# تقويم الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد في ضوء الإصلاحات الجديدة للمنظومة التربوية

**د. قوارح محمد جامعة قاصدي مرباح ورقلة**

**أ. غريب مختار جامعة قاصدي مرباح ورقلة**

gouarahmo@yahoo.fr

## ملخص البحث

عرفت الأنظمة التربوية حركة إصلاح كبيرة شملت جوانب أساسية في مختلف مراحل التعليم ومستوياته ومناهجه، كان الهدف منها زيادة فعالية النظام التربوي ومعالجة مواطن الضعف فيه حيث تعتبر هذه الإصلاحات محطات تقييمية لأهداف التخطيط التربوي.

وباعتبار أن التوجيه المدرسي يمثل وجها هاما من أوجه النظام التربوي الجزائري حيث يهدف إلى تحقيق الاستثمار الأمثل في العنصر البشري عن طريق تنمية القدرات الفردية والمؤهلات الخاصة بالتلميذ، وتهيئته للاندماج في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، كان له نصيب من هذه الإصلاحات التي سعت إلى تحقيق التوافق بين قدرات التلميذ وميولاته ومساعدته على بناء مشروعه الشخصي.

فرضت هذه الإصلاحات على مستشار التوجيه مسايرتها، إذ يتوجب عليه أن يكون ملما ومتحكما بطرق ووسائل العمل المتاحة له بالإضافة إلى تطوير أدائه وزيادة كفاءته بما يحقق أهداف الإصلاح الجديد، ونظرا لأهمية التوجيه المدرسي والمهني سنحاول تقويم مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه في ضوء هذه الإصلاحات .

**الكلمات المفتاحية** : تقويم، الأداء الوظيفي، مستشار التوجيه، الإصلاح

## Evaluating the Functional Performance of the Guidance Counselors in the new reforms of the educational system

**Abstract**

Educational systems known as a big reform movement included key aspects at different stages and levels of education and curricula, was designed to increase the effectiveness of the education system and address

weaknesses in it, where these reforms are considered stations assessment of the objectives of educational planning.

Given that school guidance is an important aspect of the Algerian educational system as it aims to achieve the optimal investment in human resources by individual capabilities and qualifications for the development of the student, and prepare for integration into the social and economic life, he had a share of these reforms which sought to achieve compatibility between capabilities student and inclinations and help him build his profile.

These reforms imposed on the guidance counselor bring them in line, as he must be aware of and in control of ways and means of action available to him in addition to developing its performance and increase its efficiency in order to achieve the new objectives of the reform, due to the importance of school and vocational guidance we will try to evaluate the functionality of guidance counselors level in the light of these reforms.

**key Words** : Evaluation , Functional Performance , Guidance Counselors , Reform

*******

## 1- إشكالية الدراسة:

يمثل التوجيه المدرسي احد مظاهر الاستثمار في المؤسسات التربوية حيث أصبح من الضروري تكوين الأفراد ومرافقتهم في مسارهم التعليمي والتكويني وتمكينهم من المشاركة الفعالة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

ويساهم مستشارو التوجيه بدور فعال وأساسي في وصول المتعلمين إلى تكوين تصور واضح لمشروعهم المستقبلي من خلال متابعة نتائجهم وميولاتهم مستعينين في ذلك بوسائل تربوية ونفسية تهدف إلى الكشف عن ميولات التلاميذ ورغباتهم، بالإضافة إلى توظيف قدراتهم وإمكانتهم وتوجيههم التوجيه الذي يتناسب معها.

ولأن المهام التي يؤديها مستشارو التوجيه مهام رئيسية ترتبط ارتباطا وثيقا بمستقبل التلميذ وتساعده على استغلال إمكاناته وتجنيبه الفشل الدراسي، فان تقويم الأداء الوظيفي لهذه الفئة يعد ضرورة ملحة، حيث تبرز هذه الأهمية في الارتقاء بأدائه وتزويده بتغذية مرتدة تسهم في تطوير كفاءته، ومع التطور الكبير الذي شهدته أساليب التقويم والقياس اتجهت الأبحاث إلى تقويم الأداء من اجل زيادة الفعالية وتحقيق الجودة في المؤسسات التربوية خصوصا مع الاتجاهات الحديثة نحو الإصلاح .

فيشير lawler(1989) إلى انه إذا كانت المنظمة ترغب في أن يكون لديها نظام متكامل لإدارة الموارد البشرية يساعد في انجاز خططها الإستراتيجية، فان تقويم الأداء الوظيفي بالنسبة لها يعد ضرورة وليس خيارا.

فمستشار التوجيه بما له من كفاءات مهنية مختلفة يلعب دورا فعالا ومهما في تحقيق أهداف التخطيط التربوي ولهذا سنحاول في هذه الدراسة تقويم أدائه الوظيفي وفقا لما جاءت به إصلاحات المنظومة التربوية من خلال طرح التساؤلات التالية:

1. ما مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه ؟

2. هل توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس ؟
3. هل توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه تعزى لمتغير التخصص الجامعي ؟
4. هل توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

**2- فرضيات الدراسة :**

1. نتوقع أن يكون مستوى أداء مستشاري التوجيه مرتفعا.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه تعزى لمتغير التخصص الجامعي.

**3-أهمية الدراسة :**

**3-1- الأهمية العلمية:**

**1.** الوقوف على جوانب مشكلة البحث ومتغيراتها .
**2.** تقديم أداة عملية لقياس الأداة الوظيفي لمستشاري التوجيه.
**3.** التعرف على مستويات أداء مستشاري التوجيه لمهامهم وأين منها يتطلب تكوينا اكبر.
**4.** إثراء البحث العملي بموضوع يتناول الأداء الوظيفي ومستشار التوجيه نظرا لقلة البحوث التي تعالج هذا الموضوع في الجزائر.

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

**3-2- الأهمية العملية:**

**1.** تعريف مستشاري التوجيه بمستوى أدائهم الوظيفي.

**2.** تحسين مستوى الأداء الوظيفي من خلال تقديم صورة الأداء الفعلي لأفراد العينة وإبراز جوانب القوة والضعف فيه.

**3.** رصد المعيقات والصعوبات التي تعترض مستشاري التوجيه في أداء مهامهم.

**4.** التعرف على مدى تحقيق مستشاري التوجيه للأهداف العمل الإرشادي والنفسي.

**5.** الكشف على مدى فعالية هذه الفئة في النظام التربوي.

4- **أهداف الدراسة :**

1- التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه.

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

3- البحث عن فروق في مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه بين التخصصات الجامعية.

5- معرفة الفروق في مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والتي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

**6- التحديد الإجرائي لمصطلحات الدراسة:**

**6-1- التعريف الإجرائي للتقويم:**

هو عملية التي من خلالها الحكم على مدى فعالية ما يبذله مستشار التوجيه في انجاز مهامه وفق المقياس المعد لذلك .

**6-2- التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي:**

هو الجهد الذي يقوم به مستشار التوجيه لانجاز المهام والنشاطات الموكلة إليه وفق ما تحدده المناشير الرسمية والقرارات الوزارية .

**6-3- التعريف الإجرائي التوجيه المدرسي والمهني:**

هو عملية مساعدة المتعلمين على تحقيق التوافق النفسي والدراسي وفهم أكثر لإمكاناتهم واستعداداتهم من اجل مساعدتهم على الاختيار المهني المناسب لهم وبناء مشروعهم الشخصي وفقا لها .

**6-4- التعريف الإجرائي الإصلاح التربوي:**

جملة التعديلات التي مست التوجيه المدرسي والمهني لتدارك الثغرات والخلل الذي اثر بشكل سلبي المسار الدراسي للتلميذ والمسار المهني لمستشاري التوجيه .

## 7- الخلفية النظرية للدراسة:

1-**التقويم**:عرفه الشبلي(2000) بأنه:"جمع المعلومات المنظمة التي تتفاعل مع عناصر المنهج أو البرامج لتحديد جدواها وبيان القوة والضعف فيها لتطويرها أو مساعدة متخذ القرار للحسم بشأنها"(الشبلي، 2000: 141)

ويعرفه سيد(2002) بأنه:" السبيل إلى تحديد مستوى الكفاءة والفاعلية ومستوى الأداء الوظيفي الفردي الذي يؤثر في مستوى الأداء الجماعي وبالتالي في أداء المنظمة ككل "(سيد، 2002: 415)

**2-الأداء الوظيفي**:عرفه درة (1984) بأنه: المهام والمسؤوليات التي يتطلبها العمل، وبيئة التنظيم التي تتكون من عوامل داخلية وخارجية تؤثر في الأداء الفعال للموظف "(درة، 1984 : 79)

ويعرفه العجيلي(2001) بأنه :"العملية التي يتم من خلالها تحديد كفايات العاملين ومدى إسهامهم في انجاز المهام الموكلة إليهم "(العجيلي، 2001: 85)

**3-التوجيه المدرسي والمهني:** يعرفه الباحثان: F.Boyé وF.Andreani (1991) على انه "مفهوم يحتوي على مجموعة من الحقائق وهو الإجراء الذي يسمح للتلميذ بعبور المراحل التي يتكون منها النسق المدرسي، فهو يتبعه في مشواره الدراسي، وفي كل مرة تحضر أمامه مجموعة من الاختيارات وعليه أن يتوجه."

**4-الإصلاح التربوي:** يرى يوسف مصطفى القاضي(1974) بان الإصلاح التربوي"هو إحداث تغيير والإتيان بجديد حسب إمكانيات ومتطلبات أفراد المجتمع، ومراعاة ظروفه وإمكاناته وأحواله من القوى البشرية في التصنيع، والتعليم على أنواعه، وعلاوة على انه يمنح للفرد فرصا كثيرة للتجديد وطرائق مختلفة للإصلاح وذلك بمساعدة مختصين في ميدان التربية والتعليم"

**5-التوجيه المدرسي في ظل الإصلاحات الجديدة:** يخضع التوجيه المدرسي إلى التغيرات التي تطرأ على النظام التربوي وبالنظر إلى التغييرات التي عرفتها المنظومة التربوية الجزائرية والتي شملت المناهج والأساليب وهيكلة التعليم العام فقد شهد عدة تغييرات أبرزها إدراج الإرشاد المدرسي في مهام المكلفين بالتوجيه المدرسي، وفي هذا السياق استحدثت لجنة الإصغاء والمتابعة في الثانويات وخلية الإرشاد والمتابعة في المتوسطات (وزارة التربية الوطنية، منشور 241، 292).

يؤكد مفهوم الإرشاد تحضير التلميذ لتوجيهه وفقا لقدراته واستعداداته ورغباته بالتنسيق مع مقتضيات المحيط الاجتماعي والاقتصادي، وصولا إلى البناء التدريجي لمشروعه المستقبلي معتمدا على اختياراته المهنية والمدرسية والتي تتم عن دراية، ما تم استخلاصه من الإرشاد المدرسي هو توجه التوجيه المدرسي نحو صياغة معاصره لهذا المفهوم حيث تتضمن تربية اختيارات التلميذ وبناء مشروعه الشخصي، وبهذا يكون هذا

الفعل عملا جماعيا يشمل مستشاري التوجيه والأولياء والفاعلين التربويين، واعتمدت الوصاية في هيكلة التعليم صيغتين للتعليم الثانوي(جذع مشترك علوم وجذع مشترك آداب)، في حين تفرع التعليم العام في هذه المرحلة إلى مسارين(مسار التعليم العام والتكنولوجي، مسار مهني بمسلكيه تكوين مهني وتعليم مهني)، كما أن في المرحلة الثانوية يتم توجيه تلاميذ السنة الثانية كل حسب ما يتيحه له الجذع المشترك من شعب السنة الثانية ثانوي حيث يتفرع من الجذع مشترك علوم كل من:شعبة العلوم التجريبية، شعبة الرياضيات، شعبة التسيير والاقتصاد، شعب التقني رياضي بفروعه الأربعة(هندسة مدنية، هندسة الطرائق، هندسة ميكانيكية، هندسة كهربائية) أما جذع مشترك آداب فهو الآخر يتفرع عنه شعبتين فقط وهما: شعبة آداب وفلسفة، شعبة لغات أجنبية.(وزارة التربية الوطنية، منشور: 550)

ومن المستجدات التي عرفها التوجيه المدرسي استحداث منصب مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ومستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وبهذا أصبح منصب مستشار التوجيه المدرسي والمهني في طريقه للزوال، أي أن الإرشاد المدرسي أصبح من المهام الأساسية في التوجيه المدرسي، ولعل من أهم المستجدات هي المهام التي تعني بمرافقة التلاميذ خلال تمدرسهم وتوجيههم في المشروع الشخصي بالإضافة إلى تقييم النتائج المدرسية وتحليلها والكشف عن جوانب القصور فيها، والاستقصاء عن التخصصات المفتوحة في التكوين المهني بالتنسيق مع المكاتب المشتركة، كما يشارك مستشار التوجيه في استكشاف الحالات الخاصة وحالات التأخر الدراسي والتلاميذ المعنيين بالتعليم المكيف بصفته أخصائي نفساني، كما يشارك في أنشطة تأطير عمليات التكوين والبحوث والدراسات التطبيقية والنظرية والبحث التربوي.

( وزارة التربية الوطنية، منشور 344 )

## 6-الدراسات السابقة:

1) **دراسة يوسف احمد نواوي(1996)**: حول تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين المكلفين بالإرشاد بتعليم جدة: وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على جوانب القوة والضعف في الممارسات النفسية المهنية للمعلمين المكلفين بالإرشاد ومعوقات العمل ومشكلاته وسبل تحسينها، كما هدفت إلى الخروج ببعض التوصيات والمقترحات التي تساعد على تطوير العملية الإرشادية، شملت عينة الدراسة(40) معلما من المنطقة التعليمية بجدة مكلفا بالإرشاد وقد تم تطبيق الجانب الميداني في الدراسة خلال الفصل الثاني من الموسم الدراسي للسنة (1996)، واستخدم الباحث استمارة من إعداده، ونموذج تقويم الأداء الوظيفي للمرشدين بوزارة المعارف وجاءت النتائج كما يلي:

-أظهرت الدراسة أن 69 % من عينة الدراسة يتراوح مستوى أدائهم ما بين جيد جدا وممتاز.

-أظهرت أن (83) من عينة الدراسة حصلوا على أعلى نسبة في محور السلوك العام والقدوة الحسنة

-أظهرت الدراسة أن هناك بعض محاور الأداء الوظيفي للمعلمين المكلفين بالإرشاد سجلت أدنى نسبة في متوسط استجابات الفئات الثلاثة وهي (الاهتمام بالإرشاد التعليمي والمهني، القدرة على تطوير أساليب العمل).

-وجود ارتفاع نسبة متوسط استجابات الفئات الثلاثة للبعد الخاص بتنظيم ملفات العمل.

-انخفاض نسبة متوسط استجابات العينة لمحور القدرة على تطوير أساليب العمل .

2) **دراسة زياد محمود محمد شومان(2008)**: دراسة تقييمية لأداء المرشد النفسي في ضوء بعض التغيرات:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة وتقويم مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين في محافظة غزة ومعرفة الصورة التي هم عليها في أدائهم الوظيفي وذلك في ضوء بعض متغيرات الدراسة، تكونت عينة البحث من (207) مرشدا ومرشدة من العاملين في وكالة الغوث الدولية والعاملين في وزارة التربية والتعليم، موزعين مابين وكالة وحكومة وذكور وإناث حسب جهة العمل والجنس بواقع (103) من وكالة الغوث و(104) من وزارة التربية والتعليم موزعين مناصفة مابين ذكور وإناث، استخدم الباحث ثلاثة مقاييس من إعداده تكونت من مقياس مستوى الأداء الوظيفي للمرشد النفسي من وجهة نظر مدراء المدارس و مقياس مستوى الأداء الوظيفي للمرشد النفسي من وجهة نظر مشرفوا التوجيه والإرشاد النفسي، بالإضافة إلى مقياس الرضا الوظيفي للمرشد النفسي.

وتوصلت إلى النتائج التالية :

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين تعزى لمتغير الجنس.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين تعزى لمتغير جهة العمل (وكالة، حكومة) لصالح المرشدين الذين يعملون في وكالة الغوث الدولية.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين تعزى لمتغير رضا المرشدين عن العمل.

3) **دراسة ناصر رفيق توفيق السلامة(2003)**: حول أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية في مدارس محافظة جنين من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين، حيث تمت الدراسة على عينة قوامها 782 إداريا ومعلم، استخدم الباحث استبانه ضمت أربعة مجالات(مجال العلاقات الاجتماعية، مجال الشخصية، المجال العلمي والمهني، المجال الفني التطبيقي) وبلغ عدد فقراتها 54 فقرة تم التأكد من خصائصها السيكومترية.

توصل الباحث إلى النتائج التالية :

1. مستوى الأداء كان كبيرا وبلغ المتوسط الحسابي 3.95.
2. مستوى أداء المرشدين التربويين في مديرية جنين أعلى من مستوى الأداء في دائرة قباطية.
3. مستوى الأداء عند الإناث أعلى منه عند الذكور.
4. مستوى الأداء يختلف تبعا لمتغير الخبرة وكانت الفروق لصالح المرشدين في فئة 11 سنة فأكثر في كل المجالات.
5. مستوى الأداء يختلف تبعا لمتغير المؤهل العلمي حيث كانت الفروق لصالح مستوى دبلوم فاقل في المجال الاجتماعي ولصالح بكالوريوس في المجالات الأخرى.
6. مستوى الأداء يختلف تبعا لمتغير التخصص لصالح التخصص العلمي.

**7- إجراءات الدراسة الميدانية**

1- **منهج الدراسة:** استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيرا كميا وكيفيا، ويعمل على ربطها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى استنتاجات عن موضوعها.

2- **مجتمع وعينة الدراسة:** يتكون مجتمع البحث من 90 مستشارا للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية الجلفة موزعين مابين ذكور وإناث تم اختيار منهم 24 مستشارا

بطريقة عشوائية من القائمة الاسمية للمستشارين حيث تم اختيار أرقام عشوائية وتمثل هذه العينة27% من هذا مجتمع البحث موزعين حسب متغيرات البحث كما يلي:

**جدول رقم (1): توزيع أفراد العينة وفقا لمتغيرات الدراسة**

| المتغير | الفئات | العدد | المجموع |
|---|---|---|---|
| الجنس | ذكور | 13 | 24 |
| | إناث | 11 | |
| الخبرة المهنية | 10 سنوات واقل | 14 | 24 |
| | اكبر من 10 سنوات | 10 | |
| التخصص الجامعي | علم النفس | 12 | 24 |
| | علم الاجتماع | 12 | |

**3- حدود الدراسة:**

3-**1-الحدود الزمانية:** حددت الدراسة خلال الفصل الأول من الموسم الدراسي (2017/2016) ، حيث تمت خلال شهر أكتوبر (2016)

**3-2-الحدود المكانية:** تمت الدراسة بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الجلفة.

**3-3-الحدود البشرية:** اشتملت الدراسة على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الجلفة.

4- **أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية:**

**4-1-أدوات الدراسة:** تم استخدم استبيان مكون من (59) عبارة تم بناؤه وعرضه على مجموعة من المحكمين وتم التأكد من خصائصه السيكومترية حيث تحصلنا على ما يلي:

**4-2-الخصائص السيكومترية:**

**الثبات:** بعد حساب ألفا كرونباخ وجدنا انه يساوي (0.86) وهو مقبول جدا لنقول أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات عالية.

**الصدق:**

1. الصدق الذاتي يساوي (0.92) وتم احتسابه من الجذر التربيعي لمعامل الثبات .
2. صدق المقارنة الطرفية وهو مبين في الجدول التالي:

**جدول رقم(2): حساب معامل صدق المقارنة الطرفية(الصدق التمييزي)**

| المجموعة الدنيا = 07 | | المجموعة العليا = 07 | | درجة الحرية | قيمة (ت) | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | | | |
| 108.57 | 12.23 | 146.85 | 18.27 | 12 | 4.60 | 0.01 دالة |

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة ""ت" تساوي (4.60) وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني المقياس لديه قدرة على التمييز بين العينيتين المتطرفتين.

**5- عرض ومناقشة نتائج الدراسة:**

**5-1-عرض ومناقشة الفرضية الأولى**:تنص الفرضية الأولى على ما يلي:

نتوقع أن يكون مستوى الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد مرتفعا، وللإجابة عليه تم حساب المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على مقياس الأداء وجاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

**جدول رقم(3): متوسطات استجابات أفراد العينة على مقياس الأداء الوظيفي**

| المجال | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الأداء |
|---|---|---|---|
| التوجيه والإرشاد | 2.195 | 0.751 | متوسط |
| الإعلام | 2.193 | 0.761 | متوسط |
| التكفل والمتابعة النفسية | 2.290 | 0.761 | متوسط |
| التقويم | 2.210 | 0.757 | متوسط |
| التنظيم | 2.228 | 0.755 | متوسط |
| كل المجالات | 2.296 | 0.757 | متوسط |

يتبين لنا من النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن مستوى الأداء لدى مستشاري التوجيه متوسطا حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال الأول (التوجيه والإرشاد) (2.195) وبلغ المتوسط الحسابي لمجال الإعلام (2.193)، أما مجال التكفل والمتابعة النفسية فقد بلغ (2.290)ويقدر المتوسط الحسابي لمجال التقويم بـ (2.210)، أما مجال التنظيم فمتوسطه الحسابي بلغ (2.228)، وفيما يخص استجابات أفراد العينة على كل مجالات الاستبيان فقد بلغ المتوسط الحسابي (2.296) ويعتبر مستوى الأداء في كل هذه المجالات متوسطا .

ويرجع الباحثان هذه النتائج إلى الصعوبات التي تعترض مستشاري التوجيه في أداء مهامهم، وأبرزها تكليفهم بمهام إدارية خارج مهامهم كانجاز مشروع المؤسسة وصب النقاط ومتابعة ملفات تسجيل التلاميذ في البكالوريا والخريطة المدرسية....، بالإضافة إلى التكليف بمقاطعة كبيرة ( مقاطعة التدخل ) والتي تتكون من الثانوية والمتوسطات التابعة لها، حيث من الممكن أن يصل عدد التلاميذ في المقاطعة الواحدة إلى (2000) تلميذ دون احتساب عدد التلاميذ المسجلين في الإبتدائيات والذين تنتشر بينهم حالات صعوبات التعلم والتأخر الدراسي حيث يحتاجون إلى الاكتشاف والمتابعة والعلاج المبكر.

ويمثل التكوين الأكاديمي للمستشارين عائقا كبيرا فهم يحتاجون إلى التكوين على الاختبارات النفسية والتربوية والتي تسمح لهم بالمتابعة والتكفل النفسي بحالات الصدمة وحالات العنف والرسوب وغيرها، وتساهم هذه الأدوات النفسية والمقاييس في مساعدة مستشاري التوجيه على فهم نفسية المتعلم ومساعدته وتوجيهه التوجيه الذي يتناسب مع قدراته وإمكاناته ويحقق التوافق بين ميوله وقدراته.

إلا أن تكوينهم يقتصر على أمور نظرية ويفتقرون للتكوين الميداني إذ توجد فجوة كبيرة بين تكوينهم الجامعي وما يتطلبه الجانب الميداني من مهنة مستشار التوجيه والذي يعتبر مهما في عملهم ، وفيما يخص التكوين الذي يتلقونه في مركز التوجيه فهو يقتصر على المناشير وبعض السجلات المتعلقة بتنظيم المكتب.

إضافة إلى ضبابية القوانين التي تتعلق بالتوجيه خاصة تلك التي تحدد نسب التوجيه إلى الشعب والتي أهمها المنشور رقم (550) المؤرخ في 31- 05- 2006 والذي يتضمن تحديد هيكلة التعليم الثانوية، حيث يؤثر هذا الأخير بشكل سلبي على الأداء لأنه يساهم في بناء الخريطة التربوية التي يتم على أساسها فتح مناصب العمل والأفواج التربوية وحركة الأساتذة، ويجعل من عملية التوجيه عملية توزيع للتلاميذ تهمل الاستعدادات والقدرات التي يجب مراعاتها أثناء التوجيه المدرسي .

تتفق نتائج هذه الدراسة مع الدراسة التي قامت بها براهمية صونية سنة (2006) ودراسة زعبوب سامية (2011) ودراسة خماد محمد سنة (2014)، كما تختلف مع دراسة احمد ناصر الموسى(2007).

**5-2-عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:** تنص الفرضية الثانية:

توجد فروق ذات دلاله إحصائية في مستوى أداء مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب اختبار "ت" لعينتين مستقلتين وهي مبينة في الجدول التالي:

**جدول رقم (4): نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين باعتبار متغير الجنس.**

| البيانات | العينة | المتوسط | الانحراف المعياري | درجة الحرية | قيمة (ت) | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| إناث | 11 | 98.08 | 10.46 | 22 | 2.39 | 0.01 دالة |
| ذكور | 13 | 102.54 | 6.83 | | | |

من نتائج الجدول السابق يتضح لنا أن قيمة "ت" تقدر ب (2.39) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) أي انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي بين المستشارين الذكور والإناث لصالح المستشارين الذكور.

ويمكن تفسير هذه النتائج بالرجوع إلى أن الذكور يتواجدون في المؤسسات التربوية بشكل مستمر مما يسهل عليهم التواصل بالتلاميذ واتصال التلاميذ بهم، بالإضافة إلى أنهم لا يجدون مشكلات في التنقل بين مؤسسات مقاطعات تدخلهم أكثر من الإناث مما يجعلهم يواظبون على تواجدهم وعلى انتظام المداومة في المتوسطات.

كما أنهم يحسنون استخدام الإعلام الآلي أكثر من الإناث مما يسهل عليهم أعمالهم ويزيد في دقتها وهذا ما أكدته دراسة عيسى قبقوب (2008) على أن للوسائل التكنولوجية تأثير كبير على الأداء حيث يتحسن الأداء مع درجة حسن استخدام هذه التكنولوجيات .

وترجع هذه النتائج إلى أن المستشارات الإناث لديهن التزامات منزلية تزيد من أعبائهن في العمل خاصة المتزوجات منهن، مما يقلل من أدائهن ويشتت كل مجهود لهن بين واجبات العمل والواجبات المنزلية من تربية للأبناء والعناية بهم والأمور المنزلية الأخرى، على عكس الرجال الذين تكون جهودهم منصبة في العمل فقط .

تختلف هذه النتائج مع نتائج كل من دراسة النسور (1995) ودراسة توفيق سلامة سنة (2003) ودراسة محمد شومان سنة (2008) .

**5-3-عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:** تنص الفرضية الثالثة على انه :

توجد فروق ذات إحصائية في مستوى أداء مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة التخصص الجامعي وللتأكد من صحة هذه الفرضية قمنا بحساب اختبار"ت" لعينتين مستقلتين والجدول التالي يبين هذه النتائج.

**جدول رقم (5): نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين باعتبار متغير التخصص الجامعي.**

| البيانات | العينة | المتوسط | الانحراف المعياري | درجة الحرية | قيمة (ت) | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| علم الاجتماع | 12 | 97.94 | 10.77 | 24 | 2.73 | 0.01 دالة |
| علم النفس | 12 | 102.93 | 5.93 | | | |

من خلال النتائج التي يحتويها الجدول السابق نجد أن قيمة "ت" تقدر بـ (2.73) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) مما يعني انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء بين المستشارين المتخصصين في علم النفس والمتخصصين في علم الاجتماع لصالح مجموعة علم النفس ويرجع الباحثان تفسير النتائج التي تم التوصل إليها أن المتخصصين في علم النفس ولو كان تكوينهم نظريا إلا أنهم يدرسون مقاييس تتناول نفسية المراهق ومشكلاته بالإضافة إلى نظريات التعلم وصعوبات التعلم ... ، وتسمح لهم هذه المقاييس بفهم أعمق لنفسية المتعلم وطرق إرشاده من خلال التعرف على نظريات الإرشاد وأساليبه.

كما أن هذه الفئة من المستشارين من الممكن أن تكون على اضطلاع بالروائز والاختبارات النفسية والتي تساعدهم على استكشاف الحالات الخاصة وعلاجها بطرق علمية سليمة، إضافة إلى أن المتخصصين في علم النفس تعد مهنة مستشار التوجيه اقرب إلى تكوينهم نظرا للمقاييس التي تم دراستها في الجامعة بالإضافة إلى التخصصات والفروع التي تتفرع عن هذا التخصص وعلى رأسها الإرشاد والتوجيه، علم النفس العيادي، الإرشاد النفسي .

**5-4-عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:** تنص الفرضية الرابعة:

توجد فروق ذات إحصائية في مستوى أداء مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة المهنية وللتأكد من صحة هذه الفرضية قمنا بحساب اختبار"ت" لعينتين مستقلتين، حيث يبين الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها.

**جدول رقم (6): نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين باعتبار متغير الخبرة المهنية.**

| البيانات | العينة | المتوسط | الانحراف المعياري | درجة الحرية | قيمة (ت) | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| اكبر من 10 سنوات | 14 | 96.65 | 11.18 | 24 | 2.98 | 0.01 دالة |
| اقل من 10 سنوات | 10 | 102.50 | 6.80 | | | |

من النتائج المبينة في الجدول يتبين لدينا أن قيمة "ت" تساوي (2.98) وهذه القيمة دالة عند مستوى الدلالة (0.01) مما يعني انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة الذين تزيد خبرتهم عن (10) سنوات والذين خبرتهم (10) سنوات واقل في مستوى الأداء الوظيفي لصالح الفئة الأقل خبرة مهنية .

يرجع الباحثان هذه النتائج إلى أن المستشارين الأقل خبرة يشعرون باهتمام اكبر من غيرهم حيث يحرصون على إتمام مهامهم خاصة المقبلين منهم على امتحان التثبيت أو الذين يطمحون للترقية فهم أكثر اهتماما في الحصول على نقطة تربوية أو إدارية جيدة، إضافة إلى أنهم يحرصون على التكوين المستمر والاطلاع على ما هو جديد خاصة وأن معارفهم وتكوينهم ما يزال حديثا على عكس الأكثر منهم اقدمية في العمل حيث عامل الخبرة بالنسبة لهم نقمة وليس نعمة لأنهم تأثروا بالإصلاحات الجديدة والتي أثرت سلبا على تصنيفهم وعلى الترقية لديهم مما اثر سلبا على أدائهم حيث تمثل الترقية بالنسبة لهم أمرا مهما وتؤثر بشكل كبير على الأداء وهذا ما أكدته دراسة عيسى قبقوب سنة (2008) .

ويرى الباحثان أن المستشارين الجدد لديهم كفاءات في استخدام الإعلام الآلي أكثر من المستشارين الأكثر اقدمية حيث يساعدهم استخدامهم للإعلام الآلي على

الأداء الأفضل والأسرع والتخفيف من العمل مما يزيد من فعاليتهم ومستوى أدائهم الوظيفي

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة محمد شومان سنة (2008) ودراسة احمد ناصر الموسى سنة (2007) .

**الخلاصة:**

ما نستخلصه من عرض نتائج هذه الدراسة ومناقشتها هو المستوى المتواضع لأداء مستشاري التوجيه والذي لم يتعد المتوسط في كل مجالات الاستبيان، وهذا ما يعكس الأثر السلبي للعراقيل والصعوبات التي يواجهونها في أداء مهامهم، بالإضافة إلى إبراز ضعف التكوين الجامعي وجودة التكوين في الجامعات والتي تعتمد على التكوين النظري وتهمل الجانب الميداني .

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

كما نلاحظ أن لعاملي الخبرة والجنس الأثر الواضح في الأداء إذ يتأثر الأداء الوظيفي لهذه الفئة حيث نجد أن فئة الذكور ذات مستوى أدائها الوظيفي اكبر من الإناث ونجد فئة الأقل خبرة اكبر من الأكثر خبرة .

**الاقتراحات:**

- التخفيف من المهام الإدارية والوثائق والدراسات التي لا تستغل نتائجها في الحقل التربوي.
- إعداد برامج تدريبية للمستشارين وفق ما تقتضيه حاجاتهم التدريبية.
- تحسين الظروف المهنية وتوفير الوسائل والمكاتب الوظيفية.
- الاهتمام بالمستشار وتحسين تصنيفه وتكوينه وترقيته وتقديم الحوافز والمكافآت.

- توفير عدد كافي من المستشارين في المؤسسات وفتح مناصب العمل في المتوسطات والابتدائيات.
- تقديم التكوين المناسب والتكوين أثناء الخدمة للارتقاء بأدائه الوظيفي وتطوير معارفه .

## المراجع

1- براهمية صونية، 2006، تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشاري التوجيه المدرسي والمهني حالة ولايتي– قالمة، سوق أهراس–، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة قسنطينة.
2- حناش فضيلة ومحمد بن يحيا زكريا، 2011، التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من منظور إصلاحات التربية الجديدة، مطبوعات المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، سند خاص بالتكوين المتخصص.
3- درة عبد الباري، 1984، العامل البشري والإنتاجية في المؤسسات العامة، ط1، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان.
4- زعبوب سامية، 2011، التكيف المهني لمستشاري التوجيه في ظل الإصلاحات التربوية الجديدة –دراسة ميدانية ببعض ثانويات ولاية سطيف –، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة قسنطينة.
5- سيد مصطفى احمد، 2002، المدير وتحديات العولمة، إدارة جديدة لعالم جديد، ط1، دار النهضة العربية القاهرة.
6- الشبلي إبراهيم مهدي 2000، المناهج، تنفيذها، تقويمها، تطويرها باستخدام النماذج، ط2 اربد، دار الأمل.
7- العجيلي صباح حسي وآخرون، 2001، مبادئ القياس والتقويم التربوي، مكتب حمدان الدباغ للطباعة، بغداد.
8- وزارة التربية الوطنية، تنصيب شعب السنة الثانية ثانوي، الجزائر، المنشور الوزاري 550 المؤرخ في 31-05-2006.
9- وزارة التربية الوطنية، التذكير بمهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، الجزائر، المنشور الوزاري 344 المؤرخ في 03-04-2011.
10- وزارة التربية الوطنية، إنشاء خلايا الإصغاء والمتابعة النفسية والتربوية بالثانويات، الجزائر، المنشور الوزاري رقم 291 المؤرخ في 20-08-2014.

11- وزارة التربية الوطنية، آليات تجسيد الإرشاد المدرسي في مرحلة التعليم المتوسط، الجزائر المنشور الوزاري رقم 242 المؤرخ في 29- 08- 2013.

12- يوسف مصطفى القاضي، 1974، سياسة التعليم والتنمية في المملكة العربية السعودية، ط2، دار الريح، الرياض.

13-Liaison information et orientation scolaire, direction de lévaluation de l'orientation et de communicatin, ministère de l'éducation nationale, 1995, N33

14-F.Andreani & F.Boyé, le Conseiller d'orientation psychologue, Edition Nathan, Paris, 1991,p5