

تاريخ القبول: 2019/04/22

تاريخ الإرسال: 2018/11/27

قراءة في عملية التكوين بالنسبة لمستشار التوجيه
**Survey on the configuration process for the
Guidance advisor**

بلقاسم عطيات
atiatbelgasem80@gmail.com
جامعة زيان عاشور كلية العلوم الاجتماعية قسم علم الاجتماع

مَجَلَّةُ الْبَحْثِ

التكوين ضرورة أساسية لبناء وتقويم كفايات الأداء، أداء الموظف من ناحية والمؤسسة من ناحية أخرى، وعملية التكوين هامة لخلق قوة بشرية فاعلة ومنتجة، وإهمال عملية تكوين العاملين قد يكون أكثر عوامل العجز في تحقيق الأهداف المرجوة، وفي دراستنا هاته أهداف عملية التوجيه والإرشاد هي تحقيق الجودة في العملية التربوية والوصول إلى مخرجات تعليمية ذات كفاءة دراسية ومهنية، وقد تقطن المسؤولون إلى مدى أهمية العنصر البشري المكون والمؤهل في العملية التربوية وبالتالي نقول أن مستشار التوجيه المكون تكوينا أكاديميا ومهنيا يستطيع تحقيق أهداف عملية التوجيه.

الكلمات المفتاحية: مستشار التوجيه والإرشاد، التوجيه المدرسي والمهني، التكوين.

ABSTRACT :

The configuration is essential to build and evaluate performance competencies, employee performance on the one hand and the enterprise on the other, the process of formation is important to create an effective and productive human power, neglecting the process of staff formation may be the most deficit factors in achieving the desired goals, and in our study these objectives of the process of guidance and guidance is to achieve quality in the educational process and access to educational outputs with efficient study and professional, and the officials have realized

the importance of the human component and qualified in the educational process, and therefore we say that the guidance advisor, an academic and professional composition can achieve the objectives of the steering process.

Keywords: guidance and Guidance Advisor, school and professional guidance, training.



مقدمة:

تلعب التربية دورا بالغ الأهمية في المجتمع من حيث إسهامها في عملية التنمية الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، حيث أنها تزود المجتمع بمختلف المهارات الفكرية والمهنية من أطباء، علماء، فنانيين، باحثين، عمال مهنيين، وذلك من أجل المساهمة في حل المشكلات المختلفة التي يعيشها المجتمع، وتعد عملية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني محدد أساسي في إنتاج الكفاءة و الجودة التربوية التي تسعى إلى تحقيقها المدرسة الحديثة خاصة والحكومة بشكل عام، والتوجيه المدرسي مرتبط بكثير من المتغيرات المستجدة، والأکید أن عملية التكوين هي أحد أهم ركائز المورد البشري في المؤسسات لهذا كان هدف بحثنا هذا قراءة واستقصاء حول العملية التكوينية بالنسبة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

الفصل التمهيدي: الإشكالية واعتباراتها

أولا- الإشكالية:

لم يعد خفيا الدور الهام الذي يلعبه هذا القطاع التربوي في مختلف القطاعات الأخرى، حيث يعد أحسن مجالات تنمية الموارد البشرية، أين يكون الإنسان هو أداة التنمية وهو غايتها ومحور الاستثمار فيها، وهو ما سعى إليه هذا القطاع إلى تحقيقه، ففي السابق لم يمنح لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني حقه داخل النظام التربوي فكان يعتبر المسئول عن وضع التلميذ في التخصص أو الشعبة التي تتناسبه دون مراعاة خصائصه العقلية، النفسية والجسمية.

وفي ظل التغيرات الهائلة المعرفية والتكنولوجية الراهنة، اتجهت الحكومات نحو الإصلاح والتجديد والتطوير، والتي مست كل القطاعات و قطاع التربية والتعليم على

وجه الخصوص، وأمام هذا التسارع المتزايد كان لزاما على الوزارة الوصية استحداث برامج تكوين وتدريب مستشار التوجيه باستمرار لمنع تقادم مهاراته وتطويرها من أجل إكسابه كفاءات جديدة تجعله يواكب مقتضيات مهنته ويساير المستجدات، بل وتجعله إطارا محركا وفاعلا بالشكل الذي يتيح له القدرة على تفعيل البيئة التربوية وتحقيق الكفايات التربوية، الثقافي، الاجتماعية والوجدانية للتلميذ، من خلال منحه مجموعة من التعلمات النظرية والتطبيقية الضرورية لمزاولة مهنة معينة مستقبلا، لذا من الواجب أن يكون محتوى برنامج التكوين يراعي التطور المشهود في عالم المعرفة والتربية وتعد أبعاد الظاهرة التعليمية، وأن يكون التكوين خلال مدة مدروسة بشكل فاعل دائم.

وعليه نطرح الإشكالية البحثية الرئيسية لهذه الدراسة كالاتي:

كيف تتم عملية تكوين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

1- ما مفهوم عملية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ؟

2- ما مفهوم عملية التكوين ؟

ثانيا - أهمية البحث:

- التأكيد على ضرورة التكوين المستمر خاصة في مجال التعليم بالنسبة لمستشار التوجيه
- التأكيد على أن تكوين مستشار التوجيه يعد أهم إستراتيجيات تطوير المؤسسة التعليمية.
- توفير الإمكانيات المادية والمعنوية التي يحتاجها مستشار التوجيه بوصفه العنصر الديناميكي الأكثر تأثير في حياة التلميذ.
- معرفة درجة استجابة مستشاري التوجيه لبرامج التكوين.
- الكشف عن المشاكل والمعوقات التي تواجه عملية تكوين المستشارين.

ثالثاً - تحديد المفاهيم إجرائياً:

1- التكوين: التكوين هو عملية تربوية مستمرة تستهدف الفرد قصد تطوير قدراته وكفاءاته التعليمية وغير التعليمية، وإكسابه المعارف والمهارات العالية لممارسة مهنة ما و الإلمام بظروفها وأساليبها حتى يتمكن المتكون النجاح ويحقق أهدافه، مع مساندة التطورات المستقبلية، و التكوين يسمى أيضا التدريب أو التطوير أو الإعداد أو النمو المهني، وغالبا ما نجد أن المصطلحين الأكثر تداولاً هما التكوين والتدريب حيث يعرفان ببعضهما على سبيل الترادف.

2- برامج التكوين: البرامج التكوينية هي أنشطة تعليمية تكوينية تضم المعارف النظرية والتطبيقية والمهارات المعرفية والسلوكية التي يحتاجها المتكون، مع ضرورة توافر الترابط بين حاجات المتكويين وبين أهداف ومضمون التكوين وكذا الوسائل والأساليب التكوينية المنتهجة لتحقيق المأمول منها.

3- تعريف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني: مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني هو موظف في قطاع التربية يعمل على مساعدة التلميذ على معرفة قدراته، وفهم ميولاته لتحقيق ذاته مدرسياً ومهنياً مستقبلاً.

4- مفهوم التوجيه المدرسي: تعريف التوجيه المدرسي على أنه عملية مساعدة التلميذ على اختيار نوع التعليم والتخصص الذي يتماشى مع مؤهلاته العقلية وقدراته الفكرية وميولاته واتجاهاته النفسية، بما يسهل عليه دراسته و نجاحه مستقبلاً.

الفصل الاول: مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني**أولاً : تعريف مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني**

"مستشار التوجيه هو مختص ومكون ومدرب مهني ومؤهل لهذه الخدمة على مستوى علمي مميز، له خلفية شاملة في مختلف المجالات المختلفة لعلم النفس كما يجب أن يتصف بروح تربوية عالية".¹

ثانياً: الحاجة إلى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

1: الزيادة في عدد التلاميذ.

2: تنوع برامج التعليم الثانوي.

3: التقدم التكنولوجي السريع.

4: قصور الأسرة في مواجهة تحديات العصر.

5: تطور الفكر التربوي. 2

ثالثا : العلاقات المهنية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

1- علاقته بالتلميذ : القيام بالإرشاد النفسي والتربوي قصد مساعدة التلاميذ على التكيف مع النشاط التربوي ، وكذا مساعدتهم على فهم مشكلاتهم والتوصل إلى حلها كل هذا يتطلب ليونة ومرونة من قبل الموجه.

2- علاقته بمدير مركز التوجيه :

- يتولى مدير مركز التوجيه المسؤولية الكاملة على نشاطات مستشار التوجيه.

- يعد مستشار التوجيه والإرشاد برنامجه السنوي في بداية السنة الدراسية.

- يقدم مستشار التوجيه والإرشاد برنامج نشاطه السنوي في المقاطعة إلى مدير ثانوية الإقامة للإعلام.

- ينسق مستشار التوجيه والإرشاد عمله في المقاطعة تدخله مع كل من مدير الدراسات، مستشار التربية، المساعدين التربويين، وكذلك مع الأساتذة المكلفين بالتنسيق في الأقسام والأساتذة الرئيسيين.

3- علاقته بمدير المؤسسة التعليمية :

- ينصب مدير المؤسسة التعليمية المستشار الذي يعينه مدير التربية.

- يقدم مستشار التوجيه والإرشاد جميع مراسلاته عن طريق مدير ثانوية الإقامة .

- يوفر مدير المؤسسة الدعم المادي الذي يحتاج إليه المستشار للقيام بمهامه في أحسن صورة.

رابعا: مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

حدد القرار الوزاري 827 مهام مستشار التوجيه علما أن هذا القرار صدر

في بداية الموسم الدراسي 1992/1991 وهو الموسم الذي تقرر فيه ولأول مرة إدماج مستشاري التوجيه وتعيينهم في الثانويات.

✓ القيام بالإرشاد النفسي والتربوي 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 دراسيا في تنظيم التعليم المكيف ودروس الاستدراك وتقييمها. 3.

وفيما يلي سنتعرض للمهام الرئيسية الأربعة لمستشار التوجيه وهي الإعلام والتوجيه، التقويم وأخيرا المتابعة النفسية والاجتماعية.

1- الإعلام: ويقصد بالإعلام هنا بأنه نشاط تربوي يقدم فيه للتلميذ وجميع المتعاملين مع المدرسة معلومات عن المسار الدراسي والمحيط الاجتماعي والاقتصادي والمهني، وذلك بغرض تمكينه من حسن إختيار وإتخاذ القرارات التي يراها أنسب لبناء مشاريعه المستقبلية. 4

2- التوجيه: هو الإجراء الذي يسمح للتلميذ بعبور المراحل التي يتكون فيها النسق المدرسي فهو يتبعه في مشواره الدراسي، وفي كل مرة تحضر أمامه مجموعة من الإختيارات وعليه أن يخضع لعملية التوجيه. 5.

3 - التقويم: إن عملية التقويم هي أسلوب نظامي، يهدف إلى تحديد مدى تحقيق الأهداف المسطرة للعملية التربوية برمتها، ويهدف إلى كشف مواطن القوة و الضعف في العملية التربوية.

وسائل التقويم: تنظيم ومتابعة حصص الإستدراك ومتابعة وتحليل النتائج المدرسية للتلاميذ وكذا تقويم ميول واهتمامات التلاميذ.

4 - المتابعة النفسية والاجتماعية:

أ- مساعدة التلميذ على فهم نفسه وتقبلها.

ب- مساعدة التلاميذ على التفكير الحر والتعبير عن مشاعرهم بموضوعية وإظهار حاجاتهم الإرشادية التي لم تشبع وذلك بدون خوف أو تردد أو خجل.

ج- مساعدة التلميذ على تنمية قدراته على التكيف مع مشكلاته وحلها بشكل مبكر بذاتية مستقلة.

د- تساعد التلميذ على تقرير إمكانية اتخاذ القرارات المتصلة بحياته.

خامسا : صعوبات عمل مستشار التوجيه المدرسي والمهني

النوع الأول: الصعوبات المعرفية وتتلخص هذه الصعوبات في ما يلي:

- نقص الوعي النفسي للمديرين وضعف قناعتهم بأهمية العمل الإرشادي .
- عدم وعي التلاميذ بأهمية العملية الإرشادية.
- ضعف الوعي النفسي عند أفراد البيئة.
- ضعف الاتصال بأولياء الأمور وتراجع اهتمامهم بمشاكل الأبناء .
- تقصير مستشار التوجيه والإرشاد في توضيح عمله الإرشادي.
- إقحام مستشار التوجيه والإرشاد في أعمال إدارية ليس لها علاقة بعمله.
- التشكيك في قدرة مستشار التوجيه والإرشاد على تغيير سلوك التلاميذ.
- عدم رغبة الهيئات التدريسية في التغيير .

النوع الثاني - الصعوبات المادية :

- المردود المادي لبعض الموجهين لا يتناسب مع عطائهم في عملهم.
- عدم توفر وسائل القياس والتقييم للطلبة.
- عدم وجود مخصصات مالية لتغطية نفقات الإرشاد.
- عدم وجود غرفة خاصة بالمرشد في كثير من الأحيان.6

الفصل الثاني: التوجيه المدرسي والمهني

أولا : تعريف التوجيه المدرسي : عرفه عبد العزيز البسام " بأنه مساعدة التلميذ على اختيار شعب التعليم الأكثر تناسبا مع ميوله وإمكانياته وان تكون عملية الاختيار ذاتية نابعة من ذات التلميذ، وتستند إلى تشخيص لقدراته واستعداداته وميوله واتجاهاته والى تحليل للفرص التربوية المتاحة له".7

ثانيا: التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر: مع الاستقلال كانت مصالح التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر تعاني كغيرها من المصالح الإدارية من مشاكل عديدة

وفراغ لغياب الإطارات النفسية المختصة، حيث أنه لم يبقى من المستشارين سوى خمسة، بحيث لم يتمكنوا من إعادة النشاط لدى هذه المراكز، فغياب التوجيه المدرسي والمهني آنذاك يرجع إلى عدم وفرة الإمكانيات المادية و حتى إلى الإمكانيات الإجتماعية.8

ثالثا : أنواع التوجيه المدرسي والمهني

1. التوجيه التربوي: وهو مساعدة الفرد على اختيار برنامج للدراسة ، يلائم قدراته وميوله والظروف المحيطة به وخطته للمستقبل.9

2. التوجيه المدرسي: هو عملية انتقاء الدراسات والفروع الدراسية المقدمة للتلاميذ في عمر معين حيث يعطون أحسن الدراسات الملائمة لقدراتهم وميولهم ، ومن زاوية تربوية يرمي التوجيه المدرسي إلى اتخاذ الوسائل الثقافية القادرة على تنمية كل تلميذ في كل مرحلة من مراحل نموه. 10

3. التوجيه المهني: هو إعطاء التلاميذ المعلومات التي تساعدهم على اختيار نوع التعليم الذي يناسبهم ويتم ذلك عند التخرج وأثناء الدراسة.11

رابعا : أهداف التوجيه المدرسي والمهني:

1 - تحقيق الذات : حتى يتحقق النضج النفسي، أي يسهل النمو السوي.

2 - تحقيق الصحة النفسية للفرد: مساعدة الفرد في حل مشاكله.

3 - تحسين العملية التعليمية:

- الإسهام في المساعدة على تحصيل المعرفة وتشكيل الخلق السليم واثبات الذات.

- وضع التلاميذ في مجال خبرات تعليمية مخططة مما يساعد الطالب على اختيار مهنته في المستقبل وتكيفه بعد التخرج.

- دعم أساليب التفكير والعمل التي تساعد كل فرد على النمو الكامل وبذلك تقيه من الوقوع في المشكلات الخطيرة.

4 - تحقيق التوافق:

- تحقيق التوافق الشخصي: أي تحقيق السعادة مع النفس والرضا عنها وإشباع الدوافع والحاجات الداخلية والأولية الفطرية.12
- تحقيق التوافق التربوي: وذلك عن طريق مساعدة التلاميذ في اختيار نوع الدراسة التي تتفق مع ميولهم ويحققون فيها أفضل تكيف...13
- تحقيق التوافق المهني: ويتضمن الاختيار المناسب للمهنة والاستعداد علميا وتدرجيا لها والدخول فيها والانجاز والكفاءة والشعور بالرضا والنجاح .
- تحقيق التوافق الاجتماعي: الالتزام بأخلاقيات المجتمع ومسايرة المعايير الاجتماعية وقواعد الضبط الاجتماعي وتقبل التغيير الاجتماعي.14

خامسا: أسس ومبادئ التوجيه المدرسي والمهني:**1- الأسس السيكولوجية:**

- مراعاة الفروق الفردية بين الأشخاص من حيث قدراتهم وميولاتهم ...
- اعتبار عملية التوجيه عملية تعلم ليستفيد منها الفرد في رسم خريطة في الحياة .
- تزويد الفرد بالمعلومات والخبرات اللازمة لمواجهة الظروف المختلفة. 15
- 2 - الأسس الفلسفية :** والهدف من التوجيه بصورة عامة هو مساعدة الفرد على تحقيق ذاته في مختلف المجالات عن رغبة ومن دون إكراه أو رهبة أي يستحسن أن تحترم حق الفرد في تحديد أهداف ووضع الخطط التي تحقق تلك الأهداف.

3 - الأسس التربوية:

- تقوم بدور ملموس في تعديل المنهج ووضع برامج النشاط بما يتلاءم وينسجم مع تحقيق ما وضعت تلك العملية من أجله .
- إعداد برامج العمل لمختصي التوجيه وزيادة التعاون بينهم وبين الطاقم الإداري والتربوي لإنجاح عملية التوجيه.
- استغلال عملية التوجيه في تطوير المناهج وطرق التدريس لتحقيق التكيف الفردي والجماعي للمتعلمين. 16

4 - الأسس الاجتماعية:

- تعتبر المدرسة أكثر المجالات الاجتماعية أهمية من حيث قدرتها على تقديم المساعدة للتلميذ او المراهق.
- الاهتمام بالتلميذ كعضو في المجتمع الذي يعيش فيه.
- مشاركة الآباء وقادة المجتمع في عملية التوجيه التي تقدم للتلاميذ. 17
- تعميم عملية التوجيه والاهتمام بها طوال السنة الدراسية وخصوصا في السنوات المفصلية والتي يترتب عن سوء التوجيه فيها الشكاوي والطعون. 18

5 - الأسس العلمية والسلوكية:

- على الموجه أن يعمل باستمرار لمساعدة الفرد على تفهم نفسه والمجتمع الذي يعيش ويعمل فيه.
- العمل لمساعدة الفرد على فهم ما يريده هو وما يريده المجتمع منه.
- استخدام طرق عدة في حل المشكلة بحيث إذا فشلت طريقة ما يتم اللجوء إلى طريقة أخرى دون التقييد بطريقة واحدة. والأخذ برأي المتعلم وإشراكه في اختيار الطريقة المناسبة لتوجيهه، كما يجب تبصيره بفرص النجاح والفشل المصاحبة لخياراته. 19

سادسا : الأطراف المسؤولة عن التوجيه والارشاد المدرسي والمهني:

1 - مدير المدرسة :

- يقود فريق التوجيه والإرشاد وتوفير الوقت الكافي لأعضاء الفريق ليقوموا بأدوارهم الإرشادية وتنسيق برنامج لتوجيه مع هيئة التدريس.
- الاتصال مع المؤسسات الاجتماعية والتربوية والمهنية وغيرها في المجتمع، بما يفيد برنامج التوجيه والإرشاد.
- الإعداد والإشراف على برامج التدريب أثناء الخدمة لكل العاملين في التوجيه.
- تقييم المناهج المدرسية وتدريب المعلمين على القيام بها على وجه أفضل.

2 - المختص النفسي :

- يشخص وحل وعلاج المشكلات النفسية للتلاميذ ومساعدتهم على حل مشكلاتهم الشخصية والاجتماعية والتربوية والمهنية .
- تقديم الخدمات المتخصصة للأطفال المعوقين وإحالتهم إلى المراكز المتخصصة
- توجيه انتباه هيئة التدريس إلى أهمية الصحة العقلية وأساليبها وإجراءاتها.

20

3 - المدرس :

- يسهر على تهيئة مناخ نفسي صحي في المدرسة يساعد الطلاب على تحقيق أحسن نمو ممكن.
- دراسة وفهم التلاميذ كل على حدة وكجماعة واكتشاف حالات سوء التوافق المبكرة.
- إحالة التلاميذ الذين يعانون من مشكلات تتصل بالتكيف أو تخطيط المستقبل إلى المختص.
- تدريب التلاميذ وتزويدهم بالخبرة اللازمة لحل مشكلاتهم بأنفسهم .

ثامنا: صعوبات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

- النقص في المتخصصين فيه، وعدم توفير التسهيلات والوقت اللازم لتوفير خدمات التوجيه.
- النقص في الاختبارات النفسية المتوفرة في المدرسة علاوة على أن استخدام هذه الاختبارات يحتاج إلى قدرة وبراعة حتى يمكن الاستفادة من نتائجها.
- التوجيه المدرسي يعجز عن توفير الخدمات المهنية التي يحتاج إليها التلميذ ذو المشكلات الحادة الناتجة عن سوء التكيف.
- النقص في توفير الخطط المنظمة في التوجيه المدرسي، ولذلك لابد من مساعدة الجهاز الإداري في وضع الخطط اللازمة للتوجيه وتطبيقها. 21
- ضعف التكوين في مجال التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

الفصل الثالث : تحديد طبيعة التكوين

أولاً: تعريف التكوين: "الخيرات المنظمة التي تستخدم لنقل وتعديل وصقل كل وبعض المعلومات والمهارات المعارف والاتجاهات الخاصة بالعمال في المنظمة".22

" التكوين في عملية التنظيم الجماعي له وسائل و تقنيات و دعائم مخططة لمساعدة الأجرة على تحسين معارفهم وتصرفاتهم و مهارتهم وكذا قدراتهم العقلية وهو مهم في كل مرة من اجل بلوغ أهداف التنظيم وكذا الأهداف الشخصية او الاجتماعية للتكيف مع محيط ولاداء بشكل يناسب أعمالهم الحالية و المستقبلية ".23

ثانياً: التكوين و بعض المفاهيم :

1- **التعلم:** وخير كلام عن التعلم والتكوين هو كلام الله سبحانه وتعالى مصداقاً لقوله تعالى: « بسم الله الرحمن الرحيم » « اقرأ باسم ربك الذي خلق، خلق الإنسان من علق، اقرأ وربك الأكرم، الذي علم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعلم » سورة العلق الآية 1 إلى 5.

كما قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «من سلك طريقاً يلتمس فيه علماً سهل الله له طريقاً إلى الجنة» .

2 - **الإعداد :** نجد البعض يدقق في استعمال هذا المصطلح الذي يعني في نفس الوقت عملية تستهدف إضافة معلومات ومعارف جديدة للفرد، ويبدأ الإعداد حيث ينتهي التعليم، كما يبتدئ التكوين بعد إنتهاء الإعداد بالنسبة للفرد".24

3- **التدريب:** التدريب بجميع أنواعه التعريف النظري والعملي يهتم بالجوانب الإدارية والمهنية للنشاط المطلوب أدؤه من قبل المتدرب يهدف إلى إحداث تغييرات وتنمية معارفه ومهارته واتجاهاته ليكون من أرباب المهن لتحقيق أقصى إنتاج ممكن.25

وقد أشار الدكتور « الشقاوي » في بحثه (التدريب الإداري للتنمية) إلى أن التدريب عملية مستمرة ويتعين على الموظف التعلم باستمرار لتطوير قدراته الإدارية على مدى حياته العملية وبمعنى آخر فالحياة العملية هي عملية تعليم مستمر.26

ثالثاً: تقييم فعالية التكوين: يجب أن يحقق تقييم التكوين ما يلي:

- 1- وضع معايير إحصائية لتقييم فعالية التدريب.
- 2- التحقق من مدى نجاح التدريب في التطوير و التعديل.
- 3- المساهمة في اكتشاف الأداء المبدع للأفراد و تنميته.
- 4- وضع نماذج تدريبية للتفكير الصحيح تجاه المشكلات. ويفهم مما سبق أن يتضمن التدريب وضع معايير للأداء الفعال في ضوء مقياس أداء المتدرب الفعلي و ما هو متوقع منه، مقارنة بالمعايير العالية الأداء. 27.

أ/ تقييم المتكويين في الدورات التكوينية:

- 1- **تقييم تشخيصي:** يستخدمه المكون من أجل تحديد المعارف القبلية.
- 2- **تقييم نهائي:** يساعد في الكشف عن سلبيات الدورة التكوينية و محاولة معالجتها مستقبلا في دورات تكوينية أخرى. 28

ب/ تقييم المكونين: 1 - استمارة تقييم المدرب: يقترح تصميم استمارة لتقييم المدرب و يكلف المتدربين بملئها عقب أي نشاط تعليمي في الدورة.

2 - مدى التزام المدرب: من الممكن لإدارة الدورة الحكم على المدرب من خلال مدى التزامه بالحضور في المواعيد المحددة و جديته في أداء واجباته، و تنفيذ التكاليفات التي يتطلبها نجاح الدورة مثل تقويم لمحاضرة مطبوعة مثلا.

3 - استبيان نهاية الدورة: من الممكن أن يشمل الاستبيان الذي يطبق على المتدربين في نهاية الدورة على قسم خاص عن المدربين تستطلع فيه آراءهم حول المدربين بشكل عام.

ج/ تقييم البرنامج: من الممكن أن يأخذ عدة أشكال منها:

- 1- استبيان نهاية الدورة: و يرى أن يشتمل على عناصر تغطي مختلف البرنامج.
- 2- تقارير المدربين: يمكن أن يستكتب المدربون للوقوف على آرائهم في البرامج.
- 3- تقارير أجهزة التدريب: يعقد جهاز التدريب اجتماعا عقب كل دورة لتقويمها.
- 4- التقارير الميدانية
- 5- تقييم التلاميذ
- 6- المتابعة 29

رابعاً: مشكلات التكوين المستمر

- 1- مشكلات تتعلق بالتخطيط
- 2- مشكلات تتعلق بالمحتوى و الوسائل المعينة
- 3- مشكلات تتعلق بندرة الكفايات المطلوبة و الأجهزة الفنية
- 4- مشكلات تتعلق بالتمويل
- 5- مشكلات تتعلق بالتأهيل و الحوافز
- 6- مشكلات تتعلق بالأنماط و الاستحداث و التجريب
- 7- مشكلات تتعلق بالتوثيق و المعلومات
- 8- مشكلات تتعلق بالتقويم و المتابعة

و في هذا الصدد يقول الدكتور **عبدالرحمن الشقاوي** " من الضروري التمييز الواضح بين مجرد وجود برامج تدريبية وبين فاعليتها في إنجاح أهداف التنمية، وتتصف البرامج التدريبية في كثير من البلدان بكثافة الجوانب النظرية وقليل من القيمة العلمية، فبعضها يختص فقط بالإبقاء على الوضع القائم، وغير موجّه لأغراض التغيير، والبعض الآخر مقتبس من الدولة المتقدمة دون تكييفه للأوضاع المحلية، وبذلك يصبح غير ملائم لأغراض التنمية الوطنية".³⁰

خاتمة:

تعد عملية التكوين في المؤسسات الحديثة أبرز مقومات التنمية البشرية المعتمدة، والواقع يشير إلى الاهتمام المتزايد بالتكوين لارتباطه بمستوى أداء الفرد للوظيفة التي يشغلها، فانخفاض أداء الفرد وكفاءته يعتبران علامة واضحة لتدخل إدارة الموارد البشرية لاتخاذ كافة الإجراءات لمواجهة هذا الانخفاض في الاداء، لرفع درجة أداء الفرد إلى مستوى الكفاية الإنتاجية، ويعد مشكل تكوين الموارد البشرية من أهم المشاكل التي تعاني منها المؤسسات التربوية سيما مهمة التوجيه والارشاد المدرسي والمهني، باعتبار التكوين وسيلة فعالة في تحقيق أهداف المؤسسة.

وفي الأخير يمكننا وضع النتائج التالية:

- يجب أن يكون عملية التكوين شاملة لكل المستشارين ولكل عناصر وأهداف البرنامج التكويني.
 - إن استعمال أكثر من أسلوب في التكوين يقضي على الروتين و يساعد المتكون في التركيز .
 - يجب تكوين القائمين على عملية التكوين للتقليل من صعوبة هذه العملية والتغلب على الهفوات والأخطاء المتعلقة بها.
 - يجب أن تكون عملية التكوين عملية تعاونية بين مختلف الأطراف المعنية بالتكوين (المكون، المتكون ومسئول التكوين...) .
 - يجب أن يكون التكوين عملية مستمرة لتحسين وتطوير عملية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
 - تكثيف دورات التكوين لاستدراك حالات الغياب وقلة التركيز والانتباه من طرف المستشارين.
 - إجراء دورات خارج الوطن للاستفادة من التجارب الأجنبية في المجال.
 - إجراء دورات تكوينية حول تكنولوجيات الإعلام والاتصال لما لها من أهمية في عالم التربية و التعليم.
- الهوامش والمراجع المعتمدة:**

1. محمد ماهر وآخرون، المرشد النفسي المدرسي، دار النهضة العربية، بدون طبعة، القاهرة، 1987، ص 42.
2. تركي رابح، أصول التربية الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون طبعة، الجزائر ، 1989، ص126.
3. القرار الوزاري رقم 827 الذي يحدد مهام المستشارين والمستشارين الرئيسيين في التوجيه المدرسي والمهني ونشاطاتهم في المؤسسات التعليمية، المادة 13.
4. مصطفى النمر دعمش، الإعلام المدرسي ، دار كنوز المعرفة للنشر و التوزيع، ط1 ، عمان، الأردن، 2009، ص 17.

5. مديرية التوجيه والتقويم والاتصال، دليل التعرف على الجذع المشترك آداب، وزارة التربية الوطنية، ديوان المطبوعات المدرسية ، الجزائر، 1998، ص 20.
6. بدر عمر، أهمية الدافعية الإنجاز في الإرشاد التربوي المجلة التربوية، مجلد 13، عدد 18، جامعة الكويت، 1986، ص 83.
7. عبد العزيز البسام، المدرسة الثانوية الشاملة، دار المعارف، القاهرة، 1972، ص 144.
8. محمد طيب علوي، التربية الإدارية للمدارس الابتدائية، دار الفكر العربي للنشر، الطبعة الأولى، 1982.
9. حسن شحاتة و زينب النجار، معجم المصطلحات التربوية و النفسية، دار المصرية اللبنانية، ط1، القاهرة، 2003، ص 160.
10. محمد مصطفى زيدان، السلوك الاجتماعي للفرد و أصول الإرشاد النفسي، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ب ط 1965، ص 224.
11. حسن شحاتة ، زينب النجار ، مرجع سابق ، ص 158.
12. احمد محمد الزيايدي ، هشام إبراهيم الخطيب ، مبادئ التوجيه و الإرشاد النفسي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن ط 1، 2001، ص 22.
13. احمد اوزي، المراهق والعلاقات المدرسية، الرباط المغرب، 1993، 133.
14. أحمد محمد الزيايدي ، هشام إبراهيم الخطيب، مرجع سابق ، ص 22.
15. أحمد أحمد عواد، علم النفس التربوي وصعوبات التعلم، المكتب العلمي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 1997، ص 72.
16. المركز الوطني للوثائق التربوية، الكتاب السنوي، الجزائر، 2002، ص 72.
17. احمد احمد عودة، علم النفس التربوي وصعوبات التعلم، المكتب العلمي للكمبيوتر للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ط1، 1997، ص 74.
18. المركز الوطني للوثائق التربوية، سبق ذكره، ص 73.
19. المركز الوطني للوثائق التربوية، سبق ذكره، ص 74.

20. سعيد عبد العزيز، جودت عزت عطوي، التوجيه المدرسي، مكتبة دار الثقافة، عمان، الأردن، 2004، ص ص 19، 20.
21. سعيد عبد العزيز، جودت عزت عطوي، سبق ذكره، ص 24.
22. كامل بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، ط2، 2000، ص 161.
23. LAKHDAR sekiou & outre ; **Gestion des ressources humaines** ; édition de bock université ; QUUEVEC 2eme édition ; 2001 ; p336.
24. حسن الحلبي، معاهدة الإدارة العامة في الوطن العربي، معهد الإنماء العربي بيروت، 1976 ص 37.
25. بديع محمود مبارك القاسم، تخطيط برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية في العراق، طبعة الأمة، بغداد، 1975، ص 04.
26. عبد الرحمان الشقاوي، التدريب الإداري للتنمية، معهد الإدارة العامة، مصر، سنة 1985، ص 09.
27. رأفت عبد الفتاح، سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية، ص 154.
28. حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، ط1، لبنان، دار النهضة العربية، 2002، ص 268.
29. رشدي أحمد طعيمة، المعلم - كفاياته، إعداد، تدريبه، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، 1999، ص ص 254، 255.
30. عبد الرحمن الشقاوي، التدريب الإداري للتنمية، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1985، ص 44.