

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس وعلوم التربية

محاضرات في مقياس تصميم البرامج الإرشادية
للسنة الثالثة علم النفس المدرسي

إعداد / د. قيسي محمد السعيد

الفهرس

المحتوى	
04	تقديم المطبوعة
05	الإرشاد النفسي
06	تمهيد
06	1- تعريف الإرشاد النفسي.
11	2- تعريف العملية الإرشادية.
16	3- تعريف التوجيه.
17	البرنامج الإرشادي
18	تمهيد.
18	1- تعريف البرنامج .
19	2- تعريف البرنامج الإرشادي .
20	3- أسس بناء البرنامج الإرشادي .
23	4- مبادئ بناء البرنامج الإرشادي.
24	5- خصائص البرنامج الإرشادي.
25	6- أهمية البرنامج الإرشادي.
26	7- خطوات بناء البرامج الإرشادي.
32	8- التحكيم على البرنامج الإرشادي .
32	9- مشكلات قد تعوق تنفيذ البرنامج الإرشادي.
32	10- نماذج بناء البرنامج الإرشادي.
33	خلاصة.

الإرشاد النفسي

تمهيد:

إن مساعدة الأفراد والعمل على تحقيق وإنجاز مستقبلهم الشخصي بمختلف صيغه يعد المحور الذي تدور عليه عملية الإرشاد النفسي وأن جميع أنشطة المرشد في الوقت الراهن مصممة على تقديم الخدمة النفسية على تحقيق مستقبل يرغب فيه إذا الهدف النهائي لعملية الإرشاد هو أن يكتسب الفرد المهارة والقدرة على صياغة مستقبله من خلال القدرة على الانتباه والتركيز على الحاضر والسماح بإستدخال أفكار جديد على انماط التفكير حول ما هو ممكن وما هو مرغوب وهذا ما يدعي المرونة والتي تقابلها الصلابة النفسية . مع القدرة على التعبير اللفظي عن الأهداف العاجلة والأجلة مع تحديد مكان وزمان الوصول إليها وهذا يحي على اكتساب القدرة على اتخاذ القرار و القدرة على الإبداع في تحقيق الأهداف بأساليب ابتكارية للغاية ، وإيجاد البدائل المتوفرة وتوضيح الأولويات ، وتقديم الأفضليات والخيارات المتاحة عند بناء استراتيجية انجاز الأهداف ، والإحساس بالتفاؤل بصاحب تقدير ذات ينسجم والثقة بالنفس والشعور بالرضى ، والتعامل بشكل فعال مع الصراعات سواء الداخلية أو المحيطة .

1- تعريف الإرشاد النفسي:

تعددت تعاريف الإرشاد النفسي وذلك بتعدد قناعات المنشغلين بالإرشاد إذ كل واحد حدد لنفسه منطلقا منهم من ركز على الإرشاد كمفهوم ، ومنهم من عرف الإرشاد النفسي من خلال العلاقة الإرشادية التي يربطها المرشد مع المسترشد ، والآخر انطلق من العملية الإرشادية كإجراء ، وخطوات ، وبالتالي كمارسة ، وغيرهم بنى تعريفا للإرشاد من خلال النتائج الإرشادية أي من خلال الهدف الإرشادي .

أ- تعريف "1954" Pepinsky & Pepisky: الإرشاد النفسي على أنه : عملية تشتمل على تفاعل

بين المرشد والمسترشد في موقف يهدف إلى مساعدة المسترشد على تعديل سلوكه حتى يتمكن من اشباع حاجاته بطريقة ايجابية .

ب- تعريف: "1959" Tolbert: الإرشاد النفسي على أنه: عملية مواجهة أو لقاء يتم لوجه بين

مرشد مؤهل ومتخصص وبين شخص يعاني من متاعب نفسية ووجدانية ، يقوم فيها المرشد بمساعدة المسترشد على أن يفهم نفسه بحيث يساعده على حل مشكلاته واتخاذ القرارات الملائمة في حياته. (طه عبد العظيم:2016:15)

ت- يعرف الإرشاد النفسي على أنه: عملية نفسية تساعد الفرد على أن يفهم نفسه ويتعرف على

ما لديه من إمكانيات وقدرات ، ويعمل على استخدام وتوظيف هذه الإمكانيات بشكل أفضل وذلك بمساعدة المرشد مما يساهم في تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق النفسي .

ث- يعرف أحمد زهران 1980 الإرشاد النفسي على أنه: عملية بناء تهدف إلى مساعدة الفرد على أن يفهم ذاته ويدرس شخصيته ويعرف خبراته ويحدد مشكلاته وينمي امكاناته ويحل مشكلاته في ضوء معرفته ورغبته لكي يصل إلى تحقيق أهدافه وتحقيق الصحة النفسية والتوافق النفسي .

ج- يعرف Taylor الإرشاد النفسي على أنه: ليس مجرد إعطاء نصائح أو تقديم حل لمشكلة بل هو تمكين الفرد من التخلص من متاعبه ومشاكله الحالية .

ح- يعرف الإرشاد النفسي على أنه: علاقة بين مرشد ومسترشد يقوم فيها المرشد بمساعدة المسترشد على فهم وحل مشكلاته التي تواجهه في مختلف جوانب الحياة سواء اكانت دراسية أو مهنية أو اجتماعية ، ويعمل الإرشاد على مساعدة الأفراد الأقرب للعادين منهم مرضى.

خ- يعرف الإرشاد النفسي على أنه: مجموعة من الخدمات النفسية والاجتماعية التي يقدمها المرشد للمسترشد والتي تنصب على الجوانب الإيجابية في شخصيته ، واستخدامها في تحقيق التوافق النفسي لديه ، كما تستهدف هذه الخدمات اكساب المسترشد مهارات جديدة تساعده على أن يحي حياة اجتماعية ونفسية سليمة. ويقدم الإرشاد في المراحل العمرية المختلفة ، وفي مجالات مختلفة كالأسرة والمدرسة والعمل . (طه عبد العظيم:15:2016)

د- ويرى 1974 Patterson: أن الإرشاد يتضمن مقابلة بين شخصين هما المرشد والمسترشد يستمع فيها المرشد لمشكلات المسترشد ويحاول فهم شخصيته ومعرفة ما يمكن تغييره في سلوكه ، يشترط في هذا أن يكون لدى المرشد المهارة الكافية والعالية والخبرة اللازمة في مساعدة المسترشد للوصول لحل المشكلة .

ذ- يعرف Glance: أن العملية الإرشادية هي عملية تفاعل تنشأ عن علاقة بين فردين أحدهما متخصص وهو المرشد والثاني هو المسترشد طالب المساعدة أو العون وفي إطار هذه العلاقة يقوم المرشد بمساعدة المسترشد على مواجهة مشكلاته.

ر- ويمكن تعريف الإرشاد بأنه عملية المساعدة على تنمية الإمكانيات والقدرات عن طريق تحديد الأهداف الملائمة، ووضع الخطط المناسبة لتحقيق الأهداف من أجل الوصول إلى حياة أفضل، وهي عملية ديناميكية تحتاج إلى متخصصين مؤهلين علمياً ومدرّبين للقيام بهذه العملية.

(السويلم، 2002، 29-40)

ز- تعريف "1952" Rogers: الإرشاد هو العملية التي يحدث فيها استرخاء لبنية الذات للمسترشد في إطار الأمن الذي توفره العلاقة مع المرشد، والتي يتم فيها إدراك المسترشد لخبراته المستبعدة في ذات جديدة. (الشناوي:9،1996)

ع- تعريف "1945" Good: يقصد بالإرشاد تلك المعاونة القائمة على أساس فردي، وشخصي فيما يتعلق بالمشكلات الشخصية، والتعليمية، والمهنية، والتي تدرس فيها جميع الحقائق المتعلقة بهذه المشكلات، ويبحث عن حلول لها، وذلك بمساعدة المتخصصين، وبالاستفادة من إمكانيات المدرسة والمجتمع، ومن خلال المقابلات الإرشادية التي يتعلم المرشد فيها أن يتخذ قراراته الشخصية. (الشناوي: 1996، 9)

غ- تعريف "1951" Wrenn: الإرشاد هو علاقة دينامية وهادفة بين شخصين، تتنوع فيها الإجراءات باختلاف طبيعه حاجة الطالب، ولكن في جميع الحالات يكون هناك مشاركة متبادلة من كل من المرشد والطالب، مع التركيز على فهم الطالب لذاته. (الشناوي: 1996، 9)

ف-- تعريف "1965" Krumboltz: يتكون الإرشاد من أي أنشطة قائمة على أساس أخلاقي، يتخذها المرشد في محاولة لمساعدة المرشد للانخراط في تلك الأنواع من السلوك التي تؤدي إلى حل مشكلاته. (الشناوي: 1996، 10)

ق- تعريف "1969" Tyler: ترى أن الغرض من الإرشاد هو تسهيل الاختيارات التي تساعد على نمو الشخص فيما بعد، كما ترى أن الإرشاد ذو طبيعة نمائية بالإضافة إلى كونه ذا طبيعة علاجية، وأنه يمكن أن يكون عوناً لكل الأشخاص نظراً لكون اتخاذ القرارات أمراً يلازم طول الحياة. (الشناوي: 1996، 11)

و- تعريف "1979" Burks & Steffire: يشير مصطلح الإرشاد إلى علاقة مهنية بين مرشد مدرب ومرشد، وهذه العلاقة تتم في إطار "شخص لشخص" رغم أنها قد تشمل في بعض الأحيان على أكثر من شخصين، وهي معدة لمساعدة المرشدين على تفهم، واستجلاء نظرتهم في حياتهم، وأن يتعلموا أن يصلوا إلى أهدافهم المحددة ذاتياً من خلال اختيارات ذات معنى قائمة على معلومات جيدة، ومن خلال حل مشكلات ذات طبيعة انفعالية، أو خاصة بالعلاقات مع الآخرين.

(الشناوي: 1996، 11)

بالرغم أن التعريف يركز على الإرشاد كعملية إلا أن المؤلفين يعودان إلى القول بأن الإرشاد

يختلف عن التدريس، وأن أهدافه يحددها الفرد أكثر مما يحددها المجتمع.

س- تعريف "1978" Pietrofesa et al: الإرشاد هو العملية التي من خلالها يحاول المرشد، وهو شخص مؤهل تأهيلاً متخصصاً للقيام بالإرشاد، أن يساعد شخصاً آخر في تفهم ذاته، واتخاذ القرارات، وحل المشكلات. والإرشاد هو مواجهة إنسانية وجهاً لوجه تتوقف نتيجتها إلى حد كبير على العلاقة الإرشادية. (الشناوي: 1996، 11)

ش- يعرف (الشناوي 1996) الإرشاد بأنه: "عملية ذات طابع تعليمي تتم وجها لوجه بين مرشد مؤهل، ومسترشد يبحث عن المساعدة ليحل مشكلاته، ويتخذ قراراته، حيث يساعده المرشد باستخدام مهاراته، والعلاقة الإرشادية على فهم ذاته وظروفه، والوصول إلى أنسب القرارات في الحاضر والمستقبل".

ه- الإرشاد في اللغة: معناه الهداية والدلالة وإرشاد الضال أي هدايته إلى الطريق وتعريفه به (ابن منظور، 711/5: 219). وقد وردت معاني كثيرة ومتنوعة في القرآن الكريم لمصطلح الإرشاد وبعض المصطلحات المرتبطة به ومن هذه المعاني: الرشد، رُشداً، الرّشاد، مرشداً. فكلمة الرشد استخدمت بمعنى الشيء الواضح الجلي الذي له دلائل وبراهين واضحة وكاملة، كما في قوله تعالى " لا إكراه في الدين قد تبين الرشد من الغي " البقرة الآية (256).

واستخدمت كلمة رُشداً بمعنى العلم الذي يسترشد به في الأمور النافعة والأعمال الصالحة، ونستدل على ذلك من الحوار الذي دار بين موسى عليه السلام والخضر كما في قوله تعالى " قال له موسى هل اتبعك على أن تعلمن مما علمت رشداً " الكهف الآية 66. وكلمة الرّشاد استخدمت بمعنى طريق الحق والصدق كما في قوله تعالى " وقال الذي آمن يا قوم اتبعون أهدكم سبيل الرشاد " غافر الآية 38. كما نجد أن كلمة مرشداً استخدمت بمعنى الواعظ الذي يهدي غيره إلى الصواب والحق كما في قوله تعالى " ومن يضل فلن تجد له ولياً مرشداً " الكهف الآية 17.

(سعفان، 2005، 9-10)

يستنتج من خلال التعاريف السالفة أن الإرشاد النفسي يتمحور حول القناعات التالية:

- إن الإرشاد النفسي يأخذ مفهوم العملية كونه يمر في خطوات ويسلك مراحل وله إجراءات عملية ومخططات وتصميم يسبق تنفذه وممارسته.
- الإرشاد النفسي عبارة عن خدمة نفسية ليس لها مقابل مادي معين وإنما يعتلها عمل إنساني يتعدى حدود العرق والديانة والانتماء الاجتماعي والسياسي .
- يأخذ الإرشاد النفسي في أهدافه مفهوم التعلم لأن في نهاية العملية الإرشادية يكون الفرد على قيادة نفسه بنفسه بطريقة إيجابية نحو تطلعاته وغاياته دون اتكالية على أي شخص آخر.
- الإرشاد النفسي يقوم على علاقة مهنية بحثة يحترم فيها الإطار التنظيمي لها مع التقيد بالمسؤولية الأخلاقية لكلا الطرفين أي المرشد والمسترشد حتى لا تحدث أي انزلاقات تذكر.
- إن الإرشاد النفسي موجه للشخص الذي لم يصل بعد إلى درجة الاضطراب بمعنى أن الفرد سوي ولم تظهر عليه جملة الأعراض التي تنبئ على تموضع بنية نفسية مرضية دهانية أو عصابية . وفي هذ الموقف يجدر التأكيد على ضرورة الفصل بين الإرشاد النفسي والعلاج النفسي كون أن التناول

يختلف بينهما وكذلك المقاربة العملية في المنطلقات وذلك أن في الإرشاد النفسي الانطلاقة تكون من الحاجات الإرشادية الآنية وهذا بتحديد ما معية المسترشد ثم تصنيفها وفي خطوات أخيرة ترتيبها ودوما حسب تفضيلات المسترشد لا غير وهي القاعدة الأساسية في بناء استراتيجيات إرشادية تستجيب و تشبع تلك الحاجات النفسية المصريح بها من لدن المسترشد ، في حين ان العلاج النفسي يتعامل مع أعراض بمعنى أن الشخص وصل إلى درجة الاضطراب النفسي ويعني هذا أنه يتعامل مع بنية مرضية لها تقنياتها وآلياتها ونظرياتها وأسلوبها ومفاهيمها وإجراءاتها.

■ إذا في الإرشاد النفسي العمل يكون على الحاجات الإرشادية بينما في العلاج يكون التعامل مع البنيات النفسية من خلال الأعراض.

■ من خلال ما سبق يتضح أن الإرشاد النفسي يتسم بالخاصية التالية : هنا والآن .يعني هذا أن الإرشاد لا يأخذ وقتا طويلا وإنما يتعامل في حدود المشكلة المطروحة في وقتها الراهن وفي مكانها الحالي حيث تتراوح.

■ يستند العمل الإرشادي في تصميمه وتخطيطه على خلفيات نظرية خصيصا له والتي تحدد مجالاته وموضوعاته ويتعدى إلى أساليبه وتقنياته وفنياته ، ووسائله، وزمانه ومكانه .

■ إن نهاية الإرشاد النفسي هو: الاستبصار يعني هذا أن ينظر الفرد في داخله بأعينه هو وأن ينظر لذاته بإيجابية ، وأن يتمكن السباحة دون أن يغرق أي أن يتعرف على ذاته بجميع مكوناتها دون احتقار أو نرجسية.

■ الإرشاد النفسي يتم وجه لوجه دون وسيط أو مفاوض مهما كان نوعه أو شكله بمعنى لا يتم الإرشاد من خلال الهاتف ، أو كامرا الويب، او الجريدة ، أو وسائط الاتصال الاجتماعي الحديثة أو في المذياع ، أو التلفاز ، أو من خلال المحاضرات ، أو الجلسات العامة ، وإنما للإرشاد مكان وزمان خاصين للمحافظة على إطار العمل والعلاقة المهنية.

■ المرشد لا يكفي أن يكون متخصصا فقط وإنما عليه أن يكون مؤهلا بمعنى أن يكون مدربا تدريباً مقنعا وفعالاً وناضجا حتى يكتب الاحترافية العالية لتقديم الإشارات لدى المسترشدين و إحداث الاستبصار عندهم ومن ثم يقومون بتعديل سلوكهم بحسب حاجاتهم في ضوء احترامهم الكامل لذواتهم وفي حدود ثقافتهم ومجتمعاتهم.

■ الإرشاد عملية: ويعني هذا أنه يشتمل على خطوات متتابعة ومتصلة.

■ الإرشاد ذو طابع تعليمي: ويعني هذا أن الإرشاد يركز على تغيير السلوك.

■ المرشد هو المخطط للعملية الإرشادية، وهو شخص مؤهل تأهيلاً متخصصاً.

- المسترشد شخص عادي، أي أن مشكلاته ليست شديدة على النحو الذي يدعو إلى تدخل برامج أخرى مثل العلاج النفسي، وأن شخصيته متماسكة.
- يهدف الإرشاد إلى تحسين المسترشد، ومساعدته على فهم ذاته، ومواقفه في الحاضر والمستقبل، واتخاذ القرارات المناسبة.
- البيئة التي يتم فيها الإرشاد هي بيئة العلاقة الإرشادية وجها لوجه.
- يهتم الإرشاد بانتقال الخبرة من موقف الإرشاد إلى مواقف الحياة التي يقف فيها المسترشد فيما بعد.

2- تعريف العملية الإرشادية:

يوضح مصطلح عملية جوهر الإرشاد النفسي، إذ يعني سلسلة محددة من الإجراءات ضمن مساحة زمنية محددة ويحمل هذا المفهوم معنى التطور هناك مراحل قابلة للتحديد في شفاء جرح جسدي، يقابلها مراحل قابلة للوصف في عملية النمو عند الكائن البشري من الولادة حتى الوفاة على الرغم من أن هذه المراحل عامة لدى جميع الأفراد فإن ما يحدث داخل كل مرحلة يختلف بشكل فريد بالنسبة لكل فرد. ينطبق هذا على الإرشاد فعلى الرغم من أحداث الاكتشاف والتبصر بالمشكلة تختلف من شخص لآخر إلا أن عملية الإرشاد واحدة تنفذ على جميع المسترشدين.

إذا يقصد باصطلاح عملية Process أن يكون هناك تتابع معروف من الأحداث التي تقع عبر الزمن، وعادة فإن العملية تشتمل على مراحل متتابعة Progressive. وعلى سبيل المثال فإن عملية النمو التي يمر بها الفرد من مولده إلى وفاته تشتمل على مراحل متتابعة يمكن وصف كل مرحلة منها على حدة. وهكذا يمكن القول بأن عملية الإرشاد هي تلك الخطوات، أو المراحل المتتابعة التي يعمل فيها المرشد مع المسترشد ابتداء من إحالة المسترشد إليه حتى إقفال الحالة، والتحقق من الوصول إلى أهداف الإرشاد. (الشناوي: 17، 1996)

لقد قدم كثير من المنشغلين في مجال الإرشاد نماذج Models تصف عملية الإرشاد في صورة خطوات تتبعية يمكن للمرشد أن يهتدي بها في عمله مع المسترشد، وهذا غرض لبعض هذه النماذج بالوصف:

3- تعريف التوجيه:

يعد مصطلح التوجيه من المصطلحات الأكثر انتشاراً إذ يستخدم منفرداً، أو مقترناً مع مصطلح الإرشاد، مثلاً التوجيه والإرشاد، يقدم التوجيه على أنه خدمة موجه للفرد، جوهرها مساعدته في أن يختار مساره حياته طالما كان مساره لا يتعارض مع حرية الآخرين، كما يقوم أيضاً على الاقتناع بأن القدرة على اختيار أسلوب للحياة ليس أمراً مفروضاً أو موروثاً، وإنما شأنها سائر قدرات

الإنسان تحتاج إلى تنمية، وإذا كان من الوظائف التي يؤديها نظام التعليم إتاحة الفرص أمام المتعلمين لتنمية مثل هذه القدرات، فإن التوجيه بهذا المفهوم يعتبر جزءاً من نظام التعليم. يتمحور التوجيه بشكل أساسي على إعطاء المعلومات، ويصبح الأمر متروكاً بعد ذلك للفرد الذي يبحث عن التوجيه أن يستخدم هذه المعلومات في الوصول إلى اختيارات مناسبة، فالمبدأ الأساسي هو مساعدة الأفراد ليساعدوا أنفسهم، كذلك فمن الأهداف الرئيسية في التوجيه تنمية الشعور بالمسئولية لدى الأفراد.

إذا التوجيه يسعى إلى توفير المعلومات وكيفية البحث عنها، وتحليلها بعد تبويبها وتصنيفها ثم إعادة تشكيلها وصياغتها حسب الأهداف والنوايا والغايات ومنه الشروع في بناء واتخاذ قرار نهايته يصبح الفرد هو الصانع الحقيقي والوحيد لمستقبله الشخصي دون إملاء أو وصاية من أي شخص كان عند هذا الحد تنمو تدريجياً المسئولية الذاتية التي بدورها تساعد في نضج الميول وتفتق الاهتمامات وتقييم وتقوم الاستعدادات وتتضح الامكانيات وتزحزح التطلعات من موقع الأمنيات إلى مستوى الأهداف ويعني هذا القدرة على التخطيط وتحديد الوسائل والقدرة على استثمار وتوظيف الزمن، وبذلك يمكن أن نتوقع وجود التوجيه في مناحي شتى للحياة الاجتماعية، وقد تكون المعلومات المطلوبة بسيطة مثل أهم المواد الدراسية في الثانوية لتخصص ما أو عروض التكوين لأحد مراكز التكوين المهني مثلاً، أو شروط القبول لإحدى الكليات الجامعية، أو قد تكون المعلومات المطلوبة كثيرة ومعقدة مثل المعلومات التي تكون ضرورية لاختار الطالب تخصصاً أو مهنة يدخل إليها بعد التخرج وإنهاء المسار التكويني، وفي مستقبل حياته، وبذلك يكون التوجيه في أبسط صورته هو تقديم العون لأولئك الذين يحتاجون إليه بتزويدهم بالمعلومات الدقيقة الموثوق فيها. ليكون أكثر تعقيداً حيث يتعامل مع الإدراك خاصة حينما يتعلق في إيجاد العلاقة بين المتغيرات والمعطيات لبناء اختيارات دراسية ومهنية قائمة على المفاوضة بين البيئة الخارجية (الواقع) وبين محددات الشخصية في كامل جوانبها ومكوناتها.

البرنامج الإرشادي

-تمهيد :

إن سرعة التغيير في الحياة الاقتصادية جراء التحولات المتسارعة في العلوم التكنولوجية عززت بقوة دور الأسرة ومكانتها وبالتالي الطلب على الخدمات الإرشادية، فاقتصاديات الأسرة وإدارة المنزل والعلاقات الأسرية ورعاية الأمومة والطفولة والتغذية والكساء والصحة والمشاكل المرتبطة بالعوز و الدخل المنخفض لمداخيل الأسر تعتبر مجالات رئيسية يعمل الإرشاد على تنميتها كبرامج حيوية لاستمرار الحياة الأسرية، وفي السنوات الماضية أنجز الكثير من العمل الإرشادي لتحقيق أهداف برامج الصحة النفسية سواء للأفراد ، أو للأسر ، وقد ساعد استمرار وتنظيم البرامج والمستحدثات العصرية إلى الحاجة خدمات الإرشاد بمختلف موضوعاته ومجالاته وإشراك جميع الأفراد أين ما وجدوا في تلك البرامج من أجل تحسين جودة الحياة.

1- تعريف البرنامج :

يعرف معجم مصطلحات التربية والتعليم (1980) يعرف البرنامج بأنه ملخص الإجراءات والمقررات الدراسية والموضوعات التي تنظمها المدرسة خلال مدة معينة كفترة 6 اشهر أو سنة كما يعرفه أيضا بأنه خطة للتدريس تمهد فيها الحدود التقليدية القائمة بين الموضوعات المختلفة وذلك بإعداد وحدات دراسية شاملة للتعلم تؤخذ في مختلف الحقول.

كما يعرفه (ريبر 1985) بأنه خطة مصممة لبحث أي موضوع يختص بالفرد أو المجتمع بشرط أن تكون هادفة لأداء بعض العمليات المحددة بدقة.

ويري (طلعت منصور، 1987) بأنه مجموعة من الوحدات المخططة لتحقيق أهداف معينة بحيث تمهد كل وحدة للوحدة التي تليها وبحيث يتضح الترابط فيما بينها.

تعرفه (عزيزة سمارة وآخرون، 1990) بأنه جميع الخبرات التربوية التي تنتجها المدرسة لتلاميذها داخل حدودها أو خارجها بغية مساعدتهم على إنماء شخصيتهم في جميع جوانبها المتعددة نموًا يتسق مع الأهداف التربوية.

كما تعرفه (سهام على، 1992) بأنه مجموعة من الأنشطة التي يقوم بها الأفراد في تكامل وتعاون بما يعمل على توظيف طاقتهم وإمكانياتهم فيما يتعلق مع ميولهم وحاجاتهم وقدراتهم واستعدادهم في جو يسوده الأمن والطمأنينة.

وتعرفه (فائقة على أحمد، 1995) بأنه مجموعة من الخبرات التربوية والمفاهيم والمهارات يتم تنظيمها في إطار من الوحدات المتكاملة والشاملة لجميع الأنشطة.

وأورد (محمد البغدادي، 1998) تعريفًا للبرنامج بأنه نوع من الخبرة التعليمية التي تأخذ فيها مكان المدرس - برنامج - يقود التلميذ من خلال مجموعة معينة من أنماط السلوك المخطط والمتتابع

بحيث يجعل من الأكثر احتمالاً أن يسلك هذا التلميذ طريقاً معيناً مرغوباً فيه، بمعنى أن يتعلم التلميذ ما قصد أن يعلمه البرنامج عندما وضع.

2- تعريف البرنامج الإرشادي:

تعددت تعريفات البرنامج الإرشادي وفيما يلي عرض لتلك التعريفات:-

1- **تعرفه سعدية بهادر 1987:** بأنه تكتيك خاص تتبعه المشرفة في تهيئة وإعداد الموقف التربوي بمتابعة الفصل لمدة زمنية محددة وفقاً لتخطيط وتقييم هدف محدد يظهر فيه التكامل المنشود ويعود على الفرد بالنمو المرغوب فيه .

2- **يعرفه عبد المنعم عبد الصمد 1988:** بأنه مجموعة من المهارات المنظمة بطريقة متدرج من خلال مادة لغوية في صورة وحدات ودروس محددة لها أهداف وأنشطة والخطة الزمنية اللازمة للتنفيذ وإجراءات التدريس والتقييم.

كما يمكن تعريفه بأنه الخطة التي تتضمن عدة أنشطة تهدف إلى مساعدة الفرد على الاستبصار بسلوكه والوعي بمشكلاته وتدريبه على حلها واتخاذ القرارات اللازمة بشأنها.

(عزة زكي، 1989)

فالبرنامج الإرشادي هو "البيان الكلي لأنواع النشاط التي تقرر اتخاذها للقيام بعمل إرشادي معين، أو هو بيان عن الموقف والأهداف، والمشكلات والحلول الإرشادية المقترحة لمواجهة هذه المشكلات"، هذا ويشكل البرنامج أساس كل خطة إرشادية سوف تتبع بعد ذلك.

(الطنوبي، 1997:25)

وأقر (محمد النحاس، 2000) بأن البرنامج الإرشادي هو برنامج مخطط منظم في ضوء أسس عملية لتقديم الخدمات الإرشادية المباشرة فردياً وجماعياً لجميع من تضمهم المؤسسة أو الجماعة بهدف مساعدتهم في تحقيق النمو السوي والقيام بالاختيار الواعي المتعلق لتحقيق التوافق النفسي داخل الجماعة وخارجها، أما (رشا علوان، 2001) فأكدت على أنه خطة تتضمن مجموعة من الخبرات التربوية والمفاهيم يتم تنظيمها في إطار من الوحدات الشاملة.

واتفقت كلا من (شعيب، 2003:78) و(حسين، 2004:161) على أن البرنامج الإرشادي عبارة عن "برنامج مخطط ومنظم في ضوء أسس علمية لإمداد المسترشدين بمعلومات وخبرات وبيانات معينة وتقديم الخدمات الإرشادية من خلال جلسات تهدف إلى إحداث تغيير في الاتجاهات".

وقد ذكرت (زايد، 2004:161) بأن البرنامج الإرشادي "إطار يتضمن مجموعة من الخبرات والتعليمات المصممة بطريقة متكاملة ومتتابعة تخضع لمدة زمنية محددة وفقاً لتصميم وتخطيط هدف محدد يعمل على تنمية الوعي وإكساب مهارات لتأدية الأدوار بفاعلية".

فالبرنامج الإرشادي هو "الخطوات المتتابعة التي يتم من خلالها تقديم خدمات الإرشاد من المرشد إلى المسترشد"، والعملية الإرشادية هي الجانب التطبيقي للإرشاد وبدونها يصبح الإرشاد مجرد آراء أو نصائح أو توجيهات. (سعفان، 2005:19)

وبرنامج الإرشاد هو ذلك البرنامج المخطط والمحدد والمنظم ضمن أسس علمية لتقديم خدمات توجيهية وإرشادية لفئة محددة أو عامة من الطلبة (سمارة & نمر، 1992:155)، وتعرفه شريف (1992:12) بأنه مجموعة من الأنشطة يقوم بها المسترشدون في تفاعل وتعاون بما يعمل على توظيف طاقاتهم وإمكاناتهم فيما يتفق مع ميولهم وحاجاتهم وقدراتهم واستعداداتهم في جو يسوده الأمن والطمأنينة وعلاقة الود بينهم والمرشد.

و يتضح مما سبق أن البرامج الإرشادية ليست من السهولة بمكان، حيث أن البرامج التعليمية والتدريبية تتم بطريقة رسمية فهي عملية منظمة مسبقاً ويوجد طرق تقييم مقننة لتقييمها بينما البرنامج الإرشادي يتم بطريقة غير رسمية وبذلك فهو يعتمد على قدرة المرشد على الإعداد والتنفيذ والتقييم.

يستنتج من التعريفات السابقة ما يلي:-

- 1- التركيز على أن يفهم الشخص المستفيد من عملية الإرشاد والذي يطلق عليه المرشد ما عنده من إمكانيات وقدرات، ويعمل على تنميتها إلى أقصى حد ممكن.
- 2- المساعدة من قبل شخص مؤهل ومدرب وصاحب خبرة لشخص آخر يحتاج للمساعدة لفهم موضوع معين أو ليحل مشكلة يواجهها.
- 3- يجب تحقيق التوافق البيئي والاجتماعي والصحي والنفسي ..إلخ في شتى مجالات الحياة المعيشية.

3- أسس بناء البرنامج:

بناء البرنامج هو ذلك النشاط المستمر المشترك بين أجهزة الإرشاد ومستقبلية حيث تعرف من خلاله المشكلات وتحدد فيه الأهداف كما تتخذ فيه الإجراءات لبلوغ تلك الأهداف. ويعني ذلك أن البناء هو الإجراء التطبيقي للتخطيط. ويهدف بناء البرنامج الإرشادي إلى تنمية مهارات مجموعة من الأفراد أو إكسابهم مهارات جديدة. (الطنوبي، 1998)

يري (رياض العاسمي، 2008) أن الأسس العامة التي تقوم عليها البرامج الإرشادية: مجموعة من الأسس النفسية والاجتماعية والطبية التي لا يمكن الاستغناء عنها عند عملية تصميم البرامج، لأنها تعدُّ في نظر المرشد المحددات الأساسية لعملية التدخل الإرشادي. وأهم هذه الأسس:

• الأسس العامة:

وتعني ثبات السلوك الإنساني نسبياً وإمكانية التنبؤ به، وقابليته للتعديل والتوجيه والتعلم، أما أن هذا السلوك فردي واجتماعي، ومن حق المعاق عقلياً أو المعاق عقلياً أن يقرر حقه في الإرشاد والعلاج.

• الأسس النفسية والتربوية:

يجب على المرشد أن يأخذ باعتباره أثناء وضع البرنامج الإرشادي الفروق الفردية بين المعاقين عقلياً في النمو العقلي والجسمي والاجتماعي، واستعدادهم ورغبتهم في التدخل الإرشادي، والفروق بين الأطفال الصغار والمراهقين والكبار، مع مراعاة الفروق بين الجنسين

• الأسس الاجتماعية:

ومن هذه الأسس الاهتمام بالفرد باعتباره عضواً في جماعة. إنَّ هذا المبدأ مكمل للمبدأ الذي سبق أن أشرنا إليه سابقاً ألا وهو: أنَّ السلوك الإنساني فردي - اجتماعي، أي أن الإنسان كائن اجتماعي، ويعيش في واقع اجتماعي وله معايير وقيمه، ويعيش مع جماعة في كيان اجتماعي يؤثر في الفرد ... فلا يمكن أن ننظر للإنسان بحد ذاته دون أن يأخذ بالحسبان الجماعة التي ينتمي إليها، والمجتمع الذي يعيش فيه.

ومن الأسس الاجتماعية أيضاً الاستفادة من المجتمع في الإرشاد النفسي، إنَّ وسائل الإعلام والتوجيه والتثقيف في المجتمع تسهم في صوغ شخصية الفرد، أما أن هناك مؤسسات اجتماعية متخصصة لتقديم التوجيه والإرشاد ودور العبادة، ومكاتب الخدمة الاجتماعية، أو التأهيل المهني، أو رعاية المعاقين، هذا بالإضافة إلى أن المدرسة لها دور كبير ومهم يمكن أن تسهم فيه من خلال تقديم عمليات الإرشاد النفسي الفردي والجماعي لعدد كبير من أطفال المجتمع وشبابه، سواء عن طريق المرشدين أو عن طريق المدرسين المرشدين.

• الأسس الفيزيولوجية:

حيث انه على المرشد أن يدرك تمام الإدراك هذه العلاقة الوثيقة بين النفس والجسد ويأخذها بالحسبان حينما يتعامل مع المعاق، وأن يدرك العلاقة القوية بين الانفعالات المزمنة التي يتعرض لها وبين مختلف أشكال الاضطرابات السلوكية.

• الأسس الفلسفية:

فالبرنامج الإرشادي يجب أن يراعي طبيعة النسق الفلسفي الخاص بالمرحلة التي يمر بها الأفراد الذين يعانون من المشكلة، والإطار العام الذي يتناول أسلوبها في تحقيق تلك الأهداف، بحيث يحرص على عدم حدوث أي تناقض بين أهداف البرنامج وبين خصائص الأفراد الخاضعين للبرنامج

وأهدافهم، التي تتمثل في رغبتهم أو رغبة المحيطين بهم في التغلب على مشكلاتهم، وهو ما يهدف إليه الإطار العام للبرنامج، وذلك للوصول إلى أفضل الوسائل التي تناسب قدراتهم وإمكانياتهم .
بينما استطرد العلماء أسس بناء البرامج الإرشادية فيما يلي:

أ- الأسس النفسية

تتميز كل مرحلة من مراحل حياة الفرد بخصائص جسمية ونفسية معينة تميزه في مراحل نمو مختلفة وهذا بالضرورة يجب أن يؤثر على حاجات واهتمامات الفرد (فائقة أحمد – 1995) وهي تتعلق بالمتعلم من حيث معرفة خصائصه وميوله ومطالب نموه وأنسب طرق التعليم والتعلم التي تتناسب مع تلك الخصائص، فهو الأساس الذي ينطلق منه البرنامج، فالمتعلم محور العملية التعليمية وجوهرها، وله خصائص ومطالب نمو يجب معرفتها ويجب مراعاتها عند تخطيط البرامج التعليمية.
(محمد عزت – 1979)

وقد اتفق المربون على أهمية دراسة خصائص النمو وحاجاته وأنسب طرق التعليم وضرورة مراعاة البرنامج لها والعمل على إشباعها عند تخطيط المواقف التعليمية للبرنامج.

(الدمرداش سرحان – 1991)

لذلك روعي دراسة الخصائص الجسمية والنفسية للأفراد عند بناء البرنامج وتخطيط المواقف التعليمية والاستفادة منها في ضوء المحتوى التعليمي للبرنامج المعد، وكذلك الوسائل التعليمية بما يتناسب مع هدف تلك الخصائص.

ب- الأسس الاجتماعية

تعنى الأسس الاجتماعية الاهتمام بالفرد كعضو في جماعة يؤثر فيها ويتأثر بها، وهي تتعلق بدراسة طبيعة المجتمع الذي يعيش فيه المتعلم، ومعرفة أهداف هذا المجتمع وموارده وما يسوده من قيم وعادات وتقاليده وذلك حتى يبني البرنامج بما يتناسب مع هذا المجتمع، فالإنسان لا يعيش في فراغ بل يمارس نشاطه في مجتمع معين، وهذا المجتمع له خصائصه ومؤثراته التي تؤثر في النشاط البشري فيه . ولذا فمن المهم أن تراعى قوة الصلة بين ما يقدم للدارسين وبين جوانب حياتهم واحتياجاتهم وذلك لأن كل منهج يقوم على دعائم فلسفية تربوية معينة وهذه الفلسفة ترتبط بفلسفة المجتمع وتتصل اتصالاً وثيقاً به.
(خديجة بخيت – 1986)

ج- الأسس الأكاديمية:

تتعلق الأسس الأكاديمية بالمادة أو المواد المتعلمة التي يتضمنها البرنامج المقترح وذلك من حيث فلسفة هذه المادة، ومكوناتها، وطبيعة تعليمها، وتتابع موضوعاتها، واختيار أفضل تنظيم لمحتوى البرنامج بما يتفق مع طبيعة المتعلم. (إيناس بدير -1999)

كما أشار (الطنوبي، 1997) موضحاً الأسس التي يجب مراعاتها عند التخطيط للبرامج الإرشادية:

- 1- يوضع البرنامج الإرشادي على أساس فهم وإلمام كامل بالموضوع والظروف المحلية.
- 2- اختيار المشكلات الحقيقية المعبرة عن حاجات الأفراد.
- 3- يتضمن أهداف جوهرية ومحددة.
- 4- يناسب مستوى الأفراد الاجتماعي والاقتصادي.
- 5- يكون له صيغة موجهة تجاه تحسين قدرة الأفراد على حل مشكلاتهم بطريقة فردية أو جماعية.

- 6- يكون للبرنامج خطة محددة للعمل بحيث تكون أهدافه واضحة ومحددة على كافة مستوياته.
- 7- يتصف بالثبات والمرونة الكافية لمقابلة المواقف المتغيرة على المدى الطويل والتغيرات الحادثة في المدى القصير والمواقف الطارئة.
- 8- يتم تنفيذه عن طريق أفراد ذوي فاعلية وكفاءة ومدربين تدريباً جيداً مع مراعاة الاستفادة من القيادات المحلية التطوعية في مرحلي التخطيط وتنفيذ البرنامج.
- 9- يمهّد البرنامج إلى الطريقة التي تقيم نتائجه.

4- مبادئ بناء البرنامج الإرشادي:

- 1- مبدأ الحاجات المحسوسة: التي يبني على أساسها البرنامج الفعال.
- 2- مبدأ المشاركة الجماعية: بين المسؤولين عن تطوير البرامج والمسترشدين.
- 3- مبدأ العملية: أي تكون عملية التخطيط غير معقدة ويتم التعامل مع المشكلات والمواقف بطريقة عملية أكثر.
- 4- مبدأ الشمولية: تراعي كافة الشرائح الاجتماعية والاقتصادية للمسترشدين.
- 5- مبدأ المرونة: أي القابلية والقدرة على تعديل الخطة وفقاً لما يطرأ من تغيرات.
- 6- مبدأ البساطة: من خلال بساطة البرنامج وفهم الجمهور واستيعابهم الكامل له.
- 7- مبدأ التنسيق: بين كافة العاملين في الجهاز الإرشادي.
- 8- مبدأ الاقتناع أو الرضا: لدى المسترشدين والقائمين بعملية التخطيط للبرنامج.
- 9- مبدأ التقدمية: أي إجراء عمليات التخطيط من حيث انتهت الخطة القديمة.
- 10- مبدأ الموازنة: أي الموازنة بين الموارد المتاحة والحاجات الفعلية.

11- مبدأ التكامل بين الخطط في مستوياتها المختلفة.

12- مبدأ مراعاة الظروف الداخلية والخارجية

(صفاء الدين والطنوبي، 1991 & عمران، 1997)

5- خصائص البرنامج الإرشادي:

يتمتع البرنامج الإرشادي بأهم الخصائص والسمات وهي :

- **التنظيم والتخطيط**: يجب أن يكون للبرنامج الإرشادي والتدريبي استراتيجية منظمة ومخطط

لها من قبل الخبراء الذين يملكون خبرات علمية وتطبيقية في مجال تصميم البرامج الإرشادية.

فالتخطيط والتنظيم يتضمن تغطية عناصر البرنامج الإرشادي من حيث التمهيدي له، ووضع

الأهداف، واختيار الأفراد المستهدفين، وخطوات سيره، بحيث لا تسبق مرحلة الأخرى

- **المرونة**: ويقصد بها أن البرنامج ليس ثابتاً ثباتاً قطعياً من حيث الجلسات والفنيات المستخدمة

فيه، وإنما هو مرن وقابل للتعديل في ظل المستجدات والظروف التي تطرأ على العملية الإرشادية

والبيئة المحيطة بها، والمتغيرات الطارئة التي تحدث للمسترشد المرض أو التحسن المفاجئ.

- **الشمول**: أي أن الشمولية في البرنامج لا تعني وقوف البرنامج عند جزئية من المشكلة، بل يجب

أن يكون شاملاً لجميع أبعادها الاجتماعية والنفسية والانفعالية أما يتضمن الشمول أدوات القياس

المناسبة والفنيات وغيرها من العناصر الأساسية في البرنامج.

- **التكامل**: بمعنى أن تتكامل عناصر البرنامج مع المعطيات التي تم جمعها ينبغي أن تنتظم

وتتكامل ضمن الشخصية برمتها في وحدتها التاريخية والدينامية والحالية .

- **الموضوعية**: يجب أن يكون البرنامج موضوعياً من حيث النظرية التي يستند إليها، نظرة المرشد

إلى المشكلة، الأدوات والمقاييس الخاصة بالفحص والتشخيص والتقويم والتقييم و الفنيات

الإرشادية المستخدمة، أحكام المرشد والآخرين على عملية الإرشاد النفسي برمتها و الإطار المرجعي

الثقافي الذي يطبق فيه البرنامج، بحيث تكون النتائج التي يحصل عليها، البرنامج مناسبة للبيئة

الاجتماعية بما فيها من قيم وعادات اجتماعية أصيلة.

- **الدقة وسهولة التطبيق**: بمعنى أن يكون البرنامج دقيقاً في تحديد أهدافه وسيره وتفسير

نتائجه، وأن تكون إجراءاته سهلة التطبيق من قبل المرشد النفسي والمعاق عقلياً القادر على فهمها

وتمثلها دون أدنى صعوبة.

- **إمكانية التعميم**: أي إمكانية تطبيقه إذا توافرت الشروط اللازمة له على أفراد يعانون من

المشكلة نفسها التي يتصدى لها البرنامج . (رياض العاسمي، 2008)

6- أهمية البرنامج الإرشادي

- 1- يمنع الارتجال و يساعد على دراسة ما سيتخذ من إجراءات إرشادية لتنفيذه.
- 2- إتاحة الفرصة لوجود بيان يحدد الهدف والوسيلة لبلوغه.
- 3- تعيين الحدود التي تعمل في إطارها التوعية الإرشادية.
- 4- وجود الإطار الذي يمكن على أساسه الحكم على الاتجاهات الجديدة وقياس النجاح أو الفشل.

- 5- ضمان عدم انتكاس البرامج عند تغيير القائمين بالإرشاد.
- 6- وجود الدليل الذي يفسر طلب اعتمادات مالية لتنفيذ البرامج الإرشادية.
- 7- تجنب ضياع الموارد المتاحة.
- 8- اكتشاف وتنمية القيادات المحلية. (الطنوبي، 1998)

كما أضاف (صفاء الدين، 1991) النقاط التالية :

- 1- وجود وثيقة مكتوبة يمكن الاطلاع عليها ومناقشتها تساعد على إقناع المسترشدين بقيمة النشاط الإرشادي مما يزيد في مساعدتهم إياه.
 - 2- لمعرفة نوع العمل المراد القيام به والتميز بين المشاكل الهامة والثانوية..
 - 3- عملية تخطيط البرامج تساعد على تنسيق جهود العاملين..
 - 4- لضمان وجود مبررات ما تم انجازه والأسباب الموجبة لهذا الانجاز..
- أهمية البرامج الإرشادية في المجالات المختلفة للاقتصاد المنزلي
- كثيراً من مقومات الحياة تعتمد على المرأة، وإغفال أو تجاهل دورها في التنمية وتطوير المجتمع يؤدي إلى إحباط هذه الجهود أو يحد من فعاليتها بشكل كبير، ومن هنا فإن إرشاد المرأة وتدريبها يشكلان مدخلاً للنهوض بها لأداء دورها البناء في الأسرة والمجتمع بصورة فعالة ومستمرة
- (الريماوي وآخرون، 1955)

وتتلخص أهمية البرامج الإرشادية في النقاط الآتية: .

- 1- العدول عن الارتجال ودراسة ما سيتخذ من إجراءات ووسائل لتنفيذها.
 - 2- تحديد الزمان والمكان الملائم لتنفيذها.
 - 3- تجنب ضياع الموارد المتاحة.
 - 4- اكتشاف وتنمية القيادات المحلية (سعفان، 2005)
- ويمكن إجمال فوائد التي يجنيها المتخصص في مجال تصميم البرامج الإرشادية في الآتي :

إن تخطيط البرامج الإرشادية والتدريبية يُعدّ الدليل الموجه لكل من المرشد والحالة وينبغي على الطرفين أو أطراف أخرى أن يتفقا على الخطة الإرشادية قبل تنفيذها، لأن هناك العديد من المشكلات التي تظهر لدى كل من المرشد أو الحالة عند تنفيذ الخطة.

• تعدُّ الخطة الإرشادية مهمة في التعرف إلى مدى ما تحقق من الأهداف المرحلية لأهداف المتعلقة بالعملية الإرشادية المتفق عليها، والأهداف النهائية للخطة، الأهداف المتعلقة بالنتيجة.

• تعدُّ الخطة مفيدة للمرشد والحالة، وذلك لتبيان جدواها بعد الانتهاء من تطبيقها ومعرفة الأثر الذي أحدثته في الحالة عقلياً وسلوكياً وانفعالياً ونفسياً.

• تساعد الخطة الحالة على تحليل التدخلات الإرشادية ونقدها حتى تتناسب مع تحقيق أهدافه المرحلية على أفضل صورة.

• تسهل الخطة الإرشادية المعدة بإتقان التي توضح مشكلات الحالة وأساليب التدخل الإرشادي التي يقوم المرشد بتنفيذها خلال الجلسات الإرشادية أو التدريبية .

• مناقشة الحالة مع فريق العمل الإرشادي الذي يضم في الغالب الطبيب النفسي و المرشد النفسي والأخصائي الاجتماعي والأهل، هذا الأمر يساعد على معرفة التغيرات التي حدثت لدى الحالة نتيجة للخطة الإرشادية المتبعة وشخصية المرشد المسئول عن تطبيق الخطة.

• إضافة إلى ما سبق فإن فوائد التخطيط للبرامج الإرشادية تكمن في أهمية حل المشكلات أولاً بأول حتى لا تتفاقم وتزداد حدتها وتتطور عندما لا تجد الحلول المناسبة في الوقت المناسب.

لذلك فالبرامج الإرشادية تبنت في مناهجها طرائق عدة لمواجهة مثل تلك المشكلات الطارئة النمائية والوقائية والعلاجية.

7- خطوات بناء البرامج الإرشادي

يمر بناء أي برنامج بعدة مراحل وتشمل الآتي:-

أ- مرحلة تحديد الأهداف

ب- مرحلة اختيار المحتوى وتنظيمه

ج- الخلفية النظرية والتطبيقية للبرنامج

د- مصادر بناء المحتوى

هـ- حدود البرنامج

و- المستفيدون من البرنامج وكيفية اختيارهم

ز- فنيات البرنامج الإرشادي

ح- الجلسات الإرشادية

ط- مدة البرنامج

ي- تنفيذ البرنامج

ك- مكان الإرشاد

ل- تقويم البرنامج الإرشادي

أ- مرحلة تحديد الأهداف :

الهدف غاية محددة المعالم يسعى الفرد أو الجماعة للوصول إليها وبلوغها.

(ايزيس نوار، تسي رشاد، 1999)

تعتبر الأهداف أولى الخطوات التي يجب مراعاتها عند التخطيط لأي برنامج مقترح فهي المعيار الذي تختار في ضوءه محتويات البرنامج وتحدد أساليب تدريسه وطرق تقويمه كما أنها توجه المعلم وتساعد في اختيار الخبرات التربوية المناسبة، فمن أبرز معالم أي برنامج مقترح وضوح الأهداف وتسلسلها وتحديدها ويعتبر التحديد الدقيق والواضح للأهداف التربوية من أهم خطوات تصميم البرنامج (وفاء سلامة، 1988) كما أن خطوة تحديد الأهداف تسهل عملية اختيار الأنشطة التربوية المناسبة المتضمنة في البرنامج وتوجيهها لتسهيل تحقيق الأهداف المنشودة والمرجوة بسهولة. ويقدر وضوح الأهداف وسلامة صياغتها وتحديدها يتحدد مدى إمكانية تحقيقها بنجاح.

(فائقة أحمد، 1995)

للأهداف مستويات مختلفة هي:-

1- الأهداف التربوية العامة: هي أهداف واسعة النطاق وعامة، وتحقق عن طريق عملية تربوية كاملة كأهداف مرحلة تعليمية مثلا.

2- الأهداف التعليمية: والأهداف هنا خاصة نظرا لارتباطها بمقرر دراسي معين أو وحدة تدريسية وهذه الأهداف تحقق بدقة.

1- الأهداف التدريسية: والأهداف هنا تصاغ أكثر تفصيلا وأكثر دقة وتحديدا وتعتبر وصفا لسلوك المتعلم. (كوثر كوجك، 1999)

ويجب أن تتنوع الأهداف التدريسية بحيث تشمل جوانب النمو المختلفة وهي:

1- أهداف معرفية: وهي الأهداف التي تركز على الجانب العقلي والمعلومات والحقائق.

2- أهداف نفسحركية: وهي الأهداف التي تركز على تنمية المهارات الجسمية والحركية.

3- أهداف وجدانية: وهي الأهداف التي تركز على تكوين وتنمية الاتجاهات والميول والقيم وترتب

هذه الأهداف ترتيبا هرميا من السهل إلى الصعب ومن البسيط إلى المعقد.

ويجب أن تصاغ أهداف التدريس وفقا للشروط التالية:

- أن يصف الهدف سلوك المتعلم .
 - أن يكون السلوك الموصوف سلوكا ظاهرا واضحا.
 - أن يكون هدف التدريس محددًا بدقة (كوثر كوجك، 1997)
- وعموما فإن تحديد الأهداف يترتب عليه بناء المناهج وتحديد الأنشطة واختيار المحتوى والتخطيط لطرق التدريس التي تحقق تلك الأهداف وكذلك كيفية تقويم العملية التربوية.
- (طه عبد العظيم: 2004: 284)

- مثال لبعض اهداف البرامج الإرشادية:

- مساعدة الافراد على التفاعل الاجتماعي وبناء علاقات اجتماعية ناجحة .
- تعزيز الاستجابة الايجابية .
- ترسيخ بعض القيم الدينية والاجتماعية والخلقية .
- التدريب على ضبط الانفعالات والتحكم فيها .
- مساعدة الافراد على الاستبصار بمشكلاتهم وايجاد حلول لها .
- اتاحة الفرصة للتنفيس عن الانفعالات والمشاعر والافكار المكبوتة .
- تعديل انماط واساليب التفكير الخاطئة التي تؤدي الى سوء توافق .
- تكوين اتجاهات موجبة نحو الذات .
- المساعدة على تقبل الذات ومعرفة نواحي القوة والضعف
- التدريب على مهارات التواصل مع الآخرين .

ب- مرحلة اختيار المحتوى وتنظيمه:-

اختيار محتوى البرنامج:

يشير المحتوى إلى المعرفة والمعلومات المفيدة والهامة والمعطاة في الوقت المناسب، والتي تثير اهتمام الدارسين لتكون نتيجة لإقبالهم على البرنامج التعليمي، ويندرج المحتوى ضمن مجمل المفاهيم التي تدرس كالحقائق، والنظريات، والأفكار، والمبادئ،

ج- الخلفية النظرية والتطبيقية للبرنامج:

يبني كل برنامج إرشادي - في الغالب - على أساس نظري، وذلك لمساعدة المرشد على تقويم وتقييم النتائج التي توصل إليها البرنامج في أثناء وبعد الانتهاء من تطبيقه. ويقول مصممو البرامج الإرشادية: إن البرنامج يجب أن يكون مبنيًا على نظرية ما، فبعضهم يركز على مفاهيم نظرية التعلم وتعديل

السلوك، وبعضهم الآخر يركز على تعليم المهارات الاجتماعية... وبعضهم يركز على نظريات اللعب والرسم والتلوين... الخ. (العاسمي، 2008، 9)

د- مصادر بناء المحتوى:

بعد تحديد اهداف البرنامج الإرشادي يتم اعداد محتوى البرنامج الذى يمكن استخدامه كوسيلة لتحقيق الاهداف ولبناء محتوى البرنامج الإرشادي يتم الاعتماد على مصادر متعددة .
- الأدبيات التي تلقى الضوء على المشكلة التي صمم البرنامج الإرشادي لعلاجها .
- الدراسات العربية والاجنبية التي اجريت على المشكلة .
- تحليل محتوى البرامج الإرشادية المتاحة للإفادة منها في تصميم الجلسات .

هـ- حدود البرنامج:

يتم تنفيذ البرنامج وفق الحدود التالية :
المدى الزمنى للبرنامج : الفترة التي يستغرقها البرنامج .
عدد جلسات البرنامج: وهى الوقت الذى تستغرقه كل جلسة وعادة يكون من (30- 45 دقيقة)
ويجب الا يقل عدد الجلسات عن جليستين اسبوعيا .
- تحديد مكان تنفيذ البرنامج .
- تحديد عدد المشاركين في البرنامج : وهل سوف يطبق البرنامج بشكل فردى ام جماعي وفى الإرشاد الجماعي يكون عدد المشاركين من 5- 20 .

و- المستفيدون من البرنامج وكيفية اختيارهم:

وثمة تساؤل يطرح نفسه علينا باعتبارنا مشغولين في مجال الإرشاد النفسي، ومفاده: من الأفراد المستفيدين من البرامج الإرشادية؟ في واقع الأمر هناك فئات من المتخلفين عقليا تحتاج الى التدخل الإرشادي: وخصوصا الأفراد الذين يشعرون بالتوت والضغط النفسي الدائم أو المزمّن، الذين يشعرون بالغضب والعدوانية وتكون هذه الخاصية سمة بارزة في شخصياتهم، وكذلك الأفراد الذين يتسمون بضعف الثقة في الذات، والشك الدائم وعدم الثقة بالآخرين، ومشاعر العزلة والوحدة النفسية الدائمة، ويفتقدون الى المبادرة. وأخيرا أولئك الذين يظهرون تصرفات شاذة أو غريبة أو غير مألوفة. كذلك يختلف فئة الإعاقة من البرنامج باختلاف شدة ونوع الإعاقة العقلية، فالبرنامج المعد للمختلفين عقليا بدرجة بسيطة يختلف عن البرنامج المعد لمتوسطي الإعاقة. (العاسمي، 2008، 9)

ز- فنيات البرنامج الإرشادي:

لا يمكن لأى برنامج إرشادي ان يحقق الاهداف المنشودة ما لم يستخدم الفنيات المناسبة ، وان تنطلق فنيات الإرشاد من نظريات الإرشاد النفسي .

ويجب اختيار الفنيات الإرشادية بما يتناسب مع المرحلة العمرية التي يقدم لها البرنامج .
وهناك فنيات عديدة يمكن الاعتماد عليها لتحقيق اهداف البرنامج الإرشادي منها : المحاضرة – المناقشة – لعب الدور – النمذجة – الواجبات المنزلية – التعزيز وغيرها من الفنيات المنبثقة من نظريات الإرشاد.

ح- الجلسات الإرشادية:

يطبق البرنامج من خلال عدة جلسات إرشادية وكل جلسة تتضمن اهداف خاصة وفيات وتخدم الاهداف العامة للبرنامج .

- يختلف العدد الكلى للجلسات من برنامج الى اخر .
- يختلف محتوى الجلسات داخل البرنامج الواحد .
- ولكن تشترك جميع البرامج الإرشادية في الجلسة الأول (حيث تتضمن):
- التعارف.
- تعريف الأفراد المشاركين بالبرنامج الإرشادي (شرح لأهداف البرنامج).
- تعريفهم المشاركين ببعضهم البعض.
- التعريف بالفنيات المستخدمة وعدد الجلسات .
- التأكيد على أهمية الالتزام والحضور وتهيئة المشاركين.
- كذلك تشترك جميع البرامج الإرشادية في الجلسة الختامية حيث تتضمن :
- يتم تقديم الشكر الى المشاركين في البرنامج على تعاونهم .
- التأكيد على ضرورة الاستفادة من جلسات البرنامج .
- التطبيق البعدي للأدوات المستخدمة في البرنامج .

ط- مدة البرنامج:

تستمر جلسات الإرشاد النفسي التقليدية – في العادة – بين (8-12) جلسة، ويعتمد عدد الجلسات على طبيعة مشكلة الفرد، ومدى تحسن الحالة، وهنا ينبغي على القائم بتنفيذ البرنامج الإرشادي تحديد المدة الزمنية لتطبيق البرنامج الإرشادي والمدة الفاصلة بين جلسة وأخرى، فالمشكلات الخاصة بالتخلف العقلي البسيط تحتاج جلسات إرشادية أقل من حالات التخلف العقلي المتوسط أو الشديد.

وثمة تباين أيضا بين مدرسة إرشادية وأخرى حول مدة الجلسة الإرشادية، فبعضها رأت أنه يجب أن تكون الجلسات الإرشادية قصيرة بحيث لا تتعدى (30 د)، إلا هذا الرأي له سلبياته إضافة إلى كونه محبطا لآمال كل من المرشد والمسترشد، لعدم توافر الوقت الكافي لمتابعة الموضوعات والمشكلات بعمق أثناء الجلسة، أما الجلسات الطويلة جدا فإنها مجهدا لكليهما. وهذا النوع من الجلسات يمتاز به العلاج النفسي أكثر من الإرشاد النفسي.

أما الفترة الزمنية المثالية للجلسة الإرشادية أو التدريبية هي ما بين (30 – 90 دقيقة).

(العاسمي، 2008، 10)

ي- تنفيذ البرنامج :

- إذا تم التخطيط الجيد للبرنامج وتوفير التنفيذ السليم فمن المتوقع أن يحقق البرنامج الإرشادي أهدافه ، وحتى ينجح البرنامج الإرشادي لابد من اتخاذ التدابير التالية :
- ضمان تعاون جميع أعضاء الفريق الإرشادي .
 - تحديد اختصاصات جميع المشاركين وأدوارهم .
 - تحديد الخطة الزمنية والالتزام بها .
 - الاهتمام بالخطوات الأولى في التنفيذ .
 - الاستفادة من التكنولوجيا والطرق الحديثة في تنفيذ البرنامج .

ك- مكان الإرشاد:

في الغالب تتم العملية الإرشادية والتدريبية في مكان معترف به من قبل الجهات الرسمية كالمستشفيات النفسية والعقلية، والعيادات الخاصة، أو في مراكز الإرشاد النفسي، والقائمون على هذا المكان متخصصون في مجال تقديم الخدمات النفسية حسب تخصصاتهم، وفي هذا المكان تجري فيه الاختبارات النفسية والفحوص الطبية النفسية التي يسعى المرشد من ورائها تشخيص حالة الفرد، والبدء في تنفيذ البرنامج الإرشادي، لذلك فالعيادة أو المركز يجب أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط التي يجب أن يأخذها المرشد في اعتباره وأثناء عمله الإرشادي : التهوية، المكان المتسع، الإنارة والهدوء... الخ.

(العاسمي، 2008، 9)

ل- تقويم البرنامج الإرشادي:

- التقييم هو عملية تكشف عن مدى فعالية البرنامج الإرشادي ومدى نجاحه أو فشله في تحقيق أهدافه . وهناك ثلاثة أنواع لتقييم البرنامج الإرشادي :
- تقييم تشخيصي : يجرى قبل الشروع في تنفيذ البرنامج
 - تقييم تكويني : يستخدم أثناء تنفيذ البرنامج وينحدر من خلاله ثلاثة مستويات هي :

أ- تقويم مصاحب : من خلال النقاش والحوار مع المسترشد او تفسيرهم ...

ب- تقويم قريب المدى: أن يطلب أداء أي سلوك بعد تعلمة .

ج- تقويم بعيد المدى : أن يطلب أداء سلوك في بداية الجلسة القادمة أو في المنزل

- تقييم نهائي : يجرى هذا النوع من التقييم عند استكمال و الانتهاء من تنفيذ البرنامج

ويستخدم وسائل القياس المختلفة.

8- التحكيم على البرنامج الإرشادي :

تعد خطوة د هامة إذ ينبغي عرض البرنامج في صورته الأولية و كأنه أداة قياس قبل تنفيذه على نخبة من الخبراء و الفنيين و المحترفين في الإرشاد النفسي و الصحة النفسية و هذا لتفحص أهداف البرنامج و مدى استجابتها للحاجات الإرشادية المثارة من طرف المسترشد ، وكذا محتوى البرنامج الإرشادي باعتباره اشباع كامل لتلكم الحاجات وتتم مثل هذه الإجراءات على كافة مكونات البرنامج و يتعدى ذلك إلى الخلفية النظرية له كونها عنصر ارتكاز أساسية في وضع المقاربة الإرشادية للمشكلة التي يعتزم البرنامج حللتها.

9- مشكلات قد تعوق تنفيذ البرنامج الإرشادي

- نقص التمويل المالي اللازم مما يؤدي الى نقص التجهيزات المطلوبة .

- نقص الوعي الإرشادي العام ووجود اتجاه لدى بعض الافراد برفض برامج الإرشاد لخلطهم بينها وبين العلاج النفسي .

- نقص اهتمام الادارة بالإرشاد النفسي وخدماته وجعلها خدمات صورية فقط

- عدم تعاون الاسرة وغيرهم ممن يستطيعون تدعيم البرنامج الإرشادي .

- صعوبة عملية تقييم البرنامج حيث قد تستغرق وقت طويل وبعض عناصر البرنامج قد

تخضع للتقييم الذاتي العام ، وقد تكون بعض عناصر التقييم صعبة التحديد .

10- نماذج بناء البرنامج الإرشادي

لقد وضعت نماذج متعددة لبناء البرنامج الإرشادي، تلك النماذج وإن اختلفت في عدد مراحلها،

إلا أنها تتشابه في مضمونها، ومن تلك النماذج:

1- نموذج (عبد المقصود) :

يتكون نموذج (عبد المقصود، 1988) من أربع خطوات هي: تحليل الموقف أو الحالة، وتحديد

الأهداف، وتصميم البرنامج، وتنفيذ البرنامج، ويلاحظ على هذا النموذج إغفاله لتقييم البرنامج كأحد

الخطوات الهامة في إعداد وبناء البرنامج الإرشادي، على الرغم من أن عبد المقصود أشار إلى أهمية

التقويم للبرامج الإرشادية في دراسته.

2- نموذج (الطنوبي):

يتكون نموذج الطنوبي من ثلاث مراحل هي: مرحلة التخطيط، ومرحلة التنفيذ، ومرحلة التقييم، وتكون المراحل الثلاثة في مجملها تسع خطوات أساسية متتالية.

(الطنوبي & عمران، 1997)

ويلاحظ على هذا النموذج أنه لم يوضح بداية ونهاية كل مرحلة من المراحل الثلاث الأساسية وما هي الخطوات التي تتفرع من كلاً منها وعددها، الأمر الذي قد يسبب لبس لدى المرشد أثناء التطبيق. كما أن النموذج عندما اقترح أن تكون تهيئة الجماهير نفسياً أحد خطوات البرنامج قام بوضع هذه الخطوة قبل خطوة وضع خطط البرنامج الإرشادي، ونرى أنه من الأفضل أن تكون خطوة تهيئة الجماهير نفسياً بعد خطوة وضع خطط البرنامج وقبل خطوة تنفيذ البرنامج.

خلاصة:

يتضح من كل ما تقدم أن الإرشاد النفسي تعددت تعاريفه نتيجة تعدد قناعات المنشغلين به والعاملين في حقله إلا أن الغاية واحدة وهو تعديل سلوك الفرد بحيث يصل إلى درجة الاستبصار بذاته ومن ثم ينظر إلى نفسه بكل إيجابية كمرحلة متقدمة وفي المرحلة الموالية يكتسب القدرة على إحداث الموائمة بينه وبين محيطه الاجتماعي بمختلف مكوناته .

يعني هذا أن العمل الإرشادي يمر عبر مراحل و خطوات ويتضمن مجموعة أحداث موزعة على مساحة زمنية معينة ومحددة سلفاً لأن التعامل هنا مع شخص لم يصل بعد إلى درجة الاضطراب بمعنى لم تشخص له بنية مرضية .

إذا كل هذا النشاط المخطط و المبرمج للقيام بعمل إرشادي معين يأخذ مصطلح البرنامج الإرشادي الذي هو بيان عن الموقف الإرشادي في شكل خدمة إرشادية للمشكلات المطروحة من طرف المسترشد وهي في الأصل حلول ارتضاها أو بعبارة أدق هو عبارة عن مشروع مقترح لحلول كإشباع للحاجات الإرشادية التي صرح بها المسترشد .

التدريب والحاجات التدريبية

تمهيد:

يقال أن التدريب نشاط مخطط يسعى إلى تحقيق تغيرات على سلوكيات الأفراد بل حتى الجماعات من خلال استهداف تنمية معلوماتهم، وتحسين أدائهم، وتعديل اتجاهاتهم مما يجعلهم منسجمين مع المهام المسندة إليهم بكفاءة عالية إذا ما هو التدريب؟ ما هي أهدافه؟ وما أنواعه؟ ومتطلباته؟ ما علاقة النشاط التدريبي بالحاجات التدريبية؟ ما مفهوم الحاجات التدريبية؟ ما أهمية تحديد الحاجات التدريبية؟ ما هي طرق تحديد الحاجات التدريبية؟ ما هي مكونات العملية التدريبية؟

1- مفهوم التدريب:

* لغة: يشق لفظ التدريب من الفعل "دَرَّبَ" ويعني دربه: أي اعتداده وأولع به ودربه على الشيء أي من صدقه على الشيء، ويقال درب فلانا أي علمه على الدروب. أما اصطلاحاً: تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم التدريب، إذ من حيث المعنى.

- يعرفه "G. Firy": بأنه الجهود المبذولة لتحفيز النمو المهني للعاملين، وتطويرهم لمزاولة مهنة باستخدام الوسائل المناسبة

- تعرفه "المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم": بأنه عبارة عن نشاط مخطط له يهدف إلى إحداث تغيرات في الفرد والجماعة التي تدرّبها بحيث تتناول معلوماتهم وأدائهم، وسلوكهم، واتجاهاتهم بما تجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة، وإنتاجية عالية".

(الفتلاوي، 2003، 21)

- كما يعرف التدريب بأنه عملية اكتساب فرد ما المعارف، المهارات، والاتجاهات المرتبطة بكيفية أداء عمل ما، أو كيفية التصرف في موقف محدد بأعلى قدر من الفعالية والكفاءة . (السيد، 2007، 97)

- عرفه (السيد عليوة): " بأنه عملية تهدف إلى معاونة الأفراد على تحسين، وتطوير وتنمية خبراتهم، ومهاراتهم، وقدراتهم، وزيادة معلوماتهم، وقد يكون الهدف منه أيضاً تغيير أو تعديل لسلوكهم، أو اتجاههم للتأكيد على النواحي الايجابية في العمل". (عليوة، 2001، 12)

- يعرفه (Flippo) في كتابه مبادئ الموارد البشرية بأنه: هو العملية التي من خلالها يتم تزويد بالمعرفة أو مهارة لأداء وتنفيذ عمل معين. (صالح، 2004، 101)

- يعرفه (محمد شحاته): عرف التدريب على أنه عملية تعلم، وتعليم تمكن الفرد من إتقان مهنته، والتكيف لظروف عمله، وتوافق ظروف العمل لا يكفي له أنه يكتسب فقط المهارات بل لا بد

له من أن يكتسب المهارات الفنية اللازمة لأداء عمله بل لا بد من أن يكتسب عادات اجتماعية واتجاهات نفسية جديدة أو التخلي عن عادات واتجاهات قديمة. (ربيع، 2006، 73)

يستنتج من كل ما تقدم من تعريف بأن عملية التوجيه تتمحور حول الفكرة التالية:

هو أن التدريب عملية تمر عبر خطوات معينة ومحددة سلفا وتتمثل في اكتساب الفرد معارف حول ذاته وحول ما هو منخرط فيه من مهام، ثم تطوير مهارته وترقيتها إلى أن تصبح كفاءات، مع تعديل اتجاهاته نحو مهامه، وبناء تطلعات أخرى تستجيب لحاجاته وإلى ما هو مطلوب منه كأداة ونتاجية.

• يعرفه (الهييتي): على أنه جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري، ومعرفي، وسلوكي في خصائص الفرد الحالية أو المستقبلية يتمكن من الوفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أداءه العملي والسلوكي بشكل أفضل. (السكرانة، 2010، 16)

• عرفت (يرنوطي) التدريب بأنه: نشاط تعليم من نوع خاص فهو نشاط متعمد تمارسه المنظمة بهدف إلى تحسين أداء الفرد في الوظيفة التي يشغلها. (السكرانة، 2010، 17)

• نستخلص إذا ممن خلال هذين التعريفين كذلك أن التدريب هو عملية مخططة ومنظمة ومستمرة تسعى إلى تطوير، وتنمية مهارات الفرد، واستخدام كافة قدراته، بالارتكاز على استعداداته مع تحديث معلوماته بغية تحسين سلوكه وتعديل اتجاهاته بما يمكنه من أداء وظيفته بكفاءة وفعالية وعليه نجد أن من مرتكزات التدريب دعامتين هامتين هما: النشاط التدريب وكيفية بناءه، إذا - ما هو النشاط التدريبي؟ وكيف يبني هذا النشاط التدريبي؟

أ. النشاط التدريبي:

هو نشاط عبارة عن تمرين فكري أو تطبيقي نفسي، أو نفسي حركي يمارسه المتدرب بهدف للحصول والوصول إلى اكتساب معلومات جديدة أو إتقان مهارة عقلية أو حركية هادفة.

يتنوع هذا التمرين بحسب الأهداف المرسومة والمصممة، يشترط أن ترتبط مباشرة بالهدف المخطط له، و انسجامها مع خبرات المتدربين وتسلسلها مع البناء المعرفي لديهم بالإضافة إلى قدرة هذه التمارين على إثارة الدافعية للتفاعل والانجاز، وبالامتثال دون إغفال المهارات التدريبية التي يجب أن يمتلكها المدرب وإلا تنعدم النجاعة، والفعالية، ويسود الملل واللامبالاة

ينجز النشاط التدريبي بوسائل و فنيات، وأساليب، ومن هذه الفنيات: تقنية تنشيط أفواج العمل، تقنية العصف الذهني أسلوب الورشات، تقنية تنمية وتطوير المهارات الشخصية A.D.V.P، تقنية المحاضرة وإدارة الحوار.

إذا الأصل في النشاط أو التمرين التدريبي هو الانطلاق من المكتسبات القبلية للمتدرب ومن خبراته السابقة ثم من انتظاراته وتطلعاته مع احترام كامل لكافة جوانب الشخصية أي القدرات الانفعالية والاستعدادات العاطفية الوجدانية المتوفرة لديه مع الإشارة إلى تقدير الزمن المتاح ومدى ملائمته مع النشاط التدريبي حتى لا يكون زمنا واسعا فقد يؤدي إلى تباطؤ في عملية الاكتساب وفي عملية الانجاز وبالتالي لا يمكن التعرف على المكتسبات الجديدة والمهارات المراد قياسها ولا يكون ضيقا متسارعا وبالتالي لا ترسخ المعلومة لان زمن التعلم لم يحترم .

ب. بناء النشاط التدريبي:

سبق وأن عرف النشاط التدريبي على أنه تمرين فكري وتطبيق نفسي حركي يمارسه المتدرب من أجل إحداث تغيير على سلوكه وأداءه وإكسابه مهارات جديدة، ومعلومات جديدة لذا فإن النشاط التدريبي يبني لتحقيق هذا التفاعل من أجل تحقيق الأهداف الموضوع على البرنامج التدريبي وهذا التفاعل بدايته تحضير المتدرب واستثمار كافة خبراته وإثارة دافعية التعلم لديه، والبحث عن جميع المصادر المتاحة لتعميق النشاط التدريبي ثم في المرحلة الموالية يأتي تحديد الأهداف من هذا البرنامج التدريبي على أن تكون هذه الأهداف واضحة ومصاغة بشكل جيد، وصرحة في مضمونها أما في الخطوة الثالثة يتم تحديد أسلوب التدريب، وفي الخطوة الرابعة انتقاء الفنيات والتقنيات المناسبة لتنفيذ النشاط التدريبي.

إذا نستنتج أن النشاط التدريبي المبدأ فيه البناء بمعنى أن هيكل النشاط التدريبي يقوم على أعمدة أولها تحديد الأهداف وثانها تحديد أسلوب التدريب وثالثها انتقاء الفنيات المناسبة لتنفيذ النشاط التدريبي، ولا يأتي هذا دون إثارة دافعية المتدرب وتوظيف واستخدام جميع خبراته الشخصية التي يمتلكها بل جعلها نقطة الانطلاق في عملية التدريب. (السكرانة، 2010، 18)

2- أهمية التدريب:

يتسم العصر الحديث بالتغيرات السريعة والمتعاقبة بشكل هائل ومتراكم، في العلوم والمعارف الإنسانية العلمية والمعلوماتية وهذا يفرض على الأفراد من ضرورة مواكبة هذه التغيرات، والانسجام معها ومسايرتها واستيعابها والتكيف مع مقتضياتها لذلك تزداد الحاجة إلى التدريب الفعال والمستمر الذي يتماشى ويستجيب مع هذه التغيرات. وأصبح التدريب اليوم حتمية وحقيقة لا غنى عنها في أي قطاع كان اجتماعي اقتصادي خدماتي تعليمي...

إذا يعد التدريب مصدرا مهما من مصادر إعداد الكوادر البشرية وتطوير كفاءتهم وتطوير أداءهم في العمل للرفع من مستوى الإنتاج والإنتاجية لذا أخذ التدريب مفهوم الاتفاق الاستثماري الذي يحقق عائدا ملموسا يسهم في تلبية احتياجات النمو الاقتصادي والاجتماعي والخدمات والتعليمي

فضلا عن كونه وسيلة مثالية ومهمة في محاولة اللحاق بركب التقدم التكنولوجي المتسارع .
(الطعاني، 2007، 14)

إجمالاً تكمن أهمية التدريب في المحصلات التالية:

- ✓ فرصة ثمينة وغالية التكاليف وسريعة النتيجة لصقل المهارات واكتساب الخبرات.
- ✓ تحديث وتحيين المعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل وبالأداء.
- ✓ مساحة هامة للاكتشاف وللتعرف على خبرات وإمكانيات وطاقات الأفراد بحسب مواقع عملهم .

✓ الرفع من كفاءة وفعالية الأفراد بحسب مواقع عملهم. (عليوة، 2001، 12)

- ✓ استكمال دور المؤسسات التعليمية والتكوينية الجامعية منها والمهنية فإذا كان التعليم يوفر الأساس الذي يمكن أن ينطلق منه الفرد إلى مجال العمل فإن التدريب يأتي ليستكمل ما بدأه التعليم.
- ✓ تنمية طاقات المجتمع إذ يمتد التدريب ليشمل تنمية معلومات ومهارات الأفراد والجماعات في التواصل والاتصال وإقامة علاقة إنسانية مساندة. (أبوشيخة، 2000، 264)
- ✓ انجاز وظيفي كمي نوعي وبالتالي انخفاض في التكاليف وترشيد التسيير والصرف والاستهلاك.
- ✓ التحكم أكثر في التكنولوجيا الحديثة وتطويرها حسب الأهداف المنشودة.

(السكرانة، 2010، 19)

إذا نستنتج مما سبق أن التدريب هو عملية تهدف إلى إحداث تغيير في سلوك الأفراد من الناحية الوظيفية والمهنية بغية اكتساب خبرات وزيادة تحصيل المعارف وتكوين اتجاهات ايجابية نحو الذات ونحو الوظيفة، والتخلي تدريجيا عن الأنماط السلوكية التي لا تستجيب والتطلعات والأفاق المستقبلية .

تحديدا يعمل التدريب على زيادة كفاءة الفرد الفنية وبالتالي يتطور مستوى هذه الكفاءة للمنظمة كلها، كما أنه يساعد أفراد المنظمة على الاستغلال الجيد لكفاءتهم في صورة تعاونية لتحقيق الأهداف التي وضعتها المنظمة لنفسها. (عكاشة، 1999، 168)

يتأكد أن الأساليب التقليدية في إعداد وتأهيل الأفراد نحو ممارسة مهنة ما وتحسين أدائهم فيها وتعديل اتجاهاتهم نحوها لم تعد قادرة على الإيفاء بمتطلبات الحداثة والعصرنة التكنولوجية والمعلوماتية، ومواكبة التطورات العلمية المتسارعة في جميع المجالات لذا فان تصميم وإعداد وبناء البرامج التدريبية تعتمد أساسا، وبصورة موضوعية على تحديد الحاجات التدريبية للأفراد ويلبها صياغة الأهداف التدريبية ثم يتبعها بناء المحتوى التدريبي الأفضل الذي يشمل تلك الحاجات

التدريبية المحددة، وهذا يسهم في تطوير، وتنمية المعارف والمهارات والاتجاهات للكوادر البشرية داخل المؤسسات والمنظمات.

إذا جمع الكل على أن التدريب يسعى إلى تحقيق الحقائق التالية:

✓ التدريب عملية مستمرة خلال حياة الفرد تبدأ من ولادته وتستمر إلى آخر أيام حياته وهذا تماشياً مع حاجاته كفرد وحاجاته كعنصر ضمن جماعة يشكلها ويتشكل منها.

✓ التدريب وسيلة وليس غاية فهو أداة لاستثمار الرأس مال البشري بهدف إتاحة الفرصة لجميع الأفراد للقيام بالأعمال المسندة إليهم بكفاءة عالية وبأداء ممتاز وبالتالي يعد التدريب وسيلة لتنمية قدرات الفرد واستغلالها إلى أقصى حد ممكن لتعود بالنفع على صاحبها في حد ذاته وهذا حتى يصل إلى إشباع حاجاته ومن ثم يحقق ذاته ويتولد عن هذا توافق النفسي، والتوافق الاجتماعي والتوافق المهني.

أن الكفاءة العملية للتدريب تقوم على أسس لا يمكن إغفال، أو الاستغناء عن أي أحد منها مهما كانت الميولات والدوافع، والاكراهات:

- المدرب.
- المتدرب.
- المنهج التدريبي.
- وسائل التدريب والأدوات التدريبية.
- السندات التدريبية.
- الزمن الكافي. واللازم للعملية التدريبية.
- تحديد الحاجات التدريبية.
- تقييم عملية التدريب.

3- أهداف التدريب:

كون التدريب هو عملية منظمة ومخطط لها، ومصممة، وهادفة فهو يرمي إلى تأهيل القوى البشرية والأفراد في التنظيم بمعارف ومعلومات حديثة ومعينة، ومهارات انطلاقاً من الخبرات السابقة والمكتسبات القبلية للأفراد ووضع اتجاهات ايجابية نحو ذات الفرد، ونحو أدائه في العمل ونحو مهنته ونحو مستقبله وتطلعاته وانتظاراته .

يتجلى مما سبق أن للتدريب ثلاثة أهداف رئيسية وهي كالتالي:

✓ المعرفة: عبارة عن معطيات نظرية، وبيانات علمية معرفية، تتعلق بالتعرف على القوانين، الأنظمة الحديثة في التسيير والمناجمنت معلومات حول القدرة على اتخاذ القرار.

✓ المهارات: تتعلق بمهارات الأداء الاتصال مهارة التخطيط، مهارة التنظيم، والتنفيذ مهارة تصحيح المعلومات، مهارة تحليل المعطيات وإعادة صياغتها، مهارة ربط، واستخراج العلاقة بين مختلف البيانات استثمار المعلومات في بناء استراتيجية تدخل جديدة أساسها تعديل السلوك.

✓ الاتجاهات: السعي في تعديل وتنمية اتجاهات ايجابية نحو العمل، وتثمين مفهوم العمل كخدمة تقدم داخل النسيج الاجتماعي، وذلك عن طريق إثارة الدافعية نحو العمل إرساء روح الفريق التعاون المثمر والبناء، اعتبار الأسرار المهنية أمانة مهنية يجب كتمانها وعدم إفشائها لأي كان ثم السعي كذلك نحو اشتراك الجميع في اتخاذ القرار دون إقصاء أو استثناء لأي احد لأن هذا يولد ما يسمى بالانضباط النفسي وتحمل المسؤولية والالتزام المهني.

يستنتج مما سبق أن التدريب يسعى إلى تحقيق كفاءة الفرد على التفكير المبدع الخلاق مما يمكنه من التكيف مع مهنته والتصدي لمشكلاته المهنية بتعقل وحكمة والتغلب عليها دون إحداث آثار قد تعيق مساره المهني مستقبلا وإثارة الدافعية لديه مما ينتج عنها اتجاهات ايجابية نحو العمل ونحو المهنة ويحدث التطابق بين الرغبات والميول والاستعدادات والتطلعات وهكذا ينحى الفرد نحو تقدير ذاته ويعطي أهمية عالية لعمله ويعي الآثار الاجتماعية المرتبطة بوظيفته ومهنته إذا ما أداه بشكل جيد أو إذا ما قصر في تأديته ما هو مطلوب منه.

يضاف إلى هذا طرح آخر لأهداف التدريب التي يسعى إلى تحقيقها من خلال القواسم المشتركة بين التقسيم المتقدم والطرح الحالي وهذه القواسم هي: زيادة المعرفة، اكتساب مهارات وخبرات وإحداث تغييرات ايجابية على الاتجاهات.

(عكاشة، 1999، 168)

يمكن إذا تصنيف أهداف التدريب من منظور هذا الطرح إلى ثلاث فئات أساسية وهي:

- أهداف تقليدية: وتتمثل في تدريب العاملين الجدد وتعريفهم بمهامهم والأهداف منها وأنشطتها المتكونة منها والإجراءات والقوانين التي تسري عليهم كما تشمل كذلك تزويد بعض المهنيين بمعلومات ومهارات محددة حين إدخال تعديلات على أساليب التعامل عند إحداث تغييرات في استراتيجية المنظمة.

- أهداف حل المشكلات: البحث وإيجاد الحلول لمشكلات محددة تعاني منها المنظمة من خلال تدريب وإعداد العاملين لمواجهة تلك المشاكل باستخدام أساليب علمية جديدة بل تحتاج هذه المشكلات قدرة ومهارة عالية في إطار تشخيص، وتحليل، وإقامة مقارنة والبحث واختيار البدائل.

(عكاشة، 1999، 168)

- أهداف إبداعية: ترمي هذه الأهداف إلى تحقيق مستوى جيد إلى ممتاز من الأداء والفعالية وتحقيق الانسجام، والشراكة في اتخاذ القرار، والمشاركة في بناء الاستراتيجيات وتحديد الأدوار والمهام بهدف تحديد المسؤوليات، والقضاء على الصراعات، والعمل بالمشاريع.

يتضح من كل ما تقدم حول أهداف التدريب أنه يسعى بالضرورة، وبالاحتمية من خلال مفهومه إلى تحقيق أهداف رئيسية يرمي إليها من خلال عملية التدريب كونها موجهة للأفراد لديهم حاجات تدريبية مصنفة حسب الشبكة التالية:

- التزود بالمعارف.
- تطوير المهارات.
- تعديل اتجاهات.
- تقابلها شبكة مشابهة:
- أهداف تقليدية.
- أهداف تتعلق بحل المشكلات .
- أهداف إبداعية.

4- متطلبات التدريب:

يرتكز التدريب على جملة من المتطلبات أو كما يسميها البعض مبادئ أو أسس حتى يكون هذا التدريب فعال، وناجع، وتحقق الأهداف التي وضع من أجلها ومن بين هذه المبادئ أو الأسس أو المتطلبات أو الشروط ما يلي:

- **المنطقية:** ويقصد بها أن يقوم التدريب، وأن يبني على الفهم الدقيق والصحيح والواقعي والجلي والمنطقي والعلمي للحاجات التدريبية التي يتم تحديدها بأدوات وآليات وفنيات معدة لهذا الغرض ويتجنب في ذلك التخمين، والتوقع، والتنبؤ لأن في الأصل التدريب يشبع حاجات والحاجات لا يمكن طمسها أو الاستخفاف بها لأنها مكونات شخصية الفرد وان لم تحدد بالطريقة المثلى ثم لم تشبع بالطريقة الأمثل فإنها تولد الاغتراب المهني والنفسي، مما ينتج عنه الانسحاب والاستقلالية من المحيط الاجتماعي.

- **الهادفية:** تتضمن الهادفية في أن تكون الأهداف المصاغة والموضوعة لعملية التدريب واقعية وموضوعية، واضحة وقابلة للتطبيق وللمشاهدة، والقياس ومحددة تحديدا دقيقا من حيث

زمن التدريب ومكان التدريب، وكم ونوعية التدريب دون إغفال جانب التكلفة أو القيمة المالية للتدريب.

تشتق أهداف التدريب من التطلعات والانتظارات والمستقبلية، وكذلك من الاحتياجات التدريبية حين تحدد، بحيث تترجم وتحول إلى أهداف العملية التدريبية، لأن إشباعها يحقق الغايات المنتظرة والطموحات المرجوة.

- **الشمولية:** ويقصد بها أن يشتمل التدريب على جملة الأبعاد التالية خاصة القيم والاتجاهات والمهارات وهو موجهة لجميع العاملين دون استثناء ولجميع الفئات العاملة.

- **التدرجية:** أي أن يبدأ التدريب بالاحتياجات التدريبية حسب تصنيف وترتيب المتدربين أي حسب الأولوية التي يضعها المتدربون وليس حسب ما يراه أو يعتقد المدرب.

- **الاستمرارية:** يبدأ التدريب مع انخراط الفرد في المهنة التي اختارها ويبقى مستمر، ومتواصل معه خطوة بخطوة حتى يتطور الفرد وينمو، ويتكيف مع التغيرات والمستجدات الحالية والمستقبلية .

- **المرونة:** يعني بها أن الاستراتيجية التدريبية تكون موضوعة بطريقة تستجيب للاحتياجات التدريبية للأفراد بشكل فردي بحيث لا يستثنى أي فرد منها ثم أن التدريب له صفة التعلم وسرعان ما المتدربين يمتلكون هذه المهارة لهذا يمكن أن تغير من أهدافها أو تعدل فيها أو تضع أهداف أخرى جديدة حسب الاحتياجات التدريبية التي تظهر من جديد .

ثم أن على التدريب أن يطور من أدواته ومعداته ووسائله ونظرياته وأن يطور أكثر في أدوات تحديد الاحتياجات التدريبية حتى يتم الوصول إلى هذه الاحتياجات بدقة وبموضوعية دون هدر الوقت أو الجهد أو الوسائل. (السكرانة، 2009، 20)

يستخلص إذا من مبادئ ومتطلبات أو شروط التدريب ما يلي:

- المنطقية.

- الهادفية.

- الشمولية.

- التدرجية .

- الاستمرارية.

- المرونة.

يصنف بعض الخبراء في إعداد الخطط والاستراتيجيات التدريبية وكذلك البرامج التدريبية عند إعدادها وتصميمها بعض من المبادئ الإضافية أو المتطلبات الاحترازية حتى تضمن الفاعلية للعملية التدريبية ومنها:

- الاحتراز المالي: يبني التدريب فقط من أجل تحقيق الأهداف التي وضعت من أجله وبالتالي فهو ليس مجالاً مفتوحاً للتسوق للحصول على أفضل سعر أو أفضل كلفة وإنما تصرف التكاليف فقط على الوقت الذي يخصصه المدرب للتدريب أي نفقة المدرب وأجره وإعداد الأوراق المرجعية للتدريب وإعداد المواد التدريبية حسب ما تتطلبه من مصادر مثل البرمجيات التدريبية ورقمته النشاط التدريبي وجلب الوسائل المناسبة للعملية التدريبية وتستدعي النفقات إلى تدريب المتدربين في دورات تكوينية كي يمتلكوا الكفاءة في تنفيذ الاستراتيجية التدريبية أو البرنامج التدريبي.

(الطعاني، 2009، 22)

- الاحتراز الزمني: يفضل تحديد زمن التدريب بالساعات بل بالدقائق، والثواني لأن اكتساب المهارة يحتاج إلى الوقت كافي، ولازم، ومناسب، وفق هوامش زمنية لكمية الوقت الذي يمكن المتدربين استغراقه أثناء عملية التدريب، ومن الأخرى أن يتم التدريب باقل وقت ممكن لذا لابد من التحلي بالواقعية. مع اختيار أسلوب، أو أساليب تدريبية كم زمني معقول في تنفيذها .

(الخطيب وآخرون، 1986، 30)

- الاختيار المناسب لمكان التدريب: يرتبط مكان التدريب مباشرة بنجاح العملية التدريبية بل أن بإنجاحها إذ يشترط تصميم خاص، ومميز لغرفة التدريب من سعة المكان (التجليس خاصة) توفر عوامل الراحة من حيث التهوية، درجة الحرارة حسب كل موسم مع خلو المكان من مشتتات الانتباه كالزخارف، الالوان الفاقعة، لوحات أو جداريات ...

- تجهيزات ووسائل التدريب: تحتاج العملية التدريبية تجهيزات معينة، وخاصة، ملائمة لتحقيق الأهداف التدريبية مثل: الأثاث المناسب والصور، الشاشات الملحقة بأجهزة الفيديو بكل مستلزماتها، أجهزة الحاسوب للتمرينات التطبيقية ويشترط أحياناً وجود غرفة مصادر التعلم معداً أعداداً جيداً إذ توفر قاعدة بيانات ممتازة في الجانب التطبيقي العلمي، والميدان لمحتوى التدريب .

- دراسة الحاجات التدريبية للمتدربين: يصمم التدريب بعد دراسة وتحديد الحاجات التدريبية، وتحديد الحاجات التدريبية للمتدربين مع احترام القواعد التالية:

(1) عدد المتدربين .

(2) المستوى التعليمي والتأهيلي للمتدربين .

3) التعرف على الخبرة المهنية لتحديد المكتسبات القبلية للمتدربين .

4) تحديد الأهداف التدريبية وموضوعات التدريب بطريقة علمية صحيحة مع ضرورة تطابقها

مع الحاجات التدريبية .

إجمالاً يمكن تحديد ضوابط للعملية التدريبية بحسب مبادئ، ومتطلبات التدريب، وهذا الضمان الفاعلية، والنجاعة، وترشيد النفقات المالية على العملية التدريبية، واستثمار الوقت والجهد، مع احترام فردية، وشخصية المتدربين وإنسانيتهم حتى لا يكونوا فاران تجارب في حقل التجريب .

إذا عند تصميم البرامج التدريبية لابد من إعداد دفتر شروط بالمحاور، والاعتبارات المذكورة أعلاه وإلا ابتعدت العملية التدريبية عن مسارات الاحترافية والعلمية .

5- أنواع التدريب:

يتنوع التدريب بحسب أهدافه وحسب وقته وحسب مكانه، وذلك بحسب النشاط الحالي وطبيعة النشاط المرتقب، والتغيرات المستجدة على نظام العمل، وعلى التكنولوجيا التي أدخل في نظام العمل وأخيراً بحسب ما تفرضه سوق الشغل أي بحسب توفر المهارات والخبرات للانخراط في أي مهنة في بورصة سوق الشغل، فبالإضافة إلى تعدد هيئات ومراكز التدريب وبالتالي تتعدد وتنوع أشكال التدريب حسب الحاجات التدريبية للأفراد والجماعات .

إذا هناك بالتقريب خمسة أنواع للتدريب وهذا على سبيل الحصر وهي كالاتي:

- **التدريب حسب الأهداف:** ويتضمن الأهداف التالية على سبيل الذكر لا الحصر:

- **التزود بالمعلومات:** أي تحديث وتجديد معلومات الفرد لكي يكون مبدعاً في عمله ومقاومة المشكلات التي قد تعيق سير داخل المهنة التي يمارسها
- **التدريب على المهارات:** بهدف إحداث تعديلات على المهارات الحالية، وتطويرها بغية تحسين أداء الفرد.
- **تكوين اتجاهات:** تكوين اتجاهات ايجابية نحو ذات الفرد، ونحو إمكانياته واستعداداته وكذا نحو الوظيفة أو المهنة التي يمارسها وكذا نحو العمل بصفة عامة. (الطعاني، 2009، 2)
- **التدريب للترقية والنقل:** وذلك عندما يتم نقل الفرد إلى مهمة أخرى أكثر تعقيداً وتتطلب مهارات جديدة أو عندما يكتسب الفرد مهارات تأهله إلى أن يعتلي مهمة أخرى لذا يجب تدريبه وإكسابه معلومات ومهارات واتجاهات.

- **توجيه موظف جديد:** يحتاج الموظف الجديد والحديث الالتحاق بمهمة ما إلى سلسلة من الخبرات كبروتوكول الترحيب وخلق اتجاهات نفسية محمودة عن المهمة والسعي لتهيئة هذا القادم الجديد وذلك بتدريبه على كيفية أداء مهامه في مركزه الجديد وعلى اتجاهاته النفسية على كامل المسار المهني الذي سوف يقضيه في هذه المهنة أو المهمة. (Brinkerhoff.Ro.1987 P:39)

- **التدريب أثناء الخدمة:** تسعى أحيانا إدارة الموارد البشرية إلى تقديم خدمات التدريب في مواقع ومراكز العمل أي أثناء تأدية الفرد مهامه وفي مكان ومركز عمله رغبة في ضمان كفاءة هذا العمل وضمان فعالية التدريب لكن يتوقف كل هذا على نوعية ومهارة المشرف المدرب في ما إذا كان نموذج التأدية المهمة المرغوبة. (Brinkerhoff.Ro.1987 P:39)

- **التدريب تهيئة للتقاعد:** استحدثت إدارة الموارد البشرية في بعض الدول هذا النوع من التدريب لأن الفرد في نهاية الخدمة تتغير اتجاهاته ويقل أدائه وتضعف كفاءته وتختفي مهارته لأنه وصل إلى مرحلة الانحدار ولهذا يأتي هذا التدريب لتحضير هذا الموظف للدخول لمساحة التقاعد والخروج إلى المعاش وذلك في محاولة تدريبية عن البحث مسارات أخرى للعمل واستثمار ما تبقى من الخبرات والكفاءات في أعمال تتطابق معها وكذلك البحث عن طرق الاستمتاع بالحياة وكيفية السيطرة عن الضغوط والتوتر الناتج عن الابتعاد عن الوظيفة التي كانت قبل أيام حققت وحقق من خلالها ذاته وتطلعاته وطموحاته. (Brinkerhoff.Ro.1987 P:39)

- **حسب نوع الوظائف:** يتضمن هذا القطب الأنواع التالية:

• **التدريب المهني والفني:** يهدف هذا النوع من التدريب إلى تطوير، وترقية المهارات اليدوية والميكانيكية، والحرفية التي تتطلبها الحرف والأعمال الفنية المهنية كالنجارة، أشغال الكهرباء والميكانيكية، الصيانة بمختلف أنواعها، الترخيص بمختلف تخصصاته يقابل هذا النوع من التدريب في نظام التكوين والتعليم المهني ما يسمى بنظام التمهين. (عبد الرحيم، 1999، 42)

• **التدريب التخصصي:** يهدف هذا التدريب إلى زيادة الكفاءة واكتساب المهارة للوظائف التي تبعد قليلا عن الوظائف الفنية والمهنية " الحرفية " كأعمال المحاسبة هندسة الأنظمة، هندسة الصيانة وهنا يأتي التركيز على المعرف من أجل مواجهة المشاكل المختصة، وصيانة هذه الأنظمة.

• **التدريب الإداري:** يهتم هذا النوع من التدريب بإعداد المشرفين أي اكتساب المعلومات والمهارات الإدارية اللازمة للقيادة والإشراف للانخراط في المراكز والمواقع الإدارية ويشتمل هذا التدريب على: مهارة التخطيط، مهارة التنظيم، مهارة اتخاذ القرار، مهارة توجيه وقيادة جماعة العمل، مهارة الاتصال، مهارة التنسيق وفض النزاعات والصراعات.

يستخلص من هذا النوع من التدريب أنه تدريب تأهيلي سواء للمهن الفنية أو الحرفية أو المهن المختصة التي تبدأ تتعقد، ولها روافد ومنافذ أكثر تعمقا، وأكثر تخصصا، ويهتم كذلك هذا النوع من التدريب بمهام الإشراف والقيادة والتوجيه.

- **التدريب حسب الوقت أو المرحلة:** لهذا النوع من التدريب ثلاثة أجزاء:

- **التدريب قبل الخدمة:** الغرض من هذا التدريب تهيئة، وتحضير الفرد، وإعداده قبل الانخراط في الوظيفة وتجهيزه لتقبل ظروف العمل والبحث عن قابلية الفرد وهي أول خطوة للتوافق المهني والتكيف، والتأقلم المهني.

- **التدريب بعد التعيين مباشرة:** وهذا التدريب يسعى لتحقيق وانجاز فترة التجريب والتربص مباشرة بعد استلام الوظيفة أو الدخول في الوظيفة وهو بداية التعرف على الوظيفة وعلى متطلباتها والتزاماتها واكتشافها عن قرب ومحاولة مطابقة المواصفات الشخصية بشروط الوظيفة

(راشد، 2000، 35)

- **التدريب أثناء الخدمة:** يتشكل هذا النوع من التدريب من كافة أنواع وأشكال التدريب التي يتلقاها العاملون بعد مرور فترة التجريب وبعد تثبيتهم في وظائفهم ويستمر هذا التدريب إلى غاية الخروج من الوظيفة والإحالة إلى التقاعد ويسعى إلى تطوير مهارات العاملين كاستجابة للتغيرات التي تحدث على طبيعة الوظائف خاصة في نظامها وأدواتها ووسائلها وغاياتها وأهدافها.

إذا يهدف التدريب حسب الوقت أو المرحلة إلى إعداد جاهزية الأفراد للدخول في الخدمة المراد شغلها قبل وأثناء وبعد استلام الوظيفة إذ يعتبر هذا النوع من التدريب صمام أمان نحو تحسين الأداء ومسايرة التسارع التكنولوجي وزيادة العائد والمردودية وضمان الإنتاجية.

- **التدريب حسب المكان:** ينضوي تحت هذا النوع من التدريب نوعان من التدريب هما:

- **التدريب الداخلي:** يتم هذا النوع من التدريب داخل المنظمة أو داخل الشركة ويتسم هذا التدريب بميزة أساسية هي التخطيط، والرقابة أي يتم وفق إرادة الإدارة المشرفة ويقوم به مدربون من داخل المنظمة والعاملون في المؤسسة الذين أثبتوا خبرة ومهارة في تأدية المهام، فعالية هذا التدريب تتجلى في تنمية المدرب، والمتدرب معا وفي نفس المجال الزمني لهما، وتطبيقاته تكون على صعوبات ومشاكل المؤسسة، وهكذا يكون المدرب أكثر حرصا على تنمية مهارات زملائه المتدربين.

مما يعيب هذا النوع من التدريب أمران هما على التوالي:

- الأول: عدم كفاية خبرة المدرب، وعدم تقبل المتدربين الفكرة أن زميل لهم يقوم مقام المدرب لذا وجب تلقين هذا المدرب مبادئ ومهارات التدريب، وعليه أن يكون في موقع عمل أرقى من المتدربين

وان لم يتوفر هذا الشرط فلا بد من إرساء ثقافة التقبل وخلق بيئة تدريبية قائمة على أساس تقبل المدرب من أي مصدر كان.

- الثاني: المدرب هذا يعتمد على خبرته فقط دون الاستئناس بمراجع وكتب ومصادر أخرى وهذا ما يؤدي إلى نقل عادات قد تكون سيئة أو خاطئة لذا على المشرفين عن التدريب تأهيل المدربين قبل تدريب المتدربين إذا كان التدريب داخلي. (السكرانة، 2010، 79)

• **التدريب الخارجي:** يقدم هذا النوع من التدريب في مراكز التدريب أو معسكرات التدريب إذ يتيح هذا فرصة تعداد الخبرات وبذلك يفتح آفاق واسعة لتبادل الآراء والخبرات والتعرف والاحتكاك، والاحتكام إلى خلفيات نظرية وعملية للمهارات والأداء مع توفير وسائل ومواد تدريبية قد لا توفرها المؤسسة نفسها كما يسمح هذا التدريب على الاطلاع والحوار والنقاش وتبادل التجارب يعاب على التدريب الخارجي ما يلي:

- انعدام أو ضعف الرقابة على المتدربين ومن ثم يصعب تقييم نتائج التدريب بصورة موضوعية وواقعية وذلك باعتماد التقارير التي يعده المدربون والتي لا تخلو من التحيز وعدم الدقة.

- يركز على المبادئ العامة والأهداف العامة دون تلبية الحاجات التدريبية للمتدربين ويستخلص مما تقدم عن التدريب الداخلي والتدريب الخارجي ما يلي:

يتصف كل من هذين النوعين من التدريب بميزات وعيوب، فالتدريب الداخلي يغطي بعض الحاجات التدريبية، ويستجيب في المهمات التي يستطيع المدرب ذو الخبرة من نقلها إلى زملائه الأقل خبرة منه في حين تبرز أهمية التدريب الخارجي في الورشات التدريبية والدورات التدريبية أين يتم التبادل في الخبرات والاطلاع على مختلف التجارب للمشاركين أين يتم تعديل الاتجاهات واكتساب الخبرات والمهارات.

- **التدريب حسب عدد الأفراد:**

يشق من هذا النوع من التدريب صنفان:

• **التدريب الفردي:** هذا النوع انتقائي واصطفائي لبعض الأفراد الذين يثبتون نقص في بعض المهارات والمعلومات والخبرات، ولهذا يخضع هذا الفرد إلى التدريب حسب الحاجات التدريبية التي تم تشخيصها لديه، وبذلك يرسل إلى دورة تدريبية أو يتم إخضاعه لبرنامج تدريبي.

• **التدريب الجماعي:** ويوجه هذا الشكل من التدريب للأفراد الذين يشتركون في حاجات تدريبية معينة، بحيث تكون هي القاسم المشترك بينهم، والذين يصنفون بحسب الحاجة ويتشكلون من فئات، ويتم إخضاع كل فئة إلى برنامج تدريبي يستجيب لتلك الحاجة التدريبية.
(عبد السلام، 1990، 222)

6- مفهوم الحاجات التدريبية:

يقصد بالحاجات التدريبية هي تلك السلسلة من التغيرات، والتطورات المطلوب احداثها على سلوك، وأداء الأفراد خاصة في معلوماتهم، ومهاراتهم بهدف الرفع من كفاءاتهم بناء على احتياجات لازمة وتم تعيينها لتحقيق هدف معين، وللتغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل في المؤسسة وبالتالي تعرقل تنفيذ السياسة العامة في مجالات الانتاج والخدمات
عرفت الاحتياجات التدريبية كذلك على انها تلك المؤشرات التي تكشف في وجود فرق صارخ بين الأداء الحالي، والأداء المرغوب للأفراد في أدائهم بكفاءة عالية بسبب نقص في معارضهم، وفي قدراتهم، ومهاراتهم وما يحملونه من اتجاهات نحو أنفسهم، ونحو وظائفهم التي يشغلونها.
يستخلص مما سبق أن الحاجات التدريبية في مفهومها تحمل معنى العجز أو النقص وهذين المفهومين هما في حد ذاتها مؤشران يستدل من خلالهما على نوعية، وكمية هذا النقص أو العجز سواء أكان في المعارف والمعلومات التي يحملها الأفراد عن كيفية أداء هذا العجز الى اتجاههم نحو ذواتهم، ونحو المهام التي يؤديونها في مناصب شغلهم.
تولد من خلال هذا الطرح مفاهيم متعددة بصوص الحاجات التدريبية يمكن وضعها على ثلاث مستويات أو محاور.

• يرى بعض المنشغلين في ميدان التدريب والحاجات التدريبية ان الحاجات التدريبية تتمثل في المعارف والمهارات، والاتجاهات التي ينبغي تقويمها، وتشخيصها من حيث الحجم، والنوع التي يتم اشباعها وتغييرها وتعديلها مما ينسجم مع الوظيفة الحالية بكفاءة عالية وهذه التغيرات تتعلق بالمعلومات، الخبرات، والمهام.

• في حين يرى البعض أن الحاجات التدريبية هي تلك لرغبة الصريحة من طرف الأفراد في تأهيل قدراتهم وتطوير مهاراتهم، وأدائهم مما ينسجم مع ما هو مطلوب منهم في مهامهم واعمالهم.

• يصح بعض العاملون في حقل التدريب أن الحاجات التدريبية أصلها أهداف تدريبية.
يمكن اذا صياغة تعريف للحاجات التدريبية على الصيغة التالية: أن الحاجات التدريبية تتمثل في تلك المجموعة، والسلسلة من التغيرات التي يسعى التدريب إحداثها على أداء وسلوك الأفراد

العامون من معلومات، ومهارات، واتجاهات، وقدرات فنية ادائية سلوكية وفكرية وتنميتها لتساير المستجدات السريعة، والمتسارعة....

إجمالاً فإن الحاجات التدريبية هي حاجات استراتيجية اثناء تحديد أهداف التدريب، بمعنى أنه لا يمكن بناء أي برنامج تدريبي، أو أي محتوى تدريبي أو تشكيل مادة تدريبية دون تحديد الحاجات التدريبية ودراستها، والتعرف عليها، ثم تقويمها بعد تشخيصها.

إذا فهي تتطلب وسائل، وفنيات وتقنيات وأدوات للتعرف عليها، وللكشف عنها، وتحديدتها وظهارها وحرصها، وصياغتها بالأسلوب صريح ومباشر، ونقي، والا يبقى حاجة ملحة تتطلب وتطلب اشباعاً، والا فتبقى اجترار مملا وضياح للجهد، وللوقت، وللملل (عبد السلام، 1990، 223)

7- أهمية تحديد الحاجات التدريبية:

إن تحديد الحاجات التدريبية يعتبر عملية كاملة في حد ذاتها لأنها تجمع في طياتها أهداف، ووسائل وأدوات، وفنيات، وتمرُّ عبر مراحل، لها خلفيات أو مرتكزات نظرية وتحديدتها، وتفسيرها، وترجمتها لهذا تعد عملية مستمرة، ودائمة، وقائمة، وتؤثر تأثيراً بالغاً على، وفي كفاءة البرامج التدريبية، وتصميمها، وفي تقويمها لان الحاجات التدريبية ومرتبطة بالموقف التنظيمي وتنوعه، وبالظروف المحيطة بالمنظمة لدى فان عملية تحديد الحاجات التدريبية هي الضمان الوحيد لنجاعة، وفاعلية البرامج التدريبية يجعل من النشاط التدريبي نشاطاً هادفاً موضوعياً، وواقعياً، يقتصد كثيراً في الوقت والجهد، وكذا في كمية النفقات، وبذلك يتم التوصل وتحقيق الأهداف المنشودة، والمرجوة من العملية التدريبية بمفهومها، وتعريفها.

لتوفير الدقة اثناء تحديد الحاجات التدريبية بحيث التعامل بحرص شديد، وبجدية، وبصحة ووعي كامل بالمعطيات التالية:

✓ الوعي التام بأن عملية تحديد الحاجات التدريبية تعتلي، وتتقدم العملية التدريبية، وهي الخطوة الأولى والأساسية دونها يعتبر املاء للرأي ووصاية واشراف ضعيف وقاص، كون أن هذه الحاجات التدريبية تعبر عن العناصر من الأفراد المطلوب تدريبهم لمواجهة المواقف التنظيمية التالية:

أ- المواقف التي يتضح فيها أن الأداء الفعلي لبعض العناصر لا يرقى الى المستوى المرغوب بسبب نقص في مهاراتهم أو معلوماتهم، واتجاههم خاصة نحو أنفسهم، ونحو مهامهم.

ب- المواقف التي ترى، وتقرر فيها الادارة تغير وتعديل محتوى الأداء، أي وضع وصف آخر للوظيفة من حيث المسؤوليات أو الواجبات، أو الصلاحيات.

ت- المواقف التي تقرر فيها الادارة ادخال امكانيات إضافية وتغيرها بأخرى التي يتم بها أداء العمل، ويتم بواسطتها. (عبد السلام، 1990، 226)

ث- المواقف التي تقرر فيها الادارة احداث وظائف جديدة تصاحبها أنشطة جديدة لم يسبق من قبل للأفراد ان مارسوها، أو اطلعوا عليها، أو شاهدوها.

ج- المواقف التي تقرر فيها الادارة نقل أو تعيين وترقية أفراد كانوا يمارسون مهام الة وظائف ومهام يختلف عن مهامها يمارسون فيه، وما يؤدون فيه من مهام.

✓ تحليل الموقع التنظيمي الذي يشمل على الحاجة الى التدريب.

✓ تحليل الاعمال أو منصب العمل يهدف تحديد ودراسة ما يجيب ان يتعلمه الفرد حتى يكون أدائه بكفاءة عالية.

✓ تحليل الأفراد حتى يتم التعرف على المهارات والاستعدادات والاتجاهات كيف هي متموضعة حتى يتم تحسينها.

يبرز مما سبق أهمية توفر الدقة لعديد الحاجات التدريبية، وذلك بالتعرف على الأفراد والتعرف على المهام، والمواقف، والمواقع التي يشغلونها، ويؤدون أعمال فيها، ثم اجراء التقاطع بين السلوك الحالي أو الأداء الحالي، والأداء المرغوب، ومن ثم يتعدد الفرق هذا الفرق يعبر عن حاجة تدريبية ملحة، وهذا كذلك مؤشر على ان الفرد في حاجة ماسة وملحة الى أن يحدث تعميم على سلوكه حتى يكتسب المهارة الكافية واللازمة لتأدية ما هو مطلوب منه بكفاءة عالية، أو ان يسعى الى ان يعدل من اتجاهاته نحو ذاته للوصول الى تكيف مهني يولد لديه الشعور بالاستقرار المهني.

إجمالاً لا يمكن إبراز أهمية تحديد الحاجات التدريبية كونها تضمن جودة، وجدوى فعل التدريب في العناصر التالية:

✓ تقدم رؤية واضحة للمسؤولين في تنفيذ الجيد للتدريب على اساس التخطيط الجيد القائم على تقدير الحاجات التدريبية أنيا، ومستقبلاً.

✓ من خلال تحديد الحاجات التدريبية يحدد بدورها الفيئة المستهدفة، والمستمدة من التدريب.

✓ عبرها يتم الحصول على الأداء الجيد والمرغوب.

✓ المساواة في الاستفادة من فرصة تحسين الأداء لكل العاملين دون استثناء في حالة ما اذا تم

تحديد الحاجات التدريبية بواقعية، وموضوعية، وعلمية.

✓ تعتبر عملية تحديد الحاجات التدريبية عملية مستمرة ذات أهمية ديناميكية في المسار المهني

للأفراد.

8- طرق وأدوات تحديد الحاجات التدريبية:

إن عملية تحديد الحاجات التدريبية تسعى بطريقة علمية، وعملية، ودقيقة وموضوعية الى التعرف والكشف بواقعية عن حجم هذه الحاجات التدريبية وكمها، ونوعيتها بعد تصنيفها وترتيبها حسب الأولوية التي أفصح عنها المدربون وعبروا عنها لفظياً، أو سلوكياً عن طريق ملاحظة أدائهم إلا أن هناك طرق أو طرائق عديدة لتحديد الحاجات التدريبية ابرزها المنوال التالي:

(السكرانة، 2010، 51)

يتكون هذا المنوال من ثلاثة مراحل وهي:

أولاً- خطوة تحليل المنظمة:

الإجراء التي تسهل عليها هذه الخطوة هي: ملاحظة، ودراسة وتحليل، مع تفكيك السلوك التنظيمي الي هو محل فكرة التدريب مع التحليل الانماط الادارية التي تسيهه وتشرف عليه لملاسة عن كذب مسار السلوك التنظيم للتعرف أو الكشف عن الحاجة التدريبية عن قرب، وبالمشاركة ليتم بعدها وضع تشخيص نوعي، وكمي عن نوعية التدريب الذي يتناسب، ويتطابق بفاعلية مع الخلل وذلك من خلال الاجراءات التالية:

✓ القيام بتوصيف دقيق للأعمال، أو المهمات أو الأداءات من خلال مناصب العمل، أو المواقع أو المواقف التنظيمية.

✓ اجراء تشخيص، وتقويم واقعي، علمي للموقف التنظيمي مع تحديد مواطن الخلل في الأداء أو السلوك التنظيمي.

✓ اخيرا تحديد التعديلات، والتغيرات المراد ادخالها على التنظيم الحالي.

للوصول الى هذا المبتغى في تحليل التنظيم أو تحليل المنظمة يمكن اعتماد الأبعاد التالية:

- تحليل أهداف المنظمة
- تحليل الخريطة التنظيمية
- تحليل المناخ التنظيمي
- دراسة التغيرات المتوقعة لادخالها على المنظمة وهي عمق التدريب.

ثانياً- خطوة تحليل المهام:

غالبا ما يطلق على هذا الاجراء تحليل الأعمال أو الوظائف وهذا من خلال دراسة المهارات المطلوبة لا نجاز هذه المهام تحديد مع توصيف الشروط المطلوبة كالمهارات، والقدرات، الخبرات، وكذا المؤهلات.

يضاف الى هذه الدراسة اجراء آخر يتمثل في ايجاد، ووضع معايير لقياس الأداء للكشف في ما اذا هذا الأداء يتم بالوصفة الصحيحة لتأدية المهام.

إذا تحليل المهام يرمي الى بناء تصور متكامل بجميع العجز، والخلل الذي قد يعتلي المهام أو الأدوار الوظيفية بتفكيك الجدلية بين نتائج معايير قياس الأداء، وبين الانجاز الفعلي أي المطلوب والفجوة الموجودة كما وكيفا فهي تعبر مباشرة وترجم فورا الى حاجات تدريبية.

إذًا هذا التحديد الدقيق للحاجات التدريبية ثم عبر أدوات قياس الأداء وبالتالي فهو مرتبط ارتباطا وثيقا بتلك الأدوات والوسائل كيف ما كانت اذا كانت معدة بشكل سليم، وعلمي، أو غير ذلك لذا لجأ خبراء التدريب الى اقرار رزمة من الوسائل والادوات لقياس وتحديد الحاجات التدريبية وبذلك تعددت وتنوعت وهي على التوالي:

أ- الاستبيان: (الاستبانة) وهي عبارة عن استمارة تتضمن سلسلة من التساؤلات أو الاسئلة تتطلب اجابة دقيقة، مبرمجة، وواضحة بهدف رصد الحاجات التدريبية، واشترط في بنائها المواصفات التالية:

(السكرانة، 2010، 52)

- وضوح فقرات أو أسئلة الاستبيان.

- تجنب تعدد الاجابة على الاسئلة

- أن تكون الاسئلة موضوعية.

- أن لا تستغرق وقتا طويلا للإجابة عليها.

إلا أن هذه الأداة قد تقيد المجيب عنها ولا يمكنه أن يعبر عن كل ما يريد أن يقوله.

ب- المقابلة: اذ تعتبر لقاء وجه لوجه بين المشرف على التدريب (المدرّب)، والعناصر التي ستخضع

الى التدريب هدفها التعرف، واستخراج، والاطلاع والكشف عن الحاجات التدريبية.

لإجراء مثل هذا النوع من المقابلة التقيد بالشروط التالية:

▪ الصياغة الجيدة، والدقيقة، والمحددة لأسئلة المقابلة حتى يتحقق الهدف منها.

▪ الابتعاد عن الاستنتاج من الاجابات المقدمة من طرف المفحوصين.

▪ الاستماع الكامل، والاصغاء الجيد للمفحوصين وعدم مقاطعتهم أو تأويل اجابتهم.

وللمقابلة مميزات مما يجعلها أداة فاعلة في تحديد الحاجات التدريبية وأهم هذه المميزات ما يلي:

✓ تعتبر مساحة للتعبير، والافصاح وابداء الرأي، وتقديم الاقتراحات والبدائل.

✓ تأخذ وقت معتبر في اجرائها وتأخذ وقت أطولا لتمس جميع المتدربين.

ج- الملاحظة: أداة فعالة حيث يقوم بها المشرف على التدريب وملاحظة سلوك الأفراد حيث يكون

سلوكهم تلقائيا ثم تسجيل هذا السلوك عند حدوثه في مختلف المواقف ومدى الالتزام الأفراد

بقواعد العمل والأداء الذي يترتب عن هذا السلوك.

تتميز المقابلة بجملته من المميزات كونها من أعرق الادوات والوسائل العلمية:

✓ ذات مصداقية عالية كون أنها تقوم على شهادة السلوك الآني أتي فور حدوثه ثم تسجيل هذه الملاحظة على دفتر دون الاعتماد على الذاكرة. (السكران، 2010، 52)

✓ تحتاج الى أفراد مدربين على الملاحظة وعلى التسجيل كونها تستغرق وقت أطول ومما يحدث الملل، والتعب، والارهاق.

د- تحليل ودراسة التقارير والسجلات: تقدم التقارير والسجلات حملة من المعطيات والبيانات سواء المقدمة من طرف الأفراد العاملين أنفسهم، والتي يقدمها المشرفون على العمل، الذي يجب ان ينحصر هذا التحليل وهذه الدراسة على فكرة تحديد الحاجات التدريبية فقط دون غيرها، ومن ميزة دراسة التقارير وتحليل السجلات وتقويتها وأنها تقدم ما يلي:

- تظهر مشكلات الأداء بشكل صريح ووضوح.
- تحتوي على خزان من البيانات والمعلومات.
- كما انها تحمل سلسلة من الاقتراحات لتسوية نقاط الضعف.
- تستخدم هذه السجلات بمعية وسائل اخرى اذ لا يمكن الاعتماد عليها كوسيلة وحيدة.
- تتميز هذه السجلات احيانا بعدم الموضوعية.

ثالثا- تحليل خصائص الفرد:

يقصد بهذا الفعل هو تحليل أداء الفرد في وظيفته ومهامه الحالية مع تحديد المهارات والاتجاهات، والمعارف التي تتطلبها الوظيفة التي يمارس حالتا التي تطلبها مهام اخرى متوقعة ان يمارس بخلاف المهمة أو الوظيفة الحالية، وللقيام بهذا الفعل أي فعل التحليل لابد من المرور بالخطوات التالية:

✓ دراسة المؤهلات والشهادة العلمية التي يحملها الفرد في ماذا كانت تتطابق مع الوظيفة الممارسة.

✓ نوع، وكم الخبرة العلمية والعملية والقدرات والمهارات التي يمتلكها الفرد.

✓ موع الأنشطة التدريسية التي أخضع لها وشارك فيها.

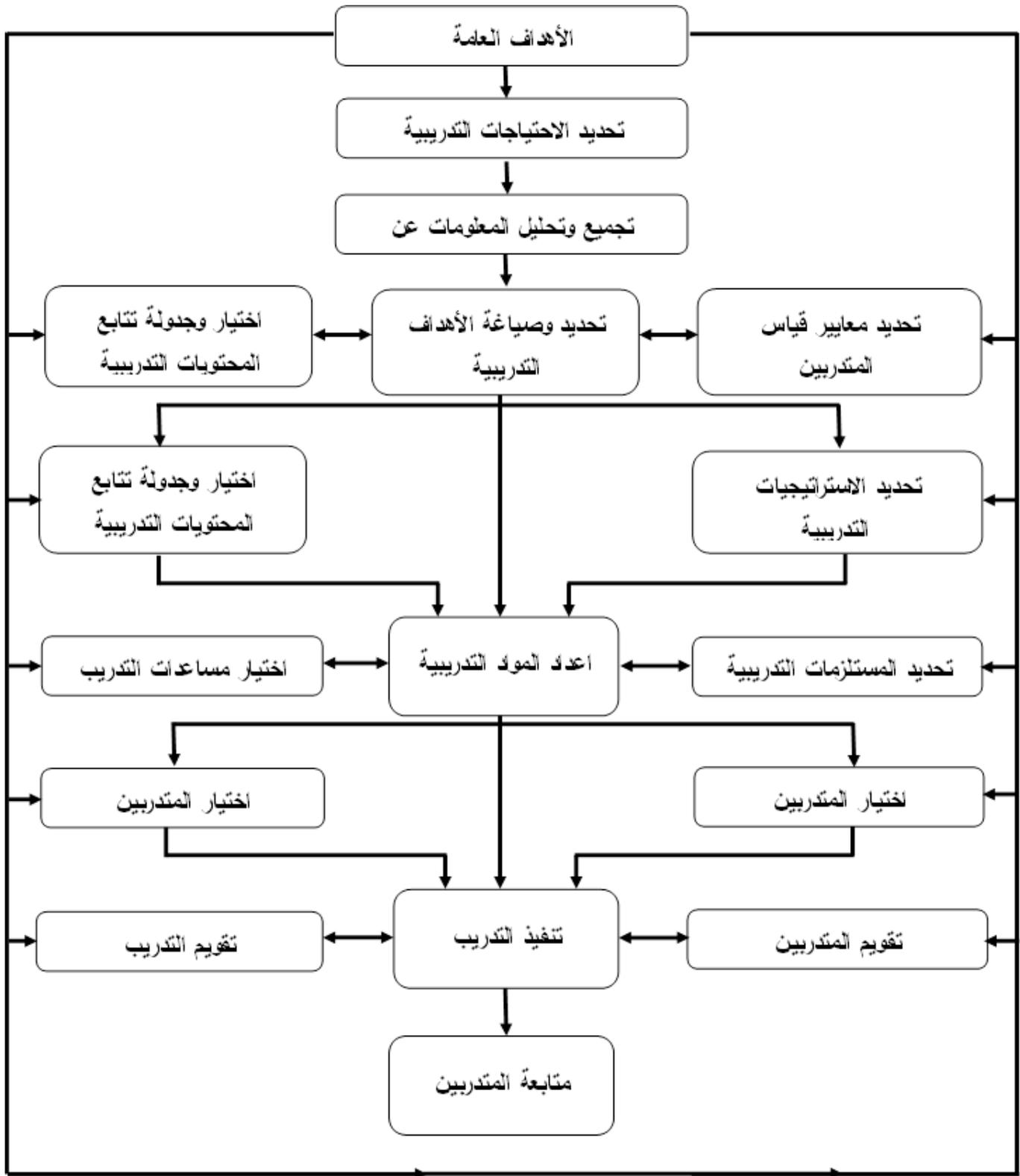
✓ القدرات العقلية التي يكتسبها خاصة القدرة على التحليل، الذكاء الوجداني، القدرة على البدنية التي يمتلكها.

✓ القدرات الشخصية، كالنضج العاطفي، الاتزان الانفعالي، الاستقرار العاطفي، الاندفاعية التردد.

9- مكونات العملية التدريبية:

تتكون العملية التدريبية من عناصر تكون نظاما متكاملًا وللتعرف عليها يحسب النظر اليها من خلال منحنى النظم لأنه يوفر اطارا عاما يجمع كل من العوامل الداخلية والعوامل الخارجية المؤثرة في نشاط معين.

يساعد الترف على النظام على تكوين نظرة شمولية تفتح المجال للتفكير في مكونات النظام الأساسي يمكن من خلال دراستها التوصل الى حلول للمشكلات التي تعترض دورة العمل في النظام بصورة أفضل. علما أن نظرية النظم اشتقت من علم النفس السلوكي التي حددت خصائص الموقف التدريبي القائم على اساس منحني النظم من حيث تحديد وحصر الحاجات التدريبية بدقة مع الاهتمام بالتغذية الراجعة اثناء تنفيذ عملية التدريب. (السكرانة، 2010، 51)



الشكل رقم (01) يوضح مكونات العملية التدريبية (السكارنة، 2010، 51)

التعليق على الجدول: يتضح من خلال الجدول ان العملية التدريبية انطلاقتها تحديد الأهداف ويتم هذا من خلال تحديد الحاجات التدريبية ولتحديد هذه الحاجات التدريبية لابد من صحة المعلومات والبيانات وتحليلها عن الوظائف ومن ثم الانتقال مباشرة الى تصميم البرامج التدريبية لكن عند التصميم لابد من العمل بالإجراءات التالية:

✓ تحديد المتدربين أو المشاركين في البرنامج التدريبي انطلاقاً من الخصائص المرتبطة بهم.

✓ تحديد المدربين من خلال رصد قدراتهم وكفاءاتهم التدريبية لتنفيذ هذا البرنامج.

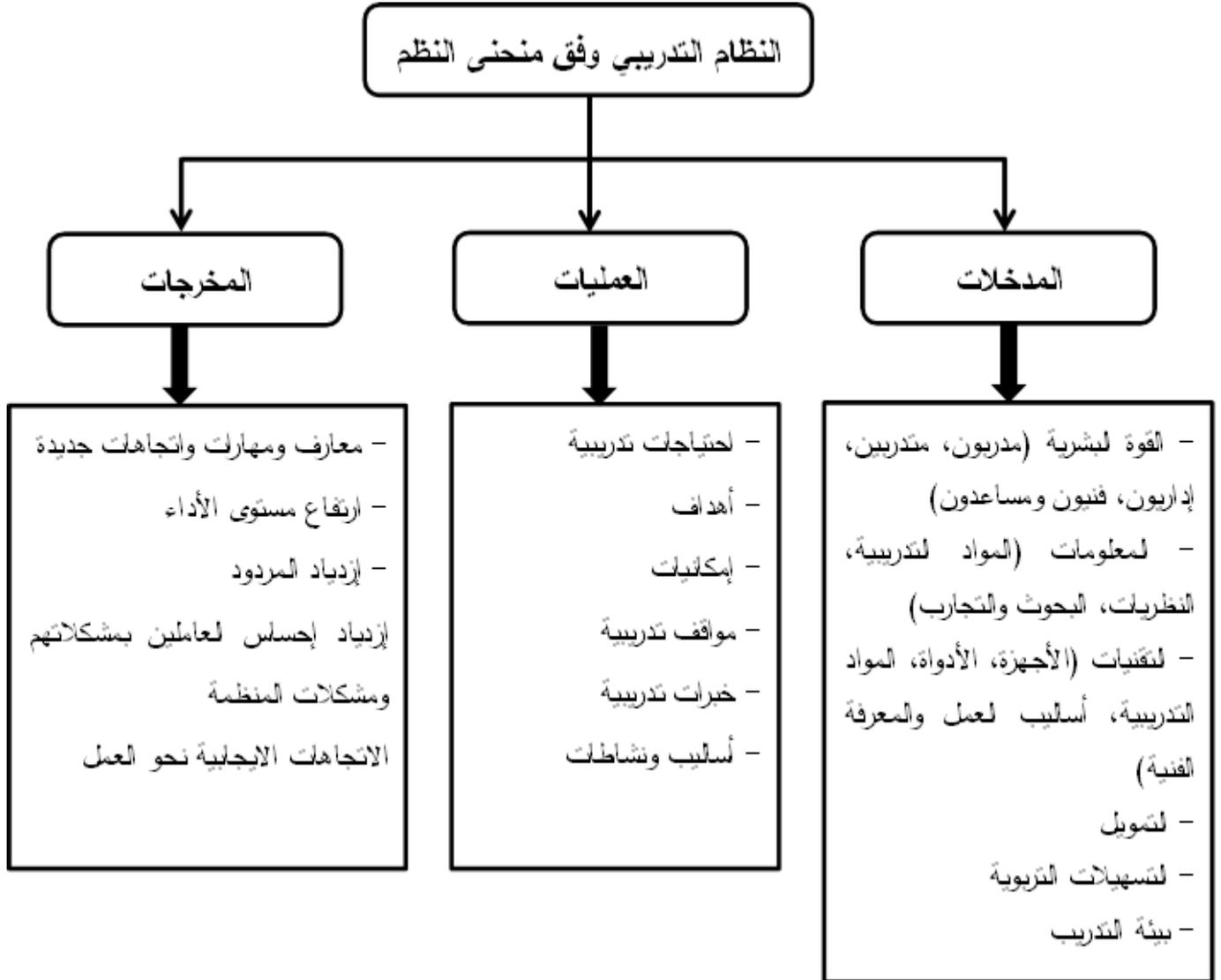
✓ تشكيل وتكوين المادة التجريبية أو المحتوى التدريبي.

✓ فضلا امكانية تحضير وتجهيز المكان التدريبي.

✓ أما الاجراء الاخير يتم تقويم البرنامج التدريبي.

للقوف على مدى ردم الفجوة بين ما تم تخطيطه، وما نفذ من محتوى تدريبي، وما تم تحقيقه

من أهداف.



الشكل (02) يوضح نموذج يبين النظام التدريبي وقف منحنى النظم (السكرانة، 2010، 51)

- التعليق على الشكل: يتضح من خلال الشكل ان النظام يتكون من ثلاثة عناصر أو وحدات

رئيسية تتمثل في التالي:

أ- المدخلات: القوى البشرية، الامكانيات المادية.

ب- العمليات.

ج-المخرجات.

د- البيئة والتغذية الراجعة.

1- المدخلات: تتشكل هذه المدخلات من القوى البشرية وتحديد الأفراد الذين يراد تدريبهم (المتدربون) يهدف اكسابهم مهارات أو معلومات أو اتجاهات، كذلك المدربين الذين يتولون مهمة التدريب.

أما المدخلات المادية فتتمثل في الاغلفة المالية التي سوف تنفق على برامج التدريب بما فيها من أثاث، وتجهيز ووسائل.

أما النوع الثالث من المدخلات فتتمثل في المعلومات... عم المتدرب، والمنظمة، وأهدافها وهيكلها، حجمها وآلية تنظيمها.

إلا أن المدخلات الفنية فتتمثل في الطرق، والأساليب التدريبية خصائصها، وتنوعها ومدى ملائمتها للحاجات التدريبية.

خلاصة:

يتضح من خلال هذا أن التدريب يقوم على أساسيات: مفهوم التدريب كنشاط، وإبراز أهميته مع تحديد أهدافه المنتظر منه والتعرف على متطلباته وأنواعه هذا كمرحلة أولى، أما في المرحلة الثانية تأتي الخطوة الأولى وهي التعرف على الحاجات التدريبية وأهمية عند بناء النشاط التدريبي، الخطوة الثانية هي طرق وأدوات تحديد الحاجات التدريبية كون أن هناك طرق عديدة ومتنوعة لتحديد الحاجات التدريبية كما تتنوع معها الأدوات أو الوسائل عند القيام بالتحديد أما الخطوة الأخيرة تتمثل في رسم مكونات العملية التدريبية.

استنتاج عام:

يستنتج من كل ما تقدم ما يلي :

*- إن الإرشاد عبارة عن خدمات نفسية تقدم للأفراد والجماعات ، لكن الإرشاد لمن يطلبه حتى لا يكون إملاء للرأي وبالتالي يأخذ مفهوم النصيحة . وحتى لا يتطور ويصبح وصاية على مصير الأفراد و على مستقبلهم ، بل وعلى اختياراتهم وتفضيلاتهم و افكارهم ومعتقداتهم وقناعاتهم .

*- الإرشاد هو الإيمان بأن وراء أي سلوك فكرة ، ودور المرشد الكشف عن هذه الفكرة للمسترشد إلى أن يستبصر بها وبالتالي ينظر لذاته بإيجابية .

*- الإرشاد هو القدرة على تحليل سلوك الفرد الراغب في المساعدة (المسترشد)، والقدرة على ترجمة حاجاته الإرشادية إلى أهداف إرشادية بالتعاون والاشتراك مع المرشد تحسبا أن تتحول هذه الأهداف أهدافا للمرشد وليست أهدافا العملية الإرشادية .

*- يسبق الممارسة الإرشادية فعل التصور أي وضع تصور شامل للعملية الإرشادية قبل تبني أية استراتيجية إرشادية وإلا انحرفت الخدمة الإرشادية عن مسارها .

*- مهارة المرشد المحترف هو وضع العملية الإرشادية في برنامج إرشادي وبهذا يصبح البرنامج أداة لتحقيق وإنجاز العملية الإرشادية .

*- تبني نموذج من نماذج العملية الإرشادية مثل ما وضعها المنشغلون بإعداد البرامج الإرشادية لتحديد إطار العملية الإرشادية بحسب محدداتها .

*- هناك أربع مراحل يمر بها البرنامج الإرشادي وهي :

1- مرحلة التصور و التي تركز على تجميع المعلومات حول الخدمة الإرشادية النفسية التي يقدمها هذا البرنامج .

2- مرحلة الإعداد والتي تتضمن تصنيف وترتيب كل المعلومات حول مشكلة المسترشد أي تحويل الأهداف الى حاجات بعد تحليلها .

3- مرحلة التصميم أو التخطيط وهي وضع ذلك التصور في مخطط مادي مكتوب ومدون تتجلى فيه الأهداف والوسائل والفنيات والمدة الزمنية التي يستغرقها والجلسات والمحكمين وآليات التقييم ، والمتعاونين ، والمهارات الفعلية واللازمة للتنفيذ . والخلفية النظرية لتحديد الخيارات الاستراتيجية الإرشادية .

4- مرحلة البناء وهي تركيب كل منتوجات المراحل السابقة بحسب خطة منطقية ومنظمة كما جاء في تعريف البرنامج الإرشادي .

*- قبل الشروع في بناء أي برنامج إرشادي طرح التساؤل التالي : هل المشكلة المطروحة من طرف المسترشد هي بحاجة إلى برنامج إرشادي ؟ أم إلى سلسلة قصيرة من الجلسات؟ حتى لا تتميع فكرة البرامج الإرشادية في تقديم خدمات نفسية إرشادية .

*- التدريب صورة من الإرشاد لكن يختلف عنه كون نهاية العملية الإرشادية هو إحداث الاستبصار لدى المسترشد بعد أن كان التعامل مع الانفعالات، يأتي التدريب فيتعامل مع الاتجاهات والمهارات ، أما نهايته فهو تحسين الأداء . و بالتالي يختلف نشاطات البرنامج التدريبي عن نشاطات البرنامج الإرشادي وهذا على حسب اختلاف المقاصد أو الأهداف . إلا أن المشترك بينهما هو تحديد الحاجات : حاجات إرشادية للبرامج الإرشادية ، وحاجات تدريبية للبرامج التدريبية .

*- يتعذر بحسب الطرح أعلاه المزوجة ثم الجمع بين الإرشاد و التدريب في مشكلة معينة ومحددة وواحدة عند المسترشد كما ما هو موجود على الساحة الإرشادية من برامج ، علما في ما تقدم أن البرنامج بحاجياته ، و فنياته و تقنياته وأهدافه ، ووسائله يأخذ صفة ودور الأداة في إنجاز وتحقيق العملية الإرشادية. إذا بأي منطق بتعامل مع الإرشاد والتدريب بهدف واحد ولقضية واحدة.

الملحق رقم 04:

نموذج التحكم على البرنامج الإرشادي

استمارة تحكيم البرنامج الإرشادي

الملاحظات	الحكم		الموضوع	
	مناسب	غير مناسب		
			عنوان البرنامج	01
			هدف البرنامج	02
			فترة البرنامج	03
			المكان المحدد لتنفيذ البرنامج	04
			ترتيب الجلسات	05
			خطوات تصميم البرنامج الارشادي	06

مندی مناسبة المدی الزمنية		مدى مناسبة الواجبات المنزلية		مدى مناسبة الأدوات المستخدمة		مدى مناسبة الفنيات المستخدمة		مدى مناسبة محتوى الجلسة لما وضعت لقياسه		مدى وضوح أهداف الجلسة		محتوى البرنامج عدد الجلسات
غير مناسب	مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	مناسب	
												الجلسة الأولى
												الجلسة الثانية
												الجلسة الثالثة
												الجلسة الرابعة
												الجلسة الخامسة
												الجلسة السادسة
												الجلسة السابعة
												الجلسة العاشرة
												الجلسة إحدى عشرة
												الجلسة اثني عشرة

الملاحظات والتوجيهات:

.....
.....
.....
.....

..... اسم المحكم

توقيعه..... التاريخ..... / /

الرتبة العلمية..... مكان العمل

قائمة المراجع:

❖ القرآن الكريم

1. بلال خلف السكارنة، التدريب الإداري، (د ط)، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
2. بلال خلف السكارنة، الحقائق التدريبية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
3. جهاد محمود علاء الدين، نظريات الإرشاد النفسي المعرفي والانساني، ط1، 2013، دار الاهلية للنشر والتوزيع، الاردن.
4. حسن أحمد الطعاني، التدريب الإداري المعاصر، ط1، دار البازوري العلمية، مصر، 2007.
5. حسن أحمد الطعاني، التدريب مفهومه وفعاليتيه في بناء البرامج التدريبية وتقويمها، ط1، دار البازوري العلمية، الأردن، 2009.
6. الخالدي، احمد أهمية اللعب في حياة الطفل الطبيعيين وذوي الاحتياجات الخاصة. عمان: المعزز للنشر والتوزيع، 2008.
7. الخطيب أحمد وآخرون، الادارة والإشراف التربوي(اتجاهات حديثة)، (د ط)، دار الامل للنشر والتوزيع، الأردن، 1986.
8. الخفاف، إيمان، استراتيجيتين تعليم حديثه. عمان: دار المنهاج للنشر والتوزيع، 2010.
9. خليل، عزة، علم النفس اللعب في الطفولة المبكرة. القاهرة: دار الفكر العربي، 2002.
10. ربيع، هادي، اللعب والطفولة. عمان: مكتبة المجتمع العربي، 2008.
11. رياض نايل العاسمي، برامج الإرشاد النفسي، دمشق 2012.
12. سامية بنت صدقة مداح، فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات معلمات الرياضيات في التواصل الرياضي بالمرحلتين المتوسطة والثانوية، رسالة الماجستير، بمدينة تبوك، 2011.
13. سعيد حسن العزة، الارشاد النفسي، أساليبه وفنياته، ط1، دار الثقافة، الأردن، 2007.
14. سليم عبد السلام، التدريب والإنتاجية الادارية، العدد 41، معهد الادارة العامة، الأردن، 1990.
15. سهيلة محسن الكاظم الفتلاوي، كفايات التدريس (المفهوم، التدريب، الأداء)، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، مصر، 2003.
16. السيد عليوة، تحديد الحاجات التدريسية (سلسلة تنمية المهارات)، ط1، دار إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001.
17. شيلدون ايزنبرغ، دانييل ديلاي، ترجمة: علي سعد، عدنان الأحمد، ط3، منشورات جامعة دمشق، 2011.
18. صوالحة محمد، علم نفس اللعب. ط1. عمان: دار المسيرة، 2007.

19. طه عبد العظيم حسين، الارشاد النفسي – النظرية التطبيق التكنولوجيا، ط1، دار الفكر، الأردن، 2004.
20. العالول، رنا فتحي محمد، أثر توظيف بعض استراتيجيات التعلم النشط في تنمية مهارات حل المسألة الرياضية لدى طالبات الصف الرابع الأساسي بمحافظة غزة. رسالة ماجستير منشورة. كلية التربية في جامعة الأزهر بغزة، 2012.
21. عبد الباقي، سلوى، اللعب بين النظرية و التطبيق. الإسكندرية: مركز القاهرة: شركة الجامعي للطباعة، 2001.
22. عبد الجليل راشد محمد، إدارة الموارد البشرية (مدخل تكاملي)، (د ط)، دار النسر الذهبي للطباعة، مصر، 2000.
23. عبد الناصر غربي، فاعلية برنامج إرشادي في ضوء نظرية "البرت اليس" العقلانية الانفعالية السلوكية في خفض قلق الامتحان لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي، رسالة دكتوراه، ورقلة، 2013.
24. عبد الهادي، جودت عزت، والعزت سعيد حسن، مبادئ وتوجيه الإرشاد النفسي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2014.
25. العناني، حنان، اللعب عند الطفل الأسس النظرية و التطبيقية. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر و التوزيع، 2002.
26. فوزية بنت خلفان بن حميد الغافري، فاعلية برنامج إرشادي جمعي في تحسين مهارة تنظيم الوقت ورفع مستوى التحصيل لدى طلبة كلية العلوم التطبيقية بالعربي، رسالة ماجستير، جامعة نزوى، عمان، 2011.
27. القدومي، تغريد، اثر التعليم عن طريق اللعب في التحصيل الدراسي والاحتفاظ في مادة اللغة الانجليزية لدى طلبة الصف الرابع الأساسي في مدارس مدينة نابلس الحكومية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة النجاح الوطنية، 2007.
28. كوجك، كوثر حسين، استراتيجيات تدريس تحقق هدفين. دراسات تربوية. المجلد السابع. الجزء (43). مصر: الرابطة التربوية الحديثة، 1992.
29. اللوح، احمد، فاعلية برنامج مقترح باستخدام المسرح التعليمي لتنمية مهارات التواصل الشفوي لدى طلاب الصف السابع الاساسي في ضوء مدخل التواصل اللغوي. رسالة دكتوراه غير منشورة، برنامج مشترك جامعة عين شمس و جامعة الأقصى، 2008.
30. ماكنير، كرستين، أهمية اللعب للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة. ترجمة: العامري، خالد. القاهرة: دار الفاروق، 2001.

31. ماهر محمود عمر، 1987، المقابلة الإرشادية في الإرشاد والعلاج النفسي، دار المعرفة، الاسكندرية.
32. محمد إبراهيم سعفان، العملية الإرشادية (التشخيص، الطرق العلاجية الإرشادية، البرامج الإرشادية)، (د ط)، دار الكتاب الحديث، مصر، 2006.
33. محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع الأردن، 2004.
34. محمد محروس الشناوي، العملية الإرشادية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، 1996.
35. محمود فتحي عكاشة، علم النفس الصناعي، (د ط)، دار النسر الذهبي للطباعة، مصر، 1999.
36. ملحم، سامي، استخدام اللعب في تعليم المناهج العلمية والمعلومات في مادة الرياضيات للصف الخامس الابتدائي. مجلة جامعة الملك سعود، 2002.
37. ميلر، سوزان، سيكولوجية اللعب. ترجمة: يسي، رمزي. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1974.
38. نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000.
39. هادي مشعان ربيع، الإرشاد التربوي مبادئه وأدواته الأساسية، ط1، دار الثقافة للنشر، عمان، 2003.
40. الهيتي خالد عبد الرحيم، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)، ط1، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 1999.
41. BRINKERHOFF,R,O,Achieving Result From Training, Jossey Bass Inc.Sanfrancisco,1987.



جامعة الشهيد حمّـة لخضر - الوادي
Université Echahid Hamma Lakhdar - El-Oued