

الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين وعلاقتها بالمهارات الارشادية لديهم

## Training needs of educational counselors and their relationship to counseling skills

أ.م.د. أمل عبد الرزاق نعيم المنصوري  
جامعة البصرة / كلية التربية للبنات

### الملخص

يهدف البحث الحالي التعرف على الاحتياجات التدريبية والمهارات الارشادية، وطبيعة العلاقة بين المتغيرين لدى المرشدين التربويين في البصرة / العراق، تبعاً لمتغيري النوع الاجتماعي (ذكور - إناث) وسنوات الخبرة . واستخدم في البحث الحالي المنهج الوصفي القائم على وصف الواقع ، واستعملت الباحثة مقياس لقياس الاحتياجات التدريبية ، وآخر لقياس المهارات الارشادية لعينة من المرشدين التربويين التي اختيرت بطريقة المعاينة العشوائية من المدارس المتوسطة والثانوية ، وبلغ عددهم (١٦٠) مرشدا ومرشدة .

واظهرت النتائج ان مستوى الاحتياجات التدريبية لعينة البحث، كانت متوسطة وبمتوسط حسابي قدره (١٦٢,٤٠٦) درجة، في حين ان مستوى المهارات الارشادية، كان ادنى من المتوسط وبوسط حسابي قدره (١١٩) درجة .

كما اظهرت النتائج انه لا توجد فروق دالة احصائية في كل من مستوى الاحتياجات التدريبية والمهارات الارشادية تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ( ذكور - اناث) باستخدام الاختبار التائي ، وكانت هناك فروق ذات دلالة احصائية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة باستخراج القيمة الفائية باستعمال تحليل التباين الاحادي .

وكذلك اشارت النتائج الى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتياجات التدريبية لدى المرشدين التربويين وما يمتلكونه من المهارات الارشادية ، وكانت دالة احصائية . وعليه توصي الباحثة بتفعيل برنامج التدريب أثناء الخدمة ، وفتح دورات تدريبية دورية لرفع مستوى المهارات الإرشادية وتزويدهم بالخبرات والمعلومات والتقنيات الإرشادية الحديثة الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية ، المهارات الارشادية ، المرشدون التربويون

### Abstract

The current research aims to identify the training needs and counseling skills, and the nature of the relationship between the variables in the educational counselors in Basrah / Iraq, depending on the gender variables (male and female) and years of experience. The researcher used a descriptive method to measure the training needs, and another to measure the counseling skills of a sample of educational counselors selected by means of a random sampling method of middle and secondary schools, and reached (160) counselors.

The results showed that the level of training needs of the research sample was average with an average mean of (162,406) degrees, while the level of counseling skills was below average and a mean of (119) degrees.

The results showed that there were no statistically significant differences in both the level of training needs and the counseling skills according to the gender variable (male and female) using the T-test, and there were statistically significant differences according to the variable years of experience.

The results also indicated a negative correlation between the training needs of the educational counselors and their counseling skills, which was statistically significant. Therefore, the researcher recommends activating the in-service training program, and opening periodic training sessions to raise the level of counseling skills and provide them with the latest information, and counseling techniques.

### مشكلة البحث:

تعد الخدمات الارشادية من ارقى الخدمات التي تقدم للأفراد ، كما تعد مهنة الارشاد من المهن العلمية والفنية الدقيقة التي تحتاج الى اعداد جيد لمن يقوم بها ، و لها اصولها ، وعلم له مقوماته ، وفن له ادواته ، وهي لا تعني نقل المعلومات أو توصيلها الى المسترشدين ، بل تتطلب ممن يمارسها الكثير من الامكانيات ، لذلك فان أهمية الخدمات الارشادية تصاحبها أهمية الشخص القائم بهذه الخدمات التي تحتاج الى الشخص المؤهل مهنياً ، ويتميز بكفاءته في اداء هذه الخدمات لعموم الطلبة ( الحراشة ، ٢٠٠١ ، ص ٦ ) .

ومهنة الارشاد في مقدمة المهن التي يتوجب ان تتجه اليها برامج التدريب في عصرنا الحالي، اذ يتحتم على المرشد ان يكتسب من خلال هذه البرامج العديد من المهارات الارشادية الحديثة والخبرات المتطورة التي تتيح له مزيداً من النمو في مهنته وشعوراً بالقدرة والكفاءة في اداء هذه المهنة وتكسبه الاتجاهات السليمة نحوها والرضا التام عنها. ( الدليمي ، ١٩٨٨ ، ص ٤٢ ) .

و يعتمد نجاح العملية الارشادية على اشخاص مدربين ينجزون عملهم بمهارة فائقة، ولديهم خبرات واسعة وقدرة على اقامة العلاقات الانسانية داخل المؤسسة التربوية وخارجها (طاهر ، ٢٠٠٦، ص٣). وبهذا فان نجاحها يعتمد على ما يتمتع به المرشد من مهارات ارشادية ، وتعمق في علم الارشاد. وهذا يتطلب منه ان يكتسب قدرات ومهارات خاصة في نقل محتويات العملية الارشادية (Tolbert, 1980, P.208). وهذا يحتم على الممارسين المهنيين العاملين في مجال الإرشاد الأسري والنفسي أن يعملوا على تطوير معارفهم النظرية ومهاراتهم المهنية وتطبيقاتهم العملية في كافة تلك المجالات لضمان تحقيق الفاعلية والكفاءة في أدائهم المهني، ولا يتم ذلك إلا من خلال برامج تدريبية مستمرة مخطط لها بشكل علمي دقيق تشبع احتياجاتهم المعرفية والأخلاقية والمهارية المهنية وتعزز فهمهم للقضايا والمشكلات الأسرية والمجتمعية (العشوي، ٢٠١٨ ، ص١٢٩).

كما إن نجاح المرشد التربوي في أداء عمله لا يقف عند حدود الشهادة التي يحصل عليها من دراسته بل لابد له من امتلاك ثقافة عامة إنسانية وعلمية واسعة تساعده على التواصل والتفاعل مع الآخرين وأن يحمل شعورا عميقا بالاهتمام بمصالح الطلبة مما يساعدهم على زيادة التفاعل ، ويتم ذلك من خلال صقل شخصياتهم وتكامل نموهم المعرفي والاجتماعي والاخلاقي وزيادة مهاراتهم في مجالات الحياة ولهذا تعد مهمة الارشاد من المهن الصعبة التي بحاجة الى إعداد أكاديمي في بناء الشخصية (الدفاعي والداهري ، ١٩٨٩ ، ص٢٨١) . وتحديد الخدمات الارشادية والتوجيهية من اجل حل مشكلات الطلبة ورفع مستوى كفاءة المؤسسات التربوية (Martin , 1991 p. 55 - 56) ، أوضحت الدراسة أن أهم الاحتياجات التدريبية للمهاريين والمرتبطة بعملية التشخيص ، تمثلت في المهارة في انتقاء وتحديد الأساليب العلاجية المناسبة لحل المشكلة يليها المهارة في تشخيص مشكلات الطلاب (الدوسري ، ٢٠٠٨ ، ص ٧٧).

وترى الباحثة من واقع الخبرة العملية وعملها في تنمية الكفايات المهنية للمرشدين التربويين ، ان المرشدين بحاجة الى التعرف على ما يمتلكون من المهارات الارشادية مع ضرورة التدريب عليها بعد الكشف عن الاحتياجات التدريبية لديهم .

وعليه تتحد مشكلة البحث الحالي بالسؤال الآتي :

هل هناك علاقة بين ما يحتاجه المرشدون التربويون من الاحتياجات التدريبية وما يمتلكونه من المهارات الارشادية؟

اهمية البحث :

إن عملية استثمار الطاقة البشرية وأسلوب صيانتها يتطلب دوماً تفكيراً عقلانياً ناقداً يرتبط ارتباطاً فاعلاً بالواقع وأهداف التنمية في المؤسسة التربوية حيث لا يمكن لأي مؤسسة النهوض أو الارتقاء دون أن تأخذ بنظر الاعتبار عملية استثمار الطاقات إضافة إلى ذلك فإن المهام الإرشادية ينبغي أن تلي الأهداف التنموية للمؤسسة التربوية وتقع هذه الأهداف نصب أعين المرشدين التربويين بغية تحقيقها لأن الطاقة البشرية هي الأساس والهدف النهائي لأي تنمية أو تغيير ( القاضي وآخرون ، ١٩٨١ ، ص ٨٥ ) .

وتتجلى أهمية المرشدين التربويين كونهم رائدين في هذا الميدان وهم يتصدون للمشكلات التربوية والتعليمية ويسعون إلى تشخيصها ووضع الحلول الناجحة لها على أسس تربوية ونفسية ( الجبوري ، ١٩٨٦ ، ص ٢٢ ) . إن طبيعة تلك العلاقة لا تأتي من فراغ وإنما من خلال فحص دقيق للمهام الإرشادية ودور المرشد فيها لكي تتحقق من جودة الأداء وذلك لتقديم أفضل مساعدة للآخرين وبالنتيجة يؤدي المرشد التربوي رسالته بشكل ينسجم والتقدم العلمي والتكنولوجي ( Bossi, 1990 , p.98-102 )

ومن الواضح ان نجاح العمل الارشادي يعتمد بدرجة كبيرة على فاعلية المرشد التربوي ، وترتبط فاعلية المرشد بعوامل متعددة منها مهاراته في الاتصال ، ومستوى تدريبه على المهارات الارشادية وما يرتبط بها ، وهذه العوامل قابلة للتعديل والاكتمال عن طريق برامج التدريب المناسبة ( الشريفين ، ٢٠١١ ، ص ٢٣٤ ) . كما ترتبط مواصفات المرشد الفعال بتوافر الكفايات الارشادية والاعداد المهني ، التي يوظفها المرشد في مساعدة المسترشدين على فهم مشكلاتهم واتخاذ القرارات واقتراح الحلول المناسبة لهم ( زريقي ، ٢٠٠٨ ، ص ٧ ) . و أن نجاح العملية الإرشادية تحتاج إلى مرشد ماهر له المعرفة والقدرة على استخدام الأساليب والمهارات الفنية التي تلائم المسترشد وتحسن مستوى أدائه باستمرار (الشيخ حمود، ١٩٩٣، ص ٥٩) .

وهذا دعا الى زيادة الاهتمام بتدعيم وتنمية كفايات الارشاد النفسي للمرشدين التربويين ليكونوا قادرين على مواجهة التحديات التي تواجه المؤسسات التربوية نتيجة تعاملهم مع مواقف تتسم بالتعقيد والتشابك تؤثر في العملية التربوية والارشادية ( الخرجي ، ٢٠١٠ ، ص ٧ ) . ومن الضروري الاهتمام بالتدريب العملي لكافة العاملين في مجالات الإرشاد النفسي، سواء أكلنوا طلبة جامعات أم مرشدين نفسيين أم تربويين أم أخصائيين نفسيين، حيث إن المهارات الإرشادية لا يمكن إتقانها إلا من خلال التدريب العملي والممارسة والمران (ابو يوسف ، ٢٠٠٨ ، ص ٢٣٦ ) . وان الارشاد يكون اكثر فعاليةً عندما يقدم من خلال مرشدين ذوي خبرة ويمتلكون مهارات شخصية ومهارات العملية الارشادية من اعداد الخطة الارشادية واقامة العلاقة الارشادية ، وتطبيق الاختبارات والمقاييس وضمن فنيات كل من الارشاد

الفردى والجمعى ( شاهىن ، ٢٠١٤ ، ص ١٨٨ ) . وىحتاج المرشدون التربوىون من فترة الى اخرى للدورات التدريبىة التى تساعدهم فى تطبيق أساليب الارشاد وتقنىاته التى ىحتاجون التدريب عليها والتى تمهم فى عملهم . فالتدريب يعد ذا أهمية لتأهيلهم وتطويرهم ومساعدتهم فى التعرف كل جديى فى مجال مهنتهم . ولكى ىنجد التدريب وىصل الى تحقيق اهدافه لابد من تحديد الاحتياجات التدريبىة للمرشدين ( الصمادى ، ٢٠٠٩ ، ص ١٠٠ )

ومن هذا المنطلق اصبح التدريب احدى الوسائل المهمة فى تحقيق هذه التنمية للوصول الى مستوى افضل من النمو والتقدم ، و التدريب عملية مستمرة ومتجددة ومتنوعة ترتبط ارتباطاً وثيقاً ومتلازماً بمسيرة التنمية تبدأ من الفرد ذاته فى مراجعة نفسه وتحديد اهدافه الوظيفىة وخططه المستقبلىة . والفرد عندما ىشعر بالحاجة الى التدريب ىسهل وصوله نحو تحقيق الهدف وهو الامر الذى يعينه على مواصلة التقدم والتدريب مهما تنوعت اشكاله واساليبه ومستوياته المختلفة هو نمط من التوجيه و الارشاد المنظم فى مهنة او وظيفة معينة لاستثمار طاقات الافراد الانتاجىة والامكانيات المتاحة وتنظيم العلاقات الانسانية القائمة ( طاهر ، ٢٠٠٦ ، ص ٥-٦ ) .

و بصورة عامة تهدف برامج اعداد وتدريب المرشدين الى مساعدة المرشد على تنمية مهاراته الارشادىة المختلفة حتى يكون فاعلاً وقادراً على تقديم المساعدة للآخرىن ، وعندما ىمتلكها المرشد تصبح جزءاً من طريقته فى التفاعل والاتصال مع المرشدين والذى ىزىء بدوره فاعلىة عمله بشكل عام (الداهرى ، ٢٠٠٠ ، ص ) . ومن الضرورى ان يكون المرشد التربوى مؤهلاً تأهيلاً علمياً اكاديمياً ومتدرباً تدريباً فنياً مهنيماً راقياً ، حيث يعد التأهيل العلمى والتدريب العملى جزءاً من اى تعريف للارشاد التربوى والنفسى (عمر ، ١٩٩٢ ، ص ٣٩ ) ، لذلك فان امتلاك المرشدين للمعارف لاتكفى بمفردها وانما ىجب ان تكملها المهارات ، لذلك على المرشدين ان يعملوا على تحقيق التكامل بين المعارف والمهارات (الآش ، ٢٠١٢ ، ص ٤ ) ، ولابد من ان ىتمتع المرشد التربوى بقدرته على حل المشكلات، والتحلى بالطبىعة الهادئة، وقدرته على الاتصال الجيى مع الأفراد، والقدرة على التعامل فى وقت الأزمات، والتحلى بروح الدعابة (Chandler, 2002). وىحتاج هذا التكامل الى تدريب عملى لىكون الأداء فاعلاً .

ومما لا شك فىه ان الكشف عن الاحتياجات التدريبىة للمرشدين وتحديددها يعد عنصراً أساسياً فى اى برنامج تدريبى لغرض معرفة مدى حاجة هؤلاء المرشدين الى التدريب ونوع التدريب المطلوب وتحديد مجالاته لىتم تصميم الدورات التدريبىة ومناهجها وبرامجها لتكون ناجحة وفعالة فى رفع كفاءتهم وقدرتهم فى

تأدية مهامهم الإرشادية (ظاهر، ٢٠٠٦، ص ٩) . وبهدف إيجاد المساعدة الفاعلة يسعى المرشدين للحصول على الإرشاد من مرشدين متخصصين، وهذا ما يحفز أهمية توظيف المرشدين لجميع مهاراتهم الإرشادية ، والسعي لتطويرها بشكل مستمر ( Nelson and Johnson , 1999 , p.91).

ولهذا وجدت الباحثة انه من الضروري القيام بدراسة الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين وعلاقتها بما لديهم من المهارات الإرشادية ، لكي يستحصل على نتائج يمكن الاستفادة منها في بحوث أخرى في مجال بناء برامج إرشادية و تدريبية للمرشدين التربويين ليقوموا بواجباتهم بجودة وكفاءة عاليتين.

#### **اهداف البحث :**

يهدف البحث الحالي الى التعرف على:

١. مستوى الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها المرشدون التربويون وفقاً لمتغيري :

أ- النوع الاجتماعي ( ذكور - إناث ).

ب- سنوات الخبرة ( ٥ - ١٠ - أكثر من ١٠ ) .

٢. مستوى المهارات الإرشادية التي يمتلكها المرشدون التربويون وفقاً لمتغيري :

أ- النوع الاجتماعي ( ذكور - إناث ).

ب- سنوات الخبرة ( ٥ - ١٠ - أكثر من ١٠ ) .

٣. نوع العلاقة ودلالاتها الاحصائية بين الاحتياجات التدريبية و المهارات الإرشادية لدى المرشدين التربويين.

#### **حدود البحث :**

يتحدد البحث الحالي بعينة من المرشدين التربويين في مدارس محافظة البصرة / العراق للعام الدراسي

٢٠١٦ - ٢٠١٧ .

#### **تحديد المصطلحات:**

**The Training Needs** : الاحتياجات التدريبية:

الحشاب ( ١٩٩١ )

مجموع التغيرات والتطورات المطلوب احداثها في الفرد والمتعلقة بمعارفه ومهاراته واتجاهاته يجعله لائقاً لشغل وظيفة او اداء اختصاصات وظيفته الحالية وبما يحقق اهداف المنظمة بالكفاءة المطلوبة. (الحشاب ، ١٩٩١، ص ١٢٢).

الخطيب والخطيب (٢٠٠٦)

هي مجموع التغيرات المطلوب احداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الافراد العاملين في المؤسسة لتعديل او تطوير سلوكهم او استحداث السلوك المرغوب صدوره عنهم والذي يمكن ان يحقق وصولهم الى الكفاية الانتاجية في ادائهم والقضاء على نواحي القصور او العجز في هذا الاداء وبالتالي زيادة فاعليتهم بالعمل . ( الخطيب ، ٢٠٠٦ ، ص ٦٨ )

الزهراني (٢٠١٤)

جميع التغيرات المطلوب احداثها في الفرد بواسطة التدريب والمتعلقة بمعارفه ، ومهاراته واتجاهاته ، ومستوى ادائه ، والتي تجعله قادراً على اداء مهامه الوظيفية بأعلى درجات الكفاءة والفعالية . ( الزهراني ، ٢٠١٤ ، ص ٣٨ )

صخي ( ١٩٨٩ )

الفجوة الحاصلة بين المعارف والمهارات والاتجاهات التي يتطلبها العمل والمعارف والاتجاهات التي يمتلكها الفرد . ( صخي ، ١٩٨٩ ، ص ٣٠ )

التعريف الاجرائي للاحتياجات التدريبية :

هي الدرجة التي يحصل عليها المستجيب عند اجابته على مقياس الاحتياجات التدريبية في البحث الحالي .

المهارات الارشادية : **counseling skills**

الصمادي ( ١٩٩٤ )

المهارات الارشادية الاساسية المشتركة بين جميع المرشدين بغض النظر عن النظريات التي يتبنونها في عملهم الارشادي والتي تشمل : مهارات الاصغاء ، والتلخيص ، والفهم الوجداني ، والأصالة ، والاعداد النظري ، ومهارات المقابلة ، والتشخيص ، والمعالجة، والمتابعة . ( الصمادي ، ١٩٩٤ ، ص ٣٨٠ )

شاهين (٢٠١٤)

مجموعة من الفنيات العملية التي يقوم بها المرشد التربوي ويمارسها في عملية الارشاد الفردي او الجمعي بهدف تحقيق الأهداف الارشادية بالصورة المناسبة والطريقة السليمة ( شاهين ، ٢٠١٤ ، ص ١٩٥).

التعريف الاجرائي للمهارات الارشادية :

هي الدرجة التي يحصل عليها المستجيب عند اجابته على مقياس المهارات الارشادية في البحث الحالي

المرشد التربوي: وزارة التربية / العراق (١٩٨٨)

هو احد أعضاء الهيئة التدريسية المؤهل لدراسة مشكلات الطلبة التربوية والاجتماعية والسلوكية من خلال جمع المعلومات التي تتصل بهذه المشكلات، سواء كانت هذه المعلومات متصلة بالطالب نفسه أو بالبيئة المحيطة به لغرض تبصيره بمشكلته ومساعدته على أن يفكر في الحلول المناسبة لهذه المشكلة أو المشكلات التي يعاني منها، لاختيار الحل المناسب الذي يرتضيه لنفسه (وزارة التربية ، ١٩٨٨، ص ١٠).

الداهري (٢٠٠٠)

هو الشخص الذي امتحن الإرشاد التربوي وتخصص فيه وأعد له وتدرّب عليه.(الداهري، ٢٠٠٠، ص٧٤).

الصمادي والشاوي (٢٠١٤)

هي المهارات الارشادية الاساسية المشتركة بين جميع المرشدين بغض النظر عن النظريات التي يتبنونها في عملهم الارشادي والتي تشمل :مهارات الاصغاء والتلخيص ،والفهم الوجداني ، والأصالة ، والإعداد النظري ، ومهارات المقابلة ، والتشخيص ، والمعالجة ، والمتابعة (الصمادي، الشاوي ، ٢٠١٤، ص٣٧١) .

عواد (٢٠١٥)



هو الشخص المؤهل مهنيًا للعمل في مجالات الإرشاد المختلفة بحكم اختصاصه ، ويمارس هذه المهنة فعلا بالمدارس . (عواد ، ٢٠١٥ ، ص ١١٧)

خلفية نظرية :

تشير الأدبيات أن إعداد المرشد النفسي يتم عبر أربعة مسالك أساسية هي :

- ١- المسلك التأهيلي الأكاديمي الذي يتمثل بالدراسة الجامعية.
- ٢- المسلك الإنمائي الذي يتمثل بتنمية الاستعدادات لممارسة مهنة الإرشاد.
- ٣- المسلك التدريبي الذي يتمثل في أثناء المهارات الإرشادية من خلال التدريب.
- ٤- المسلك المهني الذي يتمثل بكل ما من شأنه تطوير الممارسة الإرشادية. (الرشدي، والسهل، ٢٠٠٠، ص ١٠٣ - ١٠٤). وستقوم الباحثة بعرض خلفية نظرية للبحث الحالي من محورين هما :

#### أولاً - الاحتياجات التدريبية : training needs

في مجال الأداء فإن الباحثين في مجال تنمية الكفاءات الذاتية أكدوا على أهمية التدريب بوصفه مصدراً أساسياً من مصادر تعديل السلوك، وبالتالي الأداء للفرد في أي ميدان يعمل فيه، ذلك أنه ينمي المهارات والقدرات من أجل الاستثمار الأمثل للطاقة البشرية وتحقيق أكبر قدر ممكن من الإنجاز من خلال تحسين الأداء (حافظ ، ١٩٩٦ ، ص ١٢). وقد زاد في الآونة الأخيرة، اهتمام المهن

الإنسانية ، مثل :الخدمة الاجتماعية والإرشاد وعلم النفس ببرامج تدريب المختصين على استخدام المهارات الأساسية لممارسة العمل والتدخل للتعامل مع مشكلات المسترشدين وحلها ( نيازي ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٢٣ ) ، ويعد التدريب من الأنشطة المهمة التي ينبغي على المؤسسات التربوية الاهتمام به لإكساب العاملين المعارف والمهارات والاتجاهات المتعلقة بالعمل ، من أجل تنمية نماذج التفكير وقدراته اللازمة على أداء العمل ، مما يؤدي إلى تطور العمل وزيادة الإنتاجية ، وتحقيق الأهداف المنشودة ، وإكساب العاملين مهارات جديدة ، وتحسين أدائهم مما يجعلهم أكثر مرونة، وتحملاً للمسؤولية على التكيف مع متطلبات الحياة العملية (ابو عاشور ، ٢٠١٤ ، ص ١٢). وبذلك فإن التدريب هو تعديل سلوك المتدرب من الناحية المهنية والوظيفية من خلال اكساب المتدرب المعارف والخبرات والمهارات والمعلومات التي يحتاج إليها ( المغربي واخرون ، ١٩٩٥ ، ص ٣٠٠ ) .

ويتميز العصر الحديث بتغيرات مستمرة وتطور سريع في ميادين الحياة كافة مما يستوجب ضرورة إعادة تنمية القوى العاملة في جميع المؤسسات لمواجهة تلك التغيرات واستيعابها والتكيف مع مقتضياتها ويساعد التدريب في مسايرة تلك المتغيرات ويؤدي إلى تحسين الأداء وتنمية المهارات, Birkenmaier, ( Berg & 2000 , P.185).

ومهما بذل المرشدون من جهود ، فإنهم يحتاجون الى التحديث والتجديد في عملهم مستهدفين الافضل بسبب طبيعة دورهم التربوي الناتج عن التغييرات الحاصلة في حياة الطالب وبيئته المدرسية ، والتقدم والتطور في استخدام تقنيات ومستحدثات في العملية الارشادية ، وعليه اتجهت معظم البحوث التي تناولت تدريب المرشدين الى فعاليات دقيقة ومتخصصة في هذه العملية (Jack, 1990, p.402). وتوضح أهمية الاحتياجات التدريبية من خلال التأكيد على المبادئ التالية:

- ١ - اعتبار عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الأساس الذي يقوم عليه التدريب، وبالتالي تعتبر نقطة انطلاق موضوعية تخطيط وتصميم البرامج التدريبية.
- ٢ - المساعدة في تحديد النقص وتعويضه عن طريق التدريب
- ٣ - تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية وبالتالي الفئات المستهدفة في التدريب، ونوع التدريب.
- ٤ - تعتمد هذه العملية على الدقة المتناهية في جمع البيانات والمعلومات وتحل. يلها
- ٥ - تهدف إلى تخفيض النفقات والتقليل من الهدر
- ٦ - تساعد في الكشف عن المشكلات والمعوقات التي تعاني منها المنظمة أو أحد أنشطتها والتي يمكن معالجتها بواسطة التدريب.
- ٧ - الوصول إلى قرارات فعالة وسليمة كتخطيط العملية التدريبية وتصميمها. (الببشي، ٢٠١٠، ص ٤١،

ويسهم تدريب المرشدين التربويين مساهمة هامة في القاء على قصور الأداء ، واعداد الكوادر المؤهلة والقادره على تنظيم المقابلة الارشادية وتطويرها واحداث تعديلات مصاحبة في المهارات وقدرات المرشدين وله انعكاساته على المدرسة وعلى المسترشد فأن تدريب المرشدين التربويين يعني توفير فرصة اكبر لديهم للنجاح وبلوغ الأهداف. (صالح ، ٢٠١٤ ، ص ٢٢)

#### ثانياً - المهارات الإرشادية : **counseling skills**

تعد المهارات أي نشاط عقلي معرفي أو اجتماعي يقوم به المتعلم بسرعة وسهولة وإتقان عن طريق الفهم والإدراك، أي تحويل الخبرة النظرية إلى ممارسة إرشادية فعلية باستخدام وسائل وطرق عملية )

زقوت ، ٢٠١٠ ، ص ٣٦) . ان العملية الارشادية في تحقيقها عملية تواصل واتصال بين المرشد والمسترشد ، وكلما كانت هذه اذلك فمن ، العملية فعالة كلما حققت أهدافها وغاياتها في معالجة مشكلات المسترشدين وتنمية قدرتهم الضروري ان يمتلك المرشد مجموعة من المهارات التي تساعده على أداء عمله الارشادي ببطقان ومهارة عالية .

ولكي يستطيع المرشد القيام بعمله على اكمل وجه كان لابد من امتلاكه اساليب ومهارات كثيرة تساعده في تقديم تلك المساعدة ، ومن بينها امتلاكه لمهارات العمل الارشادي والتي تساعده في بناء جو من الثقة والالفة لإقامة علاقة ودية مع المسترشد تعينه في فهم مشكلته ، ومن ثم تقديم المساعدة له. (طشطوش و اخرون ، ٢٠١٤ ، ص ٢١٢). وتبرز اهمية امتلاك المرشد لمجموعة من المهارات التي تمكنه من القيام بعمله على خير وجه ومنها القدرة على الانصات الواعي وتقديم المعلومات ، وتغيير سياق الاداء ، والتفاوض والتشجيع ، واكتشاف البدائل (ابو يوسف ، ٢٠٠٨ ، ص ٩١) . وتتحدد مهارة المرشد النفسي

في تلك التي يستخدمها اثناء العمل الارشادي ، من مهارات في الارشاد الفردي ، ومهارات في الارشاد الجمعي وغيرها .

وصنف الشناوي (١٩٩٦) المهارات الارشادية في ستة مجالات رئيسية ، هي: مهارات العلاقة الارشادية ، مهارات التشخيص ، ومهارات وضع الاهداف الارشادية ، ومهارات اختيار الطريقة الارشادية ، ومهارات تقويم النتائج، ومهارات افعال الحالة.

ويلاحظ انه مهما اختلف الباحثون في تصنيف المهارات الارشادية الا انهم جميعا يتفقون على ان المهارات الارشادية مهمة جدا في تسهيل عمل المرشد النفسي ، ومن الضروري لكل مرشد نفسي اكتساب هذه المهارات وتوظيفها في خدمة العملية الارشادية (الصمادي والشاوي ، ٢٠١٤ ، ص ٣٧٢).

ومن احدث البرامج التي توصلوا اليها في تدريب المرشدين برنامج او نموذج تدريب المرشد الماهر ( The Skilled Counselor Training Model) ويستخدم هذا النموذج لتحسين قدرات المرشد ومهاراته في العملية الارشادية ، وكيفية تقييمه ذاتيا ، وزيادة الدافعية نحو العمل ، ويشمل هذا البرنامج ثلاث مراحل من الارشاد هي :

١- مرحلة الاستكشاف : تشير هذه المرحلة الى المهارات التي تساعد المرشد في التعرف على المشكلات الخاصة للمسترشد اثناء الجلسة الارشادية .

٢- مرحلة الفهم : وفيها يحدد كل من المرشد والمسترشد ما يريدان انجازه .

٣- مرحلة العمل : يقوم فيها المرشد بمساعدة المسترشد على اتخاذ القرار المناسب بشأن تحقيق اهدافه (المصري ، ٢٠٠٩ ، ص ٥١) .

### مهارات العمل الارشادي:

- أما مهارات العمل الإرشادي فقد أشار الاتحاد الدولي للاختصاصيين الاجتماعيين (NASW) الى وجود اثنتي عشرة مهارة تمثل مهارات أساسية لممارسة مهن المساعدة الإنسانية تتضح من خلال :
- ١- القدرة على الاستماع و الإنصات للآخرين والقدرة على فهمهم و ابداء التسامح والتعاطف معهم .
  - ٢- القدرة على استنباط واستخراج المعلومات وجمع الحقائق ذات الصلة وتركيبها لإعداد التقرير النفسي الاجتماعي .
  - ٣- القدرة على تكوين علاقة المساعدة والمحافظة عليها .
  - ٤- القدرة على ملاحظة السلوك اللفظي وغير اللفظي وتفسيرهما ، واستخدام معرفته بنظريات السلوك وطرائق التشخيص .
  - ٥- القدرة على إشراك المسترشدین (أفراد أو جماعات أو أسر) في الجهود العلاجية المبذولة لحل مشكلاتهم واكتساب ثقتهم .
  - ٦- القدرة على الحديث عن الموضوعات النفسية الحساسة بطريقة داعمة ومشجعة بدون شعور بالخوف و الإرباك والتهديد .
  - ٧- القدرة على إيجاد حلول جديدة ومبتكرة تتفق مع حاجات الفرد والجماعة .
  - ٨- القدرة على تحديد الحاجة إلى إنهاء العلاقة العلاجية .
  - ٩- القدرة على إجراء البحوث وتفسير النتائج ومعرفة الدراسات المتخصصة والاستفادة منها .
  - ١٠- القدرة على التوسط والتفاوض بين أطراف متنازعة حين تدعو الحاجة لذلك .
  - ١١- القدرة على توفير خدمات علائقية متبادلة داخل المؤسسة التي يعمل بها .
  - ١٢- القدرة على تفسير الحاجات والمطالب الاجتماعية والنفسية وإيصالها الى مصادر التمويل والعامه والمشرعين . ( أبو شاقور ، ب ت ، ص ٦٢؛ الرماحي ، ٢٠١٧ ، ص ٤٨ )

خطوات تنمية المهارات واكتسابها:

حدد روستش (Rusch 1990) خطوات لتنمية المهارة بما يأتي :

١. تحديد المهارات المراد التدريب عليها .
٢. تقديم أنشطة فعالة لجذب انتباه المتدربين .

٣. شرح تفصيلي لكل مهارة وكيفية التدريب عليها .
  ٤. وصف الخطوات الاساسية التي يجب تباعها عند تنفيذ أداء المهارة .
  ٥. نمذجة المهارة .
  ٦. التدريب على الاداء من خلال لعب الدور .
  ٧. مناقشة كيفية استخدام هذه المهارة في الأوجه الحياتية . (المصري ، ٢٠٠٩ ، ص ٥١)
- دراسات سابقة :

أولاً – دراسات سابقة تتعلق بالاحتياجات التدريبية:

دراسة الدوسري (٢٠٠٨)

هدفت الدراسة الى تحديد الاحتياجات التدريبية لمرشدي الطلاب في المدارس . واقتصرت الدراسة على عينة من المرشدين الطلابيين بلغت ( ٧٥ ) مرشداً بمدارس الهيئة الملكية للجبيل وينبع / المملكة العربية السعودية . واستخدم الباحث المسح الاجتماعي والاستبيان لجمع بياناته. وبينت نتائج الدراسة مدى الحاجة المناسبة لأفراد العينة في الالتحاق ب الدورات التدريبية ، وجاءت دراسة الحالات الفردية كخيار اول في الالتحاق بها .

دراسة الصمادي وبني نعيم ( ٢٠٠٩ )

هدفت الدراسة الى التعرف على الاحتياجات التدريبية المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظات شمال الاردن ، وفي ضوء متغيرات : ( المؤهل العلمي ، وسنوات الخبرة ، والتخصص ) ولتحقيق اهداف الدراسة طور الباحثان أداة خاصة الى تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين وشملت عينة الدراسة (٤٣٨) مرشداً ومرشدة ، وأظهرت نتائج الدراسة ان المجال السادس ( البحوث ) جاء بالمرتبة الاولى والمجال الحادي عشر ( الارشاد الفردي ) جاء في المرتبة الاخيرة ، وان حملة البكالوريوس من المرشدين الطلابيين بحاجة الى التدريب أكثر من حملة الشهادات العليا ، وان المتخصصين بعلم الاجتماع بحاجة الى التدريب أكثر من المتخصصين في الارشاد او علم النفس .

دراسة زريق ( ٢٠١٧ )

هدفت الدراسة الى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني في التعليم الثانوي من وجهة نظرهم ، وترتيبها من حيث أهميتها . وشملت العينة ( ٦٤ ) مستشاراً يمثلون مجتمع

البحث كافة ويعملون بثانويات ولاية ام البواقي / الجزائر . واعتمدت الدراسة على استبيان مكون من ( ٣٥  
( فقرة موزعة على (٥) محاور :

( الاعلام ، التقويم ، القبول والتوجيه ، الارشاد والمتابعة ، الادارة) ، واطهر التحليل الاحصائي ان افراد  
العينة لديهم احتياجاً كبيراً ومهماً في محور الارشاد والمتابعة اولاً، يليه محور التقويم ، ثم محور الاعلام ، وبعده  
محور القبول ، وجاءت في المرتبة الاخيرة الادارة .

العشيوي (٢٠١٨)

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشد الأسري، والتوصل إلى تصور مقترح  
لبرنامج تدريبي للمرشد الأسري و في ضوء نظرية العلاج الأسري. تعد هذه الدراسة من الدراسات  
الوصفية التحليلية القائمة على جمع البيانات الميدانية وتحليلها، وطبقت أداة البحث الاستبانة على جميع  
ممارسي الإرشاد الأسري في مراكز الإرشاد الأسري بمدينة الرياض وعددهم (٤٠) مرشدا ومرشدة  
وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن نسبة (٩٠%) من إجمالي مجتمع الدراسة بحاجة إلى برنامج  
تربوي لتطوير معارفهم المهنية، ومعارفهم بالأخلاقيات المهنية، والمهارات المهنية في مجال الإرشاد  
الأسري.

ثانياً- دراسات سابقة تتعلق بالمهارات الارشادية :

دراسة الإبراهيمي (٢٠٠٢) :

كان هدف الدراسة التعرف على فاعلية برنامج ارشادي لتحسين المهارات الإرشادية العامة للمرشدين  
التربويين في المدارس المتوسطة في مدينة بغداد، وتبنى الباحث مقياس الصمادي (١٩٩٤)

وتحقق الباحث من القوة التمييزية ل فقرات المقياس من خلال تطبيق المقياس على عينة مكونة من مكونة من  
(١٠٢) مرشد ومرشدة اختيروا بالأسلوب الطبقي العشوائي، وتأكد الباحث من صدق المقياس بمؤشر  
الصدق الظاهري ومن ثبات المقياس بطريقة إعادة الاختبار، وتوصل الباحث أن المرشدين التربويين حصلوا  
على درجة اقل من المتوسط النظري للمقياس أي أنهم لم يمارسوا المهارات الإرشادية العامة بالصورة المطلوبة  
فتم إدخالهم إلى البرنامج الإرشادي لتحسين استخدامها فأظهرت النتائج تفوق المجموعة التجريبية المشاركة في  
الجلسات الإرشادية على المجموعة الضابطة.

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى المهارات الارشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة ( طرح الاسئلة ، الانصات ، المواجهة ، اعادة الصياغة ، عكس المشاعر) والتعرف على مدى فعالية برنامج تدريبي مقترح لتنمية المهارات الارشادية وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات ( الجنس ، التخصص ، سنوات الخبرة ، جامعة التخرج ) ، واختار الباحث ( ١١ ) مرشداً ومرشدة عشوائياً تم تصويرهم فيديوياً اثناء قيامهم بالجلسات الارشادية وبعدها عرضت الفيديوات للجنة من المختصين للتحكيم كقياس قبلي ، ثم طبق برنامج تدريبي للعينة ذاتها ، وتم تصويرهم مرة اخرى في جلساتهم الارشادية كقياس بعدي، واطهرت النتائج وجود فروق بين القياس القبلي والبعدي يعزى للجنس ، وعدم وجود فروق في القياس القبلي يعزى للتخصص ولسنوات الخبرة ولجامعة التخرج بينما توجد فروق في القياس البعدي لصالح المختصين في علم النفس ولصاحبي الخبرة .

**دراسة لاننج وآخريين ( ٢٠١١ Lanning et al )**

هدفت الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين مهارات الاتصال لدى المرشدين التربويين وقدرتهم على تقييم الطلبة في الولايات المتحدة ، وتكونت العينة من ( ١٤ ) طالباً من اجل تقييم (١٢) مهارة من مهارات الاتصال ، وقد اظهرت النتائج ان المرشدين التربويين يتمتعون بمهارات الاتصال اللازمة التي تمكنهم وتساعدهم في تقييم الطلبة بشكل افضل .

**دراسة ستوفر وبهرسون (2012 Stauffer & Pehrsson)**

هدفت الدراسة عبر الثقافية إلى التعرف إلى اهم الكفايات والمهارات الإرشادية الواجب توافرها لدى المرشدين والمعالجين النفسيين. وشارك في الدراسة ( ٥٢ ) مرشدا و معالجاً نفسياً من أمريكا وأستراليا وبريطانيا وكندا والمانيا و تراوحت أعمار المشاركين (٢٠-٧٠) عاما بمتوسط خبرة ( ١٤ ) عاما . وأظهرت نتائج الدراسة اتفاق المشاركين على أهمية ( ١٦ ) كفاية ومهارة إرشادية يجب توفرها لدى المرشد والمعالج النفسي، كما اكدت نتائج الدراسة على أهمية المهارات الإرشادية في علاج المشكلات النفسية وضرورة التدرب عليها.

**دراسة شاهين ( ٢٠١٤ )**

هدفت الى تحديد درجة امتلاك المرشدين التربويين في المدارس الحكومية الفلسطينية للمهارات الارشادية ، وتحديد الاختلاف في درجة امتلاكهم لهذه المهارات بحسب بعض خصائصهم النوعية ، ومن وجهة نظر

المُرشدِين انفسهم . وصمم الباحث استبانة لقياس المهارات الارشادية التي وزعها على عينة من المرشدين التربويين في مدارس محافظة رام الله والبيرة/ فلسطين بطريقة المعاينة العنقودية ، وعددهم ( ٤٩ ) مرشداً. واطهرت النتائج ان تقديرات المرشدين لمهارتهم كانت بتقدير متوسط وبنسبة (٤٧,٣%) ، كما اظهرت النتائج وجود فروق دالة احصائياً في درجة امتلاك المرشدين للمهارات الارشادية تبعاً لمتغير الجنس ، ولصالح الاناث، ولم تكن الفروق دالة احصائياً في هذه المهارات تبعاً لمتغير التحصيل الدراسي ، او التخصص ، او سنوات الخبرة . و اشارت النتائج الى ضرورة توفير برامج اعداد متخصصة للمرشد التربوي ، تهتم بنوع المعرفة المتخصصة للمرشد جنباً الى جنب مع المهارات الارشادية المناسبة والكافية لأداء المرشد لمهامه ودوره .

### دراسة الطعان والرماحي ( ٢٠١٧ )

هدفت الدراسة الى قياس المهارات الإرشادية لدى المرشدين التربويين في محافظة البصرة / العراق ، وفي ضوء متغيري الجنس و التخصص الدراسي . وتألفت العينة من ( ٢٧٠ ) من المرشدين التربويين وبواقع ( ١٠٥ ) مرشد و ( ١٦٥ ) مرشدة للعام الدراسي ( ٢٠١٦ - ٢٠١٧ ) وطبق اختبار المهارات الارشادية من اعداد الباحثين .

وأظهرت النتائج أن المرشدين التربويين الذين اقتصوا بالإرشاد النفسي يتمتعون بمستوى مرتفع من مجال المهارات التدخلية مع وجود خلل في ممارستهم لمهارات (التعاطف ، الاستيضاح ، عكس المشاعر ، الصمت ، الإنهاء ) ، وبمهارة ( التسجيل والتوثيق ) في المهارات المفاهيمية . في حين اظهر المرشدون التربويون من ذوي تخصصات العلوم التربوية والنفسية ضعفاً واضحاً في أداء المهارات التدخلية ، في حين تمتع المرشدون التربويون من كلا التخصصين (إرشاد نفسي / علوم نفسية وتربوية) بمهارات مفاهيمية عالية ، باستثناء وجود ضعف واضح في أداء المرشدين من ذوي التخصصات التربوية والنفسية بمهاراتي ( دراسة الحالة ، الإرشاد الجمعي).

### منهجية البحث :

اعتمدت الباحثة في بحثها على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعرف بأنه "وصف منظم للحقائق و لميزات مجموعة معينة أو ميدان من ميادين المعرفة الهامة بطريقة موضوعية وصحيحة.

### مجتمع الدراسة:



يتكون مجتمع البحث الحالي من جميع المرشدين التربويين في مديريات التربية لمحافظة البصرة للعام الدراسي (٢٠١٦ - ٢٠١٧) حيث يتألف المجتمع الكلي من (٤٥٨) مرشداً و مرشدة، وبواقع (١٨٨) مرشداً و (٢٧٠) مرشدة.

**العينة:**

تم اختيار عينة من المرشدين التربويين بالطريقة العشوائية البسيطة بنسبة (٣٥%) من المجتمع الاصلي المراد بجنه ليكون عدد افراد العينة (١٦٠) مرشداً تربوياً من جميع المديريات العامة للتربية في محافظة البصرة .

**جدول (١)**

توزيع افراد عينة البحث على وفق النوع الاجتماعي وسنوات الخدمة

النسبة المئوية	العدد			مدة الخدمة
	المجموع	اناث	ذكور	
%٢٣	٣٧	٢٢	١٥	اقل من ٥ سنوات
%٣٧	٥٩	٢٨	٣١	١٠-٥ سنوات
%٤٠	٦٤	٤٠	٢٤	اكثر من ١٠ سنوات
%١٠٠	١٦٠	٩٠	٧٠	المجموع

**اداتا البحث:**

**١- مقياس الاحتياجات التدريبية :**

ولتحقيق الهدف الاول من البحث الحالي تبنت الباحثة ( مقياس الاحتياجات التدريبية لدى المرشد التربوي) الذي اعدته (طاهر، ٢٠٠٦) ، وهو مقياس مناسب لطبيعة البحث الحالي وعينته ، لانه اعد لغرض الكشف عن مدى الاحتياجات التدريبية لدى المرشد التربوي التي يسعى البحث الحالي للتعرف عليها.

قامت الباحثة (طاهر، ٢٠٠٦) ببناء أداة الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين وقد تكونت من خمسة مجالات وبلغ عدد فقراتها (٥٢) فقرة بصورته النهائية ، وتم استخراج صدق هذه الاداة باستخدام الصدق الظاهري، والصدق البنائي، أما الثبات فقد تم استخراج بطريفة إعادة الاختبار وقد بلغ ٠,٨٥

تحديد المجالات الرئيسة للاحتياجات التدريبية :

حددت الباحثة ( طاهر ٢٠٠٦ ) خمسة مجالات لأداة بحثها وهي كما يأتي :

١. التخطيط/ يتضمن هذا المجال الاساليب والفنيات التي يحتاجها المرشد والتي تتعلق بوضع الخطط السنوية والشهرية والبرنامج اليومي للعملية الارشادية بما يكفل اهدافها المرسومة.
٢. مهارات الاتصال/ ويتضمن ما يحتاجه المرشد من مهارات تتعلق بتنمية قدراته وامكانياته المختلفة على تحقيق اتصال فعال بينه وبين اطراف العملية الارشادية في المدرسة.
٣. إدارة العملية الارشادية/ ما يحتاجه المرشد التربوي من اساليب ووسائل فنية حديثة يتبعها خلال الجلسات الارشادية الجماعية والفردية لتوجيه الطلبة وارشادهم وايجاد الحلول المناسبة لمشكلاتهم.
٤. البحث والتطوير/ ما يحتاجه المرشد التربوي من مهارات ووسائل حديثة ومتطورة في مجال البحث والعمل الارشادي.
٥. التقييم/ ما يحتاجه المرشد التربوي من وسائل علمية وفنية في معرفة النتائج المترتبة على تنفيذ الخطط واصدار الاحكام والنجاح في العمل الارشادي للتوصل الى تحقيق الاهداف.  
كما تم تحديد البدائل المناسبة لكل فقرة في الاداة وكما يأتي :-

درجة الاحتياج للتدريب : (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً) ، والتي حصلت على الدرجات : ( ١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ) على الترتيب .

وقد تراوحت الدرجات النظرية الى المقياس ما بين (٥٢) درجة و(٢٦٠) درجة وقد قامت ( معدة المقياس) بحساب الخصائص السايكومترية للمقياس .

وبسبب طول المدة التي مضت على اعداده، وتطبيقه وللتعرف على صدق هذا المقياس وثباته قامت الباحثة بالإجراءات الآتية لإيجاد الصدق الظاهري للمقياس وايجاد مؤشرات ثباته وفق الاتي:

اولا : ايجاد الصدق الظاهري للمقياس:

يعد الصدق الظاهري احد انواع الصدق الذي يمكن الركون اليه، ويتم التوصل اليه من خلال حكم المختص على درجة قياس الاختبار للسمة المقاسة ، وبما ان هذا الحكم يتصف بدرجة من الذاتية. لذلك يعطي الاختبار لأكثر من محكم. لكي يتم تقويم درجة الصدق الظاهري للاختبار من خلال التوافق بين تقديرات المحكمين (عودة ، ١٩٨٥ ، ص١٥٧).

وللتحقق من الصدق تم عرض الاستبيان على (١٠) محكمين من الخبراء المختصين بالإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، والعلوم التربوية النفسية لغرض الحكم على مدى صلاحية الفقرات، ودقة صياغتها، وملائمة كل فقرة لمجالها الذي تنتسب اليه، ومدى دقة تعريف كل مجال ضمن المقياس، ومدى صلاحية بدائل الاستجابة له. وقد استعملت الباحثة النسبة المئوية للتعرف على مدى أتفاق الخبراء على إبقاء الفقرات التي تقيس الاستقلالية. وعدت نسبة الاتفاق (٨٠%) فأكثر صالحة لإبقاء الفقرة في المقياس واستبعاد الفقرات التي لم تحصل على نسبة الاتفاق المطلوبة ويتفق على قبولها وإبقائها في المقياس.

وقد ظهر أن جميع الفقرات قد حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة، مع إجراء تعديلات طفيفة في بعض الكلمات الواردة في صياغة الفقرات وتعريف المجالات.

### ثانياً : إيجاد ثبات المقياس:

يعد مفهوم الثبات من المفاهيم الأساسية في القياس ويجب توافره في المقياس لكي يكون صالحاً للاستعمال ( الأمام وآخرون، ١٩٨٩، ص١٤٣) والثبات يعني اتساق Consistency نتائج المقياس مع نفسها والاستقرار Stability في النتائج إذا ما أعيد تطبيقه على الأفراد أنفسهم وفي الظروف نفسها. والمقياس الثابت هو مقياس موثوق فيه ويعتمد عليه (ثورندايك وهيجن، ١٩٨٩، ص ٧١ ; Kerlinger 1973, 429).

وقد تحققت الباحثة من الثبات بطريقة الاختبار- إعادة الاختبار Test-Retest Method ولتقدير الثبات بهذه الطريقة، قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة قوامها (٣٠) مرشداً ومرشدة اختيرت بطريقة عشوائية ، وقامت الباحثة بإعادة تطبيق مقياس الاحتياجات التدريبية على العينة نفسها مع بعد (١٨) يوماً ، وقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والتطبيق الثاني وتحصل على قيمة معامل الثبات (٠,٨٣) وتعد هذه القيمة مؤشراً جيداً على استقرار إجابات المستجيبين على المقياس .

### ٢- مقياس المهارات الارشادية :



استخدمت الباحثة برنامج (SPSS) للرمز الإحصائية للعلوم الاجتماعية لاستخراج التكرارات، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الاحادي، فضلا عن استخدام الاختبار التائي ، ومعامل ارتباط بيرسون ، وشيفيه .

عرض النتائج ومناقشتها :

تضمن هذا المبحث عرض النتائج التي توصل اليها البحث الحالي في ضوء الاهداف المتمثلة ب :

١. التعرف على مستوى الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها المرشدون التربويون وفقاً لمتغيري :

أ- النوع الاجتماعي و ب- سنوات الخبرة.

أظهرت نتائج البحث الحالي أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث على مقياس الاحتياجات

التدريبية في الاستجابة قد بلغ (١٦٢,٤٠٦) درجة ، وبانحراف معياري قدره (٥٤,٧٧) وعند مقارنة هذا

المتوسط الحسابي بالمتوسط الي للمقياس الذي يبلغ (١٥٦) درجة ، وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة

، تبين أنه لا يوجد فرق دال إحصائيا ، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (١,٤٧) وهي اصغر من القيمة التائية

الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٥٩) ، والجدول (٢) يوضح ذلك .

جدول (٢)

الاختبار التائي لمقياس الاحتياجات التدريبية لدى المرشدين التربويين

مستوى الدلالة ٠,٠٥	القيمة التائية		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد افراد العينة
	الجدولية	المحسوبة				
غير دالة	١,٩٦	١,٤٧	١٥٦	٥٤,٧٧	١٦٢,٤٠٦	١٦٠

وتشير هذه النتيجة الى ان مستوى الاحتياجات التدريبية لافراد عينة البحث الحالي بدرجة متوسطة ولديهم

احتياجات متعددة للتدريب . اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الصمادي وبني نعيم (٢٠٠٩) ودراسة

الدوسري (٢٠٠٨) ، والنتيجة تظهر حاجة المرشدين التربويين الى التدريب والدخول الى دورات تدريبية مهنية لزيادة كفاياتهم في العمل الارشادي الذي يتطور بشكل سريع .

أ - النوع الاجتماعي :

اما فيما يتعلق بالكشف الفروق في مستوى الاحتياجات التدريبية بحسب متغير النوع الاجتماعي (ذكور - إناث) وباستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين غير متساويتين ، اظهرت النتائج ان القيمة التائية المحسوبة قيمتها (٠,٣٧٠) درجة اصغر من القيمة التائية الجدولية والبالغة قيمتها (١,٩٦) درجة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٥٨). والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول جدول (٣)

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجات النوع الاجتماعي ( الذكور والاناث)  
درجات الاحتياجات التدريبية

مستوى الدلالة ٠,٠٥	القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد افراد العينة	النوع الاجتماعي
	الجدولية	المحسوبة				
غير دالة	١,٩٦	٠,٣٧٠	٦,٨٣٧٤	١٦٠,٥٨٥٧	٧٠	ذكور
			٥,٥٩٦٩	١٦٣,٨٢٢٢	٩٠	اناث

ويتبين من ذلك أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتياجات التدريبية بين أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي (ذكور - إناث) . وتتفق مع دراسة العشوي (٢٠١٨) ، في حين اختلفت مع دراسة ( ) و ( ) . وقد يعود هذا الى ان المرشدين التربويين الذكور والاناث قد حصلوا على خبرات متقاربة من خلال اعدادهم الاكاديمي وتلقوا نفس التدريب والدورات التدريبية اثناء ممارسة المهنة.

للتحقق من حسب متغير سنوات الخبرة ، فقد تم تقسيم سنوات الخبرة الى ثلاث فئات : الاولى (اقل من ٥ سنوات) وبلغ عددها (٣٧) مرشدا ومرشدة ، والثانية (٥ - ١٠ سنوات) وبلغ عددها (٥٩) مرشدا ومرشدة ، اما الثالثة ( اكثر من ١٠ سنوات) وبلغ عددها (٦٤) مرشدا ومرشدة، وتم استخراج القيمة الفائية اذ بلغت قيمتها (٤٢,٥٢٩) وهي اكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٠٤) عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) ودرجتي حرية (٢ و ١٥٧) والجدول (٤) يوضح ذلك .

جدول (٤)

نتائج تحليل التباين الاحادي للاحتياجات التدريبية حسب سنوات الخبرة

مستوى الدلالة ٠,٠٥	القيمة الفائية		متوسط المربعات M.S	درجة الحرية D.F	مجموع المربعات S.S	مصدر التباين
	الجدولية	الحسوية				
دالة	٣,٠٤	٤٢,٥٢٩	٨٣٨٣١,٤٨٨	٢	١٦٧٦٦٢,٩٧٥	بين المجموعات
			١٩٧١,١٥٧	١٥٧	٣٠٩٤٧١,٦١٨	داخل المجموعات
				١٥٩	٤٧٧١٣٤٥٩٤	الكلية

و يتبين من الجدول (٤) انه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين افراد العينة في مستوى الاحتياجات التدريبية تبعاً لسنوات الخبرة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الصمادي وبني نعيم ٢٠٠٩) واختلفت مع دراسة العمري (٢٠١٤). وتعزو هذه النتيجة الى أن قلة خبرتهم في ممارسة العمل الارشادي لنقص في اكتسابهم الخبرات اللازمة لاداء ذلك العمل.

وكان تحليل التباين يكشف لنا ما اذا كانت الفروق ذات دلالة احصائية بين فئات سنوات الخبرة الثلاث ام لا، ولكنه لا يحدد اتجاه الفروق بين الفئات، ولا الفئة التي تكون الفروق لصالحها، لذلك

استعملت الباحثة طريقة شيفيه (Scheffe) لمعرفة الفروق بين المتوسطات، وتحديد اتجاه هذه الفروق، وبيان الفروق ذات الدلالة من بين المتوسطات الثلاثة. وأدرجت النتائج في جدول (٥).

جدول (٥)

نتائج اختبار شيفيه لمتوسطات فئات سنوات الخبرة لعينة البحث

المقارنات	فئات سنوات الخدمة	المتوسط الحسابي	الفروق بين المتوسطين	الفرق الحرج باستخدام اختبار شيفيه	الدلالة
١	اقل من ٥	٢١٢,٤٣	٤٤,٦٧	٢٢,٩٥	دالة لصالح الفئة الاولى
	١٠ - ٥	١٦٧,٧٦			
٢	اقل من ٥	٢١٢,٤٣	٨٣,٨٩	٢٢,٦٠	دالة لصالح الفئة الاولى
	اكثر من ١٠	١٢٨,٥٤			
٣	١٠ - ٥	١٦٧,٧٦	٣٩,٢٢	١٩,٧٥	دالة لصالح الفئة الثانية
	اكثر من ١٠	١٢٨,٥٤			

ويتضح من الجدول (٥) أن جميع المقارنات كانت دالة ، إذ تبين بانها كانت دالة احصائياً ولصالح الفئة الاولى من سنوات الخبرة ( اقل من ٥ سنوات) فهي كانت ذات اعلى مستوى في الاحتياجات التدريبية، اي ان المرشدين التربويين الذين تقل عدد سنوات خبراتهم عن خمس سنوات هم بحاجة للتدريب اكثر ممن تزيد سنوات خبراتهم عن (١٠) سنوات ، ويعزى ذلك الى ان كثير مهارات العمل الارشادي



يكتسبها المرشد التربوي من خلال الخبرة والممارسة العملية ولنفس السبب اظهر المرشدون التربويون اصحاب الخبرة الطويلة اقل مستوى من الحاجات التدريبية ومما يدل على انهم تلقوا دورات تدريبية خلال سنوات خدمتهم، وتتفق مع دراسة ميثيا (Mathai, 2002) التي اشارت الى ان اصحاب الخبرة (1-5) سنوات حصلوا على تدريب اقل وهم بحاجة الى التدريب لاداء عملهم الارشادي .

٢. التعرف على مستوى المهارات الارشادية التي يمتلكها المرشدون التربويون وفقاً لمنغيري :

أ - النوع الاجتماعي و ب- سنوات الخبرة.

أظهرت نتائج البحث الحالي أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث على مقياس المهارات الارشادية في الاستجابة قد بلغ (١١٩) درجة ، وبانحراف معياري قدره (٣٩,٣١) وعند مقارنة هذا المتوسط الحسابي بالمتوسط النظري للمقياس الذي يبلغ (١٣٠) درجة ، وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ، تبين ان هناك فرقا دالا إحصائيا ، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٣,٢٧) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٥٩) والجدول (١) يوضح ذلك .

### جدول (٦)

الاختبار التائي لمقياس المهارات الارشادية لدى المرشدين التربويين

مستوى الدلالة ٠,٠٥	القيمة التائية		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد افراد العينة
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	١,٩٦	٣,٢٧	١٣٠	٣٩,٣١	١١٩	١٦٠

وتشير هذه النتيجة الى وجود فروق دالة احصائيا في درجات المهارات الارشادية لافراد العينة ولصالح الوسط الفرضي ، اتفقت مع دراسة الإبراهيمي (٢٠٠٢) و دراسة ابو يوسف (٢٠٠٨) ودراسة شاهين

والقسييس (٢٠١٧) ، واختلقت مع دراسة شاهين ( ٢٠١٤ ) وكذلك اختلقت مع دراسة الطعان والرماحي (٢٠١٧) ، و دراسة لاننج وآخرين ( Lanning et al ٢٠١١ ).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى

أ - النوع الاجتماعي :

فيما يتعلق بالفروق في مستوى المهارات الارشادية بحسب متغير النوع الاجتماعي (ذكور - إناث) إذ ان القيمة التائية المحسوبة قيمتها (٠,٦٥١) درجة اصغر من القيمة التائية الجدولية وبالغة قيمتها (١,٩٦) درجة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٥٨). والجدول (٧) يوضح ذلك

جدول جدول (٧)

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجات النوع الاجتماعي ( الذكور والاناث)  
درجات المهارات الاجتماعية

النوع	عدد افراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى الدلالة ٠,٠٥
				المحسوبة	الجدولية	
ذكور	٧٠	١٢٢,١٢٨٦	٤١,٣١٠٠٤	٠,٦٥١	١,٩٦	غير دالة
اناث	٩٠	١١٨,٠٤٤٤	٣٧,٨٢٧٧٩			

ويتبين من ذلك أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المهارات الارشادية بين أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي (ذكور - إناث) . اتفقت هذه النتيجة مع دراسة زريقي (٢٠٠٨) ، واختلقت هذه النتيجة مع دراسة شاهين(٢٠١٤) التي اظهرت ان الفروق لصالح الذكور ، وكذلك ودراسة وسترن (Westren,2006) وكذلك اختلقت مع دراسة انجل (Angle, 1982) التي أظهرت أن المرشحات

أكثر فاعلية من المرشدين في أداء الخدمات الإرشادية للطلبة . وقد يعود هذا الى ان المرشدين التربويين الذكور والاناث قد حصلوا على خبرات متقاربة في الحصول على المهارات الارشادية من خلال اعدادهم الاكاديمي والتدريب اثناء ممارسة المهنة.

ب - سنوات الخبرة:

وللتحقق من انه يوجد فروق دالة احصائيا بين افراد عينة البحث الحالي في مستوى المهارات الارشادية تبعا لمتغير سنوات الخبرة بفئاتها الثلاث، اذ قامت الباحثة باستخراج القيمة الفائية اذ بلغت قيمتها (37,303) وهي اكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,04) عند مستوى الدلالة (0,05) ودرجتي حرية (2 و 157) والجدول (8) يوضح ذلك .

جدول (8)

نتائج تحليل التباين الاحادي للمهارات الارشادية حسب سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	القيمة الفائية		متوسط المربعات M.S	درجة الحرية D.F	مجموع المربعات S.S	مصدر التباين
	الجدولية	المحسوبة				
			39582,456	2	79164,913	بين المجموعات
	3,04	37,303	1061,118	157	166595,531	داخل المجموعات
				159	245760,444	الكلية

و يتبين من الجدول (8) انه توجد فروق ذات دلالة احصائية تبعا لسنوات الخبرة للمهارات الارشادية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ابو يوسف (2008) ودراسة زريقي (2008) ودراسة شميدت وسترونج (Schmidt&Strong, 1970) وكذلك ودراسة ويسترن

( Westren,2006), و (Angle,1982) واختلفت مع دراسة شاهين ( ٢٠١٤ ).

وتعزو هذه النتيجة الى أن أداء المرشدين وفعاليتها في العملية الإرشادية تزداد بزيادة مدة خدمته. وترى البلحثة أن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المهارات الإرشادية تبعا لمتغير سنوات الخبرة يرجع إلى أن المرشدين الذين يملكون خبرة أكثر من ( ١٠ ) سنوات هم أكثر دراية من الذين يمتلكون خبرة أقل من ذلك بالمهارات الإرشادية وكيفية تطبيقها.

وللتعرف على دلالة واتجاهها استعملت الباحثة اختبار شيفيه (Scheffe) لمعرفة الفروق بين المتوسطات، وتحديد اتجاه هذه الفروق، وبيان الفروق ذات الدلالة من بين المتوسطات الثلاثة. وأدرجت النتائج في جدول (٩).

جدول (٩)

نتائج اختبار شيفيه لمتوسطات المهارات الإرشادية لفئات سنوات الخدمة لعينة البحث

المقارنات	فئات سنوات الخدمة	المتوسط الحسابي	الفروق بين المتوسطين	الفرق الحرج باستخدام اختبار شيفيه	الدلالة
١	اقل من ٥	٨٤,١٠	٣٣,٩٦	١٦,٨٤	دالة لصالح
	١٠ - ٥	١١٨,٠٦٧٨			للفئة الثانية
٢	اقل من ٥	٨٤,١٠	٥٨,٠٩	١٦,٥٨	دالة لصالح
	أكثر من ١٠	١٤٢,١٠٩٨			الفئة الثالثة
٣	١٠ - ٥	١١٨,٠٦٧٨	٢٤,٠٤	١٤,٤٩	دالة لصالح
	أكثر من ١٠	١٤٢,١٠٩٨			الفئة الثالثة

ويتضح من الجدول أعلاه أن جميع المقارنات كانت دالة ، إذ تبين بانها كانت دالة احصائياً ولصالح الفئة الثالثة ( أكثر من ١٠ سنوات) فهي كانت اعلى مستوى في المهارات الارشادية.

٣. نوع العلاقة ودلالاتها الاحصائية بين الاحتياجات التدريبية و المهارات الارشادية لدى المرشدين التربويين.

جدول (١٠)

معامل ارتباط بيرسون بين الاحتياجات التدريبية والمهارات الارشادية

عدد افراد العينة	معامل ارتباط بيرسون	درجة الحرية	الدلالة عند مستوى ٠,٠٥
١٦٠	-٠,٦٦١	١٥٩	داله

يتبين من الجدول (١٠) ان هناك علاقة ارتباطية ، اذ بلغ معامل ارتباط بيرسون ( -٠,٦٦١ ) . وهو دال عند مستوى ( ٠,٠٥ ) ودرجة حرية (١٥٩) .

ثم قامت الباحثة بأختيار معامل الارتباط بأستخدام الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط فكانت النتائج كما في الجدول (١١).

جدول (١١)

نتائج اختبار دلالة معامل الارتباط

الدلالة	القيمة التائية		عدد افراد العينة	قيمة معامل الارتباط بين الاحتياجات التدريبية والمهارات الارشادية
	الجدولية	المحسوبة		
٠,٠٥				
دالة	١,٩٦	١١,٠٩	١٦٠	-٠,٦٦١

وبما ان القيمة التائية المحسوبة لمعامل الارتباط البالغة (١١,٠٩) اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) وبدرجة حرية (١٥٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، وهذا يعني ان النتيجة تشير الى وجود علاقة ارتباطية دالة سالبة أي علاقة عكسية بمعنى آخر وجود علاقة دالة سالبة بين الاحتياجات التدريبية والمهارات الارشادية لدى المرشدين التربويين، أي أن الاحتياجات التدريبية كلما كانت عالية يقلّ مستوى المهارات الارشادية والعكس صحيح.

### التوصيات: Recommendations:

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي، واستنتاجاته، توصي الباحثة بما يأتي:

- ١- تفعيل برنامج التدريب أثناء الخدمة، وفتح دورات تدريبية دورية لرفع مستوى المهارات الإرشادية وتزويدهم بالخبرات والمعلومات والتقنيات الإرشادية الحديثة.
- ٢- توجيه الاهتمام بالمرشدين التربويين من خلال توفير كل عوامل نجاح العملية الإرشادية داخل المدرسة والتي من شأنها تنمية المهارات الإرشادية التي يفتقرون لها.
- ٣- قيام المؤسسات التربوية بعقد الندوات والمؤتمرات التي تهدف الى توجيه انظار المسؤولين الى الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين وتنمية مهارتهم الارشادية والعمل على تطويرها.

### المقترحات: Suggestions:

- ١- إجراء دراسة عن الاحتياجات التدريبية لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بمتغيرات أخرى.
- ٢- إجراء دراسة الغرض منها بناء برنامج ارشادي تدريبي لتنمية المهارات الإرشادية التي اظهر المرشدون التربويون من كلال التخصصين ضعفاً في أدائها.

### المصادر:

- الأش، منصور عبد القادر (٢٠١٢). فعالية برنامج تدريبي لتنمية بعض المهارات الارشادية لدى عينة من المرشدين النفسيين في سوريا . رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة .
- الإبراهيمي، جاسم محمد حلبوص (٢٠٠٢). فعالية برنامج أرشادي لتحسين المهارات الإرشادية العامة للمرشدين التربويين في المدارس المتوسطة في مدينة بغداد، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد.

- ابو شاقور ، نعيمة مهدي (ب ت) . ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة التوجيه و الارشاد النفسي التربوي ، جامعة الزاوية - ليبيا.
- أبو عاشر ، خليفة مصطفى .(٢٠١٤). الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الحكومية بمنطقة العين التعليمية من وجهة نظر المعلمين والموجهين التربويين والمديرين أنفسهم ، (International Journal of Research in Education and Psychology) (Int. p.p 10 -27 J. Res. Edu. Psy.), 2, No. 1
- ابو يوسف، محمد جدوع .(٢٠٠٨)، فعالية برنامج تجريبي لتنمية المهارات الارشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية ، كلية التربية
- الإمام، مصطفى محمود وآخرون (١٩٨٩) ، التقويم والقياس، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد .
- البيشي، ع .(٢٠١٠) . تصور مقترح لبرنامج تدريبي هيئة التدريس بجامعة الملك خالد على استخدام مستلزمات بيئة التعلم الإلكتروني في ضوء احتياجاتهم التدريبية، رسالة دكتوراه غير منشورة، المملكة العربية السعودية :جامعة الملك خالد.
- ثورند ايك، روبرت وهيجن، اليزابيث .(١٩٨٩). القياس والتقويم في علم النفس والتربية، ترجمة عبد الله زيد الكيلاني وعبد الرحمن عدس، عمان : مركز الكتب الأردني .
- الجبوري، عباس رمضان .(١٩٨٦) . الصعوبات التي تواجه الارشاد التربوي في المرحلة المتوسطة من وجهة نظر المرشدين التربويين والمديرين في مركز مدينة بغداد، جامعة بغداد، كلية التربية، ابن رشد. (رسالة ماجستير غير منشورة).
- الحراشنة، سالم حمود سالم .(٢٠٠١) . تقويم الكفاية المهنية للمرشدين التربويين الاردنيين في المقابلة الارشادية في ضوء نظريات الارشاد وبرامج التدريب، اطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية التربية / ابن رشد ، جامعه بغداد .
- الخرجي، سناء علي .(٢٠١٠) الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بالمكانة الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة كية التربية الاساسية -جامعة ديالى .

- الخشاب، أديب يوسف وآخرون. (١٩٩١). نحو بناء أداة لتقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس للتعليم التقني في الجمهورية العراقية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، العدد ٢٦، عمان، الأردن.
- الخطيب، أحمد والخطيب رداح، (٢٠٠٨). اتجاهات حديثة في التدريب، عمان الأردن: عالم الكتب الحديثة.
- الداهري، صالح حسن. (٢٠٠٠). مبادئ الإرشاد النفسي والتربوي ط١ عمان : مؤسسة حمادة للخدمات الجامعية.
- الدفاعي، ماجد حمزة و الداهري، صالح حسن. (١٩٨٩). خصائص شخصية المرشد التربوي، مجلة العلوم التربوية والنفسية ١٥، ٣.
- الدليمي، أحمد خلف. (١٩٨٨). اتجاهات المرشدين التربويين نحو عملهم، جامعة بغداد، كلية التربية (رسالة ماجستير غير منشوره).
- الرشيد، بشير صالح والساهل راشد علي. (٢٠٠٠). مقدمة في الإرشاد النفسي، الكويت : مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- زريقي، سيف الدين فاروق. (٢٠٠٨). الكفايات الإرشادية المدركة واختلافها باختلاف التأهيل والتدريب والخبرة وجنس المرشد في المدارس الأردنية، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، كلية الدراسات العليا.
- زقوت، آمنة. (٢٠١٠). تصور مقترح لتطوير برنامج الأعداد التربوي والعلمي للطلاب / المرشد بكلية التربية - جامعة الأقصى في ضوء الاتجاهات المعاصرة، مجلة النجاح للابحاث (العلوم الانسانية)، مجلد (٢٤)، ١٠، ص.٣١-٧٩
- الزهراني، لطيفة بنت أحمد محمد. (٢٠١٤). الاحتياجات التدريبية لمديرات مدارس المرحلة الثانوية للبنات بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهن، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة أم القرى.
- شاهين، محمد أحمد. (٢٠١٤). درجة امتلاك المرشدين التربويين في المدارس الحكومية الفلسطينية للمهارات الإرشادية، كلية التربية - جامعة القدس المفتوحة، مجلة العلوم التربوية والنفسية - جامعة البحرين، مج ١٥، ع ٣، ص ١٨٣-٢٠٨.



- شاهين، محمد احمد والقسيس، الين.(٢٠١٧). درجة امتلاك المرشدين التربويين في المدارس الحكومية الفلسطينية للمهارات الإرشادية وعلاقتها بالصعوبات التي يواجهونها، مجلة القدس المفتوحة، المجلد (٥)، ع (١٨)، ص-ص ٢٤٥ - ٢٦٤.

- الشيخ حمود ، محمد عبد الحميد (١٩٩٣) الإرشاد المدرسي، دمشق، جامعة دمشق.

- الشناوي، محروس محمد .(١٩٩٦). العملية الإرشادية والعلاجية، القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر .

- صخي، حسن خطاب .(١٩٨٩). الفعاليات الاساسية للعملية التدريبية، مجلة المعلم الجديد، الجزء الاول والثاني، مجلد ٤٦، بغداد.

- الصمادي، أحمد .(١٩٩٤) . أثر برنامج تدريبي على مهارات المرشدين، مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ١٠ (١)، ٣٧، ص-ص ٣٧٣ - ٤١٠ .

- الصمادي ، احمد ، وبني نعيم، علاء .(٢٠٠٩). الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين الاردن، مجلة دراسات نفسية تربوية ، العدد ٢ جوان ص.ص ٩٨-١٢٥ .

- الصمادي، سمر صيتان و الشاوي، رعد لفته .(٢٠١٤). فعالية برنامج اشرافي يستند الى نموذج التمييز في تحسين المهارات الارشادية لدى عينة من طالبات الارشاد النفسي في جامعة اليرموك. المجلة الاردنية في العلوم التربوية، مج ١٠، ع٣، ص٣٦٩-٣٨٢.

- طاهر، دلال كاظم .( ٢٠٠٦ ) . الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين من وجهة نظر التربويين ، كلية التربية ، الجامعة المستنصرية (رسالة ماجستير غير منشورة).

- طشطوش ، رامي عبد الله واخرون . (٢٠١٤) . مهارات العمل الارشادي لدى المرشدين المتدربين كما يدركها المرشدون المتدربون والمرشدون المتعاونون بجامعة اليرموك ، مجلة جامعة الخليل للبحوث . مج ٩، ع٢. ص٢٠٩-٢٤٠.

- عواد ، يوسف ذياب .(٢٠١٥). القناعة بالعمل الارشادي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية الفلسطينية ، مجلة جامعة الخليل للبحوث، المجلد (١٠)، العدد (٢) ، ص-ص ١١٢ - ١٣٧ .

- عودة، احمد سليمان، ( ١٩٨٥ ) . القياس والتقييم في العملية التدريسية، عمان: المطبعة الوطنية.

- عمر، محمد ماهر (١٩٩٢) المقابلة في الإرشاد والعلاج النفسي، ط٢، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

- العمري، عبدالله. (٢٠٠٤). الاحتياجات التدريبية المهنية للمرشدين بمدارس التربية والتعليم بمنطقة المدينة المنورة . رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة ام القرى.
- العشيوي ، منى محمد. (٢٠١٨). الاحتياجات التدريبية للمرشد الأسري، وتصور مقترح لبرنامج تدريبي للمرشد الأسري في ضوء نظرية العلاج الأسري. دراسات، العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ٤٥، العدد ٢
- القاضي ، يوسف مصطفى وآخرون ، ١٩٨١ ، الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، دار المريخ للطباعة والنشر ، الرياض ، المملكة العربية السعودية .
- المصري ، ابراهيم سليمان موسى . (٢٠٠٩) . المرشد النفسي بين المهارة والتطبيق، مجلة دراسات نفسية وتربوية ، فلسطين ، ع ٢ .
- المغربي، كامل وآخرون .(٢٠٠٩) . دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، القاهرة : المكتبة المصرية .
- نيازي ، مصطفى . (٢٠٠٥) . مهارات الملاحظة اللفظية وغير اللفظية ، دليل الإرشاد الأسري والإرشاد بالمقابلة ، الرياض : مكتبة الملك فهد الوطنية.
- Angle,S.S .(1982). Perception of Counselors Silence and Non verbal Behavior on the perception of the Counseling interview, Dissrtation Abstract international,40(7)3775.
- Berg, W. and Birkenmaier, J (2000) The Practicum companion for social work: integrating class and field work, U.S.A: Allyn & Bacon.
- Bossi , C& Hobelaid , E .(1990). The Role Of The Counselor In Human Resources Planning , Canadian Journal Of Counselling 24(2).
- Chandler, Wanda Rooke. (2002).Secondary Principal's Perception of the counselor role . PH. D. Dissertation, University of Virginia.
- Jack. Martin (1990). Confusions in Psychological Skills Training, Journal of Counseling & Development, Vol. 68, No. 4
- Kerlinger , f ( 1973) foundation of behavioral research , New York .Holt . Rinchart & Winston .
- Lanning, S. , Brickhouse , T. , Gunsolley , J. , Ranson , S. , & Willett , M. (2011). Communication skills instruction: An analysis of self, peer-group, student instruction and faculty assessment. Patient Education and Counseling ent, 1(83) ,145 - 151 .

- Martin , Jack. (1991), Confusion in psychological skills training, Journal of counseling and development, Vol. (68) No. (4).
- Mathai, C. M.(2002). Surveying school counselors via the internet regarding their experiences and training needs in crisis Intervention, Unpublished Doctoral Dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Mellor, H. (2003) Educational approach preparing social work student in interdisciplinary teamwork, Pho dissertation, Arizona: North Central University.
- Nelson, M, and Johnson, B. (1999). School counselor as supervisors: An integrated approach for supervising school counseling interns. Counselor Education and Supervision, 34(2),p.p 89-101.
- Schmidt and Strong, S, R. (1970): Experience affections in in male counselor's abilities. Journal of Counseling Psychology. Vol. 17, PP. 115 – 118.
- Stauffer, Mark & Pehrsson, Dale-Elizabeth. (2012). Mindfulness Competencies for Counselors and Psychotherapists. Journal of Mental Health Counseling, 34 (3), 227-239.
- Tolebert E.L.(1980) counseling or career Development Boston: Houghton Mifflin Co,
- Westren , L . M . (2006) : Social Learning Theory & Councelling , J. Councelling . Vol. (17) N. (5) .