

تصور برنامج تدريبي في الإرشاد و التوجيه المهني على ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية.

دراسة ميدانية على عينة من مستشاري التوجيه و التقييم والإدماج المهني بقطاع التكوين و التعليم المهنيين

علم عقيلة^{1*}، تراري مختارية²

^{1,2}مخبر التربية و التطوير- جامعة وهران 2، أحمد بن أحمد(الجزائر)

alim.akila@univ-oran2.dz

Proposal of a training program in career counseling and guidance in light of identifying training needs.

A field study on a sample of guidance, evaluation and professional rehabilitation counselors in both vocational training and education

Alim Akila*,¹, D.Trari Mokhtaria²

^{1,2}Laboratory of education and development, Ahmed Ben Ahmed Oran 2 University, Algeria

تاريخ الاستلام: 2018/11/21؛ تاريخ القبول: 2019/06/09؛ تاريخ النشر: 2020/02/29

Abstract.The aim of the study is to propose a training program for the development of some vocational counseling and guidance competencies, based on the identification of the training needs of the counselors of guidance, evaluation and occupational integration, working in the professional training and education sector. The descriptive approach was used, and the study tool was constructed to determine the training needs. After testing the validity of the questionnaire, it was applied to a sample of (98) counselors. The results showed that counselors need to be trained in the following areas, respectively: studies and investigations, evaluation and guidance, professional rehabilitation, accompaniment, and the media.

It was also found that there are no differences in training needs due to the gender variable, academic qualification and job experience.

In the light of these results, a training program was proposed in the field of guidance and evaluation.

Keywords. training program; vocational guidance ; competencies

ملخص.هدفت الدراسة لاقتراح تصور برنامج تدريبي، لتنمية بعض كفايات التوجيه والإرشاد المهني، بناء على تحديد الاحتياجات التدريبية لفئة مستشاري التوجيه و التقييم و الإدماج المهني، العاملين بقطاع التكوين و التعليم المهنيين، و التابعين للمقاطعة الغربية التي يشرف عليها معهد التكوين و التعليم المهنيين (سنحظري عبد الحفيظ) بسيدي بلعباس. تم استعمال المنهج الوصفي، و بناء أداة البحث المتمثلة في استبيان الاحتياجات التدريبية، و بعد التأكد من خصائصها السيكمترية، تم تطبيقها على عينة قوامها (98) مستشارا.

أظهرت النتائج أن المستشارين بحاجة للتدريب بدرجة متوسطة، و حسب الترتيب التنازلي التالي: الدراسات و التحقيقات، التقييم و التوجيه، الإدماج المهني، المرافقة و الإعلام. كما تبين انه لا توجد فروق في الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الجنس و متغير المؤهل العلمي و متغير سنوات الخبرة. و على ضوء هذه النتائج، تم اقتراح برنامج تدريبي في مجال التقييم و التوجيه.

الكلمات الدالة. برنامج تدريبي؛ الكفايات؛ التوجيه المهني

*Corresponding author

1. مقدمة

يرتبط التوجيه و الإرشاد المهني ارتباطا وثيقا بتحقيق الذات المهنية انطلاقا من اختيار المهنة، و ما يتطلبه ذلك من تعليم و تكوين مهني، و ما يليه من اندماج مهني، و تسيير للمسار المهني، وفق مواثمة مستمرة قدرات و استعدادات الفرد و إمكانيات المحيط و خصائصه، (ربيع:2010:ص45 46) وهو بذلك يندرج ضمن الركائز التي يستند عليها قطاع التكوين و التعليم المهنيين بالجزائر باعتباره احد مكونات المنظومة الوطنية للتربية و التكوين، لبلوغ الهدف الوطني المسطر و المتمثل في منح كل مواطن تأهيلا مهنيا في ظل تكافؤ الفرص في الالتحاق بمرفقه العمومي، مساهمة منه في تنمية الموارد البشرية، و ذلك بتكوين يد عاملة مؤهلة في جميع ميادين النشاط الاقتصادي، و الترقية الاجتماعية و المهنية للعمال و تلبية حاجيات سوق العمل.(القانون التوجيهي للتكوين و التعليم المهنيين، 2008، المواد: 2، 3، 4).

إن استحداث سلك التوجيه بقطاع التكوين و التعليم المهنيين أفرزته قناعة، مفادها أن التوجيه المهني له انعكاسات ايجابية على المستوى الاقتصادي، و الاجتماعي و الصحي و النفسي للإفراد و الجماعات عموما. و حتى يتأتى ذلك يراعى في هذا العصر المتسم بالتدفق المعرفي و التطور التكنولوجي و التغيير السريع للمشاهد الاقتصادي بالتركيز على كثافة و نوعية خدمات الإرشاد و التوجيه المهني، و ذلك من خلال توفير الموارد البشرية المؤهلة و المدربة.

وعليه، يعرف التدريب المهني بأنه مجموعة الأفعال التي تسمح للأفراد بالاستعداد و التأهب بشكل دائم و متقدم من أجل تطوير كفاياتهم في وظائفهم الحالية و المستقبلية، في إطار مؤسساتهم و بيئتها، فهو عملية منظمة و مخططة، تتسم بالديناميكية و الاستمرارية و تتم وفق منهجية علمية (الطعاني، 2007، ص13). إن الاهتمام البالغ في السنوات الأخيرة بتنمية القوى البشرية، جعل الباحثون يضعون عددا من النماذج الفكرية التي تساعد القائم على التدريب المهني بتشخيص و تحديد مشكلات الأداء بأسلوب عقلاني منظم (حسنين، 2005، ص 162) لاقتراح الحلول المناسبة و من بينها برامج التدريب المهني.

في هذا السياق جاء اختيار موضوع تحديد الاحتياجات التدريبية في مجال الإرشاد و التوجيه المهني، و السعي لاقتراح تصور برنامج تدريبي لفائدة مستشاري التوجيه، لتذليل الصعوبات المرتبطة بالممارسة المهنية في ظل

تعدد مهامهم وتنوعها، بفعل التوسع الكبير في النشاط التكويني والانفتاح على كل شرائح المجتمع و على القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والتربوية، وذلك مواكبة للتغيير الحاصل في مجال المهن.

1.1. الإشكالية. يعتبر التوجيه والإرشاد المهني عملية مركبة، تتألف من سلسلة من العمليات المتصلة والمتفاعلة فيما بينها، تبدأ باختيار المهنة المناسبة على أساس ميول وقدرات واستعدادات الفرد، يليها الإعداد للمهنة المختارة، ثم الالتحاق بها. والإحاطة بمجالات العمل المختلفة للمهنة، وكذا التقدم والتطور فيها (الدويدار، 1995: 155). وهو مساعدة فردية أو جماعية مقدمة من موجه أو مرشد تربوي ومهني، من أجل نمو مهني يكلل بالنجاح وتحقيق الذات ومصاحب بمشاعر السعادة والرضا (عبد الهادي والعزة، 2014: 19).

و نظرا لمتطلبات الوظيفة التي يشغلها مستشار التوجيه من كفايات مهنية في التخصص، يصبح تدريبه أثناء الخدمة ضرورة ملحة بفعل المهام المتعددة و المتنوعة الموكلة إليه، و في هذا السياق اهتمت دراسة "طاهر" (2006) ، بالكشف عن الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين من وجهة نظر التربويين و تحديدها في مجالاتها الرئيسية (تخطيط، و مهارات الاتصال، وإدارة العملية الإرشادية، و التقويم، والبحث و التطوير) ، فمن خلال الاستبيان المطبق على عينة قوامها (250) مشاركا، خلصت الدراسة لوجود احتياجات تدريبية للمرشدين التربويين، وأوصت الباحثة بعقد دورات تدريبية متخصصة بناءا على الاحتياجات الفعلية في كل مجال من مجالات الإرشاد التربوي. كما هدفت دراسة "صمادي و بني نعيم" (2009)، للتعرف على الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظات شمال الأردن في ضوء متغيرات المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة والتخصص العلمي. وتم بناء استبيان الاحتياجات التدريبية وتطبيقه على عينة قوامها (438) مستشارا ومستشارة. توصلت الدراسة لوجود احتياجات تدريبية بدرجة متوسطة، إذ جاء في المرتبة الأولى مجال البحوث والتقارير. وسعت دراسة "بن دبكة" (2014)، للتعرف على الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه و التقويم والإدماج المهني بمراكز و معاهد التكوين والتعليم المهنيين بولاية بسكرة، معتمدة في ذلك على اختبار معرفي مكون من ثلاثة (3) محاور (التوجيه، الإعلام، المتابعة)، وبينت نتائج الدراسة أن هناك نقص كبير لدرجة الانعدام في جانب التوجيه، ونقص في جانب المتابعة ولديهم كفاية في جانب الإعلام. وأوصت الدراسة

ببرنامج تدريبية مركزة في جانب التوجيه. وخاصة الاختبارات النفسية المهنية، وتقنيات المقابلة المقننة، وتطبيق نظريات التوجيه المهني. بينما اهتمت دراسة "جوادي" (2016)، بالتعرف على الصعوبات الإرشادية لمستشاري التوجيه، معتمدة على الاستبيان المطبق على عينة قوامها (45) مستشارا ومستشارة، وخلصت الدراسة إلى ارتباط أهم الصعوبات بأساسيات مهنة التوجيه، وأرجعت الدراسة سبب ذلك لعدم تنظيم التوجيه وتكليف المستشار بإعمال إدارية، كما أوصت الدراسة بضرورة تدريب المستشارين خلال الخدمة على الاختبارات والمقاييس النفسية. أما دراسة قوارح وغريب" (2017)، فسعت للكشف عن الكفاءات المهنية المطلوبة لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الجلفة، مستخدمة المنهج الوصفي والاستبيان لجمع المعطيات من عينة قوامها (24) مستشارا. وتوصلت الدراسة إلى أهم الكفاءات المطلوبة وهي: كفاءات التقويم والتنظيم، وكفاءات الإعلام والاتصال، وكفاءات التوجيه والإرشاد و كفاءات التكفل و المتابعة النفسية.

بناء على ما سبق، يتبين أن مهنة الإرشاد و التوجيه التربوي و المهني في مقدمة المهن التي يتوجب أن تتجه إليها برامج التدريب المهني، و من بين الدراسات المتعلقة بهذا الجانب، فدراسة "أبويوسف" (2008)، اهتمت بفعالية البرنامج التدريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين بمدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة، من خلال البحث في مستوى المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين، تبعا لمتغير الجنس و متغير التخصص و متغير سنوات الخبرة و متغير جامعة التخرج، شمل مجتمع الدراسة (188) مرشد أو مرشدة، و خلصت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي لمستوى المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين لصالح القياس البعدي بعد تطبيق البرنامج التدريبي. و من جهة أخرى اقترحت دراسة "شبيب" (2011) برنامج تدريبي لتطوير مهارات الاتصال لدى المرشدين التربويين، و اعتمدت علمقياس مهارات الاتصال لدى المرشد التربوي المتكون من مجال الاتصال اللفظي، ومجال الاتصال غير اللفظي، و المطبق على عينة البحث المكونة من (100) مرشد تربوي. وصمم الباحث البرنامج التدريبي المقترح انطلاقا من تحديد الاحتياجات التدريبية، واعتمد على أسلوب النظم المكون من أربعة مجالات (المدخلات والعمليات والمخرجات والتقويم والتغذية الراجعة). بينما اهتمت دراسة "الحري" (2013) بالكشف عن فعالية برنامج تدريبي لتنمية مهارات الاتصال لدى المرشدين الطلابيين بمدينة بريدة، حيث اعتمد الباحث المنهج

التجريبي لمجموعتين (تجريبية وضابطة) وتكونت عينة الدراسة من ثلاثين (30) مرشد طلابي، حيث أثبتت نتائج الدراسة فعالية البرنامج التدريبي. أما دراسة "صالح" (2014) فهدفت لتقديم برنامج تدريبي يساعد العاملين في الإرشاد على تطوير مهاراتهم الإرشادية، حيث قام الباحث ببناء مقياس مهارات المقابلة الإرشادية وبناء البرنامج التدريبي وتطبيقه وإثبات فعاليته.

يتبين مما سبق، أن الاهتمام بالبرامج التدريبية من ناحية التصميم، والإعداد و التنفيذ و التقييم، امرأ ضروريا لاستخدامها في التدريب المهني أثناء الخدمة. و هذا ما يفسر قيام الباحثان بتحديد الاحتياجات التدريبية التي تؤسس لاقتراح تصور للبرنامج التدريبي، لمستشاري التوجيه في قطاع التكوين و التعليم المهنيين بالجزائر، إذ استعملت الباحثان الإطار المرجعي لمهام المختص في التوجيه و الإرشاد المهني في هذا القطاع و الموزعة على مجالات الإعلام والتوجيه ولتقييم و المرافقة و التحقيقات والدراسات والمساعدة على الإدماج المهني (للمرسوم التنفيذي رقم 09- 93، المواد 79 و 80 و 81).

و عليه فإشكالية البحث تتمثل في التساؤلات التالية:

- ما الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و التقييم و الإدماج المهني بقطاع التكوين و التعليم المهنيين؟
- هل هناك فروق في الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و التقييم و الإدماج المهني تعزى لمتغيرات الجنس و سنوات الخدمة و المؤهل العلمي؟
- ما التصور المقترح للبرنامج التدريبي لتنمية الكفايات المهنية في الإرشاد و التوجيه المهني لمستشاري التوجيه و التقييم و الإدماج المهني؟

2.1. أهداف الدراسة.

- التعرف على مستوى الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و التقييم و الإدماج المهني .
- تصور برنامج تدريبي لتنمية كفايات الإرشاد والتوجيه المهني، لفائدة مستشاري التوجيه و التقييم و الإدماج المهني.
- فتح المجال لدراسات مستقبلية تثري التوجيه و الإرشاد المهني، بقطاع التكوين و التعليم المهنيين.

3.1. أهمية الدراسة.

- المساهمة في التنمية المهنية لفئة مستشاري التوجيه و التقييم و الإدماج المهني.
- المساهمة في رفع مستوى الأداء المهني لفئة مستشاري التوجيه و التقييم و الإدماج المهني بإشراكهم في برامج التكوين المستمر، لبلوغ أهداف منظومة التكوين و التعليم المهنيين.
- الوقوف على أنسب الوسائل والاستراتيجيات التي تسهم في تنمية كفايات التوجيه و الإرشاد المهني.

4.1. حدود الدراسة.

- الحدود المكانية: معهد التكوين والتعليم المهنيين "سنحظري عبد الحفيظ" سيدي بلعباس
- الحدود الزمنية: تمت الدراسة في الفترة الممتدة من ديسمبر 2017 إلى غاية فيفري 2018
- الحدود البشرية: شملت المستشارين الممارسين على مستوى المقاطعة الجهوية بسيدي بلعباس

5.1. المفاهيم الاصطلاحية و الإجرائية.

- 1.5.1. الاحتياجات التدريبية. مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في معارف و معلومات و مهارات و اتجاهات الأفراد العاملين في المنظمة لتعديل أو تطوير سلوكهم أو استحداث السلوك المرغوب صدوره عنهم، و الذي يمكن أن يحقق وصولهم إلى الكفاية الإنتاجية في أدائهم" (الخطيب و الخطيب، 2006: 68).

- **التعريف الإجرائي للاحتياجات التدريبية.** التغيرات الايجابية المطلوب إحداثها في مستشاري التوجيه و التقييم و الإدماج المهني من خلال تزويدهم بالمعارف و التقنيات و المهارات اللازمة لتنمية كفايات الإرشاد و التوجيه المهني، وهو ما يعبر عنه من خلال الدرجة المحصل عليه في مقياس الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و التقييم و الإدماج المهني.

2.5.1. البرنامج التدريبي.

جهد مؤسس على إطار نظري، له أهداف واضحة وواقعية، تلبي احتياجات تدريبية

حقيقية، يستثمر معطيات التقنيات التربوية بمرونة و استمرارية. (الطعاني : 17).

- التعريف الإجرائي للبرنامج التدريبي:** الأنشطة المخططة والهادفة، التي تسهم في إكساب المهارات والمعارف وتنميتها لدى مستشاري التوجيه المهني، وتطوير قدراتهم الأدائية من خلال خطة معدة في ضوء الأهداف التي سطرتها الطالبة الباحثة و في ضوء الاحتياجات التي حددها مستشارو التوجيه و التقييم والإدماج المهني.

3.5.1. التوجيه و الإرشاد المهني. مجال من مجالات الإرشاد و التوجيه، يهدف لمساعدة الفرد لاختيار المهنة التي تناسبه، و الإعداد لها، و ممارستها و النجاح و الترفي فيها، و ذلك بما يتناسب مع استعداداته و قدراته وميوله و طموحاته و قيمه بما يلبي حاجاته و يحقق له التوافق النفسي و الاجتماعي (الزغبي، 2009 : 218).

التعريف الإجرائي. مجموعة الخدمات التي يقدمها مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني لتلاميذ و متربصي قطاع التكوين والتعليم المهنيين.

4.5.1. التكوين و التعليم المهني. هو مجموعة النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في نوع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المعينة " (غياث، 2006، 3)

5.5.1. مستشاري التوجيه، التقييم و الإدماج المهني: هم موظفون في مراكز و معاهد التكوين و التعليم

المهنيين، حاملون لشهادات جامعية في علم النفس و علوم التربية و علم الاجتماع، مكفون بالإعلام و التقييم و التوجيه و المرافقة و الإدماج المهني.

6.1. الإطار النظري للدراسة.

1.6.1. الكفايات المهنية المتطلبة في مجال الإرشاد و التوجيه المهني. عرف " الخوالدة والمهايرة" الكفايات

المهنية في مجال الإرشاد و التوجيه المهني كما يلي: هي مجموعة من المعارف والمهارات التي يكتسبها المرشد المهني من خلال البرامج الأكاديمية، تشمل نظريات النمو والإرشاد المهني و تطبيقاتها الإرشادية المختلفة و الموظفة لمساعدة الطلبة على فهم قدراتهم واهتماماتهم، و المعرفة بعالم العمل واستخدام المصادر التربوية والمهنية لزيادة وعيهم المهني و اتخاذ قراراتهم المهنية. (الخوالدة والمهايرة، 2018، ص 344). أما "

فيشار" (Guichard، 2007)، فقد أشار إلى ست (06) كفايات رئيسية تشكل محور عملية القابلية لتشغيل الأفراد (l'employabilité) و المتمثلة في العمل الجماعي و التواصل و حل المشكلات و التنظيم و معالجة المعلومة و التأطير (89 : Guichard, 2007). بينما حددت الرابطة الأمريكية (NVGA 1989)، الكفايات الأساسية التي يجب توفرها في أخصائي التوجيه المهني، في ست (06) مجالات و تتمثل في مجال

الإرشاد العام و مجال المعلومات و التقييم الفردي و الجماعي و الإدارة و التنفيذ و الاستشارة (الخطيب، 2007، ص221). كما حددت "بورجويس" "Bourgeois"، مستويات التدخل التي من خلالها يوظف المستشار التربوي و المهني كفاياته لمساعدة التلاميذ في اكتشاف الذات (التوظيف النفسي، الموارد الشخصية، ظروف المحيط)، و اكتشاف عالم الشغل و التكوين بطريقة نشطة، و دعم تنمية الاستقلالية و اتخاذ القرار و ضبط المشروع المهني و تجسيده (7 : Bourgeois, 2013). و لكي يتمكن من القيام بعمله على المستويات المذكورة أعلاه، يتوجب على مستشار التوجيه امتلاك الكفايات المهنية اللازمة و التدريب عليها، ونخص بالذكر، الكفايات الفنية المتعلقة بالاختصاص و المتمثلة في الإعلام (إعلام التلاميذ، الأولياء، الأساتذة، الجمعيات) التعاون و التنسيق (التعاون بين مختلف الجهات، كالمدرسة أو مركز التكوين، الأولياء، المؤسسات المهنية و الجمعيات، السلطات المحلية و القنوات الإعلامية المختلفة و هذا لتنفيذ مخطط الإعلام) والاستشارة في المجال النفسي و المهني و البيداغوجي و التقييم لأجل التوجيه (استعمال أدوات القياس النفسي و البيداغوجي).

و قد جاءت الكفايات المتطلبة في مجال الإرشاد و التوجيه المهني على مستوى قطاع التكوين و التعليم المهنيين طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 09- 93 و حسب المواد 79، 80 و 81، محددة كما يلي:

- **التوجيه و إعادة التوجيه والاختبارات:** و يشمل المشاركة في تنظيم اختبارات نفسية تقنية للمرشدين، والقيام بمقابلات للتقييم المهني، قصد توجيههم إلى التكوين الذي يطابق قدراتهم الجسمانية و الذهنية. و مساعدة المتربصين و التلاميذ و الممتهين أثناء تكوينهم بالتنسيق مع الأستاذ المكلف بالتكوين في جميع أنماط التكوين، و اقتراح إعادة التوجيه إذا اقتضى الأمر ذلك استنادا إلى تقويم دائم لكفاءتهم.
- **متابعة و مرافقة المتكون:** أي ضمان متابعة و مرافقة المتربصين و التلاميذ و الممتهين الذين يعانون صعوبات من الناحية النفسية و البيداغوجية قصد تمكينهم من مواصلة تكوينهم.
- **التحقيقات و الدراسات:** و ذلك بالمشاركة في التحقيقات و الدراسات و صبر الآراء، في إطار تطابق التكوين مع التشغيل و القيام بتقييم و تحليل نتائج التكوين وكذا عمليات الاستقصاء و سبر الآراء.
- **الإعلام:** و يشمل تنسيق و تخطيط و تنفيذ أنشطة المؤسسة في مجال الإعلام و التوجيه المهنيين.

- المساعدة على الإدماج المهني:مرافقة المتربصين و التلاميذ و الممتهين في نهاية التكوين في مجال الإدماج المهني قصد البحث الفعلي على منصب شغل.

2.6.1. تحديد الاحتياجات التدريبية و تصميم البرامج التدريبية. إن تحديد الاحتياجات التدريبية يستمد أهميته في كونه يؤثر مباشرة في كفاءة التخطيط، والتصميم و التقويم لبرامج التدريب، فهي عملية تحليلية و إجرائية. و قد برزت ثلاث طرق في تحديد الاحتياجات التدريبية، و هي: تحليل المنظمة، وتحليل المهمات و تحليل خصائص الفرد (الطعاني، 2002، ص 33)، فأما طريقة تحليل المنظمة، فتشمل تحليل الأهداف، والخريطة التنظيمية و المناخ التنظيمي للمنظمة. تليها طريقة تحليل (المهام) أو تحليل العمل وذلك من خلال تحليل التوصيف الوظيفي و تحديد المهام الوظيفية و متطلبات شغلها من مستوى أداء، و مستوى تدريبي، و مسؤوليات و بيئة وظروف عمل. أما طريقة تحليل خصائص الفرد الشاغل للوظيفة، فتهم بدراسة المواصفات الوظيفية للفرد من معارف و مهارات و خصائصه الشخصية من اتجاهات و دوافع و استعداد للتعلم و حالة صحية و انفعالية و تواصلية (شتوح، 2017، ص ص 43 44)

إن تصميم البرامج التدريبية يكون وفقا للاحتياجات التدريبية التي تم تحديدها، وتحويلها إلى أهداف تسعى هذه البرامج لتحقيقها. و يشترط في وضع محتوى وحدات البرنامج التدريبي، أن تتسم بترابط الأفكار و قابلية المحتوى للتعلم، و أن يتماشى المحتوى مع الواقع التربوي و الاجتماعي و الثقافي. (معمار، 2010، ص 66) و أن يواكب التطورات المعرفية و التكنولوجية، و يتجه لحل المشكلات، و أن يتدرج من السهل إلى المعقد، و من العام إلى الجزء و من المعلوم إلى المجهول و من النظري إلى العملي. كما يتم في هذه المرحلة تحديد الوسائل والمساعدات المستعملة، واختيار أساليب التدريب. فهناك أساليب تعتمد على الإخبار، والأساليب تعتمد على العرض، و أساليب تعتمد على العمل. كما يتم على هذا المستوى، اتخاذ الإجراءات المتعلقة بتنفيذ البرنامج كتحديد الجهة المشرفة عليه، واختيار مكان التدريب، و تحديد مدته و وضع جدول يومي للتدريب، و اختيار المدربين. و تمر العملية التدريبية بخمس مراحل أساسية و هي : مرحلة جمع و تحليل المعلومات، ثم مرحلة

تحديد الاحتياجات التدريبية، تليها مرحلة تصميم البرامج التدريبية، فمرحلة تنفيذ البرامج التدريبية و أخيرا مرحلة تقويم البرامج التدريبية (السكرانة، 2011، ص 59).

2. الطريقة و الأدوات.

1.2. المنهج. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في تحديد الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه

و التقييم و الإدماج المهني، و اقترح تصور برنامج تدريبي لتنمية الكفايات المهنية في الإرشاد و التوجيه المهني.

2.2. عينة و مجتمع الدراسة. شملت الدراسة عينة قوامها ثلاثون (30) مستشارا في مرحلة الدراسة

الاستطلاعية و ثمانية وتسعون (98) مستشارا في مرحلة الدراسة الأساسية، و كلهم ممارسين بمراكز و معاهد

التكوين و التعليم المهنيين بولايات الغرب الجزائري و تابعين للمقاطعة الجهوية الغربية، يتمثل مجتمع الدراسة

في المقاطعة الجهوية الغربية و التي تضم 167 مستشارا و مستشارة في التوجيه و التقييم و الإدماج المهني،

يشرف على هذه المقاطعة معهد التكوين و التعليم المهنيين سنحصري عبد الحفيظ بسيدي بلعباس. تم اختيار

العينة بطريقة قصدية و تمت هذه الدراسة خلال السداسي السنة الجامعية 2017/ 2018.

3.2. أداة الدراسة. لقد تم بناء استبيان الاحتياجات التدريبية في ضوء الاعتبارات التالية:

- مراجعة الأدب النظري في مجال تحديد الاحتياجات التدريبية في مجال التوجيه و الإرشاد المهني و من

بينها دراسة "بن دبكة" (2014)، و دراسة "قوارح وغريب" (2017)، و دراسة "مسعودي" (2014)،

- الاطلاع على برامج التكوين المستمر الموجهة لمستشاري التوجيه و التقييم و الإدماج المهني في إطار

التدريب أثناء الخدمة، التي تشرف عليها وزارة التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر .

- اعتماد المواد 79 و 80 و 81 من المرسوم التنفيذي رقم 09 - 93 المؤرخ في 22 فبراير 2009 و

المتضمن للقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك التكوين والتعليم المهنيين، حيث تتوزع مهام

مستشاري التوجيه على المجالات التالية و هي: مجال الإعلام، مجال التوجيه و إعادة التوجيه و الاختبارات،

مجال مرافقة المتكون، مجال التحقيقات و الدراسات، و مجال الإدماج المهني.

- نتائج المقابلات مع مستشاري التوجيه، والمفتشين المشرفين على عملية تقييم أدائهم، ومدراء المؤسسات التكوينية، بغرض تحليل عمل مستشار التوجيه، وتحديد احتياجاته التدريبية.
 - الاستفادة من التجربة الشخصية لإحدى الباحثات في مجال عملها خلال الثلاث سنوات الأخيرة على مستوى مصلحة التكوين المستمر و الشراكة بمديرية التكوين و التعليم المهنيين لولاية وهران، حيث احتكت مباشرة مع فئة مستشاري التوجيه، مما سمح لها بملاحظة الممارسات المهنية، و التقصي حول الإمكانيات المتوفرة للأداء المهني في الإرشاد و التوجيه المهني، احتياجاتهم للتدريبية.
 - شمل الاستبيان محور خاص بالبيانات الأولية لمستشار التوجيه و محور الاحتياجات التدريبية في أبعاد الإعلام، و التوجيه و التقييم، المرافقة، الدراسات و التحقيقات، و الإدماج المهني .
- **صدق الاستبيان.** تم عرض الاستبيان على ثلاثة عشر (13) محكم ينتمون الى جامعة وهران 2 و قطاع التكوين و التعليم المهنيين، و كانت نسب ألتفاق المعتمدة للتحكيم تفوق في مجملها 75 %، و أخذت بعين الاعتبار الملاحظات المقدمة حول حذف و صياغة بعض الفقرات. و للتأكد من صدق الاستبيان تم حساب معاملات ارتباط برسون بين أبعاد المقياس باستخدام مصفوفة الارتباط الداخلية حيث تراوحت معاملات الارتباط المحسوبة بين (0.641 - 0.837)، إذ كان بعضها دالا عند (0.01) و البعض الآخر دالا عند (0.05)، ما عدا فقرة واحدة تنتمي لبعء التوجيه و التقييم تحصلت على نسبة 100% من اتفاق المحكمين على صلاحيتها فارتأت الباحثان إبقائها.
- **ثبات الاستبيان:** تم حساب ثبات الأداة بطريقة ألفا كرونباخ حيث بلغت قيمته (0,933) مما يدل على أن الاستبيان على درجة عالية من الثبات.
- صارت الأداة جاهزة للاستعمال في الدراسة الأساسية بمجموع (36) فقرة موزعة كما يلي: بعد الإعلام بثماني (08) فقرات، و بعد التوجيه و التقييم بعشر (10) فقرات، و بعد المرافقة بثمان (08) فقرات و بعد الدراسات و التحقيقات بخمس (05) فقرات و بعد الإدماج المهني بخمس (05) فقرات.

1.2.3. إجراءات التطبيق. قامت الباحثتان بالحصول على ترخيص من وزارة التكوين و التعليم المهنيين لتسهيل مهمة القيام بإجراءات الدراسة، تمت الدراسة الاستطلاعية خلال شهر ديسمبر 2017، و امتدت الدراسة الأساسية إلى غاية شهر جانفي 2018. حيث وزع المستشارين على ثلاثة أفواج، و استقبل كل فوج في يوم خاص به في ظروف ملائمة (قاعة واسعة، مكيفة و مؤثثة و بها وسائل العرض، استراحة قهوة، وجبة غداء، و تخصيص الإيواء لمن تعذر عليه الانتقال في يومه)، و تمت هذه اللقاءات على مستوى معهد التكوين و التعليم المهنيين سنحزري عبد الحفيظ، بسيدي بلعباس، المشرف على المقاطعة الغربية، حيث تم تقديم عرض توضيحي عن مشروع البحث، و شرح استبيان الاحتياجات التدريبية و استعادته بعد تعبئته من طرف مستشاري التوجيه.

2.2.3 الأساليب الإحصائية.

- تم استعمال أساليب الإحصاء الوصفي في صدق المحكمين، و لوصف خصائص عينة الدراسة..
 - تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحديد مستوى الاحتياجات التدريبية (حساب متوسط استجابة مستشاري التوجيه، إذ تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي بسلم التقط التالي: (حاجة قليلة جدا: 1)، (حاجة قليلة: 2)، (حاجة متوسطة: 3)، (حاجة كبيرة: 4)، (حاجة كبيرة جدا: 5).
- اعتماد مؤشر المتوسط الحسابي لتحديد درجة الحاجة للتدريب، إذ تحدد المتوسط المرجح على النحو الآتي: من 1 إلى 1.79 تقابله حاجة قليلة جدا، و من 1.80 إلى 2.59 تقابله حاجة قليلة، و من 2.60 إلى 3.39 تقابله حاجة متوسطة، و من 3.40 إلى 4.19 تقابله حاجة كبيرة و من 4.20 إلى 5 تقابله حاجة كبيرة جدا.

3. النتائج و مناقشتها

1.3. عرض و مناقشة نتائج السؤال الأول: ما الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و التقييم و الإدماج المهني؟ للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات استبيان الاحتياجات التدريبية بمجالاته الخمسة (بعد الإعلام، بعد التوجيه و التقييم، بعد المرافقة، بعد التحقيقات و الدراسات و بعد الإدماج المهني) و الجدول رقم (01) يبين ذلك.

جدول (1) يبين المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية

لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات استبيان الاحتياجات التدريبية بمجالاته.

الأبعاد	رقم الفقرة	ال فقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج	
بعد الإعلام	01	التعريف بقطاع التكوين و التعليم المهنيين	3.01	1.381	متوسطة	
	02	القدرة على تخطيط أنشطة الإعلام في مجال التوجيه للتكوين و التعليم المهنيين	2.98	1.260	متوسطة	
نتيجة بعد الإعلام	03	التمكن من التنسيق بين القطاعات لتنفيذ أنشطة الإعلام	3.21	1.286	متوسطة	
	04	تقييم أنشطة الإعلام	3.02	1.175	متوسطة	
	05	إتقان تقنيات الإعلام الجماعي و الفردي	3.03	1.256	متوسطة	
	06	القدرة على استغلال تكنولوجيا الإعلام والاتصال	3.14	1.316	متوسطة	
	07	البحث عن المعلومة لتوظيفها في التوجيه و الإرشاد المهني	3.20	1.148	متوسطة	
	08	التمكن من تطبيق تقنيات التنشيط في مجال التوجيه و الإرشاد المهني	3.38	1.248	متوسطة	
			نتيجة بعد الإعلام	3.12	0.94	متوسطة
	بعد التقييم و التوجيه	09	الالتزام بأخلاقيات مهنة الإرشاد و التوجيه المهني.	2.74	1.48	متوسطة
10		القدرة على تطبيق نظريات التوجيه المهني	3.29	1.26	متوسطة	
11		القدرة على تطبيق تقنيات المقابلة	3.18	1.33	متوسطة	
12		القدرة على تصميم شبكات الملاحظة	3.40	1.00	كبيرة	
13		التمكن من قياس القدرات العقلية	3.47	1.12	كبيرة	
14		التمكن من قياس الميول المهنية	3.35	1.18	متوسطة	
15		التمكن من قياس الاستعدادات	3.39	1.12	كبيرة	
16		امتلاك مهارات إعداد أدوات التقييم	3.51	1.12	كبيرة	
17		التمكن من بلورة المشروع المهني	3.47	1.03	كبيرة	
18		القدرة على تقييم مراحل القرار المهني	3.51	1.15	كبيرة	
		نتيجة بعد التقييم و التوجيه	3.33	0.85	متوسطة	
بعد المرافقة	20	التحكم في مفاهيم المرافقة البيداغوجية	3.26	1.10	متوسطة	
	21	الإلمام بطرق التحفيز	3.19	1.11	متوسطة	
	22	التمكن من مهارات تطوير الذات.	3.45	1.14	كبيرة	
	23	التمكن من مهارات المذاكرة.	3.01	1.15	متوسطة	
	24	القدرة على تنظيم العمل و إدارة الوقت.	3.22	1.29	متوسطة	

متوسطة	1.30	3.10	امتلاك مهارة حل المشكلات .	25	
متوسطة	1.25	3.19	الإمام بطرق تسيير الضغط	26	
متوسطة	0.92	3.23	نتيجة بعد المراقبة		
متوسطة	1.24	3.31	القدرة على إعداد دراسة حول التسرب في التكوين و التعليم المهنيين.	27	بعد الدراسات و التحقيقات
متوسطة	1.10	3.34	التمكن من القيام بسبر الآراء حول تطابق التكوين مع التشغيل.	28	
كبيرة	1.06	3.51	الإلمام بكيفية إعداد تحقيق حول احتياجات سوق العمل في مجال التكوين و التأهيل	29	
كبيرة	1.07	3.46	القدرة على تحليل مخرجات قطاع التكوين المهني	30	
كبيرة	1.07	3.47	التمكن من إستراتيجيات استشراف مهن المستقبل.	31	
كبيرة	0.80	3.41	نتيجة بعد الدراسات و التحقيقات		
كبيرة	1.11	3.47	المعرفة بالشبكات المهنية	32	بعد الإدماج المهني
متوسطة	1.25	3.33	استغلال أراضيات التشغيل و التوظيف	33	
متوسطة	1.30	3.10	تنشيط خلايا الإرشاد و التوجيه المهني	34	
متوسطة	1.31	3.00	إتقان مهارات البحث عن عمل (السيرة الذاتية، الرسالة التحفيزية، حوصلة الكفايات، مقابلة التوظيف)	35	
كبيرة	1.20	3.47	الإلمام بمبادئ المقاولاتية	36	
متوسطة	0.94	3.27	نتيجة بعد الإدماج المهني		
متوسطة	0.82	3.27	نتيجة كل أبعاد الاستبيان		

تم اعتماد الترتيب التنازلي للأبعاد استبيان الاحتياجات التدريبية وفق المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل بعد من أبعاد الاستبيان، و الجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول (02): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات

أفراد عينة الدراسة على كل بعد من أبعاد استبيان الاحتياجات التدريبية وفق الترتيب التنازلي

الترتيب السابق	الترتيب الجديد	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج
04	01	الدراسات و التحقيقات	3.41	0.80	كبيرة
02	02	التوجيه و التقييم	3.33	0.85	متوسطة

متوسطة	0.94	3.27	الإدماج المهني	03	05
متوسطة	0.92	3.23	المرافقة	04	03
متوسطة	0.94	3.12	الإعلام	05	01
متوسطة	0.82	3.27	الاستبيان بكل أبعاده		

يتبين من الجدول (2) أن المتوسطات الحسابية للأبعاد الخمسة المكونة لاستبيان الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه تراوحت بين (3.12 3.41) بانحرافات معيارية تراوحت بين (0.80 0.94) و بمستوى تقدير للاحتياجات التدريبية تراوح بين احتياجات كبيرة ومتوسطة، إذ حصلت أربعة (04) أبعاد (بعد التوجيه و التقييم، بعد الإدماج المهني، بعد المرافقة و بعد الإعلام) من أصل خمسة (05) أبعاد على تقدير متوسط ، بينما تحصل البعد المتبقي و هو بعد الدراسات و التحقيقات على تقدير كبير .

■ بينت النتائج أن بعد الدراسات و التحقيقات احتل المرتبة الأولى بحصوله على أعلى متوسط حسابي (3.41) و انحراف معياري (0.80). إذ حصلت كل فقرات هذا البعد على تقدير كبير . ترى الباحثان أن انشغال مستشاري التوجيه بمهام كثيرة و مختلفة على مستوى الإدارة لمؤسساتهم التكوينية قد يقلص من الوقت و الجهد المخصص لإعداد الدراسات و التحقيقات، فقد أشارت دراسة "جوادي" (2016) حول الصعوبات التي يواجهها مستشاري التوجيه و التقييم والإدماج المهني، إلى ارتباطها بأساسيات مهنة التوجيه، نظرا لعدم تنظيم التوجيه في قطاع التكوين و التعليم المهنيين و تكليف المستشار بإعمال إدارية أكثر منها إرشادية. كما أوصت دراسة "لبداري" (2014) حول واقع التوجيه المهني في سلطنة عمان من وجهة نظر أخصائيه، بضرورة إشراك و تفعيل دور أخصائي التوجيه المهني في إجراء الدراسات و البحوث المهنية. إن التكوين الجامعي الأكاديمي الذي يغلب عليه الجانب النظري من أسباب ارتفاع مستوى الاحتياجات التدريبية، و هذا ما أكدته دراسة (الحوالدة و المهارة: 2018) حول اثر التدريب الميداني في تحسين كفايات الإرشاد المهني لدى طلبة الإرشاد و الصحة النفسية في الجامعة الأردنية.

■ عادت المرتبة الثانية في ترتيب الاحتياجات التدريبية لبعدها التقييم والتوجيه بمتوسط حسابي قدره (3.33) و بانحراف معياري قدره (0.85)، و بتقدير متوسط للاحتياجات التدريبية. تحصلت أربعة (04) احتياجات تدريبية على تقدير متوسط و(06) احتياجات تدريبية على تقدير كبير. و هذا يدل على أهمية هذا البعد و ضرورة التدريب المستمر فيه، بحكم الفجوات المعرفية و المهارية التي تقف دون الأداء المطلوب لمستشاري التوجيه، و هذا ما أكدته دراسة "تعوينات" (2009) حول مكانة الاختبارات العقلية في تحسين التوجيه المدرسي و الذي أثار مسألة التدريب على الاختبارات النفسية و انعكاساتها.

إن الموائمة بين إمكانيات طالب التكوين (قدرات و استعدادات و ميول و اهتمامات) و إمكانيات المحيط التكويني (المؤسسات التكوينية و التخصصات المفتوحة و المقاعد البيداغوجية المتاحة و التأطير البيداغوجي)، و المحيط الاقتصادي (المتمثل في فرص التشغيل و الإدماج المهني و المقاولاتية لإنشاء مؤسسة مصغرة)، تشكل محور خدمة التوجيه المهني، و هذا يستدعي تقييم مستمر للمستويات الثلاث المذكورة (الطالب للتكوين، المحيط التكويني، المحيط الاقتصادي)، و تحيينا للتوجيه المهني.

■ عادت المرتبة الثالثة لبعدها المرافقة بمتوسط حسابي (3.23) و انحراف معياري (0.92) و بتقدير احتياج متوسط. إذ نلاحظ تحصيل احتياجان من أصل ثمان (08) احتياجات على تقدير كبير للاحتياج التدريبي، بينما تحصلت ست (06) احتياجات المتبقية على تقدير احتياج متوسط و هذا يدل على أهمية مجال المرافقة و الخدمة التي يقدمها للمكونين و التلاميذ، خاصة و إن هناك من يحمل تمثلات سلبية عن التكوين المهني كما جاء في دراسة صالح و شوتري "عزوف الشباب عن التكوين المهني مرتبط باعتقادهم انه اختيار سلبي لا قيمة له من الناحية الاجتماعية و النفسية" (صالح و شوتري، 2013، ص62). و عليه فالمرافقة تهدف لدعم تكيف المتكون في المؤسسة التكوينية و حثه على مواصلة تكوينه حتى نهاية المدة التكوينية القانونية و الحصول على شهادة التكوين أو التأهيل. و عليه فنتائج هذه الدراسة تتماشى في بعد المرافقة مع نتائج دراسة " بن زروال و عليوات" (2018) عن وجود احتياجات تدريبية بمجال المرافقة و التكفل النفسي بالتلميذ. كما تتفق مع نتائج دراسة "بن دبكة" (2014) في جزئها المتعلق بالاحتياج المتوسط للتدريب المهني في مجال المرافقة.

- تحصل بعد الإدماج المهني على المرتبة الرابعة من حيث الاحتياجات التدريبية بمتوسط حسابي قدره (3.27) و انحراف معياري قدره (0.94)، و بتقدير متوسط للاحتياجات التدريبية في هذا البعد، و جاءت الاحتياجات التدريبية الكبيرة في ما يخص التعرف على الشبكات المهنية و الإلمام بمبادئ المفاوضة. إن تنصيب خلايا الإرشاد و التوجيه في المؤسسات التكوينية، و برمجة لقاءات دورية بحضور ممثلين عن أجهزة دعم تشغيل الشباب، لشرح إجراءات جهاز المساعدة على الإدماج المهني لخريجي التكوين المهني، تجسيدا للمادة (02) و المادة (05) من المرسوم التنفيذي (رقم 08/126)، و تحسينا للقابلية للتشغيل، إذ أصبح التكوين المهني شرطا للاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني أو دعم مشاريع الاستثمار (عيشوبة، 2015، ص101).
- عادت المرتبة الأخيرة في ترتيب الاحتياجات التدريبية لبعد الإعلام، فقد أظهرت النتائج أن هناك احتياجات تدريبية لمستشاري التوجيه بتقدير متوسط و هذا ما تبين من خلال متوسط حسابي قدره (3.12) و انحراف معياري قدره (0.94)، فرغم الممارسة الميدانية للفعل الإعلامي إلا أنها غير كافية أمام التحديات التي يواجهها مستشار التوجيه في الأداء الداخلي تجاه شرائح المجتمع و الأداء الخارجي في إطار التنسيق ما بين القطاعات، فالإعلام يمهد للاختيار المهني و يؤثر في تمثيلات الوافدين للتكوين المهني و يعدل اتجاهاتهم.
- إن حصول استبيان الاحتياجات التدريبية على متوسط الحسابي كلي قدره (3.27) و انحراف معياري قدره (0.82). و تقدير متوسط للاحتياجات التدريبية، قد يرجع حسب الباحثان إلى وجود مكتسبات و خبرات و ممارسات مهنية و لكنها غير كافية، كون الإعداد الأكاديمي لمستشار التوجيه يطغى عليه الجانب النظري مقارنة بالجانب التطبيقي، و هذا ما أشارت إليه دراسة "باعمر و رويم" (2016) حول التكوين الجامعي و التكوين أثناء الخدمة، فالتكوين أثناء الخدمة له أشكالاً مختلفة، فقد يكون تكويناً نظرياً، أو تكويناً تطبيقياً يشمل التدريب على الطرائق النشطة الحديثة، و كيفية استخدام الوسائل التربوية، كما يتضمن التربصات الميدانية، و الأيام الدراسية و الملتقيات و الندوات التربوية و التكوين الذاتي.
- تأسيساً على ما سبق، فإن نتائج هذه الدراسة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة "صمادي و بن نعيم" (2009) في التقدير المتوسط للاحتياجات التدريبية، و في تصدر مجال البحوث ترتيب مجالات الاحتياجات التدريبية،

بينما تختلف معها في وجود فروق دالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الخبرة و المؤهل العلمي. كما تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة "سليم" (2012) في التقدير المتوسط للاحتياجات التدريبية، و تختلف مع دراسة "بن دبكة" (2014) في تغييرت مجال الدراسات و التحقيقات من الاحتياجات التدريبية لمستشار التوجيه.

2.3. عرض و مناقشة نتائج السؤال الثاني. هل هناك فروق في الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه و

التقييم و الإدماج المهني تبعاً للمتغيرات الجنس و سنوات الخدمة و المؤهل العلمي؟ الإجابة على السؤال الفرعي الأول من السؤال الثاني، والمتعلق بوجود فروق بين الأبعاد الخمسة لاستبيان الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير

الجنس، تم استخدام اختبار "ت" لحساب الفرق بين متوسطات عينتين مستقلتين

الجدول 03. نتائج اختبار (ت) لبيان الفرق بين متوسطات إجابات أفراد العينة المتعلقة باحتياجاتهم التدريبية حسب متغير

الجنس

البعد	المتغير	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	القرار عند $0.05 \geq \alpha$
الإعلام	الجنس	ذكر	40	25,35	7,048	0.402	0.69	غير دالة
		أنثى	58	24,72	7,927			
التقييم و التوجيه	الجنس	ذكر	40	33,30	7,630	0.006	0.99	غير دالة
		أنثى	58	33,31	9,143			
المرافقة	الجنس	ذكر	40	25,78	6,327	0.80	0.94	غير دالة
		أنثى	58	25,90	8,110			
الدراسات و التحقيقات	الجنس	ذكر	40	17,50	4,397	0.857	0.39	غير دالة
		أنثى	58	16,79	3,731			
الإدماج المهني	الجنس	ذكر	40	16,00	4,397	0.636	0.53	غير دالة
		أنثى	58	16,62	3,731			
كل الأبعاد	الجنس	ذكر	40	117,93	27,320	0.094	0.92	غير دالة
		أنثى	58	117,34	31,640			

يتبين من خلال الجدول رقم (3) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، بين

متوسطات إجابات مستشاري التوجيه فيما يتعلق باحتياجاتهم التدريبية، تبعاً لمتغير الجنس بالنسبة لكل بعد من

أبعاد الاستبيان وبالنسبة لكل الاستبيان. و قد يرجع ذلك إلى شروط الإعداد الأكاديمي و شروط التوظيف التي

لا تفرق بين الجنسين في لتحمل المسؤوليات و أداء المهام، و هذا ما قد يفسر غياب الفروق ذات الدلالة

الإحصائية في الاحتياجات التدريبية. تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة "سليم" (2012).

▪ إجابة على السؤال الفرعي الثاني من السؤال الثاني، و المتعلق بوجود فروق بين الأبعاد الخمسة لاستبيان الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الخبرة المهنية، تم حساب تحليل التباين الأحادي كما يظهر في الجدول التالي:

الجدول (4). تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق بين الأبعاد الخمسة لاستبيان الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الخبرة المهنية

القرار عند 0.05	مستوى الدلالة	قيمة "ف"	المتغير
غير دالة	0.578	0.724	الإعلام
غير دالة	0.829	0.370	التقييم و التوجيه
غير دالة	0.746	0.486	المرافقة
غير دالة	0.949	0.178	الدراسات و التحقيقات
غير دالة	0.942	0.193	الإدماج المهني
غير دالة	0.804	0.406	كل الاستبيان

يتبين من خلال الجدول رقم (4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، بين متوسطات إجابات مستشاري التوجيه و التقييم و الإدماج المهني فيما يتعلق باحتياجاتهم التدريبية تبعاً لمتغير الخبرة المهنية بالنسبة لكل بعد من أبعاد الاستبيان و بالنسبة لكل الاستبيان. و قد يرجع ذلك إلى التطور المستمر و السريع في مجال التكنولوجيا و التدفق المعرفي والتغير في المهن و في المحيط و إمكانياته، الشيء الذي جعل عامل الخبرة لا يصنع الفرق أمام ضرورة التدريب المهني المستمر لضمان التكيف مع متطلبات المهنة.

▪ إجابة على السؤال الفرعي الثالث من السؤال الثاني، و المتعلق بوجود فروق بين الأبعاد الخمسة لاستبيان الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، قامت الباحثتان بحساب تحليل التباين الأحادي كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول (5). تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق بين الأبعاد الخمسة لاستبيان الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير المؤهل العلمي (الشهادة العلمية)

المتغير	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	القرار عند 0.05
الإعلام	1.344	0.266	غير دالة
التقييم و التوجيه	0.160	0.853	غير دالة
المرافقة	0.628	0.536	غير دالة
الدراسات و التحقيقات	0.000	1.000	غير دالة
الإدماج المهني	0.486	0.617	غير دالة
كل الاستبيان	0.505	0.605	غير دالة

يتبين من خلال الجدول رقم (5)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، بين متوسطات إجابات مستشاري التوجيه و التقييم و الإدماج المهني فيما يتعلق باحتياجاتهم التدريبية، تبعاً لمتغير الشهادة العلمية بالنسبة لكل بعد من أبعاد الاستبيان و بالنسبة لكل الاستبيان. يمكن إرجاع السبب في ذلك إلى كون الشهادة العلمية لا تمد مستشار التوجيه بكل الكفايات التي يتطلبها الإرشاد و التوجيه المهني، و أن هناك مستجدات باستمرار في المجال المهني، و هو بذلك يتجه نحو التدريب المهني كحل إجرائي. تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة "سليم" (2012) ودراسة "السويدان" (2009)، و تختلف مع نتائج دراسة "الحوالي" (2016) فيما يخص وجود فروق في الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الجنس و المؤهل العلمي و الخبرة المهنية.

3.3. نتائج السؤال الثالث. ما التصور المقترح للبرنامج التدريبي لتنمية الكفايات المهنية في الإرشاد و التوجيه

المهني لمستشاري التوجيه، التقييم و الإدماج المهني؟ للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثتان بالخطوات التالية:

■ الدراسة التي قامت بها الباحثتان و التي كشفت عن وجود احتياجات تدريبية لدى مستشاري التوجيه، إذ تم

حصر الاحتياجات التدريبية ذات التقدير المتوسط و الكبير في مجال التقييم و التوجيه، لتصميم البرنامج

التدريبي، كون هذا البعد يمثل الأولوية بالنسبة لمستشار التوجيه في ممارسته اليومية لمهنته.

■ الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالبرامج التدريبية في التوجيه و الإرشاد المهني:

كقاعدة البيانات الدولية " Mosberger et al" (2012). و دراسة " شبيب" (2014) و دراسة " الحري"

(2013) و دراسة " صالح" (2014).

المقابلات التي أجرتها الباحثتان مع خبراء التوجيه و الإرشاد المهني، و مستشاري التوجيه، إضافة لما تم الحصول عليه خلال الملاحظة بالمشاركة أثناء الأنشطة و الفعاليات التي يشارك فيها مستشارو التوجيه.

1.3.3. الأسس التي يقوم عليها البرنامج: يقوم البرنامج التدريبي على أسس عملية موظفة في التدريب الجماعي، مع مراعاة الفروق الفردية، و التدرج و التسلسل في تقديم محتوى البرنامج.

2.3.3. الخلفية النظرية والتطبيقية للبرنامج: تم الاعتماد على المقاربة بالكفايات (المدرسة المعرفية و السلوكية) لتحقيق الهدف من البرنامج المقترح .

3.3.3. أهمية البرنامج.

- تكمن أهمية هذا البرنامج في حجم المعلومات و التقنيات و المهارات التي سوف يتناولها.
- يمكن أن يطبق البرنامج عن بعد، و ذلك باستعمال تكنولوجيا الإعلام و الاتصال.
- يمكن أن يساهم البرنامج التدريبي في التكوين المتواصل لسلك مستشاري التوجيه المهني.
- يمكن أن يشكل البرنامج التدريبي أرضية لدراسات أخرى تطبيقية.

4.3.3. حدود البرنامج.

في ضوء الأهداف التي يسعى البرنامج إلى تحقيقها، ينفذ البرنامج ضمن الحدود التالية :

- الحدود الزمنية: يستغرق البرنامج ثلاثون (30) ساعة، موزعة على خمسة (05) أيام، بواقع ثلاث (3) جلسات في اليوم، جستان في الفترة الصباحية و جلسة في الفترة المسائية.

عدد الجلسات: يتكون البرنامج من خمسة عشر (15) جلسة، ومدة الجلسة من 90 120 دقيقة.

- الحدود المكانية: ينفذ البرنامج في إحدى مؤسسات التكوين و التعليم المهنيين.
- الحدود البشرية: يطبق البرنامج على مستشاري التوجيه بقطاع التكوين و التعليم المهنيين بالجزائر.

5.3.3. أهداف البرنامج: يهدف البرنامج لتزويد المتدربين بالمعارف و المهارات، لتنمية كفاياتهم المهنية في الإرشاد والتوجيه المهني.

6.3.3. محتويات البرنامج التدريبي. يتضمن البرنامج مجموعة من الكفايات متعلقة ببعض المعارف و المهارات في الإرشاد والتوجيه المهني، ذات أهداف واضحة و قابلة للقياس، كما هي مبينة في الجدول الموالي.

الجدول (6): محتويات البرنامج التدريبي

اليوم	مضمون الجلسات التدريبية	أهداف الجلسات التدريبية	المدة الزمنية
الأول	الجلسة 1 الأولى	التعارف، تقديم البرنامج، القياس القبلي.	2 ساعة
	الجلسة 2، 3: تطبيق نظريات التوجيه والإرشاد المهني.	تطبيق نظريات التوجيه والإرشاد المهني	2 ساعة 2 ساعة
الثاني	الجلسة 4، 5، 6: المشروع مهني	التدريب على منهجية مشروع مهني تطبيق منهجية اتخاذ القرار المهني.	3 ساعة 3 ساعة
الثالث	الجلسة 7، 8: أدوات التقييم	التعرف على أنواع أدوات التقييم	4 ساعة
	الجلسة 9: تصميم شبكة الملاحظة	التمكن من تصميم شبكة الملاحظة	2 ساعة
الرابع	الجلسة 10 والجلسة 11: قياس الميول المهنية	تقييم الميول المهنية	3 ساعة
	الجلسة 12: قياس القدرات العقلية.	تقييم القدرات العقلية.	3 ساعة
الخامس	الجلسة 13 و 14: تقنيات المقابلة	- مهارات المقابلة - إعداد دليل المقابلة	4 ساعة
	- الجلسة 15: تقييم البرنامج	القياس البعدي، و اختتام البرنامج	2 ساعة

7.3.3. الأساليب و الأدوات: يتضمن البرنامج أساليب متنوعة و يستخدم أدوات و دعائم كما يلي

جدول (7). الأساليب و الفنيات و الأدوات و الدعائم المستخدمة في البرنامج

الأساليب و الفنيات	الأدوات و الدعائم
<ul style="list-style-type: none"> التعلم النشط الحوار و المناقشة التطبيقات العملية العرض التوضيحي لعاب الأدوار المحاضرة المصغرة الواجبات المنزلية النمذجة العصف الذهني التغذية الراجعة 	<ul style="list-style-type: none"> النصوص التنظيمية لمهام مستشار التوجيه و التقييم و الإدماج المهني. فضاء افتراضي (منتدى أو صفحة أو مجموعة). دليل المؤسسات التكوينية (مراكز و معاهد). القانون الداخلي للمؤسسات التكوينية (مراكز و معاهد). الدليل الإعلامي للتوجيه المهني بقطاع التكوين المهني. الأوراق و الأقلام، المطويات، الملصقات، والتسجيلات السمعية البصرية. جهاز الكمبيوتر والانترنت، عارض المعطيات (data show) مدونة الشعب و التخصصات المهنية لقطاع التكوين و التعليم المهنيين بالجزائر. الاختبارات و المقاييس النفسية في مجال الإرشاد و التوجيه المهني. هليل أجهزة دعم تشغيل الشباب في الجزائر و إنشاء مؤسسة مصغرة.

8.3.3. تقييم البرنامج. يتم تقييم البرنامج وفقا لنموذج كيرك باتريك (Kirk Patrick) و الذي يشمل أربعة

مستويات، أولا قياس مستوى ردة فعل المتدربين و ثانيا قياس مستوى التعلم المكتسب و ثالثا قياس مستوى تطبيق

البرنامج و رابعا قياس مستوى النتائج أي مدى تأثير البرنامج على بيئة العمل (سعد، 2012، ص 31 32).

التوصيات: نظرا لأهمية التدريب المهني و دوره في النمو المهني لمستشار التوجيه، تقترح الباحثتان إعداد برنامج

تدريبية لتلبية الاحتياجات التدريبية في المجالات الأخرى التي شملتها الدراسة ك مجال التحقيقات و الدراسات، و مجال المرافقة و مجال الإدماج المهني.

المراجع

- أبو يوسف، محمد جدوع. (2008). *فعالية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة غوث بقطاع غزة*. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية غزة.
- البادري، سعود بن مبارك. (2014). واقع التوجيه المهني في سلطنة عمان من وجهة نظر أخصائيهامجلة عجمان للدراسات و البحوث، 13(2) سلطنة عمان، ص 1_37. استرجع يوم 04 أكتوبر 2016.
- باعمر، الزهرة و رويم، فائزة. (2013). *التكوين الجامعي و التكوين أثناء الخدمة لمستشاري التوجيه المدرسي*. ورقة بحثية قدمت في المؤتمر الدولي حول الإرشاد النفسي في 8، 9، و 10 ديسمبر 2013 بجامعة قاصدي مرياح بورقلة. <https://manifest.univ-ouargla.dz>
- بن دبكة، صباح (2014). *الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه و التقويم و الإدماج المهني دراسة ميدانية بمراكز و معاهد التكوين و التعليم المهني بولاية بسكرة*. رسالة ماستر غير منشورة، جامعة بسكرة.
- بن زروال، فتيحة. عليوات، سلوى. (2018). *الاحتياجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني بمجال المرافقة و التكفل النفسي مستشاري ولاية أم البواقي نموذجا. حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية و الإنسانية*. الجزائر. العدد (24) ص 73_95.
- تعوينات، علي. (2009). *مكانة الاختبارات العقلية في تحسين التوجيه المدرسي. مجلة دراسات نفسية و تربوية*. العدد (2) الجزائر: جامعة قاصدي مرياح و رقلة، ص 126 ± 149.
- جوادي. (2016). *الصعوبات الإرشادية لمستشاري التوجيه و التقويم و الإدماج المهني*. مذكرة الماستر غير منشورة. جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة.
- حسنين، حسين محمد. (2005). *الاحتياجات التدريبية*. الأردن. دار مجدلاوي للنشر و التوزيع.
- الحولي، علي عبد الله سليمان. (2016). *الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الحكومية في محافظة غزة في ضوء مجالات تنمية الموارد البشرية*. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية غزة.
- الحري، برد بن مطلق. (2013). *فعالية برنامج تدريبي في تنمية مهارات الاتصال لدى المرشدين الطلابيين بمدينة بريدة*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الملك عبد العزيز. المملكة العربية السعودية.
- الخطيب، صالح احمد. (2007). *الإرشاد النفسي في المدرسة، أسسه و نظرياته*، ط2، الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.
- الخطيب، أحمد و الخطيب رداح. (2006). *الحقائب التدريبية*. عمان. جدارا للكتاب العالمي للنشر و التوزيع.

الخالدة، محمد والمهارة، عبدالله. (2018) اثر التدريب الميداني في تحسين كفايات الإرشاد المهني والرضا الإشرافي لدى طلبة الإرشاد والصحة النفسية في الجامعة الأردنية. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*. المجلد 14 العدد (3) ص 341 – 349.

الدويدار، عبد الفتاح محمد. (1995). *أصول علم النفس المهني و تطبيقاته*. بيروت: دار النهضة.

الزغبى، أحمد محمد. (2009). *التوجيه و الإرشاد النفسي*. دمشق: دار الفكر.

ربيع، محمد شحاتة. (2010). *علم النفس الصناعي و المهني*. عمان. دار الميسرة

سعد، نادية. (2012). *دليل تقييم برامج التدريب*. المعهد القضائي الفلسطيني. برنامج تعزيز العدالة الفلسطينية. استخرج

يوم 2019/07/22 من موقع <https://carjj.org/sites/default/files/daleel.pdf>

السكرانة، بلال خلف. (2011). *طرق إبداعية في التدريب*. الأردن: دار الميسرة للنشر و التوزيع و الطباعة.

سليم، احمد سليم. (2012). *الاحتياجات التدريبية للموجهين التربويين في الجمهورية العربية السورية كما يراها*

الموجهون التربويون دراسة ميدانية في محافظات دمشق وريف دمشق و القنيطرة. مجلة جامعة دمشق.

المجلد 28 العدد (4) ص 491_524

السويدان، احمد بن عبد الله بن سليمان. (2009). *الاحتياجات التدريبية لمشرفي و مشرفات التربية الخاصة بمدينة*

الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

شبيب، مزهر مطر. (2011). *برنامج تدريبي مقترح لتطوير مهارات الاتصال لدى المرشدين التربويين*، رسالة ماجستير

غير منشورة، الجامعة المستنصرية.

شتوح، فاطمة. (2017). *الاحتياجات التدريبية للمورد البشري في المنظمة. مجلة أبحاث نفسية و تربوية*. المجلد 4

العدد (10) ص 39 50.

صالح، عبد الكريم محمود. (2014). *اثر برنامج تدريبي لتطوير مهارات المقابلة الإرشادية لدى المرشدين التربويين*.

مجلة الفتح للبحوث النفسية و التربوية. جامعة ديالى. المجلد 10 العدد (58) ص 20 41.

صالح، صالح و شوتري، أمال. (2013). *التكوين المهني بين خصوصية العرض ومنطق الطلب*. *مجلة بحوث*

اقتصادية عربية. العدد المزدوج (61 62) ص 51 67.

صمادي، أحمد و بني نعيم علاء. (2009). *الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين الأردن*. *مجلة دراسات نفسية و*

تربوية. العدد 2، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص 98 125.

طاهر، دلال كاظم إبراهيم. (2006). *الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين من وجهة نظر التربويين*، رسالة

ماجستير غير منشورة. الجامعة المستنصرية.

الطعاني، حسن احمد. (2002). *التدريب مفهومه، فعاليته، بناء البرامج التدريبية و تقويمها*. عمان: دار الشروق

الطعاني، حسن احمد. (2007). *التدريب مفهومه، فعاليته، بناء البرامج التدريبية و تقويمها*. ط2، عمان: دار

الشروق.

عبد الهادي، جودت عزت و العزة، سعيد حسني. (2014). *التوجيه المهني و نظرياته* (ط.2). الأردن: دار الثقافة للنشر و التوزيع.

عشوية، فاطمة. (2017). دور التكوين المهني في سوق الشغل، *المجلة نظرة على القانون الاجتماعي*، المجلد 1 العدد (6). ص 100_108.

غياث، بوتلجة. (2006). *التكوين المهني والتشغيل بالجزائر*. الجزائر: دار الغرب.

القانون التوجيهي للتكوين و التعليم المهنيين رقم 08 07. المؤرخ في 23 فبراير 2008. *الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية*. العدد (11) ص 4.

قوارح و غريب (2017) الكفاءات المهنية المتطلبة لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني. دراسة ميدانية بولاية الجلفة. *مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية*، العدد (31) ص: 485 496.

مرسوم تنفيذي رقم 09 93 المؤرخ في 22 فبراير 2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين و التعليم المهنيين. *الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية*. العدد (13). ص 17.

مسعودي، عفاف. (2014). *إعداد دليل لمرافقة متريصي التكوين المهني بهدف إدماجهم في سوق الشغل، موجه لمستشاري التوجيه و التقييم و الإدماج المهني*. مذكرة ماستر غير منشورة. جامعة الوادي.

معمار، صلاح صالح. (2008). *التدريب: الأسس و المبادئ*. الأردن: دار ديونو للنشر و التوزيع.

Bourgeois, M. (2013). *cadre de référence en orientation*.

Canada <http://colloque2016.occoq.net/wpcontent/uploads/formidable/65/Cadre-de-r%C3%A9f%C3%A9rence-3-septembre.pdf>. 10/09/2017.

Guichard, J et Huteau, M. (2007). *Orientation et insertion professionnelle, 75 concepts clés*. PARIS: Dunod.

Mosberger, B., Steiner, K., Haydn, F., Jakesch, C., Leuprecht, E., Angermann, A., Zdrahal-Urbaneck, J., ... Albad, S. (2012). *Base de données internationales de méthodes pour animer des séances collectives en orientation professionnelle*.

(1ere ed), impression: Abif-Analysis Consulting and Inter disciplinary Research. www.Naviguide.net/handbooks/handbooks.fr.pdf. S05/0