



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة وهران 2 محمد بن أحمد

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

تخصص: علم النفس المدرسي

## احتياجات التكوين لدى طلبة علم النفس المدرسي

### ماستر 1 و 2

دراسة استكشافية بجامعة وهران

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر

إشراف:

د. هامل منصور

إعداد الطالبة:

❖ برصة خديجة

### لجنة المناقشة

رئيسا

مشرفا ومقررا

مناقشا

الدكتورة: قادري حليلة

الدكتور: هامل منصور

الدكتور: رريب الله محمد

السنة الجامعية: 2015/2014

## الاهداء

الحمد لله والشكر كله لخالقي العظيم الذي اتوكل وبه استعين

أمي .....

القلب الطيب ريحان الدنيا التي اضاءة لي شموع الليالي السوداء الى التي دمعت عيناها في

فرحي و حزني ماما الحنونة التي يعجز لساني و قلبي عن شكرها اطل الله في عمرك

ابي .....

وهب و غرس مبادئ الاخلاق و اسس التربية الحسنة كان لي السند المتين و المنهج المستقيم

بابا اطل الله في عمره

اخي محمد .....

كنت و ستبقى الأخ الوحيد الأعظم، قدوتي في حياتي

اخواتي و سيلة، كميلة....

انتن من اشعل نبراس المثابرة في نفسي كل التقدير و الاحترام لكم

اخوتي الصغار بدر الدين، عبد المنصف، و سيم.....

احبكم

الى طالبة ماستر علم النفس المدرسي 1 و 2 دفعة 2014/2015

## شكر وتقدير

الحمد لله يليق بمقامه والصلاة والسلام على نبي الخلق وامامه محمد بن عبد الله، وعلى اله وصحبه ومن ولاه، اما بعد:

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير الى الأستاذ المشرف: د. هامل منصور على مجهوداته المبذولة وارشاداته القيمة التي تابعتها لها حتى نهاية العمل

اشكر أيضا كل أساتذة الذين قاموا بتحكيم الاستمارة التي لم تبخل علي بنصائحها.

اشكر أيضا كل أساتذة في الجامعة تخصص علم النفس المدرسي الذين ساهموا في تكويننا في السنة النظرية لماستر.

وأخيرا أتقدم بالشكر الى طلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و 2 الذين لم اواجه معهم أي صعوبات اثناء تطبيق الاختبار وساهموا في انجاز هذا البحث.

## برصة خديجة

## ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على احتياجات التدريبيية لتخصص علم النفس المدرسي  
ماستر وتحديد نقاط القوة والضعف.

طرح السؤال لاستكشاف العام كالآتي:

ماهي احتياجات التكوين لدى طلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و 2 ؟

وقد تم تجزئته الى أسئلة فرعية التالية:

ماهي احتياجات التكوين لدى طلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و 2 من ناحية الأهداف؟

ماهي احتياجات التكوين لدى طلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و 2 من ناحية البرامج؟

ماهي احتياجات التكوين لدى طلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و 2 من ناحية الوسائل

المادية؟

ماهي احتياجات التكوين لدى طلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و 2 من ناحية الوسائل

البشرية؟

ماهي احتياجات التكوين لدى طلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و 2 من ناحية التقويم؟

حيث استخدم المنهج الوصفي بالدراسة الحالية باعتبارها دراسة استكشافية تمثلت مجتمع

الدراسة في طلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و 2 بجامعة وهران والبالغ عددهم 50 طالبتم

بناء استمارة مكونة من 27 فقرة موزعة في خمسة محاور من اجل تحديد احتياجات

التدريبية من خلال استخدام الأسلوب الاحصائي للنسب المئوية

وضحت نتائج الدراسة الحالية ان درجة النسب المئوية لمحور الأهداف بشكل عام عالية من

الناحية الإيجابية، ثم تأتي باقي المحاور المتمثلة بالنتيجة السلبية حيث رتبت تنازليا كالآتي

محور البرامج ثم تبعه محور التقويم ثم محور الوسائل البشرية وأخيرا وأقل نسبة تمثلت في محور الوسائل المادية.

وبناء على ما توصلت اليه الدراسة من النتائج قدمت عددا من التوصيات من أهمها توظيف اساليب حديثة وتشجيع القائمين او المخططين للتدريب على التغير نحو الاحسن.

## قائمة المحتويات

أ.....	الاهداء
ب.....	شكر وتقدير
ج.....	ملخص الدراسة
ه.....	قائمة المحتويات
ح.....	قائمة الجداول
1.....	المقدمة

## الفصل الأول: تقديم البحث

04.....	اهداف الدراسة
04.....	أهمية الدراسة
04.....	الاشكالية
05.....	تعريف الاجرائي

## الفصل الثاني: التكوين

09.....	تمهيد
09.....	تعرفه التكوين
11.....	تفرقة بين مفهوم التكوين مع المفاهيم الأخرى
12.....	مكونات التكوين
13.....	مبادئ التكوين
14.....	أهمية التكوين وفوائده
15.....	اهداف التكوين
17.....	سياسة التكوين
17.....	أساليب التكوين
19.....	أنواع التكوين
21.....	أماكن التكوين

22.....	مراحل التكوين.
25.....	الخطوات العلمية في التكوين.
27.....	أنواع حاجات التكوين.
29.....	مشاكل التكوين.
30.....	مراحل عملية تكوينية.
30.....	تحديد الاحتياجات التكوينية.
31.....	ابعاد احتياجات التكوين.
31.....	تصميم برنامج التكوين.
35.....	تنفيذ برنامج التكوين.
36.....	تقييم برنامج التكوين.
37.....	فعالية برنامج التكوين.
37.....	العوامل المؤثرة على فعالية برنامج التكوين.
39.....	اهداف تحديد احتياجات تدريبية.
39.....	اهمية تحديد احتياجات تدريبية.
41.....	وسائل تحديد احتياجات تدريبية.
45.....	خلاصة.

### الفصل الثالث: إجراءات المنهجية

47.....	أ- دراسة استطلاعية.
47.....	الهدف من الدراسة.
47.....	منهج الدراسة.
47.....	أداة جمع المعطيات.
49.....	طريقة التطبيق.
49.....	طريقة التصحيح.
49.....	ميدان البحث.
49.....	عينت الدراسة الاستطلاعية.
49.....	خصائص سيكومترية.

49.....	ب- الدراسة الاساسية
49.....	عينة الدراسة
50.....	أدوات الدراسة
50.....	إجراءات تصحيح أداة الدراسة

### فصل الرابع: عرض ومناقشة النتائج

52.....	عرض ومناقشة الاستكشافي العام
53.....	عرض ومناقشة السؤال الجزئي الأول
54.....	عرض ومناقشة السؤال الجزئي الثاني
55.....	عرض ومناقشة السؤال الجزئي الثالث
56.....	عرض ومناقشة السؤال الجزئي الرابع
57.....	عرض ومناقشة السؤال الجزئي الخامس
58.....	الخاتمة
59.....	توصيات واقتراحات
61.....	قائمة المراجع
66.....	الملاحق



قائمة الجداول:

الرقم	محتويات الجداول	الصفحة
01	يبين مكونات التكوين	12
02	يبين أنواع الحاجات الى التكوين	27
03	يبين توزيع الفقرات	48
04	يبين تعديل الفقرات	48
05	يبين نتائج وتكرار نسب مئوية لاجابات الطلبة على احتياجات التكوين لطلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و2	52
06	يبين نتائج وتكرار نسب مئوية لاجابات الطلبة على احتياجات التكوين لطلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و2 من ناحية الاهداف	53
07	يبين نتائج وتكرار نسب مئوية لاجابات الطلبة على احتياجات التكوين لطلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و2 من ناحية البرنامج	54
08	يبين نتائج وتكرار نسب مئوية لاجابات الطلبة على احتياجات التكوين لطلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و2 من ناحية الوسائل المادية	55
09	يبين نتائج وتكرار نسب مئوية لاجابات الطلبة على احتياجات التكوين لطلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و2 من ناحية الوسائل البشرية	56
10	يبين نتائج وتكرار نسب مئوية لاجابات الطلبة على احتياجات التكوين لطلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و2 من ناحية التقويم	57

## المقدمة

يرى التكوين أهمية متزايدة يوما بعد يوم وتزداد القناعة على القادة على التدريس هو اكثر العناصر الفعالة في احداث التغيير نحو الأفضل.

ويؤكد الشمري (2010م: 16) على ان التدريب اكتشافي في النصف الثاني من القرن العشرين أهمية متزايدة، نظرا لما شهدته هذه الحقبة من ثورة معرفية، وتطور تكنولوجيا غير مسبق كما ونوعا ادعا الى التركيز على عامل المعرفة في نطاق العلاقات الدولية المتبادلة، واعتماد على مصدر متجدد لا نهائي، قوامه الأول والأخير العقل البشري، ولم يعد التدريب أداة تطويرية لمهارات الموظفين وحسب بل اصبح خيارا استراتيجيا للاستثمار في الانسان كانهم عناصر الإنتاج والتنمية البشرية.

وقد بدأ الاهتمام بالتدريب يتزايد في المجال التربوي تبعا للحاجة الملحة الى زيادة كفاءة المنظمات التعليمية والتربوية والادارية بتهيئة الظروف المواتية ممن دربوا وتمكينهم من تطبيق ما تدربوا عليه خاصة وان ميدان التربية والتعليم يشهد كل يوم جديدا كما تحددت البحوث والدراسات في هذا المجال مما يلزم القيادة التربوية مواكبة هذه التغييرات والإفادة من نتائج البحوث والدراسات.

ان عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تعتبر بمثابة المؤشر الذي يوجه التدريب نحو الاتجاه الصحيح بحيث يمكنه تحقيق الكفاءة وحسن أداء والارتقاء بمهارات وسلوكات وتوجيه أفكار وعقائد نحو الأفضل تتضمن في بحث هذا ثلاثة فصول تمثل الفصل الأول في تحديد الإشكالية والاسئلة الاستكشافية واهداف واهمية الدراسة، اما الفصل الثاني فخصص للتكوين

واهم عناصره ومكوناته ومبادئه واهميته وفوائد التكوين واهمية تحديد الاحتياجات التدريبية... الخ.

اما الإجراءات المدنية فخصص لها الفصل الرابع والمتكونة من الدراسة الاستطلاعية وذكر كيفية بناء الاستمارة والخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) للتحضير للدراسة الأساسية.

اما الدراسة الأساسية وهي تطبيق الاستمارة على العينة الأساسية لمعرفة احتياجات التكوين، وأخيرا الفصل الخامس الخاص بعرض ومناقشة النتائج.

الفصل الأول

تقديم البحث

## اهداف الدراسة:

- هدفت هذه الدراسة بشكل رئيسي الى التعرف على الاحتياجات التكوينية لدى تخصص علم النفس المدرسي.
- التوجه نحو تطوير التكوين في هذا الميدان.
- شد الانتباه لتحسين التكوين في هذا الميدان.

## أهمية الدراسة:

تسمى هذه الدراسة لأهميتها من أهمية موضوعها الذي يتناول دور كبير في عملية التدريب من خلال سعي الدراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية لهم، إضافة الى ان تحديد الاحتياجات التدريبية للمدرسين بمراكز التدريب يساهم في تشخيص الوضع الراهن مما يساهم في تحديد نقاط القوة والضعف وبالتالي تحسين العملية التدريبية.

## الإشكالية

يعتبر علم النفس المدرسي تخصص حديث مقارنة مع التخصصات الأخرى في علم النفس رغم ذلك هو لا يقل أهمية عن الفروع الأخرى حيث يجمع بين مبادئ علم النفس التعليمي وعلم النفس الاكلينيكي من اجل فهم معالجة التلاميذ والطلاب الذين يعانون من مشكلات وصعوبات في التعلم إضافة إلى التدعيم النمو الفكري وتعزيز السلوكيات الاجتماعية البناءة الحث على توفير بيئة تعليمية آمنة وفعالة كذلك يهتم علم النفس المدرسي بتقييم سلوكي والتعليمي واساليب التدخل والوقاية والاستشارة ونظرا لأهمية التخصص تطرقنا إلى موضوع التكوين في هذا المجال .

التكوين من اهم المواضيع حيث يعد هذا الاخير وبكافة انواعه واختلافها من مقومات التنمية الاجتماعية التي اصبحت مطلب حضاريا في عصرنا، وموضوع التكوين يلاقي اهتماما كبيرا باعتباره وسيلة لتحقيق الفعالية يحتاج إلى تخطيط علمي مدروس لضمان فعاليته نحو تحقيق الاهداف المرجوة منه والتخطيط في مجال التكوين كما في المستويات الأخرى يحتاج إلى مهارة ادارية وفنية وعلمية تساعد الادارة على اختيار الاسلوب الافضل من بين الاساليب المتاحة.

حيث يقول هربرت بوك Evbert Buck الالمانى:"يجب ان تكون المواد التدريسية بحق منسجمة مع الواقع ومع المطالب والجامعات ...." ( عبد اللطيف صوفي 2002 : 24). كما للتكوين دور فعال في تطوير الاداء بما يقدمه من معرفة جديدة وافكار مستحدثة ومعلومات متنوعة فهو ليس عبارة عن تلقين معلومات من صاحب الحرفة إلى جاهل فينصح ويوجهه بل اصبح تعليما ذا برامج معينة هدفها الانتقال ، وهو عملية مستمرة ومتواصلة يزود الافراد بمهارات وقدرات عديدة تؤثر على تحسين اساليب الاداء وتطوير قدرات الفرد وتساعد على تجديد نظرتة لطبيعة الدور الذي يؤديه في مؤسسته وبالتالي يرفع تحصيله ومستواه وادائه ويستفيد منها في تحقيق مراده.

ان البرامج التكوينية تعد من المستلزمات الاساسية لتقليص الفجوة بين قابلية الافراد ومتطلبات العمل حيث تؤدي إلى احداث الموازنة بما يستطيع الفرد عمله وما يكلفه العامل نفسه.

ويتضح لنا أن التدريس أو بالتكوين هو عملية تعلم لمعارف وطرق وسلوكيات جديدة تؤدي إلى تغيرات في قابلية الافراد لأدائهم ولذلك فان فهم مبادئ والاخذ بها من الامور الاساسية والمهمة في بناء الخبرات التدريبية الفاعلة حيث يلعب التكوين دورا فعالا في جميع المجالات التي تربط بحياة الفرد المهنية يعمل على تحليل قدرات وامكانيات الفرد الفعالية واستثمارها بقدر الامكان كما يهتم بالجانب السلوكي والانساني بحيث يتجه إلى الحساب الفرد عادات اجتماعية واتجاهات نفسية جديدة تجعله يساير زملائه ورؤسائه وتنمي لديه التعاون والتفاهم معهم .

ومن جهة اخرى فقد ساهم التطور المذهل للثورة المعلوماتية وسرعة انتشارها في إعادة النظر بالاحتياجات التدريبية للمدربين من حيث قدرتهم على تطوير برامج التدريب القيادات التربوية والمعلمين واعداد قيادات ناجحة لميدان التربوي وبالتالي حتى نضمن ان تلبي برامج التدريب الاحتياجات الفصلية للمدربين على اختلاف مجالات التدريب: فلا بد من تحديد الاحتياجات المدربين انفسهم بحكم انهم المصير البشري للتدريب حيث ان عملية تحديد احتياجات التدريب من اهم العناصر العملية التدريبية للمدربين.

يذكر مصطفى (2005م: 29) أنه أصبح ينظر لموضوع تحديد الاحتياجات كأساس للتدريب الناجح الفعال وتحقيق اهداف الاساسية للعملية التدريبية في مراكز التدريب وانه من خلالها تتحدد اهم ملامح التدريب بدءا بقدرة المدربين على تحديد من يحتاج للتدريب ومرورا بنوع التدريب المطلوب تقديمه للمدربين وانتهاء بالنتائج المتوقعة من المتدربين .

كما اكدت العديد من الدراسات ان هناك مشكلات ادارية وتنظيمية تتعلق بالمدرسين ما اثر سلبيا باتجاهات العاملين بالميدان التربوي (الهاجري 2004: 22) وهناك العديد من الدراسات والابحاث التربوية التي تناولت الاحتياجات التدريبية للمعلمين أو مديري المدارس في ضوء الاتجاهات الحديثة والمعاصرة كدراسة السوادي (2010) ودراسة الفرطة (2002) وقد وصت جميع هذه الدراسات بضرورة تطوير مراكز التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية للخبراء على التدريب ومن خلال ما تطرقت اليه من دراسات سابقة اخرى في ضوء التطورات والاتجاهات الحديثة خاصة وان هذا الموضوع لم يتطرق اليه الباحثون بعمورة مباشرة وهو احتياجات التكوين عند طلبة علم النفس المدرسي ماستر ومن هنا فان الدراسة الراهنة تثير السؤال الاستكشافي التالي ماهي احتياجات التكوين لدى طلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و2؟.

وتفرع الى الأسئلة الجزئية التالية:

- ماهي احتياجات التكوين لطلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و2 من ناحية الأهداف؟
- ماهي احتياجات التكوين لطلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و2 من ناحية البرامج؟
- ماهي احتياجات التكوين لدى طلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و2 من ناحية الوسائل المادية؟
- ماهي احتياجات التكوين لدى طلبة علم النفس المدرسي من ناحية الوسائل البشرية؟
- ماهي احتياجات التكوين لدى طلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و2 من ناحية التقويم؟

## التعريف الاجرائي:

- **التكوين في الماستر:** هو العملية التي تعطى من مؤسسة دراسية او في منظمة عمل او في كليهما والذي يمكن المتدرب من اكتساب معارف نظرية وعلمية مرتبطة بميدان خاص



# الفصل الثاني

## التكوين

## تمهيد:

عرفت المجتمعات التعليمية التكوين منذ القديم، حيث كان يقتصر انذاك على تدريب افرادها على حرفة معينة والتي كانت الغاية منها الحفاظ على بقاء القبيلة واستمرار حياتها وفي القرون الوسطى اصبح التكوين يقوم به المعلمون من مختلف الحرف حيث يقدمون نوعا من التعليم لصبيان الحرف، فكان التكوين يسير بطريقة ارتجالية ولم تكن له اهداف محددة وواضحة .

ولكن الان زاد الاهتمام بموضوع التكوين خاصة في السنوات الاخيرة مع تحديد اهدافه وتنظيمها .

### 1-1- تعريفات التكوين:

تعريف معجم مصطلحات علم النفس: التكوين هو تغيير الإرادي لسلوك الكبار في أعمال ذات طبيعة مهنية. (عبد المجيد سالمى، 1998: 74)

تعريف حمدي ياسين: التكوين لا يقتصر على العمال الجدد، وإنما يشمل أيضا قدامى العمال وكذلك القادة والمشرفين والملاحظين، ويلاحظ مما يقدم أن التكوين لا يختلف كثيرا عن التعلم حيث إن بعض تعريفات التعلم تفيد بأنه اكتساب خبرات ومعارف وقيم، والبعض الآخر يفيد بأن التعلم تغيير وتعديل السلوك نتيجة الممارسة والخبرة. (ياسين حمدي، 1999: 215)

تعريف كامل محمد عويضة: التكوين هو مجموعة المواقف التي يقصد بها اكتساب الأفراد مجموعة من المهارات التي تساعد في أداء عمل وظيفي معين. (كامل محمد عويضة، 1996:

47)

إضافة إلى ذلك فقد حددت تعاريف متعددة للتكوين أهمها ما يلي:

- التكوين هو عملية تعلم، أنه يتضمن إحداث تغيير في سلوكيات المستخدمين بطريقة تسهل وتشير إلى بلوغ أهداف التنظيم.

- التكوين هو العمل على زيادة قدرات الأفراد العاملين ومهاراتهم لرفع مستوى قياسهم بمهامهم وأدائهم لوظائفهم الحالية، وكذلك يسعى التكوين لتحقيق غرض اكتساب القدرة على

تولي مسؤوليات أكبر، فهو عبارة عن تزويد الفرد بمعلومات ومهارات تجعله صالحاً لأداء عمل معين بكفاية عالية.

كما يعرف التكوين أيضاً على أنه "عملية منظمة ومستمرة محورها الفرد في مجمله تهدف إلى إحداث تغييرات محددة، سلوكية، فنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة عالية أو مستقبلية يتطلبها الفرد والعمل، الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل فيها والمجتمع الكبير".

يعتبر هذا التعريف من أفضل التعاريف التي وردت في التكوين وذلك لاعتبارات التالية:

- أوضح هذا التعريف أن التكوين عملية منظمة، وهذا لأنه نشاط يقوم على أساس التخطيط والتنظيم أي اتباع منهجية عملية مبتعداً عن انتهاج أسلوب المحاولة والخطأ. (نجاه بزاید، 2011: 86)

- أبرز هذا التعريف أن التكوين محوره الأساسي هو الفرد، وبهذا يمكن أن نفرق بين التكوين والتعليم، فالأول يهتم بالفرد نفسه، أما الثاني فيهتم بموضوع التعلم.

- كما وضح هذا التعريف على أن التكوين عملية واقعية، بحيث توضح برامج التكوين وفق احتياجات واقعية (حالية ومستقبلية)، ويجب أن يكون تحديده دقيقاً.

- أوضح هذا التعريف أن التكوين عملية شاملة، بحيث يشمل التكوين كافة الفئات العاملة، وكافة المواضيع التي تقع ضمن دائرة اهتمام المؤسسة وأعمالها.

- وأشار إلى أهمية وفائدة التكوين من الفرد (زيادة سعادته وإرضائه)، والعمل (لتحسين الكفاية الإنتاجية) وللمؤسسة (للوصول إلى الفعالية) والمجتمع الكبير (لتحقيق التنمية).

لكل الاعتبارات السابقة يمكن أن هذا التعريف يعتبر من أفضل التعاريف وأكثرها شمولاً لجميع الجوانب العملية التكوينية. (نجاه بزاید، 2011: 87)

يرى بعض المؤلفين أن التكوين المهني هو نوع من الخبرة التي تساعد على تنمية المهارة لعمل شيء يساعده للحصول على عمل.

ويرى العض الآخر بأنه معاونة الفرد على اكتساب المهارات المهنية التي تساعده على مواجهة مقتضيات المهنة للعمل حتى يستطيع التنافس مع الآخرين في المجال المهني.

## 2- تفرقة بين مفهوم التكوين مع المفاهيم الأخرى:

**2-1- التكوين \_ التدريس:** اشتقت كلمة التكوين من فعل كون former ذات المصدر الاتيني ولغويا يعني اعطاء الشيء شكلا، ويقابل هذا المفهوم في اللغة الانجليزية مفهوم training الذي ترجمه مختلف العلماء والباحثون العرب بمفهوم التدريب لان اللغة الانجليزية لا تستعمل المفهوم الفرنسي للتكوين formation ولا بد من الاشارة في هذا الشأن من التشريع الجزائري يستخدم مصطلح التكوين خلافا لكلمة التدريب المتداولة في المشرق العربي. (رابح العايب ص 29)

وهكذا ام نجد فرقا بين المصطلحين، ولهذا استخدمنا مفهوم التكوين مرادفا لمفهوم التدريب.

**2-2- التكوين \_ التربية:** التربية من تحديد اللغوي من فعل ربا أي زاد ونما. (ابن منظور 1994: 304)

أما في تحديد الاصطلاح فيعرفها جون ديوي: "التربية هي حاصل العمليات والسبل الذي ينقل بها مجتمع ما، سواء اكان كبيرا ام صغيرا، ثقافته المكتسبة واهدافه إلى اجياله الجديدة بهدف استمراره ووجوده" (رابح التركي 1990: 16).  
بينما يتعرف مفهوم التكوين لكونه: "الوسيلة التي يتم من خلالها اكتساب المعارف والافكار الضرورية لمزاولة العمل والقدرة على استخدام نفس الوسائل بطرق اكثر كفاءة ما يؤدي إلى تغيير سلوك واتجاهات الافراد أو الاشياء أو المرافق بطريقة جديدة (سهيلة محمد عباس علي حسن علي : 106)

**2-3- التكوين \_ التعليم:** هناك فرق بين التعليم والتكوين، فالتعليم عبارة عن زيادة في مقدرة الفرد على التفكير بشكل منطقي . التعليم هو التغييرات السلوكية لدى الفرد والنتيجة عن الميزات التي يمر بها، اما التكوين فهو عبارة عن عمليات تعليم مبرمج لمسلكتيات

معينة بناء على معرفة ما يجري تطبيقا لغايات محددة تتضمن التزام المتكون بقواعد محددة (فايز الزعبي، محمد ابراهيم عبيدات 1997 : 240 )

**2-4-التكوين \_ التنمية:** تعتبر التنمية كلمة مرتبطة كثيرا بالتكوين وهما مصطلحات غالبا ما يستعملان لاعطاء معنى مزدوج لحالة واحدة فهناك من يعرف التكوين بأنه "التنمية المنتظمة من المعرفة والمهارة والاتجاهات لشخص ما لكي يؤدي الاداء الصحيح لواجب أو العمل معطى له (منال طلعت محمود 2003 : 215)

ويرى جمال الدين المرسي انه على الرغم من تشابه المفهومين من حيث الوسائل المستخدمة إلى ان هناك من يفرق بينهما على اساس المدى الزمني لكل منهما، فالتكوين يركز على وظيفة الفرد الحالية ويستهدف تنمية المهارات والقدرات التي تساهم بشكل واضح في تطوير الاداء الحالي في الوظيفة الحالية .

من ناحية اخرى فان تنمية العاملين تركز على الوظائف المستقبلية في التنظيم، فمع تطور المسار المهني للفرد سوف تبرز اهمية الحاجة إلى مهارات وقدرات جديدة (جمال الدين المرسي : 333)

فمن خلال ما سبق يمكن قول أن التكوين ما هو الا اداة اولية من اليات التنمية .

### 1-3- مكونات التكوين:

تنطوي العملية التكوينية حسب محمد حافظ حجازي على مكونات متعددة تستهدف في مجملها سلوك الفرد الأدائي المطلوب ويمكن بلورة هذه المكونات في الجدول التالي رقم 1:

المكون المعرفي	المكون المهاري	المكون الاتجاهي
يوفر الأسس والنظريات والقواعد والقوانين المرتبطة بالتكوين، مستهدفا إيقاظ وبعث القديم منها وإيراد توفير كل جديد من المعارف في المجال التكويني.	اكتساب وتنمية وتطوير الكيفيات الأدائية للقدرات المتاحة إلى نشدان الكفاءة الفردية والتنظيمية.	توفير الخبرات المباشرة التي تعمل على الآراء والأفكار والمعتقدات أو تبديلها أو تغييرها بما يحقق أهداف التغيير السلوكية التي سعت إليها العملية التدريبية.

يحدد محمد الصيرفي ثلاث مكونات رئيسية وهي:

1 – أنه نشاط لنقل المعرفة من أجل تنمية وتطوير نماذج التفكير وأنماط الاتصال لأفراد التنظيم.

2 – أنه محاولة لتغيير سلوك لسد الثغرة بين الأداء الفعلي ومستوى الأداء المرجو.

3 – أنه اكتساب الفاعلية في أعمال الأفراد العالية.

يتطلب التكوين حسب بوفلجة غياث قدرة من الفهم والاستبصار وفهم العلاقة بين العناصر وربط الأسباب بالمسببات، لهذا على المكونين أن يوفروا الظروف المناسبة، وأن يوجهوا المتكونين إلى أحسن التقنيات والطرق الواجب اتباعها من أجل الاقتصاد في الوقت والجهد والمصاريف والزيادة في نجاعة التكوين. (نجاه بزاید، 2011: 90 - 91)

#### **4-1- مبادئ التكوين:**

- أن يكون هناك هدف واضح ومحدد وقابل للتطبيق.

- أن يكون شاملا لجميع فئات الموظفين.

- اختيار المتكونين بشكل دقيق.

- ربط التكوين بحوافز معينة له.

- متابعة المتكون بعد التكوين.

- احتواء البرنامج التكويني على الممارسات العملية.

- أن تسير العملية التكوينية بشكل تدريجي وعلى مراحل.

- مراعاة التفاوت بين الأفراد.

- تشجيع المتكونين على التعلم مع بعضهم البعض.

- مواكبة التطور العلمي والفني. (علي محمد ربابعة، 2003: 54 - 55)

كما أن وسيلة حمداوي وضعت أهم القواعد التي تتركز عليها عملية التكوين وهي كالتالي:

- الاحساس بالمسؤولية من طرف المشاركين في عملية التكوين.
- توفير إمكانية تطبيق المعارف والمهارات المحصل عليها مباشرة.
- احترام احتياجات كل مشارك.
- مناقشة أهداف التكوين وقبولها من طرف جميع المشاركين.
- أخذ بعين الاعتبار الخبرات السابقة للمشاركين.
- تنوع أساليب التكوين.
- من الضروري أن يكون الأفراد المشاركون في التكوين محمسين لهذه العملية حتى تكون النتائج إيجابية، ويرجع ذلك إلى أهمية التكوين وأهدافه بالنسبة لهم وعلاقته بوظائفهم. (نجاه بزاید، 2011، ص 92 - 93)

#### **5-1- أهمية التكوين وفوائده:**

- الخبرات والعلم متغيرين لذا يجب أن يتلقى الفرد التكوين المنظم، فالتكوين يعني زيادة الأداء وارتفاع المهارة ونقص في الإصابات وبعد الحوادث ويزيد من معنويات العاملين ويرفع طموحاتهم ويرتقي بهم في السلم الوظيفي، ولأن المؤسسات الإنتاجية أدركت أهمية فوائده فهي تدفع من ميزانيتها المالية.
- إن التكوين خير وسيلة للقضاء على البطالة أو التخفيف منها.
- التكوين له أهمية لمواجهة التغيرات فضلا عن أن ظهور المهن والصناعات الجديدة يقتضي بالضرورة عقد العديد من البرامج التكوينية.
- ومن الفوائد التي يحصل عليها العامل من وراء التكوين نجد:

ارتفاع مستوى إنتاجه من حيث الكم والكيف ← رفع أجره وإفساح مجال الترقية أمامه.

شعوره بالرضا عن عمله، فإتقان العامل لعمله ← شعوره بالقوة ويرفع من قيمته في نظره وفي نظر الناس.

ارتفاع روحه المعنوية لشعوره أن الشركة أو المصنع يهتم بأمره، ويتيح له فرص الترقى ولا يتخذ منه مجرد وسيلة للإنتاج.

يساعد التكوين في التغلب على حوادث العمل التي يتورط فيها غير المكونين من العمال، كما يحفظ الآلات والأدوات من التلف.

يساعد التكوين على كشف المهارات الفردية والاستعدادات التي يمكن استغلالها في نواحي فنية وإدارية. (كامل محمد عويضة، 1996: 55)

وكما أنه الدافع والحاجز الأساسي بالنسبة للأعوان حيث أنه يزودهم بمناهج وميكانيزمات اقتصادية وتقنية تجعلهم يولون اهتماماتهم إلى خدمة المصالح الاجتماعية والاقتصادية، والتكوين مهمة معقدة وهامة في آن واحد باعتباره يسعى إلى تتبع وتحسين السيرورة الإنتاجية وتنشيط بقية المجالات... (محمد براج، 1994: 233-234)

### 6-1- أهداف التكوين:

يعتبر التكوين عملية مخصصة في إطار الاستراتيجية العامة للمنظمة، كونها تشكل قوة الدفع الرئيسية للأداء، والكفاءة. وتستهدف تزويد القوى العاملة بالمعارف والسلوكات التي تسهل اندماجهم في المنظمة وتحقيق أهدافها فيها. وتتركز أهداف التكوين على ما يلي:

- تنمية المعارف، الكفاءات والمهارات: تحتاج المنظمة إلى تطوير طاقات أفرادها على كل المستويات لتحسين مستوى أدائهم.

- رفع مستوى إنتاجية ومردودية المنظمة: حيث يعتبر التكوين من أهم الوسائل التي تؤدي إلى رفع مستوى إنتاجية المنظمة. (وسيلة حمداوي، 2004: 99 - 100)



وبصورة عامة يمكن أن نحدد الأهداف على مستوى الفرد والمنظمة والدولة فيما يلي:

- اكساب الأفراد معلومات ومعارف وظيفية متخصصة تتعلق بأعمالهم وأساليب الأداء الأمثل فيها.

- تعديل السلوك وتطوير أساليب الأداء التي تصدر عن الأفراد فعلا.

- صقل المهارات والقدرات التي يتمتع بها الأفراد.

- رفع الكفاءة والفعالية التنظيمية. (نجم العزاوي، 2006: 16)

ومن أهداف التكوين حسب عبد الرحمن العيسوي هي كالاتي:

- التكوين من أجل التوجيه والتوعية ويهتم بالعمال الجدد الذين يدخلون المؤسسة لأول مرة، ويهتم بإعطائهم المعلومات الكافية عن المؤسسة وسياستها وأهدافها، كما يهتم بتنمية اتجاهات إيجابية نحو العمل والاعتزاز به واحترامه.

- التكوين المهني يختص بالمهارات المهنية المطلوبة لعمل معين وتحويل العمال من عمال عاديين إلى عمال مهرة.

- التكوين المهني والفني العالي يهتم بالتخصصات العالية وبالتقدم العلمي والتكنولوجي الذي يطرأ على ميدان معين، ويمكن الاستفادة منه بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

- التكوين للإشراف والإدارة وللأعمال المالية، ويختص بتعليم أصول وأنواع القيادات والعلاقات الإنسانية وأساليب الإشراف والتوجيه والأسس العلمية للإدارة.

- التكوين التخصصي يهتم بتدريب الأفراد على التخصصات الفنية النادرة مثل: تبسيط

العمل، فن البع، العلاقات العمالية، الأمن الصناعي، تقويم العمال والتناوب بينهم... الخ، وكلما تقدمت الصناعة كلما زادت الحاجة إلى مثل هذه التخصصات. (عبد الرحمن العيسوي،

2004: 44)

## 7-1- سياسة التكوين:

إن سياسة التكوين تندرج ضروريا في السياسة العامة للمؤسسة التي تشكل أو تمثل الخط التنبؤي الديناميكي المستقبلي للمؤسسة، وهذا لا يتم إلا في ظل وجود استراتيجية واضحة. من أدوات نجاح سياسة التكوين نجد أن المكون، وهو بالدرجة الأولى أجبر ينتظر أولا من التكوين إمكانية الترقية.

وإذا أرادت أي منظمة في إطار سياسة التكوين الإجابة أو تلبية هذه الحاجات فعليها:

- أن تعرف القدرات الفردية لمكوناتها الإنسانية.
- أن تعرف معرفة دقيقة جدا المهن والحرف الحالية والمستقبلية ومختلف مستوياتها التأهيلية. وبحكم أن التكوين ليس غاية في ذاته وإنما هو وسيلة للتوصل إلى تحقيق أهداف المنظمة، فإن تحليل الحاجات إلى التكوين تسمح تماما بتحديد الأهداف التي نتوخاها من التكوين، وسياسة هذه الأخيرة لا بد من احتوائها على:
- أن تعرف المهن الحالية والمستقبلية ومختلف مستوياتها التأهيلية.
- أن تخدم سياسة التكوين السياسة العامة للمؤسسة.
- تكيف أحسن مع المتطلبات المحلية والمستقبلية.
- تطوير ثقافة المؤسسة.
- إيجاد روابط اجتماعية.
- المحافظة على مناخ اجتماعي سليم للعمل بالنسبة للمكون وللتعليم بالنسبة للمكون. (محمد مسلم، 2007:94)

## 8-1- أساليب التكوين:

في الواقع هناك الكثير من الأساليب التكوينية التي تتبعها المراكز المتخصصة التكوينية والمتكويين خاصة في تكوين العاملين وعلى مختلف مستوياتهم، وبالتالي عند تحديد أساليب

لا بد من مراعاة مستوى المتكولين بحيث أن لكل متكون أساليب معينة خاصة به، وكما يجب مراعاة طبيعة البرامج، أهدافه، موضوعاته حتى تساهم هذه الاستراتيجيات في تحقيق أهداف البرنامج بفاعلية، وكما تستعمل لهذا الغرض أساليب وطرائق خاصة في التكوين، كما أن هذه الأساليب ممكن أن تختلف من برنامج لآخر ومن يوم تكويني إلى يوم آخر وهذه هي العوامل المؤثرة في نجاح عملية التكوين، ومن ضمن هذه الأساليب نجد:

**1-8-1- أسلوب المحاضرة:** يعد هذا الأسلوب من أقدم أساليب التكوين على الإطلاق، وعلى الرغم من ذلك فإنها تبقى الأسلوب قديم الحديث الذي لا يستغني عنه، وتزداد أهميته في ظل التراكمات المعرفية الهائلة التي تتطلب نقلها، إلى أعداد متزايدة من المتكولين مما يجعل المحاضرة الأسلوب الأكثر مرونة وقدرة على تحقيق ذلك.

ومن أهم ميزات المحاضرة أنها:

- تعتمد على النقل المباشر للمعلومات عبر أهم قنوات الاتصال مع المحيط وهي السمع (الأذن).

- تعد من أكثر الأساليب مرونة وقابلية للتنظيم والتوزيع على مساحة الوقت المتاح.

- تتميز بقلّة التكاليف المخصصة لها. (سعد عامر أبو شندي، 2011:49)

**1-8-2- أسلوب التكوين في موقع العمل:** وهي أكثر الطرق شيوعاً وأقل تكلفة وفيها يمارس المتكون العمل في موقعه الفعلي وذلك أمام المكون، وهذه الطريقة المفيدة في الأعمال التي لا يمكن تعلمها إلا بالممارسة، ولكن عيوبها بأنها تخفض إنتاجية المتكون أثناء التكوين كما أن المكون سيكرس جهداً من وقته لتهيئة العملية.

**1-8-3- طريقة ممارسة المهنة:** يتم تكوين المتكون قبل مباشرته العمل لفترة محدودة حسب المهنة والتخصص، ويدفع للفرد خلالها أجر أقل من الأجور العادية، وهنا يوضع الفرد تحت إشراف المكون يرشده ويعلمه، ويتبع هذا الأسلوب في مستويات المهارة العالية.

**4-8-1- طريقة التعليم للعمل:** وتستخدم في التدريب الصناعي ويتم بهذه الطريقة إعداد المتكون وتوجيهه في برنامج إرشادي حول العمل، ثم يعطي محاضرات تتعلق بطبيعة العمل وضوابطه، وأخيرا يتم تجريب المتكون ليمارس العمل فعليا بمساعدة مشرف إن لزم الأمر.

**5-8-1- التكوين في بيئة مماثلة للعمل:** يتم في مكان مجهز بكافة اللوازم والمعدات المشابهة كما هو موجود في مكان العمل الأصلي، بحيث تمكنه من نقل ما تعلمه إلى بيئة العمل.

**6-8-1- طريقة دراسة الحالة:** ويتم فيها طرح فكرة معينة حول مهمة إدارية تجري مناقشتها وتقدم الحلول لها، تدور هذه الطريقة بسيطرة المكون بعد إعطائه للمتكونين الوقت الكافي لدراسة الموضوع المطلوب.

**7-8-1- طريقة لعب الأدوار:** ويتم في هذه الطريقة توزيع أدوار من قبل المكون على المتكونين كان يلعب أحد المتكونين دور المدير وآخر بدور المرؤوس بحيث يتصرف كل منهم حسب دوره ويكون هناك فريق آخر من المتكونين يمثلون دور المشاهدين لهذا الأداء.

**8-8-1- أسلوب الندوات:** يطرح هنا موضوع من قبل مجموعة من المختصين ويفسح مجالاً للنقاش بين المتكون وهؤلاء المختصين من أجل طرح أفكار تؤيد أو تعارض أو تضاف على ما تم طرحه، إن هذا الأسلوب يساعد في النقاش وترسيخ الأفكار في أذهان المتكونين كما تبلور أفكاراً أكثر نضجا ووضوحا.

**9-8-1- أسلوب تنمية الأحاسيس والمشاعر:** وهو من الأساليب الحديثة في مجالات العلاقات الإنسانية، ويرتكز على تنشيط الجانب الشعوري والتعليم الانفعالي لدى المتكون، وهنا يتم خلق جو من الصراحة بين المتكونين ضمن جلسات جماعية، وهذا الجو يشجع الأفراد للانتباه إلى تصرفاتهم الذاتية، وتصرفات زملائهم ضمن المجموعة مما يزيد مدى تفهم الفرد للآخرين وتحسين علاقته الإنسانية مع زملائه. (علي محمد ربابعة، 2003: 58 - 59)

## **9-1- أنواع التكوين:**

يختلف التكوين باختلاف نوع العمل الذي يراد التكون عليه، ونوع المتكونين وخبراتهم السابقة، ومكان التكوين والمستوى المطلوب للتكوين، والمواد والأدوات المستخدمة فيه،

ومؤهلات المكونين، كما يختلف باختلاف جودة السلعة المنتجة والوقت والمال المخصص له، لذا يجب أن يكيف نوع التكوين وفق هذه الظروف، ويمكن تصنيف هذه الأنواع كما يلي:

### 1-9-1. التكوين من حيث أهدافه:

- التكوين الحركي ————— ← وهو الذي يستهدف كسب مهارات حركية كسوق السيارات أو التصويب إلى هدف متحرك...الخ.

- التكوين الاجتماعي ————— ← هو الذي يستهدف كسب عادات اجتماعية واتجاهات نفسية كالتعاون والتسامح والمحافظة على المواعيد واحترام القانون وضبط النفس والقدرة على قيادة الجماعة العاملة وإدارتها والإشراف عليها...الخ، كما يرمي إلى تغيير ما لدى العاملين من اتجاهات وعادات غير مرغوبة لرفع روحهم المعنوية أو مستوى كفايتهم الإنتاجية.

- التكوين المعرفي ————— ← يستهدف إلى استيعاب معلومات وبيانات هامة كلوائح المؤسسة وقوانينها وسياستها ومركزها في السوق ونوع منتجاتها، وما تقدمه للعاملين فيها من خدمات والتشريعات التي تتصل بالأمن الصناعي في المصنع.

### 1-9-2. التكوين من حيث وسائله:

- التكوين بالطريقة الإخبارية عن طريق المحاضرات والنشرات المطبوعة مثلاً.

- التكوين بالطريقة الإيضاحية عن طريق الأفلام السينمائية.

- التكوين عن طريق المناقشة الجماعية التي تعتبر من أحسن الوسائل للتكوين على حل المشكلات وإعداد مديري ورؤساء الأعمال.

- التكوين عن طريق الأداء الفعلي للعمل الذي يراد التكون عليه.

### 1-9-3- التكوين من حيث المتكويين:

- تكوين العاملين الجدد والمبتدئين الذين تنقصهم الخبرات الأساسية لأداء العمل.

- تكوين القدامى وذوي الخبرة بما يكفل رفع مستواهم الثقافي والمهني وتعريفهم بما وجد على مهنهم من تطورات، وتزويدهم بمعلومات ومهارات فنية خاصة تفسح أمامهم مجال الترقية، كما يرى إلى تحويل العامل الشبيه بالماهر إلى عامل ماهر. (أحمد عزت راجح، 1965: 109 - 110)

### 1-9-4. التكوين من حيث مكانه:

- التكوين في مكان العمل.

- التكوين في أماكن خاصة.

التكوين المزدوج الذي يجمع بين الدراسة النظرية في المدارس أو المعاهد أو المراكز الخاصة وبين التمرين العملي في المصانع أو الشركات. (أحمد عزت راجح، 1965: 111)

### 1-10-1. أماكن التكوين:

**1-10-1- التكوين في المصنع أو الشركة:** - يعتبر تكوين العمال في المصانع أو الشركات التي يعملون بها هو النوع الأكثر شيوعاً، وفي هذا النوع يقوم المشرف على العمال بشرح الخطوات المختلفة لعملية الإنتاج، كما أنه من واجبه أن يرشدهم إلى الطرق المثلى لزيادة الإنتاج.

- التكوين في مكان العمل قد يقلل من بعض المشاكل التي تواجه العمل، وذلك لأن وجود المشرف الذي يكونه على استخدام الآلات بالطريقة المثلى قد يساعده إذا كانت مشكلته هي "بدء الإنتاج".

- من المهم هنا أن هذا النوع قد يفشل إذا تعرض العامل - بطريقة مفاجئة - إلى مهمة صعبة في العمل، إذ أن اكتسابه للمهارات يجب أن يتم بطريقة متدرجة.

**2-10-1- التكوين في أماكن خاصة:** يعتبر هذا النوع من أنواع التكوين مكلفا بعض الشيء لذلك فإن الشركات أو المصانع التي تقوم بإجرائه هي شركات ومؤسسات كبرى، هو أكثر فاعلية من النوع السابق كما أنه لا يعطل المصانع أثناء عملية التكوين.

**3-10-1- التكوين المزدوج:** ينقسم هذا النوع إلى قسمين أساسيين هما:

- التكوين النظري في معاهد خاصة.

- التكوين العملي في المصانع.

ويستخدم هذا النوع في الصناعات التي تحتاج إلى قدر كبير من مهارات العمال. (طارق كمال، 65:2007 - 66)

### **11-1- مراحل التكوين:**

**1-11-1- استعداد وفاعلية المكون:** لا يمكن على المكون أن يكون بفاعلية وحماس ما لم يكن راضيا ومستعدا، وينبغي أن يهيأ نفسه للعملية التكوينية حتى يمكن تحقيق أهدافها، فتهيئة واستعداد المكون للتكوين يمكن أن يتم من خلال ما يلي:

- تحديد الهدف من التكوين حتى لا يضيع وقته ويستطيع إعداد المادة وتحديد المهارات التي سيتم التكوين عليها.

- تحديد مهارات المعلومات التي سيتم تكوين المستفيدين عليها حتى لا يحدث تشتيت من قبل المتكويين.

- تحديد الطريقة التي سيتبعها المتكون في التكوين والطريق الذي يتبعه في عرض البيانات والمعلومات.

- أن يتقن المكون المهارات وأن يجيد الإلمام بالمعلومات التي سيتكون عليها، فعدم إتقانه للمهارة أو إلمامه للمعلومة يمكن أن يفسد الجو ويفقده الثقة في نفسه.

- إعداد مكان التكوين وتوفير الأدوات والمواد الخام المطلوبة لإتمام عملية التكوين. (ياسين حمدي، 1999: 228-229)

**1-11-2- التهيئة الذهنية للمتدرب:** - خفض القلق لدى المتكويين فإذا شعر بأن المتكون يواجه صعوبة في فهم المعلومات أو التكون على الجهاز ينبغي أن يبدأ من النقطة الأسهل وأن يخبره أن من سبقوه واجهوا نفس المواقف لكنهم مع مرور الوقت أتقنوا هذه المهارة.

- تنمية دافعية التعلم ← لا نجاح للتكوين ما لم يتوافر لدى المتكون الرغبة الواضحة والدافعية القوية للتعلم.

- استثمار اهتمام وانتباه المتكون ويتم عن طريق تعددية عرض البيانات تلاشياً لعامل الملل الذي يمكن أن يصاحب الطريقة الواحدة في عرض المعلومات يؤدي إلى تثبيت التعلم، وينبغي ألا يوظف التكرار في تعليم القضايا المعرفية التي تعتمد على الفهم وتكتفي بإيضاح القضايا وتبسيطها دون تكرار. (ياسين حمدي، 1999: 230 - 231)

**1-11-3- قياس تحصيل المتكون:** التكوين ليس مجرد سرد للمعلومات وتكوين الحركات فحسب، وإنما الأهم من كل ذلك أن كل ما ذكر من معلومات وحركات ومهارات قد تم استيعابه وأدائه بشكل مرضي، فلا بد من إجراء الاختبارات والقياسات التحصيلية للاطمئنان من أن الجهود المبذولة قد أثمرت، وهذه المرحلة يجب أن يسبقها ما يلي:

- أن يقوم كل متكون بإخبار مكونه بما سيقوم بعمله قبل أن يبدأ تنفيذ هذا العمل.

- خلال قيام المتكون بالعمل يعطيه المكون بيانات كاملة بالحركات الصحيحة التي يتبعها والحركات الخطأ.

- أن يترك المكون الشخص المتكون يعمل دون أن يتدخل في عمله إلا إذا أخطأ فعليه أن يطلب منه إعادة الحركة الخطأ بعد تعديلها ويلاحظ أن نجاح هذه المرحلة تعتمد على عدة اعتبارات أهمها:

تزويد المتكون بنتائج تقدمه أو تأخره.

التكوين تحت إشراف أقل ويتم بعد التأكد من أن المتكون يستطيع أن يؤدي هذه المهارة بإتقان. (ياسين حمدي، 1999: 232)



**4-11-1-1- تقويم التكوين:** يستهدف قياس مدى العمالة المستفيدة من البرامج التكوينية وأيضاً الإجابة على العديد من الأسئلة، ويمكن تقويم مدى تقدم المستفيدين من البرامج التكوينية من خلال الفنيات التالية:

- يمكن قياس تحصيل الفرد من خلال تطبيق الاختبارات النفسية التحصيلية، كما يمكن الاستعانة باختبارات الكفاية والتي تقيس عينة من العمل الفعلي الذي يقوم به الفرد.

- يمكن الاعتماد على تسجيل النتائج الفعلية للمتكون بعد قيامه بالعمل الفعلي ثم تحليل هذه التسجيلات للوقوف على مدى تقدمه.

ويمكن إضافة لما تقدم بعض المقاييس الأخرى التي أثبتت البحوث السيكولوجية فاعليتها في تقويم البرامج التكوينية وذلك مثل:

- مقياس زيادة الإنتاج ← يعتبر معياراً ومحكاً فعلياً، يقاس الفرق بين إنتاج المتكون قبل البرنامج وبعده وإذا زاد الإنتاج بعد البرنامج التكويني اعتبر دالاً على فاعليته.

- خفض الوقت ← سرعة الأداء ووقته على نجاح فاعلية البرنامج التكويني، وتقاس الفرق بين سرعة الأداء قبل البرنامج وبعده.

- خفض فترة الغياب ← اتفاق العامل لعمله كنتيجة للتكوين وكفاءة برامجه يمكن أن تؤدي لتكوين اتجاهات إيجابية نحو العمل، حيث يتقبل الشخص العمل ويتحمس له ومن ثم لا يميل الفرد إلى الغياب بل يزداد حرصه على التواجد الفعال في العمل.

- مقياس خفض إصابات العمل والحوادث ← كلما زاد التكوين الفعال كلما زادت مهارة العامل وزاد إتقانه في الأداء وانخفضت نسبة الخطأ وتلاشت معه نسبة الحوادث والإصابات والتعويضات وزادت المؤسسة إشرافاً وأصبحت موضوع ثقة للعمال. (ياسين

حمدي، 1999: 233 - 234)

## 12-1- الخطوات العلمية في التكوين:

1-12-1- تحديد أهداف البرنامج: وهذه الأهداف هي: - توجيه العاملين الجدد.

- رفع كفاءة العاملين الحاليين.

- التكوين للنقل أو الترقى (وفي هذه الحالة يكون العاملين الحاليين على الأعمال الجديدة التي سيعهد إليهم أمر القيام بها بعد النقل أو الترقى).

1-12-2- اختيار المتكويين: أي نختار الأشخاص الذين سيتلقون التكوين من العمال والموظفين بالمؤسسة.

1-12-3- وضع برامج التكوين: وهذه الخطوة من الطبيعي أن تتم على أيدي الفنيين والمختصين في الفرع الذي يتناوله التكوين، وينبغي أن يراعي فيها عوامل كثيرة أهمها: هدف التكوين، مستوى المكونين، إمكانات التكوين كالميزانية والفترة الزمنية التي يستغرقها التكوين... الخ.

1-12-4- إعداد الظروف المادية المناسبة لتنفيذ برامج التكوين: وتتضمن هذه الظروف المادية أموراً أساسية أهمها: الميزانية، الفترة الزمنية التي يتم فيها التكوين، مكان التكوين.

1-12-5- اختيار المكونين: وينبغي أن ينظر إلى المكون على أنه معلم ينقل خبراته إلى غيره، وعلى ذلك ينبغي أن يتوافر في التكوين عاملين أساسيين هما: - الخبرات التي ينقلها إلى المكونين.

- القدرة على نقل الخبرات للمكونين. (عبد الفتاح محمد دويلار، 2000: 199 - 200)

## 13-1- حوافز التكوين:

يرى بوفلجة غياث أن أهم الطرق المتبعة في الحوافز، ربط نتائج التكوين بتلبية الحاجات النفسية والمادية والاجتماعية للمتكونين وحدد أهم الجوانب التي يمكن اعتبارها لتحفيز المتكونين:

- الرغبة في التعلم.

- تلبية الحاجات المادية.

- تلبية الحاجات الاجتماعية وإثبات الذات.

- توفير الظروف المناسبة.

- تبسيط طرق التكوين.

- تسهيل معرفة النتائج.

إلى جانب هذه العوامل التي لها علاقة بشخصيات المتكويين، هناك عوامل أخرى متعلقة بمكان التكوين ومحيطه وطرقه، وكلها عوامل تؤثر على مدى رغبة الفرد وتحفيزه على التعلم والتكوين.

تحدد وسيلة حمداوي أهم العوامل التي بإمكانها تحفيز المتكويين على التكوين ما يلي:

- تعريف النتائج المستهدفة مسبقاً: أي معرفة الأفراد المتكويين بما هو منتظر منهم.
- تعريف احتياجات التكوين والإعلان عنها بوضوح: فالفرد المشارك لا بد أن يكون بحاجة إلى ذلك التكوين في عمله.
- وضع أهداف التكوين ونشرها: تهدف كل عملية تكوينية إلى تحقيق أهداف معينة لا بد أن تكون واضحة منذ البداية.
- وضع سياسات التكوين ونشرها: ممكن أن تختلف سياسة التكوين حسب الهدف من العملية التكوينية.
- تشجيع مشاركة المسيرين في تصميم وتنفيذ عمليات التكوين.
- إعلام الأشخاص بالتغيير وإقناعهم بضرورة تطوير كفاءاتهم وتصرفاتهم.
- وضع نظام واضح للمكافآت: الترقية، علاوات، مسؤوليات جديدة وسلطة لتشجيع المشاركين على التكوين بجدية. (نجاه بزاید، 2011: 100 - 101)

## 14-1- أنواع حاجات التكوين:

يحدد محمد مسلم ثلاثة أنواع الحاجات إلى التكوين والموضحة في الجدول الآتي رقم 2:

الحاجات الفردية	الحاجة الشخصية	الحاجة الجماعية للتكوين
عندما يشعر العامل بمشكلة أثناء عمله كفرد داخل مكان العمل ففي هذه الحالة يتقرب الفرد من المشرف عليه ليجد حلا لهذا النقص.	هنا تتعلق الحاجة بالشخص كشخص، أي يشعر بمشكلة تواجهه وليس لها صلة بمنصب العمل أو ظروفه، وإنما هي مسألة شخصية قد يعيشها العامل داخل أو خارج مكان التكوين، ولكنه يظن أن التكوين قد يساعد على حل هذه المشاكل.	هي مشكلة تواجه فريقا من العمال يعملون على نفس المناصب المتشابهة، وحين تشعر المؤسسة بذلك فإنها تبادر إلى حل المشكلة والاهتمام بهذا الفارق قصد تقليصه أو التخلص منه عبر عملية التكوين.

(نجة بزاید، 2011: 101 - 102)

## 15-1- معايير نجاح التكوين:

لكي نحول التعلم إلى تغييرات إيجابية في الأداء المهني علينا أن نأخذ بعين الاعتبار عددا من العوامل عند تصميم أي برنامج تكويني، وهذه العوامل هي:

**1-15-1- الاستعداد التكويني للمتكون:** قد أشارت بحوث كثيرة إلى أن نجاح التكوين مرتبط - إلى حد كبير - بالاتجاهات الإيجابية للفرد نحو البرنامج التكويني، ولتحقيق هذا الغرض يمكننا الإجابة عن الأسئلة التالية: - هل المتكون مستعد للتعلم؟

- هل يعي حاجته للتكوين ويعرف فائدة ما سيتعلمه؟

- هل تتوفر فيه الشروط الضرورية ليكون مرشحا ملائما لتعلم السلوك الجديد؟

أو بعبارة أخرى، هل يمتلك المتكون المقدرة على التعلم؟

- هل تتوافر لديه الدافعية الكافية لكي يبذل الجهد اللازم لعملية التعلم؟

فإذا لم تتوافر لدى الفرد الرغبة في تعلم واجبات جديدة أو تحمل مسؤوليات جديدة، فمن غير المحتمل حدوث ذلك التعلم.

**1-15-2- بنية البرنامج التكويني:** ومن الأسئلة المتعلقة بهذا الموضوع نجد:

- متى يتم التكوين؟

- كم عدد مرات انعقاده؟

- ما هو طول الفترة التكوينية؟

- هل هناك فرصة أمام المتكويين لتطبيق ما تعلموه؟

- إلى أي حد يتم الاهتمام بموضوع الإرشاد عموماً، وإرشاد المتكويين خصوصاً؟، فالأدلة تشير إلى أن اعتماد كفاءة البرامج التكوينية تعتمد على حسن إعدادها، ويجب أن يحدث التكوين بطريقة منتظمة وأن يكون عميقاً وشاملاً وأن يستمر طيلة فترة عمل الفرد في المؤسسة. (رونالدو ريجيو، 1999: 191)

**1-15-3- انتقال أثر التكوين:** - الاستفادة من التكوين من خلال تطبيق ما تم اكتسابه من سلوك في بيئة العمل الفعلية.

- تتأثر نسبة انتقال أثر التكوين بدرجة التشابه بين الواجبات التي يتم التكوين عليها وبين واجبات العمل الفعلية، أما أكثر البرامج التكوينية كفاءة فهي تلك التي تكون على الواجبات الفعلية التي يتم أداؤها فعلياً أثناء العمل، وبالتأكيد إذا كانت بيئة العمل مشجعة على تطبيق السلوك الجديد الذي تعلمه المتكويين فإذا سيحدث انتقالاً لأثر التكوين.

- ليقوم المتكوي بتطبيق ما تعلمه من سلوك في عمله وليستمر هذا التطبيق لا بد من أن يحصل على التغذية الراجعة (معرفة النتائج)، فبمجرد عودته إلى موقع العمل ينبغي تقرير ما إذا كان التكوين فعالاً وناجحاً.

- إذا رغبتنا في استمرار المتكون في تطبيق ما تعلمه علينا أن ننقل له وبسرعة معلومات خاصة بنجاحه في تطبيق ما تعلمه.

لقد وجدت إحدى الدراسات أنه إذا ما وضع العاملون أهدافا (خططا) لتطبيق ما تكونوا عليه، وإذا ما حصلوا على التغذية الراجعة بشأن تحقيق تلك الأهداف فإن السلوك الجديد يميل إلى أن يبقى ويستمر، فبدون التغذية الراجعة قد ينسى العاملون بعض جوانبها أو تفصيلاتها المهمة كما أنهم ربما يألّفون عادات سيئة تؤثر على ما يطبقونه.

**1-15-4- الدافعية:** الأخذ بعين الاعتبار ما سيعود على الفرد نتيجة التكوين، فلكي يتم تطبيق السلوك المتعلم يفترض وجود نوع من الحافز أو المكافأة على استخدام السلوك الجديد، أي ينبغي أن يرى المتكونين العلاقة بين تعلم السلوك الجديد وكيف سيؤدي استخدامه وتطبيقه إلى تحسين حياته المهنية. وبعبارة أخرى، يفترض أن يرى العاملون بأعينهم أن تعلم مهارات جديدة يساعدهم على أن يصبحوا أحسن حالا وأكثر إنتاجية، وهذا بدوره سيؤدي إلى ترقيات وأشكال أخرى من التطور والتقدم المهني. (رونالدو ريجيو، 1999: 192 - 193)

#### **1-16-1- مشاكل التكوين:**

رغم الجهود المبذولة إلا أن التكوين المهني لم يتمكن من مسايرة التطور الصناعي والاقتصادي والاجتماعي، حيث أنه لم يستطيع تلبية حاجات الراغبين في الالتحاق بمراكزه حيث أنه يتبع سياسة انتقائية عوض أن يكون مفتوحا لكل راغب فيه، ومنه فإن قلة الهياكل المستقبلية يعد من أهم المشاكل التي يعاني من أهم المشاكل التي يعاني منها التكوين بالإضافة إلى المشاكل المرتبطة بما يلي:

**1-16-1- عدم إثراء التكوين:** يجب تعزيز البرامج التكوينية من أجل جعلها قاعدة رئيسية يرتكز عليها الأعوان المتكونين حتى تكون لهم سندا قويا وليتكيفوا بصورة جيدة مع إبراز المستجدات التقنية والتكنولوجية على مستوى الآلات وما تحتويه المؤسسات الصناعية في الميدان المهني.

**1-16-2- عدم وجود حوافز لتشجيع التكوين المهني:** قد لا تقوم الأجهزة المنظمة للبرامج التكوينية بوضع نظام لمكافأة المتخرجين الأوائل في الدورات التكوينية رغم وجود وسائل التقييم.

**1-16-3- قلة الاحتكاك بعالم الشغل:** إن عدم منح أجهزة التكوين سلطة متابعة المكونين في الميدان، فقد يحدث أن يتكون الموظف عن أعمال العلاقات العامة وعند عودته إلى عمله تسند إليه أعمال أخرى غير العلاقات العامة وتكون النتيجة عدم الاستفادة من الموظف. (غيات بوفلجة، 1992: 30)

## **2 - مراحل العملية التكوينية:**

إن أول خطوة من خطوات تصميم برنامج تكويني هو معرفة المشكل الأساسي وتشخيص الاحتياجات التكوينية، وباعتبارها الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تكويني.

### **1-2- تحديد الاحتياجات التكوينية:**

إن تحديد الاحتياجات التكوينية حسب محمد جمال الكفاي بأنها "الفجوة بين مستوى الأداء والإنجاز المتوقع من شاغلي وظائف المنظمة وبين مستوى الأداء والإنجاز الحالي والفعلي لهؤلاء العاملين". (محمد جمال الكفاي، 2007: 172)

التحديد الدقيق للاحتياجات التكوينية يساعد على جعل النشاط التكويني نشاطا هادفا ويوفر الكثير من الجهد والنفقات، ولذلك يجب معرفة الاحتياجات على ضوء تشخيص المواقف والمشاكل فيها ومعرفة الوضع الحالي وبيبين الوضع المرغوب فيه من المعارف أو المهارات أو الاتجاهات، كما تبرز الأهمية لتحديد هذه الاحتياجات في حال وجود تغييرات تنظيمية. (علي محمد ربابعة، 2003: 57)

### **2-1-2- أبعاد احتياجات التكوين:**

من الضروري أن تركز برامج التكوين على احتياجات المنظمة للتكوين، ويتم ذلك من خلال دراسة مسبقة لاحتياجات مختلف المصالح والمستويات ويكون للمسيرين في هذه المرحلة دورا كبيرا ومهما في تحديد احتياجات التكوين ويتم على ثلاث أبعاد:

أ - تحليل التنظيم ————— ← أي تحليل المواقع التنظيمية التي تبدو فيها الحاجة إلى التكوين، ويجب أن يتم هذا التحليل بحيث يشمل أقسام الوحدات التنظيمية وذلك على كافة المستويات، فالتكوين يتطلب دراسة مستمرة خاصة في ظل التغيرات التي تؤثر على النمو.

ب - تحليل الوظائف ————— ← أي تحليل الأعمال والوظائف التي تتعلق بالتكوين، وهذا يتطلب تحديد المهارات والمعارف التي يجب اكتسابها لممارسة الوظيفة الحالية والمستقبلية.

ج تحليل الأفراد ————— ← ويتم عن طريق تحليل المعلومات الخاصة بالأفراد من الكفاءات والقدرات بالموصفات المطلوبة للأداء العمل بفعالية، ومن ثم تحديد الأفراد الذين هم بحاجة إلى التكوين.

ومما لا شك فيه أن تحليل الفرد يعتبر من أصعب التحليلات قياسا بتحليل آخر، لأنه من الصعب تحليل سلوك الفرد الذي يجب تغييره بدقة إضافة إلى أن أداء الفرد مرتبط بالعوامل الأخرى. (كمال بربر، 2000: 164)

## 2-2- تصميم برنامج التكوين:

بعد تحديد احتياجات التكوين يتم تصميم برنامج التكوين والذي يتضمن محتوى التكوين، الأهداف الإجرائية للتكوين، الوسائل البيداغوجية للتكوين، تحديد المواضيع التي يتضمنها البرنامج، تحديد الزمان والمكان، اختيار المكونين والمتكونين.

**2-2-1- وضع محتوى التكوين:** يتضمن شرحا تفصيليا لأهداف التكوين، والعناوين الأساسية لحلقات التكوين والمكونات الأساسية لكل حلقة أو درسا أو تاريخا أو مواعيد الدروس وأسماء المكونين، ومحتوى التكوين هو عبارة عن حصيلة مقدمة للمكونين وذلك في شكل دليل لهم يحتوي على دروس وقراءات، كما يستخدم دليل للمتكونين أيضا لاستدراكهم ومراجعتهم للمادة العلمية. (أحمد ماهر، 2004: 341)

**2-2-2- الأهداف الإجرائية للتكوين:** يتطلب تصميم برنامج التكوين تحديد أهدافه بالاعتماد على احتياجات التكوين التي تم تحديدها في المرحلة السابقة، وتكون هذه الأهداف واضحة



ومحددة بدقة وتستعمل لتوجيه المشاركين في عملية التكوين وكمعايير أساسية لتقييم برنامج التكوين، ويتم التعريف على أساس هذه الأهداف بمحتويات البرامج التكوينية، وكذلك مختلف المعارف والمهارات والمواقف والسلوكيات والأساليب المستعملة لتحقيق هذه العملية. (وسيلة حمداوي، 2004: 104)

**2-2-3- الوسائل البيداغوجية للتكوين:** يتعين من قبل القيام بتنفيذ البرنامج التكويني توفير كافة الاحتياجات والإمكانات والوسائل اللازمة للتكوين، ويشمل هذا مكان التكوين المناسب، والأدوات والمعدات أو الوسائل السمعية والبصرية أو الآلية أو التصويرية التي يتطلب التكوين استعمالها، ويشمل هذا أيضا إعداد المطبوعات والمواد والكتيبات والإرشادات والنماذج التي يتطلب التكوين استخدامها أو الرجوع إليها أو الاسترشاد بها. (نجيب شاويش، 2007: 247)

**2-2-4- تحديد المواضيع التي يتضمنها البرنامج:** تعتبر مواضيع أو محتويات البرنامج أهم شيء في برنامج التكوين كما أن لها أهمية بالغة وكبيرة بمساهمتها بشكل فعال في إنجاز هذا البرنامج وتحقيق الأهداف المرجوة منه، وعلى المشرفين أن لا يخرجوا عن الغرض الأساسي من هذا البرنامج، والأخذ بعين الاعتبار مادته وموضوعه كما أن الدراسة النظرية يجب أن ترافقها دراسة علمية بالإضافة إلى مشاركة الأفراد المتكونين في المناقشة وتقديم الاقتراحات.

**2-2-5- تحديد الزمان والمكان:** يعتبر تحديد الزمان والمكان عنصرين هامين بالنسبة للبرنامج التكويني، فلا بد من مراعاة الوقت المناسب والمكان الملائم لإجراء العملية التكوينية من أجل ضمان فعالية البرنامج.

أ - الزمان (الوقت) ← يحدد مصمم البرنامج التكويني الفترة التي يستغرقها التكوين، إذ يعتبر من بين العوامل الهامة في تصميم البرنامج التكويني، لذا يجب تحديد الوقت المخصص على مدار السنة التكوينية لكل فترة من فترات التحضير والتنفيذ.

ب - المكان ← تحديد زمان العملية التكوينية والفترة الواجب إخراجها خلال السنة بحيث يتوجب على مصمم البرنامج التكويني تحديد المكان الذي تجري فيه العملية

التكوينية للأفراد، وتختار المكان المناسب لذلك وهذا من أجل تسهيل عملية تنقل العمال عن مراكز تكوينهم إلى مقرات عملهم، والأفضل في اختيار المكان من طرف مصمم البرنامج التكويني هي أن تكون هناك مراكز للدراسة والتكوين.

## 2-2-6- اختيار المتكويين والمكونين:

أ - اختيار المتكويين ————— ← لا بد على مصمم البرنامج التكويني أن يولي أهمية وعناية خاصة باختيار الأفراد المناسبين لإدخالهم في البرنامج الخاص بالعملية التكوينية، فالفرد هو محور كل عملية تكوينية فاختيارهم (الأفراد) يتم في خطوات تحديد الاحتياجات التكوينية، بقي فقط أن يوضع المتكون المناسب في البرنامج المناسب كما يجب تحضير المتكون نفسيا لتقبل هذا التعلم، مع توفير الجو المناسب له مع إظهار مدى أهمية وفائدة هذا البرنامج لشخص كعامل وعن إنتاجية المؤسسة.

ب - اختيار المكونين ————— ← يعتبر أهم عنصر من عناصر تنظيم التكوين والتدريب بعد المتكويين (المتدربين)، فهم يقومون بوضع معدل سرعة العملية التكوينية ويقدمون الإرشاد والمساعدة للمتكويين، ويوفرون الخبرة في مادة التكوين، كما أنهم يلعبون دورا مهما في تقديم نظام التكوين، وعلى ذلك فإن جودة نظام التكوين ككل يعتمد إلى حد كبير على كفاءة المكونين، ولكل هذه الأسباب فإن مهمة اختيار المكونين مهمة في تصميم برنامج التكوين. وأهم صفات نجاح المكون هي:

- المعرفة الكاملة بمحتوى التكوين، فكلما كان المتكون متخصص وملم بمحتوى التكوين وبالالاتجاهات العلمية الحديثة كلما كان أفضل.

- القدرة على الاستماع للمتكويين، فكثيرا من المكونين لا يستطيعون مقاومة جاذبية الحديث مما يفقدون القدرة على الاستماع للآخرين.

- القدرة على تشجيع المتكويين على الحديث وإبراز ردود أفعالهم وآرائهم تجاه المادة المقدمة إليهم.

- القدرة على الإجابة على التساؤلات وتفاعل مع المتكويين وتوجيه الحوار.

- الحيوية والنشاط بما يمكن من جذب انتباه المتكويين.

- الإلمام بالوسائل التكوينية الحديثة والقدرة على استخدام الأدوات المساعدة في التكوين.

- المرونة في امتصاص الاتجاهات والآراء المتعارضة والتوفيق بينهما. (أحمد ماهر،

2006: 347)

**7-2-2- مخطط التكوين:** إن مخطط التكوين هو ترجمة عملية لسياسة التكوين، كما يمكن اعتباره دليل عملي لعملية التكوين، وهو لا يأخذ سياسة بعين الاعتبار فحسب وإنما أيضا يأخذ بعين الاعتبار توجهات المؤسسة في كل سنة. إن مخطط التكوين يترجم أيضا الاختيارات التي يتم صياغتها على مستوى سياسة التكوين إلى عمليات/ إنه ينظم ويبرمج الدورات التكوينية بناء على الأهداف التي يتم اعتمادها، فهو بذلك يمكن اعتباره قائمة من الأدوات والوسائل والمناهج والتقنيات التي تعتمد لتحقيق الأهداف المحددة.

يتضمن مخطط التكوين الأهداف، المراحل، المحتويات البيداغوجية، المدة الزمنية، أصناف المتكويين، وكيفيات التقييم، لذا فهو أداة ووسيلة من وسائل الإدارة العليا وتسيير الموارد البشرية. (محمد مسلم، 2007: 105)

### **3-2- تنفيذ برنامج التكوين:**

تعتبر هذه المرحلة مرحلة إدارة البرنامج التكويني وإخراجه إلى حيز الوجود، وهي مرحلة مهمة وخطيرة في نفس الوقت حيث يتبين فيها حسن وسلامة تخطيط البرامج التكوينية، مما يعكس نجاحها أو فشلها سلبا أو إيجابا على المرحلة الموالية والمتعلقة بتقييم البرامج التكوينية، وتتضمن عملية التنفيذ أنشطة هامة وهي:

**1-3-2 الجدول الزمني للبرنامج:** ويتضمن عدد أيام البرنامج وعدد الجلسات في كل يوم وزمن بداية ونهاية كل جلسة وموعد الراحة والتسجيل والاختبارات وحفل الختام.

**2-3-2 قاعات التكوين:** ولها تأثير على توصيل معلومات وعلى تسهيل اتصال وعلى إمكانية مشاركة المتكويين واستجابتهم للمناقشة، فقاعة التكوين لها تأثير على الاتصال داخل

الجماعة، وبالتالي التأثير على ديناميكية التكوين، ولذلك من الأحسن تكييف قاعة حسب ما يفرضه برنامج التكوين وهناك أشكال عديدة لقاعة التكوين من بينها:

أ - الدائرة المستديرة ← تسمح بدرجة عالية من الاتصال وتعزيز الآراء وذلك كون أن تعبيرات الوجه وحركات الجسم ملحوظة من طرف جميع المشاركين وهي مفيدة في التكوين على المناقشة الجماعية.

ب - الشكل المربع ← هو أيضا يسهل عملية الاتصال ومفيد أيضا لمناقشات الجماعة.

أما قاعات المحاضرة فهي تفيد عندما يكون عدد كبير من المشاركين ولكن الاتصال بينهما يكون صعب. (أحمد ماهر، 2006: 350)

**2-3-3- المتابعة اليومية للبرنامج:** تتضمن الأنشطة الخاصة بمتابعة تنفيذ البرنامج بشكل يومي ما يلي:

- التأكد من سلامة ونظافة قاعات التكوين

- التأكد من إعداد المادة العلمية والتمرينات وتقديمها في الوقت المناسب للمكونين وتوفير المساعدات.

- الحفاظ على الجدول الزمني للبرنامج والالتزام به، وأخذ حضور وغياب المتكونين.

- توفير سبل الراحة للمشاركين في البرنامج.

كما تتضمن المتابعة اليومية للبرنامج حل المشاكل الطارئة على تنفيذ البرنامج، مثل تدبير مكون بصورة سريعة في حالة غياب المكون أو تأجيل الجلسة التكوينية وأيضا علاج مشاكل انقطاع التيار الكهربائي وعدم توافر إمكانيات أو مساعدات يطلبه المكون أو علاج المشاكل بين المكون والمتكون أو بين المتكونين بعضهم ببعض. (أحمد ماهر، 2006: 354)

**2-4- تقييم برنامج التكوين:** يعتمد تقييم برنامج التكوين على تقييم عنصرين هامين هما: تقييم الطرق التكوينية، تقييم كفاءة التكوين.

**1-4-2- تقييم الطرق التكوينية:** إذ يتعلق الأمر بالطرق والوسائل المتبعة في عملية التكوين، لكي نصل إلى برنامج تكويني جيد ومن أجل الوصول إلى التقييم الفعال، لا بد من الأخذ بعين الاعتبار العوامل التي تساهم في زيادة الفاعلية، وهذه العوامل يمكن تلخيصها فيما يلي:

- مدى ارتباط البرنامج بالخبرات السابقة للمتكونين.
- مدى التسلسل الموجود في مراحل التنفيذ للعملية التكوينية.
- مدى مساهمة البرنامج في التأثير على الظروف البيئية.
- مدى مشاركة الأفراد العاملين في عملية التكوين.
- مدى توفر المكافآت والحوافز لتعزيز السلوك الإيجابي.
- مدى المساعدة التي يقدمها البرنامج في معالجة المشاكل والمعوقات التي يواجهها المتكونين.

**2-4-2 تقييم كفاءة التكوين:** يمر تقييم التكوين عبر خطوات لا بد منها والملخصة في الشكل التالي:

- تحديد طريقة التقييم.
- تحديد فلسفة المنهجية للتقييم.
- تحديد أسلوب جمع البيانات.
- جمع البيانات وتحليلها.
- استخلاص النتائج.
- وضع توصيات خاصة بالمستقبل. (محمد عباس وسهيلة حسين علي، 1999: 117)

**5-2- فعالية برنامج التكوين:**

**2-5-1- مفهومها:** يقصد بها مدى كفاءة البرنامج التكويني في تحقيق الأهداف التي صمم من أجلها سواء كان هذا الهدف إضافة معلومات أو تلقين خبرات ومهارات جديدة أو تغيير اتجاهات الأفراد العاملين نحو العمل أو كل هذه العوامل مجتمعة معا.

### **2-5-2- العوامل المؤثرة على فعالية برنامج التكوين:**

**2-5-2-1- زيادة فعالية برنامج التكوين:** ويكون من خلال الرغبة لدى الأفراد العاملين من أجل تغيير سلوكياتهم من خلال برنامج التكوين وخلق هذه الرغبة يمكن أن يحدث من خلال عدة عوامل لكي يكون البرنامج معدا ومصمما وفقا لمتطلبات وحاجات الأفراد الفعلية، ولكي تكون لديهم القدرة على حل المشاكل وزيادة قدراتهم وكذا تحقيق رغباتهم، وتشجيعهم من خلال وضع نظام المكافآت والحوافز التي تلعب دورا مهما في تغيير سلوكيات الأفراد، وتجعلهم يضاعفون جهودهم في التعلم واكتساب المهارات الجديدة كما يجب إتاحة الفرصة للمتكونين للأخذ والرد من خلال المناقشة والمشاركة في البرنامج كون هذه الأخيرة تساعد الفرد في ترسيخ ما تعلمه، وأخيرا من الضروري جمع المعلومات حول مستوى الأداء للمتكونين في البرنامج، وتهيئة التغذية الراجعة من أجل الكشف عن مواقع القوة والضعف في الأداء.

**2-5-2-2- المكون ودوره في زيادة فعالية برنامج التكوين:** وتدل بشكل مباشر على اهتمام وكفاءة المكونين كونهم يلعبون دور كبير في نجاح أو فشل هذه البرامج والزيادة في فعاليتها، لذا يجب اختيارهم بعناية كبيرة، كما أنه لا بد من توفر عدة شروط تجعلهم يحسنون أداء عملهم كتوفر الخبرة اللازمة والمعرفة الكاملة بالعمل المسند إليهم، كما يجب توفر الإدراك والإحساس لدى المكون لاحتياجات المتكون، ورغباته أثناء عملية التكوين وتوفير كافة المستلزمات والتجهيزات اللازمة للقيام بهذه العملية، بالإضافة إلى توفير المكافآت والحوافز المادية المناسبة لهم. ( محمد عباس وسهيلة حسين علي، 1999: 119 - 120 )

**2-5-2-3- محتوى برنامج التكوين ودوره في زيادة الفعالية:** لا بد من التركيز على الجوانب التالية:

- التأكد من ضرورة توفر الحد الأدنى من المعلومات والخبرات التي يتحتم تزويدها للمتكونين.

- ضرورة تحديد الأهداف وفقا لنوع الأداء المطلوب، حيث أن تحقيق حاجات الأفراد والمتطلبات التشغيلية تساعد في تحديد مستوى الأداء.

- ضرورة توافق المحتوى التكويني مع تعيين العناصر الأساسية المساعدة على التعلم والنضج الفكري أو الدافعية (قابلية التعلم).

- تخطيط وتصميم برنامج تكويني بشكل يتناسب مع خلفيات وخبرات الأفراد، ووفقا للتطور والتقدم بحيث تبني خطواته على أخرى وبالتالي التقليل من هدر الوقت والتقليل من التكلفة.

- اختيار وتنويع الطرق التكوينية للتقليل من سلبيات طريقة ما وتدعيم إيجابياتها.

- وضع برنامج تكويني مرن من حيث مستويات التطوير مع ضرورة فسح المجال أمام الأفراد في المشاركة في وضع وتصميم البرنامج.

- توفير المساعدات والتسهيلات الخاصة للمتكونين الذين يعانون من بعض الصعوبات في التعليم أثناء برنامج التكوين. (محمد عباس وسهيلة حسين علي، 1999: 119 - 120 - 121)

## 2-6- أهداف تحديد الاحتياجات التدريبية :

تجد توفيق (2005م) في معرض حديثه عن منهجه ( منهج توفيق ) لتحديد الاحتياجات التدريبية إلى أن تحديد الاحتياجات التدريبية يهدف إلى سد الفجوة في الأداء الحالي لشاغل الوظيفة من خلال برامج أو أنشطة تدريبية ( فردية أو جماعية ) لتزويده ب : معارف عن الوظيفة . Knowledge ومهارات لكيفية أدائها. Skills واتجاهات تحقق له النجاح في الأداء Attitudes وأضاف هلال (1990م: 16) إن التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية يساهم في التصميم المناسب للبرنامج التدريبي حيث يمكن إعداد المنهج المناسب لمعالجة القصور في الأداء ، إذ لا يمكن الوصول إلى أهداف محددة وشقيقة للتدريب إلا من خلال توافر احتياجات واقعية ودقيقة أيضا ، و يساهم ذلك بدوره في اختيار المحتوى المناسب من حيث النوعية والحجم والعمق التخصصي.

ونكر درة (1990م: 67) إن تحديد الاحتياجات التدريبية للمدربين يساعد في التعرف على المواد العلمية والمواد الأخرى اللازمة للبرنامج التدريبي وبالتالي إمكانية تحديد تكلفة التدريب.

## 2-7- أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

هناك حقيقة ثابتة يسلم بها معظم الباحثين والممارسين في مجال التدري مفادها أن فاعلية تخطيط وتصميم وتنفيذ وشم البرامج التدريبية يعتمد أساسا على فاعلية عملية تحديد الاحتياجات التربوية، إذ يترتب على ذلك تقرير النوع المطلوب من التدريب ، ومن يحتاج إليه ، ومستوى الأداء المطلوب لمواجهة مشكلات عملية محددة أو أهداف دقيقة لتطوير أساليب العمل وتحسين الأداء الحالي والمستقبلي للموظفين ، كما يترتب عليها أيضا تقرير أهداف البرامج التدريبية بدقة ومعرفة الكفايات والمهارات المطلوب اكتسابها

(الغامدي 2003م: 53-54) . ووارد الطعاني (2007م : 165) عدة اعتبارات تؤكد أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

1. إن تخطيط التدريبي على أساس واقعي للاحتياجات الترتيبية الفعلية تتيح الفرص العادلة لتقدم الموظفين وزيادة كفاءتهم وتحسين أدائهم . حيث يعطي ضوء كاشفا عن مستوى الموظفين المطلوب تدريبهم وعددهم وعن مجالات تدريبهم.
2. يوصل إلى قرارات فعالة وسليمة وباتجاه التخطيط والتصميم، ويوصل إلى معلومات صحيحة عن واقع العمل ومشكلاته.
3. تؤدي عملية تحديد الاحتياجات التدريبية إلى تخفيض النفقات والتقليل من الهدر .

وأشار توفيق (2000م: 22) إن تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية يؤدي على أساس غير علمي للاحتياجات التدريبية الفعلية أو بإتباع إلى العديد من صور الهدر والفاقد في مدخلات ومخرجات العملية التدريبية ، وتتنوع صور هذا الفاقد وتختلف في حجمها حسب نوع وطبيعة النشاط التدريبي إلا أنها قد تأخذ صوراً محددة يمكن إنجازها فيما يلي



- اشترك المتدرب في برنامج ليس له علاقة مباشرة أو واضحة بالوظيفة التي يشغلها.
  - الإحساس بالإحباط لدى المتدربين لانعدام العلاقة بين التدريب الذي يحصل عليه وبين الحوافز والترقيات أو المسار الوظيفي الخاص به .
  - تكرار ترشيح الموظف على نفس البرامج أو برامج مشابه وظهير هواة حضور البرامج التدريبية.
  - عدم دعم الرؤساء المباشرين - التدريب مما يدفعهم لعدم الاستجابة لحضور مرؤوسيهم للتدريب . وفي معرض الحديث عن تحديد الاحتياجات التدريبية وأهميته في تحقيق أهداف المؤسسة التربوية
- لخص دليل التدريب التربوي والابتعاث ( وزارة المعارف ، 1423د: ٧٦ . ) أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في النقاط الآتية:
- كونها العامل الحقيقي في رفع كفاءة الموظفين لتأدية الأعمال المسندة إليهم.
  - تعد الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تدريبي.
  - تعد العامل المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاهات الصحيحة المناسبة .
  - تعد العامل الأساس في توجيه الإمكانيات المتاحة للتدريب إلى الاتجاه السليم الصحيح.
  - عدم التعرف على الاحتياجات التدريبية مسبقا ، يؤدي إلى ضياع الجهد والمال والوقت المبذول في التدريب.
  - معرفة الاحتياجات التدريبية يسبق أي نشاط تدريبي مهني ويأتي قبل تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها.

## 2-8- وسائل تحديد الاحتياجات التدريبية :

اتفق العديد من المهتمين بالتدريب والتنمية الإدارية على وجود ثلاث طرق رئيسية لتحديد الاحتياجات التدريبية وهي كما أشار لها الغامدي (1426ه: 36) : تحليل التنظيم ، وتحليل الوظيفة /العمليات، وتحليل الموظف . وهذه الطرق التقليدية تعبر عن مستويات تحديد

الاحتياجات التدريبية (القوطة ، 2002م: 31) وسوف نتناول بمشيئة الله تعالى كل واحدة من هذه الطرق :

### أولا : تحليل التنظيم Organization Analysis :

ويراد بتحليل التنظيم دراسة المؤسسة من عدة أوجه مثل أهداف المؤسسة ، وسياساتها ، وتنظيمها، ونشاطها والعلاقات القائمة بين أجزائها، وكذلك دراسة - القوى العاملة ومعدلات الكفاءة والأساليب والإجراءات المتبعة والمناخ التنظيمي السائد . و يسعى تحليل التنظيم إلى تشخيص مواطن القوة والضعف في التنظيم وتحديد المواقع التي تحتاج إلى تدريب ومن ثم تصميم برامج التدريب المناسبة لتحقيق مزيد من الكفاءة والفاعلية في أداء المؤسسة (حسنين ،1996م: 43). ويحوي تحليل التنظيم عدة أوجه كما رد ياغي (1986م: 83) أهمها في النقاط الآتية :

1. تحليل أهداف المؤسسة : إن معرفة أهداف المؤسسة بدقة ووضح، ومدى قبول أو عدم قبول موظفي التنظيم لهذه الأهداف ، يمكننا من مواجهة احتياجات ومتطلبات المؤسسة التدريبية، ورسم الطريق، وتطوير المواد، وتصميم البرامج التدريبية، واختيار الأساليب التدريبية الملائمة، وتقويم النتائج .
2. تحليل الخريطة التنظيمية للمؤسسة : تعبر الخريطة التنظيمية عن هيكل المؤسسة وبين الوحدات الإدارية والوظائف التي تتكون منها ذلك الوحدات، وتوضح خطوط السلطة والمسؤولية في المؤسسة ، وعدد المستويات الإدارية ، والعلاقات بين مختلف الإدارات و الأقسام. و يقوم مخطط التدريب بتحليل الخريطة التنظيمية للمؤسسة بتحديد نقاط الضعف والخلل في التنظيم والتي يمكن علاجها من خلال التدريب.
3. تحليل المقومات النظامية : وتضمن هذه العملية دراسة مجموعة القوانين واللوائح والإجراءات والتعليمات التي تقرها المؤسسة بهدف تسيير العمل وتوجيه الموظفين والغاية من هذا التحليل الوقوف على درجة وضوح وشمول ومعرفة موظفي المؤسسة بهذه السياسات والتزامهم بها.

4. دراسة ترتيب القوى العاملة : المنطلق الأساسي وراء هذه الدراسة لترتيب القوى العاملة في المؤسسة ؛ إن خطط التدريب تستهدف عادة سد الثغرات التي يعاني منها تركيب القوى العاملة بحيث يتم الرفق بينه و بين متطلبات العمل بالتنظيم . وش هذه الدراسة يقوم مخطط التدريب بفحص المعلومات المتعلقة بالتركيب القائم للقوة العاملة في المؤسسة من حيث العدد والجنس والتعليم والتدريب والخبر ونوع الوظائف... الخ .

5. تحليل معدلات الكفاءة : نزد بالكفاءة : " أداء الأعمال بشكل صحيح " ( مصطفى ، 2005م :44) : وفي هذه الخطر يقوم المخطط للتدريب بدراسة مجموعة المؤشرات التي تدل على الإنتاج ، والأداء للموظفين ، والتشغيل ، والتكاليف... إلخ ، وما إلى غير ذلك من المؤشرات التي تدل على كفاءة التشغيل ونواحي الإسراف أو زيادة التكاليف ومواطن ضعف الإنتاجية .

6. تحليل المناخ التنظيمي : يلعب المناخ داخل العمل واتجاهات الموظفين دورا هاما في تحديد الاحتياجات التدريبية . وهناك عدة طرق يمكن للباحث أن يبعها لتحليل المناخ التنظيمي منها : الملاحظة الفعلية لسلوك الموظفين، إجراء المقابلات معهم، الاستقصاءات المكتوبة تحليل معدلات الغياب دوران العمل ، الحوادث و الإصابات ، الوقت الضائع ، الإنتاجية ، اقتراحات الموظفين و الشكاوى والتظلمات .

7. تحليل التغيرات المتوقعة في نشاط المؤسسة : يهدف التدريب إلى إيجاد حلول مناسبة للمشكلات المتوقعة من ناحية و الإعداد للتعامل مع الظروف الجديدة و الدائمة التطير والتغيير من ناحية أخرى ، ومن ثم تحديد التدريب الذي يلزم لمواجهة هذا التطير والتغيير . لذا يقوم المخطط للتدريب في هذا النوع من الدراسة والتحليل بدراسة الأوضاع والتغيرات المستقبلية في التنظيم و التي يجب أن تنعكس في الخطط التدريبية ومن أهمها :

- التغيير في الأهداف و السياسات التي يعمل التنظيم في ظلها .

- التغيير في طبيعة عمل التنظيم ودخوله مجالات جديدة للنشاط .

- التغيير في أساليب العمل ، و الإنتاج ، و التجهيزات المستخدمة .

- التغيير في نوعية الموظفين بالتنظيم وتباين مستويات تعليمهم .

إن نتائج تحليل الاحتياجات التدريبية للمؤسسة تمكن المديرين لها من تحديد المواقع الأكثر حاجة للتدريب ، وبالتالي توظيف الموارد المتاحة بالطريقة الفضلى . وهذا يعني أن هناك سلم أولويات لتدريب ، وهناك العديد من الطرق المستخدمة لجمع المعلومات لتحليل احتياجات التدريب حتى ينطلق من الحقائق.

ومن أكثر الأساليب استخداما : نقاط القوة والضعف، والفرص والتهديدات أو SWOT ، وفي هذا التحليل ينظر إلى كل القضايا الداخلية والخارجية في المؤسسة تهتم بالتأثيرات المتوقعة لها . وتحليل البيانات الداخلي IND، وتضم مصادر المعلومات في هذا النوع من تحليل البيانات الداخلية للمؤسسة ، هن خطة العمل ، ومخزون القوى البشرية ، ومخزون المهارات ، ومؤشرات بيئة المؤسسة ، والمعلومات المالية واستشارة المديرين والمستشارين وغيرها من مصادر المعلومات الداخلية هن المؤسسة ( Brookes,2001:168 ) .

وفيما يلي عرضا تفصيليا لأبرز طريقتين من طرق تحليل الاحتياجات التدريبية للمؤسسة التي تمكن المديرين لها من تحديد المواقع الأكثر حاجة للتدريب، وبالتالي توظيف الموارد المتاحة بالطريقة الفضلى. وهما (نقاط القوة والضعف، والفرص والتهديدات) (SWOT)، وتحليل البيانات الداخلي IDA(). كما وردت في ( kookes ,2001: 190 )

نقاط القوة والضعف والفص والتهديدات أو (SWOT)

أشار بروكس (kookes ،2001: 190) إلى انه ينظر هذا التهليل إلى كل القضايا الداخلية والخارجية في المؤسسة ويهتم بالتأثيرات المتوقعة لها من خلال أربعة جوانب أساسية وهي:

- **نقاط القوة:** قد نضم هذه النقاط عناصر مثل: قوى عاملة ماهرة ومرنة، أو سوق توزيع مستقر ودوافع قوية، أو إدارة فعالة مع تدريب ذي كفاءة عالية. وتشير هذه العناصر إلى جميع الأشياء ذات العلاقة بالناس، والتقنية والمنتجات أو الخدمات

والسوق و النظام والموردين وغيرها. وبكلمات أخرى جميع الأمور التي تجعل من المؤسسة ناجحة.

- **نقاط الضعف:** هذه عكس نقاط القوة مثل: مهارات ضعيفة، أو منتجات رديئة، أو سوق متذبذب ومنافسة شديدة عليها أو مستوى مرتفع من الغياب، أو خدمات متردية، وغيرها. و باختصار هي الأشياء التي لا تريدها في المؤسسة.
- **الفرص:** و هي الفرص المتاحة للمؤسسة، فقد تشمل توسيع نطاق الخدمات، أو المنتجات، أو تطوير تقنيات جديدة أو البحث عن اعتراف خارجي مثل أيسو 9000 ، أو الاستثمار البشري، أو جائزة الملكة للتصدير ؛ وهي التي تعطي المؤسسة قوة واستقرارا.

## الخلاصة

في ظل عصر المعلومات وتطور التكنولوجيا وحوار الحضارات وتلاقى الثقافات فان التكوين الجامعي لن يحقق وظيفته الا من خلال خلق طاقات وقدرات ومواهب وابداعات خفية لتكون فعليه تساعد على حل المشكلات والتخلص من العقبات للوصول لارقي المستويات في انتاج المعرفية وإعادة انتاجها ونقلها وتكيفها المستمر مع تحديات العصر الجديد.

فالتكوين يساعد في رفع المستوى التعليمي وبالتالي الى زيادة فعالية المؤسسات التربوية وهنا يتضح ان للتكوين دور فعال وايجابي.



# الفصل الثالث

## الإجراءات المنهجية

## 1- الدراسة الاستطلاعية:

يتناول هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة من حيث منهج الدراسة الذي استخدمته الباحثة وتحديد مجتمع وعينة الدراسة وادواتها من حيث خطوات بنائها والإجراءات المتبعة في التأكد من صدق وثباتها والأساليب الإحصائية.

## 2- الهدف من الدراسة:

الهدف الجوهرى الذى قامت عليه الدراسة الاستطلاعية هو التأكد من أدوات القياس الخاصة بهذه الدراسة والتأكد من دقة صياغتها ووضوحها ومدى ملائمتها لأفراد العينة وكذا التحقق من صدقها وثباتها.

## 3- منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والاجابة عن اسئلتها فقد تم استخدام المنهج الوصفى باعتبار ان الدراسة الحالية هي دراسة استكشافية فهو يعتبر من اكثر مناهج البحثية ملائمة للدراسة الحالية.

## 4- أداة جمع المعطيات:

تمثلت أداة جمع المعطيات في الاستمارة وقد تم بنائها لتقيس متغيرات الدراسة وذلك من اجل الإجابة عن تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها واعتمدنا في هذه المرحلة على:

**الخطوة الأولى:** تم الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة مثل دراسة مثل دراسة العاصمي (1430هـ) ودراسة الفايدى (1423هـ) ودراسة هجان (1999م)

**الخطوة الثانية:** تحديد محاور الاستمارة وتمثلت في 05 محاور وهي:

- المحور الأول: الأهداف
- المحور الثانى: البرامج
- المحور الثالث: الوسائل المادية
- المحور الرابع: الوسائل البشرية
- المحور الخامس: التقويم



الخطوة الثالثة: تحديد فقرات كل محور حيث اختلفت عدد الفقرات حسب كل محور

### جدول رقم (3)

المحور	الفقرات	المجموع
الأهداف	3-2-1	3
البرامج	10-9-8-7-6-5-4-3-2-1	10
الوسائل المادية	5-4-3-2-1	5
الوسائل البشرية	4-3-2-1	4
التقويم	5-4-3-2-1	5

الخطوة الرابعة: تم عرض الاستمارة على 04 محكمين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة وهران وذلك للحكم على مدى وضوح الصياغة اللغوية للعبارة وكذلك مدى تمثيل العبارة للبعد الذي تقيسه واقتراح ما يروونه مناسباً وبعد استعادة النسخ المحكمة تم التحكيم واجراء تعديل لبعض فقرات الاستمارة الجدول التالي رقم يبين الفقرات المعدلة

### الجدول رقم (4)

المحور	الفقرة الأولية	الفقرة المصححة
الأهداف	هل برنامج التكوين يحقق الأهداف المسطرة؟	هل برنامج التكوين للتخصص يحقق الأهداف؟
البرامج	هل يشمل برنامج التكوين في الجانب التطبيقي؟	هل يستفيد الطلبة من خريجات ميدانية؟
وسائل بشرية	هل يحفز الطالب من طرف الأستاذ؟	هل يحفز الأساتذة الطلبة؟
التقويم	هل التقويم يحقق اهداف التكوين؟	هل التقويم يساعد في تحقيق اهداف التكوين؟
	هل التقويم يفيد الطالب في معرفة النقائص وايجابياته؟	هل يفيد التقويم في معرفة نقائص الطلبة

**الخطوة الخامسة:** تم استخراج الاستمارة بصورتها النهائية ثم تطبيقها على عينة استطلاعية

5- **طريقة التطبيق:** كانت طريقة التطبيق فردية.

6- **طريقة تصحيح الاستمارة :** كان على الطلبة اختيار إجابة من البدائل التالية نعم ولا

ووضع علامة x في الخانة المناسبة

7- **ميدان البحث:** أجريت الدراسة الاستطلاعية بجامعة وهران

8- **عينة الدراسة الاستطلاعية:**

كانت العينة الاجمالية التي أجريت عليها الدراسة الاستطلاعية تقدر ب 25 طالب متخصص

في علم النفس المدرسي ماستر 1 و 2

9- **الخصائص السيكومترية:**

1- **الصدق:** تم التأكد من توفر صدق أداة الدراسة ثم عرضها في صورتها الأولية على

04 من المحكمين من اهل الخبرة والتخصص من أعضاء هيئة التدريس لجامعة

وهران وذلك لاستفادة من ملاحظاتهم وخبراتهم من اجل تحكيم الإستمارة والتأكد من

شمول عباراتها وتفضيها جميع ابعاد الدراسة وسلامة اللغة بالصياغة ووضوحها

وعدم تكرارها حيث اتفق المحكمون على ان الاداة صادقة وقابلة للتطبيق.

2- **الثبات:** لحساب ثبات استعملت SPSS لحساب معامل الفايرومباخ وكانت النتيجة

للتباب 0.65 و هي نتيجة مناسبة و مقبولة لتطبيق الاداة .

**الدراسة الأساسية:**

بعد اجراء الدراسة الاستطلاعية والتأكد من صياغتها و من صدقها وتبائها لا بد من اجراء

الدراسة الأساسية وهذا للتعرف على العينة النهائية للدراسة وخصائصها وكذا التعرف على

الأداة في صورتها النهائية واهم الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.

1- **عينة الدراسة:**

أجريت الدراسة الأساسية في جامعة وهران على طلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و2 وبلغ

حجم العينة 62 طالبا الان طالبة الباحثة اكتشفت اثناء التفريغ ان هناك استمارات غير

مستوفاة اضطرت الى الغائها بالاضافة الى بعض الاستمارات لم تسترد اثناء جمعها من

الطلبة ليكون الحجم النهائي للعينة الدراسية 50 طالبا

## 2- أدوات الدراسة:

تم تطبيق استمارة احتياجات التكوين بعد عرضها على المحكمين وعدلت بعد حساب ثباتها وتطبيقها على العينة الاستطلاعية تكونت الأداة من 05 محاور وهي كالتالي:

- الأهداف
- البرامج
- الوسائل المادية
- الوسائل البشرية
- التقويم

## 3- إجراءات تصحيح أداة الدراسة:

بعد تطبيق الأداة وجمعها من العينة قامت الطالبة الباحثة بحساب التكرارات المئوية لكم من البدائل (نعم . لا)

## الفصل الرابع

### عرض ومناقشة النتائج

## عرض مناقشة النتائج:

السؤال الاستكشافي العام: ماهي احتياجات التكوين لطلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و 2؟

جدول رقم (5): يبين نتائج وتكرار نسب مئوية لاجابات الطلبة على احتياجات التكوين لطلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و 2.

النسب المئوية		التكرارات		
لا	نعم	لا	نعم	
44.66667	55.33333	67	83	الأهداف
50.4	49.6	160	248	البرامج
64.4	35.6	161	89	الوسائل المادية
56	44	112	88	الوسائل البشرية
57.2	42.8	143	107	التقويم

بهذا الجدول نلاحظ تفاوت النتائج من حيث التكرارات والنسب المئوية الى ان نتيجة محور الأهداف هي الوحيدة الإيجابية قدرت ب 55.33 % على "نعم" و 44.66 على عكس المحاور المتبقية التي انطبع عليها الجانب السلبي اثناء الإجابات.

وهنا يمكن نقول بان التكوين لعلم النفس المدرسي حقق من ناحية الأهداف والوضوح والتخصص حسب رأي طلبة علم النفس المدرسي ماستر عكس المحاور الأخرى كالبرنامج الظاهر في الإجابات على انه غير مكيف مع الطلبة من حيث الشمولية والتوزيع الزمني وعدم ارتباط الجانب النظري بالجانب الميداني والذي يعود سلبياً عليه اثناء التربصات .

اما بالنسبة لمحور الوسائل المادية ركزت الطالبة الباحثة على تسيير واوقاتها والمراجع والجديدة للتخصص وهل تتوفر الاختبارات النفسية الخاصة بعلم النفس المدرسي قدر تكرار

هذا المحور ب 89 لإجابة على "نعم" و 161 إجابة ب "لا" وهذا يدل على عدم توفر الوسائل المساعدة لعملية التعليمية.

اما محور الوسائل البشرية والتي خصصت للأساتذة من حيث التخصص والنقص ومن حيث المتابعة والتحفيز الطلبة من طرف الأساتذة فاستمرت النتائج السلبية حيث قدرت ب 56 % على الإجابة ب "لا" و 44 % على الإجابة ب "نعم" وهذا ما يقلل من عمل الطالب وينقص من ميزة عمله .

اما التقويم الذي قصد به الامتحانات ووسائل وظروف الامتحانات وهل تقيس المستوى الحقيقي للطلاب وكانت الإجابة ب 107 إجابة على "نعم" و 143 إجابة على "لا"

وضحت هذه النتائج ان درجت النسب المئوية لمحور الأهداف بشكل عام عالية من الناحية الاجابية، وهذه النتيجة تخدم الجانب التكويني للتخصص عكس باقي المحاور المتمثلة بالنتيجة السلبية حيث رتبت تنازليا كالاتي محور البرامج ثم محور التقويم يتبعه محور الوسائل البشرية وأخيرا النسبة الأقل تمثلت في محور الوسائل المادية.

**السؤال الاستكشافي الجزئي الأول:** ماهي احتياجات التكوين لطلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و2 من ناحية الأهداف؟

**جدول رقم (6):** يبين نتائج وتكرار نسب مئوية لاجابات الطلبة على احتياجات التكوين لطلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و 2 من ناحية الأهداف.

الاهداف	التكرارات		النسب المئوية	
	نعم	لا	نعم	لا
	83	67	55.33	44.66

نلاحظ من خلال الجدول ان اهداف التكوين حققت نسبة متقاربة نوعا ما في النتائج حيث تقارب عدد تكرارها لنعم ب لا قدرت 83 إجابة على "نعم" و 67 إجابة ب "لا" وهي نتيجة تخدم في صالح التكوين.

اسفرت النتائج في الفقرة الأولى للنسبة المئوية ب 64% على "نعم" ونسبة 36% على "لا" نصت الفقرة على: هل اهداف التكوين للتخصص يحقق الأهداف؟ والفقرة الثانية هل اهداف التكوين واضحة؟ كانت النسبة 42% على "نعم" والاجابة ب "لا" قدرت ب 58% اما الفقرة الثالثة وهي: هل يمكن تحقيق اهداف التكوين؟ وكانت 60% الإجابة ب "نعم" و 40% الإجابة على "لا" وهنا يمكن القول استنادا على النتائج الإيجابية بان التكوين يحقق الأهداف وهذا التخصص نظرا لارتباط مفهوم التكوين بظاهرة التعليم التي تعرف بانها عملية ثقافية للفرد ومن خلالها تتم تنمية القدرات الفكرية بشكل عام ويمكن تفسير ذلك على ان طالب علم النفس المدرسي مزود بحصيلة معينة من العلم والمعرفة في اطار ومجال تخصصه باعتبار ان التكوين هو محاولة لتأثير في اتجاهات المتكويين عن طريق تعليمهم قيمها ومبادئ جديدة واطافة خبرات نافعة لهم.

**السؤال الاستكشافي الجزئي الثاني:** ماهي احتياجات التكوين لطلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و 2 من ناحية البرامج؟

**جدول رقم (7):** يبين نتائج وتكرار نسب مئوية لاجابات الطلبة على احتياجات التكوين لطلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و 2 من ناحية البرنامج.

محور	التكرارات		النسب المئوية	
	نعم	لا	نعم	لا
البرنامج	248	160	49.6	50.4

- نلاحظ في الجدول ان نتائج النسب المئوية جد متقاربة الى ان النسبة المئوية على

الإجابة ب "نعم" كانت اقل قدرت ب 49.6 عكس النسبة المئوية للإجابة على "لا"

قدرت 50.4

اختلفت فقرات هذا المحور وتعددت وبهذا لاحظنا اختلاف الإجابات مع مراعات الفروقات الفردية لكل طالب حيث كانت الإجابات الأكثر على "نعم" في الفقرة الأولى والرابعة والتي نصت على ان برامج التكوين مكثف وطويل رغم الإجابة الإيجابية الا انها كانت تخدم

الجانب السلبي عكس الفقرة السابعة والعاشرة التي نصت على ان البرنامج يغطي الجانب النظري وان محتوى البرنامج يناسب مع التخصص فكانت الإجابات إيجابية وتخدم التكوين ، اما بالنسبة لل فقرات المتبقية وهي الفقرة 2، 3، 5، 6، 8، 9 التي كانت الإجابات ب "لا" اكثر مبنية على ان الطالب غير متحكم نوعا ما في البرنامج فرفض توزيعه الزمني حيث بلغت نسبة الفقرة 3 على 72% على "لا" التي نصت: هل برنامج التكوين موزع بنظام على أوقات الدراسة؟

اما الفقرة الخامسة التي تبين ان الطلبة غير متحكمين في استخدام الاختبارات النفسية اما بالنسبة للجانب الميداني فظلت النتائج السلبية حيث جاوب 32% على "نعم" و 68% على "لا" في الفقرة الثامنة و40% على "نعم" و60% على "لا" في الفقرة التاسعة وهي ان الطالب له مدة زمنية جد قليلة للتربصات وهذا ما يجعل الارتباط بين تكوينه وجانبه المهني ضعيف.

**السؤال الاشكالي الجزئي الثالث:** ماهي احتياجات التكوين لدى طلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و 2 من ناحية الوسائل المادية؟

**جدول رقم (8):** يبين نتائج وتكرار نسب مئوية لاجابات الطلبة على احتياجات التكوين لطلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و 2 من ناحية الوسائل المادية.

محور	التكرارات		النسب المئوية	
	نعم	لا	نعم	لا
الوسائل المادية	89	161	35.6	64.4

يبين لنا الجدول النسبة المئوية لخمس فقرات والتي قدرت ب 35.6% ب "نعم" و 64.4 ب "لا"



اختلفت نتائج الفقرات للمحور الثالث الا انه كانت إجابة واحدة موجبة للفقرة الثالثة التي نصت على: هل توقيت المكتبة مناسب مع أوقات الدراسة؟ قدرت ب 62% ب "نعم" وبهذا فهي تعتبر من الوسائل التي تهىء للطالب أداء مهامه من المهام لكي يكون مردودها إضافة جيدة له.

اما الفقرة الأولى والثانية، الرابعة والخامسة فكانت الإجابات بالتسلسل 68% ، 60% و 74% ، 82% على "لا" وهو ان تسيير المكتبة لا يناسب مع الطلبة من حيث الوسائل الانترنت، الخدمات والمراجع الالكترونية.

اما الفقرة الثانية هو نقص للمراجع الخاصة لمقياس تكوين علم النفس المدرسي وقلة المراجع الجديدة بالنسبة للفقرة الرابعة.

اما الفقرة الخامسة التي أحرزت اعلى نسبة وهي عدم توفير الاختبارات النفسية الخاصة بعلم النفس المدرسي وحتى ان وجدت صعب على الطالب استخراجها وتطبيقها وهذا ما يجعل التخوف من ناحية الجانب التطبيقي والمهني.

**السؤال الاستكشافي الجزئي الرابع:** ماهي احتياجات التكوين لدى طلبة علم النفس المدرسي من ناحية الوسائل البشرية؟

**جدول رقم (9):** يبين نتائج وتكرار نسب مئوية لاجابات الطلبة على احتياجات التكوين لطلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و 2 من ناحية الوسائل البشرية.

النسب المئوية		التكرارات		محور
لا	نعم	لا	نعم	الوسائل البشرية
56	44	112	88	

نلاحظ في الجدول تكرار الإجابات على "لا" كان ب 112 إجابة اعلى من تكرار الإجابة على "نعم" كان ب 80 واختلفت النسبة المئوية حيث قدرت ب 44% على "نعم" و 56% على "لا".

تقدرت فقرات محور الوسائل البشرية الى 04 أسئلة واختلفت نتائجها الى ان النتيجة الإيجابية الوحيدة التي قدرة ب 66% على "نعم" في السؤال الأول المنصوص على: هل يوجد أساتذة متخصصي في علم النفس المدرسي؟

وهذا دليل على كفاءة الأساتذة وتحكمهم في مواضيع التدريس.

اما الفقرة الثانية رقم الإجابة على "لا" كانت 52% اكبر من "نعم" الا انها كانت تخدم جانب إيجابي حيث نصت على: هل يوجد نقص بالنسبة للأساتذة؟ وهذا يدل على تواجد الأساتذة في هذا التخصص .

اما بالنسبة للفقرة الثالثة والرابعة كانت نسبة "نعم" 24%، و 38% ونسبة الإجابة على 8 و 76% وهي عدم متابعة الأساتذة للطلبة اثناء التربص وعدم تحفيز الأساتذة للطلبة.

**السؤال الاستكشافي الجزئي الخامس:** ماهي احتياجات التكوين لدى طلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و 2 من ناحية التقييم؟

**جدول رقم (10):** يبين نتائج وتكرار نسب مئوية لاجابات الطلبة على احتياجات التكوين لطلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و 2 من ناحية التقييم.

التقويم	التكرارات		النسب المئوية	
	نعم	لا	نعم	لا
	107	14.3	42.8	57.2

نلاحظ من خلال الجدول تكرارات الإجابة ب "لا" اكبر حيث قدرت ب 143 والاجابة ب "نعم" قدرت ب 107 وهي اقل.

اختلفت إجابات الطلبة مع تعدد فقرات المحور الا ان الجانب الإيجابي طغى في الإجابات من حيث تناسب التقييم في تحقيق اهداف التكوين ومعرفة النقائص الخاصة بالطلبة بواسطته اما الجانب السلبي الذي كان في الفقرة الثالثة والرابعة وهو من ناحية عدم تناسب وسائل التقييم وعدم ملائمة ظروفه وكانت الإجابة ب 74% على "لا" بأنها غير مناسبة و 78% على "لا"

## الخاتمة

تعتبر تجربة التدريب من اهم عوامل اعداد الطلبة في المجال التربوي وتهدف خدمات التدريب والتعلم التكاملي الى بناء حلقة وصل بين المجال الاكاديمي والنظري من ناحية التطبيق العملي في المؤسسات من ناحية أخرى وفي سياق دراستنا الراهنة تناولنا موضوع احتياجات التكوين لدى طلبة علم النفس المدرسي ماستر 1 و 2، ففوائد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عدة من تحديد المهام المطلوب ادائه لتحقيق الأهداف وتحديد مستوى القدرات المطلوبة لتنفيذ المهام التنفيذية وتحديد محتوى التدريب الذي يتناسب مع المتكولين إضافة الى تحديد معايير تقييم التدريب. بالرغم من أهمية تحديد الاحتياجات فهذا يختلف من منظمة لاخرى باختلاف الإمكانيات المادية والكفاءات البشرية فهناك منظمة لديها وضوح كامل في متطلبات التدريب وأخرى لا يوجد لديها أي تصور علمي محدد ولا تقوم بالتدريب اذا على المنظمة ان تعرف ما تريد ان تحققه من التدريب حتى تتمكن من قياس اثره بعد ان ينتهي . ان التدريب الناجح يعتمد على عملية منظمة ومخططة تعتمد على حاجات تدريبية مدروسة الهدف منها هو تنمية أداء المتدربين وأخيرا تعد عملية تحديد الحاجات التدريبية العنصر الرئيسي والهيكل في صراعات التدريب حيث تقوم عليه جميع دعائم العملية التدريبية .

## التوصيات والاقتراحات:

- إعادة النظر في توزيع الوقت وتعديله حسب البرنامج
- التركيز على المواد الأساسية وإعادة النظر في الجانب البيداغوجي
- تشجيع القائمين للتدريب على توظيف قيادة التغيير بالتدريب وتوظيف أساليب التدريب الحديثة بالتدريب.
- تحسين ظروف الدراسة.
- توفير الوسائل اللازمة لتبقيهم داخل المؤسسة وتوفير الاختبارات الخاصة لعلم النفس المدرسي.

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع:

- 1- السوادي علي 2010 احتياجات التدريبية لمديري المدارس في ضوء إدارة المعرفة مشروع بحثي غير منشور برنامج الدراسات التربوية العليا جامعة الملك عبد العزيز.
- 2- أحمد ماهر. (2006). إدارة الموارد البشرية. (د. ط.). مصر. دار الجامعة الإسكندرية.
- 3- أحمد عزت راجح. (1965). علم النفس الصناعي "الموائمة المهنية، الهندسة البشرية، العلاقات الإنسانية". الطبعة 2. الإسكندرية. الدار القومية.
- 4- بزايد نجاة. (2011). أطروحة دكتوراه حول موضوع التكوين واستراتيجية تسيير المهارات التسييرية لدى إطارات بشركة سوناطراك. (غير منشورة). جامعة وهران.
- 5- وسيلة حمداوي. (2004). إدارة الموارد البشرية. الجزائر. ديوان المطبوعات الجامعية.
- 6- طارق كمال. (2007). علم النفس المهني والصناعي. الإسكندرية. مؤسسة شباب الجامعة.
- 7- ياسين حمدي. (1999). علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق. الطبعة 1. الكويت. دار الكتاب الحديث.
- 8- كامل محمد عويضة. (1996). علم النفس الصناعي. الطبعة 1. لبنان. دار الكتب العلمية.
- 9- كمال بربر. (2000). إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي. الطبعة 1. لبنان. المؤسسة الجامعية للدراسات.
- 10- محمد براجح. (1994). رسالة ماجستير حول موضوع حتمية التأليف لأداء العمل. (غير منشورة). جامعة وهران.
- 11- محمد جمال الكفافي. (2007). الاستثمار في الموارد البشرية. الطبعة 1. مصر. الدار الثقافية للنشر.
- 12- محمد مسلم. (2007). مدخل إلى علم النفس العمل. الطبعة 1. الجزائر. دار قرطبة.

- 13- محمد عباس، سهيلة حسين علي. (1999). إدارة الموارد البشرية. الأردن. دار وائل للنشر.
- 14- محمود عقيل الرفاعي. (2008). إدارة التنمية المهنية. الطبعة 1. مصر. دار الجامعة الجديدة.
- 15- نجيب مصطفى شاويش. (2007). إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد - الطبعة 1. الأردن. دار النشر.
- 16- نجم العزاوي. (2006). التدريب الإداري. الطبعة 1. مصر. دار الجامعة الجديدة.
- 17- سعد عامر أبو شندي. (2011). إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية. الطبعة 1. عمان. دار أسامة للنشر.
- 18- عبد المجيد سالمى، نور الدين خالد، شريف بدوي. (1998). معجم مصطلحات علم النفس. القاهرة، بيروت. دار الكتاب المصري، دار الكتاب اللبناني.
- 19- عبد الفتاح محمد دويلار. (2000). أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته. القاهرة. دار المعرفة الجامعية.
- 20- عبد الرحمن العيسوي. (2004). علم النفس المهني والصناعي. الطبعة 1. الأردن. دار أسامة للنشر.
- 21- علي محمد ربابعة. (2003). إدارة الموارد البشرية "تخصص نظم المعلومات الإدارية". الطبعة 1. عمان. دار صفاء للنشر.
- 22- رونالدو ريجيو. (1999). المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي. (فراس حلمي: مترجم). عمان. دار الشروق.
- 23- غياث بوفلجة. (1992). التربية والتكوين في الجزائر. الجزائر. ديوان المطبوعات الجامعية.

- 24- توفيق عبد الرحمان (2005م) التدريب المباشر بقيادة اكثر شمولا ط 1 القاهرة مركز الخبرات المهنية الإدارة
- 25- درة عبد الباري (1990م) تحديد احتياجات تدريبية اطار نظري ومقترحات للتطوير رسالة المعلم عددان 1 و 2 المجلد 32 وزارة التربية والتعليم عمان الأردن
- 26- الغامدي عبد الله بن مغرم بن على (2004م) احتياجات تدريبية لمديري المدارس والتعليم العام بالمملكة العربية السعودية مجلة كلية المعلمين مجلد الثاني العدد الثاني وزارة المعارف والرياضة
- 27- الطعاني حسن احمد (2008) التدريب مفهومه وفق اليات بناء البرامج التدريبية وتقويمها عمان دار الشروق
- 28- الفوطة عيد بن شيب (2002) واقع تحديد احتياجات تدريبية في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية رسالة ماجستير غير منشورة قسم الإدارة العامة كلية العلوم الإدارية جامعة الملك سعود الرياض
- 29- حسنين حسين محمد (2002) طرق التدريب سلسلة دل العاملين بتنمية المجتمعات المحلية ط2 عمان دار مجد الدلاوي
- 30- الغامدي رحمة بنت محمد عيفان (1426هـ) احتياجات تدريبية لمديرات ووكيلات مدارت التعليم الحكومي بإدارة التربية والتعليم بمنطقة الباحة من وجهة نظرهم رسالة ماجستير غير منشورة قسم الإدارة التربوية والتخطيط كلية التربية جامعة ام القرى مكة المكرمة
- 31- ياغي محمد عبد الفتاح (1986) التدريب الإدارة بين النظرية والتطبيق الرياض دار الخريجي للنشر والتوزيع
- 32- مصطفى هاني محمود (2005) بناء برامج تدريب لمديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية لتطوير كفياتهم الإدارية في ضوء احتياجاتهم التدريبية عمان دار جريف للنشر
- 33- عبد اللطيف صوفي التكوين العالي في علوم المكتبات والمعلومات اهدافه، انواعه واتجاهاته الحديثة م.ت.م جامعة قسنطينة 2002



- 34- العصمي 1430 محمد بن خيل تحديد الاحتياجات التدريبية للمدرسين دراسة مسحية على العاملين في معهد ومراكز التدريب للمملكة العربية السعودية رسالة ماجستير غير منشورة كلية العلوم الإدارية جامعة الملك السعود
- 35- الغامدي احتياجات تدريبية لمديرات ووكيلات مدارس التعليم الحكومي لإدارة التربية والتعليم لمنطقة الباحة من وجهة نظرهم رسالة ماجستير غير منشورة قسم الإدارة التربوية والتخطيط كلية التربية جامعة ام القرى مكة المكرمة
- 36- الفايدي تنصيب عوادة 1423 تطوير نظام تدريب تربوي لمديري المدارس المتوسطة والثانوية في المملكة العربية السعودية في دور اتجاهات الحديثة رسالة ماجستير غير منشورة قسم التربية كلية العلوم الاجتماعية جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية الرياض
- 37- هجال علي حمزة اراء مديري مدارس التعليم العام نحو برنامج تدريبهم اثناء الخدمة مجلة كلية التربية العدد 22 الجزء 2 جامعة عين شمس القاهرة 1999
- 38- الشمري احمد 2010 ثقافة التدريب متى نتبناها مركز الأمير سلمان لريادة الاعمال جامعة الملك سعود تاريخ الاستراد 2013/05/26
- 39- الفوطا عيد بن شيب 2002 واقع تحديد احتياجات التربية في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية رسالة ماجستير غير منشورة قسم الإدارة العامة كلية العلوم إدارية جامعة الملك سعود الرياض
- 40- مصطفى هاني محمود بني 2005 بناء برنامج تدريب لمديري المدارس الثانوية الحكومية لتطوير كفاياتهم الإدارية في ضوء احتياجاتهم التدريبية عمان دار الجرير للنشر
- 41- الهاجري فيصل ناصر 2004 المشكلات التي تواجه المعلمين الملتحقين لبرامج التدريب اثناء الخدمة بمركز تدريب تربوي بالدمام رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية جامعة الملك سعود الرياض
- 42-brookes jill(2001) training and developement competence london jill brookes

الملاحق

أخي الطالب أختي الطالبة

تحية طيبة وبعد

تقوم الطالبة الباحثة بدراسة لغرض نيل شهادة ماستر تخصص علم النفس المدرسي بعنوان

احتياجات التكوين لدى طلبة علم النفس المدرسي ماستر

ارجوا منكم قراءة فقرات الاستمارة بتمعن للإجابة ووضع الإشارة (x) في الخانة التي تراها مناسبة .

علما أن هاته المعلومات لا تستخدم الا لغرض بحث علمي لذلك لا داعي لكتابة الأسماء الشخصية

شاكرة لكم حسن تعاونكم

الطالبة الباحثة

المجال	نعم	لا
<b>الأهداف</b>		
01	هل برنامج التكوين للتخصص يحقق الأهداف؟	
02	هل اهداف التكوين واضحة؟	
03	هل يمكن تحقيق اهداف التكوين ؟	
<b>البرنامج</b>		
01	هل برنامج التكوين مكثف ؟	
02	هل برنامج التكوين شامل ؟	
03	هل برنامج التكوين موزع بنظام على أوقات الدراسة ؟	
04	هل برنامج التكوين طويل ؟	
05	هل طالب علم النفس المدرسي يتقن استخدام الاختبارات النفسية؟	
06	هل يستوعب الطالب البرنامج ؟	
07	هل يغطي البرنامج الجانب النظري ؟	
08	هل يستفيد الطلبة من خرجات ميدانية؟	
09	هل برنامج التكوين مرتبط بالجانب المهني؟	
10	هل ترى أن محتوى البرنامج مناسب مع تخصص علم النفس المدرسي؟	
<b>الوسائل المادية</b>		
01	هل تسيير المكتبة يتناسب مع الطلبة	
02	هل تتوفر المراجع الخاصة لمقاييس التكوين ؟	
03	هل توقيت المكتبة مناسب مع أوقات الدراسة ؟	
04	هل تتوفر المراجع الجديدة الخاصة بتكوين علم النفس المدرسي؟	
05	هل تتوفر الاختبارات النفسية الخاصة بالتخصص؟	
<b>الوسائل البشرية</b>		
01	هل يتواجد أساتذة متخصصين في علم النفس المدرسي ؟	
02	هل يوجد نقص بالنسبة للأساتذة ؟	
03	هل هناك متابعة من طرف الأساتذة للطلبة أثناء التربص؟	

		هل يحفز الأساتذة الطلبة؟	04
التقويم			
		هل التقويم مناسب للطالب؟	01
		هل التقويم يساعد في تحقيق اهداف التكوين؟	02
		هل وسائل التقويم مناسبة؟	03
		هل ظروف التقويم ملائمة؟	04
		هل يفيد التقويم في معرفة النفاص الخاصة بالطلبة؟	05