

جامعة عمار ثليجي بالأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا



الميدان: العلوم الإنسانية والاجتماعية
شعبة العلوم الاجتماعية

الموضوع:

انعكاسات القانون الأساسي الخاص بالتربية على الأداء
الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
دراسة استكشافية بولاية الأغواط

مذكرة مكّملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم النفس
تخصص : علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الدكتور:

عمومن رمضان

إعداد الطالب:

شارف عبد القادر

السنة الجامعية : 2018/2017

كلمة شكر

نشكر الله عز وجل ونحمده حمدا كثيرا ، الذي هدانا بعونه لإتمام هذا العمل المتواضع .

فلك الحمد ياربي كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانتك

نبدأ كلامي من قول رسول الله الحبيب المصطفى عليه الف صلاة وسلام لا تنتهي

قال " من لم يشكر الناس لم يشكر الله ومن اسدى اليكم معروفا فكافئوه فإن لم تستطيعوا فأدعوا له "

يسرني ان اتوجه بخالص الشكر والامتنان ، وكل التقدير والعرفان إلى أستاذي الكريم الدكتور عمومن رمضان

لما منحني اياه من توجيهات قيمة ، على طريقة اشرافه التي تترك مجالا لإبراز الشخصية العلمية للطالب

كمال يدخر جهدا في اسداء النصح والارشاد لتظهر رسالتنا بالشكل الذي هي عليه فجازاه الله عنا خير الجزاء

وكما أتقدم إلى الدكتور بوفاتح محمد الرجل الخلق صاحب اليد الممدودة لجميع الطلبة وما يقدمه من نصح وتصويب

كما يطيب لي أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى السيد مولاي دريالي مفتش التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

لولاية الاغواط، لما قدمه لي من سند ودعم معنوي ونصائح وارشادات لتصويب هذا العمل

كما لا انسى كل موظفي سلك التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بولاية الاغواط بتعاونهم معنا لإنجاح هذا العمل

وعمال مركز التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بولاية الاغواط

والى زملائي في العمل النقابي لنقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين مكتب ولاية الاغواط

والى كل زملائي في اللجنة الوطنية لموظفي سلك التوجيه والارشاد المدرسي والمهني

والى كافة مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني في ربوع وطننا الحبيب

كما نتقدم الى كل من ساهم من قريب او بعيد للإنجاز هذا العمل

إهداء

باسم المولى الذي ماوفق عبدا دون رضاه ، واحمد الذي أنار دربي بهداه، وسبحان الله ماذكرها احد إلا ونال مبتغاه
الى النبض الذي يداعب قلبي ..الى العين التي ابصر بها دربي ..الى منبع الحنان والعطاء المتدفق ..الى من علمتني
معنى الحب والوفاء ..الى من ترفع كفها دوما لي بالدعاء.. الى من تدعو لي جهرا وفي الخفاء

الى النور المضيء صباح ومساء

اليك امي

الى من انار لي طريق العلم ورباني على العفة والنقاء ..الى من علمني كيف اقف امام العقبات الحياة
الى سيدي صاحب الفضل والجودي والسخاء من شقى لأجلي ..

اليك ابي

اهديهما ثمرة هذا العمل المتواضع واطال الله في عمرهما وامدهما الله بموفور الصحة والعافية وراحة البال

الى رفيقة دربي من اتقاسم معها حلو الحياة ومرها زوجتي الكريمة

إلى جدي العزيز حفظه الله ورعاه إلى روح جدتي الطاهرة نسال الله لها الفردوس الأعلى

الى كل اخوتي واخواتي وأبنائهم الى كل أعمامي وأخوالي وعماتي وخالتي بناتهم وأبنائهم

الى كل زملائي وزميلاتي موظفي مركز التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بولاية الاغواط وملحفة أفلو

إلى كل أحبائي وأصدقائي ولكل من له وقع في قلبي ومن دعمني في السر والعلن وقدم لي العون ولو بالكلمة الطيبة

إلى كل روح سقطت من اجل أن نحى في وطني الحبيب "الجزائر"

ونحمد الله حمدا كثيرا طيبا ومباركا على تتمت هذا العمل المتواضع

ملخص الدراسة باللغة العربية:

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن الانعكاسات القانون الأساسي الخاص بالتربية الوطنية 240/2012 على الاداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بولاية الاغواط ، من وجهة نظرهم وأيضا للكشف عن آرائهم حسب متغير الجنس ومتغير الاقدمية .

ولتحقيق أهداف الدراسة ، اتبعنا المنهج الوصفي بطريقته الاستكشافية، وبلغت عينة الدراسة (53) مستشارا للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية الاغواط وملحقة افلو ، وللإجابة على التساؤلات التي طرحناها طبقنا عليهم استبياننا يتكون من ثلاثة (03) محاور، وكل محور يتضمن خمسة (05) أسئلة بمجموع خمسة عشر (15) سؤال من إعداد الطالب والدكتور المشرف ومفتش التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية الاغواط .

أما تساؤلات التي انطلقت منها الدراسة كانت على النحو التالي :

- كيف يؤثر القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟
- هل يختلف تأثير القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف الجنس ؟
- هل يختلف تأثير القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف الاقدمية .؟

ومن خلال التحليل ومناقشة النتائج تم التوصل إلى مايلي :

- يوجد انعكاسات للقانون الأساسي الخاص بالتربية على الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ، بنسبة رفض مرتفعة جدا (91.82%) حسب عينة الدراسة .

- لا يوجد اختلاف لانعكاسات القانون الأساسي للتربية على الأداء المهني لمستشاري التوجيه حسب متغير الجنس نظرا لنسبة الرفض المرتفعة جدا عند الذكور (93.61%) وعند الإناث بنسبة (90.34%) حسب عينة الدراسة.

- لا يوجد اختلاف لانعكاسات القانون الأساسي للتربية على الأداء المهني لمستشاري التوجيه حسب متغير الأقدمية فنجد أن نسبة الرفض كانت مرتفعة ومقاربة بين كل الفئات ، الفئة الأولى (0-5) بنسبة (99.62%) أما الفئة الثانية (5-10) بنسبة (90.38%) و الفئة الثالثة (اكبر من 10) بنسبة (97.36%) وذلك حسب عينة الدراسة.

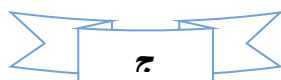
وخلصت الدراسة إلى بعض المقترحات ، وفي الأخير تبقى نتائج الدراسة الحالية في حدودها الزمانية والمكانية ولأدائيه.

Abstract of the study :

The present study aims at revealing the implications of the Essential Law on National Education 2012/240 on the professional performance guidance counselors in Laghouat, from their point of view, as well as to reveal their views according to the gender and seniority variables. In order to achieve the objectives of the study, we followed the descriptive exploratory approach. The sample of the study reached (53) counselors for guidance at the vocational and vocational guidance and guidance center of Laghouat and Aflou's annex. In order to answer the questions, we asked, we applied a questionnaire consisting of three (03) axes, five (05) questions in each, total of fifteen (15) question, prepared by the student and the supervisor and supervisor of educational guidance and guidance of Laghouat.

The questions that emerged from the study were as follows:

- How does the Essential Law of Employees belonging to the National Education affect the vocational and vocational guidance and guidance corps on their performance as counselors?
- Does the impact of the Essential Law on employees belonging to national education differ from the vocational and vocational guidance and guidance corps to the job performance of the counselling counselors and the vocational and vocational guidance and guidance according to gender?
- Does the impact of the Essential Law on employees belonging to national education differ from the vocational and vocational guidance and guidance corps to the job performance of the counselors of the vocational and vocational guidance and guidance, according to work experience?



Through analysis and discussion of the results, the following were reached:

- There are reflections of the Essential Law on Education on the job performance of counselors of vocational guidance and guidance, with a very high rejection rate (91.82%) according to the study sample.
- There is no difference in the impact of the Essential Law on Education on the professional performance of counselling counselors by gender variable due to the very high rejection rate in males (93.61%) and females (90.34%) according to the study sample. There is no difference between the effects of the Essential Law on Education on the professional performance of the guidance counselors according to the old variable. The percentage of rejection was high and close among all categories. The first category (0–5) was 99.62%. The second category (5–10)) And the third category (greater than 10) by (97.36%) according to the sample of the study.

The study concluded with some proposals, and at the end the results of the .present study remain faithful to time, space and instruments used in the study

فهرس المحتويات	
الصفحة	العنوان
	شكر
	الإهداء
أ	ملخص الدراسة بالعربية
ج	ملخص الدراسة بالانجليزية
هـ	فهرس المحتويات
ح	فهرس الجداول
ط	فهرس الملاحق
1	مقدمة
الفصل الأول: إشكالية واعتباراتها	
4	1. إشكالية الدراسة
5	2. أهمية الدراسة
6	3. أهداف الدراسة
6	4. أسباب اختيار الموضوع
7	5. التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة
الفصل الثاني: القانون الأساسي	
10	تمهيد
10	1. مفهوم قانون العمل.
11	2. القانون الاساسي الخاص بالتربية الوطنية 315/08 لسلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
16	3. القانون الاساسي الخاص بالتربية الوطنية 240/12 لسلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
20	4. مقارنة بين القانون الأساسي الخاص بالتربية الوطنية 315/08، 240/12 الخاص بسلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
23	5. القانون الأساسي الخاص بالصحة العمومية 240/09 الخاص بأسلاك النفسانيين العياديين والنفسانيين في التصحيح التعبير اللغوي بالصحة العمومية.
27	6. القانون الأساسي الخاص بالتضامن الوطني 353/09 الخاص بأسلاك النفسانيين العياديين و النفسانيين التربويين والنفسانيين التصحيح النطق والتعبير اللغوي
32	7. مقارنة بين القوانين الاساسية للتربية والصحة والتضامن للأسلاك الحاملة لنفس المؤهل العملي لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
35	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: التوجيه والارشاد المدرسي والمهني	
37	تمهيد
38	اولا التوجيه والارشاد المدرسي والمهني
38	1. مفهوم التوجيه والارشاد المدرسي والمهني .
39	2. انواع التوجيه.
41	3. أهمية التوجيه والارشاد المدرسي والمهني.
43	4. أهداف التوجيه والارشاد المدرسي والمهني.
46	5. صعوبات تعيق عملية التوجيه المدرسي
48	ثانيا : مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني.
48	1. مفهوم مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
50	2. خصائص مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني.
51	3. مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
54	4. محاور أنشطة مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني.
58	5. صعوبات وظيفية مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني.
62	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الاداء الوظيفي	
64	تمهيد
64	1. تعريف الأداء الوظيفي.
66	2. المفاهيم المرتبطة بالأداء.
67	3. عناصر الأداء الوظيفي.
67	4. أهمية الاداء الوظيفي.
68	5. محددات الأداء الوظيفي.
69	6. أبعاد الأداء الوظيفي.
70	7. العوامل المؤثرة في الأداء.
72	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: إجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
74	1. منهج الدراسة
74	2. حدود الدراسة
74	3. أدوات جمع البيانات
77	4. مجتمع وعينة الدراسة
79	5. إجراءات التطبيق
79	6. الأساليب الإحصائية

الفصل السادس: عرض وتحليل وتفسير النتائج ومناقشتها	
82	1. عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الأول
85	2. عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الثاني
89	3. عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الثالث
95	الاستنتاج العام
99	الاقتراحات
104	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

فهرس الجداول :

صفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
16	موظفو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	01
19	موظفو التفتيش	02
34	يوضح الفروقات المسجل في الرتبة والتصنيف	03
75	محاو الاستبيان	04
76	يوضح درجة اتفاق واختلاف المحكمين	05
77	عينة الدراسة في متغير الجنس	06
78	عينة الدراسة في متغير الاقدمية	07
84	نسب وتكرارات عن تساؤل المحور الأول	08
85	نسب وتكرارات عن تساؤل المحور الثاني	09
86	نسب وتكرارات عن تساؤل المحور الثالث	10
87	نسب وتكرارات عن تساؤل الأول	11
88	نسب وتكرارات عن المحور الأول حسب التساؤل الثاني متغير الجنس	12
89	نسب وتكرارات عن المحور الثاني حسب التساؤل الثاني متغير الجنس	13
90	نسب وتكرارات عن المحور الثالث حسب التساؤل الثاني متغير الجنس	14
91	نسب وتكرارات عن تساؤل الثاني حسب متغير الجنس	15
92	نسب وتكرارات عن المحور الأول حسب متغير الاقدمية	16
93	نسب وتكرارات عن المحور الثاني حسب متغير الاقدمية	17
94	نسب وتكرارات عن المحور الثالث حسب متغير الاقدمية	18
95	نسب وتكرارات عن تساؤل الثالث حسب متغير الاقدمية	19
99	يوضح حجم الفروقات بين الأسلاك في القطاع الوظيفية العمومية	20
101	توضيحي للوضعية الحالية وما يطالبون بتحقيقه	21

رقم	عنوان الملحق
01	استبيان الدراسة
02	بيانات نقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين (من الملحق 2 الى 11)

مقدمة :

ان اهتمام كل الحضارات والامم بالعلم وتطويره في شتى المجالات ايمانا منها بأهميته في حياة المجتمعات والأفراد ، وتطورهم وبقائهم ، وما يشهده العالم الحديث من حراك و تطور هائل وسريع في مختلف النواحي الاجتماعية والاقتصادية يعكسه التطور التكنولوجي والصناعي بشكل كبير، وكل هذا كان له انعكاسات على المنظومة التعليمية والتربوية لأنه يمس بالفرد الذي هو أساس نماء كل حضارة وحياة كل دولة وضمان سيرورتها وبقائها في محيطها .

وكل هذا التطور الحاصل ما كان ليكون لولا الفرد المؤهل ، وعليه إن أردنا تطوير مجتمعنا وبناء دولة عصرية متحضرة وجب علينا الاهتمام بالعنصر البشري والاهتمام بالحاضنة الاولى التي ينهل منها معارفه وهي المدرسة ، ولقد قطعت دولتنا مسيرة وأشواطاً في تحديد مسارها واحتياجاتها واهدافها في قطاع التربية والوطنية، الذي يشهد إصلاحات في المناهج التربوية التي يتلقاها التلميذ ، وفي طريقة التدريس ، و في طرق التقويم التربوي ، وعليه وجب الآن الاهتمام أكثر بسلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الذي يعد احد أهم العمليات التربوية التي تركز عليها سياسة الدولة في قطاع التربية الوطنية لتفعيل النشاطات التربوية ودافعية المتعلمين ، كونه يساهم في تحسين مستواهم الدراسي ، والمردود التربوي للمدرسة من خلال تحقيق التوافق النفسي للتلميذ وحل المشكلات الدراسية والسلوكية والنفسية التي أصبحت تؤرق قطاع التربية ومالها من امتدادات إلى كل نواحي الحياة.

ولن نستطيع تحقيق أهداف التوجيه بدون الحديث عن من ينفذ سياسة التوجيه في الميدان ، الذي هو مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الذي ارتفع صوته في الآونة الاخيرة مطالبا بتحسين اوضاعه المهنية وتحسين مسار المهني ومساواته تشريعيا ومهنيا بأسلاك أخرى لها نفس المؤهل العلمي في قطاع التربية وقطاعات اخرى في الوظيفة العمومية

ولعل ما يدل على علو صوته الاحتجاجات والإضرابات الأخيرة التي شهدتها سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني التي كان لها التأثير على عملهم في الميدان .

وعطفا على ما سبق تحاول الدراسة الراهنة تسليط الضوء على انعكاسات القانون الأساسي للتربية على الأداء الوظيفي لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ومن هنا تظهر الحاجة الماسة لهذه الدراسة للتعريف بحجم هذه الانعكاسات على أدائهم الوظيفي وقسمنا موضوعنا إلى سنته فصول هي :

- الفصل الأول قمنا بطرح مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها ، كما تطرقنا إلى أسباب اختيار الموضوع ، و التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة.

- أما الفصل الثاني فاحتوى على القانون الأساسي بالتربية الوطنية 315/08 ، والقانون المعدل والمتمم 240/12 الخاص بسلك التوجيه المدرسي والإرشاد المدرسي والمهني والمقارنة بينهما ، و أيضا تم التطرق إلى القانون الأساسي 240/09 الخاص بالصحة العمومية وكذلك إلى القانون الأساسي 353/09 الخاص بالتضامن الوطني ، وعرضنا مقارنة لهذه القوانين لقطاعات أخرى بها أسلاك تحمل نفس المؤهل العلمي لسلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

- أما الفصل الثالث تطرقنا إلى التوجيه والإرشاد المدرسي مفهومه وأنواعه وأهميته وأهدافه وصعوبات عملية التوجيه والى مفهوم مستشار التوجيه المدرسي والمهني ومهامه والصعوبات وظيفته .

- أما الفصل الرابع عرضنا مفهوم الأداء الوظيفي والمفاهيم المرتبطة به وعناصره وأهميته ومحدداته وأبعاده والعوامل المؤثرة فيه.

- الفصل الخامس كان لعرض إجراءات المنهجية للدراسة الميدانية التي تطرقنا إلى منح الدراسة وحدودها وأدوات جمع البيانات ومجتمع وعينة الدراسة وإجراءات التطبيق والأساليب الإحصائية.

- والفصل السادس كان لعرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج، وتناولنا بعدها الاستنتاج العام والاقتراحات والمراجع والملاحق.

إشكالية الدراسة و اعتباراتها

1. إشكالية الدراسة

2 أهمية الدراسة

3. أهداف الدراسة

4. تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا

5. أسباب اختيار الموضوع

6. التعاريف الإجرائية للدراسة

1. إشكالية الدراسة:

يمر العالم المعاصر بتغيرات وتحولات جوهرية في شتى المجالات ، وخاصة العلمية منها، وهذا ما أثر بشكل كبير على نواحي الحياة الاجتماعية واليومية وعلى الخصوص في مجال التربية بسبب ما لها من أهمية في تنمية الشعوب وتطور الأمم، وأيضاً للأهمية البالغة للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وماله من أثر كبير في العملية التربوية، وكذا دور العنصر البشري المؤثر لهذه العملية هو مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المنحدر من عدة تخصصات جامعية في علم التربية وعلم النفس وعلم الاجتماع، كل هذه التخصصات ستساهم لا محالة في التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. إن اهتمام الدول المتطورة التي تركز جل اهتمامها على إنماء المورد البشري والاستثمار فيه، ألا هو التلميذ ولن يستقيم المجتمع بدون استقامة الفرد لان العملية التربوية الحديثة ليست مبنية على مواد تعليمية تلقن للتلميذ بل تتعداها إلى إعداد تلميذ يتمتع بسلامة وصحة نفسية واجتماعية وعقلية تؤهله إلى النجاح في حياته الدراسية والمهنية والاجتماعية ويكون له الأثر الطيب على كل نواحي الحياة. ولتحقق الأهداف المسطرة لوزارة التربية الوطنية في سلك التوجيه والإرشاد المدرسي كان لزام عليها إصلاح هذا السلك من اصداق قوانين تنظيمية لتفعيله وتحديد علاقته بكل الشركاء داخل بيت التربية الوطنية ، والاهتمام به ولتحسين ظروف عمله. لنصل إلى أداء وظيفي مرتفع ومميز و بفعالية جيدة يصب في مصلحة التلميذ . لكن المنتبغ للشأن التربوي يلاحظ حجم الاحتجاجات والإضرابات والغليان الذي يعيشه قطاع التربية الوطنية في السنوات الأخير وهذا بعد اطلعنا على بيانات النقابة الخاصة بهم التي تدعو إلى الاحتجاجات والإضرابات ، هذا ما دفعنا إلى أن نخوض في هذا الموضوع ، بعيدا عن ما نسمعه في الإعلام من أخبار وما يجرى بين النقابة الممثلة لهم ووزارة التربية الوطنية لنقترب منه أكثر ونخضعه لدراسة علمية أكاديمية.

ومنها حاولنا مقارنة موضوع انعكاسات القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ولهذا الغرض طرحنا التساؤل التالي:

- هل القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني له انعكاس على الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

- هل القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني له انعكاس على الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف الجنس ؟

- هل القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على له انعكاس على الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف الإقدمية ؟

2. أهمية الدراسة :تتضح أهمية هذه الدراسة من ناحيتين هما:

1.2 الأهمية النظرية:

تسعى هذه الدراسة إلى تقديم المعلومات عن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ومدى انعكاسه ،على الأداء الوظيفي لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الأغواط وملحقته بمدينة افلو .

ونظرا لعدم وجود دراسات محلية تناولت هذا الموضوع فان الدراسة الحالية تكمن أهميتها في أنها أول دراسة محلية في حدود علم الباحث ، تجرى حول انعكاسات القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على أدائهم الوظيفي ، لذلك إن هذه الدراسة تحاول إبراز حجم التأثير .

1- التعرف على انعكاسات القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على أدائهم الوظيفي .

2 التعرف على تأثير انعكاسات القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على أدائهم الوظيفي باختلاف الجنس .

- التعرف على تأثير انعكاسات القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على أدائهم الوظيفي باختلاف الإقدمية .

2.2 الأهمية التطبيقية :

تكمن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في أنها سوف تفيد المسؤولين على مستوى وزارة التربية الوطنية بصفة عامة والباحثين وطلبة وقسم علم النفس وموظفي سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بصفة

خاصة ، ل لان أهمية نتائج هذه الدراسة سوف تسلط الضوء على انعكاسات القانون الأساسي الخاص بالتربية 240/2012 في شقه المتعلق بسلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على أدائهم الوظيفي وتوضح طبيعة العلاقة بينهما وتساعد على تبيان الأداء الوظيفي في ظل هذا القانون الحالي الذي قد ينعكس بالسلب على أداءهم وبالتالي على عطاءهم وخدماتهم التوجيهية الإرشادية المقدمة للتلميذ وللمنظومة التربوية عامة كل هذا من اجل النهوض بقطاع التربية الوطنية لان التوجيه يعتبر من دعائم وركائز وكل ما كان التوجيه والإرشاد المدرسي بصحة جيدة كلما كانت المنظومة التربوية سليمة.

2. أهداف الدراسة :

إن لكل بحث علمي أهداف يجب التوصل إليها ولا يكون ذلك إلا بالعمل والبحث الجاد وإلا فهذا البحث سيفقد أهميته ولن يتوصل إلى أهدافه التي سطرها ،ومن هنا ارتأينا إلى إن بحثنا مجموعة من الأهداف والتي تمثلت فيما يلي :

1- التعرف على مدى تأثير القانون الأساسي الخاص بموظفي التربية على أداء الوظيفي لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

2- التعرف على الفرق في تأثير القانون الأساسي الخاص بموظفي التربية على أداء الوظيفي لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني حسب الجنس.

3- التعرف على الفرق في تأثير القانون الأساسي الخاص بموظفي التربية على أداء الوظيفي لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني حسب الاقدمية

3. أسباب اختيار الموضوع: من دواعي اختيار الموضوع ما يلي:

1- حداثة الموضوع نظرا لأنه موضوع يشغل سلك موظفي التربية والإرشاد المدرسي منذ صدور المرسوم التنفيذي رقم 08-315 مؤرخ في 11 أكتوبر سنة 2008 ، والمرسوم التنفيذي رقم 12-240 الموافق 29 مايو سنة 2012 ، المعدل والمتمم للقانون الأول الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين بالأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالخصوص.

2- بعد الحراك من طرف نقابات التربية الوطنية ونذكر بالخصوص نقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين عن طريق اللجنة المنتمين إليها وهي اللجنة الوطنية لموظفي التربية والإرشاد المدرسي والمهني تم فتح ورشات من اجل معالجة اختلالات قانون الأساسي للتربية الخاص بموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية منها سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

3- تسارع الأحداث والاحتجاجات هذا السلك للمطالبة بمعالجة اختلالات القانون الأساسي وتحسين أوضاعهم المهنية.

4- التعريف بدور ومهام مستشار التوجيه المدرسي والمهني.

5- تبيان وتوضيح حجم المهام الموكلة إلى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ونفى الصورة النمطية التي ترسخت عند البعض على أن سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لهم أعمال في نهاية السنة وأخرها.

6- إن لهذا الموضوع أهمية علمية تخدم المجال التربوي و وزارة التربية الوطنية في تحسين وضعية هذا السلك المهنية.

7-توظيف المعارف النظرية وربطها بالجانب التطبيقي حول الموضوع والاستفادة منها ميدانيا على مستوى الفئات المهنية ومدى تأثير هذا الموضوع على الأداء وعمل المستشارين في الميدان.

4. التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

1.4 انعكاسات القانون الأساسي الخاص بالتربية الوطنية لسلك التوجيه:

تأثير القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية منهم سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على الظروف المهنية والمسار المهني لمستشار التوجيه باختلاف الجنس أو الإقدمية.

2.4 الأداء الوظيفي:

هو الأنشطة والمهام المختلفة التي يقوم بها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني التي يكون منه عمله خلال فترة محددة.

3.4 التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

1-3.4 التوجيه المدرسي :

هو عملية تربوية تهدف إلى إيصال الفرد إلى وضع يتعرف فيه على ميزاته الشخصية وينميها ، من أجل اختيار نوع من دراسته ونشاطاته المهنية ، في مختلف ظروف وجوده ، بقصد خدمة تطور مجتمعه ونفتح شخصيته في آن واحد.

2-3.4 الإرشاد المدرسي:

يمثل الإرشاد مجموعة من الخدمات التربوية تعمل على الجوانب النفسية والأكاديمية والاجتماعية والمهنية لدى التلميذ، بحيث تهدف إلى مساعدته نفسه وقدراته، وإمكاناته الذاتية والبيئية، واستغلالها في تحقيق أهدافه بما يتفق مع هذه الإمكانيات (الذاتية والبيئية).

وعليه يعرف التوجيه والإرشاد في التعليم بأنه عملية منظمة تهدف إلى مساعدة التلميذ، لكي يفهم شخصيته ويعرف قدراته، يحل مشكلاته، ليصل إلى تحقيق التوافق النفسي والتربوي والمهني والاجتماعي، وبالتالي يصل إلى تحقيق أهدافه في إطار الأهداف العامة للتربية الوطنية.

3.3.4 مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني هو ذلك المورد البشري المتخصص الذي اسند إليه مجموعة من المهام (الإعلام والاتصال والتوجيه والإرشاد والتكفل والمرافقة والمتابعة والتقويم والبحث والدراسات والتحقيقات وتربية اختيارات لدى التلاميذ)، حيث يؤدي هذه المهام في إطار مكاني (يباشر عمله في مركز التوجيه والإرشاد المدرسي تقنيا والمؤسسة الثانوية او المتوسطة اداريا) وزماني (البرنامج نشاطات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لكل سنة دراسية)محدد ومعد من البرنامج السنوي لمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وذلك كله من اجل تنفيذ العمليات التوجيهية والإرشادية من اجل مساعدة التلميذ على بناء مشروعه الدراسي والمهني وتوافق نفسي وفق أسس علمية تعتمد على تحليل ميولاته واستعدادات التلميذ وحالة النفسية من جهة، ومن متطلبات الواقع الدراسي والمهني من جهة أخرى، ليساعده بعد اطلاعه على مسارات التعليم المتوفرة بمؤسسة على كيفية الالتحاق بها.

القانون الأساسي

تمهيد

1. مفهوم القانون العمل.
2. القانون الأساسي الخاص بالتربية الوطنية 315/08 لسلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني .
3. القانون الأساسي الخاص بالتربية الوطنية 240/12 لسلك التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني.
4. مقارنة بين القانون الأساسي الخاص بالتربية الوطنية 315/08 و 240/12 الخاص بسلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
5. القانون الأساسي الخاص بالصحة العمومية 240/09 الخاص بأسلاك النفسانيين العياديين والنفسانيين في التصحيح التعبير اللغوي بالصحة العمومية.
6. القانون الأساسي الخاص بالتضامن الوطني 353/09 الخاص بأسلاك النفسانيين العياديين والنفسانيين التربويين والنفسانيين التصحيح النطق والتعبير اللغوي.
7. مقارنة بين القوانين الأساسية للتربية والصحة والتضامن للأسلاك الحاملة لنفس المؤهل العملي لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني .

خلاصة الفصل

تمهيد :

نظرا لحدائة الدولة الجزائرية و خروجها من حقبة استعمارية جعلها ترث قوانين وتشريعات في مجال العمل في الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي بعدها سعت جاهدة في إصدار قوانين منظمة للعمل وكانت تلك القوانين أحيانا محل سخط ونقد وعدم رضا من طرف العمال و النقابات العمالية ،التي دائما تسعى إلى تحسينه وإحداث تعديلات عليه يخدم مصلحة العمال بما يسمح لهم بتأدية مهامهم في ظروف جيدة وفعالية ومردود أكثر ويحقق لهم حاجياتهم على الصعيد المسار مهني وتحسين أوضاعهم المهنية ليعيش الموظف بكرامة بعيدا عن الحاجة وعدم الرضا التي حتما سيؤثر على عملهم وأدائهم الوظيفي .

وسنتكلم في هذا الفصل على القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ونتطرق له كما جاء في الجريدة الرسمية من طريقة التوظيف والمؤهل العلمي المطلوب إلى الرتب المكونة له والترقية والتصنيف والتكوينوهل استفادة من احكام الادماجو تثن الشهادة العلمية بعد التوظيف ونعرض مساره المهني كله وأيضا نتطرق الى بعض الأسلاك الذين يحملون نفس المؤهل العلمي الجامعي أي خريجي علم التربية وعلم النفس وعلم الاجتماع في قطاعات أخرى كالصحة والتضامن الوطني لنقارن بين القوانين المنظمة لهذه القطاعات وقطاع التربية في شقه الخاص بسلك التوجيه والارشاد المدرسي والمهني ونبين حجم الضرر و الاختلالات فيه إن وجدت.

1. مفهوم قانون العمل :

يمثل قانون العمل وفقا لنظرة الاجتماعية الحديثة (مجموعة الأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية وما ترتبه من اثر ، والناشئة بين العمال وأصحاب العمل في إطار التبعية).

(هدي :2006 ، ص24)

2. القانون الأساسي الخاص بالتربية الوطنية 315/08 لسلك التوجيه والإرشاد المدرسي

والمهني:

المرسوم التنفيذي رقم 315-08 مؤرخ في 11 شوال عام 1429 الموافق 11 أكتوبر سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالخصوص.

المادة رقم 2:

ويخضع إلى أحكام هذا القانون الأساسي الخاص :

- موظفي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

1.2 الفصل الثالث: موظفو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

2.1.2 الفرع الثاني سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

المادة 100: يضم سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني رتبتين (2) اثنتين:

- رتبة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

- مستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

(الجريدة الرسمية ،12 أكتوبر 2008 ،العدد 59 ،ص3)

1.2.1.2 الفقرة 1 تحديد المهام:

المادة 101: يكلف مستشارو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمرافقة التلاميذ خلال

مساهم المدرسي 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 التمدريس.

ويمارسون أنشطتهم في مراكز التوجيه المدرسي والمهني وفي المتوسطات والثانويات.

الإبقاء على نفس المهام مع مستشار التوجيه المدرسي المصنف في صنف 10 والذي هو أيل إلى الزوال. في هذه المادة

المادة 102: زيادة على المهام الموكلة إلى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، يكلف المستشارون الرئيسيون للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بتنسيق أنشطة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ويشاركون في تأطير عمليات التكوين التحضيري والتطبيقي وفي أعمال البحث التربوي التطبيقي.

ويمارسون أنشطتهم في مراكز التوجيه المدرسي والمهني وفي المتوسطات والثانويات.

2.1.2. 3. الفقرة 2 شروط التوظيف:

المادة 103: يوظف أو يرقى بصفة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

- عن طريق مسابقة على أساس الاختبارات المترشحون الحاصلين على شهادة الليسانس في علوم التربية وعلم النفس وعلم الاجتماع أو شهادة معادلة لها.

- عن طريق الامتحان المهني في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها، مستشارو التوجيه المدرسي والمهني الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

- على أساس الاختيار بعد لتسجيل على قائمة التأهيل في حدود 10% من المناصب المطلوب شغلها، مستشارو التوجيه المدرسي والمهني الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

يخضع المترشحون المقبولون طبقاً للحالتين 2 و3 أعلاه، قبل ترقيتهم لمتابعة بنجاح تكويننا تحدد مدته ومحتواه وكيفية تنظيمه بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتربية الوطنية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .

المادة 104: يرقى بصفة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ، مستشارو التوجيه المدرسي

والمهني المرسمون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الليسانس في التعليم العالي أو شهادة معادلة لها.

المادة 105: يرقى بصفة مستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

- عن طريق الامتحان المهني في حدود 80% من المناصب المطلوب شغلها، مستشارو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

2.1.2. 4 الفقرة 3 احكام انتقالية:

المادة 106: يدمج في رتبة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المستشارون الرئيسيون في

التوجيه المدرسي والمهني ، المرسمون والمتريصون.

المادة 107: يدمج في رتبة مستشار رئيسي للتوجيه المدرسي والمهني:

- مفتشو التوجيه المدرسي والمهني المرسمون أو لمتريصون.

- مفتشو التربية الوطنية والتكوين المرسمون والمتريصون للتوجيه المدرسي والمهني

(مرجع سابق ص، 15، 14)

3.1.2 الفرع الخامس مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني:**1.3.1.2 الفقرة 1 تحديد لمهام:**

المادة 162: يكلف مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني بالتأطير التقني والتسيير الإداري وتنسيق أنشطة المركز, ويكون أمرا بصرف ميزانية المؤسسة طبقا للتنظيم المعمول به .

ويقوم بربط العلاقات بين المتوسطات والثانويات ومراكز التكوين والقطاعات المستعملة , التابعة للمقاطعة الادارية المسندة إليه في مجال التوثيق والإعلام والإرشاد حول المسارات الدراسية والمسالك المهنية .

ويشارك ,زيادة على ذلك ,في أعمال الدراسات والتحليل والتلخيص وتقييم النتائج المدرسية , وكذا في بالتأطير عمليات التكوين في ميدان اختصاصه.

2.3.1.2 الفقرة 2 شروط التعيين:

المادة 163: يعين مديرو مراكز التوجيه المدرسي والمهني في حدود المناصب المطلوب شغلها, عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات وبعد متابعة بنجاح تكويننا متخصصا يمتد سنة دراسية واحدة من بين:

-مستشارين الرئيسيين للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الذين يثبتون (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

-بصفة انتقالية ولمدة خمس (5) سنوات ابتداء من تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم, مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

تحديد وكيفيات تنظيم هذا التكوين وتقييمه بقرار مشترك بين الوزير الكلف بالتربية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

3.3.1.2 الفقرة 3 أحكام انتقالية:

المادة 164: يعين في منصب العالي لمدير التوجيه المدرسي والمهني ، مفتشو التوجيه المدرسي والمهني قيد الخدمة عند بداية سريان مفعول هذا المرسوم.

4.1.2 الفرع التربية الوطنية للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:**1.4.1.2 الفقرة 1 تحديد المهام:**

يقوم بتكوين موظفي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وتفتيشهم ومتابعة أنشطتهم وتقييمها وكذا مراقبة التسيير الإداري بمراكز التوجيه لمدرسي والمهني. (مقتبس ما تعلق بالتوجيه فقط).
ويشارك في الدراسات الاستشرافية وفي أعمال البحث في مجال اختصاصه ، ويمكن أن يتم تكليفه بمهام التحقيق.

ويمارس أنشطته في المتوسطات والثانويات ومراكز التوجيه المدرسي والمهني التابعة للمقاطعة المسندة إليه.

2.4.1.2 الفقرة 2 شروط التعيين:

المادة 175: يعين مفتشو التربية الوطنية، في حدود المناصب المطلوب شغلها ، عن طريق المسابقة على

أساس الاختبارات وبعد متابعة بنجاح تكويننا متخصصا يمتد سنة دراسية واحدة ، من بين :

-المستشارين الرئيسيين للتوجيه المدرسي والمهني الذين يثبتون خمس (5)سنوات من الخدمة الفعلية في المنصب العالي لمدير مركز التوجيه المدرسي والمهني.

-المستشارين الرئيسيين للتوجيه المدرسي والمهني الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

-بصفة انتقالية ولمدة خمس (5)سنوات ابتداء من تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم، مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الذين يثبتون خمس عشرة(15)سنة من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

2.2 الباب الرابع تصنيف الرتب والزيادات الاستدلالية للمناصب العليا:

الفصل الأول تصنيف الرتب

المادة 177: تطبيقا للإحكام المادة 118 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه يحدد تصنيف رتب الموظفين الذين ينتمون إلى أسلاك الخاصة بالتربية الوطنية طبقا للجدول الآتي :

جدول رقم (01) موظفو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

التصنيف		الرتب	الأسلاك
453	10	مستشار التوجيه المدرسي والمهني	مستشارو التوجيه المدرسي والمهني
537	12	مستشار التوجيه المدرسي والمهني	مستشارو التوجيه والإرشاد المدرسي
578	13	مستشار رئيسي للتوجيه المدرسي والمهني	والمهني

(مرجع سابق،ص22،26)

3. القانون الأساسي الخاص بالتربية الوطنية 240/12 لسلك التوجيه والإرشاد المدرسي

والمهني:

وهذا هو القانون الساري المفعول والمعمول به الان

المرسوم التنفيذي رقم 12-240 مؤرخ في 8 رجب عام 1433 الموافق 29 مايو سنة 2012 , يعدل

ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08-315 مؤرخ في 11 شوال عام 1429 الموافق 11 أكتوبر سنة 2008

يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالخصوص

المادة 5: بدون تغيير لموظفي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

1.3 الفرع الثاني سلك مفتشي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

المادة 140 مكرر 19: يضم سلك مفتشي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني رتبة (1) وحيدة:

– رتبة مفتش التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

1.1.3 الفقرة 1 تحديد المهام:

المادة 140 مكرر 20: يكلف بهذه الصفة , مفتشو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني, بتنسيق أنشطة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والمستشارين الرئيسيين للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. كما يقومون بربط العلاقات بين المتوسطات والثانويات ومركز التكوين والقطاعات المستعملة , والتابعة للمقاطعة المسندة إليهم في مجال التوثيق والإعلام والإرشاد حول المسارات الدراسية والمسالك المهنية, باستعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال , طبقا للنصوص التشريعية والتنظيمية التي تحكم المنظومة التربوية.

ويشاكون في تخصصهم بأعمال الدراسات والتحليل والتلخيص وتقييم النتائج المدرسية كذا تأطير عمليا التكوين.

(الجريدة الرسمية ، 3 يونيو 2012 ، العدد 34، ص 16، 15).

2.1.3 الفقرة 2 شروط الترقية:

المادة 140 مكرر 21: يرقى بصفة مفتش التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ,في حدود الناصب

المطلوب شغلها, عن طريق الامتحان المهني وبعد متابعة بنجاح تكوين متخصص يمتد سنة دراسية

واحدة، المستشارون الرئيسيون للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

تحدد وكيفيات تنظيم التكوين المتخصص وتقييمه بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتربية والوطنية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

3.1.3 الفقرة 3 أحكام انتقالية:

2.3 الفرع الرابع سلك مفتشي التربية الوطنية

المادة 140 مكرر 27: يضم سلك مفتشي التربية الوطنية رتبة (1) وحيدة:

- رتبة مفتش التربية الوطنية .

1.2.3 الفقرة 1 المهام :

المادة 140 مكرر 28 : يمارس مفتش التربية الوطنية مهامه:

- يكلفون بهذه الصفة وحسب التخصص ، بالسهر على حسن سير المؤسسات التعليمية وتطبيق التعليمات والبرامج والمواقيت الرسمية واستعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال ، طبقاً للنصوص التشريعية والتنظيمية التي تحكم المنظومة التربوية.

كما يقومون بتكوين موظفي التعليم والإدارة والتربية والمصالح الاقتصادية والتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ونفتيشهم متابعته أنشطتهم وتقييمها، وكذا مراقبة التسيير الإداري والمالي والمادي في الثانويات. ويشاركون في الدراسات الاستشرافية وفي أعمال البحث في مجال اختصاصهم ، ويمكن أن يتم تكليفهم بمهام التحقيق ، ويمارسون أنشطتهم في الثانويات التابعة للمقاطعة المسندة إليهم.

2.2.3 الفقرة 2 شروط الترقية:

المادة 140 مكرر 29: يرقى بصفة مفتش التربية الوطنية، في حدود المناصب المطلوب شغلها ، عن

طريق الامتحان المهني وبعد متابعة بنجاح تكوين متخصص يمتد سنة دراسية واحدة :

-بعنوان تخصص " التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

- مفتشي التوجيه والارشاد المدرسي والمهني الذين يثبتون سبع (7) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه

الصفة

(مرجع سابق،ص29،28)

3.3 الباب الرابع تصنيف الرتب والزيادات الاستدلالية للمناصب العليا

الفصل الأول تصنيف الرتب

موظفو التوجيه والارشاد المدرسي والمهني... بدون تغيير

جدول رقم (02) موظفو التفتيش.

الزيادة الاستدلالية		الرتب	الاسلاك
الرقم الاستدلالي	الصف		
الادنى			
666	15	مفتش التوجيه والارشاد المدرسي والمهني	مفتشو التوجيه والارشاد المدرسي والمهني
762	17	مفتش التربية الوطنية	مفتش التربية الوطنية

(مرجع سابق،ص33)

4. مقارنة بين القانون الاساسي الخاص بالتربية الوطنية 08-315 و 12-240:

1.4 ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 08-315 :

- تغيير التسمية من مستشار توجيه مدرسي ومهني الى مستشار توجيه والارشاد المدرسي ومهني.

- تحديد رتبتين لهذا السلك وهما:

- رتبة بداية التوظيف هي مستشار توجيه والارشاد مدرسي ومهني في الصنف 12 .

- ورتبة الترقية الوحيدة هي مستشار رئيسي للتوجيه والارشاد المدرسي والمهني في الصنف 13.

1.1.4 يوظف في رتبة مفتش التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

المستشارين الرئيسيين للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ، الذين يثبتون خمس (5)سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة عن طريق عن طريق الامتحان المهني.

2.1.4 يوظف في رتبة مفتش التربية الوطنية تخصص ارشاد وتوجيه :

-المستشارين الرئيسيين للتوجيه المدرسي والمهني الذين يثبتون خمس (5)سنوات من الخدمة الفعلية في المنصب العالي لمدير مركز التوجيه المدرسي والمهني.

- المستشارين الرئيسيين للتوجيه المدرسي والمهني الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة عن طريق الامتحان المهني .

3.1.4 الاحكام الانتقالية في هذا المرسوم 08-315:

1.3.1.4 رتبة مفتش التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني :

- بصفة انتقالية ولمدة خمس (5) سنوات ابتداء من تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم, مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة اي الى غاية

2017.

2.3.1.4 رتبة مفتش التربية الوطنية تخصص ارشاد وتوجيه :

- بصفة انتقالية ولمدة خمس (5) سنوات ابتداء من تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم، مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الذين يثبتون خمس عشرة (15) سنة من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

2.4 ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 12-240 :

- بدون تغيير بالنسبة للمستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمستشار الرئيسي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في التوظيف والترتب والتصنيف والتكوين والادماج.

1.2.4 يوظف في رتبة مفتش التوجيه والارشاد المدرسي والمهني :

- بدون تغيير

2.2.4 يوظف في رتبة مفتش التربية الوطنية تخصص ارشاد وتوجيه :

- مفتشي التوجيه والارشاد المدرسي والمهني الذين يثبتون سبع (7) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة

وعليه نرى ان :

- الاختلالات في القانون الحالي 240/12 هي نفسها التي وردت في القانون السابق 351/08 والتي هي الابقاء على رتبتين فقط سلك التوجيه والارشاد المدرسي والمهني.

- الاختلالات في القانون الحالي 240/12 هي نفسها التي وردت في القانون السابق 351/08 فيما خص التصنيف والذي هو ، 12 مستشار توجيه وارشاد مدرسي ومهني و 13 رئيسي.

- عدم اصدار قانون مسير لمراكز التوجيه والارشاد المدرسي في القانونين.

- عدم الاستفادة من تكوين متخصص مثل باقي الاسلاك الاخرى في نفس القطاع وقطاعات اخرى.

- عدم القضاء على مشكل المقاطعة لعمل المستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني.

- حرمان المستشارين الرئيسيين للتوجيه المدرسي الذين وظفوا قبل سنة 2008 من الإدماج مباشرة في رتبة مستشار الرئيسي للتوجيه والارشاد المدرسي والمهني حيث نزعت منهم صفة الرئيسي ،عكس ما تم العمل به مع أسلاك النفسانيين في الصحة العمومية والتضامن الوطني بإدماج هذه الرتبة في الرتبة الجديدة .

- التراجع عن الحق المكتسب في القانون السابق 08-315 فيما يخص حق المستشارين الرئيسيين

للتوجيه المدرسي والمهني الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة في المشاركة في الامتحان المهني للالتحاق برتبة مفتش التربية الوطنية.

التراجع عن الحق المكتسب في ما يخص حق مفتشي التوجيه والارشاد المدرسي والمهني الذين يثبتون

خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة من المشاركة في الامتحان المهني للالتحاق برتبة

مفتش تربية وطنية واشتراط سبع (7) سنوات للمشاركة.

- الانتهاء من العمل بالأحكام الانتقالية التي اقرها القانون الأساسي 08/315 والتي حددت بخمس (5)

سنوات فيما يخص شروط المشاركة في مسابقة مفتش التربية الوطنية بالنسبة لي :

-المستشارين الرئيسيين للتوجيه المدرسي والمهني الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية

بهذه الصفة.

-بصفة انتقالية ولمدة خمس (5)سنوات ابتداء من تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم، مستشاري التوجيه

والإرشاد المدرسي والمهني الذين يثبتون خمس عشرة(15)سنة من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

- في القانون الحالي يعتبر رتبة مفتش التوجيه والارشاد المدرسي رتبة ترقية وهي لا تتمشى وحجم والعدد

الهائل للمستشارين الرئيسيين الذين احيانا تجاوزوا 23 الى 28 سنة بدون ترقية الا انه يوجد في كل مركز

توجيه منصب واحد لرتبة مفتش توجيه وارشاد مدرسي ومهني (مدير المركز) للترقية.

- أيضا هذا القانون اغفل وضعية مراكز التوجيه الذين هم بدون مخطط هيكلية الى غاية الان وبدون مكاتب او مصالح اذ يعتبر مصلحة خارجية تابعة لمديرية التربية .

اما حكام الانتقالية التي صدرت في القانون 315/08 تم العمل بها حتى نهاية سنة 2017 تاريخ بطلان سريانها.

5. القانون الأساسي 09-240 الخاص بأسلاك النفسانيين العيادين والنفسانيين في

التصحيح التعبير اللغوي الصحة العمومية:

1.5 الفصل الأول الأحكام المطبقة على سلك النفسانيين العيادين للصحة العمومية

المادة 17: يضم سلك النفسانيين العيادين للصحة العمومية ثلاث (3) رتب:

- رتبة نفساني عيادي للصحة العمومية .
- رتبة نفساني عيادي رئيسي للصحة العمومية .
- رتبة نفساني عيادي ممتاز للصحة العمومية .

1.1.5 شروط التوظيف والترقية :

المادة 21: يوظف بصفة نفساني عيادي للصحة العمومية ، عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات ،

المرشحون الحائزون على شهادة الليسانس علم النفس ، تخصص عيادي أو شهادة معترفا بمعادلتها.

المادة 22: يوظف أو يرقى ، بصفة عيادي رئيسي للصحة العمومية:

- عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات ، المرشحون الحائزون شهادة الماجستير في التخصص أو شهادة معترفا بمعادلتها،

- عن طريق الامتحان المهني ، في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها ، النفسانيون العياديون

للصحة العمومية الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .

المادة 23: يرقى على أساس الشهادة ، بصفة نفساني عيادي رئيسي للصحة العمومية ،النفسانيون العياديون للصحة العمومية الذين تحصلوا ، بعد توظيفهم على شهادة الماجستير في التخصص او شهادة معترف بمعادلتها.

المادة 24: يرقى بصفة نفساني عيادي ممتاز للصحة العمومية :

- عن طريق الامتحان المهني ، في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها ،النفسانيون العياديون الرئيسيون للصحة العمومية الذين يثبتون خمس (7) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- على سبيل الاختبار ،وبعد التسجيل على قوائم التأهيل ، في حدود 20% من المناصب المطلوب شغلها ، النفسانيون العياديون الرئيسيون للصحة العمومية الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .

2.1.5 الفرع الثالث أحكام انتقالية للإدماج

المادة 25: يدمج في رتبة النفساني عيادي للصحة العمومية ، النفسانيون العياديون الرئيسيون المرسمون والمتريصون .

المادة 26: يدمج في رتبة نفساني عيادي رئيسي للصحة العمومية ، النفسانيون العياديون الرئيسيون للصحة العمومية المرسمون والمتريصون .

المادة 27: من اجل التأسيس الأولى للرتبة ، يدمج في رتبة نفساني عيادي ممتاز للصحة العمومية ،النفسانيون العياديون الرئيسيون للصحة العمومية الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
(الجريدة الرسمية ، 22 يوليو 2009 ، العدد 43، ص 21، 22)

2.5 الأحكام المطبقة سلك النفسانيين في التصحيح التعبير اللغوي للصحة العمومية:

1.2.5 الفصل الأول الأحكام المطبقة على سلك النفسانيين في التصحيح التعبير اللغوي

للصحة العمومية :

المادة 28: يضم سلك النفسانيين في التصحيح التعبير اللغوي للصحة العمومية ثلاث (3) رتب:

- رتبة نفساني في التصحيح التعبير اللغوي للصحة العمومية .
- رتبة نفساني في التصحيح التعبير اللغوي رئيسي للصحة العمومية .
- رتبة نفساني في التصحيح التعبير اللغوي ممتاز للصحة العمومية .

2.2.5 شروط التوظيف والترقية :

المادة 32: يوظف بصفة نفساني في التصحيح التعبير اللغوي للصحة العمومية ، عن طريق المسابقة

على أساس الاختبارات ، المترشحون الحائزون على شهادة الليسانس علم النفس ، تخصص عيادي أو شهادة معترفا بمعادلتها.

المادة 33: يوظف أو يرقى ، بصفة في التصحيح التعبير اللغوي رئيسي للصحة العمومية:

- عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات ، المترشحون الحائزون شهادة الماجستير في التخصص أو شهادة معترفا بمعادلتها،

- عن طريق الامتحان المهني ، في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها ، النفسانيين في

التصحيح التعبير اللغوي للصحة العمومية الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة

المادة 34: يرقى على أساس الشهادة ، بصفة نفساني في التصحيح التعبير اللغوي رئيسي للصحة

العمومية ، النفسانيين في التصحيح التعبير اللغوي للصحة العمومية الذين تحصلوا ، بعد توظيفهم على

شهادة الماجستير في التخصص أو شهادة معترف بمعادلتها.

المادة 24: يرقى بصفة نفساني في التصحيح التعبير اللغوي ممتاز للصحة العمومية :

- عن طريق الامتحان المهني ، في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها ،النفسانيون في التصحيح التعبير اللغوي الرئيسيون للصحة العمومية الذين يثبتون خمس (7) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

- على سبيل الاختبار ،وبعد التسجيل على قوائم التأهيل ، في حدود 20% من المناصب المطلوب شغلها ، النفسانيون في التصحيح التعبير اللغوي الرئيسيون للصحة العمومية الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .

3.2.5 الفرع الثالث أحكام انتقالية للإدماج

المادة 36: يدمج في رتبة النفساني في التصحيح التعبير اللغوي للصحة العمومية ، النفسانيون العياديون الرئيسيون المرسمون والمتريصون.

المادة 37: يدمج في رتبة نفساني في التصحيح التعبير اللغوي رئيسي للصحة العمومية ، النفسانيون في التصحيح التعبير اللغوي الرئيسيون للصحة العمومية المرسمون والمتريصون .

المادة 38: من اجل التأسيس الأولى للرتبة ، يدمج في رتبة نفساني في التصحيح التعبير اللغوي ممتاز للصحة العمومية ،النفسانيون في التصحيح التعبير اللغوي الرئيسيون للصحة العمومية الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة . (مرجع سابق ص،22،23،24)

6. القانون الأساسي الخاص بالتضامن الوطني 09-353 الخاص بأسلاك النفسانيين

العياديين والنفسانيين التربويين والنفسانيين التصحيح النطق والتعبير اللغوي:

1.6 الباب الرابع الأحكام المطبقة على شعبة علم النفس :

المادة 87: تشمل شعبة علم النفس على أسلاك الآتية :

- سلك النفسانيين العياديين .
- سلك النفسانيين التربويين .
- سلك النفسانيين في التصحيح النطق والتعبير اللغوي .

2.6 الفصل الأول سلك النفسانيين العياديين:

المادة 88: يضم سلك النفسانيين العياديين ثلاث (3) رتب :

- النفسانيين العياديين من الدرجة الأولى .
- النفسانيين العياديين من الدرجة الثانية .
- النفسانيين العياديين من الدرجة الثالثة .

1.2.6 الفرع الأول شروط التوظيف:

المادة 92: يوظف النفسانيون العياديون من الدرجة الأولى ، عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات ،

المرشحون الحائزون على شهادة الليسانس علم النفس ، فرع عيادي أو شهادة معادلة لها.

(الجريدة الرسمية ، 22 نوفمبر 2009 ، العدد 64 ، ص 17، 16)

يخضع المرشحون الذين تم توظيفهم تطبيقا لهذه المادة ، متابعة تكوين تحضيري أثناء فترة الترخيص

لشغل المنصب ، تحدد مدته ومحتواه وكيفيات تنظيمه بقرار من الوزير المكلف بالتضامن.

المادة 93: يوظف أو يرقى ، النفسانيون العياديون من الدرجة الثانية:

1- عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات ،من بين الحائزين شهادة الماجستير في علم النفس فرع عيادي أو شهادة معادله لها.

2- عن طريق الامتحان المهني ، في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها ، النفسانيون العياديون من الدرجة الأولى الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .

3- عن طريق الاختبار، بعد التسجيل في قوائم التأهيل ، في حدود 10% من المناصب المطلوب شغلها ، من بين النفسانيون العياديون من الدرجة الأولى الذين يثبتون خمس (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .

المادة 94: يرقى على اساس الشهادة بصفة نفساني عيادي من الدرجة الثانية ، النفسانيون العياديون من الدرجة الاولى الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماجستير في علم النفس ، فرع عيادي او شهادة معادلة لها.

المادة 95: يرقى بصفة نفساني عيادي من الدرجة الثالثة :

1- عن طريق الامتحان المهني ، من بين النفسانيين العياديين من الدرجة الثانية الذين يثبتون سبع (7) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .

2- عن طريق الاختيار ، على قائمة التأهيل في حدود 20% من المناصب المطلوب شغلها ، من بين النفسانيين العياديين من الدرجة الثانية الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .

2.2.6 الفرع الثالث أحكام انتقالية

المادة 96: يدمج في رتبة النفساني العيادي من الدرجة الأولى ، النفسانيون العياديون من الدرجة الأولى المرسمون والمتريصون

المادة 97: يدمج في رتبة النفساني العيادي من الدرجة الثانية :

- النفسانيون العياديون من الدرجة الثانية المرسمون والمتريصون.

3.6 الفصل الثاني سلك النفسانيين التربويين

المادة 98: يضم سلك النفسانيين التربويين ثلاث (3) رتب :

- رتبة النفسانيين التربويين من الدرجة الاولى .
- رتبة النفسانيين التربويين من الدرجة الثانية .
- رتبة النفسانيين التربويين من الدرجة الثالثة .

1.3.6 الفرع الثاني شروط التوظيف

المادة 102: يوظف النفسانيون التربويون من الدرجة الاولى عن طريق مسابقة على اساس الاختبارات من بين المترشحين الحائزين شهادة الليسانس في علم النفس ، فرع تربية او تربية علاجية وتعليم مكيف او شهادة معادلة لها.

يخضع المترشحون الذين تم توظيفهم تطبيقا لهذه المادة ، واثاء فترة تريض ، لمتابعة تكوين تحضيري لشغل المنصب ، تحدد مدته ومحتواه وكيفيات تنظيمه بقرار من الوزير المكلف بالتضامن الوطني .

المادة 103 : يوظف او يرقى النفسانيون التربويون من الدرجة الثانية ، كما يلي :

1- عن طريق مسابقة على اساس الاختبارات من بين المترشحين الحائزين شهادة ماجستير في علم النفس ، فرع تربية او تربية علاجية وتعليم مكيف او شهادة معادلة لها.

2- عن طريق الامتحان المهني ، في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها ، بين النفسانيين التربويين من الدرجة الاولى الذين يثبتون خمس (5)سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .

3- عن طريق الاختبار ، بعد التسجيل في قائمة التأهيل ، في حدود 10% من المناصب المطلوب شغلها، من بين النفسانيين التربويين من الدرجة الاولى الذين يثبتون عشر (10)سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .

المادة 104: يرقى على اساس الشهادة بصفة نفساني تربوي من الدرجة الثانية ، النفسانيون التربويون من الدرجة الاولى الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماجستير في التخصص او شهادة معادلة لها.

(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، 22 نوفمبر 2009 ، العدد 64، ص18، 17)

المادة 105: يرقى بصفة نفساني تربوي من الدرجة الثالثة:

1- عن طريق الامتحان المهني من بين النفسانيين التربويين من الدرجة الثانية الذين يثبتون سبع (7) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

2- عن طريق الاختبار بعد التسجيل في قائمة التأهيل، في حدود 20% من المناصب المطلوب شغلها من بين النفسانيين التربويين من الدرجة الثانية الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

2.3.6 الفرع الثالث أحكام انتقالية:

المادة 106: يدمج في رتبة النفساني التربوي من الدرجة الاولى ، النفسانيون التربويون من الدرجة الاولى المرسمون والمتربصون.

المادة 107: يدمج في رتبة النفساني التربوي من الدرجة الثانية:

1- النفسانيون التربويون من الدرجة الثانية المرسمون والمتربصون .

4.6 الفصل الثالث سلك النفسانيين في التصحيح النطق والتعبير اللغوي

المادة 108: يضم سلك النفسانيين في تصحيح النطق والتعبير اللغوي ثلاث (3) رتب:

- رتبة النفسانيين في التصحيح النطق والتعبير اللغوي من الدرجة الاولى .
- رتبة النفسانيين في التصحيح النطق والتعبير اللغوي من الدرجة الثانية.
- رتبة النفسانيين في التصحيح النطق والتعبير اللغوي من الدرجة الثالثة.

1.4.6 الفرع الثاني شروط التوظيف

المادة 112: يوظف النفسانيون في التصحيح النطق والتعبير اللغوي من الدرجة الاولى عن طريق المسابقة على اساس الاختبارات من بين المترشحين الحائزين شهادة الليسانس في علم النفس ، فرع تصحيح النطق والتعبير اللغوي او شهادة معادلة لها.

يخضع المترشحون الذين تم توظيفهم تطبيقاً لهذه المادة ، اثناء فترة تريض ، لمتابعة تكوين تحضير لشغل المنصب ، تحدد مدته ومحتواه وكيفيات تنظيمه بقرار من الوزير المكلف بالتضامن الوطني .

المادة 113: يوظف او يرقى النفسانيون في التصحيح النطق والتعبير اللغوي الدرجة الثانية ، كما يلي :

1- عن طريق مسابقة على اساس الاختبارات من بين المترشحين الحائزين شهادة ماجستير في علم النفس ، فرع التصحيح النطق والتعبير اللغوي او شهادة معادلة لها.

2- عن طريق الامتحان المهني ، في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها ، بين النفسانيين التصحيح النطق والتعبير اللغوي من الدرجة الاولى الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .

3- عن طريق الاختبار ، بعد التسجيل في قائمة التأهيل ، في حدود 10% من المناصب المطلوب شغلها، من بين النفسانيين التصحيح النطق والتعبير اللغوي من الدرجة الاولى الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .

المادة 114 : يرقى على اساس الشهادة بصفة نفساني التصحيح النطق والتعبير اللغوي من الدرجة الثانية ، النفسانيون التصحيح النطق والتعبير اللغوي من الدرجة الاولى الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماجستير في التخصص او شهادة معادلة لها.

المادة 115: يرقى بصفة نفساني تربوي من الدرجة الثالثة:

- 1- عن طريق الامتحان المهني من بين النفسانيين التصحيح النطق والتعبير اللغوي من الدرجة الثانية الذين يثبتون سبع (7) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- 2- عن طريق الاختبار ،بعد التسجيل في قائمة التأهيل ،في حدود 20% من المناصب المطلوب شغلها من بين النفسانيين التصحيح النطق والتعبير اللغوي من الدرجة الثانية الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة

2.4.6 الفرع الثالث احكام انتقالية:

المادة 116: يدمج في رتبة النفساني التصحيح النطق والتعبير اللغوي من الدرجة الاولى، النفسانيون التربويون من الدرجة الاولى المرسمون والمتربصون.

المادة 117: يدمج في رتبة النفساني التصحيح النطق والتعبير اللغوي من الدرجة الثانية :

- 1- النفسانيون التصحيح النطق والتعبير اللغوي من الدرجة الثانية المرسمون والمتربصون .

(مرجع سابق، ص، 17، 18، 19، 20)

7. مقارنة بين القانون الاساسي للتربية لسلك مستشار التوجيه والارشاد المدرسي

والمهني وقانوني الصحة العمومية والتضامن الوطني :

- ان هذه الاسلاك لها نفس المؤهل العملي الجامعي وشروط التوظيف .
- في قطاع الصحة العمومية وقطاع التضامن الوطني لكل سلك ثلاث (3) رتب عكس قطاع التربية الوطنية لسلك التوجيه والارشاد المدرسي به (2) رتبة فقط كمسار ترقية .
- قطاعات السابقة لهم تصنيف من 12 للرتبة الاولى و 14 للرتبة الثانية و 16 تصنيف للرتبة الثالثة .

- في قطاع التربية لسلك التوجيه له صنفان فقط الصنف 12 للرتبة الاولى والصنف 13 للرتبة الثانية التي هي رتبة مستشار رئيسي .
- في قطاع الصحة العمومية وقطاع التضامن تم ادماج كل الموظفين في رتبهم وحافظوا على نفس التسميات الذين وظفوا قبل 2008.
- في قانون الاساسي للتربية لسلك التوجيه لم يدمج المستشارين الرئيسيين الذين وظفوا قبل 2008 في واصبحت تسميتهم مستشار توجيه وارشاد مدرسي ومهني .
- في القطاعات الاخرى يوجد تثمين الشهادة الجامعية المتحصل عليها بعد التوظيف مثل الماجستير في الترقية عكس سلك التوجيه والارشاد المدرسي التي لا توجد.

جدول رقم (03) : يوضح الفروقات المسجل في الرتبة والتصنيف.

القانون	السلك	الرتبة	صنف	شروط التوظيف	
رقم 09 - 240 الخاص بأسلاك النفسانيين الصحة العمومية	النفسانيون	عيادي للصحة	12	ليسانس +م على أساس الاختبار	
	العياديون	عيادي رئيسي	14	بعد 5 س اقدمية في ص12	
		عيادي ممتاز	16	بعد 7 س اقدمية في ص14	
	النفسانيون في	في التصحيح التعبير اللغوي	12	ليسانس +م على أساس الاختبار	
	التصحيح التعبير	رئيسي	14	بعد 5 س اقدمية في ص12	
	اللغوي	ممتاز	16	بعد 7 س اقدمية في ص14	
رقم 09 - 353 الخاص بموظفي الإدارة المكلفة بالتضامن الوطني - نفساني تربوي - نفساني تصحيح	النفسانيون	من الدرجة الاولى	12	ليسانس +م على أساس الاختبار	
	العياديون	من الدرجة 2	14	بعد 5 س اقدمية في ص12	
		من الدرجة 3	16	بعد 7 س اقدمية في ص14	
	النفسانيون	من الدرجة 1	12	ليسانس +م على أساس الاختبار	
	التربويون	من الدرجة 2	14	بعد 5 س اقدمية في ص	
		من الدرجة 3	16	بعد 7 س اقدمية في ص14	
	التصحيح النطق والتعبير اللغوي		من الدرجة الأولى.	12	ليسانس +م على أساس الاختبار
			من الدرجة الثانية.	14	بعد 5 س اقدمية في ص12
			من الدرجة الثالثة.	16	بعد 7 س اقدمية في ص14

ليسانس +م على أساس الاختبار	12	مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني	التوجيه والارشاد المدرسي والمهني	رقم 12- 240 الخاص بأسلاك التربية الوطنية
بعد 5 س اقدمية في ص12	13	مستشار رئيسي		

خلاصة الفصل:

من خلال ما تطرقنا اليه في هذا الفصل يلاحظ فروقات واضحة لأي مطلع على القانون والجدول السابق الذي فصلنا فيه الفروقات والاختلافات بين سلك التوجيه والارشاد المدرسي والمهني واسلاك في قطاعات اخرى كقطاع الصحة العمومية والتضامن الوطني لأسلاك تحمل نفس المؤهل العلمي على صعيد الرتب والتصنيف ومسار الترقية في السلك وهذا ما اشعر المستشارين بنوع من التمييز والاجحاف في حق هذا السلك ومهنتهم وبعد حديثنا الى البعض من المستشارين الذين اكدوا على مطلب المساوات فقط مع الاسلاك الاخرى التي يحملون معهم نفس المؤهل العلمي ووظفوا بنفس الطريقة ولهم حجم مهام كبير يفوق بعض الاسلاك في قطاعات اخرى مطلبهم رد الكرامة ولا يريدون امتيازات مالية .

التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

تمهيد

أولاً : التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

- 1 . مفهوم التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- 2 . أنواع التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- 3 . أهمية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- 4 . أهداف التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- 5 . صعوبات تعيق عملية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

ثانياً : مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

- 1 . مفهوم مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- 2 . خصائص مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- 3 . مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- 4 . محاور وأنشطة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- 5 . صعوبات وظيفية مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

خلاصة الفصل

تمهيد:

نظرا للتحديات الكبيرة التي فرضها التطور الاقتصادي والتكنولوجي وتأثيره على كل النواحي الاجتماعية لم تسلم المدرسة من التأثير الذي مسها واثّر على فعالية منظومتها وبات يهددها في الكثير من الأحيان من هنا كان الدور البارز للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الاهتمام ومعالجة والتقليل والقضاء على كل ما يعيق تطور المنظومة التربوية من مشاكل مدرسية وسلوكية ونفسية ويعتبر التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني احد البرامج التربوية والتعليمية في جميع مراحل الدراسة ، وذلك بمساعدة التلميذ على التكيف الناجح مع التغيير السريع في الحياة الاجتماعية والاقتصادية ، للوصول به إلى توافق واطزان نفسي يكون له الأثر الايجابي ومرافقته في تحقيق مشروعه الدراسي و المهني

ودور التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ليس مساعدة الفرد فقط في محيط المدرسة بل يتعداه إلى إعطائنا فرد سوي ليكون عضوا فعالا في مجتمعه ومحيطه وكل هذا بتصويبه وإعطائه الفرصة إلى اكتشاف نفسه وقدراته خدمة لنفسه ومجتمعه وسنتطرق في هذا الفصل إلى التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مفهومه و دوره وأهميته والصعوبات التي تعيقه والمختص (مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني) الذي ينفذ سياسيات ويقدم خدماته للنهوض وتحسين الفعل التربوي داخل مكان عمله و إلى تحقيق أهداف المنظومة التربوية عامة .

أولاً. التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

1. مفهوم التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

1.1 لغة :

مصدر مأخوذ من فعل وجه، ووجه الشيء بمعنى أداره إلى جهة ما، ووجه القوم الطريق أي سلكوه وسيروا آثاره بينا، ووجه المطر الأرض إي قشر وجهها وأثار فيها ووجه البيت بمعنى جعل الوجه نحو القبلة ووجهت الريح شيئاً بمعنى ساقته في اتجاهها.

هو تصويب والتسديد، القيادة، الإرشاد، التحكم. (عبد العزيز، عطوي: 2004، ص45)

ويتحدد معنى التوجيه ، حين يقترن بمجال معين ، كالتوجيه الديني والتوجيه التربوي والتوجيه المدرسي والمهني الذي يدخل ضمن موضوع بحثنا.

2.1 اصطلاحاً :

عرفه حمدان بأنه "مجموع الخدمات التربوية والنفسية والمهنية التي تقدم للفرد ليتمكن من التخطيط لمستقبل حياته وفقاً لإمكاناته وقدراته العقلية والجسمية وميوله بأسلوب يشبع حاجاته ويحقق تصوره لذاته" (جودت عبد الهادي ، وسعيد حسني العزة: 2007، ص14)

ويعرف على أنه " عملية سيكولوجية بيداغوجية هدفها اقتراح اتجاه معين لدراسة أو أنشطة التلاميذ حسب ما يستجيب لحوافزهم وحاجياتهم واهتماماتهم أو يتبع التعبير الفاعل عن إمكاناتهم وقدراتهم أو اختيار شعبة من الشعب للتعليم أو التكوين في الوسط المدرسي أو برنامج من البرامج ويتم هذا الاختيار حسب إجراءات متعددة منها:

- اختيار من طرف المهني بالأمر في حد ذاته ومجلس التوجيه .
 - اختيار من طرف المربين والمؤسسة.
 - قرار التوجيه والتعيين والانتقاء.
- (غريب وآخرون: 1998،ص148)

2.أنواع التوجيه :

1.2التوجيه التربوي:

وتعطي وزارة التربية الوطنية تعريفين لمفهوم التوجيه التربوي فتعرفه حسب خبراء منظمة اليونسكو على " انه عملية تربوية تهدف إلى إيصال الفرد إلى وضع يتعرف فيه على ميزات الشخصية وينميها ، من أجل اختيار نوع من دارسته ونشاطاته المهنية ، في مختلف ظروف وجوده ، بقصد خدمة تطور مجتمعه وتفتح شخصيته في آن واحد"

وتبرز مفهوم الإرشاد وتعرفه بأنه " مجموعة من الخدمات التربوية تعمل على الجوانب النفسية والأكاديمية والاجتماعية والمهنية لدى التلميذ ،بحيث تهدف إلى مساعدته نفسه وقدراته ، وإمكاناته الذاتية والبيئية، واستغلالها في تحقيق أهدافه بما يتفق مع هذه الإمكانيات (الذاتية والبيئية)".

(دليل المنهجي للإرشاد المدرسي 2014/0.0.3 صيغة 2015)

ويقوم التوجيه المدرسي على مساعدة الطالب و إرشاده إلى نوع الدراسة التي تلائمه، أو نصحه بامتحان مهنة بدلا من المضي في الدراسة، أيّ مساعدته على فهم استعداداته وإمكانياته المختلفة ومعرفة متطلبات الدراسة والمهن المختلفة، كما يعني بمساعدة الطلاب والموهوبين والمتخلفين دراسياً وإرشادهم.

(عبد الهادي و العزة،1999،ص 28)

ويعرفه احمد محمد الزغبى : بأنه "عملية مساعدة الطلاب على معرفة قدراتهم وطاقاتهم وإمكانياتهم للتمكن من استخدامها بشكل مناسب في اختيار الدراسة المناسبة لهم والالتحاق بها والنجاح فيها والتغلب

على الصعوبات الدراسية التي تعترضهم في حياتهم الدراسية لتحقيق التوافق مع الذات ومع المدرسة ومع المجتمع. (الزعيبي:1994،ص235)

ويعرفه حامد زهران "هو عملية مساعدة الفرد في رسم الخطط التربوية التي تتلاءم مع قدراته وميوله وأهدافه ، وان يختار نوع الدراسة و المناهج المناسبة والمواد الدراسية التي تساعد في اكتشاف الإمكانيات التربوية فيما بعد المستوى التعليمي الحاضر ومساعدته في النجاح في برنامجه التربوي والمساعدة في تشخيص وعلاج المشكلات التربوية بما يحقق توافقه التربوي بصفة عامة " (زهران:1980،ص377)

ومن كل هذه التعارف نجد إذن التوجيه التربوي هو مساعدة الفرد في فهم ذاته واكتشافها ومعرفة قدراته واستعداداته وإمكانياته ميولا ته واستغلالها في تحقيق أهدافه واختيار نوع الدراسة الذي يناسبه.

2.2 التوجيه المهني:

يعرف على أنه العملية التي يتبن من خلالها للفرد ماهي حظوظه في النجاح على ميدان دراسة معينة وفي مستوى محدود أو في تخصص مهني أو آخر وفي درجة معينة من التأهيل. (بوظاف ،1996،ص52)

ويعرفه مجموعة من الباحثين على انه" تلك العلاقة المهنية التي يحتمل فيها المرشد مسؤولية المساعدة الايجابية للعميل ، من خلال تغيير أنماطه السلوكية بأنماط سلوكية جديدة أكثر ايجابية ، ومن خلال فهم وتحليل استعداداته وقدراته وإمكاناته وميوله والفرص المتاحة أمامه وتقويم قدراته على الاختيار واتخاذ القرار وإعداده لمستقبله بهدف وضعه في المكان المناسب له لتحقيق أهداف سليمة وحياة ناجحة ومواطنة صالحة " . (كامل :2000،ص7)

نرى أن هذا التعريف تمحور حول العلاقة المهنية لعملية الإرشاد من تغير في سلوكه من اجل فهم ذاته واستعداداته وقدراته وإمكانياته وميوله للوصول به إلى اختيار سليم يحقق له أهدافه المهنية .

و نلاحظ من كل هذه التعريف أن مفهوم التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني التوجيه المدرسي ، هي مفاهيم متداخلة تطبيقيا أثناء تأدية المستشار لمهامه مباشرة في الميدان وفي مجملها هي تهدف إلى تقديم

خدمات للتلميذ على معرفة ذاته واكتشاف قدراته واستعداداته وميوله ومواهبه لمساعدته ومرافقته ومتابعته والتكفل به ليتكيف مع بيئته قصد الوصول بالتلميذ إلى مشكلاته وتحقيق توافق نفسي وتربوي ومهني واجتماعي ، وبالتالي يصل إلى تحقيق أهدافه . وأيضاً ما يغفل عنه الجميع أن مستشار التوجيه له مهام فيما يتعلق بالجانب المهني من استهداف فئات لم يسعفها الحظ في الانتقال والنجاح في مرحلة التعليم المتوسط و الثانوي قصد إعطاء هؤلاء التلاميذ فرصه للنجاح وامتصاص التسرب المدرسي وتوجيهه إلى مراكز التكوين والتعليم المهنيين .

3. أهمية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

وفي هذا الإطار يقول جودت عزت عبد الهادي أن أهمية التوجيه المدرسي والمهني تكمن في قدرته على مساعدة الأفراد على اختيار الدراسات والمهن التي تناسبهم وتساعدهم على اتخاذ القرارات مهنية صحيحة حتى يستطيع أن يلبي الحاجات التربوية المعقدة، فهو يشكل ضرورة هامة خاصة في مجتمع اليوم الذي يعج بالمهن المختلفة وتطور التكنولوجيا ، وظهور مهن جديدة مختلفة في كل حقبة قصيرة من الزمن وانقراض مهن أخرى الأمر الذي يجعل التوجيه ضرورة ماسة لجميع المهنيين والطلبة والمربين والتربويين وغيرهم ."

(عبد الهادي :1999 ، ص19)

ويرى مصطفى غالب على "أن ما تقوم به المدرسة ، من دور في عملية التنشئة الاجتماعية للتلاميذ ، أن لم يكن يساوي الدور الذي تقوم به الأسرة ، فهو لا يقل عنها كثيراً لذلك ، يرى الكثير من علماء التربية وعلماء النفس و المربين ، أن مسؤولية التعرف على التلاميذ الموهوبين واكتشافهم ، بل وصقل هذه المواهب وتنميتها ، تقع على عاتق المدرسة إلى حد كبير ."

(غالب: 1981،ص 56)

ونجد أن اهتمام الجزائر بالإرشاد والتوجيه المدرسي والمهني في منظومتها التربوية حتمية تملئها مجموعة من الاعتبارات أساسها حق الفرد في رسم معالم مستقبله وبناء وإعداد مشروعه الدراسي والمهني، وتحضيره وتوجيهه وفقا لاستعداداته وقدراته ورغباته كما نص على ذلك القانون التوجيهي للتربية الوطنية. الأمر الآخر الذي يجعلنا نعطي هذا الاهتمام للإرشاد هو انه لا يمكننا الحديث عن مدرسة عصرية وتربية حديثة تهتم بالمتعلم ، وتعمل على انفتاحه وتنمية من جميع النواحي دون إعطاء الاهتمام اللازم للعملية الإرشادية التي يتولاها مستشارو الإرشاد والتوجيه المدرسي وفق مجموعة من الإجراءات والخدمات الإرشادية والنشاطات المضبوطة بأهداف ومحددة بفترات زمنية معروفة وأدوات ووسائل تقنية معينة تكتشف عن الميول والاهتمامات الحقيقية للمتعلم .

من هذا المنطلق ، فالإرشاد المدرسي فعل تربوي يتماشى ويتكامل مع ما تهدف إليه العملية التعليمية ، ويسعى لتحقيق أهداف الفرد والجماعة ، ومن هذا المنظور فان دور مستشار التوجيه لا يقل أهمية عن دور الأستاذ بحكم قيامه بمساعدة التلميذ على اكتشاف قدراته واستعداداته وميوله واختبار نوع الدراسة التي تناسبه ، كما يرافقه في كل مساره الدراسي.

(دليل المنهجي للإرشاد المدرسي 2014/0.0.3 صيغة 2015)

وتتجلى هذه الأهمية في منظومة وزارة التربية الوطنية في الجزائر في عدة جوانب نذكر منها:

- 1- " أداة فعالة لاستكشاف المواهب والقدرات والعمل على صقلها وتنميتها.
- 2- وسيلة من وسائل تفعيل العملية التربوية وجعلها تتجاوب مع التنمية الوطنية وعالم الشغل.
- 3- الأخذ بأيادي الدارسين ومساعدتهم على تلبية حاجاتهم ومطامحهم التعليمية.
- 4- وسيلة من وسائل البحث الذي يخدم الفعل التربوي ويساعد على تطوير آلياته وأأسسه.
- 5- آلية من آليات رفع المردود المدرسي ، وتحسين نتائج الامتحانات.

- 6- يساعد على تقليص ظاهرة التسرب في الوسط المدرسي.
- 7- يمكن تكييف النشاط التربوي للقدرات الفردية للتلاميذ ومتطلبات التخطيط المدرسي وحاجات النشاط الوطني .
- 8- تيسير سبل النجاح في الحياة المهنية والعملية.
- 9- اكتشاف مواطن القوة والضعف في مردود التلاميذ بغرض اقتراح الحلول الممكنة.
- 10- مساهمة مؤسسات التوجيه بالتنسيق مع مؤسسات البحث في أعمال البحث والتجربة والتقويم حول ونجاعة الطرق واستعمال وسائل التعليم وملائمة البرامج وطرق الاختيار .
- 11- الخروج من الحقل التسيير الإداري للمسار الدراسي للتلاميذ إلى مجال المتابعة النفسية.
- 12- تطوير قنوات التواصل الاجتماعي والتربوي داخل المؤسسة وخارجها."
- (المعهد الوطني لتكوين المستخدمين:2004،ص70)

4. أهداف التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني :

إن للتوجيه المدرسي أهداف عديدة يسعى إلى تحقيقها في حياة الأفراد والجماعات وهذه الأهداف قد تكون أهدافا عامة يسعى الجميع إلى تحقيقها ، وقد تكون أهدافها خاصة تتعلق بنفس الفرد يسعى إليها بحيث تحقق له الرضا النفسي والاجتماعي ومن هذه الأهداف نذكر ما يلي :

1.4 تحقيق الذات :

أن تحقيق الذات يمثل دافعا أساسيا بالنسبة للفرد وذلك لكونه يوجه سلوكه ويولد لديه استعداد دائم لتسهيل معرفة ذاته ويوجه حياته بنفسه وفهم استعداداته وإمكاناته حتى يقيم نفسه وبالتالي يوجه ذاته ويوجه حياته بنفسه بذكاء وبصيرة في حدود المعايير الاجتماعية إلى جانب ذلك فإن تحقيق الفرد لذاته يسهل عليه النمو في ضوء معايير وقوانينه حتى يتحقق النضج النفسي كي يسهل النمو السوي الذي يتضمن التحسن والتقدم وليس مجرد التغيير .

(الفرخ وتيم:1999، ص 27)

2.4 تحقيق الصحة النفسية للفرد :

الصحة النفسية وسلامة الجسم والعقل متطلبات عنها لكل فرد في لمجتمع ، فإذا صحة عقل الإنسان وجسمه استطاع أن يعيش مع بني جنسه وبيئته في توافق ، وإذا اعتلت صحته النفسية ، واضطربت سلوكه ، وساءت أعماله الأمر الذي يفقده الرضا عن نفسه ورضا الآخرين عنه.

ويهدف التوجيه إلى تحرير الفرد من مخاوفه ومن قلقه وتوتره النفسي، ومن الإحباط والفشل ،ومن الكبت والاكتئاب والحزن ، ومن العصاب والذهان ،ومن الأمراض النفسية التي يتعرض لها بسبب تعامله مع بيئته التي يعيش فيها.

والتوجيه يساعد الفرد في حل مشاكله ، وذلك بالتعرف على أسبابها وطرق الوقاية منها وإزالة تلك الأسباب والى السيطرة عليها إذا حدثت مستقبلا.

3.4 تحسين العملية التعليمية :

أن التوجيه المدرسي لا يمكن فصله عن العملية التربوية، إذا أن هذه العملية هي في أمس الحاجة إلى خدمات التوجيه وذلك بسبب الفروقات بين الطلاب ، واختلاف المناهج، وازدياد أعداد المشكلات الاجتماعية كما وكيفا وضعف الروابط الأسرية ، وانتشار وسائل التربية الموازية كالإذاعة والتلفزيون وذلك لإيجاد جو نفسي صحي وودي في المدرسة بين التلميذ والأستاذ الادارة والأهل وتشجيع كل منهما على احترام الطالب كفرد له إنسانية ، وله حقوق وعليه واجبات ليتمكن من الانجاز الناجح والابتعاد عن الفشل ، ويعتمد التوجيه لإنجاح العملية التربوية على عدة أمور منها:

1- إثارة دافعية الطلبة نحو الدراسة واستخدام أساليب التعزيز وتحسين وتطوير خبرات الطلبة اتجاه الدراسة.

- 2- مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة أثناء التعامل مع قضاياهم الدراسية والأسرية والتربوية ومراعاة المتوسطين والمتفوقين والمتخلفين منهم تحصيليا وتوجيه كل منهم وفق قدراتهم واستعداداتهم.
- 3- إثراء الجانب المعرفي لدى الطلبة بالمعلومات الأكاديمية والمهنية والاجتماعية التي تساعدهم في تحقيق توافقه النفسي وصحتهم النفسية.
- 4- توجيه وإرشاد التلاميذ إلى طرق الدراسة الصحيحة .
- 5- مساعدة التلميذ على التكيف مع نفسه وأسرته ورفاقه ومجمعه.
- 6- مساعدة التلميذ على التغلب على مشكلات النمو العادية الانفعالية والاجتماعية.
- 7- تقديم خدمات الإرشاد التربوي والمهني لمساعدة التلاميذ على الاختيار المهني الملائم لقدراتهم وقابليتهم.
- وتوجد أهداف أخرى للتوجيه والإرشاد المدرسي له بعدين نفسي واجتماعي وتقني "فالتوجيه ينطلق من ذوات الأفراد ومن قدراتهم وإمكانياتهم الشخصية وإثارة وعيهم بها وما بإمكانهم متابعة من تكوين والدراسات.
- وفي بعدها الاجتماعي تهدف هذه العمليات إلى تكييف فرص النمو هذه ، وما يوجد في المجتمع من اطر وهياكل التكفل بالتلاميذ .وهي بهذا المعنى لا تعدو عن كونها عملية تربوية منظمة ، لمساعدة الأفراد على الفهم الواعي لإمكانياتهم، والاستفادة من الفرص المتاحة لهم في الوسط الذي يعيشون فيه وتحقيقها بشكل أفضل.
- (عبد العزيز و عطوي:2004، ص12،13،14)
- ومن هنا نلاحظ أن التوجيه المدرسي له شقين الأول مساعدة الفرد على فهم ذاته وتحقيقها واستعداداته وإمكاناته وقدراته وميوله ليتسنى له توجيه نفسه أما الشق الثاني هو مساعدة الفرد على التعرف واكتشاف مشكلاته والصعوبات التي يعاني منها ومن هنا يقدم له التوجيه المدرسي المرافقة والمتابعة والتكفل

وأهميته للعملية التربوية ككل لزيادة الصعوبات والمشاكل المصاحبة لتدريس التلاميذ كل هذا من أجل تحسين الفعل التربوي.

5. صعوبات تعيق عملية التوجيه المدرسي :

1- صعوبة الكشف عن الاستعدادات الخاصة بكل تلميذ والتعرف على ميوله الحقيقية وعلى نواحي نشاطه المختلفة واتجاهاته النفسية وإمكانياته الحقيقية.

2- صعوبة تحديد نوع الدراسة أو التعليم الذي يناسب كل استعداد أو ميل.

3- صعوبة التأكد من النتائج المتحصل عليها في الامتحانات والمسابقات والتي غالباً لا تعبر بصدق عن الإمكانيات الفعلية التي قلما تصل إلى كفاءة الفرد الحقيقية لانعدام وسائل التشخيص والحكم الصحيحين.

4- صعوبة اكتشاف التلميذ لقدراته وإمكانياته وميوله واتجاهاته. واختياره التخصص الذي يناسبه وكيف يبني مشروعه المستقبلي إضافة إلى جهله بسوق العمل والتشغيل.

5- صعوبة الإشراف والتنقل بين مدراس التعليم المتوسط والثانوي لأداء العمل التوجيهي الضخم مما يؤدي إلى الإرهاق وعدم القدرة على أداء الواجب التوجيهي وغالباً ما يكون على حساب مصير التلميذ.

6- صعوبة إيجاد المقاييس والاختبارات والأدوات اللازمة لجمع البيانات عن التلاميذ وتشخيص مشكلاتهم.

7- صعوبة عدم قدرة التلميذ عن التعبير عن مشاكله الخاصة بشكل جيد يصعب من عملية التوجيه ويحد من عملية التشخيص الصحيح.

8- صعوبة عدم المصارحة من قبل التلاميذ عن جمع المعلومات عنهم وعن المشكلات الخاصة بهم خوفاً من المستشار أو من حديث زملائهم عنهم.

9- مشكلة تكليف مستشار التوجيه بأعمال إدارة خارجة عن تخصصه إلى جانب عمله الفعلي مما يعرقل التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني .كان الأجدر التفرغ كلياً لها.

10- مشكلة عدم الثبات في الاختيار للان المشروع المدرسي والمهني يتطلب الاستثمار الأمثل في للطاقة الكامنة لدى التلميذ من خلال تنمية ميوله واهتماماته وتهيئة لاندماج السوي في الحياة الاجتماعية والاقتصادية. وفي ظل الظروف والعوائق، التي قد يصادفها التلميذ في مرحلة ما من مراحل التعليم والتطور المستمر، تماشياً مع طبيعة الضغوطات والظروف والعوائق التي قد يصادفها التلميذ في مرحلة ما من مراحل التعليم، خاصة إذا علمنا أن فترة المراهقة التي تتزامن مع مرحلة التعليم الثانوي (أي مرحلة الاختيار والتوجيه) تتميز بالاختيار المبدئي للتلميذ ، ما يجعله غير ثابت ولا مستقر في اختياراته، بل وغير متأكد من مستقبله الشخصي بصفة عامة، مما يستوجب التدخل والتكفل به ، من خلال تربية اختياراته على النحو الذي يضمن له تحقيق مشروعه بما يوافق طبيعة ميوله وقدراته واستعداداته وواقع المحيط الذي يعيش فيه .وبذلك تصبح التربية المدخل الأساسي لتنمية الثروة البشرية، ويزداد لذلك مستوى أداء الأفراد في المجتمع نتيجة ارتفاع مستوى التربية فيه ،ومن ثم يصبح الاستثمار في الإنسان هو أحسن استثمار وأفضل.

11- مشكلة غياب الروايز والاختبارات كأدوات هامة وأساسية حتى يكون التوجيه فعلاً مبادراً حرة تنبع من التلميذ وتعود بالفائدة .وهذا ما يجعلنا نتساءل حول مفهوم خطة التوجيه في منظومتنا التربوية المطبقة في الواقع هل هو توجيه فعلاً أو عملية انقضاء لا غير مبنية على النتائج المدرسية وعلاقة لها بالقدرات والإمكانات.

12- مشكلة قلة الجدية وضعف آليات التوجيه وتغيب بعدها البيداغوجي والاجتماعي لصالح الترويج والإعلام و اكراهات التحديد المسبق أو ما يعرف بالالتزام بالخريطة التربوية.

13- مشكلة طريقة التوجيه المتمثلة في الكيفية التي تتم بها مجالس التوجيه في آخر السنة والتي لا تراعي في كثير من الأحيان جوانب خطة التوجيه المدرسي من حيث الجاني الإداري أو التشريعي زيادة على طريقة السريعة التي تتم بها هذه المجالس تبين مدى الاستخفاف وعدم الجدية التي تصاحب إجراءات التوجيه في مصير التلاميذ الدراسية والتعليمية والتكوينية .

14- مشكلة عدم فهم الأخصائي النفسي (المستشار) لدوره ومهامه وينعكس هذا على التلاميذ. فهم أيضا لا يفهمون طبيعة ودور مستشار التوجيه المدرسي ولهذا يعزف الكثير منهم الذهاب إليه حتى ولو كان يعاني من مشكلة نفسية أو دراسية أو تحصيلية. (بوشلاغم: 2006،ص53)

ثانيا :مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني :

1. مفهوم مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

يعرفه كاركوف " انه شخص يمتلك المعرفة والتدريب على مساعدة الفرد في تحقيق توافقهم النفسي ويتميز بالقدرة على كشف الذات والتلقائية والسرية والدقة والانفتاح والمرونة والالتزام بالعملية والموضوعية. (الاسدي :2003،ص26)

وهو "شخص متخصص في العملية التربوية يعمل مع الدارسين كأفراد أو كمجموعات حيث يساعدهم في اختيار المواد التعليمية وطرق التعلم المناسبة وهو بشكل عام يساعد المتعلم على بلوغ أهداف المحدد" وأيضا هو احد موظفي قطاع التربية وعضو في الفريق التربوي ويساعد على تنفيذ برنامج التوجيه المدرسي ، فهو يسعى إلى ملاحظة التلميذ في شخصيته وتحديد طموحاته وتعريف بقدراته وإبراز ميوله كما يساعد على فهم نفسه وفهم محيطه كما يقوم المستشار بمتابعة بعض الحالات المرضية وإحالتها إلى الأخصائيين إن استدعى الأمر.

و يتولى رسمياً القيام بالتوجيه المدرسي على مستوى المؤسسات التعليمية ومراكز التكوين، ومهامه تؤهله للتدخل على أكثر من مستوى وفي أكثر من مجال من المجالات ذات العلاقة بالتوجيه، يمارس نشاطه تحت إشراف مدير المؤسسة والذي يندرج ضمن نشاطات الفريق التربوي التابع للمؤسسة وذلك لدراسة النتائج التي يتحصل عليها المتعلم في الفروض والاختبارات الفصلية. (اللقاني والجمل: 1996 ص 163)

ويعرف على أنه: شخص طبيعي ، موظف في وزارة التربية الوطنية ، متحصل على شهادة ليسانس في علم النفس ، علم الاجتماع ، ويمارس نشاطات على مستوى قطاع التدخل ، حيث ينشط مستشار التوجيه في ميدان التربية ، في مجالات الإعلام ،التقويم، الإرشاد ، التوجيه، والاستقصاء والدراسة .

هو أيضا احد موظفي قطاع التربية والتعليم ، ويسهر على تنفيذ برنامج التوجيه المدرسي المسطر من طرف مديرية التقويم والتوجيه والاتصال وهي إحدى هياكل وزارة التربية الوطنية.

وعرفه **موريس روكلان Roucklin Mourice**: على انه المسؤول الأول على تنفيذ عملية التوجيه المدرسي والمهني ، وهو مختص في التوجيه ، ويعتبر من اقدر الناس و أكفاهم على جمع كافة المعلومات حول الطالب المراد توجيهه واستغلالها باعتماد مبادئ تقنيات علم النفس

(دمرجي (د س) : ص 165)

ومن كل هذا يعرف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على انه عضو من الطاقم التربوي ويمارس مهامه في مركز التوجيه المدرسي والإرشاد والمهني تقنيا وفي المؤسسات التعليمية بأطوارها الثلاثة إداريا. حيث يقدم خدماته التوجيهية الإرشادية ليسانس على إيجاد التوافق بين إمكانياتهم وكفاءاتهم واستعداداتهم وقدراتهم وميولهم ومتطلبات المسارات التعليمية والتكوينية.وقد عين مستشار التوجيه بصفته عضوا في الفريق التربوي للمؤسسة أي الثانوية بمقتضى المنشور الوزاري رقم: 91/1241/219 المؤرخ في 18 ديسمبر 1991. ولمستشار التوجيه المدرسي والمهني مكتب بالثانوية مجهز بكل الوسائل التي يحتاجها في مجال عمله ، وله مقاطعة تدخل تتكون من مجموعة من الاكماليات وتقدم له جميع

التسهيلات عند القيام بعمله من الاطلاع على ملفات التلاميذ في جميع المستويات الاكاديمية والثانوية. ويجدر الإشارة إلى أن هناك رتبتين في التوجيه المدرسي حسب القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني :

- رتبة مستشار التوجيه وإرشاد مدرسي ومهني.

- رتبة مستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

2. خصائص مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

ينبغي على مستشار التوجيه أن يتحلى بالخصائص التالية:

- 1- أن يحمل مؤهلا علميا مناسباً.
- 2- أن تكون لديه خبرة واسعة وعميقة في عملية التعامل الإنساني.
- 3- أن يتمتع بجاذبية خاصة وبروح الدعابة والقدرة على تأثير والمهارة في الإقناع.
- 4- أن يتصف بقوة الشخصية والأدب والسمعة الطيبة وحسن الأداء في الكلام والحوار الهادئ المبني على سلامة الحجة و قوة الإقناع.
- 5- تقديم المعلومات الكافية للتلميذ المستعملة في الحياة المدرسية وهذا بغرض دمج التلميذ مع الحياة التربوية.
- 6- على الموجه أن لا يفرض على التلميذ تخصص معين لتوجيهه إليه، بل لا بد من إعطاء كل التوضيحات الضرورية للتلميذ وان يتدخل الموجه بالقدر الكافي فقط.
- 7- على الموجه أن يتقيد بالسرية التامة في أدائه لعمله ويجب عليه إيجاد نشاط مدرسي يتصل بتوجيه التلميذ وكذا استخدام الأدوات العملية لجمع المعلومات عن التلميذ كالمقابلة والبطاقات.

(بن فليس:2014ص 127)

ولقد حدد قسم التربية لولاية كاليفورنيا عام 1952 أعمال الموجه بما يلي :

1-المقابلة.

2-جمع المعلومات كافية عن المشكلات.

3-العمل مع البيئة المحيطة.

4-القيام بالنشاط الجماعي.

5-العمل مع المعلمين لحل مشاكل التلميذ.

6-الإشراف على السجلات المجمعَة والاحتفاظ بها. (جلال:1992، ط2، ص99)

3. مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

بموجب قرار وزارة التربية الوطنية رقم: 827 المؤرخ في 13/11/1991.الذي يحدد مهام المستشارين والمستشارين الرئيسيين في التوجيه المدرسي والمهني ونشاطاتهم في المؤسسات التعليمية أن وزير التربية يقر ما يلي:

المادة 01: يهدف هذا القرار على الإبقاء لأحكام المرسوم 43/90 المذكور الذي يحدد مهام مستشاري التوجيه المدرسي والمهني.

المادة 02: يخضع مستشار التوجيه المدرسي والمهني إلى سلطة مدير مركز التوجيه المدرسي وإشرافه.

المادة 03: يمارس مستشار التوجيه المدرسي والمهني مهامه في مركز التوجيه المدرسي والمهني وفي المدارس الأساسية و الثانويات و المتاقن .

المادة 04: يمارس مستشار التوجيه المدرسي والمهني نشاطاته في مقاطعة جغرافية تتكون من مجموعة مؤسسات التعليم والتكوين يحددها مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني .

المادة 05: يتولى مستشار التوجيه المدرسي والمهني مسؤولية الإشراف على المقاطعة ويقدم تقارير دورية عن نشاطه فيها.

المادة 06: يكلف مستشار التوجيه المدرسي والمهني بجمع الأعمال المرتبطة بتوجيه التلاميذ وإعلامهم ومتابعة عملهم المدرسي .

المادة 07: يقوم مستشار التوجيه المدرسي والمهني بالدراسات والاستقصاء في المؤسسات التكوينية وفي عالم الشغل.

المادة 08: يساهم التوجيه المدرسي والمهني في تحليل المضامين والوسائل التعليمية كما يمكن أن يكلف بإجراء الدراسات والاستقصاءات في إطار التقييم مردود المنظومة التربوية للتربية وتحسينها.

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

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

المادة 11: يقدم مستشار التوجيه المدرسي والمهني في بداية كل سنة دراسية برنامج نشاطه إلى مدير المؤسسة المعنية.

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

المادة 13 : تتمثل نشاطات مستشار التوجيه المدرسي والمهني في مجال التوجيه خصوصا فيما يلي :

- القيام بالإرشاد النفسي والتربوي المدرسي والمهني قصد مساعدة التلاميذ على التكيف مع النشاط التربوي.

- إجراء الفحوص النفسية الضرورية قصد التكفل بالتلاميذ الذين يعانون من مشاكل خاصة

- المساهمة في عملية استكشاف التلاميذ المتخلفين مدرسيا والمشاركة في تنظيم التعليم المكيف ودروس الاستدراك وتقييمها.

المادة 14 : تتمثل نشاطات مستشار التوجيه المدرسي والمهني في مجال الإعلام خاصة فيما يلي :

- ضمان سيولة الإعلام وتنمية الاتصال داخل مؤسسات التعليم وإقامة مناوبات بغرض استقبال التلاميذ والأولياء والأساتذة.

- تنشيط حصص إعلامية جماعية وتنظيم لقاءات بين التلاميذ والأولياء والمتعاملين المهنيين طبقاً لبرنامجهم بالتعاون مع مدير المؤسسة المعنية.

المادة 15 : يطلع مستشار التوجيه المدرسي والمهني في إطار تأدية مهامه على ملفات التلاميذ المدرسية وعلى جميع المعلومات التي تساعده على ممارسة وظائفه.

ويخضع مستشار التوجيه المدرسي والمهني في هذه الحالة إلى قواعد السر المهني .

المادة 16 : يشارك مستشار التوجيه المدرسي والمهني في مجالس الأقسام بصفة استشارية ويقدم إثناء انعقادها كل المعلومات المستخلصة من متابعة للمسار المدرسي للتلاميذ قصد تحسين ظروف عملهم والحد من التسرب المدرسي .

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

المادة 18 : يمكن عند الضرورة مستشار التوجيه المدرسي والمهني أن ينوب عن مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني في إشغال الجان المتخصصة واجتماعات ميدانية خارج مركز التوجيه المدرسي والمهني

المادة 19: يشارك مستشار التوجيه المدرسي والمهني في عملية التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي تنظمها وزارة التربية وتدخل هذه المشاركة في واجباتهم المهنية .

المادة 20 : يقوم المستشار الرئيسي للتوجيه المدرسي والمهني زيادة على مهام المذكورة أعلاه بالنشاطات الإضافية التالية :

- القيام بالدراسات والتحقيقات التي تكتسي أهمية في مجال البحث البيداغوجي

- متابعة نشاطات مستشاري التوجيه المدرسي والمهني المبتدئين والإشراف عليها في إطار التكوين المتواصل .

المادة 21 : يمكن المستشار الرئيسي للتوجيه المدرسي والمهني بعنوان النشاطات الإضافية المذكورة الاستفادة من تقليص في المقاطعة التي يشرف عليها.

(قرار وزارة التربية الوطنية رقم :827 المؤرخ في 13/11/1991)

4. محاور أنشطة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني :

هي كل الأنشطة المبرمجة في البرنامج السنوي لمستشار التوجيه المستقاة من برنامج مركز التوجيه ويتضمن بعض الأنشطة التي تكون حسب خصوصية كل مقاطعة أو مؤسسة تربوية تابعه له وعليه فقد أتى الدليل المنهجي للإرشاد في الوسط المدرسي مفصلا لكل الأنشطة والخدمات المكلمة للعملية التربوية في مجملها بشكل ممنهج الانجاز تلك العمليات وممارسة فعالة والتحكم تقنيا في كل الأنشطة والتي هي كالاتي:

1.4 محور الإعلام والاتصال :

"لا يمكن فصل الإعلام المدرسي عن الفعل التربوي، لانه جزء لا يتجزأ منه وتربطه علاقة وظيفية بالتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، فهو الركيزة الأساسية التي يبنى عليها ، إذ يمكن التلميذ من اكتساب مجموعة من المعارف والمعلومات حول المسار الدراسي والمهني التي تنمي قدراته ومهارته ،وتساعده على اتخاذ القرارات السليمة لبناء مشروعه الشخصي ، وهو ركن من الأركان الأساسية الذي بواسطته يتم الارتقاء بالتلميذ إلى مستوى الاختيار واتخاذ القرارات المناسبة فيما يخص مستقبله الدراسي والمهني وحتى الاجتماعي ،وعن طريقه تفتح المدرسة على المحيط الخارجي ، الاجتماعي والاقتصادي والثقافي.وهو وسيلة يتعرف من خلالها التلميذ على المنطقات والمنافذ المدرسية والمهنية ، ومستلزمات كل شعبة في التعليم الثانوي وما يتبعها من منافذ جامعية.

ويهدف على الاطلاع على المضمون الدراسي، وتفعيل دور التلميذ لتحقيق التوافق بين طموحاته ونتائجه المدرسية، وعدم تكوينه في المجال الاستعلام الذاتي."

ويمس الإعلام المراحل التالية : مرحلة التعليم الابتدائي يستهدف السنة 5 ابتدائي ، ومرحلة التعليم المتوسط 1،3،4 ، ومرحلة التعليم الثانوي 1ثا و2ثا،3ثا إعلام الأولياء والأساتذة الاستقصاء الوطني حول إمكانيات التكوين وتنشيط خلية الإعلام والتوثيق لجهل التوثيق والإعلام المدرسي في متناول التلاميذ والأساتذة والأولياء والأسبوع الوطني للإعلام . وتنشيط المكاتب المشتركة بين قطاع التكوين المهني ووزارة التربية الوطنية.

2.4 محور التوجيه والإرشاد:

يتضمن هذا المحور مجموعة من الأنشطة منها:

- دراسة رغبات التلاميذ
- استغلال المبرمج التوجيه الوافي .
- سجل المتابعة .
- الاستبيان الميول والاهتمامات .
- أعمال مجالس القبول والتوجيه المسبقة والنهائية. دليل المنهجي لعمل مستشار التوجيه
- دراسة طلبات الطعن في قرارات مجلس القبول والتوجيه.
- مساعدة التلاميذ الجذع مشترك علوم وتكنولوجيا على الإقبال على الشعب قليلة الانتشار .

3.4 محور التكفل والمرافقة:

نظام المرافقة من النظم التي أثبتت نجاعتها من حيث التكفل بالتلاميذ، وتقتضي منا مرافقة التلاميذ طيلة مشوارهم الدراسي. ونشير في هذا المجال إلى ضرورة العناية بالتلاميذ الذين يعانون من صعوبات التعلم.

ونجد أن هذا المحور يشمل على الأنشطة التالية :

- التكفل بالتلاميذ المتأخرين دراسيا .
 - التكفل بالتلاميذ المعيّدين.
 - التكفل بفتة المتفوقين والموهوبين .
 - مرافقة التلاميذ الناجحين في امتحان شهادة البكالوريا .
 - مرافقة التلاميذ الراسبين والموجهين إلى التكوين المهني.
 - مرافقة التلاميذ المقبولين والموجهين إلى التعليم المهني.
 - المرافقة البيداغوجية وهي عملية تهدف إلى تقوية المكتسبات وتعزيزها وامتلاك قدرات ومهارات تساعد استيعاب البرنامج المقدم ومن أهمها :
 - الدعم البيداغوجي.
 - الاستدراك.
 - مرافقة تلاميذ الشعب قليلة الانتشار.
 - إنشاء خلايا الإصغاء والمتابعة النفسية والتربوية .
 - إنشاء خلايا المتابعة والإرشاد في محلة التعليم المتوسط .
- وتم إنشاء خلايا الإصغاء نظرا لزيادة حالات التوتر النفسي وظاهرة العنف في الوسط المدرسي وزيادة حجم التكفل بالقضايا التربوية والنفسية والاجتماعية للتلاميذ

4.4 محور المتابعة والتقييم:

- تشخيص المكتسبات القبلية.
 - متابعة التطور المدرسي للتلميذ.
 - التنسيق بين الاطوار.
 - المشاركة في مجالس الأقسام.
 - تحليل نتائج التقييم المستمر والامتحانات الفصلية والرسمية.
- (دليل المنهجي للإرشاد المدرسي 2014/0.0.3 صيغة: 2015، ص8، ص14)
- يشارك في اعدا مشايخ المؤسسات فيما يتعلق بمجال اختصاصه.
- (المنشورالوزاري رقم: 344 المؤرخ: 2011/04/03)

5.4 محور البحوث والدراسات:

- عملية تهدف إلى التوصل لحلول المشكلات باستخدام أساليب البحث العلمي.
- اقتراح الحلول المناسبة لمشكلات داخل الوسط المدرسي.
- تفسير الظاهر في المحيط المدرسي.
- تقديم مقترحات تفيد عملية التخطيط التربوي.
- اقتراح الحلول المناسبة للمشكلات داخل الوسط المدرسي.

6/4 التدريب على مهارات الحياتية:

وتعرف من طرف منظمة الصحة العالمية 1999 "المهارات الشخصية والاجتماعية التي يحتاجها الشاب كي يتعاملوا بثقة وكفاءة مع أنفسهم أو مع الناس الآخرين وع المجتمع المحلي "

هي "القدرة على أداء عمل معين وإتقانه وفق ضوابط محددة".

7/4 تربية الاختيارات:

- ومن بين الأهداف التي ترمى إليها تربية الاختيارات نسجل مايلي :
- جعل التلميذ الصانع الحقيقي لمستقبله الدراسي والمهني بواسطة مشروع يصوغه بنفسه وبمساعدة عائلته ومحيطه المدرسي، وذلك بوضع خطة محكمة تسمح له بتحقيق أهدافه وطموحاته.
 - الكشف عن ميول والاهتمامات وموازنتها بقدرات واستعدادات التلميذ، وتوظيف هذه العناصر في مساعدته على بناء مشروعه الشخصي دراسيا كان أو تكوينيا (حرفيا).
 - تفادي التوجيه الاعتباطي الذي يتم حسب التخطيط التربوي الإداري.
 - العمل على مراعاة القدرات التلاميذ وطموحاتهم وتفادي التسرب المدرسي بصفة عامة.
 - العمل على جعل التوجيه عبارة عن تكوين اتجاهات وفلسفة في الحياة تأخذ بعين الاعتبار جميع العوامل العقلية، الانفعالية الفردية والعوامل المادية، الاجتماعية والاقتصادية المحيطة به لهذا أصبح من الضروري تبني برنامج تربية الاختيارات عند التلاميذ.
 - والمشروع الشخصي للتلميذ هو الذي يجسد تربية الاختيار ونقصد به النهج الذي يتبناه التلميذ انطلاقا من مواجهة بين الذات، الميولات، القدرات، التمثلات المحيط، والوسط الاجتماعي وهو يتطلب مساعدة الأسرة وكل الشركاء التربويين .

(دليل المنهجي للإرشاد المدرسي ص15،14)

5/ صعوبات وظيفية مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

- يواجه مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مجموعة من العراقيل والصعوبات التي تنبثق أصلا من صعوبات ومشكلات عملية التوجيه المدرسي إذ يعايش هذا المستشار خلال أدائه لمختلف تلك المهام المتعلقة بالتوجيه حملة من المواقف التي تحبط عزيمته وخاصة إذا كان مبتدئا ويتمتع بدافعية كبيرة للعمل

والانجاز مما يجعله بحاجة لاستراتيجيات مواجهة تمكنه من أداء مهمته بكل فعالية وثقة، ويمكن حصر هذه الصعوبات في المحاور التالية:

1/5 على مستوى الإدارة المدرسية:

إن عملية التوجيه المدرسي في الجزائر وحسبما تكشف عليه معطيات الواقع تصطبغ بالطابع الإداري أكثر من الجانب التقني النفسي ، مما يجعل هذا المستشار في احتكاك دائم بمختلف العالمين بالإدارة المدرسية خاصة كل من مدير المؤسسة والمراقب العام (مستشار التربية) بالإضافة للحاجة لهما في كل تحركاته مما يشعره بالضغط وعدم الحرية في العمل خاصة إذا افتقرت العلاقة بينهم الى تفاهم والانسجام المطلوب للسير الحسن لعملية التوجيه وساد الصراع بين هذه الأطراف فيتحول المستشار الى شخص معزول مستهدف من طرف تلك الادارة.

2/5 على مستوى الأساتذة:

لما كان الأساتذة طرفا مهما ورئيسا في عملية التوجيه المدرسي للتلاميذ في مختلف الأطوار كان لزاما على المستشار تنسيق الجهود معهم لأنهم في الحقيقة الادري بالملاح الدراسية للتلاميذ ،هذا التنسيق والتعاون الذي من شأنه أن يخدم بصورة كبيرة عملية التوجيه ،وغياب مثل هذا التعاون يفقد العملية تكاملها وفعاليتها ، هذا الغياب الذي يكون نتيجة عدم الاهتمام بهذا التعاون، تقزيم دور مستشار التوجيه ، نقص الوعي بماهية عملية التوجيه، اعتقادهم أنهم الأجدر باتخاذ قرار التوجيه .

3/5 على مستوى التلاميذ :

يعتبر التلميذ محور العملية التوجيهية وأساس مختلف النشاطات التي يقدمها مستشار التوجيه وبناءا عليه فالمشاركة الفعلية لهذا الطرف تعطي لهذه العملية بعدا أكثر فاعليه ،لكن أمام العدد المتزايد للتلاميذ في الأفرج التربوية وغياب برمجة فعلية لحصص التوجيه في البرنامج الدراسي الفعلي يجعل هؤلاء التلاميذ لا

يعبأون بخدمات التوجيه ونشاطاته ، ولا يزيد اهتمامهم بع إلا عند قرب عملية التوجيه لمختلف الشعب والتخصصات مما جعل دور المستشار وعملة التوجيه مناسبتيا في وسط أو آخر السنة ، وعليه يمكن الحكم على عدم فاعلية ونجاعة الحصص الإعلامية المقدمة لافتقارها للتصميم السليم والوسائل اللازمة.

4/5 على مستوى مقاطعة التدخل:

إن اتساع مقاطعة التدخل لدى المستشارين تحد بدرجة كبيرة من فعاليتهم وأدائهم لمهامهم ، فعملية الإشراف والمتابعة والإعلام على مستوى القطاع قد يتطلب جهدا يفوق قدرة هذا المستشار ، ناهيك عن عدم فعالية هذا التوجيه الذي يشرف عليه شكليا فقط وهو لا يعرف حتى التلاميذ جيدا، وما يزيد الأمر تعقيدا هي الزيارات النادرة التي يقوم بها لبعض المؤسسات النائية ، لذلك فمقاطعة التدخل تستلزم وجود عدد من المرشدين أو الموجهين لضمان السير الفعال لهذه العملية.

5/5 على مستوى طبيعة العمل الذي يقوم به:

إن تعدد وتعقد وظائف مستشار التوجيه وتوزعها على محاور عديدة تجعله في كثير من الأحيان يشنت جهده بينها دون أن يؤديها بكفاءة المطلوبة ، كما أن تقييد سير عملية التوجيه المدرسي بمجموعة من المناشير والقرارات التي قد تدخل عليها تعديلات من حين لآخر يخرج هذه العملية من طابعها المتخصص إلى مجرد عملية آلية تسري وفقا لتعليمات معينة مما قد ينجم عنه الكثير من المشكلات خاصة تلك المتعلقة بالتوجيه ألقسري وما ينجز عنه من مشاكل مختلفة، ناهيك على أن هذا السيرورة من شأنها ان تنسف العمل الذي قام به مستشار التوجيه من بداية العام الدراسي مما يعمق لديه الشعور بالإحباط.

(بن فليس : 2014 ، ص146،145،144)

6/5 على مستوى مراكز التوجيه المدرسي والمهني:

مركز التوجيه المدرسي والمهني مؤسسة ذات طابع إداري ، لا يتمتع بالشخصية المعنوية ولا بالاستقلال المالي وليس لها مخطط هيكل خاص بها ينظم عمله .فهو بهذا المعنى مصلحة خارجية عن مصالح مديرية التربية بالولاية وهو يعمل تحت مجموعة من الوصيات .

زيادة على هذا توجد بعض العراقيل والصعوبات تظهر من خلال :

- دوره كمستشار وليس موجها حقيقيا وبالتالي فان قراراته ليست ملزمة ودوره ليس أساسيا.
 - ضبابية القوانين والمراسيم الوزارية المتعلقة بأداء مهامه مما يجعله غير مدرك لها بشكل واضح.
 - غياب قانون أساسي يحدد وضعيته اللائقة حتى لا يشعر بالدونية مع من هم في مستوى شهادته الجامعية.
 - طغيان الجوانب التقنية في عمله مما يبعده عن ممارسة دوره الحقيقي في الإعلام والتوجيه والمتابعة والإرشاد ومن ثمة التقويم الفعلي.
 - الاملاءات الفوقية والضغوطات الخارجية التي تضعف دوره كمستشار فاعل ومؤثر في عملية التوجيه ،وتقلل من أهميته كلمته الفاصلة فيها ،مما يضعف قراره ويؤثر بالتالي في العملية التعليمية برمتها .
- (عبد الله لبوز وإسماعيل الأعور: 2006 ، ص38)

7/5 صعوبات معرفية:

العاملين في هذا القطاع خرجي أو حاملي شهادات ليسانس في علم الاجتماع أو علم النفس وهؤلاء الخريجين ينقصهم التكوين القاعدي في مجال التوجيه وبالتالي عندما يشغلون مناصب مستشاري التوجيه يكونون بحاجة إلى وقت حتى يتمكنوا من إدراك كل المهام والتقنيات والوسائل المستعملة في هذا المجال.

(حصيلة تقارير السنوية للسنة الدراسية: 1998-1999 حسب وزارة التربية الوطنية)

8/5 صعوبات مادية:

ما يتعلق بوسائل العمل نظرا لأن المستشار لا تتوفر لديه وسائل العمل اللازمة لتأدية مهامه بالشكل المطلوب منه كجهاز الإعلام الآلي مثلا : فهو كثيرا ما يقوم بطبع وتصوير الوثائق من حر ماله من أمثلة هذه الوثائق البرنامج السنوي لنشاطات مستشار التوجيه عندما ينتقل إلى المؤسسات المقاطعة وتكون أحيانا في أماكن بعيدة عن بعضها وهذا ما يدفعه للتنقل من حر ماله.

(الطراونة :2009،ص91)

خلاصة الفصل :

جاء في هذا الفصل تحديد مفاهيم العمل المركب لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وتحديد مفهوم كل مهمة على حدا من توجيه مدرسي إلى إرشاد مدرسي إلى توجيه مهني ، وإبراز أهميته في المنظومة التربوية ودوره الحيوي في مساعدة التلميذ على التكيف مع محيطه المدرسي وعلى اختياره لنوع دراسي معين يتناسب مع قدراته واستعداداته وميوله ورغباته وقد سلطنا الضوء على حجم مهامه والأنشطة الكبيرة والمتعددة التي أعطته ورقة اللاعب الأساسي والمهم في ملعب التربية الوطنية لكن ان رئينا حجم هذه المهام وكبرها نرى انه من الاستحالة أن تتفد بالشكل الصحيح في ظل الصعوبات والعراقيل وضبابي الدور وغياب قوانين ومراسيم وقرارات ومناشير تزيد من تنظيم هذا الدور وتفعيله لتحقيق الغاية المنشودة من هذا السلك الذي ينعكس بالإيجاب على التلميذ والحياة المدرسية ككل ليتكون لنا جيل سوي متزن قادر على تحمل أعباء الدراسة والحياة.

وأیضا من الصعوبات التي تحد من أدائه كبر حجم مقاطعة التدخل التي يعاني منها المستشار في عمله من التنقل وصعوبته أحيانا في بعض المناطق الريفية والشبه حضرية أو حتى في المدينة من إهدار للوقت الذي يكون على حساب أدائه في العمل والتعداد الهائل للتلاميذ في المقاطعة التي تتكون أحيانا من ثانوية ومجموعة من المتوسطات.

الأداء الوظيفي

تمهيد

1. تعريف الأداء الوظيفي .
2. المفاهيم المرتبطة بالأداء
3. عناصر الأداء الوظيفي .
4. أهمية الأداء الوظيفي .
5. محددات الأداء الوظيفي.
6. ابعاد الأداء الوظيفي.
7. العوامل المؤثرة في الاداء.

خلاصة الفصل

تمهيد :

ان نجاح اي مؤسسة ان كانت عمومية او خاصة او كانت اقتصادية او خدماتية لا يكمن ان يكون بدون وجود عامل بشري يديرها ويضمن بقائها وتنافسيتها وتميزها على بقية المؤسسات الاخرى ،ولا يكون هذا بدون الاهتمام بالعنصر البشري من اجل الرفع من ادائه الوظيفي وعطائه وتحقيق الاهداف المسطرة من غاية كل نشاط او عمل.

فالأداء الوظيفي في الآونة الاخيرة يعتبر من المجالات التي تلقى اهتمام متزايدا وذلك لما له من اهمية ويتوقف عليه نجاح اي عمل او وظيفة ومنه نستطيع تقييم ذلك العامل بالسلب او الايجاب من اجل زيادة كفاءته وفعالته وتقليل التكلفة وموامة الفرد او الموظف مع متطلبات الوظيفة وما سنتطرق في دراستنا هذه وركزنا على جانب التشريع وما قد ينعكس عنه على اداء الموظف بالخصوص ان كان هذا القانون مرفوض من طرفهم ويرونا فيه انتقاص من قيمتهم في العمل اذا قورنوا انفسهم باسلاك اخرى .

1. تعريف الأداء الوظيفي:

نجد العديد من التعاريف المتعلقة بالأداء ،وهذا راجع الى تعدد الوظائف ومجال العمل ولذا سوف نحاول إعطاء جملة من التعاريف لتوضح هذا المفهوم .

1.1 لغويا: ورد في العديد من القواميس والمعاجم تعاريف منها: جاء في منجد اللغة العربية المعاصرة

: تعريف الأداء "بأنه تسديد أو دفع ما هو واجب ومستحق/وأدى عمل ما عليه , قام بما هو ملزم به (أدى

(الواجب) . (المنجد في اللغة العربية :2001،ص14)

وجاء في معجم الطلاب الوسيط : " الأداء بمعنى أدى أداء وتأدية دينه , قضاة والشئ أوصله إلى أهله".

(كريم :2006 ، ص 12)

ورد في المورد الثلاثي الأداء بمعنى : "تأدية ،إجراء ، قيام ب ،تنفيذ، إنفاذ ،مصدر أدى".

(روحي البعلبكي :2008،ص68)

1/2 اصطلاحاً:

وعرف في المعجم الإداري بأنه : " الدرجة التي يصل إليها النشاط الإنمائي أو الشريك الإنمائي في العمل وفقاً لمعايير ،ومواصفات ،مبادئ، معينة أو في تحقيق النتائج وفقاً للأهداف والخطط المعلنة " .

(سمير الشوبكي :2006 ، ص17)

حيث يعرف الأداء الوظيفي على أنه : "قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ، ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول ، ونوعية الجهد ونمط الأداء " .

(احمد صقر:2005، ص25-26)

ومن خلال هذا المفهوم نجد بان الأداء هو قيام الفرد بالأنشطة التي تتكون منها وظيفته، والتي يمكننا من خلالها جهده قياس أدائه.

ويربلي السلمي: " أن الأداء هو الرغبة والقدرة يتفاعلان معا في تحديد مستوى الأداء حيث أن هناك علاقة متلازمة ومتبادلة بين الرغبة والمقدرة في العمل والمستوى في الأداء " .(صلاح الدين:2005، ص280)

ومن خلال هذا التعريف نجد بان الأداء هو نتاج تفاعل قدرات الفرد ورغبته في العمل.

ويعبر مفهوم الاداء الوظيفي عن " الاثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وادراك الدور او المهام الذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد .

(سلطان:2004،ص219)

من خلال هذا التعريف نجد بأنه ركز على الجهد الفعلي للمهمة الموكلة الى الفرد ومدى إتقانها .

و الأداء الوظيفي " يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق ويشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة ، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد" .
(رواية :2003، ص216)

ومن خلال ما سبق من التعاريف نستخلص أن الأداء الوظيفي هو ذلك الجهد الذي يبذله الفرد ،من اجل القيام بالمهمة الموكلة له ومدى إتمامها ، بحيث نصل لتقييم هذا الجهد بمقارنة أدائه مع الأهداف المسطرة .

2 / المفاهيم المرتبطة بالأداء :

ومن هذه المفاهيم الفعالية ، الكفاءة ،والانتاجية:

1/2 الفعالية:

تعرف فعالية المنظمة بانها درجة قدرة المنظمة على تحقيق اهدافها .
(عاطف : 2009،ص94)

2/2 الكفاءة :

هي الاستغلال الامثل للموارد المتاحة باقل تكلفة عمل وهي النسبة بين المخرجات والمدخلات وايضا تمثل بين النتائج المتحصل والوسائل المستخدمة ،

ويستنتج الباحث أن الاداء الوظيفي هو محصلة النتائج والمخرجات التي حققها الفرد نتيجة الجهد المبذول من خلال قيام الفرد بالمهام والواجبات والمسؤوليات الموكلة اليه .

ومن خلال التعاريف السابقة للأداء الوظيفي يمكن القول على انه درجة تحقيق واتمام المهام والمسؤوليات والواجبات المختلفة المكونة للوظيفة التي يشغلها الموظف ، بما يحقق اهداف المنظمة او الهيئة المستخدمة ،وهذا من خلال تحسين هذا الاداء من حيث الجودة والنوعية .

3 / عناصر الأداء الوظيفي:

هناك ثلاث عناصر أساسية للأداء الوظيفي وهي:

1/3 الموظف :

وما يمتلكه من معرفة وقدرات ومهارات وقيم واتجاهات ودوافع.

2/3 الوظيفة :

وما تتصف به من متطلبات وتحديات وواجبات ومسؤوليات وما تقدمه من فرص للتطوير والترقيات والحوافز.

3/3 الموقف :

وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية والتي تتضمن مناخ العمل والإشراف والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي. (حراشة: 2011، ص 92.93)

4/اهمية الاداء الوظيفي :

تتبلور اهمية الاداء الوظيفي فيما يلي :

- ان الاداء الوظيفي يعد مقياسا لقدرة الفرد على اداء عمله في الوقت الحاضر واعمال اخرى في...المستقبل ، وبالتالي يساعد في اتخاذ قرارات النقل والترقية
- ارتباط نظام الحوافز بأداء الفرد ، وهذا ما يزيد اهتمام الفرد بأدائه .
- ارتباط الاداء بالاستقرار الوظيفي لدى العاملين ، حيث ان العاملين ذوي الاداء الممتدني يكونوا دائما مهدهدين بالاستغناء عن خدماتهم. (راوية :1999،ص217)

5/ محددات الأداء الوظيفي :

اختلف تحديد محددات الأداء الوظيفي باختلاف توجهات الباحثين والدارسين للأداء الوظيفي وتتمثل فيما

يلي :

1/5 الجهد:

يشير الى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهنته أو وظيفته وذلك للوصول الى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله .

2/5 القدرات:

تشير الى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته أو مهامه.

3/5 إدراك الدور (المهمة):

ويعني به الاتجاه الذي يعتقد الفرد انه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميته في أدائه .

$$\text{محددات الأداء الوظيفي} = \text{الجهد} \times \text{القدرات} \times \text{إدراك الدور}$$

ولتحقيق مستوى مرضى من الأداء لا بد من وجود حد ادنى من الإتقان في كل مكونات الأداء ، بمعنى ان الأفراد عندما يبذلون جهودا قائمة ويكون لديهم قدرات متفوقة ولكنهم لا يفهمون ا دورهم فان أدائهم لن يكون مقبولا من وجهة نظر الآخرين ، فبرغم من بذل جهد كبير فان هذا العمل لن يكون موجه في الطريق الصحيح ، وبنفس الطريقة فان الفرد يعمل بجهد كبير ويفهم عمله ولكن تنقصه القدرات ، عادة ما يقيم مستوى أدائه كأداء منخفض ، وهناك احتمال أخير وهو ان الفرد قد يكون لديه القدرات اللازمة والفهم

اللازم لكنه لا يبذل جهدا كبيرا في العمل فيكون أداءه مثل هذا الفرد أيضا منخفضا ، وبطبيعة الحال ان أداء الفرد قد يكون مرتفعا في مكون من المكونات الأداء وضعيف في مكون آخر .

(راوية :1999، 216)

6. أبعاد الأداء الوظيفي:

نعني بالأداء قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكننا ان نميز ثلاثة أبعاد للأداء ، وهذه الأبعاد هي :

1.6 كمية الجهد المبذول:

تعبر عن مقدار الطاقة الجسمية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية ، وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو كميته في خلال فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

2.6 الجهد المبذول:

فيعني مستوى بعض الأنواع للأعمال ، قد لا يهتم كثيرا بسرعة الأداء أو كميته بقدر ما يهتم بنوعية وجودة الجهد المبذول ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الإنتاج للمواصفات وخلوه من الأخطاء ودرجة الابتكار والإبداع في الأداء.

3.6 نمط الأداء :

قصد به الأسلوب أو الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل ، فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى ، كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها الى حل قرار لمشكلة معينة والأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة .

(سعيد :2003، 220)

7/ العوامل المؤثرة في الأداء:

هناك لعدد من العوامل التي تؤثر في الأداء الوظيفي وتحديد مستوى الأداء الفردي للموظف وأهمها هي:

1/7 المناخ التنظيمي :

وتبرز أهمية المناخ التنظيمي للمنظمات في العديد من الجوانب ، إذ يؤثر المناخ التنظيمي السليم على العديد من الجوانب ، بشكل ايجابي مثل :التحفيز والرضا الوظيفي لدى العاملين وكذلك يرفع من سوية الأداء في المنظمة .

كما يؤثر المناخ التنظيمي على الجوانب النفسية والاجتماعية للعاملين داخل المنظمة بشكل ايجابي اذ كان المناخ التنظيمي سليما وصحيا ، بالإضافة إلى تأثيره على سلوك وكفاءة العاملين في المنظمة لان العاملين يقضون معظم وقتهم في العمل حيث يحتكون مع رؤساء والمرؤوسين على كافة المستويات ويخضع في سلوكه لتأثيرات المناخ التنظيمي بأبعاده المختلفة.

(الجراحشة 95،2011)

يعرف المناخ التنظيمي بأنه تعبير يدل على مجموعة العوامل التي تؤثر في سلوك العاملين داخل التنظيم ، كمنط قيادة وطبيعة الهيكل التنظيمي والتشريعات المعمول بها والحوافز والمفاهيم والإدراكية وخصائص البيئة الداخلية والخارجية للتنظيم وغيرها من العوامل والأبعاد . (العقيلي،1996،ص 198)

ويعد المناخ مقياسا لمدى إدراك وفهم العاملين لسمات بيئة عملهم التي تؤثر بشكل مباشر على كيفية أداء أعمالهم .

2/7 الروح المعنوية لدى الموظف :

أن مواقف الموظفين واتجاهاتهم وميولهم نحو مؤسساتهم التي يعملون بها حظيت بقدر كبير من الاهتمام الباحثين بل وزراء الاهتمام في مواقف الموظفين بعد أن اتضح أن الروح المعنوية للموظفين تؤثر وبشكل كبير في الأداء الوظيفي ، وقد خلصت الكثير من الدراسات إلى أن القيادات الادارية لها تأثير وبشكل

كبير على معنويات الموظفين سلبا أو إيجابا لهذا ينعكس سلبا أو إيجابا على الأداء الوظيفي وهي علاقة طردية

وإذ نجحت المؤسسة في اختيار العاملين ، وعملت على خلق روح معنوية قوية لديهم (روح الفريق) فإن ذلك يكفل الرضا الوظيفي ، وحفظ النظام وطاعة الأوامر والقوانين واللوائح والضغط على أي فرد يحاول الخروج عليها ، كما يكفل الاحتفاظ بمستوى مناسب من السلوك والاداء الوظيفي وتعتمد الروح المعنوية على عدة عناصر ترتبط بعملية العلاقات الانسانية مثل سلامة الاشراف وايضا على عناصر ترتبط بعملية التوظيف مثل المقابلة الكفايات بالوظائف والتدريب والأجور والترقية والخدمات.

(الجراشة 2011، ص96،97)

3/7 المقدره على أداء العمل من خلال فهم الدور:

أن الأداء الوظيفي لكل موظف يقاس أولا بالاجتهاد والمثابرة ومدى المهارة التي يمتلكها كل موظف ، وجدية الموظف في اكتساب الخبرات عبر الدورات والاستفادة منها ، كما أن القدرات التي يمتلكها الموظف لا بد أن يستغلها بقدر كاف ولا ينظر لجملة الصعوبات و الاحباطات التي تكون ناتجة في عمله ، بل لا بد أن يتجاوز كل العراقيل التي يصادفها في العمل ، فإذا كان هناك ثمة نظرية للأداء في العمل فلا بد أن يعمل بها ، بل يحاول المستحيل من اجل أن يستثمر الفرص السانحة له فيعمل ويتفاعل مع كل نتاج يكون في صالح العمل

(خضر عباس: ،ص76)

خلاصة الفصل :

ويمكن القول في نهاية هذا الفصل ان الهدف الرئيسي للأداء الوظيفي هو تقييم مدى تطابق الاداء الفعلي للفرد مع الاداء المتوقع ، ويتم تقييمه وفق عدة معايير وله اهمية كبيرة للمؤسسة او المنظمة التي بدورها تعمل على مراجعة ما أنجزه الموظفون وتحديد ان كان الاداء جيدا او سيئا واكتشاف مواطن القوة والضعف والظروف المسبب له ، للتدخل الفعال والناجع لمراجعة سياساتها العام والاهتمام بالعنصر البشري في العملية التنظيمية والانتاجية الي منظمة تسعى لتحقيق الميزة التنافسية ضمن عالم المؤسسات من خلال اداء افرادها والذي يفرض على المنظمة الاهتمام اكثر بالموارد البشري بطبيعته المحرك الاساسي والهام والضامن لبقائها ولمواجهة تحديات هروب كوادرها وموظفيها في جو تنافسي كبير ، وكذا وتصحيح الوضعيات التنظيمية من قوانين وتشريعات ومهام ، تحدد الاطار الوظيفي للموظف والعوائق المادية وظروف العمل كل هذا من اجل الوصول بالمنظمة الى تحقيق اهدافها .

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

1. منهج الدراسة.
2. حدود الدراسة.
3. أدوات جمع البيانات.
4. مجتمع وعينة الدراسة.
5. إجراءات التطبيق.
6. الأساليب الإحصائية.

1. منهج الدراسة: يقصد بمنهج الدراسة الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة مشكلته للاستكشاف

الحقائق والإجابة عن التساؤلات والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث.

وقد ارتأينا إتباع هذا المنهج لدراسة مشكلة البحث والمتمثلة في ايجاد العلاقة ما بين القانون الاساسي والاداء الوظيفي لمستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني وذلك الان المنهج الوصفي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ووصفها وصفا دقيقا ، ويعبر عنها تعبير كمي وكيفيا ، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها ، اما التعبير الكمي يعطينا وصفا رقميا يوضح مقدار انعكاس الظاهرة وحجمها ودرجتها.

2. حدود الدراسة:**1.2 الحدود المكانية:** تم اختيار مركز التوجيه والارشاد المدرسي والمهني لولاية الاغواط وملحقة دائرة

افلو .

2.2 الحدود الزمانية: تتحدد هذه الدراسة زمنيا بالفترة الممتدة من : 08 /04/ 2018 إلى

2018/05/03.

3.2 الحدود البشرية: تتكون عينة الدراسة من (53) مستشار ومستشارة بين مستشار وتوجيه

وإرشاد مدرسي ومهني ومستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

3. الأدوات جمع البيانات:

استخدمنا في الدراسة أداة قياس واحدة ألا وهي الاستبيان الذي يضم في صورته النهائية (15) بندا

ويجاب عنه ب: نعم، لا.

1.3 وصف الاستبيان:

هذا الاستبيان من إعداد الطالب شارف عبد القادر و مساعدة المشرف الدكتور رمضان عمومن و ومفتش التوجيه والإرشاد المدرسي لولاية الاغواط .

وبعد اطلاعي على القوانين الأساسية للتربية 315/08 - 240/12 الخاصة بموظفي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وكذلك بيانات النقابة المنتمين لها اللجنة الوطنية لموظفي التوجيه والإرشاد المدرسي المنظومين تحت لواء نقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين و على قوانين الاساسية لبعض الاسلاك الاخرى في الصحة العمومية والتضامن الوطني الحاملين لنفس المؤهل العملي تم صياغته وعرضه على و على بعض الأساتذة الجامعيين الذين اشتغلوا في حقل التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الذين اتفقوا على سلامة العبارات قياسيا ولغويا، ممّا جعلنا نطبّقه في دراستنا ، ويقيس هذا الاستبيان انعكاسات القانون الأساسي للتربية 240/12 الخاص بسلك التوجيه والارشاد المدرسي والمهني على الأداء الوظيفي لمستشار التوجيه وإرشاد المدرسي والمهني .

2.3 توزيعه:

تحتوي الاستبيان على (15) سؤالاً يقسم إلى ثلاثة (3) محاور.

جدول رقم (04) : يبيّن محاور الاستبيان .

الرقم	عناوين المحاور	عدد الأسئلة
1	انعكاسات القانون الأساسي على الظروف المهنية	5
2	انعكاسات القانون الأساسي على المسار المهني	5
3	الاختلافات الواردة في القانون الأساسي	5

3.3 الخصائص السيكومترية للاستبيان:

نظر لأنّ دراستنا استكشافية والهدف منها جمع المعلومات حول موضوع الدراسة فإنّ الاستبيان لا يقيس سمات أو صفات وبالتالي فهو لا يحتاج إلى حساب الخصائص السيكو مترية ما عدا صدق المحكّمين، أو ما يعرف بالصدق الظاهري.

جدول رقم(05) يوضح درجة اتفاق واختلاف المحكمين على بنود الاستبيان.

نسبة الاتفاق والاختلاف	رقم السؤال	نسبة الاتفاق والاختلاف	رقم السؤال	نسبة الاتفاق والاختلاف	رقم السؤال
المحور الثالث		المحور الثاني		المحور الأوّل	
%80	1	%80	1	%100	1
%80	2	%100	2	%80	2
%100	3	%100	3	%100	3
%80	4	%80	4	%100	4
%100	5	%100	5	%80	5

يبين الجدول درجة اتفاق الأساتذة المحكمين الذي بلغ عددهم 5 حول مدى تمثيل البنود للاستبيان ، وتم حساب نسبة الاتفاق والاختلاف من خلال التكرارات والنسب المئوية، وتراوحت نسبة الاتفاق ما بين (%80) إلى (%100) وهي نسبة مرتفعة جدا مما تسمح لنا بتطبيق هذا الاستبيان.

4. مجتمع وعينة الدراسة:**1.4 المجتمع الأصلي للبحث:**

يتكوّن المجتمع الأصلي في هذا البحث من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني العاملين بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية الأغواط خلال السنة الجامعية 2018/2017، والبالغ عددهم (55) حسب إحصائيات مركز التوجيه .

2.4 عينة الدراسة وكيفية اختيارها:

وتم حصر شامل لمجتمع الدراسة والبالغ عدده (54) سجلنا غياب مستشارة لعطلة مرضية وطبق على (53) مستشارا بواقع (25) ذكور و(28) إناث ونظرا لأننا اعتمدنا على الحصر الشامل فالعينة عشوائية.

3.4 خصائص العينة الدراسة:

توزعت هذه العينة لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية الأغواط حسب الخصائص التالية:

1.3.4 خصائص العينة في ضوء متغير الجنس:

جدول رقم (06) يبيّن عينة الدراسة في ضوء متغير الجنس.

النسبة المئوية	العدد	الجنس
%45.28	24	ذكور
%54.51	29	إناث
%100	53	المجموع

يمثل الجدول رقم (02) توزيع الأفراد العينة حسب الجنس حيث أنّ عدد الإناث بنسبة (52.83%) أعلمن نسبة عدد الذكور التي تساوي (47.16%) من المجموع (53) مستشار وهذا راجع لكون الجنس الأنثوي أكثر من الجنس الذكري.

جدول رقم (07) يبيّن عينة الدراسة في ضوء متغير الأقدمية.

الأقدمية	العدد	النسبة المئوية
0-5 سنوات	30	56.60%
5-10 سنوات	12	22.64%
أكثر من 10 سنوات	11	20.75%
المجموع	53	100%

يمثل الجدول رقم (03) توزيع الأفراد العينة حسب الأقدمية حيث أنّ :- كان عدد المستشارين الجدد وتمتد

أقدميتهم من بداية التوظيف الى 5 سنوات بنسبة (56.60%).

- كان عدد المستشارين الذين أقدميتهم بين 5- الى 10 سنوات بنسبة (22.64%).

- كان عدد المستشارين الذين أقدميتهم أكثر من 10 سنوات بنسبة (20.75%).

نرى ان نسبة الجدد في الفئة الاولى كانت اكبر من الفئتين المتبقيتين وهذا راجع لتوظيف وتعيين

مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المتوسطات بعدما كان حكرًا على الثانويات و كذلك

للنزيف بعض المستشارين القدامى الى الجامعة .

5. إجراءات التطبيق:

تم إجراء الدراسة حسب الحدود الزمانية للدراسة من 08 /04/ 2018 إلى 03 /05/ 2018، بحيث تم تطبيق استبيان انعكاسات القانون الأساسي على الاداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وقد أجريت التطبيق الميداني بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية الأغواط وكذلك ملحقة المتواجدة بمدينة افلو، والذي أخذت منها عينة الدراسة حيث حرصنا على أن يكون التطبيق أكثر دقة وضبط من خلال تقديم الهدف العلمي من هذا الاختبار وطبقناه من طرفنا وذلك وفق الخطوات التالية:

- شرح تعليمات الاستبيان.
- شرح طريقة الإجابة.
- الشروع في الإجابة.
- استلام الاستبيانات من المستشار بعينه.
- اشكر كل مستشار ومستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية الأغواط على المساهمة في هذا البحث.

وبعدها تم وتفرغ الإجابات على الجداول المخصصة لذلك ،لتعطي درجة على كل إجابة ثم حساب النتائج.

6. الأساليب الإحصائية:

التقنيات الإحصائية ضرورية ولا يمكن لأي باحث الاستغناء عنها لإثبات صحة النتائج المتوصل إليها ومن بين الأساليب التي يتم الاعتماد عليها في هذه الدراسة:

- النسب المئوية: وتم حساب النسبة المئوية للمجاميع على النحو التالي :

مجموع التكرارات المؤشرة × 100
مجموع الكلي

- التكرارات: مجموع استجابات الأفراد على بنود الاستبيان.

عرض و مناقشة و تفسير نتائج الدراسة

1. عرض و مناقشة و تفسير التساؤل الأول.
2. عرض و مناقشة و تفسير التساؤل الثانية.
3. عرض و مناقشة و تفسير التساؤل الثالث.
4. عرض و مناقشة و تفسير التساؤل الرابع.

الاستنتاج العام.

الاقتراحات. ٤

1. عرض ومناقشة وتفسير النتائج التساؤل الأول:

- نص التساؤل الأول:

هل القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية لسلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني له انعكاسات على الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

1.1 الإجابة عن المحور الأول: انعكاسات القانون الأساسي على الظروف المهنية لمستشار التوجيه

والإرشاد المدرسي والمهني؟

جدول رقم (08) : يبين نسب وتكرارات عن تساؤل المحور الأول .

عدد أسئلة المحور الأول	عدد التكرار الإجمالي	عدد العينة	الإجابة	التكرار	النسبة
5	265	53	نعم	3	%1.13
			لا	262	%98.87

نلاحظ أن نسبة الرفض كانت مرتفعة جدا ب (98.87%).

طريقة الحساب : - عدد التكرار الإجمالي = عدد الاسئلة × عدد العينة .

- النسبة المئوية = التكرار بنعم أو لا × 100 / عدد التكرار الإجمالي.

2.1 تفسير نتائج التساؤل الأول للمحور الأول :

من خلال النسبة المئوية المرتفعة جدا للرافضين للأوضاع المهنية يتضح جليا إن القانون الأساسي الحالي زاد صعوبة من وضعيتهم المهنية والتي أثرت على أدائهم الوظيفي وفعاليتهم في تنفيذ مهامهم وأنشطتهم المبرمجة طيلة السنة، أما نسبة (1.13%) فهيا نسبة القبول ضعيفة لكن لها تفسير التي

لمسناها عند بعض المستشارين في الذين راو أن التكوين الأولى كافي وكان هذا القبول عند المستشارين الذين لديهم تكوين نظام قديم .

3.1 الإجابة عن المحور الثاني: انعكاسات القانون الأساسي الحالي على المسار المهني

لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

جدول رقم (09) : يبين نسب وتكرارات عن تساؤل المحور الثاني .

النسبة	التكرار	الإجابة	عدد العينة	عدد التكرار الإجمالي	عدد أسئلة المحور الثاني
%18.49	49	نعم	53	265	5
%81.51	216	لا			

نلاحظ أن نسبة الرفض كانت مرتفعة جدا (81.51%) .

4.1 تفسير نتائج التساؤل الأول للمحور الثاني :

من خلال النسبة المئوية للرفض المرتفعة جدا نجد إن القانون الأساسي الحالي لا يخدم مسارهم وتطلعاتهم المهنية حيث يشعرون أن القانون أعلق عليهم كل منافذ الترقية وأشعرهم بنوع من الإحباط وأفاق مسدودة وهذا ما انعكس على أدائهم الوظيفي وروح المبادرة والمسؤولية لديهم أما نسبة (18.49%) فلها تبريرها المنطقي نظرا لأن فيهم من أجابه بنعم لقبولهم بشروط التوظيف الحالية التي تشترط شهادة ليسانس وتخصصات علم التربية وعلم النفس وعلم الاجتماع .

5.1 الإجابة عن المحور الثالث: الإختلالات الواردة في القانون الأساسي للتوجيه والإرشاد

المدرسي والمهني؟

جدول رقم (10) : يبين نسب وتكرارات عن تساؤل المحور الثالث .

النسبة	التكرار	الإجابة	عدد العينة	عدد التكرار الإجمالي	عدد أسئلة المحور الثالث
4.90%	13	نعم	53	265	5
95.09%	252	لا			

نلاحظ أن نسبة الرفض كانت مرتفعة جدا (95.09%) بفارق (90.18%) عن نسبة القبول .

6.1 تفسير نتائج التساؤل الأول للمحور الثالث :

وهنا نلاحظ إجماع ورفض بنسبة مرتفعة جدا (95.09%) للقانون الأساسي الحالي والذي يرون انه يحمل في طياته اختلالات وإجحاف وجب معالجته في أسرع وقت ممكن نظرا للمدة الكبيرة التي يعملون في ظل هذا القانون تقريبا عشر (10) سنوات ولم يتم معالجة تلك الاختلالات وهذا ما ثر على أدائهم الوظيفي نظرا لحجم الاحتجاجات والإضرابات التي مست هذا السلك في السنوات الأخيرة ، وهذا الوقت الذي يهدر على طرق وأشكال الاحتجاج ، كله وقت ضائع من عمله وأداءه الوظيفي ، وهذا يؤثر بشكل كبير على تأدية انشطته المبرمجة سابقا (تأجيلها وأحيانا تنقضي الفترة المخصص للنشاط) وعلى العملية التوجيهية والإرشادية وعلى المنظومة التربوية عموما .

أما نسبة القبول والتي كانت (4.91%) جل إجابات القبول كانت تصب في أن البعض يرغبون في تكوين متخصص لكن خوفهم أن يكون في ولاية بعيدة مثل بعض الأسلاك يكون التكوين في العاصمة هذا ما دفعهم للإجابة بنعم لعدم رغبتهم في التنقل .

7.1 خلاصة الإجابة عن التساؤل الأول:

جدول رقم (11) : يبين نسب وتكرارات عن تساؤل الأول .

النسبة	التكرار	الإجابة	عدد العينة	عدد التكرار الإجمالي	عدد أسئلة الاستبيان
8.17%	65	نعم	53	795	15
91.82%	730	لا			

نلاحظ أن نسبة الرفض كانت مرتفعة جدا بـ (91.82%) .

8.1 خلاصة تفسير نتائج التساؤل الأول :

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة الرفض مرتفعة جدا ، ومن خلال النتائج المتحصل عليها نرى أن لها تأثير واضح على أدائهم الوظيفي ويعيق أحيانا أنشطتهم المبرمجة سابقا و أحيانا تؤجل وتنقضي فترة تنفيذ ذلك النشاط وهذا ماله انعكاس سلبي على الأداء وعلى العملية التوجيهية والإرشادية خاصة وعلى الفعل التربوية بصفة عامة، ونذكر بالأهمية الكبيرة لعمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني داخل المؤسسة من تكفل ومرافقة ومتابعة للتلاميذ من جانب النتائج المدرسية والجوانب النفسية والاجتماعية.

2. عرض ومناقشة وتفسير النتائج التساؤل الثاني:

- نص التساؤل الثاني: هل يختلف تأثير القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف الجنس ؟

1.2 الإجابة عن المحور الأول: انعكاسات القانون الأساسي على الظروف المهنية لمستشار التوجيه

والإرشاد المدرسي والمهني؟

جدول رقم (12) : يبين نسب وتكرارات عن المحور الأول حسب التساؤل الثاني متغير الجنس .

النسبة	التكرار	الإجابة	الجنس	عدد العينة	عدد التكرار الإجمالي	عدد أسئلة المحور الأول
%0.83	1	نعم	ذكور	24	120	5
%99.17	119	لا				
%1.38	2	نعم	إناث	29	145	
%98.62	143	لا				

يتضح أنّ نسبة الرفض كانت مرتفعة جدا عند الذكور و الإناث و بفارق بسيط بينهما غير مؤثر اي بحوالي (0.55%) .

طريقة الحساب : - عدد التكرار الإجمالي = عدد الأسئلة × عدد العينة .

- النسبة المئوية = التكرار بنعم أو لا × 100 / عدد التكرار الإجمالي .

2.2 تفسير نتائج التساؤل الثاني للمحور الأول :

من خلال النسبة المئوية المرتفعة جدا للرافضين من الذكور والإناث لا نجد اختلاف كبيرة يذكر وسجلنا فارق بسيط جدا (0.55%) للان حجم تأثير القانون الأساسي على جانب الأوضاع المهنية له تأثير كبير على أدائهم الوظيفي للجنسين ومن هنا نستنتج انه لا يوجد اختلاف .

3.2 الإجابة عن المحور الثاني: انعكاسات القانون الأساسي الحالي على المسار المهني

لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني حسب الجنس؟

جدول رقم (13) : يبيّن نسب وتكرارات عن المحور الثاني حسب التساؤل الثاني متغير الجنس.

النسبة	التكرار	الإجابة	الجنس	عدد العينة	عدد التكرار الإجمالي	عدد أسئلة المحور الثاني
%17.50	21	نعم	ذكور	24	120	5
%82.50	99	لا				
%19.31	28	نعم	إناث	29	145	
%80.69	117	لا				

يتضح أنّ نسبة الرفض مرتفعة جدا عند الذكور و الإناث بفارق بسيط بينهما غير مؤثر أي بحوالي (1.81%) .

4.2 تفسير نتائج التساؤل الثاني للمحور الثاني :

من خلال النسبة المئوية المرتفعة جدا للرافضين من الذكور (82.50%) والإناث (80.69%) لا نجد اختلاف كبيرة يذكر وسجلنا فارق بسيط جدا (1.83%) لئلا نأثر القانون الأساسي على جانب المسار المهني له تأثير كبير على أدائهم الوظيفي للجنسين ومن هنا نستنتج أنه لا يوجد اختلاف. أما نسبة القبول التي كانت (19.31%) عند الإناث نظرا لان بعض المستشارات لا ترغبين في مناصب ترقية خارج سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مثل منصب مدير ثانوية أو مدير متوسطة بل يفضلنا استحداث رتبة جديدة ثالثة (3) تكون ترقية بعد رتبة الرئيسي ، تحت تسمية مستشار ممتاز أو منسق أو مكون وبعض منهن أجبنه بالقبول ،أما نسبة (17.50%) كانت في غالبها على القبول بشروط التوظيف التي ذكرناها سابقا .

5.2 الإجابة عن المحور الثالث: الإختلالات الواردة في القانون الأساسي للتوجيه والإرشاد المدرسي

والمهني؟

جدول رقم (14) : يبيّن نسب وتكرارات عن المحور الثالث حسب التساؤل الثاني متغير الجنس.

عدد أسئلة المحور الثالث	عدد التكرار الإجمالي	عدد العينة	الجنس	الإجابة	التكرار	النسبة
5	120	24	ذكور	نعم	1	%0.08
				لا	119	%99.16
	145	29	إناث	نعم	12	%8.28
				لا	133	%91.72

يتضح أنّ نسبة الرفض مرتفعة جدا عند الذكور (99.17%) و الإناث (91.72%) بفارق بينهما (7.45%) وبينما نسبة قبول الإناث على العبارة كانت أكثر من نسبة قبول الذكور بفارق يقدر بـ (8.2%) .

6.2 تفسير نتائج التساؤل الثاني للمحور الثالث :

من خلال النسبة المئوية المرتفعة جدا للرافضين من الذكور (99.17%) بفارق عن الإناث (7.45%) نجد أن هذه الفارق بينهما منخفض ولها تفسير لآن إجابات القبول كانت بـ (8.28%) وتوجد فئة من المستشارات لا يرغبن في التكوين خارج مركز التوجيه بالولاية نظرا لرفضهن التنقل وظروفهم الاجتماعية والأسرية .

7.2 خلاصة الإجابة عن التساؤل الثاني:

جدول رقم (15) : يبين نسب وتكرارات عن تساؤل الثاني حسب متغير الجنس .

النسبة	التكرار	الإجابة	الجنس	عدد العينة	عدد التكرار الإجمالي	عدد أسئلة الاستبيان
%6.39	23	نعم	ذكور	24	360	15
%93.61	337	لا				
%9.66	42	نعم	إناث	29	435	
%90.34	393	لا				

يتضح أنّ نسبة الرفض عند الذكور كانت مرتفعة جدا (93.61%) و كذلك الإناث(90.34%) بفارق بسيط غير مؤثر أي بحوالي (3.27%) .

8.2 خلاصة تفسير نتائج التساؤل الثاني:

يتبين من خلال النسبة المرتفعة جدا للرفض (93.61%) للذكور و (90.34%) للإناث ان متغير الجنس ليس له فروقات بين المستشارين وان انعكاسات القانون الأساسي الخاص بالتربية على أدائهم الوظيفي كانت مرتفعة جدا .

3. عرض ومناقشة وتفسير النتائج التساؤل الثالث:

- نص التساؤل الثالث: هل يختلف تأثير القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف الإقديمية ؟

1.3 الإجابة عن المحور الأول: انعكاسات القانون الأساسي على الظروف المهنية لمستشار التوجيه

والإرشاد المدرسي والمهني ؟

جدول رقم (16) : يبين نسب وتكرارات عن المحور الأول حسب متغير الأقدمية .

النسبة	التكرار	الإجابة	الأقدمية	عدد العينة	عدد التكرار الإجمالي	عدد أسئلة المحور الأول
00 %	00	نعم	5-0	30	150	5
100 %	150	لا				
00 %	00	نعم	10-5	12	60	
100 %	60	لا				
5.45 %	3	نعم	أكثر من 10	11	55	
94.55 %	52	لا				

يتضح أنّ نسبة الرفض مرتفعة جدا في الفئة الأولى من (5-0) (100 %) والفئة الثانية (5-10)

(100 %) والفئة الثالثة (أكبر من 10) (94.55 %).

طريقة الحساب : - عدد التكرار حسب = عدد الأسئلة × عدد العينة.

- النسبة المئوية = التكرار بنعم أو لا × 100 / عدد التكرار الإجمالي.

2.3 تفسير نتائج التساؤل الثالث للمحور الأول :

يتبين ان درجات الرفض كانت مرتفعة جدا في كل الفئات الاقدمية وبالخصوص ووصلت الى الرفض

الكلي في الفئة الاولى (5-0) والفئة الثانية (5-10) ونجد ان فئة الاقدمية التي لها خبرة اكثر من عشر

(10) سنوات سجلنا نسبة قبول بها فارق (5.45 %) لان يرون ان تكوينهم الجامعي الاولى سمح لهم

بمزاولة مهنتهم في ظروف عادية وان هم متحكمون في عملهم عكس المستشارين الجدد الذين لا يخفون بعض الصعوبات في اداء مهامهم وعدم تمكنهم من ربط الجانب المعرفي والجانب الميداني التقني لعملهم كمستشارين وكذلك نظرا اتعدد التخصصات التي تتحدرون منها مثل علم الاجتماع بكل تخصصاته وعلم التربية بكل تخصصاتهم وعلم النفس بكل تخصصاته وهذا ما لم يمكنهم من التحكم الجديد ببعض الانشطة وكل هذا له انعكاس على ادائهم الوظيفي ونسجل انه لا توجد فروقات كبيرة بين اوضاعهم المهنية في الفئات الثلاثة اما درجة رفضهم المرتفعة فهيا للاختلافات الواردة في القانون التي تزيد اوضاعهم المهنية صعوبة ولا ترضي حاجاتهم المهنية.

3.3 الاجابة عن المحور الثاني:انعكاسات القانون الأساسي الحالي على المسار المهني

لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ؟

جدول رقم (17) : يبين نسب وتكرارات عن المحور الثاني حسب متغير الاقدمية .

عدد أسئلة المحور الثاني	عدد التكرار الإجمالي	عدد العينة	الاقدمية	الإجابة	التكرار	النسبة
5	150	30	5-0	نعم	29	19.33%
				لا	121	80.67%
	60	12	10-5	نعم	12	20.00%
				لا	48	80.00%
	55	11	أكثر من 10	نعم	8	14.55%
				لا	47	85.45%

يتضح أنّ نسبة الرفض مرتفعة جدا كانت في الفئة الثالثة (أكبر 10) (85.45%) والفئة الثانية (5-10) بنسبة (80.00%) بفارق (5.45%) وعن الفئة الأولى من (0-5) و بفارق اقل بـ (4.78) .

4.3 تفسير نتائج التساؤل الثالث للمحور الثاني :

يتبين من النسب المرتفعة جدا للرفض والمقاربة جدا بين الفئات الثلاثة ان الاختلالات في القانون الاساسي لها تأثير سلبي على مسارهم المهني وهذا ما ينعكس على ادائهم ولكن لا توجد فروق بين الاقدمية في هذا المحور .

5.3 الاجابة عن المحور الثالث: الاختلالات الواردة في القانون الأساسي للتوجيه والإرشاد

المدرسي والمهني؟

جدول رقم (18) : يبيّن نسب وتكرارات عن المحور الثالث حسب متغير الاقدمية .

النسبة	التكرار	الإجابة	الاقدمية	عدد العينة	عدد التكرار الإجمالي	عدد أسئلة المحور الثالث
%20.66	4	نعم	5-0	30	150	5
%97.33	146	لا				
%8.33	5	نعم	10-5	12	60	
%91.66	55	لا				
%7.28	4	نعم	أكثر من 10	11	55	
%92.72	51	لا				

يتضح أنّ نسبة الرفض مرتفعة جدا كانت قوية في الفئة الاولى من (0-5) والفئة الثانية (5-10) بنسبة (100%) بفارق (12.73%) عن الفئة الثالثة (اكبر من 10) التي .

6.3 تفسير نتائج التساؤل الثالث للمحور الثالث:

يتبين من هذه الجدول نسبة الرفض الكلية في الفئتين الاولى (0-5) والثانية (5-10) وبنسبة اقل في الفئة الثالثة (اكبر من 10) وهذا راجع لوعيهم الكبير وانخراطهم في العمل النقابي الذي جعلهم مطلعين على محتوى الاختلالات الوارد في القانون الاساسي الخاص بسلك التوجيه المدرسي والمهني اما نسبة الفارق بين الفئتين والتي كانت بالقبول بنسبة (12.73%) نظرا الان المستشارين الذي يتمتعون بأقدمية قد درسوا في الجامعة نظام كلاسيكي ويرون ان مؤهلهم العلمي سمح لهم بمزاولة مهامهم بشكل طبيعي لذا راو ان التكوين في مركز التوجيه كان كافيا لهم.

7.3 خلاصة الاجابة عن التساؤل الثالث:

جدول رقم (19) : يبيّن نسب وتكرارات عن تساؤل الثالث حسب متغير الاقدمية.

النسبة	التكرار	الإجابة	الاقدمية	عدد العينة	عدد التكرار الإجمالي	عدد أسئلة الاستبيان
%7.77	33	نعم	0-5	30	450	15
%99.66	417	لا				
%9.44	17	نعم	5-10	12	180	
%90.55	163	لا				
%9.09	15	نعم	أكثر من 10	11	165	
%90.90	150	لا				

يتضح أنّ نسبة الرفض مرتفعة جدا في كل الفئات حيث كلها تجاوزت نسبة (80.38%) اما في الفئة الاولى من (0-5) فكانت النسبة (99.62%)، بفارق (19.24%) عن الفئة الثانية (5-10) وبفارق بسيط (2.26%) عن الفئة الثالثة (اكثر من 10) التي كانت ايضا نسبة الرفض مرتفعة جدا، اما نسبة القبول كانت بفارق (18.79%) عن الفئة الأولى (0-5).

8.3 خلاصة تفسير نتائج التساؤل الثالث :

يتبين من هذه الجدول نسبة الرفض كانت مرتفعة جدا ومن هنا يتبين ان متغير الاقدمية على الاداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني ليس له تأثير، وهذا راجع الى الرفض القوي للمستشارين بالخصوص الجدد منهم الذين لم يخدمهم القانون الاساسي للتربية الخاص بسلك التوجيه والارشاد المدرسي والمهني الحالي في شقه المتعلق بالتكوين نظرا لحايتهم الملحة له وكذا لم يبرز مهامهم بشكل جيد وعدم تحديدها بدقة ونوع علاقتهم بالشركاء العاملين معهم في المؤسسات ورفضهم لمشكل التنقل الدائم بين مؤسسات المقاطعة الذي يهدر الكثير من الوقت وايضا للصعوبات التي تعترضهم في تطبيق انشطتهم وبالخصوص في المتوسطات التي عين بها المستشارين حديثا والان اغلب الجدد معينين في متوسطات وهذا لعدم معرفتهم بالدور الحقيقي والهام لمستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني في مؤسساتهم.

الاستنتاج العام:

من خلال دراستنا للجانب النظري والتطبيقي على عينة الدراسة والحصول على معلومات بهدف معرفة انعكاسات القانون الأساسي للتربية الخاص بسلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ومدى تأثيرها على أدائهم الوظيفي ، ومن خلال عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤلات فإننا قد توصلنا إلى :

- أن القانون الأساسي الحالي له انعكاسات كبيرة ولا يخدم مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني حيث كان رفضهم له مرتفعة جدا: بنسبة(91.82%) .

- لا يوجد اختلاف بين متغير الجنس، وذلك حسب النسبة المرتفعة جدا للرفض للذكور بنسبية (93.61%) و للإناث بنسبة (90.34%) وذلك حسب عينة الدراسة.

- لا يوجد اختلاف بين متغير الاقدمية ، وذلك حسب نسبة الرفض التي كانت مرتفعة جدا ومقاربة بين كل الفئات ، الفئة الأولى (0-5) بنسبة (99.62%) أما الفئة الثانية (5-10) بنسبة (90.38%) و الفئة الثالثة (اكبر من 10) بنسبة (97.36%) وذلك حسب عينة الدراسة.

وكل هذا أنعكسه على أدائهم الوظيفي وعلى تأدية مهامهم وأنشطتهم المبرمجة ، وعلى العملية التوجيهية والإرشادية و أهداف المنظومة التربوية ككل ، نظرا للأفق المغلق في مسارهم المهني وفقدانهم الأمل في تحسين أوضاعهم المهنية بعد عشر (10) سنوات من صدور القانون الأساسي الخاص بالتربية و نظرا للتحديات الكبيرة التي تواجه وزارة التربية الوطنية في تنفيذ أهدافها وبرامجها المسطرة وحجم الصعاب والتغيرات الحاصلة في المجتمع عموما وفي التربية خصوصا من انتشار ظواهر اجتماعية ونفسية تعيق تـمـدرـس السليم للتلاميذ وهذا ما يتطلب تدخل فعال عن طريق مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني للتكفل والمتابعة ومرافقة التلاميذ ، وفاقداً الشيء لا يعطيه أي أن مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في أمس الحاجة إلى تكفل ومرافقة من طرف وزارة التربية الوطنية وتحسين أوضاعه

المهنية ، وكذلك لما لمسناه من إحياء وشعورهم بالتمهيش والتمييز بينهم وبين الأسلاك الأخرى في قطاع التربية وبعض قطاعات الوظيفة العمومية كالصحة والتضامن وكل هذا يرجع بالسلب على تأدية مهامهم.

- توجد حالات بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تقاعدوا بأقدمية تفوق 32 سنة عمل في الصنف 13 ولم يرقى ولا مرة واحدة في مساره المهني .

وللمستشارين بعض القصص التي رووها لي أن بعض التلاميذ الذين كانوا يدرسون في نفس المؤسسة (المتوسط) والتي يشرفون عليها، وبعد احتسبنا عدد السنوات التي قضاء متمدرسا في المتوسط والثانوي والجامعة وعمله في المؤسسة مثلا كأستاذ وبعدها يرقى الى استاذ رئيسي وبعدها في رتبة مدير ثانوي أو متوسط بعدد سنوات تقدر بـ 20 سنة، نجد أن مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مزال يراوح مكانه ، كل هذا ويتقاعد أحيانا في رتبته الأولى للتوظيف أو في رتبة مستشار رئيسي.

- إحساسهم بالتمييز في مؤسسة عملهم الان مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني عضو دائم في كل المجالس البيداغوجية والإدارية في المؤسسة ، حيث نجد أن أعضاء كل المجالس لهم تصنيف أكثر منه ، هو لعضو الوحيد المصنف في الصنف 12، ومن معه مدير في الصنف 16 وناظر في الصنف 14 ومستشار تربية في الصنف 14 واستاذ رئيسي في الصنف 14، ومقتصد في الصنف 13 كل هذا يشعره بالإحباط وعدم الرضا والاستياء

- محدودية المناصب لرتبة مفتش التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بحيث نجد في الولاية منصب واحد ولا يرقى اليه الا في حالة التقاعد او الوفاة .

جدول رقم (20) : يوضح حجم الفروقات بين الاسلاك في القطاع الوظيفية العمومية:

القانون الخاص	السلك	الرتبة	صنف	شروط التوظيف
المرسوم التنفيذي رقم 09-240 الخاص باسلاك	النفسانيون	نفساني عيادي للصحة	12	ليسانس +مسابقة على اساس الاختبار
	العياديون للصحة	نفساني عيادي رئيسي	14	بعد 5 سنوات اقدمية في الصنف 12
	العمومية	نفساني عيادي ممتاز	16	بعد 7 سنوات اقدمية في الصنف 14
النفسانيين الصحة العمومية	النفسانيون في التصحيح	النفساني في التصحيح اللغوي	12	ليسانس +مسابقة على اساس الاختبار
	التعبير اللغوي للصحة	النفساني رئيسي	14	بعد 5 سنوات اقدمية في الصنف 12
	العمومية	النفساني ممتاز	16	بعد 7 سنوات اقدمية في الصنف 14
النفسانيون العياديون	النفسانيون العياديون	نفساني عيادي من الدرجة الاولى	12	ليسانس +م على ا الاختبار
		نفساني عيادي من الدرجة 2	14	بعد 5 سنوات اقدمية في الصنف 12
		نفساني عيادي من الدرجة 3	16	بعد 7 سنوات اقدمية في الصنف 14

ليسانس +مسابقة على اساس الاختبار	12	النفساني التربوي من الدرجة 1	النفسانيون التربويون	المرسوم التنفيذي رقم 353-09 الخاص
بعد 5 سنوات اقدمية في الصف12	14	النفساني التربوي من الدرجة 2		
بعد 7 سنوات اقدمية في الصف14	16	النفساني التربوي من الدرجة 3		
ليسانس +مسابقة على اساس الاختبار	12	النفسانيين في التصحيح النطق والتعبير اللغوي من الدرجة الاولى.	النفسانيون في التصحيح النطقوالتعبير اللغوي	بموظفي الادارة المكلفة بالتضامن الوطني
بعد 5 سنوات اقدمية في الصف12	14	النفسانيين في التصحيح النطق والتعبير اللغوي من الدرجة الثانية.		
بعد 7 سنوات اقدمية في الصف14	16	النفسانيين في التصحيح النطق والتعبير اللغوي من الدرجة الثالثة.		
ليسانس +مسابقة على اساس الاختبار	12	مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني	التوجيه والارشاد المدرسي والمهني	المرسوم التنفيذي رقم 240-12 الخاص باسلاك التربية الوطنية
بعد 5 سنوات اقدمية في الصف12	13	مستشار رئيسي للتوجيه والارشاد المدرسي والمهني		

اقتراحات:

ومن خلال المطالب المرفوعة إلى وزارة التربية الوطنية من طرف المستشارين عبر نقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين المنظومين تحتها، أردنا أن نلخصها ونعرضها على شكل توصيات واقتراحات لمعالجة الاختلالات الواردة في القانون الأساسي للتربية 204/12 الخاص بسلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لان الوضعية الحالية لا تصب في مصلحة العملية التوجيهية والارشادية ولا تخدم وأهداف التربية الوطنية لذا وجب تحسين وضعية هذه الفئة التي لها مهام حساسة .

وبما أن دراستنا لم تلم بالموضوع بشكل شامل نرى الباب مفتوح للقيام بدراسات أخرى تبرز التأثيرات الناجمة عن هذه الانعكاسات وتأثيرها على التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الجزائر .

جدول رقم (21) : توضيحي للوضعية الحالية وما يطالبون بتحقيقه.

المطالب	الوضعية الحالية	
<ul style="list-style-type: none"> - رتبة اول توظيف هي رتبة مستشار توجيه وارشاد مدرسي ومهني . - رتبة مستشار رئيسي للتوجيه المدرسي والمهني. - رتبة مستشار توجيه وارشاد مدرسي ومهني منسق 	<ul style="list-style-type: none"> - رتبة اول توظيف هي رتبة مستشار توجيه وارشاد مدرسي ومهني . - رتبة مستشار رئيسي للتوجيه المدرسي والمهني . 	الترقية
<ul style="list-style-type: none"> - السماح بالمشاركة في مسابقات مدرء الثانويات او المتوسطات او النظار 	<ul style="list-style-type: none"> - استحالة المشاركة في مسابقات مدرء الثانويات او المتوسطات او النظار 	افاق الترقية الخارجية
<ul style="list-style-type: none"> - مستشار توجيه وارشاد مدرسي ومهني في التصنيف 13. 	<ul style="list-style-type: none"> - مستشار توجيه وارشاد مدرسي ومهني في التصنيف 12. 	التصنيف

<p>- مستشار رئيسي للتوجيه المدرسي والمهني في الصنف 14.</p> <p>- رتبة مستشار توجيه وارشاد مدرسي ومهني منسق او ممتاز 16.</p>	<p>- مستشار رئيسي للتوجيه المدرسي والمهني في الصنف 13</p>	
<p>- ضرورة التكوين في معاهد متخصصة لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم</p>	<p>- في مركز التوجيه المدرسي والمهني لمدة شهر فقط</p>	<p>التكوين</p>
<p>- اصدار قانون جديد ينظم عملها ، انشاء ديوان وطني للتوجيه والارشاد المدرسي والمهني يكون مستقل ماليا واداريا تابع مباشرة الى وزارة التربية الوطنية هيئة خارجية عن مديرية التربية - انشاء اكثر من مركز بالولاية الواحدة</p>	<p>- بدون هيكل تنظيمي لا يوجد به مصالح او مكاتب يعتبر مصلحة داخلية لمديرية التربية ، بدن استقلالية مالية.</p> <p>- اغلب الولايات بمركز توجيه واحد</p>	<p>مراكز التوجيه</p>
<p>- تامين الشهادات الجامعية العليا بعد التوظيف</p>	<p>- عدم تامين الشهادات الجامعية العليا بعد التوظيف</p>	<p>الشهادات الجامعية</p>
<p>- تعيين في كل مؤسسة مستشار توجيه</p>	<p>- يعمل في مقاطعة كبيرة وحيانا شاسعة</p>	<p>مكان العمل</p>
<p>- استفاة كل المستشارين المعينين قبل 2008 من احكام الادمج في رتبهم مستشار رئيسي للتوجيه والارشاد المدرسي</p>	<p>- لم يستفد مستشارو التوجيه المعينون قبل 2008 من احكام الادمج في رتبهم بل تم تنزيلهم من مستشار رئيسي للتوجيه المدرسي الى مستشار توجيه وارشاد م</p>	<p>احكام الادمج</p>

قائمة المراجع

قائمة الملاحق

قائمة المراجع :

الكتب :

- 1- احمد حسين اللقاني وعلي الجمل :1996، معجم المصطلحات التربوية في المناهج وطرق التدريس ، دار المعرفة ، ط1.
- 2- احمد صقر عاشور:2005 ،السلوك الإنساني في المنظمات ،الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية .
- 3- احمد محمد الزعبي :1994، الإرشاد النفسي ونظرياته ، اتجاهاته ،مجالاته ، دار زهوان للنشر والتوزيع ، الأردن.
- 4- الاسدي سعيد جاسم ، مروان عبد المجيد إبراهيم : 2003 ، الإرشاد النفسي، ط1،الدار العلمية للنشر والتوزيع ،عمان.
- 5- الفرخ كامل شعبان وعبد الجبار تيم :1999 ، مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي ،ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع ، الأردن.
- 6- بشير هدفي :2003، الوجيز في شرح القانون ، دارا لريحانة للكتب ، الجسور للنشر والتوزيع ،ط 2 ، الجزائر .
- 7- جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة :1999،التوجيه المهني ونظرياته ، مكتبة دار الثقافة والنشر والتوزيع ، عمان .
- 8- حامد عبد السلام زهران: 1980،التوجيه والإرشاد النفسي ، عالم الكتب ، ط 2، القاهرة.
- 9- حسين محمد حراشنة:2011، إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي ، دار جليس الزمان للنشر، عمان،الأردن، ط1.
- 10- خديجة بن فليس :2014، المرجع في التوجيه المدرسي والمهني،الجزائر .
- 11- خضر عباس بارون : دراسة الفروق بين الجنسين في الضغوط الناجمة عن ادوار العمل ، المجلة التربوية ، المجلد 13، د،ط، العدد52،جامعة الكويت، ب ط.

- 12- راوية حسن :2003، إدارة الموارد البشرية رؤيا مستقبلية ، دار الجامعية .
- 13- راوية حسن:1999، إدارة الموارد البشرية ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية .
- 14- سعد جلال :1992، التوجيه المهني والتربوي والنفسي دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، ط2، القاهرة.
- 15- سعيد عبد العزيز ، وجودت عزت عطوي: 2007، التوجيه المدرسي ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، ط 1.
- 16- سعيد عبد العزيز وجودت عزت عطوي:2004، مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي ، ط1، مكتبة دار الثقافة ، الأردن .
- 17- سهير كامل احمد:2000، التوجيه والارشاد النفسي ، مركز الإسكندرية للكتاب .
- 18- صلاح الدين عبد الباقي:2005 ،إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية ، مصر ، دار الجامعية .
- 19- عاطف زاهر عبد الحليم :2009، السلوك الإنساني في المنظمات ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية.
- 20- عبد الله الطراونة :2009 ، مبادئ التوجيه والإرشاد التربوي، ط2 ، دار اليفاء ، عمان.
- 21- عمر العقيلي :1996،إدارة القوى العاملة ،د،ط، دار زهران للنشر ،عمان.
- 22- محمد سعيد أنور سلطان :2003، السلوك التنظيمي ،الدار الجامعية الجديدة ، الإسكندرية .
- 23- محمد سعيد سلطان :2004، السلوك الإنساني في المنظمات ، دار الجامعية لجديدة ، الإسكندرية.
- 24- مرجي ب : دليل في التشريع المدرسي للتعليم التحضيري والأساسي والثانوي،الديوان الوطني للمطبوعات المدرسية ،الجزائر ، ب ط .
- 25- مصطفى غالب:1981 ، علم النفس التربوي ، ط 1 ، مكتبة الهلال ، بيروت .
- 26-جودت عزت عبد الهادي :1999 ، مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ط1، مصر.

المعاجم :

- 1- المنجد في اللغة العربية:2001 ، دار المشرق ، ط 2 ، بيروت.
- 2- روجي البعلبكي:2008 ، المورد الثلاثي - قاموس ثلاثي اللغات عربي - انكليزي- فرنسي- ، دار العلم للملايين مؤسسة ثقافية للتأليف والترجمة والنشر، ط4، بيروت.
- 3- سمير الشوبكي:2006 ، المعجم الإداري ، دار أسامة للنشر والتوزيع ودار المشرق الثقافي ، ط 1، عمان.
- 4- كريم سيد محمد محمود:2006، معجم الطلاب الوسيط ، دار الكتب العلمية ، ط 1، بيروت.
- 5- عبد الكريم غريب وآخرون: 1998، مصطلحات البيداغوجية و الديدكتيك، معجم علوم التربية ، ط 2 .

الجريدة الرسمية ومراسيم وقرارات ومناشير:

- 1- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية: 12 اكتوبر 2008 / العدد 59.
- 2- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية: 22 جويلية 2009 / العدد 43.
- 3- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية: 3 جوان 2012 / العدد 34.
- 4- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية: 8 نوفمبر 2009 / العدد 64.
- 5- الدليل المنهجي للإرشاد المدرسي :0.0.3 / 2014 ، صيغة 2015 .
- 6- المنشور الوزاري رقم:344 المؤرخ بـ 2011/04/03.
- 7- وزارة التربية الوطنية النشرة الرسمية للتربية:1984، العدد292، فيفري الجزائر.
- 8- وزارة التربية الوطنية قرار وزاري رقم:827 المؤرخ في 1991/11/13.الذي يحدد مهام المستشارين والمستشارين الرئيسيين في التوجيه المدرسي والمهني ونشاطاتهم في المؤسسات التعليمية.

التقارير :

1-حصيلة تقارير السنوية لسنة الدراسية : 1999/1998، وزارة التربية الوطنية.

ملتقيات تكوينية :

1- سامية زناته :2003، ملتقى وسائل عمل المستشار التوجيه المدرسي، غير منشور.

المجلات :

1- بوطاف مسعود : 1996، التوجيه المهني بين متغيرات الشخصية والواقع الاجتماعي ، مجلة جامعة قسنطينة للعلوم الانسانية ، العدد السابع .

2- منشورات المعهد الوطني لتكوين المستخدمين التربية :2004.

3- عبد الله لبوز وإسماعيل الأعور:2006 ، ضغوط وعراقيل أداء مستشار التوجيه المدرسي لمهامه في المقاطعة ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل.

مذكرات :

1- بوشلاغم يحي :2006، دور التوجيه المدرسي في توجيه التلاميذ نحو الشعب السنة الاولى ثانوي في تأهيل الفرد ومعالجة قضايا الشباب ، رسالة الماجستير، غير منشورة ، جامعة ابو بكر بلقايد ، تلمسان.

قائمة الملاحق

ملحق رقم (01)
جامعة عمار ثليجي بالأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرط فونيا



استبيان

أختي المستشارة أحي المستشار: في إطار تحضير مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم، ونضع بين ايديكم هذا الاستبيان الذي يحتوي مجموعة من الاسئلة والتي تهدف لمعرفة انعكاسات القانون الاساسي على الاداء الوظيفي لمستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني، لذا نرجو من سيادتكم الاجابة على هذه الاسئلة بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة ونعلمكم أن الإجابات لا تستعمل إلا لغرض البحث العلمي.

أنثى
5 سنوات إلى 10 سنوات

الجنس : ذكر
الأقدمية : أقل من 5 سنوات

أكثر من 10 سنوات

الرقم	الأسئلة	نعم	لا
المحور الأول: انعكاسات القانون الأساسي على الظروف المهنية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني			
1	هل القانون الأساسي الحالي يضمن لك القيام بمهامك في ظل أداء مقبول ؟		
2	هل ترى إن تنقلك بين مؤسسات المقاطعة يساعدك على أداء وفعالية في عملك ؟		
3	هل تكوينك الأولي (الجامعي) يسمح لك بمزاولة وأداء مهامك ؟		
4	هل الوضعية القانونية والتنظيمية لمراكز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تساعدك على أداء مهامك بفعالية؟		
5	هل القانون الأساسي يوضح بدقة المهام الموكلة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟		
المحور الثاني: انعكاسات القانون الأساسي على المسار المهني لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني			
1	إن القانون الأساسي الحالي 12 / 240 يضمن لك مسار مهني لائق ومحفز؟		
2	هل وجود رتبتين فقط للترقية في سلك مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني كافية لضمان أداء وظيفي عادي ؟		
3	هل التصنيف الحالي يساعد مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على أداء وظيفي عادي		
4	هل ترى أن ترقية المستشار الرئيسي لمنصب واحد مفتش التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني كافية؟		
5	هل أنت راض عن القانون الأساسي في شقه المرتبط بالتوظيف ؟		

المحور الثالث : الاختلافات الواردة في القانون الأساسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

		هل أفاق الترقية في سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مفتوحة في القانون الأساسي الحالي ؟	1
		هل هناك توافق بين حجم المهام الموكلة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والتصنيف؟	2
		هل تفضل ان لا يقتصر توظيف مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من خارج تخصصات علم التربية وعلم النفس وعلم الاجتماع؟	3
		هل التكوين الأولي في مركز التوجيه لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني كافي ؟	4
		لم يؤثر حرمان سلك التوجيه والإرشاد المدرسي من إحكام الإدماج في القانون الأساسي؟	5



الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين

U.N.P.E.F

اللجنة الوطنية لموظفي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني



الجزائر في: 26 / 04 / 2017

بيان رقم 2017/03

عقدت اللجنة الوطنية لموظفي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المنضوية تحت لواء الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين جمعية عامة بالمقر الوطني يوم السبت 22 أبريل 2017 م من أجل دراسة المستجدات المتعلقة بالسلك بإشراف عضو المكتب الوطني ممثل الاتحاد في اللجنة التقنية المشتركة المختصة في دراسة اختلالات القانون الأساسي مع تقديم عرض مفصل حول الملفات ذات العلاقة وقد خلص اللقاء إلى التمسك بالمطالب الآتية :

- 1- استحداث رتبة جديدة للترقية.
 - 2- الاستفادة من أحكام الإدماج الواردة في القانون 12-240 حسب التعليمات الوزارية 004 المؤرخ في 06 جويلية 2014 مثلهم وباقي الأسلاك علما أن القرار 827-92 المحدد لمهام مستشار التوجيه والإرشاد ما زال ساريا المفعول وذلك بالنسبة للفئات التالية :
 - *- مستشارو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الذين يثبتون 10 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة عند تاريخ 2011/12/31 عن طريق الجمع بين الأقدمية المكتسبة في سلك مستشاري التوجيه م. م. عند تاريخ 2008/01/01 والأقدمية المكتسبة في سلك التوجيه والإرشاد م. م.
 - *- مستشارو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الذين وظفوا بصفة مستشار رئيسي للتوجيه م. م.
 - 3- تخصيص مناصب كافية للترقية إلى رتبة مستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد م. م نظرا لعدم فتح المسابقات لها في العديد من المديريات منذ سنوات.
 - 4- الإسراع في إصدار القانون المنظم والمسير لمراكز التوجيه المدرسي والمهني مع ضرورة إشراكنا في اللجنة المختصة في إعداده.
 - 5- فتح مجال الترقية لمنصب مدير متوسطة ومدير ثانوية.
 - 6- تحيين المرسوم الخاص بالسكنات الإلزامية بإدراج منتسبي هذا السلك من الاستفادة والحق في منحة التنقل.
- ولشعورنا بالإجحاف والتمييز الذي طالنا بصور القانون 12-240 وتعبيرا عن رفضنا استمرار التهميش وتحذيرا للإقصاء الممنهج .

قررت الجمعية العامة

تنظيم وقفات احتجاجية يوم الثلاثاء 2017/05/16 على العاشرة صباحا امام مقر

مديريات التربية للولايات

وتدعو اللجنة الوطنية جميع موظفي التوجيه بالمزيد من التعبئة والتجنيد بتلبية للنداء بحضور قوي وفعال.

أخيرا: نؤكد رفضا لقانون التقاعد ومشروع قانون العمل ، وندعو موظفو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تلبية نداء النقابات المستقلة لمختلف القطاعات والمشاركة القوية في المسيرة الوطنية يوم 01 ماي 2017 في ولاية بجاية.

ما ضاع حق وراء طالب

رئيس اللجنة الوطنية
كمال سي محاند



تأشيرة المكتب الوطني



الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين

U.N.P.E.F

المكتب الوطني 01 شارع محمد مادة - ساحة الوئام - الجزائر

تليفاكس : 021/ 65.95.16 - 021/65.78.83

الموقع الإلكتروني: www.unpef.com



اللجنة الوطنية لموظفي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

الجزائر في 2016/12/26

بيان 2016/01

في يوم السبت 24 ديسمبر 2016 انعقد الاجتماع الوطني لموظفي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمقر الاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين بالجزائر العاصمة وبحضور ممثل عن الاتحاد وبمشاركة 28 ولاية من جميع نواحي الوطن ، وتم خلالها عقد جمعية عامة من أجل انتخاب لجنة وطنية جديدة تقود وتحمل لواء الدفاع عن مطالب سلك التوجيه والإرشاد والمدرسي والمهني وأهمها المشاركة في تعديلات القانون الخاص وتصحيح اختلالاته فيما يخص السلك، و أيضا إعادة الاعتبار لمستشاري التوجيه. وبعد انعقاد الجمعية الانتخابية تحت اشراف ممثل المكتب الوطني للـ UNPEF تم انتخاب ممثلين جدد عن جميع جهات الوطن للجنة الوطنية لموظفي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والذين بدورهم انتخبوا السيد **كمال سي محاند** رئيساً لها، والذي بدوره شكر اعضاء الجمعية العامة للجنة على حجم الثقة والمسؤولية الكبيرة التي القيت على عاتقه وتعهد بمواصلة الدفاع و العمل على اىصال انشغالات سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الى أعلى السلطات من خلال استعمال كل الطرق والوسائل القانونية والمشروعة من أجل افتكاك الحقوق المهضومة ورفع الغبن والتهميش الذي لازمنا منذ صدور القانون الأساسي 08/315 وبعده القانون الأساسي المعدل 12/240 .

وختاماً:

- ندعو جميع موظفي التوجيه المدرسي والمهني بمختلف رتبهم (مستشارون، مستشارون رئيسون، مدراء ، مفتشو التوجيه) للتجند والوقوف مع ممثليهم من أجل افتكاك الحقوق المهضومة من خلال المشاركة الفعالة في الوقفات الاحتجاجية الولائية والوطنية اللاتي بالتنسيق مع المكتب الوطني للاتحاد سيحدد تاريخها قريباً.

- مناشدة زملائنا موظفي التوجيه المدرسي والمهني في الولايات التي لم تنصب أو تجدد فيها اللجان الولائية ، الاسراع بذلك لتنظيم انفسهم والتجند وراء اللجنة الوطنية .

ما ضاع حق وراه طالب

رئيس اللجنة الوطنية

كمال سي محاند

تأشيرة المكتب الوطني

الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين

U.N.P.E.F

المكتب الوطني 01 شارع محمد مادة – ساحة الوثام- الجزائر

تليفاكس : 021/ 65.95.16 – 021/65.78.83

الموقع الإلكتروني : www.unpef.com

اللجنة الوطنية لموظفي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

الجزائر في: 19-05-2013

بيان

تقييما للمسار النضالي للجنة الوطنية لموظفي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بعد 3 سنوات من التأسيس. وتحديدًا لإستراتيجية هذه اللجنة مستقبلا عقد أعضاؤها اجتماعا يوم 19 ماي 2013 بمقر الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين بالجزائر العاصمة تناولوا فيه بالنقاش الجاد والمسؤول واقع التوجيه المدرسي وموظفيه ومختلف المحطات الاحتجاجية على الصعيدين الولائي والوطني خلص الحضور إلى ما يلي:

- 1- تامين بيان المجلس الوطني رقم 2013/15 الذي تقرر فيه إضراب وطني تضامني مع ولايات الجنوب والهضاب والاوراس يومي: 20 و 21 ماي 2013 والمقاطعة الادارية والبيداغوجية.
- 2 - التنديد بكل من يتلاعب بمصير التوجيه المدرسي في الجزائر وبمشاعر إبطائه كل حسب مركزه
- 3- التمسك بالدفاع عن المطالب المشروعة والمرفوعة للجهات الوصية منذ صدور قانون 315/08 والمتمثلة في:

- أ- إعادة النظر في التصنيف بالنسبة لكل رتب سلك التوجيه
- ب- احترام نفس مبدأ الترقية إلى الرتبة الأعلى أو الإدماج فيها كباقي الأسلاك الأخرى
- ج- التعجيل في الإفراج على القانون الخاص بتسيير مراكز التوجيه المدرسي والمهني
- د- الاستفادة من السكن الوظيفي الإلزامي بالنظر إلى أن منصب مستشار التوجيه قاعدي في المؤسسة التربوية

- و- الاستفادة من منحتي التنقل والتكفل النفسي
- 4- رفع ملف الدراسة القانونية كاملا إلى السيد معالي الوزير الأول يوضح المقارنات والمفارقات في القوانين الأساسية المتضمنة الأسلاك التي لنا معها نفس شروط التوظيف وحجم المهام الموكلة

ختاما : ندعو جميع موظفي التوجيه بمختلف رتبهم (المستشارون، المستشارون الرئيسيون، مفتشو التوجيه المدرسي) اليقظة والتجند التام من أجل إفتكاح حقوقهم المهضومة في قوانين 49/90، 315/08، 240/12 والتي لا تتأتى إلا بالوعي والنضال المستمر.

ماضع حق وراءه طالب

رئيس اللجنة الوطنية
قوسم عمر



الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين

U.N.P.E.F

المكتب الوطني 01 شارع محمد مادة – ساحة الوثام- الجزائر
تليفاكس : 021/ 65.95.16 – 021/65.78.83
الموقع الإلكتروني : www.unpef.com

اللجنة الوطنية للتنسيق بين موظفي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

الجزائر في: 01-03-2012

بيان

إن سلك التوجيه المدرسي والمهني كان ولا يزال يعرف بالمهام ولا يعرف بالمقام، ففي الوقت الذي كنا ننتظر فيه أن تنصفنا وزارتنا ومسؤولينا من الإجحاف الذي مس موظفي التوجيه في القانون السابق 49/90 الذي صنف المستشار الرئيسي في الرتبة 5/14 وزميله الأستاذ في التعليم الثانوي الذي له نفس المؤهل العلمي في الصنف 3/15 رغم الحجم الساعي الزائد والإشراف على قطاع تدخل يشمل الثانوية و عدة متوسطات في أعمال الإعلام والإرشاد والتوجيه والتحليل والتقويم وتكوين المؤطرين...فها هو القانون القديم الجديد الذي صدر أمس ومس التغيير فيه معظم الأسلاك واستثنى موظفي سلك التوجيه المدرسي بحجة واهية وهي عدم وجود منظم organigramme لمراكز التوجيه المدرسي.

وأمام هذا الوضع الذي يكرس المواصله في الاستخفاف بمستشار التوجيه ومهامه ومكانته في الوسط المدرسي، فان اللجنة الوطنية للتنسيق بين موظفي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تؤكد على:

- 1-الرفض الكامل لما جاءت به هذه الوثيقة الثالثة من تعديل في شأن سلك موظفي التوجيه .
- 2-الرفع من تصنيف رتب سلك موظفي التوجيه بدرجة واحدة على الأقل.
- مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في 13
- مستشار رئيسي في التوجيه الإرشاد المدرسي والمهني 14
- 3-عدم التنازل عن الحق المكتسب في الرتبة، فالمستشار الرئيسي للتوجيه المدرسي والمهني المرسم والمثبت بهذه الصفة لا بد أن يدمج أليا في رتبة المستشار الرئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- 4- ضرورة استحداث مناصب للترقية داخل السلك: مستشار رئيسي مكون، مستشار رئيسي منسق.
- 5-التعجيل بالإفراج عن القانون الخاص بتسيير مراكز التوجيه وعرضه للإثراء من طرف أهل الاختصاص.

وختاما ندعو كل مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ومفتشي التوجيه المدرسي والمهني المكلفين بإدارة مراكز التوجيه بضرورة التجند أكثر والتحلي بروح المسؤولية والتمسك بمواصله النضال حتى تحقيق مطالبنا المشروعة والعادلة.

ما ضاع حق وراءه طالب

رئيس اللجنة الوطنية
قوسم عمر



الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين

U.N.P.E.F

المكتب الوطني 01 شارع محمد مادة - ساحة الوئام - الجزائر
تليفاكس : 021/ 65.95.16 - 021/65.78.83
الموقع الإلكتروني: www.unpef.com



اللجنة الوطنية للتنسيق بين موظفي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

الجزائر في: 2011/12/25

بيان

في يوم 25 ديسمبر 2011 اجتمعت اللجنة الوطنية للتنسيق بين موظفي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المقر الوطني لنقابة UNPEF لمناقشة مسودة المشروع المعدل للقانون الأساسي الخاص بعمال التربية والذي جاء مخيبا للأمال بالنظر إلى:

- عدم الأخذ بتغيير الأحكام الانتقالية و هي إدماج المستشار الرئيسي للتوجيه المدرسي و المهني في رتبة المستشار الرئيسي للتوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني المستحدثة.
- حذف سلك مدير مركز التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني و استبدالها برتبة مفتش التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني المكلف بالتنسيق الإداري و التقني لمركز التوجيه (وهو رجوع إلى القانون السابق)
- حصر سلك التوجيه في رتبتين فقط مستشار و مستشار رئيسي للتوجيه على الرغم من استحداث مناصب و رتب في الأسلاك الأخرى.

و عليه قررت اللجنة الوطنية :

- 1- تنظيم اعتصام أمام وزارة التربية الوطنية - ملحقة رويسو- يوم الأربعاء 11جانفي 2012 على الساعة التاسعة صباحا (9سا) .
 - 2- تسليم رسالة مفتوحة لفخامة رئيس الجمهورية عن طريق السادة الولاية .
 - 3- مقاطعة كل الدراسات المطلوب انجازها من طرف وزارة التربية الوطنية ابتداء من تاريخ الاعتصام (2012/01/11).
 - 4- عدم المشاركة في الامتحان المهني الخاص بالترقية لرتبة مستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعبيرا عن عدم تزكية القانون الخاص الجائر.
- ختاما ، ندعو كل موظفي التوجيه للتجند والمشاركة بقوة للتنديد بالتهميش والإجحاف الذي طال أسرة التوجيه المدرسي والمهني.

ما ضاع حق و راءه طالب.

رئيس اللجنة الوطنية
عمر قوسم