

فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتطوير مهارات المرشدين التربويين في تصميم البرامج الإرشادية المدرسية

- اسم الباحث الاول: م. د. / سلمان فياض داود العلي ، المديرية العامة للتربية في محافظة البصرة .
- اسم الباحث الثاني: أ.م. د. / سعد عزيز جودة ، كلية التربية / الجامعة الاسلامية

تاريخ الطلب : 3 / 1 / 2023

تاريخ القبول : 6 / 2 / 2023

الملخص: استهدف البحث بناء برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات تصميم البرامج الإرشادية المدرسية لدى المرشدين التربويين والتعرف على فاعليته ، واعتمد الباحثان المنهج التجريبي تصميم المجموعة الواحدة ذو الاختبار القبلي البعدي، وتكون مجتمع البحث من (400) مرشداً ومرشدةً تربوية ، أختار الباحثان (15) مرشداً ومرشدةً كمجموعة تجريبية من الذين حصلوا على اقل الدرجات في اختبار مهارات المرشد ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق اختبار مهارات المرشد في تصميم البرنامج الإرشادي المدرسي والذي تم بناءه لغرض التعرف على مدى توافر مهارات تصميم البرنامج الإرشادي المدرسي لدى المرشدين التربويين ، وكانت هناك (12) جلسة تدريبية وأظهرت نتائج البحث وجود فروق احصائية دالة بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج التدريبي وبعده ولصالح التطبيق البعدي، مما يؤكد على فاعلية البرنامج التدريبي في تصميم البرامج الإرشادية. الكلمات المفتاحية: الفاعلية ، البرنامج التدريبي ، البرنامج الإرشادي.

Abstract: The study aimed to build a training program to develop the skills of designing school counseling programs for educational counselors and to identify the effectiveness of the training program. Men and women counselors as an experimental group, and to achieve the objectives of the study, the counselor

skills test was applied in the design of the school counseling program, which was built for the purpose of identifying the level of skills of educational counselors in designing school counseling programs. There are statistically significant differences between the mean scores of the experimental group members before and after the application of the training program in favor of the post application, and the effectiveness of the training program in making the required changes, which is to develop the performance of educational counselors in designing the school counseling program.

Keywords: effectiveness, training program, counseling program

الفصل الاول مشكلة البحث وأهميته.

أولاً - مشكلة البحث : أصبح التوجيه والإرشاد المدرسي من أهم ركائز العملية التربوية وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتطوير العمل والإرشادي إلا إن استقراء الوضع للعملية الإرشادية يشير إلى وجود جوانب قصور متعددة تلازمها ، فكل ما موجود حالياً ما هي إلا نشاطات ينقصها الكثير من الأعداد والتخطيط والتنظيم مما يؤثر سلباً على عملية إرشاد الطلبة وتوجيههم بشكل صحيح ، وأظهرت نتائج دراسة (طالب ، 2014: 119) المستوى المنخفض من جودة العمل الإرشادي وذلك لقلة الممارسات التطويرية أثناء الخدمة التي تصقل خبرات المرشدين ومهاراتهم، ودراسة (عبدالرحيم ، سالم ، 2016: 179) التي بينت أن المرشدين لا يقومون بالمهام الموكلة إليهم وأن العملية الإرشادية غير مفعلة بالدرجة المطلوبة، ودراسة (السلمي، 2020 : 131) التي أوضحت أن من أهم تحديات الإرشاد المدرسي عدم وجود رؤية واضحة تنظم ممارسات العمل الإرشادي وعدم تدريب المرشدين على كيفية القيام بعملهم ، ودراسة إسماعيل (2016) أنه لا توجد برامج إرشادية في مدارسنا وما نراه عبارة عن جهود تبذل و خدمات تقدم بطريقة ينقصها التنظيم والتخطيط (إسماعيل، 2016: 441).

وقد لاحظ الباحثان من خلال عملهما الميداني أن الكثير من المرشدين التربويين تنقصهم مهارات تصميم البرامج الإرشادية ، إذ يعتقدون أن بناءها وتطبيقها يحتاج إلى وقت وجهد كبيرين وإمكانيات غير متوفرة فيفضلون عدم الخوض فيها، لذا نشأت الحاجة لتدريب المرشدين سعيًا لمواجهة هذا القصور والنقص من خلال برنامج تدريبي يهدف إلى تطوير أدائهم الإرشادي وبما يتلاءم والواقع الجديد للبيئة التربوية والإرشادية ، لذا يلخص الباحثان المشكلة بالإجابة على السؤال الآتي : ما فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تطوير مهارات في تصميم البرامج الارشادية المدرسية لدى المرشدين التربويين.

ثانيا- أهمية البحث والحاجة إليه: ترتبط أهمية البحث بأهمية التدريب أثناء الخدمة ، إذ أصبح التدريب اثناء الخدمة ضرورة وحتمية لا يمكن الاستغناء عنها مهما كانت الظروف في ظل التطورات السريعة والمتغيرات التي تطرأ علي إستراتيجيات التعليم بالاجتمع ، فهو يغطي جوانب النقص التي لم يحصل عليها المرشد أثناء أعداده كونه عملية متصلة بالإعداد السابق (ميناء، ٢٠٠٣ : 93)، ويهيئ الفرص للإطلاع على ما يستجد من وسائل حديثه في ميدان الإرشاد والتوجيه لمواجهة التحديات التي تواجه المؤسسات التربوية والتي أصبحت تتسم بالتعقيد والتشابك وتعدد العوامل والمتغيرات ذات التأثير في العملية التربوية (Cavanaugh, 1990, p:75).

والمرشد التربوي يعد المحور الرئيس للعملية الإرشادية، إذ يقوم بإدارتها وتنفيذ برامجها، ويعد مرجعاً في الارشاد المدرسي لكل العاملين في المدرسة (الفحل، 2014: 276)، لذا يحتاج إلى تدريب لما له من تأثير في تحسين أدائه، فالبرامج التدريبية تسهل تطوير كفايات مهنية محددة ، وتعمل على تقويمها من خلال تزويد المتدربين بالخبرات والمهارات الإرشادية التي تمكنهم من القيام بدورهم الإرشادي المتجدد ، والوصول إلى الكفاءة الإرشادية اللازمة للنجاح (زهران، 2005 : 434)، كذلك يعمل علي تصحيح الأخطاء التي يتم رصدها من قبل الموجهين أو في ضوء نتائج أداء الطلبة، مما يستلزم إعداد برامج تدريبية لهم لمساعدتهم علي تلافي تلك الأخطاء، فضلاً عن الاتجاهات والمهارات التي تمكن المرشد من تطوير كفاياته المهنية مما ينعكس إيجابياً علي تعليم الطلبة وتحصيلهم) عطوى ، 2001 : 204). لذا يمكن أن يكون البرنامج التدريبي الحالي أحد الحلول التي قد تساعد في تطوير

مهارات المرشدين التربويين وتحسين أدائهم بحيث يجعلهم قادرين على تصميم البرامج الارشادية للتعامل بنجاح مع الصعوبات والمشكلات التي تواجه الطلبة في حياتهم المدرسية وتأتي أهمية هذا البرنامج المقترح في اعطاء مؤشرات علمية وعملية في اعداد البرامج الارشادية لدى المسؤولين عن الارشاد والمرشدين التربويين.

ثالثاً- اهداف البحث: يهدف البحث الحالي الى:

- 1- بناء برنامج تدريبي لتطوير مهارات تصميم البرامج الارشادية لدى المرشدين التربويين.
- 2- التعرف على فاعلية البرنامج التدريبي في تطوير مهارات المرشدين التربويين في تصميم البرامج الارشادية المدرسية.

رابعاً- حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين من كلا الجنسين في المديرية العامة لتربية البصرة للعام الدراسي 2022 - 2023
خامساً- تعريف المصطلحات:

- 1- الفاعلية، **Effectiveness** - عرفها كل من:
- كود (Good, 1973): هي القابلية على إنجاز النتائج المأمولة مع الاقتصاد بالوقت والجهد (Good, 1973, p. 207).
- شحاتة والنجار، 2003 : مدى الأثر الذي يمكن أن تحدثه المعالجة التجريبية ، بوصفها متغيراً مستقلاً في إحدى المتغيرات التابعة (شحاتة ، النجار ، 2003 ، ص230).
- 2- المهارات الارشادية: مجموعة من الفنيات العملية التي يقوم بها المرشد ويمارسها في عملية التوجيه والارشاد بهدف تحقيق العملية الارشادية بالصورة المناسبة او الطرائق المناسبة (شاهين ، 2014، 145).

- 3- البرنامج التدريبي **Program Training** : عرفه كل من:-
Good: 1973 -مجموعة من الأنشطة المنظمة والمخططة التي تهدف إلى تطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين والتي تساعدهم على تحديد معلوماتهم ورفع كفاياتهم الإنتاجية ، وحل مشكلاتهم وتطوير أدائهم في عملهم (Good, 1973, p:294).

-مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية 1992: النشاط المنظم والمخطط الذي يقدم إلى المتدربين لتنمية وتطوير المستوى المهاري والمعرفي لديهم

(UNESCO,1992,P: 16)

وقد عرف الباحثان البرنامج التدريبي على انه مجموعة من الفعاليات النظرية والعملية الموجهة للمتدرب لتزويده بالمهارات والنشاطات التي تساعد على تطوير وتحسين ادائه المهني.

4- البرنامج الارشادي المدرسي **School Counseling Program**: عرفه كل من:-

- عبده (2005): تكتيك دقيق ومحدد يعده المرشد النفسي لتهيئة وإعداد الموقف التربوي أو العلاجي أو التدريبي لمدة زمنية محددة وفقا لتصميم هادف (عبده، 2005: 305).

- إسماعيل (2016): برنامج سنوي مخطط ومنظم وفق أسس علمية يهدف إلى تقديم خدمات توجيهية وإرشادية مباشرة أو غير مباشرة فردية أو جماعية لتلاميذ المدرسة بهدف مساعدتهم في تحقيق النمو السوي وتحقيق التوافق النفسي داخل المدرسة وخارجها.(إسماعيل 2016: 31)

وعرفها الباحثان مجموعة الأنشطة والممارسات العملية المخططة المنظمة في ضوء أسس علمية، لتقديم الخدمات الارشادية بطريقة مباشرة وغير مباشرة ، فردية أو جماعية للطلبة بهدف تحقيق النمو السوي و التوافق النفسي والاجتماعي والدراسي أثناء تفاعلهم مع مواقف الدراسية والاجتماعية.

الفصل الثاني..... أطار نظري

أولاً- المهارات الارشادية: تعرف المهارة (Skill) درجة الاتقان في ترجمة المعرفة المحددة وتطبيق اساليب واستخدام أدوات، وتعد نوع من التعلم تتطلب جوانب معرفية وعمليات عقلية وأول مستويات تعلمها الادراك ، لذلك تعد المهارة القدرة على توظيف المعارف بطريقة فعالة في المواقف (Harris & Hal,1985,P:137)، لذا فالمهارة شيء يمكن تعلمه أو اكتسابه عن طريق التدريب والممارسة، والمهارة الارشادية مجموعة من الفنيات والكفايات التي يمتلكها المرشد التربوي ويمارسها في العمل الارشاد وهي مشتركة بين جميع

المرشدين بغض النظر عن النظريات التي يتبنونها في عملهم الإرشادي، إذ تعد المهارات الإرشادية دليلاً للمرشد سواء في إدارة الجلسة الإرشادية أو في تطبيق البرامج الإرشادية، وقد يقاس نجاح المرشد بمقدار ما يكتسبه من مهارات تمكنه من التعامل مع المشكلات (ابو اسعد، 2008: 35)، ومن أهمها مهارة الانتباه إلى السلوكيات اللفظية وغير اللفظية للمسترشد والاصغاء إذ تعد الأداة الرئيسة لفهم المسترشد ومهارة إعادة صياغة عبارات المسترشد التي تتيح للمسترشد سماع ما قاله من خلال المرشد ومهارة طرح الاسئلة للحصول على المعلومات ومهارة التلخيص التي تطمئن المسترشد ان المرشد كان مصغياً له (النوايسة، 2013: 83)

ثانياً- البرامج التدريبية : يعد التدريب من أهم الوسائل التي يتم اللجوء إليها من القائمين على إدارة المنظمات لغرض تحسين وتطوير مستوى أداء الموارد البشرية من خلال أحداث تغيرات سلوكية وفنية وذهنية من أجل مقابلة احتياجات حالية أو مستقبلية للفرد العامل أو العمل أو المنظمة أو المجتمع، ويهدف التدريب إلى تحسين المعارف والقدرات المهنية للمتدربين واكتسابهم اتجاهات إيجابية وأفكاراً جديدة في مجال ممارسة مهنتهم والتي تؤدي إلى زيادة معدلات ادائهم (رضا، 2003: 15).

وتتنوع مجالات البرامج التدريبية فمنها ما هو موجه لزيادة خبرات ومعارف المتدربين لتحسين مهاراتهم وأدائهم ، ومنها لمساعدة العاملين على التأقلم مع نظام العمل والإطلاع على قوانينه أو للتأهيل للقيام بأدوار جديدة، وتشمل العملية التدريبية أربعة مراحل متعاقبة ، تبدأ بدراسة وتحديد الاحتياجات التدريبية ثم تحليلها لإغراض تصميم البرنامج التدريبي ثم اختيار الأساليب والأنشطة التدريبية التي يتضمنها البرنامج وأخيراً تقويم البرنامج التدريبي فكل مرحلة تشمل معايير للتأكد من فاعلية النشاط التدريبي (ماهر، 1998: 320).

ثالثاً- البرامج الإرشادية : تعد البرامج الإرشادية الجانب الاجرائي للعملية الإرشادية ، فهو مجموعة من الخطوات المحددة والمنظمة ، التي تستند في أساسها على نظريات وفتيات ومبادئ الإرشاد النفسي ويتضمن مجموعة من المعلومات والخبرات والمهارات والأنشطة المختلفة ، والتي تقدم للطلبة خلال فترة زمنية محددة بهدف مساعدتهم في تعديل سلوكياتهم وإكسابهم سلوكيات ومهارات جديدة ، تؤدي بهم إلى تحقيق التوافق النفسي ، وتساعدهم في التغلب

علي المشكلات التي يعانونها في معترك الحياة كما يهدف إلى رعاية النمو السليم لهم , ومساعدتهم في اجتياز مراحل النمو الحرجة في حياتهم , والتغلب علي المشكلات النفسية والاجتماعية التي تعترضهم (الفحل، 2009: 76).

وتعد البرامج الارشادية البيان الكلي للنشاطات التي ينبغي اتخاذها للعمل الإرشادي في المدرسة، والهدف العام للبرامج الإرشادية هو تحقيق أهداف التوجيه والإرشاد وتحسين العملية التربوية، وذلك لا يتم إلا من خلال دراسة ما سيتخذ من إجراءات إرشادية لتنفيذها بوجود بيانات مكتوبة تحدد الهدف والوسيلة لبلوغه، وجود الإطار الذي يمكن على أساسه الحكم على قياس النجاح لضمان جودة العملية الارشادية والابتعاد عن الارتجال (العزة , 2009:149).

■ خصائص البرنامج الارشادي المدرسي: يعد البرنامج الإرشادي المدرسي جزء من البرنامج التربوي الشامل في المدرسة لذلك ينبغي أن يتصف:

1- التنظيم والتخطيط :يتضمن التخطيط تغطية عناصر البرنامج الإرشادي من حيث التمهيد، ووضع الأهداف واختيار الأفراد المستهدفين , وخطوات سيره , بحيث لا تسبق مرحلة أخرى.

2- المرونة : أي أنه قابل للتعديل في ظل المستجدات والظروف التي تطرأ علي العملية الإرشادية والبيئة المحيطة , وكذلك التغيرات التي تحدث للمسترشدين .

3- الشمول :يعني أنه لا يقف عند جزئية من المشكلة, وإنما يشمل جميع أبعادها النفسية والاجتماعية.

4- التكامل أي أن تتكامل عناصر البرنامج الإرشادي مع كل معطيات النفسية والتربوية أثناء عملية تفسير

التغيرات التي حدثت في سلوك المسترشدين ضمن وحدة الشخصية.

5- الموضوعية :وتعني الأساس النظري الذي يستند إليه البرنامج فيتم تصميم البرنامج الارشادي على

نظرية ارشادية أو أكثر ويستمد فنياته منها(الفحل، 2009: 193).

مجتمع البحث

تألف مجتمع البحث من جميع المرشدين التربويين والمرشدات التربويات في المدارس المتوسطة والثانوية في محافظة البصرة والبالغ عددهم (400) مرشدا ومرشدة موزعين على مدارس المحافظة المشمولة بالارشاد كما هو مبين في الجدول رقم 1

جدول (1) اعداد المرشدين التربويين في المديرية العامة لتربية البصرة

العدد الكلي للمدارس المشمولة بالارشاد التربوي	مرشد تربوي	مرشدة تربوية	المجموع
400	100	300	400

عينة البحث

اجري البحث على عينة من المرشدين والمرشدات التربويات بنسبة 50% من المجتمع بواقع 75 مرشدا و 125 مرشدة وقد اختيروا بالطريقة العشوائية من المجتمع الاصلي.

عينة التطبيق التجريبية

بعد تطبيق الاختبار لحساب الدرجة الكلية للمستجيبين فقد اختار الباحثان الدرجات الدنيا على الاختبار والتي تمثل المتدربين الذين يحتاجون للبرنامج التدريبي والبالغ عددهم 20 متدربا (10) مرشدين و (10) مرشدات للأنخراط في البرنامج التدريبي.

اداة البحث

تحقيقا للأهداف البحث الحالي وبعد الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة وتماشيا مع تعريف المهارات الارشادية قام الباحثان ببناء اختبار للمهارات الارشادية وقد روعي في صياغة الفقرات الدقة والوضوح والشمول لدى المستجيبين وقد تم جمع 30 فقرة لأختبار المهارات الارشادية.

صلاحية الفقرات

للتعرف على صلاحية الفقرات فقد عرضت فقرات الاختبار بصيغته الاولى فضلا عن البدائل المعتمدة في الاختبار على مجموعة من الخبراء والتربية وعلم النفس للحكم على

صلاحيتها وفي ضوء اراء الاختبراء تم قبولها مع اجراء بعض التعديلات وقد حصلت على نسبة الموافقة لأكثر من 80%.

تصحيح الاختبار

ويقصد به وضع الاستجابة لكل مجيب على كل فقرة من فقرات الاختبار ويتم ذلك بعد استخراج الدرجة الكلية لكل الاستبيان ثم جمع درجات الاستجابة على الاختبار المكون من اربعة بدائل وذلك بأختيار بديل من البدائل الاربعة اذ يعطى البديل الصحيح (1) والخطأ (0) وان اعلى درجة للأختبار كان (30) وادنى درجة (0) ومن متوسط قدره (15)

التطبيق الاستطلاعي

بعد وضع التعليمات لأختبار المهارات الارشادية تم اجراء دراسة استطلاعية لمعرفة درجة وضوح الفقرات لتلافيها عند تطبيق الاختبار بصورته النهائية فقد طبق الاختبار على عينه بلغت (20) مرشدا ومرشدة وبعد اجراء البحث تبين ان جميع فقرات الاختبار واضحة ومتوسط معدل الوقت المستغرق بلغ 15 دقيقة.

تحليل الفقرات

لغرض حساب القوة التمييزية للفقرات وبعد الانتهاء من تطبيق الاختبار وتصحيحه ويهدف هذا الاجراء كما اشار (Eble) هو الابقاء على الفقرات المميزة (Eble , 1972:342,p)

تحليل فقرات الاختبار المهارات الارشادية بطريقة المجموعتين الطرفيتين

بعد تطبيق الاختبار ولغرض الابقاء على الفقرات المميزة اجري تحليل الفقرات لأستخدام اسلوب المجموعتين الطرفيتين فقد اتبعت الخطوات الاتية :

1-تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات البالغ عددها 200 استمارة

2-ترتيب الاستمارات من اعلى درجة الى ادنى درجة

3-تعين 27% من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا والبالغ عددها 54 استمارة كذلك تعين 27% من الاستمارات الحاصلة على درجة من الدرجات الدنيا والبالغ عددها 54 استمارة لتكون النتيجة 108 استمارة هي التي خضعت للتحليل الاحصائي ثم طبقت معادلة التمييز الاختبار التالي (T.test) لعينتين

مستقلتين لأختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة وقد عد معامل التمييز (0.20) فأعلى فقرة مميزة وفقا لمعيار Eble اذ كانت جميع الفقرات اذ تراوحت ما بين (0.33 – 0.64) كما موضح في الجدول 2.

جدول (2)

معامل التمييز لفقرات الاختبار بأسلوب المجموعتين الطرفيتين

الفقرات	معامل التمييز	الفقرات	معامل التمييز
1	0.52	16	0.53
2	0.48	17	0.56
3	0.38	18	0.64
4	0.38	19	0.53
5	0.41	20	0.43
6	0.54	21	0.44
7	0.68	22	0.41
8	0.33	23	0.44
9	0.40	24	0.41
10	0.46	25	0.46
11	0.42	26	0.49
12	0.43	27	0.47
13	0.39	28	0.50
14	0.44	29	0.39
15	0.57	30	0.42

علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للاختبار

يعني ان الفقرة تقيس المفهوم نفسه الذي يقيسه الاختبار كله اذ يعد هذا هو احد مؤشرات صدق البناء (الزوبعي وآخرون , 1981, ص 43) وقد تحقق هذا الصدق في اختبار المهارات الارشادية من خلال ايجاد العلاقة بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للاختبار وقد استخدم معامل الارتباط بوينت بايسيرال وقد بينت النتائج العلاقة الارتباطية لجميع فقرات الاختبار لدى مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0.113) و بمستوى (0.05) ودرجة حرية (198) والجدول 3 يوضح ذلك.

جدول (3)

معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للاختبار

معامل الارتباط	الفقرات	معامل الارتباط	الفقرات	معامل الارتباط	الفقرات
0.632	21	0.243	11	0.384	1
0.268	22	0.247	12	0.465	2
0.572	23	0.384	13	0.281	3
0.481	24	0.530	14	0.358	4
0.286	25	0.359	15	0.453	5
0.373	26	0.336	16	0.395	6
0.401	27	0.218	17	0.562	7
0.179	28	0.232	18	0.248	8
0.375	29	0.375	19	0.360	9
0.673	30	0.506	20	0.345	10

صدق الاختبار

يعد الصدق من الخصائص السايكومترية المهمة التي يجب اهتمام بها فقد استخدم الباحثان الصدق الظاهري بعرض الاختبار على مجموعة من المختصين في مجال الارشاد وعلم النفس

وكذلك مؤشرات صدق البناء من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للاختبار وكما هو مبين سابقا.

الثبت

يشير الثبات الى ما اذا كانت اجراءات الاختبار تعطي القيم نفسها للخاصية المقسة في كل مرة يتم قياسها فقد اعتمد الباحثات الى اجراء الثبات بالتجزئة النصفية وقد بلغ معامل الارتبط بين الفقرات الزوجية والفردية قبل التصحيح (0.62) واجري تصحيحه باستخدام معادلة (سيرمان_براون) فأصبح (0.75).

التطبيق النهائي

بعد اتمام بناء اختبار المهارات الارشادية قام الباحثان بتطبيقه على عينه البحث النهائية.

- بناء البرنامج التدريبي: تحقيقاً للهدف الرئيس للبحث سيني الباحثان برنامجاً تدريبياً كوسيلة لتطوير مهارات تصميم البرامج الارشادية لدى المرشدين التربويين حيث تم عرضه على خبراء في مجال الارشاد النفسي والبرامج الارشادية واتفق الجميع على تحديد مواضيع الجلسات وما يتضمنه البرنامج التدريبي من اساليب ونشاطات ارشادية وفيما يأتي الإجراءات التي أتبعها الباحث:

1- تحديد الاحتياجات التدريبية : يعد تحديد الاحتياجات التدريبية الخطوة الأولى والأساسية في العملية التدريبية، إذ تبنى عليها الفعاليات الأخرى ، فهي الأساس الذي يتم بموجبه تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها (حطاب، ميسر ، 1992: 10) كونها تهدف إلى دراسة وقياس مستوى الأداء الحالي للفئة المستهدفة لمعالجة مكامن الخلل والفجوة في الأداء بين المستوى الحالي والمستوى الذي يجب أن يكون عليه الأداء (حمدان، 1991: 114)، ويقابل الاحتياجات التدريبية في هذا البحث مهارات تصميم البرامج الارشادية المدرسية ، والتي تشير إجراءات تطبيق اختبار مهارات المرشد في تصميم البرامج الارشادية إلى ضعف توافرها لدى المرشدين التربويين.

2- اختيار الأولويات :من خلال تحليل نتائج اختبار مهارات المرشد في تصميم البرامج الإرشادية، تبين أن جميع الفقرات تمثل حاجات تدريبية، لذا حولت هذه الفقرات ومن خلال دمجها ببعضها إلى موضوعات للجلسات التدريبية بعد إن تم ترتيب الفقرات تنازليا

بحسب الوسط المرجح والوزن المثوي لكل فقرة ، وقد وضعت الفقرات التي لها علاقة بالموضوع نفسه في الجلسة التدريبية ذاتها، وحرص الباحثان على التتابع والترابط المنطقي للجلسات، ثم عُرضت على عدد من المتخصصين في مجال الإرشاد النفسي لإبداء آراءهم حول صلاحيتها وتحديد عدد الجلسات ومواضيعها في هذا البرنامج التدريبي (ملحق 1).

3- تحديد الأهداف : تحقيق أهداف التدريب يعني تلبية تلك الحاجات وإشباعها، وعليه تم صياغة الأهداف بعد الإطلاع على الاحتياجات التدريبية ، إذ ترجمت هذه الحاجات الى أهداف سلوكية في البرنامج.

4- اختيار المحتوى التدريبي : ويتضمن المحتوى التدريبي مجالين، المجال النظري وهي المعارف المكتوبة أو المنقولة شفويًا للمتدربين مثل المصطلحات العلمية والمفاهيم والمبادئ والنظريات، والمجال العملي الإجرائي والذي يتمثل بتطبيق المهارات من المتدربين أو السلوكيات مثل خطوات تنفيذ مهمة ما أو تطبيق نشاط (مخيمر ، وآخرون ، 2000: 56)، وقد تم اختيار المحتوى في ضوء الاحتياجات الأساسية التي أكدتها استجابات العينة التي طبق عليها الاختبار والتي أظهرت الحاجة إلى موضوعات التدريب وأقرها الخبراء والمختصون وتم تنظيم المحتوى بشكل متدرج ومستمر، إذ تطلب التدريب على محتوى البرنامج قيام المتدرب بتنفيذ النشاطات والفعاليات ومنها (المناقشة ، عرض الافلام ، التطبيق العملي) وفق معايير التدريب الحديثة واعتماد مبدأ التغذية الراجعة لتقويم أداء المتدرب، وقد توزع المحتوى التدريبي على (12) جلسة تدريبية.

5- صدق البرنامج: لتحقيق الصدق في مضمون البرنامج ، عرضت صورته الأولية على لجنة من الخبراء والمختصين في التدريب (ملحق 1) لغرض ابداء ارائهم ومقترحاتهم ازاء مكونات البرنامج (الأهداف وعناوين الجلسات ، ومحتوى الجلسات، المادة التدريبية ، أساليب التدريب، مدة الجلسة)، وكان معيار قبول كل مكون حصوله على نسبة اكثر من (80%) من موافقة الخبراء، وقد تحققت هذه النسبة لكافة عناصر البرنامج وفي ضوء ملاحظات ومقترحات الخبراء والمختصون تم بناء البرنامج التدريبي بصورته النهائية.

5- تقويم البرنامج التدريبي : وتتضمن هذه الخطوة قياس نتائج التدريب المرتبطة بالأهداف التدريبية ، عليه صممت أساليب التقويم وعلى النحو الآتي:

- التقويم التكويني للمتدربين : ويكون إثناء التدريب من خلال استعمال بعض أساليب التقويم المستخدمة مثل تقويم أداء المتدرب إثناء تطبيق النشاطات ، والواجبات البيتية التي يكلف بها المتدرب، إذ صممت بالشكل الذي يقوم المتدرب ذاته بتقدير الدرجة التي تترجم مستواه الفعلي في النشاط التدريبي .

- تقويم نهائي : تم استعمال أساليب التقويم المستخدمة في البرنامج التدريبية، بحيث يتم قياس التحسن في مستوى أداء المتدربين قبل اشتراكهم في البرنامج التدريبي وبعده باستعمال الاختبار المعد لهذا الغرض.

6-جلسات البرنامج التدريبي :

- الهدف العام للبرنامج : تطوير مهارات تصميم البرامج الإرشادية المدرسية لدى المرشدين التربويين .

- الأهداف السلوكية : لكل جلسة تدريبية مجموعة من الأهداف السلوكية يتم تحقيقها بعد انتهاء الجلسة.

- الفئة المستهدفة : المرشدين التربويين في مدارس المديرية العامة لتربية البصرة.

- عدد الجلسات : (12) جلسات .

- أساليب التدريب : المحاضرات ، المناقشات ، التساؤل ، مجموعات العمل ، التغذية الراجعة، الواجب البيتي ،ممارسات تدريبية محددة ، إذ تعد هذه الاساليب من الأساليب الفعالة في تدريب المرشدين.

- الجلسة الاولى:

الجلسة الأولى	تاريخها	الحاجات التدريبية	الأهداف السلوكية	التنفيذ	التقويم البنائي	الوقت
تهيئة المتدربين للتدريب	6/11	- بناء علاقة إيجابية بين المتدربين والمدرّب - تكوين ألفة - توضيح أهداف البرنامج.	- أن يعرف المتدربين أهداف البرنامج التدريبي - أن يعرف المتدربين التعليمات الخاصة بالجلسات وعدد الجلسات. - أن يدرك المتدربين أهمية البرنامج التدريبي.	- التعارف بين المتدربين - تمرين كسر الجمود - كتابة قواعد السلوك - إعطاء نبذة مختصرة عن أهداف ومواضيع الجلسات التدريبية - كتابة عقد سلوكي	توجيه سؤال إلى المتدربين حول رأيهم بالبرنامج وتوقعاتهم عنه	60 دقيقة

■ محتوى الجلسة الافتتاحية: الترحيب بالمتدربين والتعارف، تقديم فكرة عن البرنامج التدريبي، إذ يتضمن البرنامج اثنتا عشرة جلسة تدريبية بواقع ثلاث جلسات في الاسبوع، يتطلب التدريب على مهارات تصميم البرامج الإرشادية وتقديم صورة واضحة عن طبيعة البرنامج التدريبي المقترح وعرض شريحة عن أهداف البرنامج التدريبي وإشاعة جو الألفة والمحبة بين المتدربين ثم إبرام العقد السلوكي .

الجلسة الثانية	تاريخها	الحاجات التدريبية	الأهداف السلوكية	التنفيذ	التقويم البنائي	الوقت
مفهوم البرنامج الإرشادي المدرسي	8/11	- حاجة المتدربين معرفة مفهوم وأسس البرامج الإرشادية.	- تمكن المتدربين من المضامين المعرفية للبرامج الإرشادية(مفهومها ومبادئها وأسسها وأهدافها) - تمكين المتدربين من تقديم تعريف أجمالي للبرنامج الإرشادي.	- عرض مفهوم البرنامج الإرشادي (التعريف، الأهمية الأهداف) - توجيه سؤال للمتدربين (لماذا أصبحت هناك حاجة ملحة للبرنامج الإرشادي في المدرسة) - عرض نماذج لبرامج إرشادية مدرسية. - تقسيم المتدربين إلى ثلاثة مجموعات عمل كل مجموعة تلخص أحد مميزات مناهج البرامج الإرشادية	- تلخيص محاور الجلسة التدريبية وكتابة الملخص في سجل التدريب - تدريب بيتي كتابة ملخص (أنواع البرامج الإرشادية)	60 د

– الجلسة الثانية

■ محتوى الجلسة التدريبية الثانية: توجه سؤال للمتدربين حول مفهوم البرنامج الإرشادي؟ بعد تلخيص إجابات المتدربين، يتم عرض مفهوم البرنامج الإرشادي المدرسي، إذ يعرف البرنامج الإرشادي Counseling Program برنامج مخطط منظم في ضوء أسس علمية لتقديم الخدمات الإرشادية المباشرة وغير المباشرة فردياً وجماعياً لجميع من تضمهم المدرسة بهدف مساعدتهم في تحقيق النمو وتحقيق التوافق النفسي داخل المؤسسة وخارجها ، ويقوم بتخطيطه وتنفيذه وتقييمه لجنة وفريق من المسؤولين المؤهلين ، ثم يطلب من المتدربين كتابة تعريف أجراءي لمفهوم البرنامج الإرشادي المدرسي، يتم مناقشة وتلخيص أفكار المتدربين .

✓ توجيه سؤال للمتدربين لماذا هناك حاجة ملحة للبرنامج الإرشادي في المدرسة؟ يتم مناقشة أفكار المتدربين ثم مناقشة أدبيات الحاجة للبرامج الإرشادية من خلال المادة التدريبية :

يذكر احد الباحثين الاجراءات الخاصة بتنفيذ البرامج الارشادية واهميتها وطرق الاعداد لها وذلك بعرض بعض النماذج التي يتم اعدادها من قبل باحثين ومختصين في البرامج الارشادية.

- يؤكد الباحثان على اهمية العلاقة الارشادية والدفع وحسن التعامل مع المتدربين
- سماع الاراء ومناقشتها والتأكيد على الجوانب الايجابية المطروحة مع استخدام التعزيز والثناء لمبادرات الايجابية

✓ يوجه سؤال للمتدربين كيف يمكن تحديد حاجات الطلبة وطبيعتها (نفسية، اجتماعية ، تربوية..)، ذلك يتم من خلال أجراء مسح شامل للمشكلات والصعوبات في بيئة المدرسة ثم ترتيبها حسب أولوياتها.

✓ يوجه سؤال ماهي اهم الاسس التي ينبغي مراعاتها عند تصميم البرنامج الإرشادي؟
– يتم عرض ومناقشة المادة التدريبية ومن اولى المهام يجب ان يكون البرنامج شاملا وذات اتصال مباشر بحاجات المسترشدين وان يراعي المرونه وان يكون واقعيا ضمن حدود الامكانيات.

نشاط تدريبي: تقسيم المتدربين الى مجموعات عمل كل مجموعة تتناول توضيح ما يميز أحد مناهج تصميم البرامج الإرشادية (النمائي، الوقائي، العلاجي)، ثم مناقشة أفكار المجموعات وعرض المادة العلمية:

- المنهج النمائي: يهدف الى تعديل السلوكيات السلبية وتدعيم الإيجابي منها ورفع كفاءة المسترشدين وتدعيم التوافق النفسي والاجتماعي.
 - المنهج الوقائي: يهدف إلى حماية المسترشدين ووقايتهم من الوقوع بالمشكلات ويعمل على اكتشاف المشكلات في مراحلها الاولى للعمل على وقف تطورها.
 - المنهج العلاجي: يتعامل مع المسترشدين ذوي المشكلات أو الاضطرابات بهدف مساعدتهم واحالتهم الى العيادات والمستشفيات للتغلب على مشكلاتهم.
- ✓ يتم تزويد المتدربين بنماذج لبعض البرامج الارشادية المدرسية، لمراجعتها ومناقشتها في الجلسة القادمة.

- الجلسة الثالثة

الجلسة الثالثة	تاريخها	الحاجات التدريبية	الأهداف السلوكية	التنفيذ	التقويم البنائي	الوقت
التخطيط للبرنامج الارشادي المدرسي	10/1 1	- حاجة المتدربين لمعرفة التخطيط - حاجة المتدربين الى تحسن الاداء المهني	- أن يتمكن المتدربين من التخطيط للبرنامج الارشادي. - أن يحدد المتدربين الأهداف المطلوب تحقيقها في البرنامج - أن يتمكن المتدربين من تحديد الإجراءات والأنشطة التي يتضمنها البرنامج	- الترحيب بالمتدربين ثم مناقشة التدريب البيئي - ما هو التخطيط أهميته خصائصه - عرض مبادئ التخطيط وخطواته	كتابة ملخص خطوات التخطيط في سجلات التدريب	60 دقيقة

■ محتوي الجلسة التدريبية الثالثة: بعد الترحيب بالمتدربين يتم مناقشة التدريب البيئي، المدرب يوجه سؤال ما هو مفهوم التخطيط في البرنامج الإرشادي؟ يتم مناقشة أفكار المتدربين ثم عرض المادة التدريبية:

✓ التخطيط : عملية عقلية شاملة تتضمن صياغة رؤيا وتصور واضح للبرنامج الإرشادي من حيث الطرق التي تحقق الأهداف والأسلوب (فردي ، جمعي) والفنيات الإرشادية المستعملة والأنشطة والوسائل والمتطلبات والخطوات وتكمن أهمية التخطيط كونه

طريقة عملية لإدارة الجلسات الارشادية بالأهداف، ويمكن من وضع معايير لاختيار الأنشطة والفعاليات وتحديد أدوار المشاركين في البرنامج، ومعرفة مدى تنفيذ خطوات البرنامج والتنسيق بين المشاركين في تنفيذ البرنامج لذلك فالتخطيط مجموعة تدابير متعلقة بما يجب القيام به في البرنامج الإرشادي.

✓ يذكر احد الباحثين الأسس التي ينبغي مراعاتها عند التخطيط للبرنامج الارشادي؟
يتم عرض المادة التدريبية:

من أهم الأسس التي ينبغي مراعاتها عند التخطيط للبرنامج الارشادي الفهم والإلمام الكامل بالمشكلات والظروف البيئية ، والتركيز على المشكلات المرتبطة بحاجات الطلبة وان يخطط لما يطرح من اسئلة وطريقة عرض الافلام وماهي اهداف الجلسة , والوقت المخصص لها مع التأكيد على التغذية الراجعة وعدم اهمال سؤال يطرح والتأكيد على التدريب البيئي. ويقوم الباحثان بتوزيع نشرة ارشادية عن التخطيط للأسفاده منها.

نشرة ارشادية	
1.	التخطيط ركن اساسي من اركان تنفيذ البرامج الارشادية
2.	التخطيط يقلل من الوقوع في الاخطاء
3.	النجاح في التخطيط يحقق الاهداف المراد بلوغها
4.	التخطيط يساعد على اختيار الوسيلة الارشادية المناسبة
5.	التخطيط برنامج عمل قابل للتنفيذ

الجلسة الرابعة	تاريخها	الحاجات التدريبية	الأهداف السلوكية	التنفيذ	التقويم البنائي	الوقت
أساليب البرامج الارشادية المدرسية	13/11	حاجة المتدربين للإحاطة بالأساليب الإرشادية	- أن يعرف المتدربين أسس اختيار الأسلوب الارشادي للبرنامج - أن يتمكن المتدرب من أختار الاسلوب المناسب للبرنامج الارشادي - أن يلم المتدربين بأساليب البرامج الارشادية	- يسأل المدرب ماهو الاسلوب الارشادي. - ما هي أسس اختيار الاسلوب الارشادي في البرنامج - دور الأسلوب الارشادي في تحقيق اهداف البرنامج	تلخيص افكار الجلسة وكتابتها في سجل التدريب - واجب تدريبي كتابة ملخص عن الأساليب الإرشادية	60 دقيقة

الجلسة الرابعة:

محتوى الجلسة التدريبية الرابعة : بعد تلخيص إجابات المتدربين عن معنى الأسلوب الإرشادي يتم مناقشة المادة التدريبية ، إذ يعني الأسلوب الإرشادي (Counseling Style) الطريقة التي يتبعها المرشد أثناء تنفيذ الجلسات الإرشادية وإدارتها وفق الأنشطة والإجراءات وصولاً لتحقيق الأهداف، فمن خلال الأسلوب الإرشادي يتم نقل الأفكار والمعلومات والمهارات إلى المسترشدين حيث يستخدم المرشد النفسي العديد من الأساليب الإرشادية التي تنسجم مع طبيعة مشكلة المسترشد فقد يستخدم الأسلوب المباشر أو الأسلوب الجمعي وفق نظريات معينة التي تعتمد على قوانين تعديل السلوك أو نظريات التعلم أو الأسلوب السلوكي المعرفي الذي يؤكد على دور العمليات العقلية والمدرجات في الاستجابات الخاطئة، وأسلوب السلوكي الاجتماعي الذي يؤكد على دور النمذجة والتقليد في تعلم السلوك الانساني وهناك العديد من الأساليب التي يمكن للمرشد استخدامها ، إذ يتوقف اختيار الأسلوب الإرشادي للبرنامج على الأهداف المطلوب تحقيقها، وطبيعة المسترشدين ومشكلاتهم وأعمارهم والإمكانيات المتوفرة والوسائل الإرشادية المتاحة. يعرض المدرب بعض الأساليب في شرائح على الداتاشو ويتم مناقشة ما يطرح في الجلسة مع استخدام التعزيز والتغذية الراجعة. ويطلب من المتدربين تصميم برنامج إرشادي وفق نظرية معينة لحل مشكلة طالب كتحديد بيتي.

- الجلسة الخامسة :

الجلسة الخامسة	تاريخها	الحاجات التدريبية	الأهداف السلوكية	التنفيذ	التقويم البنائي	الوقت
خطوات تصميم البرنامج الإرشادي المدرسي	15/1 1	- حاجة المتدربين لمعرفة خطوات تصميم البرنامج الإرشادي. - الحاجة لتنظيم المساعدة الإرشادية وفق الأسس العلمية	- أدرك المتدربين للأهمية البرنامج الإرشادي في المدرسية. - تنمية كفاءة المتدربين ومهارتهم في تصميم البرامج الإرشادية.	- مناقشة التدريب البيئي - ما هي شروط البرنامج الإرشادي الجيد - عرض خطوات البرنامج الإرشادي	تلخيص أهم محاور الجلسة التدريبية وكتابتها في سجلات التدريب	60 دقيقة

■ محتوى الجلسة الخامسة : مناقشة التدريب البيئي ، يسأل المدرب ما هو البرنامج الارشادي بعد مناقشة أفكار المتدربين يتم عرض المادة التدريبية ، فالبرنامج الإرشادي يعد الأجراء التطبيقي للتخطيط في العملية الإرشادية المدرسية وجزءاً مهماً منها، وهو سلسلة من الخطوات المنظمة والمتراطة والمتابعة التي تستند في أسسها على نظريات الإرشاد النفسي وبنياتها ومبادئها (الحمادي، الهجين، 2009: 9)، وتصميم البرنامج الإرشادي المدرسي يتم وفق خطوات محددة حسب نوعية البرنامج المطبق في الجلسات الارشادية ومن هذه النماذج كمثال توضيحي هذا النموذج من البرامج الذي يقوم على الخطوات التالية:

1- تحديد الحاجات : تحديد حاجات الأفراد المستهدفين أي المشكلة المستهدفة فقد تكون (ضعف التحصيل، غياب ، هروب، عدوان ...) وذلك لتحديد المساعدة المطلوبة التي يحتاجونها هذه يتم من خلال مسح شامل للمشكلات عن طريق تطبيق الاختبار أو الاستبانات أو من خلال الملاحظة المباشرة أو المقابلات، أو ملاحظات المدرسين.

2- تحديد أهداف البرنامج : الهدف هو عبارة توضح ما سيكون عليه سلوك المسترشدين المشاركين في البرنامج بعد إكسابهم الخبرات والمهارات، فهي التغيرات السلوكية المطلوب أحدثها لدى المسترشدين، ولكل برنامج أهداف عامة وهي أهداف التوجيه التربوي والإرشاد في المدرسة وأهداف خاصة بكل برنامج تختلف باختلاف المشكلة والمسترشدين .

3- تحديد الإمكانيات المتوفرة والمستلزمات التي يجب العمل على توفيرها، إذ تلعب البيئة التي يقوم فيها المرشد بعمله الإرشادي دوراً كبيراً في نجاح العملية الإرشادية، والبيئة المطلوبة هي التي تبعث في المسترشد الإحساس بالدفع، والود والارتياح وخالية من مشتتات الانتباه فضلاً عن تحديد الإجراءات التنظيمية للبرنامج الإرشادي مثل عدد الجلسات وزمن الجلسة ومكان البرنامج.

4- اختيار محتوى البرنامج الإرشادي : يمثل المحتوى التدريبي حاجات المسترشدين ويعد صلب البرنامج إذ يتوقف تحقيق أهداف البرنامج على مدى أثر المحتوى على المسترشدين، لذا يتم اختياره في ضوء أهداف البرنامج ومن مصادر متعددة مثل (النظريات ، الأدبيات ، المشكلة التي يتصدى لها البرنامج) ويتوقف اختيار المحتوى على الأسلوب الإرشادي

المستخدم، وغالبا ما يتكون محتوى البرنامج من ثلاثة أبعاد وهي المعارف والأنشطة والمهارات.

5- تحكيم البرنامج : أي عرضه في صورته الأولية قبل استخدامه على مجموعة من المحكمين وذلك للتأكد صدقه في تحقيق الأهداف ومن صلاحية للفئة المستهدفة ولضمان جودته يفضل ان تكون نسبة الموافقة اكثر من 80%

6- تنفيذ البرنامج : تتضمن هذه الخطوة تحديد بداية البرنامج ونهايته ، لذا على المرشد الالتزام بالتخطيط المسبق للبرنامج مع مراعاة المرونة في التنفيذ تماشيا مع المستجدات ، وتتضمن خمسة مراحل فرعية هي مرحلة البدء أو التمهيد ويتم فيها شرح أهداف البرنامج ومتطلباته، ثم مرحلة الانتقال للمشكلة إذ يتم القاء الضوء على المشكلة (أسبابها ، أثارها)، ثم مرحلة العمل والبناء من خلال استخدام الفنيات الإرشادية ، ثم مرحلة الانتهاء ويتم بالوقوف على مدى تحقيق الأهداف العامة والإجرائية ثم مرحلة المتابعة للمسترشدين بعد الانتهاء لمعرفة الأثر والتأكد من التحسن(عبدالعظيم، 2004: 283).

الجلسة السادسة	تاريخها	الحاجات التدريبية	الأهداف السلوكية	التنفيذ	التقويم البنائي	الوقت
خطوات تصميم البرنامج الارشادي	17/11	- حاجة المتدربين الى التدريب على خطوات تصميم البرنامج الارشادي	- أن يتمكن المتدربين من تصميم البرنامج الإرشادي وفق خطوات تصميم البرامج الارشادية	- تقسيم المتدربين الى مجموعات عمل لتصميم كل مجموعة تصميم برنامج إرشادي	- تدريبي يتي يتضمن تصميم برنامج إرشادي	60 دقيقة

■ الجلسة السادسة:

محتوى الجلسة السادسة:

يراجع الباحثان الواجب التدريبي ويقدم الثناء للمتدربين على الحضور.

- يتم عرض ومناقشة خطوات تصميم البرنامج الإرشادي، يذكر الباحث نموذج اخر من تصاميم البرامج الارشادية على السبورة و يتم تقسيم المتدربين الى مجموعات، كل مجموعة تصمم برنامج إرشادي ، ثم يتم عرض ومناقشة برنامج كل مجموعة. ويثمن جهود من استطاع ان يذكر خطوات لنموذج اخر من نماذج البرامج الارشادية يوزع الباحثان نشرة ارشادية عن نموذج برنامج اخر.

نشرة ارشادية (نموذج Kim,2008)

6. تحديد عنوان الجلسة
7. تحديد الهدف العام للجلسة
8. تحديد الفنيات المستخدمة
9. ايجاد الفعاليات والنشاطات لتحقيق الاهداف
10. تقويم البرنامج

■ الجلسة السابعة:

الجلسة السابعة	تاريخها	الحاجات التدريبية	الأهداف السلوكية	التنفيذ	التقويم البنائي	الوقت
الجلسات الارشادية	20/11	- حاجة المتدربين الى مهارات إدارة الجلسة الارشادية	- أن يتمكن المتدربين من مهارة إدارة الجلسات الإرشادية بفاعلية.	- مناقشة التدريب البيئي. - المدرب يسأل ما هي الجلسة الإرشادية	تلخيص اهم محاور الجلسة وكتابتها في سجل التدريب	90 دقيقة
			- أن يعرف المتدربين إجراءات الجلسة الارشادية	- إجراءات الجلسة الارشادي		
			- أن يدرك المتدربين عوامل نجاح الجلسة الارشادية.	- عرض عوامل نجاح الجلسة الارشادية.		

■ محتوى الجلسة التدريبية السابعة : بعد مناقشة التدريب البيئي، المدرب يوجه سؤال للمتدربين ما هي الجلسة الإرشادية ، بعد مناقشة أفكار المتدربين يتم عرض المادة التدريبية ، إذ تتصف الجلسة الارشادية بالطابع المهني وتتضمن العلاقة الارشادية بين المرشد والمسترشد وتتم في مكان وزمن محدد من أجل تحقيق أهداف محددة .

✓ يتم عرض فلم وثائقي لجلسة إرشادية ، احد المدرسين يطلب من المتدربين كتابة ملاحظاتهم ليتم مناقشتها.

✓ إجراءات الجلسة الارشادية: يتوقف نجاح البرنامج الإرشادي على فاعلية إدارة جلساته ، لذلك تتطلب الجلسات الأعداد المسبق من خلال تحديد الفنيات والأنشطة التي تحقق الأهداف والوسائل المناسبة ، كذلك تتطلب امتلاك المرشد لمهارات إدارة الجلسة مثل القدرة على تقديم الموضوع والحوار وتوجيه الاسئلة والانتباه وإيجاد الحلول وتوضيح المواقف والتلخيص والتقييم.

✓ يذكر احد الباحثين اهم عوامل تساعد على نجاح الجلسة الإرشادية؟ يتم مناقشة المادة التدريبية، هناك عدة عوامل تساعد على نجاح الجلسة الارشادية فالإعداد الجيد واستعداد المرشد لتقديم المساعدة الإرشادية وبناء الألفة مع المسترشد وتحديد الموعد والمكان والمدة الزمنية للجلسة، إذ تتوقف مدة الجلسة الإرشادية على مجموع من الاعتبارات أولها العمر، فالأطفال غالبا ما تكون جلساتهم في حدود (20) دقيقة، وتزداد المدة مع ازدياد العمر لتصبح حوالي ساعة بالنسبة لمن هم في أعمار أكبر من الثانية عشرة ، وبالنسبة للطلاب فإنه يحسن بالمرشد أن يجعل الجلسة الإرشادية في حدود حصّة تدريسية واحدة .

الجلسة الثامنة:

الجلسة الثامنة	تاريخها	الحاجات التدريبية	الأهداف السلوكية	التنفيذ	التقويم البنائي	الوقت
العلاقة الارشادية	22/11	- حاجة المتدربين لمعرفة كيفية بناء العلاقة الإرشادية. - حاجة المتدربين لمعرفة طبيعة العلاقة الإرشادية	- أن يتمكن المتدربين من بناء علاقة إرشادية فاعلة في الجلسات الإرشادية. - أي يستطيع المتدرب تنظيم العلاقة الارشادية في البرنامج - أن يدرك المتدربين دورهم ومسؤولياتهم بالنسبة للمسترشد	- المدرب يوجه سؤال ما هي العلاقة الإرشادية وما طبيعتها. - عرض خصائص العلاقة الإرشادية. - عوامل نجاح العلاقة الإرشادية. -أجراءات التعاقد السلوكي.	تلخص محاور الجلسة وكتابتها في سجلات التدريب الواجب التدريبي (كتابة تقرير عن المعايير الاخلاقية والمهنية للمرشدين	60 د

■ محتوى الجلسة التدريبية الثامنة: يرحب المدران بالمتدربين ، ثم يسأل عن معنى العلاقة الارشادية وطبيعتها ، ودورها في تحقيق أهداف البرنامج الإرشادي، بعد مناقشة أفكار المتدربين يتم عرض المادة التدريبية، فالعلاقة الإرشادية أحد أهم جوانب العملية الإرشادية وحجر الزاوية فيها وهي علاقة مهنية إنسانية بين المرشد والمسترشد تساعد المرشد على فهم المسترشد وظروفه وواقعه والمتغيرات التي من حوله ويستطيع المرشد من خلالها أن يساعد المسترشد على استظهار مشكلاته ومصادرها والتعبير عن مشاعره وخبراته وأن يتعلم حل مشكلاته واتخاذ قراراته ويغير سلوكه ، لذلك تحدد العلاقة الإرشادية مدى نجاح المرشد في عمله وما يسعى المسترشد لتحقيقه من الارشاد.

✓ تنظيم العلاقة الإرشادية : و يقصد بتنظيم العلاقة الارشادية تحديد بنيتها وحدودها ، فالمرشد والمسترشد في هذه العلاقة لهما أدوار وعليهما مسؤوليات، فعلى المرشد إن يتقبل المسترشد بغض النظر عن (جنسيته و لونه و دينه) وتوفير كل ما من شأنه جعل العلاقة الإرشادية آمنة فلا يلجأ الى إحراج المسترشد أو لومه أو اصدار الأحكام عليه ، لذا تتطلب العلاقة الإرشادية أن ينظر الى المسترشد على أنه شخص له كرامته بغض النظر عن محتوى سلوكه، كذلك أن يمتنع المرشد عن الدخول في علاقة إرشادية إذا كانت تربطه مع المسترشد نوع من العلاقة القرابة الصداقة ... الخ، أن يُشعر المسترشد بأن لدى المرشد الرغبة المخلصة الصداقة لمساعدته ويعطي الوقت والجهد المطلوبين للمساعدة وينصت لحديث المسترشد باهتمام ، كذلك على المرشد

أن يحترم حرية الاختيار للمسترشد، فضلاً أن يوضح المرشد للمسترشد مسؤولياته الملقاة على عاتقه.

✓ يذكر احد الباحثين اهم وسائل تنظيم المسؤوليات بين المرشد والمسترشد؟ مناقشة أفكار المتدربين، ثم عرض المادة التدريبية: من الوسائل الفعالة لتنظيم العلاقة الارشادية استخدام التعاقد السلوكي، فالعقد السلوكي هو اتفاق بين المرشد والمسترشد يبين الخدمات الارشادية التي يقدمها المرشد، ومسؤوليات المسترشد وطبيعة المكافأة التي يحصل عليها، ومن شروط العقد أن يكون مكتوباً ويخلو من التهديد والعقاب وينظم التعزيز وكميته وطبيعته وأن يتضمن أهداف واضحة وقابلة للقياس، ثم يتم عرض نماذج للتعاقد السلوكي والذي يكون دائماً قبل بدء البرنامج .

✓ ويذكر احد المتدربين محددات العلاقة الارشادية: تعد العلاقة الإرشادية الجانب الفني في العملية الإرشادية، إذ تبرز مهارات المرشد وخصائصه ودرجة نجاحه في عمله، لذا يمكن القول أنه ما لم تنشأ علاقة إرشادية صحيحة لن ينجح المرشد في جهوده ، إذ تتطلب من المرشد التقبل ، والمشاركة والأصالة والخصوصية والمساندة والصدق فإذا أدرك المسترشد هذه الخصائص إدراكاً صحيحاً ، فالمسترشد سيحقق ما سعى إليه الإرشاد، كذلك أن يدرك المسترشد أنه بالرغم من أن المرشد سيقدم المساعدة ، ألا إن تنفيذ المهام واتخاذ القرارات مسؤولياته ، وأن هناك محددات وقيوداً في العملية الإرشادية يجب أن تكون واضحة أمام

المسترشد ، فشرح تنظيم هذه العلاقة لها أهمية في تعريف المسترشد بمعنى الإرشاد وماذا ينتظر من الإرشاد (الشناوي، 1998: 127).

الجلسة التاسعة:

الجلسة التاسعة	تاريخها	الحاجات التدريبية	الأهداف السلوكية	التنفيذ	التقويم البنائي	الوقت
المهارات الإرشادية	24/1 1	- حاجة المتدربين لمعرفة المهارات الإرشادية - الحاجة الى ممارسة المهارات الارشادية	- أن يدرك المتدربين دور المهارة في الاداء - أن يتمكن المتدربين من المهارات الإرشادية	- مناقشة التدريب البيئي - توجيه سؤال للمتدربين عن مفهوم المهارة الارشادية ودورها في العملية الارشادية - تحديد المهارات الارشادية للمرشد	تلخص محاور الجلسة وكتابتها في سجلات التدريب	60 دقيقة

■ محتوى الجلسة التاسعة: الترحيب بالمدرسين ثم مناقشة التدريب البيئي ، احد المدرسين يوجه سؤال ما هي المهارات الإرشادية ؟ بعد مناقشة أفكار المتدربين يتم عرض ومناقشة المادة التدريبية، فالتوجيه التربوي والإرشاد النفسي في المدرسة عملية فنية يقودها المرشد التربوي لتحقيق الأهداف التربوية، ولتحقيق الأهداف يتوجب أن يتمتع المرشد بمهارات تؤهله للقيام بعمله تنعكس في سلوكه عند تفاعله مع المواقف المختلفة، فالإرشاد علم وفن والمهارات الإرشادية (Counseling Skills) هي الإمكانيات الشخصية والمهنية التي تمكن المرشد القيام بعمله بنجاح، هناك العديد من المهارات الإرشادية يجب على المرشد معرفتها، والتدريب عليها قبل البدء بالعملية الإرشادية، وتعد هذه المهارات قائداً محركاً أو موجهاً للمرشد أثناء الجلسة الإرشادية

✓ فمن المهارات الشخصية التي يجب ان تتوفر في شخص المسترشد منها أيمانه بالقيم الانسانية وبقدرة المسترشد على تغير نفسه بنفسه وتقبل الاخرين ويملك عقلية متفتحة

ومتقبلة لكل ماهو جديد ولدية قاعدة معلومات مناسبة عن (النمو ، والصحة النفسية، التعلم، ومهارات البحث العلمي...) ويتمتع بالمرونة والقدرة على التأثير في الآخرين والإخلاص في العمل.

✓ كذلك يحتاج الى مجموعة من المهارات المهنية ليمارس عمله، وتمثل في تفهم نمط تفكير المسترشد، والسلوك غير اللفظي والأساليب السلوكية والأساليب المعرفية في تعديل السلوك والعلاقة الإرشادية والتشخيص والاختبارات والملاحظة ودراسة الحالة ، كذلك مهارة تحديد المشكلات من خلال جمع المعلومات والقدرة على التواصل والإصغاء ومهارة التقويم والإنهاء واعطاء بعض الامثلة واداء سلوك لمهارة معينة امام المتدربين.

الجلسة العاشرة:

الجلسة العاشرة	تاريخها	الحاجات التدريبية	الأهداف السلوكية	التنفيذ	التقويم البنائي	الوقت
مهارات الاتصال اللفظية	29/11	- حاجة المتدربين لمعرفة مهارات الاتصال اللفظية	- ان يتمكن المتدربين من معرفة المهارات الاتصال اللفظية التي يتضمنها البرنامج الارشادي	- مراجعة التدريب البيتي - يذكر الباحث اهم مهارات الاتصال اللفظية	- ماذا استفدتم من مهارات الاتصال اللفظية	60 د

الترحيب بالمتدربين بمناقشة التدريب البيتي والثناء على التميزين

- يكتب احد الباحثين الموضوع على السبورة ويطلب من المتدربين التركيز على ذلك
- يوضح احد الباحثين معنى مهارة الاتصال اللفظية ويقول : انها قدرة وموهبة الشخص في ارسال الرسائل بما يؤثر بنجاح في سلوك الآخرين ثم يؤكد على الشروط الواجب مراعاتها في زيادة فاعلية الاتصال ، ويناقش ذلك مع المتدربين ويعطي التعزيز للأجابة الجيدة يسأل احد الباحثين ماهي اهم مهارات الاتصال التي يستعمله المرشد اثناء الجلسة الارشادية.
- يعرض الباحث على الشاشة بعض مهارات الاتصال اللفظية منها (الحوار ، توكيد الذات ، حل المشكلات، اتخاذ القرار، الاقناع...الخ) والاجابة على الاستفسارات
- يعطي الباحثان استراحة لمدة خمس دقائق وبعدها يدرب المتدربين على تطبيق بعض هذه المهارات

- يطلب الباحثان من المتدربين كتابة مقاطع لكل مهاره اتصال لفظية وجلبها في الجلسة القادمة معززة بالامثلة.

الجلسة الحادية عشرة:

الجلسة الحادية عشرة	تاريخها	الحاجات التدريبية	الأهداف السلوكية	التنفيذ	التقويم البنائي	الوقت
مهارات الاتصال غير اللفظية		- حاجة المتدربين لمعرفة مهارات الاتصال غير اللفظي	- ان يتمكن المتدربين من معرفة المهارات الاتصال اللفظية التي يتضمنها البرنامج الارشادي	- مراجعة التدريب البيتي - يذكر الباحث اهم مهارات الاتصال اللفظية	- ماذا استفدتم من مهارات الاتصال غير اللفظية	60 د

محتوى الجلسة التدريبية

- يراجع التدريب البيتي والثناء على المتميزين
- يقول احد الباحثين انه هنالك عدد من مهارات الاتصال غير اللفظية ويذكرها على السبورة(تعبيرات الوجه والعيون ، مهارة الانصات ، الاصغاء ، الصمت ، عكس المشاعر).
- يعطي الباحث تعريفا ومثالا تدريبييا عن كل مهارة ويناقشها مع المتدربين .
- اعطاء استراحة خمسة دقائق.
- عرض مقاطع داتاشو لبعض المهارات والطلب من المتدربين الانتباه من اجل تطبيقها.
- الطلب من بعض المتدربين ممارسة ذلك عمليا بين متدرب واخر ومن ثم المناقشة مع الاخرين.
- اعطاء تغذية راجعة وتعزيز للتطبيق الافضل.
- يعطى تدريبا بيتيا ماذا نعني بمهارة الانصات ومهارة عكس المشاعر.

الجلسة الختامية:

الجلسة الختامية	تاريخها	الحاجات التدريبية	الأهداف السلوكية	التنفيذ	التقويم البنائي	الوقت
الجلسة الختامية أنهاء البرنامج التدريبي	27/11	- الحاجة الى تلخيص محاور البرنامج التدريبي. - إنهاء البرنامج	- أن يكتسب المتدربين مهارة التقييم الموضوعي - أن يحدد المتدربين نقاط القوة والضعف في البرنامج. - تطبيق القياس البعدي	- عرض ملخص لمحاور جلسات التدريب . - تسجيل ملاحظات المتدربين، - الاتفاق على طريقة المتابعة بعد انتهاء التدريب . - توزيع الشهادات التدريبية - تحديد زمن ومكان الاختبار البعدي	-تقييم المتدربين للبرنامج والنتائج التي لاحظوها خلال تنفيذ الجلسات	60 دقيقة

بعد أخبار المتدربين بانتهاء جلسات البرنامج يقدم الباحثان شكرهما وتقديرها للمتدربين لمواظبتهم على الحضور والمشاركة وإنجاز المهام والواجبات، ثم مناقشة وتلخيص نتائج التدريب ثم يطرح سؤالاً ماذا استفدتم من فعاليا ونشاطات هذا التدريب مناقشة مع التغذية الراجعة ثم الاتفاق على متابعة نتائج التدريب وأثر البرنامج في أداء المتدربين، وتحديد يوم ووقت تطبيق الاختبار البعدي.

الفصل الرابع.... عرض النتائج ومناقشتها.

■ الهدف الاول: بناء برنامج تدريبي مقترح لتطوير مهارات تصميم البرامج الإرشادية لدى المرشدين التربويين.

لتحقيق هذا الهدف تم بناء برنامج تدريبي مقترح (كما موضح في اجراءات البحث الفصل الثالث) يهدف إلى تنمية مهارات تصميم البرامج الإرشادية المدرسية لدى المرشدين التربويين، وتم التحقق من صدق البرنامج من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء والمختصين قبل

تطبيقه على المجموعة التدريبية وقد نال نسبة اتفاق أكثر من (80%)، وبهذا تم تحقيق الهدف الأول للبحث.

■ الهدف الثاني: التعرف على فاعلية البرنامج التدريبي في تطوير مهارات المرشدين التربويين في تصميم البرامج الإرشادية المدرسية، ولتحقيق هذا الهدف قام الباحثان بتطبيق البرنامج التدريبي على أفراد المجموعة التجريبية ممن يتصفون بضعف مهاراتهم على اختبار مهارات المرشد في تصميم البرنامج الإرشادي المدرسي (القياس القبلي)، وبعد الانتهاء من تطبيق البرنامج خضع المتدربين لأختبار بعدي في المهارات الإرشادية أستخدم الباحثان اختبار ولكوكسن (Wilcoxon) لمعرفة دلالة الفروق بين الاختبارين القبلي والبعدي اللذين تم تطبيقهما على المتدربين، وظهر أن القيمة المحسوبة والتي تساوي (صفر) هي دالة إحصائية عند مقارنتها بالقيمة الجدولية والتي تساوي (25) عند مستوى دلالة (05,0) ، وهذا يعني أنه توجد فروق دالة احصائية بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج التدريبي وبعده ، ولصالح التطبيق البعدي والجدول (4) يوضح ذلك .

ت	درجات الاختبار		الفروق	رتب الفروق	مجموع الرتب الموجبة	مجموع الرتب السالبة	قيمة W		مستوى الدلالة	دلالة الفروق
	القبلي	البعدي					المحسوبة	الجدولية		
1	12	27	-15	4,5	صفر	120	صفر	25	0.05	الفرق دال إحصائياً
2	11	28	-17	8,5						
3	8	27	-19	14						
4	10	26	-16	7						
5	11	28	-17	8,5						
6	10	25	-15	5						
7	13	26	-13	1						
8	9	27	-18	11						
9	12	26	-14	2,5						
10	10	28	-18	11						
1	13	28	-15	5						

										1
						11	-18	28	10	1
										2
						14,	-19	28	9	1
						5				3
						2,5	-14	26	12	1
										4
						14,	-19	28	9	1
						5				5
								27,06	10,6	المتوسط

جدول (4)

القيم الإحصائية لاختبار ولكوكسن

وبغية التأكد من فاعلية البرنامج التدريبي قام الباحث بحساب نسبة الكسب باستعمال معادلة (بلاك، Blake) المعدلة

للاختبارين القبلي والبعدي (Blake, 1966, p:99)، وظهر أن قيمة الكسب المتحققة بلغت (4,1) وهي أعلى من الحد الأدنى للمعادلة والبالغة (2,1)، وهذا يشير الى فاعلية البرنامج التدريبي في تحسين مهارات تصميم البرنامج الارشادي المدرسي، والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5)

نسبة الكسب (معادلة بلاك) بين الاختبارين القبلي - البعدي

الاختبار	التطبيق	المتوسط الحسابي	الدرجة الكلية للاختبار	نسبة الكسب
مهارات المرشد في تصميم البرنامج الارشادي المدرسي	القبلي	6, 10	30	4,1
	البعدي	06 , 27		

■ مناقشة النتائج :

أظهرت نتائج اختبار ولكوكسن وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على اختبار مهارات المرشد في تصميم البرنامج الإرشادي المدرسي في الاختبارين (القبلي – البعدي) بعد تطبيق البرنامج ولصالح الاختبار البعدي، وهذا يعني أن أساليب التدريب المستخدمة في البرنامج التدريبي فاعلة في تزويد المتدربين بالمعلومات التي تنظم خبراتهم والمهارات التي تطور أدائهم وأن محتوى البرنامج مليئاً لاحتياجاتهم ، فالبرنامج التدريبي الذي يركز اهتماماته على الاحتياجات التدريبية للمتدربين يحقق أهدافه على نحو جيد (الاحمد،2005: 208) ، والتدريب أثناء الخدمة ينمي الخبرات ويحسن المهارات ويكسب المتدرب ممارسات مهنية جديدة (موسى،1998: 148) .

■ وأظهرت معادلة بلاك المستخدمة لقياس فاعلية البرنامج التدريبي في أحداث التغيرات المطلوبة وهي تطوير أداء المرشدين التربويين في تصميم البرنامج الإرشادي المدرسي، ويعزو الباحثان هذه النتيجة الى تركيز البرنامج التدريبي على تعليم كل خطوة من خطوات تصميم البرنامج الإرشادي عن طريق تعريفها نظرياً ومناقشتها ثم تنفيذها على شكل خطوات لممارستها بشكل مرتب ومتسلسل، كذلك اعتماد التدريب الجماعي في تنفيذ البرنامج ، فالتدريب الجماعي يعمل على تحسين المعارف من خلال تبادل الأفكار داخل مجموعات التدريب، فضلاً كانت موضوعات البرنامج آتية من احتياجات المرشدين، إذ تبين من خلال التغذية الراجعة التي تلقاها الباحثان أن المتدربين كانوا يفتقرون لمثل هذه الخبرات والمهارات وذلك لقلة توافر دورات تدريبية للمرشدين أثناء الخدمة، وهذا ما اشارت اليه دراسات (طالب 2014؛ سالم، 2016؛ اسماعيل، 20016؛ السلمي، 2020).

■ الاستنتاجات:

- 1- حاجة المرشدين التربويين إلى البرامج التدريبية أثناء الخدمة.
- 2- قدرة البرامج التدريبية المنظمة والمخطط على تطوير المهارات الارشادية لدى المرشدين التربويين.

■ التوصيات:

- 1- اعتماد البرنامج التدريبي في الخطة السنوية لتدريب المرشدين التربويين .
- 2- توجيه الاهتمام إلى استمرار تدريب المرشدين التربويين على المهارات الإرشادية الأخرى .

■ المقترحات:

- 1- اجراء دراسة للكشف عن الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين من وجهة نظر المشرفين
- 2- اجراء دراسة للكشف عن دور المهارات الارشادية في خفض حدة المشكلات السلوكية.

■ المصادر:

- أسماعيل، حنان. (2016): تخطيط وإدارة برامج الإرشاد المدرسي، دار المريخ، الرياض.
- ابو اسعد، احمد عبداللطيف (2008): المهارات الارشادية، دار المسية للنشر، عمان.
- خطاب ، حسن وسوسن مسير ، (1992) : التدريب والعملية التدريبية ، وزارة التربية ، معهد التدريب والتطوير التربوي ، بغداد.
- الحمادي ،على بن حماد ، الهجين، عادل عبدالفتاح (2009): حقبة تدريبية أكاديمية، برنامج التوجيه والإرشاد النفسي والأسري، مركز التنمية الأسرية، الاحساء.
- حمدان، محمد زياد). : (1999تصميم و تنفيذ برامج التدريب ، دار التربية الحديثة ، عمان ، الأردن.
- الدليمي ، احمد خلف (1988) : اتجاهات المرشدين التربويين نحو عملهم ، رسالة ماجستير غير منشوره ، كلية التربية ، جامعة بغداد.
- رضا، أكرم.(2003): برنامج تدريب المديرين، دار الكتاب الحديث ، القاهرة.
- زهران، حامد عبدالسلام). 2005 : (التوجيه والإرشاد النفسي ، القاهرة ، عالم الكتاب.
- السدخان،عبدالله ناصر(2018).: تصميم البرامج الارشادي والأسرية،مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض.

- السلمي، صفية محمد. (2020): المعوقات التي تواجه المرشد الطلابي خلال الممارسة الارشادية بمراحل التعليم العام، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد(18)، الأردن.
- شحاتة ، حسن ، النجار ، زينب. (2003) : معجم المصطلحات التربوية والنفسية ، ط1 ، الدار المصرية واللبنانية ، القاهرة.
- شاهين ، محمد احمد، (2014): درجة امتلاك المرشدين التربويين في المدارس الفلسطينية للمهارات الارشادية، مجلة العلوم النفسية والتربوية، مجلد (15) العدد:3
- الشناوي، محمد محروس.(1998): العملية الإرشادية ، دار غريب للطباعة والنشر ، القاهرة.
- طالب، تھاني.(2014): التحفيز وعلاقته بجودة العمل الارشادي لدى المرشدين التربويين، مجلة العلوم النفسية ، العدد(22)، مركز البحوث النفسية، بغداد.
- العاسمي، رياض نايل.(2015): الصميم الناجح لبرنامج الارشاد المدرسي، دار الاعصار العلمي للنشر، عمان.
- عبدالرحيم، عمر، سالم، رفقة خلف.(2016): درجة فاعلية الإرشاد التربوي بالمدارس الثانوية الحكومية بالأردن من وجهة نظر مديري المدارس ومقترحاتهم، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ج (4)، العدد(40).
- عبدالعظيم، طه حسين (2004): الإرشاد النفسي النظرية التطبيق التكنولوجيا، دار الفكر العربي، القاهرة.
- عبده، أشرف علي.(2005): الإرشاد النفسي بين النظرية والتطبيق، مكتبة الرشد، القاهرة.
- عطوي،جودت (2001): الادارة والتعليمية والإشراف التربوي،الدار العلمية الدولية للطباعة والنشر، عمان
- العزة، سعيد حسني.(2009): دليل المرشد التربوي في المدرسة، دار الثقافة للنشر ، عمان.

- عقل، محمد عطا (2000): الارشاد النفسي والتربوي، دار الخريجي للنشر والتوزيع، الرياض.
- عودة ، احمد سليمان ، (1985) : القياس والتقويم في العملية التدريسية، المطبعة الوطنية، عمان.
- الفحل، نبيل محمد (2014): دليلك لبرامج الإرشاد النفسي من التصميم الى التطبيق في الارشاد الطلابي، دار العلوم للنشر، القاهرة.
- ماهر، احمد.(1998): إدارة الموارد البشرية، مركز التنمية الادارية، الاسكندرية.
- مخيمر ، عبدا لعزيز جميل ، وآخرون.(2000) : نظم ومهارات استشارات تحسين الأداء المؤسسي ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة.
- موسى ، عبدالحكيم.(1998): التدريب أثناء الخدمة ، دار النهضة العربية، القاهرة.
- مينا، فايز محمد .(2003): قضايا في مناهج التعليم، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- النوايسة، فاطمة عبدالرحيم.(2013): الارشاد النفسي والتربوي، دار ومكتبة حامد للنشر، عمان.

- Berdier R(1959):Counseling principles and Presumption, **journal of counseling Psychology**(3).
- Blake, C. (1966). **A procedure for the initial evaluation and analysis of linear programs**. Innovations in Education & Training International, 2(3), 97-101.
- Cavanaugh , M . E . (1990) : **The Counseling Experience** .**Monterey** , CA: Brooks \ Co.
- Good,C.(1973):Dictionary of education ,(3rd),New York, Mc,Graw,Hill.
- Harris, K. & Hal pin, G. **Teachers Stress as Related to Locus of Control**, Sex & Age, Journal of Expert Education, 53(3) (1985), p.136-140

-UNESCO, (1992), “Educational Developments , International Conference on Education, (ice) 43rd session Geneva.

ملحق (1) اسماء السادة الخبراء

ت	الاسم الثلاثي	التخصص	مكان العمل
1	أ.د. عياد اسماعيل صالح	الارشاد النفسي	كلية التربية للعلوم الانسانية/ جامعة البصرة
2	أ.د. محمد شاكر عبدالله	الارشاد النفسي	كلية التربية للعلوم الانسانية/ جامعة البصرة
3	أ.د. حسن احمد سهيل	الارشاد النفسي	وزارة التربية/ المديرية العامة للتربية الكرخ الثالثة
4	أ.د. سميرة حسن علي	الارشاد النفسي	كلية التربية / جامعة ديالى
5	أ.د. علي صكر جابر	علم نفس تربوي	كلية التربية / جامعة القادسية
6	أ.د. عماد عبد حمزة	الارشاد النفسي	كلية التربية للعلوم الانسانية/ جامعة المثنى
7	أ.م.د. عبدالكريم زاير الموزاني	الارشاد النفسي	كلية التربية للعلوم الانسانية/ جامعة البصرة
8	أ.م.د. عامر عبدالنبي كبن	الارشاد النفسي	كلية البصرة الجامعة للعلوم والتكنولوجيا
9	أ.م.د. طالب سرحان المالكي	الارشاد النفسي	وزارة التربية/ المديرية العامة لتربية البصرة
10	أ.م.د. احمد عمار جواد	قياس وتقويم	كلية التربية / جامعة القادسية

ملحق (2) اختبار مهارات المرشد في تصميم البرنامج الارشادي

ت	الفقرات	البدايل
1	عندما يكون الهدف من البرنامج الارشادي أن يشعر المسترشد بأنه ليس وحيداً في معاناته فيما يتعرض له من مشاكل فيصمم البرنامج وفقاً لأسلوب الإرشاد	أ- الجمعي ب- الفردي ج- الديني د- التربوي
2	المدرسة التي وجهت الأنظار الى الخبرات الانفعالية في الطفولة المبكرة كونها تترك أثراً في بناء شخصية الفرد هي .	أ- التحليل النفسي ب- الوجودية ج- السلوكية د- المعرفية
3	الإرشاد الذي يقوم فيه المرشد بدور نشط وإيجابي بتأثره في الشخصية والسلوك يسمى ارشاداً	أ- غير مباشراً ب- مباشراً

ج- فردياً د- جمعياً		
أ- المرونة ب- الشمولية ج- التخطيط د- الفهم	تضمن جميع أبعاد المشكلة (النفسية، الاجتماعية، الانفعالية) في البرنامج الارشادي مبدأ	4
أ- المعرفية ب- التحليلية ج- الواقعية د- السلوكية	المدرسة التي تفسر المشكلات السلوكية بوصفها أنماطاً من الاستجابات الخاطئة أو غير السوية المتعلمة هي	5
أ- النظرية المتبناة والأساليب المستعملة ب- افكار المرشد وخبرته ج- الادبيات والدراسات د- طبيعة المشكلات	يتم تحديد النشاطات والفعاليات ذات العلاقة بأهداف البرنامج الإرشادي من	6
أ- الجمعي ب- الفردي والجمعي معاً ج - الفردي د- التربوي	عندما تكون المشكلة ذات أبعاد شخصية يفضل تصميم برنامج ارشادي وفق أسلوب الارشاد	7
أ- المباشر ب- غير المباشر ج- الواقعي د- الديني	عندما يكون دور المرشد في الارشاد بمثابة مرآة لوضوح رؤية المسترشد في جو خال من الضغوط يسمى الارشاد	8
أ - السلوكية ب- التحليل النفسي ج- المعرفية د- الاجتماعية	عندما تكون مشكلات التلاميذ (الغش، السرقة، التدخين، الضرب...) يفضل تصميم برنامج ارشادي وفق النظرية	9
أ- الفردية	النمو هو عملية اجتماعية لا تتم إلا في إطار اجتماعي وهو ما توفره	1

0	البرامج الإرشادية	ب- الجماعية ج- العقلية د- الاسرية
1 1	يفضل ان يكون عدد أعضاء المجموعة الارشادية	أ- (10 - 15) ب- (5-7) ج- (3-5) د- (1-3)
1 2	يرتبط مبدأ أن المسترشد هو المسؤول عن كشف ذاته بمستوياتها بأسلوب الارشاد	أ- الديني ب- السلوكي ج- العقلاني الانفعالي د- غير المباشر
1 3	مبدأ أن المسترشد محور العملية الارشادية وجوهرها وله خصائص ومطالب نمو يجب مراعاتها في البرنامج من الاسس	أ- النفسية ب- الاجتماعية ج- الدينية د- النفس اجتماعية
1 4	يرتبط مفهوم أن يكون المرشد نشيطا خلال جلسات البرنامج وان يحتفظ بهذا النشاط بكفايات المرشد	أ- النفسية ب- العقلية ج- الاجتماعية د- العلمية
1 5	توجيه العمل الارشادي داخل الجلسات وخارجها وتوجيه مسار العملية الارشادية بالاتجاه الصحيح يرتبط بقدرة المرشد على	أ- الوعي بالذات ب- الفهم ج- التأثير د- المساندة
1 6	تركز برامج الارشاد التربوي في المدرسة أولا على الجانب	أ- الوقائي ب- العلاجي ج- النمائي الوقائي الارشادي د- الوقائي العلاجي التنموي
1	التغيرات السلوكية المرغوب احداثها لدى المسترشد في البرنامج تعني	أ- النتائج

7		ب- المخرجات ج- التخطيط د- الاهداف
1 8	التأكد من تحسن حالة المسترشدين واستمرار تقدمهم ومدى أثر البرنامج الارشادي تعني	أ- المتابعة ب- التقييم ج- الملاحظة د- الفهم
1 9	قرار المرشد في تحديد الاهداف واختيار الاولويات والاستراتيجيات وتوظيف الامكانيات وتحديد طرق التقويم عند تصميم البرنامج الارشادي يرتبط بمفهوم.	أ- التكامل ب- التخطيط ج- الأسس د- المبادئ
2 0	عندما يكون الهدف العام للبرنامج الارشادي التعرف على المعتقدات الخاطئة لدى المسترشدين فالبرنامج يصمم وفق النظرية	أ- السلوكية ب- السلوكية الاجتماعية ج- السلوكية المعرفية د- المعرفية
2 1	اجراءات صدق البرنامج وتكافؤ المجموعات التجريبية وتحديد الحاجات الارشادية للمسترشدين يعني التقويم	أ- التكويني ب- النهائي ج- المستمر د- التمهيدي
2 2	الأهداف التي تصف النتائج النهائية للعملية الإرشادية المدرسية	أ- العامة ب- التربوية ج- السلوكية د- الاجرائية
2 3	يستهدف البرنامج الإرشادي المدرسي تقديم الخدمات الإرشادية	أ- المباشرة ب- غير المباشرة ج- المباشرة وغير المباشرة د- التربوية
2	الأهداف الاجرائية القابلة للقياس والملاحظة بعد الانتهاء من كل جلسة	أ- الخاصة

4	إرشادية تسمى	ب- العامة ج- السلوكية د- التعليمية
2 5	عندما تكون النتائج مناسبة للبيئة الاجتماعية فالبرنامج الإرشادي يتصف	أ- بالتكامل ب- بالعلمية ج- بالدقة د- بالموضوعية
2 6	المثير الذي يؤدي إلى زيادة احتمال تكرار الاستجابة المرغوبة	أ- التعزيز ب- التعاطف ج- الفهم د- الدافع
2 7	البرنامج الإرشادي الفعال في تدعيم العلاقات الاجتماعية هي	1- الجمعية 2- الأسرية 3- الفردية 4- الدينية
2 8	عدم تقديم التعزيز عقب حدوث استجابة غير المناسبة التي تم تعزيزها سابقا بشكل غير مناسب يسمى أسلوب	أ- التعزيز ب- الانطفاء ج- العقاب د- التصحيح
2 9	تدعيم السلوك الذي يقترب تدريجياً من السلوك المرغوب أو يقاربه في خطوات صغيرة تيسر الانتقال السهل من خطوة لأخرى يسمى أسلوب	أ- التصحيح الزائد ب- النمذجة ج- التشكيل د- التلقين
3 0	عندما يكون المرشد مرناً ينتقي الأسلوب الذي يتناسب مع الحالة فانه يتبنى أسلوب الإرشاد	أ- المباشر ج- الواقعي د- الاجتماعي د- الخياري

