



جامعة زيان عاشور الجلفة
كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
قسم علم النفس و علوم التربية



تخصص علم النفس تنظيم و تسيير الموارد البشرية

عنوان المذكرة:

نحو آلية مكملة لاختيار مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني
من وجهة نظر المختصين

مذكرة لنيل شهادة الماستر

تحت إشراف:

د. عمر بن شريك

إعداد الطالب:

سفيان حر

السنة الجامعية:

2017/2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قُلْ إِنْ كَانَ صَلَاتُهُمْ تُنَالِكُمْ
وَأَنْتُمْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ

وَأَنْتُمْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ
قُلْ إِنْ كَانَ صَلَاتُهُمْ تُنَالِكُمْ

إهداء

إِلَّا مِنْ أَنْفَارِ رِبَابِ وَرَبِّ الْجَهَّةِ إِلَّا وَالِدِيَّ سَمَفْتَهُمَا اللَّهُ...

إِلَّا زَوْجَتِي رَفِيعَةَ وَرَبِّي وَأُنثَانِي فَلَنَزَةِ كَبِيرِي...

إِلَّا إِخْوَانِي وَأَخْوَالِي سُنْدِي فِي الْجَهَّةِ...

إِلَّا كُلَّ أَصْدِقَائِي وَزَمَلَانِي...

إِلَّا كُلَّ مَنْ سَاعَدَنِي فِي عَزْلِ الْعَمَلِ وَأَخْصَى بِالذِّكْرِ الْمَسْتَأْرِفِينَ الْمَتَمِيزِينَ

لِعَجَالِ بَابَةِ وَقَنُونَةِ آمَالِ.

شكر وتقدير

بداية أسأل الله العظيم الذي أعانني على إكمال هذا البحث المتواضع و أتقدم بالشكر الجزيل إلى أسناذي الدكتور بن شريك عم المشرف على هذا العمل , كما أتوجه بخالص الشكر و التقدير إلى أعضاء الهيئة التدريسية في قسم علم النفس و الفلسفة , سائلًا الله عز و جل أن تجازيهم خير الجزاء انه سمع مجيب الدعاء و الشكر موصول إلى كل الأخصائين في التوجيه المدرسي و المهني من مفتشين ومدراء من أكر و مستشاري التوجيه على تفاعلهم معنا عبر وسائط التفاعل الاجتماعي و الإجابة على الاسئنان رغم عدم معرفتهم لنا و لكن خدمة للبحث العلمي و غيره على التوجيه المدرسي و المهني .

و أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدني في توفير البيانات و المعلومات و تقديم التوجيهات خاصة المنهجية منها لإتمام هذا البحث و اخص بالذكر بعض الأساتذة الجامعيين المساعدين و بعض المستشارين في التوجيه المدرسي الذين يحملون شهادات علمية عالية .

كما لا أنسى زملائي طلبة الدفعة كل باسمه على الثاهر و الانسجام و روح الفريق التي كانت تسود بيننا طيلة المسار , إلى كل هؤلاء أقول أجزكم عند الله و أمني أن تكون كل مساعدة زكاة للعلم .

ملخص الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع سياسة الاختيار المعتمدة من طرف وزارة التربية الوطنية لسلك مستشاري التوجيه المدرسي و المهني بالجزائر و التعرف على مدى كفايتها و نجاعتها من خلال تحليل المعايير المعتمدة و مناقشتها من جهة و تحليل وظيفة مستشار التوجيه من جهة أخرى , لاقتراح نموذج معدل و مكمل , عرض على عينة من الأخصائيين في مجال التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني احتوت على مفتشين للتوجيه و مدراء مراكز التوجيه و كذا مستشارين للتوجيه المدرسي و المهني و كان عددهم 68 ، و قد اعتمدنا المنهج الوصفي التحليل .

و من أهم نتائج الدراسة : إن المعايير المعتمدة في عملية الاختيار خضعت للتعديل و التصحيح مع إضافة معايير جديدة كان لا بد من وجودها لطبيعة الوظيفة و متطلباتها و مهامها و خاصة ما تعلق بالجانب الشخصي للأفراد و المهارات الاجتماعية التي يجب أن يتحلى بها ، و في الأخير ضبطت المعايير الآلية المكتملة لاختيار مستشاري التوجيه الاختيار الأمثل وفق ما تتطلبه خصائص الوظيفة حسب رأي الأخصائيين .

ومن أهم توصيات الدراسة: تشكيل لجان متخصصة في مجال التوجيه المدرسي لبناء هذه الآلية المكتملة المقترحة و تخريجها لتصبح صالحة للتطبيق و اعتمادها من طرف الوزارة الوصية. و كذا إعطاء أهمية قصوى لتحليل و توصيف كل الوظائف بما فيها وظيفة المستشار من أجل ضبط دقيق لمعايير الاختيار لاحقا و هذا من أجل الرفع من فعالية الموارد البشرية في كل المنظمات و خاصة التربية الوطنية التي تعني بأن العنصر البشري الذي تتقدم أو تتأخر به الأمم.

Study Summary:

The objective of this study is to identify the reality of the selection policy adopted by the Ministry of National Education for the guidance of vocational and vocational guidance counselors in Algeria and to identify its adequacy and effectiveness by analyzing and discussing the approved standards on the one hand and analyzing the role of the guidance counselor on the other. In addition, a number of specialists in the field of vocational and vocational guidance and guidance were included. They included inspectors for guidance, managers of guidance centers, and 68 counselors for vocational and vocational guidance. The descriptive approach was adopted.

The most important results of the study: The criteria adopted in the selection process were subject to modification and correction with the addition of new standards had to be existence of the nature of the job and its requirements and functions, specially related to the personal aspect of individuals and social skills that must be, and finally caught criteria for the complementary mechanism for the choice of guidance counselors The optimal choice as required by the characteristics of the job according to specialists.

The most important recommendations of the study: the formation of specialized committees in the field of school guidance to build this proposed supplementary mechanism and graduation to become applicable and adopted by the Ministry of the will. And to give utmost importance to the analysis and characterization of all functions, including the function of the consultant in order to accurately control the selection criteria later in order to increase the effectiveness of human resources in all organizations, specially national education, which means the production of human element, which progress or delay by nations.

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	المحتوى
أ	البسمة
ب	الشكر و التقدير
ج	ملخص الدراسة
د	فهرس المحتويات
هـ	قائمة الجداول
و	قائمة الأشكال
01	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
04	الإشكالية
05	تساؤلات الدراسة
07	أهمية للدراسة
07	أهداف الدراسة
08	أسباب اختيار الموضوع
9	المفاهيم الأساسية للدراسة
13	الدراسات السابقة
19	التعليق على الدراسات السابقة
الباب الأول: الجانب النظري	

الفصل الثاني: الاستقطاب و الاختيار و التعيين

23	تمهيد
24	مفهوم التوظيف
24	مفهوم الاستقطاب
25	مصادر الاستقطاب
27	أساليب الاستقطاب
28	مفهوم الاختيار و التعيين
32	أهمية الاختيار و التعيين
33	أهداف الاختيار و التعيين
33	معايير الاختيار و التعيين
35	خطوات الاختيار و التعيين
47	نموذج متكامل عن إجراءات و مراحل اختيار مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي
49	خلاصة الفصل

الفصل الثالث : مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني

52	تمهيد
53	التعريف بمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني
54	أهمية وجود مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي بالمؤسسات التربوية
56	تحليل وظيفة مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني
65	محددات و خصائص مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني

82	معوقات و صعوبات العمل في وظيفة مستشار التوجيه و الإرشاد
84	خلاصة الفصل
الباب الثاني: الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع إجراءات الدراسة الميدانية و تحليل البيانات العامة	
87	تمهيد
87	منهج البحث
87	مجتمع الدراسة
87	عينة الدراسة الفعلية
88	تحليل البيانات العامة للدراسة
الفصل الخامس: عرض و مناقشة نتائج الدراسة	
101	تمهيد
101	عرض و تحليل النتائج المرتبطة بالتساؤل العام
104	عرض و مناقشة و تحليل النتائج المرتبطة بالتساؤل الأول
106	عرض و مناقشة و تحليل النتائج المرتبطة بالتساؤل الثاني
108	عرض و مناقشة و تحليل النتائج المرتبطة بالتساؤل الثالث
110	عرض و مناقشة و تحليل النتائج المرتبطة بالتساؤل الرابع
112	عرض و مناقشة و تحليل النتائج المرتبطة بالتساؤل الخامس
118	ملخص نتائج الدراسة
121	خاتمة و مقترحات
125	المراجع

قائمة الجداول :

الصفحة	الجدول	الرقم
44	مشمتملات المقابلة	01
88	توزيع المبحوثين حسب الجنس	02
89	توزيع المبحوثين حسب السن .	03
89	توزيع المبحوثين حسب طبيعة المنصب	04
90	توزيع المبحوثين حسب الأقدمية في العمل	05
91	توزيع المبحوثين حسب عدد مرات تأطير مسابقات مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني	06
91	توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي.	07
92	توزيع درجات الإجابة	08
93	توزيع بنود الاستبيان على الأبعاد.	09
94	معاملات الارتباط بين كل بند و الدرجة الكلية للبعد الأول	10
95	معاملات الارتباط بين كل بند و الدرجة الكلية للبعد الثاني	11
96	معاملات الارتباط بين كل بند و الدرجة الكلية للبعد الثالث	12

97	معاملات الارتباط بين كل بند و الدرجة الكلية للبعد الرابع	13
98	معاملات ارتباط كل بعد من أبعاد الاستبيان بالأبعاد الأخرى و بالدرجة الكلية للاستبيان.	14
99	معاملات ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد الاستبيان و للاستبيان ككل	15
104	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و الوزن النسبي لبنود البعد الأول	16
106	المتوسطات الحسابية و معاملات لانحراف و الأوزان النسبية لبنود البعد الثاني.	17
108	لمتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و الأوزان النسبية لبنود البعد الثالث.	18
110	لمتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و الأوزان النسبية لبنود البعد الرابع	19
113	المتوسطات و الانحرافات المعيارية وقيمة "t" للاستبيان تعزى لمتغير الجنس	20
114	المتوسطات و الانحرافات المعيارية وقيمة "t" للاستبيان تعزى لمتغير طبيعة المنصب	21
116	المتوسطات و الانحرافات المعيارية وقيمة "t" للاستبيان تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.	22
117	المتوسطات و الانحرافات المعيارية وقيمة "t" للاستبيان تعزى لمتغير عدد مرات تأطير مسابقات انتقاء مستشاري التوجيه و	23

	الإرشاد المدرسي و المهني.	
--	---------------------------	--

قائمة الاشكال :

الصفحة	الشكل	الرقم
30	الاختيار و التعيين	01
36	مراحل الاختيار و التعيين للمورد البشري	02
37	نموذج طلب التوظيف	03
102	ملامح آلية فعالة لاختيار مستشاري التوجيه والإرشاد من وجهة نظر المختصين	04

مقدمة:

تتوقف فعالية أي منظمة على فعالية العنصر البشري ، و بالتالي كان لا بد من الاهتمام باختياره اختيارا علميا دقيقا يصل إلى تطابق متطلبات الوظائف مع قدرات وخصائص الأفراد للوصول بهم إلى أقصى حد من الكفاءة و المردودية .

و تعد سياسة الاختيار إحدى السياسات الهامة التي تقع على عاتق إدارة الموارد البشرية فهي العملية التي من خلالها يتم تحديد مدى صلاحية المتقدمين (المستقطبين) لشغل الوظائف و ذلك من خلال المفاضلة بينهم على أسس معينة و وفق معايير مضبوطة مسبقة لاختيار الأنسب من بينهم و استبعاد الآخرين .

و تبدأ عملية الاختيار فور التحديد الكمي و النوعي لكافة الموارد البشرية اللازمة للمنظمة التي تفرزها عملي تخطيط الموارد البشرية التي تسبق عملية الاختيار والاستقطاب و كذا عملية توصيف و تحليل الوظائف التي تعتبر أرضية لأي وظيفة أخرى من وظائف الموارد البشرية

و تحقق عملية الاختيار للمنظمة أهداف يمكن حصرها في :

- 1-شغل الوظائف بإفراد لهم من القدرات و المؤهلات ما يتوافق مع متطلباتها (الفرد المناسب في المكان المناسب)
- 2-تسهيل عملية التدريب و التكوين و خفض من تكلفتها .
- 3-تحقيق درجة رضا عالية و ذلك من خلال التكيف السريع مع أعمالهم و إمكانية التقدم في وظائفهم.
- 4-الرفع من الإنتاجية و بفعالية عالية.

وفي هذا الإطار حاولنا في بحثنا هذا تسليط الضوء على منصب مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني ، و ذلك بدراسة معايير الانتقاء المعمول بها و محاولة طرح معايير مكملة لما هو موجود بغرض المساهمة في إيجاد آلية تساعد على الاختيار الأنسب لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني بما يتوافق و متطلبات الوظيفة، و قد قسمنا البحث هيكلية إلى جانبين نظري و تطبيقي، حيث احتوى الجانب النظري على ثلاثة فصول جاء في الفصل الأول الإطار العام للدراسة ، من حيث الأهمية و الأهداف و الإشكالية و التساؤلات و الفرضيات ، و تناولنا في الفصل الثاني كل ما يتعلق بسياسات الانتقاء و الاختيار ، ثم في الفصل الثالث تناولنا كل ما يتعلق بمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني ، مهامه ، أهمية وجوده ، تحليل وظيفته، الصعوبات التي تواجهه في أداء مهامه.

أما الجانب التطبيقي فقد جاء في فصلين ، الفصل الرابع و تناولنا فيه إجراءات الدراسة الميدانية من حيث منهج البحث و مجتمع الدراسة، و عينة الدراسة ثم تحليل البيانات العامة للعينة.

و جاء في الفصل الخامس مناقشة و تحليل نتائج الفرضيات لنخلص لمخلص نتائج الدراسة ثم الخاتمة.

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

الإشكالية:

باعتبار أن مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يمثل أحد أهم الفاعلين الأساسيين في الحقل التربوي؛ لما له من أهمية كبيرة ودور فعال وخاصة في وقتنا الحالي لما تشهده المؤسسات التربوية من مظاهر وظواهر جديدة تتطلب متابعة جدية من قبل مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي المهني ومرافقة التلميذ.

فإن الضرورة هنا تقتضي تسليط الضوء أكثر على وظيفة مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني وتحديدًا فيما يخص المعايير المبنية والتي على أساسها يتم استقطاب ثم انتقاء طالبي العمل لشغل هذا المنصب في حال تنظيم مسابقات في قطاع التربية تخص التوجيه والإرشاد، فالى جانب المهام الأساسية التي يُعنى بها مستشار التوجيه من إعلام مدرسي بيداغوجي؛ وتوجيه؛ وتقويم؛ وكذا الدراسات والبحوث فهناك جانب الإرشاد والمتابعة النفسية؛ هذا الشق بدوره يستلزم و يقتضي معايير معينة مُدعمة للمعايير السابقة المعمول بها فينبغي أن يتحلى بها مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني لضمان أداء أفضل لمهامه بالتالي تحقيق الهدف المرجو منه في ميدان العمل.

فلو تمعنا في مفهوم التوجيه والإرشاد في التعليم نجد أن المقصود منه حسب وزارة التربية بأنه "عملية منظمة تهدف على 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". (وزارة التربية الوطنية، الدليل المنهجي للإرشاد المدرسي، صيغة جانفي 2015، ص.9).

إن ما يمكن استخلاصه من هذا التعريف هو ضرورة و إلزامية توسيع قاعدة معايير الاستقطاب و الانتقاء لتشمل بذلك خصائص وسمات إضافية أكثر عمقا ينبغي أن يتحلى بها مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني لضمان إمام كامل بالمهام المنوطة به على أكمل وجه؛ فكما أن للقائد سمات وخصائص معينة كذلك الشأن بالنسبة لمستشار

التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني ينبغي أن يتحلى بخصائص وسمات محددة لابد أن يتوفر عليها.

ما يعني ذلك أن هناك مؤهلات خاصة ينبغي أن تتوفر في مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني؛ لا نقصد هنا المؤهل الدراسي أو الخبرة فحسب؛ بل تشمل خصائص وسمات أخرى تقتضيها متطلبات وخصوصية الوظيفة كالقدرات والمهارات الاجتماعية والإبداعية والعقلية والصفات الشخصية المطلوبة لأداء العمل كما ينبغي.

أي أن اختيار مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي لابد أن يكون بناء على معايير محددة ومدروسة بعناية تامة من طرف المختصين في المجال للتأكد من ملائمة لمتطلبات المنصب وذلك يكون وفق استراتيجية فعالة في عملية الانتقاء والاختيار مستقبلا لمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني من خلال وضع معايير أكثر دقة مُدعمة للمقاييس المعمول بها سابقا، كل ذلك من أجل ضمان الشخص الأنسب في المكان المناسب.

من خلال ما سبق ارتأينا تسليط الضوء وبكثير من الاهتمام حول عملية تحليل وتوصيف وظيفة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني و معرفة رأي المختصين في مجال التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني في الجزائر في كفاية معايير الانتقاء المعمول بها حاليا و مقترحاتهم لمعايير إضافية يكون على أساسها الاستقطاب والاختيار والتعيين مستقبلا.

ومن هنا جاءت تساؤلاتنا على الشكل التالي:

التساؤل الرئيسي:

- ما هي ملامح آلية فعالة لاختيار مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني من وجهة نظر المختصين؟

التساؤلات الفرعية:

- 1 ما هي المعايير ذات الأولوية المقترحة في بعد الاستقطاب كجزء من الآلية المكتملة لاختيار مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني من وجهة نظر المختصين؟
- 2 ما هي المعايير ذات الأولوية المقترحة في بعد الكفاءة المعرفية كجزء من الآلية المكتملة لاختيار مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني من وجهة نظر المختصين؟
- 3 ما هي المعايير ذات الأولوية المقترحة في بعد قياس الشخصية والمهارات الاجتماعية كجزء من الآلية المكتملة لاختيار مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني من وجهة نظر المختصين؟
- 4 ما هي المعايير ذات الأولوية المقترحة في بعد المقابلة كجزء من الآلية المكتملة لاختيار مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني من وجهة نظر المختصين؟
- 5 هل توجد فروق في وجهات نظر المختصين نحو الآلية المكتملة المقترحة تعزى (الجنس، الأقدمية في العمل ، طبيعة المنصب ، عدد مرات التأطير).؟

أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الموضوع في أننا نسعى من خلاله إلى محاولة تحليل وظيفة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني و الوصول إلى مدى توافق المُستقطب لشغل منصب مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ومتطلبات الوظيفة.

- بمعنى أن هذا العملية تساهم في تحديد إستراتيجية فعالة في انتقاء واختيار الموظفين مستقبلا خاصة مع التغيرات التي تطرأ على قطاع التربية في الجزائر والتطور التكنولوجي الحاصل في العالم الأمر الذي يساهم في اتضاح ماهية السمات والخصائص الواجب توفرها في شاغل هذه الوظيفة في ظل الظروف المتغيرة .

- إثراء المكتبة الجامعية بمثل هذه الدراسات التي تكون قاعدة لدراسات أخرى و نماذج تتبناها الوصاية لإثراء وظيفة مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني.

أهداف الدراسة:

نهدف من خلال هذه الدراسة إلى:

-تحليل مدى توافق خصائص وسمات المستقطب ومتطلبات الوظيفة من وجهة نظر أخصائيين في الميدان.

-الكشف عن جوانب وزوايا مهمة وخفية في شروط الالتحاق بمنصب مستشار التوجيه من خلال مناقشة خواص ومميزات أو السمات الواجب توفرها في المُتقدم للوظيفة بناء على الكشف عن آليات جديدة مستقبلا في عملية الانتقاء والاختيار.

أسباب اختيار الموضوع:

سعيًا لتحديد الأسباب الذاتية والموضوعية التي دعتنا إلى اختيار هذا الموضوع دون غيره والتي تتمثل فيما يلي:

الأسباب الذاتية وتمثلت في:

- الاهتمام الشخصي بالمواضيع المتعلقة بمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لاسيما ما يتعلق بفلسفة مهنة مستشار التوجيه باعتبار أنه محور أساسي في الوسط التربوي.
- الخبرة الشخصية المتواضعة في الإشراف على عملية الاختيار في وظيفة مستشار التوجيه لسنوات عديدة , زيادة على متابعتهم ميدانيا بعد العملية التعيين من ناحية التكوين الأولي و تقويم أدائهم فيما بعد.

- بالإضافة إلى إثراء رصيدنا المعرفي في مجال التخصص من خلال التعمق في المتطلبات الحقيقية لشغل وظيفة مستشار التوجيه.

بينما السبب الموضوعي في اختيار هذا الموضوع فيعود إلى:

- كون مثل هذه المواضيع المرتبطة بمستشار التوجيه وتحديدا فيما يخص مدى توافق الخصائص والسمات التي يحملها طالب العمل مع مقتضيات ومتطلبات الوظيفة لم تلق الاهتمام الكافي من حيث الدراسات والبحوث الأمر الذي أدى بنا إلى تناول هذا الموضوع بغرض تسليط الضوء على جانب مهمّش في حيثيات التوظيف بالنسبة لمستشار التوجيه.

مصطلحات ومفاهيم الدراسة:

1 - مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني:

1-1- لغة: المرشد أو المستشار هو الذي يعطي النصائح في مجالات معينة.

1-2- اصطلاحا: يعرف بأنه الشخص المسؤول عن تنفيذ عملية التوجيه المدرسي والمهني، وهو مختص في التوجيه، ويعتبر أقدر الناس على جمع كافة المعلومات التي تخص الطالب واستغلالها أحسن استغلال بفرض توجيهه وذلك باعتماد على مبادئ وتقنيات علم النفس. (قنطاري، 2011، ص88-91)

1-3- التعريف الإجرائي :

المستشار هو الشخص المكلف بالتوجيه المدرسي والمهني ، يرشد و ينصح التلاميذ باختيار صحيح لمتابعة دراسة ما أو مهنة ما بما يتوافق و قدراتهم الشخصية و يرافقهم طيلة مشوارهم الدراسي.

2 - المهارات الاجتماعية:

2-1- اصطلاحا: هي الإمكانيات و القدرات التي تتوفر لدى الشخص و تمكنه من التعامل و التفاعل مع الآخرين في محيط بيئته أو بيئة مختلفة عنه، بحيث يتعامل مع هذه البيئة أيا كانت بكل تكيف و توائم.

و تعرفها منظمة الصحة العالمية على النحو التالي " المهارات الاجتماعية هي قدرات الفرد على السلوك التكيفي و الايجابي التي تجعله يتعامل بفاعلية مع متطلبات الحياة اليومية و تحدياتها".¹

¹-أنظر <http://www.feedo.net/QualityOfLife/Success/SocialSkills.htm>

2-2- التعريف الإجرائي للمهارات الاجتماعية:

حسب الدراسة التي نقوم بإجرائها فالمهارات الاجتماعية المقصودة هي المهارات التي تميز مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني و يساعده على أداء مهامه على أكمل وجه.

3 - السمات الشخصية و العقلية:

3-1- لغة: هي العلاقة المميزة للشخص من خلال ممارسته لدوره الفردي أو الاجتماعي في المجتمع. (سامر، 2003، ص28).

3-2- اصطلاحاً: يعتبر مفهوم السمة من الأبعاد الأساسية التي اهتم بها علماء النفس في مجال دراسة الشخصية ، باعتبارها من مظاهر السلوك الفردي ، بما يشير إليه من محددات الشخصية و نمطها عند الفرد، لهذا فقد تناول العديد من العلماء مثل ألبرت و كاتل تعريف السمة حيث تعددت تعريفاتهم و اختلفت في تحديد مفهومها و ذلك لاختلاف اتجاهاتهم و تخصصاتهم و نظرتهم إلى الشخصية.

تعريف ألبرت (Allport ,1986) و فيد أكد أن السمة عبارة عن تركيبات نفس عصبية لديها القدرة على استدعاء العديد من المثيرات الوظيفية بفاعلية، و المبادرة و التوجيه الفعال للعديد من صور السلوك التكيفي التعبيري.

تعريف كاتل (Cattell,1967) الذي يرى أن السمة هي مجموعة ردود الأفعال و الاستجابات التي يربطها نوع من الوحدة التي تسمح لهذه الاستجابات أن توضع تحت اسم واحد، و معالجتها بالطريقة نفسها في معظم الأحوال ، و السمة عنده كذلك جانب ثابت نسبياً من خصائص الشخصية، و هي بعد علمي يستخرج بواسطة التحليل العاملي لاختبارات الفروق بين الأفراد و هي عكس الحالة. (سامر، 2003، ص28).

3-3-التعريف الإجرائي:

السمات هي الخصائص الجسمية و النفسية و العقلية للأفراد الذين سيشغلون منصب
مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني نستنتجها من سلوكهم، تتسم بالدوام النسبي و
يشارك في الاتصاف بها مختلف الأفراد بدرجات متفاوتة، و لها خصائص معينة.

4 آلية:

4-1- لغة: نقول آل إليه الأمر أي رجع أو انتهى إليه، مثلا آلت إليه السلطة أو التركة

4-2-اصطلاحا: وسيلة للإدارة و لضمان تحقيق أهداف العمل أو لضمان الالتزام بعملية
معينة.

4-3- التعريف الإجرائي: من خلال دراستنا نقصد بكلمة آلية هي نموذج معين يحتوي بنود
و أسئلة محددة يتم إتباعه أثناء عملية انتقاء واختيار مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي
والمهني.

5 -الانتقاء و الاختيار:

5-1- اصطلاحا : تعتبر عملية الاختيار السليم للأفراد من أهم الأنشطة الخاصة بإدارة

الموارد البشرية، لارتفاع التكاليف التي تتحملها المؤسسة في حالة اختيارها أفرادا غير
أكفاء، أو حتى اختياره الأفراد أكفاً مع فشلها في الإبقاء عليهم، ويشير الاختيار إلى تلك
العملية التي تسمح بانتقاء الفرد المناسب من بين الأفراد المتقدمين لشغل الوظيفة. (عقون،
2007،ص42-43).

ويعتمد الاختيار على معايير محددة تشير إلى تلك الخصائص والصفات التي يجب توفرها
في المترشح لشغل الوظيفة استناد النتائج توصيف الوظائف وتخطيط الموارد البشرية، ومن
هذه المعايير مثلا: التعليم، الخبرة، الصفات الشخصية، القدرات الجسمية،...الخ.

5-2-التعريف الإجرائي:

هو العملية التي تتبعها وزارة التربية الوطنية الجزائرية في اختيار مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني ، وأهم المعايير التي تتبعها الوزارة في استقطاب و انتقاء مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني.

6 المختصين في مجال الإرشاد و التوجيه:

6-1- لغويا: يقال اختص فلان بالأمر و تخصص له إذا انفرد، و خص غيره و اختصه ببرّه.

6-2- اصطلاحا: المختص هو الشخص المؤهل علميا و مهنيا لتقديم خدمات في مجال تخصص محدد ، كأن نقول مختص اجتماعي ، أو مختص نفساني ، أو مختص في الطب والصيدلية.

6-3-التعريف الإجرائي :

المختص هو الشخص المؤهل علميا و مهنيا لتقديم خدمات في مجال الإرشاد و التوجيه المدرسي و المهني و هم فئة المفتشين في التوجيه و الإرشاد و مديري مراكز التوجيه والإرشاد و المستشارين الذين يملكون خبرة 10 سنوات فما فوق و الذين قاموا بتأطير مسابقات توظيف مستشاري التوجيه المدرسي و المهني مرة على الأقل.

الدراسات السابقة :

إن أهمية الدراسات السابقة تكمن في معرفة الموضوع المراد بحثه بدقة وكذا التعرف على الجوانب التي تمت دراستها من قبل ، وما هي النتائج التي توصلت إليها الدراسات حتى تعطي للباحث فكرة عامة عن كيفية تناوله للبحث المدروس وكذا الجانب النظري والإشكالي والأدوات التي سيستعملها أثناء الدراسة .

و من خلال البحث الاستطلاعي واستعراض أدبيات الموضوع المبحوث فيه و سعيًا منا لإنجاز بحث علمي يحيط بكل جوانب موضوع الدراسة فقد اعتمدنا الدراسات التالية:

الدراسة الأولى:

دراسة الباحثة "براهمية صونية " تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشاري التوجيه

المدرسي و المهني، حالة ولايتي قالمة و سوق أهراس. (براهمية صونية، قسنطينة، 2008)

انطلقت الباحثة من إشكالية أن العالم يمر بتغيرات و تحولات جوهرية خاصة في قطاع التربية و في مجال التوجيه بالذات، ما يستوجب وجود شخص مختص يكون ملما بمختلف أنواع المعارف التي تخص العملية التوجيهية ويعمل على تقديم يد العون للتلميذ، هذا الشخص هو أحد الموارد البشرية التي تعمل في المؤسسة التربوية، ويسمى "مستشار التوجيه المدرسي و المهني".

حيث طرحت الباحثة السؤال العام التالي:

كيف تؤثر الوضعية المهنية لمستشار التوجيه على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟

و طرحت الأسئلة الفرعية التالية :

كيف تؤثر الظروف المادية للمؤسسة على أداء مستشار التوجيه المدرسي و المهني؟

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

كيف تؤثر علاقة مستشار التوجيه المدرسي و المهني بالمتعاملين التربويين على أدائه؟
وأهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة هي:

1 - إن قياس تأثير الظروف المادية للمؤسسة) المتمثلة في الموقع الجغرافي

للمؤسسة، ومكتب مستشار التوجيه (على أداء مستشار التوجيه، بين أن أغلبية أفراد عينة البحث يجدون صعوبة في التنقل إلى مؤسسات مقاطعاتهم لا سيما مستشاري ولاية سوق أهراس، وتمثلت هذه الصعوبات حسب أفراد العينة في:

قلة المواصلات وبعد المسافة، ويؤثر هذين العاملين على مهام مستشار التوجيه بصفة عامة، وعلى مهنتي الإعلام، والمتابعة النفسية والاجتماعية بصفة خاصة.

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

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

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

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

-جدول استعمال الزمن الخاص بالتلاميذ لا يحتوي على حصص إعلامية، وبالتالي

يجد مستشار التوجيه صعوبة في برمجتها، فساعات الفراغ معظمها في المساء ونظرا لبعده المسافة وقلة المواصلات، لا يمكن للمستشار المكوث حتى الساعة الأخيرة هذا من جهة، ومن جهة أخرى أعضاء الفريق الإداري لا يؤدون دورهم في تبليغ التلاميذ بالحصص الإعلامية، وفي كلتا الحالتين لا يتمكن مستشار التوجيه من إجراء الحصص الإعلامية.

الدراسة الثانية :

دراسة الباحث عياش حمو "واقع التوجيه المدرسي في ضوء تطبيق إستراتيجية المقاربة بالكفاءات من وجهة نظر مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي "بولاية سطيف (عياش حمو، الجزائر، 2012)

حيث تحددت مشكلة الدراسة وتساؤلاتها فيما يلي:

- ما هي الكفاءات التي يساهم مستشار التوجيه في تنميتها لدى التلاميذ في مختلف مجالات عمله في ضوء تطبيق بيداغوجية المقاربة بالكفاءات ؟
- هل هناك اختلاف في وجهات نظرهم حول تنمية هذه الكفاءات باختلاف تخصصاتهم العلمية وخبراتهم المهنية ؟

وللإجابة على هذه التساؤلات وضع الباحث الفرضيات التالية:

- وجود اختلاف في وجهات نظر المستشارين باختلاف تخصصاتهم العلمية حول تنمية الكفاءات لدى التلاميذ في مجالات عملهم.
 - وجود اختلاف في وجهات نظر المستشارين باختلاف خبرتهم المهنية حول الكفاءات التي ينمونها لدى التلاميذ في مجالات عملهم.
- و قد أجري البحث على عينة مسحية من المستشارين تقدر ب (64) مستشارا يعملون في مختلف الثانويان بولاية سطيف بصفة دائمة
- حيث تم جمع بيانات الدراسة عن طريق الاستبيان الذي اشتمل على ثلاث محاور تتمثل في مجالات عمل المستشار(مجال الإعلام المدرسي، مجال التوجيه مجال التقويم و الدراسات)

وقد صيغت عبارات الاستبيان على شكل كفاءات .

و قد توصل الباحث للنتائج التالية :

- أن كل المستشارين يؤكدون على تنمية الكفاءات لدى التلاميذ في كل مجالات عملهم، ولكن هناك نسب متفاوتة في هذا التأكيد حيث كان مجال الإعلام المدرسي في المرتبة الأولى ثم مجال التوجيه، و في الأخير التقويم والدراسات.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر المستشارين بإخلاف تخصصاتهم العلمية حول تنمية الكفاءات لدى التلاميذ في مجالات عملهم.
- بمعنى أن للتخصص العلمي تأثير على وجهات نظر المستشارين.
- لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر المستشارين باختلاف خبرتهم المهنية حول تنمية الكفاءات لدى التلاميذ في مجالات عملهم.
- للخبرة المهنية ليس لها تأثير على وجهات نظر المستشارين

الدراسة الثالثة:

دراسة الباحث منير زكريا أحمد عدوان واقع سياسة الاختيار و التعيين و أثرها على المسار

الوظيفي للعاملين في المصارف العاملة في قطاع غزة.(منير زكريا أحمد عدوان،فلسطين،2011).

حيث هدف الباحث من الدراسة إلى التعرف على واقع سياسة الاختيار و التعيين و أثر ذلك على المسار الوظيفي للعاملين في المصارف ،و ذلك من خلال التعرف على عملية التحليل الوظيفي المتبعة في المصارف ، ووجود إستراتيجية واضحة لتخطيط الموارد البشرية ،و معرفة مهنية الإجراءات التي تقوم بها المصارف في عملية الاختيار والتعيين، و كفاءة الأفراد القائمين على ذلك

و قد انطلق الباحث من التساؤل التالي: ما واقع سياسات الاختيار و التعيين للعاملين في

المصارف العاملة في قطاع غزة و أثره على المسار الوظيفي؟

و بغرض الإجابة عن هذا السؤال طرح الباحث الفرضيات التالية :

1 توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين تحليل الوظيفة و بين المسار الوظيفي للموظف.

2 توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين وجود إستراتيجية واضحة لتخطيط القوى العاملة و بين المسار الوظيفي للموظف.

3 توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين مهنية إجراءات الاختيار والتعيين وبين المسار الوظيفي للموظف.

4 توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الأفراد القائمين بعملية الاختيار و التعيين و بين المسار الوظيفي للموظف.

5 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول سياسة الاختيار و التعيين وأثرها على المسار الوظيفي تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

و توصل الباحث على النتائج التالية :

- عملية التحليل الوظيفي المتبعة في المصارف تعتبر متحققة بصورة جيدة نوعا ما و تحتاج إلى تحسين.
- عملية التخطيط للقوى العاملة (تحديد الاحتياجات المستقبلية من الأيدي العاملة) تعتبر متحققة بصورة جيدة نوعا ما و تحتاج إلى تحسين.
- تعتبر مهنية إجراءات الاختيار و التعيين جيدة.
- أن القائمين على عملية الاختيار و التعيين من ذوي الكفاءة الجيدة.
- وجود مفهوم واضح لعملية تخطيط المسار الوظيفي.

الدراسة الرابعة:

دراسة الطالب إيهاب عبد الله جرعون، واقع سياسات الاختيار و التعيين في الوظائف الإدارية في وزارة التربية و التعليم العالي الفلسطينية في قطاع غزة و أثره على الولاء

التنظيمي. (عبد الله جرعون، فلسطين، 2009).

بنى الباحث دراسته على التساؤل العام التالي :

ما هو واقع سياسات الاختيار و التعيين في الوظائف الإدارية لدى وزارة التربية و التعليم

العالي الفلسطينية في قطاع غزة و أثره على الولاء التنظيمي؟

حيث تفرعت الإشكالية إلى التساؤلات التالية:

- 1- هل سياسات الاختيار والتعيين تتوافق مع الأسس و القواعد العلمية؟
- 2 هل لسياسات الاختيار والتعيين أثرا على الولاء التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في الوزارة؟

و بعد معالجة الفرضيات إحصائيا توصل الباحث إلى العديد من النتائج أهمها:

- 1 على الرغم من توفر سياسات الاختيار و التعيين في الوزارة، فإن هذه السياسات لا تضمن المنافسة الحرة و النزاهة بين المرشحين، و لا تعمل على تحفيز الكفاءات الإدارية، مما يؤدي إلى انكفاء بعض القيادات على نفسها.
- 2 ضعف الرقابة الإدارية من قبل الهيئات الرقابية و خاصة ديوان الموظفين العام، و أن ما يقوم به لا يعدو كونه إجراءات رقابية شكلية فهو يمارس دورا رقابيا شكليا في وضع و تنفيذ إجراءات الاختيار و التعيين للوظائف الإدارية و لا يؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة من الاختيار و التعيين للوظائف الإدارية.
- 3 تعتمد الوزارة أسلوب المقابلة الشخصية للمفاضلة بين المرشحين لشغل الوظائف الإدارية، ولا تعتمد بشكل مناسب على الاختبارات مما يفقد الوزارة و لجنة الاختيار والتعيين الفرصة في التعرف على بعض المهارات الخاصة لدى المرشحين.
- 4 لا يتمتع القائمون على الاختيار و التعيين لوظائف الإدارية بالكفاءة المطلوبة التي تمكنهم من أداء مهامهم بموضوعية مما يجعلها عرضة لبعض التجاوزات، وانخفاض مستوى النزاهة في عملية الاختيار و التعيين.

ما يستفاد من الدراسات السابقة :

لا يمكن للباحث أن يعدد الدراسات السابقة التي تناولت موضوع بحثه دون أن يذكر أوجه الاستفادة منها ونحن في بحثنا قد أفادتنا الدراسات السابقة كثيرا في عدة جوانب.

فدراسة الباحثة "براهمية صونية" حول تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي و المهني قد أفادتنا من حيث الإحاطة بكل جوانب عمل مستشار التوجيه المدرسي و المهني المادية و الأطر التنظيمية وكذا علاقاته مع المتعاملين التربويين ونلاحظ من خلال الأسئلة التي طرحتها الباحثة أنها استفاضت في الاهتمام بالجوانب المادية و أهملت الجانب الأساسي لعمل مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني ألا وهو مدى كفاءة مؤدي الوظيفة ، و مدى تمكنه من عمله؟ و هو ما نسعى للبحث عنه في موضوع دراستنا .

في حين أن الدراسة الثانية التي أجراها الباحث "عياش حمو" حول واقع التوجيه المدرسي في ضوء تطبيق إستراتيجية المقاربة بالكفاءات من وجهة نظر مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي قد أفادتنا في الجانب النظري أيضا لمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني و خاصة في جانب أهمية تخصص مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني في عمله و الصفات الواجب توفرها فيه، غير أن الباحث أهمل بدوره طريقة استقطاب و اختيار مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني كمورد بشري هام في المؤسسات التربوية و يجب أن تولى له عناية خاصة لاختياره.

أما الدراسة الثالثة فكانت دراسة الباحث "منير زكريا أحمد عدوان" حول واقع سياسة الاختيار و التعيين و أثرا على المسار الوظيفي للعاملين في المصارف في قطاع غزة حيث و رغم أن الباحث ركز على مجال عمله و هو إدارة الأعمال إلا أنه أفادنا في الاطلاع والتعرف عن قرب على سياسة الاختيار و التعيين في المصارف و انعكاسها على المسار الوظيفي للعاملين.

وأخيرا دراسة الباحث "إيهاب عبد الله جرغون" حول واقع سياسات الاختيار و التعيين في الوظائف الإدارية في وزارة التربية و التعليم العالي الفلسطينية في قطاع غزة و أثره على الولاء التنظيمي و هي دراسة في تخصص إدارة الأعمال كسابقتها إلا أنها أفادتنا في التعمق أكثر في سياسات الاختيار و التعيين للموارد البشرية في المناصب الإدارية خاصة و أن ميدان التطبيق كان الكوادر الإدارية لوزارة التربية و التعليم و نحن في دراستنا سنتناول اختيار و تعيين مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني و هو عضو إداري ينتمي لقطاع التربية و التعليم و بالتالي استطعنا أخذ فكرة كافية عن كيفية انتقاء و اختيار الكوادر التي تسير وزارة التربية و التعليم و ما ينعكس عليه هذا الاختيار خاصة على بقية الموظفين في كل القطاع .

الباب الأول:

الجانب النظري للدراسة

الفصل الثاني:

الاستقطاب و

الاختيار و التعيين

تمهيد :

إن عملية التوظيف هي أهم العمليات في المنظمات الحديثة، لأنها تقوم على حسن انتقاء المورد البشري، و هو المحرك الأساسي لأي وظيفة كانت، و النجاح في اختيار الأنسب للوظيفة هو نجاح في أداء الوظيفة، و تحقيق نتائج ايجابية مثلما تصبو إليه المنظمة.

و تعتبر وظيفة مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني وظيفة حساسة في القطاع التربوي ، لأنها تعنى مباشرة بالتلميذ و توجيهه السليم في اختيار مشروعه المهني بما يوافق قدراته و ميولاته و كذا بما يخدم اقتصاد البلد، لذا يجب أن يتم اختيار شاغل هذه الوظيفة بطريقة سليمة مما يمكنه من أداء جيد لمهامه بما ينعكس إيجابا على المجتمع ككل من حيث المساهمة في صناعة جيل ناجح و متصالح مع ذاته و مفيد لمجتمعه.

و في هذا الفصل سنتعرف على كيفية الاستقطاب و الاختيار منذ الإعلان عن الوظيفة إلى التعيين النهائي.

1- التوظيف :

هو مجموعة الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة لسد احتياجاتها الكمية والنوعية من الموارد البشرية من جهة، والحفاظ على القوى العاملة من جهة أخرى. ومصطلح التوظيف مصطلح عام يستعمل عادة للدلالة على كافة مراحل التوظيف. وتبدأ عملية التوظيف من التساؤل حول هل هناك فعلا حاجة للتوظيف؟ و ذلك عن طريق إيجاد تنسيق لا متناهي بين نتائج تخطيط الموارد البشرية ووصف الوظائف، حيث تقوم كل وحدة إدارية بالتعبير عن احتياجاتها الكمية والنوعية من الموارد البشرية.

(Bruno Legrix de la salle, Recruter ses collaborateurs , 2002, P, 65-66)

ويتم تحرير طلب التوظيف عادة من طرف المسؤول السلمي المباشر لموقع التوظيف، والطلب يعبر عن إشعار بالحاجة مصدر طلب التوظيف، ويتم إرساله إلى مصالح إدارة الموارد البشرية التي تتولى تحليل وثيقة الطلب وتتأكد من الحاجة الفعلية لاتخاذ قرار التوظيف بعد استفاد كافة الطرق الأخرى لسد العجز (إعادة تنظيم العمل وتوزيع المهام، الساعات الإضافية،...الخ)، وبعد ذلك يتم تحديد وصف دقيق للوظيفة استنادا لبطاقة الوصف، التي تبين خصائص المنصب وشروط شاغله، وذلك قصد تعبير أدق عن الاحتياجات، ثم تأتي مرحلة الاستقطاب حيث يتم البحث عن المرشحين وترغيبهم لسد الشواغر الوظيفية بالعدد والنوعية الملائمة وفي الوقت المناسب.

حيث يركز الاستقطاب على النشاطات التالي :

1- البحث عن المرشحين للوظائف.

2- تحديد سوق العمالة المستهدفة.

3- تهيئة مرشحين لعملية الاختيار.

مصادر الاستقطاب :بعد أن قامت المنظمة بتحديد احتياجاتها من الموارد البشرية فينبغي التفكير في المصادر التي سيتم الحصول منها على احتياجاتها وتنقسم مصادر الاستقطاب إلى مصادر داخلية وأخرى خارجية وتعرض فيما يلي لهذه المصادر :

101 : المصادر الداخلية :

والمقصود بالمصدر الداخلي في الموارد البشرية المتاحة داخل المنظمة ويمكن اللجوء لهذه المصادر في حالة الوظائف الإشرافية أو الوظائف التي تحتاج لخبرات قد لا تتوافر خارج المنظمة ومن أهم هذه المصادر :

● - الترقية : ويلجأ إلى هذا المصدر في حالة الرغبة في شغل بعض الوظائف إشرافية أو القيادية حيث يكون لهذا الأسلوب بعض المزايا مثل :

أ/ تحفيز العاملين لرفع قدراتهم بغرض الحصول على ترقية

ب / رفع الروح المعنوية للعاملين لشعورهم بالأمان الوظيفي وان منظماتهم توفر لهم فرص الترقى والنمو في المستقبل .

● - النقل الوظيفي :

ويكون هذا مصدرا للعمالة عندما تكون سياسات المنظمة في إدارة الموارد البشرية قائمة على تنويع خبرات العاملين فيها , وأيضاً عندما لا تتوافر تلك الخبرات في سوق العمل الخارجي .

● مخزون المهارات : ويستخدم هذا الأسلوب عندما يكون لدى المنظمة تصور كامل عن القدرات والمهارات المتوافرة لدى العاملين بها حيث يتم تحديد احتياجات كلوظيفة من الخبرات والمهارات والرجوع إلى مخزون المهارات للبحث عن من تتوافر فيهم تلك

المهارات والقدرات.(سهيلة محمد عباس, 2006 , ص 150)

- **إعلان داخلي :** عندما ترغب المنظمة في شغل بعض الوظائف في المستويات التنظيمية الدنيا فانه يكون من المفيد نشر حاجتها بلوحات الإعلانات وهذه الإعلانات يقرأها العاملون بالمنظمة وينشرون تلك الأخبار خارج المنظمة حتى يتقدم للوظيفة بعد ذلك من يجد في نفسه مواصفات شاغلها . (سهيلة محمد عباس, 2006 , ص 154)
- **02 : المصادر الخارجية :** ويقصد بها تلك المصادر التي تمد المنظمة باحتياجاتها من الموارد البشرية وقد يقصد بها أيضا سوق العمل , حيث تنقسم هذه المصادر إلى مصادر عديدة أهمها .
- **التقدم المباشر للمنظمة :** تستطيع المنظمة أن تحصل على مواردها البشرية من خلال الأفراد الذين يتقدمون لها مباشرة أو بالبريد بغرض طلب الوظائف وتقوم المنظمة بعد ذلك باحتفاظ البيانات طالبي الوظيفة و تصنيفهم حسب تخصصاتهم ومؤهلاتهم .
- **الإعلان :** تقوم المنظمة بإعلان عن حاجتها من الموارد البشرية في الصحف اليومية والمجالات و الدوريات المتخصصة وفي هذه الحالة ينبغي على المنظمة أن تختار وسيلة الإعلان التي تناسب الوظيفة المطلوب شغلها .
- **النقابات العمالية :** و يبرز أهمية دور النقابات العمالية كمصدر للموارد البشرية خاصة في المستويات الدنيا من الوظائف حيث تتحكم هذه النقابات في المعروض من العمالة في المهنة .
- **المنظمات المهنية :** تقوم بعض المنظمات المهنية بتأهيل أعضائها للعمل في مجالات معينة وبغرض التأهيل , نقوم بتدريبهم واحتياجاتهم ومنحهم شهادات وإجازات وتراخيص للعمل في مجال محدد.

- رابعا أساليب الاستقطاب : تتعدد أساليب استقطاب وجذب الموارد البشرية ويتوقف اختيار وسيلة الاستقطاب المناسبة على مستوى الوظيفي وحجم المنظمة والمنطقة التي تعمل لها .
- الإعلان : يتوقف اختيار الوسيلة المناسبة للإعلان على نوع الوظيفة المطلوبة شغلها وينبغي على مدير الموارد البشرية قبل أن يعلن عن الوظيفة يقوم بما يلي :
 - 1 - دراسة متطلبات شغل الوظيفة من حيث المؤهل وعدد سنوات الخبرة ونوعها .
 - 2 - تحديد المنطقة التي يرغب في اختيار العمالة منها .
 - 3 - اختيار وسيلة الإعلان التي تصل إلى اكبر عدد من القراء والمشاهدين .
 - 4 - إن يحدد العوامل التي تمثل عناصر جذب في الوظيفة كالمرتب وطبيعته وظروف العمل.... الخ .
- استخدام مستقطبين محترفين لهذا الغرض : وهؤلاء المستقطبين تتوافر لديهم معلومات كاملة عن أهم الأفراد في كل مهنة من المهن وجهات عملهم .
- دعوة المتقدمين لزيارة المنظمة: تقوم بعض المنظمات بجذب الأنظار إليها من خلال دعوة فئات معينة لزيارتها أو للتعرف عليها وذلك بغرض تقديم نفسها للمجتمع الذي تعمل فيه وهذه المنظمات غالبا ما تكون جديدة وبعض المنظمات الأخرى تقوم بعقد المؤتمرات.(أحمد ماهر، 1999، ص153)حيث تقوم من خلال هذه المؤتمرات بالتعريف بنفسها وبالمزايا التي تمنحها للعاملين بها حيث تختلف الرغبة داخل بعض الأفراد من ذوي التخصصات التي تحتاجها للاتحاق بالعمل بها .

2- مفهوم الاختيار و التعيين:

تعتبر عملية الاختيار الوظيفي عاملاً مهماً في نجاح أي منظمة نظراً لأهميتها وأهمية العنصر البشري المناط به ترجمة أهدافه وأهداف المنظمة في قالب موحد وهو تلك العمليات التي تقوم بها المنظمة لانتقاء أفضل المرشحين للوظيفة ويجب اعتماد مبدأ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص أمام جميع المرشحين وان يتم الاختيار على أساس الجدارة والاستحقاق ويجب أن يكون هناك نوع من الضبط عند اختيار الموظفين فالشخص المناسب في المكان المناسب.

كما تعتبر عملية اختيار الأفراد وتوظيفهم أهم خطوة في تكوين قوة عمل قادرة على الأداء فبعد حصر أنواع وعدد الوظائف والأعمال وعدد شاغليها وبعد تحليل تلك الوظائف ومعرفة متطلباتها وشروط أدائها تبدأ المرحلة اللاحقة وهي اختيار الأفراد الذين تتوفر فيهم لمواصفات المناسبة لتلك المتطلبات والشروط ، وبما يتفق مع ميولهم ورغباتهم بما يضمن وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ، الأمر الذي يحقق رفع مستوى الأداء والإنتاجية.

و قد جاء في كتاب إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي (عقيلي ، 2009 ، ص 307) ما يلي:

"الاختيار و التعيين عملية تنظيمية مخططة تأخذ شكل نظام متكامل،يتكون من عناصر أساسية هي : المدخلات، العمليات، المخرجات، و التغذية العكسية المرتدة، و تشتمل على أسس و قواعد علمية، و تسعى إلى انتقاء أفضل المتقدمين لطلب التوظيف ممن جرى استقطابهم، للتعيين في وظائف خالية داخل المنظمة، وفق مبادئ الموضوعية ، و العدالة ، و المساواة بين المتقدمين ، حيث يتم الانتقاء في ضوء مواصفات و شروط محددة بشكل مسبق مطلوب توفرها في من يتم انتقاؤه... و عملية الاختيار و التعيين ما هي في الحقيقة إلا عبارة عن تنبؤ مستقبلي يتعلق بتحديد مدى نجاح أو إخفاق المتقدمين للتوظيف من حيث

أدائهم و سلوكهم بأن واحد في وظائف متعددة (و ليس في وظيفة واحدة)، التي من المحتمل أن يشغلوها في المنظمة حاضرا و مستقبلا، و ذلك لتحقيق فاعلية الأداء التنظيمي..."

و قد استنتج ستة أبعاد للاختيار و التعيين بناء على هذا التعريف:

2-1-الاختيار و التعيين كعملية متكاملة:

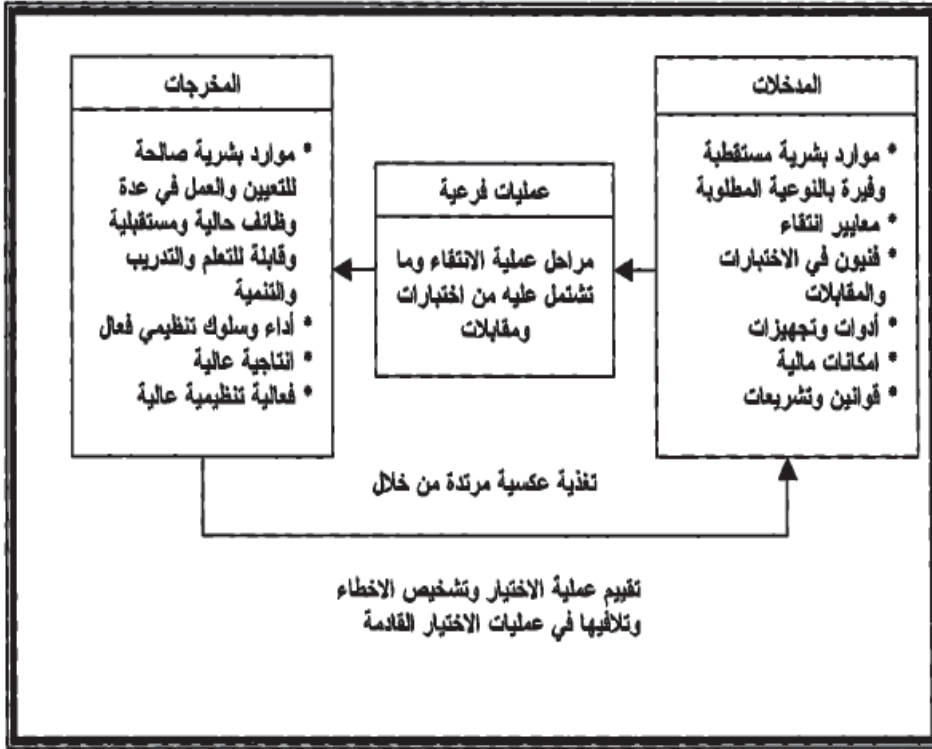
يوصف اختيار و تعيين الموارد البشرية بأنه عملية تتكون من مراحل أو إجراءات متعددة متسلسلة و متلاحقة، تهدف جميعها إلى جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات عن المتقدم طالب التوظيف، و تقييمها عن طريق معايير الانتقاء الموضوعية ، للتأكد من توفرها فيه، والحكم في النهاية عن صلاحيته لتعيين.

2-2-الاختيار و التعيين عملية نظامية:

يقصد بالنظرية أن عملية الانتقاء هي نظام يتكون من عناصر أربعة أساسية هي : المدخلات، و العمليات الفرعية، والمخرجات ، والتغذية العكسية المرتدة و فيما يلي شكل توضيحي يبين آلية هذا النظام و مكونات عناصره:

الفصل الثاني: الاستقطاب والاختيار والتعيين

الشكل رقم 01 : الاختيار و التعيين



المصدر : عمر وصفي عقيلي ، مرجع سابق، ص 309

2-3- تكلفة عملية الاختيار و التعيين استثمار مستقبلي:

ينظر في الوقت الحاضر إلى تكلفة عملية اختيار و تعيين الموارد البشرية على أنها استثمار مستقبلي له عائد كبير و ليست نفقة بدون عائد شريطة تنفيذها بشكل موضوعي علمي وموضوعي وعادل، و بافتراض أن العملية انتقت موارد بشرية مؤهلة و ذات كفاءة عالية، ويتمثل هذا العائد بفوائد متعددة أهمها:

- توفير موارد بشرية ذات إنتاجية عالية، وبإمكانها تحقيق الفاعلية في أداء المنظمة الكلي.
- موارد بشرية جيدة يسهل من انسجامها و تطبيقها للثقافة التنظيمية للمنظمة.
- الموارد البشرية الجيدة تكون عملية تأهيلها الأولي و تعليمها و تدريبها و تنميتها سهلة وذات تكلفة قليلة نسبيا.

2-4- كسر قاعدة الرجل المناسب في المكان المناسب:

إن الاختيار الآن يتم على أساس وضع مواصفات متنوعة و عريضة تسمح بانتقاء بشرية لديها تنوع في قدراتها و مهاراتها أي تخصصها واسع، ليؤهلها للعمل في وظائف متعددة داخل المنظمة حاضرا و مستقبلا، فنمط تنفيذ الأعمال في المنظمة المعاصرة اليوم ، يقوم على أسلوب عمل الفريق، الذي تطلب من الفرد ممارسة عدة مهام وأعمال داخل الفريق و المنظمة عموما.

2-5-رسالة المنظمة و ثقافتها التنظيمية معيار أساسي في الاختيار:

تتم عملية الاختيار وفق بعدها الاستراتيجي المعاصر، في ظل معايير انتقاء موارد بشرية تمتلك المواصفات التي تتسجم مع رسالة المنظمة و ثقافتها التنظيمية و إستراتيجيتها المستقبلية، أي أن عملية الاختيار تركز ليس على الحاضر، بل على المستقبل البعيد، فاختيار موارد بشرية يتوفر فيها هذه المواصفات، يحقق لها التكيف و التعايش السريع والسهل مع زملائها الذين يعملون حاضرا و مستقبلا في المنظمة.

2-6-مسؤولية الاختيار و التعيين مسؤولية مشتركة:

نظرا لحساسية اختيار الموارد البشرية الذي تؤكد أهمية العنصر البشري في العمل أحد أهم عناصر الإنتاج على الإطلاق، لم تعد إدارة الموارد البشرية تتفرد في انتقاء هذه الموارد، فالتوجه الآن يؤكد على ضرورة مشاركة الوحدات الإدارية المعنية التي سوف يعين فيها الأفراد الذين سيجري انتقائهم حيث تتحدد مشاركتهم في وضع معايير الانتقاء و المفاضلة بين المتقدمين للتوظيف، و في تنفيذ المقابلات معهم، و تقييمهم ، و إصدار الحكم النهائي حول مدى صلاحيتهم للتعيين في وحداتهم الإدارية، ففي ظل هذه المشاركة نضمن عدالة و موضوعية أكبر في عملية الاختيار ، كما نضمن أن من تم اختياره يتوافق مع متطلبات العمل الفعلية في المنظمة حاضرا و مستقبلا.

3- أهمية الاختيار و التعيين:

3-1- تكمن أهمية الاختيار في أنها توفر العمالة الصالحة ذات الكفاءة الجيدة التي يمكن عن طريقها تحقيق أهداف المنظمة

3-2- إن الاختيار السيئ من عوامل فشل الإدارة بينما الاختيار الجيد يضمن نجاحها والوصول إلى أعلى إنتاجية ممكنة .

3-3- يؤدي الاختيار الجيد إلى تخفيض نسبة الغياب

3-4- تخفيض معدل دوران العمالة أي التعويض عن القوى العاملة المفقودة نتيجة الإحالة إلى المعاش أو الانتقال إلى وظائف أخرى .

3-5- تكوين قوة عمل منتجة تتمتع بدرجة عالية من الرضا .

3-6- الكشف عن أنسب العناصر لشغل الوظائف المناسبة وفقاً لما يتمتعون به من قدرات ومهارات .

3-7- إن كفاءة عملية الاختيار تساعد في إعطاء مؤشر على قدرة إدارة الأفراد في تحديد سياسة الترقيات والتدريب .

3-8- تعتبر سياسة الاختيار امتداد لسياسة عملية التخطيط والاستقطاب للقوى العاملة وكذلك هي عامل مؤثر على سياسة التدريب في المستقبل .

3-9- تبرز أهمية الاختيار من خلال الاطلاع على المشاكل الناجمة عن سوء الاختيار والتعيين والتي أهمها الاختيار غير السليم الذي يكون سبباً لكثير من المتاعب للمنظمة وبالتالي التكاليف الإضافية المترتبة عليها.

4- أهداف الاختيار والتعيين : تتوجه معظم أهداف الاختيار وتعيين الموارد البشرية الكفيلة إلى تحقيق الحاجات الرئيسية التالية :

* حاجت المنظمة Organisation needs .

* حاجات الأفراد Individuel needs .

* الالتزام بقوانين العمالة : legalcompliance .

4-1- حاجات المنظمة : عن طريق اختيار وتعيين الأفراد الأكفاء للأهداف الإنتاجية فالمنظمة تختار وتوظف النخبة والنوعية من الأفراد وبغض النظر عن التكاليف التي تدفعها مقابل ذلك و إنما تهدف بالدرجة الأولى إلى رفع كفاءتها وفعاليتها الإنتاجية .

4-2- حاجات الأفراد : فالأفراد يردون الانضمام إلى المنظمات التي تؤمن لهم الوظائف والمهن التي تتناسب مع مؤهلاتهم وكفاءاتهم و طموحاتهم وتوقعاتهم , لذا لابد على المنظمة أن تتحمل مسؤوليتها تجاه الفرد الذي تم اختياره وتعيينه .

4-3- الالتزام بالقوانين والتشريعات : من الطبيعي أن تنفيذ أهداف الاختيار والتعيين بمبدأي المساواة والعدالة بحيث يعطي الأفراد الفرص المتكافئة للحصول على الوظائف بعيدا عن شتى أنواع التفرقة والتمييز بحيث يحصل الأفراد على شتى أنواع المنافع والتعويضات والترقيات بعدالة المنطق والقانون المطلقة .(حسين ، 2002 ، 196 - 197) .

5- معايير الاختيار و التعيين :

تشير إلى تلك الخصائص والصفات التي يجب توفرها في المترشح لشغل الوظيفة استنادا لنتائج توصيف الوظائف و تخطيط الموارد البشرية، ومن هذه المعايير مثلا : التعليم، الخبرة، الصفات الشخصية، القدرات الجسمية،... الخ .وغالبا ما يؤدي الاختيار والتعيين الذي يتم على أسس عملية بدلا من الأسس الشخصية إلى :

- تقليل من معدل دوران العمل و التكاليف الناتجة عنه؛
- تحسين مردودية المؤسسة وتجنب دفع الأجور غير المستحقة؛
- الإقتصاد في التكاليف الخاصة بجميع مراحل التوظيف؛
- ارتفاع الرضا الوظيفي لدى العمال وتوثيق الصلة بينهم وبين المؤسسة، لكون كل شخص قد وضع في مكانه الصحيح دون تحيز .

ولقد أصبحت المؤسسات أكثر وعيا بضرورة شغل كل وظيفة بالشخص الذي ليس فقط قادرا على أداء واجباتها، بل الشخص الذي فوق هذا مؤهل مزاجيا لشغل المنصب .

تقوم المؤسسة بانتقاء و تعيين أنسب المتقدمين لشغل الوظيفة وفق :

أ- **مستوى التعليم:** كل وظيفة من الوظائف تتطلب مستوى معين من التأهيل العلمي، ويكون هذا التأهيل محدد في بطاقات تصنيف الوظائف، وتقوم إدارة الموارد البشرية بتحديد المستوى العلمي المطلوب قبل الإعلان عن شغل الوظائف ويتطلب ذلك تحديد نوع المؤهل الدراسي والتخصص الدراسي وقد يتطلب الأمر أحيانا تحديد جهة التخرج.

ب- **الخبرة السابقة:** يفضل معظم أصحاب الأعمال الأفراد الذي تتوفر فيهم خبرة سابقة بالعمل الذي يلتحقون به وذلك لأن الخبرة السابقة تجعل العمل أمرا سهلا بالنسبة لطالب الوظيفة كما أنها تعتبر مؤشرا لإمكانية نجاح الفرد في عمله مستقبلا.

ت- **الصفات البدنية الجسمانية:** تتطلب بعض الوظائف صفات جسمانية معينة مثل: الطول، القوة، أو بعض الصفات التي تتعلق بالجمال والأناقة فعلى سبيل المثال نجد أن شركات الطيران تتطلب مستوى معين من الجمال كشرط للتعيين في وظيفة حيوية، ونجد بعض المؤسسات تميل إلى الرجال أكثر من النساء في وظائف معينة داخل الأقسام، ويرجع ذلك إلى قسوة ظروف العمل في تلك الأقسام.

ث- **الصفات الشخصية:** تشير الصفات الشخصية إلى نمط شخصية الفرد كما تشير إلى بعض البيانات الشخصية عن الفرد إلى هذا النمط فعندما يكون الفرد متزوج ولديه أولاد فإن ذلك يفترض أن يكون هذا الشخص مستقرا نفسيا وبالتالي احتمال تركه للوظيفة يكون أقل من احتمال ترك الأعزب للوظيفة، ومن البيانات التي تشير إلى الشخصية العمر، فالأفراد متوسطي الأعمار يفترض أنهم أكثر استقرارا واعتلى إنتاجية.

ج- **المعرفة السابقة بالشخصية:** إن المعرفة السابقة بالشخص تلعب دورا هاما في اتخاذ قرار الاختيار فبمراعاة الاشتراطات السابقة فغنه عند تقديم المتقدم للعمل إلى إدارة

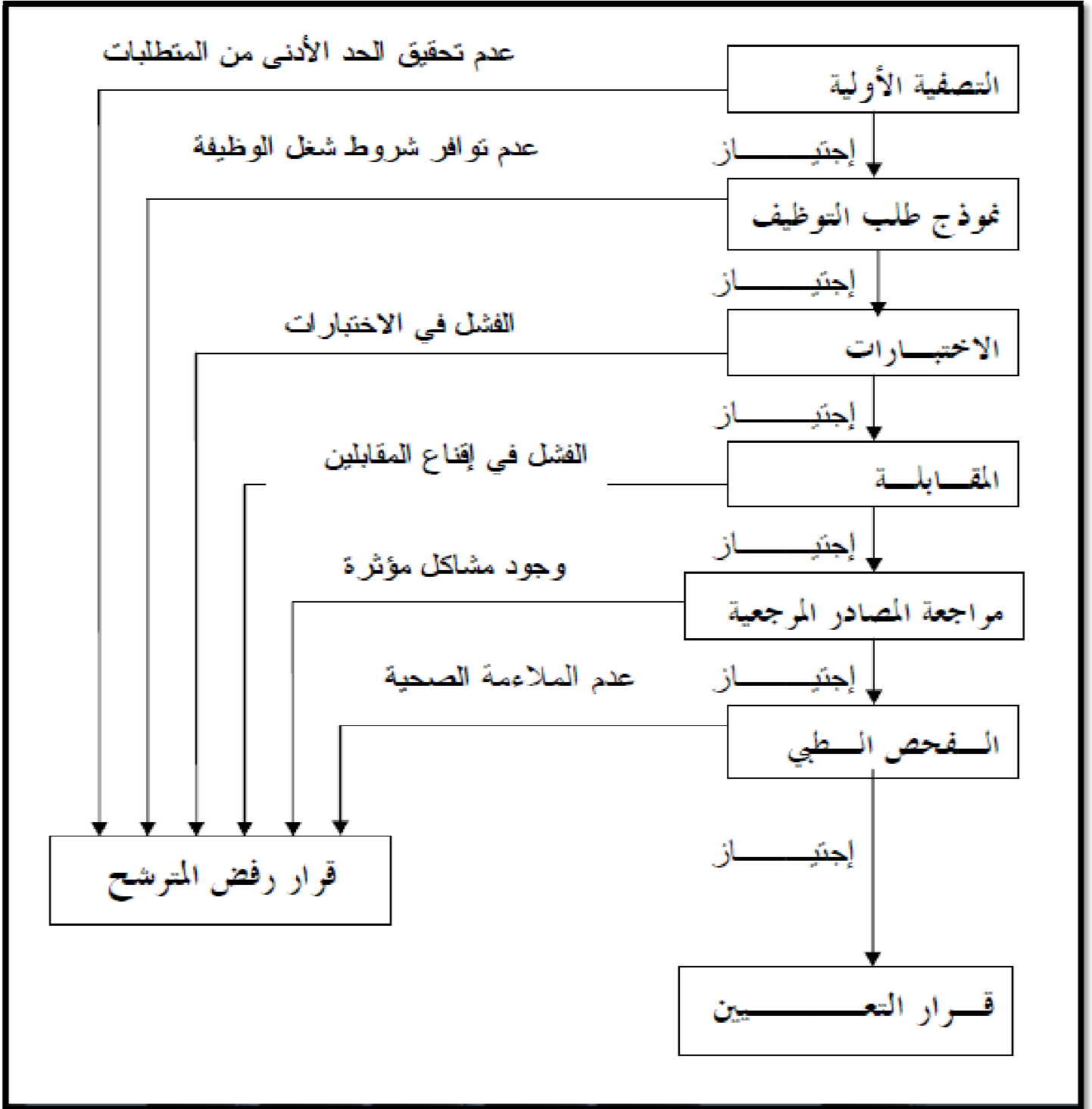
الموارد البشرية وذلك من خلال إحدى المعارف أو الأصدقاء، فإنه لا شك تكون فرصته أفضل من شخص آخر استوفى الشروط السابقة بنفس المستوى. (أحمد ، 2003 ، ص 158).

6-خطوات الاختيار و التعيين:

ليس هناك مراحل موحدة و متسلسلة يمكن أن تتبعها كل المؤسسات في عملية اختيار و تعيين مواردها البشرية، إذ أن غالبية المؤسسات تستعمل أكثر من وسيلة و تخطو خطوات متباينة لكي تحصل على معلومات كافية عن المترشحين، و لكن في الغالب، فإن خطوات عملية الاختيار تأتي متسلسلة و تعبر عن محطات منقطعة، ولكنها خاضعة لجملة من الاعتبارات قبل صدور القرار النهائي بشأن العملية، بمعنى أن كل مرحلة من مراحل الاختيار و التعيين هي فضاء لاتخاذ قرار إما بالتوقف و استبعاد بعض المترشحين، أو بالاستمرار في عملية تقييم المترشحين الذين يجتازون هذه المرحلة بنجاح. و تهدف أيضا كل مرحلة في عملية الاختيار إلى زيادة معرفة المؤسسة بالمترشح من حيث تاريخه و خبراته السابقة و قدراته و دوافعه،... الخ، بالقدر الذي يسمح لمتخذي القرار بتوسيع نطاق معلوماتهم عن المترشح قبل اتخاذ قرار الاختيار النهائي، ويمكن أن نوضح مراحل الاختيار و التعيين فيما يلي.

الفصل الثاني: الاستقطاب والاختيار و التعيين

الشكل 2: مراحل الاختيار و التعيين للمورد البشري



6-1- المقابلة الأولية:

تعد المقابلة الأولية ضرورية عندما لا يكون لدى المنظمة برنامج مخطط له في اختيار الأفراد ومن خصائص هذه المقابلة قصرها، أي أنها لا تستغرق فترة طويلة حيث تتم

الفصل الثاني: الاستقطاب والاختيار و التعيين

ملاحظة يعد الجوانب المظهرية في المتقدم للوظيفة كالمظهر العام واللباقة في التحدث ومعرفة خبراته السابقة وفي بعض الأحيان يتم إعداد استمارة خاصة تحتوي (سهيلة ، 2003، ص 120) على أسئلة يتم الإجابة عليها من قبل المتقدم للعمل، وإذا كانت المعلومات تشير إلى استحقاق المتقدم في التعيين يمكن إعطاؤه استمارة طلب تعيين لمثلها.

6-2- استمارة طلب التعيين:

تحتوي استمارة طلب التعيين على فقرات معدة للحصول على معلومات عن الافراد من ناحية المستوى التعليمي والعمر والجنس والخبرة السابقة في الوظيفة والحالة الاجتماعية وعدد الاطفال وغيرها من الفقرات والنموذج التالي يوضح شكلا من اشكال هذه الاستمارة. (سهيلة ، 2003، ص 120).

شكل رقم 03: نموذج طلب التوظيف. (أحمد ماهر، مرجع سابق، ص 161).

الاسم و اللقب.....

تاريخ الميلاد.....

العنوان.....

مكان الميلاد.....

ماهي الدرجات العلمية التي حصلت عليها؟.

الدرجة التعليمية	اسم المدرسة أو الجامعة	من سنة	إلى سنة	الشهادة

المعرفة باللغات

الفصل الثاني: الاستقطاب والاختيار و التعيين

التحدث			الكتابة			اللغة
متوسط	جيد	ممتاز	متوسط	جيد	ممتاز	
			ط			

الوظائف السابقة

أهم المسؤوليات	الأجر	إلى	من	الوظيفة	مكان العمل

التدريب والخبرة:

أهم مكونات	المكان	السنة	نوع التدريب

6-3- اختبارات الاستخدام:

يقصد بالاختبار مراحل منتظمة لملاحظة سلوك الفرد ووصفه بمساعدة مقياس مدى

رقمي. (الصيرفي، 2003، ص 261).

وهي "وسيلة تجمع معلومات من طالبي العمل وتقييمها على ضوء متطلبات العمل لمعرفة

استعدادهم وخبراتهم ودوافعهم، وبالتالي قدرتهم على الأداء للوظيفة المتقدمين شغلها". (عقيلي،

مرجع سابق، ص 38)

وتتمثل أهمية اختبارات الاستخدام في كونها الأدوات الرئيسية التي تمد الإدارة بالمعلومات الموضوعية حول أداء الأفراد المتقدمين للوظيفة ومتطلبات ومواصفات الوظيفة.

ولغرض توفير الموضوعية في الاختبارات لا بد من توفر الصدق والثبات فيها:

أ- **ثبات القياس:** يقصد بالثبات هو الحصول على درجات ونتائج ثابتة في كل وقت يستخدم فيه المقياس في نفس الأشخاص، فإذا تم تطبيق المقياس على المتقدمين للوظيفة في أوقات مختلفة وكانت النتائج متطابقة في كل مرة أو متقاربة، عند ذلك يتم الحكم على المقياس المستخدم (الاختبار) بأنه اختبار يتمتع بالثبات.

ب- **الصدق:**

يقصد بالصدق إمكانية التمييز عند تطبيق المقياس بين الأداء المرضي والأداء غير المرضي، أي بمعنى آخر أن الاختبار الصادق هو ذلك الاختبار الذي يقيس فعلا ما هو (سهيلة محمد عباس، مرجع سابق، ص 123). مطلوب من المتقدمين للوظيفة وفق متطلبات وخصائص الوظيفة.

أنواع الاختبارات:

هناك أنواع عديدة من الاختبارات يمكن للمنظمة استخدام بعض أو كل منها حسب عوامل متعددة منها: نوع وطبيعة الوظائف، نوع وطبيعة التكنولوجيا المستخدمة في المنظمة، الإستراتيجية التنظيمية.

أولا: الاختبارات التحريرية:

تعد الاختبارات التحريرية من المداخل المهمة في قرارات التعيين وتتنوع هذه الاختبارات وفقا للفائدة المتوفرة والمحددة لكل منها، فكل اختبار غرض معين ومن أنواع الاختبارات التحريرية ما يلي:

1- الاختبارات النفسية:

تعين هذه الاختبارات السمات الشخصية للأفراد كالاستقرار النفسي والعاطفي ودرجة الذكاء والاستعداد، ومن أنواع هذه الاختبارات اختبارات الذكاء التي تقيس قابلية الأفراد على الفهم ويمكن المقارنة بين العمر العقلي للفرد مع العمر الزمني وهناك اختبارات للقابلية الذهنية، حيث يتم استخدام أسئلة يتم الإجابة عليها من قبل الأفراد وتحدد الدرجات التي يحصلون عليها وتحول غالبا هذه الدرجات إلى نسب مئوية ومن ثم تقديم المتقدمين للوظيفة وفق هذه النسب.

2- اختبارات الاستعداد: يقيس هذا الاختبار قابلية الفرد العامة للتعليم، ولذلك فإن هذا الاختبار يستخدم للكشف عن إمكانية الفرد لتعلم الوظيفة وأسسها لا سيما في الوظائف التي تتطلب الدقة والضبط كالبرمجة ومعالجة المعلومات في الحاسب الإلكتروني.

إن هذا الاختبار ذو أهمية في تمييز القدرات التحليلية والرياضية لدى الأفراد المتقدمين للوظائف وهي بمثابة تنبؤات لإمكانية الفرد في التطوير المستقبلي في عمله. (سهيلة محمد عباس، مرجع سابق، ص 128-129).

3- اختبارات الميول:

تكشف عن ميول ورغبات الأفراد اتجاه الأعمال ومن أهم هذه الاختبارات

- اختبار الميول المهنية الخاصة بجامعة مینوستا الأمريكية.

- اختبارات المحددة للقابليات إذ تقيس هذه الاختبارات درجة رغبة الفرد في العمل المحدود وإمكانية التعلم في مهنة معينة.

4- اختبارات الشخصية:

تقيس هذه الاختبارات بعض جوانب الشخصية الفرد أو مزاجه وهي قريبة أشبه من اختبارات الميول من حيث أن كليهما لا يعطي الإجابة الصحيحة أو الخاطئة بدرجة واضحة

فهي مهمة للتنبؤ فيها إذا كان الفرد يمتلك القدرة على تقبل المواقف المعقدة ومدى تكيفه واندماجه مع الآخرين وقدرته على التفاعل والاتصال وإقامة العلاقات الإنسانية فهذه الاختبارات ذات أهمية للأفراد المتقدمين للوظائف التي تتخذ بالتفاعل المباشر مع الآخرين كالوظائف البيئية والإدارية... الخ.

5- اختبار المعرفة: تقيس هذه الاختبارات المعرفة والمعلومات التي يمتلكها الأفراد كاختبارات الرياضيات للمحاسبين واختبارات الأحوال الجوية لكابتن الطائرة.

ثانيا: اختبارات المماثلة في الأداء:

تقيس هذه الاختبارات قابلية المتقدم للوظيفة لعمل بعض مهام الوظيفة أو كلها واختبار الطباعة يعد مثلا واضحا لهذا النوع من الاختبارات وكذلك اختبارات العمل على الآلة الحاسبة وهذه الاختبارات تتطلب من المتقدم شغل الوظيفة ممارسة العمل فعليا وتتم مقارنة مهارته وقابليته أثناء الأداء مع معايير الأداء المحددة وفق عملية تحليل الوظيفة ومن (سهلة محمد عباس، مرجع سابق، ص 129-130). أهم أنواع اختبارات المماثلة في الأداء ما يلي:

1- اختبارات عينة العمل:

بموجب هذا الاختبار تتم إناطة مهام معينة للفرد المتقدم للوظيفة ويطلب منه تنفيذها وتتم مقارنة أسلوب ونتائج التنفيذ مع المعايير المحددة موضوعيا بكيفية ونتائج الأداء في تلك الوظيفة.

إن عينات العمل من بين الاختبارات الأكثر موضوعية في التنبؤ بقدرات المتقدمين للوظائف ومن الممكن القول إن السلبية الوحيدة التي تكشف هذا النوع من الاختبارات هو الوقت والتكلفة، إذ أنها تتطلب وقتا لتحليل الوظيفة إلى مكوناتها الأساسية ومن ثم تحديد المعدلات القياسية للأداء.

2-مراكز التقييم:

يتم للأفراد إجراءات محددة في هذه المراكز تحدد قابلياتهم وقدراتهم في أداء الوظائف التي سيرشحون إليها.

إن أسلوب مراكز التقييم من الأساليب الحديثة في اختبار المديرين للمواقع الإدارية المختلفة وفق ما يمتلكونه من قابليات وقدرات يتم تحديدها وفق الإجراءات التالية:

1- يتم ضم المستخدمين للوظائف الإدارية إلى الورشة الخاصة بالعمل الإداري ومراكز التقييم.

2- يتم ترشيح بعض الاستشاريين من الاختصاصيين والمديرين المتمرسين لمتابعة أداء المرشحين من المديرين وغالبا يكون عدد الاستشاريين من (6-8) استشاري.

3- إعداد أسئلة للمستخدمين ووضعهم في مواقف للكشف عن إمكانياتهم في حل المشكلات اليومية والمفاجئة وكيفية اتخاذ القرارات بصددها وكذلك مناقشة الأدوار الإدارية المختلفة معهم.

4- تسجيل النتائج والملاحظات حول سلوكيات المرشحين بشكل تحريري أو من خلال أجهزة العرض والتصوير ومن ثم تلخيص كافة النتائج.

5- ترتيب المرشحين حسب النتائج بهدف اختيار المديرين الذين تكون درجاتهم أعلى من غيرهم. (سهيلة ، مرجع سابق، ص 130-131)

المقابلة: تعتبر المقابلة من الوسائل الأكثر شيوعا لتقييم المترشحين بعد اجتيازهم للاختبارات بنجاح، والمقابلة تهدف إلى الكشف) والتأكد (عن بعض خصائص المترشح التي لا يمكن أن تبينها الاختبارات والتي تعد من مستلزمات شغل الوظيفة، وتأخذ مقابلة التوظيف عدة أشكال منها:

-المقابلة الموجهة) المخططة : (وهي النوع المستعمل غالبا في اختيار المترشحين وتقييمهم، حيث يتم إعداد نموذج عام يتضمن عددا من الأسئلة والخطوط العريضة التي يتم مناقشتها في المقابلات مسبقا، الأمر الذي يسمح للمقابل من السيطرة والتحكم في المقابلة بطريقة تساعده على تغطية المعلومات المطلوب معرفتها عن المترشح في شكل منظم 2

-المقابلة غير الموجهة) غير المخططة : (وهنا يتم تحديد البنود العريضة لموضوع المقابلة دون وجود لأسئلة معدة مسبقا يلتزم بها المقابل، حيث يكون له الحرية في طرح أسئلة يرى أنها لازمة لجمع معلومات عن المترشح، مع إعطاء أيضا حرية أكبر للمترشح في الإجابة عن هذه الأسئلة

-المقابلة المختلطة :وهي تجمع بين خصائص المقابلة الموجهة وغير الموجهة، حيث تحدد قائمة الأسئلة مسبقا ولكن لا تعتبر موجهة يسترشد بها القائم بالمقابلة، حيث تعطى له الحرية في توجيهها مع إمكانية الإضافة إلى هذه الأسئلة أو الحذف منها، وفقا لما يراه مناسباً للكشف عن الخصائص المرغوبة .وبالتالي فهذا النوع من المقابلات يتميز بالمرونة ويؤدي إلى إحداث تفاعل بين المقيم .والمترشح مما يسهل تحديد مدى ملاءمة الفرد للوظيفة الشاغرة

وينبغي أن نؤكد على أنه يجب أن يكون هناك تخطيطاً إعداداً مسبقاً للمقابلة قبل إجرائها، ويتضمن ذلك تحديد الهدف من إجرائها ووقتها ومدتها ونوع المعلومات اللازم الحصول عليها وكيفية توزيع الأدوار أثناء سريان المقابلة بين المقابلين أنفسهم وبين المقابلين والمترشح،...الخ

ولنجاح المقابلة، يجب تحضير الشروط المادية والسيكولوجية لإنجاحها مثل

-الاستقبال الجيد للمترشحين والتحديد الدقيق لمكان وزمان المقابلة؛

-إشعار مكتب الاستقبالات بتوجيه المترشحين إلى الأماكن المخصصة؛

-إعلام أعضاء لجنة المقابلة مع توفيرهم بكافة المستلزمات؛

الفصل الثاني: الاستقطاب والاختيار و التعيين

-توفير الشروط الضرورية التي تضمن عدم مقاطعة أو تعطيل الحوار كالهاتف والزيارات
مثلاً؛

-تدوين المعلومات،...الخ.

جدول رقم 01: يبين مشتملات المقابلة:

الموضوع	التفصيل	ملاحظات
المقدمة	- تقديم الفرد للعمل - تحديد الهدف - نوع المقابلة ..الخ	قبل بداية المقابلة - تقديم القابل للمتقدم - التأكد من أن الوظيفة معروفة ككل عام للمتقدم - شرح طبيعة عمل المقابلة * أن يتم ذلك في فترة قصيرة نسبياً
بيانات شخصية	السن تاريخ الميلاد مكان الميلاد محل الإقامة الجنسية .. الخ	* عندما يطلب من المتقدم أن يقدم نفسه ويحدد أهم البيانات الشخصية مثل السن .. الخ ذلك يجعله يطمئن ويبدأ في التحدث. * تعطى فكرة جيدة عن ماضي المتقدم وخلفيته .
التعليم ابتدائي إعدادي ثانوي جامعي	المدارس ، الجامعات التي تخرج منها ومتى ، المواد التي درسها ، نتائج الامتحانات	* تعدد المدارس والشهادات يعطى فكرة عن قدرة المحتملة للفرد لأداء العمل الجديد مستقبلاً * عمق المناقشة سوف يعتمد على عمر المتقدم .

الفصل الثاني: الاستقطاب والاختيار و التعيين

<p>* شرح وتوضيح ماضي المتقدم الوظيفي . * أسباب ترك العمل أو الأعمال السابقة .. *الخبرة والمهارات المكتسبة ونوعيتها . *هذا يؤثر على المتقدم وا مكانياته المستقبلية .</p>	<p>الوظائف التي سبق وان عمل بها مرتبة ترتيباً زمنياً . كذلك تواريخ الابتداء الانتهاء من كل منها . طبيعة المسؤوليات والواجبات لكل وظيفة وسبب ترك أو تغيير هذه الوظيفة .</p>	<p>الاستخدام</p>
<p>* مقياس للحكم على نوع الشخصية وقدراتها . * معرفة الأماكن التي سافر أو انتقل إليها ورأيه فيها .</p>	<p>في المنزل في النادي .. الخ بصفة فردية أو جماعية</p>	<p>الأنشطة والهوايات</p>
<p>تغطي عديد من الجوانب البسيطة إلى المعقدة .</p>	<p>أي معلومات تكون مفيدة لوظيفة معينة</p>	<p>متنوعات</p>
<p>قبل الانتهاء من المقابلة يجب التأكد من أن المقابل لديه الفرض الكافية لمعرفة الوظيفة والتنظيم وطبيعة العمل . كما انه لديه توجيه أية أسئلة يراها ضرورية</p>	<p>دعوة المتقدم إلى : * إضافة أي معلومات يرى ضرورة ذكرها . * توجيه أي سؤال إضافي</p>	<p>الانتهاء</p>

-**الفحص الطبي** : وتمثل المرحلة الأخيرة في عملية الاختيار، ويكمن الغرض منها في التأكد من سلامة المترشحين ومدى توافر اللياقة الصحية لديهم للقيام بالعمل على الوجه المطلوب، ويتم الفحص الطبي للمترشحين لدى جهات طبية متخصصة.

-**اتخاذ قرار التعيين** : يعتبر التعيين المرحلة الأخيرة من مراحل اختيار وتعيين الموارد البشرية، حيث قد يمر الفرد بفترة تجريب قبل التعيين النهائي، ويتم اتخاذ قرار التعيين من هيآت عليا في الغالب، ويتضمن هذا القرار بنود عقد العمل) حقوق وواجبات كل من الهيئة المستخدمة والموظف (والذي يتم عرضه للموظف ومناقشته، ويبقى أن يحتفظ هذا الأخير بحق الاستفسار عن كل بند قبل الموافقة عليها(مضائه).

ثامنا: التوجيه والإدماج:

بعد اتخاذ قرار التعيين، يتم استقبال الفرد في المؤسسة، وتتولى إدارة الموارد البشرية (أو ممثل عنها) عملية الاستقبال وتوجيه الفرد إلى رئيس القسم أو مدير الوحدة الإدارية التي سيعمل بها، ويزود هذا الأخير الموظف الجديد بمعلومات وافرة عن زملائه والوظيفة التي سيشغلها وعن طبيعة النشاطات التي سوف يقوم بها وعن ظروف بيئة العمل، وقد يتحدث الموظف بدوره عن مستقبله الوظيفي مثلا والفرص المتاحة أمامه، ويترك له حرية الاستفسار حول كافة المشاكل والقضايا التي قد يواجهها أثناء ممارسته للعمل المطلوب منه.

وقد تستدعي عملية الاستقبال والتوجيه إعداد ملف يشمل كافة المعلومات الضرورية عن المؤسسة وتسليمه للموظف الجديد لكي يتعرف أكثر على المؤسسة) مثلا معلومات عن أنواع المنتجات، الأسواق المتعامل معها، مركز المؤسسة في السوق، الهيكل التنظيمي للمؤسسة، أرقام الهاتف الخاصة ببعض الأقسام، نظام العمل واستراتيجية المؤسسة،... الخ)، إضافة إلى مروره من مكتب لآخر ومن قسم لآخر مع تقديم وثائق تعريفية عن الأقسام والمصالح وطبيعة العلاقات الرأسية والأفق.

نموذج متكامل عن إجراءات ومراحل الاختيار والتعيين لمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني:

أولاً :الإعلان عن المنصب ضمن :

في هذه المرحلة تقوم مصلحة المستخدمين بوزارة التربية الوطنية بالإعلان على عدد المناصب المطلوبة في وظيفة مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني.
ثانياً :ملء طلب التوظيف:

في هذه المرحلة يقوم المتقدم بملء طلب التوظيف والذي يتضمن بعض المعلومات الشخصية، التعليم والمؤهلات، الحالة الاجتماعية وغيرها من المعلومات.
ثالثاً :دراسة الطلبات :

على أن يكون بشكل عام ودراسة مدى مطابقة المواصفات العامة للأفراد مع الشروط العامة للوظيفة.
رابعاً : الاختبارات :

بعد أن يتم تحديد مدى صلاحية طالب العمل بشكل عام من خلال إجراءات الاختيار السابقة يأتي الإجراء التالي والذي يتضمن مدى صلاحية الشخص بشكل دقيق لشغل الوظيفة الشاغرة وتتمثل أهم أنواع الاختبارات المستخدمة من قبل المركز لتجاوز هذه المرحلة:

أ . اختبار التخصص : يهدف هذا النوع من الاختبارات إلى قياس معارف طالب الوظيفة في مجال تخصصه و مدى تمكنه منها، خاصة و أن ميدان عمل مستشار التوجيه و الإرشاد تتطلب استخدام مهارات و تقنيات علم النفس و الاجتماع لمرافقة التلاميذ في بناء مشروعهم المستقبلي، و مساعدتهم على الاندماج و التكيف في محيطهم الدراسي.

ب . اختبار الثقافة العامة: حيث يتم قياس مدى تحكم المترشح لمنصب مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني من المواضيع العامة التي تجري في محيطه عالميا أو وطنيا، ما يمكننا من معرفة مدى اطلاع المترشح على المستجدات لأنه يتطلب منه المرونة و سرعة التجاوب مع التلميذ و الإجابة عن أسئلته.

ج . اختبار الإعلام و الاتصال :

لأن عمل مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني يتطلب منه الإلمام بالتقنيات الحديثة، حيث أغلب عمله متعلق بجهاز الحاسوب و ببرامج محددة مثل برنامج الوافي للتوجيه ، و هو ما يتطلب من المترشح للوظيفة أن يلم بالحد الأدنى من متطلبات العمل على جهاز الحاسوب.

د- اختبار اللغات : لقياس مدى تمكن المترشح لوظيفة مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني من لغة ثانية، لأن تمكن المترشح من لغة ثانية أمر مهم للاطلاع على مختلف المستجدات في وظيفته.

خامساً :مقابلة الاختيار:

يخضع المتقدم لمقابلة الغاية منها جمع معلومات إضافية عن الشخص والتأكد من صحة المعلومات التي تقدم بها في الطلب.

سادساً : المفاضلة بين الناجحين في الاختبارات

بعد الانتهاء من الإجراءات والمراحل السابقة تأتي عملية المفاضلة بين المتقدمين للوظيفة والذين نجحوا في جميع مراحل الاختبار التي شرحناها سابقاً وتكون عملية المفاضلة وفق العديد من المعايير تحدد حسب طبيعة الوظيفة ومنها على سبيل المثال: (نتائج الاختبارات . الدرجة العلمية ، المعدل السنوي للمسار الدراسي ، السن ، متزوج أو أعزب...)

سابعاً : التعيين

- بعد الانتهاء من كل المراحل السابقة تأتي عملية التعيين التي تتضمن تحديد الأشخاص المناسبين لشروط الوظيفة وللجهة المستقطبة وذلك من خلال إرسال المعلومات عن هؤلاء الأشخاص للإدارة العليا (مديريات التربية لكل ولاية) حيث يتم القيام باقتراح وتزكية الأشخاص المناسبين الذين تم ترتيبهم تفضلياً حسب النتائج و يتم إصدار مقررات تعيين تبلغ بها المؤسسات التربوية التي عين بها الناجحين.

خلاصة الفصل:

إن الهدف الأساسي من عملية اختيار الأفراد للوظائف هو التقليل من الأخطاء وتعيين أولئك الذين تتوافق مهاراتهم وقابليتهم مع متطلبات الوظائف التي سيشغلونها مستقبلاً،

ولذا فإن عملية التوظيف تعتبر من أهم أنشطة إدارة الموارد البشرية لأنها تهدف إلى توفير أفضل العناصر من ذوي الكفاءات والمؤهلات الممتازة وتعود أهمية عملية التوظيف لإدارة الموارد البشرية في منع أو التقليل من توظيف الشخص غير المناسب والذي سيكلف المنظمة الكثير جداً إضافة إلى تكلفته على المنظمة من حيث الراتب والبدايات فهناك تكلفة قد تكون أكبر من ذلك وهي التكلفة التي تترتب على الخسائر الناتجة عن إصدار القرارات الخاطئة و التي يقوم بها الشخص المعين، ففي مجال عمل مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني يكلف الخطأ خسارة مسار دراسي لتلميذ ذو قدرات محدودة إلى تدميره نفسياً و خسارتنا لمورد بشري كان سيبرع في مجال يحبه لو وجه إليه، كما أن الخطأ في التعامل مع الأطفال الموهوبين أيضاً يؤدي إلى إهدار طاقاتهم في مجالات أدنى من قدراتهم، و بالتالي خسارة كفاءات مستقبلية،

إن الاعتناء باختيار المورد البشري المناسب لمنصب مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني هو اختيار لمستقبل أفضل للتلاميذ لأنه سيجسّن مساعدتهم في التوجه لما يحبون و ما يتماشى و قدراتهم و هو نجاح لبناء أشخاصاً ناجحين مستقبلاً، لأنهم سيعملون بمجالات اختاروها عن قناعة.

الفصل الثالث:

مستشار التوجيه و الإرشاد

المدرسي و المهني

تمهيد

إن التوجيه والإرشاد التربوي عبارة عن علاقة مهنية تتجلى في المساعدة المقدمة من المرشد التربوي إلى الطالب ، وهذه المساعدة تتم وفق عملية تخصصية تقوم على أسس وتنظيمات وفنيات تتيح الفرصة أمام الطالب لفهم نفسه و إدراك قدراته بشكل يمنحه القدرة على التكيف والتوافق والصحة النفسية .

ويهدف التوجيه والإرشاد التربوي إلى تحقيق النمو الشامل للطالب ولا يقتصر ذلك على مساعدته في ضوء قدراته وميوله في المحيط المدرسي فحسب ، بل يتعدى ذلك إلى حل مشكلاته وتوثيق العلاقة بين البيت والمدرسة ،وتغيير سلوك الطالب إلى الأفضل تحت مظلة التوجيه والإرشاد التربوي ،وهذا بدوره يقود إلى تحقيق الهدف نحو تحسين العملية التربوية، لذا تعتبر وظيفة مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني وظيفة حساسة في المؤسسة التربوية ما يجعلنا نقوم بتحليلها في هذا الفصل من خلال : التعريف بمستشار التوجيه و أهمية وجوده في المؤسسة التربوية و كذا تحليل طبيعة العمل و اختلاف و تعقد واجباته و خصائص شاغل الوظيفة و هو مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني.

1-التعريف بمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني :

أ - لغويا : جاء في المعجم الوجيز:"المستشار": "هو العليم الذي يؤخذ رأيه في أمر هام علمي أو فني أو سياسي أو قضائي أو نحوه" ، فالجذر اللغوي للاستشارة يفيد التدخل الإنساني المحض للتأثير الفعال في الوعي قصد تغيير سلوك فرد ما. (بن صاولة أحمد،1999،ص23).

ب- اصطلاحا :الاستشاري هو الشخص الطبيعي المؤهل أكاديميا و امتلك المعرفة المميزة في حقل تخصص معين و الإمكانيات المادية و الإدارية لتنفيذ التزامه بالشروط اللازمة لقبول تسجيله في سجل المستشارين.(بوحوش،1981،ص7-8).

ويعتبر مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني المسؤول الأول على تنفيذ خدمة التوجيه المدرسي و التي يمكن تقديمها للطلبة بحكم وجوده في مركز هام و حساس في النظام التربوي و هو همزة وصل بين السلطة التربوية و المؤسسة التي يشرف عليها فهو ممثل الإدارة التربوية في العمل الميداني و الساهر على تطبيق ما خطت له من أهداف و ما أقرته من توجيهات و هو المسؤول عن حركة التوجيه وتطوره في المدارس التابعة له.

وقد عين مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني بصفته عضوا في الفريق التربوي للمؤسسة أي بالثانوية بمقتضى المنشور الوزاري رقم 219/1241/91 المؤرخ في 18 ديسمبر 1991.و له مكتب بالثانوية أو المتوسطة و له مقاطعة تدخل تتكون ثانوية أو متوسطة الإقامة بالإضافة لمجموعة من المتوسطات و تقدم له جميع التسهيلات عند القيام بعمله من الاطلاع على ملفات التلاميذ في جميع المستويات المتوسط و الثانوي.

2- أهمية وجود مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني بالمؤسسات التربوية:

يختلف الأفراد فيما بينهم، وقد يكون هذا الاختلاف من ناحية المهارة، الأهداف، القيم والتوجهات المهنية". والتوجهات المهنية المختلفة يجب أن تكون متسقة مع متطلبات ومكافآت المهنة المعينة والتي تقدمها بيئة العمل ، ويؤثر مدى الاتساق أو التوافق بين توجه الفرد المهني وبيئة العمل تأثيرا مباشرا على سلوك واتجاهات الفرد في العمل ، وكلما كان التوافق بين التوجه المهني وبيئة العمل كبيرا كلما زادت كفاءة الفرد وزاد (رضاه عن العمل". (راوية حسن، 2001، ص318)

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

1. الزيادة في عدد التلاميذ:

بازدياد عدد التلاميذ نتجت عدة مشكلات مدرسية، كالرسوب المدرسي، التسرب، العنف المدرسي ومشكلة التكيف سواء مع الوسط المدرسي أو مع الشعبة الموجه إليها. كل هذه المشاكل وغيرها تتطلب توفر منصب مستشار التوجيه الذي يستطيع بدوره أن يساعد التلميذ على التغلب أو التكيف مع المشكلة التي يتعرض لها.

2. تنوع برامج التعليم الثانوي:

" أنشأت البرامج المتنوعة من التعليم الثانوي لتواجه أساسا الاحتياجات التربوية لمختلف القدرات والاهتمامات لدى التلاميذ، وبطالب التلاميذ بالاختيار من بين المواد الدراسية والأنشطة المختلفة التي يتلقونها في المدرسة الثانوية ومن ثم يصبح من

الضروري حسن توجيههم في هذا الاختيار حتى يعود بالفائدة المرجوة من التلميذ والمدرسة والمجتمع الكبير، ومن هنا يكون للتوجيه بالذات أهمية كبرى في المدرسة (الثانوية 1) .

3. التقدم التكنولوجي السريع:

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

4. قصور الأسرة في مواجهة تحديات العصر:

تميز المجتمع الحديث بتعقيد العلاقات والتغير المستمر في الإطار الاقتصادي والاجتماعي، وهذا جعل الأسرة لا تفي بمتطلبات تربية وتوجيه أبنائها بسبب كثرة إنشغالاتها الخارجية وكذلك تعقد الحياة الاجتماعية، إذ لم يعد كافيا توجيه الوالدين في هذا الإطار لا سيما إذا تصورنا بالنسبة للمجتمع العربي نقشي الأمية وجهل الآباء في كثير من الأحيان، وبالتالي قصورهم في توجيه أبنائهم إلى المجالات المختلفة النفسية والاجتماعية والتربوية.

5. تطور الفكر التربوي:

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

3- تحليل وظيفة مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني :

يقصد بالتحليل الوظيفي (الأعمال) هو عملية جمع وتحليل وتركيب المعلومات الخاصة بكل وظيفة بغرض التعرف على كل ما يتعلق بالوظيفة من حيث متطلباتها وخصائصها وطبيعتها عن طريق الدراسة والملاحظة واستخدام الطرق العلمية الحديثة المتوفرة في هذا المجال.

و ينفذ تحليل الأعمال و الوظائف في الحالات أو المناسبات التالية:

- عند تأسيس المنظمة لأول مرة.
- عند إحداث أعمال ووظائف جديدة في المنظمة.

عند إدخال تغييرات جديدة على مضمون الأعمال و الوظائف فهذا التغيير يحدث تغييرا في مواصفات شاغليها، فتغير أسلوب العمل مثلا من يدوي ورقي إلى آلي محوسب يستدعي بالضرورة إحداث تغيير في مواصفات العاملين.(عقيلي،2005. ص 191).

و يندرج تحليلنا لوظيفة مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني في الحالة الثالثة حيث أن وزارة التربية الوطنية الجزائرية قامت بإدخال النظام الرقمي لقطاع التربية و هو ما سيغير من مهام مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني حيث سيقبلها من جانب التوجيه و يجعل الجانب الإرشادي المحور الأساسي لعمل مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني مستقبلا .

3-1- طبيعة عمل مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني ووسائله:

يعتبر مستشار التوجيه الشخص المتحصل على شهادة الليسانس في علم النفس العيادي ،علم الاجتماع التربوي ،علوم التربية ،وتنظيم و عمل و الأرطفونيا و تم الالتحاق بهذا السلك الخاص بمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي بعد إجراء مسابقة وطنية تشمل امتحان كتابي و شفوي ويمارس نشاطاته على مستوى قطاع التدخل يشمل كل من الثانوية ومجموعة من المتوسطات التابعة لها و ينشط في ميدان التربية في مجالات عمله كالإعلام

و المتابعة والإرشاد و التوجيه و التقويم والدراسات و يتولى رسمياً عملية التوجيه في المؤسسات التابعة له و بإمكانه التدخل في أكثر من مستوى و في أكثر من مجال ،ودوره لا ينحصر في جمع المعلومات المتعلقة بالتلميذ بل يتعداها إلى تلبية حاجيات المستفيدين من التوجيه من تلاميذ و أساتذة و أولياء فالتلاميذ لا يحتاجون إلى إعلام مدرسي فحسب بل هم في حاجة إلى إرشاد و دعم نفسي. (عياش حمو، 2012، ص60)

و تعتبر وظيفة مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني وظيفة بيداغوجية تربوية حيث جاء في المادة 101 من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية ما يلي :

يكلف مستشارو التوجيه المدرسي و المهني. بمرافقة التلاميذ خلال مسارهم الدراسي وتوجيههم في بناء مشروعهم الشخصي وفق رغباتهم واستعداداتهم ومقتضيات التخطيط التربوي.

ويكلفون بتقييم النتائج المدرسية وتحليلها وتلخيصها وكذا عمليات السبر والاستقصاء .

ويشاركون في متابعة التلاميذ الذين يعانون صعوبات من الناحية النفسية البيداغوجية قصد تمكينهم من مواصلة التمدرس

و يمارسون أنشطتهم في مراكز التوجيه المدرسي المهني و في المتوسطات و الثانويات. (مديرية التقويم و التوجيه و الاتصال، 2008 ، ص36-37)

ويتطلب عمل مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني وجود مكتب مجهز يساهم في تسهيل المهام الموكلة إليه حيث يجب أن يحتل موقع استراتيجي داخل المؤسسة بحيث يكون سهل الاتصال به من طرف التلاميذ و الأساتذة و يجب أن توضع لافتة على الباب تنبه لوجود المكتب بهدف تسهيل التعرف عليه.

كما يجب أن يحتوي المكتب على الوسائل التالية:مكتب المستشار، الخزانة، الطاولات،

الرفوف بالإضافة إلى:

أ/ لوح القيادة: يعلق في مكان واضح و يجب أن يحتوي على قسمين:

أ/1- قسم البرمجة و يتضمن :

- البرنامج السنوي لنشاطات مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني و يتضمن نشاطات المستشار خلال السنة و يحتوي 4 محاور : الإعلام ، التوجيه ، التقويم والمتابعة ، الدراسات و التحقيقات.
- رزنامة النشاطات الأسبوعية : و تضمن النشاطات الأسبوعية للمستشار أي كل ما يقوم به من طيلة أيام الأسبوع.
- جدول ساعات فراغ التلاميذ و حصص الاستدراك
- رزنامة العطل السنوية
- جدول الاختبارات الفصلية
- رزنامة مجالس الأقسام.
- المواقيت و المعاملات.
- نتائج البكالوريا.

أ/2- قسم مقاطعة التدخل: يحتوي

- إحصائيات المقاطعة.
- معلومات عن مقاطعة التدخل.
- قائمة الأساتذة مسؤولي المواد.
- قائمة الأساتذة الرئيسيين.
- قائمة التلاميذ مندوبي المواد.
- قائمة التلاميذ المعفيين من التربية البدنية.
- أرقام و هواتف المؤسسات التعليمية.

ب/ السجلات : (تاج ، سبتمبر 2012)

ب/1- سجل النشاطات اليومية: تدون فيه يوميا عملية تقييم النشاطات المنجزة بكل دقة مع توضيح الفترة الصباحية و المسائية مع ذكر التأجيل أو تعديل النشاط في حالة حدوث تغيير في البرمجة و النشاط الذي عوض بها مع ذكر العوائق الملاحظة.

ب/2- سجل المتابعة: يعد ركيزة المستشار لتحقيق أهداف التربية كونه تسعى إلى متابعة شاملة منتظمة ومستقرة في مرافقة التلميذ والتعرف عليه من جوانب الدراسية والاجتماعية من بداية السنة إلى غاية تقديم الاقتراح المناسب والموضوعي للمسلك الذي يتبعه ضمانا لنجاحه مستقبلا.

ب/3- سجل المقابلات: وهي المقابلات الفردية التي ينظمها المستشار في إطار المتابعة النفسية والاجتماعية والدراسية و السلوكية التي يسعى من خلالها لتذليل مختلف العوائق ومساعدة التلاميذ على الاندماج والتكيف مع محيطه الجديد ومنه ضمان التوافق الدراسي.

ب/4- سجل التكوين: هذا السجل ليس له أجل أو حدود بقدر ما هو مرافق المستشار خلال مساره المهني لتدوين المعلومات الجديدة، مفاهيم قيمة ،ملخصات، عمليات تكوينية ومختلف الانشغالات و الصعوبات التي تناقش أثناء الاجتماعات التنسيقية .

ب/5- سجل الاستقبال : الخاص بالاستقبالات العادية من تلاميذ ، أساتذة والأولياء لطلب معلومات،الإجابة عن الانشغالات و التساؤلات المتنوعة.

ب/6- سجل الزيارات الميدانية (مداومة في المؤسسات التعليمية):

هذا السجل يعمل على حماية المستشار في تنقلاته أو خرجاته الميدانية (للجامعة، معاهد ومركز التكوين في إطار البحث الوطني حول إمكانيات التكوين أو للمؤسسات التعليمية)بالإضافة إلى المصادقة على النشاط المنجز.

ج/الملفات:

ج/1- ملف المناشير الرسمية: تكون مرتبة ومصنفة ومبوبة حسب كل النشاطات.

ج/2- ملف الإعلام: ويحفظ فيه المخطط الإعلامي، البطاقات التربوية و رزنامة الحصص الإعلامية، بالإضافة إلى الأدلة والكتيبات الإعلامية متنوعة.

ج/3- ملف التوجيه: نسخة من محاضر القبول والتوجيه للسنة الأولى جذوع مشتركة و الثانية ثانوي.

ج/4- ملف التقييم:تقييم نتائج الامتحانات الرسمية بشهادة البكالوريا وشهادة التعليم المتوسط و امتحان نهاية مرحلة التعليم الابتدائي .

ج/5- ملف الطعن:وتكون فيه طلبات الطعن والنتائج العملية بالإضافة إلى تقرير يعبر عن أسباب الرفض و القبول من خلال المتابعة التي قام بها المستشار.

ج/6-ملف الدراسات والبحوث:مختلف الدراسات المحلية أو المركزية المنجزة.

ج/7-ملف التقارير الفصلية:تحفظ فيه تقارير النشاطات الفصلية للمستشار لنهاية كل ثلاثي

ج/8-ملف التكوين والملتقيات:وتحفظ فيه الاضبارات الملتقيات والأيام الدراسية التكوينية التي شارك فيها المستشار وقد يحتاجها في مساره المهني .

ج/9-ملف الروايزالتقنية النفسية:يسعى المستشار لجمعها والعمل على إثرائه خلال مساره الدراسي(دليل التقديم، ورقة الإجابة، شبكة التصحيح) و معرفة مجالات استعمالها

ج/10- ملف شبه التوجيه(التوجيه المسبق): يحتوي على عملية التوجيه المسبق، دراسة الميول، وكذا تقديرات التنظيم التربوي للخريطة المدرسية).

ج/11- ملف مجالس الأقسام الفصلية:النتائج الدراسية ، مختلف الملاحظات، الصعوبات، الحالات الخاصة والإجراءات المتخذة لتحسين ومعالجة النقائص المسجلة .

ج/12-ملف المشاركة في مختلف اللجان:تحفظ فيه تقارير عن مشاركة المستشار في مختلف اللجان التي تتعدد بالمؤسسة (اللجنة البيداغوجية، متابعة دروس الدعم والتقوية. مشروع المؤسسة)

ج/13-ملف الأسبوع الوطني للإعلام:ويحتوي على برنامج التظاهرة ، النشاطات والفعاليات المبرمجة والاقترحات مرفقة بتقرير موجز عن العملية.

ج/14-ملف مقاطعة التدخل:(بطاقة فنية عن المؤسسة، جداول توقيت التلاميذ، إحصائيات المقاطعة، المعفيين من التربية البدنية , قائمة التلاميذ المعوزين، الأساتذة مسؤولي المواد، الأساتذة الرئيسيين).

ج/15-ملف الجداول الأسبوعية:تحفظ فيه جداول التوقيت الأسبوعية بعد الانتهاء من العملية.

ج/16- ملف الوثائق المتداولة في التوجيه :على المستشار أن يجمع كل النماذج المتداولة في نشاطات التوجيه من (بطاقة الرغبات، الاستبيانات ، بطاقة المتابعة والتوجيه، جداول جمع البيانات لمجالس الأقسام، عروض حال القبول والتوجيه،...إلخ).
د/خلية الإعلام والتوثيق: تشمل العناصر التالية :

د/1-النتائج المدرسية.

د/2-هيكلية التعليم الثانوي.

د/3-التعليم العالي والجامعة.

د/4-التعليم والتكوين المهني.

د/5-نصائح وإرشادات مختلفة.

د/6-أدلة وكتيبات إعلامية.

د/7-ملصقات متنوعة.

و يجب العمل على تحديث وتجديد المعلومات باستمرار والتأكد من صحتها قبل وضعها في متناول مختلف المتعاملين .

3-2-الرقابة الإشرافية على وظيفة مستشار التوجيه و الإرشاد المهني و علاقاته:

حسب القرار الوزاري رقم 827 المؤرخ في :13-11-1991 فإن الرقابة الإشرافية على وظيفة مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني تكون من قبل:

3-2-1-مدير مركز التوجيه المدرسي و المهني : إن إشراف مدير المركز يكون إشرافا

تقنيا و يتمثل في :

يخضع مستشار التوجيه المدرسي و المهني إلى سلطة مدير مركز التوجيه المدرسي و المهني و إشرافها تقنيا.

يمارس مستشار التوجيه المدرسي و المهني مهامه في مراكز التوجيه المدرسي و المهني وفي المدارس الأساسية و المتاقن و الثانويات.

يمارس مستشار التوجيه المدرسي و المهني نشاطاته في مقاطعة جغرافية تتكون من مجموعة مؤسسات للتعليم و التكوين يحددها مدير مركز التوجيه المدرسي و المهني.

يتولى مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني مسؤولية الإشراف على المقاطعة ويقدم تقارير دورية عن نشاطه فيها.

يمكن مدير مركز التوجيه المدرسي و المهني أن يكلف مستشار التوجيه المدرسي والمهني بالمشاركة في نشاطات ثقافية و تربوية و اجتماعية تتطلب كفاءات خاصة.

يمكن لمستشار التوجيه المدرسي و المهني أن يخلف مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني في حالة الغياب أو المانع.

3-2-2- مدير الثانوية :إن إشراف مدير الثانوية يكون إشرافا إداريا و يتمثل في :

يمارس مستشار التوجيه المدرسي و المهني نشاطه في المؤسسة التعليمية تحت إشراف مدير المؤسسة ، و بالتعاون مع نائب المدير للدراسات و الأساتذة الرئيسيين و مستشار التربية.

يندرج النشاط الذي يقوم به مستشار التوجيه المدرسي و المهني في المؤسسات التعليمية في إطار نشاطات الفريق التربوي التابع للمؤسسة.

يقدم مستشار التوجيه المدرسي و المهني في بداية كل سنة دراسية برنامج نشاطه إلى مدير المؤسسة التعليمية و هذا البرنامج يكون مستخلص من برنامج المركز و برنامج الوزارة

السنوي ، و يمكن لمدير الثانوية أن يضيف بالتنسيق مع مستشار التوجيه بعض النشاطات حسب خصوصية المؤسسة.

بالإضافة لعلاقات مستشار التوجيه مع كل المتعاملين التربويين في مجال عمله :

• **مع مدراء المتوسطات :** يمكن لمستشار التوجيه المدرسي و المهني زيارة المتوسطات

في كل وقت و يجد تسهيلات كبيرة من طرف مدراء المتوسطات للقيام بنشاطاته ، كما

أنه يقوم ببعض الأعمال بالتنسيق مع المدراء.

• **مع مدير مركز التكوين المهني و التمهين :** و يتمثل في :

إن مستشار التوجيه يقوم بالدراسات و الاستقصاءات في مؤسسات التكوين المهني حول

عالم الشغل و كذلك حول المهن ، كما يقوم مستشار التوجيه بتنظيم المسابقات والامتحانات

للدخول لمراكز التكوين المهني ، و كذلك بتقديم محاضرات حول التخصصات و هذا

بالتنسيق مع مدير مركز التكوين المهني.

• **علاقة مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني بالتلاميذ:**

إن التلميذ في سنواته الأولى من التمدريس لا يتعلم من المدرسة إلا أنه ينبغي عليه أن

يلتحق بالقسم كل صباح، أن يستمع للمدرس، أن يطالع كتبه، أن يقوم بواجباته المنزلية

كل مساء. ومن المتفق عليه غالباً، أن الفترة العمرية للتلميذ في مرحلة الابتدائي هي

أيضاً مرحلة تنظيم وترتيب المعارف والاكْتساب، حيث يتعلم التلميذ طرح الأسئلة و وضع

الفرضيات و اكتساب معنى و دلالة المدرسة.

" وهنا يدخل دور مستشار التوجيه بما يوفره من معلومات للتلميذ، إذا من بين

الأهداف الأساسية للتمدرس، التحضير لمستقبل مهني مناسب لقدرات و ميول التلميذ و هذا يجعل مستشار التوجيه يدخل معه في علاقة مباشرة سواء كانت علاقة تربوية أو اجتماعية نفسية.

أ/ علاقة تربوية:

يعمل مستشار التوجيه المدرسي و المهني على:

-مساعدة التلاميذ على فهم مزاياهم و إمكاناتهم و الفرص المتاحة لهم.
-يجمع المعلومات الخاصة عن التلميذ لتنظيمها وتحليلها، وكذا مساعدته على الانتظام في البرنامج الدراسي وفق ما يناسب إمكانياته، وأيضا مساعد في وضع خطة مهنية والعمل على تحقيقها.وبذلك فإن مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني يعمل على مساعدة التلميذ على اكتشاف قدراته و استعداداته واتخاذ القرار المناسب بشأن مستقبله الدراسي و المهني.

ب/علاقة اجتماعية نفسية:

يهدف مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني إلى:

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

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

يعتبر التلميذ المحور الأساسي للعملية التربوية بالمؤسسة التعليمية، ولقد أكد القرار الوزاري الخاص بنظام الجماعة التربوية في أحد أحكامه الخامسة بالتلاميذ في إطار تنظيمهم و ضبط دروسهم والعمل على مراقبة حضورهم و مواظبتهم على الدروس، مع امتثالهم لقواعد النظام و الانضباط. (أورليسان رشيد، 2000، ص 115).

ذلك أنه يجب أن يكون سلوك التلاميذ مع المدرسين و الموظفين الإداريين والأعوان سلوكا مقبولا لا خدش فيه سواء داخل المؤسسة أو خارجها.

كما يجب على التلاميذ أيضا أن يوفرُوا الجو الملائم لمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني حتى يتسنى له تقديم الحصص الإعلامية فادتهم بأكبر قدر ممكن من المعلومات.

4- محددات العمل أو شاغل الوظيفة (مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني):

4-1- سمات و خصائص مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني:

تعتبر الصفات أو السمات الشخصية و المهنية لمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي ذات أثر حاسم في نجاح أو فشل العملية التوجيهية و الإرشادية بصفة عامة و فيما يلي سوف نتعرف على هذه الصفات التي يجب أن يتحلى بها المستشار سواء الصفات الشخصية أو المهنية.

4-1-1- الصفات الشخصية:

أ - الأمانة:

الأمانة صفة هامة و أساسية يجب أن تتوفر في المستشار و ذلك لكونه موضع ثقة فلا بد أن تقدم له المعلومات الصحيحة و الدقيقة اللازمة لمساعدة الطالب على معالجة المشكلة التي يعاني منها وأن يحافظ على سرية تلك المعلومات التي يحصل عليها من قبل المسترشد (الطالب).

ب- القدوة الحسنة:

وهذه من أهم السمات التي يجب أن يتحلى بها المستشار وذلك ما يتميز به من سلوك حسن في أقواله و أفعاله لأن الطلاب ينظرون إليه ويصغون إلى كلامه و يتطلعون إلى ما يقوله ويفعله كنموذج يقتادون به.

ت- التسامح:

القدرة على تحمل و مقاومة المواقف الغامضة من الطلاب ملتصقا منهم الأعداء عما يبدو منهم من هفوات أو أخطاء أو مواقف غير مرغوب فيها.

ث- المرونة: (عياش حمو ،مرجع سابق،ص61)

يجب عليه أن يتمتع بالمرونة أثناء معاملته مع الطلاب فعليه اعتماد عدة طرق في تعامله معهم حتى يتمكنوا من التكيف مع ما يستخدمه من الطرق في حل المشكلات التي تعترضهم

ج- القدرة على التأثير:

يجب أن تتوفر لدى المستشار القدرة على إدارة العملية الإرشادية و التوجيهية في الاتجاه الصحيح الذي به تتحقق أهداف التوجيه و الإرشاد من خلال قدرته على التأثير على سلوك الطالب(المسترشد) بما يساعد على التغلب على مشكلته.

ح- الرفق:

صفة يحث عليها ديننا لقوله تعالى " فبما رحمة من الله لنت لهم ،ولو كنت فضا غليظ القلب لانفضوا من حولك فاعف عنهم و استغفر لهم وشاورهم في الأمر فإذا عزم فتوكل على الله إن الله يحب المتوكلين] " أل عمران آية ،. [159 وتعني عدم الغلظة و العنف مع الطلاب و لا يعني ذلك الموافقة على سلوكه أو الخضوع لأفكاره و تصرفاته، وإنما عليه أن يتبع المستشار العملية بتأن و عطف حتى يدرك الطالب بأنه يسعى لمصلحته و مساعدته على تجاوز بعض الصعوبات و العراقيل التي تعترضه.

خ- الدعابة:

من الصفات الإيجابية التي تضيف على العملية الإرشادية شيئاً من الطمأنينة و الهدوء ، كما أن استخدامها يكون وفق أسلوب علمي يتناسب و الموقف الإرشادي كعرض حكاية قصيرة ، أو نكتة تزيل الملل و تبعث على الراحة في نفسية الطالب .

د- الإخلاص:

لابد للمستشار أن يخلص النية الصادقة في تعامله مع الطلاب و المسترشدين ، وأن يجعل من بين أهدافه التفاني و الإخلاص و بذل أقصى جهد في عمله .

ذ- الواقعية:

يجب أن يكون واقعي في تعامله لكي يساعد الطلاب على الاندماج و التفاعل الإيجابي في المواقف الإرشادية و الأوساط الدراسية المختلفة .

ر- التلقائية:

ويقصد بها عدم التكلف أو التردد في الاستجابة للطلاب بل يجب أن يكون لبقاً حاضر الذهن سريع البديهة .

ز- الوعي بالذات و الرغبة في مساعدة الآخرين:

يجب على المستشار في التوجيه و الإرشاد أن يكون واعياً بأفكاره و قيمه ، ومشاعره واتجاهاته و حاجاته الشخصية ، حتى لا يتجه بالعملية الإرشادية وفقاً لحاجاته الشخصية وأفكاره و التي قد تتعارض مع حاجات الطلاب .

س- الصبر:

فضيلة يجب أن يتحلى بها في جميع المواقف التي يتعامل معها و أن يغرس هذه الصفة في نفوس الطلاب .

4-1-2- الصفات المهنية: (عياش حمو ، مرجع سابق، ص61)

• الكفاءة النفسية:

وتتمثل في التعرف على ما لدى الطالب من خصائص و سمات نفسية و قدرته على الابتكار والإبداع و غدارة مختلف الجلسات سواء في عملية الإرشاد أو الجلسات الإدارية ، والقدرة على التحكم في خبرة الصوت و الثبات الانفعالي و القدرة على تكوين علاقات

تفاعلية مع كل الأطراف المشاركة في العملية الإرشادية و التوجيهية من طلاب ،أساتذة وأولياء.

• الكفاءة العقلية:

يجب على المستشار أن يكون ذا قدرة و معرفة بطبيعة عمله و الرغبة في التعلم و البحث والقدرة على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب و أن يكون ذا قدرة على التركيز و الإصغاء والاهتمام و محاولة فهم كل كبيرة و صغيرة و الطمأنينة بأن هناك من يصغي له و يفهم ما يقوله والإحساس بمشكلته.

• الخبرة المهنية و القدرة على تكوين العلاقات الناجحة 2-2 :

وتعني ما يتمتع به المستشار في التوجيه و الإرشاد من خلفية علمية في العلوم التربوية و النفسية و إمامه بالنظريات الإرشادية وتطبيقاتها و القدرة في تكوين العلاقات الإرشادية الناجحة.

• تحديد الأهداف الإرشادية:

يجب أن يكون لدى المستشار المهارة في تحديد الأهداف الإرشادية و ملاءمتها لعمله وللمشكلات التي يأتون بها الطلاب و القدرة على إعداد أهداف عامة و أخرى خاصة تساعد في النهاية على تقويم عمله حتى يتمكن من تحقيقها واحدا بعد الآخر.

• توفير المهارات المطلوبة لاختيار الطرق الإرشادية المطلوبة:

لابد على المستشار أن تكون له الخبرة المعرفية و العملية لمجموعة من النماذج و الطرق المتنوعة بتتوع المشكلات و الحالات التي يواجهها أثناء القيام بعمله الإرشادي و ذلك باستخدام المهارات الخاصة بإجراء المقابلة و دراسة الحالة و التحكم في مختلف التقنيات من بداية دراسة الحالة إلى غاية إقفالها و إنهاء العمل الإرشادي بعد تكوين علاقة وثيقة بينه و بين الطالب فيجب عليه استخدام مهارة التدرج بالمسترشد (الطالب) شيئا فشيئا ليصل إلى نهاية العملية الإرشادية و التأكد من نجاحها .

4-2- شروط توظيف مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني:

يضم سلك مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني رتبتين:

- رتبة مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني .
- رتبة المستشار الرئيسي للتوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني.

ورد في الفقرة الثانية من المادة 100 من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة شروط توظيف و ترقية مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني حيث جاء في المادة 103 مايلي : (مديرية التقويم و التوجيه و الاتصال ،النشرة الرسمية للتربية الوطنية ، ص37)

يوظف أو يرقى بصفة مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني :

- عن طريق مسابقة على أساس الاختبارات ، المترشحون الحاصلون على شهادة الليسانس في علوم التربية و علم النفس و علم الاجتماع أو شهادة معادلة لها.
- عن طرق الامتحان المهني في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها، مستشارو التوجيه المدرسي و المهني الذين يثبتون خمس (05) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .
- على سبيل الاختيار بعد التسجيل على قائمة التأهيل في حدود 10% من المناصب المطلوب شغلها ، مستشارو التوجيه المدرسي و المهني الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

و جاء في المادة 105 من نفس القانون ما يلي : (مديرية التقويم و التوجيه و الاتصال ،النشرة الرسمية للتربية الوطنية ، ص37)

يرقى بصفة مستشار رئيسي للتوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني :

- عن طريق الامتحان المهني في حدود 80% من المناصب المطلوب شغلها ، مستشارو التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني ، الذين يثبتون خمس (05) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .

- على سبيل الاختيار بعد التسجيل على قائمة التأهيل في حدود 20 % من المناصب المطلوب شغلها ، مستشارو التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني ، الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

4-3- مهام و نشاطات مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني:

حددت المادة 101 من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية مهام مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني.(مديرية التقويم و التوجيه و الاتصال ،النشرة الرسمية للتربية الوطنية ، مرجع سابق،،ص36-37)

و أضافت المادة 102 : زيادة على المهام الموكلة إلى مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني ، يكلف المستشارون الرئيسيون للتوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني بتنسيق أنشطة مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني و يشاركون في تأطير عمليات التكوين التحضيري و التطبيقي و في أعمال البحث التربوي التطبيقي.

من خلال نص المادتين السابقتين يمكن تمييز مهام مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني في أربعة محاور : الإعلام ،التوجيه و الإرشاد ، التقويم و المتابعة.

أولاً : الإعلام

1- لغة الإعلام لغة مصدر الفعل الرباعي أعلم ، يقال أعلم ، يعلم ، إعلاماً ،..و أعلمته بالأمر :أبلغته إياه ،و أطلعته عليه، جاء في لغة العرب: ((استعلم لي خبر فلان و أعلمنيه حتى أعلمه،و استعلمَني الخبر فأعلمته إياه.)) (ابن منظور، 1988، ص371).

2- اصطلاحاً :هو نشر للحقائق و الأخبار و الأفكار و الآراء بوسائل الإعلام المختلفة.

و يعتبر الإعلام أداة اتصال فعالة بالنسبة لمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني حيث يلعب المستشار في هذا الجانب دور المربي النفساني الذي يجعل من عملية الإعلام و التبليغ عملية تربوية مباشرة و متواصلة تخدم التوجيه الأنجع للتلميذ كما تساهم في تكوينه الفكري و الثقافي.(مديرية التوجيه و التقويم،1992-1993، ص 1)

فالإعلام المدرسي فهو نشاط تربوي يقدم فيه للتلميذ و جميع المتعاملين مع المدرسة معلومات عن المسار الدراسي ، المحيط الاجتماعي، الاقتصادي و المهني مع شروطها و متطلباتها كما هي موجودة في الواقع فعلا دون ممارسة أية وصاية أو دعاية و دون إصدار أحكام مسبقة على نمط دراسي أو مهني معين، بغرض إنضاج شخصيته و مواقفه لتمكينه من حسن الاختيار و اتخاذ القرارات التي يراها أنسب لبناء مشاريعه المستقبلية.

و يهدف الإعلام المدرسي إلى الاطلاع على المضمون الدراسي، و تفعيل دور التلميذ لتحقيق التوافق بين طموحاته ونتائجه المدرسية، ودعم تكوينه في مجال 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؟ لماذا نذهب إلى المدرسة؟ ما الذي يمكن فعله بعد الدراسة؟ ما هي المهن والحرف التي يمكن الالتحاق بها؟ كيف يتم الاختيار والتوجيه؟

1-إعلام التلاميذ:

1-2 -إعلام تلاميذ السنة الخامسة ابتدائي:

الهدف : تعريف التلاميذ بمستشار الإرشاد و التوجيه المدرسي بمرحلة التعليم المتوسط و امتحان نهاية مرحلة التعليم الإلزامي. قصد التحضير النفسي للتلاميذ لاجتياز الامتحان بنجاح .

1-3 - إعلام تلاميذ السنة الأولى متوسط:

الهدف : تهدف العملية إلى تعريف التلميذ بالوسط المدرسي الجديد، ومرافقته في بناء مشروعه الشخصي مع التعرف على مختلف المؤسسات الموجودة في الوسط الخارجي (المجتمع) .

1-4 - إعلام تلاميذ السنة الثالثة متوسط:

الهدف : مساعدة التلميذ على بناء مشروعه الشخصي.

- تحضير التلميذ لعملية القبول و التوجيه مبدئياً مع التركيز على أهمية العمل خلال هذه السنة.

1-5- إعلام تلاميذ السنة الرابعة متوسط:

الهدف : تعريف التلميذ بإجراءات القبول و التوجيه و المسارات الدراسية و التكوينية .

1-6- إعلام تلاميذ السنة الأولى ثانوي:

الهدف : تحقيق التكيف و التوافق مع الوسط الجديد، واستمرار الاتصال بالتلاميذ على أساس تعريفهم بشعب و تخصصات التعليم الثانوي العام والتكنولوجي ، المواد ، المواقيت والمعاملات الخاصة بكل تخصص.

- مساعدة التلاميذ على التكيف مع المحيط الجديد (الثانوية) و التعريف بإجراءات القبول و التوجيه الى السنة الثانية ثانوي و ما يرتبط بذلك من مسارات تكوينية و مهنية .

1-7- إعلام تلاميذ الثالثة ثانوي:

الهدف : تهدف هذه العملية إلى التحضير النفسي للتلاميذ لاجتياز امتحان شهادة البكالوريا في ظروف نفسية مقبولة.

- التحضير التقني و التربوي للتلاميذ قصد اجتياز امتحان شهادة البكالوريا بنجاح .

2- إعلام الأولياء والأساتذة:

الهدف : إشراك الأولياء في بناء المشروع الشخصي لأبنائهم و تعريفهم بإجراءات القبول و التوجيه .

3- الاستقصاء الوطني حول امكانيات التكوين:

الهدف من ذلك جمع المعطيات والمعلومات عن المؤسسات التكوينية و تعريف التلاميذ بها.

4- تنشيط خلية الإعلام والتوثيق:

لجعل التوثيق والإعلام المدرسي والمهني في متناول التلاميذ والأساتذة و الأولياء، يجب العمل على تنشيط و إثراء خلية التوثيق والإعلام وتسييرها بطريقة بيداغوجية. ترمي إلى تحقيق ما يلي :

أ/ الدعم المستمر للخلية من طرف إدارة المؤسسة ومركز التوجيه المدرسي والمهني وذلك بتجهيزها بالوثائق الإعلامية المناسبة،

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

ج/ فتح أبواب الخلية لمساهمة الأولياء في إثراء مضامينها، كل حسب اختصاصاته، وهذا قصد التعريف بالمنطلقات المهنية والدراسية .

د/ تنشيط هذه الخلية والبحث على أنجع الأساليب لتقديم المعلومات المناسبة في الوقت المناسب، وبالطريقة المناسبة .

هـ/ تزويدها بالسندات الإعلامية المحفزة شكلا ومضمونا، والسهر على صدق المعلومات من أجل إعلام موضوعي، يلبي الرغبات ويطور المواهب ويحدد الخيارات .

و/ تقويم عمل هذه الخلايا في نهاية كل سنة دراسية قصد تطوير عملها وتفعيله في السنة الموالية.

5- الأسبوع الوطني للإعلام :

المقصود منه فتح فضاءات للحوار لتعريف الجمهور الواسع(الجمهور المتمدرس وغير المتمدرس) بـ:

1. المنافذ المدرسية والجامعية و المهنية .
2. إجراءات القبول والتوجيه إلى مرحلة التعليم ما بعد الإلزامي .
3. إجراءات القبول و التوجيه إلى السنة الثانية ثانوي .
4. ضمان سهولة الإعلام على مستوى المؤسسات التربوية .

6- 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. (وزارة التربية الوطنية، الدليل المنهجي للإرشاد المدرسي، صيغة جانفي 2015).

من خلال ما سبق نستنتج أن مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني يقوم بنوعين من الإعلام:

أ/الإعلام المستمر : ويكون طيلة السنة الدراسية ويتضمن :

-مساعدة التلاميذ علي التكيف المدرسي

-مساعدة التلاميذ علي التعرف علي خدمات التوجيه مبكرا لضمان تواصل أطول

-مساعدة التلاميذ علي التعرف علي الوسط المدرسي الجديد ومعطياته

-مساعدة تلاميذ السنة الثالثة ثانوي والسنة الرابعة متوسط للتغلب علي الخوف وقلق

الامتحانات المصيرية .

-مساعدة تلاميذ الرابعة متوسط علي التعرف علي مختلف التخصصات الموجودة بالجدع

المشترك آداب والجدع المشترك علوم وتكنولوجيا

-مساعدة تلاميذ السنة الأولى ثانوي للتعرف علي مختلف التخصصات الموجودة بالسنة

الأولى ثانوي وامتدادات كل شعبة في المرحلة الجامعية .

عقد لقاءات مع الأولياء والتلاميذ قصد الإعلام حول التخصصات وشروط التوجيه لها

ب/الإعلام غير المباشر :

يقوم مستشار التوجيه بإعداد مطويات ووثائق تتضمن عنصر من العناصر السابقة الذكر

مثلا مطوية حول شروط التوجيه للسنة الأولى ثانوي

-مطوية حول التحضير النفسي لامتحانات شهادة البكالوريا يقوم بتوزيعها علي التلاميذ أو

يقوم المستشار بإعداد ملصقات حول المواضيع التي يراها مهمة في الطرح مثلا حول طرق

المراجعة والمذاكرة الفعالة والتغلب علي الإرهاق.

7- مبادئ وأسس فعالية الإعلام المدرسي :

لضمان فعالية الإعلام المدرسي يجب الاعتماد على المبادئ الآتية :

7-1- مناسبة الرسالة الإعلامية لاهتمامات وتطلعات المتعلمين في مختلف المراحل الدراسية .

7-2- أسلوب التخاطب: يجب أن يكون بلغة المتعلمين ومفاهيمهم أو مصطلحاتهم المتعارف عليها والتي تناسب مستوياتهم العقلية. يعني أن يمتاز بالبساطة والصرحة والوضوح مع دقة المعلومات والحقائق التي تثير اهتمام التلميذ .

7-3- الوقت المناسب: إن نجاح الرسالة الإعلامية مرهون باختيار الوقت المناسب لتقديمها. حيث لا يمكن تقديم معلومات لتلاميذ حول متطلبات الدخول المدرسي في نهاية الفصل الأول .

7-4- الجاذبية: باعتماد أدوات وطرق تتوفر على عنصر التشويق للمحتوى الإعلامي و تجلب انتباه التلاميذ، من خلال التركيز على الجوانب التي تلبي حاجاتهم واهتماماتهم .

8- خصائص ومميزات الإعلام المدرسي:

من الخصائص التي تضمن نجاعة العملية الإعلامية في الوسط المدرسي ما يأتي :

8-1- أنه يقدم على مستوى كل فوج تربوي. وليس على شكل مهرجانات .

8-2- يشمل جميع المراحل التعليمية للتلميذ من المرحلة الابتدائية الى المرحلة الثانوية والجامعية .

8-3- يقدم بالتدرج خلال الفصول الدراسية من كل مرحلة. يراعى فيه مستوى النمو النفسي والعقلي للتلميذ ومتطلبات أو حاجيات كل مرحلة دراسية .

أساليب وطرق تقديم الإعلام المدرسي: نجد ما يأتي :

أ/ اللقاءات المباشرة على مستوى كل فوج خلال الفصول الثلاثة .

ب/ اللقاءات الفردية على مستوى مكاتب مستشاري التوجيه .

ج/ تنشيط خلايا الإعلام والتوثيق على مستوى كل مؤسسة تربوية أو تكوينية .

د/ تنظيم زيارات ميدانية الى المؤسسات التربوية (الثانويات، المتاقن والجامعات) القطاعات التكوينية والصناعية .

هـ/ انجاز مطويات وأدلة إعلامية مدرسية، تكوينية ومهنية .

و /منابر المهن والورشات المتخصصة التي تنظمها مختلف القطاعات بالتنسيق فيما بينها (التربية، التكوين، الصناعة والحرف) وهي طرق وآليات لتعميق معرفة التلميذ بمحيطه الدراسي، المهني، الاقتصادي و كذا الاجتماعي.

ز/ الأبواب المفتوحة والمعارض الإعلامية الدورية على الدوائر والبلديات والولايات.¹

ثانيا :التوجيه و الإرشاد

❖ **التوجيه:** لغَيِّقال وجه الشيء أي أداره على الجهة الأخرى أو مكان آخر ، و الموجِه هو القائم بعملية التوجيه، أما الموجِه هو الشخص الذي تقع عليه عملية التوجيه و الموضوع نحو الهدف الذي يسعى إليه الموجِه. (سعد رزوق،ص42).

ب /**اصطلاحا:**هو عملية تربية تهدف إلى إيصال الفرد إلى وضع يتعرف فيه على ميزاته الشخصية وينميها، من أجل اختيار نوع دراسته ونشاطاته المهنية، في مختلف ظروف وجوده، بقصد خدمة تطور مجتمعه وتفتح شخصيته في آن واحد.

❖ الإرشاد:

الجانب الإجرائي العملي المتخصص في مجال التوجيه والإرشاد وهو العملية التفاعلية التي تنشأ عن علاقات مهنية ببناء مرشد (متخصص) ومسترشد(طالب)يقوم فيه المعلم من خلال تلك العملية بمساعدة الطالب على فهم ذاته ومعرفة قدراته وإمكاناته والتبصر بمشكلاته ومواجهتها وتنمية سلوكه الإيجابي، وتحقيق توافقه الذاتي والبيئي ،للوصول إلى درجة مناسبة من الصحة النفسية في ضوء الفنيات والمهارات المتخصصة للعملية الإرشادية وتعد 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.

¹-<http://hadayekelkoba.ahlamontada.net/t1018-topic>

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

فالتوجيه 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. والاختيار المدرسي يتبعه اختيار مهني، " فكثيرا ما يختار الفرد مهنته بناء على معطيات غير، صحيحة أو على طموحات مزيفة. (مقدم عبد الحفيظ، 1994، ص58).

وهنا يبرز دور مستشار التوجيه و الإرشاد وماله من أهمية في توضيح كل ما من شأنه أن يساعد التلميذ على فهم نفسه أولا وتفهم المحيط المدرسي والمهني ثانيا. فتلميذ مرحلة التعليم الثانوي يواجه تغيرات جسمية وعقلية واجتماعية أكثر وضوحا من المراحل 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. و يمكن حصر أهداف العملية التوجيهية الإرشادية فيما يلي :

- ✓ إحداث التغير الايجابي في سلوك الطالب.
- ✓ العمل على خلق جو مناسب للتعلم والتعليم.
- ✓ التنمية والاهتمام بشخصية الطالب الجسمية والعقلية والاجتماعية.
- ✓ المحافظة على الصحة النفسية للطالب.
- ✓ مساعدة الطالب لتحقيق ذاته.
- ✓ مساعدة الطالب لتحقيق التوافق على المستوى الشخصي والتربوي.
- ✓ العمل على اكتشاف مواهب وقدرات وميول الطلاب المتفوقين أو غير المتفوقين على حد سواء والعمل على توجيه واستثمار تلك المواهب والقدرات والميول فيما يعود بالنفع على الطالب خاصة والمجتمع بشكل عام.
- ✓ تنظيم العمل الإرشادي وتوزيعه بما يتناسب مع البرنامج الزمني الدراسي

نشاطات مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني في الجانب التوجيهي و الإرشادي:

❖ **باب التوجيه:** (وزارة التربية الوطنية، الدليل المنهجي للإرشاد المدرسي، مرجع سابق.)

- ترتيب و تصنيف ومعالجة ودراسة طلبات الطعن .
- ضبط وتدقيق إحصائيات المقاطعة .
- تصميم البرنامج السنوي للنشاطات.
- إنجاح البطاقات التقنية .
- المشاركة في مختلف المجالس التي تتعقد في مطلع السنة الدراسية.
- تحليل ومعالجة الاختبارات التشخيصية .
- متابعة دروس الدعم و التقوية .
- تنصيب مختلف البطاقات و متابعتها .
- متابعة تلاميذ سنوات الأولى ثانوي و مرافقتهم
- المشاركة في اللجنة البيداغوجية للمؤسسة .
- تنظيم المقابلات الفردية و متابعتها .
- تقديم وفرز واستغلال استبيان الميول والاهتمامات .
- المشاركة في مجالس الأقسام الفصلية.
- انجاز عملية شبه التوجيه أوالتوجيه المسبق .
- تنظيم لقاءات مع أولياء التلاميذ في إطار المنشور 273
- تقديم بطاقة الرغبات ومعالجتها واستغلالها.
- معالجة مختلف البطاقات وتقديم اقتراحات التوجيه.
- المشاركة في مجالس الأساتذة.
- المشاركة في مجالس القبول و التوجيه النهائي .

❖ **باب الإرشاد:** (وزارة التربية الوطنية، الدليل المنهجي للإرشاد المدرسي، مرجع سابق.)

➤ مساعدة التلميذ على التكيف مع محيطه الدراسي.

- حث التلاميذ و تشجيعهم على المشاركة في دروس الدعم والتقوية و إبراز أهميتها في رفع المستوى وتحسين النتائج المدرسية.
 - تحفيز التلاميذ على العمل والمثابرة و تزويدهم بطرق التحضير و المذاكرة و تلمين أهمية تنظيم الوقت و كيفية استغلاله.
 - تبليغ النتائج المدرسية وتعريف التلميذ بمؤهلاته وتشجيعه على تدارك النقائص ومعالجتها .
 - مرافقة التلميذ في اختيار التخصص أو المسلك المناسب لقدراته ومساعدته على رسم مساره الدراسي و المهني المستقبلي .
 - تكثيف المقابلات الإرشادية لمعالجة الإخفاق الدراسي والضغوطات النفسية والاجتماعية التي قد تلاحظ عند بعض التلاميذ .
 - تحضير التلاميذ أقسام الامتحانات الرسمية عن طريق تقديم طرق للمراجعة و الحفظ واسترجاع المعلومات.
 - تقديم الدعم النفسي والمعنوي بغرض تخفيف الضغط وقلق الامتحان .
- ❖ استغلال مبرمج التوجيه الوافي :

تسهيلاً لتطبيق إجراءات التوجيه إلى السنة الثانية ثانوي في مختلف الشعب المنبثقة عن الجذعين المشتركين الواردة في المنشور الوزاري رقم 08/6.0.0/48 المؤرخ في 2008/02/13 والتي ترمي إلى إيجاد آليات دقيقة تسمح بإنصاف التلاميذ وتجنب الأخطاء المرتكبة في حقهم . تم إنجاز هذا البرنامج المعلوماتي الذي يجسد ما ورد في المنشور الوزاري ليكون أداة تمكن من إنجاز عملية التوجيه بشكل دقيق ، كما يعتبر وسيلة حديثة وفعالة لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي تساعده في توفير الوقت واستغلاله في مهام أخرى (الإعلام والاتصال وتحسيس التلاميذ...).

يستعمل هذا البرنامج إضافة إلى عملية التوجيه كسجل لمتابعة التلاميذ في مختلف الجوانب بحيث يمكن إضافة خانات وتسجيل معلومات تخص التلميذ ليصبح لدى المستشار قاعدة معلومات يمكن أن يستثمرها في مجال التقويم والمتابعة.

وباستعمال هذا البرنامج من طرف مستشار التوجيه يمكن لمركز التوجيه المدرسي تجميع كل المعلومات الخاصة بالتلاميذ على شكل قاعدة بيانات وبالتالي تصبح مصدراً أساسياً لإنجاز مختلف الدراسات الولائية ، ويسهل البرنامج دور مركز التوجيه في متابعة عملية التوجيه إلى السنة الثانية ثانوي في كل المؤسسات. (دليل الاستعمال الوارد رفقة برنامج الوافي)

مميزات البرنامج :

- تم إعداد هذا البرنامج في ميكروسوفت إكسل 2007 حيث ينقسم إلى ملفين مستقلين
 - الملف الأول: خاص بتلاميذ الجذع المشترك علوم وتكنولوجيا .
 - الملف الثاني: خاص بتلاميذ الجذع المشترك آداب.
- باستعمال لغة البرمجة (Visual Basic pour Applications) ووظائف إكسل يتم معالجة المعلومات وتتم العمليات الحسابية المختلفة آلياً بدون تدخل مستعمل البرنامج .
- يحتوي البرنامج على أربع الصفحات التالية:
 - دخول: حجز المعلومات الخاصة بالتلاميذ ونتائجهم المدرسية.
 - Fiche: تحتوي على بطاقة المتابعة والتوجيه للتلميذ.
 - Liste : تحتوي على قائمة التلاميذ الناجحين وتوجيههم إلى شعب السنة الثانية ثانوي حسب الترتيب في مجموعة التوجيه المرغوب فيها .
 - PV : جدول استخلاصي لنتائج مداورات مجلس القبول والتوجيه في السنة الثانية ثانوي .
- إحصائيات : حصيلة مجلس القبول والتوجيه النهائي .

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، ومجالس القبول والتوجيه.

ثالثاً: المتابعة و التقييم. (وزارة التربية الوطنية، الدليل المنهجي للإرشاد المدرسي، مرجع سابق)

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 انطلقا من هنا بإجراء تقويم تشخيصي في بداية كل سنة دراسية، أو دورة من الدورات أو وحدة من الوحدات الدراسية، وذلك لكون المناهج التعليمية متداخلة ومتراطة فيما بينها، وتتمثل مهمة مستشار الإرشاد والتوجيه المدرسي في العملية التحسيسية والمتابعة والتقويم.

2- متابعة التطور المدرسي للتلميذ:

وتتمثل في الإشراف على حجز المعطيات والبيانات والنتائج المدرسية وتحليلها ومقارنتها (تلميذ-تلميذ-قسم-قسم ، شعبة - شعبة - مؤسسة- مؤسسة) واستغلال النتائج مع المعنيين لاقتراح طرائق وأساليب علاجية مع الطاقم البيداغوجي.

3- التنسيق بين الأطوار:

الهدف من هذه العملية إقامة جسر للتعاون و التنسيق 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(تنظيم اجتماعات تنسيقية بين الأطوار).

4- المشاركة في مجالس الأقسام:

يتم خلالها عرض نتائج متابعة التلاميذ(نتائج مدرسية،معطيات الاستبيان،المقابلات)وعلى مستشار التوجيه تسجيل مختلف الملاحظات والنتائج المقدمة خلال المجلس لأجل استغلالها و تفصيل العمل بالتوصيات المقدمة .

5- تحليل نتائج التقويم المستمر و الامتحانات الرسمية:

يقوم المستشار بتحليل مختلف النتائج المدرسية باستعمال الأدوات الإحصائية الوصفية التحليلية لاستنتاج المعطيات المتحصل عليها وتفسيرها، وتشخيص مواطن الضعف والقوة واقتراح التدابير العلاجية المناسبة لها للرفع من النوعية .

5- معوقات وصعوبات العمل في وظيفة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني:

يعاني برنامج التوجيه و الإرشاد المدرسي في المؤسسة التربوية الجزائرية ومن ثمة القائمين على تنفيذه من عدة صعوبات و معوقات تحول دون تحقيق أهدافه و طبيعة هذه الصعوبات تختلف من مؤسسة لأخرى و ذلك بحسب طبيعة الشخص الممارس لعملية الإرشاد و كذا الفريق الذي يعمل معه و يمكن تصنيف هذه الصعوبات كمايلي : (

fl16! 15

5-1: الصعوبات الذاتية المتعلقة بالمستشار في حد ذاته:

- انعدام الكفايات و المهارات الشخصية المميزة للعمل الإرشادي.
- تباين المؤهل العلمي بين المستشارين أدى إلى تباين في أهدافهم فمنهم منيكتفي بمهمة الإرشاد و التوجيه و منهم من يهدف إلى العلاج بسبب انعدامالتكوين .

5-2: الصعوبات المرتبطة بأطراف العملية التعليمية

- نقص اهتمام الإدارة بالعمل الإرشادي و خدماته و محاولة حصره فقط في عملية القبول و التوجيه.
- انعدام الوعي لدى بعض مديري المؤسسات الثانوية بدور المستشار ووجود اتجاه لدى البعض منهم لتفويض و الحد من الخدمات التي يقدمها التوجيه المدرسي نظرا لنقص القناعة بأهمية العمل الإرشادي.
- محاولة بعض المديرين إضفاء الطبع الإداري على عملية التوجيه والإرشاد وتكليف المستشارين بهمام إدارية تعرقل تحقق أهداف برامج التوجيه و الإرشاد المدرسي.

5-3: الصعوبات المتعلقة بالتلاميذ أنفسهم

- ضعف الوعي لدى التلميذ بأهمية العملية الإرشادية
- الإحجام عن التعامل مع المستشارين بسبب الخوف من وصفهم بعدم السواء.

5-4: صعوبات متعلقة بأولياء التلاميذ

- ضعف الاتصال بالأولياء
- نقص الوعي عند بعض الأولياء.
- عدم اهتمام الآباء بمشاكل أبنائهم و الاكتفاء فقط بمتابعتهم مدرسياً.

5-5: صعوبات متعلقة باتجاهات العاملين في المدرسة

- وجود نزعة لدى شركاء العملية التربوية في إخفاء المشاكل و السلوكات غير المرغوبة.
- عدم التحمس للتقارب و التنسيق مع مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني لكونه عنصر جديد بالنسبة لهم.

5-6: صعوبات متعلقة بالإطار التشريعي و التنظيمي للعمل الإرشادي

- ضعف النصوص التنظيمية و التشريعية المنظمة للعمل الإرشادي في المؤسسة التربوية.
- عدم مسايرة النصوص التنظيمية للتطورات و التغييرات الحاصلة في عالم التوجيه و الإرشاد.
- نقص الوقت لدى العاملين في الإرشاد المدرسي لانشغالهم في أعمال أخرى و اتساع قطاع تدخلهم في مؤسسات التعليم المتوسط حيث يبلغ أحيانا عدد التلاميذ المعنيين بالعملية الإرشادية أكثر من 2000 تلميذ.

3-7: صعوبات مادية .

- عدم توفر مكتب لائق للمستشار يزاوول فيه عملية الإرشاد الفردي و الجماعي

■ انعدام الوسائل و الأدوات المادية المساعدة في تنفيذ برنامج التوجيه و الإرشاد المدرسي.

■ انعدام التسهيلات و المواد من طرف إدارة المؤسسة في تطبيق العملية الإرشادية.

خلاصة الفصل:

تطرقنا من خلال هذا الفصل إلى التعريف بمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني الذي يعتبر ذا منصب حساس في المؤسسة خاصة من ناحية التلاميذ حيث أنه يوفر لهم المرافقة النفسية اللازمة و يساعدهم في اختيار المشروع المهني المناسب لقدراتهم و ميولاتهم كما تطرقنا لعلاقات مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني بمختلف المتعاملين التربويين ، ثم قمنا بتحليل وظيفة المستشار من حيث طبيعة العمل و وسائله و كذا من حيث سمات شاغل الوظيفة و خصائصه أي مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني ، و شروط توظيفه بالإضافة للمهام و النشاطات المنوطة به في هذه الوظيفة، و صعوبات و معوقات العمل في هذه الوظيفة حيث لا توجد وظيفة بدون صعوبات.

و قد حاولنا الإلمام بكل جوانب وظيفة مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني نظريا في حين سنتطرق في الجانب التطبيقي بالتفصيل لكيفية انتقاء و اختيار مستشار التوجيه المدرسي و المهني.

الباب الثاني:

الجانب التطبيقي للدراسة

الفصل الرابع:

إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد:

يتناول هذا الفصل وصفا مفصلا للإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ الدراسة، ومن ذلك تعريف منهج الدراسة ، ووصف مجتمع الدراسة ، و تحديد عينة الدراسة ، وإعداد أداة الدراسة الاستبائية ، و التأكد من صدقه و ثباته ، و بيان إجراءات الدراسة ، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة ، النتائج و فيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

أولاً :منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعرف بأنه " وصف منظم للحقائق والميزات مجموعة معينة أو ميدان من ميادين المعرفة الهامة بطريقة موضوعية وصحيحة". (الخطيب وآخرون، 1985:62)

" وهو المنهج الذي يدرس ظاهرة أو حدثاً أو قضية موجودة حالياً يمكن الحصول منها على معلومات تجيب عن أسئلة البحث دون تدخل الباحث فيها". (الأغا، والأستاذ، 1999:83)

ثانياً : مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من مجموع مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المشتركين في مجموعة عزة وكرامة مستشاري التوجيه - مجموعة تواصل اجتماعي على موقع فيسبوك و هي تضم أغلب مستشاري الوطن-

العينة الاستطلاعية:

تكونت العينة لاستطلاعية من 15 خمسة عشر مبحوث تتوفر فيهم شروط البحث حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

العينة الفعلية للبحث: اعتمدنا في بحثنا على العينة القصدية حيث قصدنا المستشارين ذوو خبرة 5 سنوات فما فوق حيث بلغت العينة 75 مبحوث أجابوا عن الاستبيان في المدة الزمنية التي قمنا بتحديدنا للتوقف عن استقبال الإجابات.

حيث قمنا بتحديد مدة عشرة أيام من يوم نشر الاستبيان في مجموعة التواصل الاجتماعي كما قمنا بمراسلة مفتشين و مدراء مراكز عن طريق البريد الإلكتروني واحتسبنا نفس المدة الزمنية لاستقبال الإجابات فتحصلنا على عينة 75 مبحوث تم الغاء 7

استبيانات بسبب عدم اكتمال البيانات فيها، حيث لم يجب المبحوثين عن الأسئلة المهمة للبحث، و بالتالي أصبحت العينة الفعلية تتكون من 68 مبحوثاً.
أساليب المعالجة الإحصائية:

في سبيل المعالجة الإحصائية الدقيقة للبيانات المحصلة في المرحلة السابقة قمنا بتوظيف برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS بحيث قمنا بتوظيف الأساليب الإحصائية التالية:

1- النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و الأوزان النسبية يستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما ويفيد الباحث في وصف عينة الدراسة.

2- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.

3- معامل ارتباط سبيرمان (Spearman Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط بين كل بند من بنود الاستبيان و البعد الذي ينتمي إليه و كذا درجة الارتباط بين الأبعاد و الدرجة الكلية للاستبيان

4- اختبار t لبيان دلالة الفروق في آراء المختصين نحو آلية مكملة لاختيار استراتيجي لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني ولفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين يعزى لمتغير الجنس ،طبيعة المنصب، الأقدمية في العمل ،عدد مرات تأطير مسابقات انتقاء مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني.

جدول رقم2: خصائص أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
47,1	32	ذكر
52,9	36	أنثى

يتضح من خلال الجدول أن 52.9 % من المبحوثين إناث في مقابل 47.1 % ذكور، وهذا يرجع لطبيعة العمل حيث أن أغلبية الإناث يفضلون العمل كمستشارات توجيه لأنه يساعدهن و يعطيهن حرية في الحركة خاصة المتزوجات منهن ، حيث أن الشائع أن مهنة مستشار التوجيه هي مهنة مريحة نوعاما مقارنة ببقية المهن.

جدول رقم 3: خصائص أفراد العينة حسب متغير السن .

النسبة	التكرار	السن
20,6	14	30-35
35,3	24	36-41
27,9	19	42-47
16,2	11	48 فما فوق
100,0	68	المجموع

يبين الجدول أن أغلب المبحوثين من سن تتراوح بين 36 إلى 41 سنة وذلك بنسبة 35.3 %، تليها المبحوثين ذوي 42 إلى 47 سنة بنسبة 27.9 %، ثم 20.6 % للمبحوثين الذين تتراوح سنهم بين 30 إلى 35 سنة وأخيرا المبحوثين ذوي 48 سنة فما فوق بنسبة 16.2 %، و هذا يبين أن أغلب مجتمع الدراسة سنهم يتراوح ما بين 36 إلى 47 سنة.

جدول رقم 4: خصائص أفراد العينة حسب متغير طبيعة المنصب

النسبة	التكرار	طبيعة المنصب
4,4	3	مفتش التربية الوطنية للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
5,9	4	دير مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
29,4	20	مستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
60,3	41	مستشار للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
100,0	68	المجموع

يتوزع المبحوث حسب طبيعة المنصب إلى 60.3 % من المبحوثين يعملون كمستشار توجيه وإرشاد مدرسي ومهني، تليها 29.4 % نسبة المبحوثين ذوو منصب مستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ثم نجد 5.9 % مدراء مراكز التوجيه في حين نجد أدنى تمثيل لمفتشي التربية الوطنية للتوجيه والإرشاد بنسبة 4.4 %.

وحسب معرفتنا بميدان البحث الذي نحن به منذ حوالي 15 سنة فهذا التوزيع جد طبيعي حيث أن مناصب الترقية في سلك التوجيه قليلة جدا مقارنة ببقية الأسلاك في قطاع التربية، خاصة لمنصبي مدير مركز توجيه ومفتش التربية الوطنية للتوجيه والارشاد المدرسي و المهني حيث لا تتجاوز المناصب المفتوحة الأربعة مناصب أو خمسة وقد تفتح مرة كل ثلاث سنوات.

جدول رقم 5: خصائص أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل

الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة
5-10	44	64,7
11-16	8	11,8
17-22	12	17,6
23 فما فوق	4	5,9
المجموع	68	100,0

يتوزع المبحوثين حسب الأقدمية في العمل إلى 64.7% للمبحوثين الذين لديهم أقدمية من 5 إلى 10 سنوات ، تليها 17.6% للمبحوثين الذين لديهم خبرة مهنية من 11 إلى 16 سنة، ثم 11.8% للمبحوثين الذين يملكون خبرة مهنية من 17 إلى 22 سنة، لنجد في الأخير المبحوثين الذين لديهم أقدمية في العمل تساوي أو تفوق 23 سنة بنسبة 5.9%.

وهو توزيع يتبع الجدول السابق حيث وجدنا 60.3% نسبة تمثيل لمنصب مستشار توجيه وارشاد مدرسي ومهني أي أن أكبر نسبة من المبحوثين هم مستشلي توجيه وارشاد مدرسي ومهني و هم أصحاب خبرة من 5 إلى 10 سنوات و هو ما يدعم تحليلنا السابق حول فتح مسارات الترقية.

جدول رقم 6: خصائص أفراد العينة حسب عدد مرات تأطير مسابقات مستشاري التوجيه

عدد مرات التأطير	التكرار	النسبة
1-3	46	67,6
4-6	22	32,4
المجموع	68	100,0

من خلال الجدول يتضح لنا أن أغلبية المبحوثين لديهم خبرة تأطير من تجربة واحدة إلى ثلاث تجارب بنسبة 67.6%، تليها مباشرة نسبة 32.4% للمبحوثين الذين قاموا بتأطير مسابقات مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني من 4 إلى 6 تجارب.

جدول رقم 7: خصائص أفراد العينة حسب المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
ليسانس علم النفس و علم التربية	26	38,2
ليسانس علم اجتماع تربوي	8	11,8
ليسانس علم اجتماع تنظيم و عمل	4	5,9
ليسانس علم نفس تنظيم و عمل	4	5,9
ليسانس علم اجتماع عائلي	12	17,6
ليسانس علم النفس المدرسي	4	5,9
ليسانس علوم تربية	6	8,8
شهادات الدراسات التطبيقية علم نفس	4	5,9
المجموع	68	100,0

حسب الجدول أعلاه فإن أغلبية المبحوثين ذوو ليسانس علم نفس و علوم تربية بنسبة 38.2% ، ثم نجد 17.6% يملكون ليسانس علم اجتماع عائلي ،ثم نجد نسبة 11.8% للمبحوثين أصحاب شهادة ليسانس علم اجتماع تربوي ،ثم المبحوثين ذوي شهادة ليسانس علوم تربية بنسبة 8.8%،

لتأتي بعدها تخصصات علم اجتماع تنظيم وعمل و علم نفس تنظيم و عمل و ليسانس علم نفس مدرسي و شهادة الدراسات التطبيقية في علم النفس بنفس النسبة 5.9% لكل

شهادة، ما يعني أن أغلب المستقطبين لمهن مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني هم أصحاب تخصصات علم نفس و علوم تربية تليها تخصص علم اجتماع تربوي ، نستطيع القول أن أصحاب هذه التخصصات يرون في أنفسهم الأنسب لمهنة مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني و ذلك لوجود مقاييس ضمن التخصص تؤهلهم للعمل في منصب مستشار توجيه و إرشاد مدرسي و مهني.

رابعاً :أداة الدراسة:

أعد الباحث استبيان لقياس آراء المختصين في التوجيه و الإرشاد نحو آلية مكملة لاختيار استراتيجي لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني حيث يعتبر " الاستبيان الأداة الرئيسية الملائمة للدراسة الميدانية للحصول على المعلومات والبيانات التي يجري تعيبتها من قبل المبحوث.

وفي إطار أدبيات الموضوع، وفي ضوء دراسات السابقة المتعلقة بمشكلة الدراسة التي تم الاطلاع عليها، واستطلاع رأي عينة من المتخصصين في علم النفس عن طريق المقابلات الشخصية، تم إعداد الاستبيان وفق الخطوات الآتية:
-إعداد الاستبيان في صورته الأولية والتي شملت 35 سؤالاً.

-عرض الاستبيان على الأستاذ المشرف من أجل اختيار مدى ملائمة لجمع البيانات.

-تعديل الاستبيان بشكل أولي حسب ما يراه الأستاذ المشرف.

-عرض الاستبيان على (3)محكمين من أساتذة قسم علم نفس بجامعة الجلفة و ثلاث

مستشارين يملكون خبرة مهنية تفوق (10)عشر سنوات. (أنظر الملحق رقم(2)

إجراء التعديلات التي أوصى بها المحكمون حيث تم حذف 8 أسئلة و تم تعديل صياغة بعض الفقرات لنصل في النهاية إلى 27 سؤالاً مقسمة على 4 أبعاد حيث أعطى الباحث لكل بند وزن مدرج وفق مقياس ليكرت الخماسي حسب الجدول التالي:

جدول رقم 8: توزيع درجات الإجابة

الإجابة	موافق بشدة	موافق	متردد	أعارض	أعارض بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

جدول رقم 9 : توزيع بنود الاستبيان على الأبعاد.

بنود الاستبيان	محاوير الاستبيان
11 بند	البعد الأول : الاستقطاب
09 بنود	البعد الثاني: اختبار الكفاءة المعرفية
09 بنود	البعد الثالث: قياس الشخصية و المهارات الاجتماعية
16 بند	البعد الرابع:المقابلة
45 بند	المجموع

بالإضافة لثمانية أسئلة مفتوحة لإثراء التحليل و سؤال ترتيبى فى نهاية الاستبيان لمعرفة توجه المبحوثين نحو ترتيب معايير الانتقاء .

1/صدق المحكمين :

تم عرض الاستبيان على مجموعة محكمين تألفت من (3) أساتذة من قسم علم نفس بجامعة الجلفة بالإضافة ل3 مستشارين رئيسيين يملكون خبرة مهنية تفوق 10 سنوات ولديهم خبرة فى تأطير مسابقات توظيف مستشارى التوجيه و الإرشاد المدرسى و المهني، وقد استجاب الباحث لأراء المحكمين و قام بإجراء ما يلزم من التعديلات بناء على مقترحاتهم.

2/صدق الاتساق الداخلى للاستبيان:

تم حساب الاتساق الداخلى لبنود الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها 15 مبحوثا ، وذلك بحساب معامل ارتباط بيرسون بين كل بند و الدرجة الكلية للبند الذى ينتمى له.

2-1-الصدق الداخلي لبنود البعد الأول وهو الاستقطاب :

جدول رقم 10 : معاملات الارتباط بين كل بند و الدرجة الكلية للبعد

البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الاستنتاج
المعايير المعمول بها كافية	-,128	غير دال عند 0,05	ارتباط عكسي ضعيف
المعايير مناسبة المؤهل العلمي	,630*	دال عند 0,01	ارتباط طردي قوي
المعايير مناسبة الخبرة المهنية	,475	دال عند 0,05	ارتباط طردي قوي
المعايير مناسبة اختبار الكفاءة	,643**	دال عند 0,01	ارتباط طردي قوي
المعايير مناسبة المقابلة الفردية	,737**	دال عند 0,01	ارتباط طردي قوي
التخصصات المطلوبة علم نفس	,046	غير دال عند 0,05	ارتباط طردي ضعيف جدا
التخصصات لمطلوبة علم اجتماع	,611*	دال عند 0,01	ارتباط طردي قوي
التخصصات المطلوبة علوم التربية	,402	دال عند 0,01	ارتباط طردي ضعيف
الاستقطاب يكون من علم نفس	-,325	غير دال عند 0,05	ارتباط عكسي ضعيف
الاستقطاب يكون من علوم التربية	,294	غير دال عند 0,05	ارتباط طردي ضعيف
الاستقطاب يكون من علم الاجتماع	,520*	دال عند 0,05	ارتباط طردي قوي
الاستقطاب من اختصاصات تحتوي مقاييس ارشاد وتوجيه	,012	غير دال عند 0,05	ارتباط طردي ضعيف جدا

ر الجدولية عند درجة حرية 13 و مستوى دلالة 0,05 = 0,441

ر الجدولية عند درجة حرية 13 و مستوى دلالة 0,01 = 0,592

يبين الجدول السابق قيمة معامل الارتباط بين كل بند من بنود البعد الأول و الدرجة

الكلية للبعد، حيث يبين أن أغلبية المعاملات ذات علاقة طردية قوية و تراوحت بين (0.475 و 0.737)، كما أن قيمة ر المحسوبة أكبر من قيمة ر الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 و درجة حرية 13 حيث تساوي 0.441 ، و بناء على هذا فإن بنود البعد الأول و هو الاستقطاب صادقة لما وضعت لقياسه.

2-2-الصدق الداخلي لبنود البعد الثاني و هو اختبار الكفاءة المعرفية

جدول رقم 11 : معاملات الارتباط بين كل بند و الدرجة الكلية للبعد

البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الاستنتاج
الاختبارات_الكتابية_ضرورية	,168	غير دال عند 0,05	ارتباط طردي ضعيف جدا
الأسئلة_تتوافق_اختبار_التخصص	,466	دال عن 0,05	ارتباط طردي قوي
الأسئلة_تتوافق_الثقافة_العامة	,164	غير دال عند 0,05	ارتباط طردي ضعيف جدا
الأسئلة_تتوافق_تكنولوجيا_الإعلام	,662**	دال عن 0,05	ارتباط طردي قوي
الأسئلة_تتوافق_اللغة_الأجنبية	,301	غير دال عند 0,05	ارتباط طردي ضعيف
المقاييس_المقترحة_علم_النفوس_النمو	,436	دال عن 0,05	ارتباط طردي
المقاييس_المقترحة_الطفل_والمراهق	,530*	دال عن 0,05	ارتباط طردي قوي
المقاييس_المقترحة_نظريات_التربية	,304	غير دال عند 0,05	ارتباط طردي قوي
المقاييس_المقترحة_الإرشاد_المدرسي	,641**	دال عن 0,05	ارتباط طردي قوي
المقاييس_المقترحة_الإرشاد_المهني	,618*	دال عن 0,05	ارتباط طردي قوي

ر الجدولية عند درجة حرية 13 و مستوى دلالة 0,05 = 0,441

ر الجدولية عند درجة حرية 13 و مستوى دلالة 0,01 = 0,592

يبين الجدول السابق قيمة معامل الارتباط بين كل بند من بنود البعد الثاني و الدرجة الكلية للبعد، حيث يبين أن أغلبية المعاملات ذات علاقة طردية قوية و تراوحت بين (0.466 و 0.662)، كما أن قيمة ر المحسوبة أكبر من قيمة ر الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 و درجة حرية 13 حيث تساوي 0.441 ، و بناء على هذا فإن بنود البعد الثاني و هو اختبار الكفاءة المعرفية صادقة لما وضعت لقياسه.

2-3-الصدق الداخلي لبنود البعد الثالث وهو اختبار قياس الشخصية و المهارات الاجتماعية

جدول رقم 12 : معاملات الارتباط بين كل بند و الدرجة الكلية للبعد

البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الاستنتاج
المقاييس_المقترحة_الشخصية	,641*	دال عند 0,01	ارتباط طردي قوي
المقاييس_المقترحة_السلوك	,826**	دال عند 0,01	ارتباط طردي قوي
الشخصية_والمهارات_الاجتماعية	,605*	دال عند 0,01	ارتباط طردي قوي
الجوانب_المهمة_الرزانة_والهدوء	,789**	دال عند 0,01	ارتباط طردي قوي
الجوانب_المهمة_القدرة_على_التواصل	,789**	دال عند 0,01	ارتباط طردي قوي
الجوانب_المهمة_سرعة_البديهة	,634*	دال عند 0,01	ارتباط طردي قوي
الجوانب_المهمة_سلامة_اللغة	,895**	دال عند 0,01	ارتباط طردي قوي
الجوانب_المهمة_التجاوب	,452	دال عند 0,05	ارتباط طردي قوي
الجوانب_المهمة_المظهر_الهندام	,560*	دال عند 0,01	ارتباط طردي قوي

ر الجدولية عند درجة حرية 13 و مستوى دلالة 0,05 = 0,441

ر الجدولية عند درجة حرية 13 و مستوى دلالة 0,01 = 0,592

يتضح من الجدول السابق قيمة معامل الارتباط بين كل بند من بنود البعد الثالث و الدرجة الكلية للبعد، حيث يبين أن كل معاملات الارتباط ذات علاقة طردية قوية وتراوحت بين (0.452 و 0.895)، كما أن قيمة ر المحسوبة أكبر من قيمة ر الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 و درجة حرية 13 حيث تساوي 0.441 ، وبناء على هذا فإن بنود البعد الثالث و هو قياس الشخصية و المهارات الاجتماعية صادقة لما وضعت لقياسه.

2-4 الصدق الداخلي لبنود البعد الرابع وهو المقابلة

جدول رقم 13 : معاملات الارتباط بين كل بند و الدرجة الكلية للبند

البند	المقابلة	مستوى الدلالة	الاستنتاج
المقابلة_الفردية_معيار_أساسي	,280	غير دال عند 0,05	ارتباط طردي ضعيف
مدة_المقابلة_كافية	,155	غير دال عند 0,05	ارتباط طردي ضعيف
المدة_الكافية_10_5	-,028	غير دال عند 0,05	ارتباط عكسي ضعيف جدا
المدة_الكافية_20_10	,308	غير دال عند 0,05	ارتباط طردي ضعيف
المدة_الكافية_30_20	,441	دال عند 0,05	ارتباط طردي
الجوانب_المهمة_القدرة_على_التواصل	,682**	دال عند 0,05	ارتباط طردي قوي
الجوانب_المهمة_سرعة_البديهة	,195	غير دال عند 0,05	ارتباط طردي ضعيف
الجوانب_المهمة_سلامة_اللغة	,575*	دال عند 0,05	ارتباط طردي قوي
الجوانب_المهمة_التجاوب	,501	دال عند 0,05	ارتباط طردي قوي
الجوانب_المهمة_الرزانة_والهدوء	,682**	دال عند 0,01	ارتباط طردي قوي
الجوانب_المهمة_المظهر_الهندام	,284	غير دال عند 0,05	ارتباط طردي ضعيف
الأنسب_للمقابلة_مستشاري_التوجيه	-,108	غير دال عند 0,05	ارتباط عكسي ضعيف جدا
الأنسب_للمقابلة_مدراء_الثانويات	,589*	دال عند 0,01	ارتباط طردي قوي
الأنسب_للمقابلة_مدراء_المتوسطات	,507	دال عند 0,05	ارتباط طردي قوي
الأنسب_للمقابلة_النظار	,531*	دال عند 0,05	ارتباط طردي قوي
الأنسب_للمقابلة_مفتشو_الإدارة	,525*	دال عند 0,05	ارتباط طردي قوي
الأنسب_للمقابلة_الاساتذة	,410	غير دال عند 0,05	ارتباط طردي ضعيف

ر الجدولية عند درجة حرية 13 و مستوى دلالة 0,05 = 0,441

ر الجدولية عند درجة حرية 13 و مستوى دلالة 0,01 = 0,592

يبين الجدول السابق قيمة معامل الارتباط بين كل بند من بنود البعد الرابع و الدرجة الكلية للبعد، حيث يبين أن أغلبية المعاملات ذات علاقة طردية قوية و تراوحت بين (0.441 و 0.682)، كما أن قيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 13 حيث تساوي 0.441 ، و بناء على هذا فإن بنود البعد الرابع وهو المقابلة صادقة لما وضعت لقياسه.

3-صدق الاتساق الداخلي للأبعاد:

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للأبعاد قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد الاستبيان والأبعاد الأخرى وكذلك كل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان، و هو ما يوضحه الجدول رقم 14.

الجدول رقم 14: معاملات ارتباط كل بعد من أبعاد الاستبيان بالأبعاد الأخرى و بالدرجة الكلية للاستبيان

المقابلة	قياس الشخصية والمهارات الاجتماعية	اختبار الكفاءة	الاستقطاب	الدرجة الكلية للاستبيان	
				1	الدرجة الكلية للاستبيان
			1	,279	الاستقطاب
		1	,055	,863**	الختبار الكفاءة
	1	,701**	-,028	,819**	قياس الشخصية والمهارات الاجتماعية
1	,619*	,619*	-,205	,777**	المقابلة

r الجدولية عند درجة حرية 13 و مستوى دلالة 0,05 = 0,441

r الجدولية عند درجة حرية 13 و مستوى دلالة 0,01 = 0,592

يظهر الجدول أعلاه أن أبعاد الاستبيان ترتبط ببعضها ارتباطاً طردياً قوياً عدا الاستقطاب الذي يرتبط ارتباطاً طردياً ضعيفاً، وقياس الشخصية و المهارات الاجتماعية مع الاستقطاب ارتباطاً عكسياً ضعيفاً جداً و كذلك المقابلة مع الاستقطاب ارتباطاً عكسياً ضعيفاً جداً، و يمكن القول عموماً أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات و الاتساق الداخلي.

4-طريقة ألفا كرونباخ:

قام الباحث باستخدام طريقة ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الاستبيان، حيث حصل على قيمة معامل ألفا لكل بعد من أبعاد الاستبيان وكذلك للاستبيان ككل و الجدول 15 يبين ذلك الجدول 15 : يبين معاملات ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد الاستبيان و للاستبيان ككل

معامل ألفا كرونباخ	البعد
,831	الاستقطاب
,283	اختبار الكفاءة المعرفية
,364	قياس الشخصية والمهارات الاجتماعية
,474	المقابلة
,610	المعامل الكلي

يظهر من خلال الجدول السابق أن معامل الثبات الكلي 0.610 وهذا يدل على أن الاستبيان ويتمتع بدرجة مقبولة من الثبات يطمئن الباحث إلى تطبيقه على عينة البحث.

الفصل الخامس:

عرض و مناقشة نتائج

الدراسة

تمهيد

يتضمن هذا الفصل عرض نتائج الدراسة و ذلك من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبيان التي تم التوصل إليها من خلال تحليل بنوده، بهدف التعرف على آراء المختصين نحو آلية مكملة لاختيار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني.

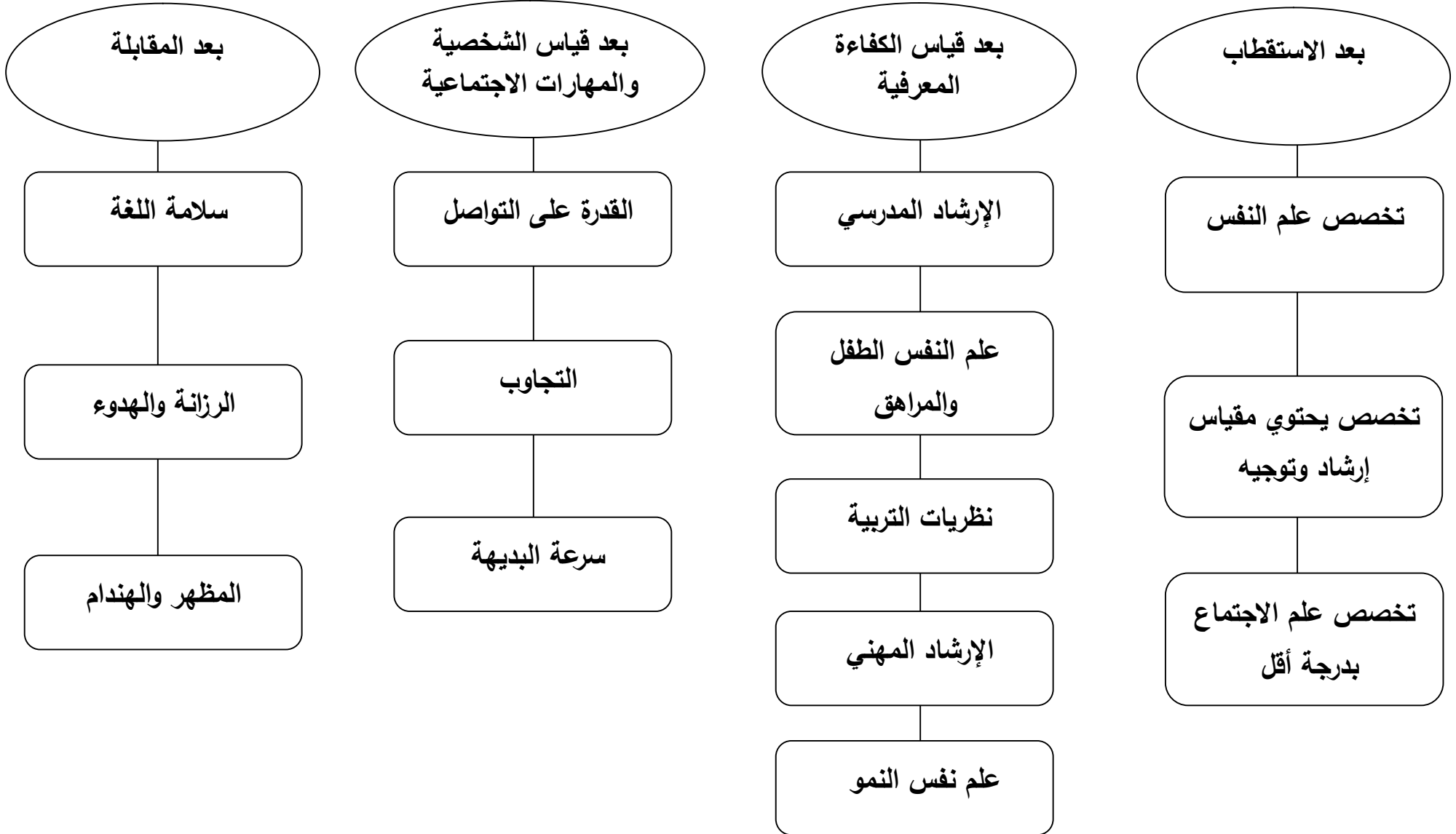
1- عرض وتحليل نتائج الدراسة:

بعد المعالجة الإحصائية للبيانات المحصلة توصلنا إلى النتائج التي سنقوم بعرضها ومن ثم تحليلها فيما يلي:

عرض وتحليل النتائج المرتبطة بالتساؤل العام:

للإجابة على التساؤل العام للدراسة الذي ينص على مايلي: "ماهي ملامح آلية فعالة لاختيار مستشاري التوجيه والإرشاد من وجهة نظر المختصين؟"، قمنا بمعالجة البيانات المحصلة من تطبيق الاستبيان، عن طريق الأساليب الإحصائية وبعد تحويل الجداول وتحليلها كانت النتائج كما هي موضحة في الشكل رقم (04) كما يلي:

الشكل رقم (4) ملامح آلية فعالة لاختيار مستشاري التوجيه والإرشاد من وجهة نظر المختصين



من خلال الشكل أعلاه تتبين لنا ملامح الآلية الفعالة لاختيار مناسب لشاغلي منصب مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني، حيث نلاحظ أن توجه المبحوثين في بعد الاستقطاب كان نحو استقطاب المترشحين من تخصصات تحتوي مقاييس إرشاد و توجيه و تخصص علم النفس ، ليأتي تخصص علم الاجتماع بدرجة أقل.

أما بعد قياس الكفاءة المعرفية فكان توجه المبحوثين نحو إدراج أسئلة تتعلق بمقاييس الإرشاد المدرسي و علم النفس الطفل و المراهق ، و كذا نظريات التربية ليأتي بعدها مقياس الإرشاد المهني و علم النفس النمو.

في حين يتبين من الشكل أن بعد قياس الشخصية والمهارات الاجتماعية قد تضمن القدرة على التواصل ، سرعة التجاوب ، سرعة البديهة .

و أخيرا بعد المقابلة و هذا البعد يتداخل مع البعد السابق حيث من خلال المقابلة نستطيع قياس ملامح شخصية المترشح و قد ركز المختصين في هذا البعد على بنود بعد المقابلة بالإضافة لسلامة اللغة، الرزانة و الهدوء و المظهر و الهندام .

إذا من خلال تحليل نتائج الاستبيان و مقابلاتنا مع المختصين استطعنا بناء آلية مكلة لما هو معمول به في مسابقات انتقاء مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني، والتي نتمناها فعالة و تساهم في انتقاء الأنسب و الأكفأ و الأكثر مردودية في الميدان.

وفيما يلي سيتم عرض نتائج كل تساؤل بالتفصيل ليتم توضيح كيفية بناء الآلية و الأسس التي اعتمدها لاختيار البنود.

عرض ومناقشة نتائج الأسئلة الفرعية

1- عرض ومناقشة النتائج المرتبطة بالتساؤل الأول:

ينص التساؤل الأول على ما يلي: " في بعد الاستقطاب كجزء من الآلية المقترحة ما هي المعايير ذات الأولوية في آلية فعالة من وجهة نظر المختصين؟"

جدول رقم 16: يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لبنود البعد الأول

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
11	57,0588	1,14949	2,8529	المعايير المعمول بها كافية
8	84,1176	1,11381	4,2059	المعايير مناسبة المؤهل العلمي
9	75,2941	1,22313	3,7647	المعايير مناسبة الخبرة المهنية
2	90,5882	,85467	4,5294	المعايير مناسبة اختبار الكفاءة
6	87,0588	,97376	4,3529	المعايير مناسبة المقابلة الفردية
1	93,5294	,47130	4,6765	التخصصات المطلوبة علم نفس
10	59,4118	1,28098	2,9706	التخصصات المطلوبة علم اجتماع
5	85,2941	1,27686	4,2647	التخصصات المطلوبة علوم التربية
4	87,6471	,84693	4,3824	الاستقطاب يكون من علم نفس
7	82,3529	1,37710	4,1176	الاستقطاب يكون من علوم التربية
12	55,8824	1,19150	2,7941	الاستقطاب يكون من علم الاجتماع
3	88,8235	,78002	4,4412	الاستقطاب من اختصاصات ارشاد وتوجيه
	78,9216	4,37006	47,3529	استقطاب

من خلال الجدول نلاحظ أن تخصص علم النفس كتخصص مطلوب المرتبة الأولى بالنسبة للبعد الأول يليه بند اختبار الكفاءة المعرفية و بند الاستقطاب من اختصاصات تحتوي

مقاييس الإرشاد و التوجيه ثم بند الاستقطاب من تخصص علم النفس و ذلك بأوزان نسبية تتراوح بين 93.5294% و 85.2941%.

ثم نجد بنود المقابلة الفردية و تخصص علوم التربية كتخصص مطلوب لاستقطاب المترشحين تليها مناسبة المؤهل العلمي كشرط ضروري للاستقطاب ثم تخصص علم اجتماع من بين التخصصات المطلوبة لمنصب مستشار التوجيه لنجد أن أغلبية المبحوثين يرون أن المعايير المعمول بها غير كافية ثم بدرجة أخيرة أن الاستقطاب يكون من تخصص علم الاجتماع و ذلك بوزن نسبي يتراوح بين 82.35% و 55.88% .

ويعزي الباحث هذا الترتيب لأهمية تخصص علم النفس و مقاييس الإرشاد و التوجيه في عمل مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني، حيث أن 70 بالمئة من عمل مستشار التوجيه يتعلق بالجانب الإرشادي و مرافقة التلميذ لاختيار مشروعه الشخصي و للنجاح في حياته العلمية و مستقبله المهني ، و هذا ما يجعل تخصصات علم نفس و التخصصات التي تحتوي مقاييس الإرشاد و التوجيه هي الأنسب حسب وجهة نظر المختصين، كما يعطي المختصين أهمية للكفاءة المعرفية للمورد البشري طالب العمل فلا يمكن بأي حال من الأحوال أن نسلم إرشاد أجيال المستقبل لشخص خاو معرفيا و لا يستطيع التجاوب مع متطلباتهم المعرفية.

2- عرض ومناقشة النتائج المرتبطة بالتساؤل الثاني:

ينص التساؤل الثاني على ما يلي: " في بعد الكفاءة المعرفية كجزء من الآلية المقترحة ماهي المقاييس ذات الأولوية في آلية فعالة من وجهة نظر المختصين؟"

جدول رقم 17: يبين المتوسطات الحسابية ومعاملات الانحراف و الأوزان النسبية لبنود البعد الثاني.

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
7	83,5294	1,05011	4,1765	الاختبارات_ الكتابية_ ضرورية
6	84,1176	,87347	4,2059	الأسئلة_ تتوافق_ اختبار_ التخصص
9	74,7059	1,10112	3,7353	الأسئلة_ تتوافق_ الثقافة_ العامة
8	80,5882	,86336	4,0294	الأسئلة_ تتوافق_ تكنولوجيا_ الإعلام
10	66,4706	1,48063	3,3235	الأسئلة_ تتوافق_ اللغة_ الأجنبية
5	85,8824	,82965	4,2941	المقاييس_ المقترحة_ علم_ النفس_ النمو
2	94,1176	,52001	4,7059	المقاييس_ المقترحة_ الطفل_ والمراهق
3	92,9412	,48144	4,6471	المقاييس_ المقترحة_ نظريات_ التربية
1	98,8235	,23704	4,9412	المقاييس_ المقترحة_ الإرشاد_ المدرسي
4	87,0588	,84226	4,3529	المقاييس_ المقترحة_ الإرشاد_ المهني
	84,8235	3,43048	42,4118	اختبار الكفاءة

من خلال الجدول نلاحظ أن الإرشاد المدرسي كمقياس مقترح لامتحان المترشح

المرتبة الأولى تليها مقياس علم نفس الطفل و المراهق ثم مقياس نظريات التربية ثم نجد مقياس الإرشاد المهني و بعده مباشرة مقياس علم نفس النمو بأوزان نسبية تتراوح بين

98.8235% و 85.8824% و هي أوزان أعلى من معدل 60% كمعيار للأوزان النسبية ، و كانت وزن الدرجة الكلية 84.8235% بدرجة عالية.

ثم نجد توافق أسئلة اختبار التخصص، تليها ضرورة الاختبارات الكتابية ثم توافق أسئلة تكنولوجيا الإعلام والاتصال بأوزان نسبية تتراوح بين 84.1176% و 80.5882% وأخيرا تأتي بنود توافق أسئلة الثقافة العامة واللغات الأجنبية بأوزان نسبية 74.7059% و 66.4706% .

و هو ما يبين أن المختصين في الإرشاد والتوجيه قد وافقوا على المقاييس المقترحة كإضافة للآلية المعمول بها في اختيار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني، وهو ما يوزاي توجه الوزارة نحو التركيز على الجانب الإرشادي في عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني.

أما اختبارات الكتابية فهي ضرورية للتمكن من قياس مدى الكفاءة المعرفية للمرشح لمنصب مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني و هو ما يلزم الجهات المعنية بالاستقطاب من التدقيق في نوعية الأسئلة لتستطيع القياس الفعلي لكفاءة المترشح المعرفية.

في حين نجد أسئلة الثقافة العامة و اللغات الأجنبية بأوزان نسبية متوسطة من وجهة نظر المختصين، و يرجع هذا ربما لأنها لا تفيد في الميدان فعليا حيث أن مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني أثناء أداء مهامه يقابل الكثير من الحالات التي لا تستدعي ثقافة عامة واسعة تخصص سوى في مجال تخصصه و نادرا ما يحتاج للغة الأجنبية لإيصال فكرته للتلاميذ .

3- عرض ومناقشة النتائج المرتبطة بالتساؤل الثالث:

ينص التساؤل الثالث على ما يلي: " في بعد قياس الشخصية والمهارات الاجتماعية كجزء من الآلية المقترحة ما هي السمات والمهارات ذات الأولوية في آلية فعالة من وجهة نظر المختصين؟"

جدول رقم 18 : يبين المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و الأوزان النسبية لبندو البعد الثالث.

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
6	88,2353	,85055	4,4118	المقاييس_المقترحة_الشخصية
8	85,8824	,96288	4,2941	المقاييس_المقترحة_السلوك
7	87,6471	,81092	4,3824	الشخصية_المهارات_الاجتماعية
1	96,4706	,38405	4,8235	الجوانب_المهمة_القدرة_على_التواصل
5	89,4118	,70118	4,4706	الجوانب_المهمة_سرعة_البديهة
2	94,7059	,44446	4,7353	الجوانب_المهمة_سلامة_اللغة
3	93,5294	,47130	4,6765	الجوانب_المهمة_التجاوب
1	96,4706	,38405	4,8235	الجوانب_المهمة_الرزانة_والهدوء
4	92,3529	,48958	4,6176	الجوانب_المهمة_المظهر_الهندام
	91,634	3,41252	41,2353	الشخصية

يتبين من الجدول أن بندي الرزانة و الهدوء و القدرة على التواصل كجانبين مهمين في الشخصية يجب قياسهما عن طريق المقابلة يأتيان في المرتبة الأولى بوزن نسبي 96.4706% ثم بند سلامة اللغة ليأتي بند سرعة التجاوب و تليها بند المظهر و الهندام و سرعة البديهة بأوزان نسبية تتراوح بين 89.4118% و 94.7059% ، ثم تأتي بنود قياس الشخصية و المهارات الاجتماعية كضرورة في عملية انتقاء مستشاري التوجيه و

الإرشاد المدرسي و المهني و قياس السلوك و ضرورة اقتراح مقاييس أخرى لقياس الشخصية بأوزان نسبية تتراوح بين 88.2353% و 85.8824% ، و كلها أوزان بدرجة عالية .

كما نجد الوزن النسبي للدرجة الكلية للبعد يساوي 91.634% بدرجة عالية .

و هو ما يبين رأي المختصين من حيث بعد قياس الشخصية و المهارات الاجتماعية حيث يتبين التوجه الايجابي للمختصين نحو بنود قياس الشخصية و المهارات الاجتماعية و هو ما تفرضه طبيعة عمل مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني التي تتطلب شخصية مرنة قادرة على التجاوب بسرعة و التعامل مع مختلف الحالات التي تصادفها أثناء عملها الميداني، حيث يقابل مستشار التوجيه تلاميذ بشخصيات مختلفة و يستوجب عليه لتعامل معهم جميعا و إيصال المعلومة لهم و مساعدتهم و هو ما يتطلب شخصية قوية محبة قادرة على العطاء و التواصل.

لذا جعلنا من بنود قياس الشخصية معايير مهمة يتوجب إضافتها لانتقاء استراتيجي ناجح لمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني بما يضمن الأداء المثالي لمهامه.

4- عرض ومناقشة النتائج المرتبطة بالتساؤل الرابع:

ينص التساؤل الرابع على ما يلي: " في بعد المقابلة كجزء من الآلية المقترحة ماهي المدة والجوانب والأفراد الأنسب في آلية فعالة من وجهة نظر المختصين؟"

جدول رقم 19: يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لبنود البعد الرابع

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
9	67,6471	1,54562	3,3824	المقابلة_الفردية_معيار_أساسي
11	51,1765	1,44947	2,5588	مدة_المقابلة_كافية
13	47,6471	1,17218	2,3824	المدة_الكافية_10_5
8	70	1,15254	3,5000	المدة_الكافية_20_10
7	76,4706	1,05011	3,8235	المدة_الكافية_30_20
1	96,4706	,38405	4,8235	الجوانب_المهمة_القدرة_على_التواصل
6	89,4118	,70118	4,4706	الجوانب_المهمة_سرعة_البديهة
2	94,7059	,44446	4,7353	الجوانب_المهمة_سلامة_اللغة
4	93,5294	,47130	4,6765	الجوانب_المهمة_التجاوب
1	96,4706	,38405	4,8235	الجوانب_المهمة_الرزانة_والهدوء
5	92,3529	,48958	4,6176	الجوانب_المهمة_المظهر_الهدام
3	94,7059	,66057	4,7353	الأنسب_للمقابلة_مستشاري_التوجيه
10	53,5294	1,13875	2,6765	الأنسب_للمقابلة_مدراء_الثانويات
14	45,2941	,89138	2,2647	الأنسب_للمقابلة_مدراء_المتوسطات
14	45,2941	,92426	2,2647	الأنسب_للمقابلة_النظار
12	48,8235	1,09793	2,4412	الأنسب_للمقابلة_مفتشو_الإدارة
15	38,2353	,82381	1,9118	الأنسب_للمقابلة_الأساتذة
	66,7128	4,74124	56,7059	المقابلة

يتضح من الجدول السابق أن بندي الرزانة و الهدوء و القدرة على التواصل يحتلان المرتبة الأولى بوزن نسبي 96.4706 % لكل منهما ، ثم سلامة اللغة كجانب مهم يجب أن يقاس في المقابلة بوزن نسبي %94,7059 ، تليه أن أنسب من يقوم بالمقابلة هم مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني لنجد سرعة التجاوب ثم المظهر و الهندام مما يجب الحرص على قياسه في المقابلة و كذلك سرعة البديهة بأوزان نسبية تتراوح بين %89,4118 و %94,7059.

ثم يأتي بند المدة الكافية للمقابلة في المرتبة السابعة لمدة 20 إلى 30 دقيقة تليها مدة 20 إلى 10 دقائق ثم بند أن المقابلة معيار أساسي لاختيار استراتيجي لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني بأوزان نسبية تتراوح بين %67,6471 و %76,4706 .

و يأتي بعدها بند مناسبة مدرء الثانويات لإجراء المقابلة بوزن نسبي %53,5294 و هو وزن ضعيف.

لتأتي بقية البنود بأوزان نسبية تتراوح بين %38,2353 و %51,1765 وهي أوزان ضعيفة ، في حين نجد الوزن الكلي للبعد متوسط بوزن نسبي %66,7128 .

ويرجع الباحث هذه الفروق لأهمية قياس الشخصية في المقابلة كما جاء في الجدول السابق كما يرى المختصين بحكم خبرتهم أن أنسب الأشخاص لإجراء مقابلات المترشحين لمنصب مستشار التوجيه هم مستشاري التوجيه ذوي الخبرة المهنية لأنهم الأكثر احتكاكا بالميدان و هم الأدرى بالجوانب التي يتوجب أن تتوفر في مستشار التوجيه ليؤدي مهامه على أكمل وجه،

أما كفاية مدة المقابلة فيميل المختصون لمدة 20 إلى 30 دقيقة بوزن نسبي متوسط كمدة كافية تمكن الشخص المقابل من قياس مختلف الجوانب في المترشح و تبقى مدة غير كافية لانتقاء الأنسب و الأكثر كفاءة.

و في الإجابة عن سؤال الأشخاص الأنسب لإجراء المقابلة فأغلبية الأوزان النسبية كانت ضعيفة أعلاها لدى مدير الثانوية ربما بحكم عمله الدائم رفقة مستشار التوجيه ما يجعله الأكثر فهما لمهامه من بين بقية المقترحين إذ يرفض المختصون رفضاً قاطعاً النظارة و مدراء المتوسطات، و كذا الأساتذة لإجراء مقابلات الانتقاء لمستشاري التوجيه و ذلك لبعدهم عن التخصص المدرس و كذا عن الماهية الحقيقية لعمل مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني، وقد اقترح المختصون مدراء مراكز التوجيه و مفتشي التربية الوطنية للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وكذا أساتذة الجامعات في التخصصات التربوية كإضافة نوعية للأشخاص المناسبين لإجراء مقابلات انتقاء مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني.

5- عرض ومناقشة النتائج المرتبطة بالتساؤل الخامس

ينص التساؤل الخامس على ما يلي: هل توجد فروق في وجهات نظر المختصين نحو الآلية المكتملة المقترحة تعزى (الجنس، الأقدمية في العمل ، طبيعة المنصب ، عدد مرات التأطير).

جدول رقم 20 : يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "t" للاستبيان تعزى لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة الدلالة	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرات		
غير دال احصائيا	,673	,424	8,25012	188,2500	32	ذكر	الكلية
غير دال احصائيا	,667	,432	11,27098	187,2222	36	أنثى	
غير دال احصائيا	,609	-,514	4,77181	47,0625	32	ذكر	استقطاب
غير دال احصائيا	,613	-,509	4,03044	47,6111	36	أنثى	
غير دال احصائيا	,447	,764	2,86244	42,7500	32	ذكر	اختبار الكفاءة
غير دال احصائيا	,440	,778	3,88240	42,1111	36	أنثى	
غير دال احصائيا	,306	1,031	2,70528	41,6875	32	ذكر	الشخصية
غير دال احصائيا	,296	1,053	3,93156	40,8333	36	أنثى	
غير دال احصائيا	,943	,072	4,30304	56,7500	32	ذكر	المقابلة
غير دال احصائيا	,942	,073	5,16029	56,6667	36	أنثى	

t الجدولية عند مستوى دلالة 0,05 تساوي 1,99

t الجدولية عند مستوى دلالة 0,01 تساوي 2,63

يتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة t المحسوبة أقل من قيمة t الجدولية في كل الأبعاد و في الدرجة الكلية للاستبيان، و بالتالي نقبل الفرضية الصفرية و نرفض الفرض البديل أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

و يرجع الباحث عدم هذه النتيجة لكون المختصين في الإرشاد و التوجيه المدرسي و المهني قد اكتسبوا تجربة ميدانية كافية تجعلهم يقدرون المعايير الأنسب لانتقاء المورد بشري طالب العمل وفق معايير تؤهله لأفضل أداء لمهامه، بما يضمن نجاحه و مصلحة لتلميذ الذي هو الحلقة الأساسية التي يدور حولها محور عمل مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني.

جدول رقم 21 : يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "t" للاستبيان تعزى لمتغير طبيعة المنصب

مستوى الدلالة	قيمة الدلالة	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	طبيعة_ المنصب	الكلية
دال احصائيا عند مستوى 0,05	,062	2,390	3,4641	196,0000	3	مفتش التربية الوطنية للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	
دال احصائيا عند مستوى 0,05	,184	2,000	0,00000	192,0000	4	مدير مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	
غير دال احصائيا	,923	,097	14,50082	187,2000	20	مستشار رئيسي للتوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني	
غير دال احصائيا	,937	,079	7,49130	186,9268	41	مستشار للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	

t الجدولية عند مستوى دلالة 0,05 تساوي 1,99

t الجدولية عند مستوى دلالة 0,01 تساوي 2,63

يظهر من خلال الجدول أن قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 بالنسبة لمفتشي التربية الوطنية لتوجيه والإرشاد ومدراء مراكز التوجيه والإرشاد

المدرسي و المهني وهي نسبة دالة إحصائيا في حين نجدها غير دالة عند المستشارين الرئيسيين للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وكذا مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني حيث نجد قيمة t المحسوبة أقل من قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05، وبالتالي نستنتج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير طبيعة المنصب .

و يفسر الباحث هذه النتيجة بالقول أن مفتشي التربية الوطنية أكثر اطلاعا و أكثر احتكاكا بالمنهج المتبع من قبل وزارة التربية الوطنية ما يجعل إجاباتهم تتناسب و طرح الباحث للاستبيان الذي يسعى من خلاله أن يساهم في ايجاد آلية مكملة لاختيار أنسب الكفاءات لمنصب مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني و التي بإمكانها تحقيق الأداء المتميز ومرافقة التلميذ في بناء مشروعه الشخصي ومساره العلمي و المهني، بما يكفل نجاح التليذ و المساهمة في خلق كفاءات مستقبلية تساهم في المجتمع مساهمة فعالة و ايجابية.

جدول رقم 22 : يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "t" للاستبيان تعزى لمتغير الأقدمية في العمل

مستوى الدلالة	قيمة الدلالة	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	الأقدمية_في_العمل	
دالة غير احصائيا	,001	-3,620	8,978	184,36	44	5-10	الكلي
دالة غير احصائيا	,001	-4,327	6,949	196,50	8	11-16	
دالة غير احصائيا	,906	,120	10,832	192,67	12	17-22	
دالة غير احصائيا	,835	,213	0,000	192,00	4	23 فما فوق	

t الجدولية عند مستوى دلالة 0,05 تساوي 1,99

t الجدولية عند مستوى دلالة 0,01 تساوي 2,63

يوضح الجدول السابق أن قيمة t المحسوبة أقل من قيمة t الجدولية في الدرجة الكلية للاستبيان، و بالتالي نقبل الفرضية الصفرية و نرفض الفرض البديل أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

و نفس هذه النتيجة بكون كل المختصين تجاوزوا 5 سنوات في ميدان العمل كمستشاري توجيه و إرشاد مدرسي و مهني و بالتالي قد اكتسبوا خبرة مهنية كافية تجعلهم يكونون فكرة سليمة عن المعايير المناسبة التي يجب أن تتوفر في شاغل وظيفة مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني.

جدول رقم 23 : يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "t" للاستبيان تعزى لمتغير عدد مرات تأطير مسابقات انتقاء مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني.

عدد_مرات_التأطير	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الكلية	1-3	46	189,65	5,938	2,427	دالة عند مستوى 0,05
	4-6	22	183,64	14,555	1,866	غير دالة إحصائياً

t الجدولية عند مستوى دلالة 0,05 تساوي 1,99

t الجدولية عند مستوى دلالة 0,01 تساوي 2,63

يبين الجدول أعلاه أن قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 بالنسبة للمختصين الذين قاموا بتأطير مسابقات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني من مرة واحدة إلى ثلاث مرات، في حين كانت غير دالة إحصائياً بالنسبة للمختصين الذين أطرو المسابقات من 4 إلى 6 مرات عند نفس مستوى الدلالة. و بالتالي نستنتج أن هناك فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير عدد مرات تأطير مسابقات انتقاء مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني،

ويرجع الباحث هذه الفروق لكون المختصين الذين قاموا بتأطير مسابقات انتقاء مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني من مرة واحد إلى ثلاث مرات هم عادة المستشارين الذين يملكون أقدميه عمل من 5 إلى 10 سنوات، أي هم فئة شابة تسعى للتجديد و تبحث عن البدائل لتحقيق أفضل النتائج في مجال عملها و بالتالي هم يدعمون التوجه نحو إيجاد آلية مكملة لانتقاء أشخاص يقدمون إضافة نوعية لمجال عملهم.

ملخص نتائج الدراسة:

من خلال النتائج الدراسة استطعنا التوصل للإجابة عن التساؤل العام الذي انطلقنا منه وهو "ما هي ملامح آلية فعالة لاختيار مستشاري التوجيه والإرشاد من وجهة نظر المختصين؟"

حيث استطعنا بناء نموذج لآلية فعالة لاختيار استراتيجي لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني (انظر الشكل رقم 04) حيث تم التوصل إلى مايلي :

- يحتل بند تخصص علم النفس كتخصص مطلوب المرتبة الأولى بالنسبة للبعد الأول يليه بند اختبار الكفاءة المعرفية وبند الاستقطاب من اختصاصات تحتوي مقاييس الإرشاد والتوجيه ثم بند الاستقطاب من تخصص علم النفس وذلك بأوزان نسبية تتراوح بين 93.5294% و 85.2941% بدرجة عالية، وهذا يدل على أن أغلب المختصين يفضلون تخصصات علم النفس و التخصصات التي تحتوي على مقاييس الإرشاد والتوجيه ضمن مقرراتها الدراسية، ما يعني أنهم غير راضين عن المعايير المعمول بها حاليا في استقطاب وتوظيف مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني ، كما يعطي المختصين أهمية للكفاءة المعرفية للمورد البشري طالب العمل فلا يمكن بأي حال من الأحوال أن نسلم إرشاد أجيل المستقبل لشخص خاو معرفيا و لا يستطيع التجاوب مع متطلباتهم المعرفية.

- كما توصلت الدراسة لأن بند الإرشاد المدرسي كمقياس مقترح لامتحان المترشح احتل المرتبة الأولى تليها مقياس علم نفس الطفل و المراهق ثم مقياس نظريات التربية ثم نجد مقياس الإرشاد المهني و بعده مباشرة مقياس علم نفس النمو بأوزان نسبية تتراوح بين 98.8235% و 85.8824% بدرجة عالية. أي أن توجه المختصين في الإرشاد و التوجيه نحو آلية مكملة لانتقاء مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني توجهها ايجابيا.

- و قد أثبتت الدراسة أن كل بنود بعد قياس الشخصية و المهارات الاجتماعية فاقت وزن نسبي يقدر ب88.2353% و كلها أوزان بدرجة عالية هو ما يبين رأي المختصين من حيث بعد قياس الشخصية و المهارات الاجتماعية حيث يتبين أن المختصين يرون أن معيار قياس الشخصية و المهارات الاجتماعية هو معيار أساسي لاختيار استراتيجي لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني .
- و توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس و الأقدمية في العمل، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري طبيعة المنصب و عدد مرات تأطير مسابقات انتقاء مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني .

الخاتمة

الخاتمة:

من خلال خبرتنا الميدانية و اطلاعنا على مسابقات التوظيف فإن المسابقات التي تجري على مستوى التوظيف العمومي عادة ما تكون وفق نمطين أساسيين في اختيار المورد البشري طالب العمل و المشارك في المسابقة ، مسابقة على أساس الشهادة ومسابقة على أساس الاختبار ،رغم أن عملية الاستقطاب مشتركة ،أي أن معايير الاستقطاب مماثلة في الأسلوبين و تشمل كل من لديه مؤهل علمي في تخصصات محددة غير أن معايير الانتقاء و الاختيار تختلف في الطريقتين .

فعلى سبيل المثال في المسابقات الخاصة بمنصب مستشار التوجيه يستقطب كل من لديه مؤهل علمي في علم الاجتماع بفروعه و علم النفس بفروعه و علوم التربية، أما بالنسبة لعملية الانتقاء تختلف في الطريقتين إذ أن التوظيف على أساس الشهادة يعتمد على الخبرة المهنية المكتسبة بالإضافة للمقابلة الفردية، بينما على أساس الاختبار فيكون الاختيار قائم أساسا على اختبار الكفاءة المعرفية كتابيا بالإضافة للمقابلة .

وقد تمحور تساؤل بحثنا حول مدى كفاية و كفاءة هذه المعايير المعتمدة في كل من الأسلوبين على حد سواء (هل هي كافية ، هل تعكس متطلبات الوظيفة) لذلك ارتأينا أن يكون العمل كما يلي :

نقوم بعرض أسئلة مدمجة الأولى فيما يخص المعايير المعمول بها و تقييمها و الثانية حول المعايير المقترحة و إثارها و تثبيتها لبناء نموذج اختيار و انتقاء مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني يتوافق مع متطلبات الوظيفة بكل ما تحمله من مهام تخصصية خاصة يكون مكملًا للنمطين المعتمدين .

و بناء على ما توصلت إليه الدراسة توصلنا لمجموعة من الاقتراحات أهمها:

1- بالنسبة لعملية الاستقطاب :

- اقتراح تضيق و تقليص معايير الاستقطاب بالنسبة لمرشحي منصب مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني، بغض ضمان و تحديد أدق للمتقدمين و هذا لإعطاء الفرصة للأنسب لشغل المنصب.

فما هو معمول به هو استقطاب مفتوح أمام كل من لديه مؤهل علمي في التخصصات المطلوبة أي أنه استقطاب واسع ما يعني ذلك:

- أن العدد سيكون كبير جدا مما يصعب عملية الانتقاء و الاختيار السليمة لاحقا بحيث أن القائمين على إجراء المقابلة و بالنظر لكثرة العدد لا يستوفون حق المترشحين من الوقت و التركيز فيكون هناك إجحاف في حقهم .

- نجد أن بعض الفروع التابعة للتخصصات المطلوبة يمكن القول بأنها بعيدة عن متطلبات و خصوصية وظيفة مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني و خاصة ما تعلق بالإرشاد المدرسي الذي هو صلب عمل المستشار حاليا و كل عمله مستقبلا.

و هنا ينبغي تقليص بعض الفروع في بعض التخصصات و استبعاد بعضها نهائيا و يكون الاستقطاب لتخصصات علم النفس و علوم التربية تخصص إرشاد و توجيه فقط.

2-المقابلة الفردية:

بما أن معايير الانتقاء و الاختيار بالنسبة لمسابقة التوظيف القائمة على أساس الشهادة تعتمد على شرطين أو معيارين و هما:

-الخبرة المهنية

-المقابلة الفردية

أ- نقتراح بالنسبة لإجراء مدة المقابلة لا بد أن تمتد لوقت أطول و تأخذ وقتها من اجل ضمان الانتقاء السليم و الأنسب للمترشح المتقدم لطلب الوظيفة، ليتسنى للقائم بالمقابلة بالتمحيص و التركيز أكثر.

ب- نقتراح شروط خاصة بالقائمين على إجراء المقابلة، من سيقوم بإجراء المقابلة ؟ ما هي الخصائص التي يجب أن تتوفر فيه؟ هل يكفي أن يكون القائم بالمقابلة مستشار التوجيه و الإرشاد؟هل يدعم بأخصائيين في المجال و توسع بذلك أصناف القائمين بالمقابلة و بذلك تتضح زوايا ربما كانت مغيبة في حين هي ضرورية ليحصل التوافق بين طالب الوظيفة و متطلبات منصب مستشار التوجيه، و ينبغي أن يكون عدد القائمين بالمقابلة الخاصة بالتوظيف أكثر.

ت- بالنسبة لطبيعة الأسئلة التي تطرح على المترشحين لشغل منصب مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني و الجوانب التي يجب أن يلاحظها و يراعيها في المتقدم لشغل هذه الوظيفة، و هل هي كافية لتوضيح مدى ملائمتها مع متطلبات المنصب و خصوصيته.

من خلال ما سبق سعينا إلى اقتراح نموذج معدل و مكمل لآلية الاختيار المعتمدة تحمل جملة من التعديلات على المعايير المعتمدة و معايير إضافية قصد اعتمادها في اختيار استراتيجي ثم قمنا بعرضه على أخصائيين في مجال التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني لمعرفة آرائهم و توجهاتهم و تقييمهم لهذا النموذج و تحليلها و مناقشتها للوصول إلى آلية محكمة و منقحة بطريقة علمية و لأسباب موضوعية .

و قد احتوى هذا النموذج على عدة أبعاد رئيسية موزعة إلى فقرات و كانت كالتالي :

البعد الأول:يتعلق بالاستقطاب و شروطه

البعد الثاني: تعلق باختبار الكفاءة المعرفية

البعد الثالث: تعلق بقياس الشخصية و المهارات الاجتماعية

البعد الرابع:تعلق بالمقابلة الفردية بكل تفاصيلها.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1/المعاجم و الموسوعات:

- 1-ابن منظور ،لسان العرب ،ج9،تنسيق و تعليق ،علي شيري ،ط1 ،دار إحياء التراث العربي،بيروت ،1988 .
- 2-سعد رزوق ، موسوعة علم النفس،ط2 ،المؤسسة العربية للدراسات و النشر،بيروت.

2/الكتب :

- 3-أحمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية للنشر ، تانيس ، ط1 ،1999.
- 4-حسين إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار الجامعة اللبنانية للنشر ، ط 2002 .
- 5-أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية، طبع نشر وتوزيع، د ط، 2003.
- 6-سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2003.
- 7-محمد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، المفاهيم والمبادئ، الجزء الأول، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2003.
- 8-عمار بوحوش ،الاتجاه الحديث للاستثمارات ،منشورات المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، الأردن ، 1981.
- 9-راوية حسن ، السلوك في المنظمات ، الدار الجامعية للإبراهيمية، مصر ، 2001.
- 10- عمر وصفي عقيلي ،إدارة الموارد البشرية المعاصرة : بعد استراتيجي ،عمان ، الأردن ، دار وائل للنشر و التوزيع ، ط1 ، 2005.

- 11- أورليسان رشيد، التسيير الإداري في مؤسسات التعليم الأساسي والثانوي، د.ن، 2000.
- 12- سهيلة محمد عباس ، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن ، ط1، 2006 .
- 13- Bruno Legrix de la salle, Recruter ses collaborateurs, In "Tours DRH", ouvrage collectif sous la direction de J.M. Peretti, édition d'organisation, 2ème édition, Paris, 2002, P, 65-66.
- 3/المنشورات الرسمية:
- 14- مديرية التقويم و التوجيه و الاتصال ،النشرة الرسمية للتربية الوطنية ،القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، عدد خاص ، أكتوبر 2008 .
- 15- تاج محمد الأزهر ، دليل مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني، المقاطعة رقم 08 للتوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني ،المفتشية العامة للبيداغوجية، وزارة التربية الوطنية، سبتمبر 2012.
- 16- مديرية التوجيه و التقويم ، المديرية الفرعية للاتصال و التنسيق ، المحاور الرئيسية التي يعتمد عليها تنظيم النشاطات السنوية في مجال الإعلام المدرسي ، 1992-1993.
- 17- وزارة التربية الوطنية ،الدليل المنهجي للإرشاد المدرسي ،صيغة جانفي 2015.
- 18- وزارة التربية الوطنية، الدليل المنهجي للإرشاد المدرسي، صيغة جانفي 2015.

4/المقالات :

- 19- مقدم عبد الحفيظ ، دور التوجيه والإرشاد في الاختيار والتوافق المدرسي والمهني ، المجلة الجزائرية للتربية ،وزارة التربية الوطنية، الجزائر،(العدد الأول.)،1994.
- 5/الرسائل الجامعية:
- 20- قنطاري كريمة ، العملية الإرشادية في المرحلة الثانوية ودورها في معالجة مشكلات المراهق المتمدرس -دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الثانوي بولاية قسنطينة)، مذكرة دكتوراه غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010-2011 .
- 21- سامر محمد ماجد حامد ، السمات الشخصية -العقلية- لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية و علاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية، مذكرة ماجستير غير منشورة ،جامعة النجاح الوطنية،نابلس ،فلسطين ،2003 .
- 22- عقون شراف، سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية دراسة حالة بولاية ميلة،مذكرة ماجستير غير منشورة،جامعة منتوري قسنطينة،الجزائر2007.
- 23- براهيمية صونية،تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي و المهني ،حالة ولايتي قالمة و سوق أهراس،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة منتوري قسنطينة ،2008.
- 24- عياش حمو ،"واقع التوجيه المدرسي في ضوء تطبيق إستراتيجية المقاربة بالكفاءات من وجهة نظر مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي " بولاية سطيف،رسالة متجستير غير منشورة ، جامعة الجزائر 2، الجزائر،.2012
- 25- منير زكريا أحمد عدوان ، واقع سياسة الاختيار و التعيين و أثرها على المسار الوظيفي للعاملين في المصارف العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير ،الجامعة الإسلامية ،غزة ،فلسطين،2011.

- 26- عبد الله جرغون، واقع سياسات الاختيار و التعيين في الوظائف الإدارية في وزارة التربية و التعليم العالي الفلسطينية في قطاع غزة و أثره على الولاء التنظيمي، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2009.
- 27- بن صاولة أحمد، العوامل الإجتماعية المؤثرة في التوجيه المدرسي عند نهاية الطور الثالث من التعليم الأساسي في الجزائر، دراسة ميدانية بولاية عنابة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة عنابة، 1999.
- 28- عياش حمو، واقع التوجيه المدرسي في ضوء تطبيق إستراتيجية المقاربة بالكفاءات من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس و الأروطونيا، جامعة الجزائر 2 ، الجزائر، 2012.
- 29- سمايلي محمود، تجربة و واقع العمل الإرشادي في المؤسسة التربوية الجزائرية، دراسة حالة مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني، مداخلة غير منشورة ، جامعة منتوري قسنطينة.
6/المواقع الالكترونية:
- 30- <http://hadayekelkoba.ahlamontada.net/t1018-topic>
- 31- <http://www.feedo.net/QualityOfLife/Success/SocialSkills.htm>

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة زيان عاشور الجلفة
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



رقم الاستبيان :

الاستبيان

في إطار إعداد بحث علمي لنيل شهادة الماستر علم النفس تنظيم وعمل حول اتجاهات المختصين نحو آليات اختيار مستشاري التوجيه المدرسي والمهني نرجو منكم مساعدتنا بالإجابة على أسئلة هذا الاستبيان بكل دقة وموضوعية لتزويدنا بمعلومات تفيد في بحثنا هذا، وتأكدوا أن المعلومات التي ستدلون بها لا تستخدم إلا في حدود هذا البحث العلمي.
شكرا لتعاونكم معنا
-ضع علامة (x) في الخانة المناسبة.

تحت اشراف الدكتور:

بن شريك عمر

اعداد الطالب:

حر سفيان

الموسم الجامعي: 2017/2016

المحور الأول: البيانات الشخصية

1-الجنس: ذكر أنثى

2-السن:

3- طبيعة المنصب:

-مفتش التربية الوطنية للتوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني

-مدير مركز التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني

-مستشار رئيسي للتوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني

-مستشار للتوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني

4-الأقدمية في العمل (في سلك التوجيه):.....

5-عدد المرات التي أطرت فيها المسابقات الخاصة بتوظيف مستشاري التوجيه.....مرة

6-المؤهل العلمي:

المحور الثاني: نظرة المختصين (المبحوثين) للطريقة المعمول بها في اختيار مستشاري التوجيه.

7- المعايير المعمول بها في مسابقات التوظيف لسلك مستشاري التوجيه المدرسي والمهني

كافية:

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	متردد	أعارض	أعارض بشدة

8-حسب رأيك ماهي المعايير التي تراها مناسبة في اختيار أنسب لمستشاري التوجيه

المدرسي والمهني؟

.....-

.....-

9- المعايير المعمول بها لاختيار مستشاري التوجيه تعكس مدى تطابق متطلبات الوظيفة

مع شاغلها:

العبرة	أوافق بشدة	أوافق	متردد	أعارض	أعارض بشدة
المؤهل العلمي (الاستقطاب)					
الخبرة المهنية المكتسبة					
اختبار الكفاءة المعرفية					
المقابلة الفردية					

10- التخصصات المطلوبة في عملية استقطاب المرشحين لشغل منصب مستشار التوجيه

والارشاد المدرسي مناسبة وملائمة لمتطلبات المنصب:

العبرة	أوافق بشدة	أوافق	متردد	أعارض	أعارض بشدة
علم النفس بفروعه					
علم الاجتماع بفروعه					
علوم التربية					

11- بما أن وظيفة مستشار التوجيه خاصة في جانب الارشاد المدرسي تتطلب كفاءة معرفية

في مقاييس محددة لا توجد إلا في بعض التخصصات؛ فإن استقطاب المرشحين يجب أن

يكون من التخصصات التالية:

العبرة	أوافق بشدة	أوافق	متردد	أعارض	أعارض بشدة
التخصص المطلوب في الاستقطاب					
علم النفس بكل فروع					
علوم التربية بكل فروع					
علم الاجتماع بكل فروع					
الاختصاصات التي تحتوي مقاييس لها علاقة بالتوجيه و الإرشاد فقط					

12- إذا كانت هناك تخصصات وفروع أخرى تراها أكثر ملائمة لذلك أذكرها؟ علل اجابتك؟

.....-
.....

13- الاختبارات الكتابية لاختيار مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني ضرورية

وتبين مستوى المترشح لشغل المنصب:

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	متردد	أعارض	أعارض بشدة

14- اذا كانت لديك مقترحات حول طريقة مثلى لاختبار مستوى الكفاءة المعرفية المطلوب

للمترشحين أذكرها؟

.....-
.....-
.....-

15- المواد ومحتوى الأسئلة التي يختبر فيها المترشح في الاختبارات الكتابية لشغل منصب

مستشار التوجيه تتوافق مع احتياجات ومتطلبات الوظيفة:

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	متردد	أعارض	أعارض بشدة
اختبار التخصص					
الثقافة العامة					
تكنولوجيا الاعلام الآلي					
اللغة الاجنبية					

المحور الثالث: اتجاهات المبحوثين للآلية المكتملة المقترحة لاختيار أنسب لمستشاري التوجيه

16-المقاييس المقترحة بالنسبة لاختبارات التخصص التي يجب أن يمتحن فيها المترشح لشغل

منصب مستشار التوجيه المدرسي والمهني هي:

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	متردد	أعارض	أعارض بشدة
علم النفس النمو					
علم النفس الطفل والمراهقة					
نظريات التربية					
الإرشاد المدرسي					
الإرشاد المهني					
الشخصية					
السلوك					

17-إذا كنت تجد ان هناك مقاييس أخرى يجب أن يمتحن فيها المترشح أذكرها؟

.....-
.....-

18-معيار قياس الشخصية والمهارات الاجتماعية يجب أن يدرج لاختيار لمستشار التوجيه

والإرشاد المدرسي:

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	متردد	أعارض	أعارض بشدة

19-علل موقفك ؟ -.....

.....

20-أذكر بعض المعايير فيما يخص الجوانب الشخصية التي تجد أنها ملائمة لاختيار أكثر

دقة لشغل منصب مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟

.....-
.....-
.....-

					العبرة
أعارض بشدة	أعارض	متردد	أوافق	أوافق بشدة	
					المقابلة الفردية معيار أساسي وهام في اختيار انسب لمستشاري التوجيه
					لمدة التي تُجرى فيها المقابلة الفردية كافية لاختيار أمثل لشاغل منصب مستشار التوجيه

22- المدة الأنسب التي تتطلبها المقابلة الفردية لتسمح وتبين مدى أهلية المترشح لشغل

الوظيفة:

العبرة	أوافق بشدة	أوافق	متردد	أعارض	أعارض بشدة
5د-10 دقائق					
10د-20 دقيقة					
20د-30 دقيقة					

23- الجوانب الأكثر أهمية والتي يجب أن يتم قياسها أثناء المقابلة في عملية اختيار

شاغلي منصب مستشار التوجيه:

العبرة	أوافق بشدة	أوافق	متردد	أعارض	أعارض بشدة
القدرة على التواصل					
سرعة البديهة					
الطلاقة وسلامة اللغة					
التجاوب					
الرزانة والهدوء					
المظهر والهندام					

24- صفات وخصائص أخرى تجد أنها مناسبة ينبغي أن يتحلى بها شاغل المنصب أذكرها؟

.....-

.....-

.....-

25- الموظفين الأنسب لإجراء المقابلة مع المترشحين لشغل منصب مستشار التوجيه

والارشاد المدرسي والمهني:

العبرة	أوافق بشدة	أوافق	متردد	أعارض	أعارض بشدة
مستشاري التوجيه					
مدراء الثانويات					
مدراء المتوسطات					
النظار					
مفتشي الادارة					
اساتذة					

26- أطراف أخرى تعتقد أن إجراءاتهم للمقابلة مع المترشحين يضيء دقة أكثر في الاختيار

السليم لمستشاري التوجيه أذكرها؟

.....-

.....-

27- في رأيك ماهو ترتيب هذه المعايير للتطبيق حسب الاهمية؟ (الترتيب من 1 إلى 4)

الترتيب	المعيار
	الاستقطاب
	اختبار الكفاءة المعرفية
	قياس الشخصية و المهارات الاجتماعية
	المقابلة

شكرا لتعاونكم معنا

قائمة المحكمين:

اسم المحكم	صفته
دكتور بلعربي محمد	أستاذ بقسم علم النفس بجامعة زيان عاشور بالجلفة
دكتور جاب الله خلف الله	أستاذ بقسم علم النفس بجامعة زيان عاشور بالجلفة
دكتور بكاي عبد المجيد	أستاذ بقسم علم النفس بجامعة زيان عاشور بالجلفة
السيد عمر بن سالم	مستشار رئيسي للتوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني خبرته تفوق 10 سنوات
السيد دالي عمر محمد	مستشار رئيسي للتوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني خبرته تفوق 10 سنوات
السيد قوادري جلول	مستشار رئيسي للتوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني خبرته تفوق 10 سنوات