

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

- وزارة التعليم العالي و البحث العلمي -

جامعة وهران

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم النفس و علوم التثنية التخصص: إرشاد وتوجيه



- مذبنة تخرج لنبل شهبادة الماسبدر إرشاد وتوجيه -

موسومة بـ :

الإحتياجات التدريبية

في مجال الإرشاد النفسي

إفبذراع برنامج تدريبي لطلبة الإرشاد والنوحيه-

إشراف الأستاذة :

إعداد الطالبة :

د.قادري حليلة

براهيب الرحمانى فاطمة

السنة الجامعية : 2014/2013



فبسه

قال الله تعالى :



« هَلْ أَتَّبِعُكَ عَلَىٰ أَنْ
تُعَلِّمَنِي مِمَّا عُلِّمْتَ
رُشْدًا ».

سورة الكهف 66

الإهداء

-*- إلى أمي أطال الله في عمرها، وأمي الثانية حفظها الله
ورعاها .

-*- إلى أبي رحمه الله و غفر له و أسكنه فسيح جنانه .

-*- إلى زوجي الذي غمرني بحبه و أسدل لي النصح و شجعني .

-*- إلى بناتي : شهرزاد الشاعرة، أمينة الذكية، نسرين المبدعة .

-*- إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد على إنجاز هذا العمل

المواضع ومد لي يد العون أسأل الله لي و لهم القبول .

-*- إلى كل عاشق للعلم و المعرفة، كل متطلع إلى مستقبل زاهر .

إليكم جميعا أهدي هذا البحث

براهيم الرحمانى فاطيمة

كلمة شكر

-* - أتقدم بخالص الشكر و التقدير و

الاحترام و الامتنان إلى أستاذتي

المشرفة السيدة **د.قادي**

حليمة .

-* - و إلى أساتذة قسم علم النفس و

أخص بالذكر الأستاذ **د.منصوري**

عبد الحق ، والأساتذة طالب

سوسن ، والأساتذة طباس

نسيمة .

براهيم الرحمانى فاطيمة

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة إلى بناء برنامج تدريبي، لتطوير وتنمية مهارات طلبة الإرشاد والتوجيه، في ضوء احتياجاتهم التدريبية، من وجهة نظرهم، للسنة الجامعية 2013-2014، حيث انطلقنا من تساؤلات استكشافية، وللإجابة عن هذه التساؤلات، قمنا بدراسة ميداني على طلبة الإرشاد والتوجيه بجامعة وهران، البالغ عددهم 79 طالبا وطالبة، لتحقيق أهداف الدراسة، تم بناء استبانة لتحديد الاحتياجات التدريبية لطلبة الإرشاد والتوجيه بجامعة وهران، وقد اشتملت على 40 فقرة موزعة على 3 أبعاد (المعرفية و القيمية والمهارية)، بعد التأكد من صدقها وثباتها، وبالاستعانة بالأساليب الإحصائية (التكرارات و النسب المئوية، و الرتب، المتوسطات الحسابية، معامل بيرسون، معامل لفا كرونباخ، سبيرمان، جثمان)، حيث توصلنا إلى النتائج التالية:

– أن أهم الاحتياجات التدريبية المعرفية، اللازمة لطلبة الإرشاد والتوجيه، لتطوير مهاراتهم في مجال الإرشاد النفسي، من وجهة نظرهم، جاءت بدرجة كبيرة جدا، حيث جاءت الفقرة الأولى التي تنص " التعرف على الإرشاد النفسي من حيث الأسس و الطرق و المجالات" في المرتبة الأولى، بأعلى متوسط، تليها في المرتبة الثانية الفقرة الثانية التي تنص "التعرف على النظريات النفسية المختلفة ومعرفة تطبيقاتها في مجال الإرشاد النفسي"، ثم جاءت الفقرة السادسة عشر، التي تنص على " سرعة تحسس الأخطاء في الممارسة و سرعة تداركها أو تدارك آثارها" في المرتبة الثالثة، و تشير النتائج أن أهم الاحتياجات التدريبية القيمية اللازمة لطلبة الإرشاد والتوجيه لتطوير مهاراتهم في مجال الإرشاد والتوجيه من وجهة نظرهم جاءت أيضا بدرجة كبيرة جدا، حيث جاءت الفقرة الثالثة التي تنص "الالتزام بالسلوك المهني أثناء ممارسة العمل الإرشادي" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط، تليها في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على "تزويد العميل بالمعلومات الكافية لتمكينه من مهارة حل المشكلات التي تواجهه"، ثم جاءت الفقرة الثانية التي تنص على "الحفاظ على أسرار العملاء" في المرتبة الثالثة، و تشير النتائج أن أهم الاحتياجات التدريبية المهاراتية اللازمة لطلبة الإرشاد والتوجيه لممارسة العمل الإرشادي من وجهة نظرهم، جاءت بدرجة كبيرة جدا، حيث جاءت الفقرة الثانية التي تنص على "مهارة الإصغاء" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط، تليها الفقرة السادسة التي تنص على "مهارة إجراء المقابلة" في المرتبة الثانية، ثم جاءت الفقرة الثامنة التي تنص على "مهارة انتقاء المعلومات وكتابة التقارير" في المرتبة الثالثة.

و قم تم بناء البرنامج التدريبي، في ضوء نتائج السؤال الأول و السؤال الثاني والسؤال الثالث، واشتمل واشتمل البرنامج على عنوان البرنامج و أهدافه و أسسه و محتوى البرنامج وأساليب التدريب و النشاطات التدريبية و الوسائل و الأجهزة و الأدوات التقنية و المدربون و مدة البرنامج و مكان البرنامج ووقته. في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة باعتماد البرنامج التدريبي المقترح، مع التأكيد على ضرورة إجراء دراسة ميدانية حول فاعلية البرنامج التدريبي المقدم لطلبة الإرشاد والتوجيه.

الكلمات المفتاحية :

البرنامج، الحاجات، المهارات، المعارف، القيم، الإرشاد النفسي

محتويات البحث

الصفحة	المواضيع
أ	- قبس
ب	- إهداء
ت	- كلمة الشكر
ث	- ملخص الدراسة
ج	- محتويات الدراسة
د	- قائمة الجداول
مقدمة الدراسة	
01	- مقدمة
01	- دواعي اختيار موضوع الدراسة
01	- أهداف الدراسة
02	- إشكالية الدراسة
03	- تساؤلات الدراسة
04	- تحديد مصطلحات الدراسة
الإطار النظري	
07	أولا : الإرشاد النفسي
07	1- تعريف الإرشاد النفسي
08	2- أسس الإرشاد النفسي
15	3- محاور الإرشاد النفسي
16	4- الخطوات الاجرائية للعملية الإرشادية
17	5- طرق الإرشاد النفسي
18	6- مهارات الإرشاد النفسي
21	7- إجراءات تدريب المرشد المبتدئ
22	ثانيا : الاحتياجات التدريبية
22	1- تعريف الحاجة
22	2- التدريب
23	3- تعريف الاحتياجات التدريبية

23	4- أنواع التدريب
25	5- مراحل العملية التدريبية
32	6- الأساليب التدريبية
الإجراءات المنهجية	
35	أولا : الدراسة الاستطلاعية
35	1- مكان الدراسة
38	2- مدة الدراسة
39	3- عينة الدراسة الاستطلاعية
39	4- أدوات الدراسة الاستطلاعية
51	ثانيا : الدراسة الأساسية
51	1- منهج الدراسة الأساسية
51	2- مكان الدراسة الأساسية
51	3- مجتمع الدراسة الأساسية
52	4- عينة الدراسة الأساسية
52	5- أدوات الدراسة الأساسية
تحليل نتائج الدراسة و مناقشتها	
55	أولا : نتائج الدراسة
55	I- مواصفات عينة الدراسة الأساسية
57	II- عرض نتائج الدراسة
57	1- نتائج السؤال الأول
57	2- نتائج السؤال الثاني
61	3- نتائج السؤال الثالث
63	4- نتائج السؤال الرابع
93	ثانيا : مناقشة نتائج الدراسة
93	1- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
95	2- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
96	3- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
97	4- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
99	- خاتمة
100	- قائمة المصادر و المراجع
104	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	طرق تحديد الاحتياجات التدريبية	26
02	مشاريع الليسانس لقسم علم النفس و علوم التربية و الأروطونيا لسنة 2013-2014	37
03	تخصصات السنة الثالثة ليسانس لقسم علم النفس و علوم التربية و الأروطونيا لسنة 2012-2013 و لسنة 2013-2014	37
04	مشاريع ماستر لقسم علم النفس و علوم التربية و الأروطونيا لسنة 2013-2014	38
05	تخصصات ماستر لقسم علم النفس و علوم التربية و الأروطونيا لسنة 2012-2013 و لسنة 2013-2014	38
06	نتائج الدراسة الاستطلاعية	40
07	نسبة الاتفاق بين المحكمين حول فقرات استبيان الحاجيات التدريبية	41
08	التعديلات الأولى التي أدخلت على استبيان الحاجيات التدريبية في ضوء آراء واقتراحات المحكمين.	43
09	نتائج التعديلات الأولى لاستبانه الحاجات التدريبية	44
10	نسبة الاتفاق بين المحكمين حول فقرات استبيان الحاجيات التدريبية المعرفية	45
11	نسبة الاتفاق بين المحكمين حول فقرات استبيان الحاجيات التدريبية القيمية	46
12	نسبة الاتفاق بين المحكمين حول فقرات استبيان الحاجيات التدريبية المهاراتية	47
13	التعديلات الثانية لاستبيان الاحتياجات التدريبية بعد التحكيم الثاني	48
14	معاملات الارتباط (الاتساق الداخلي) لكل فقرة من فقرات الابعاد الثلاث (المعرفية و القيمية و المهارية)	49
15	نتائج معامل الثبات باستخدام صيغة " ألفا كرونباخ " و التجزئة النصفية	50
16	مجتمع الدراسة الأساسية	51

55	توزيع العينة حسب الجنس	17
55	توزيع العينة حسب السن	18
56	توزيع العينة حسب المستوى الجامعي	19
57	المتوسط الحسابي لبعء الاحتياجات التدريبية المعرفية	20
57	المتوسطات الحسابية لفقرات بعء الاحتياجات التدريبية المعرفية	21
59	المتوسط الحسابي لبعء الاحتياجات التدريبية القيمية	22
59	المتوسطات الحسابية لفقرات بعء الاحتياجات التدريبية القيمية	23
61	المتوسط الحسابي لبعء الاحتياجات التدريبية المهاراتية	24
61	المتوسطات الحسابية لفقرات بعء الاحتياجات التدريبية المهاراتية	25
63	يوضح الاحتياجات التدريبية المطلوب تطويرها لدى طلبة الإرشاد و التوجيه	26
92	الملخص الإحصائي لآراء المحكمين إزاء البرنامج التدريبي لطلبة الإرشاد و التوجيه	27

مقدمة :

يحتاج أفراد المجتمع إلى التوجيه و الإرشاد النفسي بسبب التحولات الاجتماعية والتغيرات الأسرية و التقدم العلمي التكنولوجي ، لذلك وجد المرشد النفسي لأجل أن يقدم خدمات إرشادية تساعد على تحقيق التوافق النفسي و التمتع بالصحة النفسية، إذ تتطلب العملية الإرشادية الناجحة مهارات إرشادية على المرشد النفسي إتقانها والتحكم فيها، ويؤكد ماهر محمود عمر (2011، ص 39) أن يكون المرشد النفسي مؤهلاً تأهيلاً علمياً أكاديمياً و متدرّباً فنياً مهنيّاً راقياً.

دواعي اختيار موضوع الدراسة:

كان اختيارنا لموضوع البحث على الأسباب الآتية :

- حاجة طلبة الإرشاد النفسي للممارسة العملية التي تمكنهم من إتقان العمل الإرشادي.
- ندرة البرامج التدريبية للمرشدين و طلبة الإرشاد النفسي ، هذا في حدود عليم الطالبة.
- اكتساب خبرة ميدانية في مجال تصميم برامج تدريبية.

أهداف الدراسة :

- الهدف الاستراتيجي لهذه الدراسة هو التوصل إلى بناء برنامج تدريبي لطلبة الإرشاد والتوجيه النفسي لتنمية مهاراتهم في الإرشاد النفسي ، و ينبثق من هذا الهدف الإستراتيجي أهداف فرعية التالية :
- الكشف عن الاحتياجات التدريبية لطلبة الإرشاد و التوجيه النفسي.
 - التعرف على أهم مهارات الإرشاد التي يحتاج طلبة الإرشاد و التوجيه النفسي التدرب عليها.
 - بناء برنامج تدريبي لتنمية مهارات الإرشاد النفسي لدى طلبة الإرشاد و التوجيه النفسي في ضوء احتياجاتهم التدريبية.

إشكالية الدراسة :

من واقع الخبرة العملية في مجال الإرشاد النفسي لاحظت الباحثة أن بعض المرشدين النفسيين اكتسبوا المهارات الإرشادية عن طريق المعلومات النظرية دون التدريب عليها وتطبيقها عمليا وميدانيا بشكل كافي ، و ذلك لعدم وجود برامج تدريبية كافية لتنميتها. و كذلك لإنعدام دراسات متخصصة في البرامج التدريبية لفائدة المرشدين النفسيين و طلبة الإرشاد النفسي ، باستثناء دراسة محمد جدوع أبو يوسف (2008)، الموسومة بـ "فعالية برنامج تدريبي لتنمية مهارات المرشدين النفسيين" و كان الهدف من الدراسة التعرف على مدى فعالية برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات المرشدين النفسيين بمدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة. وانتهت الدراسة بتوصيات مهمة : ضرورة اهتمام أقسام علم النفس بالجامعات ، بتدريب الطلبة الجدد على المهارات الإرشادية تدريباً نظرياً وعملياً معاً، مع تكثيف فترة التدريب الميداني للطلبة.

في حين تحيلنا دراسة إبراهيم سليمان (2009، ص 46) إلى ضرورة تعلم المرشد للمهارات الإرشادية والتدريب عليها قبل البدء بالعملية الإرشادية، حيث تعد محركاً وموجهاً للمرشد أثناء الجلسة الإرشادية، إذ توصلت دراسة فنطازي (ب، ت، ص 84) إلى أن المرشدين يعانون من نقائص تشمل إعدادهم العلمي، وتدريبهم المهني، و يرون أن هذه النقائص تعيقهم عن أداء مهامهم مما يؤثر على نفسياتهم سلباً. في حين تشير كاملة الفرخ (1999 ص 184) في كتابها "مبادئ التوجيه و الإرشاد النفسي" أن المرشد النفسي يجب أن يتم إعداده في أقسام علم النفس بالجامعات و تدريبه علمياً في مراكز الإرشاد و العيادات النفسية تحت إشراف أساتذة مدربين، بينما يرى عبد الله محمود سليمان (2009، ص 54) أنه لا يستطيع دارس للإرشاد أن يدعي القيام بإرشاد العملاء إلا إذا تدرب تدريباً كافياً طبقاً لبرنامج معتمد على مختلف عمليات الإرشاد. و من خلال سبق طرح التساؤلات التالية :

تساؤلات الدراسة :

التساؤل العام:

- ما واقع الاحتياجات التدريبية اللازمة لطلبة الإرشاد و التوجيه النفسي؟

التساؤلات الفرعية:

1- ما أهم الاحتياجات التدريبية المعرفية اللازمة لطلبة الإرشاد و التوجيه لتنمية

مهاراتهم في الإرشاد النفسي؟

2- ما أهم الاحتياجات التدريبية القيمية اللازمة لطلبة الإرشاد و التوجيه لتنمية

مهاراتهم في الإرشاد

النفسي؟

3- ما أهم الاحتياجات التدريبية المهارية اللازمة لطلبة الإرشاد و التوجيه النفسي

لممارسة العمل الإرشادي الميداني؟

4- ما التصور المقترح لبرنامج تدريبي لتنمية مهارات الإرشاد النفسي لدى طلبة الإرشاد

و التوجيه النفسي في ضوء احتياجاتهم التدريبية؟

بما أن الدراسة طرحت تساؤلات استكشافية فهي لا تحتاج صياغة الفرضيات.

تديد مصطلحات الدراسة :

الاحتياجات التدريبية : يقصد بها إجرائيا في هذه الدراسة :

التغيرات و التطورات المطلوب إحداثها في طلبة الإرشاد و التوجيه النفسي ، و تتعلق هذه التغيرات بإكسابهم المعارف اللازمة للعمل الإرشادي ، و القيم المطلوبة و المهارات اللازمة لممارسة العمل الإرشادي.

احتياجات التدريب المعرفية : مواطن النقص أو الضعف المعرفي النظري الموجودة عند طلبة الإرشاد والتوجيه النفسي و الممارس للعمل الإرشادي.

الاحتياجات التدريب القيمية

القيم المهنية و يقصد بها في الإرشاد النفسي : "مجموعة من المبادئ الأخلاقية الأساسية التي يجب على المرشد النفسي أن يلتزم بها عند ممارسة العمل الإرشادي . و يقصد بالاحتياجات التدريب القيمية : مواطن النقص أو الضعف القيمي الموجودة عند طلبة الإرشاد والتوجيه النفسي و الممارس للعمل الإرشادي

احتياجات التدريب المهنية: مواطن النقص أو الضعف الموجودة عند طلبة الإرشاد والتوجيه النفسي في مجال مهارات الإرشاد النفسي

طلبة الإرشاد و التوجيه :

هم الطلبة الذكور و الإناث المسجلون في اختصاص الإرشاد و التوجيه ، بقسم علم النفس و علوم التربية بجامعة وهران لسنة 2013-2014 ، مستوى الثالثة ليسانس و مستوى ماستر 1 ، و مستوى دكتوراه.

مهارة الإرشاد النفسي :

المهارة : الأداء الذي يقوم به الفرد بسهولة و دقة، سواء أكان هذا الأداء جسميا أو عقليا(سليمان المصري، 2010، ص 80).

ويقصد بها إجرائيا في هذه الدراسة :

إنجاز العمل الإرشادي بدقة وبدون أخطاء وفي أسرع وقت وبأقل جهد
أي تحويل الخبرة النظرية إلى ممارسة فعلية باستخدام وسائل و طرق عملية الإرشاد.

بناء برنامج : و يقصد به إجرائيا في هذه الدراسة :

تخطيط برنامج لتنمية مهارات الإرشاد النفسي لدى طلبة الإرشاد .

برنامج تدريبي : و يقصد به إجرائيا في هذه الدراسة :

مجموعة الأنشطة المنظمة و المخططة لتنمية مهارات طلبة الإرشاد النفسي للخروج
للعمل الميداني، و لإعدادهم للعمل كمرشدين .

الإله ————— إلهنا ————— إله

يدور هذا الجزء حول الإطار النظري للدراسة و الذي يوضح الأدب المكتوب حول محاور الدراسة الأساسية، و تفضل الباحثة أن يتم تقسيم هذا الجزء إلى عنصريين، وهما:

أولاً : الإرشاد النفسي

ثانياً: الاحتياجات التدريبية

أولاً: الإرشاد النفسي:

1- تعريف الإرشاد النفسي:

يعرف الزعبي (2004، ص 16)، الإرشاد النفسي أنه:

”أحد التخصصات في مجال علم النفس يساعد ممارسوه الناس على تحسين مستوى سعادتهم، وإزالة تعاستهم، و حل أزماتهم، ويعزز قدراتهم في حل مشكلاتهم، و مساعدتهم في اتخاذ القرارات المناسبة، مستخدمين في ذلك الطرائق العلمية في زيادة كفاءاتهم في حل المشكلات الشخصية و النفسية والاجتماعية، والبيئية...إلخ”.

أما عمر فيشير (2011، ص 46) على أنه:

” عملية تعليمية تساعد الفرد على أن يفهم نفسه، بالتعرف على الجوانب الكلية المشكلة لشخصيته حتى يتمكن من اتخاذ قراراته بنفسه، و حل مشكلاته بموضوعية، مما يسهم في نموه الشخصي، و تطوره الاجتماعي، و التربوي، و المهني، و يتم ذلك من خلال إقامة علاقة إنسانية بينه و بين المرشد النفسي الذي يتولى دفع العملية الإرشادية نحو تحقيق الغاية منها بخبرته المهنية.

إذ يضيف عمر (2011، ص 26) لتعريف بوركس و ستلفر (Burks et 1979)

(Steffle)، أن الإرشاد النفسي:

علاقة مهنية بين مرشد نفسي متدرب و مسترشد، تكون العلاقة من شخص إلى شخص وأحياناً تشمل أكثر من شخصين.

2- أسس الإرشاد النفسي : يقوم الإرشاد النفسي على أسس عامة تتمثل في :

- أ- المسلمات و المبادئ ب- الأسس الفلسفية
- ت- الأسس النفسية ث- الأسس الاجتماعية
- ج- الأسس التربوية ح- الأسس الفسيولوجية

2- أ- المسلمات و المبادئ : تتعلق ب:

- السلوك البشري

- العميل

- عملية الإرشاد

2- أ- 1- السلوك البشري :

السلوك هو أي نشاط حيوي هادف سواء كان جسميا أو عقليا أو اجتماعيا أو انفعاليا يصدر من الكائن الحي نتيجة لعلاقة دينامية و تفاعل بينه و بين البيئة المحيطة به و السلوك عبارة عن استجابة او استجابات لمثيرات معينة (الفرخ، تيم، 1999، ص 33).

أنواع السلوك :

سلوك انعكاسي : بسيط/ وراثي/غير اجتماعي/لا إرادي كرمش العين أو التثاؤب

سلوك إجتماعي : معقد يحتاج إلى تشغيل المراكز العقلية العليا/مكتسب/إرادي

(الزبادي، الخطيب، 2000، ص 25).

- ثبات السلوك الإنساني ومرونته:

هذا يعني أن سلوك الفرد في الماضي يشبه إلى حد ما سلوكه في الحاضر إذا تساوت الظروف. الثبات لا يعني الثبات المطلق و الجمود، بل هو ثبات نسبي مرن بمعنى قابليته للتغيير والتعديل و لا يقتصر مبدأ المرونة على السلوك الظاهر فقط بل يشمل التنظيم الأساسي للشخصية و مفهوم الذات مما يؤثر في السلوك (الزعبى، 2009 ص، ص 47، 48).

يمكن للمرشد التنبؤ بسلوك المسترشد في الوقت الحالي من خلال معرفته بالسلوك في الماضي، ودور المرشد هنا هو تغيير و تعديل السلوك الإنساني و دراسة عينات ممثلة من

سلوك الفرد في مواقف متنوعة في الحياة اليومية و دراسة تاريخ الفرد واستنتاج أسلوب حياته. إذ يجب الإحاطة باتجاهات و معايير النمو في الشخصية العادية و معرفة العلاقات الاجتماعية.

- السلوك الإنساني فردي وجماعي :

يتأثر سلوك الشخص بفرديته ، أي يتأثر بما عنده من سمات جسمية وعقلية واجتماعية وانفعالية ، وكذلك يتأثر سلوكه بالجماعة ، ومعاييرها وقيمها و اتجاهاتها. الإنسان يتعلم المعايير السلوكية المحددة للأدوار الاجتماعية من الجماعة التي يكون فيها ، و تعتبر الجماعة منظم للسلوك الفردي (سعفان، 2010، ص 25).
على المرشد النفسي أن يأخذ بعين الاعتبار أثناء العملية الإرشادية شخصية الفرد من جهة ، ومعايير الجماعة ، والأدوار الاجتماعية والاتجاهات السائدة ، والقيم من جهة أخرى.

2- أ-2- العميل :

- حق الفرد في التوجيه و الإرشاد في تقرير مصيره بنفسه :

إن حق الفرد على الجماعة أو البيئة الاجتماعية التي ينتمي إليها أن تساعد في حل مشاكله إن كان عاجزاً عن حلها بنفسه ، وتقدم له الخدمات الإرشادية باعتبار أن هذه الخدمات هي حق له ؛ لكي يصبح عضواً سليماً في تلك الجماعة أو في تلك الدولة.
من المبادئ الأساسية للإرشاد و توجيه النفسي الاعتراف بحرية المسترشد ، و حقه في تقرير مصيره ، و اتخاذ القرارات المتعلقة به ، دون أن يجبر عليها إجباراً.
على المرشد النفسي الابتعاد عن النصائح والحلول الجاهزة ، فالإرشاد النفسي هدفه مساعدة المسترشد في إتخاذ قراراته بنفسه ، وما عليه إلا تهيئة الجو المناسب أمام المسترشد حتى يمكنه الإفصاح عما لديه من رغبات ومخاوف وغيرها(الزعبى ، 2009 ، ص ص 49 ، 50).

– استعداد الفرد للإرشاد:

إن أساس نجاح عملية الإرشاد النفسي هو تقبل الفرد واستعداده بنفسه لعملية الإرشاد النفسي، وهذا مبني على وجود حاجة أساسية للإرشاد، واستبصار الفرد بحالته وحاجته للإرشاد (ملحم، 2010، ص 62).

لذلك يلعب المظهر الشخصي للمرشد دوراً هاماً في ذلك خاصة في الانطباع الأول الذي يكونه المسترشد عن المرشد في اللقاء الأول، فالفرد لابد أن يكون مستعداً للإرشاد، ويشعر بالحاجة إليه ويقبل عليه، ويثق في عملية الإرشاد و يتوقع الاستفادة منها، حتى تحدث الاستفادة فعلاً ويتحقق الهدف.

2- أ-3- عملية الإرشاد:

– تقبل العميل:

بمعنى تقبل المرشد للمسترشد على ما هو عليه بدون قيد أو شرط، ويستمع إليه ويشعره بالأمن والطمأنينة ليعود إليه مرة ثانية . ولا يقصد هنا بالتقبل هو تقبل المرشد لسلوك المسترشد الشاذ، ولكن عليه أن يساعده في تغيير هذا السلوك وإلا اعتبره العميل تشجيعاً على ممارسته السلوك غير السوي.

– استمرارية عملية الإرشاد:

عملية الإرشاد عملية مستمرة متتابعة من الطفولة إلى الشيخوخة، ففي الطفولة يقوم بها الوالدان حين يتوجه إليهما الولد بمشكلاته . وفي المدرسة يقوم بها المرشد أو المدرس (الزبادي، الخطيب، 2000، ص 26).

و على المرشد متابعة ما يقدمه من خدمات إرشادية؛ لأن الإرشاد ليس مجرد وصفة طبية، ولكنه خدمة مستمرة منظمة تقدم للأفراد.

2- ب- الأسس الفلسفية:

2- ب-1- الطبيعة الإنسانية:

إن مفهوم المرشد عن طبيعة الإنسان، يعتبر أحد الأسس الفلسفية التي يقوم عليها عمله؛ لأنه يرى نفسه ويرى عميله في ضوء هذا المفهوم .

حاولت نظريات الإرشاد النفسي النظر إلى الإنسان وتفسيره، وقد جاءت متباينة تبعاً لاختلاف أطرها النظرية، ومن ثم اختلفت ممارستها لعملية الإرشاد النفسي. فالبعض يرى أن الإنسان خير بطبيعته، وأن المجتمع الذي يحيا فيه هو المسئول عن انحرافه واضطراب سلوكه كما هو الحال عند أصحاب المدرسة الإنسانية، وأن الإنسان حر في اختيار سلوكه وأنه المسئول عنه يمكنه أن يحدد أهدافه ويعمل على تحقيقها. فحين يرى البعض أن الإنسان تتحكم فيه غرائزه وأن الغرائز أياً كان نوعها جنسية أو عدوانية تعد هي المحرك الأساسي لسلوك الفرد، وهذا ما كان سائداً لدى أصحاب مدرسة التحليل النفسي.

تشير المدرسة السلوكية إلى أن سلوك الإنسان ما هو إلا مثير واستجابة وأن سلوكه مكتسب من خلال عملية التعلم، ثم ظهرت السلوكية الجديدة التي تؤكد على تعديل السلوك ودور المعارف في نشأة الاضطرابات النفسية. إذن فهم المرشد لطبيعة العميل تساعد كثيراً على فهم شخصيته وتحديد مشكلته ومساعدته على إيجاد الحلول الملائمة لها.

2-ب-2- حرية الإنسان:

الإنسان حر في اتخاذ القرارات المرتبطة بأمور حياته، وأنه لكي يشعر بوجوده فلا بد له من أن يبحث عن معنى لحياته، فالإنسان إذا وجد معنى وهدفاً لحياته، فإن ذلك يضفي على حياته أهمية ودلالة. وعندما لا تكون للحياة معنى في نظر الشخص عندئذ يشعر بالفراغ الوجودي (اللامبالاة اليائسة) ويشعر بالاعتراب، ومفهوم حرية الإنسان ضد مفهوم الحتمية النفسية التي نادى بها السلوكية والتحليل النفسي، والذي يعني أنه لا مجال للصدفة أو العشوائية في دراسة سلوك الفرد وتفسيره فلكل علة معلول ومن ثم فكل سلوك وراءه دوافع أياً كان نوعها شعورية أو لا شعورية (مشاقبة، 2008، ص 57).

2-ب-3- أخلاقيات الإرشاد والتوجيه:

تذكر كاملة الفرخ و عبد الجابر تيم (1999، ص 36-39) أن: يركز العلماء النفسيون يركزون على أهمية الأخلاق، على أن يكون سلوك الفرد سلوكا حسنا، صحيحا يؤدي إلى ما يحقق حريته، وأمنه و حرية، وأمن الآخرين، و من أهم أخلاقيات الإرشاد و التوجيه مايلي:

- * العلم و الخبرة .
- * الترخيص.
- * سرية المعلومات.
- * القَسَم.
- * العلاقة المهنية.
- * العمل المخلص.
- * احترام اختصاص الزملاء.
- * الاستشارة المتبادلة.
- * الإحالة.
- * كرامة المهنة.
- * التكاليف.
- * العمل كفريق.

2-ت- الأسس النفسية

2-ت-1- الفروق الفردية:

يختلف الأفراد كمًا وكيفًا، في جوانب الشخصية جميعها الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية، فلكل فرد شخصية مستقلة ينفرد بها، عن الآخرين نتيجة العوامل الوراثية، والعوامل البيئية(سعفان، 2010، ص ص 24، 25).

2-ت-2- الفروق بين الجنسين:

خلق الجنسين، وبينهما فروق فسيولوجية وجسمية واجتماعية، وعقلية وانفعالية، والتنشئة الاجتماعية، تلعب دوراً هاماً في إبراز الفروق بينهما، وخاصة في عالم المهنة.

عملية الإرشاد النفسي ليست واحدة لكلا الجنسين، وما ينطبق على الذكور قد لا ينطبق على الإناث، فالفروق بين الجنسين لها أهميتها وخاصة في مجال الإرشاد المهني، والإرشاد الأسري والإرشاد الزواجي (الزعبي، 2009، ص 52).

2-ت-3- مطالب النمو:

يتطلب النمو النفسي السوي في كل مرحلة من مراحل نموه عدة أشياء . وهذه الأشياء يجب أن يتعلمها الفرد؛ لكي يصبح سعيداً وناجحاً في حياته، إنها مطالب النمو التي تظهر في مراحل المتابعة.

وتوضح مطالب النمو المستويات الضرورية التي تحدد كل خطوات نمو الفرد. وتصلح مطالب النمو في توجيه العملية الإرشادية وتبين مدى تحقيق الفرد لذاته وإشباعه لحاجاته وفقاً لمستوى نضجه وتطور خبراته التي تتناسب مع مرحلة النمو ويؤدي تحقيق تلك المطالب إلى سعادة الفرد (مشاقبة، 2008، ص 57).

2-ث- الأسس الاجتماعية :

2-ث-1- الاهتمام بالفرد كعضو في جماعة:

يعيش الفرد في جماعة؛ لأنه كائن اجتماعي منذ اللحظة الأولى لولادته، ولذا يقوم الإرشاد الجماعي على أساس دراسة ديناميات الجماعة وعملية التفاعل الاجتماعي وعمليات المسيرة والمغايرة في السلوك، هناك نوعان من الضبط الاجتماعي، أحدهما توجيه الجماعة إلى الفرد، والآخر داخل الفرد نفسه، وكلاهما يدفعان الفرد دفعاً إلى مسيرة معايير الجماعة والالتزام بها. فالفرد يتأثر بالثقافة الاجتماعية التي ينتمي لها، بما فيها من عادات، وتقاليد، وأخلاق كما يتأثر بالسلوك الاجتماعي للفرد بالجماعات التي ينتمي إليها (الجماعة المرجعية) التي تحدد مستويات طموحه وإطاره المرجعي للسلوك. وهدف الإرشاد

النفسي هو تحقيق الذات والتوافق والصحة النفسية يتضمن شعور الفرد بالسعادة مع نفسه ومع الآخرين من حوله. أي أن المرشد وهو يتعامل مع المسترشد يضع في حسابه أنه دائماً عضو في جماعة ويعيش في مجال اجتماعي.

2-ث-2- الاستفادة من كل مصادر المجتمع:

فالمسؤولون عن برامج التوجيه والإرشاد يستفيدون من المساعدات الممكنة من سائر المؤسسات الاجتماعية نحو المؤسسات الدينية، والخدمات الاجتماعية، ومؤسسات التأهيل المهني، ومؤسسات رعاية المعاقين وغيرها. وتعتبر المدرسة من أكثر المؤسسات الاجتماعية أهمية من حيث قدرتها على تقديم الخدمات الإرشادية لأكبر عدد من أطفال المجتمع وشبابه. على المرشد أن يضع في حسابه أنه يتعامل مع عميل عضو في جماعة ويعيش في مجال اجتماعي(الفرخ، تيم، 1999، ص ص 43، 44).

2-ج- الأسس التربوية

الاهتمام بالتلميذ كعضو في جماعة، وكذلك كفرد تقدم له الخدمات الإرشادية الفردية، فالإرشاد يهتم بالفرد باعتباره كائناً اجتماعياً يعيش مع جماعات مختلفة كالأسرة والجيران والأصدقاء والمجتمع، فالتفاعل بين الفرد والمجتمع يعتبر محوراً أساسياً في عملية الإرشاد النفسي.

تعتبر المدرسة أكثر المجالات الاجتماعية أهمية من حيث قدرتها على تقديم المساعدة للأطفال أو المراهقين أو الشباب، فهي مجال خصب يعبر فيه الطلاب عن أفكارهم ومشاعرهم ورغباتهم من خلال ممارسة الأنشطة المختلفة داخل وخارج المدرسة.

مشاركة الآباء وقادة المجتمع في عملية الإرشاد النفسي، بحيث يؤدي ذلك إلى تدعيم التعاون بين المدرسة باعتبارها المسؤولة عن التربية الرسمية للفرد وبين المؤسسات الاجتماعية الأخرى القائمة في المجتمع.

2-ح- الأسس الفسيولوجية:

الإنسان وحدة واحدة من جسم ونفس معاً، فالجسم يتكون من عدد من الأجهزة الحيوية منها الجهاز العصبي والتنفسي والهضمي، وجميعها يقوم بوظائف حيوية ضرورية

حياة الإنسان . وإذا اختلفت وظائف أحد هذه الأجهزة فإنها تؤثر على الجسم، وينعكس تأثيرها السلبي كذلك على النفس، أي أن الحالة النفسية تتأثر بالحالة الجسمية والعكس صحيح، فالمرض الجسيمي يؤثر على نفسية الإنسان، وقد يؤدي إلى العديد من الاضطرابات النفسية، وبالمقابل إذا أصيب الفرد باضطرابات نفسية عصبية فإنها تؤثر على أداء بعض وظائف الجسم يحتاج المرشد النفسي إلى دراسة ومعرفة الأسس العصبية الفسيولوجية حتى يتمكن من مساعدة عملائه، فلا بد أن يعرف شيئاً عن الجسم من حيث التكوين الوظيفي وعلاقته بالسلوك، بالإضافة إلى حاجته للتفريق بين الاضطرابات العادية والاضطرابات الهستيرية والاضطرابات النفسية الجسمية والاضطرابات العضوية(مشاقبة، 2008، ص 60)

3- محاور الإرشاد النفسي:

يقوم الإرشاد النفسي على ثلاثة محاور هي : المرشد النفسي و المسترشد و العملية الإرشادية.

3-أ- المرشد النفسي :

شخص مؤهل علمياً لممارسة مهنة الإرشاد النفسي و هو المسؤول عن تقديم الخدمات الإرشادية، كما يقدم برامج إرشادية مخططاً لها من قبل و قد يقوم بالتخطيط للبرامج الإرشادية بعد الحصول على تدريب خاص و ممارسات إرشادية خاصة تؤهله لذلك (سعفان ، 2005، ص14).

3-ب- المسترشد :

الشخص الذي لديه مشكلة و يطلب خدمات الإرشاد النفسي لحلها، و هو شخص أقرب إلى السواء لان مشكلته لم تصل إلى درجة الصعوبة و التعقيد كما هو الحال في العلاج النفسي، كما يمكن أن ينظر إلى المسترشد على انه وحدة من وحدات المجتمع مثل العائلة أو المدرسة أو الشركة أو المصنع(سعفان 2005، ص18).

3-ج- العملية الإرشادية :

هي الخطوات المتتابعة التي يتم من خلالها تقديم خدمات الإرشاد النفسي من المرشد إلى المسترشد ، و تعتبر العملية الإرشادية الجانب التطبيقي للإرشاد النفسي(سعفان 2005، ص19).

4- الخطوات الإجرائية للعملية الإرشادية :

يذكر السفاسفة (2003، ص 79)، ثلاثة خطوات إجرائية للعملية الإرشادية : و يرى أنها عمليات متداخلة متسلسلة و رئيسية هي :

4-أ-مرحلة الإعداد و التهيئة (الاستكشاف): هي مرحلة تشتمل على تهيئة مكان الإرشاد، والتعارف و تكوين الألفة و بناء علاقة إرشادية تعتمد على تقبل المسترشد واحترامه، و مما يساعد في بناء المسترشد أصلا، و أن يكون قد شكل اتجاهها إيجابيا نحو الإرشاد و المرشد، و أن يعرف المرشد المسترشد طبيعة عمله و الهدف من العملية الإرشادية.

4-ب-مرحلة التشخيص (الفهم) : يعرف التشخيص في الإرشاد على أنه تحديد طبيعة المشكلة التي يواجهها المسترشد و كيفية تفاعل الأسباب المختلفة، و معرفة مدى تطورها، و مدى مساهمتها في وجود المشكلة و إستمراريتها.

4-ج-مرحلة تنفيذ الإجراء الإرشادي (العمل) : تشمل تحديد طرق و أساليب لإجراء تغيير على سلوك المسترشد، إما عن طريق المدرسة السلوكية أو المعرفية أو غيرها المناسبة للحالة، و تطبيقها فعليا، ثم المتابعة و التقييم، لمعرفة انتقال أثر الإرشاد واستمراريته، بعد انتهاء العلاقة الإرشادية.

5- طرق الإرشاد النفسي :

عرضت المالكي (2005، ص 23) في كتابها مهارات الإرشاد النفسي و تطبيقاته ، أنه

يمكن تقسم طرق الإرشاد النفسي حسب معيارين هما :

- عدد الأفراد المشاركين في الجلسة الإرشادية.

- دور المرشد و المسترشد في العملية الإرشادية.

5-أ- معيار عدد الأفراد المشاركين في الجلسة الإرشادية :

يشمل معيار عدد الأفراد المشاركين في الجلسة الإرشادية طريقتين هما : الإرشاد

الفردى ، و الإرشاد الجمعي.

- طريقة الإرشاد الفردي :

* تضم المرشد و مسترشد واحد فقط.

* كثيرا ما تكون هي الطريقة الوحيدة لاعتبارات تتعلق بالسرية أو لظروف خاصة

بالمرشد أو بالمسترشد.

* تتم على الحوار المتعمق و المناقشة مع المسترشد في مكان يجمعه مع المرشد و جها

لوجه.

- طريقة الإرشاد الجمعي :

* وجود أكثر من مسترشد في جلسة واحدة مع المرشد

* الإرشاد الأسري - إرشاد مجموعة من التلاميذ ذوي نفس المشكل- إرشاد

مجموعة من المسنين.

5-ب- دور المرشد و المسترشد في العملية الإرشادية :

يصنف طرق الإرشاد إلى طريقتين :

- الإرشاد المباشر (المبكر أو الموجه أو المتمركز حول الحقيقة) :

* المرشد يكون أكثر إيجابية.

* يقدم المرشد المساعدة بطريقة مباشرة للمسترشد.

- * تقدم الحلول السريعة و التوجيهات السريعة للمسترشد.
- * يكون المسترشد متلقي يأخذ الحلول و يتلقى التوجيهات.

– الإرشاد غير مباشر :

- * المسترشد يكون أكثر إيجابية.
- * المرشد يقوم بتشجيع و تهيئة المسترشد للقيام بدوره الإيجابي النشط.

6– مهارات الإرشاد النفسي :

يعرف سليمان المصري (2010، ص 80) المهارة أنها :

”درجة الكفاءة أو القدرة و الجودة في الأداء بفاعلية، مما يعني ممارسة العمل المهني بسهولة“.

ويشير أيضا أن المهارة في الإرشاد النفسي هي :

القدرة التي تؤثر مباشرة على المرشد النفسي خلال عمليات الممارسة، لتعديل السلوك أو مساعدة الأفراد في المواقف، و تتضمن استخدام الممارسين المهنيين لمختلف المعارف و الخبرات في العمل المهني، بالتالي ترتبط المهارات باختيار المعارف المناسبة للموقف و ممارسة النشاط المناسب للأهداف التي تحدد.

و تتحدد مهارة المرشد النفسي في المهارات التي يستخدمها أثناء العمل الإرشادي من مهارات في الإرشاد الفردي، و مهارات في الإرشاد الجمعي و غيرها.
و تعرف المهارات الإرشادية بأنها مجموعة من الفنيات التي يمتلكها المرشد، و يستخدمها أثناء العملية الإرشادية.

يشير سليمان الريحاني و زملائه (2010، ص 30) إلى وجود نوعان من المهارات التي

يوظفها المرشد في تواصله مع المسترشد :

6–أ– مهارات إرشادية مرتبطة بالسلوكيات غير اللفظية:

تشمل على الحركات والإيماءات و التعبيرات التي تصدر عن أعضاء الجسم دون أن يصاحبها أي تعبير لفظي. أن مثل هذه السلوكيات تلعب دورا أساسيا في تواصل المرشد مع المسترشد في العلاقة الإرشادية. يجب على المرشدين أن يمتلكوا هذه

المهارات بدرجة عالية و متقدمة من أجل ملاحظة سلوكيات و تعبيرات المسترشدين غير اللفظية، و أن يكونوا على وعي بتأثير تلك التعبيرات على المسترشدين أثناء المقابلة الإرشادية.

هناك خمسة أبعاد للسلوك غير اللفظي تؤثر في الاتصال الإنساني :

- حركات الجسم و تشمل على العيون، تعبيرات الوجه، الفم، الرأس، الأكتاف، الذراعان، اليدان، الساقان.
- المؤشرات المرتبطة باللغة و تشمل على مستوى الصوت، طلاقة الحديث.
- التقاربات المكانية: تشير إلى استخدام المرشد للفراغ الشخصي و الاجتماعي، و التي يكون لها تأثير في العلاقة الإرشادية، و تشمل على المسافة بين المرشد و المسترشد، و الموقع في الغرفة، و اللمس.
- البيئة : يتصرف الأفراد أحيانا بشكل انفعالي نحو محيطهم و يمكن أن تسبب البيئة تأثيرات على المرشد مثل الإثارة، الملل، الارتياح، الضغط.
- الوقت : عامل مهم في الإرشاد و يشمل على الحث و الاستعداد للعمل والتأجيل في بدء أو إنهاء الجلسة (الريحاني و زملائه، 2010، ص 32، 33).

6-ب- مهارات إرشادية مرتبطة بالسلوكيات اللفظية :

تتضمن على التعبيرات اللغوية التي يستخدمها المرشد لمساعدة المسترشد على استكشاف و فهم المشكلة و هذه المهارات تتكون من نوعين من الاستجابات :

- استجابات الإصغاء : مثل التعاطف، الإيضاح، إعادة الصياغة، عكس المشاعر، والتلخيص.

- استجابات الفعل : مثل التساؤل، المواجهة، التفسير، إعطاء معلومات و التغذية الراجعة.

و يجب الإشارة إلى أن مهارات الاتصال اللفظية و مهارات الاتصال غير لفظية تتداخل و تؤثر في بعضها البعض. حيث يظهر الارتباط بين السلوك اللفظي و السلوك غير اللفظي بشكل واضح، فيما يتعلق بالمشاعر و الانفعالات الموجودة لدى المرشد و التي غالبا

ما يعبر عنها بلغة الجسم، كما أن لكل رسالة لفظية خصائص غير لفظية تساعد في التعبير عنها و تأكيد معناها. و من هنا فإن المرشد الناجح هو المرشد الذي يتعلم كيف يصغي و يقرأ و يفسر السلوك غير اللفظي إضافة إلى فهمه للسلوك اللفظي من قبل المسترشد.

– شروط اكتساب المهارة :

تذكر سعدية بهادر (1994) التي أشار إليها سليمان المصري (2010، ص ص81،80)، مجموعة من الشروط العامة التي يجب مراعاتها في التدريب الذي يؤدي إلى اكتساب المهارة المنشودة و هي :

- النضج الجسمي و العصبي المناسبين.
- توافر الاستعداد لتعلم المهارة.
- الدافع الشديد لتعلم المهارة.
- التشجيع الدائم على الاكتساب و الأداء السليم.
- التدريب على توفير النموذج الصحيح.
- توفر الإرشادات و التوجيهات المناسبة لاكتساب المهارة.
- القدرة على التركيز والانتباه خلال التدريب.
- ملاحظة الفرد و متابعته خلال أدائه للمهارة .

كما يضيف سبعة (07) خطوات لتنمية المهارة و اكتسابها كما حددها ربوستش (Rush, 1990) :

- * تحديد المهارة المراد التدريب عليها.
- * تقديم أنشطة فعالة لجذب انتباه المتدربين.
- * شرح تفصيلي لكل مهارة و كيفية التدريب عليها.
- * وصف الخطوات الأساسية التي يجب اتباعها عند تنفيذ أداء المهارة.
- * نمذجة المهارة.
- * التدريب على الأداء من خلال لعب الدور.
- * مناقشة كيفية استخدام هذه المهارة في الأوجه الحياتية.

7- إجراءات تدريب المرشد المبتدئ (طلبة الإرشاد النفسي):

حللت التقنيات المستخدمة من قبل المرشدين و جُزئت إلى عناصر صغيرة عرفت في السلوك الإرشادي بـ المهارات الصغيرة ، كل من منها يمكن أن نتعلمه بصورة فردية. والمرشد المبتدئ لا يستطيع أن يتصرف بصورة طبيعية عندما يستخدم مهارة جديدة حتى يتعلمها ويتشبع بها، و بالتدريب تصبح جزءاً طبيعياً، تساعده الاتصال الفعال. و عليه تزداد فعالية الإرشاد بشكل ملحوظ.

يتم تدريب المرشد المبتدئ على المقابلة الإرشادية، بتكوين مجموعة من مدرب خبير يراقب سير الجلسة و ثلاثة طلاب أحدهم يأخذ دور المرشد، و الآخر دور العميل، و الثالث دور المراقب (دوره مراقبة المرشد و العميل وأخذ ملاحظات عن أي شيء ملفت و ملاحظ، خلال جلسة التدريب)، يتم ترتيب الكراسي في الغرفة بحيث تكون متقابلة، يكون المرشد مقابلاً للعميل، و المراقب يشاهد كلاهما (المرشد و العميل)، و يجب أن يكون كرسي المراقب يقابل الكرسيين الآخرين (كرسي المرشد و العميل) بحيث يكون واعياً لما يحدث بدون أفعال و لا يبدي حكم و لا يحاول أن يعلق عما كان يجب أن يفعل، و إنما يكون له دور المراقبة بشكل موضوعي قدر الإمكان و بدون أن يقاطع الجلسة، و ملاحظاته تقدم للعميل و المرشد بعد نهاية الجلسة. عادة تكون جلسات الإرشاد التطبيقية قصيرة، حوالي عشر دقائق، و نهاية الجلسة التدريبية، تعطى فرصة للعميل و المرشد أن يستكشفوا عن مشاعرهم الخاصة خلال الجلسة التدريبية.

بداية التدريب ضروري أن تمارس المهارة التي سيتدرب عليها المتدربون من قبل مرشد خبير (مدرب خبير)، إما أن يقدم العرض حياً، أو باستخدام الفيديو، و يفضل عرض تسجيل الفيديو، لأنه غالباً العروض الحية حتى و لو مع مرشدين أكفاء تتضمن مدلولات لتمثيل غير ملائم. يستطيع المتدرب أن يمارس الإرشاد باستخدام مهارة أو اثنين مبدئياً ثم تدريجياً تتأسس مهارات إضافية في مهمته، و يستحسن أن يتدرب المرشد المبتدئ على المهارات الأكثر أهمية أولاً بحيث تكون هذه الأكثر ممارسة، فيبدأ الاعتماد عليها لكونها الأكثر ملائمة للاستخدام المتكرر(الزبود، 1998، ص ص 25، 27).

ثانيا : الاحتياجات التدريبية:

1- تعريف الحاجة:

يعرف حسين محمد حسنين (2004، ص 136) الحاجة أنها:

”تعني وجود نقص، أو تناقض بين وضعين“.

ويضيف أنها في إطار تنمية القوى البشرية، تعني الحاجة:

”وجود فجوة بين أداءين في وظيفة : أداء واقعي وأداء مرغوب فيه. و تحدث تلك

الفجوة نتيجة نقص في معارف، أو مهارات، أو اتجاهات الفرد“.

أما محمد مسلم (2010، ص 82)، فيذكر أنه من الممكن تعريف الحاجة إلى

التكوين من خلال :

”الفارق الموجود بين القدرات و السلوكيات لأداء مهمة أو للتحكم في منصب، و بين

القدرات و السلوكيات الفعلية التي يمتلكها الفرد الذي يعمل في هذا المنصب في فترة معينة“.

2- التدريب:

يشير الخطيب (2008، ص 19) إلى تعريف درة (1985) للتدريب أنه :

”نقل مهارات معينة يغلب عليها أن تكون مهارات يدوية حركية إلى المتدربين،

وتوجيههم لإتقان تلك المهارات على مستوى أداء مقبول“.

كما يذكر تعرفا له (الخطيب، 1986) عن أن التدريب :

”عملية سلوكية يقصد بها تغيير الفرد بهدف تنمية ورفع كفايته الإنتاجية و يعد

علما من العلوم إذا نظرنا إليه من ناحية، أصوله ومبادئه كما يعد فنا من الفنون إذا نظرنا

إليه من ناحية تطبيقه“.

و يعرف الطعاني (2007، ص 14) التدريب على أنه :

”الجهود المنظمة، و المخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات و معارف، و خبرات

متجددة و تستهدف إحداث تغييرات ايجابية مستمرة في خبراتهم، واتجاهاتهم، و سلوكهم

من أجل تطوير كفاية أدائهم“ .

3-تعريف الحاجات التدريبية:

كما يشير الخطيب،العنزي (2007،ص 35)، أن صادق (1993) يعرف الاحتياجات التدريبية أنها :

”مجموعة من التغيرات و التطورات المطلوبة إحداثها من معلومات العاملين ومهاراتهم و سلوكهم، لرفع كفاءتهم، وفقا لمتطلبات العمل، بما يساعد في التغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل في المنظمة، و يسهم بتطوير الأداء والارتقاء بمستوى الخدمات بشكل عام“.

4-أنواع التدريب:

ذكر الطعاني (2007،ص 19،20) في كتابه التدريب: مفهومه و فعالياته- بناء البرامج التدريبية و تقويمها، أن التدريب يمكن أن يصنف تبعا لمايلي:

-التدريب من حيث الأهداف:

- تزويد معلومات : أي زيادة قدرة الفرد على التفكير المبدع الخلاق بما يمكنه من التكيف مع عمله، و مواجهة المشكلات، و التغلب عليها.
- التدريب على مهارات : و ذلك عن طريق رفع مستوى أداة الفرد عن طريق إكسابه المهارات المعرفية، و العملية المستحدثة في ميدان عمله، أو تطويرها بصورة مستمرة.
- تكوين اتجاهات : تنمية الاتجاهات السليمة للفرد نحو تقديره لقيمة عمله، وأهميته، و الآثار الاجتماعية المتصلة به، و المترتبة عليه.
- التدريب للترقية : و ذلك عن طريق إعداد الفرد إعدادا جيدا لممارسة المهام التي يتطلبها العمل الجديد بإكسابه المعلومات، و المهارات، و الاتجاهات اللازمة.

-التدريب من حيث المكان و الموقع :

- تدريب في مواقع العمل (داخل المنظمة): يتم التدريب وفق تخطيط الإدارة، و تحت رقابتها.و من إيجابياته أيضا توظيف الإمكانيات البشرية، و المادية المتوفرة لديها

لتحقيق أهداف التدريب، لا يكلف التدريب داخل المنظمة نفقات إضافية مثل استئجار القاعات، مكافآت المدربين.

ومن سلبياته:

- انحساره من محيط عمل المنظمة، و من حدود تجارب العاملين، و خبراتهم، ومن ثم لا يوجد احتمال للتوصل إلى أفكار، و خبرات جديدة، متنوعة.
- **تدريب خارج مواقع العمل (في مراكز التدريب المتخصصة داخل البلد أواخره):** يتميز بكونه يتيح آفاق أوسع لتبادل الخبرات، واكتساب المهارات حيث يلتقي الأفراد بوجهات نظر متعددة، ينتمون إلى مدارس، و خلفيات مختلفة، و تصبح عملية التدريب، بذلك مكانا تتمركز فيه خبرات العشرات من المتدربين، فضلا عن أن مراكز ومؤسسات التدريب الخارجية تكون في معظم الأحيان مجهزة بإمكانات، ووسائل، و تجهيزات قد لا تتوفر داخل المنظمة الواحدة المعنية.

و من سلبياته :

- انعدام أو ضعف رقابة المنظمة، على التدريب، و من يصعب تقييم نتائج التدريب بصورة موضوعية، إذ تعتمد المنظمة في التقييم على التقارير التي يعدها المتدربون بعد انتهاء التدريب، و التي لا تخلو من التحيز، و عدم الدقة.
- تتحمل المنظمة نفقات إضافية في التدريب الخارجي .
- تركيزه على المبادئ العامة و النظريات من غير الاهتمام بحاجات المنظمة الحقيقية.
- اختلاف مستويات المتدربين و خلفيتهم قد يعيق الانسجام المطلوب بينهم و يصعب تحقيق الهدف من تبادل الخبرات و الاستفادة من تجارب الآخرين(الخطيب، العنزي، ص 154، 155).

-التدريب من حيث التوقيت:

- **التدريب قبل الالتحاق بالعمل:** هدفه إعداد الأفراد علميا و سلوكيا و تأهيلهم للقيام بالأعمال التي سوف توكل إليكم عند التحاقهم بوظائفهم، و يطلق على هذا التدريب بالتدريب الإعدادي و التوجيهي و التعريفي، و يمكن إيجاز أهداف

التدريب قبل الالتحاق بالعمل في تزويد المتدرب بالمفاهيم الأساسية و المهارات المتصلة بمجالات العمل الذي يتم إعداده له و تنمية الاتجاهات الايجابية لديه نحو الوظيفة بشكل عام و نحو مجال عمله بشكل خاص.

– **التدريب في أثناء الخدمة** : يُقدم للعاملين أثناء الخدمة بهدف تزويدهم بالمعلومات، والخبرات المستجدة في مجال عملهم، لرفع مستوى الكفاءة لديهم، و التدريب أثناء الخدمة ضروري لجميع الفئات في المنظمة كتجدد وظائف العمل، وإجراءاته باستمرار، واستخدام تقنيات حديثة متطورة، و للتدريب أثناء الخدمة أشكالاً عدة منها : التدريب الفردي أو الجماعي و التدريب داخل المنظمة أو خارجها، والتدريب لرفع الكفاءة و تغيير الاتجاهات(حسن أحمد الطعاني، 2007، ص 20،21).

5- مراحل العملية التدريبية :

نجاح التدريب و تحقيق الهدف منه يتطلب التخطيط و الإعداد الجيد، و العملية التدريبية تمر بخمسة (05) مراحل هي :

5-أ- تحديد الاحتياجات التدريبية:

يلعب التحديد الدقيق للحاجات التدريبية دوراً رئيساً سواء في الإعداد لبرنامج التدريب أو لتنفيذه أو تقويمه فهي :

– تمثل الأساس الذي يقوم عليه تصميم البرنامج التدريبي، إذ تحدد لنا بدقة ما ينبغي تقديمه، و ما ينبغي إعطاؤه الأولوية و التفضيل على غيره.

– تساعد في توجيه الإمكانيات و الإجراءات التنفيذية للبرنامج و ذلك نحو تحقيق الأهداف المتوخاة، فتعدل من مسار البرنامج كلما حاد عنها.

– تحدد مدى ما تحقق من أهداف فتساعد على إعادة النظر فيما قدم في البرنامج وتمكن من تحسينه في مرات قادمة.

و الطريقة المعتادة لتحديد الحاجات هي سؤال أصحاب الأمر عن احتياجاتهم، وهذا ضروري و صحيح، إلا أنه ليس كافياً. فهو ضروري و صحيح من حيث إن البرنامج

الذي لا يبني على شعور بالاحتياج الضروري من جانب المتدرب، محكوم عليه بالفشل، وليس كافيا من حيث إنه يكون من الضروري تناول احتياجات هامة و أساسية قد لا يطلبها المتدربون، و أحيانا قد لا يفكرون فيها. فالأدبيات حافلة بعشرات و المئات الاحتياجات، مما يتعذر أو يستحيل التدريب عليها جميعا في إطار برنامج تدريبي واحد، كما أن هذه الاحتياجات لا تتمتع بنفس الأهمية و الأولوية(طعيمة، البندري، 2004، ص 252) و يذكر الخطيب و العنزي (2008، ص 36-39) في كتابه تصميم البرامج التدريبية للقيادات التربوية عدة طرق لتحديد الاحتياجات التدريبية منها :

جدول رقم (01) يوضح طرق تحديد الاحتياجات التدريبية

طريقة	وصف الطريقة	مزاياها	سلبياتها
الملاحظة	تسجيل سلوك أثناء حدوثه	- إعطاء بيانات حقيقية بخصوص الأداء الحالي. - إمكانية تنظيمها من خلال استخدام قائمة تحقق الملاحظة	- وعي الملاحظين لذواتهم مما يؤدي إلى تصنعهم لتضليل الباحث و تعطي انطباعات غير موضوعية.
مقابلات	مقابلة واحدة مع شخص لديه معرفة باحتياجات تدريب الفئة المستهدفة	- توفير الفرصة لاستكشاف و طرح أسئلة غير مخطط لها من أجل متابعة نقطة أو الحصول على بيانات محددة.	- قد تستنفد وقتا طويلا. - تتأثر بإمكانية و استعداد الذي يجري مقابلته. - تعطي أحيانا بيانات غير دقيقة.
مسح	تتضمن استطلاع رأي، استمارة، هدفها تجميع عدد كبير من المواضيع	- طريقة منظمة تعطي بيانات دقيقة للتحليل. - تعطي إجابات سهلة للتصنيف و التحليل. - إمكانية تطبيقها على عدد كبير	- صعوبة تصميمها قد تتضمن بنود يساء فهمها من قبل المجيبين. - صعوبة جمعها من المجيبين.
مجموعات نقاش	- تستخدم مجموعة النقاش لسبر أفكار المبحوثين واتجاهاتهم.	- توفير فرصة للتحقق من الاحتياجات التي جرى تحديدها من خلال أساليب تحديد احتياجات أخرى. - تشعر المشاركين أنهم جزء من تخطيط التدريب و عملية التصميم مما يعزز شعورهم بالانتماء على العملية.	- صعوبة تنسيق المجموعة من حيث تنظيم وقت اجتماع المشاركين. - إمكانية تأثرها بنقاشات أخرى لا تخدم الموضوع الأول للنقاش.
إجراء اختبارات	يستخدم الاختبار على المرشحين في برنامج تدريبي لتحديد أدائهم الحالي و مشكلاتهم و مستواهم بخصوص مجال التدريب قيد	- توفير بيانات دقيقة بخصوص محتوى محدد من مجالات السلوك و المهارات و المعارف.	- وعي المجيبين لغايات استخدام الاختبار يجعل أفكارهم ضد احتياجات التدريب.

التقائش.			
مراجعة وثائق	فحص السجلات أو الوثائق الموجودة	- معرفة الأداء الحالي من مصادر ووثائق مختلفة. - تفيد الباحث غير موجود في الموقع المستهدف لتحديد الاحتياجات.	- عدم إمكانية المحلل للوصول للوثائق. - قدم الوثائق و بالتالي لا علاقة لها بالأداء الحالي. - محدودية اختيار الوثائق و بالتالي الوصول إلى نتائج محدودة و ولا تشمل الأداء

5-ب- تحديد الأهداف التدريبية:

يذكر الطعاني (2007، ص 52) أن الأهداف التدريبية تشكل الفرق بين ما نمتلك من مهارات فعلا، و ما نريد أو نرغب في أن نمتلكه من مهارات، أي الوصول إلى الغايات والنتائج و تلبية الحاجات و إشباعها. و تتضمن هذه الأهداف تحديد ما الذي ينبغي للمتدرب اكتسابه و هي :

- تنمية معلومات المتدرب بإحاطته بالجديد من العلوم و المعارف المرتبطة بموضوعات ومجالات معينة لتحسين أدائه.
- إكساب المتدرب مهارات جديدة في مجال تخصصه لتنمية قدراته العملية أو التطبيقية بما يحقق كفاءة و فاعلية الأداء.
- تطوير سلوكيات المتدرب واتجاهاته وإكسابه قيما واتجاهات جديدة نحو مسائل أو مواقف معينة.
- إمداد المتدرب بمعلومات و مهارات جديدة لمساعدة على أداء عمله الحالي بكفاءة أكبر.
- إمداد المتدرب بمهارات معينة لتوفير القدرة على أداء أعمال مستقبلية .

وكما أن تحديد أهداف التدريب يساعد على :

- اختيار محتوى التدريب وأساليبه وأدواته المناسبة.
 - معرفة مدى تحقق الأهداف الموضوعية.
 - تتيح للمتدربين الفرصة لتنظيم جهودهم و تنسيقها باتجاه تحقيق هذه الأهداف.
- بعد تحديد الأهداف التدريبية يجب تحديد الأولويات والأسبقيات لهذه الأهداف ، و يتم تحديد الأولويات بالأخذ بعين الاعتبار طبيعة الحاجات التدريبية و حجمها و مصادر

التدريب المتوافرة و الميزانية المالية، و الوقت المتاح و مدى قناعة المسؤولين و دعمهم للتدريب و التطوير.

5-ت- تصميم البرامج التدريبية:

يذكر الخطيب و العنزي (2008، ص 40) مفهوم البرنامج التدريبي ل جميل قاسم (1999)، على أنه :

”النشاط الذي يعنى بصياغة مسمى البرنامج، و اختيار عناصر البرنامج المشتملة على أهدافه، و محتواه من موارد التدريب، وأساليب التدريب، و التقنية المستخدمة، و اختيار المدربين و المتدربين“.

يشير الطعاني (2007، ص 53) أن المبادئ الأساسية في عملية تصميم البرامج التدريبية هي أن التدريب يعتمد :

- التحفيز أو الدافعية، فنجاح التدريب و فاعليته يعتمد على اندفاع المتدرب و رغبته في التعلم.
 - فاعلية المتدرب و ايجابياته في التعلم.
 - القدرة و القابلية على التعلم و يتحدد ذلك بعوامل مثل العمر و الذكاء.
 - الخبرات السابقة و الحالية للمتدرب.
 - أن تعلم أشياء جديدة، قد يتعارض مع تذكر أشياء سبق تعلمها.
 - على التغذية الراجعة، إذ أن معرفة النتائج تؤدي إلى زيادة التعلم.
- عملية تصميم البرنامج التدريبي يتضمن الخطوات التالية :

5-ت-1- تحديد أهداف البرنامج التدريبي: مع مراعاة أن تكون الأهداف

محددة تحديدا واضحا و دقيقا، و أن تكون منسجمة مع الأهداف العامة للتدريب، و أن تكون واقعية وقابلة للتطبيق، و أن تكون منسجمة و غير متناقضة فيما بينها، و أن تكون ذات قيمة أي تعالج مشكلات حقيقية، و أن تكون قابلة للقياس.

5-ت-2- تحديد مفردات البرنامج التدريبي: يتم تحديد المفردات وفق

الاحتياجات التدريبية و أن تكون المفردات ذات علاقة مباشرة بطبيعة عمل المرشحين

للتدريب ، ثم يقوم مصمم البرنامج بتحديد التتابع المنطقي لموضوعات البرنامج ، و الترابط بينها وتحديد الموضوعات التي ينبغي معرفتها، و تلك التي يستحسن معرفتها، وأن يأخذ مصمم البرنامج بعين الاعتبار مستوى المشاركين، و طبيعة وظائفه، و البرامج التدريبية التي سبق لهم اشتركوا فيها.

5-ت-3- تهيئة مواد البرنامج التدريبي و هي التمرينات التدريبية، و الحالات الدراسية المستخلصات التي يمكن أن عرضها و توزيعها على المشاركين، عند بدء الجلسات أو خلال الجلسات أو بعد الانتهاء منها، و ضروري التأكد من تناسب المواد التدريبية مع أهداف البرنامج، و تكييف المواد التدريبية لتتلاءم مع أهداف البرنامج المقرر تنفيذه.

5-ت-4- اختيار الأساليب التدريبية المناسبة لإيصال المعلومات، أو إكساب المهارات، أو تغيير الاتجاهات لدى المتدربين. و عند اختيار الأساليب التدريبية يؤخذ في الحسبان هدف البرنامج و موضوعاته، و عدد المتدربين و مؤهلاتهم، و خبراتهم، و مقدار المشاركة المطلوبة منهم، و إمكاناتهم و الوقت المتاح و الكلفة(الخطيب، العنزي، 2007، 41).

5-ت-5- تحديد مكان البرنامج و زمانه و تعد هذه الخطوة من المقومات الأساسية لنجاح أي برنامج تدريبي، إذ لا بد من تحديد المدة المناسبة التي يمكن فيها تغطية مفردات البرنامج، و اختيار التوقيت المناسب له، و عند تحديد زمان البرنامج، يتم مراعاة مستوى الأداء المستهدف، و صعوبات الموضوعات المطروحة، و قابلية المتدربين والكلفة، و الوقت المتاح، و طبيعة أعمال المشاركين، و مدى ارتباطها بفصول السنة و موسم الإجازات السنوية، و العطل على اختلافها، و قرب مكان عقد البرنامج لعمل المتدربين، أو سكنهم، أو توافر المواصلات إليه، و مدى توافر الأجهزة اللازمة للتدريب، و توافر شروط الصحة و الراحة و الخدمات الإدارية.

5-ت-6- إختيار المدربين و هم من أهم العناصر اللازمة لنجاح البرنامج التدريبي، فهم القائمون على تنفيذ ما خطط له، و تطبيقه على الواقع و لذلك لا بد من توافر

مواصفات أساسية، في المدربين، مثل : الصفات الشخصية، كالهئية، و المظهر العام، والحماس و الاتزان، و القدرة على استخدام الأساليب التدريبية الجيدة، و القدرة على القيادة، وإدارة الجلسات و القدرة على تنمية العلاقات الإنسانية.

5-ث-تنفيذ البرنامج التدريبي :

بعد تصميم البرنامج التدريبي، يصبح جاهزا للتنفيذ، و هنا يأتي دور إدارة البرنامج للقيام بسلسلة من الفعاليات التي تهدف إلى توفير المستلزمات، و الإمكانيات اللازمة لتهيئة البيئة التدريبية الذي يمكن من خلالها تحقيق الأهداف المرسومة، و تصنف هذه الفعاليات إلى ثلاثة مجموعات هي :

● قبل التنفيذ تتضمن :

- تحديد مكان تنفيذ البرنامج.
- اختيار المدربين و المحاضرين.
- تهيئة المواد التدريبية
- الحصول على الموافقات للزيارات الميدانية من الجهات المعنية.
- حجز قاعة تدريبية و تهيئة مستلزمات : التبريد و التدفئة، و الأثاث ، و تصميم طريقة جلوس المشاركين.
- إعداد كراس البرنامج و يتضمن هدف البرنامج، و مدته، و تاريخ بدئه، و المشاركين فيه، و جدول الجلسات التدريبية.

● أثناء التنفيذ يتضمن :

- استقبال المشاركين و المدربين.
- افتتاح البرنامج و عرض موضوعاته على المشاركين و مناقشته.
- تعريف المشاركين بالمدربين.
- متابعة دوام المشاركين.
- تنمية العلاقات الاجتماعية بين المدربين من خلال تشجيعهم على إقامة النشاطات الاجتماعية.

- تهيئة مستلزمات الزيارات الميدانية إن وجدت.
- توزيع استمارات التقويم اليومي و النهائي و جمعها.
- إعداد شهادات بأسماء المشاركين و توزيعها في اليوم الأخير من البرنامج(الطعاني، 2007، ص 59، 60).

● ما بعد التنفيذ تتضمن :

- إجراء التسويات الحسابية الخاصة بالبرنامج.
- إعداد التقرير النهائي للبرنامج و كتابته.
- متابعة تصحيح الدفاتر الإمتحانية و إرسال النتائج إلى دوائر المتدربين.
- حفظ الوثائق الخاصة بالبرنامج(الطعاني، 2007، ص 60).

5- ج-تقويم البرامج التدريبية:

تعد عملية تقويم البرامج التدريبية أهم مرحلة من مراحل العملية التدريبية، للتأكد مدى صلاحيته لتلبية الاحتياجات التدريبية التي صمم من أجلها و تمر هذه العملية بثلاث مراحل :

- تقويم البرنامج التدريبي قبل التنفيذ: للتأكد من دقة و سلامة خطة البرنامج، و قدرتها على تحقيق الهدف، أو الأهداف التي صممت من أجل تحقيقها، و مدى ملاءمة الأساليب، و الوسائل و الأنشطة لتنفيذ الهدف، و مناسبة وسائل التقويم للهدف الواحد.
- تقويم البرنامج أثناء التنفيذ: للتأكد من أنه يسير وفق ما هو مخطط له، وذلك لتعزيز الجوانب الايجابية و تلافي الجوانب السلبية، و تعديل المسار نحو تحقيق الأهداف المخططة.
- تقويم البرنامج التدريبي بعد التنفيذ: للتأكد من تحقيق الاهداف التي وضع البرنامج من أجل تحقيقها، و مدى مساهمته في تلبية الاحتياجات التدريبية، و مدى ما حققه من فائدة تعود على المتدرب من حيث اكتسابه

للمعارف، و المهارات، و الاتجاهات، مع مراعاة الكلفة المالية التي انفقت على البرنامج التدريبي، ومدى فاعليته(الطعاني، 2007، ص 153).

6- الأساليب التدريبية:

تتعدد الأساليب التدريبية، إلى ثلاثة أصناف رئيسة هي :

6-أ- أساليب تعتمد الأخبار :

* **المحاضرات:** يستخدم لتزويد المتدربين بمعلومات حول موضوع معين من خلال المراجعة و النقد استنادا إلى التغذية الراجعة، و يفضل أن تكون فترة المحاضرة لا تتجاوز 15 دقيقة لإستخدام أساليب أخرى كالنقاش الجماعي و تمثيل الأدوار، دراسة الحالة و غيرها.

* **المناقشة الجماعية (النقاش التدريبي الجماعي):** يعد من الأساليب التدريبية الجيدة و يعد للمدرب معلومات عن اهتمامات المتدربين و معارفهم و المشاكل التي تواجههم، كما يتيح للمتدربين فرصة لابرز وجهات نظرهم و يحفزهم، و يحثهم على التفكير الذاتي، كما يعد تغذية راجعة للمدرب من أجل تفعيل المواقف التدريبية مستقبلا، و على المدرب تقبل وجهات نظرهم بصبر و تعاون(الخطيب، العنزي، 2008، ص 31).

* **دراسة الحالة:** تقدم دراسة حالات واقعية على شكل مختصر، مكتوبة أوبالكلام، توزع على المشاركين، و يفضل أن تكون الحالات ملائمة لخلفيات المتدربين، و أن تحتوي على حقائق لازمة غير قابلة للنقض، و تمتاز بالحدثة و التحديات المناسبة لمجموعة المتدربين، وواضحة و ذات نهاية معقولة لها مصداقية.

* **استمارات الأسئلة :** تعطي المتدربين تبصرا و إدراكا لحاجة تدريبية معينة، وتولد إطارا عاما للنقاش، و تقيس مدى تقدم المتدرب في المادة التدريبية.

* **توزيع الأوراق المرجعية على المتدربين :** تلخص حيثيات التدريب، حتى لا ينشغل المتدربين في تدوين ملاحظاتهم و مذكرات التدريب، من أجل تهيئة وقت

مناسب للتفاعل و النقاش الهادف داخل الموقف التدريبي(الطعاني، 2007، ص 56،
57).

– أساليب تعتمد العرض :

* الأفلام : يقوم المدرب بتوجيه أسئلة محددة إلى المتدربين حول ما شاهدوه ثم في نهاية العرض يتلقى المدرب الإجابات عن الأسئلة التي طرحها، وإثارة حوار مطول حول ما تم مشاهدته، و على المدرب أن يختار الأفلام بدقة و عناية، مع اختيار الوقت اللازم و المناسب لعرض الفلم، و الحرص على التقديم الجيد للفلم و القيام بربطه بعناصر الموقف التدريبي.

* الفيديو : يلاءم المجموعات الصغيرة من المتدربين.

– أساليب تعتمد العمل :

* لعب الأدوار: تكليف المتدربين لعب أدوار تطبيقية من خلال الممارسات التي يتم تنفيذها في العمل لتطوير مهارات التفاعل مع الآخرين كإجراءات مقابلات مع الآخرين أو تقييم الآخرين أو تحقيق أنماط سلوكية مرغوبة، و تجرى تمارين لعب الأدوار إما مجموعة من المتدربين لإعطاء تعليقاتهم وآرائهم في الدور و يمكن تصوير الدور بالفيديو، و هذا يحتاج إلى الإعداد المسبق واطلاع المشتركين على أدوارهم مسبقا (إرفورد، إيفز، برينت، ينج، 2012، 229-245)

* البيان و الممارسة : انتباه موجهها من المدرب إلى متدرب واحد، و يكون دور المدرب تقديم تغذية راجعة لتعطي تبصرا إضافيا للمتدرب.

* التمارين التدريبية: تعطي مجموعة من الوثائق للمتدرب و طلب الحصول على تجاوبه أو رد فعله تجاه كل وثيقة، و هنا يتطلب من المتدرب قراءة الوثائق الموجودة في المنظمة، و تقييم هذه الوثائق، و تحديد الدرجة الملائمة لأولوياتها أو إهمالها، و يمكن إجراء هذا التمرين مع مجموعات من أفراد، حيث تحصل المراقبة، و يتم التقييم اللاحق للمناقشة مع المتدربين كتغذية راجعة. تستخدم هذه التمارين التدريبية في الإدارة كجزء من عملية تقييم وانتقاء الموظفين(الطعاني، 2007، ص 56).

الإجراءات الإدارية

أولاً: الدراسة الاستطلاعية:

تمهيد :

يتضمن جزء الدراسة الاستطلاعية أول الإجراءات المنهجية الضرورية للدراسة الأساسية و الهدف منها: بناء أدوات الدراسة والتحقق من صلاحيتها قبل الشروع في استخدامها في الدراسة الأساسية، و قياس مؤشرات السيكومترية، والتعرف على خصائص مجتمع الدراسة.

1- مكان الدراسة:

قسم علم النفس:

يعتبر قسم علم النفس و علوم التربية و الأطفونيا بجامعة وهران، أحد الأقسام المهمة بكلية العلوم الاجتماعية إذ يمتلك إمكانات أكاديمية، وكوادر بشرية، ومثلها مصادر مادية وطبيعية، ممثلة في برامج متنوعة، وأعضاء هيئة تدريسه من ذوي التخصصات العلمية المتعددة، منخرطين في مخابر مجهزة بأدوات قياس واختبارات ورسائل وأبحاث ودراسات علمية.

نبذة عن القسم :

أنشئ قسم علم النفس و علوم التربية و الارطوفونيا بجامعة وهران إثر إصلاحات سنة 1998، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-253 المؤرخ في 17 أوت 1998، وحاليا طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 04-243 المؤرخ في 29 أوت 2004 المتضمن تنظيم جامعة وهران و القانون الأساسي النموذجي لجامعة وهران ،على أنه قسم أكاديمي، في كلية العلوم الاجتماعية، ليضاف إليه علوم التربية وحاليا أيضا الأطفونيا، ويهدف القسم إلى تخريج المتخصصين النفسيين المؤهلين للعمل في مجالات عديدة، مثل العلاجات النفسية، العمل والتنظيم، الإرشاد والتوجيه وعلوم التربية والأطفونيا.

واستجابة للتطورات التعليمية واحتياجات التنمية وبرامج النمو في المجالات المختلفة، طور القسم إمكاناته العلمية وخطته الدراسية ليكون برنامجاً متكاملًا في علم النفس، سواء على مستوى الليسانس أو الماستر وحتى الدكتوراه.

يسعى قسم علم النفس و علوم التربية و الارطوفونيا أن يصبح رائدا على المستويين المحلي والدولي في مجال: إعداد المختصين النفسيين والباحثين في علم النفس، وتقديم الاستشارات النفسية والبحثية، وإعداد الدراسات العلمية، وتشجيع الدراسات العلمية، وتوفير الخدمات النفسية لأفراد المجتمع، وتقديم الاستشارات، ويتم ذلك من خلال برامج القسم المختلفة على مستوى المرحلة الجامعية أو الدراسات العليا، وما يهيئه القسم من إمكانات مادية وبشرية.

واستجابة لاحتياجات العمل للمتخصصين النفسيين والمتخصصات النفسيات في المجالات المختلفة، تم تطوير الخطة الدراسية لليسانس والماستير لتكون أكثر تخصصا وتركيزاً لتشمل العديد من المجالات أو المسارات، يمكن للطالب الاختيار من بينها، وهي:

– علوم التربية

– علم النفس

– الأرطوفونيا

ليتخصص أكثر :

– علم النفس العيادي

– الإرشاد والتوجيه

– علم النفس الأسري

– علم النفس المدرسي

– العمل والتنظيم

أما في الماستر فيمكن للطالب أن يختار التخصصات التالية:

– علم النفس العيادي

– الإرشاد والتوجيه

– علم النفس الأسري

– علم النفس المدرسي

– العمل والتنظيم

– العلاجات النفسية

أما بالنسبة للدكتوراه حليا و مستقبلا مشاريع أخرى :

– الإرشاد والتوجيه

– العمل والتنظيم

جدول رقم (02) : يوضح مشاريع الليسانس

لقسم علم النفس و علوم التربية و الأروطوفونيا لسنة 2013-2014.

مسؤول التخصص	عنوان التخصص
أ.سهيل مقدم	علم النفس العمل والمنظمات
أ.مكي محمد	علم النفس المرضي (العيادي)
أ.منصوري عبد الحق	الإرشاد والتوجيه

جدول رقم (03) : يوضح تخصصات السنة الثالثة ليسانس

لقسم علم النفس و علوم التربية و الأروطوفونيا لسنة 2012-2013 و لسنة 2013-2014 .

2014/2013	2013/2012	تخصص السنة الثالثة ل م د
104	52	علم النفس العيادي
39	/	الارشاد و التوجيه
36	42	علم النفس الأسري
/	46	علم النفس المدرسي
77	46	عمل و تنظيم
33	/	التربية الخاصة

جدول رقم (04): يوضح مشاريع ماجستير

لقسم علم النفس و علوم التربية و الأرتوفونيا لسنة 2013-2014

مسؤول المشروع	عنوان المشروع
أ. محرزي مليكة	العلاجات النفسية
أ. منصور عبد الحق	الإرشاد والتوجيه
أ. هاشمي احمد	علم النفس الأسري
أ. رريب الله محمد	علم النفس المدرسي
أ. كحلولة مراد	علم النفس المرضي والشواد
أ. بوحفص مباركي	علم النفس العمل والأورغونوميا

جدول رقم (05): يوضح تخصصات ماجستير

لقسم علم النفس و علوم التربية و الأرتوفونيا لسنة 2012-2013 و لسنة 2013-2014

2014/2013	2013/2012	التخصص (ماجستير)
43	/	علم النفس المرضي والشواد
30	35	الإرشاد و التوجيه
34	/	علم النفس الأسري
31	/	علم النفس المدرسي
24	20	علم النفس العمل والأورغونوميا
22		العلاجات النفسية

2- مدة الدراسة :

أجريت الدراسة خلال السنة الدراسية 2013-2014 حيث امتدت فترات إجراء الدراسة الاستطلاعية خلال السداسي الأول التي كانت بغرض بناء أداة البحث وتجريبها للوصول إلى الاستمارة النهائية التي وزعت، و جمعت بياناتها، وحللت خلال السداسي الثاني، للوصول إلى التقديم النهائي للدراسة.

3- عينة الدراسة الاستطلاعية :

لقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة مقصودة والمعيار الذي تقيدها به هو أن يكون جميع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية من الطلبة الذين يتابعون الدراسة في قسم علم النفس وعلوم التربية تخصص إرشاد و توجيه بغض النظر عن الجنس أو العمر أو المستوى الجامعي، وكان حجم العينة الاستطلاعية 30 ذكر و أنثى (سنة ثالثة ليسانس إرشاد و توجيه، وماستر إرشاد و توجيه).

4- أدوات الدراسة :

تم استخدام أداة الاستبيان لعدة أسباب منها:
- إمكانية التطبيق على عدد كبير من الأفراد في وقت أقل مقارنة بالأدوات الأخرى كالمقابلة والملاحظة.

4-1- كيفية بناء استبيان الحاجيات التدريبية:

وهو استبيان خاص بتشخيص احتياجات التدريبية لطلبة الإرشاد و التوجيه في مجال الإرشاد النفسي، وتم إعداده من طرف الباحثة وفق الخطوات التالية:

4-1-1- جمع وصياغة فقرات استبيان الحاجيات التدريبية:

تم تصميم هذا الاستبيان:

- بناءً على ما أسفرت عنه عملية الاطلاع على الدراسات السابقة، والإطلاع على أدبيات الإرشاد النفسي و مهاراته.

- بناءً على نتائج تحليل استبانة لسبر آراء طلبة الإرشاد النفسي (أنظر الملحق رقم)، التي تضم سؤالين مفتوحين(الملحق رقم 01):

* السؤال الأول : " أذكر مهارات الإرشاد النفسي التي تعرفها؟"

الهدف منه الكشف عن مدى معرفة الطلبة لمهارات الإرشاد النفسي،

* و السؤال الثاني " ما هي مهارات الإرشاد النفسي التي أنت بحاجة إلى

التدرب عليها؟"

الهدف منه تحديد المهارات التي هم بحاجة للتدرب عليها.

- تحليل نتائج تحكيم خمسة (05) أساتذة* من قسم علم النفس و علوم التربية بعد تطلعهم على نتائج إستبانة سبر آراء طلبة الإرشاد النفسي و رأي الباحثة (الملحق 02).

4-1-2- توزيع فقرات استبيان الاحتياجات التدريبية حسب الأبعاد:

اشتقت الباحثة (26) فقرة يمكن أن تقيس الاحتياجات التدريبية لطلبة الإرشاد و التوجيه النفسي، و قد كان الحد الأقصى لهذه الفقرات (18) و الحد الأدنى (4) من حيث توزيعها على الأبعاد الثلاثة للاستبيان.

جدول رقم (06) يوضح نتائج الدراسة الاستطلاعية

عدد	إسم البعد	عدد العبارات لكل بعد	ترتيب العبارات	البدائل
1	احتياجات التدريب معلوماتية	4	4-3-2-1	كبيرة -متوسطة - قليلة
2	احتياجات التدريب اتجاهية	18	14-13-12-11-10-9-8-7-6-5-22-21-20-19-18-17-16-15	كبيرة -متوسطة - قليلة
3	احتياجات التدريب مهارية	4	26-25-24-23	كبيرة -متوسطة - قليلة- لا حاجة
المجموع		26		

4-1-3- الخصائص السيكومترية :

4-1-3-أ- صدق المحكمين :

-التحكيم الأول لاستبيان الحاجيات التدريبية :

بعد إعداد استبيان الاحتياجات التدريبية في صورته المبدئية (أنظر الملحق رقم 03) تم التأكد من صدقه الظاهري، وذلك بعرضه على مجموعة من المحكمين، و يبلغ عددهم سبعة عشرة (17) أستاذ، لإبداء الرأي حول مدى ملاءمة فقرات الاستبانة للدراسة من حيث الوضوح والملاءمة وإبداء أية ملاحظات سواءا بسلامة اللغة أو الحذف أو الإضافة أو التعديل، و بعد استلام الاستبيانات من المحكمين** (أنظر الملحق رقم 04)، ولقد تم أخذ بعين الاعتبار بملاحظات وآراء الأساتذة المحكمين لتعديل ما طلب منا.

* - الأستاذ منصور عبد الحق-الأستاذة ياسين آمنة، الأستاذ بن طاهر طاهر، الأستاذة مرون هبة، الأستاذة طباس نسيمية.

** - تم استلام 12 استبانة فقط من المحكمين.

جدول رقم (07) نسبة الاتفاق بين المحكمين حول فقرات استبيان الحاجيات التدريبية :

صلاحيه الفقرة		انتماء الفقرة للبعد				الاحتياجات التدريبية		
غير صالحة		صالحة		غير منتمية		منتمية		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
								بعد احتياجات تدريب معلوماتية
50%	6	50%	6	58%	7	42%	5	1 مهارات لغة الجسد
42%	5	58%	7	42%	5	58%	7	2 مهارات الاتصال الصوتي
42%	5	58%	7	42%	5	58%	7	3 مهارات الإصغاء
42%	5	58%	7	42%	5	58%	7	4 مهارات الفعل
								بعد احتياجات تدريب اتجاهية (درجة التحكم في المهارة)
								مهارات لغة الجسد :
16.66%	2	83%	10	16.66%	2	83%	10	5 قدرتك على استخدام إشارات غير لفظية تساعد على تأكيد معنى الكلمات المستخدمة
25%	3	75%	9	16.66%	2	83%	10	6 قدرتك على إعطاء معنى دلالات الإشارات غير اللفظية للمسترشد
25%	3	75%	9	16.66%	2	83%	10	7 قدرتك على الانتباه لرسائل المسترشد غير اللفظية و الاستجابة لها
42%	5	58%	7	33.33%	4	66.66%	8	8 قدرتك على الحفاظ على مسافة مناسبة متوسطة بينك و بين المسترشد
16.66%	2	83%	10	8.33%	1	91.16%	11	9 قدرتك على الحفاظ على وضع جسم مسترخي و مهتم بالمسترشد
								مهارات الاتصال الصوتي
25%	3	75%	9	16.66%	2	83%	10	10 قدرتك على استخدام صوت مسموع و نبرة صوت هادئة
25%	3	75%	9	25%	3	75%	9	11 قدرتك على التعامل مع انخفاض أو ارتفاعه صوت المسترشد
33.33%	4	66.66%	8	25%	3	75%	9	12 قدرتك على التعامل مع صمت

								المسترشد	
									مهارات الإصغاء
9	75%	3	25%	4	33.33%	8	66.66%	13	قدرتك على التعاطف
7	58%	5	42%	6	50%	6	50%	14	قدرتك على استخدام كلمات لتشجيع المسترشد
7	58%	5	42%	3	25%	9	75%	15	قدرتك على الانتباه الانتقائي
8	66.66%	4	33.33%	3	25%	9	75%	16	قدرتك على الإيضاح
5	42%	7	58%	2	16.66%	10	83%	17	قدرتك على إعادة الصياغة
5	42%	7	58%	2	16.66%	10	83%	18	قدرتك على عكس المشاعر
3	25%	9	75%	2	16.66%	10	83%	19	قدرتك على التلخيص.
									مهارات الفعل
4	33.33%	8	66.66%	2	16.66%	10	83%	20	قدرتك على حسن طرح أسئلة مناسبة (التساؤل)
3	25%	9	75%	2	16.66%	10	83%	21	قدرتك على كشف و وصف تناقضات المسترشد (المواجهة)
2	16.66%	10	83%	2	16.66%	10	83%	22	قدرتك على إعطاء معنى للكلام (التفسير)
5	42%	7	58%	2	16.66%	10	83%	23	قدرتك على إعطاء المعلومات (استجابة لفظية لتبادل معلومات تتعلق بالخبرات و البدائل)
7	58%	5	42%	2	16.66%	10	83%	24	قدرتك على تزويد المسترشد بتوجيهات و معلومات عن سلوكه) التغذية الراجعة.
									بعد احتياجات تدريب مهارية
5	42%	7	58%	5	42%	7	58%	25	مهارات لغة الجسد
5	42%	7	58%	5	42%	7	58%	26	مهارات الاتصال الصوتي
5	42%	7	58%	5	42%	7	58%	27	مهارات الإصغاء
5	42%	7	58%	5	42%	7	58%	28	مهارات الفعل

يتضح من خلال الجدول رقم (07) أن كل فقرات الاستبيان حظيت بنسبة اتفاق بين المحكمين تساوي 42 % فما فوق (ما بين 42 % و91.16%) بالنسبة لانتماء الفقرات للبعد، أما من حيث صلاحية الفقرات فإن كل الفقرات حظيت بنسبة اتفاق بين المحكمين تساوي 25 % فما فوق (ما بين 25 % و83%)، وعليه تم تعديل فقرات الاستبيان جميعها، مع إدخال التعديلات المقترحة من طرف المحكمين.

وبناء على آراء المحكمين واقتراحاتهم حول فقرات الاستبيان تم إجراء التعديلات

حيث كانت كلها تصب فيمايلي :

- إعادة صياغة بعض المفردات بأكثر دقة.
- إضافة بعض العبارات وحذف البعض الأخر.
- تجزئة العبارات المركبة إلى عبارات بسيطة.
- إعادة صياغة مفردات البعد الأول و الثالث

المبينة في الجدول التالي :

جدول رقم (08) : التعديلات الأولى التي أدخلت على استبيان الحاجيات التدريبية

في ضوء آراء واقتراحات المحكمين.

الصياغة قبل التحكيم	الصياغة بعد التحكيم
البعد 1 : احتياجات تدريب معلوماتية	البعد 1 : احتياجات التدريب المعرفية
البعد 2 : احتياجات تدريب اتجاهية	البعد 2 : احتياجات تدريب قيمية
البعد 1 : أربعة (04) فقرات	البعد 1 : ثمانية عشرة (18) فقرة
البعد 2 : عشرون 20 فقرة	البعد 2 : إحدى عشرة (11) فقرة
البعد 3 : أربعة (04) فقرات	البعد 3 : سبعة عشرة (17) فقرة

لتصبح الاستبانة من 46 فقرة يمكن أن تقيس الاحتياجات التدريبية لطلبة الإرشاد والتوجيه النفسي، و قد كان الحد الأقصى لهذه الفقرات (18) و الحد الأدنى (11) من حيث توزيعها على الأبعاد الثلاثة للاستبيان.

جدول رقم (09) يوضح نتائج التعديلات الأولى لاستبانته الحاجات التدريبية

عدد	إسم البعد	عدد العبارات لكل بعد	البدائل
1	احتياجات التدريب المعرفية	18	احتياج كبير جدا - احتياج كبير - احتياج متوسط - احتياج قليل
2	احتياجات تدريب القيم	11	احتياج كبير جدا - احتياج كبير - احتياج متوسط - احتياج قليل
3	احتياجات التدريب مهارية	17	احتياج كبير جدا - احتياج كبير - احتياج متوسط - احتياج قليل
	مجموع الفقرات	46	

-التحكيم الثاني لاستبيان الحاجيات التدريبية :

بعد تعديل ، استبيان الحاجيات التدريبية (أنظر الملحق رقم 05) ، تم التأكد من صدقه الظاهري مرة ثانية ، وذلك بعرضه على مجموعة من المحكمين ، ويبلغ عددهم ثمانية (08) أساتذة ، لإبداء الرأي حول مدى ملاءمة فقرات الاستبانة للدراسة ، من حيث الوضوح والملاءمة ، وإبداء أية ملاحظات ، سواءا بسلامة اللغة ، أو الحذف أو الإضافة ، أو التعديل ، و بعد استلام الاستبانات من المحكمين^(١) ، تم تطبيق ملاحظات وأراء الأساتذة المحكمين لتعديل ما طلب منا .

¹ - تم استلام 06 استبانات فقط من : أ.منصوري، أ.طالب، أ.بن طاهر، أ. زروالي، أ.قادري(المشرفة)، أ. بن يمينة .

جدول رقم (10) : نسبة الاتفاق بين المحكمين حول فقرات استبيان الحاجيات التدريبية المعرفية

								العبارات	
غير صالحة		صالحة		غير منتمية للبعد		منتمية للبعد		احتياجات التدريب المعرفية	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
0	%0	6	%100	0	%0	6	%100	التعرف على الإرشاد النفسي من حيث الأسس و الطرق والمجالات	1
1	%16.66	5	%83.33	1	%16.66	5	%83.33	التعرف على النظريات النفسية المختلفة و تطبيقاتها في مجال الإرشاد النفسي	2
0	%0	6	%100	0	%0	6	%100	التعرف على نظريات التوجيه المهني المختلفة	3
5	%83.33	1	%16.66	5	%83.33	1	%16.66	أحتاج إلى التدريب على العمل الإرشادي في حدود الإمكانيات المتاحة	4
1	%16.66	5	%83.33	0	%0	6	%100	أستطيع بناء العلاقة الإرشادية	5
3	%50	3	%50	0	%0	6	%100	إدارة الجلسة الإرشادية	6
1	%16.66	5	%83.33	0	%0	6	%100	التعرف على تقنيات جمع المعلومات	7
3	%50	3	%50	0	%0	6	%100	إدارة سجلات و ملفات العملاء	8
0	%0	6	%100	0	%0	6	%100	معرفة فنيات المقابلة	9
2	%33.33	4	%66.66	1	%16.66	5	%83.33	استطيع تقديم المساعدة لكل عميل وفق احتياجاته	10
2	%33.33	4	%66.66	1	%16.66	5	%83.33	أحتاج إلى التدريب على ملاحظة السلوك اللفظي و غير اللفظي	11
1	%16.66	5	%83.33	1	%16.66	5	%83.33	معرفة كيفية تكوين العلاقات الاجتماعية	12
0	%0	6	%100	0	%0	6	%100	معرفة الخطوات العلمية لتابعة العميل	13
2	%33.33	4	%66.66	0	%0	6	%100	كيفية الاستفادة من نتائج المتابعة	14
3	%50	3	%50	0	%0	6	%100	أستطيع تقديم المساعدة بصورة جيدة	15
6	%100	0	%0	6	%100	0	%0	إدراك أهمية تقديم المساعدة في أقل وقت	16
1	%16.66	5	%83.33	0	%0	6	%100	معرفة طرق تجديد المعارف و الخبرات	17
3	%50	3	%50	0	%0	6	%100	أهمية معرفة الأخطاء التي يمكن أن أخطئ فيها أمام العميل	18

يتضح من خلال الجدول رقم(10) أن أغلب فقرات الاستبيان حظيت بنسبة اتفاق بين المحكمين تساوي 83.33 % فما فوق (ما بين 50 % و 100 %) بالنسبة لانتماء الفقرات للبعد، ما عدا الفقرة الرابعة التي تنص على "أحتاج إلى التدريب على العمل الإرشادي في حدود الإمكانيات المتاحة" جاءت بنسبة 16.66%، و الفقرة السادسة عشر التي تنص على "إدراك أهمية تقديم المساعدة في أقل وقت" جاءت بنسبة 0%، أما من حيث صلاحية الفقرات فإن أغلب الفقرات حظيت بنسبة اتفاق بين المحكمين تساوي 50% فما فوق (ما بين 50 % و 100 %) ، ما عدا الفقرتين السابقتين، وعليه تم قبول معظم فقرات الاستبيان، مع إدخال التعديلات المقترحة من طرف المحكمين على الفقرات المتبقية، وحذف الفقرتين الرابعة و السادسة عشر.

جدول رقم (11) : نسبة الاتفاق بين المحكمين حول فقرات استبيان الحاجيات التدريبية القيمية

								العبارات	
غير صالحة		صالحة		غير منتمية للبعد		منتمية للبعد		احتياجات تدريب القيم	
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
16.66%	1	83.33%	5	0%	0	100%	6	الالتزام بالحيادية مع العميل	1
16.66%	1	83.33%	5	0%	0	100%	6	الحفاظ على أسرار العملاء	2
16.66%	1	83.33%	5	16.66%	1	83.33%	5	الالتزام بالسلوك المهني أثناء ممارسة العمل الإرشادي الميداني	3
66.66%	4	33.33%	2	66.66%	4	33.33%	2	الحرص على كسب ثقة الآخرين	4
16.66%	1	83.33%	5	0%	0	100%	6	احترام حق العميل في إختيار حل لمشاكله	5
50%	3	50%	3	0%	0	100%	6	تقدير الفروق الفردية بين العملاء	6
50%	3	50%	3	16.66%	1	83.33%	5	العمل على تنمية قدرات العميل على خدمة نفسه	7
100%	6	0%	0	16.66%	1	83.33%	5	فصل الاحتياجات الشخصية عن العلاقة المهنية	8
50%	3	50%	3	50%	3	50%	3	مد الآخرين بالمعارف و المهارات	9
50%	3	50%	3	0%	0	100%	6	الالتزام بإقامة علاقة طيبة مع الزملاء	10
16.66%	1	83.33%	5	16.66%	1	83.33%	5	العمل على تحسين البرامج الإرشادية	11

يتضح من خلال الجدول رقم(11) أن أغلب فقرات الاستبيان حظيت بنسبة اتفاق بين المحكمين تساوي 50 % فما فوق (ما بين 50 % و 100 %) بالنسبة لانتماء الفقرات للبعد، ماعدا الفقرة الرابعة التي تنص على "الحرص على كسب ثقة الآخرين" و التي جاءت بنسبة 33.33%، أما من حيث صلاحية الفقرات فإن أغلب الفقرات حظيت بنسبة اتفاق بين المحكمين تساوي 50 % فما فوق (ما بين 50 % و 100 %) ، ماعدا الفقرة الرابعة التي تنص على "الحرص على كسب ثقة الآخرين" و التي جاءت بنسبة 33.33%، وعليه تم قبول معظم فقرات الاستبيان، مع إدخال التعديلات المقترحة من طرف المحكمين على الفقرات المتبقية ، و حذف الفقرة الرابعة.

جدول رقم (12) : نسبة الاتفاق بين المحكمين
حول فقرات استبيان الحاجيات التدريبية المهنية

العبارة		احتياجات تدريب المهارات							
		منتمية للبعد		غير منتمية للبعد		صالحة		غير صالحة	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
1	مهارة الاتصال	6	100%	0	0%	6	100%	0	0%
2	مهارة الاصغاء	6	100%	0	0%	6	100%	0	0%
3	مهارة جمع المعلومات	6	100%	0	0%	6	100%	0	0%
4	مهارة التسجيل	6	100%	0	0%	6	100%	0	0%
5	مهارة الملاحظة	6	100%	0	0%	6	100%	0	0%
6	مهارة إجراء المقابلة	6	100%	0	0%	6	100%	0	0%
7	مهارة تفسير نتائج الاختبارات	6	100%	0	0%	6	100%	0	0%
8	مهارة انتقاء المعلومات و كتابة التقارير	6	100%	0	0%	6	100%	0	0%
9	مهارة إقامة العلاقات الاجتماعية	6	100%	0	0%	6	100%	0	0%
10	مهارة تحديد أساليب التدخل المناسبة	6	100%	0	0%	6	100%	0	0%
11	مهارة تطبيق أساليب التدخل	6	100%	0	0%	6	100%	0	0%
12	مهارة عرض المعلومات	6	100%	0	0%	6	100%	0	0%
13	مهارة إدارة المناقشات و الندوات	6	100%	0	0%	6	100%	0	0%
14	مهارة التنسيق	6	100%	0	0%	6	100%	0	0%
15	مهارة إدارة الوقت	6	100%	0	0%	6	100%	0	0%
16	مهارة التقويم	2	33.33%	4	66.66%	2	33.33%	4	66.66%
17	مهارة المتابعة	6	100%	0	0%	6	100%	0	0%

يتضح من خلال الجدول رقم (12) أن أغلب فقرات الاستبيان حظيت بنسبة اتفاق بين المحكمين تساوي 100% بالنسبة لانتماء الفقرات للبعد، ما عدا الفقرة السادسة عشرة من بعد الاحتياجات التدريبية المهنية التي تنص على "مهارة التقويم" التي جاءت بنسبة 33.33%، أما من حيث صلاحية الفقرات فإن أغلب الفقرات حظيت بنسبة اتفاق بين المحكمين تساوي 100% ، ما عدا الفقرة السادسة عشرة ، وعليه تم قبول معظم فقرات الاستبيان، مع إدخال التعديلات المقترحة من طرف المحكمين على الفقرات المتبقية، وحذف الفقرة السادسة عشر، وبناء على آراء المحكمين واقتراحاتهم حول فقرات الاستبيان تم إجراء التعديلات.

جدول رقم (13) : يوضح التعديلات الثانية لاستبيان الاحتياجات التدريبية بعد التحكيم الثاني

الصياغة قبل التحكيم	الصياغة بعد التحكيم
البعد 1: احتياجات تدريب معرفية	
الفقرة 4: أحتاج إلى التدريب على العمل الإرشادي في حدود الإمكانيات المتاحة	حذفت
الفقرة 5: أستطيع بناء العلاقة الإرشادية	معرفة أهمية بناء العلاقة الإرشادية
الفقرة 6: إدارة الجلسة الإرشادية	معرفة شروط تسيير الجلسة الإرشادية
الفقرة 8: إدارة سجلات و ملفات العملاء	حسن استغلال سجلات و ملفات العملاء
الفقرة 10: أستطيع تقديم المساعدة لكل عميل وفق احتياجاته	معرفة طرق تقديم المساعدة لكل عميل وفق احتياجاته
الفقرة 11: أحتاج إلى التدريب على ملاحظة السلوك اللفظي و غير اللفظي	التعرف على شروط نجاح ملاحظة السلوك اللفظي و غير اللفظي
الفقرة 14: كيفية الاستفادة من نتائج المتابعة	معرفة كيفية الاستفادة من نتائج المتابعة
الفقرة 15: أستطيع تقديم المساعدة بصورة جيدة	معرفة كيفية تقديم المساعدة بصورة جيدة
الفقرة 16: إدراك أهمية تقديم المساعدة في أقل وقت	حذفت
الفقرة 17: معرفة طرق تجديد المعارف و الخبرات	معرفة طرق تجديد المعارف و الخبرات خاصة ما تعلق منها بالعمل الإرشادي
الفقرة 18: أهمية معرفة الأخطاء التي يمكن أن أخطئ فيها أمام العميل	سرعة تحسس الأخطاء في الممارسة و سرعة تداركها أو تدارك آثارها
البعد 2: احتياجات تدريب قيمية	
الفقرة 4: الحرص على كسب ثقة الآخرين	حذفت
الفقرة 6: تقدير الفروق الفردية بين العملاء	مراعاة الفروق الفردية بين العملاء
الفقرة 7: العمل على تنمية قدرات العميل على خدمة نفسه	الحرص على تنمية قدرات العميل على خدمة نفسه
الفقرة 8: فصل الاحتياجات الشخصية عن العلاقة المهنية	فصل الميولات الشخصية عن العلاقة المهنية
الفقرة 9: مد الآخرين بالمعارف و المهارات	تزويد العميل بالمعلومات الكافية لتمكينه من مهارة حل المشكلات التي تواجهه
الفقرة 10: الالتزام بإقامة علاقة طيبة مع الزملاء	الالتزام بإقامة علاقة طيبة مع الزملاء ذوي الاختصاص
البعد 3: احتياجات تدريب مهارية	
الفقرة 16: مهارة التقويم	حذفت

يتضح من الجدول رقم (13) أنه تم تعديل الفقرات رقم 5-6-8-10-11-14-15-17-18، و حذف الفقرتين 4 و الفقرة 16، من بعد الاحتياجات التدريبية المعرفية، أما بعد الاحتياجات التدريبية القيمية، تم تعديل الفقرات رقم 6-7-8-9-10، و حذف الفقرة 4، و بعد الاحتياجات التدريبية المهاراتية، تم حذف الفقرة 16.

4-1-3-ب- صدق الاتساق الداخلي:

بعد التأكد من صدق الظاهري للاستبيان، قامت الباحثة بتجريب الأداة على عينة من الطلبة قُدِّرَ عدد أفرادها بـ 30 طالب و طالبة تم اختيارها بطريقة مقصودة من طلبة الإرشاد والتوجيه بهدف التحقق من صدق الاتساق الداخلي لكل فقرة من فقرات كل بعد من أبعاد الاستبيان.

جدول رقم (14) يبين يوضح معاملات الارتباط (الاتساق الداخلي)

لكل فقرة من فقرات الأبعاد الثلاث (المعرفية و القيمية و المهارية)

بعد احتياج تدريب المهارة	بعد احتياج تدريب القيم	بعد احتياج تدريب معرفي	
0.824	0.618	0.520	الفقرة 1
0.758	0.723	0.663	الفقرة 2
0.780	0.764	0.532	الفقرة 3
0.644	0.643	0.815	الفقرة 4
0.861	0.731	0.773	الفقرة 5
0.573	0.799	0.651	الفقرة 6
0.246	0.648	0.600	الفقرة 7
0.648	0.683	0.696	الفقرة 8
0.765	0.653	0.635	الفقرة 9
0.530	0.315	0.660	الفقرة 10
0.376		0.668	الفقرة 11
0.596		0.719	الفقرة 12
0.644		0.554	الفقرة 13
0.657		0.612	الفقرة 14
0.701		0.580	الفقرة 15
0.778		0.553	الفقرة 16

يتضح من الجدول رقم (14) أن قيم معامل الارتباط (الاتساق الداخلي) لكل فقرة من فقرات بعد احتياجات تدريب المعرفي و الدرجة الكلية للبعد نفسه دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 وهذا يؤكد أنها تتمتع بدرجة صدق يمكن الاعتماد عليها في قياس الحاجات التدريبية المعرفية لطلبة الإرشاد و التوجيه النفسي.

أن قيم معامل الارتباط (الاتساق الداخلي) لكل فقرة من فقرات بعد احتياجات تدريب القيم و الدرجة الكلية للبعد نفسه دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 ، ماعدا الفقرة العاشرة و الأخير الموسومة بـ "العمل على تحسين البرامج الإرشادية" ذات قيمة 0.315 وهي غير دالة إحصائياً، وهذا يؤكد أنها تتمتع بدرجة صدق يمكن الاعتماد عليها في قياس الحاجات التدريبية المتعلقة بالقيم لطلبة الإرشاد و التوجيه النفسي إذا تم حذف الفقرة العاشرة الموسومة بـ "العمل على تحسين البرامج الإرشادية"

أما قيم معامل الارتباط (الاتساق الداخلي) لكل فقرة من فقرات بعد احتياجات تدريب المهارتية و الدرجة الكلية للبعد نفسه هي أيضاً دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، ماعدا الفقرة السابعة الموسومة بـ "مهارة تفسير نتائج الاختبارات" ذات قيمة 0.246 وهي غير دالة إحصائياً، وهذا يؤكد أنها تتمتع بدرجة صدق يمكن الاعتماد عليها في قياس الحاجات التدريبية المهارتية لطلبة الإرشاد و التوجيه النفسي إذا تم حذف الفقرة السابعة الموسومة بـ "مهارة تفسير نتائج الاختبارات".

4-1-3-ت- ثبات الاستبيان : لحسابه تم الاعتماد على : - صيغة " ألفا كرونباخ".

- التجزئة النصفية.

جدول رقم (15) : يوضح نتائج معامل الثبات باستخدام صيغة " ألفا كرونباخ" و التجزئة النصفية

التجزئة النصفية		معامل الثبات "ألفا كرونباخ"	عدد الفقرات	عدد العينة
جثمان	سبيرمان براون			
0.93	0.94	0.96	40	30

يبدو من الجدول رقم (15) أن معامل ثبات استبيان الحاجيات التدريبية بصيغة " ألفا كرونباخ" وصل إلى 0.95، وهو معامل ثبات مرتفع، و معامل ثبات استبيان الحاجات التدريبية بصيغة "التجزئة النصفية" وصل إلى 0.94 بمعادلة سبيرمان براون و إلى 0.93 بمعادلة جثمان، و هما معاملا ثبات مرتفع، و بعد التأكد من صدق قائمة الحاجات وثباتها، صار الاستبيان في صورته النهائية (الملحق رقم 06) صالح للتطبيق.

ثانيا: الدراسة الأساسية:

1- منهج الدراسة:

تم إتباع المنهج الوصفي الذي يعتمد على وصف الظاهرة كما توجد في الواقع اعتمادا على جمع بيانات و معلومات مقننة عن المشكلة أو الظاهرة و تصنيفها وتنظيمها والتعبير عنها كميًا و كيفية للوصول إلى فهم لعلاقات هذه الظاهرة مع غيرها من الظواهر(الخدقجي، خندقجي، 2012، ص 195)، أي هو منهج يساعدنا على جمع معلومات كافية ودقيقة عن هذا الموضوع والحصول على نتائج علمية سيتم معالجته بطريقة موضوعية ومنظمة.

2- مكان الدراسة الأساسية: هو نفسه مكان الدراسة الاستلاعية

3- مجتمع الدراسة الأساسية: يشمل جميع طلبة الإرشاد و التوجيه بقسم علم النفس وعلوم التربية و الأطفونيا بجامعة وهران و البالغ عددهم 97 طالب و طالبة.

جدول رقم (16) يوضح مجتمع الدراسة الأساسية

أولى دكتوراه	ماستر 2	ماستر 1	السنة الثالثة ليسانس	
4 طلبة	25 طالب و طالبة	30 طالب و طالبة	38 طالب و طالبة	طلبة الإرشاد و التوجيه

4- عينة الدراسة :

تم تطبيق الدراسة على جميع أفراد المجتمع الأصلي وهم طلبة الإرشاد والتوجيه (ليسانس، ماستر 1، ماستر 2، دكتوراه)، و بعد استعادة الاستبانات تبين أن عدد المستجيبين من طلبة الإرشاد والتوجيه 81 بنسبة 83% من مجتمع الدراسة، و بعد تفرغ بيانات الاستبانات اكتشفت الباحثة استبانتي لم يتم الإجابة عن كل فقراتها و منه اضطرت لإلغائها، و في الأخير بقيت 79 استبانة بنسبة 81% من مجتمع الدراسة.

5- أدوات الدراسة :

هي نفسها الأداة المعرّضة للخصائص السيكمترية و الموزعة على ثلاثة أبعاد :

الاحتياجات التدريب المعرفية : 1-5-9-12-17-18-20-22-24-26-28-29-31-33-35-37.

الاحتياجات التدريب القيم : 10-4-7-14-23-25-34-38.

الاحتياجات التدريب المهارية : 2-39-3-15-30-8-11-21-32-27-19-13-16-6-36.

لتفسير الاستجابة على أداة الدراسة، و لمعرفة أهمية احتياجات طلبة الإرشاد والتوجيه التدريبية (حسب الأولوية) تم اعتماد المعيار التقويمي النسبي الآتي :

تم حساب المتوسط النظري للمقياس بجمع قيم البدائل (1+2+3+4) و تقسيمها على

$$4 \text{ أي } 2.5 = \frac{4+3+2+1}{4}$$

المعيار التقويمي النسبي لتقييم درجة أهم احتياج تدريبي :

أقل من 2.5	احتياجات قليلة (2.5 هي قيمة المتوسط النظري للمقياس
2.50-2.69	احتياجات متوسطة
2.70-2.94	احتياجات كبيرة
فما فوق 2.95	احتياجات كبيرة جدا (تحتاج للتدريب، حسب الأولوية)

المعالجة الإحصائية :

لتحقيق أهداف الدراسة تمت الاستعانة ببرنامج SPSS لتحليل البيانات ، إذ تم استخدام

مجموعة من الأساليب الإحصائية لمعالجة بيانات الدراسة و هي كالتالي :

- التكرارات و النسب المئوية لوصف أفراد الدراسة و الرتب لتحديد استجابات أفراد الدراسة حيال تحديد الاحتياجات التدريبية.
- المتوسطات الحسابية لقياس استجابة أفراد الدراسة.
- معامل بيرسون لتحديد مدى الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ - سبيرمان - جثمان لحساب ثبات أداة الاحتياجات التدريبية .

معرض نتائج الدراسة و مناقشتها

أولاً : نتائج الدراسة :

اشتمل هذا الجزء على وصف للمتغيرات الشخصية قيد الدراسة، و عرض للنتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة بعد تحليل البيانات و معالجتها إحصائياً وفقاً لأسئلة الدراسة.

I- مواصفات عينة الدراسة الأساسية :

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات و هي الجنس ، السن ، المستوى الجامعي ، و في ضوء هذه المتغيرات يمكن تحديد مواصفات عينة الدراسة، حيث تم حساب التكرارات و النسب المئوية لكل متغير من متغيرات الدراسة :

1-الجنس :

جدول (17): يوضح توزيع العينة حسب الجنس

النسب المئوية	التكرارات	
8%	6	ذكور
92%	73	إيانات
100%	79	المجموع

يتضح من الجدول (17) بأن عينة الدراسة الأساسية غير متجانسة، إذ من حيث العدد، غالبية أفراد عينة الدراسة، كانوا إيانات بنسبة 92% ، فحين 8% من أفراد عينة الدراسة كانوا ذكور .

2-السن :

جدول (18): يوضح توزيع العينة حسب السن

النسب المئوية	التكرارات	
58.2%	46	أقل من 25 سنة
31.6%	25	25-35 سنة
8.9%	7	36-45 سنة
1.3%	1	أكثر من 45 سنة
100%	79	المجموع

يتضح من الجدول (18) بأن غالبية أفراد عينة الدراسة كان سنهم أقل من 25 سنة بنسبة 85.2% ، في حين أن 31.6% من أفراد عينة الدراسة كان سنهم يتراوح بين (25-35 سنة)، و 8.9% من أفراد عينة الدراسة يتراوح سنهم بين (36-45 سنة)، و 1.3% من أفراد عينة الدراسة سنهم أكثر من 45 سنة .

3- المستوى الجامعي :

جدول (19) : يوضح توزيع العينة حسب المستوى الجامعي

النسب المئوية	التكرارات	
32.9%	26	السنة 3 ليسانس
34.2%	27	ماستر 1
27.8%	22	ماستر 2
5.1%	4	أولى دكتوراه
100%	79	المجموع

يتضح من الجدول (19) تقارب نسبة بين طلبة الليسانس و البالغة 32.9% ، ونسبة طلبة ماستر 1 تقدر ب 34.2% ، وطلبة ماستر 2 بنسبة 27.8%، و لتأتي نسبة 5.1% من أفراد عينة الدراسة مستواهم الجامعي أولى دكتوراه.(أول دفعة دكتوراه ل م د تخصص إرشاد و توجيه).

II- نتائج الدراسة :

عرض نتائج الدراسة وفقا لتسلسل أسئلة الدراسة :

1- نتائج السؤال الأول : (ما أهم الاحتياجات التدريبية المعرفية اللازمة لطلبة

الإرشاد و التوجيه لتنمية مهاراتهم في الإرشاد النفسي؟)

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية و درجة الاحتياج لبعدها

الاحتياجات التدريبية المعرفية اللازمة لطلبة الإرشاد و التوجيه من وجهة نظرهم.

جدول (20) يوضح المتوسط الحسابي لبعدها الاحتياجات التدريبية المعرفية

البعدها	المتوسط الحسابي	درجة الاحتياج
احتياجات التدريب المعرفية	2.89	كبيرة

و فيما يتعلق بفقرات بعدها احتياجات التدريب المعرفية فكانت النتائج على النحو التالي :

تم حساب المتوسطات الحسابية لفقرات هذا البعدها، كما حددت الرتبة و درجة

الاحتياج التدريبي لكل فقرة مرتبة تنازليا تبعا لأهميتها كما تم استخدام معيار محدد

(السابق ذكره في أداة الدراسة) لتقييم أولوية درجة الاحتياج التدريبي.

جدول (21) يبين المتوسطات الحسابية لفقرات بعدها الاحتياجات التدريبية المعرفية

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الرتبة	درجة الاحتياج
1	التعرف على الإرشاد النفسي من حيث الأسس و الطرق و المجالات	3.22	1	كبيرة جدا
2	التعرف على النظريات النفسية المختلفة و معرفة تطبيقاتها في مجال الإرشاد النفسي	3.04	2	كبيرة جدا
16	سرعة تحسس الأخطاء في الممارسة و سرعة تداركها أو تدارك آثارها	3.01	3	كبيرة جدا
9	معرفة طرق تقديم المساعدة لكل عميل وفق احتياجاته	2.96	4	كبيرة جدا
5	معرفة شروط تسيير الجلسة الإرشادية	2.95	5	كبيرة جدا

4	معرفة أهمية بناء العلاقة الإرشادية	2.92	6	كبيرة
15	معرفة طرق تجديد المعارف و الخبرات خاصة ما تعلق منها بالعمل الإرشادي	2.92	7	كبيرة
14	معرفة كيفية تقديم المساعدة بصورة جيدة	2.91	8	كبيرة
6	التعرف على تقنيات جمع المعلومات	2.85	9	كبيرة
12	معرفة الخطوات العلمية للمتابعة	2.85	10	كبيرة
7	حسن استغلال سجلات و ملفات العملاء	2.85	11	كبيرة
8	معرفة فنيات المقابلة	2.84	12	كبيرة
13	معرفة كيفية الاستفادة من نتائج المتابعة	2.78	13	كبيرة
3	التعرف على نظريات التوجيه المهني المختلفة	2.77	14	كبيرة
10	التعرف على شروط نجاح ملاحظة السلوك اللفظي و غير اللفظي	2.67	15	متوسطة
11	معرفة كيفية تكوين العلاقات الاجتماعية	2.66	16	متوسطة
البعد ككل		2.89	كبيرة	

يلاحظ من الجدول (21) أن الاحتياجات التدريبية المعرفية كان بدرجة كبيرة من حيث الاحتياجات التدريبية، إذ بلغ متوسطه الحسابي 2.89 و حصلت فقرات هذا البعد على درجة عالية من حيث الاحتياجات، و قد تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (2.66-3.22)، و جاءت الفقرة الأولى التي تنص " التعرف على الإرشاد النفسي من حيث الأسس والطرق و المجالات " بالرتبة الأولى، إذ بلغ متوسطها 3.22، و حصلت الفقرة الثانية التي تنص على " التعرف على النظريات النفسية المختلفة و معرفة تطبيقاتها في مجال الإرشاد النفسي " بالرتبة الثانية، إذ بلغ متوسطها 3.04، و جاءت بالرتبة قبل الأخيرة الفقرة العاشرة التي تنص " التعرف على شروط نجاح ملاحظة السلوك اللفظي و غير اللفظي "، بمتوسط حسابي 2.67، و جاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة الحادي عشر التي تنص على " معرفة كيفية تكوين العلاقات الاجتماعية " بمتوسط حسابي 2.66.

2- نتائج السؤال الثاني : (ما أهم الاحتياجات التدريبية القيمة اللازمة لطلبة الإرشاد والتوجيه لتنمية مهاراتهم في الإرشاد النفسي)

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية و درجة الاحتياج التدريبي لبعدهم الاحتياجات التدريبية القيمة اللازمة لطلبة الإرشاد والتوجيه من وجهة نظرهم.

جدول (22) يوضح المتوسط الحسابي لبعدهم الاحتياجات التدريبية القيمة

البعدهم	المتوسط الحسابي	درجة الاحتياج
احتياجات التدريب القيمة	2.79	كبيرة

و فيما يتعلق بفقرات بعد احتياجات التدريب القيمة فكانت النتائج على النحو التالي :

تم حساب المتوسطات الحسابية لفقرات هذا البعد، كما حددت الرتبة و درجة الاحتياج التدريبي لكل فقرة مرتبة تنازلياً تبعاً لأهميتها كما تم استخدام معيار محدد (السابق ذكره في أداة الدراسة) لتقييم أولوية درجة الاحتياج التدريبي.

جدول (23) يبين المتوسطات الحسابية لفقرات بعد الاحتياجات التدريبية القيمة

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الرتبة	درجة الاحتياج
3	الالتزام بالسلوك المهني أثناء ممارسة العمل الإرشادي الميداني	2.97	1	كبيرة جداً
8	تزويد العميل بالمعلومات الكافية لتمكينه من مهارة حل المشكلات التي تواجهه	2.94	2	كبيرة
2	الحفاظ على أسرار العملاء	2.91	3	كبيرة
7	فصل الميولات الشخصية عن العلاقة المهنية	2.89	4	كبيرة
6	الحرص على تنمية قدرات العميل على خدمة نفسه	2.87	5	كبيرة
4	احترام حق العميل في اختيار حل لمشاكله	2.66	6	متوسطة

متوسطة	7	2.63	الالتزام بالحيادية مع العميل	1
متوسطة	8	2.63	مراعاة الفروق الفردية بين العملاء	5
متوسطة	9	2.57	الالتزام بإقامة علاقة طيبة مع الزملاء ذي الاختصاص	9

يلاحظ من الجدول (23) أن الاحتياجات التدريبية القيمية كان بدرجة كبيرة من حيث الاحتياجات التدريبية، إذ بلغ متوسطه الحسابي 2.79 و حصلت فقرات هذا البعد على درجة عالية من حيث الاحتياجات، و قد تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (2.57-2.97)، و جاءت الفقرة الثالثة التي تنص " الالتزام بالسلوك المهني أثناء ممارسة العمل الإرشادي الميداني " بالرتبة الأولى، إذ بلغ متوسطها 2.97، و حصلت الفقرة الثامنة التي تنص على " تزويد العميل بالمعلومات الكافية لتمكينه من مهارة حل المشكلات التي تواجهه " بالرتبة الثانية، إذ بلغ متوسطها 2.94، و جاءت بالرتبة قبل الأخيرة الفقرة الخامسة التي تنص " مراعاة الفروق الفردية بين العملاء "، بمتوسط حسابي 2.63، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة التاسعة التي تنص على " الالتزام بإقامة علاقة طيبة مع الزملاء ذي الاختصاص " بمتوسط حسابي 2.66.

3- نتائج السؤال الثالث : (ما أهم الاحتياجات التدريبية المهنية اللازمة لطلبة

الإرشاد و التوجيه لممارسة العمل الإرشادي الميداني؟)

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية و درجة الاحتياج

التدريبي لبعده للاحتياجات التدريبية المهنية اللازمة لطلبة الإرشاد و التوجيه من وجهة نظرهم

جدول (24) يوضح المتوسط الحسابي لبعده للاحتياجات التدريبية المهنية

البعده	المتوسط الحسابي	درجة الاحتياج
احتياجات التدريب المهنية	2.84	كبيرة

و فيما يتعلق بفقرات بعده احتياجات التدريب المهنية فكانت النتائج على النحو

التالي: تم حساب المتوسطات الحسابية لفقرات هذا البعده، كما حددت الرتبة و درجة

الاحتياج التدريبي لكل فقرة مرتبة تنازليا تبعا لأهميتها كما تم استخدام معيار محدد

(السابق ذكره في أداة الدراسة) لتقييم أولوية درجة الاحتياج التدريبي.

جدول (25) يبين المتوسطات الحسابية لفقرات بعده للاحتياجات التدريبية المهنية

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الرتبة	درجة الاحتياج
2	مهارة الإصغاء	3.00	1	كبيرة جدا
6	مهارة إجراء المقابلة	3.00	2	كبيرة جدا
8	مهارة انتقاء المعلومات و كتابة التقارير	2.99	3	كبيرة جدا
1	مهارة الاتصال	2.96	4	كبيرة جدا
5	مهارة الملاحظة	2.95	5	كبيرة جدا
11	مهارة تطبيق أساليب التدخل	2.94	6	كبيرة
14	مهارة إدارة المناقشات	2.92	7	كبيرة
3	مهارة جمع المعلومات	2.89	8	كبيرة
13	مهارة المتابعة	2.82	9	كبيرة
15	مهارة إدارة الوقت	2.81	10	كبيرة
10	مهارة تحديد أساليب التدخل المناسبة	2.77	11	كبيرة
14	مهارة التنسيق	2.75	12	كبيرة
12	مهارة عرض المعلومات	2.73	13	كبيرة
9	مهارة إقامة العلاقات الاجتماعية	2.56	14	متوسطة
4	مهارة التسجيل	2.52	15	متوسطة

يلاحظ من الجدول (25) أن الاحتياجات التدريبية المهنية كانت بدرجة كبيرة من حيث الاحتياجات التدريبية، إذ بلغ متوسطه الحسابي 2.84 و حصلت فقرات هذا البعد على درجة عالية من حيث الاحتياجات، و قد تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (2.52-3.00)، و جاءت الفقرة الثانية التي تنص " مهارة الإصغاء " بالرتبة الأولى، إذ بلغ متوسطها 3.00، و حصلت الفقرة السادسة التي تنص على " مهارة إجراء المقابلة " بالرتبة الثانية، إذ بلغ متوسطها 3.00، و جاءت الفقرة الثامنة التي تنص " مهارة انتقاء المعلومات وكتابة التقارير" بالرتبة الثالثة، إذ بلغ متوسطها 2.99، و جاءت بالرتبة قبل الأخيرة الفقرة التاسعة التي تنص " مهارة إقامة العلاقات الاجتماعية "، بمتوسط حسابي 2.56، و جاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة الرابعة التي تنص على " مهارة التسجيل" بمتوسط حسابي 2.52.

4- نتائج السؤال الرابع : (ما التصور المقترح لبرنامج تدريبي لتنمية مهارات طلبة الإرشاد و التوجيه في ضوء احتياجاتهم التدريبية؟)

للإجابة على هذا السؤال اعتمدت الباحثة الخطوات التالية :

الخطوة الأولى :

الاطلاع على النماذج المعتمدة في تصميم البرامج التدريبية، لتكوين صورة واضحة عن خطوات بناء البرامج التدريبية، كما تم الاطلاع على نماذج متعددة من البرامج التدريبية في الدراسات السابقة مثل دراسة الجرواني(2009)، ودراسة جعفر يوسف حداد(2010)، ودراسة البكر(2004).

الخطوة الثانية :

تحديد الاحتياجات التدريبية لطلبة الإرشاد و التوجيه، و قد تم ذلك من خلال الاستبانة التي صممها الباحثة و طبقتها على أفراد عينة الدراسة، تم تحديد الفقرات ذات الأوساط الحسابية التي جاءت بدرجة كبيرة جدا (حسب الأولوية) وهي التي يتراوح متوسطها بين (2.95-3.22) معيارا للحكم على الاحتياجات التدريبية التي يراد تطويرها وتنميتها لديهم وفق البرنامج التدريبي المقترح، و قد بلغ عددها إحدى عشرة (11) فقرة ، و استبعدت فقرات التي جاءت بدرجة إحتياج كبيرة و فقرات التي جاءت بدرجة إحتياج متوسطة لتدني درجات متوسطها عن المعيار الذي وضع في هذه الدراسة.

جدول رقم (26) يوضح الاحتياجات التدريبية المطلوب تطويرها لدى طلبة الإرشاد و التوجيه

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الرتبة	درجة الإحتياج
احتياجات تدريبية معرفية				
1	التعرف على الإرشاد النفسي من حيث الأسس و الطرق و المجالات	3.22	1	كبيرة جدا
2	التعرف على النظريات النفسية المختلفة و معرفة تطبيقاتها في مجال الإرشاد النفسي	3.04	2	كبيرة جدا
16	سرعة تحسس الأخطاء في الممارسة و سرعة تداركها أو	3.01	3	كبيرة جدا

			تدارك آثارها	
كبيرة جدا	4	2.96	معرفة طرق تقديم المساعدة لكل عميل وفق احتياجاته	9
كبيرة جدا	5	2.95	معرفة شروط تسيير الجلسة الإرشادية	5
احتياجات تدريبية قيمية				
كبيرة جدا	1	2.97	الالتزام بالسلوك المهني أثناء ممارسة العمل الإرشادي الميداني	3
احتياجات تدريبية مهارتية				
كبيرة جدا	1	3.00	مهارة الإصغاء	2
كبيرة جدا	2	3.00	مهارة إجراء المقابلة	6
كبيرة جدا	3	2.99	مهارة انتقاء المعلومات و كتابة التقارير	8
كبيرة جدا	4	2.96	مهارة الاتصال بالعميل	1
كبيرة جدا	5	2.95	مهارة الملاحظة	5

الخطوة الثالثة :

بناء برنامج تدريبي في ضوء نتائج الجدول السابق رقم (26) واعتمادا على تحليل نتائج الأداة الخاصة بالاحتياجات التدريبية ، و الاطلاع على الأدب المتعلق بالبرامج التدريبية ، و الاحتياجات التدريبية ، والأدب المتعلق بالإرشاد النفسي و مهاراته ، لإعداد البرنامج الذي اشتمل على العناصر التالية :

أ- عنوان البرنامج :

برنامج تدريبي لتطوير مهارات طلبة الإرشاد و التوجيه

في ضوء احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم.

ب- أهداف البرنامج :

الهدف العام :

- تنمية و تطوير مهارات طلبة الإرشاد و التوجيه النفسي لممارسة العمل الإرشادي الميداني.

الأهداف الخاصة :

- تقديم تعريف بالبرنامج وأهدافه وأهميته.
- تبصير طلبة الإرشاد النفسي بأهمية المهارات وضرورة إتقانها.
- تدريب طلبة الإرشاد النفسي على مجموعة هامة وضرورية من المهارات اللازمة للقيام بالعمل الإرشادي.
- تنمية مهارات طلبة الإرشاد النفسي وذلك في الجوانب التالية:
- الأول: المعلومات النظرية الهامة التي سيقدمها البرنامج حول المهارات الإرشادية و القيم المهنية
- الثاني: التدريبات العملية والتطبيقية لهذه المهارات أثناء تنفيذ جلسات البرنامج.

ت- أسس البرنامج:

- لكي يحقق البرنامج أهدافه، لابد أن ينطلق من أسس يقوم عليها :
- استخدام النظرية السلوكية المعرفية و النظرية العقلانية، وتهدف الباحثة من خلال هاتين النظريتين إلى:
- تعديل معلومات خاطئة حول ماهية بعض المهارات والتداخل فيما بينها.
- إكساب طلبة الإرشاد النفسي المعلومات النظرية السليمة حول هذه المهارات.
- إتقان طلبة الإرشاد النفسي لهذه المهارات من خلال التمرين والتدريب العملي عليها.

- مراعاة مبدأ الاستمرارية عند تنظيم البرنامج، بحيث يتم تقديم المعلومات بصورة تدريجية تيسر من فهم المحتوى و تجنب تكرارها و تداخلها
- تنوع الأساليب و الأنشطة بمحتوى البرنامج
- التركيز على إيجابيات المتدربين و نشاطهم
- مراعاة تقديم التغذية الراجعة بصفة مستمرة كلما تطلب ذلك، لمساعدة المتدربين على امتلاكهم المهارات.

ث- عدد جلسات البرنامج: 13 جلسات.

ج- المدة الزمنية للجلسة الواحدة: ساعة واحدة تقريباً.

ح- مكان الجلسات: الجامعة، أو مركز الإرشاد و التوجيه

خ- أساليب التدريب و الفنيات المستخدمة:

- العمل في مجموعات من خلالها استخدام فنيات المناقشة والحوار والتطبيق

العملي للمهارات في جلسات تدريبية خلال الجلسات.

- مهارة المناقشة والحوار مع مجموعات العمل والمشاركين.

- أسلوب النمذجة والتقليد والمحاكاة.

- التغذية الراجعة

- لعب الدور

- الخرائط الذهنية

- الواجبات المنزلية

د- الأدوات والوسائل المستخدمة:

- جهاز كمبيوتر وعروض تقديمية Microsoft PowerPoint

- المادة العلمية المطبوعة التي ستوزع على المشاركين حول المهارات.

- بطاقات للكتابة

- اللوح الأبيض والأقلام الخاصة لذلك

- أفلام الفيديو.

ز- المدربون :

أساتذة جامعيين متخصصين في الإرشاد النفسي

ر- جلسات البرنامج

الجلسة الأولى:

- موضوع الجلسة :

* تعارف بين المدرب و طلبة الإرشاد النفسي (المشاركين).

أهداف الجلسة :

- التفاعل بين المدرب و طلبة الإرشاد النفسي (المشاركين).
- كسر الحاجز النفسي بين المشاركين (طلبة الإرشاد النفسي) وبعضهم البعض.
- تعريف المشاركين بالبرنامج التدريبي وجلساته وماهيته وآليات العمل فيه.
- توضيح أهداف البرنامج المراد تطبيقه.
- الاتفاق على قوانين الجلسات (كالمشاركة والالتزام بمواعيد الجلسات واحترام آراء الآخرين وغيرها).

الإجراءات المتبعة عند تنفيذ الجلسة:

- بداية يرحب المدرب بالمشاركين، ويقوم بالتعريف بنفسه، ويترك المجال للمشاركين للتعارف والتعريف بأنفسهم. عن طريق (لعبة الأمثال)
- يقوم الباحث بإعطاء فكرة عن ماهية البرنامج التدريبي وما يحتويه وجلساته وآليات العمل داخله.
- والأنشطة والأدوات التي سوف يستخدمها وأهمية تنفيذ وتطبيق هذا البرنامج والذي تكمن أهميته في تنمية مجموعة من أهم مهارات المستخدمة في العملية الإرشادية.

لعبة الأمثال

يتم كتابة مجموعة من الأمثال على السبورة بشرط أن يكون عدد كلمات هاته الأمثال يساوي عدد المتدربين . مثلا : إذا كان عدد المتدربين 10 يجب أن يكون عدد كلمات الأمثال 10.

- تكتب كل كلمة في بطاقة صغيرة و تطوى .
 - توزع البطاقات على المتدربين عشوائيا.
 - يفتح كل متدرب بطاقته ويقراها .
 - يتجمع المتدربون الذين يكونون مثلا واحدا في مجموعة واحدة
- الهدف من اللعبة : كسر الحاجز النفسي بين المشاركين و تكوين مجموعات

الجلسة الثانية :

- موضوع الجلسة :

* معرفة توقعات المشاركين و تطبيق الاختبار القبلي.

أهداف الجلسة :

- معرفة توقعات طلبة الإرشاد النفسي نحو تطبيق البرنامج وطبيعته ونتائجه.
- تطبيق الاختبار القبلي و تقييم أداء الطلبة حول المهارات.
- إعطاء تصور واضح حول ماهية المهارات التي سيتناولها البرنامج التدريبي.

الإجراءات المتبعة عند تنفيذ الجلسة:

- إعطاء المدرب للمشاركين اختبار قبلي لتقييم أدائهم حول مهارات الإرشاد النفسي.
- يناقش المدرب مع المشاركين التوقعات التي يرونها من خلال تنفيذ هذا البرنامج.
- العمل من خلال المجموعات لتحديد أهم المهارات التي ينبغي على طلبة الإرشاد النفسي أن يتقنها.
- يقوم المدرب بمناقشة طلبة الإرشاد النفسي حول أهم المهارات التي ينبغي إتقانها.
- يقوم المدرب بمناقشة الملاحظات التي تم الوصول إليها من خلال المجموعات وطرحها أمام جميع المشاركين.

الاختبار القبلي:

بمشاركة أحد أفراد مجموعتك قم بلعب دور المرشد و المسترشد و المراقب بالتناوب

الجلسة الثالثة :

- موضوع الجلسة :

- سجل المذكرات التدريبية

أهداف الجلسة :

- يتعرف المشاركون على سجل المذكرات التدريبية و أهميته.
- التدرب على استخدام سجل المذكرات التدريبية.
- الإجراءات المتبعة عند تنفيذ الجلسة:
- توزيع على المجموعات ورقة عمل(1) للتعرف على سجل المذكرات التدريبية و أهميته.
- عرض نتائج كل مجموعة و مناقشته.
- توزيع على المجموعات ورقة عمل(2) للتعرف على نماذج سجل المذكرات التدريبية، مع الطلب منهم اقتراح نموذج مناسب لبيئتهم.
- عرض نتائج كل مجموعة و مناقشته.
- يوصي المدرب كل المشاركين باستخدام المذكرات التدريبية خلال كل الجلسات التدريبية لمناقشة محتواها و الاستفادة منها
- إعطاء المشاركين واجبا منزليا فرديا .

الواجب المنزلي الفردي رقم 1 :

كل مشارك يُحضر للجلسة القادمة رقم 4 ماهية الإرشاد النفسي و أسسه و طرقه و مجالاته و نظرياته.

ورقة عمل 1 : سجل المذكرات التدريبية و أهدافه.

سجل المذكرات التدريبية :

يسجل فيه المرشدون النفسيون المتدربون الذين يسعون لاكتساب مهارات الإرشاد النفسي كل ما يتعلق بالمقابلات الإرشادية وفق تسلسلها الزمني باليوم و الشهر و السنة حتى يقف على سلبياته ويجابياته في ممارسته لمهارات المقابلة الإرشادية، و بذلك يكون قد مارس التقويم الذاتي لكفاءته التدريبية.

إعتبرات يجب مراعاتها عند استخدام سجل المذكرات التدريبية حسب داير و فريند (Dyer et Vriend):

- 1- اعتبار السجل عنصرا أساسيا في الخبرة التدريبية.
 - 2- اعتبار السجل امتدادا للدراسة الأكاديمية.
 - 3- تسجيل ما يمكن تسجيله فيه دون تقيد بالكم.
 - 4- ترك هامش عريض في كل صفحة منه لتسجيل ملاحظات المشرف الإرشادي.
 - 5- ترك مسافة بين تسجيل مذكرات كل مقابلة و الأخرى لتحديد نقطة البداية فيها ونقطة النهاية.
- أهداف استخدام سجل المذكرات التدريبية:

- 1- يعتبر وسيلة إتصال أساسية بين المرشدين النفسيين المتدربين (تحت التمرين) و بين المشرف الذي يتولى الإشراف على تدريباتهم الميدانية counselor supervisor، لتسجيل كل استفساراتهم و تساؤلاتهم حول الصعوبات التي تواجههم أثناء ممارستهم الإرشاد النفسي خلال فترات التدريب حتى لا ينسوا أيا منها. لمناقشتها مع مشرفهم في الفترات المنتظمة للقائهم معه.
- 2- يعتبر حصيلة لكل ما يتعلمه المرشدون النفسيون المتدربون حول مهارات المقابلة الإرشادية، يسجل فيه كل خبراتهم التعليمية في حجرة الدراسة و تصوراتهم عن المهنة.
- 3- يعتبر مرآة تظهر تقويم المرشدين النفسيين تحت التدريب حول تطور ممارستهم التدريبية، حيث يمكن أن يسجلوا فيه مناقشتهم مع أنفسهم، و سلوكهم الإرشادي في المقابلة، و مشاعرهم نحو مسترشدتهم، و مشكلاتهم الخاصة بممارستهم التدريبية.
- 4- يحفظ كل الأهداف التي يمكن أن تحققها المقابلة الإرشادية كالأهداف الخاصة بالمرشدين المتدربين و الأهداف المهنية و التعليمية و أهداف العلاقة الإرشادية.
- 5- يعتبر وسيلة للتأمل حول الانجازات التي تمت خلال المقابلات الإرشادية مع المسترشدتين، و حول تطورات الاستراتيجيات الإرشادية التي يتبعها المرشدون النفسيون المتدربون. (عمر، 2011، 141)

ورقة عمل 2 : نماذج سجل المذكرات التدريبية.

بسم الله الرحمن الرحيم

نموذج (1)

جامعة اسم المرشد المتدرب
كلية اسم المشرف الارشادي
قسم اسم مربي المرشد :

سجل المذكرات التدريبية (LOG)

اليوم التاريخ
الوقت رقم المقابلة
نوع الحالة

ملاحظات المرشد المتدرب :

.....
.....
.....
.....
.....

ملاحظات المشرف الارشادي :

.....
.....
.....
.....
.....

ملاحظات مربي المرشد :

.....

توقيع مربي المرشد

.....

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
نموذج (ب)

اسم المرشد المقرب
اسم المرشد الإرشادي
اسم مربي المرشد

جامعة
كلية
قسم

ملاحظات المشرف الإرشادي	ملاحظات المرشد المقرب	نوع الحالة	رقم القابلة	الوقت	التاريخ	اليوم

توقيع مربي المرشد

ملاحظات مربي المرشد :

الجلسة الرابعة و الخامسة :

- موضوع الجلسة :

المعارف المتعلقة بالإرشاد النفسي

أهداف الجلسة :

- يتعرف المشاركون على الإرشاد النفسي و أسسه و طرقه و مجالاته ونظرياته.
- التدريب على استخدام أسس و طرق و مجالات و نظريات الإرشاد النفسي.

الإجراءات المتبعة عند تنفيذ الجلسة:

- مناقشة الواجب المنزلي رقم (1) مع المشاركين (طلبة الإرشاد و التوجيه)
- العمل في مجموعات و إعادة تشكيل ما تمت مناقشته عن الواجب المنزلي على شكل خرائط ذهنية.
- عرض نتائج كل مجموعة و مناقشته
- توزيع على المجموعات النشاط رقم (1) تتضمن دراسة حالة و نتائجها وتفسيراتها لاستخراج الأسس و طريق الإرشاد و مجال الإرشاد والنظرية المستخدمة في تفسير و تحليل نتائج الحالة المدروسة مع تقديم التغذية الراجعة من طرف المدرب لكل مجموعة .
- عرض نتائج كل مجموعة و مناقشته.
- إعطاء المشاركين (طلبة الإرشاد و التوجيه) واجب منزلي فردي رقم (2) للجلسة رقم 11.

ملاحظة :

- الغرض من تأجيل مناقشة الواجب المنزلي الفردي رقم 2 لمساعدة المشارك (الطالب) على سرعة حفظ ما سيناقش لأن من مبادئ التدريب : التكرار و المران و يفضل التدريب المتقطع عن التكرار المستمر، و التكرار الموزع عن التكرار المركز لأنه يساعد المتدرب على سرعة الحفظ .

النشاط رقم (1): دراسة حالة

بالمشاركة مع أفراد مجموعتك قم باستخراج الأسس، و طريق الإرشاد، و مجال

الإرشاد، والنظرية المستخدمة، في تفسير و تحليل نتائج هذه الحالة.

حالة التلميذ رائد :

اتصل الاختصاصي الاجتماعي بالمرشد، و عرض عليه حالة الطفل رائد وعمره ست سنوات، وهو تلميذ في الصف الأول الابتدائي بمدرسة ذكور حكومية، الأم والأب مطلقان، ويعيش مع والدته، هي في العشرينيات من عمرها في بيت جدته لأمه، ومع خالته الصغرى، وعمرها ست سنوات، وهي في الأول الابتدائي أيضاً.

مشكلته انه يتبول لا إراديا عدة مرات في الأسبوع، ويحدث تبوله في الصف أحياناً علاوة على البيت، ويظهر تبوله بشدة تكرر خاصة حين يعود إلى بيت جدته حيث يسكن مع أمه بعد زيارته لأبيه ومكوثه معه لمدة يومين.

الأم تعمل أمانة مكتبة بمدرسة إعدادية، فتقضي يومها حتى الساعة الثانية بعد الظهر بمدرستها، وبعد عودتها إلى بيتها (بيت والدتها) تقضي بعض الوقت مع ابنها وأمها وأختها، ثم تعود ثانية في حوالي الثالثة بعد الظهر إلى مدرسة أخرى، تدرس فيها للحصول على التوجيه من خلال برنامج التعليم المستمر.

ليست لدى الطفل مشاكل صحية حسب سجله الصحي، زار المرشد المدرسة، وقابل الأم التي أتت إلى غرفة الاختصاصي الاجتماعي، ولدى الحديث معها، وجد أن الطفل مهمل من قبلها، إذ نادراً ما تراه بعد عودتها إلى البيت بعد الظهر، لأنها تعاود الخروج ثانية إلى المدرسة الثانية التي تدرس فيها للحصول على شهادة الدراسة الثانوية العامة.

تحدث معها المرشد عن أهمية اهتمامها بطفلها، ومنحه المزيد من الوقت واللعب معه، والتحديث إليه، وتزويده بالحب والعطف والحنان وإشعاره بها بشكل ملموس، وعلى رأس ذلك كله عدم تعبيره من قبل الذين حوله.

وخلال حديث المرشد معها، أدركت الأم أن طفلها محروم من كل تلك الحاجات التي تم ذكرها أعلاه. وابتسمت أثناء تحدث المرشد معها، وقاطعته لتؤكد صدق الاهتمام بتلك الحاجات. وأنها مهملة بحقه، حيث ذكرها حديث المرشد بخبرة مرت بها مع ابنها ومع أختها التي من جيله، فروت للمرشد أن أختها قد طلبت يوماً ما منها أن تساعد في تنفيذ وسيلة إيضاح، وصدف أن رأى رائد أمه تساعد أختها في تنفيذ الوسيلة، فسألها لم لا تنفذ له واحدة مثلها أيضاً؟ فقالت له الأم أنه لم يطلب منها وسيلة إيضاح، وأن معلمة أختها طلبت منها تنفيذ الوسيلة، فقال لها إنه يريد واحدة مثلها أيضاً، فنفذت له الأم وسيلة ثانية له أخذها معه لمعلمه. ولعل في تصرف الطفل ذاك ما يشير إلى أنه قصد أن ينقل رسالة لمعلمه أنه تلميذ جيد، وأنه ليس كما يقيمه المعلم بأنه فاشل، ولهذا السبب كان يجله في المقاعد الخلفية.

وأعطت الأم هذا المثل لكي تؤكد للمرشد أنه كان على حق حين طالبها بالمزيد من الرعاية والاهتمام والحب لابنها، واعترفت أيضاً بتقصيرها في حقه من هذه النواحي، ورسم المرشد معها خطة لتبول الطفل اللاإرادي لأن التبول هو المشكلة الرئيسية الأولى التي تطفو على السطح، وكانت الخطة كالآتي :

1- إيقاف تناول الطفل السوائل، وخاصة الغازية بعد الساعة الخامسة مساءً، وإذا أصر على تناولها يعطى ماء فقط، وذلك لكي يعطي جسمه الفرصة لكي يتخلص من السوائل قبل موعد نومه.

2- تنظيم مواعيد دراسته ونومه.

3- إشراف الأم على طفلها من جميع النواحي، ونصحت ألا تسأله أسئلة خاصة عند عودته من المدرسة، مثل: ما هي العلامة التي حصلت عليها في الحساب مثلاً؟ بل تسأله أسئلة عامة مثل "كيف كان يومك الدراسي؟ أو ما الذي فعلته في هذا اليوم؟" فسؤالان كهذان يشجعان الطفل على إسهابه باتجاه التخصص والتفصيل.

4 - عدم تعبيره على تبوله اللاإرادي أو على تقصيره في بعض الأحيان في موضوع ما، ونصحت أن تقول الم، وان يقول الكبار الذين حوله: "لقد كنت أنا نفسي أتبول في بعض الأحيان حين كنت صغيراً مثلك". أو "لقد كنت في بعض الأحيان أحصل على علامات منخفضة"، وفي حالة هذه الأم لأنها تذهب للدراسة بعد الظهر، نصحت أن تقول: "حتى أنا حصلت على علامة منخفضة في اللغة العربية، ولم يكن ذاك نهاية العالم. فلقد اجتهدت ودرست بشكل جيد ورفعت من معدلي".

إن ذكر جمل كهذه يخلق الدافعية في ابنها. فحين يسمع نموذجاً أكبر منه سناً يذكر أنه قد مر بمثل خبراته التي يمر بها الآن، تزيد ثقته بنفسه، وترفع من تقديره لذاته، وتقوي مفهوم ذاته الإيجابي وتقديره لها. فهناك فرق بين جو محب مشجع وجو كاره مثبط معيّر. إذ يحتاج الأطفال بشكل عام، وهذا الطفل بالذات للثناء والتعامل مع مشكلته على أنها ليست كارثة عظيمة سينتهي الكون بسببها.

ويحتاج إلى الشعور أن آخرين أيضاً يمرون بمثل مشكلته الآن، ويحتاج إلى أن يعرف أن آخرين مروا بها، وبمساعدة الآخرين استطاعوا التغلب عليها. وأحوج الأشخاص المهمين الذين حول رائد أن تعلم بهذا هي أمه بالذات لأنها هي التي تعايشه ويعيش معها بالدرجة الأولى. والأجدد أن تعلم بهذا لكي تبدأ بتعديل سلوكها هي فيتعدل سلوكه بالتالي. فهي وكل المهمين الآخرين حوله عنصر هام في تعديل سلوكهم هم أولاً. فإن تمكنت الأم من ضبط سلوكها، وتمكنت من تغيير معاملتها معه، فمن المتوقع أن يغير هو سلوكه بالتالي، خاصة، وإن استطاعت ضبط سلوك الآخرين المهمين الذين يتعاملون معه، كوالده وجدته وخالته الصغيرة التي تعيش معه في البيت نفسه، فسلوك رائد لم يحدث عشوائياً، وليس وليد صدفة، بل أتى كرد فعل لسلوك الذين حوله. فالعائلة مطلقة، والطفل موزع بين بيتين، ومعاملة البيتين فيها بعض التناقضات. وهذا الأمر خلق نوعاً من التناقض الوجداني والانفعالي لا شعورياً، ودون رغبة منه.

عبر الطفل عن هذا الناقض في التعامل، وعبر عن التريبتين المختلفتين، وربما عن احتجاجه على كل هذا بالتبول. وبإهماله مدرسته لاسيما وأن الأم والأم مهتمان في تحصيله الدارس المرتفع الجيد. وكأن لسان حاله يقول: "أنا لا أريد أن أدرس". وذلك عكس رغبتهما. فهناك أكثر من طرف في عملية الإرشاد غير المرشد ورائد، إذ هناك المرشد من جهة وهناك الأم ورائد والآخرين المهتمون في حياته من جهة أخرى، ولكن على الأم أيضاً أن تلعب دور المرشد مع الآخرين المهمين في حياته رائد إذا ما أريد للعلاج أن يؤتى أكله.

5- التأكد أن الطفل قد استخدم الحمام قبل ذهابه للنوم.

6- ترك ضوء خافت في غرفته وفي الممر باتجاه الحمام.

7- إيقاظه بعد ساعتين بطريقة محبة لطيفة واصطحابه باتجاه الحمام، والتأكد أنه قام بالتبول مع منحه الكلمات المشجعة التعزيزية، واصطحابه أخيراً إلى سريريه، والتأكد أنه دخل في فراشه لينام.

8- بعد ثلاث ساعات يتم إيقاظه مرة ثانية، واصطحابه لاستعمال الحمام بالطريقة نفسها، ثم التأكد أنه دخل في فراشه لينام.

9- بعد ثلاث ساعات يتم إيقاظه للمرة الأخيرة والتعامل معه بالطريقة نفسها.

إذا لم يتبول الطفل في تلك الليلة، تستمر الأم في تطبيق البرنامج نفسه، ولكن لو تبول في تلك الليلة، فعلى الأم أن تعدل في وقت البرنامج، وذلك اعتماداً على وقت تبوله، فإن تبول خلال فترة النوم الأولى يتم التقليل من المدة الزمنية الأولى، بحيث تكون بعد ساعة ونصف بدلاً من ساعتين، وهكذا.

وأما الجزء الثاني من العلاج، ألا وهو علاج تبول رائد في الصف، فقد رتب المرشد في اليوم نفسه لزيارة صفه، وجلس مع التلاميذ الذين يجلسون في المقاعد الأمامية. وبما أن رائداً كان جالساً في آخر الصف، فلم يعره المعلم انتباهه، واعتبره مع تلاميذ آخرين مهملاً، مع العلم أن المعلم هو الذي أجلسه في المقاعد الخلفية لأنه اعتبره كسولاً ويتبول في الصف. وتدخل المرشد بأن طلب من المعلم أن يقوم هو بنفسه بإدارة العملية التعليمية، فأقرأ التلاميذ واحداً واحداً بشكل عشوائي، مانحاً التعزيز لكل واحد منهم سواء المصيب أو المخطئ. وبهذه الطريقة أعطى التلاميذ الذين لا يشركهم المعلم في النشاط الصفي الفرص لكي يعبروا عن أفكارهم أيضاً.

وعند الانتهاء من الدرس، ناقش المرشد المعلم فيما يلي:

1- إعادة ترتيب تجلس التلاميذ في المقاعد دون تمييز، والتأكد من إجلاس رائد في المقاعد الأمامية.

2- سؤاله هو بالذات وإشراكه مثله مثل التلاميذ الآخرين دون تمييز لكي يحافظ على مستوى يقظته ولا ينام في الصف.

3- منحه التعزيز المستمر على الحد الأدنى من الإجابة.

4- لو كانت إجابته غير صحيحة، فالأفضل تعزيره على مشاركته ومخاطبته، سواء هو أو أي تلميذ يحاول الإجابة فيخطئ، ويكون تعزيره بشكل تربوي بالقول: "شكراً لك لمشاركتك، ولكن لنستمع إلى جواب مختلف من زميل آخر".

5- السماح له بالذهاب لاستخدام الحمام دون شرط، مع الأخذ بعين الاعتبار أن تبوله اللاإرادي في الصف، هو تعبير عن حاجته للعطف والحنان من قبل المدرسة، وكذلك هو استمرارية لنقص في الحب! والعطف والحنان يعاني منه بسبب مجيئه من بيئة يعتبرها الطفل مهمة لحاجاته ورغباته الأساسية المتأصلة بحالة طلاق ركني البيت، وعدم توافقهما في تربية موحدة تجاهه الأمر الذي ينعكس على تصرف الطفل.

الخلاصة

كان أحد أهداف العلاج أن تبرز الأم تبصراً بالصراعات اللاشعورية الداخلية النفسية، سواء تلك التي لديها هي، أم لتلك الذي لدى طفلها. وقد شمل التبصر تعريفها بحالة تفريغ شحناتها الانفعالية وتحويلها لضحية بريئة. فإحباطاتها من زوجها والمشاكل التي سببها لها يجب ألا يتم تحويلها على ابنها لاشعورياً. فالتبصر الانفعالي شرط أساسي من أجل تغييرها هي، ولتقوم بالتالي بمساعدة طفلها. فحين تغير هي من سلوكها بإبراء طفلها حبا أصيلاً، وحناناً نابغاً من القلب ورعاية واهتماماً أموميين، وحين يلمس إشباع طفلها هذه الحاجات بشكل أصيل، سيتجاوب

مع ذلك التغيير بالشكل الإيجابي وقد عبرت الأم لفظياً عن إهمالها لتلك الحاجات وتقصيرها في حق طفلها حين ضربت للمرشد مثلاً بوسيلة الإيضاح التي سألتها طفلها أن تنفذها له أسوة بأختها رغم عدم طلب المعلم ذلك. أرت الأم أيضاً الدليل على أنها أحرزت فهماً لنفسها، وفهماً لابنها وللآخرين المهمين في حياته، وأرت انفتاحاً أصيلاً، وأرت كشفها لذاتها واحتراماً لذاتها وللآخرين. وكان تركيز كلا المرشد والأم على المشكلة المسترشدة في تكوين وعي أكثر لذاتها، وبأنها هي أحد العناصر المهمة للمشكلة، وأن بداية الحل تكون بها ومنها. ولم يغفل المرشد أيضاً التركيز على العوامل النفسية التي أعارت نفسها بسهولة للملاحظة والتسجيل والقياس. وتم تحديد ما هي أنماط السلوك المراد إضافتها، كاهتمام الأم بطفلها، ومنحه الحب والعطف والحنان والرعاية، التي لو حققتها، لاستطاعت أن تلمس لدى طفلها بالتالي أنماط سلوك تتم إضافتها بشكل آلي لاشعوري نتيجة لتغييرها هي. وتم تحديد ما هي أنماط السلوك المراد تقويتها لديها ولدى طفلها، وما هي أنماط السلوك المطلوب المحافظة عليها، وما هي تلك الأنماط التي لا بد من حذفها.

فهدف الإرشاد كان تغيير تلك الظروف المعززة للسلوك المرضي لدى الأم، وإطفاء تلك المواقف التي تستدره. وكان تركيز المرشد على تلك العمليات المحددة للاستجابات ومعززاتها، فحين تعزز الم سلوكاً جيداً لدى طفلها، فمن المتوقع أن يكرر طفلها ذلك السلوك. وينطبق الحال على المعلم الذي كان لا بد له أن يقوم بتعديل سلوكه هو لكي يتعدل ذاتياً وآلياً سلوك التلميذ.

ولهذا لا بد وأن تأتي بداية التغيير منها هي ومن المعلم أيضاً. وبغض النظر عن خلفية المرشد النظرية في الإرشاد، فلقد قام بصياغة الفرضيات، وعلى رأسها فرضية رئيسية، وهي أن معاملة الأبوين المتناقضة جعلت الطفل يستجيب بطريقة غير رسمية بالتبول اللاإرادي، وبإهماله لدروسه، ولقد استقى المرشد الاستدلالات، وقام بعمل التنبؤات حول أداء المسترشدة الشخصي. ولقد تعرف المرشد على فهم ووعي تفكير المسترشدة الفريدة وعلى مشاعرها وتصرفاتها. وقد نحا المرشد مع المسترشدة بشكل علمي بحيث أخذ معطيات المشكلة، وقام بوصفها فتحليلها فالتنبؤ بالأحداث وضبطها.

منقول من :

– موسى عيسى برهوم (د)، الموجز في الإرشاد وتطبيقاته، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2010، ص ص 204-210.

الواجب المنزلي الفردي رقم 2:

كل مشارك يقوم :

باستخراج الأسس، وطريق الإرشاد، و مجال الإرشاد، والنظرية المستخدمة، في

تفسير و تحليل نتائج، أي الحالة من اختياره، لمناقشتها في الجلسة القادمة رقم 11.

الواجب المنزلي الفردي رقم 3:

كل مشارك يُحضر للجلسة القادمة رقم (6) : ماهية الاتصال و أهميته وأنواعه

الجلسة السادسة و السابعة و الثامنة :

موضوع الجلسة :

- مهارة الاتصال .

أهداف الجلسة :

- يتعرف المشاركون على ماهية الاتصال و أهميته وأنواعه.
- يتعرف المشاركون على تعبيرات الوجه و العين و الحاجبين
- يتعرف على وضع الجسم والحركة و حركة اليدين و الكتفين.
- يتعرف المشاركون على التنوع الصوتي و سرعته المطلوب

الإجراءات المتبعة عند تنفيذ الجلسة:

- يناقش المدرب مع المشاركين الواجب المنزلي رقم (3) للجلسة السابقة (ماهية الاتصال و أهميته وأنواعه والعوامل المؤثرة في عملية الاتصال) على شكل خرائط ذهنية.
- عرض على المجموعات فيلم وثائقي ليستنتج منه أفراد كل مجموعة أهمية الاتصال و أنواعه.
- عرض نتائج كل مجموعة و مناقشتها.
- يختار كل متدرب زميلا له من المجموعة ليتواصل معه مستخدما نوعي الاتصال لمدة عشر دقائق، بعد الانتهاء يبين كل منهما لزميله الرسائل اللفظية و غير اللفظية المستخدمة.
- عرض المدرب على المشاركين بعض اللوحات و الرسومات التوضيحية (كاريكاتير) لتعبيرات الوجه و العين و الحاجبين و مناقشة دلالاتها .
- اختيار كل متدرب زميل له في المجموعة وتطبيق التعبيرات التي تعلمها معه ثم مناقشة معانيها مع المدرب.
- يعرف المدرب للمتدربين بعض الوضعيات و الحركات و تطبيقها أمامهم، ثم يطلب منهم التدرب عليها في مجموعات مع تقديم التغذية الراجعة لكل مجموعة.

- يعرف المدرب للمشاركين أنواع الصوت و سرعته ، تم يعرض عليهم فيلم وثائقي لملاحظته و استخراج أنواع الصوت و سرعته ثم مناقشة ملاحظاتهم.
- اختيار متدربين للعب دور المرشد و المسترشد أمام المشاركين الآخرين حيث يستخدمون كل ما تعلموه في الجلسة السابقة و الجلسة الحالية، أما باقي المشاركين يلاحظونه ويدونون ملاحظاتهم.
- تناقش ملاحظات المشاركين مع المدرب مع تقديم تغذية راجعة .

واجب منزلي رقم

كل مشارك يُحضر للجلسة القادمة رقم (4) : ماهية القراءة وأنواعها

الجلسة التاسعة :

موضوع الجلسة :

مهارة القراءة

– أهداف الجلسة :

- يتعرف المشاركون على ماهية مهارة القراءة و أنواعها و إستراتيجية PSQ5R.
- (المسح، السؤال، القراءة، التفكير، الحفظ، المراجعة)
- تدريب المشاركين على القراءة الفعالة.

الإجراءات المتبعة عند تنفيذ الجلسة:

- يناقش المدرب مع المشاركين الواجب المنزلي رقم (4) للجلسة السابقة، ثم تخطيطها في شكل خرائط ذهنية.
- يوزع المدرب للمشاركين ورقة عمل رقم (03) تعرف إستراتيجية PSQ5R و مبادئها. ورقة
- يتدرب المشاركون على قراءة جزء من كتاب المهارات الإرشادية لـ أحمد عبد اللطيف أبو أسعد باستخدام استراتيجية PSQ5R مع المدرب.
- العمل في مجموعات للتدرب على قراءة كتاب الدليل العملي للمرشدين النفسيين والتربويين لـ نادر فهمي الزبود، حيث كل مجموعة تقرأ فصلاً من فصول الكتاب باستخدام إستراتيجية PSQ5R ثم مناقشة ما تم إستعباه و الاستفادة منه.
- تقديم واجب منزلي فردي رقم (5).

ورقة عمل رقم (04) إستراتيجية PSQ5R

طريقة (PSQ5R) مصنفة كواحدة من تقنيات القراءة السريعة، إلا أنها من الطرق المتميزة في القراءة التي يهدف القارئ من خلالها إلى الحفظ العادي أو التعليمي للمعلومات، أي الحفظ المدرسي أو الخاص ببعض فروع التعليم الجامعي، فقد أثبتت الدراسات العلمية أن استخدام هذه الطريقة يضاعف قدرة القارئ على الحفظ عدة مرات بالمقارنة مع القراءة العادية حيث يمكن أن تصل نسبة الحفظ إلى (80%) في حين أنها حوالي (14%) في القراءة العادية،

مع ضرورة اعتبار هذه النسب تقريبية لأن هناك عوامل أخرى كثيرة مرتبطة بظروف القراءة وحالة القارئ وطريقة الكاتب في تنظيم كتاباته، تؤثر على نسبة الحفظ لا مجال لذكر تفاصيلها هنا، وهذه الطريقة هي اختصار لعدة كلمات انكليزية نوجزها فيما يلي :

- 1- تحديد الهدف Purpose
- 2- التصفح Survey
- 3- التساؤل Question
- 4- القراءة بانتقائية Read Selectively
- 5- الإلقاء أو السرد (التسميع) Recite
- 6- الاختصار والتسجيل Reduce-record
- 7- الترديد والربط Reflect
- 8- المراجعة Review

وفيما يلي توضيح مبسط لهذه المصطلحات :

1- تحديد الهدف Purpose :

ويعني ذلك تحديد الهدف مما تقرأ، فللقراءة العديد من الأهداف قد يعيها القارئ وقد لا يعيها، وللتوضيح فإن الهدف هو تحديد الدافع الذي يقرر الشخص القراءة لأجله، البعض يقرأ لتحديد الحقائق الرئيسية التي يسردها الكاتب، في حين يقرأ البعض الآخر لتحديد النقاط أو الأفكار الرئيسية أو النتائج التي توصل إليها الكاتب والتي يسعى لتوضيحها أو اثباتها أو التعبير عنها، لاحظ أن وصف ظاهرة السراب هو تعريف بحقيقة علمية موجودة في الواقع في حين أن تحليل أسبابها ونتائجها قد يختلف فيه الباحثون أو الكتاب وغالباً ما يحتاج إلى براهين وحجج لايحتاجها وصف الظاهرة لأن مشاهدتها في الواقع هو الدليل على وجودها. كما أن كل إنسان مبصر يستطيع رؤية السراب في حين أن ليس كل إنسان مبصر يستطيع تحليل أسباب الظاهرة ونتائجها. والآن هل تتطابق القراءة التي يهدف القارئ من خلالها للتعرف على ظاهرة السراب مع تلك القراءة التي يهدف من خلالها للتعرف على أسباب ونتائج هذه الظاهرة؟ هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى، هل يستطيع أي قارئ لم يقرأ أو يسمع عن ولم ير السراب أن يفهم أسباب ونتائج ظاهرة

السراب؟ أضف إلى ذلك أن هناك كم هائل من الأهداف التي يصعب حصرها في أي قراءة. المحاضر الذي يقرأ عن الموضوع الذي سيحاضر به سيحدد هدفه من القراءة تبعاً للجمهور، أي أنه لن يجهد نفسه بالتركيز على تعريفها أمام جمهور من طلبة الدراسات العليا في كلية الاقتصاد، بل سيركز في قراءته عنها على الحجج التي تساعد على تأييدها أو رفضها، أو قد يركز على أسبابها أو نتائجها المحلية أو الاقليمية، أو على طرق تجنب مخاطرها أو طرق الاستفادة منها على صعيد شخصي أو عام أو....، وقد يكون الهدف من القراءة زيادة سرعة القارئ في القراءة أو التدريب على التقاط كلمات مفتاحية أو..... وبالتالي فمن الطبيعي أن تختلف طريقة القراءة تبعاً للهدف منها، لذلك تم وضع الهدف في مقدمة الطريقة (لأنه هو الذي يحدد الخطوات الأخرى اللاحقة).

2- التصفح Survey :

ويعني القراءة بسرعة عالية نسبياً بهدف جمع المعلومات عن أهداف الكاتب مما كتب (لاحظ أن أهداف الكاتب مما يكتب قد تختلف عن أهداف قارئه وقد تتقاطع معها أحياناً)، وتتم عملية التصفح بالمرور على العناوين الرئيسية والفرعية والخاتمة أو الخلاصة، وتفصيل أكثر:

- قراءة العنوان لمساعدة الذهن على التهيؤ لاستقبال الموضوع.
- قراءة المقدمة للتعرف على هدف المؤلف من خلال تركيزه على أهم النقاط.
- قراءة العناوين الرئيسية والفرعية (دون المحتوى) لتنظيم ذهن القارئ و مساعدته على تكوين هيكل للأفكار والتفاصيل القادمة.
- النظر إلى الأشكال التوضيحية والرسوم والخرائط بهدف تحديد الفكرة التي يريد الكاتب إيصالها من خلالها.

* الانتباه أثناء التصفح الى الكلمات المميزة بطريقة كتابتها كتلك المكتوبة بخط عريض أو مائل أو تم التسطير تحتها أو تلوينها بلون مختلف.....

* الانتباه للأسئلة التي يطرحها الكاتب أحياناً (ان وجدت) لأن الكاتب يساعد القارئ من خلالها على تذكر نقاط معينة هامة في الموضوع، أو على توجيه تفكيره باتجاه معين.

* قراءة الخاتمة أو الخلاصة للتأكد من أن هيكل الأفكار تم بناؤه بشكل صحيح، وأيضاً للتأكد من أننا تعرفنا على ما يريد الكاتب توصيله بشكل عام.

وبالطبع يجب أن نتذكر بأن التصفح يعني القراءة بسرعة كبيرة نسبياً وبشمولية دون محاولة الغوص في التفاصيل وأيضاً دون التركيز على دقة الفهم، وبالتالي من المفترض أن يستغرق دقائق معدودة فقط.

3- التساؤل Question :

إن من شأن طرح الأسئلة مساعدة الذهن على التركيز أكثر في الموضوع وتحفيزه على مزيد من التواصل معه، ويتم تنفيذ خطوة التساؤل بتحويل ما تمت قراءته بمرحلة التصفح إلى أكبر عدد من الأسئلة التي يمكن

للقارئ الإجابة عنها إضافة إلى قراءة الأسئلة الموجودة في نهاية كل فصل في حال وجودها طبعاً، والجدير بالذكر أن لجودة الطريقة التي تتم بها صياغة الأسئلة أكبر الأثر في تنشيط الذهن وتحفيزه للإجابة عنها، وبالتالي تحسين عملية التعلم.

4- القراءة بانتقائية Read Selectively :

ومعنى ذلك أن تقرأ باحثاً عن إجابات للأسئلة التي قمت سابقاً بصياغتها، ذلك أن هذه القراءة تشكل عملية ملء للقالب الذي سبق أن تم تشكيله في البداية (خلال مرحلة التصفح)، ولتحقيق أقصى استفادة من هذه الخطوة من الضروري التوقف عند أي نقطة غير واضحة أو غير مفهومة، كذلك التركيز أكثر عند قراءة الفقرات الصعبة، علماً بأنه ليس من المؤكد في كل الحالات أن تجد الإجابات الشافية جاهزة في النص، فقد تكون مضطراً للبحث عنها بين الأسطر.

5- الإلقاء أو السرد (التسميع) Recite :

ويعني ذلك إعادة سرد ما قمت بقراءته والإجابة عليه من أسئلة بكلماتك الخاصة دون الرجوع إلى الكتاب، وفي حال لم تتمكن من ذلك، يتوجب عليك مراجعة الجزء الذي سبق لك قراءته. ففي ذلك تدريب للعقل على التركيز والتعلم أثناء القراءة، ويُنصح في هذه المرحلة بضرورة عدم الانتقال إلى قسم جديد من الكتاب قبل التمكن من استرجاع القسم المقروء في القسم السابق.

6- الاختصار والتسجيل Reduce-record :

قم بإعداد ملخص للأسئلة التي أجبت عنها سابقاً، ولكن بعبارات موجزة ومختصرة وباستخدام كلمات مفتاحية بعيداً عن الجمل الطويلة

7- التردد والربط Reflect :

يشير علم النفس المعرفي إلى ازدياد الاستيعاب والحفظ عند تعلم معلومات جديدة من خلال تأملها وتصنيفها وربطها بما تعرفه من معلومات سابقة باستخدام الذاكرة البصرية أو المخططات الورقية المختلفة أو أي طريقة تساعدك على التذكر (يمكن للخريطة الذهنية أن تشكل إحدى هذه الوسائل)، بذلك فإن المعلومات الجديدة تندمج مع المنظومة المعرفية للقارئ وتشكل معها خبرات جديدة.

8- المراجعة Review :

تتم المراجعة بإعادة الاطلاع على المختصرات أو المخططات التي تم إعدادها في الخطوتين السابقتين، وإعادة الإجابة عن الأسئلة التي تمت صياغتها سابقاً مع مراعاة ضرورة إعادة الاطلاع هذه على كافة أجزاء الكتاب بطريقة متسلسلة تضمن بناء المعلومات في الذهن بطريقة منتظمة يسهل تذكر المعلومات من خلالها. ويمكن أن تتم المراجعة أيضاً بإعادة السرد مع مراعاة ضرورة إعادة قراءة ما لم يتم تذكره أثناء السرد، أو بالتحدث عن الموضوع مع شخص آخر أو تعليمه لشخص آخر حيث تعتبر طريقة تعليم الآخر من أفضل طرق

المراجعة وتثبيت المعلومات من بين كل طرق المراجعة التي ذكرت أعلاه خصوصاً إذا تمت خلال اليوم الأول من القراءة وأعيدت مراجعتها خلال أسبوع أو اثنين على الأكثر مما يسهم في تثبيتها في الذاكرة طويلة الأجل. وللتأكيد على ما تم ذكره أعلاه يمكن التحقق من صحة استخدام طريقة (PSQ5R) خطوة خطوة بتقييم مدى الالتزام بالاقتراب من الهدف أثناء الانتهاء من تنفيذ كل مرحلة والانتقال إلى التي تليها. وفي الختام تبقى طريقة (PSQ5R) واحدة من الطرق العلمية التجريبية لتعزيز عملية الحفظ والتذكر تطورت على مراحل بدءاً بطريقة (SQ3R) ومروراً بطريقة (SQ4R) وانتهاءً بما وصلت إليه حتى الآن.

منقول من موقع موسوعة التعليم و التدريب:

http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.html?id=269

الواجب المنزلي الفردي رقم (5)

تعتبر المقابلة الإرشادية المجال الأوسع لاستخدام المرشد لمهارات الاتصال اللفظي بشكل خاص إضافة إلى مهارات الاتصال غير اللفظية إذا : على كل مشارك البحث و التقصي عن ماهية المقابلة الإرشادية و مراحلها و فنياتها (كالإصغاء، التساؤل، التعاطف ، إعادة الصياغة، عكس المشاعر، التلخيص، التغذية الراجعة ، المواجهة)، للجلسة القادمة رقم 10.

و إليك مجموعة من المراجع تساعدك في تجديد معارفك و التدرب على إستراتيجية
: PSQ5R

1- ماهر محومد عمر. (2011). المقابلة في الإرشاد و العلاج النفسي. مصر: دار المعرفة
الجامعية

2- نادر فهمي الزبيود. (1998). الدليل العملي للمرشدين النفسيين و التربويين. الأردن:
دار الفكر.

3- أحمد عبد اللطيف أبو أسعد. (2009) المهارات الإرشادية. الأردن: دار المسيرة.

4- سليمان طعمة الريحاني، إبراهيم عبد الله الزريقات، عادل جورج طنوس. (2010).
إرشاد ذوي الحاجات الخاصة وأسرههم. ط1. الأردن: دار الفكر.

الجلسة العاشرة و الحادية عشر :

موضوع الجلسة :

مهارات المقابلة الإرشادية

أهداف الجلسة :

- يتعرف المشاركون على ماهية المقابلة و مراحلها و فنياتها
- التدريب على كيفية تطبيق المقابلة الإرشادية الابتدائية و التشخيصية والعلاجية و كيفية إنهاء المقابلة الإرشادية.

الإجراءات المتبعة عند تنفيذ الجلسة :

- مناقشة الواجب المنزلي رقم (5) مع المشاركين (طلبة الإرشاد و التوجيه)
- العمل في مجموعات و إعادة تشكيل ما تمت مناقشته عن الواجب المنزلي على شكل خرائط ذهنية. حتى يتحقق الاستيعاب أكثر
- عرض نتائج كل مجموعة و مناقشته
- التطبيق العملي لخطوات المقابلة و فنياتها من طرف المدرب و ملاحظة المشاركين لشرحه النظري و العملي مع تدوين الملاحظات.
- مناقشة ملاحظات المشاركين مع المدرب.
- العمل في مجموعات : لعب دور المرشد و المسترشد في كل مجموعة أما بقية المشاركين في كل مجموعة يقومون بتدوين الملاحظات مع مرور المدرب إلى كل مجموعة لتقديم التغذية الراجعة.
- عرض نتائج كل مجموعة و مناقشتها.
- مناقشة المدرب الواجب المنزلي رقم(2) (المتعلق بدراسة حالة من اختيار كل مشارك) مع المشاركين، وتحليل محتوى أحد سجلات المذكرات التدريبية لأحد المشاركين و مناقشة نتائجها مع تقديم التغذية الراجعة.
- توزيع على المجموعات ورقة عمل رقم (4) و النشاط رقم (2) المتعلق بأخلاقيات الإرشاد والتوجيه النفسي، ثم عرض نتائج كل مجموعة ومناقشته.

ورقة عمل رقم 4 : أخلاقيات المهنة

في الجلسات السابقة تم التعرف على الإرشاد و التوجيه النفسي و نظرياته ومجالاته وطرقه والأسس التي يقوم عليها و من بين الأسس التي تعرفنا عليها الأسس الفلسفية التي تشمل الطبيعة الإنسانية، و الكينونة و الصيرورة، و المنطق، و حرية الإنسان، وأخلاقيات الإرشاد و التوجيه، و في هذه الجلسة نحاول مراجعة و تكرار ما تعرفنا عليه من قبل (في الجلسات السابقة) حتى نتمكن من إتقانه و سرعة تنفيذه و تفاديا للأخطاء المهنية مستقبلا .

أخلاقيات الإرشاد والتوجيه:

1- العلم و الخبرة : يجب ان يكون المرشد مؤهلا و مزودا بالعلم و المعرفة المتخصصة و الخبرات و المهارات اللازمة لذلك. وأن يكون دائما حريصا على التزود بالمعلومات الأكاديمية و عن دراية بالدراسات و البحوث في ميدان الإرشاد.

الترخيص : شرط أساسي لممارسة الإرشاد، يتوجب على المرشد أن يكون مرخصا رسميا.

2-سرية المعلومات : تكون المعلومات سرية على الجميع حتى الأهل و رجال القانون و لا يمكن أن يباح بأي سر إلا بتسريح من العميل، و من المستحسن أن يكون كتابيا، و السرية نسبية، فيستطيع المدرس أن يبوح بها في موقف تعليمي بدون ذكر الاسم أو ما يدل عليه. و أيضا لا يجوز للمرشد أن يسجل أسرار العميل إلا بعد سماح العميل بذلك وإن المرشد الذي يبوح بأسرار العميل يشوه سمعته و مكانته بين العملاء.

3-القَسَم : لا بد على المرشد أن يقسم قسم المهنة والذي من أهم بنوده مراعاة الله في عمله و مراعاة أخلاقيات المهنة. (بالرغم من عدم وجود قسم مهنة الإرشاد في بلدنا - الجزائر- إلا أن كل منا عليه أن يؤدي القسم بينه و بين نفسه حتى يكون مخلصا مع الله و مع نفسه و مع من حوله).

4-العلاقة المهنية : العلاقة الإرشادية بين المرشد و المسترشد علاقة مهنية في إطار عدد من المعايير الاجتماعية و الأخلاقية و القانونية. و ينبغي أن لا تتطور العلاقة المهنية إلى أي نوع آخر من العلاقات.

5-العمل المخلص: تقديم أكبر قدر من العمل المخلص و استخدام أنسب وسائل والطرق الإرشادية التي تتفق مع العميل و مشكلته، حتى يشعر المرشد بالرضا و راحة الضمير.

6-احترام اختصاص الزملاء: احترام الزملاء في فريق الإرشاد و احترام آرائهم و عملهم حتى و لو كانوا من فريق آخر ، و عدم القيام بعمل من اختصاص الآخرين مهما كان سهلا.

7-الاستشارة المتبادلة: استشارة الزملاء و الخبراء و الاستعانة بالأخصائيين الآخرين، فأحيانا يحتاج المرشد إلى مشورة الطبيب النفسي أو طبيب الأعصاب أو المحامي أو عالم الدين.

8-الإحالة: إحالة العميل على أخصائي آخر إذا تطلب الأمر ذلك ، كأن تكون الحالة ليست من اختصاصه أو ليست في حدود إمكاناته.

9-كرامة المهنة : لا يصح للمرشد أن يعرض أعماله على الناس في الأماكن العامة و في الجلسات العامة و في وسائل الإعلام، و حتى في حالة الإعلان عليه المحافظة على كرامة المهنة. إن الإرشاد النفسي مهنة لها مكانتها و مكانها.

10-التكاليف: في حالة الإرشاد الخاص الذي يدفع العميل تكاليفه يجب أن تكون التكاليف بالمعروف دون استغلال وإرهاق للعميل، و يجب أن لا تتحكم التكاليف في عملية الإرشاد مهما كانت ظروف السلوك(كاملة الفرخ، عبد الجابر تيم، 1999، 39). و في حالة الإرشاد المجاني على حساب الدولة يجب أن يعطي المرشد حق العميل كاملا في الخدمة و الإخلاص و كأنه يدفع التكاليف فعلا فالمسألة مسألة ضمير و أخلاق.

11-العمل كفريق: يجب أن يقوم بعملية الإرشاد النفسي فريق متكامل متعاون من الأخصائيين مثل المرشد النفسي و الطبيب النفسي والأخصائي الاجتماعي، بحيث يتيح ذلك فرصة تقديم الخدمات المتخصصة من كافة النواحي حتى يتحقق الهدف، فمعظم الاضطرابات النفسية لها أسبابها الاجتماعية و مظاهرها الجسمية و عناصرها النفسية وآثارها الاجتماعية السلوك (كاملة الفرخ، عبد الجابر تيم، 1999، 38).

الجلسة الثانية عشر و الثالثة عشر :

موضوع الجلسة :

اختبار بعدي و تقييم عام للبرنامج

أهداف الجلسة :

- تقييم الجلسات السابقة.
- التعرف على النتائج التي توصل إليها المتدربون (طلبة الإرشاد و التوجيه) من خلال التدريبات السابقة.
- التطبيق العملي لجميع المهارات التي تم التدرب عليها في الجلسات السابقة ومناقشة ما توصل إليه المتدربون (طلبة الإرشاد و التوجيه).

الإجراءات المتبعة عند تنفيذ الجلسة:

- عرض ملخص لجميع المهارات التي تم التدرب عليها. و مناقشته
- تقييم أداء كل متدرب (طلبة الإرشاد و التوجيه). بتقديم اختبار بعدي
- تطبيق عملي من قبل طلبة الإرشاد و التوجيه (المتدربون) من كل مجموعة لجميع المهارات التي تدرب عليها و مناقشة أدائهم .
- الترتيب لمتابعة طلبة الإرشاد و التوجيه أي المتدربون (جلسة متابعة في العطل الفصلية) وتنظيم لقاء كل نهاية سداسي بالتنسيق مع أساتذة متخصصين في الإرشاد و التوجيه.
- الإعلان عن انتهاء البرنامج

اختبار بعدي:

بمشاركة أحد أفراد مجموعتك قم بلعب دور المرشد و المسترشد و المراقب بالتناوب

تقويم البرنامج التدريبي قبل التنفيذ:

للتأكد من دقة و سلامة خطة البرنامج، و قدرتها على تحقيق الهدف، أو الأهداف التي صممت من أجل تحقيقها، و مدى ملاءمة الأساليب، و الوسائل و الأنشطة لتنفيذ الهدف. بعد وضع التصور في صورته الأولية، تم طلب تقييمه من قبل أستاذين* متخصصين في علم النفس و علوم التربية و الأطفونيا للوصول به إلى الصورة النهائية، و كان الملخص الإحصائي لآراء المحكمين إزاء البرنامج التدريبي لطلبة الإرشاد و التوجيه كما يلي :

الجدول رقم (27)

الملخص الإحصائي لآراء المحكمين إزاء البرنامج التدريبي لطلبة الإرشاد و التوجيه

الرقم	الموضوع	ملائمة		غير ملائمة	
		ك	%	ك	%
1	يحقق البرنامج الحاجات التدريبية لطلبة الإرشاد و التوجيه	2	100%	0	0%
2	يوافق البرنامج الخطوات الصحيحة لتصميم البرامج التدريبية	2	100%	0	0%
3	يساعد الهدف الرئيسي و الأهداف الفرعية للبرنامج التدريبي على تزويد طلبة الإرشاد و التوجيه (المتدربون) بالمهارات اللازمة في تطوير قدراتهم في مجال الإرشاد النفسي	2	100%	0	0%
4	يتميز محتوى البرنامج بالدقة في عرض الأفكار	2	100%	0	0%
5	تتميز لغة محتوى البرنامج بالوضوح مع مراعاة سلامة اللغة العربية	2	100%	0	0%
6	المدة الزمنية للجلسات مناسبة	2	100%	0	0%
7	مكان انعقاد البرنامج التدريبي مناسب بالنسبة للمدربين و المتدربين	2	100%	0	0%
8	أساليب و فنيات التدريب المستخدمة ملائمة	2	100%	0	0%

ينضح من الجدول رقم (27) أنه تحقق الإجماع على محتوى البرنامج و توافقه مع الخطوات العلمية في إعداد البرامج التدريبية، و بعد الاستفادة من الإضافات التي قدمت من طرف المحكمين في النشاط الرابع، و عليه تم وضع التصور المقترح للبرنامج التدريبي لطلبة الإرشاد و التوجيه في صورته النهائية.

* - منصورى عبد الحق، زروالى لطيفة.

ثانيا : مناقشة النتائج :

اشتمل هذا الجزء على مناقشة نتائج الدراسة على النحو الآتي :

1- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: (ما أهم الاحتياجات التدريبية المعرفية

اللازمة لطلبة الارشاد و التوجيه لتنمية مهاراتهم في الارشاد النفسي؟)

توصلت النتائج إلى أن الاحتياجات التدريبية المعرفية كانت بدرجة كبيرة من حيث الاحتياجات التدريبية، إذ بلغ متوسطه الحسابي 2.89 و حصلت فقرات هذا البعد على درجة عالية جدا تراوحت متوسطاتها مابين (2.95-3.22)، و عالية تراوحت متوسطاتها مابين (2.77-2.92) و درجة متوسطة تراوحت متوسطاتها مابين (2.66-2.67) من حيث الاحتياجات التدريبية.

و تدل هذه النتيجة على وجود حاجة حقيقية للتدريب المعرفي و رغبة أكيدة في اكتسابها من طلبة الإرشاد و التوجيه حتى يتمكنوا من إتقان عملهم في مجال الإرشاد النفسي مستقبلا، و قد يعود ذلك أيضا لضعف المستوى الأكاديمي لطلبة الإرشاد والتوجيه وذلك لافتقارهم أساليب استيعاب المحاضرات التي يتلقونها من أساتذتهم، كما يمكن تفسير هذه النتيجة، إما على أساس شعور طلبة الإرشاد والتوجيه بأهمية هذه المعارف، وضرورة اكتسابها لتعطيهم القدرة و الكفاءة لممارسة العمل الإرشادي على أحسن وجه. وأباعتبار أن طلبة الإرشاد و التوجيه لا تتوفر لديهم معلومات وافية عن طبيعة البشر وسلوكاتهم و مراحل نموهم و المشكلات التي يواجهونها في حياتهم وأساليب التعامل مع تلك المشكلات والنظريات التي تفسر السلوك والأسباب المؤدية إلى المشكلات. و هذا يرجع لأن غالبية أفراد عينة الدراسة الأساسية لم يكتسبوا هذه المعارف من قبل، حيث أن طلبة السنة الثالثة ليسانس هي أول سنة لهم في تخصص الإرشاد و التوجيه و قد يكونون تعرضون لهذه المهارات بطريقة سطحية على خلاف طلبة الماستر الذين هم في السنة الثانية من التخصص و من المفروض هم في طور مراجعة هذه المهارات، أما طلبة الدكتوراه فمعظمهم كان تخصصهم عيادي قبل التحاقهم بدكتوراه الإرشاد و التوجيه.

و نستنتج من هذه النتائج أن أهم الاحتياجات التدريبية المعرفية كما يراها طلبة

الإرشاد و التوجيه هي الفقرات الثلاثة الأولى المرتبة تنازليا في جدول النتائج رقم (21)

1- الفقرة الأولى التي تنص " التعرف على الإرشاد النفسي من حيث الأسس والطرق والمجالات"، و ترجع هذه النتائج لتعدد أسس الإرشاد النفسي و طرقه و مجالاته وهذا التعدد يتطلب من طلبة الإرشاد و التوجيه الحرص على زيادة هذه المعارف لأهميتها وضرورة معرفتها ، حيث تتفق هذه النتيجة مع ما يشير إليه الزعبي (2009) في كتابه "التوجيه والإرشاد النفسي" أن أسس الإرشاد و التوجيه النفسي متعددة و تعدد منهجا يستخدمه المرشد النفسي أثناء الممارسة اليومية لعملمهم. وأن طرق الإرشاد و التوجيه النفسي تتعدد بتعدد نظريات الإرشاد و التوجيه النفسي ، و أن مجالات الإرشاد و التوجيه النفسي تعددت لتشمل الكثير الكثير من جوانب حياة الانسان في جميع مراحل نموه.

2- الفقرة الثانية التي تنص " التعرف على النظريات النفسية المختلفة و معرفة تطبيقاتها في مجال الإرشاد النفسي" ، و تعود هذه النتيجة لأهمية النظريات النفسية في فهم طبيعة السلوك الإنساني و السلوك السوي و المضطرب و أسباب اضطرابه (الزعبي، 2009، 60)

3- الفقرة السادسة عشرة التي تنص على " سرعة تحسس الأخطاء في الممارسة و سرعة تداركها أو تدارك آثارها"

لقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة القحطاني (2004) حيث توصلت نتائجها إلى أن الاحتياجات التدريبية في تقنيات التعليم لمعلمي التفوق العقلي والابتكار في الجوانب المعرفية كانت بدرجة كبيرة. و اتفقت أيضا مع دراسة عبد المعطي مصطفى(2011)، ودراسة إبراهيم سليمان (2009) الذي أشار إلى أنه لا يمكن إشباع هذه النقائص المعرفية إلا من خلال البرامج التدريبية.

2- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني : (ما أهم الاحتياجات التدريبية القيمية اللازمة لطلبة الإرشاد و التوجيه لتنمية مهاراتهم في الإرشاد النفسي)

توصلت النتائج إلى أن الاحتياجات التدريبية القيمية كانت بدرجة عالية من حيث الاحتياجات التدريبية، إذ بلغ متوسطها الحسابي 2.79 و حصلت فقرات هذا البعد على درجة عالية جدا ومتوسطها 2.97، و عالية تراوحت متوسطاتها ما بين (2.87-2.94) ودرجة متوسطة تراوحت متوسطاتها ما بين (2.57-2.66) من حيث الاحتياجات التدريبية.

و نستنتج من هذه النتائج أن طلبة الإرشاد و التوجيه بحاجة ماسة لاكتساب وتطوير مجموعة من القيم لممارسة العمل الإرشادي، و يمكن تفسير هذه نتائج أن طلبة الإرشاد و التوجيه يجهلون العلاقة التي تكون بين المرشد و المسترشد و التي تقوم على أساس الالتزام بأخلاقيات مهنة الإرشاد النفسي و أن مهنة الإرشاد النفسي تحتاج إلى مختصين واعين قادرين على تحمل الصعوبات. و يرجع هذا لقلة خبرتهم في ميدان الإرشاد و التوجيه و عدم تدريبهم على ممارسة الأخلاق المهنية . واكتفائهم بتحصيل العلامات واكتساب معارف ودروس مؤقتة.

و تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة طشطوش و مزاهرة (2012) حيث توصلت إلى أن درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد جاءت بدرجة متوسطة. كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد ترجع لمتغير المؤهل العلمي لصالح درجة الماجستير، واختصاص الأكاديمي لصالح اختصاص الإرشاد النفسي و التربوي و عدد سنوات الخبرة لصالح فئة الخبرة (من 10 إلى 20 سنة) و فئة (أكثر من 20 سنة).

3- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: (ما أهم الاحتياجات التدريبية المهارية

اللازمة لطلبة الإرشاد و التوجيه لممارسة العمل الإرشادي الميداني؟)

توصلت النتائج إلى أن الاحتياجات التدريبية المهاراتية كانت بدرجة عالية من حيث الاحتياجات التدريبية، إذ بلغ متوسطها الحسابي 2.84 و حصلت فقرات هذا البعد على درجة عالية جدا تراوحت متوسطاتها ما بين (2.95-3.00)، و عالية تراوحت متوسطاتها ما بين (2.73-2.94) و درجة متوسطة تراوحت متوسطاتها ما بين (2.52-2.56) من حيث الاحتياجات التدريبية.

تدل هذه النتائج إلى احتياج طلبة الإرشاد و التوجيه إلى هذه المهارات لتأدية دورهم كمرشدين في المستقبل. و يمكن تفسيرها أن طلبة الإرشاد و التوجيه تنقصهم المعارف و القيم و الاتجاهات و النظريات التي بنيت عليها هذه المهارات، و هذا ما يؤكد إبراهيم سليمان (2009)، كما تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة سيد سلامة إبراهيم (بدون سنة).

4- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: (ما التصور المقترح لبرنامج تدريبي

لتنمية مهارات طلبة الإرشاد و التوجيه في ضوء احتياجاتهم التدريبية؟)

تم بناء البرنامج التدريبي في ضوء نتائج السؤال الأول و السؤال الثاني و السؤال الثالث، المتعلق بالاحتياجات التدريبية، بعد الاطلاع على الأدب المتعلق ببناء البرامج التدريبية و فق عناصرها المختلفة، و الأدب المتصل بالمهارات الإرشادية، واشتمل البرنامج على عنوان البرنامج و أهدافه و أسسه و محتوى البرنامج و أساليب التدريب و النشاطات التدريبية و الوسائل و الأجهزة و الأدوات التقنية و المدربون و مدة البرنامج و مكان البرنامج ووقته و أساليب تقويم المتدربين.

تبدو أهمية التدريب وفقا للاحتياجات التدريبية في كونه يؤدي إلى تحسين مستوى أداء طلبة الإرشاد و التوجيه حتى يقوم بالعمل الإرشادي على أكمل وجه، و مما يزيد من أهمية البرنامج التدريبي إذا توفرت لدى طلبة الإرشاد، و التوجيه القناعة بحاجتهم للتدريب، فإن ذلك سيؤدي بهم إلى تقبل التدريب، و الاستفادة منه. فالتدريب نشاط يهدف لتزويد الفرد بالمعلومات، و القيم و المبادئ، و المهارات يقدم لطلبة الإرشاد و التوجيه لتنمية و رفع مستوى أدائهم.

واشتمل هذا البرنامج التدريبي المقترح على تطوير، و تنمية المعارف المتعلقة بالإرشاد و التوجيه النفسي و أسسه و نظرياته و طرقه و مجالاته، إذ تفيد هذه المهارات المعرفية لطلبة الإرشاد و التوجيه في فهم طبيعة البشر، و سلوكياتهم، و مراحل نموهم، و المشكلات التي يواجهونها في حياتهم و أساليب التعامل مع تلك المشكلات و النظريات التي تفسر السلوك و الأسباب المؤدية إلى المشكلات.

كما يعمل البرنامج التدريبي المقترح على تنمية مهارات الاتصال التي تساعد طلبة الإرشاد على فهم و تفسير معاني السلوك اللفظي و غير اللفظي للمسترشد، و ينمي لديهم الوعي بتأثيرات تلك التعبيرات على المسترشدين أثناء المقابلة الإرشادية. فالإشاد عملية نقل و تبادل المعلومات و الأفكار بين طرفين و الهدف منه تدريب طلبة الإرشاد و التوجيه على مساعدة المسترشدين من تغيير سلوكهم و توجيهه و إدارة المناقشات و تقريب وجهتين

مختلفتين من بعضهما البعض، كما يعمل على أن تتطور لديهم مهارات المقابلة و فنياتها حتى يتمكنوا من مساعدة المسترشد على استكشاف وفهم المشكلة.

كما يعمل البرنامج التدريبي المقترح على تطوير مهارات طلبة الإرشاد و التوجيه في ملاحظة السلوك و تسجيله و هذا يساعدهم على دراسة سلوك المسترشد في المواقف التي يصعب على المرشد استخدام أدوات علمية أخرى ليقارن هذا السلوك مع سلوكياته في مواقف أخرى مختلفة أو مع سلوك أشخاص آخرين خلال فترة زمنية معينة. وتسجيل ما يلاحظ و تحليل ما يتم التوصل إليه من معلومات و مقارنتها مع ما تم التوصل إليه من معلومات بوساطة أدوات أخرى.

و يعمل البرنامج على تزويد طلبة الإرشاد و التوجيه باستراتيجيات تجدد معارفهم و خبراتهم في مجال الإرشاد و التوجيه النفسي من خلال تنمية مهارات القراءة لديهم وتدريبهم على طرق ترتيب المعارف و سرعة تذكرها.

كما يعمل البرنامج على تنمية و تطوير قيم و مبادئ طلبة الإرشاد و التوجيه المهنية للالتزام بالسلوك المهني أثناء العمل الإرشادي، إذ تفيد في تحقيق حريته وأمنه كمرشد وحرية الآخرين و أمنهم (المسترشدين).

واتفق هذا التصور مع نتائج دراسة الجرواني(2009)، إذ تم بناء برنامج تدريبي لتنمية المعارف و المهارات التي يحتاجها الأخصائي الاجتماعي العامل في الجمعيات الأهلية لتحسين أدائهم المهني و تحقيق أهداف الجمعية التي يعمل بها. كما اتفقت مع دراسة سلام ابراهيم(بدون تاريخ) و دراسة حداد (2010)

خاتمة

سمحت لنا النتائج المتحصل عليها الإجابة على التساؤلات المطروحة، حيث تبين أن طلبة الإرشاد و التوجيه بحاجة لبرامج تدريبية تطور معارفهم و قيمهم و مبادئهم ومهاراتهم في مجال الإرشاد النفسي، و رغم هذه النتائج إلا أن الدراسة لا تزال تعد بالكثير و قابلة لكل إضافة باعتبارها محاولة لدراسة الاحتياجات التدريبية في غياب دراسات متخصصة في البرامج التدريبية لفائدة المرشدين النفسيين و طلبة الإرشاد النفسي-في حدود الطالبة- لذا تساهم الباحثة بمجموعة من الاقتراحات و التوصيات التي تتمنى أن تأخذ بعين الاعتبار :

- اعتماد البرنامج التدريبي المقترح الذي تم بناؤه في الدراسة الحالية لتدريب طلبة الإرشاد و التوجيه بجامعة وهران.
- إجراء دراسة ميدانية حول فاعلية البرنامج التدريبي المقدم لطلبة الإرشاد و التوجيه.
- إجراء دراسة مماثلة لهذه الدراسة على طلبة من تخصصات أخرى في علم النفس وعلوم التربية و الأروطونيا.
- بناء برنامج تدريبي لتطوير مهارة الإشراف على تدريب طلبة الإرشاد النفسي.
- العمل على زيادة عدد الدورات التدريبية في مجال الإرشاد النفسي، مع مراعاة الاحتياجات الأدائية، و تنويع أساليب التدريب عند التخطيط لبرامج التدريب.
- فتح مشروع ماستر لفائدة طلبة الإرشاد و التوجيه يتولى تدريبهم عمليا، أو تدعيم المشروع الحالي (ماستر إرشاد و توجيه) بمقاييس خاصة بالتدريب العملي
- تطوير الإطار النظري العربي للإرشاد النفسي.

قائمة المصادر و المراجع :

الكتب :

- 1- إبراهيم سليمان المصري. (2010). الإرشاد النفسي أسسه و تطبيقاته. الأردن : عالم الكتب الحديث.
- 2- أحمد الخطيب ، عبد الله زامل العنزي. (2008). تصميم البرامج التدريبية للقيادات التربوية. ط1. الأردن : عالم الكتب الحديث.
- 3- أحمد محمد الزبادي ، هشام إبراهيم الخطيب. (2000). مبادئ التوجيه و الإرشاد النفسي. ط2. الأردن : الأهلية للنشر و التوزيع.
- 4- أحمد محمد الزعبي. (2009). التوجيه و الإرشاد النفسي (أسسه-نظرياته-طرائقه-مجالاته-برامجه). دمشق : دار الفكر.
- 5- برادلي ت. إرفورد، سوزان ه. إيفز، إملي م. برينت، كاترين ا. اينج. (2012). 35 أسلوبا على مرشد معرفتها. (ترجمة هالة فاروق المسعود). الأردن : دار الراية للنشر و التوزيع. (العمل الأصلي نشر : بدون تاريخ)
- 6- حسن أحمد الطعاني. (2007). التدريب. مفهومه و فعالياته. بناء البرامج التدريبية و تقويمها. الأردن : دار الشروق.
- 7- حسين محمد حسنين. (2004). تحديد الاحتياجات التدريبية. موارد و أدوات. الأردن : دار مجدلاوي للنشر و التوزيع.
- 8- سامي محمد ملحم. (2010). مبادئ التوجيه و الإرشاد. ط2. الأردن : دار المسيرة.
- 9- سليمان طعمة الريحاني ، ابراهيم عبد الله الزريقات ، عادل جورج طنوس ، (2010) إرشاد ذوي الحاجات الخاصة وأسرههم. ط1. الأردن : دار الفكر.
- 10- عبد الكريم بوحفص. (2011). أسس و مناهج البحث في علم النفس. الجزائر: ديان المطبوعات الجامعية.

- 11- عبد الله محمود سليمان. (2009). دراسات في علم النفس الإرشادي. ط1. الأردن: دار الفكر.
- 12- كاملة الفرخ، عبد الجابر تيم. (1999) مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي. ط1. الأردن: دار الصفاء
- 13- ماهر محومد عمر. (2011). المقابلة في الإرشاد و العلاج النفسي. مصر: دار المعرفة الجامعية.
- 14- محمد إبراهيم السفاسفة. (2003). أساسيات في الإرشاد و التوجيه النفسي والتربوي. ط1. الكويت : مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع.
- 15- محمد أحمد إبراهيم سعفان. (2010). الإرشاد النفسي للأطفال. ج1. الجزائر: دار الكتاب الحديث.
- 16- محمد أحمد إبراهيم سعفان. (2005). العملية الإرشادية. الجزائر: دار الكتاب الحديث
- 17- محمد أحمد خدّام مشابقة. (2008). مبادئ الإرشاد النفسي، للمرشدين والأخصائيين النفسيين. الأردن: دار المناهج للنشر و التوزيع.
- 18- محمد عبد الجبار الخندقجي، نواف عبد الجبار خندقجي. (2012). مناهج البحث العلمي-منظور تربوي معاصر-.الأردن : عالم الكتب الحديث.
- 19- محمد مزيان. (2006). مبادئ في البحث النفسي و التربوي. ط2. الجزائر: دار الغرب للنشر و التوزيع.
- 20- محمد مسلم. (2010). تنمية الموارد البشرية-دعائم وأدوات-.الجزائر: دار طليطلة
- 21- موزة عبد الله المالكي. (2005). مهارات الإرشاد النفسي و تطبيقاته. الكويت: ط1. المجلس الوطني للثقافة و الفنون و التراث.
- 22- موسى عيسى برهوم. (2010). الموجز في الإرشاد و تطبيقاته. ط1. الأردن: دار الشروق للنشر و التوزيع.

23- نادر فهمي الزبود. (1998). الدليل العملي للمرشدين النفسيين و التربويين. الأردن: دار الفكر.

المقالات:

- 1- إبراهيم سليمان موسى المصري. (2009). المرشد النفسي بين المهارة و التطبيق. مجلة دراسات نفسية و تربوية. (2). 67-46.
- 2- عبد المعطي مصطفى. (2011). المتطلبات المهنية للمرشدين الاجتماعيين في مرحلة التعليم الأساسي، مجلة دمشق. 27. (1).
- 3- فنطازي كريمة، لوكيا الهاشمي. معوقات العملية الإرشادية وآثارها النفسية على القائمين بها. مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية. 108-98.
- 4- نادية عبد الجواد الجرواني. (2009). تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين العاملين الجمعيات الأهلية. مجلة كلية الآداب حلوان. (26). 694-629.

الرسائل الجامعية:

- 1- جعفر يوسف الحداد. (2010). بناء برنامج تدريبي مقترح لتطوير الكفايات الإدارية للقادة التربويين في المناطق التعليمية بدولة الكويت في ضوء احتياجاتهم التدريبية. دراسة في الإدارة و القيادة التربوية. رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط.
- 2- جواهر بنت بن عمر البكر. (2004). تصميم برنامج تدريبي لمشرفات الإدارة المدرسية في ضوء حاجتهن المهنية. رسالة ماجستير. إدارة تربوية. جامعة مصر.
- 3- سيد سلامة ابراهيم. (بدون سنة). برنامج مقترح لتدريب الأخصائي الاجتماعي المدرسي إطار مدخل الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية.

- 4- عبد الرزاق بن محمد القوت القحطاني.(2004). الحاجات التدريبية في تقنيات التعليم لمعلمي التفوق العقلي و الابتكار للمرحلة الابتدائية. رسالة ماجستير . تخصص تقنيات التعليم. جامعة الملك سعود. السعودية.
- 5-رامي عبد الله طشوش، رانية عيسى مزاهرة. (2012). درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. 20(2).
- 6- محمد جدوع أبو يوسف. (2008). فعالية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين، رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة فلسطين.
- 7- وجدي محمد أحمد بركات.(2008). المتطلبات المعرفية و المهارية للأخصائي مجال رعاية الشباب للقيام بدور المرشد. المؤتمر الدولي 21.

الانترنت:

- موقع موسوعة التعليم و التدريب:
http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.html?id=269

المعلم

-الملحق رقم 01-

استبيان سبر آراء

في إطار تحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس و علوم التربية تخصص إرشاد وتوجيه، نضع بين يديك هذا الاستبيان، لذا نرجو من حضرتك الإجابة عن أسئلته بصدق. بعد ملء البيانات الشخصية.
هذا ونؤكد لك بأن جميع المعلومات سوف تحاط بالسرية التامة و سيكون استخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.

البيانات الشخصية :

الجنس : ذكر أنثى
المستوى الجامعي : ليسانس ماستر
التخصص الجامعي :

أذكر مهارات الإرشاد النفسي التي تعرفها؟

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ما هي مهارات الإرشاد النفسي التي أنت بحاجة إلى التدرب عليها؟

.....
.....
.....
.....

نشكر لكم حسن تعاونكم معنا

جامعة وهـران

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم النفس و علوم التربية

نتائج سبر آراء طلبة الإرشاد و التوجيه و رأي الباحثة

الأستاذ(ة):.....التخصص:

أستاذي (تي)،

في إطار تحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس و علوم التربية تخصص إرشاد و توجيه ، الموسومة بـ "الاحتياجات التدريبية في مجال الإرشاد النفسي- إقتراح برنامج تدريبي لطلبة الإرشاد و التوجيه-"

نقترح عليكم مجموعة من المهارات التي يرى طلبة الإرشاد النفسي أنهم بحاجة للتدرب عليها بعد تمرير عليهم إستبانة تضم سؤالين مفتوحين " أذكر مهارات الإرشاد النفسي التي تعرفها؟" الهدف منه الكشف عن مدى معرفة الطلبة لمهارات الإرشاد النفسي و " ما هي مهارات الإرشاد النفسي التي أنت بحاجة إلى التدرب عليها؟" الهدف منه تحديد المهارات التي هم بحاجة للتدرب عليها.

قائمة الحاجات التدريبية لطلبة الإرشاد النفسي

1- المهارات التي يعرفها طلبة الإرشاد النفسي

(تخصص إرشاد و توجيه ، علم النفس الأسري، علم النفس العيادي، مستوى ماستر و ليسانس)

المهارة	تكرارها	المهارة	تكرارها
التلخيص	2	الإصغاء	14
عكس المشاعر	2	الفهم و التأويل	8
إعادة الصياغة	2	إحترام العميل	7
الصمت	2	ملاحظة	6
المواجهة	2	مقابلة	5
جمع المعلومات	2	التشجيع	4
كسب الثقة	2	التحكم في العملية الإرشادية	4
المرونة	2	التعاطف	4
الاسترخاء	2	مساعدة الفرد على اتخاذ القرار	4
مساعدة الفرد تحقيق التوافق	2	تطبيق الاختبارات النفسية	4
كتابة التقرير	1	تسجيل المعلومات	3
التحدث	1	طرح الأسئلة	3

1	توكيد الذات
1	التواصل
1	مساعدة الفرد على تغيير سلوكه
1	مساعدة الفرد تحقيق ذاته

3	الحيادية
3	التقبل
3	مساعدة الفرد على حل مشاكله

2- مهارات يرى طلبة الإرشاد النفسي أنهم بحاجة للتدرب عليها.

(تخصص إرشاد و توجيه ، علم النفس الأسري، علم النفس العيادي، مستوى ماستر و ليسانس)

المهارة	تكرارها
التقبل	1
ضبط النفس	1
عكس المشاعر	1
المرونة	1
التحدث	1
الملاحظة	1
الفهم و التأويل	1
توكيد الذات	1
دراسة حالة	1
المقابلة	1
التلخيص	1
السرية	1
إبطال الحساسية المنتظم	1
تقنية الكرسي الخالي	1
مساعدة الفرد على تغيير سلوكه	1
التعامل مع الحالات السلوكية	1
انطلاق من النظريات	1
تصميم البرامج الإرشادية	1
العلاج السلوكي	1

المهارة	تكرارها
بحاجة للتدرب على جميع المهارات	6
التحكم في العملية الإرشادية	4
المواجهة	4
الإصغاء	3
الاتصال	3
طرح السؤال	3
مساعدة الفرد تحقيق التوافق	3
تسجيل المعلومات	2
كسب الثقة	2
عدم إصدار الحكم	2
الصمت	2
إعادة الصياغة	2
كتابة التقرير	2
السيكودراما	2
الاسترخاء	2
إختبار الروشاخ	2
إختبار TAT	2
إختبار روزنفايغ	1

بناءً على نتائج تحليل إستبانه تحديد الحاجات التدريبية لطلبة الإرشاد، وكذلك بناءً على ما أسفرت عنه عملية الاطلاع على الدراسات السابقة ، والإطلاع على أدبيات الإرشاد النفسي ومهاراته، ترى الباحثة أن طلبة الإرشاد بحاجة للتدرب على مهارة الاتصال (اللفظي و غير اللفظي).

الاتصال اللفظي : الاتصال الشفهي (مهارة التحدث، مهارة الإصغاء)

الاتصال الكتابي (مهارة التسجيل، مهارة القراءة)

الاتصال غير اللفظي : الاتصال البصري (لغة الجسد)

الاتصال الصوتي (نبرات الصوت و تنويعاتها)

فما رأيكم في إدراج كل من مهارة التحدث و الإصغاء و التسجيل و القراءة و لغة الجسد، نبرات الصوت (ضمن

البرنامج التدريبي.

جامعة وهـران

كلية العلوم الإجتـماعية

قسم علم النفس و علوم التربية

الملحق رقم 03

استبانة آراء المحكمين

الأستاذ(ة):.....التخصص:

السلام عليكم ورحمة الله و بركاته ...و بعد

في إطار تحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس و علوم التربية تخصص إرشاد وتوجيه، الموسومة بـ "الاحتياجات التدريبية في مجال الإرشاد النفسي - اقتراح برنامج تدريبي لطلبة الإرشاد-".

و نظرا لما نعده فيكم من معرفة واسعة و خبرة طويلة و كفاءة مشهودة في مجال تخصصكم، أضع بين أيديكم الاستبانة المرفقة، راجيتا تفضلكم ببيان رأيكم بصدد فقراتها من حيث ملاءمتها للبعد الذي وضعت فيه، و صلاحها لأغراض الدراسة و بحاجة للتعديل والتعديل المقترح.

علما أنه تم تصميم هذه الاستبانة بناءً على ما أسفرت عنه عملية الاطلاع على الدراسات السابقة، والإطلاع على أدبيات الإرشاد النفسي و مهاراته و كذلك بناء على نتائج تحليل استبانة لسبر آراء طلبة الإرشاد النفسي، التي تضم سؤالين مفتوحين، السؤال الأول: " أذكر مهارات الإرشاد النفسي التي تعرفها؟" الهدف منه الكشف عن مدى معرفة الطلبة لمهارات الإرشاد النفسي، و السؤال الثاني " ما هي مهارات الإرشاد النفسي التي أنت بحاجة إلى التدرب عليها؟" الهدف منه تحديد المهارات التي هم بحاجة للتدرب عليها، و كذلك تحليل رأي أربعة (05) أساتذة⁽²⁾ من قسم علم النفس و علوم التربية بعد تطلعهم على نتائج إستبانة سبر آراء طلبة الإرشاد النفسي و رأي الباحثة .

شاكرين لكم حسن تعاونكم و تفضلوا بقبول فائق الاحترام.

الباحثة براهيم الرحماني فاطمة

² - أساتذة قسم علم النفس و علوم التربية : الأستاذ منصور عبد الحق-الأستاذة ياسين آمنة، الأستاذ بن طاهر طاهر، الأستاذة مرون هبة، الأستاذة طباس نسيم.

استبانة الاحتياجات التدريبية لطلبة الإرشاد النفسي

لقسم علم النفس و علوم التربية بجامعة وهران

تعديل مقترح	بحاجة للتعديل		صلاحية الفقرة		انتماء الفقرة للبعد		الاحتياجات التدريبية
	لا تحتج	تحتاج	غير صالحة	صالحة	غير منتمية	منتمية	
							بعد احتياجات تدريب معلوماتية
							مهارات لغة الجسد
							مهارات الاتصال الصوتي
							مهارات الإصغاء
							مهارات الفعل
							بعد احتياجات تدريب اتجاهية (درجة التحكم في المهارة)
							مهارات لغة الجسد :
							قدرتك على استخدام إشارات غير لفظية تساعد على تأكيد معنى الكلمات المستخدمة
							قدرتك على إعطاء معنى دلالات الإشارات غير اللفظية للمسترشد
							قدرتك على الانتباه لرسائل المسترشد غير اللفظية و الاستجابة لها
							قدرتك على الحفاظ على مسافة مناسبة متوسطة بينك و بين المسترشد
							قدرتك على الحفاظ على وضع جسم مسترخي و مهتم بالمسترشد
							مهارات الاتصال الصوتي
							قدرتك على استخدام صوت مسموع و نبرة صوت هادئة
							قدرتك على التعامل مع انخفاض أو ارتفاعه صوت المسترشد
							قدرتك على التعامل مع صمت المسترشد
							مهارات الإصغاء
							قدرتك على التعاطف
							قدرتك على استخدام كلمات لتشجيع المسترشد
							قدرتك على الانتباه الانتقائي
							قدرتك على الإيضاح
							قدرتك على إعادة الصياغة

							قدرتك على عكس المشاعر
							قدرتك على التلخيص.
							مهارات الفعل
							قدرتك على حسن طرح أسئلة مناسبة (التساؤل)
							قدرتك على كشف و وصف تناقضات المسترشد (المواجهة)
							قدرتك على إعطاء معنى للكلام (التفسير)
							قدرتك إعطاء المعلومات (استجابة لفظية لتبادل معلومات تتعلق بالخبرات و البدائل)
							قدرتك على تزويد المسترشد بتوجيهات و معلومات عن سلوكه) التغذية الراجعة.
							بعد احتياجات تدريب مهارية
							مهارات لغة الجسد
							مهارات الاتصال الصوتي
							مهارات الإصغاء
							مهارات الفعل

البدائل هي: كبيرة ، متوسطة ، قليلة ، لا حاجة

تعديل مقترح	بحاجة لتعديل		صلاحية البعد		درجة			البعد
	لاحتياج تعديل	تحتاج تعديل	غير صالحة	صالحة	كبيرة	متوسطة	قليلة	
								بعد احتياجات تدريب معلوماتية
								بعد احتياجات تدريب اتجاهية
					لا حاجة			بعد احتياجات تدريب مهارية

الملحق رقم (04)

قائمة الأساتذة المحكمين على استبيان الاحتياجات التدريبية الأولى

1- الأستاذة: كبداني	علم النفس العيادي	جامعة وهران
2- الأستاذ: غريب	علم النفس و علوم التربية	جامعة وهران
3- الأستاذ: فراحي فيصل	الإحصاء و القياس النفسي	جامعة وهران
4- الأستاذ: بلعابد عبد القادر	منهجية البحث	جامعة وهران
5- الأستاذ: بن عتو عدة	منهجية البحث	جامعة وهران
6- الأستاذ : بن يمينة كريم محمد	فلسفة اللغة	جامعة سعيدة
7-الأستاذ: قمرأوي محمد	علم النفس العمل	جامعة وهران
8-الأستاذ: منصورى عبد الحق	علوم التربية	جامعة وهران
9-الأستاذ: خالد عبد السلام	علم النفس و علوم التربية	جامعة سطيف
10-الأستاذ: بن قومىدي	علم النفس و علوم التربية	جامعة وهران
11-الأستاذة: قدور بن عباد هوارية	علم النفس و علوم التربية	جامعة وهران
12-الأستاذة: ياسين آمنة	علم النفس و علوم التربية	جامعة وهران

-الملحق رقم 05-

جامعة وهـران

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس و علوم التربية

تخصص إرشاد و توجيه

استبانة آراء المحكمين

الأستاذ(ة):.....التخصص:

السلام عليكم ورحمة الله و بركاته ... و بعد

في إطار تحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس و علوم التربية

تخصص إرشاد وتوجيه، الموسومة ب :

“ الاحتياجات التدريبية في مجال الإرشاد النفسي ”

- إقتراح برنامج تدريبي لطلبة الإرشاد و التوجيه -

و نظرا لما نعهده فيكم من معرفة واسعة و خبرة طويلة و كفاءة مشهودة في مجال

تخصصكم، أضع بين أيديكم الاستبانة المرفقة، راجية تفضلكم ببيان رأيكم بصدد فقراتها

من حيث ملاءمتها للبعد الذي وضعت فيه، و صلاحها لأغراض الدراسة.

شاكرين لكم حسن تعاونكم و تفضلوا بقبول فائق الاحترام.

إشراف: الدكتورة قادري

الباحثة براهيم الرحماني فاطمة

حليمة

السنة الجامعية 2013-2014

استبانة الاحتياجات التدريبية لطلبة الإرشاد والتوجيه النفسي

قسم علم النفس و علوم التربية بجامعة وهران

أولاً : البيانات الشخصية :

الجنس : ذكر أنثى

السن : أقل من 25 سنة 25-35 سنة

36-45 سنة أكثر من 45 سنة

المستوى الجامعي : ليسانس ماستر 1 ماستر 2 دكتوراه

أبعاد الاستبيان :

أ- بعد احتياجات التدريب المعرفية : مواطن النقص أو الضعف المعرفي النظري الموجودة عند طلبة الإرشاد والتوجيه

النفسي و الممارس للعمل الإرشادي.

	احتياجات التدريب المعرفية	منتمية للبعد	غير منتمية للبعد	صالحة	غير صالحة
1	التعرف على الإرشاد النفسي من حيث الأسس و الطرق والمجالات				
2	التعرف على النظريات النفسية المختلفة و تطبيقاتها في مجال الإرشاد النفسي				
3	التعرف على نظريات التوجيه المهني المختلفة				
4	أحتاج إلى التدريب على العمل الإرشادي في حدود الإمكانيات المتاحة				
5	أستطيع بناء العلاقة الإرشادية				
6	إدارة الجلسة الإرشادية				
7	التعرف على تقنيات جمع المعلومات				
8	إدارة سجلات و ملفات العملاء				
9	معرفة فنيات المقابلة				
10	أستطيع تقديم المساعدة لكل عميل وفق احتياجاته				
11	أحتاج إلى التدريب على ملاحظة السلوك اللفظي و غير اللفظي				
12	معرفة كيفية تكوين العلاقات الاجتماعية				
13	معرفة الخطوات العلمية لمتابعة العميل				
14	كيفية الاستفادة من نتائج المتابعة				
15	أستطيع تقديم المساعدة بصورة جيدة				
16	إدراك أهمية تقديم المساعدة في أقل وقت				
17	معرفة طرق تجديد المعارف و الخبرات				
18	أهمية معرفة الأخطاء التي يمكن أن أخطئ فيها أمام العميل				

ب- بعد احتياجات التدريب القيمية :

القيم المهنية و يقصد بها في الإرشاد النفسي : "مجموعة من المبادئ الأخلاقية الأساسية التي يجب على المرشد النفسي أن يلتزم بها عند ممارسة العمل الإرشادي .
و يقصد بالاحتياجات التدريبية القيمية : مواطن النقص أو الضعف القيمي الموجودة عند طلبة الإرشاد والتوجيه النفسي و الممارس للعمل الإرشادي.

غير صالحة	صالحة	غير منتمية للبعد	منتمية للبعد	احتياجات تدريب القيم	
				الالتزام بالحيادية مع العميل	1
				الحفاظ على أسرار العملاء	2
				الالتزام بالسلوك المهني أثناء ممارسة العمل الإرشادي الميداني	3
				الحرص على كسب ثقة الآخرين	4
				احترام حق العميل في إختيار حل لمشاكله	5
				تقدير الفروق الفردية بين العملاء	6
				العمل على تنمية قدرات العميل على خدمة نفسه	7
				فصل الاحتياجات الشخصية عن العلاقة المهنية	8
				مد الآخرين بالمعارف و المهارات	9
				الالتزام بإقامة علاقة طيبة مع الزملاء	10
				العمل على تحسين البرامج الإرشادية	11

ج- بعد احتياجات التدريب المهاريّة: مواطن النقص أو الضعف الموجودة عند طلبة الإرشاد والتوجيه النفسي في مجال مهارات الإرشاد النفسي.

غير صالحة	صالحة	غير منتمية للبعد	منتمية للبعد	احتياجات تدريب المهارات	
				مهارة الاتصال	1
				مهارة الاصغاء	2
				مهارة جمع المعلومات	3
				مهارة التسجيل	4
				مهارة الملاحظة	5
				مهارة إجراء المقابلة	6
				مهارة تفسير نتائج الاختبارات	7
				مهارة انتقاء المعلومات و كتابة التقارير	8
				مهارة إقامة العلاقات الاجتماعية	9
				مهارة تحديد أساليب التدخل المناسبة	10
				مهارة تطبيق أساليب التدخل	11
				مهارة عرض المعلومات	12
				مهارة إدارة المناقشات و الندوات	13
				مهارة التنسيق	14
				مهارة إدارة الوقت	15
				مهارة التقويم	16
				مهارة المتابعة	17

جامعة وهـران
-الملحق رقم 06-

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس و علوم التربية

تخصص إرشاد و توجيه

استبيان

لتحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

الاحتياجات التدريبية في مجال الإرشاد النفسي

-إقتراح برنامج تدريبي لطلبة الإرشاد و التوجيه-

في إطار تحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس و علوم التربية تخصص إرشاد و توجيه، الموسومة بـ "الاحتياجات التدريبية في مجال الإرشاد النفسي- إقتراح برنامج تدريبي لطلبة الإرشاد و التوجيه"، نضع بين يديك هذا الاستبيان، لذا نرجو من حضرتك الإجابة عن أسئلته بصدق. بعد ملء البيانات الشخصية. هذا ونؤكد لك بأن جميع المعلومات سوف تحاط بالسرية التامة و سيكون استخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.

إشراف:

الدكتورة

إعداد:

الطالبة براهيم الرحماني فاطيمة

قادري حليلة

السنة الجامعية 2013-2014

البيانات الشخصية :

- الجنس : ذكر أنثى
- السن : أقل من 25 سنة 25-35 سنة أكثر من 45 سنة
- المستوى الجامعي : ليسانس ماستر1 ماستر2 دكتوراه
- اختيار الاستجابة المناسبة للحاجات التدريبية التالية :

				الاستجابات	
احتياج قليل	احتياج متوسط	احتياج كبير	احتياج كبير جدا	العبارات	
				التعرف على الإرشاد النفسي من حيث الأسس و الطرق والمجالات	1
				مهارة الاتصال	2
				مهارة جمع المعلومات	3
				الحفاظ على أسرار العملاء	4
				التعرف على النظريات النفسية المختلفة و معرفة تطبيقاتها في مجال الإرشاد النفسي	5
				مهارة إدارة الوقت	6
				الالتزام بالسلوك المهني أثناء ممارسة العمل الإرشادي الميداني	7
				مهارة إجراء المقابلة	8
				التعرف على نظريات التوجيه المهني المختلفة	9
				الالتزام بالحيادية مع العميل	10
				مهارة انتقاء المعلومات و كتابة التقارير	11
				معرفة أهمية بناء العلاقة الإرشادية	12
				مهارة إدارة المناقشات	13
				احترام حق العميل في إختيار حل لمشاكله	14
				مهارة التسجيل	15
				مهارة التنسيق	16
				معرفة شروط تسيير الجلسة الإرشادية	17
				التعرف على تقنيات جمع المعلومات	18
				مهارة عرض المعلومات	19

				حسن استغلال سجلات و ملفات العملاء	20
				مهارة إقامة العلاقات الاجتماعية	21
				معرفة فنيات المقابلة	22
				مراعاة الفروق الفردية بين العملاء	23
				معرفة طرق تقديم المساعدة لكل عميل وفق احتياجاته	24
				الحرص على تنمية قدرات العميل على خدمة نفسه	25
				التعرف على شروط نجاح ملاحظة السلوك اللفظي و غير اللفظي	26
				مهارة تطبيق أساليب التدخل	27
				معرفة كيفية تكوين العلاقات الاجتماعية	28
				معرفة الخطوات العلمية لمتابعة العميل	29
				مهارة الملاحظة	30
				معرفة كيفية الاستفادة من نتائج المتابعة	31
				مهارة تحديد أساليب التدخل المناسبة	32
				معرفة كيفية تقديم المساعدة بصورة جيدة	33
				تزويد العميل بالمعلومات الكافية لتمكينه من مهارة حل المشكلات التي تواجهه	34
				معرفة طرق تجديد المعارف و الخبرات خاصة ما تعلق منها بالعمل الإرشادي	35
				مهارة المتابعة	36
				سرعة تحسس الأخطاء في الممارسة و سرعة تداركها أو تدارك آثارها	37
				الالتزام بإقامة علاقة طيبة مع الزملاء ذوي الاختصاص	8
				مهارة الإصغاء	39
				فصل الميولات الشخصية عن العلاقة المهنية	40