



جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



العنوان

الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي
والمهني وعلاقتها بأدائه المهني
دراسة ميدانية بولاية عين الدفلى

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في الإرشاد التوجيه
تخصص: علوم التربية إرشاد وتوجيه

إشراف:

د. أمال مقدم

من إعداد الطالبتين:

➤ رشيدة تومي

➤ أمال قريني

"السنة الجامعية "

2018/ 2017

إِهْدَاء

الحمد لله و الشكر لله على جزيل نعمته ، ووافر عطائه ، وله
الفضل على إحسانه ومنه

أما بعد : اهدي عملي المتواضع هذا :

إلى من قرن عز وجل اسمه باسمها من فوق سبع طباق وأوصى
ببرها من سابع سماء ، ووضع اعز ما نطلب تحت قدميها

إلى اعز وأغلى ما في الكون إلى

"أمي الحبيبة "

إلى من كان سببا في وجودي ، إلى من بذل النفس و النفيس من
اجل إسعادي ، إلى من اعتبره قدوة في الحياة وزادي إلى

"أبي الحبيب "

إلى الذين كانوا بسمة في فؤادي ونجوما في سهادي،إخوتي أخواتي

"محمد ، حمزة ، توفيق ، هشام ، عبد الحق،حسيبة ،فتيحة ،إلى

الكتاكيت الصغيرة عبد المالك ، آدم ،ألاء الرحمان "

إلى صديقاتي " رشيدة ،جميلة ، زهرة ، ابتسام ،خديجة ،نسرین "

إلى كل من حوتهم ذاكرتي ولم تحوهم مذكرتي

إلى كل من يتصفح المذكرة في هذه اللحظات

إلى هؤلاء جميعا اهدي عملي المتواضع .

أمال



إِهْدَاء

إلى نبع الحنان و الحبة و التضحية اهدي عملي هذا في محاولة
لسداد دين لا يمكن سداه إلى

"أمي الغالية "

إلى العزيز الذي علمني الصبر و الكفاح في سبيل تحقيق النجاح
إلى الذي لم يبخل علي بشيء يوما إلى

"أبي العزيز "

إلى كل إخوتي

"محمد رحمه الله "

"عبد الرحمان ، زين الدين ، فادي ، منار "

إلى زوجي ورفيق دربي

إلى صديقاتي "زهرة، إيمان، حياة، هناء، أحلام، أمال، بختة "

إلى كل الذين ساهموا من قريب أو بعيد في انجاز هذا العمل المتواضع .

رشيدة



شكر و عرفان

من لا يشكر الناس لا يشكر الله

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، نحمده أولاً و أخيراً و نشكره شكراً يليق بعظمته أن يسر لنا إتمام هذا العمل المتواضع فله الحمد و الثناء و المنة.

كما نتقدم بجزيل الشكر و التقدير و بأسمى معاني الامتنان و الاحترام إلى الأستاذة المشرفة "مقدم أمال" التي عمرتنا بتوجيهاتها و إرشاداتها القيّمة و دعمها الدائم و تقاسمت معنا عبء إنجاز هذا العمل .

و إجمالاً إلى جميع أساتذة إرشاد و توجيه و أصدقائنا الطلبة الذين تقاسمنا معهم مسيرة الحياة الجامعية... و كل من ساهم بقليل أو كثير في إنجاز هذا العمل المتواضع لكم منا أسمى عبارات الشكر و الاحترام و التقدير.

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وادائه المهني، وطبقت هذه الدراسة على عينة بلغ حجمها 45 مستشار مدرسي ومهني بولاية عين الدفلى والتي اختيرت بطريقة قصدية عمدية، كما اعتمدنا على المنهج الوصفي، واستخدمنا لجمع البيانات مقياسين مقياس الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من إعداد الباحثين، وللمعالجة البيانات الاحصائيا استخدمنا معامل الارتباط بيرسون، وقد وأسفرت الدراسة على النتائج التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والادائه المهني.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصعوبات المادية التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والادائه المهني.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصعوبات المهنية التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والادائه المهني.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصعوبات التكوينية التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والادائه المهني.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصعوبات العلائقية التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والادائه المهني.

ملخص باللغة الفرنسية :

L'étude visait à savoir la relation entre les difficultés rencontrées par l'école professionnelle de pilotage, Aladaih professionnel et conseiller d'orientation, cette étude et appliquée à une taille totale de l'échantillon de 45 enseignants et province professionnelle de consultant Ain Defla, qui a été choisi délibérément, de manière délibérée, que nous comptions sur l'approche descriptive, et nous avons utilisé pour collecter des mesures de données difficultés escaladent Et la mesure de performance professionnelle du conseiller d'orientation et les conseils scolaires et professionnels préparés par les deux

chercheurs. Pour le traitement des données statistiques, nous avons utilisé le coefficient de corrélation Pearson, et l'étude a abouti aux résultats suivants:

-Il y a une signification statistique de la relation entre les difficultés rencontrées par le conseiller d'orientation et l'orientation et la performance professionnelle et scolaire.

-Il n'y a pas de relation statistiquement significative entre les difficultés physiques rencontrées par le conseiller d'orientation et l'orientation scolaire et professionnelle et la performance professionnelle.

-Il existe une relation statistiquement significative entre les difficultés professionnelles rencontrées par le conseiller d'orientation et l'orientation scolaire et professionnelle et la performance professionnelle.

-Il existe une relation statistiquement significative entre les difficultés de formation rencontrées par le conseiller d'orientation et l'orientation scolaire et professionnelle et la performance professionnelle.

Il n'y a pas de relation statistiquement significative entre les difficultés relationnelles rencontrées par le conseiller d'orientation et l'orientation scolaire et professionnelle et la performance professionnelle.

مقدمة:

شهد العالم المعاصر تغيرات وتحولات جوهرية في شتى المجالات وخاصة العلمية منها اثر ذلك بشكل واضح على نواحي مختلفة في الحياة الاجتماعية واليومية على وجه الخصوص مجال التربية والتعليم لما له من أهمية في تنمية المجتمعات و تقدمها وعلى هذا الأساس شهدت المدرسة تحولات جذرية في نظامها التعليمي ،و بما أن هذه الأخيرة هي المؤسسة الثانية بعد الأسرة تعنى بالتلاميذ من حيث أنهم محور العملية التعليمية التعلمية وهي بذلك تهتم بتنمية قدراتهم العقلية و الجسمية و النفسية و الاجتماعية فهم جوهر الفعل التربوي ، و عليه استدعتنا الضرورة للاستعانة بعملة التوجيه و الإرشاد التي كان يقوم بها بعض الفاعلين التربويين في المؤسسات التربوية بحكم خبراتهم ونضجهم بغض النظر عن خلفياتهم العلمية والعملية أو تخصصاتهم المهنية من أجل تحقيق النظام والاستقرار داخل المؤسسة التعليمية التي كانت تنظر للتوجيه نظرة تقليدية أي الاعتماد على نتائج التلميذ الدراسية في توجيهه إلى الشعبة التي يدرسها وإهمال ميوله ورغباته ومن ثم الوظيفة التي يوضع فيها بحكم التوجيه التقليدي و ليس ما هو موجود في مجتمعه الثقافي و المهني من تحولات يومية التي جعلت عملية التوجيه و الإرشاد احد الانشغالات الرئيسة في الفكر التربوي المعاصر الذي ينطلق من مبدأ نوعية المتعلم في المحيط المدرسي ليصبح قادرا على التكيف مع هذا المحيط ثم الصانع الحقيقي لمجال تعليمه و تكوينه و وفق قدراته و ميوله ، نتيجة هذا التطور أصبح من الضروري إسناد وظيفة التوجيه والإرشاد المدرسي إلى مختصين يمارسونها وفق تقنيات وأساليب علمية وأهداف مدروسة مسبقا .

كما يعتبر التوجيه المدرسي والمهني عملية تفاعلية قيادية بين طرفين أحدهما الموجه و الآخر الموجه تستهدف التعاون على استقصاء طبيعة الموقف بقصد تبيين نواحيها وتعريف الموجه بما لديه من قدرات واستعدادات من جهة و بما يتوفر في البيئة من إمكانيات و فرص و كيفية الاستفادة من جهة أخرى ، كل ذلك يقصد التوصل إلى أمثل

الحلول الممكنة و فرص معاونة الموجه إلى مساعدة نفسية واختيار الحل الذي يلائمه و يعتبر منصب مستشار التوجيه المدرسي والمهني منصب مستحدث في المؤسسة التربوية وفقا للمنشور الوزاري 219 المؤرخ في 18/09/1991 الذي ينص على خلق مناصب مستشار التوجيه المدرسي و المهني في مختلف مؤسسات التعليم الثانوي .

ومن الملاحظ أن اهتمام المؤسسة التربوية المعاصرة بعملية التوجيه لم يعد ينحصر على ضمان كم التعليم بقدر ما بنصب على توفير نوعية عن طريق تكوين الأفراد ومرافقتهم في مساهم التعليمي و التكويني ، وتمكينهم من المشاركة الفعالة في الحياة الاجتماعية الاقتصادية و من أحداث تغيير في محيطهم وسعيا لتحقيق قيم المجتمع ، وتجدر الإشارة إلى أن عملية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ليست بالمهمة السهلة كما قد يتصوره البعض بل إنها على درجة كبيرة ن التعقيد أنها عملية متشعبة العناصر تخضع لعوامل عديدة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية و السياسية ، كما أنها عملية تحمل رهانات كبيرة على مستوى الفردي والجماعي وقد أكدت النصوص الرسمية جميع الشركاء في التربية من آباء و مدرسين ومختصين في الإرشاد و قد أوكلت النصوص الرسمية جميع الشركاء في التربية من آباء ومدرسين ومختصين في الإرشاد مهمة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ، من هذا المنطلق من الأهمية بما كان أن يعرف المربين لكل مستويات العمل التربوي ومجالاته طبيعة هذه العملية و يدرك أسسها وأهدافها وطرقها ، كما تواجه عملية التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني صعوبات مما يؤثر على وظيفة مستشار التوجيه و أدائه المهني ،هذا الأخير الذي يتعرف من خلاله الفرد على مهامه و قدراته و الخصائص اللازمة لتأدية الوظيفة بنجاح ومعرفة النتائج العملية التي تنتج من الانجازات والفعاليات أو ما يقوم به الأفراد من أعمال داخل المؤسسة . (براهمية صونية : 2006 ص،05)

وقد قسم هذا البحث إلى خمسة فصول : تعرضنا في الفصل الأول إلى الإشكالية الفرضيات ، أهمية الدراسة ، أهدافها وأخيرا تحديد المفاهيم ومجالات وحدود الدراسة .

أما الفصل الثاني فتناولنا فيه متغيري الدراسة فركزنا فيه على مستشار التوجيه المدرسي والمهني من خلال الحاجة إليه و الإطار التاريخي لظهوره ، أخلاقيات المهنة إضافة إلى كفاءاته ثم الصعوبات التي يواجهها ، وبالنسبة للأداء المهني فتطرقنا إلى محددات الأداء المهني ثم العوامل المؤدية إلى تحسين الأداء فنقيم أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ثم إلى الدراسات السابقة فالتعقيب ، وبالنسبة إلى الفصل الثالث تناولنا الجانب الميداني بما فيه المنهج وميدان الدراسة ، ثم المجتمع والعينة التي تمت دراستها إضافة إلى خصائص العينة ، أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية ، وخصص الفصل الرابع إلى عرض النتائج المتوصل إليها وتحليلها ، أما بالنسبة للفصل الخامس فقمنا بمناقشة وتفسير النتائج .

وفي الأخير قمنا بتقديم اقتراحات وتوصيات حول مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لتحسين أدائه .

الفصل الأول
الإطار العام للدراسة

الإشكالية:

أضحى الاهتمام بالتوجيه المدرسي نشاط تربوي مهم جدا في قطاع التربية والتعليم وفي جميع المنظومات التربوية في العالم ، ففي الجزائر يهدف التوجيه بالدرجة الأولى إلى تكييف النشاط التربوي للتلميذ مع المتطلبات النفسية والتربوية والاجتماعية ، نظرا لقيمته في تحقيق الغاية التربوية في جانبها الكمي و الكيفي .

وعليه أصبح مستشار التوجيه المدرسي عنصرا فعالا في منظومة التوجيه الإرشاد حيث يحتل مكانة هامة من خلال تدخلاته و إسهاماته في مختلف الاجتماعات و العمليات التربوية و تتسم مبادرته بالفعالية و الموضوعية. (حمزاوي سهى ، ب س : 68).

ويعد إحداث منصب مستشار التوجيه المدرسي في الجزائر من بين الإجراءات الايجابية التي أدخلت مؤخرا بمؤسسات التعليم الثانوي بدل انتداب مدرس غير متخصص يقوم بهذه المهمة الصعبة ، إذ يقدر حاجة أبناء المجتمع إلى التربية والتعليم و اكتشاف المعارف والمعلومات بقدر حاجتهم إلى التوجيه والإرشاد ، لذلك فان الوسط المدرسي اكبر الأماكن التي تقدم خدمته بطريقة منظمة و مدروسة من خلال أداء مهام معينة تبصر المجتمع المدرسي بأهداف التوجيه والإرشاد وخططه التربوية الفاعلة في المدرسة وبناء علاقات مهنية مع أولياء الأمور والأساتذة و التلاميذ وإعداد الخطط السنوية لبرامج التوجيه والإرشاد في التعليمات المنظمة والقوانين المشرعة ، وتقديم خدمات خاصة بالطلاب .

وتهدف عملية التوجيه و الإرشاد المدرسي حسب ما تنص عليه النصوص التشريعية الخاصة بجهاز التوجيه المدرسي و المهني بالجزائر إلى عقلنه التعليم و تحقيق فعاليته من خلال ربطه بمتطلبات التنمية من ناحية و بطموحات الأفراد المتمدرسين من ناحية أخرى ومع بروز فكرة المشروع الشخصي للفرد و دخولها الميدان التربوي أصبحت مهمة التوجيه المدرسي هي مساعدة التلميذ على تحقيق مشروعه الدراسي والمهني إلى أن مستشار التوجيه المدرسي واجهته عراقيل و ضغوط متعددة أعاقته و مازالت تعيق السير الحسن أمام تقدمه ، ولعلى ابرز تلك العراقيل التي يواجهها في أداء مهامه على أكمل وجه هي تكليفه بمقاطعة

جغرافية تتكون من مجموعة مؤسسات للتعليم متباعدة فيما بينها ، وتحوي عددا هائلا من التلاميذ بإمكانيات بسيطة أو منعدمة في بعض الأحيان ، وهذا من شأنه أن يضعف التفاعل بينه و بين العناصر الفاعلة داخل المؤسسة نظرا لكون المستشار لا يتلقى بالتلاميذ باستمرار يضاف إلى ذلك ضعف المكانة التي من المفروض أن يحض بها مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي داخل المؤسسة التربوية . (براهمية صونية ، 2006 : ص 14)

وقد اقتضت علاقة المستشار بالتلاميذ في الأمور التي تخص التوجيه فقط ، في حين أن دوره يتعدى ذلك إلى البحث عن مشاكلهم الخاصة سواء فيما يخص الجانب النفسي أو الجانب الاجتماعي و محاولة تذليل الصعوبات التي تقف أمام وجود مردود دراسي جيد .

ومستشار التوجيه تبعاً لذلك يعيش وضعية مهنية معينة بكل ما تحمله من ظروف عمل واطر تنظيمية لهذه المهنة وبعد علاقته مع بقية المتعاملين التربويين كل هذه المحددات يمكن أن تؤثر على أداء هذا المورد البشري بكيفية أو بأخرى من خلال ما سبق نطرح التساؤل التالي :

هل توجد علاقة بين الصعوبات يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي على أدائه المهني؟

أسئلة فرعية :

- هل توجد علاقة بين الصعوبات المادية التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وأدائه المهني ؟
- هل توجد علاقة بين الصعوبات المهنية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وأدائه المهني ؟
- هل توجد علاقة بين الصعوبات التكوينية التي يواجهها مستشار التوجيه المدرسي والمهني وأدائه المهني ؟
- هل توجد علاقة بين الصعوبات العلائقية التي يواجهها مستشار التوجيه المدرسي والمهني وأدائه المهني ؟

الفرضيات :**فرضية رئيسية :**

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وأدائه المهني.

الفرضيات الفرعية:**الفرضية الأولى :**

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصعوبات المادية التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وأدائه المهني.

الفرضية الثانية :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصعوبات المهنية التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وأدائه المهني .

الفرضية الثالثة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصعوبات التكوينية التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وأدائه المهني.

الفرضية الرابعة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصعوبات العلائقية التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وأدائه المهني .

أهمية الدراسة :

تتوقف أهمية أي بحث على أهمية الظاهرة المدروسة ، وعلى قيمتها العلمية والعملية ومدى إسهامها في إثراء المعرفة النظرية ، واستغلال نتائجها في الجانب الميداني وواقع العملية التوجيهية والإرشادية في الجزائر وما يتعلق بالجانب التربوي المدرسي ، حيث نحاول من خلال هذه الدراسة معرفة مدى اهتمام القائمين على هذه العملية داخل المؤسسة التربوية ، والصعوبات التي يعانون لتقديمها بصورة حية للمجتمع المدرسي و التركيز على

أداء مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي ومحاولة تقديم اقتراحات لتذليل بعض الصعوبات التي تواجهه ليؤدي وظيفته بنجاح .

أهداف الدراسة :

لكل بحث هدف يسعى الباحث من خلال قيامه بدراسة ظاهرة معينة إلى تحقيقه ، وأهداف دراستنا متمثلة في معرفة الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و علاقته بأدائه المهني .

- معرفة الصعوبات المادية التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلاقتها بأدائه المهني .

- معرفة المشاكل والصعوبات المهنية التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني و علاقته بأدائه المهني .

- معرفة الصعوبات التكوينية التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلاقتها بأدائه المهني .

- معرفة العراقيل العلائقية التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلاقتها بأدائه المهني.

تحديد المفاهيم :

تأتي ضرورة تحديد المفاهيم في البحث لان الباحث لاستطيع التعرف على الظاهرة المدروسة أو المشكلة الخاضعة للدراسة ، الأمن خلال ملاحظاته المنظمة و إدراكه الدقيق ومن المحتمل أن تكون بعض جوانب الظاهرة المدروسة غامضة عند الآخرين ، أو تحتاج إلى مزيد من التوضيح . (علي مغربي، 1999: 93)

وبما أن موضوع دراستنا يتمثل في "الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني وعلاقته بأدائه المهني" فان مصطلحات الدراسة هي :

مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي :

لغة: جاء في المعجم الوجيز " المستشار هو العليم الذي يأخذ برأيه في أمر هام علمي أو فني أو سياسي أو قضائي أو نحوه فالجذر اللغوي للاستشارة يفيد التدخل الإنساني المحض للتأثير الفعال في الوعي قصد تغيير سلوك الفرد " (براهمية صونية، 2006/2005: 7)

اصطلاحا : يعرفه موريس روكلان "على انه المسؤول الأول على تنفيذ عملية التوجيه المدرسي ، و يعتبر من اقدر الناس وأكفأهم على جمع كافة المعلومات حول الطالب المراد توجيهه باعتماد مبادئ و تقنيات علم النفس " (عبد الله لبوز ، ب س : 275)

إجرائيا : هو ذلك المورد البشري الذي اسندت إليه مجموعة من المهام (الإعلام ، التوجيه التقويم ، المتابعة النفسية و الاجتماعية) حيث يؤدي هذه المهام في إطار مكاني و زمني محدد .

وذلك من اجل مساعدة التلميذ على بناء مشروعه الدراسي و المهني .

الأداء المهني :

لغة : يعرف بأنه "درجة الأهداف التي وضعت للعامل ، الفريق ، الشركة ومطلوب تحقيقها " .

اصطلاحا :

" هو النتيجة المتحصل عليها في أي ميدان عمل ، كالنتائج التي يتم تحقيقها عند ممارسة وظيفة ما والمعبر عنها بوحدات قياس معينة " .(موالكية سيف الدين ، 2002/2003 : 20)

"كما يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة " (راوية محمد حسن ، 1999 : 215)

- " هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات و إدراك الدور أو المهام و بالتالي يشير إلى درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ."

(محمد السعيد أنور ، 2000 : 129)

إجرائيا : " هو الجهد المبذول الذي يقوم به مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي لانجاز المهام و النشاطات الموكلة إليه وفق ما تحدده المناشير الرسمية و القرارات الوزارية ."

الفصل الثاني

الإطار النظري ودراسات سابقة

أولاً : التوجيه المدرسي والمهني .

1- مفهوم التوجيه المدرسي والمهني :

1.1. التوجيه المدرسي : "عملية علمية فنية ، تعليمية تعليمية منظمة تعنى برسم الخطط التربوية وفقاً لقدرات وميول الطلاب ، وتقدم من خلال العملية التربوية بغية تبصير المتعلمين بمشكلاتهم و مساعدتهم على اختيارها ومساندتهم على اختيار نوع الدراسة أو اتخاذ القرارات اكتشاف طاقاتهم و إبداعاتهم وتتميتها حول الانجاز الكفاء وتوظيف ذلك في تحقيق التوافق التطور و النمو المتكامل في جميع الجوانب " .

(حمدي عبد العظيم ، 2013: 41)

ولقد جاء التوجيه المدرسي كامتداد للتوجيه والذي لا يمكننا فصله عنه في الوقت الحالي، لكن كانت عملية الظهور بالنسبة للتوجيه المهني سابقة للتوجيه التربوي، إلا أنه اليوم أصبحت عملية التوجيه التربوي سابقة للتوجيه المهني أو مقدمة له ، فالتوجيه التربوي اليوم أصبح يهتم بتوزيع التلاميذ حسب قدراتهم العقلية والفيزيائية على شعب معينة يستطيع الطالب من خلالها تنمية هذه القدرات سواء كانت عقلية أو فيزيائية بما يسمح له باستثمارها في مجال ممارسته ، لذلك يمكننا أن نعتبر أن التوجيه المدرسي نقطة تحول كبيرة لاستثمارها في مجال ممارسته ، لذلك يمكننا أن نعتبر أن التوجيه المدرسي نقطة تحول كبيرة في مجال استثمار في الطاقة البشرية إذ أنه بعدما كان الأمر يقتصر على معرفة قدرات الأفراد وميولهم وخصائصهم تعدى ذلك الآن وأصبح يقتضي إسناد هذه القدرات وتكييفها حسب التغير السريع الذي شهدته المجتمعات حيث رصد لنا روجي غال Rojet Gal بعض ملامح هذا التغيير وتمثل في الصراع الاقتصادي حيث أصبحت كواقع أكثر حسماً بغرض العقلانية.

(توفيق زروقي ، 2008 : 30)

1-2- التوجيه المهني :

"هو عملية تساعد الفرد على اختيار مهنة أو تخصص تتفق مع قدراته و ميوله ، أي مساعدة الفرد على اتخاذ قرار اختيار مستقبله المهني فيؤدي به إلى التكيف معه و الشعور بالرضا عنه " .

" هو عملية مساعدة الأفراد بتزويدهم بالمعلومات و البيانات التي تساعدهم و تهئ لهم فرص النجاح على الصعيد المهني وذلك ليساعدهم في التوافق المهني و الوصول إلى أعلى مستوى من التوافق النفسي للوصول إلى سعادة الفرد و سعادة المجتمع " .

بينما عرفه هيلز Hills على انه " التوجيه الذي يعنى بمحاولة موافقة و ملائمة بالعمل و الوظيفة المناسبة " .

و يرى سوبر Super بان التوجيه المهني " هو عملية مساعدة الفرد على إنماء و تقبل صورته لذاته ، متكاملة و متلائمة لدوره في عالم العمل و كذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العلم الواقعي بحيث تكفل له السعادة ولمجتمعه " .

(هاجر الشيدية ، 2010 : 9-10)

1-2- الإرشاد المدرسي و المهني :

أ- الإرشاد المدرسي :

" هو عملية مساعدة الأفراد بواسطة تقديم العون لهم و اتخاذ القرارات و تغيير السلوك و يعمل المرشد المدرسي مع كل الطلاب و العاملين بالمدرسة و الأسر وأعضاء المجتمع باعتباره جزء من البرنامج التدريبي و يسعى الإرشاد المدرسي إلى مساعدة الطلاب و التركيز على التحصيل الأكاديمي و مختلف المجالات الأخرى كالإرشاد الديني الأخلاقي ، التربوي ، الاجتماعي و النفسي و الوقائي .

(محمد عبد الحميد ، 1994 : 43)

يقصد به تلك العملية المخطط لها ، التي تهدف إلى مساعدة الأفراد أو الجماعات على تحقيق التكيف مع الذات و المتغيرات الخارجية فالإرشاد المدرسي هو مساعدة الطالب على اكتشاف قدراته و إمكانياته الدراسية و معاونته في تصميم خطة دراسته و اختيار الشعب المناسبة و تحقيق شروط و متطلبات التخرج ، و مساعدته في التغلب على أي صعوبات قد تعترض مساره الدراسي و مساعدته كذلك على التكيف مع بيئته الدراسية و الاجتماعية و العلمية عن طريق إمداده بالمعلومات الكافية .

(محمد عبد الحميد ، 1994 : 44)

ب - الإرشاد المهني :

هو عملية مساعدة على اتخاذ القرار المهني السليم في الاختيار الأكاديمي و بالتالي المهنة المناسبة لاستعداداته و قدراته وميوله و الإعداد لها و الالتحاق بها و ذلك بهدف زيادة احتمالات النجاح و التقدم و التطور في مجال عمله و تحقيق حال من التوافق المهني بمعنى أن دور الإرشاد المهني يتمثل في مساعدة الفرد في اختيار المهنة الأكثر ملاءمة له .

(حامد الزهران ، 1992 : 08)

2- التطور التاريخي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الجزائر :

جرت العادة على تقسيم التوجيه المدرسي في الجزائر إلى مرحلتين أساسيتين أولاهما تشمل ما قبل الاستقلال و ثانيهما تشمل ما بعد الاستقلال

2-1- مرحلة ما قبل الاستقلال :

بعد الاحتلال الفرنسي للجزائر سنة 1830 ، أصبحت الدولة منزوعة السيادة مما ينطبق على مختلف المؤسسات التعليمية و المهنية التي كانت تتواجد على التراب الجزائري واعتبرت جميع المؤسسات القائمة امتدادا للمؤسسات العمومية الفرنسية آنذاك ولذلك مع بداية نظام التوجيه المهني و المدرسي بفرنسا و بداية ظهور التوجيه النهي على وجه الخصوص مع سنة 1920 بدا العمل به " حيث كانت مهامه الأساسية تنصب على مساعدة الدواوين العمومية في الجزائر للتشغيل في انتقاء الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين

18/17 في اكتساب تأهيل المهني يدوي بسيط ، وقصد تأطير هذه العملية وجعلها أكثر أكاديمية تم إنشاء معهد علم النفس التقني و القياس البيولوجي بجامعة الجزائر سنة 1945 حيث عهد إليه تكوين مختصين في مجال تطبيق الروايز السيكوتقنية.

وفي سنة 1960/1959 بدأت السلطات الفرنسية في تطبيق التوجيه المدرسي بعدما كان مهنيا فقط وجاء ذلك في إطار مشروع قسنطينة حيث تميزت تلك الفترة بتغيرات اجتماعية واقتصادية بعد مرور مدة طويلة على الاحتلال الفرنسي للجزائر و اندلاع الثورة التحريرية كم تميزت تلك الفترة بزيادة الطلب الاجتماعي على التعليم وهذه ما جعل سلطات الاحتلال تمارس سياسة إقصائية للتلاميذ الجزائريين الذين لم يكن من حقهم مواصلة التعليم إلا في بعض الحالات الاستثنائية و قصد إدخال آلية جديدة أنشأة فرنسا عشية الاستقلال تسعة مراكز .

2-2- مرحلة ما بعد الاستقلال :

بعد 05 جويلية 1962 وجدت الجزائر نفسها دون تأطير كافي وعجز على كافة المستويات بما في ذلك على مستوى النظام التربوي فمن بين المراكز التي كانت تدير التوجيه المهني و المدرسي إستأنفت ثلاثة مراكز عملها بإمكانيات هزيلة و هي مركز وهران و عنابة و الجزائر يأطرها أربعة مستشارين ثلاثة منهم جزائريون ذلك الآن الجزائريين لم يستفيدوا من التكوين بمعهد علم النفس بجامعة الجزائر ضمن التخصص على الرغم من أن نشأته كانت سنة 1945. (توفيق زروقي ، 2008 : 46-63).

3- ماهية مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني :

1-3 - التعريف بمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني :

مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني " هو من يكلف بمرافقة التلاميذ خلال مسارهم الدراسي و توجيههم في بناء مشروعهم و مقتضيات التخطيط التربوي الاجتماعي و يكلفون بتقييم النتائج و تحليلها و تلخيصها و كذا عملية الصبر و الاستقصاء كما يشاركون

في متابعة التلاميذ الذين يعانون صعوبات من الناحية النفسية و البيداغوجية قصد تمكينهم من مواصلة التمدرس و يمارسون أنشطتهم في مراكز التوجيه المدرسي والمهني .

(الجريدة الرسمية ، 2008 : 15)

3-2- أخلاقيات مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني :

- القدرة العقلية المتميزة، وقدرة جيدة على الحكم و التقدير .
- إبداع و غزارة في المصادر العقلية العميقة .
- الحدس الجيد، و روح الدعابة الجيدة .
- الاهتمام بالأشخاص من حيث هم أفراد و البعد عن تقدير الدخل .
- حساسية مناسبة لتنوع الدوافع التي يمكن ان توجه وراء أعمال الآخرين .
- التسامح و البعد عن التكبر .
- القدرة على إقامة علاقات دافئة مع الآخرين .
- روح الجد و الاجتهاد و المثابرة .
- تحمل المسؤولية .
- التعاون و اللباقة .
- ضبط النفس و الثبات بالنسبة للشخصية و مواقفها .
- شعور عميق بالقيم الأخلاقية اتساع في الأساس الثقافي .
- اهتمام عميق بعلم النفس عامة و الجوانب الإرشادية خاصة .

(سامي محمد ملحم ، ب س : 243)

3-3 - الكفاءات المهنية لمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني :

لقد حددت الرابطة الوطنية للتوجيه و الإرشاد الأمريكية عام 1998 ستة مجالات من الكفاءات الأساسية التي يجب أن تتوفر في المرشد .

مجال الإرشاد العام : و يتضمن هذا المجال القدرة على استخدام الأساليب الإرشادية بفاعلية لمساعدة الأفراد على الاختيار المهني وبناء علاقة مهنية مع المرشدين

مجال المعلومات : ويتطلب من المرشد أن تكون لديه معلومات شاملة حول التعليم وسوق العمل وان تكون لديه مفاهيم أساسية مرتبطة بالتوجيه المهني و المدرسي و نظرياته ونظريات اتخاذ القرار .

التقييم الفردي و الجماعي : و يتطلب ذلك معرفة أساليب القياس مثل قياس الاستعداد والتحصيل و القدرة عل استخدام أساليب تقييم الأداء و القدرة على تفسير البيانات .

الإدارة : و يتطلب معرفة بإدارة البرامج و أساليب تقييم الحاجات مع الإلمام بمفاهيم إدارية تمكنه من قيادة برامج التوجيه.

التنفيذ : و يتضمن ذلك وجود المعرفة المتعلقة بتطبيق برامج التوجيه و القدرة على تنفيذها .
الاستشارة : و تتضمن معرفة استراتيجيات الاستشارة الأمر الذي يجعله قادرا على تقديم استشارات فعالة . (هاجر الشيدية ، 2010 : 38)

ويمكننا إضافة بعض الكفاءات الضرورية و العامة في عملية التوجيه و الإرشاد

و منها :

- 1- تقبل المسترشد و الثقة به : وتعني تأكيد الموجه لقيمة الفرد وقدرته على مواجهة مشكلات الحياة ، واحترام ذات الفرد لمساعدته على التخطيط لتحقيق أهدافه .
- 2- الانفتاح على العالم وسعة الأفق : تعني اهتمامه بالعلم المحيط بالطالب و محاولة فهمه من خلال ظروفه وتربيته و العوامل المحيطة به بالإضافة إلى اهتمامه بالاطلاع على القضايا الحياتية العلمية والاجتماعية والاقتصادية .
- 3- الأصالة : وتعني معرفة الموجه بنفسه ، مدركا لقدراته ساعيا لتطويرها
- 4- الالتزام المهني : وهي التزام الموجه بمبادئ التوجيه والالتزام بمسؤولياته اتجاه مهنة التوجيه .
- 5- القدرة على تحديد مشكلات المسترشد : وهي قدرة الموجه على إزالة العقبات التي قد تعترض المسترشد و العمل على تطويرها .

6- الاستعداد المهني : وتعني أن يكون الموجه قادرا على الربط بين حياة المسترشد الداخلية وعلاقاته بالآخرين . (هاجر الشيدية ، 2010 : 39)

4- صعوبات التوجيه المدرسي و المهني :

تواجه خدمات التوجيه بصورة عامة صعوبات عديدة منها :

- النقص في المتخصصين فيه ، وعدم توفير الوقت اللازم لتوفير خدمات التوجيه .
- النقص في الاختبارات النفسية المتوفرة في المدرسة علاوة على أن استخدام هذه الاختبارات يحتاج إلى قدرة و براعة حتى يمكن الاستفادة من نتائجها .
- تعقد ظروف و مشكلات الحياة مما يجعل من التعذر على أي شخص بمفرده أن يحل مشكلات غيره حتى لو توفرت كامل الظروف العلاجية فالتوجيه يتطلب توفير الكثير من الاستبصار بمشكلات الأفراد و طرق حلها وهذا يتطلب مشاركة جهود جماعية .
- إن التوجيه المدرسي يعجز عن توفير الخدمات المهنية التي يحتاج إليها التلميذ ذو المشكلات الحادة الناتجة عن سوء التكيف لان هذه المشكلات تدخل في نطاق عمل هيئات أخرى و متخصصين يستطيعون معالجتها .
- نقص في توفير الخطط المنظمة في التوجيه المدرسي كما أن تكليف الأخصائيين وحدهم للقيام بتنظيم خطط برامج التوجيه و تطبيقها يعد مشكلة محيرة ، ولذلك لابد من مساعدة الجهاز الإداري في وضع الخطط اللازمة و تطبيقها .

- ومن أهم الصعوبات التي تعيق مهنة مستشار التوجيه عن القيام بأداء مهامه منها :

- صعوبات إبيستيمولوجية : في السابق كان من يشغل منصب مستشار التوجيه يكون متخرج من المعهد التطبيقي لعلم النفس و يكون قد تحصل على تكوين قاعدي في التوجيه أما الآن فقد أصبح العاملين في هذا المجال هم من حملة شهادات في علم النفس ، وعلم الاجتماع .
- صعوبات مادية : عدم توفر الوسائل التكنولوجية الحديثة لتأدية مهامه بشكل مطلوب نظرا لان مستشار التوجيه يعمل في الثانوية ومجموعة من الإكماليات و بالتالي يتعامل مع عدد كبير من التلاميذ.

ضبابية القوانين المتعلقة بمهامه مما يجعله غير مدرك لها بشكل واضح .
 كثرة المراسيم المتنوعة مما يخلط في ذهنه الممارسات الإعلامية والتوجيهية .
 غياب قانون أساسي يحدد وضعيته الوظيفية اللائقة .

طغيان الجوانب التقنية في عمله مما يبعده عن ممارسة دوره الحقيقي في الإعلام والتوجيه.
 اعتماد التوجيه على الكم بدل الكيف و على الشكل بدل النوعية .

➤ صعوبات قانونية : حينما يصاغ أي مهتم بمجال التربية والتعليم للنصوص التشريعية والقانونية المنظمة للمنظومة التربوية سيلاحظ حتما أن هناك نقائص و ثغرات كبيرة حيث سجلنا الرؤية الشاملة لجميع العناصر الفاعلة و المؤثرة في الحياة المدرسية خاصة التوجيه المدرسي و المهني التي مازالت النصوص التشريعية لا تتساير مع التطورات العلمية والتربوية و المتطلبات العصرية.

وعليه فان مستشاري التوجيه المدرسي والمهني تواجههم صعوبات للمشاركة بفعالية في الحياة المدرسية بسبب الثغرات الموجودة في النصوص التشريعية ومنها :

المناشير والقرارات المنظمة لمجالس التعليم والتربية والتسيير والتنسيق الإداري ، مجالس ثانوية لا تقر بعضوية مستشاري التوجيه فيها ، والثغرات الموجودة في المناشير و القرارات الوزارية المنظمة لعمل مستشار التوجيه مثل :

القرار الوزاري رقم 827 المؤرخ في 1993/11/13 و الخاص بتحديد مهام مستشار التوجيه المدرسي .

المنشور الوزاري رقم 254 المؤرخ في 1993/12/04 الخاص بإجراءات تنظيمية لنشاط مستشاري التوجيه في الثانويات التي تؤكد على ان مستشار التوجيه مكلف بمقاطعة تربوية واسعة يحددها مدير المركز ، إلا أن شكل التدخل و كيفية إجراءاته الإدارية من خلال تكاليف التنقل أخطاره ضماناته غير محددة بشكل دقيق وواضح وهو ما يؤكد المحور الثالث من المنشور السابق ذكره رقم 245 حيث ينص على:

(أن أسلوب التدخل الذي يجب اعتماده في كل قطاع ستحدده تعليمة لاحقة) ولم تتلق أي تعليمة إلى يومنا هذا

(www). h nafs . com /2009/12/blog. Post 18/ntml.

➤ الصعوبات المواجهة له من قبل الإدارة : تتسم القوانين الإدارية بالمركزية الشديدة و كثرة الإجراءات و التركيز على البيروقراطية الإدارية ، التي تتسم بالروتين والتعقيد و التأخير ووضع القرارات النهائية بيد الإدارة العليا ، وقد تكون هذه الأخيرة كإدارة المدرسة تسلطية مما يجعلها تفرض رأيها الخاص ، وتقف حائلا ضد مقترحات مستشار التوجيه.

لاتخاذ قرارات على ضوءها، وتكليفهم بمهام هي في الأساس من عمل المدير أو الناظر .

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

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

➤ الصعوبات المواجهة له من قبل التلاميذ : يظن بعض التلاميذ انه من يراجع مكتب المرشد هو مريض نفسيا ، والذي يعاني من اعتقادات مختلفة ، ذلك لعدم وعيهم بأهمية العملية الإرشادية والتوجيهية ، وبعضهم لا يهتمون بقيمة مستشار التوجيه برفض تعليماته و الهروب عن مواعيده و الاعتداء عليه بالكلام الغير لائق و السلوكيات المرفوضة .

(خالد عبد السلام، 2012، : 05/ 08)

خلاصة :

إن التوجيه بدأ مهنيا ومستقلا عن المدرسة وعن البرامج التربوية، ولذلك نلاحظ أن هدف التوجيه كان فرديا أساسه مساعدة الفرد على اختيار المهنة و الاستعداد لها ، بعدها أصبح التوجيه المهني جزء من مسؤوليات المؤسسة التربوية و بذلك تغيرت أهداف العملية التربوية ، فأصبحت مصممة أساسا على مساعدة التلميذ لإعداد مشروعه الدراسي و المهني على حد سواء .

ثانيا : الأداء المهني لمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني :

تمهيد :

أردنا من خلال هذا المحور تبين الأداء المهني في المؤسسات التربوية بشكل خاص وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد و المنظمة ،وتداخل المؤثرات التي تؤثر على الأداء و تنوعها ،فالأداء في المؤسسة التربوية هو مجموع المخرجات و الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيها ،من خلال القيام بمهامهم وواجباتهم لتحقيق أداءهم و بالتالي أردنا تبين : العوامل المحددة للأداء ،تقييم الأداء العوامل المؤدية إلى تحسين الأداء.

1- تعريف الأداء المهني : يعني انجاز العمل وفق الأسس و القواعد و المعايير المحددة ويعرف على انه " انجاز الأعمال كما يجب أن تتجز حيث يعبر عن السلوك الذي تقاس به قدرة الفرد على الإسهام في تحقيق أهداف المؤسسة". (سراج وهيبه ، 2005 : 80)

كما يعرف أيضا " هو الممارسة الكافية عند مستوى معين وجهد يضم مجموعة من الأفعال و المسؤوليات و الواجبات التي يقوم بها مستشار التوجيه المدرسي و المهني بهدف تقديم أفضل أداء من خلال استخدامهم المهارات و القدرات و الكفايات التعليمية في موقف معين في المحيط المدرسي و يحسنها ". (باسل حمدان السدقان ، 2014 : 23)

2- محددات الأداء المهني : الأداء المهني هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات و إدراك الدور أو المهام ، ويعني هذا أن الأداء في موقف معين يمكن أن ينظر إليه على انه نتاج للعلاقة المتداخلة بين كل من

❖ الجهد

❖ القدرة

❖ إدراك الدور (المهام)

ويشير الجهد الناتج من حصول الفرد على التدعيم (الحوافز) إلى طاقة جسمانية وعقلية التي يبذلها الفرد الأداء مهمته ، أما القدرات فهي خصائص الشخصية المستخدمة الأداء الوظيفة و لا تتغير هذه القدرات عبر فترة زمنية قصيرة ، و يشير إدراك الدور أو المهمة إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد انه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلال تقويم الأنشطة و السلوك الذي يعتقد الفرد بأهميته في أداء مهامه ."

(اسعد احمد محمد عكاشة ، 2008 : 35)

- كما تعمل كل المؤسسات التربوية لتحسين نتائج مخرجاتها وذلك بتوفير كل الظروف الملائمة للموظف داخل النظام التربوي سواء ماديا أو معنويا ، وذلك بجعله أحسن أداء وكفاءة بما أن الأداء هو الأثر لجهود الفرد فحددنا ثلاثة عوامل متداخلة فيما بينها و يمكننا التعرف على هذه العناصر كما يلي :

***الدافعية** : أن الملاحظة و التتبع للموظفين داخل المؤسسات التربوية يجد أن مستوى اهتمامهم بالعمل ودرجة المثابرة في الأداء تختلف باختلاف نوع العمل من عامل إلى آخر و هذا ما ينعكس على كفاءة الأداء لديهم ، كما أن الاختلاف في كفاءة الأداء وارد حتى وان تساوت القدرات و الخبرات الأزمات الأداء عمل معين و يعود هذا التباين والتفاوت إلى اختلاف الموظفين في درجة الحماس و الرغبة في أداء مهامهم و هذا ما يسمى بقوة الدافعية الأداء العمل و تتمثل الدافعية القوى المحركة للفرد الأداء عمله و التي تنعكس في كثافة الجهد المبذول في الاستمرار بكل ما لديه من خبرات ومهارات .

***القدرات** : ويقصد بها الجوانب المهنية التي لا بد لمستشار التوجيه و الارشاد المدرسي والمهني القيام بها و تتمثل في :

- الاعداد النظري العام : يهدف اولا الى تزويد المرشد بفكرة عن طبيعة الانسان وحاجاته و بالتالي يدرس علم النفس العام وعلم النفس النموا .

- الاعداد التخصصي : ان يكتسب معلومات تخص الارشاد من مقررات دراسة حالة ونظريات الارشاد .

- الاعداد العملي الميداني : التدريب على المقابلة الارشادية واستعمال الاختبارات النفسية وكتابة التقارير .

- احترام الترام التخصص ومعرفة الحدود . (احمد اللطيف ابوا اسعد ، 2011: 88)

تعتبر القدرة عامل هام يتفاعل مع الدافعية لتحديد الأداء و تقسم إلى نوعين :
 قدرات مكتسبة وقدرات فطرية ، التي بدورها تنقسم إلى قدرات عقلية و أخرى غير عقلية
 فالعقلية ترتبط بذكاء الفرد مثل القدرة على فهم الكلمات و المعنى الذي تحتويه و السرعة في
 إجراء العمليات الحسابية وتصور الأشكال الهندسية في أوضاع مكانية مختلفة .
 إما القدرات الغير عقلية فتشمل مثلا قدرات الحواس كتمييز المسافات و المثيرات الصوتية و
 اللياقة والكفاءة الجسمية .

إما القدرات المكتسبة فتلعب كل من البيئة والخبرات التي يكتسبها الفرد دورا هاما في تشكيل
 و تكيف سلوكه و تؤثر على تنمية قدراته الفطرية و تطويعها وتكتب هذه القدرات عن طريق
 التعلم و التدريب و التكوين. (احمد صقر عاشور ، 1997 : 95-96)

3- العوامل المؤدية إلى تحسين أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني :

يتكون الأداء المهني الجيد من مجموعة من العوامل أهمها :

المعرفة بمتطلبات الوظيفة : و تشمل المعارف العامة و المهارات الفنية و المهنية
 و الخلفية العامة عن الوظيفة و المجالات المرتبطة بها .

نوعية العمل : و تتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من
 رغبة و مهارة ز براعة و قدرة على التنظيم و تنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

كمية العمل المنجزة : أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية
 للعمل و مقدار سرعة هذا الانجاز.

المثابرة و الوثوق : تشمل الجدية و التفاني في العمل و قدرة الموظف على تحمل
 المسؤولية.

4- تقييم أداء مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني :

لقد أطلقت عدة تسميات على و منها قياس الكفاءة ، و نظام تقييم العاملين و بالرغم أنها تنصب كلها في مفهوم واحد إلى إن أكثر انتشارا هو تقييم الأداء الذي يأخذ التعاريف التالية :

فقد عرف على انه : " تقييم كل شخص من العاملين في النشأة على أساس الأعمال التي أتمها خلال فترة زمنية معينة و تصرفاته مع من يعملون معه " .

(سهيلة محمد عباي ، 1999 : 242)

وقد عرف على انه : " عملية تتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل منصف وعادل لتجري مكافئته بقدر ما يعملون و ينتجون وذلك باستناد إلى عناصر ومعدلاتهم على أساس مقارنة أدائهم بها لتحديد مستوى كفاءتهم للعمل الذي يعملون به " .

(عمر وصفي عقيلي ، 1976 : 7)

***أسس التقييم الفاعل :** تتمثل أهم الأسس التي يقوم عليها التقييم الفاعل الأداء مستشار التوجيه و الإرشاد فيما يلي :

- وجود معايير موضوعية وموحدة تسمح بتقييم العاملين في العمل الواحد او المجموعة الواحدة ، كما ما كانت هذه المعايير موضوعية كلما حققت عملية التقييم نتائج أفضل يكون لها تأثير ايجابي على الفرد المؤسسة .

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

- توفير نظام فعال بين الرؤساء و المرؤوسين على اختلاف مستوياتهم يتيح النقل الواضح والسليم لمفهوم وأهداف ومعايير تقييم أداء المرؤوسين وكذا نقل آراء و تبريرات المرؤوسين لرؤسائهم .

(سيد مصطفى ، 2000 : 323)

- تحديد أهداف واضحة ومحددة لعملية التقييم يتم على ضوءها اختيار الطريقة والأساليب و النماذج المناسبة للعملية وتتضح هذه الأهداف لجميع الرؤساء و المرؤوسين ليكونوا على بينة من الغرض من التقييم .

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

- استخدام طرق للتقييم تتناسب مع نوعية الوظائف ، أي انه لا يجب التركيز على طريقة واحدة للتقييم إذا كانت هذه الطريقة لا تتناسب مع بعض الوظائف .

(صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2001 : 28)

خلاصة :

ومن خلال هذا العرض يمكن القول أن عملية تقييم أداء مستشار التوجيه المدرسي و المهني هي قياس كفاءة العاملين من خلال دراسة و تحليل أداءهم لأعمالهم و ملاحظة سلوكهم و تصرفاتهم أثناء العمل لمعرفة نقاط القوة ونقاط الضعف كالمشاكل التي تعيق العمل فمن خلال تقييم الأداء يمكن مراجعتها و تصحيحها و يتم ذلك وفقا للمعايير تتصف بالدقة والموضوعية وهذا من اجل الحكم على مدى نجاحهم في أداء عملهم الحالي.

الدراسات السابقة :

تعد عملية استعراض الدراسات السابقة في البحث العلمي ذات أهمية فهي تؤدي كثيرا من المهام للباحث أثناء تنفيذه لهذه العملية و للقارئ عند قراءته لما كتبه الباحث حول هذه الدراسات ، وتتمثل أولى هذه المهام بالنسبة للباحث في التأكد من أن هذه الدراسات السابقة لم تتطرق للمشكلة التي هو بصدد بحثها من نفس الزاوية ولا بالمنهج نفسه .

الدراسة الأولى : تحت عنوان " تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني"، من إعداد "براهمية صونية"، مذكرة ماجستير تخصص علم اجتماع تنمية وتسيير موارد بشرية 2006، جامعة منتوري قسنطينة وهي دراسة ميدانية على ولايتي قالمة وسوق أهراس هدفت إلى دراسة الوضعية المهنية لمستشار التوجيه المدرسي من ظروف العمل و الأطر التنظيمية لهذه المهنة وعلاقته مع مختلف المتعاملين التربويين وتأثير ذلك على أدائه وقد استعملت الباحثة تقنية المسح الشامل لمستشاري التوجيه بكل من ولايتي قالمة وسوق أهراس و البالغ عددهم الإجمالي 42 مستشار، وقد توصلت الدراسة إلى أن أداء مستشار التوجيه يتأثر بمجموعة من المتغيرات من بينها الظروف المادية للمؤسسة من معدات وقاعات للحصص الإعلامية و الإطار التنظيمي لوظيفة مستشار التوجيه ذلك ان هذه الفئة تطالب بتقليص المهام في النصوص التنظيمية والتركيز على المتابعة النفسية و الاجتماعية من اجل إظهار فاعلية اكبر .

الدراسة الثانية : تحت عنوان " دور مستشار التوجيه في التقليل من ظاهرة العنف المدرسي" مذكرة ماجستير تخصص علم اجتماع التربية 2016، من إعداد زهرة مزرقط وهي دراسة ميدانية حول مواقف التلاميذ في ثلاث ثانويات بتقرت على عينة من 100 تلميذ من دور مستشار التوجيه حيال ظاهرة العنف وقد انتهت الدراسة إلى أن مستشار التوجيه بالرغم من انه لا يقوم بالمتابعة اليومية للتلاميذ إلى انه يسعى إلى رصد مظاهر العنف ويتخذ حيالها إجراءات من بينها استدعاء ولي التلميذ و اطلاعه على المشاكل التي يعاني منها أبناءهم

سواء كانت نفسية أو صحية أو اجتماعية الأمر الذي يظهر أهمية كبرى لدور التوجيه المدرسي اتجاه العنف في المدارس وذلك من وجهة نظر التلميذ .

الدراسة الثالثة : تحت عنوان " اثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي " من إعداد اسعد احمد عكاشة ، قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة ماجستير في إدارة الأعمال سنة 2008 بالجامعة الإسلامية بغزة تخصص تجارة و إدارة أعمال ، ولقد هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع الثقافة التنظيمية في شركة الاتصالات الفلسطينية و أثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعمال حيث قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي و اعتمد على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع المعلومات وقد طبقت على عينة عشوائية مكونة من 312 موظف بنسبة 20% من مجتمع الدراسة و أظهرت الدراسة أن هناك اثر ايجابي للثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي ، كما أظهرت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الثقافة التنظيمية ، وبين مستوى الأداء الوظيفي ، كما أظهرت أن العاملين بحاجة إلى تطوير مستوى المهارات و القدرات المتعلقة بالجانب الإبداعية بهدف القدرة على مواكبة المتغيرات الجديدة .

الدراسة الرابعة : تحت عنوان "دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية في مديرية التربية و التعليم "من إعداد باسل حمدان الشديفان كلية العلوم التربوية جامعة آل البيت ،الأردن،هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية في محافظة المفرق الأردن ، ولتحقيق أهداف الدراسة صممت استبانته مكونة من 43 بند توزعت على خمسة مجالات ، و طبقت على 99 معلم ومعلمة وقد بينت النتائج مايلي ،أن دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية هو بدرجة متوسطة ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئة الخبرة 10سنوات فأكثر .

التعقيب :

من حيث الأهداف : اختلفت الدراسات من حيث الأهداف ،منها من هدفت إلى دراسة العلاقة ومنها من هدفت إلى معرفة تأثير المتغيرات على بعضها البعض ،أما الدراسة الحالية هدفت إلى معرفة العلاقة بين الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي وعلاقتها بأدائه المهني .

من حيث العينة : شملت العينة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي من حيث العدد وطريقة الاختيار ، فمثلا دراسة براهيمية صونية كان حجم العينة 42 مستشار من ولايتين مختلفتين وكانت عن طريق المسح الشامل،أما دراستنا كانت طريقة اختيار العينة قصدية. من حيث المنهج في اغلب الدراسات التي تناولناها استخدمت المنهج الوصفي و بالنسبة لدراستنا الحالية أيضا تم استخدام المنهج الوصفي .

الفصل الثالث

منهجية البحث

تمهيد :

سننظر في هذا الفصل إلى إجراءات الدراسة الميدانية التي احتوت على نتائج الدراسة الاستطلاعية ، والمنهج المتبع في هذه الدراسة ومواصفات العينة الأساسية ، و الأدوات المستعملة لجمع البيانات و المعلومات والأدوات الإحصائية التي تمت على أساسها عملية تحليل ومناقشة النتائج .

1- المنهج المستخدم :

من المتعارف عليه أن أي أساس تبين عليه أية دراسة علمية هو اختيار المنهج الذي تتم بموجبه المعالجة الميدانية للبحث على اعتبار أن المنهج يعبر عن الكيفية أو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة مشكلة البحث ويعرف المنهج بأنه "مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ الهدف" . (بوزيد صحراوي، 2004 : 98)

ويعرف أيضا بأنه : مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا كافيا ودقيقا لاستخلاص دلالاتها والوصول الى نتائج او تعليمات الظاهرة او الموضوع محل البحث . (شحاتة سليمان محمد سليمان ، 2006 : 337)

وفي ضوء هذه الدراسات بدا من الواضح استخدام المنهج الوصفي التحليلي لما له من ارتباط بالموضوع في قدرته على الكشف عن أهم الصعوبات التنظيمية والبشرية و التقنية التي تعترض مستشار التوجيه المدرسي أثناء تأديته لمهامه في الوسط المدرسي.

مجال الدراسة :**1 / المجال المكاني :**

أجريت الدراسة في مركز التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني بولاية عين الدفلى ، حيث قصدنا المركز إثناء إجراء اجتماع لمستشاري التوجيه بالمركز .

2/ المجال الزمني :

أجريت الدراسة خلال الموسم الجامعي 2018/2017 حيث تمت عملية توزيع المقاييس على العينة و استرجاعه في الفترة الممتدة مابين 8 و 22 افريل 2018.

3/ مجتمع و عينة الدراسة :

شملت الدراسة مستشاري التوجيه المدرسي لولاية عين الدفلى البالغ عددهم (64) مستشار.

عند تطبيقنا للمقياسين في الاجتماع التنسيقي لمستشاري التوجيه المدرسي ، وهو اجتماع ينعقد كل 15 يوم

في 08 افريل 2018 تم توزيع مقاييس على العينة الاستطلاعية و التي بلغ عددها 30مستشار ، وفي 22 افريل 2018 ، تم توزيع المقاييس على 50 مستشار وتم استرجاع 45 مقياس .

4/خصائص العينة :

- قمنا باختيار العينة القصدية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي الذين قدر عددهم الإجمالي 64 مستشار، فبعد التطبيق على العينة الاستطلاعية التي قدر عددها 30 مستشار طبقت عليهم أدوات الدراسة لمعرفة ثباتها و صدقها ، ثم التطبيق على أفراد العينة النهائية المقدر عددهم ب 45 مستشار للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني .

أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تكتسي الدراسة الاستطلاعية أهمية بالغة في البحث العلمي إذ تعتبر أولية له، وتمكن الباحث من الاطلاع بعمق على جوانب وتفاصيل موضوعه، مما يسهل عليه الفهم الأفضل والتصور الكامل لموضوع بحثه، كما تهدف إلى التحقق من صلاحية أدوات جمع المعطيات التي يستخدمها الباحث في بحثه، ومعرفة مختلف الصعوبات والنقائص المسجلة أثناء التطبيق لتداركها فيما بعد، ولهذا أجريت الدراسة الاستطلاعية من أجل:

وهذا نظرا لعدم توفر أدوات البحث تقيس مباشرة متغيرات موضوع بحثنا المتعلق

"بالصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه المدرسي والمهني وعلاقته بالأداء المهني "

قمنا ببناء مقياس الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني لقياس الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه المدرسي و المهني باعتباره عامل مهم في العملية التعليمية التعليمية، وعند بناء هذا الاختبار قمنا بمراعاة الشروط الأولية لبناء الاختبارات و المقاييس المتمثلة فيما يلي :

الموضوعية : حيث قمنا بتوحيد إجراءات الاختبارات من حيث وضوح التعليمات وطريقة التصحيح ، وقد تمت صياغة تعليمات الإجابة عن الاختبار كما يلي :

بغية انجاز البحث العلمي الرجاء منك عزيزي (ة) المستشار(ة) أن تتفضل(ي) مشكور(ة) بقراءة كل فقرات المقاييس و الإجابة عليها بكل صراحة ، وذلك بوضع علامة (X) واحدة فقط في الخانة التي تراها مناسبة علما بان المعلومات التي ستقدمها ستوظف في إطار البحث العلمي فقط وستحاط بالسرية التامة .

أما مفاتيح التصحيح فقد اعتمدنا على سلم التقدير الثلاثي لبكرت كالتالي (موافق جدا، موافق ، غير موافق) و عليه فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها مستشار التوجيه المدرسي و المهني هي 81 درجة وأدنى درجة هي 27 درجة و الدرجة المتوسطة هي 54 بالنسبة لكل مستشار .

ونحكم على أن المستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بأنه يواجه صعوبات بدرجة مرتفعة إذا تحصل على أكثر من 54 درجة ، وعلى درجة متوسطة إذا تحصل على 54 درجة وإذا كانت مجموع درجاته اقل من 54 فانه لا يواجه صعوبات في مهامه.

خطوات بناء مقياس الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني : اتبعنا في بناء اختبار قياس درجة الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد الخطوات التالية :

الخطوة الأولى : تحديد الأبعاد الأساسية للاختبار بناء على أهداف الدراسة وفروضها وقد قمنا بتحديد أربعة أبعاد أساسية للاختبار وهي :

- | | |
|---------------------|-----------------------|
| 1- الصعوبات المادية | 3- الصعوبات التكوينية |
| 2- الصعوبات المهنية | 4- الصعوبات العلائقية |

الخطوة الثانية : كتابة فقرات الاختبار بالاعتماد على ما ورد في الجانب النظري من خلال ما ورد في الجانب النظري ومن خلال الملاحظات الميدانية التي قمنا بها وكذلك الاستعانة بالاستمارة تحت عنوان "تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني" من إعداد براهيمية صونية، وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير .

حيث شملت أداة الدراسة في صورتها الأولية على 29 فقرة وعلى 27 فقرة في صورتها النهائية .

الخطوة الثالثة : تقدير صدق المحكمين للاختبار للتحقق من صدق أهداف الدراسة قمنا بعرض المقياس على (6) محكمين من ذوي الاختصاص في مجال علم النفس و علوم التربية لتحكيمها من حيث ملائمة الفقرات لأغراض الدراسة ومدى صحتها اللغوية .

فبعد الاطلاع على آراء وملاحظات الأساتذة المحكمين حول مقياس الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه المدرسي والمهني أسفرت نتائج التحكيم على حصول معظم الفقرات على درجة اتفاق بين المحكمين ، واجمعوا على وضوح التعليمات وان عدد الفقرات كافية في حين أشاروا إلى أن بدائل الأجوبة غير ملائمة وكذلك إلى إجراء بعض التعديلات و التصحيحات اللغوية وحذف بعض الفقرات التي لا تقيس ما هو مراد قياسه من هذه الدراسة إلى جانب حذف بعض الفقرات المكررة . انظر الملحق رقم : (04)

جدول رقم (01) : يوضح التعديلات النهائية لمقياس صعوبات مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني .

ملاحظات الأساتذة المحكمين	عدد المحكمين	طبيعة التحكيم
واضحة	6	التعليمية
مناسبة	6	عدد الفقرات
تعديل البدائل من (دائما-أحيانا- نادرا) إلى (موافق جدا- موافق غير موافق)	6	البدائل
إجراء بعض التعديلات و التصحيحات اللغوية على الفقرات (9-10-13-15-18-20-27) حذف بعض العبارات المكررة ،استبدال بعض المصطلحات	6	محتوى الفقرات

انظر الملحق رقم : (03)

وعليه يمكن القول أن المقياس ملائم على مجتمع الدراسة .

الخطوة الرابعة : تطبيق الأداة على العينة الاستطلاعية للتأكد من ثبات وصدق الاختبار جرى تطبيق الأداة على العينة مكونة من 30مستشار توجيه مدرسي ومهني من مختلف الثانويات لولاية عين الدفلى ، وقمنا بعد ذلك باختبار صدق الأداة و ثباتها الذي يعتمد على تحليل نتائج الاختبار بعد تجربته .

جدول رقم (02) : يلخص الخصائص السيكومترية لاختبار الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه المدرسي والمهني .

الخصائص السيكومترية لمقياس الصعوبات	نوعه	الدرجة	الدلالة
الصدق	صدق المحكمين	80%	مقبولة
	صدق الاتساق الداخلي	من 0.73 إلى 0.86	دال
الثبات	معادلة ألفا كرومباخ	0.84**	مقبولة

انظر الملحق : (01)

صدق مقياس صعوبات مستشار التوجيه:

- **الصدق التمييزي** : يتم ترتيب أفراد العينة الاستطلاعية ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة ثم قمنا بسحب (08) أفراد وهم أصحاب الدرجة العليا ، و(08) أفراد من أصحاب الدرجة الدنيا .

جدول رقم (03) : يبين الفروق بين متوسطي المجموعة العليا و المجموعة الدنيا لحساب الصدق التمييزي .

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية Sig	درجة الحرية	T المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	مجموعتي المقارنة
0.01	0.19	14	14.08	4.22	69.12	8	المجموعة العليا
				1.45	46.87	8	المجموعة الدنيا

انظر الملحق : (01)

بما أن القيمة الاحتمالية Sig عند درجة الحرية (14) ومستوى الدلالة (0.01) فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد المجموعة العليا و أفراد المجموعة الدنيا بمعنى ان المقياس لديه قدرة تمييزية فهو صادق .

جدول رقم (04) : يوضح البنود السلبية والايجابية لمقياس الصعوبات التي يواجهها

مستشار التوجيه المدرسي والمهني .

البنود الايجابية	البنود السلبية
1، 7، 8، 9، 13، 14، 15، 16، 17،	2، 3، 4، 5، 6، 11، 12، 19، 21،
20، 26 .	23، 24، 25، 27.

انظر الملحق : (02)

وقد كانت طريقة التصحيح كالتالي :

بالنسبة للبنود الايجابية : (موافق جدا (3) ، موافق (2)، غير موافق (1)).

بالنسبة للبنود السلبية : (موافق جدا (1)، موافق (2) ، غير موافق (3)).

خطوات بناء مقياس الأداء المهني لمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني :

الخطوة الأولى : كتابة فقرات الاختبار بالاعتماد على ما ورد في الجانب النظري من خلال الملاحظات الميدانية التي قمنا بها و الاستعانة بمقياس "الأداء المهني لأساتذة التعليم الابتدائي" من إعداد بلقاسمي منصورية ، "المناخ المدرسي وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي " مقاطعة مستغانم ،جامعة عبد الحميد ابن باديس 2016/2015 حيث اشتملت أداة الدراسة في صورتها الأولية على 32 بند وعلى 27 بند في صورتها النهائية .

الخطوة الثانية : تقدير صدق المحكمين للاختبار للتحقق من اداة الدراسة ،حيث بعرض المقياس على ستة محكمين من ذوي الاختصاص ،لتحكيمها من حيث ملائمة الفقرات لأغراض الدراسة ومدى صحتها اللغوية .

فبعد الاطلاع على آراء وملاحظات الأساتذة المحكمين حول مقياس الأداء المهني لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أسفرت نتائج التحكيم على حصول معظم الفقرات على درجة اتفاق بين المحكمين واجمعوا على عدد الفقرات كافية في حين أشاروا إلى إجراء بعض

التعديلات و التصحيحات اللغوية فيما يخص بعض الفقرات وحذف بعض الفقرات التي لا تقيس ما هو مراد قياسه في هذه الدراسة كما اجمعوا على أن بدائل الأجوبة غير ملائمة .

جدول رقم (05) : يوضح التعديلات التي أجريت على مقياس الاداء المهني لمستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني .

ملاحظات الأساتذة المحكمين	عدد المحكمين	طبيعة التحكيم
واضحة	6	التعليمية
مناسبة	6	عدد الفقرات
تعديل البدائل من (دائما ،أحيانا ،نادرا)إلى (موافق جدا ،موافق ،غير موافق)	6	البدائل
إجراء بعض التعديلات على الفقرات (3، 5، 6،7، 8، 11، 13، 14، 19، 20، 26 27	6	محتوى الفقرات

انظر الملحق(03)

وكانت طريقة التصحيح كالتالي :

(موافق جدا (3)، موافق (2) ، غير موافق (1))

الخطوة الثالثة : تطبيق الأداة على العينة الاستطلاعية للتأكد من ثبات الاختبار وصدقه جرى تطبيق الأداة على عينة مكونة من 30 مستشار توجيه وإرشاد مدرسي ومهني من مختلف الثانويات لولاية عين الدفلى ، وقمنا بعد ذلك باختبار صدق الأداة و ثباتها الذي يعتمد على تحليل نتائج الاختبار بعد تجربته .

صدق و ثبات الاختبار :

جدول رقم (06) : يلخص الخصائص السيكومترية لاختبار الأداء المهني لمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني .

الخصائص السيكومترية لمقياس الاداء المهني	نوعه	الدرجة	الدلالة
الصدق	صدق المحكمين	%80	مقبولة
	صدق الاتساق الداخلي	0.15	دالة
الثبات	معادلة الفا كرومباخ	**0.50	مقبولة

يتضح من خلال الجدول رقم (06) ان درجة صدق الاتساق الداخلي لمقياس الاداء المهني دالة عند 0.05 ، ومعادلة الفا كرومباخ 0.50 عند مستوى الدلالة 0.05 وهي مقبولة وعليه فان المقياس صادق .

صدق مقياس الأداء المهني لمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني :

صدق التمييزي :

جدول رقم (07) : يوضح الفروق بين متوسطي المجموعة العليا و المجموعة الدنيا

لحساب الصدق التمييزي .

المجموعة المقارنة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	القيمة الاحتمالية (Sig)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المجموعة العليا	8	65.50	3.77	8.59	0.01	14	0.01
المجموعة الدنيا	8	52.87	1.72				

بما أن (T) المحسوبة تساوي (8.59) اكبر من القيمة الاحتمالية Sig (0.01) عند درجة الحرية (14) و مستوى الدلالة عند (0.01) فانه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد المجموعة العليا و أفراد المجموعة الدنيا بمعنى أن المقياس لديه قدرة تمييزية فهو صادق .

الأساليب الإحصائية :

من أجل الوصول إلى معالجة وتحليل البيانات بطريقة علمية وموضوعية، اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على عدة أساليب إحصائية وصفية واستدلالية باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ونذكر منها :

- معاملات الارتباط ألفا لكرومباخ، بيرسون ، للتأكد من ثبات وصدق الأدوات .
- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- اختبار T.test.

الفصل الرابع

عرض وتحليل النتائج

عرض وتحليل النتائج :

1- الفرضيات الفرعية :

1-1- الفرضية الأولى :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصعوبات المادية التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وأدائه المهني .

جدول رقم (08) : يوضح معامل الارتباط بيرسون بين الصعوبات المادية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وأدائه المهني .

المتغيرات	حجم العينة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (sig)	مستوى الدلالة
الصعوبات المادية	45	0.13	0.38	0.05
الاداء المهني	45			

من خلال هذا الجدول رقم(08) يتضح أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الصعوبات المادية والأداء المهني لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني قدرت بـ 0.13 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 بالتالي نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض الصفري القائل بأنه : لا توجد علاقة بين الصعوبات المادية التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وأدائه المهني .

الفرضية الثانية :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصعوبات المهنية لمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني و أدائه المهني.

جدول رقم (09) : يوضح معامل الارتباط بيرسون الصعوبات المهنية لمستشار التوجيه و أدائه المهني .

المتغيرات	حجم العينة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)	الدلالة
الصعوبات المهنية	45	*0.31	0.038	0.05
الأداء المهني	45			

يتضح من خلال الجدول أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الصعوبات المهنية و الأداء المهني لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني قدرت بـ 0.31 و هي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي نقبل الفرض البديل قائل بأنه توجد علاقة بين الصعوبات المهنية لمستشار التوجيه المدرسي وأدائه المهني.

الفرضية الثالثة :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصعوبات التكوينية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وأدائه المهني .

جدول رقم (10) : يوضح معامل الارتباط بيرسون الصعوبات التكوينية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وأدائه المهني.

المتغيرات	حجم العينة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig)	الدلالة
الصعوبات التكوينية	45	*0.33	0.024	0.05
الأداء المهني	45			

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن القيمة الاحتمالية (Sig) التي تقدر بـ 0.024 أصغر من قيمة الدلالة 0.05، وبالتالي نرفض الفرض الصفري القائل بأنه: لا يوجد علاقة بين الصعوبات التكوينية لمستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني وادائه المهني

ونقبل فرض البحث الذي ينص على أنه: يوجد علاقة بين الصعوبات التكوينية لمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني و ادائه المهني ، حيث قدرت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الصعوبات المهنية و الأداء المهني لمستشار التوجيه المدرسي و المهني بـ 0.33 وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 و بالتالي الفرضية قد تحققت.

الفرضية الرابعة :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصعوبات العلائقية التي يواجهها مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني و أدائه المهني .

جدول رقم (11) : يوضح معامل الارتباط بيرسون بين الصعوبات العلائقية التي يواجهها مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني و علاقتها بأدائه المهني .

المتغيرات	حجم العينة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig)	الدلالة
الصعوبات العلائقية	45	0.26	0.078	0.05
الأداء المهني	45			

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن القيمة الاحتمالية (Sig) التي تقدر بـ 0.078 اكبر من قيمة الدلالة 0.05، وبالتالي نرفض الفرض البديل القائل بأنه: يوجد علاقة بين الصعوبات العلائقية لمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني و ادائه المهني ، ونقبل فرض الصفري الذي ينص على أنه: لا يوجد علاقة بين الصعوبات العلائقية لمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني و ادائه المهني ، حيث قدرت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الصعوبات المهنية و الأداء المهني لمستشار التوجيه المدرسي والمهني 0.26 وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 و بالتالي الفرضية لم تتحقق.

2- الفرضية الرئيسية : تنص الفرضية على انه :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني وأدائه المهني.

جدول رقم (12) : يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون بين درجات مقياس الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني وعلاقتها بأدائه المهني .

المتغيرات	حجم العينة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig)	الدلالة
صعوبات مستشار التوجيه	45	*0.35	0.017	0.05
الأداء المهني	45			

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن القيمة الاحتمالية (Sig) التي تقدر ب 0.017 اصغر من قيمة الدلالة 0.05 ، وبالتالي نرفض الفرض الصفري القائل بأنه : لا توجد علاقة بين الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وأدائه المهني ونقبل فرض البحث الذي ينص على انه توجد علاقة بين الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد وأدائه المهني ، حيث قدرت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الصعوبات و الأداء المهني لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ب 0.35 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 ، وبالتالي الفرضية قد تحققت .

الفصل الخامس
مناقشة وتفسير النتائج

- مناقشة وتفسير النتائج :

- الفرضيات الفرعية :

* تفسير نتائج الفرضية الأولى :

من خلال الجدول رقم (08) الذي يبين انه لا توجد علاقة بين الصعوبات المادية التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني و أدائه المهني، يمكن أن يرجع ذلك إلى أن الظروف المادية لاتحد من قدرة مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني على تأدية مهامه وذلك راجع إلى خبرته في مواجهة الصعوبات ، أو انه يعتمد على الطرق التقليدية في القيام بوظائفه ، كما يمكن أن نفسر هذه النتيجة بأن المحيط الاجتماعي و المهني داخل المؤسسات التعليمية يساعده على تخطي العقبات المادية التي قد تعيق تأدية المهام المكلف بها ، حيث أن طبيعة موقع المؤسسة التربوية التي يزاول فيها مهامه قد لا تمثل عائقا دون القيام بمهامه على أكمل وجه بما أن الصورة التقليدية للمدرسة خضعت للتحديث في اختيار موقع كل مرفق داخل المدرسة بما فيها المكاتب الإدارية و التجهيزات وهذا ما ساعد مستشار التوجيه في تقليص الصعوبات من خلال تحديد موقع مناسب يساعد على تأدية المهام بشكل مناسب ، حيث يجب أن يكون موقع مكتبه اقرب من الجناح التربوي والى الباب الخارجي للثانوية وذلك لتسهيل الاتصال بين مستشار التوجيه والتلاميذ وأوليائهم، ولا يعد التجهيز المدرسي وسيلة لتوضيح المعارف بل قدرة التسيير التي يتمتع بها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تقوم بتسهيل عمله .

و يمكننا القول على أن الظروف المادية للمؤسسة بكل محدداتها ليس لها اثر على أداء مستشار التوجيه و الإرشاد وقد يرجع إلى التحدي الذي يقوم به وقوة الإرادة في تأدية المهام وكذلك الخبرة التي يتمتع بها في مواجهة العقبات التي تحول دون القيام بالدور المنوط به.

***تفسير نتائج الفرضية الثانية :**

يتضح من خلال الجدول رقم (09) انه توجد علاقة بين الصعوبات المهنية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلاقته بأدائه المهني وعلاقته بأدائه المهني ، ونفسر هذه النتيجة بان الصعوبات المهنية لمستشار التوجيه و الارشاد المدرسي والمهني تاتر على ادائه المهني وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت اليه دراسة جنيحي نوال التي توصلت الى وجود علاقة بين الصعوبات المهنية لمستشار التوجيه و الارشاد المدرسي والمهني و تشير نتيجة هذا الفرض الى ارتفاع مستوى الصعوبات المهنية يصاحبه انخفاض في مستوى الاداء المهني ، ونفسر هذه النتيجة بان الصعوبات المهنية تاتر بشكل كبير في اداء مهام مستشار التوجيه المدرسي والمهني حيث يشرف هذا الاخير على مقاطعة تحتوي على ثانوية والمتوسطات التابعة لها وهذا مايزيد من صعوبة التواصل مع التلاميذ وتوجيههم ، إذ يعد نقطة سلبية في عملية توجيه التلاميذ نظرا لضيق الوقت حيث يجد صعوبة في التواصل مع المؤسسات الأخرى التابعة للمقاطعة وهنا يصعب عليه القيام بالحصص الإعلامية بسبب العدد الهائل للتلاميذ في الثانويات والاكماليات المشرف عليها وكثرة الحجم الساعي للتلاميذ، فتبقى عملية توجيه محصورة فقط في التنظيم الإداري ، كما يمكن للتصنيف الإداري لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أن يؤثر في أداء مهامه ذلك الآن المهام المسندة له تفوق قدرته ، فهو لا يتطابق مع المهام المسندة إليه ، فالاصلاحات التربوية لاتتماشى مع الواقع المدرسي مما يصعب على مستشار التوجيه المدرسي والمهني تادية مهامه بفعالية لتتحول المهمة الى عملية ادارية مختصة فقط .

تفسير نتائج الفرضية الثالثة :

يتضح من خلال الجدول رقم (10) انه توجد علاقة بين الصعوبات التكوينية و الأداء المهني لمستشار التوجيه المدرسي و المهني ، انه كلما ازدادت الصعوبات التكوينية زاد الأداء وهي علاقة طردية ، وهذا عكس ما توصلت إليه دراسة براهيمية صونية 2006 ، ويمكن أن نفسر هذا النتيجة صعوبة في فهم البرامج التكوينية وهذا ما يجعل الأداء ينخفض ، يمكن أن يرجع ذلك

إلى بناء مقياسي الصعوبات التكوينية و الأداء المهني ولقلة البنود التي تقيس هذا الجانب من الصعوبات مقارنة مع الأبعاد الأخرى

تفسير نتائج الفرضية الرابعة :

يتضح من خلال الجدول رقم (11) انه لا توجد علاقة بين الصعوبات العلائقية لمستشار التوجيه المدرسي والمهني وأدائه المهني .

ونفسر ذلك من خلال علاقته بأعضاء الفريق التربوي حيث من المفروض أن يدخل مستشار التوجيه في علاقات مختلفة مع أعضاء الفريق التربوي على غرار أعضاء الفريق الإداري ذلك انه من المسلم به ،وربما يعود ذلك إلى العوامل الشخصية فهي ذات قيمة فعالة تحدد نجاح أو فشل العلاقات المدرسية غير أن تنظيم هذه العلاقات يقوم على أسس مهنية فقط مما يجعل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يضبطها أو يحد من تأثيرها على مهامه ، حيث انه قد يجد صعوبة في ربط علاقته مع مدير الثانوية ومع أعضاء الفريق التربوي وربما حتى مع التلاميذ ، ولكنه يعمل على توازن العلاقات ، وربما يعود ذلك ،حيث إن التواصل معهم يتطلب براعة وقدرة في الإقناع والشرح المفصل كما يمكن أن نرجع ذلك إلى قلة الصلات بين المؤسسة والأولياء مع مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ا وان الحصص الإعلامية التي يقوم بها لا تخدم احتياجات التلاميذ والأولياء ، وكل تلك الصعوبات التي تقف عائقا أمام أداء مهامه إلا أنها لا تؤثر في مستوى براعته في التعامل مع المواقف.

تفسير نتائج الفرضية الرئيسية :

يتضح من خلال الجدول رقم (12) انه توجد علاقة بين الصعوبات التي يواجهه مستشار التوجيه والإرشاد للمدرسي والمهني وأدائه المهني وهذا ما توصلت إليه دراسة جنيجي نوال 2013 ،بعنوان علاقة الصعوبات المواجهة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي بأدائه المهني ونفسر ذلك ربما يعود إلى النقص في المتخصصين في التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني وعدم توفير الوقت اللازم في خدمات التوجيه،أو النقص في الاختبارات النفسية المتوفرة في المدرسة ،علاوة على أن استخدام هذه الاختبارات يحتاج إلى قدرة و براعة حتى يمكن الاستفادة من نتائجها

أو ربما يرجع ذلك إلى تعقد و مشكلات الحياة مما يجعل ذلك التعذر على أي شخص بمفرده أن يحل مشكلات غيره حتى لو وفرت كامل الظروف العلاجية ،أو ربما يعود ذلك إلى عجز في توفير الخدمات المهنية التي يحتاج إليها التلميذ ذو المشكلات الحادة الناتجة عن سوء التكيف لان هذه المشكلات تدخل في نطاق عمل هيئات أخرى و متخصصين يستطيعون معالجتها أو إلى نقص في توفير الخطط المنظمة في التوجيه المدرسي كما أن تكليف الأخصائيين وحدهم للقيام بتنظيم خطط برامج التوجيه وتطبيقها بعد المكلة محيرة ، ولذلك لابد من مساعدة الجهاز الإداري في وضع الخطط اللازمة وتطبيقها كما يرجع ذلك إلى عدم توفر الوسائل التكنولوجيا الحديثة لتأدية مهامه بالشكل المطلوب نظرا لان مستشار التوجيه يعمل في الثانوية ومجموعة من الاكماليات و بالتالي يتعامل مع عدد كبير من التلاميذ، كما أن ضبايية القوانين المتعلقة بمهامه يجعله غير مدرك لها بشكل واضح ،و كثرة المراسيم المتنوعة يخلط في ذهنه الممارسات الإعلامية و التوجيهية و يمكن أن يكون بسبب غياب قانون أساسي يحدد و وضعيته الوظيفية اللائقة كما أن طغيان الجوانب التقنية في عمله يبعده عن ممارسة دوره الحقيقي في الإعلام و التوجيه .

وعليه فان مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تواجهه صعوبات للمشاركة بفعالية في الحياة المدرسية .

خلاصة :

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها و النتائج التي توصلن إليها ، يتضح لدينا أن هناك ا لصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني تؤثر في أدائه المهني من خلال مجموعة من الأبعاد ويخلف نوع ودرجة التأثير باختلاف طبيعة المستشار وطريقة تعامله مع المواقف .

- توصيات و اقتراحات :

- إعادة صياغة المناشير الوزارية حسب الواقع الجديد بالنظر إلى إشرافه على مقاطعة واسعة.
- تنصيبه على ثانوية أو أكاديمية واحدة حيث يتسنى له أداء عمله بدقة و التخلص من صعوبات التنقل .
- تعديل التصنيف الخاص لمستشاري التوجيه و فتح مجال الترقيات لهم .
- تخصيص رزنامة ثابتة خاصة بالعملية التوجيهية والإرشادية.
- إعطاء مكانة لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي و دوره الريادي من قبل مديرية التربية و وعي المجتمع لأدائهم.
- ضرورة التنسيق بين الأطراف على مستوى الطاقم الإداري و التخفيف من الأعمال الإدارية و المكتبية و التي ليست من اختصاص مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني.
- الإكثار من الدورات التكوينية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني خاصة في التنمية البشرية لما لها من أهمية و دور فعال خاصة على المستوى السلوكي و العملي.
- إرسال المستشارين في بعثات خارج الوطن من اجل الاحتكاك بين الخبرات و التجارب التي من شأنها أن تكسبه مهارات تقوي أداءه .
- توفير الأجهزة و الوسائل في مكتب المستشار و توفير الاختبارات النفسية التي تساعد في العملية الإرشادية للتكفل النفسي بالتلاميذ .
- تعيين موظفين مساعدين للمستشار داخل مكتبه من اجل انجاز المهام بدقة و اكبر سرعة .
- توفير الوثائق اللازمة التي من شأنها مساعدته على أداء مهامه .
- التحسيس بمهام و دور المستشار في المؤسسة التعليمية و عبر وسائل الإعلام المختلفة .
- توفير الدعم المادي و المعنوي لمستشار التوجيه المدرسي و المهني لأداء مهامه .
- فإذا أعيد النظر و تم تحقيق النقاط المقترحة سابقا سيحقق مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي تحسنا في أداءه المهني .

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
	شكر وتقدير
	الإهداء
	ملخص باللغة العربية
	ملخص باللغة الفرنسية
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الإشكال
	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
5	الإشكالية
7	الفرضيات
7	أهمية الدراسة
8	أهداف الدراسة
8	تحديد المفاهيم
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	
12	أولاً: مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
12	تمهيد
12	1- مفهوم التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
13	1-1- مفهوم التوجيه المدرسي والمهني
13	1-2- مفهوم الإرشاد المدرسي والمهني
14	2- التطور التاريخي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الجزائر
15	3- ماهية مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
15	3-1- تعريف بمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
16	3-2- الأخلاقيات المهنية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
16	3-3- الكفاءات المهنية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
18	4- الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
22	ثانياً: الأداء المهني لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
22	1- تعريف الأداء المهني
22	2- محددات الأداء المهني
24	3- العوامل المؤدية إلى تحسن الأداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

27	خلاصة
28	5- الدراسات السابقة
30	6 تعقيب على الدراسات السابقة
	الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية لدراسة
32	تمهيد
32	1- المنهج المستخدم
32	2- ميدان الدراسة
33	3- مجتمع وعينة الدراسة
33	4- خصائص العينة
33	5 أدوات الدراسة وخصائصها
41	6 الأساليب الإحصائية
	الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج الفرضيات
43	1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
43	عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
44	عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
45	عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة
46	عرض وتحليل نتائج الفرضية الرئيسية
	الفصل الخامس: مناقشة وتفسير النتائج الفرضيات
48	1- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى
49	2- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية
49	3- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة
50	4- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة
50	5- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرئيسية
51	خلاصة
52	الاقتراحات والتوصيات
	قائمة المراجع
	ملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	رقم
36	يوضح التعديلات النهائية لمقياس صعوبات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	01
37	يلخص الخصائص السيكومترية لاختبار الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	02
38	يبين الفروق بين متوسطي المجموعة العليا والمجموعة الدنيا لحساب الصدق التمييزي	03
38	يوضح البنود السلبية والإيجابية لمقياس الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	04
39	يوضح تعديلات التي أجريت على مقياس أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	05
40	الخصائص السيكومترية لاختبار الأداء المهني لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	06
40	الفروق بين متوسطي المجموعة العليا و المجموعة الدنيا لحساب الصدق التمييزي	07
44	معامل الارتباط بيرسون بين الصعوبات المادية التي يواجهها مستشار التوجيه المدرسي والمهني وأدائه المهني	08
44	معامل الارتباط بيرسون بين الصعوبات المهنية التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وأدائه المهني	09
44	معامل الارتباط بيرسون بين الصعوبات التكوينية التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وأدائه المهني	10
45	معامل الارتباط بيرسون بين الصعوبات العلائقية التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وأدائه المهني	11
46	معامل الارتباط بيرسون بين درجات مقياس الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وأدائه المهني	12

المراجع

قائمة المراجع

- 1- احمد اللطيف أبو اسعد العملية، الإرشادية دار المسيرة للنشر و التوزيع ، 2011، عمان
- 2- احمد سيد مصطفى ،ادارة الموارد البشرية في القرن 21 ،2000،القاهرة
- 3- احمد صقر عاشور ،إدارة القوى العاملة في الجهاز الحكومي ،دار النهضة العربية 1976 ،بيروت
- 4- اسعد احمد محمد عكاشة، أثر ثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، الجامعة الإسلامية غزة، 2008.
- 5- إيمان خويلدات، أثر تسيير الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة
- 6- باسل حمدان سدقان، دور مستشارين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية، في مديرية التربية، جامعة آل البيت الأردن، 2014.
- 7- براهيمية صونية، تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي ،جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2006/2005
- 8- توفيق زروقي ، النظام التربوي في الجزائر ،محكات نقدية لواقع التوجيه المدرسي ،ديوان المطبوعات الجامعية 2008
- 9- حامد عبد السلام الزهران، التوجيه و الإرشاد النفسي، عالم الكتب، 1999 بيروت ،ط2
- 10- حمدي عبد الله عبد العظيم ،مهارات التوجيه والارشاد في المجال المدرسي ،أمجاد للنشر 2013،ط1
- 11- حمري محمد، ثقافة التوجيه المدرسي في الجزائر بين الإصلاح والواقع، جامعة بوبكر بلقايد، تلمسان.
- 12- راوية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث 1999، الإسكندرية
- 13- زهرة مزرقط، دور مستشار التوجيه في التقليل من العنف المدرسي، جامعة الوادي، 2014/2013.
- 14- سامي محمد ملحم ،مبادئ التوجيه و الارشاد التربوي ،دار ياق العلمية للنشر و التوزيع، 2010

15-سراج وهيبية، إستراتيجية تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية، جامعة فرحات عباس ،سطيف ،2011/2012

16-سعودي وصال، دور مستشار التوجيه في الحد من ظاهرة العنف، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2017/2016.

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

عمر وصفي العقيلي ،تقييم اداء العاملين في الجهاز الحكومي 1976 ،القاهرة

18-القاضي يوسف مصطفى ،الارشاد النفسي و التوجيه التربوي ،دار المريخ 2002 السعودية، ط1

19-محمد سعيد أنور ،سلطات السلوك التنظيمي ،الدار الجامعية الجديدة 2000الاسكندرية الوطنية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014/2013.

مجلات علمية

20-عبد الله لبوز، إسماعيل الأعور، ضغوط وعراقيل أداء مستشار التوجيه المدرسي لمهامه في المقاطعة، ملتقى الدولي حول معاناة في العمل، مجلة العلوم الإنسانية، عدد خاص، ورقلة.

21-غريب مختار، قوارح، تقويم الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد في ضوء الإصلاحات الجديدة، للمنظومة التربوية، مجلة أفاق علمية، مركز الجامعي تمارست، العدد12، 2016.

22-هاني عرب، محاضرات إدارة الموارد البشرية www.rsscra.info

23-www.hnafs.com/2009/12/blog.post/18/ntm

قرارات و المناشير الوزاري

-قرار وزاري رقم 827 المؤرخ في 13/11/1993 و خاص بتحديد مهام مستشار التوجيه المدرسي.

25-المنشور الوزاري رقم 245 م ت 93 المؤرخ في 04/12/1993.

الملاحق

الملحق رقم 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	27

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,504	28

Correlations

	صعوبات.مستشار.التوجيه	صعوبات.مادية	صعوبات.مهنية	صعوبات.تكوينية	صعوبات.علائقية
صعوبات.مستشار.التوجيه	1	,851**	,820**	,731**	,866**
	Pearson Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Group Statistics

المجموعات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المجموعة العليا	8	69,1250	4,22366	1,49329
المجموعة الدنيا	8	46,8750	1,45774	,51539

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
الصعوبات Equal variances assumed	1,842	,196	14,085	14	,000	22,25000	1,57973	18,86182	25,63818
Equal variances not assumed			14,085	8,644	,000	22,25000	1,57973	18,65387	25,84613

Group Statistics

المجموعات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الأداء العليا المجموعة	,61055	65,5000	3,77964	1,33631
الدنيا المجموعة	8	52,8750	1,72689	,61055

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
الأداء Equal variances assumed	9,493	,00813	8,593	14	,000	12,62500	1,46918	9,47393	15,77607
Equal variances not assumed			8,593	9,800	,000	12,62500	1,46918	9,34241	15,90759

الإجابة عن الفرضيات:

Correlations

		الصعوبات	الأداء المهني
الصعوبات	Pearson Correlation	1	,353 [*]
	Sig. (2-tailed)		,017
	N	45	45
الأداء المهني	Pearson Correlation	,353 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	,017	
	N	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		الصعوبات المادية	الأداء المهني
الصعوبات المادية	Pearson Correlation	1	,132
	Sig. (2-tailed)		,387
	N	45	45
الأداء المهني	Pearson Correlation	,132	1
	Sig. (2-tailed)	,387	
	N	45	45

Correlations

		الصعوبات المهنية	الأداء المهني
الصعوبات المهنية	Pearson Correlation	1	,310 [*]
	Sig. (2-tailed)		,038
	N	45	45
الأداء المهني	Pearson Correlation	,310 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	,038	
	N	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		الصعوبات.تكوينية	الأداء.المهني
الصعوبات.تكوينية	Pearson Correlation	1	,335*
	Sig. (2-tailed)		,024
	N	45	45
الأداء.المهني	Pearson Correlation	,335*	1
	Sig. (2-tailed)	,024	
	N	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		الصعوبات.العلائقية	الأداء.المهني
الصعوبات.العلائقية	Pearson Correlation	1	,265
	Sig. (2-tailed)		,078
	N	45	45
الأداء.المهني	Pearson Correlation	,265	1
	Sig. (2-tailed)	,078	
	N	45	45

ملحق رقم (01)

جامعة الجبالي بونعامة بخميس مليانة

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علوم التربية

التعليمة :

بغية انجاز البحث العلمي ،الرجاء منك عزيزي (ة) المستشار (ة) أن تتفضل(ي) مشكور(ة) بقراءة كل فقرات المقاييس و الإجابة عليها بكل صراحة ، وذلك بوضع علامة (X) واحدة فقط في الخانة التي تراها مناسبة علما بان المعلومات التي ستقدمها ستوظف في إطار البحث العلمي فقط ،وستحاط بالسرية التامة .

الأداء المهني لمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني

الرقم	الفقرات	موافق جدا	موافق	غير موافق
1	أفضل التفرغ التام لمهنتي			
2	ألتزم بما تتفق عليه هيئة التوجيه في الاجتماعات			
3	أشارك في إقامة الأنشطة التربوية المختلفة			
4	أحاول الاطلاع على الجديد لتحسين المهنة			
5	أشارك في مختلف اللجان التي تقدم خدمات للمدرسة			
6	أقوم بمساعدة التلاميذ			
7	أقيم علاقة ودية مع التلاميذ			
8	أراعي أوقات عملي بانتظام			
9	أعمل جاهدا للتقدم في عملي			
10	أتعاون مع المعلمين لتكتمل العملية الإرشادية			
11	أتقن عملي بإخلاص			
12	أنمي لدى التلاميذ العادات الحميدة			
13	أمتلك القدرة على تطوير عملي و الإبداع فيه			
14	أستخدم أساليب التشجيع و التحفيز للتلميذ			
15	أستطيع تقديم المساعدة للتلاميذ في حال وقوع مشكلة			
16	أعمل جاهدا على توجيه التلاميذ			
17	أعتني بتصحيح أخطاء التلاميذ			
18	أتعرف على احتياجات التلاميذ و اعمل على تحقيقها			
19	أستعمل الوسائل الإيضاحية في التوجيه			
20	أتفاعل مع كل التلاميذ			
21	أستخدم استراتيجيات التوجيه و الإرشاد المتنوعة			
22	أثري الحصص الإعلامية بأمثلة من الواقع			
23	أمتلك القدرة على تنظيم الحصص الإعلامية			
24	أشجع التلاميذ على المناقشة و الإبداع			
25	أحرص على إثارة دافعية التلاميذ			
26	أنشط الحصص الإعلامية بحماس			
27	أناقش و أحل الأسئلة التي يطرحها التلاميذ			
28	أتعاون مع أولياء الأمور في حل المشاكل التي تواجه التلاميذ			

الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني

غير موافق	موافق	موافق جدا	الفقرات	الأرقام	
			أجد صعوبة في التنقل إلى مؤسسة المقاطعة	1	المادية
			يتم تعويض مصاريف تنقلي بين المؤسسات	2	
			حجم مكثبي ملائم لتقديم عملي	3	
			يحتوي مكثبي على التجهيزات اللازمة	4	
			موقع مكثبي يسهل علي عملية الاستقبال	5	
			يوجد مدرج يسهل عملية الإعلام	6	
			أشككي من كثرة الأعمال الإدارية	7	مهنية
			أجد صعوبة في الالتزام بالبرنامج السنوي	8	
			لا أملك صلاحية اتخاذ القرار	9	
			اتساع قطاع التدخل لا يساعدني في أداء مهامي	10	
			تتطابق المهام المسندة لي مع النظام الداخلي للمؤسسة	11	
			أجد سهولة في تقديم الحصص الإعلامية	12	
			التصنيف الإداري و المالي غير ملائم	13	تكوينية
			لدي نقص في التكوين في مجال الإرشاد	14	
			أجد صعوبة في دراسة الحالات الغير سوية	15	
			أجد صعوبة في إجراء المقابلات الإرشادية لبعض التلاميذ	16	
			لا أجد استخدام الاختبارات و المقاييس النفسية	17	
			أتضايق عندما لا يأخذ برأي في مجالس الأقسام	18	
			تتم إحالة التلاميذ الذين يعانون من مشكلات نفسية نحوي مباشرة	19	علائقية
			أجد صعوبة في التواصل مع الأساتذة	20	
			أجد سهولة في ربط علاقة مع مدير المركز	21	
			أجد سهولة في ربط علاقة مع مدير الثانوية	22	
			تربطني علاقة جيدة مع أعضاء الفريق التربوي	23	
			أجد سهولة في التواصل مع الأولياء	24	
			لدي مرونة في التواصل مع التلاميذ	25	
			أجد صعوبة في التواصل مع مستشارين آخرين	26	
			يتفهم المحيط المدرسي الدور الذي أقوم به	27	