد عضوا مناقشا

شكرا لعطائكم الذي بلا مقابل شكرا لابتساماتكم الجميلة كنتم اساتذة رائعون أدامكم الله واطال في أعماركم

الفهارس

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
الإهداء	
شكر وعرفان	
فهرس المحتويات	
فهرس الجداول	
مقدمة	
الجانب النظري	
الفصل الاول :طرح إشكالية الدراسة	
1-الإشكالية	
2 -فرضيات الدراسة	
3-أسباب إختيار الموضوع	
4-أهمية الدراسة	
5-أهداف الدراسة	
6-تحديد مفاهيم الدراسة	
7-الدراسات السابقة	
الإطار النظري	
الفصل الثاني :مستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي	
1-نشأة التوجيه و الارشاد في الجزائر	
2-دور الإرشاد و التوجيه التربوي في تقديم المجتمع	
3- أسس التوجيه المدرسي و المهني	
4- فريق القائمين على التوجيه في المدرسة	
5-صفات مستشاري التوجيه المدرسي و المهني	
6_مهام مستشار التوجيه المدرسي و المهني	

الفهارس

7- تكوين مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي في الجزائر	
الفصل الثالث:الاداء الوظيفي	
1-عناصر الاداء الوظيفي	
2-محددات الاداء الوظيفي	
3-مؤشرات الاداء الوظيفي او مظاهره	
4-اهداف الاداء الوظيفي	
5-اهداف تقويم الاداء الوظيفي	
6-العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي	
7-مستوى الاداء الوظيفي لدى مستشار التوجيه	
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع:الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
1-مجالات الدراسة	
1-1-المجال المكاني	
1-2-المجال الزماني	
1-3-المجال البشري	
2- منهج الدراسة	
3-عينة الدراسة	
4-ادوات جمع البيانات	
1-4-الاستبيان	
4-2-المقابلة	
5-الاساليب الاحصائية المعتمدة	
الفصل الخامس:عرض ومناقشة النتائج	
1-عرض وتحليل وتفسير البيانات الاولية	
2-عرض وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الاولى	
3-عرض وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية	

الفهارس

4-عرض وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة	
5- تفسير ومناقشة الفرضيات	
6-النتائج العامة لدراسة	
خاتمة	
الملاحق	

فهرس الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	جدول يمثل :تكوين مستشار التكوين ما قبل الخدمة .	
02	جدول يمثل:أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.	
03	شكل يمثل:أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.	
04	جدول يمثل :سنوات العمل لمستشار التوجيه.	
05	شكل يمثل : :سنوات العمل لمستشار التوجيه.	
06	جدول يمثل :احتواء المؤسسة على مستشار توجيه.	
07	شكل يمثل :احتواء المؤسسة على مستشار توجيه.	
08	جدول يمثل: توزيع جنس مستشار التوجيه.	
09	شكل يمثل : توزيع جنس مستشار التوجيه.	
10	جدول يمثل:رتبة مستشار التوجيه .	
11	شكل يمثل :رتبة مستشار التوجيه .	

الفهارس

12	جدول يمثل :عدد المؤسسات التابعة للمقاطعة .	
13	شكل يمثل :عدد المؤسسات التابعة للمقاطعة .	
14	جدول يمثل :تحليل العبارات	

مقدمة:

لعل ما يمكن أن يطلق على عصرنا اليوم مع بداية الألفية الثالثة: هو عصر التحولات والتغيرات السريعة والمتلاحقة في شتى مجالات وميادين الحياة، والنهوض بالمجتمع لا يمكن تصوره إلا مصحوبا بالتجديد في ميدان التربية والتعليم باعتبارهما عنصران أساسيان في رقي الأمم وازدهارها، إن إصلاح المنظومة التربوية أمر حتمي لا بد منه، فالمدرسة لم تكن في منأى عن تلك التغيرات وهذا استجابة لمقتضيات العصر.

وهذه الإصلاحات والتعديلات التي مست النظام التربوي كانت لابد أن تمس الإرشاد والتوجيه المدرسي والمهني باعتبارها جزءا لا يتجزأ من العملية التربوية، التي وظيفتها الأساسية إتاحة الفرص أمام التلميذ لتحقيق التكيف المدرسي وتنمية قدراته ومواهبه.

ولا تتأتى هذه التغيرات وتأتي بثمارها إلا إذا أعطينا الأهمية الكبرى لمستشار التوجيه الذي يقوم بمساعدة التلميذ على اختيار الشعبة التي تناسب ميوله ورغباته، حيث يزوده مستشار التوجيه بمعلومات موضوعية وكافية عن مختلف الشعب ومتطلبات كل مهنة، وشرح المسارات المهنية والتكوينية لكل شعبة ومساعدته على اكتشاف قدراته وإمكاناته واستعداداته لتحقيق توجيه سليم من أجل تحضيره لبناء مشروعه الدراسي والمهني.

لقي موضوع الأداء الوظيفي اهتماما كبيرا من قبل المختصين على الجانبين العلمي والنظري، فيعد أداء مستشاري التوجيه من العمليات الحيوية المهمة، وهي عبارة عن نشاطات ومهام ومهارات تعبر على الجهد المبذول من طرف مستشار التوجيه حسب قدراته واستطلاعاته، والذي تتحكم فيه مجموعة من المحددات كالدافعية والرضا الوظيفي بالإضافة إلى بيئة عمله. فالأداء الوظيفي لمستشار التوجيه يرتكز علي خلفية عملية و تأهيل علمي تطبيقي يوضح مهام العمل ويبسط إجراءاته وخطواته.

وعلى هذا الأساس فإن الدراسة الحالية تندرج ضمن هذا الإطار، بحيث نسعى من خلالها إلى معرفة المستوى الأداء الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني، وقد احتوت دراستنا على خمسة فصول وهي كالتالي:

– الفصل الأول: يتضمن موضوع الدراسة وطرح ثلاث تساؤلات ترجمت الى ثلاث فرضيات ثم عرض أهمية الدراسة وأهدافها كما تم تحديد الاطار العام للدراسة ومفاهيمها الأساسية.

– أما الفصل الثاني: فقد تم التطرق فيه إلى موضوع التوجيه والإرشاد ومستشار التوجيه واحتوى على: نشأة التوجيه والارشاد في الجزائر ،ودور الارشاد والتوجيه التربوي في تقدم المجتمع، وأسس التوجيه المدرسي والمهني، فرق القائمين علي التوجيه في المدرسة، صفات مستشار التوجيه المدرسي والمهني، مهام مستشار التوجيه المدرسي والمهني، تكوين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في الجزائر.

– الفصل الثالث: تضمن الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه واحتوى على: عناصر الأداء الوظيفي، أنواع الاداء الوظيفي مؤشرات الاداء الوظيفي ومظاهره طرق تقيم الاداء الوظيفي ،اهداف الاداء الوظيفي ،اهمية تقيم الاداء الوظيفي ،العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي ،مستوى الاداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه .

الفصل الرابع تضمن إجراءات المنهجية للدراسة الميدانية ،وقد تم عرض :مجلات الدراسة، منهج الدراسة، عينة الدراسة، ادوات جمع البيانات، الاساليب الاحصائية المعتمدة.

الفصل الخامس تضمن عرض نتائج الفروض الثلاثة بتحليل بنود كل فرضية وتفسرها ومناقشتها، ومقارنة الاداء الوظيفي لمستشاري التوجيه من وجهة نظر مدراء مركز التوجيه ومدير الثانوية .....

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للدراسة

1_الإشكالية للدراسة

2 _الفرضيات الدراسة

3_أسباب اختيار موضوع

4_أهمية الدراسة

5 _أهداف الدراسة

6 _تحديد مفاهيم الدراسة

7 _الدراسات السابقة

الإشكالية :

شهدت عملية الإرشاد تطورا كبيرا، فإن هذه العملية مهمة جدا في قطاع التربية والتعليم وقطاع المهني، فهي عملية متممة ومكملة لعملية التعلم والتعليم، حيث فتعطيها دافعية لتجعلها أكثر فاعلية، فالتوجيه والإرشاد مهم في جميع المنظومات التربوية في العالم، وله أهمية كبيرة في تحديد مصير المجتمع الذي يتوفق على أبنائه سواء مهنيا أو تربويا .

فالتوجيه والإرشاد المدرسي يعتبراهم الخدمات التي تقدمها التربية الحديثة للتلاميذ فهي تشمل عدة خدمات تربوية و تقنية و بيداغوجية مهنية تساعدهم على تحقيق أهدافهم و التخطيط الجيد لمستقبلهم و فهم لذاتهم وتحقيق التوافق هم المدرسي و رغبة الفرد في المجال المدرسي، والمجال المهني من خلال اختيار المهنة التي قدرته و دافعية الفرد فالإرشاد و التوجيه المدرسي يهدف المساعدة التلاميذ على تحقيق امكانياتهم و ميولتهم و توجيههم إلى شعب وتخصصات تسهل والصعوبات التي تعرقل مسارهم الدراسي و المهني.

والذي يقوم على هذه العملية هو مستشار التوجيه الذي يقوم بالتوجيه و الإرشاد و يساعد التلاميذ على اختيار الشعبة التي يريد الدراسة فيها ،حيث ان مستشار التوجيه هو الذي يحقق التوافق الدراسي للفرد من خلال اختيار المدرسية و المهنية و يساعدهم في تحقيق النمو السليم و المتكامل لشخصية التلميذ وبمساعدة مستشار التوجيه يتغلب التلميذ على المشكلات التربوية التي تواجهه ويتمثل دوره في المهام الواجب القيام بها، لتقديم خدمات إرشادية وهذه الأعمال و المهام هي التي تحدد مستوى الأداء الوظيفي لمستشار التوجيه فقد يختلف مستوى الأداء من مرشد إلى آخر.

فأداء المرشد الجيد يساعد في نجاح العملية الإرشادية ،و من هذا المنطلق أردنا الكشف و التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لمستشار التوجيه داخل المؤسسات التعليمية ومن خلال الدراسات السابقة فقد تبين الرضا عن أداء مستشار التوجيه ،و لم يتبين الرضا في مؤسسات أخرى و يختلف هذا الرأي من مدير إلى آخر باختلاف الأداء و منه جاء التساؤل الرئيسي :

– ما هو مستوى الأداء الوظيفي لمستشار التوجيه من وجهة نظر مدير مركز التوجيه و مدراء الثانويات بولاية تبسة ؟

وينبثق عن التساؤلات الفرعية التالية :

فيم تتمثل نشاطات مستشار التوجيه بالثانويات و التي تعبر على مستوى أدائه الوظيفي؟

1- هل توجد فروق مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه من ناحية الخبرة و الأقدمية من وجهة نظر المدراء و مدير مركز التوجيه ؟

2- ما مدى تأثير العلاقة الوظيفية بين إدارة الثانوية ومستشار التوجيه المدرسي ؟

2-الفرضيات :

1- تعبر نشاطات مستشار التوجيه على مستوى أدائه الوظيفي.

2- توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه من ناحية الخبرة و الأقدمية .

3- تأثير العلاقة الوظيفية بين إدارة الثانوية و مستشار التوجيه المدرسي على مستوى أدائه الوظيفي.

3-أسباب اختيار موضوع:

- يشكل موضوع مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشار موضوع جد هام يستدعي البحث و الاستفسار و الدراسة.
- طبيعة اختصاصي في إرشاد وتوجيه.
- التعرف بأهمية مستوى الأداء الوظيفي لمستشار التوجيه .
- التعرف بأهمية موضوع التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- الرغبة في إثراء المجال المعرفي.
- قابلية الموضوع لدراسة .

4-أهمية الدراسة :

- الكشف على مستوى الأداء الوظيفي لمستشار التوجيه المدرسي و المهني من وجهة نظر مدراء الثانوية ومدير مركز التوجيه.
- التعرف على دور البيداغوجي الإداري لمستشار التوجيه المدرسي والمهني.
- التعرف على الصعوبات والعراقيل التي يوجهها مستشار التوجيه المدرسي والمهني.
- اكتساب مهارات و خبرات.

5-أهداف الدراسة :

- التعرف على مستوى الأداء لمستشار التوجيه من خلال نشاطاته .

- التعرف على الفروق في مستوى الأداء الوظيفي لمستشار التوجيه من ناحية الخبرة والأقدمية.
- معرفة مدى تأثير العلاقة الوظيفية على أداء مستشار التوجيه المدرسي و المهني .

6-تحديد مفاهيم الدراسة:

تعريف الارشاد

لغة :حسب معجم اللغة العربية ترجع كلمة الارشاد الي الفعل رشد اي هداه و الارشاد من الفعل ارشد ،ارشادا ،ورشد ،يرشد، رشدا والرشد هو الصلاح واصابة الصواب خلافا للنعي و الضلال .

اصطلاحا: حسب معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية هو نظام تعليمي او عملية تعليمية تتضمن جهود منظمة للتأثير علي الافراد وتعديل سلوكهم في مجال معين بما يتفق وظروف مجتمعهم (GIJA-GREEN.BLOGSPOT.COM)

سلوك:

لغة :السلوك بالضم مصدر سلك وهو يعني سيرة الانسان وتصرفاته .

اصطلاحا :يعرف السلوك بانه كل الانشطة و الافعال التي تصدر علي الانسان ،سواء كانت هذه الافعال ظاهرة ام غير ظاهرة ،ويعرفه اخرين بانه اي نشاط يقوم به الانسان سواء كان افعالا يمكن قياسها وملاحظتها كالنشاطات الفسيولوجية و الحركية ،او نشاطات تحدث علي نحو غبر مرئي كالتفكير و الذاكرة و الوساوس وغيرها .(اميرة حجازي ،2021).

ويعرف ايضا : مجموعة من الأفعال المادية أو الرمزية، يقوم بها الكائن الحي تحت تأثير موقف ما، يحاول تحقيق إمكانياته وخفض التوترات التي تهدد وحدته، وبالتالي تدفعه إلى الحركة والنشاط التكيفي (ملحقة سعيدة الجهوية، 2009، ص29).

التعريف الاجرائي لسلوك:

هي مظاهر وافعال يبديها الفرد في المجالات الوجدانية و الحس حركية و الاجتماعية حيث يتفاعل مع المواقف عن طريق ردة فعل تتمثل في سلوك إيجابي او سلبي .

تعديل السلوك:

هو عملية منظمة تهدف الي تعزيز وتنمية سلوك مرغوب فيه او تشكيل سلوك غير موجود أو تخفيض او ايقاف سلوك غير مرغوب فيه .(المرجع نفسه،91).

التعريف الاجرائي لتعديل السلوك :

يتمثل تعديل السلوك في تكيف ردة الفعل الناتجة عن المؤثرات البيئية او الاجتماعية وجعلها تناسب او تتماشي مع العادات و التقاليد والاعراف .

إرشاد تربوي

هو مساعدة الطالب على حل ما قد يجابهه من مشكلات أو توفير المساعدات العلاجية والتخطيط التربوي له. للإرشاد التربوي دلالة اجتماعية من حيث اتجاهه للبحث عن الطلاب الموهوبين دراسيا والقادرين على مواصلة الدراسة وإعداد الإنسان لنفع نفسه. يختلف الإرشاد التربوي عن التوجيه التربوي من حيث أن هذا الأخير ، يقصد به توجيه الطالب إلى الدراسة التي تتفق مع ما لديه من ذكاء عام وقدرات خاصة ومواهب ومهارات وخبرات ومعارف واتجاهات و مولاته دراسية و سمات شخصية (المرجع نفسه ،ص35).

التعريف الاجرائي للإرشاد التربوي :

الارشاد التربوي هو بناء شخصية المتعلم وتنمية توجهاته ومساعدته علي تجاوز الصعوبات والتكيف مع البيئة التعليمية واستخلاص المعارف حسب ميوله وتوجهاته .

تشخيص:

عملية تحليل ودراسة لظاهرة ما تعبر عن ناحية من نواحي القصور في أداء التلاميذ تستهدف تحديد الاسباب حتي يمكن تحديد العلاج ،وما قد يوجد من بدائل من اجل تعديل مسار الجهد التنظيمي و التربوي المبذول. (المرجع نفسه، 43).

التعريف الاجرائي لتشخيص :

هو عملية مرحلية تكون في بداية التعلم حيث نكتشف من خلالها نقاط القوة ونقاط الضعف والميول و السلوكيات ومنها نحدد دور الارشاد في تعزيز او علاج السلوك .

توجيه :

لغة :توجه اليه بمعنى اقبل وقصد ،واتجه اليه بمعنى اقبل عليه واصل كلمة توجيه :هي وجه وتعني :انحنى، دل ،ارشد وتوجه ،تعني انحناء ذو جهة من الجهات الاربع الاصلية .

ونقول وجه الشيء اي ادارة الي الجهة الاخرى او مكان اخر ،والموجه هو القائم بعملية التوجيه ،اما الموجه هو الشخص الذي تقع عليه عملية التوجيه والموضوع نحو الهدف الذي يسعى اليه الموجه .

اصطلاحا :

هو العملية التي تبين للفرد ما هي حظوظه في النجاح في ميدان دراسة معينة وفي مستوى محدد او تخصص مهني او اخر وفي درجة معينة من التأهيل.

)(TAWJIHAR.BLOGSPOT.COM

ويعرف ايضا بانه مساعدة الفرد علي تفهم نفسه والكشف عن مواهبه ،بحيث يستطيع أن يبذل أقصى ما تمكنه قدراته وميوله علي تشغيل مواهبه في الناحية التي تعود عليه الامر الذي يعود عليه الامر الذي يعود علي المجتمع بالفائدة والمنفعة الكاملة .(المرجع نفسه،ص97).

تعريف الاجرائي لتوجيه :

التوجيه هو مهمة هادفة تمكن الفرد من اتخاذ القرار وتحديد الاهداف حسب امكاناته الشخصية و البيئية وفق خصائص مميزة تنومو عن شخصيته الذاتية وقدرته علي اغتنام الفرص وتوفير المجال الذي يؤدي الي تحقيق الذات .

إرشاد جماعي:

إرشاد يقوم به مرشد الجماعة من الدارسين اللذين يدرسون برنامجا معينا يساعدهم ويمدهم بالمواد التعليمية ويسعى إلي حل المشكلات التي تعوق تقديمهم في الدراسة (المرجع نفسه،ص98).

التعريف الاجرائي لتوجيه الجماعي :

هو ارشاد عدد من المسترشدين الذين تتشابه مشكلاتهم واضطراباتهم معا في جماعات صغيرة .

ارشاد فردي :

هو احد اساليب الارشاد النفسي الذي يقوم، علي علاقة بين مرشد ومسترشد من اجل تقديم خدمات الارشاد خلال الجلسات الارشادية و يقوم علي مبدا وجود فروق فردية بين الافراد وان بعض المشكلات اسبابها فردية ولا تحل الا علي المستوى الفردي .(بدر البلوي ،2018).

التعريف الاجرائي للإرشاد الفردي :

هو ارشاد الفرد بطريقة فردية لحل مشكلة ما علي المستوى الفردي .

تعريف التوجيه التربوي :

يعد التوجيه أحد الاركان الاساسية للعملية الادارية وباعتبار ان التسلسل المنطقي للعملية الادارية يبدا من التخطيط ،ثم التنظيم ،فالتوجيه حيث يتم عن طريق الاشراف علي المرؤوسين والاتصال بهم بهدف إرشادهم وترغيبهم للعمل أثناء سير العملية التنفيذية ،ثم تقويم اداء العاملين بالوظائف التنفيذية .(ناصر الدين سعيد النوري ،2013)

التعريف الاجرائي لتوجيه التربوي :

التوجيه التربوي هو ركن من اركان العملية التربوية يهدف الي توجيههم وترغيبهم في العمل وذلك عبر تنظيم ومنهجية الاساليب وطرق القيم و الاصطفاء وتوجيه الافراد حسب اختياراتهم ومشاريعهم الدراسية وفق مكتسبات وكفايات تؤهل الفرد للاستحقاق لهذا التوجه .

التوجيه والارشاد :

تعددت تعريفات الارشاد والتوجيه وتباينت بين مركز علي الارشاد كمفهوم ومركز علي العلاقة بين المرشد و العميل وبعضها يركز علي العملية الارشادية وكيفية ممارستها وبعضها يركز علي العملية الارشادية وكيفية ممارستها وبعضها يركز علي الناتج الارشادي مما يفرض التباين النسبي في صك تعريف الارشاد والتوجيه .(ouakedrabeh.com).

التعريف الاجرائي لتوجيه والارشاد :

هو عملية تربوية بحتة وتعتبر من العمليات المعاصرة التي جالا فيها العلماء وقدموا فيها الكثير ونقلو اهمية التوجيه والارشاد من ضمان الكم الي ضمان الكيف عن طريق مرافقة التلاميذ في مسارهم الدراسي وتمكينهم في اختيار التوجه الحياتي من الناحية الاجتماعية والاقتصادية وفق مسعى يحقق قيم المجتمع الديمقراطي.

التوجيه المهني :

هو تقديم المعلومات و الخبرة و النصيحة التي تتعلق باختيار المهنة و الإعداد لها و الإلتحاق بها و التقدم فيها .(محمد مصطفى زيدان،2010،ص345)

التقويم :

التقويم في أساسه هو العملية التي يتم فيها اصدار حكم علي مدى تحقيق العملية التربوية لأهدافها الموضوعية لها .(الرجع نفسه ،ص166).

إستشاري /مدرس إستشاري :

هو واحد من أولئك الأشخاص اللذين يعدون مصدرا للخدمات في التربية الخاصة ،ويقوم بتقديم خدمات تشخيصية بالإضافة إلى مساعدته و تدعيمه للمدرسين بدلا من تقديم الخدمات بشكل مباشر للتلاميذ و الطلاب (نايف القيسي،2009،ص58).

تعريف مستشار التوجيه التربوي و المهني :

جاء في المعجم الوجيز" المستشار" هو العليم الذي يؤخذ رايه في امر هام علمي او فني او سياسي او قضائي او نحوي ،فالجذور اللغوية للاستشارة يفيد التدخل الانساني المحض للتأثير الفعال في الوعي قصد تغير سلوك فرد ما .

وليس اعتباطا ان تستخدم نفس الكلمة مستشار لتسمية وظيفة مستشار التوجيه المدرسي و المهني فالمعلومة التي تقدم للمعني (طالب العلم)تبني علي اساس موضوعي وتهدف الي مساعدته .

ويعرف مستشار التوجيه بانه المورد البشري الذي يمكنه جلب قدر من الرضا لاحتياجات التلميذ فهو يساعده علي إعداد مشروعه الدراسي و المهني .(عبد المالك الوليد ،2017،ص15).

التعريف الاجرائي لمستشار التوجيه :

هو احد موظفي قطاع التربية و التعليم يسهر علي تنفيذ القوانين والاهداف المسطرة لتحقيق التوافق المدرسي و المهني ويقوم بتنفيذ برنامج التوجيه المدرسي المسطر من طرف مركز التوجيه ويتولى مستشار التوجيه مسؤولية الاشراف على مقاطعة حسب ما اوكل اليه من مهام.

التوافق :

وهو قدرة الفرد على التلام مع نفسه وهذا يعرف بالتوافق الذاتي ، أي قدرة الفرد على التلام مع بيئته الاجتماعية والاقتصادية و الدينية و الثقافية فيعرف بالتوافق الاجتماعي (سعيد محمد عثمان ،2006،ص9).

الأداء :

أ- لغة:تعني تنفيذ مهمة أو تأدية عمل. (ريم،2013.ص14)

ب-اصطلاحا : الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات و ادراك الدور أو المهام و الذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق و اتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد .

هو درجة تحقيق و اتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد و هو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة ،وغالبا ما يحدث لبس و تداخل بين الأداء و الجهد .فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد .
(مصطفى، 2016، ص19)

_ مستوى:

يشير إلى كمية التغير أو الصفة المطلوبة تقديرها، و أحيانا يشير إلى المعيار المطلوب لأغراض معينة، أساس قياس مستوى ما هو كاف لأداء المطلوب عمليا و اجتماعيا.

(حسن شحاتة،2003، ص269)

_الأداء الوظيفي :

لغة :لقي موضوع الأداء الوظيفي و لا يزال اهتماما من قبل المختصين على الصعيدين النظري ممثلا بالعلماء الكتاب و الأكاديميون ، و العلمي ممثلا برجال الأعمال و المديرين وضاع القرار .

و يعني الأداء في اللغة القيام بالواجب و هو مشتق من الفعل (أدى تأدية) بمعنى أوصله و قضاه و هو أداء الأمانة من غيره ، و أديت له حقه أي قضيته . (عبد الله عقلة ،2009،ص59)

_اصطلاحا :يعرف الأداء على أنه الجهد المبذول الذي يقوم به الموظف لإنجاز مهمة ما حسب قدرته و استطاعته و يشير مفهوم الأداء الوظيفي إلى النتائج و الأهداف التي تسعى

المؤسسة إلى النتائج و الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقا خلال فترة محددة . (محمد بن دليم ،2015،ص15)

_هو الإنجاز الذي يحققه الفرد الناتج عن النشاط الذي يقوم به لتحقيق المهام المحددة له في وظيفة بفاعلية. (مؤمن، محمد، 2015، ص10)

-التعريف الإجرائي:

هو الجهد الذي يبذله مستشار التوجيه المدرسي والمهني لتنفيذ نشاطاته ومهامه(إعلام واتصال ،توجيه المدرسي والمهني، المتابعة) المكلف بها في ثانوية.

-الرضا الوظيفي :

لغة :الرضا عند ابن منظور :هو ضد السخط و ارتضاه: رآه له اهلا. ورضي عنه :أحبه وأقبل عليه

الوظيفة في المعجم الوسيط:

ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك في زمن معين .وتأتي بمعنى الخدمة المعينة . (ايمان عباس ، 2013، ص229)

اصطلاحا :ويعرف الرضا الوظيفي على أنه تلك المشاعر التي تصاحب بلوغ الفرد غايته و اشباع حاجاته و رغباته التي يتطلبها عن طريق التفاعل بين العوامل الشخصية للفرد نفسه و العوامل الخاصة بطبيعة الوظيفة ذاتها و العوامل المرتبطة بمحيط العمل و بيئته.

(محمد صبري ،محمود البحيري ،2009،ص21)

مدير :

هو الشخص الذي يقوم بتنفيذ مهامه وواجباته عن طريق الآخرين أو بمعنى آخر هو الشخص المسؤول عن توجيه أعمال الآخرين .نستنتج من هذا التعريف و غيره أن نجاح أي مدير في تحقيق أهدافه و تنفيذ مهامه و واجباته بالشكل الأمثل يتوقف على مقدرته في التأثير في سلوك مرؤوسيه و اقناعهم بضرورة التعاون معه و التسابق لتنفيذ أوامره و تعليماته الصادرة بخصوص العمل.(ياسر أحمد ،2008،ص13)

هو فرد مسؤول عن استخدام موارد المنظمة بشكل يضمن تحقيق أهدافها بكفاءة و فعالية .و من المسؤولية الأساسية للمدير .يكمن في رفع أداء المنظمة يتناسب طرديا مع كفاءة وفعالية تحقيق الأهداف.

(محمد هاني ،2014،ص29)

تعريف الإجرائي :

هو الشخص المسؤول على سير مجموعة معينة من مهام الثانوية التي يقوم بإدارتها و هو المشرف على بعض مهام مستشار التوجيه .

التعريف الإجرائي لمدير مركز التوجيه المدرسي و المهني :

هو المشرف و المنسق حيث يقوم بالتسيير التقني و الاداري للمركز الذي يعمل فيه

مركز التوجيه:

هو عبارة عن مركز متكون من فريق تقني يضم مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني العاملين بالمركز ومن طاقم اداري وعمال مهنيين بالإضافة إلى فريق من المستشارين المقيمين علي مستوى كل ثانوية بالولاية (DETIPAZ.NET)

التعليم الثانوي:

التعليم الثانوي جزء لا يتجزأ من المنظومة التربوية ،حيث يحتل موقعه بين التعليم المتوسط الذي يستقبل عددا هائلا من التلاميذ إلى جانب التكوين المهني من جهة ،ومن جهة أخرى ،بين التعليم العالي الذي يشكل المصدر للوحيد للطلبة المقبلين على الدراسة الجامعية وعالم الشغل من بعد .و يدوم التعليم الثانوي ثلاث سنوات .
(بن سعي ،2015،ص31)

التعريف الإجرائي :

هي مرحلة بعد تعليم متوسط تدوم 3 سنوات تتراوح اعمار التلاميذ بين 15إلى 17 سنة تقريبا و بعد ذلك يلتحق إلى تعليم الجامعي

7-الدراسات السابقة:

دراسة اولى:

عنوان الدراسة:

تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، دراسة ميدانية على عينة من مستشاري ولاية الوادي.
(خماد،2017،ص111)

-التساؤل الرئيسي:

كيف تؤثر الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

-التساؤلات الفرعية:

1-هل تؤثر سلبيا الظروف المادية للمؤسسة على أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

2-هل تؤثر الأطر التنظيمية على أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

4- هل تؤثر علاقة مستشار التوجيه بالمتعاملين التربويين إيجابيا على أدائه؟

-الفرضيات:

1-تؤثر الظروف المادية الحالية للمؤسسة سلبيا على أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

2-تؤثر الأطر التنظيمية الحالية سلبيا على أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي

والمهني .

3-تؤثر علاقة مستشار التوجيه بالمتعاملين التربويين إيجابيا على أدائه.

-أهمية الدراسة:

-تقديم نتائج هذه الدراسة للمسؤولين عن العملية التوجيهية و الإرشادية و كذلك مستشاري التوجيه و الإرشاد من أجل التعرف على الظروف المهنية المحيطة بهم لاقتراح حلول

لتحسينها .

-فتح المجال أمام الباحثين لإجراء مزيد من البحوث لتحسين أداء المستشار .

-أهداف الدراسة :

-الكشف عن تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي .

-ترتيب الوضعيات المهنية حسب أهميتها انطلاقا من استجابات المستشارين

ابراز اقتراحات المستشارين

-المنهج المتبع: المنهج الوصفي.

-عينة الدراسة: 22 مستشار.

-أداة الدراسة: الاستمارة .

-الأساليب الإحصائية: النسب المئوية

توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية :

-الظروف المهنية الحالية للمستشار وخاصة الظروف المادية للمؤسسة تؤثر سلبيا على أدائه.

-الأطر التنظيمية المتعلقة بالمستشار تؤثر على أدائه سلبيا وخاصة القانون الأساسي الخاص به وكذلك حجم المهام المكلف بها في إطار هذا القانون.

-ضبابية القوانين و المراسيم الوزارية المتعلقة بأداء بمهامه مما يجعله غير مدرك لها بشكل واضح.

-كثرة المراسيم وتنوعها مما يخلط في ذهنه الممارسات الإعلامية التوجيهية وربما الإرشادية كذلك.

-اعتماد التوجيه على الكم بدل الكيف وعلى الشكل بدل النوعية .

-علاقة المستشار مع المتعاملين التربويين من مدير المؤسسة والفريق التربوي والتلاميذ يسودها الاحترام المتبادل مما يسهل من أداء مهامه ويؤثر عليه إيجابيا.

-الدراسة ثانية:

-عنوان الدراسة :تقييم الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه و الارشاد في ضوء الإصلاحات الجديدة للمنظومة التربوية. (قوارح ، غريب،2016،ص105,103)

-التساؤلات الفرعية:

1-ما مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه ؟

2-هل توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس ؟

3-هل توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه تعزى لمتغير التخصص الجامعي ؟

4-هل توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة المهنية ؟

-فرضيات الدراسة :

1-تتوقع أن يكون مستوى أداء مستشاري التوجيه مرتفعا.

2-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس.

3-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة .

4-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه تعزى لمتغير التخصص الجامعي.

-أهمية الدراسة :

-الاهمية العلمية :

1-الوقوف على جوانب مشكلة البحث و متغيراتها .

2-تقديم أداة عملية لقياس الأداة الوظيفي لمستشاري التوجيه.

3-التعرف على مستويات أداء مستشاري التوجيه لمهامهم وأين منها يتطلب تكوينا أكبر.

4-إثراء البحث العلمي بموضوع يتناول الأداء الوظيفي و مستشار التوجيه نظرا لقلة البحوث التي تعالج هذا الموضوع في الجزائر

5-التأكد من مدى فعالية القرارات المعتمدة التي تمس التوجيه المدرسي في الإصلاح التربوي الأخير.

-الأهمية العلمية:

1-تعريف مستشاري التوجيه بمستوى أدائهم الوظيفي.

2-تحسين مستوى الأداء الوظيفي من خلال تقديم صورة الأداء الفعلي لأفراد العينة و إبراز جوانب القوة و الضعف.

3-رصد المعيقات و الصعوبات التي تعترض مستشاري التوجيه للأهداف العمل الإرشادي و النفسي .

4-الكشف على مدى فعالة هذه الفئة في النظام التربوي.

-أهداف الدراسة:

1-التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه .

2-الكشف عن الفروق في مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه بين الجنسين .

3-معرفة الفروق في مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه بين التخصصات الجامعية .

4-معرفة الفروق في مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه و التي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

-منهج الدراسة:المنهج الوصفي التحليلي.

-عينة الدراسة:90 مستشار.

-أداة الدراسة: استبيان.

نتائج الدراسة :

ما نستخلصه من عرض نتائج هذه الدراسة ومناقشتها هو المستوى المتواضع لأداء مستشاري التوجيه و الذي لم يتعد المتوسط في كل مجالات الاستبيان ،و هذا ما يعكس الأثر السلبي للعراقيل و الصعوبات التي يوجهونها في أداء مهامهم ،بالإضافة إلى إبراز ضعف التكوين الجامعي وجودة التكوين في الجامعات و التي تعتمد على التكوين النظري و تهمل الجانب الميداني.

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

كما نلاحظ أن لعاملي الخبرة و الجنس الأثر الواضح في الأداء أذ يتأثر الأداء الوظيفي لهذه الفئة حيث نجد أن فئة الذكور ذات مستوى أدائها الوظيفي أكبر من الإناث ونجد فئة الأقل خبرة أكبر من الأكثر خبرة .

-دراسة الثالثة:

-عنوان الدراسة: تقويم الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني و تحديد احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم دراسة ميدانية بولاية الجلفة.

(غريب، 2016، ص244، 243)

-التساؤلات الفرعية:

1-ما مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني ؟

2-ماهي الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني في المجالات (التقويم و التنظيم ،الإعلام و الاتصال ،التوجيه والإرشاد ،التكفل و المتابعة النفسية)

-أهمية الدراسة :

-قياس مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشار التوجيه.

-التعرف على مدى فعالية الطرق و الوسائل التي يستخدمها مستشاري التوجيه.

-إصلاح التغيرات و استدراك نقاط الضعف حيث نسمح لهم بتحسين أدائهم و البحث عن التقويم الذاتي مما يشجع فيهم روح المبادرة.

-تقديم نموذج لتقويم الأداء الوظيفي يمكن اعتماده لقياس الأداء الوظيفي لدى فئة مستشاري التوجيه.

-أهداف الدراسة :

-تسليط الضوء على مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه .

-التعرف على الاحتياجات التدريبية لديهم .

-لفت الانتباه إلى ضرورة التكوين أثناء الخدمة لهذه الفئة من الموظفين.

-إبراز أهمية تقويم الأداء الوظيفي لديهم في كشف مدى احتياجهم لدورات تدريبية و تكوينية في مجال عملهم .

-المنهج المستخدم :المنهج الوصفي .

-عينة الدراسة:86 مستشار.

-أداة الدراسة : استبيان.

-نتائج الدراسة :

وفي تحليل النتائج توصلنا إلى أن أغلب العراقيل التي تعيق مستشاري التوجيه تتعلق بالجانب التنظيمي للمهنة وتتمثل في (ضبابية القوانين ،الظروف المادية و البيئية للعمل ، الترقية ....)وجانب التكوين المعرفي و المهني للمستشار (التكوين الجامعي ، الندوات و الملتقيات..).أما فيما يخص الاحتياجات التدريبية فإن كل المجالات خاصة بعد إدراج الإرشاد النفسي الذي يتطلب برامج مكثفة.

الفصل الثاني: مستشار التوجيه المدرسي و المهني.

تمهيد

1- نشأة التوجيه والارشاد في الجزائر .
2- دور الارشاد و التوجيه التربوي في تقديم المجتمع .
3- أسس التوجيه المدرسي و المهني .
4- فريق القائمين علي التوجيه في المدرسة .
5- الإطار المكاني لعمل مستشار التوجيه.
6- صفات مستشار التوجيه المدرسي و المهني .
7- مهام مستشار التوجيه المدرسي و المهني .
8- تكوين مستشار التوجيه والارشاد المدرسي في الجزائر .

خلاصة

تمهيد :

التوجيه هو عملية تربوية منظمة تهدف الي مساعدة الفرد علي فهم ذاته ومعرفة قدراته واكتشاف ميولته لحل مشكلاته ويعتبر التوجيه المدرسي من اهم العمليات التربوية ودافعية المتعلمين ذلك انه يساهم في تحسين المستوى الدراسي للتلاميذ والمردود التربوي في المدرسة.

وسنعرض في هذا الفصل الاطار التاريخي للتوجيه المدرسي و المهني في الجزائر وبعدها دور الارشاد في تقديم المجتمع ثم الاسس التوجيه المدرسي وفريق القائمين علي التوجيه في المدرسة وصفات مستشار التوجيه ومهامه من خلال المناشير الوزارية وتكوين مستشار التوجيه المدرسي في الجزائر .

1-نشأة التوجيه المدرسي وتطوره بالجزائر:

عرفت المنظومة التربوية في الجزائر عدة إصلاحات تغيرت بتغيير الوزارات المشرفة على قطاع التربية والتعليم، وباعتبار سياسة التوجيه جزء من هذا القطاع فإنها شهدت هي الاخرى تحولات اختلفت معطياتها وآلياتها في كل مرحلة من المراحل، وما نلاحظه أن تطور التوجيه في الجزائر مر بثلاث مراحل بالنظر إلى أهم الأحداث والتغيرات والتعديلات التي سجلت في كل منها:

المرحلة الأولى: (1962 1976)

غداة الاستقلال لم تكن وزارة التربية الوطنية آن ذاك تحتوي علي مصالح مركزية خاصة بتسيير التوجيه بعد إجلال الفرنسيين القائمين بهذه العملية، في سنة 1962 تم توظيف أربعين مستشارا منهم خمسة جزائريين الاصل موزعين علي ستة مراكز لتوجيه المدرسي في كل من :عنابة ،الجزائر ،وهران ،سطيف، قسنطينة، مستغانم.

ومع تنظيم وزارة التربية الوطنية في عام1963 أنشأت المديرية الفرعية للتوجيه و التخطيط المدرسي نظرا للنقص الكبير في المختصين حيث تم تكوين خمسة مستشارين في المغرب و ووظفوا في الجزائر سنة 1964.

وقد قررت الوزارة تكوين دفعة أولى في جامعة الجزائر علي مستوى معهد تطبيقي لعلم النفس والتوجيه المدرسي ،حيث كانت شروط الالتحاق المترشح بالمسابقة أن يكون معلما، له خمس سنوات أقدمية في التعليم ،ولاجتياز هذه المسابقة يجب أن يمر المترشح بعدة مراحل: امتحان كتابي، وآخر شفاهي، بالإضافة إلى محادثة مع مختصين في علم النفس مع العلم مدة التكوين تدوم سنتين لتتخرج اول دفعة سنة 1967 .

بالنسبة للمهام المسندة إلي مستشار التوجيه المدرسي في هذا الميدان نجدها ترتكز فقط علي التقويم المدرسي والتكفل بالاختبارات الجماعية للسنة الرابعة متوسط والقيام بعملية الاعلام، ومن نقائص التوجيه في هذه المرحلة عدم متابعة التلميذ والتعرف المحدود علي امكاناته واستعداداته لذلك كانت القدرات ذات معيار كمي أي ما يحصل عليه التلاميذ من معدل ،أما بالنسبة لإجراءات التوجيه المستخدمة في هذه المرحلة فقد سارت بشكل يشابه نظام التوجيه المتبع في فرنسا ،وما يميز هذه المرحلة فقد سارت بشكل يشابه نظام التوجيه المتبع في فرنسا ،وما يميز هذه المرحلة هو البعد التربوي في علاقة مستشار التوجيه بالتلميذ وعدم التغطية الكافية للمستشارين بالنظر إلي حجم الجمهور المدرسي .(براهمية صونية،2006،ص30).

ب . المرحلة الثانية (1967.1991):

من أهم الأحداث التي عرفتها هذه المرحلة هي ظهور المدرسة الأساسية وفقا للمرسوم الرئاسي الصادر في الجريدة الرسمية رقم 33 بتاريخ 23أفريل1976 بينما تم غلق المعهد التطبيقي لعلم النفس والتوجيه المدرسي حيث أدمج الطلبة الراغبين بالتكوين في التوجيه المدرسي وخاصة ما يتعلق بالحالات الصعبة .

والملاحظ أن هذه الفترة تمثل مرحلة انتقالية في سياسة التوجيه المدرسي ،إذا أصبحت مهمة مستشار التوجيه محددة في القيام بالإعلام في شكل حصص يوزع من خلالها مستندات أو كتيبات إعلامية أو ما يسمى بالملصقات ،التي تتضمن المسارات الدراسية أو المهنية التي تخص التلميذ وتكون عملية الاعلام بصفة جماعية وفردية تتناول إجراءات القبول والتوجيه من الأساسي إلي الثانوي وأنواع التخصصات وآفاقها بالجامعة والتكوين المهني وعالم الشغل ،أما بالنسبة للإجراءات التنظيمية للتوجيه في هذه الفترة فقد بقيت منحصرة في التوزيع الألي للتلاميذ وفقا للمعدل المتحصل عليه من خلال السنة الدراسية ،حيث تم الانتقال من المرحلة الثانوية بالقبول التلقائي ل50 بالمئة من تلاميذ السنة التاسعة أساسي من كل إكماليه وفقا لترتيب التلاميذ علي مستوى مدرستهم الأصلية، ويكون قرار التوجيه المسبق.

ومعنى هذا أن التوجيه يتم في هذه المرحلة بطريقة آلية دون الأخذ بعين الاعتبار القدرات والمؤهلات الفردية، لأن التوجيه حسب المعدل الذي تحصل عليه التلميذ فقط هو المؤشر الوحيد لقياس القدرات والاستعدادات فتكون طريقة التوجيه عميقة دون الاخذ في الحسبان شهادة التعليم الأساسي لأنها يمكن أن تكون المؤشر الذي يعكس المستوى الحقيقي للتلميذ ،وقدرته الفعلية علي مواصلة التعليم ،ومع ذلك لم تكن امتحانا رسميا يؤخذ بيه في مجال القبول الأمر الذي أدى في بعض المؤسسات إلي تضخيم النقاط من طرف الاساتذة نتيجة للقرابة التي تربطهم مع التلاميذ أو الجهوية مما يؤثر سلبا علي مصداقية التوجيه.(براهميةصونية،2006،ص-29-30)

ج . المرحلة الثالثة (1991.2004):

تميزت هذه المرحلة بعدة تعديلات خاصة بعملية الانتقال إلي المرحلة الثانوية حيث أن التوجيه لم يعد يعتمد علي الاتصال المباشر بالتخصص بل أحدثت الجذوع المشتركة وأصبح التعليم الثانوي ينقسم إلى مرحلتين:

-مرحلة الجذع المشترك وتدوم سنة واحدة.

مرحلة التخصص وتدوم سنتان، ذألك وفقا للمنشور الوزاري المؤرخ في 3أفريل 1991. (براهمية صونية، 2006 ،ص31)

2. دور الإرشاد والتوجيه التربوي في تقدم المجتمع:

يتضح دور الإرشاد والتوجيه التربوي من التطور الحاصل في بلدنا نحو التقديم السريع في أغلب البلدان أدى إلى التفكير في اللحاق بالأمم المتقدمة، وظهرت حماسة شديدة في الأقطار النامية إلى اختزال الوقت و المجهود في اللحاق بالأمم المتقدمة، وإن الحياة الراقية تحتاج إلى مستويات من الكفاءة الراقية أيضا وعليه فإن الأنظار اتجهت إلى المدارس ومراكز التربية والمؤسسات العلمية وهو الحقل الذي ينتج أصحاب الكفاءات وذوي الاختصاصات العالية والضرورية لرفد الحضارة ورفع مستوى المجتمع وسد حاجاته من الاختصاصات ...

لقد وجد أن بعض المشاكل والصعوبات التي تعترض عمل المدرس والطالب في كثير من الأحيان ولا تجد الحلول وبالتالي بعثرة الجهود والأموال وكثرة الشكوى من الأداءات والفعاليات الطلابية خاصة نتيجة عدم فهم المدرس لميول الطالب في كثير من الاحيان ولتجد الحلول و بالتالي بعثرة الجهود والأموال وكثرة الشكوى من الأداءات والفعاليات الطلابية خاصة نتيجة عدم فهم المدرس لميول الطالب من جهة وعدم فهم الطالب لبيئته واكتشاف قدراته وميوله.

والميل؛ هو شعور يصاحب انتباه الفرد واهتمامه بموضوع ما وهو في جوهره اتجاه نفسي كما وأنه لم يكون هناك حرص علي كشف الحجاب من خلال التفاهم المشترك بين الطالب ومدرس المادة كذلك لم يكون فهم الإدراك والمدرك إنما كان همهم الإتباع والاقتداء بالسلف استطاعوا ومن عرض له الصراحة ضرورية لعلاج المشكلات فلا يمكن حل المشاكل المقنعة او المزيفة الأسباب ،ومن واجب المرشد خلقيا ومهنيا الا يبوح بما يعترف به أحد لديه الا عند الضرورة القصوى وعلى درجة كبيرة من التكتم و من الضروري كذلك ملفات القضايا سرية وغير عرضة للتصفح ،وقد يسبب إفشاء الاسرار عود الفرد إلى الرذيلة أو استهتارا بالقيم أو الارتياب بكل أحد وقد يؤول أحيانا إلى العنف والانتقام .(محمد جاسم العبيدي ،2010 ،ص13).

3 . أسس التوجيه المدرسي و المهني :

تتمثل فيما يلي :(سعيد عبد العزيز ،2009،ص132)

أ. أسس التوجيه المدرسي:

يقوم التوجيه المدرسي على أسس ومبادئ عديدة منها :

- تنطلق أهداف التوجيه من أهداف المجتمع وحاجاته وقيمه
- يحترم التوجيه الفرد ويراعي كرامته واختلافهم غيره وحقه في الاختيار لدرجة نضجه أو مدى تحمله المسؤولية مع توفير الفرص لمساعدته علي حسن الاختيار
- يجب أن يخطط برنامج التوجيه حسب حاجات و مشكلات الأطفال التي تختلف حسب الجماعات المتعددة من الناس وحسب المناطق المختلفة .
- التوجيه المدرسي عملية جماعية تعاونية يمكن أن يقوم بها المرشد النفسي في المدرسة أو مديرها أو معلم الفصل أو هيئة التدريس كاملة .
- التوجيه يستخدم الطرق العلمية لدراسة سلوك الفرد و تحليله و تفسيره
- يستهدف التوجيه وظيفة الوقاية من الأضرار التي تعتري النضج بصورة أساسية أكثر من اهتمامه بالعلاج بعد أن تكون الأضرار قد وقعت.
- يتطلب توجيه الطلبة استخدام كثير من الاختبارات والمقاييس النفسية لقياس ذكائهم وقدراتهم واستعادتهم وشخصياتهم.
- يفترض التوجيه أن السلوك قابل للتعديل ، وأن في استطاعته أي شخص أن ينمو أو يتغير أو يتحسن في اتجاه النضج المتزايد

ب . أسس التوجيه المهني :

إن عملية التوجيه المهني ليست بالعملية التي تعتمد على الاجتهاد والرغبات الشخصية وإنما هي عملية منظمة تستند على أسس عدة أهمها :

- إن التوجيه ليس إرغاما من جانب وخضوع من الجانب الأخر ،إنما هو عمل مشترك بين شخصين يقدم فيه إحداهما ما لديه من معلومات وخبرات ووسائل لشخص يشعر بأنه إزاء مشكلة لا يستطيع التغلب عليها بنفسه ،ولا يعني أن الأول ملزم بتقديم النصيحة وأن الأخير مكلف بالالتزام بها.
- النظر إلى الفرد علي أنه ذاتية متميزة وبالرغم من التشابه بين البشر جميعا في شخصياتهم فإن ثمة فروق بينهم في النواحي الجسمية و العقلية و الانفعالية والجسمية
- احترام الفرد والاعتراف بكرامته وحقه في اختيار المهنة المناسبة.
- مساعدة الأفراد علي تبني الموضوعية والعلمية في تفكيريهم و سلوكهم بدلا من الطموح الذي لا يستند إلى أساس واقعي.
- مساعدة الافراد علي معرفة مصدر قوتهم وضعفهم اتخاذ القرار المناسب لاختيار المهنة
- التعريف بالخيارات المتوافرة أمام الشباب بعد إكمال تعليمهم ومنها مشكلات البطالة.

- التوجيه عملية مستمرة في النظام التربوي بمفهومه الشامل ، وعلي ذألك يجب ان يكون هناك توجيه مهني في المدرسة ثم في الجامعة ثم في المجتمع بعد التخرج من الجامعة.
- هناك حاجة الإعارة اهتمام خاص لتوجيه الفتيات والنساء.
- ينبغي ان يكون التوجيه مبنيا علي اساس معرفة الفرد وقدراته و تحصيله الدراسي ومستواه الوظيفي من ناحية وفرص العمالة المتوافرة وحاجاته ومستوى التطور الاقتصادي والثقافي والاجتماعي من ناحية اخرى .
- أن تعطي خدمات التوجيه المهني الى جميع فئات الاطفال والشباب والكبار بما في ذلك فئات المعوقين والعاجزين ،ويجب ان تشمل هذه الخدمات معلومات عن فرض التعليم والعمل وغير ذلك.

4. فريق القائمين علي التوجيه في المدرسة :

التوجيه المدرسي عملية تعاونية يقاوم بها أشخاص عديدون داخل المدرسة ولكل منها دوره في هذه العملية ،ومن المسؤولين عن التوجيه والارشاد في المدرسة نجد : المدير ، الرشد ، والمدرس ، وسنتناول دور كل منهم في مايلي : (سعيد عبد العزيز ،2009 ،ص .19. 22)

أ- مدير المدرسة:

يعتبر مدير المدرسة من أكثر المسؤولين عن عملية التوجيه والارشاد مسؤولية امام عدد كبير من الجهات والافراد ،فهو مسؤول أمام الجهات الاعلى والجهات الخارجية والوالدين و المسترشدين انفسهم ، وهو مسؤول بحكم منصبه ، وحتي يقوم مدير المدرسة بدوره الارشادي يجب ان يكون ملما بالتوجيه و الإرشاد ويجب ان يكون مقتنعا ومتحمسا له .

.دور مدير المدرسة في التوجيه :

1 . الاشراف العام علي جميع خدمات التوجيه و الارشاد وتبسيط كافة نشاطاته مثل اعداد الميزانية الكافية لهذا الغرض ومسح احتياجات التلاميذ و الخدمات المتوافرة مما يجعلها خدمات ارشادية ملموسة .

2 . قيادة فريق التوجيه والارشاد وتوفير الوقت الكافي لا عضاء الفريق ليقوموا بأدوارهم الارشادية وتنسيق برنامج التوجيه مع هيئة التدريس .

3 . تنظيم سير العمل في المدرسة مما يسمح لبرنامج التوجيه والارشاد بأن يسير في طريقه المخطط لتحقيق أهدافه .

4 . القيام بدور تنفيذي مثل الاشتراك في بعض إجراءات عملية التوجيه .

5 . الاتصال مع المؤسسات الاجتماعية والتربوية و المهنية وغيرها في المجتمع بما يفيد برنامج التوجيه و الارشاد .

6 . الإعداد و الإشراف علي برنامج التدريب أثناء الخدمة لكل العاملين في التوجيه والارشاد وحث المرشدين علي تنمية معارفهم ومهاراتهم .

7. تقويم المناهج المدرسية مراجعتها وتدريب المعلمين علي القيام بها وجه أفضل .

ب – المرشد النفسي :

المرشد النفسي هو عادة المسؤول المتخصص الاول عن العمليات الرئيسية في التوجيه والإرشاد، وبدون المرشد يكون من الصعب تنفيذ أي برنامج للتوجيه والإرشاد وحتي يقوم المرشد بدوره يجب إعداده علميا في أقسام علم النفس في الجامعات وتدريبه عمليا في مراكز الارشاد والعيادات النفسية الملحقة في الجامعات وتدريبه عمليا في مراكز الارشاد والعيادات النفسية الملحقة في الجامعات والمدارس تحت اشراف مختصين .

وإلى جانب الاعداد العلمي والعملي يجب الاهتمام بالإعداد المهني الخاص بالمرشد النفسي.

وإذا كان المرشد يعمل في المدرسة فهو يحتاج إلي إعداد تربوي خاص وإلي جانب الدراسة التربوية يشترط خبرته في التدريس لمدة عامين علي الاقل .

دوره التوجيهي :

1 . القيادة المتخصصة للفريق التوجيه والارشاد والقيادة العملية في عمليات الارشاد الجماعي وغيرها .

2 . تشخيص وحل وعلاج المشكلات النفسية للتلاميذ ومساعدتهم علي حل مشكلاتهم الشخصية والاجتماعية والتربوية و المهنية .

3 . الاشراف علي إعداد وسائل حفظ السجلات الخاصة بالمسترشدين .

4 . القيام بعملية الارشاد فهو الاخصائي الخبير المسؤول عن هذه العملية وتقديم الخدمات الارشاد العلاجي بصفة خاصة ، وخدمات الارشاد التربوي والمهني والزواجي والاسري بصفة عامة بطريقة الارشاد الفردي والارشاد الجماعي وغيرها من الطرق .

5 . تولي مسؤولية متابعة القضايا التي تحتاج إلي الارشاد .

6 . مساعدة زملائه أعضاء فريق الارشاد استشاريا فيما يتعلق ببعض نواحي التخصص حيث ان اكثرهم متخصصا في الميدان .

7 . توفير معلومات للمدرسين عن التلاميذ لمساعدتهم في تخطيط الدراسة و السير فيها وتخطيط النشاطات المدرسية المختلفة .

8 . التعاون مع المدرسين من اجل حل المشاكل الفردية للتلاميذ .

9 . توجيه انتباه هيئة التدريس إلي أهمية الصحة العقلية وأساليب وإجراءاتها .

10 . العمل كضابط ارتباط بين المدرسة والبيئة (البيت و المجتمع) ليؤخر التلاميذ و المعلمين كل خدمات البيئة و مواردها .

11 . تقديم الخدمات المتخصصة للأطفال المعوقين وإحالتهم إلي المراكز المتخصصة.

المدرس المرشد :

المدرس هو اقرب شخص إلي الطلاب في المدرسة إذ أنه يعمل معهم طوال اليوم ويستطيع ملاحظتهم في مواقف و أعمال متعددة. فهو يتعرف علي عادتهم و حالتهم الصحية و الاقتصادية و الاجتماعية و الدراسية و السلوكية ،وهو اكثر الناس خبرة بهم و هو الذي يعرفهم عن كتب وهو حلقة الوصل بينهم وبين باقي الاعضاء فريق الارشاد المدرسي ، وهو يدرس مادة تخصصه لا يمكن ان يقف متفرجا علي من يحتاج من طلابه الي التوجيه و الارشاد .

والمدرس المرشد يقوم بدور مزدوج فهو يقوم بتدريس مادة تخصصه ويقوم بالتوجيه والارشاد لطلابه ، ولنا ملاحظة هنا ان المدرس المرشد هو اولا و قيل كل شيء مدرس مادة وليس مرشدا متفرغا إنه يقوم بعملية التدريس و في نفس الوقت يقوم ببعض عمليات الارشاد الا انه يجب الا يتحول إلي مرشد عن طريق الممارسة .

دوره التوجيهي :

1. تيسير وتشجيع عملية الارشاد في المدرسة وتعريف الطلبة بخدمات التوجيه والارشاد وتنمية اتجاه ايجابي لديهم نحو برنامجه وتشجيعهم علي الاستفادة من خدماته .

2 . تطويع واستغلال مادة تخصصه في خدمة التوجيه والارشاد بحيث تفيد اكاديميا و ارشاديا في نفس الوقت .

3 . المساعدة في اجراء الاختبارات والمقاييس التربوية و النفسية لتحديد استعدادات وقدرات الطلاب وتنميتها و المساعدة في اعداد السيرة الشخصية والسجلات القصصية الواقعية والبطاقات المدرسية وتقديم الملاحظات و الاقتراحات في ضوء ملاحظة السلوك في مواقف الحياة العملية داخل الصف و المدرسة .

4 . دراسة وفهم الطلاب كل علي حدة و كجماعة واكتشاف حالات سوء التوافق المبكرة فيهم ومساعدة من يمكن مساعدته و احالة من لا يستطيع مساعدته الي المرشد النفسي او غيره من المتخصصين .

5-الإطار المكاني لعمل مستشار التوجيه :

تحديد النصوص القانونية لمهام مستشار التوجيه و كيفية أدائه لهذه المهام ،كما تحدد أيضا الإطار المكاني لعمل مستشار التوجيه أي مجموعة المؤسسات التي يتردد عليها أثناء أدائه عمله وهو ما يسمى في ميدان التوجيه بمقاطعة التدخل .

وتتمثل هذه المؤسسات في مركز التوجيه المدرسي و المهني و الثانويات و الإكماليات.

5-1-مركز التوجيه المدرسي و المهني :

إن مركز التوجيه المدرسي و المهني مركز عمومي يقدم خدمات تربوية إعلامية للجمهور الواسع و للجمهور المدرسي علي وجه التحديد .كما أن الخدمة المقدمة فردية و جماعية ،وتتم بالتنسيق مع مراكز التكوين المهني و مؤسسات الإنتاج و الشغل و مؤسسات التعليم ،فهو يشكل نقطة الالتقاء بين عالم الدراسة و التكوين و عالم الشغل .

يوجد في كل ولاية على الأقل مركز للتوجيه المدرسي و المهني يوضع تحت وصاية مدير التربية للولاية و يسيره مدير له رتبة مفتش التوجيه المدرسي والمهني يعمل تحت سلطته طاقم إداري لتأمين السير الإداري للمركز ،وطاقم تقني يتشكل من مستشاري التوجيه المدرسي و المهني .(ykadri.ahlamontada.net)

5-2-الثانوية :

إن التعليم الثانوي معد للاستقبال التلاميذ بعد نهاية التعليم الأساسي وفقا لشروط تحددها وزارة التربية الوطنية ،ومهمته زيادة علي مواصلة المهمة التربوية المسندة للمدرسة

الأساسية ،دعم المعارف المكتسبة ،إدراج التخصص تدريجا في مختلف الميادين وفقا وحاجات المجتمع .و هذا المستوى من التعليم يهيىء التلاميذ لمواصلة الدراسة في التعليم العالي أو الانضمام إلى الحياة المهنية.

مدة التعليم الثانوي ثلاث سنوات تأخذ السنة الأولى شكل الجذع المشترك، ويقسم التعليم الثانوي إلى تعليم ثانوي عام وتكنولوجي و تعليم ثانوي وتقني .

"ونظرا إلى اهتمامات التلاميذ تنمو بنموهم في مختلف مراحل التعليم فإن الثانوية تقدمهم مجموعة كبيرة و متنوعة من المقررات الدراسية لكي تواجه الاحتياجات المختلفة لتلاميذها من ناحية و للاقتصاد الوطني و التنمية الشاملة للبلاد من ناحية إلى أخرى"

ووفقا للمنشور الوزاري رقم219 المؤرخ في 18 سبتمبر 1991تم تعيين مستشاري التوجيه المدرسي و المهني بالثانويات من أجل الاهتمام بالتلميذ وتحسين مردود المؤسسة التربوية ككل.

5-3-الإكماليات:

تمتد المدرسة الاساسية على تسع سنوات، تعتبر حجر الزاوية في بناء منظومة التربية والتكوين، كما ان ادراج التقنيات المتعددة في هذا المستوى يمثل العنصر الاساسي في تحديث التعليم الاساسي، على ان النظام يتطلب نوع من التعاون يحدده تشريع ملائم بين الأطراف الاجتماعية و المدرسية.

يمر التلميذ في هذه المرحلة بحدثين بارزين أولهما هو انتقاله إلى الإكمالية بحكم أنها 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 وذألك بتعريفه بمكونات هذا الوسط وأهمية ودور كل منهما. (نور الدين بومهرة،2006،ص43).

6 . صفات مستشاري التوجيه المدرسي و المهني:

في هذا العنصر سنتطرق إلي بعض الخصائص او الصفات التي يتسم بها مستشار التوجيه والارشاد المدرسي و المهني بحكم المهام التي يقوم بها، وكذلك علاقاته مع التلاميذ والفاعلين التربويين ونذكر من هذه الصفات :

. من ناحية التكوين والتأهيل لابد علي المستشار ان يكون ملما بالمواضع التي تتعلق بعلم النفس عموما وخاصة علم النفس التربوي ، وطرائق التدريس والقياس والتقويم و الادارة المدرسية والتخطيط التربوي مع متابعة تجديدات التربية في ظل معرفة سابقة لتريخها و سماتها العامة.

. العدالة الموضوعية لأنه من مسؤولية المرشد الموجه تأدية مهامه علي أساس مهني يعلو عن الأمور الشخصية ، يقيس أعمال الأفراد بمقياس موضوعي ليحقق مبدأ تكافؤ الفرص بين التلاميذ .

. الإيمان بالديمقراطية أسلوبا وممارسة ، بحيث يدفع المعلمين و المتعلمين إلي طرح آرائهم وتقيميها ، ثم الاستماع إليهم و ذلك قصد تحسيسيهم بأهميتهم لديه ،وهو بذلك يكسب ثقتهم ويستطيع أن يؤدي عمله بارتياح و فائدة أشمل .

. التحلي بالاتزان و اللباقة سلوكا و فكرا ، مع ضبط النفس و اتساع الافق في كل المواقف التي تواجهه من خلال علاقاته مع المتكونين او المؤطرين و الاولياء و التلاميذ .

7- مهام مستشار التوجيه المدرسي و المهني:

مهام مستشار التوجيه :

حدد القرار الوزاري 827 مهام مستشار التوجيه علما ان هذا القرار صدر في بداية الموسم الدراسي 1992/1991 ،وهو الموسم الذي تقرر فيه ولأول مرة إدماج مستشار التوجيه و تعيينهم في الثانويات .

يكلف مستشار التوجيه المدرسي و المهني بجميع الاعمال المرتبطة بتوجيه التلاميذ و إعلامهم ومتابعة عملهم المدرسي .(القرار الوزاري 827المادة 6).

ويندرج نشاطه بالتالي في إطار نشاطات فريق التربوي التابع للمؤسسة (القرار الوزاري 827المادة 10)وتتمثل نشاطاته خصوصا في مجال التوجيه فيما يلي :

_ القيام بالإرشاد النفسي و التربوي قصد مساعدة التلاميذ علي التكيف مع النشاط التربوي .

_ اجراء الفحوص النفسية الضرورية قصد التكفل بالتلاميذ اللذين يعانون من مشاكل خاصة .

_ المساهمة في عملية استكشاف التلاميذ المتخلفين مدرسيا و المشاركة في تنظيم التعليم المكيف ودروس الاستدراك و تقييمها (القرار الوزاري 827المادة 13).

اما في مجال الاعلام فتتمثل نشاطاته فيما يلي :

_ ضمان سيولة الاعلام وتنمية الاتصال داخل مؤسسات التعليم واقامة مناوبة بغرض استقبال التلاميذ والاولياء والاساتذة .

_ تنشيط حملات الاعلامية حول الدراسة والحرف و المنافذ المهنية المتوفرة في عالم الشغل .

_ تنشيط حملات اعلامية حول الدراسة والحرف والمنافذ المهنية المتوفرة في عالم الشغل .

_ تنشيط مكتب الاعلام والتوثيق في المؤسسات التعليمية بالاستعانة بالأساتذة ومساعدي التربية وتزويده بالوثائق قصد توفير الاعلام الكافي للتلاميذ (القرار الوزاري 827 المادة 14).

تشكل هذه العمليات النشاط التربوي الاساسي لمستشار التوجيه المدرسي حاليا في الجزائر .

لمستشار التوجيه دور قيادي في تنظيم خدمات التوجيه المدرسي وإدارتها بصورة فعالة من خلال معرفته المتخصصة وتجربته الواسعة .وعليه ان يجعل من برنامج التوجيه مع الاستعانة بالأخرين جزءا متكاملا من العملية التربوية في المدرسة ،وعليه تقديم العون والمساعدة و النصح والارشاد للأخرين العاملين معه ،فهو يساعد رجال الادارة والمعلمين والاباء علي تفهم حاجات التلاميذ .

وفيما يلي سنتعرض للمهام الرئيسية الاربعة لمستشار التوجيه وهي الاعلام ،التوجيه، التقويم واخيرا المتابعة النفسية والاجتماعية.

أ-الاعلام :

الاعلام هو كافة اوجه النشاطات الاتصالية التي تستهدف ابلاغ الجمهور بكافة الحقائق و الاخبار و المعلومات عن القضايا و الموضوعات والمشكلات ومجريات الامور ،مما يؤدي الي خلق اكبر درجة من الوعي والمعرفة والادراك والاحاطة الشاملة لدى فئات المتلقين للمادة الاعلامية .

اما الاعلام المدرسي فيتعلق بكل المعلومات الخاصة بالواقع التربوي والمدرسي والمهني وهو يهدف الي تنظيم وتفعيل المسار الدراسي للتلميذ بتحقيق الموافقة بين طموحاته ونتائجه المدرسية وتكوينه في مجال البحث الفردي و الجماعي .(محمد منير ،1995،ص195).

ويهدف النشاط الاعلامي الي اكساب الطلاب المعارف و المهارات والاتجاهات والميول لتطبيق فنون الاعلام التربوي بوسائطه المختلفة المرئية والمسموعة و المقروءة لإعداد ناشئة من طلبة

العلم في مراحلهم الدراسية ليكونوا جنودا خداما لأوطانهم في شتى ضروب الحياة .(عادل كبار ،2017).

بالنسبة للإعلام الموجه لتلاميذ ،فهو يكون لمجموعة من المستويات هي سنة اولى متوسط ورابعة و الاولى وثانية وثالثة ثانوي ومهما كانت الفئة الموجه اليها فهو يقدم بوسائل متعددة .

وسائل الاعلام المدرسي :

يستعمل مستشار التوجيه مجموعة من السندات الاعلامية التي قد يشارك في انجازها او قد يكون هو انجازها .

تتضمن هذه الوسائل معلومات تعرف بمختلف الجذوع المشتركة و الشعب وموادها الاساسية ومعاملاتها و امتداداتها الجامعية و المهنية ،متى يتم تقديم الطعون ،تتضمن ايضا كيفية المراجعة المنهجية (لاسيما لتلاميذ الاقسام النهائية).

ومن امثلة هذه السندات الاعلامية :

-المناشير الوزارية .

-الملصقات .

-الكتيبات .

- المطويات .

- الدلائل .

وتعتبر هذه السندات الاعلامية وسائل ايضاح يستعملها المستشار اثناء تقديمه للحصص الاعلامية كما انه يوظفها في مكتبه علي شكل معلقات وملصقات كما يمكن ان يشكل بهذه السندات خلية الإعلامية والتوثيق ،حيث قد يشكل هذا الاخير ركن في مكتب المستشار ،او يخصص لها مكتب خاص بها ان امكنه ذلك ، وتختص هذه الخلية بجمع كل السندات الاعلامية التي تساعد التلميذ وحتي بقية المتعاملين التربويين علي الاطلاع وفهم كل ما يسجد علي الساحة التربوية من اجراء وتوجيهات .

التوجيه :

يقوم الموجه التربوي بتوجيه المعلمين وذلك للارتقاء بالعملية التعليمية كما يوجه المعلم تلاميذه الي الاساليب الصحيحة في عملية الاستذكار .(نبيل محمد الفحل ،2014،ص17).

يقصد ايضا بالتوجيه هو مساعدة الطالب وارشاده الي نوع الدراسة التي تلائمه اي مساعدته علي فهم استعداداته وامكانيته المختلفة وتحقيق ذاته من خلال ميوله ورغباته ،معرفة متطلبات الدراسة ،المهن المختلفة ومما يعني به التوجيه المدرسي ايضا التمييز بين الطلاب الموهوبين و المتفوقين وتشجيعهم ورعايتهم للاستمرار في تفوقهم .

التقويم :

التقويم هو عملية تقيس مدى تحقيق الاهداف المنشودة علي النحو الذي تحدده تلك الاهداف بغرض التحسين و التعديل و التقدير .

التقويم هو عملية منظمة لجمع وتحليل المعلومات وانه ينطوي علي حكم قيمة ،ويتطلب التحديد المسبق للأهداف التربوية ،وتحقيق غرض اساسي وهو تقديم معلومات مفيدة وهامة لصانع القرارات الوزارية .(هادي مشعان ربيع ، 2010 ،ص15).

ويعتمد التقويم علي تحليل البيانات التربوية التي يتم الحصول عليها باستخدام وسائل القياس المختلفة واهمها الاختيارات التربوية والنفسية بهدف التعرف علي التغيرات التي تطرا علي نمو المتعلم ،وتمثل العملية التربوية منظومة مخططة تتضمن اصدار الاحكام علي السلوك او الفكر او الوجدان او الواقع المقاس وذلك بعد مقارنة الموصفات والحقائق لذلك السلوك او الواقع الذي تم التوصل اليه عن طريق القياس القائم علي معيار او اساس تم تحديده بدقة .وهذا يعني ان التقويم التربوي هو الحكم علي مدى تحقيق الاهداف التربوية .(رافدة الحريري،2012،ص16).

المتابعة النفسية والاجتماعية :

يهدف مستشار التوجيه الي إزاحة جميع العوائق و الصعوبات التي يمكن ان تتعرض التلميذ في مشواره الدراسي وتسبب له سوء التوافق المدرسي .لذلك يحاول التقرب من التلميذ لحل مشكلاته النفسية و الاجتماعية و يحدث هذا عن طريق المقابلات المتكررة حيث ان اسلوب التوجيه المتمركز او المقابلة تسمح للتلميذ من تحقيق عدة اهداف تتمثل فيما يلي :

- مساعدة التلميذ علي فهم نفسه وتقبلها .

– مساعدة التلاميذ علي التفكير الحر والتعبير عن مشاعرهم بموضوعية و اظهار حاجاتهم الارشادية التي لم تشبع وذلك بدون خوف او تردد او خجل .

– تقديم المعلومات الاجتماعية التربوية ،التي تهتم التلميذ و تستخدم عند الحاجة اليها .

– تساعد التلميذ علي تقرير امكانية اتخاذ القرارات المتصلة بحياته .

وفي هذا السياق فان مستشار التوجيه سيقدم للتلميذ رؤية اكثر وضوحا فهو سيحلل معه اسباب مشاكله ،ويجدد ثقته بنفسه ،وموازاة مع ذلك يمكن ان يكون من المهم جعل التلميذ يتقبل مساعدة خاصة مع ازدواجيه الهدف في اعطائه منهجية في حل مشاكله .(حجاج صفاء ،2016،ص18).

المادة الأولى : يهدف هذا القرار طبقا لأحكام المرسوم رقم 90 –49 المذكور أعلاه إلى تحديد مهام مستشاري التوجيه المدرسي والمهني.

المادة 2 : يخضع مستشار التوجيه المدرسي والمهني إلى سلطة مدير مركز التوجيه المدرسي وإشرافه.

المادة 3 : يمارس مستشار التوجيه المدرسي والمهني مهامه في مركز التوجيه المدرسي والمهني وفي المدارس الأساسية والثانويات والمتقان.

المادة 4 : يمارس مستشار التوجيه المدرسي والمهني نشاطاته في مقاطعة جغرافية تتكون من مجموعة مؤسسات للتعليم والتكوين يحددها مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني.

المادة 5 : يتولى مستشار التوجيه المدرسي وال مهني مسؤولية الإشراف على المقاطعة ويقدم تقارير دورية عن نشاطه فيها.

المادة 6 : يكلف مستشار التوجيه المدرسي والمهني بجميع الأعمال المرتبطة بتوجيه التلاميذ وإعلامهم ومتابعة عملهم المدرسي.

المادة 7 : يقوم مستشار التوجيه المدرسي والمهني بالدراسات والاستفتاءات في مؤسسات التكوين وفي عالم الشغل.

المادة 8 : يساهم مستشار التوجيه المدرسي والمهني في تحليل المضامين والوسائل التعليمية .

كما يمكن أن يكلف بإجراء الدراسات والإقصاءات في إطار تقويم مردود المنظومة التربوية وتحسينه.

المادة 9 : يمكن مستشار التوجيه المدرسي والمهني أن يخلف مدير المركز في حالة الغياب أو المانع.

أحكـــــام خاصـــــة

المادة 10: يندرج النشاط الذي يقوم به مستشار التوجيه المدرسي والمهني في المؤسسات التعليمية في إطار نشاطات الفريق التربوي التابع للمؤسسة.

المادة 11 : يقدم مستشار التوجيه المدرسي والمهني في بداية كل سنة دراسية برنامج نشاطه إلى مدير المؤسسة المعنية.

المادة 12: يمارس مستشار التوجيه المدرسي والمهني نشاطه في المؤسسة التعليمية تحت إشراف مدير المؤسسة وبالتعاون مع نائب المدير للدراسات والأساتذة الرئيسيين ومستشار التربية.

المادة 13 : تتمثل نشاطات مستشار التوجيه المدرسي والمهني في مجال التوجيه خصوصا فيما يأتي:

القيام بالإرشاد النفسي والتربوي قصد مساعدة التلاميذ على التكيف مع النشاط التربوي.
إجراء الفحوص النفسية الضرورية قصد التكفل بالتلاميذ الذين يعانون من مشاكل خاصة.
المساهمة في عملية استكشاف المتخلفين مدرسيا والمشاركة في تنظيم التعليم المكيف ودروس الاستدراك وتقييمها.

المادة 14 : تتمثل نشاطات مستشار التوجيه المدرسي والمهني في مجال الإعلام خاصة فيما يأتي:

ضمان سيولة الإعلام وتنمية الاتصال داخل مؤسسات التعليم وإقامة مناوبات بغرض استقبال التلاميذ والأولياء والأساتذة.
تنشيط حصص إعلامية جماعية ، وتنظيم لقاءات بين التلاميذ والأولياء والمتعاملين المهنيين طبقا لرزنامة تعد بالتعاون مع مدير المؤسسة المعنية.
تنظيم حملات إعلامية حول الدراسة والحرف والمنافذ المهنية المتوفرة في عالم الشغل.
تنشيط مكتب للإعلام والتوثيق في المؤسسات التعليمية بالاستعانة بالأساتذة ومساعدي التربية وتزويده بالوثائق قصد توفير الإعلام الكافي للتلاميذ.

المادة 15 : يطلع مستشار التوجيه المدرسي والمهني في إطار تأدية مهامه على ملفات التلاميذ المدرسية وعلى جميع المعلومات التي تساعد على ممارسة وظائفه.

ويخضع مستشر التوجيه المدرسي والمهني في هذه الحالة إلى قواعد السر المهني.

المادة 16 : يشارك مستشار التوجيه المدرسي والمهني في مجالس الأقسام بصفة استشارية ويقدم أثناء انعقادها كل المعلومات المستخلصة من متابعة للمسار المدرسي للتلاميذ قصد تحسين ظروف عملهم والحد من التسرب المدرسي.

أحكـــــام ختاميـــــة

المادة 17 : يمكن مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني أن يكلف مستشار التوجيه المدرسي والمهني بالمشاركة في نشاطات ثقافية وتربوية واجتماعية تتطلب كفاءات خاصة.

المادة 18 : يمكن عند الضرورة لمستشار التوجيه المدرسي والمهني أن ينوب عن مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني في أشغال اللجان المختصة واجتماعات ميدانية خارج مركز التوجيه المدرسي والمهني.

المادة 19 : يشارك مستشارك التوجيه المدرسي والمهني في عملية التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي تنظمها وزارة التربية وتدخل هذه المشاركة في واجباتهم المهنية.

المادة 20 : يقوم المستشار الرئيسي للتوجيه المدرسي والمهني زيادة على المهام المذكورة أعلاه بالنشاطات الضافية التالية:

القيام بالدراسات والتحقيقات التي تكتسي أهمية في مجال البحث البيداغوجي.
متابعة نشاطات مستشاري التوجيه المدرسي والمهني المبتدئين والإشراف عليها في إطار التكوين المتواصل.

المادة 21 : يمكن للمستشار الرئيسي للتوجيه المدرسي والمهني بعنوان النشاطات الإضافية المذكورة الاستفادة من التقليص في المقاطعة التي يشرف عليها.

المادة 22 : تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا القرار ولا سيما القرار رقم 994 المؤرخ في 15 سبتمبر 1983 المشار إليه أعلاه.

المادة 23 : توضح مناشير لاحقة ، عند الحاجة أحكام هذا القرار الذي يصدر في النشرة الرسمية للتربية.
EDU-DZ.COMحرر بالجزائر في 13 نوفمبر 1991(وزير التربية).
_ مهام الارشاد والتوجيه المدرسي في الجزائر : لقد جاء امر 16 أبريل 1976 لتنظيم عملية التربية والتكوين في الجزائر واعتبرت التوجيه جزء لا يتجزأ من لمنظومة التربوي وتتجلى اهداف التوجيه المدرسي والمهني ضمن هذا الامر من خلال المواد التالية :

المادة 61: ان مهمة التوجيه المدرسي والمهني هي تكييف النشاط التربوي وفقا :

-القدرات الفردية للتلاميذ -متطلبات التخطيط المدرسي -حاجات النشاط الوطني .

المادة 62 : ان التوجيه المدرسي والمهني يهدف الى ضبط الإجراءات التي يتم بها فحص مؤهلات التلاميذ لمعرفتهم .

المادة 63 : تساهم مؤسسات التوجيه المدرسي والمهني بالاتصال مع مؤسسات البحث التربوي في اعمال البحث والتجربة والتقييم حول نجاعة الطرق التربوية واستعمال وسائل التعليم وملائمة البرامج وطرق الاختبار .

المادة 64 : بهدف التوجيه المدرسي والمهني الى :

-تنظيم حصص اعلامية حول المنطلقات الدراسية والمهنية وكذا الفحوص السيكولوجية والمقابلات التي تسمح باكتشاف مؤهلات التلميذ .

-متابعة تطور التلميذ خلال دراستهم .

-اقتراح طرق لتوجيه التلاميذ واستدراكهم .

-المساهمة في ادماج التلاميذ في الوسط المهني .

8-تكوين مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي في الجزائر :

يتم تكوين وإعداد مستشار التوجيه في المعاهد و الجامعات في أقسام علم النفس و علوم التربية وعلم الاجتماع ، لما جاءت به أمريه 16 أبريل 1976 لتنظيم عملية التربية والتكوين في الجزائر ، واعتبرت ان التوجيه جزء لا يتجزأ من منظومة التربوية وتتجلى أهدافه لماء جاء فيها : ان المهمة الاساسية للتوجيه المدرسي والمهني تكييف النشاط التربوي وفقا للقدرات الفردية للتلاميذ و متطلبات المدرسة وحاجات النشاط الوطني ، ويرتبط التوجيه المدرسي بمسيرة الدراسة في مختلف مراحل التربية و التكوين ،وهي تساهم مع مؤسسات البحث في أعمال البحث والتجربة والتقييم حول المنطلقات الدراسية و المهنية التي تسمح باكتشاف مؤهلات التلاميذ ومتابعة تطورهم خلال دراستهم ، والمساهمة في إدماج التلاميذ في الوسط المهني ، غير أن الأمرية لازالت سارية المفعول إلى يومناهذا.

8-1-التكوين الجامعي لمستشاري التوجيه المدرسي و المهني :

يتلقى مستشار التوجيه و الارشاد تكوين جامعي (قاعدي)حول التوجيه و الارشاد ونظرياته و كيفية استخدام أدوات جمع المعلومات حول المسترشد وكيفية اقامة العلاقة الارشادية معه، فيتلقى خلال مقررات دراسية حول علم النفس التربوي و الاجتماعي و السلوكي و الارشادي بالجامعات والمعاهد وهذا ما جاء به قانون رقم 04.08 المؤرخ 02/23 / 2008 للقانون التوجيهي للتربية الوطنية في المادة (77) يتلقى جميع فئات قطاع التربية ومنهم مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي والمهني الي تكوين جامعي قبل الخوض في المسابقة للحصول علي وظيفة مستشار التوجيه (وزارة التربية الوطنية ، 2008 ، 16)

. تم تعين مستشار التوجيه بالثانويات بموجب قرار وزاري رقم 212 . 1241 . 91 المؤرخ 18 /09 / 1991 والقرار الوزاري المؤرخ 27 / 04 / 1991 الذي يضع شروط قبل الالتحاق

بعمل التوجيه والارشاد يكون على اساس مسابقة اختبارات ويتقدم المترشح البالغ من العمر 21 سنة فما فوق ، ويكون حائزا علي شهادة ليسانس في علم النفس وعلوم التربية او علم الاجتماع او ما يعادلها .

8. 2 :تكوين ما قبل الخدمة لمستشار التوجيه :

بعد انتهاء فترة التكوين الجامعي ونجاحهم في مسابقة اختبارات التي تؤهله إلى مزاولة المهنة ، يخضع الي تكوين نظري وتطبيقي وفقا لبرنامج تكويني و مقررات دراسية يتم من خلالها استدراك وتدعيم معلوماته ، خلال فترة زمنية تقدر بثمانية اشهر لتكوين النظري وشهر واحد لتكوين التطبيقي ،وتحت اشراف اساتذة التكوين من طرف وزارة التكوين او التعليم بالمؤسسات التابعة لوزارة التربية الوطنية ، ويتخلل هذا التكوين امتحانات دورية حيث يتم تقيمه كما يلي :

1 . معدل المراقبة البيداغوجية المستمرة .

2 . علامة التربص التطبيقي .

3 . علامة مذكرة او التقارير نهاية التكوين .

4 . علامة الامتحان النهائي لتكوين .

يحتوي البرنامج التكويني ما قبل الخدمة لمستشار التوجيه حسب ما جاء في القرار الوزاري المؤرخ في 04 / 05 / 2014 . لوزارة التربية الوطنية الذي يحدد كيفية تنظيم التكوين ما قبل الخدمة فقد قسمته وزارة التربية التكوين الي 8 اشهر جانب نظري وشهر واحد جانب تطبيقي كما هو موضح في الجدول الاتي :

الجدول رقم 1 يمثل جدول يوضح برنامج تكوين مستشاري التوجيه ما قبل الخدمة :

الرقم	المقررات الدراسية للبرنامج	الحجم الساعي	المعامل
1	علوم التربية وعلم نفس الطفل والمراهق	40 سا	3
2	الاعلام والاتصال في الوسط المدرسي	40 سا	3
3	البيداغوجيا والتقويم	40 سا	3

	البيداغوجي		
4	بناء المشروع الشخصي للتلميذ	20 سا	1
5	اليات التوجيه و الارشاد المدرسي والمهني	40 سا	3
6	الاحصاء التربوي	30 سا	2
7	التحرير الاداري والنشر المدرسي	30سا	2
8	مشروع المؤسسة	20 سا	1
9	النظام التربوي الجزائري	20 سا	1
10	القانون الاداري والتشريع المدرسي	40 سا	3
11	منهجية البحث	15 سا	1
12	هندسة التكوين	15 سا	1
13	التاريخ الوطني والحضارة الاسلامية	20 سا	1

المجموع 400 سا			
14	الاعلام الالي واستعمال تكنولوجيا الاتصال	30 سا	2

(وزارة التربية الوطنية ' 2014' ص14 ' 14)

8-3 تكوين مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي و المهني اثناء الخدمة :

يقوم مستشار التوجيه بعد اجتيازه نجاح تكوين ما قبل الخدمة ومزاولة العمل الارشادي داخل المؤسسة التعليمية وتطبيق ما تعلمه من خلال تكوينه الجامعي و التكميلي (ما قبل الخدمة) ' حيث تم تحديد مهامه داخل المؤسسة ومركز التوجيه من خلال القرار الوزاري رقم / 827 المؤرخ 13 نوفمبر 1991 الذي حدد مهامه وعلاقاته مع مدير المؤسسة التعليمية و مدير مركز التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني .

المادة : 06 يكلف مستشار التوجيه المدرسي والمهني بجمع الاعمال المرتبطة بتوجيه التلاميذ واعلامهم ومتابعة عملهم المدرسي

المادة : 07 يقوم مستشار التوجيه المدرسي والمهني بالدراسات و الاستقصاءات في مؤسسات التكوين في عالم الشغل .

الخلاصة :

التوجيه و الارشاد عملية مهمة في المجال التربوي فقد تتطور في الجزائر ومرة بعدة مراحل حيث يهتم مستشار التوجيه بهذه العملية عن طريق تطبيق المناشير و القرارات الوزارية تحت إشراف مدير مركز التوجيه المدرسي و المهني و يقوم مستشار التوجيه بتوجيه التلاميذ لتحقيق ميولتهم ورغباتهم.

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

تمهيد

1 -عناصر الاداء الوظيفي .

2- محددات الاداء الوظيفي.

3- مؤشرات الاداء الوظيفي او مظاهره .

4- اهداف الاداء الوظيفي .

5-اهداف تقويم الاداء الوظيفي .

6-العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي

7-مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشار التوجي .

خلاصة

تمهيد :

يحظى موضوع الأداء الوظيفي لدى مستشار التوجيه من العمليات المهمة والتي لها مكانة في الدراسات العلمية والتربوية ،يعتبر أداء الوظيفي لمستشار التوجيه هو مجموع الطاقات و القدرات والجهود المبذولة وذلك من خلال معرفة واجباته ومسؤولياته اتجاه عمله . يسعى الباحث في هذا الفصل إلى تسليط الضوء على طبيعة الأداء الوظيفي ، وذلك بدراسة و توضيح كل من عناصره ومحدداته وأهدافه والعوامل المؤثرة في، بالإضافة إلى توضيح مستوى الأداء الوظيفي لمستشار التوجيه، يسعى الباحث في هذا الفصل إلى تسليط الضوء على طبيعة الأداء الوظيفي، وذلك بدراسة و توضيح كل من عناصره ومحدداته و أهدافه و العوامل المؤثرة فيه، بالإضافة إلى توضيح مستوى الأداء الوظيفي لمستشار التوجيه.

-عناصر الأداء الوظيفي:

يسعى الباحث في هذا الفصل إلى تسليط الضوء على طبيعة الأداء الوظيفي .وذلك بدراسة و توضيح كل من عناصره و محدداته و أهدافه و العوامل المؤثرة فيه ،بالإضافة إلى توضيح مستوى الأداء الوظيفي لمستشار التوجيه .

فهناك ثلاث عناصر رئيسية للأداء الوظيفي وهي :(حسين محمد ،2011،ص92)

-العامل : بما لديه معرفة و مهارة و قيم و اتجاهات و دوافع خاصة للعمل.

-الوظيفة: من ناحية متطلباتها و تحدياتها .

-الموقف:وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية التي تتضمن مناخ العمل والاشراف ووفرة الموارد و الانظمة و الهيكل التنظيمي .

حتى يتحقق الاداء الفاعل من قبل الموظف داخل المؤسسة لابد من الالتزام بالمبادئ التالية: (محمد بن دليم ، مرجع سبق ذكره،ص35)

1-التدريب

2-تحديد اهداف المؤسسة

3-الاستقرار الوظيفي.

4-تحسين مناخ العمل المادي .

5-تحقيق التعاون.

2-أنواع الأداء الوظيفي:

يمكن تقسيم الأداء الوظيفي إلى أنواع حسب معيار المصدر إضافة الى معيار الشمولية.

1-حسب معيار المصدر :وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين الأداء الداخلي والأداء الخارجي.

1-1-الأداء الداخلي : ويطلق على هذا النوع من الأداء، أداء الوحدة أي أنه ينتج ما تملكه المؤسسة من الموارد فه وينتج أساسا مما يلي :

أ-الأداء البشري :وهو أداء أفراد المِؤسسة الذي يمكن اعتبارهم موارد استراتيجية قادرة على صنع القيمة وتحقيق الافضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم .

ب- الأداء التقني : يتمثل في قدرة المؤسسة على استثمارها بشكل فعال .

ج- الأداء المالي: و يكمن في فعالية تهيئة و استخدام المالية المتاحة .

1-2-الأداء الخارجي: وهو الأداء الناتج عن التغييرات التي تحدث في المحيط الخارجي ،فالمؤسسة لا تتسبب في احداثه ولكن المحيط الخارجي الذي يولده ، فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المؤسسة ، و كل هذه المتغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب او بالسلب .

2-حسب معيار الشمولية : وحسب هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء الى نوعين هما الكلي و الجزئي.

2-1- الاداء الكلي : وهو الذي يتجسد في الانجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر و الوظائف و الانظمة الفرعية للمؤسسة لتحقيقها و لا يمكن نسب انجازها الى أي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر ،وفي هذا النوع من الاداء يمكن الحديث عن مدى وكيفيات بلوغ المؤسسة اهدافها الشاملة ،كالاستمرارية والشمولية

2-2-الاداء الجزئي :و هو الذي تحقق على مستوى الانظمة الفرعية للمؤسسة و ينقسم بدوره **الى عدة انواع بالاختلاف المعايير لتقييم عناصر المؤسسة ،حيث يمكن ان** ينقسم حسب المعيار الوظيفي لأداء الوظيفة المالية:

3-محددات الاداء الوظيفي :

هناك عدة محددات تتحكم في الأداء الوظيفي لفرد والتي تكمن في ما يلي :

(فايز ،2010،ص45).

أ – الدافعية الفردية : يجب ان يتوافر لكل فرد الدافع على العمل وقد يكون هذا الدافع قويا وضعيفا .

ب– مناخ او بيئة العمل: يجب ان يتم تهيئة مناخ العمل سواء على مستوى التنظيم كله ، أو الإدارة ، او القسم ، او على جميع المستويات بحيث يؤدي الى اشباع حاجات الفرد ، والتي هي انعكاس لدافعه على العمل .

ج–القدرة على اداء العمل المعين: يجب ان تتوفر لدى الفرد القدرة على اداء العمل المحدد له .

4–مؤشرات الاداء الوظيفي او مظاهره:

هناك مجموعة من المعايير التي تتحدد على أساسها فعالية الأداء الوظيفي من عدمه وتتمثل هذه المؤشرات في: (عدان نبيلة.2020 ص60.59.58)

1–رضا العامل عن العمل: يعتبر الرضا تلك الحالة العاطفية السارة التي تتيح عن تقييم الفرد لوظيفته، وتعبير عن مدى قبوله لمجموعة العوامل الوظيفية المحيطة ببيئة العمل .

حيث إذا كان العامل راضيا عن عمله كان أداءه أفضل والرضا بذلك عامل مهم في زيادة دافعية الفرد في تحسين عمله .

2–الرضا الجماعي والتعاون مع الزملاء: يقصد به رضا جماعة من الأفراد الذين تنشأ بينهم شبكة من العلاقات الإنسانية والاجتماعية .

يعمل على ترابط الجماعة وتماسك أفرادها ما يدفعهم إلى تحسين أدائهم ولهذا فإن الرضا الجماعي لا يتحقق إلا إذا اعترفت الإدارة بتلك الجماعة التي يتعاون أفرادها في سبيل تحقيق الأهداف المشتركة ويعتبر التعاون بين الزملاء أحد أهم مظاهر الأداء الجيد لأن التعاون يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وبالتالي رفع أداء العاملين

–معدل الإنتاج: يقصد بالإنتاج مزج الموارد المتنوعة وتحويلها لسلع وخدمات،

فهو بذلك خلق المنفعة أو زيادتها ويمكن ملاحظة الزيادة في حالة إذا أشركت الإدارة العمال في الأرباح المؤسسة في هذه الاحالة يتحقق للعمال زيادة في أجورهم وما يتبعه من رفع مستوى انتاجيتهم والعكس صحيح.

4-التغيب :ان زيادة معدل التغيب عن حالة الطبيعية يعد مؤشرا على سلبية الاداء علما بان المعدل الشائع للتغيب في المنظمات يتراوح بين 3٪ و 6٪ باعتباره عاديا لكن اذ ما زاد المعدل عن 6٪يعد من المؤشرات السلبية سوء للأداء .

5- التنقلات و الاستقالات :ان زيادة التنقلات داخل المؤسسة يخلق نوعا من عدم الاستقرار في وظيفة معينة بسبب صعوبة تكيف الموظف مع عمله، ويكشف الطلب على التنقلات او على الاستقالات عن وجود اضطرابات في العمل .

قد تكون هذه التنقلات و الاستقالات نتيجة ظروف مادية، نفسية او اجتماعية، او قد يكون سببها المشرف او القائد إلا انها في كلتا الحالتين تبرهن عن ضعف في مستوى الاداء ،بحيث أن ظروف العمل المادية حتى و ان بدت للبعض مسألة عادية لا تؤثر على الاداء، إلا انها فكرة لا اساس لها من الصحة، لأن الفرد يقضي جل أوقاته في مكان عمله فيتأثر بظروفه بدرجة كبيرة لا يمكن التغاضي عنها، و لهذا يبدأ ظهور انعكاس تأثيراتها من خلال سلوكه الوظيفي من هروب من العمل، الاستقالة، التسيب في أداء الأعمال..... وغيرها من السلوكيات الأخرى .

5-طرق تقيم الأداء الوظيفي:

من أجل تقييم الأداء الوظيفي لفرد يجب أن نتطرق لمجموعة من طرق التالية : (حمزة،2016،ص11)

-قائمة معايير التقييم: عبارة عن جدول يصنف فيه عدة معايير وتحدد مدى توفر هذه المعايير في أداء الفرد، ويتم التقييم الكلي للفرد بجمع المقاييس التي وضعت للكل معيار توفر في هذا الفرد.

-طريقة الترتيب البسيط: يقوم كل رئيس مباشر بترتيب مرؤوسيه تنازليا من الأحسن إلى الأقل أداء، وذلك طبقا للأداء العام وبعيدا عن ما يسمى بالمعايير، وهي أكبر مشكل تعاني منه الطريقة رغم ما تمتاز به من بساطة .

-المقارنة الزوجية(بين الموظفين): حيث يتم من خلالها مقارنة الموظف داخل القسم مع باقي الموظفين الآخرين بشكل ثنائي وليس دفعة واحدة، ومن ثم تجمع المقارنات ويتم الترتيب التنازلي لأفراد القسم على هذا النحو، ويعاب على هذه الطريقة على أنها صعبة الاستخدام وهذا ضمن الأقسام كبيرة العدد.

-طريقة التوزيع الإجباري: أين يكون الرئيس مجبر على توزيع مرؤوسيه وفق درجات تحددها المنظمة، بحيث توضع درجة وسيطة تصنف فيها غالبية الموظفين وتأخذ نسبة الموظفين في باقي الدرجات في انخفاض عن نسبة الدرجة الوسيطة.

_طريقة الإدارة بالأهداف: تعتمد على أن العبرة بالنتائج التي يستطيع الفرد أن يحققها، بعيدا عن السلوك والصفات الشخصية له، وهي تمر بالخطوات التالية:

-تحديد الأهداف المراد تحققيها كمقياس لتحديد الأداء.

-خلال فترة التنفيذ لابد على الرئيس من متابعة تحقيق الأهداف وتقييم المساعدة، حتى يعرف إذا كان هناك تأخير خارج عن سيطرة المرؤوسين.

-خلال مرحلة تقييم الأداء وذلك بمقارنة النتائج الفعلية نظيرتها المخططة.

6-اهداف الاداء الوظيفي :

يهدف الاداء لتحقيق جملة من الاهداف الفردية تتمثل في : (عدان ،المرجع السابق ،ص56,55)

6-1 الحركية والاستعداد : الهدف من الاداء هنا اضفاء طابع الحركية و المرونة للمنظمة لأجل كسر روتين العمل فالأداء هو ترياق الروتين .

ما يعني أن الاداء يكسر الروتين و الملل . تذلل الصعوبات اذا يهدف الاداء الى تحقيق نسب غالية من التحسين و التطور لوضع المنظمة . فوضع المنظمة الجامد قد لا يسمح لها بأن تحقيق النجاح ما لم تحسن الاداء فإذا ما حسنت أدائها صارت لها بأن تحقيق النجاح ما لم تحسن الاداء فإذا ما حسنت أدائها صارت لها قدرة اكبر على التصرف بمرونة خصوصا في ظل التنافس و التسابق الذي يحيط بيئة العمل .

6-**2 تطوير الموارد البشرية** :يعتبر الاداء وسيلة لتعلم المهارات و اكتساب الكفاءات في أي مجال . ويعتبر بذلك الاداء من المتطلبات الاساسية لآية فرصة عمل ،لذلك صار لزاما تطوير المورد البشري من خلال التكوين او التدريب حتى يستطيع مواكبة مجريات عمله و تهيئته لمسايرة أية تغيرات قد تصادقه في عمله .

6-3 التحفيز :اذ يهدف الاداء لتحفيز الأفراد للابتكار و الابداع بحيث يولد التنافس الايجابي بين الافراد لترقية أدائهم لنيل التحفيزات المتماشية مع أدائهم سواء كانت مادية أو معنوية فالتحفيز له دور المنبه الذي يوقظ و يشجع العمال و تشجيعهم ومن ثم تركهم يؤدون أعمالهم بحرية وثقة كبيرين .

6-4- **التمكين:** يهدف الأداء لتمكين العمال وترسيخ فكرة المشاركة بين القائد و تابعيه من خلال توفير السياسات و العمليات و الهياكل التي تشجع على الاندماج لما يلي:

وعليه فان التمكين يساهم في اشباع حاجات الفرد من تقدير و اثبات اللذات ،ويزيد من قدرته في مقاومة ضغوط العمل ويحقق ارتباطه الوثيق بالمنظمة نتيجة احساسه بالمسؤولية اتجاهها . وبذلك تقل نسب التغيب .فالعامل الذي يبرهن على قدرته في تحمل الصعاب و المسؤوليات يفتح المجال لتمكينه للقيام بمهام أكثر تعقدا و أكثر مسؤولية نظرا لثقة المسؤولين فيه من خلال مستواه الذي أثبته .

-أهداف تقويم الأداء الوظيفي:

لقد حاول بعض الباحثين تصنيف أهداف تقويم الأداء الوظيفي داخل أطر محددة ومنهم "لا ندي" و زميله "فار" اللذان صنفا هذه الأهداف في ثلاثة أقسام هي كما يلي :

(محمد،زديرة،2014،ص45.44)

أ-الأهداف الإدارية: وتتضمن توفير معلومات أساسية وضرورية لاتخاذ بعض القرارات المتصلة بالترقيات و التعيين و النقل والفصل و المكافأة

ب-الأهداف البحث: و تتضمن استخدام المعلومات و بيانات تقويم الأداء للتأكد من صحة إجراءات الاختيار، و تقويم فاعلية البرج التعليمية و التدريبية ،وإجراءات الحوافز .و مستوى الرضا الوظيفي .

ج-أهداف التوجيه و التطوير :وتتضمن تحسين و تطوير وسائل الاتصال وتوطيد العلاقة و الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين وتحسين الدافعية للعمل ،وتخطيط التطور الوظيفي للموظف.

7-أهمية التقييم الأداء الوظيفي: تستهدف عملية تقييم الأداء الوظيفي ثلاثة غايات تكمن أهميتها ما يلي : (نزار عوني ،2015،ص18)

-الأهمية على مستوى المنظمة :

1-إيجاد مناخ ملائم من الثقة والتعامل الأخلاقي الذي يبعد احتمال تعدد شكاوي الموظفين اتجاه المنظمة.

2- رفع مستوى أداء الموظفين واستثمار قدراتهم بما يساعدهم على التقدم والتطور.

3- تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية كون النتائج العملية يمكن أن تستعمل كمؤشرات للحكم على دقة هذه السياسات.

4- مساعدة المنظمة على وضع معدلات أداء معيارية دقيقة.

-الأهمية على مستوى المديرين:

1-دفع المدير و المشرفين إلى تنمية مهاراتهم و إمكانياتهم الفكرية وتعزيز قدراتهم الإبداعية للوصول إلى تقييم سليم وموضوعي لأداء تابعيهم.

2- دفع المديرين إلى تطوير العلاقات الجيدة مع المرؤوسين والتقرب إليهم للتعرف على المشاكل والصعوبات.

-الأهمية على مستوى الموظفين :

1-تجعل الموظف أكثر شعورا بالمسؤولية، وذلك لزيادة شعوره بالعدالة وبأن جميع جهوده المبذولة تؤخذ بالحسبان من قبل المنظمة.

2-دفع الموظف للعمل باجتهاد وجدية واخلاص ليترقب فوزه باحترام وتقدير رؤسائه معنويا وماديا.

9-العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي :

هناك عدة عوامل تأثر في الأداء الوظيفي نذكر منه ما يلي: (عزة وآخرون ،2011،ص8)

- غياب الأهداف المحددة إذا كانت المنظمة لا تملك تفصيلية لعملها و أهدافها و معدلات الإنتاج لإدارتها.

- عدم مشاركة العاملين في الإدارة يؤدي الى ضعف الشعور بالمسؤولية مما يؤدي الى تدني مستوى الأداء لدى هؤلاء الموظفين .

-اختلاف مستويات الأداء يؤثر على أداء الموظفين في عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الأداء و المردود المادي و المعنوي الذي يحصلون عليه .

-مشكلات الرضا الوظيفي :فالرضى الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي ، فكلما زاد الرضا زاد الأداء بالنسبة للعاملين .

-التسيب الإداري و الذي يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على الأداء الموظفين.

9 -الأداء الوظيفي لدى لمستشار التوجيه:

أ-في مجال الإعلام :

-ضمان سيولة الاعلام وتنمية الاتصال داخل مؤسسات التعليم وإقامة مناوبات بغرض استقبال التلاميذ و الأولياء و الأساتذة .

-تنشيط حصص اعلامية جماعية وتنظيم لقاءات بين التلاميذ و الاولياء و المتعاملين المهنيين طبقا لرزنامة تعد بالتعاون مع مدير المؤسسة المعنية .

-تنظيم حملات اعلامية و التوثيق في المؤسسات التعليمية بالاستعانة بالأساتذة ومساعدي التربية و تزويد بالوثائق التربوية قصد الإعلام الكافي للتلاميذ .

(منشور وزاري 827،مادة 14)

ب-في مجال التوجيه و الإرشاد المدرسي:

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

-اجراء الفحوص النفسية الضرورية قصد التكفل بالتلاميذ الذين يعانون من مشاكل خاصة .

-المساهمة في عملية استكشاف التلاميذ المتحكمين مدرسيا و المشاركة في تنظيم التعليم المكيف و دروس الاستدراك و تقسيمها. (منشور وزاري 827،مادة 13)

ج-في مجال التقويم:

هو تقويم المردود الدراسي للتلميذ و القيام بالدراسات و الابحاث استجابة لحاجة المؤسسة (عائشة، عبد رحمان،2019ص33)

د-**المتابعة:**

-مساعدة التلميذ على فهم نفسه وتقبلها.

-مساعدة التلاميذ على التفكير الحر و التعبير عن مشاعرهم بموضوعية و إظهار حاجاتهم الإرشادية التي لم تشبع وذلك بدون خوف أو تردد أو خجل .

-مساعدة التلميذ على تنمية قدراته على التكيف مع مشكلاته وحلها بشكل مبكر بذاتية مستقلة.

-تساعد التلميذ على تقرير إمكانية اتخاذ القرارات المتصلة بحياته.

(بلقاسم،2019،ص362،363)

هـ-العلاقات المهنية لمستشار التوجيه : تعتبر العلاقات المهنة لمستشار التوجيه ركيزة الأساسية في عمله: (بلقاسم ، 2019،ص361)

1-علاقته بالتلميذ :

القيام بالإرشاد النفسي و التربوي قصد مساعدة التلاميذ على التكيف مع النشاط التربوي. و كذا مساعدتهم على فهم مشكلاتهم والتواصل إلى حلها كل هذا يتطلب ليونة و مرونة من قبل الموجه.

2-علاقته بمدير مركز التوجيه :

-يتولى مدير مركز التوجيه المسؤولية الكاملة على نشاطات مستشار التوجيه .

-يعد مستشار التوجيه والإرشاد برنامجه السنوي في بداية السنة الدراسية.

-يقدم مستشار التوجيه والإرشاد برنامج نشاطه السنوي في المقاطعة إلى مدير ثانوية الإقامة للإعلام.

-ينسق مستشار التوجيه و الإرشاد عمله في المقاطعة تدخله مع كل من مدير الدراسات مستشار التربية المساعدين التربويين و كذلك مع الأساتذة المكلفين بالتنسيق في الأقسام و الأساتذة الرئيسين.

3-علاقته بمدير المؤسسة التعليمة :

-ينصب مدير المؤسسة التعليمية المستشار الذي يعينه مدير التربية.

-يقدم مستشار التوجيه والإرشاد جميع مراسلاته عن طريق مدير ثانوية الإقامة.

-يوفر مدير المؤسسة الدعم المادي الذي يحتاج إليه المستشار للقيام بمهامه في أحسن صورة.

4-علاقته بالأولياء :

يعتقد البعض أنه بمجرد يلتحق الطفل بالمدرسة ،تتوقف مهمة الأسرة إزاء العملية التربوية ،قد أصبحت موكلة إلى المدرسة باعتبارها البيئة الصحيحة المتخصصة التي يعتمد عليها المجتمع في تربية ابناءه .

وفي الحقيقة يعتبر الأولياء متعاملين أساسين في الخفاء، إذ بحكم كونهم يتكفلون أساسا بتربية أبنائهم، ويمكنهم بذلك المساهمة في توجيههم إذا توفرت لديهم كل المعلومات المتعلقة بالمحيط المدرسي وما بعد المدرسي (صونية، 2006،ص120)

5-علاقته بمدير مركز التكوين المهني و التمهين :

إن مستشار التوجيه يقوم بالدراسات و الاستفتاءات في مؤسسات التكوين المهني حول عالم الشغل و كذلك حول المهن، كما يقوم مستشار التوجيه بتنظيم المسابقات والامتحانات للدخول لمراكز التكوين وكذلك بتقديم محاضرات حول التخصصات... وهذا بالتنسيق مع مدير مركز التكوين المهني. (خماد، المرجع سبق ذكره،ص109).

الخلاصة :

إن الأداء الوظيفي موضوع رئيسي و جدير باهتمام في الدراسات التربوية حيث أن الأداء الوظيفي يعني مجموعة الأنشطة و المهام التي يقوم بها مستشار التوجيه المدرسي و المهني ،و نستنتج من خلال هذا الفصل أن الأداء الفعال لمستشار التوجيه المدرسي و المهني يساعد في نجاح المؤسسة التربوية .

الفصل الرابع :الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

1-مجالات الدراسة:

1-1-المجال المكاني

1-2-المجال الزماني

1-3-المجال البشري

2-منهج الدراسة

3-عينة الدراسة

4-أدوات جمع البيانات

4-1-الإستبيان

4-2-المقابلة

5-الأساليب الإحصائية المعتمدة

خلاصة الفصل

تمهيد

يعتبر هذا الفصل همزة وصل بين الجانب النظري و الجانب التطبيقي ، فهو يعد من أهم مكونات البحث العلمي لأنه خطوة مهمة و أساسية للتأكد من صدق وثبات درستنا و ذلك من خلال تقديم التمثيل الكمي للدراسة ، للتحقق من صحة و دقة النتائج المتوصل إليها بواسطة الأدوات و الأساليب وذلك من خلال توضيح الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، فقد استخدمنا المنهج المقارن ثم كشفنا عن مجتمع و عينة الدراسة ثم الانتقال إلي الأدوات المستعملة في الدراسة و خصائصها السيكومترية، وبعدا نذكر الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة .

1-المجال المكاني

تمت الدراسة في ولاية تبسة ،حيث تم اختيار خمس الثانويات كمجال للدراسة لمعرفتنا للمكان و ثم الوصول اليه، و بتالي الغاء عاملي الزمن و بعد المسافة و لو نسبيا على اعتبار اننا نقطن في مكان وجود الدراسة .

-ثانوية قردي عرفة بالعقلة .

-ثانوية سعدي طاهر حراث بالعقلة .

-بغاغة صالح بونزة .

-ثانوية سعد بن أبي وقاص بونزة .

-ثانوية مخازنية مبروك بونزة .

-مركز التوجيه الإرشاد المدرسي و المهني بتبسة .

1-2-المجال الزماني:

تم انجاز الدراسة الميدانية خلال السنة الدراسية 2022/2021 .

المرحلة الاولى :عبارة عن زيارة استطلاعية و أخذ بعض المعلومات الخاصة و تمت بالمؤسسات الأتية :

-مقابلة مدير مركز التوجيه للحصول على الموافقة بإجراء البحث الميداني 2022/02/23.

-مقابلة مدراء الثانويات للحصول على الموافقة بإجراء البحث الميداني ثانويات بلدية ونزة يوم2022/03/15 ،بإضافة إلى ثانويات بلدية العقلة يوم 2022/03/17.

المرحلة الثانية :توزيع الاستمارات وكان ذلك بعد عرضها على لجنة التحكيم يوم 2022/04/06 و استرجاعها يوم 2022/04/07و قمنا بتوزيعها على مدراء الثانويات يوم 2022/04/19 .

مرحلة الثالثة (مقابلة):

قمنا بإجراء مقابلة مع مدير مركز التوجيه يوم 2022/03/16 لأخذ بعض معلومات على دراستنا من أجل مقارنة التي تطلبها دراسة مع مدراء الثانويات .

1-3-مجال البشري :

يمثل المجتمع المستهدف لهذه الدراسة مدراء ثانويات تبسة بضبط مديرين ببلدية العقلة و ثلاث مدراء ببلدية ونزة ، و مدير مركز التوجيه بتبسة .

2-منهج الدراسة :

بما أن الدراسة الحالية هدفت لمعرفة مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه دراسة مقارنة بين مدراء الثانوية و مدير مركز التوجيه فإن المنهج الملائم للدراسة هو المنهج المقارن ،الذي يسمح بجمع الحقائق و البيانات و من ثم تصنيفها و تحليلها للوصول إلى نتائج و تعميم في ما يخص موضوع البحث.

-المنهج المقارن:

ويعرف بأنه ذلك المنهج الذي يعتمد على المقارنة في دراسة الظاهرة حيث يبرز أوجه الشبه و الاختلاف فيما بين ظاهرتين أو أكثر. (محمد سرحان،2019،ص76)

يعكس المنهج المقارن عملية عقلية تتم بتحديد أوجه الشبه و أوجه الاختلاف بين حادثتين اجتماعيتين حيث تدلنا المقارنة بينهما على ما يلي : (أحمد أنور،ناريمان،2013،ص 135)

1-يبين أوجه التشابه و الاختلاف بين عناصر الظاهرة.

2-يظهر ضعف صياغة الفروض إن وجدت.

3-يقدم وصف تفصيلي ووفرة في المعلومات.

4-البديل عن التجريب المباشر في العلوم الطبيعية .

5-تحييد الإيجابيات و السلبيات لسد الثغرات مع إثراء الإيجابيات.

وتعتمد الدراسات المقارنة على كيف ولماذا تحدث الظاهرة الاجتماعية وتقارن الجوانب التشابه و الاختلاف بين الظاهرات لكي تكشف أي العوامل أو الظروف يبدو أنها تصاحب أحداثا أو ظروفا أو عمليات أو ممارسات معينة وهي تحاول أن تنظر بعمق بغية تأكيد ما إذا كانت هذه العلاقة قد تسبب او تسهم و تكمن وراء الحالة السطحية.

(عبد الفتاح محمد دويدار،2009،ص33)

3-عينة الدراسة:

تعتبر خطوة تحديد المجتمع الأصلي والعينة من أبرز الخطوات التي يتبعها الباحث لإجراء بحثه بحيث يعرف مجتمع البحث على أنه مصطلح علمي منهجي يشمل جميع عناصر ومفردات المشكلة أو الظاهرة التي يستهدف الباحث دراستها من أجل تحقيق النتائج.

يعرف على أنه هو مجموعة من الناس أو الوثائق محددة تحديدا واضحا ويهتم الباحث بدراستها وتعميم النتائج البحث عليها وفي ضوء ذلك فإن المجتمع الأصلي يتحدد بطبيعة البحث وأغراضه. (نادية سعيد وآخرون 2017 ص265)

العينة القصدية :

وتعرف أيضا بالغرضية، أو العمدية، أو الهادفة، وهي العينة التي يتم اختيارها لغرض معين أو قصد معين، كونها تحقق أغراض الدراسة التي يقوم بها الباحث. وينتقي الباحث الأفراد الذين هم من بين مفردات العينة على أساس عمدي (قصدي)، طبقا لما يراه من سمات تتوافر في هذه المفردات بما يخدم أهداف الدراسة، فمن أراد دراسة واقعة معينة أو قضية معينة يتقصد أشخاص ذوي العلاقة بتلك الواقعة أو قضية دون غيرها.
(محمود احمد، محمد عبد الاله،2020 ص59)

تتكون العينة من 5مدراء ثانويات، مديرين ببلدية العقلة و 3 ببلدية ونزة. ومدير مركز التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بتبسة.

4-أدوات جمع البيانات:

إن الدقة أي بحث علمي تتوقف على اختيار الأدوات المناسبة التي تتماشى و موضوع الدراسة للحصول على المعلومات .حيث أن طبيعة موضوعنا تتطلب الاستعانة بأكثر من أداة منهجية بحيث اعتمدنا على الأدوات الآتية:

4-1- استبيان:

يعتبر الاستبيان من بين أدوات البحث العلمي شائعة الاستعمال في علوم الاجتماعية خاصة في إرشاد و توجيه، حيث يستخدم للحصول على معلومات دقيقة لا يستطيع الباحث ملاحظتها بنفسه في مجال دارسة:

ويعرف على أنه أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد عن طريق استمارة يجري تعبئتها من قبل المستجوب. (ابراهيم أبراش ،2008،ص269)

مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة، و المرتبطة بعضها بالبعض الآخر بشكل يحقق الهدف، أو الأهداف التي يسعى إليها الباحث بضوء موضوعه و المشكلة التي اختارها لبحثه. (محمد سرحان ،مرجع سبق ذكره ،ص12)

الاستاذ(ة)	الرتبة العلمية	التخصص
-د جفال منال	أستاذة محاضر أ	علم اجتماع التربية
- د بلهوشات الشافعي	أستاذ محاضر أ	علم اجتماع تنظيم وعمل
-د/سيدي دريس عمار	أستاذ محاضر أ	تنمية بشرية
-د شتوح فاطمة الزهراء	أستاذة محاضرة أ	علم النفس

انتظمت الاستمارة إلى أربعة محاور أساسية مرتبطة بمتغيرات بحثنا وعنونة المحاور كالآتي:

-المحور الأول: البيانات الشخصية.

-المحور الثاني: نشاطات مستشارية التوجيه بالثانويات .

-المحور الثالث: مستوى الأداء الوظيفي لمستشارية التوجيه من ناحية الخبرة والأقدمية.

-المحور الرابع: العلاقة الوظيفية لمستشار التوجيه.

4-2-**المقابلة** :

بأنها محادثة بين شخصين يبدؤها الشخص الذي يجري المقابلة لأهداف معينة يقصد بها الحصول على معلومات وثيقة الصلة بالبحث :ويشدد فيها على محتوى معين بأهداف بحثية لتوصف منظم أو تنبؤ أو شرح .

هي حوار مواجه هادف بين شخصين أو أكثر حول موضوع معين في مكان معين وهي علاقة دينامية ،و تبادل لفظي بين شخصين أو أكثر . (محسن علي، 2010، ص221)

5-الأساليب الاحصائية:

النسب المئوية

التكرارات

خلاصة الفصل :

يعتبر هذا الفصل نظرة شاملة ألمت بمنهجية البحث حيث تطرقنا إلي المنهج المقارن كما قمنا بعرض بإجراء هذه الدراسة لحساب الخصائص السيكومترية للأدوات، و ذألك حتي نتمكن من إجراء الدراسة الأساسي، وأخيرا قدمنا الأساليب الإحصائية المتبعة في هاته الدراسة .

الفصل الخامس :عرض و مناقشة النتائج

تمهيد

1-عرض وتحليل وتفسير البيانات الأولية

2-**عرض و تحليل وتفسير بيانات الفرضية الاولى**

3-عرض وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية

4-عرض وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة

5-تفسير ومناقشة الفرضيات

6-النتائج العامة لدراسة

خلاصة

تمهيد :

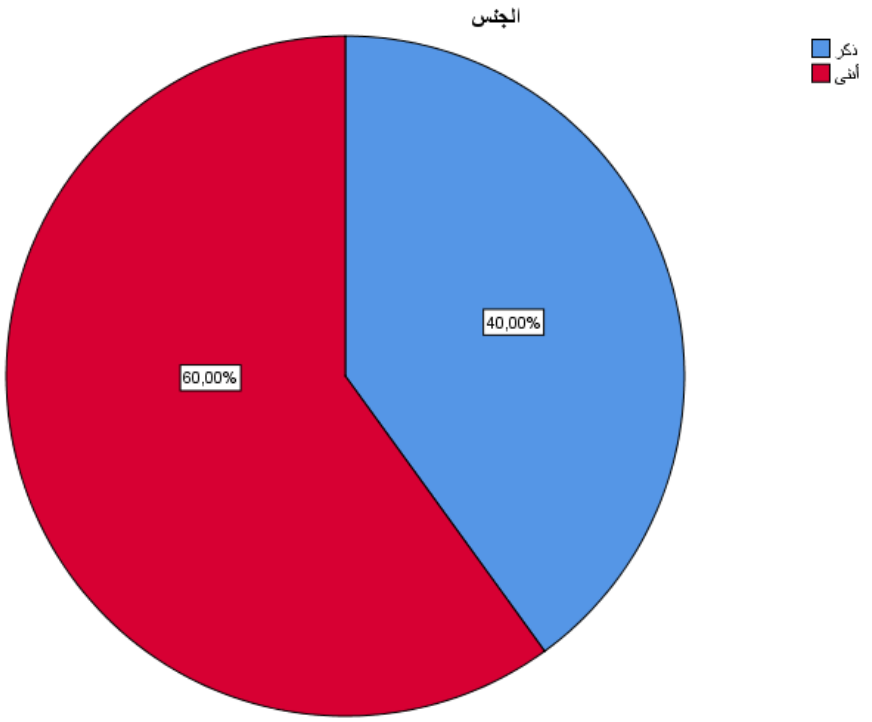
بعد تطبيق أدوات الدراسة المتمثلة في معرفة مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه من خلال الاستبيان الموزع علي عينة الدراسة المقدرة ب 5 مدراء، و مقابلة لمدير مركز التوجيه من أجل المقارنة بين وجهة نظرهم ،وبعد جمع البيانات وتفريغها قمنا بالحساب بالاعتماد على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss في ضوء الفرضيات ، ونعرض النتائج مع التحليل و المناقشة و التفسير و اخيرا نختم هذه الدراسة بخلاصة و بعض التوصيات .

خصائص العينة :

الجدول رقم(2) توزيع مدراء الثانويات حسب الجنس :

البيان	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	2	40
أنثى	3	60
المجموع	05	100,0

الشكل رقم (1) توزيع مدراء الثانويات حسب الجنس :

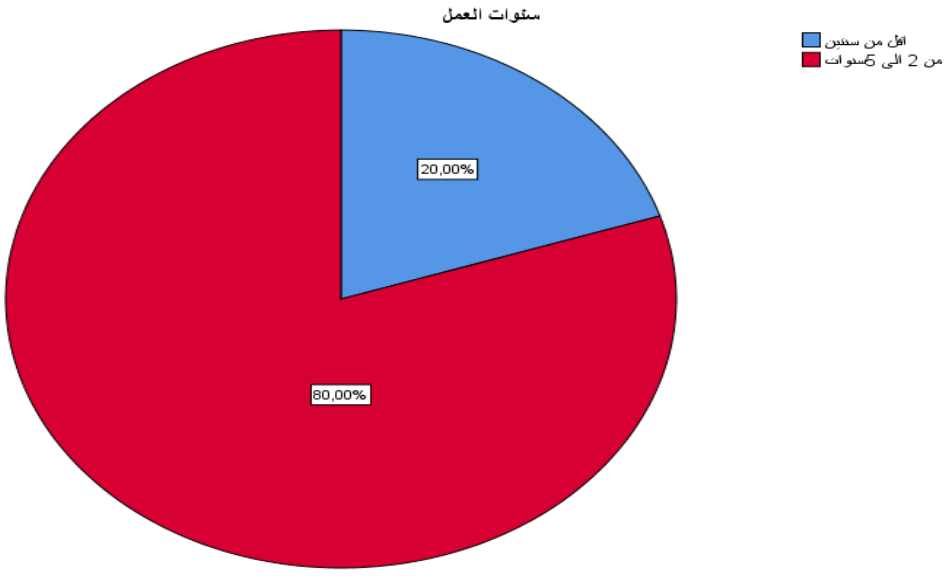


يبين الجدول أعلاه توزيع المدراء حسب الجنس .حيث بلغت نسبة الذكور 60% بينما قدرت نسبة الإناث 40%، ومن هذا المنطلق نلاحظ أن نسبة الذكور غالبة على نسبة الإناث.

-الجدول (3):يوضح سنوات العمل لمدراء الثانويات

البيان	التكرارات	النسبة المئوية
اقل من سنتين	1	20
من 2 الى 5سنوات	4	80
اكثر من 5 سنوات	0	00
المجموع	05	100,0

_الشكل(2):يوضح سنوات العمل لمدراء الثانويات :

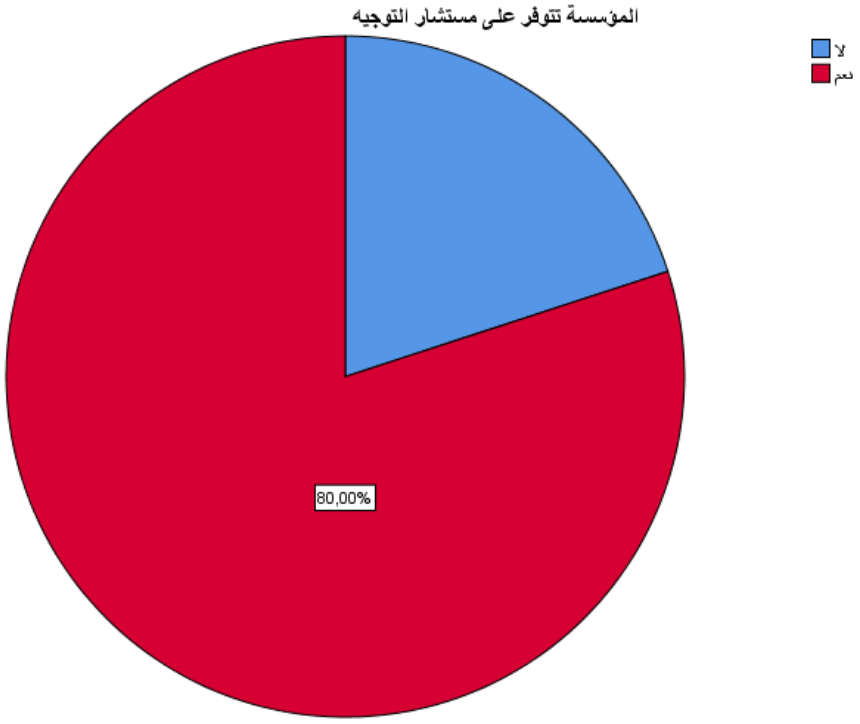


يمثل الجدول أعلاه توزيع سنوات العمل المدراء في ثانويات حيث عادت أعلى مرتبة لفئة من 2إلى 5 سنوات بتكرار 4مدراء بنسبة قدرت 80% ، ويأتي في المرتبة الثانية مدير واحد يعمل أقل من سنتين بنسبة قدرت 20%، حيث بلغت أعلى نسبة من 2 إلى 5 سنوات و أدنى نسبة أقل من سنتين .

الجدول (4)يوضح احتواء المؤسسة علي مستشاري التوجيه

البيان	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	4	20
لا	1	80
المجموع	05	100,0

الشكل(3)يوضح احتواء المؤسسة علي مستشاري التوجيه

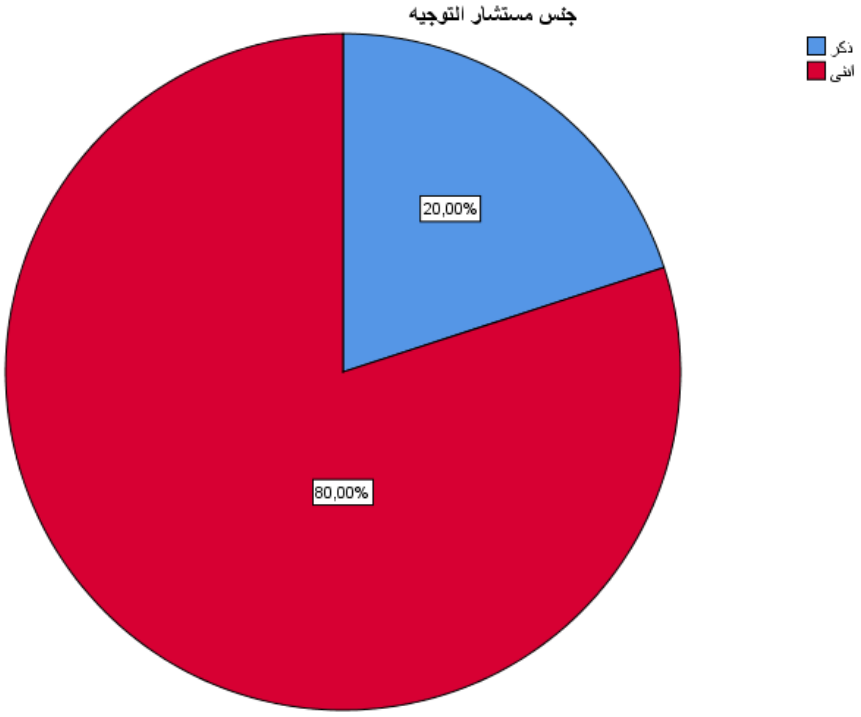


يبين الجدول أعلاه على توفر مستشار في مؤسسة، حيث بلغت نسبة توفر مستشار التوجيه 80% وأما عدم توفر مستشار التوجيه بمؤسسة بلغت 20%،و من حيث هذه النسب نستنتج أن جميع المؤسسات تتوفر بها مستشارين إلا مؤسسة واحدة.

جدول رقم (5) يمثل جنس مستشاري التوجيه

البيان	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	1	20
انثى	4	80
المجموع	05	100,0

شكل رقم(4)يمثل جنس مستشاري التوجيه

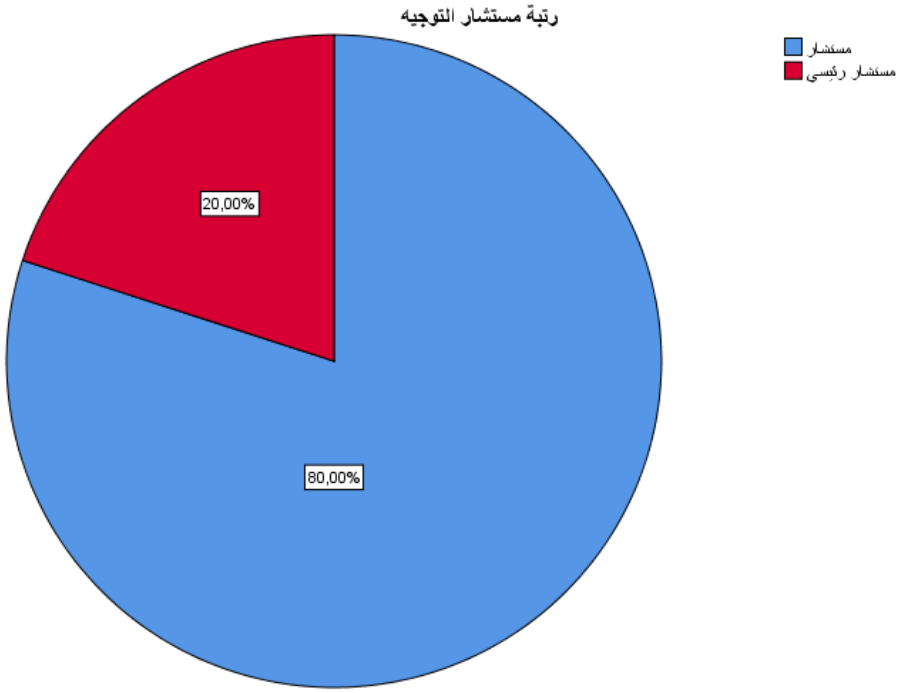


يبين الجدول أعلاه توزيع مستشار التوجيه حسب جنس حيث بلغت نسبة الإناث 80% و نسبة الذكور 20% .، ومن خلال هذا المنطلق نلاحظ أن نسبة الإناث أعلى من نسبة ذكور

جدول (6)) يمثل في رتبة مستشار

البيان	التكرارات	النسبة المئوية
مستشار رئيسي	4	80
مستشار	1	20
المجموع	05	100,0

شكل (5) يمثل في رتبة مستشار

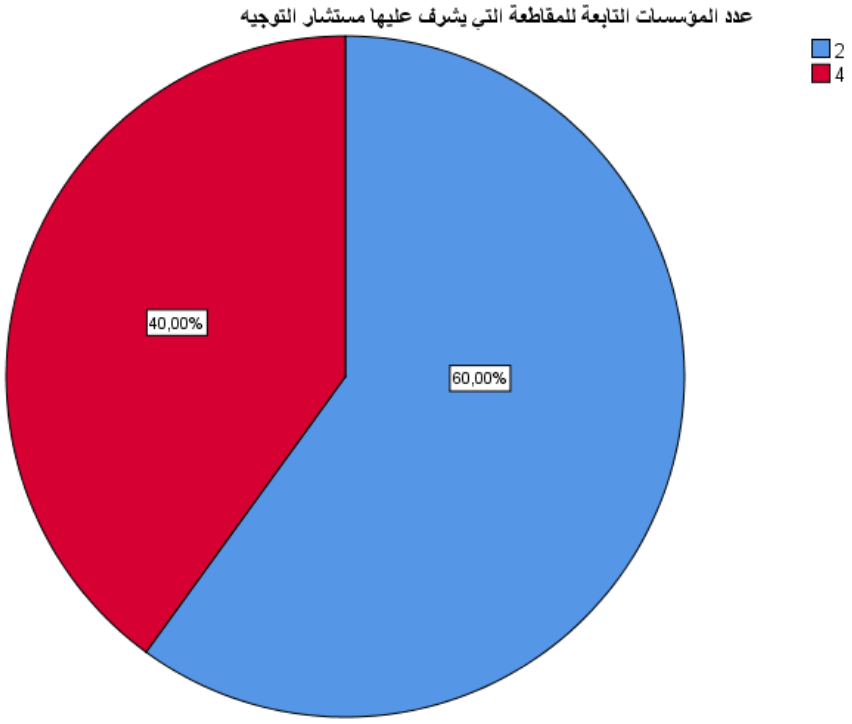


يبين جدول أعلاه رتب مستشاري التوجيه حيث بلغت أعلى مرتبة مستشار رئيسي بتكرار 4 قدرت 80 % ، ويأتي في المرتبة الثانية مستشار واحد بنسبة قدرت 20 % .

جدول رقم(7)يمثل عدد المؤسسات التابعة للمقاطعة

البيان	التكرارات	النسبة المئوية
2	3	60
4	2	40
المجموع	05	100,0

شكل رقم(6)يمثل عدد المؤسسات التابعة للمقاطعة



يبين الجدول أعلاه عدد المؤسسات التابعة للمقاطعة التي يشرف عليها مستشار التوجيه ،حيث بلغت أعلى نسبة لمقاطعتين قدرت 60 % بتكرار 3وأقل نسبة لأربع مقاطعات قدرت 40% بتكرار 2.

الجدول رقم (8) المتوسطات المرجحة والاتجاه العام للمحور الأول

المتوسط المرجح	الاتجاه

]1.66 – 1.00]	لا
2.33] – 1.51]	أحيانا
]3.00 – 2.34]	نعم

الجدول رقم (9) تحليل العبارات

عرض تفسير بيانات الفرضية الاولى :

العبارة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الإتجاه العام
المحور الأول	*نشاطات مستشاري التوجيه بالثانويات.*		
ينظم ويشارك في ندوات علمية تحسيسية بالمؤسسة	2,80	0,447	نعم
يقوم بإعداد نشاطاته سنويا وفق ما جاء في البرنامج السنوي لنشاطاته مركز لتوجيه المدرسي.	2,80	0,447	نعم
يقوم بتربية الاختيارات من مستوى المتوسط الى الثانوي	2,80	0,447	نعم
المشاركة في مختلف المجالس المنعقدة على مستوى الثانوية طبقا لنصوص التنظيمية سارية المفعول	2,80	0,447	نعم
يتكفل بتلاميذ السنة 3 ثانوي	2,20	0,447	أحيانا

من حيث الدعم و المراجعة المحروسة			
يتابع احتياجات التلاميذ و مشكلاتهم مع أولياء الأمور	2,60	0,548	نعم
يساهم في تطوير القنوات الاتصال التربوي داخل الثانوية	2,60	0,548	نعم
يقوم بتفعيل و تنشيط خلية الاعلام و التوثيق داخل الثانوية	2,60	0,894	نعم
اعداد نشاطات اعلامية لتنمية الوعي الأخلاقي لدى التلاميذ	2,60	0,894	نعم
يحدد ملامح التلاميذ و دراسة رغباتهم بناء على نتائج الدراسية	2,80	0,447	نعم
يقدم الشروحات و التوضيحات اللازمة لملء بطاقة الرغبات من طرف التلاميذ	2,80	0,447	نعم
تنشيط خلية الإصغاء باعتبار معملا ارشاديا	2,80	0,447	نعم
يراعي سلوكات النفسية لتلاميذ	2,80	0,447	نعم
يساهم في بناء مشروع دراسي و مهني	2,60	0,894	نعم
يلتزم بواجباته الارشادية	2,80	0,447	نعم

المختلفة			
يسهر على سير برنامج الارشادي باهتمام	2,80	0,447	نعم
يساهم في تعديل سلوكيات التلاميذ من خلال تقديم محاضرات	1,40	0,548	لا
نتيجة المحور	2,62	0.54	نعم

التحليل:

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي يساوي تقريبا: 2.7 وقيمة الانحراف المعيار هي: 0.54 والتي تشير إلى مدى التباين بين الأنشطة التي يقوم بها مستشار التوجيه بالثانوية التي يعمل بها

واقل قيمة تبلغ : 1.4 والتي كانت من نصيب نشاط تعديل سلوكيات التلاميذ من خلال تقديم محاضرات وذلك لصعوبة العمل داخل المحاضرات أو بمعنى صعوبة العمل خارج المكتب

واعلى قيمة كانت 2.8 والتي كانت من نصيب معظم الأنشطة الأخرى التي يمكن اعتبارها الأنشطة المعبرة عن مستوى أدائه الوظيفي كما يدل على الدور الفعال الذي يلعبه المستشار داخل المؤسسة التربوية.

ومن خلال المقابلة مع مدير مركز التوجيه :

المحور ألأول : نشاطات مستشاري التوجيه بالثانويات :

1. هل علاقة مدير الثانوية بمستشار التوجيه علاقة تكاملية أم تعاونية أم تعاونية أم إدارية بحتة .

-نعم ادارية وإذا تدخل عامل الخبرة تصبح تعاونية

2 . ما دور مستشار التوجيه في الندوات الداخلية ومجالس الأساتذة هل هو مراقب أم موجه وهل يشارك في الاثراء و إبداء الرأي .

-موجه ومراقب ومبدي لرأيه

3 . هل واجبات مستشار التوجيه هي الالتزام بالإرشاد والمحافظة علي دوره الإرشادي بعيدا عن العمل الإداري بين جدران المكتب ورفوف المكتبة ارجو توضيحات لواجباته ودوره .

ليس عمله مختصر في المكتب بل يجب عليه الاحتكاك بالوسط التربوي

4 . ما دور مدير الثانوية تجاه عمل مستشار التوجيه في تطوير قنوات الاتصال البيداغوجي (التربوي)وتنمية الوعي الأخلاقي و السلوكي .

-دوره تحدده النصوص التشريعية

5. هل عملية تحديد مقطعات عمل مستشار التوجيه من صلاحياتكم أم الادارة وصية كمديرية التربية

_من صلاحيات مدير مركز التوجيه

6. ماهي اهم المهام التي تحرص من مستشاري التوجيه علي الفنن و الاجتهاد والعطاء فيها

جميع المهام الاعلام و الاتصال ومحور التوجيه و الارشاد ومحور التقويم و المتابعة والتكفل النفسي و المرافقة

عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية :

المحور الثاني	*مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه من ناحية الخبرة و الاقدمية*

العبارة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الإتجاه العام
يقدم كل سنة برنامجه الى مدير المؤسسة	2,80	0,447	نعم
يلتزم بمواعيد العمل	2,80	0,447	نعم
يحافظ على هدوئه وثباته	2,60	0,548	نعم
يبادر بالعطاء رغم ضغط العمل	2,80	0,447	نعم
يمتلك مهارة التخطيط الجيد	2,60	0,894	نعم
لديه القدرة على التعامل مع الأزمات	2,80	0,447	نعم
يشارك في المؤتمرات و الملتقيات العلمية المتعلقة بالإرشاد	2,00	1,000	أحيانا
يعرف ميول التلاميذ أثناء التوجيه المدرسي	2,60	0,548	نعم
يساعد التلاميذ على التكيف مع الانظمة و القوانين المدرسية	2,80	0,447	نعم
يلتزم و يحترم قوانين المؤسسة	2,80	0,447	نعم
اجاد في عمله	2,80	0,447	نعم
يشارك في مجالس الاقسام	2,80	0,447	نعم

قادر على اتخاذ القرار	2,80	0,447	نعم
يشخص النقائص لدى الفئات الضعيفة النتائج	2,60	0,894	نعم
يعمل على تعديل بعض السلوكيات التي تظهر علي التلاميذ عن طريق الإصغاء و الاقناع	2,80	0,447	نعم
نتيجة المحور	2.69	0.55	نعم

التحليل:

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي يساوي تقريبا: 2.7 وقيمة الانحراف المعيار هي: 0.55 والتي تشير إلى مدى التباين بين الأنشطة التي يقوم بها مستشار التوجيه بالثانوية التي يعمل بها

واقل قيمة تبلغ : 2.0 والتي كانت من نصيب المشاركة في المؤتمرات و الملتقيات العلمية المتعلقة بالإرشاد وذلك ما يعني أن هذه الأخيرة لا تعبر بشكل كاف عن مستوى أداء المستشار

واعلى قيمة كانت 2.8 والتي كانت من نصيب معظم الأداءات الأخرى وهذا ما يدل على أنه لا توجد فروق بين الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه من ناحية الخبرة و الاقدمية وإن كانت ستكون بسيطة جدا.

ومن خلال المقابلة مع مدير مركز التوجيه:

المحور الثاني: الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه من ناحية الخبرة والأقدمية :

1 . هل عمل مستشار التوجيه انفرادي وشخصي ام خاضع لمراجعة السيد مدير الثانوية او لسيادتك مدير مركز التوجيه ؟

-خاضع إلي تنسيق أفقي بين مستشار التربية أو الناظر أو الاساتذة و عمودي مع مدير الثانوية ومدير مركز التوجيه

2 . هل يتميز مستشار التوجيه بالحكامة والفعالية في معالجة الأمور في ظروف عمل صعبة وأزمات ظرفية .؟

-يتميز حسب المؤسسة وحسب طبيعة الشخص

3 . التكوين مستمر أم ينتهي بانتهاء فترة التربص لأنه حسب معلوماتي التكوين غير مرتبط بزمن أو مستوى عملي محدد مما يدعو للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ؟

-فترة التربص هو تكوين مركز يبقى مستمر يتكون عبر الجلسات التنسيقية.

4 . له الاختيار في حضور المجالس وتشخيص النقائض ومساعدة الفئات الضعيفة يعتبر جزء من ادائه او اجتهاد وتطوع ؟

-ليس له اختيار هو مجبر علي حضورها فكل تلميذ في حاجة الي المساعدة

5 . من وجهة نظرك كمشرف علي أداء مستشار التوجيه هل للخبرة والاقدمية تأثير هل الاداء الوظيفي لمستشاري التوجيه ؟

-الخبرة عندها عامل ايجابي لأي موظف وخاصة مستشار التوجيه

عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة :

المحور الثالث:	*العلاقة الوظيفية لمستشار التوجيه*		
العبارة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الإتجاه العام
يقيم علاقات مهنية واجتماعية مع الطاقم التربوي	2,80	0,447	نعم

يشكل أداة ربط بين التلاميذ و الاساتذة (و العكس)	2,80	0,447	نعم
لديه قدرة على التواصل مع الأولياء	2,60	0,548	نعم
يعمل بروح الفريق	2,80	0,447	نعم
قادر على اقامة علاقة ارشادية مع التلاميذ	2,60	0,894	نعم
يتعاون مع الإداريين و الاساتذة من اجل تحقيق الأهداف الإرشادية	2,80	0,447	نعم
يساهم في تنظيم و تنشيط زيارات ميدانية لفائدة التلاميذ في اطار دعم بناء المشروع الشخصي للتلاميذ تحت اشراف مدير الثانوية	2,00	1,000	أحيانا
يقدم باقتراحات تخص العمل الى مدير المؤسسة	2,60	0,548	نعم
قادر على اقامة علاقات اجتماعية مع التلاميذ	2,80	0,447	نعم
يقيم علاقات مهنية و اجتماعية مع الاداريين و الأساتذة	2,80	0,447	نعم
يساعد التلاميذ على تحسين العلاقات مع الاساتذة	2,80	0,447	نعم
يساعد التلاميذ على التكييف و بناء العلاقة مع زملائهم	2,80	0,447	نعم

يتكفل بالقضايا الاجتماعية للتلاميذ	2,80	0,447	نعم
نتيجة المحور	2.69	0.53	نعم

التحليل:

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي يساوي تقريبا: 2.7 وقيمة الانحراف المعيار هي: 0.53 والتي تشير إلى مدى التباين بين الأنشطة التي يقوم بها مستشار التوجيه بالثانوية التي يعمل بها

واقل قيمة تبلغ : 2.0 والتي كانت من نصيب تنظيم و تنشيط زيارات ميدانية لفائدة التلاميذ في اطار دعم بناء المشروع الشخصي للتلاميذ تحت اشراف مدير الثانوية

واعلى قيمة كانت 2.8 والتي كانت من نصيب معظم الاداءات الأخرى مما يدل على وجود تأثيرا معتبر بين إدارة الثانوية ومستشار التوجيه.

المقابلة

المحور الثالث : العلاقة الوظيفية لمستشاري التوجيه

1 . هل يعتبر المستشار همزة وصل بين الطلبة والاساتذة والاولياء في اطار توطيد العلاقات الاجتماعية بين المؤسسة التربوية و المحيط .

-مستشار التوجيه هو الذي يقوم ببناء العلاقات حسب طبيعته

2. هل يمكن لمستشار التوجيه العمل الارشادي وتمتين العلاقة بين الطاقم التربوي في إطار عمل تعاوني وبناء المشروع الشخصي للتلاميذ تحت اشراف مدير الثانوية ؟

- نعم تحت إشراف مدير الثانوية ومدير مركز التوجيه

3. هل يساهم المستشار في اطار عمله في تحسين ظروف العمل التربوي وتحسين ظروف المتمدرس بتقديم مقترحات لمدير الثانوية يراها تصب وعاء العمل التربوي السليم ؟

- نعم يقوم باقتراح الحلول لصعوبات التي يوجهها التلاميذ

4 -ماهي اهم العلاقات التي يحتاجها مستشار التوجيه من اجل تحسين أدائه ؟

- اهم العلاقات هي علاقته مع الطاقم الاداري ومع الاولياء و التلاميذ

هناك اوجه اختلاف يكمن في :

علاقة مستشار التوجيه بالطاقم التربوي حسب مدير مركز التوجيه ادارية وتعاونية اذا كانت لديه خبرة في العمل ،اما مدراء الثانويات فيرونها انها تعاونية بحتة لتحقيق النجاح داخل المؤسسة و يكمن الاختلاف من مستشار الي اخر من خلال التفاني في العمل و حسن بناء العلاقات مع الاولياء و الطاقم الإداري والتلاميذ فالاختلاف هنا في مستشار التوجيه نفسه.

اوجه التشابه تكمن في :

مستشار التوجيه يقوم بأداء مهامه من خلال البرنامج السنوي الذي يقدم له من طرف مدير مركز التوجيه ، ويقوم كل من مدير مركز التوجيه ومدير الثانوية ومستشار التوجيه بالتعاون من اجل تحقيق التوجيه و النجاح .وايضا هناك تنسيق بين مدراء الثانويات ومدير مركز التوجيه ،الخبرة لها تأثير فعال في أداء مستشار التوجيه من وجهة نظر المدراء ،وهناك ايضا نقاط تشابه في اراء المدراء (مدير مركز التوجيه و مدراء الثانويات)عن علاقات مستشار التوجيه مع الطاقم الاداري و الاولياء و التلاميذ انه هو المسؤول عن بناء هذه العلاقات وان مستشار التوجيه ملزم بأداء مهامه الوظيفية والادارية و البيداغوجية و النفسية من أجل تحقيق العملية التربوية والارشادية وتحقيق التوافق والانسجام لتلاميذ داخل المؤسسة التربوية.

تفسير و مناقشة النتائج :

الفرضية الاولى :

افترضنا فرضية مفادها التعبير عن نشاطات مستشار التوجيه علي مستوى أدائه الوظيفي ومنه تبين ان جميع العبارات تعبر علي مستوى أدائه الوظيفي ومنه تبين ان جميع العبارات تعبر علي مستوى أدائه الوظيفي لمستشار لان نتائج المتوسط الحسابي 2،7 و الانحراف المعياري 0،53 إلا عبارة يتكفل مستشار التوجيه بتلاميذ السنة ثالثة الثانوي من حيث الدعم و المراجعة

المحروسة حسب نتيجة الانحراف المعياري 0،4 والمتوسط الحسابي 2،80 وأيضا عبارة نشاط تعديل سلوكيات التلاميذ من خلال تقديم محاضرات وذلك لصعوبة العمل داخل المحاضرات حيث المتوسط الحسابي 1،4 و الانحراف المعياري 0،5

الفرضية الثانية :

افترضنا فرضية الثانية وكان مفادها وجود فروق في مستوى الاداء الوظيفي لمستشاري التوجيه من ناحية الخبرة و الاقدمية ومنه تبين ان جميع العبارات تأكد ان هناك خبرة لمعظم المستشارين وذلك ان المتوسط الحسابي يساوي تقريبا 2،7 وقيمة الانحراف المعياري 0،5 الا عبارة المشاركة في المؤتمرات و الملتقيات العلمية المتعلقة بالإرشاد حسب نتيجة المتوسط الحسابي 2،0 و الانحراف المعياري 1،0 ومن خلال هذه النتائج تبين انه لا توجد فروق بين الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه من ناحية الخبرة و الاقدمية وان وجدت تكون بسيطة جدا لان سنوات العمل اي سنوات الخبرة من 2 إلى 5 سنوات

الفرضية الثالثة :

افترضنا فرضية مفادها تأثير العلاقة الوظيفية بين ادارة الثانوية و مستشار التوجيه المدرسي علي مستوى أدائه الوظيفي تبين من خلال النتائج المتوسط الحسابي يساوي تقريبا 2،7 وقيمة الانحراف المعياري 0،53 وهذا يشير الي ان مستشار التوجيه قادر علي إقامة علاقات مع التلاميذ و الاساتذة الي أولياء بإضافة إلى الطاقم الإداري و التربوي وهذا قد يسهل عمله الإداري و البيداغوجي في المؤسسة

: مناقشة النتائج الفرضية الأولى

والتي مفادها تعبر نشاطات مستشار التوجيه على مستوى أداء الوظيفي وقد توصلت الدراسة البحثية الراهنة إلى نشاطات مستشار التوجيه على مستوى أداء الوظيفي والتي من خلالها يقوم بإعداد نشاطاته سنويا وفق ما جاء في البرنامج السنوي و ذلك من خلال توفير العديد من نشاطات سنويا و و هذا ما يعزز تطابق نتائج الدراسة مع دراسة غريب مختار " تقويم الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني و تحديد احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم .دراسة ميدانية بولاية الجلفة و التي توصلت إلى أهمية الإرشاد المدرسي و أهمية الخدمات التربوية و النفسية و المهنية التي يقدمها للمتعلم ليتمكن من بناء مشروعه الشخصي و التخطيط لحياته وفقا لميولته و قدراته .

: مناقشة نتائج الفرضية الثانية

والتي كان مفادها : توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه من ناحية الخبرة و الأقدمية . وذلك من خلال التزام مستشاري التوجيه من ناحية الخبرة و الأقدمية . وذلك من خلال التزام مستشار التوجيه و احترام قوانين المؤسسة و امتلاك مهارة التخطيط الجيد و اتخاذ القرارات الصائبة و هذا ما يبرز تطابق نتائج الدراسة مع دراسة قوارح محمد و غريب مختار بعنوان تقييم الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه و الإرشاد في ضوء الإصلاحات الجديدة للمنظومة التربوية . والتي توصلت :
لعاملي الخبرة و الجنس تأثر واضح في الأداء مستشار التوجيه اذ يتأثر الأداء الوظيفي لهذه الفئة . كما نلاحظ أن فئة الأقل خبرة أكبر من الأكثر خبرة.

: مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

والتي مفادها : تأثر العلاقة الوظيفية بين إدارة الثانوية و مستشار التوجيه على مستو أدائه الوظيفي . وذلك لأن مستشار التوجيه قادر على اقامة علاقات اجتماعية مع التلاميذ و الأولياء بإضافة الى الأساتذة و الإداريين و هذا ما يؤدي إلى تطابق نتائج الدراسة مع دراسة خامد محمد "تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني –دراسة ميدانية على عينة من مستشاري ولاية الوادي . والتي توصلت إلى أن علاقة المستشار مع المتعاملين التربويين من مدير المركز التوجيه و مدير المؤسسة و الفريق التربوي و التلاميذ يسودها الاحترام المتبادل مما يسهل من أداء مهامه و يؤثر عليه ايجابيا .

النتيجة العامة:

ومن خلال المقارنة نستنتج أن مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه يختلف من مؤسسة إلى اخرى ومن مستشار الى اخر حيث ان الاداء في المؤسسة الدائم فيها يختلف عن اداء المستشار المكلفين والذين يزاولون العمل بصفة مؤقتة وهذا ما يعرقل مهام المتابعة المستمرة ولكن حسب اراء مدراء الثانويات و مدير مركز التوجيه فان اداء مستشاري التوجيه تتحكم فيه المناشير الوزارية ومدير مركز التوجيه .

الخلاصة و التوصيات :

وفي ضوء النتائج التي توصلنا إليها في درستنا الحالية حول مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه دراسة مقارنة بين مدراء الثانويات و مدير مركز التوجيه إرتأى الباحث تقديم جملة من التوصيات نذكر منها :

-على الطاقم الإداري التعاون و تنمية روح الفريق لتحقيق النجاح المهني .

-يجب على مستشار التوجيه بناء علاقات اجتماعية مع المجتمع و الأولياء من اجل نصحهم و ارشادهم

- يجب علي مستشار التوجيه بناء علاقات بناءة مع التلاميذ من أجل مساعدتهم في حل مشاكلهم

_يجب علي مستشار التوجيه مساعدة التلاميذ علي تحقيق رغباتهم وميولاتهم من اجل تحقيق ذاتهم

-أداء مستشار التوجيه تختلف من مستشار إلى أخر حسب شخصيته و تعاونه مع الادارة

- الخبرة المهنية لها دور كبير في انجاح أداء مستشار التوجيه

الخاتمة :

لقد كانت دراستنا تهدف إلى توضيح مهام لموضوع مستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني ودراسة مهامهم من وجهة نظر مدراء الثانويات ومدير مركز التوجيه

ومن خلال النتائج التي تحصلنا عليها اتضح أن مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي والمهني يتبع برنامج سنوي مبرمج من طرف مدير مركز التوجيه ويقوم بأداء أعماله بمساعدة مديريه والطاقم التربوي ،حيث يقوم مستشار التوجيه ببناء علاقاته مع الأولياء و التلاميذ و مساعدة التلاميذ علي بناء مشروعهم الدراسي و المهني وبناء شخصيتهم من خلال تحقيق ميولتهم ورغباتهم

ومن معطيات الدراسة النظرية و الميدانية توصلنا إلى إعطاء وصف دقيق لأداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني ،ووصف المناشير التي تحدد مهامه ، وكذا أهم التحديات التي تواجهه وتحد من أدائه لمهامه ،وعليه فإن عمل مستشار التوجيه يعتبر أساس المنظومة التربوية

ومهما تكلمنا و حولنا الالمام بهذا الموضوع لن نوفيه حقه من التعبير وإعطائه أهمية بالغة فهو إطار تربوي بيداغوجي عمله يتحكم فيه حسن أدائه و علاقاته الاجتماعية والتربوية ويتسم مستشار التوجيه بحسن أخلاقه و التوجيه و النصح و المتابعة

قائمة المصادر و المراجع

الكتب:

_ابراهيم أبراش ،المنهج العلمي و تطبيقاته في العلوم الاجتماعية ،دار الشروق ،عمان ،2008.

-أحمد أنور بدر وأخرون : مناهج البحث في العلوم المعلومات والمكتبات في القرن الحادي والعشرين ،المكتبة الاكاديمية ،القاهرة 2013 .

-ايمان عباس الخفاف ،الذكاء الانفعالي تعلم كيف تفكر انفعاليا ،دار المناهج للنشر و التوزيع ،عمان ،الأردن ،2013.

-دونالد.ج مورتنس،ألن شمولر،التوجيه التربوي في المدارس الحديثة لجنة التعريب و الترجمة بدار الكتاب الجامعي ،دار الكتاب الجامعي ،دار الكتاب الجامعي،غزة فلسطين ،2005.

_رافدة الحريري ،الإرشاد التربوي و النفسي في المؤسسات التعليمية ،نشر المسيرة للنشر و التوزيع ،عمان ،2011 .

-حسن محمد حراشة ،ادارة الجودة ، الشاملة و الأداء الوظيفي ، دار الجليس زمان ، عمان ، 2011.

_حمزة الجبالي، تنمية الأداء الوظيفي والإداري ،دار الأسرة للنشر والتوزيع 2016.

- حناش فضيلة محمد بن يحي زكريا، التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني من منظور إصلاحات التربية الجديدة ،2011.

_سعيد عبد العزيز، جودت عزت عطوي ،التوجيه المدرسي مفاهيمه النظرية و أساليبه الفنية و تطبيقاته العلمية، عمان ،دار الثقافة 2009،طبعة الاولى.

_سهام أبو عطية، الإرشاد و النمو المهني، الأهلية للنشر و التوزيع ،الأردن، 2013 ،الطبعة الأولى.

-سعيد محمد عتمان ،علم النفس الصناعي سيكولوجية التوافق المهني للعامل ،مؤسسة شباب الجامعة ،2006،دط.

_عبد الله عقلة مجلي الخراعلة ، الصراع قيم الاجتماعية والقيم التنظيمية ، دار حامد للنشر والتوزيع 2009.

-عدان نبيلة ضغوط العمل والأداء الوظيفي مركز الكتاب الاكاديمي ،2020.

_عواطف محمود خضرة ،التوجيه و الإرشاد التربوي المعاصر ،الأكاديميون للنشر والتوزيع ،عمان ،2014.

-عبد الفتاح محمد دويدار، مناهج البحث في علم النفس ،دار المعرفة الجامعية ،الاسكندرية ،دط،2009.

-محمد بن دليم القحطاني ،بيئة عمل الشركات نحو منظمة صحية واحترافية و طموحه ،لندن ،2019.الإسترتيجيات موجه رياض الاطفال دار الكتاب الجامعي ،العين ،الإمارات العربية المتحدة ،الطبعة الأولى ،2010

-محمد جها جمل، سوزان حسن المقطرن ،التوجيه التربوي الاتجاهات المعاصرة المداخل

-محمد هاني ،ادارة الموارد البشرية ،دار المتميز للنشو والتوزيع، عمان 2004.

_محمد سرحان علي المحمودي مناهج البحث العلمي، دار الكتب ،ط3 ،صنعاء 2019.

_محمود احمد ابو سمرة ،محمد عبد الاله الطيطي، مناهج البحث العلمي من التبيين الى التمكين ،دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ،عمان ،2020.

_مصطفى يوسف ،ادارة الاداء ،دار حامد للنشر والتوزيع ،عمان،2016.

_مؤمن عبد العزيز عبد الحميد ،محمد السيد البشير محمد ،العدالة التنظيمية وفاعلية الاداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئات الرياضية ،دار العلم والايمان للنشر والتوزيع ،2015.

-نادية عاشور ،عبد الرحمان برقوق ،منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ،مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر و التوزيع ،2017.

_نبيل محمد الفحل ،دليلك لبرامج الإرشاد النفسي ،دار العلوم للنشر و التوزيع ،مصر ،2014 ،طبعة الأولى.

_نزار عوني اللبدي ،تنمية الاداء الوظيفي ،دار الدقلة للنشر والتوزيع ،عمان 2005.

المعاجم :

_حسن شحاتة، و آخرون ،معجم المصطلحات التربوية و النفسية ،الدار المصرية اللبنانية ،القاهرة ،2003.

-محمد مصطفى زيدان ،معجم المصطلحات النفسية و التربوية ،دار و مكتبة الهلال بيروت ،2010،دط

-نايف القيسي ،المعجم التربوي و علم النفس ،دار أسامة المشرق الثقافي، الأردن عمان ،2006،دط

المذكرات والرسائل :

_براهمية صونية ،تأثير الوضعية على الاداء مستشار التوجيه المدرسي ،مذكرة ماجستير ،جامعة الاخوة منتوري قسنطينة ،2006.

_ريم بنت عمر الشريف ،دور ادارة التطوير في تحسين الاداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الموظفات الاداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة ،مذكرة ماجستير، كلية الاقتصاد والإدارة ،2013.

_عزة و آخرون ، أثر التنمية الإدارية على الأداء الوظيفي في الوزارات الحكومية العاملة في محافظة نابلس ،كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية قسم إدارة الأعمال ،2011.

المجلات و الدوريات

_بلقاسم عطيات ،قراءة في عملية التكوين بالنسبة لمستشار التوجيه، مجلة الآفاق العلمية ،مجلد 11،العدد2، 2019.

_خماد محمد ،تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني دراسة ميدانية على عينة من مستشاري ولاية الوادي ،مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية ،عدد8، 2014.

_قويرح محمد غريب مختار ،تقويم الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد في ضوء الإصلاحات الجديدة للمنظومة التربوية ، مجلة الأفاق العلمية ، تامنغست ،العدد12،2016.

_محمد الصالح بن بوطوطن، سديرة خمار دور ثقافة المؤسسة في تحسين الأداء الوظيفي ،مجلة الدراسات المالية المحاسبة الادارة جامعة عنابة ،العدد2، 2014.

_هادي مشعان الربيع ،القياس و التقويم في التربية و التعليم ،كلية إعداد المعلمين ودان/جامعة التحدي الجماهيرية الليبية .

المناشير الوزارية

قرار منشور الوزاري /827/ المؤرخ في 1991/11/13المحددلمهام المستشارين و المستشارين الرئيسين في التوجيه المدرسي و المهني و نشاطاتهم في المؤسسة التعليمية بالثانويات.

وزارة التربية الوطنية 2008

المواقع الالكترونية:

(DETIPAZ.NET)

OUKEDRABEH,COM

الملخص :

هدفت هذه الدراسة الحالية إلى مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه دراسة مقارنة بين مدراء الثانويات و مدير مركز التوجيه و قد تم طرح التساؤل التالي :

-مامستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه من وجهة نظر مدير مركز التوجيه و مدراء الثانويات بتبسة ،وقد شملت الدراسة

(3) فرضيات :1-تعبر نشاطات مستشار التوجيه على مستوى أدائه الوظيفي .

2-توجد فروق في مستوى الاداء الوظيفي لمستشاري التوجيه من ناحية الخبرة و الأقدمية .

3-تأثر العلاقة الوظيفية بين إدارة الثانوية و مستشار التوجيه المدرسي على مستوى أدائه الوظيفي.

وقد تكونت عينة الدراسة من (5)مدراء و مدير مركز التوجيه المدرسي وقد تم استخدام المنهج المقارن مدعوما باستمارة استبيان ودليل مقابلة كأداتين أساسيتين لجمع البيانات وقد كانت النتائج كالاتي :

-تعبر كل نشاطات مستشار التوجيه التي يقوم بها داخل المؤسسة على مستوى أدائه الوظيفي .

- لا توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه من ناحية الخبرة و الأقدمية .

- تأثر العلاقة الوظيفية بين الإدارة الثانوية و مستشار التوجيه على مستوى أدائه الوظيفي تأثيرا ايجابيا

الكلمات المفتاحية :-مستشار التوجيه و الارشاد ،الأداء الوظيفي ،مدير مركز توجيه ،مدراء الثانويات.

Su mary

This research study aims to highlight the functionality performance level of the guidance counselor. A comparative study have been applied between high schools' principals, and the guidance center's director. So, we can rise the following question :

• What is the point of view of the center director, and the high school principals about the functional performance level of the guidance counselor in Tebessa. Thus ; this research study have been dealt with three main hypothesis :

¬ The guidance counselor's activities represent his functional performance level.

¬ The disparity of functional performance level, between the guidance counselors based not only on experience but also on seniority.

¬ The functional relationship of the high school administration, and the guidance counselor impact on his functionality performance.

The research study's sampling consists of five high school principals, beside one center director in Tebessa. Thus ; it has been applied a comparative method accompanied with a questionnaire, as well as an interview evidence. Which are an essential tools for collecting data. The results were as following :

• All guidance counselor's activities, that he performs in the institution, represent his functional performance level.

• There is no disparity in the functionality level between guidance counselor based on experience and seniority.

• The functional relationship between the high school administration, and guidance counselor effects positively on his functional performance. Which would facilitate both, his administrational, and educational function.

Key words :

Guidance counselor.

Functional performance.

Guidance center's Director.

High school principals.