

الرقم التسلسلي: 2022/.....

رقم التسجيل: 20085095382

رقم التسجيل: 20085096413

عنوان المذكرة:

**دور التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه
والارشاد المدرسي والمهني
-دراسة ميدانية بركز التوجيه بالمسيلة -**

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في:

تخصص: ارشاد وتوجيه

شعبة : علم النفس

إشراف الدكتورة:

دهيمي شهرزاد

من إعداد:

صليحة علي

العالية بن شعبان

السنة الجامعية: 2022/2021.



إهداء

الى امي وابي حفظها الله واطال في عمرهما وجميع الاخوة والاخوات

وكتوكتين

بن شعبان ماريا

و

علي سراج الدين

شكر وعرفان

الحمد لله وكفى والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى القائل "من لا يشكر الناس لا يشكر الله ومن لا يشكر القليل لا يشكر الكثير" متفق عليه

وامتثالاً لأمر الحبيب المصطفى عليه الصلاة والسلام في هذا الحديث الشريف وشعوراً بواجب الشكر والعرفان ، فإن يغمر قلبي ويلج لساني بشكر الله تعالى وثناء عليه ، ان وفقني على اتمام هذا العمل فإن اصبت فمنه وحده لا شريك له ، وان اخطأت فمن نفسي

وقبل التقدم بالشكر نسأل الله الرحمة لقدوة دربنا الدراسي الدكتور " محمد بودربالة" ومن باب شكر الناس اتوجه بالشكر الى الاستاذة "دهيمي شهرزاد " عرفانا بما قدمته من مساعدة وتوجيه

كما اتوجه بجزيل الشكر لكل لاساتذة علم النفس ، الذين رفقوني طوال مشوري الدراسي

واخيرا اشكر وكل من ساعدني في انجاز هذا العمل من قريب وبعيد وجزاكم الله خيراً...

ملخص الدراسة:

تمثلت الدراسة في الكشف عن دور التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والارشاد المدرسي والمهني ، وقد تم تخصيص الدراسة لهدف معرفة ان كان لتكوين اثناء الخدمة دور في تحسين الخدمات الارشادية على الصورة المحدد.

وقد اجريت الدراسة على عينة قصدية من مستشاري التوجيه بمركز التوجيه بالولاية المسيلة لسنة 2022/2021 البالغ عددهم 80 مستشار ومستشارة ،وقد قدرت العينة ب40 مستشار ومستشارة ،وقد اعتمد المنهج الوصفي في الدراسة كما تم الاستعانة بأداة جمع المعلومات الاستبيان ،بعد التأكد من الخصائص السيكمترية والصدق والثبات، وانطلقنا من التساؤل الاتي:

هل لتكوين اثناء الخدمة دور في تحسين خدمات التوجيه والارشاد؟

حيث تتمحور على خمس فرضيات وتمثلت في:

- 1.هناك دور لتكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات الاعلام .
- 2.هناك دور لتكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه المدرسي.
- 3.هناك دور لتكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات الارشاد والمتابعة النفسية.
- 4.هناك دور لتكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التقييم ومتابعة النتائج المدرسية.
- 5.هناك دور لتكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات تربية الاختيارات المدرسية والمهنية.

وقد توصلنا الى:

- 1.يساهم التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات الاعلام بدرجة كبيرة .
- 2.يساهم التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه المدرسي بدرجة كبيرة .
- 3.يساهم التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات الارشاد والمتابعة النفسية بدرجة متوسطة .

4.يساهم التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التقييم ومتابعة النتائج المدرسية بدرجة كبيرة.

5.يساهم التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات تربية الاختيارات المدرسية والمهنية بدرجة كبيرة .

ملخص الدراسة باللغة الانجليزية

This paper is an attempt to explore the role of service training in improving school and vocational guidance and guidance services through the views of the guidance and vocational guidance counsellors. This study aims to discover whether service training has a significant role in improving extension services.

This study has been conducted by relying on a society of study of 80 male and female specific informants from guidance counsellors in the guidance center in M'sila in 2021/2022, selected a sample of 40 consultants using a descriptive approach resorting to a questionnaire after confirming the psychometric properties, honesty and stability.

The research started by asking the following questions:

Does service training have a role in improving school and vocational guidance and guidance service?

The study is based on five hypotheses:

- There is a role of service training in improving media services
- There is a role of service training in improving school guidance services
- There is a role of service training in improving counselling services and psychological accompaniment
- There is a role of service training in improving evaluation services and the follow-up of school results
- There is a role of service training in improving school and vocational choice education services

This study obtained the following results:

- service training contributes in improving media services
- service training contributes in improving school guidance services
- service training contributes in improving counselling services and psychological and accompaniment
- service training contributes in improving evaluation services and the follow-up of school results
- service training contributes in improving school and vocational choice education services .

فهرس المحتويات



والجداول

الصفحة	فهرس المحتويات
/	شكر وتقدير
/	ملخص الدراسة باللغة العربية
/	ملخص الدراسة اللغة الانجليزية
/	فهرس المحتويات
/	قائمة الجداول
أ-ب	مقدمة
الجانب النظري لدراسة	
الفصل الاول: الاطار العام لدراسة	
05	اشكالية الدراسة
07	تساؤلات الدراسة
08	فرضيات الدراسة
08	اهمية الدراسة
09	اهداف الدراسة
09	تحديد المفاهيم الاجرائية لدراسة
10	الدراسات السابقة
الفصل الثاني: مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني وتكوينهم اثناء الخدمة	
20	تمهيد
21	اولا:التكوين اثناء الخدمة
21	تعريف التكوين
21	تعريف التكوين اثناء الخدمة
23	خصائص التكوين اثناء الخدمة
24	اهمية التكوين اثناء الخدمة
24	اهداف وفوائد التكوين
31	انواع التكوين اثناء الخدمة

33	مشكلات التكوين اثناء الخدمة
	ثانيا: تكوين مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني اثناء الخدمة
36	تعريف مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني
37	ظهور مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بالجزائر
38	اهمية مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني
39	اهداف مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني
41	خصائص مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني
42	دور مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني
43	مهارات مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني
44	مهام وخدمات مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني في ظل التشريع الجزائري
59	الايطار المكاني لمستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني
63	علاقات مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني
65	وسائل مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني
67	تكوين مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بعد التوظيف
69	رتب مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني
72	خلاصة الفصل
	الجانب التطبيقي لدراسة
	الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية
75	تمهيد
76	المنهج المعتمد لدراسة
76	حدود الدراسة
77	مجتمع الدراسة
77	اداة الدراسة
86	الاساليب الاحصائية المستخدمة لدراسة

86	خلاصة الفصل
الفصل الرابع : عرض وتفسير ومناقشة النتائج	
89	تمهيد
89	اولا :التحقق من اعتدالية التوزيع
90	عرض وتفسير ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية العامة
91	عرض وتفسير ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الاولى
92	عرض وتفسير ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثانية
94	عرض وتفسير ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثالثة
95	عرض وتفسير ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الرابعة
95	عرض وتفسير ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الخامسة
100	خاتمة
101	توصيات
104	قائمة المصادر
109	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	خصائص مجتمع العينة	77
02	نتائج درجة ثبات الاستبيان	79
03	درجة ارتباط العبارات بدرجات المحور الأعلام المدرسي	80
04	درجة ارتباط العبارات بدرجات المحور التوجيه المدرسي	80
05	درجة ارتباط العبارات بدرجات المحور الإرشاد والمرافقة النفسية والبيداغوجية	81
06	درجة ارتباط العبارات بدرجات المحور تقييم ومتابعة النتائج	82

83	درجة ارتباط العبارات بدرجات المحور تربية الاختيارات المدرسية والمهنية	07
83	درجة ارتباط العبارات بدرجات الكلية لمحاور الاستبيان مع درجته الكلية	08
89	نتائج التحقق من شرط اعتدالية التوزيع	09
90	نتائج درجة مساهمة عملية التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والارشاد	10
91	نتائج درجة مساهمة عملية التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات الاعلام المدرسي	11
93	نتائج درجة مساهمة عملية التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه المدرسي	12
94	نتائج درجة مساهمة عملية التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات الارشاد والمرافقة النفسية والبيداغوجية	13
95	نتائج درجة مساهمة عملية التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات تقييم ومتابعة النتائج	14
97	يوضح درجة مساهمة عملية التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات تربية الاختيارات المدرسية والمهنية	15



مقدمة:

ان العالم الذي نعيش فيه هذه الايام اصبح قرية صغيرة ،بسبب التطور التكنولوجي فأصبح عصرا يتميز بالقلق وهذا لشعور الناس بأن لهم حاجيات غير مشبعة ،لأسباب كثيرة تشمل انتشار المشكلات الدراسية بين صفوف الطلبة ،وتفشي البطالة والحرمان العاطفي وعدم التكافؤ الفرص بين الناس في مجالات العمل ،وخروج المرأة للعمل مما نتج عنه عدم قيامها بدورها المزدوج، وانتشار الجريمة وزيادة التمدس ،وغياب المتابعة من الاولياء بين الضغوطات الاجتماعية والاقتصادية ،ومن هنا تأتي اهمية التوجيه المدرسي في مساعدة التلاميذ واوليائهم على تحدي هذه العوائق والتخفيف من اثرها عليهم ،وتحقيق مشروعهم الدراسي والمهني .

وعليه تطمح الشعوب الى تربية رفيعة المستوى ،فأصبح حجم المعلومات يتزايد بوتيرة مذهلة وهذا يجعل الكثير من المعلومات باطلة لا بل التقنيات والاساليب والمواقف والتنظيمات، وتتطلب بأن نكون متهيئين لتحليل المواقف الجديدة لنذكر عن طريها القضايا الجديدة .

اذ يعتبر التوجيه المدرسي من اهم الخدمات التي تقوم بها المدرسة الحديثة، بهدف ايجاد التلاؤم والتوافق النفسي والاجتماعي والمهني والتربوي للتلميذ والوصول بهم، الى اقصى غايات النمو من خلال مساعدتهم على بناء مشروعهم الدراسي والمهني وفقا لقدراتهم وإمكاناتهم العقلية والجسمية وميولاتهم التربوية، بأسلوب يشبع حاجاتهم وتحقيق تكيفهم ومجتمعهم وذواتهم.

ولقد ظهر التوجيه المدرسي بالجزائر بصورة فعالة في 1960 وكان اغلب القائمين علي التوجيه من الفرنسيين ،وبالتالي كانت احكامهم خاطئة نابعة من الفكر الاستعماري، فحاولت السلطة تكييف بعضها حتى تتماشى مع الشخصية الجزائرية ،واختيارات البلاد وطموحات الشعب الجزائري كتعريب التعليم ،هذا على الصعيد التربوي ومنه الجانب التوجيه المدرسي فأصدرت الحكومة شهادة تمنح لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني وادخلت عليه إصلاحات

متعاقبة الى يومنا هذا ،احدثت من مهامه وصلاحياته حتى تتواكب والتغيرات والتحديات المختلفة .

فمنظومتنا التربوية عرفت تطورا هاما وسريعا، غير ان التعديلات التي ادخلت عليها زادت عوامل النقص فيها حدة القضاء عليها ،لأن التعديلات تميزت بانعدام النظرة الشاملة والتمكاملة ولمختلف مكونات المنظومة التربوية والتكوين والشغل.

فعلى غرار تكوين الجامعي المقدم لمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني ، الا ان في ميدان العمل نصطدم بتغيرات تستدعي تكوين من نوع ثاني، تكوين اثناء الخدمة وخبرة مكتسبة لأداء وظيفي أمثل وتقديم خدمات التوجيه والارشاد المدرسي والمهني جميعها على درجة عالية من الاتقان والمهارة ، وهذا ما سنعرضه في دراستنا هذه اذ ركزت أكثر على التكوين اثناء الخدمة ، والمستمر لمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني ،والدور الذي يلعبه في تحسين الخدمات المقدمة لتوجيه والارشاد ولتجديد خبراتهم وزيادة فاعليتهم.

وانطلاقا من ما سبق ونتيجة لأهمية موضوع التكوين أثناء الخدمة لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي ،جاءت هذه الدراسة الحالية كدراسة وصفية استكشافية ،تسعى الى الاجابة على تساؤلات الدراسة وعليه فقد تم تقسيم الدراسة الحالية الي قسمين جانب نظري يحتوي على فصلين وجانب ميداني يشمل فصلين أيضا، فالفصل الأول من الاطار العام للدراسة يحتوي على (اشكالية الدراسة، تساؤلات الدراسة فرضيات الراسة، أهميتها، أهدافها، تحديد المتغيرات اجرائيا وأخيرا الدراسات ذات الصلة بالدراسة الحالية)، وتم التركيز في الفصل الثاني على متغيرات الدراسة (تكوين أثناء الخدمة، خدمات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني)، أما الفصل الثالث من الجانب الميداني للدراسة تم التطرق فيه الى تحديد لإجراءات المنهجية للدراسة بمختلف مراحله وخطواته، في حين تناول الفصل الرابع عرض لنتائج الدراسة وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها.

الجانِب



النظري

الفصل الأول



الاطار العام للدراسة

1- اشكالية الدراسة

2- تساؤلات الدراسة

3- فرضيات الدراسة

4- اهمية الدراسة

5- اهداف الدراسة

6- تحديد المفاهيم الاجرائية لدراسة

7- الدراسات السابقة

1. إشكالية الدراسة

يحض موضوع التربية والتعليم في المجتمعات المعاصرة بإهتماما كبيرا ،وذلك لدور الذي يلعبه هذا القطاع في مختلف قطاعات الانتاج، بحيث يعتبر من احسن المجالات التي تسعى الى تطوير وتنقيف وتنمية البشرية ،مما جعل منه مواكبة العصر امام التطور المتسارع والذي لم يسبق له مثيل اصبح من الضروري ان يتصدى المتعلم في كافة مجالات التربية والتعليم لهذه المستجدات ،وعليه فإن ممارسات العملية التربوية تبقى معرضة لتغير باستمرار سواء بما يتعلق بالمناهج او طرق التقويم أو طرائق الاعلام او حتى تحكم بالتكنولوجيا الحديثة بشتى أصنافها ،هذا الذي يفرض تدريب وتكوين للتربويين من بينهم مستشار التوجيه باستمرار لتقدم بمهاراته وكفاءاته وتنميتها في كل الجوانب، للأجل اكسابه كفاءة متجدد تمكنه من تلبية مقتضيات مهنته ،ومسايرة المستجدات بل تجعله اطار محرك لفاعليته ،نظرا لهذه الاعتبارات اتخذت الدولة مجموعة من القرارات والاصلاحات في البرامج التعليمية ،وتكوين المكونين قطرا هاما من الاصلاحات الجديدة لنظام التربوي عامة والقائمين عليه، خاصة اصبح النظام التربوي ضرورة ملحة لتحقيق الفاعلية المرجوة في هذا النظام ،وتحسين مردودية الخدمات التربوية والارشادية المقدمة انطلاقا من اعادة النظر في المناهج والبرامج وصولا الى قائد وسيرورة هذا العمل المتمثل في المرشد النفسي والتربوي ،والتي تتعدى وظائفه بين موجه واداري ومرشد" فهو مسؤول المتخصص الاول عن العمليات الرئيسية في التوجيه والارشاد ،وخاصة عملية الارشاد النفسي فهو المورد البشري الذي يمكنه جلب قدر من الرضا لاحتياجات التلميذ فهو يساعده على تجاوز المشكلات واعداد مشروعه الدراسي والمهني"(عبد الله طراونة، 2009،ص19)،

حيث ازدادت متطلبات المهنة حيث اصبح التوجيه والارشاد المدرسي والمهني اهمية بالغة في التعليم ،بما يقدمه من خدمات ارشادية بدوره من أنشطة او مهام او ممارسات التي

يقوم بها مستشار التوجيه والارشاد المدرسي داخل المتوسطات والثانويات من حصص اعلامية وتوجيهية، وارشادية، وتقييمية، واستشرافية تتمثل في تربية الاختيارات الدراسية والمهنية للتلميذ والتي تم تحديدها في التشريع المدرسي الجزائري، من خلال الدليل المنهجي للإرشاد في الوسط المدرسي.

لذلك عملت وزارة التربية التعليم على جعل التوجيه والارشاد المدرسي والمهني ركن من اركان العملية التعليمية، بدأت بتكوين المستشار لتحسين ادائهم والرفع من كفاياتهم وقدراتهم على التعامل مع كل ما هو جديد في ميدان التوجيه والارشاد المدرسي والمهني، فكان لزاما على الوزارة الوصية استحداث برامج تكوين لتدريب المستشار التوجيه باستمرار حيث اكدت دراسة سابقة (بلقاسم عطيات بجامعة زيان عاشور عام 2019 بعنوان قراءة في عملية التكوين بالنسبة لمستشار التوجيه) بضرورة استمرارية التكوين لمنع تقادم مهاراته وتطويرها من اجل اكسابه كفاءات جديدة، تجعله يواكب مقتضيات مهنته ويساير المستجدات، بل تجعله اطارا محركا وفاعلا بالشكل الذي تتيح له القدرة على تفعيل البيئة التربوية، وتحقيق الكفايات التربوية والثقافية والاجتماعية والوجدانية للتلميذ، من خلال منحه مجموعة من التعليمات النظرية والتطبيقية الضرورية لمزاولة مهنة معينة مستقبلا، لذا من الواجب ان يكون محتوى برنامج التكوين يراعي التطور المشهود في عالم المعرفة والتربية، وتعدد ابعاد الظاهرة التعليمية، وان يكون التكوين خلال مدة مدروسة بشكل فاعل ودائم، كونه عملية مستمرة تستهدف الفرد قصد تطوير قدراته وكفاءاته التعليمية، والغير التعليمية، واكسابه المعارف والمهارات العالية للممارسة المهنة والالمام بظروفها واساليبها، حتى يتمكن المتكون من النجاح وتحقيق الاهداف مع مسايرة التطورات المستقبلية والخدمات الارشادية على اكمل وجه.

وكغيره من العاملين في الميدان التربوي بحاجة لبرامج تكوينية وتدريبية اثناء الخدمة ،التي تنمي مهاراتهم وقدراتهم على مواكبة التغيرات والتحديات ،في مجال التربية وعلم نفس التربوي والارشادي ،مما انعكس على نوعية الخدمات التوجيهية التي يقومون بها في الميدان، وهذا ما يؤكد بضرورة تتبع الحاجة الى تكوين المستشارين وتزويدهم بالخبرة اثناء الخدمة ،وهذا بدوره تفتقر اليه مؤسساتنا سابقا ،إذ ان التكوين الجامعي لا يكفي لوحده لتقدم بالخدمات التوجيهية والارشادية في كامل اطوار المدرسة ،على اكمل وجه حيث وجب تزويد المؤسسات بمستشارين تم تزويدهم وتحديد مهامهم وفقا لمناشير وقوانين وزارية ،وذلك لتعامل مع الصعوبات الاجتماعية والنفسية والتعليمية لتلاميذ ،والممخضة عن مجموعة من العوامل المختلفة اهمها التزايد الكبير في عدد التلاميذ ،وتعدد التخصصات المدرسية والمهنية ، وفي هذا سياق اقتربنا من فئة مستشارين التوجيه المدرسي والمهني لولاية المسيلة بمركزهم مركز التوجيه والارشاد لطرح التساؤل الرئيسي:

هل لتكوين اثناء الخدمة دور في تحسين خدمات التوجيه والارشاد المدرسي والمهني ؟

والذي انبثقت منه الاسئلة الفرعية الاتية :

- 1.هل لتكوين اثناء الخدمة دور في تحسين خدمات الاعلام؟
- 2.هل لتكوين اثناء الخدمة دور في تحسين خدمات التوجيه المدرسي؟
- 3.هل لتكوين اثناء الخدمة دور في تحسين خدمات الارشاد والمرافقة النفسية والبيداغوجية؟
- 4.هل لتكوين اثناء الخدمة دور في تحسين خدمات التقييم ومتابعة النتائج المدرسية؟
- 5.هل لتكوين اثناء الخدمة دور في تحسين خدمات تربية الاختيارات المدرسية والمهنية ؟

ومنه اقتراح الفرضية العامة :

هناك دور لتكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والارشاد المدرسي والمهني.

وتنبثق من الفرضية العامة فرضيات جزئية :

1. هناك دور لتكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات الاعلام
2. هناك دور لتكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه المدرسي
3. هناك دور لتكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات الارشاد والمرافقة النفسية والبيداغوجية
4. هناك دور لتكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التقييم ومتابعة النتائج المدرسية.
5. هناك دور لتكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات تربية الاختيارات المدرسية والمهنية.

اهمية الدراسة:

- 1-إضافة معلومات ومعارف ميدانية عن التكوين اثناء الخدمة للمستشارين التوجيه والارشاد المدرسي والمهني.
- 2-ان نجاح اي نظام تعليمي يتوقف على الافراد القائمين عليه ،او تطوير المؤسسات التعليمية مرهون بتمكن وخبرة مستشاريها ،وهذا يتم بتكوينهم اثناء الخدمة حيث يعتبر من اهم العوامل التي يمكن التحكم فيها وترقية مستشار ورفع مردودية .
- 3-تسليط الضوء على احد الافعال التربوية التي تساهم في بناء المنظومة التربوية.
- 4-التأكد من ضرورة إعادة النظر في تكوين طلبة علم النفس وعلم اجتماع المختص في التوجيه والارشاد.
- 5-اثراء البحث العلمي بمعطيات علمية متواضعة عليها تفيد المهنة والباحث والقارئ.
- 6-توضيح بعض الصعوبات والعراقيل على ارض الواقع ونقص التكوين والتدريب اثناء الخدمة لمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي.

اهداف الدراسة :

- 1- التعرف والكشف عن دور التكوين اثناء الخدمة لمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني في تحسين خدماته ومحاولة تعرف على فاعليته
- 2- التعرف على دور التكوين اثناء الخدمة لمستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني في تحسين خدمات الاعلام المدرسي
- 3- التعرف على دور التكوين اثناء الخدمة لمستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني في تحسين خدمات التوجيه المدرسي
- 4- التعرف على دور التكوين اثناء الخدمة لمستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني في تحسين خدمات الارشاد والرافقة النفسية
- 5- التعرف على دور التكوين اثناء الخدمة لمستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني في تحسين خدمات التقييم ومتابعة النتائج المدرسية
- 6- التعرف على دور التكوين اثناء الخدمة لمستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني في تحسين خدمات تربية الاختيارات المدرسية والمهنية

تحديد المفاهيم الاجرائية لدراسة :

1)تكوين مستشار التوجيه اثناء الخدمة: مجموعة من التوجيهات والتعليمات النظرية والتطبيقية الموجهة اساسا لمستشار التوجيه والارشاد المدرسي دوريا اثناء الخدمة بهدف تحسين مستواه المعرفي، والوظيفي ورفع كفاءته المهنية، تماشيا مع المستجدات المتعلقة بميدان التوجيه والارشاد المدرسي والمهني في مركز التوجيه والتكوين المدرسي والمهني بالمسيلة خلال الموسم الدراسي 2021/2022.

2)خدمات التوجيه والارشاد المدرسي والمهني: هي مجموعة من الانشطة او الممارسات التي يقوم بها مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني داخل المتوسطات او الثانويات من حصص اعلامية ،التوجيهية او ارشادية وتقييمية واستشرافية ،وتتمثل في تربية الاختيارات الدراسية والمهنية للتلميذ، والتي تم تحديدها في التشريع المدرسي الجزائري من خلال الدليل المنهجي للإرشاد في الوسط المدرسي، وذلك من خلال استجابات المختصين المستشارين على اداة الدراسة في مركز التوجيه والتكوين المدرسي والمهني بالمسيلة للموسم الدراسي 2021/2022 .

3)مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني: هو من يتولى رسميا القيام بواجبات التوجيه والارشاد المدرسي والمهني ويقوم بمتابعة ويعمل على مساعدة التلميذ على اختيار نوع الدراسة، او التخصص الذي يتوافق مع ميوله واستعداداته من اجل نجاحه في الدراسة يعمل في المؤسسات التعليمية ومراكز التكوين، وهو احد موظفي قطاع التربية والتعليم يسهر على تنفيذ برامج التوجيه المسطرة من طرف مديرية التقويم والتوجيه والاتصال في مركز التوجيه والتكوين المدرسي والمهني بالمسيلة للموسم الدراسي 2012/2022.

الدراسات السابقة :

1.دراسة زهرة باعمر وريم فايزة 2009:

-عنوان الدراسة : "التكوين الجامعي والتكوين اثناء الخدمة لمستشاري التوجيه المدرسي "

-طبيعة الدراسة :استطلاعي

-اهمية الدراسة :تكمل في التكامل بين التكوين الجامعي والتكوين في الميدان لمستشاري

التوجيه والارشاد المدرسي والمهني

-مكان الدراسة: حول مستشار التوجيه بالمؤسسات التربوية بولاية ورقلة

- العينة: العينة مكونة من 18مستشار يمثلون المجتمع الاصلي لدراسة
- اداة البحث: اعتماد استبيان كأداة للمعالجة الاحصائية بعد التأكد من صدق وثبات الخصائص السيكمترية
- اسفرت نتائج الدراسة: لا يستجيب التكوين الجامعي لمتطلبات القيام بالإرشاد التربوي
- لايستجيب التكوين اثناء الخدمة لمتطلبات القيام بالارشاد التربوي
- حيث تنحصر نقائص التكوين الجامعي في مقياس 21 %ونقائص كفاءة الاساتذة 15%و18% ونقائص خاصة بدور المقرر18%.

وتتنحصر نقائص تخص عدم التوافق التكوين الجامعي والميدان 28%، وتتنحصر نقائص اخرى تخص التكوين اثناء الخدمة 38%وتركيزهم على مهام الارشاد 32%ونقائص الوسائل 30%،ومن هذه النتائج للدراسة سلطت الضوء الى عدم التوافق بين التكوين الجامعي والميدان

2.دراسة قوارح محمد وغريب مختار 2016 :

- عنوان الدراسة "نمط تكوين مستشاري التوجيه وعلاقاته بالقدرة على تشخيص المشكلات السلوكية والنفسية لتلميذ "الجامعة قاصدي مرياح ورقلة
- مكان الدراسة :الثانويات المتواجدة بولاية الجلفة للمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني
- منهج الدراسة: المنهج الوصفي المقارن بما يشمل عليه من خطوات علمية ومنهجية لمعالجة موضوع البحث
- اداة البحث: عبارة عن استبيان يحتوي 30بندا وذلك بعد التأكد من صدق وثبات الخصائص السيكمترية للبحث
- العينة :25 مستشارا ومستشارة

-نتائج الدراسة :اثمرت الى التوصل الى وجود علاقة قوية بين التكوين والقدرة على تشخيص المشكلات وعلاجها ،ودعت الى اهمية زيادة كفاءة لدى مستشار التوجيه والاهتمام بالتأهل للمستشار ، وفتح دورات تدريبية مكثفة إضافة الى إعادة النظر في توظيف العاملين في التوجيه المدرسي ،بحيث يكونو من خرجي علم النفس والارشاد والتوجيه.

3.دراسة لزيرق سعاد 2017 لنيل شهادة الدكتورا

-عنوان الدراسة "عرض تكوين مقترح في تخصص التوجيه المدرسي والمهني في ضل متطلبات المنصب".

-مكان الدراسة: جامعة العربي بن مهيدي بولاية ام البواقي.

-المنهج المعتمد :المنهج الوصفي لوصف المشكلة.

-العينة: جمع البيانات على 84 مستشارا بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية ام البواقي.

-اهداف الدراسة: جاءت هذه الدراسة كون منصب مستشار يتطلب مجموعة من الكفاءات الاساسية لنجاح فيه تبرز هذه الكفاءات، من خلال الانشطة متكاملة ومترابطة مع بعضها البعض، وترتيب درجة الاهمية في كل واحدة من تلك الكفاءات أي تحديد الوضعية الحالية ثم قياس الفارق بين الوضعية المرغوبة، والحالية أي تحديد الاحتياجات التكوينية وترتيبها من حيث اهميتها

-وهدف الى التعرف الى ميدان الدراسة والصعوبات التي تواجهنا خلال الدراسة الميدانية وبناء ادوات الدراسة وتحديد الخصائص السيكمترية

-الاداة: اعتمد اداة الاستبيان ويشمل 30 كفاءة فرعية

-نتائج : تم تقييم محتوى عرض التكوين المقترح يضم كفاءات فرعية لكل محور مع المواد المقترحة واقتراح التعديل المناسب، مما سمح باستخراج 18 كفاءة يشعر المستشارين انهم بحاجة الى التكوين فيها استنادا الى مخرجات الدراسة السابقة

4.دراسة يطو شهيرة (2017):

عنوان الدراسة :الاحتياجات التكوينية لمستشار التوجيه في استخدام تكنولوجيا الاتصال

طبيعة الدراسة : ميدانية

-مكان الدراسة :على مستشاري التوجيه بمركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم

-المنهج المعتمد : المنهج الوصفي

-الاداة: استمارة واستبيان مقسمة الى ثلاث ابعاد البعد المعرفي والبعد الوجداني والبعد السلوكي

-العينة: بعد التأكد من صدق وثبات والخصائص السيكومترية وبعد المعالجة النظرية والتطبيقية ،توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج :من اهم احتياجات مستشار التوجيه التكوينية التي تعزى الى التخصص والخبرة لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية ،كما توصلت انه توجد فروق ذات دلالة احصائية نحو احتياجات التكوينية لمستشار التوجيه واستخدام تكنولوجيا الاتصال، كما توصلت ان العلاقة موجبة ضعيفة بين دراسات البعد المعرفي، البعد السلوكي ،ذات دلالة احصائية .

5.دراسة حميدة مسعودة ورقيق بشيرة (2019) لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع التربية :

-عنوان الدراسة "التكوين اثناء الخدمة وعلاقته بالأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي لجامعة حمة لخضر.

-طبيعة الدراسة ميدانية.

-مكان الدراسة :مدارس بمقاطعة حاسي خليفة.

-العينة: عينة قصدية 64 استاذة واستاذ تلقوا تكوينهم من العدد الاجمالي لأربع مؤسسات.

-اداة البحث :استبيان للمعالجة الاحصائية.

-نتائج الدراسة :اسفرت الدراسة في الكشف عن مدى مساهمة التكوين اثناء الخدمة في

تطوير الاداء الوظيفي للأساتذة التعليم الابتدائي ،ومدى فاعليته في تطوير وتحسين

مستواهم في اداءهم في ما يخص التخطيط للدرس والتنفيذ عملية تقويم العملية التعليمية.

6.دراسة عماد الدين مهمل مذكرة مكملة لمقتضيات نيل هادة الماستر في علوم التربية)

(2019)

-عنوان الدراسة "دور التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والارشاد المدرسي

والمهني من وجهة نظر مستشاري التوجيه والارشاد"

-طبيعة الدراسة : دراسة ميدانية

-مكان الدراسة :مركز التوجيه بولاية بسكرة

-العينة :قصدية من اصل مجتمع 85 مستشار ومستشارة تم اختيارها مكونة

من33مستشارا ومستشارة توجيه وارشاد تم اختيارهم عن طريقة العينة القصدية

-هدفت الدراسة :الكشف عن مدى مساهمة عملية التكوين اثناء الخدمة في تحسين

خدمات توجيه والارشاد المدرسي والمهني، من خلال وجهة نظر مستشاري التوجيه

والارشاد المدرسي والمهني لولاية المسيلة

-المنهج المستخدم :الوصفي الاستكشافي الذي يناسب طبيعة البحث وأهدافه

-اداة البحث :استبيان مكون من 39فقرة كلها موجبة وثلاث بدائل تمثلت في (درجة

مساهمة قليلة، متوسطة، كبيرة).

- نتائج الدراسة :بعد التأكد من الخصائص السيكومترية لأداة من صدق وثبات وقياس مدى مساهمة عملية التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والارشاد المدرسي والمهني من وجهة نظرهم
- أ)خدمات التوجيه المدرسي بدرجة كبيرة
- ب)الاعلام المدرسي بدرجة متوسطة
- ج)خدمات المرافقة النفسية والبيداغوجية بدرجة متوسطة
- ت)خدمات التقييم ومتابعة نتائج المدرسية بدرجة المتوسطة
- د)خدمات تربية الاختيارات بدرجة كبيرة
- توظيف الدراسات السابقة :**
- أ)وجه التشابه :**

- 1-التشابه من حيث موضوع الدراسة والتأكيد على ضرورة ودور التكوين المستمر اثناء الخدمة لمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني، ومعظمها تصب في قالب واحد التكوين لمستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني
- وهذا ما أكدت عليه الدراسات السالفة الذكر "كدراسة قوارح محمد " التي أكدت على ضرورة فاعلية نمط التكوين على أداء المستشارين
- ودراسة "زهرة بأعمر" و "حميد مسعودة" اتجهتا ايضا إلى ضرورة التركيز على التكوين الجامعي والتكوين اثناء الخدمة (الميداني) يكملان بعضهما البعض
- بينما ذهبت دراسة "لزيرق سعاد" الى عرض تكوين مقترح يكمل التكوين الجامعي لزيادة الكفاءة والأداء لدى المستشارين، لمجابهة التغيرات التي تطرأ بمجرد التوغل في الميدان وهذا مايسمى بالتكوين اثناء الخدمة فهي تدعم دراستنا الحالية.

-ودراسة " **يطو شهيرة** " الاحتياجات التكوينية لمستشار وهنا تؤكد انه هناك فاعلية لتكوين
اثناء الخدمة على ارض الميدان مكمل لتكوين الجامعي
-بإضافة الى دراسة "حميدة مسعودة " وايضا دراسة "عماد مهمل "والتان تتفقان مع
الدراسة الحالية والدراسات السالفة الذكر بضرورة التكوين مرافق والمستمر لمستشار التوجيه
والارشاد المدرسي والمهني، أي اثناء الخدمة وما له دور في الاداء وتحسين الخدمات
2-اما من الناحية المنهجية: فالدراسات السالفة الذكر تتفق مع الدراسة الحالية في معظم
الخطوات المنهجية تقريبا ،من حيث المنهج الوصفي المناسب لدراسات طبعا وأيضا ،وادة
القياس (الاستبيان) ،واختيار العينة والتي كانت على مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي
والمهني باستثناء دراسة "حميدة مسعودة " التي اختارت عينتها من المعلمين الابتدائي.

(ب) اما اوجه اختلاف:

-الاختلاف في الدراسات السابقة والدراسة الحالية اختلافات طفيف وكما ذكرنا سالفا
اختلاف دراسة "حميدة مسعودة "في العينة (معلمي الابتدائي) وليس على المستشارين.
-ايضا اختلاف طفيف بمواضيع الدراسة فبينما ركزت الدراسة الحالية على دور التكوين
اثناء الخدمة على الخدمات المقدمة، ركزت دراسة "محمد قورح "على نمط التكوين، ودراسة
"زهرة بأعر" على التكامل بن التكوين الجامعي والميداني ، وركزت دراسة "لزيرق سعاد
"على اقتراح تكوين في ضوء متطلبات المنصب للمستشار الميدانية، بينما ركزت " **يطو**
شهيرة " على الاحتياجات التكوينية في ضوء استخدام تكنولوجيا الاتصال.
-وفي هذا السياق لوحظ اختلاف أيضا في متغيرات بعض الدراسات ففي دراسة "زهرة
بأعر" عبارة عن دراسة اضافت لمتغير التكوين اثناء الخدمة متغير ثاني (التكوين
الجامعي)، ودراسة "قوارح محمد"(متغير الاول نمط التكوين والثاني القدرة على تشخيص)،

اما دراسة "لزيرق سعاد" عبارة عن تقييم لتكوين مقترح اثناء الخدمة، أما دراسة "يطو شهيرة" (المتغير الاول احتياجات التكوينية والمتغير الثاني استخدام تكنولوجيا الاتصال) وهذا كنوع من الاختلاف في المتغيرات في بعض الدراسات عن الدراسة الحالية.

ج) الاستفادة:

في هذا السياق استفدنا من الدراسات السابقة كونها بلورت الموضوع على مختلف تفاصيله المتعلقة اساسا بمحددات البناء المنهجي، انطلاقا من منهج الدراسة واداة البحث ومناقشة نتائجه والاطار النظري الخاص بمتغير التكوين اثناء الخدمة عامة، وتكوين مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني على وجه الخصوص، وتعد هذه الدراسات منطلقا أساسيا للدراسة الحالية.



الفصل الثاني:

مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي وتكوينهم اثناء الخدمة

تمهيد

اولا: التكوين اثناء الخدمة

1-تعريف التكوين

2-تعريف التكوين اثناء الخدمة

3-خصائص التكوين اثناء الخدمة

4-اهمية التكوين اثناء الخدمة

5-أهداف وفوائد التكوين اثناء الخدمة

6-انواع التكوين اثناء الخدمة

7-مشكلات التكوين اثناء الخدمة

ثانيا : تكوين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي اثناء الخدمة:

1. تعريف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
2. ظهور مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني في الجزائر.
3. أهمية مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
4. أهداف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني.
5. خصائص مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني.
6. دور مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني.
7. مهارات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني.
8. مهام وخدمات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني في ظل التشريع المدرسي الجزائري
9. الايطار المكاني لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
10. علاقات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
11. وسائل عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
12. تكوين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بعد التوظيف.
13. رتب مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

خاتمة

تمهيد:

يعتبر التكوين من أهم العمليات التي تجعل المورد البشري يواكب التغيرات المعرفية والتكنولوجية الحاصلة في العالم، ولتكوين أشكال عديدة لعل أهمها التكوين أثناء الخدمة الذي يعتبر حاجة ملحة لتزويد المتكونين بالمعلومات والأساليب المختلفة والمتجددة، وتحسين أدائهم وتطوير قدراتهم ومعارفهم، وهذا كله من أجل الوصول إلى المستوى المطلوب، لذا نجد المؤسسات التربوية تولي اهتماما كبير به، يلعب التكوين أثناء الخدمة دورا أساسيا في زيادة فاعلية المؤسسة من خلال تحسين مهارات وقدرات الموظفين بصفة عامة، والمستشارين بصفة خاصة التي تساعدهم على تحسين أدائهم ومواكبة المستجدات والتطورات الحاصلة على مستوى المحيط المهني الداخلي للمؤسسة أو على الصعيد الخارجي لها، حيث أصبح تكوين الموظفين أثناء الخدمة ضرورة حتمية لا يمكن الاستغناء عنها من طرف المؤسسة إذا أرادت تحسين نوعية خدماتها والارتقاء بها إلى مستوى يضمن لها المنافسة والاستمرار والتطور، وحتى تتمكن المؤسسة من بلوغ هذه المكانة، لا بد أن تتابع باستمرار مستوى أداء موظفيها، ومنه تحديد الاحتياجات التكوينية لهم، ومن ثم تخطيط وتصميم البرامج المناسبة والملائمة حسب الأهداف المسطرة والمراد تحقيقها قصد تنفيذها وتقييمها و متابعتها.

1. تعريف التكوين :

أ)التعريف الأول: هو مجموع المعارف النظرية والتطبيقية المكتسبة في ميدان ما (الكتاب السنوي، 273، 2000ص)

ب)التعريف الثاني: يقصد به برامج الإعداد قبل الخدمة والتدريب المستمر أثناءه في إطار نمو معارف المعلم وتطوير قدرته وتحسين مهارته وأدائه التربوي بما يتلاءم والتطور المتعدد الجوانب للمجتمع (عبد السلام عبد الله الخقندي، 2008، ص 361)

ج)التعريف الثالث: يقصد منه النمو المهني لافراد الذين تم اختيارهم وفق شروط معينة تحددها مؤسسات إعداد المعلمين عن طريق الخبرات التعليمية المنظمة (التخصصية الثقافية المهنية الأدائية.) (مجدي صلاح طه المهدي ، 2007 ، ص 162)

2. تعريف التكوين أثناء الخدمة:

أ)التعريف الأول: يعرف في معجم المصطلحات التربوية والنفسية: على أنه " تعليم وتدريب يساهم في بناء شخصية المعلم.

ب)تعريف الثاني: هو نشاط مخطط بهدف أحداث تغيرات في الفرد والجماعة التي ندرسها نتناول معلوماتهم وأدائهم وسلوكياتهم واتجاهاتهم ،بما يجعلهم لائقين لشغل ووظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية.

ج)التعريف الثالث: يعرفه عمر وصفي عقيلي بان التكوين بذلك العمل المخطط الذي يتكون من مجموعة برامج مصممة ،من أجل تعليم الموارد البشرية واكسابها معارف سلوكيات ومهارات جديدة متوقع ان يحتاجها في أداء مهام أو وظائف جديدة في المستقبل والتأقلم والتعايش مع أية مستجدات أو تغيرات تحدث في البيئة ،وتؤثر في نشاط المنظمة. (بن عمار حسينة، 2009، ص 11)

ت) تعريف الرابع: التكوين أثناء الخدمة بأنه نمط من التكوين ،اذ يعطي هذا التكوين الحياة المهنية من الترسيم إلى غاية التقاعد ،فيتم تكوين الموظفين تكوينا خاصا للرفع من مستواهم العلمي والتربوي والمهني وإعدادهم إعدادا مهنيا للتمكن من التكيف مع الوسط المهني، بالإضافة إلى اطلاعهم على المستجدات وتعميق معارفهم، ويقصد به إلحاق الموظف بدورة تكوينية بهدف تحديث معلوماته و تنمية قدرته الشخصية وهي نوع من التعلم بغية اكتساب المزيد من المهارت والمعارف والخبرات المرتبطة بالوظيفة. (مجلة التكوين والتربية ،1975،ص22)

وحسب حسن إبراهيم بلوط فإن التكوين أثناء الخدمة في السابق هو تعليم الأفراد فن وعلم أداء الوظائف. وتطور مفهومه وأصبح يعرف حاليا بعملية تنمية أداء وسلوكيات وخبرات الموارد البشرية وظيفيا أو مهنيا أو مهاراتيا وإداريا.

من خلال استعراض أهم التعاريف للتكوين أثناء الخدمة يتضح بأن هذا الأخير يركز على النقاط التالية:

- تحديث المعلومات للموظفين وتنمية قدراتهم الشخصية.
- التنمية المنتظمة من المعرفة والمهارة والاتجاهات للموظف.
- تعليم الموظف كيفية أداء مهامه بالطرق المثلى.
- التركيز على السلامة النفسية والجسمية للموظف.
- اعتبار التكوين أثناء الخدمة نوعا من التعلم المستمر للموظف.
- مساعدة الموظف على الترقية في الرتب والوظائف العليا وبالتالي تحقيق رضاه وطموحاته المعنوية والمادية.
- السعي والتركيز على تحسين العلاقات الإنسانية وطرق الاتصال للموظفين بين مختلف المستويات الإدارية للمؤسسة.

-السعي من أجل التكيف النفسي والاجتماعي والتكنولوجي للموظفين مع المتغيرات الداخلية والخارجية.

-العمل على تنمية روح الانتماء والولاء لدى الموظفين لمؤسستهم.

بناءا على ماسبق يمكن تقديم تعريف إجرائي للتكوين أثناء الخدمة بأنه: " عملية إلحاق الموظفين بدورة تكوينية داخل المؤسسة أو خارجها، بغرض زيادة معارفهم ومعلوماتهم يترتب عنها تحسين قدراتهم ومهاراتهم ،وتغيير اتجاهاتهم وسلوكهم من أجل الارتقاء بأدائهم بغية تحقيق أهدافهم وأهداف مؤسستهم، ويتميز التكوين أثناء الخدمة بعدم انقطاع وتخلي الموظف عن أداء عمله." (بوقطف محمود، 2014، ص17)

3. خصائص عملية التكوين أثناء الخدمة

للتكوين خصائص عديدة يمكن إيجازها فيما يلي:

أ-التكوين نشاط رئيسي في المؤسسة وليس نشاطا ثانويا أو كماليا.

ب- التكوين نظام متكامل يتكون من مجموعة الأجزاء والعناصر المترابطة معا، تقوم بينها علاقات تبادلية نفعية

ج - التكوين عملية شاملة؛ بمعنى تشمل كل المستويات الإدارية التي تتضمنها المؤسسة(الإدارة العليا والوسطى والإشرافية والتنفيذية) كذلك فالتكوين يجب أن يقدم لكل التخصصات في المؤسسة.

د- التكوين عملية إدارية ينبغي أن تتوفر لها مقومات العمل الإداري الكفاء حتى ينجح، ومن هذه المقومات:

-وضوح الأهداف و تناسقها.

-وضوح السياسات وواقعيتها.

-توازن الخطط و البرامج.

-توفر الموارد المادية والبشرية.

-توفر الرقابة و التوجيه المستمرين.

هـ - التكوين عملية فنية تحتاج إلى خبرات و تخصصات ينبغي توفيرها أهمها:

-خبرة تخصصية في تحديد الاحتياجات التكوينية.

-خبرة تخصصية في تصميم البرامج التكوينية وإعداد المناهج التكوينية والمواد العلمية.

-خبرة في اختيار الأساليب والوسائل المساعدة في عملية التكوين.

-خبرة في تنفيذ البرامج التكوينية ونقل المعرفة والمهارة وأنماط السلوك المرغوبة للمتكوينين.

-خبرة في متابعة وتقييم فعالية التكوين أثناء الخدمة للموظفين.

ن-التكوين نشاط متغير ومتجدد، حيث أن التكوين يتعامل مع متغيرات ومن ثم لا يجوز

أن يتسم بالثبات، وإنما يجب أن يتصف بالتغير والتجدد، فالإنسان (الموظف) معرض للتغير في

عاداته وسلوكه ومهاراته ورغباته، والوظائف التي يشغلها الموظفون هي الأخرى تواجه متطلبات

التغير في الظروف والأوضاع الاقتصادية والإدارية وفي تقنيات وأساليب العمل

ومستجداتها. (مدحت محمد ابو ناصر، 2008، ص61)

4. أهمية التكوين أثناء الخدمة

يحتل التكوين أثناء الخدمة مكانة مهمة وكبيرة في وقتنا الحاضر، فهو أحد الركائز

الأساسية لنجاح العملية الإدارية، لأنه يمكن المؤسسة من استثمار القوى البشرية، ويزود تكوين

الموظفين أثناء الخدمة بالمعارف والمعلومات ويكسبهم المهارات، مما يؤدي إلى التغيير

الإيجابي في سلوكهم و تطوير أدائهم، وهذا يؤدي بلا شك إلى الإسهام في تغيير توجهاتهم نحو

المؤسسة والمستفيدين من خدماتها.

وفي هذا الإطار نورد المقولة المعروفة للأستاذ M.crouzier بأن الاستثمار في الموارد البشرية أكثر صعوبة من الاستثمارات الأخرى، لكن في حالة النجاح فإنه الأكثر مردودية. (ابراهيم عبد الله حميدة مختار، 2005، ص9)

ويبين هذا بأن تكوين الموظفين أثناء الخدمة يعتبر استثمارا ذو أهمية بالغة يمكن أن تعود بالفائدة على جميع الأطراف الذين لهم علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالمؤسسة، كما تبرز أهمية التكوين أثناء الخدمة باعتباره أهم السبل للنمو المهني والحصول على المزيد من الخبرات الثقافية والسلوكية، وكل ما من شأنه رفع مستوى الأداء الموظفين ومن ثم المساهمة الفعالة في تحسين نوعية الخدمات المقدمة لكل الأطراف التي علاقة مباشرة بهذه المؤسسة، وهناك مجموعة من الأسباب التي تجعل التكوين أثناء الخدمة للموظفين ضرورة ملحة ولازمة أهمها ما يلي: (طاهر محمود الكلاله، 2011، صص 100-102)

1-تحقيق الاستقرار الوظيفي في المؤسسة وإكسابها صفة الثبات وحسن السمعة في المجتمع، فالموظف المتكون يقوم بإنجاز عمله على أكمل وجه ممكن، مما يؤدي إلى رضا الإدارة و بالتالي مكافأته وتحفيزه بالطرق المناسبة والممكنة، وهكذا يتم تحفيز الموظفين وتعزيز رضاهم عن المؤسسة وشعورهم بأنهم جزء منها فيقل احتمال ترك العمل والانتقال إلى مؤسسة أخرى، كما أنهم يقومون بالدفاع عن مؤسستهم في المجتمع. (عائض بن سعيد بن مثعي الغامدي، 2009، ص44)

2-التكوين يحسن أداء الفرد، وينعكس ذلك في زيادة نوعية الخدمات المقدمة بأقل جهد، وفي أقصر وقت.

3-عن طريق التكوين يمكن مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة.

4- يقلل التكوين الحاجة إلى الإشراف، فالموظف المتكون الذي يعي ما يتطلبه عمله يستطيع إنجاز ذلك العمل، دون الحاجة إلى توجيه أو مراقبة مستمرة من رؤسائه.

5- يحسن التكوين خدمات المؤسسة وطريقة تقديمها، مما ينعكس إيجاباً على العلاقات بين المؤسسة وعمالها.

6- يساهم التكوين في خلق الاتجاهات الإيجابية لدى الموظفين نحو العمل والمؤسسة.

7- يساهم التكوين في أداء الموظفين للعمل بكفاءة وفعالية. (سهيلة محمد عباس، 2003، ص 188)

8- يؤدي التكوين إلى توضيح السياسات العامة للمؤسسة.

9- يساعد التكوين أثناء الخدمة الموظفين على تجديد المعلومات وتحديثها، بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة. (خالد عبد الرحيم الهيتي، 1999، ص 200)

كما يمكن توضيح أكثر أهمية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للأفراد والمؤسسة والمجتمع.

اولاً/ أهمية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للأفراد:

1. توسيع وزيادة فرص الترقية الوظيفية، وما يترتب عليها من مكتسبات مادية ومعنوية.
2. رفع الروح المعنوية والرضا عن الأداء وتحسين العلاقات الإنسانية.
3. تقليل الأخطاء والانحرافات واحتمالات التعرض للعقوبات التأديبية.
4. تحديث المعلومات وإثراء المعارف ذات العلاقة بالوظائف الحالية والمستقبلية.
5. زيادة الفهم للقوانين والنظم واللوائح المنظمة للعمل والعلاقات.
6. إثراء الخبرات والتجارب وتبادلها والتعرف على المستجدات الفكرية والعملية ذات العلاقة بمجال العمل. (عامر خضير الكبيسي، 2010، ص 18)

7. التخفيض من الصراعات والنزاعات والضغط النفسية الناجمة عن نقص الكفاءة.
8. مساعدة الأفراد في تحسين قراراتهم، وحل مشاكلهم في العمل.
9. غرس القيم الإيجابية وأخلاقيات الوظيفة العامة واجتناب العادات السلبية.
10. تعميق الحس المهني والوظيفي للموظفين عن طريق التكوين والوقاية من الانحراف والفساد و استغلال الوظيفة لمصالح خاصة المساعدة على تطوير مهارات الاتصال بين الافراد.
11. تطوير الدافعية (التحفيز)للاداء
12. التقليل من الاخطاء المهنية في المؤسسة

ثانيا/اهمية التكوين اثناء الخدمة بالنسبة للمؤسسة:

إذا كانت الفوائد السابق ذكرها تتحقق لمكونين أنفسهم، فإنها في نفس الوقت وبصورة غير مباشرة ستصب في مصلحة المؤسسة، أما الأهمية المباشرة فتتمثل في: (عامر خضير الكبيسي، 2010، ص18)

1. معالجة القصور والخلل في الأداء الكلي أو في المخرجات النهائية للمؤسسة.
2. تحسين السمعة وتوثيق العلاقات مع المتعاملين من الجمهور.
3. إشاعة ثقافة الحوار والتفاهم والمصارحة مما يحسن المناخ الوظيفي ويرفع الأداء التنظيمي.
4. الحفاظ على المعدات والأجهزة وحسن أدائها والتعامل معها ، وتقليل العطل والإتلاف.
5. المساعدة في ربط أهداف الموظفين بأهداف المؤسسة.(نظمي شحادة وآخرون، 2000، ص115)
6. المساعدة في انفتاح المؤسسة على العالم الخارجي.

7. توضيح السياسات العامة للمؤسسة.

8. المساعدة في فعاليات الاتصالات والاستشارات الداخلية.

ثالثا/أهمية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة: تتمثل هذه الأهمية فيما يلي : (سهيلة محمد عباس ،على حسين علي،110،2007 ص)

1. تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد.

2. تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع المتغيرات الحاصلة.

3. توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين بها.

4. يساهم في تنمية وتطوير عملية التوجه الذاتي لخدمة المؤسسة.

5. المساهمة في تحسين علاقات الاتصال بين الموظفين فيما بينهم وبين الموظفين والرؤساء.

رابعا/أهمية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للمجتمع:

1. إن تكوين الموظفين أثناء الخدمة يعد جهدا هادفا ضمن جهود وبرامج التنمية البشرية الشاملة للمجتمعات على اختلافها، وهو استثمار تنموي طويل المدى للدول والمؤسسات التي تحرص على النمو والبقاء، من خلال التكوين يمكن المحافظة على اليد العاملة المؤهلة من الموظفين، و السعي من أجل تنميتها وبقائها وزيادة فعاليتها، وبالتالي تحسين خدمات المؤسسة، الشيء الذي يعود بالفائدة على المجتمع ككل.

2. المساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية... باعتبار الموظفين أفرادا في المؤسسة والمجتمع في نفس الوقت.

5-أهداف و فوائد التكوين أثناء الخدمة:

-رفع مستوى أداء الفرد عن طريق إكسابه المهارات اللازمة لاستخدامها في ميدان العمل.
-تحقيق أهداف وغايات خاصة بالمتكون نفسه فيما يتعلق بترقية أو زيادة أجره، أو لشغله
مناصب أعلى، وبهذا يكون التكوين أثناء الخدمة أحد الحوافز المهمة للفرد، والتي تحرك دوافعه
لبذل المزيد في الأداء.

-يعتبر التكوين وسيلة فعالة لمواجهة التحديات الخارجية للفرد والمؤسسة.
-تنمية الاتجاهات السليمة للفرد نحو تقديره لقيمة عمله، وأهميته، والآثار النفسية
والاجتماعية المتصلة به والمترتبة عليه، وكذلك إحداث تغيير في سلوكه أو تصرفاته مع غيره
ومع الجماعة والمؤسسة بصفة عامة.

-معالجة مشاكل العمل الحالية والمستقبلية.

-معالجة مشاكل العمل الحالية والمستقبلية.

-إعداد موظفين يتم اختيارهم لتولي المناصب الإدارية العليا في المؤسسة. (عبد العزيز بن
سعيد احمد الاسمري، 2009، ص21)

-سد الفجوة في القصور بين ما يؤديه الموظف فعليا وما يجب أن يؤديه. (سفران علي
منصور السفراني، 2004، ص16)

-مواجهة التغيرات التي تحدث في النظم الاقتصادية والاجتماعية، ومواكبة التطور العلمي
والتكنولوجي. (الخطيب رداح، خطيب أحمد، 2006، ص287)

-تحسين نوعية الخدمات.

-تقليل المشاكل وتخفيف الحوادث.

-التخفيف من الحاجة إلى الإشراف المباشر.

-زيادة الاستقرار والمرونة القدرة على التكيف.

- إكساب الأفراد الثقة بالنفس والخبرة.
- توفير موارد بشرية من داخل المؤسسة قادرة على تحمل مسؤوليات أكبر، والعمل في مواقع وأدوار وظيفية متعددة.
- المساهمة في الاحتفاظ بالكفاءات البشرية لأطول فترة ممكنة.
- رفع معنويات الأفراد. (عبد الغفارحنفي، 1991، ص258)
- المساهمة في معالجة مشاكل العمل في المؤسسة مثل حالات التغيب، أو دوران العمل، أو كثرة الشكاوي و التظلمات. (منصور احمد منصور، 1995، ص142)
- يهدف التكوين إلى رفع الروح المعنوية للعناصر البشرية، وهذا من خلال شعورهم بتقدير أهميتهم من طرف إدارة مؤسساتهم عندما يكونون محور البرامج التكوينية، مما يدفعهم إلى العمل بكامل قدراتهم.
- يهدف التكوين إلى تأقلم العمال أو الموظفين مع المستجدات الحاصلة في البيئة الخارجية للمؤسسة والمتعلقة بالمهام و الوظائف المنوطة بهم. (الداوي الشيخ، 2008، ص12)

6- أنواع التكوين:

ينقسم التكوين أثناء الخدمة من الناحية التطبيقية الى:

اولا:تكوين نظري : وهو مجموع المعارف التي يتلقاها الموظف من خلال ب ا رمج تكوينية كالمحاضرات والندوات والمنشورات. (و يتمثل في تقديم مواضيع نظرية للمكونين تخص كل ما يهمهم في حياتهم المهنية كالتشريع المهني، وكذلك كيفية استخدام بعض الطرق والأساليب والوسائل البيداغوجية وغيرها من المواضيع النظرية . (بامر فايزة ، د.س، ص 4)

ثانيا:تكوين عملي : وهو تحويل التكوين النظري الى ممارسات عملية من خلال الزيارات المتبادلة.

وينقسم التكوين أثناء الخدمة من حيث المجال الى:

أ)تكوين داخل المؤسسة: هذا النوع الخاص بتكوين الموظفين يتعلق بمكان اجراء الدورة التكوينية، فيمكن ان تعقد الدورة التكوينية داخل المؤسسة (تكوين داخل العمل) بصفة فردية أو جماعية وذلك بالالتحاق موظف بمصلحة معينة رفقة مشرف ذو كفاءة وخبرة.

ب)تكوين خارج المؤسسة : يتم اجراء التكوين في هذا النوع خارج المؤسسة مثل الندوات والأيام الدراسية

إلا ان الشائع في الادبيات التربوية أن التكوين اثناء الخدمة ينقسم الى تكوين ذاتي وتكوين مبرمج:

1. التكوين الذاتي: يقوم هذا التكوين على المجهود الفردي للموظف عن طريق مطالعة الكتب والمجلات والاحتكاك بذوي الخبرة، بالإضافة إلى البحث في الأنترنت والتعلم باستخدام البرمجيات التعليمية إلى غير ذلك من المعلومات التربوية الإنمائية والتثقيفية وذلك بهدف تجديد المعلومات وتحسين المستوى (بامر فايزة ، د.س ، ص 8)

ومن بين طرقه:

أ-المطالعة: والتي هي مفتاح الوصول الى مختلف الفروع الانسانية ، وهي من الوسائل الأساسية لتحقيق التعلم الذاتي، والمستمر لكافة أفراد المجتمع، لأنها تمكنهم من مواكبة الأحداث العالمية، وتجديد معلوماتهم وتطويرها بصفة مستمرة بالإضافة الى توسيع افاقهم العلمية ، وبناء شخصياتهم المستقلة.

ب - البحث التربوي: البحث في مجال التربية والتعليم هو مصدر لكل ما هو جديد حيث يساهم المعلم في البحث خاصة في ما يعالج العملية التعليمية -التعلمية التي تدفع بالتلاميذ الى حل مشكلاتهم بعلم وابداء آراءهم .

2. التكوين المبرمج: يختلف هذا النوع عن التكوين الذاتي هو أن الأخير اختياري أما التكوين المبرمج فهو تكوين رسمي واجباري تخطط له الهيئات الوصية، وتنظمه وتسخر له الامكانيات المادية والبشرية، وهذا التكوين تنظمه وتشرف عليه الهيئات المسؤولة عن التكوين ويعتمد على توافر مكونين ومشرفين وإمكانيات كبيرة للعرض والتطبيق والعمل الميداني والإقامة، يجبر التكوين المبرمج الموظف على التكوين أثناء الخدمة من بداية تسلمه لمهمته إلى الخروج منها، علاوة على الندوات السنوية التي يشرف عليها المفتش، على أن لا يتسبب وضع الموظفين في حالة التكوين في إحداث اضطرابات في عمل المؤسسات التربوية أو عجز الميدان يتم هذا النوع من التكوين وفق برنامج تضعه الهيئة المسؤولة مرفق بالخطوات الاجرائية للتكوين قبل انطلاق العملية التكوينية والرجوع إليه كلما لزم الأمر.

ومن بين طرقه:

أ-التجمعات التكوينية: هي تجمعات تتيح التفاعل بين المكونين والمتكونين وهي من أنجع الطرق في تكوين لرفع كفاية المتكون ، حيث يهدف الى ضبط معلوماته ودعم مكتسباته

ويتم هذا عن طريق الندوات التربوية بأنواعها (عامة ، داخلية ، استثنائية) والأيام الدراسية والإعلامية والزيارات التوجيهية والدروس النموذجية.

ب - الأيام الدراسية: وتتخصص هذه الأيام للتشريع المدرسي والأخلاق المهنية وبعض المواضيع الهامة والمواضيع الجديدة قصد دعم الممارسة الواعية والذكية للمهنة واثارة التفكير حول الأساليب والتقنيات التربوية والبرامج الجاري العمل بها في الوقت الحالي

ت - الملتقيات والندوات التربوية : وهي عملية تكوينية تدوم يوم أو بعض يوم يتم فيها اللقاء مجموعة من الخبراء وذوي الاختصاص من أماكن مختلفة للبحث والمشاورة وتبادل الخبرات في موضوع ما يتم مناقشته والخروج من خلال ذلك بتوصيات واقتراحات. (عماد مهمل، 2019، ص53)

7-مشكلات التكوين أثناء الخدمة:

تعتلي عملية التكوين أثناء الخدمة صعوبات ومشكلات يمكن تصنيفها على النحو التالي:

1. مشكلات تتعلق بالتخطيط : تتسم برامج التكوين بصفة الارتجال من حيث التخطيط فقلما تكون هذه البرامج جزء لا يتجزأ من الخطط التربوية.
2. مشكلات تتعلق بالمحتوى والوسائل المعينة : رغم الدعوة إلى جعل برامج التكوين تسير في خطط الإصلاح والتجديد إلا أنها مازلت تقليدية تعتمد على أسلوب الدورات والمحاضرات وتلقي دروس في جوانب أكاديمية نظرية ، وهذا يرجع إلى سهولة سير هذا الأسلوب من حيث يكفي أن تجمع الأساتذة المعنيين بالتكوين في صف مدرسي أو في إحدى كليات التربية واعطاء دروس لهم، وتكمن خطورة هذا المحتوى في تأكيد الجوانب النظرية وقلة المرونة، وتدني مقومات النمو المهني التي تحتاج إلى أساليب حديثة كالتدريس المصغر ورش العمل، الوسائط التعليمية المتعددة.

3. مشكلات تتعلق بندرة الكفايات المطلوبة والأجهزة الفنية : وبما أن نجاح التكوين مرهون بالمكونين الذي يجب أن تتوافر فيهم صفات متميزة وان يكونوا ذو كفاءة عالية ليستطيعوا تنفيذ برامجهم، بعد تحديد مستويات الأساتذة المتكونين واستعداداتهم، وينسقون مع الجهات ذات العلاقة وعليه فإن من أسباب ضعف نتائج التكوين أن الفئات التي من مهامها القيام بالتكوين ليست من المستوى المطلوب ولابد من تكوين خاص مسبقا.

4. مشكلات تتعلق بالتمويل : ترتبط مشكلات التمويل إلى حد كبير بالتخطيط ، فالتخطيط العلمي يولى الجانب التمويلي أهمية بالغة ، ويفرض على الجهات المسؤولة أن تتدبر أمرها لترصد الأموال اللازمة للتكوين .

5. مشكلات تتعلق بالتأهيل والحوافز : يعتبر تأهيل الأستاذ من خلال الدورات التكوينية حافز هام لهذا الأستاذ ، إلا أنه من بين أهم الحوافز هو اعتبار أي نوع من الفعاليات التكوينية الناجحة التي يشترك فيها الأستاذ إضافة جديدة إلى كفاءاته يرقى بموجبها في السلم الوظيفي أو يحصل على علاوات مادية مهما كانت ضئيلة خاصة وأنه في الوضع الحالي فالدورات التكوينية لا تضم أية حوافز تخص التأهيل أو أية علاوات مادية .

6. مشكلات تتعلق بالأنماط والاستخدامات والتجريب : بما أن التكوين عمل يتطلب تجديدا واستمرار واستحداثا ضمن جهود جماعية فإن البنى التقليدية تتعارض في الغالب مع تطلعات التجديد والاستحداث. (عبد الرحمان الشقاوي، 1985، ص 44)

7. مشكلات تتعلق بالتوثيق والمعلومات: إن التكوين قد بات من بين الأولويات في الخطط التربوية إذن لابد من توفير توثيق علمي منهجي لكل البحوث والدارسات والبرامج المتحدثة في هذا التكوين وبما أن المفهوم الحديث للتكوين جديد في واقعنا فإن ما يعززه من توثيق علمي وبيانات وبرامج استحداثية نادر جدا.

8. مشكلات تتعلق بالتقويم والمتابعة: يعد التقويم جانبا هاما وأساسيا برامج التكوين للوقوف على مدى تحقيق الأهداف المنشودة وتعرف نقاط القوة ونقاط الضعف في محاولة للتغلب على نقاط الضعف وتحسين هذه العمليات وتلك البرامج. ويكاد التقويم الحالي الذي يتناول برامج التكوين لا يخرج عن اجراءات روتينية عرضية وبأساليب مرتجلة وفي أغلب الحالات يكتفي بتطبيق برنامج التكوين، ويحكم على نجاحه أو فشله من انتظام الأساتذة المتكونين في نشاطات البرامج، ومواظبتهم على الحضور وتجميعهم للمحاضرات والتوجيهات والبيانات الإحصائية التي يعدها المربون المشرفون على تنفيذ البرامج وقد لا يتم تقويم على الاطلاق .

من أجل أن يكون التقويم تقويما منهجيا يعتمد على البحوث العلمية التربوية والمتابعة المستمرة البناءة، وأن يبنى هذا التقويم على أسس سليمة، وأن يكون هادفا، شاملا علميا تعاونيا، مستمر، يعتمد على العديد من الأدوات والأساليب القياسية المختلفة لذلك كان لابد من الاهتمام بالتخطيط العلمي لبرامج التكوين المستمر وفي هذا الصدد يقول الدكتور عبدالرحمان الشقاوي: "من الضروري التمييز الواضح بين مجرد وجود برامج تكوينية وبين فاعليتها في إنجاح أهداف التنمية " وتتصف البرامج التكوينية في كثير من البلدان بكثافة الجوانب النظرية وقليل من القيمة العلمية فبعضها يختص فقط بالإبقاء على الوضع القائم وغير موجه لأغراض التغيير والبعض الآخر مقتبس من الدولة المتقدمة دون تكيفه للأوضاع المحلية وبذلك يصبح غير ملائم لأغراض التنمية الوطنية.(عبد الرحمان الشقاوي، مرجع سابق، ص48)

ثانيا: تكوين مستشار التوجيه المدرسي والمهني أثناء الخدمة

1. تعريف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

أ. **التعريف اللغوي:** كلمة مستشار مأخوذة ومشتقة من الفعل: استشار، شاور، تشاور، والمصدر، استشارة ومشاورة.

ب. التعريف الاصطلاحي:

-تعريف كمال: " بأنه شخص مؤهل، وأخصائي في عملية إعلام التلميذ في التعليم، والطلبة أيضا حول مقترحات عملية التوجيه بهدف مساعدتهم على اتخاذ أنسب القرارات. (silany ,2004,p68)

-تعريف اندرياني وبوي: " هو المورد البشري الذي يمكنه جلب قدر من الرضا لاحتياجات التلميذ فهو يساعده على اعداد مشروعه المدرسي والمهني" (boye, 1991,p7)

-تعريف موريس وروكلان: " على أنه المسؤول الأول على تنفيذ عملية التوجيه المدرسي والمهني، وهو مختص في التوجيه، ويعتبر أقدر الناس، وأكفئهم على جمع المعلومات حول الطالب المراد توجيهه، واستغلالها باعتمادها مبادئ، وتقنيات علم النفس.

-تعريف جنيحي: " بأنه المورد البشري الذي يقدم وظيفته ليتمكن من جلب قدر من الرضا لاحتياجات التلميذ فهو يساعدهم على إعدادهم لمشروع الدراسي والمهني" (جنيحي، 2012 ، ص14)

* وعليه فإن مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني هو أحد موظفي قطاع التربية متحصل على شهادة ليسانس في علم النفس أو علم الاجتماع، يعمل على تنفيذ البرنامج المسطر من طرف مديرية التربية، لأجل توجيه التلميذ توجيه مناسباً، فهو همزة وصل بين السلطة التربوية والمؤسسة التي يشرف عليها فهو ممثل الإدارة التربوية في العمل الميداني

والساھر على تطبيق ما وضعت وخططت له أهداف وما أقرته من توجيهات وهو المسؤول عن حركة التوجيه وتطوره.

2. ظهور مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الجزائر:

يعتبر التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ممارسة بيداغوجية مستحدثة في النظام التربوي الجزائري، وهي تقليد قبل أن تكون نابعة من الحاجة الأساسية، فقبل الاستقلال كان الفرنسيون قائمون على عملية التوجيه بصفة مطلقة ولكن غداة الاستقلال تولت الإطارات الجزائرية المحدودة العدد الإشراف على عملية التوجيه، والتي عرفت نوعا من التراجع الذي يعود إلى عدم تكافؤ برامجها مع التلميذ، والطالب الجزائري ومتطلبات وأوضاع البلاد آنذاك، كما أن ميدان التوجيه كان يعاني نقصا كبيرا في القائمين عليه، وأثناء الاستقلال لم يكن سوى 9 مراكز للتوجيه، و 53 مستشارا.

وتم استحداث معهد لعلم النفس التطبيقي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني عام 1964 وسن أول مرسوم -جزائري ينص على استحداث ديبلوم جزائري لمستشاري التوجيه المهني والمدرسي: المرسوم رقم 66-241 المؤرخ في 1966/08/05 ، هذا من الجانب التشريعي، أما من الجانب الأكاديمي فقد أقيم أول ملتقى حول التوجيه المهني والمدرسي عام 1968 ، وكان الاهتمام في هذه الفترة منصب على كيفية بناء إرشادات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني قائمة على التنبؤات فردية. أما بين عام 1974 إلى 1991 ازاد الطلب الاجتماعي على خدمات التربية والتعليم، مما انعكس على فعل التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الذي بدوره عرف تغيرات هيكلية، ووظيفية، حيث انتقل من مجال الفحوص الفردية إلى الإعلام الجماعي، والتوجيه الكمي، وطرق أهداف الخريطة المدرسية، وبذلك ازداد عدد المستشارين من خريجي معهد علم النفس التطبيقي، وخريجي معهد علم الاجتماع وبعد العناية التي أولتها الدولة لقطاع

التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ، أصبح عدد المراكز في تزايد فوصل إلى 60 مركز على مستوى التراب الوطني في الموسم الدراسي 1996-1997 (سعدي، 2014، ص94)

3. أهمية مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

يسمح التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لتلميذ لتعبير عن طموحاتهم وآمالهم، والمخاوف التي يخفونها، كما يسمح لهم أيضا بمشاركة بعضهم بعض هذه الهموم والمخاوف وكذلك تبادل الخبرات، كما يساعدهم على معرفة قدراتهم وإمكاناتهم، وبهذا الصدد يرى دالفر 1948 م أنو على التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أن يساعد التلميذ على تحقيق ما يلي:

-تقويم استعدادات وميول التلاميذ الد راسية والمهنية وتحصيلهم الدراسي، وسماته الشخصية المتعلقة بالد راسة بواسطة الاختبارات النفسية التي تجري عليه.

-التعرف على الإمكانيات التربوية ومساعدته في اختيار المدارس أو الكليات أو المراكز التي تتلاءم مع اختياره الدراسي والمهني الملائم.

-تحديد جوانب القصور لدى المتعلم والعمل على علاجها وتعويضها وذلك باستخدام الاختبارات الشخصية والوسائل الأخرى الطبيعية والصحية.

-تحقيق التوافق مع الجو المدرسي والأسري والاجتماعي حتى يستطيع أن يوجه إمكانياته نحو تحصيله الد رسي (علية، د.ت، ص 12،13)

-أهمية اقتصادية من حيث أنه يوفر على الدولة المصاريف ويوفر الوقت والجهد في إتباع نوع معين من التعلم.

إ- عدد الفرد لحياة الدراسية والمهنية ليكون ناجحا في المستقبل.

-تزويد مختلف المؤسسات بالموارد البشرية اللازمة. (زعبوب، 2010 ، ص145)

4. أهداف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني: ويمكن تقسيمها إلى:

أهداف عامة: وتتمثل الأهداف العامة في الآتي:

أ) تحقيق الذات: يأتي تحقيق الذات في أغلب هرم الحاجات الإنسانية لدى كل البشر الأسوياء، ولا يمكن الوصول إليه، إلا بعد أن يكون الفرد قد حقق وأشبع بعض الحاجات الأساسية لبقائه مثل الطعام، الشراب، الملبس، الأمن، السلامة، الحب، التقدير، الانتماء إلى الأسرة والمجتمع، وبعد تحقيق هذه المتطلبات يبدأ الفرد في تكوين هوية ناجحة عن ذاته، ويرغب في احتلال مكانة اجتماعية ومهنية لائقة يحقق من خلالها سعادته، قيمته كإنسان، وعليه فتتحقق الذات يكون بالمطابقة بين الذات الواقعية، والذات المثالية التي ضمن خلالهما يكون سلوك الفرد.

ب) تحقيق الصحة النفسية للفرد: يهدف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني إلى تحرير التلاميذ من مخاوفهم، ومن الاحتياطات، والتوترات، وجميع الأمراض النفسية التي قد يتعرض لها بسبب تعامله مع بيئته التي يعيش فيها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، يساعد في حل المشكلات بالتعرف على أسبابها، وطرق الوقاية منها، ومن أهم مجالات التوافق التي يسعى مستشار التوجيه المهني والمدرسي لتحقيقها والوصول إليها هي:

- تحقيق التوافق الشخصي: تحقيق سعادة مع النفس وارضائها.

- تحقيق التوافق التربوي: مساعدة الأفراد في اختيار أسس المواد المدرسي، والمناهج في ضوء قدرته وميوله حتى يحقق النجاح الدراسي.

- تحقيق التوافق المهني: مساعدة التلاميذ على اختيار المهنة المناسبة والاستعداد لها علميا وعمليا، ويكون فرد منجز وكفى فيشعر بالرضا والنجاح.

-تحقيق التوافق الاجتماعي: الالتزام بأخلاقيات المجتمع ومسايرة المعايير الاجتماعية، وقواعد الضبط الاجتماعي، وتقبل التغيير الاجتماعي السليم، والعمل لخير الجماعة. (الفرخ، وتيم، 1999، ص20)

ج-تحسين العملية التعليمية: إن مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لا يمكن فصله عن العملية التربوية، إذا إن هذه العملية هي في أمس الحاجة إلى خدمات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وذلك بسبب الفرق بين التلاميذ، اختلاف المناهج وازدياد المشكلات الاجتماعية كما وكيفا، ضعف الروابط الأسرية، انتشار وسائل التربية الموازية، الإذاعة، التلفزيون، الكمبيوتر. (علية، د.ت، ص 15)

أهداف خاصة:

1.تبصير التلاميذ بالتخصصات التعليمي، والمهنية المتاحة، وخصائصها ومتطلباتها لتمكينهم من الموائمة بينها، وبين ما يمتلكون من خصائص، وقدرات، واتخاذ القرارات السليمة، وفقا لذلك.

2.تعريف التلميذ بمستوى قدراته، واستعداداته، وميوله، وسمات الشخصية.

3.مساعدة التلميذ على الاختيار الأنسب للشعبة التي تتناسب من قدرته وميوله لبناء مشروعه الدراسي والمهني.

4.مساعدة التلاميذ على تجاوز فترات الانتقال من سنة إلى أخرى ومن طور آخرى ومن طور لآخر، وما يصاحبها

5.من صعوبات، وتحقيق درجة عالية من التوافق النفسي والتربوي.

6.تشجيع التلاميذ على الاشتراك في النشاطات المدرسية لتحقيق نمو والتكيف الاجتماعي لديه.

7.تنظيم أبواب مفتوحة على المؤسسات التعليمية، والمهنية، والصناعية والعسكرية لتعزيز التواصل مع مختلف المؤسسات التعليمية. (حمري، 2011، ص 79)

5.خصائص مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني: تتلخص خصائصه في جانبين أساسيين هما: الجانب المهني، الجانب الشخصي:

أ. لإعداد المهني: يعني تزويد مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بقاعدة علمية واسعة في العلوم الإنسانية، وخاصة علم النفس بفروعه المختلفة ذات العلاقة والصحة، ودراسة شاملة لمهنة المستشار تشمل: ماهية، فلسفته، مبادئه، طرائقه، أخلاقياته، بحيث يخضع لإشراف مؤسساتي بكسبه الخبرة والممارسة لربط النظري بالتطبيقي، ولتكوين المهارات الأساسية.

ب. الإعداد الشخصي (الجانب الشخصي): تتمثل في:

-أن يكون اجتماعي في علاقاته مما يساعده على التوافق مع التلاميذ، وفهم مشاكلهم، وبالتالي المساهمة في حلها.

-يجب أن تكون لو القدرة على النقد البناء والتحليل العلمي، والتفسير الصحيح لظواهر.

-التقبل: الموجه عليه تقبل التلاميذ على اختلافهم.

-التفرغ: التجرد من كل المشاكل وقت القيام بالمساعدة.

-الفهم: فهم المستشار لمعاني الكلمات التي يتقوه بها التلاميذ والتدقيق في المعاني.

-التعاطف: هو المزج بين تقمص شخصية التلميذ لفهم الموضوع من وجهة نظر التلميذ،

والنظر إليه من زاويته من جهة، والالتزام بالموضوعية من جهة أخرى.

-التشخيص: محاولة تفسير انفعالات الحالة المراد دراستها ، إيضاح أسبابها.

-اللباقة: البساطة، وعدم التكلف في التعامل مع الطاقم التربوي والإدارة المدرسية.

-القدرة على فهم الموضوع دون تسرع.

-التحلي بالسرية والكتمان.

-الاستعداد للعمل خارج واجباته المهنية والتعاون مع باقي الأطراف.

-التواضع والإقرار بالقصور العلمي. (فنطازي، 2011 ، ص 70)

6. دور مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

-القيام بخدمة التوجيه الجمعي والمهني ليناقدش معهم في جو من الحوار والتفاعل.

-تزويد إدارة المدرسة والمعلمين وأولياء الأمور من خلال المقابلات الفردية والجماعية بحاجات التلاميذ، والخصائص العمرية الإنمائية التي يمرون بها.

-التسيق والتخطيط، وعمل دراسة مفصلة لواقع كل المدرسة (صفوف، بيئات، مجتمع محلي...) ولمساعدة التلاميذ على التغلب على الصعوبات الأكاديمية.

-التقييم من خلال جمع وتفسير النتائج المتعلقة بالتلميذ، التي توضع في حلقه مع المحافظة على سرية هذه المعلومات واستخدامها لأغراض تحديد حاجات التلاميذ ولأغراض الإرشاد.

-يقوم التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالتعاون مع رؤساء اللجان الأنشطة المختلفة بتوظيف الأنشطة المدرسية كأساليب وقائية وعلاجية لمحاولات الفردية التي يتعامل معها.

-التعرف على الطلبة الذين يعانون من مشكلات جسمية وصحية ومساعدتهم على التكيف مع وضعهم الصحي.

-يقدم التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الاستشارة لأعضاء والأطراف التربوية حول أساليب ضبط السلوك، والعمل مع التلاميذ ذوي السلوك غير المباشر بهدف تعديل سلوكهم.

-رعاية التلاميذ المتفوقين الموهوبين، ومنحهم حوافز مادية ومعنوية.

-رعاية الأطفال المتأخرين دراسيا، ومعرفة الأسباب التي أدت إلى حصول هذا التأخير والعمل أول بأول من أجل تحسين مستوياتهم. (أبو أسعد، 2013 ، ص 52)

-زيادة الصفوف أثناء الحصة بالتنسيق مع المعلم بهدف متابعة سموك أحد التلاميذ أو مجموعة من التلاميذ لملاحظة سلوكهم.

-أشاد التلاميذ إلى أفضل طرق الاستذكار.

-عقد لقاء مع أولياء أمور الطلبة لتبصيرهم بالطرق التربوية لزيادة تحصيل أبناءهم العلمي، والاستفادة منهم في معرفة أسباب التأخر الدراسي أو غيرها من المشاكل التي يعاني منها التلاميذ.

-تعريف الطلبة المستجدين على أنظمة المدرسة وتعليماتها. (أبو أسعد، 2013، ص 53)

وعليه فدور المستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني دور كبير وذو تأثيرات عميقة على سير وتوجيه التلاميذ، فدوره لا يركز فقط على الأمور الإدارية تتعدى إلى أكثر من ذلك فتجده يعمل على إثارة الدافعية، وإعطاء المعلومات المناسبة سواء أكاديمية أو مهنية كانت من أجل إقامة التلميذ وتحقيق توافقه النفسي لأجل تحقيق أكبر درجة من النجاح وعليه فدوره ذو أهمية كبرى، وتأثير أكبر.

7. المهارات الواجب توفرها في مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

إلا أن الاتحاد الأوروبي الدولي لأخصائيين الاجتماعيين حدد 12 عشرة مهارة Barker أشار بارك 1961 باعتبارها مهارات أساسية لمساعدة وممارسة مهن المساعدة الإنسانية ونلخصها فيما يلي:

- القدرة على الاستماع والإنصات للآخرين، والقدرة على فهمهم وإبداء التسامح والتعاطف.
- القدرة على استنباط واستخراج المعلومات وجمع الحقائق ذات الصلة، وتركيبها لإعداد التقدير النفسي والاجتماعية، والقيام بعملية التقدير.
- القدرة على تكوين العلاقات والمحافظة عليها.

- القدرة على ملاحظة السلوك اللفظي والغير لفظي، وتفسيرها والقدرة على استخدام معرفته بنظريات السلوك، وطرائق التشخيص.
- القدرة على اشتراك المسترشدين (أفراد، مهمات، أسر) في الجهود العلاجية المبذولة كل مشكلاتهم، واكتساب ثقتهم.
- القدرة على الحديث عن الموضوعات النفسية الحساسة بطريقة داعمة، ومشجعة، ودون أدنى شعور بالخوف والارتباك والتهديد.
- القدرة على تحديد الحاجة.
- القدرة على إجراء بحوث وتفسير النتائج، ومعرفة الدراسات المتخصصة والاستفادة منها.
- القدرة على التوسط والتفاوض بين أطراف متنازعة حيث تدعو الحاجة لذلك.
- القدرة على توفير خدمات علائقية متبادلة داخل المؤسسة التي يعمل بها.
- القدرة على تفسير الحاجات والمطالب الاجتماعية والنفسية، وإيصالها إلى مصادر التمويل والشرعيين.
- القدرة على إيجاد حلول جديدة ومبتكرة تتفق مع حاجات الفرد والجماعة (أبو أسعد، 2011، ص25)

8. مهام وخدمات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في النصوص التشريعية الجزائرية: تنحصر مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في النصوص التشريعية إلى التالي:

1. توجيه.
2. إعلام.
3. تقويم.
4. إرشاد نفسي.

وهذا من خلال النصوص والمواد التالية:

1. المنشور الوزاري رقم 92/432 المؤرخ في 91/12/14 والمتعلق بالمحاور الأساسية لبرمجة النشاطات في مراكز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والذي ينص على ضرورة مشاركة التوجيه مع الأساتذة في إعداد الاختبارات الفصلية وما يتبع ذلك من مهام كتحميل المادة، تحديد المفاهيم الأساسية، وتحميل نتائج المتعلمين.

2. المنشور الوزاري رقم 91/1241/269. المتعلق بتنظيم عمليات مستشاري التوجيه، والذي ينص في الفقرة المتعلقة ببرامج النشاطات السنوية لمستشار على دراسة نتائج عمليات التقييم التربوي، استثمار هذه النتائج مع الأساتذة والمساهمة في إعداد وتنظيم كيفية إجراء عملية التقييم.

ويمكن تصنيف هذه النشاطات إلى المجالات التالية:

أولاً: الإرشاد والتوجيه: ويشمل عدة مهام منها:

- 1- القيام بالإرشاد النفسي والتربوي لمساعدة التلميذ على التكيف مع النشاط التربوي.
- 2- إجراء المقابلات الضرورية قصد التكفل نفسياً بالتلاميذ الذين يعانون من مشكلات خاصة، وتوجيههم عند الضرورة إلى المصالح الخاصة.
- 3- المشاركة في عملية استكشاف التلاميذ الذين هم في حاجة إلى دروس الدعم والاستدراك.
- 4- التحضير والمشاركة في مجال القبول والتوجيه (بن فليس، 2014، ص 137)

ثانياً: الإعلام: يحتاج التلميذ إلى معلومات صحيحة وحديثة عن الحياة المدرسية والمهنية الاجتماعية ومن هنا:

- 1- يقدم الموجه السيولة الإعلامية التي تهم المدرس وتوجيه التلميذ.

- 2-يضمن الموجه السيولة الإعلامية بين مختلف المتعاملين في المؤسسة التعليمية.
- 3-يطمع الشركاء والمعنيين بالتوجيه بكافة الفروع الدراسية وسائر التخصصات المهنية المتوفرة في مؤسسات التعليم، ومراكز التكوين وعالم الشغل، والمجتمع بشكل عام.
- 4-ينشط الموجه عمليات الاتصال داخل المؤسسة والمتعاملين معها، بينهما وبين البيئات ذات العلاقة.
- 5-ينشط حصص إعلامية جماعية، وتنظيم لقاءات بين التلاميذ والأولياء والمتعاملين والمهنيين.
- 6-ينشط خلية التوثيق والإعلام في مجال التوجيه والإشراف عليها.

وحسب المادة 66 : يشكل الإرشاد المدرسي والإعلام الخاص بالمنافذ المدرسية والجامعية والمهنية فعلا تربويا بهدف إلى مساعدة كل تلميذ طوال تدرسه على تحضير توجيهه وفقا لاستعداداته، ورغباته، وتطلعاته، ومقتضيات المحيط الاجتماعي، والاقتصادي لتمكينه تدريجيا من بناء مشروعه الشخصي، والقيام باختياراته الدراسية والمهنية عن دراية (بن فليس، 2014 ، ص 139)

ثالثا: التقييم

- 1-يقيم المجهود الدراسي لتلاميذ.
- 2-يقوم بالدراسات والأبحاث المتعلقة بالتوجيه والإرشاد عند الحاجة.
- 3-يشارك في مختلف الدراسات المبرمجة من طرف البيئات الوصية.
- 4-يساهم في كل النشاطات اليومية لمؤسسة.

وحسب المادة 69: التقييم عملية تربوية تدرج ضمن العمل المدرسي اليومي لمؤسسة التربية والتعليم يجدد التقييم، ويقيس دوريا مردود كل من التلميذ والمؤسسة المدرسية بمختلف مركباتها، تحدد كيفية التعليم بموجب قرار من الوزير المكلف بالتربية الوطنية.

المادة 70 : يتم تقييم العمل المدرسي لتلميذ عن طريق العلامات العددية، والتقديرات التي يمنحها المدرسون من خلال المراقبة الدورية للأنشطة التربوية. يحدد الوزير المكلف بالتربية الوطنية طبيعة مراقبة الأنشطة التربوية ووتيرتها.

المادة 41 : يخضع الانتقال من قسم إلى قسم، ومن مستوى إلى مستوى إلى تتبع خاص لتلميذ من طرف المعلمين والمربين، وكذلك من طرف مستخدمين مختصين في علم النفس المدرسي، والتوجيه المدرسي

والمهني لتحميل التكيف مع التغيرات في تنظيم التعليم، وضمان الاستمرارية التربوية.

المادة 72: يتم إعلام الأولياء بصفة منظمة يعمل أبنائهم ونتائج عمليات التقييم الدورية، والقرارات النهائية(بن فليس، 2014 ، ص 140)

*وعليه نجد بأن النصوص التشريعية الخاصة بالتوجيه المهني والمدرسي ألحت على ضرورة ممارسة مستشار التوجيه لمهامه وفقا لما هو منصوص عليه في النصوص التشريعية دون زيادة أو نقصان حسب ما جاء في القانون التوجيه للتربية الوطنية.

*خدمات مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني في ظل التشريع المدرسي

الجزائري:

ينظم مستشار التوجيه أنشطة وخدمات الإرشاد والتوجيه التي يقدمها ضمن برنامج سنوي يقوم بانجازه في بداية الدخول المدرسي ، بالاعتماد على البرنامج السنوي لمركز التوجيه

المدرسي والمهني، الذي يكون بدوره مستقى من برنامج وزاري تقديري لأنشطة التوجيه، ويراعي مستشار التوجيه عند انجازه لبرنامج السنوي خصوصيات مقاطعة تدخله، وتبرز مهام مستشار التوجيه من خلال أنشطة وخدمات متكاملة ومتراطة مع بعضها البعض يقدمها ضمن خمسة محاور كبرى هي: الإعلام المدرسي -التوجيه المدرسي - التقييم ومتابعة النتائج - الارشاد والمرافقة النفسية - تربية الاختيارات المدرسية والمهنية.

يصاغ برنامج التوجيه المدرسي والمهني المطبق من طرف المستشارين العاملين بالتوجيه المدرسي والمهني وبإشراف مركز التوجيه المدرسي والمهني من البرنامج الرئيسي لنشاطات مديرية التقييم، والتوجيه، والاتصال، لوزارة التربية الوطنية حيث يركز على مجموعة من النشاطات والخدمات ندرجها كما يلي:

المحور الأول : الإعلام والاتصال

- الاهداف:

يعد الإعلام المدرسي الركيزة الأساسية التي يبنى عليها نجاح التوجيه والارشاد المدرسي، حيث يمكن التلميذ من اكتساب مجموعة من المعارف والمعلومات حول المسار الدراسي والمهني، التي تنمي قدراته ومهاراته وتساعد على اتخاذ القرارات السليمة لبناء مشروعه المدرسي، فهو وسيلة يتعرف من خلالها التلميذ على المنطلقات والمنافذ المدرسية والمهنية، ومستلزمات كل شعبة في التعليم الثانوي و ما يتبعها من منافذ جامعية،

الإعلام يهدف إلى الاطلاع على المضمون الدراسي وتفعيل دور التلميذ لتحقيق التوافق بين طموحاته ونتائج المدرسية ودعم تك وينه في مجالي الاستعلام الذاتي، كما يوفر له الإجابات عن التساؤلات التالية:

(ما هي المؤسسة التربوية التعليمية)؟ ما هي قواعد سيرها؟ من هم الأشخاص الذين يعملون بها؟ ما هو دور كل منهم؟ ولماذا نذهب إلى المدرسة؟ ما الذي يمكن فعله بعد الدراسة ؟ ما هي المهن والحرف التي يمكن الالتحاق بها ؟ كيف يتم الاختيار والتوجيه؟

أولاً-إعلام التلاميذ:

- 1.إعلام تلاميذ مستوى الخامسة ابتدائي: تعريف التلاميذ بمستشار الإرشاد والتوجيه المدرسي بمرحلة التعليم المتوسط و إمتحان نهاية مرحلة التعليم الإلزامي.
 - 2.إعلام تلاميذ السنة الأولى متوسط: الهدف : تهدف العملية إلى تعريف التلميذ بالوسط المدرسي الجديد ومرافقته في بناء مشروعه الشخصي.
 - 3.إعلام تلاميذ السنة الثالثة متوسط: مساعدة التلميذ على بناء مشروعه الشخصي
 - 4.إعلام تلاميذ السنة الرابعة متوسط: يسعى المستشار في هذه المرحلة إلى إعلام التلميذ بمسارات التعليم ما بعد الإلزامي وبإجراءات التوجيه المعمول بها وفق التدابير المعمول بها .
 - 5.إعلام تلاميذ السنة الأولى ثانوي: تحقيق التكيف والتوافق في الوسط الجديد واستمرار الاتصال بالتلاميذ على أساس تعريفهم بشعب وتخصصات التعليم الثانوي العام والتكنولوجي ،المواد، المواقيت والمعاملات الخاصة بكل تخصص.
 - 6.إعلام تلاميذ مستوى الثالثة ثانوي: تهدف هذه العملية لتحضير تلاميذ هذا المستوى التعليمي لاجتياز شهادة البكالوريا في ظروف نفسية مقبولة.
- ثانياً-إعلام الأولياء والأساتذة:
- إشراك الأولياء في بناء المشروع الشخصي لأبنائهم.

ثالثا-الاستقصاء الوطني حول امكانيات التكوين:

وتتم هذه العملية عن طريق جمع المعطيات والمعلومات الخاصة بمراكز التكوين والتعليم المهني وفرص وإمكانيات التكوين التي تضمنها هذه المراكز والمعاهد المختصة سواء على مستوى المحلي، الجهوي أول وطني مع إعداد دليل يتم توزيعه على مستوى مراكز التوجيه المدرسي والمهني عبر الوطن.

رابعا-تنشيط خلية الإعلام والتوثيق:

لجعل التوثيق والإعلام المدرسي والمهني في متناول التلاميذ والأساتذة والأولياء يجب العمل على تنشيط وإثراء خلية التوثيق والإعلام وتسييرها بطريقة بيداغوجية ترمي إلى تحقيق مايلي:

-الدعم المستمر للخلية من طرف إدارة المؤسسة ومركز التوجيه المدرسي والمهني على تجهيزها بالوثائق الإعلامية المناسبة .

-البحث على صيغة تمكن من تبادل المعلومات مع مختلف المراكز عبر الولايات لتلبية الحاجات الإعلامية للتلاميذ ،وحتى الأولياء في مجال الدراسات والتكوين والمهن وعالم الشغل والتعريف بآفاقها المستقبلية

-فتح أبواب الخلية لمساهمة الأولياء في إثراء مضامينها كل حسب اختصاصاته وهذا قصد التعريف بالمنطلقات المهنية والد راسية.

-تنشيط هذه الخلية والبحث على أنجع الأساليب لتقديم المعلومات المناسبة في الوقت المناسب وبالطريقة المناسبة.

-تزويدها بالسندات الإعلام المحفزة شكلا ومضمونا والسهر على صدق المعلومات من أجل إعلام موضوعي يلبي الرغبات ويطور المواهب ويحدد الخيارات.

-تقويم عمل هذه الخلايا في نهاية كل سنة دراسية قصد تطوير عملها وتفعيله في السنة الموالية هي عبارة عن حيز قد يكون مكتب أو جانب من قاعة ما أو مكان ما بالمؤسسة توضع أو تعلق به كل الوثائق التربوية أو النفسية أو النصائح والإرشاداتالخ، حيث يطلع عليها التلميذ بقصد إعلامه بمضمون هذه الوثائق ويكون ذلك عن طريق تجديد وثائق الخلية وتدعيمها بالسندات والوسائل الإعلامية.

خامسا-الأسبوع الوطني للإعلام:

ويقصد الأبواب المفتوحة حول الإرشاد والتوجيه المدرسي والمهني لتعريف الجمهور المتمدرس، وغير المتمدرس بالمسار المدرسي والتكويني للتلميذ، تعريف الجمهور المتمدرس وغير المتمدرس، المنافذ المدرسية والجامعية والمهنية إجراءات القبول والتوجيه إلى السنة الأولى والثانية ثانوي مع ضمان سيولة الاعلام المدرسي والمهني.

التعريف بالتدابير والاجراءات التقنية في مجال متابعة التلاميذ من قبل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

سادسا-تنشيط المكاتب المشتركة: والهدف من هذا النشاط إشراك قطاع التكوين والتعليم المهنيين في استقبال التلاميذ المعنيين بهذا النوع من التعليم والتكفل به من حيث التوجيه والتسجيل.

المحور الثاني : التوجيه والإرشاد المدرسي

اولا)التوجيه المدرسي : يعرفه خبراء منظمة اليونيسكو بكونه عملية تربوية تهدف إلى إيصال الفرد إلى وضع يتعرف فيه على ميقاته الشخصية ،وينميها من أجل اختيار نوع دراسته

ونشاطاته المهنية في مختلف ظروف وجوده، بقصد خدمة تطور مجتمعه وتفتح شخصيته في آن واحد.

ثانياً) الإرشاد المدرسي: يمثل الإرشاد مجموعة من الخدمات التربوية تعمل على الجوانب النفسية، والأكاديمية، والاجتماعية، والمهنية لدى التلميذ، بحيث تهدف إلى مساعدته على فهم نفسه وقدراته وإمكاناته الذاتية والبيئية، واستغلالها في تحقيق أهدافه، وبما يتفق مع هذه الإمكانيات الذاتية والبيئية، ويعرف التوجيه والإرشاد في التعليم، بأنه عملية منظمة تهدف إلى مساعدة التلميذ، لكي يفهم شخصيته ويعرف قدراته، ويحل مشكلاته، ليصل إلى تحقيق التوافق النفسي والتربوي والمهني والاجتماعي وبالتالي يصل إلى تحقيق أهدافه في إطار الأهداف العامة للتربية الوطنية.

ثالثاً) دراسة رغبات التلاميذ: على مستشار التوجيه المدرسي والمهني أن يعمل على فهم أكثر لرغبات التلميذ، ولا يكتفي بالتصحيح الظرفي لها، ويأخذ بعين الاعتبار ذلك المسار الطويل الذي سلكته هذه الرغبة قبل أن تدون بالبطاقة مع ضرورة إشراك الأولياء في هذا النشاط.

رابعاً) استغلال مبرمج التوجيه (الوافي) وفي هذه العملية، يشرف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي على عملية حجز المعلومات البيانات والنتائج المدرسية للتلميذ، لكي يستغل ما يقدمه البرنامج المعلوماتي من حصيلة في التحضير لمجالس الأقسام.

خامساً) أدوات وتقنيات الإرشاد: ويعتمد في الإرشاد على مجموعة من الأدوات أهمها:

1. **الملاحظة:** تعتبر الملاحظة أقدم وسيلة لجمع المعلومات، وأكثرها شيوعاً فهي أداة رئيسية لدراسة السلوك خاصة في المواقف التي يتعذر فيها استخدام وسائل أخرى، وفي مجال الإرشاد فإن الهدف من الملاحظة هو ملاحظة الوضع الحالي للتلميذ، ملاحظة سلوكه في مواقف الحياة اليومية الطبيعية، مواقف التفاعل الاجتماعي كاللعب...

2. الاختبارات: تعتبر الاختبارات من أدق الوسائل الموضوعية لفهم ودراسة السلوك خاصة إذا ما تحقق للاختبار شروط الاختبار الجيد كالموضوعية والثبات والصدق والشمول.

3. سجل المتابعة: يعتبر الوسيلة الرئيسية لتجميع المعلومات في عملية الإرشاد ويقصد به السجل الذي يجمع معلومات تامة لها، دلالتها عن التلميذ جمعت عن طريق وسائل أخرى في شكل تتبعي تراكمي في ترتيب زمني وعلى مدى سنين تغطي حياة الفرد الدراسية، فهو بهذا يعتبر مخزن معلومات يتضمن أكبر قدر في أقل حيز ممكن حيث يشمل معلومات عديدة كالنتائج المدرسية للتلميذ في المواد في مختلف مراحل الدراسة، الغياب والحضور، بيانات عن الأسرة وحالتها، تقديرات عن خلق التلميذ وسلوكه الاجتماعي، صحته.

4. الاستبيان: يعتبر الاستبيان أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين، يقدم الاستبيان عدد من الأسئلة يطلب الإجابة عنها من قبل عدد من الأفراد المعنيين بموضوع الاستبيان، ويستعمل الاستبيان في الإرشاد -عادة- عندما يتعذر على الموجه مقابلة كل تلميذ وجها لوجه، حيث يقدم لهم الاستبيان بمقدمة شفوية أو مكتوبة لبيان الغرض منه كما أنه يستعمل لسؤال الفرد عما يعرف، أو ما يشعر به أو ما يفعل أو ما قد يفعل مع ذكر الأسباب التي تعلل بها أحيانا.

5. دراسة الحالة: تعتبر دراسة الحالة من أكثر الطرق استخداما من طرف المرشدين، وذلك من أجل الحصول على معلومات تساعد على فهم الفرد وكذا التعرف على التلاميذ خاصة منهم الذين يملكون قدرات محدودة أو يعانون من سوء التكيف، كما تهدف دراسة الحالة إلى فهم الفرد من خلال تحديد وتشخيص مشكلاته وطبيعتها وأسبابها واتخاذ الإجراءات اللازمة لمواجهتها و القضاء عليها.

6. المقاييس السوسيوومترية: تعتبر الوسيلة الأهم لدراسة مكانة الفرد ودوره الذي يلعبه بين زملائه على اعتبار أن الجزء الأكبر من الوقت يقضيه معهم وتستخدم هذه المقاييس للكشف عن طبيعة العلاقة القائمة بين أفراد معينين في فترة زمنية كما أنها قد تستعمل للكشف عن الأطفال غير الأسوياء في مجتمعهم ويتكون الاختبار أو المقياس السوسيوومتري من مجموعة أسئلة توجه لعينة من التلاميذ بالتدرج حسب الأفضلية بالنسبة لهم، إن تطبيق هذه الطريقة يسمح بمعرفة نظرة الآخرين للفرد وكذا نظرتهم إليه، كما تسمح بتصنيف الأفراد حسب أنماط معينة.

7. مصادر أخرى: تعتبر من أهم الوسائل التي توفر المعلومات وقد تكون هذه المصادر مؤسسات أو منظمات أو جماعات منها ما هو رسمي ومنها ما هو غير رسمي ومنها ما هو متخصص ومنها ما هو غير ذلك، وأهم هذه المصادر: الأسرة- المدرسة-الأخصائيون - مستشار التوجيه-الأصدقاء.

سادسا) أعمال مجالس القبول والتوجيه المسبقة والنهائية:

يقصد بالتوجيه المسبق تلك العملية التي يبني فيها مستشار التوجيه توقعات الخريطة المدرسية بناء على نتائج الفصل الأول أو الثاني أو الفصلين معا ،مركزا في ذلك على الملمح الحقيقي للتلميذ والرغبات المعبر عنها ،مراعي متطلبات الخريطة الادارية والتربوية ومختلف التعليمات الواردة في ذلك المجال كما يعمل على وضع إستراتيجية عمل إعلام، تحسيس مقابلات فردية وجماعية (لتدارك ما يسجل من ملاحظات واختلالات للوصول في نهاية الامر إلى تحضير جيد لمجالس القبول والتوجيه النهائية)،إن إعداد مشروع الخريطة التربوية يتم على ضوء النتائج المدرسية ،ويأخذ بعين الاعتبار متطلبات التخطيط التربوي وامكانيات الاستقبال والتأطير من جهة ورغبات التلاميذ وإمكانياتهم الحقيقية من جهة أخرى، بالنظر إلى متطلبات

الشعبة المعنية، الأمر الذي يتطلب تحضيراً جاداً للعملية بالتداول والتشاور البناء بين جميع المتدخلين في الفعل التربوي والمرافقين للتلميذ في بناء مشروعه الشخصي.

المحور الثالث :

التكفل والمرافقة النفسية: نظام المرافقة من النظم التي اثبتت نجاعتها من حيث التكفل بالتلاميذ وتقتضي منا مرافقة التلاميذ طيلة مشواره الدراسي، وإن نكون مشرفين على مشروعه المدرسي، ونشير في هذا المجال الى ضرورة العناية بالتلاميذ الذين يعانون صعوبات في التعلم.

1-التكفل بالتلاميذ المتأخرين دراسياً: يتم حصر التلاميذ المتأخرين دراسياً من واقع النتائج المدرسية ثم تسجيلهم في سجل خاص لمتابعتهم والوقوف على مستوياتهم أولاً بأول والتعرف على الأسباب والعوامل التي أدت إلى التأخر الدراسي مثل (عدم تنظيم الوقت، عدم حل الواجبات، أو ضعف المتابعة المنزلية أو كره للمادة، أو وجود ظروف تمنعه من الدراسة) أو لأسباب تتعلق بالمعلم أو المنهاج الدراسي إلى غير ذلك من الأسباب الملموسة، ونشير في هذا المجال إلى التكفل أيضاً بتلاميذ السنة الثانية ابتدائي المتأخرين دراسياً في إطار التعليم المكيف على أساس إن مستشار التوجيه والإرشاد عضو ضمن اللجنة الطبية النفس بيداغوجية.

2-التكفل بالتلاميذ المعيّدين ومكرري الرسوب: إن للتكفل ومرافقة التلاميذ المعيّدين ومكرري الرسوب أهمية كبيرة في إيجاد التوافق الدراسي المطلوب لهم، وذلك عن طريق استدعائهم في بداية السنة لتحسيسهم بأهمية الاستعداد الدراسي المبكر وكذا استدعاء أوليائهم لتذكيرهم بأهمية رعاية أبنائهم المعيّدين، مع مناقشة أوضاعهم مع أساتذتهم وقصد متابعتهم دراسياً و الاهتمام بهم داخل القسم.

3-التكفل بفئة المتفوقين والموهوبين: وهم التلاميذ الذين يحصلون على تقديرات ممتازة في جميع المواد الدراسية، ويحتاجون الى رعاية خاصة وخدمات ارشادية مميزة للحفاظ على مستواهم الدراسي وتنمية ملكاتهم وذلك عن طريق ما يلي:

- حصرهم وتسجيلهم في جزء خاص من سجل المتابعة.
- التنسيق مع الأساتذة لرعاية هؤلاء التلاميذ وصقل مواهبهم وتنمية قدراتهم.
- تنويع الخبرات وإثراء التجارب وإتاحة الفرص لهم قصد المشاركة في نشاطات مختلفة وفقا لميولاتهم ورغباتهم .

4-مرافقة التلاميذ الناجحين في شهادة البكالوريا: وفي إطار المرافقة المستمرة لتلاميذ يتم شرح كيفية التسجيل بالجامعة ،وكذا الوثائق الضرورية للتسجيل بحيث يشرع مستشار التوجيه المدرسي والمهني فور صدور نتائج البكالوريا بمرافقة الناجحين وتعريفهم بإجراءات التسجيل بالجامعة ،وكذلك مساعدتهم في ملئ بطاقة الرغبات وفق الترتيب المقدم للناجح.

5-مرافقة التلاميذ الراسبين والموجهين للحياة العملية :يسعى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي للتكفل بهذه الفئة ،من حيث تحقيق المساعدة في مجال الإدماج المهني.

6-المرافقة البيداغوجية:

7-الدعم البيداغوجي: هو عملية بيداغوجية تهدف إلى تقوية المكتسبات وتعزيزها وامتلاك قدرات ومهارات تساعد على استيعاب البرنامج المقدم ،ويشمل جميع المواد بشكل عام والمواد الأساسية بشكل خاص ولا يختصر فقط على التلاميذ الضعفاء ،وإنما يشمل جميع التلاميذ من مختلف المستويات ويقدم في شكل أنشطة متنوعة تحافظ على الأثر التعليمي وتعمل على تقويته ومن أهمها:

-المراجعة والتعمق في المفاهيم.

-انجاز التمارين والأعمال التطبيقية.

- القيام بالبحوث والعروض.
- إقامة الندوات والمحاضرات.
- تنظيم المطالعة وتشجيع الإقبال عليها.
- ويتكفل مستشار التوجيه والإرشاد في تأطير هذه العملية بالإشراف على الإعلام والتحسيس بأهميتها و تقويم مدى نجاعتها.
- 8- الاستدراك: الاستدراك عملية تربوية وبيداغوجية علاجية وفورية تلي عملية التقويم المختلفة، وتهدف الى تذليل الصعوبات المشخصة لدى بعض التلاميذ ومعالجة الثغرات الطارئة في دراستهم نتيجة حالات ظرفية مرورا بها، غيابات مفاجئة مما جعلهم يتأخرون جزئيا ولا ينسجمون مع المستوى المطلوب ويعانون نقصا تحصيليا ، والهدف منها:
- معالجة الثغرات الطارئة في تحصيل بعض التلاميذ من منع تراكمها.
- القضاء على تباين المستوى في القسم وبالتالي تيسير مهمة الاستاذ التربوية.
- التقليل من ظاهرة التسرب والرسوب المدرسي.
- تحسين المستوى ورفع مردودية التعليم.

المحور الرابع : المتابعة والتقويم:

1) تشخيص المكتسبات القبلية: تتم مراقبة مكتسبات المتعلمين القبلية وتحليل حاجياتهم، من أجل ضمان انطلاقة صحيحة وسليمة لعملية التدريس بملائمة الطريقة المتبعة والوسائل والمحتوى والمضمون لمستوى المتعلمين المستهدفين. والمدرس مطالب انطلاقا من هنا بإجراء تقويم تشخيصي في بداية كل سنة دراسية أو دورة من دورات أو وحدة من الوحدات الدراسية، وذلك لكون المناهج التعليمية متداخلة ومترابطة فيما بينها، وتتمثل مهمة مستشار الإرشاد التوجيه المدرسي في العملية التحسيسية والمتابعة والتقويم.

- (2) متابعة التطور المدرسي للتلميذ: وتتمثل في الاشراف على حجز المعطيات والبيانات والنتائج المدرسية وتحليلها ومقارنتها (تلميذ - تلميذ، مؤسسة - مؤسسة) واستغلال النتائج مع المعنيين لاقتراح طرائق وأساليب علاجية مع الطاقم البيداغوجي.
- (3) التنسيق بين الأطوار: الهدف من هذه العملية إقامة جسر للتعاون بين مختلف مراحل التعليم والمتدخلين من أجل تحسين الفعل التربوي ورفع مستوى التعليم وتكمن مهمة مستشار الإرشاد والتوجيه المدرسي في تحضير وتنشيط العملية والإشراف عليها.
- (4) المشاركة في مجالس الأقسام: يتم خلالها عرض نتائج متابعة التلاميذ (نتائج مدرسية، استبيان، مقابلات.. الخ) كما عليه تسجيل مختلف الملاحظات المقدمة خلال المجلس.
- (5) تحليل نتائج التقويم المستمر والامتحانات الرسمية: وفيها يقوم المستشار بتحليل مختلف النتائج المدرسية باستعمال مختلف الأدوات الإحصائية وصفية كانت أو تحليلية مع استنتاج المعطيات المتحصل عليها وتفسيرها والوقوف على مواطن الضعف واقتراح التدابير العلاجية المناسبة لها ومواطن القوة واقتراح التدابير لتدعيمها وتعزيزها.

المحور الخامس :

تربية الاختيارات (المدرسية والمهنية) الهدف منها: من بين أهم الأهداف التي ترمي إليها تربية الاختيارات نسجل ما يلي:

1. جعل التلميذ الصانع الحقيقي لمستقبله الدراسي والمهني بواسطة مشروع يصوغه بنفسه وبمساعدة عائلته ومحيطه المدرسي، وذلك بوضع خطة محكمة تسمح له بتحقيق أهدافه وطموحاته.

2. الكشف عن الميول والاهتمامات وموازنتها بقدرات واستعدادات التلميذ، وتوظيف هذه العناصر في مساعدته في بناء مشروعه الشخصي دراسيا كان أو تكوينيا (حرفيا).

3.تفادي التوجيه الاعتباطي الذي يتم حسب التخطيط التربوي الاداري.

4.العمل على مراعاة قدرات التلاميذ وطموحاتهم وتقاديا للتسرب المدرسي بصفة عامة.

5.العمل على جعل التوجيه عبارة عن تكوين اتجاهات وفلسفة في الحياة تأخذ بعين

الاعتبار جميع العوامل العقلية، الانفعالية الفردية والعوامل المادية، الاجتماعية والاقتصادية

المحيطة به أصبح من الضروري تبني برنامج تربية الاختيارات عند التلميذ.

*معنى تربية الاختيارات: هي جعل التلميذ الصانع الحقيقي لمستقبله الدراسي والمهني

بواسطة مشروع يصوغه بنفسه وبمساعدة عائلته ومحيطه المدرسي، وذلك بوضع خطة محكمة

تسمح له بتحقيق أهدافه وطموحاته ،وينحصر دور التوجيه المدرسي في الكشف عن الميول

والاهتمامات وموازنتها بقدرات واستعدادات التلميذ، وتوظيف هذه العناصر في مساعدته في

بناء مشروعه الشخصي دراسيا كان أو تكوينيا (عماد مهمل ،2019،ص80-96)

الإطار المكاني لعمل مستشار التوجيه المدرسي والمهني

لقد تم تحديد الإطار المكاني لعمل مستشار التوجيه في النصوص القانونية، وهو مجموعة

المؤسسات التي يتردد عليها أثناء أدائه لعمله، وتتمثل هذه المؤسسات في:

01-مركز التوجيه المدرسي والمهني:وهو مركز عمومي يقدم خدمات تربوية إعلامية

جمهور الواسع والجمهور المدرسي على وجه الخصوص، والخدمة المقدمة تتم بالتنسيق مع

مراكز التكوين المهني ومؤسسات الإنتاج والشغل ومؤسسات التعليم، فهو يشكل نقطة الالتقاء

بين عالم الدراسة والتكوين وعالم الشغل، وهو يوجد في كل ولاية ويوضع تحت وصاية مدير

التربية للولاية، ويسيره مدير له، ويعمل تحت سلطته طاقم إداري لتأمين السير الحسن لإدارة

المركز وطاقم تقني ويتشكل من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني (ا ربح تركي ،1989،

ص126)

02-المتوسطات: إن التعليم المتوسط معد لاستقبال التلاميذ بعد التعليم الابتدائي، ويمر التلميذ في هذه المرحلة بحدثين هما انتقاله إلى المتوسطة بحكم أنها وسط جديد فيه تربويون جدد، وهذا يتطلب تدخل مستشار التوجيه المدرسي والمهني لمساعدته على التكيف وأما الحدث الثاني، فهو وصوله إلى السنة الرابعة متوسط، وهي آخر سنة في المتوسطة تستدعي تدخل مستشار التوجيه المدرسي، وذلك من أجل توجيه التلميذ إلى اختيار أحد الفروع الجذوع المشتركة في الثانوية تتلاءم مع قدرته وإمكاناته (زرهوني الطاهر، 1991، ص9)

03-الثانوية والمتقن:

التعليم الثانوي معد لاستقبال التلاميذ بعد نهاية التعليم الأساسي وفقا لشروط تحددها وزارة التربية الوطنية، ومهمة مستشار التوجيه المدرسي والمهني زيادة على مواصلة المهمة التربوية المسندة إليه في المدرسة الأساسية دعم المعارف المكتسبة وإدراج التخصص تدريجيا في مختلف الميادين وفقا لمؤهلات التلاميذ وحاجات المجتمع وتهيء التلاميذ للتعليم الثانوي (رابح تركي، 1989 م، ص 126)

مكتب مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

أولاً:المكتب: يجب أن يحتل موقع استراتيجي داخل المؤسسة بحيث يكون سهل الاتصال به من طرف التلاميذ والأساتذة.

ثانياً:اللافتة: يجب أن توجد لافتة على الباب تنبه إلى وجود المكتب بهدف تسهيل التعرف عليه.

أ)الوسائل: مكتب مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني: الخزنة - الطاولات - رفوف.
ب)التنظيم: يشير إلى كيفية تنظيم الملفات والوسائل المعتمدة في العمل.

1.الملفات: تحوي على مجموعة من الملفات التي يجب أن تنظم وفق أساليب حديثة لتسهيل عملية استغلالها، واهم الملفات التي لابد أن تكون موجودة في خزانة مستشار التوجيه المدرسي والمهني:

2.ملف الإعلام: يحتوي على كل المستويات الدراسية التي يتدخل فيها من (السنة الخامسة أساسي إلى غاية الثالثة ثانوي) 05 ابتدائي، أولى متوسط، ثالثة متوسط، 4 متوسط، أولى وثالثة ثانوي (وكل مستوى يوضع في ملف خاص وكل ملف لابد أن يحتوي على ما يلي: محتوى الحصة، البطاقة التقنية، السندات الإعلامية، استبيان تقييم مدى الإعلام، تقرير عن عملية الإعلام.

3. ملف خاص بالبرنامج الأسبوعي: يحتوي جداول البرمجة الأسبوعية لنشاطات مستشار التوجيه المدرسي والمهني وترتب من بداية أول برمجة إلى نهاية كل شهر، لابد من وجود 4 جداول لمبرمجة، وتوضع كل برامج السنة الدراسية على حدا مثلا برامج 1999 -2000 لوحدها و2000-2001 لوحدها ... (براهمية ،2005، ص72)

4.ملف خاص بتقارير النشاطات: بعد كل نشاط يحفز مستشار التوجيه المدرسي والمهني تقرير ويوضع في ملف خاص به وتوضع تقارير كل سنة لوحدها.

5. ملفات المتابعة: خاصة بتلميذ أولى ثانوي يفتح ملف خاص بكل قسم من السنوات الأولى ثانوي، وداخل الملف يفتح بدوره ملف خاص بكل تلميذ الذي يحتوي على بطاقة المتابعة والتوجيه 4 متوسط- ثانوي، بطاقة تعريف التلميذ، استبيان الاهتمامات والميول، مقابلات مع التلميذ، بطاقة خاصة بمعلومات صحية أو نفسية إن وجدت لدى التلميذ.

6. ملف خاص بالدراسات: يفتح ملف خاص بكل دراسة بعنوانها وداخل الملف خاص، بالإضافة إلى تقرير خاص بكيفية إجراء الدراسات، الوسائل، الأهداف، النتائج...البطاقة الفنية.

7. ملف خاص بالاستدراك: يحتوي على المنشور الوزاري الذي يحدد تنظيمه للبطاقة الفنية والتقنية، وتقرير خاص عن كيفية تنظيم نتائج العملية.
8. ملف خاص بالروائز والاختبارات النفسية: تحوي على أهم الروائز والاختبارات الموجودة والتي يستغلها مستشار التوجيه المدرسي والمهني في علمه، وتقرير خاص بتطبيق الاختبارات والنتائج المستخلصة في حالة التطبيق.
9. ملفات مختلفة: ملفات خاصة بمجالس الأقسام، ملف التوجيه إلى أولى ثانوي، ملفات الطعن.
10. ملفات إعلامية، ملفات خاصة بالتوجيه المسبق والتوجيه النهائي في مجالس القبول والتوجيه.

ج) .مختلف السجلات والكراريس :تحتوي خزانته على:

-الكراس 32 اليومي: تسجل فيه النشاطات اليومية بالتفصيل.

-كراس الاجتماعات والتكوين.

-سجل المتابعة والتوجيه للتلاميذ.

-الكتب: مكتبة مصغرة فيها كتب في التخصص تستغل في التكوين الذاتي.

-سجل الاستقبالات والمقابلات (أبو أسعد، 2013 ، ص 40)

- د)خلية التوثيق والإعلام: تحتوي على كل ما يتعلق بالتكوين، التكوين المهني، التكوين الجامعي وتنظم في عناوين لكل مستوى دراسي، ويمكن تنظيمها على مستوى المكتبة.
- هـ)المناشير الوزارية: استغلالا في العمل البيداغوجي أو الإداري، تجمع في مصنف وتصنف حسب المواضيع والتواريخ.

(و)المعلقات: داخل المكتب يعلق البرنامج السنوي، إحصائية مقاطعة التدخل، برنامج تتبعي للنشاطات، البرنامج الأسبوعي، المواقيت، برنامج الأقسام، قائمة الأساتذة المسؤولين عن المواد، التوقيت الرسمي للتلاميذ خاصة أوقات الفراغ.

(ن)هيكلية المنظومة التربوية.

-هيكلية وزارة التربية الوطنية.

-هيكلية مديرية التربية الولائية.

-تنظيم مقاطعة المركز.

مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بصفته عضوا في الفريق التربوي للمؤسسة أو الثانوية بمقتضى المنشور الوزاري رقم 219/2141/91 المؤرخ في 18 ديسمبر 1991 ومستشار التوجيه مكتب في الثانوية مجيز بكل الوسائل التي يحتاجها(مزمازة، 2013 ، ص 1)

علاقات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

حسب القرار الوزاري رقم 827 المؤرخ في 13/11/1991م، فإن علاقات مستشار التوجيه المهني والمدرسي تكون مع:

أولا: مدير مركز التوجيه المهني والمدرسي: إن إشراف مدير المركز يكون إشرافا تقنيا ويتمثل في:

01. يخضع مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني إلى سلطة مدير مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وإشرافه تقنيا.

02. يمارس مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مهامه في مراكز التوجيه المدرسي والمهني ، وفي المدارس الأساسية، والمتقن، والثانويات.

03. يمارس مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مهامه في مقاطعة جغرافية تتكون من مؤسسات للتعليم والتكوين يحددها مركز التوجيه المهني والمدرسي.
04. يتولى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مسؤولية الإشراف على المقاطعة، ويقدم تقارير دورية عن نشاطه فيها.
05. يكلف مدير مركز التوجيه المهني والمدرسي مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمشاركة في نشاطات ثقافية، وتربوية واجتماعية تتطلب كفاءات خاصة.
06. يمكن لمستشار التوجيه المدرسي والمهني أن يخلف مدير مركز التوجيه المهني في حالة الغياب أو مانع ما (الأعور، 2005، ص 58)

ثانيا: مدير الثانوية: إن مدير الثانوية يكون مشرفا إداريا يتمثل في:

01. يمارس مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني نشاطه في المؤسسة التعليمية تحت إشراف مدير المؤسسة، وبالتعاون مع نائب المدير لدارسات، والأساتذة الرئيسيين ومستشار التربية.
02. يقدم مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في بداية كل سنة دراسية برنامج نشاطه إلى مدير المؤسسة التعليمية. وهذا البرنامج يكون مستخلص من برنامج المركز وبرنامج الوزارة السنوي، بإمكان المدير إضافة النشاطات حسب خصوصية المؤسسة بالتنسيق مع مستشار التوجيه.

ثالثا: مدراء المتوسطات: يمكن لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني زيارة الإكماليات في كل وقت، ويجد تسهيلات كبيرة من طرف مدراء المؤسسات المتوسطة للقيام بنشاطاته، كما أنه يقوم ببعض الأعمال بالتنسيق مع المدراء.

مدير مركز التكوين المهني والتمهين: يقوم مستشار التوجيه المهني والمدرسي بالدراسات والاستقصاءات في مؤسسات التكوين المهني حول عالم الشغل وكذلك حول المهن كما يقوم

مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بتنظيم المسابقات والامتحانات لمداخل مراكز التكوين المهني، وكذلك بتقديم محاضرات حول التخصصات وهذا بالتنسيق مع مدير مركز التكوين المهني.

رابعاً: المعلمين: يشكل المعلم أساس الفريق التربوي، ويعتبر المحور الدائم للتلميذ ففي هذا المستوى عادة يلتصق منه تحويل وتوضيح المعلومات النافعة لباقي التلاميذ، ويدخل مستشار التوجيه في علاقات مختلفة مع أعضاء الفريق التربوي على غرار أعضاء الفريق الإداري، ذلك أنه من المسلم به أن العوامل الشخصية ذات قيمة فعالة في نجاح العلاقات المدرسية، غير أن تنظيم هذه العلاقات على أسس سليمة أهم العوامل.

خامساً: بالتلاميذ: إن الفترة العمرية ما بين 11-12 سنة هي مرحلة تنظيم وترتيب المعارف والاكساب حيث يتعلم التلميذ طرح الأسئلة، ووضع الفرضيات وهنا يدخل دور مستشار التوجيه بما يوفره من معلومات للتلميذ لتحضير لمستقبل مهني مناسب لقدرات وميول التلميذ، وهذا يجعل مستشار التوجيه يدخل معه في علاقة سواء كانت علاقة تربوية أو اجتماعية نفسية.

سادساً. بأولياء الأمور: يعتبر الأولياء متعاملين أساسيين في الخفاء، إذ بحكم كونهم يتكفلون أساساً بتربية أبنائهم، ويمكنهم بذلك المساهمة في توجيههم إذا ما توفرت لديهم المعلومات المناسبة من خلال اتصالهم بالمؤسسة التربوية لإعطائهم صورة واضحة عما تقدمه المدرسة لأبنائهم (براهمية، 2005، ص116)

12. وسائل عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

(01) في مقاطعة التدخل: بعد تعيين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مؤسسة تربوية يباشر هذا الأخير عمله فيها بصفة دائمة، ويقوم مركز التوجيه المدرسي بتحديد مقاطعة التدخل، وهذا بالصفة التي تهدف إلى تغطية جميع المؤسسات التعليمية بخدمات التوجيه، وهذا

بمختلف مستويات (ابتدائي، متوسط، ثانوي) زيادة على هذا يقوم بجمع المعلومات الخاصة بإمكانية لتكوين مراكز التكوين المهني، وهذا في إطار عملية الاستقصاء الخاصة بهذه المراكز بهدف إنجاز دلائل إعلامية لفائدة التلميذ.

(02)المدائمة: حسب ما جاء في المنشور الوزاري رقم 93-245 المؤرخ في 1993/12/24م، والذي يحدد مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في هذه النقطة والتي حددها بنوعين من المدائمة، مدائمة فعلية في الثانوية، وهذا حسب تنظيم برنامج عمل يصادق عليه كل من مركز التوجيه وإدارة المؤسسة، ومدائمة بالتناوب في إكماليات القطاع، وهذا بالاتفاق مع مديري المؤسسات المعنية.

(03)البرنامج السنوي: أهم وثيقة يتقيد بها التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أثناء تأدية مهامه، ويقوم بإعداده استنادا إلى برنامج تقديري مسطر من طرف و وزارة التربية الوطنية، وهذا حسب ما جاء به في هذا الاطارالمنشور الوزاري -485 المؤرخ في 1991/01/24

(04)البرنامج الأسبوعي: يعد التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني برنامجه الأسبوعي، وهذا بعد حضور الاجتماع التنسيق الأسبوعي بمركز التوجيه، وتحت إشراف مدير مركز التوجيه المدرسي، وبحضور الفريق التقني، وخلالها يبرمج نشاطات الأسبوع استنادا إلى البرنامج الوزاري التنفيذي، وبعد المصادقة عليه من طرف مدير مركز التوجيه يسهم التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني نسخة إلى كل من مدير المؤسسة، ومدير مركز التوجيه للاطلاع. ويحتفظ به بالنسخة الثالثة. (بن فليس، 2014، ص 140)

(05)السجلات: يقوم التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بإنجاز مجموعة من السجلات نذكر منها: سجل المتابعة الدراسية، سجل النشاطات اليومية، سجل المقابلات، سجل التكوينات سجل الاجتماعات التنسيقية الخاصة بالمركز الذي ينتمي إليه مستشار التوجيه والإرشاد

المدرسي والمهني. سجل الزيارات الميدانية التي يقوم بها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني خلال ممارسته نشاطه داخل مقاطعة عمله.

06)البطاقات: أهمها:

-المذكرات التربوية.

-البطاقات الفنية.

07)التقارير: ينجز مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تقريراً مفصلاً عن أي نشاط يقوم به مثل: تقارير مفصلة خاصة بنشاطات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني خلال كل ثلاثي.

-تقارير سنوية لنشاطات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

-تقارير تقنية تقييمية بعد تقديم الحصص الإعلامية والخاصة بكل مستوى.

-تقارير مختلفة عن بعض الأنشطة التي يؤديها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني داخل مقاطعة عمله.

08)الدراسات: يقوم مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بإنجاز دراسات إما:

-دراسات فردية أو شخصية لمعالجة ظاهرة داخل مقاطعة تدخله .

-إنجاز دراسات جماعية باسم مركز التوجيه الذي ينتمي إليه .

-دراسات وزارية يكلف بإنجازها. (بن فليس، 2014 ، ص-ص 142.143)

13.تكوين مستشار التوجيه بعد التوظيف:

في السابق كان من يشغل منصب مستشار التوجيه المدرسي والمهني قد تخرج من المعهد التطبيقي لعلم النفس الذي تأسس سنة 1965 يتحصل فيه المستشار على تكوين قاعدي في التوجيه، بينما الآن يتم توظيف المستشارين في التوجيه المدرسي والمهني عن طريق المسابقة على أساس الإختبار من بين المترشحين البالغين من العمر إحدى وعشرين (21) سنة على

الأقل والحائزين على شهادة ليسانس في علم النفس، وعلوم التربية، وعلم الاجتماع أو مؤهل يعادله (ب.دمرجي، 1994، ص : 223)

بعد تعيينه مع الفريق التربوي للمؤسسة أي الثانوية بصفة متمرن لفترة تجريبية تدوم تسعة (9) أشهر

وقبل تثبيته يكون في فترة تكوين.

01-تربص ميداني: يتكون في مؤسسة تعليمية (ثانوية) ليوم واحد في الأسبوع يتمكن من إدراك كل المهام والتقنيات والوسائل المستعمل في مجال عمله خلال تسعة أشهر كما تم الإشارة إليه سابقا.

02-تكوين في مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

يقوم مدير المركز بالتنسيق مع مفتش التوجيه على برمجة يوم تكويني أو يوم دراسي حول موضوع ما حسب المستجدات وعلى مرات في السنة حسب الهدف، ويكون على شكل محاضرة تقدم فيها معلومات نظرية حول الموضوع دون أي تطبيق في الميدان.وبالنسبة لدرجة الإستفادة من هذا التكوين تبين أن المستشار يستفيد أكثر من التربص الميداني مع المستشارين ذوي الخبرة، حيث يكتشف من خلال هذه الفترة أمور كثيرة في مجال التوجيه، مع العلم أن هذه الفترة غير كافية لتمكينه من اكتساب كل المهارات اللازمة في عمله، لذلك يجتهد على التغلب على الصعوبات من خلال التكوين الذاتي.

أما بالنسبة للتكوين على مستوى مركز التوجيه فهو نظري يكون مرة أو مرتين في السنة وحسب المستجدات، وهو غير كافي لتمكين المستشار من اكتساب الكفاءات الأساسية للقيام بمهامه.

14. رتب مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في التكوين بالجزائر:

قبل التطرق لرتب مستشار التوجيه المدرسي والمهني نذكر:

-شروط توظيف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني: إن سلك المستشارين في

التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يضم رتبتين هما:

1.رتبة مستشار في التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

2.رتبة مستشار رئيسي في التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

*بحيث يوظف أصحاب الرتبة الأولى على أساس إحدى الطرق التالية:

أ)عن طريق المسابقة على أساس الاختبار من بين المترشحين البالغين من العمر إحدى وعشرون سنة على الأقل والحائزين على شهادة الدولة لمستشار في التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

ب)عن طريق الامتحان المهني من بين الأخصائيين النفسانيين التقنيين المثبتين الذين ليم أقدمية خمس سنوات بهذه الصفة.

ج)في حدود 10 % من المناصب المطلوب شغلها من بين الأخصائيين النفسانيين المثبتين الذين لهم عشر سنوات أقدمية بهذه والمسجلين على القائمة للتأهيل.

*في حين يوظف أصحاب الرتبة الثانية على أساس إحدى الطرق التالية:

أ)عن طريق المسابقة على أساس الاختبار من بين المترشحين البالغين من العمر إحدى وعشرون سنة على الأقل، والحائزين على شهادة ليسانس في علم النفس، وعلوم التربية، وعلم الاجتماع أو شهادة معادلة لذلك معترف بها.

ب)عن طريق الامتحان المهني من بين المستشارين في التوجيه المدرسي والمهني المثبتين لهم أقدمية خمس سنوات بهذه الصيغة.

ج) في حدود 10 % كنسبة قصوى من المناصب المطلوب شغلها من المستشارين في التوجيه المدرسي والمهني المثبتين الذين لهم أقدمية عشر سنوات بهذه الصفة والمسجلين على قائمة التأهيل (ساري، 2015 ، ص 66)

رتب مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في التكوين بالجزائر:

طبقا لمرسوم التنفيذي رقم 09-93 المؤرخ في 22 فبراير 2008 ، والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للاسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهني، وتصنيفها كالتالي:

أ)الرتب: حسب المادة 78 : يضم سلك مستشار التوجيه المدرسي والمهني 04 رتب هي:

- 1.رتبة عامل نفسي تقني (رتبة في طريق الزوال).
- 2.رتبة مستشار التوجيه والتقييم المهني (رتبة في طريق الزوال).
- 3.رتبة مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.
- 4.رتبة مستشار رئيسي في التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.

ب)التوظيف والترقية: المادة 83

- 1.يوظف أو يرقى مستشار في التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين:
- 2.عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات، المترشحون الحائزون على شهادة الليسانس في علم النفس فرع إكلينيكي والتوجيه المدرسي والمهني والعمل الصناعي أو شهادة معترف بها بمعادلاتها.

3.عن طريق الامتحان المهني في حدود 30 % من المناصب المطلوب شغلها مستشار التوجيه والتقييم المهنيين الذين يثبتون 05 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

4. على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 10 % من المناصب المطلوب شغلها مستشار والتوجيه والتقييم المهنيين الذين يثبتون 10 سنوات في الخدمة الفعلية بهذه الصفة (لطي، 2011 ، ص 01)

المادة 84:

يوظف أو يرقى بصفة مستشار رئيسي في التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات المترشحون الحائزون على شهادة ماجستير في علم النفس أو شهادة معترف بمعادلتها.

5. عن طريق الامتحان 30 % من المناصب شغلها مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين الذين يثبتون 05 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

6. على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 20 % من المناصب المطلوبة شغلها مستشار والتوجيه والتقييم والإدماج المهنيين الذين يثبتون 10 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

ج) الإدماج:

المادة 85 : يدمج في رتبة عامل نفساني تقني، العاملون النفسانيون التقنيون المرسومون والمتربصون.

المادة 86: يدمج في رتبة مستشار التوجيه والتقييم المهنيين مستشار والتوجيه والتقييم المهنيين المترسمون والمتربصون.

المادة 87 : يدمج في رتبة مستشار التوجيه، والتقييم والإدماج المهنيين مستشار والتوجيه والتقييم المهنيين المرسومون والمتربصون الذين تم توظيفهم طبقا للتنظيم المعمول به والذين حصلوا على شهادة الليسانس في علم النفس أو شهادة معترف بمعادلتها. (لطي، 2011، ص

(02

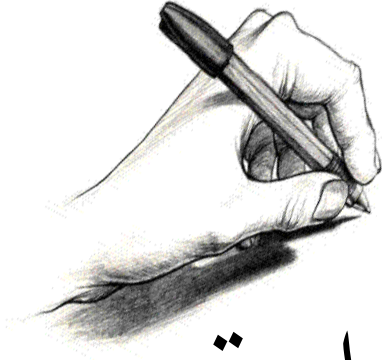
خلاصة الفصل:

إن ميدان الإرشاد والتوجيه هو حقل خصب لتطوير قدرات التلاميذ، من خلال تقديم خدمات على مستوى عال من الأهمية، لذلك يشترط من خريجي هذا التخصص أن يكونوا مؤهلين فعلاً للقيام بما هو مطلوب منهم من أجل إحداث الأثر المطلوب في عقول المتدربين، وأن يكونوا متمكنين نظرياً، وعلمياً في ميدان التوجيه والإرشاد، غير أن في نظر العديد من الباحثين في هذا المجال لم ترق إلى الهدف المنشود بسبب كثرة المهام/ وتشعبها وافتقار المستشار للأدوات والآليات الضرورية للعمل بسبب نوعية التكوين القاعدي المقدم، وعليه فإن التكوين في تخصص إرشاد وتوجيه لابد أن يهتم بالكفاءات الأساسية التي يتطلبها النجاح في هذا المنصب، وذلك من خلال جعل عروض التكوين فيه ومناهجه وطرقه البيداغوجية تستجيب لمتطلبات هذا المنصب، وهذا ما سيتم تناوله في الدراسة الميدانية.

الجانب



التطبيقي



الفصل الثالث

الاجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1. المنهج المعتمد في الدراسة
 2. حدود الدراسة
 3. مجتمع الدراسة
 4. عينة الدراسة
 5. أداة الدراسة
 6. الأساليب الاحصائية المستخدمة
- خلاصة الفصل

تمهيد:

لا يمكن لأي دراسة أن تكتسب الصفة العلمية ان لم تستند على قواعد منهجية تنجز في اطارها والتي يحددها موضوع الدراسة ، وترتكز دقة النتائج على صحة الاجراءات التي يتبعها والأدوات والأساليب التي يستخدمها اثناء اجراء البحث، وبناءا على ذلك قد جاء هذا الفصل ليوضح الخطوات المنهجية المتبعة في بحثنا هذا.

1. المنهج المعتمد في الدراسة:

تعدد مناهج البحث العلمي وتتنوع المشكلات التي يتم دراستها وبحثها وطبيعة الميدان الذي تنتمي اليه، ومن خلال اطلاعنا مختلف مناهج البحث العلمي ،وجدنا أن الدراسة الحالية تنتمي إلى فئة الدراسات التي تستخدم المنهج الوصفي الاستكشافي لما له من ارتباط بالموضوع خاصة، وأننا نهدف الى استكشاف دورعملية تكوين مستشاري التوجيه أثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وفقا لوجهات نظرهم.

2. حدود الدراسة:

أ- الحدود المكانية للدراسة:

أجريت الدراسة الميدانية بولاية المسيلة على مستوى مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية المسيلة، وقد قامنا باختيار هذا الأخير نظرا للتسهيلات المقدمة من قبل مدير المركز وهذا لتواجد جميع مستشاري التوجيه لولاية المسيلة بالمركز كل يوم اربعاء.

ب - الحدود الزمانية:

أجريت الدراسة الميدانية بتاريخ من: 2022/04/10 الي غاية 2022/05/07 لسنة
الدراسية الحالية

ج- الحدود البشرية:

يتمثل المجال البشري للدراسة الحالية في فئة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والذي يقدر عددهم ب 80 مستشار ومستشارة ،الموجودين بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية المسيلة.

3. مجتمع الدراسة:

يتكون المجتمع الأصلي للدراسة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المتواجدين بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية المسيلة والبالغ عددهم 80 مستشارا ومستشارة متربص.

عينة الدراسة: حيث تم اختيار العينة بطريقة قصدية تمثلت في عينة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المتربصين المتواجدين في مركز التوجيه لولاية المسيلة وهي خاصة بالمستشارين الجدد الناجحين في المسابقة، والذين شملهم الاندماج ايضا لسنة 2022 وهم في مرحلة التكوين ماقبل الخدمة وبعد توزيع الاستبيان تم استرداد 40 استبياناً، حيث مثل عينة الدراسة الاساسية في 40 فرد وذلك بنسبة 50%.

جدول رقم 01: خصائص مجتمع وعينة الدراسة

المجتمع الاصلي	النسبة المئوية	عينة الدراسة	النسبة المئوية
80	100%	40	50%

4. أداة الدراسة: تم الاعتماد في هذه الدراسة على استبيان دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، حيث تم اعداده ببناء الاستبيان الخاص بموضوع الدراسة من اجل جمع المعلومات بهدف جمع البيانات حول التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات الاعلام المدرسي، والتوجيه المدرسي، والإرشاد والرافقة النفسية والبيداغوجية، وتقييم ومتابعة النتائج، وتربية الاختيارات المدرسية والمهنية، وذلك من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وتمت طريقة البناء وفق الخطوات الاتية:

- الاطلاع على التراث النظري المتعلق بتكوين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي.

- الاطلاع على المناشير والقرارات الوزارية التي تضمنت مهام مستشار التوجيه.
- الاعتماد على بعض الدراسات السابقة كدراسة "عماد مهمل" (2019) في استخراج فقرات الابعاد والمحاور الخمسة.

***وصف الاداة:** ويتكون الاستبيان من 30 فقرة مقسمة على خمس محاور كل محور 06 فقرات الاعلام المدرسي، التوجيه المدرسي، الارشاد والمرافقة النفسية، تقييم ومتابعة الاختبارات، تربية الاختيارات المدرسية والمهنية

***طريقة التصحيح:** اعتماد الدرجات القليلة للمساهمة القليلة والدرجة متوسطة لمساهمة المتوسطة والدرجة الكبيرة للمساهمات الكثيرة لتكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والارشاد المدرسي والمهني .

***الخصائص السيكومترية لاداة :**

اولا :صدق الاداة :

أ-صدق المحكمين: قامنا بتوزيع استمارة التحكيم على 5 محكمين من هيئة التدريس أساتذة مكونين ومختصين في مجال التوجيه والارشاد وعلوم التربية وعلم النفس بكلية العلوم الاجتماعية - جامعة المسيلة لإبداء الرأي فيها وذلك بهدف معرفة مدى انتماء كل بند من بنود الاستبيان للبعد المحدد، وملائمة الاستمارة لتحقيق أهداف البحث أو أي ملاحظات يرونها مناسبة أو ملاحظات من أجل حذف أو اضافة أو تعديل لبعض الفقرات، حيث كانت أغلبية الأساتذة أشاروا الي انتماء جميع الفقرات الى الاستبيان، غير أنهم أبدوا رأيهم في تغيير شكل الاستبانة، وتعديل بعض الفقرات حيث الصياغة اللغوية، وحذف البيانات الشخصية.

ب. ثبات وصدق أداة الدراسة

أولاً/ ثبات وصدق الاستبيان:

تم التحقق الأولي من نتائج الثبات والصدق بالنسبة لهذا الاستبيان والذي أفرز النتائج التالية:

أ/ الثبات:

1-التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ):

تم حساب ثبات هذا الاستبيان بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ والتي تقوم على أساس تقدير معدل إرتباطات العبارات فيما بينها ككل كما هو موضح بالجدول التالي :

الجدول رقم (02) يوضح ثبات استبيان دور التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والارشاد المدرسي والمهني		
عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	
30	0.918	الاستبيان ككل

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيمة معامل ألفا كرونباخ والذي قدر للاستبيان ككل (0.91)، يمكن القول بأنها قيم تدل على أن هذا الاستبيان ككل يتمتع بثبات مقبول، حيث نلاحظ أن القيم جاءت موجبة وأن هناك إنسجام وترابط بين عبارات هذا الاستبيان يتعدى (0.50).

ب/ الصدق:

1-الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق هذا الاستبيان عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ثم بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للاستبيان ككل، كما يلي:

- تقدير الارتباطات بين العبارات والمحاور التي تنتمي إليها:

1. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور الاعلام المدرسي:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور (خدمات الاعلام المدرسي) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (03) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور خدمات الاعلام المدرسي مع درجته الكلية			
العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 1	0.773**	العبارة 4	0.594**
العبارة 2	0.654**	العبارة 5	0.645**
العبارة 3	0.688**	العبارة 6	0.823**
** الارتباط دال عند (0.01)			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) وعددها (6) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,82) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (6) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,59) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (4) والدرجة الكلية لمحور ككل، وعموماً يمكن القول بأن المحور الأول (خدمات الاعلام المدرسي) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

2. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور خدمات التوجيه المدرسي:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور (خدمات التوجيه المدرسي) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (04) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور خدمات التوجيه المدرسي مع درجته الكلية			
العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 7	0.330*	العبارة 10	0.499**
العبارة 8	0.633**	العبارة 11	0.544**

0.704**	العبارة 12	0.777**	العبارة 9
** الارتباط دال عند (0.01)			
* الارتباط دال عند (0.05)			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائياً، فمنها ما هو دال عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) وعددها (5) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,77) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (9) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,49) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (10) والدرجة الكلية لمحور ككل، ومنها ما هو دال عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$) وعددها (1) حيث كانت قيمة الارتباط فيها (0,33) بينها وبين الدرجة الكلية للمحور ككل، وعموماً يمكن القول بأن المحور الثاني (خدمات التوجيه المدرسي) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

3. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور الارشاد والمرافقة النفسية والبيداغوجية الكامل:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور خدمات الارشاد والمرافقة النفسية والبيداغوجية بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (05) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور خدمات الارشاد والمرافقة النفسية مع درجته الكلية			
العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 13	0.562**	العبارة 16	0.778**
العبارة 14	0.691**	العبارة 17	0.779**
العبارة 15	0.794**	العبارة 18	0.708**
** الارتباط دال عند (0.01)			
* الارتباط دال عند (0.05)			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) وعددها (6) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,79) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (15) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,56) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (13)

والدرجة الكلية للمحور ككل، وعموما يمكن القول بأن المحور الثالث (خدمات الارشاد والمرافقة النفسية والبيداغوجية) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

4. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور خدمات التقييم ومتابعة النتائج الكامل:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور (خدمات التقييم والمتابعة النتائج) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (06) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور خدمات التقييم ومتابعة النتائج مع درجته الكلية			
العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 19	0.624**	العبارة 22	0.589**
العبارة 20	0.663**	العبارة 23	0.648**
العبارة 21	0.440**	العبارة 24	0.762**
** الارتباط دال عند (0.01)			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) وعددها (6) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,76) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (24) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,44) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (21) والدرجة الكلية للمحور ككل، وعموما يمكن القول بأن المحور الرابع (خدمات التقييم ومتابعة النتائج) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

5. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور خدمات تربية الاختيارات المدرسية

والمهنية الكامل:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور (خدمات تربية الاختيارات المدرسية والمهنية بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (07) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور خدمات تربية الاختيارات المدرسية والمهنية مع درجته الكلية			
العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 25	0.683**	العبارة 28	0.848**
العبارة 26	0.812**	العبارة 29	0.842**
العبارة 27	0.801**	العبارة 30	0.874**
** الارتباط دال عند (0.01)			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) وعددها (6) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,87) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (30) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,68) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (25) والدرجة الكلية للمحور ككل، وعموماً يمكن القول بأن المحور الثالث (تربية الاختيارات المدرسية والمهنية) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه

6. صدق الاتساق الداخلي: الارتباط بين الدرجات الكلية للمحاور والدرجة الكلية

للاستبيان ككل:

تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للاستبيان بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (08) يوضح مصفوفة ارتباطات الدرجات الكلية لمحاور الاستبيان مع درجته الكلية			
الدرجة الكلية للاستبيان	المحور	الدرجة الكلية للاستبيان	المحور
0.780**	المحور الرابع (خدمات التقييم ومتابعة النتائج)	0.817**	المحور الأول (خدمات الاعلام المدرسي)
0.831**	المحور الخامس (خدمات تربية الاختيارات المدرسية والمهنية)	0.875**	المحور الثاني (خدمات التوجيه المدرسي)
الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) **		0.693**	المحور الثالث (خدمات الارشاد ومرافقة النفسية والبيداغوجية)

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) ، فقد بلغ معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور الاول (خدمات الاعلام المدرسي) والدرجة الكلية للاستبيان ككل (0.81)، وبالنسبة لارتباط المحور الثاني (خدمات التوجيه المدرسي) بالدرجة الكلية للاستبيان ككل (0.87)، وبالنسبة لارتباط المحور الثالث (خدمات الارشاد والمرافقة النفسية) بالدرجة الكلية للاستبيان ككل (0.69)، وبالنسبة لارتباط المحور الرابع (خدمات تقييم ومتابعة الاختبارات) بالدرجة الكلية للاستبيان ككل (0.78)، أما بالنسبة لارتباط المحور الخامس (خدمات تربية الاختيارات المدرسية والمهنية) بالدرجة الكلية للاستبيان ككل (0.83)،، وبالتالي يمكن القول بأن هذا الاستبيان صادق.

6. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لتحقيق أهداف الدراسة قام الطالب الباحث باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

-معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach's لتقدير ثبات الاستبيان.

-معامل الارتباط بيرسون لثبات الاختبار.

-اختبار T-test لحساب دلالة الفروق بين المجموعة الدنيا والمجموعة العليا في حساب الصدق التمييزي للأداة.

-المتوسط المرجح ، المدى.

-النسب المئوية والتكرار المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة على تساؤلات الدراسة.

-تمت المعالجة الاحصائية باستخدام البرنامج الاحصائي: spss

خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل معالجة تقنيات البحث واجراءاته المنهجية ،من خلال التعرف على حدود الدراسة ومجالاتها المتمثلة في المجال المكاني والزمني والبشري ،وكذا المنهج المتبع والدراسة الاستطلاعية ومجتمع الدراسة وعينة الدراسة وأداة جمع البيانات والمعلومات ،بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة.

الفصل الرابع

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

تمهيد

أولاً- نتائج درجة التحقق من شرط اعتدالية التوزيع

ثانياً- عرض وتفسير ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات العامة

- عرض وتفسير ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الأولى

- عرض وتفسير ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثانية

- عرض وتفسير ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثالثة

- عرض وتفسير ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الرابعة

- عرض وتفسير ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الخامسة

خاتمة

توصيات الدراسة

قائمة المراجع

الملاحق

تمهيد:

بعد توزيع الاستبيان على مجتمع البحث تم الحصول على مجموعة من المعطيات لتحقيق الوصول إلى الإجابة على إشكالية الدراسة ، سيتم إلقاء الضوء وبشكل مفصل على هذه البيانات التي توصلت إليها الدراسة الميدانية التي أجريت على مجتمع البحث "مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني " حيث تم الاعتماد على تبويب وتكميم المعطيات لتحليلها وتفسيرها ، وذلك من خلال عرض نتائج الدراسة ومناقشتها في ضوء تساؤلات الدراسة والإجابة عليها ، وسأطرق في الأخير تقديم بعض التوصيات والاقتراحات وفقا للنتائج المتحصل عليها.

أولاً/ التحقق من شرط إعتدالية التوزيع:

قبل البدء في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الاساليب الاحصائية المختلفة والملائمة وجب أولاً التحقق من شرط إعتدالية التوزيع بالنسبة للمتغير محل الدراسة الحالية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (09) يوضح التحقق من شرط إعتدالية التوزيع بالنسبة للمساهمة عملية التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والارشاد محل الدراسة

القرار	Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			المتغير
	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاحصاءات	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاحصاءات	
غير دال	0.885	40	0.986	0.200	40	0.091	الاستبيان ككل

من خلال المعطيات المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على قيم إختبار كولموغوروف سميرونوف وكذا إختبار شبيرو ويلك في درجات أفراد عينة الدراسة على مساهمة عملية التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والارشاد كانت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) وهذا يعني أن كل الاساليب الاحصائية التي ستستخدم في المعالجة هي أساليب بارامترية أنظر إلى الملحق رقم (05) .

ثانياً/ عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة لهاته الدراسة على: "هناك دور لتكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والارشاد المدرسي والمهني"، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى إختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة القائم على أساس المقارنة بين متوسط العينة في الاستبيان والمتوسط النظري له، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يوضح درجة مساهمة عملية التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والارشاد

الاستبيان ككل	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	40	60	66.35	11.303	39	3.553	0.001	دال عند 0.01

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه رقم (10) نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على الاستبيان ككل والذي بلغ (66.35) أنه أعلى تماما من المتوسط النظري له والمقدر بـ 60، بناء عليه فإن التكوين أثناء الخدمة يساهم في تحسين خدمات التوجيه والإرشاد المدرسي بدرجة عالية، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (3,55) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,01$)، وهذا يعني أنه توجد فروق بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة والمتوسط النظري للمقياس ككل لصالح المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة، وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤيد فرضية الدراسة العامة والقائلة " هناك دور لتكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والارشاد"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

*نفسر تأكد الفرضية العامة والتي تقول ان لتكوين اثناء الخدمة دور في تحسين خدمات التوجيه والارشاد،

ونرجع هذه النتيجة الى اهمية التي يوليها مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني الى مايتلقونه من

مواضيع تخص التنمية المهنية ،وبناء المعارف والمهارات الارشادية ودور هذا التكوين في تحسين المستوى

الاداء وخاصة بمادة علم النفس وعلوم التربية ،ومادة التشريع المدرسي والارشاد والتوجيه بصفة خاصة وغيرها

من المواد التي يطلع عليها المستشار المدرسي والمهني .

وقد اظهرت الدراسات التي اهتمت بتحليل البرامج التكوينية الجزائرية المعتمدة في اطار التكوين اثناء

الخدمة، انها تتوجه لتنمية جميع الجوانب المهارتية للمستشار التوجيه المدرسي والمهني وبهذا الصدد اقترح

تكوين لهم بمجرد التوغل في الميدان دراسة لزيرق سعاد(2017)

وايضا دراسة عماد مهمل (2019) ودراسة حميدة مسعودة (2019) اللذان تنص على ضرورة التكوين المرفق والمستمر لمستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني اثناء الخدمة وماله من دور في الاداء وتحسين الخدمات.

عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى لهاته الدراسة على: " هناك دور لتكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات الاعلام المدرسي "، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى إختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينه الواحدة، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) يوضح درجة مساهمة عملية التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات الاعلام المدرسي

المحور الأول	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	40	12	13.32	2.730	39	3.069	0.002	دال عند 0.01

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه رقم (11) نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المحور الأول من الاستبيان والذي بلغ (13.32) أنه أعلى تماما من المتوسط النظري له والمقدر بـ 12، بناء عليه فإن خدمات الإعلام المدرسي تساهم في تحسين خدمات التوجيه والإرشاد المدرسي بدرجة عالية ، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (3,06) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,01$)، وهذا يعني أنه توجد فروق بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة والمتوسط النظري للمقياس ككل لصالح المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة، وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤيد فرضية الدراسة الأولى والقائلة " هناك دور

لتكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات الاعلام المدرسي " ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

* يتبين من خلال تفسير النتائج المستخلصة في الجدول رقم (11) ان الفرضية التي تبحث في دور التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات الاعلام المدرسي تحققت بدرجة عالية وهذا يبين ان مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني استفاد بنسبة عالية من التكوين اثناء الخدمة قدرت بـ 3.06 حيث ان مستشاري التوجيه المدرسي والمهني يقرون بدرجة عالية لمساهمة التكوين اثناء الخدمة في تحسين قدراتهم على التطبيق الفعلي والجيد لخدمات الاعلام المدرسي من خلال تنطيط حصص اعلامية وتنظم لقاءات بين التلاميذ واولياء الامور ، وتنشيط خلية الاعلام في الثانويات والمقطعات التابعة ، وانجاز مطبوعات وادلة اعلامية لنجاح عملية التوجيه ، والعمل على بناء كفاءة الاستعلام الذاتي لدى تلاميذ واكساب التلميذ مهارات المدرسية والمهنية كما تقاربت نتائج الدراسة مع دراسة عماد مهمل (2019) والتي اقرت بان المساهمة متوسطة بدرجة قدرت بـ 2.29 وفي الدراستين التكوين اثناء الخدمة يساهم بنسبة اي ان له دور وهذا يدعم الدراسة الحالية كما اشارت دراسة بن يطو شهيرة (2017) الى ضرورة استخدام الادوات التكنولوجية لاعلام المدرسي وفاعلية التكوين اثناء الخدمة بهذا المجال على الارض الميدانية المكمل طبعاً لتكوين الجامعي

عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية لهاته الدراسة على: " هناك دور التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه المدرسي"، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى إختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (12) يوضح درجة مساهمة عملية التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات

التوجيه المدرسي

المحور الثاني	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T	مستوى الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	40	12	14.52	2.286	40	6.983	0.000	دال عند 0.01

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه رقم (12) نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المحور الثاني من الاستبيان والذي بلغ (14.52) أنه أعلى تماماً من المتوسط النظري له والمقدر بـ 12، بناء عليه فإن خدمات التوجيه المدرسي تساهم في تحسين خدمات التوجيه والإرشاد المدرسي بدرجة عالية ، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (6,98) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,01$)، وهذا يعني أنه توجد فروق بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة والمتوسط النظري للمقياس ككل لصالح المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة، وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤيد فرضية الدراسة الثانية والفائدة " هناك دور لتكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه المدرسي " ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

* يتبين من خلال تفسير النتائج المستخلصة والمبينة في الجدول رقم (12) ان الفرضية التي تبحث في دور التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه المدرسي محققة بدرجة عالية جدا ايضا وكبيرة جدا ، والتي قدرت 6.98 وهذا يبين ان مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني يقرون بدرجة مساهمة عالية جدا لعملية التكوين اثناء الخدمة في تحسين قدراتهم على التطبيق الفعلي والاستغلال الجيد، من خلال استغلال بطاقات الاستبيان في الرغبات ، وتنظيم وترتيب وتصنيف نتائج التلاميذ ، وزيادة فاعلية ادائه خلال مشاركتهم في المجالس التي تعقد في المؤسسة ، وتصنيف نتائج التلاميذ وتطبيق تقنية السيرة الذاتية

وهذا ما اتفقت معه دراسة عماد مهمل (2019) والتي اثمرت بمساهمة التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمة التوجيه المدرسي بنسبة 2.54 وهي نسبة متوسطة لكن موجودة عموماً .

وايضا يدعم الدراسة الحالية دراسة قوارح محمد (2016) والتي تؤكد على ضرورة فاعلية نمط التكوين على اداء مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني ، وايضا دراسة زهرة بعمر (2009) من خلال تكامل التكوين الجامعي والتكوين الميداني لاداء عالي.

عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الثالثة لهاته الدراسة على: " هناك دور لتكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات الارشاد والمرافقة النفسية والبيداغوجية " ، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى إختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (13) يوضح درجة مساهمة عملية التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات

الارشاد والمتابعة النفسية والبيداغوجية

المحور الثالث	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T	مستوى الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	40	12	11.17	3.201	40	-1.630	0.056	غير دال

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه رقم (13) نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المحور الثالث من الاستبيان والذي بلغ (11.17) أنه أعلى بقليل أو يساوي المتوسط النظري له والمقدر بـ 12، بناء عليه فإن خدمات الإرشاد والمتابعة النفسية تساهم في تحسين خدمات التوجيه والإرشاد المدرسي بدرجة متوسطة ، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (-1,63) وهي قيمة سالبة وغير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,05$)، وهذا يعني أنه لا توجد فروق بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة والمتوسط النظري للمقياس ، وبالتالي فإن هذه النتيجة تعارض فرضية الدراسة الثالثة والقائلة " هناك دور لتكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات الارشاد والمرافقة النفسية والبيداغوجية " ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

*يتبين من خلال تفسير النتائج المستخلصة في الجدول رقم (13) ان الفرضية التي تبحث في دور التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات الارشاد والمرافقة النفسية البيداغوجية غير محققة ونتيجة سالبة (-1.63) وهذا يبين ان مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي لا يقرون بدرجة مساهمة عملية التكوين اثناء الخدمة في تحسين قدراتهم على التطبيق الفعلي وذلك من خلال قلة تقديم مقابلات شخصية لمساعدة التلاميذ نفسيا والتحكم في تقنية التشخيص لمساعدة التلاميذ الذين يعانون من مشكلات نفسية والتحكم في تقنية التشخيص النفسي والمشكلات النفسية والتربوية ،او حتى على العمل كفريق واحد وبهذا الصدد تؤيد الفرضية دراسة باريم فايزة (2009) بان التكوين لا يستجيب لكل متطلبات القيام بالارشاد النفسي والمتابعة البيداغوجية .

عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الرابعة:

نصت الفرضية الرابعة لهاته الدراسة على: "هناك دور لتكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التقييم متابعة النتائج"، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى إختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (14) يوضح درجة مساهمة عملية التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات

التقييم ومتابعة النتائج

المحور الرابع	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	40	12	12.92	2.673	40	2.188	0.017	دال عند 0.01

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه رقم (14) نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المحور الرابع من الاستبيان والذي بلغ (12.92) أنه أعلى تماما من المتوسط النظري له والمقدر بـ 12، بناء عليه فإن خدمات التقييم ومتابعة النتائج تساهم في

تحسين خدمات التوجيه والإرشاد المدرسي بدرجة عالية ، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (2,18) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,01$)، وهذا يعني أنه توجد فروق بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة والمتوسط النظري للمقياس ككل لصالح المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة، وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤيد فرضية الدراسة الرابعة والقائلة " هناك دور لتكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات تقييم ومتابعة النتائج " ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

*يتبين من خلال النتائج المستخلصة والمبينة في الجول رقم(15) ان الفرضية التي تبحث في دور التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات تقييم ومتابعة النتائج محققة بدرجة عالية جدا ايضا وكبيرة جدا ، والتي قدرت 2.18 وهذا يبين ان مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني يقرون بدرجة مساهمة عالية جدا لعملية التكوين اثناء الخدمة في تحسين قدراتهم على التطبيق الفعلي والاستغلال الجيد وذلك من خلال تحليل النتائج الامتحانات الرسمية من اجل تحديد مستوى المؤسسة واستخدام الاستراتيجيات الحديثة في التقييم التربوي واحصاء نتائج التوجيه من اجل تحضير الخريطة التربوية وتقييم المناهج التعليمية واستخدام المؤشرات الاحصائية اثناء تحليل وتقييم النتائج والقيام بعمليات التنسيق بين الاطوار

ودعمت ذلك دراسة عماد مهمل (2019) لكن بدرجة متوسطة قليلا 1.96 على ضرورة وفائدة وفاعلية التكوين المرفق والمستمر لمستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني اثناء الخدمة وماله من دور في الاداء وتحسين الخدمات

عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الخامسة:

نصت الفرضية الخامسة لهاته الدراسة على: " هناك دور لتكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات تربية الاختيارات المدرسية والمهنية " ، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم

اللجوء إلى إختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (15) يوضح درجة مساهمة عملية التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات تربية الاختيارات المدرسية والمهنية

المحور الخامس	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	40	12	14.40	3.326	40	4.563	0.000	دال عند 0.01

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه رقم (15) نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المحور الخامس من الاستبيان والذي بلغ (14.40) أنه أعلى تماماً من المتوسط النظري له والمقدر بـ 12، بناء عليه فإن خدمات تربية الاختيارات المدرسية والمهنية تساهم في تحسين خدمات التوجيه والإرشاد المدرسي بدرجة عالية، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (4,56) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,01$)، وهذا يعني أنه توجد فروق بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة والمتوسط النظري للمقياس ككل لصالح المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة، وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤيد فرضية الدراسة الخامسة والقائلة " هناك دور لتكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات تربية الاختيارات المدرسية والمهنية " ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

*يتبين من خلال النتائج المستخلصة والمبينة في الجدول (16) ان الفرضية التي تبحث في دور التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات تربية الاختيارات المدرسية المهنية محققة بدرجة عالية جداً وكبيرة جداً، والتي قدرتها 4.56 يبين ان مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني يقرون بدرجة مساهمة كبير جداً لعملية التكوين اثناء الخدمة في تحسين

قدراتهم على التطبيق الفعلي والاستغلال الجيد وذلك من خلال اكساب التلميذ القدرة على الاستكشاف الذاتي والتوفيق بين رغبات التلميذ الصانع الحقيقي لمشروع الدراسي والمهني ،وبناء المشروع الشخصي لتلميذ واكسابه المسؤولية الذاتية في اتخاذ قراراتهم

ودعمت ذلك دراسة عماد مهمل (2019) لكن بدرجة متوسطة ايضا قدرت ب2.80على ضرورة وفائدة وفاعلية التكوين المرفق والمستمر لمستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني اثناء الخدمة وماله من دور في الاداء وتحسين الخدمات



الخاتمة

خاتمة:

تعد عملية التكوين في المؤسسات الحديثة ابرز مقومات التنمية البشرية المعتمدة والواقع يشير الى الاهتمام المتزايد بالتكوين لارتباطه بمستوى اداء الفرد للوظيفة التي يشغلها، فانخفاض اداء الفرد وكفاءته يعتبران علامة واضحة لتدخل ادره الموارد البشرية لاتخاذ كافة الاجراءات لمواجهة هذا الانخفاض في الاداء، لرفع درجة اداء الى مستوى الكفاية الانتاجية ويعد مشكل تكوين الموارد البشرية من اهم المشاكل التي تعاني منها المؤسسات التربوية سيما مهمة التوجيه والارشاد المدرسي والمهني باعتبار التكوين وسيلة فعالة في تحقيق اهداف المؤسسة اذ يجب ان تكون عملية التكوين عملية مستمرة لتحسين وتطوير عملية التوجيه والارشاد المدرسي والمهني، وهذا ماسعت الى اثباته دراستنا الحالية اذ يعتبر التكوين المستمر واثاء الخدمة مهم جدا من خلال تطوير قدراتهم وتنمية مهارتهم وتحفيزهم واستخراج اقصى مآلديهم من طاقات والتعمق بخبراتهم من اجل مسايرة مناهج التربوية الجديدة وتحسين خدماتهم.

توصيات الدراسة :

مما سبق وبناء على النتائج المتوصل اليها في الدراسة الراهنة والمتعلقة بأهمية التكوين اثناء الخدمة للمستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني ودوره في تحسين خدمات التوجيه والارشاد يمكن تقديم الاقتراحات التالية :

- ان يكون التكوين اثناء الخدمة كاستجابة ملموسة لاحتياجات مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني

- جعل مخططات التكوين اثناء الخدمة تستند الى مرجعية الكفاءات المهنية

-يمكن الاستفادة من الدراسة في انشاء برامج تكوينية خاصة لتغطية حاجيات مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني

-اخضاع مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني لبرامج تدريب ورسكلة النقائص التي يعانون منها

-اجراء دراسات تقييمية لمستوى اداء مستشار التوجيه وخدماته بشكل دوري لانها تساعد في الكشف عن مستوى الاداء ومن ثما تعزيز جوانب القوة وتعديل جوانب الضعف.

-عقد المزيد من الدورات التدريبية والمتخصصة لمستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني من اجل تطوير الخدمة الارشادية .

-اقتراح تمديد في فترات تكوين المستشار اثناء الخدمة مما يساهم في تعميق المعلومات والمعارف المكتسبة اكثر من ذي قبل .

-اقتراح تنظيم دورات تكوينية لكل المستشارين في مجال الاعلام الالي من اجل تفعيل وتسريع انجاز مختلف الخدمات والمهام .

-اشراك المستشارين في صياغة البرامج التكوينية بناء على احتياجاتهم وبالتالي نضمن تجاوبهم .

-استخدام الاساليب الحديثة في تكوين اثناء الخدمة بدلا من الاعتماد على اسلوب واحد وتنوع محتوى البرامج التكوينية لتشمل جميع الجوانب الخدماتية.

-تعزيز مكانة واهمية التكوين اثناء الخدمة كاداة لتحقيق الاحترافية في تقديم الخدمات الارشادية

.

قائمة المصادر



والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

الكتب:

- 1- ابو أسعد أحمد عبد اللطيف، (2009)، المهارات الإرشادية. ط1، دار الشروق. عمان
- 2- ابو أسعد أحمد عبد اللطيف ، (2011)، المهارات الإرشادية ط2 عمان ، دار الخليج،. عمان
- 3- ابو أسعد أحمد عبد اللطيف ، (2013) لإرشاد المدرسي ، ط3 عمان ، دار المسيرة. عمان
- 4- ابو أسعد أحمد عبد اللطيف ، (2004)، التوجيه التربوي والمهني، ط1، دار الشروق ، عمان.
- 5- الكتاب السنوي، (2000)، المركز الوطني للوثائق التربوية .
- 6- الخطيب رداح ، الخطيب احمد، (2006) عالم المكتب الحديث والتدريب الفعال ، ط2، إربد ، الاردن .
- 7- الجنيحي محمد لبيب، (1981)، في الفكر التربوي ، دار النهضة القاهرة
- 8- خالد عبد الرحيم الهيتي (1999)، ادارة الموارد البشرية ، دار الجامعة لنشر عمان
- 9- راجح تركي ، (1989)، اصول التربية الحديثة ، الديوان الجامعية الجزائر
- 10- زهروني الطاهر ، (2009)، تنظيم وتسيير مؤسسة التربية وتعليم ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر .
- 11- سهيلة محمد عباس ، علي حسين علي، (2007)، ادارة الموارد البشرية ، عمان ، الاردن
- 12- عبد السلام عبد الله الخندقي ، (2008)، دليل المعلم العصري في طرق التدريس ، الطبعة الاولى الورقية لطباعة والنشر والتوزيع دمشق ، سوريا
- 13- عامر خيضر الكبسي ، (2010)، رؤية معاصرة للقرن حادية والعشرون التدريب الاداري والامني، ط1 جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، الرياض
- 14- عبد الغفار حنفي ، (1991)، السلوك التنظيمي وإدارة الافراد ، ط3 ، دار الجامعة بيروت

- 15- عبد الرحمن الشرقاوي ،(1985)،التدريس الاداري لتنمية ،معهد الادارة العامة
الرياض،المملكة العربية السعودية
- 16- عبد الطراونة ،(2000)،مبادئ التوجيه والارشاد دار الفكر ،عمان ،الاردن
- 17- طاهر محمود الكلاله،(2000)،الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية ،ط3،دار
اليازوري العلمية، لنشر والتوزيع ،الاردن
- 18- لطفي القاضي ،يوسف مصطفى ،(1981)،الارشاد النفسي والتوجيه التربوي
،ط1،دارالمريخ السعودية
- 19- نظمي شحادة وآخرون ،(2000)،ادارة الموارد البشرية ،ط1،دار الصفاء لنشر
والتوزيع،عمان
- 20- مدحت محمد ابو نصر ،(2008)،ادارة العملية التدريبية والنظرية والتطبيقية ،ط1،دار
الفجر لنشر والتوزيع ،القاهرة مصر
- 21- مجدي صلاح طه المهدي (2007) ،المعلم ومهنة التعليم بين الاصاله والمعاصرة
،دار الجامعة الجديدة لنشر الاسكندرية
- 22- منصور احمد منصور (ب ت)،القوى العاملة بين النظرية والتطبيق ،ب ط، وكالة
المطبوعات ،الكويت
- ثانيا المذكرات والرسائل
- 1 -الأعور إسماعيل،2005،واقع الإعلام في مؤسسات التعميم الثانوي بالجزائر من
منظور مستشاري التوجيه المدرسي والمهني والتلاميذ. رسالة ماجستير. جامعة ورقلة.2005
- 2-بن فليس خديجة ،2014المرجع في التوجيه المدرسي والمهني،د.ط ،ديوان المطبوعات
الجامعية،الجزائر
- 3-براهمية صونية،2005،تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي
والمهني.رسالة ماجستير. جامعة منتوري. قسنطينة

- 4-بوقطف محمود،2014،تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية ،رسالة ماجستير بدون نشر تخصص تنظيم وعمل ،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة بسكرة
- 5-بن عمار حسينة ،(2009)تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية ،رسالة ماجستير بدون نشر قسنطينة
- 6-حمري محمد (2011)، ثقافة التوجيه في الجزائر بين الإصلاح والواقع ،رسالة ماجستير . جامعة تلمسان
- 7-زعبوب سامية(2011)،التكيف المهني لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني في ظل الإصلاحات التربوية الجديدة، رسالة دكتوراه. جامعة منتوري، قسنطينة.
- 8-زيرق سعاد (2018)،عرض تكوين مقترح في تخصص التوجيه المدرسي والمهني في ضوء متطلبات المنصب ،اطروحة دكتوراه الطور الثالث في العلوم الاجتماعية ، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي
- 9-ساري بدر الدين (2015)، واقع خدمات مستشار التوجيه المدرسي والمهني من وجهة نظر تلاميذ سنة أولى ثانوي،مذكرة ماستر ،جامعة العربي بن المهيدي أم البواقي.
- 10-سعدى روفيد،(2014)،واقع الإعلام المدرسي في مؤسسات التعليم الثانوي من وجهة نظر مستشاري التوجيه وتلاميذ سنة أولى ثانوي،رسالة ماجستير،جامعة العربي بن مهيدي. أم البواقي.
- 11-سفران علي منصور الشمراني ،(2007)،تقييم التدريب الفني بالادارة العامة للاتصالات السلكية واللاسلكية ،رسالة ماجستير ،جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، الرياض

12- عائض بن سعيد مشعي الغامدي ،(2009)،مستوى فاعلية ادارة الموارد البشرية في زوراة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القادة الادارين ، اطروحة دكتوراه ،جامعة اليرموك الاردن

13-عبد العزيز بن سعيد احمد الاسمري (2009)، نحو بناء برنامج تدريبي لتطوير المهارات الاستراتيجية للقادة الامنين، اطروحة دكتوراه، جامعة نايف العلوم العربية للعلوم الامنية، الرياض.

14-علوي نجاة (2013)،واقع التوجيه مدرسي بين الاسس العلمية والارتجالية ، رسالة ماجستير جامعة منتوري قسنطينة

15-عماد مهمل (2019)،دور التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والارشاد المدرسي والمهني من وجهة نظر مستشاري التوجيه والارشاد ،مذكرة ماستر ، جامعة محمد خيضر بسكرة

16- فنتازي كريمة،(2011) العملية الإرشادية في المرحلة الثانوية ودورا في معالجة مشكلات المراهق المتمدرس، رسالة دكتوراه، جامعة قسنطينة

ثالثا المجالات:

1-ابراهيم عبد الله حميد مختار ،(2005)،دور التكوين في تنمية وتنمية الموارد البشرية في البلدان الاسلامية، العدد السابع ، مجلة العلوم الانسانية ،جامعة بسكرة ، الجزائر.

2-الداوي الشيخ ،(2008)،تحليل اثر التدريب وتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الاسلامية ،مجلة الباحث ،العدد 6 ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة

3-بالقاسم عطيات ،(2019)،قراءة في عملية التكوين بالنسبة لمستشاري التوجيه ،مجلة آفاق علمية ،العدد2،جامعة عاشور كلية العلوم الاجتماعية قسم علم اجتماع

4-مجلة التكوين والتربية همزة وصل،(1975) ،العدد9 مكرر

رابعاً المواقع الالكترونية :

1-زهرة باعمر ،وريم فايزة ،(2014)،التكوين الجامعي والتكوين اثناء الخدمة لمستشار

التوجيه والارشادالمدرسي والمهني ، مستخرج في 11-02-2019 manifest-univ-ourgla-dz

خامساً:المراجع الأجنبية

43- Boger, GAL. (1995). L'orientation scolaire. PUF. Paris

44- Silany, Norbert. (2004). Dictionnaire de psychologie. Edition nathan

قائمة



الملاحق

ملحق رقم 01: قائمة الاسمية لأساتذة المحكمين

الرقم	اسم ولقب الاستاذ	الدرجة العلمية	الكلية	المؤسسة الجامعية
01	مرزوقي سمير	استاذ محاضر -أ-	كلية العلوم الاجتماعية والانسانية	المسيلة
02	بن زطة بلدية	استاذة محاضرة-أ-	كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية	المسيلة
03	براخلية عبد الغني	استاذ محاضر -أ-	كلية العلوم الاجتماعية والانسانية	المسيلة
04	بركات عبد الحق	استاذ محاضر -أ-	كلية العلوم الاجتماعية والانسانية	المسيلة
05	عزوق جميلة	استاذ محاضرة	كلية العلوم الاجتماعية والانسانية	المسيلة

الملحق رقم 02: استمارة الاستبيان اولي قبل التعديل:

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

شعبة علوم التربية

تخصص :ارشاد وتوجيه

استبيان بحث حول

دورة التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والارشاد المدرسي

والمهني

بمركز التوجيه المهني-بالمسيلة-

التعليمات :

سيدي (ة) مستشار(ة) التوجيه والارشاد المدرسي و المهني :

في اطار اعداد بحث علمي من اجل نيل شهادة الماستر في تخصص الارشاد والتوجيه من جامعة محمد بوضياف المسيلة يقوم الباحث بإجراء دراسة حول : " دور التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والارشاد المدرسي والمهني " دراسة ميدانية بمركز التوجيه – ولاية المسيلة ولهذا تم اعداد الاستبيان المرفق وارجو منك

قائمة الملاحق

وضع علامة(*) في المكان المناسب لا جابتك مع العلم ان نتائج الدراسة ستستخدم لغرض البحث العلمي فقط لا غير وشكرا جزيلا على تعاونكم .

البيانات الشخصية :

الخبرة المهنية:

المحور الأول	البند	نعم	لا
مايفيد التكوين اثناء الخدمةفي	تطبيق بطاقة الرغبات		
	تنظيم وترتيب وتصنيف نتائج التلاميذ		
	زيادة فعالية ادائك خلال مشاركتك في المجالس التي تعقد في المؤسسة		
	تكيف النشاط التربوي مع القدرات الفردية للتلاميذ		
	تنظيم وترتيب وتصنيف نتائج التلاميذ		
	تطبيق تقنية السيرة الذاتية		
المحور الثاني	التقييم ومتابعة النتائج المدرسية		
هل يقيد التكوين اثناء الخدمة في	تحليل نتائج الامتحانات الرسمية من اجل تحديد مستوى الاداء للمؤسسة		
	استخدام الاستراتيجيات الحديثة في التقويم التربوي		
	احصاء نتائج التوجيه من اجل تحضير الخريطة التربوية.		
	تقيم المناهج التعليمية .		
	استخدام المؤشرات الاحصائية اثناء تحليل وتقويم النتائج.		
	القيام بعمليات التنسيق بين الاطوار.		
المحور الثالث	خدمات الارشاد والمرافقة النفسية		
هل يفيد اثناء الخدمة في	تقديم مقابلات شخصية لمساعدة التلاميذ نفسيا		
	تطبيق اختبارات وفحوصات التلاميذ اللذين يعانون من مشاكل نفسية		

		التحكم في تقنية التشخيص النفسي للمشكلات النفسية والتربوية	
		تطبيق تقنية دراسة حالة	
		التشجيع على العمل بروح الفريق	
		تطبيق تقنية الملاحظة	
		الاعلام المدرسي	المحور الرابع
		تنشيط حصص اعلامية وتنظيم لقاءات بين التلاميذ واولياء الامور	
		تحسين الوثائق الخاصة بالاعلام المدرسي	
		تنشيط خلية الاعلام في الثانوية والمقاطعة التابعة	هل يفيد التكوين اثناء الخدمة في
		انجاز مطويات وادلة اعلامية لنجاح عملية التوجيه	
		العمل على بناء كفاءة الاستعلام الذاتي لدى التلاميذ	
		اكساب التلاميذ مهارات المراجعة الصحية	
		ترتيب الاختبارات المدرسية والمهنية	المحور الخامس
		اكساب التلميذ القدرة على الاستكشاف الذاتي	
		التوفيق بين رغبات التلميذ وطموحاته	
		تبني استراتيجيات متنوعة لمساعدة التلميذ في التخطيط الدراسي	هل يفيد التكوين اثناء الخدمة في
		جعل التلميذ الصانع الحقيقي لمشروع الدراسي والمهني	
		بناء المشروع الشخصي للتلميذ	
		اكساب التلاميذ المسؤولية الذاتية في اتخاذ قراراتهم	

ملحق رقم 03: استمارة الاستبيان بعد التعديل

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

شعبة علوم التربية

تخصص: ارشاد وتوجيه

استبيان بحث حول

**دور التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه
والارشاد المدرسي والمهني**

التعليمات :

دراسة ميدانية بمركز التوجيه المهني المسيلة

سيدي (ة) مستشار(ة) التوجيه والارشاد المدرسي و المهني :

في اطار اعداد بحث علمي من اجل نيل شهادة الماستر في تخصص الارشاد والتوجيه من جامعة محمد بوضياف
المسيلة يقوم الباحث بإجراء دراسة حول : " دور التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والارشاد

قائمة الملاحق

المدرسي والمهني." دراسة ميدانية بمركز التوجيه – ولاية المسيلة ولهذا تم اعداد الاستبيان المرفق، وارجو منك وضع علامة(*) في المكان المناسب لا جانبك مع العلم ان نتائج الدراسة ستستخدم لغرض البحث العلمي فقط لا غير وشكرا جزيلا على تعاونكم .

الابعاد			هل يفيد التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والارشاد في المجالات التالية	درجة المساهمة		
خدمات الاعلام المدرسي				قليلة	متوسطة	كبيرة
			1- تنشيط خلية الاعلام والتوثيق على مستوى المتوسطات.			
			2-اكساب التلاميذ مهارات المراجعة الصحيحة.			
			3- تنشيط حصص اعلامية لفائدة التلاميذ.			
			4- تحسين الوثائق الخاصة بالاعلام المدرسي.			
			5-تحسين انماط الاتصال مع الاولياء.			
خدمات التوجيه المدرسي			6-ا لتحضير الاسبوع الوطني للإعلام.			
			7- تطبيق بطاقة الرغبات.			
			8- تكثيف النشاط التربوي مع القدرات الفردية لتلاميذ.			
			9-ترتيب وتنظيم وتصنيف نتائج التلاميذ.			
			10- تطبيق تقنية السيرة الذاتية.			
			11- زيادة فعالية ادائك خلال مشاركتك في المجالس التي تعقد في المؤسسة .			
خدمات الارشاد والمرافقة النفسية والبيداغوجية			12- الاستغلال الجيد لبطاقة الرغبات لصالح التلاميذ			
			13- تطبيق تقنية الملاحظة			
			14- التحكم في نظريات الارشاد النفسي وتطبيقاتها التربوية.			
			15-ا لتحكم في استخدام الاختبارات النفسية والتربوية			
			16- تطبيق تقنية دراسة حالة			
			17- تطبيق اختبارات التلاميذ الذين يعانون من مشكلات نفسية.			

			18- مواكبة التطورات الحاصلة في مجال الارشاد النفسي وتطبيقاته العلمية.	
			19- تحليل نتائج الامتحانات الرسمية من اجل تحديد مستوى الاداء للمؤسسة التربوية	خدمات التقييم ومتابعة النتائج
			20- استخدام الاستراتيجيات الحديثة في التقويم التربوي.	
			21- احصاء نتائج التوجيه من اجل تحضير الخريطة التربوية.	
			22- تقييم محتوى المناهج التعليمية.	
			23- القيام بعملية التنسيق بين الاطوار.	
			24- استخدام المؤشرات الاحصائية اثناء تحليل النتائج.	خدمات تربوية الاختبارات المدرسية والمهنية
			25- اكساب التلميذ القدرة على الاستكشاف الذاتي.	
			26- التوفيق بين رغبات التلميذ وطموحاتهم.	
			27- تبني استراتيجية متنوعة لمساعدة التلميذ في التخطيط الدراسي.	
			28- جعل التلميذ الصانع الحقيقي للمشروع الدراسي والمهني.	
			29- بناء المشروع الشخصي للتلميذ.	
			30- اكساب التلميذ المسؤولية الذاتية في انجاز قراراتهم.	

الملحق رقم 04: ملحق الثبات والصدق

أولاً/ استبيان دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والإرشاد
أ/ الثبات:

Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.910	30

Reliability

ب/ الصدق:

Correlations

Correlations					
		1د			1د
1ع	Pearson Correlation	0.773**	4ع	Pearson Correlation	0.594**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	20		N	20
2ع	Pearson Correlation	0.654**	5ع	Pearson Correlation	0.645**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	20		N	20
3ع	Pearson Correlation	0.688**	6ع	Pearson Correlation	0.823**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.030
	N	20		N	20
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Correlations

Correlations					
		2د			2د
7ع	Pearson Correlation	0.330*	10ع	Pearson Correlation	0.499**
	Sig. (2-tailed)	0.038		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	20		N	20
8ع	Pearson Correlation	0.633**	11ع	Pearson Correlation	0.544**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	20		N	20
9ع	Pearson Correlation	0.777**	12ع	Pearson Correlation	0.704**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.030
	N	20		N	20
*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

Correlations

Correlations					
		3د			3د
13ع	Pearson Correlation	0.562**	16ع	Pearson Correlation	0.778**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	20		N	20
14ع	Pearson Correlation	0.691**	17ع	Pearson Correlation	0.779**

15ع	Sig. (2-tailed)	0.000	18ع	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	20		N	20
	Pearson Correlation	0.794**		Pearson Correlation	0.708**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	20		N	20
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

Correlations

Correlations					
		4د			4د
19ع	Pearson Correlation	0.624**	22ع	Pearson Correlation	0.589**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	20		N	20
20ع	Pearson Correlation	0.663**	23ع	Pearson Correlation	0.648**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	20		N	20
21ع	Pearson Correlation	0.440**	24ع	Pearson Correlation	0.762**
	Sig. (2-tailed)	0.004		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	20		N	20
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Correlations

Correlations					
		5د			5د
25ع	Pearson Correlation	0.683**	28ع	Pearson Correlation	0.848**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	20		N	20
26ع	Pearson Correlation	0.812**	29ع	Pearson Correlation	0.842**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	20		N	20
27ع	Pearson Correlation	0.801**	30ع	Pearson Correlation	0.874**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	20		N	20
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Correlations

Correlations					
الكلي			الكلي		
1د	Pearson Correlation	0.817**	4د	Pearson Correlation	0.780**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	20		N	20
2د	Pearson Correlation	0.875**	5د	Pearson Correlation	0.831**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	20		N	20
3د	Pearson Correlation	0.693**	** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	20			

ثانيا/ استبيان دور التكوين اثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والارشاد

أولا/ الثبات:

Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.736	11

ثانيا/الصدق:

Correlations

Correlations					
		الكلي			الكلي
ب1	Pearson Correlation	0.646**	ب7	Pearson Correlation	0.631**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
ب2	Pearson Correlation	0.438*	ب8	Pearson Correlation	0.495**
	Sig. (2-tailed)	0.015		Sig. (2-tailed)	0.005
	N	30		N	30
ب3	Pearson Correlation	0.364*	ب9	Pearson Correlation	0.385*
	Sig. (2-tailed)	0.048		Sig. (2-tailed)	0.035
	N	30		N	30
ب4	Pearson Correlation	0.465**	ب10	Pearson Correlation	0.635**
	Sig. (2-tailed)	0.010		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
ب5	Pearson Correlation	0.369*	ب11	Pearson Correlation	0.457*
	Sig. (2-tailed)	0.045		Sig. (2-tailed)	0.011
	N	30		N	30
ب6	Pearson Correlation	0.487**	*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		
	Sig. (2-tailed)	0.006	**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
	N	30			

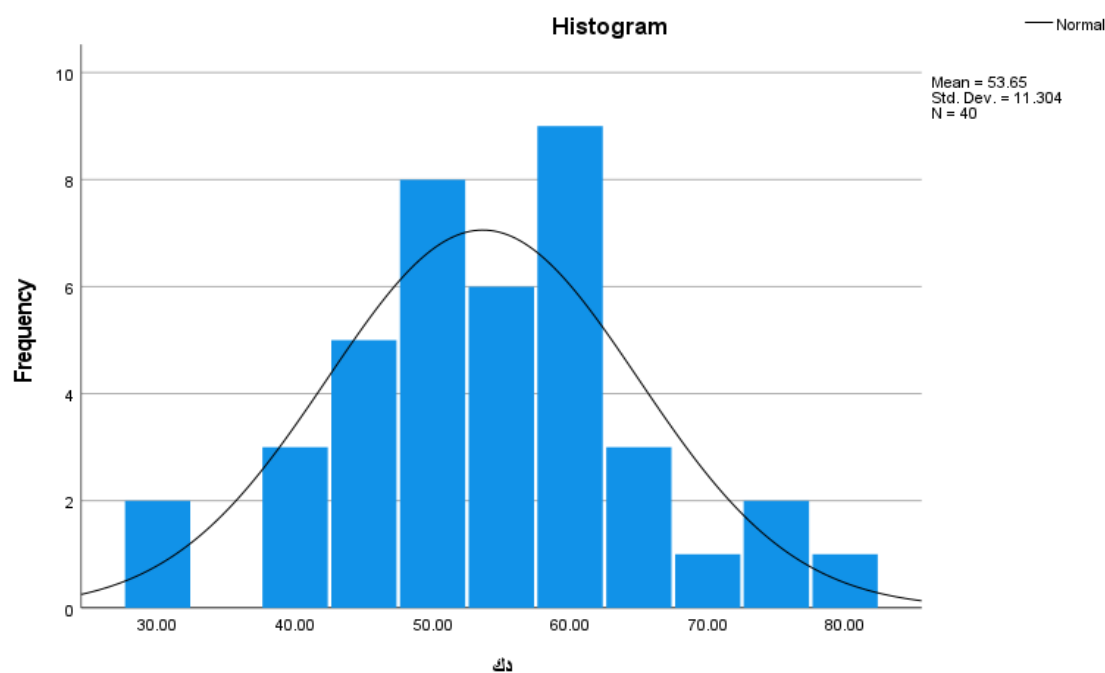
الملحق رقم 05: ملحق نتائج الدراسة

أولاً/ التحقق من طبيعة التوزيع:

Explore

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والإرشاد	0.091	40	0.200	0.986	40	0.885

a. Lilliefors Significance Correction



ثانياً: التحقق من فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

T-Test

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
دك	40	66.3500	11.30362	1.78726
One-Sample Test				
	Test Value = 60			
	T	df	Significance	Mean Difference
دك	3.553	39	0.001	6.35000

الفرضية الفرعية الأولى:

T-Test

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
1د	40	13.3250	2.73053	0.43173
One-Sample Test				
	Test Value = 12			
	T	df	Significance	Mean Difference
1د	3.069	39	0.002	1.32500

الفرضية الفرعية الثانية:

T-Test

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
2د	40	14.5250	2.28695	0.36160
One-Sample Test				
	Test Value = 12			
	T	df	Significance	Mean Difference
2د	6.983	39	0.000	2.52500

الفرضية الفرعية الثالثة:

T-Test

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
3د	40	11.1750	3.20166	0.50623
One-Sample Test				
	Test Value = 12			
	T	df	Significance	Mean Difference
3د	-1.630	39	0.056	-0.82500

الفرضية الفرعية الرابعة:

T-Test

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
4د	40	12.9250	2.67359	0.42273
One-Sample Test				
	Test Value = 12			
	T	df	Significance	Mean Difference
4د	2.188	39	0.017	0.92500

الفرضية الفرعية الخامسة:

T-Test

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
5د	40	14.4000	3.32666	0.52599
One-Sample Test				

	Test Value = 12			
	T	df	Significance	Mean Difference
	4.563	39	0.000	2.40000

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research

University of Mohammed Boudiaf - M'sila
Faculty of Humanities and Social Sciences
Department of Psychology



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

تصريح شرقي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله:

السيد (ة) علي بن حليمة الصفة: طالب، أستاذ، باحث حالية

الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 7758286 والصادرة بتاريخ 2015/09/16

والمسجل بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس

والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة تخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)

عنوانها: تدور النكوتين أثناء الحذمة في دحمين

حذمة النرجيس والارنباء المدرسي وأهلي

أصرح بشرقي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة

في إنجاز البحث المذكور أعلاه. 7758286
نظرة وصدق على التصريح
رئيس المجلس الشعبي البلدي

التاريخ: 2020

توقيع المعني (ة)

4

رئيس المجلس الشعبي البلدي
وتفويضه عمون الإدارة الإقليمية
عيسى نسي حسي

المرجع: القرار 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020

09/05/2022 10:07

IMG-20220507-WA0025.jpg

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research

University of Mohammed Boudiaf - M'sila
Faculty of Humanities and Social Sciences
Department of Psychology



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

تصريح شرقي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله:

المسيد (د): بن عبد العال الصفة: طالب، باحث

الحامل (د) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 26160490 والصادرة بتاريخ: 2011/11/22

والمسجل بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس

والمكلف (د) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة تخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)

عنوانها: دراسة التكوين أثناء الخدمة في تخصصات
المؤجبه والارشاد المدرسي والمهني

أصريح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة
في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

توقيع المعني (د)



من رئيس المجلس الشعبي البلدي
وتتولى منه عون الإدارة الأقليمية
عيسى حسي

المرجع: القرار 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس
الهاتف: 0355353054
الرقم: 2022 /

المسيلة في : 2022/04/04

إلى السيد: مدير مركز التوجيه بالمسيلة (مدرس المهني)

الموضوع: تسهيل مهمة لإجراء الدراسة الميدانية

تحية عطرة وبعد ...

في إطار انجاز دراسة ميدانية (مذكرة تخرج) لطلبة سنة ثانية ماستر

التخصص: ارشاد وتوجيه

الشعبة: علم النفس

نرجو من سيادتكم المحترمة تسهيل مهمة الطالب (ة) المذكور (ة) أدناه وتقديم المساعدة الممكنة واللازمة في حدود أغراض البحث العلمي، وما يسمح به القانون، وهذا على مستوى المصالح التي تشرفون عليها.
عنوان الدراسة: دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والارشاد المدرسي والمهني، دراسة ميدانية بمركز التوجيه بالمسيلة.

المشرف (ة): الدكتورة دهمي شهرزاد

الرقم	الاسم واللقب	تاريخ ومكان الميلاد	رقم التسجيل
01	صليحة علي	1986/06/01 - مقرة	20085095382
02	العالية بن شعبان	1985/02/04 - المعاضيد	20085096413
03			

في الفترة الممتدة من : 2022/.... إلى غاية : 2022/....م.

نائب العميد المكلف بالبحث العلمي

نائب رئيس القسم للبحث العلمي

نائب العميد المكلف بالبحث العلمي
نائب العميد المكلف بالبحث العلمي
العلمي والاعلامية والمهني
الدكتور: موزالدار ابراهيم

د. جلاب مصباح

Téléphone / Fax
E-mail

(213) 0355353054
univ28psy@yahoo.com

قسم علم النفس . الهاتف / الفاكس
البريد الالكتروني