



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية

علم الاجتماع التربية



الواقع السوسيو- المهني وأثره على الارشاد التربوي
دراسة ميدانية على عينة من مستشاري التربية
بولاية غرداية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع التربية

إشراف الأستاذ:

بيدة عبد المالك

إعداد الطالب:

ولدقدور مصطفى

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
د. جميلة أوشان	أ / محاضر	جامعة غرداية	رئيسة الجلسة
د. بيدة عبد المالك	أ / محاضر	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
د. محمد عبد النور	أ / د	جامعة غرداية	عضوا مناقشا

الموسم الجامعي: 1445/1446هـ - 2024/2023 م

شكر و عرفان

بفضل الله ومنه أنجزت هذا العمل

أمتن لكل من كان له الفضل في مسيرتي العلمية

بينما أنا أكتب في هذه الأسطر تعبيراً عن نجاحي في إتمام مشروع

الدراسة، أود أن أعرب عن خالص امتناني لكل من وقف معي من قريب

أو من بعيد، العرفان الخالص لعائلتي وأولادي، شكراً لجميع الأساتذة

شكراً لجميع زملائي الطلبة، لقد كنتم جميعاً نعم

السند ونعم العضد، كم سعدت بالعمل معكم جنباً إلى جنب، شكراً لكلم

جميعاً، الأهل، الأصدقاء، الأساتذة والطلبة، وقوفكم معي لا يقدر

بشمن، دعمكم لي هو الذي حفزني من أجل الاجتهاد

أكثر لإتمام هذا العمل.

اهـءاء

“الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه ”
الى ابي، الى امي، رحمة الله عليكم كما رببتموني صغيرا
الى العائلة الكريمة، الى اولادي قره عيني، الى جميع الـاهل
والاقارب، الطلبة والاساتذة
الى جميع من ساعدني من قريب او بعيد في انجاز هذه
الرسالة العلمية
اقول لكم كنتم نعم السند، نعم العضد في سبيل انجاز هذه
الرسالة العلمية
الى الجميع، اهـءي لكم ثمرة تخرجي ونيلي لشهادة الماستر
الى كل من وقف معي في مسيرتي العلمية، وفقكم الله
سبحانه وتعالى الى ما يحبه ويرضاه.

الملخص بالعربية:

تتمحور هذه الدراسة حول الارشاد التربوي في المؤسسة التربوية، حيث نسعى الى تسليط الضوء على عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي المهني، من خلال رصد مختلف العوامل السوسيو- المهنية التي لها أثر على عملية الارشاد التربوي، وباعتبار أن مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يلعب دورا محوريا وفعالا وحاسما في سيرورة العملية التربوية، هذا ما تطلب قوانين تشريعية تنظيمية إدارية تحدد نشاط هذا الأخير من أجل ممارسة مهامه وأداء رسالته المهنية في أحسن الظروف، لكن هذا غير موجود في الواقع الحالي، لأن ما وقفنا عليه هو عكس ذلك، ففي موضوع دراستنا الموسوم تحت عنوان الواقع السوسيو- المهني وأثره على الارشاد التربوي- دراسة ميدانية على عينة من مستشاري التوجيه بولاية غرداية- توصلنا الى أن مستشار التوجيه اليوم يعاني جملة من المعوقات والمشاكل والصعوبات أثرت عليه في عمله، مما جعل المهام الارشادية دون المستوى المطلوب، عالجا في بحثنا هذا فرضيتين كانتا كافيتين لإبراز مختلف العوامل المؤثرة في عملية الارشاد والتوجيه، حيث تم جمع البيانات بالاعتماد على عينة مكونة من ستة وأربعون (46)مبحوثا يمثلون مستشاري التوجيه في الثانويات والمتوسطات بولاية غرداية، علما أنه العدد الإجمالي لمستشاري التوجيه بالولاية هو خمسة وثمانون مستشارا(85)، وبعد تفريغ المعطيات والتحليل الاحصائي توصلنا الى صحة الفرضية العامة التي انطلقنا منها، كون مستشار التوجيه يعاني صعوبات متعلقة بالعوامل المهنية في المؤسسة التعليمية في ولاية غرداية.

الكلمات المفتاحية: العوامل السوسيو-مهنية – الارشاد التربوي – مستشار التوجيه

– المؤسسة التربوية

Abstract:

الملخص بالانجليزية:

This study focuses on the reality of vocational guidance and guidance in the éducationnel institution, as we seek to shed light on the work of the vocational guidance and guidance counselor, By monitoring various factors that have an impact on the educational guidance process, Considering that the school and vocational guidance and guidance counselor plays a pivotal, effective and decisive role in the process of the educational process, This required legislative, regulatory, and administrative laws to determine the activity of the latter in order to exercise his duties and perform his professional mission in the best conditions, But this does not exist in the current reality, because what we have seen is the opposite, In the subject of our study, which is tagged under the title of the socio-professional reality and its impact on educational guidance - a field study on a sample of guidance counselors in the state of Ghardaïa, We concluded that the guidance counselor today suffers from a number of obstacles, problems, and difficulties that have affected him in his work, Which made counseling services below the required level. In this research, we addressed two hypotheses that were sufficient to highlight the various factors affecting the counseling and guidance process, The data was collected based on a sample of forty-six (46) respondents representing guidance counselors in secondary and intermediate schools in the state of Ghardaïa, Note that the total number of guidance counselors in the state is eighties-five (85), After translating the data and statistical analysis, we concluded that the general hypothesis from which we started was correct, The guidance counselor faces difficulties related to professional factors in the educational institution in the state of Ghardaïa

Keywords:

Socio-professional factors - educational guidance - guidance counselor
- Educational institution

الفهرس

أ	شكر و عرفان
ب	اهـداء
ت	الملخص بالعربية:
ث	الملخص بالانجليزية:
ج	الفهرس
ر	فهرس الجدوال
1	مقدمة:
3	الاطار النظري
4	الفصل الأول: الاطار المنهجي
5	تمهيد:
6	1- أسباب اختيار الموضوع:
6	1-1- الاسباب الذاتية:
7	2-1- الأسباب الموضوعية:
8	2- أهمية الدراسة:
9	3- أهداف الدراسة:
10	4- الإشكالية:
12	5- الفرضية العامة:
12	5-1- الفرضيات الجزئية:
13	6- التحليل المفهومي للفرضية:
14	7- منهج الدراسة:
15	8- المقاربة السوسولوجية(المقاربة المنهجية):
16	8-1: النظرية البنائية الوظيفية:
16	8-1-1- خصائص النظرية:
16	8-1-2- رواد نظرية البنائية الوظيفية:
17	8-2: نظرية العلاقات الإنسانية:
17	8-2-1- خصائص النظرية:
17	8-2-2- رواد نظرية العلاقات الإنسانية:
18	9- تقنيات الدراسة وجمع البيانات:
18	1- الملاحظة:
19	2- المقابلة:
19	3- الاستمارة:
19	4- الاستبيان:

19.....	5- الوثائق الإدارية:
20.....	10- الدراسات السابقة:
20.....	10-1- الدراسات الجزائرية:
20.....	1- الدراسة الاولى:
21.....	2- الدراسة الثانية:
22.....	10-2- الدراسات العربية:
22.....	10-3- الدراسات الأجنبية:
24.....	11- تحديد المفاهيم:
24.....	11-1- الارشاد التربوي:
24.....	11-2- مستشار التوجيه:
25.....	11-3- العوامل السوسيو-مهنية:
26.....	12- صعوبات الدراسة:
27.....	- خلاصة الفصل:
28.....	الفصل الثاني: العوامل السوسيو-مهنية في المؤسسة التربوية
29.....	تمهيد:
30.....	1- تعريف المؤسسة التربوية:
31.....	2- أهمية المؤسسة التربوية:
32.....	3- أنواع المؤسسات التربوية:
32.....	3-1- حسب المستوى والمرحلة:
32.....	3-1-1- رياض الأطفال :
32.....	3-1-2- مؤسسات التعليم الابتدائي:
32.....	3-1-3- مؤسسات التعليم المتوسط:
32.....	3-1-4- مؤسسات التعليم الثانوي:
32.....	3-1-5- مؤسسات التعليم العالي:
32.....	3-2- حسب التخصص:
32.....	3-2-1- مؤسسات التعليم العام:
32.....	3-2-2- مؤسسات التعليم المتخصص:
33.....	3-3- حسب ملكية المؤسسة:
33.....	3-3-1- مؤسسات التعليم الحكومي:
33.....	3-3-2- مؤسسات التعليم الخاص:
33.....	3-4- حسب طريقة التعليم:
33.....	3-4-1- مؤسسات التعليم التقليدية:
33.....	3-4-2- مؤسسات التعليم الافتراضية:
34.....	4- وظائف المؤسسة التربوية:
34.....	4-1- الوظيفة التعليمية:

- 34..... 2-4- الوظيفة المعرفية:
- 34..... 3-4- الوظيفة الاقتصادية:
- 35..... 5- العوامل التقنية المؤثرة في نشاط المؤسسة التربوية:
- 35..... 1-5- العوامل المادية:
- 35..... 1-1-5- البنية التحتية:
- 35..... 2-1-5- وسائل التجهيز:
- 36..... 2-5- العوامل الجغرافية:
- 36.....
- 36..... 3-5- العوامل التكنولوجية:
- 37..... 6- العوامل المهنية المؤثرة في نشاط المؤسسة التربوية:
- 37..... 1-6- العوامل التنظيمية:
- 37..... 1-1-6- تكوينية:
- 37..... 2-1-6- تقنية:
- 38..... 2-6- العوامل الشخصية:
- 38..... 1-2-6- الأداء المهني للمستشار:
- 38..... 2-2-6- المؤهلات التعليمية:
- 38..... 3-6- العوامل الاجتماعية:
- 38..... 1-3-6- النمو الديمغرافي:
- 39..... 2-3-6- خروج المرأة للعمل:
- 39..... 3-3-6- الافات الاجتماعية:
- 40..... 7- العوامل التطبيقية المؤثرة في نشاط المؤسسة التربوية:
- 40..... 1-7- العوامل الإدارية:
- 40..... 1-1-7- التصنيف:
- 40..... 2-1-7- المهام:
- 40..... 2-7- عوامل الاتصال:
- 40..... 1-2-7- تدفق المعلومات:
- 41..... 2-2-7- قوة الاتصال:
- 41..... 3-2-7- وسائل الاعلام:
- 41..... 3-7- عوامل تشريعية وقانونية:
- 43..... خلاصة الفصل:
- 44..... الفصل الثالث: عملية الارشاد والتوجيه
- 45..... تمهيد:
- 46..... 1- مفهوم التوجيه والارشاد التربوي:
- 47..... 2- أهمية الارشاد التربوي في المؤسسة التعليمية:
- 47..... 1-2- تدعيم جهود الأسرة:

- 48.....2-2- التكيف المدرسي والاجتماعي:
- 48.....3-2- تقديم ارشادات خاصة:
- 48.....4-2- تعزيز دور المدرسة:
- 49.....5-2- تنظيم التعليم الثانوي والعالى:
- 50.....3- أهداف الارشاد التربوي في المؤسسة التعليمية:
- 50.....
- 50.....1-3- الهدف الصحي:
- 50.....2-3- الهدف التعليمي:
- 50.....3-3- الهدف المهني:
- 51.....4-3- الهدف الترفيهي:
- 52.....4-4- مهام مستشار الارشاد والتوجيه المدرسي:
- 52.....1-4- الاعلام:
- 52.....1-1-4- أنواع الاعلام:
- 53.....2-4- التوجيه:
- 53.....1-2-4- أنواع التوجيه:
- 53.....3-4- التقويم:
- 54.....4-4- الارشاد النفسي:
- 55.....1-4-4- الإرشاد التربوي:
- 56.....2-4-4- التوجيه المهني:
- 56.....3-4-4- التوجيه الشخصي:
- 57.....5- عوامل استحداث منصب مستشار التوجيه:
- 57.....1-5- الفترة الانتقالية العمرية:
- 57.....2-5- التعاون بين الأسرة والمدرسة:
- 58.....3-5- تطور التعليم ومفاهيمه:
- 58.....4-5- زيادة عدد التلاميذ:
- 59.....6- المبادئ العامة لعملية الارشاد والتوجيه:
- 59.....1-6- الأسس الفلسفية:
- 60.....2-6- الأسس النفسية:
- 60.....3-6- الأسس التربوية:
- 61.....4-6- الأسس العصبية والفسولوجية:
- 62.....5-6- الأسس الاجتماعية :
- 63.....7- التشريع القانوني لعمل مستشار الارشاد والتوجيه المدرسي والمهني:
- 64.....خلاصة الفصل:
- 65.....الاطار الميداني:
- 66.....الفصل الرابع: جمع ومعالجة المعطيات

67.....	تمهيد:
68.....	1- التعريف بميدان الدراسة:
69.....	2- المنهجية المتبعة:
70.....	3- مجال للدراسة:
70.....	3-1: المجال الزمني للدراسة:
70.....	3-1-1- المرحلة الأولى:
70.....	3-1-2- المرحلة الثانية:
70.....	3-1-3- المرحلة الثالثة:
71.....	3-1-4- المرحلة الرابعة:
71.....	3-2- المجال المكاني للدراسة:
71.....	3-3- المجال البشري للدراسة:
72.....	4- تفرغ ومناقشة المعطيات:
73.....	4-1- تفرغ المعطيات المتعلقة بالبيانات الشخصية:
79.....	5- دراسة ومناقشة وتحليل الفرضية الأولى (تفرغ المعطيات المتعلقة بالبيانات الإدارية):
86.....	6- الاستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الأولى:
87.....	7- دراسة ومناقشة وتحليل الفرضية الثانية (تفرغ المعطيات المتعلقة بالبيانات الإجرائية):
94.....	8- الاستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الثانية:
95.....	9 - الاستنتاج العام للدراسة:
96.....	10 - اقتراحات وتوصيات:
97.....	خاتمة:
98.....	المراجع العربية:
98.....	الكتب:
99.....	المجلات:
100.....	قرارات وزارية:
100.....	مذكرات جامعية:
100.....	المراجع الأجنبية:
101.....	الملاحق

فهرس الجدوال

الصفحة	التعيين	الرقم
74	جدول يوضح جنس مستشاري التوجيه وحالتهم الاجتماعية	01
75	جدول يوضح التخصص الاكاديمي لمستشاري التوجيه	02
76	جدول يوضح رتبة مستشاري التوجيه والمستوى التعليمي	03
77	جدول يوضح سنوات العمل لمستشاري التوجيه مقارنة بصفة عقد العمل	04
78	جدول يوضح سن المبحوثين مقارنة بمقر الإقامة بالنسبة لإقليم بلدية العمل	05
80	جدول يوضح تقييم مستشار التوجيه للعوامل الادارية	06
81	جدول يوضح صفة مكتب مستشار التوجيه	07
82	جدول يوضح واقع عمل المستشار في القطاع وعلاقته بوسائل النقل	08
83	جدول يوضح الظروف المهنية لمستشاري التوجيه	09
84	جدول يوضح تكوين المستشارين وعلاقتهم بالاساتذة ومدى وفرة الكتب بالمكتبة	10
85	جدول يوضح ما اذا كان مستشار التوجيه يواجه ضغطا في العمل بسبب كثرة المهام	11
88	جدول يوضح واقع الاتصال بين مستشار التوجيه والتلميذ والأولياء	12
89	جدول يوضح الصعوبات التي تواجه المبحوثين في نشاطات التربوية	13
90	جدول يوضح درجة الرضى المهني لعمل المستشار في المؤسسة التعليمية	14
91	جدول يوضح تأثير بيئة العمل على عملية الارشاد والتوجيه	15
92	جدول يوضح معوقات تنسيق مستشار التوجيه مع المعلمين	16
93	جدول يوضح معوقات العمل فيما يخص اتخاذ قرار عملية الارشاد والتوجيه	17

ان استحداث سلك الارشاد والتوجيه المدرسي والمهني في الوسط المدرسي جاء نتيجة للظروف التعليمية المستجدة، خاصة في ظل المشاكل التربوية التي لا تزال المؤسسة التعليمية تعاني منها وتتفاقم يوماً بعد يوم، وتزداد حدتها أمام عجز الإدارة المدرسية والأساتذة في معالجتها والتخفيف منها، هذه التداعيات أملت على القائمين على الشأن التربوي ضرورة وضع حد لهذه المشاكل التي تعددت ما بين مشاكل تربوية ونفسية وسلوكية في أوساط التلاميذ.

تعد عملية التوجيه والإرشاد المدرسي إحدى الأولويات الرئيسية في الفكر التربوي المعاصر من أجل التكفل بالتكفل بالمتعلم والمتمدرس الذي يعتبر محور العملية التعليمية، لهذا كان استحداث منصب مستشار الإرشاد والتوجيه المدرسي قفزة نوعية إيجابية في المنظومة التربوية الجزائرية، كما يعد هذا القرار من بين الإجراءات الإيجابية التي أدخلت بمؤسسات التعليم الثانوي، عوض تكليف مهام الإرشاد والتوجيه بمدرسين غير مؤهلين وغير متخصصين، ورغم أن العمل الإرشادي من الدعائم الرئيسية في المؤسسة التعليمية نظراً لأنها أخذت على مسؤوليتها الإرشاد التربوي والنفسي للمتمدرسين من خلال توجيههم واكتشاف قدراتهم عن طريق تعيين مستشاريين تربويين مدربين ومؤهلين لهذه المهمة إلا أنه في نظر الكثير من المهتمين والمتخصصين بالشأن التربوي هذه العملية لم ترقى وتتطور وتبلغ الهدف المنشود بسبب مختلف الصعوبات والعراقيل والمشاكل التي واجهت القائمين بعملية الإرشاد والتوجيه فحالت دونهم ودون الأداء الفعال والجيد لهذه المهمة.

وقد تمحور موضوع هذه الدراسة حول الكشف عن الواقع الذي يعيشه الإرشاد التربوي في المؤسسة التعليمية من خلال تبين مختلف الصعوبات والعراقيل التي تواجه مستشار التوجيه والإرشاد المهني في المؤسسة التعليمية من خلال تسليط الضوء على الحياة المهنية لبعض مستشاري التوجيه في المؤسسات التعليمية على مستوى ولاية غرداية، واحتوت هذه الدراسة على الفصول التالية:

الفصل الأول: يعتبر الفصل الأول الاطار العام الخاص بالمشكلة البحثية المدروسة، ويسمى الاطار المنهجي للدراسة الذي تناولنا فيه عناصر مثل، أسباب اختيار الموضوع، أهداف وأهمية الدراسة، الإشكالية، التحليل المفهومي للفرضية، منهج الدراسة، تقنيات الدراسة و الدراسات السابقة، تحديد المفاهيم.

الفصل الثاني: تم التطرق بداية الى تعريف المؤسسة التربوية، وذكر، أهميتها وأنواعها ووظائفها ونشاطها، باعتبار أن المؤسسة هي النسق الاجتماعي الذي يحدث فيه الفعل التربوي الذي نحن بصدد رصد العوامل المؤثرة فيه، من خلال الإحاطة بمختلف العوامل المادية والعوامل الجغرافية، العوامل التكنولوجية، العوامل الاجتماعية، العوامل التنظيمية و العوامل الإدارية، عوامل الاتصال، عوامل تشريعية وقانونية، العوامل الشخصية.

الفصل الثالث: تناولنا في هذا الفصل مفهوم التوجيه والإرشاد التربوي بما في ذلك أهمية وأهداف الارشاد التربوي في المؤسسة التعليمية ومختلف المهام التي يقوم بها مستشار التوجيه والإرشاد المهني، كما تطرقنا الى عوامل استحداث منصب مستشار التوجيه والمبادئ العامة التي لعملية الارشاد التربوي.

الفصل الرابع: يعتبر هذا الفصل الميداني لموضوع الدراسة، حيث تطرقنا فيه الى التعريف بميدان الدراسة والمنهجية المتبعة بما في ذلك المجال الزمني، كما تم فيه تفريغ ومناقشة المعطيات التي جمعناها اعتمادا على حدود الفرضيات التي وضعناها، وفي الأخير كان هناك استنتاج لما توصلنا اليه في دراستنا هذه مع بعض الاقتراحات والتوصيات.

الإطار النظري

الفصل الأول: الاطار المنهجي

يعتبر هذا الفصل المنهجي للمشكلة البحثية الخاصة بموضوع الدراسة

- تمهيد

1- أسباب اختيار الموضوع

2- أهمية الدراسة

3- أهداف الدراسة

4- الإشكالية

5- الفرضية

6- التحليل المفهومي للفرضية

7- منهج الدراسة

8- المقاربة السوسيولوجية (المقاربة المنهجية)

9- تقنيات الدراسة وجمع البيانات

10- الدارسات السابقة

11- تحديد المفاهيم

12- صعوبات الدراسة

- خلاصة الفصل

تمهيد:

خلفية الدراسة هي واحدة من أهم مكونات ورقة البحث، تحدد جودة الدراسة وتسمح للقارئ معرفة ما إذا كان سيكون مهتمًا ببقية الاطلاع على باقي فصول البحث، وبالتالي، هي ضمان استثمار للقارئ في قراءة الورقة البحثية بأكملها، لهذا من المهم كتابة خلفية جذابة وفعالة، وفي بحثنا هذا، حددنا في القسم الأول السياق الكامن وراء المشكلة البحثية، حيث احتوى على أسباب اختيار موضوع الدراسة الذي انقسم الى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية، مبرزين أهمية الدراسة وأهدافها، وبيان المشكلة الرئيسية، ونظرة عامة على أسئلة البحث وفرضيات الدراسة التي سوف نعالجها، كما قمنا بتحديد مفاهيم وأبعاد ومؤشرات الدراسة، معتمدين على الدراسات السابقة في تحديد منهج وتقنيات الدراسة، علما أن موضوع دراستنا هو الواقع السوسيو- المهني وأثره على الارشاد التربوي، لهذا تدرجنا في بحثنا هذا من الجانب المنهجي الى الجانب الميداني المتمثل في العوامل المؤثرة في الفعل الاجتماعي الذي يحدث في المؤسسة التربوية، أين ركزنا في دراستنا على عينة الدراسة من أجل الوقوف على مدى تطابق الإشكالية وفرضيات الدراسة مع النتائج المتوصل اليها.

1- أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيار موضوع البحث العلمي هو التحدي الأول الذي يواجه الباحث، وكلما كان هذا الموضوع مهما بالنسبة للباحث كلما كانت عملية البحث أكثر أهمية، كما أن تحديد وتضييق المشكلة البحثية في شكل يمكن التحكم فيها أحسن وأفضل من البحث الواسع المتشعب الذي تكثر فيه المعلومات فيغيب التركيز، لهذا يجب أن تكون خلفية علمية وراء اختيار موضوع الدراسة من خلال مراعاة مقاييس قابلية الانجاز والتي تتمثل في الاجماع الاكاديمي على اجراء البحث، والاخذ بعين الاعتبار امكانية الوصول الى المعلومات، ومراعاة درجة تعقد الموضوع، ومراعاة توفر الموارد المادية وتوفر الوقت، لهذا تعددت أسباب اختيار موضوع بحثنا هذا الى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية نذكرها في النقاط التالية:

1-1- الاسباب الذاتية:

كلفت بإعداد بحث حول الاشراف التربوي خلال السداسي الأول، لهذا كانت لي الرغبة في التطرق الى جوانب هذا الموضوع لأنني اكتشفت بأن هذا الموضوع ذو فائدة كبيرة خاصة أن النقاش حوله زاد حدة مع عدد من زملاء الدراسة الذين هم في الأصل يعملون كمستشاري توجيه في المؤسسات التعليمية.

- موضوع البحث العلمي الذي اخترته لاعداد مذكرة التخرج يعتبر امتدادا للبحث في هذا الموضوع ، أي أن التجارب البحثية خلال المسار الدراسي في طور الماستر كانت سببا مباشرا في اختياري لهذا الموضوع.

- النقاشات و تبادل الأفكار مع الاساتذة حول الاشراف التربوي في المؤسسات التعليمية كذلك كان من الاسباب التي دفعتني لاجراء هذه الدراسة بغية الكشف عن واقع الاشراف التربوي في المؤسسات التعليمية في الجزائر وخصوصا في ولاية غرداية .

1-2- الأسباب الموضوعية:

- رصد العوامل المهنية المؤثرة في عملية الارشاد التربوي
- وصف واقع الارشاد التربوي وصف موضوعي من خلال تحليل وتفسير الفرضيات
- تتبع الأسباب التي حالت دون الأداء الفعال لعملية الارشاد التربوي
- تحليل ظاهرة الارشاد التربوي من اجل الوصول الى وصف علمي دقيق

2- أهمية الدراسة:

قد تساعد نتائج هذه الدراسة في القاء المزيد من الضوء على التحديات التي تقف عائقاً أمام عمل مستشاري الإرشاد والتوجيه، كما تعتبر هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة لأنها تساعد المهتمين بالشأن التربوي على الوقوف على أهم والصعوبات والمشاكل التي تواجه مستشار الإرشاد والتوجيه في المؤسسة التربوية، وبالتالي شهادة حية موجهة الى الجهات المعنية لإيجاد حلول لهذه الصعوبات لتحسين وضعية وظروف عمل مستشاري الإرشاد والتوجيه من أجل تقديم رسالة مهنية ذات جودة، كما أن الغرض من هذه الدراسة في جانبها النظري والتطبيقي هو الكشف عن بعض القضايا والتحديات التي يواجهها مستشاري الإرشاد والتوجيه المدرسي في المؤسسة التربوية، وتقديم تصور واضح عن واقع العمل الإرشادي والصعوبات التي يواجهها مستشاروا التوجيه، وبالتالي الكشف عن الفجوة الموجودة بين التكوين الجامعي وميدان الإرشاد والتوجيه.

3- أهداف الدراسة:

وهي مبينة في مجموعة من الاهداف سوف أعرضها في النقاط التالية:

- عرض مختلف المشاكل التي تواجه مستشار التوجيه والارشاد المهني في المؤسسة التربوية
- ابراز العراقيل التي يعاني منها مستشار التوجيه والارشاد المهني في الجانب الادراي
- الكشف عن الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه والارشاد المهني تبعا لمتغير الاقدمية
- عرض مختلف الادوات والوسائل المتاحة التي يستخدمها مستشار التوجيه والارشاد المهني
- اعداد رسالة التخرج لنيل شهادة ماستر علم الاجتماع التربوية
- تدعيم المكتبة الجامعية بعمل أكاديمي

يسعى النظام التعليمي في اي دولة من دول العالم نحو تطوير المنظومة التعليمية وتحسين مخرجاتها، ومن أجل تحقيق هذا الهدف تعمل جاهدة على الاهتمام بجميع عناصر ومكونات العملية التعليمية، كما يسعى النظام التعليمي دائما الى تحقيق الاهداف المرجوة والمنشودة على ضوء التنسيق ما بين أعضاء الطاقم التربوي كل حسب اختصاصه والأنشطة التعليمية التي يقوم بها، وفي هذا الإطار تتعدد السياقات وتندرج العديد من المسؤوليات والواجبات والمهام التربوية وعملية الارشاد التربوي تعتبر واحدة من بين هذه المسؤوليات أو تقع ضمن هذه المسؤوليات في المؤسسات التعليمية ، فلقد أصبحت عملية الارشاد التربوي أحد المجالات التربوية الهامة التي اهتمت بها النظم التعليمية الحديثة من خلال دراسة التفاعل الاجتماعي الذي يحدث بين كل من المدير، المعلم، مستشار التوجيه، الإدارة والتلميذ.

قد تتفاوت أدوار ومهام عناصر العملية الارشادية التربوية، وتتحدد فعالية كل عنصر حسب موقعه في السلم الهرمي للمنظومة التربوية في المؤسسة التعليمية، كما أنه تتفاعل عدة عوامل وعناصر من أجل تحقيق الكفاءة والخبرة المهنية، ويلعب الدور الاساسي هنا داخل النسق التربوي أو التعليمي أو التنظيم الاجتماعي الفاعل الاجتماعي ذو الخلفية والهوية المهنية التي ساهمت في تطويرها عدة عوامل مهنية، ولكي نبين ونفسر ونحلل هذا التصور يجب السعي الى فهم الفعل الاجتماعي التربوي وتفسيره لكي نصل الى تفسير سببي لمساره ونتائجه وفهم النشاط الاجتماعي من خلال التفسير لكي نستطيع شرح سبب تطور هذا النشاط، وهذا الذي تبناه عالم الاجتماع ماكس فيبر عندما قال يجب دراسة شاملة للفعل الاجتماعي من أجل فهم معاني السلوك والنشاط البشري.

إن البعد التربوي في المنظومة التربوية الجزائرية ليس في مستوى عملية التعليم، وهذا ما نلاحظه من خلال مخرجات ومسار العملية التعليمية، لهذا كان لا بد من التنسيق بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين والمتخصصين في العملية التربوية من أجل تنمية وتطوير المؤسسة التعليمية بما في ذلك تنمية عناصر العملية التعليمية.

وقياسا على ما أشار اليه عالم الاجتماع ماكس فيبر، فنحن أمام ظاهرة اجتماعية تحدث في نسق تربوي، يمارس فيها مستشار التوجيه فعلا ونشاط اجتماعيا تربويا ذو أهمية كبيرة في المنظومة التربوية، حيث له نشاطات وإسهامات في جميع المجالات التربوية، مع الأساتذة

والتلاميذ والأولياء، زد على ذلك التنسيق مع باقي مستشاري التوجيه في المؤسسات التربوية، حيث يقوم مستشار التوجيه المدرسي والمهني بمساعدة التلميذ على تفهم نفسه وتحقيق تكيفا نفسيا واجتماعيا في الحقل التربوي، والتعرف على قدراته واستعداداته لتحقيق توجيه سليم من أجل تحضيره لبناء مشروعه الدراسي والمهني والمستقبلي، وهذا النشاط الذي يقوم به مستشار التوجيه والارشاد المهني تتفاوت فاعليته وفقا لعدة عوامل مهنية، فمتى توفرت له الظروف كان عمله مثمرا ودافعا في تنمية وتطوير المؤسسة التربوية التعليمية، وحافزا للتلاميذ على مواصلة دراستهم وتجاوز مختلف المشاكل التي يعانون منها، ومساعدة للمعلمين من أجل أداء الرسالة المهنية التعليمية، الا أنه في بعض الظروف نجد مستشاري التوجيه يعانون جملة من العراقيل والصعوبات والقيود، وللإحاطة بهذه الدراسة جيدا، فقد وقفنا على هذه الظاهرة من خلال المقابلات المتعلقة بالدراسة الاستطلاعية التي اجريناها مع عدد من مستشاري التوجيه في بعض ثانويات ولاية غرداية، حيث لاحظنا وجود عدة عراقيل تقف حائلا أمام الأداء الفعال الذي ينتظر منهم، وهذا ما كان لنا حافزا ودافعا لنا للقيام بهذه الدراسة من أجل الوقوف على مختلف المشاكل التي يعاني منها مستشار التوجيه.

وفي هذا السياق جاء طرح اشكالية الدراسة كالتالي:

كيف تؤثر العوامل السوسيو- المهنية على مهام مستشاري التوجيه التربوي؟

وقد انبثقت عن هذه الاشكالية الاسئلة الفرعية التالية:

كيف تؤثر العوامل الإدارية على مهام مستشاري التوجيه التربوي؟

كيف تؤثر العوامل الإجرائية على مهام مستشاري التوجيه التربوي؟

5- الفرضية العامة:

للعوامل السوسيو- المهنية أثر على مهام مستشاري التوجيه التربوي.

5-1- الفرضيات الجزئية:

1- للعوامل الإدارية أثر على مهام مستشاري التوجيه التربوي.

2- للعوامل الإجرائية أثر على مهام مستشاري التوجيه التربوي.

6- التحليل المفهومي للفرضية:

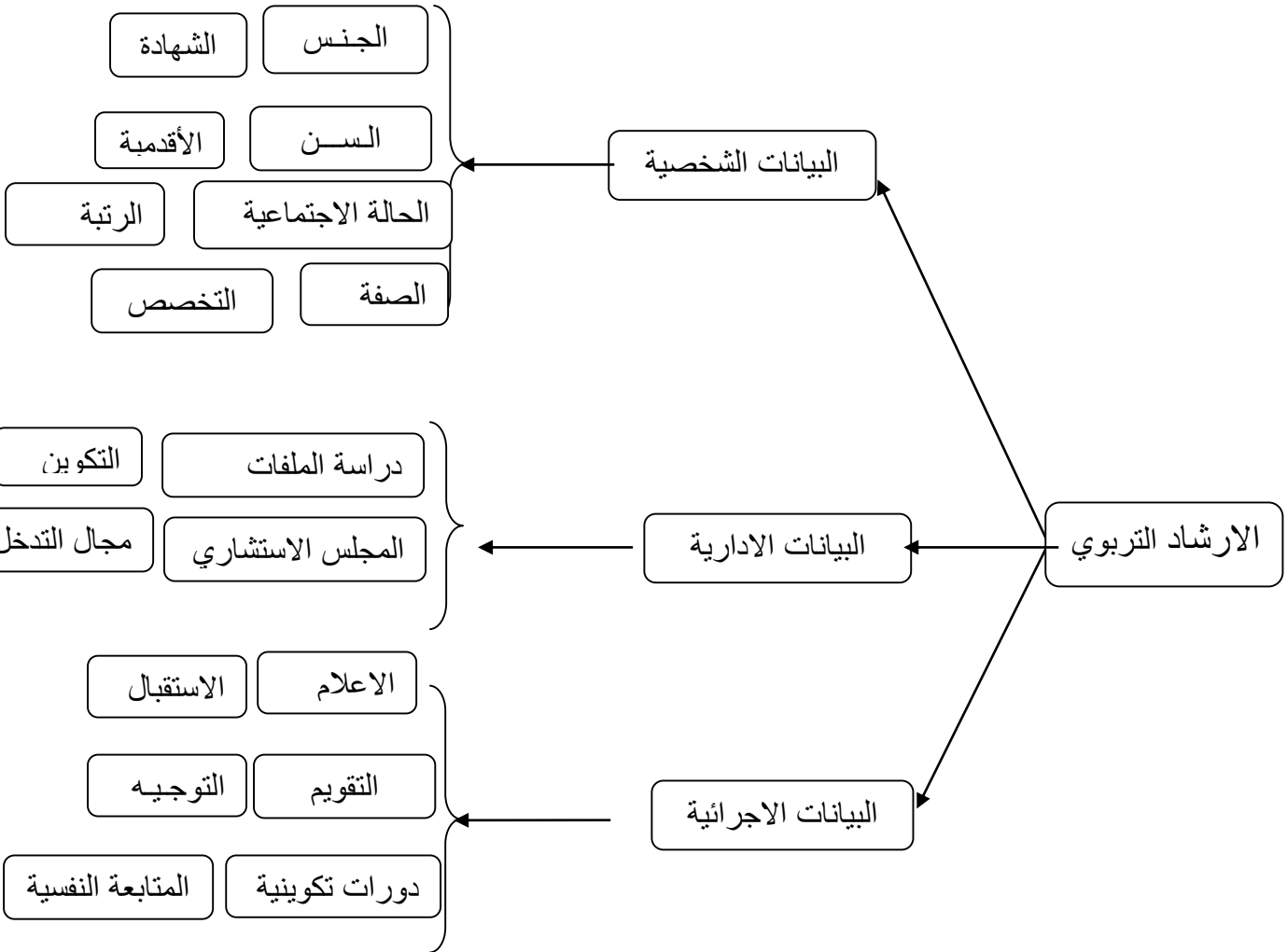
يواجه مستشار التوجيه صعوبات متعلقة بالعوامل المهنية في المؤسسة

التعليمية في ولاية غرداية

مؤشرات

أبعاد

مفاهيم



7- منهج الدراسة:

يعد منهج الدراسة بمثابة العمود الفقري لأي بحث علمي، حيث يوفر للباحثين منهجًا منظمًا لجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها، يشمل مجموعة واسعة من التقنيات والأدوات والأطر التي توجه الباحثين خلال المراحل المختلفة لدراساتهم، وهو عبارة عن سلسلة من المراحل المتتالية التي ينبغي اتباعها بكيفية منسقة ومنظمة من أجل الوصول إلى نتيجة تخدم البحث العلمي، وهو مجموعة من الإجراءات المستخدمة في جمع ومعالجة وتحليل المعلومات الخاصة بموضوع الدراسة، وتحدد من خلال الإجابة على سؤالين أساسيين وهما: كيف يتم جمع البيانات؟ وكيف يتم تحليلها؟

إن هذا المنهج لا يتحدد بكيفية غامضة، ولكنه يكون على اقتراحات ثم التفكير فيها ومراجعتها جيدا والتي تسمح له بتنفيذ خطوات عمله بصفة صارمة بمساعدة الأدوات والوسائل التي تضمن له النجاح...¹

وفي هذا الصدد يعتبر المنهج الوصفي التحليلي مناسب وملائم لمشروع دراستنا من وصف وتحليل وتفسير ظاهرة الإرشاد التربوي وعلاقتها بمختلف الجوانب التي تتأثر بها، ثم إن طبيعة المعلومات التي نبحث عنها تتعلق بجواب عن سؤال مغلق ومحدد الإجابة نظرا لأن السؤال يتناسب مع المنهج الكيفي الذي أجابته تتجاوز وتتعدى الحصول على علاقة سببية إلى معرفة ذات معنى ودلالة حول شخصية الفاعل الاجتماعي الذي سوف نجري معه المقابلة.

¹ - موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ط2، ترجمة بوزيد صحراوي واخرون، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2004

8- المقاربة السوسيولوجية (المقاربة المنهجية):

يستند تفسير الحقائق الاجتماعية في جميع التخصصات العلمية الى نموذج علمي متعارف ومصادق عليه علميا من طرف أهل الاختصاص من اجل معالجة ظواهر اجتماعية معينة في البحوث الاجتماعية، وكل بحث اجتماعي يجب أن يستند الى نظرية معينة من اجل فهم وتحليل المواقف الاجتماعية باستخدام منهج معين.

تعد المقاربة السوسيولوجية جزء مهم في عملية البحث العلمي كونها توجه العملية البحثية نحو الهدف الموضوع، و تبنيها ضروري كون أي موضوع إلا وله منطلق فكري يفسر من خلاله، فمهمة الباحث تظهر في عملية اختيار أي مقارنة أو مقاربات تصلح لموضوع و هذا بدوره يعتمد على الدراية الواسعة بكل هاته المقاربات حتى يتسنى له تبني مقارنة صحيحة تؤطر عمله البحثي، فأهميتها تكمن في ربط أجزاء البحث ببعضها البعض في نسق فكري متناسق بداية من عنوان الموضوع و حتى مرحلة تحليل النتائج، كما أنه من مسلمات البحث السوسيولوجي أنه يؤسس وفق مقاربتين أساسيتين " تتمثل الأولى في تلك المقاربة المنهجية التي تعتمد كإساس للدراسة الميدانية التي يتم من خلالها جمع المعطيات والبيانات حول الظاهرة المدروسة باستخدام منهج وأدوات بحث معينة وتطبق على واقع ومجتمع بحثي معين، أي أنها تمكن الباحث من كشف العلاقة بين المتغيرات وأبعاد الدراسة ومؤشراتها، أما المقاربة الثانية فتعني بها المقاربة النظرية على اعتبار أنها هي الأساس الذي يوجه تفكير الباحث ويؤطره ضمن نسق معين وتفكير منطقي عقلائي خاصة من خلال جملة المفاهيم الدقيقة التي تبني عليها المقاربة التي يعتمدها الباحث كإساس للتحليل والتفسير والكشف عن أبعاد الظاهرة بعمق واختيار مقارنة دون أخرى أو تعدد المقاربات (المدخل النظرية) يتحكم فيها طبيعة الموضوع المدروس وأهداف الدراسة، ومن البديهيات أن ليس كل المقاربات مناسبة لكل المواضيع، إلا انه يمكن القول أن أغلب النظريات تستمد أصولها المعرفية من نظرية الفعل الاجتماعي سواء كانت نظرية نسقية أو بنيوية، أو تحليل استراتيجي أو صراع، فما هي الا تعبير عن ما يقوم به الفاعل الاجتماعي من أفعال للقيام لاثبات هويته ومكانته في الإطار الاجتماعي"²، ونظرا لطبيعة بحثنا هذا سوف نعتمد في دراستنا على كل من النظرية البنائية الوظيفية ونظرية العلاقات الإنسانية.

²- قاسيني ناصر، التحليل السوسيولوجي نماذج تطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017م

8-1: النظرية البنائية الوظيفية:

تتمحور حول الوظائف التي تؤديها الوحدة في إطار البناء العام للوحدات أو البناء الكلي، تركز على الوظائف و الأدوار التي تقوم بها الوحدات المكونة للكل، والمقصود بالوظيفة هنا الدور الذي يسهم به الجزء في الكل، كما يعرفها البعض بأنها رؤية سوسولوجية تهدف إلى دراسة بنى المجتمع من ناحية والوظائف التي تقوم بها هذه البنى من ناحية أخرى، و يتصور الإتجاه البنائي الوظيفي " أن المجتمع نسق من الأفعال المحددة المنظمة، ويتألف هذا النسق من مجموعة من المتغيرات أو الأبعاد المترابطة بنائيا والمتساندة وظيفيا"³.

8-1-1- خصائص النظرية:

المبادئ التي تركز عليها النظرية أن المجتمع أو الجماعة أو المؤسسة أو المنظمة يمكن تحليلها تحليلًا بنيويًا وظيفيًا إلى أجزاء وعناصر أولية، أي أن المؤسسة تتكون من أجزاء أو عناصر لكل منها وظائفها الأساسية، تتحلل إلى عناصر بنيوية يطلق عليها الأدوار، ولكل دور وظيفة، وهذه الوظائف مكملة لبعضها البعض، ذلك أن التكامل يكون بين البنى وبين الوظائف، تبنت هذه النظرية مفاهيم كالوظيفة، الدور، الخلل الوظيفي، البيروقراطية ومساهمتها في الجمود والخلل الوظيفي داخل المنظمة.

8-1-2- رواد نظرية البنائية الوظيفية...⁴

- تالكوت بارسونز من بين علماء الاجتماع الأمريكيين الأوائل الذين اهتموا بدراسة المنظمة في إطار النظرية البنائية – الوظيفية، وهو يعتقد بأنه على المنظمة القيام بهيكلتها نفسها وأخذ بعين الاعتبار عامل الاختلاف الذي يمتاز به العاملين فيها كي تستطيع أن تحقق أهدافها

- روبرت ميرتون الذي اهتم بالمنظمة من خلال دراساته حول البيروقراطية في إطار النظرية البنائية الوظيفية. ويتجلى ذلك بتبنيه لبعض المفاهيم لفهم المنظمة وتحليله لبعض مشاكل البيروقراطية التي تعاني منها المنظمة.

- فيليب سيزنيك والتحليل القانوني للمنظمة، يعتبر سيزنيك من بين ممثلي المدرسة البنائية- الوظيفية، و كان معروفًا في البداية كعالم اجتماع البيروقراطية، و لكنه تخلى ابتداءً من الستينات عن دراسة المنظمات ليهتم بعلم اجتماع القانون وفلسفة الاخلاق، رغم أنه بقي يهتم دائماً بالبعد القانوني للفعل داخل المنظمة رغم أنه بقي يهتم دائماً بالبعد القانوني للفعل.

³- علي غربي، علم الاجتماع والثنائيات النظرية(التقليدية والمحدثة)، جامعة منتوري، قسنطينة،الجزائر، 2007م.

⁴- د حميد شاوش، في النظريات السوسولوجية، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة ام البواقي، المجلد 8، العدد 2، جوان، 2021م، ص419..ص423

2-8: نظرية العلاقات الإنسانية:

ظهرت مدرسة العلاقات الإنسانية سنة 1930م كرد فعل للنظريات الكلاسيكية الثلاث، وهي البيروقراطية والإدارة العلمية والتقسيم الإداري، والتي افترضت أن الحوافز المادية هي ما يهم العاملين وبالتالي إهمالها العوامل الاجتماعية والإنسانية، وهذا النوع من الفكر الإداري -التقليدي- ساد خلال مرحلة من مراحل تطور علاقات العمل، كان يسيطر عليها الفكر التنظيمي العلمي الذي يهتم بترشيد الأساليب والطرق والهيكل التنظيمي أكثر مما يهتم بالعنصر البشري، وقد ظهرت هذه النظرية بفضل أعمال " التون مايو الذي كانت تجاربه تهدف الى دراسة تأثير الظروف الفيزيائية والمادية للعمل على الإنتاجية"⁵.

1-2-8- خصائص النظرية:

هي مجموعة من علماء الإدارة ، يرون بان الإدارة العلمية والسليمة هي إدارة تهتم بخلق علاقات إنسانية جيدة وحالة رضا عالية بين العاملين ، والسبب في ذلك هو أن الرضا يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ، وهم يعرفون الإدارة بكونها الأعمال التي يقوم بها من هو مدير ويتركز اهتمامهم على المشرف والإدارة الدنيا ومن اهم العوامل التي ساعدت في ظهور العلاقات الإنسانية نجد: ظهور النقابات العمالية وممارستها لضغوط على اصحاب الاعمال و تزايد إحساس أصحاب الأعمال بمسئوليتهم الاجتماعية تجاه العاملين ، وهو ما حفزهم إلى دراسة احتياجات العاملين النفسية والاجتماعية، كما ان ارتقاء المستوى التعليمي والثقافي للعاملين مما جعلهم يطالبون بحقوقهم النفسية والاجتماعية.

2-2-8- رواد نظرية العلاقات الإنسانية:

- " التون مايو" وهو مؤسس مدرسة العلاقة الإنسانية في الإدارة التي كانت رد فعل لإهمال النواحي النفسية والاجتماعية عند العمال
- "بابرهام ماسلو" الذي اشتهر بنظرية هرمية العلاقات الإنسانية
- "فريدريك هيرزبيرغ" الذي أكد على علاقة التحفيز بالأداء الوظيفي للعمال

⁵ بلقاسم سلطانية، العلاقات الإنسانية في المؤسسة، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد:5 فيفري، ص 22.

9- تقنيات الدراسة وجمع البيانات:

هي مجموعة واسعة من الأساليب والأدوات و البرامج التي يستخدمها الباحثون لجمع البيانات والمعلومات وتحليلها وتفسيرها أثناء عملية انجاز البحث، هذه الأدوات تسهل وتعزز الجوانب المختلفة للبحث من خلال جمع البيانات وتنظيمها، وهي ضرورية لإجراء البحوث بفعالية وكفاءة ودقة، ويعتمد اختيار أدوات البحث على أهداف البحث ومتطلبات الدراسة خاصة إذا أردنا جمع بيانات نوعية، ويعد هذا أمراً حيوياً في البحث النوعي الذي يساعد الباحثين على فهم مواقف الأفراد ومعتقداتهم وسلوكياتهم في سياق معين، لهذا يعتبر معرفة الطرق المختلفة المستخدمة لجمع البيانات النوعية أمراً ضرورياً لنجاح البحث النوعي، وقياساً على ذلك في مشروع بحثنا الذي إقتضى استخدام المنهج الوصفي التحليلي فهو يتناسب ويتلاءم مع تقنية دراسة الحالة من خلال جمع المعلومات عن طريق المقابلة لمجموعة وعينة من مجتمع الدراسة، ليتم بعدها تحليلها وتفسيرها ودراستها دراسة معمقة ثم وضعها في السياق العام للحالات التي تستوفي شروط التعميم، استعملنا في بحثنا هذا تقنية المقابلة التي تعتبر " تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد الذين تم سحبهم بكيفية منعزلة"، وفي مشروع بحثنا كانت البداية بمقابلات شفوية مع عدد من مستشاري التوجيه بدون تسجيل أي ملاحظة في حضور المعنيين، وكان هذا العمل الذي قمت به كان بمثابة وضع اطار منهجي تطبيقي عن كيفية اجراء المقابلات التي سوف أقوم بها مع الفاعلين الاجتماعيين من أجل التعرف على العناصر المكونة لمشروع البحث والتحديد النهائي لمشكلة البحث، وفيما يلي مراحل جمع البيانات عن طريق التقنيات المتبعة:

1- الملاحظة: هي إحدى أدوات البحث العلمي التي تستخدم في جمع المعلومات المرتبطة بالظاهرة محل البحث أو الدراسة كما تعرف على أنها : مراقبة منظمة منهجية لعناصر أو سلوك معين، يتم التدوين فيها وفق نظام دقيق، وتعرف أيضا على أنها : " الجهد الحسي والعقلي المنظم والمنتظم الذي يقوم به الباحث من أجل التعرف على بعض المظاهر الخارجية المختارة الصريحة والخفية للظواهر والاحداث والسلوك الحاضر في وقت معين وسلوك محدد " 6.

6 - النوايسة فاطمة عبد الرحيم، اساسيات علم النفس، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2015م.

2- المقابلة: تعرف على أنها: "علاقة ديناميكية وتبادل لفظي بين شخصين أو أكثر ، وهي محادثة موجهة بين الباحث والشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث للتعرف عليه من أجل تحقيق أهداف الدراسة"⁷، كما تعرف على أنها "محادثة موجهة يقوم بها شخص مع شخص آخر أو أشخاص آخرين، هدفها استثارة أنواع معينة من المعلومات لاستغلالها في بحث علمي أو للاستعانة بها في التوجيه والتشخيص والعلاج".

3-الاستمارة: هي "لائحة من الأسئلة المحضرة تحضيرا يراعي مجموعة من القواعد المنهجية، تدون على أوراق، وتوزع على المستجوبين للإجابة عليها كتابيا أو تلقى عليهم شفويا، وذلك حسب الظروف وأهداف البحث، والغرض منها جمع المعلومات المستهدفة من طرف البحث لتحليلها ومناقشتها قصد استخلاص النتائج"⁸.

4- الاستبيان: يعرف الاستبيان بأنه " أداة للبحث تتكون من مجموعة أسئلة سيتم صياغتها من قبل الباحث للحصول على إجابات علمية لتحقيق أهداف يحددها الباحث في دراسته "⁹. كما يعرف على أنه أداة لجمع المعلومات حول موضوع أو قضية أو مشكلة عن طريق استمارة تتألف من مجموعة أسئلة، وهي أداة مناسبة لاختبار فرضيات نفسية وتربوية واجتماعية مثل الاتجاهات.

5- الوثائق الإدارية: تعد الوثائق والسجلات الإدارية من أهم أدوات جمع المعلومات والبيانات الثانوية؛ لأنه يمكن الحصول عليها من داخل المؤسسة، حيث يقوم الباحث بجمع البيانات عن الظواهر وقضايا البحث من الوثائق التي يحصل عليها من المؤسسة محل الدراسة ، ومن ثم يشرح ويحلل البيانات التي استخرجها من هذه الوثائق، ويمكن استخدام هذه الوثائق أيضاً كملاحق.

7- النوايسة فاطمة عبد الرحيم، مرجع سابق، ص72

8- خالد المير، مناهج البحث التربوي، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 2001م، ص 46

9- على أحمد خضر، قراءة تحليلية في المفاهيم والمصطلحات الاعلامية المعاصرة، دار الاكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، 2021م.

10- الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة من أهم أجزاء البحث العلمي، ولا يوجد بحث علمي كامل دون أن يحتوي على دراسات سابقة، وكلما تناول الباحث موضوعاً معيناً، فإنه بالتأكيد سيحتاج إلى العودة إلى هذه الدراسات السابقة وتحليلها ودراساتها بشكل صحيح ومن ثم تحديد أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين البحث الذي سوف يعالجه.

كما أن الاعتماد على الدراسات السابقة يسهم في تعزيز وإثراء البحث العلمي ويزود الباحث بأرضية صلبة ومعلومات جوهرية عن الدراسة الاجتماعية التي هو بصدد القيام بها، وهكذا ينبغي للباحث أن يطلع على كافة المعلومات المتعلقة ببحثه خاصة الدراسات السابقة التي سوف تساعده في تصور المشكلة البحثية التي سوف يعالجها.

ومن هذا المنطلق نستنتج أن عرض الدراسات السابقة في البحث يحتاج إلى خبرة منهجية معينة، وذلك لأن عملية عرض هذه الدراسات في طبيعتها الحقيقية هي عملية نقد، وبالطبع فإن مثل هذا الأمر يحتاج إلى معرفة وخبرة في فن النقد من أجل عرضها في البحث، وهذا الذي سوف نحاول التطرق إليه وذلك من خلال اطلاعنا على ثلاث دراسات مشابهة لموضوع بحثنا واقع الاشراف التربوي في الجزائر

1-10- الدراسات الجزائرية:

1- الدراسة الاولى: "تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني" ¹⁰، مجتمع البحث هو مستشاري التوجيه لكل من ولاية قالمة وسوق اهراس.

- خلاصة الدراسة: يوجد تشابه بين اشكالية الدراسة والموضوع الذي نريد أن نعالجه خاصة أن مجتمع البحث هو مستشاري التوجيه، الا أنه موضوع دراستنا يعالج الأوضاع الاجتماعية بصفة عامة أما هذه الدراسة تعالج الأوضاع المهنية فقط، استعملت الباحثة كتقنية لجمع المعلومات كل من الملاحظة بالمشاركة والمقابلة والاستمارة، كل من هذه الادوات مناسبة لجمع البيانات والمعلومات وهي متوافقة مع طبيعة البحث ، ثم جاءت

10- براهيمية صونية، مذكرة ماجستير، " تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني"، علم الاجتماع والتنمية وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2005-2006 م.

عملية تحليل البيانات واصدار النتائج.

تناولت الدراسة اشكالية تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني، حيث جاء السؤال الرئيسي لموضوع الدراسة:

كيف تؤثر الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟

كما جاءت الاسئلة الفرعية التي حاولت الباحثة الاجابة عليها على النحو التالي:

كيف تؤثر الظروف المادية للمؤسسة على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟

كيف تؤثر الأطر التنظيمية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟

كيف تؤثر علاقة مستشار التوجيه بالمتعاملين التربويين على أدائه؟

2- الدراسة الثانية: "معوقات العملية الارشادية واثارها النفسية على القائمين بها

دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الثانوي ولاية قسنطينة" ...¹¹

- **خلاصة الدراسة:** هدفت الدراسة الى تقويم العملية الارشادية في مؤسسات التعليم

الثانوي من خلال الكشف عن طبيعة النقائص التي يعاني منها مستشاري التوجيه والتي

تحول بينهم وبين اداء عملهم، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي من خلال وصف

الظاهرة المدروسة، والاستبيان كأداة لجمع البيانات من مجتمع البحث والمتمثل في عينة

الدراسة التي شملت عددا من المشرفون التربويون في المؤسسات التعليمية عن طريق جمع

المعلومات وتصنيفها وتحليلها.

واعتمد الباحثان على هذه الاسئلة الفرعية لدراسة هذه الظاهرة التربوية:

- واقع حال المرشدين القائمين بالعملية هل تتوفر لديهم الاستعدادات الشخصية

والتكوين المهني والإعداد العلمي اللازمين أي ما يؤهلهم لأداء مهامهم؟

11- أ فنطازي كريمة، أ لوكيا الهاشمي، "معوقات العملية الارشادية واثارها النفسية على القائمين بها دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الثانوي ولاية قسنطينة"، مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية، العدد3، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2010 م

- وهل تتوفر الشروط المهنية الضرورية في محيط عملهم التي تساعدهم على أداء أدوارهم؟

- والى أي حد قد يؤثر وجود نقائص في هذه العناصر على فعالية مهامهم وهل يترتب عن ذلك معاناة نفسية يعيشها المرشدون؟

2-10- الدراسات العربية:

"واقع التوجيه المهني في سلطنة عمان من وجهة نظر الاخصائيين المهنيين" ...¹²

- خلاصة الدراسة: هدفت الدراسة كشفت عن واقع عملية التوجيه المهني من خلال الإحاطة بعمل أخصائي الإرشاد والتوجيه مقارنة بالأدوات والإمكانيات المادية المتوفرة وكذلك من خلال مؤشرات الفروق الفردية مثل الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي، عدد الطلبة والحالة الاجتماعية، استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي معتمدا على توزيع استبيان - كأداة لجمع البيانات - على عينة عشوائية لعدد معين من مستشاري التوجيه.

3-10- الدراسات الأجنبية:

"القضايا والتحديات التي تواجه المرشدين في المدارس النيجيرية" ...¹³

- خلاصة الدراسة: تهدف الدراسة الى تحديد القضايا والتحديات التي يواجهها المستشارين التربويين في المدارس النيجيرية استنادا على بعض المؤشرات كالعمر والجنس والمهارة الدور استعمل الباحث المنهج الوصفي في التعريف بالظاهرة المدروسة، في البداية كانت دراسة استطلاعية من أجل تحديد مجتمع البحث والتي بلغت (50) مستشارا، كانت أداة جمع المعلومات عبارة عن استبيان تم فحصه من قبل لجنة علمية لدراسة مدى قابليته للقياس والاستخدام، أما اشكالية الدراسة هي التحقيق في بعض القضايا و التحديات التي يواجهها المرشدون في المدارس الثانوية في نيجيريا، هذه الدراسة تتناسب الى حد كبير مع الدراسة

12- د سعود بن برك البادري، "واقع الارشاد المهني في سلطنة عمان من وجهة نظر الأصائيين المهنيين"، مجلة عجمان للدراسات والبحوث، المجلد 13، العدد 2، الامارات العربية المتحدة، 2014 م.
13- د ميريام براون، "القضايا والتحديات التي تواجه المرشدين في المدارس النيجيرية"، كلية التربية، قسم الأصول التربوية، أكوا ابيوم، النيجر، 2021 م

التي سوف نقوم بها خاصة أنها تعالج بعض العوامل التي تؤثر في عملية الإرشاد والتوجيه المهني كالجنس والخبرة والسن والدور.

وتفرعت الإشكالية الى الأسئلة البحثية التالية :

. ما هي المشكلات التي تواجه المرشدين الممارسين في المدارس ؟

. ما هي بعض التحديات التي تشوه أنشطة المرشدين الفعالين؟

. هل تختلف التحديات التي تواجه المستشارين الأكبر سناً عن تلك التي يواجهها الأصغر سناً؟

11- تحديد المفاهيم:

يلعب تصميم البحث دورًا حاسمًا في التحكم في إجراء الدراسة العلمية واكتساب رؤى ذات معنى محدد من أجل حصر موضوع المشكلة البحثية، ويكون هذا عن طريق تحديد مفاهيم وأبعاد ومؤشرات الدراسة من أجل تعزيز مصداقية وصحة النتائج التي نريد التوصل إليها، كما سيوفر هذا الدليل الشامل فهمًا متعمقًا لتصميم البحث ومكوناته الرئيسية وأنواعه المختلفة ودوره في البحث العلمي. علاوة على ذلك، يساعد تحديد مفاهيم الدراسة إلى الخطة أو الإستراتيجية الشاملة التي تحدد كيفية إجراء الدراسة، وهو بمثابة مخطط للباحثين، يرشدهم في بحثهم، ويساعد على ضمان تحقيق أهداف الدراسة.

11-1- الارشاد التربوي:

"هو عملية واعية مستمرة، ببناء ومخططة، تهدف إلى مساعدة وتشجيع الفرد لكي يعرف نفسه وشخصيته جسمياً وعقلياً واجتماعياً وانفعالياً، ويتعرف على خبراته، ويحدّد مشكلاته وحاجاته، ويتعرف على الفرص المتاحة له، وأن يستخدم وينمي إمكاناته وقدراته بذكاء، إلى أقصى حدّ مستطاع"14...

11-2- مستشار التوجيه:

مستشار التوجيه هو أحد موظفي قطاع التربية والتعليم، يسهر على تنفيذ برنامج التوجيه المدرسي المسطر من مديرية التقويم والتوجيه والاتصال، وهي أحد هياكل وزارة التربية والوطنية، وقد عرفه (موريس روكلان) على أنه "المسؤول الأول على عملية التوجيه المدرسي والمهني، وهو مختص في التوجيه، ويعتبر من أقدر الناس وأكفئهم على جمع كافة المعلومات حول الطالب المراد توجيهه بإعتماد مبادئ وتقنيات علم النفس"15 ...

14-- الهام غنيف، دليل المشرف التربوي، ط5، وزارة التربية والتعليم العالي فلسطين، 2018، ص7
15- مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، العدد 08، سبتمبر 2014، ص 109

3-11- العوامل السوسيو-مهنية:

تشير الى الصعوبات الاجتماعية التي تشكل وتؤثر على سلوكيات الأفراد ومواقفهم ومعتقداتهم وتفاعلاتهم ونشاطاتهم داخل نسق اجتماعي معين، هذه العوامل متجذرة في الهياكل الاجتماعية والمؤسسات والأعراف والثقافة والعلاقات الموجودة داخل مجتمع معين، تلعب العوامل الاجتماعية دورًا مهمًا في تشكيل السلوك البشري ويمكن أن يكون لها تأثير عميق على مختلف جوانب حياة الأفراد والتي تؤثر على الفرد في التفكير والتصرف في بطريقة معينة، " كما يقصد أنها كل ما يقف أمام تحقيق هدف معين وخطة مسطرة" ¹⁶...

¹⁶- محمد عطيه، التوجيه التربوي، ط2، مكتبة النهضة المصرية، مصر، 1999، ص 12.

12- صعوبات الدراسة:

البحث العلمي هو عبارة عن بحث يقوم به الباحث بهدف تقديم معلومات جديدة ، كما يهدف من خلاله إثبات صحة أبحاث سابقة أو نفي صحتها، ويشترط أن يقدم الباحث الأدلة التي تؤيد صحة كلامه، ولكن القيام بالأبحاث العلمية والدراسات ليس بالأمر السهل كما يعتقد الكثيرون، بل إنه يحتاج إلى بذل الباحث لجهود كبيرة في سبيل إنجاز البحث، ويواجه الباحث خلال قيامه بالبحث عددا كبيرا من المشكلات والصعوبات التي تحول بينه وبين إتمام بحثه في الوقت المناسب، وفيما يلي بعض الصعوبات التي واجهتنا أثناء قيامنا بالبحث الذي كلفنا به من أدل نيل شهادة الماجستير:

- من بين الأسباب التي صادفتنا في جمع البيانات هي أنه الاتصال بعينة الدراسة كان صعبا نظرا لأن توزيع الاستبيان تزامن مع اختبارات الفصل الثالث.

- استعمال مصادر معلومات من مراجع وكتب باللغة العربية فقط نظرا لعدم تمكني من اللغات الأجنبية.

- عدم وجود فريق بحث كي يكون هناك تعاون في إنجاز المذكرة خاصة أنه ليس لدي الوقت الكافي باعتبار أنني موظف، كما أن وجود فريق عمل يكون له اختلاف وجهة النظر من زوايا مختلفة حول دراسة موضوع معين.

- عدم الاهتمام من طرف بعض المبحوثين بقيمة الدراسة لأننا اتصلنا ببعض مستشاري التوجيه إلا أنه لم يكن هناك تجاوب.

- خلاصة الفصل:

ليس المهم هو الرغبة في النجاح، فكلنا بلا استثناء لدينا الرغبة لذلك، المهم هو الرغبة في الإعداد الحقيقي للنجاح

قياسا على مدلول هذا المثل وهذه الحكمة، تم تسطير وإعداد هذا الفصل المنهجي الذي يعتبر اللبنة الأساسية التي يبنى عليه البحث العلمي، أين تم رسم الخطوط العريضة لإنجاز مشروع بحثنا حسب المنهج الاكاديمي المتعارف عليه في انجاز المذكرات العلمية.

الفصل الثاني: العوامل السوسيو-مهنية في المؤسسة التربوية

في هذا الفصل سوف نلقي نظرة عامة على المؤسسة التربوية بما في ذلك العوامل السوسيو- مهنية المتعلقة بعملية الارشاد والتوجيه

- تمهيد

1- تعريف المؤسسة التربوية

2- أهمية المؤسسة التربوية

3- أنواع المؤسسة التربوية

4- وظائف المؤسسة التربوية

5- العوامل التقنية المؤثرة في نشاط المؤسسة التربوية

6- العوامل المهنية المؤثرة في نشاط المؤسسة التربوية

7- العوامل التطبيقية المؤثرة في نشاط المؤسسة التربوية

- خلاصة الفصل

ان الجميع بحاجة إلى التعليم المجتمعي لما له دور بارز في التنمية الشاملة للفرد، ذلك لان الأفراد منذ نشأتهم يتعلمون بعض دروس الحياة المهمة من المجتمع ، إلا أنه في مرحلة معينة يجب أن نتجاوز هذا التعليم غير الرسمي، وننتقل الى التعليم الرسمي من خلال دخول الفرد الى المؤسسات التعليمية المتمثلة في المدارس التعليمية بشتى أطوارها، حيث يحدث تفاعل بين عناصر العملية التعليمية المتمثلة في المعلم والمتعلم والقائمون على الشأن التربوي في المؤسسة التربوية من اجل تحقيق الأهداف المرجوة والمسطرة في المنهاج الدراسي، علما أنه تشترك عدة عوامل وظروف مهنية ومادية وإدارية وتنظيمية ونظرية لتحقيق هذا الهدف ، وفي فصلنا هذا سوف نرصد مختلف العوامل المتعلقة بالمؤسسة التربوية والتي لها علاقة بعمل مستشار التوجيه والإرشاد المهني.

1- تعريف المؤسسة التربوية:

المؤسسة التربوية هي عبارة عن مكان أو موقع يتم فيه التقاء فئات مجتمعية مختلفة الأعمار، ويتم فيها تعليمهم وتزويدهم بالكثير من المعلومات المختلفة حسب نوع هذه المؤسسة التعليمية، وتتكون هذه المؤسسة التعليمية من أعضاء الهيئة التدريسية أو المعلمون، والطلاب، والهيئات الإدارية فيها، ويقوم الطلاب بالبقاء في هذه المؤسسة لتلقي العلم لفترات زمنية معينة، تعتمد هذه الفترة أيضاً على نوع المؤسسة التعليمية، فهناك العديد من أنواع المؤسسات التعليمية مثل رياض الأطفال، والمدارس، والمعاهد، والكليات، والجامعات، كما تعتبر المؤسسة التعليمية مجموعة من الهياكل المادية والبشرية، تقدم خدمات تربوية تعليمية للتلاميذ وفق اطار قانوني، وهذا ما يطلق عليه التعليم النظامي الرسمي...¹⁷

ويمكن تعريف المؤسسة التعليمية بأنها تلك المؤسسة الاجتماعية التي خصصها المجتمع للقيام بوظيفة التعليم الرسمي كهدف عام، يستند الى رؤى وبرامج ومناهج عامة محددة ثابتة نسبياً، تهدف عموماً الى اعداد أبناء المجتمع سلوكياً ومعرفياً عبر دورات ومراحل تتكامل في عمومها، لكنها تتميز حسب السن، وحسب نوع البرامج والمناهج والاهداف الخاصة بكل منها.

¹⁷- حسين عبد الحميد أحمد، التربية والمجتمع، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2010، ص07

2- أهمية المؤسسة التربوية:

للمؤسسات التربوية أهمية كبيرة، تؤثر على الطالب، وقد تعمل على تغيير سلوكياته وأفكاره المختلفة، وتعمل كذلك على تلبية حاجاتهم التربوية والتعليمية، ومن أهمية المؤسسة التعليمية ما يلي:

- المساهمة في عملية التنشئة الاجتماعية، وتقويم سلوك الطالب من خلال غرس الوازع الديني، وزيادة صلة الطالب بربه من خلال المناهج التعليمية المختلفة، وترسيخ أخلاقيات الدين الإسلامي

- تساعد على تفتح عقليّة الطالب، وحرصه على تعلم كل ما هو جديد للوصول إلى المستوى المطلوب من التطور والتقدم العلمي والتكنولوجي

- زيادة الثقافة العامة لدى الطلاب، من خلال زيادة حرصهم على قراءة الكتب، وتمدهم بالمهارات الأساسية للتكيف والعيش مع البيئات الاجتماعية المختلفة

- تُساعد الطالب على تحمّل المسؤولية، ووضع أهدافه الخاصة بالحياة

- تقوم بتعليم الطالب على استغلال أوقات الفراغ

3- أنواع المؤسسات التربوية:

يمكن التمييز بين المؤسسات التعليمية حسب عدة مستويات نذكر منها :

3-1- حسب المستوى والمرحلة:

يمكن تقسيم هذه المرحلة الى أربعة مؤسسات:

3-1-1- رياض الأطفال : ما يسمى التعليم ما قبل المدرسي، اذ تعتبر الروضة أو الحضانه من المراحل المهمة في حياة الطفل، حيث ينتقل الطفل من البيت إلى بيئة اجتماعية أخرى، يتعلم خلالها الاعتماد على نفسه، ويتعلم أيضاً كيفية الاتصال مع المجتمع، وبالتالي تُساعد رياض الأطفال على تكوين شخصية الطفل الخاصة به.

3-1-2- مؤسسات التعليم الابتدائي: وتتمثل في المدارس الابتدائية التي تقدم تعليماً عاماً والزامياً

3-1-3- مؤسسات التعليم المتوسط: تتولى هذه المؤسسات التعليم ما بعد الابتدائي، ورغم انها تقدم تعليماً عاماً الا انها تعد وتحضر المتعلم للتعليم الثانوي الذي يتميز بنوع من التخصص

3-1-4- مؤسسات التعليم الثانوي: في هذه المرحلة يتيح للمتعلم التخصص في الدراسة بدل التعليم العام

3-1-5- مؤسسات التعليم العالي: وهو مرحلة التعليم المتخصص المكمل للمرحلة الثانوية

3-2- حسب التخصص: وينقسم هذا المستوى الى قسمين:

3-2-1- مؤسسات التعليم العام: هذه المؤسسات تقدم مواد تعليمية في شتى أنواع فروع المعرفة، وتقتصر هذه المؤسسات على مؤسسات التعليم الابتدائي والمتوسط

3-2-2- مؤسسات التعليم المتخصص: وهي المؤسسات التي تقدم مواد تعليمية في فرع معرفي ومهني معين ومحدد، مثل الثانويات والجامعات ومعاهد التكوين المهني

3-3- حسب ملكية المؤسسة: وينقسم هذا المستوى الى قسمين:

3-3-1- مؤسسات التعليم الحكومي: وهي المؤسسات الممولة من طرف الدولة، كما أن

سلطة الاشراف والإدارة تحت سلطة الدولة.

3-3-2- مؤسسات التعليم الخاص: وهي المؤسسات التي تدير من طرف القطاع الخاص،

وتتميز في الغالب أنه التعليم فيها يكون بمقابل مادي عكس المدارس الحكومية

3-3-4- حسب طريقة التعليم: ونميز في هذا المستوى حسب:

3-4-1- مؤسسات التعليم التقليدية: هذه المؤسسات تفرض نظاما تقليديا لمتابعة ومزاولة

التعليم، حيث تفرض على المعلمين والمتعلمين المواظبة والحضور اليوم الى الفصل

الدراسي.

3-4-2- مؤسسات التعليم الافتراضية: "التعليم الافتراضي هو أحد أنماط التي لا تتحدد

بأي من المحددات المعروفة للمؤسسات التعليمية التقليدية سواء من حيث المكان أو الزمان

أو المضمون أو الأسلوب أو طريقة التعامل مع المتدربين، ونقصد بالمؤسسة التعليمية

الافتراضية مؤسسة تعليمية بلا جدران وهو التعليم بالانترنت " ...¹⁸

اذن التعليم الافتراضي هو توظيف تكنولوجيا الاتصالات في توصيل مختلف المعارف

لطلبة العلم عن طريق مختلف الأجهزة الالكترونية مثل الهواتف الذكية والكمبيوتر

¹⁸- طارق عبد الرؤوف، التعليم الالكتروني والتعليم الافتراضي، دار الكتب المصرية، القاهرة، مصر، 2014 م.

4- وظائف المؤسسة التربوية:

تقوم المؤسسات التربوية في عالم اليوم بالكثير من الوظائف المتعددة والمتكاملة، بعضها وظائف رئيسية وبعضها وظائف ثانوية، نذكرها في ما يلي:

4-1- الوظيفة التعليمية: أي تقوم المؤسسة التربوية بتعديل وتهذيب سلوك المتعلمين وفقا للعادات وقواعد السلوك التي يتميز بها المجتمع

4-2- الوظيفة المعرفية: تعتبر هذه الوظيفة الركيزة الأساسية التي أنشأت بسببها المؤسسات التعليمية من خلال تقديم مختلف المعارف وكسب المعلومات وتعليم طرف التفكير عن طريف مختلف المناهج الدراسية .

4-3- الوظيفة الاقتصادية: تعتبر المؤسسات التعليمية مجالا للاستثمار في رأس المال البشري، الذي له عوائد اقتصادية ينتظر منه أن يساهم في الارتقاء في النمو الاقتصادي للبلاد والسياسة العامة للمجتمع، علما أنه كل المجتمعات تخصص للتعليم موارد هامة مادية وبشرية لتحقيق النمو الاقتصادي بصفة عامة، او ما يسمى "بِاقتصاد المعرفة الذي يتطلب قوة عاملة لها خبرة في عدة مجالات من أجل مسايرة التعليم الحديث"¹⁹...

¹⁹- أ زيتوني العياشي ، محاضرة في علم اجتماع المؤسسات، قسم علم الاجتماع، جامعة معمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2019-2020 م.

5- العوامل التقنية المؤثرة في نشاط المؤسسة التربوية:

سوف نلقي نظرة عامة على العوامل التي تساهم في جودة النشاط والممارسة المهنية في المؤسسة التربوية من خلال تحليل العوامل التالية:

5-1- العوامل المادية:

يعتمد نجاح عمل المؤسسة التربوية على عدة معايير أو عوامل من شأنها أن تساهم في جدوى العملية التربوية، لهذا يعد استكشاف العوامل التي يمكن أن تؤثر على النشاط التربوي في المؤسسة التعليمية أمر في غاية الأهمية

5-1-1- البنية التحتية:

تلعب البنية التحتية دورًا حاسمًا في توفير وتحقيق جودة التعليم، فالمرافق الملائمة ضرورية للتعلم ، فوجود المكتبات المدرسية والمراحيض والمختبرات ومرافق مياه الشرب يمكن أن تساهم في تحسين التعلم و خلق بيئة مساعدة على التعليم وتحسين النتائج التعليمية، إن وظيفة مبنى المؤسسة التربوية من العوامل الهامة التي تساعد على النجاح في تحقيق الهدف المنشود من العملية التربوية، "ويعتبر المبنى المدرسي بمثابة البيئة أو الوسط الذي تجري فيه العملية التربوية، وقد يكون مسهلاً لتنفيذها بنجاح وفعالية، وقد يكون عائقاً دون القيام بها على الوجه الأكمل، و دون تنفيذ الأنشطة والبرامج المتنوعة"²⁰.

5-1-2- وسائل التجهيز:

إن التعليم في المؤسسة التربوية الحديثة لم يعد يقتصر على التحصيل الدراسي فقط ، بل أصبح يعتمد على أكثر من وسيلة لنقل مختلف المعلومات والمعارف الى ذهن المتعلم، فتوفر وسائل العمل من أجهزة وأدوات ومعدات مثل جهاز الحاسوب و آلة التصوير والطباعة وجهاز العرض، من شأنها أن تساعد المعلمين ومستشاري التوجيه في أداء عملهم، وهذا ما يساهم في دفع عجلة التعليم الى أعلى المستويات. إن التطور التكنولوجي يحتم على القائمين على الشأن التربوي أن يعيدوا النظر في وسائل التعليم التقليدية، والعمل على تحديث التجهيزات التربوية ومسايرة التطور الملحوظ في جميع الميادين.

²⁰- محمد منير مرسي، الإدارة المدرسية الحديثة، عالم الكتب، القاهرة، 1976، ص 47

2-5- العوامل الجغرافية:

"الموقع الجغرافي له تأثير بالغ على أداء عناصر العملية التعليمية، لذلك يجب أخذ عدة اعتبارات مثل توسط المؤسسة التربوية كثافة سكانية كبيرة وسكنات كثيرة" ...21، وسهولة الوصول إليها بأقل تكلفة ممكنة وفي وقت قصير، لأنه كل هذه النقاط التي ذكرنا ممكن أن تكون عائق وصعوبة أمام المعلمين والمتعلمين وعمال المؤسسة بشكل عام، لأن سهولة التنقل تمكن الجميع من الوصول في الوقت المحدد، وفي حالة نفسية جيدة تسمح بمزاولة الدراسة أو العمل على الوجه المطلوب، بالمقابل صعوبات التنقل الى المؤسسات التربوية البعيدة عن السكان تؤثر على أداء الموظفين، فتجدهم يحضرون متأخرين، متعبين وفي حالة نفسية لا تسمح بالعطاء، وهذا ما يؤثر على السير الحسن للعملية التعليمية، كما أن بعد المؤسسات عن بعضها البعض تؤثر على سير العملية التربوية، خاصة ما يتعلق بالإرشاد والتوجيه، فتجد مستشار توجيه مكلف بالعمل في مؤسستين تربويتين، ينتقل من مؤسسة الى أخرى، يقضي وقته في المواصلات، تكاليف النقل.

3-5- العوامل التكنولوجية:

تسارع وتيرة التطور العلمي ، المعرفي والتكنولوجي وانعكاس ذلك على اهتمامات وميول المتعلمين من خلال ظهور تخصصات دراسية ومهنية جديدة توسع مجال اختيارات التلاميذ وما تخلقه من حيرة وتيه لديهم حول ماذا يختارون؟ ما الانسب إليهم؟ ما هي التخصصات المطلوبة في سوق العمل وما هي حظوظ العمل لكل منها وغيرها، كما أن التدفق الاعلامي الكبير، من خلال اكتساح القنوات التلفزيونية الفضائية والاذاعية المتعددة للبيوت الجزائرية، والتي تمارس تأثيرات كبيرة على سلوكيات ومواقف الناشئة اتجاه القيم والمعايير الاجتماعية وما يتولد عنها من مشكلات نفسية واضطرابات سلوكية متعددة، كالعنف بمختلف أشكاله، ازدواجية الشخصية، القلق ، الحيرة وضعف التركيز والاهتمام بالدراسة، السرقة، المخدرات، الانحلال الخلقي، فكل من هذه الظروف أثرت على عمليات الإرشاد والتوجيه في المؤسسة التربوية.

21- وهيب سمان، محمد منير مرسي، الإدارة المدرسية الحديثة، عالم الكتب، القاهرة، 1979.

6- العوامل المهنية المؤثرة في نشاط المؤسسة التربوية:

6-1- العوامل التنظيمية:

تنقسم العوامل المهنية الى قسمين:

6-1-1- تكوينية:

"كان مستشاري التوجيه في السابق يخضعون الى تكوين تطبيقي في المعهد الذي يدرسون فيه، باعتبار أنه كان معهد متخصص في تكوين مستشاري التوجيه، علما أن هذا المعهد تأسس سنة 1965...²²، حيث كان يتلقى المتربصون تكوين قاعدي متخصص في التوجيه المدرسي والمهني، لهذا كان المستشارين عندما يلتحقون بمناصب عملهم لا يجدون عراقيل وصعوبات في تأدية مهامهم، بينما الان تغيرت السياسة الحكومية وأصبح الحاصلون على شهادة الليسانس والماستر اختصاص علم الاجتماع وعلم النفس وعلم التربية يلتحقون بالعمل مباشرة بدون تكوين تطبيقي، فهم ينقصهم التكوين القاعدي في مجال التوجيه والإرشاد والتنسيق والتواصل مع الفريق التربوي، وهذا ما يجعلهم بحاجة الى مدة زمنية كبيرة من أجل معرفة المهام المنوطة بهم، ورغم هذا، مازالت عمليات التكوين القليلة التي يتلقاها مستشاري التوجيه المدرسي تفتقد الى استراتيجية واضحة وهادفة تنسجم وطبيعة دور التوجيه المدرسي و مع احتياجات التلاميذ ومستلزمات الحياة المدرسية، مع العلم أن العاملين في سلك التوجيه المدرسي يحملون شهادات جامعية متنوعة، في علم النفس وعلم الاجتماع بمختلف تخصصاتها فالكثير منهم ليست لهم علاقة بالتربية أصلا، وهوما يصعب على الكثير منهم التجاوب مع بعض المفاهيم والتقنيات التربوية كالتقويم التربوي، الإرشاد النفسي والتربوي.

6-1-2- تقنية:

عدم وجود استبيان للميول والاهتمامات نموذجي لمختلف المستويات التعليمية مبني وفق معايير علمية يمكن الاستناد اليه في استكشاف وتحليل رغبات وميول التلاميذ الدراسية والمهنية وتوظيفها في استراتيجية الاعلام المدرسي وفي المقابلات الارشادية وكذا في وضع تقديرات التوجيه المسبق التي تساعد على تحديد ملامح الخرائط التربوية، مع عدم تطبيق اختبارات الذكاء والشخصية المتوفرة للكشف عن الموهوبين والمتفوقين أو المتأخرين دراسيا

²² مجلة دراسات اجتماعية وإنسانية، جامعة وهران 02، المجلد 11، العدد 01، تاريخ 2022/01/16، الجزائر

الفصل الثاني:

العوامل المهنية المؤثرة في المؤسسة التربوية

بههدف التكفل بهم و تقديم لهم تعليما خاصا، بسبب إهمال هذا النوع من التعليم(التعليم المكيف) من قبل وزارة التربية الوطنية في العشر سنوات الأخيرة، رغم وجود مؤشرات وعلامات التفوق والتأخر للكثير من الحالات في مدارسنا ، بالمقابل نجد عدم التحكم في تطبيق بعض الاختبارات النفس - تقنية من قبل غالبية المستشارين بسبب ضعف التكوين الجامعي في هذا المجال هذا من جهة، ومن جهة أخرى وجود تخصصات بعيدة عن ميداني علم النفس وعلوم التربية ولم يدرس فيها المستشارون المعينون القياس النفسي التربوي أصلا مثل علم الاجتماع، و هو ما جعل كل مستشار يتصرف باجتهاده الخاص وحسب طبيعة تخصصه وتكوينه الجامعي في تفسير وفهم بعض المشكلات التربوية والنفسية التي يصادفها في مقاطعته

2-6- العوامل الشخصية:

هي العوامل المتعلقة بالأفراد في تنفيذ التوجيهات و خدمات الإرشاد في المؤسسات التعليمية، ومن بين هذه العوامل الشخصية المشاركة في تنفيذ برنامج خدمة التوجيه والإرشاد في المدارس نذكر مايلي:

1-2-6- الأداء المهني للمستشار:

المرشد هو الشخص الذي يقدم خدمات استشارية للطلاب من أجل التغلب على مختلف الصعوبات التي تواجههم في مشوارهم الدراسي، فمن المميزات التي يجب أن يتميز بها المرشدون أن يكونوا أكفاء، يملكون مهارات، قادرين على القيام بعملية الإرشاد والتوجيه على أحسن وجه، متبعين في ذلك خطط إرشادية بالتنسيق مع الجهات المسؤولة عن إدارة المؤسسة التعليمية.

2-2-6- المؤهلات التعليمية:

المؤهل العلمي والاختصاص له دور عملية الإرشاد والتوجيه، فطريقة التكوين تجعل من القائم بعملية الإرشاد يتمتع بمهارات وكفاءات متفاوتة في تقديم المشورة.

3-6- العوامل الاجتماعية:

1-3-6- النمو الديمغرافي: وبالتالي تزايد عدد المتدربين، تعتبر الكثافة العددية للمتدربين من العوائق التي تؤثر على نشاط المؤسسة التربوية، فالاحتفاظ في الأقسام أكيد سوف ينتج عنه مشاكل تربوية ونفسية، وبالتالي التربويون عامة ومستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني خاصة، ليس من السهل عليهم أن يضمنوا للجميع تربية وتعلما واعلاما وتوجيها

الفصل الثاني:

العوامل المهنية المؤثرة في المؤسسة التربوية

ومتابعة ومرافقة وتقييما لمسارهم الدراسي، دون أن ننسى أن جميع الفاعلين الاجتماعيين من إدارة وأساتذة وأولياء في حاجة الى خدمات، يعني أن الأمر ليس بسهل.

6-3-2- خروج المرأة للعمل: من العوامل التي أثرت على المؤسسة التعليمية في نشاطها التربوي تلك التغيرات التي طرأت على الأسرة، حيث ولجت المرأة الى عالم الشغل جنبا الى جنب مع الرجل، فأصبحت الاسرة لا تقوم بواجباتها اتجاه الأبناء، فانتقلت المسؤولية الى المؤسسة التعليمية لأنه ظهرت مشاكل مثل التوافق الشخصي والانحراف السلوكي للأبناء هذا ما زاد العبء على مستشاري التوجيه والإرشاد.

6-3-3- الافات الاجتماعية: إن تعقد الحياة الاجتماعية والاقتصادية بسبب سيطرة القيم المادية، وتفشي ظاهرة البطالة والانحرافات الاجتماعية وتأثيراتها السلبية على استعدادات المتعلمين ونظرتهم للدراسة والحياة المهنية او الاجتماعية، حيث سيطرة النظرة التشاؤمية وضيق الطموحات و محدودية آفاق تفكيرهم، كما أنه هناك تقاوم ظواهر لافتة للانتباه في مدارسنا كالعنف، تناول المخدرات هذا من جهة، ومن جهة اخرى انتشار ظاهرة الخوف من المدرسة ومن الامتحانات لدى شرائح عريضة من المتعلمين وفي مختلف المستويات التعليمية خاصة لدى المراهقين، وتفشي ظاهرة الغش في الامتحانات بمختلف أشكالها وانعكاس ذلك على مستوى التحصيل والتكوين للمتعلمين، وبالتالي على أدائهم المستقبلي بعد التخرج.

7- العوامل التطبيقية المؤثرة في نشاط المؤسسة التربوية:

1-7-1- العوامل الإدارية:

1-1-7- التصنيف:

ان التقييم السلبي والتصنيف المجحف للوظيفة من شأنه أن يؤثر على عمل الاطار التربوي، خاصة إذا كان هناك تفاوت كبير بين الموظفين أصحاب الشهادات المتكافئة، فتجد أحدهم يبذل جهدا فكريا ونفسيا وعلميا وذهنيا كبيرا الا انه يتقاضى راتب أقل من زميله رغم أن لهم نفس الشهادة والمستوى العلمي.

2-1-7- المهام:

تتمثل في تكليف بعض مديري الثانويات للمستشارين ببعض المهام التي تتنافى ومهامهم الأصلية، كتسيير المكتبة، انجاز قوائم التلاميذ حسب الأقسام، تسجيل التلاميذ الأحرار لشهادة البكالوريا وغيرها، وهذا يتم عموما باستعمال ضغوط إدارية على المستشارين في بعض الأحيان وبرضى المستشار نفسه لعدم استيعابه لمهامه وأدواره، مع غياب برمجة لنشاطات تغطي كل ساعات عمله في أحيان أخرى، وأسباب ذلك تعود بالدرجة الأولى إلى عدم الفهم الجيد لطبيعة مهام مستشار التوجيه من قبل الكثير من المديرين، وتخوف البعض الآخر من تدخلاته -مستشار التوجيه- المتميزة التي تبحث دائما في عمق الفعل التربوي والأسباب التي تعرقله وهو ما يزيل الستار على عيوب ونقائص كثيرة لا يريد أصحابها الاطلاع عليها او حتى التفكير فيها لأن هناك ثغرات في المناشير والقرارات الوزارية المنظمة لعمل مستشار التوجيه، مثل القرار الوزاري رقم 827 المؤرخ في 1993/11/13 والخاص بتحديد مهام مستشاري التوجيه المدرسي...²³

2-7- عوامل الاتصال:

تؤثر العديد من التحديات على نجاح الاتصال الفعال في المؤسسات التعليمية ، نذكر منها:

1-2-7- تدفق المعلومات: من أجل تحقيق فعالية في عملية الارشاد والتوجيه على مستوى المؤسسة التربوية يجب أن يكون تدفقاً منتظماً للمعلومات بين المدرس والموجه والتلميذ،

²³- قرار 827.91 مؤرخ في 1991/11/13، مهام المستشار والمتشار الرئيسي في التوجيه المدرسي والمهني، وزارة التربية الوطنية، الجزائر

الفصل الثاني:

العوامل التطبيقية المؤثرة في المؤسسة التربوية

حيث تشير مختلف الدراسات أن شدة التفاعل الوثيق بين هذه العناصر الثلاثة تلعب دورا حاسما في تحسين وجودة العملية الارشادية.

7-2-2- قوة الاتصال: إن تطوير نظام اتصال فعال داخل مؤسسة تعليمية يمكن أن يصبح القوة الدافعة للأداء الفعال لمهام مستشار التوجيه، خاصة اذا تدخلت فيه جميع العناصر المؤثرة في العملية التربوية، والمتمثلة في مستشاري التوجيه، المعلمين، أولياء التلاميذ، الإداريين، المتعلمين.

7-2-3- وسائل الاعلام: جودة وسائل الاعلام وأشكالها لها دور كبير في عملية الارشاد والتوجيه، ولعل استعمال مختلف وسائل الإعلام الحديثة بدل استعمال القديمة له دور كبير في تحسين عملية الارشاد والتوجيه، خاصة تلك التي أفرزها التطور التكنولوجي الذي عرفه العالم ومس ّ بدوره قطاع التربية والتعليم الذي سعى لإستخدام كل وسيلة إعلامية حسب الهدف التعليمي المراد الوصول، فاستخدام وسائل الاعلام خاصة الحديثة منها مثل أجهزة العرض والفيديو وشبكة التواصل الاجتماعي من شأنها أن تساهم تطوير عملية الارشاد والتوجيه، ويبقى استعمال هذه الوسائل في المدرسة أمرا حتميا للقيام بمهام التثقيف والإرشاد والتوعية ضمن العملية التوجيهية...²⁴

3-7- عوامل تشريعية وقانونية:

- 1- المناشير والقرارات المنظمة لمجالس التعليم ، التربية و التسيير ، التنسيق الاداري ومجالس التأديب ، لا تقر بعضوية مستشاري التوجيه فيها
- 2- مجالس الأقسام ، القبول و التوجيه قلما تعطى لهم الكلمة وتسجل آرائهم في سجل المداومات ولا يؤخذ بها إذ سمح لهم بالكلام بدعوى أنه عضو استشاري كما هو محدد في المناشير المنظمة لمجالس الأقسام
- 3- غياب أي نص أو بند خاص بمستشار التوجيه المدرسي والمهني في قانون الجماعة التربوية ، بالرغم من أنه عنصر أساسي ويحتل منصب قاعدي كما تصنفه هيكله المناصب القاعدية في المؤسسة التربوية بالتعليم الثانوي

²⁴- إبراهيم مطاوع، الوسائل التعليمية، ط2، مكتبة النهضة المصرية، مصر، 1998

4- مستشار التوجيه ليست له صلاحيات واضحة للتدخل في القضايا النفسية والتربوية (الإرشاد النفسي والتربوي) التي تواجه التلاميذ في المؤسسات التربوية، نظرا لعدم وجود أي علاقة مباشرة بالأساتذة، المساعدين التربويين، مستشاري التربية، والمفتشين الذين قد تتوقف عليهم الإجراءات الإرشادية والعلاجية لبعض المشكلات المطروحة وهو ما جعل تدخلات المستشارين في هذا الميدان محدودة، مقيدة وغير فعالة بل أكثر من ذلك غير موجود 5- في الكثير من الأحيان.

مستشار التوجيه غير موجود في عضوية لجنة الطعن الولائية في التوجيه المدرسي من خلال عدم ادراجه ضمن التشكيلة الرسمية في المناشير السارية المفعول حتى سنة 2003، بالرغم من أنه مطلع بشكل جيد على وضعية التلاميذ وقضاياهم التربوية، البيداغوجية وحتى النفسية والاجتماعية، من خلال المتابعة التي يقوم بها في المقاطعة كلها، وهو أدري بمتطلبات التوجيه المدرسي من مديري الاكماليات والثانويات باعتبارهم أعضاء للجنة.

6- الإشكالية القانونية الأخرى تتمثل في القراءة المعتمدة من طرف مديري المؤسسات التربوية لتصنيف عمل ونشاطات مستشاري التوجيه حيث تؤكد المادة العشرة من القرار الوزاري (رقم 827) بأنه يندرج ضمن الفريق التربوي التابع للمؤسسة، إلا أن هؤلاء يدرجونه ضمن الفريق الإداري (التأطير التربوي) باعتبار منصبه قاعدي، ويلزم ببعض الأعمال الإدارية كالمداومات خلال العطل المدرسية دون استفادته من الحقوق المرتبطة بذلك كحق السكن الوظيفي والتعويض، كما يكلف في بعض الأحيان بتوزيع الكتب المدرسية، تسجيل المترشحين الأحرار للبكالوريا، إنجاز قوائم للمستفيدين من الإعانات المالي.

7- مستشار التوجيه مكلف بمقاطعة تربوية واسعة ومصغرة يحددها مدير المركز، إلا أن شكل التدخل، كفاءته، وإجراءاته الإدارية من خلال تكاليف النقل غير محددة بشكل دقيق وواضح، وهو ما يؤكد المحور الثالث من المنشور الوزاري " أما أسلوب التدخل الذي يجب اعتماده في كل قطاع، فستحدده تعليمة لاحقة" ...²⁵

²⁵- قرار 245/م ت 93/1 المؤرخ في 13/12/1993، مرجع سابق

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل تم تعريف المؤسسة التربوية ورصد مختلف العوامل السوسيو مهنية التي يمكن أن تؤثر في أداء الرسالة العلمية للمؤسسة التربوية سواء بالسلب أو بالإيجاب ، وتوصلنا الى معرفة العديد من العوامل التي تؤثر في رسم السياسات التعليمية المتمثلة في الإمكانيات البشرية والمادية والتكنولوجية والادارية والقانونية... الخ، ومع ذلك فإن الأدبيات المتعلقة بالإرشاد التربوي واسعة النطاق، خاصة تلك التي تؤثر على تقديم التوجيه والمشورة، علما أنه لا تزال هناك فجوة معرفية حول هذه العوامل التي تؤثر على توفير خدمات التوجيه والإرشاد في المدارس الثانوية والمتوسطة.

الفصل الثالث: عملية الارشاد والتوجيه

في هذا الفصل سوف نتعرف على عملية الارشاد والتوجيه

تمهيد

- 1- مفهوم التوجيه والإرشاد التربوي
 - 2- أهمية الارشاد التربوي في المؤسسة التعليمية
 - 3- أهداف الارشاد التربوي في المؤسسة التعليمية
 - 4- مهام مستشار الارشاد والتوجيه المدرسي
 - 5- عوامل استحداث منصب مستشار التوجيه
 - 6- المبادئ العامة لعملية الارشاد والتوجيه
 - 7- التشريع القانوني الخاص بالارشاد والتوجيه المدرسي
- خلاصة الفصل

تمهيد:

برز مصطلح " الارشاد والتوجيه " كعنصر أساسي في حياتنا الشخصية والاجتماعية والأكاديمية والمهنية في المجال الأكاديمي عن طريق تنظيم مقنن بعدما كان يمارس في مجالات مختلفة بشكل غير منظم، واصبح له برامج وأساليب علمية وفنية خاصة به، وحظي باهتمام كبير فيما يخص التكفل بشريحة المتدربين منذ سنوات خلت لما رآه القائمون على النظام التعليمي من فوائد في تحسين المردودية التعليمية، كما أنه كما يعد مورداً هاماً في المؤسسات التعليمية من أجل تعزيز مهارات التأقلم، وتعزيز اتخاذ القرار، والمساعدة في تغيير السلوك، وهو عملية مساعدة الأفراد على اكتشاف وتطوير إمكاناتهم التعليمية والمهنية والنفسية.

ان الارشاد والتوجيه والمشورة عملية مستمرة في كل مرحلة من مراحل الحياة عامة والحياة التعليمية خاصة، ولما كانت مرحلة الطفولة والمراهقة فترة انتقالية في الحياة لما تحدثه من تغيرات معرفية وعاطفية وفسولوجية مختلفة في مختلف مناحي الحياة المهنية والعلمية، كان لا بد من التفكير في خلق منصب خاص بالمشورة الشاملة بشأن تسطير الافاق المستقبلية في المجال الأكاديمي بهدف تحقيق التقدم في التحصيل الدراسي، وحل النزاعات، والحد من تسرب الطلاب من المدرسة، وهذا ما اصطلح عليه منصب مستشار التوجيه المدرسي والمهني الذي سوف نتعرف عليه في هذا الفصل.

1- مفهوم التوجيه والإرشاد التربوي:

يعبر مصطلح التوجيه والإرشاد عن معنى مشترك، فكل من التوجيه والإرشاد يتضمن من حيث المعنى، الترشيد والهداية والتوعية والإصلاح وتقديم الخدمة والمساعدة والتغيير السلوكي الى الأفضل، وهما مترابطان، كل منهما يكمل الآخر.

وفي ما يلي بعض التعاريف التي جاءت في كتاب حامد الزهران في كتابه الموسوم تحت عنوان..التوجيه والإرشاد النفسي..²⁶

* هو عملية مساعدة الفرد في فهم حاضره، وإعداده لمستقبله بهدف وضعه في مكانه المناسب له وللمجتمع ومساعدته في تحقيق التوافق الشخصي والتربوي والمهني لتحقيق حياة سعيدة.

* هو عملية مساعدة الفرد في فهم وتحليل استعداداته وقدراته وامكانياته وميوله والفرص المتاحة أمامه ومشكلاته وحاجاته، واستخدام معرفته في اجراء الاختبارات واتخاذ القرارات لتحقيق التوافق بحيث يستطيع أن يعيش سعيدا.

* هو عملية مساعدة الفرد وتشجيعه على الاختيار والتقرير والتخطيط للمستقبل بدقة وحكمة ومسؤولية في ضوء معرفة نفسه ومعرفة واقع المجتمع الذي يعيش فيه.

²⁶ - حامد عبد السلام الزهران، التوجيه والإرشاد النفسي، ط2، مطبعة التقدم عالم الكتب، 1980، ص9

2- أهمية الارشاد التربوي في المؤسسة التعليمية:

هناك حاجة إلى الارشاد والتوجيه التربوي لتمكين الطلاب من رسم المسار الصحيح لمسيرتهم التعليمية، وفي الوقت نفسه توفر خدمات التوجيه المدرسي معلومات تعليمية ومهنية كافية حول الإمكانيات التعليمية والمهنية المختلفة للمتمدرسين، إلى جانب ذلك، فإن خدمة التوجيه الجيدة تجعل المتمدرسين على بصيرة بما يكفي ليكون لديهم خيار أفضل في المراحل التعليمية والمهنية، وتوضح لهم المسار الحقيقي لتحقيق الهدف الحقيقي من التعليم.

يعتبر الارشاد التربوي أمرًا ضروريًا في المؤسسة التعليمية، فهو يلعب دورًا محوريًا في تحقيق أهداف التعليم وتطوير الطلاب، ويساهم الارشاد التربوي في توجيه الطلاب وتحديد احتياجاتهم ومساعدتهم على تحقيق إمكاناتهم الكاملة، كما يقدم الارشاد التربوي المشورة والتوجيه بشأن اختياراتهم التعليمية والمهنية، ويساعدهم في التعامل مع التحديات الشخصية والعاطفية.

بفضل الارشاد التربوي، يتم تعزيز تنمية الشخصية وبناء الثقة بالنفس لدى الطلاب، مما يساعدهم في اكتساب المهارات الحياتية اللازمة لمواجهة تحدياتهم المستقبلية، كما أن نطاق الإرشاد واسع للغاية ويتسع نطاقه لأنه يركز كثيرًا على جوانب مختلفة من حياة الإنسان، فهو لا يتجاهل أي جانب من جوانب الحياة، ففي أي لحظة يشعر الفرد بالحاجة والأهمية بشكل أكبر إلى عملية الإرشاد والتوجيه خاصة مع ازدياد تعقيد حياة الإنسان، إلى جانب ذلك، يعتبر الإرشاد بمثابة مساعدة أساسية يتم تقديمها للأشخاص المحتاجين في أي عمر ومرحلة من حياة الفرد، وفي الوقت الحاضر، يتزايد نطاق التوجيه ويحظى بتقدير كبير، خاصة من قبل طلاب المدارس، وتكمن أهمية الارشاد والتوجيه في:

2-1- تدعيم جهود الأسرة:

يخضع المجتمع الحالي لبعض التغييرات بسبب التصنيع السريع والتغيرات السياسية والاجتماعية في الهيكل المهني والانفجار السكاني والتطور العلمي والتكنولوجي واحتياجات ومتطلبات الحياة الحديثة، ويلعب الدور الأساسي في هذه الظروف المحيط الأسري في صناعة الفرد، كونه المؤسسة الأساسية في صناعة الفرد، لهذا يأخذ المنزل زمام المبادرة لتقديم جميع أنواع الدعم والمساعدة للطفل، ولكن بسبب التغيرات الاجتماعية السريعة فإن المنزل ليس

الفصل الثالث:

أهمية الارشاد التربوي في المؤسسة التعليمية

في وضع يسمح له بتقديم الخدمة الكافية للطفل، لأن جميع أفراد الأسرة تقريباً مشغولون عموماً بعملهم الخاص ويحصلون على وقت أقل لتوجيه الطفل، ومن ناحية أخرى، قد لا يتمكن الآباء وغيرهم من الراغبين في تربية وتعليم أبنائهم من تقديم التوجيه المناسب لمستقبل أولادهم، لأنهم يجهلون المعلومات الحديثة عن المهن الجديدة والدورات التدريبية المتعلقة بالمهنة والتعليم، ولتحقيق هذا الغرض، تقدم المؤسسة التربوية خدمة التوجيه لتكملة جهود المنزل والأسرة من أجل تحسين مستوى المتدربين.

2-2- التكيف المدرسي والاجتماعي:

يلاحظ في معظم الحالات أن المتدربين من الفئات الأضعف في المجتمع لا يتكيفون ويتعاونون مع المواقف المدرسية، فهم يواجهون مشاكل واحتياجات لا حصر لها تتعلق بوضعهم الاجتماعي والاقتصادي وخلفيتهم العائلية وظروفهم التعليمية، الى غير ذلك،....

وهذا ما يجعلهم يواجهون صعوبات في التكيف مع زملائهم ومعلمي المدرسة وعناصر العملية التعليمية بصفة عامة، كما أنهم لا يشعرون بالنشاط والحيوية في التواصل، وتكوين صداقات، واكتساب المعرفة في الفصول الدراسية، والمشاركة في الأنشطة المنهجية المختلفة التي تحددها المدرسة، لذا فإن أهمية التوجيه والارشاد مطلوبة لتحفيز وتشجيع هؤلاء الطلاب على التكيف بشكل أفضل في المدرسة من أجل تحسين مستواهم التعليمي.

2-3- تقديم ارشادات خاصة:

يوجد في المؤسسة التعليمية فئات مختلفة من الطلاب، المتفوقين و الموهوبين والمتخلفين والمعاقين، هؤلاء الفئات يحتاجون إلى مساعدة وتوجيهات خاصة لتطويرهم وتنميتهم على المستوى الشخصي، ولهذا السبب تأخذ خدمة التوجيه والارشاد المدرسي والمهني المقدمة في المدرسة مبادرة خاصة لتقديم المساعدة والتوجيه الخاصين فيما يتعلق بمشاكلهم واحتياجاتهم.

2-4- تعزيز دور المدرسة:

تكمن أهمية الارشاد والتوجيه في إعطاء للمدرسة دوراً ريادياً في خدمة المتدربين، فالى جانب طلاب المدارس هناك العديد من الأطفال الذين هم بعيدون عن مسار التعليم، ولجذبهم، يجب تنظيم المجال والنظام المدرسي بشكل أفضل، ويجب أن يكون التعليم المقدم

الفصل الثالث:

أهمية الإرشاد التربوي في المؤسسة التعليمية

للطلاب ذا معنى وذو صلة بواقع الحياة العلمية والمهنية، وفي هذا السياق فإن خدمة التوجيه والإرشاد المدرسي الجيد يمكن أن تلعب دوراً أفضل في جعل المدرسة جذابة وفعالة تتحقق من خلالها أهداف المدرسة والتعليم.

2-5- تنظيم التعليم الثانوي والعالي:

النمط التعليمي الحالي يضمن فروعاً مختلفة من المعرفة مثل العلوم الاجتماعية وعلوم الحياة والرياضيات واللغات والفنون وفروع علمية أخرى، وهذا ما يخلق نوع من الارتباك وعدم الانضباط لدى الطلبة في اختيار نوع التخصص الذي يناسبهم، لذلك كانت الحاجة إلى إرشادات لتنظيم التعليم الثانوي والعالي بشكل منظم ومنهجي وناجح، من خلال وضع نمط تعليمي جديد يرافق الطلبة ويتابع مسيرتهم العلمية من أجل توجيه اختياراتهم إلى تخصصات عملية مناسبة حسب قدراتهم وكفاءتهم العلمية.

3- أهداف الإرشاد التربوي في المؤسسة التعليمية:

يشير الإرشاد التربوي إلى الدعم والمساعدة التي يقدمها المعلمون أو مستشارو التوجيه للطلاب في تطورهم الأكاديمي والشخصي، ومساعدتهم على تحقيق إمكاناتهم الكاملة من خلال تحديد نقاط القوة والضعف لديهم وتزويدهم بالموارد والأدوات اللازمة للنجاح الأكاديمي، بالإضافة إلى ذلك، قد يتضمن التوجيه التعليمي في المدارس مساعدة الطلاب على تطوير مهارات حياتية مهمة مثل إدارة الوقت، ومهارات الدراسة، ومهارات اتخاذ القرار، وفيما يلي الأهداف العامة لعملية الإرشاد التربوي:

3-1- الهدف الصحي: الهدف الأول والأهم في عملية الإرشاد والتوجيه هو تنمية الصحة العقلية للطلاب، فلكي يمارس الطالب حياته العلمية بشكل جيد فيجب أن يتحرر من ضعفه وعجزه فيما يتعلق بصحته النفسية، "ويوجه التحسين النفسي في العملية التربوية إلى إثارة الدافعية وتشجيع الرغبة في التحصيل ومراعاة مبدأ الفروق الفردية بين المتعلمين وحل مشاكلهم"....²⁷

3-2- الهدف التعليمي: يواجه الطالب العديد من المشكلات مثل اختيار المقررات المناسبة واختيار الكتب الأساسية ومشاكل تتعلق بالتدريس الصفّي ودراسة الدروس والامتحانات، بحيث يتمثل الهدف التعليمي من الإرشاد والتوجيه في حل المشكلات ومواجه الصعوبات التي تعترض الطالب في مشواره التعليمي.

3-3- الهدف المهني: يهدف الإرشاد التربوي في المؤسسة التعليمية إلى إعداد الطلاب للمهنة المستقبلية وإظهار كفاءة أفضل في المهنة مع قدر أكبر من الرضا على الاختيار، "أي تحديد أفاقهم بما يساعدهم على التكيف مع أنفسهم وبيئتهم المهنية ومجتمعهم الكبير بما يحقق لهم السعادة والطمأنينة في حياتهم"....²⁸، وفي الوقت نفسه، عن طريق عملية الإرشاد يبقى الطلاب على اطلاع دائم على المستجدات فيما يخص المهن واحتياجات سوق العمل.

²⁷- يوسف أبو القاسم الأحرش، وآخرون، مدخل إلى التوجيه والإرشاد النفسي، بنغازي، دار الكتب الوطنية، 2002، ص 35.
²⁸- وحدة الإرشاد المهني، التوجيه والإرشاد المهني ودوره في تطوير المرحلة الإعدادية، وزارة التربية والتعليم، البحرين ص 5

3-4- الهدف الترفيهي:

عن طريق عملية الارشاد والتوجيه يتم توجيه الطلاب الى استغلال ساعات الفراغ أحسن استغلال، سواء في تنمية القدرات الفردية أو الجماعية بعيدا عن المقررات الرسمية

- بشكل عام، "يهدف التوجيه التربوي في المدارس إلى دعم الطلاب في نموهم الأكاديمي والشخصي ومساعدتهم على تحقيق أهدافهم، ومن بين الأهداف أيضا" ..29:
- * إتاحة الفرصة أمام المتدرسين لتنمية مواهبهم وقدراتهم، وكشف طاقاتهم.
 - * مراعاة الفروق الفردية بين المتدرسين، ومساعدتهم على التكيف المدرسي، وإثارة الدوافع نحو عملية التعلم مما يحسن العملية التربوية.
 - * مساعدة المتدرسين على التخطيط لمستقبلهم التربوي والمهني، ومساعدتهم في اتخاذ القرارات المناسبة ليصبحوا بالتالي أعضاء فاعلين في المجتمع.
 - * التعرف على الأسباب المؤدية الى صعوبة الدراسة لدى الطلاب الذين يعانون من الرسوب والنقاط الضعيفة، وصعوبة التعلم بصفة عامة.
 - * إن الهدف الواسع من عملية الارشاد هو مساعدة الأشخاص لكي يصبحوا أكثر كفاءة في التعامل مع مشكلات الحياة اليومية، ولكي تستمر شخصياتهم واتخاذ قرارات فاعلة.
 - * تشجيع الطلاب على إيجاد الطريقة الصحيحة لتحديد اهتماماتهم ورغباتهم فيما يتعلق بالمدرسة وسوق العمل.
 - * مساعدة الطلاب على التعلم بعمق حول هذا السوق والمهن والحرف وبالتالي تبديد الصور النمطية حول الوظائف.
 - * المساعدة في الحد من ترك المدرسة مبكراً، ومحاولة تحسين جودة التدريب لضمان استمرارية المدرسة.
 - * مساعدة الطلاب على اكتشاف نقاط القوة والضعف لديهم واكتساب الثقة بالنفس وإجراء التقييم الذاتي واتخاذ قراراتهم بأنفسه

29- الهام غنيم، مرجع سابق، ص12

4- مهام مستشار الإرشاد والتوجيه المدرسي:

4-1- الإعلام:

يمس الإعلام جميع نواحي الحياة إذ أصبح ضروري في كل الميادين لاسيما، الميدان التربوي والمدرسي ويقوم مستشار التوجيه بهذه المهمة الإعلامية داخل المؤسسة التربوية ويعرف الإعلام المدرسي بأنه توفير للتلميذ ما يساعده من معلومات للكشف عن قدراته واستغلالها أحسن استغلال للوصول إلى أقصى درجة ممكنة من النجاح أو هو جميع ما يقدم للطفل من إرشاد وتوجيه لمساعدته في تحقيق أو بناء مشروعه المستقبلي³⁰

ويعرف بأنه نشاط تربوي تقدم فيه معلومات عن مكونات وخصوصيات المسار الدراسي للمتعلمين ومحيطهم الاجتماعي والاقتصادي والمهني مع كل متطلباتها وشروطها كما هي في الواقع دون أي وصاية أو دعاية بغرض إنضاج شخصياتهم والوصول بهم للاختيار الحسن واتخاذ القرارات التي يرونها مناسبة لمشاريعهم المستقبلية.

كما يمكننا القول أن الإعلام المدرسي يعتبر الركيزة الأساسية التي يبني عليها نجاح التوجيه المدرسي حيث يمكن للتلميذ اكتساب مجموعة من المعارف والمعلومات الدراسية والمهنية التي تنمي قدراته ومهاراته وتساعد على إنجاز قرارات سليمة حيث أن الإعلام يهدف إلى مساعدة التلميذ على معرفة مختلف التخصصات والشعب ومتطلباتها.

4-1-1- أنواع الإعلام:

4-1-1-1- اعلام المتدرسين: يكون في شكل حصص إعلامية موجهة للتلاميذ

بخصوص قضايا متعلقة بالدراسة والافاق المستقبلية للتعليم أو حول التكوين المهني وعالم الشغل .

4-1-1-2- اعلام غير المتدرسين: نقصد بغير المتدرسين الأساتذة وأولياء التلاميذ

المتدرسين، وذلك عن طريق اعلامهم بالقضايا المستجدة التي تخدم المصلحة التعليمية.

³⁰ - مقدم سهيل، أهمية الاعلام المدرسي ، مقال عن مجلة الملتقى الدولي الطفل والاعلام، جامعة الاغواط، ديسمبر 2004، ص54

2-4- التوجيه:

هو مجموعة النشاطات التربوية التي يقوم بها مستشار التوجيه المدرسي والمهني بهدف التكفل بالمتدرسين وتوجيههم الى مختلف الاختصاصات المناسبة التي تتناسب مع قدراتهم ورغباتهم، فهو يعتبر الأقر والأكفأ لهذه المهمة كونه أخصائي له اتصال مستمر مع التلميذ وولي له إطلاع على الملف الدراسي للتلميذ، وهو مكلف بجميع النشاطات المرتبطة بتوجيه التلاميذ من حيث الاعلام والمتابعة والمرافقة...

ومن أهم نشاطات المستشار في المؤسسات التعليمية³¹:

- الأعمال المرتبطة بتوجيه التلاميذ وإعلامهم ومتابعة عملهم المدرسي
- يقوم بالدراسات والاستقصاءات في مؤسسات التكوين وفي عالم الشغل
- يساهم في تحليل المضامين والوسائل التعليمية

4-2-1- أنواع التوجيه:

أ- التوجيه المدرسي: ويتضمن النقاط التالية :

- توجيه التلاميذ إلى نوع الدراسة التي تناسبهم مع امكاناتهم وقدراتهم.
- تذليل الصعوبات التي تعترض طريق التلميذ أو الطالب في دراسته.

ب- التوجيه المهني : ويتضمن ما يلي :

- توجيه التلاميذ الذين لم يفلحوا وينجحوا في دراستهم إلى ما يناسبهم من حرف مهنية.
- مرافقة التلاميذ للحصول على حرف مهنية بالتنسيق مع مراكز التكوين المهني.

4-3- التقويم:

التقويم في مفهومه الواسع، ليس أداة مساعدة ووسيلة اتخاذ قرار وتسيير وظيفي فحسب، بل هو ثقافة يجب تنميتها لدى كل المتدخلين في المسار التربوي، من أجل وضع رقابة إدارية على أعمال التلاميذ من أجل تعديل مسار التعليم والتعلم³².

³¹- القرار الوزاري رقم 827 المؤرخ في 13/11/1991 ، مرجع سابق

³²- النشرة الرسمية للتربية الوطنية، وزارة التربية الوطنية، العدد 488، الجزائر، أبريل، 2005

يعتبر التقويم جانباً مهماً في عملية الإرشاد التربوي، حيث يسعى إلى معرفة ودراسة مدى نمو شخصية المتدريس من جميع النواحي، خاصة السلوكية والعلمية منها، ويهدف مستشار التوجيه من عملية التقويم إلى مساعدة المتدربين إلى اختيار نوع الدراسة التي تلائم مستواهم الفكري، كما يساعد التلاميذ على حل المشاكل التي تواجههم والاهتمام بالطلبة المتفوقين والمتخلفين، يتم خلال هذا النشاط التربوي تقديم مردود المتعلمين والمؤسسات التربوية، وكل الفاعلين في الحقل التربوي قصد الوقوف على مدى فعالية نظام التقويم وقياس المردود التعليمي ثم تقويم النظام المعمول به ومعالجة النقائص المسجلة في هذا المضمار.

وتقوم عملية التقويم على ما يلي:

- تقويم النتائج والاختبارات المدرسية، المنهاج، الأداء البيداغوجي للمعلم.
- مساعدة المتعلمين على اختيار نوع الدراسة والتخصص.
- التوافق التربوي من خلال التعامل مع حالات الضعف الدراسي وصعوبات التعلم.
- رعاية المتدربين المتأخرين دراسياً والمعيقين ودراسة نتائجهم من أجل رفع مستواهم.

4-4- الإرشاد النفسي:

نتيجة لضغوطات الحياة اليومية المتزايدة، استشر المختصون في الشأن التربوي أن مشكلات الصحة العقلية أثرت بشكل كبير على الطلاب في أدائهم الأكاديمي والسلوكي. وفي محاولة لمكافحة هذه المشكلات، أدرج محور مهني في عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وهو الإرشاد النفسي لدعم المتدربين والتكفل بهم في مختلف المواقف التعليمية، لهذا تم إعداد برنامج خاص بالإرشاد النفسي المدرسي في المرحل التعليمية المختلفة...³³

يلعب مرشدو المدارس دوراً حيوياً داخل المؤسسات التعليمية ويقدمون الدعم للمتدربين لضمان نجاحهم الأكاديمي، رغم عدم توافق الاختصاص الأكاديمي، ومع ذلك، يعمل

³³ صالح أحمد الخطيب، الإرشاد النفسي في المدرسة، ط3، دار الكتاب الجامعي، جامعة صنعاء، اليمن، 2007 م

المرشدون المدرسيون عمومًا مع مجموعة أكبر من الطلاب ويكونون أقل تركيزًا على معالجة مشكلات الصحة العقلية من أصحاب اختصاص علم النفس في المدارس. ورغم ذلك، يساعد مستشارو المدارس المتمدرسين على فهم التحديات الاجتماعية والسلوكية والتغلب عليها بشكل أفضل، وتطوير المهارات الأساسية التي تعمل على تحسين أدائهم الأكاديمي، وتقديم المشورة بشأن خطوات ما بعد التخرج .

التوجيه والإرشاد النفسي هي خدمة مساعدة نفسية منهجية ومهنية يقدمها مستشاري التوجيه لتمكين المتمدرسين من التطور نفسيًا وجسديًا وعقليًا واجتماعيًا وتربويًا، واتخاذ القرارات المناسبة من خلال التعرف على أنفسهم من جميع الجوانب الغرض العام من خدمة الإرشاد والتوجيه النفسي هو توجيه السلوك الاجتماعي والعاطفي والمعرفي للمتمدرسين، وتقديم الدعم الاستشاري النفسي حول الموضوعات التي يحتاجون إليها، ومساعدتهم على التعرف على قدراتهم، وتوجيههم لتحقيق إمكاناتهم و تحويلها إلى أهداف.

تتم عملية الإرشاد النفسي والمتابعة النفسية والدعم من خلال علاقة مهنية تتصف بأنها ودية تقوم على أساس احترام ومشاعر وعواطف وقيم وقناعات المسترشد وعلى أساس من الثقة بأهمية وسرية المعلومات التي يبوح بها المسترشد للوصول الى حلول معقولة للمشكلات التي يعاني منها، تساعده في النهاية على فهم أفضل للذات وللجماعة المحيطة به وفي قدرته الى التكيف المناسب...³⁴

ويمكن تلخيص الأنشطة التي تقدمها خدمة التوجيه والإرشاد النفسي فيما يلي:

4-4-1- الإرشاد التربوي: ويشمل تعزيز التكيف والتطور التربوي لدى الطالب، التعرف على اهتماماته وقدراته وإجراء دراسات توجيهية لتسهيل التوجيه والتعرف على أسباب الفشل الأكاديمي والكشف عن أسباب قضايا التوجيه التربوي

³⁴ عبد القادر الشبخلي، الإرشاد التربوي في الجامعة، ط1، المؤسسة العربية، عمان 1973، ص 38

2-4-4- التوجيه المهني: يحتوي على معلومات ومساعدة الطالب على اتخاذ خيارات صحية وصحيحة، في التوجيه المهني، من الضروري تقديم المهنة، وتوفير المعلومات حول مؤسسات التعليم المهني، وإجراء الاختبارات والتقنيات لقياس اهتمامات الطلاب وقدراتهم.

3-4-4- التوجيه الشخصي: ويتضمن عملية الدعم من أجل التخلص من المشكلات العاطفية والنفسية التي يعاني منها الطالب، خاصة صعوبات التعلم التي تعتبر من أهم المواضيع التي يغطيها التوجيه الشخصي.

5- عوامل استحداث منصب مستشار التوجيه:

إن توافق الفرد مع نفسه يظهر من خلال تعامله مع بيئته ومحيطه الاجتماعي والاسري الذي يعيش فيه ويبرز من خلال قدراته المدرسية و المعرفية، و بذلك يحدد ميولاته ورغباته نحو الشعبة المدرسية المفضلة لديه حتى يستطيع أي بيدع فيها، ومن أجل كل هذا تظهر لنا الحاجة الى دور مستشار التوجيه المدرسي والمهني، ويتجلى هذا الدور في عدة عوامل نذكر منها:

5-1- الفترة الانتقالية العمرية:

ان الافراد خلال مراحل نموهم يمرون بفترات انتقال من مرحلة الى أخرى وبهذا فهم يحتاجون الى الارشاد والتوجيه من أجل التأقلم والتكيف مع الوضع الجديد، مثل الانتقال من المنزل الى المدرسة أو من مرحلة التعليم الأساسي الى مرحلة التعليم المتوسط، هنا يظهر دور مستشار التوجيه من خلال الاعداد من اجل استقبال المرحلة الجديدة من خلال تقديم معلومات قيمة عنها وماهي الصعوبات التي قد يواجهها وكيفية التعامل معها، وما مدى أهمية هذه المرحلة بالنسبة للمتمدرس ليخفف والارتباك مما يريحه من ضغوطات نفسية قد يتعرض لها...³⁵

5-2- التعاون بين الأسرة والمدرسة:

يبرز دور مستشار التوجيه في التعاون بين الأسرة والمدرية من خلال تحقيق عدة اهداف، خاصة في مجال تبادل الراي والمشورة في بعض الأمور التعليمية والتربوية التي تنعكس على تحصيل الطلاب، كما يساعد هذا التعاون على علاج المشكلات التي يعاني منها التلميذ والتي قد تؤثر على مكوناته الشخصية، زد على ذلك، التعاون الاسري مع مستشار التوجيه يرفع من مستوى الوعي التربوي الاسري، ويساعد الاسرة على فهم نفسية التلميذ وتبني أسلوب تربوية مناسب من خلال البعد عن القسوة المفرطة أو التدليل المفرط، وبذلك فإننا نقي التلميذ من الانحراف خاصة اذا التواصل مستمر بين المدرسة والبيت...³⁶

³⁵- عبد العزيز المعايطة، مشكلات تربوية معاصرة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2009
³⁶- لزهرة مذكور، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، جامعة تيزي وزو، المجلد 6 العدد 2، 2021، ص 697

3-5- تطور التعليم ومفاهيمه:

كان التعليم في السابق محدودا و يقتصر على فئة قليلة من الناس و كانت الأبحاث النفسية و التربوية محدودة أما الان فقد تطور التعليم و تطورت مفاهيمه و تعددت أساليبه و طرق مناهجه ومن مظاهر، " فأصبح المتعلم هو محور العملية التعليمية التربوية، وهو ما أدى الى ادخال خدمات التوجيه والإرشاد في المدارس"،...³⁷ فظهرت الحاجة الى شخص مختص يقوم بالإرشاد والتوجيه، ومن بين العوامل التي ساهمت في خلق هذا المنصب نذكر ما يلي:

- زيادة مصادر المعرفة وتعدد وسائلها

- زيادة عدد التخصصات وترك الحرية للطالب في الاختيار

- ظهور وتعدد مجالات العمل وتباين المطالب فيها وشروط الالتحاق بها

4-5- زيادة عدد التلاميذ:

تزايد عدد التلاميذ أدى الى ظهور مجموعة من المشاكل التربوية كالرسوب و العنف المدرسي... الخ، الأمر الذي تطلب جهة مختصة تقوم بإحتواء هذا الوضع، وتمثل ذلك في دور مستشار التوجيه حتى يساعد التلاميذ على تجاوز هذه العقبات التي تحول بينهم وبين تحصيلهم ونجاحهم الدراسي.

³⁷- يوسف أبو القاسم الأحرش وآخرون، مرجع سابق، ص11

6- المبادئ العامة لعملية الإرشاد والتوجيه:

كثير من الناس، في مرحلة ما من حياتهم، سوف يجدون أنفسهم في دور المستشار دون أن يكون هناك فهم حقيقي لمفهوم الإرشاد، الجميع يقوم بتقديم النصيحة بشكل غير رسمي لمن حوله، سواء لأفراد العائلة والأصدقاء والزملاء فيما يتعلق بأمورهم الشخصية والعامة في جميع شتى مجالات الحياة الاجتماعية والمهنية، أي أنه كل واحد يلعب دور المستشار صفة غير رسمية، علما انه هناك فرق كبير بين المستشار المحترف ذو الصبغة القانونية الشخص الذي يستخدم مهارات الإرشاد والتوجيه بصف غير قانونية. لكن في موضوع دراستنا هذه نحن نركز على المستشار الذي يلعب دور رسمي قانوني في نسق اجتماعي مغلف متمثل في الهيئة المدرسية، وما يميز هذا المستشار الذي يلعب دور رسمي هو أنه فرد مدرب على استخدام مجموعة مختلفة من أساليب الإرشاد والتوجيه مع المتدربين.

يستند الإرشاد والتوجيه إلى مجموعة من الأسس والمبادئ لخدمة الفرد والمجتمع ومنها

ما هو فلسفي ومنها ما هو تربوي ومنها النفسي و الاجتماعي :

6-1- الأسس الفلسفية:

مصطلح فلسفة التوجيه يشمل المبررات الفلسفية والنظرية الأساسية لخدمات الإرشاد والتوجيه، وتتجلى هذه الفلسفة في العدد الكبير من الكتب التي ساهمت في بلورة وتطوير أساليب وخدمات الإرشاد والتوجيه، وفي هذا الصدد يقول السيد عبد الحميد مرسى أن الأسس الفلسفية للتوجيه المدرسي تقوم على منح الحرية للفرد كي يستفيد من المعلومات ويختار من بين الفرص العديدة ويتخذ قراراته التي تمس حياته ومستقبله، وتقدير أهمية الفرد بالنسبة للمجتمع وأن يحقق رغباته ويشبع حاجاته في حدود ما يرسمه المجتمع والثقافة التي يعيش بها... 38

38- سيدي عبد الحميد مرسى , الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني، مكتبة الخانجي، القاهرة، 1976، ص80.

وفي هذا تنويه إلى أن التوجيه يبدأ من الفرد ويعود إليه حيث يسعى إلى تحقيق رغباته وتلبية حاجاته في حدود ما يسمح به المجتمع، ووظيفة المرشد ليست سوى الإشراف والمساعدة وتقديم العون على ذلك.

2-6- الأسس النفسية:

هناك العديد من الأسس النفسية التي تعتمد عليها عملية الإرشاد، أبرزها مراعاة مطالب النمو وإشباع حاجات الأفراد في كل مرحلة من مراحل نموهم، فمطالب النمو في الطفولة تختلف عن مطالب النمو في المراهقة.. كما أن مراعاة الفروق الفردية بين الأفراد أهميتها في هذا المجال، ذلك أن كل شخص يدرك ذاته بطريقة تختلف عن إدراك الآخرين لها. كما أن عملية الإرشاد ليست واحدة لكلا الجنسين، إذ أن هناك فروقا جسمية وفسولوجية واجتماعية ونفسية بين كل من الذكور والإناث، وقد تعود هذه الفروقات إلى عوامل بيولوجية أصلا وإلى عوامل التنشئة الاجتماعية التي تبرز هذه الفروق أو تقلل من شأنها. ولذلك فإن ما ينطبق على الذكور في عملية الإرشاد لا ينطبق على الإناث، فالفروق لها أهميتها في ميدان الإرشاد التربوي المهني والاجتماعي، وعلى المرشد تنمية الثقة الكاملة بينه وبين الطالب المسترشد وتعزيز شعوره بالأمن والطمأنينة والتعامل معه بحيادية تامة، ومن بين الأسس النفسية التي تعتمد عليها عملية التوجيه:

* مراعاة حاجات الفرد في كل مرحلة من مراحل نموه، مع الأخذ بعين الاعتبار مستوى النضج عنده والأصول الثقافية والقيم الاجتماعية التي نشأ فيها وترعرع.

* اعتبار عملية التوجيه كعملية تعلم ليستفيد منها الفرد في رسم طريقه في الحياة، وتعميم ما اكتسبه من خبرة على المواقف الجديدة التي تعترض سبيله والتحديات التي تتطلب حلا ودراية تخطيط...³⁹

3-6- الأسس التربوية:

من الناحية التربوية، فإن الإرشاد عملية مساندة لعملية التعليم والتعلم، وأن عملية الإرشاد تعطي للعملية التربوية دفعا لتجعلها أكثر فاعلية، لأن من شروط عملية التعلم الجيد أن تهتم بعملية التوجيه والإرشاد، كما أن عملية الإرشاد يمكن أن يستفاد منها في تطوير المناهج وطرق التدريس عن طريق التأكيد على التكيف الفردي والاجتماعي للطلاب.

³⁹ سليمان داود زيدان واخرون، أساليب الإرشاد التربوي، دار جهينة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 17.

ويمكن تلخيصها فيما يلي :

- الاهتمام بالتلميذ كطالب يدرس في مؤسسة تربوية بنيت من أجل تعليمه وتوجيهه التوجيه السليم الذي يمكنه من النجاح في حياته الدراسية والمهنية.
- توسيع عمليات التوجيه إلى كل الجهات ليؤدي كل منها الدور الموكل إليه فتشترك الأسرة والمدرسة والمجتمع وكل الهيئات المعنية.
- إعداد برامج العمل لمختصي التوجيه وزيادة التعاون بينهم وبين الطاقم الإداري والتربوي لإنجاح عملية التوجيه.
- استغلال عملية التوجيه في تطوير المناهج وطرق التدريس لتحقيق لتكيف الفردي والجماعي للمتعلمين.

4-6- الأسس العصبية والفسولوجية:

الجهاز العصبي هو الجهاز الحيوي الرئيسي المسؤول الذي يسيطر على أجهزة الجسم الأخرى، من خلال الرسائل العصبية الخاصة التي تنتقل له والإحساسات المختلفة الداخلية والخارجية ويستجيب له بإصدار تعليماته إلى أعضاء الجسم مما يؤدي إلى تكيف نشاط الجسم ومواءمته لوظائفه المختلفة بانتظام وتكامل، فإذا كان هناك ما يهدد الفرد بخطر خارجي نقلت الأعصاب الحسية هذا التهديد على شكل إشارات عصبية إلى المخ، ليعطي أوامره إلى الجسم وبواسطة إشارة عصبية أخرى تنقل أعصاب حركية فيبتعد أو يهرب من مكان الخطر وعليه فالمرشد يجب أن يعرف إلى جانب معرفته السيكلوجية عن الفرد شيئاً عن الجسم من حيث تكوينه ووظيفته وعلاقتها بالسلوك بشكل عام. ومادام المرشد يعمل على تغيير وتعديل سلوك المتمدرس، وبذلك فإن عملية الإرشاد تتضمن تعلمًا، والتعلم يعتمد على المخ وبقية الجهاز العصبي، والذي له علاقة بأجهزة الجسم والاضطرابات الجسمية والنفسية بشكل كبير، وهو ما يجب على المرشد النفسي أن يكون ملماً به ليتمكن من ممارسة عمله الإرشادي...⁴⁰

⁴⁰- عبد الله أبو زعيزع، أسس ومبادئ الإرشاد النفسي، قسم علم النفس التربوي، كلية التربية، جامعة دمنهور، مصر، 2018 م.

تهتم العملية الإرشادية بإشباع حاجات الفرد التي تنشأ نتيجة تنوع مجالات الحياة وكذلك الى أبعاد مراحل النمو المختلفة لدى الفرد والبيئة، وهنا تقوم العملية الإرشادية بمواكبة هذا التطور المصحوب بالتغيير والعمل على جعل العملية التعليمية أكثر فعالية وتعمل على تسطير المنهج وطرائق التدريس من أجل المواكبة والعمل على تحقيق التكيف الفردي والاجتماعي، وأن يعمل المرشد من خلال تعاونه مع أعضاء الهيئة التدريسية والقائمين على عملية التعليم بشكل عام من وضع الخطط العلمية المدروسة لإنجاح عملية الإرشاد التوجيه والتي تصب اساساً في تطوير وتنشيط العملية التربوية بشكل عام...⁴¹ ومن بين الأسس الاجتماعية أيضاً:

- الاهتمام بالتلميذ كفرد له حقوق وعليه واجبات تجاه نفسه وتجاه الجماعة التي ينتمي إليها.
- تشجيع الأبناء على اكتساب العلم والمعرفة وتبصيرهم بمدى أهميتها في الحياة.
- تربية النشئ على حب العمل وتوسيع مجالاته في أعين المتعلمين دونما تمييز بين أنواع العمل أو التقليل من شأن بعضها أو إرغامهم على مهنته دون غيرها.
- اتخاذ المؤسسة التعليمية على أنها الوسط الأحسن والأقدر على ممارسة التوجيه الهادف والمدرّوس.
- تعميم عملية التوجيه والاهتمام بها طوال السنة الدراسية وتسخير كل الإمكانيات الإعلامية والمادية وخصوصاً في السنوات المفصلية والتي يترتب عن سوء التوجيه فيها الشكاوي والطعون.

⁴¹- أسس ومبادئ الإرشاد النفسي، مصدر سابق

7- التشريع القانوني لعمل مستشار الإرشاد والتوجيه المدرسي والمهني:

تحدد النصوص القانونية والمناشير الوزارية المهام الإدارية مستشار التوجيه بما في ذلك مكان العمل الذي يزاوّل فيه نشاطه، كما هو مبين في النصوص التشريعية التالية: ...⁴²

المادة 03: يمارس مستشار التوجيه المدرسي والمهني مهامه في مركز التوجيه المدرسي والمدارس الأساسية والثانويات والمتاقن

المادة 04: يمارس مستشار التوجيه المدرسي والمهني نشاطه في مقاطعة جغرافية تتكون من مجموعة مؤسسات للتعليم والتكوين يحددها مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني

المادة 05: يتولى مستشار التوجيه المدرسي والمهني مسؤولية الاشراف على المقاطعة، يقدم تقارير دورية عن نشاطه فيها.

المادة 07: يقوم مستشار التوجيه بالدراسات والاستقصاءات في مؤسسات التكوين وعالم الشغل.

المادة 09: يمكن مستشار التوجيه أن يخلف مدير المركز في حالة الغياب أو المانع.

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

المادة 12: يمارس مستشار التوجيه المدرسي نشاطه في المؤسسات التعليمية تحت اشراف مدير المؤسسة بالتعاون مع نائب المدير للدراسات والأساتذة الرئيسيين ومستشار التربية.

المادة 13: يطلع مستشار التوجيه المدرسي والمهني في اطار تأدية مهامه على ملفات التلاميذ المدروسة وعلى جميع المعلومات التي تساعد على ممارسة نشاطه.

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

⁴² - قرار 827.91 مؤرخ في 13/11/1991، مرجع سابق

تلعب خدمات التوجيه والإرشاد في المدارس دورا حيويا في ضمان التحصيل المعرفي لطلبة العلم على تعليم شامل يؤهلهم لمواجهة تحديات الحياة، ذلك لأنه يطمح الطلبة الى ما هو أكثر من التفوق الأكاديمي لتحقيق النجاح في الحياة، إنهم يحتاجون الى من يرافقتهم في تحقيق طموحاتهم، وهنا تبرز عملية الإرشاد والتوجيه التي لها أهمية كبيرة ضمن المنظومة التعليمية، فهو موضوع متشعب، له أبعاد تربوية عدة ومهمة، إذا ما أحسن التعامل معه، وتكييفه بالشكل الصحيح والأمثل من أجل رفع سقف جودة التوقعات والمخرجات التعليمية، حيث يعد بمثابة ضمانة حقيقية، في تحديد الطريق الصحيح ، سواء على الصعيد الأكاديمي، أو المهني، كما يركز على توفير الامكانيات الداعمة لنمو الطالب السليم اجتماعيا وعاطفيا وبالتالي ينعكس ذلك على جودة حياة الطلبة، والاستثمار الأمثل في قدراتهم ومواهبهم وطاقاتهم الكبيرة.

الإطار الميداني

الفصل الرابع: جمع ومعالجة المعطيات

يعتبر هذا الفصل الدراسة الميدانية الخاصة بموضوع الدراسة

- تمهيد

1- التعريف بميدان الدراسة

2- المنهجية المتبعة في الدراسة

3- مجال الدراسة

4- تفرغ ومناقشة المعطيات

5- دراسة ومناقشة وتحليل الفرضية الأولى

6- الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى

7- دراسة ومناقشة وتحليل الفرضية الثانية

8- الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية

9- الاستنتاج العام للدراسة

10- اقتراحات وتوصيات

- خاتمة البحث

- المراجع

-الملاحق

يطبق هذا الفصل المنهجية التي سطرت في انجاز المذكرة العلمية، بدءا بوصف وتعريف ميدان الدراسة والمنهجية المتبعة في دراسة المشكلة البحثية، مبينين الفئة المستهدفة بالدراسة وحجم العينة المراد التطبيق عليها، مستعملين أدوات تقنية من اجل جمع البيانات، ومن ثم عملية التحليل للإجابة على التساؤلات الخاصة بالبحث والتأكد من الفرضيات من خلال إيجاد علاقات سببية بين المتغيرات.

1- التعريف بميدان الدراسة:

تم تحديد ميدان الدراسة في المؤسسات التعليمية المتواجدة على مستوى إقليم ولاية غرداية، والمتمثلة في المتوسطات والثانويات على مستوى ولاية غرداية، علما أنه اتصلنا بعدد من المستشارين، ونظرا لضيق الوقت وتزامن توزيع الاستبيان الخاص بدراستنا تم توجيهنا الى مركز التوجيه المهني غرداية.

أنجزت الدراسة في شهر جوان، بعد الاتصال بعدد من المستشارين الذين ساعدونا في توزيع الاستبيان على زملائهم، بعد حوالي أسبوع تحصلنا على ستة وأربعون استبيانا (46)، أي تقريبا تحصلنا على بيانات من أغلب مستشاري التوجيه لولاية غرداية البالغ عددهم خمسة وثمانون مستشارا (85)، بعدها مباشرة وضعنا خطة العمل لتفريغ المعطيات في جدول إكسل وشرعنا في العمل.

2- المنهجية المتبعة:

أجريت هذه الدراسة في ولاية غرداية، حيث كان تصميمها بسيطاً، بدأت بدراسات استطلاعية مع بعض مستشاري التوجيه أين تم رسم خطة الدراسة، علماً أنه تم الاستفادة من مجموع المقابلات التي أجريناها مع المعنيين، بعدها تم تصور وتحديد عينة المجتمع المعني بالدراسة، استخدمنا عينة مكونة من 46 مستشاراً (11 ذكراً و35 أنثى) ينشطون على مستوى المؤسسات التعليمية المتمثلة في المتوسطات والثانويات، بشكل قصدي لأنه ضروري وجود أفراد من عينة البحث، كانت أداة جمع البيانات عبارة عن استبيان منظم تم إعداده من طرفنا نظراً لأنه يعتبر من الأدوات الأساسية لجمع البيانات في الدراسة الميدانية التطبيقية، كما أن استخدام الاستبيان يعطينا موضوعية أكثر في الكشف عن العوامل السوسيو- المهنية المؤثرة على الأداء المهني لمستشاري التوجيه المراد الكشف عنها، عرضنا الاستبيان على الأستاذ المشرف، بعدها تم تحكيمه وفحصه من طرف أستاذ على مستوى جامعة غرداية، بعد تسجيل الملاحظات وإعادة ضبطه مع الأستاذ المشرف تم توزيعه عينة من المستشارين.

تضمن الاستبيان ثلاث محاور خاصة بالدراسة

المحور الأول: خاص بالبيانات الشخصية لمستشاري التوجيه والإرشاد المهني

المحور الثاني: خاص بالبيانات الإدارية المتعلقة بظروف العمل لمستشاري التوجيه

والإرشاد المهني

المحور الثالث: خاص بالبيانات الاجرائية المتعلقة بالجوانب المهنية لعمل مستشار التوجيه

والإرشاد المهني.

3- مجال للدراسة:

3-1: المجال الزمني للدراسة: نظرا لأنه كانت لي ظروف خاصة، استغرقت المرحلة

الزمانية لانجاز المذكرة حوالي سبعة أشهر، تمت عبر المراحل التالية:

3-1-1- المرحلة الأولى:

تمحورت هذه المرحلة حول الإحساس بمشكلة البحث، من خلال التنسيق مع الطلبة والأساتذة حول اختيار موضوع الدراسة، خاصة أنه كانت لي تجربة بإجراء بحث خلال السداسي الأول فيما يخص الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه والإرشاد على مستوى مركز التكوين المهني، لهذا لم أستغرق وقتا طويلا في اختيار الموضوع الذي تمحور حول الواقع السوسيو- المهني وأثره على الإرشاد التربوي.

3-1-2- المرحلة الثانية:

بعد اختيار موضوع الدراسة وعرضه على إدارة قسم علم الاجتماع، تمت الموافقة عليه، بدأت مباشرة في مرحلة الدراسة الاستطلاعية أي الانتقال من المعرفة العامة حول مشكلة البحث الى المعرفة العلمية، من خلال الاطلاع على كل ما يتعلق بموضوع البحث، كما أجرينا مقابلات استطلاعية مع كل من لديه فكرة عن الموضوع في الحقل التربوي، خاصة أنه كان لدينا زملاء يدرسون معنا يعملون مستشاري توجيه في الثانوية والمتوسطة الذين لم يبخلوا علينا بمد يد المساعدة فيما يتعلق بعملية الإرشاد التوجيه.

3-1-3- المرحلة الثالثة:

في هذه المرحلة تمت صياغة الإشكالية النهائية وتحديد مفاهيم الدراسة ووضع فرضيات الدراسة، كما تم تحديد مجتمع البحث و اختيار تقنية البحث التي تمثلت في تصميم استبيان مكون من ستة وأربعون سؤالاً، ضم ثلاث محاور من شأنها أن تحيط بما نطمح الوصول اليه في مذكرتنا العلمية، بعدها تم توزيع الاستبيان على المبحوثين، عن طريق ارسال الاستبيان عبر قنوات التواصل الاجتماعي، علما انه تزامنت العملية مع فترة الاختبارات والتحضير لشهادة التعليم الأساسي، لهذا اعتذر عدد كبير من المستشارين لعدم تقديم المساعدة وملا الاستبيان.

3-1-4- المرحلة الرابعة:

بعد أن تم جمع نتائج الاستبيان الخاص بالمشكلة البحثية، تم تصميم خطة التحليل من أجل إعطاء الاستبيان معنى ومدلول من خلال الانتقال الى تجميع البيانات اعتمادا على برامج وأدوات مختلفة، كبرنامج اكسل، والجداول البسيطة والمركبة، والرسوم البيانية. بعد تحليل البيانات وتنظيم وترتيب العوامل المدروسة، من خلال اختيار الأسلوب التحليلي المناسب الذي يزيد في تفسير المتغيرات التي تؤثر في الظاهرة المدروسة، تم تفسير النتائج المتحصل عليها وملاحظة مدى موافقتها للدراسات السابقة التي ذكرنا، وربط النتائج أيضا مع الهدف المسطر في الإشكالية التي انطلقنا منها في موضوع بحث رسالتنا العلمية، كما أنه تم اكتشاف مسببات للظاهرة المدروسة لم تكن واضحة لدينا في البداية، لأنه بدا لنا أنه هناك تفسيرات لبعض العوامل المؤثرة في عملية الارشاد والتوجيه غير مقنعة، لذا أشرنا في الأخير الى الحث على اجراء دراسات مستقبلية للوقوف على معالجتها.

3-2- المجال المكاني للدراسة: المجال المكاني للدراسة، او حدود الدراسة المكانية هي البعد او الاطار المكاني للدراسة وموضعها، وهو المنطقة التي سيستخدمها الباحث في أخذ عينة الدراسة، كما أن البعد او المجال المكاني للدراسة يساعد الباحث في حصر او تحديد دراسته في المكان المقصود بالبحث، اثناء صياغة محددات الدراسة يعمل الباحث على تدوين الحدود المكانية بطريقة علمية كافية، يستخدم منهجه العلمي في تحديد وجمع البيانات المتوافقة مع مجال الدراسة المكاني، ان المجال المكاني للدراسة يتدخل بالتأثير على المشكلة البحثية، ويلزم الباحث على اختيار مكان معين مقارنة بنوعية البيانات التي يريد جمعها، وفي بحثنا هذا تم اختيار المؤسسات التعليمية في إقليم ولاية غرداية المتمثلة في الثانويات والمتوسطات.

3-3- المجال البشري للدراسة: المجال البشري للدراسة العلمية هو عدد الافراد المشتركين في موضوع الدراسة، وفي بحثنا هذا تمثلت عينة البحث في مستشاري التوجيه في المؤسسات التعليمية المتمثلة في الثانويات والمتوسطات، حيث بلغ عدد المشاركين 46 مستشارا من بين 85 مستشار يعملون على مستوى إقليم ولاية غرداية، اين بلغت نسبة عينة الدراسة 54% من مجموع المستشارين.

4- تفريغ ومناقشة المعطيات:

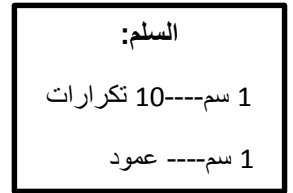
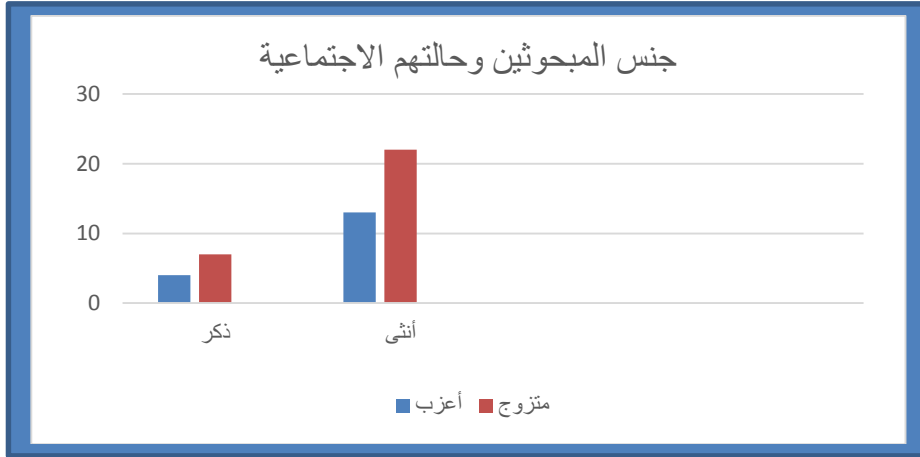
تتضمن هذه المرحلة بشكل أساسي عمليات التجزئة والتصنيف والتجميع والمقارنة وما إلى ذلك لكل من المعلومات التي تم جمعها من أجل العثور على معناها واستخلاص النتائج، الهدف من هذه المرحلة هو معالجة المعلومات التي تم جمعها في مشروع البحث العلمي من أجل استخلاص التفسيرات والاستنتاجات، مشروع البحث العلمي يعتمد بشكل كبير على جمع البيانات، ولكن في كثير من الأحيان لا يمكن فهم هاته البيانات الأولية التي تحصلنا عليها بسهولة، لذا عند جمع الاستمارات التي تم توزيعها على المبحوثين تبدأ عملية تحرير هاته البيانات في نماذج تحليل خاصة من أجل فهم الظاهرة المدروسة، لذا يجب تفريغها في جداول كي نتمكن من مناقشتها وتحليلها واستخلاص النتائج، فالباحث يحتاج الى تقنية خاصة من أجل ربط وتجميع الاستمارات البيانات التي جمعها وتدوينها في جداول، من خلال تخصيص الصفوف للمتغيرات الثابتة والأعمدة للمتغيرات المستقلة أو العكس لاستخراج النتائج، مستخدمين برنامج أكسل لتحليل البيانات، حيث يحتوي هذا البرنامج على الكثير من الأدوات التي تساعد الباحث في تحليل بيانات الاستبيانات واجراء العمليات الحسابية التحليلية عليها لتحليلها واستخراج النتائج بشكل سريع ودقيق ويعتبر برنامج التحليل هذا من أقدم البرامج التي تم استخدامها من قبل الباحثين في التحليل الاحصائي للاستبيانات، وهذا ما اتبعناه في بحثنا، أين تم تفريغ البيانات في جداول حسب مؤشرات الدراسة مع استعمال مخطط بياني توضيحي وفق السلم التالي:

$$1 \text{ سم} = 10 \text{ تكرارات} / 1 \text{ سم} = \text{عمود}$$

4-1- تفريغ المعطيات المتعلقة بالبيانات الشخصية:

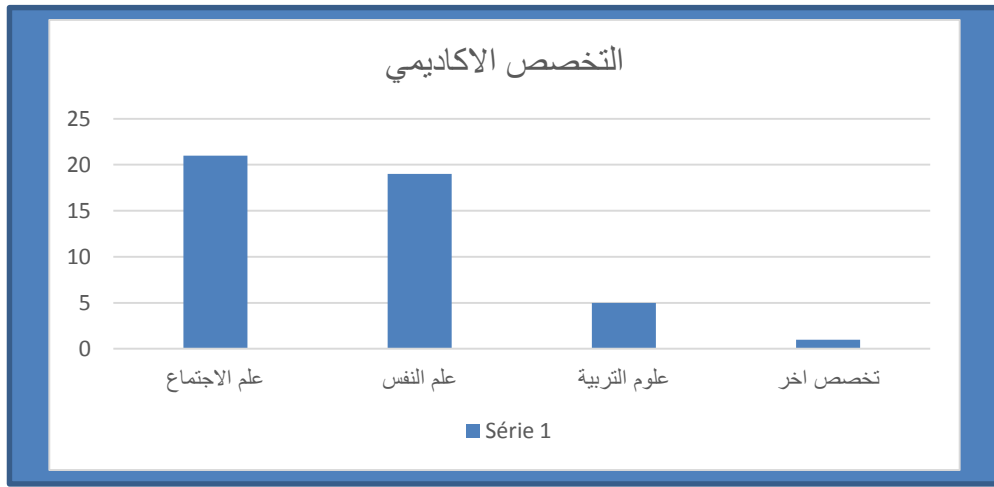
من الضروري تصنيف وتجزئة البيانات التي تم الحصول عليها من طرف المبحوثين في شكل يسمح بتحليلها واستخلاص النتائج من خلال تفريغ المعطيات سواء في جداول بسيطة أو مركبة، حيث يتم تجميع البيانات ذات الأهمية وإقامة وربط علاقات فيما بينها من خلال التحليل والتفسير، وهذا ما اعتمدنا عليه في تفريغ البيانات الشخصية الخاصة بالمبحوثين في جداول إحصائية ومن ثم يتم تحليلها وتفسيرها كما هو موضح في الجداول التالية:

المجموع		متزوج		أعزب		الحالة الاجتماعية الجنس
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%24	11	%15	07	%9	04	ذكر
%76	35	%48	22	%28	13	أنثى
%100	46	%63	29	%37	17	المجموع



التحليل: يغلب على جنس مستشاري التوجيه الجنس الانثوي مقابل الذكور، حيث بلغت نسبة الإناث 76% وبلغت نسبة الذكور 24% كما هو ملاحظ ومبين جليا في هذا الجدول المركب - ذو المتغيرين - والرسم البياني، وهذا الأمر راجع لأن أكثر طالبي مهنة مستشار التوجيه من الإناث نظرا لأن أغلبهم يدرسون تخصص العلوم الاجتماعية، كما أنه أغلب المبحوثين متزوجون، فنجد أنه هناك 63% مقابل 37% بالنسبة للعزاب من الجنسين، وأكد أن هذه الفروقات سوف يكون لها الأثر الواضح فيما يخص ظروف العمل المناسبة، وعلى سبيل المثال أن المتزوجون سوف يعانون من بعض الصعوبات فيما يخص مزاولة مهنتهم خاصة أن لهم ارتباطات عائلية، خاصة في صفوف الجنس الانثوي الذي يضطر الى الغياب كثيرا نظرا لظروفهم الاجتماعية، وهذا ما سيولد صعوبات ومشاكل مهنية تقف أمام المعنيين وتحول بينهم وبين أداء رسالتهم المهنية.

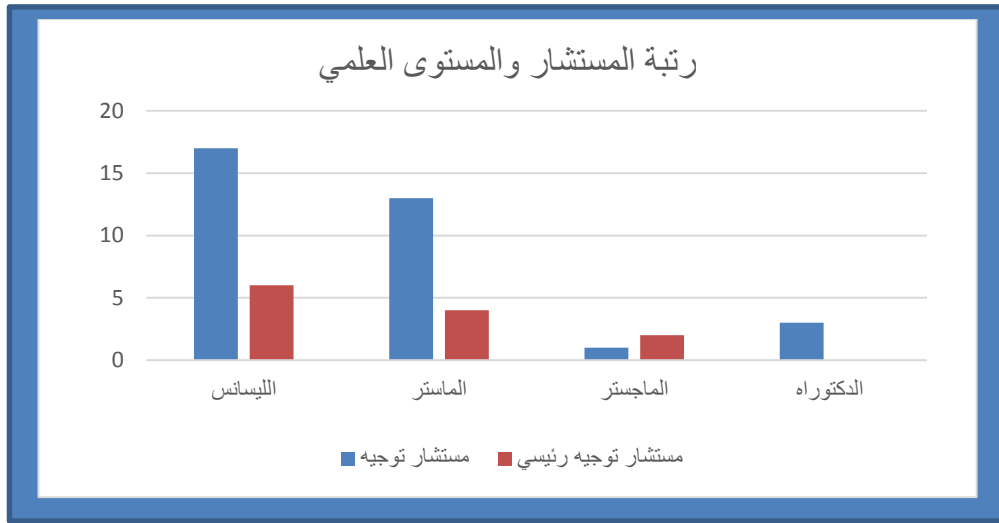
النسبة المئوية	التكرار	التخصصات
46%	21	علم الاجتماع
41%	19	علم النفس
11%	05	علوم التربية
2%	01	تخصص اخر
100%	46	المجموع



التحليل:

في هذا الجدول ذو المتغير الواحد والمخطط البياني يظهر أن معظم المبحوثين تخصصهم الأكاديمي هو علم الاجتماع وعلم النفس، حيث بلغ عددهم 40 فردا مقابل 05 تخصص علوم التربية، وفرد واحد له اختصاص إدارة أعمال، وهذا طبعا سوف يعود بالسلب على الأداء المهني، خاصة انه كل هذه الاختصاصات في الأصل ليست أهلا لمزاولة مهنة مستشار التوجيه، وانما فرضتها الظروف السياسية من اجل امتصاص البطالة والتكفل بالمتخرجين الذين يزدادون كل سنة، لأنه المفروض يلتحق بمهنة مستشار التوجيه من له تكوين تطبيقي في المدارس الخاصة بعلم النفس، أما التكوين النظري فقط في الجامعات في الآونة الأخيرة ليس له علاقة بممارسة مهنة مستشاري التوجيه، علما بأن هذا الاختلاف في التخصصات سوف عاملا مؤثرا على عملية الارشاد والتوجيه اذا اعتبرنا أن كل اختصاص له تكوين خاص.

المجموع		الدكتوراه		الماجستير		الماستر		الليسانس		المستوى التعليمي
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%74	34	%7	03	%02	01	%28	13	%37	17	مستشار توجيه
%26	12	%00	00	%04	02	%09	04	%13	06	مستشار رئيسي
%100	46	%07	03	%06	03	%37	17	%50	23	المجموع

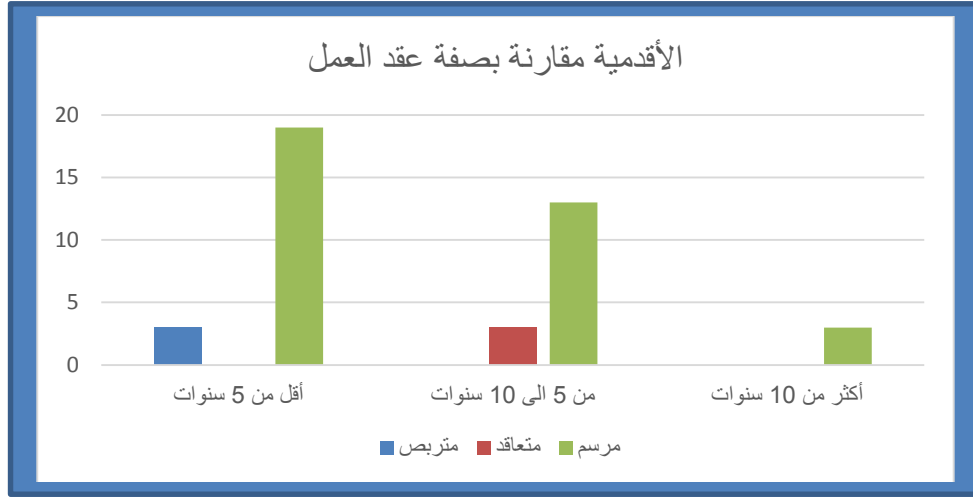


التحليل:

هناك مستويات تعليم مختلفة، والملاحظ المخطط البياني والجدول أنه هناك من لديه شهادة دكتوراه والماجستير الا أنه يمارس مهنة مستشار التوجيه، وهذا راجع الى أنه هناك تسهيلات من طرف الإدارات التربوية لمزاولة التعليم للموظفين والحصول على شهادات عليا، وفي نفس الوقت هناك من يملك شهادة عليا الا انه لم تسمح له الظروف بالحصول على وظيفة تناسب شهادته العلمية، كما أنه هناك من له شهادة عليا الا أنه لم يترقى في رتبته الى مستشار توجيه رئيسي، وأكد هذا سوف يؤثر له أثر على أدائه المهني مما يخلق له صعوبات ومعوقات في عمله لأن هذا يعتبر من المشاكل التنظيمية التي تؤثر على عمل مستشار التوجيه.

الجدول رقم 04: يوضح سنوات العمل لمستشاري التوجيه مقارنة بصفة عقد العمل

المجموع		مرسم		متعاقد		متربص		الاقدمية
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%48	22	%41	19	%00	00	%7	03	أقل من 5 سنوات
%35	16	%28	13	%7	03	00	00	من 5 الى 10 سنوات
%17	08	%17	08	%00	00	00	00	أكثر من 10 سنوات
%100	46	%86	40	%7	03	%7	03	المجموع

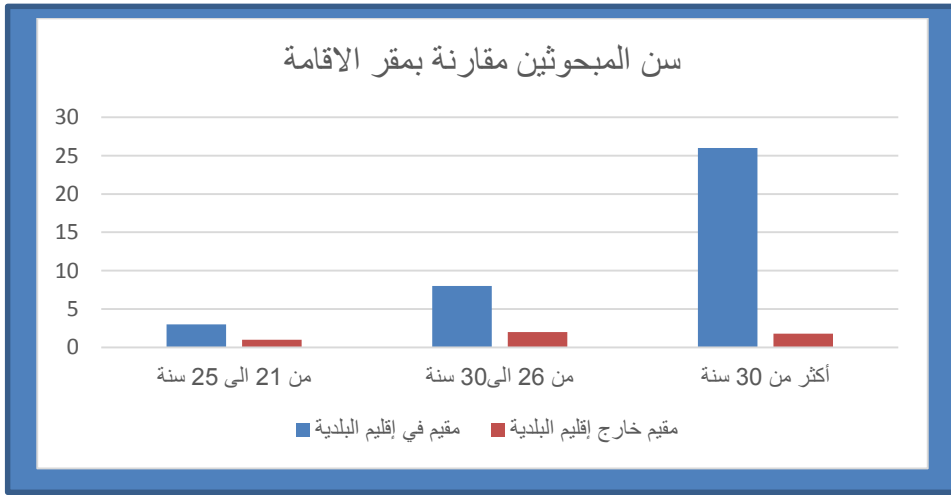


التحليل:

في هذا الجدول يظهر أن معظم المبحوثين يتمتعون بحقوقهم الإدارية الممثلة في عملية الترسيم، كما نلاحظ أن النسبة الكبيرة 86% من عدد المستشارين مرسمين رغم أن العدد الأكثر منهم وهو 19 مبحوثاً هم حديثي العهد بالعمل لأن لهم أقدمية أقل من 05 سنوات، ونشير إلا أنه رغم عامل الأقدمية والخبرة إلا أنه الصعوبات المهنية والتنظيمية لا يزال يعاني منها مستشار التوجيه، لأنه هناك نسبة مقدرة بـ 7% لم يتم ترسيمهم بعد، رغم أنه هناك من تجاوز منهم خمس سنوات من العمل، وهذا ما سوف يخلق صعوبات ومشاكل ومعوقات في الأداء المهني لمستشار التوجيه، وهذا أكيد سوف يؤثر على مردودية العمل.

الجدول رقم 05: يوضح سن المبحوثين مقارنة بمقر الإقامة بالنسبة لإقليم بلدية العمل

المجموع		مقيم خارج إقليم بلدية العمل		مقيم في إقليم بلدية العمل		الإقامة سن المبحوثين
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
9%	04	2%	01	7%	03	من 21 الى 25 سنة
21%	10	4%	02	17%	08	من 26 الى 30 سنة
70%	32	13%	06	57%	26	أكثر من 30 سنة
100%	46	19%	9	80%	37	المجموع



التحليل:

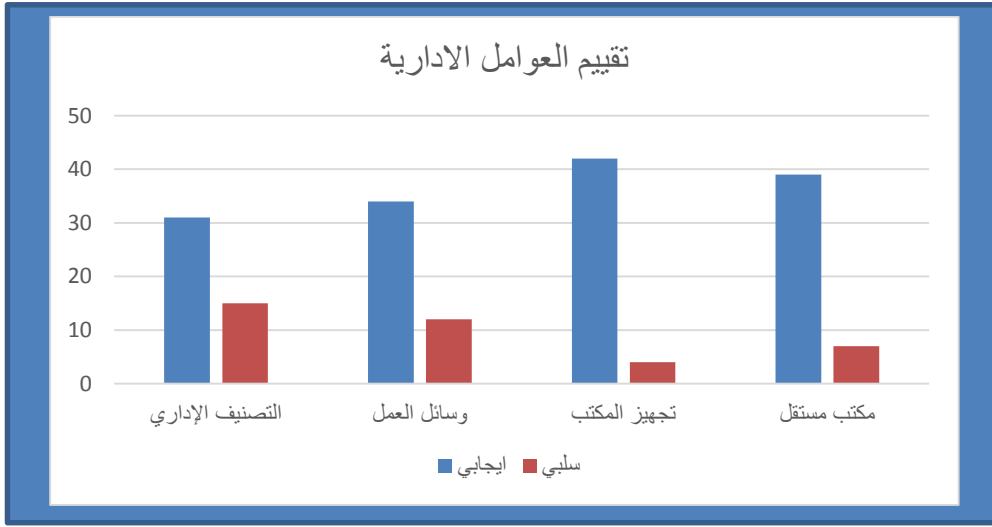
من خلال عرض هذا الجدول والرسم البياني يتبين لنا أن معظم المبحوثين يقيمون في إقليم بلدية العمل، ممثلة بنسبة 80%، وهذا الامر يساعد مساعد مستشاري التوجيه في الالتحاق بعملهم دون عناء أو صعوبات ، الا أنه هذا لا يبرر أنه هناك نسبة لا بأس بها الممثلة في 13% مقيمة خارج إقليم البلدية والفئة التي سنها يتجاوز 30 سنة، مما سوف يخلق نوع من الصعوبات في الالتحاق بمنصب العمل متأخر وهذا سوف يساهم في تقادم الوضع من ناحية العمل ويخلق نوع من الضغوط الإدارية لعدم حضور الدوام في الوقت المحدد، وهذا ما سوف ينعكس سلبا على الأداء المهني لمستشار التوجيه والتأثير على نوعية الارشاد والتوجيه.

5- دراسة ومناقشة وتحليل الفرضية الأولى (تفريغ المعطيات المتعلقة بالبيانات الإدارية):

سوف يتم في هذا المبحث مناقشة وتحليل بيانات الفرضية الأولى التي مفادها أن للعوامل

الإدارية أثر على مهام مستشاري التوجيه التربوي

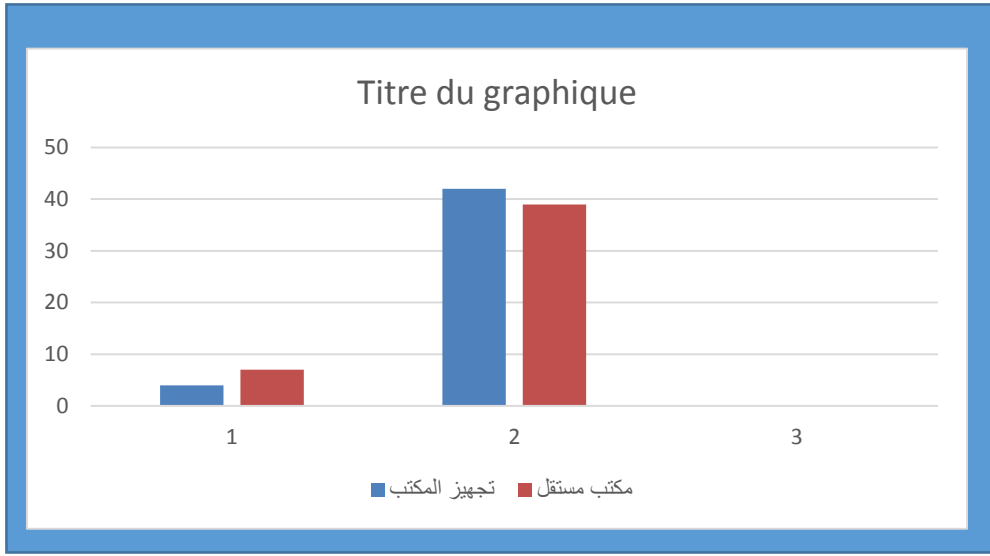
المجموع		لا		نعم		التقييم العوامل الادارية
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%100	46	%33	15	%67	31	التصنيف الاداري
%100	46	%26	12	%74	34	وسائل العمل



التحليل:

يبدو من خلال البيانات المفرغة في الجدول أن جميع المبحوثين راضون على التصنيف الإداري، كما أن أغلبهم صرح بأنه الإمكانيات المادية متوفرة لممارسة عملية الارشاد والتوجيه في المؤسسة التربوية، ويظهر ذلك في النسب المئوية المتفاوتة والتي هي ظاهرة في الجدول أو في الرسم البياني، إلا أنه هذا لا يعني أنه توجد نقائص، لأنه هناك من صرح بأنه غير راض على التصنيف الإداري خاصة أولئك الذين يملكون شهادة عليا كالماستر والماجستير والدكتوراه، وهذا سوف ينعكس على ظروف العمل مما يخلف صعوبات ومعوقات تقف حائلا أمام أداء تأدية المهام على أحسن وجه.

المجموع		لا		نعم		التقييم صفة المكتب
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%100	46	%09	04	%91	42	تجهيز المكتب
%100	46	%15	07	%85	39	مكتب مستقل

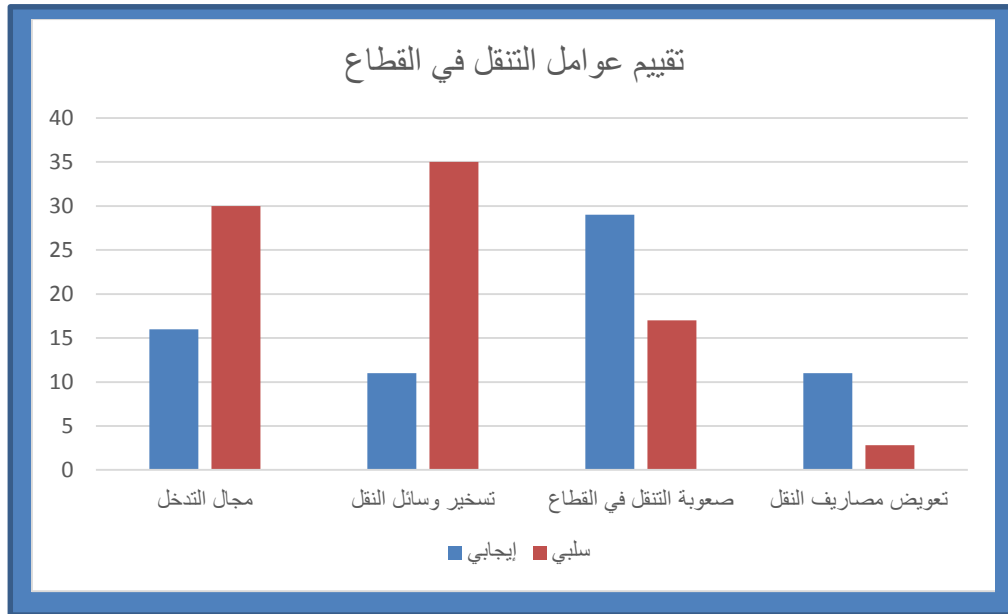


التحليل:

يحتل مكتب مستشار التوجيه مكانا استراتيجيا داخل المؤسسة التربوية ويعتبر تجهيزه أمرا أساسيا، حيث تعتبر وسائل مثل الخزانة والرفوف والمكتب والطاولة ووسائل أساسية لتنظيم العمل وبدون هذه الوسائل لا يستطيع مستشار التوجيه أن يؤدي عمله ويمارس نشاطه على الوجه المطلوب منه، وحسب تصريحات المبحوثين كما هو مبين في الجدول كل الظروف مهيئة لممارسة مهنة الارشاد والتوجيه، خاصة أن جل المبحوثين صرحوا بأنهم يمارسون نشاطهم في مكاتب مجهزة بنسبة 91% مقابل 09% الذين لهم مكاتب غير مجهزة بالوسائل التربوية، كما أن المبحوثين صرحوا بأن لهم مكاتب مستقلة عن باقي التربويين الإداريين بنسبة 85% مقابل 15%، ومن خلال هذه التصريح نستنتج أن مستشاري التوجيه تؤثر عليهم هذه الظروف في أداء أنشطتهم، فالذين ليس لهم مكاتب مستقلة ومجهزة سوف يجدون صعوبة في ممارسة نشاطاتهم التربوية.

الجدول رقم 08: يوضح واقع عمل المستشار في القطاع وعلاقته بوسائل النقل

المجموع		لا		نعم		التقييم عوامل التنقل في القطاع
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%100	46	%65	30	%35	16	مجال التدخل
%100	46	%76	35	%24	11	تسخير وسائل النقل
%100	46	%37	17	%63	29	صعوبة التنقل في القطاع
%100	46	%76	35	%24	11	تعويض مصاريف النقل

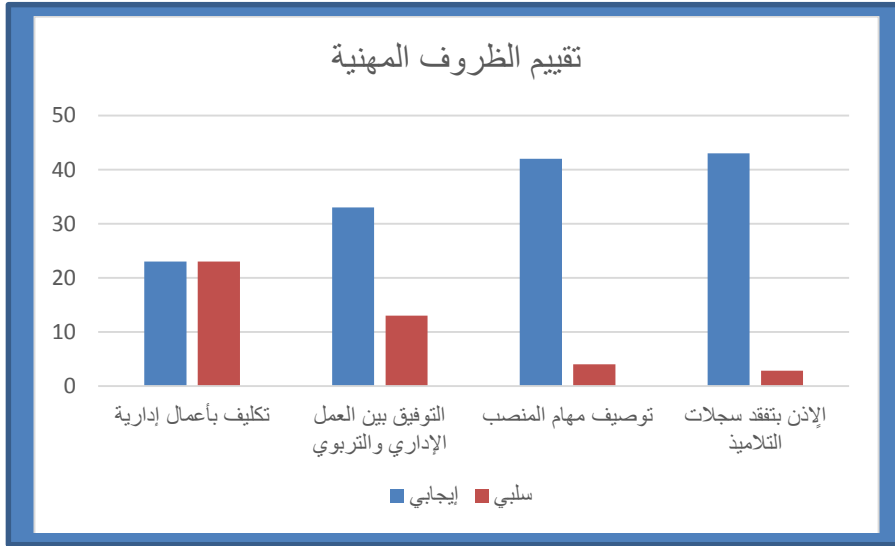


التحليل:

يبدو واضحا تباين النسب المئوية في الجدول وفي شكل المخطط البيان أن مستشاري التوجيه يعانون من صعوبات مادية وتنظيمية فيما يخص الرقعة الجغرافية التي ينشطون فيها، خاصة أن **65%** صرحوا أنهم ينشطون في أكثر من مؤسسة، فإتساع رقعة التدخل مع عدم تسخير وسائل النقل وعدم تعويض مصاريف النقل كلها عوامل وصعوبات ومشاكل تعترض مستشاري التوجيه أمام أداء رسالتهم المهنية، ورغم هذا، هناك من يجابه هاته الصعوبات من خلال بعض التصريحات الإيجابية لبعض المبحوثين الذين قالوا بأنه لا يوجد صعوبة في التنقل في قطاع العمل.

الجدول رقم 09: يوضح الظروف المهنية لمستشاري التوجيه

المجموع		لا		نعم		التقييم الظروف المهنية
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
100%	46	50%	23	50%	23	تكليف بأعمال إدارية
100%	46	28%	13	72%	33	التوفيق بين العمل الإداري والتربوي
100%	46	9%	04	91%	42	توصيف مهام المنصب
100%	46	7%	03	93%	43	متابعة سجلات نتائج التلاميذ

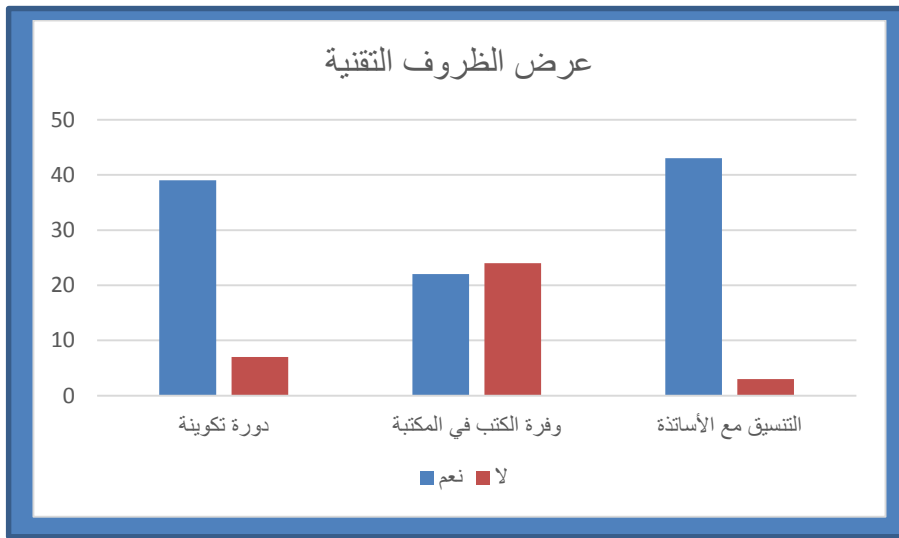


التحليل:

من خلال تصريحات المبحوثين يبدو أنهم يعانون من صعوبات تنظيمية وإدارية، فرغم أنهم على دراية بالتشريع القانوني الخاص بمهام مستشار التوجيه إلا أنهم يؤدون ومكلفون بمهام إدارية أخرى خارج نطاق عملهم، والنسبة الأولى 50% تبين ذلك، فنصف المبحوثين صرح أنه مطالب بأعمال إدارية إلى جانب عمله كمستشار إلا أنه لا يرفض العمل رغم اطلاعه على التشريع القانوني، كما أن بيانات هذا الجدول تبين حرص أغلب المبحوثين على أداء عملهم من خلال قدرتهم على التوفيق بين العمل الإداري والعمل التربوي، لهذا يجب أن لا يحاسب المستشار عن عدم الفعالية في العمل لأن هذه الظروف مهما كان حريصا في عمله إلا أنها تؤثر عليه.

الجدول رقم 10: تكوين المستشارين وعلاقتهم بالاساتذة ومدى وفرة الكتب بالمكتبة

المجموع		لا		نعم		التقييم الظروف التقنية
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%100	46	%15	07	%85	39	دورة تكوينية
%100	46	%52	24	%48	22	وفرة الكتب في المكتبة
%100	46	%07	03	%93	43	التنسيق مع الاساتذة



التحليل:

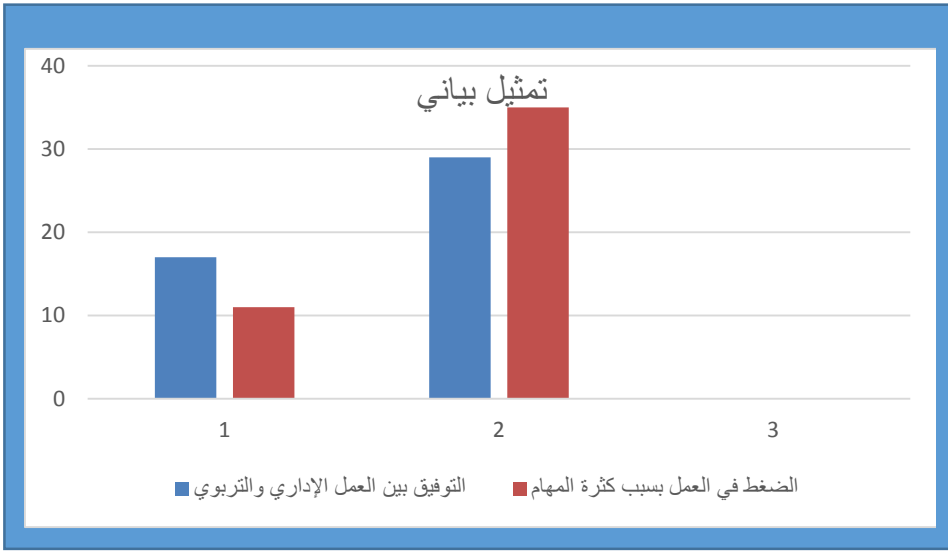
يبين لنا الجدول أنه هناك اجماع من أغلبية المبحوثين على أنهم يتلقوا دورات تكوينية في مجالات معينة، وهي بالطبع ليست متاحة للجميع، لأنه في كثير من الأحيان يتم اختيار مستشارين حسب معايير معينة، فالنسبة المئوية **85%** تبين أن تقريبا جميع المستشارين تلقوا تكويناً ما عدا فئة قليلة منهم وهي سبعة أفراد الممثلة في **15%** صرحوا أنهم لم يتلقوا تكويناً، وهذا ما سيجعل تفاوت في الفعالية في العمل وفي مواجهة مختلف الصعوبات التي يتعرضون لها في أدائهم لعملية الإرشاد والتوجيه، كما أن هناك عدم توفير للوسائل التي تساعد مستشار التوجيه على التكفل الأمثل بالطلبة، خاصة إذا كانت هناك حصة مطالعة في المكتبة، فتجد مثلاً كتب معينة ينصح مستشار التوجيه الطالب بالاطلاع عليها إلا أنها غير موجودة في المكتبة، فهذا يعتبر من الصعوبات التي تواجه عملية الإرشاد والتوجيه، علماً أن هناك تنسيق تام من طرف المستشارين والأساتذة في خدمة الطلبة.

الفصل الرابع:

تفريغ ومناقشة المعطيات

الجدول رقم 11: يوضح ما اذا كان مستشار التوجيه يواجه ضغطا في العمل بسبب كثرة المهام

المجموع		لا		نعم		التقييم النشاط التربوي
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%100	46	%37	17	%63	29	التوفيق بين العمل الإداري والتربوي
%100	46	%24	11	%76	35	الضغط في العمل بسبب كثرة المهام



التحليل:

من خلال عرض هذا الجدول والرسم البياني يتبين لنا أن معظم المبحوثين صرحوا أنهم يعانون ضغطا في العمل الا أنهم استطاعوا القيام بالعمل الإداري الذي كلفوا به والذي ليس من اختصاصهم وزيادة على هذا يقومون بنشاطاتهم التربوية التي هي من اختصاصهم، ولعل النسب المتفاوتة في الجدول والرسم تبين ذلك جليا، فالملاحظ في الجدول أن نسبة حاق بعملهم دون عناء أو صعوبات ، الا أنه هذا لا يبرر أنه هناك نسبة 76% من المبحوثين يعانون ضغطا في العمل بسبب كثرة المهام مقابل نسبة 24%، كما أن نسبة 63% من المبحوثين صرحوا أنه بمقدورهم التنسيق والتوفيق بين العمل الإداري والتربوي، وأكد هذا الاختلاف في النسب يدل على وجود صعوبات يعاني منها مستشار التوجيه في عمله في المؤسسة التربوية.

6- الاستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الأولى:

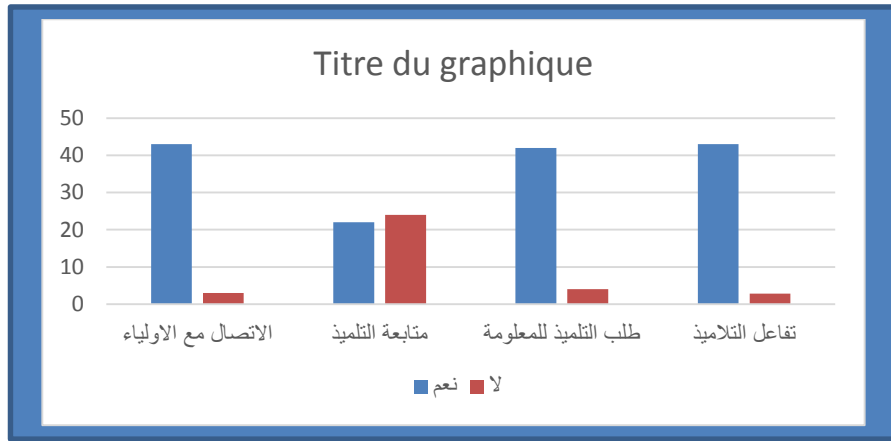
نلاحظ مما تم تسجيله من نتائج فيما يخص تقييم الفرضية الأولى أن مستشاري التوجيه يعانون العديد من المعوقات المتعلقة بالبيانات الإدارية سواء فيما يخص التصنيف الإداري أو توفير وسائل العمل وتجهيز المكتب واستقلاليته، كما أن عوامل التنقل في القطاع تعد عاملا هاما من العوامل التي تعترض متشاري التوجيه في أداء عملهم، ونذكر على سبيل المثال مجال التدخل وتوفير و تسخير وسائل النقل و تعويض مصاريف التنقل، كما لاحظنا أن الظروف المهنية لمستشاري التوجيه مثل التكاليف بمهام إدارية خارج نطاق عملهم تخلق صعوبات مهنية تؤثر على مهام مستشاري التوجيه.

7- دراسة ومناقشة وتحليل الفرضية الثانية (تفريغ المعطيات المتعلقة بالبيانات

الإجرائية): سوف يتم في هذا المبحث مناقشة وتحليل بيانات الفرضية الثانية التي مفادها أن

للعوامل الإجرائية أثر على مهام مستشاري التوجيه التربوي

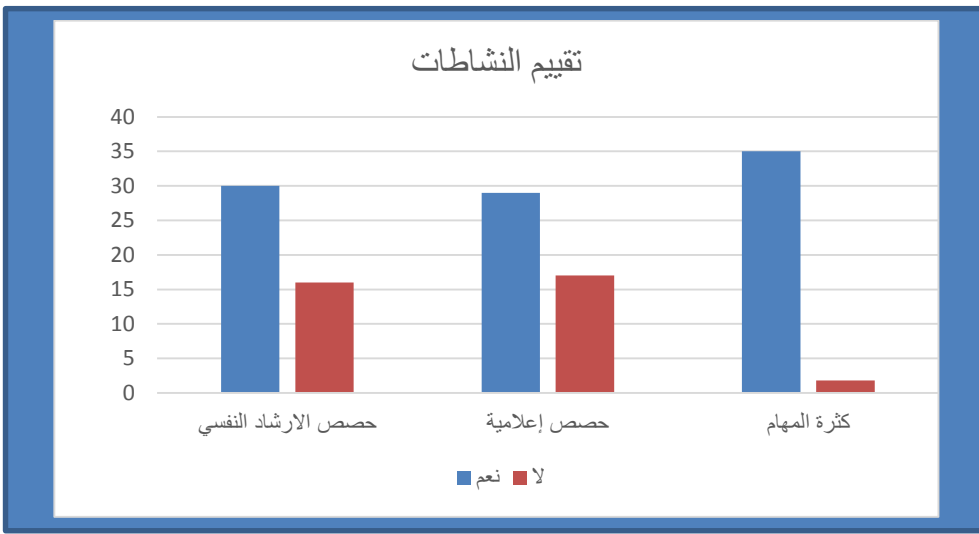
المجموع		لا		نعم		التقييم معوقات الاتصال
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%100	46	%07	03	%93	43	حالة الاتصال مع الاولياء
%100	46	%52	24	%48	22	متابعة التلميذ خارج المدرسة
%100	46	%09	04	%91	42	طلب التلميذ للمعلومة
%100	46	%07	03	%93	43	تفاعل التلاميذ



التحليل:

يبدو من خلال الجدول أن هناك اتصال فعال بين مستشار التوجيه والطلبة وأولياؤهم، ولعل النسبة المئوية المرتفعة والمقدرة بـ **93%** مقابل **07%** تبين أن هناك اهتمام من طرف الأولياء بمستقبل أولادهم، كما أن هناك تفاعل من التلاميذ بشأن نشاط المستشار وطلب المعلومة، ويكون هذا في ظل الاتصال الرسمي داخل المؤسسة في ظل القوانين التي تحكم الفاعل الاجتماعي في النسق الاجتماعي المغلق، إلا أنه يبدو أن هناك صعوبات في التواصل خارج المحيط الدراسي، في الجو الذي يسوده الاتصال غير الرسمي، وهذا راجع الى الظروف الاجتماعية التي يعيشها وسطها التلميذ خارج المدرسة والتي لا تساعد الانضباط بشكل عام، أو هناك سبب آخر، وهو عدم متابعة الاولياء لأولادهم في المنزل هو الذي خلق معوقات الاتصال بين المستشار والتلميذ خارج المدرسة.

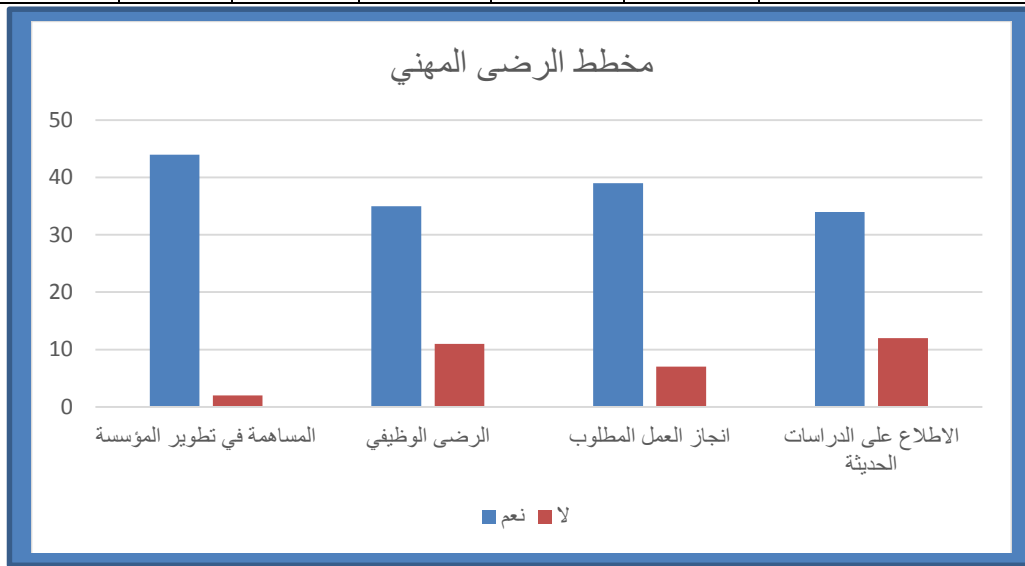
المجموع		لا		نعم		التقييم نشاطات تربوية
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%100	46	%35	16	%65	30	حصص الارشاد النفسي
%100	46	%37	17	%63	29	حصص اعلامية
%100	46	%24	11	%76	35	كثرة المهام



التحليل:

في البيانات الظاهرة في الجدول يتبين أن مستشاري التوجيه يعانون صعوبات في تقديم الحصص الارشادية والإعلامية وكثرة المهام، والنسب المئوية مثل 65%، 63%، 76%، انما تعبر على المعوقات التي يتعرض لها المستشارين، وهذا راجع الى طبيعة تكوينهم الذي لا يتناسب مع المنصب وعدم التحكم في تقنيات الارشاد والتوجيه، خاصة أصحاب اختصاص علم الاجتماع، في المقابل هناك فئة قليلة قالوا بأنهم لا يعانون أي صعوبات وأنهم متحكمون في سير العملية الارشادية والتي في الغالب يكونوا من أصحاب اختصاص علم النفس.

المجموع		لا		نعم		التقييم
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%100	46	%04	02	%96	44	المساهمة في تطوير المؤسسة
%100	46	%24	11	%76	35	الرضى الوظيفي
%100	46	%15	07	%85	39	انجاز العمل المطلوب
%100	46	%26	12	%74	34	الاطلاع على الدراسات الحديثة

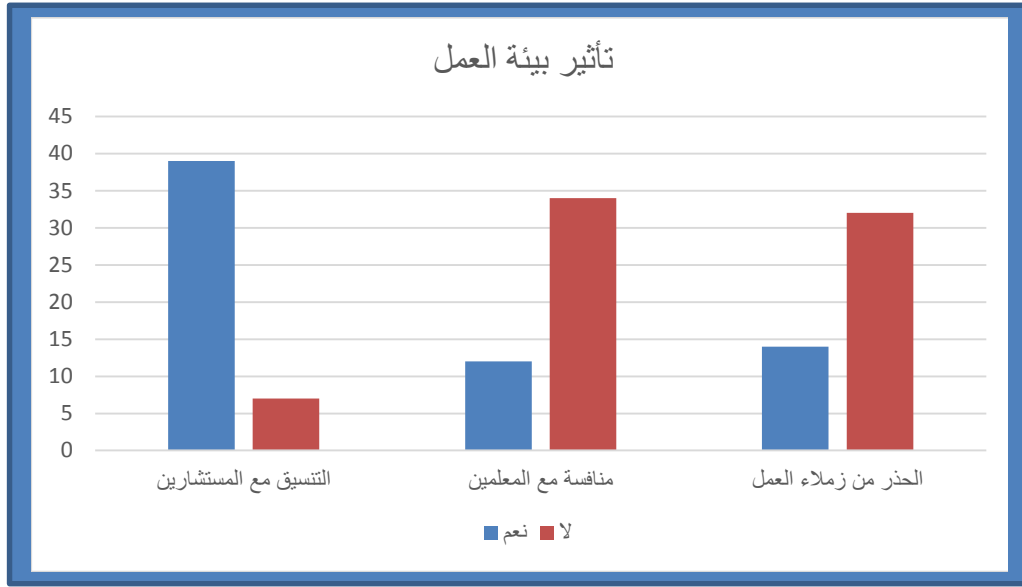


التحليل:

رغم الظروف العمل التي ذكرنا سابقا، لا يزال مستشاري التوجيه يؤدون عملهم على أحسن وجه في ظل الإمكانيات المتوفرة، ولعل النسبة المئوية 96% الدالة على الرضى المهني خير دليل على ذلك، إلا أنه هناك فئة قليلة لها إحساس بالنقص والضعف كالنسبة المئوية 04% الدالة على عدم الإحساس والمساهمة في تطوير المؤسسة، وهذا راجع الى أن مستشاري التوجيه لهم الرغبة في تقديم الأفضل لكن هناك صعوبات ومعوقات مادية وتنظيمية حالت دون تحقيق أهدافهم، كما أن المبحوثين لهم الرغبة في مواكبة التطورات التي تحدث على مستوى خدمة الارشاد والتوجيه، فالملاحظ أن 74% من العينة قالوا بأنهم على اطلاع لما استحدث في هذا المجال، وهذا ان دل على شيء، فإنما يدل على حب اتقان العمل والتفاني فيه.

الجدول رقم 15: هذا الجدول يوضح تأثير بيئة العمل على عملية الارشاد والتوجيه

المجموع		لا		نعم		التقييم التعيين
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%100	46	%04	07	%96	39	التنسيق مع مستشاري التوجيه
%100	46	%24	34	%76	12	وجود منافسة مع التربويين
%100	46	%15	32	%85	14	الحذر من زملاء العمل

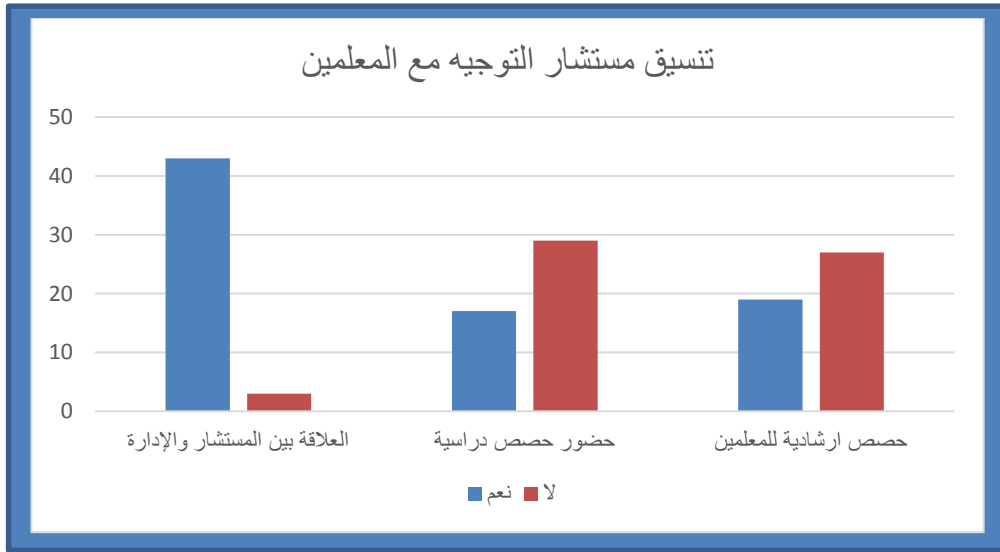


التحليل:

يبدو من خلال البيانات المسجلة في الجدول والمخطط البياني أن بيئة العمل عاملا مهما وأساسيا مساهما في خلق ظروف مهنية إيجابية أو سلبية، فزميل العمل اما أن فاعلا داعما لفريق العمل تهمة مصلحة الجميع، أو يمكن أن يكون منافسا، ما يهمه إلا حب الظهور وأن ينسب الاعمال المميزة والنجاح لنفسه، وفي العينة المدروسة هذه يظهر أنه هناك تنسيق ما بين المستشارين، ولعل نسبة **96%** مقابل **04%** لهي أكبر دليل على أن هناك تعاون ما بين المستشارين في خدمة مصلحة الجميع، بالمقابل هناك تفاوت ملحوظ في النسب المئوية فيما يخص الاحتكاك مع باقي زملاء العمل، وهذا راجع الى عدم التساوي في الحقوق والواجبات، لأنه في بعض الأحيان تغيب العدالة في التعامل مع الموظفين من طرف الإدارة والهيئات الرسمية، ويعتبر هذا احد العوامل المؤثرة في واقع الارشاد والتوجيه.

الجدول رقم 16: هذا الجدول يوضح معوقات تنسيق مستشار التوجيه مع المعلمين

المجموع		لا		نعم		التقييم	التعيين
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار		
%100	46	%07	03	%93	43	العلاقة بين المستشار والإدارة	
%100	46	%63	29	%37	17	حضور حصص دراسية	
%100	46	%41	19	%59	27	حصص ارشادية للأساتذة	

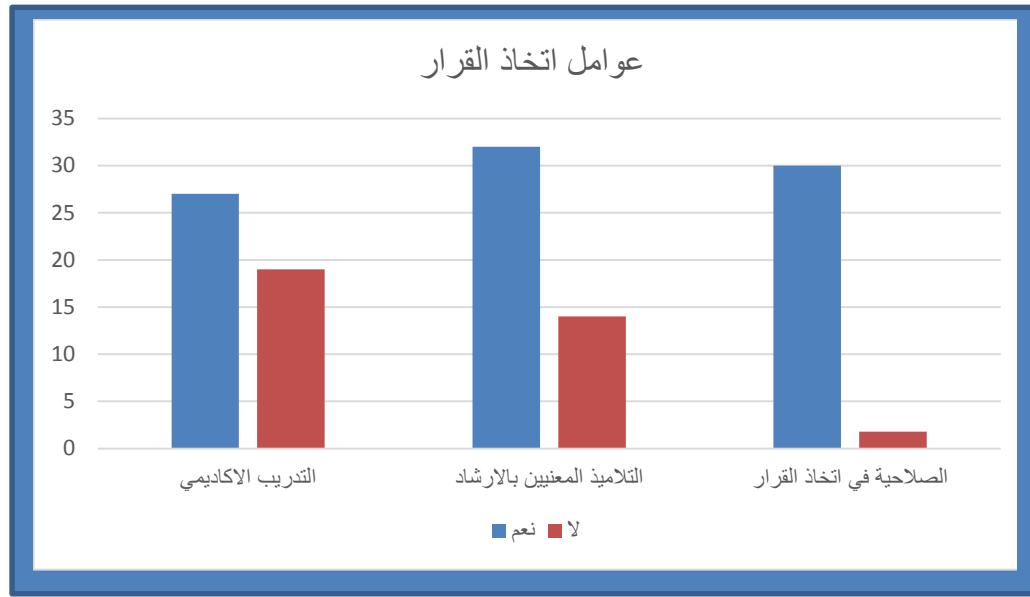


التحليل:

من خلال استقرائنا للجدول يبدو أنه هناك تباين فيما يخص التنسيق بين مستشاري التوجيه والمعلمين، والنسب المئوية المتفاوتة تظهر ذلك، علما أنه في تخطيطنا للاستبيان نحن وضعنا أسئلة من أجل التعرف على مدى عملية التنسيق مع المستشارين والأساتذة والإدارة، من خلال المشاركة فيما بينهم لخدمة المصلحة العامة، إلا أنه تبين لنا أن هناك صعوبات ومشاكل الأساتذة يكونون طرفا فيها وعاملا أساسيا أمام الأداء المهني لمستشار التوجيه، فمثلا التأخر في ملء كشوف النقاط، يؤثر على عمل مستشار التوجيه في تحليل النتائج، وبالتالي التأخر في انعقاد المداولات الخاصة بلجان الأقسام، كما انه في العديد من المرات يتم تغييب مستشار التوجيه عن حضور الاجتماعات التنسيقية الخاصة بالأساتذة، وهذه كلها عوامل تؤثر على عمليات الارشاد والتوجيه في المؤسسة التعليمية.

الجدول رقم 17: يوضح معوقات العمل فيما يخص اتخاذ قرار عملية الارشاد والتوجيه

المجموع		لا		نعم		التقييم التعيين
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%100	46	%41	19	%59	27	التدريب الاكاديمي
%100	46	%30	14	%70	32	التلاميذ المعنيين بالإرشاد
%100	46	%35	16	%65	30	الصلاحية في اتخاذ القرار



التحليل:

عملية اتخاذ أي قرار بخصوص التلاميذ يتطلب مؤهلا علميا وخبرة واسعة في ميدان الارشاد والتوجيه، وهذا ما يتطلب التكوين الاكاديمي لمستشاري التوجيه، لكن الملاحظ في البيانات المفرغة في الجدول أنه تقريبا نصف المبحوثين **41%** يفتقرون لهذا التكوين، ويظهر ذلك في الجدول في التمييز بين التلاميذ الذين تقدم لهم الخدمات الارشادية، فلقد صرح **70%** من البحوث أنهم يقدمون الخدمات الارشادية لجميع التلاميذ مقابل **30%** الذين يقدمون لفئة معينة، فالمفروض أنه جميع التلاميذ يحتاجون الى توجيه، أي يجب مساعدة التلميذ الضعيف ومرافقة التلميذ الموهوب، كما أظهر الجدول أن بعض مستشاري التوجيه **35%** ليس لهم الحرية في اتخاذ القرار بشأن التلاميذ، ويرجع هذا لعوامل إدارية واجتماعية.

8- الاستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الثانية:

من خلال تفريغ المعطيات المتعلقة بالبيانات الإجرائية قياسا على الفرضية الثانية التي مفادها أن مستشار التوجيه يواجه صعوبات متعلقة بالعوامل الاجرائية في المؤسسة التعليمية تبين لنا مستشاري التوجيه يعانون جملة من المعوقات والصعوبات المهنية والتنظيمية التي تؤثر سلبا على نشاطهم التربوي، خاصة فيما يخص واقع الاتصال بين مستشار التوجيه والتلميذ والأولياء وتأثير بيئة العمل على عملية الارشاد والتوجيه، كما أن هناك صعوبات تكمن في درجة الرضى المهني لعمل المستشار في المؤسسة التعليمية إضافة الى بعض الصعوبات المتعلقة بعدم التنسيق بين مستشار التوجيه والمعلمين في كيفية التكفل التربوي بالمتدرسين، وكخلاصة عامة نقول أن مستشاري الارشاد والتوجيه المدرسي يعانون العديد من الصعوبات الإجرائية والتنظيمية التي حالت دون القيام بنشاطاتهم التربوية على أحسن وجه.

كان الغرض من هذه الدراسة ومن هذا البحث هو كشف وفحص ورصد مختلف التحديات والممارسات التي تواجه مستشاري التوجيه في المؤسسات التعليمية، علما انه تحققت نتائج البحث التي تنبأنا بها في بداية بحثنا هذا، وهي كالتالي:

- تصادف مستشار التوجيه التربوي عدة عوامل إدارية تؤثر على أداء عملهم كون بعض المسؤوليات التي قد تتعارض مع مهامهم، مما يعني أنه أحيانا يتم تكليف مستشاري التوجيه بأعمال ليست من اختصاصهم، وهذا ما يجعل عدم القدرة على التوفيق بين العمل الإداري والتربوي.

- أكد المبحوثون أنهم يعانون جملة من المعوقات المادية التي تحول بينهم وبين أداء عملهم في احسن الظروف، ونذكر على سبيل المثال لا الحصر، عدم وجود حوافز وتعويض مصاريف التنقل في القطاع.

- بعض مستشار التوجيه يعانون صعوبات متعلقة بعدم وجود التكوين واجراء التربصات الميدانية وهذا ما سوف يؤثر سلبا على العملية الارشادية، رغم أنه صرح بعض المبحوثين أنه توجد دورات تكوينية الا أنه ليست متاحة للجميع.

- تفريغ البيانات أكد لنا وجود صعوبات خارجية خارج نطاق المؤسسة التعليمية وهي متعلقة بأولياء المتدرسين، نظرا لعد التوافق ووجود حرص ومتابعة منزلية، فمستشار التوجيه يؤدي عمله المطلوب منه في المؤسسة التعليمية الا أنه يحتاج الى طرف اخر متمثل في الولي من أجل المتابعة في المنزل، هذا الامر غير موجود نتيجة لمختلف الظروف الاجتماعية التي تعيشها العائلات.

- هناك صعوبات إدارية تنظيمية تؤثر على عملية الارشاد والتوجيه المدرسي مما يؤثر سلبا على فعالية مستشار التوجيه خاصة اذا تعلق الأمر بحقوقه الإدارية، مثل تصنيف المستشار وعدم وجود ترقية في المنصب.

10 - اقتراحات وتوصيات:

بعد انجاز هذا البحث وتحليل المعطيات والوصول الى نتائج التي ذكرنا، نذكر بانه قمنا بتسجيل بعض الملاحظات أدلى بها المبحوثون والتي سوف ندرجها في خاتمة هذا البحث كإقتراحات وتوصيات الى الجهات المعنية لعلها تجد آذانا صاغية من أجل تجديد القوانين التنظيمية المتعلقة بعمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وفيما يلي بعض النقاط التي نؤكد عليها:

- 1- تكليف المستشار بمقاطعة تدخل واحدة، إما في ثانوية وإما في متوسطة
- 2- عدم تكليف المستشار بمهام إدارية إضافية خارجة عن نطاق عمله
- 3- اشراك مستشار التوجيه في جميع المجالس العلمية دون استثناء
- 4- توفير النقل أو تعويض مصاريف التنقل أثناء التنقل في مقاطعة التدخل
- 5- تجهيز مكتب المستشار وتوفير الأجهزة ووسائل الاعلام والاختبارات النفسية
- 6- توفير مكتب مستقل لمستشار التوجيه لممارسة عمله في أحسن الظروف
- 7- مراجعة التصنيف الإداري حسب الشهادات العلمية
- 8- العودة الى المدرسة التطبيقية لعلم النفس عوض توظيف خريجي الجامعات

ذكرنا عوامل كثيرة مؤثرة في عملية الارشاد والتوجيه كنا قد تنبأنا بها في بداية البحث من خلال الفرضيات التي وضعناها، إلا أنه اكتشفنا عاملا اخر مهما وهو بيئة العمل وعلاقة زملاء المهنة مع بعضهم البعض، وحالة اللاعدل الذي يمارس عليهم من طرف الجهات الوصية في المؤسسة التربوية رغم أن الجميع يحمل مؤهلات علمية متساوية، ورغم ما كتب حول العوامل والظروف المؤثرة في الارشاد التربوي إلا أنها ليست بالسلبية التي يصفونها، لهذا يبقى الفرد هو الذي يتحكم في نجاح أو فشل عملية الارشاد التربوي، فالنجاح والتقدم والرقي والتطور يصنعه الفرد في ظل الظروف المهنية الموجودة، وإلا كيف نتعرف على فاعلية الفرد وطموحه واجتهاده، يعني أنه مستشار التوجيه عليه أن يعمل وفق قيم جماعة العمل وأن يسخر الظروف الموجودة في خدمته، وأن يعمل بالإمكانيات الموجودة في خدمة المصلحة العامة، لأنه مهما وفرت الجهات المعنية من إمكانيات إلا أنه سوف تجد من ينتقد ويبحث عن الثغرات والنقائص، بمعنى آخر، الموظفون لا يرغبون في بذل أي جهد في مجابهة الظروف القائمة، يتقاعسون عن أداء عملهم ويبررون فشلهم بان هناك عوامل خارجية لم تسمح لهم بأداء عملهم على أحسن وجه، ثم إن تباين تصريحات مستشاري التوجيه حول عوامل مشتركون فيها جميعا بأنها عوامل عادية أو عوامل سلبية، لهي أكبر دليل بأن مستشار التوجيه في حد ذاته يعتبر أحيانا أحد العوامل التي تؤثر على عملية الارشاد والتوجيه.

المراجع: المراجع العربية:

الكتب:

- 01- إبراهيم مطاوع، الوسائل التعليمية، ط 2، مكتبة النهضة المصرية، مصر، 1998 م .
- 02- إلهام غنيف، دليل المشرف التربوي ط 5، وزارة التربية والتعليم العالي، فلسطين، 2018 م .
- 03- النوايسة فاطمة عبد الرحيم، اساسيات علم النفس، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2015م.
- 04- حامد الزهران، التوجيه والإرشاد النفسي، ط 2، مطبعة التقدم عالم الكتب، مصر، 1980 م .
- 05- حسين عبد الحميد أحمد، التربية والمجتمع، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2010 م
- 06- خالد المير، مناهج البحث التربوي، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 2001 م.
- 07- زيتوني العياشي، محاضرة في علم اجتماع المؤسسات، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2019-2020 م
- 08- سيدي عبد الحميد مرسي , الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني، مكتبة الخانجي، القاهرة، مصر، 1976 م.
- 09- سليمان داود زيدان واخرون، أساليب الارشاد التربوي، دار جهينة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007 م .
- 10- صالح أحمد الخطيب، الارشاد النفسي في المدرسة، ط3، دار الكتاب الجامعي، جامعة صنعاء، اليمن، 2007 م.
- 11- طارق عبد الرؤوف، التعليم الالكتروني والتعليم الافتراضي، دار الكتب المصرية، القاهرة، مصر، 2014 م.
- 12- عبد الله أبو زعيزع، أسس ومبادئ الارشاد النفسي، قسم علم النفس التربوي، كلية التربية، جامعة دمنهور، مصر، 2018 م
- 13- على أحمد خضر، قراءة تحليلية في المفاهيم والمصطلحات الاعلامية المعاصرة، دار الاكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، 2021م
- 14- عبد القادر الشبخلي، الارشاد التربوي في الجامعة، ط 1، المؤسسة العربية، عمان 1973 م .
- 15- عبد العزيز المعاينة، مشكلات تربوية معاصرة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2009 م .

المراجع:

- 16- لزهر مذكور، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، جامعة تيزي وزو، المجلد 6 العدد 2، 2021 م.
- 17- محمد منير مرسي، الإدارة المدرسية الحديثة، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 1976 م .
- 18- موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ط 2، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون دار القصبه للنشر، الجزائر 2004 م.
- 19- وحدة الارشاد المهني، التوجيه والإرشاد المهني ودوره في تطوير المرحلة الإعدادية، وزارة التربية والتعليم، البحرين.
- 20- وهيب سمعان، محمد منير مرسي، الإدارة المدرسية الحديثة، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 1979م
- 21- يوسف أبو القاسم الأحرش وآخرون، مدخل الى التوجيه والإرشاد النفسي، بنغازي، دار الكتب الوطنية، ليبيا، 2002 م .
- ### المجلات:
- 22- بلقاسم سلاطينية، العلاقات الإنسانية في المؤسسة، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد:5، فيفري، 2004 م.
- 23- د حميد شاوش، في النظريات السوسولوجية، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة ام البواقي، المجلد 8، العدد 2، جوان، 2021م
- 24- د سعود بن براك البادري، مجلة عجمان للدراسات والبحوث، المجلد 13، العدد 2، الامارات العربية المتحدة، 2014 م.
- 25- علي غربي، علم الاجتماع والثنائيات النظرية(التقليدية والمحدثة)، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007م.
- 26- قاسيمي ناصر، التحليل السوسولوجي نماذج تطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017م.
- 27- مقدم سهيل، أهمية الاعلام المدرسي ، مقال عن مجلة الملتقى الدولي الطفل والاعلام، جامعة الاغواط، ديسمبر، الجزائر، 2004 م.
- 28- مجلة دراسات اجتماعية وإنسانية، جامعة وهران 02، المجلد 11، العدد 01، تاريخ 2022/01/16، الجزائر.
- 29- مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، العدد 08، سبتمبر 2014 م، الجزائر .
- 30- لزهر مذكور، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، جامعة تيزي وزو، المجلد 6 العدد 2، 2021 م

المراجع:

قرارات وزارية:

- 31- النشرة الرسمية للتربية الوطنية، وزارة التربية الوطنية، العدد 488، أفريل، الجزائر، 2005 م.
- 32- قرار 827.91 مؤرخ في 1991/11/13م، مهام المستشار والمتشاور الرئيسي في التوجيه المدرسي والمهني وزارة التربية الوطنية، الجزائر
- 33- القرار الوزاري رقم 827 المؤرخ في 1991/11/13م، والمتعلق بتحديد مهام مسشاريه التوجيه المدرسي والمهني

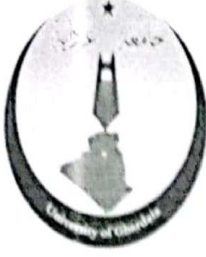
مذكرات جامعية:

- 34- براهيمية صونية، مذكرة ماجستير، علم الاجتماع التنموية وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2005-2006 م.
- 35- أ فنتازي كريمة، أ لوكيا الهاشمي، مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية، العدد3، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2010 م.
- 36- د ميريام براون، كلية التربية، قسم الأصول التربوية، أكوا ايوم، النيجر، 2021 م.

المراجع الأجنبية:

37- CONCHI-MIRIAM BROWN ، "Issues and Challenges Facing Counsellors in Nigerian Schools" , Department of Educational Foundations, College of Education, Akwa Ibom State, Niger,2021.

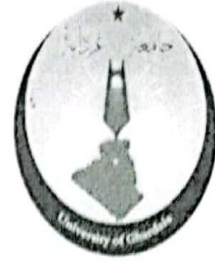
الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غردية



استبيان الواقع السوسيو- المهني وأثره على الارشاد التربوي/ دراسة ميدانية على عينة من مستشاري التوجيه

بولاية غرداية

في اطار اعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر يشرفني أن أتقدم اليكم أيها السادة والسيدات من
مستشاري الارشاد والتوجيه المدرسي والمهني طالبا منكم ملاً هذا الاستبيان من أجل التعرف على العوامل
المؤثرة على الارشاد التربوي، لذا نطلب منكم وضع علامة في الخانة المناسبة والإجابة على الاسئلة التي
تتطلب توضيح.

تقبلوا منا فائق الشكر والاحترام والتقدير

2024/2023

البيانات الشخصية:

1. الجنس: ذكر أنثى
2. الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج
3. السن: من 21 الى 25 من 26 الى 30 أكثر من 30
4. الشهادة العلمية: ليسانس ماستر ماجستير ...شهادة اخرى:
5. التخصص: علم الاجتماع علم النفس علوم التربية ...تخصص اخر:
6. السكن: في البلدية التي تعمل بها خارج البلدية تعمل بها
7. الرتبة: مستشار توجيه مستشار توجيه رئيسي
8. الصفة: متربص متعاقد مرسم
9. الاقدمية: أقل من 5 سنوات من 5 الى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

البيانات الادارية:

10. هل انت راض بالتصنيف الإداري: نعم لا
11. مجال التدخل: مؤسسة أكثر من مؤسسة
12. هل تملك مكتبا مستقلا عن باقي الإداريين التربويين: نعم لا
13. هل تلقيت دورات تكوينية: نعم لا
14. هل مكتبك مجهز بحاسوب آلة طباعة انترنت: نعم لا
15. هل يوجد وسائل تقديم الحصص الارشادية: نعم لا
16. هل يوجد تسخير لوسيلة النقل في القطاع وقت العمل: نعم لا
17. هل تمارس أعمال ادارية الى جانب نشاطك كمستشار توجيه: نعم لا
18. هل لك القدرة علي التوفيق بين العمل الاداري والتربوي: نعم لا
19. هل يوجد تنسيق بين مستشار التوجيه والاساتذة: نعم لا
20. هل تتمتع بالاجازات والعطل مثل باقي الاساتذة والاداريين في العام الدراسي: نعم لا
21. هل تحوي مكتبة المؤسسة قدر كافي من الكتب علمية: نعم لا
22. هل انت مطلع على النصوص القانونية التي تحدد مهام مستشار التوجيه: نعم لا
23. هل تجد صعوبة في التنقل في القطاع: نعم لا
24. هل يتم تعويض مصاريف التنقل في القطاع: نعم لا
25. هل يسمح لك بتفقد السجلات الخاصة بنتائج التلاميذ: نعم لا
26. هل يوجد في مكتبك الاستثمارات والاختبارات النفسية الخاصة بالمتدرسين: نعم لا

البيانات الاجرائية:

27. هل تتعاون مع باقي مستشاري التوجيه في الولاية: نعم لا
28. هل يزورك أولياء التلاميذ في مكتب العمل لتفقد احوال أبنائهم: نعم لا
29. هل تقوم بمتابعة التلميذ تربويا خارج المدرسة: نعم لا
30. هل يبادر التلميذ بطلب المساعدة من مستشار التوجيه حول مواضيع معينة: نعم لا
31. هل تواجه صعوبات في اجراء حصص الارشادي النفسي: نعم لا
32. هل تواجه صعوبة في اجراء حصص اعلامية: نعم لا
33. هل تقوم بحضور حصص دراسية مع الاساتذة: نعم لا
34. هل تشعر بأنك تؤدي الرسالة التي أوكلت اليك على أحسن وجه: نعم لا
35. هل تقوم بالاطلاع على الدراسات الحديثة في مجال الارشاد التربوي: نعم لا
36. هل شعرت يوما أن أحد مستشاري التوجيه يتدخل في عملك: نعم لا
37. هل العلاقة بينك وبين الادارة التعليمية جيدة : نعم لا
38. هل تلقى تجاوب من التلاميذ اثناء العملية الارشادية: نعم لا
39. هل انت راض عن الدور التربوي الذي تقوم في ظل ظروف العمل الموجودة: نعم لا
40. هل تشعر انك تساهم بتقديم عمل في تطوير المؤسسة التعليمية: نعم لا
41. هل تتمتع بالصلاحية في اتخاذ القرار بخصوص التلميذ: نعم لا
42. هل تعاني من ضغط العمل بسبب كثرة المهام: نعم لا
43. هل أنت مدرب أكاديميا على كيفية تقديم الارشاد والتوجيه: نعم لا
44. هل يتم تقديم خدمات التوجيه والإرشاد لجميع التلاميذ: نعم لا
45. هل تعاني من منافسة المعلمين لمهامك مع التلاميذ: نعم لا
46. هل تقوم بحصص ارشادية للمعلمين في كيفية التعامل مع التلاميذ: نعم لا

انتهى

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

المفتشية العامة للتربية الوطنية

تنظيم أعمال مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني

