

المحاضرة الخامسة: العناصر الأساسية لبرنامج تكوين المرشدين

مقدمة:

يُعتبر التكوين عملية هامة تتبناها المؤسسات لتطوير مهارات وقدرات الموظفين، بما يعزز من كفاءتهم وفعاليتهم في أداء مهامهم الحالية والمستقبلية.

يهدف التكوين إلى تعزيز المعرفة والمهارات العملية، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل فعال. ينطبق هذا المفهوم على عملية تكوين المرشدين في المجالين التربوي والمهني، حيث يُسعى من خلاله إلى تمكين المرشدين من الكفاءات اللازمة لممارسة مهنتهم بفعالية (Smith & Brown, 2020, p. 34).

أولاً - أهداف برامج تكوين المرشد التربوي والمهني:

تهدف برامج تكوين المرشدين إلى إعدادهم بشكل متكامل من خلال تزويدهم بالمعرفة والمهارات اللازمة لممارسة مهنتهم بفعالية. يمكن تلخيص هذه الأهداف في النقاط التالية:

1. تعزيز المعرفة المهنية:

يشمل هذا الهدف إكساب المرشدين المعرفة العلمية والتطبيقية المتعلقة بمجال الإرشاد، مثل التعرف على الذات، السمات الشخصية، والهوية المهنية (Johnson & Turner, 2019, p. 52). تسعى برامج التكوين إلى تزويد المرشدين بالمعارف الأساسية التي تمكنهم من التعامل مع القضايا المهنية المختلفة.

2. تطوير مهارات الوعي المهني:

تسعى برامج التكوين إلى تعزيز الوعي المهني لدى المرشدين، من خلال إكسابهم المهارات الضرورية لفهم أهمية دورهم في العملية الإرشادية وتأثيرهم في تحقيق أهداف المؤسسة. يتضمن ذلك تطوير القدرة على التعامل مع مختلف التحديات التي تواجه المرشدين في ممارساتهم اليومية (Williams, 2021, p. 75).

3. إتقان أساليب الإرشاد الفعّالة:

تتضمن برامج التكوين أيضاً تدريب المرشدين على استخدام أساليب إرشادية متقدمة تتناسب مع الحالات المختلفة التي قد تواجههم. يعتبر إتقان هذه الأساليب ضرورياً لنجاح العملية الإرشادية وضمان تحقيق الأهداف المرجوة. (Garcia & Lewis, 2022, p. 88)

4. تعزيز المهارات التواصلية:

تُعتبر الكفاءة التواصلية من أهم المهارات التي يجب أن يمتلكها المرشد. تشمل هذه المهارة القدرة على بناء وإدارة العلاقات المهنية مع المسترشدِين وزملائهم من فريق العمل. تساعد هذه المهارات في تحقيق بيئة إرشادية داعمة وفعّالة. (Harris, 2018, p. 143)

ثانياً - عناصر البرنامج التكويني في ضوء منظومة الأهداف:

يُعد التكوين نظاماً معقداً يتألف من عدة عناصر مترابطة تعمل معاً لتحقيق أهداف محددة. يمكن تقسيم عناصر التكوين إلى:

1. المدخلات: (Input)

تُعتبر المدخلات أساساً لأي عملية تكوينية ناجحة، حيث تشمل العناصر التي يتم إدخالها في النظام التكويني من أجل تحويلها إلى مخرجات ملموسة. تتكون المدخلات من ثلاثة أنواع رئيسية:

- **مدخلات بشرية:** تلعب المهارات والخبرات التي يمتلكها المرشدون والمكونون دوراً محورياً في نجاح عملية التكوين. يتطلب هذا النوع من المدخلات التركيز على اختيار المرشدين ذوي الكفاءات العالية، إضافة إلى توفير الفرص لتطوير مهاراتهم المستمرة من خلال برامج تدريبية مخصصة. كما تساهم الخبرات السابقة للمرشدين في تحسين جودة التكوين، حيث يمكن الاستفادة من تجاربهم السابقة لتطوير استراتيجيات إرشادية مبتكرة. (Smith, 2020, p. 34)

- **مدخلات مادية:** تعد الموارد المالية والبنية التحتية من العناصر الأساسية في دعم وتنفيذ برامج التكوين. توفر الموارد المالية الدعم اللازم لشراء المعدات والأدوات

التعليمية الحديثة، مثل الأجهزة الإلكترونية، التي تسهم في تسهيل عملية التكوين وزيادة فعاليتها. كما أن البيئة المادية المناسبة، كالفصول الدراسية المجهزة والمرافق التدريبية، تساعد في خلق بيئة تعليمية مشجعة تسهم في تحقيق الأهداف التكوينية (Brown, 2020, p. 45).

- مدخلات معنوية ومعلوماتية: تتضمن هذه المدخلات المعلومات والمعرفة التي يتم تقديمها للمرشدين خلال برنامج التكوين. تشمل هذه المعلومات الأبحاث العلمية الحديثة، وأفضل الممارسات، والدراسات التي تساهم في بناء قاعدة معرفية قوية للمرشدين. يجب أن تكون هذه المعلومات موثوقة ومحدثة لتعكس آخر التطورات في مجال الإرشاد، مما يعزز من قدرة المرشدين على التعامل مع القضايا المعقدة بطريقة فعالة. (Clark, 2019, p. 29).

2. العمليات (Processes)

تشمل العمليات جميع الأنشطة التي يتم تنفيذها لتحويل المدخلات إلى مخرجات ذات قيمة. هذه العمليات هي القلب النابض لبرامج التكوين، وتتضمن:

- **التدريب النظري:** يعد التدريب النظري جزءاً أساسياً من العملية التكوينية، حيث يركز على تقديم المعرفة الأكاديمية التي تساعد المرشدين على فهم الأسس النظرية التي تقوم عليها ممارساتهم. يتضمن ذلك دراسة المفاهيم والنظريات المتعلقة بالإرشاد، مثل النظريات النفسية والاجتماعية التي تؤثر على سلوك الأفراد، بالإضافة إلى استراتيجيات التواصل والإدارة الفعالة للحالات. (Williams, 2021, p. 75).
- **التدريب العملي:** يُعد التدريب العملي مكماً ضرورياً للتدريب النظري، حيث يتيح للمرشدين تطبيق ما تعلموه في بيئة ميدانية. يشمل هذا التدريب المحاكاة الواقعية للحالات التي قد يواجهها المرشدون، بالإضافة إلى إجراء جلسات إرشادية تحت إشراف متخصصين. يساهم التدريب العملي في تعزيز الثقة لدى المرشدين ويزيد من قدرتهم على التعامل مع المواقف الصعبة بفعالية. (Garcia & Lewis, 2022, p. 88).

- التقييم المستمر: يُعتبر التقييم عنصراً حاسماً في ضمان جودة عمليات التكوين. يتضمن التقييم المستمر قياس مدى تحقيق الأهداف التعليمية والتكوينية من خلال اختبارات دورية، ومراجعات للأداء العملي للمرشدين. يساعد التقييم المستمر على تحديد نقاط القوة والضعف لدى المرشدين، مما يتيح فرصة لتحسين البرامج التدريبية وتطويرها بما يتناسب مع احتياجات المتدربين. (Miller, 2019, p. 60)

3. المخرجات: (Output)

تتجلى المخرجات في المهارات والمعارف التي يكتسبها المرشدون بعد انتهاء عملية التكوين. هذه المخرجات تمثل النتيجة النهائية التي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وتعزيز قدرات المرشدين:

- الكفاءات المهنية: تبرز الكفاءات المهنية كأحد أهم المخرجات، حيث يصبح المرشد قادراً على أداء مهامه بفعالية أعلى. تشمل هذه الكفاءات القدرة على تحليل المشكلات، وتطبيق النظريات في الممارسات العملية، والتعامل مع الحالات المعقدة بمرونة وكفاءة. (Anderson, 2022, p. 85).
- التطور الشخصي: لا تقتصر المخرجات على الجوانب المهنية فقط، بل تشمل أيضاً تطور المرشد على الصعيد الشخصي. يساهم التكوين في بناء شخصية المرشد وزيادة ثقته بنفسه، مما ينعكس إيجابياً على قدرته في إدارة العلاقات المهنية مع المسترشدين وزملائه في العمل. (Nelson & Richards, 2018, p. 98).
- التأثير الاجتماعي: المخرجات أيضاً تتضمن التأثير الإيجابي للمرشدين على المجتمع. بفضل التدريب المتقدم، يتمكن المرشدون من إحداث تغيير إيجابي في حياة الأفراد الذين يقدمون لهم الإرشاد، مما يساهم في تحسين جودة الحياة ورفاهية المجتمع ككل. (Davis, 2021, p. 67).

4. الأهداف: (Objectives)

تُعتبر الأهداف البوصلة التي توجه جميع الأنشطة والعمليات ضمن برامج التكوين. تتحقق هذه الأهداف من خلال المخرجات، وتشمل:

- تعزيز الكفاءات: أحد الأهداف الرئيسية هو تعزيز الكفاءات والقدرات المهنية للمرشدين. يتطلب ذلك توفير تدريب متخصص يركز على تحسين المهارات الحالية وتطوير مهارات جديدة تتناسب مع متطلبات المهنة المتغيرة. (Peterson, 2020, p. 38)
- تحقيق الاحترافية: تهدف البرامج إلى نقل المرشدين من مستوى المعرفة النظرية إلى مستوى الاحترافية في الممارسة العملية. يتطلب ذلك تطوير نهج تكاملي يجمع بين التدريب النظري والعملي، ويشمل استخدام تقنيات حديثة وأساليب متطورة. (Johnson & Turner, 2019, p. 52).
- رفع مستوى الأداء المهني: يسعى التكوين إلى رفع مستوى الأداء المهني للمرشدين من خلال تزويدهم بالمعرفة والمهارات التي تمكنهم من التعامل مع التحديات المهنية بكفاءة عالية، وتحقيق نتائج إيجابية في الممارسات الإرشادية. (Harris, 2018, p. 143)

5. البيئة: (Environment)

تلعب البيئة دوراً محورياً في تحديد فعالية البرامج التكوينية، وتشمل:

- البنية التحتية: تساهم البنية التحتية المناسبة في تعزيز فعالية التكوين من خلال توفير أماكن تدريب مجهزة بأحدث التقنيات والمعدات التعليمية. يشمل ذلك الفصول الدراسية المجهزة بوسائل العرض التفاعلية، والمختبرات العملية التي تتيح الفرصة للتطبيق العملي للمهارات المكتسبة. (Miller, 2019, p. 60)
- البيئة الاجتماعية: تتأثر فعالية برامج التكوين بالبيئة الاجتماعية التي ينفذ فيها التكوين. تشمل هذه البيئة العلاقات بين المتدربين والمكونين، وأسلوب التواصل داخل المجموعة التدريبية. تلعب هذه العلاقات دوراً هاماً في توفير بيئة تعليمية محفزة، حيث

يكون التعاون والتفاعل الإيجابي بين الأفراد من العوامل المؤثرة في نجاح العملية التكوينية. (Clark, 2019, p. 29)

- **الدعم المؤسسي:** يشمل الدعم المؤسسي السياسات والإجراءات التي تعتمدها المؤسسة لتعزيز برامج التكوين. يتضمن ذلك توفير الموارد المالية والبشرية اللازمة، وتشجيع الابتكار والتطوير المستمر في برامج التكوين. يعد التزام المؤسسة بتقديم الدعم اللازم عاملاً حاسماً في نجاح البرامج وتحقيق الأهداف المرجوة. (Brown & Taylor, 2020, p. 45).