

المحاضرة السادسة: مراحل تكوين المرشدين

تمهيد:

يعتبر تكوين المرشدين التربويين والمهنيين جزءاً أساسياً من تطوير مهاراتهم المهنية وتحسين جودة الخدمات الإرشادية المقدمة. يتضمن هذا التكوين مراحل متعددة تبدأ من تحديد الاحتياجات التكوينية وتنتهي بتقييم فعالية البرامج التكوينية.

في هذه المحاضرة، سنستعرض كل مرحلة من هذه المراحل بالتفصيل، موضعين أهميتها وطرق تنفيذها بناءً على الدراسات والتجارب العالمية والمحليّة.

أولاً: أهمية تكوين المرشدين التربويين والمهنيين

تتجلى أهمية تكوين المرشدين التربويين والمهنيين في عدة جوانب، تتعلق بنمو المهارات المهنية للمرشدين وتحسين جودة الخدمات الإرشادية المقدمة. تساهم عملية التكوين في تعزيز كفايات المرشدين، مما ينعكس إيجابياً على المسترشدين ومؤسساتهم.

1. رفع الكفايات المهنية للمرشدين:

يعزز تكوين المرشدين التربويين والمهنيين من فعالية العملية الإرشادية، إذ يعتمد نجاح العملية على مدى كفايات المرشدين التي يكتسبونها خلال فترة التكوين. من خلال التدريب الميداني، يتاح للمرشدين فرصة تطبيق المعرف والمهارات التي تعلموها في الفصول الدراسية، مما يساعدهم في تحسين خططهم الإرشادية.

كما يشير الخوالة والمهابير (2018) إلى أن "التدريب الميداني في الإرشاد يوفر للمتدربين فرصة اختبار المفاهيم النظرية وتعديل خططهم الإرشادية بناءً على التجربة العملية" (ص. 341).

2. تكوين اتجاهات إيجابية نحو مهنة الإرشاد:

يعزز التكوين في مجال الإرشاد التربوي والمهني من اتجاهات المتدربين نحو المهنة، مما يسهم في تحسين قناعاتهم حول فعالية أدائهم المهني. يهدف التكوين إلى تحقيق أهداف متعددة من خلال توفير فرص تعليمية متكاملة تعزز الثقة بالنفس والرضا المهني.

3. التدرب على المهارات والكفايات المهنية:

يوفر التكوين للمرشدين فرصة للتدريب على المهارات والكفايات الالزمة لمارسة مهنة الإرشاد بفعالية. يشمل ذلك فهم القدرات والميول المهنية للطلبة، إشراك الأهل في نمو أبنائهم المهني، وتقديم مصادر متعلقة بالنمو المهني للمعلمين.

ثانياً: مراحل تكوين المرشدين

يمر تكوين المرشدين التربويين والمهنيين بعدة مراحل متكاملة، تهدف إلى إعدادهم بشكل شامل لمارسة مهنتهم بكفاءة. تشمل هذه المراحل تحديد الاحتياجات التكوينية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج، وتقديرها.

1. تحديد الاحتياجات التكوينية:

تبدأ عملية التكوين بتحديد الاحتياجات التكوينية، والتي تتعلق بالمعرف والمهارات التي يحتاجها المرشد لتحسين أدائه. يتضمن تحديد الاحتياجات التكوينية عدة خطوات:

1.1. مفهوم الاحتياجات التكوينية:

تعرف الاحتياجات التكوينية بأنها "مجموعة التغييرات المطلوبة في الفرد لتأهيله لأداء وظيفة معينة بفعالية وكفاءة" (الصغير، 2005، ص. 2). يشمل ذلك تحديد النواص التي قد تعيق الأداء الفعال وكيفية معالجتها من خلال برامج تدريبية ملائمة.

2.1 طرق تحديد الاحتياجات التكوينية:

تنوع طرق تحديد الاحتياجات التكوينية، وتشمل:

✓ **تحليل المنظمة:** دراسة الأوضاع التنظيمية وتحديد الحاجة للتدريب بناءً على تشخيص الأوضاع التعليمية والإدارية.

✓ **تحليل الأعمال:** تحليل المهام المطلوبة وتحديد المهارات اللازمة.

✓ **تحليل الفرد:** تحليل مهارات الفرد ومعرفته واحتياجاته الخاصة.

3.1 وسائل تحديد الاحتياجات التكوينية:

تشمل الوسائل التقليدية مثل استقصاء الآراء والتقارير، بالإضافة إلى النماذج الحديثة مثل نموذج روبرت ميجر ودوجان ليرد، التي تعتمد على تحليل الفجوات بين الأداء الفعلي والمعايير المحددة (العزاوي، 2006، ص. 93-95).

أ. تصميم برامج تكوين المرشدين:

بعد تحديد الاحتياجات، يبدأ تصميم البرامج التكوينية، والذي يتضمن عدة خطوات أساسية:

✓ **تحديد الأهداف:** وضع أهداف واضحة لتدريب المرشدين وتحسين أدائهم.

✓ **تحديد المحتوى:** تضمين المعرفة والمهارات الضرورية للإرشاد التربوي والمهني.

✓ **تحديد الموضوعات:** اختيار الموضوعات المهمة مثل نظريات وأساليب الإرشاد، الاختبارات النفسية، وغيرها.

✓ **تقدير الميزانية:** تحديد الموارد المالية اللازمة لتنفيذ البرنامج التكويني.

ب. تنفيذ برامج تكوين المرشدين:

تشمل هذه المرحلة تطبيق البرنامج التكويني وفقاً للخطة الموضوعة، مع التركيز على:

✓ **إعداد جدول زمني:** تنظيم مواعيد التدريب والأنشطة المختلفة.

✓ **اختيار أساليب التكوين:** تحديد الأساليب الأنسب مثل المحاضرات، ورش العمل، والتدريب الميداني.

✓ **تجهيز مكان التكوين:** توفير بيئة تعليمية ملائمة.

✓ **اختيار المكونين:** تعيين مدربي ذوي كفاءة وخبرة.

ج. تقييم ومتابعة البرنامج التكويني:

تتضمن هذه المرحلة تقييم فعالية البرنامج ومتابعة تحقيق الأهداف. يشمل ذلك مراجعة نتائج التقييم وتقديم التغذية الراجعة الازمة لتحسين البرنامج مستقبلاً (جفري، 2009، ص. 57).

ثالثاً: تجارب عالمية في تكوين المرشدين

تختلف تجارب تكوين المرشدين من بلد لآخر، ويعكس ذلك تنوع الأساليب والتوجهات في إعداد المرشدين.

1. تجارب الدول الغربية:

✓ دراسة الجمعية القومية للتوجيه المدرسي والمهني: تشمل تدريب المرشدين في فلسفة التوجيه، سيكولوجية النمو، دراسة الفرد، وجمع المعلومات التربوية والمهنية (فنتازى، 2010، ص. 100).

✓ دراسة رابطة التأهيل الأمريكية: تضم المقررات الدراسية الأساسية، التدريب الميداني، وتقدير الأفراد، بالإضافة إلى مقررات التخصص التي تشمل المعرفة المتخصصة في الإرشاد التربوي (فنتازى، 2010، ص. 101-201).

✓ تكوين وتدريب المرشدين في فرنسا: يتضمن معرفة حول النمو، النظام التربوي، المحيط الاقتصادي والاجتماعي، وطرائق الإرشاد (فنتازى، 2010، ص. 104).

✓ تكوين واعداد المرشدين في إنجلترا: يتناول علم النفس التربوي، الفروق الفردية، نمو الفرد، وعلم النفس الاجتماعي (فنتازى، 2010).

2. تجارب الدول العربية (الأردن أنموذجاً):

في الأردن، يشترط أن يكون المرشح حاصلاً على مؤهلات أكاديمية في الإرشاد وعلم النفس. يتضمن برنامج التكوين مراحل دراسية تشمل مقررات أساسية، بيئية، ومتخصصة مع التركيز على التدريب العملي (النوايسة، 2013، ص. 98).

الخلاصة:

يشكل تكوين المرشدين التربويين والمهنيين مرحلة أساسية في تطوير مهاراتهم وضمان تقديم خدمات إرشادية فعالة. تتضمن عملية التكوين تحديد الاحتياجات، تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية، وتقدير فعاليتها. من خلال استعراض التجارب العالمية والمحلية، يتضح أن تنوع الأساليب والتوجهات يسهم في تحسين جودة الإرشاد والتأثير الإيجابي على المتعلمين والمستفیدين.