

# معيقات الممارسة المهنية لبرامج التوجيه والإرشاد النفسي التربوي

(دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الثانوي لولايتي -ام البواقي وباتنة)

أ.د. العربي فرحاتي أ. راضية سماش  
جامعة-باتنة

## مقدمة:

إن المؤسسات التربوية هي من يحقق غاية التعليم وأهدافه المختلفة، وهي تقوم بالإضافة إلى تلقين المعارف والمعلومات بتوجيه وإرشاد الطلبة وتوعيتهم وتنمية شخصياتهم من خلال البرامج والفعاليات التي توفرها الخدمات الإرشادية التي يقوم بها مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي. فالتوجيه والإرشاد النفسي التربوي بما يحتويه من برامج كان منذ بداياته يعمل على تكييف النشاط التربوي وفق القدرات الفردية للتلاميذ، متطلبات التخطيط المدرسي وحاجات النشاط الوطني. وهو بذلك يهدف إلى ضبط الإجراءات التي يتم بها فحص مؤهلات التلاميذ. وتعد الجزائر من الدول التي أولت أهمية كبيرة للبرامج الإرشادية وذلك منذ أمرية 1976 ثم جاء المنشور الوزاري رقم 212- 91 المؤرخ في 18 سبتمبر 1991<sup>(1)</sup> الذي يقضي بضرورة تعيين مستشاري التوجيه في الثانويات وذلك لتلبية الحاجة الملحة للتوجيه المتعلق بتعيين مستشاري التوجيه في الثانويات بهدف تقويم ممارسات التوجيه المدرسي و المهني حيث برزت ضرورة إعادة النظر في مفهوم التوجيه وأساليبه للخروج به من حقل التسيير الإداري للمسار الدراسي للتلاميذ إلى مجال المتابعة النفسية والتربوية والإسهام الفعلي في رفع مستوى الأداء التربوي للمؤسسات التعليمية والأداء الفردية للتلاميذ.

وبما أن الممارسة المهنية لبرامج التوجيه والإرشاد النفسي والتربوي حديثة نسبيا فواقع الحال بين أن العملية الإرشادية في مؤسساتنا التربوية تعرف العديد من المعوقات والعراقيل، والتي تمس مجموعة من المجالات مثل استعداداتهم الشخصية أو إعدادهم المهني والأكاديمي أو محيطهم المهني أو ما يخص الجانب التشريعي القانوني، والتي قد تختلف أيضا باختلاف كل من جنس المستشارين،

تخصصهم الأكاديمي وكذا خبرتهم المهنية فمن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتبين أهم المعوقات التي تقف أمام الممارسة المهنية لبرامج التوجيه والإرشاد النفسي والتربوي.

## 1- التوجيه والإرشاد المدرسي في الجزائر:

نصت الكثير من المناشير والمراسيم الوزارة على إعطاء التوجيه والإرشاد المدرسي الأهمية التي يستحقها نظرا للدور الفعال الذي يلعبه في رفع مردودية المنظومة التربوية ونجاحتها، ورغم حداثة النسبية والتي ترجع الى بداية التسعينات مقارنة ببدايته في كل من الولايات المتحدة والتي ترجع إلى سنة 1910 وفي الدنمارك سنة 1915 وفي فرنسا واسبانيا وإيطاليا سنة 1920 إلا أن ادراجه يرجع إلى الاربعينيات ،فعدت الاستقلال لم تكن وزارة التربية الوطنية انذاك تحتوي على مصالح مركزية خاصة بالتسيير والتوجيه ومع تنظيم وزارة التربية الوطنية سنة 1963 انشئت المديرية الفرعية للتوجيه والتخطيط المدرسي. (2)

ويعرف التوجيه والإرشاد على انه (هو مجموع الخدمات التي تقدم للطلبة بهدف مساعدتهم على إدراك قبلياتهم وإمكانياتهم وميولهم ودوافعهم ومشاكلهم بصورة واقعية وإدراك الظروف البيئية المختلفة والعمل على تحديد أهدافهم بالشكل الذي يتناسب والإمكانيات الذاتية والظروف البيئية وإكساب القدرة على حل المشكلات التي تواجههم وتحقيق حالة التوافق النفسي مع الذات والتوافق الاجتماعي مع الآخرين بهدف التوصل إلى أقصى ما تسمح به إمكانياتهم من نمو وتطور وتكامل) (3)

ويتضح من خلال هذا التعريف درجة الاهتمام الكبيرة بكل ما يتعلق بالتلميذ وبمشواره الدراسي ولكن السؤال الذي يطرح نفسه من خلال تصفحنا للتعريف المختلفة للتوجيه والإرشاد المدرسي هو انه كيف يمكن أن يتسنى لنا أن نحيط التلميذ بكل هذا الاهتمام والمستشار مسؤول على كل تلاميذ الثانوية التي يعمل بها بمختلف أطوارهم التعليمية هذا بالإضافة إلى المقاطعات التابعة له وما حوت من تلاميذ.

## 2- المرشد أو مستشار التوجيه:

تعريفه: المستشار لغة هو الشخص الذي يعطي النصائح في مجالات معينة، أما الرابطة الأمريكية للمرشدين فتعرف المرشد في المؤسسة التعليمية على انه المهني الذي يقع عليه عبء مساعدة كل

الطلبة ومقابلة احتياجات نموهم وما يصادفونه من مشاكل<sup>(4)</sup>. وقد عرفه موريس روكلان Morrice Roucklin على أنه: (المسؤول الأول على تنفيذ عملية التوجيه المدرسي والمهني، وهو مختص في التوجيه، ويعتبر من أقدر الناس وأكفاءهم على جمع كافة المعلومات حول الطالب المراد توجيهه واستغلاله باعتماد مبادئ وتقنيات علم النفس)<sup>(5)</sup>.

مكان عمل مستشار التوجيه: وقد عين مستشار التوجيه بصفته عضواً في الفريق التربوي بالثانوية بمقتضى المنشور الوزاري رقم 91/1241/219 المؤرخ في 18 ديسمبر 1991 وله مقاطعة للتدخل تتكون من مجموعة من الكليات، كما يحدد المنشور الوزاري رقم 245/م.ت.ا/93 المؤرخ في 1993.12.04 والخاص بإجراءات تنظيمية لنشاط مستشاري التوجيه في الثانويات والتي تؤكد على أن مستشار التوجيه مكلف بمقاطعة تربوية واسعة ومصغرة يحددها مدير المركز، إلا أن شكل التدخل كفاءته، إجراءاته الإدارية من خلال (تكاليف التنقل، أخطاره وضماناته) غير محددة.

توظيفه: يتم توظيف مستشار التوجيه على أساس الشهادة لحملة ليسانس في علم الإجماع، علم النفس وعلوم التربية، وقد كان في الماضي يتم إجراء إخبار كتابي وبعد النجاح فيه يجرى إخبار شفاهي وفي السنوات الأخيرة أصبح التوظيف يتم على أساس الشهادة فقط.

ترتيبه في سلم الأجور: يندرج مستشار التوجيه في سلم الأجور برتبة 14 صنف 01 حسب القرار الوزاري رقم 827 المؤرخ في: 1991/11/31.

علاقات مستشار التوجيه: فحسب القرار الوزاري رقم 827 المؤرخ في: 13 - 11 - 1991 فإن علاقات مستشار التوجيه تكون مع مدير المركز ومدير المؤسسات التربوية.

خصائص مستشار التوجيه: حددت الجمعية القومية الأمريكية للتوجيه المهني خصائص الموجه في:

- ✓ الشخصية السوية والقدرة العقلية.
- ✓ الحب الأصيل للآخرين وفهم الناس فهما موضوعياً.
- ✓ القدرة على إقامة علاقات سوية بسهولة وسعة المعلومات<sup>(7)</sup>.

ويتضح مما سبق انخصائص والسمات الواجب توفرها في مستشاري التوجيه كما انه لا بد وان تتوافق هذا الخصائص والمهام المسندة لهم وإلا فالاداعي من تخصيصها لفئة المستشارين كون ان مهامهم تتشابه مع عمل الكثير من التربويين والسؤال الذي يطرح نفسه هنا هل يتوافق تحديد هذه

السمات مع المهام التي يقوم بها المستشار؟ وهل يوجد هناك أي اختبار أو وسيلة تكفل توفر هذه الصفات في المستشارين؟

#### 4- إعداد وتكوين المرشد أو الموجه:

يرى "سعد جلال" أن المرشد أو أخصائي التوجيه لا بد أن يهتم بسيكولوجية الإرشاد غير أن عمله في المجال الدراسي يحتم عليه أن يكون تربويا وعالم نفس في آن واحد إذ يتطلب عمله أن يكون ملما بسياسة التعليم، فلسفة التربية، طرق التدريس هذا بالإضافة إلى تخصصه كموجه.

وقد كان يتم تكوين مستشار التوجيه في معهد علم النفس التطبيقي و التوجيه المدرسي و المهني إذ أن المنشور 212- 91 المؤرخ في 18-9- الذي يقضي بضرورة تعيين مستشاري التوجيه في الثانويات و ذلك لتلبية الحاجة الملحة للتوجيه و مواكبة مختلف التعديلات التي عرفتها المنظومة التربوية آنذاك و نتيجة لذلك لجأت وزارة التربية إلى الجامعة لتوفر لها الإطارات اللازمة و بالأعداد الكافية للقيام بمهام التوجيه وفق الرؤية الجديدة حيث أن القرار الوزاري المؤرخ في 27-04-1991 يضع شروط الالتحاق بسلك التوجيه المدرسي و المهني لرتبة مستشار رئيسي للتوجيه المدرسي و المهني إذا كان التوظيف خارجيا يكون على أساس مسابقة اختبارا يترشح لها كل من يبلغ سن 21 سنة على الأقل و يكون حائزا على شهادة ليسانس في علم النفس أو علوم التربية أو علم الإجماع أو مؤهل يعادلها (8).

#### 5. مهام مستشار التوجيه:

لقد حدد القرار الوزاري رقم 827 المؤرخ في 13-11-1991 مهام مستشاري التوجيه المدرسي و المهني و نشاطاتهم في المؤسسات التعليمية (9)

الإشكالية:

تعرف المؤسسات التربوية خلال الفترة الأخيرة حركة احتجاجية مست كل الأطراف المساهمة في العملية التربوية بما في ذلك القائمين على العملية الإرشادية و برامج التوجيه و الإرشاد النفسي و التربوي، الذين يعرفون في وسطنا التعليمي بمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي، حيث دعت التنسيقية الوطنية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني لأكثر من مرة إلى الدخول في إضراب احتجاجا على الأوضاع التي آلت إليها العملية الإرشادية و القائمين بها.

واستقراء هذا الواقع وهذه الاضطرابات ينم عن وجود مجموعة من المعوقات التي تواجه الممارسة المهنية لبرامج التوجيه والإرشاد. ونظرا لان هذه الأخيرة -برامج التوجيه والإرشاد النفسي والتربوي- عملية تتداخل فيها الكثير من المعطيات والأطراف حتى تكون الممارسة المهنية لبرامج التوجيه والإرشاد النفسي والتربوي ناجعة وتفاعل مع العديد من العناصر.

فبالإضافة إلى الجانب التشريعي والقانوني وكل ما عملت الوزارة على تحديده من مهام وإشراف وصلاحيات يوجد هناك أيضا جانب الاستعدادات الشخصية الواجب توفرها في شخصية مستشار التوجيه المدرسي والتي تعتبر عنصر أساسي في فعالية التدخل الإرشادي، هذه الخصائص يعمل على تكوين بعضها جانب الإعداد المهني والأكاديمي ويشكل المحيط المهني المتمثل في الثاويات والمتوسطات الإطار العام الذي تتم فيه العملية الإرشادية، حيث ان تفاعل هذه الجوانب الأساسية لتنفيذ برامج التوجيه والإرشاد يؤدي إلى نجاعة الممارسة المهنية والتدخل الإرشادي.

وبما أن واقع هته الممارسة المهنية يشوبه الكثير من الاضطرابات السابقة الذكر ونظرا إلى تداخل الجوانب المكملة لعمل مستشار التوجيه فأي من هته الجوانب يشكل العائق الأكبر أمام الممارسة المهنية لبرامج التوجيه والإرشاد النفسي والتربوي؟ هل هو جانب الاستعدادات الشخصية أم الإعداد المهني والأكاديمي أم انه المحيط المهني او قد يكون الجانب التشريعي القانوني؟ وهل هناك فروق بين مستشاري التوجيه ترجع إلى كل من الجنس، الاختصاص الأكاديمي وسنوات الخبرة المهنية؟

## 2-فرضيات الدراسة:

أ-توجد هناك مجموعة من المعوقات تخص كل من (الاستعدادات الشخصية، الإعداد المهني والأكاديمي، المحيط المهني، والجانب التشريعي القانوني) تعيق الممارسة المهنية لبرامج التوجيه والإرشاد النفسي التربوي.

ب-لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه المدرسي في معيقات الممارسة المهنية ترجع الى عامل الجنس.

ج-لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه المدرسي في معيقات الممارسة المهنية ترجع الى عامل التخصص الأكاديمي.

د-لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه المدرسي في معيقات  
الممارسة المهنية ترجع الى عامل الخبرة المهنية.

### 3-أهمية الدراسة:

تكمّن أهمية الدراسة فيمايلي:

- ✓ التعرف على واقع الممارسة المهنية لبرامج التوجيه والإرشاد النفسي والتربوي.
- ✓ الاستجابة لتوصيات البحوث السابقة التي أكدت على أهمية دراسة المعوقات التي تواجه برامج الإرشاد والتوجيه.
- ✓ المساعدة في تطوير برامج التوجيه والإرشاد النفسي التربوي وذلك بإلقاء الضوء على مختلف معيقات الممارسة.

✓ تقديم بعض المقترحات لتحسين برامج الممارسة المهنية لبرامج التوجيه والإرشاد في ضوء  
الإمكانات الحالية.

### 4. أهداف الدراسة:

- ✓ تحديد أهم معوقات برامج التوجيه والإرشاد النفسي والتربوي لدى مستشاري التوجيه
- ✓ التعرف على أنماط معوقات برامج التوجيه والإرشاد النفسي التربوي:المتتمثلة في  
الاستعدادات الشخصية، الإعداد المهني والأكاديمي المحيط المهني والجانب التشريعي التنظيمي  
القانوني.

✓ التعرف على الفروق التي بين مستشاري التوجيه المدرسي في تحديد المعوقات التي تواجه  
الممارسة المهنية لبرامج التوجيه والإرشاد النفسي والتربوي حسب كل من الجنس، التخصص  
الأكاديمي وسنوات الخبرة.

### 5.حدود الدراسة:

- حدود بشرية: اقتصرت عينة الدراسة على مستشاري التوجيه المدرسي.
- حدود مكانية: تقتصر الدراسة الحالية على ثانويات ولاية ام البواقي وباتنة.
- حدود زمانية: السنة الدراسية 2013/2014.

### 6. التعريف بمصطلحات الدراسة:

أ. المعيقات:

المعوقات مأخوذة من العوق :أعاق يُعيق، أعق، إعاقةً، فهو مُعيق، والمفعول مُعاق: أعاقه عن إنجاز عمله منعه منه، وأصل عاق عوق والتعويق، التثبيط.  
والتعريف الإجرائي لكلمة (معوقات) هو: كل ما يواجه مستشار التوجيه والإرشاد ويمنعه من تطبيق برامج التوجيه والإرشاد كما ينبغي.ومن خلال ما يحدده على استبانة معوقات الممارسة المهنية لبرامج التوجيه. (10)

#### ب. برامج التوجيه والإرشاد النفسي التربوي:

وهو مفهوم مركب من مصطلحين أساسيين هما: البرامج: هي كلمة معربة من الأجنبية Programme وهي في الأصل كلمة فارسية بلفظ "برنامج" وتعني الخطة المرسومة التي تحدد مواعيد القيام بعمل ما وكيفية تنفيذه (11).

#### 7- اما الإرشاد والتوجيه النفسي التربوي:

عرفه عدد من العلماء منهم: حامد زهران " الذي يرى انه عملية مساعدة الطالب في رسم الخطط التربوية التي تتلاءم مع قدراته وميوله وأهدافه وأن يختار نوع الدراسة والمناهج المناسبة والمواد الدراسية التي تساعده في اكتشاف الإمكانيات التربوية فيما بعد المستوى التعليمي الحاضر وساعدته في النجاح في برنامجه التربوي والمساعدة في تشخيص وعلاج المشكلات التربوية بما يحقق توافقه التربوي » (12).

ويعرف إجرائيا برامج التوجيه والإرشاد النفسي التربوي بأنه كل ما يؤديه مستشار التوجيه من أعمال في وسطه المهني سواء كانت محددة وزاريا او من طرف مديري المؤسسات التعليمية ومراكز التوجيه المدرسي.

#### 8. منهجية البحث وإجراءاته:

أ. منهج البحث: استعمل المنهج الوصفي الذي يعد ذو قيمة عالية في وصف المشكلة ويساعد على اتخاذ الخطوات اللازمة لمعالجتها من خلال تفسير النتائج وتحليلها، وبما أن موضوع الدراسة هو الكشف عن المعوقات التي تواجه الممارسة المهنية لبرامج الإرشاد فان المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي (الذي يعمل على وصف ظاهرة وتصويرها كليا عن طريق جمع المعلومات وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة) (18)

ب. عينة البحث: تتكون عينة الدراسة من مستشاري التوجيه وهم مقسمين حسب متغيرات الدراسة كما يلي.

الجدول (1): عينة الدراسة وخصائصها حسب متغيرات البحث

المجتمع الكلي	عينة البحث	عدد الذكور	عدد الإناث	تخصص علم الاجتماع	تخصص علم النفس	الخبرة المهنية اقل من 10 سنوات	الخبرة المهنية من 11 الى 21 سنة	ام البواقي		
								بأتمة	المجموع	4
	46	14	61	30	45	48	27	52	62	11
	29									4
	75									

أداة البحث:

تم تصميم استبانة تتكون من (4) محاور وهي المعينات التي تخص الاستعدادات الشخصية المعينات التي تخص الإعداد المهني والأكاديمي، المعينات التي تخص المحيط المهني، المعينات تخص الجانب التشريعي والتنظيمي القانوني وقد تم تحديد هذه المحاور من خلال الدراسة الاستطلاعية وكذا من خلال الدراسات السابقة، كما تم حساب شروطها السيكومترية والتمثلة في:

صدق الأداة: إذ وزعت الاستبانة على لجنة من مدري مراكز التوجيه المدرسي والمهني وبعض مستشاري التوجيه وطلب إليهم دراسة الاستبانة من حيث وضوح العبارات ومدى تطابقها مع المجالات التي وضعت بها ومدى كفايتها، وقد تكونت في صورتها الأولية من (61) عبارة وبعد الأخذ برأي المحكمين تم اعتماد فقط (58) عبارة الي نالت نسبة 90% من الموافقة.

ثبات الأداة: لغرض التأكد من ثبات الأداة اعتمد أسلوب التجزئة النصفية وتم استعمال معامل ارتباط واتضح انه يساوي 0.61 وبتطبيق معادلة تصحيح الطول أصبح يساوي 0.75، وهو معامل مناسب يمكن أن يعتمد عليه.

9. عرض النتائج وتفسيرها:

أ- عرض نتائج الفرضية الأولى وتفسيرها:



تنص الفرضية الأولى على ما يلي:

توجد هناك مجموعة من المعينات تخص كل من (الاستعدادات الشخصية، الإعداد المهني والأكاديمي، المحيط المهني، والجانب التشريعي القانوني) تعيق الممارسة المهنية لبرامج التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

وللاجابة عنها تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والترتيب لكل مجال من مجالات المعينات ويوضح ذلك الجدول التالي:

الجدول رقم: (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والترتيب لكل مجال من مجالات المعينات

الترتيب	النسب المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
4	%7.45	5.68	16.18	معينات الاستعدادات الشخصية
3	%16.94	5.68	36.77	معينات الإعداد المهني والأكاديمي
1	%54.59	16.24	118.48	معينات المحيط المهني
2	%20.58	7.53	44.66	معينات الجانب التشريعي والتنظيمي القانوني

يلاحظ من الجدول (2) أن أكثر المعينات شيوعاً لدى المستشارين كانت المشكلات المتعلقة بظروف العمل وحصلت على نسبة 54.59% وتلاها في ذلك المعينات المتعلقة بالجانب التشريعي والتنظيمي القانوني وحصلت على نسبة 20.58%، ثم تلاها في الترتيب معينات الإعداد المهني والأكاديمي وقد حصلت على 16.94%، واحتل الترتيب الأخير المعينات التي تخص الاستعدادات الشخصية وقد تحصلت على نسبة 7.45%.

### 1- المعينات التي تخص الاستعدادات الشخصية:

فيما يخص جانب الاستعدادات الشخصية والتي نالت اقل نسبة على استبيان المعينات مما يدل على أنها لا تشكل عائقا كبير أمام المستشارين، وتترتب هذه المشكلات كما يبرزه الجدول التالي:  
الجدول رقم: (3) النسب المؤوية وترتيب عبارات معينات الاستعدادات الشخصية

الترتيب	النسب المؤوية					العبارات
	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
4	5%	12%	4%	55%	23%	عدم وجود بعثات تكوينية خارج الوطن
5	0%	10%	20%	48%	20%	عدم الاعتماد على مهنيين واختصاصيين أثناء انعقاد الدورات التدريبية.
6	0%	15%	10%	59%	16%	عدم انتظام الدورات التدريبية
7	1%	21%	24%	47%	6%	ضعف محتوى المادة المعدة للدورات التدريبية.
3	2%	10%	12%	52%	24%	اقتصار الدورات التدريبية على المواد النظرية
6	5%	18%	17%	53%	8%	ضعف الإعداد الأكاديمي للمستشار
5	0%	7%	12%	61%	20%	عدم التناسب بين الإعداد الأكاديمي والواقع المهني.
1	0%	14%	6%	48%	32%	عدم التدريب الأكاديمي على استعمال تقنيات الفحص.
8	34%	2%	22%	27%	16%	بعد أماكن الدورات التدريبية.
2	0%	4%	13%	61%	26%	عدم التحكم في تطبيق بعض الاختبارات النفس /تقنية

من خلال هذا الجدول وحسب تحديد مستشاري العينة إن أغلبهم يتمتعون بالسمات الشخصية اللازمة التي يجب توفرها في شخصية مستشار التوجيه مثل التحلي بروح المسؤولية والالتزام والتي نالت

أعلى نسبة رفض كونها معيق ب (48%)، وكذا الثقة بالنفس والانفتاح على الآخرين وتفهمهم وسهولة الاتصال وإنشاء العلاقات الدافئة،  
 في حين وافق فقط (36%) من المستشارين على كون نقص الخبرة العملية يشكل عائق وقد يرجع تفسير ذلك إلى أن اغلب المستشارين هم حملة شهادات في علم النفس والتربية كما قد يرجع لعدم كفاية الاستبيان كأداة للكشف عن مدى توفر هذه السمات خاصة إذا علمنا أن هؤلاء المرشدين لا يخضعون لاختبارات نفسية أثناء عملية اختيارهم من اجل التوظيف.  
 ب. الإعداد المهني والأكاديمي:

احتل هذا الجانب الترتيب الثالث من حيث تصنيف المعوقات ويوضح الجدول التالي ذلك:  
 لجدول رقم: (4) النسب المؤوية وترتيب لمعوقات الإعداد المهني والأكاديمي

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	ترتيب
ضعف الاستعداد والدافعية الكافية لدى مستشار التوجيه لأداء مهامه.	5%	10%	16%	40%	4
قلة التحلي بروح المسؤولية والالتزام.	0%	4%	12%	48%	6
صعوبة الاتصال وإنشاء العلاقات الدافئة مع مختلف العناصر الفاعلة.	2%	12%	20%	36%	3
صعوبة التعامل مع نوع الأفراد	4%	14%	9%	46.6%	5
قلة الخبرة العملية.	2%	36%	17%	25%	1
جهل المستشارين للنصوص والمناشير المتعلقة بمهام المستشار	5%	20%	17%	33%	2
قلة الثقة بالنفس تمنع من التدخل.	4%	12%	14%	36%	3

يتضح من خلال الجدول فيما يخص الإعداد الأكاديمي والمهني أن أهم المعوقات التي تخص هذا الجانب تتمثل في عدم التدريب الأكاديمي على استعمال تقنيات الفحص كالمقابلة والاختبارات النفسية ومقاييس الكشف عن الميول وكذا عدم التحكم في تطبيق بعض الاختبارات النفس / تقنية والتي نالت أعلى نسبة من الموافقة بشدة والتي قدرة ب (32% و 26%) كما ان الدورات التدريبية تقتصر فقط على المواد النظرية دون التطبيقية.

وقد يرجع كل ذلك حسب (61%) من المستشارين إلى انه لا يوجد تناسب بين الإعداد الأكاديمي والواقع المهني كما يفتقر هذا الأخير للتربصات والتدريب على استعمال تقنيات الفحص كالمقابلة والاختبارات النفسية ومقاييس الكشف عن الميول والاستعدادات الدراسية والمهنية خاصة بالنسبة للمستشارين ممن كان تخصصهم علم الاجتماع إلا أن هذه النقطة لا تشكل في الواقع عائق حقيقي لأنه لا تطبق في ارض الواقع كما لا تتوفر لها الوسائل اللازمة في حين لا يعتبر اغلب المستشارين ان بعد أماكن إجراء الدورات التدريبية قد يشكل عائقاً. كما يبدو أيضاً من استجابة معظم المستشارين أنهم يرغبون في الاحتكاك بباقي الخبرات الأجنبية من اجل تطوير معارفهم ومهاراتهم.

### ج- معوقات المحيط المهني:

احتل هذا الجانب الترتيب الأول من حيث تحديد المستشارين للمعوقات ويوضح الجدول التالي نسب وترتيب كل عبارة:

جدول رقم (5) النسب المئوية وترتيب عبارات معيقات المحيط المهني

الترتيب	النسب المئوية					العبارات
	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
4	5%	12%	4%	55%	23%	عدم وجود بعثات تكوينية خارج الوطن
5	0%	10%	20%	48%	20%	عدم الاعتماد على مهنيين واختصاصيين أثناء انعقاد الدورات التدريبية.
6	0%	15%	10%	59%	16%	عدم انتظام الدورات التدريبية
7	1%	21%	24%	47%	6%	ضعف محتوى المادة المعدة للدورات التدريبية.
3	2%	10%	12%	52%	24%	اقتصار الدورات التدريبية على المواد النظرية
6	5%	18%	17%	53%	8%	ضعف الإعداد الأكاديمي للمستشار
5	0%	7%	12%	61%	20%	عدم التناسب بين الإعداد الأكاديمي والواقع المهني.
1	0%	14%	6%	48%	32%	عدم التدريب الأكاديمي على استعمال تقنيات الفحص.
8	34%	2%	22%	27%	16%	بعد أماكن الدورات التدريبية.
2	0%	4%	13%	61%	26%	عدم التحكم في تطبيق بعض الاختبارات النفس/تقنية

جدول رقم (6): المعينات التي تخص الجانب العلائقي

الترتيب	النسب المئوية					العبارات
	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
9	0%	0%	12%	53%	34%	عدم توفر الإمكانيات للقيام بالأنشطة الإرشادية. كالاختبارات النفسية
3	0%	8%	15%	32%	45%	عدم وجود غرفة مستقلة للإرشاد الفردي والجماعي
5	0%	10%	2%	48%	40%	تكليف مستشار التوجيه بأعمال إدارية لا علاقة لها بالمهنة.
10	4%	8%	10%	46%	32%	غموض دور المستشار بالنسبة لأولياء الأمور
12	0%	21%	21%	29%	29%	عدم الأخذ برأي المستشار بالنسبة للقرارات المتخذة في مجالس الأقسام.
11	0%	6%	8%	56%	30%	قلة تلبية أولياء الأمور لدعوات المستشار.
9	0%	5%	9%	52%	34%	اعتماد أولياء الأمور على الإدارة
9	0%	6%	11%	49%	34%	قلة تفهم الأساتذة لطبيعة العملية الإرشادية.
6	5%	16%	21%	20%	38%	وجود النمط الإداري المتسلط
10	10%	22%	18%	18%	32%	قلة تقدير المديرين لأهمية العملية الإرشادية

17	2%	14%	26%	40%	18%	قلة تعاون الأساتذة مع مستشار التوجيه.
15	0%	21%	25%	33%	21%	قلة تعاون الإدارة مع مستشار التوجيه
13	5%	20%	17%	32%	26%	غموض دور المرشد بالنسبة للإداريين
18	6%	21%	20%	36%	17%	التقليل من أهمية العملية الإرشادية للطلبة من طرف الأساتذة
1	0%	6%	8%	26%	60%	عدم وجود موظفين يساعدون المستشار في تأدية مهامه.
19	0%	26%	18%	41%	14%	قلة تبادل الرأي والخبرة بين زملاء المهنة
4	0%	0%	5%	53%	42%	ضعف وعي أولياء أمور الطلاب بحاجات أبنائهم النفسية والتربوية
6	0%	2%	4%	56%	38%	قلة البرامج الإرشادية التي تنمي العلاقة بين المدرسة والأسرة
9	0%	0%	12%	53%	34%	عدم توفر الإمكانيات للقيام بالأنشطة الإرشادية. كالاختبارات النفسية
6	10%	17%	17%	18%	38%	الافتقار إلى مكتب خاص ولائق
2	0%	7%	2%	37%	54%	نقص الاختبارات المكيفة للواقع الجزائري
14	5%	25%	17%	28%	25%	انعدام الأدلة الإعلامية.

يتضح فيما يخص معيقات المحيط المهني وما يتعلق به من أعمال إدارية وعلاقات تربط المستشار بالعناصر الفاعلة من مشرفين وأساتذة وتلاميذ وأولياء وإداريين والتي نالت أعلى نسبة موافقة واحتلت الترتيب الأول بالنسبة للمعيقات ن المستشارين غير راضين عن محيطهم المهني، ووسيم تصنيف وتحديد هذه المعوقات كما يلي:

المعيقات التي تخص مكان العمل ووسائله ومساعدية:

يحتاج المستشارون لتأدية مهامهم إلى الكثير من الأشياء ابتداء من المكتب إلى التجهيزات الضرورية والتي يشكل عدم توفرها في أي مكان عمل إلى إعاقة الممارسة المهنية، ومن بين هذه المعوقات وافق اغلب المستشارين بشدة على عدم وجود موظفين يساعدهم في تأدية مهامهم بنسبة (60%) مما يعني أن مهامهم كثير وتحتاج بالفعل إلى من يساعدهم في تأديتها، كما أن اغلب المستشارين أيضا في حاجة إلى الوسائل الضرورية لتأدية واجبهم كالاختبارات والروايز المكيفة للواقع الجزائري والتي وافق ووافق عليها بشدة ما نسبته (54% و37%)، ومن بين أهم ما يمكن ان يحتاج إليه المستشارين وجود غرفة مستقلة للإرشاد الفردي والجماعي حيث وافق بشدة و بنسبة (45%) على عدم توفر هذه الأخيرة وكذا الافتقار إلى مكتب خاص ولائق التي تراوحت نسبة الموافقة والموافقة بشدة عليها ب (38%، 18%)، كما انه لا يتم تخصيص ميزانية للأدوات والوسائل اللازمة لإنجاز الوثائق الإعلامية والتربوية الضرورية .

المعيقات التي تخص الجانب العلائقي:

تتخصر علاقات المستشارين مع كل من مدير مركز التوجيه ومدير الثانوية والاكاليات التابع لها وكذا الأساتذة والإداريين والتلاميذ وأولياءهم حيث تم الموافقة بشدة على وجود نمط إداري متسلط بنسبة (38% و20%)، كما يتم تكليف مستشار التوجيه بأعمال إدارية لا علاقة لها بالمهنة والتي احتلت الترتيب الخامس بنسبة (40% و48%) من الموافقة والموافقة بشدة هذا مع قلة تزويد المستشار بالنشرات التي تزيد من وعيه المهني. اما فيما يخص علاقة المستشارين بالأساتذة و الإداريين فقد اعتبر اغلب المستشارين أن هناك ضعف في تعاون الأساتذة و الإدارة مع المستشار بنسبة (40% و33%)، أما فيما يخص علاقة المستشار بالتلاميذ وأولياء الأمور فقد وافق (53%) منهم



على ضعف وعي أولياء الأمور بحاجات أبنائهم إلى الإرشاد النفسي والتربوي كما أن (56%) يوافقون على عدم تلبية دعوات المستشار واعتمادهم فقط على الإدارة. في حين لا يعتبر الكثير من مستشاري التوجيه ان شعور المستشار بالعزلة لقلة متابعته من طرف مشرفيه وبعد مكان اجتماع المستشار بمشرفيه وكذا انعدام الأدلة الإعلامية وعدم الأخذ برأي المستشار في مجالس الأقسام انه قد يشكل عائقا حقيقيا.

الترتيب	النسب المئوية					العبارات
	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
10	2%	12%	21%	37%	28%	ازدواجية الإشراف التي يخضع لها المستشار
10	0%	2%	20%	50%	28%	محدودية صلاحيات المستشار.
6	1%	5%	9%	34%	49%	قلة الحوافز المادية والمعنوية.
3	3%	10%	4%	29%	54%	قلة القوانين التي تعطي للمستشار المكانة التي يستحقها.
9	4%	13%	14%	40%	29%	عدم وجود قوانين واضحة تحدد علاقة المستشار بالعناصر الفاعلة
7	10%	9%	2%	34%	45%	تكليف المستشار بمقاطعة جغرافية تتكون من مجموعة مؤسسات
2	0%	4%	2%	38%	56%	كثرة المهام والأعباء الملقاة على عاتق المستشار
4	4%	2%	4%	37%	53%	التناقض بين طبيعة منصب المستشار كتربوي والمهام الموكلة اليه والتي تجعل منه إداري أكثر منه تربوي.

يتضح من الجدول فيما يخص معيقات الجاني الشريعي التنظيمي القانوني والذي احتل المرتبة الثانية من حيث المعوقات موافقة و موافقة اغلبية المستشارين بشدة وبنسبة (68% و 26%) منهم على عدم ملائمة التصنيف الوزاري في سلم الأجور للمهام المسندة للمستشار وهي اعل نسبة في كل الجوانب المعوقات كما وافق ووافق بشدة وبنسبة (56% و 38%) على كثرة المهام والأعباء الملقاة على عاتق المستشار كما يوافق بشدة وبنسبة (56%) على التناقض بين طبيعة منصب المستشار كتربوي والمهام الموكلة اليه والتي تجعل منه إداري أكثر من تربوي بنسبة (53% و 37%) كما ان شكل التدخل بالنسبة للمقاطعات كقيته وإجراءاته الإدارية (تكاليف التنقل إخطاره ضمانته) غير محددة بشكل واضح هذا بالإضافة إلى قلة الحوافز المادية والمعنوية اما ما لم يعتبره المستشارون انه يشكل عائق حقيقي بدرجة نفسها للعوائق السابقة فتمثل في ازدواجية الإشراف ومحدودية الصلاحيات.

ب- عرض نتائج الفرضية الثانية وتفسيرها:

تنص الفرضية الثانية على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه في معيقات الممارسة المهنية ترجع الى عامل الجنس.

ولاختبار الفرضية تم استخدام الاختبار الإحصائي (ت) والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول رقم (7): الفروق بين مستشاري التوجيه في معيقات الممارسة المهنية حسب عامل الجنس

دالة عند مستوى 0.05			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الأفراد	الجنس
Sig. (2- tailed)	درجة الحرية df	قيمة T				
0.47	73	0.77	29.69	221.42	14	ذكور
			23.98	216,04	61	إناث

يتضح من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في معيقات الممارسة المهنية لبرامج التوجيه والإرشاد النفسي والتربوي ذلك أن مستوى الدلالة Sig. (2-tailed) يساوي 0.47 وهي أكبر من 0.05.

وهذا ما يدل على انه لا اختلاف بين الجنسين في مختلف المعينات التي تواجههم وقد يرجع ذلك الى أنهم تعرضوا لنفس الإعداد الأكاديمي والمهني الذي عمل على تزويدهم بالاستعدادات نفسها كما أن الجانب التشريعي والقانوني لا توجد في استثناءات تخص الجنس، أما فيما يخص المحيط المهني فقط ارتفعت المتوسطات الحسابية للذكور عن متوسطات الإناث ولعل هذا مرده أن الذكور أكثر انشغالاً من الإناث، وعليهم مسؤوليات وارتباطات اجتماعية عديدة بالمقارنة مع المسؤولية الأسرية للإناث، فكثير من المرشدين الذكور يمارس أكثر من عمل، ويقوم بأدوار اجتماعية أخرى .

### ج- عرض نتائج الفرضية الثالثة وتفسيرها:

تنص الفرضية الثالثة على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه في معينات الممارسة المهنية ترجع الى عامل التخصص الأكاديمي. ولاختبار صحة الفرضية تم استخدام الاختبار الإحصائي (ت) والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول رقم (8): الفروق بين مستشاري التوجيه في معينات الممارسة المهنية حسب عامل التخصص الأكاديمي

المستوى عند 0.05			انحراف المعياري	متوسط حسابي	عدد أفراد المجموعات	خصص الأكاديمي
Sig. (2- tailed)	درجة الحرية df	قيمة T				
0.74	73	0.32	24.64	217.8	45	علم النفس
			25.95	215.9	30	علم الاجتماع

يتضح من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية ترجع إلى تخصص المستشارين في معينات الممارسة المهنية لبرامج التوجيه والإرشاد النفسي والتربوي ذلك أن مستوى الدلالة (Sig. (2-tailed) يساوي 0.74 وهي أكبر من 0.05.

وقد يرجع ذلك - أي عدم وجود فروق تعزى إلى عامل التخصص الأكاديمي (علم النفس وعلم الاجتماع) - إلى عدم التناسب والبعد بين الإعداد الأكاديمي والواقع المهني والتي وافق عليها مستشاري التوجيه بنسبة (61%) فالإعداد والتدريب المهني يكفي لتحقيق التكافؤ بين المستشارين ذوي التخصصات المختلفة.

#### د- عرض نتائج الفرضية الثالثة وتفسيرها:

تنص الفرضية الرابعة على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه في معيقات الممارسة المهنية ترجع إلى عامل الخبرة المهنية ولاختبار الفرضية تم استخدام الاختبار الإحصائي (ت) والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول رقم (9): الفروق بين مستشاري التوجيه في المعوقات حسب عامل الجنس

الخبرة المهنية	عدد أفراد المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	دالة عند مستوى 0.05	
				قيمة T	درجة حرية df
خبرة اقل من 10 سنوات	48	219.60	21.20	1.180	73
خبرة أكبر من 11 سنة	27	212.51	30.57	0.24	

يتضح من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المستشارين ترجع إلى الخبرة المهنية في معيقات الممارسة المهنية لبرامج التوجيه والإرشاد النفسي والتربوي ذلك أن مستوى الدلالة (Sig. (2-tailed) يساوي 0.24 وهي أكبر من 0.05.

في حين أنه يوجد هناك اختلاف على مستوى المتوسطات الحسابية التي ترتفع عند ذوي الخبرة التي تقل عن 10 سنوات فهم بذلك أكثر إحساساً بالمعيقات التي تواجه الممارسة المهنية إلا إن

هذه الفروق هي غير دالة إحصائياً وهذا ربما ما يدل على وضوح المهام التي يقوم بها المستشار والتي لا تتأثر بسنوات الخبرة.

#### الخلاصة العامة:

من خلال ما سبق من النتائج نستخلص أن اغلب المستشارين يواجهون معيقات كثيرة تحول دون الممارسة الناجعة لبرامج التوجيه والإرشاد النفسي والتربوي خاصة منها ما تعلق بالمحيط المهني من إدارة و وسائل وموظفين وكذا علاقة المستشار بالعناصر الفاعلة من الأساتذة والتلاميذ وأولياء الأمور، تليها في ذلك المعوقات التي تتعلق بالجانب التشريعي القانوني التنظيمي وكل ما حدد فيه من مهام المستشارين تصنيفهم، وعلاقته بمشرفيه خصائص تدخله من حيث المكان وطبيعة العمل، وبلي ذلك المعوقات التي تخص كل من الإعداد المهني والأكاديمي وفي الأخير الاستعدادات الشخصية حيث يرى اغلب مستشاري عينة الدراسة أنهم يتمتعون بالسمات والمهارات الشخصية اللازمة لأداء هذه المهنة كما يرون أنها لا تعيق الممارسة المهنية ويمكن اكتسابها. أما فيما يخص تدخل متغيرات الجنس والتخصص الأكاديمي وكذا الخبرة المهنية في إحداث فروق بين المستشارين بالنسبة للمعوقات فقد اثبت التحليل الإحصائي ان المعوقات التي يواجهها المستشارين لا تتأثر بعامل الجنس او التخصص الأكاديمي او الخبرة المهنية.

#### خاتمة:

أن الممارسة المهنية لبرامج التوجيه والإرشاد النفسي والتربوي لا يمكن أن تكون فاعلة في ظل وجود هذا الكم الهائل من المعوقات كما لا يمكن لمستشار التوجيه أن يقدم مهامه ويؤدي ما لم يتفهم الآخرين لطبيعة مهنته و ما لم يتوفر له الجو المهني المحفز وما لم تعدل القوانين المنظمة لمهام المستشار والمحددة لطبيعة تدخلاته لان نجاح العملية الإرشادية مرهون بتعاون وتضافر مجهودات كل الأطراف انطلاق من ما يجب توفره من استعدادات في القائم بالمهنة إلى الإعداد الأكاديمي والمهني و خاصة محيط العمل والجانب التشريعي المنظم للمهنة.

#### هوامش البحث:

(1) وزارة التربية الوطنية، النشرة الرسمية، التوجيه المدرسي والمهني خلال الفترة من 1962 الى 2001

(2) وزارة التربية الوطنية، مجموعة نصوص التوجيه المدرسي والمهني 1962-1992،

- (3) سعدون سلمان واخرون، التوجيه. المدرسي والإرشاد النفسي بين النظرية والتطبيق، 2002، منشورات ELGA-مصر، ص88.
- (4) أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب، القاهرة، 2008، ص214.
- (5) الهاني عاشور، مهام مستشار التوجيه المدرسي والمهني، يوم 11-03-2014.
- (6) الهاني عاشور، الموقع السابق.
- (7) سعيد جاسم الاسدي، مروان عبد المجيد إبراهيم، الإرشاد التربوي، دار الثقافة-الأردن، 2003.
- (8) فنطازي كريمة لويا الهاشمي، معوقات العملية الإرشادية وآثارها النفسية على القائمين بها دراسة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد خاص بالملتقى المعاناة في العمل، ص84.
- (9) وزارة التربية الوطنية، مجموعة النصوص الخاصة بتنظيم الحياة المدرسية، مارس1993.
- (10) فريخ بن محمد الشمري، معوقات التوجيه والارشاد الطلابي في المدارس المتوسطة للبنين بمدينة الرياض، 2011، كلية العلوم الاجتماعية - جامعة الملك محمد بن سعود الاسلامية.
- (11) محمد محمود الحيلة، التكنولوجيا التعليمية والمعلوماتية، 2001، الامارات العربية - العين، ص459.
- (12) حامد عبد السلام زهران، دراسات في الصحة النفسية والإرشاد، عالم الكتب-القاهرة، 2003، ص200.
- (13) ناصر بن محمد بن فالح السحمة القحطاني، معوقات التوجيه والإرشاد الطلابي في مدارس التعليم العام بمحافظة القويعة، 2008، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود- كلية التربية.
- (14) فؤاد علي العاجز، الإرشاد التربوي في المدارس الأساسية العليا والثانوية بمحافظة غزة واقع ومشكلات وحلول، 2001، مجلة الجامعة الإسلامية المجلد 9 ال عدد2، غزة.
- (15) Casas, J.M., Furlong, M.J., & Castillo, Stress and coping among university counselors : A minority perspective، 1980، Journal of counseling psychology، p123
- (16) فنطازي كريمة لويا الهاشمي، مرجع سابق، ص84.
- (17) زينب كاظم جاسم، المشكلات التي تواجه عمل المرشد التربوي في المدارس الثانوية في محافظة بابل، 2011، مجلة جامعة بابل العلوم الإنسانية، المجلد 19، العدد 2، ص25.
- (18) سامي محمد ملحم، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة-الأردن، ط2، 2002، ص252.