

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الإخوة منتوري - قسنطينة-

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع .

رقم التسلسل :

رقم التسجيل :

تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني
حالة ولايتي : قالمة - سوق أهراس

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ الدكتور:

إعداد الطالبة:

نور الدين بومهرة

براهمية صونية

تاريخ المناقشة:

لجنة المناقشة :

2006/2005

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
الإهداء	
الشكر	
فهرس المحتويات	أ،ب،ج،د.....
فهرس الجداول	ه،و.....
المقدمة	ز،ح،ط.....

الفصل الأول: الإشكالية و المعالجة المنهجية

1. الإشكالية.....	02.....
2. المفاهيم المفتاحية.....	04.....
3. المقاربات النظرية.....	08.....
4. الدراسات السابقة.....	12.....
5. المعالجة المنهجية للبحث.....	16.....
1.5. المنهج المستخدم.....	16.....
2.5. أدوات جمع البيانات.....	17.....
3.5. العينة و خصائصها.....	20.....
4.5. مجال الدراسة.....	20.....

الفصل الثاني: التوجيه المدرسي و المهني.

تمهيد.....	23.....
أولاً: الإطار التاريخي للتوجيه المدرسي و المهني.....	24.....
1. التوجيه المدرسي و المهني في العالم الغربي.....	24.....
2. التوجيه المدرسي و المهني في العالم العربي.....	27.....
3. التوجيه المدرسي و المهني في الجزائر.....	28.....
ثانياً: أسس التوجيه المدرسي و المهني.....	31.....

32.....	1. الأسس النفسية.....
32.....	2. الأسس التربوية.....
34.....	3. الأسس الإجتماعية.....
35.....	ثالثا: أهداف التوجيه المدرسي و المهني.....
35.....	1. الأهداف التربوية.....
36.....	2. الأهداف النفسية.....
36.....	3. الأهداف الإقتصادية.....
37.....	4. الأهداف الإجتماعية.....
38.....	خلاصة.....
الفصل الثالث: مستشار التوجيه المدرسي و المهني.	
40.....	تمهيد.....
41.....	1. ظهور مستشار التوجيه في الجزائر.....
43.....	2. الحاجة إلى مستشار التوجيه المدرسي و المهني.....
45.....	3. الإطار المكاني لعمل مستشار التوجيه.....
45.....	أ. مركز التوجيه المدرسي و المهني.....
45.....	ب. الثانوية (المتقن).....
46.....	ج. الإكماليات.....
47.....	4. مهام مستشار التوجيه المدرسي و المهني.....
49.....	أ. الإعلام.....
52.....	ب. التوجيه.....
53.....	ج. التقويم.....
56.....	د. المتابعة النفسية و الإجتماعية.....
58.....	5. وسائل عمل مستشار التوجيه.....
63.....	6. الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه في أداء مهامه.....
65.....	خلاصة.....

الفصل الرابع: تأثير الظروف المادية للمؤسسة على أداء مستشار التوجيه.

تمهيد.....	67
1. الموقع الجغرافي للمؤسسة.....	68
2. مكتب مستشار التوجيه.....	72
أ . موقع مكتب المستشار.....	72
ب. حجم مكتب المستشار.....	74
ج . تجهيز مكتب المستشار.....	75
خلاصة.....	77

الفصل الخامس: تأثير الأطر التنظيمية على أداء مستشار التوجيه المدرسي و المهني.

تمهيد.....	79
1. الأطر القانونية التي تحدد مهام مستشار التوجيه.....	80
2. النظام الداخلي للمؤسسة.....	85
3. الخريطة المدرسية.....	87
خلاصة.....	90

الفصل السادس : تأثير علاقة مستشار التوجيه بالمتعلمين التربويين على أدائه.

تمهيد.....	92
1. علاقة مستشار التوجيه بمدير مركز التوجيه المدرسي و المهني.....	93
2. علاقة مستشار التوجيه بمدير المؤسسة (الثانوية أو المتقن).....	96
3. علاقة مستشار التوجيه بأعضاء الفريق الإداري.....	105
4. علاقة مستشار التوجيه بأعضاء الفريق التربوي.....	109
5. علاقة مستشار التوجيه بالتلاميذ.....	115
6. علاقة مستشار التوجيه بالأولياء.....	119
خلاصة.....	128

§ النتائج العامة للبحث.....	130
-----------------------------	-----

141.....	§ قائمة المراجع
	§ الملاحق
149.....	1. الاستثمارة.....
155.....	2. الجداول.....
157.....	3. جدول البرنامج الأسبوعي لنشاطات مستشار التوجيه.....
158.....	4. استبيان الميول والاهتمامات
163.....	5. القرار الوزاري رقم 728 المحدد لمهام مستشار التوجيه.....
164.....	6. المنشور الوزاري رقم: 269 المتضمن تنظيم عمل مستشاري التوجيه الملحقين بالتأنيوات
	§ ملخص البحث

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	تعداد موظفي التوجيه 1997/1996.....	42
02	صعوبات تنقل المستشارين إلى مؤسسات المقاطعة.....	68
03	نوع الصعوبات التي يجدها المستشارون في التنقل.....	69
04	تأثير صعوبات تنقل المستشارين على مهامهم.....	70
05	المهام التي تؤثر عليها صعوبة التنقل بصورة أكبر.....	70
06	مدى وظيفية موقع مكتب مستشار التوجيه.....	72
07	مدى ملائمة حجم مكتب المستشار على تقديم أداء جيد.....	74
08	تجهيز مكتب مستشار التوجيه.....	76
09	مدى إدخال مستشار التوجيه تغييرات على مهامه الحالية.....	80
10	المهام التي يضيفها مستشار التوجيه إلى مهامه الحالية.....	81
11	المهام التي يريد مستشار التوجيه حذفها.....	83
12	مدى تطابق النظام الداخلي للمؤسسة مع مهام مستشار التوجيه.....	86
13	مدى تأثير الخريطة المدرسية على أداء مستشار التوجيه لمهامه.....	88
14	علاقة مستشار التوجيه بمدير مركز التوجيه المدرسي والمهني.....	95
15	مدى توفير مدير مركز التوجيه الإمكانات لتسهيل أداء مستشار التوجيه..	96
16	علاقة مستشار التوجيه بمدير المؤسسة.....	98
17	مدى تقديم المستشارين لاقتراحات على مدير المؤسسة.....	100
18	مدى أخذ مدير المؤسسة باقتراحات مستشار التوجيه.....	101
19	مجالات التعامل بين المستشار ومدير المؤسسة.....	102
20	مدى توفير المدير الإمكانات المادية والمعنوية لمستشار التوجيه.....	104
21	نوع العلاقة التي تربط مستشار التوجيه بأعضاء الفرق الإداري.....	106

22	مجالات تعامل مستشار التوجيه مع أعضاء الفريق الإداري.....	107
23	مدى تسهيل أعضاء الفريق الإداري أداء مستشار التوجيه.....	108
24	نوع العلاقة بين مستشار التوجيه و أعضاء الفريق التربوي.....	110
25	المعلومات التي يأخذها مستشار التوجيه من أعضاء الفريق التربوي.....	111
26	المعلومات التي يقدمها مستشار التوجيه لأعضاء الفريق التربوي.....	113
27	علاقة مستشار التوجيه بالتلاميذ.....	116
28	مدى توفير التلاميذ الجو الملائم لمستشار التوجيه من أجل تقديم الحصص الإعلامية.	118
29	صور اتصال الأولياء بمستشار التوجيه.....	120
30	مدى كثافة حضور الأولياء إلى "إعلام الأولياء".....	121
31	وجود مشاكل بين مستشار التوجيه والأولياء.....	123
32	المجالات التي يواجه فيها مستشار التوجيه مشاكل مع الأولياء.....	124
33	مدى مساهمة و عي الأولياء بمهام مستشار التوجيه في تحسين أدائه.....	125
34	توزيع عينة البحث حسب الجنس.....	155
35	توزيع عينة البحث حسب السن.....	155
36	توزيع عينة البحث حسب التخصص.....	156
37	توزيع عينة البحث حسب الأقدمية.....	156

المقدمة:

إن النهوض بالمجتمع لا يمكن تصوره إلا مصحوبا بالتجديد في ميدان التربية والتعليم باعتبارهما عنصران أساسيان في رقي الأمم وازدهارها، من هذا المنطلق كان إصلاح المنظومة التربوية حتمية لا بد منها في عصر عرف تغيرات وتطورات مست البناء الكلي للمجتمع، ولم تكن المدرسة في منأى عن تلك التغيرات وهذا استجابة لمقتضيات العصر.

كانت هذه عوامل داعية لإجراء إصلاحات وإدخال تعديلات على النظام التربوي، كان من الطبيعي أن تمس التوجيه المدرسي والمهني باعتباره جزءا أساسيا من العملية التربوية التي من وظائفها الأساسية إتاحة الفرص أمام التلميذ حتى ينمي قدراته ويستغلها لتحقيق التكيف المدرسي النفسي والاجتماعي.

يعتبر التوجيه المدرسي والمهني عملية تفاعل قيادية بين طرفين أحدهما الموجه والآخر الموجه، تستهدف التعاون على استقصاء طبيعة الموقف بقصد تبين نواحيها، وتعريف الموجه بما لديه من قدرات واستعدادات من جهة، وبما يتوفر في البيئة من إمكانيات وفرص وكيفية الاستفادة من جهة أخرى، كل ذلك بقصد التوصل إلى معرفة أمثل الحلول الممكنة وفرص معاونة الموجه على مساعدة نفسه في اختيار الحل الذي يلائمه والاضطلاع بمسؤولية تنفيذه.

لم يظهر مفهوم التوجيه إلا في أوائل القرن العشرين، وقد مرت نظرية التوجيه منذ ذلك الوقت بمراحل عديدة اختلفت في تعريفها المختصين والدارسين، وقد مر التوجيه بمرحلة أولى هي مرحلة الخدمة والتوجيه المهني، حيث كان الموجه الاجتماعي يهتم بالفرد في ميدان العمل، كما يهتم بمشاكل العمل والعمال، وما يتبع ذلك من تنظيم الخدمات المهنية وتدريب الشباب على الوظائف المختلفة.

ظهر هذا الاتجاه لأول مرة عند "فرانك بار سونز" الذي يعرف بأبي التوجيه المهني. وفي أواخر العشرينات دخل التوجيه في مرحلة ثانية هي مرحلة التوجيه التربوي، وكان سبب ذلك ازدياد نسبة تعلم الإناث وخرجت المرأة إلى ميدان العمل، فانتقلت إلى المدرسة وظيفة جديدة هي توجيه الطفل ورعايته إلى جانب تعليمه، وشاعت فكرة الاهتمام بالفرد ككل، بكل جوانبه الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية.

وأقيمت هذه المهمة على عاتق مستشار التوجيه المدرسي والمهني، الذي يقوم بمساعدة التلميذ على تفهم نفسه وتحقيق تكيفا نفسيا واجتماعيا مع الفعل التربوي، والتعرف على قدراته واستعداداته لتحقيق توجيهها سليما وذلك من أجل تحضيره لبناء مشروعه الدراسي والمهني من خلال ما حددته المراسيم والقوانين متبعا لتنفيذها طرقا ووسائل عديدة يقوم بها مستشار التوجيه لكي يسهل على التلميذ التكيف مع الشعبة المختارة والمحيط المدرسي.

ويعتبر منصب مستشار التوجيه المدرسي والمهني، منصب مستحدث في المؤسسة التربوية وفقا للمنشور الوزاري 219 المؤرخ في 18/09/1991 والذي ينص على خلق مناصب مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في مختلف مؤسسات التعليم الثانوي.

ومستشار التوجيه تبعا لذلك يعيش وضعية مهنية معينة بكل ما تحمله من ظروف عمل وأطر تنظيمية لهذه المهنة، وبعد علائقي مع بقية المتعاملين التربويين، كل هذه المحددات يمكن أن تؤثر على أداء هذا المورد البشري بكيفية أو بأخرى، وذلك ما نريد دراسته في هذا البحث من خلال المسح الشامل لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني لولايتي قالمة وسوق أهراس.

وقد قسم هذا البحث إلى ستة فصول: تعرضنا في الفصل الأول إلى الإشكالية، المفاهيم المفتاحية، المقاربات النظرية والدراسات السابقة وأخيرا المعالجة المنهجية للبحث. أما الفصل الثاني، فخصص للتوجيه المدرسي والمهني، إطاره التاريخي أسسه وأهدافه. أما

الفصل الثالث، فركزنا فيه على مستشار التوجيه المدرسي والمهني من خلال الحاجة إليه والإطار التاريخي لظهوره، الإطار المكاني لعمله، ثم مهامه ووسائل عمله و أخيرا الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه أثناء أداء مهامه. وجاءت الفصول الثلاثة المتبقية لتجيب على التساؤلات الفرعية للموضوع، وذلك من خلال الدراسة الميدانية. بينما خصص الفصل الرابع لتأثير الظروف المادية للمؤسسة على أداء مستشار التوجيه، وحصرننا الظروف المادية في الموقع الجغرافي للمؤسسة ومكتب مستشار التوجيه (موقعه، حجمه، تجيزه). أما الفصل الخامس فقد تناول تأثير الأطر التنظيمية على أداء مستشار التوجيه وتمثل الأطر التنظيمية في بحثنا: الأطر القانونية التي تحدد مهام مستشار التوجيه والنظام الداخلي للمؤسسة والخريطة المدرسية. وخصص الفصل السادس لدراسة ومناقشة تأثير علاقة مستشار التوجيه بالمتعاملين التربويين على أدائه، والمتعاملين الذين يتعامل معهم مستشار التوجيه بصورة مكثفة هم (مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني، مدير المؤسسة، أعضاء الفريق الإداري، أعضاء الفريق التربوي، التلاميذ، الأولياء).

وفي الأخير أهم الاقتراحات التي أدلى بها مستشاري التوجيه المدرسي والمهني لولايتي قالمة وسوق أهراس لتحسين وضعيتهم المهنية، والنتائج العامة للبحث

الفصل الأول

الإشكالية و المعالجة المنهجية

1. الإشكالية.
2. المفاهيم المفتاحية.
3. المقاربات النظرية.
4. الدراسات السابقة.
5. المعالجة المنهجية للبحث:
 - 1.5. المنهج المستخدم.
 - 2.5. أدوات جمع البيانات.
 - 3.5. العينة و خصائصها.
 - 4.5. مجال الدراسة.

أولاً: الإشكالية:

يمر العالم المعاصر بتغيرات وتحولات جوهرية في شتى المجالات، خاصة العلمية منها، اثر ذلك بشكل واضح في نواحي مختلفة في الحياة الاجتماعية واليومية، وعلى الخصوص في مجال التربية بسبب مالها من أهمية في تنمية المجتمع و تقدمه.

وعلى هذا الأساس شهدت المدرسة تحولات جذرية سواء في نظامها الداخلي، أو في برامجها التعليمية، ومقابل ذلك واجهت عدة مشاكل منها، ازدياد عدد التلاميذ الذي نتج عنه عدم مراعات الفروق الموجودة بينهم، إلى جانب مشكلة التعرف على قدرات التلاميذ و استعداداتهم وميولهم، وكذلك توجيههم نحو الفرع الجامعي المناسب، وإلى جانب إعدادهم للحياة المهنية .

فمن المعروف أنه توجد فروق بين الأفراد في القدرات الجسمية والذهنية في السمات الشخصية والاهتمامات، ومن المعروف أيضا أنه توجد فروق في المهن، وفيما تتطلبه من قدرات جسمية و ذهنية، وعليه فمن يصلح لعمل معين قد لا يصلح لعمل آخر، وكثيرا ما يجد الشباب أنفسهم حيارى في الوظائف التي يختارونها، وعادة ما يكون الاختيار غير موفق، ويعود ذلك إلى سوء الاختيار والتوجيه، حيث يختار الفرد مهنة معينة بناء على معطيات غير صحيحة أو مزيفة، فكثيرا ما يختار الفرد مهنته نتيجة لإعجابه ببعض الأفراد الذين يؤدونها، أو لتعسف الآباء الذين يختارون لأبنائهم مهنة المهندس أو الطبيب ظنا منهم أن هذه المهن تتميز بمستوى اجتماعي مرموق، بغض النظر عن إمكانيات و ميولات أبنائهم .

كل هذه المشكلات سواء في المجال الدراسي أو المهني، جعلت عملية التوجيه المدرسي والمهني تلعب دوراً هاماً في الوقت الراهن. ومن ثم ظهرت الحاجة الماسة إلى وجود شخص مختص يكون ملماً بمختلف أنواع المعارف التي تخص العملية التوجيهية ويعمل على تقديم يد العون للتلميذ، هذا الشخص هو أحد الموارد البشرية التي تعمل في المؤسسة التربوية، ويسمى "مستشار التوجيه المدرسي و المهني".

حيث يقوم مستشار التوجيه المدرسي والمهني بمساعدة التلميذ على تفهم نفسه وتحقيق تكيفاً نفسياً واجتماعياً مع الفعل التربوي، والتعرف على قدراته وإستعداداته لتحقيق توجيه سليم من أجل تحضيره لبناء مشروعه الدراسي و المهني من خلال ما حددته له الأطر التنظيمية التي يعمل وفقها.

ومستشار التوجيه باعتباره مورداً بشرياً فإنه يعيش وضعية مهنية معينة تؤثر على أدائه بطريقة أو بأخرى. والوضعية المهنية هي الحالة التي يكون عليه الموظف في ميدان عمله، ونحدها في بحثنا من خلال الظروف المادية للمؤسسة والأطر التنظيمية لمهام مستشار التوجيه المدرسي والمهني، والعلاقات التي يدخل من خلالها مستشار التوجيه مع مختلف المتعاملين التربويين.

من هذا المنظور حاولنا مقارنة موضوع الوضعية المهنية لمستشار التوجيه المدرسي والمهني وكيف تؤثر على أدائه، ولهذا الغرض طرحنا التساؤل المركزي التالي :

V كيف تؤثر الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي و المهني ؟

وذلك في ولايتي: قالمة و سوق أهراس.

و للإجابة عن هذا التساؤل حاولنا إشتقاق عدد من الأسئلة الفرعية على النحو الآتي :

1.كيف تؤثر الظروف المادية للمؤسسة على أداء مستشار التوجيه المدرسي

و المهني ؟

2.كيف تؤثر الأطر التنظيمية على أداء مستشار التوجيه المدرسي و المهني ؟

3.كيف تؤثر علاقة مستشار التوجيه بالمتعاملين التربويين على أدائه ؟

ثانياً: المفاهيم المفتاحية:

تأتي ضرورة تحديد المفاهيم في أي بحث، إلى أن الباحث لا يستطيع التعرف على الظاهرة المدروسة أو المشكلة الخاضعة للدراسة، إلا من خلال ملاحظاته المنظمة وإدراكاته الدقيقة، ومن المحتمل أن تكون بعض جوانب الظاهرة المدروسة غامضة عند الآخرين أو تحتاج إلى مزيد من التوصيف و التوضيح.⁽¹⁾

وبما أن موضوع دراستنا يتعلق بتأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي و المهني، فإن المفاهيم الرئيسية التي يدور حولها البحث هي:

✓ الوضعية المهنية.

✓ التوجيه المدرسي و المهني.

✓ مستشار التوجيه المدرسي و المهني.

✓ الأداء.

1. مفهوم الوضعية المهنية:

يعتبر "إميل دور كايم" أول من اهتم بدراسة العمل والحيات المهنية دراسة مباشرة. فاهتم بدراسة القيم الأخلاقية في المجتمعات المهنية، وتحليل العلاقات المهنية داخل التنظيمات الاجتماعية، وبذلك يكون أول من ساهم في إرساء دعائم علم الاجتماع المهني، ومنذ ذلك أصبح لعلم الاجتماع المهني موضوعه، ومنهجه في الدراسة، وأصبح جزء

(1)- علي غربي ، أهمية المفاهيم في البحث الاجتماعي بين الأطر النظرية و المحددات الواقعية، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية ، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد3، منشورات جامعة منتوري ، قسنطينة ، 1999 ، ص 93 .

لا يتجرأ من المجال الأكاديمي، وظهر في العصر الحديث كعلم مستقل بذاته، له موضوعه وهو دراسة البناء المهني في المجتمع، وله مفاهيمه التي يتميز بها عن مفاهيم الفروع الأخرى المرتبطة به، وله منهجه الخاص في الدراسة والتحليل، ولكن رغم الكم الهائل من المؤلفات العلمية الخاصة بعلم الاجتماع المهني إلا أنه لا يتوصل إلى بناء نظرية سوسبيولوجية محددة لمشكلاته، ومن ثم تحديد الأوضاع المهنية للأفراد والجماعات و البحث عن أساليب التكيف الاجتماعي و المهني في المجتمع⁽¹⁾.
وبما أننا نبحث في مفهوم الوضعية المهنية يجدر بنا أن نتطرق إلى مفهومي الوضعية والمهنية كلاً على حدى.

1.1. مفهوم الوضعية :

تعني كلمة وضعية: موضع، حالة، الحالة التي يوجد عليها الفرد.⁽²⁾
كما تدل الوضعية على الموقع الذي يحتله الفرد ضمن مجموعة معينة أو الموقع الذي تحتله المجموعة في مجتمع معين.⁽³⁾

2.1. مفهوم المهنة:

يعرفها "موريس كوكن" بأنها: "وظيفة يعتمد أدائها على معلومات نظامية يحصل عليها الفرد من معهد أو كلية أو جامعة ، كما تعتمد على القابلية والمهارة الذاتية للفرد الذي ينجزها".⁽³⁾

كما يعرفها "حبيب الأسدي" بأنها: "وظيفة واحدة أو مجموعة من الوظائف المتشابهة المتواجدة في منشآت متعددة ، والوظيفة وفق هذا السياق هي مجموعة من المواقع في مشروع أو منشأة تجارية أو مؤسسة تعليمية أو أية منظمة أخرى".⁽⁴⁾

(2)- كمال عبد الحميد الزيات ، علم الاجتماع المهني ، مكتبة نهضة الشرق ، القاهرة ، 1986 ، ص 33 .

(2) -Petit Larousse Illustrée , librairie Larousse ,Paris, France, 1993, P794.

- بودون ريمون ، المعجم النقدي لعلم الاجتماع ،ترجمة سليم حداد ،المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع (2) ،ص 594.ط ، 1986 ،

(3)- فؤاد إفرايم البستاني، منجد الطلاب، دار المشرق، بيروت، 1974، ط2، ص751.

(4)- حبيب الأسدي ، التوجيه المهني - علاقته بتنمية القوى العاملة - مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1980، ص9.

وانطلاقاً من هذه التعاريف الجزئية للوضعية وللمهنة نصوغ التعريف الإجرائي للوضعية المهنية على النحو التالي:

الوضعية المهنية تعني الحالة التي يكون عليها الموظف في ميدان عمله ، وتتحدد هذه الحالة بناء على المهنة التي يمتثلها. ونحصر الوضعية المهنية في مجموعة من المؤشرات: الموقع الجغرافي للمؤسسة ومكتب المستشار ضمن هذه المؤسسة، والأطر التنظيمية التي تحدد مهام مستشار التوجيه والبعد العلائقي لمستشار التوجيه مع بقية المتعاملين التربويين.

2. مفهوم التوجيه المدرسي والمهني :

لقد تطرق العديد من الباحثين إلى تعاريف مختلفة للتوجيه ، لكن كل باحث عرضها حسب تخصصه ومجال اهتمامه ، فهناك من أعطاه صيغة تقنية ، وهناك من أعطاه صيغة تربوية أو اجتماعية.

فيعرفه الباحثان "F.Boyé" و "F.Andreani" على أنه "مفهوم يحتوي على مجموعة من الحقائق وهو الإجراء الذي يسمح للتلميذ بعبور المراحل التي يتكون منها النسق المدرسي ، فهو يتبعه في مشواره الدراسي ، وفي كل مرة تحضر أمامه مجموعة من الاختيارات وعليه أن يتوجه." (1)

نلاحظ أن هذا التعريف ركز على الجانب الدراسي في التوجيه وأهم الجانب المهني الذي يعتبر تنمة وامتداد للجانب الدراسي.

* - هذا التعريف نقلناه مباشرة من خلال حضورنا الملتقى .

(1) -F.Andreani &F.Boyé, le Conseiller d'orientation Psychologue, Edition Nathan , Paris,1991,P5.

(2)- لوصيف عبد الله ، التوجيه المدرسي والمهني - إشكالية ، تنظيمية، نشاطاته، ووسائله- الملتقى الجهوي للأسلاك التوجيه المدرسي والمهني، سكيكدة من 19 إلى 21 ماي 2003.

ويعرفه مفتش التربية والتكوين للتوجيه المدرسي والمهني كالتالي: "يتمثل التوجيه في جعل الفرد واعيا بخصوصياته الفردية وتمييزها من أجل اختياراته المدرسية والمهنية من خلال كل فترات حياته، مع الحرص المزدوج على المساهمة في خدمة المجتمع وتنمية وتحقيق ازدهار شخصيته.⁽²⁾"

نظرا لأن هذا التعريف يقترب كثيرا من تعريفنا الإجرائي للتوجيه المدرسي والمهني فإننا نتبناه.

3. مفهوم مستشار التوجيه المدرسي والمهني :

جاء في المعجم الوجيز: "المستشار": "هو العليم الذي يؤخذ رأيه 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 فرد ما.⁽¹⁾

وليس اعتباطا أن تستخدم نفس الكلمة "مستشار" لتسمية وظيفة مستشار التوجيه المدرسي والمهني فالمعلومة التي تقدم للمعني (طالب الإعلام) تبنى على أساس موضوعي وتهدف إلى مساعدته.

ويعرف مستشار التوجيه بأنه: "المورد البشري الذي يمكنه جلب قدر من الرضا لاحتياجات التلميذ، فهو يساعده على إعداد مشروعه الدراسي والمهني".⁽²⁾

هذا التعريف مختصر جدا فهو لم يبين كيف للمستشار أن يساعد التلميذ على إعداد مشروعه الدراسي والمهني.

(1) - أحمد بن صالوة ، العوامل الإجتماعية المؤثرة في التوجيه المدرسي عند نهاية الطور الثالث من التعليم الأساسي في الجزائر، دراسة ميدانية بولاية عنابة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة عنابة، 1999-2000،

التعريف الإجرائي :

مستشار التوجيه المدرسي والمهني هو ذلك المورد البشري الذي أسندت إليه مجموعة من المهام (الإعلام- التوجيه- التقويم- المتابعة النفسية والاجتماعية للتلميذ)، حيث يؤدي هذه المهام في إطار مكاني وزماني محدد وذلك من أجل مساعدة التلميذ على بناء مشروعه الدراسي والمهني وفق أسس علمية تعتمد على تحليل ميولات واستعدادات التلميذ من جهة، ومتطلبات الواقع المدرسي والمهني من جهة أخرى.

4. مفهوم الأداء :

يعتبر مفهوم الأداء من المفاهيم التي تعرضت إليها الكثير من الأعمال البحثية وهو ما أنتج كما معتبرا من التعاريف ، يركز كل واحد منها على جانب محدد من جوانب المفهوم المتعددة.

فهو "يعني النتيجة المحصل عليها في أي ميدان عمل، كالنتائج التي يتم تحقيقها لدى ممارسة عمل ما أو المعبر عنها بوحدات قياس معينة " (1).

ويمكن فهم محددات الأداء بناء على مجموعتين رئيسيتين هما:

V عوامل تتصل بالفرد نفسه من حيث:

- القدرات والمهارات.
- التركيب النفسي.
- التركيب الاجتماعي .

V عوامل تتصل بالعمل ذاته وبيئة العمل من حيث:

- واجبات ومهام وطبيعة العمل.
- التنظيم الاجتماعي للعمل.
- الموارد والإمكانات المادية.(2)

وعلى ضوء ما ذكر نصيغ التعريف الإجرائي للأداء كما يلي :

(1)- عبد الفتاح بوخمخ ، تحليل وتقييم الأداء الاجتماعي في المنشأة الصناعية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم

الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري ، قسنطينة، ص 49.

(2)- علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1997، ص 266.

هو الجهد المبذول في سبيل تأدية المهام المكونة لوظيفة ما وفق دافعية معينة، نتحصل في الأخير على ناتج يمكن الحكم عليه من حيث مدى اقترابه أو ابتعاده من الأداء المطلوب.

ثالثاً: المقاربات النظرية:

يعد موضوع الوضعية المهنية وأثره على أداء العمال، محور الأبحاث الامبريقية والمداخل النظرية منذ بدء الاهتمام بالعمل وظروفه المادية. إذ أدخلت هذه الأبحاث متغيرات عديدة على الوضعية المهنية من اجل تفعيل أداء العمال وبالتالي الحصول في الأخير على مردود جيد. فاهتمت في البداية بالجانب التقني في العمل وبعده الجانب الإنساني وذلك للحصول على أكبر قدر ممكن من الربح في أقل وقت ممكن وبأقل التكاليف. وسوف نتعرض في هذا العنصر إلى أهم هذه الأبحاث محاولين مقاربتها مع موضوع الدراسة.

1. المقاربة الكلاسيكية:

1.1 إسهامات تايلور:

يعد تايلور من بين الذين أكدوا على الاستخدام الفعال للعاملين داخل التنظيمات الصناعية، حيث أنه "ابتكر وصمم مكان العمل نفسه ليكون مناسباً مع حركات العامل، ولم يكتف بذلك بل حث العمال على إتباع حركات محددة لتشغيل الآلات، والعمل على إتمام مهامهم في زمن محدد، ولذلك عرفت بدراسة الحركة والزمن" (1).

ويرى تايلور أن:

(1) - صلاح الشواني، التنظيم والإدارة في قطاع الأعمال، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 1995، ص 31.

" الوقت هو أحد العوامل الأكثر أهمية ، وأنجع وسيلة لتعريف الوقت الذي يجب وفقه إنجاز العمل تكون عن طريق القياس المقاتي Le chronométrage " (2) .
اهتم تايلور بتحسين الظروف المادية للعمل ، وحلل الوضعية المهنية تحليلا ميكانيكيا، معتبرا الإنسان آلة منتجة ولضمان فعالية هذه الآلة اهتم بالعوامل الفيزيولوجية المؤثرة في أداء العمل متجاهلا بذلك بقية الحاجات المتعلقة بالجانب النفسي.
"وبالرغم من أن الثقافة التايلورية زالت، إلا أن العديد من مبادئ تايلور لازالت قائمة ضمن التنظيمات الحديثة" (3) .

2.1 إسهامات هنري فايول:

افترض فايول أن تحسين الوضعية المهنية يتم بالسيطرة المحكمة على السلوك البشري، وذلك من خلال العملية الإدارية وجملة القواعد والأوامر التي نادى بها، أي أنه "يقر بوجود مجموعة من العوامل التي تحكم السلوك الإنساني وتسيره من خلال تصميم محكم للعمليات الإدارية التي وضعها كالتالي: التخطيط، التنظيم، الرقابة، التنسيق، التحكم" (1)

يرى فايول " أن التنظيم مؤسسة ما، هو تجهيز كل ما هو نافع في سيرها: مواد، آلات، رؤوس أموال ومستخدمون" (2) .

كما أبرز مبدأ المبادرة، حيث يعتقد فايول بضرورة أن تشجع الإدارة موظفيها على اتخاذ المبادرة والسماح بتقديم أفكارهم واقتراحاتهم، حتى يتم تطبيق الخطط وتنفيذها على أكمل وجه، فهذا المبدأ يشكل حافزا قويا ودافعا مهما لأداء العاملين في المنظمة (3) .

(2) F.Taylor, La Direction Scientifique des Entreprises, ENAG Editions, Algérie, 1992, P220.

(3)- Annie Bartoli, Communication et Organisation – Pour une Politique Générale et Cohérente –les Edition d'Organisation, Paris, 1991, P28.

(1)- H.Fayol, Administration Industrielle et Générale, ENAG Editions, Algérie, 1990,P15.

(2)- Ibid, P28.

(3) - حمدي فؤاد علي، التنظيم والإدارة الحديثة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1981، ص38.

مهما أضاف فايول في عالم الإدارة فإنه يشترك مع تايلور في تصوره للوضع المهنية للعامل، حيث أن هدفه الأساسي هو رفع أداء العمال وزيادة إنتاجيتهم، بأقل التكاليف الممكنة.

2. المقاربة السلوكية:

1.2. إسهامات مدرسة العلاقات الإنسانية:

جاءت مدرسة العلاقات الإنسانية ببعض المبادئ النظرية للتغلب على المشاكل التي واجهت المؤسسات الرأسمالية المسيرة وفق المبادئ التaylorية (الاضطرابات، الغيابات، عدم الولاء للمؤسسة،... إلخ).

حيث "اهتمت هذه المدرسة أساسا بفحص العلاقة بين ظروف العمل (إضاءة، توزيع ساعات العمل، الجزاءات) من جهة، وإنتاجية العمل من جهة أخرى" (4)، أي تأثير الظروف المادية للمؤسسة على أداء العامل.

كما بينت هذه المدرسة "أهمية الحياة داخل الجماعة وأثرها على سلوك كل واحد من أعضائها" (1).

وعموما فإن مدرسة العلاقات الإنسانية اهتمت بإبراز دور البعد الاجتماعي، معتبرة أن المنظمة التي توفر أكبر قدر من الإشباع للحاجات الاجتماعية، التي بإشباعها تؤثر إيجابيا على استجابات الفرد ومستوى رضاه عن عمله، ومن ثم مستوى أدائه.

(4) - Communication et Organisation, OP, Cit, P30.

(1) - Philippe Bernoux, La Sociologie des Organisations, Edition du Seul, Paris, 1985, P183.

وأيضاً " تسمح بإكساب العمال راحة نفسية من خلال احتكاك العمال ببعضهم، ومناقشاتهم لقضاياهم المختلفة، وفي هذا الصدد تبين أن الأفراد يتأثرون بعلاقاتهم الاجتماعية وزملائهم في العمل، أكثر من تأثرهم بالرقابة الإدارية والحوافز المادية"⁽²⁾. وهنا يبرز تأثير البعد العلائقي للعمال بعضهم ببعض على أداء كل واحد فيهم.

2.2. إسهامات إبراهيم ماسلو :

جاءت إسهامات ماسلو بعد أبحاث مدرسة العلاقات الإنسانية بهدف معرفة اهتمامات الأفراد والعوامل التي تحفزهم لرفع مستوى أدائهم. وقد بين ماسلو أن الإنسان " أصله ليس فيزيولوجي أو غريزي فقط لكنه ثقافي واجتماعي أيضاً"⁽³⁾.

وقد رتب الحاجات الإنسانية إلى خمسة أنواع وذلك حسب تسلسل هرمي قاعدته حاجات فيزيولوجية وقيمتها الحاجة إلى تحقيق الذات .

"وتوصل بعد أبحاثه إلى نتيجة مهمة، مفادها أن الفرد عندما يجد خبراته تقابلت مع تطلعاته في العمل فإن ذلك سيزيد من إنتاجيته، ومدى إقباله على عمله، وبالعكس الحال إذا وجد أن تطلعاته لم تتحقق بما يناسب خبراته"⁽⁴⁾.

أي أنه إذا كانت محددات الوضعية المهنية للفرد مرضية، ويحقق من خلالها مختلف حاجاته، فإنه سيؤدي مهامه بالشكل المطلوب ، والعكس صحيح.

رابعاً: الدراسات السابقة :

تعد عملية استعراض الدراسات السابقة في البحث العلمي ذات أهمية، فهي تؤدي كثيراً من المهام للباحث أثناء تنفيذه لهذه العملية، وللقارئ 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⁽¹⁾.

(2) - أحمد ماهر ، السلوك التنظيمي - مدخل بناء المهارات - الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2000، ط7، ص34.
(3)- La Sociologie des Organisations , OP,Cit , P77.

(4) - صلاح الشنواني، مرجع سابق، ص- ص ، 104-105.

وقد تم توظيف دراستين سابقتين في هذا البحث: الأولى للطالب بوسنة حمادي بعنوان: الأوضاع الاجتماعية والمهنية للأستاذ الجامعي في المؤسسات الجامعية الجزائرية.

والثانية للطلبة نوار مربوحة بعنوان : العاملون في التدريس الجامعي أوضاعهم واتجاهاتهم. وكلتا الدراستين عبارة عن رسالة ماجستير.

• الدراسة الأولى:

أجرى هذه الدراسة الطالب "بوسنة حمادي" لنيل شهادة الماجستير تحت عنوان: "الأوضاع الاجتماعية والمهنية للأستاذ الجامعي في المؤسسات الجامعية الجزائرية"، وهي دراسة ميدانية بالمركز الجامعي "محمد خيضر" ببيسكرة، سنة 2001/2000. ينطلق الباحث من فرضية رئيسية هي أن الاستاذ الجامعي يعاني من ناحية أوضاعه الاجتماعية والمهنية ، مما يؤثر سلبا على أدائه.

نلاحظ أن هناك تشابه كبير بين هذه الفرضية والتساؤل المركزي في دراستنا غير أن هذه الدراسة تبحث في الأوضاع الاجتماعية والمهنية بينما نبحث في الوضعية المهنية فقط، ضف إلى ذلك أن مجتمع البحث الخاص بهذه الدراسة، هو الأساتذة الجامعيون، بينما مجتمع بحثنا متعلق بمستشاري التوجيه المدرسي والمهني .

تتكون هذه الدراسة من أربعة فصول خصص الفصل الأول للإطار النظري للبحث والفصل الثاني لنشأة الجامعة وتطورها عبر العصور، بينما الفصل الثالث فقد تطرق للأستاذ الجامعي، أما الفصل الرابع والأخير فقد خصصه الباحث للإطار المنهجي والميداني للدراسة.

(1)- توهامي براهيم ، الدراسات السابقة في البحث العلمي، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، سلسلة العلوم الاجتماعية ، العدد 3 ، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 1999 ، ص104.

طرح الباحث مجموعة من التساؤلات (7 أسئلة)، أراد من خلالها قياس تأثير عدة متغيرات على أداء الاستاذ الجامعي، وتتمثل هذه المتغيرات في الجهاز الإداري، ظروف العمل، الظروف الاجتماعية ومن جهتنا أردنا أيضا معرفة تأثير مجموعة من المتغيرات على أداء مستشار التوجيه، وتمثلت هذه المتغيرات في: الظروف المادية للمؤسسة، الأطر التنظيمية، علاقة مستشار التوجيه بالمتعاملين التربويين بما فيهم الجهاز الإداري. بالنسبة للجانب المنهجي استخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت عينته مقدره بـ 124 أستاذ من المركز الجامعي ببسكرة.

ومن خلال الدراسة الميدانية توصل إلى مجموعة من النتائج هي:

1. المجال البيداغوجي:

- أغلبية أفراد العينة لم يتلقوا تكوينا أو تدريبا على طرق التدريس في الجامعة، وهو نفس ما توصلنا إليه إذ أن مستشاري التوجيه لم يتلقوا تكوينا أكاديميا في مجال التوجيه.
- أكثر من نصف المبحوثين يقومون بالتدريس فقط دون القيام بالبحث العلمي.

2. الأوضاع المهنية:

- قلة المراجع كما وكيفا.
- قلة دافعية الطلبة للتعلم، وهذا ما يؤثر على أداء الاستاذ .
- أغلبية الأساتذة تربطهم علاقات حسنة بالطلبة، ومن جهتهم مستشاري التوجيه تربطهم علاقات جيدة بتلاميذهم.
- الغالبية العظمى من أفراد العينة ترى أن الإدارة لا تساهم في توفير الجو المناسب لتسهيل عمل الاستاذ، في حين أثبتت دراستنا أن أغلبية المبحوثين ترى أن الفريق الإداري يساهم في توفير الجو المناسب لأداء مستشار التوجيه.
- الإدارة لا تستشير الاستاذ في الأمور البيداغوجية.
- الإدارة تؤثر سلبا على أداء الاستاذ الجامعي.

3. الأوضاع الاجتماعية:

- معظم أفراد العينة تتوفر لديهم سكنات.
- أغلبية الأساتذة مساكنهم قريبة من مكان العمل مما يساعدهم على أداء مهامهم، في حين توصلنا إلى أن أغلبية المستشارين مساكنهم بعيدة عن مكان العمل، ويواجهون صعوبات في التنقل مما يؤثر سلبا على أدائهم.
- أكدت أغلبية المبحوثين أن الأجر الشهري غير كاف لتغطية مصاريف الحياة اليومية، وهو ما أكدت عليه أغلبية المستشارين في اقتراحاتهم لتحسين وضعيتهم المهنية.

• الدراسة الثانية :

تقدمت بهذه الدراسة الطالبة "نوار مريوحة" لنيل شهادة الماجستير تحت عنوان :
"العاملون في التدريس الجامعي أوضاعهم واتجاهاتهم" وهي دراسة ميدانية أجريت بجامعة
عنابة سنة 1990/1989.

تبحث هذه الدراسة في تأثير الأوضاع على الاتجاهات حيث انطلقت الباحثة من
فرضية رئيسية وهي: إذا كانت أوضاع المدرسين في المؤسسة الجامعية ملائمة لمطلبهم،
تكون اتجاهاتهم نحو المؤسسة ايجابية.
نلاحظ من خلال هذه الفرضية أنها تتشابه مع التساؤل المركزي لدراستنا من حيث
المتغير المستقل والمتغير التابع.
فالمتغير المستقل هنا هو الأوضاع أما في دراستنا هو الوضعية المهنية أما المتغير التابع
هو الاتجاه نحو المؤسسة وهو يتضمن الأداء، والمتغير التابع في بحثنا هو الأداء.

تضمنت هذه الدراسة تسعة فصول ، حيث خصص الفصل الأول للإطار النظري
للبحث ، أما الفصل الثاني فقد تطرقت فيه الباحثة إلى التعليم العالي في الجزائر من خلال
آفاقه وأوضاعه ، وبعدها تعرضت في الفصل الثالث المدرسي في الجامعة الجزائرية،
وكان الفصل الخامس مخصص للمنهج وأدوات جمع البيانات ، بعدها انتقلت في الفصول

السادس والسابع والثامن للبيانات الميدانية ، أما الفصل التاسع والأخير فقد احتوى على النتائج العامة والاقتراحات .

على الصعيد المنهجي استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، واستعانت بالمنهج التاريخي والمنهج الإحصائي.

وكانت عينة البحث تقدر بـ :150 مدرس من جامعة عنابة، وقد لجأت الباحثة في اختيار العينة إلى العينة العشوائية المنظمة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة:

- ضعف إمكانية التدريس والبحث العلمي.
- قلة التجهيزات وضعف صياناتها، وهو ما أقرت به نسبة من مستشاري التوجيه في بحثنا.

- ضعف المرتبات والحوافز المادية، وهذه النتيجة كانت من بين ما اقترحه المستشارين لتحسين وضعيتهم المهنية.

- ندرة الكتب والمراجع العلمية.

وفي الأخير نشير إلى أن هاتين الدراستين يمكن أن نطلق عليهما دراسات مشابهة أكثر منها دراسات سابقة لأنها لم تتطرق لدراسة مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بل لأساتذة جامعيين.

أي أن عينة هاتين الدراستين تختلف تماما عن عينة بحثنا لكن موضوع دراستهما هو الأوضاع، وهو يتشابه مع موضوع دراستنا وهو "الوضعية المهنية".

خامسا : المعالجة المنهجية للبحث :

تعتبر المعالجة المنهجية محاولة لوضع خطة تتفق مع التصور النظري والميداني على حد سواء، وتشمل عدة خطوات أهمها تحديد المنهج وأدوات جمع البيانات وكل ما يتعلق بالعينة وخصائصها،... إلخ.

1. المنهج المستخدم :

المنهج هو مجموعة الإجراءات المتبعة في دراسة الظاهرة المدروسة لإكتشاف الحقائق المرتبطة بها، والإجابة عن الأسئلة التي أثارها، والأساليب المتبعة في تحقيق الفروض أو التساؤلات التي صممت الدراسة من أجل اختبارها أو الإجابة عنها.

ويؤكد المهتمون بمناهج البحث على أن الباحث ليس حراً في اختياره للمنهج بل طبيعة الظاهرة المراد دراستها هي التي تفرض عليه اختيار المنهج الملائم. وبما أن دراستنا هي استكشاف لواقع فئتين من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني (مستشاري ولاية قالمة ومستشاري ولاية سوق أهراس) نهدف من خلالها إلى الكشف عن التأثير الذي يمكن أن تحدثه الوظيفة المهنية على أداء هؤلاء المستشارين، وعليه فإن بحثنا يتطلب استخدام المنهجين التاليين:

1.1. المنهج الوصفي :

"يعتبر المنهج الوصفي أسلوب من أساليب التحليل المركز على معلومات دقيقة لظاهرة أو موضوع محدد ، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ومن ثم تفسيرها بطريقة موضوعية ، بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة"⁽¹⁾.

ويهدف المنهج الوصفي إلى وصف مجال اهتمام معين بكل دقة وموضوعية وبحكم أننا نعمل في سلك التوجيه المدرسي والمهني ونحتك بصفة مستمرة بمستشاري التوجيه ، مكننا ذلك من تشخيص الوضعية المهنية للمستشارين وبعض مظاهر تأثيرها على أدائهم هذا الاحتكاك ساعدنا أيضا على وصف محددات كل من الظروف المادية للمؤسسة، والأطر التنظيمية لمهام مستشار التوجيه والبعد العلائقي لمستشار التوجيه مع بقية المتعاملين التربويين.

(1) - رجاء وحيد دويدري ، البحث العلمي - أساسياته النظرية وممارسته العلمية- دار الفكر، دمشق، 2000، ص173.

2.1. المنهج المقارن:

يعتبر المنهج المقارن من المناهج الهامة التي تخدم البحوث العلمية، يلجأ إليها الباحث للوقوف على أوجه التشابه والاختلاف لنفس الظاهرة وذلك بين فئتين أو وحدتين أو منظميتين أو أكثر.

ويظهر استخدامنا للمنهج المقارن من خلال المقارنة بين إجابات المبحوثين (فئة مستشاري ولاية قالمة وفئة مستشاري وولاية سوق أهراس)، إضافة إلى مقارنة النتائج المتحصل عليها ببعض الدراسات الإمبريقية.

2. أدوات جمع البيانات :

1.2. الملاحظة بالمشاركة :

إن الملاحظة بالمشاركة هي محور ظهور الأشكال الأخرى للملاحظة في عين المكان إنها تتطلب الاندماج في مجال حياة الأشخاص مجال الدراسة مع مراعاة عدم تغيير أي شيء في الوضع.⁽¹⁾

يستعمل الباحثون هذه الوسيلة للنقص أثناء دراستهم أوضاع معينة والعيش مع الأشخاص محل الدراسة أو على الأقل البقاء معهم لمدة كافية من أجل مشاركتهم حياتهم اليومية وملاحظة كل ما يقومون به، مما يسمح للباحث الاقتراب من الواقع بدرجة كبيرة. وفيما يخص بحثنا سمح لنا عملنا كمستشارة توجيه مدرسي ومهني من معايشة الوضعية المهنية لمستشاري التوجيه، ومعايشة وضعية الزملاء أيضا، وبالتالي ملاحظتهم عن قرب ، وهو ما سمح لنا بتشخيص حيثيات الوضعية المهنية لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني وكيفية تأثيرها على أدائهم.

2.2. المقابلة:

تعتبر المقابلة واحدة من أهم الأدوات في جمع البيانات، وهي عبارة عن حوار لفظي بين شخصين هما الباحث والمبحوث.

(1) - موريس أنجرس، ترجمة مجموعة من المترجمين، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية - تدريبات علمية - دار القصة للنشر ، الجزائر، 2004، ص185.

وساعدتنا هذه الأداة في كشف بعض جوانب الموضوع وذلك من خلال المقابلات غير المقننة التي أجريناها مع المستشارين القدامى الذي أفادونا بتجربتهم الطويلة في مجال التوجيه المدرسي والمهني وذلك من خلال سرد تطورات الوضعية المهنية للعاملين في مجال التوجيه.

3.2. الاستمارة :

هي مجموعة من الأسئلة المتمحورة حول موضوع الدراسة، والمقسمة إلى مجموعة من المحاور، يستفيد منها الباحث في جمع آراء المبحوثين حول الموضوع المدروس. فيما يخص استمارة بحثنا كانت استمارة مقابلة جماعية - إن صحت العبارة منهجيا- إذ قمنا باستغلال النصف ساعة الأخير من الاجتماع التنسيقي لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني لولائي قالمة وسوق أهراس ، و طرحنا السؤال تلو الآخر، مع ترك وقت للإجابة على كل سؤال، وكانت الإجابة جماعية، حيث ان المبحوثين يستمعون للسؤال ويجيبون في نفس الوقت.

لقد عمدنا بعد البناء الأولي للاستمارة إلى تجريبيها ميدانيا على (10) مستشارين من ولاية قالمة، وكان الهدف من هذه العملية الوقوف على مدى فهم المبحوثين، والكشف عن جوانب النقص في الأسئلة.

وفما يخص التعديلات التي أدخلت على استمارة البحث بعد تجريبيها، كانت متعلقة بالسؤال رقم (9) والسؤال الأخير.

أما السؤال رقم (9) كانت صياغته على النحو التالي:

س9: إذا اخترت ضمن اللجنة التشريعية لمهام مستشار التوجيه، ما هي المهام التي تضيفها والتي لم يذكرها القرار 827 ؟

لاحظنا من خلال الاستمارة التجريبية أن بعض المبحوثين لا يود إضافة مهام أخرى إلى مهامه الحالية، وبالتالي عدلنا السؤال فأصبح:

س9: إذا اخترت ضمن اللجنة التشريعية لمستشار التوجيه، هل تقوم بإدخال تغييرات على المهام الحالية؟

نعم () لا ()

- في حالة نعم، ما هي المهام التي تضيفها؟

- اشرح لماذا؟

- ما هي المهام التي تحذفها؟

- اشرح لماذا؟

وأما السؤال الأخير فكانت صياغته:

س29: هل هناك ملاحظات حول الوضعية المهنية لمستشار التوجيه تريد إضافتها؟ كانت إجابات المبحوثين من خلال الاستمارة التجريبية تصب كلها في قالب الاقتراحات وعليه غيرنا صيغة السؤال كالتالي:

س29: ماذا تقترح لتحسين الوضعية المهنية لمستشار التوجيه المدرسي والمهني؟ وبعد الصياغة النهائية للاستمارة تكونت من 29 سؤال في معظمها أسئلة مركبة تنوعت ما بين الأسئلة المفتوحة والمغلوقة، والشبه مفتوحة، ومقسمة إلى أربعة محاور: المحور الأول متعلق بالبيانات الأولية للمبحوثين، والمحاور الثلاث المتبقية هي نفسها الأسئلة الفرعية للتساؤل المركزي.

بالنسبة لتحكيم الاستمارة، فقد عرضت على أربعة أساتذة من جامعة عنابة وهم:

1. الأستاذ ملوك نوار: أستاذ بجامعة عنابة، قسم علم الاجتماع.
 2. د/ لحرش موسى: أستاذ محاضر بجامعة عنابة، قسم علم الاجتماع، ومستشار توجيه سابق.
 3. الأستاذ صيد الطيب: أستاذ بجامعة عنابة، قسم علم الاجتماع، ومستشار توجيه سابق، فأردنا الاستفادة من هاذين الأستاذين في الجانب المنهجي والمعرفي على حد سواء.
 4. الأستاذ منصورى فؤاد: أستاذ بجامعة عنابة، قسم العلوم السياسية.
- وقد استفدنا من الملاحظات القيمة التي قدمها لنا هؤلاء الأساتذة سواء من الناحية المنهجية أو المعرفية.

3. العينة وخصائصها:

بما أن مجتمع البحث صغير (42 مستشار توجيه مدرسي ومهني من ولايتي قالمة وسوق أهراس)، فقد اتبعنا طريقة المسح الشامل لمستشاري التوجيه المقيمين بالثانويات. ومجتمع البحث مقسم إلى 22 مستشارا من ولاية قالمة و20 مستشارا من ولاية سوق أهراس.

عند تطبيقنا للاستمارة في الاجتماع التنسيقي لمستشاري التوجيه (وهو اجتماع دوري ينعقد عادة مرة كل 15 يوما بمركز التوجيه المدرسي والمهني) تغيب ثلاثة مستشارين من كل فئة، وذلك راجع لعطل مرضية وعطل أمومة.

وبذلك استخدمنا المسح الشامل على 37 مفردة تتفرع على 19 مستشار توجيه من ولاية قالمة و18 مستشار من ولاية سوق أهراس. بالنسبة للجداول المتعلقة بالبيانات الأولية للمبحوثين ستجدونها في الملاحق.

4. مجال الدراسة :

1.4. المجال المكاني للدراسة :

باعتبارنا نعمل في سلك التوجيه المدرسي والمهني فقد عايشنا خلال العام الأول من إتحافنا بهذا السلك ثلاث ملتقيات جهوية تضم ست ولايات (قالمة - سوق أهراس - عنابة - الطارف - أم البواقي - سكيكدة)*.

ومن خلال النقاشات الجانبية مع بعض مستشاري هذه الولايات واستماعنا لشكواهم المتكررة حول وضعيتهم المهنية، تبلورت لدينا فكرة إجراء مسح شامل لمستشاري الخمس ولايات (قالمة-سوق أهراس- عنابة- الطارف- أم البواقي).

* - تشير إلى أن الولايات الست يشرف عليها نفس مفتش التربية والتكوين للتوجيه المدرسي والمهني من حيث الزيارات التوجيهية والتنشيطية وكذلك الملتقيات التكوينية.

وانطلقنا في الدراسة الاستطلاعية، ثم تطبيق الاستمارة التجريبية بعدها استجبت ظروف خاصة متعلقة بالباحث، قلصنا على إثرها ولايات المسح، واقتصرنا الدراسة في الأخير على حالة ولايتي: قالمة، سوق أهراس.

2.4. المجال الزمني للدراسة:

نفس الظروف التي تسببت في تقليص المجال المكاني للدراسة، تسببت أيضا في إستطالة المجال الزمني .

فالدراسة الاستطلاعية التي بنيت من خلالها أفكار الموضوع، كانت في العام الأول من عملنا في سلك التوجيه المدرسي و المهني كان ذلك في العام الدراسي (2002/2003).

وذلك من خلال معايشتنا لفئة مستشاري التوجيه المدرسي و المهني لولاية قالمة، وكذلك من خلال الملتقيات الجهوية الثلاث التي عايشها خلال هذا العام .
الإستمارة التجريبية طبقت في أول إجتماع تنسيقي لمستشاري التوجيه المدرسي لولاية قالمة وذلك في شهر سبتمبر 2003.

أما الاستمارة الحقيقية أو النهائية، فطبقت في أول إجتماع تنسيقي لمستشاري التوجيه المدرسي و المهني لولاية قالمة وذلك في شهر سبتمبر 2004.
وبالنسبة لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني لولاية سوق أهراس فكان تطبيق الإستمارة في ثاني إجتماع تنسيقي في شهر سبتمبر 2004.

الفصل الثاني

التوجيه المدرسي و المهني

تمهيد:

أولا : الإطار التاريخي للتوجيه المدرسي و المهني.

1. التوجيه المدرسي و المهني في العالم الغربي.
2. التوجيه المدرسي و المهني في العالم العربي .
3. التوجيه المدرسي و المهني في الجزائر.

ثانيا: أسس التوجيه المدرسي و المهني

1. الأسس النفسية
2. الأسس التربوية
3. الأسس الاجتماعية

ثالثا: أهداف التوجيه المدرسي و المهني

1. الأهداف التربوية.
2. الأهداف النفسية.
3. الأهداف الاقتصادية.
4. الأهداف الاجتماعية.

خاتمة.

تمهيد:

يعتبر التوجيه من التعليمات التربوية الحديثة التي شهدتها الأنظمة التربوية ولقد أخذ الكثير من إهتمام المنظرين و لا سيم في مجال التربية، حيث أن ظهوره لم يكن وليد الصدفة بل كان مرتبطا بمجموعة من العوامل.

وسنعرض في هذا الفصل الإطار التاريخي للتوجيه المدرسي و المهني في العالم الغربي ثم العالم العربي وأخيرا ظهوره في الجزائر. بعدها نعرض الأسس التي يقوم عليها التوجيه من أسس نفسية و تربوية و اجتماعية وهذه الأسس تهدف إلى مجموعة من الأهداف التربوية والنفسية والاقتصادية والاجتماعية.

أولاً: الإطار التاريخي للتوجيه المدرسي و المهني.

1. التوجيه المدرسي و المهني في العالم الغربي:

عرف التوجيه أشكالاً و أساليب مختلفة تحكمت فيها عوامل كثيرة عبر التاريخ، ففي العصور القديمة كان العالم يعاني من جمود، و لا يعرف سوى نوعاً واحداً معيناً يتقرر من خلاله مصير الإنسان أي عن طريق: مولده، نسبه و مركزه الاجتماعي، فمن قدر عليه أن يولد ابن صانع، أو مزارع أو تاجر فقد تقرر مصيره عن طريق هذه الحقيقة البسيطة، و ليس أمامه إلا الرضوخ لإرادة المجتمع على أنها اختيار أذلي لا يقبل المناقشة و على هذا المصير الذي دفعه إليه مولده، والذي يقره المجتمع و لا ينكره، لم يعرض له من مشاكل سوى مشكلة واحدة هي مشكلة التكيف.⁽¹⁾

وهكذا كانت المكانة الاجتماعية في المجتمعات القديمة تورث باعتبارها مجتمعات مغلقة، إذ يتحدد مصير الإنسان دون الأخذ بعين الاعتبار رغباته، مواهبه و استعداداته

(1) - صالح عبد العزيز، التربية الحديثة - مادتها، مبادئها، تطبيقاتها العلمية - دار المعارف بمصر، الجزء الثالث

الفردية ، ويتم إعداده منذ ولادته إلى المركز المخصص له في الحياة، ولا يملك حق التغيير والتبديل وما عليه إلا أن يجتهد في قبوله.

ومع بداية الثورة الصناعية عرفت أوروبا تحولات مست كل القطاعات فأصبح التوجيه جدير بالعناية في وقت كانت فيه الصناعة و التجارة تسعى لتحقيق الربح و تحرص على الاستغلال الجيد للقوى البشرية، حيث انطلقت عملية الإنتاج وتحديد المهن وشرع في البحث عن استعدادات الفرد وأصبحت تقاس وتمحص بمعيار دقيق وهكذا ظهر التوجيه المهني، حيث " ظهر التوجيه المهني على يد"فرانك بارسونز" ووضعه في مبدأين أحدهما دراسة الفرد ومعرفة قدراته واستعداداته وميوله، والآخر مد الفرد بالمعلومات الكافية عن المهن المختلفة والحرف وما تتطلبه من قدرات واستعدادات وميول حتى يتمكن من اختيار المهنة أو الحرفة التي تلائمه"⁽¹⁾ ، وكان ذلك في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1908م. ويعد "بارستور" أبو التوجيه حيث نشر في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1908 تقريره عن ضرورة إدخال التوجيه المهني في المدارس العامة باعتبار أن من وظائفها إعداد الناشئة للحياة المهنية و توجيههم إلى المهن الملائمة لقدراتهم وميولهم.

"أما في إنجلترا فقد بدأ الاهتمام بالتوجيه المهني في عام 1909 عند ظهور قانون تنظيم العمل و تكونت بذلك مكاتب لتوجيه الشبان نحو إختيار المهن المناسبة لهم وفي عام 1921 أنشئ المعهد القومي لعلم النفس الصناعي."⁽²⁾

"إما في فرنسا، فحتى بداية هذا القرن كان مصطلح التوجيه نادر الذكر، وعرف هذا المفهوم رسميا في سنوات العشرينات."⁽³⁾

(1)-سعد جلال ، التوجيه النفسي والتربوي والمهني - مع مقدمة عن التربية والاستمرار - دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1992 ، ط2 ، ص - ص ، 7-8 .

(1)- طاهر حسين محمد على الجردي ، محي الدين يوسف ، الإرشاد النفسي و التربوي بين الأصالة و التجديد ، دار النهضة العربية ، الكويت ، 1986 ، ص 25 .

(3) C.Chassagne , Education à l'Orientation, Edition Magnard ,Paris. 1998 , P2

ومن جهة أخرى بدأ التوجيه المدرسي في فرنسا عام 1922 بتأسيس مراكز التوجيه المهني و التعليمي للشباب من طرف وزارة التربية الفرنسية وكان الهدف من إنشائها هو التوجيه المدرسي والمهني للطالب ووصل عدد المستشارين عام 1975 إلى 500.000 مستشارا يتحصلون على شهادة علم النفس في التوجيه المدرسي للعمل.⁽¹⁾

و أما عن تطوير التوجيه المدرسي و المهني في ألمانيا فقد مر بثلاث مراحل:

1. بدأت عام 1922 بافتتاح أول مركز توجيه نفسي مدرسي في مانهايم على يد "ليمرمان" الذي طالب بأن يكون في كل مدرسة معلم يكلف بالأعمال النفسية و المدرسية و أن يخفض نصابه التدريسي مقابل ذلك.

2. بدأت بعد الحرب العالمية الثانية وذلك بالعودة إلى التوجيه المدرسي و المهني وبدأ في كل من "بايرن" ، "بادين" و "فورتمبرغ" بإعداد المرشد المدرسي للشباب وفي هامبورغ أعد مدرسون مرشدون.

3. بدأت عام 1973 عندما قرر المجلس الأعلى للتربية في ألمانيا تعميم التوجيه المدرسي على المقاطعات الألمانية إلا أن النظام التربوي الألماني يركز على تأهيل المدرس و المرشد الموجود في كل مدرسة بمستويات مختلفة.⁽¹⁾

كما لا يفوتنا أن نذكر أن الفضل في نشوء التوجيه التربوي عموما يعود إلى "تورمان كيللي" الذي قدم رسالته عن التوجيه التربوي في كلية المعلمين بجامعة كولومبيا للحصول على درجة الدكتوراه، وكان هدف دراسته وضع أساس علمي لتصنيف طلاب المدارس الثانوية يحدد بموجبه احتمال نجاح الطالب في دراسته كما يهدف إلى مساعدة الطالب على اختيار نوع الدراسة والتكيف مع المشكلات المدرسية.

يرى " بروور" في كتابه الذي عنوانه بـ"التربية كتوجيه" أن هناك فرقا بين عبارتي التربية كتوجيه والتوجيه التربوي فالمقصود بالأولى ضرورة توجيه التلاميذ في نواحي

(3)- المنظمة العربية للتربية والثقافة و العلوم ، مرجع سابق ، ص 8 .

نشاطهم كافة ، أما الثانية فيقصد بها ناحية محدودة من التوجيه تهتم بنجاح التلميذ في حياته المدرسية " (2).

وفي الأخير نؤكد على " أن التوجيه المهني لوحظ قبل الحرب العالمية الثانية دون ارتباط وثيق مع التوجيه المدرسي ، وكان يتعلق خاصة بالشباب المراهقين الذين تركوا المدرسة الابتدائية في نهاية التعليم الإجباري من أجل تحقيق تكوين مهني معين " (3).

أي أن التوجيه المدرسي والمهني كان في بدايته مهنيا ثم مدرسيا ثم مدرسيا ومهنيا ، يهدف أساسا إلى "إعلام الفرد، مساعدته على توضيح اهتماماته، وأن يتخذ بنفسه القرارات الخاصة به، بمعنى آخر تحضير الشباب إلى إيجاد طريقه الخاص بنفسه وذلك ببناء مشاريعه المدرسية والمهنية بل حتى الحياتية " (4).

2. التوجيه المدرسي والمهني في العالم العربي :

من الصعوبة بمكان الاطلاع على أوضاع التوجيه في العالم العربي إطلاعا وافيا ، وذلك لأن شبكة الإعلام التربوي في داخل الوطن العربي لا تزال في طور التأسيس والتركيب ، ولأن ما نشر حول هذه الناحية قليل ونادر.

ويعد ظهور التوجيه في الوطن العربي إلى أوائل الخمسينات من هذا القرن ، عندما عاد فوج من أوائل المختصين في ميدان التوجيه من البلاد الأجنبية إلى بعض أقطار الوطن العربي من أمثال مصر وسوريا ولبنان، هذا إذا استثنينا وجود بعض خدمات التوجيه التشخيصي أو النفسي التي كانت ولا تزال تقدم للجمهور منذ أمد بعيد .

(1)- نفس المرجع ، نفس الصفحة.

(2)- مرسى عبد الحميد ، الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني ، عالم الكتب ، القاهرة ، 1976 ص 56.

(3) Maurice Reuchlin, *Orientation Professionnelle et Scolaire*, Encyclopédia Universalis, France, 1999, P1.

(4)- بوسنة محمود، التوجيه المدرسي والمهني- الخلفية النظرية لمفهوم المشروع وبعض المعطيات الفردية - مجلة العلوم الإنسانية، العدد 10 ، جامعة منتوري، قسنطينة ، 1998 ، ص 170.

ففي مصر بوشر بأعمال التوجيه المدرسي والمهني حوالي منتصف هذا القرن، في العيادة النفسية الملحقة بكلية التربية، في جامعة عين الشمس بالقاهرة، والتي اهتمت اهتماما كبيرا بمشكلات الأطفال وإرشادهم .

وفي عام 1961 تقرر إنشاء مركز للتوجيه والإرشاد النفسي في المدارس ويقوم بذلك أخصائيون في الإرشاد النفسي والتوجيه المدرسي .

وينظم لكل طالب سجل خاص بظروفه الاجتماعية والدراسية ويجري تتبعه أثناء الدراسة وبعد التخرج والالتحاق بالجامعة. (1)

وفي نفس الوقت تقريبا أي أوائل الخمسينات، بدأ في لبنان إدخال دروس خاصة في التوجيه ضمن الدورات التدريبية المعدة لأفراد الهيئة التعليمية في المدارس، وجرى تأسيس مركز الأبحاث التربوية في وزارة التربية اللبنانية، الذي أعد اختبارات تحصيلية ونفسية استخدمها في مباراة الدخول إلى دور المعلمين والمعلمات إلى المدارس المهنية والتقنية.

وفي أوائل الستينات تم إدخال مادة التوجيه ضمن منهاج إعداد أساتذة التعليم الثانوي في كلية التربية بالجامعة اللبنانية، ثم أصبحت إحدى المواد التربوية الأساسية المطلوبة من كل من يعد نفسه للتعليم الثانوي الرسمي. ومنذ ذلك الوقت اتجهت بعض المدارس الخاصة باستخدام ذوي التخصصات الجامعية في التوجيه أو في التربية وعلم النفس كمرشدين لديها.

وفي الجمهورية التونسية، أنشأت مراكز توجيه نفسي وتربوي في المدارس تقدم خدماتها ضمن مختلف المراحل الدراسية من الابتدائية حتى العليا .

وهناك دورات شهرية في التوجيه للمعلمين ، كما أن في وزارة التربية التونسية مصلحة للتوجيه الاجتماعي مهمتها السهر على حل المشكلات الاجتماعية لطلاب التعليم الثانوي وطلاب التعليم العالي ، بالتعاون مع أولياء الطلاب ، ويقوم بهذا التوجيه مرشدون تدربوا في معهد الخدمة الاجتماعية لمدة ثلاث سنوات بعد المرحلة الثانوية .

أما التوجيه المهني، فله مراكز تابعة للجنة التوجيه العام، ويشرف عليه أساتذة مختصون ، يقومون بالتوجيه للطلاب في الثانوية إلى الاختصاصات التي تحتاجها البلاد .

(1)- حبيب الأسدي ، التوجيه المهني- علاقته بتنمية القوى العاملة - مؤسسة الثقافة العالمية ، بغداد ، 1980 ، ص-ص ، 38-39.

أما تجربة كل من الكويت، قطر، والإمارات العربية المتحدة، فكانت بدايتها سنة 1970 بتأسيس مؤسسة مختصة أطلق عليها حينئذ اسم " المؤسسة العالمية للتشغيل والتدريب والتأهيل"، حيث كانت معنية بتشغيل العمال وتدريبهم وتأهيل المعوقين.⁽¹⁾

3. التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر :

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 الأخرى تحولات اختلفت معطياتها وآلياتها في كل مرحلة من المراحل وما نعتقده أن تطور التوجيه في الجزائر مر بثلاث مراحل بالنظر إلى أهم الأحداث والتغيرات والتعديلات التي سجلت في كل منها .

أ - المرحلة الأولى (1962-1976):

غداة الاستقلال لم تكن وزارة التربية الوطنية آنذاك تحتوي على مصالح مركزية خاصة بتسيير التوجيه بعد إجلال الفرنسيين القائمين بهذه العملية. ففي سنة 1962 تم توظيف أربعين مستشارا منهم خمسة جزائريي الأصل موزعين على ستة مراكز للتوجيه المدرسي في كل من: عنابة، الجزائر، وهران، سطيف، قسنطينة، مستغانم. ومع تنظيم وزارة التربية الوطنية في عام 1963 أنشأت المديرية الفرعية للتوجيه والتخطيط المدرسي نظرا للنقص الكبير في المختصين حيث تم تكوين خمس مستشارين في المغرب ووظفوا في الجزائر سنة 1964.

وقد قررت الوزارة تكوين دفعة أولى في جامعة الجزائر على مستوى معهد تطبيقي لعلم النفس والتوجيه المدرسي حيث كانت شروط التحاق المترشح بالمسابقة أن يكون

(1) - المرجع نفسه ، ص40.

معلما، له خمس سنوات أقدمية في التعليم، ولإجتياز هذه المسابقة يجب أن يمر المترشح بثلاث مراحل:

امتحان كتابي - وآخر شفاهي - بالإضافة إلى محادثة مع مختصين في علم النفس مع العلم أن مدة التكوين تدوم سنتين، لتتخرج أول دفعة سنة 1967.*

بالنسبة للمهام المسندة إلى مستشار التوجيه المدرسي في هذا الميدان نجدها تركز فقط على التقويم المدرسي والتكفل بالاختبارات الجماعية للسنة الرابعة متوسط والقيام بعملية الإعلام ، ومن نقائص التوجيه في هذه المرحلة عدم متابعة التلميذ والتعرف المحدود على إمكانياته 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 هو البعد التربوي في علاقة مستشار التوجيه بالتلميذ وعدم التغطية الكافية للمستشارين بالنظر إلى حجم الجمهور المدرسي.

ب- المرحلة الثانية (1967-1991) :

من أهم الأحداث التي عرفت هذه المرحلة هي ظهور المدرسة الأساسية وفقا للمرسوم الرئاسي الصادر في الجريدة الرسمية رقم 33 بتاريخ 23 أبريل 1976، بينما تم غلق المعهد التطبيقي لعلم النفس والتوجيه المدرسي حيث ادمج الطلبة الراغبين بالتكوين في التوجيه المدرسي في معهد علم النفس بالجزائر، للحصول على شهادة الليسانس من أجل تكوين أخصائيين في علم النفس نستفيد منهم في التوجيه المدرسي وخاصة ما يتعلق بالحالات الصعبة.*

والملاحظ أن هذه الفترة تمثل مرحلة انتقالية في سياسة التوجيه المدرسي ، إذ أصبحت مهمة مستشار التوجيه محددة في القيام بالإعلام في شكل حصص يوزع من

* - معلومات تحصلنا عليها أثناء فترة تربصنا من المستشارين القدامى لولاية قالمة.

* - نفس المصدر السابق.

خلالها مستندات أو كتيبات إعلامية أو ما يسمى بالملصقات، التي تتضمن المسارات الدراسية أو المهنية التي تخص التلميذ وتكون عملية الإعلام بصفة جماعية و فردية تتناول إجراءات القبول والتوجيه من الأساسي إلى الثانوي وأنواع التخصصات وآفاقها في الجامعة، التكوين المهني وعالم الشغل.

أما بالنسبة للإجراءات التنظيمية للتوجيه في هذه الفترة فقد بقيت منحصرة في التوزيع الآلي للتلاميذ وفقا للمعدل المتحصل عليه من خلال السنة الدراسية، حيث يتم الانتقال من المرحلة الثانوية بالقبول التلقائي لـ 50% من تلاميذ السنة التاسعة أساسي من كل إكمالية وفقا لترتيب التلاميذ على مستوى مدرستهم الأصلية، ويكون قرار التوجيه على هذا الأساس لأنه لا يتم الاعتماد على مجالس 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 عقيمة دون الأخذ في الحسبان شهادة التعليم الأساسي لأنها يمكن أن تكون المؤشر الذي يعكس المستوى الحقيقي للتلميذ، وقدرته الفعلية على مواصلة التعليم، ومع ذلك لم تكن امتحانا رسميا يؤخذ به في مجال القبول، الأمر الذي أدى في بعض المؤسسات إلى تضخيم النقاط من طرف الأساتذة نتيجة للقرابة التي تربطهم مع التلاميذ أو الجهوية، مما يؤثر سلبا على مصداقية التوجيه.

ج- المرحلة الثالثة (1991 إلى 2004):

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

*مرحلة الجذع المشترك وتدوم سنة واحدة - *مرحلة التخصص وتدوم سنتان ، وذلك وفقا للمنشور الوزاري المؤرخ في 3 أبريل 1991.

" وفي نفس السنة تم إدماج مستشاري التوجيه المدرسي ، وتعنيهم في الثانويات لأول مرة مع تحديد المهام والأدوار التي يقومون بها " (1).

كما شملت الإجراءات تحديد معدل القبول حسب ما نص عليه المنشور الوزاري 2029.

معدل القبول = $\frac{\text{المعدل العام للسنة التاسعة أساسي} + \text{معدل شهادة التعليم الأساسي}}{2} \times 2$

3

كما أصبح يعتمد الملح التربوي للتلاميذ المترشحين للانتقال إلى الأولى ثانوي.

ومن بين التعديلات التي استحدثت في هذه المرحلة إعادة النظر في مفهوم التوجيه وأساليبه، والابتعاد عن ذلك الفعل الآني والتكفل بالتلميذ ومتابعته لتحسين مستواه، حيث تقرر في النصوص الرسمية ضرورة التعرف على التلميذ، وطموحاتهم وكذلك تقويم استعداداتهم ونتائجهم التربوية لتطوير قنوات التواصل الاجتماعي والتربوي داخل المؤسسة التربوية وخارجها.

ثالثا : أسس التوجيه المدرسي والمهني :

يعتمد التوجيه على أسس مستمدة من الواقع التربوي النفسي والاجتماعي كما له أهمية كبرى في حياة التلميذ من خلال درجة تأثيره على مستقبله الدراسي والمهني، في هذا الإطار وضعت بعض الأسس للتوجيه لكي تبعده عن أي تنظيم عشوائي، من بين هذه الأسس نجد الأسس التربوية والنفسية والاجتماعية.

1. الأسس النفسية :

أ. الاستعدادات: مثلما يختلف الأفراد في بنيتهم المرفولوجية، فالاستعدادات بدورها تختلف من شخص لآخر، وهنا تظهر أهمية التوجيه المدرسي في تحديد مهمة كل متعلم من المتعلمين، حيث يقوم بدراسة استعدادات المتعلم ليتمكن من توجيهه إلى الدراسات أو المهن التي تناسبه، وهذا ما أكده "كلابار": " إن ما يسمح بالترقية بين الأفراد عندما ننظر إليهم من زاوية المردود هناك استعدادات جسدية وحسية وفكرية، فالانتباه والملاحظة

(1) - المنشور الوزاري رقم 269 المؤرخ في 24 ديسمبر 1991 والمتضمن عمل مستشاري التوجيه الملحقين بالثانويات.

والذاكرة والذكاء، نستطيع أن نعتبرها كاستعدادات في نفس مستوى المهارة اليدوية أو الميل إلى الرسم".⁽¹⁾

ب- **الميلول**: يعرف "سترونج" الميل بأنه: "استعداد لدى الفرد يدعو إلى الانتباه إلى أشياء معينة تثير وجدانه، وتعتبر الميلول ضمن الدوافع التي تدفع الفرد نحو أهداف معينة"⁽²⁾.

يعتبر الميل أساساً حاسماً، ذلك أن التلميذ قد تكون نتائجه المدرسية جيدة في كل المواد أي أن متغير الاستعدادات متوفر، لكن يميل ويرغب في دراسة شعبة معينة دون أخرى.

2. الأسس التربوية :

أ. **النتائج المدرسية**: يعتبر التحصيل الدراسي السابق للفرد أحسن دليل على مدى ما يمكن أن يحصله في المستقبل، والدرجات في المواد المدرسية هي أول ما يلفت النظر لتقويم عمل الفرد وتوجيهه الوجهة التي يمكن أن ينجح فيها. ولا شك أن سجل درجات الفرد لعدة سنوات متتالية قد يبين للعين الفاحصة اتجاهات معينة⁽¹⁾.

فيمكن استغلال هذه النتائج المدرسية لكل تلميذ في طريقتين طريقة القبول عن طريق المعدل العام للمواد في السنة الأولى ثانوي حيث يتم الارتقاء (النجاح) إلى السنة الثانية ثانوي لكل تلميذ يحصل على معدل يساوي أو يفوق (20/10) ويمكن لمجلس الأساتذة أن ينقذ بصفة استثنائية بعض التلاميذ الذين لا يستوفون الشرط السابق، وهذا الاستثناء له صلة وثيقة بطاقة استعاب المؤسسة^{(2)*}.

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

(2)- الوردي خنطرة ، نظريات التوجيه وتربية الميول والاختيارات ، الملتقى الجهوي لأسلاك التوجيه المدرسي والمهني ، قالمة ، من 1999/11/28 إلى 1999/11/30 ، ص 13.

(1)- سعد جلال، مرجع سابق، ص 197.

* - بطاقة استعاب المؤسسة: ويقصد بها قدرة المؤسسة على تأطير المقاعد البيداغوجية لسنة دراسية معينة أو جذع مشترك أو شعبة معينة، لذلك تعتبر بطاقة استعاب المؤسسة مقياس مهم من مقاييس التوجيه.

كما تدخل نتائج المواد الأساسية لكل شعبة من شعب السنة الثانية ثانوي المفتوحة بالثانوية أو المتقن بشكل بارز في توجيه التلاميذ وهي موجودة في بطاقة مجموعات التوجيه الخاصة بالسنة الثانية ثانوي ، ومن خلالها يتم التعرف على ملمح التلميذ وذلك حسب النتائج المحصل عليها في الثلاثي الأول والثاني.

وهذا باعتماد معدل كل مادة أساسية في مجموعة المواد لشعبة من الشعب المفتوحة في السنة الثانية ثانوي ويرتب التلاميذ في فئات للحصول على معدل ورتبة التلميذ في كل مجموعة أو شعبة مفتوحة ، حيث يتم تقسيم فئة التلاميذ المقبولين في السنة الثانية ثانوي إلى فئتين:

الفئة الأولى: ويتم توجيهها إلى مسار تعليمي يسمى التعليم الثانوي العام والتكنولوجي.

الفئة الثانية: توجه هذه الفئة إلى التعليم الثانوي التقني و فيما يتعلق بالنسبة المؤوية للتلاميذ الأوائ الذين تلبى رغبتهم ، فقد كانت هذه النسبة محددة بـ 10% ثم خفضت إلى النصف 5% بموجب المنشور الإطار رقم 489 ، المتضمن تنظيم الدخول المدرسي 2003 .

ب. دور الأستاذ في توجيه التلاميذ: يقوم الأستاذ بعدة مهام رئيسية لها علاقة مباشرة بالتلاميذ لأنه " يعتبر من أقرب الناس إليهم ، فهو يقوم بربط الصلات معهم وذلك من أجل معرفة مدى ضعفهم و تحسينهم من خلال ارتفاع وضعف مستوى التحصيل المدرسي الذي يحصل عليه التلميذ في المادة التي يدرسها له".⁽¹⁾

وللأستاذ دوره في عملية توجيه التلاميذ حيث يمكنه أن يقدم مساعدات إلى مستشار التوجيه أو يتعاون معه لمعرفة القدرات الفعلية لكل تلميذ في القسم أو الشعبة، وذلك لأن الأستاذ في اتصال مباشر مع التلميذ.

(2)- المنشور الوزاري رقم 1011 ، المؤرخ في 1998/08/12 ، المتعلق بالتقويم البيداغوجي في التنظيم التربوي ، ص 03.

(1)- وهيب سمعان، محمد منير مرسى ، الإدارة المدرسية الحديثة ، عالم الكتب ، القاهرة ، 1979 ، ط1 ، ص 256.

ج. دور مستشار التوجيه في توجيه التلاميذ : إن لمستشار التوجيه دور بارز في توجيه التلاميذ وهذا من خلال المهام والأدوار التي يقوم بها ليساهم في تحسين المستوى التحصيلي للتلاميذ ، وذلك بتشخيص عوامل ضعف التحصيل الدراسي و اقتراح حلول مناسبة ضمن عملية التقويم حيث يقوم المستشار بالإطلاع على نتائج التلاميذ المحصل عليها وملاحظات الأساتذة ، ليتابع المردود التربوي للتلاميذ كما يقوم بإعداد قوائم الاستدراك في الجذع المشترك.

ويعمل أيضا من خلال الحصص الإعلامية على تزويدهم بمختلف المعلومات حول مختلف الشعب والجذوع المشتركة وإمداداتها الجامعية والمهنية ويمكنه الكشف عن ميولات واهتمامات التلاميذ من خلال المقابلات الفردية واستبيان الميول والاهتمامات وأخيرا بطاقة الرغبات.

3. الأسس الاجتماعية:

أ. الأسرة: بما أن الأسرة هي المنشأ الأول الذي ينشأ فيه الإنسان فيأخذ منها تربية خاصة أو يسلك منهاجا معيناً تبقى نتائجه طيلة حياته⁽¹⁾ ، فلا أسرة تأثيرا كبيرا في عملية مصيرية تتعلق بالتلاميذ ومستقبلهم الدراسي والمهني.

وإذا كان الأولياء على مستوى عال من التعليم فإنه من المفروض أي يتوصلوا إلى معرفة قدرات أبنائهم، وعلى أساسها يكون توجيههم توجيها عقلانيا يتماشى ورغبات الأبناء دون التأثير عليهم.

ب. الأصدقاء : إن أول ما يقوم به التلميذ في المدرسة هو إقامة علاقات بين الأصدقاء ، هؤلاء الأصدقاء كان قد تعرّف عليهم عند دخوله المدرسة أو كانت معرفته بهم قديمة، حيث يدخل في علاقات وطيدة معهم فيتأثر بهم ويؤثرون فيه ، ومن ثم يتبنى أفكارهم ومواقفهم واتجاهاتهم وهذا حسب نوعية الصداقة الموجودة بينهم.

(1)- محمد لبيب النجيجي، في الفكر التربوي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1981 ، ط1 ، ص3 .

وينتج عن تلك الصداقة التقارب اللصيق في القرارات خاصة المتعلقة بالجانب الدراسي ولا سيما المتعلقة باختيار جذع مشترك معين أو شعبة معينة، فقد يختار التلميذ شعبة ما بناء على أن صديقه أو مجموعة أصدقائه اختاروا هذه الشعبة.

ج. المجتمع : إن الفرد اجتماعي بطبعه فهو يؤثر في المجتمع ويتأثر به ويتخذ اتجاهات يسير عليها تنطبق مع اتجاهات المجتمع. والتلميذ بصفته فرد يعيش في المجتمع فهو يدرس ليتعلم مهارات ومعارف علمية تضمن له مكانة مرموقة في مجتمعه.

وفي العادة التلميذ عند انتقاله إلى المرحلة الثانوية فهو يختار فرعا دراسيا متأثر بالآراء السائدة في المجتمع وعلى سبيل المثال التلميذ الذي يختار الدراسة في الشعب العلمية ، قد يطمح إلى أن يلتحق بكلية الطب بعد نجاحه في البكالوريا، ليصبح طبيبا بعد تخرجه لأنه يتأثر بالتقدير والاحترام الذي يوليه المجتمع لمهنة الطب والطبيب.

ثانيا: أهداف التوجيه المدرسي والمهني:

يسعى التوجيه المدرسي والمهني بصفته أحد أهم العمليات التربوية إلى تحقيق جملة من الأهداف النفسية والتربوية والأهداف التي لها علاقة بسياسة الدولة، كالأهداف السياسية، والاقتصادية والاجتماعية وسنفسر كل واحدة على حدى.

أ. الأهداف التربوية:

يقوم التوجيه بخدمة المجتمع خدمة تربوية، فهو يهدف إلى تكوين الفرد تكويننا مناسباً وموافقاً لقدراته، كما أصبح المعنى العميق للتوجيه المدرسي والمهني حالياً، هو إعانة التلميذ على بناء مشروعه الشخصي (الدراسي والمهني) ، وبالتالي دفعه إلى نوع من التربية الفكرية والعلمية المناسبة له ليتمكن بذلك من إبراز قدراته والاستفادة منها في إطار تكوين صحيح.

كما يساهم التوجيه تربويا في تنمية وإعداد الفرد ليكون عنصرا فعالا في مجتمعه، فبدون توجيه سليم ودقيق يكون الإعداد التربوي للأفراد غير منظم وغير فعال لأنه لا يحقق الغاية التربوية الهادفة.

ب. الأهداف النفسية :

يعد الجانب النفسي في التوجيه ذو أهمية كبيرة لا يمكن إغفالها فإذا وجه التلميذ إلى تخصص لا يرغب فيه ولا يميل إليه، فينعكس هذا سلبا على تحصيله الدراسي ومستقبله المهني بصفة عامة.

"وتعتبر نقطة البداية في التوجيه هي معرفة حاجات الأفراد وميولهم ومدى إشباع هذه الميول" ⁽¹⁾، فإذا وجه التلميذ توجيها يراعي الجانب النفسي من ميول ورغبات فسينعكس ذلك إيجابياً على تحصيله الدراسي، وذلك بشعور التلميذ براحة نفسية تجاه ما يقوم به، مما يولد فيه الثقة والاعتزاز بالنفس.

ج. الأهداف الاقتصادية:

إن الجزائر في محاولاتها التصدي لأنواع التحديات المختلفة التي تواجهها نحو تحقيق التنمية الاقتصادية لمجتمعها، تتخذ من التوجيه وسيلة أساسية لتحقيق الأهداف المنشودة، وهنا يقول محمد لبيب النجيجي: "إن التربية والتعليم هو مفتاح الرفاهية والرخاء القومي ولا يوجد استثمار آخر له عائد أكبر من الاستثمار في الموارد البشرية والتي تعتبر التعليم كمكون له" ⁽¹⁾.

(1)- سعد جلال ، مرجع سابق، ص 134.

(1)- محمد لبيب النجيجي، التربية والتقدم الاجتماعي والاقتصادي للدول النامية، دار النهضة للطباعة والنشر، مصر، 1976، ج3، ص163.

ويهدف نظام التوجيه الجديد إلى إلحاق كل طالب بنوع الدراسة الذي يخدم المجتمع من الجانب الاقتصادي على وجه الخصوص، لأن صلاحية التوجيه المدرسي والمهني ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالتوجه الاقتصادي الذي تسير وفقه البلاد.

د. الأهداف الاجتماعية:

إن للمجتمع جملة من المطالب يجب على الدولة تحقيقها، كما أنه يجب ربط المجتمع بالتطورات الحاصلة في المجتمعات الأخرى، ولا يتم ذلك إلا بإتباع سياسة تربوية حكيمة مبنية على استغلال القدرات الفردية في شتى المجالات، وهذا لا يأتي إلا بانتهاج نوع من التوجيه المنظم المبني على قواعد مدروسة وعلمية في إطار العملية التربوية. والتوجيه المدرسي من الناحية الاجتماعية يهدف إلى تكوين أفراد قادرين على إيجاد نوع من التطور الاجتماعي، ولهذا وجب إعداد برامج تعليمية تتكيف مع طبيعة المرحلة التي يمر بها المجتمع بشكل عام.

خلاصة:

إن التوجيه بدأ مهنياً ومستقلاً عن المدرسة وعن البرامج التربوية، وكان ذلك على يد "بارسونز" الذي أسس مكتبا للتوجيه المهني، ولذلك نلاحظ أن هدف التوجيه كان فردياً أساسه مساعدة الفرد على اختيار المهنة والاستعداد لها. وقد ظهرت فكرة العدالة الاجتماعية وأصبحت هدفاً عاماً نادى به جميع الإعلاميين الذين لعبوا دوراً هاماً في تأسيس التوجيه، وأصبح التوجيه المهني، جزء من مسؤوليات المؤسسة التربوية. وبذلك تغيرت أهداف العملية التربوية، فأصبحت مصممة أساساً على مساعدة التلميذ لإعداد مشروعه الدراسي والمهني على حد السواء.

الفصل الثالث

مستشار التوجيه المدرسي والمهني

تمهيد

- أولاً: ظهور مستشار التوجيه في الجزائر .
 - ثانياً: الحاجة إلى مستشار التوجيه المدرسي والمهني.
 - ثالثاً: الإطار المكاني لعمل مستشار التوجيه .
 1. مركز التوجيه المدرسي والمهني.
 2. الثانوية (المتقن) .
 3. الإكماليات .
 - رابعاً: مهام مستشار التوجيه المدرسي والمهني .
 1. الإعلام.
 2. التوجيه.
 3. التقويم.
 4. المتابعة النفسية والاجتماعية .
 - خامساً: وسائل عمل مستشار التوجيه.
 - سادساً: الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه في أداء مهامه.
- خلاصة.

تمهيد:

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

وعلى ضوء ذلك تناولنا مجموعة من العناصر في هذا الفصل فبدأنا بظهور مستشار التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر ، ويتضمن تنصيبه في المؤسسة التربوية، بعدها تطرقنا إلى الحاجة إلى مستشار التوجيه أي العوامل التي كان لها الأثر في إدماج مستشار التوجيه في المجموعة التربوية. وقبل ذكر مهام مستشار التوجيه تطرقنا للإطار المكاني لعمل هذا الأخير حتى يتسنى للقارئ معرفة أين يؤدي مستشار التوجيه مهامه ، وطبعا بتأديته لهذه المهام فهو يستعمل مجموعة من الوسائل التي تمكنه من أداء مهامه ، ومن ثمة يواجه مجموعة من الصعوبات سنراها في نهاية هذا الفصل.

أولاً: ظهور مستشار التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر:

مر التوجيه في الجزائر بثلاث مراحل ، حيث أعطي اهتماماً متزايداً توج في الأخير بإدماج عضو كلف بتحسين الأداء التربوي في المؤسسات التعليمية عن طريق القيام بمجموعة من المهام تضمن التكفل الأحسن بالتلميذ ، ويتمثل هذا العضو في شخص مستشار التوجيه المدرسي و المهني.

" في أوائل 1962، وبعد مغادرة الفرنسيين القائمين بهذه العملية تولت الجزائر بإطاراتها المحدودة الإشراف على عملية التوجيه، و التي عرفت نوعاً من التراجع يعود إلى عدم تكافؤ برامجها مع التلميذ و الطالب الجزائري ومتطلبات البلاد آنذاك، كما أن هذا الميدان كان يعاني نقصاً كبيراً في القائمين عليه و أثناء الاستقلال لم يكن في الجزائر سوى 9 مراكز للتوجيه و 53 مستشاراً.

وفي سنة 1963 تفككت مصالح التوجيه المدرسي و المهني، ونظراً للوضعية المتدهورة، قامت وزارة التربية بفتح معهد علم النفس التطبيقي عام 1964 حيث تخرجت أول دفعة من المستشارين ومدة التكوين كانت تدوم سنتان⁽¹⁾.

*- ومستشاري التوجيه ربتان: مستشار التوجيه المدرسي والمهني، ومستشار رئيسي للتوجيه المدرسي والمهني، بالنسبة للتوظيف لرتبة مستشار التوجيه فهو عن طريق المسابقة، على أساس الاختيار بين المترشحين البالغين من العمر 21 سنة على الأقل، الحائزين على دبلوم تقني سامي في التوجيه المدرسي و المهني.

أما رتبة مستشار رئيسي للتوجيه المدرسي والمهني فتشترط مسابقة على أساس الاختيارات بين المترشحين الحائزين على شهادة الليسانس في علم النفس أو علم الاجتماع أو علوم التربية أو شهادة معادلة لها ومعترف بها مع توفير شرط السن.

بعد توظيف مستشاري التوجيه المدرسي والمهني رئيسياً، ومفتش التربية والتكوين المدرسي ومستشاري التوجيه المثبتين، والتي تقوم بتثبيت هؤلاء المستشارين وهذا يتم بعد فترة تربص تدوم 9 أشهر. وبعد القرار الذي تأخذه هذه اللجنة عموماً إما أن يتم تثبيتهم أو تمديد الفترة لمدة تسعة أشهر أخرى أو قد تأخذ قرار بتوقيفهم إن استدعي الأمر ذلك.

(1) - التوجيه المدرسي و المهني - لمحة تاريخية ، أهدافه ومهامه - وثيقة داخلية بمركز التوجيه المدرسي و المهني

لولاية قالمة ، ص2.

وبذلك اتسع مجال التوجيه وازدادت مرافقه ومؤسساته، إذ بلغ 34 مركزا حسب التقسيم الإداري 1974 وازداد عدد المستشارين من خريجي علم النفس التطبيقي وخريجي معهد علم الاجتماع.

وما يمكن قوله أنه بعد العناية التي أولتها الدولة بقطاع التوجيه أصبح عدد المراكز يتزايد بصفة إطرادية وكذلك عدد المستشارين فعلى سبيل المثال في الموسم الدراسي 1997/1996 كان عدد المراكز 60 مركزا على المستوى الوطني ، و لا تخلو ولاية من مركز على الأقل خاص بها وفي هذا الصدد نورد البيانات الواردة في الجدول الآتي:

جدول رقم (01)

تعداد موظفي التوجيه 1997/1996.⁽¹⁾

السلك و الرتبة	العدد	منهم مقيمون بالثانويات (%)
مفتشون	41	0
مستشارون رئيسيون	679	623 (91,75%)
مستشارون	190	126 (66,31%)
المجموع	910	749 (82,30%)

(1)- أحمد بن صاولة ، مرجع سابق ، ص62.

إن تنصيب مستشار التوجيه المدرسي والمهني بالثانوية أصبح ضرورة ملحة لتكامل أدوار المتعاملين التربويين وذلك لضمان رفع المردود التربوي للتلميذ وللمؤسسة بصفة عامة.

ثانياً: الحاجة إلى مستشار التوجيه المدرسي والمهني :

يختلف الأفراد فيما بينهم، وقد يكون هذا الاختلاف من ناحية المهارة، الأهداف، القيم والتوجهات المهنية. "والتوجهات المهنية المختلفة يجب أن تكون متسقة مع متطلبات ومكافآت المهنة المعينة والتي تقدمها بيئة العمل ، ويؤثر مدى الاتساق أو التوافق بين توجه الفرد المهني وبيئة العمل تأثيراً مباشراً على سلوك واتجاهات الفرد في العمل ، وكلما كان التوافق بين التوجه المهني وبيئة العمل كبيراً كلما زادت كفاءة الفرد وزاد رضاه عن العمل." (1)

ولا شك أن هذا التوافق بين بيئة العمل يسبقه توافق في بيئة المدرسة وما قد يكون عليه التلميذ من توافق بين استعداداته وقدراته المدرسية من جهة، وميولاته ورغباته نحو الشعبة المفضلة لديه من جهة أخرى . ومن أجل خلق هذا التوافق سواء كان مدرسياً أو مهنياً، استحدث منصب جديد في المنظومة التربوية وهو منصب مستشار التوجيه المدرسي والمهني، نظراً لما يمكن أن يقوم به هذا العضو في خلق حالة التوافق أو التكيف لدى التلميذ.

ومن هنا ظهرت الحاجة إلى مستشار التوجيه المدرسي والمهني وكان ذلك لعدة عوامل نذكرها فيما يلي:

1. الزيادة في عدد التلاميذ :

بازدياد عدد التلاميذ نتجت عدة مشكلات مدرسية، كالرسوب المدرسي، التسرب، العنف المدرسي ومشكلة التكيف سواء مع الوسط المدرسي أو مع الشعبة الموجه إليها.

(1)- راوية حسن ، السلوك في المنظمات ، الدار الجامعية الإبراهيمية، مصر ، 2001 ، ص 381.

كل هذه المشاكل وغيرها تتطلب توفر منصب مستشار التوجيه الذي يستطيع بدوره أن يساعد التلميذ على التغلب أو التكيف مع المشكلة التي يتعرض لها.

2. تنوع برامج التعليم الثانوي :

" أنشأت البرامج المتنوعة من التعليم الثانوي لتواجه أساسا الاحتياجات التربوية لمختلف القدرات والاهتمامات لدى التلاميذ، ويطلب التلاميذ بالاختيار من بين المواد الدراسية والأنشطة المختلفة التي يتلقونها في المدرسة الثانوية ومن ثم يصبح من الضروري حسن توجيههم في هذا الاختيار حتى يعود بالفائدة المرجوة من التلميذ والمدرسة والمجتمع الكبير، ومن هنا يكون للتوجيه بالذات أهمية كبرى في المدرسة الثانوية".⁽¹⁾

3. التقدم التكنولوجي السريع:

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

4. قصور الأسرة في مواجهة تحديات العصر:

تميز المجتمع الحديث بتعقيد العلاقات والتغير المستمر في الإطار الاقتصادي والاجتماعي، وهذا جعل الأسرة لا تفي بمتطلبات تربية وتوجيه أبنائها بسبب كثرة إنشغالاتها الخارجية وكذلك تعقد الحياة الاجتماعية، إذ لم يعد كافيا توجيه الوالدين في هذا الإطار لا سيما إذا تصورنا بالنسبة للمجتمع العربي تفشي الأمية وجهل الآباء في كثير من

(1) - وهيب سمعان، محمد منير مرسي، مرجع سابق، ص192.

الأحيان، وبالتالي قصورهم في توجيه أبنائهم إلى المجالات المختلفة النفسية والاجتماعية والتربوية.

5. تطور الفكر التربوي :

أدى هذا التطور إلى ظهور فكرة جديدة في مجال التربية تجعل من التلميذ محورا أساسيا في العملية التربوية بدل التركيز على المادة الدراسية، ومنه تطورت نظريات علم النفس، علم الاجتماع وعلوم التربية حتى تساهم في رفع مستوى التحصيل الدراسي للتلميذ، وتنمية شخصيته بشكل متكامل، كل هذا أدى إلى عدم الاستغناء عن خدمات مستشار التوجيه وجعله عضواً فعالاً في المؤسسة التربوية.

ثالثاً: الإطار المكاني لعمل مستشار التوجيه :

تحدد النصوص القانونية مهام مستشار التوجيه وكيفية أدائه لهذه المهام، كما تحدد أيضاً الإطار المكاني لعمل مستشار التوجيه أي مجموعة المؤسسات التي يتردد عليها أثناء أداء عمله وهو ما يسمى في ميدان التوجيه بمقاطعة التدخل .
وتتمثل هذه المؤسسات في مركز التوجيه المدرسي والمهني، الثانوية(المتقن) والإكماليات.

1. مركز التوجيه المدرسي والمهني :

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

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

2. الثانوية (المتقن):

إن التعليم الثانوي معد لاستقبال التلاميذ بعد نهاية التعليم الأساسي وفقا لشروط تحددها وزارة التربية الوطنية ، ومهمته زيادة على مواصلة المهمة التربوية المسندة للمدرسة الأساسية، دعم المعارف المكتسبة، إدراج التخصص تدريجا في مختلف الميادين وفقا لمؤهلات التلاميذ وحاجات المجتمع. وهذا المستوى من التعليم يهيئ 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 وتعليم ثانوي تقني .

"ونظرا إلى أن اهتمامات التلاميذ تنمو بنموهم في مختلف مراحل التعليم فإن الثانوية تقدم لهم مجموعة كبيرة ومتنوعة من المقررات الدراسية لكي تواجه الاحتياجات المختلفة لتلاميذها من ناحية وللاقتصاد الوطني والتنمية الشاملة للبلاد من ناحية أخرى" (1).

ووفقا للمنشور الوزاري رقم 219 المؤرخ في 18 سبتمبر 1991 تم تعيين مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بالثانويات من اجل الاهتمام بالتلميذ وتحسين مردود المؤسسة التربوية ككل.

3. الإكماليات:

تمتد المدرسة الأساسية على تسع سنوات، تعتبر حجر الزاوية في بناء منظومة التربية والتكوين، كما أن إدراج التقنيات المتعددة في هذا المستوى يمثل العنصر الأساسي في تحديث التعليم الأساسي، على أن النظام يتطلب نوع من التعاون يحدده تشريع ملائم بين الأطراف الاجتماعية والمدرسية (2).

(1) - تركي رابح ، أصول التربية الحديثة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1989 ، ص126.

(2) - زرهوني الطاهر ، تنظيم وتسيير مؤسسة التربية والتعليم ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1991 ، ص9

يمر التلميذ في هذه المرحلة بحدثين بارزين أولهما هو انتقاله إلى الإكاديمية 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 وذلك بتعريفه بمكونات هذا الوسط وأهمية ودور كل منها.

هذا عن الحدث الأول، أما الحدث الثاني الذي يمر به التلميذ، والذي يستدعي تدخل مستشار التوجيه هو انتقاله إلى السنة التاسعة، وهي تعد سنة حاسمة في المشوار الدراسي والمهني للتلميذ، حيث أن هذا الأخير يوجه إلى أحد الجذوع المشتركة الثلاثة، ولكي يختار الجذع الذي يتلاءم مع قدراته الدراسية ومع رغبته، يقدم مستشار التوجيه مجموعة من الحصص الإعلامية موزعة خلال السنة الدراسية، يشرح فيها المستشار مختلف الجذوع المشتركة وإمكانياتها، وموادها الأساسية ومعاملاتها،... الخ .
وللإشارة فإن مستشار التوجيه يتعامل مع الإكاليات التي تصب في الثانوية أو المتقن الذي يقيم فيه.

4. مهام مستشار التوجيه المدرسي والمهني :

حدد القرار الوزاري 827* مهام مستشار التوجيه علما أن هذا القرار صدر في بداية الموسم الدراسي 1992/1991، وهو الموسم الذي تقرر فيه ولأول مرة إدماج مستشاري التوجيه وتعيينهم في الثانويات .

يكلف مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بجميع الأعمال المرتبطة بتوجيه التلاميذ وإعلامهم ومتابعة عملهم المدرسي (القرار الوزاري 827 المادة 6)، ويندرج نشاطه بالتالي في إطار نشاطات الفريق التربوي التابع للمؤسسة(القرار الوزاري 827 المادة 10) وتتمثل نشاطاته خصوصا في مجال التوجيه فيما يلي :

* - القرار الوزاري رقم 827 المؤرخ في 1991/11/13 والمتعلق بتحديد مهام المستشارين والمستشارين الرئيسيين في التوجيه المدرسي والمهني ونشاطاتهم في المؤسسات التعليمية .

- القيام بالإرشاد النفسي والتربوي قصد مساعدة التلاميذ على التكيف مع النشاط التربوي.
- إجراء الفحوص النفسية الضرورية قصد التكفل بالتلاميذ الذي يعانون من مشاكل خاصة.
- المساهمة في عملية استكشاف التلاميذ المتخلفين مدرسيا والمشاركة في تنظيم التعليم المكيف ودروس الاستدراك وتقييمها (القرار الوزاري 827 - المادة 13).

أما في مجال الإعلام فتمثل نشاطاته فيما يأتي:

- ضمان سيولة الإعلام وتنمية الاتصال داخل مؤسسات التعليم وإقامة مناوبة بغرض استقبال التلاميذ والأولياء والأساتذة.
- تنشيط حملات إعلامية حول الدراسة والحرف والمنافذ المهنية المتوفرة في عالم الشغل.
- تنشيط مكتب للإعلام والتوثيق في المؤسسات التعليمية بالاستعانة بالأساتذة ومساعدتي التربية وتزويده بالوثائق قصد توفير الإعلام الكافي للتلاميذ (القرار الوزاري 827 - المادة 14).

تشكل هذه العمليات النشاط التربوي الأساسي لمستشار التوجيه المدرسي والمهني حاليا في الجزائر*.

لمستشار التوجيه دور قيادي في تنظيم خدمات التوجيه المدرسي وإدارتها بصورة فعالة من خلال معرفته المتخصصة وتجربته الواسعة. "وعليه أن يجعل من برنامج التوجيه مع الاستعانة بالآخرين جزءا متكاملا من العملية التربوية في المدرسة، وعليه تقديم العون والمساعدة والنصح والإرشاد للآخرين العاملين معه، فهو يساعد رجال الإدارة والمعلمين والآباء على تفهم حاجات التلاميذ".⁽¹⁾

* - فضلا عن ذلك يقوم مستشار التوجيه المدرسي والمهني بالدراسات والاستقصاءات في مؤسسات التكوين وفي عالم الشغل (القرار الوزاري 827 - المادة 7) ويساهم في تحليل المضامين والوسائل التعليمية، كما يمكن أن يكلف بإجراء

وفيما يلي سنتعرض للمهام الرئيسية الأربعة لمستشار التوجيه وهي الإعلام، التوجيه، التقويم وأخيرا المتابعة النفسية والاجتماعية.

أ. الإعلام:

الإعلام هو كافة أوجه النشاطات الاتصالية التي تستهدف إبلاغ الجمهور بكافة الحقائق والأخبار والمعلومات عن القضايا والموضوعات والمشكلات ومجريات الأمور، مما يؤدي إلى خلق أكبر درجة من الوعي والمعرفة والإدراك والإحاطة الشاملة لدى فئات المتلقين للمادة الإعلامية.

"أما الإعلام المدرسي فيتعلق بكل المعلومات الخاصة بالواقع التربوي والمدرسي والمهني وهو يهدف إلى تنظيم وتفعيل المسار الدراسي للتلميذ بتحقيق الموافقة بين طموحاته ونتائجه المدرسية وتكوينه في مجالي البحث الفردي والجماعي " (1).

وهو ما يوفر إجابات عن التساؤلات التالية :

- ما هي المؤسسة التعليمية وقواعد سيرها ؟
- من هم الأشخاص الذين يعملون فيها ؟
- ما هو دور كل منهم ؟
- لماذا نذهب إلى المدرسة ؟
- ما هي مدة الدراسات ؟
- ما هي إجراءات الانتقال من مستوى إلى آخر ؟
- من يقرر هذه الإجراءات ؟
- كيف يمكن تحقيق النجاح ؟

الدراسات والاستقصاءات في إطار تقويم مردود المنظومة التربوية وتحسينه (القرار الوزاري 827- المادة 8) ويقوم بالدراسات والتحقيقات التي تكتسي أهمية في مجال البحث البيداغوجي (القرار الوزاري 827- المادة 20).

(1)- محمد منير مرسى ، الإدارة المدرسية الحديثة، عالم الكتب ، القاهرة، 1995، ص 195.

- بماذا تختتم الدراسة ؟
- ما الذي يمكن فعله بعد الدراسة ؟
- ما هي المهن أو الحرف التي يمكن الالتحاق بها ؟
- كيف يتم الاختيار ؟
- كيف يتم التوجيه ؟ (2)

ينبغي على المستشار أن يبلغ المعلومات التي في حوزته إلى المتعاملين التربويين ليتمكن من نسج شبكة للاتصال يمكن للتلميذ أن يلجأ إليها في كل وقت وظرف.

وتقوم عملية التوجيه على الإعلام بشكل أساسي، ويسعى مستشار التوجيه من خلال نشاطه الإعلامي إلى مساعدة التلميذ على بلورة مشروعه الدراسي والمهني. والمستشار بحكم وظيفته يعد مصدرا هاما للإعلام في المؤسسة التربوية ، وهمزة وصل بين المؤسسة من جهة والأسرة والتلميذ من جهة أخرى.

"ويهدف النشاط الإعلامي إلى تمكين التلميذ من إعطاء معنى لدرسته وإقامة علاقة بين التدريبات الدراسية والاندماج الاجتماعي المهني في المستقبل ، كما يهدف إلى اكتساب السلوكات والمهارات التي تسمح له بالتكفل بنفسه فيما يخص توجيهه المدرسي واختياره".⁽¹⁾

يقدم مستشار التوجيه الإعلام إلى المتعاملين التربويين، ويوجه هذا الإعلام للتلاميذ وللأولياء بالدرجة الثانية، ويليهم بقية المتعاملين.

بالنسبة للإعلام الموجه للتلاميذ، فهو يكون لمجموعة من المستويات هي: السابعة أساسي، التاسعة أساسي ، الأولى ثانوي، الثانية ثانوي، الثالثة ثانوي. ومهما كانت الفئة الموجه إليها فهو يقدم بوسائل متعددة.

(1) - المديرية الفرعية للتوجيه والاتصال، دليل منهجي للإعلام المدرسي، وزارة التربية الوطنية، الجزائر، 2001، ص 05.

(2) - نفس المرجع ، نفس الصفحة.

(1) - لوصيف عبد الله ، أسس وأسلوب التوجيه التربوي ، برنامج تنشيط الاهتمامات وتنمية الميولات لمستوى 7 و8 و9 أساسي، ص 4.

٧ وسائل الإعلام المدرسي :

يستعمل مستشار التوجيه مجموعة من السندات الإعلامية التي قد يشارك في إنجازها أو قد يكون هو أنجزها .

تتضمن هذه الوسائل معلومات تعرّف بمختلف الجذوع المشتركة والشعب وموادها الأساسية ومعاملاتها وامتداداتها الجامعية والمهنية، متى وكيف يتم تقديم الطعون، تتضمن أيضا كيفية المراجعة المنهجية (لا سيما لتلاميذ الأقسام النهائية)،... إلخ.

ومن أمثلة هذه السندات الإعلامية :

- المناشير الوزارية.
- الملصقات.
- الكتيبات.
- المطويات.
- الدلائل.

وتعتبر هذه السندات الإعلامية وسائل إيضاح يستعملها المستشار أثناء تقديمه للحصص الإعلامية كما أنه يوظفها في مكتبه على شكل معلقات وملصقات، كما يمكن أن يشكل بهذه السندات خلية الإعلام والتوثيق، حيث قد تشكل هذه الأخيرة ركن في مكتب المستشار، أو يخصص لها مكتب خاص بها إن أمكنه ذلك. وتختص هذه الخلية بجمع كل السندات الإعلامية التي تساعد التلميذ وحتى بقية المتعاملين التربويين على الاطلاع وفهم كل ما يستجد على الساحة التربوية من إجراءات وتوجيهات.

"ويصبو مستشار التوجيه المدرسي والمهني من تأسيس خلية الإعلام والتوثيق إلى أكثر من مطالعة التلميذ لهذه الوثائق بل السماح له بتوسيع مجال ثقافته ورصيده اللغوي،

وكذلك الاطلاع على الوثائق المنجزة حول المنافذ الدراسية والمهنية التي تناسب الميولات والمستوى الدراسي للتلميذ".⁽¹⁾

فيما يخص بقية المتعاملين التربويين فإن مستشار التوجيه يقدم لهم كل المعلومات المتعلقة بالتلاميذ من خلال احتكاكه بهم ومن خلال حوصلة متابعة نتائجهم المدرسية الحالية والقبلية وذلك في الاجتماعات التي يعقدها معهم، كاجتماعه مع مدير المؤسسة ومع الأساتذة أثناء مجالس الأقسام، ومع الفريق الإداري أثناء مجالس التنسيق الإداري ومع الأولياء أثناء إعلام الأولياء الجماعي أو الفردي.

2. التوجيه:

"التوجيه هو الإجراء الذي يسمح للتلميذ بعبور المراحل التي يتكون منها النسق المدرسي، فهو يتبعه في مشواره الدراسي. وفي كل مرة تحضر أمامه مجموعة من الاختيارات وعليه أن يتوجه"⁽¹⁾.

والاختيار المدرسي يتبعه اختيار مهني، فكثيرا ما يختار الفرد مهنته بناء على معطيات غير صحيحة أو على طموحات مزيفة"⁽²⁾.

وهنا يبرز دور مستشار التوجيه وماله من أهمية في توضيح كل ما من شأنه أن يساعد التلميذ على فهم نفسه أولا وتفهم المحيط المدرسي والمهني ثانيا. فتلميذ مرحلة التعليم الثانوي يواجه تغيرات جسمية وعقلية واجتماعية أكثر وضوحا من المراحل

(1) - مديرية التوجيه والتقويم والاتصال، دليل تعرف على الجذع المشترك آداب، وزارة التربية الوطنية، ديوان المطبوعات المدرسية، الجزائر، 1998، ص20.

(1) F.Andréani , F.Boyé , OPCit , P5.

(2)- عبد الحفيظ مقدم ، دور التوجيه والإرشاد في الاختيار والتوافق المدرسي والمهني ، المجلة الجزائرية للتربية ، العدد الأول ، وزارة التربية الوطنية، الجزائر ، 1994 ، ص 58.

السابقة، ومن جهة أخرى فإن مرحلة الثانوية تعد مرحلة تقرير المصير بالنسبة للتلميذ من حيث التصميم والتخطيط لمواصلة دراسته العليا أو ترك المدرسة ليمارس عملا ما .

"تعد عملية التوجيه المدرسي والمهني من أهم العمليات التربوية وجوهر برنامج التوجيه المدرسي حيث يقضي مستشار التوجيه معظم وقته داخل الثانوية في عملية التوجيه المدرسي والمهني سواء كانت فردية أو جماعية"⁽³⁾.

ويهدف مستشار التوجيه المدرسي والمهني من خلال التوجيه إلى مساعدة التلميذ على تحقيق التوافق بين قدراته الدراسية وميولاته ورغباته من جهة، وبين متطلبات الفروع الدراسية والتخصصات المهنية من جهة أخرى.

3. التقييم:

يحتل التقييم التربوي جانبا مهما من العملية التربوية ويشكل عنصرا أساسيا من عناصر المنهج المدرسي، حيث يسعى إلى معرفة مدى نمو شخصية المتعلم من جميع نواحيها العقلية والعاطفية والنفسية والسلوكية وغيرها⁽¹⁾.

أما " ماك دوالد" فيفكر في أن التقييم يقوم بمهمة تزويد الإعلام للمتعاملين داخل المؤسسة التربوية ، هذا الإعلام متعلق أيضا بمحتويات ووسائل الفعل التربوي⁽²⁾.

ويعد التقييم من أهم المحاور الكبرى التي يجب أن تركز عليها المهام التي يقوم بها مستشار التوجيه المدرسي والمهني بالمؤسسات التعليمية.

(3) - محمد عبد الحميد الشيخ حمود ، الإرشاد المدرسي ، منشورات جامعة دمشق ، سوريا، 1994 ، ص104.
(1) - علي بو عناققة ، التقييم التربوي في المؤسسة الجزائرية- مجموعة مقالات لمحمد مقداد وآخرون- قراءة في التقييم التربوي- جمعية الإصلاح الاجتماعي والتربوي ، باتنة ، 1993 ، ط1 ، ص73.

(2) -A.Loucif , L'évaluation ,Fonction et Méthodes- IOSP- Guelma : Séminaire : Constantine les 24-25 et 26 novembre ,1992,P2.

يهدف مستشار التوجيه المدرسي والمهني من عملية التقويم إلى مساعدة الطالب على اختيار نوع الدراسة التي تلائم قدراته واستعداداته وميوله، كما يساهم في حل مشكلات الطالب التربوية مثل الاهتمام بالطلبة المنفوقين وإتاحة الفرصة أمامهم للابتكار والإبداع وتحقيق نمو متكامل .

وكذلك فهو يهتم بالطلبة المقصرين دراسيا فيحاول أن يبصر الأستاذ بأسباب قصورهم وإيجاد الحلول المناسبة لمشكلاتهم التربوية، والعمل على رفع تحصيلهم الدراسي بما يحقق توافقهم التربوي، وبالتالي تحقيق توافقهم المهني ، حيث يشير هذا الأخير "إلى التواءم بين الفرد ومهنته من خلال شكل من أشكال التناسق المتبادل الذي يؤدي إلى تحقيق أفضل عائد وظيفي سواء للمهنة أو الفرد".⁽³⁾

ويهدف مستشار التوجيه المدرسي والمهني من وراء عملية التقويم إلى جملة من الأهداف يمكن حصرها فيما يلي:

- 1/ الاهتمام بالتلميذ وإشعاره بأن هناك من يهتم به ولا يبخل عليه بنصائحه وإرشاداته .
- 2/ التقليل من الرسوب المدرسي والتسرب وذلك عن طريق المتابعة .
- 3/ تشخيص النتائج الدراسية للتلاميذ حيث يلعب الأستاذ دورا هاما في إدلاله على التلاميذ المقصرين دراسيا، وقد يرجع التقصير أو عدم التوافق الدراسي إلى عدم الرغبة في المادة نفسها أو عدم التفاهم مع أستاذ ما، أو قد يعود إلى تأخر المستوى الفكري للتلاميذ.
- 4/ يلجأ مستشار التوجيه إلى التعاون مع مجموعة من الأساتذة ومستشار التربية من أجل إعداد قائمة بأسماء هذه الطبقة من التلاميذ ليستفيدوا من دروس الدعم أو حصص الاستدراك ، وهذا لمحاولة استدراك النقص وتحسين مستواهم الدراسي .
- 5/ التعرف على التلاميذ الذين لديهم حاجات خاصة غير مشبعة والتي قد تسبب لهم مشكلات نفسية وذلك ليساعدهم على إشباعها وتجنب المشكلات التي قد تحدث عنها.⁽¹⁾

(3)- محمد رفقي، محمد فتحي عيسى ، التوافق المهني وعلاقته بالاحترق النفسى لدى معلمات الرياض ، المجلة

التربوية ، جامعة الكويت ، العدد 34 ، المجلد التاسع ، 1995 ، ص 120 .

(1) - محمد عبد الحميد الشيخ حمود ، مرجع سابق ، ص 23 .

٧ وسائل التقويم:

ولكي يتمكن مستشار التوجيه من تحقيق هذه الأهداف أو تحقيق الجزء الأكبر منها، يستعمل مجموعة من الوسائل نلخصها فيما يلي:

أ. تنظيم ومتابعة حصص الاستدراك:

إن إدخال حصص الاستدراك يعد أحد الإجراءات المتخذة في إطار إصلاح النظام التعليمي لتدارك التأخر النسبي عند بعض التلاميذ مقارنة بمستوى قسمهم، وهذا بغرض الحد من التأخر الدراسي الذي يعتبر من بين العوامل الرئيسية المؤدية للرسوب والتسرب المدرسي .

"والاستدراك هو عملية بيداغوجية ذات طابع علاجي فردي، تهدف إلى تدليل الصعوبات المشخصة لدى بعض التلاميذ ومعالجة الثغرات الطارئة في دراستهم نتيجة حالات ظرفية مروا بها"⁽¹⁾ . وقد أسندت مهمة إعداد قوائم التلاميذ الذين هم بحاجة إلي استدراك لمستشار التوجيه، حيث يساهم في تشخيص النقائص وتصنيفها وتشكيل وتنظيم مجموعات الاستدراك وتقييمها وتوعية التلاميذ وأولياءهم بأهمية هذه الحصص.

ب. متابعة وتحليل النتائج المدرسية للتلاميذ:

يقوم مستشار التوجيه بمتابعة النتائج المدرسية للتلاميذ من خلال سجل يدون فيه نتائج امتحانات الثلاثيات لكل تلميذ في كل المواد ومعلومات خاصة بالتلميذ كالإكتمالية الأصلية التي أتى منها، ونتائجه في السنة التاسعة وفي امتحان شهادة التعليم الأساسي هذا فيما يخص تلاميذ الأولى ثانوي.

(1) - المنشور الوزاري رقم 319 المؤرخ في 09 أفريل 1997 ، والمتضمن تنظيم الاستدراك والدعم في التعليم الثانوي .

وعلى ضوء هذه التحليلات يقوم مستشار التوجيه بتقويم المستوى التحصيلي للتلميذ و تشخيص مواطن القوة والضعف في كل مادة وفي كل قسم وفي كل جذع وفي كل سنة، مع تقديم هذا التحليل للفريق التربوي ولمدير المؤسسة.

هذا فيما يخص التقويم الجماعي للتلاميذ، كما يسمح هذا التحليل أيضا من اكتشاف الانزلاقات التي قد تحدث لبعض التلاميذ في تدهور مستواهم من ثلاثي إلى آخر أو من سنة دراسية لأخرى، وهذا يتطلب من المستشار استدعائهم ومحاولته معرفة الأسباب وحلها معهم.

والعكس صحيح فقد يلاحظ المستشار تحسن مفاجئ لأحد التلاميذ في مساره الدراسي، وفي هذه الحالة يقوم باستدعائه لكي يشجعه ويحثه على المثابرة والمحافظة على المستوى الجديد. وهذا يدخل بطبيعة الحال في إطار التقويم الفردي . وتجدر الإشارة إلى أن المستشار يقوم أيضا بتحليل نتائج الامتحانات الرسمية (شهادة التعليم الأساسي وشهادة البكالوريا) . كما يمكن أن يقوم مستشار التوجيه بدراسات في هذا المجال، دراسات تتعلق بالجانب الإحصائي لمعرفة مواطن الضعف والقوة وذلك بغية تحسين المردود الدراسي ومن أمثلة هذه الدراسات (دراسة حول تضخيم النقاط ، دراسة حول أسباب الفشل في البكالوريا في شعبة ما،... إلخ).

ج. تقويم ميول واهتمامات التلاميذ :

يقوم مستشار التوجيه بتقويم ميول التلاميذ واهتماماتهم عن طريق تحليل نتائج الاختبارات النفسية وتحليل نتائج استبيان الميول والاهتمامات والتي لها أهمية بالغة في قياس الميول لدى التلاميذ وذلك لكي يوازن المستشار بين ميولهم وقدراتهم الدراسية ، فإن كانت متعاكسة فإنه يجري مقابلات مع التلاميذ، لكي يحاول تقريبها.

4. المتابعة النفسية والاجتماعية:

يهدف مستشار التوجيه المقيم بالثانوية إلى إزاحة جميع العوائق والصعوبات التي يمكن أن تعترض التلميذ في مشواره الدراسي وتسبب له سوء التوافق المدرسي. لذلك هو يحاول التقرب من التلميذ لحل مشكلاته النفسية والاجتماعية ويحدث هذا عن طريق المقابلات المتكررة حيث أن أسلوب التوجيه المتمركز أو المقابلة تسمح للتلميذ من تحقيق عدة أهداف تتمثل فيما يلي:

1. مساعدة التلميذ على فهم نفسه وتقبلها.
2. مساعد التلاميذ على التفكير الحر والتعبير عن مشاعرهم بموضوعية وإظهار حاجاتهم الإرشادية التي لم تشبع وذلك بدون خوف أو تردد أو خجل.
3. تقديم المعلومات الاجتماعية والتربوية، التي تهتم التلميذ وتستخدم عند الحاجة لها.
4. تساعد التلميذ على تنمية قدراته على التكيف مع مشكلاته وحلها بشكل مبكر بذاتية مستقلة.
5. تساعد التلميذ على تقرير إمكانية اتخاذ القرارات المتصلة بحياته" (1).

والمتابعة الفردية لا تعني أن مستشار التوجيه لا يقوم بدعم نفسي جماعي يتعلق بمجموعات صغيرة من التلاميذ، وتكون أساسا مع التلاميذ المقبلين على اجتياز شهادة البكالوريا، حيث تكون في شكل نصائح حول كيفية تنظيم المراجعة، وزرع الثقة بالنفس، ودرء أسباب الخوف وكل ما من شأنه أن يخفف من الاضطرابات النفسية. وبالنسبة للحالات الخاصة التي يتابعها المستشار بصورة مستمرة فقد يكتشفها هو بنفسه أثناء الحصص الإعلامية أو أثناء نشاطه التثقيمي أو عن طريق الملاحظة العامة، وربما يدلها عليها أحد أعضاء الفريق التربوي أو الإداري، أو قد تأتي الحالة بنفسها لكي تطلب المساعدة، وهذا طبعا يتوقف على درجة الثقة الموجودة بين التلميذ والمستشار.

ولكي يتمكن مستشار التوجيه من المساعدة الفعلية للتلميذ "يحتاج إلى فهم العوامل الاجتماعية وتأثيراتها على الفرد، لأنها عظيمة الأهمية ويجب ملاحظة الوضع الاقتصادي للعائلة وإعطاء ذلك اعتبارات كثيرة" (1).

(1)- محمد عبد الحميد ، الشيخ حمود ، مرجع سابق ، ص 149.

" وفي هذا السياق فإن مستشار التوجيه سيقدم للتلميذ رؤية أكثر وضوحاً فهو سيحلل معه أسباب مشاكله، ويجدد ثقته في نفسه، وموازية مع ذلك يمكن أن يكون من المهم جعل التلميذ يتقبل مساعدة خاصة مع ازدواجية الهدف في إعطائه منهجية في حل مشاكله " (2).

ونشير إلى أن المستشار يفتح سجل خاص بالحالات التي يتابعها، وكل المعلومات التي يجمعها عن التلميذ أو التي يبوح له بها تكون سرية ولا يمكن أن يطلع عليها أحد، حتى يزيد ذلك من تعزيز الثقة بين الطرفين.

خامساً: وسائل عمل مستشار التوجيه المدرسي والمهني :

وسائل العمل هي مختلف الأدوات التي يستخدمها ويستعملها مستشار التوجيه في أداء مهامه وهي بمثابة أدوات مساعدة وضرورية في تقديم أغلب النشاطات التربوية والتقنية المبرمجة إن لم نقل كلها. ويهدف من خلالها المستشار إلى التكفل الأحسن بالتلميذ ، وأبرز هذه الوسائل ما يلي :

1. البرنامج السنوي: يعتبر البرنامج السنوي بمثابة السلسلة والمرجع الأساسي في تقديم كل النشاطات التي يقدمها مستشار التوجيه، ويكون تصميمه بمركز التوجيه حسب الأهداف التي يحددها مدير المركز لكل نشاط ، وتوزع الأهداف على أسابيع السنة الدراسية . وهذا لا يمنع أن يضيف المستشار محاور خاصة بحياة المؤسسة التي يقيم بها خاصة وبمقاطعة تدخله عامة فيما يخص التكفل بإشكالية تربوية منبثقة مما لاحظته أثناء ممارسته المهنية .

ينجز البرنامج السنوي من طرف مستشار التوجيه في بداية السنة الدراسية (الأسبوع الأول والثاني من الدخول المدرسي).

" يضم البرنامج السنوي :

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

(2) - F.Andréani , F.Boyé , OP Cit , P8.

"إن البرنامج الأسبوعي هو إحدى حلقات البرنامج السنوي، ولكي يتمكن مستشار التوجيه من استمرار هذا الترابط والانسجام عليه أن يلتزم بما هو مبرمج في البرنامج الأسبوعي وتجسده ميدانياً"⁽¹⁾.

إذا وقع خلل في الإنجاز لا بد على المستشار أن يبرره في خانة التقويم وفي كراسه اليومي، ويبدأ في استدراك هذا التأخر في الأسبوع الموالي حتى يضمن الإستمرار لما هو مبرمج، لأن ضياع أي حلقة من حلقات البرنامج الأسبوعي يسبب له عدم التوازن. وإن وقع تنسيق بين البرنامج السنوي والأسبوعي والكراس اليومي الذي تدون فيه كل النشاطات المنجزة والمبرمجة، فإن مستشار التوجيه يجد نفسه في نهاية كل ثلاثي يسير وفق نظام مترابط ومنسجم.

ينجز البرنامج الأسبوعي مباشرة بعد الانتهاء من الجلسة التنسيقية بالمركز في 03 نسخ: يحتفظ مستشار التوجيه بواحدة ويسلم النسختين المتبقيتين إلى كل من مدير مركز التوجيه ومدير الثانوية أو المتقن. يوقع مستشار التوجيه ويكتب اسمه على كل النسخ، كما يجب أن تحمل النسخة التي يحتفظ بها المستشار إمضاء مدير الثانوية أو المتقن وذلك للإطلاع على نشاطات المستشار خلال الأسبوع.

(ولمعرفة نموذج عن البرنامج الأسبوعي اطلع على الملاحق).

3. الكراس اليومي: هو المرآة العاكسة لعمل مستشار التوجيه، حيث يدون فيه كل النشاطات المنجزة لذلك يعتبر المرجع الأساسي لإعداد مختلف التقارير وتحريرها مثل: التقارير الفصلية، تقارير حول النشاطات الكبرى.

يتم تسجيل مختلف النشاطات على الكراس يوميا، وأحسن فترة تكون في نهاية العمل من كل يوم، حتى يتم وضع كل النشاطات في وقتها دون نسيانها أو تجاهلها.

"إن مخطط الكراس اليومي يجب أن يضم:

- التاريخ (تاريخ اليوم، الشهر، السنة).
- المحور (يتم تحديده مثل: الأعلام، التوجيه، المتابعة،... الخ).
- النشاطات المنجزة.

• التقويم.

كما هو مبين في الجدول الموالي:

التاريخ	التوقيت	المحور	النشاطات المنجزة	التقويم

" بالنسبة للنشاطات المنجزة يتبع المستشار منهجية معينة في وضع حوصلة مفصلة لعمله المنجز وذلك من خلال ثلاث خطوات هامة هي:

الجانب الاستطلاعي: يتم تسجيل ما كان يود المستشار أن يفعله في اليوم.

الجانب التقويمي أو التحصيلي: يتم تسجيل ما قام المستشار بإنجازه.

الجانب النقدي: هنا يبدي مستشار التوجيه نظرتة لعمله، هل هو راض أم لا ؟ وهل أن الطريقة في تقديم النشاطات تحقق الأهداف المراد الوصول إليها أم لا ؟ ويحاول من خلال التمعن والإجابة على هذه التساؤلات الوصول إلى تقييم شامل لعمله ومحاولة التحسين والتجديد كلما كان ذلك ممكنا. " (1)

4. سجل الاستقبالات: ينقسم هذا السجل إلى أربعة أجزاء:

- التلاميذ حسب مختلف مستوياتهم.
- الأولياء حسب مختلف شرائحهم الاجتماعية.
- الأساتذة حسب تخصصاتهم الدراسية.
- الجمهور الواسع غير المتمدرس.

يستغل هذا السجل عند استقبال طالبي الإعلام بمكتب مستشار التوجيه. يسجل فيه الرقم الترتيبي، تاريخ الزيارة ، لقب واسم الزائر، القسم أو المستوى الدراسي إذا كان تلميذا ، العنوان الشخصي له، الطلب المقدم، كيفية التكفل بطلبي الإعلام، والنموذج الموالي يوضح ذلك.

(1) - مرسلة مفتش التربية والتكوين للتوجيه المدرسي رقم: 58/م.ت.ت.ع.ل/99 المؤرخة في: 14/12/1999 والمتعلقة بتوصيات لتحسين تسيير نشاطات مستشاري التوجيه ومتابعتها وتقييمها وإستثمارها.

الرقم	التاريخ	الاسم واللقب	القسم أو المستوى	العنوان الشخصي	موضوع الطلب	كيفية التكفل بطالبي الإعلام

5. كراس التكوين: "يجب على كل مستشار أن يكون بحوزته كراس للتكوين الفردي، من خلال تسجيله لمختلف الملتقيات التكوينية الجهوية التي تنظمها المفتشية العامة للتوجيه المدرسي و الملتقيات التكوينية بالمركز، والزيارات التكوينية للمفتش العام للتربية والتكوين للتوجيه المدرسي من أجل الاستفادة منها والاستعانة بها في تحسين أداء المهام والنشاطات".⁽¹⁾

6. البطاقات الفنية لكل نشاط: إن البطاقة الفنية تمثل الإطار العام الذي يضعه مستشار التوجيه للنشاط، وتحمل التصور الشامل لكيفية تنظيم وتحضير وتخطيط مراحل الإنجاز والتقييم.

- تنجز البطاقة الفنية بالتنسيق مع الفريق التقني بالمركز.
- يشرع في تحضير البطاقات الفنية ابتداء من نهاية السنة الدراسية على أن تكون هذه البطاقات جاهزة ومؤشرة من طرف مدير مركز التوجيه في نهاية شهر سبتمبر.

- يجب أن تتوافق البطاقات الفنية مع البرنامج السنوي لنشاطات المستشار.
- يجب أن تحمل البطاقة الفنية اسم ولقب المستشار وتاريخ الإنجاز.

7. المذكرة الإعلامية: قبل الدخول إلى أي حصة إعلامية لا بد على المستشار أن يحمل معه مذكرة إعلامية بالإضافة إلى وسائل الإيضاح ، ويجب أن تتضمن المذكرة النقاط التالية:

- ذكر المؤسسة.

(1) - نفس المرجع.

- الموضوع: تحديد موضوع ومستوى التدخل.
- الأهداف الإجرائية: تصاغ على الشكل التالي: أن يكون التلميذ في نهاية الحصة قادرا على...
- طريقة العرض: وهو بمثابة شرح محتوى الحصة، أو خطوات سير الحصة.
- التقويم: عن طريق أسئلة إسترجاعية أو تطبيق تقويمي،... إلخ.
- ذكر لقب واسم المستشار.
- تاريخ كتابة المذكرة والإمضاء.

8. التقرير الفصلي: يهدف من خلاله المستشار إلى حوصلة جميع النشاطات التي قام بها خلال فترة زمنية محددة (الثلاثي الأول، الثاني والثالث).

9. تقارير النشاطات المنجزة: عند نهاية كل نشاط (إعلام، توجيه،... إلخ)، يقوم مستشار التوجيه بإنجاز تقرير حول كل عملية.

10. سجل تحليل النتائج المدرسية: على كل مستشار أن يكون لديه سجل لمتابعة النتائج المدرسية يدون عليه مختلف التحاليل الإحصائية للنتائج في المستويات التالية (9أ-1أ-2أ-3أ). ويستغل هذا السجل في متابعة نتائج التلاميذ لمسارهم الدراسي للوقوف على النقائص ومعالجتها فوراً عن طريق مناقشتها في مجالس الأقسام بالإكماليات وبتأنيو أو متقن الإقامة.

سادساً: الصعوبات التي تواجه المستشار في أدائه لمهامه:

هناك نوعان من الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه أثناء أدائه لمهامه نصنفها

في:

1. صعوبات معرفية.

2. صعوبات مادية.

1. صعوبات معرفية:

في السابق كان من يشغل منصب مستشار التوجيه يكون قد تخرج من المعهد التطبيقي لعلم النفس الذي تأسس سنة 1965، ويكون قد تحصل على تكوين قاعدي في التوجيه المدرسي والمهني، بينما الآن أكثر من 90% من العاملين في هذا القطاع هم خريجي أو حاملي شهادات لسانس في علم الاجتماع أو علم النفس، وهؤلاء الخريجين ينقصهم التكوين القاعدي في مجال التوجيه وبالتالي عندما يشغلون مناصب مستشاري التوجيه يكونون بحاجة إلى وقت حتى يتمكنوا من إدراك كل المهام والتقنيات والوسائل المستعملة في هذا المجال.

2. صعوبات مادية:**أ. ما يتعلق بوسائل العمل:**

نظراً لأن مستشار التوجيه لا تتوفر لديه وسائل العمل اللازمة لتأدية مهامه بالشكل المطلوب منه كجهاز الإعلام الآلي مثلاً، فهو كثيراً ما يقوم بطبع وتصوير الوثائق من حر ماله، من أمثلة هذه الوثائق (البرنامج السنوي لنشاطات مستشار التوجيه، مطبوعة متابعة نتائج التلاميذ،... إلخ).

ضف إلى ذلك فإن المستشار عندما ينتقل إلى مؤسسات مقاطعته، وتكون أحيانا في أماكن بعيدة عن بعضها وهذا يدفعه للانتقل أيضا من حر ماله.

ب. اتساع مقاطعة التدخل:

نظراً لأن مستشار التوجيه يعمل في الثانوية ومجموعة من الإكماليات وبالتالي يتعامل مع مجتمع عريض من التلاميذ، حيث يتكفل بسنوات 7، 9، 1 ثانوي، 2 ثانوي و 3 ثانوي، ضف إلى ذلك فهو يهتم بربط وبناء العلاقات مع هيئة التدريس وأولياء التلاميذ لدى كل هذه المؤسسات، أدى ذلك إلى تشتت قدراته ونشاطاته والتقليص من فعاليته.⁽¹⁾

(1) - حصيلة التقارير السنوية للسنة الدراسية 1998/1999، وزارة التربية الوطنية.

خلاصة:

إن مستشار التوجيه المدرسي والمهني يعمل على تقديم كل الخدمات التي تساعد التلميذ في مساره الدراسي والمهني، حيث يساعده في اختبار الفروع المناسبة وفق ما يناسب إمكانياته الدراسية وميوله واستعداداته، كما يعمل على إدماج التلميذ في محيطه الدراسي من خلال عمليات الإعلام والتوجيه والتقويم.

ويساعده على تقييم ذاته وتقبلها كما هي، واكتشاف قدراته واستعداداته واتخاذ القرار السليم في شأن مشروعه الدراسي والمهني.

الفصل الرابع

تأثير الظروف المادية للمؤسسة على أداء مستشار التوجيه
المدرسي والمهني .

تمهيد .

أولاً: الموقع الجغرافي للمؤسسة .

ثانياً: مكتب مستشار التوجيه .

1. تأثير الموقع .

2. تأثير الحجم .

3. تأثير التجهيز .

خلاصة .

تمهيد:

تلعب الظروف المادية للمؤسسة دورا هاما في رسم مسار المؤسسة بصفة عامة، كما تؤثر بدورها في مردود الموظف بصفة خاصة .

وتشمل الظروف المادية كل العوامل المادية التي تحيط بالموظف، كموقع المؤسسة، وما تتوفر عليه من إضاءة، أثاث وهيكل معماري للمكاتب، تهوئة، وغيرها.

كل هذه العوامل لها تأثير مباشر أو غير مباشر على أداء الموظف، وتقتصر الظروف المادية في بحثنا على الموقع الجغرافي للمؤسسة، ومكتب مستشار التوجيه (موقعه ضمن المؤسسة، حجمه وتجهيزه) وما إذا كانت هذه العوامل ذات أثر سلبي أو إيجابي على أداء مستشار التوجيه لمهامه.

أولاً: الموقع الجغرافي للمؤسسة:

إن أول سؤال يتبادر للذهن عند التفكير في إنشاء مؤسسة تربوية، هو ما يتعلق بموقعها، فهناك عدة اعتبارات تحكم عملية اختيار الموقع، في مقدمة هذه الاعتبارات أن يتوسط هذا الموقع المجموعة السكانية الحالية أو المستقبلية،... وأن تكون المواصلات إليه سهلة⁽¹⁾.

يجب أن تدرس كل هذه الاعتبارات وخصوصاً سهولة التنقل إلى المؤسسة، حتى يتمكن الموظفين من الوصول في الموعد المحدد للعمل، وأن يتم وصولهم إلى المؤسسة في حالة جسمية ونفسية جيدة تسمح لهم بأداء مهامهم بالصورة المطلوبة. يوضح لنا الجدول الموالي ما إذا كان مستشاري التوجيه المدرسي والمهني يجدون صعوبات في التنقل إلى مؤسسات مقاطعاتهم.

جدول (02)

صعوبات تنقل المستشارين إلى مؤسسات المقاطعة :

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالمة		المستشارون الصعوبات
%	ت	%	ت	%	ت	
56.75	21	72.22	13	42.10	08	نعم
43.25	16	27.78	05	57.90	11	لا
100	37	100	18	100	19	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 02 أن ما يزيد عن 50% من أفراد عينة البحث يجدون صعوبات في التنقل إلى مؤسسات مقاطعاتهم.

(1)- وهيب سمعان ، محمد منير مرسي ، الإدارة المدرسية الحديثة ، عالم الكتب ، القاهرة ، 1975 ، ص34.

وإذا ما قارنا بين أفراد عينة البحث نجد مستشاري ولاية سوق أهراس يجدون صعوبة في التنقل أكثر من مستشاري ولاية قالمة.

جدول (03)

نوع الصعوبات التي يجدها المستشارون في التنقل :

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالمة		المستشارون نوع الصعوبات
%	ت	%	ت	%	ت	
57.15	12	46.15	06	75	06	قلة المواصلات
42.85	09	53.85	07	25	02	بعد المسافة
100	21	100	13	100	08	المجموع

كما يبين لنا هذا الجدول أن نوع الصعوبات التي تواجه المستشارون في التنقل إلى مؤسسات مقاطعاتهم تمثلت في:

1- قلة المواصلات: ويعاني 57.15% من المستشارين الذين يواجهون صعوبة في التنقل .

2- بعد المسافة: أي أن 42.85% من المستشارين الذين يجدون صعوبة في التنقل، لكن يظهر من الجدول أن مستشاري ولاية سوق أهراس هم أكثر من يواجه هذا النوع من الصعوبات.

وما يمكن قوله بعد هذا التحليل هو أنه من بين الشروط الواجب توفرها في المبنى المدرسي " أن يكون سهل الوصول إليه عن طريق المواصلات العامة بالنسبة لعموم التلاميذ والموظفين" ⁽¹⁾، حتى لا يؤثر ذلك بصورة سلبية على أدائهم.

(1) - تركي رابح ، أصول التربية الحديثة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1989، ط1، ص115.

ويبين لنا الجدول الموالي تأثير صعوبات التنقل على مهام مستشاري التوجيه :

جدول رقم (04)

تأثير صعوبات تنقل المستشارين على مهامهم.

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالمة		المستشارون التأثير
%	ت	%	ت	%	ت	
80,95	17	84,62	11	75	06	نعم
19,05	04	15,38	02	25	02	لا
100	21	100	13	100	08	المجموع

يبين لنا الجدول أعلاه، أن صعوبات التنقل تؤثر على مهام مستشاري التوجيه بنسبة 80,95% من المستشارين الذين يجدون صعوبة في التنقل. أما عن المهام التي تؤثر عليها هذه الصعوبات بصورة أكبر فيبينها لنا الجدول الموالي:

جدول (05)

المهام التي تؤثر عليها صعوبة التنقل بصورة أكبر .

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالمة		المستشارون المهام
%	ت	%	ت	%	ت	
50	14	47.36	09	55.55	05	الإعلام
03.58	01	05.26	01	-	-	التوجيه
07.14	02	10.52	02	-	-	التقويم
39.28	11	36.86	07	44.45	04	المتابعة النفسية والاجتماعية للتلميذ
100	28	100	19	100	9	المجموع

يبدو أن أكثر المهام تأثراً بصعوبة التنقل هي على الترتيب :

1. الإعلام: وذلك بنسبة 50% من المستشارين الذين يواجهون صعوبة في التنقل.
2. المتابعة النفسية والاجتماعية للتلميذ: بنسبة 39.28% من المستشارين الذين يجدون صعوبات في التنقل.
3. التقويم: بنسبة 07.14% موزعين كلهم على فئة مستشاري سوق أهراس بنسبة 10.52%.
4. التوجيه: بنسبة 03.58% موزعين كلهم على مستشاري سوق أهراس بنسبة 05.26%.

٧ كيف تؤثر صعوبات التنقل على مهام مستشار التوجيه؟

سؤال طرحناه على عينة البحث فكانت إجاباتهم كالتالي :

1. متاعب السفر تؤثر على أداء مستشار التوجيه كما ونوعا.
2. معظم ساعات الفراغ الخاصة بالتلاميذ مبرمجة في الفترة المسائية .
3. ونظرا لبعدها المسافة يتعذر على مستشار التوجيه المكوث لتقديم الحصص الإعلامية
4. في المناطق النائية تكون القاعات محدودة وبالتالي انعدام ساعات الفراغ لتقديم الحصص الإعلامية.
5. صعوبة التكفل بالتلاميذ كدراسة حالة .

هذا عن الموقع الجغرافي للمؤسسة وما يمكن أن يحدثه من تأثير على مهام مستشار التوجيه، ذلك أنه يجب توفر شروط معينة في الموقع الذي نختاره لبناء مؤسسة تربوية، فمثلا يجب " أن تكون الجيرة المحيطة بالمدرسة مفتوحة ومتسعة، بها من المناظر ما يحبب النفس ويبعث السرور والارتياح، وان يكون الموقع بعيدا عن البرك أو المستنقعات والأماكن الرطبة ، وبعيدا عن ضوضاء المصانع وبعيدا عن الغبار والدخان والأخطار

الصحية الأخرى، وينبغي أن يكون حجم الموقع كبيراً ، بحيث يتسع للأنشطة التربوية المختلفة التي تقوم بها المدرسة " (1).

ثانياً: مكتب مستشار التوجيه:

1. تأثير الموقع :

إن وظيفة مبنى المؤسسة التربوية من العوامل الهامة التي تساعد على النجاح في تحقيق الأهداف المنشودة من العملية التربوية.

"ويعتبر المبنى المدرسي بمثابة البيئة أو الوسط الذي تجرى فيه العملية التربوية، وقد يكون مسهلاً لتنفيذها بنجاح وفعالية أو قد يكون عائقاً دون القيام بها على الوجه الأكمل، ودون تنفيذ الأنشطة والبرامج المتنوعة " (1).

"وقد تغيرت الصورة التقليدية للمدرسة، فأصبح المبنى المدرسي الحديث يخضع لشروط ومواصفات عملية من اختيار موقع كل مرفق داخل المدرسة بما فيها المكاتب الإدارية" (2).

ومن بين المكاتب الإدارية مكتب مستشار التوجيه الذي تؤثر وظيفة موقعه على أداء المستشار بشكل واضح ، حيث ينبغي أن يكون قريب من المتعاملين التربويين ولا سيما التلاميذ، لكي يتمكنوا من الاتصال به في أي وقت من الدوام الدراسي .
والجدول الموالي يوضح لنا مدى وظيفة موقع مكتب مستشار التوجيه .

(1) - وهيب سمعان ، محمد منير مرسي ، مرجع سابق ، ص34.

(1) - محمد منير مرسي ، الإدارة المدرسية الحديثة ، عالم الكتب ، القاهرة ، 1995، ص47.

(2) - محمد عبد القادر عابدين ، الإدارة المدرسية الحديثة ، الشروق للدعاية والإعلام والتسويق ، الأردن ، 2001،

جدول (06)

مدى وظيفية موقع مكتب مستشار التوجيه

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالمة		المستشارون سهولة الاستقبال
%	ت	%	ت	%	ت	
51.35	19	66.66	12	36.84	07	نعم
48.85	18	33.34	06	63.16	12	لا
100	37	100	18	100	19	المجموع

يبين لنا هذا الجدول أن غالبية المبحوثين تسهل لهم مواقع مكاتبهم عملية الاستقبال*، وذلك بنسبة 51.35% من أفراد عينة البحث.

أما إذا قارنا بين فئتي المبحوثين نجد أن أغلبية مستشاري ولاية قالمة لا تسهل لهم مواقع مكاتبهم عملية الاستقبال وذلك بنسبة 63.16% من مستشاري ولاية قالمة.

وعن سؤالنا حول محاولة المستشارين تغيير مواقع مكاتبهم في حالة ما إذا كانت لا تسهل لهم عملية الاستقبال، أجابت الأغلبية بأنها حاولت تغيير موقع المكتب ممثلة بنسبة 66.66%.

ومنه يجب التأكيد على وظيفية مكتب مستشار التوجيه من حيث موقعه، الذي يجب أن يكون أقرب مكتب إلى الجناح التربوي (الأقسام)، وإلى الباب الخارجي للثانوية وذلك لتسهيل الاتصال بين مستشار التوجيه والتلاميذ وأولياءهم.

" وبالتالي ينبغي توفر شروط معينة في المبنى المدرسي نذكر منها :

1. أن يتوفر في المبنى المدرسي التنسيق الوظيفي الداخلي، بمعنى أن يكون كل واحد من أماكن الأنشطة المختلفة وظيفيا في حد ذاته، ووظيفيا بالنسبة للأنشطة الأخرى

2. العمل على أن يتميز المبنى المدرسي بالوحدة والفاعلية بمعنى أن تتم إدارة المدرسة بصورة فعالة تحقق اليسر والسهولة للعاملين والمعلمين والتلاميذ والآباء في تعاملهم مع المدرسة .
3. العمل على أن يفي المبنى المدرسي باحتياجات المنهج الدراسي وأغراضه التربوية"⁽¹⁾.

2 . تأثير الحجم :

إن حجم مكتب مستشار التوجيه يلعب دورا هاما في مساعدته على أداء مهامه بطريقة مريحة نظرا لما يجب أن يحتوي عليه من وسائل الإيضاح، وعدد المتعاملين الذين يستقبلهم المستشار لا سيما التلاميذ.

كل هذا يتطلب أن يكون مكتب مستشار التوجيه ذا حجم ملائم لذلك قمنا بسؤال المستشارين عن مدى ملائمة حجم مكاتبهم لتقديم أداء جيد، فكانت إجاباتهم في الجدول الموالي:

جدول (07)

مدى ملائمة حجم مكتب المستشار على تقديم أداء جيد .

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالمة		المستشارون حجم المكتب
%	ت	%	ت	%	ت	
54.05	20	66.66	12	42.10	08	ملائم
45.95	17	33.34	06	57.90	11	غير ملائم
100	37	100	18	100	19	المجموع

* - بحكم معايشتنا لهذه الفئة من الباحثين، ذكرت إحدى الزميلات في أحد الاجتماعات التنسيقية لمستشاري التوجيه لولاية قالمة، أن مكتبها يقع مقابل لمكتب المدير، وأمر قدوم التلاميذ إلى مكتبها أزعه لدرجة أنه حدد لها يومان فقط في الأسبوع وبتوقيت محدد، يمكنها أن تستقبل فيهما التلاميذ.

(1) - المرجع السابق ، ص-ص ، 141-142.

يبين لنا هذا الجدول أن أكثر من 50% من أفراد العينة أقرروا بأن أحجام مكاتبتهم ملائمة لتقديم أداء جيد .

ونفت نسبة 57.90 % من مستشاري ولاية قالمة أن تكون أحجام مكاتبتهم ملائمة، في حين أكدت نسبة 66.66 % من مستشاري ولاية سوق أهراس على أن مكاتبتهم ملائمة لتقديم أداء جيد .

وفي مقابل ذلك عبرت نسبة 45.95 % من أفراد عينة البحث عن عدم الملائمة وذلك يرجع حسبهم إلى العوامل التالي:

1. الاستقبال المكثف لطالبي الإعلام (خاصة التلاميذ)، وذلك بنسبة 52.94 % من أفراد عينة البحث.
2. وضع وسائل الإيضاح (معلقات، طاولات،... إلخ)، وذلك بنسبة 23.52 % من أفراد عينة البحث.
3. اشتراك مستشارين في مكتب واحد* : وذلك بنسبة 23.52 % .

3 . تأثير التجهيز:

إن التعليم في المدرسة الحديثة لم يعد عملية جامدة تقتصر على إدراك المعرفة المجردة ، فقد أصبحت تستعمل أكثر من وسيلة لتوضيح المعارف وتسهيل وصولها إلى العقول ، فهي تبسط وتسهل العلوم والمعارف، وتجذب التلاميذ إليها، وتدفعهم لبذل أكبر الجهود الفكرية والذهنية والعضلية من أجل الوصول بالتلميذ إلى أعلى المستويات.

* هذه الحالة موجودة في ولاية سوق أهراس فقط.

(1)- أحمد حسين اللقائي علي الجمل، معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس، عالم الكتب جلال الشايب، 1996، ط1، ص08.

وتتمثل وسائل توضيح المعارف في التجهيز المدرسي، ويقصد بالتجهيز المدرسي كل الأجهزة والأدوات وجميع المعدات التي هي في خدمة المعلم والتلميذ بالإضافة إلى الوسائل والأجهزة التكنولوجية الحديثة.⁽¹⁾

ولا يعد التجهيز المدرسي وسيلة توضيح المعارف للتلاميذ فقط، بل يعد أيضا وسيلة تسهيل لعمل كل الموظفين بما فيهم مستشار التوجيه المدرسي والمهني.

وفي هذا السياق سألنا مبحوثينا عن مدى توفر مكاتبهم على الأجهزة الضرورية التي تضمن لهم سهولة الأداء.

جدول (08)

تجهيز مكتب مستشار التوجيه.

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالمة		المستشارون تجهيز المكتب
%	ت	%	ت	%	ت	
35,13	13	38,88	07	31,57	06	كاف
64,87	24	61,12	11	68,43	13	غير كاف
100	37	100	18	100	19	المجموع

إذن يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية مبحوثينا لم تكن مكاتبهم مجهزة بشكل كاف وهو ما عبرت عنه النسبة 64.87 % من أفراد عينة البحث، في حين عبرت النسبة 35.13 % من المبحوثين الذين كانت مكاتبهم مجهزة بشكل كاف.

أما التجهيزات الضرورية التي يخلو منها مكتب مستشار التوجيه حسب عينة البحث هي:

1. الإعلام الآلي.
4. الهاتف.
2. التأثيث.*

إن التجهيز المدرسي بما في ذلك الأثاث، هو وسيلة ضرورية للعملية التربوية، يلعب دور هاماً في تطور التربية والمنظومة التربوية ككل، فالتطور التكنولوجي يدفعها إلى إعادة النظر في الوضعيات التقليدية.⁽²⁾

خلاصة:

إن قياس تأثير الظروف المادية للمؤسسة (المتتملة في بحثنا في الموقع الجغرافي للمؤسسة، ومكتب مستشار التوجيه) على أداء مستشار التوجيه، بين أن أغلبية أفراد عينة البحث يجدون صعوبة في التنقل إلى مؤسسات مقاطعاتهم لا سيما مستشاري ولاية سوق أهراس، وتمثلت هذه الصعوبات حسب أفراد العينة في: قلة المواصلات وبعد المسافة، وكان هذين العاملين يؤثران على مهام مستشار التوجيه بصفة عامة، وعلى مهتمتي الإعلام، والمتابعة النفسية والاجتماعية بصفة خاصة.

هذا فيما يخص الموقع الجغرافي للمؤسسة. أما بالنسبة لمكتب المستشار (موقعه، حجمه، تجهيزه)، فقد أكد أغلبية المبحوثين أن مواقع مكاتبهم تسهل لهم استقبال متعلميهم التربويين خاصة مستشاري ولاية قالمة.

* الباحثة: أحيانا عندما يكون في مكنتي مجموعة من التلاميذ، أضطر إلى إستيلاف الكراسي من المكاتب الإدارية الأخرى

(1)-Le Mobilier Scolaire « Recueil des Normes » Ministre de L'éducation L'enseignement Fondamental , 1975 , P 27.

وبالنسبة للحجم، فإن أغلبية مبحوثينا أقرّوا بأن لديهم مكاتب بأحجام ملائمة خاصة مستشاري ولاية سوق أهراس.

أما تجهيز المكتب، فقد بينت الدراسة الميدانية أن مكاتب المستشارين لم تكن مجهزة بقدر كاف لا سيم مستشاري ولاية قالمة.

وفي الأخير يمكننا التأكيد على أن الظروف المادية للمؤسسة بكل محدداتها لها أثر كبير على أداء مستشار التوجيه لمهامه، وأنه على المختصين في المنظومة التربوية، التخطيط الإستراتيجي في اختيار موقع المؤسسة، واختيار موقع وحجم وتجهيز مكتب مستشار التوجيه ضمن هذه المؤسسة.

الفصل الخامس

تأثير الأطر التنظيمية على أداء مستشاري التوجيه المدرسي والمهني

تمهيد.

أولاً: الأطر القانونية التي تحدد مهام مستشار التوجيه.

ثانياً: النظام الداخلي للمؤسسة.

ثالثاً: الخريطة المدرسية.

خلاصة.

تمهيد:

كل منا له عمل في مؤسسة إنتاجية أو مصلحة حكومية أو في قطاع خاص، اللهم إذا كان هو المالك أو صاحب العمل، والمؤسسة التي نعمل فيها منظمة في العادة تنظيمياً خاصاً تحكمه مجموعة من الأطر التنظيمية الموضوعية إما من طرف المشرع، أو من طرف هيئة تنفيذية، (على صعيد المؤسسة التربوية قد تكون هذه الهيئة مفتشاً أو مديرية التربية أو مدير المؤسسة).

ونحصر الأطر التنظيمية في بحثنا في الأطر القانونية التي تحدد مهام مستشار التوجيه والتي ينص عليها المشرع ويطبقها المفتش، والنظام الداخلي للمؤسسة وطبعاً هو خاص بالمؤسسة ذاتها والكفيل بوضعه هو مدير المؤسسة. وأخيراً الخريطة المدرسية وتقررها مصلحة التخطيط التربوي بمديرية التربية.

كل هذه العوامل المحددة للأطر التنظيمية تأثر على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني ، وسنرى كيف ذلك من خلال هذا الفصل.

أولاً: الأطر القانونية التي تحدد مهام مستشار التوجيه:

تتكون بيئة العمل من: العمل والعاملين والتشريعات المنظمة لهما، والتشريعات المنظمة للعمل والعاملين تنقسم إلى مجموعتين:

٧ المجموعة الأولى: مكرسة لتنظيم العمل، وتنظم القوانين التي تحدد اختصاصات وطرق أداء كل عمل مقرر لهيئة أو مؤسسة.

٧ المجموعة الثانية: مكونة من تلك التشريعات الخاصة بتنظيم شؤون العاملين وتضم قوانين وأنظمة الخدمة والتقاعد للعاملين في هيئات ومؤسسات وقوانين العمل والضمان الاجتماعي⁽¹⁾.

وتعتبر هذه التشريعات الإطار القانوني*الذي يحدد المهام التي يقوم بها الموظف، وبطبيعة الحال تؤثر في أدائه.

ولمعرفة تأثير هذه الأطر القانونية على أداء مستشار التوجيه طرحنا سؤالنا على هذا الأخير، بأن يعتبر نفسه مكان المشروع ويرى ما إذا كان سيقوم بإدخال تغييرات على مهامه الحالية، وكانت الإجابة ممثلة في الجدول الموالي:

جدول (09)

مدى رغبة مستشار التوجيه في إدخال تغييرات على مهامه الحالية

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قائمة		المستشارون إدخال التغييرات
%	ت	%	ت	%	ت	
56.75	21	61.11	11	52.63	10	نعم
43.25	16	38.89	07	47.37	09	لا
100	37	100	18	100	19	المجموع

*- يعتبر القرار الوزاري رقم 827 المؤرخ في: 1991/11/13 الإطار القانوني البارز في تحديد مهام المستشارين والمستشارين الرئيسيين للتوجيه المدرسي والمهني ونشاطاتهم في المؤسسات التعليمية.

(1)- أكرم نشأت إبراهيم، علم الاجتماع الجنائي، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، دون ذكر سنة النشر، ص- ص، 59-60 .

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (09) أن أغلبية المستشارين يريدون القيام بإدخال تغييرات على مهامهم الحالية وذلك بنسبة 56.75 % من إجمالي أفراد العينة. والمقارنة بين الفئتين تبين أن فئة مستشاري ولاية سوق أهراس هي الأكثر رغبة في إدخال تغييرات على المهام الحالية لمستشار التوجيه وذلك بنسبة 61.11 %.

"إن العمل بطبيعة الحال هو مجموعة من المهام التي يؤديها الفرد العامل سواء كان مديراً أو موظفاً أو عاملاً، وكل مهمة تتكون من عدة نشاطات ومتطلبات يؤديها الفرد".⁽¹⁾

ولمعرفة المهام التي يرغب مستشار التوجيه في إضافتها إلى مهامه الحالية نورد الجدول التالي:

جدول (10)

المهام التي يضيفها مستشار التوجيه إلى مهامه الحالية :

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالة		المستشارون المهام المضافة	
%	ت	%	ت	%	ت		
20	05	15.38	02	25	03	لان التلميذ هو محور العملية التربوية	التركيز على المتابعة الفردية النفسية والتربوية للتلميذ
16	04	15.38	02	16.66	02	تحسين التصنيف المهني وبالتالي تحسين الأجر	تعديل القانون الأساسي لمستشار التوجيه.
64	16	69.24	09	58.34	07	لأن المهام مكثفة جدا	تقليص المهام
100	25	100	13	100	12	المجموع	

(1)- ناصر محمد العديلي، إدارة السلوك التنظيمي، دون ذكر دار النشر، الرياض، 1993، ط 1، ص 138

يتضح لنا من خلال الجدول أن تقليص المهام تأتي في مقدمة التغيرات التي يرغب المستشارون في إدخالها وذلك لأن مهامهم مكثفة جدا ثم تأتي في المرتبة الثانية، التركيز على المتابعة النفسية والتربوية للتلميذ، لأنه حسب عينة البحث محور العملية التربوية. وأخيرا تعديل القانون الأساسي لمستشار التوجيه من أجل تغيير وتحسين التصنيف المهني* وبالتالي تحسين الأجر.

" فنجد أن التصنيف الوظيفي للعاملين يلعب دورا في نوع الضغوط التي يتعرضون لها"⁽¹⁾.
والجدول الموالي يبين المهام التي يريد المستشار حذفها.

* - إن مستشار التوجيه متحصل على شهادة ليسانس بالإضافة إلى مسابقة كتابية وأخرى شفاهية وهو مصنف في الصنف [5-14] مقارنة بأستاذ التعليم الثانوي متحصل على شهادة ليسانس ومصنف في الصنف [3-15].
(1) - المرجع السابق ، ص138.

جدول (11)

المهام التي يريد مستشار التوجيه حذفها :

المجموع		مستشاري سوق اهراس		مستشاري قالمة		المستشارون المهام المضافة	
%	ت	%	ت	%	ت		
26.08	06	18.18	02	33.33	04	لان نتائجه غير مستغلة	استبيان الميول والاهتمامات
13.39	03	-	-	25	03	لأن بإمكان أي موظف إداري أن يقوم بها	متابعة وتحليل النتائج
26.08	06	18.18	02	33.33	04	لأنها تستغرق وقتا طويلا	تقليص الأعمال الإدارية
17.39	04	27.27	03	8.33	01	لعدم استغلاله من طرف الأساتذة	جدول التخصيص
4.34	01	9.09	01	-	-	لأن مقاييس التوجيه هي التي توجه وليس المستشار	حضور مجالس التوجيه
13.04	03	27.27	03	-	-	-	لاشيء
100	23	100	11	100	12	المجموع	

يوضح لنا الجدول أعلاه أن المستشارين يريدون حذف استبيان الميول والاهتمامات، وتقليص المهام الإدارية بالدرجة الأولى ، لأن نتائج الاستبيان غير مستغلة ، ولأن الأعمال الإدارية تستغرق وقتا طويلا. ثم يليهما جدول التخصيص لعدم استغلاله من طرف الأساتذة .

مصدر آخر من المصادر التي تصوغ الأطر التنظيمية لمهام مستشار التوجيه، هو المفتش وهو يعتبر بمثابة سلطة تنفيذية لما حدده المشرع من مهام.

"المفتش هو موجه ومرشد، وهو أكثر خبرة بالمناهج وطرق التعليم والمراجع والعلاقات ونظم التعليم . وهو معلم قديم، خبر التعليم سنوات عديدة ومارس كل ما يقوم عليه"⁽¹⁾.

"وتتقسم فنيات المفتش إلى قسمين:

1. فنيات داخلية تربوية: تتعلق بالمدرسة-المكتب-القسم-المعلم-التلميذ.

2. فنيات خارجية إدارية: تتعلق بالملفات-الوثائق-الترتيب-التنظيم"⁽²⁾.

ولغرض قيام المفتش بواجباته، ينبغي أن يكون ملما إماما تاما بأغراض وفحوى النصوص القانونية التي هو مسؤول عن تطبيقها بمختلف الوسائل الفعالة، وينبغي أيضا وإلى أبعد حد ممكن أن يطلع على مشكلات المؤسسات التي يزعم القيام بزيارات تفتيشية لها.

وعلى المفتش تزويد الأعضاء العاملين بالمعلومات الأساسية الضرورية اللازمة للمسؤوليات المكلفين بها ، وهذا يتضمن اطلاع الأعضاء - خاصة الجد منهم - على التجهيزات، وعلى زملائهم الآخرين ، وعلى المجتمع المحلي، وكل ما يتعلق بتطوير وتقديم التنظيم التعليمي الذي يعملون فيه .

وعلى غرار المفتشين "يقوم المفتشون للتوجيه المدرسي والمهني بإجراء التحقيقات الإحصائية الخاصة بالتربية ، والتعاون مع مفتش التعليم الابتدائي والمتوسط ، ويكلفون بتوزيع استبيانات التحقيقات الميدانية وجمعها وحصرها"⁽³⁾.

ومن بين مهام مفتش التربية والتكوين للتوجيه المدرسي والمهني أيضا القيام بزيارات لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني، قد تكون هذه الزيارات توجيهية أو تثبتية، المهم أنها تتطوي على جانبين اثنين .

(1) - عبادة المدني، العلاقات في ميدان التعليم ، همزة وصل ، مجلة التكوين والتربية ، مديرية التكوين ، وزارة التربية، العدد 15 ، 1980.

(2)- بابا أحمد محمد ، فنيات التفتيش ، همزة وصل، مجلة التربية والتكوين ، مديرية التكوين، وزارة التربية الوطنية، العدد14، ص109. 1980

(3)- محمد طياب ، ترتيبات وتنظيم مؤسسات التربية والتعليم الأساسي، دون ذكر دار النشر ، الجزائر ، 1983 ، ص77.

1. جانب تربوي: متمثل في مراقبة النشاط الإعلامي، والمتابعة النفسية والاجتماعية للتلاميذ.
 2. جانب إداري: متعلق بالمكتب: تنظيمه ومحتوياته (سجلات - ملفات ، معلقات ، دراسات وأبحاث).
- ومن أجل معرفة تمثيلات مستشار التوجيه لمهمة مفتش التربية والتكوين للتوجيه المدرسي والمهني طرحنا السؤال التالي.
- إذا اشتغلت في المستقبل منصب مفتش التربية والتكوين للتوجيه المدرسي و المهني، وقمت بزيارة توجيهية لأحد المستشارين، أذكر بالترتيب كيف ستقوم بمراقبة مهامه؟

بعد تحليلنا لإجابات المبحوثين تبين أن أغليبيتهم ركزوا بالدرجة الأولى على الجانب التربوي لمهام مستشار التوجيه بالترتيب التالي:

1. الإعلام.
 2. المتابعة النفسية والاجتماعية.
- و الجانب الثاني الذي ركزت عليه عينة البحث هو الجانب الإداري بالترتيب الموالي:
1. مكتب المستشار و تنظيمه.
 2. متابعة نتائج التلاميذ و تقويمها.
 3. الدراسات و الأبحاث.
 4. السجلات.

ثانيا: النظام الداخلي للمؤسسة:

إن الإحكام التنظيمية الواردة في القرار الوزاري 778 الصادر في أكتوبر 1991، والمتعلق بتنظيم الحياة الجماعية داخل المؤسسات التعليمية، تعتبر أرضية ومرجعا وتتخذ أساسا لوضع القانون الداخلي للمؤسسة للعمل على بلورتها في الميدان بالتطبيق وبالالتزام كل الأطراف باحترامها وتنفيذها بما يتضمن إنجاز المهام وتحقيق الأهداف، ولا يتحقق ذلك إلا بتضافر جهود الجميع: التلاميذ، الأولياء والأساتذة والعمال والفريق الإداري وعلى

رأسهم مدير المؤسسة الذي يبادر إلى إطلاع الجميع على هذه الأحكام وترجمتها في الواقع.⁽¹⁾

وفي الحقيقة أن النظام الداخلي للمؤسسة يمكن أن يؤثر على أداء مستشار التوجيه لمهامه، وذلك تبعا لدرجة التطابق بين المتغيرين (النظام الداخلي للمؤسسة وأداء مستشار التوجيه).

والجدول الموالي يبين لنا مدى هذا التطابق

جدول (12)

مدى تطابق النظام الداخلي للمؤسسة مع مهام مستشار التوجيه.

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالمة		المستشارون مدى التطابق
%	ت	%	ت	%	ت	
43.24	16	38.88	07	47.36	09	تطابق كلي
56.76	21	61.12	11	52.64	10	تطابق نسبي
-	-	-	-	-	-	عدم تطابق
100	37	100	18	100	19	المجموع

يبين لنا هذا الجدول أن النظام الداخلي للمؤسسة يتطابق نسبيا مع مهام مستشار التوجيه وذلك بنسبة 56.76 % وتطابق كلي بنسبة 43.24 % .

(1) - رشيد أورليسان، التسيير الإداري في مؤسسات التعليم الأساسي والثانوي، قصر الكتاب، البلديّة، 2000 ، ص 133 .

صحيح أنه "يجب أن يشمل كل نظام مدرسي على دستور مدرسي مكتوب، يحتوي على نصوص شاملة لسياسة المستخدمين والموظفين".⁽²⁾ لكن في مقابل ذلك يجب أن يراعي خصوصية الوضعية المهنية لكل الفئات السوسيو-مهنية الموجودة في المؤسسة. وعندما طلبنا من المبحوثين شرح عدم التطابق أو التطابق النسبي بين مهامهم والنظام الداخلي للمؤسسة ، بمعنى كيف يؤثر النظام الداخلي على مهامهم ، كانت إجاباتهم كالتالي:

1. النظام الداخلي للمؤسسة يمنع التأخر عن العمل، لكن بعد مكان العمل يؤدي بالمستشار إلى التأخر مما يعرضه لعقوبات من طرف المدير.
2. النظام الداخلي يمنع التلاميذ من التنقل في الجناح الإداري وبالتالي يصعب على التلاميذ الدخول إلى مكتب المستشار في أي وقت يحتاجون إليه.
3. جدول استعمال الزمن الخاص بالتلاميذ لا يحتوي على حصص إعلامية خاصة بالمستشار، وهذا الأخير يجد صعوبة في برمجةها، فساعات الفراغ معظمها في المساء، ونظرا لبعد المسافة وقلة المواصلات، لا يمكن للمستشار المكوث حتى الساعة الأخيرة هذا من جهة، ومن جهة أخرى، الفريق الإداري لا يؤدي دوره في تبليغ التلاميذ بالحصص الإعلامية، وفي كلتا الحالتين لا يتمكن مستشار التوجيه من إجراء الحصص الإعلامية.

3. الخريطة المدرسية:

ضمانا لحسن استثمار التعليم ولتوفره بالكم والكيف الملائمين، ظهرت بعض الأدوات والتقنيات التي تساعد الدول المختلفة على رؤية الواقع التعليمي ومساره، ومن أهم هذه الأدوات الخريطة المدرسية.

والخريطة المدرسية خطة مصغرة للتطوير التربوي على المستوى الإقليمي أو المحلي، وهذه الخطة يتم تحضيرها في إطار الخطط الوطنية أو القومية للإنماء

(2) - حسن مصطفى ، رياض معوض ، في شؤون المعلمين ، مكتبة الأنجلو - مصرية، القاهرة ، 1959 ، ص14.

الاقتصادي من جهة، وفي إطار الخطة الوطنية القومية للإنماء التربوي من جهة أخرى.⁽¹⁾

وبطبيعة الحال تؤثر الخريطة المدرسية على الأفراد العاملين في مجال التربية بأشكال مختلفة.

وسنعرض في الجدول الموالي تأثير الخريطة المدرسية على أداء استشار التوجيه.

جدول (13)

مدى تأثير الخريطة المدرسية على أداء مستشار التوجيه لمهامه.

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالمة		المستشارون
%	ت	%	ت	%	ت	مدى التأثير
59.46	22	61.12	11	57.90	11	تؤثر سلبا
40.54	15	38.88	07	42.10	08	تؤثر نوعا ما
-	-	-	-	-	-	لا تؤثر
100	37	100	18	100	19	المجموع

من خلال هذا الجدول يتبين لنا أن الخريطة المدرسية تؤثر سلبا على أداء مستشاري التوجيه وذلك بنسبة 59.46 % من أفراد العينة. وذلك يرجع حسب عينة البحث إلى العوامل التالي:

1. أحيانا النسب لا تخدم الملمح التربوي* للتلميذ.

(1) - تركي رايح، مبادئ التخطيط التربوي ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982 ، ص 117 .

*- الملمح التربوي : هو قدرة التلميذ على الدراسة في شعبة أو جدع مشترك ما، فإذا كان التلميذ لديه ملمح أدبي معناه أنه متفوق في المواد الأدبية .

2. تؤثر الخريطة المدرسية على توجيه التلاميذ، لأنها تحدد المقاعد دون مراعاة رغبات التلاميذ لا سيم في شعبة العلوم الدقيقة .
3. تؤثر الخريطة المدرسية أيضا على مصداقية مستشار التوجيه أمام التلميذ ومن ثمة أمام الولي، وذلك أن المستشار يشرح للتلميذ أثناء الحصة الإعلامية أن التوجيه يقوم على أساس عاملين هما:
القدرة (النتائج المدرسية للتلاميذ) والرغبة، وفي بعض الأحيان يكون التلميذ لديه القدرة والرغبة في دراسة شعبة ما، لكنه لا يتمكن من ذلك ويوجه إلى شعبة أخرى، وفي هذه الحالة يدخل المستشار في صدام مع الأولياء.
وهو ما تحصل عليه أحمد بن صاولة في دراسته حول "العوامل الاجتماعية المؤثرة في التوجيه المدرسي عند نهاية الطور الثالث من التعليم الأساسي في الجزائر".

إن الكثير من المشاريع الشخصية للتلاميذ تصطدم بعائق يصعب تجاوزه عندئذ، هو عائق الخريطة المدرسية ، إذا أردنا معايشة الواقع بالإشارة إلى الحالات الكثيرة للتعارض بين رغبات التلاميذ وقرارات مجالس القبول والتوجيه، وكذلك طلبات الطعن.

- ومنه يجب اعتماد مجموعة من العوامل التي تساعد على نجاح تنفيذ الخريطة المدرسية:
1. يجب أن يكون مع المشرف على إعداد الخريطة المدرسية متخصصين في التخطيط التربوي ويساعده عدد من الاختصاصيين ممن لهم دراية كافية في مجالات التربية .
 2. يجب أن يكون مع المجموعة القائمة على إعداد الخريطة المدرسية أحد الأعضاء المطلعين إطلاعا وافيا على المنطقة موضوع الدراسة.
 3. يجب أن تجمع البيانات والمعلومات المختلفة اللازمة لتصميم الخريطة المدرسية، ويجب أن يشرك المسؤولون المعنيون في المنطقة في جمع هذه البيانات والمعلومات (مدير أو مستشار التوجيه).⁽¹⁾

(1) - عبد الغني النوري، اتجاهات جديدة في التخطيط التربوي في البلاد العربية، دار الثقافة، الدوحة ، قطر، 1987،

لقد أصبح المعنى العميق لعمل مستشار التوجيه هو مساعدة التلميذ على بناء مشروعه الدراسي والمهني، بحيث يتضمن إفساح المجال لطاقاته الفردية لكي تعبر عن نفسها تعبيراً كافياً وسط مجال تسوده عوامل ضاغطة قوية، وهي المتطلبات التخطيطية للبلاد. وتصبح الإشكالية عبارة عن تقابل طرفين: التلميذ كذات نامية ولها إمكانيات ورغبات، والدولة كهيكل له خطته الإنمائية.

خلاصة:

من بين النتائج المستخلصة من هذا الفصل، أن أغلبية المبحوثين يرغبون في القيام بإدخال تغييرات على مهامهم الحالية لا سيم مستشاري ولاية سوق أهراس، وفيما يخص المهام التي يريدون إضافتها، تحتل تقليص المهام بالدرجة الأولى لأنها حسبهم مكثفة جداً، وفي حالة تقليص المهام ليتسنى لهم التركيز على المتابعة الفردية النفسية والاجتماعية للتلاميذ، وأخيراً يودون تعديل القانون الأساسي لمستشار التوجيه.

أما المهام التي يريد المبحوثون حذفها، فيأتي استبيان الميول والاهتمامات في الدرجة الأولى، ذلك أن نتائجه غير مستغلة، بعده تأتي تقليص الأعمال الإدارية لأنها تستغرق وقتاً طويلاً.

يتبين لنا أيضاً أن أفراد عينة البحث يريدون أداء مهام بالتركيز على الجانب التربوي بالدرجة الأولى لا سيما مهتمتي الإعلام والمتابعة النفسية والاجتماعية للتلميذ .

فيما يخص النظام الداخلي للمؤسسة فهو يتطابق نسبياً مع مهام مستشار التوجيه وذلك لأنه لا يساعد المستشار على أداء مهامه بصفة نموذجية.

أما الخريطة المدرسية فهي تؤثر سلباً على أداء مستشار التوجيه لأنها تحدد المقاعد البيداغوجية دون مراعاة رغبات التلاميذ وهذا يؤثر على مصداقية المستشار أمام التلاميذ وأوليائهم.

الفصل السادس

تأثير علاقة مستشار التوجيه بالمتعاملين التربويين على أدائه.

تمهيد .

- أولاً: علاقة مستشار التوجيه بمدير مركز التوجيه المدرسي والمهني .
 - ثانياً: علاقة مستشار التوجيه بمدير المؤسسة (الثانوية أو المتقن).
 - ثالثاً: علاقة مستشار التوجيه بأعضاء الفريق الإداري .
 - رابعاً: علاقة مستشار التوجيه بأعضاء الفريق التربوي.
 - خامساً: علاقة مستشار التوجيه بالتلاميذ.
 - سادساً: علاقة مستشار التوجيه بالأولياء.
- خلاصة.

تمهيد:

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

ويعتبر مستشار التوجيه المدرسي والمهني عضوا في جماعة يعمل أو يتعامل معها. وهو بذلك يدخل في علاقات مختلفة مع متعاملين تربويين سواء كان مديره التقني (مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني) أو مديره الإداري (مدير الثانوية أو المنتقن) أو زملائه (أعضاء الفريق الإداري و أعضاء الفريق التربوي) أو تلاميذه أو أوليائهم.

وعلى ضوء ذلك سنعرض في هذا الفصل كيف تؤثر علاقة مستشار التوجيه بكل هؤلاء على أدائه.

أولاً: علاقة مستشار التوجيه بمدير مركز التوجيه المدرسي:

نحاول أن نتعرض في هذا القسم من الدراسة إلى علاقة مستشار التوجيه بمدير مركز التوجيه المدرسي والمهني، حيث يعمل مستشار التوجيه تحت إشراف مدير مركز التوجيه من الناحية التقنية، ومن أجل هذا فإن طبيعة النشاطات التي تستجيب للتوجيهات المركزية تحدد وتبرمج من طرف مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني.

كما يحدد مدير المركز الوسائل والتقنيات الواجب استعمالها لكل نوع من النشاطات، وعلى هذا الأساس فهو مكلف بمتابعة النشاطات وتنفيذها في الآجال المحددة، ناهيك عن متابعة التنشيط التقني لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني.

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

" ينظم مدير مركز التوجيه بصفة دورية منتظمة أي مرة في الأسبوع أو مرة كل 15 يوم هذا الاجتماع من أجل أن يكون جميع مستشاري التوجيه المدرسي

(1) - المنشور الوزاري رقم 216 المؤرخ في 18/09/1991، والمتضمن تنظيم عمل مستشاري التوجيه المدرسي والمهني الملحقين بالثانويات.

والمهني في نفس المستوى الإعلامي، وكذا السماح لهم بالاتصال من أجل تبادل الخبرات " (2).

هذا هو الإطار القانوني الذي ينظم علاقة مستشار التوجيه بمدير مركز التوجيه المدرسي والمهني .

٧ مهام مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني:

- يعتبر مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني، يكلف تحت سلطة مدير التربية في الولاية بـ:
- § التسيير الإداري والتقني لمركز التوجيه المدرسي والمهني.
- § القيام بربط الصلة بين المركز ومؤسسات التعليم والتكوين والقطاعات والمصالح والمنظمات المكلفة بالتكوين المهني والتوظيف.
- § مراقبة إجراءات الامتحانات النفسانية والتحقيقات الإحصائية الخاصة بالتربية والتعليم.
- § إجراء الدراسات التي تهتم بالحالة المدرسية والتربوية وتخطيط التعليم وتقويم الأهداف في مسائل التعليم أو التكوين المهني استجابة لاحتياجات مقاطعته وطلبات المصالح المركزية للوزارة .
- § جمع ونشر المعلومات ومجموعة الأسئلة الخاصة بالأبحاث.

٧ توظيف مدير المركز:

- يوظف في رتبة مفتش التوجيه المدرسي والمهني أي مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني:
- § من بين المترشحين الحاصلين على اختتام الدراسة في المركز الوطني لتكوين إطارات التربية (نمط مفتش التوجيه المدرسي والمهني).

(2)-المفتشية العامة ، علاقات العمل، وثيقة داخلية من صفتين ، وزارة التربية الوطنية ، سبتمبر، 1997.

§ عن طريق المسابقة على أساس الاختيار بين المستشارين الرئيسيين في التوجيه المدرسي والمهني المثبتين الذين لهم أقدمية خمس سنوات.

وسنعرض فيما يلي جدول يبين نوع العلاقة الموجودة بين مستشاري التوجيه ومدير مركز التوجيه المدرسي والمهني.

جدول (14)

علاقة مستشار التوجيه بمدير مركز التوجيه المدرسي والمهني:

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالمة		المستشارون نوع العلاقة
%	ت	%	ت	%	ت	
94.59	35	100	18	89.47	17	جيدة
-	-	-	-	-	-	متوسطة
5.41	02	-	-	10.53	02	سيئة
100	37	100	18	100	19	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن معظم المبحوثين تربطهم علاقة جيدة بمديري المراكز* التي يعملون فيها لا سيما مستشاري ولاية سوق أهراس، فكلهم تربطهم علاقة جيدة بمديرة مركزهم وذلك بنسبة 100%.

"يعتبر الدور التربوي للمدير عمل إنساني ينطلق من ميدان العلاقات الإنسانية قبل كل شيء، يخلق وحدة تربوية منسجمة حقيقة قادرة على اجتياز المشاكل. كما أنه مطالب بتنمية علاقات متينة وإشعار الآخرين بتحمل المسؤولية واتخاذ المبادرات البناءة ذات القيم التربوية"⁽¹⁾.

* - يوجد اثنين من مديري المراكز : مدير مركز قالمة، ومديرة مركز سوق أهراس.

الجدول الموالي ، يبين مدى توفير مدير مركز التوجيه الإمكانات لتسهيل أداء مستشار التوجيه.

جدول (15)

مدى توفير مدير مركز التوجيه الإمكانات لتسهيل أداء مستشار التوجيه.

المجموع	مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالمة		المستشارون مدى التوفير	
	ت	%	ت	%		
67.56	25	77.77	14	57.89	11	توفير كامل
27.02	10	16.66	03	36.84	07	توفير نسبي
5.42	02	5.57	01	5.27	01	عدم توفير
100	37	100	18	100	19	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن مدير مركز التوجيه لولاية قالمة ومديرة مركز التوجيه لولاية سوق أهراس يوفران الإمكانات لتسهيل أداء المستشارين توفيراً كاملاً بنسبة 67.56 % من أفراد عينة البحث، وتوفيراً نسبياً بنسبة 27.02 % من أفراد عينة البحث.

وإذا ما قارنا بين المديرين، نلاحظ أن مديرة مركز توجيه سوق أهراس هي أكثر توفيراً من مدير مركز توجيه قالمة.

وفيما يخص عدم توفير مدير المركز الإمكانات، يرجع حسب عينة البحث لـ:

- § كثرة إنشغالات مدير المركز .
- § المستشار يسعى لتوفير الإمكانات بنفسه.
- § التوفير المعنوي موجود لكن المادي غير موجود.

ثانياً: علاقة مستشار التوجيه بمدير المؤسسة (الثانوية أو المتقن):

المدرسة النموذجية هي المدرسة التي يسيطر عليها مناخ إيجابي، ويشعر التلاميذ بارتياح لحضورهم إليها كما يشعر الموظفون بما فيهم من فريق إداري وتربوي بارتياح لعملهم فيها .

ويتطلب ذلك بالضرورة وجود إدارة مدرسية فعالة تستند في إدارتها على العلاقات الإنسانية والمشاركة في اتخاذ القرار من طرف الجميع.

"إن مدير المؤسسة هو الممثل الأول للإدارة المدرسية، وهو المسؤول الأول عنها ولهذا يجب أن يتمتع بصفات شخصية ومهنية تؤهله لتحمل مسؤولياته وتعتمد قوته على مدى قدرته على تحقيق الاتصال والتواصل مع الموظفين"⁽¹⁾.

وما يمكن قوله عن علاقة مستشار التوجيه بمدير المؤسسة هو أن هذه العلاقة تبدأ " بتتصيب مدير الثانوية مستشار التوجيه الذي يعينه مدير التربية"⁽²⁾.

حيث يعمل مستشار التوجيه تحت الوصاية الإدارية لمدير الثانوية، معنى هذا أن مدير الثانوية يعتبر المدير الإداري لمستشار التوجيه.

إذ يقدم مستشار التوجيه جميع مراسلاته إلى مدير ثانوية أو متقن الإقامة، كما أنه يخضع للتوقيت المعمول به في المؤسسة وذلك طيلة السنة الدراسية. ويقوم مدير الثانوية بتنقيط وتقسيم أعمال مستشار التوجيه من الجانب الإداري، ويقترح العلامة على مدير التربية.

"ويراقب مدير الثانوية مستشار التوجيه في التنظيم الإداري للعمل والمواظبة وذلك بمراعاة وجوب تدخل المستشار في المقاطعة كلها. يقدم المستشار برنامج نشاطاته السنوية في المقاطعة إلى مدير الثانوية المقيم بها للإعلام، ينسق مستشار

(1)- محمد منير مرسي، مرجع سابق، ص 48 .

(2)- المنشور الوزاري رقم 16، المؤرخ في 18/09/1991 ، مرجع سبق ذكره.

التوجيه عمله في مقاطعة تدخله مع كل من مدير الدراسات، مستشار التربية، المساعدين التربويين وكذلك الأساتذة المكلفين بالتنسيق في الأقسام" (1).

فالمواظبة، الغيابات والعطل كلها مسيرة من طرف مدير الثانوية، وفي هذا الإطار يجب أن يكون مدير الثانوية على علم بـ:

§ مقاطعة تدخل مستشار التوجيه المدرسي والمهني.

§ البرنامج السنوي لمستشار التوجيه.

§ البرنامج الأسبوعي لنشاطات مستشار التوجيه.

وذلك عن طريق مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني الذي يقوم بإعلام مدير الثانوية بالأمور التالية:

§ مقاطعة تدخل مستشار التوجيه، أي مجموع المدارس التي يعمل فيها .

§ دورية الاجتماعات التنسيقية والاجتماعات الطارئة التي يقوم بها مستشار التوجيه المدرسي والمهني.

في الحقيقة أن المدير الناجح إداريا وتربويا هو القادر على إشاعة جو من الألفة داخل المؤسسة، وتوفير جو يستند إلى علاقات سوية.

ونورد فيما يلي جدول يبين علاقة مستشار التوجيه بمدير المؤسسة(الثانوية أو المتقن).

(3) - المنشور الوزاري رقم 216، مرجع سبق ذكره.

جدول (16)

علاقة مستشار التوجيه بمدير المؤسسة.

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالمة		المستشارون نوع العلاقة
%	ت	%	ت	%	ت	
83.78	31	83.33	15	84.21	16	جيدة
16.22	06	16.67	03	15.79	03	متوسطة
-	-	-	-	-	-	سيئة
100	37	100	18	100	19	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول (16) أن معظم المستشارين تربطهم علاقة جيدة مع مديري مؤسساتهم وذلك بنسبة 83.78% من أفراد عينة البحث

في حين تربطهم علاقة متوسطة بنسبة 16.22% من أفراد العينة. وذلك راجع حسب عينة البحث إلى أن:

§ المدير متصلب في آرائه.

§ المدير غير متفهم لمهام مستشار التوجيه.

وعن مدى توفير مدير ثانوية أو متقن الإقامة الإمكانات المادية والمعنوية لمستشار التوجيه فإن نسبة 48,64% تمثل المبحوثين الذين أجابوا بأن المدير يوفر لهم توفيرا كاملا وتوفيرا نسبيا على حد سواء.

فيما يخص التوفير النسبي، يرجع حسب عينة البحث:

§ عدم تفهم المدير لمهام مستشار التوجيه.

§ حسب الإمكانات المتوفرة.

من الناحية الفنية يجب توفر مجموعة من المهارات الضرورية في المدير وهي:

1. المهارة في التعبير عن حاجات العاملين وتقصيها.
2. المهارة في التعرف على مظاهر الرضا عن العمل أو عدم الرضا.
3. المهارة في تقدير كفاءة أداء العاملين.
4. المهارة في تقويم التغيرات في الكفاءة والاتجاهات المهنية بين العاملين .
5. المهارة في تحليل وتفسير اقتراحات العاملين.⁽¹⁾

ولمعرفة مدى تقديم المستشارين لاقتراحات على مدير المؤسسة نورد الجدول التالي:

جدول (17)

مدى تقديم المستشارين لإقتراحات على مدير المؤسسة.

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالمة		المستشارون مدى تقديم الإقتراحات
%	ت	%	ت	%	ت	
48.64	18	27.77	05	68.42	13	أقدم بصورة مستمرة
43.24	16	66.66	12	21.05	04	أقدم أحيانا
8.12	03	5.57	01	10.53	02	لا أقدم
100	37	100	18	100	19	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول تفاوت واضح في تقديم الاقتراحات بين فئتي البحث، حيث يقدم مستشاري ولاية قالمة الاقتراحات بصورة مستمرة بنسبة 8.42% من أفراد عينة البحث، في حين يقدم مستشاري ولاية سوق أهراس اقتراحات بصورة مستمرة بنسبة 27.77%.

(1) - محمد منير مرسي ، مرجع سابق ، ص98.

يجب أن يكون مدير المؤسسة قادرا على خلق الموقف الذي يعمل فيه الموظفين بطريقة تعاونية، كما أن الأعضاء العاملين في المؤسسة يبدعون حين تتوافر لهم الفرص للتفكير والتخطيط سويا.

"والقائد الناجح الكفاء... هو الذي يشعر مرؤوسيه بأن مقترحاتهم يمكن أن يأخذ بها، ويجعلهم يشاركون في اقتراح الحلول المناسبة للمشاكل، ويساهمون في تقويمها" (1).

وذلك يتضمن أيضا الاهتمام بهم، وإعطاء الاعتبار التام لأفكارهم ومقترحاتهم.

والجدول التالي يبين لنا مدى أخذ مدير المؤسسة باقتراحات مستشاري التوجيه.

جدول (18)

مدى أخذ مدير المؤسسة باقتراحات مستشار التوجيه.

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالمة		المستشارون مدى تقديم الاقتراحات
%	ت	%	ت	%	ت	
58.82	20	58.82	10	58.82	10	تؤخذ بعين الاعتبار
35.29	12	41.18	07	29.41	05	أحيانا فقط
5.89	02	-	-	11.77	02	لا تؤخذ بعين الاعتبار
100	34	100	17	100	17	المجموع

من خلال قراءة الجدول نلاحظ أن اقتراحات المبحوثين تؤخذ بعين الاعتبار بنسبة 58.82% من أفراد عينة البحث.

(1) - شفيق رضوان ، العلوم السلوكية - مدخل إلى علم النفس الاجتماعي - المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 2000 ، ص 111.

ولمعرفة مجالات هذه الاقتراحات وبالتالي مجالات التعامل بين مستشار التوجيه ومدير المؤسسة نعرض الجدول الآتي :

جدول (19)

مجالات التعامل بين المستشار ومدير المؤسسة:

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالة		المستشارون مجالات التعامل
%	ت	%	ت	%	ت	
23.91	11	22.22	06	26.31	05	التوجيه
28.26	13	29.62	08	26.31	05	المشاكل الاجتماعية والنفسية للتلاميذ
10.86	05	11.11	03	10.53	02	تقويم النتائج المدرسية للتلاميذ
8.69	04	14.81	04	-	-	التحضير لمجالس التوجيه
6.53	03	3.71	01	10.53	02	الإعلام
6.53	03	3.71	01	10.53	02	الإعادة والفصل
6.53	03	7.41	02	5.26	01	الدراسات
8.69	04	7.41	02	10.53	02	المشاكل ما بين الأساتذة والتلاميذ
100	46	100	27	100	19	المجموع

بين لنا الجدول أن أكثر المجالات التي يتعامل بها مستشار التوجيه مع مدير المؤسسة هي:

1. المشاكل الاجتماعية والنفسية للتلاميذ: وذلك بنسبة 28.26% من أفراد العينة .
2. التوجيه: وذلك بنسبة 23.91% من أفراد عينة البحث.

تدور دراسة "كيرت ليفين" وآخرون (1939) حول عمل مدير المؤسسة مع جماعات العمل وتتضمن:

1. أن يقضي مدير المؤسسة وقتاً طويلاً من عمله مع جماعات العمل المختلفة من معلمون وإداريين وتلاميذ وأولياء.
 2. يجب على المدير أن يتقن مهارات قيادة الجماعات ،ومعاونتها على العمل بفعالية.
 3. يجب على المدير أن لا ينظر إلى دوره في العمل مع الجماعة باعتباره دوراً تعليمياً، توجيهياً، أمراً.⁽¹⁾
- فالمدير الذي يتفهم دوره القيادي على أنه معاون للموارد البشرية داخل المؤسسة، في مناقشتهم وفي اتخاذ القرارات، يغلب على سلوكه القيادي أن يعمل كأحد أفراد الجماعة لا كمسئول عنها.

وفي المقابل يصبح الموظفون أكثر مشاركة في العمل، وأكثر تعاوناً وتماسكاً فيما بينهم، وتسودهم ما يمكن أن نسميه روح الجماعة.

من شأن قنوات الاتصال بين المدير والموظفين أن تساعد في التعرف على ما ينقصهم من إمكانيات لأداء مهامهم على الوجه الأكمل، ومنه يعمل على توفير هذه الإمكانيات بما فيها المادية والمعنوية.

(1) - عبد الحميد سلام ، فعالية العمل الجماعي في مدارس التعليم العام بدولة قطر وعلاقتها بنمط السلوك القيادي ، مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، 1987، ص352 .

والجدول التالي يبين مدى توفير مدير المؤسسة الإمكانيات المادية والمعنوية لمستشار التوجيه .

جدول (20)

مدى توفير المدير الإمكانيات المادية والمعنوية لمستشار التوجيه:

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالمة		المستشارون مدى توفير الإمكانيات
%	ت	%	ت	%	ت	
48.64	18	50	09	47.36	09	توفير كامل
48.64	18	44.44	08	52.64	10	توفير نسبي
2.72	01	5.56	01	-	-	عدم توفير
100	37	100	18	100	19	المجموع

يبين هذا الجدول أن أفراد عينة هذا البحث يوفر لهم مديرهم إمكانيات العمل توفيرا كاملا، وتوفيرا نسبيا بنفس النسبة المتمثلة في 48.64% من أفراد عينة البحث، وأجابت مفردة واحدة من أفراد فئة مستشاري سوق أهراس أن مديرها لا يوفر لها إمكانيات العمل.

أما عن التوفير النسبي فكانت عوامله حسب أفراد العينة :

§ عدم تفهم المدير لمهام مستشار التوجيه.

§ حسب الإمكانيات المتوفرة.

وفي آخر الحديث عن المدير يمكن القول أن:

"القائد المطلوب للمنظمات المبتكرة والحديثة هو ذلك القائد الذي يعمل داخل إطار من القيم الأساسية والتي تتماشى مع المفاهيم مثل: التمكن، التعاون، الشراكة،

التعلم والالتزام . ويعرف القائد أنه للحصول على الالتزام الداخلي للعاملين، فلا بد أن يقوم أولاً بالتخلي عن مفهوم السلطة الواحدة".⁽¹⁾

هذا كإطار عام يشمل علاقة المدير بمرؤوسيه أما في إطار موضوع الدراسة فإن أداء مستشار التوجيه لمهامه بشكل فعال، يتوقف بشكل كبير على مدى تفهم وتسهيل مدير المؤسسة لمهام مستشار التوجيه.

ثالثاً: علاقة مستشار التوجيه بأعضاء الفريق الإداري :

ينتمي الفرد من الوجة السيكولوجية إلى كل جماعة يشاطرها في نشاطها وسلوكها، ومن وجهة النظر هذه، يجب أن تعرف عضوية الفرد في الجماعة مقدار أهميتها له واستنثارها إياه .

وقد عرف meare & others العمل الجماعي على أنه "طريقة للتدخل وإحداث التغييرات المرغوبة، فمن خلال اجتماع المجموعة في أوقات محددة مع إتاحة الفرصة للأفراد للتفاعل وتبادل المعلومات والخبرات، يمكن أن يحدث هذا التغيير".⁽²⁾

ويعتبر مستشار التوجيه المدرسي والمهني عضو في الفريق الإداري الذي يعرفه "زهوني الطاهر" بأنه: "مجموعة من الموظفين عينت من طرف وزارة التربية أو من طرف مديرية التربية لتشرف على المؤسسة، وكلفت بتسييرها، كما تقوم بتوفير الشروط الضرورية لضمان نجاح التعليم وبالتالي نجاح التلاميذ".⁽³⁾

(1)- محمد صالح الحناوي، إسماعيل السيد، قضايا إدارية معاصرة، مركز التنمية الإدارية، الإسكندرية، 1998، ص 204 .

(2)- صالح بن عبد الله أو عباة، عبد المجيد بن طاش نيازي، أساسيات ممارسة طريقة العمل مع الجماعات مكتبة العبيكان، الرياض، 2000، ط1، ص 39.

(3)- زهوني الطاهر، مرجع سابق، ص 12 .

باعتبار مستشار التوجيه عضوا في هذا الفريق، فبالتأكيد تربطه علاقات عمل مع بقية أعضاءه، والجدول الموالي يبين نوعية هذه العلاقات.

جدول (21)

نوع العلاقة التي تربط مستشار التوجيه بأعضاء الفرق الإداري:

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالمة		المستشارون نوع العلاقة
%	ت	%	ت	%	ت	
91.89	34	94.44	17	89.47	17	جيدة
8.11	03	5.56	01	10.53	02	متوسطة
-	-	-	-	-	-	سيئة
100	37	100	18	100	19	المجموع

يبين هذا الجدول أن العلاقة بين أغلبية المستشارين وأعضاء الفريق الإداري علاقة جيدة وذلك بنسبة 91.89% من أفراد عينة البحث.

"يحدد ماك جريجور صفات جماعة العمل الفعالة بأن أفرادها يعملون في مناخ غير رسمي بعيدا ما أمكن عن التوتر والضجر، وأنهم يولعون بالعمل حتى يتم فهمه والالتزام به"⁽¹⁾.

ويعرّف العمل الجماعي بأنه إنجاز العمل بأسلوب الفريق الذي يكمل أفراده بعضهم بعضا في تعاون وانساق بحيث يصبح ناتج عملهم يختلف ويزيد عن مجرد مجموع أعمال الأفراد.

يتعامل مستشار التوجيه مع أعضاء الفريق الإداري في مجالات مختلفة ومتعددة ندركها من خلال الجدول الآتي:

(1) - عبد الحميد سلام، مرجع سابق، ص 337.

جدول (22)

مجالات تعامل مستشار التوجيه مع أعضاء الفريق الإداري:

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالمة		المستشارون
%	ت	%	ت	%	ت	مجالات التعامل
19.45	14	20.52	08	18.20	06	تحليل نتائج التلاميذ
20.83	15	20.52	08	21.13	07	تنظيم الحصص الإعلامية (تلاميذ وأولياء)
18.06	13	17.94	07	19.35	06	المشاكل الاجتماعية والنفسية للتلاميذ
13.89	10	15.38	06	12.13	04	المجالس بأنواعها
06.94	05	07.70	03	06.06	02	ملفات التلاميذ
04.16	03	-	-	09.10	03	جميع المجالات
11.11	08	12.82	05	09.10	03	نسخ الوثائق
02.78	02	02.56	01	03.04	01	استقبال التلاميذ
02.78	02	02.56	01	03.04	01	الغيابات
100	72	100	39	100	33	المجموع

يبين الجدول أن أكثر المجالات التي يتعامل فيها مستشار التوجيه مع أعضاء الفريق الإداري هي على الترتيب:

1. تنظيم وبرمجة الحصص الإعلامية (سواء مع التلاميذ أو الأولياء): وذلك بنسبة 20.83% من إجابات أفراد عينة البحث.
2. تحليل نتائج التلاميذ: بنسبة 19.45% من إجابات أفراد عينة البحث.
3. المشاكل الاجتماعية والنفسية للتلاميذ: بنسبة 18.06% من إجابات أفراد عينة البحث.

4. المجالس بأنواعها: وذلك بنسبة 13.89 % من إجابات أفراد عينة البحث.
 5. نسخ الوثائق: وذلك بنسبة 11.11% من إجابات أفراد عينة البحث.
 6. ملفات التلاميذ: وذلك بنسبة 6.94% من إجابات أفراد عينة البحث.
 هذا الجدول يبين لنا أيضا أن هناك اتصال دائم بين المستشار وأعضاء الفريق الإداري ذلك "أن عملية الاتصال تلعب دورا فعالا في الإدارة التعليمية وهي من المكونات الرئيسية للعملية التربوية والإدارية".⁽¹⁾
 ولكي يتمكن مستشار التوجيه من أداء مهامه يجب أن يسود جو من التعاون بينه وبين أعضاء الفريق الإداري الذي يعمل معه، "فإذا كان جو الجماعة يسوده الاستماع والتفاهم والنقّة والمرونة والهدوء، فإن الجماعة سوف يكون إنتاجها أكثر إبداعا يساند هذا علاقات التعاون بين الأعضاء وبالتالي أكثر تسهيلا".⁽²⁾
 والجدول الآتي يوضح إلى أي مدى يسهل أعضاء الفريق الإداري أداء مستشار التوجيه:

جدول (23)

مدى تسهيل أعضاء الفريق الإداري أداء مستشار التوجيه:

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالمة		المستشارون
%	ت	%	ت	%	ت	مدى التسهيل
75.67	28	72.22	13	18.94	15	تسهيل كامل
24.33	09	27.78	05	21.06	04	تسهيل نسبي
-	-	-	-	-	-	لا يوجد تسهيل
100	37	100	18	100	19	المجموع

(1)- احسن لبصير، دليل التسيير المنهجي لإدارة الثانويات والمدارس الأساسية، دار الهدى، الجزائر، 2002، ص124 .

(2)- شفيق رضوان، السلوكية والإدارة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 1994، ط1، ص141 .

يتبين لنا أن أعضاء الفريق الإداري يسهل أداء المستشارين تسهيلا كاملا وذلك بنسبة 75.67% من أفراد عينة البحث. وتسهيلا نسبيا بنسبة 24.33% من أفراد عينة البحث وذلك راجع إلى العوامل التالية:

أ. بالنسبة لمستشاري ولاية قالمة:

- عدم توفر الإمكانيات.
- صعوبة برمجة ساعات الإعلام .

ب. بالنسبة لمستشاري ولاية سوق أهراس:

- عدم تفهم مهام مستشار التوجيه.
- لا تتم المساعدة إلا بطلب من المدير .

وما يمكن قوله عن نجاح العمل الإداري، أنه يتوقف بالدرجة الأولى على ما يتوفر عليه الموظفون من مهارات إنسانية، هذه الأخيرة تتعلق بالطريقة التي يستطيع بها الإداري التعامل بنجاح مع الآخرين، كيف يستطيع أن يجذب الآخرين إليه، ويجعلهم يتعاملون معه ويخلصون في العمل ويزيدون في قدرتهم على الإنتاج والعطاء.

رابعا: علاقة مستشار التوجيه بأعضاء الفريق التربوي :

"يشكل الأستاذ أساس الفريق التربوي، ويعتبر المحور الدائم للتلميذ، ففي هذا المستوى عادة يلتمس منه تحويل وتوضيح المعلومات النافعة لباقي التلاميذ".⁽¹⁾

ويدخل مستشار التوجيه في علاقات مختلفة مع أعضاء الفريق التربوي على غرار أعضاء الفريق الإداري، ذلك أنه من المسلم به أن العوامل الشخصية، ذات قيمة فعالة في نجاح العلاقات المدرسية، غير أن تنظيم هذه العلاقات على أسس سليمة، هو أهم العوامل.

(1)- Liaison Information et Orientation Scolaire, Direction de L'Evolution de L'Orientation et de Communication ,Ministère de L'Education Nationale,1995, N°33, p103

وفي هذا السياق يبين لنا الجدول الموالي نوع العلاقة التي تربط مستشار التوجيه بأعضاء الفريق التربوي.

جدول (24)

نوع العلاقة بين مستشار التوجيه و أعضاء الفريق التربوي.

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قائمة		المستشارون
%	ت	%	ت	%	ت	نوع العلاقة
94.59	35	88.88	16	100	19	جيدة
5.41	02	11.12	02	-	-	متوسطة
-	-	-	-	-	-	سيئة
100	37	100	18	100	19	المجموع

بين الجدول أعلاه أن غالبية المبحوثين تربطهم علاقة جيدة بأعضاء الفريق التربوي وذلك بنسبة 94.59 % من أفراد عينة البحث، في حين أن كل مستشاري ولاية قائمة علاقتهم جيدة مع أعضاء الفريق التربوي وذلك بنسبة 100 %.

وبالنسبة للمستشارين الاثنين من ولاية سوق أهراس الذين تربطهما علاقة متوسطة بأعضاء الفريق التربوي، يرجع ذلك إلى عدم تفهم مهام مستشار التوجيه، ولذلك "يمكن للمستشار شرح دوره كمتدخل، وسيط ومقدم للإعلام" (1).

وبما أن مستشار التوجيه يتعامل باستمرار مع أعضاء الفريق التربوي فإنه يجب أن تسود بينهم روح الجماعة وتنسيق الجهود، وأن يكون كل موظف يقضا

(1)- دليل منهجي في الإعلام المدرسي، مرجع سابق، ص 16.

لإيجاد الطرق الفعالة للتعاون مع زملائه، ولتنسيق عمله مع البرنامج العام للمؤسسة، وهكذا يتخلى كل فرد منهم عن أنانية في سبيل نجاح العمل.

و من بين التزامات المعلمين نحو أعضاء هيئة التدريس و المدرسة ككل:

1. الابتعاد عن التدخل في شؤون الزملاء المهنية و الخاصة.
2. أن يفتح الأستاذ ذهنه ليتدارس وجهة نظر زميله في حالة حدوث خلاف بينهما.
3. أن يهيئ كل أستاذ الفرصة دائما لزملائه للعمل.
4. على أعضاء الفريق التربوي أن يساعدوا كل زميل لهم في تحقيق أهدافه المهنية.

والجدول الموالي يوضح لنا مجال التعاون بين مستشار التوجيه والفريق التربوي و تحديدا المعلومات التي يأخذها مستشار التوجيه من أعضاء الفريق التربوي.

الجدول (25)

المعلومات التي يأخذها مستشار التوجيه من أعضاء الفريق التربوي.

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالمة		المستشارون المعلومات
%	ت	%	ت	%	ت	
43.86	25	40.74	11	46.66	14	مستوى التلاميذ
42.10	24	37.03	10	46.66	14	سلوك التلاميذ داخل القسم
10.53	06	18.51	05	3.34	01	محتوى البرنامج
3.51	02	3.72	01	3.34	01	طرق التدريس
100	57	100	27	100	30	المجموع

يبين لنا هذا الجدول أن مستوى التلاميذ و سلوكهم داخل القسم هي أكثر المعلومات التي يأخذها مستشار التوجيه من أعضاء الفريق التربوي. ذلك أن مستوى التلاميذ يهتم المستشار في متابعة نتائجهم الدراسية وبالتالي في مهمة التقويم، أما سلوكهم داخل القسم، فيوظفه في متابعتهم من الناحية النفسية والاجتماعية.

وما يمكن التأكيد عليه هو أن تماسك جماعة العمل يلعب دورا كبيرا في درجة تعاون أفرادها.

"و يمكن عمليا تقدير تماسك الجماعة و إنسجامها بمراعاة عدة معايير أهمها:

1. مقدار التماثل العقلي بين الفرد و الجماعة.
 2. درجة إمتثال سلوك الجماعة لنظمها وأحكامها التنظيمية.
 3. مدى إندماج الفرد في الجماعة من الناحيتين الكمية والكيفية".⁽¹⁾
- وكما يأخذ مستشار التوجيه من أعضاء الفريق التربوي معلومات حول التلميذ تساعد في أداء الأدوار المنوطة به، فهو مطالب بتقديم بيانات ومعلومات، و ذلك لكي يطلعهم بنتائج ما قام به من مهام.

"و يعمل مستشار التوجيه أيضا على:

1. مساعدة المدرسين على التعرف على التلاميذ الذين يتصفون بقدرات ومهارات محدودة والعمل معهم لرفع مستوى هذه القدرات، كما يساعدهم على إبراز المتفوقين و العمل من أجل رعايتهم و تنمية مواهبهم.
2. يخبر المدرسين بما يطرأ من تطورات على قدرات التلاميذ و مهاراتهم بناء على ما يجريه لهم من اختبارات.

(1) - شفيق رضوان، المرجع السابق، ص 135.

3. يقدم المشورة للمدرسين و يمدهم بخبراته في ميدان الإرشاد الجماعي من أجل حل مشكلات التلاميذ الجماعية في الصفوف".⁽¹⁾
 كما يمكنه أن يساهم في حل الخلافات بين أعضاء الفريق التربوي والتلاميذ، ويقوم أيضا بتبليغ نتائج مختلف أعماله ، مع الحرص على إبراز خصوصيات وطموحات التلاميذ قصد تحسين وتعديل مواقف المتعلمين التربويين إزاءهم.
 هذه المعلومات التي يقدمها مستشار التوجيه للفريق التربوي من الناحية النظرية، أما من الناحية الميدانية فبحثنا بينها الجدول الموالي.

جدول (26)

المعلومات التي يقدمها مستشار التوجيه لأعضاء الفريق التربوي.

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالة		المستشارون المعلومات المقدمة
%	ت	%	ت	%	ت	
24.48	12	24.14	07	25	05	المتابعة النفسية والإجتماعية للتلميذ
32.65	16	24.14	07	45	09	عرض تحليل نتائج التلاميذ
12.25	06	10.34	03	15	03	كيفية التعامل مع المراهق
06.13	03	10.34	03	-	-	جدول التخصيص
04.08	02	3.44	01	05	01	أساليب التقويم
04.08	02	6.90	02	-	-	نتائج الإستبيان
08.17	04	13.80	04	-	-	الدراسات و البحوث
4.08	02	-	-	10	02	ميولات التلاميذ
4.08	02	6.90	02	-	-	المكتسبات القبلية للتلاميذ
100	49	100	29	100	20	المجموع

ما يمكن قراءته من خلال هذا الجدول أن أكثر المعلومات التي يقدمها مستشار التوجيه لأعضاء الفريق التربوي هي على الترتيب:

1. عرض تحليل نتائج التلاميذ: وذلك بنسبة 32.65% من عدد إجابات أفراد عينة البحث، و يتعلق تحليل النتائج بتحليل نتائج التلاميذ في شهادتي البكالوريا وشهادة التعليم الأساسي، ونتائج سنة 9 أساسي، و يقوم مستشار التوجيه بهذا التحليل عن طريق المقارنة بين مختلف الشعب و الجذوع المشتركة.
 2. المتابعة النفسية و الإجتماعية للتلاميذ: وذلك بنسبة 24.48% من عدد إجابات أفراد العينة، وتتم من خلال المتابعة الفردية للتلاميذ، ذوي الحالات النفسية و الإجتماعية الخاصة.
 3. كيفية التعامل مع المراهق: بنسبة 12.25% من عدد إجابات أفراد عينة البحث. فبحكم تخصص مستشار التوجيه (علم النفس أو علم الاجتماع) يمكنه أن يقدم للأساتذة فكرة عن كيفية التعامل مع التلميذ كفرد أو كعضو في جماعة الرفاق.
 4. الدراسات و البحوث: بنسبة 8.17% من عدد إجابات أفراد العينة، كلها من فئة مستشاري ولاية سوق أهراس، حيث يقوم المستشار بدراسات و بحوث تتعلق بكل ما يدور حول الوسط المدرسي (أسباب التسرب المدرسي، عوامل ضعف التلاميذ في شعبة ما أو جذع مشترك ما، ... إلخ).
- وهذه الدراسات يمكن أن يقوم بها مستشار التوجيه بمحض إرادته، كما يمكن أن يجريها بها بطلب من جهة معينة قد تكون الوزارة أو المفتش أو مدير مركز التوجيه المدرسي و المهني أو مدير ثانوية أو متقن الإقامة.

إن نجاح مستشار التوجيه في أداء مهامه يتوقف على درجة التماسك التي تربطه بأعضاء الفريق التربوي كمجموعة عمل، نقصد بالتماسك مجموعة القوى

التي تؤكد على بقاء عضوية الأفراد في الجماعة، و يتوقف التماسك على وجود شيء مشترك بين الأعضاء.

والأكيد أن الشيء المشترك بين مستشار التوجيه وأعضاء الفريق التربوي هو مصلحة التلميذ.

خامسا: علاقة مستشار التوجيه بالتلاميذ:

إن التلميذ في سنواته الأولى من التمدرس لا يتعلم من المدرسة إلا أنه ينبغي عليه أن يلتحق بالقسم كل صباح، أن يستمع للمدرس، أن يطالع كتبه، أن يقوم بواجباته المنزلية كل مساء.

ومن المتفق عليه غالبا، أن الفترة العمرية ما بين 11-12 سنة المطابقة للسنة السادسة أساسي، هي أيضا مرحلة تنظيم وترتيب المعارف والاكتساب، حيث يتعلم التلميذ طرح الأسئلة و وضع الفرضيات و اكتساب معنى و دلالة المدرسة .

"وهنا يدخل دور مستشار التوجيه بما يوفره من معلومات للتلميذ، إذا من بين الأهداف الأساسية للتمدرس، التحضير لمستقبل مهني مناسب لقدرات و ميول التلميذ " (1).

و هذا يجعل مستشار التوجيه يدخل معه في علاقة مباشرة سواء كانت علاقة تربوية أو اجتماعية نفسية.

(1) - دليل منهجي في الإعلام المدرسي ، مرجع سابق ، ص7.

أ. علاقة تربوية :

يعمل مستشار التوجيه المدرسي و المهني على :

- § "مساعدة التلاميذ على فهم مزاياهم و إمكاناتهم و الفرص المتاحة لهم.
- § يجمع المعلومات الخاصة عن التلميذ لتنظيمها وتحليلها، وكذا مساعدته على الانتظام في البرنامج الدراسي وفق ما يناسب إمكانيته ، وأيضا مساعد في وضع خطة مهنية و العمل عل تحقيقها".⁽¹⁾

وبذلك فإن مستشار التوجيه يعمل على مساعدة التلميذ على اكتشاف قدراته و استعداداته واتخاذ القرار المناسب بشأن مستقبله الدراسي و المهني .

ب. علاقة اجتماعية نفسية :

يهدف مستشار التوجيه إلى:

- § مساعدة التلميذ على إيجاد الحلول لمشاكله الشخصية والاجتماعية والتربوية والمهنية.
- § مساعدة التلميذ على تقبل ذاته كما هي، أي عندما تتضح شخصية التلميذ بمكوناتها المختلفة بالنسبة لمستشار التوجيه، يصبح من الضروري أن يبذل هذا الأخير أقصى جهد لكي يساعد التلميذ على تقبل هذه الصورة بالرضا، لأن ذلك أساس لتحسن و تطور النمو.

كما يعمل مستشار التوجيه أيضا على مساعدة التلميذ في تخطي بعض المشكلات النفسية التي يتعرض لها أثناء مساره الدراسي .

الجدول الآتي يبين نوعية العلاقة التي تجمع بين مستشار التوجيه وتلاميذه.

(1)- محمد عبد الحميد الشيخ عمود ، مرجع سابق ، ص113.

جدول (27)

علاقة مستشار التوجيه بالتلاميذ.

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالمة		المستشارون
%	ت	%	ت	%	ت	نوع العلاقة
8.10	03	11.11	02	05.26	01	ممتازة
24.32	09	11.11	02	36.84	07	جيدة جدا
64.91	24	77.78	14	52.63	10	جيدة
02.7	01	-	-	05.27	01	مقبولة
100	37	100	18	100	19	المجموع

يتبين من خلال الجدول أن علاقة أفراد عينة البحث بالتلاميذ وزعت على الفئات التالية :

1. ممتازة : بنسبة 8.10% من أفراد عينة البحث موزعة على :

- مستشاري قالمة: بنسبة 5.26%.

- مستشاري سوق أهراس: بنسبة 11.11%.

2. جيدة جدا : بنسبة 24.10 % من أفراد عينة البحث موزعة على :

- مستشاري قالمة : بنسبة 36.84%.

- مستشاري سوق أهراس: بنسبة 11.11%.

يلاحظ هنا أن مستشاري ولاية قالمة تربطهم علاقات متينة بالتلاميذ أكثر من مستشاري ولاية سوق أهراس .

3. جيدة : بنسبة 64.91% من أفراد عينة البحث موزعة على :

- مستشاري قالمة : بنسبة 52.63%.

- مستشاري سوق أهراس: بنسبة 77.78%.

4- مقبولة : بنسبة 2.7% من أفراد عينة البحث كلها من أفراد مستشاري ولاية قالمة بنسبة 5.27%.
على العموم فإن أفراد عينة البحث تربطهم علاقات جيدة بالتلاميذ وهذا أكيد سيسهل أداء مستشار التوجيه لمهامه.

" يعتبر التلميذ المحور الأساسي للعملية التربوية بالمؤسسة التعليمية، ولقد أكد القرار الوزاري الخاص بنظام الجماعة التربوية في أحد أحكامه الخامسة بالتلاميذ في إطار تنظيمهم و ضبط دروسهم والعمل على مراقبة حضورهم و مواضبتهم على الدروس، مع امتثالهم لقواعد النظام و الانضباط".⁽¹⁾
ذلك أنه يجب أن يكون سلوك التلاميذ مع المدرسين و الموظفين الإداريين والأعوان سلوكا مقبولا لا يחדش فيه سواء داخل المؤسسة أو خارجها.
كما يجب على التلاميذ أيضا أن يوفرُوا الجو الملائم لمستشار التوجيه حتى يتسنى له تقديم الحصص الإعلامية وإفادتهم بأكبر قدر ممكن من المعلومات .

والجدول الموالي يبين مدى توفير التلاميذ الجو الملائم لكي يقدم مستشار التوجيه الحصص الإعلامية بطريقة ناجحة ولكي يحقق كل الأهداف المبرمجة خلال الحصة.

(1)- رشيد أورليسان، مرجع سابق، ص 115.

جدول (28)

مدى توفير التلاميذ الجو الملائم لمستشار التوجيه من أجل تقديم الحصص الإعلامية .

المجموع		مستشاري سوق هراس		مستشاري قائمة		المستشارون
%	ت	%	ت	%	ت	مدى التوفير
62,16	23	55,55	10	18.42	13	توفير كامل
37,84	14	44,45	08	31.58	06	توفير نسبي
-	-	-	-	-	-	عدم توفير
100	37	100	18	100	19	المجموع

الملاحظ من خلال الجدول أن التلاميذ يوفرون الجو الملائم لتقديم الحصص الإعلامية توفيرا كاملا بنسبة 62.16 % من أفراد عينة البحث .

وتوفيرا نسبيا بنسبة 37.83 % من أفراد عينة البحث وهذا راجع حسبهم إلى العوامل التالية:

1. درجة الإكتضاض الموجودة في الأقسام.
2. التلميذ يعتبر الحصص الإعلامية غير رسمية، ذلك أن جدول استعمال الزمن الخاص بالتلاميذ لا توجد به ساعات خاصة بالإعلام وبالتالي يضطر المستشار إلى برمجتها في ساعات الفراغ الخاصة بالتلاميذ.
3. لأن الحصص الإعلامية غالبا ما تكون في المساء، وبالتالي التلميذ يكون ذهنه مشبع وجسمه منهك، وهذا يدفعه إلى عدم التركيز والتشويش في كثير من الأحيان.

إن مستشار التوجيه يعمل على تقديم كل الخدمات التي تساعد التلميذ في مساره الدراسي والمهني ، حيث يساعده في اختيار الفرع الذي يناسب قدراته ورغباته واستعداداته، كما يعمل على إدماج التلميذ في محيطه الدراسي من خلال عمليات الإعلام (الجماعي والفردي) ، التوجيه و التقويم.

سادسا: علاقة مستشار التوجيه بالأولياء:

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

"وفي الحقيقة يعتبر الأولياء متعاملين أساسيين 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".⁽¹⁾

وذلك لا يتم إلا باتصالهم بالمؤسسة التربوية حيث أن هذا الاتصال يمكنهم من الوقوف على صورة واضحة عما تقدمه المدرسة لأبنائهم وهو عامل هام في إنجاح العملية التربوية، ومن وسائل توثيق الصلات بين الأولياء والمؤسسة التربوية، تنظيم المقابلات الفردية والجماعية بين الطرفين. ومن خلال الجدول الموالي نقف على حقيقة اتصال عينة البحث بالأولياء وصورها.

(1) - محمد منير مرسي ، إدارة وتنظيم التعليم العام ، الناشر عالم الكتب ، القاهرة، 1984، ص152.

جدول (29)

صور اتصال الأولياء بمستشار التوجيه.

المجموع		مستشاري سوق هراس		مستشاري قالمة		المستشارون
%	ت	%	ت	%	ت	صور الاتصال
10.81	04	16.66	03	5.26	01	جماعي
29.74	11	33.34	06	26.31	05	فردى
59.45	22	50	09	68.43	13	الاثنين معا
100	37	100	18	100	19	المجموع

ندرك من خلال هذا الجدول أن اتصال الأولياء بأفراد العينة تكون بالصورتين: الجماعية و الفردية معاً، وذلك بنسبة 59.45% من أفراد عينة البحث موزعة على فئتي العينة بالنسب التالية :

- مستشاري ولاية قالمة بنسبة 68.43%.
- مستشاري ولاية س هراس بنسبة 50%.

"يعمل أولياء التلاميذ على مساعدة أبنائهم بأقصى ما يملكون من قدرات و دراية ، لكن في الجانب الأخر يوجد البعض من الأباء غير قادرين على مساعدة أبنائهم، وهنا يتدخل طرف آخر لمساعدة التلميذ في المحيط المدرسي، وهو مستشار التوجيه المدرسي والمهني، الذي يعد اتصاله بالوالدين أمراً ضرورياً وواجباً لمعرفة سلوك و مشاكل التلميذ داخل الأسرة." (1)

ونظراً لأهمية الأولياء في تطور وتحسن المستوى الدراسي، من الأفضل الاتصال بهم ودعوتهم إلى المؤسسة التربوية، لكي يقدموا خدماتهم بطريقتهم الخاصة.

(1)- محمد عبد الحميد الشيخ حمود ،مرجع سابق ،ص 133.

ومما يوصى به لإنجاح اشتراكهم بفعالية في عملية التوجيه المدرسي والمهني هو تعويدهم على الاتصال والتعاون المستمر، وذلك لتزويد المستشار بمعلومات كافية عن التلاميذ ، وهذا ليس فقط في حالة تعرض أولادهم لمشاكل.

يقوم مستشار التوجيه بما يسمى "بإعلام الأولياء" وهو تقديم حصص إعلامية للأولياء في نهاية كل ثلاثي، وتتم هذه العملية في الثانوية (المتقن) والإكاليات، عن طريق توجيه المدير دعوات للأولياء لحضور هذا الإعلام .

و الجدول الموالي يوضح مدى كثافة حضور الأولياء في الحصص الإعلامية المقدمة من طرف مستشار التوجيه.

جدول (30)

مدى كثافة حضور الأولياء إلى "إعلام الأولياء":

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالمة		المستشارون مدى كثافة الحضور
%	ت	%	ت	%	ت	
-	-	-	-	-	-	مكثف
100	26	100	12	100	14	غير مكثف
100	26	100	12	100	14	المجموع

بين كل أفراد عينة البحث أن حضور الأولياء إلى "إعلام الأولياء" غير مكثف بنسبة 100% ، و هذا راجع حسبهم إلى العوامل التالية:

1. نقص الوعي الكافي لدى الأولياء: وذلك بنسبة 69.23% من أفراد العينة.

2. الفريق الإداري لا يؤدي دوره في إعلامهم: وذلك عن طريق عدم تبليغهم بالدعوات بنسبة 15.38% من أفراد عينة البحث، لذلك فعلى المدير أن يقوم بإعلام منظم ودائم عمل واستعدادات وسلوك التلاميذ وحول التوجيه... وذلك بعقد اجتماع مع جميع الأولياء⁽¹⁾.
3. عدم اهتمام الأولياء: وذلك بنسبة 11.53% من أفراد العينة. لا شك أن تعاون الأولياء مع المدرسة عامل هام في حفظ النظام ولكن كثير من الأولياء لا يساعدون على ذلك لعدم اهتمامهم بما يجري أو لإهمالهم ما تقوله المدرسة عن أبنائهم.
4. المنطقة جد نائية: وذلك بنسبة 3.84% من عينة البحث موزعة كلها على مستشاري سوق أهراس. وهذا يمكن تفسيره بطبيعة المنطقة الجبلية. ومنه نؤكد على أن الأولياء يمكنهم أن يقدموا يد العون لمستشار التوجيه، لكي يتمكنوا في الأخير من اختيار الأفضل للتلميذ .

ومن جهته يوجه مستشار التوجيه إعلام للأولياء يحتوي على تحسيسهم بإجراءات القبول والتوجيه قصد إشراكهم في تحديد ملامح مستقبل أبنائهم، أو عند حدوث مستجدات بنتائج أو سلوك أبنائهم ، كما يمكن أن يحثهم على :

1. زيارة مدرسة ابنهم ، لا سيما سنوات بداية الأطوار .
2. الإطلاع على كل الوثائق الإعلامية التي توفرها المدرسة، ومعرفة النظام الداخلي للمؤسسة.
3. الانخراط في جمعية أولياء التلاميذ .
4. تسجيل أبنائهم في دروس الدعم والاستدراك التي تنظمها المدرسة إن كانوا في حاجة إلى ذلك .
5. الحوار مع المتعلمين التربويين بشأن تدرس أبنائهم⁽²⁾.

(1)- زرهوني الطاهر ، مرجع سابق ، ص 9.

(2)- دليل منهجي في الإعلام المدرسي، مرجع سابق ، ص 12 .

وكل هذا من شأنه أن يقلل من حدوث مشاكل أو اصطدامات بين الأولياء ومستشاري التوجيه.

والجدول الآتي يوضح ما إذا كان المستشارون يواجهون مشاكل مع الأولياء.

جدول (31)

وجود مشاكل بين مستشار التوجيه والأولياء .

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قائمة		المستشارون وجود مشاكل
%	ت	%	ت	%	ت	
37.83	14	38.88	07	36.84	07	نعم
62.17	23	61.12	11	63.16	12	لا
100	27	100	18	100	19	المجموع

نلاحظ أن أغلبية المبعوثين لا يواجهون مشاكل مع أولياء التلاميذ .
أما عن النسبة التي تواجهه مشاكل ، عند سؤالنا عن مجالات هذه المشاكل كانت إجاباتها ممثلة في الجدول الموالي .

جدول رقم (32)

المجالات التي يواجه فيها مستشار التوجيه مشاكل مع الأولياء:

المستشارون		مستشاري قائمة		مستشاري سوق أهراس		المجموع
مجالات المشاكل		%	ت	%	ت	%
التوجيه عموما		42.85	03	45.46	05	44.46
التوجيه إلى شعبة العلوم الدقيقة		28.59	02	9.09	01	16.66
التوجيه إلى جذع مشترك تكنولوجيا		-	-	18.18	02	11.11
الفصل و الإعادة		14.28	01	9.09	01	11.11
الطعون		14.28	01	18.18	02	16.66
المجموع		100	7	100	11	100

يبين لنا هذا الجدول أن المستشارين يواجهون مشاكل مع الأولياء في المجالات التالية :

- § التوجيه عموما : وذلك بنسبة 44.46 % من أفراد عينة البحث.
- § التوجيه إلى شعبة العلوم الدقيقة : بنسبة 16.66 % من أفراد العينة
- § التوجه إلى جذع مشترك تكنولوجيا : بنسبة 11.11 % من أفراد عينة البحث.
- § الطعون : بنسبة 11.11 % من أفراد عينة البحث.
- § الفصل والإعادة : بنسبة 16.66 % من أفراد عينة البحث.

وعندما سألنا أفراد العينة عما إذا كان وعي الأولياء بمهام مستشار التوجيه يساهم في تحسين أدائه ، كانت إجاباتهم متمثلة في الجدول الآتي :

جدول (33)

مساهمة وعي الأولياء بمهام مستشار التوجيه في تحسين أدائه :

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالمة		المستشارون
%	ت	%	ت	%	ت	المساهمة
83.78	31	77.77	14	89.47	17	نعم
16.22	06	22.23	04	10.53	02	لا
100	37	100	18	100	19	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن وعي الأولياء بمهام مستشار التوجيه يساهم في تحسين أدائه وذلك بنسبة 83.78 % من أفراد عينة البحث، و حسب المبحوثين يتم ذلك عن طريق:

1. مساعدة المستشار في تربية ميول التلميذ وفق ما يتناسب و قدراته.
2. التعاون مع المستشار لتحسين النتائج المدرسية للتلميذ.
3. المساعدة على التكفل بالتلميذ في حالة تعرضه لمشاكل مهما كان نوعها.
4. حث التلميذ على التقرب من مستشار التوجيه.
5. التقليل من الطعون.

"في الولايات المتحدة الأمريكية ، بعد أن وضعت اللجنة الوطنية الاستشارية دراستها حول دور الأهل في توفير المناخ النفسي الملائم لإنماء شخصية الولد رسمت عدة برامج توجيهية للأهل كما طورت ما كان موجودا منها ، فأحدثت في

المدارس نفسها دروسا وتطبيقات عملية اشترك فيها الأهل كمستمعين أو منفذين بصورة جعلت التقارب الفعلي متوفرا بين العائلة والمدرسة" (1).

وأخيرا نؤكد على أن تقرب الأولياء من مستشار التوجيه، ومن الوسط المدرسي ككل يكون دائما في صالح التلميذ وبالتالي في صالح المنظومة التربوية.

وعندما سألنا المستشارين عن اقتراحاتهم لتحسين وضعيتهم المهنية كانت اقتراحاتهم كالتالي:

١. الاقتراحات:

1. إعادة النظر في النصوص التنظيمية والتشريعية لسلك التوجيه المدرسي والمهني.

2. تقليص المهام ومقاطعة التدخل ، فعندما تتعدد مطالب ومهام الوظيفة ولا يستطيع الموظف القيام بها على الوجه الأكمل، يصعب عليه التكيف، وبالتالي يحول دون أدائه بفعالية" (2).

3. يعتبر التصنيف المهني لمستشار التوجيه تصنيفا مجحفا، ذلك أن المستشار متحصل على شهادة لسانس بالإضافة إلى مسابقة كتابية وشفاهية إلا أن تصنيفه في السلم المهني [5-14] مقارنة بتصنيف أستاذ التعليم الثانوي [3-15].

4. ضرورة إعطاء سلطة لمستشار التوجيه ليتمكن من أداء مهامه بطريقة مريحة.

5. اقتراح سكن وظيفي إلزامي لمستشار التوجيه شأنه شأن الهيئة التأطيرية في المؤسسة

(1)- مصطفى العوجي ، الأمن الاجتماعي- مقوماته ، تقنياته ، ارتباطاته بالترقية المدنية - مؤسسة نوفل بيروت ، 1993، ط1، ص337.

(1)- ناصر محمد العديلي ، مرجع سابق ، ص 132 .

6. توفير الوسائل اللازمة لعمل مستشار التوجيه مثل: [الإعلام الآلي ، الهاتف التأثير اللازم،....إلخ].

7. الوضعية المهنية لمستشار التوجيه مزرية ومجففة خاصة من الناحية المادية، فهي لا تتناسب والجهود المبذولة ولا تناسب أيضا المؤهلات العلمية لمستشار التوجيه إذا أنه "من الضروري الإيفاء بكل حقوق العاملين، بمنحهم رواتب مجزية متناسبة مع مؤهلاتهم وما يبذلونه من جهد".⁽¹⁾ والعمل الذي يكلف به الموظف يجب أن يكون يتناسب مع مؤهلاته وإمكانياتهم من حيث الكفاءة والقدرة الجسمية والعقلية والنفسية اللازمة لأداء العمل المكلف به، ومنسجما مع رغبته الشخصية، ليتولى القيام به على النحو الصحيح .

هذه الاقتراحات تؤكد شعور مستشاري التوجيه المدرسي لولايتي قالمة وسوق أهراس بعدم رضى وظيفي، ذلك "أن الرضى يعبر إجمالا عن مشاعر العاملين اتجاه أعمالهم نتيجة إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم و لما ينبغي أن يحصلوا عليه منها".⁽²⁾

فإذا شعر الموظف بعدم إشباع حاجاته الوظيفية والمادية والاجتماعية فإن هذا سوف ينعكس سلبا على علاقته بعمله و يرجع سبب انخفاض معدل رضا العاملين عن وظائفهم إلى عدم وجود مناخ ملائم للابتكار وتحقيق الذات وفرص الترقى في السلم الهرمي .

كما تعتبر زيادة كمية العمل أحد المؤشرات على الضغوط الوظيفية ، وزيادة كمية العمل تتمثل في زيادة المهام المطلوب إنجازها أو تعدد المهام في وقت ضيق

(1) - أكرم نشأت إبراهيم، مرجع سابق، ص63.

(2) - عبدالحميد العباسي، الرضى الوظيفي لدى ضابط الأمن الكويتي، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلس النشر العلمي ، جامعة الكويت، 2004، العدد4 ، ص868.

أو عدم تناسب قدرات الموظف مع مهام العمل من حيث قلة تأهيله أو حدائته ، أو عدم تناسب مؤهلاته مع طبيعة العمل.

خلاصة :

توصلنا من خلال هذا الفصل إلى مجموعة من النتائج هي:

أولاً: علاقة مستشار التوجيه بمدير مركز التوجيه المدرسي والمهني:

معظم المبحوثين تربطهم علاقة جيدة بمدير مركز التوجيه وكل مستشاري ولاية سوق أهراس تربطهم علاقة جيدة بمديرة مركزهم. واغلبهم يوفر لهم مدير المركز الإمكانيات اللازمة للعمل توفيراً كاملاً.

ثانياً: علاقة مستشار التوجيه بمدير المؤسسة:

فيما يخص علاقة المبحوثين بمديري مؤسساتهم فهي علاقة جيدة، وهو ما شجع أغلبهم على تقديم الاقتراحات بصورة مستمرة لا سيما مستشاري ولاية قالمة ، وتؤخذ هذه الاقتراحات بعين الاعتبار بنسبة 58,82% من أفراد عينة البحث، وتكون تحديداً في مجالي: المشاكل الاجتماعية والنفسية للتلاميذ وتوجيه التلاميذ. وفيما يخص نسبة المبحوثين الذين لا تؤخذ اقتراحاتهم بعين الاعتبار، يرجع ذلك حسبهم إلى أن:

§ المدير متصلب في آرائه.

§ المدير غير متفهم لمهام مستشار التوجيه.

ثانياً: علاقة مستشار التوجيه بأعضاء الفريق الإداري:

معظم المبحوثين تربطهم علاقة جيدة بأعضاء الفريق الإداري. مجالات التعامل بين مستشار التوجيه وأعضاء الفريق الإداري تتعلق بـ:

§ تنظيم وبرمجة الحصص الإعلامية.

§ تحليل نتائج التلاميذ.

§ المشاكل الاجتماعية والنفسية للتلاميذ.

وهناك تسهيل كامل من قبل أعضاء الفريق لأداء المستشار.

ثالثا: علاقة مستشار التوجيه بأعضاء الفريق التربوي:

علاقة جيدة تربط المبحوثين بأعضاء الفريق التربوي.

المعلومات التي يأخذها مستشار التوجيه من أعضاء الفريق التربوي تتعلق بـ:

§ مستوى التلاميذ

§ سلوك التلاميذ داخل القسم.

أما المعلومات التي يقدمها مستشار التوجيه إلى أعضاء الفريق التربوي فهي:

§ عرض تحليل نتائج التلاميذ.

§ المتابعة النفسية والاجتماعية للتلاميذ.

§ كيفية التعامل مع المراهق.

§ الدراسات والبحوث.

رابعا: علاقة مستشار التوجيه بالتلاميذ:

علاقة مستشار التوجيه بالتلاميذ هي علاقة جيدة بنسبة 64,88% لا سيما

مستشاري ولاية سوق أهراس.

يوفر التلاميذ جوا ملائما للمستشار من أجل تقديم الحصص الإعلامية توفيراً

كاملاً بنسبة 62,16%، وتوفيراً نسبياً بنسبة 37,84% وذلك راجع حسب عينة

البحث إلى:

§ درجة الإكتضاض الموجودة في الأقسام.

§ التلميذ يعتبر الحصة الإعلامية غير رسمية، ذلك أن جدول استعمال

الزمن لا توجد فيه ساعات خاصة بالإعلام، وبالتالي يضطر

المستشار إلى برمجةها في ساعات الفراغ الخاصة بالتلاميذ.

§ لأن الحصص الإعلامية غالباً ما تكون في المساء (تبعاً لساعات الفراغ)، وبالتالي التلميذ يكون ذهنه مشبعاً وجسمه منهكاً، وهذا يدفعه إلى عدم التركيز والتشويش.

خامساً: علاقة مستشار التوجيه بالأولياء:

إن صور اتصال الأولياء بالمستشارين فردية وجماعية. ودائماً يكون حضور الأولياء إلى الإعلام الذي يقدمه لهم مستشار التوجيه غير مكثف بنسبة 100%، ويرجع ذلك حسب عينة البحث إلى:

§ نقص الوعي الكافي لدى الأولياء.

§ الفريق الإداري لا يؤدي دوره في إعلامهم.

§ عدم اهتمام الأولياء.

§ المنطقة جد نائية (هذه الفئة خاصة بمستشاري ولاية سوق أهراس وهذا يمكن تفسيره بطبيعة المنطقة الجبلية).

ومنه نؤكد على أن الأولياء يمكن أن يقدموا يد العون لمستشار التوجيه لكي يتمكنوا معاً من اختيار الأفضل للتلميذ والتقليل من وجود المشاكل بين الطرفين.

وعندما سألنا المبحوثين عن وجود مشاكل مع الأولياء أجابت نسبة 62,17% بأنها لا تواجه مشاكل ، وأجابت نسبة 37,83% بأنها تواجه مشاكل مع الأولياء وذلك في المجالات التالية:

§ التوجيه عموماً.

§ التوجيه إلى شعبة العلوم الدقيقة.

§ التوجيه إلى جدع مشترك تكنولوجيا.

§ الطعون.

§ الإعادة والفصل.

وحسب عينة البحث أن وعي الأولياء بمهام مستشار التوجيه يساهم في تحسين أدائه وذلك عن طريق:

§ مساعدة مستشار التوجيه في تربية ميول التلميذ وفق ما يتناسب وقدراته.

§ التعاون مع المستشار لتحسين النتائج المدرسية للتلميذ.

§ المساعدة على التكفل بالتلميذ في حالة تعرضه لمشاكل مهما كان نوعها.

§ حث التلميذ على التقرب من مستشار التوجيه.

§ التقليل من الطعون.

وفي الأخير نؤكد على أن تقرب الأولياء من مستشار التوجيه ومن الوسط المدرسي، يكون في صالح المستشار لأنه يسهل عليه أداء مهامه التي تصب بطبيعة الحال في صالح التلميذ.

وبالنسبة للسؤال الأخير من هذا الفصل فإجابته متمثلة في اقتراحات التي قدمها مستشاري التوجيه من أجل تحسين وضعيتهم المهنية وبالتالي تحسين أدائهم.

الناتج العامة للبحث:

من خلال الدراسة الميدانية لموضوع تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني في ولايتي قالمة وسوق أهراس توصلنا إلى النتائج التالية:
أولاً: تأثير الظروف المادية للمؤسسة على أداء مستشار التوجيه:

1. الموقع الجغرافي للمؤسسة:

إن قياس تأثير الظروف المادية للمؤسسة (المتتمثلة في بحثنا في الموقع الجغرافي للمؤسسة، ومكتب مستشار التوجيه) على أداء مستشار التوجيه، بين أن أغلبية أفراد عينة البحث يجدون صعوبة في التنقل إلى مؤسسات مقاطعاتهم لا سيما مستشاري ولاية سوق أهراس، وتمثلت هذه الصعوبات حسب أفراد العينة في:
قلة المواصلات وبعد المسافة، ويؤثر هذين العاملين على مهام مستشار التوجيه بصفة عامة، وعلى مهنتي الإعلام، والمتابعة النفسية والاجتماعية بصفة خاصة، وذلك راجع حسب عينة البحث إلى:

§ متاعب السفر تؤثر على أداء مستشار التوجيه كما ونوعاً.

§ معظم ساعات الفراغ الخاصة بالتلاميذ مبرمجة في الفترة المسائية، ونظراً لبعد المسافة، يتعذر على مستشار التوجيه المكوث لتقديم الحصص الإعلامية.

§ في المناطق النائية تكون القاعات محدودة وبالتالي انعدام ساعات الفراغ لتقديم الحصص الإعلامية.

§ صعوبة التكفل بالتلاميذ كدراسة حالة.

2. مكتب مستشار التوجيه:

بالنسبة لمكتب مستشار التوجيه (موقعه، حجمه، تجهيزه) ، فقد أكدت أغلبية المبحوثين أن مواقع مكاتبهم تسهل لهم استقبال متعاملهم التربويين خاصة مستشاري ولاية سوق أهراس.

وبالنسبة للحجم، فإن أكثر من 50% من المبحوثين أقروا بأن لديهم مكاتب بأحجام ملائمة خاصة مستشاري ولاية قالمة.

- وأما النسبة التي أكدت أن أحجام مكاتبها غير ملائمة لتقديم أداء جيد يرجع ذلك إلى:
- § الاستقبال المكثف لطالبي الإعلام (خاصة التلاميذ).
 - § وضع وسائل الإيضاح (معلقات، طاولات،... إلخ).
 - § اشترك اثنين من المستشارين في مكتب واحد (هذه الحالة موجودة في ولاية سوق أهراس فقط).

أما تجهيز المكتب، فقد بينت الدراسة الميدانية أن مكاتب المستشارين لم تكن مجهزة بقدر كاف لا سيم مستشاري ولاية قالمة.

وعن التجهيزات الضرورية التي تخلوا منها مكاتبهم هي:

§ جهاز الإعلام الآلي.

§ الهاتف.

§ نقص التأثيث.

وذلك نكون قد أجابنا عن التساؤل الفرعي الأول: كيف تؤثر الظروف المادية للمؤسسة على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟

ثانيا: تأثير الأطر التنظيمية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني:

1. الأطر القانونية التي تحدد مهام مستشار التوجيه:

من بين النتائج المستخلصة في هذا الفصل، أن أغلبية المبحوثين يرغبون في القيام بإدخال تغييرات على مهامهم الحالية لا سيما مستشاري ولاية سوق أهراس، وفيما يخص المهام التي يريدون إضافتها، تحتل تقليص المهام بالدرجة الأولى لأنها حسب المبحوثين مكثفة جدا، وفي حالة تقليص المهام يتسني لهم التركيز على المتابعة الفردية النفسية والاجتماعية للتلاميذ، لأن التلميذ هو محور العملية التربوية، وأخيرا يودون تعديل القانون الأساسي لمستشار التوجيه، من أجل تحسين التصنيف المهني تحديدا.

أما المهام التي يريد المبحوثون حذفها، فيأتي إستبيان الميول والاهتمامات في الدرجة الأولى، ذلك أن نتائجه غير مستغلة، بعده تأتي تقليص الأعمال الإدارية لأنها تستغرق وقتا طويلا، ثم يليهما جدول التخصيص لعدم استغلاله من طرف الأساتذة.

يتبين لنا أيضا أن أفراد عينة البحث يريدون أداء مهام بالتركيز على الجانب التربوي بالدرجة الأولى لا سيما مهتمتي الإعلام والمتابعة التقنية والاجتماعية للتلميذ .

نستنتج أن مستشاري التوجيه في كل مرة يركزون على الجانب التربوي ويتفادون الأعمال الإدارية.

2. النظام الداخلي للمؤسسة:

فيما يخص النظام الداخلي للمؤسسة فهو يتطابق نسبيا مع مهام مستشار التوجيه وذلك لأنه لا يساعد المستشار على أداء مهامه بصورة نموذجية، حيث أن:

§ النظام الداخلي للمؤسسة يمنع التأخر عن العمل، لكن بعد مكان العمل يؤدي بمستشار التوجيه إلى التأخر، مما يعرضه لعقوبات من طرف المدير.

§ النظام الداخلي يمنع التلاميذ من التنقل في الجناح الإداري، وبالتالي يصعب على التلاميذ الدخول إلى مكتب المستشار في أي وقت يحتاجون إليه.

§ جدول استعمال الزمن الخاص بالتلاميذ لا يحتوي على حصص إعلامية، وبالتالي يجد مستشار التوجيه صعوبة في برمجةها، فساعات الفراغ معظمها في المساء ونظرا لبعد المسافة وقلة المواصلات، لا يمكن للمستشار المكوث حتى الساعة الأخيرة هذا من جهة، ومن جهة أخرى أعضاء الفريق الإداري لا يؤدون دورهم في تبليغ التلاميذ بالحصص الإعلامية، وفي كلتا الحالتين لا يتمكن مستشار التوجيه من إجراء الحصص الإعلامية.

3. الخريطة المدرسية:

أما الخريطة المدرسية فهي تؤثر سلبيا على أداء مستشار التوجيه، وذلك يرجع حسب عينة البحث إلى:

- § النسب أحيانا لا تخدم الملمح التربوي للتلميذ.
- § تؤثر الخريطة المدرسية على توجيه التلاميذ لأنها تحدد المقاعد دون مراعاة رغبات التلاميذ لا سيما في شعبة العلوم الدقيقة.
- § تؤثر الخريطة المدرسية أيضا على مصداقية مستشار التوجيه أمام التلميذ ومن تم أمام الولي، ذلك أن المستشار يشرح أثناء الحصص الإعلامية أن التوجيه يقوم على أساس عاملين هما: القدرة والرغبة، وفي بعض الأحيان يكون التلميذ لديه القدرة على دراسة شعبة ما ويرغب فيها، لكنه لا يتمكن من ذلك ويوجه إلى شعبة أخرى، وفي هذه الحالة يدخل المستشار في صدام مع الأولياء.

وبذلك نكون قد اجبنا عن التساؤل الفرعي الثاني الذي مفاده: كيف تؤثر الأطر التنظيمية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟

ثالثا: تأثير علاقة مستشار التوجيه بالمتعاملين التربويين على أدائه :

توصلنا إلى مجموعة من النتائج هي:

1. علاقة مستشار التوجيه بمدير مركز التوجيه المدرسي والمهني:

معظم المبحوثين تربطهم علاقة جيدة بمدير مركز التوجيه وكل مستشاري ولاية سوق أهراس تربطهم علاقة جيدة بمديرة مركزهم. وأغلبهم يوفر لهم مدير المركز الإمكانيات اللازمة للعمل توفيراً كاملاً.

2. علاقة مستشار التوجيه بمدير المؤسسة:

فيما يخص علاقة المبحوثين بمديري مؤسساتهم فهي علاقة جيدة، وهو ما شجع أغلبهم على تقديم الاقتراحات بصورة مستمرة لا سيما مستشاري ولاية قالمة، وتؤخذ هذه الاقتراحات بعين الاعتبار بنسبة 58,82% من أفراد عينة البحث، وتكون تحديداً في مجالي: المشاكل الاجتماعية والنفسية للتلاميذ وتوجيه التلاميذ.

وفيما يخص نسبة المبحوثين الذين لا تؤخذ اقتراحاتهم بعين الاعتبار، يرجع ذلك حسبهم إلى أن:

§ المدير متصلب في آرائه.

§ المدير غير متفهم لمهام مستشار التوجيه.

وعن مدى توفير المدير الإمكانيات المادية والمعنوية لمستشار التوجيه فقد كانت نسبة 48,64% تمثل المبحوثين الذين أجابوا بأن المدير يوفر لهم توفيرا كاملا و توفيرا نسبيا على حد السواء.

فيما يخص التوفير النسبي، يرجع حسب عينة البحث:

§ عدم تفهم المدير لمهام مستشار التوجيه.

§ حسب الإمكانيات المتوفرة.

3. علاقة مستشار التوجيه بأعضاء الفريق الإداري:

معظم المبحوثين تربطهم علاقة جيدة بأعضاء الفريق الإداري.

مجالات التعامل بين مستشار التوجيه وأعضاء الفريق الإداري تتعلق بـ:

§ تنظيم وبرمجة الحصص الإعلامية.

§ تحليل نتائج التلاميذ.

§ المشاكل الاجتماعية والنفسية للتلاميذ.

وهناك تسهيل كامل من قبل أعضاء الفريق لأداء مستشار التوجيه.

وعبرت نسبة 24,33% من أفراد عينة البحث بأن هناك تسهيلا نسبيا إلى عدم تفهم مهام مستشار التوجيه.

4. علاقة مستشار التوجيه بأعضاء الفريق التربوي:

علاقة جيدة تربط المبحوثين بأعضاء الفريق التربوي.

المعلومات التي يأخذها مستشار التوجيه من أعضاء الفريق التربوي تتعلق بـ:

§ مستوى التلاميذ

§ سلوك التلاميذ داخل القسم.

أما المعلومات التي يقدمها مستشار التوجيه إلى أعضاء الفريق التربوي فهي:

§ عرض تحليل نتائج التلاميذ.

§ المتابعة النفسية والاجتماعية للتلاميذ.

§ كيفية التعامل مع المراهق.

§ الدراسات والبحوث.

5. علاقة مستشار التوجيه بالتلاميذ:

علاقة مستشار التوجيه بالتلاميذ هي علاقة جيدة بنسبة 64,88% لا سيما مستشاري ولاية سوق أهراس.

يوفر التلاميذ جوا ملائما للمستشار من أجل تقديم الحصص الإعلامية توفيراً كاملاً بنسبة 62,16%، وتوفيراً نسبياً بنسبة 37,84% وذلك راجع حسب عينة البحث إلى:

§ درجة الإكتضاض الموجودة في الأقسام.

§ التلميذ يعتبر الحصة الإعلامية غير رسمية، ذلك أن جدول استعمال الزمن لا توجد فيه ساعات خاصة بالإعلام، وبالتالي يضطر المستشار إلى برمجةها في ساعات الفراغ الخاصة بالتلاميذ.

§ لأن الحصص الإعلامية غالباً ما تكون في المساء (تبعاً لساعات الفراغ)، وبالتالي التلميذ يكون ذهنه مشبعاً وجسمه منهكاً، وهذا يدفعه إلى عدم التركيز والتشويش.

6. علاقة مستشار التوجيه بالأولياء:

تكون صور اتصال الأولياء بالمستشارين فردية وجماعية.

ودائماً يكون حضور الأولياء إلى الإعلام الذي يقدمه لهم مستشار التوجيه غير مكثف بنسبة 100%، ويرجع ذلك حسب عينة البحث إلى:

§ نقص الوعي الكافي لدى الأولياء.

§ الفريق الإداري لا يؤدي دوره في إعلامهم.

§ عدم اهتمام الأولياء.

§ المنطقة جد نائية (هذه الفئة خاصة بمستشاري ولاية سوق أهراس وهو ما يمكن تفسيره بطبيعة المنطقة الجبلية).

ومنه نؤكد على أن الأولياء يمكن أن يقدموا يد العون لمستشار التوجيه لكي يتمكنوا

معا من اختيار الأفضل للتلميذ والتقليل من وجود المشاكل بين الطرفين.

وعندما سألنا المبحوثين عن وجود مشاكل مع الأولياء أجابت نسبة 62,17% بأنها لا تواجه مشاكل، وأجابت نسبة 37,83% بأنها تواجه مشاكل مع الأولياء وذلك في المجالات التالية:

§ التوجيه عموماً.

§ التوجيه إلى شعبة العلوم الدقيقة.

§ التوجيه إلى جدع مشترك تكنولوجيا.

§ الطعون.

§ الإعادة والفصل.

وحسب عينة البحث أن وعي الأولياء بمهام مستشار التوجيه يساهم في تحسين أدائه وذلك عن طريق:

§ مساعدة مستشار التوجيه في تربية ميول التلميذ وفق ما يتناسب وقدراته.

§ التعاون مع المستشار لتحسين النتائج المدرسية للتلميذ.

§ المساعدة على التكفل بالتلميذ في حالة تعرضه لمشاكل مهما كان نوعها.

§ حث التلميذ على التقرب من مستشار التوجيه.

§ التقليل من الطعون.

وفي الأخير نؤكد على أن تقرب الأولياء من مستشار التوجيه ومن الوسط المدرسي، يكون في صالح المستشار لأنه يسهل عليه أداء مهامه التي يصبو من خلالها إلى مساعدة التلميذ على بناء مشروعه الدراسي والمهني.

وبالنسبة للسؤال الأخير من هذا الفصل فإجابته متمثلة في الاقتراحات التي قدمها مستشاري التوجيه من أجل تحسين وضعيتهم المهنية وبالتالي تحسين أدائهم.

من خلال تطرقنا لعلاقة مستشار التوجيه المتعاملين التربويين الذين يتعامل معهم كل على حدى، نكون قد أجبنا بذلك على التساؤل الفرعي الثالث الذي مفاده: كيف تؤثر علاقة مستشار التوجيه بالمتعاملين التربويين على أدائه؟

ومن خلال إجابتنا عن التساؤلات الفرعية الثلاث نكون قد اجبنا عن التساؤل المركزي: كيف تؤثر الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟

قائمة المراجع

أولاً: الكتب:

1. باللغة العربية:

1. أحسن لبصر، دليل التسيير المنهجي لإدارة الثانويات والمدارس الأساسية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2002.
2. أكرم نشأت إبراهيم، علم الاجتماع الجنائي، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، دون ذكر سنة النشر.
3. حبيب الأسدي، التوجيه المهني، علاقته بتنمية القوى العاملة، مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1980.
4. حسن مصطفى، رياض معوض، في شؤون المعلمين، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1959.
5. تركي رابح، أصول التربية الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
6. تركي رابح، مبادئ التخطيط التربوي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
7. راوية حسن، السلوك في المنظمات، الدار الجامعية، الإبراهيمية، مصر، 2001.
8. رجاء وحيد دويدري، البحث العلمي، أساسياته النظرية وممارساته العلمية، دار الفكر، دمشق، 2000.
9. رشيد أورليسان، التسيير الإداري في مؤسسات التعليم الأساسي والثانوي، قصر الكتاب، البليدة، 2000.
10. سعد جلال، التوجيه التربوي والمهني - مع مقدمة عن التربية والاستثمار - دار الفكر العربي، القاهرة، ط2، 1992.
11. شفيق رضوان، السلوكية والإدارية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، ط1، 1994.
12. صالح بن عبد الله أبو عبادة، عبد المجيد بن طاش نيازي: أساسيات ممارسة طريقة العمل مع الجماعات، مكتبة العبيكان، الرياض، ط1، 2000.

13. صالح عبد العزيز، التربية الحديثة - مبادئها، مبادئها، تطبيقاتها العلمية - دار المعارف بمصر، الجزء الثالث، ط7.
14. طاهر حسين محمد الجردى، محي الدين يوسف، الإرشاد النفسي والتربوي بين الأصالة والتجديد، دار النهضة العربية، الكويت، 1986.
15. طاهر زرهوني، تنظيم وتسيير مؤسسة التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
16. عبد الحميد سلام، فعالية العمل الجماعي في مدارس التعليم العام بدولة قطر وعلاقتها بنمط السلوك القيادي، مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، 1987.
17. عبد الغني النوري، اتجاهات جديدة في التخطيط التربوي في البلاد العربية، دار الثقافة، الدوحة، قطر، 1987.
18. علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1997.
19. علي شريف، مبادئ الإدارة - مدخل الأنظمة في تحليل العملية التربوية - الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2001.
20. كمال عبد الحميد الزيات، علم الاجتماع المهني، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، 1986.
21. محمد شفيق، العلوم السلوكية - مدخل إلى علم النفس الاجتماعي - المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2000.
22. محمد صالح الحناوي، إسماعيل السيد، قضايا إدارية معاصرة، مركز التنمية الإدارية، الإسكندرية، 1998.
23. محمد طياب، ترتيبات وتنظيمات مؤسسات التربية والتعليم الأساسي، دون ذكر دار النشر، الجزائر، 1983.
24. محمد عبد الحميد الشيخ حمود، الإرشاد المدرسي، منشورات جامعة دمشق، سوريا، 1994.
25. محمد عبد القادر العابدين، الإدارة المدرسة الحديثة، الشروق للدعاية والإعلان والتسويق، الأردن، 2001.

26. محمد لبيب النجيجي، التربية والتقدم الاجتماعي والاقتصادي للدول النامية، دار النهضة للطباعة والنشر، مصر، الجزء الثالث، 1976.
27. محمد لبيب النجيجي، في الفكر التربوي، دار النهضة العربية القاهرة، ط1، 1981
28. محمد منير مرسي، الإدارة المدرسية الحديثة، عالم الكتب، القاهرة، 1995.
29. مرسي عبد الحميد، الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني، عالم الكتب، القاهرة، 1976.
30. مصطفى العوجي، الأمن الاجتماعي - مقوماته، تقنياته، ارتباطه بالتربية المدنية - مؤسسة نوفل بيروت، ط1، 1993.
31. موريس أنجرس، ترجمة مجموعة من المترجمين، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات علمية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004.
32. ناصر محمد العديلي، إدارة السلوك التنظيمي، دون ذكر دار النشر، الرياض، ط1، 1993.
33. وهيب سمعان، محمد منير مرسي، الإدارة المدرسية الحديثة، عالم الكتب، القاهرة 1975.

2. باللغة الفرنسية:

1. Annie Bartoli, Communication et Organisation- pour une Politique Générale et Cohérente- les Editions d'organisation, Paris, 1991.
2. C.Chassage, Education à L'Oriention, Edition Magnard, Pris, 1998.
3. F.Andréani, F.Boyé, Le Conseiller d'Oriention, Psychologue, Edition Nathan, Paris, 1991.
4. F.Taylor, La Direction Scientifique des Entreprises, ENAG Edition, Algérie, 1992.
5. H.Fayol, Administration Industrielle et Générale, ENAG Edition, Algérie, 1990.
6. Philippe Bernoux, La sociologie des Organisations, Edition du Seul, Paris, 1985.

ثانيا: المجالات:

1. مجلة دراسات في بعض القضايا التربوية، مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، المجلد 20، 1987.
2. المجلة الجزائرية للتربية، وزارة التربية الوطنية الجزائرية، العدد1، 1994.
3. علي بوعناقة، التقويم التربوي في المديرية الجزائرية، قراءة في التقويم التربوي، جمعية الإصلاح الاجتماعي والتربوي، باتنة، الجزائر، ط1، 1993.
4. مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد10، 1998.
5. مجلة العلوم الإنسانية، قسنطينة، العدد7، 1996.
6. همزة وصل، مجلة التكوين والتربية، مديرية التكوين، وزارة التربية، العدد14، 1980.
7. مجلة التكوين والتربية، مديرية التكوين، وزارة التربية، العدد15، 1980.
8. مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، العدد10، 1998.
9. المجلة التربوية، جامعة الكويت، العدد34، المجلد التاسع، 1995.
10. مجلة العلوم الاجتماعية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، العدد4، 2004.
11. أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، مجلة العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، العدد3، 1999.
12. Liaison information et orientation scolaire, direction de l'évaluation de l'orientation et de communication, ministère de l'éducation nationale, 1995, N°33.

ثالثا: المذكرات:

1. أحمد بن صاولة، العوامل الاجتماعية المؤثرة في التوجيه المدرسي عند نهاية الطور الثالث من التعليم الأساسي في الجزائر، دراسة ميدانية بولاية عنابة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة عنابة، 2000/1999.
2. فضة عباسي، بعض العوامل المؤثرة في إعادة التوجيه المدرسي من الأساسي إلى الثانوي، رسالة ماجستير، جامعة عنابة، 1995.

3. عبد الفتاح بوخممخ، تحليل وتقييم الأداء الاجتماعي في المنشأة الصناعية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة.

رابعاً: المعاجم:

1. معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، أحمد زكي بدوي، مكتب لبنان.
2. أحمد حسين اللقائي، على الجمل، معجم المصطلحات التربوية المعرفة في طرح المناهج وطرق التدريس، عالم الكتب جلال الشايب، ط1، 1996 .
3. بودون ريمون: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة سليم حداد.
4. فؤاد المفرام البستاني، منجد الطلاب، دار المشرق، بيروت، ط2، 1974.
5. Petit Larousse Illustrée, librairie Larousse, Paris, France, 1993.

خامساً: الوثائق والمطبوعات:

1. مديرية التقويم والتوجيه والاتصال، دليل منهجي في الإعلام المدرسي - لفائدة مستشار التوجيه المدرسي والمهني - وزارة التربية الوطنية، الجزائر، 2001. ط2.
2. لوصيف عبد الله، أسس وأسلوب التوجيه التربوي، برنامج تنشيط الاهتمامات وتنمية الميولات لمستوى 7، 8، 9 أساسي.
3. مديرية التوجيه والتقويم والاتصال، دليل تعرف على الجذع المشترك آداب، وزارة التربية الوطنية، ديوان المطبوعات، المدرسة، الجزائر، 1998.
4. المفتشية العامة، علاقات العمل، وثيقة داخلية من صفحتين، وزارة التربية الوطنية، سبتمبر 1997.

سادساً: المنتقيات والأيام الدراسية:

1. A.Loucif, L'évaluation-Fonction et méthode- LOSP, Guelma, séminaire, constontine, les 24-25 et26 Novembre, 1992.
2. سامية زناتة، وسائل عمل مستشار التوجيه المدرسي وظيفتها وكيفية إنجازها، الملتقى الجهوي لأسلاك التوجيه المدرسي والمهني أيام: 19-20-21 ماي 2003، ولاية سكيكدة.

3. لوصيف عبد الله، التوجيه المدرسي والمهني - إشكاليته، تنظيمه، نشاطاته ووسائله - الملتقى الجهوي لأسلاك التوجيه المدرسي والمهني من 19 إلى 21 ماي 2003، سكيكدة.
4. الوردى خناطة، نظريات التوجيه وتربية الميول والاختيارات، الملتقى الجهوي لأسلاك التوجيه المدرسي والمهني، من 99/11/28 إلى 99/11/30، قالمة.

سابعاً: المناشير الوزارية:

1. المنشور الوزاري رقم 216 المؤرخ في 24 ديسمبر 1991 والمتضمن تنظيم عمل مستشاري التوجيه المتعلق بالثانويات.
2. المنشور الوزاري رقم 1011 المؤرخ في 12/08/1998 المتعلق بالتقويم البيداغوجي في التنظيم التربوي.
3. القرار الوزاري رقم 827 المؤرخ في 13/11/1991 والمتعلق بتحديد مهام المستشارين والمستشارين الرئيسيين في التوجيه المدرسي والمهني ونشاطاتهم في المؤسسات التعليمية.
4. المنشور الوزاري رقم 319 المؤرخ في 9 أبريل 1997، والمتضمن الاستدراك والدعم في التعليم الثانوي.
5. المنشور الوزاري رقم 216 المؤرخ في 18/09/1991 والمتضمن تنظيم عمل مستشاري التوجيه المدرسي والمهني الملحقين بالثانويات.
6. المنشور الوزاري رقم 16 المؤرخ في 18/09/1991.

ثامناً: المراسلات:

1. مراسلة مفتش التربية والتكوين للتوجيه المدرسي رقم 58/م.ت.ت.ع.ل/99 المؤرخة في 41/12/1999 والمتعلقة بتوصيات لتحسين تسيير نشاطات مستشاري التوجيه ومتابعتها وتقويمها واستثمارها.

تاسعاً: التقارير:

حصيلة التقارير السنوية للسنة الدراسية 1998/1999، وزارة التربية الوطنية.

جدول رقم (34)

توزيع عينة البحث حسب الجنس

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالمة		المستشارون
%	ت	%	ت	%	ت	الجنس
24.33	09	22.23	04	26.32	05	ذكر
75.67	28	77.77	14	73.68	14	أنثى
100	37	100	18	100	19	المجموع

جدول رقم (35)

توزيع عينة البحث حسب السن.

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالمة		المستشارون
%	ت	%	ت	%	ت	السن
21.61	08	27.77	05	15.78	03	30-25
29.46	22	61.11	11	57.80	11	35-30
10.82	04	05.56	01	15.78	03	40-35
02.70	01	05.56	01	-	-	45-40
-	-	-	-	-	-	50-54
05.40	2	-	-	10.54	02	55-50
100	37	100	18	100	19	المجموع

جدول رقم (36)

توزيع عينة البحث التخصص

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالمة		المستشارون
%	ت	%	ت	%	ت	التخصص
57.68	28	83.33	15	68.42	13	علم الاجتماع
16.22	06	11.11	02	21.05	04	علم النفس
08.10	03	05.56	01	10.53	02	م.ت.م
100	37	100	18	100	19	المجموع

جدول رقم (37)

توزيع عينة البحث حسب الأقدمية.

المجموع		مستشاري سوق أهراس		مستشاري قالمة		المستشارون
%	ت	%	ت	%	ت	الأقدمية
43.25	16	55.56	10	31.58	06	5-1
37.84	14	38.88	07	36.65	07	10-5
13.51	05	05.56	01	21.05	04	15-10
-	-	-	-	-	-	20-15
-	-	-	-	-	-	25-20
-	-	-	-	-	-	30-25
-	-	-	-	-	-	35-30
-	-	-	-	-	-	40-35
05.40	02	-	-	10.52	02	45-40
100	37	100	18	100	19	المجموع

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة منتوري قسنطينة

قسم علم الاجتماع

تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية

الاستثمار

تأثير الوضعية المهنية على أداء
مستشار التوجيه المدرسي والمهني

حالة ولايتي: قالمة - سوق أمراس

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع - تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية

تحت إشراف

أ.د/ نور الدين بومهرة

إعداد الطالبة

براهمية صونية

ملاحظة: إن بيانات الاستثمار لا تستعمل إلا لأغراض علمية فقط.

أولاً: البيانات الأولية :

1. الجنس : ذكر () أنثى ()
2. السن :
3. الأقدمية :
4. التخصص :

ثانياً : تأثير الظروف المادية للمؤسسة على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني :

أ. الموقع الجغرافي للمؤسسة :

5. هل تجد صعوبات في التنقل إلى مؤسسات المقاطعة ؟

نعم () لا ()

- في حالة نعم :

أ . ما نوع هذه الصعوبات

ب. هل تؤثر على أدائك لمهامك ؟

نعم () لا ()

- في حالة نعم، ما هي المهام التي تؤثر عليها بصورة أكثر ؟

الإعلام ()

التوجيه ()

التقويم ()

المتابعة النفسية والاجتماعية ()

أخرى تذكر :

- في كل الحالات وضح كيف ذلك ؟

ب . مكتب مستشار التوجيه :

6. هل ترى أن موقع مكتبك يسهل عليك عملية الاستقبال (التلاميذ - الأولياء - الأساتذة -

الجمهور الواسع)

نعم () لا ()

- في حالة لا، هل حاولت تغيير موقعه ؟

نعم () لا ()

7. هل ترى أن حجم مكتبك ملائم لتقديم أداء جيد ؟

ملائم () غير ملائم ()

- في حالة غير ملائم ، وضح كيف ذلك ؟

8. هل ترى أن حجم مكتبك ملائم لتقديم أداء جيد ؟

ملائم () غير ملائم ()

- في حالة غير ملائم، ما هي التجهيزات الضرورية، التي يخلو منها مكتبك؟

ثالثاً: تأثير الأطر التنظيمية على أداء مستشار التوجيه:

أ. الأطر القانونية التي تحدد مهام مستشار التوجيه:

9. إذا اخترت ضمن اللجنة التشريعية لمهام مستشار التوجيه، هل تقوم بإدخال تغييرات

على المهام الحالية ؟

نعم () لا ()

- في حالة نعم: * ما هي المهام التي تضيفها ؟

أشرح لماذا ؟

* ما هي المهام التي تحذفها ؟

أشرح لماذا ؟

10. إذا شغلت في المستقبل منصب مفتش التربية والتكوين للتوجيه المدرسي والمهني،

وقمت بزيارة توجيهية لأحد المستشارين، اذكر بالترتيب كيف ستقوم بمراقبة مهامه ؟

(1) (2) (3)

.....

.....

ب. النظام الداخلي للمؤسسة:

11. إلى أي مدى يتطابق النظام الداخلي للمؤسسة مع المهام المسندة إليك ؟

تطابق كلي () تطابق نسبي () عدم التطابق ()

- في حالة التطابق النسبي أو عدم التطابق، اشرح كيف ذلك؟

ج . الخريطة المدرسية :

12. حسب رأيك هل تؤثر الخريطة المدرسية على أداء المستشار لمهامه ؟

تؤثر سلبا () تؤثر نوعا ما () لا تؤثر ()

في حالة تؤثر سلبا أو تؤثر نوعا ما، اشرح كيف ذلك؟

رابعا : تأثير علاقة مستشار التوجيه بالمتعاملين التربويين على أدائه :

أ. علاقة مستشار التوجيه بمدير مركز التوجيه المدرسي و المهني :

13. كيف تصف علاقتك بمدير مركز التوجيه ؟

جيدة () متوسطة () سيئة ()

- في حالة متوسطة أو سيئة، أذكر لماذا ؟

14. إلى أي مدى يوفر لك مدير المركز الإمكانيات المادية والمعنوية ؟

توفير كامل () توفير نسبي () عدم توفير ()

- في حالة توفير نسبي أو عدم التوفير، اشرح لماذا ؟

ب. علاقة مستشار التوجيه بمدير المؤسسة (الثانوية أو المتقن) ؟

15. كيف تصف علاقتك بمدير المؤسسة ؟

جيدة () متوسطة () سيئة ()

- في حالة متوسطة أو سيئة، أذكر لماذا ؟

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

أقدم بصورة مستمرة () أقدم أحيانا () لا أقدم ()

- في حالة لا أقدم، هل يرجع ذلك إلى ؟

§ المدير المتصلب في آرائه ()

§ ليس لديك اقتراحات ()

§ أخرى تذكر.....

- في عرضك للاقتراحات هل ؟

تأخذ بعين الاعتبار () أحيانا فقط () لا تؤخذ بعين الاعتبار ()

- في حالة تؤخذ بعين الاعتبار، في أي المجالات ؟

17. إلى أي مدى يوفر لك المدير الإمكانيات المادية والمعنوية لأداء مهامك ؟

توفير كامل () توفير نسبي () عدم وجود توفير ()

- في حالة توفير نسبي أو عدم وجود توفير، اشرح لماذا ؟

ج . علاقة مستشار التوجيه بأعضاء الفريق الإداري :

18. كيف تصف علاقتك بأعضاء الفريق الإداري :

جيدة () متوسطة () سيئة ()

- إذا كانت متوسطة أو سيئة، أذكر لماذا ؟

19. ما هي المجالات التي تتعامل فيها مع الفريق الإداري بصورة أكثر ؟

إلى أي مدى يسهل لك الفريق الإداري أداء مهامك ؟

تسهيل كامل () تسهيل نسبي () لا يوجد ()

- في حالة التسهيل النسبي أو عدم التسهيل أذكر لماذا ؟

د - علاقة مستشار التوجيه بأعضاء الفريق التربوي :

20. كيف تصف علاقتك بالفريق التربوي ؟

جيدة () نوعا ما () سيئة ()

- إذا كانت متوسطة أو سيئة، أذكر لماذا ؟

21. ما هي المعلومات التي تأخذها من الفريق التربوي ؟

22. ما هي المعلومات التي تقدمها له ؟

هـ - علاقة مستشار التوجيه بالتلاميذ :

23. كيف تصف علاقتك بالتلاميذ ؟

24. إلى أي مدى يوفر لك التلاميذ الجو الملائم لأداء الحصص الإعلامية ؟

توفير كامل () توفير نسبي () عدم توفير ()

- في حالة توفير نسبي أو عدم التوفير اشرح لماذا ؟

و - علاقة مستشار التوجيه بالأولياء:

25. هل تتم عملية اتصالك بأولياء التلاميذ ؟

بصورة : جماعية ()

فردية ()

الاثنتين معا ()

- في حالة الحضور الجماعي ، هل يكون مكثفا ؟

دائما () أحيانا () لا على الإطلاق ()

- في حالة أحيانا أو لا على الإطلاق ، حسب رأيك هل يعود ذلك إلى :

* نقص الوعي الكافي لدى الأولياء ()

* الفريق الإداري لا يؤدي دوره في إعلامهم ()

* أخرى تذكر.....

26- هل سبق لك وأن واجهت مشاكل مع الأولياء ؟

نعم () لا ()

- في حالة نعم ، بأي المجالات تتعلق هذه المشاكل ؟

27- حسب رأيك هل أن وعي الأولياء بمهام مستشار التوجيه يساهم في تحسين أداءك ؟

نعم () لا ()

- في حالة نعم ، أوضح كيف ذلك ؟

28- ماذا تقترح لتحسين الوضعية المهنية لمستشار التوجيه ؟