

الاحتياجات التدريبية للمرافق البيداغوجي*

Training Needs for Pedagogic Facilities

أ. دولة خديجة^{**1} ، أ. ناني نبيلة²

1 جامعة البليدة 2 (الجزائر)

2 جامعة البليدة 2 (الجزائر)

تاريخ الاستلام : 22/جانفي/2018 ؛ تاريخ المراجعة : 31/ماي/2019 ؛ تاريخ القبول : 18/جوان/2019

ملخص:

يحتل التعليم العالي والبحث العلمي مكانة أساسية في حياة الأمم والشعوب، لدوره الفعال في النشاط الاجتماعي والسياسي والاقتصادي، خاصة في عصر يشهد ديناميكية نشطة أدت الى تحولات عميقة، دفعت العديد من الدول الى اصلاح منظومات تعليمها العالي، والجزائر كغيرها من الدول اعتمدت اصلاحات هامة ترجمت في تبنيها لنظام (ل، م، د). والذي أولى اهتماما كبيرا بالطالب أحد مكونات ثلاثية التعليم (أستاذ، ادارة، طالب)، ومن بين مظاهر هذا الاهتمام نجد ارساء ما يسمى المرافقة البيداغوجية التي تهدف الى تحسين نوعية تكوين الطالب ومشاركته في بناء مساره التكويني من خلال التكفل برعايته النفسية والاجتماعية والمهنية والعلمية، غير أن هذا الاصلاح لم يواكبه تهيئة للموارد البشرية المسؤولة عن تنفيذه وتحضيرها من حيث الاتجاهات والمعارف والمهارات وهو ما يتحقق من خلال سريرة التدريب (التكوين) وقد هدف بحثنا لتحديد الاحتياجات التدريبية للمرافق البيداغوجي تطرقا لماهية المرافقة البيداغوجية والخصائص والمهارات المتطلب توفرها في المرافق البيداغوجي ومن ثم تحليل الاحتياجات التدريبية للمرافق البيداغوجي للنجاح في علاقته بمرافقيه بكفاءة علمية ومهنية اجتماعية. وقد تضمن البحث مقترحات من أهمها تنظيم دورات تكوينية لصالح الأساتذة المرافقين حول مواضيع تتمحور عليها المرافقة، الرفع من الحافز المادي للأستاذ الوصي وربطه بمستوى التزامه بمهمة المرافقة واختيار الأساتذة المرافقين وفق معيار الرغبة والكفاية والقدرة على الانسجام مع الطلبة.

الكلمات المفتاحية: المرافقة البيداغوجية؛ الاحتياجات التدريبية؛ المهارات؛ الأستاذ الوصي

Abstract:

The LMD system is an educational system that has been adopted by many states, and Algeria is one of this states. This system is a major component of the educational trilogy (professor. Administration and student) which is its concern is the establishment of so called pedagogic accompaniment. It's aims is to improve the quality of student, formation and his participation in building his formative path through his psychological, Socials. But, this system has not succeeded because of the abolition skilled, and trainee human resources. Our objective from his research is to determine and analyse the training needs of the pedagogic facilities to succeed in the relationship with his companions.

*- مقال مختار من بين المشاركات في الملتقى الوطني: المرافقة البيداغوجية في الجامعة الجزائرية - تقييم التجربة وأفاق التطوير، بتاريخ 07 فيفري 2018 بجامعة الجلفة.

** - Corresponding author, e-mail: Daoula_khedidja@yahoo.com

The research included proposals such as: organizing training sessions for accompanying to professors and topics related to the accompanying increasing the material motivation of the guardian professor and choosing the accompanying teachers according to the criterion of desire and adequacy and the ability to harmonize with the students.

Keywords: Accompanying the pedagogical methods; Training needs; Skills; Professor Guardian

مقدمة

يشهد عالم اليوم تغيرات دائمة وحركة دؤوبة لا تعرف الثبات على جميع الأصعدة والمستويات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي انعكس على أنماط الحياة بكل جوانبها عند مختلف الشعوب، والتعليم عموماً باعتباره ركيزة أساسية في حياة المجتمعات كان لا بد أن يساير هذه التحولات والمستجدات بالوقوف وإعادة النظر في سياساته وغاياته ومهامه. والتعليم العالي خصوصاً لارتباطه الوثيق بالحياة المجتمعية، تأثراً وتأثراً اذ تعد مخرجاته روافداً للمؤسسات بمختلف تخصصاتها، فهي الموارد البشرية المسيرة لها، والمنفذة لبرامجها بل والمخططة لسياسات النهضة والتقدم والرقى، فهذه الموارد التي تنتجها الجامعة وعلى حسب تكوينها وتأهيلها يكون مستوى ونوعية انجازاتها واسهاماتها في التنمية بكل جوانبها، فالتكوين اذن يلعب دوره الحاسم في الالتحاق بالركب الحضاري بما تنجزه الموارد البشرية التي هي بالأساس مخرجات الجامعة، لذا شهدت دول العالم اصلاحات في منظومات تعليمها العالي استجابة لما طرأ على العالم من تغيرات والجزائر كغيرها من الدول عرفت هي الأخرى اصلاحات هامة في منظومة تعليمها العالي، وقد عبر عن هذه الاصلاحات بنظام (ل. م. د).

وحتى يكون المسار التكويني للطالب ذا جدوى وفاعلية ينتج طالباً مكتسباً للمعارف العلمية التي تمكنه من ممارسة عمله تزامناً مع الممارسة العملية واللذان يجب أن تكونا ذات ارتباط، ولا يبقى الجانب النظري معزولاً عن جانبه التطبيقي، وحتى لا تبقى الجامعة مفصولة عن محيطها الاقتصادي والاجتماعي.... فعلى جامعة اليوم أن تضمن تكويناً يضمن للطالب الاندماج في عالم الشغل. هذا الاندماج الذي يكون ثمرة جهد منظم ومدرّس للطالب واهتماماً به يكفل له الرعاية النفسية والاجتماعية والعلمية والمهنية، هذه الممارسة التي عبر عنها بالمرافقة البيداغوجية والتي تعتبر عملية مساعدة للطالب للاندماج في المحيط الجامعي بداية، والتعرف على مختلف الفضاءات من حوله ثم الأخذ بيده في مواجهة العراقيل والصعوبات التي قد تواجهه في مسيرته أثناء تحصيله العلمي، وأخيراً

الاختيار بوعي مشروعه المهني الذي يتناسب مع طموحاته وقدراته العلمية، وخصائصه الشخصية. وبما هو متاح في عالم الشغل ليتحقق بذلك التوافق المهني للموارد البشرية التي تنتجها الجامعة وبما تمتلكه من كفاءة علمية وممارسة مهنية لأن الاختيار للمهنة لم يكن اعتباطيا وعشوائيا، بل كان نتاجا لعمل مدروس فتكون المرافقة البيداغوجية بذلك عملية ارشادية، طرفاها طالب يطلب المساعدة والتي تسعى لأهداف محددة وواضحة والأستاذ الوصي (المرافق البيداغوجي) الذي يقدم المعلومات العلمية عن المسار التكويني عبر كل الأطوار، ويحاول جاهدا إيجاد علاقة تفاعلية ايجابية تسودها الثقة بين الطرفين ومساعدة الطالب على أن يفهم ذاته أي قدراته، واستعداداته وميوله ورغباته حتى يمكنه الوصول الى أقصى درجة ممكنة، والدفع به قدما الى الاختيار الواعي على بصيرة وأسس واقعية لأهدافه وخطته المستقبلية. إن هذا المرافق البيداغوجي الذي تسند إليه مهمة المرافقة ليست بالأمر اليسير إذ أن نجاحها يتوقف على عدة عوامل ومن أبرزها الأستاذ المنفذ لها فهو العنصر الفعال في إدارة هذه العلاقة وانجاحها بما لديه من رغبة وقدرة وإحاطة علمية بتقنيات وفنيات تمكنه من رسم خطة عملية مدروسة يسير من خلالها بمرونة في تنفيذه لمهامه، والوقوف من حين لآخر على نقاط القوة والنجاحات التي حققها لتدعيمها، والاختلالات والاختلالات لمراجعتها وإعادة النظر فيها قصد معالجتها، بلا شك أن هذه المهمة لا توكل لأي شخص بل لشخص قادر، وراغب، ومؤهل، ومدرّب على تنفيذها بما يمتلكه من معارف ومهارات واتجاهات والذي يتحقق من خلال التدريب (التكوين) الذي أضحي ضرورة ملحة تفرضه تغيرات ومستجدات ومتطلبات الواقع المحيط، إن نجاح هذه العملية مرهون بنجاح تكوين وتدريب القائم على تنفيذها، لذا وجب الوقوف والتمعن مليا على سيورة التكوين ومدى فاعلية البرامج التكوينية المقدمة للأساتذة المرافقين واستجابتها للمعايير العلمية لهندسة التكوين، حتى تؤدي المأمول منها ولا تكون مجرد هدر للوقت والجهد واستنزاف للثروات المالية، حيث أن البرنامج التكويني الفعال هو الذي وضعت له أهداف واضحة ومحددة، وواقعية وقابلة للقياس على أساس تلبيتها للاحتياجات التدريبية الفعلية للمرافق البيداغوجي، والتي تتوقف تلبيتها وتوفيرها على سد الثغرات بين الواقع والمنتظر منه. لذا هدف بحثنا لتسليط الضوء على أهم هذه الاحتياجات التدريبية للمرافق البيداغوجي للنجاح في أدائه لمهامه من خلال طرح التساؤلات التالية:

- ما المقصود بالمرافقة البيداغوجية؟
- من هو المرافق البيداغوجي الفعال؟
- ماهي الاحتياجات التدريبية للمرافق البيداغوجي؟
- هدف البحث:
- تحديد مفهوم المرافقة البيداغوجية.
- إبراز خصائص المرافق البيداغوجي.
- إبراز أهم الاحتياجات التدريبية للمرافق البيداغوجي.

أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من أهمية موضوعه الذي يعالجه وهو الأستاذ الوصي (المرافق البيداغوجي) باعتباره الركيزة الأساسية في نجاح عملية المرافقة البيداغوجية، وعليه فالتعرف على المتطلبات والشروط التي ينبغي أن تتوفر فيه، والأخذ بها بعين الاعتبار في تصميم البرامج التكوينية الخاصة بالأساتذة الأوصياء من شأنه أن يلبي الاحتياجات التدريبية لهذه الفئة مما يجعلها أكثر مهارة ومعرفة عملية لتأدية دورها في عملية المرافقة بكفاءة ونجاح.

ماهية المرافقة البيداغوجية

المرافقة هي عبارة عن متابعة مؤطرة وتوجيه للطلاب وهذه المرافقة ممثلة في الوصاية التي يمنحها الأستاذ الوصي وفق خطة بيداغوجية تعمل على مساعدة الطالب في مواجهة صعوباته وتنظيم نفسه وعمله كما قد تساعده بفضل اتصالاته مع المؤسسات الاقتصادية والادارات العمومية في اختيار مكان تربصه. (أسماء هارون، 2010، ص120)

والمرافقة هي عملية تتبنى بيداغوجية القرب، وتعتمد على تأطير ومصاحبة بيداغوجية فردية لطلاب أو مجموعة صغرى من الطلبة تعاني من صعوبات تواصلية ومعرفية تعيق المسار الدراسي، وعليه فهي آلية تيسر عمليات التواصل والتعلم والاندماج، دون أن يعني ذلك أن عمل الأستاذ المؤطر لهذه الاستراتيجية البيداغوجية الناجعة يعوض الدروس المنتظمة التي يتلقاها الطالب في فصل دراسي. بل يدعمها حسب مقتضى الحالات. (ليمام، بارة، بو حنة، 2014، ص168).

إنّ مهمة الاشراف أو المرافقة البيداغوجية للطلبة حسب مستوياتهم، تتطلب الاهتمام ومراعاة جوانب عديدة ترتبط بحياة الطالب الفردية أو الجماعية، سواء داخل الجامعة (قاعات الدرس، المخابر، الخرجات العلمية) أو خارجها (المحيط الاجتماعي والمهني)، وعليه فهي تركز على الجوانب الآتية:

- 1- الجانب الاعلامي والاداري: والذي يهتم بالاستقبال والتوجيه والوساطة.
- 2- الجانب البيداغوجي: ويأخذ شكل المرافقة في التعليم وتنظيم العمل الشخصي للطلاب ومساعدته في بناء مساره التكويني.
- 3- الجانب المهني: ويركز على تلقين مناهج العمل الجامعي بصفة فردية وجماعية، وكيفية استخدامها.
- 4- الجانب التقني: ويأخذ شكل التوجيه في استعمال الأدوات والدعائم البيداغوجية.
- 5- الجانب النفسي: من خلال تحفيز الطالب وحثه على متابعة مساره التكويني.
- 6- الجانب المهني: ويأخذ شكل مساعدة الطالب في إعداد مشروعه المهني. (وزارة التعليم العالي 2011، ص22-23).

حسب..(حليمة قادري، بن نابي نصيرة، ص24) أنّ عملية المرافقة عملية منظمة يتم من خلالها تقديم المساعدة للفرد وذلك من خلال معرفته لذاته ومعرفة اختيار ما يناسبه بهدف تحديد مشروعه الشخصي المستقبلي، وهي تلك مجموعة الخدمات التي تقدم للفرد بغية تحقيق الاندماج المهني في سوق الشغل مما يحقق له التوافق ولا يقوم بهذه المهمة إلا شخص مؤهل ومخصص يتمتع بخصائص معرفية علمية ومهارات فنية تسمح له بأن يكون في مرتبة المرافق.

وحسب (خالد بن محمد، 2015) أن المرافقة تتمثل في توفير المساعدة النفسية والمهنية والمنهجية للفاعلين في حقل التنشيط التربوي حسب الحاجة التي يعبرون عنها شفويا أو كتابيا أو يبدونها حتى يتمكنوا من:

- انجاز مهامهم المختلفة.

- تحقيق أهدافهم.

- تحديد مؤشرات النجاح.

المرافقة (الوصاية) هي عبارة عن فضاء حوار بين الطلبة والأستاذ الوصي تقدم فيه إجابات مناسبة عن موضوعات مختلفة على شاكلة:

- متابعة الطلبة في مسارهم البيداغوجي عن طريق التكفل ببعض نقائصهم.

- دعم الطلبة في اكتساب مناهج العمل الضرورية لنجاحهم.

- تعريف الطلبة بالمناهج الحديثة في البحث المكتبي، والتحكم في استعمال التقنيات متعددة الوسائط.

- الاستماع للطلبة لخلق وبناء علاقة وجو من الثقة بينهم، وبين الأستاذ من خلال الدعم والنصائح الشخصية.

- تعريف وشرح نظام (ل. م. د) المعتمد بالكلية من مسارات تخصصات، نظام الانتقال والتقويم، عروض التكوين....

- مساعدة الطلبة في تنظيم أعمالهم الشخصية (مراجعة المحاضرات، تحضير التمارين، إعداد البحوث والاطلاع على المراجع).

- التقليل من حجم الشعور بالانطوائية، والاحباط لدى بعض الطلبة بمحاولة تشجيعهم ، وإعطائهم نظرة ايجابية عن المستقبل.(حليمة قادري، بن نابي نصيرة، ص6)

إنّ المرافقة عمل يتطلب تحضيرات وتنظيمًا، وضرورة وجود دليل المرافقة يمكن المرافق على تحديد دوره بشكل واضح وأكثر دقة والوصول الى تحقيق أهداف المرافقة، وبهذا فإن دور المرافق يتطلب الاهتمام ومراعاة جوانب عديدة ترتبط بالفرد ويتعلق ذلك بما يلي:

- الجانب الاعلامي.

- الجانب النفسي.

- الجانب البيداغوجي.

- الجانب المهني.(القرار رقم 714 المؤرخ في 3 نوفمبر 2011)

وتهدف المرافقة البيداغوجية الى ما يلي:

- المساعدة في الاندماج في المحيط الجديد.
- تحفيز الفرد على الانفتاح على المحيط الخارجي والجماعي.
- مساعدته على إعداد وبناء مشروعه المهني.
- تحسين العملية التكوينية (التعليمية).

ويتم تحقيق ذلك عن طريق توفير مناخ ملائم للعملية وإثارة دافعية المتعلم وإشباع حاجاته والتعرف على المشكلات السلوكية والاضطرابات ، كما تهدف لتفعيل الموارد الذهنية والعاطفية والمهارية الكامنة لدى الفاعلين.

وحسب أحمد ابراهيم أنه بفضل المرافقة يحصل التوفيق بين استراتيجيات التكوين ومتطلبات التوظيف، التي من خلالها يمكن الطالب أن يحقق توافقه الدراسي ثم مشروعه المهني مستقبلا، وإشباع حاجة تحقيق الذات ولبلوغ ذلك على الجامعة أن تتحمل على عاتقها تهيئة الطلاب وتعريفهم بما هو موجود في سوق العمل، وعليها أن تسعى لتوافق بين مخرجاتها مع متطلبات التوظيف، وأن تتمحور مناهج وطرق التدريس، وتكوين طلابها واستثمارهم وللحصول على منتج تعليمي مناسب في المؤسسات ألا وهو نوعية الطالب الخريج من تلك الجامعات القادرة على الاسهام بتنمية المجتمع بكافة المجالات بصورة فعالة. (أحمد ابراهيم، 2003)

- ضمان مسار التكوين الفعال، من خلال التنسيق بين ما يتلقاه في المدرجات وما هو موجود في عالم المهن والمطابقة بين التكوين و الوظيفة باعتباره المعيار الأساسي لتقويم فعالية البرنامج الذي تلقاه الطالب في مسيرته الدراسية مع الاصلاح الجديد.(حليمة قادري، بن نابي نصيرة، ص19)
- توفر المرافقة إطارا مرنا للتعليم وتطوير القدرات الذاتية من خلال ما تتميز به من التعاون بين محوري العملية التربوية من خلال التعاون المتبادل والتشاركية.

- تعتمد على بناء خطة مستقبلية لإيجاد حلول مشتركة لتجويد أداء الاطار المتكون.

تكون المرافقة تسعى بذلك إلى أسى معاني الترشيد البيداغوجي، والتي تنشُد الرقي بالفرد الى أسى مراتب الكمال. (خالد بن محمد، 2015).

باعتبار المرافقة البيداغوجية كشكل من الارشاد الأكاديمي إذ أنها عملية إرشادية تحتوي على أركانها المتمثلة في المسترشد (الطالب)، المرشد(المرافق البيداغوجي)، واللذان تنشأ بينهما علاقة إرشادية تتمثل في عملية المرافقة البيداغوجية ومحتواها، فالطالب يطلب المساعدة إذ من أجله أنشئت هذه العملية، فهو ينتظر المساعدة في الاندماج والتكيف مع المحيط الجامعي الجديد الذي وفد إليه من مؤسسة مختلفة في مناخها التنظيمي العام، وفي توزيع الأدوار وفي دوره هو أساسا، إذ أصبح في هذه المرحلة مطالبا بالإسهام في مسار تكوينه الخاص به، إذا ما تم تزويده بكل ما يلزمه من معطيات ومعلومات حول ما حوله من فضاءات، ولوائح تنظيمية، والجهات والأطراف المتفاعلة معه على أن يعرف ويحدد بوعي واجباته كطرف في هذه العملية من ناحية انضباطه، والتزامه نحو أستاذه الوصي، وتقبل نصائحه وآراءه، كما يدرك حقوقه ويطالب بها لضمان ما كرسه هذا العقد الأخلاقي

مع مرافقه البيداغوجي. إضافة إلى الركن الثاني وهو الركيزة الأساسية إذ يتوقف عليه نجاح هذه العملية باعتباره منفذا لمحتواها، وذلك بما يمتلكه من رغبة صادقة، وقناعة بهذه المهمة، ووعيه التام أنه مادام طرفا في هذه العملية فهمامه أصبحت واجبا عليه، حقا لمرافقه، فبذلك تقع عليه مسؤولية الرعاية والتكفل والتوجيه، ولن يتمكن من ذلك إلا إذا كان ملما بالمعارف والمعلومات العلمية لنقلها لطلابه، وبما يمتلكه من خصائص شخصية تجعله قادرا على احتواء وجذب الطرف الآخر، بما يتصف به من رزانة ورحابة صدر، وهذوء، ومهارات متعددة تسمح له بالتعامل والفهم الصحيح لحاجات ودوافع مرافقيه، والمرونة وسعة الأفق التي تساعد في تعديل خطته بما يتلاءم مع المتغيرات الطارئة. لا شك أن هذه المعارف والمهارات والاتجاهات نحو هذه العملية لا تتشكل بشكل تلقائي أو تتوقف على جهود فردية فقط، بل تمكن الأساتذة المرافقين منها يتوقف على دورات وبرامج تكوينية خاضعة للمعايير العلمية لهندسة التكوين في كل مراحلها من تخطيط وما يحويه من تحليل للاحتياجات التدريبية الى تحديد واضح ودقيق للأهداف مراعاة للأساليب المتوافقة مع المتغيرات المتعددة التي تحكم البرامج التدريبية المختلفة، وتنفيذ هذه البرامج وإخراجها إلى حيز الوجود أو من التصور إلى الواقع، وصولا إلى مرحلة التقييم التي تعتبر مرحلة إعطاء حكم على ما تم التخطيط له وتنفيذه إذ أنّ النتائج بدورها هي معطيات جديدة يعتمد عليها التصحيح والتعديل في هذه البرامج، وحيث لا يتسع المجال للتعمق في هذه الخطوات إذ نكتفي في هذا البحث بالتفصيل في أول نقطة في التخطيط وهي الاحتياجات التدريبية والتي نرى أهميتها القصوى إذ أن التحديد الدقيق لها يعد مؤشرا هاما في نجاح وفعالية البرامج التدريبية للمرافق البيداغوجي. فالمقصود بالاحتياجات التدريبية؟

تعريف وتحديد الاحتياجات التدريبية:

إنّ الاحتياجات التدريبية عبارة عن مؤشرات تكشف عن مدى القصور أو العجز بين الأداء المطلوب والأداء الفعلي. (عمار بن عيشي، 2017، ص30)

كما تعرف الاحتياجات التدريبية بأنها مجموع التغيرات والتحسينات المطلوب إحداثها في معلومات ومهارات واتجاهات العاملين بقصد التغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل، وتحول دون تحقيق أهداف المنظمة من ناحية ومسايرة متطلبات التقدم وتحقيق التنمية على المدى الاستراتيجي للمنظمة من ناحية أخرى. (عبد الحميد المغربي، 2008، ص199)

تتمثل الاحتياجات التدريبية في الفرق بين مستوى الأداء الفعلي، ومستوى الأداء المرغوب لدى عدد من العاملين في موقع، أو مستوى تنظيمي، أو أكثر بحيث يؤدي سد هذه الاحتياجات لتحسين الأداء أو معالجة مشكلات قائمة. (أحمد سيد، 2004، ص236)

ويهدف تحديد الاحتياجات التدريبية إلى:

أ- أهداف عادية: وتشمل الأهداف التقليدية كتدريب العاملين الجدد، وتدريب المشرفين على تطبيق أساليب عمل جديدة، وعقد برامج تنشيطية.

ب- أهداف حل المشاكل: وتعني أساسا بإيجاد حلول لمشكلات إنسانية وفنية محددة تعاني منها المنظمة، وذلك من خلال تدريب أفراد قادرين على التعامل مع تلك المشاكل.

ج- أهداف ابتكارية: وتسعى إلى تحقيق نتائج غير عادية ومبتكرة، بحيث ترتفع من مستوى الأداء في المنظمة نحو مجالات وافاق لم يسبق التوصل إليها لغرض مساهمة متطلبات البيئة، وتحقيق التميز والتقدم عن المنظمات الأخرى المنافسة. (عبد الحميد المغربي، 2008، ص 27)

ولتحديد الاحتياجات التدريبية أهمية كبيرة في نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها حسب (عمار بن عيشي، 2017، ص 35) وتتمثل هذه الأهمية فيما يلي:

- كونها العامل الحقيقي في رفع كفاءة العاملين أثناء تأدية الأعمال المسندة لهم.
- تعد الأساس الذي يقوم عليه النشاط التدريبي.
- تعد العامل الأساس أثناء توجيه الإمكانيات المتاحة للتدريب نحو الاتجاه الصحيح.
- عدم التعرف على الاحتياجات التدريبية مسبقا يؤدي إلى ضياع الجهد، والمال، والوقت المبذول في التدريب.

- تعتبر الاحتياجات التدريبية أساس التدريب ومنطلقه الرئيسي، فمن الضروري أن تضع كل منظمة نظاما سليما لجمع الاحتياجات التدريبية وحصرها.

ويرى (فيصل حسونة، 2011، ص 35) إنّ البداية الفعلية لأي برنامج تدريبي لا يمكن تنفيذها إلا بوجود احتياجات تدريبية محددة ترسم لنظام التدريب أهدافه، ويتقرر على ضوءها محتوى الأنشطة التدريبية ومستلزماتها.

و من أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية:

يمكن ذكر ثلاثة أساليب رئيسية لتحديد الاحتياجات التدريبية وتتمثل في الآتي :

- تحليل المنظمة: أنّ عملية تحليل المنظمة قد تكشف للمخطط حاجة المنظمة إلى الموارد اللازمة لتنفيذ أي برنامج تدريبي، وفي هذه الحالة تساعد المنظمة في اللجوء إلى بدائل أخرى عوضا عن هذا البرنامج. ويتضمن هذا الأسلوب دراسة المنظمة بحيث تغطي هذه الدراسة (دراسة واستيعاب الأهداف الحالية للمنظمة، تحليل الهيكل التنظيمي، دراسة تطور المنظمة، تحليل القوى العاملة، تحليل المناخ التنظيمي، تحليل معدلات الكفاءة).

- تحليل العمل: يمكن الاستعانة بتحليل الوظيفة لتحديد الاحتياجات التدريبية عن طريق دراسة قوائم توصيف الوظائف بالمنظمة والتي تشمل مهام كل وظيفة من الوظائف والمواصفات اللازم

توافرها في شاغلي هذه الوظيفة... إن الهدف من تحليل العمل هو التركيز على المهارات المطلوبة للقيام بأعباء ومستويات الوظيفة ومتطلباتها وهذا يتطلب تحليل العناصر التالية:

* وصف الوظيفة الحالي.

* التغيرات التي ستطرأ على الوظيفة الحالية في المستقبل.

* أهداف الوظيفة.

* الشروط الواجب توافرها في شاغل الوظيفة الحالية والمستقبلية تماشيا مع التطورات.

* معدلات الأداء الحالية مقارنة بالمعدلات النمطية.

* أسلوب الأداء الحالي وإمكانية تحديثه. (فيصل حسونة، 2003، ص 138).

- تحليل الفرد:

وهو عبارة عن البحث في الاحتياجات الخاصة إلى تدريب الأفراد الذين تظهر فيهم مواطن الضعف من حيث المهارة والمعرفة في إنجاز الأعمال الموكلة إليهم لأدائها أو الأعمال المطلوب منهم أداؤها في المستقبل بعد الانتهاء من التدريب.

ويقصد به كذلك تحليل قياس أداء الفرد في وظيفته الحالية، وقدرته في المستقبل، وتحديد المهارات والمعارف والاتجاهات والأفكار التي تلزمه لأداء وظيفته الحالية وأداء وظائف أخرى مستقبلية. (عمار بن عيشي، 2017، ص 43).

طرق جمع المعلومات لأغراض تحديد الاحتياجات التدريبية:

المقابلة: وهي عبارة عن لقاء بين مسؤول التدريب، والمتدربين بهدف التعرف على احتياجاتهم التدريبية، ويتم المقابلة بطريقة مقصودة، وتحدد فيها الأسئلة، وترتب ترتيبا منطقيا يساعد على الوصول إلى المعلومات المطلوبة بسهولة، وتحتاج إلى مستوى جيد من الخبرة من قبل القائم بالمقابلة، حتى يستطيع الوصول إلى الاحتياجات الفعلية للعاملين. (عمار بن عيشي، 2017، ص 43) **قوائم الاستقصاء:**

توفر هذه القوائم قدرا كبيرا من المعلومات التي يمكن الاعتماد عليها كمصدر أساسي لتحديد الاحتياجات التدريبية الأكثر شيوعا، غير أنها قد تستغرق وقتا طويلا، وقد تقل فاعليتها في الحالات التي لا يعطيها مديرو الإدارات الاهتمام الكافي. (فيصل حسونة، 2003، ص 41) **الاختبارات:**

الاختبارات وسيلة دقيقة لجمع المعلومات عن الاحتياجات التدريبية، وتعرف الاختبارات بأنها مجموعة من الأسئلة ذات النماذج المختلفة تهدف إلى قياس وتحديد طبيعة الفجوة بين أداء الفرد الفعلي والأداء المرغوب، تعتبر وسيلة جيدة لملاحظة أداء الفرد بقصد قياس أداء الأفراد في وظائفهم الحالية والتعرف على القصور الذي يحتاج إلى تدريب لتفاديه. (شريف عدوان، 2011، ص 30)

تحليل المشكلات:

من أهم وسائل نجاح التدريب تحليل مشكلات العمل أو الانتاج ومعرفة السبب الحقيقي للمشكلة، وغالبا ما يساهم التدريب في علاج المشكلات بكفاءة، وعند إجراء عملية تحليل المشكلات يجب أن يتم تتبع خطوات العمل التي نتجت فيه المشكلات مع الأفراد المعنيين ودراسة آراءهم في أسبابها وكيفية علاجها مع تحديد الاجراءات اللازمة لحلها.(عمار بن عيشي، 2017، ص44)

تقييم الأداء:

وذلك بمقارنة الاداء الفعلي بما هو مخطط له من الناحية الكمية، الجودة، الوقت، التكاليف، ومعرفة مواطن الضعف عند العامل لتدريبه لتصحيحها، وتعتبر هذه الطريقة من أفضل الطرق إلا أنه يعاب عليها أن بعض المسؤولين يضعون التقييم دون نقاشه مع الموظف المعني ومن ثم لا يعرف الموظف مواطن ضعفه ليعمل على إصلاحها .

دراسة التقارير والسجلات:

تظهر دراسة التقارير والسجلات نقاط الضعف لدى الأفراد التي يمكن علاجها بالتدريب، وبالتالي فهي مصدر من مصادر المعلومات لمسؤولي التدريب، وعن طريقها يمكن تحديد نوع التدريب اللازم.(عمار بن عيشي، 2017، ص44)

وباعتبار عملية المرافقة البيداغوجية عملية ارشادية توجيهية فالمرافق البيداغوجي هو ذلك الشخص الذي يملك القدرات والمؤهلات التي تمكنه من تقديم متطلبات الارشاد الأكاديمي ليحدد حاجاتهم، ويفهم دوافعهم، ويساعدهم على الاستبصار بقدراتهم ومؤهلاتهم، حتى يشاركهم في رسم خططهم الدراسية وتحديد أهدافهم الانية والمستقبلية لاجتياز المرحلة الدراسية بنجاح، والتمكن من الاختيار السليم المبني على أسس وقواعد منطقية وصحيحة للمشروع المهني المستقبلي وجب أن تتوفر في المرافق البيداغوجي جملة متطلبات أولها متطلبات معرفية متعلقة بكل ماله صلة بنظام التكوين (ل. م. د) من مبادئ كالرسملة والحركية والوضوحية ومن خصائص قائمة على مبدأ التحويل والاحتفاظ وكذلك الامام على مزاياه وأهدافه، ومعرفة تفصيلية بالمسارات التكوينية والاطلاع بأجديات هذا النظام (الميدان، المسارات، التخصص، الوحدات التعليمية، نظام الأرصد...) الى جانب ذلك الامام بالمبادئ العامة للتقييم والاطلاع على التخصصات وما تنتجه من امكانات لفرص الشغل لتكون بذلك الأمور واضحة بالنسبة للطالب للتمكن من اجتياز مراحل الدراسة براحة نفسية، وبثقة يمنحها الاطلاع على ما كان مجهولا وغامضا فجملته المعارف المتعلقة بالنظام الجامعي تتطلب ضروري وأساسي للمرافق البيداغوجي ويتوفر ذلك باطلاعه الذاتي على مختلف النصوص واللوائح المنظمة له، ومحاولة فهمها ودراستها ويأتي هنا دور التكوين الذي تتحمله المؤسسات الجامعية بتنظيم دورات تكوينية دورية لصالح الأساتذة الأوصياء لشرح ومناقشة هذه الجوانب المعرفية بصفة دقيقة ومفصلة حتى يتمكن من ايصالها ونقلها بدوره للمرافقين بوضوح وسلاسة.

وحتى يتمكن المرافق البيداغوجي من السير في خطته العملية المخطط لها بنجاح ويحقق قدرا من التواصل الايجابي الذي يخلق الانسجام بين الطرفين في علاقة مرافقة مهنية تمكن الطالب من الاندماج في المحيط الجامعي والاطلاع على ما حول هذا المحيط لزم توافر مهارات تساعده وتيسر له التفاعل والتشارك مع مرافقيه.

ويقصد بالمهارة حسب أبو يوسف عدة معان مرتبطة منها خصائص النشاط المعقد الذي يتطلب فترة من التدريب المقصود، والممارسة المنظمة، بحيث يؤدي بطريقة ملائمة، وعادة ما يكون لهذا النشاط وظيفة مفيدة، ومن معاني المهارة أيضا الكفاءة والجودة في الأداء. وسواء استخدم المصطلح بهذا المعنى أو ذاك، فإن المهارة تدل على السلوك المتعلم أو المكتسب الذي يتوافر له شرطان جوهريان، أولهما: أن يكون موجها نحو إحراز هدف أو غرض معين، وثانيهما: أن يكون منظما بحيث يؤدي إلى إحراز الهدف في أقصر وقت ممكن. وهذا السلوك المتعلم يجب أن يتوافر فيه خصائص السلوك الماهر. (أبو يوسف، 2008، ص 96)

وقد ذكر سعيد العزة مهارات أخرى هي:

- مهارات الحضور أي الانتباه والاصغاء لما يقوله المتعلم وأن يكون متواصلا جيدا معه.
- التعاطف المتقدم يعني ذلك أن يفهم المرافق ما بين السطور أي رؤية السلوكات غير الواضحة.
- الانفتاح وكشف الذات، فهم الذات أي يساعد المرافق المتعلم على الكشف عن ذاته وأن يعي قدراته واستعداداته وأهدافه.
- الانية أي وصف حالة المتعلم هنا والان.
- المواجهة والمقصود بذلك إظهار التناقضات في سلوك المتعلم سواء كانت شعورية أو عاطفية أو عقلية. (سعيد حسن العزة، 2007، ص 30).
- وعن (عبد الرزاق سحنون، فتحة بن زروال، ص 208) أن الاحتياجات التدريبية للأساتذة الأوصياء مرتبة حسب أهميته كالآتي:

- معرفة ماهية وأهداف المرافقة.
- مهارات الاتصال التي تمكن من مساعدة الطلبة.
- مهارات حل المشكلات المتعلقة بالطلبة.
- مهارات التعامل مع الطلبة.
- الاجراءات المتعلقة بإدماج طلبة السنة الأولى.
- طرق تقديم الخدمات التوجيهية لطلبة السنة الأولى.
- مهارات التحفيز وخلق الدافعية لدى الطالب.
- تقويم الجانب الشخصي لدى الطالب (روح النقد، حب الاطلاع).
- كتابة التقرير الدّوري المتعلق بالمرافقة.

كما يرى (لعبان كريم، 2011) ضرورة توفير الجو الملائم للأستاذ الجامعي من أستاذ تقليدي مسيطر، وملقن للدروس، إلى أستاذ منفرد غير نمطي ممارس للتفكير الناقد، ومستهلك للتقنية إلى أستاذ عصري، قائد للطلبة وصديق واع لهم ومحاور ومناقش للمعلومات، ومبدع ومبتكر.

فالملاحظ والمركز على الاحتياجات التدريبية للمرافق البيداغوجي يجد أنها تلك التي تتصل مع الطالب مباشرة فمهارة التعامل من حسن إصغاء واحترام، وتقبل من شأنها أن تسهم في انتاج علاقة مرافقة مهنية بين الطرفين تحقق الانسجام وتسهم في تحقيق أهدافها. فمهارة الاستماع تمكن المرافق من التعرف على وجهات نظر الطلبة ومقترحاتهم، ومشاكلهم مما يعزز الثقة بين الطرفين إذ لا يمكن التقدم في إنجاز الأهداف والخطط مالم يوجد تفهم وتوافق مناخ نفسي ملائم، فالمرافق هو ذلك الشخص الذي يتقن طريقة الحصول على المعلومات عن مرافقه بتفوقه وإتقانه طرح الأسئلة التي لا تجعل منه شرطيا محققا، أو متهمكما مستهزئا .

ومهارة التخطيط التي تمكن المرافق من مساعدة الطالب على تحديد أهدافه ابتداء، ثم العمل على تخطيط محكم لتجسيدها عبر مراحل على أرض الواقع، كمشاركته في خطة للرفع من مستوى تحصيله، ومهارة التنظيم إذ لا يمكن تصور مرافق ناجح يسهم بفاعلية مالم يتقن هذه المهارة التي تساعده في ترتيب أعماله مع الطلبة، ادراج مواعيده معهم بحيث تتناسب مع الطرفين، التحضير المسبق لمحاور العمل معهم حتى لا تتحول الى عمل عشوائي روتيني عديم الجدوى، فالمرافق البارع هو الذي يحقق أقصى قدر استفادة من هذه العملية.

فحسن التخطيط يرتبط ارتباطا وثيقا بمهارة التحكم في الوقت واستثماره باحترام جدولة الأعمال وعدم الافراط في تأجيلها، فالمرافق الناجح هو من يتمكن من رسم خطة عمل مناسبة وملائمة والسير عليها بانتظام واحكام. وهو من يتمكن من غرس قيمة التنظيم واحترام الوقت والاستثمار فيه، احترام المواعيد وانجاز الأعمال في اجالها، ويكون ذلك بتمثله لهذه القيم ابتداء، ليشكل قدوة لطلابه ثم الحث عليها بعد ذلك.

ومهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات والتي تمكن المرافق من مساعدة الطالب على تحديد مشكلته بدقة، وتشخيصها بتحديد أسبابها والاحاطة بكل جوانبها ثم وضع واقتراح فروض تتعلق بها للعمل على اختيار أفضلها وأنسبها مراعاة للظروف المحيطة والمتغيرات المتوقعة.

ومراعاة للوقت وتحقيقا للعمل على غرس روح العمل الجماعي، وجب تمكن المرافق من المهارة التي تمكنه من ايجاد وخلق فريق عمل متفاعل بحيث يتمكن الطلبة من التفاعل فيما بينهم، فيما يتعلق بطرح مشاكلهم وانشغالهم، والتعاون في حلها بالنقاش المفتوح وامتلاكه لمهارة الارشاد الجمعي التي تسمح بالعمل مع الفريق إذا كان الأمر مشتركاً بينهم، ولن تتحقق فاعلية هذه العملية مالم تتوفر

الرغبة الصادقة، والاتجاهات الايجابية نحوها إذ أن دافع الأستاذ الوصي المتولد عن رغبته وقدرته في ان واحد هي من تحفزه للسير قدما في خلق الدافعية والتحفيز لدى طلابه.

خاتمة:

إنّ نجاح أي مشروع مقترح يرتبط بما هيئ له من عوامل وبما أتيح له من ظروف، فالمرافقة البيداغوجية كعملية هادفة إلى ادماج الطالب في المحيط الجامعي وجعله مشاركا في بناء مساره التكويني، لاشك أنها ليست بالأمر اليسير، إذ لم تلق القدر الكافي من العناية والتركيز. فالمنفذ لهذه العملية (الأستاذ الوصي) يعد الركيزة الأساسية لقيامها على الوجه الأمثل، لذا كان من المهم التفكير في عملية التكوين الذي يسمح له بذلك من خلال تزويده وإكسابه بالاتجاهات والمعارف العلمية والمهارات المناسبة لذلك فالعناية بالبرامج التكوينية الموجهة أساسا لصالح هذه الفئة، لابد أن تخضع في بناء خطواتها ومراحلها لما هو متعارف عليه علميا بمعايير هندسة التكوين، لضمان فاعليتها ونجاحها وتحقيقا للأهداف المسطرة والمتوخاة منها، وضمانا لسيرورة سليمة لعملية تكوين الأساتذة الأوصياء، إذ تعد مرحلة تحديد الاحتياجات الأساس الذي يقوم عليه باقي مراحلها من تحديد للأهداف والتي وفقها يتم اختيار المحتوى والأساليب المناسبة لذلك.

فالتحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية للأستاذ الوصي يتم من خلال تحليل لمهامه المتطلبية من شأنه الاسهام بقدر كبير في تصميم برامج تكوينية ذات فاعلية واستجابة للمعايير العلمية لهندسة التكوين وذلك بتحديد المعارف الضرورية للأستاذ الوصي حول كل ما يتعلق بنظام (ل. م. د) والمهارات اللازم توفرها من قدرة على الاتصال وتعامل مع الطلبة ومهارة في تحديد المشكلات، واتخاذ للقرارات إضافة الى مهارة التخطيط واستثمار الوقت، كما علينا أن لا نهمل قبل ذلك كله تكوين وتشكيل اتجاهات ايجابية تجاه هذه العملية، إذ أنّ عدم اقتناعه بجداها لا يؤهله للقيام بها بدافعية حتى وإن امتلك المعارف العلمية والمهارات، فالدافع المنبعث أساسا من تفاعل القدرة والرغبة هو من يخلق تلك الطاقة المولدة للمثابرة بل للإبداع والابتكار. ونقترح من خلال بحثنا ما يلي:

- تصميم برامج تكوينية فعالة مستجيبة للمعايير العلمية لهندسة التكوين وللتغيرات البيئية المستمرة والتي تمكنهم من اكتساب المعارف والخبرات الجديدة.
- رفع الحافز المادي للمرافق البيداغوجي وجعله مرتبطا بنوعية ما يقدم في هذه العملية. وبمستوى التزامه بها.
- اختيار الأستاذ الوصي وفقا لمعيار الكفاءة العلمية والرغبة والقدرة على الانسجام مع الطلبة.
- تنظيم برامج تنسيقية لربط الأساتذة بقطاع الانتاج والخدمات ، ومجالات العمل في كل القطاعات.
- تطبيق نظام عادل، ومتكامل لتقييم الأساتذة قصد تشجيعهم على روح المبادرة وروح العمل.

قائمة المراجع:

- أحمد ابراهيم الأحمد (2003) الجودة الشاملة في الادارة التعليمية والمدرسية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصر.
- أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية (الإدارة العصرية لرأس مال الفكري)، دار الكتاب، القاهرة، مصر.
- حليلة قادري، بن نايي نصيرة، جودة التكوين في نظام (ل. م. د) في ضوء المرافقة البيداغوجية للطلاب الجامعي، مجلة الباحث.
- خالد بن محمد (2015)، المرافقة منهج للارتقاء بالأداء وتطوير الفرد والانسان، مجلة التنشيط التربوي الاجتماعي.
- سالمه ليمام، سميرة بارة ، بوحنة قوى ، (2014) جودة نظام المرافقة (الاشراف) كمدخل لتحسين الاداء التعليمي الجامعي من وجهة نظراعضاء هيئة التدريس، ورقة، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد السابع العدد (17) 2014.
- شريف عاطف عدوان، (2011)، أثر التدريب على تطوير الكادر البشري الفلسطيني من وجهة نظر المتدربين (دراسة حالة مؤسسة إبداع للأبحاث والدراسات والتدريب، رسالة ماجستير غير منشورة، عمادة الدراسات العليا، كلية التجارة، قسم ادارة الأعمال، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.
- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي (2008)، الاتجاهات الحديثة في الدراسات والممارسات إدارة الموارد البشرية، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر.
- عبد الرزاق سحنون، فتيحة بن زروال، برنامج تدريبي مقترح لتدريب أساتذة الجامعة على المرافقة البيداغوجية، جامعة أم البواقي.
- العزة سعيد حسني (2004)، تريض الصحة النفسية، ط1، دار الثقافة، عمان، الأردن.
- عمار بن عيشي (2017) التدريب ودوره في الجودة الشاملة للمنظمات، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.
- فيصل حسونة (2011)، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- لعبان كريم (2011)، تحسين جودة التعليم العالي في الجزائر من خلال تطبيق (ل. م. د) المؤتمر العربي الدولي لضمان جودة التعليم العالي، جامعة الزرقاء، الأردن.

- محمد جدوع أبو يوسف (2008)، فعالية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الارشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث بقطاع ،غزة.
- هارون أسماء (2010)، دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام (ل. م. د) رسالة الماجستير في علم الاجتماع كلية العلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (جوان 2011)، القرار رقم 713 المؤرخ في 3 نوفمبر 2011 يحدد تشكيلة لجنة الاشراف وسيرها.