

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة قاصدي مرباح - ورقلة-
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر

الميدان: علوم الاجتماعية

شعبة علوم التربية

تخصص إرشاد وتوجيه

من إعداد الطالبة:

حجاج صفاء نوال

الموضوع:

تقييم أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي من وجهة نظر مديري
مؤسسات التعليم الثانوي

دراسة ميدانية بولايات ورقلة. الوادي. غرداية

نوقشت بتاريخ: 2017/05/16

أمام لجنة المناقشة المكونة من:

رئيسا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أ.د. محمد الشايب الساسي
مشرفا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	د. طبشي بلخير
مناقشا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	د. دبابي بوبكر

الموسم الجامعي: 2016/2017

شكر و عرفان

قال الله تعالى "وقل اعملوا فسيري الله اعمالكم ورسوله و المؤمنين".

إن مفاتيح الأمور العزائم.

أحمد الله عز وجل وأشكره على عونه وتوفيقه لي في انجاز هذا العمل وإعانتة لي

فهو خير معين والله ولي الصالحين.

كما أتقدم بأسمى معاني الشكر إلى موجه ومرشدي في انجاز هذا العمل الأستاذ المشرف

"طبشي بلخير" على مساعدته العلمية في سبيل إنجاح هذا العمل.

أتقدم بالشكر إلى كل من ساعدني في إعداد هذه المذكرة من قريب أو بعيد

خاصة أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية.

أتوجه بالجزيل الشكر والامتنان والعرفان إلى كل الأسر التي تعاونت وإلى كل

من ساهموا في كتابة هذه المذكرة.

أتقدم بالشكر إلى الأساتذة المناقشين الذين سوف يشرفون على مناقشة هذا العمل.

ونسأل الله أن يجعله في ميزان حسناتنا وأن يوفقنا جميعا لما يحبه ويرضاه وأن ينفعنا لما عملنا

ويزدنا علما.

صفاء نوال

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي من وجهة نظر مديري المؤسسات التعليمية الثانوي بولايات ورقلة، الوادي، غرداية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم وضع التساؤلات التالية:

- ما مستوى أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي من وجهة نظر مديري مؤسسات التعليم الثانوي؟
- هل يختلف أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي باختلاف متغير الجنس من وجهة نظر المديرين؟
- هل يختلف أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي باختلاف عدد المدارس التي يداوم فيها المستشار من وجهة نظر المديرين؟
- هل يختلف أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي باختلاف متغير سنوات الأقدمية من وجهة نظر المديرين؟
- وقد تم استخدام المنهج الوصفي الاستكشافي وتطبيق استبانة مكونة من (38 فقرة) موزعة على أربعة أبعاد موزعة على عينة المديرين التي قدرت ب: 53 مدير بطريقة الحصر الشامل في كل من ولاية ورقلة، الوادي، غرداية.

وتم التحقق من صدق استبانة باستخدام الصدق التمييزي، وتم التأكد من ثباتها عن طريق معامل ألفا كرونباخ حيث بلغ (0.81) وتم معالجة البيانات باستخدام أسلوب الإحصائي spss وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- يختلف متوسط أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي عن المتوسط النظري المحدد بـ(76) حيث كان متوسط أدائهم على المقياس 101.97 من المتوسط النظري 76.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي تعزى لمتغير الجنس من وجهة نظر المديرين.
- لا يختلف أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي باختلاف عدد المدارس التي يداوم فيها المستشار.

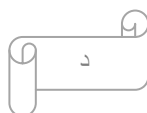
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي تعزى لمتغير سنوات الأقدمية من وجهة نظر المديرين.

Étude Résumé:

Cette étude vise à identifier la performance du conseiller d'orientation scolaire et l'orientation du point de vue des institutions des gestionnaires de l'enseignement secondaire et les détenteurs de Ouargla, vallée, niveau Ghardaia, et d'atteindre les objectifs de l'étude ont été mis sur les questions suivantes:

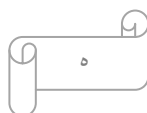
- Quel niveau de conseiller d'orientation de la performance et l'orientation scolaire du point de vue des gestionnaires des établissements d'enseignement secondaire?
- Est-ce que le conseiller d'orientation de la performance et l'orientation scolaire en fonction de la variable sexe du point de vue des gestionnaires est différent?
- Est-ce que le conseiller d'orientation de la performance et l'orientation scolaire varie en fonction du nombre d'écoles où le conseiller assiste du point de vue des gestionnaires?
- Est-ce que la variable conseiller d'orientation de la performance et l'orientation scolaire varie selon les années d'ancienneté du point de vue des gestionnaires?

L'approche descriptive a été utilisée exploratoire et appliqué un questionnaire constitué (paragraphe 38), divisé en quatre dimensions distribués à un échantillon de gestionnaires, qui a été estimé à: 53 Directeur de la façon dont l'inventaire complet dans chacun de l'état Ouargla, vallée, Ghardaia.



A été étudiée au moyen d'un questionnaire de la sincérité de Altmiza d'intégrité, il a été confirmé par la persistance de l'alpha Cronbach coefficient atteint où (0,81) était le traitement des données en utilisant la méthode statistique SPSS a été atteint les résultats suivants:

- Performance moyenne des conseils scolaires et des conseils sur le conseiller moyenne théorique est différent du B spécifié (76) où la performance moyenne à l'échelle de l'101,97 théorique 76 en moyenne.
- Il n'y a pas de différence statistiquement significative dans la performance du conseiller en orientation et le conseil scolaire en raison du sexe du point de vue des gestionnaires.
- orientation vers la performance et le conseiller d'orientation scolaire en fonction du nombre d'écoles où le conseiller assiste est pas différent.



الفهرس

رقم الصفحة	قائمة المحتويات
أ	كلمة شكر وعرفان
ب-ج	ملخص الدراسة باللغة العربية
د-هـ	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
و-ز	فهرس المحتويات
ح	قائمة الجداول
ط	قائمة الملاحق
2-1	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: تقديم مشكلة الدراسة	
6-5	1. تحديد مشكلة الدراسة
7	2. فرضيات الدراسة
7	3. أهداف الدراسة
7	4. أهمية الدراسة
8	5. حدود الدراسة
9-8	6. تعريف الإجرائي لمتغير الدراسة
الفصل الثاني: تقييم أداء مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي	
11	تمهيد
11	1 مفهوم التقييم.
12-11	2. مفهوم الأداء .
14-13	3. أهداف التقييم العامة للمؤسسة التربوية.
18-14	4. مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي.
20-19	5. تذكير بمهام مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي في المؤسسات التربوية.
20	6. مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي داخل الفريق التربوي.
21-20	7. مهام وأدوار أخرى للمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي.
26-22	8. وسائل عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي.
28-27	9. علاقة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي بمدير الثانوية.

30-29	10. الصعوبات التي تواجه المستشار في أدائه لمهامه.
30	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة	
32	تمهيد
32	1. منهج الدراسة
32	2. مجتمع الدراسة
35-33	3. عينة الدراسة
35	4. الدراسة الاستطلاعية
36	5. أدوات الدراسة
39-36	6. خصائص السيكمترية للأداة
40-39	7. إجراءات تطبيق الدراسة
40	8. الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات
40	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة	
42	تمهيد
43-42	1. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى
45-44	2. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية
46-45	3. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة
47-46	4. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الرابعة
47	خلاصة الفصل
48	خلاصة عامة
48	مقترحات والآفاق البحثية
52-50	قائمة المراجع
68-54	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
31	جدول يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة	01
32	جدول يوضح توزيع أفراد العينة الدراسة حسب متغير الجنس (ذكر/أنثى).	02
33	جدول يوضح عدد المدارس المكلف بها مستشار التوجيه (مقاطعة التدخل).	03
34	جدول يوضح سنوات الأقدمية مستشار التوجيه	04
37	جدول يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس تقييم أداء مستشار التوجيه.	05
37	جدول يوضح ثبات الأداة بطريقة الفا كرونباخ	06
38	جدول يوضح ثبات الأداة بطريقة التجزئة النصفية	07
41	جدول يوضح متوسط الحسابي لمستوى أداء مستشار التوجيه.	08
43	جدول يوضح اختلاف أداء مستشار التوجيه باختلاف الجنس (ذكر/أنثى).	09
44	جدول يوضح اختلاف أداء مستشار التوجيه باختلاف عدد المدارس التي يداوم فيها المستشار التوجيه (مقاطعة التدخل).	10
45	جدول يوضح اختلاف أداء مستشار التوجيه باختلاف متغير سنوات الأقدمية المستشار.	11

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
57-54	استمارة التحكيم	01
60	قائمة المحكمين	02
60-58	الاستبانة	03
68	صدق التمييزي باستخدام المقارنة الطرفية للمقياس	04
67	ثبات ألفا كرونباخ	05
67	ثبات بالنجزئة النصفية	05
65-61	الدراسة الأساسية	06

مقدمة:

يعتبر تقييم الأداء من العوامل الأساسية التي يتوقف عليها نجاح أي مؤسسة من المؤسسات التربوية، للوصول إلى كفاءة عالية في أداء موظفيها، لذلك فإن تقييم أداء في أي مؤسسة تربوية يمثل أحد الوظائف الرئيسية التي يجب أن يقوم بها مديرون المؤسسات التربوية. ويعتبر تقييم مستشار التوجيه والإرشاد من مختلف جوانب أدائه المهنية من بين أساليب التقييم التي يلجأ إليها مديرو المؤسسات التربوية لتحديد أكثر المعوقات تأثيراً على ممارسته لمهامه، كما أنها تمكن من تعزيز النمو المهني له. كما أن إجراءات تقييم أداء مستشار التوجيه والإرشاد تعد مسؤولية هامة لمديري المؤسسات التربوية نظراً لما يقدمه التقييم من بيانات يترتب عليها تحديد كفاءته، ولا جدال في كون نجاح مستشار التوجيه والإرشاد يعتمد بشكل كبير على ما يتمتع به من مهارات متنوعة في أدائه لمهامه، كما يتطلب نجاح المدير كمسؤول عن عملية تقييم أداء المستشار إلى تحديد أهداف التقييم وفهمها، ووضع محكات أو معايير لقياس أداء مستشار التوجيه والإرشاد.

و تأتي الدراسة الحالية إلى تقييم أداء مستشاري التوجيه والإرشاد في مؤسسات التعليم الثانوي.

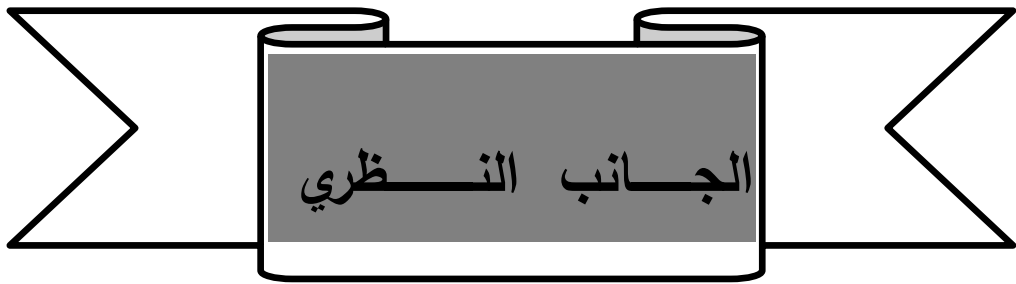
ولقد قسمت الدراسة إلى أربعة فصول:

الفصل الأول: تقديم مشكلة الدراسة ويشمل مشكلة الدراسة، فرضيات الدراسة، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، حدود الدراسة، التعريف الإجرائي لمتغير الدراسة.

الفصل الثاني: تقييم أداء مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي ويشمل: مفهوم التقييم، مفهوم الأداء، أهداف التقييم العامة للمؤسسة التربوية، مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي، تنكير بمهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي، مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي داخل الفريق التربوي، مهام وأدوار أخرى للمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي، وسائل عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي، علاقة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي بمدير الثانوية، الصعوبات التي تواجه المستشار في أدائه لمهامه.

الفصل الثالث: إجراءات المنهجية للدراسة ويشمل: منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، الدراسة الاستطلاعية، أدوات الدراسة، خصائص السيكمترية للأداة، إجراءات تطبيق الدراسة، الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات.

الفصل الرابع: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة هذا بالإضافة إلى الخلاصة، والمراجع وأخيرا الملاحق.



الجانب النظري

الفصل الأول: تقديم مشكلة الدراسة

تمهيد

1. تحديد مشكلة الدراسة.
2. فرضيات الدراسة.
3. أهداف الدراسة.
4. أهمية الدراسة.
5. حدود الدراسة.
6. تعريف الإجرائي لمتغير الدراسة.

1. تحديد مشكلة الدراسة:

تتميز عملية تقييم أداء الموظفين بأنها عملية ذات أبعاد متداخلة ومعقدة وكثيرا ما تغيب عن أذهان الممارسين وقد زاد غياب الوعي المدرك لتلك الأبعاد العملية التنفيذية وبالتالي كان من الصعب تحقيق الأهداف المرجوة، الأمر الذي قد يؤدي إلى فشل أنظمة تقييم الأداء التي تعزى إلى مشاكل في أنظمة التقييم ذاتها وأخرى خاصة بالمديرين القائمين على عملية التقييم، إذ تعد عملية تقييم الأداء مديري المؤسسات التعليمية مفتاح يتوقف عليه مدى قيام مستشار التوجيه والإرشاد بالأعمال والمهام المسندة إليه كما حددته له الجهات المسؤولة عليه. فإذا كانت أسس أدائه سليمة ومناسبة فلا يمكن الاستغناء عنه إذ أن له تأثير كبير في تحسين واقع العملية التعليمية و الإرشادية معا.

كما أن أداء مستشار التوجيه المدرسي كما خطط له من قبل المعنيين لا يتأتى إلا في ظل تعاون وتكاتف الجهود ما بين مستشارين والعناصر الفاعلة من معلمين وغيرهم، كما هو معروف أن مستشار التوجيه يمارس نشاطه في المؤسسات التعليمية تحت إشراف مديري المؤسسات التعليمية، ويندرج النشاط الذي يقوم به مستشار التوجيه المدرسي في المؤسسة التعليمية في إطار نشاطات الفريق التربوي التابع للمؤسسة.

وبقدم مستشار التوجيه المدرسي في بداية كل سنة دراسية برنامج نشاطه إلى مديري المؤسسات التعليمية ومن هذا المنطلق يتم بناء خطة تقييميه لأداء مستشاري التوجيه من خلال هذه النشاطات والأعمال التي يمارسها هذا الأخير في المؤسسات التعليمية حيث يسمح لمديري هذه المؤسسات التعليمية إلى وضع معايير لتقييم الأداء داخل هذه المؤسسات كما أن عملية تقييم الأداء تختلف من مدير إلى آخر وهي بحد ذاتها تتطلب مهارة وتدريب كافيين للقيام بها.

فمشكلة تقييم أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي، تعتبر من أهم المشكلات التي حضرت باهتمام من قبل القائمين بالعملية التربوية من المديرين ومعلمين.... إلخ. عن دور وتواجد هذا الأخير داخل المؤسسات التعليمية، أوضحت بعض الدراسات التي بحثت في هذا المجال منها دراسة زياد محمود محمد شومان بعنوان دراسة تقييميه لأداء المرشد النفسي في ضوء بعض المتغيرات التي توصلت إلى نتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين. ودراسة أبو الهيجاء(1988) بعنوان تقييم فعالية المرشد التربوي كما يدركونها المديرون والمعلمون والمرشدون

والمسترشدون في المدرسة الأردنية التي توصلت إلى أن ليس هناك فروقا دال إحصائيا بين فئات الدراسة الأربعة، من حيث نظرتها إلى فعالية المرشد التربوي. كما تحدث النسور (1995) في دراسته عن أثر توقعات المعلمين والطلبة لدور المرشد على فعاليته في تقديم الخدمات الإرشادية. وتوصل إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة لصالح الإناث وأن هناك فروقا إحصائية بين توقعات المعلمين التي تعزى لمتغير الجنس حيث أن معلمات يحملن اتجاهات أكثر ايجابية نحو برامج التوجيه والإرشاد من معلمين الذكور.

"ولأهمية نجاح دور مستشار التوجيه في المدرسة وخدمة جهود وزارة التربية والتعليم لإنجاح هذا البرنامج ونجاح العملية الإرشادية التي تعتمد بالدرجة الأولى على أداء المرشد التربوي وفعاليته في المدرسة، إذ يختلف أداء مستشار التوجيه من مرشد إلى آخر وبما أن مستشار التوجيه هو عادة المتخصص الأول في العمليات الرئيسية في التوجيه والإرشاد التربوي و خاصة عملية الإرشاد نفسها، لذا يكون من الصعب تنفيذ أي برنامج للتوجيه والإرشاد التربوي في المدارس بدون المرشد التربوي حيث أن أداء المرشد الجيد يسهم في نجاح العملية الإرشادية." (زهران، 1988 :345).

ومن هنا أصبح أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والتساؤل عن دوره داخل مؤسسات التعليم تشغل بال القائمين بالعملية التربوية من معلمين ومديرين الثانوية وغيرهم، ومن هذا المنطلق أراد الطالبة الكشف والتعرف على مستوى أداء مستشار التوجيه داخل المؤسسات التعليمية. حيث أوضحت بعض الدراسات التي بحثت حول الموضوع أنه هناك رضا عن أداء مستشار التوجيه، وعدم الرضا عن بعض آخر في المؤسسات التي يعملون بها، ويختلف هذا التذمر من مدير إلى آخر باختلاف أداء مستشار التوجيه وحسب طبيعته. فهل هذا التذمر يعود إلى عدم قيام المستشار التوجيه لدوره كما يجب؟ أم لعدم فهم بعض المديرين لدوره؟ كل هذا استدعى الوقوف عند مشكلة الدراسة الحالية والتي تتبلور تساؤلاتها في:

1. ما مستوى أداء مستشاري التوجيه من وجهة نظر مديري المؤسسات التعليمية الثانوي؟
2. هل يختلف أداء مستشاري توجيه باختلاف الجنس(ذكر. أنثى) من وجهة نظر مديري المؤسسات التعليمية الثانوي؟
3. هل يختلف أداء مستشار التوجيه باختلاف عدد المدارس التي يداوم فيها المستشار من وجهة نظر المديرين؟

4. هل يختلف أداء مستشار التوجيه باختلاف متغير سنوات الأقدمية المرشد من وجهة نظر المديرين؟

فرضيات الدراسة:

بعد الإطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة للموضوع تم وضع فرضيات التالية:

1. يختلف متوسط أداء مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي عن المتوسط النظري المحدد بـ (76) من الدرجة الكلية للمقياس.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء مستشار التوجيه تعزى لمتغير الجنس (ذكر/أنثى) من وجهة نظر المديرين.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء مستشار التوجيه باختلاف عدد المدارس التي يداوم فيها من وجهة نظر المديرين.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء مستشار التوجيه تعزى لمتغير سنوات الخبرة للمرشد من وجهة نظر المديرين.

2. أهداف الدراسة:

- معرفة أداء مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي وتقييم الحالة التي هو عليها في أدائه.
- التعرف على الفروق في مستوى أداء لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي تعزى لعامل الجنس (ذكر. أنثى).
- التعرف على معايير تقييم أداء مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي.

3. أهمية الدراسة:

- المساهمة في تقييم أداء مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي التي هو عليها الآن في المؤسسات التعليمية.
- تناول موضوعا حيويًا، يهتم ويخدم العاملين في الميدان التربوي والنفسي من معلمين ومديرين.
- قد تساعد كل من هو مهتم بالعملية الإرشادية سواء المؤسسات التعليمية أو غيرها.

- يستفيد منها الدارسون والمهتمون بالعملية الإرشادية، و تزيد من رصيد المعرفة، وتعتبر اضافة جديدة في مجال دراسات التوجيه والإرشاد.

4. حدود الدراسة:

- تقتصر الدراسة على متغير تقييم أداء مستشاري التربية وتحدد بالأداة المستخدمة.
- الحدود المكانية: تحددت الدراسة الحالية بالمؤسسات التعليمية الثانوية بولايات ورقلة. غرداية . الوادي.
- الحدود الزمنية:السنة الدراسية 2016/2017.
- الحدود البشرية:شملت مديري مؤسسات التعليمية الثانوية بولايات ورقلة. غرداية. الوادي.

5. تعريف الإجرائي لمتغير الدراسة:

تقييم أداء مستشار التوجيه:

ويقصد به في هذه الدراسة تقييم من وجهة نظر مديري التعليم الثانوي لولايات ورقلة ، غرداية، الوادي لما يقوم به مستشار التوجيه من أنشطة متنوعة في المجالات (الاجتماعية ، و الشخصية، و العلمية المهنية، الفنية التطبيقية) والتي تقاس بالدرجة التي يحصل عليها مستشار التوجيه من استجابات المدير على الفقرات الاستبانة والتي تتناول المجالات المذكورة.

المجال الاجتماعي:

يقصد به قدرة مستشار التوجيه على بناء علاقة اجتماعية ناجحة مع الإداريين، والمعلمين والمديرين، والتي تقاس بالدرجة التي يحصل عليها مستشار التوجيه من استجابات المدير على فقرات الاستبانة المتعلقة بالمجال الاجتماعي.

المجال العلمي والمهني:

ويقصد به إلمام مستشار التوجيه بمهام عمله وسعة الاطلاع العلمي على مستجدات الإرشاد من خلال الندوات والمؤتمرات العلمية المتعلقة بالإرشاد التربوي، والتي تقاس بالدرجة التي يحصل عليها مستشار التوجيه من استجابات المدير على فقرات الاستبانة المتعلقة بالمجال العلمي والمهني.

المجال الشخصي:

ويقصد به السمات التي يتصف بها مستشار التوجيه، والتي تقاس بالدرجة التي يحصل عليها مستشار التوجيه من استجابات المدير على فقرات الاستبانة المتعلقة بالمجال الشخصي.

المجال الفني التطبيقي:

ويقصد به الممارسات والأعمال التي يقوم بها مستشار التوجيه في المؤسسة من خلال تطبيق مجالات عمله الإرشادي والمتمثلة في استجابات المدير على فقرات الاستبانة المتعلقة بالمجال الفني التطبيقي.

الفصل الثاني: تقييم أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي.

تمهيد.

1. مفهوم التقييم.
2. مفهوم الأداء.
3. أهداف التقييم العامة للمؤسسة التربوية.
4. مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي.
5. تذكير بمهام مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي في المؤسسة التربوية.
6. مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي داخل الفريق التربوي.
7. مهام وأدوار أخرى لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي.
8. وسائل عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي.
9. علاقة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي بمدير الثانوية.
10. الصعوبات التي تواجه المستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في أدائه لمهامه.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعد التقييم أحد الجوانب الرئيسية في تقييم أداء مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي إذ يتم من خلاله الحكم على مدى مستوى أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي، ويوفر للمديرين بيانات نوعية وكمية تمكن من إصدار الحكم على مدى نجاح مستشار التوجيه في تنفيذه لمهامه وتحقيقها. وبالتالي إصدار القرارات المناسبة التي تهدف إلى تحسين ورفع من أداء مستشاري التوجيه.

وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل للحديث عن التقييم مرور إلى أداء مستشاري توجيه ويكون ذلك بعرض مجموعة من المهام وقوانين التشريعية التي تخص مهنة مستشار التوجيه.

1. مفهوم التقييم:

التقييم هو عملية تحديد القيمة، وهي عملية تغذية هامة تكشف عن مدى فعالية برنامج معين أو مدى نجاحه أو فشله، وهي عملية جماعية تعاونية يشترك فيها المسؤولون عن البرنامج، تخطيطا وتنفيذا ومن الذين يخدمهم البرنامج الكل يشترك في عملية التقييم. (زهران، 1988 : 448).

أما بلوم (Bloom، 1967): فقد عرفه بأنه إصدار حكم لغرض ما على قيمة الأفكار، الأعمال، الحلول، الطرق، . . . الخ. وأنه يتضمن استخدام المكان، والمستويات، والمعايير لتقدير مدى كفاية الأشياء، ودقتها، وفعاليتها ويكون التقييم كميًا أو كفيًا. أما ثورنديك وهاكن (Throndike & Hagan) فعرفاه على أنه وصف شيء ما تم الحكم على قبول أو ملاءمة ما وصف (أبو لبة، 1985 : 63).

وتعرف الطالبة التقييم بأنه هو بيان قيمة الشيء وهو يستند إلى القياس أو الوصف الكمي وقد يعتمد على الوصف الكيفي أو اللفظي فقط. وبصورة عامة يمكن القول أن التقييم التربوي هو إصدار حكم على مدى تحقيق الطالب أو الجهاز التعليمي للأهداف التربوية.

2. مفهوم الأداء:

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

فهو يعني النتيجة المتحصل عليها في أي ميدان عمل كالنتائج التي يتم تحقيقها لدى ممارسة عمل ما أو المعبر عنها بوحدات قياس معينة. (عبد الفاتح، دس: 49)

ويمكن فهم محددات الأداء بناء على مجموعتين رئيسيتين هما:

❖ عوامل تتصل بالفرد نفسه من حيث:

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

❖ عوامل تتصل بالعمل ذاته وبيئة العمل من حيث:

- واجبات ومهام وطبيعة العمل.
- التنظيم الاجتماعي للعمل.
- الموارد والإمكانيات المادية. (علي ، 1997 : 266).

وعلى ضوء ما ذكر نصيغ التعريف للأداء كما يلي:

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

ويقصد بيتر (Peter) بالأداء (أداء كل الموظفين، والفرق بينهم) أي الاهتمام بما يقوم به البعض بالفعل، لا بما يمكنهم تحقيقه. حيث تحدث عن أنه يمكن الحصول على أداء الشخص من خلال: الآراء السابقة فيما يتعلق بالموظفين، حيث يمكن اللجوء إلى المدراء، والزملاء، والعملاء، المحليين ، والدوليين، وغيرهم لتحصل على تقييم الأداء. (هارفارد، 2001 : 115).

أما تقييم أداء العاملين فيقصد به " دراسة وتحليل العاملين لعملهم، وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم، ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية أيضا، للحكم على إمكانية النمو والتقدم للفرد في المستقبل. وتحمله لمسؤوليات أكبر أو ترقية لوظيفة أخرى.

(الباقي وحفي، 1988 : 305).

بينما يعرفها (الغريب وآخرون) بأنها العملية التي تهدف إلى تقدير وقياس الأداء في ضوء بعض المعايير والمتطلبات الخاصة بالوظيفة التي يشغلها الفرد لغرض تحقيق بعض الأهداف المحددة.

يعرفها مصطفى (2013، 223) في معجم مصطلحات الموارد البشرية أنه عملية التأكد من صلاحية الإنجاز وسلامة صحة النتائج الأداء وفقا لما يجب أن يكون.

ونستنتج من هذه التعاريف أن الأداء هو:

- تقدير وقياس كفاءة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي ومعرفة مدى تأديته لمهامه وفق ما هو مطلوب منهم، ولمعرفة ذلك يمكن اللجوء إلى مديري المدارس كما حددته هذه الدراسة (مديري مؤسسات التعليم الثانوي) وذلك لتأكد من أن مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي يقوم بأدائه كما يجب أن يكون عليه، والحكم على مدى نجاحه من خلال الانجازات والنتائج المتوصل إليها
- أن الأداء هو مجموعة حاصل ما يقوم به مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في مجالات متنوعة (اجتماعية، مهنية، فنية، شخصية) الذي من خلاله يمكن تحديد مستوى أدائه والحكم على مدى اقترابه أو ابتعاده عن الأداء المطلوب.
- ✓ وفي هذه الدراسة تسقط الطالبة تعريفا لتقييم الأداء على النحو التالي: هو قيام بدراسة لمعرفة مستوى أداء مستشاري التوجيه، وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم في مجالات متنوعة (اجتماعية، مهنية، شخصية، الفني التطبيقي) وذلك للحكم على مدى كفاءة المرشد في نجاحه بالقيام بأعماله الحالية، والحكم أيضا على إمكانية تقدمه في المستقبل، وتحمله لمسؤوليات أكبر في مجال عمله.

3. أهداف التقييم العامة للمؤسسة التربوية:

إن أي مؤسسة تريد أن تقوم بعملها على أكمل وجه لابد أن تقوم بالتقييم حتى تحقق أهداف التقييم العامة التالية:

- معرفة مدى تحقق الهدف أو الأهداف التربوية المرسومة وهذا هو الهدف الرئيسي للتقييم.
- الكشف عن مدى فعالية الجهاز التربوي أو مختلف الدوائر والأقسام والبرامج.
- الاطمئنان على جهات المسؤولة أو المؤسسات تقديم الخبرات اللازمة للتلاميذ أم لا.

- الحصول على معلومات و إحصاءات خاصة بمدى الانجازات والأوضاع الراهنة لرفع التقارير لمن يهمهم الأمر من أجل التخطيط للمستقبل. (أبو لبة، 1985: 68)

4. مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي:

حدد القرار الوزاري 827 مهام مستشار التوجيه علما أن هذا القرار صدر في بداية الموسم الدراسي 1991/1992، وهو الموسم الذي تقرر فيه ولأول مرة إدماج مستشار التوجيه وتعيينهم في الثانويات. يكلف مستشار التوجيه المدرسي والمهني بجميع الأعمال المرتبطة بتوجيه التلاميذ وإعلامهم ومتابعة عملهم المدرسي. (القرار الوزاري 827 المادة 6).

ويندرج نشاطه بالتالي في إطار نشاطات فريق التربوي التابع للمؤسسة (القرار الوزاري 827 المادة 10) وتمثل نشاطاته خصوصا في مجال التوجيه فيما يلي:

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

أما في مجال الإعلام فتمثل نشاطاته فيما يأتي:

- ضمان سيولة الإعلام وتنمية الاتصال داخل مؤسسات التعليم وإقامة مناوبة بغرض استقبال التلاميذ والأولياء والأساتذة.
 - تنشيط حملات الإعلامية حول الدراسة والحرف والمنافذ المهنية المتوفرة في عالم الشغل.
 - تنشيط مكتب الإعلام والتوثيق في المؤسسات التعليمية بالاستعانة بالأساتذة ومساعدتي التربية وتزويده بالوثائق قصد توفير الإعلام الكافي للتلاميذ (القرار الوزاري 827 المادة 14).
- تشكل هذه العمليات النشاط التربوي الأساسي لمستشار التوجيه المدرسي حاليا في الجزائر.

لمستشار التوجيه دور قيادي في تنظيم خدمات التوجيه المدرسي وإدارتها بصورة فعالة من خلال معرفته المتخصصة وتجربته الواسعة. وعليه أن يجعل من برنامج التوجيه مع الاستعانة بالآخرين جزءا متكاملًا

من العملية التربوية في المدرسة، وعليه تقديم العون والمساعدة والنصح والإرشاد للآخرين العاملين معه، فهو يساعد رجال الإدارة والمعلمين والآباء على تفهم حاجات التلاميذ.

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

أ. الإعلام:

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

أما الإعلام المدرسي فيتعلق بكل المعلومات الخاصة بالواقع التربوي والمدرسي والمهني وهو يهدف إلى تنظيم وتفعيل المسار الدراسي للتلميذ بتحقيق الموافقة بين طموحاته ونتائجه المدرسية وتكوينه في مجال البحث الفردي والجماعي. (محمد منير ، 1995 : 195)

ويهدف النشاط الإعلامي إلى تمكين التلميذ من إعطاء معنى لدراسته وإقامة علاقة بين التدريبات الدراسية والاندماج الاجتماعي والمهني في المستقبل، كما يهدف إلى اكتساب السلوكات والمهارات التي تسمح له بالتكفل بنفسه فيما يخص توجيهه المدرسي واختياره. (المديرية الفرعية للتوجيه والاتصال، 2001 : 05).

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

بالنسبة للإعلام الموجه للتلاميذ، فهو يكون لمجموعة من المستويات هي سنة أولى متوسط، الرابعة المتوسط، الأولى ثانوي، ثانية ثانوي، والثالثة ثانوي ومهما كانت الفئة الموجه إليها فهو يقدم بوسائل متعددة.

وسائل الإعلام المدرسي:

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

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

ومن أمثلة هذه السندات الإعلامية:

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

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

ب. التوجيه:

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

(مديرية التوجيه والتقييم والاتصال، 1988: 20)

والاختيار المدرسي يتبعه الاختيار المهني، فكثيرا ما يختار الفرد مهنته بناءا على معطيات غير صحيحة أو على طموحات مزيفة. (عبد الحفيظ ، 1994 : 58)

وهنا يبرز دور مستشار التوجيه وماله من أهمية في توضيح كل ما من شأنه أن يساعد التلميذ على فهم نفسه أولا وتفهم المحيط المدرسي والمهني ثانيا. فتلمذ مرحلة التعليم الثانوي يواجه تغيرات جسمية وعقلية واجتماعية أكثر وضوحا من المراحل السابقة ومن جهة أخرى فإن مرحلة الثانوية تعد مرحلة تقرير المصير بالنسبة للتلميذ من حيث التصميم والتخطيط لمواصلة دراسته العليا أو ترك المدرسة ليمارس عملا ما.

تعد عملية التوجيه المدرسي والمهني من أهم العمليات التربوية وجوهر برنامج التوجيه المدرسي حيث يقضي مستشار التوجيه معظم وقته داخل الثانوية في عملية التوجيه المدرسي والمهني سواء كانت فردية أو جماعية. (محمد، 1994 : 104).

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

ج. التقويم:

يحتل التقويم التربوي جانبا مهما من العملية التربوية ويشكل عنصرا أساسيا من عناصر المنهج المدرسي، حيث يسعى إلى معرفة مدى نمو شخصية المتعلم من جميع نواحيها العقلية والعاطفية والنفسية والسلوكية وغيرها. (علي ، 1993 : 73)

أما ماك دوالد فيفكر في أن التقويم يقوم بمهمة تزويد الإعلام للمتعاملين داخل المؤسسة التربوية، هذا الإعلام متعلق أيضا بمحتويات ووسائل الفعل التربوي. (loucif ,1992, :2)

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

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

(الرفقي، محمد ، عيسى، 1995، :120)

المتابعة النفسية والاجتماعية:

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

- مساعدة التلميذ على فهم نفسه وتقبلها.
- مساعدة التلاميذ على التفكير الحر والتعبير عن مشاعرهم بموضوعية وإظهار حاجاتهم الإرشادية التي لم تشبع وذلك بدون خوف أو تردد أو خجل.
- تقديم المعلومات الاجتماعية التربوية، التي تهتم التلميذ وتستخدم عند الحاجة إليها.
- تساعد التلميذ على تنمية قدراته على التكيف مع مشكلاته وحلها بشكل مبكر بذاتية مستقلة.
- تساعد التلميذ على تقرير إمكانية اتخاذ القرارات المتصلة بحياته. (محمد، حمود 1994: 149).

وفي هذا السياق فإن مستشار التوجيه سيقدم للتلميذ رؤية أكثر وضوحاً فهو سيحلل معه أسباب مشاكله، ويجدد ثقته بنفسه، و موازاة مع ذلك يمكن أن يكون من المهم جعل التلميذ يتقبل مساعدة خاصة مع ازدواجية الهدف في إعطائه منهجية في حل مشاكله. (f. Andréani, f. Boyé, op cit, p8).

الأحكام الختامية تتمثل في:

- يمكن لمدير مركز التوجيه المدرسي والمهني أن يكلف المستشار (ة) الرئيسي للتوجيه المدرسي بالمشاركة في نشاطات ثقافية وتربوية واجتماعية تتطلب كفاءات خاصة.
- يشارك المستشار (ة) الرئيسي للتوجيه المدرسي في عملية التكوين وتحسين المستوى ، وتجديد المعارف ، وتدخل هذه المشاركة في واجباته المهنية .

- يطلع في إطار تأدية مهامه على ملفات التلاميذ المدرسية وعلى جميع المعلومات التي تساعده على ممارسة وظائفه، ويلتزم في هذه الحالة بقواعد السر المهني.
- يقوم بالدراسات والتحقيقات التي تكتسي أهمية في مجال البحث البيداغوجي .
- يتابع نشاطات مستشاري التوجيه المدرسي المبتدئين والإشراف عليها في إطار التكوين المتواصل. (القرار الوزاري رقم 827 المؤرخ في: 13/11/1991)

5. تذكير بمهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في المؤسسات التربوية:

- أ. يمارس مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي نشاطه في مؤسسات التعليمية تحت إشراف مدير مركز التوجيه تقنيا، ومدير المؤسسة إداريا وبالتعاون مع الناظر والأساتذة ومستشار التربية.
- ب. تتمثل نشاطات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في مجال التوجيه خصوصا فيما يلي:
 1. مرافقة التلاميذ خلال مسارهم المدرسي وتوجيههم في بناء مشروعهم الشخصي وفق رغباتهم واستعدادهم ومقتضيات التخطيط التربوي.
 2. تقييم نتائج التلاميذ المدرسية ودراساتها وتحليلها وتبليغها للفريق التربوي للمؤسسة.
 3. الإطلاع على ملفات التلاميذ وعلى جميع المعلومات التي تساعده على ممارسة وظائفه من أجل معرفة نتائجهم ومسارهم الدراسي، مع إخضاعه إلى قواعد السر المهني.
 4. يشارك مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في مجالس الأقسام بصفة استشارية على أن يؤخذ برأيه في مجال تخصصه.
- ج. تتمثل نشاطات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في مجال البحث والمتابعة خصوصا فيما يلي:
 1. القيام بالإرشاد النفسي والتربوي قصد مساعدة التلميذ على التكيف مع النشاط التربوي.
 2. متابعة التلاميذ الذين يعانون صعوبات من الناحية النفسية البيداغوجية قصد تمكينهم من مواصلة التمدرس.
 3. يشارك مستشارون الرئسيون للتوجيه والإرشاد المدرسي في تأطير عمليات التكوين التحضيري وفي أعمال البحث التربوي التطبيقي.
 4. يشارك في إعداد مشاريع المؤسسات فيما يتعلق بمجال اختصاصه.

د. تتمثل نشاطات المستشار في مجال الإعلام خصوصا فيما يلي:

1. ضمان سيولة الإعلام وتنمية الاتصال داخل المؤسسات التعليمية، و إقامة مناوبات بغرض استقبال الأساتذة والتلاميذ والأولياء.
2. تنشيط حصص إعلامية جماعية وتنظيم لقاءات بين التلاميذ والأولياء والمتعاملين المهنيين طبقا لبرنامجهم بالتعاون مع مدير المؤسسة المعنية.
3. تنظيم حملات إعلامية حول الدراسة والحرف والمناظرة الجامعية والمهنية المتوفرة في عالم الشغل.
4. تنشيط مكتب التوثيق والإعلام في المؤسسات التعليمية بالاستعانة بالأساتذة ومساعدى التربية وتزويده بالوثائق التربوية قصد توفير الإعلام الكافي للتلاميذ.

ونظرا للمهام العديدة والمهمة المسندة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي، وأكد أنه يبقى على مدير الثانوية تقديم الدعم المادي على غرار تخصيص مكتب مجهز بما يمكنه من أداء عمله على أحسن وجه، وكذا تقديم السند المعنوي الذي من شأنه أن يسهل عليه القيام بنشاطاته في أحسن الظروف وأكملها.
(القرار رقم 92. 827 المؤرخ في 13/11/91).

6. مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي داخل الفريق التربوي:

- مساعدة المدرسين على الفهم الحسن للتلميذ وذلك من خلال معرفة مراحل النمو خلال كل مرحلة وتقلبات التلميذ خلال كل مرحلة.
 - اقتراح طرق جديدة للتقييم.
 - تشجيع الزيارات المختلفة للمدرسة سواء من قبل أولياء التلاميذ أو ممثلي المؤسسات.
- (<http://leecy.yoo7.com>).

7. مهام وأدوار أخرى للمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي:

- يقوم مستشار التوجيه بمساعدة التلميذ على التعرف على نفسه ويستخدم هنا الاختبارات والمقابلات والاستمارة وتحليل المقابلات حتى يستطيع معرفة التلميذ عن طريق الملاحظة وبالتالي فالمستشار هنا يعيد الثقة بالنفس للتلميذ ويعيد إدماجه اجتماعيا أي حسب محيط المؤسسة.

- مساعدة التلميذ على التعرف على محيط المدرسة من خلال تعريفه بمختلف الشعب المتوفرة بالمؤسسة وشروط الالتحاق بها وامتداداتها بالجامعة وهنا نتكلم على حقيقة الدور الإعلامي لمهنة مستشار التوجيه فهو يستعين بالوسائل التقنية لإيصال كل المعلومات وكذلك الصور التي تخدم الإعلام المدرسي .
- مساعدة التلميذ لتعرف على المحيط الاقتصادي وهنا يركز على زيارة المؤسسات، مقابلة العمال، مساعدة أفلام وثائقية حول مختلف المهن.
- يعمل مستشار التوجيه على ربط بين التلميذ ومحيطه وهذا ما يجعل التلميذ قادرا على اتخاذ القرار وقادرا على تربية اختياراته.
- تقديم الاستشارة والتوجيه والإرشاد النفسي للتلميذ مما يسهل عليه عملية الاختيار فالتلميذ هنا ينظر المساعدة من أجل الخروج من حالة التردد التي نلاحظها دائما خلال الاختبارات وهذا لنقص المعلومات عند التلميذ أو المعلومات السطحية فقط.
- **مساعدة التلميذ على التكيف:** وهذا من أجل توفير جو مدرسي يعيش فيه التلميذ بنجاح، حتى لا تتعرض نتائج المدرسية إلى التدهور وهدف المستشار الأسمى تحقيق التوازن العام للتلميذ داخل محيطه المدرسي.
- **المتابعة المستمرة للتلاميذ:** ونعني بها متابعة التطور الحاصل في نتائج التلاميذ مما يسمح لهم بتعديل نشاطاتهم.
- وضع التلميذ في وضع من يقوم بتوجيه نفسه والوصول به إلى توجيه ذاتي أي مساعدة التلميذ على التعرف على قدراته الحقيقية داخل ذاته.
- مساعدة التلميذ على معرفة اهتماماته وميولاته.
- المساهمة في إدماج التلميذ في الوسط المهني.
- مساعدة التلميذ في معرفة مواطن الضعف ومواطن القوة في مجال نتائج المدرسية وذلك من خلال تحليل كلي لنتائج كل مادة دراسية من خلال الملصق التربوي للتلميذ .
- مساعدة التلميذ على الربط بين قدراته وميولاته واهتماماته بمستوى الطموح.

(<http://leecy.yoo7.com>)

8. وسائل عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي:

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

أ. البرنامج السنوي:

يعتبر البرنامج السنوي بمثابة السلسلة والمرجع الأساسي في تقديم كل النشاطات التي يقدمها مستشار التوجيه، ويكون تصميمه بمركز التوجيه حسب الأهداف التي يحددها مدير المركز لكل نشاط، وتوزيع الأهداف على أسابيع السنة الدراسية. وهذا لا يمنع أن يضيف مستشار التوجيه محاور خاصة بحياة المؤسسة وبمقاطعة تدخله عامة فيما يخص التكفل بالإشكالية تربوية منبثقة مما لاحظه أثناء ممارسة المهنة.

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

يضم البرنامج السنوي:

- ذكر المستوى.
- المحور.
- الأشهر.
- الأسابيع.
- الأهداف الخاصة لمختلف النشاطات مع ذكر مدة برمجتها ومدة إنجازها.

الجدول الموالي يبين نموذج عن البرنامج السنوي:

المحور	المستوى	الأشهر الأسابيع الأهداف	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر	جانفي	فيفري	مارس
			1	2	3	4	5	6	7
									98

يقوم مستشار التوجيه بإعداد 04 نسخ من البرنامج السنوي وتسليم إلى كل من :

- مفتش التربية والتكوين للتوجيه المدرسي والمهني.
- مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني.
- مدير ثانوية أو متقن.
- يحتفظ المستشار بالنسخة الرابعة.

وقبل أن ينطلق مستشار التوجيه في انجاز النشاطات المبرمجة على مستوى المقاطعة يجب عليه تقديم برنامج السنوي وتوضيحه لأعضاء الفريق التربوي وكذا الإداري وذلك في مجالس بداية السنة الدراسية لمؤسسات التعليم الثانوي و الإكمالي. (سامية، 2003: 2)

البرنامج الأسبوعي:

تعتبر البرمجة الأسبوعية لنشاطات مستشار التوجيه أداة فعالة للتحكم في تسيير الأعمال وحسن أدائها بصفة مستمرة، وعليه فإنها تتميز بارتباط عضوي مع البرنامج السنوي وبقية الوسائل التي سوف نتعرض لها لاحقاً.

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

(مراسلة مفتش التربية والتكوين للتوجيه المدرسي رقم 58 المؤرخة في 14/12/1999)

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

ب. الكراس اليومي:

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

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

إن مخطط الكراس اليومي يجب أن يضم:

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

كما هو مبين في الجدول الموالي:

التاريخ	التوقيت	المحور	النشاطات المنجزة	التقويم

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

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

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

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

(مراسلة مفتش التربية وتكوين للتوجيه المدرسي رقم 58 المؤرخ في 14/12/1999).

ت. سجل الاستقبالات:

ينقسم هذا السجل إلى أربعة أجزاء:

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

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

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

(مراسلة مفتش التربية وتكوين للتوجيه المدرسي رقم 58 المؤرخ في 14/12/1999).

ج. كراس التكوين:

يجب على مستشار التوجيه أن يكون بحوزته كراس للتكوين الفردي، من خلال تسجيله لمختلف الملتقيات التكوينية الجهوية التي تنظمها المفتشية العامة للتوجيه المدرسي والملتقيات التكوينية بالمركز، والزيارات التكوينية للمفتش العام للتربية والتكوين للتوجيه المدرسي من أجل الاستفادة منها والاستعانة بها في تحسين أداء المهام والنشاطات.

(مراسلة مفتش التربية وتكوين للتوجيه المدرسي رقم 58 المؤرخ في 14/12/1999).

ح. البطاقات الفنية لكل نشاط:

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

- تتجز البطاقة الفنية بالتنسيق مع الفريق التقني بالمركز .
 - يشرع في تحضير البطاقات الفنية ابتداء من نهاية السنة الدراسية على أن تكون هذه البطاقات جاهزة ومؤشرة من طرف مدير مركز التوجيه في نهاية شهر سبتمبر .
 - يجب أن تتوافق البطاقة الفنية مع البرنامج السنوي لنشاطات المستشار .
 - يجب أن تحمل البطاقة الفنية اسم ولقب المستشار وتاريخ الإنجاز .
- (مراسلة مفتش التربية وتكوين للتوجيه المدرسي رقم 58 المؤرخ في 14/12/1999)

خ. المذكرة الإعلامية:

قبل دخول أي حصة إعلامية لابد على مستشار التوجيه أن يحمل معه مذكرة إعلامية بالإضافة إلى وسائل الإيضاح، ويجب أن تتضمن المذكرة النقاط التالية:

- ذكر المؤسسة .
- الموضوع: تحديد الموضوع ومستوى التدخل .
- الأهداف الإجرائية: تصاغ على الشكل التالي "أن يكون التلميذ في نهاية الحصة قادرا على . . .
- طريقة العرض: وهو بمثابة شرح محتوى الحصة، أو خطوات سير الحصة .
- التقويم: عن طريق أسئلة استرجاعية أو تطبيق تقويمي . . . إلخ .
- ذكر اسم ولقب المستشار .
- تاريخ كتابة المذكرة والإمضاء . (مراسلة مفتش التربية وتكوين للتوجيه المدرسي رقم 58 المؤرخ في 14/12/1999)

د. التقرير الفصلي:

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

ذ. تقارير النشاطات المنجزة:

عند نهاية كل نشاط (إعلام، توجيه، . . . إلخ)، يقوم مستشار التوجيه بإنجاز تقرير حول كل عملية.

(مراسلة مفتش التربية وتكوين للتوجيه المدرسي رقم 58 المؤرخ في 14/12/1999)

ر . سجل تحليل النتائج المدرسية:

على مستشار التوجيه أن يكون لديه سجل لمتابعة النتائج المدرسية يدون فيه مختلف التحاليل الإحصائية للنتائج ويستغل هذا السجل في متابعة نتائج التلاميذ لمسارهم الدراسي للوقوف على النفاص ومعالجتها فوراً عن طريق مناقشتها في مجالس الأقسام بالإكماليات وبالثنائيات.

(مراسلة مفتش التربية وتكوين للتوجيه المدرسي رقم 58 المؤرخ في 14/12/1999).

ومن هنا يتم تقييم أداء مستشار التوجيه حسب هذه الأدوار والمهام الموكلة إليه من الجهات المعنية أي مدير مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ، كما يتيح للمديرين مؤسسات التعليمية متابعة المستشار حسب هذه الأدوار والمهام المذكورة سلفاً إذ يعتبر مدير المؤسسة المشرف الثاني على أعمال مستشار التوجيه ويحق له تقييم أعماله من خلال جدول النشاط الأسبوعي الذي يطلع عليه المدير ويصادق عليه لتنفيذ ما جاء به من الأعمال والمهام. وعليه فإن مستشار التوجيه خاضع لمسؤولية مديري المؤسسات التعليمية بعد مدير مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وهذا ما سنوضحه من خلال علاقة مستشار التوجيه بمديري المؤسسات التعليمية في النقطة الموالية.

9. علاقة مستشار التوجيه بمدير الثانوية:

المدرسة النموذجية هي المدرسة التي يسيطر عليها مناخ ايجابي، ويشعر التلاميذ بارتياح لحضورهم إليها كما يشعر الموظفون بما فيهم من فريق إداري وتربوي بارتياح لعملهم فيها. ويتطلب ذلك بالضرورة وجود إدارة مدرسية فعالة تستند في إدارتها على العلاقات الإنسانية والمشاركة في اتخاذ القرار من طرف الجميع.

إن مدير المؤسسة هو الممثل الأول للإدارة المدرسية، هو المسؤول الأول عنها ولهذا يجب أن يتمتع بصفات شخصية ومهنية تؤهله لتحمل مسؤولية وتعتمد قوته على مدى قدرته على تحقيق الاتصال والتواصل مع الموظفين. (منير، 1995:48)

وما يمكن قوله عن علاقة مستشار التوجيه بمدير مؤسسة هو أن العلاقة تبدأ "بتتصيب مدير الثانوية مستشار التوجيه الذي يعينه مدير التربية". (المنشور الوزاري رقم 16 المؤرخ في 18/09/1991،)

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

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

ويراقب مدير الثانوية مستشار التوجيه في التنظيم الإداري للعمل والمواظبة وذلك بمراعاة وجوب تدخل المستشار بمقاطعة كلها. يقدم المستشار برنامج نشاطاته السنوية في المقاطعة إلى مدير الثانوية المقيم بها للإعلام، ينسق مستشار التوجيه عمله في مقاطعة تدخله مع كل من مدير الدراسات، مستشار التربية، المساعدين التربويين وكذلك الأساتذة المكلفين بالتنسيق الأقسام.

(المنشور الوزاري رقم 216 المؤرخ في 12/24/ والمتضمن تنظيم عمل مستشاري التوجيه المتعلق بالثانويات.)

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

- مقاطعة تدخل مستشار التوجيه المدرسي والمهني.
- البرنامج السنوي لمستشار التوجيه.
- البرنامج الأسبوعي لنشاطات مستشار التوجيه.

وذلك عن طريق مدير مركز توجيه المدرسي والمهني الذي يقوم بإعلام مدير الثانوية بالأمر التالية:

- مقاطعة تدخل مستشار التوجيه، أي مجموع المدارس التي يعمل فيها.
- دورية الاجتماعات التنسيقية والاجتماعات الطارئة التي يقوم بها مستشار التوجيه المدرسي والمهني.

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

أما في إطار موضوع الدراسة فإن أداء مستشار التوجيه لمهامه بشكل فعال، يتوقف بشكل كبير على مدى تفاهم وتسهيل مدير المؤسسة لمهام مستشار التوجيه.

ويجب على مستشار التوجيه مراعاة البساطة وعدم التكلفة في تصرفاته الشخصية، وفي تعامله مع الإدارة والطاقم التربوي، وأن يكون قادرا على فهم الآخرين بعيدا عن الانفعال والتسرع في الأحكام.

10. الصعوبات التي تواجه المستشار في أدائه لمهامه:

هناك نوعان من الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه أثناء أدائه لمهامه نصلها بما يلي:

أ. الصعوبات المعرفية.

ب. الصعوبات المادية.

أ. الصعوبات المعرفية:

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

ب. الصعوبات المادية:

1. ما يتعلق بوسائل العمل:

نظرا لأن مستشار التوجيه لا تتوفر لديه وسائل العمل اللازمة لتأدية مهامه بالشكل المطلوب منه كجهاز الإعلام الآلي مثلا، فهو كثيرا ما يقوم بطبع وتصوير وثائق من حرمه، من أمثلة هذه الوثائق (البرنامج السنوي لنشاطات مستشار التوجيه، مطبوعة متابعة نتائج التلاميذ... إلخ).

ضف إلى ذلك فإن مستشار التوجيه عندما ينتقل إلى مؤسسات المقاطعة وتكون أحيانا أماكن بعيدة عن بعضها وهذا ما يدفعه للانتقل أيضا من حرمه.

2. اتساع مقاطعة التدخل:

نظرا لأن مستشار التوجيه يعمل في الثانوية ومجموعة من الإكماليات وبالتالي يتعامل مع مجتمع عريض من التلاميذ، حيث يتكفل بسنوات (1 متوسط، 4 متوسط، 1 ثانوي، 2 ثانوي، 3 ثانوي) ضف إلى ذلك فهو يهتم بربط وبناء العلاقات مع هيئة التدريس وأولياء التلاميذ لدى كل هذه المؤسسات، أدى ذلك إلى تشتت قدراته ونشاطاته والتقليص من فعاليته. (التقارير السنوية للسنة الدراسية 1998/1999، وزارة التربية الوطنية)

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل تم تناول كل من تعريف التقييم وكذا مفهوم الأداء مرور بأداء ومهام مستشار التوجيه وكذا وسائل عمل مستشار التوجيه والصعوبات التي تواجه المستشار في أدائه لمهامه على أكمل وجه وذلك منه المساعدة في تقييم أداء مستشار التوجيه لذاته وعن طريق الآخرين وفي هذه الدراسة سيتم تقييم أداء مستشار التوجيه من طرف مديري المؤسسات التعليمية الثانوي.

الفصل الثالث: اجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1. منهج الدراسة.
 2. مجتمع الدراسة.
 3. عينة الدراسة.
 4. الدراسة الاستطلاعية.
 5. أدوات الدراسة.
 6. خصائص السيكمترية لأداة الدراسة.
 7. إجراءات تطبيق الدراسة.
 8. الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

بعدها تعرضنا في الفصول السابقة إلى صياغة الإشكالية وتحديد التساؤلات ومفاهيم البحث وإلى كل الجوانب التي لها علاقة بموضوع الدراسة، تقتضي الضرورة التطرق إلى الجانب الميداني، أي الإجراءات المنهجية التي تعتبر من أهم خطوات في البحث العلمي التي يعتمد عليها الباحث للربط بين الجانب النظري والميداني وإعطاء الدراسة جانبا كميا، حيث سنتطرق في هذا الفصل إلى مجتمع البحث و عينة الدراسة والمنهج المستخدم في الدراسة وإضافة إلى الأدوات المستخدمة في الدراسة.

1. منهج الدراسة:

بما أن الدراسة الحالية هدفت لمعرفة مستوى أداء مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي من وجهة نظر مديري مؤسسات التعليم الثانوي، فإن المنهج الوصفي الاستكشافي هو المنهج الملائم للدراسة الذي يسمح بوصف الظاهرة المدروسة وجمع البيانات دقيقة حولها وتحليل نتائج تلك البيانات لإصدار أحكام مناسبة تتعلق بالدراسة.

2. مجتمع الدراسة:

شمل مجتمع الدراسة جميع مديري المؤسسات التعليمية الثانوية بولايات ورقلة ، الوادي، غرداية الذين بلغ عددهم 94 مدير.

جدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة:

الولاية	العدد	النسبة المئوية
ورقلة	33	35.10%
غرداية	27	28.72%
الوادي	34	36.17%
المجموع	94	100%

3. عينة الدراسة:

اعتمد في هذه الدراسة على العينة حصر الشامل والتي تستخدم عندما يريد الباحث دراسة مجتمع ما تم تحديده، ويقوم الباحث هنا باختيار العينة التي يرى أنها تحقق أغراض الدراسة اختياراً حراً بينى على مسلمات أو معلومات مسبقة كافية ودقيقة تمكنه من الحصول على نتائج دقيقة يمكن تعميمها. (عبد الرحمن ، عسى وآخرون، 2007 :44)

بما أننا نهدف في دراستنا إلى معرفة مستوى أداء مستشاري التوجيه أي تقييم أدائهم من طرف مديري مؤسسات التعليمية، فإننا حولنا حصر عينة من مديري المؤسسات التعليمية قدرت بـ: 53 مدير لتطبيق الدراسة.

بمعنى أنه بما أننا استخدمنا طريقة الحصر الشامل في هذه الدراسة والتي قدرت بـ 94 مدير المجتمع الأصلي فبتالي تم نزع منها (30) للعينة الاستطلاعية وبقي منها (64) للعينة الأساسية حيث عدد الذين أجابوا على الاستبانة هو 53 مدير.

1. 3. خصائص العينة:

تمثلت خصائص العينة الأساسية للعينة المدروسة كالاتي:

الجنس: (ذكر/أنثى).

عدد المدارس المكلف بها مستشار التوجيه.

سنوات الأقدمية المستشار التوجيه (أقل من 5 سنوات، 6-10 سنوات، 11 سنة فأكثر) وذلك برجع إلى دراسات السابقة.

جدول رقم(2) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس (ذكر/أنثى).

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
28.30%	15	ذكر
69.81%	38	أنثى
100%	53	المجموع

يوضح الجدول عدد أفراد العينة بالنسبة لمتغير الجنس، حيث قدرت نسبة الإناث بـ %69.81 ، بينما قدرت نسبة الذكور %28.30 من إجمالي العينة وهذه زيادة المرتفعة في نسبة الإناث في عينة الدراسة ربما يعود ذلك إلى تقدرهن لمهنتهن كمستشارات التوجيه وحرص على تقديم أداء أفضل لمهام الوكالة إليهم وحرص على تطبيقها في المؤسسات التعليمية وهذا يرجع إلى الثباتين وجديتهن في العمل ورغبة الجامعة في الوصول وبلوغ إلى أقصى أداء ممكن، بينما تعود نسبة منخفضة في أداء الذكور إلى أداء قليلا جدا أو ربما تكون أعمالهم في إدارة أكثر منها في مكتب المستشار أو يرجع ذلك إلى ما يوكل إليهم من أعمال داخل المؤسسة وخارجها.

عدد المدارس المكلف بها مستشار التوجيه:

جدول رقم(3) يوضح عدد المدارس المكلف بها مستشار التوجيه:

النسبة المئوية	التكرار	عدد المدارس المكلف بها مستشار التوجيه
%32.2	17	2-0
%35	19	4-3
%32.2	17	4 فما فوق
%100	53	مجموع

يوضح جدول رقم (2) عدد المدارس المكلف بها مستشار التوجيه (مقاطعة تدخل المستشار) ونلاحظ من خلال الجدول أكبر نسبة كانت 35 % بالنسبة من (3-4) وتليها نسبة %32.2 على التوالي بالنسبة لكل من فئتين (1-2/4 فما فوق). مما نستنتج أنه يمكن أن يؤثر عدد مقاطعة التدخل المستشار على أدائه ومهامه داخل المؤسسات التعليمية الثانوي.

سنوات الأقدمية:

جدول رقم (4) يوضح سنوات الأقدمية للمستشار التوجيه:

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
11.3%	6	أقل من 5 سنوات
28.3%	15	6-10 سنوات
60.4%	32	11 سنة فأكثر
100%	53	المجموع

يوضح جدول رقم (3) سنوات الخبرة للمستشار التوجيه من وجهة نظر مديري المؤسسات التعليمية (الثانوية) ونلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة كانت 60.4 % بالنسبة لفئة (11 سنة فأكثر) ثم تليها نسبة 28.3% بالنسبة لفئة

(6-10 سنوات) ثم نسبة 11.3% بالنسبة لفئة (أقل من 5 سنوات) ونستنتج من خلال هذا الجدول أن الخبرة تلعب دورا كبيرا في تقييم مديريين لأداء مستشار التوجيه والإرشاد لمهامه في المؤسسات التعليمية.

4. الدراسة الاستطلاعية:

الهدف من الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية ذو أهمية بالغة في مجال البحث العلمي والخطوة الأساسية يهدف من خلالها الباحث للتأكد من مدى صلاحية الأداة وملائمتها لموضوع الدراسة والعينة ذلك بحساب ثباتها وصدقها والتعرف على أهمية مشكلة عند عينة المجتمع الأصلي التي اختيرت من بيئة عينة الدراسة الاستطلاعية.

وقد طبقت الدراسة في شهر مارس 2017 على عينة مديري المؤسسات التعليمية الثانوية.

5. عينة الدراسة الاستطلاعية:

اشتملت عينة الدراسة على عينة كانت مدروسة بطريقة عشوائية لفئة مديري المؤسسات التعليمية الثانوية والذين بلغ عددهم 30 مدير موزعين على حسب متغير الجنس (ذكور/إناث) وكذلك حسب متغير سنوات الأقدمية.

6. أدوات الدراسة:

هناك عدة طرق لجمع البيانات التي نجد من بينها الملاحظة والمقابلة والاستبيان، وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على إحدى أدوات جمع البيانات آن وهي الاستبيان.

أما مصادر التي تم اعتمادها في بناء الاستبانة كانت الرجوع والإطلاع على عدة دراسات متشابهة أو قريبة من الدراسة الحالية وإطلاع على بعض المراجع في مجال الدراسة الحالية.

وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على استبانة مأخوذة من دراسة ماجستير لـ ناصر توفيق السلامة والتي بعنوان (أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس محافظة جنين من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين). حيث يحتوي الاستبيان على 54 فقرة موجهة لكل من الإداريين والمعلمين موزعة على أربعة أبعاد وهي كالتالي (المجال الاجتماعي ، العلمي المهني، تطبيقي والفني، والشخصي).

وبعد تعديله وتكيفه على موضوع الدراسة أصبح يتكون من 38 فقرة موزعة على المجالات المذكورة سابقا . حيث احتوى المجال الأول على 08 فقرات واحتوى مجال الثاني على 12 فقرة كما احتوى المجال الثالث على 8 فقرات و احتوى المجال الرابع على 10 فقرات.

انظر الملحق رقم(01)

7. الخصائص السيكومترية للأداة:

ويعتبر الصدق والثبات من أهم الموضوعات التي تهتم الباحثين من حيث تأثيرها البالغ في أهمية نتائج الدراسة وقدرته على تعميم النتائج، وترتبط بالصدق والثبات بالأدوات المستخدمة في البحث ومدى قدرتها على قياس المراد قياسه ومدى دقة الفقرات المأخوذة من الأدوات.

الصدق: هو قدرة الأداة المستخدمة في البحث على قياس المقصود من قياسه أو ما وضع لأجله.

أولاً: صدق المحكمين:

ويكون صدق التحكيم على عرض الأداة بما تحتويه من (38 فقرة) على أربعة محكمين للأخذ بآرائهم إذا كانت كل فقرة مصاغة لغويا وبطريقة واضحة أو غير واضحة، وهل تقيس أو لا تقيس ومدى ملائمة هذه الفقرات ووضوح التعلية، وكذلك مدى ملائمة بدائل الأجوبة.

وقد كان ذلك بوضع علامة (X) في استمارة التحكيم على كل ما يرمز لرأي المحكم سواء في البدائل أو القياس أو الوضوح مع خانة لتقديم البديل في حالة عدم الوضوح أو عدم القياس.

انظر الملحق رقم (01) يوضح استبيان المطلوب للتحكيم.

واتضح من طرف المحكمين أنه لا يوجد لبس أو غموض في فقرات الاستبانة حيث كانت جميع فقرات استبانة تقيس موضوع الدراسة .

أما بالنسبة لبدائل الأجوبة كانت مناسبة وموافق عليها من طرف جميع المحكمين وهي موضحة كالتالي:

اجابة المحكمين		البدائل
غير ملائمة	ملائمة	نعم
		أحيانا
		لا

صدق المقارنة الطرفية:

تعتبر المقارنة الطرفية إحدى الطرق الإحصائية في قياس الصدق، حيث تعتمد أساسا على (تقسيم درجات الميزان إلى مستويين عالي ومنخفض و بعدها يجب ترتيب درجات السؤال ترتيبا تنازليا.

(الطيب، 1999: 257)

ويتم في هذه الطريقة إعطاء الدرجات الكلية لكل الأفراد ثم ترتيب الدرجات ترتيبا تنازليا وتؤخذ نسبة 27% من الفئة العليا ونسبة 27% من الفئة الدنيا، وذلك بالاعتماد على برنامج spss المتمثلة في الجدول الذي يوضح ذلك:

جدول رقم (5) يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس تقييم أداء مستشار التوجيه والإرشاد:

المتغيرات	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(ت) المحسوبة	درجة الحرية	(ت) المجدولة	مستوى الدلالة	الدلالة
المجموعة العليا	3	33.42	4.72	7.78	4	2.13	0.01	دالة إحصائية
المجموعة الدنيا	3	18	2.64					

يتضح من خلال جدول رقم (4) أن قيمة (ت) المحسوبة قدرت ب(7.78) ومقارنتها ب قيمة (ت) المجدولة والتي قدرت ب (2.13) وجدت أنها ذات دلالة إحصائية عند درجة الحرية 4 عند مستوى دلالة (0.01) فكانت قيمة المحسوبة أكبر من المجدولة وعليه يمكن القول أن الاختبار صادق.

الثبات: يعرفه كارمينز و زيلر(1991)الثبات على مقياس الدقة بأنها قدرة الأداة على إعطاء نفس النتائج إذا تم تكرار المقياس على نفس الأشخاص عدة مرات في نفس الظروف. ([www. ahalhdeeth. com](http://www.ahalhdeeth.com)).

أو هو يشير إلى قدرة الأداة على قياس ما صمم لقياسه في فترات زمنية متقاربة.

وقد تم حساب ثبات الاستبيان بمعامل ألفا كرومباخ وهو من أهم مقاييس اتساق الداخلي والخارجي المكون من درجات والمركبة ومعامل ألفا يربط ثبات الاختبار بتباين البنود.

ويتم حساب معامل الثبات لدراسة الحالية تقييم أداء مستشار التوجيه والإرشاد من وجهة نظر مديري المؤسسات التعليمية الثانوية باستخدام طريقة الاتساق الداخلي (ألفا كرومباخ) وذلك باعتماد على البرنامج ال SPSS:

معامل ألفا كرومباخ	عدد الأفراد
0.81	30

ومن خلال الجدول رقم (6) فإن قيمة ألفا كرومباخ مرتفعة و قدرت ب (0.81) مما يدل على ثبات الاختبار.

ثانياً: التجزئة النصفية:

توجد عدة طرق لقياس الثبات، وكان من بينها طريقة التجزئة النصفية ، والتي اعتمدها في بحثنا. والتي تتم عن طريق تجزئة فقرات الاستبان إلى جزأين (فردى وزوجى) والذي تم حسابها بالأسلوب الإحصائى ال spss.

معامل الارتباط	قبل التعديل	بعد التعديل	مستوى دلالة
تقييم أداء مستشار التوجيه والإرشاد	0.87	0.93	0.01

من خلال الجدول رقم (7) تحصلنا على معامل الارتباط الذي قدر ب(0.87) وهذا المعامل يمثل ثبات نصف الاختبار لذلك نلجأ لتعديل معامل الثبات المحصل عليها بمعادلة سيبرمان براون وبعد التعويض تم الحصول على قيمة مرتفعة، والتي قدرت ب(0.93) مما يدل على ثبات الأداة.

8. إجراءات تطبيق الدراسة:

تم إتباع الإجراءات التالية من أجل تنفيذ الدراسة:

- القيام بحصر مجتمع الدراسة والمتمثل في جميع مديري المؤسسات التعليمية الثانوي بولايات ورقلة- الوادي -غرداية.
- بناء أداة الدراسة بعد اطلاع الباحث على مجموعة من الأدوات المستخدمة في مثل هذه الدراسة.
- تم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين.
- توزيع أداة الدراسة على المجتمع المستهدف حيث تم استرجاع 53 استمارة من أصل 94 من غير أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية تم توزيعها على عينة الدراسة، في حين لم تسترجع باقي استمارات وذلك بسبب عزوف بعض المديرين عن الإجابة على استمارة.
- تم إعطاء الاستبانات الصالحة أرقاماً متسلسلة وإعدادها لإدخالها للحاسوب ، بحيث تكون طريقة التصحيح بالاعتماد على الأوزان حسب سلم ليكارت، ويكون وضع الأوزان حسب طبيعة كل فقرة فإذا كانت موجبة تكون كالتالي أي تعطى نعم درجة (3)، وأحياناً تعطى درجة (2) و لا تعطى درجة (1) أما إذا كانت سالبة تعكس أي تعطى نعم درجة (1) وأحياناً تعطى درجة (2) ولا تعطى درجة (3).

- استخدم البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات واستخراج النتائج.

9. الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات:

لقد تم اعتماد على بعض القواعد الإحصائية التي تعتبر من أهم أدوات التحليل الإحصائي في العلوم الاجتماعية والإنسانية. وبعد ما تم توزيع الاستبيان ومراجعته وجمعه شرعت في تفرغ البيانات وتسجيلها على أوراق مجدولة تم الحساب بأسلوب المعالج الإحصائي ال SPSS وتمثل فيما يلي:

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري استخدم في الفرضية الأولى.
- t. test استخدم في الفرضية الثانية
- تحليل التباين الأحادي استخدم في الفرضية الثالثة والرابعة.

خلاصة الفصل:

بعد التطرق إلى الاجراءات المنهجية للدراسة والمتمثلة في تحديد مجتمع الدراسة وعينة الدراسة والمنهج المتبع في الدراسة وأدوات جمع البيانات سيتم التطرق إلى نتائج الدراسة وذلك بعرضها وكذا تفسيرها في الفصل الموالي.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد

1. عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الأولى.
2. عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الثانية.
3. عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الثالثة.
4. عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الرابعة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

بعد التعرض في الفصل السابق إلى الاجراءات الميدانية والأساليب الإحصائية المستعملة نصل الان إلى عرض النتائج التي توصلنا إليها من خلال الدراسة الميدانية، وسنتطرق في هذا الفصل إلى عرض النتائج حسب ترتيب الفرضيات وذلك من خلال جداول تضم كل المعطيات ونتبعها بالتعليق عليها وتحليلها، وتفسير كل فرضية على حدى مستعين بالدراسات السابقة والنتائج التي خلصت إليها.

1. عرض وتحليل وتفسير الفرضية الأولى:

يختلف متوسط أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي عن المتوسط النظري المحدد بـ(76).

للتحقق من صحة الفرضية الأولى تم استخدام اختبار *ت* (t. test) لعينة واحدة والاعتماد على المتوسط النظري 76 لمعرفة مستوى أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي.

جدول رقم (8) يوضح اختلاف بين متوسطات أداء مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمتوسط النظري:

عدد الأفراد	المتوسط حسابي	المتوسط النظري	الانحراف المعياري	درجة الحرية	(ت) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
53	101.97	76	15.74	52	10.89	0.01

- مجالات تقييم مستوى أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمتوسط النظري:

المجالات	المتوسط الحسابي	المتوسط النظري	الانحراف المعياري	درجة الحرية	(ت) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الاجتماعي	22.33	76	3.90	52	-100.10	0.01
العلمي المهني	32.50		4.52			
الفني التطبيقي	20.11		3.23			
الشخصي	27.03		4.90			

- نلاحظ من خلال جدول رقم (8) بأن متوسط الحسابي لأداء المستشارين هو (101.97) وهو أكبر من المتوسط النظري (76) عند درجة الحرية (52) أي أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الفعلي لأداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمتوسط النظري لصالح المتوسط الفعلي.

كما نلاحظ من الجدول رقم (8) أنه توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسط النظري المحدد ب(76) والمتوسط الحسابي الفعلي لأداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي لكل مجال من المجالات (الاجتماعي، العلمي المهني، الفني التطبيقي، والشخصي) ولصالح المتوسط الفعلي، أي أن أدائهم مقبول في جميع المجالات.

- ومن هنا نستنتج أن أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي من وجهة نظر مديري مؤسسات التعليم الثانوي مرتفعا.

التفسير:

- يرجع السبب في ذلك إلى تقدير وتقبل مديريين لمستشار التوجيه داخل المؤسسات التعليمية الثانوي.
- يرجع السبب أيضا إلى أن مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي يطبقون تعليمات واحدة من طرف وزارة التربية هذا الذي أدى إلى تحسن في الأداء.
- يرجع السبب أيضا إلى قبول فكرة التوجيه والإرشاد داخل المؤسسات التعليمية الثانوي من طرف المديرين.
- يرجع السبب أيضا إلى معرفة الجيدة لمهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي وإطلاع عليها من طرف المديرين مما أدى إلى تحسن الأداء.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة نتيجة (الأقرع، 1992) ومع نتيجة (أبو عطية، 1988) ربما يفسر الباحث هذه النتيجة لطبيعة اهتمام وزارة التربية بدور المرشد كجزء مهم من العملية التربوية.

2. عرض و تحليل وتفسر فرضية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء مستشار التوجيه تعزى لمتغير الجنس من وجهة نظر مديرين المؤسسات التعليمية الثانوي.

للتحقق من صحة الفرضية الثانية تم استخدام اختبار . ت. (t. test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية لمتغير تقييم أداء مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي من وجهة نظر مديري المؤسسات التعليمية الثانوي تبعا للجنس.

جدول رقم (9) يوضح نتائج اختبار (t. test):

الفئة	ن	م	ع	درجة الحرية	(ت) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
ذكور	15	104.214	12.07	50	0.97	غير دالة عند 0.05
الاناث	38	99.15	17.94			

-نلاحظ من خلال جدول رقم (9) أن أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي من وجهة نظر مديري المؤسسات التعليمية الثانوي لا يختلف تبعا لمتغير الجنس، حيث كان متوسط الحسابي لمستوى أداء الذكور (104.214) بينما كان متوسط الحسابي لمستوى أداء الإناث (99.15) وقيمة (ت) المحسوبة هي (0.97) عند درجة الحرية (52) غير دالة عند (0.05) وهذا يشير إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ترجع لمتغير الجنس وبالتالي فرضية لم تتحقق.

التفسير:

- يرجع السبب في عدو وجود الاختلاف إلى أن تقديرات المديرين لأداء مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي لا تختلف من ناحية الجنس ذكور أو إناث، أي أن مدرء المؤسسات التعليمية الثانوي لا يختلفون في تقييمهم لمستوى أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي تبعا لمتغير الجنس المستشار.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (عبد القادر، 2007) و دراسة (Hasting&Sharon, 1997) التي ترى أنه لا توجد فروق في مستوى أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي تبعا لمتغير الجنس، في حين تختلف

هذه الدراسة مع دراسة (الشيبياني، 2000) ودراسة (البرندي أحمد اسماعيل، 2006) التي توصلت إلى أن هناك اختلاف في أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي لصالح الذكور.

3. عرض وتحليل وتفسير الفرضية الثالثة:

يختلف أداء مستشار التوجيه باختلاف عدد المدارس التي يداوم فيها مستشار التوجيه (مقاطعة تدخل المستشار).

للتحقق من صحة الفرضية الثالثة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova) كما هو واضح في جدول رقم (10).

جدول (10) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين:

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	دلالة الإحصائية
بين المجموعات	191.275	2	95.637	0.343	0.712
داخل المجموعات	13956.272	50	279.125		
مجموع	14147.547	52			

- نلاحظ من خلال جدول رقم (10) أن أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي من وجهة نظر مديري مؤسسات التعليم الثانوي لا تختلف تبعاً لعدد المدارس التي يداومون فيها (مقاطعة تدخل المستشار).

- يتضح من خلال الجدول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) أي أنه لا يختلف أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي باختلاف عدد المدارس التي يداومون فيها. حيث قدرت قيمة (ف) المحسوبة (0.343) عند درجة الحرية (52).

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (حسن مبارك الخالدي، 2012-2013) التي توصلت إلى أن دوام المرشد التربوي في مدرسة أو مدرستين وبين مفردات الأداء للمرشد في المدرسة، أي أن المرشدين والمرشدات لا يختلفون في أدائهم باختلاف عدد المدارس التي يداومون فيها.

التفسير :

- يرجع السبب إلى أن مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي متساوون في عدد مقاطعات التدخل.
- يرجع السبب إلى أن مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي يمارسون نشاطات نفسها في مقاطعات التدخل.

4. عرض وتحليل وتفسير الفرضية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء مستشار التوجيه تعزى لمتغير سنوات الأقدمية من وجهة نظر مديري مؤسسات التعليم الثانوي.

للتحقق من صحة الفرضية الرابعة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova) كما هو واضح في جدول رقم (11).

جدول (11) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين:

دلالة الإحصائية	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.183	1.755	646.128	2	928.256	بين المجموعات
		264.386	50	13219.219	داخل المجموعات
			52	14147.547	مجموع

- نلاحظ من خلال جدول رقم (11) أن أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي من وجهة نظر مديري مؤسسات التعليم الثانوي لا يختلف تبعاً لمتغير سنوات الأقدمية.
- يتضح من جدول رقم (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.05) في أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي، حيث قدرت قيمة (ف) المحسوبة (1.755) عند درجة حرية (52) ويتضح من خلال النظر إلى الجدول أن متغير الأقدمية ليس له أثر على مستوى أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي.

التفسير :

- يرجع السبب في تساوي أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي باختلاف سنوات عملهم وخبرتهم إلى أن المستشار في بداية عمله يوصف بالموظف الجديد يكون أكثر نشاطا وحيوية وذلك لعدم وجود أي ضغوط مادية.
- كثرة مسؤولية المستشار وتحمل أعباء ثانويات ومقاطع تدخله، كذلك تكلفه بأعمال إدارية أخرى مما يؤدي إلى كبح إبداعات المستشار وتطوير مهاراته.
- يرجع السبب إلى أن بعض مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي يملكون الأقدمية لكن يفتقدون دافعية للعمل.

وهذا ما يتفق مع دراسة (فنتازي كريمة 2010) التي توصلت إلى أن هناك إجماع بين أفراد عينة مستشاري التوجيه والإرشاد على اختلاف تخصصاتهم الجامعية وسنوات خبرتهم في أداء العمل الإرشادي.

في حين تختلف هذه الدراسة مع دراسة (عبد القادر، 2007) ودراسة (hasting&sharon ,1997) الذين يؤكدون بأن للخبرة دورا هاما في تحديد مستوى أداء المرشد التربوي.

خلاصة الفصل:

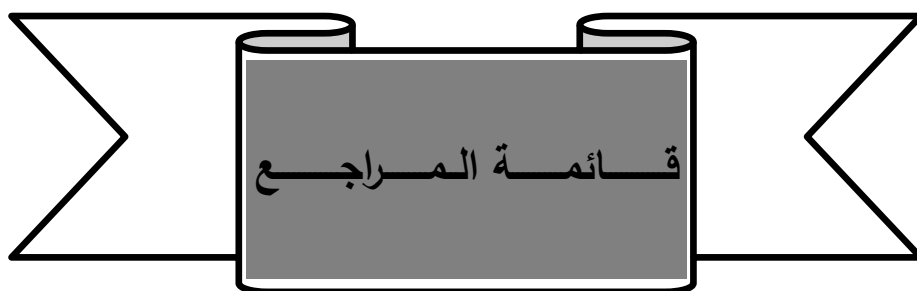
تم في هذا الفصل التحقق من صحة فرضيات الدراسة التي تهدف للكشف عن مستوى أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي من وجهة نظر مديري مؤسسات التعليم الثانوي وذلك بتطبيق استبانة لتحقيق ما تهدف إليه الدراسة وكانت النتيجة التي تم توصل إليها أن أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي من وجهة نظر مديري المؤسسات التعليمية الثانوي مرتفعا.

خلاصة عامة:

بعد دراستنا لموضوع مهم يخدم سلك مستشاري التوجيه والإرشاد وبعض التعرض لجميع تفاصيل التي تمس مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي، فإنه مهما قيل عن التوجيه المدرسي ومهامه في المؤسسات التعليمية، يظل مرهونًا باجتهاد أفراد، لأن التطور يصنعه الفرد، فكل ملزم بأخذ المهمة على عاتقه، ويجتهد اجتهادات علمية صحيحة بحسب تكوينه العلمي والأكاديمي لخدمة هذا الميدان الفعال والمهم جدًا في المنظومة التربوية لأن الواقع أثبت أنه لا يوجد عمل ناجح بل يوجد أفراد ناجحون.

المقترحات والآفاق البحثية:

- تنمية مهارات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي في تخطيط وتنفيذ مبادرات لدعم الإرشاد مع المجتمع المحلي وخاصة لدى المرشدين الذكور و مرشدين الإناث في المؤسسات التعليمية.
- تنمية مهارات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي في العمل كفريق مع مدير وطاقم المدرسة ومشاركتهم في تحديد الاحتياج وبناء الخطة ومرحلة التنفيذ والتقييم للبرنامج والمشاريع.
- تنفيذ لقاءات مشتركة لمجموعة من المستشارين ومدراء المدارس في مجال تحديد الاحتياج وبناء الخطة والمتابعة والتقييم.
- أن يتم تناول موضوع هذه الدراسة في دراسة علمية، ماجستير أو دكتوراه حتى يمكن الإحاطة بأفاق الموضوع بصورة أعمق وأشمل.
- إشراك مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي في المؤتمرات الإرشادية العالمية من خلال إرسالهم إلى الخارج وحصولهم على خبرة إرشادية تفيدهم في تطوير أنفسهم.
- تقليص المهام ومقاطعة التدخل المستشار للقيام بمهامه بطريقة سهلة وعلى أكمل وجه.
- ضرورة إعطاء سلطة لمستشار التوجيه ليتمكن من أداء مهامه بطريقة مريحة.
- إعطاء العناية القصوى لعملية انتقاء مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي أثناء عملية التوظيف لأن فاقد الشيء لا يعطيه.
- إخضاع مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي لبرامج تدريب ورسكلة تغطي كل النقصات المهنية التي يعاني منها المرشدون.



قائمة المراجع

- أبو لبدة، سبع، (1980)، الإرشاد العلمي في الميادين النفسية التربوية المهنية، (مترجم) جمعية عمال المطابع التعاونية، عمان، الأردن.
- جودت عزت عطوي، (2000)، أساليب البحث العلمي، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- كامل محمد الغربي، (2009)، أساليب البحث العلمي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، قسنطينة، الجزائر
- كامل محمد عوض، (1966)، علم النفس الاجتماعي والعلوم الأخرى، ط1، دار الكتاب العالمية للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.
- وائل عبد الرحمن التل، عيسى محمد قحل وآخرون، (2007)، البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.
- عبد الفاتح بوخمخ، (دس)، تحليل وتقييم الأداء الاجتماعي في المنشأة الصناعية، أطروحة الدكتوراه، كلية العلوم الإقتصادية، علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- الباقي، صلاح الدين عبد، وحنفي، عبد الغفار، (1988). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية.
- مقدم عبد الحفيظ، (1993)، الإحصاء والقياس النفسي والتربوي، ديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر.
- الطيب أحمد محمد، (1999)، القياس النفسي والتربوي، ط1، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، مصر.
- زهران، حامد عبد السلام، (1980). التوجيه والإرشاد النفسي، عالم الكتب، القاهرة.
- زهران، حامد عبد السلام، (1982). التوجيه والإرشاد النفسي، عالم الكتب، القاهرة.

- هارفارد، بوب، (2001). كيف يتم تقييم أداء موظفيك، ترجمة، خالد العامري، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

- محمد المنير المرسي، (1995)، الإدارة المدرسية الحديثة، عالم الكتب، القاهرة، مصر.

- محمد عبد الحميد الشيخ محمود، (1994)، الإرشاد المدرسي، منشورات جامعة دمشق، سوريا.

- علي السلمى، (1997)، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

f.Andréani,f.boyé, leconseillerd'orientation ,edition ,psychologue ,edition nathan,paris,1991.

- سامية زناتة، وسائل عمل مستشار التوجيه المدرسي وظيفتها زكيفية إنجازها، الملتقى الجهوي لأسلاك التوجيه المدرسي والمهني أيام:19-20-21 ماي 2003، ولاية سكيكدة-الجزائر.

- علي بوعنقة، التقويم التربوي في المديرية الجزائرية، قراءة في التقويم التربوي، جمعية الإصلاح الاجتماعي التربوي، باتنة، الجزائر، ط1، 1993.

- مديرية التقويم والتوجيه والإتصال، (2001)، دليل منهجي في الإعلام المدرسي، لفائدة مستشار التوجيه المدرسي والمهني، وزارة التربية الوطنية، الجزائر.

- محمد الرفقي، محمد فتحي عيسى، التوافق المهني وعلاقته بالاحترق النفسي لدى معلمات الرياض، المجلة التربوية، جامعة الكويت، العدد 34، المجلد التاسع، 1995

- مراسلة المفتش التربوية والتكوين للتوجيه المدرسي رقم 58/م.ت.ت.ع.ل/99 المؤرخة في 14/12/1999 والمتعلقة بالتوصيات لتحسين تسيير نشاطات مستشاري التوجيه ومتابعتها وتقويمها واستثمارها.

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

- A. louicf,L'évaluation-fonction et méthode

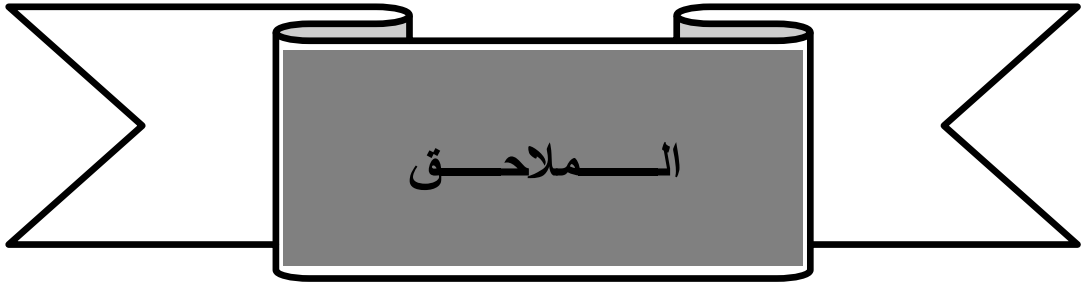
losp ,Guelma ,séminaire,constontine,les 24-25 et 26Novembre,1962.

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

- القرار الوزاري رقم 287 المؤرخ في 13/11/1991 والمتعلق بتحديد مهام المستشارين والمستشارين الرئيسيين في التوجيه المدرسي والمهني ونشاطاتهم في المؤسسات التعليمية.
- المنشور الوزاري رقم 216 المؤرخ في 24 ديسمبر والمتضمن تنظيم عمل مستشاري التوجيه المتعلق بالثانويات.

- www.ahalhdeeth.com

- <http://leecy.yoo7.com/t40647-topic>



الملحق رقم(01) نسخة من استمارة التحكيم للاستبيان

استمارة التحكيم لمقياس تقييم أداء مستشار التوجيه من وجهة نظر مديري المؤسسات التعليمية
(الثانوية).

جامعة قاصدي مرباح*ورقلة*

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

شعبة علوم التربية

تخصص ارشاد وتوجيه

استمارة التحكيم

أستاذي الكريم. أستاذتي الكريمة.

نضع بين أيديكم هذا المقياس الذي يهدف إلى قياس أداء مستشار التوجيه من وجهة نظر مديري المؤسسات التعليمية (الثانوية) الرجاء منكم تقويم الأداة وتعديلها من ناحية مايلي:

✓ قياس الأبعاد الخاصة

✓ مدى قياس فقرات لأبعاد الخاصة.

✓ الكفاية العددية لفقرات حسب الأبعاد.

✓ مدى ملائمة بدائل الأجوبة

✓ مدى ملائمة البدائل المقدمة للأفراد العينة.

وتكون طريقة الإجابة من خلال وضع علامة (X).

إليك أستاذي الفاضل أستاذتي الفاضلة هذه المعلومات الخاصة بالمقياس والتي تساعدك في عملية
التحكيم :

الهدف من المقياس: صمم هذا المقياس لمعرفة مستوى أداء مستشار التوجيه والإرشاد من وجهة نظر مديرين المؤسسات التعليمية (الثانوية) ، وتضمن الأبعاد التالية: البعد الاجتماعي، البعد العلمي المهني، البعد الفني التطبيقي، البعد الشخصي.

وكانت فرضيات الدراسة كالأتي:

5. يختلف متوسط أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي عن المتوسط النظري المحدد ب (76%).

6. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء مستشار التوجيه تعزى لمتغير الجنس (ذكر/أنثى) من وجهة نظر المديرين.

7. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء مستشار التوجيه باختلاف عدد المدارس التي يداوم فيها من وجهة نظر المديرين.

8. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء مستشار التوجيه تعزى لمتغير سنوات الخبرة للمرشد من وجهة نظر المديرين.

التعريف الإجرائي لمتغير الدراسة:

تقييم الأداء مستشار التوجيه والإرشاد:

ويقصد به في هذه الدراسة كل ما يقوم به مستشار التوجيه من أنشطة متنوعة في المجالات (الاجتماعية ، و الشخصية، و العلمية المهنية، و الوظيفية) والتي تقاس بالدرجة التي يحصل عليها مستشار التوجيه من استجابات المديرين على الفقرات الاستبانة والتي تتناول المجالات المذكورة.

المجال الاجتماعي:

يقصد به قدرة مستشار التوجيه على بناء علاقة اجتماعية ناجحة مع الإداريين، والمعلمين والمديرين، والتي تقاس بالدرجة التي يحصل عليها مستشار التوجيه من استجابات المديرين على فقرات الاستبانة المتعلقة بالمجال الاجتماعي.

المجال العلمي والمهني:

ويقصد به إمام مستشار التوجيه بمهام عمله وسعة الاطلاع العلمي على مستجدات الإرشاد من خلال الندوات والمؤتمرات العلمية المتعلقة بالإرشاد التربوي، والتي تقاس بالدرجة التي يحصل عليها مستشار التوجيه من استجابات المديرين على فقرات الاستبانة المتعلقة بالمجال العلمي والمهني.

المجال الشخصي:

ويقصد به السمات التي يتصف بها مستشار التوجيه، والتي تقاس بالدرجة التي يحصل عليها مستشار التوجيه من استجابات المديرين على فقرات الاستبانة المتعلقة بالمجال الشخصي.

المجال الفني التطبيقي:

ويقصد به الممارسات والأعمال التي يقوم بها مستشار التوجيه في المؤسسة من خلال تطبيق مجالات عمله الإرشادي والمتمثلة في استجابات المديرين على فقرات الاستبانة المتعلقة بالمجال الفني التطبيقي.

المجال الاجتماعي			
الرقم	البنية	يقيس	لا يقيس
1	يحرص على بناء علاقات اجتماعية جيدة مع المعلمين والإداريين.		
2	متابع لاحتياجات الطلبة ومشكلاتهم مع أولياء الأمور.		
3	يشارك بفعالية في الأنشطة المدرسية.		
4	يتعاون مع الإداريين والمعلمين من أجل تحقيق الأهداف الإرشادية.		
5	يتفاعل مع الزملاء والطلبة في المؤسسة بالاجيائية.		
6	يعمل بروح الفريق.		
7	يشكل حلقة وصل بين الطلبة من جهة والمعلمين من جهة أخرى.		
8	يقيم علاقات جيدة مع مؤسسات المجتمع المحلي الاجتماعية.		
المجال العلمي المهني			
9	يسعى لتطوير نفسه		
10	يحاول أن يتغير نحو الأفضل		
11	يتكيف مع المواقف المختلفة		
12	ملتزم بواجباته الإرشادية المختلفة		

			يشارك في الندوات العلمية	13
			بعد تقارير دورية حول الإرشاد في المؤسسة	14
			يشارك في المؤتمرات العلمية المتعلقة بالإرشاد	15
			ملم في مجال عمله الإرشادي	16
			ينمي قدرة الطلبة على العمل الجماعي	17
			يحترم مهنته ويهتم بها	18
			يتصف بسعة اطلاعه العلمي والمهني	19
			يراعي الأسس النفسية للطلبة	20
المجال الفني التطبيقي				
			منظم في عمله	21
			يناقش ويتناول موضوعات تربوية داخل الصفوف	22
			يقوم بتفعيل مجلس الآباء في المؤسسة	23
			يقوم بعمل مجالات حائط	24
			يناقش مع الأساتذة باستمرار بأمور تهم الطلبة وتتعلق بمشكلاتهم	25
			يحضر الاجتماعات الدورية في المؤسسة	26
			يتعامل مع اللجان المختلفة في المؤسسة بشكل فعال	27
			يتمتع بقدرة تخطيطية ممتازة	28

المجال الشخصي				
			سلوكه نموذج ايجابي للطلبة	29
			يلتزم بالقوانين العامة للمؤسسة	30
			لديه وضوح في شخصيته	31
			مظهره العام لائق	32
			يحافظ على ثباته وهدوئه الانفعالي	33
			يتمتع بالقدرة على العطاء بالرغم من ضغط العمل	34
			يتمتع بالقدرة على تحمل المسؤولية	35
			يتخذ القرارات الفعالة في مجال عمله	36
			يتعامل مع أزمات الطارئة بثقة	37
			مبادر في مجال عمله	38

الملحق رقم(2) نسخة من استمارة استبيان لمقياس تقييم أداء مستشار التوجيه والإرشاد من وجهة نظر مديرين
المؤسسات التعليمية(الثانوية)

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

شعبة علوم التربية

حضرة المدير(ة) تحية طيبة.

في إطار إجراء دراسة علمية يرغب الباحث في معرفة مستوى أداء مستشاري التوجيه نضع بين أيديكم هذا الاستبيان
ونلتزم منكم المساعدة في الإجابة على بنوده والتي تعبر عن رأيكم بكل صدق مع العلم أن هذه المعلومات لن تستخدم إلا
لغرض البحث العلمي وشكرا لتجاوبك معنا.

ملاحظة هامة:ضع علامة(x) في الخانة المناسبة.

■ بيانات شخصية تتعلق بالمدير المؤسسة:

الجنس: ذكر

أنثى

■ بيانات توضح جنس المستشار المتواجد في المؤسسة:

ذكر أنثى

■ عدد المدارس مكلف بها مستشار التوجيه المتواجد في المؤسسة: (مقاطعة تدخل المستشار)

■ عدد سنوات الخبرة مستشار التوجيه المتواجد في المؤسسة:

أقل من 5 سنوات 6سنوات إلى 10 سنوات 11 سنة فأكثر

المجال الاجتماعي			
الرقم	البنية	نعم	أحيانا
1	يحرص على بناء علاقات اجتماعية جيدة مع المعلمين والإداريين.		
2	متابع لاحتياجات الطلبة ومشكلاتهم مع أولياء الأمور.		
3	يشارك بفعالية في الأنشطة المدرسية.		
4	يتعاون مع الإداريين والمعلمين من أجل تحقيق الأهداف الإرشادية.		
5	يتفاعل مع الزملاء والطلبة في المؤسسة بالإيجابية.		
6	يعمل بروح الفريق.		
7	يشكل حلقة وصل بين الطلبة من جهة والمعلمين من جهة أخرى.		
8	يقيم علاقات جيدة مع مؤسسات المجتمع المحلي الاجتماعية.		
المجال العلمي المهني			
9	يسعى لتطوير نفسه		
10	يحاول أن يتغير نحو الأفضل		
11	يتكيف مع المواقف المختلفة		
12	ملتزم بواجباته الإرشادية المختلفة		
13	يشارك في الندوات العلمية		
14	يعد تقارير دورية حول الإرشاد في المؤسسة		
15	يشارك في المؤتمرات العلمية المتعلقة بالإرشاد		
16	ملم في مجال عمله الإرشادي		
17	ينمي قدرة الطلبة على العمل الجماعي		
18	يحترم مهنته ويهتم بها		
19	يتصف بسعة اطلاعه العلمي والمهني		
20	يراعي الأسس النفسية للطلبة		
المجال الفني التطبيقي			
21	منظم في عمله		
22	يناقش ويتناول موضوعات تربوية داخل الصفوف		
23	يقوم بتفعيل مجلس الآباء في المؤسسة		
24	يقوم بعمل مجالات حائط		
25	يناقش مع الأساتذة باستمرار بأمور تهم الطلبة وتتعلق بمشكلاتهم		
26	يحضر الاجتماعات الدورية في المؤسسة		

			يتعامل مع اللجان المختلفة في المؤسسة بشكل فعال	27
			يتمتع بقدرة تخطيطية ممتازة	28

المجال الشخصي				
			سلوكه نموذج ايجابي للطلبة	29
			يلتزم بالقوانين العامة للمؤسسة	30
			لديه وضوح في شخصيته	31
			مظهره العام لائق	32
			يحافظ على ثباته وهدوئه الانفعالي	33
			يتمتع بالقدرة على العطاء بالرغم من ضغط العمل	34
			يتمتع بالقدرة على تحمل المسؤولية	35
			يتخذ القرارات الفعالة في مجال عمله	36
			يتعامل مع أزمات الطارئة بثقة	37
			مبادر في مجال عمله	38

الملحق رقم 03

قائمة المحكمين

الجامعة	الدرجة	التخصص	الأستاذ
قاصدي مباح ورقلة	دكتوراه	علم النفس المدرسي	خميس عبد العزيز
قاصدي مباح ورقلة	دكتوراه	علم النفس التعليمي	غالم فاطمة الزهراء
قاصدي مباح ورقلة	ماجستير	ارطوفونيا	طارق صالح
قاصدي مباح ورقلة	دكتوراه	علوم التدريس	شنين فاتح

نتيجة الفرضية الأولى

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	53	101,9792	15,47449	2,26569

One-Sample Test

	Test Value = 76					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
VAR00001	10,893	52	,000	24,67925	20,1328	29,2257

البعد 1 (الاجتماعي)

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	53	22,3396	3,90238	,53603

One-Sample Test

	Test Value = 76					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
VAR00001	-100,106	52	,000	-53,66038	-54,7360	-52,5847

البعد الثاني (العلمي المهني)

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	53	32,5094	4,52184	,62112

One-Sample Test

	Test Value = 76					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
VAR00001	-70,019	52	,000	-43,49057	-44,7369	-42,2442

البعد الثالث (الفني التطبيقي)

One-Sample Test

	Test Value = 76					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
VAR00001	-125,639	52	,000	-55,88679	-56,7794	-54,9942

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	53	20,1132	3,23835	,44482

البعد الرابع (الشخصي)

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
VAR00001	53	27,0377	4,09015
Valid N (listwise)	53		

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	53	27,0377	4,09015	,56183

One-Sample Test

	Test Value = 76					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
VAR00001	-87,149	52	,000	-48,96226	-50,0896	-47,8349

نتيجة الفرضية الثانية: اختبار (ت)

Group Statistics

sex	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001 masculin	14	104,2143	12,07782	3,22793
feminin	38	99,1579	17,94816	2,91158

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Diff
VAR00001	Equal variances assumed	1,258	,267	,973	50	,335	5,05639	
	Equal variances not assumed			1,163	34,691	,253	5,05639	

نتيجة الفرضية الثالثة:

ANOVA

VAR00001

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	191,275	2	95,637	,343	,712
Within Groups	13956,272	50	279,125		
Total	14147,547	52			

نتيجة الفرضية

ANOVA

الرابعة:

VAR00001

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	928,256	2	464,128	1,755	,183
Within Groups	13219,291	50	264,386		
Total	14147,547	52			

ثبات ألفا كرونباخ:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,81	30

ثبات بالتجزئة النصفية:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part Value	,930
	1 N of Items	21 ^a
	Part Value	,805
	2 N of Items	20 ^b
	Total N of Items	41
Correlation Between Forms		,879
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	,935
	Unequal Length	,935
Guttman Split-Half Coefficient		,918

صدق المقارنة الطرفية:

				Std. Error Mean	
VAR00001	1.00	3	42,3333	4,72582	2,72845
	2.00	3	18,0000	2,64575	1,52753

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	M	Difference between groups
VAR00001	Equal variances assumed	1,661	,267	7,782	4	,001		

