

الاحتياجات التدريبية لمستشار التوجيه المهني و التقييم والإدماج المهني دراسة ميدانية على عينة من مستشاري التوجيه في قطاع التكوين

د/ مدور مليكة

د/جعفر صباح

جامعة بسكرة

Abstract :

The aim of this study is to reveal the training needs of guidance and vocational counselors working at professional formation sectors of Biskra in the the areasof: vocational guidance, pursuing trainrs and information. In order to analyze the data of the study, The researcher has read the counselorprerogatives as defined in the ministerial text. Also she conducted an interview in order to better appreciate the difficulties in thier job and knowing their proposals to To enhance their performance. Then we making a knowledge test in the three areas mentioned above. The sample analyzed has showed that there was a highneed of training in the area of vocational pursuing traineers and a medium need in the information area.

المخلص :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و الإدماج المهني العاملين بقطاع التكوين المهني لولاية بسكرة . و ذلك في الجوانب التالية (التوجيه المهني ، متابعة المتكويين ، الإعلام) ولتحليل بيانات الدراسة قامت الباحثة بقراءة في مهام المستشار كما وردت في المنشور الوزاري ، كما أجرت مقابلة لمعرفة أهم الصعوبات في عمل المستشار و معرفة مقترحاتهم لتحسين أدائهم ، إضافة إلى اختبار يقيس معارفهم في الجوانب الثلاث و توصلت الدراسة إلى أن هناك اتفاق لدى عينة الدراسة أن هناك احتياج كبير في جانب التوجيه و المتابعة ولديهم وإحتياج تدريبي متوسط في جانب الإعلام.

(1) إشكالية الدراسة :

تعد عملية التدريب بمثابة تأهيل يكتسب فيها الأفراد المعارف والمهارات والسلوكيات الضرورية التي تؤهلهم للعمل في ميدان عملهم، ولا تعتبر عملية التدريب منتهية، بل هي عملية مستمرة ومتجددة لتواكب التغير السريع في العلوم والتكنولوجيا ويؤثر كل ذلك على البيئة المهنية والاجتماعية على حد سواء .

ومن المبادئ الحديثة للتدريب " مبدأ ربط البرنامج التدريبي بالحاجات المهنية للأفراد ، فهذا يجعلهم يشعرون بأهمية البرنامج بالنسبة لحياتهم العملية ، ويمكنهم من القيام بالمسؤوليات المهنية المقبلة في بكفاءة واقتدار [أحمد الخطيب، 1986، ص94].

ولكي يحقق أي برنامج تدريبي أثناء الخدمة أهدافه فإن الأمر يتطلب تلبية الحاجات التدريبية للعمال حيث أن التدريب المستمر وسيلة لإعادة بناء و تجديد خبراتهم ومهاراتهم وكفاءاتهم في ضوء ما يستجد من مستحدثات تقنية وكذلك يكون التدريب حسب الأولويات و ينظم وفقا للمستجدات في سوق الشغل (محمد 1996) .

وقد أكد (بوب، شلتون ، جونز، 1996) في دراسة لهم عن تصميم البرنامج التدريبي أنه يجب التعرف إلى الاهتمامات و الاحتياجات التدريبية المتعددة للعمال في الحسبان قبل تأسيس البرنامج أو بناءه ومن ثم تقديم التدريب من أجل تلبية هذه الاحتياجات لتحقيق التطوير المهني .
علما أن أي برنامج تدريبي يبنى على تحديد الحاجة التدريبية للمتدرب لا يكون مؤثراً وقد يكون إهداراً لمكانات البشرية والمادية. لذا فإن تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين يعتبر عنصر أساس عند التخطيط للبرامج التدريبية.

و تشكل عملية التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية أحد المدخلات الأساسية التي تضمن تحديد أهداف واضحة و محددة للتدريب ، كما أن تحديد الاحتياجات التدريبية يوضح نوع المدخلات اللازمة للبرامج التدريبية و تنفيذها (المناعي،حجازي، 1996، 307)

ويرى المختصون في التدريب أن تحديد الاحتياجات التدريبية بطريقة علمية ركيزة من ركائز نجاح العملية التدريبية وهي أول خطوات تصميم البرنامج التدريبي وتمثل البداية الأساسية فيسلسلة الحلقات المترابطة التي تكون في مجموعها البرنامج التدريبي. وتتضمن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية من ناحيتين الأولى تتمثل في تحديد نواحي القوة والضعف الموجودة لدى الفرد أو المتوقع وجودها والتي يمكن أن يساهم التدريب في تعزيزها أو علاجها، والثانية تتمثل بتحديد نواحي يراد توكيدها أو ترسيخها أو ترميمها لدالفرد.

ولإستشعار الباحث بأهمية هذا الموضوع فقد وجدنا أنفسنا مدفوعين إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والتقييم المهني العاملين في قطاع التكوين المهني خاصة وأنهم لم

يخضعوا لتدريب بعد توظيفهم مباشرة ، مما نتج عنه صعوبات عديدة أثناء أدائهم لمهامهم / مقابل المسؤولية التي يتحملونها و المتمثلة في مساعدة طالبي التكوين و توجيههم نحو التخصصات المناسبة و هذا ربما قد تكون خطوة أولية لتأسيس أو إنشاء برامج تدريبية خاصة لهذه الفئة في بلادنا ، وتحاول الدراسة أن تسهم في حل هذه المشكلة من خلال الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

ما الحاجات التدريبية لمستشاري التوجيه و التقييم المهني ؟

ويقرع من هذا السؤال أسئلة فرعية تم تحديدها في أسئلة الدراسة .

(2) -التساؤلات الفرعية:

- (1) ما هي مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني حسب المناشير الوزارية؟
- (2) ما هي الصعوبات التي يواجهها المستشار في مهنته؟
- (3) ما هي الدورات التدريبية التي خضع لها مستشار التوجيه ومدى الاستفادة منها؟
- (4) ما أهم الحاجات التدريبية لمستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني في الجوانب التالية:
 - جانب التوجيه المهني؟
 - الجانب الإعلامي؟
 - جانب متابع المترشحين ؟

- (5) ما هي المواضيع المقترحة لبرامج إعداد مستشاري التوجيه والتقييم المهني من وجهة نظرهم ؟

(3)-أهداف الدراسة :

- التعرف على المشاكل والصعوبات التي تعيق عمل مستشار التوجيه
- التعرف على المهام الحقيقية لمستشار التوجيه.
- التعرف على الاحتياجات التدريبية لمستشار التوجيه في لجانب التوجيه ، الاعلام ، و متابعة التعرف على مقترحات الاحتياجات التدريبية لمستشار التوجيه .

(4)- أهمية الدراسة : تبرز أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:

- تحديد قائمة بالحاجات التدريبية حسب أهميتها من وجهة نظر المستشارين في المجال التوجيه ،الاعلام، متابعة المترشحين ، وذلك من شأنه أن يفيد مخططي البرامج ، في اختيار محتوى هذه البرامج وتصميمها حسب الحاجات..
- إكساب المستشارين في مجال التوجيه المهني القدرة على تطبيق الأفكار والآراء والحلول لتطوير عمل مستشار التوجيه والارشاد والتقييم والإدماج المهني .وهو ما أردنا توضيحه في هذا البحث المتواضع .

(6)-التعريف بمصطلحات الدراسة :

- 1- الحاجات التدريبية : و تقاس بالفجوة بين المعرفة ، والمهارات والاتجاهات والتطبيقات

ذات الصلة بالجانب الإعلامي و جانب التوجيه و متابعة المترشحين .

2- **التوجيه المهني** : مساعدة طالبي التكوين للإنخراط في التخصصات التي تلائم قدراتهم وميولاتهم المهنية بمساعدة مستشارالتوجيه والتقييم والإدماج المهني .

3- **مستشار التوجيه والتقييم المهني** : حاصل على شهادة في علم النفس ويقوم بـ مزاوله عمله وفقا لمرسوم وزاري محدد فيه المهام التالية : التوجيه ،الإعلام ، المتابعة.

7- **قطاع التكوين المهني** : أحد القطاعات الإستراتيجية المسؤولة عن تكوين اليد العاملة المؤهلة في مختلف التخصصات المهنية بمختلف مستوياتها قصد الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ولمعطيات التحولات الاقتصادية والاجتماعية.

أولا - الاحتياجات التدريبية :

تعريف الاحتياجات التدريبية :

- تعريف الخطيب وآخرون (1997م) : " بأنها مجموعالتغييرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الأفراد العاملينلتعديل أو تطوير سلوكهم أو استحداث السلوك المرغوب صدره عنهم والذي يمكن أن يحققوصولهم إلى الكفاية الإنتاجية في أدائهم والقضاء على نواحي القصور أو العجز في هذاالأداء وبالتالي زيادة فاعليتهم في العمل

- مفهوم الاحتياجات التدريبية يتعلق ببعدين زمنيين هما الحاضر والمستقبل، أو بعبارة أخرى الوضع الحالي و ما يجب أن يكون عليه في فترة زمنية مقبلة عاجلة أو بعيدة المدى . (هيجان عبد الرحمان 1997 ،ص 12) .

- يرى على السلمي أن الاحتياجات التدريبية تعبير عن الأفراد المطلوب تدريبهم لمواجهة أي من المواقف التي تشيرا لمؤشرات التدريبية إلى احتمال حدوثها، و يمكن تركيز هذه المواقف في خمسة أنواع هي

أ -تغيير وصف الوظيفة ، من حيث المسؤوليات أو الواجبات

ب -تغيير الظروف و الإمكانيات التي يتم فيها أداء العمل بواسطتها مثل تنفيذ لا مركزية الحسابات أو إحلال الإعلام الآلي محل الحاسبات التقليدية في إعداد كشوف الحسابات العملاء .

ج -الأداء الفعلي لبعض الأفراد لا يرقى إلى المستوى المطلوب لأسباب تعود إلى نقص في مهاراتهم أو معلوماتهم.

د -إحداث وظائف جديدة تماما أو البدء في أنشطة جديدة لم يسبق لأفراد المنشأة ممارستها من قبل.

- هـ - تعيين أفراد جدد ونقل وترقية أفراد حاليين إلى وظائف مختلفة عن وظائفهم الحالية. (السلمي ، 1983، ص365) .
- 5) عناصر الاحتياجات التدريبية :
- 1-المعلومات : الحصول على معارف و أفكار جديدة مع فهمها واستيعابها إلى الحد الذي يستطيع معه الفرد أن يعبر عن هذه المعرفة والاستفادة منها عمليا
- 2 - المهارات : قدرة الفرد على استخدام وسائل جديدة بطريقة فعالة واستخدام نفس الوسائل بطريقة أكثر كفاءة،
- 3 - السلوك : اكتساب نزعات للتصرف نحو الأشياء أو الأشخاص أو المواقف بطريقة جديدة أي تكوين مذهب علمي أو عادة فكرية ايجابية، (مدحت أبو النصر ، 2009، 122) .
- 6) أنواع الاحتياجات التدريبية :
- 1- احتياجات المنظمة : تستمد من أهداف المنظمة و يتم تلبية هذه الاحتياجات عن طريق بعض أشكال تطوير المنظمة، و يمكن استخدام نتائج تحديد احتياجات المنظمة في:
- ربط الاحتياجات التدريبية بأهداف المنظمة .
- ب- ربط احتياجات المنظمة باحتياجات تدريب الأفراد العاملين .
- ت- تحديد القوى الخارجية المؤثرة على المنظمة " البيئة الخارجية "
2. احتياجات الوظيفة : هذا النوع من الاحتياج قد يكون أمرا سهلا أو أمرا بالغ الصعوبة حسب نوع الوظيفة ،فمثلا الوظائف التشغيلية التي تعتمد على مهارات حركية عقلية يمكن مشاهدتها تكون العملية سهلة حيث يتم إجراء تحليل للمجال الوظيفي والمهام وتحديد المعارف والمهارات اللازمة لأداء كل مهمة من المهام الحيوية، و تحديد ظروف و أداء المهمة، ثم تحديد معايير الأداء النموذجي للعمل .
- 4 . احتياجات الفرد : يعتبر تحديد احتياجات الأفراد أكثر سهولة من كل احتياجات المنظمة (مدور مليكة، 2013).
- واحتياجات الجماعات ، فهذه الاحتياجات تعتبر أكثر تحديدا حيث يمكن التعرف عليها من خلال تحديد الخصائص العقلية والجسمية والخلقية والتعليم والتدريب والخبرة المهارات والمعارف والدافعية والأداء السابق للأفراد العاملين، فاحتياجات الفرد عبارة عمل الفرد على تطويرها حتى يستطيع أن يؤدي واجبات وظيفته الحالية و المستقبلية في المنظمة.

- 7 أهداف لتحديد الاحتياجات التدريبية:
- تحديد الأفراد المطلوب تدريبهم ونوع التدريب المطلوب ومدة البرنامج التدريبية.
- تحديد الأهداف المرجوة من التدريب بدقة و تقييمها .
- تساهم في تحديد محتوى البرنامج التدريبية، والوسائل المستخدمة في التدريب،.
- تحديد المسافة بين المستوى الذي يكون عليها المتدرب قبل بدء التدريب، والمستوى الذي نأمل الوصول إليه عند الانتهاء منه.
- تساهم في تشخيص مشكلة ما، ويساعد في عملية التخطيط لها ويبين مدى استحقاقه لبرنامج التدريب من عدمه .
- تساهم في خفض النفقات والتكاليف لإهدار تساها المعلومات التي يتم الحصول عليها في عملية التنبؤ بالاحتياج
- التدرج في المستقبلية. (الطعاني : 2002، ص30-31) .
- **ثانيا - التوجيه المهني :**
- تعريف التوجيه المهني:
- يعرفه زهران: هو عملية مساعدة الفرد في اختيار المهنة الملائمة لإستعداداته وقدراته وميوله وظروفه الإجتماعية والإعداد والتأهيل لها والدخول في العمل وتحقيق افضل مستوى من التوافق المهني. (صبري بردان علي الحياتي ، 2011، ص209-).
- (1) أهداف التوجيه المهني:**
- يسعى التوجيه المهني إلى تحقيق الأهداف التالية :
- 1. مساعد الفرد على التعرف على ذاته وتكوين صورة واقعية و موضوعية ودقيقة عنها وتقبلها بما فيها من قدرات وميول و إتجاهات وقيم و إستعدادات وخبرات .
- 2. مساعد الفرد على التعرف على عالم المهن والبيئات المهنية المختلفة التي تتوفر في المحيط الذي يعيش فيه متطلبات هذه المهن من تعليم وتدريب ومهارات، وكذلك المؤهلات اللازمة للإلتحاق بها مثل السن والإعداد والجنس وجميع الفرص المتوفرة فيها من ترقى وتقاعد وعوائد عمل وبعثات وغيرها.
- 3. مساعد الفرد على إتخاذ قرارات مناسبة تمكنه من إختيار المهنة التي تحقق له أفضل توافق بين ذاته من جهة وبين عالم العمل من جهة ثانية بشكل يضمن له الشعور بالرضا والسعادة والكفاية .
- 4. مساعد الفرد على تنمية إتجاهات وقيم إيجابية عن عالم المهن والعمل اليدوي.
- 5. تهيئة الفرصة أمام الطالب لإكتساب خبرات سواء في المدرسة أو خارجها لإعداده للمهنة التي يود الإلتحاق بها
- 6. إحاطة الفرد علماً بالمعاهد والمؤسسات المختلفة التي تقوم بتقديم التعليم والتدريب المهني لراغبه

- الإلتحاق بالوظائف المختلفة، وكذلك شروط الإلتحاق بهذه المعاهد ومدة الدراسة .
7. مساعد الأفراد على التكيف الأسري والمدرسي والمهني، فكثير من الأفراد يواجهون مشكلات عند إلتحاقهم بالعمل أو متابعة الدراسة أو التدريب. ويظهر التكيف المهني من خلال:(سعيد عبد العزيز_جودت عزت عطوي، 2009، 130)
- الرضا عن المهنة: الإقتناع بالمهنة دون إستسلام أو خضوع مع تمتع الفرد بحرية الإختيار وتحمله مسؤولية هذا الإختيار .
- الإلتزام بالمهنة : نجاح الفرد في مهنته وتطويرها .
- الإهتمام :وهذا دليل على الإرتباط بين الفرد والمهنة.
- الإتثناء : ويقصد به العطاء بصدق والريح بمعقولية ، والإخلاص في العمل .
8. المساهمة في رعاية الطلبة المتفوقين دراسياً ومهنيًا للحفاظ على تفوقهم وتنظيم الإهتمام بالجانب التحصيلي للطالب ولكن يجب أن نتناول الجوانب التربوية والإجتماعية والنفسية والصحية ... إلخ .
9. مساعدة الفرد على التكيف الأسري والمدرسي والمهني .(سعيد جودت ،عزت عطوي ،2009،

(130

(2) فوائد التوجيه المهني السليم :

- لقد أسفرت كثير من الدراسات النفسية والتربوية الحديثة عن أن وضع الفرد المناسب في مكانة المناسب، يؤدي إلى كثير من الفوائد النفسية و الإقتصادية والصحية ومن ذلك ما يلي :
1. ارتفاع نسب النجاح والتفوق في مجالات الدراسة والعمل .
 2. شعور الفرد بالرضا والسعادة عن دراسته أو مهنته، ولا شك أن هذا الشعور ينعكس على حياته العملية والأسرية والإجتماعية النفسية .
 3. زيادة الإنتاج كمًا وكيفًا،.(سعيد عبد العزيز_جودت عزت عطوي ،2009، 130)
 4. إنخفاض معدلات البطالة، وحماية المجتمع والأفراد من أضرارها التي أصبحت من أخطر الأمراض الإجتماعية في المجتمعات الصناعية .
 5. عندما يوضع الطالب (أو العامل) في دراسة لا تناسبه في مهنة لا تتفق مع إستعداداته، فإنه يميل إلى تغيير هذه المهنة ، ويظل ينتقل من مهنة إلى أخرى، ويترك كل واحدة منها قبل ان يتقن المهارات المطلوبة لأدائها ولهذه الظاهرة أضرار كبيرة على كل من العامل وجهة العمل على حد سواء.
 6. يؤدي التوجيه السليم إلى انخفاض معدلات تغيب العمال عن أعمالهم.
 7. تقليل من معدلات تمرد العمال وعصيانهم وما يترتب على ذلك من خسائر كبيرة للشركات والمؤسسات وحدث شقاق بين أصحاب العمل

8.. إنخفاض معدلات حوادث العمل وإصاباته .

10. يؤدي وضع الطالب في دراسة لاتناسبه إلى المعاناة من العقد والأزمات والأمراض والإضطرابات النفسية والعقلية و السلوكية، وإلى فقدانه الشعور بالثقة في نفسه والرضا عنها، مما ينتج عنه سوء تكيفه النفسي والإجتماعي. (جودت، عطوي، 2009، 136- 137).

خدمات التوجيه المهني: عملية التوجيه المهني تقدم العديد من الخدمات النفسية العلمية وحسب الخطوات التالية.

1. تحليل نفسي تكويني لمقومات شخصية الفرد المتقدم للعمل بما يتصل بنموه الجسمي والإنفعالي والذهني وما لديه من قدرات ورغبات وميول .
2. إستكشاف عالم المهنة وتحليل ومقومات العمل جسميا وذهنيا وكيف يتم العمل ورسالته في ضوء بيئة المهن . (سعيد حسني العزة، 2005، صص 114_117).
3. حسن إختيار الفرد للمهنة المناسبة له، وليس بطريقة التقليد للغير، أو الصدفة، أو الإغراء بالمكانة أو العائد المادي دون النظر لقدرات الفرد وإمكاناته
4. الإعداد المهني (التأهيل) حيث أن الفرد له قدراته وميوله والتي لايد من صقلها وإعدادها، وهذه العمليات مكتسبة، والتأهيل عبارة عن إثراء للمهارات الفردية للنجاح في مهنة معينة بالذات تناسب الفرد العامل في إمكاناته وظروفه .
5. التشغيل، أي ممارسة العملية في الحياة للمهنة التي إختارها الفرد وأعد نفسه لها وهذا يكون في المؤسسات الأهلية الحكومية ومن المهم الحذر من الوقوع في مشكلات البطالة المقنعة أو الصريحة، لأن إهدار الكفاءة المهنية يسبب خسارة للفرد والمجتمع.
6. مواصلة التدريب أثناء العمل المهني وخاصة في ضوء ما يشهده عالم المهن من تجديدات في الآلات والمخططات ونوعية منتجاتها.
7. الإستقرار في العمل: إن عملية الإرشاد تستمر مع الفرد حتى بعد أن يصل للمهنة المناسبة وتستمر بتقديم المساعدة له على الإستقرار فيا لعمل وفق ظروفه ومكانة وأوقاته وإجازاته وعلاقاتها مع الآخرين وفي السكن والعلاج والضمان.
8. التوافق المهني السعيد: وهو الخطوة الأخيرة في الإرشاد المهني في تقبل الفرد لمهنته وسعادته بدخله المادي، ورضاه عن مركز الإجتماعي ويكون قادراً على مواجهة المشاكل التي تعترضه وحلها أوالتكيف السليم معها، أي أن له قدرة ذاتية على حل مشكلاته أو بطلبه المساعدة من المرشد النفسي. (سعيد حسني العزة، 2005، صص 114_117).

الجانب لتطبيقي للدراسة :

(1) المنهج المتبع:

أختير المنهج حسب ما تتطلبه طبيعة الدراسة الحالية وكذا الأهداف التي تسعى للوصول إلى تحقيقها، وطبيعة البيانات المطلوبة للحصول عليها.

(2) مجالات الدراسة: حددت هذه الدراسة بعدد من المجالات البشرية والمكانية والزمانية والحدود الموضوعية الآتية:

- المجال المكاني: (الجغرافي): مراكز التكوين المهني لآتية : لوطاية - بوشقرون ولطيفة - قروف الطيب - العاليتين عياد علي - سيدي عقبة - أحمد قطيان - بسكرة - فضيلة سعدان - بسكرة

المجال البشري: وهم مستشارو التكوين و التقييم لمهني العاملين بولاية بسكرة

المجال الزمني: أجل تطبيق إستمارة مقابلة على المستشارين ، وأخذ استجواباتهم ، ودامت حوالي أسبوعين في الفترة الممتدة ما بين : 22-04-2014 إلى 29-04-2014.

عينة الدراسة : بلغ عدد مستشارو التوجيه الذين قمنا معم بالعمل 9 من 15 مستشار .

(3) أدوات الدراسة:

أ. المقابلة: لقد اعتمدنا على المقابلة لجمع المعلومات حول الصعوبات التي تواجه مستشار

التوجيه والتقييم والإدماج المهني أثناء القيام بأدائه لمهامه بالعملية التوجيهية

ب. تطبيق إختبار معرفي : يقيس الناحية المعرفية لمستشاري التوجيه في مجال التوجيه.

يتكون من 47 سؤال والتي تتوزع على أربعة محاور :

المحور الأول : ويتعلق بالاحتياجات التدريبية للمستشارين في الجانب التوجيهي.

المحور الثاني : ويتعلق بالاحتياجات التدريبية للمستشارين في الجانب الإعلامي.

المحور الثالث : ويتعلق بالاحتياجات التدريبية للمستشارين في جانب المتابعة.

ت. قراءة في النصوص التشريعية: التي وردت فيها مهام المستشار .

1. الأساليب الإحصائية: حساب المتوسط الحسابي و المتوسط الوزني :

تحليل و تفسير النتائج في ضوء التساؤلات :

تحليل و تفسير نتائج الدراسة:

تحليل و تفسير نتائج التساؤل الأول: " ماهي مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج

المهنيين الواردة في المرسوم رقم 93/09 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين

المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم والمهنيين:

1- تنظيم إختبارات نفسية تقنية للمرشحين قصد توجيههم إلى التكوين الذي يطابق قدراتهم الجسمانية والنفسية.

2- مساعدة المترشحين والتلاميذ والمتمهنيين أثناء تكوينهم بالتنسيق مع الأساتذ المكلف بالتكوين في

جميع أنماط التكوين مع إمكانية إعادة توجيههم (تكوين دائم للكفاءات)

3 - القيام بتحقيقات سبر الآراء في إطار تطابق خلال طور التكوين، وكذا بعد نهاية التكوين 4 - تنسيق وتخطيط الأنشطة المتعلقة بتوجيه المترشحين للتكوين وكذا أنشطة في مجال الإعلام الآلي والتوجيه المهنيين .

5- ضمان متابعة المترشحين والتلاميذ والمتهنيين الذين يعانون صعوبات من الناحية النفسية والبيداغوجية قصد تمكينهم من المواصلة تكوينهم .

6. القيام بتقديم وتحليل نتائج التكوين .

7 - القيام بمقابلات لتوجيه المهني من أجل توجيه المترشحين إلى تكوين حسب قدراتهم .

نلاحظ لم تذكر بطريقة مفصلة فالمهام غير واضحة ووردت سطحية جدا حيث لم تبرز الدور الحقيقي الذي يقوم به المستشار وهذا ما أكده معظم المستشارين أثناء المقابلة أن عملهم يغلب عليه الطابع الإداري، أكثر منه الطابع التقني. وما هذا إلا دليل على أنه إخلال بوظيفته كمرشد. وهو ما أكده (موريش روكلان) "على أنه المسؤول الأول على تنفيذ عملية التوجيه" وكان من المفروض أن تحدد مهام المستشار في النقاط التالية حسب ما أورده كل من: جودت عزت عطوي وحامد عبد السلام زهران و صلاح عبد الحميد مصطفى فيما يلي :

القيادة المتخصصة لفريق التوجيه والإرشاد ، والقيادة العلمية في عمليات الإرشاد الجماعي وغيرها إضافة إلى تشخيص وعلاج المشكلات النفسية والاجتماعية ، الإشراف على السجلات الخاصة بالمسترشدين وحفظها في مكان آمن والتعرف على المشكلات الاجتماعية والنفسية والدراسية التي يواجهها الطلاب وإيجاد الحلول المناسبة والممكنة لها وتمكينهم من التغلب عليها بالتعاون مع المعلمين والإدارة المدرسية .

تهيئة الفرص للطلبة لإفصاح عن ميولهم وقدراتهم وإستعدادتهم لتمكينهم من إتخاذ القرارات لإختيار البرامج الدراسية التي تناسبهم ،و التوجيه المهني للطلبة لتعريفهم بالمهن المختلفة وفرص الإعداد لها أو الإلتحاق بها .

تحليل و تفسير نتائج التساؤل الثاني: عرضت على المستشارين مجموعة من الصعوبات و تحصلوا على نسبة اتفاق بنسبة 100 بالمائة. نلاحظ عدم وضوح المهام، بالتالي تخلق لديهم حاجة للتدريب في مجال عملهم وهذا ما استتحدده في الأسئلة اللاحقة. فقد أجمع كل المستشارين على نفس الصعوبات بنسبة مئة بالمئة .

3. تحليل و تفسير نتائج التساؤل الثالث: ماهي الدورات التدريبية التي خضع لها مستشاروا التوجيه ومدى الاستفادة منها ؟ فكانت النتائج كالتالي:

هناك مستشارين من بين 9 قاموا بدورات تحسين المستوى لمدة 4 أشهر .

أما الباقي فقط أخضعوا لدورات قصيرة المدى ما بين 3 أيام لغاية أسبوع تناولت المواضيع التالية: الإتصال.الإعلام(الورد-البوروانت).المهارات المهنية. ،ونظرا لقلّة الدورات التدريبية فإن المستشارين أجمعوا على عدم إستفادتهم منها.

و يفسر هذا نلاحظ أن مستشاري التوجيه لم يخضعوا لدورات تدريبية أثناء التوظيف مباشرة خاصة وأنهم حاملو شهادات في علوم التربية، علم النفس العيادي ،المدرسي.وهذه التخصصات لا تدرس فيها معطيات التوجيه المهني و التكوين المهني، فلا وجود لمختص في علم النفس العمل والتنظيم ،والدورات التي قاموا بها تعتبر قليلة جدا لا تلي الإحتياج التدريبي للمستشار. و كانت مقتصرة على على الإعلام و الإتصال بينما غابت المواضيع الحقيقية التي يحتاجها المستشار وبالتالي فالدورات كانت غير كافية ولا تلي حاجة

عرض و تحليل نتائج السؤال الرابع : ما هو الإحتياج التدريبي لمستشاري التوجيه والتقييم كشفت نتائج الاختبار المعرفي عن حاجة كبيرة للمستشار في جانب التوجيه المهني و نظرياته بينما حاجة متوسطة في الجانب الاعلامي .

وهو دليل أنه ليست لديهم الكفاية حول طبيعة العمل بسبب قلة التدريب فالدورات المجراة كل لا تعني بالعمل التوجيهي البحث وما دل على ذلك أنها لاتحتوى على دورات في هذا الجانب كالتدريب على الإختبارات المهنية النفسية طرق التوجيه وهو ما أكده أغليبتهم أنهم لا يعتمدون استخدام الإختبارات النفسية المهنية ، ولا يعرفون تقنيات المقابلة المقننة،و يفقدون لبطاقات المتابعة ودراسة حالة.

تحليل و تفسير نتائج التساؤل الخامس: أما عن المقترحات التي قدمها المستشارين فهي نابعة من النقص الذي يرونه في الميدان، حيث أجمع كل المستشارين حول تدريبهم على هاته المواضيع التالية والتي تمثل نسبة 100% إئفاق بين المستشارين.

- أهمية تدريبهم على الإختبارات النفسية المهنية
- التعرف على نظريات التوجيه المهني.
- ضرورة تدريبهم على تقنيات المقابلة المقننة
- تقنيات المتابعة (بطاقات المتابعة والملاحظة ودراسة حالة).
- التدريب على فن إلقاء المحاضرات.
- وضع برنامج خاص بخطوات عمل المستشار وتوحيد هاته الأخيرة موضح فيه المهام الحقيقية لعمل المستشار (التوصيف -التصنيف المهني).
- التدريب على إستخدام التكنولوجيا أثناء الإتصال لتفعيل عملية التواصل بين مراكز التكوين .وبالأخص بين المستشارين داخل المؤسسة وخارجها .

الهوامش:

- 1- الخطيب أحمد الخطيب رداح (1997): اتجاهات حديثة في التدريب ، مطابع الفرزدق ، الرياض
- 2- أحمد عبد اللطيف أبو السعد (2011): العملية الارشادية ، دار المسيرة ، الاردن .
- 3- أحمد ماهر (2005) : إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، القاهرة .
- 4- عبد الرحمان أحمد هيجان (1999) ، المدخل الابداعي لحل المشكلات ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض .
- 5- علي السلمي (19976): السلوك التنظيمي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، مصر
- 6- الشيخ كامل محمد عويضة (1996): علم النفس الصناعي لبنان
- 7- الطعاني حسن أمد (2002): التدريب مفهومه و فعالتيه ، بناء البرامج التدريبية و تقويمها ، دار الشروق الاردن .
- 8- سعيد عبد العزيز جودت -عزت عطوي (2009) : التوجيه المدرسي و مفاهيمه النظرية ، الاساليب الفنية و تطبيقاته العلمية ، دار الثقافة الاردن .
- 9- سعيد حسني العزة -جودت عزت عبد الهادي (1999): مبادئ الارشاد و التوجيه النفسي ، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الاردن.
- 10- صبري بردان على الحياني (2010): الارشاد التربوي و النفسي و نظرياته ،ار صفاء ، الاردن.
- 11- مصطفى المناعي، احمد حجازي(1996): برنامج تقويم المعلمين في البحرين،وزارة التربية .
- 12- مدور مليكة (2013) مطبوعة التكوين المهني موجهة لطلبة 3md لجامعة محمد خيضر بسكرة.
- 13- سعد أحمد الجبالي (1989) : تحديد الاحتياجات التدريبية ، المجلة العربية للتدريب المجلد الثاني .
- 14- وليم تريسي(1990): تصميم نظم التدريب والتطوير، ترجمة سعد احمد الجبالي، مراجعة سعيد علي الشواف، معهد الادارة العامة، المملكة العربية السعودية.