



جامعة الجيلاي بونعامة خميس مليانة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



(الاحتياجات التدريبية لدى القائمين على عملية
التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني دراسة وصفية
لولاية عين الدفلى)

مذكرة مقدمة استكمالات لمتطلبات الحصول على شهادة ماستر علوم التربية.

تخصص: توجيه وارشاد

إشراف الأستاذة:

أم هاني فارس

إعداد الطالبة:

- حياة شماني

- يوفيان شيما

لجنة المناقشة:

أ. برزاوي نادية رئيسا

أ. توبرينات جهيدة. ممتحننا

أ. فارس أم هاني مشرفا

السنة الجامعية: 2023/2022

إهداء

الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية
بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضله تعالى مهداة الى الوالدين
الكريمين حفظهما الله وأدامهما نورا في حياتي لكل العائلة الكريمة
التي ساندتني ولا تزال من إخوة وأخوات .

إلى رفيقات المشوار اللاتي قاسمنني لحضانه رعااهم الله ووفقههم : خولة
، سلمى ، خلود ، ريم، شيما، حليلة ، مروة ، كوثر ، وأخص بالذكر الشخص الذي
لطالما كان بجانبني وأضاف ليحياتي سعادة زكرياء ،

إلى جميع الزميلات والزملاء بقسم علوم التربية وجميع دفعة التخرج

.2023

حياة شماني

إهداء

إلى القلب الكبير والشمعة التي أنارت لي حياتي، الرجل الذي علمني
معنى المثابرة والجهد في الحياة..... والدي العزيز يوفيان محمد
إلى القلب الناصع إلى رمز الحب والحنان إلى التي عندما تتكلم
أفعالها لتعبر عن صدق العطاء والتضحية تقف الكلمات عاجزة عن التعبير
ولو أحاطت بكل مصطلحات اللغة.....أمي الغالية كرزازي ربعة
إلى رفيق دربي و أملي وملهمي و رمز الحب شوقي سدي
وتوأم روحي إلى من بوجودهم أكتسب قوة والمحبة أخي وأخواتي (وليد
وزوجته ، وسام ، وصال ، ليلى)
إلى كل صديقاتي المقربات اللواتي كنتن لي مثل النجوم المضيئة
(إكرام ، عبير ، أسماء، وانبا)
إلى كل زميلاتني بدفعة التخرج (حليمة ، مروى ، حياة زكية
، زهير، أماني، كوثر خوله ،إيمان ،إحسان) أتمنى لكم التوفيق
إلى كل من قدم لي يد العون والمساندة مشبعين لإتمام هذا البحث
إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى : « لئن شكرتم لأزيدنكم » سورة إبراهيم الآية 07
بادئ ذي بدء الشكر لله وحده الذي أمدنا بالصبر والقوة والعزيمة لإتمام
هذا العمل المتواضع.

نتقدم بشكرنا وعرفانا للأستاذة المشرفة: أم هاني فارس بما أمدتنا به
من صنائع وتوجيهات .

كما نتقدم بالشكر للأستاذة الذين لم يبخلوا علينا بنصائحهم
وتوجيهاتهم خلال مسارنا الدراسي وإدارة قسم علم النفس وعلوم التربية دون
استثناء.

كما نشكر المستشارين و المستشارات الذين قدموا لنا يد العون
وعلى رأسهم مدير مركز التوجيه المدرسي و المهني لولاية عين الدفلى .

شكرا...

ملخص الدراسة :

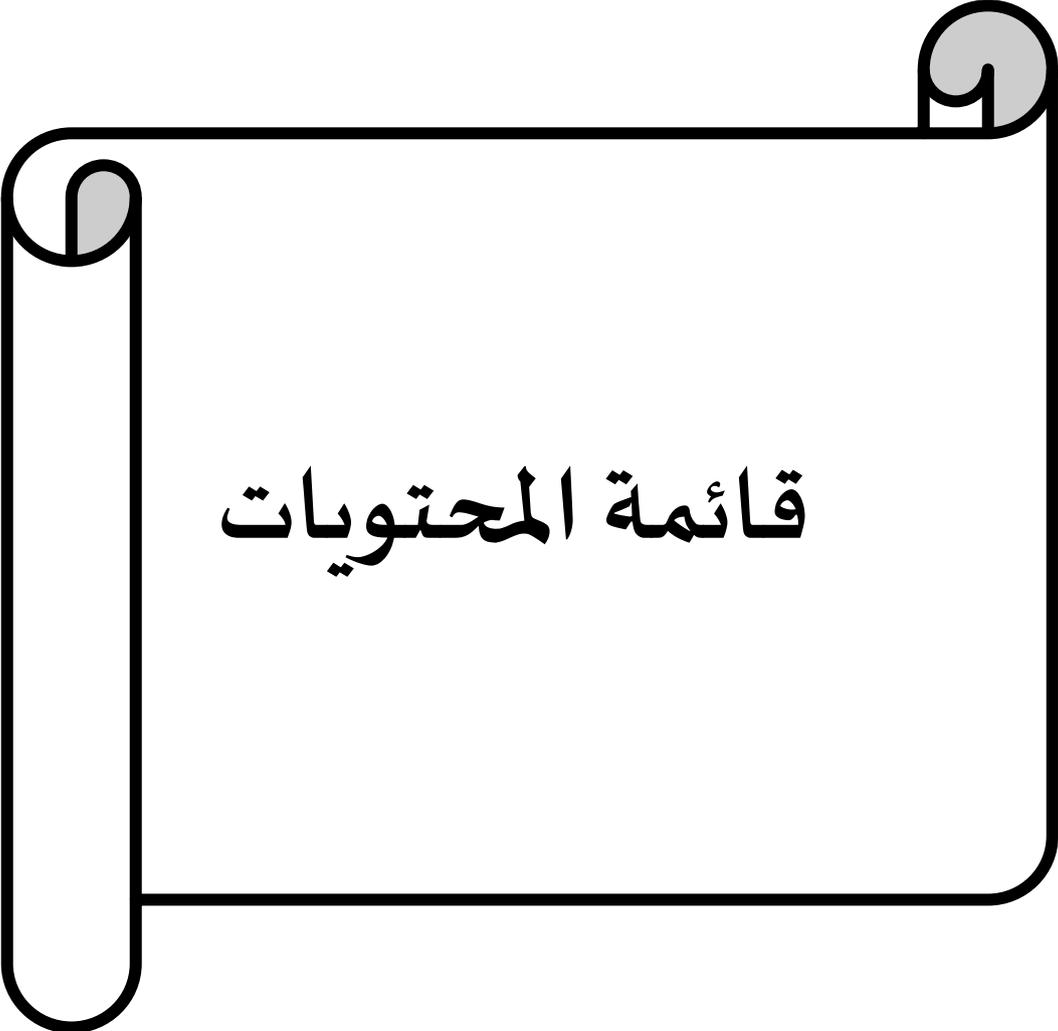
هدفت هذه الدراسة للكشف عن الإحتياجات التدريبية عند القائمين على عملية التوجيه و الإرشاد في قطاع التربية و قطاع التكوين المهني ، حيث قامت الباحثتان باستخدام المنهج الوصفي . ولتحقيق الهدف من الدراسة قاما باستخدام استبيان الإحتياجات التدريبية يحتوي على خمس مجالات الواجب التكون عليها ، متكون من 75 بندا موزعة على خمس مجالات وفق مقياس خماسي من خمسة اختيارات بدرجة مهم جدا ، مهم ، متوسط الأهمية ، قليل الأهمية و غير مهم . تم تطبيق الاستبيان على عينة من مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي قدرت ب (46) مستشار (ة) و (30) مستشار (ة) التوجيه التقويم و الإدماج المهني من ولاية عين الدفلى ، وهذا بعد التحقق من ثباته وصدقه . مستخدمين البرنامج الإحصائي (spss) لتحليل البيانات و اختبار صحة فرضيات الدراسة . وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha 0.05$ للإحتياجات التدريبية لصالح مستشاري التوجيه في قطاع التربية . ما توصلت على أن مستوى الإحتياجات التدريبية مرتفع لدى مستشاري التوجيه لقطاع التربية بالمقارنة بمستوى قطاع التكوين المهني، أيضا لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha 0.05$ للإحتياجات التدريبية لقطاع التربية تعزى للخبرة ، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha 0.05$ للإحتياجات التدريبية لقطاع التكوين المهني تعزى للخبرة .

Study summary :

This study aimed to detect the training needs of mentors in the education and vocational training sectors. The researchers used the prescriptive curriculum. In order to achieve the objective of the study, they used a training needs questionnaire containing five areas to be composed of 75 items spread across five areas according to a quinquennial scale of five choices of a very important, important, moderate, minimal and insignificant degree. The questionnaire was applied to a sample of school counsellors and counsellors estimated at (46) consultants and (30) counsellors and vocational integration from Ain Al-Defla State, after verification and validation. Users of the statistical program (spss) to analyze data and test the validity of the study hypotheses. The study's findings were as follows :

There are statistically significant differences at the level of the $\alpha 0.05$ significance of training needs for guidance advisers in the education sector. and the level of training needs is high compared to the level of the vocational training sector. also there areno statistically significant differences in the level of $\alpha 0.05$ significance of the education sector's training needs attributable to experience. and there are no statistically significant differences in the level of $\alpha 0.05$ significance of the training needs of the vocational training sector attributable to experience.



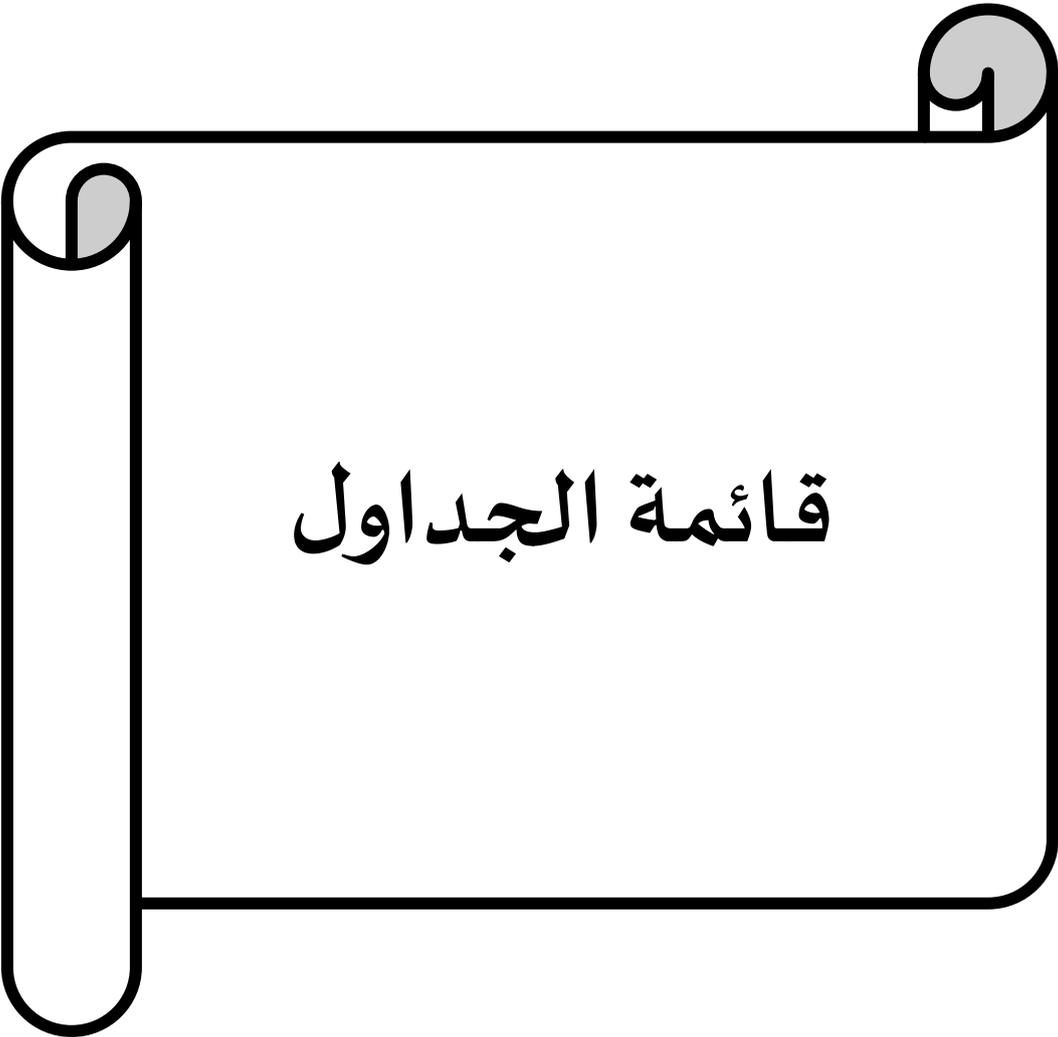
قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكرو تقدير
	اهداء
	ملخص الدراسة
	قائمة المحتويات
	قائمة الجدول
01	مقدمة
05	الإطار المنهجي
05	الفصل الأول " مدخل الدراسة.
06	➤ الإشكالية.
09	➤ فرضيات الدراسة
09	➤ أهمية الدراسة .
09	➤ أهداف الدراسة.
09	➤ مفاهيم الدراسة.
10	➤ حدود الدراسة .
10	➤ الدراسات السابقة.
16	الفصل الثاني: الإطار النظري
16	➤ تمهيد
17	أولاً: التوجيه والإرشاد المدرسي
17	➤ 1- تعريف التوجيه والإرشاد المدرسي
17	➤ 2- نشأة التوجيه المدرسي وتطوره في الجزائر
19	➤ 3- مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
23	ثانياً التوجيه في قطاع التكوين المهني
23	➤ تمهيد
24	➤ 1- التكوين المهني في الجزائر
24	➤ 1.1. مفهوم التوجيه المهني
24	➤ 2.2. نشأة التوجيه المهني وأهميته.

25	➤ 2.1. مراحل التوجيه في قطاع التكوين المهني بالجزائر
26	➤ 3.2. أهمية التوجيه المهني
27	➤ 3-مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين
27	➤ 1.3. تعريف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين وشروط توظيفه.
28	➤ 2.3. مهام م مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.
28	➤ 3.3. محاور نشاطات مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين .
31	➤ خلاصة .
33	الفصل الثالث: الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني.
33	تمهيد
34	➤ مفهوم التدريب وأهميته.
34	➤ أهمية التدريب
35	➤ مفهوم الاحتياجات التدريبية.
36	➤ أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية.
37	➤ أنواع الاحتياجات التدريبية.
38	➤ مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية.
38	➤ أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية.
40	➤ طرق ووسائل تحديد الاحتياجات التدريبية.
43	➤ نماذج تحديد الاحتياجات التدريبية.
43	➤ خطوات تحديد الاحتياجات التدريبية
44	➤ معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية
46	➤ خلاصة.
49	الفصل الرابع: منهجية الدراسة وإجراءاتها
49	➤ تمهيد .
50	➤ منهج الدراسة .
50	➤ مجتمع دراسة.
50	➤ عينة الدراسة.
51	➤ أدوات الدراسة.
55	➤ إجراءات الدراسة.
55	➤ الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة .

56	➤ خلاصة.
59	الفصل الخامس : نتائج الدراسة ومناقشتها
59	➤ تمهيد.
60	➤ عرض نتائج الدراسة حسب التساؤلات .
62	➤ مناقشة النتائج حسب فرضيات الدراسة.
65	➤ خلاصة.
66	➤ توصيات واقتراحات .
69	➤ قائمة المراجع.
74	➤ قائمة الملاحق.



قائمة الجداول

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
51	يبين توزيع العينة حسب الخبرة .	01
52	يبين معاملات الارتباط بين البنود و الدرجة الكلية لمقياس الاحتياجات التدريبية للقائمين على عملية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني .	02
54	يوضح معامل ألفا كرونباخ لجميع المحاور	03
54	يوضح معامل ألفا كرونباخ لجميع البنود.	04
60	دلالة الفرق بين متوسطي الحسابي مستشاري التوجيه لقطاع التربية و قطاع التكوين المهني في الاحتياجات التدريبية .	05
61	دلالة الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي للاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد في قطاع التربية و قطاع التكوين المهني .	06
61	يوضح : قيمة "ت" للفرق في الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه في قطاع التربية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة .	07
62	قيمة "ت" للفرق في الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه في قطاع التكوين المهني تبعاً لمتغير سنوات الخبرة .	08

مقدمة

مقدمة:

حسب التقدم و التطور الذي طرأ على العالم في شتى مجالات الحياة , السياسية ، الإقتصادية، الإجتماعية و التربوية , أضحي على الجميع مواكبة هذه التطورات و التغيرات لكي يستطيع مسيرتها و التكيف معها . و لما كان المجتمع البشري دائم التجدد و سريع التغير, فإنه من الضروري أيضاً أن تتجدد معه. كما يعتبر الإنسان كائناً اجتماعياً يعيش في ظل الجماعة و يتقيد بقوانينها و ينقاد لما تمليه عليه و يسير وفقاً لنظمها فمن غير الممكن أن يستبد برأيه و يسير وفقاً لهواه و يفعل ما يحلو له إلا بالرجوع إلى الجماعة التي ينتمي إليها. فهذا الأخير كثيراً ما يكون عاجزاً عن فهم العديد من الأمور، و إيجاد الحلول لمختلف المشكلات حتى فيما يتعلق بحياته الشخصية و المهنية و التعليمية و ما لديه من قدرات و استعدادات و ميولات و ما يناسبها من أعمال و دراسات فيعجز عن تحديدها و فهمها لوحده خصوصاً مع تعقد الحياة و تشعبها و تعدد الدراسات و التخصصات و اختلاف المهن و الحرف، و نظراً لما لهذه النقطة من أهمية في حياة الإنسان فقد كان يلجأ قديماً إلى الشيخ الحكيم صاحب الفكر النافذ و البصيرة الثاقبة و العقل الراجح، و لكن في هذا العصر تعذر ذلك و أصبح هناك مختصون يقومون بهاته العملية، فيضعون طاقاتهم و قدراتهم في مكانها المناسب و يساهمون في حل المشكلات المختلفة و ينطبق هذا القول على ميدان التربية و التعليم خاصة و قطاع التكوين المهني.

إن المنظومة التربوية الجزائرية و قطاع التكوين المهني هذين المجالين هم الأكثر إلاماً بالأفراد و توافد لها و الأكثر احتياجاً إلى مختصون لتوجيه الأفراد و رأيت ما يناسبهم . فقد سعى إلى إيجاد هذا النوع من المختصين في هذا المجال بل وحتى إلى تكوينهم و توظيفهم في المؤسسات التعليمية الجزائرية يساهموا في حل مشكلات التلاميذ و المترشحين ، و يوجهونهم إلى ما يناسب قدراتهم و استعداداتهم من دراسات و تخصصات و مهن فكان مستشاري التوجيه المدرسي و القيمي و الإدماج المهني هم أولئك المختصين الموكلة إليهم تلك المهام، و نظراً لما لها العمل من أهمية في ترك أثر عندهم . وعند النظر في تخصص التوجيه و الإرشاد المدرسي و الإدماج المهني كمهنة نرى إن أولئك المختصين فيه يحتاجون إلى تدريب و تكوين و الكشف عن الاحتياجات التدريبية اللازمة و تحديدها وفقاً للمهام المكلفة لهم سب المناشير و المواد المشروعة في نصوص القانونية حتى لا يكون أي تقصير في تأدية وظيفتهم و من هنا ظهر الاهتمام بالقضية لتأهيل مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و التقييم و الإدماج المهني علمياً و عملياً حيث أن التدريب يساعد على إعدادهم حسب رؤى مستقبلية تستبق التطورات التكنولوجية المتوقعة تحدد السمات المهارات و القدرات المطلوبة للتعامل مع هذه الوظيفة.

مما سبق ذكره و بهذا الطرح يمكن القول بأن الكشف عن الاحتياجات التدريبية أثر بالغ و كبير في رفع المستوى المرغوب فيه و من هذا القبيل جاءت دراستنا هذه حول الكشف عن الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و التقييم و الإدماج المهني . قد احتوت الدراسة على ست فصول مترابطة ، تضمن الفصل الأول الجانب النظري للدراسة احاطة بالاطار العام و المفاهيمي للدراسة من حيث الإمام بالموضوع كظاهرة تحتاج التشخيص و الدراسة من خلال ما تقدم ذكره في المقدمة و الاشكالية بالإضافة إلى تساؤلات الدراسة (الرئيسي

والفرعية) و الفرضيات المتوقعة كما أبرز هذا الفصل أهمية الدراسة والهدف منها و عدد من الدراسات السابقة وتعقيب عليها ، كما احتوى على التعاريف الاجرائية للمفاهيم الواردة في الدراسة .

تطرقنا في الفصل الثاني للباب الاول للتعرف على التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني من خلال تعاريفه والتطور التاريخي له في الجزائر و التعرف على مستشار التوجيه والمهام النصوص عليها في النصوص الرسمية .ثم انتقلنا للباب الثاني الذي يضم التكوين المهني و اهميته وتطوره في الجزائر ، و التعرف على التوجيه المهني و نشأته في الجزائر .القاء الضوء على مستشار التوجيه التقييم و الادماج المهني ، مع ابراز نشاطاته المكلف بها . أما بالنسبة للفصل الثالث احتوى على التدريب و الإحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه والارشاد المدرسي و المهني انطلاقا بتعاريف التدريب من ناحية اللغوية والاصطلاحية و التعرف على مبادئ التدريب ، انواعه ،أهميته والعملية التدريبية بالإضافة لمفهوم الإحتياجات التدريبية و انواعها ثم التعرف على مفهوم تحديد الإحتياجات التدريبية و خصائصها وطرق ونماذج تحديدها .

أما في الفصل الخامس فقد احتوى على الجانب التطبيقي و الدراسة الميدانية في مركز التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني و مراكز التكوين المهني في ولاية عين الدفلى ، ثم توزيع الاستبيان على المستشارين . كما تم عرض وسيلة القياس الإحصائية التي تم استعمالها للإجابة على تساؤلات الدراسة . وأخيرا الفصل الخامس تم عرض وتفسير نتائج الدراسة ومناقشتها . و اختتمت هذه الدراسة باستنتاج عام وباقتراحات .

الإطار المنهجي



الفصل الأول: مدخل الدراسة.

الفصل الأول " مدخل الدراسة "

- الإشكالية
- الفرضيات
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- المفاهيم الإجرائية
- حدود الدراسة
- الدراسات السابقة

➤ الإشكالية:

يعد التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من أهم الركائز الأساسية و الذي يعمل على تطوير العملية التعليمية التربوية كونه عنصر بعيد الأثر في شخصية الفرد، في مرحلة من مراحل حياته حيث يتساءل حول ميولاته واهتماماته و ما هي التخصصات التي قد ينجح فيها ؟ وفي المستقبل ما هي المهنة التي يمارسها و هل ستوافق مهنته التي سيختارها مع قدراته واستعداداته وطموحاته التي يحلم بتحقيقها ؟، والسبيل الوحيد للإجابة عن إنشغلاته وتمكنه في توجيه صحيح من طرف ذوي الخبرة وأصحاب الاختصاص ولهذا السبب اعتبر التوجيه واحدا من أهم الركائز التي يستند عليها التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر، الساعي إلى منح كل مواطن تأهيلا مهنيا في ظل تكافؤ الفرص و الإلتحاق بسوق الشغل والعمل يعتبر الرأسمال البشري عنصرا أساسيا وفعالا في تحريك عجلة التنمية الإجتماعية و الإقتصادية وأصبح الإستثمار فيه ضرورة ملحة تلجأ إليها جميع المنظمات في العالم لتحقيق أهدافها وضمان نموها واستمراريتها.

اهتمت الجزائر بالموارد البشري من خلال تكوينه وتدريبه وتطوير مهاراته للرفع من أدائه ، وذلك من خلال مجموعة من البرامج والهيئات الإدارية والتربوية على حد سواء. ومن بين القطاعات المعنية بذلك قطاع التكوين والتعليم ، تعتمد سياسته على هدفين أساسيين تكوين اليد العاملة المؤهلة من جهة، وتلبية متطلبات واحتياجات سوق الشغل من جهة آخر ومن اجل تحقيق هذه الأهداف سعى هذا الأخير إلى توفير كل الإمكانيات اللازمة من تشريع وتنظيم وتأطير الفاعلين الرئيسيين في العملية التكوينية ومن أبرزهم مستشار التوجيه، التقييم و الإدماج المهنيين حيث تعد مهام مستشار التوجيه إحدى المهام الأساسية في مؤسسات التكوين المهني ، فهو المسؤول عن مرافقة التلميذ سواء في التعليم المدرسي أو التكوين المهني مما يجعله عصبيا فعالا في القطاع يستقطب ويستهدف جميع شرائح المجتمع. وظيفة مستشار التوجيه في مؤسسات التكوين المهني تكتسي أهمية قصوى تتجلى في تلك الخدمة النفسية التربوية ، الفردية و الجماعية التي تقدم للتلاميذ و للمتربصين الهدف للمحافظة على ذواتهم وشخصياتهم و تهيئة الظروف التي تساعد على تكيفهم أثناء اختيار وبناء مشروعهم المهني، بما في ذلك ما يقدم من خدمات في الإعلام ، التوجيه و التقييم و كذلك متابعة النفسية و البيداغوجية ، و المساعدة على الادماج المهني. ونظرا لأهمية الدور الذي يقوم به مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني للتلاميذ وللمؤسسة بصفة عامة، فكان على القائمين عليه تحسين مستوى أدائه في تعامل مع التلاميذ و المتربصين و مشكلاتهم المختلفة التربوية والنفسية والاجتماعية، بالإضافة إلى المهام والمسؤوليات الإدارية والوظيفية التي تقتضها المهنة، مما يتوجب عليه الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال عمله، وضرورة تدريبية لرفع كفاءته المهنية والمعرفية والمهارية لسد حاجاته ومسؤولياته تجاه التلاميذ لبلورة طموحاتهم وتطلعاتهم وآمالهم ، وبناء شخصياتهم اتجاه المؤسسة التربوية، ما يسهم في تحقيق الجودة في العملية التوجيهية الإرشادية من خلال القيام ببرامج تدريبية فاعلة تعتمد على الأسلوب العلمي، بداية من تحديد الإحتياجات التدريبية حتى تقييم العملية التدريبية والتي أصبحت حاجة ملحة لنجاح العملية التدريبية لمواكبة تطورات العصر الحالي ونجاح العملية التوجيهية الإرشادية يعتمد كثيرا على التدريب العملي يتوجب على المؤسسات المعنية بإعداده فنيا وعمليا من خلال القيام بدورات تدريبية لهم أثناء الخدمة، وبناء برامج تدريبية تغطي

مختلف احتياجاتهم التي تعيق أداءهم المهني بشكل فعال وبكفاءة عالية. التدريب له دور فعال في مساعدة الأفراد والمؤسسات على حل الكثير من المشكلات التي يواجهها العاملون فيها،

كما تطرق الباحث عبد الله بن عايد رجا الله العمري في أطروحته تحت عنوان الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين بمدارس التربية و التعليم بمنطقة المدينة المنورة 2004 هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين والتوصل إلى قائمة بالاحتياجات التدريبية المهنية اللازمة للمرشدين الطلابيين . حيث توصل من خلال دراسته الى النتائج التالية :احتل مجال وسائل التوجيه والإرشاد وطرق و فنياته الترتيب الأول،ومجال التطور والنمو الإنساني والتربوي الترتيب الثاني،ومجال التخطيط الترتيب الثالث،ومجال التدريب الميداني والعملي الترتيب الرابع،ومجال ميادين التوجيه والإرشاد وخدماته الترتيب الخامس،ومجال الكفايات الشخصية الترتيب السادس حيث بينت نتائج الدراسة أن المرشدين الطلابيين بحاجة بدرجة (مهم جدا) على بعض الاحتياجات التدريبية المقترحة في مجالات (التخطيط، والتطور والنمو الإنساني والتربوي، و وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفنياته، وميادين التوجيه والإرشاد وخدماته، والتدريب الميداني والعملي). في حين أنهم بحاجة للتدريب بدرجة (مهم) على بعض الاحتياجات في مجالات (التخطيط، والتطوير والنمو الإنساني والتربوي ، و وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفنياته ، وميادين التوجيه والإرشاد وخدماته، والتدريب الميداني والعملي، مجال الكفايات الشخصية) ، وجود فروق دالة تدل على اختلاف آراء المرشدين الطلابيين حول مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات المقترحة في مجال التطور والنمو الإنساني والتربوي باختلاف المؤهل الدراسي لصالح المؤهل الجامعي . و انه لا توجد فروق دالة تدل على اختلاف آراء المرشدين الطلابيين حول مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات .

ولكي يتحقق هذا يجب تنفيذه بصورة علمية ومهنية محددة، حيث يبدأ بتحديد الاحتياجات التدريبية وينتهي بالتقييم العلمي الذي يحدد مدى نجاح التدريب. فأصبح التدريب المسؤول الأول في كل مهنة وذلك لإكسابه الكفاءات اللازمة لتجاوز القصور في أداء مهامه و خاصة في ظل التطورات المعرفية والتكنولوجية المتزايدة مستشار التوجيه و الإرشاد الناجح هو الذي يستجيب لتطورات الحياة من حوله و هذا يتطلب منه المرونة و القدرة على التجديد والإبداع في عمله و محيطه الذي يعمل فيه للوصول الى الجودة في أداء مهامه بكفاءة عالية يرتبط تدريب المستشارين باستخدام معايير الجودة و توظيفها بشكل علمي سليم تشمل جميع جوانب إعداد و تدريبه أكاديميا ومهنيا و تحديد احتياجاتهم التدريبية لأنها تعد العمود الذي يقوم عليه تصميم البرنامج التدريبي و يمكننا القول أن تحديد و كشف عن الاحتياجات التدريبية تعتبر أساس نجاح النشاط التدريبي لكي تجعله نشاطا واقعا يوفر الكثير من الجهود و النفقات .

وهذا ما أكدته دراسة "نسرين بن إبراهيم" (2021)، التقييم والادماج المهنيين بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بولاية مختلفة من الوطن، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي وسنوات الأقدمية وبعد المعالجة النظرية والتطبيقية توصلت الدراسة إلى النتائج التالية : إن درجة الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهنيين، بمؤسسات التكوين والتعليم المهني كانت متوسطة حسب الترتيب التنازلي التالي:الدراسات والتحقيقات، المساعدة على الادماج المهني، التوجيه والتقييم، المتابعة البيداغوجية، الإعلام.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي . توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين تعزى لمتغير سنوات الاقدمية.

يمثل التدريب النشاط الخاص بتنمية مهارة معرفة المستشار المرتبطة بأداء وظيفته تتوقف كفاءة التدريب في مراكز مخصصة لهذه الفئة على تحقيق أهدافه المرحلية على التكامل والترابط بين أجزائه وعناصره التي تكون العملية التدريبية ، حيث انه الوسيلة التي يتم عن طريقها نقل المعلومات وتنمية المهارات وتكوين قناعات المتدربين يعد الملتقى او الاجتماع المنعقد فرصة ثمينة لتعزيز الجهود التدريبية التي تقوم بها المؤسسات الحكومية والأهلية وتدريب وتأهيل والاستفادة من الخبرات والتجارب العلمية والعملية والإسهام في نقل الجديد في مجال الوظيفة كما يعتمد نجاح البرنامج التدريبي على عملية تحديد الإحتياجات التدريبية عن طريق تقدير الإحتياج التدريبي وذلك بإتخاذ القرارات ووضع الخطط بشأن تلبيتها من خلال تحديد الفئة المستهدفة بالتدريب. وقياس مستوى القصور ومعوقات الأداء وترتيب الإحتياجات حسب الأولوية، وتحديد أهداف التدريب بناء على نتائج تقدير الإحتياجات ومن خلال هاته الأخيرة يتم التوصل إلى نوع ومستوى التدريب المطلوب، للمستشارين الذين يحتاجون إلى تدريب.

وجاء أيضا في مقال "سلومليوات" و"فتيحة بن زروال"(2018)، عن مدى اختلاف أهمية الإحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني حيث أظهرت النتائج أن المستشارين بحاجة للتدريب في المجالات التالية على التوالي: التحضير النفسي للتلاميذ المقبلين على الامتحانات الرسمية ، التكفل بالحالات الخاصة، لمرافقة تلاميذ الشعب قليلة الانتشار، في حين لم يظهر اختلاف دال في أهمية الحاجات التدريبية بين المستشارين والمستشارين الرئيسيين.

وقد تناولت دراستنا الكشف عن الإحتياجات التدريبية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، جاءت هذه الدراسة لطرح التساؤل الرئيسي التالي :

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0,05\alpha$) بين الإحتياجات التدريبية بين مستشاري التوجيه والإرشاد في قطاع التربية و قطاع التكوين المهني ؟

تندرج الأسئلة الفرعية التالية :

-ما مستوى الإحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه لقطاع التربية وقطاع التكوين المهني ؟

-هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0,05\alpha$ للإحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد في قطاع التربية تعزى للخبرة ؟

-هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة $0,05\alpha$ للإحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد في قطاع التكوين المهني تعزى للخبرة ؟

➤ فرضيات الدراسة

-توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة $0,05\alpha$ للاحتياجات التدريبية لصالح مستشاري التوجيه في قطاع التربية .

- مستوى الاحتياجات التدريبية مرتفع لدى مستشاري التوجيه لقطاع التربية مقارنة بمستوى قطاع التكوين المهني .
-توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة $0,05\alpha$ للاحتياجات التدريبية لقطاع التربية تعزى للخبرة .

-توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة $0,05\alpha$ للاحتياجات التدريبية لقطاع التكوين المهني تعزى للخبرة .

➤ أهمية الدراسة:

يستمد هذا البحث أهميته من عدة اعتبارات يمكن تلخيصها في ما يلي: تسليط الضوء على الإحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه و الإرشاد للقطاع التربوي و المهني في مجال عملهم. إثراء البحوث العلمية بإضافة جديدة حول برامج تنمية الموارد البشرية ، وفي مقدمتها التدريب باعتباره ركيزة هامة للنمو في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها العالم. لموضوع الدراسة أهمية خاصة كونه يمس صميم التخصص الوظيفي مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني وبالتالي ف التعرف على احتياجاتهم التدريبية يسمح لهم بتلبية متطلباتهم ومن ثمة تنمية مهاراتهم الوظيفية إبراز ضرورة الاهتمام بدراسة الاحتياجات التدريبية الموارد البشرية المعرفة النقائص والفجوات الموجودة ومن ثمة سدها وبالتالي إمكانية تحسين أداء الموظفين مستقبلا

➤ أهداف الدراسة :

- التعرف على الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه المهني في القطاع التربوي وقطاع التكوين المهني .
- -تحديد مستوى الاحتياج التدريبي لمستشاري التوجيه المهني في القطاع التربوي وقطاع التكوين المهني .
- الكشف على الفروق في الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه بالمؤسسات التعليمية (التعليم المدرسي والتكوين المهني) تعزى لسنوات الخبرة.

➤ التعاريف الإجرائية :

التوجيه و الإرشاد المدرسي : هو العملية التي من خلالها تتم مساعدة التلميذ على معرفة ما يمتلكه من إمكانيات ، ومعرفة الفرص التعليمية المتاحة له ، و التواصل إلى تحقيق التوافق بين ما يمتلكه من قدرات ، و بين ما يتاح له من فرص تعليمه.

التوجيه والارشاد المهني : يقصد به مساعدة الفرد على أن يختار بنفسه وتحت مسؤوليته مهنة تناسب مع استعداداته وقدراته، وميوله على نحو يكفل له النجاح في مهنته ، والرضا عن هذه المهنة ، وعن ذاته وتحقيق المنفعة لذاته ، وللمجتمع في وقت واحد.

مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني : هو موظف في مركز أو معهد للتكوين أو أي مؤسسة تعليمية ، حاصل على تأهيل أكاديمي خاص بالتخصصات التي تخدم مجال التوجيه والإرشاد (علم النفس العيادي أو تربوي ، علم اجتماع التنظيم والعمل ، علوم التربية الإرشاد و التوجيه و غيرها). وهو المكلف بمجموعة من المهام المتمثلة في الإعلام ، التوجيه ، المتابعة ، إجراء الدراسات و المساعدة على الإدماج المهني.

الاحتياجات التدريبية : هي مجموعة الأنشطة و المهارات و المعارف التي يرى مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني بأنه في حاجة لإحداث تغييرات عليها والتدريب على ممارستها من أجل تطوير أدائها بما يتناسب و المهام الموكلة إليه، و تقاس الدرجة الكلية التي حصل عليها أفراد عينة الدراسة من خلال إجاباتهم على فقرات الاستبيان المصمم لهذه الدراسة بمجالاته الخمس: (التخطيط / التطور والنمو الإنساني والتربوي / وسائل التوجيه و الإرشاد وطرق و فنياته / ميادين التوجيه والإرشاد وخدماته / التدريب الميداني المعلمي). عبدالله عايد رجا الله العمري 2004

➤ حدود الدراسة :

- حدود زمنية : أجريت هذه الدراسة خلال السداسي الثاني من الموسم الدراسي الجامعي (2022/2023) .
- حدود مكانية : تم إجراء هذه الدراسة من مكانين مختلفين ، الأول على مستوى مركز التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني في ولاية عين الدفلى . أما المكان الثاني فكان على مستوى مختلف معاهد التكوين المهني بولاية عين الدفلى .
الحدود البشرية : شملت الدراسة مستشاري التوجيه و الإرشاد المهني بمختلف المؤسسات التعليمية (المتوسطات و الثانويات ، مراكز التكوين المهني) بولاية عين الدفلى .

➤ الدراسات السابقة:

الدراسات الخاصة بالاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه في قطاع التربوي :

دراسة زريق وبن زروال (2017) المعنية بالاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني من وجهة نظرهم، وهدفت هذه الدراسة التعرف على الاحتياجات التدريبية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في التعليم الثانوي من وجهة نظرهم وترتيبها من حيث أهميتها. شملت عينة الدراسة 64 مستشارا يمثلون مجتمع البحث كافة، ويعملون بثانويات أم البواقي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي و استبيان مكون من 35 فقرة موزع على 05 محاور، هي محور الإعلام، محور التقويم، محور القبول والتوجيه، محور الإرشاد و المتابعة، محور الإدارة. وأظهر التحليل الإحصائي أن أفراد العينة لديهم احتياجا كبيرا ومهما في محور الإرشاد والمتابعة أولا ، يليه محور التقويم ثم محور الإعلام وبعده محور القبول وجاء في المرتبة الأخيرة محور الإدارة.

قامت كل من عليوات سلوى و بن زروال فتيحة (2018) بدراسة هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مجال المرافقة والتكفل النفسي بالتلميذ، ومدى اختلاف أهمية هذه الاحتياجات المسمى الوظيفي للمستشار. شملت الدراسة (39) مستشارا بولاية أم البواقي، و استخدم المنهج الوصفي لدراسة هذا البحث و الاستبيان لجمع البيانات. أظهرت النتائج أن المستشارين بحاجة للتدريب في المجالات التالية على التوالي: التحضير النفسي للتلاميذ المقبلين على الامتحانات الرسمية، التكفل بالحالات الخاصة، ومرافقة تلاميذ الشعب قليلة الانتشار، في حين لم يظهر اختلاف دال في أهمية الحاجات التدريبية بين المستشارين .

دراسة سهيلة حفاق (2021) فقد هدفت هذه أيضا لمعرفة الاحتياجات التكوينية لمستشاري التوجيه المدرسي، حيث استخدمت الدراسة النهج الوصفي التحليلي، وقد استخدمنا في الدراسة استبانة الاحتياجات التكوينية لمستشاري التوجيه المدرسي من أجل جمع البيانات والمعلومات، وقد طبق المقياس على عينة عشوائية قدرت ب (40) مستشارا ومستشارة توجيه مدرسي بمدينة المسيلة. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد فروق دالة إحصائية في استجابات مستشاري التوجيه المدرسي على استبيان الاحتياجات التكوينية تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات مستشاري التوجيه المدرسي على استبيان الاحتياجات التكوينية تعزى لمتغير الخبرة.
- يوجد اختلاف في ترتيب الاحتياجات التكوينية لمستشاري التوجيه المدرسي.

دراسة كمال صدقاوي (2023) هدفت هذه الدراسة للكشف عن الاحتياجات التدريبية ومستوياتها لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمدمجين حديثا قطاع التربية الوطنية حسب وجهات نظرهم. حيث قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي، ولتحقيق الهدف من الدراسة قام ببناء استبيان الاحتياجات التدريبية حيوي عديد المهارات الواجب التدريب عليها، متكون من 67 بنداً، موزعة على ستة محاور، وفق مقياس الخماسي، متدرجة من موافق بشدة معارض بشدة، تم تطبيقه على عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين نهاية السنة الجامعية 2021/20، وبداية 2022/21، قدرت ب 396 مستشار (ة) توجيه مدمج (ة)، وهذا بعد التحقق من ثباته وصدقه. مستخدماً البرنامج الإحصائي spss لتحليل البيانات واختبار صحة فرضيات الدراسة وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- جل المستشارين المدمجين بنسبة تفوق 90 %، لديهم احتياجات تدريبية كل الأنشطة المقترحة عليهم بدرجة عالية. وعند إدخال متغيرات الدراسة وجد الباحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المحور الاول، أما بقية المحاور سجلنا وجود فروق دالة في متغير الجنس، أما متغير المؤهل العلمي اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في خمسة محاور، أما محور الإعلام المدرسي سجلنا للفروق دلالة إحصائية، أما المتغير الأخير التخصص وجدنا أن للفروق دلالة إحصائية في بعض المحاور والبعض ليس لها دلالة إحصائية وانطلاقاً من النتائج المتوصل إليها لخص الباحث إلى مجموعة من اقتراحات.

الدراسات الخاصة بالاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه في قطاع التكوين المهني :

دراسة صمادي وبني نعيم (2009) التي هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظات شمال الأردن في ضوء متغيرات المؤهل العلمي، سنوات الخبرة والتخصص العلمي، والتي طبقت على عينة قوامها 438 مستشارا ومستشارة ف فقد توصلت إلى أن مستوى الاحتياج التدريبي متوسط، أن هناك فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

دراسة بن دبكة (2014)، فقد سعت للتعرف على الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين بمراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين بولاية بسكرة، معتمدة في ذلك على اختبار معرفي مكون

من ثالثة محاور (التوجيه، الإعلام، المتابعة)، حيث أجريت الدراسة، وبينت نتائج الدراسة أن هناك نقص كبير لدرجة الانعدام في جانب التوجيه، ونقص في جانب المتابعة ولديهم كفاية في جانب الإعلام وقد ربطت الباحثة جوانب النقص تلك بسبب عدم تنظيم عملية التوجيه بشكل عام وتكليف المستشار بالأعمال الإدارية كما أوصت ببرامج تدريبية مركزة في جانب التوجيه. وخاصة الاختبارات النفسية المهنية، وتقنيات المقابلة المقننة، و تطبيق نظريات التوجيه المهني.

عليم و تراري (2020) حول تصور برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه المهني على ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه بقطاع التكوين المهني، إلى أن المستشارين بحاجة للتدريب بدرجة متوسطة، وحسب الترتيب التنازلي التالي: الدراسات والتحقيقات، التقييم والتوجيه، الإدماج المهني، المرافقة والإعلام. كما تبين انه لا توجد فروق في الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الجنس و متغير المؤهل العلمي و متغير سنوات الخبرة. وقد طبقت الدراسة على عينة قوامها 98 مستشارا من غرب البلاد.

نسرین بن براهيم (2021) تهدف الدراسة الحالية للكشف عن الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه، التقييم والإدماج المهنيين، بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين باليات مختلفة من الوطن، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق تعزى لمتغيري التخصص الأكاديمي وسنوات الأقدمية، حيث استخدمت الباحثة في دارستها المنهج الوصفي مستعملة استبياناً للاحتياجات التدريبية مصمما من طرفها و مكونا من خمس محاور: الإعلام، التوجيه والتقييم، المتابعة النفسية والبيداغوجية، المساعدة على الإدماج المهني، الدراسات والتحقيقات، و بعد التأكد من الخصائص السيكومترية للأداة، تم تطبيقها على عينة قوامها (170) مستشارا، وبعد المعالجة النظرية والتطبيقية توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن درجة الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهنيين، بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين كانت متوسطة حسب الترتيب التنازلي التالي: الدراسات والتحقيقات، المساعدة على الإدماج المهني، التوجيه والتقييم، المتابعة النفسية والبيداغوجية، الإعلام: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي بحيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين تعزى لمتغير سنوات الأقدمية.

التعقيب على الدراسات السابقة :

من خلال استعراض الدراسات السابقة التي اتفقت مع الدراسة الحالية من حيث المحور الاول في تناولها الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه، الباحثين قسمتا هذه الدراسات الى مجموعتين حيث اختصت المجموعة الاولى بالاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي لقطاع التربية كدراسة زريق وبن زروال (2017)، دراسة سلوى و بن زروال فتيحة (2018)، دراسة عليواتدراسة سهيلة حفاق (2021) ودراسة كمال صدقاوي(2023). اما المجموعة الثانية اهتمت بالاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه تقييم و الادماج المهني لقطاع التكوين المهني كدراسة صمادي وبن نعيم(2009)، دراسة بن دبكة (2014)، دراسة عليم و تراري (2020) ودراسة نسرین بن براهيم (2021)، و بالمقابل الدراسة الحالية جمعت بين العنيتين. لاحظت الباحثتان ان الدراسات السابقة بمجملها مع الدراسة الحالية اتفقت من حيث منهج الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكذلك

من حيث الاداة المستخدمة في الدراسة وهو الاستبيان . اما من ناحية النتائج فاتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة لزريق وبن زروال (2017) ، سلوى و بن زروال فتيحة (2018) ، عليوات دراسة سهيلة حفاق (2021) ودراسة كمال صدقاوي (2023) على انه توجد فروق ذات دلالة احصائية للاحتياجات التدريبية عند مستشاري التوجيه لصالح قطاع التربية . و ايضا اتسقت نتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للاحتياجات التدريبية عند مستشاري التوجيه في قطاع التربية تعزى للخبرة للدراسة الحالية مع دراسة سهيلة حفاق (2021) ، على عكس اختلافها مع نتائج دراسة كمال صدقاوي (2023) للكشف عن الاحتياجات التدريبية ومستوياتها لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين حديثا قطاع التربية فاختلفت في نتائجها و نتائج الدراسة الحالية على انه جل المستشارين المدمجين بنسبة تفوق 90 %، لديهم احتياجات تدريبية يف كل الأنشطة المقترحة عليهم بدرجة عالية.

اما فيما يخض دراسة عليم و تراري (2020) حول تصور برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه المهني على ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه بقطاع التكوين المهني لا توجد فروق في الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الجنس و متغير المؤهل العلمي و متغير سنوات الخبرة اتفقت هذه النتائج مع نتائج الدراسة الحالية . على عكس دراسة كل من صمادي و بني نعيم (2009) التي هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظات شمال الأردن ، و نسرين بن براهيم (2021) للكشف عن الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه ، التقييم والإدماج المهنيين، بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بولايات مختلفة من الوطن باختلاف نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية على أنه بحيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين تعزى لمتغير سنوات الأقدمية وهذا ما يختلف مع الدراسة الحالية .



الفصل الثاني:

الإطار النظري

الفصل الثاني: الإطار النظري

أولا

- ✓ تمهيد
- ✓ التوجيه والإرشاد المدرسي
- ✓ 1-تعريف التوجيه والإرشاد المدرسي
- ✓ 2-نشأة التوجيه المدرسي وتطوره في الجزائر
- ✓ 3-مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

ثانيا

ثانيا : التوجيه في قطاع التكوين المهني

- ✓ تمهيد
- ✓ 1-التكوين المهني في الجزائر
- 1.1. مفهوم التكوين المهني
- 2.2. نشأة التوجيه المهني وأهميته.
- ✓ 3.1. مراحل التوجيه في قطاع للتكوين المهني في الجزائر
- ✓ 3.2. أهمية التوجيه المهني.
- ✓ 3-مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين
- ✓ 1.3.تعريف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين وشروط توظيفه
- ✓ 2.3.مهام م مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين
- ✓ 3.3. محاور نشاطات مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين
- ✓ خاتمة

تمهيد :

النظام التربوي ليس مجرد تعليم مدرسي، بل هو تنشئة اجتماعية تبدأ بالأسرة ولا تتوقف، وتتبلور من خلالها منظومات دينية وأخلاقية، وعلمية وميثولوجية تشكل بمجموعها المضمون المعرفي لذلك النظام، كما تحدد الوسائل اللازمة لنقله من جيل إلى جيل. ومن المؤكد أن المؤسسات التربوية تختلف من حيث فاعليتها ومدى حصانتها تربوياً من مجتمع إلى آخر، ففي المنظومة التربوية الجزائرية يقوم مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي بدور كبير يعول عليه في الحفاظ على بيئة مدرسية آمنة، ومن خلال هذا الفصل نحاول إبراز ماهية التوجيه والإرشاد ومن هم المختصون المكلفون في هذه العملية و المهام المكلفين بها .

أولاً: التوجيه بصفة عامة

تعريف التوجيه :

- التعريف اللغوي: وجه يتجه وجاهة، صار الأمر وجهها والشئ أداره إلى وجهة ما توجه إليه، أقبل وقصد، اتجه إليه الوجه المصدر (الجهة، يقال لهذا القول وجه أي مأخذ وجهه أخذ منها القصد والنية) (برو ، 2007. ص 41)

- التعريف الاصطلاحي: لقد اختلف العلماء في إعطاء تعريف دقيق للتوجيه إذ أن التوجيه هو مجموعة الخدمات التي تهدف إلى مساعدة الفرد على أن يفهم نفسه ويفهم مشاكله ويستغل إمكانياته من قدرات فيحدد من خلالها أهداف تتفق مع إمكانياته (. اسماعيلي، 2011. ص 25)

تعريف أحمد خليل القرعان: التوجيه هو مجموعة من الخدمات التي تهدف إلى مساعدة الفرد على أن يفهم نفسه ويختار الطرق المحققة لها أقصى ما يمكن أن تبلغه من النمو والتكامل في شخصيته (القرعان، 2005. ص 10)

ومن التعريف السابقة نستنتج ان التوجيه عبارة عن مجموعة الخدمات التي تهدف إلى مساعدة الفرد على أن يفهم نفسه ويفهم مشاكله وأن يستغل إمكانياته الذاتية من قدرات ومهارات واستعدادات وميول.

ب- تعريف التوجيه والإرشاد المدرسي:

تعريف سيد عبد الحميد التوجيه المدرسي هو عملية مساعدة الفرد بوسائل مختلفة لكي يصل إلى أقصى نمو له في مجال الدراسة ويتمثل ذلك في مساعدة الطالب على أن يرسم خطط الدراسة بطريقة حكيمة وأن يتابع تنفيذ هذه الخطط بنجاح، مما يؤدي إلى توافقه وإشباعه ورضاه (مرسي ، 2000. ص 161 .)

كما عرفه زهران حامد عبد السالم: التوجيه هو عملية واعية ومستمرة بناءة ومخططة تهدف إلى مساعدة وتشجيع الفرد لكي يعرف نفسه ويفهم ذاته ويدرس شخصيته جسميا وعقليا واجتماعيا وانفعاليا ويفهم خبراته ويحدد مشكلاته وحاجاته ويتخذ قراراته ويحل مشكلاته في ضوء معرفته ورغبة نفسه.(زهران ، 1999 . ص 10)

فنرى أن التوجيه المدرسي أساس علمي لتصنيف الأفراد في المؤسسات التعليمية مع وضع الأساس الذي يمكن بمقتضاه تحديد احتمال نجاحهم في دراسة من الدراسات أو مقرر من المقررات التي تدرس له.

2- نشأة التوجيه المدرسي وتطوره في الجزائر :

عرفت المنظومة التربوية في الجزائر عدة إصلاحات تغيرت بتغيير الوزارات المشرفة على قطاع التربية والتعليم، وباعتبار سياسة التوجيه جزء من هذا القطاع فإنها شهدت هي الأخرى تحولات اختلفت معطياتها وآلياتها في كل مرحلة من المراحل وما نعقده أن تطور التوجيه في الجزائر مر بثلاث مراحل بالنظر إلى أهم الأحداث والتغيرات والتعديلات التي سجلت في كل منها. أ – المرحلة الأولى (1976-1962) غداة الاستقلال لم تكن وزارة التربية الوطنية آنذاك تحتوي على مصالح مركزية خاصة بتسيير التوجيه بعد إجلال الفرنسيين القائمين بهذه العملية. ففي سنة 1962 تم توظيف أربعين مستشارا منهم خمسة جزائري الأصل موزعين على ستة مراكز للتوجيه المدرسي في كل من: عنابة، الجزائر، وهران، سطيف، قسنطينة، مستغانم. ومع تنظيم وزارة التربية الوطنية في عام 1963 أنشأت المديرية الفرعية للتوجيه والتخطيط المدرسي نظرا للنقص الكبير في المختصين حيث تم تكوين خمسة مستشارين في المغرب ووظفوا في الجزائر سنة 1964. وقد قررت الوزارة تكوين دفعة أولى في جامعة الجزائر على مستوى معهد تطبيقي لعلم النفس

والتوجيه المدرسي حيث كانت شروط التحاق المترشح بالمسابقة أن يكون معلما، له خمس سنوات أقدمية في التعليم، ولإجتياز هذه المسابقة يجب أن يمر المترشح بثالث مراحل: امتحان كتابي - و آخر شفاهي - بالإضافة إلى محادثة مع مختصين في علم النفس مع العلم أن مدة التكوين تدوم سنتين، لتتخرج أول دفعة سنة 1967 (براهمية ، 2006 . ص 30).

بالنسبة للمهام المسندة إلى مستشار التوجيه المدرسي في هذا الميدان نجدها تركز فقط على التقويم المدرسي والتكفل بالاختبارات الجماعية للسنة الرابعة متوسط والقيام بعملية الاعلام، ومن نقائص التوجيه في هذه المرحلة عدم متابعة التلميذ والتعرف المحدود على إمكانياته واستعداداته، لذلك كانت القدرات ذات معيار كمي أي ما يحصل عليه التلاميذ من معدل. أما بالنسبة لإجراءات التوجيه المستخدمة في هذه المرحلة فقد سارت بشكل يشابه نظام التوجيه المتبع في فرنسا، وما يميز هذه المرحلة هو البعد التربوي في عالقة مستشار التوجيه بالتلميذ وعدم التغطية الكافية للمستشارين بالنظر إلى حجم الجمهور المدرسي.

ب- المرحلة الثانية (1967-1991) : من أهم الأحداث التي عرفتها هذه المرحلة هي ظهور المدرسة الأساسية وفقا للمرسوم الرئاسي الصادر في الجريدة الرسمية رقم 33 بتاريخ 23 أفريل 1976 بينما تم غلق المعهد التطبيقي لعلم النفس والتوجيه المدرسي حيث أدمج الطلبة الراغبين بالتكوين في التوجيه المدرسي في معهد علم النفس بالجزائر، للحصول على شهادة الليسانس من اجل تكوين أخصائيين في علم النفس نستفيد منهم في التوجيه المدرسي وخاصة ما يتعلق بالحالات الصعبة. (براهمية ، 2006. ص 30)

والملاحظ أن هذه الفترة تمثل مرحلة انتقالية في سياسة التوجيه المدرسي، إذ أصبحت مهمة مستشار التوجيه محددة في القيام بالإعلام في شكل حصص يوزع من خلالها مستندات أو كتيبات إعلامية أو ما يسمى بالملصقات، التي تتضمن المسارات الدراسية أو المهنية التي تخص التلميذ وتكون عملية الإعلام بصفة جماعية وفردية تتناول إجراءات القبول والتوجيه من الأساسي إلى الثانوي وأنواع التخصصات وأفاقها في الجامعة، التكوين المهني وعالم الشغل. أما بالنسبة للإجراءات التنظيمية للتوجيه في هذه الفترة فقد بقيت منحصرة في التوزيع الآلي للتلاميذ وفقا للمعدل المتحصل عليه من خلال السنة الدراسية، حيث يتم الانتقال من المرحلة الثانوية بالقبول التلقائي لـ 50% من تلاميذ السنة التاسعة أساسي من كل إكمال وفقا لترتيب التلاميذ على مستوى مدرستهم الأصلية، ويكون قرار التوجيه على هذا الأساس الذي يتم الاعتماد على مجالس التوجيه المسبق. ومعنى هذا أن التوجيه يتم في هذه المرحلة بطريقة آلية دون الأخذ بعين الاعتبار القدرات والمؤهلات الفردية، ألن التوجيه حسب المعدل الذي تحصل عليه التلميذ فقط هو المؤشر الوحيد لقياس القدرات والاستعدادات فتكون طريقة التوجيه عقيمة دون الأخذ في الحسبان شهادة التعليم الأساسي ألنها يمكن أن تكون المؤشر الذي يعكس المستوى الحقيقي للتلميذ، وقدرته الفعلية على مواصلة التعليم، ومع ذلك لم تكن امتحانا رسميا يؤخذ به في مجال القبول، الأمر الذي أدى في بعض المؤسسات إلى تضخيم النقاط من طرف الأساتذة نتيجة للقرابة التي تربطهم مع التلاميذ ، مما يؤثر سلبا على مصداقية التوجيه(براهمية ، 2006. ص 29 ص 31)

- المرحلة الثالثة (1991 الى 2004): تميزت هذه المرحلة بعدة تعديلات خاصة بعملية الانتقال إلى المرحلة الثانوية حيث أن التوجيه لم يعد يعتمد على الاتصال المباشر بالتخصص، بل أحدثت الجذوع المشتركة، وأصبح التعليم الثانوي ينقسم إلى مرحلتين: - مرحلة الجذع المشترك وتدوم سنة واحدة مرحلة التخصص وتدوم سنتان، وذلك وفقا للمنشور الوزاري المؤرخ في 3أفريل.1991 (براهمية ، 2006. ص 31)

- من هو القائم على عملية التوجيه و الإرشاد المدرسي ؟

التعرف على مستشار التوجيه المدرسي و المهام المكلف بها :

مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي : هو المسئول في مقاطعته على عملية التوجيه و الإرشاد النفسي و المدرسي مما يلزمه السهر على تلك العملية بالتنظيم و التخطيط المسبق لها.

كما يعرف أيضا : على أنه شخص مختص في التوجيه التربوي و المدرسي و المهني يقوم بعملية الإرشاد النفسي و التوجيه، أي حل المشاكل النفسية للتلاميذ وكذلك توجيههم إلى شعب معينة بغرض إعدادهم إلى مهن معينة مستقبلا.(زهران،1999 . ص 11)

و مما سبق نستنتج أن مستشار التوجيه على أنه شخص مختص لمساعدة الفرد على فهم محيطه المدرسي أو المهني ومساعدته أيضا على تنظيم مخططه بمعنى مساعدته على تكوين مهارة اتخاذ القرارات التي قد تهم حياته المدرسية أو المهنية أو حتى الاجتماعية.

3- مهام مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني :

حدد القرار الوزاري 827 مهام مستشار التوجيه علما أن هذا القرار صدر في بداية الموسم الدراسي 1991 ، 1992 وهو الموسم الذي تقرر فيه ولأول مرة إدماج مستشاري التوجيه و تعيينهم في الثانويات . يكلف مستشاري التوجيه المدرسي و المهني بجميع الأعمال المرتبطة بتوجيه التلاميذ و إعلامهم و متابعة عملهم المدرسي (القرار الوزاري 827 المادة 6)، و يندرج نشاطه بالتالي في إطار نشاطات الفريق التربوي التابع للمؤسسة (القرار الوزاري 827 المادة 10)، و تتمثل نشاطاته خصوصا في مجال التوجيه فيما يلي:

- القيام بالإرشاد النفسي و التربوي قصد مساعدة التلاميذ على التكيف مع النشاط التربوي

-إجراءات الفحوص النفسية الضرورية قصد التكفل بالتلاميذ الذي يعانون من مشاكل خاصة

-المساهمة في عملية استكشاف التلاميذ المتخلفين مدرسيا و المشاركة في تنظيم التعليم المكيف و دروس الاستدراك

و تقييما (القرار الوزاري 827 - المادة 13).

أما في مجال الإعلام فتتمثل نشاطاته فيما يلي:

- ضمان سيولة الإعلام و تنمية الاتصال داخل مؤسسات التعليم و إقامة مناوئة بغرض استقبال التلاميذ و الأولياء و الأساتذة

- تنشيط حملات إعلامية حول الدراسة و الحرف و المنافذ المهنية المتوفرة في عالم الشغل

- تنشيط مكتب الإعلام و التوثيق في المؤسسات التعليمية الاستعانة بالأساتذة و مساعدي التربية و تزويده بالوثائق

قصد توفير الإعلام الكافي للتلاميذ (القرار الوزاري 827 – المادة 10).

و فيما يلي سنتعرض للمهام الرئيسية الأربعة المستشار التوجيه وهي: الإعلام، التوجيه، التقويم و المتابعة النفسية والاجتماعية

- الإعلام:الإعلام هو كافة أوجه النشاطات الاتصالية التي تستهدف إبلاغ الجمهور بكافة الحقائق والأخبار والمعلومات عن القضايا والموضوعات و المشكلات ومجريات الأمور ، مما يؤدي إلى خلق أكبر درجة من الوعي والمعرفة والإدراك والإحاطة الشاملة لدى فئات المتلقين المادة الإعلامية "أما الإعلام المدرسي فيتعلق بكل المعلومات الخاصة بالواقع التربوي والمدرسي والمهني وهو يهدف إلى تنظيم وتفعيل المسار الدراسي للتلميذ بتحقيق الموافقة بين طموحاته ونتائجه المدرسية وتكوينه في مجالي البحث الفردي والجماعي".

-التوجيه " :التوجيه هو الاجراء الذي يسمح للتلميذ بعبور المراحل التي يتكون منها النسق المدرسي، فهو يتبعه في مشواره الدراسي، وفي كل مرة تحضر أمامه مجموعة من الاختيارات وعليه أن يتوجه"(المديرية الفرعية للتوجيه والاتصال، 2001، ص 5)

والاختيار المدرسي يتبعه اختيار مهني "فكثيرا ما يختار الفرد مهنته بناء على معطيات غير صحيحة أو على طموحات مزيفة وهنا يبرز دور مستشار التوجيه وماله من أهمية في توضيح كل ما من شأنه أن يساعد التلميذ على فهم نفسه وأوال وتفهم المحيط المدرسي والمهني ثانيا". تعد عملية التوجيه المدرسي والمهني من أهم العمليات التربوية وجوهر برنامج التوجيه المدرسي حيث يقضي مستشار التوجيه معظم وقته داخل الثانوية في عملية التوجيه المدرسي والمهني سواء كانت فردية أو جماعية.التقويم التربوي: يحتل التقويم التربوي جانبا مهما من العملية التربوية ويشكل عنصرا أساسيا من عناصر المنهج المدرسي، حيث يسعى إلى معرفة مدى نمو شخصية المتعلم من جميع نواحيها العقلية والعاطفية والنفسية والسلوكية وغيرها .

كذلك فهو يهتم بالتلاميذ المقصرين دراسيا فيحاول أن يبصر الأستاذ بأسباب قصورهم وإيجاد الحلول المناسبة لمشكلاتهم التربوية، والعمل على رفع تحصيلهم الدراسي بما يحقق توافقيهم التربوي، وبالتالي تحقيق توافقيهم المهني، حيث يشير هذا الأخير إلى التواءم بين الفرد ومهنته من خلال شكل من أشكال التناسق المتبادل الذي يؤدي إلى تحقيق أفضل عائد وظيفي سواء للمهنة أو الفرد "يهدف مستشار التوجيه المدرسي والمهني من وراء عملية التقويم إلى جملة من الأهداف يمكن حصرها فيما يلي:

-الاهتمام بالتلميذ وإشعاره بأن هناك من يهتم به ولا يبخل عليه بنصائحه وإرشاداته - التقليل من الرسوب المدرسي والتسرب وذلك عن طريق المتابعة -تشخيص النتائج الدراسية للتلاميذ حيث يلعب الأستاذ دورا هاما في أدلاله على التلاميذ المقصرين دراسيا، وقد يرجع التقصير أو عدم التوافق الدراسي إلى عدم الرغبة في المادة نفسها أو عدم التفاهم مع أستاذ ما، أو قد يعود إلى تأخر المستوى الفكري للتلاميذ

-يلجأ مستشار التوجيه إلى التعاون مع مجموعة من الأساتذة ومستشار التربية من أجل إعداد قائمة بأسماء هذه الطبقة من التلاميذ ليستفيدوا من دروس الدعم أو حصص الاستدراك، وهذا لمحاولة استدراك النقص وتحسين مستواهم الدراسي.يهدف مستشار التوجيه المدرسي والمهني من عملية التقويم إلى مساعدة الطالب على اختيار نوع الدراسة التي تلائم قدراته واستعداداته وميوله، كما يساهم في حل مشكلات الطالب التربوية مثل الاهتمام بالطلبة

المتفوقين وإتاحة الفرصة أمامهم للابتكار والإبداع وتحقيق نمو متكامل. كذلك فهو يهتم بالطلبة المقصرين دراسياً فيحاول أن يبصر الأستاذ بأسباب قصورهم وإيجاد الحلول المناسبة لمشكلاتهم التربوية، والعمل على رفع تحصيلهم الدراسي بما يحقق توافقه التربوي، وبالتالي تحقيق توافقه المهني، حيث يشير هذا الأخير إلى التوافق بين الفرد ومهنته من خلال شكل من أشكال التناسق المتبادل الذي يؤدي إلى تحقيق أفضل عائد وظيفي سواء للمهنة أو الفرد وحتى يتمكن مستشار التوجيه من تحقيق هذه الأهداف أو تحقيق الجزء الأكبر منها، يستعمل مجموعة من الوسائل نلخصها فيما يلي:

أ- تنظيم ومتابعة حصص الاستدراك: إن إدخال حصص الاستدراك يعد أحد الإجراءات المتخذة في إطار إصلاح النظام التعليمي لتدارك التأخر النسبي عند بعض التلاميذ مقارنة بمستوى قسمهم، وهذا بغرض الحد من التأخر الدراسي الذي يعتبر من بين العوامل الرئيسية المؤدية للرسوب والتسرب المدرسي. والاستدراك هو عملية بيداغوجية ذات طابع عالجي فردي، تهدف إلى تدليل الصعوبات المشخصة لدى بعض التلاميذ ومعالجة الثغرات الطارئة في دراستهم نتيجة حالات ظرفية مروا بها. وقد أسندت مهمة إعداد قوائم التلاميذ الذين هم بحاجة إلى استدراك لمستشار التوجيه، حيث يساهم في تشخيص النقائص وتصنيفها وتشكيل وتنظيم مجموعات الاستدراك وتقييمها وتوعية التلاميذ وأولياءهم بأهمية هذه الحصص.

ب- متابعة وتحليل النتائج المدرسية للتلاميذ: يقوم مستشار التوجيه بمتابعة النتائج المدرسية للتلاميذ من خلال سجل يدون فيه نتائج امتحانات الثلاثيات لكل تلميذ في كل المواد ومعلومات خاصة بالتلميذ كالكمالية الأصلية التي أتى منها، ونتائجه في السنة التاسعة وفي امتحان شهادة التعليم الأساسي هذا فيما يخص تلاميذا الأولى ثانوي. وعلى ضوء هذه التحليلات يقوم مستشار التوجيه بتقويم المستوى التحصيلي للتلاميذ وتشخيص مواطن القوة والضعف في كل مادة وفي كل قسم وفي كل جذع وفي كل سنة، مع تقديم هذا التحليل للفريق التربوي ومدير المؤسسة. وتجدر الإشارة إلى أن المستشار يقوم أيضاً بتحليل نتائج الامتحانات الرسمية. كما يمكن أن يقوم مستشار التوجيه بدراسات في هذا المجال، دراسات تتعلق بالجانب الإحصائي لمعرفة مواطن الضعف والقوة وذلك بغية تحسين المردود الدراسي.

ج- تقويم ميول واهتمامات التلاميذ: يقوم مستشار التوجيه بتقويم ميول التلاميذ واهتماماتهم عن طريق تطيل نتائج الاختبارات النفسية وتحليل نتائج استبيان الميول والاهتمامات والتي لها أهمية بالغة في قياس الميول لدى التلاميذ وذلك لكي يوازن المستشار بين ميولهم وقدراتهم الدراسية، فإن كانت متعاكسة فإنه يجري مقابلات مع التلاميذ

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

- مساعدة التلميذ على فهم نفسه وتقبلها
 - مساعد التلاميذ على التفكير الحر والتعبير عن مشاعرهم بموضوعية وإظهار حاجاتهم الإرشادية التي لم تشبع وذلك بدون خوف أو تردد أو خجل - تقديم المعلومات الاجتماعية والتربوية، التي تهم التلميذ وتستخدم عند الحاجة لها.
 - تساعد التلميذ على تنمية قدراته على التكيف مع مشكلاته وحلها بشكل مبكر.
 - تساعد التلميذ على تقرير إمكانية اتخاذ القرارات المتصلة بحياته
- المتابعة الفردية: تعني أن مستشار التوجيه يقوم بدعم نفسي جماعي يتعلق بمجموعات صغيرة من التلاميذ، وتكون أساسا مع التلاميذ المقبلين على اجتياز شهادة البكالوريا، حيث تكون في شكل نصائح حول كيفية تنظيم المراجعة، وزرع الثقة بالنفس، ودرء أسباب الخوف وكل ما من شأنه أن يخفف من الاضطرابات النفسية. بالنسبة للحالات الخاصة التي يتابعها المستشار بصورة مستمرة فقد يكتشفها هو بنفسه أثناء الحصص الاعلامية أو أثناء نشاطه التقويبي أو عن طريق الملاحظة العامة، وربما يدلله عليها أحد أعضاء الفريق التربوي أو الإداري، أو قد تأتي الحالة بنفسها لكي تطلب المساعدة، وهذا طبعاً يتوقف على درجة الثقة الموجودة بين التلميذ والمستشار. حتى يتمكن مستشار التوجيه من المساعدة الفعلية للتلميذ يحتاج إلى فهم العوامل الاجتماعية وتأثيراتها على الفرد. (برو، 2007.

(ص 47)

ثانيا التوجيه في قطاع التكوين المهني

تمهيد :

بما أن هذه الدراسة تتمحور حول الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه بالتكوين المهني، وللتمكن من التعرف على احتياجات هذه الفئة، وجب الاطلاع أولا على خصائص منظمة العمل و الوظيفة و العامل المعني بهذه الدراسة . وبناءا عليه سنتناول في هذا الفصل مفهوم التكوين المهني وتاريخه بالجزائر، ثم التوجيه المهني و نشأته ، و الذي يعد لب وظيفية مستشار التوجيه المهني في المؤسسات التكوينية لنصل في الأخير إلى التعريف بمستشار التوجيه التقييم و الادمج المهني ، وبمهامه وأهم محاور نشاطاته.

1- التكوين المهني في الجزائر

1- مفهوم التوجيه المهني:

يحمل التوجيه لغويا مفهوم الإقبال والقصد، ونقول اتجه إليه بمعنى أقبل عليه، وأصل الكلمة توجيه: هي وجه وتعني: انحنى، دل، أرشد وتوجه، تعني انحناء ذو جهة من الجهات الأربع الأصلية. (المنجد، ص 573)، ونقول وجه الشيء أي أداره إلى الجهة الأخرى أو مكان آخر، والموجه هو القائم بعملية التوجيه، أما الموجه فهو الشخص الذي تقع عليه عملية التوجيه والموضوع نحو الهدف الذي يسعى إليه الموجه. (رزوق، 1979) أما اصطلاحا فهو يعرف على أنه عملية مساعدة الأفراد على فهم الذات والبيئة بشكل يتسم بالشمول والموضوعية. (بن براهيم، 2021، ص 56)

ويعرفه حامد الزهران: بأنه عملية مساعدة الفرد على اختيار مهنته وبما يتلاءم مع استعداداته وقدراته وميوله ومطامحه وظروفه الاجتماعية والإعداد والتأهيل لها والدخول في العمل والتقدم والرقى فيه و تحقيق أف ل مستوى ممكن من التوافق المهني. (عبد العزيز، 2010، ص 130). أما Super ففي كتابه سيكولوجية المهن careers of psychology The 1957 يرى أن التوجيه المهني هو عملية مساعدة الفرد على إنهاء وتقبل صور متكاملة لذاته، وملائمة لدوره في عالم العمل، وكذلك مساعدته على أن يختبر هاته الصور في العالم الواقعي، وأن يحولها إلى حقيقة واقعية بحيث تكفل له السعادة وللمجتمع المنفعة. (بن براهيم، 2021، ص 56)

2.2. نشأة التوجيه المهني:

يرجع الفضل في ظهور التوجيه المهني إلى جهود فرانس بارسونز parsons Frank عام 1908م بولاية بوسطن الأمريكية ، حين وضع كتابه "اختيار المهنة (vocation achoosing) وفي هذا الكتاب يرسم بارسونز الخطوات السليمة التي يجب إتباعها عند اختيار مهنة من المهن . بالإضافة إلى تأسيسه لأول مركز توجيه وظيفي حكومي في بوسطن وهو أول مركز يشكل الطابع المؤسسي على الاستشارات المهنية في الولايات المتحدة ، وكانت المرحلة الثانية التي تطور إليها مجال التوجيه المهني هي دمج خدمات الإرشاد المهني في التعليم، وبدء العمل على هاته الرؤية من عام 1920 إلى عام 1939. وفي نهاية الثلاثينات من القرن العشرين أصبح لدى نصف المدارس في الولايات المتحدة الأمريكية مراكز توجيه وظيفية تدرس احتياجات المصانع وجهات العمل وتؤهل الطالب على هاته الحرف وتساعدهم على اكتشاف انسب الحرف لهم. (ملحم، 2007)

لكن مع بداية عام 1960 إلى غاية عام 1979 ، وجد مقدمي المشورة المهنية أنفسهم أمام جيل جديد باحتياجات جديدة"، وهنا بدأ مصطلح المسار المهني أو Career بدال من الوظيفة Vocation، فأصبح الشباب يبحثون عن عمل يتوافق مع جوانب حياتهم وال يوتر عليها سلبا. و أصبحت الحياة المهنية تعرف على أنها رحلة طويلة الأمد قد يحددها الفرد على شغف بناء ه. ففي المسار الذي يتحرك فيه لتحقيق أهدافه وطموحاته المهنية، ومع بداية عام 1980 ظهر نموذج جديد لتقديم خدمات الإرشاد والتوجيه المهني وهو تقديم الخدمات من خلال الممارسة الخاصة ومراكز

الإرشاد المهني الخاصة. وكان ذلك نتيجة للقبول المجتمعي الكبير للمجال في أمريكا وأوروبا واعتباره عمودا من أعمدة سوق العمل وجودة الحياة المهنية والاقتصادية للأفراد (KILLEEN, J. 1996) والمؤسسات .

1.2. مراحل التوجيه في قطاع التكوين المهني بالجزائر:

المرحلة الأولى : مرحلة ما قبل الاستقلال :

أهم ما يمكن قوله عن هاته الفترة هو أن التوجيه المهني في الجزائر كان عبارة عن امتداد لمؤسسات التوجيه المهني في فرنسا. حيث تم افتتاح أول مركز للتوجيه المهني في بداية الأربعينيات من القرن الماضي، كما تم إنشاء معهد علم النفس التقني والقياس البيولوجي بجامعة الجزائر سنة 1945 الذي تكفل بتكوين مختصين في تطبيق الاختبارات النفسية. حيث كانت مهمة التوجيه المهني في هذه الفترة تتمثل في مساعدة الدواوين العمومية للتشغيل في انتقاء الشباب البالغين من العمر 17 سنة فما فوق. الراغبين في اكتساب تأهيل مهني خاصة في مجال البناء. وعليه فجن التوجيه المهني في هذه المرحلة كان يستجيب لانشغالات الطبقة البورجوازية المتكونة من المعمرين والتي كانت ترغب في إيجاد أداة فعالة لتوفير قوة هامة من اليد العاملة المؤهلة. وابتداء من السنوات 1960-59 و مع بداية مخطط مشروع قسنطينة، تغيرت أهداف التوجيه المهني الذي أصبح مدرسيا ومهنيا يهتم بمشاكل تكيف كما ارتفع عدد المراكز العمومية للتوجيه المدرسي و المهني إلى أن وصل إلى 09 مراكز غداة الاستقلال. (بن عياش، 2017، ص 233)

المرحلة الثانية من 1962 إلى 1971: ارتكز أسلوب الانتقاء والتوجيه المهني في قطاع التكوين المهني خلال هذه الفترة أساسا على نتائج الاختبارات السيكو تقنية. حيث كانت تتكفل بها المهمة هيئة مستقلة عن مؤسسات التكوين المهني تسمى مراكز الانتقاء السيكو تقني Psychotechniques Centres Les، وكان عددها 11 مركز انتقاء وتوجيه مهني على المستوى الوطني توظف حوالي 40 عوننا نفسانيا . كما كانت مزودة بالوسائل التقنية كالاختبارات و الروايز النفسية التي كانت تأتي من فرنسا خاصة للقيام بعملية الانتقاء والتوجيه المهنيين. وقد كانت تسجيلات طالبي التكوين تتم على مستوى مكاتب اليد العاملة، وتتكفل المراكز السيكوتقنية بتقييم قدرات المرشحين وتوزيعهم على مختلف المؤسسات التكوينية كل حسب تخصصه وهذا بطبيعة الحال على أساس - :النتائج المحصل عليها في الاختبارات السيكوتقنية موازاة مع فر التكوين المتوفرة - .نتائج المقابلة الفردية مع كل مترشح لتقرير توجيهه إلى التخصص الملائم لقدراته و إمكانياته .ومع تزايد عدد مراكز التكوين المهني على مستوى الوطن، تزايد عدد طالبي التكوين بصفة مستمرة مقارنة بالعدد المحدود لمراكز الانتقاء و التوجيه لم يكن باستطاعة هذا الأسلوب الاستمرار في أداء مهامه .

المرحلة الثالثة: 1972 إلى 1996: في هذه المرحلة تم غلق مراكز الانتقاء السيكو تقنية وانتقال التقنيين النفسانيين للعمل على مستوى المؤسسات التكوينية، وبالتالي تم تغيير طريقة الانتقاء والتوجيه المهنيين التي كانت تعتمد على نتائج المقابلة والاختبارات السيكوتقنية في توجيه المرشحين، و تم إسناد عملية الانتقاء والتوجيه مباشرة إلى المؤسسات التكوينية، وبما أن هذه المؤسسات إلى تتوفر على مختصين في مجال التوجيه المهني فقد اعتمدت على أساليبها في تقييم المرشحين من خلال الاعتماد على المعارف المدرسية التربوية. في ظل هذه المعطيات قام قطاع التكوين المهني سنة 1999 بوضع نظام جديد لانتقاء وتوجيه طالبي التكوين، يعتبر أكثر موضوعية يساعد الشباب

على اختيار المهنة التي تسهل إدماجهم في عالم الشغل بتحقيق التوافق بين الرغبة الذاتية والمؤهلات الحقيقية للمترشح، ومتطلبات التخصص.

المرحلة الرابعة من 1997 إلى 2003 : بعد مرور أكثر من 20 سنة على تطبيق أسلوب الاختبارات المدرسية في توجيه المرشحين نحو التخصصات المهنية ، ظهر أنه التقييم المترشح إلى من الجانب المعرفي الأكاديمي ، دون الأخذ بعين الاعتبار رغبته، قدراته واستعداداته لمتابعة تخصص ما، إضافة إلى غياب العمل التحسيبي والتحريري للشباب خاصة على مستوى المؤسسات التربوية رغم وضع منشور الوزاري مشترك رقم 228/97 الذي حدد كفاءات تنظيم التكويني عبر المؤسسات التربوية. في ظل هذه المعطيات قام قطاع التكوين المهني سنة 1999 بوضع نظام جديد الانتقاء وتوجيه طالبي التكوين، يعتبر أكثر موضوعية يساعد الشباب على اختيار المهنة التي تسهل إدماجهم في عالم الشغل بتحقيق التوافق بين الرغبة الذاتية والمؤهلات الحقيقية للمترشح، ومتطلبات التخصص. وكان المقرر 99/01 المحدد لطرق وكفاءات تنظيم الإعلام التوجيه والانتقاء، قد جاء بفلسفة جديدة لعملية التوجيه المهني مقارنة مع الطرق السابقة، وتميز بتوظيف عدد كبير من التقنيين النفسانيين ومستشاري التوجيه المهني تقريبا في كل مراكز التكوين المهني. وقد اعتبر النظام الجديد مستشار التوجيه المهني الحلقة الأقوى في عملية الانتقاء و التوجيه.

المرحلة الخامسة: من 2004 إلى يومنا هذا: في جانفي 2004 ظهر قرار الوزاري الجديد يحمل رقم 04 ت من تحديد كفاءات تنظيم عملية التوجيه المهني في المؤسسات التكوينية. أهم ما ميز هذا القرار هو المحافظة على الخطوط العريضة لتنظيم الإعلام تفاصيل عملية الانتقاء واستبدالها بعملية الإدماج المهني، كما ركز على الحملات الإعلامية وطرق التسجيل، وأصبح الانتقاء يعتمد أكثر على توفر بعض الشروط وعالمية الاختبار الكتابي، أما مهمة المستشار التوجيهية فقد اقتصر على إجراء المقابلات للمساعدة على التوجيه و الإدماج المهني. (القرار رقم 04 ، 2004) مستشار التوجيه التقييم والإدماج المهنيين:

➤ 3.2. أهمية التوجيه المهني:

➤ وتتجلى أهمية التوجيه المهني في عدة نقاط نذكر منها :

أ - إن التوجيه المهني يركز في مجمله على العملية التي يكتشف بها الفرد ذاته ويعي قدراته ومن ثم يستطيع أن يختار المجال المناسب له

ب- في ظل التطورات العلمية الحديثة والارتباط الوثيق بين سوق العمل تظهر أهمية التوجيه المهني كحلقة وصل بين التعليم وسوق العمل.

ج - يعد التوجيه المهني مطلبا وواقعا بالنسبة للفرد والمجتمع، فمن جهة يساعد الفرد على تشكيل الوعي بالذات ومعرفة قدراته وتنميته، ومن جهة أخرى يرب الفرد بمجتمعه عن طريق إلمامه بمهنة ومتطلباتها.

د- إن التوجيه المهني يساعد في إعداد كوادر مهنية مدربة أو لديها إلمام بالمجالات المهنية المطلوبة مجتمعا.

و- يساعد التوجيه المهني في حل بعض المشكلات الاجتماعية كالبطالة ومشكلات العمل وعدم تقبل المهن من قبل الأفراد مساعدة الطالب على اختيار الوظيفة المناسبة له بناء على ميوله ورغباته وقدراته. (عودة، 2015، ص326)

3-مستشار التوجيه و التقييم والإدماج المهنيين

1.3. تعريف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين وشروط توظيفه :

يعرف المستشار على أنه العليم الذي يؤخذ رأيه في أمر هام علمي أو فني أو نحو ذلك، فالجار اللغوي يعني الاستشارة تفيد التدخل الإنساني المحض للتأثير الفعال في الوعي ، قصد تغيير سلوك فرد ما، حيث يعتبر مستشار التوجيه المسؤول الأول على تنفيذ خدمة التوجيه و هو المسؤول عن حركة التوجيه و تطوره (القاضي،،2002، 75)

كما أنه يعرف على أنه شخص يلتزم المعرفة والتدريب على مساعدة الأفراد في تحقيق توافقهم النفسي. (بن براهيم،2021).

وقد ظهر مصطلح مستشار في التوجيه والتقييم لأول مرة في الجريدة الرسمية رقم 18 المؤرخة في 21 أبريل 1990 والخاصة بالقانون الأساسي للتكوين المهني و الذي كان تابعا لوزارة العمل و الحماية الاجتماعية حينها، و قد عرف مستشار التوجيه آنذاك على أنه موظف تابع لسلس المستشارين في التوجيه وتقييمه و مكلف بما يلي:

- التنسيق والتنشئة و تخطي الأعمال المتعلقة بتوجيه المترشحين لتكوين معين و ذلك بالاتصال مع مديري المؤسسات المعنية..
 - مساعدة المتكويين والمتمهين أثناء التكوين.
 - تقييم برنامج العاملين النفسانيين التقنيين -تقويم مستوى الإدماج المهني لخريجي التكوين المهني بالتنسيق مع عالم الشغل. (الجريدة الرسمية، 1990. العدد18)
- وبقي هذا المصطلح ساري المفعول بدون ترقية في المسار الوظيفي أو مهام جديدة مسطرة وفق الجرائد الرسمية ومواكبة لبعض المناشير و القرارات المشتركة قرابة 19 عاما. إلى غاية صدور الجريدة الرسمية رقم 13 المؤرخة في فبراير 2009 والتي نصت على شروط التوظيف حسب المادة 83 كما يلي:
- عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات، المرشحون الحائزون على شهادة الليسانس في علم النفس فرع "الإكلينيكي والتوجيه المدرسي والمهني والعمل والصناعي" أو شهادة معترف بمعادلتها ..
 - عن طريق الامتحان المهني في حدوده 30% من مناصب المطلوب شغلها مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني الذين يثبتون خمس 05 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة ..
 - على سبيل الاختيار ، وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 10% من مناصب المطلوب شغلها مستشارو التوجيه والتقييم والإدماج المهني الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .
 - يخضع المرشحون المقبولون تطبيقا للحالتين، (الجريدة الرسمية، 2009. عدد13)

2.3. مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين:

تتركز مهام مستشار التوجيه حول 5 أبعاد أساسية تتمثل في الإعلام ،التوجيه والتقييم ، المتابعة النفسية والبيداغوجية ، المساعدة على الإدماج المهني وبعد الدراسات والتحقيقات ويتجلى تنفيا هذه الأبعاد من خلال ما جاء في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد /13 2009 على النحو التالي:

– المشاركة في تنظيم اختبارات نفسية تقنية للمرشحين قصد توجيههم إلى التكوين الذي يطابق قدراتهم الجسمانية والذهنية .

– مساعدة المترشحين والمتمهين أثناء تكوينهم بالتنسيق مع الأستاذ المكلف بالتكوين في جميع أنماط التكوين، واقتراح إعادة التوجيه إذا اقتضى الأمر ذلك استنادا إلى تقييم دائم لكفاءتهم .

– مشاركة في التحقيقات والدراسات وسبر الآراء في إطار تطابق التكوين مع التشغيل .- مرافقة المترشحين و المتمهين خلال طور التكوين.

–تنسيق وتخطي الأنشطة المتعلقة بتوجيه المرشحين للتكوين - ضمان متابعة المترشحين والمتمهين الذين يعانون صعوبات من الناحية النفسية البيداغوجية قصد تمكينهم من مواصلة تكوينهم.

–تقييم وتحليل نتائج التكوين وكذلك عمليات الاستقصاء وسبر الآراء - .تنسيق وتخطي أنشطة المؤسسة في مجال والتوجيه المهنيين .

–القيام بمقابلات للتقييم المهني من أجل توجيه المرشحين إلى تكوين حسب قدراتهم ومؤهلاته مالذهنية.

– مرافقة المترشحين والمتمهين في نهاية التكوين في مجال الإدماج المهني قصد البحث الفعلي على منصب شغل .

–مساعدة المترشحين والمتمهين خلال تكوينهم بالتنسيق مع الأستاذ المكلف بالتكوين، واقتراح إعادة توجيههم عن طريق تقييم دائم لقدراتهم عند الانقضاءات.

3.3. محاور نشاطات مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين :

يقوم مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين بتخطي برنامج سنوي وآخر سداسي مجمل المهام المكلف القيام بها وفقا لما جاءت به الجريدة الرسمية مع الأخذ بعين الاعتبار مختلف القوانين المعمول بها من مناشير ومراسيم وماكنات وزارية . ويعتمد تنفيا نشاطات هذه المهام على مجموعة من المحاور تمثلت في :

الإعلام :تنطلق العمليات الإعلامية من مكتب الاستقبال ،الإعلام والتوجيه الموجود في جميع مؤسسات التكوين المهني بنفس المخطط بدءا من تشكيل لجنة الإعلام والتوجيه على مستوى المؤسسات التكوينية وصولا إلى تقييم البرنامج الإعلامي الذي تم إعداده خصيصا منا بداية الدورة التكوينية.

و حسب المادة 03 و04 من القرار الوزاري رقم 04 الذي يحدد كفايات الإعلام وتوجيه المرشحين لمتابعة تكوين المهني وتشكل اللجنة حسب ما ورد في المادة 03 السالفة من : - مدير مؤسسة التكوين رئيسا مدير الدراسات أو النائب التقني البيداغوجي ومدير الإدارة والمالية أو المقتصد و مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني و أستاذ التخصصات المبرمجة و تقوم اللجنة بعدة مهام على مستوى كل مؤسسة تكوين مهني.

حسب المادة 04 بإعداد برنامج الحملة الإعلامية دورة التكوين الذي يركز على العمليات التي يجب القيام بها - .
المواعيد المحددة لكل عملية - طرق وكيفيات تنفيا البرنامج الإعلامي - مهام المكلفين لإنجاز هذا البرنامج و تقييم دورى للبرنامج الاعلامى (القرار الوزاري رقم 04، 2004).

وحسب المادة 05 فان لجنة الإعلامى والتوجيه السالفة الأكثر تعقد مرة كل 15 يوما لتقييم مدى التقدم فى البرنامج المسطر وإدخال التعديلات المناسبة عليه وتدون قراراتها فى محاضر يتم من طرف المدير وترسل نسخة منها لمدير الولاى لتكوين المهني لتقييم من طرف اللجنة الولائية للإعلام والتوجيه والإدماج التي بدورها تدون قراراتها فى محاضر رسمية ترسل نسخة منها إلى الإدارة المركزية قصد المتابعة والتقييم. ولكن ما فى أغلب المؤسسات التكوينية أن معظم مهام هذه اللجنة يقوم بها مستشار التوجيه، التقييم والإدماج المهنيين.

التوجيه والتقييم المهني: ينظم التوجيه حسب القرار رقم (04) المنظم لكيفيات التوجيه والأعلام، خلال أسبوع واحد يطلق على أيامه أيام الانتقاء و لتوجيه يقوم خلالها مستشار التوجيه بمقابلة كل مترشح مسجل قصد إعانتته فى اختيار التخصص، على أن تتعدى مدة المقابلة 30 دقيقة والتي يجب أن تجرى فى إطار أخلاقيات المهنة. كما تنظم عملية زيارة الورشات داخل مؤسسة التكوين بغية احتكاك المترشح بالمهنة والتعرف عليها عن قرب حتى يتمكن من اختيار أنسب اختصاص له، حيث يرافق المترشحين التخصصات المعنية لزيارة كل ورشة لرؤية تجهيزها وشرح برنامج التخصص وإمكانيات الإدماج المهني فيه، مع ملء بطاقة الرغبات التي يحدد فيها المترشح حسب الأولوية التخصصات التي يرغب متابعة التكوين فيها، كما يخضع المترشح الاختبار كتابي يتم خلاله قياس مختلف المكتسبات والمعارف التي يتطلبها التخصص من خلال هذه العملية يتم تقييم قدرات المترشح باستعمال المقابلة والاختبار الكتابي و زيارة الورشات كأدوات تقييميه و بالتالي توجيه المترشح تبعا لنتائج هذاالإجراءات.

المستشارين بالمقابلات التوجيهية أثناء فترة التسجيلات. ونظرا لتعداد المسجلين يقوم جل تباديا لتراكم المهام، ولكن المؤسف فى عملية التوجيه أنها تعتمد على نتيجة الاختبار الكتابي فحسب و ليس على قياس مهني للقدرات والميول والاستعدادات المهنية.

المتابعة النفسية والبيداغوجية: تهدف هذه العملية لتتبع ومراقبة سير تلقين المتربص المهارات اللازمة لاختياره ونجاح تكوينه من خلال مرافقة المتربصين والمتمهين خلال طور التكوين الذين يعانون صعوبات نفسية بيداغوجية قصد تمكينهم من مواصلة تكوينهم. ويترادف مصطلح المتابعة مع مصطلح المرافقة والتي يعرفها طه عبد العظيم حسين على أنها "عملية بناءة تستهدف مساعدة الفرد فى أن يفهم ذاته و يعرف خبراته ويحدد مشكلاته وينمي إمكانيته لحل مشكلاته فى ضوء معرفته وتدريبه كي يصل إلى تحقيق أهدافه المأمولة. (طه ، 2004. ص 15)

المساعدة على الإدماج المهني: إن الهدف الأساسي من الالتحاق بالتكوين المهني هو الحصول على مؤهل مهني يساعد الأفراد على الاندماج فى عالم الشغل، ونظرا أن مستشار التوجيه هو المستقبل الأول لطالبي التكوين والمرالمهم طيلة فترة تواجدهم بالمؤسسة التكوينية فقد أوكلت له مهمة المساعدة على الإدماج المهني من خلال مساعدة المتربصين والمتمهين قبيل التخرج على تعلم تقنيات البحث عن الشغل و كيفية إنشاء مشاريع مصغرة ، إضافة إلى التنسيق مع هيئات إدماج و تشغيل الشباب لتنظيم حصص إعلامية لفائدة الشباب المقبلين على التخرج من أجل مرافقتهم

لولوج عالم الشغل، وقد تم مؤخرا إنشاء هيئة جديدة تابعة لقطاع التكوين والتعليم المهنيين هي دار المرافقة و الإدماج المهني وظيفتها الأساسية الإشراف على متابعة عملية المساعدة على الإدماج المهني لفائدة متربصين و ممتهمين القطاع وتعد دار المرافقة مكسبا جيدا يخفف العبء على مستشار التوجيه، التقييم والإدماج المهنيين . الدراسات و التحقيقات :تعتبر الدراسات والتحقيقات من الأنشطة الأساسية التي وردت في مهام مستشار التوجيه ، التقييم والإدماج المهنيين طبقا للقانون الأساسي لقطاع التكوين المهني المؤرخ سنة 2009 حيث يكلف المستشار بأجراء الدراسات حول التوجيه وحول كل ما يخص القطاع ، إضافة إلى إجراء التحقيقات حول التسرب المهني وعالقة التكوين بعالم الشغل والمقاولاتية ، وذلك من أجل التمكن من مرافقة المتربصين والمتمهين ومساعدتهم في اختيار مهن مستقبلية وفق دراسات ميدانية ذات منهجية علمية دقيقة، وتعتبر مؤسسات التكوين المهني أرضية خصبة لإجراء الدراسات من خلال إمكانية توزيع الاستبيانات وإجراء الملاحظات و المقابلات فالعينة متوفرة والتسهيلات موجودة، لكن كثرة المهام الإدارية حال دون اهتمام أغلب مستشاري التوجيه بها المجال رغم أهميته القصوى .

خاتمة:

تعلق موضوع هذه الدراسة الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه في القطاعين (التربية و التكوين المهني)، ومن أجل الإحاطة بالموضوع تطرقنا في هذا الفصل في الباب الأول إلى التوجيه في المنظومة التربوية و المختص القائم بهذا المجال و التعرف على المهام المشروعة له. أما في الباب الثاني تحدثنا على التكوين المهني وإلى مستشار التوجيه القائم الرئيسي على هذه العملية، حيث يعتبر التوجيه الطريق الصحيح لإعداد يد عاملة مؤهلة تستجيب لمتطلبات سوق الشغل، ومرافقة الطاقات الشبابية الهائلة التي يسعى قطاع التكوين المهني لتكوينها والاستثمار فيها قام هذا الأخير

بتكليف مستشار التوجيه بمهام ونشاطات مختلفة تهدف جميعها إلى خدمة طالبي التكوين عن طريق إعلامهم بمختلف السبل والخيارات المتوفرة ف إضافة إلى مساعدتهم على اختيار مهنة مستقبلية ومرافقتهم في طريق السعي للوصول إليها.

ورغم أهمية وظيفة مستشار التوجيه أنه واقعا يغلب عليها الكثير من الروتين وتراكم المهام الإدارية التي تكاد تنسي مستشار التوجيه مهامه الأصلية المرتبطة بالتعامل مع السلوك الإنساني أكثر من التعامل مع الوثائق و السجلات في كلا القطاعين .

الفصل الثالث

الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه

المدرسي والمهني .

الفصل الثالث: الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني .

تمهيد

- ✓ مفهوم التدريب.
- ✓ أهمية التدريب.
- ✓ مفهوم الاحتياجات التدريبية
- ✓ أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية
- ✓ أنواع الاحتياجات التدريبية
- ✓ مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية
- ✓ أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية
- ✓ طرق ووسائل تحديد الاحتياجات التدريبية
- ✓ نماذج تحديد الاحتياجات التدريبية
- ✓ خطوات تحديد الاحتياجات التدريبية
- ✓ معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية
- ✓ خاتمة

الفصل الثالث الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني .

تمهيد :

يعد التدريب احد الوظائف الأساسية الراهنة في العالم ، التي تجعل الموظف على اتصال دائم بالتطورات الجديدة وآخر ما توصل إليه العلم في مجال تخصصه و عمله. ، فقد أصبحت صناعة التدريب من الصناعات الثقيلة التي تركز على دعائم وأسس قوية و متكاملة تصل بتكاملها المنظمات إلى التطور السريع و الإنتاج الوفير، ومن بين هاته الدعائم تحديد الاحتياج التدريبي الال يعتبر حجر أساس يقف عليه تصميم محتوى البرنامج ونشاطاتها ، وسد الثغرات والعيوب التي تخل بالسير الحسن لعمل الموظف و مجهوداته . ووفقا لما سبق سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى مفهوم التدريب و أهم العناصر المتعلقة بالاحتياجات التدريبية من مفاهيم و أنواع للاحتياجات التدريبية ، وكذا مصادر وأساليب و نماذج تحديدها.

الفصل الثالث الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني .

مفهوم التدريب :

تعريف التدريب لغة :في اللغة العربية يقال :تدرب على شيء أي اعتاد عليه أو تدرب في الشيء، ونقول درب الجندي بفتح الدال وضم الراء أي صبر وقت الحرب والمدرّب من الإبل ألف الركوب وتعود على المشي في الدروب (المنجد، 1986، ص 15)

تعريف التدريب اصطلاحاً:

يعرف أنه نشاط يتم عن طريقه الوصول بالأفراد المتدربين إلى مستوى متقدم من التطور في المعرفة والسلوك والمهارات المختلفة وبكفاءة عالية في تحقيق النتائج المطلوبة (السن، 2005)

أما ديسلر فيرى أن التدريب هو مجموعة من الفعاليات، ويأتي من ضمنها تخطي البرامج لسلسل من النشاطات والفعاليات التي ترتبها التدريبية، وتصميمها، ووضعها موضع التنفيذ، فهي تحتوي فيما بينها وفق منهجية علمية محددة تتصف بالتسلسل المنطقي الذي يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة منه، كما يعد بمنزلة مصدر من مصادر تنمية الموارد البشرية وتطوير كفاءتها الإدارية والفنية لتحقيق مردود إيجابي للعملية الإدارية (ديسلر 2009).

فالتدريب هو مجهود ونشاط منظمان ومخططان لإكساب المعارف والاتجاهات الخاصة بالمتدربين، أو تعديلها، أو تغييرها للوصول إلى أفضل صور الأداء الإنساني في ظل الأهداف المطلوبة. (جودة، 2010).

من خلال التعاريف السابقة ندرك أن التدريب عبارة عن نشاط منظم، مخطط له و مستمر يهدف إلى تنمية قدرات الموظف و صقلها وتزويده بالمعلومات و المعرفة اللازمة التي تسمح له بتطوير نفسه وزيادة كفاءته وإنتاجيته و مردودة في العمل، وبالتالي فجميع الموظفين على جميع المستويات يحتاجون إلى تدريب أثناء الخدمة حتى لو لم يدركوا حاجتهم إليه، وذلك من أجل مواكبة التطورات الحاصلة على جميع الأصعدة. وانطلاقاً من المفاهيم السابقة ندرك أن التدريب يستمد أهميته من تأثيره المباشر على الفرد و المنظمة و العائلات الإنسانية التي تسودها، وتظهر هذه الأهمية على المستويات الثلاثة كما يلي :

➤ أهمية التدريب للمنظمة :

يحقق التدريب الفعال الفوائد التالية للمنظمة :

- زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي، إذ أن اكتساب العمال للمعارف والمهارات اللازمة لأداء وظائفهم.
- يساعدهم في تنفيذ المهام الموكلة إليهم بكفاءة يساعدهم على تقليص الوقت الضائع والموارد المادية المستخدمة في الإنتاج .
- يساهم التدريب في خلق الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين نحو العمل والمنظمة.
- يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة، و يرتفع أداء العاملين عن طريق معرفتهم لما.
- تريد المنظمة منهم .يؤدي إلى ترشيد القرارات الإدارية وتطوير أساليب وأسس ومهارات القيادة الإدارية.
- يساعد في تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة.

الفصل الثالث الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني .

- يساهم في بناء قاعدة فاعلة للاتصالات والاستشارات الداخلية، يؤدي إلى تطوير أساليب.
- التفاعل بين الأفراد العاملين والإدارة.(عباس،2006. ص 187-188)
- أهمية التدريب للعاملين : يحقق التدريب فوائد للعاملين أهمها :
- مساعدتهم في تحسين فهمهم للمنظمة وتوضيح أدوارهم فيها.
- مساعدتهم على حل مشاكلهم في العمل.
- تطور وينمي الدافعية نحو الأداء، ويخلق فرصا للنمو والتطور لدى العاملين.
- مساعدتهم في تقليل التوتر الناجم عن النقص في المعرفة أو المهارة أو كليهما .
- يساهم في تنمية القدرات الآتية لإدارة والرفاهية لدى العاملين. (مرجع سابق.ص 188)
- أهمية التدريب في تطويرالعلاقات الإنسانية :
- تظهر أهمية التدريب هنا من خلال تطور العلاقات الإنسانية بين الأفراد العاملين مهما كانت مستوياتهم
- يوطد العالقة بين الإدارة والأفراد العاملين
- يساهم في تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العاملين
- تطور إمكانية الأفراد لقبول التكيف مع المتغيرات الحاصلة في المؤسسة.
- تطور التدريب من أساليب التفاعل الاجتماعي في أوساط المورد البشري للمنظمة إذ يجعلهم يتكيفون مع ما في البيئة الداخلية للمنظمة فيعزز العالقة بينهم وبين الإدارة.(بن دبكة ،2014)

➤ 2. مفهوم الاحتياجات التدريبية :

يتكون مفهوم الاحتياجات التدريبية من شقين هما الاحتياجات و التدريب .
ويقصد بالاحتياج لغة :الافتقار أو النقص أو الحاجة وتعني القصور عن بلوغ الهدف المطلوب، و الاحتياج هو ما يتطلبه الشيء لاستكمال نقص أو قصور فيه .
أما التدريب فقد تعددت تعريفه و تنوعت بحسب المتخصصين والعلماء مما أدى إلى تعدد تعاريف الاحتياجات التدريبية و تنوع مفاهيمها:

فيعرفها Cole ,A.G على أنها "إخفاق فرد أو مجموعة من الأفراد في تحقيق الأهداف المنشودة من تقديم خدمة أو منتج بالكفاءة و الفعالية المطلوبة (Cole,A.G,1990p45) " ويعرفها طعمية على أنها " مختلف التغيرات التي يرجى إحداثها في المشاركين في أي برنامج تدريبي، بما في ذلك المعارف، القيم والاتجاهات، أشكال السلوك، ذلك لتمكينهم من الأداء الكفاء لعمل معين يشتمل على مجموعة من المهام المطلوبة، ويرجح شعور هؤلاء بأهميتها." (رشدي ، طعمية وآخرون، 2004. ص 251)

ويرى p. william أن الحاجة التدريبية هي " الفجوة الفرق بين ما يمتلكه الفرد من معارف ومهارات وما يتطلبه العمل الذي يقوم به (p, ANTHONY .P. William. 328) وهذا يتوافق مع الذين يرون أن وجود فجوة بين ما يمتلكه

الفصل الثالث الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني .

الفرد وما يجب أن تكون عليه مهاراته وقدراته يسبب له الشعور بعدم الاتزان والتوتر، مما يدفعه لتوجيه سلوكه نحو المصادر التدريبية التي تمكنه من تحريس الوضع الذي هو فيه إلى الوضع الذي يجب أن يكون عليه أو يبتغيه .

عرفت الاحتياجات التدريبية أي على أنها جملة التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات واتجاهات الأفراد بقصد تطوير أداءهم و السيطرة على المشكلات التي تعترض الأداء و الإنتاج (عليوة، 2001، ص 23)

ويعرف البعض الاحتياج التدريبي بأنه "التفاوت بين ما هو كائن وما يجب أن يكون . وللوصول إلى تحديد الاحتياجات التدريبية فانه يجب أن نحدد السلوك أو الأداء المراد تغييره أو تطويره، والسلوك أو الأداء المستهدف بعد التدريب، أن الاختلاف أو الفرق بين السلوك أو الأداء المستهدف هو الأساس لمعرفة درجة الاحتياج التدريبي الذي نسعى للوصول إليه .

استنادا إلى المفاهيم السابقة يمكننا أن نصف الاحتياجات التدريبية بأنها تلك التغييرات المطلوب إحداثها في سلوكيات الفرد ومهاراته و قدراته بسبب وجود فجوة بين أداءه الفعلي و أداءه المنشود مما يتطلب التغيير لسد الثغرة وتطوير المهارات و الكفاءات لنحو أف ل. ويمكن اعتبار عملية تحديد الاحتياجات التدريبية بالعملية القاعدية و الأساسية في بناء أي برنامج تدريبي ، فمن خلالها يمكن تشخيص العيوب و النقائص التي يعاني منها الأفراد والمنظمات في مجال عملهم و على أساس نتائجها يبني البرنامج التدريبي المصحح و المعالج لتلك العيوب والنقائص ، و من هنا يستمد تحديد الاحتياج التدريبي ضرورته و أهميته.

➤ أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

لتحديد الاحتياجات التدريبية أهمية كبرى في نجاح العملية التدريبية وتحقيق أهدافها، كما أن نجاح البرنامج التدريبي يقاس بمدى التعرف على الاحتياجات التدريبية وحصرها وتجميعها ومن ثمة سد تلك الاحتياجات من خلال برامج هادفة ، مصممة وفق قياس سليم لحاجة مطلوبة ، وتتلخص هذه الأهمية فيما يلي :

- تعد الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تدريبي .
- تعد العامل المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاهات الصحيحة المناسبة.
- تعد العامل الأساس في توجيه الإمكانيات المتاحة للتدريب إلى الاتجاه السليم.
- توفر الجهد والمال والوقت في التدريب.
- يعد الأساس الذي يقوم عليه تصميم البرنامج التدريبي، إذ من خلالها يتحدد بدقة ما ينبغي تقديمه وما ينبغي إعطاؤه الأولوية على غيره.
- تعد المؤشر الذي على أساسه يتم توجيه الإمكانيات والإجراءات التنفيذية للبرنامج التدريبي وذلك نحو تحقيق الأهداف المتوخاة فتعدل مسار البرنامج كلما حاد عنه . . (رشدي ، طعمية وآخرون، 2004)

➤ أنواع الاحتياجات التدريبية:

هناك عدة طرق لتصنيف الاحتياجات التدريبية فيتم تصنيفها حسب :

الفصل الثالث الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني .

الغاية المرجوة منها : وهي أربعة أنواع: و تتمثل في الاحتياجات التي تتعلق بتدريب الأفراد الجدد وكذلك الأفراد الحاليين الذين يراد ترفيتهم أو نقلهم إلى وظائف أعلى، وتتسم تلك الاحتياجات عادة بالنمطية والتشابه في جميع المنظمات وتشمل على معلومات تنشيطية وتعريفية بخصوص أعمال المنظمة المطلوب تهيئة الأفراد لأدائها وأساسيات عامة في العمل الإداري

● الاحتياجات التدريبية الفنية: وهي الاحتياجات التي تتعلق بضرورة تدريب الأفراد على تشغيل وصيانة الأجهزة والمعدات إما بسبب وجود نقص في قدرات ومهارات الأفراد في كيفية استخدام هذه الأجهزة أو بسبب حصول المنظمة على أجهزة حديثة يراد تعريف العاملين بكيفية استخدامها، وقد تسمى أحيانا بالاحتياجات التدريبية النابعة من التطور التكنولوجي.

● الاحتياجات التدريبية الاجتماعية والإنسانية: وهي الاحتياجات التي تهتم بتحسين علاقات الأفراد العاملين فيما بينهم وبين رؤسائهم من جهة أخرى، كذلك تهتم بعلاقات المنظمة مع زبائنها وعملائها بهدف تطوير تلك العلاقات والسعي لزيادة عدد العملاء بما يولد سمعة للمنظمة في محيطها الذي تعمل فيه ويجعل صورتها مشرقة دائما.

● الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالمهام القيادية: هي تلك الاحتياجات التي تتعلق بتطوير القدرات الذهنية والفكرية الخاصة بالمهام القيادية للأفراد العاملين بغرض إعدادهم لتولي مناصب قيادية مهمة داخل المنظمة، حيث تتطلب تلك الوظائف مهارات خاصة باتخاذ القرارات والتعامل مع العاملين في محيط العمل أو في فن التفاوض مع الجهات الخارجية. (الدباغ، 2008، ص2)

● الفترة الزمنية: احتياجات عاجلة آنية، غير مخططة ، احتياجات قريبة المدى مخططة ، احتياجات مستقبلية تطويرية، خطة بعيدة المدى.

● حجم التدريب أو كثافته احتياجات فردية ، احتياجات جماعية

● طريقة التدريب أو أسلوبه : احتياجات لتدريب عملي في الموقع / تطبيقي احتياجات لتدريب معرفي في قاعات/ نظري.

مكان التدريب أو جهته: احتياجات تدريبية أثناء العمل اعتماد على الخبرات الداخلية، احتياجات تدريبية خارج العمل اعتمادا على مراكز وهيئات تدريبية أو مؤسسات مماثلة.

أما أكثر التصنيفات شيوعا واستخداما فهي تلك التي تقسم الاحتياجات التدريبية وفق معيار التنظيم الإداري، وتنقسم إلى احتياجات المنظمة واحتياجات الوظيفة، وفيما يلي توضيح لكل نوع منهما:

-احتياجات المنظمة : تمثل احتياجات المنظمة احتياجات كلية شاملة، وتستمد من أهداف المنظمة، ويتم تلبيتها عن طريق بعض أشكال تطوير المنظمة، ويمكن استخدام نتائج تحديد احتياجات المنظمة في الاحتياجات التدريبية بأهداف المنظمة ألجل رب احتياجات المنظمة باحتياجات التدريب للأفراد العاملين أن تحديد من جهة وتحديد القوى الخارجية التي تؤثر على المنظمة من جهة أخرى ، كما ي احتياجات المنظمة يؤثر على القرارات

الفصل الثالث الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني .

الخاصة بتحديد الاشخاص المحتاجين إلى تدريب وتطوير لقدراتهم والوظائف التي تحتاج إلى تدريب، ويفيد في إلقاء الضوء على ما تبقى من عملية التدريب والتطوير.

- احتياجات الوظيفة: هذا النوع من الاحتياج قد يكون الأمر سهلاً أو أمراً بالغ الصعوبة حسب نوع الوظيفة، فمثال الوظائف التشغيلية التي تعتمد على مهارات حركية عقلية والتي يمكن مشاهدتها، تكون العملية سهلة حيث يتم إجراء تحليل للمجال الوظيفي والمهام، وتحديد المعارف والمهارات اللازمة لأداء كل مهمة من المهام الحيوية وتحديد ظروف وأداء المهمة، ثم تحديد معايير الأداء النموذجي للعمل .

- مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية:

الموظف الذي يؤدي العمل : و يعتبر مصدراً أساسياً في تحديد الاحتياجات التدريبية ، حيث أنه الشخص الذي يعرف تفاصيل العمل وجزئياته و يواجه مشكلاته اليومية . المدير أو الرئيس المباشر : و هو الذي يشرف على العاملين ويعرف طبيعة عملهم و علاقاتهم بالأعمال الأخرى ، و ما يلزم لمؤوسيه من معلومات ومهارات ...الخ .

- أداء العمل المطلوب اختصاصي التدريب بالمنظمة : وهو شخص متفرغ تقع ضمن مسؤ ولياته عملية تحديد الاحتياجات التدريبية لذلك هو دائم الاتصال بالعاملين ، يحصل منهم على البيانات اللازمة لتحليلها و الخروج منها بتحديد دقيق للاحتياجات التدريبية الحالية و المستقبلية .

مستشار خارجي أو خبير متخصص : ينتمي إلى هيئة تدريبية استشارية مستقلة تخصص في هذا النوع من الأنشطة ، و يقوم بنفس دور اختصاصي التدريب . (ياسر ، 2008، ص 8)

➤ أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية:

اتفق العديد من المهتمين بالتدريب والتطوير الإداري على وجود طرق رئيسة لتحديد الاحتياجات التدريبية والمتمثلة في تحليل المنظمة.

تحليل الوظيفة أو المهمة و تحليل الفرد تحليل المنظمة: ويقصد به تحليل المواقع التي تحتاج إلى تدريب بصفة مستمرة ، ويتعلق الأمر بالوحدات التنظيمية بشتى مستوياتها قصد التعرف على مقدار حاجتها ، وحتى يسهل هذا التحليل ينبغي التأكد من قدرة المنظمة على استخدام مواردها البشرية ، والمادية بشكل فعال، والتأكد كذلك من أن أنظمتها تساعد الأفراد على تقديم أداء كفؤ .

وذلك بالاعتماد على نماذج خاصة بتحليل المنظمات مثل " (نموذج) pestele المهتم بتحليل البيئة الخارجية وما يؤثر فيها من عوامل السياسية ضاغطة أو سوسولوجية تعكس تأثير المجتمع، إضافة للعوامل التكنولوجية، القانونية، البيئية والاقتصادية . كما يمكن تحليل المنظمة اعتماداً على نموذج most الذي يهتم بتحليل المحي الداخلي للمنظمة محاولة التأكد من أن أنشطة المنظمة تتماشى ومهامها الأصلية، هذا بالتساؤل عن الوجهة التي تنوي المنظمة بلوغها من خلال أعمالها، والتركيز كذلك على استراتيجيات وخيارات المنظمة، والتكتيكات التنظيمية المعتمدة في تنفيذها لتلك الأعمال (المطوع، 2014، ص 18)

ويمكن إيجاز أسلوب تحليل المنظمة في أنه ذلك الأسلوب الذي اعتمد على دراسة جميع خصائص المنظمة المتمثلة في أهدافها، بناءها التنظيمي، سياستها و لوائحها، هيكلها الوظيفي إضافة إلى خصائص قواها العاملة و مدى كفاءتها

الفصل الثالث الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني .

في استغلالها لمختلف مواردها، دون أن ننسى مناخها التنظيمي الذي بدوره عوامل كثرى أخرى: كالحواجز ، الأجر، الاتصالات، علاقات الرؤساء و الزملاء..... الخ.

تحليل العمل: يطلق عليه أي تحليل الوظائف ، ويركز هذا الأسلوب على دراسة وتحليل الوظيفة من قبل الفرد من واجباتها ومسؤولياتها، وظروف أدائها، وعلاقتها بالوظائف الأخرى، والمهارات والمعارف والسلوكيات اللازمة لأدائها، ومعايير الأداء المطلوب تحقيقها من شاغلها. وذلك بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية التي يتطلبها إشغال وظيفة محددة. (ترزولت 2018. ص 20)

ويهدف تحليل الوظيفة إلى دراسة الوظائف والأعمال التي يقوم بها أفراد التنظيم، ويركز على معالجة الإجراءات التفصيلية لكيفية أداء المهام أو تنفيا الواجبات المحددة لأدوار الوظيفية وللظروف المحيطة المؤهلات المطلوبة، والمعايير المقبولة في أدائها. لذلك فجن تحليل العمل يعتمد على عدة عوامل يمكن استعراض أهمها في التالي :

- ✓ تحديد العمل: تحديد الواجبات على مستوى المهمة أو الدور الوظيفي..
- ✓ وصف الأداء: تحديد كيفية وطرق أداء الواجبات والتقنيات المستخدمة.
- ✓ ظروف العمل: تحديد البيئة المادية والاجتماعية المحيطة بانجاز العمل.
- ✓ المؤهلات المطلوبة: تحديد المهارات والمعارف والقدرات اللازمة لأداء العمل وكذلك اتجاهات السلوك المطلوب لأداء .

✓ **معايير الأداء:** تحديد نوعية ناتج العمل وكميته لفترة زمنية معينة وكذلك يساعد تحليل الوظيفة على الوصول إلى تصور متكامل وشامل عن جوانب القصور في انجاز المهام أو الأدوار الوظيفية من خلال المقارنة بين المعايير المحددة للأداء بين مستوى الإنجاز المعياري والإنجاز الفعلي الحقيقي حتى تكشف المقارنة أسباب الانحرافات في مستوى الإنجاز وبالتالي تقرير سبل معالجتها و سد النقص في المؤهلات، تغيير تقنيات الأداء، تحسين ظروفه أو تغيير العمل وتغيير معايير الأداء ذاته وكل ذلك يعني تحديد دقيقا للاحتياجات التدريبية المطلوبة لتحسين كفاءة الأداء. (بن براهيم ، 2021)

ويمكن استخدام تحليل العمل لتحديد الاحتياجات التدريبية عن طريق دراسة قوائم توصيف الوظائف بالمنظمة، والتي تشمل مهام كل وظيفة من الوظائف، والمواصفات اللازم توافرها في شاغلي هذه الوظائف، وعن طريق هذه الدراسة فجنه من الممكن الخروج ببعض المؤشرات التدريبية مثل :

- اختلاف مهارات وقدرات العاملين عن متطلبات الوظائف وعدم تناسب التأهيل العلمي أو الخبرة العملية لبعض الأفراد مع متطلبات أداء وظائفهم .
- اختلاف أنماط السلوك الفعلي للأفراد عن الأنماط المرغوب فيها كما تحددتها قوائم توصيفا لوظائف وضعف الأداء الفعلي للعاملين ا مقارن بمعايير الأداء

تحليل الفرد : يركزها لأسلوب على مدى قدرة الفرد على القيام واجبات و مسؤوليات وظيفته ، محاولة لتحديد المعارف والمهارات والاتجاهات وسلوكيات العمل اللازمة لتطوير أدائه، وبناء عليه فجن عملية التحليل هنا تنصب

الفصل الثالث الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني .

على الموظف نفسه على الوظيفة. كما أن التحليل ينصب على أداء الموظف لوظيفته الحالية، بل يمتد للوظائف الأخرى المستقبلية المتوقع أن يشغلها الفرد (نصراوي ، 2012)
ويؤدي القصور في معلومات الفرد إلى تحديد حاجة هذا الفرد للتدريب، وقد يرجع هذا القصور إلى واحد أو أكثر من الأسباب التالية: الترقية أو النقل :تؤدي الترقية أو النقل إلى تشكيل فجوة بين القدرات الحالية للفرد وبين متطلبات الوظيفة الجديدة .

تقييم الأداء :حيث يؤدي إلى اكتشاف الفرق الموجود بين الأداء الفعلي كما هو موجود في الواقع، وبين الأداء المطلوب وفقا لمعايير التقييم.

برامج تخطيط المستقبل الوظيفي :حيث أنه عندما يتم التعرف بواسطة هذا البرامج على الوظائف المحتملة في المستقبل الوظيفي للفرد، يصبح بالإمكان التعرف على ما إذا كان هناك قصور في المعلومات الإدارة والأهداف :يؤدي استخدام هذا الأسلوب الإداري إلى التعرف على القصور في المعلومات.

بين النتائج الفعلية والنتائج المستهدفة الحوادث :حيث أنه إذا كانت هذا راجعة إلى قصور في معلومات الأفراد عن الأمن .والوقاية والأجهزة، هنا يجب تدريب هؤلاء الأفراد.

الرقابة على الجودة :حيث أنه إذا أشارت تقارير الرقابة على الجودة أن السبب في الأخطاء وانخفاض الجودة يرجع إلى أن الأفراد يجهلون أسلوب العمل الصحيح،وجب تدريبهم .

الشكاوي:إذا كانت أسباب الشكاوي من أفراد معينين ترجع إلى نقص في معرفتهم بالعمل وجب تدريبهم .
القيام بمهام خاصة:إذا كانت نية الإدارة هي إسناد مهام لأحد الأفراد، في حين أن قدراته الحالية الترقى لمتطلبات هذه المهمة وجب تدريبه .

التناوب الوظيفي :إذا كان هناك تناوب بين مجموعتين من الأفراد على أكثر من عمل وظيفي وجب تدريبهم على هذه الأعمال (ماهر، 2007، ص20)

➤ طرق ووسائل تحديد الاحتياجات التدريبية :

تباين الطرق والوسائل المستعملة في تحديد الاحتياجات التدريبية وتنوع بما يتناسب مع تعقد أو بساطة الاحتياج التدريبي وظروف وخصائص المنظمة من حجم و عدد عمال وأهداف إلى غير ذلك من الميزات التي تميز منظمة عن أخرى وعمل عن آخر، و أفراد عن آخرين ،ومن بين أساليب جمع البيانات الأكثر شيوعا :الملاحظة : يقوم محلل الاحتياجات بملاحظة سلوك العامل، ومحاولة تسجيله عند حدوثه، كما يقوم بتسجيل مختلف المواقف والعلاقات التي تصاحب السلوك ومدى التزام العامل بقواعد العمل، وكيفية استخدامه للأجهزة والمعدات ،من مزاياها أنها تقلل إلى أدنى حد ممكن من تعطيل انسياب العمل أو نشاط المجموعة و تولد بيانات واقعية عن الأداء الحالي في غاية الدقة، أما عيوبها الأكثر شيوعا ،فتبدو في أنها تتطلب ملاحظا على درجة عالية من المهارة والمعرفة كما أنه من المحتمل أن ينظر الآخرون لها على أنها تجسس إضافة إلى أنها تستهل وقت تشعر بعدم الارتياح، ومما يعاب كبير عليها أي أنها يمكن أن تكون هذه الوسيلة غير محايدة.

الفصل الثالث الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني .

الاستبيانات : والاستبيانات أسئلة مباشرة عن المشكلات يواجهها الأفراد العاملون وعالقة تلك المشكلات بالنقص الموجود في معارفهم وقدراتهم ومهاراتهم، كذلك من أسئلة موجهة إلى رؤساء العمل عن الأسس التي يقترحونها في ترشيح المتدربين وبناء وتصميم البرامج التدريبية وأف ل المقاييس لتقويم نتائج التدريب. واستنادا على البيانات الواردة في هذه الاستبانة يمكن تحديد نوع الحاجة التدريبية وبناء البرامج اللازمة لها (الدباغ، 2008. ص 97).

كما تستخدم الاستبيانات عادة للوصول إلى أكبر عدد ممكن من الناس خلال فترة محدودة، وإلى أعداد منتشرة جغرافيا، والغرض الرئيسي منها تحديد مجالات البحث التي تتطلب المزيد من التحري والاستقصاء بطرق أخرى للتقويم، وكذلك التحقق من المعلومات المتجمعة من مصادر أخرى.

المقابلة الشخصية : هي عبارة عن مواجهة مباشرة بين أفراد الفئة المستهدفة والشخص الذي يقوم بجميع بيانات منهم، بغرض تحديد حاجاتهم، أو لتعزيز دائرة البيانات التي تم الحصول عليها من الاستبانة والملاحظة وتوسيعها، وتفيد في الحصول على معلومات من أولئك الأشخاص الذين يعبرون عن آرائهم بشكل أفضل عنها مباشرة، ويمكن أن تكون المقابلة رسمية أو غير رسمية، ويتم فيها طرح مجموعه من الأسئلة للحصول على استجابات من الأشخاص الذين تجرى مقابلتهم، كما يمكن أن تتم المقابلة مع عينة من أفراد الفئة المستهدفة، أو مع كل واحد منهم إذا كان عددهم قليلا، ويتميز هذا الأسلوب بأنه يفيد في الحصول على معلومات غير متوقعة، أو الذي يمكن الحصول عليها بوسائل أخرى مثل المشاعر، ويتيح للمتدرب فرصة كبيرة إبداء رأيه وتقديم اقتراحاته، على الأسلوب بأنه يستهل الوقت، ويمكن أن يؤدي إلى معلومات غير دقيقة، وبالتالي الذي يمكن تطبيقه على عدد محدد من الناس، وقد يؤدي كثيرا إذا تولى المقابلة شخص غير ماهر. إلى نتائج يصعب تعميمها أو تطبيقها.

المجموعة البؤرية أو المركزية: تشبه أسلوب المقابلة الشخصية، حيث يلتقي فيها المدرب مع مجموعات صغيرة من المتدربين، ويناقش معهم احتياجاتهم التدريبية بصورة مكثفة من خلال طرح مجموعة من الأسئلة والاستماع إلى استجاباتهم، ويتم ذلك في فترة التي تتجاوز الساعة، ويمكن أن تكون مركزة على تحليل الوظيفة، أو تحليل مشكلة المجموعة، أو هدفها أو مهام المجموعة، ويتميز هذا الأسلوب بأنه يعطي الفرصة لمقابلة عينة تمثل الفئة المستهدفة الجهة المعنية بتحسين أدائها، والتي تطرح أفكارها الخاصة بالحاجات، تعطي المشاركين الشعور بأنهم جزء من علمية تخطي التدريب وتصميمه، مما يولد لديهم الإحساس بالملكية تسمح بتجميع وجهات نظر مختلفة في نفس الوقت، ولكن يؤخذ على هذا الأسلوب بأنه يستهل الوقت والمال والجهد، ويمكن أن تنتج بيانات من الصعب تجميعها، أو تحويلها إلى صورة كمية، قد تخرج المناقشة عن موضوعها الرئيس (بن براهيم ، 2021)

الاختبارات : طريقة مبسطة مستنبطة من قائمة الاستقصاء، وتكون الاختبارات إما شفوية أو كتابية يجيب عنها أفراد الفئة المستهدفة بغرض تحديد احتياجاتهم، ويتميز هذا الأسلوب بأنه يستخدم كوسيلة في تحديد أوجه القصور في الأداء، وسهولة تحديد النتائج لصورة كمية، ويكون مفيدا في تحديد ما إذا كان سبب المشكلة هو نقص في المعرفة، أو المهارة، أو أنها ترجع إلى الاتجاهات، ويؤخذ على هذا الأسلوب أنه قد يؤدي إلى شعور المجيبين عن الاختبار بعدم من الاختبارات التي تصلح الارتياح، وتجعلهم ينفرون من التدريب، ويوفر عددا ضئيل نسبيا لموقف محدد، وال يعد نهائيا في تقويم أداء الفرد للعمل أو حاجاته التدريبية.

الفصل الثالث الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني .

مراجعة الوثائق والسجلات والتقارير : وتستخدم عادة للحصول على معلومات حول الخلفيات العامة، والخروج عام لثقافة المنظمة وتقاليدها، ولتحقق من المعلومات التي تتولد عن أساليب أخرى، ويتم في هذا الأسلوب إجراء دراسة موضوعيا على تحليلية وتقويمية لتقارير ووثائق وسجلات المنظمة، ويتميز هذا الأسلوب بأنه يوفر دليل نتائج المشاكل الحادثة في موقع عمل معين، وان السجلات متوافرة ومن السهل تجميعها بأقل جهد ممكن أسباب المشاكل أو الحلول ودون أي عرقلة للعمل، ولكن يؤخذ على هذا الأسلوب بأنه الذي يظهر غالبا الممكنة، وقد تتصف بعض التقارير بعدم الموضوعية، وقد التي تتوافر الوثائق والسجلات، أو يكون من الصعب الوصول إليها، أوقد التي يتم اختيارها بطريقة سليمة، وتحتاج إلى محلل بيانات .

تحليل المشكلات: ويقصد به تحليل مشكلات العمل أو الإنتاج لمعرفة السبب الحقيقي للمشكلة لعالجها بالتدريب، وعند إجراء تحليل المشكلة يجب تتبع خطوات العمل الذي نتجت فيه المشكلة، والتعرف على المراحل التي قد سببا فيها، كما يجب دراسة المشكلة مع الأفراد المعنيين بها لمعرفة آرائهم في أسبابها، وكيفية تكون عالجه، ويتميز هذا الأسلوب بأنه يزيد من التفاهم بين الرؤساء والمرؤوسين، ويساعد في التعرف على حاجات العاملين وآرائهم، وتقويمهم لعملية التدريب، ولكن يؤخذ على هذا الأسلوب بأنه يستهل وقتا طويلا ، وقد تكون تقديرات المحلل عن نقاط القوة الشخصية .

استشارة خبير: تتم من الحصول على المعلومات من الأشخاص الذين تؤهلهم خبرتهم ومعرفتهم، أو مراكزهم الرسمية أو غير الرسمية، من معرفة الحاجات التدريبية لمجموعة معينة من المتدربين، ويتميز هذا نسبيا وغير مكلف، ويقوي التواصل بين المشاركين في عملية تحديد الحاجات الأسلوب بأنه سياسة التدريبية، ولكن يؤخذ على هذا الأسلوب بأنه ينطوي على نوع من التحيز .

الوسائل المطبوعة : يمكن تحديد الحاجات التدريبية من خلال قراءة المجالات المهنية والنشرات والأخبار والمنشورات الداخلية، فيمكن من خلال قراءة كتاب أو مقالة في دورية حول الاتجاهات الحديثة في الإدارة التعرف على احتياجات جديدة للعاملين في مجال الإدارة، ويتميز هذا الأسلوب بأنه يوفر معلومات عن الاحتياجات الحديثة والمستقبلية، ووسيلة لتبادل الخبرات ، ولكن يؤخذ عليه بأنه قد الذي يكون متاح للجميع (توفيق ، 1994 ص. 87)

اللجان الاستشارية: تتشكل اللجان الاستشارية من خبراء ومسؤولين لهم عالقة وثيقة، وخبرة بالنشاط أو الوظيفة المطلوب دراستها، ولديهم المعلومات الكافية عنها لكي يقرروا المهمات والأعباء التي تتكون منها هذه الوظائف، والحاجات التدريبية بشكل دقيق، وتتكون هذا اللجان من داخل المنظمة بشكل أساسيم خارجها إذا دعت ضرورة إلى ذلك. ومن أهم ايجابياتها أنها بسيطة نسبيا وغير مكلفة و تقوي خطوط الاتصالات بين المشاركين في العملية. إما سلبياتها فتتجلى في أنها تنطوي على نوع من التحيز، لأنه يعتمد على آراء هؤلاء المستشارين من وجهة نظرهم الفردية أو التنظيمية وقد ينتج عنها 23 ظهور جزء واحد فق من صورة الاحتياجات التدريبية نظرا أن اللجنة قد الذي تكون ممثلة تماما للمجتمع. (Brown,2002. P57)

➤ نماذج تحديد الاحتياجات التدريبية :

الفصل الثالث الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني .

توجد عدة نماذج لتقدير الاحتياجات التدريبية لدى الموارد البشرية و ناكراً من أبرزها :نموذج الفجوة بين أدائين:

نموذج دوبانليدو :

حيث يتم تحديد الاحتياجات التدريبية في هذه النموذج وفق المراحل التالية :جمع معلومات من المنظمة التي تواجه مشكلات معينة.

- مقارنة الأداء الحقيقي مع المعايير الموجودة.
- اكتشاف وجود فجوة أو عدم وجود فجوة بين الأداء و بين المعايير.
- تحديد مستوى أو حجم الفجوة المكتشفة.
- تحديد مدى معرفة الأفراد العاملين بأداء أعمالهم
- وضع برنامج تدريبي لحل المشكلات.

نموذج ييزنستاين :

حيث يتم تحديد الاحتياجات التدريبية في هذه النموذج وفق المراحل التالية :

- اختيار إستراتيجية تتصل بالحاجات المرتبطة بالكفاءات و تتعلق بتحليل الأداء.
- تحديد الاحتياجات التدريبية المتمثلة في الأداء المرغوب فيه .
- الأداء الفعلي التمييز بين الحاجات المتعلقة بالتدريب والحاجات المتصلة بالعوامل الأخرى.
- تحديد الأهداف التدريبية.

نموذج منهج النظم : وهو ينظر إلى تحديد الاحتياجات التدريبية نظرة متكاملة تشمل (المداخلات و معلومات متوفرة، خبرات، مستوى التدريب، الأساليب الإحصائية الأنشطة و العمليات ،تحليل المؤسسة وتحليل المهمات، وتحليل خصائص الأفراد والمخرجات التي تهدف إلى تحديد الاحتياجات التدريبية، ومن ثم التغذية الراجعة) (سيد، 1992. ص122-123).

نموذج المنهج الشمولي : يقوم هذا المنهج على النظرة الشاملة لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية و ذلك انطلاقاً من الأهداف العامة للتدريب مستغلاً كل الطرق والوسائل لتقدير الاحتياجات التدريبية وصولاً إلى تنفيذ برنامج تدريبي وتقييمه.(الخطيب، 2006. ص9-24)

➤ خطوات تحديد الاحتياجات التدريبية:

إن لكل منظمة مداخلها الخاصة في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية وذلك تبعاً لطبيعة أعمال المنظمة وأهدافها وبيئتها وبشكل إجمالي كن «يم القول إن خطوات تحديد الاحتياجات التدريبية تشمل مايلي :

لعملية تقدير الاحتياج التدريبي من حيث تعريف أعضاء المنظمة اللذين ستوجه إليه الأسئلة والاستبيانات بطبيعة عملية تحديد الاحتياجات تعاونهم وعدم معارضتهم بالإضافة إلى ذلك ينبغي أن يعرف القائم على عملية التحديد نطاق التحديد وأهدافه جمع المعلومات ودراسة الظروف الداخلية وكذلك المحيطة بالمنظمة فيما يتعلق بالتنظيم الإداري للمنظمة و الأهداف والسياسات والإمكانات المادية والعاملين والقيم والممارسات، يعني كل ما يخص البيئة

الفصل الثالث الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني .

الداخلية للمنظمة استخار مؤشرات التدريب التي تعتبر الأساس في توجيه الجهود التدريبية حيث يتم الكشف عنها بتحليل المعلومات السابقة فالاحتياجات التدريبية هي تعبير عن الأفراد المطلوب تدريبهم لمواجهة أي موقف من المواقف التي تعتبر مؤشرات التدريب و المتمثلة في :

- الموقف الذي يتضح فيه أن الأداء الفعلي لأفراد الذي يرقى إلى المستوى المطلوب لنقص في مهارتهم أو معلوماتهم
- الموقف الذي تقرر فيه الإدارة تغيير محتوى العمل أي تغيير وصف الوظيفة
- الموقف الذي تقرر فيه الإدارة تغيير الظروف التي يتم فيها أداء العمل كاستخدام الحاسب الآلي مثال في إعداد كشوف العملاء
- الموقف الذي تقرر فيه الإدارة وظائف جديدة أو زيادة مهام أخرى مهام أخرى .
- الموقف الذي تقرر فيه الإدارة تعيين أفراد جدد أو نقل وترقية أفراد حاليين إلى وظائف مختلفة .تحليل مؤشرا.
- التدريب وإقرار الأهمية النسبية لكل مشكلة من مشاكل» التدريب دون تحديد أولويات» التدريب حسب الإمكانيات المتاحة.
- تحديد الاحتياجات التدريبية المطلوبة من حيث عدد الأفراد اللازم تدريبهم ونوع التدريب اللازم بالإضافة إلى تحديد أساليب وفترات التدريب (رواقية ، 2019)

➤ معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية:

تعرض عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عدة مشكلات منها ما يخص الفرد ومنها ما يخص المنظمة ومنها ما يخص القائم على عملية التحديد بحد ذاته، وسنحاول فيم إلي التطرق إلى أهم المعوقات العراقية التي تعيق تقدير الاحتياج التدريبي بشكل سليم مما يؤدي إلى عدم تحقيق الغاية المرجوة من هذا النشاط أساسا، وتتمثل المعوقات الأكثر شيوعا فيعدم تحديد الاحتياجات التدريبية بالشكل العلمي، ويرجع هذا إلى عدم وعي الإدارة بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية، أو التعجيل في تنفيا البرامج التدريبية مما الذي يسمح بالتحديد الفعلي للاحتياجات بسبب العجلة، إضافة إلى الاهتمام بالكم وليس بالكيف أي بأعداد المتدربين، و ليس بمهارتهم أو سلوكهم الذي اكتسبوه .إسناد التدريب إلى غير المدربين وغير المهتمين.

أخطاء في تحديد الاحتياجات التدريبية حيث يكون الاحتياج التدريبي مخالفا لما هو موجود في الواقع، ويكون ذلك بسبب عدم القدرة على فصل بين المشكلة التدريبية والمشكلات الأخرى فالمشكلات التدريبية تحل بالتدريب، بينما هناك مشاكل تحل بغيره، فماذا يجدي التدريب مثال مع موظف الذي تتناسب مؤهلاته وتخصصه وطموحه ودوافعه؟فقد يكون السبب ضعف نظام الحوافز القصور في البيانات التي تستند إليها عملية تحديد الاحتياجات التدريبية في الكثير من المنظمات وذلك يعود لعدة أسباب كالقصور في نظم المعلومات وعدم استخدام الأساليب الحديثة في جمع البيانات ومعالجتها.أو نقص وعي المدير أو مسئول التدريب بأهمية البيانات لنجاح عملية تحديد الاحتياجات .

الفصل الثالث الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني .

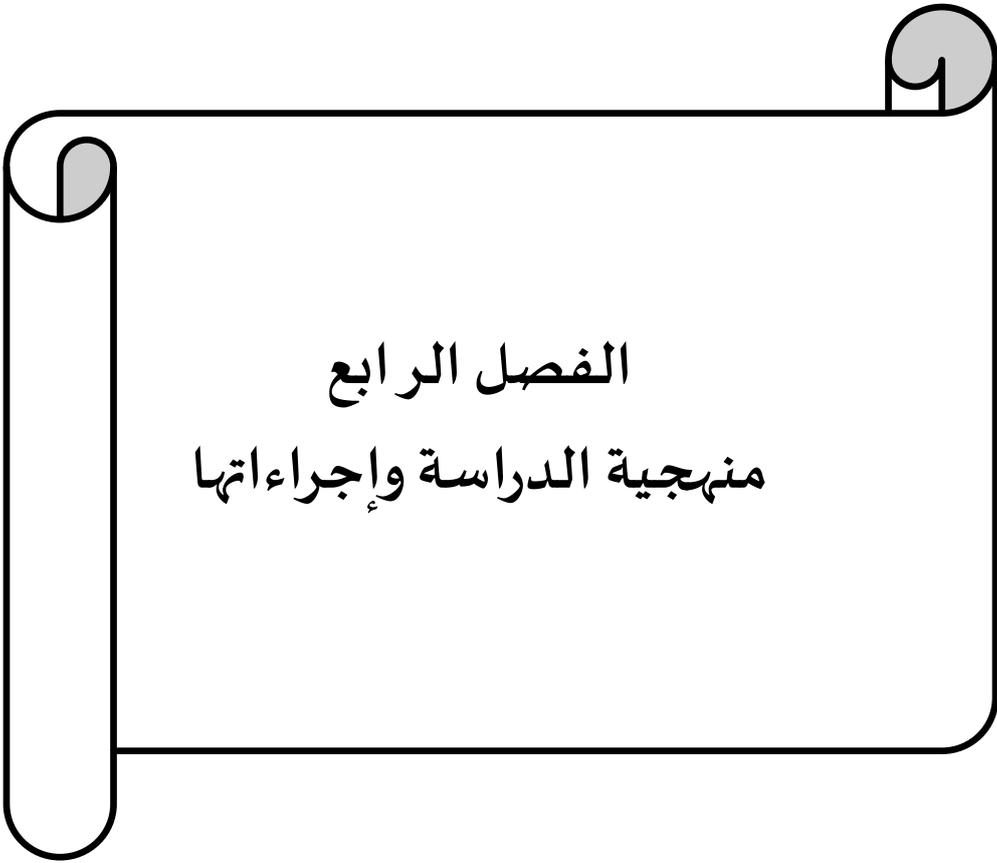
الأخطاء التي قد يقع فيها مخطوطو العملية التدريبية عند تحديد الاحتياجات التدريبية لمنظمتهم مثل عدم القدرة على التمييز بين الاحتياجات التدريبية وبين الرغبات التدريبية، فقد يرغب مدير ما في أن يلحق أحد العاملين معه في برنامج معين ليشبع احتياجات تدريبية حقيقية لذلك الشخص، من أجل أن يحقق رغبات هذا الشخص أو رغبات رئيسه وذلك على حساب فرد آخر من المنظمة . عدم الفحص الدقيق لأراء التي تبديها الإدارة العليا أو العاملين في المنظمة عند التعبير عن احتياجاتهم التدريبية، مما قد يؤدي إلى بال جهد وتحمل نفقات ليست ضرورية تحديد الاحتياجات التدريبية في وحدة تنظيمية ما بمعزل عن الاحتياجات التدريبية للوحدات التنظيمية الأخرى، الأمر الذي قد يؤدي إلى تكرار الجهود . الاعتقاد الخطأ بأن مختلف المشكلات التي تواجهها المنظمة يمكن إيجاد حل لها من خلال التدريب، في حين أن هناك مشكلات التي تعود في أسبابها إلى انعدام أو ضعف المعرفة والمهارة اللازمتين لأداء واجبات ومسؤوليات وظيفة ما الاعتماد على الحدس والتخمين والتقليد لمنظمات أخرى بدال من إجراء تحديد للاحتياجات . (أبوشيخة، 2010. ص 26)

خاتمة:

تطرقنا في هذا الفصل إلى ركيزة هامة من ركائز تدريب الموارد البشرية وهي تحديد الاحتياجات التدريبية و التي يعتبر عنصرا فعال لتصميم برنامج تدريبي دقيق تعتمد عليه المنظمات في تحسين مستوى أداء عمالها و زيادة

الفصل الثالث الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني .

كفاءاتهم . ومن هذا المنطلق يمكننا القول أن تحديد الاحتياجات التدريبية يعتبر أساس نجاح أي برنامج تدريب، فهو يساعد على جعل النشاط التدريبي نشاطا هادفا ذا معنى للمتدربين ويجعله نشاطا واقعا يوفر الكثير من الجهود والنفقات، ولكي يحقق التدريب أهدافه، يجب أن يعتمد على نشاط أو جهد مخطط هادف، يقوم على الدراسة العملية والعلمية للكشف عن الاحتياج التدريبي الحقيقي و المدروس بطرق منهجية علمية، حيث أن مشكلة التدريب إنما تتركز في كثير من الأحيان في عدم تحديد الاحتياجات التدريبية الدقيقة التي تلها البرامج التدريبية. وبناءا على الخلفية النظرية التي جمعناها في هذا الفصل ،سنحاول فهم الاحتياج التدريبي لمستشاري التوجيه في قطاع التربية و قطاع التكوين المهني من خلال تحليل المنظمة وهي مؤسسات التعليم التربوية ومراكز التكوين المهني، و تحليل الوظيفة الممثلة في عملية التوجيه، و تحليل الفرد والممثل في عينة الدراسة أي مستشار التوجيه .



الفصل الرابع
منهجية الدراسة وإجراءاتها

الفصل الرابع: منهجية الدراسة وإجراءاتها

- تمهيد .
- منهج الدراسة .
- مجتمع دراسة .
- عينة الدراسة .
- أدوات الدراسة .
- إجراءات الدراسة .
- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة .
- خاتمة .

الفصل الثالث الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني .

تمهيد:

تعتبر الإجراءات المنهجية للدراسة من المراحل الأساسية التي تخضع لها كل دراسة علمية، حيث تكمن قيمة أي بحث علمي في التحكم السليم بالطرق والأساليب المنهجية، وتوظيف الأدوات والتقنيات التي تتماشى وطبيعة مشكلة الدراسة، وعلى ضوء هذا تم الاعتماد على استخدام طرق منهجية مستوحاة من المنهج الوصفي، و فيما يلي الخطوات المنهجية المتبعة في هذه الدراسة:

الفصل الثالث الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني .

1- منهج الدراسة:

نظرا لطبيعة موضوعنا المتمثل في عمل مستشار التوجيه المدرسي والمهني فقد اتبعنا المنهج الوصفي الملائم لطبيعة هاته المواضيع. كما تختلف مناهج البحث العلمي باختلاف الموضوع ومشكلة البحث وأي موضوع من المواضيع في البحوث العلمية يستلزم طرقا علمية وأدوات قياسية وهذا للوصول إلى حقائق واكتشاف الظواهر النفسية والاجتماعية الملمة بالموضوع تم اختياره نظرا لملاءمته لطبيعة موضوع الدراسة وبالتالي التمكن من التأكد بصحة وخطأ فرضيات البحث. حيث تعتبر طريقة الوصف ظاهرة مدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.

و نظرا لأهمية الموضوع الذي نحن بصدد دراسته يقوم المنهج الوصفي على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيرًا كميًا وكما للوصول إلى تشخيص الظاهرة وفهم تفاصيلها. في التعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها أما التعبير الكمي في وضح حجمها ودرجات ارتباطها مع ظواهر أخرى.

2- مجتمع الدراسة:

هو المجتمع الذي نأخذ منه عينة الدراسة، وهو مجموع الأفراد الذين يشتركون في صفات وخصائص محددة، ومجتمع دراستنا هو مجموع مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي و مستشاري الإدماج والتقييم المهني . إن اختيار المجتمع يتم وفق شروط منهجية تحددها شروط البحث والفرضيات التي طرحت فيه ونظرا لأهمية تمثيل العينة لمجتمع البحث المتمثل في (136) مستشار ومستشارة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية عين الدفلى . و(30) مستشار و مستشارة التوجيه والإرشاد التقييم والإدماج المهني في عدة مراكز للتكوين المهني للولاية، حيث تم إجراء الدراسة بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية عين الدفلى و عدة مراكز من نفس الولاية لمراكز التكوين المهني في الفترة الممتدة ما بين 22 فيفري إلى غاية 10 مارس 2023.

3- عينة الدراسة:

تعد العينة أساسا في الكثير من البحوث النظرية والعملية، و الأجدى أن تكون ممثلة لكل المجتمع الأصلي ونظرا لهذه الأهمية قمنا بتغطية فئة من المجتمع كاملا تتكون عينة بحثنا من 76 مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي و مستشاري تقيوم و الإدماج المهني من ولاية عين الدفلى . حيث سحبنا من مجتمع العينة الكلي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي (46) مستشار ومستشارة . و أخذنا مستشاري التوجيه و التقيوم و الإدماج المهني كاملا (30) مستشار ر مستشارة .

الجدول رقم (01) يبين توزيع العينة حسب الخبرة .

المهنة	ت	خبرة من سنة الى خمس سنوات	خبرة اكثر من خمس سنوات
مستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي	46	24	07

الفصل الثالث الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني .

23	22	30	مستشاري التوجيه والتقييم والادماج المهنيين
		76	المجموع

3- أدوات الدراسة:

لجمع المعلومات والبيانات حول موضوعنا اعتمدنا على استمارة استبيان .
استخدمنا في دراستنا مقياس الاحتياجات التدريبية (عبد الله عايد رجا الله العمري) الذي صممه الباحث على المرشدين الطلابيين بالمؤسسات التعليمية بمنطقة المدينة المنورة
استمارة استبيان موجهة إلى مجتمع البحث من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي و التقييم والإدماج المهني تحتوي على خمسة مجالات :

- 1- المجال الأول التخطيط يحتوي على 15 بند .
 - 2- المجال الثاني التطور والنمو الإنساني والتربوي يحتوي على 11 بند .
 - 3- المجال الثالث وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وتقنياته يحتوي على 20 بند .
 - 4- المجال الرابع ميادين التوجيه والإرشاد وخدماته يحتوي على 7 بنود .
 - 5- المجال الخامس التدريب الميداني العملي يحتوي على 22 بند .
- واحتوى الاستبيان كاملا على 75 بندا.
وقد اشتملت الاستمارة على الأسئلة المغلقة , وهي التي تكون الإجابة فيها محددة بإجابة معينة ومسبقة مثل (مهم جدا، مهم ، متوسط الأهمية ، قليل الأهمية ، غير مهم).

طريقة تصحيح الأداة :

- استخدام الباحث مقياس خماسي (من خمسة اختيارات).
- الاختيار الاول بدرجة مهم جدا تحت درجة الحاجة إلى التدريب و قد أعطى القيمة 5.
 - الاختيار الثاني بدرجة مهم تحت درجة الحاجة إلى التدريب و قد أعطى القيمة 4.
 - الاختيار الثالث بدرجة متوسط الأهمية تحت درجة الحاجة إلى التدريب و قد أعطى القيمة 3.
 - الاختيار الرابع بدرجة قليل الأهمية تحت درجة الحاجة إلى التدريب و قد أعطى القيمة 2.
 - الاختيار الخامس بدرجة غير مهم تحت درجة الحاجة إلى التدريب و قد أعطى القيمة 1.

-الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

صدق الاتساق الداخلي للعينة الأصلية:

الفصل الثالث الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني .

احضاء هيئة التدريس في قسم علم النفس في كل من (كلية التربية بجامعة أم القرى - كلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز - كلية المعلمين بالمدينة المنورة) وعلى بعض مشرفي التوجيه والإرشاد في كل من (المدينة المنورة - مكة المكرمة - ينبع) وبعض مرشدي الطلاب في المدينة المنورة ، حيث طلب منهم الباحث دراسة الاستبانة وإضافة أو حذف أو تعديل الحاجات التدريبية الضرورية والتي تساعد على تحسين نتائج البحث انظر الملحق رقم (٢ ، ٣) .

حدد الباحث نسبة (٨٠%) فما فوق على صلاحية كل عبارة لتدرج ضمن العبارات التي يقيس كل مجال وبعد فرز الاستبانات والنظر في رأي المحكمين في كل عبارة على حدة تم استبعاد (٩) عبارات من عبارات المقياس لعدم حصولها على النسبة التي حددها الباحث ، وتم

- ٤٧ -

حذف بعض العبارات ونقل (١) عبارة من مجال مجال آخر ، ليشكل المقياس في الصورة النهائية (٨٣) عبارة محكمة انظر الملحق رقم (١) .

وفيما يلي جدول يوضح العبارات المستبعدة من المقياس في صورته الأولية :

جدول ((٢))

العبارات المستبعدة من المقياس في صورته الأولية

رقم العبارة في الاستبانة الأولية	المجال	محتوى العبارة
١٠	التخطيط	التدرب على التخطيط لتوثيق علاقة المدرسة بالبيت والمجتمع المحيط
١٥	التخطيط	التدرب على تصميم البحوث والدراسات وإجراءها في مجال التوجيه والإرشاد .
١٦	التخطيط	التدرب على تخطيط وتنظيم وتنفيذ برنامج التخصصات للمرحلة الثانوية
١١	التطور والنمو الإنساني التربوي	التدرب على تعديل السلوك (استراتيجياته -أساليبه وخطواته - نظرياته) .
٨	التدريب الميداني والمعلمي	إتاحة الفرصة للمرشد الطلابي لاستكمال الدراسات العليا في مجال التوجيه والإرشاد .
١٤	التدريب الميداني والمعلمي	التدرب على تصميم برامج تعديل السلوك مع بعض التطبيقات .
٩	الكفايات الشخصية	التدرب على تنمية مفاهيم العلاقات الإرشادية الداخلية مع الذات .
١٠	الكفايات الشخصية	التدرب على بعض التطبيقات لبعض المواقف وكيفية التعامل معها .
١١	الكفايات الشخصية	التدرب على كيفية تطوير المهارات الإرشادية للمرشد الطلابي .

الفصل الثالث الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني .

جدول ((٣))
معاملات الارتباط عن طريق الاختبار وإعادة الاختبار

مجالات والعبارات	معامل الارتباط بين العبارات	معامل الارتباط بين المجالات
المجال الأول	٠,٩٠١	٠,٩٦٦
	٠,٩٤٣	
	٠,٩٦٠	
	٠,٨٨٧	
	٠,٩٦٣	
	٠,٨٥٢	
	٠,٩٧١	
	٠,٩٤٣	
	٠,٨٨٣	
	٠,٧٤٤	
	٠,٨١٩	
	٠,٨٢٠	
	٠,٧٧١	
	٠,٩٨٣	
	٠,٨٥٠	
المجال الثاني	٠,٨٧٢	٠,٩٧٦
	٠,٩١١	
	٠,٧٩٢	
	٠,٦٣٩	
	٠,٩٢٩	
	٠,٧٠٦	
	٠,٩٠٨	
	٠,٨٧٥	
	٠,٩٥٤	
	٠,٩٧٦	
	٠,٦٩٦	
المجال الثالث	٠,٧٣٥	٠,٩٨٣
	٠,٨٤١	
	٠,٨٩٩	
	٠,٩١٧	
	٠,٨٦٠	
	٠,٥٦٣	
	٠,٩٣٥	

الفصل الثالث الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني .

تابع جدول ((٣))
معاملات الارتباط عن طريق الاختبار وإعادة الاختبار

مجاللات والعبارات	معامل الارتباط بين العبارات	معامل الارتباط بين المجاللات
تابع المجال الثالث	٠,٩٦٩	٠,٩٨٣
	٠,٩٦١	
	٠,٨٨٧	
	١,٠٠٠	
	٠,٨٦٣	
	٠,٩٤٩	
	٠,٨٣٩	
	٠,٨٦٥	
	٠,٩٦٩	
	٠,٩٤٦	
	٠,٩٧٠	
٠,٧٨٥		
٠,٨٦٨		
المجال الرابع	٠,٩٦٧	٠,٩٨٣
	٠,٩٤٢	
	٠,٧٩٥	
	٠,٩٢٣	
	٠,٧٥٣	
	٠,٩٧٧	
	١,٠٠٠	
المجال الخامس	٠,٧٥١	٠,٩٧٥
	٠,٨٤٤	
	٠,٧٨٧	
	٠,٨٦٣	
	٠,٩٨١	
	٠,٨٩٠	
	٠,٧٢٠	
	٠,٨٧٨	
	٠,٩٢٥	
	٠,٩٦٩	
	٠,٩٧٥	
	١,٠٠٠	
٠,٧٩٩		
٠,٨٨٠		
٠,٨٨٥		
٠,٨٨٧		

الفصل الثالث الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني .

تابع جدول ((٣))
معاملات الارتباط عن طريق الاختبار وإعادة الاختبار

المعاملات الارتباط بين المجالات	معامل الارتباط بين العبارات	المجالات والعبارات
٠,٩٧٥	٠,٩٠١	١٧
	٠,٨٥٢	١٨
	٠,٨٣٤	١٩
	٠,٩٦٤	٢٠
	٠,٩٣٨	٢١
	٠,٩١١	٢٢
٠,٩٧٠	٠,٨٠٩	١
	٠,٦٢٧	٢
	٠,٨٧٧	٣
	٠,٩٠٠	٤
	٠,٩٨٢	٥
	٠,٩٧٦	٦
	٠,٩٦١	٧
	٠,٩٦١	٨
٠,٩٧٥	المتوسط العام لمعامل الارتباط بين المجالات	

ومن الجدول السابق يتضح أن جميع معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) وكذلك معاملات الارتباط بين المجالات مما يؤكد إمكانية استخدام المقياس باطمئنان في الدراسة الحالية .

الأسلوب الإحصائي :

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية :-

التكرار ، والمتوسطات الحسابية ، والنسب المئوية ، والانحرافات المعيارية ، تحليل التباين ، اختبار (t-test) .

الخصائص السيكومترية للعيينة الحالية:

للاوصول الى الصدق الاعلى لمقياس الاحتياجات التدريبية للقائمين على عملية التوجيه و الارشاد المدرسي والمهني استخدمت الباحثان صدق الاتساق الداخلي حيث قامت بحساب معاملات الارتباط بين البنود و درجة الكلية للمقياس فتوصلتا الى النتائج في الجدول التالي :

الجدول رقم (02) يبين معاملات الارتباط بين البنود ودرجة الكلية لمقياس الاحتياجات التدريبية للقائمين على عملية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني .

البنود	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	البنود	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.904**	0,000	39	0.857**	0,000
02	0.926**	0,000	40	0.814**	0,000
03	0.905**	0,000	41	0.924**	0,000
04	0.906**	0,000	42	0.658**	0,000

الفصل الثالث الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني .

0,000	0.615**	43	0,000	0.795**	05
0,000	0.904**	44	0,000	0.860**	06
0,000	.903**	45	0,000	.867**	07
0,000	0.925**	46	0,000	0.659**	08
		.903**			
0,000	0.614**	47	0,000	0.927**	09
0,000	0.704**	48	0,000	0.903**	10
0,000	0.841**	49	0,000	0.836**	11
0,000	0.779**	50	0,000	0.868**	12
0,000	0.793**	51	0,000	0.889**	13
0,000	0.760**	52	0,000	0.828**	14
0,000	0,079**	53	0,000	0.668**	15
0,000	0.860**	54	0,230	-0,139	16
0,000	0.894**	55	0,024	-0.259*	17
0,050	-0,226	56	0,634	-0,055*	18
0,000	0.876**	57	0,798	-0,030*	19
0,000	0.785**	58	0,000	0.658**	20
0,001	0.379**	59	0,000	0.703**	21
0,000	0.667**	60	0,017	0.272*	22
0,001	0.368**	61	0,000	0.644**	23
0,000	0.872**	62	0,000	0.747**	24
0,000	0.809**	63	0,000	0.666**	25
0,000	0.571**	64	0,000	0,009	26
0,000	0.617**	65	0,000	0.642**	27

الفصل الثالث الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني .

0,000	0.669**	66	0,000	0.636**	28
0,000	0.699**	67	0,000	0.617**	29
0,000	0.866**	68	0,698	0,045	30
0,000	0.821**	69	0,000	0.796**	31
0,000	0.753**	70	0,000	0.755**	32
0,000	.422**	71	0,000	0.781**	33
0,000	0.708**	72	0.00	0.848**	34
0,000	0.770**	73	0.00	0.860**	35
0,000	0.461**	74	0,000	0.848**	36
0,000	0.806**	75	0,000	0.877**	37
			0,000	0.429**	38

- الدلالة 0.05

- مستوى الدلالة 0.01

الاحتياجات التدريبية أبعاد بين درجات الأفراد على معامل الارتباط قيم السابق: أن الجدول من يتضح مستوى 0.05 أو 0.01، وهذه الدلالة الإحصائية عند إحصائيا ودرجاتهم الكلية على المقياس تعطي مؤشرا للاتساق الداخلي و هو مايعتبر مؤشرا للصدق معامل الثبات الفا لكرومباخ :

الجدول رقم (03) يوضح معامل ألفا كرونباخ لجميع المحاور كما هو موضح في الملحق رقم (02)

المحاور	قيمة ألفا كرونباخ
المحور الأول	0.98
المحور الثاني	0.83
المحور الثالث	0.96
المحور الرابع	0.87

الفصل الثالث الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني .

0.85	المحور الخامس
0.97	الدرجة الكلية

الجدول رقم (04) يوضح معامل ألفا كرونباخ لجميع البنود.

قيمة ألفا كرونباخ	جميع البنود للاحتياجات التدريبية
0.97	الدرجة الكلية

من أجل إجراء اختبار الثبات لأسئلة الاستبيان المستخدمة قمنا باستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ بلغت القيمة الكلية ألفا كرونباخ 0.97 وهي قيمة مقبولة جدا بل تكاد تامة وهذا ما يجعلنا نقول أن مقياس الكشف عن الاحتياجات التدريبية للقائمين على عملية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يتسم بثبات عال .

➤ إجراءات الدراسة:

دامت الدراسة أو التطبيق الاستبيان الاحتياجات التدريبية مدة 17 يوم من 22 فيفري الى 10 مارس وذلك بتطبيق الاستبيان في أماكن مختلفة (مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية عين الدفلى) وجميع مراكز التكوين المهني لنفس الولاية ، بحيث كانت العينة مختلفة بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي و مستشاري التوجيه التقييم و الإدماج المهني.

➤ الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة .

للإجابة على أسئلة الدراسة ولتحقق من صحة الفروض قام الباحثان باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) واستخدام الأساليب الإحصائية التالية :

- معامل بيرسون للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للمقياس .
- معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات للأداء .
- المتوسطات الحسابية للتعرف على مستوى الاحتياجات التدريبية .
- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للكشف عن الفروق للاحتياجات التدريبية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لقطاع التربية و قطاع التكوين المهني تبعا للاختلاف (المهنة و سنوات الخبرة) .

الفصل الثالث الاحتياجات التدريبية لمهنة التوجيه المدرسي والمهني .

خاتمة :

تطرقنا في هذا الفصل إلى إجراءات الدراسة الميدانية من خلال تبني المنهج المناسب وكذلك اختيار عينة الدراسة الأساسية، وحساب خصائصها السيكومترية والتعرف على أدوات الدراسة، كما تمت الإشارة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة الفرضيات.

الفصل الخامس

نتائج الدراسة ومناقشتها

الفصل الخامس : نتائج الدراسة ومناقشتها

- تمهيد.
- عرض نتائج الدراسة حسب التساؤلات .
- مناقشة النتائج حسب فرضيات الدراسة.
- خاتمة.

تمهيد :

بعد تفرغ استجابات أفراد عينة الدراسة الأساسية في الحاسوب باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS تم إجراء المعالجات الإحصائية المناسبة تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التي سبق ذكرها في فصل منهجية الدراسة، وذلك للتحقق من فرضيات هذه الدراسة. لذا فمن خلال هذا الفصل يتم عرض ما تم التوصل إليه من نتائج حول الفرضيات المقترحة وتقديم تفسير لها ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة، ثم الخروج باستنتاج عام وتقديم اقتراحات وخاتمة للدراسة.

- عرض نتائج الدراسة حسب التساؤلات :
 - عرض وتحليل النتائج في ضوء التساؤل الرئيسي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين الاحتياجات التدريبية بين مستشاري التوجيه والإرشاد في قطاع التربية وقطاع التكوين المهني؟
- للكشف عن فروق الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد في قطاع التربية و قطاع التكوين المهني تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجاتهم على المقياس ، ومقارنة المتوسط الحسابي ، وفحص دلالة الفرق من خلال اختبار "ت" لعينتين مستقلتين ، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (05) دلالة الفرق بين متوسطي الحسابي مستشاري التوجيه لقطاع التربية وقطاع التكوين المهني في الاحتياجات التدريبية .

المهنة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
قطاع التربية	46	305.89	20.93	27.47	دال احصائيا عند 0.05 حيث ان مستوى الدلالة =sig=0.000 و هي اقل من 0.05
قطاع التكوين المهني	30	176.40	18.67		

بالنظر في الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة اختبار (ت) لعينتين مستقلتين و المقدرة ب : 27.47 و المتوسط الحسابي 305.89 والانحراف المعياري 20.93 المسجل من قبل أفراد العينة في قطاع التربية أكبر من الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي الذي بلغ 18.67 و 179.40 الخاص بقطاع التكوين المهني ، وبالتالي نستنتج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية للاحتياجات التدريبية بين مستشاري التوجيه والإرشاد في قطاع التربية والتكوين المهني ، لأن مستوى الدلالة تساوي sig=0.000 وهي أصغر من 0.05 ، اذا فرضية الدراسة محققة .

عرض وتحليل النتائج في ضوء التساؤل الثاني: ما مستوى الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد في قطاع التربوي وقطاع التكوين المهني ؟

للتعرف على مستوى الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد في قطاع التربية و قطاع التكوين المهني تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجاتهم على المقياس ، ومقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي وفحص دلالة الفرق من خلال اختبار "ت" لعينتين مستقلتين ، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(06): دلالة الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي للاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد في قطاع التربية وقطاع التكوين المهني .

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	مستوى الدلالة 0.05
قطاع التربية	46	305.8	225	مستوى عال
التكوين المهني	30	176.4		منخفض

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأفراد قطاع التربية المقدر ب 305.8 ، حيث أن الفرق بينهما 80.8 ، أما فيما يخص أفراد التكوين المهني فقد بلغ المتوسط الحسابي 179.4 حيث أن الفرق بينهما 48- وبالتالي فإن مستوى الاحتياجات الخاصة بقطاع التربية يحتل مستوى عال مقارنة قطاع التكوين المهني ، ومنه فرضية الدراسة محققة.

عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الثانية :

تنص الفرضية الثانية على أنه توجد اختلاف في درجة الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد في قطاع التربية تعزى لمتغير الخبرة المهنية ، و لاختبار هذا الفرض استخدمت الباحثتان اختبار ت لعينتين مستقلتين حيث توصلت إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم(07) يوضح: قيمة "ت" للفروق في الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه في قطاع التربية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة .

الخبرة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار "ت"	مستوى الدلالة
من سنة الى خمس سنوات	24	310.4	26.56	1.56	غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 حيث أن sig=0.12 وهي أكبر من 0.05
أكثر من 05 سنوات	22	300.9	10.79		

بالنظر في الجدول أعلاه يتضح أن قيمة اختبار (ت) لعينتين مستقلتين المقدر ب: 1.57 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية 0.05 لقطاع التربية تعزى الخبرة من حيث الاحتياجات التدريبية بلغ مستوى

الدلالة 0.12 و بالتالي فهو غير دال إحصائياً، أو بعبارة أخرى لا تختلف الاحتياجات التدريبية باختلاف الخبرة .
وعليه فالفرضية غير محققة .

عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الثالثة :

تنصص الفرضية الثانية على أنه توجد اختلاف في درجة الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد في قطاع التكوين المهني تعزى لمتغير الخبرة المهنية ، و لاختبار هذا الفرض استخدمت الباحثان اختبارات لعينتين مستقلتين حيث توصلت إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم (08) يوضح: قيمة "ت" للفروق في الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه في قطاع التكوين المهني تبعا لمتغير سنوات الخبرة .

الخبرة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار "ت"	مستوى الدلالة
من سنة إلى خمس سنوات	07	174.7	16.82	-0.26	غير دال إحصائياً مستوى الدلالة 0.05 حيث أن sig=0.79 وهي اكبر من 0.05
أكثر من 05 سنوات	23	176.9	19.53		

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيمة اختبار (ت) لعينتين مستقلتين المقدره ب: -0.26- أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعنوية 0.05 لقطاع التكوين المهني تعزى الخبرة من حيث الاحتياجات التدريبية حيث بلغ مستوى الدلالة الاحتمالية 0.79 و بالتالي فهو غير دال إحصائياً ، أو بعبارة أخرى لا تختلف الاحتياجات التدريبية باختلاف الخبرة . وعليه فالفرضية غير محققة .

➤ مناقشة النتائج حسب فرضيات الدراسة.

تفسير ومناقشة التساؤل العام:

من خلال النتائج تبين انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 للاحتياجات التدريبية لصالح مستشاري التوجيه والإرشاد في قطاع التربية . وهذا راجع الى عدم وجود تغييرات في هذا الأخير مزال قائماً علي تصليحات لها أكثر من 10 سنة و عدم إحداث إصدارات جديدة و تكليف مستشار الوجيه بمهام غير المهام التي تنصص عليها النصوص الرسمية مما يجعله غير مدرك لها بشكل عام و واضح يعود هذا المشكل على مدرء المتوسطات و الثانويات و هذا ما يقلل من دور مستشار التوجيه كموجهة حقيقيا و بالتالي فان قراراته ليست ملزمة و دوره ليس أساسيا و هذا ما يسبب له ضغوطات و عراقيل تؤدي إلى ظهور تقصير في الأداء الوظيفي و عليه يصبح بحاجة إلى التدريب و التكوين أيضا العامل الأساسي لوجود الاحتياجات التدريبية عدم إدراج المستشارين

المدمجين الجدد في دورات تكوينية تدريبية و التأكيد على استمرارها في هذا المجال لان التوجيه كل ما زاد عدد التلاميذ الذين بحاجة له يتغير جيل بأكمله حيث تطراً عليه تغيرات جديدة من الناحيتين التعليمية و التعليمية ونفسية كذلك الاجتماعية حتى الفروق الفردية . بطبيعة الحال أي مهنة تكون فيها تحديات و مشاكل تعيق أداء عملية التوجيه المدرسي فمن الأحسن الكشف عنها و تحديدها . حيث اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الباحثين زريق وبن زروال (2017) المعنية بالاحتياجات التدريبية مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني من وجهة نظرهم، وهدفت هذه الدراسة التعرف على الاحتياجات التدريبية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في التعليم الثانوي من وجهة نظرهم وترتيبها من حيث أهميتها ، حيث وأظهر التحليل الإحصائي أن أفراد العينة لديهم احتياجا كبيرا ومهما في محور الإرشاد والمتابعة أولاً ، يليه محور التقويم ثم محور الإعلام وبعده محور القبول وجاء في المرتبة الأخيرة محور الإدارة. وهذا ما أكدته كل من دراسة كما لصدق اوي (2023) التي هدفت للكشف عن الاحتياجات التدريبية ومستوياتها لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين حديثا قطاع التربية الوطنية أدلت نتائجها جل المستشارين المدمجين بنسبة تفوق 90 %، لديهم احتياجات تدريبية في كل الأنشطة المقترحة عليهم بدرجة عالية. و كذلك نتائج دراسة سلوى و بن زروال فتيحة (2018) تحت عنوان تحديد الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مجال المرافقة والتكفل النفسي بالتلميذ .

مناقشة الفرضية الأولى:

نصت الفرضية على أن مستوى الاحتياج التدريبي مرتفع لدى مستشاري التوجيه و الإرشاد في قطاع التربية مقارنة بمستوى قطاع التكوين المهني ، وهذا ما أدلت به نتائج الدراسة من خلال تحليلها . الأسباب المؤدية لذلك اشرفنا لها في مناقشة نتائج التساؤل الرئيسي كشفت عن وجود فروق للاحتياجات التدريبية لصالح مستشاري التوجيه في قطاع التربية . هذه النتائج تم دعمها بنتائج دراسة الدراسات السابقة . هذا دليل على أن قطاع التربية ذو حاجة للتكوين و التدريب في مجال التوجيه . من اجل التحسين من مستوى عملية التوجيه و الأداء الوظيفي لها في هذا الأخير يجب العمل على تدريب كل من المدمجين الجدد و ذوي الخبرة في المهنة و تطويره من خلال برنامج تدريبي في مراكز تدريب المؤهلة علميا و عمليا .

مناقشة الفرضية الثانية :

والتي نصت على انه: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 للاحتياجات التدريبية عند مستشاري التوجيه و الإرشاد في قطاع التربية تعزى لمتغير الخبرة" ، والتي بينت من خلال التحليل انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 للاحتياجات التدريبية عند مستشاري التوجيه و الإرشاد في قطاع التربية تعزى لمتغير الخبرة ، سواء كان من فئة سنة الى خمس سنوات خبرة أو فئة الأكثر من خمس سنوات كلهم في الحاجة إلى التدريب ، رغم أهمية الخبرة المهنية في اكتساب الموظف بغض النظر عن مجال عمله للمهارات اللازمة لأداء المهام المنوط به ، إلا أنه يمكن عدم ظهور الأثر للخبرة في درجة الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه في القطاع التربوي إلى خصوصية هذه المهارات وحساسيتها والتي تتطلب الكثير من العلم (المعلومات) لتعامل مع وسائل

وأدوات التوجيه ، وأكثر من ذلك تتطلب حضور الجانب الفني في المهنة من كفاءات مختلفة وحكمة في استعمال تقنيات و فنيات التوجيه المناسبة من حيث طبيعة الحالات، أو من حيث الزمان والمكان المناسبين. لهذا يمكن القول أن سنوات الخبرة والممارسة الفعلية للمهنة قد لا يفيد صاحبه كثيرا في ظل غياب الاستفادة من البرامج التكوينية والتدريبية المتخصصة. كما أنه يمكن إرجاع هذه النتيجة إلى عدم ممارسة مستشاري التوجيه لأدواره الإرشادية نظرا لعدم توفر المهارات ولو بعدها الأدنى، أو لكثرة الأعباء الإدارية الموكلة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي، بحيث لا تترك مجالا للتدخل الإرشادي لمستشار التوجيه، مع كثافة أعداد التلاميذ في مؤسسات المقاطعة الواحدة التابعة لنفس مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي. وهذا ما أكدته دراسة سهيلة حفاق (2021) لمعرفة الاحتياجات التكوينية لمستشاري التوجيه المدرسي ، أظهرت من خلال النتائج لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات مستشاري التوجيه المدرسي على استبيان الاحتياجات التكوينية تعزى لمتغير الخبرة ، على عكس دراسة كمال صدقاوي(2023) للكشف عن الاحتياجات التدريبية ومستوياتها لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين حديثا قطاع التربية فاختلفت في نتائجها و نتائج الدراسة الحالية على انه جل المستشارين المدمجين بنسبة تفوق 90 %، لديهم احتياجات تدريبية يف كل الأنشطة المقترحة عليهم بدرجة عالية.

مناقشة الفرضية الثالثة :

والتي نصت على انه: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 للاحتياجات التدريبية عند مستشاري التوجيه و الإرشاد في قطاع التكوين المهني تعزى لمتغير الخبرة"، والتي بينت من خلال التحليل انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 للاحتياجات التدريبية عند مستشاري التوجيه و الإرشاد في قطاع التكوين المهني تعزى لمتغير الخبرة، سواء كان من فئة سنة الى خمس سنوات خبرة أو فئة الأكثر من خمس سنوات كلهم في الحاجة إلى التدريب ، رغم أهمية الخبرة المهنية في اكتساب الموظف بغض النظر عن مجال عمله للمهارات اللازمة لأداء المهام المنوط به، إلا أنه يمكن عدم ظهور الأثر للخبرة في درجة الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه في القطاع التربوي إلى خصوصية هذه المهارات وحساسيتها والتي تتطلب الكثير من العلم (المعلومات) لتعامل مع وسائل وأدوات التوجيه ، وأكثر من ذلك تتطلب حضور الجانب الفني في المهنة من كفاءات مختلفة وحكمة في استعمال تقنيات و فنيات التوجيه المناسبة من حيث طبيعة الحالات، أو من حيث الزمان والمكان المناسبين. لهذا يمكن القول أن سنوات الخبرة والممارسة الفعلية للمهنة قد لا يفيد صاحبه كثيرا في ظل غياب الاستفادة من البرامج التكوينية والتدريبية المتخصصة. كما أنه يمكن إرجاع هذه النتيجة إلى عدم ممارسة مستشاري التوجيه لأدواره الإرشادية نظرا لعدم توفر المهارات ولو بعدها الأدنى، أو لكثرة الأعباء الإدارية الموكلة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي، بحيث لا تترك مجالا للتدخل الإرشادي لمستشار التوجيه، مع كثافة أعداد التلاميذ في مؤسسات المقاطعة الواحدة التابعة لنفس مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي. وهذا ما دعمته دراسة عليم و تراري (2020) حول تصور برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه المهني على ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه بقطاع التكوين المهني لا توجد فروق في الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الجنس و متغير المؤهل العلمي و متغير سنوات الخبرة . على عكس دراسة كل من صمادي وبني نعيم(2009) التي هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لدى

المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظات شمال الأردن ، و نسرين بن براهيم (2021) للكشف عن الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه ، التقييم والإدماج المهنيين، بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بولايات مختلفة من الوطن باختلاف نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية على أنه بحيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين تعزى لمتغير سنوات الأقدمية.

الاستنتاج العام :

انطلاقاً من الخلفية النظرية و الدراسات السابقة التي طالت موضوع الاحتياجات التدريبية، ونظراً لخصوصية الدراسة بالنسبة للباحثين، قامت هاتين الأختيرتين بهذا البحث للإجابة عن مجموعة من الأسئلة. وبعض الفرضيات التي كانت تتطلب المعالجة، وبعد اجراءات الدراسة الميدانية وفق اساليب احصائية وطرق منهجية ، اظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 للاحتياجات التدريبية لصالح مستشاري التوجيه في قطاع التربية ، وهذا ما تم تقديره من خلال اداة الدراسة ، استبيان الاحتياجات التدريبية عبر خمس مجالات (التخطيط ، التطور والنمو الانساني و التربوي ، وسائل التوجيه و الارشاد طرقه و فنياته، ميادين التوجيه وخدماته ، التدريب الميداني و المعلمي)، وادلت على ارتفاع مستوى الاحتياج التدريبي عال بالنسبة لقطاع التربية مقارنة بمستوى قطاع التكوين المهني. ومن جهة اخرى اماطت نتائج هذه الدراسة على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 للاحتياجات التدريبية لقطاع التربية تعزى للخبرة ونفس النتائج بالنسبة لمتغير الخبرة لمستشاري التوجيه في قطاع التكوين المهني .

توصيات و اقتراحات :

- تدعيم سلك التوجيه في قطاع التكوين المهني بتنظيم دورات تدريبية تكوينية لتأطير ومتابعة مستشاري التوجيه والتقويم والإدماج المهني لفئة ذوي الخبرة أكثر من 05 سنوات .
- تنظيم التريصات ودورات تدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي تحين المستوى في المجالات التي سجلت فيها الدراسة الاحتياج التدريبي ..
- برمجة ندوات وملتقيات وطنية وجهوية لتبادل الخبرات وتحين المعلومات بين مستشاري التوجيه في القطاعين (قطاع المدرسي التربوي /قطاع التكوين المهني) ،
- التنسيق الفعال بين قطاع التعليم العالي و القطاعين التربوي و التكوين المهني ، من أجل تجسيد نتائج الدراسات الميدانية على أرض الواقع والعمل بها .
- استغلال نتائج الدراسات كأرضية خصبة لدراسات مستقبلية في هذا المجال.

- استغلال نتائج الدراسات الجامعية من أجل بناء برامج تدريبية وفق النتائج المتحصل عليها .



قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع :

- 1) أبو شيخة، نادر (2001). إدارة الموارد البشرية، ط 2، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن.
- 2) أحمد الخليل القرعان (2005) التوجيه والإرشاد التربوي، ط1، عمان، الأردن.
- 3) أنجرس، موريس (2004). منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صح اروي وآخرين الجزائر، دار القصة للنشر .
- 4) براهيمية صونية، تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني، رسالة ماجستير غير منشورة، 2006، جامعة الوادي.
- 5) توفيق، عبد الرحمن (1999). التدريب الأصول والمبادئ ، القاهرة ، مركز الخبرات المهنية للإدارة، بمبس، القاهرة.
- 6) جودة ، محفوظ أحمد (2010). إدارة الموارد البشرية. (الطبعة الأولى)، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، الأردن.
- 7) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية/العدد18 المؤرخة في 7 شوال عام 1410 الدليل رقم 01/99 ، المحدد لطرق وكيفيات تنظيم الإعلام ، التوجيه وانتقاء المترشحين لالتحاق بمؤسسات التكوين المهني
- 8) حامد عبد السالم زهران (1980) التوجيه والإرشاد النفسي، ط، 2 عالم الكتب، القاهرة.
- 9) الحولوي علي عبد هلال سليمان الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الحكومية في محافظة غزة في ضوء مجالات تنمية الموارد البشرية ، رسالة ماجستير غير منشور ، الجامعة الإسلامية، غزة .
- 10) الخطيب أحمد، الخطيب رداح (2006). الحقائق التدريبية ، ط، 1 عالم الكتاب الحديث، عمان .
- 11) دليل منهجي الإعلام المدرسي، وزارة التربية الوطنية، الجزائر، المديرية الفرعية للتوجيه والاتصال(2001)
- 12) ديسلر، جاري.(2009). إدارة الموارد البشرية. ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعال، دار المريخ الرياض.
- 13) رشدي ، أحمد طعمية، سليمان البندري(2004). التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، ط 1 ، دار الفكر العربي، القاهرة .
- 14) زريق ، سعاد ، وبن زروال فتيحة (2017)، الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من وجهة نظرهم .مجلة العلوم الإنسانية لجامع أم البواقي. المجلد الرابع(العدد 1).
- 15) الزهراني عبد العزيز وآخرون(2006). تحديد الاحتياجات التدريبية ، مجلة مركز الدورات التدريبية ، العدد 28 كلية التربية، جامعة أم القرى ،السعودية .
- 16) سهيلة محمد عباس(2006). إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، ط2 ، دار وائل للنشر، الأردن.
- 17) سهيلة خفاق ،(2021)، الاحتياجات التكوينية لمستشاري التوجيه المهني والمدرسي ،دراسة ميدانية ،مسيلة.
- 18) سيد عبد الحميد مرسي (1976) الارشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني، ط 1، القاهرة
- 19) صباح بن دبكة . (2014)، الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه و التقويم والإدماج المهني ، دراسة ميدانية بمراكز و معاهد التكوين والتعليم المهني بولاية بسكرة،رسالة ماستر، غير منشورة .

- 20) صمادي أحمد وبني نعيم علاء(2009)الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين ، الأردن ، مجلة دراسات نفسية وتربوية ، العدد 2 ، الجزائر ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة .
- 21) طه عبد العظيم حسين(2004). الإرشاد النفسي ، بين النظرية والتطبيق والتكنولوجيا ، دار الفكر للنشر والتوزيع
- 22) عبد الله عايد رجا الله العمري (2004)، الاحتياجات التدريبية للمرشدين الطلابيين ،دراسة ميدانية بمدارس التربية و التعليم لمنطقة المدينة المنورة ، مكة المكرمة ، رسالة ماجستير .
- 23) عقيلة عليم ، مختارية ت ارري ، تصور برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه على ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية ، دراسة ميدانية على عينة من مستشاري التوجيه،التقييم والإدماج المهني بقطاع التكوين و التعليم المهنيين،مجلة دراسات نفسية وتربوية،المجلد ،13.
- 24) عمر سالم المطوع(2014). "تحليل المنظمة بطريقة 12.
- 25) عبد الوهاب، ياسر (2008). أسس و طرق تحديد الاحتياجات التدريبية،الملتقى الاستشاري ، الاتجاهات الحديثة في تحديد الاحتياجات التدريبية وعلاقتها بالمسار الوظيفي بالمنظمات ، القاهرة، مصر .
- 26) عصام عبد الوهاب الدباغ (2008). إدارة الأفراد ، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان .
- 27) عطابي عصام ، ترزولت عمروني حورية(سبتمبر 2018). مجلة الباحث في العلوم الإنسانية ،العدد 35 ،جامعة ورقلة ، الجزائر .
- 28) علي عبدالعزيز ، (2005) تقويم فاعلية العملية التدريبية وتحقيق مبدأ اقتصاديات التدريب .بحث مقدم إلى :مؤتمر الاستشارات والتدريب.المنظمة العربية للتنمية الإدارية .بيروت، الجمهورية اللبنانية .
- 29) عليوات سلوى وبن زروال فتيحة (2018) الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمجال المرافقة والتكفل النفسي بالتلميذ ،حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية العدد(24).
- 30) عليوة السيد (2001). تحديد الاحتياجات التدريبية، أتراك للنشر والتوزيع، مصر.
- 31) عواطف روايقية(2019). واقع التوجيه بمراكز التكوين المهني ، دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني حماني عباس دائرة مسكيانة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر علم النفس والتنظيم وتسيير الموارد البشرية .
- 32) القرار الوزاري رقم 04 المؤرخ في 29 جانفي 2004 تحديد كفايات تنظيم الإعلام ، تسجيل ، توجيه ، وإدماج المترشحين لمتابعة تكوين مهني.
- 33) القرار الوزاري رقم 827 الصادر عن وزارة التربية الوطنية (1991): الذي يحدد مهام مستشار التوجيه.

34) كمال صدقاوي(2023)، الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني المدمجين حديثا من وجهة نظرهم ،دراسة استكشافية بقطاع التربية الوطنية ،مجلة المجتمع والرياضة، المجلد رقم 6، العدد1

35) محمد برو(2007)التوجيه المدرسي وعلاقته بالعنف في الوسط المدرسي، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة الجزائر.

36) المنجد في اللغة والإعلام(1986). دار المشرق. بيروت لبنان.

37) ملحم، محمد ملحم (2007). مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي. عمان: دار المسير.

38) مسامة محمود موسى(2007). واقع عملية التدريب من وجهة نظر المتدربين دراسة حالة بنس (م.ع.م)في قطاع غزة(رسالة ماجستير – الجامعة الإسلامية – غزة-كلية التجارة، قسم ادارة العمال ، فلسطين

39) نسرين ،بن براهيم،(2021)،تحديد الاحتياجات التدريبية في مؤسسات قطاع التكوين المهني ، دراسة ميدانية بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بقطاع التكوين المهني بالجزائر ، جامعة قاصدي مرباح ،ورقلة.

40) نصاروي صباح (2012)الاحتياجات التدريبية التعليم الجامعي في ظل نظام(LMD)دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي –أم البواقي-ماكرة لنيل شهادة ماستر في علم النفس العمل و تسيير الموارد البشرية.

41) هشام يحيى ، الطالب(1995). دليل التدريب القيادي، ط 1، المعهد العلمي للفكر الاسلامي والاتحاد الاسلامي العالمي للمنظمات الطلابية مصر.

42) الهواري، سيد (1992). الأسس النظرية لتخطي التدريب، ط 2، مكتبة عين شمس، القاهرة .

43) يامنة اسماعيلي(2011)التوجيه المدرسي المعاصر، عمان.

كتب بالفرنسية:

- 1) Brown, J. (2002). Training needs assessment: A must for developing an effective training program. Public Personnel Management, 31
- 2) G.A,Cole Management(1990) Theory and Practice , Educational Low-Priced Books Scheme Funded by British Government,London
- 3) Wiliam ,P,ANTHONY and others (2002). Human recources management, a strategie approach, HARCONT college publishers, 3 rdedition

قائمة الملاحق

ملحق رقم (1) صدق الاتساق الداخلي

VAR00028	Pearson Correlation	.636**		VAR00070	Pearson Correlation	.753**
	Sig. (2-tailed)	0.000			Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76			N	76
VAR00029	Pearson Correlation	.617**		VAR00071	Pearson Correlation	.422**
	Sig. (2-tailed)	0.000			Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76			N	76
VAR00030	Pearson Correlation	0.045		VAR00072	Pearson Correlation	.708**
	Sig. (2-tailed)	0.698			Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76			N	76
VAR00031	Pearson Correlation	.796**		VAR00073	Pearson Correlation	.770**
	Sig. (2-tailed)	0.000			Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76			N	76
VAR00032	Pearson Correlation	.755**		VAR00074	Pearson Correlation	.461**
	Sig. (2-tailed)	0.000			Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76			N	76
VAR00033	Pearson Correlation	.781**		VAR00075	Pearson Correlation	.806**
	Sig. (2-tailed)	0.000			Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76			N	76
VAR00034	Pearson Correlation	.848**		total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	0.000			Sig. (2-tailed)	
	N	76			N	76
VAR00035	Pearson Correlation	.860**				
	Sig. (2-tailed)	0.000				
	N	76				
VAR00036	Pearson Correlation	.848**				
	Sig. (2-tailed)	0.000				
	N	76				

VAR00019	Pearson Correlation	-0.030		VAR00061	Pearson Correlation	.368**
	Sig. (2-tailed)	0.798			Sig. (2-tailed)	0.001
	N	76			N	76
VAR00020	Pearson Correlation	.658**		VAR00062	Pearson Correlation	.872**
	Sig. (2-tailed)	0.000			Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76			N	76
VAR00021	Pearson Correlation	.703**		VAR00063	Pearson Correlation	.809**
	Sig. (2-tailed)	0.000			Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76			N	76
VAR00022	Pearson Correlation	.272*		VAR00064	Pearson Correlation	.571**
	Sig. (2-tailed)	0.017			Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76			N	76
VAR00023	Pearson Correlation	.644**		VAR00065	Pearson Correlation	.617**
	Sig. (2-tailed)	0.000			Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76			N	76
VAR00024	Pearson Correlation	.747**		VAR00066	Pearson Correlation	.669**
	Sig. (2-tailed)	0.000			Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76			N	76
VAR00025	Pearson Correlation	.666**		VAR00067	Pearson Correlation	.699**
	Sig. (2-tailed)	0.000			Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76			N	76
VAR00026	Pearson Correlation	0.009		VAR00068	Pearson Correlation	.866**
	Sig. (2-tailed)	0.940			Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76			N	76
VAR00027	Pearson Correlation	.642**		VAR00069	Pearson Correlation	.821**
	Sig. (2-tailed)	0.000			Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76			N	76

VAR00010	Pearson Correlation	.903**	VAR00052	Pearson Correlation	.760**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76		N	76
VAR00011	Pearson Correlation	.836**	VAR00053	Pearson Correlation	0.079
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.496
	N	76		N	76
VAR00012	Pearson Correlation	.868**	VAR00054	Pearson Correlation	.860**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76		N	76
VAR00013	Pearson Correlation	.889**	VAR00055	Pearson Correlation	.894**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76		N	76
VAR00014	Pearson Correlation	.828**	VAR00056	Pearson Correlation	-0.226
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.050
	N	76		N	76
VAR00015	Pearson Correlation	.668**	VAR00057	Pearson Correlation	.876**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76		N	76
VAR00016	Pearson Correlation	-0.139	VAR00058	Pearson Correlation	.785**
	Sig. (2-tailed)	0.230		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76		N	76
VAR00017	Pearson Correlation	-.259*	VAR00059	Pearson Correlation	.379**
	Sig. (2-tailed)	0.024		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	76		N	76
VAR00018	Pearson Correlation	-0.055	VAR00060	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	0.634		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76		N	76

		total			total	
VAR00001	Pearson Correlation	.904**		VAR00043	Pearson Correlation	.615**
	Sig. (2-tailed)	0.000			Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76			N	76
VAR00002	Pearson Correlation	.926**		VAR00044	Pearson Correlation	.904**
	Sig. (2-tailed)	0.000			Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76			N	76
VAR00003	Pearson Correlation	.905**		VAR00045	Pearson Correlation	.903**
	Sig. (2-tailed)	0.000			Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76			N	76
VAR00004	Pearson Correlation	.906**		VAR00046	Pearson Correlation	.925**
	Sig. (2-tailed)	0.000			Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76			N	76
VAR00005	Pearson Correlation	.795**		VAR00047	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	0.000			Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76			N	76
VAR00006	Pearson Correlation	.860**		VAR00048	Pearson Correlation	.704**
	Sig. (2-tailed)	0.000			Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76			N	76
VAR00007	Pearson Correlation	.867**		VAR00049	Pearson Correlation	.841**
	Sig. (2-tailed)	0.000			Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76			N	76
VAR00008	Pearson Correlation	.659**		VAR00050	Pearson Correlation	.779**
	Sig. (2-tailed)	0.000			Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76			N	76
VAR00009	Pearson Correlation	.927**		VAR00051	Pearson Correlation	.793**
	Sig. (2-tailed)	0.000			Sig. (2-tailed)	0.000
	N	76			N	76

VAR00037	Pearson Correlation	.877**			
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	76			
VAR00038	Pearson Correlation	.429**			
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	76			
VAR00039	Pearson Correlation	.857**			
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	76			
VAR00040	Pearson Correlation	.814**			
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	76			
VAR00041	Pearson Correlation	.924**			
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	76			
VAR00042	Pearson Correlation	.658**			
	Sig. (2-tailed)	0.000			

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	75

ملحق رقم (6) استبيان الاحتياجات التدريبية.

جامعة الجبالي بونعامة خميس مليانة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

التعليمة :

في إطار انجاز مذكرة تخرج الماجستير تهدف الدراسة إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية لدى القائمين على عملية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني التي تساعد على نموهم المهني و التحسين من قدراتهم والارتقاء بمستوى أدائهم المهني في مجال التوجيه والإرشاد التي تمكنهم من تطوير و تخطيط و تنمية برامج وأساليب التدريب عندهم. تحتوي هذه الاستمارة على مجموعة من العبارات الرجاء قرائتها وتحديد العبارة التي تتفق معكم بوضع علامة (x) في العمود المخصص بها و عليكم ان تختاروا من كل عبارة إجابة واحدة صحيحة التي تبرز رأيكم , نود ان نحيطكم علما بأن إجاباتكم تحاط بالسرية التامة لأغراض البحث العلمي و في حدود الدراسة شاكرين لكم سلفا حسن تعاونكم وجزاكم الله خيرا .

1/ المهنة :

- مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني .
- مستشار التوجيه والإرشاد التقويم و الإدماج المهني .

2/ الخبرة :

- من 1 إلى 05 سنوات.

- من 5 سنوات مافوق.

المجال الأول : (التخطيط)

م	الاحتياج التدريبي	درجة الاحتياج				
		مهم جدا 5	مهم 4	متوسط 3 الأهمية	قليل الأهمية 2	غير مهم 1
1	التدريب على كيفية التخطيط لاستخدام أساليب وطرق مناسبة لتحقيق أهداف ومهام التوجيه والإرشاد في المؤسسة التعليمية .					
2	التدريب على كيفية تنظيم وإدارة أعمال التوجيه					

					والإرشاد داخل المؤسسة التعليمية.
					3 التدرّب على كيفية وضع الخطة السنوية لأعمال وبرامج وخدمات التوجيه والإرشاد مع بداية كل عام مدرسي.
					4 التدرّب على كيفية تخطيط وتنفيذ برامج وخدمات التوجيه والإرشاد في المؤسسة التعليمية .
					5 التدرّب على كيفية تخطيط الأسبوع التمهيدي في المرحلة الابتدائية و تنظيمه و تنفيذه .
					6 التدرّب على كيفية تخطيط الأسبوع التهيئة الإرشادية في المراحل الثلاث وتنظيمه وتنفيذه .
					7 التدرّب على دراسة الاتجاهات الحديثة في مجال تخطيط برامج التوجيه والإرشاد .
					8 التدرّب على كيفية التخطيط لصياغة أسس و مسلمات و مبادئ التوجيه والإرشاد التدرّب على دراسة الاتجاهات الحديثة في مجال تخطيط برامج التوجيه والإرشاد.
					9 التدرّب على كيفية التخطيط لتطبيق مناهج واستراتيجيات التوجيه والإرشاد.
					10 التدرّب على كيفية التخطيط لتفعيل مهام المرشد الطلابي في المؤسسة التعليمية .
					11 التدرّب على كيفية التخطيط لتفعيل مهام ودور لجان و مجالس التوجيه والإرشاد .
					12 التدرّب على كيفية التخطيط لمتابعة المشكلات التي تعترض عملية التوجيه والإرشاد بالمؤسسة التعليمية والعمل على إزالتها .
					13 التدرّب على كيفية متابعة وتقويم وتطوير برامج وخدمات التوجيه والإرشاد في المؤسسة التعليمية .

					14	التدريب على كيفية تخطيط وتنظيم وتنفيذ برنامج تحفيز توجيه الطلاب نحو التخصصات العلمية للمرحلة الثانوية.
					15	التدريب على كيفية التخطيط للاستفادة من علاقة التوجيه والإرشاد بالعلوم الأخرى.

المجال الثاني: (التطور والنمو الإنساني والتربوي)

درجة الاحتياج					م	الاحتياج التدريبي
مهم جدا	مهم	متوسط الأهمية	قليل الأهمية	غير مهم		
					1	التدريب على دراسة خصائص نمو النفس الإنساني في منهج الدين الإسلامي ودور المرشد في ضوءها.
					2	التدريب على دراسة خصائص النمو لدى الأطفال واحتياجاتهم التربوية والنفسية والاجتماعية.
					3	التدريب على دراسة خصائص النمو لدى المراهقين واحتياجاتها التربوية والنفسية والاجتماعية.
					4	التدريب على دراسة أساسيات نظريات التعلم وتطبيقاتها التربوية في ضوء مراحل النمو المختلفة للطلاب.
					5	التدريب على دراسة مبادئ الفروق الفردية في المجال التربوي والتعليمي.
					6	التدريب على مواجهة أنواع المشكلات السلوكية الشائعة لدى الطلاب في مراحل التعليم العام (اكتشافها- تشخيصها-علاجها).
					7	التدريب على دراسة صعوبات التعلم

قائمة الملاحق

					لدى الاطفال في التعليم العام (تشخيصها-اساليب التعامل معها)
					8 التدرّب على دراسة مفاهيم الصحة النفسية التعليمية ودور المرشد الطلابي في ضوءها.
					9 التدرّب على دراسة انفعالات الطلاب (مظاهرها- اسبابها =- طرق توجيهها).
					10 التدرّب على دراسة المشكلات النفسية المدرسية (اكتشافها -تشخيصها- علاجها).
					11 التدرّب على الإمام بالبحوث المتعلقة بخصائص النمو الإنساني والتربوي.

المجال الثالث : (وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفنياته)

درجة الاحتياج					الاحتياج التدريبي	م
غير مهم	قليل الأهمية	متوسط الأهمية	مهم	مهم جدا		
					1 التدرّب على دراسة مهارات وفنيات الإرشاد المباشر وغير المباشر.	
					2 التدرّب على أساليب الإرشاد الفردي وفنياته ومهاراته.	
					3 التدرّب على أساليب الإرشاد الجمعي وفنياته ومهاراته.	
					4 التدرّب على دراسة مهارات وفنيات الإرشاد عن طريق اللعب للأطفال.	
					5 التدرّب على دراسة نظريات الإرشاد	

					وتطبيقها .
					6 التدرّب على دراسة مهارات وفنيات تنفيذ برامج التوجيه والإرشاد وخدماته من خلال النشاط المدرسي .
					7 التدرّب على فنيات و مهارات دراسة الحالة .
					8 التدرّب على فنيات ومهارات تصميم البرامج الإرشادية في المؤسسات التعليمية .
					9 التدرّب على مهارات وأساليب كتابة التقارير الفنية .
					10 التدرّب على دراسة مهارات وفنيات اكتشاف الفئات الخاصة وطرق التعامل معها .
					11 التدرّب على دراسة مهارات وفنيات طرق ووسائل جمع المعلومات وتنظيمها وتفسيرها .
					12 التدرّب على دراسة مهارات وفنيات العلاج النفسي في ضوء الكتاب والسنة النبوية المطهرة .
					13 التدرّب على دراسة مهارات وفنيات التشخيص والعلاج في مجال التوجيه والإرشاد .
					14 التدرّب على دراسة مهارات و فنيات وأساليب استخدام الاختبارات النفسية والشخصية في مجال التوجيه والإرشاد .
					15 التدرّب على دراسة مهارات وفنيات التوجيه والإرشاد المهني .
					16 التدرّب على دراسة مهارات وفنيات اكتشاف الموهوبين في المؤسسات التعليمية

قائمة الملاحق

					ورعايتهم .
					17 التدرّب على دراسة مهارات وفنيات طرق ووسائل جمع المعلومات وتنظيمها وتفسيرها .
					18 التدرّب على دراسة مهارات وفنيات التشخيص والعلاج النفسي في ضوء الكتاب والسنة النبوية المطهرة .
					19 التدرّب على دراسة مهارات وفنيات التشخيص والعلاج في مجال التوجيه والإرشاد .
					20 التدرّب على دراسة مهارات و فنيات وأساليب استخدام الاختبارات النفسية والشخصية في مجال التوجيه والإرشاد .

المجال الرابع : (مبادئ التوجيه والإرشاد وخدماته)

درجة الاحتياج					م	الاحتياج التدريبي
غير مهم	قليل الأهمية	متوسط الأهمية	مهم	مهم جدا		
					1	التدرّب على دراسة برنامج التوجيه والإرشاد الديني والأخلاقي (مفاهيمه-أهدافه-أساليبه-تطبيقاته) .
					2	التدرّب على دراسة برنامج التوجيه والإرشاد التربوي (مفاهيمه-أهدافه-أساليبه-تطبيقاته) .
					3	التدرّب على دراسة برنامج التوجيه والإرشاد النفسي (مفاهيمه-أهدافه-أساليبه-تطبيقاته) .

قائمة الملاحق

					التدريب على دراسة برنامج التوجيه والإرشاد الاجتماعي (مفاهيمه-أهدافه-أساليبه-تطبيقاته).	4
					التدريب على دراسة برنامج التوجيه والإرشاد الوقائي (مفاهيمه-أهدافه-أساليبه-تطبيقاته).	5
					التدريب على دراسة برنامج التوجيه والإرشاد التعليمي والمهني (مفاهيمه-أهدافه-أساليبه-تطبيقاته).	6
					التدريب على دراسة برنامج التوجيه والإرشاد الأسري (مفاهيمه-أهدافه-أساليبه-تطبيقاته).	7

المجال الخامس : (التدريب الميداني المعلمي)

درجة الاحتياج					الاحتياج التدريبي	م
غير مهم	قليل الأهمية	متوسط الأهمية	مهم	مهم جدا		
					التدريب في موقع العمل (المؤسسة التعليمية).	1
					تبادل الزيارات والخبرات بين المرشدين في المؤسسات التعليمية.	2
					التدريب على الاسعافات الاولية.	3
					التدريب على كيفية تطبيقات اساليب وطرق التوجيه والإرشاد (تدريب معلمي مصغر).	4
					التدريب على نماذج عملية لدراسة الحالة.	5
					التدريب على كيفية استخدام الحاسب الآلي في أعمال وبرامج	6

قائمة الملاحق

					التوجيه والإرشاد بالمؤسسة التعليمية .
					7 تبادل الزيارات بين المناطق التعليمية لنقل الخبرات .
					8 التدرب على تطبيقات عملية المقابلة الإرشادية .
					9 التدرب على برامج تدريبية في الإرشاد في مجال البرمجة اللغوية العصبية .
					10 التدرب على كيفية دراسة نتائج الطلاب الدراسية إحصائيا وتحليلها وتفسيرها .
					11 دراسة تطبيقية على نماذج لتشخيص وعلاج بعض المشكلات الطلابية بأنواعها .
					12 التدرب على دراسة القياس النفسي وتطبيقاته وتحليل نتائجه (تدريب معمل).
					13 التدرب على دراسة تشخيص الاضطرابات السلوكية وعلاجها (تدريب معمل).
					14 دروس تطبيقية على نماذج لفتيات جلسات الملاحظة والتقويم في مجال الإرشاد .
					15 دراسة تطبيقية على نماذج معملية فنيات ومهارات العملية الإرشادية .
					16 دراسة تطبيقية على نماذج تصميم برامج التوجيه والإرشاد بالمؤسسة التعليمية وتنفيذها .
					17 حضور الندوات والدورات واللقاءات المتعلقة بالتوجيه والإرشاد داخل الجزائر وخارجها .
					18 تدريب عملي على الإرشاد النفسي في بعض المراكز والمستشفيات .
					19 زيارة بعض الدول المتقدمة في مجال التوجيه والإرشاد لاكتساب الخبرات .
					20 التعاون مع كليات التربية لإقامة ورش دائمة لتدريب المرشدين .
					21 دراسة تطبيقية لنماذج أساليب التعامل مع فئات الطلاب العمرية .

قائمة الملاحق

					التدرب على كيفية تصميم برنامج يومي لعمل المرشد الطلابي في المؤسسة التعليمية.	22
--	--	--	--	--	--	----

1