وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون تيارت
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر تخصص علم النفس المدرسي

تحت عنوان:

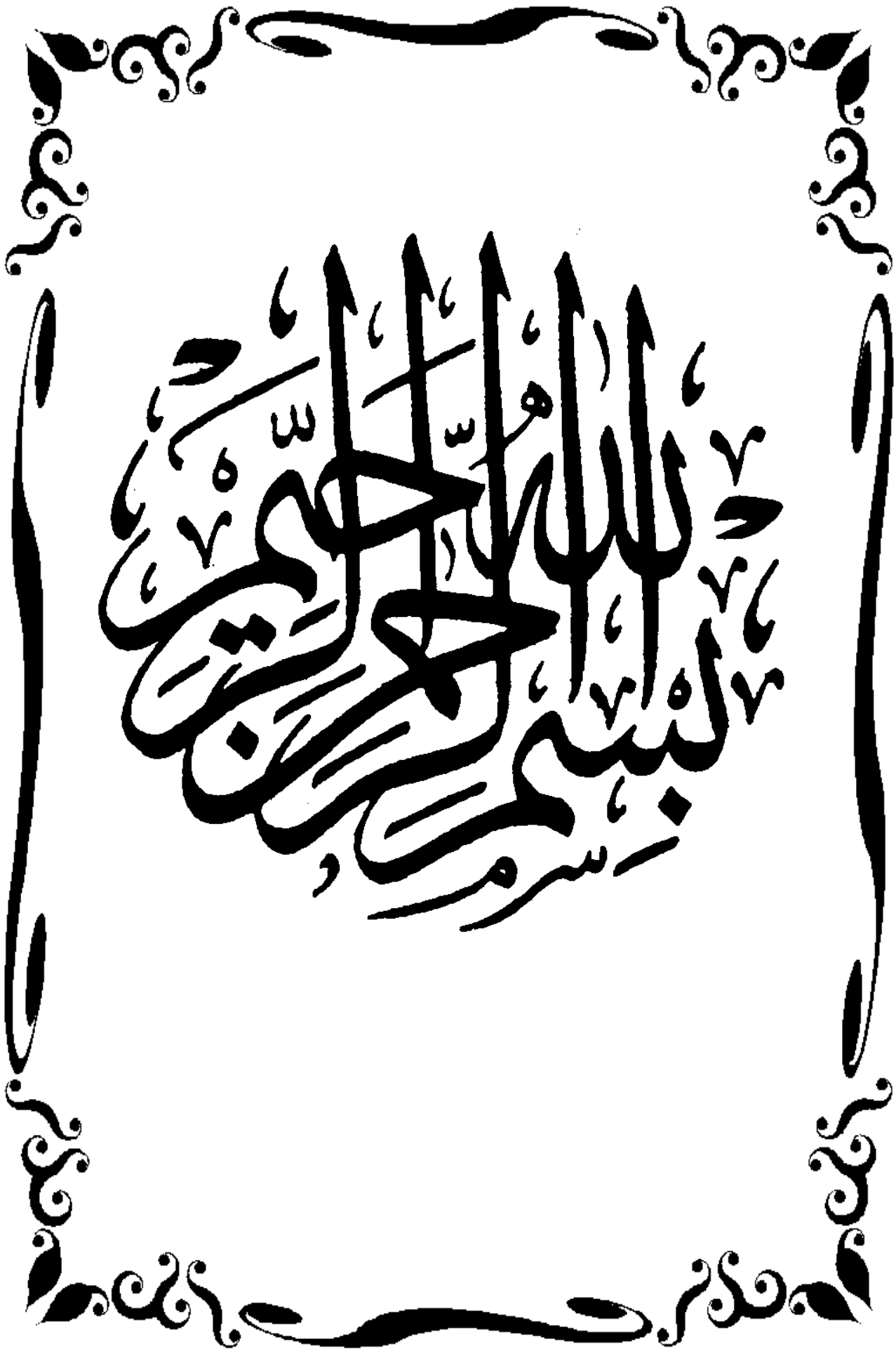
الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي من وجهة نظرهم .

– دراسة ميدانية على مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي بولاية تيارت –

إعـــداد الطالب:
- وذان جيلالي

إشراف الأستاذ:
د. صدقاوي كمال

السنة الجامعية
2018– 2017 م


بسم الله الرحمن الرحيم

الإهداء

اللّهم لك الحمد والشكر كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك على توفيقك لنا في إنجاز هذا العمل المتواضع والذي أهديه إلى :

- الَّذين بذلوا كل جهدِ وعطاء لكي أصل إلى هذه اللحظة أساتذتي الكرام ولاسيما الدكتور صدقاوي كمال الذي أشرف على هذا العمل .

إلى أمي و أبي أطال الله عمرهما في طاعته وأدامهما نعمة فوق رؤوسنا

إلى عائلتي زوجتي وأولادي , و إخوتي و أصدقائي.

إلى كل طلبة ماستر تخصص علم النفس المدرسي دفعة 2018/2017 .

جيلالي وذان

كلمة شكر وتقدير

﴿ وَأَمَّا بِنِعْمَةِ رَبِّكَ فَحَدِّثْ ﴾

عملا بقوله عليه الصلاة والسلام:{لا يشكر الله من لا يشكر الناس}

نتقدم بشكرنا إلى السادة الأفاضل الموقرين جميع أساتذة

قسم العلوم الاجتماعية و القائمين على جامعة ابن خلدون

جزاهم الله خيرًا عناّ , وخاصة أساتذة ماستر 1 و2

و الشكر و العرفان لمدير مركز التوجيه و الإرشاد المدرسي

و كذا جميع مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي بولاية تيارت

و إلى كل من مدَّ لنا يد العون ولو بالنصيحة أو الدعاء .

كما لا ننسى أعضاء لجنة المناقشة

الذين تحملوا عناء قراءة هذا البحث .

فهرس المحتويـــــات	
بسملة	أ
إهداء	ب
شكر وتقدير	ج
فهرس المحتويات	د
قائمة الجداول	ز
قائمة الملاحق	ح
ملخص الدراسة	ط
مقدمة	01
الجانب النظري	
الفصل الأول : تقديم الدراسة	
1- إشكالية الدراسة	05
2- أهداف الدراسة	07
3- أهمية الدراسة	07
4- المفاهيم الإجرائية للدراسة	08
5- الدراسات السابقة	09
الفص الثاني : الإطار النظري للدراسة	
تمهيـد	19
أولاً : الاحتياجات التدريبية	19
1- مفهوم الاحتياجات التدريبية	19
1-1 : تعريف الاحتياج	19
1-2 : تعريف التدريب	19
1-3 : تعريف الاحتياجات التدريبية	21
2- تحديد الاحتياجات التدريبية	22
3-طرائق تحديد الاحتياجات التدريبية	24

4- مراحل تحديد الاحتياجات التدريبية	**26**
5- مصادر و أدوات تجديد الاحتياجات التدريبية	**27**
6-أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية	**29**
7- معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية	**30**
8- الاحتياجات و البرامج التدريبية	**31**
9- خلاصة	**34**
ثانياً : التوجيه و الإرشاد المدرسي	**35**
- تمهيـد	**35**
1- مفهوم التوجيه والإرشاد المدرسي	**35**
1-1 : تعريف التوجيه المدرسي	**35**
1-2 : تعريف الإرشاد المدرسي	**36**
1-3 : تعريف التوجيه و الإرشاد المدرسي	**38**
2- أهداف التوجيه و الإرشاد المدرسي	**39**
3- الحاجة التوجيه و الإرشاد في المؤسسات التربوية	**41**
4- مكانة التوجيه و الإرشاد في التشريع المدرسي الجزائري	**43**
5- مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي	**50**
5-1 : التعريف بمستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي	**50**
5-2 : علاقات مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي	**51**
5-3 : مهام مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي	**53**
- خلاصة عامة	**64**
الجانب التطبيقي	
الفصل الثالث : الإجراءات المنهجية للدراسة	
- تمهيـد	**67**
أولاً : الدراسة الاستطلاعية	**67**
1- أهداف الدراسة الاستطلاعية	**67**

2- الإطار الزمني و المكاني للدراسة الاستطلاعية	**68**
3- عينة الدراسة الاستطلاعية	**68**
4- أداة الدراسة	**68**
ثانياً : الدراسة الأساسية	**73**
1- منهج الدراسة	**73**
2- الإطار الزمني و المكاني للدراسة	**73**
3- عينة الدراسة الأساسية	**74**
4- الأساليب الإحصائية المستخدمة	**75**
- خلاصة	**76**
الفصل الرابع : عرض و مناقشة النتائج	
- تمهيـد	**78**
1- عرض و مناقشة التساؤل العام	**78**
2- عرض و مناقشة نتائج الأسئلة الفرعية	**79**
2-1 : عرض و مناقشة السؤال الأول	**79**
2-2 : عرض و مناقشة السؤال الثاني	**80**
2-3 : عرض و مناقشة السؤال الثالث	**81**
2-4 : عرض و مناقشة السؤال الرابع	**82**
2-5 : عرض و مناقشة السؤال الخامس	**83**
2-6 : عرض و مناقشة السؤال السادس	**84**
3- مناقشة عامة	**86**
- خاتمـــة	**88**
- اقتراحات و توصيات	**91**
- قائمة المراجع	**94**
قائمة الملاحق	**101**

قائمة الجداول

الجدول	العنوان	الصفحة
ج (1)	يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية وفقاً لمتغير الجنس	**68**
ج (2)	يمثل فقرات أبعاد استبيان	**69**
ج (3)	يمثل مفتاح تصحيح المقياس	**69**
ج (4)	يمثل نسبة الاتفاق بين المحكمين حول كل فقرة و إنتمائها لكل محور من محاور الدراسة	**70**
ج (5)	يوضح معامل الارتباط بيرسون و الدلالة الاحصائية لمحاور أداة **الدراسة**	**71**
ج (6)	يوضح معاملات الثبات ألفا كرونباخ لمحاور أداة الدراسة و الثبات الكلي	**72**
ج (7)	يمثل معامل التجزئة النصفية و معامل سبيرمان براون	**73**
ج (8)	يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الجنس	**74**
ج (9)	يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير التخصص الجامعي	**74**
ج (10)	تحديد درجة الاحتياج للاحتياجات التدريبية	**75**
ج (11)	يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و مستوى الاحتياجات التدريبية	**78**
ج (12)	يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لفقرات للاحتياجات التدريبية لبعد الاعلام	**79**
ج (13)	يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لفقرات للاحتياجات التدريبية لبعد التقويم	**80**
ج (14)	يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لفقرات للاحتياجات التدريبية لبعد التوجيه	**81**
ج (15)	يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لفقرات للاحتياجات التدريبية لبعد المتابعة	**82**
ج (16)	يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لفقرات للاحتياجات التدريبية لبعد الإرشاد	**83**
ج (17)	يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لفقرات للاحتياجات التدريبية لبعد الإدارة	**85**

قائمة الملاحق

الملحق	**العنوان**	**الصفحة**
الملحق (1)	يوضح أسماء الأساتذة المحكمين	**101**
الملحق (2)	استمارة خاصة بصدق المحكمين	**102**
الملحق (3)	يوضح شكل الاستبيان قبل التحكيم	**107**
الملحق (4)	يوضح شكل الاستبيان بعد التحكيم	**110**
الملحق (5)	يوضح النتائج الإحصائية لبرنامج spss	**112**
الملحق (6)	يوضح تصريح بإجراء تربص في دراسة ميدانية	**118**

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلى تعرّف الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي بولاية تيارت , و تكونت عينة الدراسة من (60) مستشاراً و مستشارة للتوجيه والإرشاد المدرسي تم اختيارها بطريقة قصدية .

و بهدف جمع البيانات قام الطالب بتطوير أداة (الاستبيان) لتقييم الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي تكونت من (53) فقرة , مقسمة على الاحتياجات التدريبية المتعلقة بستة أبعاد هي : (الاعلام المدرسي , التقويم , التوجيه , المتابعة , الإرشاد , و الإدارة) , و تم التحقق من صدق و ثبات الأداة , حيث تبين أنها تتمتع بدرجة صدق و ثبات مقبولين , و للإجابة على تساؤلات الدراسة فقد استخدم الطالب المعالجات الإحصائية الأتية (المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية).

و قد أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي كانت بدرجة متوسطة , و جاء بعد الإرشاد في المرتبة الأولى , تلاه بعد المتابعة في المرتبة الثانية , ثم المرتبة الثالثة بعد الادارة , و الرابعة التقويم و جاء بعد الإعلام المدرسي في المرتبة الخامسة ثم في المرتبة الأخيرة التوجيه .

و في ضوء النتائج المشار إليها أوصى الطالب أن تكون هناك دورات تدريبية نابعة من احتياجات مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي , خاصة في جانب الإرشاد و المتابعة .

مقدمـــة

مقدمـــــة :

نظراً للتطورات المتسارعة التي يشهدها العالم في شتى مجالات الحياة , السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و التربوية , فأصبح لزاماً على الأفراد مواكبة هذه التطورات و التغيرات لكي يستطيع مسايرتها و التكيف معها .

و لما كان المجتمع البشري دائم التجدد و سريع التغير, فإنه من الضروري أيضاً أن تتجدد معه باستمرار مطالب المهنة و ضرورة التدريب , ذلك أن الشخص المدرّب يستطيع إنجاز أعماله بطريقة أكثر كفاية , مما لو كان غير مدرّب .(زيدان ,2000 :229)

فالتدريب هو عملية يتم من خلالها تزويد العاملين بالمعرفة و المهارة لأداء و تنفيذ العمل على أكمل وجه .

و بما أن التوجيه و الإرشاد المدرسي من أهم العناصر التي تبنى عليها المنظومة التربوية , إذ يتأثر بالمتغيرات التي تطرأ عليها من خلال مختلف الاصلاحات التي يباشرها القائمين عليها , و إن مهمة التوجيه المدرسي ليست بالمهمة السهلة كما يظن البعض , بل هو عملية معقدة , تتطلب كفاءة و مهارة عالية من طرف مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي , الذي يتولى هذه المهمة , فلا يمكنه أن يعيش مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف و المهارات , فتحت ضغط الحاجات الداخلية و كثرة التغيرات السريعة , يحتاج إلى التدريب لتمكينهم من التعامل مع كل جديد .

إن معرفة الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي , تساعد في بناء برامج تدريبية تؤدي إلى رفع مستوى كفايتهم و مهاراتهم و معارفهم , التي ينبغي تزويدهم بها لإحداث التغيرات المطلوبة في الأداء الوظيفي .

لذا فقد أراد الطالب من خلال هذه الدراسة , معرفة الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي من وجهة نظرهم , و تحديد الاحتياجات في كل مجال من

مجالات التوجيه , و المتمثلة في : (مجال الإعلام , التقويم , التوجيه , المتابعة , الإرشاد المدرسي , و الإدارة) .

و لإنجاز هذه الدراسة قام الطالب بدراسة ميدانية قائمة على أسس منهجية , و قد قسمت الدراسة إلى أربعة فصول بالشكل الآتي :

– الفصل الأول : تضمن هذا الفصل تقديم الدراسة , من حيث طرح الإشكالية و معرفة أهداف الدراسة , و أهميتها العلمية و العملية , بالإضافة إلى المفاهيم الإجرائية لها , و الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة .

– الفصل الثاني : تناول الطالب في هذه الفصل الإطار النظري للدراسة , و الذي يشمل متغيرات الدراسة و المتمثلة في جانبين (أولاً: الاحتياجات التدريبية و ثانياً : التوجيه و الإرشاد المدرسي و التركيز على مستشار التوجيه).

– الفصل الثالث : و يحتوي هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة , من حيث الدراسة الاستطلاعية , و معرفة أهدافها و العينة و المنهج المستخدم , و أداة جمع البيانات , ثم الدراسة الأساسية و التي بين فيها الطالب حدود الدراسة و مجتمعها و عينتها , و أدواتها , و الأساليب الاحصائية المستخدمة في تحليل البيانات .

– الفصل الرابع : قام الطالب في هذا الفصل بعرض و مناقشة نتائج الدراسة , بالإجابة على تساؤلاتها عن طريق المعالجة الإحصائية للبيانات , ثم الخروج بتوصيات و مقترحات .

الفصل الأول

تقديم الدراسة

1- إشكالية الدراسة

2- أهداف الدراسة

3- أهمية الدراسة

4- المفاهيم الإجرائية للدراسة

5- الدراسات السابقة

1-إشكالية الدراسة:

تعد عملية التدريب تعد بمثابة تأهيل يكتسب فيها الأفراد المعارف و المهارات و السلوكيات الضرورية التي تؤهلهم للعمل في ميدان عملهم و هي عملية مستمرة و متجددة لتواكب التغير السريع في العلوم و التكنولوجيا و كل مستجدات الحياة الاجتماعية و المهنية.

كما يعتبر التدريب خياراً استراتيجياً لأي جهة أو قطاع يرغب في إعداد كوادر بشرية قادرة على تلبية متطلبات العمل و مواكبة التطورات و التغيرات المتلاحقة التي تحدث في المجتمعات , وهذا يستدعي تدريبهم و إكسابهم مهارات متجددة تحسن من مستوى أدائهم و تطوره باستمرار .

إن نقطة البدء لهذه العملية التدريبية الهامة هي التعرف على الحاجات المهنية للأفراد حيث أن من المبادئ الحديثة للتدريب هي" مبدأ ربط البرنامج التدريبي بالحاجات المهنية للأفراد , فهذا يجعلهم يشعرون بأهمية البرنامج بالنسبة لحياتهم العملية , و يمكنهم من القيام بالمسؤوليات المهنية المقبلة بكفاءة و اقتدار (أحمد الخطيب 1986 :94).

و نظراً لأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية عند تصميم أي برنامج تدريبي فقد ظهرت للطالب من خلال خبرته في وظيفة مستشار للتوجيه و الارشاد المدرسي الحاجة الماسة إلى برامج تدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي مبنية على احتياجاتهم من أجل تحسين أدائهم المهني في الميدان , خاصة و أن لمستشاري التوجيه دور فعال و ضروري في النظام التربوي على العموم و المتعلم على الخصوص .

إن المقاربة الحديثة للإرشاد و التوجيه المدرسي جعلته يهدف إلى مساعدة التلميذ على بناء مشروعه الدراسي و المهني و ذلك من خلال اختياره لنوع الدراسة الملائم له .

و لا يتسنى تحقيق ذلك إلا بتوفير خدمات إرشاد و توجيه فعالة ترتكز أساساً على إعلام ثري يزود التلميذ بمختلف المعلومات اللازمة حول أنواع الدراسة و المهن في الوقت المناسب و كذا مساعدته على معرفة ذاته من حيث قدراته ميوله و استعداداته و ذلك عن

طريق استعمال طرق علمية و موضوعية للكشف عن تلك القدرات و الميول دون أن ننسى ضرورة التكفل به بشكل فردي بتوفير خدمة المساعدة النفسية التي تسمح له بمناقشة رغباته و قدراته و انشغالاته على ضوء معرفته لذاته و لمتطلبات محيطه مما يجعله ينفتح أكثر على نفسه و محيطه .

و من هنا تبرز أهمية دور مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي في هذه العملية المتكاملة مع المدرسة و الأسرة و المجتمع في تبصير التلاميذ بكل القضايا التي تخص مستقبلهم , فعليه أدوار كثيرة تربوية و نفسية , اجتماعية و مهنيةيؤديها وفق مهام محددة في مجال الاعلام و المتابعة و التوجيه و الارشاد و التقويم , وغيرها من المهام التي تتطلب منه أن يكون كفئاً في أدائها و هذا من خلال مشاركته في البرامج التدريبية خاصة التي تكون وفق حاجاته المهنية ليتمكن من ملاحقة كل جديد في مجال عمله , و للارتقاء بمستوى أدائه يجب أن يكون في مرحلة تدريب مستمر خلال حياته المهنية .

و من هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لمعرفة الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي و هذا من خلال طرح الاشكالية العامة التالية :

– ما الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي من وجهة نظرهم ؟

ويتفرع من هذا السؤال أسئلة فرعية وهي :

1– ما الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي في مجال الاعلام ؟

2– ما الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي في مجال التقويم ؟

3– ما الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي في مجال التوجيه ؟

4– ما الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي في مجال المتابعة ؟

5– ما الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي في مجال الارشاد ؟

6– ما الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي في مجال الإدارة ؟

بما أن هذه أسئلة الدراسة هي عبارة عن أسئلة استكشافية فلا نحتاج إلى صياغة فرضياتها .

2- أهداف الدراسة :

الهدف من دراستنا هو:

- التعرف على الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي من وجهة نظرهم .
- التعرف على الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي في مجال الاعلام.
- التعرف على الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي في مجال التقويم .
- التعرف على الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي في مجال المتابعة.
- التعرف على الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي في مجال الارشاد .
- التعرف على الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي في مجال التوجيه .
- التعرف على الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي في مجال الإدارة .

3- أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة لعدة أسباب و مبررات يمكن النظر إليها من جانبين: جانب الأهمية العملية و جانب الأهمية العلمية :

أولاً : جانب الأهمية العملية يتمثل فيما يلي:

– الاعتماد على نتائج الدراسة في بناء البرامج التدريبية لتطوير المهارات المهنية لمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي .

– تساعد نتائج هذه الدراسة مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي في التعرف على بعض جوانب القصور في أدائي مهامهم , و العمل على تدعيم مواطن القوة و تطوير مواطن الضعف.

– تزويد المفتشين و مدراء مراكز التوجيه والارشاد المدرسي بنتائج هذه الدراسة للإسهام في تلبية البرامج التدريبية الحالية لاحتياجات المستشارين .

– من الممكن أن تفتح هذه الدراسة المجال لدراسات أخرى متعلقة بتطوير مهام مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي وفق احتياجاتهم التدريبية و تحسين أدائهم الوظيفي .

ثانياً : جانب الأهمية العلمية يتمثل فيما يلي:

– الاستفادة من هذه الدراسة في تصميم برامج تدريبية لمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي مبنية على احتياجاتهم التدريبية .

4- المفاهيم الاجرائية للدراسة:

4-1: الاحتياجات التدريبية : يقصد بها في هذه الدراسة كل الأنشطة و المهام التي يرى مستشار التوجيه والارشاد المدرسي بأنه بحاجة إلى تدريب فيها لرفع مستوى أدائه المهني وهي الفرق بين متطلبات الوظيفة التي يشغلها و قدراته الحالية.

4-2: التوجيه والارشاد المدرسي:يقصد به في هذه الدراسة بأنه عملية مخططة ومنظمة تهدف إلى مساعدة الطالب لكي يفهم ذاته ويعرف قدراته وينمي إمكاناته ويحل مشكلاته ليصل إلى تحقيق توافقه النفسي والاجتماعي والتربوي والمهني وإلى تحقيق أهدافه .

4-3: مستشار التوجيه والارشاد المدرسي : هوأحدموظفيقطاعالتربيةوالتعليم،مختص في علم النفس أو علم الاجتماع أو علوم التربية , يسهرعلىتنفيذبرنامجالتوجيهو الارشاد

المدرسيفي مؤسسة تعليمية (ثانوية أو متوسطة , أو في مركز التوجيه والارشاد المدرسي و المهني) .

5- الدراسات السابقة:

في ضوء اطلاعنا على الدراسات السابقة المتوفرة حول موضوع دراستنا , و التي تناولت الاحتياجات التدريبية فهي كثيرة ومتنوعة , إلا أنه لوحظ قلة وجود دراسات حول تحديد الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي حيث أن هناك دراسة واحدة فقط تناولت نفس الموضوع في حدود الطالب لكن لدى مستشاري التوجيه والتقييم المهنيين التابعين لقطاع التكوين والتعليم المهنيين , لهذا سيتم الاشارة إلى بعض الدراسات العربية والجزائرية القريبة من نفس الموضوع , وفيما يلي عرض لهذه الدراسات :

5-1:دراسة أحمد شكري السيد و السويدي ضحى علي (1992): بعنوان " الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصف في المرحلة الأساسية في دولة قطر."

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصف في المرحلة الأساسية في دولة قطر, كما يشعر بها هؤلاء المعلمون , شملت عينة البحث 64 معلماً ومعلمة , أظهرت النتائج أن أفراد العينة يشعرون بحاجات تدريبية عالية في مجال استخدام التقنيات الحديثة و كان أقل احتياجاً في مجال الإدارة الصفية , بينما يشعر أفراد العينة ككل بحاجة تدريبية عالية , و الفرق الوحيد الدال إحصائياً بشأن الحاجة التدريبية بين المعلمين و المعلمات كانت لصالح المعلمين .

5-2: **دراسة هجران أحمد محمد (2002):بعنوان" دراسة وصفية لتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين , مدخل لبناء برنامج تدريبي مقترح من وجهة نظر القادة التربويين و المختصين و المشرفين .**

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم العام كما يراه المختصون و بناء برنامج تدريبي مقترح لمعلمي التعليم العام في ضوء حاجاتهم التدريبية كما يراه القادة

التربويين و المختصين و المشرفين , و استخدم الباحث المنهج الوصفي في الدراسة , و قام بإعداد أداة الدراسة و هي الاستبيان الذي من خلاله تم تحديد الاحتياجات التدريبية , والتي تحمل خمس مجالات و هي :(مجال المتعلم , مجال تخطيط التعليم و تنفيذه , مجال الاتصال , مجال تقنيات التعليم , مجال التقويم) , و قام بتوزيعها على عينة الدراسة التي تم اختيارها عشوائياً و البالغ عددها 110 من المشرفين و قادة و مختصين تربويين , و من الأساليب الإحصائية التي استخدمها الباحث المتوسطات الحسابية , و الانحراف المعياري و النسب المئوية و معادلة ألفا كرونباخ .

كان من أهم نتائج الدراسة : – تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم العام

– بناء برنامج تدريبي مقترح يهدف إلى تهيئة المعلمين المتميزين للعمل الإشرافي , و دعم و تشجيع و تبني الأفكار الجيدة في الإشراف التربوي , و تطبيقها ميدانياً و إكساب المعلمين معارف علمية و مهنية جديدة في مجال تخصصاتهم , و التعرف على التقنيات الحديثة في التدريب و الاستفادة منها .

3-5: دراسة إسماعيل سلام أبو سويرج (2009):بعنوان" برنامج تدريبي قائم على التصميم التعليمي في ضوء الاحتياجات التدريبية لتنمية بعض المهارات التكنولوجية لدى معلمي التكنولوجيابغزة , فلسطين.

هدفت هذه الدراسة إلى بناء برنامج تدريبي قائم على التصميم التعليمي في ضوء الاحتياجات التدريبية , و قياس أثر البرنامج التدريبي في تنمية بعض المهارات التكنولوجية لدى معلمي التكنولوجيا , وقد تحددت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي الآتي: ما البرنامج تدريبي القائم على التصميم التعليمي في ضوء الاحتياجات التدريبية , و ما دوره في تنمية بعض المهارات التكنولوجية لدى معلمي التكنولوجيا ؟.

و اختار الباحث عينة مكونة من معلمي التكنولوجيا بغزة , و قد بلغ عددها 80 معلماً و معلمة , في ضوء نتائج استبانة تقدير الاحتياجات التدريبية قام الباحث ببناء برنامج تدريبي

باستخدام نموذج " كمب " الشامل لتصميم برامج التعليم و التدريب , و ذلك لتنمية المهارات التكنولوجية الأكثر احتياجاً وهي " المهارات الكهربائية و الالكترونية ", و تم تطبيق البرنامج التدريبي على العينة , و استخدم الباحث اختبار تحصيلي لقياس الجانب المعرفي للمهارات التكنولوجية التي تم تدريب المعلمين عليها, وبلغ عدد فقراته 40فقرة , واستخدم الباحث بطاقة ملاحظة لقياس الجانب الأدائي للمهارات التكنولوجية التي تم تدريب المعلمين عليها من خلال البرنامج وبلغ عدد فقراته 42 فقرة.(بن دبكة ,2014 :9).

5-4: دراسة زياد بركات (2010): بعنوان " الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في المرحلة الأساسية الدنيا من وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية بمحافظة طولكرم بفلسطين ".

و هدفت الدراسة إلى : - التعرف إلى أهم الاحتياجات التدريبية للمعلمين في المدارس الحكومية للصفوف الأربعة الأولى من التعليم الأساسي .- التحقق من دلالة الفروق الإحصائية في تقديرات المعلمين للاحتياجات التدريبية للمعلمين في المدارس الحكومية للصفوف الأربعة الأولى من التعليم الأساسي الدنيا في المدارس الحكومية بمحافظة طولكرم تبعاً لمتغيرات الجنس و المؤهل العلمي و التخصص والخبرة .- تقديم بعض الاقتراحات و التوصيات التي قد تساعد المسؤولين عن التعليم الحكومي بالارتقاء بمعلمي هذه الصفوف من خلال تصميم برامج تدريبية تقوم على الاحتياجات التدريبية الضرورية لهم .

توصل الباحث إلى النتائج في المجالات التالية: مجال الاحتياجات التربوية و السلوكية مجال احتياجات استخدام الأساليب و الأنشطة , مجال الاحتياجات التدريبية الاجتماعية مجال احتياجات استخدام التقنيات التكنولوجية , أما بخصوص ترتيب الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف فكانت كالآتي :مجال استخدام التقنيات التكنولوجية , المجال التربوي و السلوكي , مجال الأساليب و الأنشطة , المجال الاجتماعي .

أظهرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات المعلمين للاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في مرحلة التعليم الأساسية الدنيا تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي و سنوات الخبرة), وذلك لصالح المعلمين الذين يحملون درجة الدبلوم المتوسط و المعلمين ذوي سنوات الخبرة الطويلة على الترتيب , وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات المعلمين للاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في مرحلة التعليم الأساسية الدنيا تبعاً لمتغيرات (الجنس و التخصص).(بن دبكة ,2014 :8).

5-5:دراسة إيمان بنت عبد السهلي (2010): بعنوان " الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمات الجغرافيا بالمرحلة الثانوية في مجال تقنيات التعليم بمدينة جدة "

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمات الجغرافيا بالمرحلة الثانوية في مجال معرفة و استخدام و إنتاج تقنيات التعليم بمدينة جدة.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في الدراسة , و تكونت عينة الدراسة من (110) معلمة من معلمات الجغرافيا في المدارس الثانوية الحكومية , واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة لأغراض الدراسة و تضمنت 59 فقرة موزعة على ثلاثة محاور رئيسية تمثل المحور الأول: في الاحتياجات التدريبية في مجال معرفة تقنيات التعليم و تضمن 15 فقرة , أما المحور الثاني: فتمثل في الاحتياجات التدريبية في مجال استخدام تقنيات التعليم وتضمن 30 فقرة , في حين تناول المحور الثالث : الاحتياجات التدريبية في مجال إنتاج تقنيات التعليم و تضمن 18 فقرة , مستخدمة مقياس التدرج الرباعي .

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها :

- إن الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمات الجغرافيا في مجال معرفة تقنيات التعليم بمدينة جدة تمثل في (مراعاة عنصر التشويق في التقنية التعليمية , أهمية تقنيات التعليم , اختيار التقنية التعليمية المناسبة للمتعلمين , مراعاة الوقت و الجهد في إنتاج و استخدام التقنية

التعليمية , اختيار التقنية التعليمية المناسبة للموقف التعليمي , التأكد من صحة و دقة المعلومات في التقنية التعليمية .)

– إن الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمات الجغرافيا في مجال استخدام تقنيات التعليم بمدينة جدة تمثل في :(الحاسب الآلي , البرامج المحوسبة في تدريس الجغرافيا , الأنترنت البرمجيات التعليمية , الأطالس الجغرافية الالكترونية , السبورة الذكية , عرض المعلومات الكتاب الالكتروني).

– إن الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمات الجغرافيا في مجال إنتاج تقنيات التعليم بمدينة جدة تمثل في :(برامج الوسائط المتعددة بواسطة الحاسب , دروس نموذجية تعتمد نظام التصفح على شبكة الانترنت , الأفلام الوثائقية , تقنيات تعليمية المتوفرة في بيئة التعليم الألعاب التعليمية المناسبة للعملية التعليمية , أفلام الفيديو التعليمي , الصور الفوتوغرافية الرسوم الخطية) .

– أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات معلمات الجغرافيا للمرحلة الثانوية في تحديد احتياجاتهن التدريبية حول معرفة تقنيات التعليم تبعاً لمتغير الدورات التدريبية لصالح المعلمات اللواتي لا يوجد لديهم تدريب .

– أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات معلمات الجغرافيا للمرحلة الثانوية في تحديد احتياجاتهن التدريبية حول الدرجة الكلية الاحتياجات التدريبية لتقنيات التعليم تعزى إلى متغير المؤهل العلمي و متغير سنوات الخبرة .

5-6: دراسة عثمان سعيد أحمد القباطي (2011):بعنوان " الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة من وجهة نظرهم , ووجهة نظر وكلائهم ,في مدينة تعز بالجمهورية اليمنية ".

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في مدينة تعز بالجمهورية اليمنية من وجهة نظرهم , ووجهة نظر وكلائهم , شملت عينة البحث 105

إدارياً منهم 29 مديرا, و 76 وكيلاً , و أظهرت النتائج أن هناك احتياجات تدريبية لمديري المدارس على مجالات الاستبانة جميعها و بدرجة فوق المتوسط , كما دلت النتائج على عدم وجود فروق دالة إحصائياً في متوسط درجات الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الجنس المؤهل العلمي , والوظيفة .

5-7: دراسة عمران بن عبد العزيز (2012): بعنوان " الاحتياجات التدريبية لمشرفي التوجيه و الإرشاد الطلابي بالمملكة العربية السعودية .

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمشرفي التوجيه و الإرشاد الطلابي بالمملكة العربية السعودية في مجال المعارف و في مجال المهارات و مجال الاتجاهات , و التوصل إلى أهم المقترحات و التوصيات التي قد تسهم في تحسين و تنمية مستوى مشرفي التوجيه و الإرشاد الطلابي , استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي التحليلي , و تمثلت الأداة في الاستبانة , و تكون مجتمع الدراسة من جميع لمشرفي التوجيه و الإرشاد الطلابي بالمملكة العربية السعودية الذين يعملون في وزارة التربية و التعليم و عددهم (382) مشرفاً .

و كان أبرز نتائج الدراسة :

- هناك موافقة بين أفراد الدراسة على الاحتياجات التدريبية لمشرفي التوجيه و الإرشاد و المتعلقة بالجانب المعرفي و المتمثلة في :(التعرف على مراحل إعداد خطط العمل و الإرشاد -الإلمام بالأنظمة و اللوائح و الأدلة الإجرائية للعمل الإرشادي .- العلم باستراتيجيات حل المشكلات السلوكية .- إدراك المهارات اللزمة للمشرف التربوي بوصفه قائداً تربوياً .

- هناك موافقة بين أفراد الدراسة على الاحتياجات التدريبية لمشرفي التوجيه و الإرشاد و المتعلقة بالجانب المهاري و المتمثلة في :(ربط خطط التوجيه و الإرشاد بالخطط التعليمية. توظيف التقنية في العمل الإداري و الإرشاد . القدرة على التأثير و الإقناع . التمكن من تصميم البرامج الإرشادية .)

– هناك موافقة بين أفراد الدراسة على الاحتياجات التدريبية لمشرفي التوجيه و الإرشاد و المتعلقة بالاتجاهات و المتمثلة في :(اعتماد التدريب بوصفه الأداة العملية للارتقاء بالمرشدين الطلابيين. دعم الصورة الايجابية للمرشد الطلابي في المجتمع . تنمية الاتجاهات و القيم الإسلامية في نفوس المرشدين . القناعة بالنمو المهني المستمر لكل فرد).

5-8: دراسة بن دبكة صباح (2014): بعنوان " الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه و التقويم و الإدماج المهني , دراسة ميدانية بمراكز و معاهد التكوين و التعليم المهني بولاية بسكرة .

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه و التقويم و الإدماج المهني بولاية بسكرة , اتبع الباحث المنهج الوصفي , و تم تطبيق اختبار معرفي لقياس هذه الاحتياجات التدريبية مكون من 34 بند موزع على ثلاثة محاور(التوجيه الإعلام , المتابعة) , وزع هذا الاختبار على مستشاري التوجيه و التقويم و الإدماج المهني بولاية بسكرة و البلغ عددهم 11 مستشاراً , و قد أسفرت نتائج على أن مستشاري التوجيه و التقويم و الإدماج المهني يعانون نقص لدرجة الانعدام في جانب التوجيه , و نقص في المعلومات الخاصة بالمتابعة , و لديهم كفاية في جانب الإعلام , و بالتالي فهو بحاجة إلى برامج تدريبية مركزة في جانب التوجيه و برامج تدريبية متقطعة في جانب المتابعة .

5-9: دراسة العلى (2016): بعنوان " الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الطلبة الموهوبين في المملكة الأردنية الهاشمية .

هدفت الدراسة إلى تعرّف الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الطلبة الموهوبين في المملكة الأردنية الهاشمية, و علاقة ذلك بكل من الجنس , المؤهل العلمي , و الخبرة , و تكونت عينة الدراسة من (106) معلماً و معلمة , و قامت الباحثة بتطوير أداة لتقييم الاحتياجات تكونت من (67) فقرة مقسمة على الاحتياجات التدريبية المتعلقة بثلاثة أبعاد (التخطيط للتدريس , التدريس و الادارة الصفية , التقييم) , و تم التحقق من صدق و ثبات الأداة ,

فكانت تتمتع بدرجة صدق وثبات مقبولين , و استخدمت الأساليب الاحصائية المناسبة لمعالج البيانات , فكانت نتائج الدراسة إلى أن درجة الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الطلبة الموهوبين كانت بدرجة متوسطة , و جاء بعد التقييم في المرتبة الأولى تلاه بعد التدريس و الادارة الصفية في المرتبة الثانية , و التخطيط للتدريس في المرتبة الأخيرة كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق تعزى للجنس أو الخبرة .(العلى , 2016 :1397)

التعليق على الدراسات السابقة :

من خلال عرض الدراسات السابقة تبين اعتماد مجموعة من الدراسات التي لها علاقة بموضوع دراسة الطالب ألا وهي الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي من وجهة نظرهم , وتبين أنها في مجملها تدور حول الاحتياجات التدريبية لمعلمين مستشاري التوجيه , المشرفين التربويين , المديرين, في مختلف التخصصات العلمية و المراحل التعليمية , و نلخص ما توصلت إليه الدراسات السابقة حول الاحتياجات التدريبية فيما يلي :

1- أن موضوع الاحتياجات التدريبية نال اهتماماً كبيراً من الباحثين , حيث تعد الحاجات التدريبية متغيرة و متجددة تبعاً للمستجدات في طرق و أساليب التدريس و تقنيات التعليم و ذلك للتقدم العلمي و التقني المتسارع الأمر الذي يستدعي مواكبته و مسايرته .

2- أن هناك حاجات تدريبية لكل العينات التي تم دراستها من معلمين بكل اختصاصاتهم و مستوياتهم و مستشاري التوجيه و المشرفين في التوجيه والارشاد الطلابي في دول الخليج و المديرين حول المعارف و المهارات و الاتجاهات و التقنيات الخاصة بكل مهنة .

3- أن أغلب الدراسات توصي بوضع برامج تدريبية لكل أفراد العينة التي شملتها هذه الدراسات وفق احتياجاتهم التدريبية , و التي هي نابعة من تصوراتهم و أحاسيسهم , من أجل تطوير مهارتهم في أدائهم المهني .

لقد أجمعت معظم الدراسات السابقة حول موضوع الاحتياجات التدريبية و هذا ما يتفق مع موضوع الدراسة الحالية و الهدف منها و المتمثل في تحديد الاحتياجات التدريبية , إلا أنه كانت عينة دراستها , حيث ركزت معظم الدراسات السابقة على الاحتياجات التدريبية للمعلمين بمختلف اختصاصاتهم و مستوياتهم التدريسية , و هذا ما نلاحظه في دراسة العلى (2016) لمعلمي الطلبة الموهوبين , و دراسة إيمان بنت عبد السهلي (2010)لمعلمات الجغرافيا بالمرحلة الثانوية , و دارسةزياد بركات (2010)لمعلم الصف – في المرحلة الأساسية الدنيا , و كذلك دراسة إسماعيل سلام أبو سويرج (2009)لمعلمي مادة التكنولوجيا ,دراسة هجران أحمد محمد (2002)للمعلمين.

في حين اعتمدت معظم الدراسات السابقة كما هو الحال في هذه الدراسةللمنهج الوصفي لمناسبته لجمع المعطيات و لطبيعة الموضوع المتناول , كما اطلع الطالب على الأدوات المعتمدة في تلك الدراسات للإفادة منها في تصميم أداة البحث للدراسة الحالية بالإضافة إلى لإطار النظري و إجراءات الدراسة , و الأساليب الاحصائية المناسبة لتفسير و مناقشة النتائج التي توصل إليها الطالب.

الفصل الثاني

أولاً : الاحتياجات التدريبية

ثانياً : التوجيه و الإرشاد المدرسي

تمهيد:

يتناول الاطار النظري للدراسة الحالية جانبين هما : أولا الاحتياجات التدريبية,مفهومها و طرق تحديدها , وأهميتها في بناء البرنامج التدريبي , فعدم تحديد الاحتياجات التدريبية وقياسها بالأسلوب العلمي يهدد الأساس والركيزة التي تبنى عليها أي برنامج تدريبيو سوف نعرض معرفة مراحل تحديد الاحتياجات و مصادرها و معوقاتها , بالاضافة إلى البرامج التدريبية . ثانياً : التوجيه والإرشاد المدرسي والذي سنتناول فيه مفهوم التوجيه والارشاد المدرسي و مفهوم مستشار التوجيه والارشاد المدرسي .

أولاً :الاحتياجات التدريبية :

1- مفهوم الاحتياجات التدريبية:تتكونالاحتياجات التدريبية من كلمتين : الأولى الاحتياجات و الثانية هي التدريب , وعليه سوف نعَرّف الكلمتين كل على حدى :

1-1: تعريفالإحتياج:

يعرف الاحتياج **لغةً:** "بأنه افتقار والنقص ، والحاجة تعني القصور عن بلوغ الهدف المطلوب، والاحتياج هو ما يتطلبه الشيء لاستكمال النقص أو قصور فيه. (محي الدين الزبيدي، 1965 :25) , وذكر ابن منظور الاحتياجات بأنها جمع حاجة وهي : المأربة , و تحوج الشئ أي : احتاج إليه , و الحوج : الطلب (ابن منظور 1993 :242).

و نقول احتاج الشيئ بمعنى أفتقر له , و الحاجة هي ما يطلبه الإنسان

أما **إصطلاحاً** فتعرف الحاجة على أنها "ما يفتقر إليه الكائن الحي و يطلبه لأجل البقاء و النماء و إعادة النوع , والصحة , و القبول بين الجماعة في مجتمعه , أو التقبل الاجتماعي له .(فريد النجار ,2003 : 755).

1-2:تعريف التدريب:

يعرف التدريب **لغةً** " يقال **تَدَرَّبَ** على الشئ بمعنى :تعود و تمرن عليه .(جبران مسعود 2003 :234).

أما إصطلاحاًفقدتعددت آراء ووجهات نظر المفكرين في تعريفهم للتدريب إلا أنه اتفق فيما بينهم أن التدريب يعمل على تنمية المهارة لدى الأفراد وسنتناول هنا بعض التعاريف الشائعة للتدريب.

– فقد أشار إليه ابن منظور بأنه : " هو الصبر في الحرب وقت الفرار , و المدرب من الرجال : المجرب الذي قد أصابته البلايا , ودربته الشدائد حتى قوي و مرن عليها (ابن منظور 1993 : 374).

– و يعرفه عبد الرحمن العيسوي " بأنه عمل منظم مقصود به تنمية عادات و قدرات و مهارات الفرد , بهدف توجيه سلوكه لإحداث طراز معين من السلوك.(عبد الرحمن العيسوي 1998 :18).

– كما عرف عبد الكريم و المحياوي التدريب بأنه :" النشاط المستمر لتزويد الفرد بالخبرات و المهارات و الاتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمله". أو هو :" تغيير سلوك المشارك لسد الثغرة بين االأداء الفعلي و المستوى المطلوب"(عبد الكريم والمحياوي 2001 :153).

– بينما عرف هلال التدريب بأنه :معاونة العاملين على اكتساب الفاعلية في أعمالهم الحاضرة و المستقبلية عن طريق التنمية المناسبة أو التطوير المناسب لأسلوب تفكيرهم و أعمالهم و مهاراتهم و معارفهم و اتجاهاتهم "(هلال 2004 :27).

– التدريب هو ما يبذله كل من المدرب و المتدرب من جهود و نشاط حتى يتم تغيير سلوك المتدرب إلى أداء أحسن.(مجدي أحمدبيومي,محمد السيد لطفي 2009 :278).

و من خلال هذه التعاريف فيمكننا أن نعرف التدريب : بأنه نشاط عملي و فكري يقوم به كل من المدرب و المتدرب يقوم على اكساب مهارات و خبرات و معارف واتجاهات من أجل تحسين الأداء المهني .

1-3:تعريفالاحتياجات التدريبية:

" الاحتياجات التدريبية هي مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته وخبراته و أدائه و سلوكه واتجاهاته، لجعله مناسبا لشغل وظيفة وأداء اختصاصات وواجبات وظيفية حالية بكفاءة عالية". (حسن الطعاني،2002:29)

و جاء في تعريف آخر أن الاحتياجات التدريبية هي:" حجم الفجوة ما بين الأداء الفعلي من قبل الفرد (من حيث الكم والنوع) وما بين ما يجب أن يكون عليه الأداء المطلوب أو المستهدف وفقا للمعايير والمقاييس والأهداف والخطط المعتمدة." (هاشم العبادي وآخرون،2006 :297).

ويعرفها درويش وتكلا بأنها: مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعارفه، ومهاراته ، وخبراته، وسلوكه، واتجاهاته لجعله لائقاً لشغل وظيفة أعلى، أولأداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية(عبد الكريم درويش وليلى تكلا 1980:603)

و عبر عنها هلال بأنها مجموع المتغيرات المطلوب إحداثها في معارف الفرد و معلوماته و اتجاهاته , بهدف إعداده و تهيئته و جعله محققا للأداء الذي يتطلبه عمله بدرجة محددة من الجودة و الاتقان .(هلال 2003 :11) .

وعليه فإن مفهوم الاحتياجات التدريبية يتمثل في تحديد المهارات المطلوب رفعها لدى الفرد والتي يتم تفصيلها في مجموعة من الأهداف المطلوب تحقيقها بنهاية التدريب، أو هي عبارة عن تغيير في الاتجاهات وزيادة في المعارف وتطوير في المهارات في مجالات وظيفية محددة. ويتفق مع هذا المفهوم للاحتياجات التدريبية العديد من الباحثين التربويين كمافي التعريف التالي:

– الاحتياجات التدريبية "تعني الطرق أو الثغرة بين حقيقة أو واقع المتدربين الحالي، وبين الوضع المأمول والنتائج المتوقع أن يكون عليها هؤلاء في المستقبل من حيث معارفهم

ومهاراتهم واتجاهاتهم، فمقارنة واقع الأداء الحالي بصورة الأداء المتوقع أو المنشود ويبرز الحاجة إلى التدريب." (صفاء عبد العزيز، سلامة عبد العظيم، 2007 : 238).

– هي مختلف الثغرات التي يرجى إحداثها في المشاركين في أي برنامج تدريبي , بما في ذلك المعارف , القيم و الاتجاهات , أشكال السلوك , ذلك لتمكينهم من الأداء الكفئ لعمل معين يشتمل على مجموعة من المهام المطلوبة , و يرجح شعور هؤلاء بأهميتها .(رشدي أحمد طعمية,2004 :251).

وباختصار ومن خلال ما تقدم من تعاريف يمكن القول أن الاحتياجات التدريبية تعتبر الخطوة الأولى التي تنطلق منها العملية التدريبية، لتزويد الفرد المتدرب بالمعارف والمهارات والاتجاهات، وذلك من خلال تشخيص الأداء الحالي للمتدربين ومقارنته مع الأداء المرغوب الوصول إليه، ومن ثمة زيادة كفاءة التخطيط للبرامج التدريبية.

وعليه ينبغي قياس الاحتياجات التدريبية بأسلوب علمي منظم لتحديد احتياج مستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي كما وكيفا، لأن إهمالها يؤدي إلى إهدار الامكانيات المادية والبشرية، وعلى فشل البرنامج التدريبي ويصبح نشاط غير ذي جدوى فيه مضيعة للوقت والجهد والمال.

2- تحديد الاحتياجات التدريبية:

تعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية العنصر الرئيسي والهيكلي في صناعة التدريب حيث تقوم عليه جميع دعائم العملية التدريبية وتنمية الموارد البشرية، وقد يغفل بعض المسئولين الاهتمام بعملية تحديد الاحتياجات التدريبية رغم إيمانهم الكامل بأهميتها وهو ما يرجع إلى صعوبة عملية تحديد تلك الاحتياجات والوقت والتكاليف، فضلاً عن خوف الإدارة من حدوث بعض الارتباكات والخلل النفسي والوظيفي الذي قد تحدث خلال فترة تحديد الاحتياجات التدريبية والدراسات المتعلقة بها.

ورأت الياور(2005) أن تحديد الاحتياجات التدريبية يعد القاعدة الأساسية التي تنطلق منها عملية التخطيط و التصميم للبرامج التدريبية المختلفة , سواء كانت برامج تربوية أو غير تربوية , وسواء كانت برامج مخصصة لقطاع التعليم أم قطاع الأعمال , فالآلية واحدة و يمكن إتباعها في كل منظمات التدريب لمعرفة الاحتياجات التدريبية التي تساعد في وضع الأهداف المراد تحقيقها من التدريب في الحاضر و المستقبل .(الياور,2005 :127)

وبما أن المهمة الأساسية للتدريب هي توفير برامج لتنمية الموارد البشرية. ولضمان تقديم هذه البرامج في الوقت المناسب لذا يجب أن يتم تخطيط وتنفيذ العديد من الأنشطة المهمة ضمن عمليات التدريب والتطوير. ومن أهم هذه الأنشطة تحديد الاحتياجات. وتعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مهمة وحاسمة لنجاح البرامج التدريبية، وذلك لأن تحديد الاحتياجات التدريبية يتطلب ما يلي :(هيام نجيب شريدة 1994 :247)

- تحديد الأفراد المطلوب تدريبهم ونوع التدريب المطلوب ومدة البرامج والنتائج المتوقعة
- يحدد للتدريب أهدافه بدقة، كما يتقرر في ضوئها تصميم محتوى البرامج التدريبية والوسائل المستخدمة في التدريب واختيار المتدربين، وكذلك تقييم برامج التدريب.
- يساهم في تحديد المسافة بين المستوى الذي يكون عليه المتدرب قبل بدء التدريب والمستوى الذي نأمل وصوله إليه عند نهايته، إذ إن تقدير الاحتياجات التدريبية وقياسها قياسا علميا هو الوسيلة المثلى لتحديد القدر المطلوب تزويده للمتدربين كماً وكيفاً من المعلومات والاتجاهات والخبرات الهادفة إلى إحداث التطوير ورفع الكفاءة المهنية.
- يساعد في تشخيص مشكلة ما، ويساعد على عملية التخطيط لحلها، ويبين مدى استحقاقية برامج التدريب من عدمها.

- يسهم في تخفيض النفقات والتقليل من الإهدار من خلال تحقيق أهداف التطوير بصورة شاملة، ورفع معدل كفاءة الأداء والحصول على مستوى أعلى من إنتاجية العمل التي يتم تحقيقها عن طريق التدريب.

إضافة إلى ذلك فإن المعلومات التي يتم الحصول عليها في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية يمكن أن تستخدم في عملية التنبؤ بالاحتياجات التدريبية المستقبلية.

هذا وقد أشار كل من جون مارشال وساره كالدويل Marshall & Caldwell إلى أن مشاركة المتدربين في تحديد احتياجاتهم التدريبية إنما يؤدي إلى إقبالهم بحماس على حضور الدورات التدريبية وذلك لاتفاق احتياجاتهم التدريبية الحقيقية مع أهدافها ومضمونها (Marshall,J.C& Caldwell1984. :17).

ويرى إدجار دال Dale أن تبنى المتدربين لأهداف الدورات التدريبية التي سيحضرونها واشتراكهم في تحديد احتياجاتهم التدريبية يسهم بالفعل في القضاء على السلبيات التي قد تعترض عقدها. هذا فضلا عن أن المتدربين الذين يشاركون في تحديد احتياجاتهم التدريبية إنما يصبحون أكثر مقدرة على النقد الذاتي، ومعرفة لطاقتهم المهنية ويستفسرون عن كل عمل يقومون به(Dale, E1985, :21) .

3- طرائق تحديد الاحتياجات التدريبية:

اتفق العديد من المهتمين بالتدريب و التنمية الإدارية على وجود ثلاثة طرق رئيسية لتحديد الاحتياجات التدريبية وهي كما أشار إليها الغامدي (2005) : تحليل التنظيم و تحليل الوظيفة أو العمل , و تحليل الموظف أو الفرد , و هناك عدة طرق لتحديد الاحتياجات التدريبية ولعل أهمها:(حسن الطحاني، 2002 :34)

أ- **تحليل المنظمة:**يقصد بتحليل المنظمة دراسة الأوضاع التنظيمية، والأنماط الإدارية لتحديد مواطن الحاجة إلى تدريب داخل التنظيم، وكيفية تشخيص نوع التدريب المطلوب، ويتم ذلك من خلال:- توصيف الأعمال والإجراءات والتقسيمات الإدارية.

– تشخيص الأوضاع التنظيمية، وتحديد مواطن القوة أو الضعف في التنظيم، أو في بعض عناصره الأساسية، التي يترتب عليها ارتفاع تكلفة الأداء أو انخفاض كفاءته.

– تحليل أهداف المنظمة، وكذا تحليل المناخ التنظيمي، ودراسة التغيرات المتوقعة في المنظمة.

إن نتائج تحليل الاحتياجات التدريبية للمنظمة تمكن المديرين لها من تحديد المواقع الأكثر حاجة للتدريب , و بالتالي توظيف الموارد المتاحة بالطريقة الفضلى وهذا يعني أن هناك سلم أولويات للتدريب , و هناك العديد من الطرق المستخدمة لجمع المعلومات لتحليل احتياجات التدريب و من أكثر الأساليب استخداما : – نقاط القوة و الضعف , والفرص و التهديدات , و في هذا التحليل ينظر إلى القضايا الداخلية و الخارجية في المنظمة و يهتم بالتأثيرات المتوقعة لها .(عبد الحفيظ مقدم،1998 :145)

ب– تحليل العمل:يقصد بتحليل العمل الدراسة العلمية المتعلقة لتحديده ومعرفة طبيعته وأهمية كل عملية منها معرفة الخصائص والشروط التي يجب توفرها في من يقوم به وحصر الواجبات الخاصة بكل وظيفة، وبعبارة أخرى يساعد تحليل العمل على معرفة القدرات والاستعدادات والسمات التي يجب توافرها في الشخص للقيام بهذا العمل.(عبد الحفيظ مقدم،1998:145)

وتحليل العمل في خطواته النهائية يصل إلى بيانات تلخص في قائمة تسمى وصف العمل تحدد العمليات المتضمنة في هذا العمل وطبيعته وأهمية كل منها وكيف تؤدى، أي أنه يجيب عن الأسئلة الثلاثة التالية:

أ– ما هي العمليات والواجبات المتضمنة وما طبيعتها؟.

ب– لماذا تؤدى كل عملية منه وما هي الأهمية النسبية لكل منها؟.

جـ– كيف تؤدى هذه العمليات وما هي الطرق العامة المتبعة في كل منها؟.

و إنه من الممكن الخروج ببعض المؤشرات التدريبية وهي :

– اختلاف مهارات و قدرات الموظفين عن متطلبات الوظائف .

– اختلاف أنماط السلوك الفعلي للموظفين عن الأنماط المرغوب فيها كما تحددها قوائم توصيف الوظائف .

– عدم تناسب التأهيل العلمي أو الخبرة العلمية مع متطلبات آداء و ظائفهم .

– ضعف الأداء الفعلي للموظفين مقارنة بمعايير الأداء , كما تبرزه إحصائيات المنظمات المماثلة و الدراسات العلمية .

جـ–تحليل الفرد:إن تقدير الاحتياجات التدريبية على مستوى الفرد هو تعريف وتقدير الفجوة بين مستوى المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات الموجودة حاليا، وبين المستوى المأمول للشخص المعني بمهام وظيفته وعليه يتمثل دراسة الفرد القائم بالعمل من مختلف النواحي المعرفية والمهارية والسلوكية والفكرية والإبداعية والخصائص الشخصية والاتجاهات وغيرها.

إن الطرائق التي يعتمد عليها في تحديد الاحتياجات التدريبية للأفراد تعتبر الأساس الذي يرتكز عليه التدريب الفعال، من أجل تحقيق الكفاءة وحسن أداء الأفراد داخل المؤسسة والارتقاء بهم وبمعلوماتهم ومهاراتهم. وهناك أساليب عديدة لجمع المعلومات عن الاحتياجات التدريبية منها: الاختبارات والاستبيانات، المقابلات، تحليل المشكلات،...الخ..(عبد الحفيظ مقدم،1998:145)

4– مراحلتحديد الاحتياجات التدريبية:

تمر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية بعدة مراحل هامة للوصول إلى إحتياجات دقيقة يبنى على أساسها البرنامج التدريبي , و يلخص الطعاني هذه المراحل كالآتي :

أ –جمع معلومات من المؤسسة التي تواجه مشكلة معينة .

ب– مقارنة الأداء الحقيقي مع المعايير الموجودة .

ج– اكتشاف فجوة أو عدم وجود فجوة بين الأداء و المعايير.

د– تحديد مستوى أو فجوة المشكلة , وتحديد مدى معرفة العاملين بأداء أعمالهم .

هـ- وضع برنامج تدريبي لحل المشكلات .(الطعاني 2002 :31).

ويشير توفيق إلى أن تحديد الحاجات يتكون من خمس مراحل متداخلة من الأنشطة هي :

أ- الإعداد للقيام بتحليل الحاجات و تقديرها : و تتطلب هذه المرحلة التخطيط للعملية و القيام بعمليات الاتصال المختلفة لوضع تصور شامل لعملية تحديد الحاجات.

ب- جمع المعلومات المرغوبة لتحديد الحاجات : وتتطلب هذه المرحلة خطة عامة لجمع المعلومات , وأخرى تفصيلية يتم فيها تحديد مصادر هذه المعلومات , وتحديد العينات و طرائق انتقائها , ثم تحديد إجراءات جمع المعلومات و أدواتها .

ج- تحليل الحاجات التي تم الحصول عليها : و تتطلب هذه المرحلة فرز و تصنيف ووصف المعلومات و تفسير نتائجها , ثم تنظيم الحاجات في مجموعات محددة .

د- كتابة نتائج تحديد الحاجات : و تتطلب هذه المرحلة تحرير الحاجات التي تم الاستقرار عليها في صورة تقرير, ومعها كل النتائج.

هـ- تقويم النتائج و استعمالها و تطبيقها : و تتطلب هذه المرحلة مراجعة نتائج تحديد الحاجات و العائد من البرنامج المستهدف , و تحديد استراتيجياته في ضوء الموارد المتاحة.

5- مصادرو أدوات تحديد الاحتياجات التدريبية:

لتحديد الاحتياجات التدريبية لابد من معرفة أهم المصادر التي نستقي منها الحاجات الفعلية , ولا يتم هذا كذلك إلا حين نعرف الأدوات اللازمة لها , فانه يمكن لجهة واحدة أو أكثر من الجهات التالية الإسهام في تحديد الاحتياجات التدريبية:

أ-المتدرب لأنه الشخص الوحيد الذي يشعر بجوانب القصور لديه أكثر من غيره.

ب- الرئيس المباشر الذي يشرف على المتدرب المراد تحديد احتياجاته التدريبية .

ج- اختصاصي التدريب وهو الشخص المتفرغ لشؤون التدريب الفنية والذي تقع على عاتقه مسؤوليات تحديد الاحتياجات التدريبية.

د- الخبير المتخصص والمستشار وهو الشخص الذي ينتمي إلى هيئه تدريبية أو استشارية مستقلة متخصصة في التدريب وتحديد احتياجه.

هـ- الإدارة العليا (المحلية أو المركزية) وذلك بحكم إشرافها العام على المتدرب، ووجود التقارير الدورية لديها عنه طول فترة عمله في موقعه التابع لها.

و- مراكز التدريب المختصة وهي التي تعتبر بمثابة بيوت الخبرة المتخصصة، و التي تمتلك من الخبرات الطويلة والتقنيات والطرق المسحية ما يؤهلها للعب دور بارز ومؤثر في شؤون التدريب.

ولكن لا يمكن لأي جهة من هذه الجهات تحديد الاحتياجات التدريبية دون وجود الطرف المباشر وهو المتدرب، وإلا أصبح هدف البرنامج التدريبي المبني على هذا التحديد غير مفهوم تماما عنده، وأصبح محتوى البرنامج لا يمس الحاجات الحقيقية له بالصورة الكافية مما يقلل إن لم يفقد قيمته، ولا يمكن للقائمين عليه التأكد فيما بعد من مدى تحقيق أهدافه.

أما أدوات تحديد الاحتياجات فقد ذكر كل من هلال(2003) إلى أن أهم أساليب جمع البيانات و أكثرها شيوعاً لتحديد الاحتياجات التدريبية مايلي :

(الملاحظة , المقابلات الشخصية , الاختبارات , قوائم الاستقصاء (الاستبيانات) , عينات العمل , الاستشارة , الوسائل المطبوعة, المناقشات الجماعية , السجلات و التقارير.(هلال 2003 :35).

وهناك نماذج حديثة لتحديد الاحتياجات التدريبية منها نموذج روبرت ميجر Robert Moger و بيتر بايب Peter Pipe و الذي يقوم على طرح أسئلة بقصد تحليل أداء الأفراد و من خلال الإجابة على الأسئلة يتم تحديد الاحتياجات التدريبية , و عرض نوذج دوجان ليرد Dugan Laird و الذي يقوم على تحديد الفجوة بين مستويات الأداء و المعايير المحددة و على هذا الأساس يتم تحديد الاحتياجات التدريبية .

و استعرض نموذج ميلان كوبر و جوزيف و الذي يقوم على تحديد الاحتياجات من خلال معرفة حاجات الموظفين و متطلبات المنظمة و معوقات الأداء , بحيث يحدد مشكلات الأداء و أسباب هذه المشكلات (ضعف الروح المعنوية , تعقيد الاجراءات , عدم مناسبة الأجهزة و المعدات), وبعدها يتم فرز المشكلات و تحديد الاحتياجات التي تعالج بالتدريب (هلال 2003 :35).

6- أهميةتحديد الاحتياجات التدريبية:

إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مهمة وحاسمة لفعالية البرامج التدريبية و أن نجاح هذا البرنامج يقاس بمدى التعرف على الحاجات و حصرها ,وذلك للأسباب التالية:

أ- إن تحديد الاحتياجات التدريبية هو الأساس لكل عناصر العملية التدريبية وأهمها عملية تحديد الاحتياجات التدريبية،وتصميم محتوي البرنامج التدريبي ونشاطاته، وتقييم البرنامج التدريبي. فتحديد الاحتياجات التدريبية يعد مؤشرا يوجه التدريب توجيها صحيحا في تلك العمليات الفرعية.

ب- يساعد تحديد الاحتياجات التدريبية في التركيز على الأداء الحسن، والهدف الأساسي من التدريب.

ت- يوضح تحديد الاحتياجات التدريبية الأفراد المطلوب تدريبهم، ونوع التدريب المطلوب والنتائج المتوقعة منهم.

ث- في غياب تحديد الاحتياجات التدريبية أو تحديدها بشكل غير دقيق، إضاعة الجهد والوقت والمال. (عبد الهادي درة,1991 :8).

ويؤكد الطعاني (2002) أن قياس نجاح أي تصميم تدريبي تأهيلي يقاس بمدى التعرف على الحاجات و حصرها و تجميعها , وإن أي برنامج تدريبي لا يؤسس على قياس علمي للحاجات لا يؤدي دوره بشكل مناسب , ويلخص أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية فيما يلي :

1- تعد عملية تحديد الحاجات الخطوة الأولى و الأساسية التي تنطلق منها العملية التدريبية , و تؤدي إلى الأداء المناسب .

2- تساعد المسؤولين عن البرامج و تنفيذها على التخطيط الجيد , وتقدير الحاجات حاضراً و مستقبلاً .

3- أن تخطيط التدريب على أساس الحاجات يتيح الفرص العادلة لتقديم العاملين و زيادة كفاءتهم .

4- أن الحاجات تعطي ضوءاً كاشفاً عن مستوى الأفراد المطلوب تدريبهم , و عددهم في مجال التدريب المطلوب .(الطعاني,2002:30)

ونظرا لكون عملية تحديد الاحتياجات التدريبية ليس عملا سهلا كما يظن البعض، فهو عمل مسحي منظم يكون في العادة عبارة عن جهد تعاوني جماعي تضطلع به كافة أجهزة المنظمة بغية معاينة وفحص الفجوة ما بين أهداف محددة و وضع قائم فعلا، ويكون هذا الجهد في صورة برنامج منظم أساسه وغرضه تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين، والتي تنبع من احتياجهم الفعلي في الجوانب التي يشعرون بنقص في معرفتهم أو إتقانهم لها. فانه قد يشترك في تحديدها عدد من الجهات ذات العلاقة وفقا لمستوى وموقع المتدربين المستهدفين، وتبعا للهدف العام المراد تحقيقه.

7- معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية :

رغم أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية و مساهمتها في بناء البرنامج التدريبي بفعالية إلا أنه هناك العديد من المعوقات لتحديدها و التي تختلف من منظمة إلى أخرى , و من فرد إلى أخر, و قد صنف أبو النصر(2009) معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية إلى مجموعتين من المعوقات , المجموعة الأولى تتعلق بالأفراد و الثانية تتعلق بالمنظمة:

أما المعوقات المتعلقة بالأفراد فهي :

- عدم وعي الأفراد في إدارة المتدرب بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية .

- الإهتمام بالكم و ليس بالكيف في محصلة التدريب , أي كم عدد من إجتاز التدريب دون التركيز على نوعية السلوك و المهارات المكتسبة من الدورات التدريبية .
- عدم التعاون بين العاملين في إدارة التدريب و العاملين في الإدارات الأخرى .

و أما المعوقات على مستوى المنظمة فتشمل :

- التسرع في تنفيذ البرامج التدريبية دون الإعتماد على تحديد الاحتياجات التدريبية .
- عدم التنسيق بين إدارة التدريب و الإدارات الأخرى بخصوص تحديد الحاجات .
- عدم النظر إلى التدريب كنشاط جماعي تعاوني يبدأ بتحديد الاحتياجات التدريبية .
- عدم العدالة في توزيع البرامج التدريبية .(أبو النصر,2009 :103).

8-الاحتياجات و البرامج التدريبية:

يشير مفهوم البرنامج بمعنى الواسع إلى جميع الأنشطة التعليمية و الممارسات و الأساليب التي يستخدمها المدرب (المعلم) بهدف إشباع حاجات المتدربين (المتعلمين) وتحقيق الأهداف المنوطة بالبرنامج (حنان عبد الحميد العناني,2003 :16).

و يكن التحدث عن مفهوم البرامج التدريبية، وأهميتها، ومقومات نجاحها، وفاعليتها وأنواعها، وذلك على النحو الآتي:

8-1: مفهوم البرامج التدريبية:

هناك عدة تعريفات للبرامج التدريبية وفيما يلي بعض هذه التعريفات: هي "مجموعة من الخبرات و النشاطات والفعاليات المخططة والمبرمجة، و التي يتم تصحيحها استناداً إلى نظريات التعلم و التعليم التي يتعرض لها المتدرب و يمارسها لتمكنه من اكتساب المعارف والمهارات وأنماط السلوك والاتجاهات التي يؤدي اكتسابها إلى تلبية الاحتياجات التدريبية للوظيفة للأفراد و تحقيق الأهداف للمنظمات".(الخطيب ،1997 :2).

و يعرف فريد النجار برنامج التدريب بأنه " برنامج تربوي يستهدف اكتساب الطالب البراعة و الحذق في المهارات و مهام معينة حتى يبلغ الحد الأدنى من الكفاية على الأقل .(فريد النجار,2003:1042).

بينما عرف سكتلرالبرنامج التدريبي على أنه "جملة من الأنشطة المنظمة لإكساب الأفراد العاملين معارف ومهارات متعددة للمساعدة في تحقيق إستراتيجيات المنظمة المستقبلية .(شريف أبو كرش 2010 :8).

8-2:مراحل العملية التدريبية:

إن أي عملية تدريبية لابد أن تمر بمراحل من إجل إعدادها حتى يمكن تنفيذها وفقا للاحتياجات التي يتطلبها الأفراد و التي تتوافق و مهامهم وطموحاتهم من أجل تحسين آدائم في العمل , وهذا يترتب عليه أولاً تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية وتنفيذها وتقييمها ومتابعتها , و هي كالآتي :

المرحلة الأولى: تحديد الاحتياجات التدريبية:تعرف الاحتياجات التدريبية بأنها "ما يحتاجه الأفراد من تدريب لتنمية شخصياتهم من: المعارف والمهارات الإدارية والفكرية المعارف والمهارات السلوكية، المعارف والمهارات الفنية".

ففي هذه المرحلة لابد من جمع كل المعلومات التي من خلالها نستطيع تحديد الاحتياجات التدريبية التي يطلبها الأفراد , و لاتكون مفروضة عليهم .

المرحلة الثانية: تصميم البرامج التدريبية:فيما يأتي بيان بأهم العناصر التي تراعى في عملية التصميم:

أ- تحديد عنوان البرنامج التدريبي: ويؤخذ من الخطة الأساسية، ولا بد أن يتم تحديد العنوان بشكل واضح، ويكون فيه دلالة مباشرة على الاحتياجات الأساسية التي يتم تلبيتها من خلاله"(عساف، 2000).

ب- تحديد أهداف البرنامج التدريبي: ويقصد بالأهداف، الغايات التي يرجى تحقيقها من وراء البرنامج التدريبي، وهذه الأهداف هي عبارة عن نتائج يجري تصميمها وإقرارها مقدماً وتوضح الأهداف ما يراد إحداثه من تغير في مستوى أداء الأفراد، واتجاهاتهم وسلوكهم وعلى ضوئها يتم وضع المادة التدريبية .(شريف ابو كرش 2010 :6)

ج- تحديد نوع المهارات التي سوف يتم التدرب عليها، وتحديد موضوعات البرنامج التدريبي (العقيلي،1996 :247), ويتم تحديد موضوع البرنامج التدريبي والمهارات المراد التدرب عليها من خلال الأهداف الموضوعة والاحتياجات التدريبية المراد إشباعها.

د- تحديد أسلوب التدريب الأكثر مواءمة: إن التنفيذ الفعال لبرامج التدريب يعتمد بدرجة كبيرة على أسلوب التدريب المتبع، والتطبيقات العملية المعززة لها، وهذا يحتاج إلى مهارة توظيف الأساليب لغايات خدمة أهداف التدريب.

هـ- اختيار المدربين: "يمثل المدربون أهم مقوماتالنظام التدريبي، ومحور عملية تنفيذ التدريب ،وتتم عملية الاختيار بالاستناد إلى الموضوعات الرئيسية والتفصيلية لكل برنامج بحيث يكون المدربون من ذوي الاختصاص في هذه الموضوعات، وممن تتوافق شخصياتهم وقدراتهم، و طرق أدائهم، مع مستلزمات التدريب الفعال". (عساف، 2000 :284).

و- اختيار المتدربين: "يتم تحديد المتدربين عادة بصورة كمية،حيث تعتمد نجاعة التدريب وفعاليته على حجم المشاركين. صحيح أنه لا يوجد حصر مثالي في هذا المجال، وان كنا نرى أن البرامج التي تهدف إلى التركيز على جوانب ومجالات فنية تفترض تقليل عدد المتدربين قدر الإمكان، حيث التناسب العكسي بين فعالية التدريب الفني وعدد المشاركين. (عساف،2000 :282-283).

المرحلة الثالثة: تقييم العملية التدريبية:

بعد تنفيذ البرنامج التدريبي وفق ما تم تحديده من احتياجات , تأتي عملية التقييم و التي من خلالها نستطيع أن نحكم عل مدى فعالية هذا البرنامج , فتقييم البرامج التدريبية هي أنها

"الإجراءات التي تستخدمها الإدارة من أجل قياس كفاءة البرنامج التدريبي ومدى نجاحه في تحقيق الأهداف، وقياس كفاءة المتدربين ومدى التغيير الذي أحدثه التدريب فيهم، وكذلك قياس كفاءة المدربين الذين قاموا بتنفيذ العمل التدريبي".(عبدالفتاح,2001،ص174).

وتهدف عملية تقويم البرنامج التدريبي إلى: الوقوف على الثغرات التي حدثت خلال تنفيذ البرنامج، من حيث إعداده وتخطيطه وتنفيذه ومعرفة أسبابها، للعمل على تلافيها مستقبلاً. قياس كفاءة المدربين، ومدى نجاحهم في نقل المادة التدريبية للمتدربين.

8-3:أهمية البرامج التدريبية:

أصبحت البرامج التدريبية من الوسائل التقنية الحديثة والأنشطة التي تساعد على النمو، و تنمية مهارات العمل و الخبرة واستخدام التكتيكات المطلوبة لإنجاز العمل، و هذا بطبيعة الحال لا يمكن تحقيقه ما لم يبين برنامج تدريبي لهؤلاء العاملين يتضمن ما استجد من خبرة في مجال العمل، "حيث اتضح أن هناك علاقة إيجابية فاعلة بين البرامج التدريبية المتطورة وزيادة كفاءة العاملين ولغرض زيادة فاعلية و كفاءة العاملين لا بد أن يبنى لهم برامج تدريبية تنمي خبراتهم ومهاراتهم في مجال عملهم، والذي ينعكس هذا بدوره ليس على العاملين معهم فحسب بل سيزيد من إنتاجية مؤسساتهم، ولعل البرامج التدريبية هي العمود الفقري في هيكلية التدريب التنظيمية و العملية.(شريف أبو كرش 2010 :8)

ومن هنا اكتسبت البرامج التدريبية أهمية خاصة، وبدأت العناية بها نحو إغنائها ووضع أسس لبنائها، وأساليب متنوعة ومتخصصة للإيفاء بأغراضها.(العيساوي،1998 :27).

9-خلاصة:

من خلال عرضنا لأهم عناصر الاحتياجات التدريبية تبين لنا أن للاحتياجات التدريبيةدور كبير في تحسين مستوى العمال و الموظفين ورفع كفائتهم و هذا من خلال البرامج التدريبية المبنية على حاجاتهم و التي تدرس النقص في أداء الفرد و مقارنته بالمستوى المطلوب منه , و تحقيق الأهداف المرجوة من البرنامج .

ثانياً : التوجيه والارشاد المدرسي :

- تمهـــــــــيد :

للتوجيه و الإرشاد المدرسي دوراً هاماً في المنظومة التربوية , حيث ترتكز عليها فاعلية النشاطات التربوية و دافعية المتعلمين , لأنه يساهم في تحسين المستوى الدراسي للتلاميذ و الرفع من المردود التربوي للمدرسة , من خلال سعيه إلى تحقيق التوافق بين امكانات التلميذ وقدراته وطموحاته وبين متطلبات الفروع الدراسية عن طريق مساعدته على فهم نفسه و تقبل ذاته وتجاوز الصعوبات التي تعترضه بواسطة الارشاد النفسي والتربوي، وتعريفه بالمحيط الدراسيالاجتماعي والمهني بواسطة مختلف الوسائل الإعلامية المتاحة.

و من هنا أصبح التوجيه المدرسي و الإرشاد المدرسي محور المناقشات التربوية و السياسية في بلادنا في السنوات الأخيرة ، كما أنه أصبح ضحية الاتهامات و اللوم في كل خلل يصيب المنظومة التربوية و المجتمع ككل سواء كان فشلا دراسيا أم تسربا مدرسيا أم ضعفا للمستوى العام أو انحرافا اجتماعيا .

و لهذا لابد علينا من معرفة مفهوم التوجيه والارشاد المدرسي و أهدافه , و الحاجة إليه ثم أهم النصوص التشريعية , و معرفة مستشار التوجيه من خلال مهامه و دوره في المنظومة التربوية بصفة عامة .

1- مفهوم التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

1-1: تعريف التوجيه المدرسي :

جاء في المعجم العربي الأساسي , وجّه , توجّه , توجها, أي أدار الشيء إلى جهة من الجهات أو جعله يأخذ إتجاهاً معيناً.(أحمد العابد وآخرون,1978 :1294).

و يعرفه روبرت لافونت " التوجيه المدرسي هو عملية توجيه الطفل نحو التعليم الذي يناسبه لتطوير إمكانياته إلى أقصى درجة ممكنةو ذلك طيلة مختلف مراحل حياته

و يعرفه حامد عبد السلام زهران " هو عملية مساعدة الطالب في رسم الخطط التربوية التي تتلائم مع قدراته و ميولاته و أهدافه و أن يختار نوع الدراسة و المناهج المناسبة والمواد الدراسية التي تساعده في إكتشاف الإمكانات التربوية فيما بعد المستوى التعليمي الحاضر ومساعدته في النجاح في برنامجه التربوي المساعدة في تشخيص وعلاج المشكلات التربوية بما يحقق توافقه التربوي .(حامد عبد السلام زهران, 2003 :33).

و يعرفه عبد الحميد المرسي : تلك المساعدة الفردية التي يقدمها الموجه للتلميذ الذي يحتاج إلى مساعدة حتى ينمو في اتجاه الذي يجعل منه مواطنا ناجحا قادرا على تحقيق الرضي و السعادة (طه عبد العظيم حسين، 2008 :112) .

إذن من خلال ما سبق فالتوجيه المدرسي هو عملية نفسية تربوية اجتماعية , تهدف إلى مساعدة التلاميذ على الاختيار السليم لنوع الدراسة الملائمة لهم , والالتحاق بها و الإستمرار فيها , يهدف إلى مساعدة التلميذ على تنمية طاقاته واستعداداته ومواهبه لأقصى درجة ممكنة لإعداده لمستقبله ولتحقيق التوافق التربوي , كما أنه فعل تربوي يأتي نتيجة لمسار طويل ومعقد يرتكز على جملة من العناصر المتداخلة والمتفاعلة، خاصة القدرات والكفاءات والميولات والطموحات الفردية منجهة، ومتطلبات المسار الدراسي ومشاكله من جهة أخرى، والتي تقتضي الأمر التوفيق بينهما.

ومن هنا نستطيع أن نقول بأن التوجيه المدرسي السليم هو العملية التي يقوم بها المختصون في التوجيه لغرض مساعدة التلاميذ على إختيار نوع الدراسة الملائمة لهم والتي تتفق وميولاتهم واستعداداتهم قصدالتكيف والنجاح فيها .

1-2:تعريف الإرشاد المدرسي:

جاء في قاموس المعجم الوسيط الإرشاد **لغةً :إرشاد** :صدر أَرْشَدَ ,أَرْشَدَ :(فعل)

أرشدَ يُرشد ، إرشادًا ، فهو **مُرشِد** ، والمفعول **مُرشَدٌ** –للمتعدِّي

أرشد فلانًا إلى الشَّيء / **أرشد** فلانًا على الشَّيء / **أرشد** فلانًا للشَّيء : هداه ودلّه إليه .

واسترشده , طلب منه الرشد , و الرشد بمعنى استقام على طريق الحق .

يعرفه "**حامد زهران**" :« بأنه عملية مساعدة الفرد في رسم الخطط التربوية التي تتلاءم مع قدراته و ميوله وأهدافه , وأن يختار نوع الدراسة و المناهج المناسبة و المواد الدراسية التي تساعده في اكتشاف الإمكانات التربوية فيما بعد المستوى التعليمي الحاضر و مساعدته في النجاح في برنامجه التربوي و المساعدة في تشخيص و علاج المشكلات التربوية بما يحقق توافقه التربوي بصفة عامة». (حامد عبد السلام زهران ,1980 :377).

ويعرف فاولر الارشاد التربوي بأنه :" علاقة طوعية بين شخصين تتسم بالتقبل أحدهما لديه مشكلة أو مشاكل تتعلق بمصير توازنه والآخر هو الشخص الذي يفترض به تقديم المساعدة وأن يتحلى ببعض السمات والخصائص التي تمكنه من تقديم تلك المساعدة ، وأن تكون العلاقة بصورة مباشرة وجها لوجه والطريقة المتبعة في هذا المجال هي المخاطبة والكلام.(عبد الله الطراونة،2009 :12)

ويرى **ويليامسون:** بان الإرشاد التربوي يتم في المواقف التربوية لدى المؤسسات التي تسعى إلى تنمية شخصية الفرد وتوفير فرص التعلم له بمعنى أن الإرشاد التربوي يقوم بمعرفة مصادر القوة في شخصية الفرد ويعمل على تنميتها من أجل بناء المواطن الصالح خدمة له ولمجتمعه . كذلك فالإرشاد التربوي يشمل جميع النشاطات التي تساعد التلميذ على تحقي ذاته.(سامي محمد ملحم،2007 :350).

و يعرف الإرشاد المدرسي بأنه : « أحد مجالات العمل المهني للمرشد الطلابي الذي يهدف أساسا إلى تنمية الطلاب سواء من خلال تدعيم قدراتهم أو مواجهة مشكلاتهم و ذلك عن طريق التعاون المخطط بين كل من التخصصات المختلفة بالمدرسة و بين المرشد الطلابي و المجتمع المحلي المحيط بالمدرسة , مع محاولة الاستفادة من جميع الموارد المتاحة أو التي يمكن إيجادها لتحقيق ما يصبو إليه المجال من أهداف في إطار السياسة العامة للدولة» .(صالح بن عبد الله,2001, :203).

ومن هذه النقاط السابقة يمكن للباحث أن يستخلص تعريفاً للإرشاد المدرسي وهو " عبارة عن عملية بناءة ومخططة لتقديم خدمة نفسية للمسترشد (التلميذ) سواء إن كانوا أفراداً أو جماعات من قبل مرشد نفسي(مستشار التوجيه) متخصص بغرض المساعدة في حل المشكلات، التخطيط للمستقبل ، المساعدة في الإختيار وفقاً للإمكانات والميول والإتجاهات.

1-3:تعريف التوجيه و الإرشاد المدرسي:

هناك محاولات عديدة من قبل العلماء والباحثين النفسيين لتعريف التوجيه والإرشاد النفسي و المدرسي، وفي هذا الجانب إستعراضاً لهذه التعريفات:

- تعريف حامد زهران(1998) بأنه عملية واعية ، مستمرة،بناءة ومخططة ، تهدف إلي مساعدة الفرد وتشجيعه لكي يعرف نفسه ويفهم ذاته ويدرس شخصيته جسمياً وعقلياً وإجتماعياًوإنفعالياً، ويفهم خبراته ويحدد مشكلاته وحاجاته ويعرف الفرص المتاحة له وأن ينمي إمكاناته في ضوء معرفته بنفسه لكي يصل إلى تحديد وتحقيق أهداف واضحة تكفل له تحقيق ذاته وتحقيق الصحة النفسية والسعادة مع نفسه ومع الآخرين في المجتمع والتوافق شخصياً وتربوياً ومهنياً وأسرياً.(حامد زهران,1998 :10) .

- تعريف بتروفيساPiettrofesaهو عبارة عن خدمة مهنية ، يقوم بها مرشد مقتدر مؤهل ، كما أنه يشير إلى العلاقة المهنية التي يتحمل فيها فرد معين مسئولية المساعدة التي تقدم للعميل بطريقة إيجابية.(سلوى عبد الباقي,2001 :10).

و يعرف التوجيه والإرشاد بأنه عملية مخططة منظمة تهدف إلى مساعدة الطالب لكي يفهم ذاته ويعرف قدراته وينمي إمكاناته ويحل مشاكله ليصل إلى تحقيق توافقه النفسي والاجتماعي والتربوي والمهني وإلى تحقيق أهدافه في إطار تعاليم الدين الإسلامي

و يمكننا أن يستخلص تعريفاً للتوجيه و الإرشاد بأنه عملية توجيه وإرشاد الفرد لفهم إمكاناته وقدراته واستعداداته واستخدامه في حل مشكلاته وتحديد أهدافه ووضع خطط حياته المستقبلية من خلال فهمه لواقعه وحاضره ، ومساعدته في تحقيق أكبر قدر من السعادة

والكفاية ، من خلال تحقيق ذاته والوصول إلى أقصى درجة من التوافق بشقيه الشخصي والاجتماعي .

2-أهداف التوجيه والإرشاد المدرسي:

يهدف التوجيه المدرسي والمهنيبالدرجة الأولى إلى تحقيق الاستثمار الأمثل في العنصر البشري , بإعتباره الثروة المستقبلية للمجتمع , وهذا عن طريق تنمية القدرات الفردية و الميولات الخاصة بالتلميذ و تهيئة الاندماج في الحياة الاجتماعية و الاقتصادية , وبذلك فالتوجيه يمهد الطريق أمام الشخص و يزيل الصعوبات التي تعترضه , ويذكر المهتمينبالتوجيه و الارشاد المدرسي أهداف كثيرة و متعددة للتوجيه و أهمها :

أ- **تحقيق الذات:**و هو العمل مع الفرد (التلميذ) لتحقيق ذاته , والعمل مع الفرد يقصد به العمل معه حسب حالته , سواء كان عاديا أو متفوقا أو ضعيف العقل أو متخلفا دراسيا أو جانحا , و مساعدته في تحقيق ذاته , إلى درجة يستطيع فيها أن ينظر إلى نفسه فيرضى عما ينظر إلية .(رابح تركي ,1981 :74) .

أيتحقيق قدرة الفرد على توجيه حياته بنفسه و تسهيل النمو العادي له .

ب-تحقيق التوافق : إن التوافق النفسي هو تلك العملية الديناميكية المستمرة التي يهدف لها الفرد إلى أن يغير من سلوكه، لبحث علاقة أكثر توافقا بينه وبين نفسه من جهة وبينه وبين البيئة من جهة أخرى، وبالبيئة هنا تمثل كل المؤثرات والإمكانيات للحصول على الاستقرار النفسي والبدني في معيشته، ولهذه البيئة ثلاثة جوانب: البيئة الطبيعية، والمادية والبيئة الاجتماعية، ثم الفرد ومكوناته، واستعداداته وميوله، وفكرته عن نفسه.(مصطفى فهمي، 1979 : 21-23).

و تحقيق التوافق يعتبر من أهم أهداف التوجيه المدرسي و يتمثل في تناول السلوك و البيئة الطبيعية و الاجتماعية بالتغيير و التعديل حتى يحدث توازنا بين الفرد و بيئته و هذاالتوازن يتضمن إشباع حاجات الفرد و مقابلة متطلبات البيئة , و يتضمن تحقيق

التوافق أربعة مجالات : – تحقيق التوافق الشخصي , التوافق التربوي , التوافق المهني و التوافق الاجتماعي .

ت – تحقيق الصحة النفسية : تعتبر الصحة النفسية بمعناها الواسع توجيه الأفراد إلى فهم حياتهم و التغلب غلى مشاكلهم , حتى يستطيعوا أن يعيشوا و أن يحققوا رسالتهمكأفراد متوافقين مع المجتمع , و يرتبط بتحقيق الصحة النفسية كهدف حل مشكلات العميل أو التلميذ من خلال مساعدته في حل مشكلاته بنفسه , و يتضمن ذلك التعرف على أسباب المشكلات و أعراضها , و إزالة الأسباب لإزالة الأعراض .

ث – تحسين العملية التربوية : إن تحسين العملية التربوية تهدف إلى تحسين العملية التعليمية , حيث أنها في أمس الحاجة إلى خدمات التوجيه و ذلك بسبب وجود الفروقات بين التلاميذ , و اختلاف المناهج , و إزدياد المشكلات الاجتماعية , و يعتمد التوجيه المدرسي والمهني لإنجاح العملية التربوية إلى عدة أمور منها :

– إثارة الدافعية و تشجيع الرغبة في التحصيل الدراسي .

– إدراك و معرفة الفروق الفردية للتلاميذ و التعرف على المتفوقين و مساعدتهم على النمو التربوي في ضوء قدراتهم .

– إعطاء كم مناسب من المعلومات الأكاديمية حول مشكلات التلميذ التعليمية و كيفية حلها بنفسه , من ذلك طرق المراجعة الفعالة و آليات الاسترجاع , و الإرهاق من جراء المذاكرة للتحضير للإمتحانات .

– مساعدة التلاميذ على الاختيار التربوي للتخصص الملائم لقدراتهم .

أما في المدرسة الجزائريةفيسعى التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بصفته جزء لا يتجزأ من مكونات النسق التربوي إلى تحقيق جملة من الأهداف والمهام، إسنادا للأمر 35.76 المؤرخ في 16 أفريل 1976، المنظم للتربية والتكوين في الجزائر المهام الثلاثة التالية للتوجيه المدرسي والمهني والمتمثلة في المواد:

المادة61: "إن مهمة التوجيه المدرسي والمهني هي تكيف النشاط التربوي وفقا" لـ:
– القدرات الفردية للتلاميذ – متطلبات التخطيط المدرسي – حاجات النشاط التربوي.ويرتبطالتوجيه المدرسي بمسيرة الدراسة في مختلف مراحل التربية والتكوين.

المادة 62:تقر"إن التوجيه المدرسي والمهني يهدف إلى ضبط الإجراءات التي يتم بها فحص مؤهلات التلاميذ لمعرفتهم."

المادة 63:تساهم مؤسسات التوجيه المدرسي والمهني بالاتصال مع مؤسسات البحث التربوي في أعمال البحث والتجربة والتقييم حول نجاعة الطرق التربوية واستعمال وسائل التعليم ملائمة البرامج وطرق الإختبار."

المادة 64:"يهدف التوجيه المدرسي والمهني إلى:
تنظيم حصص إعلامية حول المنطلقات الدراسية والمهنية وكذا الفحوص السيكولوجية والمقابلات التي تسمح باكتشاف مؤهلات التلميذ.
متابعة تطور التلاميذ خلال دراستهم.
اقتراح طرق لتوجيه التلاميذ واستدراكهم.
المساهمة في إدماج التلاميذ في الوسط المهني.(النشرة الرسمية للتربية الوطنية , 2001).
وهكذا فإن أهداف التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني واضحة في مجملها يبقي الدور على القائمين بها والجهات المختصة.

3- الحاجة للتوجيه والإرشاد في المؤسسات التربوية :

لقد دعت الحاجة إلى التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المدرسة الجزائرية وذلك لما تتخبط فيه من مشكلات تهدد استقرارها فعدد التلاميذ في المدارس يتزايد يوما بعد يوم مما أدى إلى الاكتظاظ داخل الأقسام ومشكلة العنف المدرسي، العزوف المدرسي، انخفاض

المستوى الدراسي، التسرب المدرسي، حيث عرفت الجزائر إحدى عشرة مليون ألف متسرب مدرسي خلال الفترة (1963 –2001).(وزارة التربية الوطنية,1992, 510).

كما تبرز الحاجة للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المدرسة الجزائرية من خلال:

– التغيرات الثقافية والاجتماعية والتقدم العلمي والتكنولوجي وما تبعه من حدوث تغيرات كثيرة في عالم المهن وزيادة أعداد التلاميذ في المدارس.

على المنظومة التربوية أن تساير التقدم العلمي والتكنولوجي والعولمة الجديدة والتفتح على جميع الثقافات والانتماءات على أساس أن العالم لا يعدو أن يكون مجرد قرية صغيرة.

– الحاجة إلى جعل الطالب متوافقا سعيد في مدرسته وأسرته والمجتمع الكبير.

– مساعدة الطالب على اختيار نوع الدراسة التي تتلاءم مع قدراته وميوله وأهدافه والالتحاق بها، وحل ما يعترضه من ضغوط، ومشكلات، وأيضًا التطلع المستقبلي من خلال بناء مشروعه الدراسي والمهني.

– السعي إلى رضى الطالب عن ذاته وتأكيدها من أجل الاستمتاع بالسعادة الشخصية وتكوين نظرة ايجابية عن نفسه والمحيطين به.

– ضمان التوعية والتحسيس بمتطلبات الحياة الدراسية في مختلف التخصصات والفروع وسبل النجاح فيها مع آفاقها المهنية.

– تحصين الطالب ثقافيا وعقائديا وأخلاقيا بمختلف الخدمات التوجيهية والإرشادية التي تعيد إليه الثقة بالنفس والاعتزاز بالذات وروح الانتماء للمجتمع.

– الحاجة إلى تكوين المواطن الصالح وغرس المواطنة عند النشء.

لذلك كله أصبح في حكم الواقع الذي لا مناص منه أن تقديم الخدمات التوجيهية والإرشادية في المدرسة الجزائرية ضرورة ملحة لابد منها، ولهذا كلفت الجهات الوصية مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لإنجاز هذه المهمة انطلاقا من موقعه التربوي.

4- مكانة التوجيه والإرشاد في التشريع المدرسي الجزائري :

تعد النصوص التشريعية العمل المنظم للحياة المهنية لكل العمال و الموظفين في المؤسسات و من بينها المنظومة التربوية في بلادنا , و يقصد بالتشريع المدرسي هو مجموعة من النصوص القانونية والمراسيم والقرارات والتعليمات المتعلقة بتسيير وتنظيم التربية والتعليم وتخص التلاميذ والموظفين في قطاع التربية .

و أصبح للتوجيه و الإرشاد المدرسي مكانة كبيرة في النظام التربوي , حيث أن برامجه تهتم بالمتعلم من جميع النواحي الجسمية , و النفسية و العقلية و الانفعالية و المهنية و الدراسية ليتحقق له النمو المتكامل الشامل لجميع هذه الجوانب , و الإرشاد المدرسي أصبح من أهم دعائم المدرسة الحديثة في المجتمعات المعاصرة .

ورافقت عملية الإصلاحات المتتالية في المنظومة التربوية من التعديلات والإجراءات مجموعة من النصوص التشريعية والتي مست بدورها التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ترمي كلها إلى مساعدة التلميذ على بلورة اختياراته في إطار بناء مشروعه الدراسي والمهني نظراً لأهمية التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني في المنظومة التربوية , فقد قامت الجزائر بتسطير أهداف و مبادئ التوجيه المدرسي و المهني , حيث أصدرت عدة مراسيم و نصوص من أجل تجسيد هذه المهام في الميدان , وسوف نعرض أهم الأوامر و المناشير الوزارية التي مست التوجيه المدرسي منذ أمرية 16 أفريل 1976 و القانون التوجيهي 08-04 المؤرخ في 23 جانفي 2008 إلى يومنا هذا , و قسمنا هذه النصوص إلى مرحلتين كما يلي:

المرحلة الأولى (1976 – 1999):

سوف نعرض خلال هذه المرحلة أمرية 1976 ثم بعض القرارات و المناشير الوزارية المتعلقة بالتوجيه المدرسي و المهني و معرفة محتوياتها و أهدافها.

1 - الأمر رقم 76.35 المؤرخ في 16 أفريل 1976 المتعلق بتنظيم التربية والتكوين:

فقي الباب الثامن من الأمرية 16 أفريل 1976 و الخاص بالتوجيه المدرسي و المهني و في مادته 61 أسند الأمر المهام التالية :

- تكييف النشاط التربوي و فقاً للقدرة الفردية للتلميذ .
- كذا تكيفه حسب متطلبات التخطيط المدرسي .
- مراعاة حاجات النشاط الوطني و تكييف التوجيه المدرسي وفقا لهذا النشاط .

و تدقق المادة 64 أهداف التوجيه المدرسي و المهني خيث كانت كالتالي:

- تنظيم حصص إعلامية حول المنطلقات الدراسية و المهنية و كذا الفحوص السيكولوجية و المقابلات التي تسمح باكتشاف مؤهلات التلاميذ .- متابعة تطور التلاميذ خلال مراحل دراستهم .- إقتراح طرق لتوجيه التلاميذ واستدراكهم .- المساهمة في ادماج التلاميذ في الوسط المهني.(النشرة الرسمية للتربية الوطنية,2001 :10).

2- المنشور الوزاري رقم 91/1242/124/62 المؤرخ في1991/04/14 المتعلق بتدعيم الإعلام لتلاميذ السنة الثالثة ثانوي: جاء هذا المنشور لما يمثل الاتصال والإعلام من أهمة للمستشار والمركز والتلاميذ والأولياء، لذا فعلى المستشارين القيام بعمل دقيق وكامل ومكثف فيما يتعلق بالمنافذ المتاحة للتلاميذ:في مجالات الشغل، التكوين المتخصص، التكوين المهني، التكوين العالي.

3- المنشور الوزاري رقم 91/1241/219 المؤرخ في1991/09/18 المتعلق بتعيين مستشاري التوجيه في الثانويات: جاء هذا المنشور ليقرر تعيين وإدماج مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في الفريق التربوي للمؤسسات التعليمية من ثانويات أولا فمدارس أساسية ثانيا بصفة تدريجية بداية الموسم الدراسي 1991-1992، كما حدد المنشور نشاطات المستشار في الثانوية، وعلاقته بمركز التوجيه، وعلاقته بإدارة ثانوية الإقامة.

4- قرار رقم 827.91 مؤرخ في 13 نوفمبر 1991 المتعلق بتحديد مهام المستشارين والمستشارين الرئيسيين في التوجيه المدرسي والمهني ونشاطاتهم في المؤسسات

التعليمية:جاء هذا القرار ليحدد مهام المستشار والنشاطات المكلف بها والمتمثلة في مجال التوجيه ومجل الإعلام والقيام بنشاطات إضافية القيام بالدراسات والتحقيقات، متابعة نشاطات المستشارين المبتدئين والإشراف عليها في إطار التكوين المتواصل.

5- المنشور الوزاري رقم 92/124/431 المؤرخ في1992/12/30 المتعلق بتنشيط خلية التوثيق والإعلام:جاء هذا المنشور لتنصيب وتسيير خلية التوثيق والإعلام بكيفة بيداغوجية في المؤسسات التعليمية.

6- المنشور الوزاري رقم 98/6.0.0/382 المؤرخ في ديسمبر 1998 المتعلق بتوجيه التلاميذ إلى شعبتي التسيير والاقتصاد والتقني محاسبة: جاء هذا المنشور لتفادي توجيه التلاميذ الجذع مشترك آداب إلى شعبتي تسيير واقتصاد وتقني محاسبة، باعتبار إن ملامح التلاميذ الدين ينهون دراستهم في هذا الجذع لا تتلاءم ومتطلبات هاتين الشعبتين، الأمر الذي ينعكس سلبا على نتائجهم في نهاية المرحلة الثانوية. وعليه تقرر ابتدءا من السنة الدراسية 2000/1999 تفادي توجيه التلاميذ من الجذع مشترك آداب إلى الشعبتين المذكورتين.

المرحلة الثانية (2000-2013):مرحلة الإصلاحات الجديدة

1-المنشور الوزاري رقم 40 المؤرخ في 2005/03/27 المتعلق بالإجراءات الانتقالية الخاصة بالقبول في السنة الأولى من التعليم الثانوي العام والتكنولوجي:

جاء هذا المنشور لضرورة إعادة النظر في الإجراءات المعتمدة لإقرار انتقال التلاميذ من السنة التاسعة من التعليم الأساسي إلى السنة الأولى من التعليم الثانوي العام والتكنولوجي، وهكذا وتأكيدا لمبدأ الإنصاف بين التلاميذ، بإخضاعهم إلى معيار يكون بمثابة القاسم المشترك بينهم بعد أن تم إقرار دورة وطنية واحدة لامتحان شهادة التعليم الأساسي، ويبرز دور مستشار التوجيه المدرسي والمهني خاصة في تكثيف عمليات الإعلام الموجه للتلاميذ

لشرحها وتوضيح أغراضها الرامية إلى إنتقاء التلاميذ المؤهلين فعلا لمواصلة دراستهم في التعليم الثانوي.(النشرة الرسمية للتربية الوطنية، سبتمبر 2005).

2- المنشور الوزاري رقم 05/6.0.0/41 المؤرخ في 2005/03/27 والمتعلق بإجراءات التوجيه إلى الجذوع المشتركة للسنة الأولى من التعليم الثانوي العام والتكنولوجي:

يبين هذا المنشور بطاقة الرغبات، مواد مجموعات التوجيه لكل جذع مشترك ومعاملاتها معايير التي يعتمد عليها المستشار لاقتراح التوجيه، نسبة التلاميذ الذين يمكن تلبية رغباتهم.

3- المنشور الوزاري رقم 43 المؤرخ في 2005/03/27 المتعلق بتعديل بطاقة الرغبات وبطاقة المتابعة والتوجيه: جاء هذا المنشور على إعتبار أن إصلاح التعليم الأساسي ليحل محله التعليم المتوسط يكون في مطلع السنة 2007/2006.

4- المنشور الوزاري رقم 05/0.0.3/862 بتاريخ 2005/08/03 والمتعلق بالتدابير التربوية والبيداغوجية المرافقة لتنصيب السنة الأولى ثانوي: في إطار مواصلة الإصلاح التدريجي للمنظومة التربوية وتطبيقا للقرارات يشرع في تنصيب السنة الأولى ثانوي بداية من الموسم الدراسي 2006/2005. وفي هذا الإطار يندرج هذا المنشور الذي يتناول الإجراءات التربوية والبيداغوجية والترتيبات التنظيمية المقررة للسنة الأولى ثانوي(جذع مشترك آداب وجذع مشترك علوم وتكنولوجيا).

5- المنشور الوزاري مشترك رقم 01 بتاريخ 06 مارس 2006 يتضمن توجيه التلاميذ إلى مسلكي التعليم ما بعد الإلزامي: يهدف هذا المنشور المشترك بين وزارة التربية الوطنية ووزارة التكوين والتعليم المهنيين إلى تحديد كيفيات تطبيق إجراءات المادة التاسعة(09) من القرار الوزاري المشترك رقم 54 المؤرخ في 04 جوان 2005 ، المحدد لشروط قبول وكيفيات توجيه التلاميذ نحو المسار المهني، في إطار توجيه التلاميذ إلى مسلكي التعليم ما بعد الإلزامي. حيث تتجه في هذا الإطار، الرؤية الجديدة لتوجيه مدرسي ومهني يكرس التعليم عن طريق الاختيار واتخاذ القرار لدى التلميذ خاصة إذا علمنا أن التعبير عن رغبته وبناء

مشروعه الشخصي، وضعية معقدة تتطلب معالجتها انسجام مؤهلاته وقدراته مع نمط التعليم أو التكوين الذي يرغب فيه.

6- المنشور الوزاري رقم 550 المؤرخ في 31 ماي 2006 المتعلق بتنصيب شعب السنة الثانية ثانوي:وقد جاء هذا المنشور لتحديد نسب التوجيه نحو كل شعبة من شعب السنة الثانية من التعليم الثانوي العام والتكنولوجي.(وزارة التربية الوطنية , 2006, م و رقم 550)

7- المنشور الوزاري رقم 06/6.0.0/147 المؤرخ في 2006/09/26 المتعلق القبول في السنة الأولى من التعليم الثانوي العام والتكنولوجي للسنة الدراسية 2007/2006 :يهدف هذا المنشور إلى تحديد إجراءات انتقال التلاميذ من السنة الرابعة متوسط إلى السنة الأولى من التعليم الثانوي العام والتكنولوجي للموسم الدراسي 2007/2006.

8- المنشور الوزاري رقم6.0.0/06 /0620 المؤرخ في 2007/01/14 المتعلق بتوجيه تلاميذ السنة الرابعة متوسط إلى الجذعين المشتركين للسنة الأولى من التعليم الثانوي العام والتكنولوجي: يهدف هذا المنشور إلى تحديد الترتيبات الواجب اعتمادها في توجيه تلاميذ السنة الرابعة متوسط المنتقلين إلى التعليم ما بعد الإلزامي.

9- المنشور الوزاري رقم 07/6.0.0/149 المؤرخ في 30 جوان 2007 يتضمن تعديل إجراءات القبول في السنة الأولى من التعليم ما بعد الإلزامي: حيث يقبل تلقائيا في السنة الأولى من التعليم ما بعد الإلزامي كل تلميذ تحصل على شهادة التعليم المتوسط، أما بالنسبة للتلاميذ الذين لم يستوفوا هذا الشرط، فيضاف المعدل السنوي لنتائج التقويم المستمر المحصل عليها خلال السنة الرابعة متوسط إلى امتحان شهادة التعليم المتوسط في حساب معدل القبول، يقرر قبول في السنة الأولى ثانوي كل تلميذ تحصل على معدل قبول يساوي أو يفوق 10 من20 .

10-القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 08-04 المؤرخ في 2008/01/23

يهدف هذا القانون التوجيهي إلى تحديد الأحكام الأساسية المطبقة على المنظومة التربويةالوطنية:

جاء هذا القانون لتوضيح الرؤية الجديدة للإرشاد المدرسي والإعلام بأنه يشكل فعلا تربويا يهدف إلى مساعدة كل تلميذ طوال تمدرسه، على تحضير توجيهه وفقا لاستعداداته وقدراته ورغباته وتطلعاته، ومقتضيات المحيط الاجتماعي والاقتصادي، لتمكينه تدريجيا من بناء مشروعه الشخصي والقيام بإختياراته المدرسية والمهنية عن دراية. كذلك ينبغي تشجيع التلميذ على البحث بإمكانياته الخاصة على المعلومات المفيدة التي تمكنه من القيام بإختيارات مناسبة. ويتولى الإرشاد والإعلام المربون والمعلمون ومستشار التوجيه المدرسي والمهني في المؤسسات المدرسية وفي المراكز المتخصصة، كما يتولوا عملية التحضير لتوجيه التلاميذ نحو مختلف مسارات الدراسة والتكوين المقترحة بعد التعليم الأساسي.

11- المنشور رقم 08/6.0.0/48 المؤرخ في 2008/02/13 المتضمن إجراءات انتقالية لتوجيه التلاميذ إلى شعب السنة الثانية من التعليم الثانوي العام والتكنولوجي:

جاء هذا المنشور ليحدد الترتيبات التي يجب إعتمادها لتوجيه تلاميذ الجذعين المشتركين للسنة الأولي من التعليم الثانوي العام والتكنولوجي إلى مختلف الشعب المنبثقة عن كل منهما في السنة الثانية منه. تتضمن هذه الترتيبات الخاصة بالتعديلات التي أدخلت على المواد المشكلة لمجموعات التوجيه والمعاملات المسندة لكل منها وكذا التعديلات التي أدخلت على بطاقة المتابعة والتوجيه.(النشرة الرسمية,2010 :136-154)

12- المنشور الوزاري رقم 08/6.0.0/49 المؤرخ في 2008/02/16 المتضمن توجيه تلاميذ السنة الرابعة متوسط إلى الجذعين المشتركين للسنة الأولى من التعليم العام والتكنولوجي:

يهدف هذا المنشور لتحديد الترتيبات الواجب اعتمادها في توجيه تلاميذ السنة الرابعة متوسط المنتقلين إلى التعليم ما بعد الإلزامي الراغبين في الالتحاق أحد الجذعين المشتركين للسنة

الأولى من التعليم الثانوي العام والتكنولوجي وتتناول هده الترتيبات الجوانب التالية:الإعلام، بطاقة الرغبات، التحضير لعملية التوجيه، إجراء عملية التوجيه، الطعن.

13- المنشور الوزاري مشترك رقم1 بتاريخ 2010/04/08 المتضمن قبول وتوجيه تلاميذ السنة الرابعة من التعليم المتوسط إلى مرحلة التعليم ما بعد الإلزامي:

جاء هذا المرسوم لتحديد كيفيات توجيه التلميذ نحو أحد مسارات التعليم ما بعد الإلزامي أي إمكانية الاختيار بين التعليم الثانوي العام أو التعليم المهني أو التكون المهني ويكون ذلك اعتمادا على رغبة التلميذ المعبر عنها بواسطة بطاقة الرغبات المسلمة له، ونتائجه المدرسية.

14- المنشور الوزاري رقم 2012/0.0.3/168 المؤرخ في 2012/01/03 المتضمن توجيه تلاميذ السنة الأولى ثانوي إلى شعب السنة الثانية من التعليم الثانوي العام والتكنولوجي:

وجاء هذا المنشور لتوضيح التعديلات التي أدخلت على بعض أدوات التوجيه إلى السنة الثالثة ثانوي و المستخلصة من أعمال الملتقيات الجهوية لمديري ومستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني خلال السنة الدراسية 2011/2010، وتتعلق ببطاقة الرغبات، استبيان الميول والاهتمامات، بطاقة المتابعة والتوجيه، حيث يطلب من مستشار التوجيه المدرسي والمهني معالجة البطاقة المذكورة مع ضرورة تدوين مختلف الملاحظات المستخلصة من أعمال المرافقة والإرشاد في الخانات المخصصة لذلك.

15 - منشور وزاري مشترك رقم 12/1387 مؤرخ في 2013/06/26يتضمن وضع ترتيبات مكملة لجهاز توجيه التلاميذ إلى مساري التكوين المهني و التعليم المهني :

يهدف هذا المنشور إلى وضع آليات مكملة و أهمها : - تدوين قرارات مجلس القبول و التوجيه في محضر مشترك –تبليغ قرارات المجلس عن طريق كشف النقاط للفصل الثالث

إلزام مؤسسات التكوين والتعليم المهني بتنفيذ قرارات مجلس القبول والتوجيه .(النشرة الرسمية, أكتوبر 2013 :154)

16 – المنشور الوزاري رقم 12/242 المؤرخ في 2013/08/29يتعلق بآليات تجسيد الإرشاد المدرسي في مرحلة المتوسط: و التي تنص على تشكيل لجنة الإرشاد و المتابعة في كل متوسطة يشرف عليها و ينسق بين أعضائها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي , و تكلف هذه اللجنة بمجموعة من المهام الأساسية التي من شأنها المساهمة في إرساء الجذور الأولية للعملية الإرشادية بكل مجالاتها , المدرسية , و النفسية , و السلوكية , و الأخلاقية على مستوى المتوسطة .(النشرة الرسمية,2013 :52).

5-مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي

5-1: التعريف بمستشار التوجيه و الارشاد المدرسي:

عرفه (موريس روكلان) مستشار التوجيهعلى أنه: "المسؤول الأول على تنفيذ عملية التوجيه المدرسي والمهني، وهو مختص في التوجيه، ويعتبر من أقدر الناس وأكفاءهم على جمع كافة المعلومات حول الطالب المراد توجيهه واستغلاله باعتماد مبادئ وتقنيات علم النفس".(التويجري، 1988 :142)

و يمكن تعريفمستشار التوجيه **و** الارشاد المدرسيبأنه أحد موظفي قطاع التربية والتعليم، يسهر على تنفيذ برنامج التوجيه المدرسي المسطر من طرف وزارة التربية الوطنية

وقد عين مستشار التوجيه بصفته عضوا في الفريق التربوي للمؤسسة أي بالثانوية بمقتضى المنشور الوزاري رقم: 91/1241/219، المؤرخ في: 18 ديسمبر 1991. ولمستشار التوجيه المدرسي والمهني مكتب بالثانوية مجهز بكل الوسائل التي يحتاجها في مجال عمله، وله مقاطعة للتدخل تتكون من مجموعة من الإكماليات وفي بعض الحالات إلى جانب هذا تكون من ضمن مقاطعة تدخله أكثر من ثانوية نظرا لشغور ذلك المنصب وتقدم له جميع

التسهيلات عند القيام بعمله من الإطلاع على ملفات التلاميذ في جميع المستويات الإكمالي والثانوي.

كما نشير هنا إلى ملاحظة هامة لابد من التنويه بها، هو أننا خلال هذا العرض لم نفرق في شرح مهام المستشار الرئيسي ومستشار التوجيه حيث أن الفرق بينهم يكمن في التصنيف فالمستشار الرئيسي مصنف في الرتبة:13 ومستشار التوجيه رتبة: 12.

ويتم توظيف مستشار التوجيه المدرسي على أساس:

- الشهادة: يكون حاملا لشهادة الليسانس في علم الاجتماع، علم النفس، علوم التربية.
- الاختبارات: يجري اختبار كتابي، وبعد النجاح فيه يجري اختبار شفاهي.

و من الناحية الأخلاقية والمهنية "يجب على مستشار التوجيه "مراعاة البساطة وعدم التكلف في تصرفاته الشخصية، وفي تعامله مع الإدارة والطاقم التربوي، وأن يكون قادرا على فهم الآخرين بعيدا عن الانفعال والتسرع في الأحكام" (التويجري، 1988 :142).

كما أنه "يساعد الأولياء والمتعاملين التربويين في المؤسسة التعليمية وعلىوجه الخصوص المدرسين، في تبليغهم المعلومات التي في حوزته، هذا ليتمكن من نسج شبكة للاتصال يمكن للتلميذ أن يلجأ إليها في كل وقت وظرف"(الدليل المنهجي ،2000 :13).

5-2 :علاقات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي:

حسب القرار الوزاري رقم: 827 المؤرخ في: 13/ 11/ 1991، فإن علاقات مستشار التوجيه تكون مع:

-**مدير مركز التوجيه:** إن إشراف مدير المركز يكون إشرافا تقنيا ويتمثل في:

- يخضع مستشار التوجيه المدرسي والمهني إلى سلطة مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني وإشرافها تقنيا.

- يمارس مستشار التوجيه المدرسي والمهني مهامه في مراكز التوجيه المدرسي والمهني وفي المدارس الأساسية والمتاقنوالثانويات.

– يمارس مستشار التوجيه المدرسي والمهني نشاطاته في مقاطعة جغرافية تتكون من مجموعة مؤسسات للتعليموالتكوين يحددها مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني.

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

– يمكن لمدير مركز التوجيه المدرسي والمهني أن يكلف مستشار التوجيه المدرسي والمهني بالمشاركة في نشاطاتثقافية وتربوية واجتماعية تتطلب كفاءات خاصة.

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

– **مدير الثانوية**:إن إشراف مدير الثانوية يكون إشرافا إداريا ويتمثلفي:

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

يندرج النشاط الذي يقوم به مستشار التوجيه المدرسي والمهني في المؤسسات التعليمية في إطار نشاطات الفريقالتربوي التابع للمؤسسة.

يقدم مستشار التوجيه المدرسي والمهني في بداية كل سنة دراسية برنامج نشاطه إلى مدير المؤسسة التعليمية ,وهذا البرنامج يكون مستخلص من برنامج المركز وبرنامج الوزارة السنوي، ويمكن لمدير الثانوية أن يضيف بالتنسيق مع مستشار التوجيه بعض النشاطات حسب خصوصية المؤسسة.

– **مدراء المتوسطات:**

يقوم مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي بزيارة المتوسطات في كل وقت ويجد تسهيلات كبيرة من طرف مدراء المتوسطات للقيام بنشاطاته في مجال الاعلام و التوجيه و الارشاد و التقويم وغيرها، كما أنه يقوم ببعض الأعمال بالتنسيق مع المدراء.

- مدير مركز التكوين المهني والتمهين:

إن مستشار التوجيه يقوم بالدراسات والاستقصاء في مؤسسات التكوين المهني حول عالم الشغل وكذلك حول المهن، وكذلك بتقديم محاضرات حول التخصصات , وهذا بالتنسيق مع مدير مركز التكوين المهني و مستشار التوجيه و التقييم و الادماج المهنيين.

و هناك علاقات أخرى مع الناظر, مستشار التربية و الأساتذة و حتى الأولياء و تتمثل في عملية التنسيق و التشاور حول كل المسائل المتعلقة بالتلاميذ .

5-3 :مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي :

لمستشار التوجيه مهام و أعمال متعددة منها ما تم تحديده وفق مناشير و قرارات وزارية و منها ما تمليه الظروف و الحاجات التي تستدعي تدخل المستشار , و يتم برمجة مختلف الأعمال و النشاطات من خلال برنامج سنوي يعده في كل سنة دراسية , و سوف نعرض بعض المجالات الرئيسية في مهام مستشار التوجيه و هي كالآتي :

5-3-1:في مجال الإعلام:

إن الإعلام هو كافة أوجه النشاطات الاتصالية، التي تستهدف إبلاغ الجمهور بكافة الحقائق الأخبار، والمعلومات عن القضايا، والموضوعات والمشكلات، ومجريات الأمور مما يؤدي إلى خلق أكبر درجة من المعرفة والوعي والإدراك والإحاطة الشاملة، لدي فئات المتلقين للمادة الإعلامية، كما يمكن تعريف الإعلام بكونه مجموع الوسائل والطرق التي تضمن التواصل بين الأفراد في مجتمع ما.

فالإعلام المدرسي هو عملية تربوية ومتواصلة، تخدم التوجيه الأنجع للتلميذ، وتساهم في تكوينه الفكري والثقافي، ويتم بواسطة هذه العملية نقل المعلومات، لفرد أو جماعة بهدف تعديل أو تنظيم نشاطات هذا الفرد أو هذه الجماعة.

إن الإعلام يهدف إلى تنظيم وتفعيل المسار الدراسي للتلميذ بتحقيق الموافقة بين طموحاته ونتائجه المدرسية وتكوينه في مجالي البحث الفردي والجماعي، كما يوفر له إجابات عن

التساؤلات التالية:- ما هي المؤسسة التربوية (التعليمية) وقواعد سيرها؟- من هم الأشخاص الذين يعملون فيها؟- ما هو دور كل منهم؟- لماذا نذهب إلى المدرسة؟

- ما هي مدة الدراسة؟- ما هي إجراءات الانتقال من مستوى لأخر؟- من يقرر هذه الإجراءات؟- كيف يمكن تحقيق النجاح؟- بما نختتم الدراسة؟

- ما الذي يمكن فعله بعد الدراسة؟- ما هي المهن أو الحرف التي يمكن الالتحاق بها؟

- كيف يتم الاختيار؟- كيف يتم التوجيه؟ إلى أخره من الأسئلة أو التساؤلات...

ويعد مستشار التوجيه بحكم وظيفته المنتج الأول للإعلام في المؤسسة التربوية، ينبغي عليه أن يبلغ المعلومات التي بحوزته إلى التلاميذ، والمتعاملون التربويون وأولياء التلاميذ، وأن يسهر على إثراء خلية الإعلام والتوثيق بكل السندات التي تتضمن معلومات مفصلة عن المنافذ الدراسية والمهنية حسب القطاعات والمستويات الدراسية سواء المؤسسات التعليمة أو الخاصة بشأن:- المسارات التكوينية.- المنافذ المهنية.- التكوينات المستمرة.- التربصات... الخ .

و يغطي الإعلام المدرسي الذي يقوم به مستشاري التوجيه مستوياتمختلفة من التعليم الإبتدائي و المتوسط و الثانوي بمواضيع مختلفة تتناسب و طبيعة كل مستوى تعليمي بالإضافة إلى الأولياء والأساتذة ومختلف الفاعلين في الوسط المدرسي , وجاء في الدليل المنهجي للإرشاد المدرسي المنجز من طرف المديرية الفرعية للتقويم البيداغوجي و التوجيه بوزارة التربية الوطنية (جانفي 2015) المستويات المستهدفة و الهدف منها مايلي :

- إعلام تلاميذ السنة الخامسة ابتدائي:

الهدف : تعريف التلاميذ بمستشارالتوجيه و الإرشاد المدرسي و امتحان نهاية مرحلة التعليم الإلزامي. قصدالتحضير النفسي للتلاميذ لاجتياز الامتحان بنجاح .

- إعلام تلاميذ السنة الأولى متوسط:

الهدف : تهدف العملية إلى تعريف التلميذ بالوسط المدرسي الجديد، ومرافقته في بناء مشروعه الشخصي مع التعرف على مختلف المؤسسات الموجودة في الوسط الخارجي (المجتمع) , وهناك بطاقة فنية يعدها مستشار التوجيه خاصة بكل عملية أو نشاط إعلامي يقوم به , وهذا نموذج لبطاقة فنية للسنة الاولى متوسط:

- إعلام تلاميذ السنة الثالثة متوسط:

الهدف : مساعدة التلميذ على بناء مشروعه الشخصي.تحضير التلميذ لعملية القبول و التوجيه مبدئيا مع التركيز على أهمية العمل خلال هذه السنة,نموذج لبطاقة فنية للسنة الثالثة متوسط:

- إعلام تلاميذ السنة الرابعة متوسط:

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

و هذا نموذج لبطاقة فنية للسنة الرابعة متوسط :

- إعلام تلاميذ السنة الأولى ثانوي:الهدف : تحقيق التكيف و التوافق مع الوسط الجديد، واستمرار الاتصال بالتلاميذ على أساس تعريفهم بشعب وتخصصات التعليم الثانوي العام والتكنولوجي ، معرفة المواد من حيث المواقيت والمعاملات الخاصة بكل تخصص.

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

- إعلام تلاميذ الثالثة ثانوي:

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

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

- **إعلام الأولياء والأساتذة:الهدف** :إشراك الأولياء في بناء المشروع الشخصي لأبنائهم و تعريفهم بإجراءات القبول و التوجيه .

- **الاستقصاء الوطني حول امكانيات التكوين:**

يقوم مستشار التوجيه بجمع المعطيات والمعلومات عن المؤسسات التكوينية بهدف تزويد التلاميذ وتعريفهمبها , لتكون لديهم صورة واضحة و تساعدهم في التوجه إليها .

- **تنشيط خلية الإعلام والتوثيق:**

خلية الاعلام و التوثيق هي وسيلة إعلامية يتم فيها عرض كل الحرف الخاصة بالتكوين المهني و التكوينات العسكرية و الجامعية و غيرها من المؤسسات يشرف على تنظيمها مستشار التوجيه و تكون في متناول التلاميذ والأساتذة و الأولياء , لذا يجب العمل على تنشيط و إثراء خلية التوثيق والإعلام وتسييرها بطريقة بيداغوجية.ترميإلى:

- الدعم المستمر للخلية من طرف إدارة المؤسسة ومركز التوجيه المدرسي والمهني وذلك

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

- فتح أبواب الخلية لمساهمة الأولياء قصد التعريف بالمنطلقات المهنية والدراسية .

-تنشيط هذه الخلية والبحث على أنجع الأساليب لتقديم المعلومات المناسبة.

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

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

- **الأسبوع الوطني الإعلام** :ينظمفي كل سنة دراسيةأسبوع إعلامي على المستوى الوطني خاص بالتوجيه المدرسي والمهني , و المقصود منه فتح فضاءات للحوار لتعريف الجمهور الواسع(الجمهور المتمدرس وغير المتمدرس) بـ:

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

- **تنشيط المكاتب المشتركة:**

والهدف من هذا النشاط إشراك قطاع التكوين والتعليم المهنيين في استقبال التلاميذ المعنيين بهذا النوع من التعليم، والتكفل به من حيث التوجيه والتسجيل , ويقوم بهذه العملية كل من مستشار التوجيه والارشاد المدرسي و مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهنيين.

5-3-2:في مجال التوجيه:

التوجيه كمجال عمل مستشار التوجيه –العمل الميداني– فهو عبارة عن مجمل النشاطات التربوية التي يقوم بها المستشار، بهدف الوصول إلى توجيه التلاميذ إلى مختلف الجذوع المشتركة توجيها عمليا وموضوعيا، يتماشى وقدراتهم وكفاءاتهم، وقد حدد مجال هذا المحور بالنصوص التشريعية التالية التي حددت مهام مستشار التوجيه في هذا المجال، إلا أنه نجد أن هناك تداخل كبير في محاور نشاطات مستشار التوجيه.

وقد جاءت مجموعة من المناشير لتوضيح كيفية العمل بهذا القرار الوزاري سابق الذكر، منها على الذكر لا الحصر:

– المنشور الوزاري رقم: 76 المؤرخ في: 04/ 05/ 1996، المتضمن تطبيق الإجراءات الجديدة للقبول في السنة الأولى ثانوي، فهذا المنشور يشرح ويبين إجراءات القبول وأساليب

ومعايير التوجيه، كما يذكر المجالس الخاصة بالقبول والتوجيه، أعضاء هذه المجالس، مهامها، دور كل عضو فيها، حالات التي يمكن تقديم فيها الطعون...

-المنشور الوزاري رقم: 101/ 1241/ 92، المؤرخ في: 1992/04/08، المتضمن قبول وتوجيه التلاميذ بعد الجذوع المشتركة حيث يحث الإدارة على ملء بطاقة المتابعة والتوجيه تم تنصيبها بناء على المنشور رقم: 482 المؤرخ في: 21/ 12/ 1991، بمساعدة وإشراف مستشار التوجيه.

- المنشور الوزاري رقم: 41 المؤرخ في: 2005/03/27، المتضمن إجراءات التوجيه إلى الجذوع المشتركة للسنة الأولى من التعليم الثانوي العام والتكنولوجي حيث يبين هذا المنشور بطاقة الرغبات، مواد مجموعات التوجيه لكل جذع مشترك ومعاملاتها، معايير التي يعتمد عليها المستشار لاقتراح التوجيه، نسبة التلاميذ الذين يمكن تلبية رغباتهم.

- المنشور الوزاري رقم: 06 المؤرخ في: 14/ 01/ 2007، المتضمن توجيه تلاميذ السنة الرابعة متوسط إلى الجذعين المشتركين للسنة الأولى ثانوي العام والتكنولوجي، يوضح هذا المنشور كيفية حساب معدلات مجموعات التوجيه للجذعين المشتركين، بطاقة الرغبات، مواد ومعاملات مجموعات التوجيه، كيفية التحضير لعملية التوجيه، دراسة الطعون.

وهناك مناشير كثيرة جدا لا يمكن حصرها في هذا المجال، لأنه هناك مناشير تأكيدية وتوضيحية، وهناك مناشير تلغي مناشير سابقة، ومناشير تعدل وتنظم بعض القرارات أو بعض المناشير

وإلى جانب هذه النشاطات فإن مستشار التوجيه يقوم في هذا المجال بـ:- التوجيه المسبق حسب المنشور رقم: 18، وتتم هذه العملية بعد فترة الامتحانات الفصلية الأول والثاني، حيث أن مستشار التوجيه يعتمد معدلات معينة يرى أنها معيار الانتقال وبذلك يستطيع تحديد التنظيم التربوي، بمعنى يحدد عدد الأفواج، وعدد التلاميذ في كل فوج بناءا على النتائج الفصلية، وهذا تحضيرا للدخول المدرسي المقبل.

– تحليل النتائج الفصلية لجميع التلاميذ في مقاطعة تدخله، حيث يبرز المستشار عدد التلاميذ الذين يتوسم فيهم النجاح والانتقال إلى الصف الأعلى، كما يبرز نقاط الضعف والقوة لكل مادة، وبذلك يستطيع تحديد فئة التلاميذ الذين يعانون صعوبات دراسية ويحتاجون لحصص استدراكية، وهذا لجميع مؤسسات مقاطعة التدخل.

– الإشراف على بطاقة المتابعة والتوجيه ومعالجتها، ومتابعتها.

– دراسة رغبات التلاميذ والتعرف على خيارات التلاميذ، واستدعاء التلاميذ الذين وجد أن ميولهم ورغبتهم متناقضة، لمحاولة التحدث إليه والتصحيح رغبته, و هذا من خلال التوجيه التدريجي الذي يتم بعد كل فصل دراسي و مقارنتها بنتائجهم الدراسية .

– دراسة وتحليل استبيان الميول والاهتمامات، التعرف على ميولات ورغباتهم التلاميذ والمواد المفضلة إليهم.

– المشاركة في مجالس الأقسام في ثانوية الإقامة، وكذلك بمتوسطات المقاطعة إن أمكن ذلك، لدراسة واستعراض نتائج التلاميذ ومعالجة النقائص، حيث يقدم المستشار تحليله للنتائج.

– المشاركة في مجالس أساتذة المتوسطة وذلك لدراسة واقتراح التوجيه.

5-3-3:في مجال التقويم:

إن عملية التقويم هي أسلوب نظامي، يهدف إلى تحديد مدى تحقيق الأهداف المسطرة للعملية التربوية برمتها، ويهدف إلى كشف مواطن القوة والضعف في العملية التربوية، من أجل تداركها وذلك باقتراح البدائل والوسائل، كما أنه هو جزء لا يتجزأ من العملية التربوية بحيث لا يمكن بأي حال من الأحوال فصله عن العناصر المكونة للعلاقة البيداغوجية، لهذا أصبح ضروريا تدارك الوضع بجعل التقويم في خدمة الفعل التربوي ولترشيد واستغلال النتائج لصالح المتعلم.

والتقويم كمحور في عمل مستشار التوجيه هو مختلف النشاطات التقييمية، التي يقوم بها خلال السنة الدراسية، بهدف الوصول إلى توجيه موضوعي، وإلى رفع المردود التربوي وتحسين النتائج، وذلك باقتراح البدائل ومن أهم النشاطات التي يقوم بها مستشار التوجيه في هذا المحور والتي يقوم ببرمجتها سنويا، ومن خلاله فإن مستشار التوجيه المدرسي يقوم بـ:

– "تحليل نتائج إمتحانشهادةالبكالوريا، وشهادة التعليم المتوسط ، وتقديم أداء المؤسسات التعليمية وتحليل المضامين.

– القيام بدراسات أحادية حسب الطلب من المصالح المحلية والمركزية.

– أن يكون مطلعا على البرنامج السنوي، وعلى بيداغوجية التدريس والتقويم والإلمام بالتقنيات الحديثة للتقييم والتقويم لبناء الاختبارات.

– دراسة وتحليل النتائج الفصلية لجميع الشعب الموجودة في المؤسسة، بالمواد والمعدلات العامة، ومقارنتها بنتائج شهادة البكالوريا.

– دراسة وتحليل النتائج الفصلية لجميع المستويات في المتوسطة ، بالمواد والمعدلات العامة، ومقارنتها بنتائج شهادة التعليم المتوسط.

– الإعداد والتحضير والإشراف وتنشيط الجلسات التنسيقية بين مختلف الأطوار.

– إعداد التنظيم التربوي وتقديرات النجاح، انطلاقا من معرفته الجيدة لنتائج التلاميذ.هذا ومن دون أن ننسى مختلف النشاطات التقنية غير المبرمجة في البرنامج السنوي لمستشار التوجيه، والتي تكون خلال السنة الدراسية كمهام ونشاطات ظرفية وطارئة، يكلف بها من طرف الوصاية سواء مديرية التربية للولاية، أو الدراسات الوزارية .

– متابعة وتنفيذ وتقييم مشروع المؤسسة.

– مقارنة رغبات التلاميذ بنتائجهم في كل فصل و مساعدة التلاميذ في تعديلها.

5-3-4: في مجال الارشاد:

يمثل الإرشاد مجموعة من الخدمات التربوية تعمل على الجوانب النفسية والأكاديمية والاجتماعية والمهنية لدى التلميذ،بحيث تهدف إلى مساعدته على فهم نفسه وقدراته وإمكاناته الذاتية والبيئية، واستغلالها في تحقيق أهدافه بما يتفق مع هذه الإمكانات (الذاتية والبيئة), و يقوم بعملية الإرشاد مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي وهذا حسب – القرار الوزاري رقم: 827، المؤرخ في: 13/ 11/ 1991، الذي حدد مهام مستشار التوجيه جاء في هذا المحور ما يلي:

– القيام بالإرشاد النفسي التربوي قصد مساعدة التلاميذ على التكيف مع النشاط التربوي.

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

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

– يشارك مستشار التوجيه في مجالس الأقسام بصفة استشارية، ويقدم أثناء انعقادها كل المعلومات المستخلصة من متابعة للمسار المدرسي للتلاميذ.

و جاء كذلك المنشور رقم 242 المؤرخ في 29أوت 2013 والذي يتعلق بآليات تجسيد الإرشاد في مرحلة المتوسط , لبين أهمية الإرشاد في الوسط المدرسي .

و يعتمد في عملية الإرشاد على مجموعة من الأدوات أهمها :

– **الملاحظة** :تعتبر الملاحظة أقدم وسيلة لجمع المعلومات،وأكثرها شيوعا، فهي أداة رئيسية لدراسة السلوك، خاصة في المواقف التي يتعذرفيها استخدام وسائل أخرى،وفي مجال الإرشاد يكمن الهدف من الملاحظة في ملاحظة الوضع الحالي للتلميذ، وملاحظة سلوكه في مواقف الحياة اليومية الطبيعية، ومواقف التفاعل الاجتماعي كاللعب.

– **المقابلة** : تعرَّف المقابلة بأنها تفاعل لفظيٌّ بين شخصين في موقف مواجهة؛ حيث يحاول أحدهما وهو مستشار التوجيه القائم بالمقابلة أن يستثيرَ بعض المعلومات أو التعبيرات

لدى الآخر وهو التلميذ والتي تدور حول آرائه ومعتقداته، فهناك بيانات ومعلومات لا يمكن الحصول عليها إلاَّ بمقابلة المستشار للتلاميذ وجهاً لوجه، ففي مناسبات متعدِّدة يدرك الباحث ضرورة رؤية وسماع صوت وكلمات الأشخاص موضوع البحث , وهناك مقابلات فردية و أخرى جماعية يجريها مستشار التوجيه حسب كل حالة تدخل .

- **الاختبارات النفستقنية**:تعتبر الاختبارات النفستقنية من أدق الوسائل الموضوعيةلفهم ودراسة السلوك،خاصة إذا هذا الاختباركان خاضعا لشروط الاختبار الجيد (الموضوعية والثبات والصدق والشمول).

- **سجل المتابعة**:يعتبر الوسيلة الرئيسية لتجميع المعلومات في عملية الإرشاد،و يقصد به السجل الذي يجمع معلومات تامة لها دلالتها ،وعلى مدى سنين تغطي حياة الفرد الدراسية. فهو بهذا يعتبر مخزن معلومات يتضمن أكبر قدر في أقل حيز ممكن، حيث يشمل معلومات عديدة كالنتائج المدرسية للتلميذ في المواد في مختلف مراحل الدراسة،بيانات عن الأسرة وحالتها،تقديرات عن خلق التلميذوسلوكه الاجتماعي، صحته،و كل معلومة يراها مستشار التوجيه قد تفيده في مهامه .

- **الاستبيان**: يعتبر الاستبيان أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين، يقدم الاستبيان عددا من الأسئلة يطلب الإجابة عليها من قبل عدد من الأفراد المعنيين بموضوع الاستبيان، ويستعمل الاستبيان في الإرشاد –عادة– عندما يتعذر على المستشار مقابلة كل تلميذ وجها لوجه، حيث يقدم لهم بمقدمة شفوية أو مكتوبة لبيان الغرض منه، كما أنه يستعمل لسؤال الفرد عما يعرف، أو ما يشعر به أو ما يفعل أو ما قد يفعل مع ذكر الأسباب التي تعلل بها أحيانا.

- **دراسة الحالة**:تعتبر دراسة الحالة من أكثر الطرق استخداما من طرف مستشاري التوجيه ،وذلك من أجل الحصول على معلومات تساعد على فهم التلاميذ ، و التعرف على الذين يملكون قدرات محدودة، أو يعانون من سوء التكيف، كما تهدف دراسة الحالة إلى فهم الفرد

من خلال تحديد وتشخيص مشكلاته وطبيعتهاوأسبابها، و اتخاذ الإجراءات اللازمة لمواجهتها و القضاء عليها.

– **المقاييس السوسيومترية** :تعتبر الوسيلة الأهم لدراسة مكانة الفرد والدور الذي يلعبه بين زملائه، على اعتبار أن الجزء الأكبر من الوقت يقضيه معهم.وتستخدم هذه المقاييس للكشف عن طبيعة العلاقة القائمة بين أفراد معينين في فترة زمنية كما أنها قد تستعمل للكشف عن الأطفال غير الأسوياء في مجتمعهم. ويتكون الاختبار أو المقياس السوسيومتري من مجموعة أسئلة توجه لعينة من التلاميذ بالتدرج حسب الأفضلية بالنسبة لهم.إن تطبيق هذه الطريقة يسمح بمعرفة نظرة الآخرين للفرد وكذا نظرته إليهم، كما تسمح بتصنيف الأفراد حسب أنماط معينة.

– **مصادر أخرى** : تعتبر من أهم الوسائل التي توفر المعلومات وقد تكون هذه المصادر مؤسسات أو منظمات أو جماعات، منها ما هو رسمي، ومنها ما هو غير رسمي، ومنها ماهو متخصص، ومنها ماهو غير ذلك. وأهمهذه المصادر:الأسرة–المدرسة–الأخصائيون(مستشار التوجيه)–الأصدقاء.

خلاصة عامة :

من خلال معرفتنا لأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية عند بناء أي برنامج تدريبي , و أن نجاح هذا البرنامج يقاس بمدى التعرف على الاحتياجات التدريبية و حصرها , فلبد من معرفة الحاجات التدريبية لمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي , وهذا من أجل تحسين أدائهم الوظيفي من جهة و تطوير كفائتهم ومهارتهم و معارفهم في مجال التوجيه والإرشاد المدرسي بصفة عامة .

إنالاهتمام بالإرشاد والتوجيه في هذه المرحلة حتمية تمليها مجموعة من الاعتبارات أساسها حق الفرد في رسم معالم مستقبله وبناء وإعداد مشروعه الدراسي والمهني.وتحضيره وتوجيهه وفقا لاستعداداته وقدراته ورغباته كما نص على ذلك القانون التوجيهي للتربية الوطنية.

الأمر الآخر الذي يجعلنا نعطي هذا الاهتمام للإرشاد هو أنهلا يمكننا الحديث عن مدرسة عصرية وتربية حديثة تهتم بالمتعلم، وتعمل على انفتاحه وتنميته من جميع النواحي دون إعطاء الاهتماماللازم للعملية الإرشاديةالتي يتولاها مستشارو الإرشاد والتوجيه المدرسي وفقمجموعة من الإجراءات والخدمات الإرشادية والنشاطات المضبوطةبأهداف ومحددة بفتراتزمنية معروفة وأدوات ووسائل تقنية معينة تكشف عن الميول والاهتمامات الحقيقية للمتعلم.

من هذا المنطلق، فالإرشاد المدرسي فعل تربوي يتماشى ويتكامل مع ما تهدف إليه العملية التعليمية–التعلمية،ويسعى لتحقيق أهداف الفرد والجماعة.

ومن هذا المنظورفإن دور مستشار التوجيه لايقلأهمية عن دور الأستاذ بحكم قيامه بمساعدة التلميذ على اكتشاف قدراته واستعداداتهوميوله واختيارنوع الدراسة التي تناسبهكما يرافقه في كل مساره الدراسي.

ورغم كل هذ فإن مستشار التوجيه و الارشاد المدرسييعاني من الكثير من الصعوبات في شكل ضغوطات وعراقيل تؤثر سلبا على أدائه المهني وبالتالي عدم القيام بدوره الفعلي وعلى

أكمل وجه، ومنه فإننا نشير إلى إعادة النظر في القوانين والمراسيم الوزارية المؤطرة لهذه المهنة التي لا تزال تبحث عن إثبات ذاتها وتناضل من أجل ذلك.

الفصل الثالث

أولاً : الدراسة الاستطلاعية

ثانياً : الدراسة الأساسية

تمهيد :

تناول هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة , من حيث الدراسة الاستطلاعية والهدف منها و العينة و المنهج المستخدم و أداة جمع البيانات و الاجراءات المتبعة في تطبيقها و التأكد من صدقها و ثباتها , ثم عرض نتائج الدراسة الاستطلاعية , و بعدها تم التطرق إلى الدراسة الأساسية و التي من خلالها نعرف حدود الدراسة و مجتمعها و عينتها و أدواتها , و الأساليب الاحصائية المستخدمة في تحليل البيانات, و هي على النحو الآتي:

أولاً : الدراسة الاستطلاعية :

قبل الشروع في الدراسة التطبيقية أراد الطالب أن يقوم بدراسة استطلاعية من أجل إزالة بعض الغموض عن الجوانب الخفية للموضوع و الوصول إلى تصور شامل عما يجب فعله في الدراسة الأساسية.

الدراسة الاستطلاعية كانت في البداية بإجراء مقابلات مع بعض مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي , مدير مركز التوجيه بولاية تيارت , مفتش التربية الوطنية لمادة التوجيه بهف معرفة مهام مستشاري التوجيه و تقصي الاحتياجات التدريبية في كل مجال من مجالات التوجيه و الارشاد المدرسي , و المتمثلة فيستة مجالات أساسية وهي :(مجال الإعلام , مجال التقويم , مجال التوجيه , المتابعة , الإرشاد المدرسي , و مجال الإدارة) .

1 – أهداف الدراسة الاستطلاعية : تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى :

– محاولة تصور حول كيفية تصميم أداة جمع البيانات , و التأكد من مناسبتها في دراستنا.

– التعرف على الصعوبات التي قد تواجهنا خلال إنجاز دراستنا الأساسية و محاولة تفاديها.

– تغطية مختلف النشاطات التي يتم كشفها عن طريق الدراسة الاستطلاعية و الاستفادة منها في الدراسة الأساسية .

– التأكد من متغيرات الدراسة و ضبطها .

2- الإطار الزمني و المكاني للدراسة الاستطلاعية:

جرت الدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة من يوم 11 فيفري 2018 إلى غاية 08 مارس 2018 , على مستوى مركز التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني بولاية تيارت .

3- عينة الدراسة الاستطلاعية :

كان اختيار عينة الدراسة بطريقة قصدية , و المتمثلة في مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي بولاية تيارت , و كان عددهم 28 مستشاراً يختلفون في الجنس و التخصص الجامعي و الخبرة المهنية , والجداول التالية توضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية .

- توزيع أفراد العينة الاستطلاعية وفقاً لمتغير الجنس :

جدول رقم(1) : يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية وفقاً لمتغير الجنس .

الجنس	العدد	النسبة
ذكور	9	% 32.14
إناث	19	% 67.86
المجموع	28	% 100

4- أداة الدراسة :

هناك عدة أدوات يستخدمها الباحث من أجل جمع البيانات و المعلومات حول الظاهرة التي هو بصدد دراستها ,و لهذا الغرض تم الاعتماد على أداة الاستبيان في دراستنا الحالية وهو الأنسب للوصول إلى أهداف البحث .

4-1: وصف أداة الدراسة :

تم تصميم الاستبانة في صورتها المبدئية مت خلال مراجعة الأدبيات و الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة , و تكونت من 57 فقرة تمثل ستة مجالات للاحتياجات التدريبية وهي : (مجال الإعلام المدرسي و الذي يمثل 13فقرة, مجال التقويم 6 فقرات , مجال التوجيه 7 فقرات , المتابعة 12 فقرة , الإرشاد المدرسي 12 فقرة , و مجال الإدارة 7 فقرات

) .و بعد عرضه على المحكمين تم التعديل و حذف بعض البنود ليصبح 53فقرة موزعين حسب الجدول الآتي :

جدول رقم(2) : يمثل فقرات أبعاد استبيان .

البعد	عدد الفقرات	رقم الفقرات
الإعلام المدرسي	11	52-49-47-44-39-33-27-21-14-8-1
التقويم	5	34-28-15-9-2
التوجيه	6	40-35-29-22-16-3
المتابعة	12	46-42-37-31-25-23-19-17-12-10-6-4
الإرشاد المدرسي	12	53-51-50-48-45-41-36-30-24-18-11-5
الإدارة	7	43-38-32-26-20-13-7

و لتسهيل تفسير النتائج تم استخدام الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على بنود الأداة فقد تم إعطاء درجة للبدائل على النحو التالي :

جدول رقم (3): يمثل مفتاح تصحيح المقياس .

درجة الاحتياج				
كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
5	4	3	2	1

4-2: الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة :

تتمثل الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة في التأكد من صدق و ثبات الأداة , و مدى صلاحيتها في قياس ما وضعت لقياسه , لذلك قمنا بالتحقق من صدق وثبات المقياس عن طريق استخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

4-2-1: صدق أداة الدراسة: إن اختبار صدق أداة الدراسة (الاستبانة) هو أحد الأسس التي يقوم عليها أي مقياس يتم تصميمه , لذلك تم التأكد من صدق الأداة بطريقتين :

أ- صدق المحكمين :

تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على عدد من المحكمين, قدموا مجموعة من الاقتراحات من خلال استمارة خاصة بصدق المحكمين,فأخذ الطالب هذه الملاحظات و الاقتراحات بعين الاعتبار للوصول إلى الصيغة النهائية للاستبيان .(أنظر إلى استمارة صدق المحكمين في الملاحق).

وتم حساب صدق المحكمين كالتالي :

صدق التحكيم لكل بند = عدد الأساتذة الموافقين x 100

عدد المحكمين

جدول رقم (4): يمثل نسبة الاتفاق بين المحكمين حول كل فقرة و إنتمائها لكل محور من محاور الدراسة.

رقم الفقرة	نسبة الاتفاق	رقم الفقرة	نسبة الاتفاق	رقم الفقرة	نسبة الاتفاق	رقم الفقرة	نسبة الاتفاق
1	%100	16	%100	31	%100	46	%100
2	%100	17	%100	32	%100	47	%100
3	%100	18	%100	33	%100	48	%100
4	%100	19	%100	34	%100	49	%100
5	%100	20	%80	35	%100	50	%100
6	%100	21	%100	36	%100	51	%100
7	%100	22	%100	37	%100	52	%100
8	%100	23	%20	38	%100	53	%20
9	%60	24	%100	39	%100	54	%100
10	%40	25	%100	40	%100	55	%100
11	%100	26	%100	41	%100	56	%100
12	%100	27	%100	42	%100	57	%40
13	%100	28	%100	43	%100		
14	%100	29	%100	44	%100		
15	%100	30	%100	45	%100		

بعد حساب صدق المحكمين و معرفة نسبة الاتفاق الخاص بكل فقرة من فقرات الاستبيان تم حذف الفقرات التي هي أقل من 50% (حذف الفقرة رقم 10 , الفقرة رقم 23, الفقرة رقم 53 , الفقرة رقم 57) , و تم تعديل صيغة الفقرة رقم 16 , و بعدها أصبح عدد فقرات الاستبيان في شكله النهائي (53 فقرة) , (أنظر الاستبيان في شكله النهائي في الملاحق) .

ب- صدق الاتساق الداخلي :

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي في كل محور من محاور أداة الدراسة , من خلال إيجاد مدى ارتباط كل محور بالدرجة الكلية لجميع المحاور , و التأكد من عدم التداخل بينها وتم التحقق من ذلك بإيجاد معاملات الارتباط باستخدام معامل الارتباط بيرسون , و الجدول التاليبين ذلك **:جدول رقم (5) : يوضح معامل الارتباط بيرسون و الدلالة الاحصائية لمحاور أداة الدراسة.**

محاور أداة الدراسة	معامل الارتباط بيرسون	الدلالة الاحصائية
الاحتياجات التدريبية في مجال الاعلام المدرسي	0.846	دالة عند مستوى (0.01)
الاحتياجات التدريبية في مجال التقويم	0.573	دالة عند مستوى (0.01)
الاحتياجات التدريبية في مجال التوجيه	0.823	دالة عند مستوى (0.01)
الاحتياجات التدريبية في مجال المتابعة	0.523	دالة عند مستوى (0.01)
الاحتياجات التدريبية في مجال الإرشاد المدرسي	0.952	دالة عند مستوى (0.01)
الاحتياجات التدريبية في مجال الإدارة	0.754	دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط لمحاور أداة الدراسة تراوحت بين (0.523 و 0.952) , و جميعها تعد معاملات ارتباط دالة عند مستوى 0.01 , هذا ما يدل على قوة التماسك الداخلي لفقرات كل محور من محاور أداة الدراسة .

4-2-2: ثبات أداة الدراسة :

أ- معامل ثبات ألفا كرونباخ:

تم استخراج معامل ثبات أداة الدراسة بطريقة ألفا كرونباخ (alpha cronbakh), عن طريق برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss), و هذا باتباع خطوات حساب معامل الثبات لجميع المحاور ,ثم حساب الثبات الكلي لأداة الدراسة , تحصلنا على النتائج التالية الموضحة في الجدول الآتي:

- جدول رقم (6) : يوضح معاملات الثبات ألفا كرونباخ لمحاور أداة الدراسة و الثبات الكلي .

محاور أداة الدراسة	معامل الثبات
الاحتياجات التدريبية في مجال الاعلام المدرسي	0.756
الاحتياجات التدريبية في مجال التقويم	0.825
الاحتياجات التدريبية في مجال التوجيه	0.769
الاحتياجات التدريبية في مجال المتابعة	0.872
الاحتياجات التدريبية في مجال الإرشاد المدرسي	0.706
الاحتياجات التدريبية في مجال الإدلرة	0.788
الثبات الكلي	0.821

يتبين من الجدول السابق أن معاملات الثبات محاور أداة الدارسة تراوحت ما بين (0.706 و 0.872) , و هي معاملات ثبات مرتفعة و مناسبة لأغراض الدراسة , مع الاشارة أن الثبات الكلي بلغ معامل ثباته (0.820) و هو ما يجعل الأداة صالحة لقياس ما وضعت لقياسه .

ب- التجزئة النصفية :

باتباع خطوات حساب معامل التجزئة النصفية في البرنامج الاحصائي (spss) لكل أبعاد الدراسة و تصحيحه عن طريق معامل سبيرمان براونتحصلنا على النتائج التالية الموضحة في الجدول الآتي:

- جدول رقم (7) : يمثل معامل التجزئة النصفية و معامل سبيرمان براون.

معامل التجزئة النصفية	معاملسبيرمان براون
0.84	0.91

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن معامل التجزئة النصفية بلغ (0.84) , و ارتفع تصحيحه بمعامل سبيرمان براون و الذي بلغ (0.91) , و هو مؤشر مرتفع دال على ثبات المقياس .

ثانياً : الدراسة الأساسية :

1- منهج الدراسة :

من خلال طبيعة موضوع الدراسة و المتمثل في معرفة الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي , فقد استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي , و الذي هو كما ذكر عبيدات بأنه أسلوب يعتمد على جمع معلومات و بيانات عن ظاهرة ما , أو حدث ما, أو شيء ما, أو واقع ما, و ذلك بقصد التعرف على الظاهرة المدروسة و تحديد الوضع الحالي لها و التعرف على جوانب القوة و الضعف فيه , من أجل معرفة مدى صلاحية هذا الوضع أو مدى الحاجة لإحداث تغيرات جزئية أو أساسية فيه .(عبيدات,2005 : 247).

و من خلال المنهج الوصفي قمنا بالتعرف على الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي , مستخدماً الاستبانة لجمع البيانات اللازمة , ومن ثم تحليلها عبر الطرق الإحصائية المتبعة .

2- الإطار الزمني و المكاني للدراسة الأساسية:

جرت الدراسة الأساسية في الفترة الممتدة من يوم 16أفريل 2018 إلى غاية 17 ماي 2018 , على مستوى مركز التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني بولاية تيارت .

3- عينة الدراسة الأساسية :كان اختيار عينة الدراسة بطريقة قصدية , و المتمثلة في مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي بولاية تيارت , و كان عددهم في الدراسة الأساسية

(60) مستشاراً يختلفون في الجنس و التخصص الجامعي و الخبرة المهنية .

3-1: توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الجنس:

جدول رقم (8): يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الجنس.

الجنس	العدد	النسبة
ذكور	20	% 33.33
إناث	40	% 66.67
المجموع	60	% 100

يلاحظ من خلال هذا الجدول أن عينة الإناث أكثر من الذكور, حيث بلغت نسبة الإناث 66.67% , بينما نسبة الذكور تمثل 33.33% .

3-2: توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير التخصص الجامعي :

جدول رقم (9): يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير التخصص الجامعي

التخصص الجامعي	العدد	النسبة
علم النفس التربوي	13	% 21.66
توجيه و إرشاد	12	% 20
علم النفس العيادي	09	% 15
علم الاجتماع	25	% 41.66
علم النفس تنظيم و عمل	01	% 1.66
المجموع	60	% 100

يلاحظ من خلال الجدول أن عدد المستشارين في تخصص علم الاجتماع يمثل نسبة أكبر مقارنة بالتخصصات الأخرى , حيث يمثل نسبة 41.66% , ثم يليه تخصص علم النفس التربوي بنسبة 21.66%, ثم توجيه وإرشاد بنسبة 20% , و آخر عدد هو تخصص عمل و تنظيم بتمثيل 1.66% .

4- الأساليب الاحصائية المستخدمة :

لتحليل استجاباتأفراد عينة الدراسة تم استخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) , حيث قام الطالب باستخراج المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للتعرف على الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بولاية تيارت في ستة مجالات (مجال الإعلام , مجال التقويم , مجال التوجيه , المتابعة , الإرشاد المدرسي و مجال الإدارة).

و اعتمد الطالب تقدير مستوى الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي على المتوسط الحسابي وفقاً للمعيار الآتي :

- عدد الفئات =3 أعلى درجة=5 أدنى درجة=1 المدى= أعلى درجة-أدنى درجة

المدى = 5-4=1 ومنه طول الفئة= المدى /عدد الفئات أي 3/4=1.33

- جدول رقم (10) : تحديد درجة الاحتياج للاحتياجات التدريبية .

حساب طول الفئة	1 + 1.33= 2.33	2.33 + 1.33 =3.66	3.66+1.33=4.99
الفئة	1 – 2.33	2.34 – 3.66	3.67 – 5
درجة الإحتياج	منخفض	متوسط	مرتفع

خلاصة :

لقد تطرق هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة , حيث تم عرض الدراسة الاستطلاعية من خلال معرفة أهدافها , و الإطار الزمني و المكاني لتطبيق الدراسة الاستطلاعية , و معرفة العينة و وصف أداة الدراسة و الخصائص السيكومترية لها , حيث توصل الطالب إلى الصدق و الثبات الأداة , و هذا ما يساعدنا في القيام بالدراسة الأساسية والتي تم عرضها في هذا الفصل .

و تم كذلك عرض الدراسة الأساسية , و هذا بمعرفة المنهج المستخدم فيها , و الاطار الزمني و المكاني , و عينة الدراسة و الأساليب الإحصائية المستخدمة و التي تم تحديدها لتساعد الطالب في تحليل و تفسير نتائج الدراسة .

الفصل الرابع

- عرض و مناقشة التساؤل العام
- عرض و مناقشة نتائج الأسئلة الفرعية
- مناقشة عامة

تمهيد:

يتم من خلال هذا الفصل عرض نتائج الدراسة و تحليلها و مناقشتها وفقاً لأسئلتها , و هذا بعدما تم القيام بالدراسة الاستطلاعية والتأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات القياس، قامالطالببالدراسة الأساسيةالميدانية ,من أجل الإجابة على تساؤلاتها المتمثلة في معرفة الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي بولاية تيارت , فتوصلبعد معالجة البيانات ببرنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعيةspss،إلى النتائج التالية:

1- عرض و مناقشة نتائج التساؤل العام :

ما الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي من وجهة نظرهم ؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و تحديد مستوى الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي وفق مجموع أبعاد الدراسة :

- جدول رقم (11) : يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و مستوى الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه .

الرتبة	الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	5	الإرشاد	3.46	1.084	متوسط
2	4	المتابعة	3.29	1.216	متوسط
3	6	الإدارة	3.29	1.329	متوسط
4	2	التقويم	3.27	1.221	متوسط
5	1	الاعلام المدرسي	3.26	1.192	متوسط
6	3	التوجيه	3.25	1.242	متوسط
الاحتياجات التدريبية ككل			3.32	1.204	

يبين الجدول رقم (11) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.25 – 3.46) حيث جاء بُعد الإرشاد في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.46) , بينما جاء بُعد التوجيه في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.25) , لكن يلاحظ وجود تقارب بين المتوسطات الحسابية لكل من بعد المتابعة و الإدارة و التقويم و الاعلام المدرسي و التوجيه و التي تراوحت ما بين (3.25 –3.29) , و يمكن تفسير هذه النتيجة أن مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي يحتاجون

إلى تدريب في مجال الإرشاد أكثر مقارنة بالمجالات الأخرى نظراً لاستحداثه ضمن المهام الأساسية لمستشار التوجيه , وهذا ما تم التطرق إليه في الجانب النظري لمهام مستشار التوجيه و المتعلقة بمجال الارشاد المدرسي .أما المتوسط الحسابي لأبعاد الأداة ككل بلغ (3.32) , و مستوى درجة الاحتياج متوسط .

و اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة العلي (2016) و المتمثلة في مستوى الاحتياجات التدريبية حيث كانت متوسطة في جمع أبعاد الدراسة .

2- عرض و مناقشة نتائج الاسئلة الفرعية :

2-1: عرض و مناقشة نتائج السؤال الاول :

- ما الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي في مجال الاعلام ؟

للتعرف على الاحتياجات التدريبية المتعلقة ببعد الاعلام المدرسي تم استخراج المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي

- جدول رقم (12) : يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لفقرات للاحتياجات التدريبية لبعد الاعلام .

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج
1	1	- استخدام تقنيات تنشيط الأفواج (ديناميكية الأفواج)	3.70	1.062	مرتفع
2	21	- مساعدة التلاميذ على التخطيط الدراسي	3.48	0.965	متوسط
3	33	- طرق تقديم الحصص الاعلامية للتلاميذ	3.42	1.211	متوسط
4	47	تنشيط حملات إعلامية حول الحرف و المنافذ المهنية في عالم الشغل	3.37	1.221	متوسط
5	14	- التحكم في منهجية إدارة الوقت في الحصص الاعلامية	3.32	1.049	متوسط
6	8	- إلقاء المحاضرات أمام التلاميذ	3.23	1.031	متوسط
7	39	- التحكم في تنظيم خلية الإعلام والتوثيق	3.20	1.312	متوسط
8	49	تقديم حصص إعلامية حول المنافذ الجامعية و المدارس العليا	3.20	1.246	متوسط
9	44	- استخدام جهاز عرض البيانات في الحصص الاعلامية	3.12	1.290	متوسط
10	27	- استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في إعلام التلاميذ و الأولياء	2.97	1.262	متوسط
11	52	تقديم حصص إعلامية حول المنافذ الجامعية و المدارس العليا	2.90	1.272	متوسط
		الاحتياجات التدريبية لبعد الاعلام ككل	3.26	1.192	متوسط

يبين الجدول رقم(12) أن المتوسطات الحسابية لكل فقرة من فقرات بعد الاعلام قد تراوحت ما بين (2.90 و 3.70) , و بلغ المتوسط الحسابي لبعد الإعلام ككل (3.26) و مستوى درجة الاحتياج متوسط , حيث جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على (استخدام تقنيات تنشيط الأفواج (ديناميكية الأفواج) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.70) و بمستوى مرتفع . وتفسر هذه النتيجة أن مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي يشعرون أن لديهم احتياج كبير في استخدام تقنيات تنشيط الأفواج (ديناميكية الأفواج) و توظيفها في مجال الاعلام .

وجاءت الفقرة رقم (52) و التي تنص على (تقديم حصص إعلامية حول المنافذ الجامعية و المدارس العليا) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.90) و بمستوى تقدير متوسط .

2-2: عرض و مناقشة نتائج السؤال الثاني :

- ما الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي في مجال التقويم ؟

لمعرفة الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي المتعلقة ببعد التقويم تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات بعد التقويم , وحساب الاحتياجات التدريبية لبعد التقويم ككل, وتم معرفة مستوى درجة الاحتياج .

- جدول رقم (13) : يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لفقرات للاحتياجات التدريبية لبعد التقويم .

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج
1	9	- استخدام المؤشرات الاحصائية في تحليل النتائج	3.55	1.096	متوسط
2	2	- استخدام برنامج الحزم الاحصائية spss في عملية التقويم	3.33	1.526	متوسط
3	28	- اقتراح الحلول المناسبة لعملية التقويم	3.22	0.904	متوسط
4	34	- مقارنة رغبات التلاميذ بنتائجهم المدرسية	3.18	1.432	متوسط
5	15	- كيفية تفسير النتائج	3.10	1.020	متوسط
الاحتياجات التدريبية لبعد التقويم ككل			3.27	1.221	متوسط

يبين الجدول رقم(13) أن المتوسطات الحسابية لكل فقرات بعد التقويم قد تراوحت ما بين (3.10 و 3.55) , و بلغ المتوسط الحسابي لبعد التقويم ككل (3.27) و بمستوى درجة الاحتياج متوسط, حيث جاءت الفقرة رقم (9) والتي تنص على (استخدام المؤشرات الاحصائية في تحليل النتائج) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.55) بمستوى متوسط و يدل هذا على أهمية استخدام المؤشرات الاحصائية لدى مستشاري التوجيه في عملية التقويم , و بالتالي فهم يحتاجون إلى التدرب عليها و استخدامها في تحليل مختلف النتائج مقارنة بباقي فقرات بعد التقويم , و جاءت الفقرة رقم (2) و التي تنص على (استخدام برنامج الحزم الاحصائية spss في عملية التقويم)في المرتبة الثانية , حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.33) .

2-3: عرض و مناقشة نتائج السؤال الثالث :

- ما الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي في مجال التوجيه ؟

للتعرف على الاحتياجات التدريبية المتعلقة ببعد التوجيه تم استخراج المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لكل فقرات هذا البعد , و تم حساب البعد ككل .

- جدول رقم(14) : يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لفقرات للاحتياجات التدريبية لبعد التوجيه .

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج
1	3	- استغلال استبيان الميول والاهتمامات في متابعة وتوجيه التلاميذ	3.70	1.109	مرتفع
2	16	- التحكم في تقنية تربية الاختيارات لدى التلاميذ	3.28	1.010	متوسط
3	22	- اقتراح توجيه مناسب للتلاميذ	3.17	1.342	متوسط
4	29	- مساعدة التلاميذ في اختيار رغبة تتناسب وقدراتهم و ميولهم	3.13	1.295	متوسط
5	35	- كيفية دراسة الرغبات التدريجية للتلاميذ	3.13	1.321	متوسط
6	40	- دراسة الطعون و معالجتها	3.10	1.285	متوسط
الاحتياجات التدريبية لبعد التوجيه ككل			3.25	1.216	متوسط

يبين الجدول (14) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.10-3.70) , و بلغ المتوسط الحسابي لبعد التوجيه ككل (3.25) و بمستوى متوسط , حيث جاءت الفقرة رقم (3) والتي تنص على (استغلال استبيان الميول والاهتمامات في متابعة وتوجيه التلاميذ) في المرتبة

الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.70) , و مستوى مرتفع لدرجة الاحتياج , و تفسر هذه النتيجة مدى اهتمام مستشاري التوجيه في كيفية استغلال استبيان الميول والاهتماماتفي متابعة وتوجيه التلاميذ , حيث يتم تطبيق هذا الاستبيان لتلاميذ السنة الاولى ثانوي في بداية كل سنة دراسية , لكن لا يتم استغلاله معلوماته بشكل واضح في عملية توجيه التلاميذ , فأصبح يطبق بشكل روتيني و من أجل التطبيق فقط , لذلك لابد من تدريبهم على كيفية استغلاله و هذا ما دلت عليه نتائج هذه الفقرة , فالتوجيه ليس هو توزيع التلاميذإلى مختلف أنواع الدراسة كما يضن البعض , و إنما هو خدمة تمس كل الجوانب المتعلقة بحياة التلميذ , و يعتبر استبيان الميول والاهتمامات من أفضل الوسائل التي تمدنا بكل المعلومات الضرورية في مجال التوجيه و الارشاد المدرسي , أما الفقرات الأخرى فكان متقاربة فيما بينها في المتوسط الحسابي و الذي كان بين (3.10 –3.17) بمستوى احتياج متوسط .

2-4: عرض و مناقشة نتائج السؤال الرابع :

– ما الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي في مجال المتابعة ؟

للتعرف على الاحتياجات التدريبية المتعلقة ببعد المتابعة تم استخراج المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي كما هو موضح في الجدول :

– جدول رقم (15): يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لفقرات للاحتياجات التدريبية لبعد المتابعة .

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج
1	4	– الكشف عن ذوي صعوبات التعلم	3.50	1.033	متوسط
2	17	– متابعة التلاميذ الذين يعانون مشاكل خاصة	3.47	0.999	متوسط
3	12	– استعمال التقنيات الحديثة في العلاج المعرفي و السلوكي	3.47	1.186	متوسط
4	10	– استغلال بطاقة المتابعة والتوجيه في متابعة التلاميذ	3.45	1.268	متوسط
5	46	– تطبيق اختبار الاستعداد و الميول	3.38	1.166	متوسط
6	25	– مهارات دراسة الحالة	3.35	1.022	متوسط
7	6	– التدرب على استخدام الاختبارات النفسية	3.33	1.386	متوسط

8	19	– استخدام المقاييس السوسيومترية	3.27	1.413	متوسط
9	42	– تطبيق اختبار الذكاء	3.15	1.400	متوسط
10	23	– تنظيم سجل المتابعة للتلاميذ	3.08	1.266	متوسط
11	31	– تطبيق تقنيات دراسة الحالة	3.07	1.219	متوسط
12	37	– جمع المعلومات و تفسيرها حول دراسة الحالة	2.98	1.097	متوسط
الاحتياجات التدريبية لبعد المتابعة ككل			3.29	1.216	متوسط

يبين الجدول (15) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.98–3.50) , و بلغ المتوسط الحسابي لبعد المتابعة ككل (3.29) و بمستوى متوسط, حيث جاءت الفقرة رقم (4) والتي تنص على (الكشف عن ذوي صعوبات التعلم) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.50) , و هذه النتيجة تدل على ن مستشاري التوجيه يشعرون أن لديهم ضعف في هذا الجانب فهم بحاجة إليه نظراً لأهميته في الجانب الدراسي للتلميذ , و جاءت الفقرة رقم (37) والتي تنص على (جمع المعلومات و تفسيرها حول دراسة الحالة) بمتوسط حسابي (2.98) و هذا يدل على تمكن أغلبية المستشارين في هذا النشاط .

2-5: عرض و مناقشة نتائج السؤال الخامس :

– ما الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي في مجال الإرشاد ؟

للتعرف على الاحتياجات التدريبية المتعلقة ببعد الإرشاد تم استخراج المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي

– جدول رقم (16) : يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لفقرات للاحتياجات التدريبية لبعد الإرشاد .

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج
1	50	– مهارة الاصغاء	3.73	1.205	مرتفع
2	5	– مهارات استخدام المقابلة الارشادية	3.63	0.823	مرتفع
3	45	– مهارات التدخل في الامتحانات المدرسية	3.52	1.186	متوسط
4	18	– بناء علاقة إرشادية مع التلاميذ	3.48	1.255	متوسط
5	36	– التحكم في عملية الوساطة المدرسية	3.48	1.097	متوسط
6	11	– التحكم في تقنيات الملاحظة	3.47	0.892	متوسط

7	53	– فهم دوافع المسترشد بسهولة	3.47	1.127	متوسط
8	24	– معرفة نظريات التوجيه و الارشاد	3.40	0.960	متوسط
9	30	– استخدام فنيات الارشاد النفسي	3.38	1.010	متوسط
10	41	– القيام بالارشاد في الوسط المدرسي	3.37	1.288	متوسط
11	51	– تفسير السلوك المشكل	3.37	1.073	متوسط
12	48	– التدرب على المقابلات الارشادية	3.27	1.006	متوسط
الاحتياجات التدريبية لبعد الإرشاد ككل			3.46	1.084	متوسط

يبين الجدول (16) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.27–3.73) , و بلغ المتوسط الحسابي لبعد الإرشاد ككل (3.46) و بمستوى متوسط , لكن جاءت الفقرة رقم (50) والتي تنص على (– مهارة الاصغاء) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.73) و بمستوى مرتفع , ثم تليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (5) والتي تنص على (مهارات استخدام المقابلة الارشادية), بمتوسط حسابي بلغ (3.63) و بمستوى مرتفع كذلك , و تدل هذه النتيجة حاجة مستشاري التوجيه في كسب مهارة الاصغاء و الذي يعد ضرورياً ومهماً في الوسط المدرسي مع التلاميذ و الأولياء و كل الفاعلين في المجال التربوي , و كذلك حاجتهم المرتفعة لمعرفة مهارات المقابلات الارشادية و التدرب عليها , و يفسر هذا نتيجة إضافة عملية الإرشاد كنشاط جوهري في مهام مستشاري التوجيه , خاصة مع توجه وزارة التربية على تجسيد آليات الإرشاد في الوسط المدرسي , من خلال تشكيل لجنة الإرشاد و المتابعة في المرحلة المتوسطة , و كذا خلية الإصغاء و المتابعة في الثانوي , و هذا ما جعل مستشاري التوجيه بحاجة إلى التدريب على المقابلات الإرشادية و خاصة مهارة الاصغاء .

2-6: عرض و مناقشة نتائج السؤال السادس :

– ما الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي في مجال الإدارة ؟

للتعرف على الاحتياجات التدريبية المتعلقة ببعد الإدارة تم استخراج المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي كما هو موضح

– جدول رقم (17) : يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لفقرات للاحتياجات التدريبية لبعد الإدارة .

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج
1	7	– التدخل في مجالس الأقسام	3.58	1.266	متوسط
2	20	– دور مستشار التوجيه في مجالس التعليم	3.58	1.169	متوسط
3	13	– معرفة دور مستشار التوجيه في مجلس القبول والتوجيه	3.33	1.422	متوسط
4	32	– إعداد البرنامج السنوي لعمل مستشار التوجيه والارشاد المدرسي	3.33	1.160	متوسط
5	38	– إعداد البرنامج الأسبوعي	3.20	1.447	متوسط
6	26	– التنسيق مع الطاقم الاداري والتربوي للمؤسسة	3.10	1.458	متوسط
7	43	– كيفية التدخل والمشاركة في مجلس الطعن	2.90	1.272	متوسط
		الاحتياجات التدريبية لبعد الإدارة ككل	3.29	1.329	متوسط

يبين الجدول (17) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.90–3.58) , و بلغ المتوسط الحسابي لبعد الإدارة ككل (3.29) و بمستوى متوسط , حيث جاءت كل من الفقرة رقم (7) والتي تنص على (– التدخل في مجالس الأقسام) , و الفقرة رقم (20) و التي تنص على (دور مستشار التوجيه في مجالس التعليم) في نفس المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.58) , و تدل هذه النتيجة على أهمية كل من مجلس القسم و مجلس التعليم بالنسبة إلى مستشار التوجيه و معرفة دوره من الناحية التشريعية و كيفية التدخل لإبراز مكانته , و يساهم في الرفع من المردود التربوي بصفة عامة .

3- مناقشة عامة :

تم خلال هذا الفصل عرض و مناقشة نتائج الدراسة و التي كانت حول الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي في كل بعد من أبعاد الدراسة و المتمثلة في (الاعلام المدرسي , التقويم , التوجيه , المتابعة , الإرشاد , و الإدارة) .

و من خلال نتائج الدراسة التي أجريت على عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بولاية تيارت تبين أن مستوى الاحتياجات التدريبية لديهم متوسطة في كل الأبعاد التي تم دراستها , وجاء بعد الإرشاد المدرسي في المرتبة الأولى في ترتيب الاحتياجات , خاصة في مهارات استخدام المقابلات الإرشادية و مهارة الإصغاء , و هي الفقرات التي كان مستوى درجة الاحتياج بمستوى مرتفع , و هذا ما يبين أهمية الإرشاد المدرسي بالنسبة لمستشاري التوجيه مقارنة بالمجالات الأخرى .

خاتمـــة

خاتمة :

موضوع الاحتياجات التدريبية أصبح محل اهتمام الكثير من الباحثين في شتى مجالات الحياة , الاقتصادية و الاجتماعية و التربوية , لما لها من أهمية في بناء برامج تدريبية تؤدي إلى تطوير كفايات الأفراد و المجتمع بصفة عامة ,

و يعتبر التوجيه المدرسي و المهني من أهم العمليات التربوية وأعقدها , التي ترتكز عليها فاعلية النشاطات التربوية و دافعية المتعلمين , ذلك انه يساهم في تحسين المستوى الدراسي للتلاميذ والمردود التربوي للمدرسة , من خلال سعيه إلى تحقيق التوافق بين امكانات الفرد وقدراته وطموحاته , وبين متطلبات الفروع الدراسية , عن طريق مساعدته على إنضاج شخصيته وتجاوز الصعوبات التي تعترضه , بواسطة الارشاد النفسي والتربوي ، وتعريفه بالمحيط الدراسي ، الاجتماعي والمهني أو الاقتصادي , من خلال القائمين عليه و خاصة مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي .

لذلك ركزت هذه الدراسة على معرفة الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بولاية تيارت , و هذا عن طريق إجراء دراسة ميدانية مبنية على إجراءات منهجية من خلال طرح تساؤلات , و الإجابة عليها على عينة تمثل حجمها في (60) مستشاراً و مستشارة للتوجيه و الإرشاد بولاية تيارت , و باستعمال المنهج الوصفي التحليلي , و مجموعة من الأساليب الاحصائية , توصل الطالب إلى معرفة درجة الاحتياج لدى مستشاري التوجيه في كل مجال من مجالات أبعاد الدراسة و المتمثلة في (الاعلام المدرسي التقويم , التوجيه , المتابعة , الإرشاد , و الإدارة) بعد الإرشاد المدرسي في المرتبة الأولى في ترتيب الاحتياجات , خاصة في مهارات استخدام المقابلات الإرشادية , و مهارة الإصغاء , و هي الفقرات التي كان مستوى درجة الاحتياج بمستوى مرتفع , و هذا ما يبين أهمية الإرشاد المدرسي بالنسبة لمستشاري التوجيه مقارنة بالمجالات الأخرى .

و على أساس نتائج هذه الدراسة , فإننا نقول أن بناء البرامج التدريبية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي يجب أن تبنى من خلال معرفة احتياجاتهم في كل مجال من مجالات التوجيه والإرشاد , و تكون المنطلق الأساسي في عملية التكوين التي ينظمها مفتشون و اطارات التربية الوطنية في بلادنا .

اقتراحات

و توصيات

اقتراحات و توصيات:

في ضوء ما توصل إليه الطالب من خلال نتائج الدراسة , نقدم مجموعة من الاقتراحات و التوصيات التي تساهم في بناء البرامج التدريبية وفق حاجات مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي , و هذا من أجل تطوير كفاياتهم و مهاراتهم و معارفهم في تحسين أدائهم الوظيفي و زيادة فعاليتهم في المؤسسات التربوية .

– ضرورة تصميم برامج تدريبية لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي في ضوء حاجاتهم التدريبية التي كشفت عنها هذه الدراسة , و التركيز على المجالات التي كانت الحاجة إليها أكبر من غيرها .

– الاهتمام بتكوين و تدريب مستشاري التوجيه , و تعريفهم بمهامهم و الاطلاع على مستجدات التوجيه والإرشاد , و خاصة مع تنوع اختصاصاتهم الجامعية (علم النفس , علم الاجتماع , علوم تربية) بكل فروعها , و التي تحتاج التكوين في مجال الإرشاد المدرسي و تطبيق الاختبارات النفسية , و تقويم النتائج و تحليلها , وغيرها من المجالات .

– إعطاء كل التسهيلات الضرورية التي تساعد مستشاري التوجيه في أدائهم المهني بفعالية و مهارة عالية , و هذا بتوفير مكاتب مجهزة بكل الوسائل التكنولوجية الحديثة , و إزالة كل المعوقات التي تعترضهم في تنفيذ نشاطاتهم .

– إقامة ندوات و ملتقيات لكل الفاعلين في ميدان التربية و التعليم (مفتشين , مديرين أساتذة) حول دور و مهام مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي في المؤسسات التربوية من أجل تجنب الصراع في الأدوار , وتكليف المستشار بأعمال ليست من مهامه .

– زيادة عدد المستشارين للتوجيه و تعيينهم في كل المؤسسات التربوية (ابتدائي , ثانوي متوسط) , وهذا لكي تمس عملية التوجيه و الإرشاد المدرسي جميع التلاميذ , و في كل المستويات .

– تقديم التحفيز المادي و المعنوي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي , من خلال تحسين ظروف العمل (تصنيف , ترقية , مكافئات ...) , حتى يزيد من الدافعية في إنجاز الأعمال و مواصلة المشوار بكل جد و اتقان .

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

المراجع باللغة العربية :

الكتب :

1- أبو النصر, مدحت (2009). **مهارات المدرب المتميز**. ط1, المجموعة العربية للتدريب و النشر.

2- بيومي , مجدي أحمد , محمد السيد لطفي. (2009) . **الكفاءة التنظيمية و السلوك الإنتاجي** . مصر: دار المعرفية الجامعية.

3- تركي , رابح . (1981) . **التعليم القومي و الشخصية الجزائرية** . ط2 , الجزائر المؤسسة الوطنية للنشر و التوزيع.

4- التويجري , عابد بن محمد . (1988) . **تطور التعليم في دول الخليج العربي** . مكتبة التربية لدول الخليج .

5- حامد عبد السلام زهران . (2003) . **التوجيه و الإرشاد النفسي** . ط3 , القاهرة : عالم الكتب.

6- حامد عبد السلام زهران. (1980) . **التوجيه والإرشاد النفسي**. ط2 , القاهرة : عالم الكتب.

7- حامد عبد السلام زهران. (2003) . **دراسات في الصحة النفسية والإرشاد النفسي**. ط1 , القاهرة : عالم الكتب.

8- الخطيب , صالح أحمد .(2007). **الإرشاد النفسي في المدرسة أسسه و نظرياته و تطبيقاته** . ط2 , الإمارات : دار الكتاب الجامعي.

9- الخطيب , محمد جواد . (1998) . **التوجيه و الإرشاد النفسي بين النظرية و التطبيق**. غزة .

10- درة , عبد الهادي.(1991) . **التدريب مفهومه ومدخل نظمي له**, رسالة المعلم. المجلد 32، العدد 1 و2.

11- درويش , عبد الكريم و تكلا , ليلى.(1980) . **أصول الإدارة العامة، مكتبة الانجلو المصرية**. القاهرة.

12- رأفت , عبد الفتاح . (2001) .**سيكولوجية التدريب و تنمية الموارد البشرية** . مصر : دار الفكر العربي .

13- سامي , محمد ملحم . (2007) . **المشكلات النفسية عند الطفل** . عمان : دار الفكر ناشرون و موزعون .

14- صالح , بن عبد الله أبو عبادة و عبد المجيد بن طاش نيازي . (2001) . **الإرشاد النفسي و الاجتماعي** . ط1 , الرياض : مكتبة العبيكان .

15- الطراونة ,عبد الله . **مبادئ التوجيه و الإرشاد التربوي** ,. ط1 , عمان : دار يافا العلمية للنشر و التوزيع .

16- الطعاني , حسن احمد . (2002) . **التدريب مفهومه, فعاليته, بناء البرامج التدريبي و تقويمها** . ط1 , عمان : دار النشر .

17- طعيمة , رشدي أحمد . (2004) . **المعلم كفاياته إعداده و تدريبه** . ط1 , القاهرة : دار الفكر العربي.

18- طه , عبد العظيم حسين . (2008) . **استراتيجيات تعديل السلوك للعاديين و ذوي الاحتياجات الخاصة** . الأسكندرية : دار الجامعة الجديدة .

19- العبادي , هشام فوزي و آخرون . (2006) . **إدارة الموارد البشرية , مدخل استراتيجي متكامل** . ط1 , عمان : الوراق للنشر .

20- عبد العزيز , صفاء . عبد العظيم , سلامة (2007) . **إدارة الفصل و تنمية المعلم** . مصر : دار الجامعة الجديدة للنشر .

21- العزاوي , نجم .(2006) . **التدريب الإداري** . عمان , دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع.

22- عساف , عبد المعطي محمد .(2000). **التدريب و تنمية الموارد البشرية** . الأردن : دار زهران.

23- العناني , حنان عبد الحميد. (2003) . **برامج طفل ما قبل المدرسة** . عمان : دار صفاء للنشر و التوزيع.

24- العيساوي , عبد الرحمن . (1998) . **التوجيه و الإرشاد** . بيروت : دار النهضة العربية.

25- العيسوي ,عبد الرحمن . (1998) . **مناهج البحث في علم النفس** . ط1, قطر: المكتب العربي الحديث.

26- فهمي , مصطفى .(1979) . التوافق الشخصي و الاجتماعي . ط1 , مصر : مكتبة الخانجي للطباعة و النشر و التوزيع .

27- محمد عبد الباقي , سلوى . (2001) . **الإرشاد و التوجيه النفسي للأطفال** . مصر : مركز الاسكندرية للكتاب .

28- المحياوي , سعد زناد , و إياد محمود عبد الكريم .(2001). **إدارة مؤسسات التدريب المهني و التقني**. ط1 , المغرب : المركز العربي للتدريب المهني و إعداد المدربين .

29- مقدم , عبد الحفيظ . (1998) . **دور الاختبارات النفسية و التربوية في التقويم التربوي , قراءات في التقويم التربوي** . كتاب الرواسي 1 . ط2 , باتنة : جمعية الإصلاح الاجتماعي و التربوي.

30- النجار , فريد .(2003) . **استراتيجية التعليم الرقمي** , ورقة عمل . سورية.

31- هلال , محمد عبد الغني .(2003). **دراسة الاحتياجات و التخطيط للتدريب**. موسوعة التدريب 2. عمان : دار مجدلاوي .

32-الياور, عفاف صلاح الدين .(2005) . **التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة** . القاهرة : دار الفكر العربي.

المجلات :

33-السفاسفة , محمد إبراهيم . (2003) . **اتجاهات المرشدين التربويين في بعض المدارس الأردنية** . مجلة مؤتة للبحوث و الدراسات , العدد 6 , الأردن .

34-سليم , أحمد سليم .(2012) .الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين في الجمهوريو العربية السورية . المجلد 28 : العدد 4 . مجلة جامعة دمشق ص 491.

35-شريدة , هيام نجيب. (1994) . **الاحتياجات التدريبية للعاملين الاداريين في جامعة اليرموك، دراسات تربوية**. المجلد9، ج 61، القاهرة : رابطة التربية الحديثة.

36-عبد السلام , خالد. **طبيعة التوجيه المدرسي وعقباته الميدانية**. مجلة الرواسي.ع13.مارس-أفريل

37-قوراج , محمد . (2017) .الكفاءات المهنية المتطلبة لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني بولاية الجلفة . مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية : العدد 31 , ص 485 .

المعاجم :

38-ابن منظور.(د، ت). **لسان العرب**، المجلد الثالث. ط1 ، بيروت : دار صادر للطباعة والنشر.

39-أبو كرش , شريف. (2010) . **معجم المصطلحات المالية و الإدارية** . ط1 , دار المناهج للنشر و التوزيع.

40-العابد , أحمد و آخرون . (1978) . **المعجم العربي الأساسي** . المنظمة العربية للتربية و الثقافة و الإعلام .

41-الواسطي , الزبيدي محب الدين. (1965) . **شرح القاموس المسمى تاج العروس, من جواهر القاموس**. ج1, القاهرة : دار الفكر العربي.

الرسائل العلمية :

42-بلميلود , عبد الكريم .(2017) . اتجاهات تلاميذ المرحلة الثانوية نحو دور مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي وامهني في الحد من الفشل الدراسي . تيارت : جامعة ابن خلدون , قسم العلوم الاجتماعية .

43-بن دبكة , صباح . (2014). **الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه و التقويم و الإدماج المهني** . جامعة محمد خيضر بسكرة : قسم العلوم الاجتماعية.

44-بنت عبد السهلي , إيمان . (2011) . **الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمات الجغرافيا بالمرحلة الثانوية في مجال تقنيات التعليم بمدينة جدة** . السعودية : جامعة أم القرى .

45-بوزكار , فتيحة . يحي , آمال .(2017) .معوقات التوجيه و الإرشاد في التعليم الثانوي من وجهة مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني .جامعة خميس مليانة : قسم العلوم الاجتماعية .

46-خلف , فتحي .(2016). الخدمة التوجيهية و الإرشادية لمستشاري التوجيه و مساهمتها في بناء المشروع المدرسي و المهني , من وجهة نظر تلاميذ الأولى ثانوي .سعيدة : جامعة مولاي الطاهر , قسم العلوم الاجتماعية .

47-زعبوب , سامية .(2011) , التكيف المهني لمستشاري التوجيه في ظل الاصلاحات التربوية الجديدة . قسنطينة : جامعة منتوري , كلية العلوم الاجتماعية .

48-العلى , يسرى يوسف .(2016).**الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الطلبة الموهوبين في المملكة الأردنية الهاشمية** , دراسات العلوم التربوية , المجلد 43 , الأردن.

49-العمران , بن عبد العزيز بن عبد الرحمن عمران .(2012) .الاحتياجات التدريبية لمشرفي التوجيه و الإرشاد الطلابي بالمملكة العربية السعودية :جامعة أم القرى , كلية العلوم الاجتماعية

المناشير الوزارية :

50- وزارة التربية الوطنية .**(1976). الأمر رقم 76.35 . المؤرخ في 16 أفريل .**

51- وزارة التربية الوطنية .(1991) . **المنشور رقم 91/1242/124/62** .المؤرخ في14أفريل.

52- وزارة التربية الوطنية .(1991) . **المنشور رقم 91/1241/219** . المؤرخ في18سبتمبر.

53- وزارة التربية الوطنية .(1991) . **قرار رقم 827.91** . مؤرخ في 13 نوفمبر .

54- وزارة التربية الوطنية .(1992) . **المنشور رقم 92/124/431** . المؤرخ في 30 ديسمبر .

55- وزارة التربية الوطنية .(1998) . **المنشور رقم 98/6.0.0/382** . المؤرخ في ديسمبر

56- وزارة التربية الوطنية .(2005) . **المنشور الوزاري رقم 40** , المؤرخ في 27مارس .

57- وزارة التربية الوطنية.(2005) . **المنشور رقم 05/6.0.0/41** , المؤرخ في 27مارس .

58- وزارة التربية الوطنية .(2005) . **المنشور رقم 43** . المؤرخ في 27 مارس .

59- وزارة التربية الوطنية .(2005) . **المنشور رقم 05/0.0.3/862** , بتاريخ 03 أوت .

60- وزارة التربية الوطنية .(2006) . **المنشور مشترك رقم 01** , بتاريخ 06 مارس .

61- وزارة التربية الوطنية .(2006) . **المنشور رقم 550** , المؤرخ في 31 ماي .

62-وزارة التربية الوطنية .(2006) . **المنشور رقم 06/6.0.0/147** , المؤرخ في 26سبتمبر.

63- وزارة التربية الوطنية .(2007). **المنشور رقم0620/ 6.0.0/06** , المؤرخ في 14 جانفي .

64- وزارة التربية الوطنية .(2007) . **المنشور رقم 07/6.0.0/149** , المؤرخ في 30 جوان .

65- وزارة التربية الوطنية .(2008) . **القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 08-04** , المؤرخ في 23 جانفي .

66- وزارة التربية الوطنية . (2008) . **المنشور رقم 08/6.0.0/48** , المؤرخ في 13فيفري .

67-وزارة التربية الوطنية . (2008) . **المنشور رقم 08/6.0.0/49** , المؤرخ في16 فيفري .

68- وزارة التربية الوطنية .(2010) . **المنشور مشترك رقم1** , بتاريخ 08 أفريل .

69- وزارة التربية الوطنية. (2012) . **المنشور رقم 2012/0.0.3/168** , المؤرخ في03 جانفي.

70- وزارة التربية الوطنية .(2013) . **منشور مشترك رقم 12/1387** ,مؤرخ في 26 جوان .

71- وزارة التربية الوطنية .(2013) . **المنشور رقم 12/242** , المؤرخ في 29 أوت .

<u>المراجع باللغة الأجنبية</u> :

72- Dale, E. (1985).**Education or traninig, Programmed learning & educatinal tecnology**, vol. 22, no. 1., feb.

73- Marshall,J.C & Caldwell, S.(1984). **How valid are formal, informal needs assessment methods for planning staff development programs**. NASSAP Pulletin, no.15.

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق :

ملحق رقم (1) : يوضح أسماء الأساتذة المحكمين .

اسم و لقب الأستاذ	التخصص	الجامعة
كراس الهواري	علم النفس المدرسي	جامعة وهران2
علي محمد	علم النفس المدرسي	جامعة ابن خلدون تيارت
عايش صباح	علم النفس المدرسي	جامعة سعيدة
ساردو حسان	علم النفس المدرسي	جامعة وهران2
قصير بن سالم	علم النفس التربوي	جامعة معسكر

ملحق رقم(2) : استمارة خاصة بصدق المحكمين.

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة ابن خلدون-تيارت-
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
استمارة خاصة بصدق المحكمين

أستاذي الكريم :

في اطار تحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس المدرسي والموسومة بـ "الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي من وجهة نظرهم بولاية تيارت" يسرني أن أعرض عليكم مجموعة من الفقرات أعدت لقياس و معرفة الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بولاية تيارت.

المطلوب منكم رجاء ابداء ملاحظاتكم فيما يخص البنية اللغوية ومدى وضوح كل عبارة مع تقديم تقدير نسبي يمتد من 0٪ إلى 100٪ فيما يتعلق بمدى قياس كل فقرة لما وضعت لقياسه ومدى اتساقها مع البعد الذي تنتمي إليه،بما يخدمها و يعدلها من خلال:

*مدى ملائمة الابعاد للأداة
*مدى انتماء الفقرات للأبعاد
*مدى ملائمة البدائل للفقرات

اسم ولقب الأستاذ المحكّم	التخصص	مكان العمل

الاحتياجات التدريبية**:**

يقصد بها في هذه الدراسة كل الأنشطة و المهام التي يرى مستشار التوجيه والارشاد المدرسي بأنه بحاجة إلى تدريب فيها لرفع مستوى أدائه المهني , وهي الفرق بين متطلبات الوظيفة التي يشغلها و قدراته الحالية.

في انتظار مساعدتكم تقبلوا منا أسمى عبارات التقدير و الاحترام

في الصفحة الموالية الأداة في صورتها المبدئية

1- التعليمة:

إلى السيدات و السادة مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي لولاية تيارت نرجو منكم المساهمة في إنجاز هذا البحث حول : الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي من وجهة نظرهم وهذا من خلال الإجابة على أسئلة هذا الاستبيان .

إن مساهمة سيادتكم في الاجابة عليه بكل صدق و صراحة سوف يساعدنا للوصول إلى نتائج موضوعية و علمية و أن المعلومات الواردة في هذه الاستمارة سرية , و ليس الغرض منها سوى خدمة البحث العلمي , وشكراً

شكرا على تعاونكم معنا

1-1 وضوح التعليمة:

التعليمة	غير واضحة	واضحة	التعديل
/			

1-2 شمولية التعليمة:

التعليمة	غير شاملة	شاملة	التعديل
/			

2-البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر ( ) أنثر( )

عدد سنوات الأقدمية:.....

المؤهل العلمي:.....

1-2 شمولية البيانات الشخصية:

البيانات الشخصية	غير كافية	كافية	التعديل
/			

3-الفقرات:

1-3 قياس فقرات البعد الأول: الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي في مجال الإعلام المدرسي .

الإعلام المدرسي : فهو عملية تربوية ومتواصلة، تخدم التوجيه الأنجع للتلميذ، وتساهم في تكوينه الفكري والثقافي، ويتم بواسطة هذه العملية نقل المعلومات، لفرد أو جماعة بهدف تعديل أو تنظيم نشاطات هذا الفرد أو هذه الجماعة.

الرقم	الفقرات	تقيس	لا تقيس	التعديل
01	- استخدام تقنيات تنشيط الأفواج (ديناميكية الأفواج)			
02	- إلقاء المحاضرات أمام التلاميذ			
03	- التحكم في منهجية إدارة الوقت في الحصص الاعلامية			
04	- مساعدة التلاميذ على التخطيط الدراسي			
05	- استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في إعلام التلاميذ و الأولياء			
06	- طرق تقديم الحصص الاعلامية للتلاميذ			
07	- التحكم في تنظيم خلية الإعلام والتوثيق			

08	8- استخدام جهاز عرض البيانات في الحصص الاعلامية				
09	- تنشيط حملات إعلامية حول الحرف و المنافذ المهنية في عالم الشغل				
10	تقديم حصص إعلامية حول المنافذ الجامعية و المدارس العليا				
11	كيفية تفعيل الاتصال بين الأسرة و المدرسة				
12	- تقديم حصص إعلامية لأولياء التلاميذ				
13	- القيام بالدراسات والاستقصاء حول التكوين و عالم الشغل				

3-2 قياس فقرات البعد الثاني: الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي في مجال التقويم

التقويم : هو مختلف النشاطات التقييمية، التي يقوم بها مستشار التوجيه خلال السنة الدراسية، بهدف الوصول إلى توجيه موضوعي، وإلى رفع المردود التربوي، وتحسين النتائج، والكشف عن مواطن القوة والضعف في العملية التربوية، من أجل تداركها وذلك باقتراح البدائل وتقديم الحلول المناسبة .

الرقم	الفقرات	تقيس	لا تقيس	التعديل
01	- استخدام برنامج الحزم الاحصائية spss في عملية التقويم			
02	- استخدام المؤشرات الاحصائية في تحليل النتائج			
03	- كيفية تفسير النتائج			
04	- التحكم في تحليل و استغلال النتائج بصفة عامة			
05	- اقتراح الحلول المناسبة لعملية التقويم			
06	- مقارنة رغبات التلاميذ بنتائجهم المدرسية			

3-3 قياس فقرات البعد الثالث: الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي في مجال التوجيه .

التوجيه : التوجيه كمجال عمل مستشار التوجيه -العمل الميداني- فهو عبارة عن مجمل النشاطات التربوية التي يقوم بها المستشار، بهدف الوصول إلى توجيه التلاميذ إلى مختلف الجذوع المشتركة توجيها عمليا وموضوعيا، يتماشى ورغباتهم وميولهم وقدراتهم .

الرقم	الفقرات	تقيس	لا تقيس	التعديل
01	- استغلال استبيان الميول والاهتمامات في متابعة وتوجيه التلاميذ			
02	- التعرف على أنماط الشخصية			
03	- التحكم في تقنية تربية الاختيارات لدى التلاميذ			
04	- اقتراح توجيه مناسب للتلاميذ			
05	- مساعدة التلاميذ في اختيار رغبة تتناسب وقدراتهم و ميولهم			
06	- كيفية دراسة الرغبات التدريجية للتلاميذ			
07	- دراسة الطعون و معالجتها			

3-4 قياس فقرات البعد الرابع: الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي في مجال المتابعة .

الرقم	الفقرات	تقيس	لا تقيس	التعديل
01	- الكشف عن ذوي صعوبات التعلم			
02	- استغلال بطاقة المتابعة والتوجيه في متابعة التلاميذ			
03	- متابعة التلاميذ الذين يعانون مشاكل خاصة			
04	- تنظيم سجل المتابعة للتلاميذ			
05	- التدرب على استخدام الاختبارات النفسية			
06	- استعمال التقنيات الحديثة في العلاج المعرفي و السلوكي			
07	- استخدام المقاييس السوسيومترية			
08	- مهارات دراسة الحالة			
09	- تطبيق تقنيات دراسة الحالة			
10	- جمع المعلومات و تفسيرها حول دراسة الحالة			
11	- تطبيق اختبار الذكاء			
12	- تطبيق اختبار الاستعداد و الميول			

5-3 قياس فقرات البعد الخامس: الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي في مجال الإرشاد المدرسي

الإرشاد المدرسي : الإرشاد هو علاقة إنسانية بين مرشد ومسترشد، تهدف إلى مساعدة الشخص المسترشد على حل مشكلاته واتخاذ قراراته التي تحقّق توافقه النفسي والتربوي والاجتماعي, وهي المهمة التي يقوم بها مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي مع التلاميذ في المؤسسات التربوية .

الرقم	الفقرات	تقيس	لا تقيس	التعديل
01	- مهارات استخدام المقابلة الارشادية			
02	- التحكم في تقنيات الملاحظة			
03	- بناء علاقة إرشادية مع التلاميذ			
04	- معرفة نظريات التوجيه و الارشاد			
05	- استخدام فنيات الارشاد النفسي			
06	- التحكم في عملية الوساطة المدرسية			
07	- القيام بالارشاد في الوسط المدرسي			
08	- مهارات التدخل في الامتحانات المدرسية			
09	- التدرب على المقابلات الارشادية			
10	- مهارة الاصغاء			
11	- تفسير السلوك المشكل			
12	- فهم دوافع المسترشد بسهولة			

5-3 قياس فقرات البعد السادس: الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي في مجال الادارة .

الرقم	الفقرات	تقيس	لا تقيس	التعديل
01	- التدخل في مجالس الأقسام			
02	- معرفة دور مستشار التوجيه في مجلس القبول والتوجيه			
03	- دور مستشار التوجيه في مجالس التعليم			

04	- التنسيق مع الطاقم الاداري والتربوي للمؤسسة			
05	- إعداد البرنامج السنوي لعمل مستشار التوجيه والارشاد المدرسي			
06	- إعداد البرنامج الأسبوعي			
07	- كيفية التدخل والمشاركة في مجلس الطعن			

6-3 عدد الفقرات:

عدد الفقرات	غير كاف	كاف	الاقتراح

7-3 وضوح الفقرات:

وضوح الفقرات	غير واضحة	واضحة	واضحة نسبيا	واضحة تماما	الاقتراح

8-3 ترتيب الفقرات:

ترتيب الفقرات	غير مرتبة	مرتبة	مرتبة نسبيا	مرتبة تماما	الاقتراح

4- البدائل:

1-4 موائمة البدائل لقياس الخاصية:

البدائل	غير مناسبة	مناسبة	مناسبة تقريبا	مناسبة جدا	التعديل
كبيرة جدا					
كبيرة					
متوسطة					
ضعيفة					
ضعيفة جدا					

2-4 عدد البدائل:

	غير كاف	كاف	كاف نسبيا	كاف جدا	الاقتراح

ملحق رقم (3) : يوضح شكل الاستبيان قبل التحكيم.

تعليمة:
إلى السيدات و السادة مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي لولاية تيارت نرجو منكم المساهمة في إنجاز هذا البحث حول : الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي من وجهة نظرهم وهذا من خلال الإجابة على أسئلة هذا الاستبيان , بوضع علامة X في الخانة المناسبة لإجابتك .
إن مساهمة سيادتكم في الاجابة عليه بكل صدق و صراحة سوف يساعدنا للوصول إلى نتائج موضوعية و علمية و أن المعلومات الواردة في هذه الاستمارة سرية , و ليس الغرض منها سوى خدمة البحث العلمي , وشكراً

شكرا على تعاونكم معنا

2-البيانات الشخصية: **الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐**
التخصص الجامعي :..... **عدد سنوات العمل :.....**

الفقرات	درجة الاحتياج				
	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
1- استخدام تقنيات تنشيط الأفواج (ديناميكية الأفواج)					
2- استخدام برنامج الحزم الاحصائية spss في عملية التقويم					
3- استغلال استبيان الميول والاهتمامات في متابعة وتوجيه التلاميذ					
4- الكشف عن ذوي صعوبات التعلم					
5- مهارات استخدام المقابلة الارشادية					
6- التدرب على استخدام الاختبارات النفسية					
7- التدخل في مجالس الأقسام					
8- إلقاء المحاضرات أمام التلاميذ					
9- استخدام المؤشرات الاحصائية في تحليل النتائج					
10- التعرف على أنماط الشخصية					
11- استغلال بطاقة المتابعة والتوجيه في متابعة التلاميذ					
12- التحكم في تقنيات الملاحظة					
13- استعمال التقنيات الحديثة في العلاج المعرفي و السلوكي					
14- معرفة دور مستشار التوجيه في مجلس القبول والتوجيه					

15- التحكم في منهجية إدارة الوقت في الحصص الاعلامية					
16- كيفية تفسير النتائج					
17- التحكم في تقنية تربية الاختيارات لدى التلاميذ					
18- متابعة التلاميذ الذين يعانون مشاكل خاصة					
19- بناء علاقة إرشادية مع التلاميذ					
20- استخدام المقاييس السوسيومترية					
21- دور مستشار التوجيه في مجالس التعليم					
22- مساعدة التلاميذ على التخطيط الدراسي					
23- التحكم في تحليل و استغلال النتائج بصفة عامة					
24- اقتراح توجيه مناسب للتلاميذ					
25- تنظيم سجل المتابعة للتلاميذ					
26- معرفة نظريات التوجيه و الارشاد					
27- مهارات دراسة الحالة					
28- التنسيق مع الطاقم الاداري والتربوي للمؤسسة					
29- إستخدام مواقع التواصل الاجتماعي في إعلام التلاميذ و الأولياء					
30- اقتراح الحلول المناسبة لعملية التقويم					
31- مساعدة التلاميذ في اختيار رغبة تتناسب وقدراتهم و ميولهم					
32- استخدام فنيات الارشاد النفسي					
33- تطبيق تقنيات دراسة الحالة					
34- إعداد البرنامج السنوي لعمل مستشار التوجيه والارشاد المدرسي					
35- طرق تقديم الحصص الاعلامية للتلاميذ					
36- مقارنة رغبات التلاميذ بنتائجهم المدرسية					
37- كيفية دراسة الرغبات التدريجية للتلاميذ					
38- التحكم في عملية الوساطة المدرسية					

39- جمع المعلومات و تفسيرها حول دراسة الحالة					
40- إعداد البرنامج الأسبوعي					
41- التحكم في تنظيم خلية الإعلام والتوثيق					
42- دراسة الطعون و معالجتها					
43- القيام بالارشاد في الوسط المدرسي					
44- تطبيق اختبار الذكاء					
45- كيفية التدخل والمشاركة في مجلس الطعن					
46- استخدام جهاز عرض البيانات data chou في الحصص الاعلامية					
47- مهارات التدخل في الامتحانات المدرسية					
48- تطبيق اختبار الاستعداد و الميول					
49- تنشيط حملات إعلامية حول الحرف والمنافذ المهنية في عالم الشغل					
50- التدرب على المقابلات الارشادية					
51- تقديم حصص إعلامية حول المنافذ الجامعية و المدارس العليا					
52- مهارة الاصغاء					
53- كيفية تفعيل الاتصال بين الأسرة و المدرسة					
54- تفسير السلوك المشكل					
55- تقديم حصص إعلامية لأولياء التلاميذ					
56- فهم دوافع المسترشد بسهولة					
57- القيام بالدراسات والاستقصاء حول التكوين و عالم الشغل					

أذكر مجالا آخر لا تملك مهارة في انجازه و تحتاج التدرب عليه:

.....

.....

ملحق رقم(4) : يوضح شكل الاستبيان بعد التحكيم .

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة ابن خلدون – تيارت-
كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية
قسم العلوم الاجتماعية

استمارة بحث

إلى السيدات و السادة مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي لولاية تيارت نرجو منكم المساهمة في إنجاز هذا البحث حول : الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي من وجهة نظرهم وهذا من خلال الإجابة على أسئلة هذه الاستمارة.

إن مساهمة سيادتكم في الاجابة عليه بكل صدق و صراحة سوف يساعدنا للوصول إلى نتائج موضوعية و علمية و أن المعلومات الواردة في هذه الاستمارة سرية , و ليس الغرض منها سوى خدمة البحث العلمي , وشكراً

الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐ عدد سنوات العمل : ☐ لتخصص الجامعي .....

ضع العلامة X في الخانة المناسبة لإجابتك

الفقرات	درجة الاحتياج				
	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
1- استخدام تقنيات تنشيط الأفواج (ديناميكية الأفواج)					
2- استخدام برنامج الحزم الاحصائية spss في عملية التقويم					
3- استغلال استبيان الميول والاهتمامات في متابعة وتوجيه التلاميذ					
4- الكشف عن ذوي صعوبات التعلم					
5- مهارات استخدام المقابلة الارشادية					
6- التدرب على استخدام الاختبارات النفسية					
7- التدخل في مجالس الأقسام					
8- إلقاء المحاضرات أمام التلاميذ					
9- استخدام المؤشرات الاحصائية في تحليل النتائج					
10- استغلال بطاقة المتابعة والتوجيه في متابعة التلاميذ					
11- التحكم في تقنيات الملاحظة					
12- استعمال التقنيات الحديثة في العلاج المعرفي و السلوكي					
13- معرفة دور مستشار التوجيه في مجلس القبول والتوجيه					
14- التحكم في منهجية إدارة الوقت في الحصص الاعلامية					
15- كيفية تحليل و مناقشة النتائج					
16- التحكم في تقنية تربية الاختيارات لدى التلاميذ					
17- متابعة التلاميذ الذين يعانون مشاكل خاصة					
18- بناء علاقة إرشادية مع التلاميذ					
19- استخدام المقاييس السوسيومترية					
20- دور مستشار التوجيه في مجالس التعليم					

21- مساعدة التلاميذ على التخطيط الدراسي					
22- اقتراح توجيه مناسب للتلاميذ					
23- تنظيم سجل المتابعة للتلاميذ					
24- معرفة نظريات التوجيه و الارشاد					
25- مهارات دراسة الحالة					
26- التنسيق مع الطاقم الاداري والتربوي للمؤسسة					
27- إستخدام مواقع التواصل الاجتماعي في إعلام التلاميذ و الأولياء					
28- اقتراح الحلول المناسبة لعملية التقويم					
29- مساعدة التلاميذ في اختيار رغبة تتناسب وقدراتهم و ميولهم					
30- استخدام فنيات الارشاد النفسي					
31- تطبيق تقنيات دراسة الحالة					
32- إعداد البرنامج السنوي لعمل مستشار التوجيه والارشاد المدرسي					
33- طرق تقديم الحصص الاعلامية للتلاميذ					
34- مقارنة رغبات التلاميذ بنتائجهم المدرسية					
35- كيفية دراسة الرغبات التدريجية للتلاميذ					
36- التحكم في عملية الوساطة المدرسية					
37- جمع المعلومات و تفسيرها حول دراسة الحالة					
38- إعداد البرنامج الأسبوعي					
39- التحكم في تنظيم خلية الإعلام والتوثيق					
40- دراسة الطعون و معالجتها					
41- القيام بالارشاد في الوسط المدرسي					
42- تطبيق اختبار الذكاء					
43- كيفية التدخل والمشاركة في مجلس الطعن					
44- استخدام جهاز عرض البيانات data chou في الحصص الاعلامية					
45- مهارات التدخل في الامتحانات المدرسية					
46- تطبيق اختبار الاستعداد و الميول					
47- تنشيط حملات إعلامية حول الحرف والمنافذ المهنية في عالم الشغل					
48- التدرب على المقابلات الارشادية					
49- تقديم حصص إعلامية حول المنافذ الجامعية و المدارس العليا					
50- مهارة الاصغاء					
51- تفسير السلوك المشكل					
52- تقديم حصص إعلامية لأولياء التلاميذ					
53- فهم دوافع المسترشد بسهولة					

أذكر مجالا آخر لا تملك مهارة في انجازه و تحتاج التدرب عليه:

.....

.....