

## مشروع حقيبة تدريبية لفعال المرافقة البيداغوجية مخصصة للأستاذ الوصي في نظام LMD Project d'une Training Mallet à l'acte d'accompagnement pédagogique pour le professeur tuteur ou system LMD

محمد سعيد قيسي<sup>1\*</sup> ، العزوزية سالمى<sup>2</sup>  
جامعة حمه لخضر الوادي، [guis\\_ta@yahoo.fr](mailto:guis_ta@yahoo.fr)  
جامعة قاصدي مرباح ورقلة، [salemiazzouzia@gmail.com](mailto:salemiazzouzia@gmail.com)

### ملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى إعداد حقيبة تدريبية لتنفيذ مهام الأستاذ الوصي في نظام LMD - وفي المرسوم التنفيذي رقم 09 03 " المؤرخ في 6 محرم 1430 الموافق ل 03 يناير سنة و ذلك " 2009 من خلال تحديد الحاجات التدريبية للأستاذ الوصي بكليات: الآداب واللغات والعلوم والتكنولوجيا بجامعة الوادي وفي سياق الإجابة على التساؤل الدراسة تم استخدام مقياس تحديد الاحتياجات التدريبية الخاصة بمهام الأستاذ الوصي على ضوء المرسوم التنفيذي 09-03 ، و طبق المنهج الوصفي على عينة الدراسة و المتمثلة في الأساتذة الأوصياء بكلية الآداب واللغات وكلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة الوادي قوامها 20 أستاذ وبعد المعالجة الإحصائية تم استخراج النتائج التالية :

الاحتياج في الجانب التقني بنسبة 19%.

الاحتياج في الجانب النفسي بنسبة 16%.

الاحتياج في البيداغوجي بنسبة 18%.

الاحتياج في الجانب المنهجي بنسبة 14%.

وعلى وفي ضوء النتائج المتوصل إليها وفي ظل المفاهيم الخاصة بالدراسة تم إعداد الحقيبة التدريبية لتنفيذ مهام الأستاذ الوصي في نظام LMD جاءت الحقيبة التدريبية لتنفيذ مهام الأستاذ الوصي في ظل الظروف والإجراءات والنظم القانونية المحددة لهذا النظام.

**الكلمات المفتاح:** مشروع حقيبة تدريبية؛ المرافقة البيداغوجية؛ للأستاذ الوصي؛ نظام LMD

**Abstract:** La present etudes à preparer un dossier de formation pour activer les tâches du professeur tuteur ou systeme LMD - et dans le Décret Exécutif n° : « 03 09 du 6 Muharram 1430 correspondant au 03 janvier 2009 » en identifiant les besoins de formation des professeurs tuteur dans les facultés : Lettres et Langues, Sciences et Technologie Dans le cadre d'un questioner de l'étude, une échelle a été utilisée pour déterminer les besoins de formation pour les tâches du professeur tuteur ou :décret executive 09-03 Le Traitement statistique des résultats obtenus ont été les suivants

Le besoin ou côté technique de 19% -

Le besoin l'aspect psychologique de 16%-

.% Le besoin pédagogique 18 -

Le besoin dans a l'aspect méthodologique de 14% -

LES résultats obtenus insistents a préparé une formation pour activer les tâches du professeur tuteur .dans le système LMD

\* المؤلف المرسل

**I- مقدمة:**

تحتل الجامعة مكانة مرموقة في أي مجتمع باعتبارها قاطرة التنمية، وهي المسؤولة الأولى في إعداد الإطارات ذات المؤهلات العلمية والتي لها الدور الفاعل في التنمية المعرفية لخدمة مختلف الاحتياجات الضرورية من أجل مواكبة وإحداث تقدم علمي يهدف إلى تطوير المجتمع بشكل عام ، وهي التي تمد المجتمع بقيادتها الثقافية والسياسية من علماء وباحثين ولأن لها القدرة العالية على تخزين ونشر وإنتاج المعرفة والإشراف على توظيفها في حل المشكلات فهي صمام الأمان والأمن للمجتمع والمصدر الحقيقي للقوة بمقدار ما تعد من طاقات معرفية تدفع بالحركة العلمية والبحثية نحو حل مشكلات المجتمع في جميع الجوانب .

ونظر للتحويلات والتغيرات الاجتماعية و العلمية والاقتصادية والتي برزت على المستوى العالمي والعالم العربي بشكل خاص ، فوجب على الجامعة أن تعيد استحداث أدوارها ومهامها ووظائفها بما يتناسب مع التغيرات العالمية ، بحث يجب عليها مواكبة التحويلات السريعة والاستجابة لأي تغيير ومواكبته لتحقيق الهدف العام وهو الإصلاح على مستوى الجامعة في البحث العلمي .

إن التعليم الجامعي يمثل الهرم التعليمي وأهم مراحله و أول خطوات بناء الأمم في فكرها ولأن الإيقاع السريع لعجلة الحياة والتطور الهائل للمعلومات وأوجد فجوة كبيرة بين النظم التعليمية البطيئة النمو ومتطلبات العصرنة والمعقدة انتهجت الدولة الجزائرية نظام يضمن لها مسايرة التغيرات العلمية والتقنية الحاصلة على غرار باقي دول العالم وهو نظام التعليم العالي ل مد (LMD) .

أفرد نظام ل م د مكانة مرموقة للطلبة الجامعيين كونه محور كل العمليات التعليمية ولأجل توفير المناخ اللازم له أثناء مسيرته الأكاديمية وتطوير قدراته وشخصيته الذاتية أوجد له مشرفا أكاديميا و هو الأستاذ الوصي الذي يقوم بالإشراف على مجموعة من الطلبة ، ليكون لهم عوناً فيما يحتاجونه من تقديم يد المساعدة في مسارهم التكويني من الناحية البيداغوجية والمهنية وخاصة النفسية وهذا بخصوص التحديات التي يواجهها الطلبة في الجامعة مما يؤثر على تحصيلهم الأكاديمي .

إن التدريب بكونه الأساس في كل عمل ووسيلة للإتقان التي توصل إلى مراتب الجودة المبتغاة وقصد إيجاد أستاذ وصي مؤهل للقيام بكل هذه المهام وجعله قادرا على تقديم الإفادة من المستحدثات العلمية والتقنية والنظريات والمعارف وتوظيفها في الممارسات العلمية وتعزيز قدرته على الاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية المتاحة، والتعاطي الإيجابي مع المتغيرات التي تحيط بالطلاب الجامعي.

جاءت هذه الدراسة الحالية لتساهم في تعريف الأستاذ الوصي بمهامه وتبصيره بأهمية وخطورة الدور الذي يقوم به والذي يحتم عليه الخضوع للتدريب وتطوير المعارف والمكتسبات اللازمة لعملية الوصاية في الجامعة بإعداد حقيبة تدريبية.

**الإشكالية:**

إن التطور التكنولوجي في مختلف الميادين العلمية والمعرفية أظهر جملة من التطورات في بعض النظم ولقد تم استحداث ومسايرة ومواكبة مختلف التطورات والتغيرات الحاصلة فيها باستحداث هذه النظم ومن بينها نظام التعليم العالي الذي استجاب إلى هذه التغيرات بحيث إن نظام L M D استحدث كبديل للنظام الكلاسيكي من خلال تبني إستراتيجية مستوحاة من الخبرات للدول الأجنبية في نفس المجال .

وترى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ان النظام الجديد L M D سيساهم في ضبط المبادئ الكبرى للتكوين وجعل الشهادات وطلبات التكوين والتخصصات أكثر وضوحا وإحداث انسجام محكم في المسارات الجامعية وتسهيل مقارنة الإجراءات ومحتويات التكوين على المستوى الوطني والدولي ، وتطوير الكفاءات والمهارات الضرورية خاصة في ظل الزخم المعلوماتي الهائل والسعي وراء البحث العلمي والفكر والمشاركة في النشر العام للمعارف في إعدادها وتطويرها(بشار ،1997،ص 154).

بالإضافة إلى تحقيق تناغم حقيقي مع المحيط السوسيو اقتصادي عبر تطوير كل التفاعلات الممكنة ما بين الجامعات وعالم الشغل وتطوير آليات التكيف المستمر مع تطورات المهن (يوسف ، 2007، ص85).

شرعت الجزائر في تطبيق نظام LMD في مطلع شهر سبتمبر للعام (2004) في بعض الجامعات والتي بلغ عددها آنذاك (10) جامعات، حيث أصدرت وزير التعليم العالي والبحث العلمي مناشير وقررت تنظم سير النظام الجديد LMD وتضمن نجاحه عبر مرحل تطبيقه (ياسين، 2013، ص 73)، ومن ضمن المناشير التي أقرها الوزر ولساعية إلى تحسين مستوى اندماج الطالب في الوسط الجامعي وتعزيز الإشراف والدعم التعليمي للطلاب المرسوم التنفيذي رقم: "09-03 المؤرخ في 6 محرم عام 1430 الموافق ل 3 يناير سنة 2009" والذي يوضح مهمة الإشراف ويحدد كفايات تنفيذها والقرار الوزاري الصادر في: "16 يونيو 2010" الذي يحدد كفايات التكفل بمهمة الإشراف لدى مؤسسات التعليم العالي وتوفير بعض المعلومات الهادفة لتوضيح أفضل لدور الأستاذ الوصي . تأخذ مهمة الأستاذ الوصي شكل العمل الطوعي في مرفقة الطالب الجامعي لتسهيل اندماجه في الحياة الجامعية يتكفل بها الأستاذ الباحث الممارس داخل الجامعة حيث يتطلب الاستعداد والتنظيم بالنسبة للأستاذ الوصي فهو يعتبر جهاز مساعدة للطلبة الجدد من السنة الأولى لا يعوض المحاضرات ولا الأعمال التطبيقية، بل يتمثل في مجموعة من الإجراءات يقوم بها لدعم ومساعدة الطلاب على النجاح في دراستهم كما أن مهمة الأستاذ الوصي تختلف عن مهمة الأستاذ فمهام وأنشطة الأستاذ الوصي تشمل ست جوانب الأساسية هي الجانب الإعلامي والإداري والجانب البيداغوجي والجانب التقني والمنهجي والجانب النفسي والمهني ، كما يتم تطبيق الإشراف على مستويين المستوى الأول هو الاستقبال والإعلام والتوجيه والمستوى الثاني المرافقة البيداغوجية.

وتعد الجامعة مركز إشعاع لكل جديد من الفكر والمعرفة، وهي المنبر الذي ينطلق منه آراء المفكرين والعلماء ؛ لذا أصبحت هذه من بين المؤسسات التي لا يمكن الاستغناء عنها فهي التي تعد الأفراد في مختلف التخصصات العلمية على مستوى عالي ليتولوا مسؤولية إدارة الحياة العصرية وبروز عدد من الصعوبات أو المشكلات التي قد تؤثر على الطالب الجامعي.

كما يعتبر الإرشاد الأكاديمي عمل يتم في المؤسسات التعليمية الجامعية لتعريف الطلاب بتلك المؤسسات وأنظمتها الدراسية والطلابية وما تتيحه من مجالات وفرص لمساعدتهم على اختيار التخصصات التي تتناسب مع قدرتهم وإمكاناتهم، وتوافق ميولهم ورغباتهم، وكذلك معاونتهم على السير في الدراسة على أفضل وجه ممكن، والتغلب على ما يعترضهم من عقبات، مستفيدين من الخدمات والإمكانات التي توفرها المؤسسات التعليمية التي ينتمون إليها بصفة خاصة، وخلق طالب متكامل في بناء شخصيته من كل النواحي وقادر على مواجهة صعوبات الحياة . (حسن وآخرون، 2010، ص38).

وتعد عملية الوصاية من خلال تدريب الطلبة على مهارات الدراسة والإبداع والتكيف مع الوسط الجامعي والبحث العلمي من أهم فعاليات تحقيق أهداف التعليم العالي وغاية المجتمع في إعداد جيل من الطلبة الباحثين والمؤهلين للنهوض به، فهي عملية في غاية الخطورة لما لها من أبعاد على شخصية الأستاذ الوصي والطالب والجامعة والمجتمع؛ وما لا شك فيه أن غياب الإشراف الواعي والفاعل يؤدي إلى غياب الطالب الواعي والفاعل في إرساء منظومة المعرفة والعلم في الجامعة والمجتمع . (ابو الردف ، 2002، ص15 ) ولأن الأستاذ الوصي توكل إليه مهام غاية في الخطورة والأهمية كونه يساهم في بناء الفكر الإنساني والأهم منه هو توجيه هذا البناء نحو المسار السليم فلا بد من أن يحظى الأستاذ الوصي بالتدريب الكافي. واللازم بما يحقق ذلك .

يقوم التدريب بدور كبير لمعالجة الكثير من جوانب الضعف والقصور ويعمل على تنمية المعارف والمهارات والقدرات (الديب، 2009، ص45)، بحيث توظف في إيجاد علاقة وطيدة بين الطالب والأستاذ الوصي تمكن من تحقيق ما سطر من أهداف، كما أن التدريب لم يعد مجرد أداة تطويرية للمهارات بل خيار استراتيجيا للاستثمار في الإنسان كأهم عناصر التنمية البشرية.

تسبق عملية التدريب مرحلة حاسمة إنها مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية تعتبر بمثابة المؤشر الذي يوجه التدريب نحو الاتجاه الصحيح بحيث يمكنه تحقيق كفاية وحسن الأداء والارتقاء بمهارات وسلوكات الأفراد وتوجيه تفكيرهم وعقائدهم بما يتفق واتجاهات المجتمع واحتياجاته لأن نجاح أي برنامج تدريبي إنما يقاس بمدى التعريف إلى الاحتياجات التدريبية وحصرها وتجميعها.

يبرز دور الأستاذ الوصي كونه الشخص المسؤول عن تقديم مجمل الخدمات السالفة الذكر ليكون إعلاميا ومدرسا ومرافقا للطالب الجامعي طيلة مسار الدراسي ومن هنا جاءت الحاجة لضرورة تفعيل مهام الأستاذ الوصي وجعله قادر على مسايرة تلك المهام بكفاءة وفعالية من خلال الإجابة عن التساؤل الرئيسي للدراسة الحالية :

هل يمكن إعداد حقيبة تدريبية لتفعيل مهام الأستاذ الوصي في نظام ل م د من خلال تحديد الحاجات التدريبية؟

**فرضيات الدراسة :**

يمكن إعداد حقيبة تدريبية لتفعيل مهام الأستاذ الوصي في نظام ل م د من خلال تحديد الحاجات التدريبية؟

**أهمية الدراسة :**

- مساعدة الطالب على تحقيق الاندماج والاستقرار في الحياة الجامعية.
- مساعدة الطالب على تجاوز ما يمكن أن يعترض طريق تحقيق أهدافه وطموحاته.
- تسهيل استقبال الطلبة وتوجيههم من خلال وضع كل الترتيبات لمرافقتهم.
- الحقيبة التدريبية وسيط فعال للتدريب وتتميز بقدر عالي من الكفاية والفعالية في
- تطوير المهارات والاتجاهات والمعارف.
- الحقيبة التدريبية الإناء الذي يصب فيه المدرب المادة العلمية مع كل الأفكار والأهداف.

**أهداف الدراسة:**

- معرفة مهام الأستاذ الوصي المحددة في المرسوم التنفيذي رقم: 09-03 المؤرخ في 6 محرم عام 1430 الموافق ل 03 يناير سنة 2009 .
- تحديد الاحتياجات التدريبية للأستاذ الوصي في نظام ل م د .
- إعداد حقيبة تدريبية لتفعيل مهام الأستاذ الوصي في نظام ل م د .

**التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة:**

**الحقيبة التدريبية:**

هي عبارة عن رزمة تدريبية تضم (09) جلسات في كل جلسة مجموعة من الأنشطة المخططة والمنظمة مدعومة بوسائل وأساليب وفنيات تدريبية تساعد الأستاذ الوصي على اكتساب المعارف المتعلقة بأداء مهمة الوصاية وفق جوانب الوصاية المحددة في المرسوم التنفيذي رقم: 09-03 المؤرخ في 06 محرم عام 1430 الموافق ل 03 يناير سنة 2009 .

وجاء ترتيب الجلسات بناء على نتائج تطبيق استبيان الدراسة وكان ترتيب الجوانب على النحو التالي: التقني — النفسي — البيداغوجي — المنهجي — المهني — الإعلامي والإداري.

**تفعيل مهام الأستاذ الوصي:**

المستوى الذي يبين مدى تحقيق الحقيبة التدريبية لأهدافها تدريب الأستاذ الوصي بمهام عملية الوصاية في حدود المرسوم التنفيذي رقم:

09-03 المؤرخ في 6 محرم عام 1430 الموافق ل 03 يناير سنة 2009.

## الأستاذ الوصي:

نقصد به الأستاذ الذي يتم تعيينه كوصي على مجموعة من طلبة المسجلين في السنة الأولى جامعي والذين يزد عددهم أو ينقص تبعاً للعدد الإجمالي للطلبة يقوم بتقديم مجموعة من الخدمات في الجوانب: الإعلامي والإداري والبيداغوجي والتقني والمنهجي والنفسي والمهدي بغية مساعد الطالب على التأقلم مع الحياة الجامعية والتغلب على ما قد يعترضه من مشاكل.

## نظام التعليم العالي الجديد ل م د :

هو نظام تعليم فصلي موزع فيه المادة الدراسية على مسافات مدة كل منها نصف عام دراسي (الصغير، 2005، 21) ويعتمد على ثلاث مراحل تكوينية اليسانس (06) سداسيات دراسات الماستر (04) سداسيات دراسات الدكتوراه (06) سداسيات دراسات بحث، حيث تتوج كل مرحلة بشهادة جامعية (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية، 2011).

## أهداف نظام ل م د :

- إحداث انسجام محكم في المسارات الجامعية مع التسهيل في مقارنة الإجراءات ومحتويات التكوين على المستوى الوطني والدولي بجعل نظام التعليم العالي الجزائري يتلاءم مع بقية الأنظمة في العالم.
  - تسهيل استقبال الطلبة وتوجيههم من خلال تنصيب إجراءات ووضع كل الترتيبات لمرفقتهم من قبل الأستاذ الوصي.
  - تثمين العمل الشخصي للطلبة.
  - تشجيع إنفتاح الجامعة على عالم التنمية الاجتماعية والاقتصادية.
  - تنمية التكوين عبر مختلف مراحل الحياة إلى جانب التكوين الأولي.
- ولتجسيد أهداف هذا النظام أعدت الوصاية كأحد المستحدثات الجوهرية وجزءاً هاماً من إستراتيجية شاملة ضمن نظام التعليم العالي الجديد وهي وليدة نظام ل م د وتقديم المكون الرئيسي لعملية الوصاية، ذلك النظام الذي جاء ليؤسس كنظرة جديدة هدفها الأول عصرة وتطوير التعليم الجامعي، وهذا الهدف لم يتأسس بدور من فراغ أو بمعزل عن حيثيات الجامعة الجزائرية، بل استند إلى مجموعة من الأهداف الكبرى التي سطرها جهات الإصلاح في المنظومة التعليمية الجزائرية بغية التكيف مع التطورات الدولية ومواكبتها.

## - أهداف الوصاية:

يسعى نظام الوصاية الذي تم تشريعه من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي للنهوض بقطاع التعليم الجامعي عبر مختلف جامعات الوطن إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- إدماج الطالب في المحيط الجامعي وتسهيل حصوله على المعلومات حول عالم الشغل.
- متابعة الطلبة في مسارهم البيداغوجي بالتكفل ببعض نقائصهم المحتملة.
- دعم الطلبة في اكتساب مناهج العمل الضرورية لنجاحهم.
- تعريف الطلبة بالمناهج الحديثة في البحث المكتبي والتحكم في استعمال التقنيات متعددة الوسائط.

## المهام المفعله الأستاذ الوصي:

- تتلخص المهام التي يجب أن يقوم بها الأستاذ الوصي لتفعيل دور فيما يلي:
- التعرف على الطلبة الذين يعانون صعوبة الاندماج في الحياة الطلابية أو البيداغوجية.
  - توجيه الطلبة وفقاً لطلباتهم عند الإقتضاء مع مراعاة الصعوبات التي يعانون منها.

- تسهيل الإتصال بين الطلبة والأساتذة بتنظيم حصص للتعارف في بداية كل سداسي.  
اختيار الكفايات وبناء القدرات المهنية للمشرف: تعتمد قدرات المشرف على إحداث التغيير الإيجابي في مختلف مكونات الموقف التعليمي التعليمي بشكل مباشر على ما يمتلكه من قدرات ومهارات مهنية، وبمدى حرصه على تنمية خبرته وتطويرها، ليتمكن من مواكبة التطورات المتلاحقة. (وزارة التربية والتعليم السعودية، 2008، 30).  
ولكي يقوم الأستاذ الوصي بهذه المهام لابد له من خطوات أولية تتمثل في الهدف من المحتوى التدريبي والذي يتوفر على المعلومات والمعارف والمهارات التي يجب أن يتقنها المتدرب واختيار الطرق المناسبة في كل جلسة تدريبية وهذا لتحقيق عملية التدريب انطلاقاً من تحديد الاحتياجات التدريبية.

#### الحاجات التدريبية:

هي تلك العملية المنظمة التي تقتضي معرفة الفجوة بين ما يعرف المتدرب فعلاً وبين ما يجب أن يعرف ليصبح التدريب سد حاجات المتدرب. (عبد المعطي، 2008، 17).

وتعكس الإحتياجات التدريبية وجود مشكلة ما في المنظمة، ووجود هذه المشكلة يعني بالضرورة وجود حاجة لا بد من تحديدها والعمل على إشباعها. (أبو شيخة، 2006، 267).

الحاجات التدريبية تعني مجمع التغيرات المطلوب إحداثها في أداء الفرد والمتعلقة بمعلوماته ومهارته وخبرته وأدائه وسلوكه واتجاهاته لجعله لائقاً لشغل وظيفة أعلى أو أداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية

#### الحقائب التدريبية:

الحقيبة التدريبية هي مجموعة من الخبرات التعليمية يتم تصميمها من قبل خبراء ومختصين بطريقة منهجية منظمة ومنسقة تستخدم كوسيط للتعليم أو التدريب من قبل المدرب.

#### أهمية الحقيبة التدريبية:

تبرز أهمية الحقائب التدريبية في كونها تمثل:

- تساعد على تطوير برنامج التدريب وتقييمه.
- دليل ومرجع ومنهج للمدرب والمتدرب.
- تنظم وقت برنامج التدريب لتحقيق أهدافه. (الغامدي، 2012، 28).

#### شروط بناء الحقيبة التدريبية:

- أن تتوافر المرونة وتتعدد الاختيارات.
- أن تستثمر معطيات التقنيات الحديثة .
- تحديد الأهداف العامة للتدريب.
- تحديد الاحتياجات التدريبية.
- مشاكلة جميع المعنيين بالتدريب (معبد، 2006، 84).

#### مكونات الحقيبة التدريبية:

تتألف الحقيبة التدريبية من (05) أقسام رئيسة هي:

أ— مفتاح الحقيبة: يحتوي على العناصر المتعلقة بالتعريف بالحقيبة وأهدافها وأهميتها والتوثيق والمحتويات كما يعطي صور عامة وشاملة عن

البرنامج بجميع عناصره ويضم:

غلاف الحقيبة ويضم اسم المادة التدريبية والبرنامج والقطاع واسم معد الحقيبة وجهة التمويل وجهة التدقيق والمرجع والمطور والتاريخ .  
تقدمة وتعريف بالحقيبة وأهدافها وأهميتها.

— فهرس المحتويات الرئيسية.

— دليل الحقيبة ويتضمن الإرشادات والتعليمات.

— المستهدفون بالحقيبة.

إجراءات الدراسة الميدانية

حتى يستطيع الباحث تحقيق أهدافه المرجوة وأغراضه المحددة من وراء بحثه والمتمثلة في دراسة الظاهرة موضوع البحث دراسة علمية دقيقة ومنظمة، يتطلب الأمر منه إتباع خطوات منهجية متسلسلة ومضبوطة، استخدام المنهج الوصفي التحليلي المناسب لوصف متغيرات الدراسة بحيث يمكن تعريفه على أنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم للظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليل الدراسة بدقة.

**مجتمع الدراسة:**

لما كانت دراسة الكل تتيحها دراسة الجزء وجبت مراعاة الشروط العلمية للمعاينة بما يسهم بقدر وافر في الاقتراب من سلامة النتائج المتوصل إليها، من خلال ما تمدنا به من معطيات توصلنا إلى التقديرات الممكنة التعميم على كل أفراد المجتمع الأصلي. قد تم تحديد المجتمع الأصلي الذي على أساسه استخرجت العينة، بمجتمع الأساتذة الأوصياء وبالتحديد الأساتذة الأوصياء في الكليات: الآداب واللغات والعلوم والتكنولوجيا بجامعة الوادي .

وفيما يلي جدول رقم 01 يوضح توزيع أفراد العينة للمجتمع الأصلي للدراسة :

| المجموع | كلية العلوم والتكنولوجيا |             |                          | كليات الآداب واللغات |                |               | الكليات |
|---------|--------------------------|-------------|--------------------------|----------------------|----------------|---------------|---------|
|         | العلوم والتكنولوجيا      | علوم المادة | الرياضيات والإعلام الآلي | اللغة الإنجليزية     | اللغة الفرنسية | اللغة العربية | الأقسام |
| 20      | 08                       | 01          | 01                       | 01                   | 02             | 07            | أجمالي  |

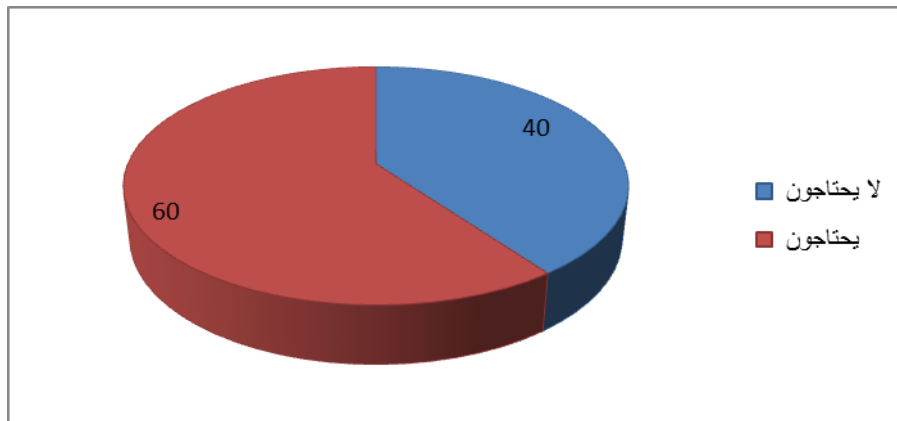
يتضح لنا من خلال نتائج الموضحة في الجدول ان عدد الأساتذة الأوصياء تمثل عددهم ب 20 أستاذ وصي في كلا الكليتين.

**الجدول رقم 02 يوضح تكرارات ونسب الأساتذة الأوصياء في الجانب الإداري والإعلامي**

| المجموع | الإعلامي و الإداري  | المحور            |
|---------|---------------------|-------------------|
|         | لا يحتاجون يساوي 15 | يحتاجون اقل من 15 |
| 20      | 08                  | 12                |
| %100    | %40                 | %60               |

يتضح من خلال الجدول أن نسبة الأساتذة الأوصياء الذين يحتاجون معرفة مهام الجانب الإعلامي والإداري بنسبة قدرت ب 60% في حين بلغت نسبة 40% الأساتذة الأوصياء الذين لا يحتاجون معرفة مهام الجانب الإعلامي والإداري .

شكل رقم 01 يوضح نسب الحاجات التدريبية في الجانب الإعلامي والإداري.

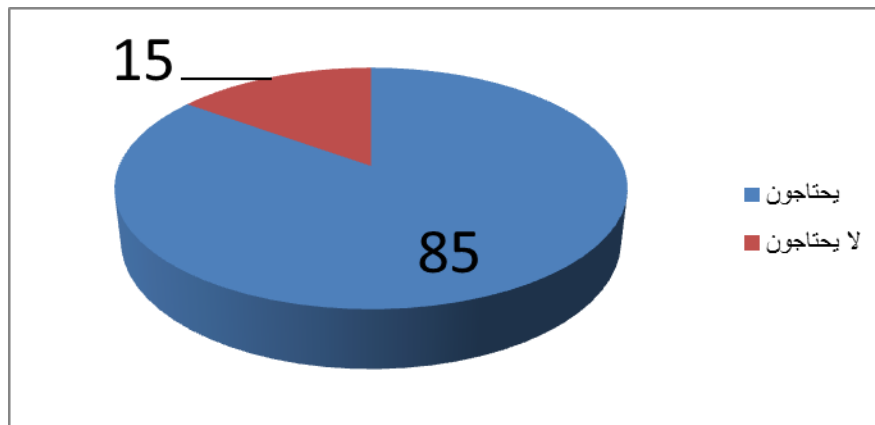


الجدول رقم 03 يوضح تكرارات ونسب الأساتذة الأوصياء في الجانب البيداغوجي

| المجموع | البيداغوجي          |                   | الجانب         |
|---------|---------------------|-------------------|----------------|
|         | لا يحتاجون يساوي 15 | يحتاجون اقل من 15 | الأسلوب        |
| 20      | 03                  | 17                | العدد          |
| %100    | %15                 | %85               | النسبة المئوية |

من خلال الجدول نلاحظ ان مهام الجانب البيداغوجي غير واضحة للأساتذة الأوصياء وهذا ما تفسره النتائج التي قدرت بنسبة 85% بالنسبة للأساتذة اللذين يحتاجون التعرف بهذا الجانب بينما تمثلت نسبة من لا يحتاجون التعريف بهذا الجانب بقيمة قدرت 15% .

شكل رقم 02 يوضح نسب الحاجات التدريبية في الجانب البيداغوجي.



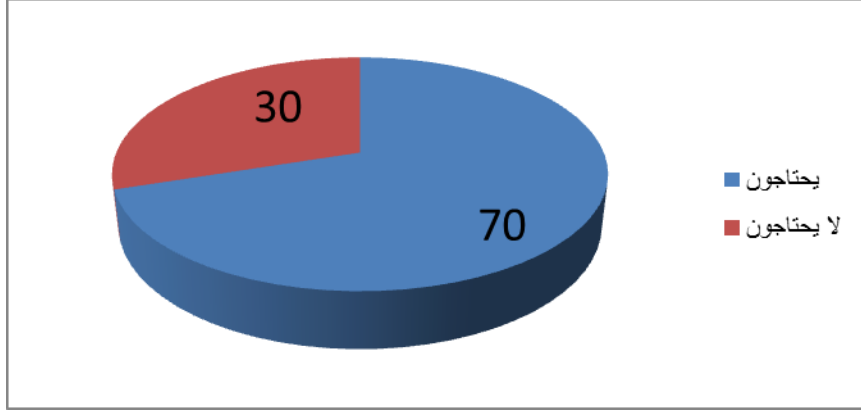
الجدول رقم 04 يوضح تكرارات ونسب الأساتذة الأوصياء في الجانب المنهجي

| المجموع | المنهجي             |                   | الجانب         |
|---------|---------------------|-------------------|----------------|
|         | لا يحتاجون يساوي 15 | يحتاجون اقل من 15 | الأسلوب        |
| 20      | 06                  | 14                | العدد          |
| %100    | %30                 | %70               | النسبة المئوية |



من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة الأساتذة الأوصياء اللذين يحتاجون إلى معرفة الجانب المنهجي قدرت نسبتهم بـ 75% أما الأساتذة الأوصياء اللذين لا يحتاجون معرفة الجانب المنهجي قدرت نسبتهم بـ 25%.

شكل رقم 03 يوضح نسب الحاجات التدريبية في الجانب المنهجي

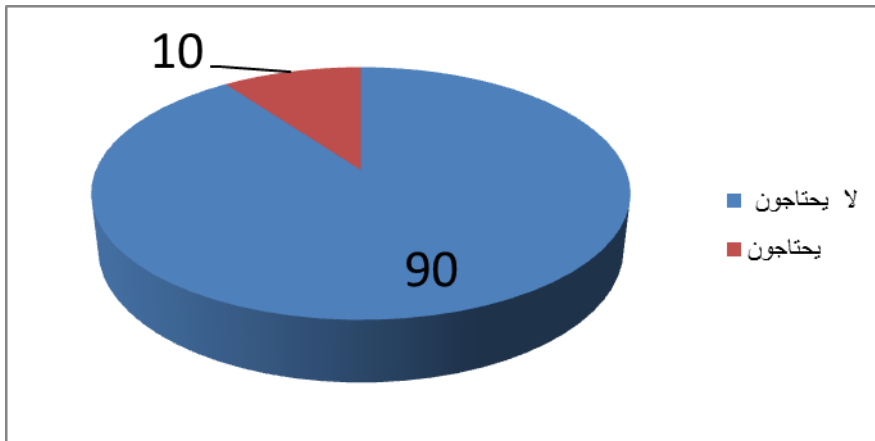


الجدول رقم 05 يوضح تكرارات ونسب الأساتذة الأوصياء في الجانب التقني

| المجموع | التقني              |                   | الجانب         |
|---------|---------------------|-------------------|----------------|
|         | لا يحتاجون يساوي 15 | يحتاجون اقل من 15 | الأسلوب        |
| 20      | 02                  | 18                | العدد          |
| ٪100    | ٪10                 | ٪90               | النسبة المئوية |

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة الأساتذة الأوصياء اللذين يحتاجون إلى معرفة الجانب التقني قدرت نسبتهم بـ 90% أما الأساتذة الأوصياء اللذين لا يحتاجون معرفة الجانب التقني قدرت نسبتهم بـ 10%.

شكل رقم 04 يوضح نسب الحاجات التدريبية في الجانب التقني

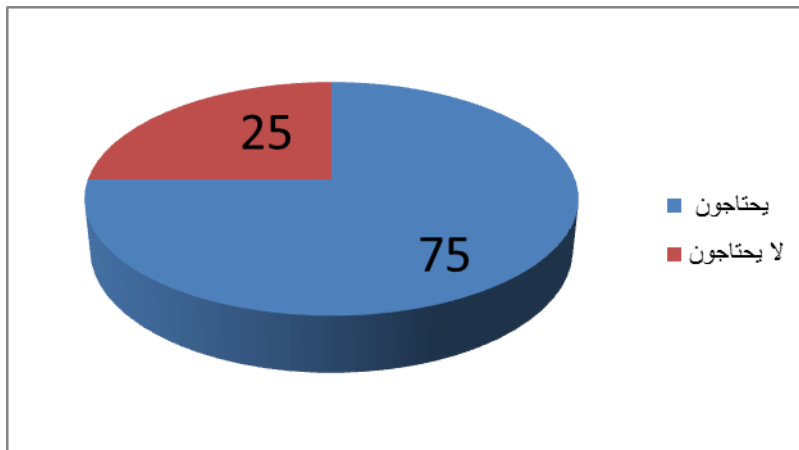


الجدول رقم 06 يوضح تكرارات ونسب الأساتذة الأوصياء في الجانب النفسي

| المجموع | النفسي              |                   | الجانب         |
|---------|---------------------|-------------------|----------------|
|         | لا يحتاجون يساوي 15 | يحتاجون اقل من 15 | الأسلوب        |
| 20      | 05                  | 15                | العدد          |
| %100    | %25                 | %75               | النسبة المئوية |

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة الأساتذة الأوصياء اللذين يحتاجون إلى معرفة الجانب النفسي قدرت نسبتهم بـ 75%. أما الأساتذة الأوصياء اللذين لا يحتاجون معرفة الجانب النفسي قدرت نسبتهم بـ 25%.

شكل رقم 04 يوضح نسب الحاجات التدريبية في الجانب النفسي

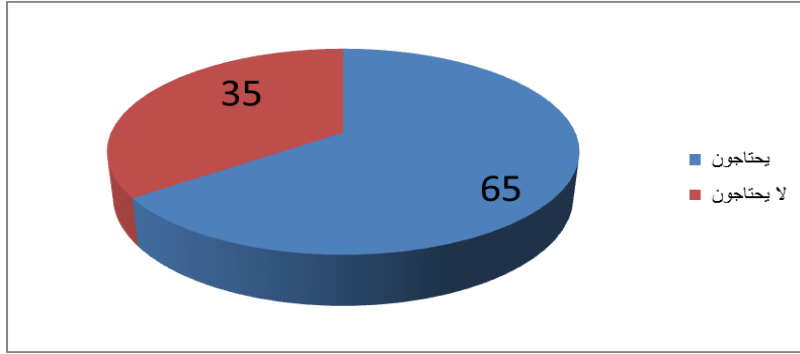


الجدول رقم 07 يوضح تكرارات ونسب الأساتذة الأوصياء في الجانب المهني

| المجموع | المهني              |                   | الجانب         |
|---------|---------------------|-------------------|----------------|
|         | لا يحتاجون يساوي 15 | يحتاجون اقل من 15 | الأسلوب        |
| 20      | 07                  | 13                | العدد          |
| %100    | %25                 | %75               | النسبة المئوية |

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة الأساتذة الأوصياء اللذين يحتاجون إلى معرفة الجانب المهني قدرت نسبتهم بـ 65%. أما الأساتذة الأوصياء اللذين لا يحتاجون معرفة الجانب المهني قدرت نسبتهم بـ 35%.

شكل رقم 05 يوضح نسب الحاجات التدريبية في الجانب المهني

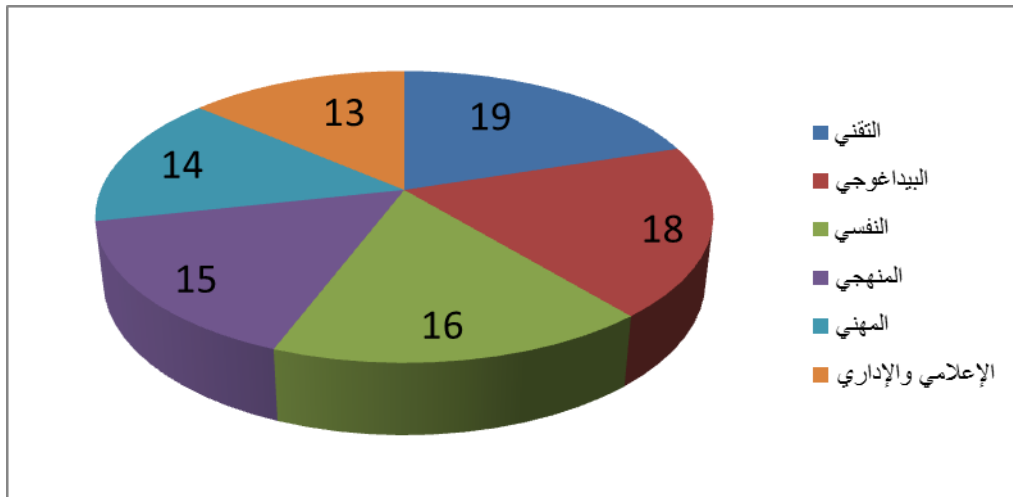


الجدول رقم 08 يوضح نسب حاجات الأساتذة الأوصياء في جوانب الوصاية

| الترتيب | نسبة الاحتياج | جوانب الوصاية     |
|---------|---------------|-------------------|
| 01      | ٪19           | التقني            |
| 02      | ٪18           | البيداغوجي        |
| 03      | ٪16           | النفسي            |
| 04      | ٪15           | المنهجي           |
| 05      | ٪14           | المهني            |
| 06      | ٪13           | الإعلامي والإداري |

من خلال الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة في الحاجات التدريبية للأستاذ الوصي تمثلت في الجانب التقني بـ 19%، فيما بلغت نسبة الحاجات التدريبية في الجانب البيداغوجي بنسبة 18%، وقدرت نسبة الحاجات التدريبية في الجانب النفسي بنسبة 16%، وقدرت نسبة الحاجات التدريبية في الجانب المنهجي بنسبة 15%، أما نسبة الحاجات التدريبية الخاصة بالجانب المهني قدرت بنسبة 14%، فيما كانت أخفض نسبة في الحاجات التدريبية للأستاذ الوصي في الجانب الإعلامي والإداري بنسبة 13%.

شكل رقم 06 يوضح نسب الحاجات التدريبية في مختلف الجوانب للأستاذ الوصي



إن الحقيبة التدريبية المقدمة في هذه الدراسة بمثابة الدليل الذي يعمل على تعريف الأستاذ الوصي بالمهام المسندة إليه وأهمية القيام بهذه المهام. وتهدف الحقيبة التدريبية إلى مساعدة الأستاذ الوصي في ظل نظام ل م د على فهم الدور الذي يقوم به بفعالية وكفاءة أكبر.

#### الأهداف العامة للحقيبة التدريبية :

- تفعيل مهام الأستاذ الوصي في نظام ل م د
- ضبط مفهوم الوصاية كعملية يكلف بها الأستاذ الوصي في نظام ل م د
- تمكين الأستاذ الوصي من مهام الجانب التقني.
- تمكين الأستاذ الوصي من مهام الجانب النفسي.
- تمكين الأستاذ الوصي من مهام الجانب البيداغوجي.
- تمكين الأستاذ الوصي من مهام الجانب المنهجي.

#### الوسائل التدريبية المستخدمة:

- يتم تنفيذ الجلسات التدريبية بالاعتماد على :
- لوحة عرض (سبورة) لعرض الأفكار وترتيبها
- جهاز الحاسوب
- جهاز عرض
- استخدام الأقلام والأوراق العادية والملونة بهدف خلق جو يسمح بالعمل ضمن فريق واحد والخروج من الروتين.

#### الغيات التدريبية : تم استخدام الغيات التالية في الحقيبة التدريبية:

- **المناقشة:** قصد تبادل الآراء والأفكار بين المشاركين والمدرّب وإتاحة الفرصة للتعلّم والتوضيح.
- **العمل الفردي:** للإجابة على التمارين والتساؤلات وتثبيت المعارف المقدمة في الحقيبة التدريبية وحتى يتمكن المدرّب من تقييم المشاركين .
- **الحوار:** للتواصل مع المشاركين.
- **العرض:** للقيام ببعض المادة العلمية للحقيبة التدريبية مع الشرح النظري والعملي وحتى يستطيع المشاركون تسجيل ملاحظاتهم بعد انتهاء العرض.
- **ورشة العمل:** لإنجاز أوراق العمل وإشراك كافة المشاركين في إنتاج الكثير من الأفكار والتدريب على مهارات العمل ضمن مجموعات كون عملية الوصاية تتطلب مثل هذه المهارات.
- **العصف الذهني:** بهدف إستلهام المشاركين لإبداء آرائهم وأفكارهم بحرية وبصورة عفوية عن مواضيع التدريب.
- **لعب الأدوار:** ليتعلّم المشاركون المهارات السلوكية المتصلة بمهام عملية الوصاية.
- **الإلقاء:** إيصال معلومات للمشاركين حيث يكتفون بالاستماع وتسجيل الملاحظات

المدة الزمنية المتوقعة لتنفيذ الحقبة التدريبية :

| عدد الأيام التدريبية | عدد الساعات التدريبية | إجمالي عدد الدقائق |
|----------------------|-----------------------|--------------------|
| 08 ايام              | 25 ساعة               | 1500 ساعة          |

تقييم الحقبة التدريبية:

يتم تقييم الحقبة التدريبية المعدة من خلال تقييم المشاركين بالاعتماد على دفتر تقييم المشارك والمنجز وفق نموذج Kirkpatrick لتقييم البرامج التدريبية والذي يساعد في تحديد نوعية البيانات التي ينبغي جمعها بحث تتمحور في أربعة مستويات هي كالآتي:

- المستوى الأول رد الفعل بحيث أن عملية التقييم تبدأ بقياس رد فعل وإنباعات المشاركين حول التدريب، حيث يمكن الاستعانة بالملاحظة الدقيقة من خلال الدور التدريبية.
- المستوى الثاني التعلم يربط بقياس التعلم والمبادئ والحقائق والأساليب والمهارات المقدمة في البرنامج التدريبي، ولا بد أن تكون القياسات موضوعية وواضحة .
- المستوى الثالث السلوك ويعنى بقياس التغيرات التي طرأت على سلوكيات الفرد.
- المستوى الرابع النتائج معرفة أثر التدريب على مستوى الخدمات المقدمة بالبرنامج التدريب كسجلات الأداء، الهدر المالي، عدد الشكاوي، نسبة الحضور (المصدر، 2010، 43).

أجزاء الحقبة التدريبية :

- 1- دليل الحقبة التدريبية: عبارة عن نشر بها كل ما من شأنه أن يعرق بالحقبة التدريبية وما جاء فيها، ومستلزماتها من وسائل وفتيات وتعليمات توضح كيفية إستخدام واستغلال الحقبة التدريبية، فهو يضم العناصر الأساسية في الحقبة التدريبية لتفعيل مهام الأستاذ الوصي في نظام ل م د والتي تقود المدرب للقيام بعملية التدريب بيسر ونجاح ووضح لتحقيق الأهداف وسد حاجات المتدربين شريطة أن يلتزم بكل ما جاء فيها من إجراءات.
- 2- دفتر النشاط التدريبي: يحتوي على (09) جلسات تدريبية بأنشطتها والبالغ عددها (25) نشاط تدريبي والموزعة على مدة زمنية قدرها (25) ساعة تدريبية أي ما يعادل (1500) دقيقة، تضم الجلسة الأولى والتاسعة نشاطين أما باقي الجلسات التدريبية فتحتوي على (03) نشاطات تدريبية كل نشاط يهدف إلى إيصال فكر محددة للأستاذ الوصي عبر استخدام وسائل وفتيات تدريبية مخططة ومنتقاة بما يضمن تحقيق الهدف من كل النشاط .
- 3- دفتر التدريبات: يحتوي دفتر التدريبات على: سبعة أوراق عمل: يتم التعامل مع كل ورعة عمل بشكل جماعي داخل كل مجموعة مع إحترام المدة الزمنية المخصصة للنشاط في النهاية يشارك. جميع أفراد المجموعة في إنجاز أوراق العمل في شكل أعمال تدريبية منجزة.
- 4- دفتر تقييم المشارك: يهدف دفتر التقييم إلى معرفة مدى تحقيق الحقبة التدريبية للأهداف الموضوعية لها بالتأكد من إيصال الأفكار المطروحة في الأنشطة التدريبية للمشاركين.
- 5- المادة العلمية للحقبة التدريبية: جاءت في شكل قرص مضغوط (CD) يحتوي على المادة العلمية
- 6- المتضمنة للحقبة التدريبية والتي تمثل مواضيع الجلسات التدريبية.

## الاستنتاج العام :

يتمثل الهدف العام من خلال إجراء هذه الدراسة في إعداد حقيبة تدريبية لتفعيل مهام أستاذ الوصي في نظام ل م د وفي ضوء النتائج المتوصل إليها تم إعداد الحقيبة التدريبية لتفعيل مهام الأستاذ الوصي وترتيب الحاجات التدريبية وفق نظام ل م د و استنتجنا من خلال الدراسة النقاط التالية :

- تتطلب عملية الوصاية التدريب والتأهيل لأنها ليست عملية تتم بشكل عفوي بل عملية مهمة وتبنى عليها قرارات مصيرية تخص الطالب في الجامعة.
- الأستاذ الوصي لا يملك المعايير الكافية بماهية وأهمية عملية الوصاية وما يمكن أن تقدمه للطالب قصد تطوير المخرجات الجامعية.
- غياب المعايير التي تحدد مواصفات عملية الوصاية.
- عدم وجود متخصصين في مجال الإرشاد أو علم النفس كأساتذة أوصياء على مستوى كليتي الآداب واللغات والعلوم والتكنولوجيا يمكنهم إعداد وصياغة خطط لدعم الطلبة بطريقة أكثر تخصص فحسب الدراسة كل الأساتذة الأوصياء الذين أجرت عليهم الدراسة والذين يمثلون الأساتذة الأوصياء في الكليتين لا يوجد من ضمنهم أستاذ درس تخصص غير الذي يدرسه أو خضع لدور تدريبية أو ما شابه، ضف إلى ذلك على الأستاذ الوصي أعباء ومسؤوليات تحد من عطائه للطالب في مجال الوصاية كونه أستاذ يدرس مقياسه وداريا موكلة له لائحة معتبر من المهام وأستاذ وصي.
- غياب التنسيق اللازم لإعداد وتوزيع حصص الوصاية على الأساتذة الأوصياء فوجد الأستاذ المتفرغ لا يكلف بالوصاية فيما يكلف بها الأستاذ المشغول.

## الإحالات والمراجع :

- 1- أبو ردف، محمود خليل (2002). تقويم أداء الأستاذ الجامعي في مجال الإشراف على الرسائل العلمية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا. الجامعة الإسلامية: غزة
- 2- أبو شيخة، نادر (2000) إدارة الموارد البشرية. عمان: دار الصفاء للنشر. ط1.
- 3- بشار، عبد الناصر محمد (1997). التعليم والتنمية الشاملة (دراسة في النموذج الكوري). القاهرة: دار الفكر العربي للنشر .
- 4- بوناب، ياسين (2013). أهمية تكييف أساليب التقويم مع برامج التكوين المقدمة. الملتقى الوطني الثالث حول: إشكالية التقويم وأساليبه في منظومة التعليم الجامعي في ظل نظام ل م د . جامعة قاصدي مرباح بورقلة. الفترة الممتدة من: 07 إلى 08 ماي.
- 5- الديب، إبراهيم رمضان إبراهيم (2009). استراتيجيات تحديث وتفعيل التدريب في المؤسسات التعليمية (دراسة تطبيقية على عينة من المؤسسات التعليمية في دولة قطر). رسالة دكتوراه منشور. كلية الإدارة والاقتصاد. الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمرك.
- 6- السيد، رضا (2007). الإحتياجات التدريبية بين النظرية والتطبيق وأساليب إعداد الخطة التدريبية. الشركة العربية المتحدة للتسويق. ط3
- 7- الصغير، أحمد حسين (2005). التعليم الجامعي في الوطن العربي. القاهرة: عالم الكتاب. ط1.
- 8- عبد المجيد، أسامة حسن وآخرون (2010). دليل الإرشاد الأكاديمي. جامعة المنيا: مصر.
- 9- عبد المعطي، حسن البائع محمد (2008). البرامج التدريسية لتقدير الحاجات قاطرة التدريب. مجلة المعلوماتية- جامعة الإسكندرية. (21).
- 10- الغامدي، حمدان أحمد (د.س). مقياس الإحتياجات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات إعداد المعلمين بالملكة العربية السعودية.
- 11- المبيضي، عقلة محمد وجرادات، أسامة محمد (2001). التدريب الموجه بالأداء. القاهرة: منشورات المنظمة العربية.
- 12- المصدر، أمين عبد الرحمن سليمان (2010). واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية. رسالة ماجستير منشورة. جامعة الأزهر بغزة.
- 13- وزارة التربية والتعليم السعودية (2008)، الإشراف التربوي في عصر العولمة، الإدارة العامة للإشراف التربوي، السعودية.