

بسم الله الرحمن الرحيم

القسم

نموذج رقم ( ٨ )

جامعة أم القرى

كلية التربية بمكة المكرمة

الدراسات العليا

### اجازة اطروحة علمية في صيغتها النهائية بعد اجراء التعديلات

الاسم : (رباعي) عبدالله بن عايد رجا الله العمري الكلية : التربية القسم : علم النفس

الاطروحة مقدمة لنيل درجة : الماجستير التخصص : توجيه تربوي ومهني

عنوان الاطروحة : الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين بمدارس التربية والتعليم بمنطقة المدينة المنورة .

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين وعلى آله وصحبه وبعد..

فبناء على توصية اللجنة المكونة لمناقشة الاطروحة المذكورة عالية والتي تمت مناقشتها يوم السبت الموافق

١٠ / ٤ / ١٤٢٥ هـ في صيغتها النهائية المرفقة كمتطلب تكميلي للدرجة العلمية المذكورة اعلاه ..

والله الموفق ؟؟ ؟

### اعضاء اللجنة

مناقش من خارج القسم

الاسم : د. محمد جعفر جمل الليل

التوقيع :

مناقش من داخل القسم

الاسم : أ.د. عبدالمنان ملا معمور بار

التوقيع :

المشرف

الاسم : د. هشام بن محمد مخيمر

التوقيع :

يعتمد

رئيس قسم علم النفس

التوقيع :

د. جمال بن اسعد قزاز

يوضع هذا النموذج امام الصفحة المقابلة لصفحة عنوان الاطروحة في كل نسخة من الرسالة .



المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم العالي

جامعة أم القرى

كلية التربية بمكة المكرمة

قسم علم النفس

## الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين

### الطلابيين بمدارس التربية والتعليم بمنطقة المدينة المنورة

إعداد الطالب

عبد الله عايد رجا الله العمري

إشراف الدكتور

هشام بن محمد إبراهيم مخيمر

بحث مقدم إلى قسم علم النفس في كلية التربية بجامعة أم القرى متطلب  
تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس تخصص التوجيه التربوي  
والمهني

١٤٢٤هـ / ٢٠٠٤م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## ملخص الدراسة

- موضوع الدراسة :  
الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين بمدارس التربية والتعليم بمنطقة المدينة المنورة .  
تساؤلات الدراسة :  
تحدد مشكلة الدراسة وتساؤلاتها في التالي :  
س ١ : ما ترتيب مجالات الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين بمدارس التربية والتعليم بمنطقة المدينة المنورة ؟  
من س ٢ إلى س ٧ :  
ما الاحتياجات التدريبية المهنية وما ترتيبها لدى المرشدين الطلابيين من عينة الدراسة وفقاً للمجالات التالية :  
( التخطيط ، التطور والنمو الإنساني والتربوي ، وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفنائه ، ميادين التوجيه والإرشاد وخدماته ، التدريب الميداني والمعملي ، الكفايات الشخصية ) ؟  
ومن س ٨ إلى س ١١ :  
هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية المهنية التي يحتاجها المرشدين الطلابيين ترجع للمتغيرات التالية : ( المؤهل الدراسي ، المرحلة الدراسية ، الخبرة ، التخصص ) ؟  
أهداف الدراسة :  
١ - التعرف على الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين .  
٢ - التوصل إلى قائمة بالحاجات التدريبية المهنية اللازمة للمرشدين الطلابيين .  
٣ - التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية بين المرشدين الطلابيين ترجع إلى متغيرات ( المؤهل الدراسي - المرحلة الدراسية - الخبرة - التخصص ) .  
عينة الدراسة :  
تكونت عينة الدراسة من المرشدين الطلابيين و عددهم ( ١٤٤ ) مرشداً طلابياً في المدارس الحكومية بمنطقة المدينة المنورة .  
أدوات الدراسة :  
استبانة من إعداد الباحث تتكون من ستة مجالات ..  
الأساليب الإحصائية المستخدمة :  
١ - اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه ، اختبار ( t-test ) ، النسب المئوية والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية  
نتائج الدراسة :-  
١ - أحتل مجال وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفنائه الترتيب الأول، ومجال التطور والنمو الإنساني والتربوي الترتيب الثاني، ومجال التخطيط الترتيب الثالث ، ومجال التدريب الميداني والمعملي الترتيب الرابع ، ومجال ميادين التوجيه والإرشاد وخدماته الترتيب الخامس ، ومجال الكفايات الشخصية الترتيب السادس .  
٢ - بينت نتائج الدراسة أن المرشدين الطلابيين بحاجة بدرجة ( مهم جداً ) على بعض الاحتياجات التدريبية المقترحة في مجالات ( التخطيط ، و التطور والنمو الإنساني والتربوي، و وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفنائه ، و ميادين التوجيه والإرشاد وخدماته ، والتدريب الميداني والمعملي ) ، في حين أنهم بحاجة للتدريب بدرجة ( مهم ) على بعض الاحتياجات في مجالات ( التخطيط ، و التطور والنمو الإنساني والتربوي، ووسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفنائه، و ميادين التوجيه والإرشاد وخدماته، و التدريب الميداني والمعملي ، مجال الكفايات الشخصية ) .  
٣ - وجود فروق دالة تدل على اختلاف آراء المرشدين الطلابيين حول مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات المقترحة في مجال التطور والنمو الإنساني والتربوي باختلاف المؤهل الدراسي لصالح المؤهل الجامعي .  
٤ - لا توجد فروق دالة تدل على اختلاف آراء المرشدين الطلابيين حول مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات المقترحة في جميع مجالات الدراسة باختلاف المرحلة الدراسية ، والخبرة ، والتخصص .  
أبرز التوصيات والمقترحات :  
١ - تصميم وتخطيط البرامج التدريبية الخاصة بالمرشدين الطلابيين في ضوء الحاجات التدريبية .  
٢ - إعادة النظر من قبل أقسام التوجيه والإرشاد في محتوى البرامج التدريبية القائمة حالياً .  
٣ - كثيف الدورات التدريبية للمرشدين الطلابيين القائمين بالتوجيه والإرشاد والمرشحين له بشرط أن تتوفر في برامجها كل العناصر اللازمة لرفع مستواهم المهني وزيادة فاعليتهم .

## إهداء

إلى ... والدتي العزيزة أمد الله بعمرها.

إلى ... إخوتي الأعزاء .

إلى ... زوجتي التي وقفت بجاني طوال مدة الدراسة .

إلى ... أبنائي ( خالد وحاتم وعاصم ومحمد وياسر ولما ) .

إلى ... زملائي في قسم التوجيه والإرشاد في إدارة التربية والتعليم بمنطقة المدينة المنورة.

إلى ... جميع مرشدي الطلاب في وزارة التربية والتعليم .

## الباحث

## شكر وتقدير

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف خلق الله سيدنا محمد بن عبد الله وعلى آله وصحبه ومن والاه إلى يوم الدين .

أشكر الله سبحانه وتعالى على توفيقه وإحسانه وعلى ما من به عليّ من التوفيق في إخراج هذا الجهد المتواضع إلى المستوى الذي وصل إليه .

وأقدم بالشكر الجزيل لسعادة الدكتور / هشام بن محمد إبراهيم مخيمر المشرف على هذه الرسالة والذي كان لتوجيهاته وآرائه القيمة الأثر الكبير في إتمام هذا العمل المتواضع حيث بذل كل ما في وسعه للوقوف بجانب الباحث فجزاه الله عني كل الخير وله التقدير والحب والاحترام، كما أتقدم بالشكر لكل من سعادة الدكتور أحمد السيد وسعادة الدكتور / حسين الغامدي لتفضلهما بمناقشة خطة الدراسة ، وأتقدم بالشكر الجزيل لسعادة الدكتور / عبد المنان ملا معمور بار لمساعدته لي في بداية بحثي وفي إعداد المقياس ، وأشكر كلا من سعادة الأستاذ الدكتور عميد كلية التربية وسعادة رئيس قسم علم النفس وكل أعضاء هيئة التدريس لدعمهم لي وعلمهم الذي زودني به .

كما أتقدم بالشكر إلى كل من سعادة الدكتور / مدير عام التربية والتعليم بمنطقة المدينة المنورة للتربية والتعليم ، ومدير شؤون الطلاب ، ورئيس قسم التوجيه والإرشاد، ورؤساء أقسام التوجيه والإرشاد في إدارات التربية والتعليم بينبع والعلا والمهد، وزملائي مشرفي التوجيه والإرشاد في دعمهم لي في تسهيل تطبيق الدراسة على العينة ، وأشكر كذلك زملائي أفراد العينة الذين استجابوا واستقطعوا جزءاً من وقتهم الثمين للإجابة على مقياس الدراسة ، كما أوجه الشكر والتقدير إلى والدي العزيزة وزوجتي أم خالد التي كان لوقوفها معي الأثر الكبير في إتمام هذا الجهد المتواضع .

وأشكر كل من قدم لي المساعدة ودعائي لهم بالتوفيق والنجاح في الدنيا والآخرة .

الباحث

محمد الله محايذ رجا الله العمري الحريمي

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
	ملخص الدراسة .....
أ	الإهداء .....
ب	شكر وتقدير .....
ج	قائمة المحتويات .....
د	قائمة الجداول .....
و	قائمة الملاحق .....
	الفصل الأول : مدخل إلى الدراسة
٢	مقدمة .....
٣	مشكلة الدراسة وتساؤلاتها .....
٥	أهمية الدراسة .....
٦	أهداف الدراسة .....
٧	مصطلحات الدراسة .....
٨	حدود الدراسة .....
	الفصل الثاني : الإطار النظري والدراسات السابقة
١٠	مقدمة .....
١٠	أولا : مفاهيم الدراسة .....
١٠	مفهوم التدريب .....
١٢	أهمية التدريب وفوائده .....
١٣	أهداف التدريب .....
١٤	أساليب ووسائل التدريب .....
١٨	انواع التدريب .....
١٩	التدريب قبل الخدمة .....
١٩	التدريب أثناء الخدمة .....
٢١	تدريب المرشد الطلابي أثناء الخدمة .....

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
٢٧	..... الاحتياجات التدريبية
٢٩	..... إجراءات وتصميم خطوات تنفيذ البرامج التدريبية
٣١	..... تقييم برامج التدريب
٣٣	..... ثانيا : الدراسات السابقة
٤١	..... ثالثا : تساؤلات الدراسة
٤٢	..... الفصل الثالث : منهج وإجراءات الدراسة
٥٢	..... الفصل الرابع : عرض نتائج الدراسة ومناقشتها
٧٦	..... الفصل الخامس : ملخص الدراسة
٨٢	..... المراجع
٨٨	..... الملاحق



## قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
٤٤	جدول يوضح وصف لإفراد عينة الدراسة.	١
٤٨	جدول يوضح العبارات المستبعدة من المقياس في صورته الأولية .	٢
٤٩	جدول يوضح معاملات الارتباط عن طريق الاختبار وإعادة الاختبار .	٣
٥٣	جدول يوضح مجالات الدراسة مرتبة حسب أهميتها من وجهة نظر عينة الدراسة	٤
٥٤	جدول يوضح المتوسطات الحسابية والتكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة على مجال التخطيط .	٥
٥٧	جدول يوضح المتوسطات الحسابية والتكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة على مجال التطور والنمو الإنساني والتربوي .	٦
٦٠	جدول يوضح المتوسطات الحسابية والتكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة على مجال وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفتياته .	٧
٦٤	جدول يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة على مجال ميادين التوجيه والإرشاد وخدماته .	٨
٦٦	جدول يوضح المتوسطات الحسابية والتكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة على مجال التدريب الميداني والمعملي .	٩
٦٩	جدول يوضح المتوسطات الحسابية والتكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة على مجال الكفايات الشخصية .	١٠
٧١	جدول يوضح نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة الفروق بين آراء المرشدين الطلابيين حول مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية في جميع مجالات الدراسة حسب المؤهل الدراسي .	١١
٧٢	جدول يوضح نتائج اختبار شيفيه .	١٢
٧٣	جدول يوضح نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة الفروق بين آراء المرشدين الطلابيين حول مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية في جميع مجالات الدراسة حسب المرحلة الدراسية .	١٣
٧٤	جدول يوضح نتائج اختبار ( ت ) لقياس الفروق بين آراء المرشدين الطلابيين حول مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية في جميع مجالات الدراسة حسب متغير الخبرة .	١٤
٧٥	جدول يوضح نتائج اختبار ( ت ) لقياس الفروق بين آراء المرشدين الطلابيين حول مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية في جميع مجالات الدراسة حسب متغير التخصص .	١٥

## قائمة الملاحق

رقم الملاحق	أسم الملاحق
١	عبارات مقياس الدراسة .
٢	عبارات مقياس الدراسة في صورتها الأولية.
٣	قائمة بأسماء المحكمين وتخصصاتهم .
٤	خطاب معهد البحوث العلمية وإحياء التراث الإسلامي

## الفصل الأول

### مدخل إلى الدراسة

- مقدمة .
- مشكلة الدراسة وتساؤلاتها .
- أهمية الدراسة .
- أهداف الدراسة .
- مصطلحات الدراسة .
- حدود الدراسة .

## مقدمة :

إننا نعيش في عصر التقدم المذهل في شتى ميادين الحياة والتي له علاقة مباشرة بالفرد والمجتمع وصاحب هذا التقدم كثيراً من التغيرات في المجالات الثقافية والفكرية والعلمية والصناعية والتربوية وأصبح الفرد محتاجاً إلى من يرشده ويوجهه إلى الطريق الصحيح الذي يشعره بالسعادة والرضا عن نفسه وعن عمله ولذلك أصبح التوجيه والإرشاد من المواضيع التي لا غنى للفرد عنها فهم بحاجة إليه ، والتي من أهم أهدافه تحقيق الصحة النفسية والتوافق في الحياة للفرد والمجتمع .

والطالب في المدرسة جزء من المجتمع الذي يتأثر بهذا التقدم العلمي المذهل وما حصل عنه من أفكار وتيارات عديدة وظهور العديد من المشكلات سواء داخل المدرسة أو خارجها المصاحبة لهذا التغير فلا بد من توجيهه وإرشاده إلى الطريق المستقيم الذي يحقق له السعادة والرضا ويحوله إلى عنصر إيجابي فعال في مجتمعه لديه القدرة على حل مشكلاته بنفسه بالأسلوب العلمي ولديه القدرة على الاستفادة من قدراته ومواهبه وإمكانياته لتحقيق أهدافه في الحياة بالأسلوب العلمي الصحيح الذي يشعره بالسعادة والرضا ويحقق له الصحة النفسية السليمة .

ولهذا يحتل التوجيه والإرشاد الطلابي مكانة كبيرة في العملية التعليمية حيث أن برامجهم تهتم بالطالب من جميع النواحي ( الجسمية والنفسية والعقلية والانفعالية والدينية والمهنية والاجتماعية والتربوية ) ليتحقق له النمو المتكامل الشامل لجميع هذه الجوانب حيث أشار السهل ( ١٩٩٩ م : ٢٠ ) إلى " أن الإرشاد المدرسي أصبح من أهم دعائم المدرسة الحديثة في المجتمعات المعاصرة فهو يهدف إلى إيجاد التوافق النفسي والاجتماعي والأسري والدراسي للمتعلمين بمختلف أعمارهم وتخصصاتهم وصفاتهم الشخصية والثقافية " .

لذلك اهتمت وزارة التربية والتعليم بالتوجيه والإرشاد وأنشئت إدارة عامة للتوجيه والإرشاد تهتم ببرامج التوجيه والإرشاد في مدارسها وأوكلت إلى المرشد الطلابي إدارة وتنفيذ برامج التوجيه والإرشاد في المدرسة ، ولأن مهمة تنفيذ وإدارة برامج التوجيه والإرشاد تحتاج إلى مهني متخصص له صفات معينة وله القدرة على القيام بهذه المهمة أولت الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد التدريب والإعداد المهني للمرشد الطلابي أهمية كبيرة وتسعى جاهدة في الآونة الأخيرة إلى تدريب المرشد الطلابي لكي يقوم بأداء مهمته بكل بكفاءة واقتدار مواكباً للعصر الحديث وما حدث فيه من تغيرات وخصوصاً أن معظم مرشدي الطلاب غير متخصصين وأن هناك مهارات للتدريب المستمر أثناء الخدمة لا بد أن تتوفر للمرشد الطلابي حيث أشار السيد

( ١٩٩٨ م : ١٢٧ ) إلى أنه يجب أن تتوفر في المرشد الطلابي في مجال عمله عدة أمور منها " التدريب الميداني في مجال التوجيه والإرشاد والحصول على دورات تدريبية متخصصة حيث أن المرشد الطلابي صاحب صنعه "

ولكي يكون التدريب ذو ثمرة وفائدة ولا يكون عبثاً وتضييعاً وقت لا بد من مشاركة المرشد الطلابي في تحديد احتياجاته من البرامج التدريبية اللازمة له لأداء عمله بكل كفاءة واقتدار ، لذا جاءت هذه الدراسة تتناول هذا الموضوع من وجهة نظر المرشد الطلابي لتحديد احتياجاته وأخذها في الاعتبار عند تصميم البرامج التدريبية .

### **مشكلة الدراسة وتساؤلاتها :**

من خلال عمل الباحث في مجال التوجيه والإرشاد بمدارس التعليم العام التابعة لوزارة التربية والتعليم كمرشد طلابي ومن خلال دراسته في دبلوم التوجيه والإرشاد في جامعة أم القرى وإطلاعها على العديد من البحوث والدراسات والكتب والدورات التدريبية المتعلقة بإعداد المرشد الطلابي وتدريبه ونموه المهني أثناء الخدمة ، أتضح للباحث أن من أهم قصور المرشد الطلابي في عمله في مجال التوجيه والإرشاد يعود إلى

- ١- تعيين مرشدين غير متخصصين في مجال التوجيه والإرشاد .
- ٢- ضعف الإعداد المهني للمرشد الطلابي المتخصص أثناء دراسته الجامعية .
- ٣- عدم الاهتمام بتدريب المرشد الطلابي أثناء الخدمة .

ولذا كثر الكلام عن قصور المرشد الطلابي في تأدية عمله على الوجه الصحيح حيث أشار الطويرقي ( ١٩٩٠ م : ١٢ ) إلى " أن معظم المرشدين غير مؤهلين علمياً لممارسة التوجيه والإرشاد ، خاصة إذا عرفنا أن أقسام علم النفس وعلم الاجتماع لا تعطي هذا الجانب أهمية كبيرة لما يقدم من مواد تفيد المرشدين في مستقبل أيامهم ، وإذا نظرنا إلى التدريب أثناء الخدمة لم يحظى هذا الجانب بكثير من الاهتمام بغض النظر عن الدورات القصيرة التي تعقد عادة في بداية العام الدراسي وتركز على بعض الإجراءات العملية التي لا تشبع حاجات المرشد المهنية ، ومن هنا نجد أن المرشد الطلابي أصبح في وضع لا يحسد عليه وأصبح تائهاً في عمله يسير على غير هدى ، لا يستطيع أن يلم بأبجديات العمل الإرشادي وبالتالي غير قادر على تقديم المساعدة للآخرين ففاقد الشيء لا يعطيه " .

وأشار الشهري (١٩٩٨ م) في دراسته اتجاهات طلاب المرحلة الثانوية نحو دور المرشد الطلابي بمحافظة الأحساء ((أن هناك بعض الدراسات أظهرت نتائجها قصور المرشد الطلابي في

تأدية عمله من خلال القصور في تأدية خدمات التوجيه والإرشاد ومنها دراسة الحازمي (١٩٩٠م) ودراسة ع القرني (١٩٩١م) ودراسة الزهراني (١٩٩١م) .

ويدرك الباحث ما للتدريب أثناء الخدمة من أهمية كبيرة في إعداد وتأهيل المرشد الطلابي ونموه المهني مما يمكنه من القيام بالواجبات والأعمال المناطة به على الوجه الذي يجعله راضياً عن عمله مؤدياً له على الوجه المطلوب ومن المؤكد أنه عند التخطيط لتدريب المرشدين أثناء الخدمة يكون أجدى وأثمر إذا أعطوا فرصة للمشاركة في التخطيط لبرامج التدريب وشاملاً لحاجاتهم كما يعبرونها هم بأنفسهم وهذا ما أكدته الحريري (١٩٨٧م : ١٩٤) حيث أشار إلى " وضع احتياجات المتدربين في الاعتبار عند تصميم البرامج التدريبية " .

### **ولذلك حدد الباحث مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:**

س١ : ما ترتيب مجالات الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين بمدارس التربية والتعليم بمنطقة المدينة المنورة ؟

س٢ : ما الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين وما ترتيبها وفقاً لمجال التخطيط ؟

س٣ : ما الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين وما ترتيبها وفقاً لمجال التطور والنمو الإنساني التربوي ؟

س٤ : ما الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين وما ترتيبها وفقاً لمجال وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفتياته ؟

س٥ : ما الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين وما ترتيبها وفقاً لميادين التوجيه والإرشاد وخدماته ؟

س٦ : ما الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين من عينة الدراسة وما ترتيبها وفقاً لمجال التدريب الميداني والمعملي ؟

س٧ : ما الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين وما ترتيبها وفقاً لمجال الكفايات الشخصية ؟

س٨ : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية المهنية التي يحتاجها المرشدين الطلابيين ترجع لمتغير المؤهل الدراسي ؟

س٩ : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية المهنية التي يحتاجها المرشدين الطلابيين ترجع لمتغير المرحلة الدراسية ؟

س١٠ : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية المهنية التي يحتاجها المرشدين الطلابيين ترجع لمتغير الخبرة ؟

س ١١ : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية المهنية التي يحتاجها المرشدين الطلابيين ترجع لمتغير التخصص ؟

### أهمية الدراسة :

أولاً : من الناحية النظرية :

تسعى وزارة التربية والتعليم ممثلة في الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد إلى رفع الكفاءة المهنية للمرشدين الطلابيين في مدارس التعليم العام أثناء الخدمة بهدف تأديتهم لعملهم على الوجه المطلوب ولا يتم ذلك إلا عن طريق التدريب ، أي تدريب المرشدين في جميع النواحي ((المهارية والعملية - المعرفية - الوجدانية - الشخصية)) ولذلك تسعى الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد إلى إيلاء تدريب المرشدين الطلابيين الأهمية الكبرى كما أوصت الأسرة الوطنية للتوجيه والإرشاد في دورتها السادسة للعام ١٤٢١ / ١٤٢٢هـ كما جاء في الكتاب التعريفي للبرامج التدريبية التأهيلية لمرشدي الطلاب (٢٠٠٢م : ٦) " بإيلاء تدريب مرشدي الطلاب الأهمية القصوى بوصف التدريب خلال العمل أحد أهم الخيارات الإستراتيجية للارتقاء بكفاية المرشد المهنية والإنتاجية" وكما أشير في الكتاب التعريفي للبرامج التدريبية التأهيلية لمرشدي الطلاب (٢٠٠٢م : ٨-٩) إلى " ان تدريب مرشدي الطلاب أثناء الخدمة قضية محورية يجب أن تتناول بما تستحقه من اهتمام وعناية ولا يقتصر على من لا يتوفر لديهم التأهيل المهني المناسب لممارسة العمل الإرشادي فحسب بل ينال العاملين المتخصصين في مجال التوجيه والإرشاد لرفع كفاءاتهم العلمية والارتقاء بمهاراتهم العملية وتنمية قدراتهم الإرشادية وتثريه خبراتهم الميدانية وتعميق تجاربهم التربوية بما تمكنهم من التفاعل بفاعلية مع المشكلات السلوكية والاضطرابات الانفعالية والانحرافات الاجتماعية والقضايا الدراسية والتربوية التي تواجه الممارسة الميدانية "

ثانياً : من الناحية التطبيقية :

وتكمن أهمية الدراسة بأنها تعطي القائمين على تدريب المرشدين الطلابيين الفرصة في تخطيط وتنظيم برامج تدريب المرشدين الطلابيين وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم حتى يكون التدريب أجدى وأنفع ويحقق أهدافه ونجاحه ولا يكون التدريب عبثاً وتضييعاً للوقت حيث أشار موسى (١٩٩٨م : ١٣) إلى " ان الأخذ بالاعتبار الاحتياجات التدريبية عند الإعداد للبرامج والأنشطة التدريبية فإن ذلك يؤدي إلى إرشاد القائمين على التدريب والمدرسين على الخطوات والإجراءات المحددة والمطلوبة لتحقيق الهدف التدريبي العام للخطة التدريبية ولا شك ان ذلك يعني تحقيق إحدى مبادئ التدريب المهمة وهو جودة الأداء التدريبي " .

وهذا يؤكد ما لتحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين من أهمية كبرى في نجاح البرنامج التدريبي وتحقيق أهدافه لأنه يلي رغبات المتدربين وإشباعها.  
وتكمن أهمية الدراسة أيضاً في كونها الدراسة الأولى التي تبحث في مجال تحديد الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين في المملكة العربية السعودية في حدود علم الباحث بناءً على الإطلاع على الدراسات السابقة .  
ولذا يأمل الباحث من دراسته ما يلي :

- ١- إعطاء الفرصة للمرشدين الطلابيين للتعبير عن ما يحتاجونه من كفايات تدريبية مهنية في مجال عملهم في التوجيه والإرشاد تسهم في زيادة نموهم المهني واستمراره وأدائهم العمل الملقى على عاتقهم بكل كفاءة واقتدار .
- ٢- أن تساعد هذه الدراسة القائمين على تدريب المرشدين الطلابيين في وزارة التربية والتعليم على التخطيط السليم لبرامج التدريب المهنية أثناء الخدمة للمرشدين الطلابيين .
- ٣- أن تفتح هذه الدراسة المجال أمام الباحثين للقيام ببحوث أخرى في مجال تحديد الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين في المناطق الأخرى .
- ٤- التوصل إلى قائمة بالحاجات التدريبية المهنية اللازمة للمرشدين الطلابيين للتدريب عليها أثناء الخدمة مرتبة حسب أهمية كل احتياج في مجالات الدراسة .

### **أهداف الدراسة :**

- ١- التعرف على الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين وترتيبها وفقاً لكل مجال من وجهة نظرهم .
- ٢- التوصل إلى قائمة بالحاجات التدريبية المهنية اللازمة للمرشدين الطلابيين للتدريب عليها أثناء الخدمة مرتبة حسب أهمية كل احتياج في مجالات الدراسة .
- ٣- التحقق من وجود فروق في الاحتياجات التدريبية المهنية بين المرشدين الطلابيين ترجع إلى متغيرات ( المؤهل الدراسي - المرحلة الدراسية - الخبرة - التخصص) .
- ٤- تقديم عدداً من التوصيات والمقترحات في ضوء ما تسفر عنه نتائج الدراسة بما يسهم في النمو المهني للمرشد الطلابي خلال التدريب أثناء الخدمة .



## مصطلحات الدراسة :

### ١) الاحتياجات التدريبية :

يعرف هلال (أ) (٢٠٠٢ م : ١١) الاحتياجات التدريبية بأنها " مجموع المتغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الفرد بهدف إعداده وتهيئته وجعله محققاً للأداء الذي يتطلبه عمله بدرجة من الجودة والإتقان " .

ويعرفها الباحث :— بأنها تعبير عن ما يحتاجه المرشد الطلابي من معلومات ومعارف ومهارات والتي تشبع النقص لديه في مجال تخصص التوجيه والإرشاد لكي يؤدي عمله بفعالية أكثر .

### ٢) التدريب أثناء الخدمة :

يعرفه هلال (ب) (٢٠٠٢ م : ٩) بأنه " اتجاه بنائي نظامي نحو التدريب في المعمل " ويعرفه موسى (١٤١٨ هـ : ٨) بأنه " نشاط هادف ومخطط تبلورت أهدافه بصورة دقيقة وواضحة من حاجات المتدربين الفعلية ( الواقعية ) والتي تحددت في ضوء متطلبات الأداء الفعال لأعمالهم وإمكاناتهم الفعلية في الواقع الممارس ويسعى هذا النشاط إلى تنمية المتدربين معرفياً ووجدانياً في جو تسوده روح التعاون والمساعدة والثقة بالنفس وبالآخرين ، ويساعد على النمو المهني والذاتي باستخدام أساليب التعليم الجماعي والفردي لإشباع الحاجات التدريبية المشتركة والفردية للمتدربين بشكل أو بآخر " .

ويعرفه أبو ريا (١٩٨٨ م : ٦٠) بأنه " تنمية وتطوير المهارات التي يتم تعلمها والمتعلقة بالإجراءات التي تؤدي إلى تغير في نمط السلوك للفرد أو المجموعة والهدف هو تأدية الوظائف المعطاة بكفاءة ودقة عالية " .

ويعرفه الباحث : بأنه مجموعة من البرامج والعمليات المخططة والمنظمة والتي تشمل المهارات الفنية والمعرفية والتدريبية والتي تستهدف إحداث تغيرات في المتدربين يجعلهم أكثر قدرة ومهارة في أداء أعمالهم المكلفين بها حالياً ومستقبلاً وذلك بإكسابهم خبرات جديدة في مجال عملهم مما يساعد على نموهم المهني ويرفع كفاءتهم ويزيد من قدراتهم على أداء عملهم على الوجه المطلوب .

### ٣) المرشد الطلابي :

تعرفه دلال العلمي (١٩٨٨ م : ١٢) بأنه " المهني المتخصص في حقل الإرشاد النفسي الذي يقدم خدمات التوجيه والإرشاد النفسي في المدرسة " .

ويعرفه بار والسليمان (١٩٩٢ م : ١٣٣) بأنه " الشخص المتخصص في التوجيه والإرشاد ويقوم بممارسة أدواره التربوية والاجتماعية والمهنية والنفسية والوقائية والدينية

والمكلف من الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد الطلابي بوزارة المعارف في المملكة العربية السعودية وبما لديه من خبرات يقوم بأداء الأدوار التي حددتها التعميمات والنشرات الخاصة لذلك " . ويعرفه الباحث :— بأنه مهني متخصص كلفته الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد للقيام بتنفيذ وتخطيط برامج التوجيه والإرشاد بجميع خدماتها في مدارس التعليم العام التابعة لوزارة التربية والتعليم شريطة أن يكون جامعي لديه خبرة تربوية أو تخصصية في مجال علم النفس أو علم الاجتماع التربوي أو الخدمة الاجتماعية ويقوم بالمهام والواجبات المكلف بها في ضوء ما يصدر عن الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد في وزارة التربية والتعليم .

### **حدود الدراسة :**

حددت الدراسة بالآتي :—

١. العينة وهم : المرشدون الطلابيون في مدارس التربية والتعليم بمنطقة المدينة المنورة للتربية والتعليم وتشمل (المدينة المنورة — ينبع — العلا — المهدي) .
٢. الحدود المكانية وهي : مدارس التربية والتعليم بمنطقة المدينة المنورة للتربية والتعليم ( الابتدائية — والمتوسطة — والثانوية ) .
٣. الحدود الزمنية : تم تطبيق هذه الدراسة في بداية الفصل الأول للعام ١٤٢٣هـ — كما تحدد كذلك بالأدوات المستخدمة فيها وبأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة بيانات الدراسة.

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً : الإطار النظري

ثانياً : الدراسات السابقة .

ثالثاً تساؤلات وفرض الدراسة .

## مقدمة :

يتناول الباحث في هذا الفصل المفاهيم الدراسية ، والدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث .

## أولاً : مفاهيم الدراسة :

### ١ ( التدريب والاحتياجات التدريبية :

#### مفهوم التدريب :

يتطلب العصر الحاضر الذي نعيش فيه بما فيه من تقدم علمي في جميع جوانب الحياة الاستعداد الجيد من أجل الاستفادة من هذا التطور السريع لأنه لا شك أن هذا التطور يشمل القدرات الإنتاجية بما فيها من مؤسسات وأفراد ونظم ومتطلبات فلا بد من تطوير هذه القدرات لتواكب هذا التطور ، والتدريب هو الأداة لهذا التطوير حيث أنه :

١ . ينمي ويرفع ويطور قدرات وكفاءات الأفراد .

٢ . يقلل الجهد والمال .

٣ . يزيد من الإنتاج مع الكفاءة والإتقان والجودة .

ويؤيد ذلك موسى ( ١٩٩٨ م : ٣ ) حيث أشار أن التدريب " يقود إلى التكلفة من حيث المال والوقت والجهد ، مع إتقان في الإنتاج ، ومراعاة لمعايير الجودة وينمي إمكانيات العاملين وقدراتهم ويرفع أيضاً معنوياتهم ويربط انتمائهم الوظيفي بمؤسستهم فهو يعتبر بمثابة مفتاح النجاح " .

ووردت عدة مفاهيم للتدريب يقوم الباحث باستعراض بعضها منها :

يعرفه هلال ( ٢٠٠١ م : ٢٨٠ ) بأنه " مجهود ونشاط منظم ومخطط لإيجاد أو تعديل أو تطوير أو تغيير المعارف والمهارات والاتجاهات الخاصة بالمستهدفين للوصول إلى أفضل صور الأداء الإنساني في ظل الأهداف المطلوبة " .

ويعرفه بيل ( ١٩٩٧ م : ١٠ ) بأنه " أي نشاط مصمم لتحسين أداء شخص آخر في مجال محدد " .

ويعرفه الشاعر ( ١٩٩١ م : ١١ ) بأنه " عملية إكساب المعارف والمهارات لمجموعة من الأفراد بغية رفع كفاءتهم المهنية للحصول على أقصى إنتاجية ممكنة " .

ويعرفه عبد الوهاب ( ١٩٨١ م : ١٩ ) بأنه " عملية منظمة مستمرة ، محورها الفرد في مجمله تهدف إلى إحداث تغيرات محددة سلوكية فنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه للمنظمة التي يعمل فيها المجتمع الكبير " .

ويعرفه السلوم ( ١٩٩٠م : ٣ ) بأنه " عملية منظمة تهدف إلى تنمية مهارات الفرد وصقل قدراته وزيادة معلوماته بدرجة تمكنه من أداء عمله والتعامل معها بدرجة عالية من المهارة تنفق ومتطلبات الوظيفة التي يشغلها " .

ويعرفه عقيلي ( ١٩٩٦م : ٢٣٣ ) بأنه " عملية مخططة تقوم باستخدام أساليب وأدوات بهدف خلق وتحسين وصقل المهارات والقدرات لدى الفرد وتوسيع نطاق معرفته للأداء الكفء من خلال التعلم لرفع مستوى كفاءته وبالتالي كفاءة المنشأة التي يعمل بها كمجموعة عمل " .

ويعرفه شريف وسلطان ( ١٤٠٣هـ : ١٤ ) بأنه " نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيرات في الفرد والجماعة التي ندرها تناول معلوماتهم وأدائهم واتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية " .

وجاء في ندوة دور التدريب في التنمية الإدارية المنعقدة في الدوحة ( ١٩٨٥م : ٤٥ ) من أن " التدريب عملية مستمرة تستهدف تغيير سلوك الفرد أو المجموعة وفق جهد مخطط لمجموعة من العمليات حصيلتها زيادة قابليات الفرد أو المجموعة الذهنية السلوكية والنفسية للمساهمة بفاعلية في تحقيق المنظمة وبالتالي أهداف التنمية " .

ويرى الناشر ( ١٩٩٠م : ١٢٠ ) " على أن يمكن النظر إلى التدريب كنظام على اعتبار أن النظام يعني تنظيم أجزاء متفاعلة مع بعضها لتحقيق غرض صممت من أجله ، أو أنه تكوين منظم ومتكامل مؤلف من عدة عناصر أو أجزاء فرعية تنظم في تكوين متناسق ومنسق يسعى لغاية محددة وبهذا المعنى يكون للنظام التدريبي القدرة على الإحساس بالتغيرات سواء في الداخل أو البيئة الخارجية المحيطة به بحيث يمكنه التجاوب مع المتطلبات " .

ويعرفه رفاعي ( ١٩٨٧م : ١٣ ) بأنه " عملية التنمية المستمرة والمنظمة لمعارف ومهارات العاملين في المنظمة على اختلاف مستوياتهم الإدارية وتحسين سلوكهم واتجاهاتهم بقصد رفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية بما يعود بالنفع على المنظمة الإدارية بصفتين أساسيتين هما الاستمرار والانتظام " .

مما سبق يستنتج الباحث التعريف التالي :

أن التدريب هو تلك العملية الهادفة والمخططة والمنظمة والمستمرة والتي تهدف إلى أهداف كثيرة ومتنوعة من أهمها تزويد المتدرب بالمعلومات والمعارف الجديدة وتنمية قدراته وزيادة فعاليته ورفع كفاءته وتغيير سلوكه واتجاهه نحو الأفضل ومواكبته للعصر الحديث الذي يعيشه مما يعود على تحسين مهنته وزيادة كفاءة إنتاجيته مستخدماً الأساليب والوسائل والطرق العلمية الحديثة .

## أهمية التدريب وفوائده :

إن الفرد يتطلب منه التغيير والتطوير والتحسين في أدائه وكفاءته ليواكب التغييرات الحاصلة في العصر الذي يعيشه ولزيادة كفاءته وإنتاجية عمله وتحسينها وتطويرها ولا يتحقق ذلك إلا عن طريق التدريب وهذا يدل على أهمية التدريب للفرد والمجتمع والعمل .

حيث يرى هلال ( ٢٠٠١م : ٣٧٠ ) أن أهمية التدريب ترتبط " بمدى الوعي بأهمية القدرة على إدارته بشكل علمي وعملي في نفس الوقت " .

ويرى اللوزي ( ١٩٩٨م ) ، وعليه ( ٢٠٠١م ) أن التدريب له فوائد وأهمية كبيرة

تكمن في الآتي :

- ١ — زيادة الإنتاج .
- ٢ — رفع الروح المعنوية .
- ٣ — قلة في الإشراف .
- ٤ — اقتصاد في الإنفاق .
- ٥ — قلة في دوران العمل .
- ٦ — إتاحة الفرصة لصقل المهارات واكتساب الخبرات .
- ٧ — التزود بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل .
- ٨ — رفع مستوى كفاءة وفاعلية العاملين .
- ٩ — إمكانية اكتشاف خبرات وطاقات العاملين .
- ١٠ — توحيد وتنسيق اتجاهات العاملين لتحقيق أهداف المنظمة .

ويستنتج الباحث من خلال ما سبق ومن خلال الإطلاع على بعض المراجع التي تحدثت عن

فوائد التدريب بعضاً من هذه الفوائد :

- ١ . رفع الكفاءة والإنتاجية للمتدرب والعمل .
- ٢ . تعديل سلوك واتجاه الفرد بما يتفق مع العمل الذي يمارسه .
- ٣ . زيادة المعلومات والمعارف لدى المتدرب .
- ٤ . رفع الروح المعنوية للمتدرب .
- ٥ . زيادة حب المتدرب لعمله بما ينعكس على أداءه للعمل .
- ٦ . يؤدي إلى الرضا ( رضا المتدرب عن نفسه وعن عمله ) مما يحقق له الصحة النفسية السليمة والتوافق السوي .
- ٧ . الاقتصاد في الوقت والجهد والمال .

## أهداف التدريب :

يهدف التدريب إلى تحقيق عدد من الأهداف وتختلف الأهداف حسب كل منظمة وقد تتفق في بعضها والاختلاف يعود إلى طبيعة البرنامج والغرض منه واختلاف المتدربين والوسائل والجهة المنفذة للبرنامج والجهة المنفذ لها البرنامج وهناك أهداف خاصة ومحددة تتحقق من التدريب حيث يرى عقيلي ( ١٩٩٦ م ) والصيد ( ١٩٨٢ م ) ، أنها تكمن في الآتي :

- ١- إكساب الفرد مهارات ومعلومات وخبرات تنقصه .
  - ٢- إكساب الفرد أنماطاً واتجاهات سلوكية جديدة لصالح العمل .
  - ٣- تحسين وصقل المهارات والقدرات الموجودة لدى الفرد .
  - ٤- يكمل ويدعم عملية الاختيار .
  - ٥- طريق لزيادة تحضير الموظف ليكون أكثر فعالية أثناء عمله .
  - ٦- تطويع المهارة التي يحتاجها الفرد ليعمل في نطاق عمله .
- ويرى الباحث أنه يمكن تلخيص الأهداف للتدريب فيما يلي :-
- ١- إكساب المتدرب معارف ومعلومات جديدة في مجال عمله .
  - ٢- رفع الكفاءة الإنتاجية للمتدرب .
  - ٣- صقل المواهب .
  - ٤- رفع الروح المعنوية للمتدربين .
  - ٥- مساعدة المتدرب على إتقان عمله .
  - ٦- تمكين المتدرب من اكتشاف قدراته ومواهبه وإمكانياته واستخدامها لرفع كفاءته في أدائه لعمله .
  - ٧- الاقتصاد في الجهد والوقت والمال .
  - ٨- تعديل سلوك المتدرب واتجاهاته ليواكب التطورات الحاصلة في مجال عمله .
  - ٩- تنمية قدرات المتدرب لتلافي النقص الحاصل لديه .
  - ١٠- إكساب المتدرب القدرة على التعامل مع الأجهزة والأدوات والأساليب الجديدة في مجال عمله مما يزيد من كفاءته .
  - ١١- زيادة ارتباط المتدرب بعمله مما يشعره بالرضا والسعادة .
  - ١٢- تحقيق الصحة النفسية السليمة والتوافق السوي للمتدرب .

## أساليب ووسائل التدريب :

تعدد وتنوع أساليب التدريب فمنها النظرية والعملية ومنها ما يجمع بين الاثنين والعوامل التي تؤثر فيها :

- ١- نوعية التدريب .
- ٢- موضوع التدريب .
- ٣- مكان التدريب .
- ٤- طبيعة المتدرب ومستواه .
- ٥- الهدف من التدريب .
- ٦- نوعية البرامج .

وسوف يستعرض الباحث هنا بعض الأساليب والوسائل التدريبية المستخدمة في التدريب حيث وجد الباحث أن الكثير من المهتمين بالتدريب اتفقوا على معظم الأساليب التي سيذكرها الباحث ومنهم ماهر ( ١٩٩٨ م ) ، والنجار ( ١٩٩٨ م ) ، وموسى ( ١٩٩٨ م ) وفيما يلي عرض تلك الأساليب :

### ١- أسلوب المحاضرة :

هو أسلوب تدريبي يستخدم الرموز اللفظية في توصيل مجموعة من الأفكار والمعلومات والحقائق العلمية والنظريات والمفاهيم من قبل المدرب إلى المتدربين .

### ٢- أسلوب الندوات :

تتمحور الندوة في الغالب حول موضوع معين أو مشكلة معينة وتشترك فيها فئتان تضم الأولى المختصين أو المهتمين الذين يقومون بعرض وجهات نظرهم لموضوع الندوة بينما تضم الثانية المتدربين حيث تتاح لهم الفرصة لطرح استفساراتهم وأسئلتهم على المختصين .

### ٣- أسلوب تمثيل الأدوار :

يعتمد هذا الأسلوب على قيام المتدربين بتمثيل أدوار بعض الشخصيات الأخرى التي تقابلهم في العمل ، لمعالجة مشكلات افتراضية أو واقعية في مجال العلاقات الإنسانية أو المجالات الأخرى ، ويقوم المتدرب بأداء الدور الذي يطلب منه كما يراه هو ، ومن ثم لا يمكن التنبؤ بالنتائج مقدماً .

### ٤- أسلوب دراسة الحالات :

وهي تعريض المتدربين لحالات من واقع العمل ، ويقوم المتدربون بتناول أبعادها من حيث المشاكل وأسبابها وحلولها البديلة وتقييم للبدائل المختلفة .

### ٥- أسلوب البريد الوارد :

وفي هذه الطريقة يتم إعطاء المتدرب دوسيتهاً به مجموعة من الخطابات والمذكرات الداخلية التي تشابه تلك التي ترد في البريد اليومي وعلى المتدرب أن يحدد أنسب تصرف يراه في كل بند من بنود البريد الوارد .



#### ٦ - أسلوب تدريب الحساسة :

يعمل هذا الأسلوب على تفاعل جماعة المتدربين واندماجهم مع بعضهم البعض ، ويدار هذا التدريب عن طريق إعداد موقف من المواقف يقوم بإثارته بعض المتدربين بعد اتفاق مسبق مع المدرب وتشارك الجماعة في مناقشته بطريقة مفتوحة وصريحة مع نقد التصرفات التي يبديها أفراد الجماعة سواء كانت إدارية أو فنية أو سلوكية ، ويطلب من المتدربين تدوين ملاحظاتهم وآرائهم وتعليقاتهم وانطباعاتهم عن تصرفات الآخرين من أعضاء الجماعة أثناء المناقشة .

#### ٧ - أسلوب العصف الذهني :

هو احد عمليات المناقشة الجماعية التي يشجع فيها أفراد المجموعة بإشراف رئيس لها على توليد أكثر ما يمكن من الأفكار والاقتراحات المبتكرة خلال فترة من الزمن قصيرة نسبيا ، وتسجل هذه الأفكار ليقوم رئيس المجموعة بتقييمها أو انتقادها ، وتحليلها بعد جمعها دون مناقشتها .

#### ٨ - أسلوب المؤتمر :

المؤتمر اجتماع منظم هادف لبحث موضوع معين أو الوصول إلى قرار معين إزاء مشكلة معينة من مشكلات العمل الجديرة بالنظر ، وتعتبر المؤتمرات من أنجح الأساليب لتدريب قدامى الموظفين ، وهي من الطرق التي تستخدم في أغراض التدريب في تطوير الأفكار وطرق تفكير الأفراد وتنمية المعرفة العلمية من خلال تجارب الآخرين .

#### ٩ - أسلوب العروض العملية :

يستخدم هذا الأسلوب لعرض كيفية تطبيق بعض الأفكار ، أو المفاهيم النظرية في مواقف تطبيقية أمام المتدربين لكي يتمكنوا من إعادة أداء العرض الذي تم أمامهم مرات أخرى ، أي أن المتدربين يكونون قادرين على إعادة العرض عند توفر نفس الظروف .

#### ١٠ - أسلوب ورش العمل :

يتضمن هذا الأسلوب أكثر من أسلوب تدريبي ، فهو يستخدم أسلوب المحاضرة ، وأسلوب النقاش ، والعروض العملية ، وتهدف بصفة عامة إلى إكساب المعارف والمهارات والاتجاهات في جانب مهم من جوانب المتدرب .

#### ١١ - أسلوب التدريب الميداني :

وهذا الأسلوب يقوم المتدرب بالتدرب على العمل في أرض الواقع .

## ١٢ — المناقشة الموجهة :

وهذا الأسلوب يستخدم للإجابة عن سؤال أو مجموعة من الأسئلة المحددة والتي لا توجد لها إجابات لدى المدرب ، وتكون مهمة المدرب إدارة النقاش تجاه كل جوانب الموضوع المطروح للنقاش ، مع تحضير المتدربين للمشاركة في النقاش ، واستخلاص أهم النتائج .

## ١٣ — أسلوب التعليم المبرمج :

وفي هذا الأسلوب يتحمل المتدرب مسؤوليات أساسية في تدريب نفسه ، ويكتسب المتدرب المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتنمية وتطوير أدائه من خلال قيامه بمجموعة من الخطوات المرتبة ، والتي خططت بعناية مسبقاً .

## ١٤ — أسلوب الزيارات الميدانية :

وهو قيام المتدربين بجولات ميدانية لأماكن خارج مكان التدريب تجسد الأفكار والمفاهيم والممارسات المعطاة للمتدربين في قاعات التدريب ، فهي تتيح الفرصة للمتدربين لمشاهدة الأشياء والممارسات والعمليات والمواقف التي لا يمكن تجسيدها في قاعات التدريب ، وإحضارها إليهم .

## ١٥ — أسلوب التدريب على اتخاذ القرار :

وذلك عن طريق وضع المتدربين أمام مواقف فعلية مطلوب اتخاذ قرارات بشأنها على ضوء معلومات متوفرة وتقوم هذه القراءات من جانب المدربين .

## ١٦ — أسلوب التدريب بطريقة المشاهدة :

ويستخدم هذا الأسلوب لبيان الأعمال التي تظهر فيها النواحي الإجرائية وتستخدم الأفلام والزيارات الميدانية والبيانات العملية .

## ١٧ — أسلوب النشرات أو الكتيبات :

هي عبارة عن نشرات أو كتيبات تشرح فيها موضوعات يعتقد أن الأفراد الجدد لا يعرفونها جيداً وتوزع عليهم ليقروا ما بها من معلومات .

## ١٨ — أسلوب التدريب الذاتي :

حيث تقدم بيوت الخبرة المتخصصة مواد تدريبية للتدريب الذاتي تشمل على مفردات تدريبية على شكل أسئلة وأجوبة يدرسها المتدرب بنفسه ويجب على الامتحانات الملحقه بها حيث ترسل على المعهد التدريبي لتصحيحها .

## ١٩ — أسلوب الملفات :

وهو من الوسائل التي تقدمها المنظمة والإدارة المعنية بالمتدربين تتضمن شرحاً لأساليب العمل وخصائصه تكون عادة على شكل خرائط .

## ٢٠ - أسلوب التعليم والتدريب بالمراسلة :

وفي هذه الطريقة يعتمد المتدرب على التعلم بنفسه عن طريق الاتصال بالأماكن التدريبية المتنوعة بوسائل الاتصال المختلفة .

## ٢١ - أسلوب الدورات التدريبية :

وهي عبارة عن برامج تدريبية تتضمن عدة أساليب .

## ٢٢ - أسلوب المباريات :

وهذا الأسلوب يتم بين فريقين من المتدربين تعرض عليهم مواقف وعليهم أن يجدوا الحلول لهذه المواقف وأحياناً تكون هذه المواقف مشابهة لتلك المواقف التي قد يتعرضوا لها في حياتهم العملية .

## ٢٣ - أسلوب التدريب عن طريق الحاسب الآلي :

وهو من الأساليب الحديثة حيث يستطيع المتدرب أن يدرّب نفسه عن طريق برامج الحاسب الآلي ومنها الإنترنت والبرامج الجاهزة .

## ٢٤ - أسلوب المشروعات العملية التطبيقية :

وفي هذا الأسلوب يترك للمتدربين القيام بمهام معينة ويترك لهم الفرصة للمبادأة والإبداع

## ٢٥ - أسلوب القراءات والبحوث الإجرائية :

حيث يكلف المتدربون بالقراءات الموجهة التي تتناول بعض المشكلات وجمع الحقائق عنها وتحليلها لإيجاد الحلول المناسبة لها .

## **التخطيط للتدريب :**

لابد لأي عمل من تخطيط سليم حتى تجني ثماره صحيحة وتحقق أهدافه المطلوبة وهذا ينطبق على التدريب فلا بد من التخطيط له حيث يعتبر تخطيط البرنامج التدريبي هو الأساس في نجاح البرنامج في تحقيق أهدافه لأن جودة التخطيط تنعكس كثيراً على تنفيذه وعلى تحديد آثاره على المتدربين هذا ما أشار إليه موسى ( ١٩٩٨ م : ٣٦ ) .

ويعرفه برعي ( ١٩٦٨ م : ٣١٨ ) بأنه " التفكير المنطقي السليم الذي يوجه لرسم سياسة سليمة لمواجهة المشاكل المتعلقة بالأهداف المتعددة الخاصة بالتدريب وهي المطلوب تحقيقها وعرض الحلول السليمة التي تيسر لنا تحقيق كل هذه الأهداف أو بعضها في حدود الإمكانيات المتاحة " .

ويمر التدريب بأربع خطوات كما يراها ماهر ( ١٩٩٨ م : ٣٢٠ ) وعقيلي ( ١٩٩٦ م :

٢٤٦-٢٥١ ) كالتالي :

- ١ - تحديد الاحتياجات التدريبية .
- ٢ - تصميم برنامج للتدريب ، ويشمل :
  - أ ( موضوعات التدريب .
  - ب ( أساليب التدريب .
  - ج ( مساعدات التدريب .
  - د ( المدربين .
- ٣ - تنفيذ برنامج التدريب . ويشمل :
  - أ ( الجدول الزمني .
  - ب ( مكان التدريب .
  - ج ( المتابعة اليومية للتدريب .
- ٤ - تقييم كفاءة التدريب . وتشمل :
  - أ ( تقييم المدربين .
  - ب ( تقييم إجراءات البرنامج .
  - ج ( تقييم نشاط التدريب ككل .

ويذكر هلال ( ٢٠٠٢ م : ١٢٣-١٢٥ ) ، وتريس ( ١٩٩٠ م : ٧٦-٧٩ ) أن مفهوم تخطيط التدريب يتلخص في " التنبؤ بالاحتياجات الحالية والمستقبلية في مجال تطور إدارة العاملين واستخدام الإمكانيات التي يمكن توفرها من أجل إتباع الخطوات المناسبة لتلبية الاحتياجات وتحقيق أهداف المنشأة ويجب أن يراعى عند تخطيط التدريب عوامل من أهمها :

- ١ . المرونة .
- ٢ . الحظر من التفاؤل والتشاؤم الشديد .
- ٣ . الاعتماد على الاحتياجات .
- ٤ . مراعاة ظروف العمل .
- ٥ . مراعاة نسبة عدد المستهدفين .
- ٦ . أن تتفق الأهداف العامة للتدريب مع الأهداف العامة للمنظمة .
- ٧ . الاستفادة من نتائج تقييم الخطط التدريبية السابقة .
- ٨ . ترتيب الأولويات .
- ٩ . الحالة المالية .
- ١٠ . التغيير العلمي والتقني .
- ١١ . سياسة المنظمة وطبيعة عملها .
- ١٢ . مراعاة أسس ومبادئ التدريب عند التخطيط للتدريب .

#### أنواع التدريب :

ينقسم التدريب عموماً إلى نوعين رئيسيين هما :

## ١ - التدريب قبل الخدمة :

وهو مهم لإعداد المتدرب الجديد للعمل حتى تتضح له الرؤية الجيدة في مجال العمل . ويرى العلي ( ١٩٨٤م : ١٨٦ ) " أن هذا النوع من التدريب له أهميته في أنه هو الذي يصنع المتدرب بعد انتهاء مدة تدريبه في أول الطريق طريق الخدمة " .

ويرى صبيح ( ١٩٨١م : ١٢ ) أن التدريب قبل الخدمة يهدف إلى " إكساب الموظف القدرة على استخدام المعلومات التي تلقاها في مراحل التعليم التي انتهى إليها فيما يسند إليه من عمل وبمعنى آخر تدرب الفرد على العمل قبل أن يصبح مسئولاً عنه "

## ٢ - التدريب أثناء الخدمة :

مفهوم التدريب أثناء الخدمة وأهميته :

أشار موسى ( ١٩٩٦م : ١٤٧ ) إلى أن التدريب أثناء الخدمة يقصد به " نشاط مخطط له وله أهداف محددة تبلورت بصورة دقيقة من حاجات المتدربين الفعلية والمحددة في ضوء متطلبات أعمالهم باستخدام الأساليب العلمية المعروفة وأن أهداف النشاط المخطط تسعى بصفة عامة إلى إحداث تفسيرات معرفية ومهارية ووجدانية في أداء المتدربين في جو يساعد على النمو المهني والذاتي ويشجع على التعليم التعاوني بين المجموعة المتدربة وعلى التعليم الفردي الذاتي لكل متدرب في آن واحد بما يؤدي إلى إشباع الحاجات المشتركة والفردية للمتدربين بشكل مرضي " ويرى العلمي ( ١٩٨٤م : ١٨٧ ) أن " التدريب أثناء الخدمة هو لغرض تطوير وتنمية

مهارات الإداريين والموظفين خلال قيامهم بأعمالهم أو بمجرد تعيينهم لشغل هذه الوظائف " وأشار شريف وسلطان ( ١٩٨٣م : ١١-١٢ ) إلى أنه " أصبح التدريب في أثناء الخدمة التعليمية في الوقت الحاضر يشكل ضرورة لازمة أكثر إلاماً وأشد خطورة في عصر تتطور فيه الحياة الاجتماعية تطوراً سريعاً وأصبح الإنسان المعاصر أمام مهام جديدة وحاجات جديدة لا بد من مجاراته وبهذا يصبح التدريب عملية إنسانية تمكن الفرد من متابعة التطور السريع المستمر الذي يتعرض له العمل وأن التدريب الناجح يعمل على زيادة كفايته العلمية والفنية والإنتاجية فيرتفع مستوى هذه الكفاية أيضاً للمؤسسة كلها إن كانت مدرسة أو كلية " .

ويرى الشاعر ( ١٩٩٢م : ١٤٨ ) أن التدريب أثناء الخدمة " يقصد به تدريب العاملين في أحد قطاعات الخدمات أو القطاعات الإنتاجية بغرض تنمية القدرات الذهنية والمهارات العملية " .

وهكذا نرى أن التدريب أثناء الخدمة ضرورياً ومهماً لكل العاملين في جميع المجالات لتطوير العمل والعامل .

ويبرز موسى ( ١٩٩٦م : ١٤٨ ) أهمية التدريب في أثناء الخدمة بالنقاط التالية :

- ١- أن التدريب أثناء الخدمة يهيئ الفرصة أمام المتدرب لاكتساب معارف جديدة في مجال عمله .
- ٢- أن التدريب في أثناء الخدمة يساعد على تغيير الاتجاهات واكتساب اتجاهات إيجابية تجاه المهنة الممارسة من قبل المتدرب بما يؤدي إلى رفع روحه المعنوية وزيادة إنتاجيته بالعمل .
- ٣- أن التدريب في أثناء الخدمة يساعد على اكتساب مهارات جديدة تتطلبها متطلبات مهنة المتدرب .
- ٤- أن التدريب في أثناء الخدمة يكسب المتدرب أفقاً جديدة في مجال ممارسة مهنته وذلك من خلال تبصيره بمشكلات مهنته وتحديدها وأسبابها وكيفية التخلص منها أو التقليل من أثارها على أداء العمل .
- ٥- أن التدريب في أثناء الخدمة باستطاعته غرس مفاهيم وإكساب أساليب التعليم المستمر في المتدرب من خلال تمكينه من مهارات التعليم الذاتي المستمر .
- ٦- أن التدريب في أثناء الخدمة يساعد المتدرب على الانفتاح على الآخرين من زملائه بهدف تنميته مهنيًا وذلك من خلال إيجاد فرص الاحتكاك مع الزملاء في أطر المهام والنشاطات الجماعية التي تتطلب العمل التعاوني وتسيّد روح الجماعة .

#### مميزات التدريب أثناء الخدمة :

جاء في تقرير مركز البحوث بالغرفة التجارية بمكة المكرمة ( ١٩٩٦م : ١٥-١٦ ) أن مميزات التدريب أثناء العمل يمكن تلخيصها في التالي :

- ١- من خلال الاحتكاك المباشر ببيئة العمل في الواقع العملي فإن المتدرب يتجنب مشكلة اختلاف بيئة التدريب عن بيئة العمل ، كما أنه يتم تجنب الإغراق في جوانب نظرية قد لا تكون مفيدة للمتدرب .
- ٢- سوف نضمن أن هذا التدريب يشرف عليه الشخص الذي سوف يعمل معه المتدرب وبالتالي نضمن أن ما سيتعلمه من أساليب ووسائل جديدة سوف يطبق فعلاً .
- ٣- في كثير من الجوانب الوظيفية لا يكفي أن تعرف كيف تتم ولكن يجب التمرس عليها ، لا يكفي أن أعرف كيف اتخذ القرار الإداري نظرياً ، ولكن يجب أن يتعرض المتدرب لمواقف فعلية لترى كيف سيستفيد مما تعلمه من رئيسه وكيف سيتخذ القرار ، بل حتى نتأكد من إتقان المتدرب للعمل .

- ٤ - سوف يكون التدريب سريعاً ، حيث أنه لو تم التدريب كمجموعات فإن كل المجموعة ستكون محكمة بأقل فرد من الفهم والاستيعاب ، إذ لا بد أن يتأكد المدرب من أن كل أفراد المجموعة قد استوعبوا ما يقوله وذلك حتى لا يتعطل بأقل أفراد المجموعة .
- ٥ - إن نتائج عملية التدريب ستكون أفضل طالماً أن تطبيق ما تدرّب عليه المتدرّب في الواقع العملي سيكون ممكناً طالماً أن رئيسه هو من دربه فعلاً .

#### أهداف التدريب أثناء الخدمة :

- لخص موسى ( ١٩٩٨ م : ٣١-٣٢ ) أهداف التدريب أثناء الخدمة فيما يلي :
- ١ - يساعد المتدرّب على اكتساب مهارات جديدة ، تتطلبه متطلبات مهنته .
  - ٢ - يؤدي إلى تغيير الاتجاهات واكتساب اتجاهات إيجابية تجاه المهنة الممارسة من قبل المتدرّب ، مما يؤدي إلى رفع روعة المعنوية ، وزيادة إنتاجيته بالعمل .
  - ٣ - يسعى إلى تهيئة الفرص أمام المتدرّب ، لاكتساب معارف جديدة في مجال عمله .
  - ٤ - يؤدي إلى اكتساب المتدرّب أفقاً جديدة في مجال مهنته ، وذلك من خلال تبصيره بمشكلات مهنته ، وتحدياتها ، وأسبابها ، وكيفية التخلص منها ، والتقليل من أثارها على أداء العمل ، ومن خلال إطلاعه على أساليب وطرق حديثة لممارسة المهنة ، بهدف تطويرها ، وزيادة إنتاجيته .
  - ٥ - يسعى إلى غرس وإكساب أساليب التعليم المستمر في المتدرّب من خلال تمكينه من مهارات التعليم الذاتي المستمر ، أو من خلال إيجاد اتجاهات إيجابية نحو استمراره للالتحاق بالبرامج التدريبية ، لتطوير قدراته وإمكانياته .
  - ٦ - يوجد فرصاً للانفتاح مع الآخرين من زملاء المهنة بهدف انتقال الخبرات من شخص إلى آخر في مناخ يسوده التعاون والتكامل .
  - ٧ - يساعد على كيفية تطبيق الأفكار والآراء والحلول النابعة من الدراسات بما يؤدي إلى رتق الفجوة بين المنظرين ( الباحثين ) والممارسين ، وزيادة كفاءة المؤسسات التربوية بصفة عامة .

#### تدريب المرشد الطلابي أثناء الخدمة :

##### أهمية تدريب المرشد الطلابي أثناء الخدمة :

يعتبر المرشد الطلابي عاملاً مهماً في البيئة التعليمية بشكل عام ويعتبر هو المحور الرئيسي للعملية الإرشادية داخل المدرسة حيث يقوم بإدارة وتنفيذ برامج التوجيه والإرشاد في المدرسة وهذه المهمة ليست بالسهلة بل تحتاج إلى إعداد وتدريب خاص يؤهل المرشد الطلابي للقيام بدوره على الوجه الأكمل وتحقيق الأهداف المنشودة ولا يتم ذلك إلا بالتدريب ، والمرشد

الطالبي ينبغي أن يكون شخصاً مهنيًا متخصصاً في مجال عمله حتى يستطيع أن يؤدي عمله بكفاءة واقتدار، لأن مهنة التوجيه والإرشاد تتطلب استعداداً خاصاً لمن يريد الخوض في هذا المجال ولذلك تشير العديد من الدراسات التي اطلع عليها الباحث على ضرورة إعداد وتدريب المرشد الطالبي قبل الخدمة وبعدها لما له من تأثير تربوي وإيجابي على أدائه وتشير هذه الدراسات إلى ضرورة إعداد المرشد الطالبي وتدريبه قبل وأثناء الخدمة إعداداً مهنيًا تخصصياً في جميع النواحي ( الإعداد العلمي والثقافي والمهني والتربوي والتدريب الميداني والتدريب المستمر ) .

وتشير الدراسات إلى أن الإعداد والتدريب يكون كالتالي :

١ - الإعداد قبل الخدمة في ( الجامعات والمراكز المتخصصة ) .

٢ - الإعداد أثناء الخدمة في ( الجامعات والمراكز المتخصصة ومكان العمل ) .

حيث أشار سليمان وعبد الله ( ١٩٩٨ م : ٥١٦ ) إلى " ضرورة التدريب المستمر للمرشد النفسي أثناء الخدمة مما يؤدي إلى تنمية مهاراته المرتبطة بتصميم البرامج والخطط العلاجية المبنية على الدراسة العلمية للمجالات الفردية والمشكلات السلوكية والتحصيلية والعمل على تنمية القدرات المعرفية الذاتية والخبرات العلمية للمرشد النفسي وبخاصة في الجانب المهني التطبيقي في ميدان التربية والتعليم خاصة وفي مجال التوجيه الإرشاد النفسي على وجه العموم وذلك للارتقاء بمستوى أدائه " .

وأشار الفرح ( ١٩٩٨ م : ٥٢٨ ) إلى " إعطاء أهمية أكبر للتدريب على المهارات الإرشادية ضمن مختبر الإرشاد في مؤسسات محلية معتمدة واستخدام أفضل الطرق والأساليب لتحقيق ذلك كالتعليم المصغر والملاحظة والمشاهدة ولعب الأدوار والجلسات المفتعلة والتدريب الفعلي الميداني " .

وأشارت العلمي ( ١٩٩٨ م : ٥٦٠ ) إلى " ضرورة إعداد دورات تدريبية نظرية وتطبيقية للمرشدين التربويين " .

وأشار الطويرقي ( ١٩٩٠ م : ٦ ) إلى " تدريب المرشد الطالبي على مهارات وبرامج التوجيه والإرشاد من خلال دورات تأهيلية أو تدريبية أثناء الخدمة وابتعائهم في دورات تدريبية داخلياً وخارجياً " .

وأشار الطويل والملحم ( ١٩٩٠ م : ٥١٩ ) إلى ضرورة " إعداد وتدريب وتأهيل العاملين بالإرشاد الطالبي مع أهمية إتاحة الفرصة للعاملين لزيادة التأهيل والتدريب " .

وأشار السهل ( ١٩٩٩ م : ٤٥ ) إلى ضرورة " تكثيف الدورات والمحاضرات ودروس العمل للمرشدين النفسيين العاملين في المدرسة أثناء الخدمة " .



ولقد اهتمت الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد في وزارة التربية والتعليم بتدريب المرشد الطلابي أثناء الخدمة إيماناً منها بأهمية ذلك من أجل إعداد المرشد الطلابي المتخصص حيث يؤدي ذلك إلى زيادة فعاليته في مجال التوجيه والإرشاد وتحسين النظرة السلبية نحو التوجيه والإرشاد في المدارس وخصوصاً في الآونة الأخيرة حيث تنبعت الأسرة الوطنية للتوجيه والإرشاد بوزارة التربية والتعليم إلى ذلك فأوصت في دورتها السادسة للعام الدراسي ( ١٤٢١/١٤٢٢هـ : ٦ ) " بإيلاء تدريب مرشدي الطلاب الأهمية القصوى بوصف التدريب خلال العمل أحد أهم الخيارات الإستراتيجية للارتقاء بكفاية المرشد المهنية والإنتاجية " .

ومن خلال ما سبق يتضح لنا أهمية التدريب أثناء الخدمة للمرشد الطلابي حيث يؤدي ذلك إلى تحسين مهاراته وزيادة فعاليته ونمو اتجاهه السليم نحو عمله ونموه المهني وتطويره وزيادة خبراته المهنية والمعرفية مما يجعله يخطط وينفذ ويدير برامج التوجيه والإرشاد في المدرسة بكفاءة واقتدار .

وحتى لا يكون التدريب عبثاً ولا فائدة منه لا بد أن تلبى حاجات المرشدين التدريسية المهنية كما ذكر الباحث سابقاً عن طريق تحديد الاحتياجات التدريسية للمرشدين الطلابيين من قبلهم وأخذها في الاعتبار عند التخطيط والإعداد للبرامج التدريسية للمرشدين الطلابيين ويساهم ذلك في تحسين وزيادة فعالية التدريب ، حيث يؤيد ذلك الحريري ( ١٩٩٧م : ١٩٤ ) إلى " وضع احتياجات المتدربين في الاعتبار عند تصميم البرامج التدريسية " .

ويؤيد ذلك المطوع ( ١٩٩٩م : ٤٤٠ ) حيث أشار إلى أن " تصميم الدورات التدريسية للمرشدين حسب الاحتياج مع التركيز على أساليب التدريب التي تخدم الجو المدرسي والجديد في التدريب " .

ومن هنا يتضح أهمية تحديد الاحتياجات التدريسية للمرشدين الطلابيين في زيادة فعاليتهم في مجال عملهم أثناء التدريب .

ومن اهتمامات الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد بالتدريب تصدر الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد خطة للتدريب إلى أقسام التوجيه والإرشاد بإدارات التربية والتعليم لتنفيذها خلال العام الدراسي للمرشدين الطلابيين .

وهذه الخطة تشمل عقد دورات تدريبية سواء في الأقسام أو الكليات أو الجامعات أو المراكز الخاصة بالتوجيه والإرشاد وهذه الدورات يمكن تقسيمها إلى :

- ١ - دورات قصيرة تعقد قبل أسبوعين من بداية العام الدراسي وتسمى الدورات التنشيطية .
- ٢ - دورات قصيرة أثناء العام الدراسي حسب الاحتياج وخصوصاً عند تنفيذ بعض البرامج .

٣ - دورات في الجامعات كدبلوم التوجيه والإرشاد .

والملاحظ من خلال خبرة الباحث أن التركيز يكون فقط على الدورات التنشيطية والدورات القصيرة وأن هذه الدورات القصيرة والتنشيطية لا تسمن ولا تغني جوع ، ولا تؤثر على أداء المرشدين الطلابيين .

ويؤيد ذلك الطويرقي ( ١٩٩٠م : ١٢ ) " وإذا نظرنا إلى التدريب أثناء الخدمة فلم يحظ هذا الجانب بكثير من الاهتمام بغض النظر عن الدورات القصيرة التي تعقد عادة في بداية العام الدراسي وترتكز على بعض الإجراءات العملية التي لا تشبع فهم المرشد ومن هنا نجد أن المرشد الطلابي أصبح في وضع لا يحسد عليه ، وأصبح تائهاً في عمله يسير على غير هدى ، لا يستطيع أن يلم بأبجديات العلم الإرشادي وبالتالي غير قادر على تقديم المساعدة للآخرين ففاقد الشيء لا يعطيه " .

ويرى الباحث أن السبب في ذلك يرجع حسب خبرته إلى :-

١ - إن معظم المرشدين الطلابيين غير متخصصين في التوجيه والإرشاد أو علم النفس .  
٢ - عدم توفير الإمكانيات اللازمة والضرورية لتدريب المرشدين الطلابيين أثناء الخدمة على الوجه المطلوب من ( أخصائيين - وسائل تدريبية - مراكز متخصصة في التدريب بالتعاون مع الجامعات والكليات ) ، حيث يوكل التدريب إلى أشخاص غير مؤهلين أو هم بحاجة إلى تدريب في مجال التوجيه والإرشاد فلا بد أن يكون المدرب متخصصاً وذو خبرة طويلة .

ويؤيد ذلك حامد زهران ( ١٩٩٩م : ٥٣٢ ) من أن " المرشد المدرسي المتخصص كحامل الماجستير فما فوق أقدر الأخصائيين على عملية التدريب أثناء الخدمة " .

٣ - قلة إتاحة فرصة الدراسات العليا للمرشدين للتخصص في مجال التوجيه والإرشاد ( الابتعاث الداخلي والخارجي ) .

وفي الآونة الأخيرة ركزت وزارة التربية والتعليم على إبراز تدريب المرشدين الطلابيين وبدأت مشروع تدريب المرشدين الطلابيين بناءً على :-

١ - ما نصت عليه المادة ( ١٩٧ ) من سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية " يتناول التدريب كافة الجوانب العملية التربوية التعليمية والأجهزة العاملة فيها وتوضع برامج للدورات يحدد فيها غرض الدورة ومناهجها وطرق تنفيذها وتقييمها والشروط التي ينبغي أن تتوفر في القائمين عليها " .

٢ - ما أوصت به الأسرة الوطنية للتوجيه والإرشاد في دورتها السادسة للعام الدراسي ( ١٤٢٢/١٤٢١هـ : ٦ ) " بإيلاء تدريب مرشدي الطلاب الأهمية القصوى بوصف التدريب خلال العمل أحد أهم الخيارات الاستراتيجية للارتقاء بكفاية المرشد المهنية والإنتاجية " ( البرامج التدريبية التأهيلية لمرشدي الطلاب).

### أهداف تدريب المرشد الطلابي أثناء الخدمة :

من خلال عرض الباحث لأهداف التدريب أثناء الخدمة في مبحث سابق أتضح للباحث أنها تنطبق على الأهداف المرجوة من تدريب المرشد أثناء الخدمة ويضيف عليها الباحث : -

١ - رفع المستوى المهني للمرشد الطلابي المهني بحيث يصبح مهنيًا متخصصاً في عملية التوجيه والإرشاد الطلابي .

٢ - إن يمارس المرشد الطلابي العملية الإرشادية الصحيحة على يد متخصصين مطابقة للواقع .

٣ - أن يكتسب المرشد الطلابي مهارات التوجيه والإرشاد والتي تساعده على الوصول إلى أقصى كفاءة وفاعلية في عمله .

٤ - التدريب على استخدام وسائل العملية الإرشادية بكل كفاءة واقتدار كالاختبارات بجميع أنواعها ودراسة الحالات وأساليب العملية الإرشادية وجمع بياناتها وتطبيقها وتحليل نتائجها  
أساليب تدريب المرشد الطلابي أثناء الخدمة :

ذكر عقل ( ٢٠٠١م : ١٦٩ ) أن هناك أساليب لتدريب المرشدين منها ما يلي :

١ - التعليم أو التدريب المصغر :

حيث يتم مشاهدة نماذج تطبيقية حيه يقوم بها المرشدين ثم تقويم هذه الممارسة ومناقشة سلباتها وإيجابياتها .

٢ - النمذجة :

حيث يتم مشاهدة نماذج مصورة لمقابلة إرشادية أو توجيهية أو إرشاد جمعي بواسطة الفيديو ، ثم يقوم المرشدون بمناقشة وتقييم هذه الممارسة والتركيز على الجوانب المهارية التي يجب إتقانها .

٣ - ورشة عمل :

حيث يتم تنظيم ورشة عمل ذات مهام وأهداف محددة تحت إشراف المشرف على التدريب

٤ - اسلوب المناقشة والنـدوات :

التي يعقدها المشرفون مع المرشدين عقب انتهاء التدريب أو أثناءه لتقديم الخبرات المناسبة .

## ٥ - الممارسة الميدانية : -

حيث يقوم كل مرشد تحت إشراف مشرف التربية الميدانية بالتدريب على المهام التدريبية السابقة لإتقان المهارات الإرشادية المتعلقة بها ، فعلى المرشد أن يخطط ويمارس ويجري المقابلات التشخيصية والجلسات الإرشادية وينفذ فنيات الإرشاد ، ويسجل ذلك ليكون عمله هذا موضع مناقشة مع مشرفيه وأساتذته ، هذا ويمكن الاستفادة من الحاسب الآلي وشبكة الإنترنت ومعطيات التكنولوجيا الحديثة في التنمية المهنية للمرشدين بالإضافة إلى أساليب التدريب التي ذكرها الباحث في مبحث أساليب التدريب .

برامج تدريب المرشدين الطلابيين أثناء الخدمة :

اقترحت الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد بعض البرامج التي يدرّب عليها المرشد الطلابي

أثناء الخدمة في تعميمها رقم ٤٦/١٩٣ في تاريخ ١٤/٣/١٤١٨هـ على النحو التالي :

- ١- كيفية دراسة الحالة : فنياتها ، أساليبها ، تطبيقاتها ، ( جمع المعلومات التشخيص ، العلاج والمتابعة ) .
  - ٢- المقابلة الإرشادية : أساليبها ، فنياتها ، ومهارتها .
  - ٣- الإرشاد الجمعي : أسلوب تنفيذه ، فنياته .
  - ٤- أسلوب الإرشاد عن طريق اللعب للأطفال ( الصفوف الأولية من المرحلة الابتدائية ) .
  - ٥- الملاحظة في الإرشاد : أنواعها ، أسلوب إجرائها .
  - ٦- مؤتمر الحالة : أنواعه ، أسلوب عقده .
  - ٧- تطبيقات بعض نظريات الإرشاد ( النظرية السلوكية ، نظرية الذات ، نظرية الإرشاد العقلاني ) مفاهيمها وتطبيقاتها .
  - ٨- أساليب التعامل مع حاجات الطلاب وفقاً لخصائص النمو في كل مرحلة .
  - ٩- أساليب التوجيه والإرشاد التعليمي والمهني وتعديل الاتجاهات السلبية نحو العمل المهني ، ومهارة تبصير الطلاب بالمجالات التعليمية والمهنية وإيجاد البرامج والنشاطات المناسبة والتي تعمل على توفير المناخ الملائم للطلاب لاكتشاف ميوله واستعداداته وقدراته .
  - ١٠- كيفية اكتشاف وتشخيص وعلاج التأخر الدراسي والإعادة لدى الطلاب وإيجاد البرامج التربوية المناسبة لرعاية جميع فئات المتأخرين دراسياً بما يعمل على تحسين مستواهم .
  - ١١- كيفية التعامل مع الطلاب الموهوبين .
  - ١٢- إيجاد برامج مناسبة ومتطورة لتعزيز التفوق الدراسي لدى الطلاب .
- وجاء في دليل البرامج التأهيلية للمرشد الطلابي ( ١٣-٤٣ ) البرامج التالية :

- ١- برنامج إعداد المعلم المرشد .
- ٢- فقه التعامل في التوجيه والإرشاد من منظور إسلامي .
- ٣- مهارة تصميم البرامج الإرشادية .
- ٤- توظيف بعض نظريات الإرشاد في العملية الإرشادية .
- ٥- مهارات اكتشاف الفئات الخاصة وطرق التعامل معها .
- ٦- أساليب التعامل مع المشكلات الشائعة في مراحل التعليم العام .
- ٧- أساليب التعامل مع فئات الطلاب العمرية .
- ٨- الاختبارات والمقاييس .
- ٩- تقنيات دراسة الحالة ( نظري وعملي )
- ١٠- المقابلة الإرشادية .
- ١١- الإرشاد الجمعي .
- ١٢- الأمراض النفسية .
- ١٣- تصميم وإجراء الدراسات والأبحاث في مجال الإرشاد .
- ١٤- الإرشاد التعليمي والمهني .
- ١٥- تقنية الحاسب الآلي .
- ١٦- برامج التدريب في مجال البرمجة اللغوية العصبية .

#### الاحتياجات التدريبية :

مفهوم الاحتياجات التدريبية وأهميتها ومصادر التعرف عليها .

يعرفها هلال ( ٢٠٠٢ م : ١١ ) بأنها " مجموع المتغيرات المطلوب أحداثها في معارف ومعلومات ومهارات الفرد ، بهدف إعداده وتهيئته وجعله محققاً للأداء الذي يتطلبه عمله بدرجة محددة من الجودة والإتقان "

وعرفها عوض الله ( ١٩٩٣ م : ٨١ ) بأنها " مجموع التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعارفه ومهاراته واتجاهاته لجعله لائقاً لشغل وظيفة أو أداء اختصاصات وظيفته الحالية وبما يحقق أهداف المنظمة بالكفاءة المطلوبة " .

وتكمن أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في كونها أحد المراحل الأساسية التي يعتمد عليها في التخطيط لبرامج التدريب .

ويذهب معافا ( ١٩٩٤ م : ٢٦ ) إلى أن مفهوم الاحتياجات التدريبية هو " كافة المعارف والمهارات والاتجاهات التي على ضوءها يمكن معالجة المشكلات وتخطيطها بطريقة سليمة

توصلنا إلى الهدف المشترك بين المنظمة والفرد وهذا لا يتم إلا من خلال التدريب الناجح والسليم بكافة جوانبه " .

أما شاويش ( ١٩٩٣م : ٥٤٢ ) يرى أن الاحتياجات التدريبية " مجالات أو معلومات أو مهارة فرد أو مجموعة تتطلب تطويراً أكثر من أجل زيادة إنتاجية ذلك الفرد أو تلك المجموعة " . وجاء في ندوة دور التدريب في التنمية الإدارية المنعقد في الدوحة ( ١٩٨٥م : ٥١ - ٥٢ ) أن الاحتياجات التدريبية هي " درجة الضعف أو القصور التي تنشأ من الفارق بين ما هو مستهدف وما هو مؤدى أي أنها ذلك الفرق بين ما ترمي إليه المنظمة من إنتاجية وأداء وما لدى الفرد أو الأفراد من مهارات وقدرات لا ترقى إلى المستوى التي تطمح إليه المنظمة ، وهي بهذا المعنى احتياجات قائمة تواجهها المنظمة في وضعها القائم ، غير أن الاحتياجات مفهومها يمتد إلى مواجهة المستقبل لمتغيراته التي تصاحب التطور السريع فيما استخدمته المنظمات الحديثة من أجهزة ومعدات وما تتبعه من أساليب وتطبيقات جديدة تتطلب معارف ومهارات إضافية لدى العاملين " .

ويعرفها عليوه ( ٢٠٠١م : ٢٣ ) بأنها " جملة التغييرات المطلوب إحداثها في معارف ومهارات واتجاهات الأفراد بقصد تطوير أدائهم والسيطرة على المشكلات التي تعترض الأداء والإنتاج " .

ويستخلص الباحث مما سبق بأنها تعبير عن ما يحتاجه المتدرب من معلومات وسلوكيات والتي تشبع النقص لديه في مجال عمله لكي يؤديه بفعالية أكثر .  
وللاحتياجات التدريبية أهمية كبرى في نجاح خطة وبرنامج التدريب ولذلك لا بد من الكشف عنها بصورة دقيقة وشاملة .

ويؤيد ذلك ما ورد عن الغرفة التجارية والصناعية بمكة المكرمة ( ١٩٩٦م : ١٠٢ ) حيث ورد أن " أول خطوة في تخطيط البرامج التدريبية لأي إدارة هو التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية التي توجد لدى أفراد معينين ، يشغلون وظائف محددة ويعملون في وحدات إدارية معينة حتى تتمكن المؤسسة أو الإدارة من تحقيق أهدافها بفاعلية " .

ويتوصل الباحث إلى أن مفهوم الاحتياجات التدريبية يتركز على :

- ١ - معرفة الفرق بين أداء الفرد في العمل حاضراً ومستقبلاً والأداء المطلوب منه في عمله ، ويحقق أهداف المؤسسة أياً كان نوعها التي يعمل بها على الوجه المطلوب حاضراً ومستقبلاً
- ٢ - العمل على تلافي القصور أو الفرق الحاصل وذلك عن طريق التخطيط السليم والتنفيذ الجيد للبرامج التدريبية .

وهنا يشير الباحث أن القصور في أداء المرشدين الطلابيين في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم ، هو هذا الفرق أي النقص الحاصل بين أدائهم الفعلي وما هو مطلوب منهم وهو تحقيق أهداف التوجيه والإرشاد ومن هنا يكمن أهمية :

\* تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين الطلابيين .

\* التخطيط لتلافي هذا القصور في أداء المرشدين الطلابيين وذلك عن طريق التدريب المنظم . ويرى هلال ( ٢٠٠٢ م : ١٦ ) أن " الاحتياجات التدريبية تمثل الأساس الذي يتم من خلاله تحديد وصياغة الأهداف التدريبية وأنها المدخل الصحيح والاقتصادي لإدارة خطط وبرامج التدريب وأنها تمثل نقطة الانطلاق للقائمين على تنفيذ العملية التدريبية من حيث إعداد المحتوى ومتابعة وتقييم العائد " .

ويرى عليوه ( ٢٠٠١ م : ٢٤ ) ويتفق معه هلال ( ٢٠٠٢ م : ٦٠ ) أن مصادر ووسائل تحديد الاحتياجات التدريبية بأسلوب علمي يتم من خلال عدة محاور أساسية هي :

١ - تحليل المنظمة . ٢ - تحليل العمل . ٣ - تحليل الفرد .

أما طرق جمع الاحتياجات التدريبية فقد ذكر عليوه ( ٢٠٠١ م : ٤٤-٤٥ ) أن هناك عدة طرق لجمع الاحتياجات التدريبية ولكل منها مزايا وعيوب وهي كالتالي:

١- المقابلة . ٢- الاستقصاء .

٣- الاختبارات . ٤- تحليل مشاكل الجماعات .

٥- تحليل الوظيفة ومراجعة الأداء . ٦- دراسة السجلات والتقارير .

ومما سبق يتضح مدى أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية التحديد الدقيق والشامل من أجل التخطيط السليم للبرامج التدريبية وما لتحديد الاحتياجات التدريبية من أهمية كبرى في توضيح الأهداف وتحديثها حتى يتم تخطيط برامج تدريبية ذات أهداف واضحة وخطط سليمة وشاملة لكل المهارات والمعلومات والاتجاهات التي يحتاجها المتدرب من أجل :

■ تحسين كفاءته وأدائه في عمله مما ينعكس على الإنتاجية .

■ تلافي القصور الحاصل في الأداء الفعلي للمتدرب للوصول للأداء المطلوب لتحقيق الأهداف المرجوة من العمل .

#### **إجراءات تصميم وخطوات تنفيذ البرامج التدريبية :**

بعد أن استعرض الباحث مفهوم الاحتياجات التدريبية وأهميتها وطرق ووسائل ومصادر تحديدها يلي ذلك استعراض الإجراءات وتصميم البرامج التدريبية لأنها تأتي بعد تحديد الاحتياجات التدريبية .

حيث يرى عليه ( ٢٠٠١ م ) ، ومركز البحوث في الغرفة التجارية بجدة ( ١٩٨٢ م )  
ويوافقهم ساعاتي ( ١٩٩٨ م ) ، والسلوم ( ١٩٩٠ م ) أنه بعد مرحلة تحديد الاحتياجات  
التدريبية تأتي مرحلة بناء البرامج التدريبية وتصميمها بطريقة تحقيق الأهداف المرجوة ويرون أن  
عملية تصميم البرامج التدريبية تتضمن عدة إجراءات هامة هي :-

١ . تحديد الموضوعات الدقيقة والمطلوب التدريب عليها .

٢ . تحديد درجة العمق والشمول في عرض الموضوعات .

٣ . إعداد المادة التدريبية وصياغتها بصورة ملائمة للمتدربين .

٤ . تحديد التسابع المنطقي في عرض الموضوعات .

٥ . اختيار أسلوب التدريب المناسب لكل موضوع .

٦ . إعداد ميزانية التدريب .

٧ . تجهيز المكان بالمعدات والمستلزمات .

٨ . تحديد مدة البرنامج .

٩ . اختيار المدربين وإعدادهم .

١٠ . التنفيذ .

١١ . المتابعة والتقييم .

ويذهب المطيري ( ١٩٨٨ م : ٢٧٠-٢٧٦ ) إلى أن " الاتجاه الحديث لتصميم المناهج  
التدريبية يقوم على أساس التعمق والدراسة الواعية للواجبات والاختصاصات الحالية والمتوقعة  
للموظف الذي يتم تدريبه أو بالأحرى للوظائف التي تصمم البرامج سوف تنقصهم الأساسيات  
التي يحددون على ضوئها إطار البرنامج ومحتواه وشروط القبول فيه والأهداف العملية للتقويم .  
كما أن المتدرب قد يفقد حماسه حينما لا يدرك التوافق بين ما يتلقاه في البرنامج التدريبي وبين ما  
يمارسه في وظيفته . كما يرى أنه لتنفيذ البرامج وكفاءتها ينبغي مراعاة ما يلي :

١- التأكد من أن التدريب في المضمون العام لبرنامج التدريب وبين ما يمارسه في وظيفته .

٢- ضرورة التكامل والتفاعل بين كافة عناصر العملية التدريبية .

٣- ضرورة التجانس بين المتدربين في البرنامج الواحد من حيث الخلفية الإدارية وتقارب

مستوياتهم فيما يتعلق بحصيلة المعرفة والمهارة والسلوك المرتبط بدورهم الوظيفي .

٤- كلما قل عدد المتدربين داخل قاعة التدريب كلما كان ذلك أضمن في إحداث التغيير

المستهدف في اتجاهات المتدرب وسلوكه .



- ٥- ضرورة استخدام المدرب لأساليب التدريب التي تتلاءم طبيعتها مع ما يستهدفه البرنامج التدريبي من تنمية القدرة والمهارة والسلوك لدى المتدرب .
- ٦- رفع كفاءة المتدرب من خلال أسلوب التنمية الذاتية وفي إطار مجموعة المتدربين وقيامهم بتبادل العون والمشورة في هذا المجال .
- ٧- الاهتمام التام بالمادة العلمية في البرنامج التدريبي وكل ما يستخدم في عملية إلقائها من مادة مكتوبة وأساليب تدريبية أخرى .
- ٨- مساعدة المتدرب في نقل خبراته التدريبية إلى مواقع العمل عن طريق تنمية وتطوير وحدات التدريب .
- ٩- ينبغي العمل على تكامل وتفاعل جهود نشاطات البحوث والاستشارات مع التدريب لمواجهة معوقات الكفاءة في تخطيط وتنظيم العمل .
- ١٠- يجب التغلب على عدم قابلية القيادات العليا في المشاركة وحضور برامج التدريب من محاضرات وندوات وحلقات عمل .

ثم يأتي بعد تصميم البرنامج التدريبي عملية تنفيذه وهي كما يقول شاويش (١٩٩٤ م : ٥٤٣) أنها مرحلة خطيرة حيث يقول " هذه الخطوة أو المرحلة مهمة وخطيرة إذ تبني حسن وسلامة تصميم البرنامج التدريبي ، ويمكن في هذه المرحلة استخدام عدد من الأساليب التدريبية سواء لنقل المعلومات إلى المتدربين أو لتطوير مهارتهم التي هي بحاجة إلى التطوير " .

#### تقييم برامج التدريب :

بعد الانتهاء من تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها تأتي عملية تقييم هذه البرامج والهدف منه هو معرفة مدى ما تم تنفيذه والأهداف المتحققة من ذلك ومعرفة المشكلات والانحرافات وتشخيصها بغرض تعديلها وتلافيها مستقبلاً .

ويؤيد هذا اللوزي ( ١٩٩٨ م : ٢٥٦ ) إلى أن عملية التقييم " تهدف إلى التعرف على مدى ما تم تنفيذه من برنامج التدريب وتشخيص الانحرافات في التنفيذ وأسبابها لغرض اتخاذ القرارات بشأن تعديلها بما ينسجم والأهداف الموضوعية" .

وعملية التقييم مهمة جداً لمعرفة سير البرامج التدريبية والمشكلات التي تعترضها والأخطاء التي وقعت فيها والمسائل التي ينبغي تحسينها وتطويرها ومدى مسابقة البرامج التدريبية للأهداف المرجوة منها .

ويشير تشارني وكوتواي ( ٢٠٠٠ م : ٥٤ ) إلى أسباب تقييم فعالية برامج التدريب في

التالي :

- ١- لتحديد مجالات التطوير فيها .
  - ٢- لتحديد مدى استمرارية الدورة أو إلغائها .
  - ٣- لتقرير دور برنامج ما في الاستراتيجية المتكاملة للتدريب .
- ويرى الخطيب ( ١٤١١هـ : ٤٧-٤٨ ) أنه هناك عدة قواعد أساسية للتقويم أهمها :
- ١- يجب أن تتركز عمليات التقويم على المنفعة والاستخدام .
  - ٢- أن يكون المقومون مدربين تدريباً كافياً .
  - ٣- الاستجابة السريعة ضرورية لممارسة تقويم فعال وأخلاقي .
  - ٤- يجب أن يكون المقومون مستعدين للقيام بأدوار متعددة .
  - ٥- يجب أن يتحمل المقوم مسؤولية النتائج التي تم التوصل إليها .
- وذكر ضرار ( ١٨٨٨م : ٦٧-٦٨ ) أن د. صديقي يرى أن للتقويم التدريبي ثلاثة جوانب هي :
- ١- تقويم محتوى البرنامج .
  - ٢- تقويم أداء المتدرب أثناء الدورة التدريبية .
  - ٣- تقويم أثر التدريب على أداء المتدرب والكفاءة بوجه عام .

## ثانياً: الدراسات السابقة :

مقدمة :

يقوم الباحث بعرض لبعض الدراسات والبحوث التي لها علاقة غير مباشرة بموضوع الدراسة الحالية .

- قام قسم التوجيه والإرشاد بمحافظة جدة (٢٠٠٣م) بدراسة الاستراتيجيات العلمية لتعديل السلوك ومدى استخدامها لدى عينة من المرشدين في مدارس تعليم محافظة جدة وهدفت الدراسة إلى التعرف على الاستراتيجيات العلمية التي يمكن أن يستخدمها المرشدون في تعديل السلوك والتعرف على مدى استخدام المرشدين لهذه الاستراتيجيات في محيط عملهم ، واستخدم الباحث استبانة تضمنت ( ١٩ ) عبارة تعكس الاستراتيجيات المستخدمة في تعديل السلوك وطبقت على عينة الدراسة وعددهم ( ١٢٩ ) مرشداً طلابياً وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية :

- أن أكثر الاستراتيجيات التي يستخدمها المرشدون الطلابيون في تعديل السلوك هي إستراتيجية التعزيز حيث حصلت على نسبة ٨٦,٨% وأقلها هي إستراتيجية الكرسي الخالي حيث حصلت على نسبة ٣٠,٢% .

- من أهم الاستراتيجيات التي وردت في السؤال المفتوح هي ( إستراتيجية الإرشاد الديني ، إستراتيجية الترغيب والترهيب ، إستراتيجية الإرشاد الأسري ، إستراتيجية الإرشاد الجماعي ) .  
وتوصل الباحث إلى بعض التوصيات من أهمها : -

- ضرورة قيام الإدارات التعليمية بتأهيل المرشدين علمياً وعملياً بالاستراتيجيات العلمية لتعديل السلوك .

- تنفيذ برامج تدريبية لتحسين أداء المعلمين في ضبط سلوكيات الطلبة في الحصة الصفية .

- وتناول الفرح ( ١٩٩٨م ) في دراسته إعداد المرشد المدرسي بين الحاضر والمستقبل وهدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على أبرز المشكلات والتحديات التي تواجه إعداد المرشد المدرسي في المنطقة العربية كما تهدف على تقديم بعض التصورات والحلول التي يمكن أن تسهم في الرقي ببرامج إعداد المرشد المدرسي لمواجهة متطلبات وتحديات المستقبل واستقراء الملامح العامة لبرامج إعداد المرشد المدرسي في المستقبل وقد استعرض الباحث أبرز المشكلات في إعداد المرشد المدرسي منها :

- طبيعة البرامج الأكاديمية ومحتواها : وتتمثل المشكلة في (الفجوة بين محتوى بعض البرامج وواقع العملية الإرشادية في المدرسة) .

- اختيار المرشحين لتخصص الإرشاد المدرسي : وتمثل المشكلة في ( استقطاب الدارسين في برامج الدبلوم والماجستير الخاصة بالإرشاد من جميع التخصصات ولا يقتصر على المتخصصين في العلوم النفسية والاجتماعية ) .

- الهوية المهنية للمشرفين على إعداد المرشد المدرسي : وتمثل المشكلة في ( نقص المتخصصين في تدريب وإعداد المرشدين ) .

- التكيف مع التقدم العلمي والتكنولوجي : وتمثل المشكلة في ( افتقار الكثير من البرامج القائمة لإعداد المرشدين تفتقر إلى مجارة روح العصر ) .

واستعرض الباحث الملامح العامة لبرامج إعداد المرشد المدرسي في المستقبل على النحو التالي :

- استخدام نموذج تكاملي في إعداد المرشدين ، بحيث يجمع بين النماذج النمائية والسلوكية والإنسانية .

- مراعاة الشمولية في طبيعة الإعداد النظري والعملي .

- الاستجابة لمشكلات وحاجات الطلبة بمختلف فئاتهم لاسيما ذوي الحاجات الخاصة ، وبنفس الوقت مساعدتهم على اكتشاف وتوجيه قدراتهم وإمكاناتهم .

- الاستفادة من المعطيات العلمية والتكنولوجية الحديثة وتوظيفها بفعالية في الإعداد النظري والعملي للمرشد .

- وتناول كلا من سليمان وعبدالله ( ١٩٩٨ م ) في دراستهما إعداد المرشد النفسي

وتحديات القرن الحادي والعشرين ((الواقع والتطلعات)) وهدفت الدراسة لقاء الضوء على

موضوع إعداد المرشد النفسي لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين واستعراض ثلاثة برامج

عربية هي إعداد المرشد النفسي بجامعة عين شمس ، وقطر ، والزقازيق ) وذلك بهدف التعرف

على الوضع الراهن وتطلعات المستقبل ، مع اقتراح بعض التوصيات التي من شأنها وضع إطار

عام لإعداد المرشد النفسي في العالم العربي قد استعرضا الباحثان بعض البرامج العربية في إعداد

المرشد النفسي حيث استعرضا برنامج كلية التربية بجامعة عين شمس وبرنامج الدبلوم الخاص في

الإرشاد النفسي بكلية التربية بجامعة قطر ودبلوم المهنية في التربية تخصص إرشاد نفسي في جامعة

الزقازيق وتوصلا إلى بعض الملاحظات منها :

- تباين البرامج تباينا واضحا في عدد الساعات المطلوبة لإعداد المرشد النفسي .

- تفتقد تلك البرامج على مقرر مختبر إرشادي للتدريب على العملية الإرشادية .

وقد توصل الباحثان إلى مايلي :

- العمل على تحديد المهام التي ينبغي أن يقوم بها المرشدون النفسيون تحديدا واضحا .

- توفير البعثات الخارجية إلى الدول المتقدمة في مجال الإرشاد النفسي .  
- التدريب المستمر للمرشد النفسي أثناء الخدمة .  
- العمل على تنمية القدرات المعرفية الذاتية والخبرات العلمية للمرشد النفسي وبخاصة في الجانب المهني التطبيقي في ميدان التربية والتعليم .

- قام بار ( ١٩٩٥ م ) بدراسة تقويمية تحليلية لمدى فعالية برنامج الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي المهني لإعداد المرشدين وهدف الدراسة إلى معرفة مدى فعالية وأثر برنامج الإرشاد النفسي والتوجيه المهني بقسم علم النفس بكلية التربية بمكة المكرمة لإعداد وتنمية المرشدين النفسيين إعداداً مهنياً وفنياً ، واستخدم الباحث مقياس خاص من إعداده أشتمل على بعض الأبعاد الرئيسية التي تدور حولها برامج الإعداد .  
وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية :

١- أن المتطلبات العلمية المهنية لإعداد المرشدين النفسيين حققت أكبر نسبة من الأهمية ، وقد أجمعت الآراء حول أهمية تزويد الطلاب والطالبات أثناء فترة إعدادهم بمعلومات علمية وعملية عن ( وسائل الإرشاد ، ومبادئ الإرشاد ، ونظريات الإرشاد وتطبيقاتها ، والأمراض النفسية ، والتدريب العملي ، والإرشاد الجماعي ، ومدارس علم النفس ، والاختبارات النفسية ) .

٢- أن جميع المقررات الدراسية التخصصية في برنامج الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي المهني قد درست من قبل الخريجين والخريجات من قسم علم النفس .

٣- أن المدة الزمنية المقررة لإنهاء البرنامج التخصصي سواء حددت بـ ( ٦ ) فصول دراسية ، أو حددت بـ ( ٤٤ ) ساعة معتمدة كافية لإعداد المرشدين المؤهلين في المجالات الإرشادية المختلفة وأن تحديد فصلين دراسيين لممارسة التدريب العملي كافية وتؤهل المرشد لممارسة عمله الإرشادي مستقبلاً .

٤- اتفقت آراء أفراد العينة حول أهمية جانب المهارة المهنية للمرشد النفسي والموجه التربوي المهني ( كإعداد المقابلات الإرشادية ، وجمع المعلومات عن الحالات ، وتحويل الحالات التي يتمكن من مساعدتها والعمل مع المرشدين من مستويات مختلفة ، وتفسير نتائج الاختبارات النفسية ، وتحليل المعلومات ، الإصغاء للمسترشد ، وبناء علاقة إرشادية مهنية ، وكتابة التقارير النفسية ) .

٥- إن أهم المجالات الإرشادية المهنية التي يؤدي فيها المرشد خدماته حسب أهميتها تتمثل في ( الإرشاد النفسي ، والفردي ، والتربوي ، والديني ، والوقائي ، والمهني ، والصحي ) .

وقد توصل الباحث للتوصيات والمقترحات التالية :

١- الاهتمام بمتطلبات الإعداد العلمي والنظري ، والعملية للمرشد النفسي والموجه التربوي المهني والتي لها علاقة مباشرة ببرنامج التخصص ، حيث تعتبر هذه المقررات المحور الأساسي والجوهري لإعدادهم كمرشدين مشهود لهم بالكفاءة والاقتدار .

٢- توفير الإمكانيات اللازمة للمتطلبات العملية الميدانية لممارسة العمل الإرشادي ، من حيث المدة الزمنية اللازمة لكسب الخبرات والمهارات المهنية لتأهيل المرشدين تأهيلاً فينيا ليقوموا بواجبهم في المجالات الإرشادية المختلفة بما يؤهلهم ويعددهم الإعداد المهني بكفاءة مرجوة إن شاء الله .

٣- العمل على تزويد الطالب والطالبة بالمهارة الأساسية لاستخدام واستخلاص نتائج الاختبارات النفسية والقدرات العقلية ، حيث تعتبر هذه الوسائل أدوات علمية تشخيصية للمرشد النفسي والموجه التربوي المهني .

٤- الاهتمام بالمجالات الإرشادية التي يؤدي فيها المرشد خدماته الإرشادية بحيث يوجه الطالب إلى المجال المهني الذي يرغب التدريب فيه ، مع التركيز بصفة خاصة على خدمات الإرشاد الديني ، حيث أن الإرشاد الديني يمثل المركز الأساسي لجميع الخدمات الإرشادية .

- وقاما كلا من بار والسليمان ( ١٩٩٢ م ) بدراسة الممارسات الواقعية والمثالية لعملية التوجيه والإرشاد كما يدرستها طلاب المرحلة الثانوية في بعض مدن المملكة العربية السعودية وهدفت الدراسة إلى معرفة الممارسات الواقعية الفعلية لعملية التوجيه والإرشاد التي يمارسها المرشد الطلابي في المدرسة كما يدرستها طلاب المرحلة الثانوية في بعض مدن المملكة العربية السعودية ومعرفة ما ينبغي أن تكون عليه هذه الممارسات لعملية التوجيه والإرشاد التي يمارسها المرشد الطلابي في المدرسة كما يدرستها طلاب المرحلة الثانوية في بعض مدن المملكة العربية السعودية واستخدما الباحثان مقياس من إعدادهما وطبقاه على عينة الدراسة وهم ( ٥٠٠ ) طالباً من طلاب المرحلة الثانوية وينتمون إلى تسع مدارس ثانوية في ثمان مدن من مدن المملكة العربية السعودية .

وقد توصل الباحثان إلى النتائج التالية :

١- حقق الإرشاد التربوي أكبر نسبة للممارسة ، يليه الإرشاد الوقائي ، ثم الإرشاد الديني ، فالنفسية ، فالاجتماعي ، وأقلها ممارسة الإرشاد المهني .

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين واقع عملية الإرشاد التي تمارس في المدارس الثانوية وبين ما ينبغي أن تكون عليه هذه الممارسات لصالح البعد المثالي لكل أبعاد الدراسة ومن أهم ماوصى به الباحثان هو الاهتمام بالتأهيل العلمي للمرشدين عند إعدادهم .

وقام الطويرقي ( ١٩٩١ م ) بدراسة مدركات المرشدين المدرسين لطبيعة العمل الإرشادي في المدارس المتوسطة والثانوية في منطقتي مكة المكرمة وجدة وهدفت الدراسة إلى التعرف على ما اذا كانت هناك فروق في مدركات المرشدين المدرسين لعملهم الإرشادي تبعا لاختلاف مؤهلاتهم العلمية وطرق تعيينهم في العمل الإرشادي والمرحلة التي يعملون بها والتأهيل العلمي الذي حصلوا عليه وسنوات خبرتهم في الإرشاد وعدد الطلاب بالمدارس التي يعملون بها ، واستخدم الباحث استمارة مقياس يتكون من استمارتين أحدها لمدركات المرشدين المدرسين لعملهم الإرشادي والأخرى لحصر معلومات عن المرشد الطلابي وطبقه على عينة الدراسة وهم جميع المرشدين المدرسين المتفرغين والعاملين في المدارس المتوسطة والثانوية في منطقتي مكة المكرمة وجدة وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية :

- وجود فروق دالة بين المرشدين المؤهلين نفسيا وغير المؤهلين خاصة في بعدي الإدارة والتخطيط .

- عدم وجود فروق دالة بين المرشدين تبعا لاختلاف سنوات الخبرة والتأهيل العلمي والمرحلة التي يعملون بها .

- إن هناك تشوشا في مدركات المرشدين لطبيعة عملهم الإرشادي .

- إحساس المرشدين ببعض المعوقات التي تقف حائل في سبيل أداء مهامهم .  
وتوصل الباحث للتوصيات التالية :

- التوسع في زيادة أعداد المرشدين المؤهلين نفسيا .

- الاهتمام بالتأهيل المهني للمرشدين .

- التخفيف من القيود المفروضة على عمل المرشد .

- إعادة النظر في برامج الإرشاد وخططه بما يتناسب والحاجة إليها .

- وفي دراسة قام بها الشناوي ( ١٩٩٠ م ) بعنوان تحليل مهني لعمل المرشد الطلابي

والهدف منه هو توضيح طبيعة عمل المرشد الطلابي وإعداد البرامج التي تساعد على إعداد

المرشدين الطلابيين الإعداد المناسب للقيام بمهام هذا العمل واستخدام الباحث استبانة من إعداده

قام بتطبيقها على عينة الدراسة والتي شملت ( ٥٠ ) مرشدا طلابيا في منطقة الرياض وقد توصل

الباحث الى النتائج التالية :-

١- من أهم المهارات الأساسية في العمل الإرشادي مرتبة هي (استقبال المسترشدين ، وإجراء

المقابلة الأولية ، وتشخيص المشكلات ، وتسجيل الحالات ، وإعداد أهداف الإرشاد ، والملاحظة )

٢- أوضح أفراد عينة الدراسة أن من الواجبات الأولية لعمل المرشد هي المهام التالية مرتبة حسب النسبة : ( رعاية المتفوقين ، تنفيذ خطة الإرشاد ، التعرف على الطلاب ، إرشاد الطلاب حول تنظيم الوقت والاستذكار ، إجراء اتصالات مع أولياء الأمور ) .

٣- بالنسبة لمشاعر المرشدين واتجاهاتهم نحو المهنة التي يمارسونها جاءت مرتبة على النحو التالي : ( الحاجة الى معلومات حديثة في مجال التخصص ، معرفتهم والتزامهم بأخلاقيات العمل الإرشادي ، تقبل المسترشد ، تفهم مديري المدارس وتعاونهم مع المرشد ، الشعور بالرضا ) .

٤- بالنسبة للمقررات الدراسية جاءت مرتبة حسب عينة الدراسة كالتالي : ( علم النفس الاجتماعي ، علم الاجتماع ، الصحة النفسية ، علم نفس النمو ، سيكولوجية التعلم ، مقاييس الشخصية ، نظريات الشخصية ، القياس النفسي ) .

٥- بالنسبة للعلاقات المهنية أوضح أفراد العينة أن أكثر من يتعامل معهم هم ( مدير المدرسة ، ومدرسو الفصول ، وزملائهم المرشدين ) .

٦- بالنسبة للمشكلات الطلابية أوضحت الدراسة إن أكثر المشكلات التي يتعامل معها المرشد الطلابي بدرجة كبيرة هي ( التأخر الدراسي ، وإهمال الواجبات ، ومشكلة الغياب )

٧- بالنسبة للخصائص الشخصية أوضحت الدراسة أن من أهم الصفات الشخصية والبدنية المطلوب توفرها لدى الممارس لعمل الإرشاد الطلابي هي ( الصبر ، والصدق ، والحلم ، واحترام مشاعر الآخرين ، والنضج الانفعالي ، والقدرة على حل مشكلات الآخرين ، والقدرة على اتخاذ القرارات ) .

- تناول الطويل والملحم (١٩٩٠م) في دراستهما الإعداد المهني للمرشد الطلابيين الواقع والمأمول وهدفت الدراسة إلى التعرف على أهم ملامح الإعداد المهني القائم حالياً وإلى إعداد تصور لما يفترض أن يكون عليه في المستقبل العاجل وقاما بعملية تقييم لمناهج الإعداد المهني التخصصية في أقسام علم النفس والخدمة الاجتماعية وعلم الاجتماع من حيث قياس مدى فائدتها لعمل المرشد الطلابي مهنياً وذلك عن طريق معرفة أداء العاملين من واقع خبرتهم وكذلك معرفة رأي المتخصصين من أساتذة الجامعات والموجهين في عدد من الموضوعات المهنية والتي يمكن اقتراحها كإعداد مهني بديل وتطوير الإعداد المهني القائم وقسم الباحثان عينة الدراسة إلى ثلاث فئات وهي : (١) العاملين بالإرشاد ويقصد بهم المرشدون الطلابيون المتفرغون ممن هم على رأس العمل (٢) المتخصصين وهم أساتذة الجامعات في تخصصات علم النفس وعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية ، (٣) موجهو المناطق التعليمية .



وقد استخدم الباحثان استمارة خاصة بالمقررات الدراسية التي يتم تدريسها في أقسام علم النفس وعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية في الجامعات السعودية واستمارة خاصة بالموضوعات المهنية التي يتم تدريسها في العديد من جامعات العالم .

وقد توصل الباحثان إلى النتائج التالية :

١- جاءت المقررات التالية كأكثر المقررات أهمية لطبيعة العمل من وجهة نظر أفراد العينة على الترتيب (خدمة الجماعة - خدمة الفرد - أسس التوجيه والإرشاد - الإرشاد النفسي - علم نفس النمو - التدريب العملي في الإرشاد) .

٢- إن مقررات الأثر و بولوجيا الاجتماعية وعلم الاجتماع الريفي وعلم الاجتماع السياسي وجميعها في تخصص علم الاجتماع تمثل أقل الموضوعات أهمية لطبيعة العمل من وجهة نظر أفراد العينة .

٣- يقترح المتخصصون دراسة المرشحين للإرشاد مقررات دراسية في أساليب تشخيص وعلاج التأخر الدراسي ، خصائص النمو للأطفال المراهقين ، المهارات الأساسية في المقابلة ، أسس ونظريات الإرشاد كما يقترحون أن تكون العملية الإرشادية أكثر الحقول أهمية بالنسبة لتركيبة الموضوعات الدراسية وكذلك إضافة عدد من المواد الدراسية التي تتعلق بالإرشاد في المجتمع السعودي المسلم ومنطلقاته ومميزاته والصعوبات التي تعترضه مع التركيز على الجوانب الميدانية .

٤- اقتراح المرشدين تركيز التدريب الميداني في الإرشاد وتكثيف بعض المواد التخصصية كدراسة الحالة ، الخدمة الاجتماعية ، أسس التوجيه والإرشاد ، التوجيه التعليمي والمهني ، كذلك توفير أدوات العمل كالاختبارات والمقاييس والتدريب عليها .

وقد توصل الباحثان للتوصيات التالية :

١- القيام بدراسة موسعة وشاملة لجميع جوانب الإعداد المهني .

٢- أهمية الإعداد التخصصي للمرشحين للعمل والقائمين به وضرورة أن تشمل الحقول التالية : (التطور والنمو الإنساني والتربوي ، جوانب العملية الإرشادية ، التقويم والإرشاد الفردي والجماعي ، التوجيه التعليمي والمهني ، مناهج البحث والتقويم ، التدريب العملي والميداني) .

٤- دعوة أقسام علم النفس والخدمة الاجتماعية إلى التركيز على التدريب العملي والميداني وزيادة تضمين الخطط الدراسية بعض الموضوعات التخصصية .

## التعقيب على الدراسات السابقة :

يتضح من الدراسات السابقة مايلي :

- ١- أنها ليست لها علاقة مباشرة بموضوع الدراسة الحالية وإنما لها علاقة قريبة من موضوع الدراسة ، حيث أنها تتحدث عن إعداد المرشد الطلابي وتأهيله ، والدراسة الحالية تتحدث عن الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشد الطلابي .
- ٢- أنها بحثت في إعداد المرشد الطلابي وتأهيله مهنيًا قبل ممارسة العمل الإرشادي ليؤدي عمله بكل كفاءة واقتدار والدراسة الحالية تبحث في إعداده وتأهيله أثناء العمل وخصوصًا أن كثيرًا منهم غير متخصص وتأهيله قبل مباشرة العمل الإرشادي ضعيف .
- ٣- أهمية إعداد المرشد وتأهيله مهنيًا قبل وأثناء العمل الإرشادي .
- ٤- أجمعت على تزويد المرشدين الطلابيين بمعلومات علمية ومهنية في جميع جوانب العمل الإرشادي والدراسة الحالية جاءت مجالاها متوافقة تقريبا معها .
- ٥- أهمية جانب المهارة المهنية للمرشد الطلابي وهذا يتطلب تدريبه أثناء الخدمة لاكتساب المهارة المهنية التي تساعد في العمل الإرشادي وهذا ما تبخته الرسالة الحالية .
- ٦- أجمعت معظمها على أنه يوجد قصور في أداء المرشد الطلابي في بعض المهارت المهنية الخاصة بالعمل الإرشادي وأوصت بتكثيف الدورات التدريبية لتنمية هذه المهارات لديه وهذا يتفق مع أهداف الدراسة الحالية .
- ٧- أوضحت نتائج معظمها احتياج المرشد الطلابي إلى بعض المهارات والموضوعات الأساسية التي يحتاجها في العمل الإرشادي ، والاحتياجات التي قدمتها الدراسة الحالية تتفق مع معظم هذه الاحتياجات .
- ٨- بينت نتائج معظمها أهمية التدريب الميداني أثناء العمل ، وهذا يتفق مع ماتبحته هذه الدراسة .
- ٩- أن معظمها يجمع على أن يتحلى المرشد الطلابي ببعض الصفات والسّمات الشخصية ، والدراسة الحالية تبحث في هذا المجال وأهميته للمرشد الطلابي .

### ثالثاً : تساؤلات الدراسة :-

في ضوء الإطار النظري ومفاهيم الدراسة وما أسفرت عنه نتائج البحوث والدراسات السابقة ،  
صاغ الباحث تساؤلات الدراسة على النحو التالي :

س ١ : ما ترتيب مجالات الاحتياجات التدريسية المهنية للمرشدين الطلابيين بمدارس التربية  
والتعليم بمنطقة المدينة المنورة ؟

س ٢ : ما الاحتياجات التدريسية المهنية للمرشدين الطلابيين وما ترتيبها وفقاً لمجال التخطيط ؟

س ٣ : ما الاحتياجات التدريسية المهنية للمرشدين الطلابيين وما ترتيبها وفقاً لمجال التطور والنمو  
الإنساني التربوي ؟

س ٤ : ما الاحتياجات التدريسية المهنية للمرشدين الطلابيين وما ترتيبها وفقاً لمجال وسائل التوجيه  
والإرشاد وطرقه وفنياته ؟

س ٥ : ما الاحتياجات التدريسية المهنية للمرشدين الطلابيين وما ترتيبها وفقاً لمجال ميادين التوجيه  
والإرشاد وخدماته ؟

س ٦ : ما الاحتياجات التدريسية المهنية للمرشدين الطلابيين من عينة الدراسة وما ترتيبها وفقاً  
لمجال التدريب الميداني والمعملي ؟

س ٧ : ما الاحتياجات التدريسية المهنية للمرشدين الطلابيين وما ترتيبها وفقاً لمجال الكفايات  
الشخصية ؟

س ٨ : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريسية المهنية التي يحتاجها المرشدين  
الطلابيين ترجع لمتغير المؤهل الدراسي ؟

س ٩ : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريسية المهنية التي يحتاجها المرشدين  
الطلابيين ترجع لمتغير المرحلة الدراسية ؟

س ١٠ : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريسية المهنية التي يحتاجها  
المرشدين الطلابيين ترجع لمتغير الخبرة ؟

س ١١ : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريسية المهنية التي يحتاجها  
المرشدين الطلابيين ترجع لمتغير التخصص ؟

## الفصل الثالث

### منهج وإجراءات الدراسة

### مقدمة :

يتناول هذا الفصل منهج الدراسة ، ومجتمع الدراسة ، وعينة الدراسة ، وأداة الدراسة ، والأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة بيانات الدراسة . .

### منهج الدراسة :

استخدم الباحث في الدراسة الحالية المنهج الوصفي ، والذي أشار إليه ( عبيدات وآخرون ١٩٦٦م:٢١٩ ) إلى أن " الأسلوب الوصفي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً"

### مجتمع الدراسة :

حيث أن هذه الدراسة هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين بمدارس التربية والتعليم بمنطقة المدينة المنورة للتربية والتعليم فإن مجتمع الدراسة سوف يتكون من جميع المرشدين الطلابيين المفرغين فقط للقيام بمهام التوجيه والإرشاد في المدارس الحكومية التابعة لإدارات التربية والتعليم بمنطقة المدينة المنورة .

### عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من المرشدين الطلابيين بمدارس التربية والتعليم بمنطقة المدينة المنورة حيث قام الباحث بالاتصال بأقسام التوجيه والإرشاد في إدارات التربية والتعليم في كلاً من ( المدينة المنورة - ينبع - العلا - المهدي ) وحصل على الموافقة على توزيع الاستبانة عن طريق تلك الأقسام ، ثم قام الباحث بتوزيع الاستبانة على المرشدين الطلابيين أفراد العينة عن طريق الأقسام السابقة ثم استرجاعها عن طريقهم ، وقد بلغ عدد النسخ الموزعة على الأقسام ( ١٥٥ ) استبانة بعدد المرشدين المفرغين لعمل الإرشاد في تلك الإدارات فكان العائد منها ( ١٤٤ ) استبانة بنسبة ( ٩٢,٩% ) .

وفيما يلي جدول يوضح وصف لأفراد العينة .

جدول ((١))  
وصف لأفراد عينة الدراسة

النسبة	العدد	إدارة التربية والتعليم
٩٤,٧%	٩٠	المدينة المنورة
٨٧,٥%	٢١	ينبع
٩٠%	١٨	المهد
٩٣,٧%	١٥	العلا
٩٢,٩%	١٤٤	المجموع الكلي
النسبة	التكرار	المرحلة الدراسية
٢٩,٨%	٤٣	الابتدائية
٣٦,٢%	٥٢	المتوسطة
٣٤%	٤٩	الثانوية
١٠٠%	١٤٤	المجموع الكلي
النسبة	التكرار	المؤهل الدراسي
٨٥,٤%	١٢٣	جامعي
١٣,٢%	١٩	دبلوم توجيه وإرشاد
١,٤%	٢	ماجستير
١٠٠%	١٤٤	المجموع الكلي
النسبة	التكرار	الخبرة في مجال التوجيه والإرشاد
٧٢,٩%	١٠٥	من سنة إلى أقل من عشر سنوات
٢٧,١%	٣٩	من عشر سنوات فأكثر
١٠٠%	١٤٤	المجموع الكلي
النسبة	التكرار	التخصص
٢٣,٦%	٣٤	في مجال التوجيه والإرشاد
٧٦,٤%	١١٠	في غير مجال التوجيه والإرشاد
١٠٠%	١٤٤	المجموع الكلي

يلاحظ من الجدول السابق أن غالبية أفراد عينة الدراسة يعملون في المرحلة المتوسطة إذ يبلغ عدد المرشدين الطلابيين ( ٥٢ ) مرشداً طلابياً بنسبة ( ٣٦,٢% ) ثم يليها المرحلة الثانوية إذ يبلغ عدد المرشدين الطلابيين فيها ( ٤٩ ) مرشداً طلابياً بنسبة ( ٣٤% ) ثم أخيراً المرحلة الابتدائية إذ يبلغ عدد المرشدين فيها ( ٤٣ ) مرشداً طلابياً بنسبة ( ٢٩,٨% ) كما يتضح من الجدول السابق أن عدد المرشدين الطلابيين الحاصلين على مؤهل جامعي قد بلغ ( ١٢٣ ) مرشداً

طلابياً بنسبة ( ٨٥,٤ ) وبلغ عدد الحاصلين على دبلوم التوجيه والإرشاد ( ١٩ ) مرشداً طلابياً بنسبة ( ١٣,٢ ) أما الحاصلون على الماجستير فقد بلغ عددهم ( ٢ ) مرشداً طلابياً بنسبة ( ١,٤% ) ويلاحظ أيضاً من الجدول السابق أن أعلى نسبة من المرشدين الطلابيين من الذين مارسوا الخدمة في مجال التوجيه والإرشاد (( من سنة إلى أقل من عشر سنوات )) حيث بلغ عددهم (( ١٠٥ )) مرشداً طلابياً بنسبة (( ٧٢,٩% )) ، يليهم الفئة الأخرى التي تتراوح خدمتهم في مجال التوجيه والإرشاد (( من عشر سنوات فأكثر )) حيث بلغ عددهم (( ٣٩ )) مرشداً طلابياً بنسبة (( ٢٧,١% )) .

كما يلاحظ من الجدول السابق أن غالبية المرشدين الطلابيين من عينة الدراسة غير متخصصين في مجال التوجيه والإرشاد حيث بلغ عددهم (( ١١٠ )) مرشداً طلابياً بنسبة ( ٧٦,٤ ) وهو عدد كبير إذا قورن ذلك بضرورة تأهيل المرشد الطلابي علمياً في مجال تخصصه وإعداده لممارسة العملية الإرشادية .

#### أداة الدراسة :

تتكون أداة الدراسة من قائمة تحتوي على الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها مرشدو الطلاب في برامج التدريب أثناء الخدمة في منطقة المدينة المنورة للتربية والتعليم، وقد صمم الباحث هذه الاحتياجات في الاستبانة عن طريق ما يلي :—

- ١- آراء بعض المتخصصين في مجال التوجيه والإرشاد من أساتذة الجامعات .
- ٢- ما تعلمه الباحث أثناء دراسته لدبلوم التوجيه والإرشاد في كلية التربية في جامعة أم القرى
- ٣- خبرة الباحث في مجال التوجيه والإرشاد .
- ٤- آراء مشرفي التوجيه والإرشاد في الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد بوزارة التربية والتعليم ، ومشرفي التوجيه والإرشاد في كلا من ( المدينة المنورة — ينبع ) .
- ٥- لقاء بعض زملاء من المرشدين الطلابيين بمنطقة المدينة المنورة للتربية والتعليم .
- ٦- برامج التدريب للمرشدين الطلابيين أثناء الخدمة الصادرة من الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد بوزارة التربية والتعليم .
- ٧- برامج التدريب للمرشدين الطلابيين أثناء الخدمة التي تقدم من خلال قسم التوجيه والإرشاد في الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة المدينة المنورة .
- ٨- إطلاع الباحث على بعض الدراسات والبحوث والمراجع التي قتم بتدريب المرشد الطلابي وإعداده المهني ومن خلال الإطار النظري للدارسة .

وقد تمكن الباحث من استخلاص بعض المجالات التي لها علاقة بمجال التوجيه والإرشاد وبرامجه وأدبياته تربوياً ومهنياً ، ويحتوي الاستبيان على ستة مجالات رئيسية ، ويحتوي كل مجال منها على عدد من العناصر التي تمثل حاجات تدريجية مقترحة قد يرغب المرشد الطلابي التدريب عليها حيث تمثل جانباً قد لا يجده ويرغب في التدريب عليه لإتقانه ملحق رقم ( ١ ) ومجالات الاستبانة هي :-

١- **التخطيط** : ويقصد به (( مجموعة من التدابير أو الإجراءات المحددة التي تتخذ من أجل الوصول إلى تحقيق أهداف التوجيه والإرشاد وبرامجه وتنظيم أعماله ويشمل أيضاً التدابير التي تستخدم من أجل إصدار الأحكام على سير برامج التوجيه والإرشاد وأعماله في المدرسة ومدى كفاءتها وملاءمتها ومعرفة الأخطاء لتصحيحها أو تعديلها أو تحسينها ومعرفة مدى تحقق نجاح البرامج المقدمة وتوضيح مدى الجهد الذي يبذله المرشد الطلابي في المدرسة )) .

٢- **التطور والنمو الإنساني والتربوي** : ويقصد به (( الإلمام بالمراحل التي يمر بها الطالب خلال نموه وخصائص كل مرحلة من هذه المراحل وكيفية التعامل معها تربوياً وإنسانياً ويشمل الإعاقات والمشكلات التي تعترض الطالب خلال مراحل دراسته وكيفية تشخيصها والتعامل معها تربوياً ونفسياً بما يحقق النمو السليم والتطورات والأفكار والأساليب التربوية اللازمة لرعاية الطلاب خلال مراحل نموه )) .

٣- **وسائل التوجيه والإرشاد وفنياته** : ويقصد به (( الأساليب والفلسفات التي يستخدمها المرشد الطلابي عند دراسة الحالات أو تقديم الخدمات الإرشادية داخل المدرسة أو تحقيق أهداف التوجيه والإرشاد بشكل علمي وعملي منظم ، والأسس الفنية والمهنية والمهارية التي تستخدم عند تنفيذ برامج خدمات التوجيه والإرشاد ( أي تطبيق الممارسة المهنية عند تنفيذ برامج التوجيه والإرشاد ) .

٤- **مبادئ التوجيه والإرشاد وخدماته** : ويقصد به ( البرامج والخدمات التي تقدم للطالب داخل المدرسة وخارجها على ضوء أهداف معينة والأساليب المستخدمة في تنفيذها وتطبيقها ) .

٥- **التدريب الميداني والعملي** : ويقصد به ( النشاطات المهارات والخبرات التي يكتسبها المرشد الطلابي من خلال التطبيقات في ميدان العمل ( أي الجمع بين النظري والتطبيقي ) أو الدورات التدريبية أو الدراسات في الجامعات أو الزيارات الداخلية والخارجية



لاكتساب المعارف والمهارات والخبرات أو اكتساب الخبرة من خلال التطبيق في المعامل والمراكز التي لها علاقة بالتوجيه والإرشاد .

٦- **الكمائات الشخصية**: ويقصد به ( جميع المهارات والقدرات التي يحتاجها المرشد والطالبي لتنمية مهاراته الشخصية والذاتية والتي تساعد على التكيف الشخصي مع مهنة التوجيه والإرشاد والقيام بعملية التوجيه والإرشاد في المدرسة بمستوى أدائي كفاء وفعال ) .

#### طريقة تصحيح الأداة :

استخدم الباحث مقياس خماسي (( من خمسة اختيارات )) هي :

- الاختيار الأول بدرجة مهم جداً : تحت درجة الحاجة للتدريب وقد أعطى القيمة ( ٥ ) .
  - الاختيار الثاني بدرجة مهم : تحت درجة الحاجة للتدريب وقد أعطى القيمة ( ٤ ) .
  - الاختيار الثالث بدرجة متوسط الأهمية : تحت درجة الحاجة للتدريب وقد أعطى القيمة ( ٣ ) .
  - الاختيار الرابع بدرجة قليل الأهمية : تحت درجة الحاجة للتدريب وقد أعطى القيمة ( ٢ ) .
  - الاختيار الخامس بدرجة غير مهم : تحت درجة الحاجة للتدريب وقد أعطى القيمة ( ١ ) .
- وحسب مقياس ليكرت فإذا وقع المتوسط الحسابي في الفئة ( ١-١,٧٩ ) فهذا يعني أن إجابات أفراد العينة تنتمي إلى فئة " غير مهم " وإذا وقع المتوسط الحسابي في الفئة ( ١,٨-٢,٥٩ ) فهذا يعني أن إجابات أفراد العينة تنتمي إلى فئة " قليل الأهمية " أما إذا وقع المتوسط الحسابي في الفئة ( ٢,٦ - ٣,٣٩ ) فهذا يعني أن إجابات أفراد العينة تنتمي إلى فئة " متوسط الأهمية " أما إذا وقع المتوسط الحسابي في الفئة ( ٣,٤ - ٤,١٩ ) فهذا يعني أن إجابات أفراد العينة تنتمي إلى فئة " مهم " أما إذا وقع المتوسط الحسابي في الفئة ( ٤,٢ - ٥ ) فهذا يعني أن إجابات أفراد العينة تنتمي إلى فئة " مهم جداً " .

#### صدق الأداة :

وللتأكد من صدق محتوى أداة الدراسة قام الباحث بعرضها بصورتها الأولية على عدد من أعضاء هيئة التدريس في قسم علم النفس في كل من ( كلية التربية بجامعة أم القرى — كلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز — كلية المعلمين بالمدينة المنورة ) وعلى بعض مشرفي التوجيه والإرشاد في كل من ( المدينة المنورة — مكة المكرمة — ينبع ) وبعض مرشدي الطلاب في المدينة المنورة ، حيث طلب منهم الباحث دراسة الاستبانة وإضافة أو حذف أو تعديل الحاجات التدريبية الضرورية والتي تساعد على تحسين نتائج البحث انظر الملحق رقم ( ٢ ، ٣ ) .

حدد الباحث نسبة ( ٨٠% ) فما فوق على صلاحية كل عبارة لتدرج ضمن العبارات التي يقيس كل مجال وبعد فرز الاستبانات والنظر في رأي المحكمين في كل عبارة على حدة تم استبعاد ( ٩ ) عبارات من عبارات المقياس لعدم حصولها على النسبة التي حددها الباحث ، وتم

حذف بعض العبارات ونقل ( ١ ) عبارة من مجال لمجال آخر ، ليشكل المقياس في الصورة النهائية ( ٨٣ ) عبارة محكمة انظر الملحق رقم ( ١ ) .

وفيما يلي جدول يوضح العبارات المستبعدة من المقياس في صورته الأولية :

جدول (( ٢ ))

العبارات المستبعدة من المقياس في صورته الأولية

رقم العبارة في الاستبانة الأولية	المجال	محتوى العبارة
١٠	التخطيط	التدرب على التخطيط لتوثيق علاقة المدرسة بالبيت والمجتمع المحيط
١٥	التخطيط	التدرب على تصميم البحوث والدراسات وإجرائها في مجال التوجيه والإرشاد .
١٦	التخطيط	التدرب على تخطيط وتنظيم وتنفيذ برنامج التخصصات للمرحلة الثانوية
١١	التطور والنمو الإنساني التربوي	التدرب على تعديل السلوك ( استراتيجياته - أساليبه وخطواته - نظرياته ) .
٨	التدريب الميداني والمعلمي	إتاحة الفرصة للمرشد الطلابي لاستكمال الدراسات العليا في مجال التوجيه والإرشاد .
١٤	التدريب الميداني والمعلمي	التدرب على تصميم برامج تعديل السلوك مع بعض التطبيقات .
٩	الكفايات الشخصية	التدرب على تنمية مفاهيم العلاقات الإرشادية الداخلية مع الذات .
١٠	الكفايات الشخصية	التدرب على بعض التطبيقات لبعض المواقف وكيفية التعامل معها .
١١	الكفايات الشخصية	التدرب على كيفية تطوير المهارات الإرشادية للمرشد الطلابي .

ثبات الأداة :

تم حساب ثبات الأداة باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار على عدد ( ٢٥ ) مرشد طلابي من أفراد عينة البحث وذلك بعد مرور ( ١٥ ) يوماً من تطبيق الأداة وفيما يلي جدول يوضح نتائج الثبات :

جدول (( ٣ ))  
معاملات الارتباط عن طريق الاختبار وإعادة الاختبار

مجالات والعبارات	معامل الارتباط بين العبارات	معامل الارتباط بين المجالات
المجال الأول	٠,٩٠١	١
	٠,٩٤٣	٢
	٠,٩٦٠	٣
	٠,٨٨٧	٤
	٠,٩٦٣	٥
	٠,٨٥٢	٦
	٠,٩٧١	٧
	٠,٩٤٣	٨
	٠,٨٨٣	٩
	٠,٧٤٤	١٠
	٠,٨١٩	١١
	٠,٨٢٠	١٢
	٠,٧٧١	١٣
	٠,٩٨٣	١٤
	٠,٨٥٠	١٥
المجال الثاني	٠,٨٧٢	١
	٠,٩١١	٢
	٠,٧٩٢	٣
	٠,٦٣٩	٤
	٠,٩٢٩	٥
	٠,٧٠٦	٦
	٠,٩٠٨	٧
	٠,٨٧٥	٨
	٠,٩٥٤	٩
	٠,٩٧٦	١٠
	٠,٦٩٦	١١
المجال الثالث	٠,٧٣٥	١
	٠,٨٤١	٢
	٠,٨٩٩	٣
	٠,٩١٧	٤
	٠,٨٦٠	٥
	٠,٥٦٣	٦
	٠,٩٣٥	٧

تابع جدول (( ٣ ))  
معاملات الارتباط عن طريق الاختبار وإعادة الاختبار

المجالات والعبارة	معامل الارتباط بين العبارات	معامل الارتباط بين المجالات
تابع المجال الثالث	٠,٩٦٩	٨
	٠,٩٦١	٩
	٠,٨٨٧	١٠
	١,٠٠٠	١١
	٠,٨٦٣	١٢
	٠,٩٤٩	١٣
	٠,٨٣٩	١٤
	٠,٨٦٥	١٥
	٠,٩٦٩	١٦
	٠,٩٤٦	١٧
	٠,٩٧٠	١٨
	٠,٧٨٥	١٩
٠,٨٦٨	٢٠	
المجال الرابع	٠,٩٦٧	١
	٠,٩٤٢	٢
	٠,٧٩٥	٣
	٠,٩٢٣	٤
	٠,٧٥٣	٥
	٠,٩٧٧	٦
	١,٠٠٠	٧
المجال الخامس	٠,٧٥١	١
	٠,٨٤٤	٢
	٠,٧٨٧	٣
	٠,٨٦٣	٤
	٠,٩٨١	٥
	٠,٨٩٠	٦
	٠,٧٢٠	٧
	٠,٨٧٨	٨
	٠,٩٢٥	٩
	٠,٩٦٩	١٠
	٠,٩٧٥	١١
	١,٠٠٠	١٢
	٠,٧٩٩	١٣
٠,٨٨٠	١٤	
٠,٨٨٥	١٥	
٠,٨٨٧	١٦	

تابع جدول (( ٣ ))  
معاملات الارتباط عن طريق الاختبار وإعادة الاختبار

مجالات والعبارة	معامل الارتباط بين العبارات	معامل الارتباط بين المجالات
تابع المجال الخامس	١٧	٠,٩٠١
	١٨	٠,٨٥٢
	١٩	٠,٨٣٤
	٢٠	٠,٩٦٤
	٢١	٠,٩٣٨
	٢٢	٠,٩١١
المجال السادس	١	٠,٨٠٩
	٢	٠,٦٢٧
	٣	٠,٨٧٧
	٤	٠,٩٠٠
	٥	٠,٩٨٢
	٦	٠,٩٧٦
	٧	٠,٩٦١
	٨	٠,٩٦١
المتوسط العام لمعامل الارتباط بين المجالات		٠,٩٧٥

ومن الجدول السابق يتضح أن جميع معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) وكذلك معاملات الارتباط بين المجالات مما يؤكد إمكانية استخدام المقياس باطمئنان في الدراسة الحالية .

#### الأسلوب الإحصائي :

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية :—

التكرار ، والمتوسطات الحسابية ، والنسب المئوية ، والانحرافات المعيارية ، تحليل التباين ، اختبار (t-test) .

## الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها

## مقدمة :

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل نتائج الدراسة وتفسيرها ، التي تم جمعها عن طريق الاستبانة وحلت بواسطة الحاسب الآلي وذلك لكل سؤال من أسئلة الدراسة .

**ينص السؤال الأول من أسئلة الدراسة على:** ( ما ترتيب مجالات الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين بمدارس التربية والتعليم بمنطقة المدينة المنورة ) ؟

وللإجابة على هذا التساؤل استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية .

جدول (( ٤ ))

مجالات الدراسة مرتبة حسب أهميتها من وجهة نظر عينة الدراسة.

الترتيب حسب الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
١	٠,٧٤	٤,٣١	وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفتياته
٢	٠,٧٧	٤,٢٨	التطور والنمو الإنساني والتربوي
٣	٠,٧٦	٤,٢٤	التخطيط
٤	٠,٧٦	٤,٢٣	التدريب الميداني والمعملي
٥	٠,٨٦	٤,٢٠	مبادئ التوجيه والإرشاد وخدماته
٦	٠,٨٨	٤,٠٣	الكفايات الشخصية

يلاحظ من الجدول السابق أن مجال وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفتياته احتل الترتيب

الأول بالنسبة للمجالات الأخرى بمتوسط حسابي وقدره (( ٤,٣١ )) وانحراف معياري وقدره ( ٠,٧٤ ) واحتل مجال التطور والنمو الإنساني والتربوي الترتيب الثاني بمتوسط حسابي وقدره ( ٤,٢٨ ) وانحراف معياري وقدره ( ٠,٧٧ ) وجاء مجال التخطيط في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي وقدره ( ٤,٢٤ ) وانحراف معياري وقدره ( ٠,٧٦ ) أما مجال التدريب الميداني والمعملي جاء في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي وقدره ( ٤,٢٣ ) وانحراف معياري وقدره ( ٠,٧٦ ) وجاء مجال مبادئ التوجيه والإرشاد وخدماته في الترتيب الخامس بمتوسط حسابي وقدره ( ٤,٢٠ ) وانحراف معياري وقدره ( ٠,٨٦ ) وجاء مجال الكفايات الشخصية في الترتيب السادس بمتوسط حسابي وقدره ( ٤,٠٣ ) وانحراف معياري وقدره ( ٠,٨٨ ) .

ويرجع الباحث سبب وضع المرشدين الطلابيين مجال وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفتياته في الترتيب الأول إلى اقتناعهم بأهمية هذه المجال باحتياجاته التدريبية التي تدرج تحته لأن نجاح العملية الإرشادية مرتبط بالطرق والوسائل التي يطبقها المرشد الطلابي أثناء عمله ومدى إتقانه لهذه الوسائل والطرق والفنيات فلا بد للمرشد الطلابي أن يمتلك القدرات المهنية في هذا المجال للقيام بالعملية الإرشادية على الوجه المطلوب .

ويرجع الباحث سبب وضع المرشدين الطلابيين مجال الكفايات الشخصية في الترتيب الأخير ربما يعود إلى اعتقادهم أن هذه الكفايات يستطيع المرشد الطلابي اكتسابها من خلال الخبرة أو الانتظام بدورات تدريبية خارجية تعقد لتنمية الكفايات الشخصية .

وقد اتفقت معظم الدراسات السابقة على أهمية هذه المجالات لتأهيل المرشد الطلابي قبل وأثناء العمل الإرشادي ومنها : دراسة بار (١٩٩٥ م) ، والطويل والملحم (١٩٩٠ م) ، وبار والسليمان (١٩٩٥ م) ، والفرح (١٩٩٨ م) ، والطويرقي (١٩٩١ م) ، و الشناوي (١٩٩٠ م) ، وسليمان وعبدالله (١٩٩٨ م) .

**ينص السؤال الثاني من أسئلة الدراسة على ( ما الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين من عينة الدراسة وفقاً لمجال التخطيط وما ترتيبها ) ؟**

وللتحقق من صحة هذا التساؤل الثاني استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والتكرارات والنسب المئوية .

جدول (( ٥ ))

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة على مجال التخطيط

الترتيب حسب الأهمية	المتوسط الحسابي	درجة الاحتياج										الاحتياج التدريبي
		غير مهم		قليل الأهمية		متوسط الأهمية		مهم		مهم جداً		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
١	٤,٦٩	٠,٠	٠	٠,٠	٠	٢,١	٣	٢٦,٤	٣٨	٧١,٥	١٠٣	التدريب على كيفية التخطيط لاستخدام أساليب وطرق مناسبة لتحقيق أهداف ومهام التوجيه والإرشاد في المدرسة .
٢	٤,٥٦	٠,٠	٠	٠,٠	٠	٦,٣	٩	٣١,٩	٤٦	٦١,٨	٨٩	التدريب على كيفية تنظيم وإدارة أعمال التوجيه والإرشاد داخل المدرسة .
٨	٤,٢٥	٠,٧	١	٢,١	٣	١٧,٥	٢٥	٣٠,٨	٤٤	٤٩	٧٠	التدريب على كيفية وضع الخطة السنوية لأعمال وبرامج التوجيه والإرشاد مع بداية كل عام دراسي .
٤	٤,٣٩	٠,٠	٠	١,٤	٢	٩,٨	١٤	٣٧,١	٥٣	٥١,٧	٧٤	التدريب على كيفية تخطيط وتنفيذ برامج وخدمات التوجيه والإرشاد في المدرسة .
٧	٤,٦٢	١,٤	٢	٢,٨	٤	١٤,٨	٢١	٣٠,٣	٤٣	٥٠,٧	٧٢	التدريب على كيفية تخطيط الأسبوع التمهيدي في المرحلة الابتدائية وتنظيمه وتنفيذه .
٩	٤,٢٤	٠,٠	٠	٠,٧	١	١٦,٧	٢٤	٤٠,٣	٥٨	٤٢,٤	٦١	التدريب على كيفية تخطيط أسبوع التهيئة الإرشادية في المراحل الثلاث وتنظيمه وتنفيذه



تابع جدول (( ٥ ))

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة على مجال التخطيط

الترتيب حسب الأهمية	المتوسط الحسابي	درجة الاحتياج										الاحتياج التدريبي
		عبر مهم		قليل الأهمية		متوسط الأهمية		مهم		مهم جداً		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
٧	٤,١٩	٠,٧	١	٠,٧	١	١٦,٢	٢٣	٤٣,٧	٦٢	٣٨,٧	٥٥	التدريب على دراسة الاتجاهات الحديثة في مجال تخطيط برامج التوجيه والإرشاد .
٨	٣,٨٤	٠,٠	٠	٥,٦	٨	٢٣,١	٣٣	٥٣,١	٧٦	١٨,٢	٢٦	التدريب على كيفية التخطيط لصياغة أسس ومسلمات ومبادئ التوجيه والإرشاد .
٩	٣,٩٣	٠,٧	١	٢,١	٣	٢٣,٨	٣٤	٥٠,٣	٧٢	٢٣,١	٣٣	التدريب على كيفية التخطيط لتطبيق مناهج واستراتيجيات التوجيه والإرشاد .
١٠	٤,٣٣	٠,٧	١	٠,٧	١	١١,٨	١٧	٣٨,٩	٥٦	٤٧,٩	٦٩	التدريب على كيفية التخطيط لتفعيل مهام المرشد الطلابي في المدرسة .
١١	٤,١٧	٠,٠	٠	٢,١	٣	١٤	٢٠	٤٨,٣	٦٩	٣٥,٧	٥١	التدريب على كيفية التخطيط لتفعيل مهام ودور لجان ومجالس التوجيه والإرشاد .
١٢	٤,٤٦	٠,٠	٠	٠,٧	١	٧	١٠	٣٧,٨	٥٤	٥٤,٥	٧٨	التدريب على كيفية التخطيط لمتابعة المشكلات التي تعترض عملية التوجيه والإرشاد بالمدرسة والعمل على إزالتها .
١٣	٤,٢٧	٠,٠	٠	٠,٠	٠	١٤	٢٠	٤٥,٥	٦٥	٤٠,٦	٥٨	التدريب على كيفية متابعة وتقييم وتطوير برامج وخدمات التوجيه والإرشاد في المدرسة .
١٤	٤,٩	٠,٧	١	٢,٨	٤	١٩,٤	٢٨	٤١	٥٩	٣٦,١	٥٢	التدريب على كيفية تخطيط وتنظيم وتنفيذ برنامج تحفيز توجيه الطلاب نحو التخصصات العلمية للمرحلة الثانوية .
١٥	٣,٨٩	٠,٧	١	٦,٩	١٠	١٨,١	٢٦	٤٢,٤	٦١	٣١,٩	٤٦	التدريب على كيفية التخطيط للاستفادة من علاقة التوجيه والإرشاد بالعلوم الأخرى .

ومن خلال الجدول السابق يتضح أن أفراد مجتمع الدراسة يرون مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريسية المهنية في مجال التخطيط بدرجة (( مهم جداً ، ومهم )) حيث أن

المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين ( ٤,٦٩ - ٣,٨٤ ) وبمتوسط حسابي عام للمجموع الكلي للمجال وقدره ( ٤,٢٤ ) أي فئة ( مهم جداً ) وقد كانت الفقرة ذات أعلى متوسط حسابي هي رقم ( ١ ) في الإستبانة والتي تنص على ( التدرّب على كيفية التخطيط لاستخدام أساليب وطرق مناسبة لتحقيق أهداف ومهام التوجيه والإرشاد في المدرسة ) بمتوسط وقدره (( ٤,٦٩ )) ، ولو نظرنا إلى مضمون هذا الاحتياج نجد أنه يؤكد على أن يمتلك المرشد الطلابي القدرة على التخطيط لاستخدام أساليب وطرق مناسبة لتحقيق أهداف ومهام التوجيه والإرشاد في المدرسة لأن ذلك يساعده في تحقيق أهداف التوجيه والإرشاد ويؤدي مهامه على أسس علمية وفنية وتربوية ، لأن التخطيط السليم يوضح أمام المرشد الطلابي الأساليب العلمية والطرق الفنية المناسبة لتحقيق أهداف ومهام التوجيه والإرشاد في مدرسته وبالتالي يؤدي إلى زيادة كفاءته في مهنته كما أنه يساعد المرشد الطلابي على إعداد الخطة العامة لبرامج التوجيه والإرشاد على أسس علمية وسليمة تجعله قادر على تنفيذ برامج التوجيه والإرشاد في مدرسته بكل كفاءة واقتدار .

وكانت الفقرة ذات أدنى متوسط حسابي هي فقرة ( ٨ ) في الإستبانة والتي تنص على (( التدرّب على كيفية التخطيط لصياغة أسس ومسلمات ومبادئ التوجيه والإرشاد )) بمتوسط وقدره ( ٣,٨٤ ) ، ويرى الباحث أن السبب في وضع المرشدين الطلابيين هذا الاحتياج في المرتبة الأخيرة ربما يعود إلى اعتقاد بعضهم أن هذا من مهام الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد أو أقسام التوجيه والإرشاد في إدارات التربية والتعليم وربما يعود إلى أن معظمهم غير متخصص في التوجيه والإرشاد وبالتالي انعكس هذا على إجاباتهم .

وبالنظر إلى الجدول السابق نلاحظ أن هذه النتيجة تدل على أهمية التخطيط بالنسبة للمرشدين الطلابيين في مجال عملهم حيث يتضح أن جميع فقرات هذا المجال جاءت بدرجة (( مهم جداً ومهم )) وبمعدل عام للمجال بدرجة (( مهم جداً )) وهذا يدل على أن المرشدين الطلابيين يرون بأن مجال التخطيط في الميدان التربوي له أهمية كبيرة ينبغي إدراكها والإلمام بها لعلاقته الوثيقة بمجال عملهم طوال العام الدراسي ، وجاءت هذه النتيجة متفقة مع وظيفة من أهم وظائف المرشد الطلابي في المدرسة وهي كما جاء في دراسة بار والسليمان ( ١٩٩٢ م : ١٠ ) حيث أشارت إلى " العمل على إعداد وتخطيط وتطوير البرامج الإرشادية التخصصية الفاعلة في المجالات المختلفة لتكون بمثابة خطوط عريضة وفاعلة وناجحة في إعدادهم لمواجهة المسؤوليات المنوطة بهم والقيام بها على خير وجه " ، ومتفقة مع ما أشار إليه عقل ( ٢٠٠١ م : ١٦٦ ) إلى " ضرورة تدريب المرشد على كيفية إعداد خطة سواء أسبوعية أو شهرية أو فصلية

وتشمل جميع جوانب العلمية الإرشادية " ، ومتفقة مع ما أشار إليه دليل المرشد الطلابي ( ٢٠٠٢ م : ١٩ ) عند الحديث عن مهام المرشد الطلابي .

وقد اتفقت معظم الدراسات السابقة على أهمية معظم هذه الاحتياجات لتأهيل المرشد الطلابي قبل وأثناء العمل الإرشادي ومنها : دراسة بار ( ١٩٩٥ م ) ، والطويل والملحم ( ١٩٩٠ م ) ، وبار والسليمان ( ١٩٩٥ م ) ، والفرح ( ١٩٩٨ م ) ، والطويرقي ( ١٩٩١ م ) ، والشناوي ( ١٩٩٠ م ) ، وسليمان وعبدالله ( ١٩٩٨ م ) .

**ينص السؤال الثالث من أسئلة الدراسة على ( ما الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين من عينة الدراسة وفقاً لمجال التطور والنمو الإنساني والتربوي وما ترتيبها ) ؟**  
وللتحقق من صحة هذا التساؤل استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والتكرارات والنسب المئوية .

جدول ( ( ٦ ) )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة على مجال التطور والنمو الإنساني والتربوي .

الترتيب حسب الأهمية	المتوسط الحسابي	درجة الاحتياج										الاحتياج التدريبي	م
		غير مهم		قليل الأهمية		متوسط الأهمية		مهم		مهم جداً			
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
٤	٤,٤٦	٠,٠	٠	٠,٠	٠	٩,٩	١٤	٣٤,٥	٤٩	٥٥,٦	٧٩	١	التدريب على دراسة خصائص نمو النفس الإنسانية في منهج الدين الإسلامي ودور المرشد في ضوءها .
٥	٤,٤٠	٠,٠	٠	٠,٧	١	١٣,٩	٢٠	٢٩,٩	٤٣	٥٥,٢	٧٩	٢	التدريب على دراسة خصائص النمو لدى الأطفال واحتياجاتها التربوية والنفسية والاجتماعية .
٣	٤,٥٦	٠,٠	٠	٠,٠	٠	٩,٧	١٤	٢٤,٣	٣٥	٦٦	٩٥	٣	التدريب على دراسة خصائص النمو لدى المراهقين واحتياجاتها التربوية والنفسية والاجتماعية .
١١	٣,٩٦	٠,٧	١	٥,٦	٨	٢٠,٨	٣٠	٤٣,١	٦٢	٢٩,٩	٤٣	٤	التدريب على دراسة أساسيات نظريات التعلم وتطبيقها التربوية في ضوء مراحل النمو المختلفة للطلاب

تابع جدول (( ٦ ))

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة على مجال التطور والنمو والإنساني والتربوي .

الترتيب حسب الأهمية	المتوسط الحسابي	درجة الاحتياج										الاحتياج التدريبي	م
		غير مهم		قليل الأهمية		متوسط الأهمية		مهم		مهم جداً			
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
١٠	٤,١٤	٠,٠	٠	٢,٨	٤	٢٠,٨	٣٠	٣٦,١	٥٢	٤٠,٣	٥٨	التدريب على دراسة مبادئ الفروق الفردية في المجال التربوي والتعليمي	٥
١	٤,٧١	٠,٠	٠	٠,٠	٠	٣,٥	٥	٢٢,٢	٣٢	٧٤,٣	١٠٧	التدريب على مواجهة أنواع المشكلات السلوكية الشائعة لدى الطلاب في مراحل التعليم العام ( اكتشافها-تشخيصها-علاجها )	٦
٦	٤,٣٨	٠,٧	١	٢,٨	٤	٨,٣	١٢	٣٤,٧	٥٠	٥٣,٥	٧٧	التدريب على دراسة صعوبات التعلم لدى الأطفال في التعليم العام ( تشخيصها - أساليب التعامل معها )	٧
٩	٤,١٩	٠,٠	٠	٣,٥	٥	١٥,٤	٢٢	٣٩,٩	٥٧	٤١,٣	٥٩	التدريب على دراسة مفاهيم الصحة النفسية المدرسية ودور المرشد الطلابي في ضوئها	٨
٨	٤,٢٧	٠,٠	٠	٣,٥	٥	١٢,٦	١٨	٣٧,١	٥٣	٤٦,٩	٦٧	التدريب على دراسة إنفعالات الطلاب ( مظاهرها - أسبابها - طرق توجيهها )	٩
٧	٤,٣٤	٠,٠	٠	٢,٨	٤	١٢,٥	١٨	٣٢,٦	٤٧	٥٢,١	٧٥	التدريب على دراسة المشكلات النفسية المدرسية (اكتشافها - تشخيصها - علاجها)	١٠
٢	٤,٦٦	٠,٠	٠	٨,٥	١٢	٣٤,٥	٤٩	٣٩,٤	٥٦	١٧,٦	٢٥	التدريب على الإلمام بالبحوث المتعلقة بخصائص النمو الإنساني والتربوي .	١١

ومن خلال الجدول السابق يتضح أن أفراد مجتمع الدراسة بحاجة للتدريب على جميع الحاجات المتعلقة بمجال التطور والنمو الإنساني والتربوي المقترحة في هذه الدراسة بدرجة ( مهم جداً ، ومهم ) حيث أن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين ( ٤,٧١ - ٣,٩٦ ) وبمتوسط حسابي عام للمجموع الكلي للمجال وقدره ( ٤,٢٨ ) أي فئة ( مهم جداً ) وقد كانت الفقرة ذات أعلى متوسط حسابي هي رقم ( ٦ ) في الاستبانة والتي تنص على ( التدريب على مواجهة أنواع المشكلات السلوكية الشائعة لدى الطلاب في مراحل التعليم العام ( اكتشافها -

تشخيصها - علاجها ) بمتوسط حسابي وقدره ( ٤,٧١ ) ، ولو نظرنا إلى مضمون هذا الاحتياج نجد أنه يؤكد على أهمية أن يمتلك مرشدو الطلاب القدرة على كيفية اكتشاف جميع المشكلات السلوكية الشائعة في المدرسة بين الطلاب والقدرة الفنية على تشخيصها ثم اقتراح العلاج المناسب للحد منها أو القضاء عليها ولا شك أن هذا من أولويات مهام المرشد الطلابي ويؤدي ذلك إلى تحقيق هدف من أهداف التوجيه والإرشاد في المدرسة وهو ( بحث المشكلات التي يواجهها الطالب أثناء الدراسة سواء كانت شخصية أو اجتماعية أو تربوية ومساعدته في إيجاد الحلول المناسبة لها بما يحقق له التوافق النفسي والاجتماعي والتربوي ويوفر له درجة مناسبة من الصحة النفسية ) ، وكانت الفقرة ذات أدنى متوسط حسابي هي الفقرة رقم ( ٤ ) في الاستبانة والتي تنص على ( التدريب على دراسة أساسيات نظريات التعلم وتطبيقها التربوية في ضوء مراحل النمو المختلفة للطلاب ) وبمتوسط حسابي وقدره ( ٣,٩٦ ) .

ويرى الباحث أن سبب وضع المرشدين الطلابيين هذه الحاجة في المرتبة الأخيرة ربما يعود إلى قصر فهم المرشدين الطلابيين لأهمية نظريات التعلم في الإرشاد الطلابي أو اعتقادهم لعدم أهمية دورها في الإرشاد الطلابي وذلك لقلة التدريب والتخصص في مجال التوجيه والإرشاد .

وبالنظر إلى الجدول السابق نلاحظ أن هذه النتيجة تدل على أهمية مجال التطور والنمو

الإنساني والتربوي بحاجاته التدريبية المقترحة في هذه الدراسة .

مما يساعد المرشد الطلابي على تقديم جميع الخدمات الإرشادية بجميع فئاتها ( الإنمائية والوقائية والعلاجية ) مما يساعد على نمو الطلاب النمو السليم من جميع النواحي ، كما أنه يساعد المرشد الطلابي على التعرف على حاجات الطلاب ومطالب نموهم في ضوء خصائص النمو لديهم والعمل على تلبيتها كما ورد في دليل المرشد الطلابي ( ٢٠٠٢ م : ٢١ ) حيث أشار إلى أن من مهام المرشد الطلابي " التعرف على حاجات الطلاب ومطالب نموهم في ضوء خصائص النمو لديهم والعمل على تلبيتها " .

وقد اتفقت معظم الدراسات السابقة على أهمية معظم هذه الاحتياجات لتأهيل المرشد

الطلابي قبل وأثناء العمل الإرشادي ومنها : دراسة بار (١٩٩٥ م) ، والطويل والملحم

( ١٩٩٠ م ) ، وبار والسليمان (١٩٩٥ م) ، والفرح (١٩٩٨ م) ، والطويرقي ( ١٩٩١ م ) ،

و الشناوي ( ١٩٩٠ م ) ، وسليمان وعبدالله ( ١٩٩٨ م ) .

**ينص السؤال الرابع من أسئلة الدراسة على ( ما الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين من**

**عينة الدراسة وفقاً لمجال وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفتياته وما ترتبها؟**

وللتحقق من صحة هذا التساؤل الرابع استخدم الباحث المتوسطات الحسابية

والتكرارات والنسب المئوية .

جدول ( ٧ )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة على مجال وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفتياته .

الترتيب حسب الأهمية	المتوسط الحسابي	درجة الاحتياج										الاحتياج التدريبي	م
		غير مهم		قليل الأهمية		متوسط الأهمية		مهم		مهم جداً			
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
٧	٤,٣٨	٠,٠	٠	١,٤	٢	١١,٨	١٧	٣٤,٧	٥٠	٥٢,١	٧٥	التدريب على دراسة مهارات وفتيات الإرشاد المباشر وغير المباشر	١
٤	٤,٤٣	٠,٠	٠	٠,٠	٠	١٠,٤	١٥	٣٦,١	٥٢	٥٣,٥	٧٧	التدريب على أساليب الإرشاد الفردي وفتياته ومهارته .	٢
١٦	٤,١	٠,٠	٠	٣,٥	٥	٢٤,٣	٣٥	٤٠,٣	٥٨	٣١,٩	٤٦	التدريب على أساليب الإرشاد الجمعي وفتياته ومهارته .	٣
١٥	٤,٩	٠,٧	١	٤,٢	٦	١٨,١	٢٦	٣٩,٦	٥٧	٣٧,٥	٥٤	التدريب على دراسة مهارات وفتيات الإرشاد عن طريق اللعب للأطفال .	٤
١٢	٤,١٥	٠,٠	٠	٤,٢	٦	١٤,٦	٢١	٤٣,١	٦٢	٣٨,٢	٥٥	التدريب على دراسة نظريات الإرشاد وتطبيقها .	٥
١	٤,٤٥	٠,٠	٠	١,٤	٢	٨,٣	١٢	٢٥,٠	٣٦	٦٥,٣	٩٤	التدريب على دراسة مهارات وفتيات تنفيذ برامج التوجيه والإرشاد وخدماته من خلال النشاط المدرسي	٦
٣	٤,٤٨	٠,٠	٠	١,٤	٢	٨,٤	١٢	٣١,٥	٤٥	٥٨,٧	٨٤	التدريب على فتيات ومهارات دراسة الحالة .	٧
٨	٤,٣٧	٠,٧	١	١,٤	٢	٩,٠	١٣	٣٨,٢	٥٥	٥٠,٧	٧٣	التدريب على فتيات ومهارات تصميم البرامج الإرشادية في المدارس .	٨
٢	٤,٤٩	٠,٧	١	٠,٧	١	٨,٤	١٢	٢٩,٤	٤٢	٦٠,٨	٨٧	التدريب على مهارات وأساليب كتابة التقارير الفنية .	٩
١٤	٤,١١	٠,٠	٠	٤,٩	٧	١٣,٣	١٩	٤٧,٦	٦٨	٣٤,٣	٤٩	التدريب على دراسة مهارات وفتيات اكتشاف الفئات الخاصة وطرق التعامل معها .	١٠

تابع جدول ( ٧ )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة على مجال وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفنياته .

الترتيب حسب الأهمية	المتوسط الحسابي	درجة الاحتياج										الاحتياج التدريبي	م
		غير مهم		قليل الأهمية		متوسط الأهمية		مهم		مهم جداً			
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
٩	٤,٢٩	٠,٧	١	٣,٥	٥	١٠,٤	١٥	٣٦,٨	٥٣	٤٨,٦	٧٠	التدريب على دراسة مهارات وفنيات طرق ووسائل جمع المعلومات وتنظيمها وتفسيرها .	١١
١٣	٤,١٣	٠,٠	٠	٧,٩	١٠	١٥,٧	٢٠	٣٢,٣	٤١	٤٤,١	٥٦	التدريب على دراسة مهارات وفنيات العلاج النفسي في ضوء الكتاب والسنة النبوية المطهرة .	١٢
م١٦	٤,١	٢,١	٣	٣,٥	٥	١٨,٢	٢٦	٤٣,٤	٦٢	٣٢,٩	٤٧	التدريب على دراسة مهارات وفنيات التشخيص والعلاج في مجال التوجيه والإرشاد .	١٣
١٧	٣,٩٦	٠,٠	٠	٧,٧	١١	١٦,١	٢٣	٤٩	٧٠	٢٧,٣	٣٩	التدريب على دراسة مهارات وفنيات وأساليب استخدام الاختبارات النفسية والشخصية في مجال التوجيه والإرشاد .	١٤
١٨	٣,٩١	١,٤	٢	٤,٩	٧	٢٧,١	٣٩	٣٤,٧	٥٠	٣١,٩	٤٦	التدريب على دراسة مهارات وفنيات التوجيه والإرشاد المهني وتطبيقاته في المدارس .	١٥
٥	٤,٤٠	٠	٠	١,٤	٢	١٠,٤	١٥	٣٤,٧	٥٠	٥٣,٥	٧٧	التدريب على دراسة مهارات وفنيات اكتشاف المهويين في المدرسة ورعايتهم .	١٦
١١	٤,١٩	٠,٠	٠	٣,٥	٥	١١,٨	١٧	٤٦,٥	٦٧	٣٨,٢	٥٥	التدريب على دراسة مهارات وفنيات المقابلة الإرشادية ( أساليبها - فنياتها - مهاراتها ) .	١٧
٦	٤,٩٣	٠,٠	٠	١,٤	٢	١١,١	١٦	٣٤,٧	٥٠	٥٢,٨	٧٦	التدريب على دراسة مهارات وفنيات الملاحظة ( أهدافها - أنواعها - إجراءاتها - دور المرشد الطلابي ) .	١٨

تابع جدول ( ٧ )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة على مجال وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفتياته .

الترتيب حسب الأهمية	المتوسط الحسابي	درجة الاحتياج										الاحتياج التدريبي	م
		غير مهم		قليل الأهمية		متوسط الأهمية		مهم		مهم جداً			
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
١٠	٤,٢٧	٠,٠	٠	٢,٨	٤	١٢,٥	١٨	٣٩,٦	٥٧	٤٥,١	٦٥	التدريب على دراسة مهارات وفتيات أعداد النشرات والوسائل المتعلقة بالتوجيه والإرشاد بالمدرسة .	١٩
١٦ م	٤,١	٢,١	٣	٥,٦	٨	١٦,٨	٢٤	٤٠,٦	٥٨	٣٥	٥٠	التدريب على دراسة مهارات وفتيات مؤتمراً الحال (أنواعه، خطواته، إجراءاته، دور المرشد الطلابي) .	٢٠

ومن خلال الجدول السابق يتضح أن أفراد مجتمع الدراسة بحاجة للتدريب على جميع الاحتياجات المتعلقة بمجال وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفتياته المقترحة في هذه الدراسة بدرجة (( مهم جداً ومهم )) حيث أن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين ( ٤,٥٤ - ٣,٩١ ) ومتوسط حسابي عام للمجموع الكلي وقدره ( ٤,٣١ ) أي فئة " مهم جداً " وكانت الفقرة ذات أعلى متوسط حسابي هي رقم (( ٦ )) في الاستبانة والتي تنص على (( التدريب على دراسة مهارات وفتيات تنفيذ برامج التوجيه والإرشاد وخدماته من خلال النشاط المدرسي )) بمتوسط حسابي وقدره ( ٤,٥٤ ) ، ولو نظرنا إلى مفهوم هذا الاحتياج نجد أنه يؤكد على أهمية العلاقة بين برامج التوجيه والإرشاد وبرامج النشاط المدرسي وأن يمتلك المرشد الطلابي المهارات والقدرات المهنية اللازمة لتنفيذ برامج التوجيه والإرشاد من خلال النشاط المدرسي حيث أن النشاط المدرسي يعتبر مجالاً خصباً لتنفيذ برامج التوجيه والإرشاد ويعتبر مكملاً لعملية التوجيه والإرشاد .

وكانت الفقرة ذات أدنى متوسط حسابي هي الفقرة رقم (( ١٥ )) في الإستبانة والتي تنص على ( التدريب على دراسة مهارات وفتيات التوجيه والإرشاد المهني وتطبيقاته في المدارس ) بمتوسط وقدره ( ٣,٩١ ) .

ويرى الباحث أن سبب وضع المرشدين الطلابيين هذا الاحتياج في آخر القائمة يعود إلى عدم اهتمامهم بهذا الاحتياج ويتفق هذا التبرير مع كل من دراسة الشهري ( ١٩٩٩ م ) في أن بعد الإرشاد المهني أقل الأبعاد تطبيقاً في المدارس، وما ذهب إليه بار ، والسليمان ( ١٩٩٢ م ) إلى أن بعد الإرشاد المهني أقل الأبعاد ممارسة .



ويرجع الباحث ذلك إلى الأسباب التالية :

— أن معظم المرشدين الطلابيين غير متخصصين وبالتالي لا يمتلكون المهارات اللازمة لتنفيذ هذا البرنامج .

— أن معظم أفراد العينة من مرشدي المرحلة الابتدائية والمتوسطة وربما يرون أن هذا البرنامج مهم فقط في المرحلة الثانوية وهذا انعكس على إجاباتهم .

وبالنظر إلى الجدول السابق نجد أن هذه النتيجة جاءت متفقة مع ما أشار إليه سليمان وعبد الله ( ١٩٩٨م : ٥١٦ ) إلى " ضرورة التدريب المستمر للمرشد النفسي أثناء الخدمة مما يؤدي إلى تنمية مهاراته المرتبطة بتصميم البرامج والخطط والعلاجية المبنية على الدراسة العلمية للمجالات الفردية والمشكلات السلوكية والتحصيلية والعمل على تنمية القدرات المعرفية الذاتية والخبرات العلمية للمرشد النفسي وبخاصة في الجانب المهني التطبيقي في ميدان التربية والتعليم خاصة وفي مجال التوجيه الإرشاد النفسي على وجه العموم وذلك للارتقاء بمستوى أدائه " .

وإلى ما أشار إليه الفرح ( ١٩٩٨م : ٥٢٨ ) إلى " إعطاء أهمية أكبر للتدريب على المهارات الإرشادية ضمن مختبر الإرشاد في مؤسسات محلية معتمدة واستخدام أفضل الطرق والأساليب لتحقيق ذلك كالتعليم المصغر والملاحظة والمشاركة ولعب الأدوار والجلسات المفتوحة والتدريب الفعلي الميداني " .

وبذلك يتضح أهمية مجال وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفتياته للمرشد الطلابي فالمرشد الطلابي بحاجة أن يكون لديه القدرة المهنية في استخدام جميع وسائل وطرق وفتيات الإرشاد عند تنفيذ برامج التوجيه والإرشاد في المدرسة فالمرشد الطلابي لا بد أن تكون لديه القدرة على اختيار طرق التوجيه والإرشاد والقدرة على استخدامها بكل كفاءة واقتدار وتحتم عليه القواعد الأخلاقية ألا يستخدم طريقة لا يجيدها .

وقد اتفقت معظم الدراسات السابقة على أهمية معظم هذه الاحتياجات لتأهيل المرشد الطلابي قبل وأثناء العمل الإرشادي ومنها : دراسة بار ( ١٩٩٥م ) ، والطويل والملحم ( ١٩٩٠م ) ، وبار والسليمان ( ١٩٩٥م ) ، والفرح ( ١٩٩٨م ) ، والطويرقي ( ١٩٩١م ) ، و الشناوي ( ١٩٩٠م ) ، وسليمان وعبدالله ( ١٩٩٨م ) .

**نص السؤال الخامس من أسئلة الدراسة على ( ما الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين**

**من عينة الدراسة وفقاً لجال ميادين التوجيه والإرشاد وخدماتها وما ترتيبها ؟**

وللتحقق من صحة هذا التساؤل استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والتكرارات والنسب المئوية .

جدول (( ٨ ))

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة على مجال ميادين التوجيه والإرشاد وخدماته .

الترتيب حسب الأهمية	المتوسط الحسابي	درجة الاحتياج										الاحتياج التدريبي
		غير مهم		قليل الأهمية		متوسط الأهمية		مهم		مهم جداً		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
١	٤,٢٨	٠,٠	٠	١,٤	٢	١١,١	١٦	٤٥,١	٦٥	٤٢,٤	٦١	التدرب على دراسة برنامج التوجيه والإرشاد الديني والأخلاقي ( مفاهيمه - أهدافه - أساليبه - تطبيقاته ) .
٥	٤,١٥	٠,٠	٠	٢,١	٣	١٦,٧	٢٤	٤٥,٨	٦٦	٣٥,٤	٥١	التدرب على دراسة برنامج التوجيه والإرشاد التربوي ( مفاهيمه - أهدافه - أساليبه - تطبيقاته ) .
٦	٤,٥	٠,٧	١	٣,٥	٥	٢٢,٤	٣٢	٣٧,١	٥٣	٣٦,٤	٥٢	التدرب على دراسة برنامج التوجيه والإرشاد النفسي ( مفاهيمه - أهدافه - أساليبه - تطبيقاته ) .
٣	٤,٢٤	٠,٠	٠	٢,١	٣	١٤,٧	٢١	٣٩,٩	٥٨	٤٣,٣	٦٢	التدرب على دراسة برنامج التوجيه والإرشاد الاجتماعي ( مفاهيمه - أهدافه - أساليبه - تطبيقاته ) .
٣٥	٤,١٥	٠,٠	٠	٢,١	٣	١٦	٢٣	٤٦,٥	٦٧	٣٥,٤	٥١	التدرب على دراسة برنامج التوجيه والإرشاد الوقائي ( مفاهيمه - أهدافه - أساليبه - تطبيقاته ) .
٢	٤,٢٨	٠,٧	١	٢,١	٣	١٠,٤	١٥	٤٣,١	٦٢	٤٣,٨	٦٣	التدرب على دراسة برنامج التوجيه والإرشاد التعليمي والمهني ( مفاهيمه - أهدافه - أساليبه - تطبيقاته ) .
٤	٤,١٧	٠,٧	١	٢,١	٣	١٥,٣	٢٢	٤٣,٨	٦٣	٣٨,٢	٥٥	التدرب على دراسة برنامج التوجيه والإرشاد الأسري ( مفاهيمه - أهدافه - أساليبه - تطبيقاته ) .

ومن خلال الجدول السابق يتضح أن أفراد مجتمع الدراسة يرون أنهم بحاجة للتدريب

على الاحتياجات التدريبية المهنية في مجال ميادين التوجيه والإرشاد وخدماته المقترحة في هذه

الدراسة بدرجة (( مهم جداً ومهم )) حيث أن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين ( ٤,٢٨ -

٤,٥ ) وبمتوسط حسابي عام للمجموع الكلي للمجال وقدره ( ٤,٢٠ ) أي فئة ( مهم جداً )

وكانت الفقرة ذات أعلى متوسط حسابي هي رقم ( ١ ) في الإستبانة والتي تنص على (( التدرب

على دراسة برنامج التوجيه والإرشاد الديني والأخلاقي ( مفاهيمه - أهدافه - أساليبه -

تطبيقاته ) بمتوسط حسابي وقدره ( ٤,٢٨ ) ، ولو نظرنا إلى مضمون هذا الاحتياج نجد أنه يؤكد

على أهمية برنامج التوجيه والإرشاد الديني والأخلاقي لأن ذلك مطلب ضروري في التعليم

والتربية ويدرك مرشدو الطلاب أهمية هذا البرنامج للمجتمع المدرسي حيث أن الدين الإسلامي والقيم الأخلاقية يعتبران إطاراً مرجعياً لسلوك الطالب وأسلوب حياته كما أن ذلك يحقق الأهداف العامة للتوجيه والإرشاد ، وكانت الفقرة ذات أدنى متوسط حسابي هي الفقرة رقم ( ٣ ) في الإستبانة والتي تنص على (( التدرّب على دراسة برنامج التوجيه والإرشاد النفسي (مفاهيمه - أهدافه - أساليبه - تطبيقاته ) بمتوسط وقدره (٤,٠٥).

ويرى الباحث أن وضع مرشدي الطلاب هذه الحاجة في المرتبة الأخيرة يعود إلى أن غالبيتهم غير متخصصين في مجال التوجيه والإرشاد وبالتالي لا يدركون أهمية هذه الحاجة في مجال التوجيه والإرشاد أو أنهم يرون أن الإرشاد النفسي يهتم به أكثر في العيادات النفسية ولا يتعمق فيه المرشد الطلابي وانعكس ذلك على إجاباتهم .

وبالنظر إلى الجدول السابق نرى أن هذه النتيجة تدل على أهمية التدريب على مجال ميادين التوجيه والإرشاد وخدماته بالنسبة للمرشدين الطلابيين وتنفيذها والتخطيط السليم لها وذلك لأهميتها في مجال التربية والتعليم حيث أنها تحقق أهداف التوجيه والإرشاد في مدارس التربية والتعليم .

وقد اتفقت معظم الدراسات السابقة على أهمية معظم هذه الاحتياجات لتأهيل المرشد الطلابي قبل وأثناء العمل الإرشادي ومنها : دراسة بار (١٩٩٥ م) ، والطويل والملحم (١٩٩٠ م) ، وبار والسليمان (١٩٩٥ م) ، والفرح (١٩٩٨ م) ، والطويرقي (١٩٩١ م) ، والشناوي (١٩٩٠ م) ، وسليمان وعبدالله (١٩٩٨ م) .

ينص السؤال السادس من أسئلة الدراسة على ( ما الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين

من عينة الدراسة وفقاً لجال التدريب الميداني والمعملي وما ترتبها؟

وللتحقق من صحة هذا التساؤل استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والتكرارات

والنسب المئوية .

جدول (( ٩ ))

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة على مجال التدريب الميداني والمعملي .

الترتيب حسب الأهمية	المتوسط الحسابي	درجة الاحتياج										الاحتياج التدريبي	م
		غير مهم		قليل الأهمية		متوسط الأهمية		مهم		مهم جداً			
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
١	٤,٥٣	٠,٠	٠	١,٤	٢	٩,٧	١٤	٢٢,٢	٣٢	٦٦,٧	٩٦	التدريب في موقع العمل ( المدرسة ) .	١
٧	٤,٣٢	٠,٠	٠	٢,١	٣	١٥,٣	٢٢	٣١,٣	٤٥	٥١,٤	٧٤	تبادل الزيارات والخبرات بين المرشدين في المدارس .	٢
٢٠	٣,٩٧	٢,١	٣	٦,٣	٩	١٨,١	٢٦	٣٩,٦	٥٧	٣٤	٤٩	التدريب على الإسعافات الأولية .	٣
١٣	٤,٢٠	٠,٠	٠	٢,١	٣	١٥,٣	٢٢	٤٣,١	٦٢	٣٩,٦	٥٧	التدريب على كيفية تطبيقات أساليب وطرق التوجيه والإرشاد (تدريب معلمي مصغر) .	٤
١٦	٤,١٢	٣,٥	٥	٥,٦	٨	١٦	٢٣	٢٥,٧	٣٧	٤٩,٣	٧١	التدريب على نماذج عملية لدراسة الحالة	٥
٢	٤,٤٧	٠,٠	٠	٣,٥	٥	٧,٦	١١	٢٧,٨	٤٠	٦١,١	٨٨	التدريب على كيفية استخدام الحاسب الآلي في أعمال وبرامج التوجيه والإرشاد بالمدرسة .	٦
٥	٤,٣٤	٠,٠	٠	١,٤	٢	١٥,٣	٢٢	٣١,٣	٤٥	٥٢,١	٧٥	تبادل الزيارات بين المناطق التعليمية لنقل الخبرات .	٧
١١	٤,٢٢	٠,٠	٠	٤,٢	٦	١٤,٦	٢١	٣٦,١	٥٢	٤٥,١	٦٥	التدريب على تطبيقات عملية للمقابلة الإرشادية .	٨
٦	٤,٣٣	٠,٠	٠	٢,١	٣	١١,١	١٦	٣٨,٢	٥٥	٤٨,٦	٧٠	التدريب على برامج تدريبية في الإرشاد في مجال البرمجة اللغوية العصبية .	٩
١٠	٤,٢٨	١,٤	٢	٠,٧	١	١٣,٥	١٩	٣٦,٩	٥٢	٤٧,٥	٧٦	التدريب على كيفية دراسة نتائج الطلاب الدراسية إحصائياً وتحليلها وتفسيرها .	١٠
١٥	٤,١٨	٠,٧	١	٢,٨	٤	١٥,٣	٢٢	٤٠,٣	٥٨	٤١	٥٩	دراسة تطبيقية على نماذج لتشخيص وعلاج بعض المشكلات الطلابية بأنواعها .	١١
١٢	٤,٢١	٠,٧	١	٣,٥	٥	١٠,٤	١٥	٤٥,١	٦٥	٤٠,٣	٥٨	التدريب على دراسة القياس النفسي وتطبيقاته وتحليل نتائجه (( تدريب معلمي )) .	١٢

تابع جدول ( ٩ )

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة على مجال التدريب الميداني والمعملي .

الترتيب حسب الأهمية	المتوسط الحسابي	درجة الاحتياج										الاحتياج التدريبي	م
		غير مهم		قليل الأهمية		متوسط الأهمية		مهم		مهم جداً			
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
١٤	٤,١٩٠	٠,٠	٠	٤,٢	٦	١٢,٦	١٨	٤٣,٤	٦٢	٣٥,٩	٥٧	١٣	التدريب على دراسة تشخيص الإضطرابات السلوكية وعلاجها (تدريب معلمي) .
١٧	٤,١١	١,٤	٢	٣,٥	٥	١٧,٦	٢٥	٣٧,٣	٥٣	٤٠,١	٥٧	١٤	دراسة تطبيقية على نماذج لفنيات جلسات الملاحظة والتقييم في مجال الإرشاد .
٣	٤,٤٣	٠,٠	٠	٢,١	٣	٧	١٠	٣٧,١	٥٣	٥٣,٨	٧٧	١٥	دراسة تطبيقية على نماذج معملية لفنيات ومهارات العملية الإرشادية .
١٨	٤,٤	١,٤	٢	٥,٦	٨	١٦,١	٢٣	٤١,٣	٥٩	٣٥,٧	٥١	١٦	دراسة تطبيقية على نماذج لتصميم برامج التوجيه والإرشاد بالمدرسة وتنفيذها .
٢٢	٣,٨٥	٣,٥	٥	٦,٩	١٠	٢٠,١	٢٩	٣٩,٦	٥٧	٢٩,٩	٤٣	١٧	حضور الندوات والدورات واللقاءات المتعلقة بالتوجيه والإرشاد داخل المملكة وخارجها .
١٩	٤	١,٤	٢	٤,٢	٦	١٧,٥	٢٥	٤٦,٩	٦٧	٣٠,١	٤٣	١٨	تدريب عملي على الإرشاد النفسي في بعض المراكز والمستشفيات .
٩	٤,٢٩	٠,٧	١	٣,٥	٥	١٤,٦	٢١	٢٨,٥	٤١	٥٢,٨	٧٦	١٩	زيارة بعض الدول المتقدمة في مجال التوجيه والإرشاد لإكتساب الخبرات .
٤	٤,٣٨	٠,٧	١	٠,٧	١	٩,٧	١٤	٣٧,٥	٥٤	٥١,٤	٧٤	٢٠	التعاون مع كليات التربية لإقامة ورش دائمة لتدريب المرشدين .
٢١	٣,٩٣	٠,٠	٠	٩,٩	١٤	١٩,٧	٢٨	٣٨	٥٤	٣٢,٤	٤٦	٢١	دراسة تطبيقية لنماذج أساليب التعامل مع فئات الطلاب العمرية .
٨	٤,٣١	٠,٧	١	٢,٨	٤	١٠,٤	١٥	٣٧,٥	٥٤	٤٨,٦	٧٠	٢٢	التدريب على كيفية تصميم برنامج يومي لعمل المرشد الطلابي في المدرسة .

ومن خلال الجدول السابق يتضح أن أفراد مجتمع الدراسة يرون أنهم بحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية المهنية المتعلقة بهذا المجال بدرجة (( مهم جداً ، ومهم )) حيث يتضح

أن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين ( ٤,٥٣ - ٣,٨٥ ) وبمتوسط حسابي عام للمجموع الكلي للمجال وقدره ( ٤,٢٣ ) أي فئة ( مهم جداً ) .

وكانت الفقرة ذات أعلى متوسط هي رقم ( ١ ) في الإستبانة والتي تنص على ( التدريب في موقع العمل " المدرسة " ) بمتوسط حسابي وقدره ( ٤,٥٣ ) ، ولو نظرنا إلى مضمون هذا الاحتياج نجد أنه يؤكد على أهمية التدريب في موقع العمل لأن ذلك مطلب ضروري في تحسين مستوى أداء العاملين في مجال التوجيه والإرشاد من المرشدين الطلابيين وهذا يدل على أن المرشدين الطلابيين يرغبون بالاستفادة من خبرات المختصين في مجال التوجيه والإرشاد أو ذوي الخبرة في موقع العمل أثناء تأديتهم مهنتهم في مدارسهم حتى يكتسبوا الخبرات على الواقع وأثناء ممارسة العمل وكثير من الجامعات تعطي للتدريب الميداني في موقع العمل أهمية كبيرة بالنسبة للعاملين في مجال التربية والتعليم ومنهم المرشدون الطلابيون سواء في المرحلة الجامعية أو دبلوم التوجيه والإرشاد أو الدراسات العليا في مجال التوجيه والإرشاد أو أثناء العمل .

وكانت الفقرة ذات أدنى متوسط حسابي هي رقم ( ١٧ ) في الإستبانة والتي تنص على ( حضور الندوات والدورات واللقاءات المتعلقة بالتوجيه والإرشاد داخل المملكة وخارجها ) وبمتوسط حسابي وقدره ( ٣,٥٨ ) ، ويرى الباحث أن سبب وضع المرشدين الطلابيين لهذا الاحتياج في المرتبة الأخيرة تحت هذا المجال يعود إلى عدة أسباب منها :

١- قلة الابتعاث الداخلي والخارجي للحصول على الدورات وهذا انعكس على استجابة المرشدين الطلابيين أفراد العينة .

٢- بالنسبة للندوات واللقاءات المتعلقة بالتوجيه والإرشاد داخل المملكة كانت مقتصرة على مشرفي التوجيه والإرشاد عند تطبيق الاستبانة ولا يشارك فيها المرشدون الطلابيون مما انعكس أثره على استجابة عينة الدراسة ، أما خارج المملكة فهي قليلة .

وقد اتفقت معظم الدراسات السابقة على أهمية معظم هذه الاحتياجات لتأهيل المرشد الطلابي قبل وأثناء العمل الإرشادي ومنها : دراسة بار ( ١٩٩٥ م ) ، والطويل والملحم ( ١٩٩٠ م ) ، وبار والسليمان ( ١٩٩٥ م ) ، والفرح ( ١٩٩٨ م ) ، والطويرقي ( ١٩٩١ م ) ، والشناوي ( ١٩٩٠ م ) ، وسليمان وعبدالله ( ١٩٩٨ م ) .

**ينص السؤال السابع من أسئلة الدراسة على ( ما الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين من عينة الدراسة وفقاً لمجال الكفايات الشخصية وما ترتبها ) ؟**  
وللتحقق من صحة هذا التساؤل استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والتكرارات والنسب المئوية .

جدول ( ١٠ )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة على مجال الكفايات الشخصية

الترتيب حسب الأهمية	المتوسط الحسابي	درجة الاحتياج										الاحتياج التدريبي	م
		غير مهم		قليل الأهمية		متوسط الأهمية		مهم		مهم جداً			
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
٣	٤,٠٣	٠,٧	١	٤,٢	٦	١٩,٤	٢٨	٤٢,٤	٦١	٣٣,٣	٤٨	١	التدرب على كيفية تقبل النقد البناء.
١	٤,١٠	٠,٠	٠	٠,٢	٤	٢٣,٩	٣٤	٣٣,٨	٤٨	٣٩,٤	٥٦	٢	التدرب على كيفية تنمية المهارة الذاتية لمواجهة الضغوط المختلفة في بيئة العمل الإرشادي .
٢	٤,٠٧	٠,٠	٠	٤,٩	٧	١٨,١	٢٦	٤٢,٤	٦١	٣٤,٧	٥٠	٣	التدرب على كيفية تطوير مهارات التحكم الذاتي .
٥	٣,٩٩	٠,٠	٠	٦,٤	٩	٢١,٣	٣٠	٣٩,٧	٥٦	٣٢,٦	٤٦	٤	التدرب على كيفية تنمية مهارات اتخاذ القرار بشكل سليم .
٦	٣,٨٧	٢,٨	٤	٥,٦	٨	٢٣,٢	٣٣	٣٨,٧	٥٥	٢٩,٦	٤٢	٥	التدرب على كيفية تنمية مهارة إدارة الوقت .
م٢	٤,٧	٠,٧	١	٣,٥	٥	١٦,٧	٢٤	٤٦,٥	٦٧	٣٢,٦	٤٧	٦	التدرب على كيفية تنمية مهارات الاتصال ( إدارة الندوات والمحاضرات - التوضيح والإقناع - طرح الأفكار التربوية البناءة ) .
٤	٤,٢	٢,١	٣	٤,٢	٦	١٦	٢٣	٤٥,١	٥٦	٣٢,٦	٤٧	٧	التدرب على كيفية تنمية مفاهيم العلاقات الإرشادية الإنسانية مع الآخرين .
م٢	٤,٧	٠,٧	١	٢,١	٣	٢٠,٨	٣٠	٤٢,٤	٦١	٣٤	٤٩	٨	الميثاق الأخلاقي لمهنة الإرشاد في المملكة .

ومن خلال الجدول السابق يتضح أن أفراد مجتمع الدراسة يرون أنهم بحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية المهنية في مجال الكفايات الشخصية المقترحة في هذه الدراسة بدرجة ( مهم ) .

حيث أن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين ( ٤,١٠ - ٣,٨٧ ) وبمتوسط حسابي عام للمجموع الكلي للمجال وقدره ( ٤,٠٢ ) أي فئة ( مهم ) وكانت الفقرة ذات أعلى متوسط حسابي هي رقم ( ٢ ) في الإستبانة والتي تنص على ( التدرب على كيفية تنمية المهارة الذاتية لمواجهة الضغوط المختلفة في بيئة العمل الإرشادي ) وبمتوسط وقدره ( ٤,١٠ ) ، ولو نظرنا إلى مفهوم هذا الاحتياج نجد أنه يؤكد على أن يمتلك المرشد الطلابي القدرة على مواجهة

الضغوط التي تواجهه أثناء تأديته لعمله فلا شك أن المرشد الطلابي يواجه أثناء عمله الكثير من الضغوط مثل ( عدم تفهم المجتمع المدرسي لطبيعة عمله ، تكليفه بأعمال لا تتعلق بطبيعة عمله ، عدم توفر الإمكانيات اللازمة للعملية الإرشادية ، قلة التدريب ) والكثير من الضغوط الأخرى فلا بد أن يمتلك المرشد قدره ذاتية على مواجهة تلك الضغوط وتحملها والعمل على مواجهتها ولا يتم ذلك إلا عن طريق التدريب ، وكانت الفقرة ذات أدنى متوسط حسابي هي الفقرة رقم ( ٥ ) في الاستبانة والتي تنص على ( التدريب على تنمية مهارة إدارة الوقت ) بمتوسط وقدره ( ٣,٨٧ ) .

ويرى الباحث أن وضع المرشدين الطلابيين لهذا الاحتياج في آخر القائمة ربما يعود إلى عدم تقدير المرشدين الطلابيين لأهمية الوقت وإدارته أثناء تأديتهم لعملهم أو أنهم يقدرون ثمن الوقت وإدارته وأهم آخذين ذلك في الاعتبار بحسب خبرتهم وعملهم في المجال التربوي وبالتالي انعكس ذلك على إجاباتهم .

وجاءت النتيجة متفقة مع معظم ما أشار إليه الميثاق الأخلاقي لمهنة الإرشاد الصادر عن وزارة التربية والتعليم — الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد .

وقد اتفقت معظم الدراسات السابقة على أهمية معظم هذه الاحتياجات لتأهيل المرشد الطلابي قبل وأثناء العمل الإرشادي ومنها : دراسة بار (١٩٩٥ م) ، والطويل والملحم (١٩٩٠ م) ، وبار والسليمان (١٩٩٥ م) ، والفرح (١٩٩٨ م) ، والطويرقي (١٩٩١ م) ، و الشناوي (١٩٩٠ م) ، وسليمان وعبدالله (١٩٩٨ م) .



ينص السؤال الثامن من أسئلة الدراسة على (هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الدراسة لدى

المُرشدين الطلابيين من عينة الدراسة ترجع إلى متغير (المؤهل الدراسي)؟

وللتحقق من صحة هذا التساؤل تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه ، وذلك لمعرفة

الفروق بين مجموعات الدراسة تبعاً لمتغير (المؤهل الدراسي) .

جدول (( ١١ ))

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة الفروق بين آراء المرشدين الطلابيين حول مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات

التدريبية تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي .

مجالات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
التخطيط	بين المجموعات	٢٩,٩١٥	٢	١٤,٩٥٨	٠,٣٣٩	غير دالة
	داخل المجموعات	٦٢٢٠,٠٨٥	١٤١	٤٤,١١٤		
	الكلية	٦٢٥٠	١٤٣			
التطور والنمو الإنساني والتربوي	بين المجموعات	٢٣١,٦٤٦	٢	١١٥,٨٢٣	٣,٤٤٧	دالة عند ٠,٠٥
	داخل المجموعات	٤٧٣٧,٥٧٧	١٤١	٣٣,٦		
	الكلية	٤٩٦٩,٢٢٢	١٤٣			
وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفنياته	بين المجموعات	٦٤٨,٦٣	٢	٣٢٤,٣١٥	٢,٧٥٣	غير دالة
	داخل المجموعات	١٦٦١٠,٩٣	١٤١	١١٧,٨٠٨		
	الكلية	١٧٢٥٩,٥٦	١٤٣			
مبادئ التوجيه والإرشاد وخدماته	بين المجموعات	٩,١٠٩	٢	٤,٥٥٤	٠,٣٥٢	غير دالة
	داخل المجموعات	١٨٢٢,٣٢٩	١٤١	١٢,٩٢٤		
	الكلية	١٨٣١,٤٣٧	١٤٣			
التدريب الميداني والمعملي	بين المجموعات	٦٥٤,٢٠٦	٢	٣٢٧,١٠٣	٢,٦٥٢	غير دالة
	داخل المجموعات	١٧٣٩٢,٠٢	١٤١	١٢٣,٣٤٨		
	الكلية	١٨٠٤٦,٢٢	١٤٣			
الكفايات الشخصية	بين المجموعات	١٣,٤٦٦	٢	٦,٧٣٣	٠,٢٤٩	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٨١٧,٤٧١	١٤١	٢٧,٠٧٤		
	الكلية	٣٨٣٠,٩٣٨	١٤٣			
المجموع الكلي للمجالات	بين المجموعات	٥٣٢١,٥٤٢	٢	٢٦٦٠,٧٧١	١,٨٢٥	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٠٥٥٥٣,١	١٤١	١٤٥٧,٨٢٣		
	الكلية	٢١٠٨٧٤,٦	١٤٣			

يتضح من الجدول السابق ما يأتي :

— لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المرشدين الطلابيين على اختلاف

مؤهلاتهم الدراسية في مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية في المجالات التالية على

النحو التالي :

- ١- مجال التخطيط حيث بلغت قيمة " ف " ( ٠,٣٣٩ ) .
- ٢- مجال وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفنائه حيث بلغت قيمة " ف " ( ٢,٧٥٣ ) .
- ٣- مجال ميادين التوجيه والإرشاد وخدماته حيث بلغت قيمة " ف " ( ٠,٣٥٢ ) .
- ٤- مجال التدريب الميداني والمعملي حيث بلغت قيمة " ف " ( ٢,٦٥٢ ) .
- ٥- مجال الكفايات الشخصية حيث بلغت قيمة " ف " ( ٠,٢٤٩ ) .

وهذا يعني عدم اختلاف آراء المرشدين الطلابيين حول مدى الحاجة للتدريب على جميع الاحتياجات التدريبية في المجالات السابقة باختلاف مؤهلاتهم الدراسية لأن قيمة " ف " لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية ( ٠,٠٥ ) فأقل في جميع مجالات الدراسة السابقة .

— توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء المرشدين الطلابيين بفئات المؤهل الدراسي الثلاث ( جامعي — دبلوم التوجيه والإرشاد — ماجستير ) ، حول مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية في المجال الثاني ( التطور والنمو الإنساني والتربوي ) حيث بلغت قيمة " ف " ( ٣,٤٤٧ ) وهي قيمة دالة عند مستوى ( ٠,٠٥ ) ولتحديد أي الفئات تختلف عن الأخرى ، قام الباحث بإجراء اختبار شيفيه ( Scheffe ) .

جدول ( ١٢ )

نتائج اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق وفقاً للمؤهل في مجال التطور والنمو الإنساني والتربوي

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	جامعي		دبلوم التوجيه والإرشاد		الماجستير
			الفرق بين المتوسطين	المعنوية	الفرق بين المتوسطين	المعنوية	
جامعي	٤٧,١٣	٥,٧٨	-	-	٠,٩٢	%٨١,٣	%٣,٩
دبلوم التوجيه والإرشاد	٤٦,٢١	٦,١٣	٠,٩٢	%٨١,٣	-	-	%٨,٣
الماجستير	٣٦,٥٠	٢,١٢	١٠,٦٣	%٣,٩	٩,٧١	%٨,٣	-

ويتضح من الجدول السابق أن هناك فروق ترجع إلى زيادة متوسط آراء المرشدين الطلابيين الحاصلين على مؤهل جامعي حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفئة ( ٤٧,١٦ ) والانحراف المعياري ( ٥,٧٨ ) ، وهذا يعني أن المرشدين الطلابيين الحاصلين على مؤهل جامعي أكثر حاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية المقترحة في هذا المجال من غيرهم حيث لم تصل المتوسطات الحسابية لبقية الفئات إلى مستوى الرقم الذي وصله متوسط آراء هذه الفئة .

**ينص السؤال التاسع من أسئلة الدراسة على ( هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الدراسة لدى**

**المرشدين الطلابيين من عينة الدراسة ترجع إلى متغير ( المرحلة الدراسية ) ؟**

وللتحقق من صحة هذا التساؤل تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه ، وذلك لمعرفة

الفروق بين مجموعات الدراسة تبعاً لمتغير ( المرحلة الدراسية ) .

جدول (( ١٣ ))

يوضح نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة الفروق بين آراء المرشدين الطلابيين حول مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية في جميع مجالات الدراسة حسب المرحلة الدراسية .

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات الدراسة
غير دالة	٢,٩٢	١٢٤,٢٨٣	٢	٢٤٨,٥٦٥	بين المجموعات	التخطيط
		٤٢,٥٦٣	١٤١	٦٠٠١,٤٣٥	داخل المجموعات	
			١٤٣	٦٢٥٠	الكلية	
غير دالة	٠,١٧٣	٦,٠٨٦	٢	١٢,١٧٢	بين المجموعات	التطور والنمو الإنساني والتربوي
		٣٥,١٥٦	١٤١	٤٩٥٧,٠٥١	داخل المجموعات	
			١٤٣	٤٩٦٩,٢٢٢	الكلية	
غير دالة	٠,٧٧٨	٩٤,٢٤٧	٢	١٨٨,٤٩٥	بين المجموعات	وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفنياته
		١٢١,٠٧١	١٤١	١٧٠٧١,٠٦	داخل المجموعات	
			١٤٣	١٧٢٥٩,٥٦	الكلية	
غير دالة	٠,٤٥٥	٥,٨٦٨	٢	١١,٧٣٦	بين المجموعات	مبادئ التوجيه والإرشاد وخدماته
		١٢,٩٠٦	١٤١	١٨١٩,٧٠٢	داخل المجموعات	
			١٤٣	١٨٣١,٤٣٨	الكلية	
غير دالة	٠,٦٨٣	٨٦,٥٤٢	٢	١٧٣,٠٨٤	بين المجموعات	التدريب الميداني والمعملي
		١٢٦,٧٦	١٤١	١٧٨٧٣,١٤	داخل المجموعات	
			١٤٣	١٨٠٤٦,٢٢	الكلية	
غير دالة	١,٧٨٦	٤٧,٣٣٨	٢	٩٤,٦٧٦	بين المجموعات	الكفايات الشخصية
		٢٦,٤٩٨	١٤١	٣٧٣٦,٢٦١	داخل المجموعات	
			١٤٣	٣٨٣٠,٩٣٧	الكلية	
غير دالة	١	١٤٧٤,٨٠٣	٢	٢٩٤٩,٦٠٦	بين المجموعات	المجموع الكلي للمجالات
		١٤٧٤,٦٤٦	١٤١	٢٠٧٩٢٥	داخل المجموعات	
			١٤٣	٢١٠٨٧٤,٦	الكلية	

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق داله إحصائية بين متوسطات آراء المرشدين الطلابيين على اختلاف المراحل الدراسية التي يعملون بها حول مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية في مجالات الدراسة ومجموعها الكلي حيث بلغت قيمة " ف " في المجموع الكلي ( ١,٠٠ ) وفي مجال التخطيط بلغت ( ٢,٩٢ ) وفي مجال التطور والنمو الإنساني التربوي بلغت ( ٠,١٧٣ ) وفي مجال وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفنياته بلغت ( ٠,٧٧٨ ) وفي مجال

ميادين التوجيه والإرشاد وخدماته بلغت (٤٥٥,٠) وفي مجال التدريب الميداني والمعملي بلغت (٦٨٣,٠) وفي مجال الكفايات الشخصية بلغت (١,٧٨٦) .

ويعزي الباحث هذه النتيجة إلى أن المرشدين الطلابيين على اختلاف المراحل الدراسية التي يعملون بها بحاجة للتدريب على جميع الاحتياجات التدريبية في جميع مجالات الدراسة لأهميتها للعملية الإرشادية وللرفع من مستواهم المهني في مجال الإرشاد الطلابي .

**ينص السؤال العاشر من أسئلة الدراسة على (هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الدراسة لدى المرشدين الطلابيين من عينة الدراسة ترجع إلى متغير (الخبرة) ؟**

وللتحقق من صحة هذا التساؤل تم استخدام اختبار (ت) ، وذلك لمعرفة الفروق بين مجموعات الدراسة تبعاً لمتغير (الخبرة) .

جدول (( ١٤ ))

الفروق بين آراء المرشدين الطلابيين حول مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية في جميع مجالات الدراسة حسب متغير الخبرة

الدلالة الإحصائية	قيمة (ت)	٣٩=ن		١٠٥=ن		المجالات
		من ١٠ سنوات فأكثر	المتوسط الحسابي	من سنة إلى أقل من ١٠ سنوات	المتوسط الحسابي	
غير دالة	٠,٨٩٤	٥,٨٠	٦٣,٩٧	٦,٨٤	٦٢,٨٤	التخطيط
غير دالة	٠,٠٣٦	٦,٠٢	٤٦,٧٨	٥,٩٣	٤٦,٨٣	التطور والنمو الإنساني والتربوي
غير دالة	١,٣٢٧	١٠,٦٦	٨٥,٧٠	١١,٠٣	٨٢,٩٢	وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفتياته
غير دالة	٠,٢٧٠	٣,٧٣	٢٤,٨٩	٣,٥٤	٢٥,٠٨	ميادين التوجيه والإرشاد وخدماته
غير دالة	١,٣٧٣	٩,٨٧	٩٤,٣٢	١١,٦٣	٩١,٣٨	التدريب الميداني والمعملي
غير دالة	٠,٢٧٧	٥,٧٤	٣٢,٠٨	٤,٩٧	٣١,٨١	الكفايات الشخصية
غير دالة	٠,٩٤٠	٣٧,٢٥	٣٤٧,٧٦	٣٨,٦٩	٣٤٠,٨٥	المجموع الكلي لجميع الأبعاد

يتضح من الجدول السابق ما يأتي :

انه لا توجد فروق دالة بين متوسطات آراء المرشدين الطلابيين على اختلاف خبراتهم في مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية في مجالات الدراسة ومجموعها الكلي حيث بلغت قيمة " ت " ( ٠,٩٤٠ ) وهي قيمة غير دالة ، وفي مجال التخطيط بلغت ( ٠,٨٩٤ ) وفي مجال التطور والنمو الإنساني والتربوي بلغت ( ٠,٠٣٦ ) وفي مجال وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفتياته بلغت ( ١,٣٢٧ ) وفي مجال ميادين التوجيه والإرشاد وخدماته بلغت ( ٠,٢٧٠ ) وفي مجال التدريب الميداني والمعملي بلغت ( ١,٣٧٣ ) وفي مجال الكفايات الشخصية بلغت

( ٢٧٧ ، ٠ ) وهذا يعني عدم اختلاف آراء المرشدين الطلابيين حول مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية في جميع مجالات الدراسة ، باختلاف خبراتهم .

ينص السؤال الحادي عشر من أسئلة الدراسة على : هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الدراسة لدى المرشدين الطلابيين من عينة الدراسة ترجع إلى متغير ( التخصص ) ؟

وللتحقق من صحة هذا التساؤل تم استخدام اختبار (ت) ، وذلك لمعرفة الفروق بين مجموعات الدراسة تبعاً لمتغير ( التخصص ) .

جدول (( ١٥ ))

الفروق بين آراء المرشدين الطلابيين حول مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية في جميع مجالات الدراسة حسب متغير التخصص

الدلالة الإحصائية	قيمة (ت)	١١٠=ن		٣٤=ن		المجالات
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
غير دالة	٠,٣٧٥	٦,٩٢	٦٣,٢٢	٥,٥٧	٦٣,٧١	التخطيط
غير دالة	١,٠٥٦	٦,٠٧	٤٦,٥٧	٥,٢٨	٤٧,٧٩	التطور والنمو الإنساني والتربوي
غير دالة	١,٧٠٦	١٠,٨٢	٨٣,٠٨	١١,٢٢	٨٦,٧٤	وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفنياته
غير دالة	١,٩٠٧	٣,٥٢	٢٤,٧٩	٣,٦٢	٢٦,١٢	مبادئ التوجيه والإرشاد وخدماته
غير دالة	١,٢٠٣	١٠,٨٦	٩١,٧٦	١٢,٣١	٩٤,٤١	التدريب الميداني والمعملي
غير دالة	١,٢٢٦	٥,١١	٣١,٧٣	٥,٣٥	٣٢,٩٧	الكفايات الشخصية
غير دالة	١,٤٠٩	٣٨,٢١	٣٤١,١٥	٣٨,٤٦	٣٥١,٧٤	المجموع الكلي لجميع الأبعاد

يتضح من الجدول السابق ما يلي :-

عدم وجود فروق دالة بين متوسطات آراء المرشدين الطلابيين على اختلاف تخصصهم في مجال التوجيه والإرشاد أو في غيره ، في مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية في جميع مجالات الدراسة حيث بلغت قيمة " ت " في المجموع الكلي ( ١,٤٠٩ ) وهي غير دالة، وفي مجال التخطيط بلغت ( ٠,٣٧٥ ) وفي مجال التطور والنمو الإنساني والتربوي بلغت ( ١,٠٥٦ ) وفي مجال وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفنياته بلغت ( ١,٧٠٦ ) وفي مجال مبادئ التوجيه والإرشاد وخدماته بلغت ( ١,٩٠٧ ) وفي مجال التدريب الميداني والمعملي بلغت ( ١,٢٠٣ ) وفي مجال الكفايات الشخصية بلغت ( ١,٢٢٦ ) وهذا يعني عدم اختلاف آراء المرشدين الطلابيين حول مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية في جميع مجالات الدراسة ومجموعها الكلي باختلاف تخصصهم في مجال التوجيه والإرشاد أو في غيره .

## الفصل الخامس

ملخص وتوصيات الدراسة

## أولاً : تلخيص نتائج الدراسة

بناءً على نتائج الدراسة التي ظهرت في الفصل الرابع قام الباحث بتلخيص أهم النتائج على النحو التالي :

س ١ : ما ترتيب مجالات الاحتياجات التدريسية المهنية للمرشدين الطلابيين بمدارس التربية والتعليم بمنطقة المدينة المنورة ؟

أظهرت نتائج الإجابة على هذا السؤال أن المرشدين الطلابيين يرون أنهم بحاجة للتدريب على جميع الاحتياجات التدريسية في خمس مجالات من مجالات الدراسة بدرجة ((مهم جداً)) ومن أهمها :

١- مجال وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفتياته .

٢- مجال التطور والنمو الإنساني والتربوي .

٣- مجال التخطيط .

بينما جاء المجال السادس من مجالات الدراسة وهو مجال الكفايات الشخصية في الترتيب

الأخير بدرجة (( مهم )) .

س ٢ : ما الاحتياجات التدريسية المهنية للمرشدين الطلابيين من عينة الدراسة وما ترتيبها وفقاً لمجال التخطيط ؟

أظهرت نتائج الإجابة على هذا السؤال أن المرشدين الطلابيين يرون أنهم بحاجة للتدريب على ( ٩ ) احتياجات من الاحتياجات التدريسية في مجال التخطيط بدرجة ( مهم جداً ) ومن أهمها :

١- كيفية التخطيط لاستخدام أساليب وطرق مناسبة لتحقيق أهداف ومهام التوجيه والإرشاد في المدرسة .

٢- كيفية تنظيم وإدارة أعمال التوجيه والإرشاد داخل المدرسة .

٣- كيفية التخطيط لمتابعة المشكلات التي تعترض عملية التوجيه والإرشاد بالمدرسة والعمل على إزالتها .

وجاءت بقية الاحتياجات التدريسية في مجال التخطيط بدرجة ( مهم ) ومن أهمها —

١- دراسة الاتجاهات الحديثة في مجال تخطيط برامج التوجيه والإرشاد .

٢- كيفية التخطيط لتفعيل مهام ودور لجان ومجالس التوجيه والإرشاد .

٣- كيفية تخطيط وتنظيم وتنفيذ برنامج تحفيز توجيه الطلاب نحو التخصصات العلمية للمرحلة الثانوية .

س ٣ : ما الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين من عينة الدراسة وما ترتبها وفقاً  
لمجال التطور والنمو الإنساني والتربوي ؟

أظهرت نتائج الإجابة على هذا السؤال أن المرشدين الطلابيين يرون أنهم بحاجة للتدريب  
على ( ٨ ) احتياجات من الاحتياجات التدريبية في مجال التطور والنمو الإنساني والتربوي بدرجة  
( مهم جداً ) ومن أهمها :

١- مواجهة أنواع المشكلات السلوكية الشائعة لدى الطلاب في مراحل التعليم العام  
( اكتشافها - تشخيصها - علاجها ) .

٢- الإلمام بالبحوث المتعلقة بخصائص النمو الإنساني والتربوي .

٣- دراسة خصائص النمو لدى المراهقين واحتياجاتها التربوية والنفسية والاجتماعية.

وجاءت بقية الاحتياجات التدريبية في مجال التطور والنمو الإنساني والتربوي بدرجة  
( مهم ) ومن أهمها :

١- دراسة مفاهيم الصحة النفسية المدرسية ودور المرشد الطلابي في ضوءها.

٢- دراسة مبادئ الفروق الفردية في المجال التربوي والتعليمي .

٣- دراسة مبادئ أساسيات نظريات التعلم وتطبيقاتها التربوية في ضوء مراحل النمو المختلفة  
للطلاب .

س ٤ : ما الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين من عينة الدراسة وما ترتبها وفقاً  
لمجال وسائل التوجيه والإرشاد وطرقة وفتياته ؟

أظهرت نتائج الإجابة على هذا السؤال أن المرشدين الطلابيين يرون أنهم بحاجة للتدريب على  
( ١٠ ) احتياجات من الاحتياجات التدريبية في مجال وسائل التوجيه والإرشاد وطرقة  
وفتياته بدرجة ( مهم جداً ) ومن أهمها :-

١- دراسة مهارات وفتيات تنفيذ برامج التوجيه والإرشاد وخدماته من خلال النشاط المدرسي .

٢- مهارات وأساليب كتابة التقارير الفنية .

٣- فتيات ومهارات دراسة الحالة .

وجاءت بقية الاحتياجات التدريبية في مجال وسائل التوجيه والإرشاد وطرقة وفتياته بدرجة  
( مهم ) ومن أهمها :

١- مهارات وفتيات المقابلة الإرشادية ( أساليبها - فتياها - مهاراتها ) .

٢- دراسة نظريات الإرشاد وتطبيقاتها .

٣- دراسة مهارات وفتيات العلاج النفسي في ضوء الكتاب والسنة .



س ٥ : ما الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين من عينة الدراسة وفقاً لمجال ميادين التوجيه والإرشاد وخدماته ؟

أظهرت نتائج الإجابة على هذا السؤال أن المرشدين الطلابيين يرون أنهم بحاجة للتدريب على ( ٣ ) احتياجات من الاحتياجات التدريبية في مجال ميادين التوجيه والإرشاد وخدماته بدرجة ( مهم جداً ) ومن أهمها :

١-دراسة برنامج التوجيه والإرشاد الدين والأخلاقي ( مفاهيمه — أهدافه — أساليبه — تطبيقاته ) .

٢-دراسة برنامج التوجيه والإرشاد التعليمي والمهني ( مفاهيمه — أهدافه — أساليبه — تطبيقاته ) .

٣-دراسة برنامج التوجيه والإرشاد الاجتماعي ( مفاهيمه — أهدافه — أساليبه — تطبيقاته ) .  
وجاءت بقية الاحتياجات التدريبية في مجال ميادين التوجيه والإرشاد وخدماته بدرجة (( مهم ))  
ومن أهمها :

١-دراسة برنامج التوجيه والإرشاد الأسري ( مفاهيمه — أهدافه — أساليبه — تطبيقاته ) .

٢-دراسة برنامج التوجيه والإرشاد التربوي ( مفاهيمه — أهدافه — أساليبه — تطبيقاته ) .

٣-دراسة برنامج التوجيه والإرشاد الوقائي ( مفاهيمه — أهدافه — أساليبه — تطبيقاته ) .

س ٦ : ما الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين من عينة الدراسة وما ترتبها وفقاً لمجال التدريب الميداني والمعملي ؟

أظهرت نتائج الإجابة على هذا السؤال أن المرشدين الطلابيين يرون أنهم بحاجة للتدريب على ( ١٣ ) احتياجاً من الاحتياجات التدريبية في مجال التدريب الميداني والمعملي بدرجة ( مهم جداً )  
ومن أهمها :

١-التدرب في موقع العمل ( المدرسة ) .

٢-كيفية استخدام الحاسب الآلي في أعمال وبرامج التوجيه والإرشاد بالمدرسة .

٣-دراسة تطبيقية على نماذج معملية لفنيات ومهارات العملية الإرشادية .

وجاءت بقية الاحتياجات التدريبية في مجال التدريب الميداني والمعملي بدرجة ( مهم )  
ومن أهمها :-

١-دراسة تشخيص الاضطرابات السلوكية وعلاجها ( تدريب معلمي ) .

٢-دراسة تطبيقية على نماذج لتشخيص وعلاج بعض المشكلات الطلابية بأنواعها .

٣-نماذج عملية لدراسة الحالة .

س ٧ : ما الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين من عينة الدراسة وما ترتبها وفقاً لمجال الكفايات الشخصية ؟

أظهرت نتائج الإجابة على هذا السؤال أن المرشدين الطلابيين يرون أنهم بحاجة للتدريب على ( ٨ ) احتياجات وهي جميع الاحتياجات التدريبية المقترحة في مجال الكفايات الشخصية بدرجة ( مهم ) ومن أهمها :—

١- كيفية تنمية المهارة الذاتية لمواجهة الضغوط المختلفة في بيئة العمل الإرشادي .

٢- كيفية تطوير مهارات التحكم الذاتي .

س ٨ : هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الدراسة لدى المرشدين الطلابيين من عينة الدراسة ترجع لمتغير (المؤهل الدراسي) ؟

أظهرت نتائج الإجابة على هذا السؤال مايلي :

١- لا توجد فروق دالة بين متوسطات آراء المرشدين الطلابيين على اختلاف مؤهلاتهم الدراسية في مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية في خمس من مجالات الدراسة ومجموعها الكلي .

٢- توجد فروق دالة بين متوسطات آراء المرشدين الطلابيين حول مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية في مجال ( التطور والنمو الإنساني والتربوي ) وكانت لصالح المؤهل الجامعي .

س ٩ : هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الدراسة لدى المرشدين الطلابيين من عينة الدراسة ترجع لمتغير (المرحلة الدراسية) ؟

أظهرت نتائج الإجابة على هذا السؤال مايلي :

لا توجد فروق دالة بين متوسطات آراء المرشدين الطلابيين على اختلاف المرحلة الدراسية التي يعملون بها في مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية في جميع مجالات الدراسة ومجموعها الكلي .

س ١٠ : هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الدراسة لدى المرشدين الطلابيين من عينة الدراسة ترجع لمتغير (الخبرة) ؟

أظهرت نتائج الإجابة على هذا السؤال مايلي :

لا توجد فروق دالة بين متوسطات آراء المرشدين الطلابيين على اختلاف خبرتهم في مجال العمل الإرشادي في مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية في جميع مجالات الدراسة ومجموعها الكلي .

س ١١ : هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الدراسة لدى المرشدين الطلابيين من عينة الدراسة ترجع لمتغير (التخصص) ؟

أظهرت نتائج الإجابة على هذا السؤال مايلي :

لا توجد فروق دالة بين متوسطات آراء المرشدين الطلابيين على اختلاف تخصصهم في مجال التوجيه والإرشاد أو في غيره في مدى الحاجة للتدريب على الاحتياجات التدريبية في جميع مجالات الدراسة ومجموعها الكلي .

### **ثانيا : بحوث ودراسات مقترحة :**

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة فإن الباحث يوصي بإجراء مزيد من الدراسات المقترحة  
مثل :

- ١- إجراء دراسة مماثلة في بقية مناطق المملكة .
- ٢- إجراء دراسة عن الواقع الحالي لتدريب المرشدين الطلابيين .
- ٣- إجراء دراسة لمعرفة فاعلية كلاً من ( التخصص في مجال التوجيه والإرشاد - التدريب المستمر ) على أداء المرشدين الطلابيين في مدارس التربية والتعليم .

## قائمة المراجع

## المراجع

- ١- أبو ريا ، أمين محمد . ( ١٩٨٨م ) : أساليب التدريب والتدريب الموقفي على رأس العمل، الرياض : دار البردي.
- ٢- بار ، عبدالمنان ملا معمور. ( ١٩٩٥م ) : دراسة تقويمية تحليلية لمدى فعالية برنامج الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي المهني لإعداد المرشدين بقسم علم النفس كلية التربية بمكة المكرمة جامعة أم القرى، مكة المكرمة : جامعة أم القرى.
- ٣- بار ، عبد المنان ملا معمور والسليمانى ، محمد حمزة . ( ١٩٩٢م ) : الممارسات الواقعية والمثالية لعملية التوجيه والإرشاد كما يدركها طلاب المرحلة الثانوية في بعض مدن المملكة العربية السعودية ، ملخصات البحوث التربوية والنفسية ، ج ١ ، مركز البحوث التربوية والنفسية : جامعة أم القرى .
- ٤- برعي ، محمد جمال . ( ١٩٦٨م ) : التخطيط في مجالات التنمية ، ط ١ ، القاهرة : مكتبة القاهرة الحديثة.
- ٥- بيل ، مالكولم . ( ١٩٩٨م ) : التدريب الناجح للموظفين ، ط ١ ، بيروت :الدار العربية للعلوم .
- ٦- تريس ، وليم . ر . ( ١٩٨٤م ) : تصميم نظم التدريب والتطوير ، ترجمة سعد الجبالي ، الرياض : معهد الإدارة العامة.
- ٧- تشارني ، ساي وكونواي ، كاثي . ( ٢٠٠٠م ) : وسائل المدرب الناجح ط ١ ، جدة : مكتبة جرير .
- ٨- الجربوع ، عبد الكريم سليمان. ( ٢٠٠١م ) : خدمات التوجيه والإرشاد في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، ط ٢ ، الرياض : الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد.
- ٩- الجربوع ، عبد الكريم سليمان. ( ١٩٩٩م ) : تجارب ومشروعات تطويرية في مجال الخدمة الإرشادية بمدارس المملكة العربية السعودية ( توجه القرن الحادي والعشرين ) ، المؤتمر الدولي السادس بمركز الإرشاد النفسي ، القاهرة : كلية جامعة عين شمس .
- ١٠- الحريوي ، هاشم بكر. ( ١٩٩٧م ) : دور كلية التربية في تطوير التدريب بجامعة أم القرى ( دراسة ميدانية ) ، ملخصات البحوث التربوية والنفسية ، ج ٢ ، مركز البحوث التربوية والنفسية : جامعة أم القرى .

- ١١- الخطيب ، أحمد والخطيب ، رداح . (١٩٨٦م) : اتجاهات حديثة في التدريب ، ط ١ ، الرياض : مطابع الفرزدق التجارية.
- ١٢- ذوقان ، عبيدات وعدس ، عبدالرحمن وعبدالحق ، كايد . (١٩٩٦) : البحث العلمي ( مفهومه - ادواته - أساليبه ) ، الرياض : دار أسامة للنشر والتوزيع .
- ١٣- رفاعي ، علي محمد . (١٩٨٧م) : الأساليب الحديثة للتدريب الإداري ، المجلة العربية للتدريب ، العدد ( ١ ) ، الرياض : المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب .
- ١٤- زهران ، حامد عبد السلام . (١٩٩٨م) : التوجيه والإرشاد النفسي ، ط ٣ ، القاهرة : عالم الكتب .
- ١٥- ساعاتي ، أمين . (١٩٩٨م) : إدارة الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق ، القاهرة : دار الفكر العربي .
- ١٦- السلوم ، محمد بن عبد العزيز . (١٩٩٠م) : التدريب أهداف وفوائد ، الرياض .
- ١٧- سليمان ، عبد الرحمن سيد وعبد الله ، هشام ابراهيم . (١٩٩٨م) : إعداد المرشد النفسي وتحديات القرن الحادي والعشرين : " الواقع وتطلعات المستقبل " ، المؤتمر الدولي الخامس لمركز الإرشاد النفسي، القاهرة : كلية التربية ، جامعة عين شمس .
- ١٨- السهل ، راشد علي . (١٩٩٩م) : تقويم أهداف الإرشاد النفسي المدرسي بالمرحلة الثانوية \_ نظام المقررات \_ من خلال الأداء الفعلي للمرشدين بدولة الكويت ، المجلة التربوية ، العدد (١٥) ، مج (١٣) ، كلية التربية : جامعة الكويت .
- ١٩- السيد ، محمد قارئ عادل . (١٩٩٨م) : التوجيه والإرشاد الطلابي مع تطبيقات من المملكة العربية السعودية، ط ١ ، الطائف : دار الطرفين .
- ٢٠- الشاعر، محمد . (٢٠٠١م) : أسس تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية ، ط ١ ، الكويت .
- ٢١- شاويش ، مصطفى نجيب . (١٩٩٤م) : الإدارة الحديثة ، ط ١ ، عمان : دار الفرقان .
- ٢٢- شريف ، غانم سعيد وسلطان ، حنان عيسى . (١٩٨٣م) : الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية ، الرياض : دار العلوم للطباعة والنشر .
- ٢٣- الشناوي ، محمد محروس . (١٩٩٦م) : العملية الإرشادية ، ط ١ ، القاهرة : دار غريب للطباعة والنشر .

٢٤- الشهري ، علي محمد هشبول . ( ١٩٩٨ م ) : اتجاهات طلاب المرحلة الثانوية نحو دور المرشد الطلابي بمحافظة الأحساء ، رسالة ماجستير غير منشوره ، كلية التربية : جامعة الملك فيصل .

٢٥- الشناوي ، محمد محروس محمد . ( ١٩٩٠ م ) : تحليل مهني لعمل المرشد الطلابي ( دراسة في منطقة الرياض ) ، اللقاء السنوي الثاني للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية ( التوجيه والإرشاد الطلابي في التعليم العام ) ، الرياض : جامعة الملك سعود .

٢٦- ضرار ، قاسم . ( ١٩٨٩ م ) : تقويم التدريب الإداري ، مجلة مكتبة الإدارة ، العدد ( ٢ ) ، السنة ( ٦ ) : الرياض .

٢٧- الطويرقي ، سالم عبد الله . ( ١٩٩٠ م ) : مؤهلات ومقومات المرشد الطلابي ، اللقاء السنوي للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية ( التوجيه والإرشاد الطلابي في التعليم العام ) ، الرياض : جامعة الملك سعود .

٢٨- الطويل ، عبدالعزيز محمد والملحم ، ناصر عبدالعزيز . ( ١٩٩٠ م ) : الإعداد المهني للمرشد الطلابي بين الواقع والمأمول ، اللقاء السنوي للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية ( التوجيه والإرشاد الطلابي في التعليم العام ) ، الرياض : جامعة الملك سعود .

٢٩- عقل ، محمود عطا حسين . ( ٢٠٠١ م ) : الإرشاد النفسي والتربوي ، ط ٢ ، الرياض : دار الخريجي للنشر والتوزيع .

٣٠- عقيلي ، عمر وصفي . ( ١٩٩٦ م ) : إدارة القوى العاملة ، عمان : دار زهران للنشر والتوزيع .

٣١- العلمي ، دلال سعد الدين . ( ١٩٨٨ م ) : أثر الإعداد المهني للمرشد التربوي في فعالية أدائه في مجال التوجيه والإرشاد في مدارس وزارة التربية والتعليم في الأردن ، رسالة ماجستير غير منشوره ، جامعة اليرموك : اربد .

٣٢- عليوه ، السيد . ( ٢٠٠١ م ) : تحديد الاحتياجات التدريبية ، ط ١ ، القاهرة : ايتراك للنشر والتوزيع .

٣٣- الغرفة التجارية الصناعية بمكة المكرمة . ( ١٩٩٦ م ) : التدريب وأهميته للقطاع العام والخاص ، مكة المكرمة : مركز البحوث والتدريب بالغرفة .

٣٤- الفرخ ، عدنان محمد . ( ١٩٩٨ م ) : إعداد المرشد المدرسي بين الحاضر والمستقبل ، المؤتمر الدولي الخامس لمركز الإرشاد النفسي \_ القاهرة : كلية التربية ، جامعة عين شمس .

- ٣٥- قسم التوجيه والإرشاد . ( ٢٠٠٣ م ) : الاستراتيجيات العلمية لتعديل السلوك ومدى استخدامها لدى عينة من المرشدين في مدارس تعليم محافظة جدة ، جدة : الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة ( جده ) .
- ٣٦- اللوزي ، سليمان وآخرون . ( ١٩٩٨ م ) : أساسيات ف الإدارة ، ط ١ عمان : دار الكفر للطباعة .
- ٣٧- ماهر ، أحمد . ( ١٩٩٨ م ) : إدارة الموارد البشرية ، ط ٥ ، الإسكندرية : مركز التنمية الإدارية ، كلية التربية ، جامعة الإسكندرية
- ٣٨- المطوع ، عبد العزيز بن صالح . ( ١٩٩٩ م ) : برنامج تحسين الجودة في الأداء الفني للمرشد المدرسي ، المؤتمر الدولي السادس لمركز الإرشاد النفسي ، القاهرة : كلية التربية ، جامعة عين شمس .
- ٣٩- المطيري ، ثامر ملوح . ( ١٩٩٠ م ) : فلسفة الفكر الإداري والتنظيمي ، ط ١ الرياض : دار اللواء للنشر والتوزيع .
- ٤٠- معهد الإدارة العامة . ( ١٩٨٥ م ) : ندوة دور التدريب في التنمية الإدارية ، الدوحة : قطر .
- ٤١- موسى ، عبد الحكيم . ( ١٩٩٨ م ) : التدريب أثناء الخدمة ، القاهرة : دار النهضة العربية .
- ٤٢- الناشر ، محمد . ( ١٩٩٠ م ) : إدارة الأفراد ، دبي : دار القلم .
- ٤٣- النجار ، فريد . ( ١٩٩٨ م ) : إدارة وظائف الأفراد وتنمية الموارد البشرية ، الإسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة .
- ٤٤- هلال (أ) ، محمد عبد الغني حسن . ( ٢٠٠٢ م ) : دراسة الاحتياجات والتخطيط للتدريب ، ط ١ ، القاهرة : مركز تطوير الأداء والتنمية .
- ٤٥- هلال (ب) ، محمد عبد الغني حسن . ( ٢٠٠٢ م ) : مهارات التدريب أثناء العامل ، ط ١ ، القاهرة : مركز تطوير الأداء والتنمية .
- ٤٦- وزارة المعارف . ( ١٩٩٨ م ) : البرنامج التشغيلي لمرشدي الطلاب ، الرياض : الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد .
- ٤٧- وزارة المعارف . ( ٢٠٠٢ ) : دليل البرامج التدريبية التأهيلية لمرشدي الطلاب ، الرياض : الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد
- ٤٨- وزارة المعارف . ( ١٩٩٧ م ) : دليل المرشد الطلابي في مدارس التعليم العام ، ط ١ ، الرياض : الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد .



٤٩- وزارة المعارف . (٢٠٠٢ م) : دليل المرشد الطلابي في مدارس التعليم العام ، ط ٢ ،  
الرياض : الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد.

## الملاحق

## المحق رقم ( ١ )

## بسم الله الرحمن الرحيم

المكرم الأستاذ / المرشد الطلابي بمدرسة ..... حفظة الله.  
يقوم الباحث بدراسة بعنوان (( الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين ))  
استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في علم النفس وتهدف الدراسة إلى  
التعرف على الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين التي تساعد على  
نموهم المهني وتحسين قدراتهم والارتقاء بمستوى أدائهم المهني في مجال  
التوجيه والإرشاد والتي تساهم في تطوير وتخطيط وتنمية برامج وأساليب تدريب  
المرشدين الطلابيين. وللتعرف على وجهات نظركم أضع بين أيديكم استبانته بهذا  
الخصوص أرجو من سعادتكم التكرم بالإجابة على جميع فقراتها وذلك بوضع  
علامة ( √ ) في المكان المناسب الذي يعبر عن موقفك منها وذلك كالمثال  
التالي:-

م	الاحتياج التدريبي	درجة الاحتياج			
		مهم جداً	مهم	متوسط الأهمية	قليل الأهمية
1	التدرب على نماذج عملية لدراسة الحالية	√			

ونود أن نحيطكم علماً بأن إجاباتكم ستحاط بالسرية التامة ولا تستخدم إلا لأغراض  
البحث العلمي وفي حدود الدراسة.

شاكرين لكم سلفاً حسن تعاونكم وجزاكم الله خيراً ... وتقبلوا تحياتي

أخوكم الباحث

عبد الله عايد العمري الحربي

## المجال الأول : ( التخطيط )

م	الاحتياج التدريبي	درجة الاحتياج			
		مهم جدا	مهم	متوسط الأهمية	قليل الأهمية
		غير مهم			
١	التدرب على كيفية التخطيط لاستخدام أساليب وطرق مناسبة لتحقيق أهداف ومهام التوجيه والإرشاد في المدرسة.				
٢	التدرب على كيفية تنظيم وإدارة أعمال التوجيه والإرشاد داخل المدرسة.				
٣	التدرب على كيفية وضع الخطة السنوية لأعمال وبرامج التوجيه والإرشاد مع بداية كل عام دراسي .				
٤	التدرب على كيفية تخطيط وتنفيذ برامج وخدمات التوجيه والإرشاد في المدرسة.				
٥	التدرب على كيفية تخطيط الأسبوع التمهيدي في المرحلة الابتدائية وتنظيمه وتنفيذه.				
٦	التدرب على كيفية تخطيط أسبوع التهيئة الإرشادية في المراحل الثلاث وتنظيمه وتنفيذه.				
٧	التدرب على دراسة الاتجاهات الحديثة في مجال تخطيط برامج التوجيه والإرشاد.				
٨	التدرب على كيفية التخطيط لصياغة أسس ومسلمات ومبادئ التوجيه والإرشاد .				
٩	التدرب على كيفية التخطيط لتطبيق مناهج واستراتيجيات التوجيه والإرشاد.				
١٠	التدرب على كيفية التخطيط لتفعيل مهام المرشد الطلابي في المدرسة.				
١١	التدرب على كيفية التخطيط لتفعيل مهام ودور لجان ومجالس التوجيه والإرشاد.				
١٢	التدرب على كيفية التخطيط لمتابعة المشكلات التي تعترض عملية التوجيه والإرشاد بالمدرسة والعمل على إزالتها.				
١٣	التدرب على كيفية متابعة وتكوين وتطوير برامج وخدمات التوجيه والإرشاد في المدرسة.				

المجال الأول : ( التخطيط )

درجة الاحتياج					الاحتياج التدريبي	م
غير مهم	قليل الأهمية	متوسط الأهمية	مهم	مهم جدا		
					التدريب على كيفية تخطيط وتنظيم وتنفيذ برنامج تحفيز توجيه الطلاب نحو التخصصات العلمية للمرحلة الثانوية.	١٤
					التدريب على كيفية التخطيط للاستفادة من علاقة التوجيه والإرشاد بالعلوم الأخرى.	١٥

المجال الثاني : ( التطور والنمو الإنساني والتربوي )

م	الاحتياج التدريبي	درجة الاحتياج			
		مهم جدا	مهم	متوسط الأهمية	قليل الأهمية
١	التدرب على دراسة خصائص نمو النفس الإنسانية في منهج الدين الإسلامي ودور المرشد في ضوءها.				
٢	التدرب على دراسة خصائص النمو لدى الأطفال واحتياجاتها التربوية والنفسية والاجتماعية.				
٣	التدرب على دراسة خصائص النمو لدى المراهقين واحتياجاتها التربوية والنفسية والاجتماعية.				
٤	التدرب على دراسة أساسيات نظريات التعلم وتطبيقاتها التربوية في ضوء مراحل النمو المختلفة للطلاب.				
٥	التدرب على دراسة مبادئ الفروق الفردية في المجال التربوي والتعليمي.				
٦	التدرب على مواجهة أنواع المشكلات السلوكية الشائعة لدى الطلاب في مراحل التعليم العام ( اكتشافها- تشخيصها- علاجها ).				
٧	التدرب على دراسة صعوبات التعلم لدى الأطفال في التعليم العام ( تشخيصها - أساليب التعامل معها ).				
٨	التدرب على دراسة مفاهيم الصحة النفسية المدرسية ودور المرشد الطلابي في ضوءها .				
٩	التدرب على دراسة انفعالات الطلاب (مظاهرها-أسبابها-طرق توجيهها).				

المجال الثاني : ( التطور والنمو الإنساني والتربوي )

درجة الاحتياج				الاحتياج التدريبي	م
غير مهم	قليل الأهمية	متوسط الأهمية	مهم جدا		
				التدريب على دراسة المشكلات النفسية المدرسية (اكتشافها- تشخيصها- علاجها).	١٠
				التدريب على الإمام بالبحوث المتعلقة بخصائص النمو الإنساني والتربوي.	١١



المجال الثالث : ( وسائل التوجيه والارشاد وطرقه وفنياته )

م	الاحتياج التدريبي	درجة الاحتياج			
		مهم جدا	مهم	متوسط الأهمية	قليل الأهمية
		غير مهم			
١	التدرب على دراسة مهارات وفنيات الإرشاد المباشر وغير المباشر.				
٢	التدرب على أساليب الإرشاد الفردي وفنياته ومهاراته.				
٣	التدرب على أساليب الإرشاد الجمعي وفنياته ومهاراته.				
٤	التدرب على دراسة مهارات وفنيات الإرشاد عن طريق اللعب للأطفال.				
٥	التدرب على دراسة نظريات الإرشاد وتطبيقاتها.				
٦	التدرب على دراسة مهارات وفنيات تنفيذ برامج التوجيه الإرشاد وخدماته من خلال النشاط المدرسي				
٧	التدرب على فنيات ومهارات دراسة الحالة .				
٨	التدرب على فنيات ومهارات تصميم البرامج الإرشادية في المدارس.				
٩	التدرب على مهارات وأساليب كتابة التقارير الفنية.				
١٠	التدرب على دراسة مهارات وفنيات اكتشاف الفئات الخاصة وطرق التعامل معها.				

المجال الثالث : ( وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفنياته )

م	الاحتياج التدريبي	درجة الاحتياج			
		مهم جدا	مهم	متوسط الأهمية	قليل الأهمية
		غير مهم			
١١	التدرب على دراسة مهارات وفنيات طرق ووسائل جمع المعلومات وتنظيمها وتفسيرها.				
١٢	التدرب على دراسة مهارات وفنيات العلاج النفسي في ضوء الكتاب والسنة النبوية المطهرة.				
١٣	التدرب على دراسة مهارات وفنيات التشخيص والعلاج في مجال التوجيه والإرشاد.				
١٤	التدرب على دراسة مهارات وفنيات وأساليب استخدام الاختبارات النفسية والشخصية في مجال التوجيه والإرشاد.				
١٥	التدرب على دراسة مهارات وفنيات التوجيه والإرشاد المهني وتطبيقاته في المدارس.				
١٦	التدرب على دراسة مهارات وفنيات اكتشاف الموهوبين في المدرسة ورعايتهم .				
١٧	التدرب على دراسة مهارات وفنيات طرق ووسائل جمع المعلومات وتنظيمها وتفسيرها.				
١٨	التدرب على دراسة مهارات وفنيات العلاج النفسي في ضوء الكتاب والسنة النبوية المطهرة.				
١٩	التدرب على دراسة مهارات وفنيات التشخيص والعلاج في مجال التوجيه والإرشاد.				
٢٠	التدرب على دراسة مهارات وفنيات وأساليب استخدام الاختبارات النفسية والشخصية في مجال التوجيه والإرشاد.				

المجال الرابع : ( ميادين التوجيه والإرشاد وخدماته )

م	الاحتياج التدريبي	درجة الاحتياج			
		مهم جدا	مهم	متوسط الأهمية	قليل الأهمية
		غير مهم			
١	التدرب على دراسة برنامج التوجيه والإرشاد الديني والأخلاقي ( مفاهيمه - أهدافه - أساليبه - تطبيقاته ).				
٢	التدرب على دراسة برنامج التوجيه والإرشاد التربوي ( مفاهيمه - أهدافه - أساليبه - تطبيقاته ).				
٣	التدرب على دراسة برنامج التوجيه والإرشاد النفسي ( مفاهيمه - أهدافه - أساليبه - تطبيقاته ).				
٤	التدرب على دراسة برنامج التوجيه والإرشاد الاجتماعي ( مفاهيمه - أهدافه - أساليبه - تطبيقاته ).				
٥	التدرب على دراسة برنامج التوجيه والإرشاد الوقائي ( مفاهيمه - أهدافه - أساليبه - تطبيقاته ).				
٦	التدرب على دراسة برنامج التوجيه والإرشاد التعليمي والمهني ( مفاهيمه - أهدافه - أساليبه - تطبيقاته ).				
٧	التدرب على دراسة برنامج التوجيه والإرشاد الأسري ( مفاهيمه - أهدافه - أساليبه - تطبيقاته ).				

المجال الخامس : ( التدريب الميداني والمعملي )

م	الاحتياج التدريبي	درجة الاحتياج			
		مهم جدا	مهم	متوسط الأهمية	قليل الأهمية
		غير مهم			
١	التدرب في موقع العمل (المدرسة )				
٢	تبادل الزيارات والخبرات بين المرشدين في المدارس				
٣	التدرب على الاسعافات الأولية				
٤	التدرب على كيفية تطبيقات أساليب وطرق التوجيه والإرشاد (تدريب معلمي مصغر)				
٥	التدرب على نماذج عملية لدراسة الحالة				
٦	التدرب على كيفية استخدام الحاسب الآلي في أعمال وبرامج التوجيه والإرشاد بالمدرسة				
٧	تبادل الزيارات بين المناطق التعليمية لنقل الخبرات				
٨	التدرب على تطبيقات عملية للمقابلة الإرشادية				

المجال الخامس : ( التدريب الميداني والمعملي )

م	الاحتياج التدريبي	درجة الاحتياج			
		مهم جدا	مهم	متوسط الأهمية	قليل الأهمية
		غير مهم			
٩	التدرب على برامج تدريبية في الإرشاد في مجال البرمجة اللغوية العصبية .				
١٠	التدرب على كيفية دراسة نتائج الطلاب الدراسية إحصائيا وتحليلها وتفسيرها.				
١١	دراسة تطبيقية على نماذج لتشخيص وعلاج بعض المشكلات الطلابية بأنواعها.				
١٢	التدرب على دراسة القياس النفسي وتطبيقاته وتحليل نتائجه (تدريب معلمي).				
١٣	التدرب على دراسة تشخيص الاضطرابات السلوكية وعلاجها (تدريب معلمي).				
١٤	دراسة تطبيقية على نماذج لفنيات جلسات الملاحظة والتقويم في مجال الإرشاد .				
١٥	دراسة تطبيقية على نماذج معملية لفنيات ومهارات العملية الإرشادية.				
١٦	دراسة تطبيقية على نماذج لتصميم برامج التوجيه والإرشاد بالمدرسة وتنفيذها .				

المجال الخامس : ( التدريب الميداني والمعملي )

م	الاحتياج التدريبي	درجة الاحتياج				
		مهم جدا	مهم	متوسط الأهمية	قليل الأهمية	غير مهم
١٧	حضور الندوات والدورات واللقاءات المتعلقة بالتوجيه والإرشاد داخل المملكة وخارجها.					
١٨	تدريب عملي على الإرشاد النفسي في بعض المراكز والمستشفيات.					
١٩	زيارة بعض الدول المتقدمة في مجال التوجيه والإرشاد لاكتساب الخبرات.					
٢٠	التعاون مع كليات التربية لإقامة ورش دائمة لتدريب المرشدين.					
٢١	دراسة تطبيقية لنماذج أساليب التعامل مع فئات الطلاب العمرية.					
٢٢	التدرب على كيفية تصميم برنامج يومي لعمل المرشد الطلابي في المدرسة.					

المجال السادس: ( الكفايات الشخصية )

م	الاحتياج التدريبي	درجة الاحتياج				
		مهم جدا	مهم	متوسط الأهمية	قليل الأهمية	غير مهم
١	التدرب على كيفية تطوير مهارات التحكم الذاتي.					
٢	التدرب على كيفية تنمية مهارات الاتصال (إدارة الندوات والمحاضرات - التوضيح والإقناع- طرح الأفكار التربوية البناءة).					
٣	الميثاق الأخلاقي لمهنة الإرشاد في المملكة .					
٤	التدرب على كيفية تقبل النقد البناء.					
٥	التدرب على كيفية تنمية مفاهيم العلاقات الإرشادية الإنسانية مع الآخرين.					
٦	التدرب على كيفية تنمية المهارة الذاتية لمواجهة الضغوط المختلفة في بيئة العمل الإرشادي.					
٧	التدرب على كيفية تنمية مهارات اتخاذ القرار بشكل سليم.					

## الملحق رقم ( ٢ )



بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم العالي

جامعة أم القرى

كلية التربية

قسم علم النفس

سعادة الدكتور /

حفظة الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.....وبعد.

يقوم الباحث بدراسة للماجستير بعنوان ( الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين بمدارس التعليم العام بمنطقة المدينة المنورة ) ولتحقيق الهدف من الدراسة قام الباحث بتصميم استبيان لقياس هذه الاحتياجات التدريبية المهنية والتي يقصد بها ( مجموعة من المهارات والمفاهيم الفنية والمعرفية والوجدانية والعملية والميدانية التي تمثل النقص الحاصل في مستوى أداء المرشدين الطلابيين الحالي بغرض الوصول بأداء المرشدين الطلابيين إلى أعلى درجة ممكنة من الكفايات الفنية والمعرفية والوجدانية والعملية والميدانية مما يحقق أهداف برامج التوجيه والإرشاد وتأدية مهنتهم بفعالية مرضية وكفاءة عالية).

ويتكون المقياس من ستة أبعاد فرعية وهي :-

١- التخطيط والتقييم.

٢- النمو الإنساني والتربوي .

٣- وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفنائه..

٤- ميادين التوجيه والإرشاد وخدماته.

٥- التدريب الميداني والمعملي.

٦- الكفايات الشخصية.

والمرجو من سعادتكم الإطلاع على عباراتها وتحديد مدى مناسبتها لقياس البعد ومدى انتمائها إليه ومدى دقتها وسلامتها اللغوية مع إضافة أية مقترحات ترونها مناسبة وإضافة ما ترون إضافته وحذف أو نقل أي عبارة ، وسوف يكون لما تبذونه من آراء قيمة مكانة خاصة في تطوير الأداة وإخراجها بالشكل المناسب.

شاكرين لكم سلفاً حسن تعاونكم والله يحفظكم ويرعاكم.

الباحث /عبدالله عايد رجاالله العمري.

## المجال الأول : ( التخطيط والتقويم )

ويقصد به / مجموعة من التدابير أو الإجراءات المحددة التي تتخذ من أجل الوصول إلى تحقيق أهداف التوجيه والإرشاد وبرامجه وتنظيم أعماله ويشمل أيضاً التدابير التي تستخدم من أجل إصدار الأحكام على سير برامج التوجيه والإرشاد وأعماله في المدرسة ومدى كفاءتها وملاءمتها ومعرفة الأخطاء لتصحيحها أو تعديلها أو تحسينها ومعرفة مدى تحقق نجاح البرامج المقدمة وتوضيح مدى الجهد الذي يبذله المرشد الطلابي في المدرسة.

م	الاحتياج التدريبي	السلامة اللغوية		الانتماء للمجال	
		سليمة	غير سليمة	منتمية	غير منتمية
١	التدرب على التخطيط لاستخدام أساليب وطرق مناسبة لتحقيق أهداف ومهام التوجيه والإرشاد في المدرسة.				
٢	التدرب على تنظيم وإدارة أعمال التوجيه والإرشاد داخل المدرسة.				
٣	التدرب على كيفية وضع الخطط السنوية لأعمال وبرامج التوجيه والإرشاد مع بداية كل عام دراسي .				
٤	التدرب على تخطيط وتنفيذ برامج وخدمات التوجيه والإرشاد في المدرسة.				
٥	التدرب على تخطيط الأسبوع التمهيدي في المرحلة الابتدائية وتنظيمه وتنفيذه.				
٦	التدرب على تخطيط أسبوع التهيئة الإرشادية في المرحلة المتوسطة والثانوية وتنظيمه وتنفيذه.				
٧	التدرب على الاتجاهات الحديثة في مجال تخطيط برامج التوجيه والإرشاد.				
٨	التدرب على التخطيط لصياغة أسس ومسلمات ومبادئ التوجيه والإرشاد .				
٩	التدرب على التخطيط لتطبيق مناهج واستراتيجيات التوجيه والإرشاد.				
١٠	التدرب على التخطيط لتوثيق علاقة المدرسة بالبيت والمجتمع المحيط .				
١١	التدرب على التخطيط لتفعيل مهام المرشد الطلابي في المدرسة.				
١٢	التدرب على التخطيط لتفعيل مهام ودور لجان ومجالس التوجيه والإرشاد.				
١٣	التدرب على التخطيط لمتابعة المشكلات التي تعترض عملية التوجيه والإرشاد بالمدرسة والعمل على إزالتها.				

تابع للمجال الأول

الانتماء للمجال		السلامة اللغوية		الاحتياج التدريبي	م
غير منتمية	منتمية	غير سليمة	سليمة		
				التدرب على كيفية متابعة وتقييم وتطوير برامج وخدمات التوجيه والإرشاد في المدرسة.	١٤
				التدرب على تصميم البحوث والدراسات وإجراءها في مجال التوجيه والإرشاد	١٥
				التدرب على تخطيط وتنظيم وتنفيذ برنامج التخصصات للمرحلة الثانوية.	١٦
				التدرب على التخطيط للاستفادة من علاقة التوجيه والإرشاد بالعلوم الأخرى.	١٧

المجال الثاني : ( التطور والنمو الإنساني والتربوي )  
ويقصد به/ الإلمام بالمراحل التي يمر بها الطالب خلال نموه وخصائص كل مرحلة  
من هذه المراحل وكيفية التعامل معها تربوياً وإنسانياً ويشمل الإعاقات والمشكلات  
التي تعترض الطالب خلال مراحل دراسته وكيفية تشخيصها والتعامل معها تربوياً  
ونفسياً بما يحقق النمو السليم والتطورات والأفكار والأساليب التربوية اللازمة لرعاية  
الطلاب خلال مراحل نموهم.

م	الاحتياج التدريبي	السلامة اللغوية		الانتماء للمجال	
		سليمة	غير سليمة	منتمية	غير منتمية
١	التدرب على خصائص نمو النفس الإنسانية في منهج الدين الإسلامي ودور المرشد في ضونها.				
٢	التدرب على خصائص النمو لدى الأطفال واحتياجاتها التربوية والنفسية والاجتماعية.				
٣	التدرب على خصائص النمو لدى المراهقين واحتياجاتها التربوية والنفسية والاجتماعية.				
٤	التدرب على أساسيات نظريات التعلم وتطبيقاتها التربوية في ضوء مراحل النمو المختلفة للطلاب.				
٥	التدرب على مبادئ الفروق الفردية في المجال التربوي والتعليمي.				
٦	التدرب على المشكلات السلوكية الشائعة لدى الطلاب في مراحل التعليم العام ( اكتشافها-تشخيصها- علاجها ).				
٧	التدرب على صعوبات التعلم لدى الأطفال في التعليم العام ( تشخيصها - أساليب التعامل معها ).				
٨	التدرب على مفاهيم الصحة النفسية المدرسية ودور المرشد الطلابي في ضونها .				
٩	التدرب على انفعالات الطلاب (مظاهرها- أسبابها طرق توجيهها).				
١٠	التدرب على المشكلات النفسية المدرسية (اكتشافها- تشخيصها- علاجها).				
١١	التدرب على تعديل السلوك ( استراتيجياته - أساليبه وخطواته - نظرياته)				
١٢	التدرب على بالبحوث المتعلقة بخصائص النمو الإنساني والتربوي				

المجال الثالث : ( وسائل التوجيه والإرشاد وطرقه وفنياته )

ويقصد به/ الأساليب والفلسفات التي يستخدمها المرشد الطلابي عند دراسة الحالات أو تقديم الخدمات الإرشادية داخل المدرسة أو تحقيق أهداف التوجيه والإرشاد بشكل علمي وعملي منظم ، والأسس الفنية والمهنية والمهارية التي تستخدم عند تنفيذ برامج خدمات التوجيه والإرشاد ( أي تطبيق الممارسة المهنية عند تنفيذ برامج التوجيه والإرشاد).

م	الاحتياج التدريبي	السلامة اللغوية		الانتماء للمجال	
		سليمة	غير سليمة	منتمية	غير منتمية
١	التدرب على الإرشاد المباشر وغير المباشر.				
٢	التدرب على أساليب الإرشاد الفردي وفنياته.				
٣	التدرب على أساليب الإرشاد الجمعي وفنياته.				
٤	التدرب على الإرشاد عن طريق اللعب للأطفال.				
٥	التدرب على نظريات الإرشاد وتطبيقاتها.				
٦	التدرب على ممارسة برامج الإرشاد وخدماته من خلال النشاط المدرسي .				
٧	التدرب على فنيات دراسة الحالة .				
٨	التدرب على فنيات تصميم البرامج الإرشادية في المدارس.				
٩	التدرب على فنيات كتابة التقارير الفنية.				
١٠	التدرب على فنيات ومهارات اكتشاف الفئات الخاصة وطرق التعامل معها.				
١١	التدرب على أساليب التعامل مع المشكلات المدرسية الشائعة في مراحل التعليم العام.				
١٢	التدرب على فنيات ووسائل جمع المعلومات وتنظيمها وتفسيرها.				
١٣	التدرب على فنيات العلاج النفسي في ضوء الكتاب والسنة النبوية المطهرة.				
١٤	التدرب على فنيات التشخيص والعلاج في مجال التوجيه والإرشاد.				
١٥	التدرب على فنيات وأساليب استخدام الاختبارات النفسية والشخصية في مجال التوجيه والإرشاد.				

تابع للمجال الثالث

م	الاحتياج التدريبي	السلامة اللغوية		الانتماء للمجال	
		سليمة	غير سليمة	منتمية	غير منتمية
١٦	التدرب على فنيات الإرشاد والتوجيه المهني وتطبيقاته في المدارس.				
١٧	التدرب على مهارات وفنيات اكتشاف الموهوبين في المدرسة ورعايتهم .				
١٨	التدرب على المقابلة الإرشادية ( أساليبها فنياتها مهاراتها ) .				
١٩	التدرب على الملاحظة ( أهدافها - أنواعها - إجراءاتها - دور المرشد الطلابي .				
٢٠	التدرب على إعداد النشرات والوسائل المتعلقة بالتوجيه والإرشاد بالمدرسة.				
٢١	التدرب على مؤتمر الحالة ( أنواعه - خطواته - إجراءاته - دور المرشد الطلابي .				

المجال الرابع : ( ميادين التوجيه والإرشاد وخدماته )

ويقصد به / البرامج والخدمات التي تقدم للطلاب داخل المدرسة وخارجها على ضوء أهداف معينة والأساليب المستخدمة في تنفيذها وتطبيقها .

م	الاحتياج التدريبي	السلامة اللغوية		الانتماء للمجال	
		سليمة	غير سليمة	منتمية	غير منتمية
١	التدرب في مجال التوجيه والإرشاد الديني والأخلاقي ( مفاهيمه - أهدافه - أساليبه - تطبيقاته ).				
٢	التدرب في مجال التوجيه والإرشاد التربوي ( مفاهيمه - أهدافه - أساليبه - تطبيقاته ).				
٣	التدرب في مجال التوجيه والإرشاد النفسي ( مفاهيمه - أهدافه - أساليبه - تطبيقاته ).				
٤	التدرب في مجال التوجيه والإرشاد الاجتماعي ( مفاهيمه - أهدافه - أساليبه - تطبيقاته ).				
٥	التدرب في مجال التوجيه والإرشاد الوقائي ( مفاهيمه - أهدافه - أساليبه - تطبيقاته ).				
٦	التدرب في مجال التوجيه والإرشاد التعليمي والمهني ( مفاهيمه - أهدافه - أساليبه - تطبيقاته ).				
٧	التدرب في مجال التوجيه والإرشاد الأسري ( مفاهيمه - أهدافه - أساليبه - تطبيقاته ).				

## المجال الخامس : ( التدريب الميداني والمعملي )

ويقصد به / النشاطات والمهارات والخبرات التي يكتسبها المرشد الطلابي من خلال التطبيقات في ميدان العمل ( أي الجمع بين النظري والتطبيقي ) أو الدورات التدريبية أو الدراسات في الجامعات أو الزيارات الداخلية والخارجية لإكتساب المعرف والمهارات والخبرات أو اكتساب الخبرة من خلال التطبيق في المعامل والمراكز التي لها علاقة بالتوجيه والإرشاد.

م	الاحتياج التدريبي	السلامة اللغوية		الانتماء للمجال	
		سليمة	غير سليمة	منتمية	غير منتمية
١	التدرب في موقع العمل (المدرسة) .				
٢	التدرب على تبادل الزيارات والخبرات بين المرشدين في المدارس.				
٣	التدرب على الإسعافات الأولية.				
٤	التدرب على تطبيقات أساليب وطرق التوجيه والإرشاد (تدريب معلمي مصغر).				
٥	التدرب على نماذج عملية لدراسة الحالة.				
٦	التدرب على استخدام الحاسب الآلي في أعمال وبرامج التوجيه والإرشاد بالمدرسة.				
٧	التدرب على تبادل الزيارات بين المناطق التعليمية لنقل الخبرات.				
٨	إتاحة الفرصة للمرشد الطلابي لإستكمال الدراسات العليا في مجال التوجيه والإرشاد.				
٩	التدرب على تطبيقات عملية للمقابلة الإرشادية.				
١٠	التدرب على برامج تدريبية في الإرشاد في مجال البرمجة اللغوية العصبية .				
١١	التدرب على الإرشاد الجمعي.				
١٢	التدرب على دراسة نتائج الطلاب الدراسية إحصائياً وتحليلها وتفسيرها.				
١٣	دراسة تطبيقية على نماذج لتشخيص وعلاج بعض المشكلات الطلابية بأنواعها.				
١٤	التدرب على تصميم برامج تعديل السلوك مع بعض التطبيقات.				
١٥	التدرب على القياس النفسي وتطبيقاته وتحليل نتائجه (تدريب معلمي).				



تابع للمجال الخامس

م	الاحتياج التدريبي	السلامة اللغوية		الانتماء للمجال	
		سليمة	غير سليمة	منتمية	غير منتمية
١٦	التدرب على تشخيص الاضطرابات السلوكية وعلاجها (تدريب معلمي).				
١٧	التدرب على نماذج لفنيات جلسات الملاحظة والتقويم في مجال الإرشاد .				
١٨	التدرب على نماذج لتطبيقات عملية لفنيات العملية الإرشادية.				
١٩	التدرب على نماذج لتصميم برامج التوجيه والإرشاد بالمدرسة وتنفيذها .				
٢٠	حضور الندوات والدورات واللقاءات المتعلقة بالتوجيه والإرشاد داخل المملكة وخارجها.				
٢١	تدريب عملي على الإرشاد النفسي في بعض المراكز والمستشفيات.				
٢٢	زيارات بعض الدول المتقدمة في مجال التوجيه والإرشاد لإكتساب الخبرات.				
٢٣	التعاون مع كليات التربية لإقامة ورش دائمة لتدريب المرشدين .				
٢٤	التدرب على تطبيقات لنماذج أساليب التعامل مع فئات العمرية				
٢٥	التدرب على كيفية تصميم برنامج يومي لعمل المرشد الطلابي في المدرسة.				

## المجال السادس: الكفايات الشخصية

ويقصد به / جميع المهارات والقدرات التي يحتاجها المرشد الطلابي لتنمية مهارته الشخصية والذاتية والتي تساعد على التكيف الشخصي مع مهنة التوجيه والإرشاد والقيام بعملية التوجيه والإرشاد في المدرسة بمستوى أدائي كفاء وفعال .

م	الاحتياج التدريبي	السلامة اللغوية		الانتماء للمجال	
		سليمة	غير سليمة	منتمية	غير منتمية
١	التدرب على تقبل النقد البناء.				
٢	التدرب على كيفية تنمية المهارة الذاتية لمواجهة الضغوط المختلفة في بيئة العمل الإرشادي.				
٣	التدرب على تطوير مهارات التحكم الذاتي.				
٤	التدرب على كيفية تنمية مهارات اتخاذ القرار (بشكل سليم).				
٥	التدرب على تنمية مهارة إدارة الوقت.				
٦	التدرب على تنمية مهارات الاتصال (إدارة الندوات والمحاضرات - التوضيح والإقناع- طرح الأفكار التربوية البناءة).				
٧	التدرب على تنمية مفاهيم العلاقات الإرشادية الإنسانية مع الآخرين.				
٨	الميثاق الأخلاقي لمهنة الإرشاد في المملكة.				
٩	التدرب على تنمية مفاهيم العلاقات الإرشادية الداخلية مع الذات.				
١٠	التدرب على بعض التطبيقات لبعض المواقف وكيفية التعامل معها.				
١١	التدرب على كيفية تطوير المهارات الإرشادية للمرشد الطلابي.				

## المحق رقم ( ٣ )

ملحق ( ٣ )  
أسماء المحكمين وتخصصاتهم .

م	الإسم	التخصص
١	أ.د / عبدالمنان ملا معمور بار	أستاذ التوجيه التربوي والمهني / كلية التربية جامعة أم القرى
٢	د/ محمد حسن عبدا لله	أستاذ علم النفس الاجتماعي المشارك / كلية التربية جامعة أم القرى
٣	د/ نادر فتحي قاسم	أستاذ الصحة النفسية المشارك / كلية المعلمين بالمدينة المنورة
٤	د/ حسن محمد ثاني	أستاذ علم النفس التربوي المشارك / كلية المعلمين بالمدينة المنورة
٥	د/ محمد عليثة الأحمدى	أستاذ علم النفس المساعد / كلية التربية بالمدينة المنورة
٦	أ/ عبدالكريم سليمان الجربوع	مشرف التوجيه والإرشاد / الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد / وزارة التربية والتعليم
٧	أ/ غازي أحمد خليل	مشرف التوجيه والإرشاد / الإدارة العامة العامة للتربية والتعليم بالمدينة المنورة
٨	أ/ قيس عوض باريان	مشرف التوجيه والإرشاد / إدارة التربية والتعليم بالعاصمة المقدسة
٩	أ/ علي حسين المحياني	مشرف التوجيه والإرشاد / إدارة التربية والتعليم بالعاصمة المقدسة
١٠	أ/ محمد سالم الأحمدى	مرشد طلابي / ثانوية الأمير سلطان بن عبدالعزيز بالمدينة المنورة

الملحق رقم ( ٤ )

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المملكة العربية السعودية  
وزارة التعليم العالي  
جامعة أم القرى



الرقم : ١٨٠٤  
التاريخ : ٢٩ / ٤ / ١٤٢٢ هـ  
المشروعات :

حفظه الله

سعادة عميد كلية التربية بمكة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

وبعد:

فبناء على الخطاب الذي تقدم به الطالب / عبدالله عايد رجاء الله العمري الحربي

من قسم علم النفس ويرغب فيه إفادته عن موضوع بعنوان :

" الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين الطلابيين بمدارس التعليم العام بمنطقة المدينة المنورة التعليمية "

والذي اختاره لينال درجة الماجستير من جامعة أم القرى ، يفيد معهد البحوث العلمية وإحياء التراث الإسلامي بان البحث لا يوجد ضمن قاعدة البيانات المتوفرة بمركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية بالرياض.

وتقبلوا خالص تحياتي وتقديري

عميد معهد البحوث العلمية

أ.د/ محمد بن حمزه السليماني



Umm AL - Qura University  
Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715  
Cable Gameat Umm Al - Qura, Makkah  
Telex 540026 Jammka SJ  
Faxemely 5564560  
Tel - 02 - 5574644 (10 Lines)

جامعة أم القرى  
مكة المكرمة ص.ب : ٧١٥  
برقيا : جامعة أم القرى مكة  
تلكس عربي ٥٤٠٠٤١ م . ك جامعة  
فاكسميلي : ٥٥٦٤٥٦٠  
تليفون : ٥٥٧٤٦٤٤ - ٠٢ - (١٠ خطوط)

## **Study Abstract**

### **Study Subject:**

The Professional training needs for students' counselors in the Education and Learning Schools of Almadinah Almunawwarah Region.

### **Study problem and inquiries:**

The study problem and inquiries are focused in the following questions and hypotheses: -

Q.1: what is the order of professional training needs for students' counselors in the Education and Learning Schools of Almadinah Almunawwarah Region.

Q.2: what are the professional training needs as well as their order in the view of students' counselors among the sample of this study according to the field of planning.

Q.3: what are the professional training needs as well as their order in the view of students' counselors among the sample of this study according to the field of human, educational development and growth.

Q.4: what are the professional training needs as well as their order in the view of students' counselors among the sample of this study according to the field of methods and techniques of supervision and guiding.

Q.5: what are the professional training needs as well as their order in the view of students' counselors among the sample of this study according to the field areas of supervision, guiding and their services.

Q.6: what are the professional training needs as well as their order in the view of students' counselors among the sample of this study according to the area of field and laboratory training.

Q.7: what are the professional training needs as well as their order in the view of students' counselors among the sample of this study according to the field of personal adequacies.

Eighth hypotheses: there are no variances of statistical significance in the professional training needs needed by students' counselors related to variables of (educational qualification – school grade – experience – field of specialization).

### **Study Goals:**

- 1- Knowing the professional training needs as well as their order in the view of students' counselors among the sample of this study.
- 2- Attaining a list of professional training needs required by students' counselors according to priority order for each field of study areas and to be practiced during service.
- 3- Verifying the variances of statistical significance in the professional training needs between students' counselors related to variables of (educational qualification – school grade – experience – field of specialization).
- 4- Presenting a number of recommendations and suggestions in the view of study findings for an effective contribution in the professional development of students' counselors during their training in the service period.

### **Sample of Study:**

The sample of study has been consisted of students' counselors who are full-time dedicated to supervision and guiding in the Education and Learning Schools of Almadinah Almunawwarah Region in (Almadinah Almunawwarah – Yanbu – Ula- Mahd).

The number of the sample is (144) students' counselors.

### **Tools of Study:**

A scale has been prepared by the researcher consisted of six dimensions. The validity of the scale has been proved by a group of arbitrators. Meanwhile, making use of Re-Test method has proved the stability of the scale.

**Statistical Methods used in the study:**

- 1- Unidirectional Contrast Analysis Test.
- 2- T-Test.
- 3- Percentages, frequencies, arithmetic means and standard deviations.

**Most important findings of study:**

- 1- The field of methods and techniques of supervision and guiding has come in the first position, while the field of human, educational development and growth has scored the second position, the field of planning has come in the third position, the area of field and laboratory training reached to the fourth position and the fields areas of supervision, guiding and their services and personal adequacies have come to the fifth and sixth positions respectively.
- 2- The study findings have showed that the students' counselors are with (Very Important) Grade in need to some suggested training needs in the fields of planning; human, educational development and growth; methods of techniques of supervision and guiding; areas of supervision, guiding and their services; the area of field and laboratory training. Meanwhile, they are with (Important) Grade in need to some training in the fields of planning; human, educational development and growth; methods of techniques of supervision and guiding; areas of supervision, guiding and their services; the area of field and laboratory training as well as all suggested needs in the field of personal adequacies. There are no suggested needs of (Medium, Lower or Not Important) Grades of their needs of training.
- 3- The study has revealed variances of statistical significance indicating the differences among the opinions of students' counselors towards the need of training for suggested needs in the field of human, educational development and growth according to their educational qualifications in favor of university graduates among students' counselors. Meanwhile, there are no variances of statistical significance indicating the differences among the opinions of students' counselors towards the need of training for suggested needs in the rest of fields according to their educational qualification.
- 4- There are no variances of statistical significance indicating the differences among the opinions of students' counselors towards the need of training for suggested needs in all fields of study according to class grade, experience and field of specialization).

**Most important recommendations and suggestions:**

- 1- Designing and planning future training programs of students' counselors in the view of training needs showed by the study findings.
- 2- The divisions of supervision and guiding in education and learning departments have to encourage and facilitate adequate opportunities for students' counselors to attend training courses held in the field of supervision and guiding as well as to put into consideration such courses upon the time of evaluation.
- 3- Reconsidering the content of training programs currently hold by divisions of supervision and guiding.
- 4- Giving Intensive training courses to students' counselors who are currently involved or nominated to supervision and guiding provided that such courses should obtain all required factors of promote their professional levels and increase their effectiveness.
- 5- Performing similar studies in order to find out the Professional training needs for students' counselors in other regions.