

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمقراطية



مذكرة مقدمة للاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الشعبة: علم النفس

تخصص: علم النفس العمل و التنظيم و تسيير موارد بشرية

بعنوان:

تحديد الاحتياجات التدريبية لدى مستشار الشباب دراسة
ميدانية بمديرية الشباب و الرياضة لولاية توقرت

إشراف :

- الأستاذ نوبيات قدور

من إعداد الطلبة :

- كحول معمر

- مجوج محمد العيد

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
صالح طارق	أستاذ محاضر (أ)	جامعة ورقلة	مناقشا
سرايا الهادي	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	مناقشا

السنة الجامعية : 2023/2022

شكر وتقدير

لله الحمد والشكر كما ينبغي لجلال وجهه
وعظيم سلطانه وصلى الله على سيدنا محمد
وعلى آله وصحبه وسلم ، الشكر والعرفان
لكل أهل الفضل وأحق الناس بالشكر بعد الله
الوالدين الكريمين رحمة الله عليهما
وأسكنهم فسيح جناته ، وإلى من وقفت معي
وصبرت وتحملت لها كل التقدير والاحترام
زوجتي وإلى كل من أدين لهم بالفضل
والاحترام أستاذي الكريم نويات قدور على
تشجيعه وتوجيهاته والأستاذ الهاشمي قوقي
وبن جلول نبيل فلهم جزيل الشكر وإلى كل
أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية ،
والشكر موصول للجنة المناقشة ، كما
أتوجه بالشكر إلى عمال وإطارات الشباب
والرياضة لولاية تقرت وورقلة
وعلى الزملاء لتعاونهم وتجاوبهم معنا كما
لا ننسى زملاء الدفعة إلى هؤلاء جميعا نقول
لهم شكرا جزيلا

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	شكر وتقدير
ب	فهرس المحتويات
ت	قائمة الجداول
خ	ملخص الدراسة باللغة العربية
د	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية
1	مقدمة
الباب الاول : الجانب النظري	
الفصل الاول : الاطار العام للدراسة	
5	1. الإشكالية
6	2 . تساؤلات الدراسة
6	3 . فرضيات الدراسة
7	4 . أهداف الدراسة
7	5 . أهمية الدراسة
8	6 . مفاهيم الدراسة

9	7 . حدود الدراسة
10	8 . الدراسات السابقة
الفصل الثاني : الاحتياجات التدريبية	
14	تمهيد.
14	1. مفهوم الحاجة
15	2. تعريف الاحتياجات التدريبية
18	3 . مفهوم التدريب
19	4 . علاقة مفهوم التدريب ببعض المفاهيم القريبة منه
20	5. أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية
21	6. مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية
22	7. أصناف تحديد الاحتياجات التدريبية
23	8. مستويات تحديد الاحتياجات التدريبية
25	9. مداخل تحديد الاحتياجات التدريبية
27	10. تحديد نوع الاحتياجات الضرورية للمتدرب
30	11. نماذج تحديد الاحتياجات التدريبية
32	12. معايير تحديد الاحتياجات التدريبية
33	خلاصة
الفصل الثالث : مستشار الشباب في قطاع الشباب والرياضة	

35	- تمهيد
35	1- وزارة الشباب والرياضة
36	2 - مديرية الشباب والرياضة
37	3 - تعريف مستشار الشباب
40	4 - مهام مستشار الشباب
44	خلاصة
	الباب الثاني : الجانب التطبيقي الفصل الرابع : إجراءات الدراسة الميدانية
47	- تمهيد
47	1. منهج الدراسة
47	2. ميدان الدراسة
48	3. مجتمع وعينة الدراسة
48	4 . الدراسة الاستطلاعية
48	1.4 أهداف الدراسة الاستطلاعية
48	2.4 عينة الدراسة الاستطلاعية
48	3.4 أداة الدراسة
49	4.4 وصف أداة الدراسة وخصائصها السيكمترية
49	5. اختبار إعتدالية التوزيع

50	6. الأساليب الإحصائية المستخدمة
51	خلاصة
الفصل الخامس : عرض وتحليل وتفسير النتائج	
53	تمهيد
53	1. عرض نتيجة الفرضية الأولى
55	2. تفسير نتيجة الفرضية الأولى
55	3. عرض نتيجة الفرضية الثانية
55	4. تفسير نتيجة الفرضية الثانية
56	5. عرض نتيجة الفرضية الثالثة
56	6. تفسير نتيجة الفرضية الثالثة
57	7. عرض نتيجة الفرضية الرابعة
57	8. تفسير نتيجة الفرضية الرابعة
59	9. الاستنتاج العام
61	قائمة المراجع
67	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	الموضوع	رقم الصفحة
01	قيم التحقق من التوزيع الأعتدالي .	53
02	يوضح الاختلاف بين متوسط درجات أفراد العينة على أداة الدراسة والمتوسط النظري لكل بعد.	54
03	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث على أداة الدراسة .	55
04	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المستويات التعليمية على أداة الدراسة .	56
05	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين مستويات الأقدمية على أداة الدراسة .	57

ملخص الدراسة :

هدف هذه الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية إنطلاقاً من الخلفية النظرية والدراسات السابقة التي تناولت نفس الموضوع من خلال تحديد مدى استخدام الطرق العلمية في تحديد الاحتياجات التدريبية لمستشاري الشباب بمديرية الشباب والرياضة لولاية توقرت تكونت عينة الدراسة من 40 مستشار شباب ، واستخدمت الدراسة مجموعة من الأدوات للتحقق من الاستجابات على الاستبيان .

أعتمدت الدراسة المنهج الوصفي ، وتمت المعالجة الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي (spss).

وبعد المعالجة النظرية والتطبيقية توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- بينت نتيجة الفرضية الأولى أن مستوى مستشاري الشباب في كل مجالات الاحتياج التدريبي وفي الدرجة الكلية للاحتياج التدريبي مرتفع .
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتياج التدريبي لدى مستشاري الشباب بمديرية الشباب والرياضة تعزى إلى متغير الجنس .
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتياج التدريبي لدى مستشاري الشباب بمديرية الشباب والرياضة تعزى إلى متغير المستوى التعليمي .
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتياج التدريبي لدى مستشاري الشباب بمديرية الشباب والرياضة تعزى إلى متغير سنوات الأقدمية .
- وعلى أساس هذه النتائج ، أختتمت هذه الدراسة بعدد من التوصيات والمقترحات لتوظيفها في الميدان أو لدراسات مستقبلية .

Abstract

The aim of this study is to determine the training needs based on the theoretical background and previous studies that dealt with the same subject by determining the extent to which scientific methods are used in determining the training needs of youth advisors in the Directorate of Youth and Sports in the Wilayat of Touggourt. The study sample consisted of 40 youth advisors, and the study used a set of tools to verify the responses to the questionnaire

The study adopted the descriptive approach, and the statistical treatment was carried out using the statistical program (SPSS)

After theoretical and applied treatment, the study reached the following results:

The result of the first hypothesis showed that the level of youth advisors in all areas of training need and in the total degree of training need is high.

- There are no statistically significant differences in the degree of training need for youth advisors in the Directorate of Youth and Sports due to the gender variable.

- There are no statistically significant differences in the degree of training need for youth advisors in the Directorate of Youth and Sports due to the educational level variable.

- There are no statistically significant differences in the degree of training need for youth advisors in the Directorate of Youth and Sports due to the variable of years of seniority.

On the basis of these results, this study concluded with a number of recommendations and proposals for employment in the field or for future studies.

المقدمة

لقد أدت التحولات الكبيرة في حياة البشر في العديد من الميادين إلى حتمية مواكبة الإنسان إلى كل ما يخدم مصلحته وحتى لا يكون في معزل عن هذا التغيير.

يعد تدريب العمال أثناء الخدمة عاملا مهما لتطوير أدائهم وزيادة الإنتاجية، ولهذا فهو يعد إنفاقا استثماريا يحقق عائدا ملموسا يساهم في تلبية احتياجات النمو الاقتصادي والاجتماعي للأمة، ويمثل إشباع للحاجات النفسية والمعرفية، ينعكس على إتقانهم لعملهم في سبيل النمو المهني. وهدفت الدراسة إلى التعرف على تحديد الاحتياجات التدريبية لمستشار الشباب .

كما يعتمد نجاح التدريب وفعالته في رفع الأداء بشكل أساسي على مدى فاعلية تجديد الاحتياجات التدريبية التي يتم في ضوءها تعيين أنواع التدريب الملائمة لتلبية تلك الاحتياجات وتصميم البرامج التدريبية واختيار الأساليب التدريبية التي تشبع تلك الاحتياجات ويرى المختصون في التدريب أن تحديد الاحتياجات التدريبية بطريقة علمية ركيزة من ركائز نجاح العملية التدريبية وعنصر أساسي في تحقيق كفاءة المنظمات وحسن أداء العاملين ولكونها المحور الذي يدور حوله النشاط التدريبي والأساس الذي تبنى في ضوءه الاحتياجات التدريبية .

وقد جاءت هذه الدراسة كمحور رابط بما هو حاصل في العديد من القطاعات وقطاع الشباب والرياضة ومحاولة لإثراء جانب مهم في الموارد البشرية وهو التنمية والتطوير ولا يكون ذلك إلا بزيادة المعارف والمهارات التي تزيد من قدرة المورد البشري على الأداء والفاعلية التنظيمية ووفقا لخطة تضمنت خمسة فصول كانت على الشكل التالي :

الباب الاول يحتوي على الجانب النظري وقسم إلى ثلاثة فصول :

تناولنا في الفصل الأول إشكالية الدراسة وتساؤلاتها ، ثم فرضيات الدراسة وأهميتها ثم أهداف الدراسة ، ثم المفاهيم وحدود الدراسة .

أما الفصل الثاني فقد عنون بالاحتياجات التدريبية تطرقنا فيه وبشيء من الاستفاضة حول المفاهيم والتعريفات الخاصة بالتدريب وعلاقة التدريب ببعض المفاهيم كذلك تطرقنا إلى أهمية ومصادر تحديد الاحتياجات التدريبية وأصناف ومستويات ومداخل الاحتياجات التدريبية .

وفي الفصل الثالث قمنا بإعطاء لمحة عن قطاع الشباب والرياضة في الجزائر والتعريف بمهام وزارة ومديرية الشباب والرياضة ثم التطرق إلى مهام المستشار والجانب القانوني لمهام المستشار في الجريدة الرسمية .

ثم التعرض للفصل الرابع وهو مدخل للدراسة الميدانية وهو بعنوان الإجراءات الدراسة الميدانية وقد تناولنا فيه منهج الدراسة وميدانها والعينة بالإضافة إلى الخصائص السيكومترية والأساليب الإحصائية المستخدمة لاختبار الفرضيات والإجابة عن تساؤلاتها .

أما في الفصل الخامس والأخير تم فيه عرض وتحليل وتفسير النتائج المتوصل إليها في ظل الدراسات السابقة ومنها الخروج باستنتاج عام للدراسة وبعض التوصيات .

الباب الأول
الجانب النظري

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1- الإشكالية

2 - تساؤلات الدراسة

3 - فرضيات الدراسة

4 - أهداف الدراسة

5 - أهمية الدراسة

6 - مفاهيم الدراسة

7 - حدود الدراسة

8 - الدراسات السابقة

1- الإشكالية:

تتكون المنظمات من العديد من الأفراد الذين يمثلون حجر الأساس في بنائها، فالمورد البشري ذو أهمية قصوى ، فالمنظمة لا يمكن أن توجد بدون أفراد ، و من جهة أخرى خدمات المنظمة مهما كانت طبيعة نشاطها، فهي توفر للفرد العناية و الحماية و ضمنها تتحقق مختلف حاجاته، إذن فهي توفر له الحياة المتوازنة التي يسودها جو الانسجام و التوافق داخل البيئة التنظيمية فالفرد نفسه لا يمكنه الاستغناء عن فعالية أدائهم في إطار تنظيمي منسق .

فالعنصر البشري بما لديه من قدرة على التجديد والإبداع والاختراع والابتكار يمكنه التغلب على ندرة الموارد الطبيعية ولا يجعلها عائقا نحو النمو والتقدم .

فالمنظمة تحرص على السير الحسن للعملية الإنتاجية لتحقيق أهدافها المرجوة من خلال توجيه نشاط أفرادها وهذا بوضع نظم وقوانين تسيير مواردها البشرية باعتماد استراتيجية في تنظيم مختلف عمليات ووظائف إدارة تسيير الموارد البشرية ، وتعد العملية التدريبية بمراحلها وخطواتها ، وكيفية إعدادها وبناء برنامجها ، وتسطير أهدافها ووظيفة هامة وأساسية في جهاز إدارة الموارد البشرية لأي منظمة ، ولا يمكن أن تتحقق غايتها إلا بجهد من القائمين على مختلف الوظائف المكونة لها ، وتسمح عملية التدريب بتحقيق التقدم والنجاح للفرد والمنظمة معا ، فهي السبيل إذن للإستجابة للتنافس في ظل التغيرات الحاصلة في عالمنا ، وذلك من خلال التسيير الفعال والإستثمار الدائم في رأس المال البشري الذي يعد في نظر أصحاب الإختصاص الركن الأساسي لزيادة ثروة كل منظمة

فوظيفة مستشار الشباب في مؤسسات الشباب لها أهمية كبرى تتجلى في تلك الخدمة النفسية التربوية الجماعية التي تقدم للمربين والممارسين للنشاط بهدف الرفع من مستواهم وتهيئة الظروف المناسبة لإنجاز خدماتهم من خلال الدعم والإستشارة التربوية ، والتكوين والإعلام والتوثيق والتقييم .

ولكي يقوم مستشار الشباب بأداء وظيفته على أحسن وجه تطلب تكوينه وتدريبه بشكل جيد لأداء مهامه ووجب أيضا تنمية معارفه ومهاراته تماشيا مع التغيرات الحاصلة في مختلف القطاعات خاصة تلك التي لها علاقة مباشرة بمهام مستشار الشباب بقطاع الشباب والرياضة

إرتأينا القيام بهذه الدراسة المتعلقة بتحديد الإحتياجات التدريبية لدى مستشار الشباب لأجل معاينة
مكامن النقص الذي هم أحوج إليه في جوانب عدة لتحقيق الأهداف .

2 - تساؤلات الدراسة :

- ما مستوى الإحتياجات التدريبية لدى مستشاري الشباب في مجال الدعم والمرافقة و الاستشارة
التربوية ، التكوين ، الإعلام وتوثيق ثم التقويم.

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإحتياج التدريبي لدى مستشاري الشباب بمديرية
الشباب والرياضة تعزى إلى متغير الجنس.

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإحتياج التدريبي لدى مستشاري الشباب بمديرية
الشباب والرياضة تعزى لمتغير المستوى التعليمي .

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإحتياج التدريبي لدى مستشاري الشباب
بمديرية الشباب والرياضة تعزى لمتغير سنوات الإقدمية .

3 - فرضيات الدراسة :

• نتوقع وجود مستوى مرتفع لدى مستشاري الشباب في مجال الدعم ، و الإستشارة التربوية ،
التكوين ، الإعلام وتوثيق ثم التقويم.

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإحتياج التدريبي لدى مستشاري الشباب
بمديرية الشباب والرياضة تعزى إلى متغير الجنس.

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإحتياج التدريبي لدى مستشاري الشباب بمديرية
الشباب والرياضة تعزى لمتغير المستوى التعليمي .

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإحتياج التدريبي لدى مستشاري الشباب بمديرية
الشباب والرياضة تعزى لمتغير سنوات الإقدمية .

5 - أهداف الدراسة :

إن هدف الباحث في أي بحث أو دراسة هو الوقوف على حقائق الظواهر بتسليط الضوء على المشكلات التي يمكن أن تعترض حياة الأفراد في شتى ميادينها فإننا سنسعى في هذه الدراسة إلى بلوغ الهدف الرئيسي المتمثل في :

- التعرف على الاحتياجات التدريبية لمستشاري الشباب .
- ترتيب الاحتياجات التدريبية لدى مستشار الشباب حسب شدة الحاجة إليها.
- الكشف على الفروق في درجة الاحتياجات التدريبية لدى مستشار الشباب بمديرية الشباب والرياضة تعزى لمستوى الأكاديمي وسنوات الاقدمية والجنس .

4 - أهمية الدراسة :

بما أن العملية التدريبية هامة لدى الفرد والمنظمة لما له من دور كبير وحساس في تمكين المنظمة من الاستغلال العقلاني لمواردها البشرية ، فهو المحرك الأساسي لتطوير وتنمية السلوك الإنساني .

وعليه سنحاول من خلال هذه الدراسة الكشف عن مدى إحتياجات مستشاري الشباب للتدريب في مديرية الشباب والرياضة وتحديد الاحتياجات التدريبية وتحقيق التوقعات التي ننتظر منها التطوير والتنمية في أداء مستشار الشباب ، وعليه فدواعي إختياري لهذا الموضوع تكمن في :

1- بصفتي موظف بقطاع الشباب والرياضة أردت إضافة علمية عملية تكون فيها إفادة للقطاع.

2 - نظرا لقلّة الدراسات والبحوث التي تولي إهتمام باحتياجات التدريب لمستشار الشباب.

3 - رغبة الباحث في معرفة مدى مساهمة تحديد الاحتياجات التدريبية في الاستغلال الجيد لمسار مستشاري الشباب .

4 - إبراز ضرورة الاهتمام بدراسة الاحتياجات التدريبية للموارد البشرية لمعرفة النقص والثغرات ومن ثمة إمكانية تحسين وتفعيل أداء الموظف .

6 - مفاهيم الدراسة :

- **إصطلاحا :** تعرف الإحتياجات التدريبية على أنها جوانب النقص التي يتسم بها أداء العاملين في منظمة ما ، لأي سبب من الأسباب والتي يجب أن تتضمنها برامج التدريب المقدمة إلى هؤلاء العاملين بما يعمل على تحسين هذا الأداء (الصباغ 1994 ص 147)
- **إجرائيا :** هي مجموعة الأنشطة والمهارات والمعارف التي يرى مستشار مجال تدخله والمتعلقة أساس في الدعم ، الإستشارة التربوية ، التكوين ، الإعلام وتوثيق ثم التقويم ، وهذا لغرض الوصول إلى تجسيد وتحقيق الأهداف .
- بأنه في حاجة لإحداث تغييرات ,وتحدد إجرائيا بالدرجة التي يتحصل عليها المستشار على الاستبيان المستخدم في الدراسة الحالية
- **مستشار الشباب:** هو موظف بقطاع الشباب والرياضة حاصل على شهادة تؤهله لرتبة مستشار أو عن طريق الترقية في الوظيفة أو شهادة معترف بها ، والمكلف بمجموعة من المهام والمتعلقة أساس في الدعم ، الإستشارة التربوية ، التكوين ، الإعلام وتوثيق ثم التقويم .
- **الدعم :** تعني مرافقة ومتابعة المربين في مجال عملهم قصد مساعدتهم على أدائهم التربوي في المؤسسات الشبانية .
- **الإستشارة التربوية :** هو تدخل المستشار في المجال البيداغوجي من معلومات وبرامج تساعد المربي أو الإطار لأداء مهامه التربوية على أحسن وجه.
- **الإعلام والتوثيق :** هو مجموعة من الأنشطة الإعلامية الموجهة للراغبين في ممارسة النشاط في المؤسسات الشبانية أو خارجها والتي يقوم المستشار بالتخطيط والتنسيق لها.
- **التكوين :** هي إعداد البرامج التدريبية والتكوينية لفائدة المربين والاطارات لغرض التنمية والتطوير .
- **التقويم :** هي مجموعة من الأنشطة التي يقوم بها المستشار تهدف إلى التحقق من ملاءمة البرامج للقدرات والامكانيات باستخدام الوسائل التقييمية المناسبة المقابلة للاختبارات والروايز.

7 - حدود الدراسة :

- **الحدود المكانية :** تمت الدراسة بمقر مديرية الشباب والرياضة لولاية توقرت
- **الحدود الزمانية :** أجريت الدراسة في فترة السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2022/2021 .

8 - الدراسات السابقة :

الدراسة الاولى :

قام الدكتور عبد الناصر محمد حمودة 2000 بدراسة بمنطقة الكويت حول تطوير نموذج العوامل المؤثرة في تحديد الفرد لاحتياجاته التدريبية وقد سعت هذه الدراسة إلى تحقيق هدفين أساسيين هما:
- وضع نموذج العوامل المؤثرة في تحديد الاحتياجات التدريبية موضوع الإختبار في بيئة المنظمة الكويتية .

- محاولة تطوير النموذج من خلال إدخال متغير سياسة الترقية بالمنظمة إلى النموذج ، علاوة على إضافة علاقة جديدة مع أحد المتغيرات الأصلية به وقد طبقت الدراسة على عينة مكونة من 485 إداريا يعملون في منظمات كويتية مختلفة . وتشير نتائج الدراسة إلى أنه على الرغم من صلاحية النموذج في شكله الأصلي والمطور لتمثيل البيانات ، إلا أن الشكل المطور يتفوق على الشكل الأصلي تفوقا جوهريا في هذا الغرض ، وبناءا على نتائج الدراسة قدمت مجموعة من التوصيات على المستويين البحثي والتطبيقي (عبد الناصر محمد حمودة 2000 ص 53 .)

الدراسة الثانية :

أما دراسة محمد بن عبد الله نايف البقمي 2008 هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للقيادات الإدارية بجوازات منطقة مكة المكرمة عن طريق معرفة درجة مستوى توافر المهارات القيادية (الفنية ، الإنسانية ، الإدارية) لديهم ، وكذلك معرفة درجة أهمية الأحتياج

التدريبي على كل مهارة من تلك المهارات لكل مستوى من المستويات القيادية (التنفيذية، الوسطى، العليا) من وجهة نظر جميع الضباط العاملين بجوازات منطقة مكة المكرمة .

وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الإدارات التابعة لإدارة الجوازات بمنطقة مكة المكرمة والبالغ عددهم 262 قائد يعملون في سبع عشرة إدارة صنفت حسب التخصص الوظيفي إلى سبع إدارات، للعام 20 وقام الباحث بتصميم أداة الدراسة لتحقيق أهدافها ، وتم التأكد من معاملات الصدق والثبات قبل عملية التطبيق النهائي من خلال عينة إستطلاعية . وبعد تطبيق أداة الدراسة وتفرغ بياناتها تم إستخدام النظم الإحصائية (spss) لإستخراج النتائج المتعلقة بكل سؤال من أسئلة الدراسة

الدراسة الثالثة :

قام الطالب " مرنيذ أسامة و زروق نجيب " 2006 بدراسة تحت عنوان الفاعلية التنظيمية للموارد البشرية في المؤسسة الرياضية " .
وكانت إشكالية بحثه كما يلي :

" ما مدى فاعلية الموارد البشرية في تطبيق برامج المؤسسة الرياضية ؟ " .

وقد قام الباحثان بدراستهم في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة ، خلال السنة الجامعية 2006/2007 وكانت من 2007/04/10 إلى غاية 2007/04/20 وركزت الدراسة على عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة ، كما أقتصرت عينة بحثه على إطارات مديرية الشباب والرياضة وكانت مختارة حيث أن عددها (14) إطار ، كما اتبع المنهج الوصفي في بحثه وكانت أداة بحثه الاستبانة ، أد تمحورت حول مايلي : فقد ضمت الاستبانة ثلاث محاور ، حيث ضم أولها كيفية الاتصال وفعاليتيه ودوره الايجابي في تحقيق الفاعلية التنظيمية أما الثاني فتطرق فيه الباحث إلى استقرار العمل في المؤسسة الرياضية ، ودوره في تحقيق الفاعلية ، وأخر تناول الأجور والترقية في المؤسسة الرياضية ودورها في تحقيق الفاعلية التنظيمية للموارد البشرية في محوره الثالث .

وتوصل إلى نتائج مفاد بعض منها :

- الرضا العام لإطارات المؤسسة جيد إلى حد معتبر مع وجود بعض الاضطرابات في الرضا عن الأجور والرواحق وأيضا في ما يخص الترقية .

- الفاعلية التنظيمية والتسييرية لإطارات مديرية الشباب والرياضة جيدة رغم بعض الاضطرابات العرضية .

الدراسة الرابعة :

عمر مسعي 2014 مذكرة لنيل ماستر أكاديمي تبحث عنوان تحليل الوظائف ودوره في تحديد الاحتياجات التدريبية ومن نتائجها :

- على المؤسسة الاعتماد على تحليل الوظائف في تحديد الاحتياجات التدريبية .

- اكتساب التدريب لاهمية بالغة بكونه الية مستمرة لمواكبة ومواجهة التحديات لاعتباره العملية المنظمة والمستمرة .

الدراسة الخامسة :

هدفت دراسة بن زيان 2021 إلى تحديد الاحتياجات التدريبية وتأثيرها على تقييم أداء العاملين في المنشأة الرياضية من خلال تحديد مدى استخدام الطرق العلمية في تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المنشأة الرياضية و التعرف على المعايير المعتمدة في تحديد الاحتياجات التدريبية لذلك كانت من بين اهم نتائج هذه الدراسة هي اكتشاف مدى محدودية نظام تقييم الأداء داخل المنشأة من خلال اعتماده على ملاحظات و تقارير رؤساء المصالح وتدخل العوامل الشخصية في عملية تقييم الأداء وكذلك اعتماد إدارة المنشأة على معيار واحد لتقييم الأداء و المتمثل في نقطة المردودية لا يساعد في تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين وعدم استعمال الطرق العلمية في تحديد الاحتياجات التدريبية لان اغلب الدورات التدريبية المقدمة من طرف إدارة المنشأة هدفها هو الترقية .

الدراسة السادسة :

هدفت دراسة نسرين 2021 الكشف عن الاحتياجات التدريبية لدى مستشار لدى مستشار التوجيه التقييم والادماج المهنيين بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بولايات مختلفة من الوطن ، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق تعزى لمتغيري التخصص الأكاديمي وسنوات الاقدمية ، حيث استخدمت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي مستعملة استبياننا الاحتياجات التدريبية مصمما من طرفها ومكونا من خمس محاور : الإعلام ، التوجيه والتقييم ، المتابعة النفسية والبيداغوجية ، والمساعدة على الادماج المهني ، الدراسات والتحقيقات ، وبعد التأكد من الخصائص السيكمترية للأداة ، ثم تطبيقها على عينة قوامها (170) مستشارا وبعد المعالجة النظرية والتطبيقية توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- أن درجة الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين كانت متوسطة حسب الترتيب التنازلي التالي : الدراسات والتحقيقات المساعدة على الإدماج المهني ، التوجيه والتقييم ، المتابعة النفسية والبيداغوجية ، الإعلام
- لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين تعزى إلى سنوات الأقدمية .

وبعد كل هذه الإطلالة والإطلاع على بعض الدراسات السابقة والتي في عمومها تصب في نفس الهدف وهو زيادة في قدرات ومعارف العاملين أو الموظفين ، من هذا المنطلق ارتأينا أن تكون لنا مساهمة بهذه الدراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية لدى مستشار الشباب بمديرية الشباب والرياضة لولاية ورقلة لمعرفة طبيعة ومستوى الاحتياج لهذه الشريحة المهنية .

لقد تباينت الدراسات في حجم العينات في عددها وحدود دراستها إلا أنها أغلبها كانت في مجال التعليم والإدارة

الفصل الثاني

الاحتياجات التدريبية

.تمهيد

- 1- مفهوم الحاجة
- 2- تعريف الاحتياجات التدريبية
- 3- مفهوم التدريب
- 4- علاقة مفهوم التدريب ببعض المفاهيم القريبة منه
- 5- أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية
- 6- مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية
- 7- أصناف تحديد الاحتياجات التدريبية
- 8- مستويات تحديد الاحتياجات التدريبية
- 9- مداخل تحديد الاحتياجات التدريبية
- 10- تحديد نوع الاحتياجات الضرورية للمتدرب
- 11- نماذج تحديد الاحتياجات التدريبية
- 12- معيقات تحديد الاحتياجات التدريبية

خلاصة

تمهيد :

يعد التدريب أحد المواضيع الهامة والحساسة التي تحظى باهتمام كبير ، حيث يسعى العامل من خلاله إلى تحسين مهاراته وأدائه قصد التكيف في منصب عمله والقيام به دون أية صعوبات ، كما أن تطور المستمر في التكنولوجيا وطغيان العولمة يفرض زيادة واضحة ودقيقة في المهارات والمعارف عند العمل ، فعملية التدريب المستمر تعد اليوم ضرورة حتمية لتأهيل وتكييف المورد البشري في العمل وقد أثبتت الرؤية الحديثة للتدريب على أنه من أفضل أنواع إستثمارات المؤسسة ، وأنه إستثمار له عائد كبير على المدى القريب والمدى البعيد على حد سوى .

1- مفهوم الحاجة :

تعتبر الحاجة من أهم الموضوعات التي تساعد في فهم وتفسير السلوك الإنساني على إعتبار نتائجها مع أغلب المكونات المنتجة للسلوك ، لذا نجد العديد من الباحثين والمنظرين في مجال السلوك الإنساني أولوا أهمية كبيرة لمفهوم الحاجة ، وحاولوا إعطاء تفسيرات له أفقت إلى إنتاج تعريفات عديدة وفيما يلي سنورد بعضها منها :

تعريف الحاجة على أنها : " حالة من الحرمان أو النقص ، أو الإفتقار من شئ معين يصحبه إضطراب جسمي أو نفسي ، يثير نوعا من التوتر وذلك نتيجة نقص يمس الجوانب البيولوجية ، كحاجة الجائع إلى الطعام ، أو افتقار وحاجته لجوانب نفسية كالخوف ، أو حاجة الفرد للأمن أو حاجته للإنتماء " (خليل مخائيل معوض 2001 ص 69).

وتعتبر أيضا : " جزء من الجانب النفسي للفرد ، تطلب إشباعا للحفاظ على التوازن الداخلي للفرد " (عبد السلام أبو قحف 2001 ، ص 46).

ويعرفها الدكتور علي السلمي بأنها : " الرغبة غير المشبعة التي يسعى الإنسان لإشباعها وتمثل نوعا من القوى التي تؤثر على تفسير سلوك الفرد وإدراكه للأمور والأشخاص ، كما أنها تنشئ وتوجه السلوك في اتجاه الهدف الذي يشبع تلك الرغبات (علي السلمي 2004 ، ص 519).

2- تعريف الاحتياجات التدريبية:

ويعرف الطعاني (2002م) الاحتياجات التدريبية بأنها: «معلومات ومهارات واتجاهات وقدرات فنية وسلوكية يراد إحداثها أو تغييرها أو تعديلها أو تنميتها لدى المتدرب لتواكب تغييرات معاصرة أو نواحي تطويرية» (ص30)، ويلاحظ أن هذا التعريف عام وغير دقيق، كما أنه يحصر أهداف التدريب بمواكبة الموظف لتطوير بيئة وأساليب العمل، مع أن الاحتياج التدريبي هو في الأصل لسد الفجوة بين الأداء الفعلي والأداء المطلوب للموظف بغض النظر عن بيئة العمل.

ويعرف الشامي (1427هـ) الاحتياجات التدريبية بأنها: «مجموع التغيرات المطلوب إحداثها كماً وكيفاً في معارف ومهارات وسلوكيات العاملين، بغرض الوصول إلى مستويات الأداء المطلوبة، وتهيئة بيئة العمل المرغوب فيها داخل المنظمة». (ج1، ص235) ويوضح الشامي هنا أن الاحتياجات تشمل ثلاث جوانب رئيسية هي: المعارف والمهارات والسلوكيات.

ويعرفها الشريف (2006) بأنها: الفرق أو النقص أو الفجوة بين الأداء الواقعي – للأفراد – وبين الأداء المأمول أو المتوقع الذي يمكن معالجته من خلال التدريب المنظم المخطط له؛ ويتميز هذا التعريف بأنه يفرق تفريقاً واضحاً بين تحديد الكفاءات وتحديد الاحتياجات التدريبية، فليس كل نقص في الأداء يمكن تسديده بالتدريب.

ومن التعريفات التي تفرّق بين الكفاءات والاحتياجات التدريبية تعريف رفاع (ص59 1995) حيث يعرف الاحتياجات التدريبية بأنها: «مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في معلومات وخبرات المعلمين التي ينبغي أن يحتوي عليها برنامج التدريب المقدم لهم لرفع مستوى أدائهم».

يعرف الاحتياج لغة بأنه الافتقار والنقص، والحاجة تعني القصور عن المبلغ المطلوب (الواسطي الزبيدي 1965ص25). والاحتياج هو ما يتطلبه الشيء لاستكمال نقص أو قصور فيه The lexicon webstrr ((dictionary1983, p.637.

أما الاحتياجات التدريبية فيعرفها درويش وتكلا بأنها: مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعارفه، ومهاراته، وخبراته، وسلوكه، واتجاهاته لجعله لائقاً لشغل وظيفة أعلى، أو لأداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية (عبد الكريم درويش وليلى تكلا: 1980، ص603).

هذا ويعرف البعض الاحتياج التدريبي بأنه التفاوت بين ما هو كائن وما يجب أن يكون. وللوصول إلى تحديد الاحتياجات التدريبية فإنه يجب أن نحدد السلوك أو الأداء المراد تغييره أو تطويره، والسلوك أو الأداء المستهدف بعد التدريب، ويلاحظ أن الاختلاف أو الفرق بين السلوك أو الأداء المستهدف هو الأساس لمعرفة درجة الاحتياج التدريبي الذي نسعى للوصول إليه.

وهناك من يعرف الاحتياجات التدريبية بأنها جوانب النقص التي قد يتسم بها أداء العاملين في منظمة ما – لأي سبب من الأسباب والتي يجب أن تتضمنها برامج التدريب المقدمة إلى هؤلاء العاملين بما يعمل على تحسين هذا الأداء

ويمكن الخروج من المفاهيم المختلفة للاحتياجات التدريبية بالآتي :

• إنها معلومات واتجاهات ومهارات وقدرات معينه- فنية أو سلوكية يراد تنميتها أو تغييرها أو تعديلها.

• إنها تمثل نواحي ضعف أو نقص فنية أو إنسانية، حالية أو محتملة في قدرات العاملين أو معلوماتهم أو اتجاهاتهم أو مشكلات محددة يراد حلها .

• إنها عملية مستمرة غير منتهية وذلك نتيجة للتغيرات التنظيمية أو التكنولوجية أو الإنسانية أو بسبب الترقيات أو التنقلات، التوسعات ، عمليات التطوير، أو بسبب بعض المشكلات غير المتوقعة وغيرها من الظروف التي تتطلب إعداداً وتدريباً ملائماً ومستمرّاً لمواجهتها.

• إنها توفر ما يمكن تسميته باستمرارية النضج والتقويم الذاتي، فتحديد الاحتياجات التدريبية يسمح بالمراجعة المستمرة للواقع ودوره في الوصول إلى وضع أفضل.

• إنها بوجه عام أهداف للتدريب تسعى المنظمة إلى تحقيقها، فالتدريب لا يكون إلا إذا كانت هناك احتياجات تدريبية.

وبما أن المهمة الأساسية للتدريب هي توفير برامج لتنمية الموارد البشرية. ولضمان تقديم هذه البرامج في الوقت المناسب لذا يجب أن يتم تخطيط وتنفيذ العديد من الأنشطة المهمة ضمن عمليات التدريب والتطوير. ومن أهم هذه الأنشطة تحديد الاحتياجات. وتعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مهمة وحاسمة لنجاح البرامج التدريبية، وذلك لأن تحديد الاحتياجات التدريبية يتطلب ما يلي (هيام نجيب شريفة 1994، ص 247)

• تحديد الأفراد المطلوب تدريبهم ونوع التدريب المطلوب ومدة البرامج والنتائج المتوقعة منهم.

• يحدد للتدريب أهدافه بدقة، كما يتقرر في ضوءها تصميم محتوى البرامج التدريبية، والوسائل المستخدمة في التدريب واختيار المتدربين، وكذلك تقييم برامج التدريب.

• يساهم في تحديد المسافة بين المستوى الذي يكون عليه المتدرب قبل بدء التدريب، والمستوى الذي

نأمل وصوله إليه عند نهايته، إذ إن تقدير الاحتياجات التدريبية وقياسها قياساً علمياً هو الوسيلة

المثلى لتحديد القدر المطلوب تزويده للمتدربين كما وكيفاً من المعلومات والاتجاهات والخبرات

الهادفة إلى إحداث التطوير ورفع الكفاءة المهنية.

• يساعد في تشخيص مشكلة ما، ويساعد على عملية التخطيط لحلها، ويبين مدى استحقاقية برامج

التدريب من عدمها.

• يساهم في تخفيض النفقات والتقليل من الإهدار من خلال تحقيق أهداف التطوير بصورة شاملة، ورفع معدل كفاءة الأداء والحصول على مستوى أعلى من إنتاجية العمل التي يتم تحقيقها عن طريق التدريب.

إضافة إلى ذلك فإن المعلومات التي يتم الحصول عليها في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية يمكن أن تستخدم في عملية التنبؤ بالاحتياجات التدريبية المستقبلية.

وعلى الرغم من كثرة الحديث عن الاحتياجات التدريبية، فإن ذلك لم يقابله - للأسف - القدر الذي تستحقه من الاهتمام والجدية في التنفيذ، فعندما سئل كل من "بلاك وموتن" Blake & Mouton عن أهم القضايا الخلافية في مجال تنمية الموارد البشرية أجابا إلى أن الاستجابة إلى الاحتياجات على أساس مجرد الإحساس والشعور وليس على أساس الاحتياجات الفعلية هي المشكلة الأولى التي تواجه المتخصصين في مجال التدريب والتطوير. ولقد صاغ هوفمان Hoffman ذلك بشكل قاطع عندما ذكر أنه قد تم تصميم معظم البرامج التدريبية بدون تحديد للاحتياجات الفعلية (وليم تريسي 1990 ص 81).

هذا وقد أشار كل من جون مارشال وساره كالدويل Marshall & Caldwell إلى أن مشاركة المتدربين في تحديد احتياجاتهم التدريبية إنما يؤدي إلى إقبالهم بحماس على حضور الدورات التدريبية وذلك لاتفاق احتياجاتهم التدريبية الحقيقية مع أهدافها ومضمونها (Dale, E1985, p21). ويرى إيجار دال Dale أن تبنى المتدربين لأهداف الدورات التدريبية التي سيحضرونها واشتراكهم في تحديد احتياجاتهم التدريبية يسهم بالفعل في القضاء على السلبيات التي قد تعترض عقدها. هذا فضلا عن أن المتدربين الذين يشاركون في تحديد احتياجاتهم التدريبية إنما يصبحون أكثر مقدرة على النقد الذاتي، ومعرفة لطاقتهم المهنية، ويستفسرون عن كل عمل يقومون به .

3 - مفهوم التدريب :

لقد حضي مفهوم التدريب باهتمام الكثير من الباحثين في مجال إدارة أعمال والتنمية البشرية نظرا لدوره الفعال في العملية التنموية للمنظمات والمجتمعات وبتعدد المهتمين وإختلاف المفاهيم برزتتوع في مفهومه مع أتفاق الجميع على هدف واحد له ، والمتمثل في تطوير وزيادة مهارات العاملين وتعيين قدراتهم على أداء الأعمال المسندة إليهم .

ورغم ذلك يمكننا توضيح كل ذلك من خلال عرض بعض التعاريف :

1- حيث يعرفه - فرج طه عبد القادر . بأنه " تعليم منظم ، ومحدد ، ومبرمج لإكساب المتدرب عادات ومهارات وقدرات على أداء معين أو رفع كفأته فيه ، ويتم عادة في مؤسسات أو مراكز خاصة للتدريب .

– كما تعد له عادة دورات تدريبية تستغرق كل منه وقتا محددًا. (معوض، 2001، ص 69)

2 – كما يعرف التدريب على أنه : " عملية تعلم تتضمن اكتساب المهارات والمفاهيم والاتجاهات لزيادة تحسين أداء الفرد (عبد السلام أبو قحف، 2001 ، ص 46).

3 – في حين يرى " مايكل جينكر " التدريب بأنه : " إجراء منظم يرتبط بتغيير سلوك هادف ، ويتضمن ثلاثة جوانب رئيسية مهارات ومعرفة ، ثم اتجاهات ، والتي تدعى أحيانا مهارات اجتماعية " (علي السلمي ، 2004 ، ص 519).

كما يعتبره " شارلز دينوفا " بأنه : " نموذج خاص وعملي من التعليم يؤدي إلى إعداد العمال لأداء أعمالهم بصورة جيدة والتدريب لا يؤدي إلى زيادة الإنتاجية فحسب ، بل يؤدي إلى زيادة الثقة بالنفس ورفع الروح المعنوية للعمال "

وعليه خلال ما تقدم يمكن القول بأنه ورغم الاختلاف الملاحظ من تعاريف الباحثين التدريب إلى أننا نلمس بعض نقاط الاتفاق في كون التدريب " ضرب من ضروب التعلم المنظم والهادف إلى إحداث التغيير الإيجابي من سلوك الأفراد والاتجاهات الجديدة تساعدهم على متابعة أعمالهم وتحسين أدائهم بصورة عامة .

4 - علاقة مفهوم التدريب ببعض المفاهيم القريبة منه :

4 - 1 - علاقة التدريب بالتعلم :

هناك تداخل كبير بين مفهومي التعلم والتدريب ، وهذا مأتضح من التعاريف السابقة وعموما كثير من الباحثين في مجال العلوم السلوكية يعتبرون التدريب عملية تعلم ، أو أنه ضرب من ضروبه والتعلم " عملية تغيير شبه دائم في سلوك الفرد ، لا يلاحظ بشكل مباشر، ولكن يستدل عليه من السلوك ، ويتكون نتيجة الممارسة كما يظهر في تغيير الأداء لدى الكائن الحي " .

وعلى الرغم من التداخل بين المفهومين إلا أنه يمكننا تمييز بعض الاختلاف ولو كان طفيفا بينهما نحاول توضيحه فيما يلي :

– الفرق بين التدريب والتعلم :

يمكن التفريق بينهما من جوانب معينة نذكر منها :

أ – الفرق من الناحية العملية :

يعتبر التعلم أوسع نطاق كعملية تعليم فهي تتم من خلال المؤسسات الرسمية الأكاديمية :

كالمدارس والمعاهد والكلية تستهدف توسيع مدارك الفرد ومجالات المعرفة لديه ، في حين يستهدف التدريب تنمية قدرات الفرد في مجال أو مجالات محددة غالبا ما ترتبط باكتساب مهارات أو تطويرها في مجال العمل .

وعائد التدريب بذلك يكون مباشرا ، أي يتحقق في الأجل القصير عكس التعليم الذي يتحقق في أجال أطول .

ب – الفرق من الناحية الوظيفية :

عادة ما يتعاقب التدريب والتعلم ، حيث يتم البدء بتعريف الفرد بجوانب الوظيفة وأصول ممارستها الصحية

وعلاقتها بالوظائف الأخرى من خلال التعلم ، ثم بعد ذلك تتم تنمية مهارته وقدراته من خلال التدريب لضمان تحسين أدائه للعمل .

وعموما تصل صعوبة الفصل بينهما في الحياة الوظيفية إلى درجة إعتبارهما وجهين لعملة واحدة ومن ثمة يعتبران مطلبين رئيسيين لتحقيق التميز في العمل (معرض 2001 ص 69)

4- 2 - علاقة التدريب بالتنمية الإدارية : تعرف التنمية الإدارية بأنها " تحسين قدرات المديرين الخاليين في المشروع والعمل على تأمين مورد كافي ومنتظم من المديرين الأكفاء لمقابلة إحتياجات المستقبل " (عبد السلام أبو قحف 2001 ، ص 46)

5 - أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مهمة وحاسمة لفعالية البرامج التدريبية وذلك للأسباب التالية :

أ- إن تحديد الاحتياجات التدريبية هو الأساس لكل عناصر العملية التدريبية وأهمها عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم محتوى البرنامج التدريبي ونشاطاته، وتقييم البرنامج التدريبي. فتحديد الاحتياجات التدريبية يعد مؤشرا يوجه التدريب توجيها صحيحا في تلك العمليات الفرعية.

ب- يساعد تحديد الاحتياجات التدريبية في التركيز على الأداء الحسن، والهدف الأساسي من التدريب.

ت- يوضح تحديد الاحتياجات التدريبية الأفراد المطلوب تدريبهم، ونوع التدريب المطلوب، والنتائج المتوقعة منهم.

ث- في غياب تحديد الاحتياجات التدريبية أو تحديدها بشكل غير دقيق، إضاعة الجهد والوقت والمال.

ونظرا لكون عملية تحديد الاحتياجات التدريبية ليس عملا سهلا كما يظن البعض، فهو عمل مسحي منظم يكون في العادة عبارة عن جهد تعاوني جماعي تضطلع به كافة أجهزة المنظمة بغية معاينة وفحص الفجوة ما بين أهداف محددة و وضع قائم فعلا، ويكون هذا الجهد في صورة برنامج منظم أسحاسه و غرضه تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين، والتي تنبع من احتياجاتهم الفعلي في الجوانب التي يشعرون بنقص في معرفتهم أو إتقانهم لها. فانه قد يشترك في تحديدها عدد من الجهات ذات العلاقة وفقا لمستوى وموقع المتدربين المستهدفين، وتبعاً للهدف العام المراد تحقيقه.

6- مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية:

فانه يمكن لجهة واحدة أو أكثر من الجهات التالية الإسهام في تحديد الاحتياجات التدريبية(يونس ناصر1995 ص 59)

أ- المتدرب لأنه الشخص الوحيد الذي يشعر بجوانب القصور لديه أكثر من غيره.

ب- الرئيس المباشر الذي يشرف على المتدرب المراد تحديد احتياجاته التدريبية .

ت- اختصاصي التدريب وهو الشخص المتفرغ لشؤون التدريب الفنية والذي تقع على عاتقه مسؤوليات تحديد الاحتياجات التدريبية.

ث- الخبير المتخصص والمستشار وهو الشخص الذي ينتمي إلى هيئه تدريبيه أو استشارية مستقلة متخصصة في التدريب وتحديد احتياجه.

ج- الإدارة العليا (المحلية أو المركزية) وذلك بحكم إشرافها العام على المتدرب، ووجود التقارير الدورية لديها عنه طول فترة عمله في موقعه التابع لها.

ح- مراكز التدريب المختصة وهي التي تعتبر بمثابة بيوت الخبرة المتخصصة، و التي تمتلك من الخبرات الطويلة والتقنيات والطرق المسحية ما يؤهلها للعب دور بارز ومؤثر في شؤون التدريب.

ولكن لا يمكن لأي جهة من هذه الجهات تحديد الاحتياجات التدريبية دون وجود الطرف المباشر وهو المتدرب، وإلا أصبح هدف البرنامج التدريبي المبني على هذا التحديد غير مفهوم تماما عنده، وأصبح محتوى البرنامج لا يمس الحاجات الحقيقية له بالصورة الكافية مما يقلل إن لم يفقد قيمته، ولا يمكن للقائمين عليه التأكد فيما بعد من مدى تحقيق أهدافه.

7- أصناف الاحتياجات التدريبية:

هناك عدة طرق لتصنيف الاحتياجات التدريبية منها (محمد حربي حسن واخرون 1990، ص 78)

1- تصنيفها حسب الهدف، أي تصنيفها إلى:

أ- احتياجات عادية لتحسين أداء الأفراد، مثل دورات المدرسين المعينين حديثاً في أصول التدريس أو في الأساليب التربوية.

ب- احتياجات تشغيلية لرفع كفاءة العمل مثل دورات المتعلقة بكيفية استخدام نظام إداري جديد أو طريقة عمل جديدة.

ت- احتياجات تطويرية لزيادة فعالية المنظمة، مثل دورات إعداد كوادر متكاملة لتشغيل وحدة فنية

أو تخصيص منح للراغبين في العمل مستقبلا في المنظمة أو العاملين حاليا بهدف تأمين الحصول على كوادر ماهرة مستقبلا حسب خطة الاحتياجات من الكوادر.

2- تصنيفها حسب الفترة الزمنية، أي تصنيفها إلى:-

أ- احتياجات عاجلة (أنية-غير مخططة).

ب- احتياجات قريبة المدى (مخططة).

ت- احتياجات مستقبلية (تطويرية /خطة بعيدة المدى).

3- تصنيفها حسب حجم التدريب أو كثافته، أي تصنيفها إلى:

أ- احتياجات فردية.

ب- احتياجات جماعية.

4- تصنيفها حسب طريقة التدريب أو أسلوبه, أي تصنيفها إلى:-

أ- احتياجات لتدريب عملي في الموقع / تطبيقي.

ب- احتياجات لتدريب معرفي في قاعات /نظري.

5- تصنيفها حسب مكان التدريب أو جهته, أي تصنيفها إلى:-

أ- احتياجات تدريبية أثناء العمل اعتماد على الخبرات الداخلية.

ب- احتياجات تدريبية خارج العمل اعتمادا على مراكز وهيئات تدريبية أو مؤسسات مماثلة.

8- مستويات الاحتياجات التدريبية :

ويمكن النظر إلى مستويات الاحتياجات التدريبية وأصنافها من حيث:

أ- **مستوى الأفراد**: وهذه هي نقطة البداية في عملية تحديد الاحتياجات. فكل موظف حاجات فريدة ترتبط بنوع وظيفته وطبيعتها، وخلفيته العلمية والثقافية، وخبراته العملية وشخصيته. وان التركيز على الاحتياجات التدريبية للأفراد يجعل من الممكن وضع برنامج تدريبي يلبي تلك الحاجات، كما يسهل تحقيق نتائج يأملها ويدركها الأفراد أصحاب العلاقة.

ب- **مستوى الجماعات** : وهنا تتعلق الحاجات بمجموعة من مديرين ومسؤولين أو مشرفين لهم حاجات تدريبية مشتركة.

ت- **مستوى التنظيم** : إن الأفراد والجماعات يعملون في تنظيم، ومن هنا فان المنظمات قد تجمع الحاجات الفردية وحاجات الجماعات وتصمم برامج تدريبية وفق الموارد المتاحة للتوفيق بين حاجات الأفراد والجماعات من جهة، وحاجات التنظيم ككل من جهة أخرى. وكذلك فان المسؤولين في المنظمات قد يحددون الحاجات التدريبية لمعالجة مشكلات تتعلق بالتنظيم مثل ثقافة المنظمة، وقيم العاملين فيها، وعلاقاتهم الإنسانية، وأساليب الاتصالات واتخاذ القرار بها، وبالتالي يصممون برامج تدريبية تعالج تلك المشكلات وينضم إليها عاملون في المنظمة ومن مستوى إداري أو عدة مستويات.

ث- **مستوى الوطن (القطر)** : وهنا تجري مسوحا عامة على مستوى الوطن فتحدد الاحتياجات التدريبية في جميع القطاعات الإنتاجية والخدمية. تمهيدا لوضع برامج تدريبية عامة للعاملين في تلك القطاعات. وقد يأخذ تحديد الاحتياجات التدريبية هنا شكل المديرين في القطر أو مديري التسويق في جميع الوزارات العامة.

ج- **مستوى الأقاليم** : وهنا يجري تحديد الاحتياجات التدريبية لقطاع إنتاجي أو مديرين من عدة أقطار يضمهم إقليم جغرافي واحد يجمع بين أقطاره خصائص ثقافية أو سياسية أو اقتصادية مشتركة.

ح- **مستوى العالم (المستوى الدولي)** : نتيجة لتشابك العالم وترابط أجزائه بسبب ثورة المواصلات والاتصالات، ونشوء أسواق عالمية، فأنة قد تحدد الاحتياجات لفئة معينة من المديرين أو القطاعات الإنتاجية، أو لمعالجة مشكلات ذات طابع دولي مثل الفقر أو الإسكان أو تلوث البيئة. وقد تسهم المنظمات الدولية إسهاما واضحا في مثل تلك العملية .

إن تناول الاحتياجات التدريبية أيا كانت مداخله، فإنه ينصب على كيفية التوصل بصورة موضوعية ودقيقة إلى حجم الاحتياجات التدريبية المطلوبة ونوعها.

9- مداخل تحديد الاحتياجات التدريبية:

وتكاد تجمع أدبيات التدريب على أن مداخل تحديد الاحتياجات التدريبية ثلاثة هي (عبد الهادي درة، مرجع سابق، ص28)

9 - 1- مدخل تحليل المنظمة : ويتضمن دراسة المنظمة ككل من حيث الجوانب التالية:

- أ- أهداف المنظمة و مواردها وأساليب العمل فيها.
- ب- تحليل الهيكل التنظيمي وسياسات المنظمة والقوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة المتعلقة بالتدريب من حيث وضع التدريب الحالي في كل قسم من أقسام المنظمة، وهنا تجري دراسة فعاليات التدريب وأنواعه، والمشكلات التدريبية، والمواد المتاحة، والاحتياجات التدريبية المستقبلية، وما يتصل بذلك من قضايا.
- ت- دراسة وتحليل القوى العاملة.
- ث- تحليل مؤشرات العمل.
- ج- تحليل المناخ التنظيمي.

9 - 2- مدخل تحليل الوظيفة: ويجري تحليل الوظيفة من دراسة وصف الوظيفة ومواصفات الوظيفة. وهنا تجري مقارنة وصف الوظيفة بمواصفات شاغل الوظيفة واستنباط أهم المعارف والمهارات والكفايات والقدرات والصفات التي تنقص شاغلي الوظائف. كما قد تجري مقارنة مواصفات الوظيفة المطلوبة بمواصفات الوظيفة الواقعية الحالية المتوفرة لدى شاغل وظائف معينة. وهنا يقوم المخطط للتدريب بجمع المعلومات عن الظروف المحيطة بالوظيفة والمعلومات والمهارات والقدرات الضرورية لأدائها. والغرض من ذلك تحديد ما يجب أن يعرفه الموظف لتأدية تلك الوظيفة أو المهمة من أجل الوصول إلى الأهداف المرجوة. وبالإضافة إلى ذلك، يقوم المخطط للتدريب

بتحليل مسؤوليات الوظيفة أو العملية المتضمنة في كل مهمة، وغالبا ما يأخذ التوصيف الوظيفي كأساس للحصول على مثل تلك المعلومات. ويمكن استخدام المعلومات المجمعة عن الوظائف الحالية والمستقبلية لتحديد ما يجب أن يدرّب عليه الموظف. وهذا يتطلب تحديد كل معايير الأداء والواجبات والمهام التي تتضمنها الوظيفة وطريقة أدائها بالإضافة إلى المعارف والكفايات اللازمة لأدائها. وبهذا، فإن برنامج التدريب يمكن أن يقدم عائداً واستثماراً مناسباً إذا ارتبطت مباشرة مع العمل لا مع شاغل الوظيفة.

أما طرق تحليل العمليات (الوظيفة) فإنها كثيرة، إلا أنه يمكننا تقسيم المعلومات والبيانات المطلوبة لعملية التحليل إلى ثلاثة أنواع:

أ- معلومات تتعلق بواجبات ومهام الوظيفة.

ب- معلومات تتعلق بالمسؤوليات المترتبة على شاغل الوظيفة حتى يتمكن من أدائها.

ت- معلومات تتعلق بالمهارات والكفايات والمعرفة الضرورية لإنجاز هذه المهام بشكل كافٍ ومرضى.

و أخيراً فإن العناصر الأساسية التي تشملها عملية تحليل (الوظائف) يمكن تلخيصها كالآتي :

أ- اسم الوظيفة وموقعها في الهيكل التنظيمي.

ب- خلاصة الوظيفة، جملة أو جملتين تعطي فكرة عامة عن الوظيفة.

ت- المهام المطلوبة، وهذه عادة تتطلب لائحة كاملة للمهام التي تشملها الوظيفة، مع الإشارة إلى توزيع وقت الموظف بين هذه المهام.

ث- علاقة الوظيفة بالوظائف الأخرى في الهيكل التنظيمي (ما فوقها وما تحتها مباشرة).

ج- الإشراف ويقصد به عدد الذي يشرف عليهم شاغل الوظيفة واسماء وظائفهم.

وتستخدم عدة بدائل لتحليل الوظيفة أهمها: المقابلة، والملاحظة، والاستبيان، وتحليل المشكلات

(محمد حامد حسنين، 1987، ص14). وقد نستعين بالتحليل الوظيفي لتقدير الحاجة التدريبية، أي النظرة إلى الوصف الوظيفي ومواصفات الوظيفة.

9-3 - **مدخل تحليل الفرد:** ونحاول هنا أن نقيس أداء الفرد في وظيفته، وتحديد المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتطوير أدائه، وينصب التحليل هنا على العامل وليس على الوظيفة. ونستخدم في هذا المدخل أسلوب الملاحظة أو المقابلة أو تقارير تقييم الأداء، أو توزيع قوائم رصد الاحتياجات التدريبية على عدد الأفراد.

10- تحديد نوع الاحتياجات الضرورية للمتدرب:

تختلف الاحتياجات التدريبية لكل تدريب، وهذه الاحتياجات هي بمثابة الأسباب التي تدعو إلى تنظيم البرامج التدريبية باختلاف أشكالها فهناك برامج الإعداد، وبرامج التطوير والتجديد والتثقيف وغيرها. ويحتاج المتدرب عموماً لكي يستفيدوا من برامج التدريب إلى:

10-1- توفير مدربين أكفاء:

إن المدرب الذي لا يعرف أساليب التدريب، قد يكون معلم غير ناجح، وذلك يرجع إلى أحد الأسباب التالية (James C. Miller, 1993p90)

أ- قد يتجاهل المدرب تدريس كل العملية، وذلك لأنها أصبحت من الثوابت لديه، ولكن المتدرب لا يعرف ذلك، على المدرب إذن ربط جميع المعلومات الأساسية وتقديمها إلى المتدرب.

ب- قد يركز المدرب على بعض الأمور التي يعتقد بأهميتها ويستغرق فيها وقتاً طويلاً.

ت- قد يكون المتدرب غير صبور مع بعض المتدربين الذين لا يفهمون بسرعة، ومن ثم يعتقد أن هذا المتدرب بليد.

ث- قد يجد صعوبة في التدريس واستخدام الكلمات المناسبة التي توصل المعنى.

ج- قد يكون المدرب عدائياً اتجاه المتدرب، وذلك بسبب عدم معرفته في العلاقات الإنسانية، فالمدرب الجيد يستطيع اكتساب ثقة المتدربين وتعاونهم.

ومن هنا يجب أن يكون المدرب ملماً بأساليب التعليم إماماً تاماً، وذلك لإحداث الأثر المطلوب. إن هناك اعتبارات عديدة على المدربين أن يضعوها في اعتبارهم. فمثلاً الفروق الفردية بين المتدربين

تؤثر بطريقه أو بأخرى على نتائج التدريب، وينبغي أن يتم تعديل التدريب ليتلاءم مع مثل هذه الفروق. فالأفراد الكبار في السن تكون سرعة الاستجابة لديهم أبطأ من غيرهم، وتنشأ عن هذه الفروق عامة من الاختلافات في القدرات العقلية والحركية (Robert Stammers, John Patrick, "، p.12، 1975).

إن كبار السن يتذكرون بدرجة اقل ممن يصغرونهم سناً، وهذا متعلق بضعف ذاكرتهم قصيرة المدى، وهذا الضعف من شأنه أن يقلل من فرص التقدم في التعلم أثناء عملية التدريب، خاصة في مواقف مثل حل المشكلات، ولذلك من الملاحظ أن أداء كبار السن في المهام التي تتكون من عدة خطوات يكون اقل من سرعة ولكن اكثر دقه (هشام طالب، 1995، ص306)

فالمدرّب الجيد هو الذي يكون على قدر واسع من المعرفة بالنظريات النفسية والتربوية الخاصة التي تفسر عمليات التعليم والتعلم والفروق الفردية بين الأفراد، بالإضافة إلى إتقان مهارات استخدام معينات التدريب.

10-2- توفير مكان ملائم:

ينبغي أن يتوفر في مكان التدريب أثاث ملائم للمتدربين حيث يتاح لكل مشترك مقعد وطاولة إذ انه يحتاج لان يكتب أو يقوم ببعض الأنشطة اليدوية. إن أي دورة بغض النظر عن عدد المشاركين قد تتطلب تقسيم المشتركين عدة مجموعات اصغر ولعب الدور قد يتطلب المحاكاة، حيث يشترك فريق يكون من فردين أو ثلاثة أفراد أما المناقشات فقد تتطلب مجموعات فرعية. لذلك يعتبر التأكد من وجود المكان الملائم للتدريب أمراً ضرورياً. وإذا كانت هناك قاعة كبيرة متاحة، فكل من الأركان الأربعة للغرفة يمكن استخدامها لتخدم المجموعات الفرعية، لكن ينبغي تنظيم الطاولات والكراسي والشاشات والسبورات والأجهزة الأخرى وتنظيمها مسبقاً حتى نتلافى مضيعة الوقت. إن إزعاج إحدى المجموعات قد يؤثر على الأخرى لذلك كان لابد من الإعداد لفصل الغرفة أو لوجود الغرف المنفصلة.

ومن شروط نجاح البرامج التدريبية توفر الأماكن الملائمة لتنفيذ هذه البرامج وقد لا تتحقق الأهداف المقررة بسبب سوء اختيار مكان التدريب. وقد يؤثر مناخ التدريب مثل حجرة الدراسة وترتيبات

التدريب خارج المباني ومكان العمل وغير ذلك من المواقع، في اختيار نوع النشاط. ويجب أن نتأكد من أن المناخ أو بيئة التدريب مجهزة بشكل كاف، مثل وجود المعدات السمعية والبصرية، وكذلك الساحات المفتوحة للنشاط. وتكون إجراءات التنظيم والترتيب تحت هيمنة المدرب، مع توفير الأجهزة والآلات المساعدة عند الحاجة إليها.

10-3- توافر حوافز للمتدربين:

ينبغي أن يوجد دافع عند العاملين لكي يقبلوا على التدريب، بدافع تحسين أدائهم وتطوير كفاياتهم. وتتكون الدوافع من عدة عوامل معقدة هي التي تبقى نشاط الفرد قويا، هذا النشاط هو الذي يأخذ على عاتقه تحقيق الأهداف الشخصية. ويوجد العديد من النظريات التي فسرت الدافعية مثل نظرية هرمية الحاجات لماسلو والتي تفترض وجود خمسة مستويات من الحاجات (السيولوجية، والحاجة إلى للأمن و الانتماء و التقدير، والحاجة إلى تحقيق الذات)، وتنشط الحاجات في المستويات العليا كلما تم إشباع الحاجات في المستويات الدنيا. وهناك نظرية : هيرزبرج الذي ميز عاملين مؤثرين في عمل الدافعية، وهي المحفزات وعوامل الإبقاء أو الإدامة. وكل من العاملين يتضمن مجموعات مستقلة من المكونات، مجموعة المحفزات المرتبطة بالرضا عن العمل. أما مجموعات الإبقاء والإدامة فهي مرتبطة بعدم الرضا عن العمل. مكونات المحفزات تشبع الحاجات ذات المستوى الأعلى، الحاجة للتقدير وتحقيق الذات، بينما مكونات الإدامة تشبع الحاجات الدنيا مثل الحاجة إلى الأمن والانتماء.

إن توفر الحوافز المادية والمعنوية من الأشياء الضرورية التي ينبغي أن تتوفر في أي برنامج تدريب، قد يكون الالتحاق بالبرنامج التدريبي نفسه حافز للتدريب، وقد يكون في شهادة الانتهاء من البرنامج حافزا، وقد يكون في المكافأة أو زيادة الراتب حافزا آخر، إن نوعية المتدربين أنفسهم أيضا تستطيع أن تحدد نوعية الحوافز التي يمكن أن تمنح لهم، فالعمال في أدنى المستويات قد ترضيهم الحوافز المادية وتشبع حاجاتهم، بينما القيادات في المستويات العليا من التنظيمات قد يرضيهم مجرد الالتحاق ببرنامج تدريبي يهدف إلى إثراء معلوماتهم، لذلك كان من الضروري الاهتمام باختيار الحافز الملائم لكل فئة من المتدربين. وتأتي أهمية الحافز في أنه أحد الأسباب التي تساعد على إنجاز البرامج التدريبية وضمان استفادة المتدربين منه أقصى استفادة.

10-4- توفير وسائل النقل:

تصبح وسيلة النقل هامة بالنسبة للمتدربين إذا قدموا من مناطق بعيدة، وكان مكان التدريب غير

مألوف بالنسبة لهم. إن الانتقال عادة ما يكون مكلفا ويحتاج إلى تنظيم خاص. وعندما يكون المتدربون من منطقة واحدة أو مناطق متقاربة ، فان اشتراكهم في وسيلة نقل واحدة يكون شيئا مفيدا، بالإضافة إلى أنه يزيد من نصيبهم في المخرجات التعليمية لأنهم يتقاسمون الأفكار والآراء في رحلة الذهاب والإياب.

إذا أردنا انتظام المتدربين في البرامج التدريبية، فلا بد من توفر وسائل النقل للمتدربين من مقار أعمالهم إلى مراكز التدريب. ومن أسباب نجاح الدورات التدريبية التأكد من أنه لا توجد مشاكل قد تعوق المتدرب من الانتظام اليومي في الدورات.

ومن هنا نرى أن تحديد الاحتياجات التدريبية يعتبر من العناصر الأساسية في تصميم التدريب الدقيق لمقابلة هذه الاحتياجات، ويساعد على جعل النشاط التدريبي نشاطا هادفا ذا معنى للمتدربين، ويجعله نشاطا واقعا يوفر كثيرا من الجهود والنفقات، ولكي يحقق التدريب أهدافه، يجب أن يعتمد على نشاط أو جهد مخطط هادف، يقوم على الدراسة العملية والعلمية للكشف عن الاحتياجات التدريبية، حيث أن مشكلة التدريب إنما تتركز في كثير من الأحيان في عدم تحديد الاحتياجات التدريبية الدقيقة التي تليها البرامج التدريبية، ومن ثم فان الجهد التدريبي يفقد هدفه الدقيق، وبالتالي يحدث التشتت والضياع.

أن فعالية تخطيط، وتصميم، وتنفيذ التدريب يعتمد أساساً على فعالية تحديد الاحتياجات التدريبية، حيث أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية يترتب عليها تقديم النوع المطلوب من التدريب، ومن يحتاج إليه، ومستوى الأداء المطلوب، ويترتب عليه أيضا تقرير أهداف التدريب بدقة.

11 - نماذج تحديد الاحتياجات التدريبية :

هناك عدة نماذج لتحديد الاحتياجات التدريبية لدى الموارد البشرية ونذكر من أبرزها :

11-1- نموذج الفجوة بين أدائين (نموذج دوبان ليدو) :

حيث يتم تحديد الاحتياجات التدريبية في هذا النموذج وفق المراحل التالية :

- جمع المعلومات من المنظمة التي تواجه مشكلات معينة .
- مقارنة الأداء الحقيقي مع المعايير الموجودة .
- اكتشاف وجود فجوة أو عدم وجود فجوة بين الأداء وبين المعايير .
- تحديد مستوى أو حجم الفجوة المكتشفة .
- تحديد مدى معرفة الأفراد العاملين بأداء أعمالهم .
- وضع برنامج تدريبي لحل المشكلات .

11-2- نموذج بيزنستاين :

حيث يتم تحديد الاحتياجات التدريبية في هذا النموذج وفق المراحل التالية :

- إختيار إستراتيجية تتصل بالاحتياجات المرتبطة بالكفاءات وتتعلق بتحليل الأداء .
- تحديد الاحتياجات التدريبية المتمثلة في الأداء المرغوب فيه - الأداء الفعلي -
- التمييز بين الحاجات المتعلقة بالتدريب والحاجات المتصلة بالعوامل الأخرى .
- تحديد الأهداف التدريبية .

11-3- نموذج منهج النظم :

وهو ينظر إلى تحديد الاحتياجات التدريبية نظرة متكاملة تشمل المدخلات (معلومات متوفرة ، خبرات مستوى التدريب ، الأساليب الإحصائية) الأنشطة والعمليات (تحليل المؤسسة ، وتحليل المهمات ، وتحليل خصائص الأفراد) والمخرجات التي تهدف إلى تحديد الاحتياجات التدريبية ومن ثم التغذية الراجعة (الهوري سيد، 1992ص 123) .

11-4 - نموذج المنهج الشمولي :

يقوم هذا المنهج على النظرة الشاملة حيث يتم تحديد الاحتياجات التدريبية وذلك انطلاقاً من الأهداف العامة للتدريب مستغلاً كل الطرق والوسائل لتقدير الاحتياجات التدريبية وصولاً إلى تنفيذ برنامج تدريبي وتقييمه (الخطيب الخطيب 2006)

12 - معيقات تحديد الاحتياجات التدريبية :

تعددت معيقات عملية تحديد الاحتياجات التدريبية بتعدد جوانبها فمنها ما يخص الفرد ومنها ما يخص المنظمة ومنها ما يخص القائمين على العملية التدريبية ، وسنحاول التطرق إلى أهمها والتي تحول بعدم الوصول إلى الغاية المرجوة من هذه العملية وتتمثل في ما يلي :

- عدم إتباع الأساليب العلمية في تحديد الاحتياجات التدريبية والاستعجال في تنفيذ البرنامج وهذا راجع لعدم وعي الإدارة بالأهمية ومراعتها للكم دون الكيف في إختيار المتدربين .

- عدم التمييز بين الاحتياجات التدريبية والرغبات التدريبية في إختيار الأفراد المناسبين للعملية

- القصور في البيانات التي تستند إليها الاحتياجات التدريبية في الكثير من المنظمات كالقصور في نظم المعلومات وعدم استخدام الاساليب الحديثة في جمع البيانات ومعالجتها أو نقص وعي المسؤول

- إسناد العملية التدريبية لغير أصحابها .

الاعتقاد الخاطئ بأن مختلف المشكلات التي تواجهها المنظمة يمكن إيجاد حل لها من خلال التدريب في حين أن هناك مشكلات لا تعود أسبابها إلى عدم المعرفة والمهارة اللازمتين لأداء واجبات ومسؤوليات وظيفة ما .

- عدم الفحص الدقيق للأراء التي تبديها الإدارة العليا أو العاملين في المنظمة عند التعبير عن إحتياجاتهم التدريبية ، مما قد يؤدي إلى بذل جهد وتحمل نفقات ليست ضرورية .

- الاعتماد على الحدس والتخمين والتقليد لمنظمات أخرى بدلاً من إجراء الاحتياجات التدريبية

(أبو شيخة 2010)

خلاصة :

إن تخصيص هذا الفصل عن الاحتياجات والتدريب الذي يعتبر الركيزة الأساسية للموارد البشرية ومحاولة منا لفهم التدريب والتميز بين تدريب القوى البشرية وبين تنمية تلك القوى وال يتحقق الهدف إلا بعد جمع المعلومات الأساسية حسب أنواعها وأهميتها ومصادرها وبأساليب ونماذج وطرق معينة ومنها يمكن إعداد البرنامج المناسب ومنها تطوير المعارف والمهارات وهو هدف تسعى له المنظمات لزيادة قدرتها التنافسية وبالتالي بقائها واستمرارها ، فجودة التدريب تؤثر على أداء العاملين فمشكلة التدريب الكبيرة غالبا ما تكون في عدم تحديد الإحتياجات الدقيقة التي تبنى من خلالها البرامج التدريبية .

الفصل الثالث

مستشار الشباب في قطاع الشباب والرياضة

- تمهيد

1 - وزارة الشباب والرياضة

2 - مديرية الشباب والرياضة

3 - تعريف مستشار الشباب

4 - مهام مستشار الشباب

خلاصة

تمهيد :

يعتبر قطاع الشباب والرياضة من أبرز القطاعات في الجزائر ، ويعود ذلك لخصوصية التركيبة البشرية للمجتمع الجزائري الذي هو من المجتمعات الفتية ، حيث تسعى وزارة الشباب والرياضة على ترقية الحركة الجموعية للشباب ، حيث تعمل على وضع البرامج الهادفة للإندماج الإجتماعي وترقية مبادراتهم وكذا مكافحة الآفات الإجتماعية والعنف مع فتح قنوات الإتصال والإصغاء ، وفضاءات للتعبير عن قدراتهم ومواهبهم ، كما تعمل الوزارة في مجال الرياضة إلى تطوير الحركة الجموعية الرياضية من خلال تعميم الممارسة الرياضية داخل المؤسسات التربوية ومعاهد التكوين والجامعات وأوساط إعادة التربية والوقاية ، وتشجيع الرياضة للجميع ، وإكتشاف وإنتقاء المواهب الرياضية الشابة والسهر على تكوينها بالإضافة إلى وضع استراتيجيات لتطوير الرياضة التنافسية والتكفل بالرياضة النخبة والمستوى العالي .

وللوصول إلى هذه الأهداف قامت الدولة بتكوين إطارات ومربين في مجال الشباب والرياضة تستند إليهم مهمة تأطير وتكوين الشباب واستثمار أوقات فراغهم عن طريق تلقين تقنيات التنشيط الثقافي والعلمي والرياضي مما يساهم في تربية أفراد فاعلين في المجتمع .

لذا سنحاول في هذا الفصل التعرف على هياكل وزارة الشباب والرياضة ونسلط الضوء على مديرية الشباب والرياضة ومختلف المصالح والمؤسسات والهيئات التابعة لها ، ومن ثم نتعرف على الإطارات العاملين بها ونخص مستشار الشباب المعني في الدراسة .

1- وزارة الشباب والرياضة :

1-1- لمحة تاريخية عن وزارة الشباب والرياضة :

تم إنشاء وزارة الشباب والرياضة بموجب المرسوم الحكومي رقم 1- 62 في 1963 ، وتم ضم الجانب السياحي إلى الشباب والرياضة بعدما أتضحت أهميته وذلك بصدور المرسوم رقم 63-73 شهر مارس 1963 ، لكن في سبتمبر 1963 تم تكليف وزارة التوجيه الوطني بإدارة قطاع الشباب والرياضة من خلال إنشاء كتابة الدولة للشبيبة ووضع تنظيم جديد للوزارة وكل ما له صلة بالشبيبة

والرياضة ، غير أنه في 1998 ونتيجة تطور النشاطات والظروف تطلب إعادة تنظيم جديدي من حيث عدد الهياكل والمصالح وحتى تسميتها ، تقترح وزارة الشباب والرياضة عناصر السياسة الوطنية في مجال الشباب والرياضة وتتولى تطبيقها وفقا للقوانين والنصوص المعمول بها .

1-1-1 في مجال الشباب : تعمل وزارة الشباب والرياضة على ترقية وتطوير وتنظيم الحركة الجموعية للشباب ، تطوير الوظيفة الاجتماعية التربوية لهياكل الشباب ، تطوير الإعلام والاتصال والإصغاء وكذا فضاءات التعبير في أوساط الشباب وترقية حركية الشباب وتربيتهم على المواطنة ، كما تنظم وتنسق وتطور وتراقب المؤسسات ونشاطاتها وبرامجها التنشيطية الاجتماعية التربوية والترفيهية للشباب .

وتضع وزارة الشباب والرياضة الآليات الضرورية من أجل تنسيق أنجع ما بين القطاعات المعنية من أجل تكفل شامل ومنسجم بالشباب ، كما تعمل في هذا الإطار على إعداد البرامج الهادفة للإدماج الإجتماعي للشباب وللوقاية من الأفات الإجتماعية في أوساطهم وللوقاية من تهميشهم .

2 - مديرية الشباب والرياضة :

تعد مديرية الشباب و الرياضة الولائية مؤسسة عمومية لامركزية ذات طابع إداري تحت وصاية وزارة الشباب و الرياضة.

و جاء المرسوم التنفيذي رقم 06-345 المؤرخ في 5 رمضان 1425 الموافق 28 سبتمبر 2006 و الذي يرمي إلى تحديد قواعد تنظيمها و سيرها إذ ابرز من خلاله الدور الهام الذي تتميز به و المتمثل في تطوير المؤسسات و الهياكل و الأجهزة و النشاطات التابعة لإختصاصها العاملة في ميادين الشباب و التربية البدنية و الياضية وتحتها و تنسيقها وتقييمها و تراقبها.

و نظم مديريات الشباب والرياضة المصالح الآتية :

- مصلحة التربية البدنية و الرياضية .

- مصلحة نشاطات الشباب .

- مصلحة الإستثمارات والتجهيزات .

- مصلحة التكوين وإدارة الوسائل.

مع العلم أنه لكل مصلحة ثلاثة مكاتب فقط.(انظر عناوين مديريات الشباب و الرياضة في الدليل).

2-1- مهام مديرية الشباب والرياضة :

تكلف مديرية الشباب والرياضة على مستوى الولاية بوحه الخصوص بما يلي :

- تطوير البرامج الإجتماعية التربوية والترفيهية وحركة ومبدلات الشباب وفضاءاتهم للتعبير وتنشيطها ومتابعة تنفيذها .

- إعداد برامج الإعلام والاتصال والإصغاء للشباب .

- ترقية الحركة الجمعوية للشباب والرياضة وتطوير هياكلها وتنظيمها .

- تنفيذ البرامج الهادفة للإندماج الإجتماعي للشباب والمشاركة المتصفة بالمواطنة وترقية مبادراتهم .

وكذا مكافحة الآفات الاجتماعية والعنف والتهميش ، بالاتصال مع المصالح والهيئات المعنية للولاية

- تنفيذ برامج ترقية وتعميم التربية البدنية والرياضية ، لا سيما في الوسط التربوي والتكوين وإعادة التربية والوقاية بالاتصال مع مصالح والهيئات المعنية بالولاية .

- وضع التنظيمات وأقطاب إنتقاء المواهب الرياضية الشابة وتوجيهها وتكوينها وتطوير هذه التنظيمات والاقطاب ومتابعتها وترقية الممارسة الرياضة النسوية .

- تنظيم أعمال تكوين المستخدمين والتأطير الدائم للعاملين داخل هياكل الحركة الجمعوية وتجديد معارفهم وتحسين مستواهم وتأهيلهم في إطار التنظيم المعمول به.

- إعداد مخطط تطوير الرياضة للولاية بالتنسيق مع مجمل الهياكل والهيئات المعنية .

- السهر على تطبيق التنظيم المتعلق بسير المؤسسات وهيئات الشباب والرياضة الموجودة في الولاية واستغلالها وتسييرها .

3 - تعريف مستشار الشباب :

هو إطار موظف ينتسب لقطاع الشباب والرياضة له مؤهل علمي متحصل على ليسانس في التعليم العالي (المعهد الوطني لتكوين إطارات الشباب) أو شهادة معادلة لها في الشعب التالية علوم إنسانية أو العلوم الاجتماعية أو علوم التربية ، ويشغل فرع التوجيه والاعلام أو التكوين لغرض توجيه الشباب وإعلامهم قصد إدماجهم وترقيتهم في الحياة الاجتماعية المهنية والقيام بجميع أعمال التسيير والاتصال والاعلام لفائدة الشباب والسهر على ترقية تربية المواطنة في وسط الشباب .

3-1- مراحل التدرج لوظيفة ومهام المستشار التربوي:

لقد وضع القانون الأساسي بكل دقة ، مهام وتدخلات المستشار التربوي في شقيه . كما أفترض المشرع فيه آليات كي يتطلع بدوره كاملا ، قادرا على إستخدام الوسائل والأساليب والطرق العلمية التي تسمح له بتوظيف المناهج البيداغوجية الحديثة في مجال تدخله والمتعلقة أساس في الدعم ، الإستشارة التربوية ، التكوين ، الإعلام وتوثيق ثم التقويم ، وهذا لغرض الوصول إلى تجسيد وتحقيق الأهداف .

وإذا كان المشرع قد كلف المستشار بمهام واضحة ومحددة فإنه فرض عليه أن يكون قادرا وتمسكا في تقويم البرامج البيداغوجية ومراجعتها بعد تحقيق النتائج المسفرة عن تطبيقها على أرض الواقع والتي تكون عادة عن طريق الإستشارة التربوية بجميع مواضيعها وآلياتها .

ولكي يتسنى له تقديمها على أحسن وجه ينبغي عليه أن يتلقى تكوينا متخصص يلائم الغرض المنشود إن الإضطرابات التي مر عليها هذا السلك "المستشار" عبر كل التدخلات "الوصائية" وصولا إلى التشريعات الخاصة به افرز ثلاثة أنواع من المستشارين في ظروف زمني قدر بـ 16 سنة تقريبا ، والذي أسميه بالمرحل الثلاث .

3-1-1-1- المرحلة الأولى

في نهاية سنة 1986 كانت وظيفة المستشار نوعية تكلف بها على أساس الخبرة والتجربة حيث كانت في أغلب الأحيان تسند إلى أقدم وأنشط المربين المختصين ومن جهة أخرى حسب مزاج المسؤول والعلاقة الشخصية التي تربط المربي المختص بالإدارة .

تقييم هذه المرحلة

- إختلالات كثيرة في طرق العمل .

- كل يعمل حسب تجربته الشخصية .

- عدم وجود خطة موحدة .

- غياب العمل المنهجي العلمي .

3-1-2- المرحلة الثانية

بعد إطلاع المشرع على حقيقة ما يجري في الميدان ، وجد نفسه مضطرا للتدخل لتسوية هذا السلك وذلك بترقية ودعمه ، بضمانات قانونية تسمح للمتعاملين البيداغوجيين بالإلتحاق بالتكوين لمدة 06 أشهر ، يتلقون خلالها تكوينا مختصا أين توحد الطرق والمناهج البيداغوجية الخاصة بهذا السلك

تقييم هذه المرحلة

- تكوين ناقص لم يرقى للهدف المنشود .

- المجموعة المتكونة كانت قليلة

- تم ترقية هذه المجموعة حسب المزاج وحسب ظروف معينة

- أغلب المجموعة لم تلتحق بالميدان بل بوظائف إدارية بحتة

- أغلبهم وصل إلى سن التقاعد

بعد العملية التقييمية للمرحلتين السابقتين ، أتضح أن هذا الإدماج ثم التكوين لم يكن كافي ومفيدا كثيرا من الناحية العلمية والنظرية ، و أن الخبرة الميدانية لا تكفي وحدها لإعداد وتكوين المستشار، والنظر إلى المقاييس العلمية والأكاديمية التي يتطلبها تكوين المستشار والتي ينبغي أن يسهر على تحقيق وإنجاز المهام المتعددة ، فإن المستشار الموجود في الميدان نكون قد كلفناه بما لا يطاق وأسندناه أمور تحتاج لإنجازها تكويننا مسبقا وإعدادا لازما يسند إلى أسس علمية وبيداغوجية تأهله إلى الخوض في غمار البحث العلمي في شتى مجالات تدخله.

3-1-3- المرحلة الثالثة:

أن فتح شعبة المستشارين في معهد التكوين حسب ما ينص عليه القانون الأساسي (بكالوريا+04 سنوات) سوف يعطي دفع قوي في أمور الإستشارة نظرا لما تلقاه المتربص خلال سنوات الدراسة من تكوين جامعي فعلى ذو منهجية هادفة مستخدم الوسائل والأساليب العلمية التي بإمكانها تطويع وتوظيف المناهج الحديثة في مجال الإعلام والتوجيه وكذا التكوين والتقييم قصد الوصول إلى تحقيق وتجسيد الأهداف المرسومة والمسطرة مسبقا .

تقييم هذه المرحلة:

- دفعات تخرج حديثة العهد

- توظيف مجموعة صغيرة في سنتي 2006 – 2007

- تكميلة توظيف البقية في سنة 2008

4 - مهام مستشارو الشباب :

أ- في فرع التقييم والتكوين : لا سيما بما يأتي :

- الدعم والتقييم على المستوى البيداغوجي ، تحت سلطة مفتش الشباب والرياضة ، للمستخدمين الذين يمارسون على مستوى المؤسسات والهيئات وهيكل تنظيم الشباب وتنشيطهم .

- ضمان التكوين المستمر للمستخدمين البيداغوجيين للشباب في ميادين تنشيط أنشطة الشباب .
- إعداد الوثائق التعليمية لإستعمالها في التأطير البيداغوجي .
- المشاركة في إعداد مخطط تطوير الشباب وتنشيطهم وإدماجهم وترقيتهم .

ب - في فرع الإعلام والتوجيه : لا سيما بما يأتي :

- توجيه الشباب وإعلامهم قصد إدماجهم وترقيتهم في الحياة الاجتماعية المهنية .
- القيام بجميع أعمال التسيير والإتصال والإعلام لفائدة الشباب .
- إنجاز الوثائق التحليلية في ميدان الشباب .
- القيام بسبر للآراء والتحقيق في ميدان نشاطهم .
- السهر على ترقية تربية المواطنة في وسط الشباب .

مهام المستشارون الرئيسيون للشباب :

- تلقين تعليم نظري وتطبيقي في إختصاصهم .
- تنسيق نشاطات مستشاري الشباب في فرع الإعلام والتوجيه .
- إعداد برامج التكوين المستمر وتنسيقها وتنفيذها لفائدة المستخدمين البيداغوجيين للشباب .

مستشار الشباب :

- الاحكام المطبقة على سلك مستشاري الشباب :
- المادة 45 : يضم سلك مستشاري الشباب رتبتين
- رتبة مستشار الشباب .
- رتبة مستشار رئيسي الشباب .

تحديد المهام :

- المادة 46: يكلف مستشار الشباب تحت سلطة المسؤول السلمي .

أ) في فرع التقييم والتكوين : لا سيما بما يأتي :

- الدعم والتقييم على مستوى البيداغوجي تحت سلطة مفتش الشباب والرياضة للمستخدمين الذين يمارسون على مستوى المؤسسات والهيئات وهياكل تنظيم الشباب وتنشيطهم .
- ضمان التكوين المستمر للمستخدمين البيداغوجيين للشباب في ميادين تنشيط أنشطة الشباب
- المشاركة في إعداد مخطط تطوير الشباب وتنشيطهم وإدماجهم وترقيتهم .
- المساهمة في تطوير الحركة الجمعوية في وسط الشباب ودعمها .

ب) فرع الإعلام والتوجيه : لا سيما بما يأتي :

- توجيه الشباب وإعلامهم قصد إدماجهم وترقيتهم في الحياة الإجتماعية والمهنية .
- القيام بجميع أعمال التسيير والإتصال والإعلام لفائدة الشباب .
- إنجاز الوثائق التحليلية في ميدان الشباب .
- القيام بسبر للأراء والتحقيقات في ميدان نشاطهم .
- السهر على ترقية تربية المواطنة في وسط الشباب .

المادة 47: زيادة على المهام المخولة لمستشاري الشباب ، يكلف المستشارون الرئيسون للشباب

تحت سلطة المسؤول السلمي لاسيما بما يأتي :

- تلقين تعليم نظري وتطبيقي في إختصاصتهم .
- تنسيق نشاطات مستشاري الشباب في فرع الإعلام والتوجيه .
- إعداد برامج التكوين المستمر وتنسيقها وتنفيذها لفائدة المستخدمين البيداغوجيين للشباب .
- المشاركة في التكوين التطبيقي لمستشاري الشباب المتربصين .

الفقرة الثانية :

4-1- شروط التوظيف والترقية :

المادة 48 : يوظف أو يرقى بصفة مستشار الشباب :

1- خريجو معاهد التكوين التابعة لوزارة الشباب والرياضة الذين يحوزون شهادة مستشار الشباب المتوجة لتكوين متخصص لمدة (5)سنوات والذين يتبثون قبل دخولهم المؤسسة بكالوريا التعليم الثانوي .

2- خريجو معاهد التكوين التابعة لوزارة الشباب والرياضة الذين يحوزون شهادة مستشار الشباب المتوجة لتكوين متخصص لمدة (2)سنتين والذين يتبثون قبل دخولهم المؤسسة ليسانس التعليم العالي في تخصصات العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية وعلوم التربية أو شهادة معادلة لها .

يتم الالتحاق بالتكوين للمترشحين الحائزين شهادة مستشار تربوي للشباب المتجصل عليها وفقا للشروط المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 91-187 المؤرخ في 18 ذي القعدة عام 1411 الموافق لأول يونيو سنة 1991 والمذكور أعلاه .

خلاصة :

إن الإحاطة بأي موضوع محل الدراسة في شقه النظري والتطبيقي أستوجب منا تخصيص فصل كامل للتعريف أكثر بالعينة المدروسة ونحن بصدد تحديد الاحتياجات التدريبية لمستشار الشباب بقطاع الشباب والرياضة ، وكمورد بشري فعال يضمن الدعم والمرافقة لفئة الشباب وهي أجدى أهم مهام ومحور أساسي لخدمة هذه الشريحة قمنا بالكشف عن طبيعة ونشاط هذا المورد والتعريف بالجهة الوصية والتي ينتسب لها المستشار، وتفسير المهام الموكلة إليه والسياق القانوني والمراسيم المحددة لنشاطه والشروط القانونية التي تمكنه من شغل هذه الوظيفة المرتبطة بالتعامل بالسلوك الإنساني أكثر من التعامل مع الوثائق والسجلات في المكاتب للهيكل الإداري .

الباب الثاني

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة الميدانية

- تمهيد

1- منهج الدراسة

2- ميدان البحث

3- مجتمع وعينة الدراسة

4- الدراسة الاستطلاعية

1.4 أهداف الدراسة الاستطلاعية

2.4 عينة الدراسة الاستطلاعية

3.4 أداة الدراسة

4.4 وصف أداة الدراسة وخصائصها السيكمترية

5- اختبار إعتدالية التوزيع

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة

تمهيد :

يتناول هذا الفصل الإطار المنهجي للدراسة من خلال مناقشة منهج الدراسة ، و حدود الدراسة ومجتمع الدراسة (المجتمع الأصلي للدراسة) ، وعينة الدراسة ، والخصائص السيكومترية لأداة الدراسة وأداة جمع البيانات ، والأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة .

أيضا سيناقتش هذا الفصل أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات .

1 - منهج الدراسة :

يرى عبد الباسط عبد المعطي (عبد المعطي، 1985: 35) أن المنهج هو الاسلوب الذي يسير على نهجه الباحث لتحقيق بحثه ، والإجابة على أسئلته ، أو بعبارة أخرى كيف يحقق الباحث هدفه ، مما لكل دراسة منهاجا خاصا بها يناسبها دون غيره .

إن طبيعة بحثنا متوقفة على وصف المكان وإبراز المشكلة كما هي في الواقع والتعبير عنها وتحقيق خصائصها وحجمها ثم تحليلها وتفسيرها للوصول إلى إستنتاجات تسهم في فهم المشكلة التكنم المشكلة في تحديد الإحتياجات التدريبية لدى مستشار الشباب ، ولهذا استخدمنا المنهج الوصفي والذي يعتمد على وصف الظاهرة كما هي في الواقع .

2 - ميدان الدراسة :

إن منهجية البحث الميداني الذي يتم اللجوء إليه عادة لدراسة ظاهرة معينة موجودة في الواقع ، وهي حسب موريس أنجرس ، أنه يطبق عموما على مجموعات واسعة من الأفراد مثل سكان بلد ما ، ويبدو أنه من الصعب أو ربما من المستحيل الاتصال بهم كلهم ، عدا ما يتعلق بالحكومات التي تمتلك الوسائل البشرية والمالية الضرورية ولذا يستعين منهج البحث الميداني عادة بالمعاينة ، وذلك بإنتقاء جزء من مجموع هؤلاء الأفراد (موريس أنجرس ، 2004) .

وقد كان إتصال الباحث بأفراد العينة سهلا بحكم الإنتماء إلى قطاع الشباب والرياضة وقد تم توزيع الاستبيان واستعادة الرد بشكل جيد لجميع المستشارين المنتمين للمديرية .

3 - مجتمع وعينة الدراسة :

تعد العينة ضرورة من ضروريات إجراء البحوث الميدانية وهذا لغرض تمثيل المجتمع الأصلي ، ولكن تختلف العينات من مجتمع إلى آخر ومن منطقة إلى أخرى ومن مشكلة بحث لأخرى وهذا باختلاف المكان والزمان ونوع الدراسة ، والذي يقصده الباحث من هذا أن تكون العينة ممثلة لمجتمع الدراسة حتى يستطيع الباحث تعميم نتائجه أما إذا لم تكن العينة ممثلة فلا يستطيع تعميم نتائج بحثه أودراسته .

وقد تم اختيار العينة عشوائيا وشملت عينة الدراسة إجمالاً على :

1- دراسة إستطلاعية : 30 مستشاراً للشباب

2 - دراسة أساسية : 40 مستشاراً للشباب

4 - الدراسة الاستطلاعية :

1.4 أهداف الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية مهمة في البحث ، فمن خلالها يمكن التحقق من مدى صلاحية الخصائص السيكومترية لأدوات القياس ، بالإضافة إلى التعرف على عينة الدراسة والعراقيل التي قد يواجهها الباحث خلال دراسته الأساسية .

2.4 عينة الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحث باختيار 50 مستشار شاب بطريقة عشوائية حيث كان لاستبيان موجه لـ مستشار الشباب بمديرية الشباب والرياضة ورقلة وتم أخذ 30 استجابة الأولى كعينة استطلاعية .

3.4 أداة الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لدى مستشار الشباب بمديرية الشباب والرياضة ولتحقق هذا الهدف تم الاعتماد على استبيان معد مسبقاً مع تعديل في بعض البنود حيث تكونت أداة

الدراسة من 30 بند موزعة على خمسة أبعاد شمل كل منها من 5 إلى 7 بنود وتمثلت هذه الأبعاد في بعد الدعم ، الاستشارة التربوية ، التكوين ، الاعلام والتوثيق ، التقويم ، كما تم استخدام ثلاثة بدائل للإجابة عنه وفق سلم ليكرت الثلاثي المعبر عنه بالدرجات (3.2.1) على التوالي .

4.4 وصف أداة الدراسة وخصائصها السيكومترية :

يعد صدق وثبات أداة القياس شرطان أساسيان للتحقق من مصداقية وسيلة قياس الخاصية المراد دراستها ، وبالتالي الحصول على نتائج أكثر صدقا وواقعية ، ولهذا الغرض أستعان الباحث بعدة أساليب وطرق للتحقق من مدى صلاحية الأستبيان وملائمته لقياس الاحتياجات التدريبية لمستشار الشباب بمديرية الشباب والرياضة توقرت .

• الصدق :

للتأكد من صدق استبيان الاحتياجات التدريبية لدى مستشار الشباب تم الاعتماد على :

5- اختبار إعتدالية التوزيع

قبل إجراء التحليل الإحصائي كان لا بد التحقق من التوزيع الإعتدالي للبيانات، حتى يتسنى اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار فرضيات الدراسة، وتم استخدام اختبار كرلموقف-سميرنوف وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (01) يوضح قيم التحقق من التوزيع الإعتدالي

شابيرو- ويك

كولموقروف -سميرنوف

القيمة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القيمة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
0.080	40	0.200	0.991	40	0.984

يتبين من خلال الجدول أن قيمتي مستوى الدلالة لكلا الاختبارين بلغت (0.200) و (0.984) وهما أكبر من (0.005) وبالتالي نستنتج أن البيانات تتبع التوزيع الإعتدالي، ولهذا نستطيع استخدام الأساليب الإحصائية البارامترية.

6 - الاساليب الإحصائية المستخدمة :

خلال دراستنا أستخدمنا أساليب إحصائية متنوعة في معالجة البيانات ، وهي الاساليب الإحصائية في حساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة وأساليب إحصائية للتحقق من فروض الدراسة ، وتم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وبرنامج excel لتفريغ البيانات وتم تطبيق المقاييس والأساليب التالية :

- 1 - معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات البنود المقياس .
- 2 - طريقة التجزئة النصفية لحساب ثبات البنود المقياس .
- 3 - إختبار كولموكروف - سميرنوف - شابيرو- ويلك للتحقق من التوزيع الإعتدالي .
- 4 - إختبار (ت) لعينة واحدة .
- 5 - إختبار (ت) لعينتين مستقلتين .

خلاصة :

تم في هذا الفصل عرض كل ماهو متعلق بالإجراءات الميدانية للدراسة ، وتتمثل في المنهج المستخدم ثم مجتمع الدراسة وعينة الدراسة ، بعدها تم عرض أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية والتي أثبتت نتائجها صدقها وثباتها .

ثم عرض إجراءات الدراسة وبعدها الأساليب الإحصائية المطبقة ، والتي من خلالها حصلنا على نتائج الدراسة التي سنعرضها تفصيلا حسب تسلسل الفرضيات في فصل عرض النتائج ،

الفصل الخامس

عرض وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد

1. عرض نتيجة الفرضية الأولى

2. تفسير نتيجة الفرضية الأولى

3. عرض نتيجة الفرضية الثانية

4. تفسير نتيجة الفرضية الثانية

5. عرض نتيجة الفرضية الثالثة

6. تفسير نتيجة الفرضية الثالثة

7. عرض نتيجة الفرضية الرابعة

8. تفسير نتيجة الفرضية الرابعة

خلاصة

تمهيد:

تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد الإحتياجات التدريبية لدى مستشاري الشباب في ولاية توقرت، وسوف يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الحالية التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية والتحليل الإحصائي لهذه النتائج. تم تسجيل استجابات أفراد عينة الدراسة بعد تطبيق أداة الدراسة، ثم تفرغ بيانات الدراسة ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS وفيما يلي عرض نتائج فرضيات الدراسة.

قبل إجراء التحليل الإحصائي كان لا بد التحقق من التوزيع الإعتدالي للبيانات، حتى يتسنى اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار فرضيات الدراسة، وتم استخدام اختبار كرموقوف- سميرنوف وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (3) يوضح قيم التحقق من التوزيع الاعتدالي

سميرنوف			كولموقروف		
مستوى الدلالة	درجة الحرية	القيمة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	القيمة
0.984	40	0.991	0.200	40	0.080

يتبين من خلال الجدول أن قيمتي مستوى الدلالة لكلا الاختبارين بلغت (0.200) و (0.984) وهما أكبر من (0.005) وبالتالي نستنتج أن البيانات تتبع التوزيع الاعتدالي، ولهذا نستطيع استخدام الأساليب الإحصائية البارامترية.

1. عرض نتيجة الفرضية الأولى:

تنص الفرضية على أنه " نتوقع وجود مستوى مرتفع لدى مستشاري الشباب في مجال الدعم والاستشارة التربوية والتكوين والاعلام وتوثيق والتفوييم"، لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لعينة واحدة

بحساب الفروق بين متوسط درجات لأفراد العينة والمتوسط النظري لكل بعد وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (4) يوضح الاختلاف بين متوسط درجات أفراد العينة على أداة الدراسة والمتوسط النظري

لكل بعد

الأبعاد	درجة الحرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
الدعم	39	11.95	1.99	10	6.168	0.000
الإعلام والتوثيق	39	15.07	1.85	12	10.462	0.000
التكوين	39	11.92	1.63	10	7.428	0.000
التقويم	39	13.40	2.31	12	3.819	0.000
الاستشارة التربوية	39	13.72	1.83	12	5.931	0.000
الدرجة الكلية	39	66.07	7.34	56	8.670	0.000

من خلال الجدول السابق تبين أن متوسط أفراد العينة على أبعاد الاستبيان كان دال إحصائياً وهذا يدل أن مستوى أبعاد الاحتياج التدريبي لدى أفراد العينة مرتفع، كما تبين أن متوسط أفراد العينة على الدرجة الكلية للاحتياج التدريب يبلغ (66.07) وهو متوسط أكبر من المتوسط الحسابي للاستبيان والمقدر بـ (56)، وباستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة لاختبار الفروق بين المتوسطات التي بلغت (8.670) بمستوى دلالة قدره (0.000) وهو أقل من (0.05)، وبالتالي هي قيمة دالة إحصائياً وهذا يدل أن مستوى مستشاري الشباب في الاحتياج التدريبي مرتفع.

2. تفسير نتيجة الفرضية الأولى:

بينت نتيجة الفرضية الأولى أن مستوى مستشاري الشباب في كل مجالات الاحتياج التدريبي وفي الدرجة الكلية للاحتياج التدريبي مرتفع، وهذا راجع إلى عدة أسباب قد تكون في التكوين المسبق أو عدم التمكن منه ، وقد يرجع إلى التغيرات التنظيمية أو عدم ملائمة ظروف العمل الحالية .

3. عرض نتيجة الفرضية الثانية:

تنص الفرضية على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتياج التدريبي لدى مستشاري الشباب بمديرية الشباب والرياضة تعزى إلى متغير الجنس"، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (5) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث على أداة الدراسة

المؤشر الإحصائي القياس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الذكور	24	66.29	8.32	0.226	38	0.823
الإناث	16	65.75	5.82			

يتبين من الجدول أن المتوسط الحسابي للذكور المقدر بـ(66.29) والمتوسط الحسابي للإناث المقدر بـ(65.75)، كما يلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة تقدر بـ(0.226) عند درجة الحرية (38) وبمستوى دلالة قدره(0.823) وهي قيمة أكبر من (0.05)ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتياج التدريبي لدى مستشاري الشباب بمديرية الشباب والرياضة تعزى إلى متغير الجنس.

4. تفسير نتيجة الفرضية الثانية:

بينت نتيجة الفرضية الثانية أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتياج التدريبي لدى مستشاري الشباب بمديرية الشباب والرياضة تعزى إلى متغير الجنس، قد يكون مرد ذلك ظروف العمل المتشابهة أو نفس النقائص في المعلومات للجنسين.

5. عرض نتيجة الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتياج التدريبي لدى مستشاري الشباب بمديرية الشباب والرياضة تعزى إلى متغير المستوى التعليمي"، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (6) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المستويات التعليمية على أداة الدراسة

المؤشر الإحصائي القياس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ثانوي	15	63.60	6.64	-1.721	38	0.094
جامعي	24	67.70	7.60			

يتبين من الجدول أن المتوسط الحسابي للثانويين المقدر ب(63.60) والمتوسط الحسابي للجامعيين المقدر ب(65.70)، كما يلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة تقدر ب(-1.721) عند درجة الحرية (38) وبمستوى دلالة قدره (0.094) وهي قيمة أكبر من (0.05) ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتياج التدريبي لدى مستشاري الشباب بمديرية الشباب والرياضة تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

6. تفسير نتيجة الفرضية الثالثة:

توصلت نتيجة الفرضية الثالثة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتياج التدريبي لدى مستشاري الشباب بمديرية الشباب والرياضة تعزى إلى متغير المستوى التعليمي، ويمكن تفسير عدم وجود الأختلاف بأن المستوى الأكاديمي قد أنصهرت في خضم تنوع المهام في نظام العمل، كما قد يكون نتيجة تبادل الخبرات والمعلومات أثناء اللقاءات والاجتماعات بين المستشارين واحتكاكهم ببعضهم البعض

سمح لهم بتعلم مهارات ومكتسبات في غير تخصصاتهم ، ومن جهة أخرى يشير عدم وجود الفروق إلى شمولية التكوين القاعدي للمستشار التي توظف من خلالها المستشارين وهذا بالاشتراك في أغلب المهام التي تنصها المناشير والجرائد الرسمية لقطاع الشباب والرياضة .

7. عرض نتيجة الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتياج التدريبي لدى مستشاري الشباب بمديرية الشباب والرياضة تعزى إلى متغير سنوات الأقدمية"، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (7) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين مستويات الأقدمية على أداة الدراسة

المؤشر الإحصائي القياس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
أقل من 5 سنوات	24	63.91	6.60	-2.411	38	0.021
أكثر من 5 سنوات	16	69.31	7.40			

يتبين من الجدول أن المتوسط الحسابي لذوي أقدمية أقل من 5 سنوات المقدر بـ(63.91) والمتوسط الحسابي لذوي أكثر من 5 سنوات المقدر بـ(69.31)، كما يلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة تقدر بـ(-2.411) عند درجة الحرية (38) وبمستوى دلالة قدره (0.021) وهي قيمة أقل من (0.05) ومنه نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتياج التدريبي لدى مستشاري الشباب بمديرية الشباب والرياضة تعزى إلى متغير سنوات الأقدمية لصالح ذوي أقدمية أكثر من 5 سنوات.

8. تفسير نتيجة الفرضية الرابعة:

توصلت نتيجة الفرضية الثالثة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتياج التدريبي لدى مستشاري الشباب بمديرية الشباب والرياضة تعزى إلى متغير سنوات الأقدمية لصالح ذوي أقدمية أكثر من

5سنوات ، وهذا راجع إلى عدم التغيير في المنظمة في منظومة التسيير والإدارة ، وقد تكون نتيجة الإحتكاك بين ذوي الخبرة والعمال الأقل خبرة .

الاستنتاج العام :

من خلال النتائج المتحصل عليها في دراستنا التي شملت جوانب موضوع تحديد الاحتياجات التدريبية وسعينا ميدانيا وفق أساليب إحصائية وطرق منهجية أظهرت النتائج أن مستوى الاحتياج التدريبي لمستشار الشباب لدى مديرية الشباب والرياضة بتوقت مرتفع ، بالإضافة إلى هذه النتائج فقد كشفت هذه الدراسة من جهة على عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية تعزى إلى متغير الجنس ، وكذلك عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الإقدمية ، أما الفرضية الثالثة فهي كذلك لا توجد فروق دالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية تعزى للمستوى التعليمي .

في ضوء النتائج المتوصل إليها يمكن صياغة التوصيات التالية :

- إستغلال نتائج الدراسات وهذا بإعتمادها أو لمواصلة أبحاث مستقبلية مثيلة لها .
- ضرورة الإهتمام بالتدريب وهذا بالمتابعة والتحديد الجيد للنقائص .
- الإهتمام بتطوير الكفاءة الذاتية لدى المستشار من خلال البرامج التدريبية قبل الخدمة أو أثناءها بالأيام الدراسية والملتقيات والندوات .
- تقريب قطاع الشباب والرياضة من قطاع التعليم العالي للتعاون والتزود بالبحوث والدراسات التي تساعد على تطوير وتنمية مستشار الشباب .
- إجراء دراسات أخرى أكثر تعمقا في مجال التدريب تبحث في متغيرات أخرى قد تكون سبب في النقص والاحتياج التدريبي لصالح المستشار .
- التوفيق بين ماهو نظري وماهو تطبيقي لتجسيد نتائج الدراسات .

قائمة المراجع

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية :

1- الكتب :

- 1- أبو شيخة نادر (2001) إدارة الموارد البشرية ، الطبعة 2، دار الصفاء للنشر والتوزيع ن الأردن
- 2- أنجرس موريس ،(2004).منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ترجمة بوزيد صحراوي وأخرين الجزائر دار القصة للنشر .
- 4- بوفلجة غيات (1984).الأسس النفسية للتكوين ، ومناهجه ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر.
- 5- توفيق عبد الرحمان (1994) التدريب الأصول والمبادئ ، القاهرة ، مركز الخبرات المهنية
- 3- بشير معمريّة (2012).أساسيات القياس النفسي وتصميم أدواته ، الجزائر دار الخلدونية .
للإدارة ببنك القاهرة .
- 6- حمدي عبد العزيز الصباغ (1994)،برنامج لتدريب معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية العامة في ضوء احتياجاتهم التدريبية العدد (18)،الجزء (3) القاهرة مصر .مجلة كلية التربية جامعة عين شمس .
- 7- خليل مخائيل معوض : علم النفس العام ،مركز الأسكندرية للكتاب الاسكندرية طبعة 2001
- 8- رداح الخطيب: تحديد الاحتياجات التدريبية. مجلة كلية التربية جامعة أسيوط، العدد (26) يونية 1995 .
- 9- عبد الكريم درويش وليلى تكلا: أصول الإدارة العامة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة،
- 10- عبد الهادي درة: التدريب مفهومه ومدخل نظمي له، رسالة المعلم، المجلد الثاني والثلاثون، العددان الأول والثاني، 1991.
- 11 - علي السلمي : إدارة السلوك التنظيمي ، دار غريب الأسكندرية ، 2004، ص 519-520 .
- 12 - ماهر أحمد (2007) إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية للنشر والتوزيع مصر
- 13 - محب الدين الواسطي الزبيدي: شرح القاموس المسمي تاج العروس(من جواهر القاموس)، الجزء الأول، دار الفكر العربي، القاهرة، 1965.

- 14- هشام طالب: دليل التدريب القيادي، ط. 2، عمان المعهد العالمي للفكر الإنساني، 1995.
- 15- هيام نجيب شريدة: الاحتياجات التدريبية للعاملين الإداريين في جامعة اليرموك، دراسات تربوية، المجلد التاسع، الجزء (61)، رابطة التربية الحديثة، القاهرة، 1994.
- 16- وليم تريسي: تصميم نظم التدريب والتطوير، ترجمة سعد احمد الجبالي، مراجعة سعيد علي الشواف، معهد الادارة العامة، المملكة العربية السعودية، 1990.
- 17 - عبد السلام أبو قحف : محاضرات في السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية الأسكندرية 2001 ،

2- المعاجم والقواميس :

- 1 - الكنز الوسيط ، قاموس فرنسي عربي ،(1986)، مطبعة فؤاد بيان وشركاؤه.
- 2 - - المنجد في اللغة والإعلام (1986). دارالمشرق.بيروت لبنان.
- 3 - محب الدين ، الواسطي الزبيدي (1965) شرح القاموس المسمى تاج العروس (من جواهر القاموس).الجزء 1.دارالفكر القاهرة .

3- المجالات والدراسات :

- 1- الزهراني عبد العزيز وآخرون (2006).تحديد الاحتياجات التدريبية ،مجلة مركز الدورات التدريبية ،العدد 28 كلية التربية جامعة أم القرى السعودية .
- 2 - عطابي ،عصام ،أ.د.ترزولت عمروني حورية (سبتمبر 2018) مجلة الباحث في العلوم الإنسانية العدد35 ،جامعة ورقلة ، الجزائر .
- 3 - عقيلة عليم ،مختارية تراري ،تصور برنامج تدريبي في لإرشاد والتوجيه على ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية ، دراسة ميدانية على عينة من مستشاري التوجيه ، التقييم والادماج المهني بقطاع التكوين والتعليم المهنيين ،مجلة دراسات نفسية وتربوية ، المجلد 13،رقم 1.
- 4 - محمد حربي حسن وآخرون: المدخل النظمي كأسلوب شامل ومرن لتحديد الاحتياجات التدريبية، المجلة العربية للإدارة، المجلد العاشر، العدد الأول، 1990.
- 5 - يونس ناصر: الاحتياجات التدريبية، ورقة مقدمة للدورة التدريبية لمسئولي تدريب المعلمين أثناء الخدمة في وزارات التربية والتعليم في البلاد العربية، المنعقدة في ليبيا في الفترة من 21-31 اكتوبر 1995، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 1995.

4 - الرسائل العلمية :

- 1- بلهي حسينة (2006) علاقة التدريب باحتياجات المشرفين وانتظار اتهم دراسة ميدانية بمركب ميطال ستيل عنابة .
- 2- كمال يونس تحديد الاحتياجات التدريبية المؤتمر العربي الأول للتدريب والتنمية الموارد البشرية .
- 3- محمد حامد حسنين، " تحديد الاحتياجات التدريبية في القطاع العام الأردني ودور معهد الإدارة العامة في تلبيتها"، رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة إلى قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، الجامعة الأردنية، عمان، 1987.
- 4- نسرين بن براهيم (2021). تحديد الاحتياجات التدريبية لدى مستشار التوجيه في مؤسسات قطاع التكوين المهني ، دراسة بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بقطاع التكوين المهني بالجزائر .
- 5- نصرأوي صباح (2012) الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم الجامعي في ظل نظام (LMD) دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهدي - أم البواقي - مذكرة لنيل شهادة ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية .

5- الجريدة الرسمية ، المناشير والمراسيم :

- الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية العدد 13.02، 10 يناير 2010 .

ثانيا : المراجع باللغة الأجنبية :

1. Mario, p.,: The lexicon webstrr dictionary, vol.11, (New york: the Delair Publising Company. inc., 1983)
2. Marshall,J.C & Caldwell, S.: How valid are formal, informal needs assessment methods for planning staff development programs. NASSAP Pulletin, no.15.,1984.
3. Dale, E. :Education or traninig, Programmed learning & educatinal tecnology, vol. 22, no. 1., feb.,1985.
4. Milam Jubr and Joseph Prokopenko , “ Diagnosing Mangement Traning and Development Needs: Concepts and Techniques (Geneva: International Labour Offic, 1989).
5. James C. Miller, “Guides for on–the–Job Traning”, In Leadership In The Office, (N.y; American Management Association,1993)
6. Robert Stammers, John Patrick,”The Psychology off Traning”, (London: Methuen,1975).

قائمة الملاحق

قائمة الملحق

- 1- الملحق (1) نتيجة الصدق التمييزي
- 2- الملحق (2) نتيجة صدق الاتساق الداخلي
- 3- الملحق (3) نتيجة الثبات بمعامل الفا كرونباخ
- 4- الملحق (4) نتيجة الثبات بالتجزئة النصفية
- 5- الملحق (5) نتيجة التحقق من التوزيع الاعتدالي
- 6- الملحق (6) نتيجة الفرضية 1
- 7- الملحق (7) نتيجة الفرضية 2
- 8- الملحق (8) نتيجة الفرضية 3
- 9- الملحق (9) نتيجة الفرضية 4
- 10- استبيان الاحتياجات لتدريبية
- 11- رخصة التسهيل لإجراء الدراسة

الملحق (1) نتيجة الصدق التمييزي

Group Statistics

	المجموعة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدعم	المجموعة العليا	9	14.2222	.44096	.14699
	المجموعة الدنيا	9	9.4444	1.23603	.41201
الاعلام والتوثيق	المجموعة العليا	9	17.2222	.83333	.27778
	المجموعة الدنيا	9	12.7778	1.30171	.43390
التكوين	المجموعة العليا	9	14.0000	.86603	.28868
	المجموعة الدنيا	9	10.2222	.83333	.27778
التقويم	المجموعة العليا	9	16.1111	1.16667	.38889
	المجموعة الدنيا	9	10.4444	1.13039	.37680
الاستشارة التربوية	المجموعة العليا	9	15.7778	1.09291	.36430
	المجموعة الدنيا	9	11.3333	1.32288	.44096

Levene's Test for Equality of Variances

		F	Sig.
الدعم	Equal variances assumed	11.383	.004
	Equal variances not assumed		
الاعلام والتوثيق	Equal variances assumed	.822	.378
	Equal variances not assumed		

التكوين	Equal variances assumed	.013	.909
	Equal variances not assumed		
التقويم	Equal variances assumed	.050	.827
	Equal variances not assumed		
الاستشارة التربوية	Equal variances assumed	.301	.591
	Equal variances not assumed		

t-test for Equality of Means						
t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
10.922	16	.000	4.77778	.43744	3.85044	5.70512
10.922	10.004	.000	4.77778	.43744	3.80314	5.75241
8.627	16	.000	4.44444	.51520	3.35227	5.53662
8.627	13.614	.000	4.44444	.51520	3.33650	5.55238
9.430	16	.000	3.77778	.40062	2.92851	4.62705
9.430	15.976	.000	3.77778	.40062	2.92841	4.62715
10.465	16	.000	5.66667	.54149	4.51876	6.81457
10.465	15.984	.000	5.66667	.54149	4.51867	6.81466
7.770	16	.000	4.44444	.57198	3.23190	5.65699
7.770	15.450	.000	4.44444	.57198	3.22838	5.66050

الملحق (2) نتيجة صدق الاتساق الداخلي

		بعد.الدعم	بعد.الاعلام.وال توثيق	بعد.التكويد ن	بعد.التقويم	بعد.الاستشارة.ا لتربوية
الدرجة.الكلية	Pearson Correlation	.866**	.731**	.750**	.773**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40

الملحق (3) نتيجة الثبات بمعامل الفا كرونباخ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	28

الملحق (4) نتيجة الثبات بالتجزئة النصفية

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.780
		N of Items	14 ^a
	Part 2	Value	.634
		N of Items	14 ^b
	Total N of Items		28
Correlation Between Forms			.633
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.776
	Unequal Length		.776
Guttman Split-Half Coefficient			.756

a. The items are: البند1, البند2, البند3, البند4, البند5, البند6, البند7, البند8, البند9, البند10, البند11, البند12, البند13, البند14

b. The items are: البند15, البند16, البند17, البند18, البند19, البند20, البند21, البند23, البند24, البند25, البند26, البند27, البند29, البند30.

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
بعد الدعم	40	11.9500	1.99936	.31613

One-Sample Testk

نتيجة الفرضية الاولى

Test Value = 10

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
بعد الدعم	6.168	39	.000	1.95000	1.3106	2.5894

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
بعد الاعلام والتوثيق	40	15.0750	1.85897	.29393

One-Sample Test

Test Value = 12

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
بعد الاعلام والتوثيق	10.462	39	.000	3.07500	2.4805	3.6695

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
بعد التكوين	40	11.9250	1.63907	.25916

One-Sample Test

Test Value = 10

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
بعد التكوين	7.428	39	.000	1.92500	1.4008	2.4492

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
بعد التقويم	40	13.4000	2.31827	.36655

One-Sample Test

Test Value = 12

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
بعد التقويم	3.819	39	.000	1.40000	.6586	2.1414

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
بعد الاستشارة التربوية	40	13.7250	1.83956	.29086

One-Sample Test

Test Value = 12

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
بعد الاستشارة التربوية	5.931	39	.000	1.72500	1.1367	2.3133

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة الكلية	40	66.0750	7.34982	1.16211

One-Sample Test

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الدرجة الكلية	8.670	39	.000	10.07500	7.7244	12.4256

Test Value = 56

نتيجة الفرضية 2

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة الكلية	ذكر	24	66.2917	8.32743	1.69983
	انثى	16	65.7500	5.82523	1.45631

Levene's Test for Equality of Variances

		F	Sig.
الدرجة الكلية	Equal variances assumed	1.860	.181
	Equal variances not assumed		

t-test for Equality of Means

t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper

					Lower	Upper
.226	38	.823	.54167	2.40155	-4.32001-	5.40335
.242	37.871	.810	.54167	2.23836	-3.99016-	5.07350

نتيجة الفرضية 3

Group Statistics

	المستوى؛التعليمي	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة.الكلية	ثانوي	15	63.6000	6.64186	1.71492
	جامعي	24	67.7083	7.60137	1.55162

Levene's Test for Equality of Variances

		F	Sig.
الدرجة.الكلية	Equal variances assumed	.138	.713
	Equal variances not assumed		

t-test for Equality of Means

t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
-1.721-	37	.094	-4.10833-	2.38734	-8.94554-	.72887
-1.776-	32.888	.085	-4.10833-	2.31268	-8.81412-	.59746

نتيجة الفرضية 4

Group Statistics

	سنوات؛الإقديمة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة.الكلية	أقل من 5 سنوات	24	63.9167	6.60643	1.34853
	أكثر من 5 سنوات	16	69.3125	7.40917	1.85229

Levene's Test for Equality of Variances

		F	Sig.
الدرجة الكلية	Equal variances assumed	.052	.821
	Equal variances not assumed		

t-test for Equality of Means

t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
-2.411-	38	.021	-5.39583-	2.23807	-9.92657-	-.86509-
-2.355-	29.678	.025	-5.39583-	2.29118	-10.07719-	-.71448-

الملحق (5) نتيجة التحقق من التوزيع الاعتدالي

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
الدرجة	.080	40	.200 [*]	.991	40	.984

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

الملحق (6) نتيجة الفرضية 1

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
بعد الدعم	40	11.9500	1.99936	.31613

One-Sample Test

Test Value = 10

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
بعد الدعم	6.168	39	.000	1.95000	1.3106	2.5894

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
بعد الاعلام والتوثيق	40	15.0750	1.85897	.29393

One-Sample Test

Test Value = 12

	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
بعد الاعلام والتوثيق	10.462	39	.000	3.07500	2.4805	3.6695

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
بعد التكوين	40	11.9250	1.63907	.25916

One-Sample Test

	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
بعد التكوين	7.428	39	.000	1.92500	1.4008	2.4492

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
بعد التقويم	40	13.4000	2.31827	.36655

One-Sample Test

	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
بعد التقويم	3.819	39	.000	1.40000	.6586	2.1414

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
بعد الاستشارة التربوية	40	13.7250	1.83956	.29086

One-Sample Test

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper

بعد الاستشارة التربوية	5.931	39	.000	1.72500	1.1367	2.3133
------------------------	-------	----	------	---------	--------	--------

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة الكلية	40	66.0750	7.34982	1.16211

One-Sample Test

Test Value = 56

	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الدرجة الكلية	8.670	39	.000	10.07500	7.7244	12.4256

الملحق (7) نتيجة الفرضية 2

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة الكلية	ذكر	24	66.2917	8.32743	1.69983
	انثى	16	65.7500	5.82523	1.45631

Levene's Test for Equality of Variances

		F	Sig.
الدرجة الكلية	Equal variances assumed	1.860	.181
	Equal variances not assumed		

t-test for Equality of Means

t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
.226	38	.823	.54167	2.40155	-4.32001-	5.40335

.242	37.871	.810	.54167	2.23836	-3.99016-	5.07350
------	--------	------	--------	---------	-----------	---------

الملحق (8) نتيجة الفرضية 3

Group Statistics

	المستوى؛التعليمي	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة.الكلية	ثانوي	15	63.6000	6.64186	1.71492
	جامعي	24	67.7083	7.60137	1.55162

Levene's Test for Equality of Variances

		F	Sig.
الدرجة.الكلية	Equal variances assumed	.138	.713
	Equal variances not assumed		

t-test for Equality of Means

t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
-1.721-	37	.094	-4.10833-	2.38734	-8.94554-	.72887
-1.776-	32.888	.085	-4.10833-	2.31268	-8.81412-	.59746

الملحق (9) نتيجة الفرضية 4

Group Statistics

	سنوات؛الأقدمية	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة.الكلية	أقل من 5 سنوات	24	63.9167	6.60643	1.34853
	أكثر من 5 سنوات	16	69.3125	7.40917	1.85229

Levene's Test for Equality of Variances

		F	Sig.
الدرجة.الكلية	Equal variances assumed	.052	.821

Equal variances not assumed

t-test for Equality of Means

t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
-2.411-	38	.021	-5.39583-	2.23807	-9.92657-	-.86509-
-2.355-	29.678	.025	-5.39583-	2.29118	-10.07719-	-.71448-



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية



أستبيان

إلى السيد (ة) مستشار الشباب :

تحية طيبة وبعد :

يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة المعدة في إطار إنجاز مذكرة ماستر لدراسة إستكشافية بعنوان "تحديد الاحتياجات التدريبية لدى مستشار الشباب" لذا نرجو منكم تمنحونا جزاءا من وقتكم للإجابة على هذه البنود والإجابة تكون بوضع إشارة (x) في الخانة المقابلة المعبرة عن رأيكم .
لعلمكم بأن هذه الإجابات تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي ولكم جزيل الشكر على ما تفضلتم به .

البيانات الشخصية :

- الجنس : - ذكر : - أنثى :
- سنوات الإقديمة : - أقل من 05 سنوات : - أكثر من 05 سنوات
- المستوى الأكاديمي : - ثانوي : - جامعي :

الرقم	العبارة	نعم	نوعا ما	لا
01	أحسن تنظيم الأبواب المفتوحة والمعارض			
02	أتحكم في إستخدام الإختبارات والروائز			
03	أحسن تسيير وتأطير يوم تكويني			
04	أحسن توجيه وإعلام الشباب لادماجهم في الحياة الاجتماعية			
05	أجيد التنسيق بين الهيئات الفاعلة وقطاع الشباب			
06	أجيد تدريب المتربصين على إستخدام تكنولوجيا المعلوماتية			
07	أحسن إستخدام وسائل العرض التكنولوجية في العملية التدريبية			
08	أجيد إعداد التقارير التقييمية بطريقة علمية في متابعة المربين			
09	أشخص بشكل جيد النقائص والإحتياجات البيداغوجية			
10	أجيد إعداد المنشورات والملصقات الإعلامية			
11	أجيد مساعدة المربين على إعداد مشاريعهم البيداغوجية			
12	أتحكم في وسائل جمع المعلومات المقابلة ، الملاحظة			
13	أجيد إعداد أدوات التقييم المناسبة (أسئلة بطاقة تقييم)			
14	أشخص المشكلات التربوية			
15	أتحكم في إدارة الجلسات			
16	أتحكم في تنشيط الحصص الإعلامية			
17	أجيد جمع المعلومات حول الإحتياجات المهنية			
18	أحلل نتائج التكوين والتربص بشكل علمي			
19	أجيد تأطير الندوات			
20	أقيم الأيام الإعلامية بشكل دقيق			
21	أتحكم في تقنيات التنشيط والتحدث أمام الجمهور			
22	أقوم بمساعدة المربين في ميدان عملهم			
23	أجيد إجراء سبر الأراء حول الحاجات التربوية			
24	أتحكم في ممارسة مهارة حل المشكلات			
25	أتحكم في قياس الاستعدادات والميول للشباب في مؤسسات الشباب			
26	أجيد إجراء الدراسات حول المواضيع التربوية			
27	أجيد إعداد للايام الإعلامية			
28	أحسن إعداد الوثائق التعليمية البيداغوجية للتأطير			
29	أجيد مهارة الإتصال لإعلام الشباب			
30	أسهر على ترقية تربية المواطنة			