

فاعلية برنامج تدريبي  
لتنمية الكفايات المهنية والشخصية  
لدى عينة من طالبات التدريب الميداني  
بقسم علم النفس بكلية التربية جامعة القصيم

إعداد

د/ منى مصطفى فرغلي

أستاذ مساعد بقسم علم النفس

بكلية التربية - جامعة القصيم

كل الشكر والتقدير

لعمادة البحث العلمي بجامعة القصيم

على دعم هذا البحث تحت رقم ( ٣٢٢٨ )

## فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفايات المهنية والشخصية

لدى عينة من طالبات التدريب الميداني

بقسم علم النفس بكلية التربية جامعة القصيم

د/ منى مصطفى فرغلي\*

### مقدمة:

يعيش الفرد اليوم في ظل عالم متغير على الدوام تقتم تغيراته كل أنشطة حياته المختلفة والتي تتطلب منه أن يهيئ نفسه للتوافق مع هذه التغيرات وما تنطوي عليه من مطالب دون أن يختل تواقفه الشخصي والاجتماعي، وقلما يتحقق ذلك للفرد ما لم يتعلق بشكل أو بآخر بمعلومات تيسر له أسباب التوافق. من هنا تتضح أهمية الإرشاد النفسي في مساعدة الأفراد على التوافق مع أنفسهم ومع بيئاتهم واجتياز ما يعترضهم من مشكلات ليتمكنوا من إعادة مسار حياتهم إلى الحالة التي يستطيعون من خلالها العيش بأمن وأمان، وليتحقق لهم النمو المتكامل جسدياً ونفسياً واجتماعياً. إلا أن تحقيق العملية الإرشادية لأهدافها يعتمد بدرجة كبيرة على امتلاك المرشد النفسي للكفايات المهنية والشخصية الكافية لأداء دوره في قيادة العملية الإرشادية، فالمرشد الذي يمتلك الأدبيات النظرية الضرورية لعمله دون أن يكون لديه الكفايات اللازمة لكيفية استخدام هذه الأدبيات لصالح المسترشد لن تحقق ممارسته للعملية الإرشادية التأثير والفعالية المطلوبين (schaefls,et,al,2007,142).

وقد كانت النظرة التقليدية في عملية إعداد المرشد النفسي تقتصر فقط على دوره في القياس والتوجيه. أما الآن ولمواكبة كل ما يحدث من تغيرات سريعة جداً فلا بد من نظرة شمولية في إعداد المرشد النفسي؛ وذلك حتى يستطيع أن يقوم بمهامه المهنية على الوجه الأكمل (Robert,2002,192).

وعلى مدار القرن الماضي كانت هناك اهتمامات مبكرة ببناء برامج إعداد المرشدين النفسيين ومنها على سبيل المثال وليس الحصر، صدور لائحة الرابطة القومية الأمريكية للتوجيه المهني عام ١٩٤٩ التي أشارت إلى أهم الخصائص

\* د/ منى مصطفى فرغلي: أستاذ مساعد بقسم علم النفس - بكلية التربية . جامعة القصيم.

التي يجب أن يتصف بها المرشدون، وكذلك الدراسة التي أجرتها الرابطة الأمريكية للإرشاد النفسي والتنمية عام ١٩٦٧ حول أهداف وفلسفة برامج إعداد المرشد النفسي ومواصفاته والقواعد والضوابط العامة لممارسة مهنة الإرشاد النفسي. وأيضاً إصدار كتاب "المرشد النفسي المهني: الكفايات . دلائل الأداء التقدير والذي تم فيه تناول عنصر الكفاءة في إعداد المرشد النفسي وتدريبه وتقييمه.

وبالمقابل، يمثل الوطن العربي إحدى مناطق العالم التي مازالت تعاني عجزاً كبيراً في إعداد المرشد النفسي المدرسي الكفاء الذي يستطيع أداء دوره المأمول. الأمر الذي يجعل عملية إعداد المرشد من المشكلات الرئيسية التي تشكل تحدياً كبيراً للنظم التربوية العربية وللمسؤولين عن تطوير برامج إعداد المرشدين والمعنيين بتحسين الخدمات الإرشادية المختلفة التي تقع على عاتق المرشد النفسي في الوقت الحاضر(الفرح،٢٠١٢، ٥٢١).

كما يجدر أن تتجاوز هذه البرامج الدور التقليدي للمرشد والمتعارف عليه إلى أدوار أخرى تتلائم مع تحديات العصر الحالي.فإعداد المرشد النفسي يتطلب تأهيلاً مهنيًا (فالإرشاد النفسي يتطلب إعداداً كأى مهنة).وعلمياً (فالإرشاد النفسي علم) وفنياً (فالإرشاد النفسي يحتاج إلى تمتع المرشد النفسي ببعض الكفايات المهنية الإرشادية) (Foster,2005,318)

والمرشد النفسي الذي يمتلك الكفايات الأساسية للممارسة دون المعارف التي بنيت عليها هذه الكفايات قد لا تتوافر لديه القدرة والخبرة للقيام بعمليات معينة في مواقع معينة. وبالتالي لن يتمكن من التعامل مع كل أنواع المشكلات التي تتطلب تدخله المهني، فمواصفات المرشد الجيد ترتبط بتوافر الكفايات العالية والإعداد الجيد وبذلك يستطيع أن يحقق دوره ووظيفته على أكمل وجه (urbane,2001,53)

فتوافر الكفايات المهنية والشخصية لدى المرشد النفسي تساعده على إنجاز عمله بالصورة الصحيحة، من حيث بناء قدرته على علاقات مهنية سليمة مع المسترشدين وكسب ثقتهم، وقدرته على الاستماع، وعلى الإقناع، وغيرها من المهارات والقدرات المهمة، والضرورية اللازمة للمرشد النفسي والتي تساعده على القيام بالمقابلات الإرشادية الفردية والجماعية بالصورة السليمة. حيث إن المقابلة الإرشادية بلا فنيات ومهارات تعتبر جسداً بلا روح (الخطيب،٤٨،٢٠٠٧).

واكتساب المرشد لهذه المهارات يعتمد على المعرفة والممارسة معا بالطرق النظرية والعملية، وكذلك التدريبات، والمران، وبوجود نماذج عملية تطبيقية، وجلسات مفتعلة توضح الجانب النظري والممارسة لهذه المهارات (Pak,2005,41).

وبممارسة المرشد النفسي أدواراً كثيرة متنوعة من خلال العملية الإرشادية تهدف بمجملها إلى مساعدة المسترشدين على الوعي بمشكلاتهم وحلها باستخدام ما يمتلكه من مهارات وكفاءة مهنية وشخصية عالية. (الزريقي، ٢٠٠٨، ٢٠).  
وقد أظهرت نتائج الدراسات أهمية التنمية المهنية والشخصية للمرشد النفسي في تمكنه من مواجهة التحديات المتعددة التي تقابله أثناء حياته المهنية، استناداً إلى ضرورة تطوير معارفه ومهاراته وقدراته التي اكتسبها والتي سرعان ما تصبح بالية في ظل التغيير السريع في العصر الحالي، والتي تتقدم فيه الأشياء على الرغم من جدتها نتيجة الثورة الهائلة في التكنولوجيا والمعارف والخبرات وتأثير ذلك كله على الاضطرابات والمشكلات التي تتطلب مواجهتها الاستعانة ببرامج التوجيه والإرشاد النفسي (عبد التواب وآخرون، ٢٠١٥، ١٩).

إن ظهور العديد من التحديات في المدارس والمؤسسات المختلفة بالإضافة إلى زيادة التعقيدات في التطور المهني أدى إلى بروز الحاجة إلى مساعدة ماهرة في إدارة المواقف والمشكلات المختلفة (Thomas,2005,22).  
فقد انتشرت الكثير من الأزمات النفسية مثل الانتحار بين الشباب، الإساءة للأطفال، استخدام أشكال العنف المختلفة. وهذا ما يحفز أهمية توظيف المرشدين النفسيين لجميع مهاراتهم الإرشادية والسعي إلى تطويرها بشكل مستمر ( Nelson and Johnson,2000,44).

وقد أظهرت دراسة (العنزي ٢٠٠٥؛ دبرا ٢٠١٠؛ شبير ٢٠٠٣؛ معمور ١٩٨٦؛ الميلبي ٢٠١٠؛ طشطوش والمزاهرة ٢٠١٢؛ حسين ١٩٩٦) أن انخفاض مستوى استخدام المرشد النفسي لبعض الكفايات الإرشادية المهنية بشكل عام كإعداد المقابلات، وجمع المعلومات، قيادة الجلسة الإرشادية، الالتزام بأخلاقيات وآداب المهنة. هو ما يؤثر بشكل سلبي على أداءه الإرشادي والتوجيهي.  
كما قدمت هذه الدراسات من خلال نتائجها أدلة تنهض بضرورة تصميم البرامج التدريبية للمرشدين النفسيين لتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة للقيام بواجباتهم المهنية على أكمل وجه وبما يتناسب مع التوجهات الحديثة للإرشاد

النفسي، حيث تبين أن نسبة كبيرة من المرشدين النفسيين يمارسون المهنة بدون إعداد كافي، وهو ما انعكس بدوره على متلقي الخدمة بشكل خاص والمجتمع بشكل عام.

ويرتكز جزء كبير من إعداد المرشد النفسي على الجانب الميداني في المدارس والمؤسسات التعليمية والتربوية وغيرها... وذلك تحت إشراف أساتذة متخصصين في مجال التوجيه والإرشاد.

حيث اتفقت معظم الدراسات Francis, 2015; Capps, 2013; Conley, 2012; Capuzzi, 2012; Westeret al 2010; Welech, 2003; Bellini 2002 على أهمية الخبرة الميدانية في تزويد المرشدين المتدربين بالخبرات والمهارات الفنية وتدريبهم على تحمل المسؤولية المهنية عند تعاملهم مع المسترشدين وفق ضوابط ومعايير وأخلاقيات المهنة، مما يساعد على التطور الشخصي والمهني لهم ويرفع من كفاياتهم.

وهو ما تؤكد دراسة كروكيت (Crocket, 2007) أن التدريب الميداني هو عملية تعليمية يتعلم المرشد المتدرب من خلالها مهارات جديدة، ويكتسب السلوك المهني الملائم عبر مجموعة من الأنشطة الفاعلة.

وترى الباحثة أنه لكي ينجح المرشد النفسي في القيام بمهامه الإرشادية، فلا بد أن يخضع لبرامج تنمية مهنية وشخصية أثناء فترة تدريبه. على أن تتضمن هذه البرامج كافة الإستراتيجيات والأنشطة التي تساند هؤلاء الطلاب وتمكنهم من تنمية اتجاهات إيجابية نحو العمل الإرشادي والتمكن من مهارات العمل على أساس من نمو مهني وشخصي عبر حياة الفرد. ومن ثم تحاول الدراسة الحالية إعداد برنامج تدريبي يهدف إلى تنمية الكفايات المهنية والشخصية لدى عينة من المرشحات المتدربات بقسم علم النفس بكلية التربية جامعة القصيم.

### مشكلة الدراسة:

لاحظت الباحثة من خلال الإشراف الميداني على طالبات التدريب الميداني أن هناك العديد من المشكلات التي تواجه هذه الفئة. حيث يفترض أن يساعد المشرف، المرشد المتدرب على اكتساب مهارات مهنية وسمات شخصية مختلفة، وذلك بهدف تعزيز الخصائص المهنية أو الوظيفية ومتابعة نوعية الخدمات التي

تقدم للمسترشدين، إلا أنه لا توجد بالفعل معالم محددة لعملية التدريب، مما انعكس سلباً على الأداء، وحد من تحقيق الأهداف المرجوة.

وانطلاقاً من مميزات عملية تدريب المرشد - المتدرب حيث تعتمد على التفاعل المباشر بين المشرف والمرشد . المتدرب بهدف تزويده بكل جديد مما يساعد على التطور الشخصي والمهني، فالمشرف يسهل التطور الذاتي والمهني للمرشد ويرفع من كفاياته، ويزيد من تقديم الخدمات الإشرافية والبرامج المساعدة. فقد استشعرت الباحثة أهمية وضع برنامجاً تدريبياً يسهم وبشكل مباشر في تحسين الأداء، باعتبار أن التدريب الميداني مكون أساسياً لا يمكن الاستغناء عنه في برامج إعداد المرشدين النفسيين ومتابعته في الميدان، إذ يلعب دوراً إيجابياً في رفع كفاءة المرشد، وتسهيل نموه المهني والشخصي ورفع مستوى الخدمات الإرشادية، وهذا ما يعطي مصداقية للمهنة.

وفي ضوء عدم وجود دراسات عربية . في حدود علم الباحثة . التي اهتمت بإعداد برامج تدريبية تتضمن التنمية المهنية والشخصية لدى طلاب التدريب الميداني باستخدام برامج قائمة على الكفايات تحديداً، فإنه أمكن للباحثة تحديد مشكلة الدراسة الحالية في التحقق من فرضية أن تقديم برنامج تدريبي يساعد هؤلاء الطالبات في أداء وإتقان دورهن الإرشادي. وبالتالي أثارت الدراسة الحالية عدداً من الأسئلة، وسعت للإجابة عنها، وهذه الأسئلة هي:

- (١) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي على مقياسي الكفايات المهنية والشخصية؟
- (٢) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة في القياسين القبلي والبعدي للكفايات المهنية والشخصية؟
- (٣) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي للكفايات المهنية والشخصية؟
- (٤) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والنتبعي لمقياسي الكفايات المهنية والشخصية؟

### أهمية الدراسة:

يمكن تقسيم أهمية الدراسة إلى ما يلي:

#### الأهمية النظرية للدراسة:

تظهر أهمية هذه الدراسة من أهمية مجالها، وتعاملها مع موضوع الكفايات المهنية والشخصية وهو الموضوع الذي لم ينل الاهتمام بالقدر الكافي، ويتضح هذا في قلة عدد الدراسات المتعلقة بالموضوع في حدود علم الباحثة.

كما تهتم هذه الدراسة بالتدريب الميداني والذي يعتبر العمود الفقري لبرامج كليات التربية؛ لأنه التطبيق العملي لما تم اكتسابه من خبرات في المساقات التربوية والأكاديمية المختلفة، لذا يعد إعداد التدريب ضمن برامج معدة وفق معايير وأسس علمية منظمة شرطاً ضرورياً خاصة للطالب . المرشد النفسي، لأنها تزوده بالمهارات اللازمة لتلبية الاحتياجات المنوط بعمله كمرشد.

كذلك تعتبر هذه الدراسة بمثابة دورة تدريبية (للمرشد . المتدرب) على أحدث وأفضل المهارات، والخبرات، والقدرات المهنية والشخصية المستخدمة في مجال الإرشاد النفسي عالمياً.

كما تتناول هذه الدراسة مرحلة الشباب، وهي المرحلة التي تتميز بخصائص تنفرد بها عن جميع مراحل الحياة. فسرعة التغيرات الحادثة في الوقت الراهن تجعل الشباب غير واثقين بأنفسهم وبقدراتهم فنجدهم في الكثير من الأحوال يخشون من المسؤوليات التي تختبر قدراتهم ويجهلون بالدور الذي يجب أن يلعبوه في المجتمع. هذا بالإضافة إلى القلق الواضح نحو المستقبل المهني وتحقيق الأهداف المهنية.

وأيضاً تعد هذه الدراسة باكورة الدراسات العربية في مجال تصميم البرامج القائمة على الكفايات الخاصة بالمرشد النفسي، حيث تتميز هذه الدراسة بالمزاوجة بين الكفايات المهنية والشخصية اللازمة للمرشد النفسي بما يساعد هؤلاء الطالبات على تحقيق النمو المهني مستقبلاً والتغلب على المشكلات التي قد تواجههن أثناء قيامهن بدورهن الإرشادي.



### الأهمية التطبيقية:

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في إعداد مقياس الكفايات المهنية، والكفايات الشخصية لطالبات التدريب الميداني من قسم علم النفس بكلية التربية جامعة القصيم.

بالإضافة إلى تصميم وتطبيق برنامج تدريبي قائم على الكفايات والذي في حال ثبوت فاعليته سيؤدي إلى اكتساب الطالبات الكفايات التي تمكنهن من تفحص أو استكشاف عالم العمل ومتطلباته المتغيرة والمتزايدة من حيث علاقته بمعرفة الذات واتخاذ القرارات المهنية التي تستند إلى معلومات مناسبة، وهو ما يعد بمثابة تدخلاً مبكراً للقضاء على مشكلة القصور الواضح في إعداد المرشد النفسي.

كما يمكن الاستفادة من نتائج تلك الدراسة في إعادة هيكلة برامج التدريب الميداني بما يضمن أن تضع هذه البرامج في حسابها القدرات، والخبرات المهنية والشخصية اللازمة للمرشد النفسي؛ حتى يستطيع القيام بالأدوار المنوط به.

### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى تعرف مدى فاعلية البرنامج التدريبي موضع الاهتمام في تنمية كلاً من الكفايات المهنية والشخصية لدى عينة من طالبات التدريب الميداني بقسم علم النفس . بكلية التربية . جامعة القصيم، والتحقق من استمرارية أثر البرنامج بعد مضي فترة زمنية مناسبة من انتهاء الجلسات التدريبية.

### مصطلحات الدراسة:

#### الكفايات المهنية: professional competence

يعرفها مصطفى عبد السميع وسهير حوالة (2005، 126) أن الفرد الذي

توجد لديه الكفايات المهنية يتصف بما يلي:

- قدر من الإمكانيات اللازمة لمواجهة الحياة.
- سمات وقدرات لدى الفرد تجعله يؤدي العمل أداءً حسناً.
- الكفايات الوجدانية وتتصل بالميول والاتجاهات والقيم المرتبطة بالعمل الذي يمارسه الفرد مستقبلاً.
- كفايات المخرج والمنتج وتتصل بالأداء الميداني الفعلي كنتيجة لاكتساب النوعيات الثلاثة من الكفايات المعرفية والوجدانية والأدائية.

ويحددها أبو عباءة ونيازي (٢٠٠١، ٨٨) بكونها مجموعة من الاستجابات والمهارات الأساسية التي تساعد المرشد النفسي في دراسة المشكلة وفهمها وعلاجها، وهي مهارات أساسية وضرورية يحتاج إليها المرشد في جميع مراحل العملية الإرشادية.

وتعرفها الباحثة بأنها "مجموعة من المعلومات، والمهارات، والخبرات التي يجب أن يمتلكها المرشد النفسي نتيجة مروره ببرنامج التدريب الميداني، وذلك على المستوى الانفعالي والمعرفي والمهاري، والتي تمثل القدرات الأساسية لممارسة مهنة الإرشاد بإتقان ودقة وفعالية".

وتتحدد في الدراسة الحالية بالدرجة التي تحصل عليها الطالبة في مقياس الكفايات المهنية المستخدم في الدراسة الحالية.

#### الكفايات الشخصية: Personal Competencies

تعرفها نداء العنزي (٢٠٠٤، ٢٢) بأنها السمات المتعلقة بالجوانب الفكرية والوجدانية والاجتماعية التي تعين المرشد النفسي على القيام بالمسؤوليات المهنية". ويذكر فان وباسكا (Fan & Baska, 2003, 177) أن الكفايات الشخصية تشير إلى نضج الفرد اجتماعياً وانفعالياً، والثقة بالنفس، والقدرة على الإنجاز، وعدم الغضب، والإقبال على البحث والاطلاع.

وتحددها الباحثة بأنها "الصفات الشخصية التي يجب توافرها لدى المرشد النفسي مثل القيادة، واتخاذ القرار والصبر والالتزان الانفعالي، والتي تجعل منه مرشداً محترفاً يقدم خدمات إرشادية وتوجيهية مميزة".

ويتحدد المفهوم في الدراسة الحالية بالدرجة التي تحصل عليها الطالبة في مقياس الكفايات الشخصية المستخدم بالدراسة.

#### المرشد النفسي:

تعرفه الباحثة بأنه "الشخص المتخرج من أحد أقسام علم النفس في الجامعة، ويتم تدريبه عملياً في مراكز الإرشاد والعيادات النفسية الملحقة عادة بهذه الأقسام أو في المدارس وغيرها تحت إشراف الأساتذة والخبراء، ويتطلب هذا الإعداد العملي والعلمي اهتماماً خاصاً في مجال طرق الإرشاد وأساليبه".

ويتحدد المفهوم في الدراسة الحالية بأنه "طالبات المستوى الثامن بقسم علم النفس بكلية التربية، جامعة القصيم ممن أنهين مقرراتهن الدراسية والتحقن بالتدريب الميداني.

### البرنامج التدريبي: Training Program

برنامج مخطط ومنظم ودقيق وفقا لأسس علمية بهدف تقديم خدمات تدريبية للمرشحات المتدربات في ضوء احتياجاتهن التدريبية. والكفايات المهنية والشخصية، لتمكينهن من ممارسة عملهن بفاعلية ودقة وإتقان، وذلك من خلال مجموعة من الفنيات التي يتم الاعتماد عليها في تنفيذ البرنامج وهي: الإلقاء والمحاضرة. النمذجة. التعزيز المادي والمعنوي. العصف الذهني. الواجب المنزلي. المناقشة والحوار. التغذية الراجعة.

### الإطار النظري للدراسة:

تعتبر الكفايات المهنية والشخصية قدرات مكتسبة تسمح بالسلوك والعمل في سياق معين، ويتكون محتواها من معارف وقدرات ومهارات واتجاهات مندمجة بشكل مركب. كما يقوم الفرد الذي اكتسبها بإثارتها، وتجديدها، وتوظيفها قصد القيام بعمله على أكفأ وجه أو مواجهة مشكلة ما وحلها في وضعية محددة. إن العمل الذي يتأسس على الكفايات تحديداً لا بد أن يبلغ مقاصده؛ ذلك أن الكفاية ككل تفترض الاهتمام بكل مكونات الشخصية، وبالتالي فهي تيسر عملية تكيف الفرد مع مختلف الصعوبات والمشكلات التي يفترضها محيطه، والتي لا يمكن أن يواجهها من خلال جزء واحد في شخصيته، بل على العكس من ذلك فإن تضافر مكونات الشخصية هو الكفيل بمنح الفرد القدرة على مواجهة المستجدات والتغلب على التحديات. من هنا جاء الاهتمام بفكرة الكفايات وتوسيع هذا المفهوم بحيث يشمل قطاعات عديدة بما في ذلك عمل المرشد النفسي وفيما يلي توضيح لمفهومي الكفايات المهنية والشخصية لدى المرشد النفسي.

### مفهوم الكفايات المهنية: Concept of professional competence

على الرغم من تعدد تعريفات الكفايات المهنية وكثرتها إلا أن ذلك لم يؤد إلى اختلاف حول المعنى في حد ذاته، بل أدى إلى ثراء المفهوم وتنوعه وفيما يلي عرض لبعض هذه التعريفات:

يرى عبد السميع، وحوالة (١٢٦، ٢٠٠٥) أن الفرد الذي توجد لديه الكفايات

المهنية يتصف بما يلي:

- قدر من الإمكانيات اللازمة لمواجهة الحياة.
  - سمات وقدرات لدى الفرد تجعله يؤدي العمل أداءً حسناً.
  - الكفايات الوجدانية وتتصل بالميل والاتجاهات والقيم المرتبطة بالعمل الذي يمارسه الفرد مستقبلاً.
  - كفايات المخرج والمنتج وتتصل بالأداء الميداني الفعلي كنتيجة لاكتساب النوعيات الثلاث من الكفايات المعرفية والوجدانية والأدائية.
- ويحددها أبو عباءة ونيازي (٢٠٠١، ٨٨) بكونها مجموعة من الاستجابات والمهارات الأساسية التي تساعد المرشد النفسي في دراسة المشكلة وفهمها وعلاجها، وهي مهارات أساسية وضرورية يحتاج إليها المرشد في جميع مراحل العملية الإرشادية.
- ومن جانب آخر. تعتبر الكفايات المهنية أحد أهم التحديات التي تواجه المرشد النفسي. فهي تحديد للأدوار المختلفة والمتنوعة التي يجب أن يواجهها بحرفية وإتقان، بل أنه يجب على المرشد النفسي أن يأخذ بعين الاعتبار أن الأدوار المهنية التي يقوم بها تعتمد على عوامل عدة، وأهمها أن الدور الذي يتبناه المرشد النفسي في الممارسة لا يتحدد بشكل نهائي، وعلى المرشد النفسي أن يعيد تقييم طبيعة التزاماته المهنية وإعادة تحديد طبيعة دوره بين وقت وآخر (Coray, 2009, 28)
- كما تعتبر الكفايات المهنية جانب من القدرات المتخصصة التي يلزم توافرها لدى الفرد حتى يستطيع القيام بمهام المهنة. (Hatcher & lassiter, 2007, 50)
- ويذكر ريبورت (Rebort, 2002, 194) أنها الخبرة التي تمكن الفرد من أداء واجبات المهنة بمستوى لائق.
- وفي هذا الصدد يرى مصطفى حجازي (٢٠٠٢، ١٤) أنه طالما أن المرشد يعمل في ميدان دائم النمو والتغير السريع والتوسع نظرياً ومهنيًا، فلا بد له من امتلاك القدرة على التنمية الذاتية والتربية المستمرة من خلال:
- ١ . مهارة التقويم الذاتي لتحديد أوجه القوة والضعف في كفاءته وممارساته وعلاقاته وتحديد احتياجاتها للتنمية والتطوير.
  - ٢ . القدرة على وضع خطة تطوير مسار مهني في الإرشاد يقوم على التعلم المستمر

المشاركة في الدفاع عن مهنة الإرشاد وتكريس الاعتراف الاجتماعي والمدرسي بأهميته، وتقنين ممارسته باعتباره اختصاصي قائم بذاته له مواصفاته ومؤهلاته ومتطلباته وصولاً إلى تكريس الهوية المهنية الكاملة  
٣. الالتزام بالمعايير المهنية والخلفية لممارسة الإرشاد.

بينما يشير براون (Brown,2011,105) أن المرشد الفعال هو الذي يتمكن من المزوجة بين معارفه ومهاراته المساعدة في عملية الإرشاد، وهو الذي يسعى لكي يصبح أكثر كفاءة ويعمل على:  
تجريب أفكار وطرائق إرشادية جديدة، تعريض نفسه لخبرات حياتية جديدة، تقييم أدائه الإرشادي بصورة مستمرة.

ويركز ويتي (Whitney,2006,198) على الإدراك الكلي Holistic Awareness كمهارة لا بد من توافرها في المرشد النفسي، وتعني الأسلوب الكلي في الإرشاد، فيدرك المرشد المسترشد ككل من مختلف جوانبه الذاتية والاجتماعية. وترى الباحثة أنه على الرغم من اختلاف الباحثين حول تحديد مفهوم موحد للكفايات المهنية إلا أنه يمكن النظر إلى الكفايات المهنية باعتبارها مجموعة القدرات التي يفترض أن تكون موجودة لدى المرشد، والتي تتضمن المهارات والمعارف والخبرات، والاتجاهات المختلفة التي يجب أن يمتلكها ويمارسها وهي التي تمكنه من أداء عمله وأدواره ومسئوليته على أكمل وجه، مما ينعكس على العملية الإرشادية ككل وخاصة من ناحية نجاح المرشد وقدرته على إحداث التغيير في الشخصية وتحقيق التوافق لها. وهذا هو الاتجاه الذي ستأخذ به الدراسة الحالية.

### الكفايات الشخصية Personal Competencies Definition:

انطلاقاً من اعتماد الكفايات على تضافر كل مكونات الشخصية في التعامل مع المستجدات والتغلب على التحديات؛ فلا بد أن يتحلى المرشد النفسي بالعديد من الصفات الشخصية التي تجعل منه مرشداً كفئاً لكي يستطيع بث روح الثقة بيت مسترشديه، وفي هذا السياق يؤكد الباحثين على مجموعة من أهم العوامل الفردية التي تسهم في تكوين الخصائص الفعالة للمرشد النفسي. وفيما يلي عرض مبسط لأهم هذه العوامل والصفات.

حيث ترى العنزوي (٢٠٠٤، ٢٢) أنها السمات المتعلقة بالجوانب الفكرية والوجدانية والاجتماعية التي تعين المرشد النفسي على القيام بالمسئوليات المهنية.

فيما يشير فان وباسكا (Fan & Baska, 2003, 177) إلى أن الكفايات الشخصية هي نضج الفرد اجتماعياً وفعالياً، والثقة بالنفس، والقدرة على الإنجاز، وعدم الغضب، والإقبال على البحث والاطلاع.

كما تؤدي هذه السمات الشخصية للمرشد النفسي دوراً هاماً في نجاح العملية الإرشادية. فإذا كان المرشد يتمتع بسمات وقدرات شخصية تجعله قادراً على إقامة علاقة إرشادية فعالة مع المسترشد، فإنه سيكون قادراً على النجاح في التفاعل والاتصال (Peace & Sprinthall, 1998, 5).

ويضيف كوراي (Coray, 2009, 45) أن المرشدين الفعالين يتميزون بسمات خاصة، وأهمها أنهم أكثر مغامرة. ولديهم قدرة على التفاعل الاجتماعي السوي. ويصح سيلجمان (Seligman, 1995, 26) نظرة الكثيرين في الاعتقاد بأن التوجهات النظرية للمرشد ومهاراته في مقابلة المسترشد، وحتى خبراته المهنية، هي المحددات الرئيسية لفعاليتها، بل أن شخصية المرشد هي المعيار الأكثر أهمية لفعاليتها، وأن المرشد بدون هذه الكفايات الشخصية يكون كالسائق الذي لا يستطيع أن يقود سيارة آمنة.

ولعل من أبرز المواصفات الواجب توافرها في المرشد ما يلي:

١. الصحة النفسية والقدرة على التكيف.
٢. الذكاء والمرونة العقلية والقدرة على الإبداع.
٣. الموضوعية والإخلاص في العمل.
٤. الحرص على النمو المهني وتنمية الذات.
٥. توفر سمات خاصة كالقدرة على الإقناع والتأثير وحب الآخرين.
٦. المرونة والانفتاح والقدرة على الاستفادة من كل جديد وتطويعه لخدمة أهداف العملية الإرشادية (الفرح، ٢٠١٢، ٥٢٩).

فيما يشير بدر (Badr, 2014, 76) إلى ضرورة أن يتمتع المرشد النفسي بالصحة النفسية ويتحقق ذلك من خلال:

- تحييد خبراته السابقة والحالية عن المواقف الإرشادية.
- إدراك ووعي تحيزاته ونقاط ضعفه التي يمكن أن تؤثر في المساعدة الإرشادية.

وفي سياق مماثل أضافت بييرى (Berry,2013,11) الوعي بالذات كسمة ينبغي توافرها في المرشد النفسي. فهي تجعله قادراً على تعرف الذات والاتصال بها ومراجعة أفكاره ومشاعره وسلوكه الشخصي ليعمل على تعديله، وهو يهتم بنموه الشخصي بنفس القدر الذي يهتم به بمعرفة أي الطرق الإرشادية التي تناسب هذا المسترشد أو غيره.

ومما سبق تجمل الباحثة أهم الصفات الشخصية التي يجب توافرها لدى المرشد النفسي في مظهر عام يتسم بالبساطة. البحث الإطلاع الدائم. القيادة واتخاذ القرار. الصبر. الاتزان الانفعالي. والتي تجعل منه مرشداً محترفاً يقدم خدمات إرشادية وتوجيهية مميزة. وهذا هو الاتجاه الذي ستأخذ به الدراسة الحالية.

**برامج تنمية الكفايات:**

يرتكز التعليم القائم على الكفايات على اكتساب المتعلم لمجموعة محددة من الأهداف التعليمية تصاغ في شكل سلوك محدد للمتعم يمكن ملاحظته بعد إنجاز هذه الأهداف، أما الأنشطة والتدريبات فتجهز لتساعد كل متدرب على اكتساب الحد الأدنى من الكفاءة على الأقل، وعليه يرى بعض الباحثين أن معظم البرامج القائمة على الكفايات تشترك في مجموعة من الخصائص يمكن إيجازها فيما يلي:

١. **الأهداف التعليمية:** يجب أن تكون الأهداف محددة سلفاً وبشكل واضح، ويجب أن يشترك المتدرب في تحديدها أو العلم بها على الأقل.
٢. **طرق الإعداد:** لا بد من توفير الفرص الخاصة بالتدريب على الكفايات في المجال الميداني، ولا بد من مراعاة الظروف المؤدية إلى ذلك، مع التركيز على الممارسة العملية بهدف امتلاك القدرة على التنفيذ.
٣. **إشراك المتدرب في تحمل المسؤولية:** لا بد أن يعرف المتدرب مسبقاً وعند بداية مشاركته في خبرات وأنشطة البرنامج الأهداف ومستويات التمكن من الكفاءة لتكون بالنسبة له معياراً لنجاحه في التحصيل ودافعاً له نحو اكتسابها، من هنا يعلم المتدرب أننا نتوقع منه ممارسة الكفايات المحددة على المستوى المطلوب.
٤. **تحديد الأهداف بمصطلحات إجرائية:** يعتبر التعلم تغييراً في السلوك طبقاً لأهداف محددة مسبقاً وعلى أساسها توضع الأنشطة المختلفة في البرنامج.

٥. استخدام نماذج التعلم الذاتي: ويقاس مستوى المتدرب قبل دراستها باختبار قبلي، وتتضمن أنشطة مختلفة لتمكين المتدرب من تحصيل الكفايات التي كشف الاختبار القبلي عن عدم وجودها، كما تتضمن تقويماً للكفاءة لقياس نجاح المتدرب.

٦. استخدام متعدد لمصادر التدريب والتعلم: فتصبح مصادر التعلم جزءاً مهماً من البرنامج العملي، وهذه المصادر المتمثلة في المواد المكتوبة والمسجلة والوسائل التعليمية والأدوات التكنولوجية، ويجب أن تكون متاحة لاستخدام المتدربين أثناء دراستهم، وبشرط أن تكون هذه المصادر متصلة بنوعية الكفايات التي يهدف البرنامج إلى تنميتها.

٧. قياس النتائج: فنواتج البرامج التي تحدد كأهداف سلوكية تصبح بشكل رئيسي معياراً للأداء يمكن ملاحظته وتقديره وتقويمه.

### تصميم برامج تنمية الكفايات:

يمر تصميم البرنامج القائم على الكفايات بالخطوات التالية:

- وضع أسس البرنامج، وإطاره الفلسفي، ومسلماته، واقتراحاته. أى منطلقات البرنامج واستراتيجياته.
- تحديد الأفراد الذين سيقومون بتحديد الكفايات.
- تحديد مصادر اشتقاق هذه الكفايات.
- إعداد وسائل وأساليب وفتيات اختيار الكفايات.
- تحديد الكفايات وتصنيفها إلى أنواع (معرفية. وجدانية. سلوكية).
- ضبط قائمة الكفايات عن طريق التعلم.
- ترتيب الكفايات في مستويات.
- تحديد مستوى الأداء المتوقع، ثم تحديد أدوات التقويم النهائي لقياس وتقدير الكفايات.
- اختيار الأنشطة والخبرات والمواقف التعليمية. وتنظيمها في الأشكال المناسبة المحققة للأهداف.
- اختيار وسائل وأساليب تدريب مناسبة لتحقيق وتنمية الكفايات.
- إعداد الوسائل والأساليب التي تمكن من الكشف عن مدى تحقق الأداء بالنسبة لكل كفاية.



- تجريب البرنامج.
  - تقويم التجريب ثم تصحيح البرنامج وتعديله (الناقة، ٣٥، ١٩٩٧)
- الخصائص المميزة لبرامج تنمية الكفايات عن البرامج التقليدية:**
١. تتميز برامج تنمية الكفايات عن البرامج العادية فيما يلي:
    ١. إتباعها خطة منهجية في تحديد الكفايات ووضع البرامج للتدريب عليها.
    ٢. إن معيار سرعة ونمو المتدرب يتضح من ظهور الكفايات في سلوكه وليس بالوقت المخصص لها.
    ٣. تنمي قدرات وكفايات خاصة لدى المتدرب مما يؤدي بدوره إلى انعكاس معارفه انعكاساً وظيفياً على أدائه.
    ٤. اكتساب المتدرب لمهارات هامة مثل:
      - مهارات التعلم الذاتي التي تتم بالممارسة والعمل والدراسة الذاتية.
      - مهارات التعلم المتبادل التي تتم من خلال المناقشات مع الآخرين، والتفاعل معهم والمشاركة في النشاطات الجماعية.
    ٥. تقترب بالمتدرب إلى أقصى درجة ممكنة من متطلبات عمله الميداني. وذلك من حيث المستوى الأكاديمي والمهارة في الأداء.

#### **التدريب الميداني:**

يعد التدريب الميداني من أساسيات بناء النظم والبرامج في كليات التربية. وهى من الأهمية بمكان حيث يعتني عناية شديدة بفاعلية وكفاءة طلابها في هذا المجال. لذا احتل التدريب الميداني العمود الفقري لبرامج كليات التربية لأنه يعد تطبيقاً عملياً لكل ما تم اكتسابه من خبرات في المساقات التربوية والأكاديمية. فهي تزوده بالمهارات اللازمة لتلبية الاحتياجات لعمله كمرشد نفسي والتي تعتبر وظيفته من أهم الوظائف التي تتعلق بمشاعر الآخرين. حيث هو من يساعد الأفراد في اتخاذ قرارات هامة فيما يواجهونه من مواقف (حمدان، ١٩٩٢، ١٣٤).

ونظراً لافتقار نظم وبرامج كليات التربية لخطط تعني بالإعداد الجيد لهذه الفئات زادت الشكوى من ضعف إعداد وتأهيل المرشدين النفسيين والذي انعكس بدوره على متلقي الخدمة بشكل خاص والمجتمع بشكل عام (زقوت، ٢٠٠٩، ٣٢).

فلا يزال العمل والتعامل مع طلاب هذه الفئة تعوزه المعايير والبرامج التدريبية للوصول بالمرشد المتدرب إلى المستوى المتوقع والمنشود. حيث يحتاج

المتدربون يحتاجون غالباً للتوجيهات والتدريبات المختلفة، لذلك فإن المشرف الذي يعمل معهم قد يستخدم دوراً مركباً حيث يستمد المهارات الأساسية من دوره كمرشد ويمارسها في الأنشطة المختلفة (Sussman, 2012,68).

ويجدر الإشارة إلى أنه تم استحداث طرق عديدة في إعداد المرشدين، وأحدث هذه الأساليب أسلوب التدريب المصغر Micro Training وأكثرها فعالية، يتم من خلاله تدريب المرشد على تجسيد المهارات المختلفة بتسجيل المقابلات وتقييمها بالإضافة إلى إجراء جلسات إرشادية نموذجية من قبل المدربين (APA,2015).

وفي هذا الصدد ترى الباحثة أن هناك العديد من الأهداف المراد تحقيقها من وراء عملية إعداد المرشد النفسي في مرحلة التدريب الميداني يمكن إجمالها فيما يلي:

- يحتاج عمل المرشد إلى طبيعة خاصة وسمات مهنية وشخصية محددة؛ لذلك تساعد عملية إعداد المرشد النفسي في العمل على تحقيق توازن شخصية المرشد . المتدرب جسمياً وعقلياً واجتماعياً وسلوكياً وأخلاقياً.
  - تنمية مهارات في غاية الأهمية واللازمة لعمله مثل؛ مهارات بدء العملية الإرشادية، مهارات إدارة الجلسة الإرشادية، مهارات تساعد المرشد على التعامل مع المواقف التي قد تحدث أثناء الجلسة الإرشادية وتمثل تحدياً له.
  - تنمية مهارات البحث لدى المرشد. المتدرب، وحثه على القيام بالدراسات والبحوث لتعويده على القراءة والتقصي والاستفسار، والمناقشة.
  - تعميق تزويد المرشد . المتدرب بأخلاقيات المهنة التي أصبحت ضرورية في ظل المتغيرات العصرية الحديثة. مما يتيح له فرصة التزود بقدر كبير من الثقافة العامة والإرشادية التي تؤهله لفهم طبيعة العصر الحالي ومتغيراته.
- وقد عقدت من أجل هذا الكثير من الندوات والمؤتمرات في الدول العربية حول أهمية الإعداد الجيد في مجال التدريب الميداني في ضوء الاتجاهات الحديثة. ومنها على سبيل المثال ما تم مناقشته بشأن معايير تطوير برامج إعداد المرشد . المتدرب بالمؤتمر الدولي الخامس بجامعة عين شمس عام ٢٠١٢ والذي تضمن ضرورة:

١. تحقيق التوازن بين المحتويات الثقافية والمهنية والتخصصية للبرنامج، والربط بين المضمون النظري والمضمون العملي.
  ٢. تحقيق الانسجام بين محتوى البرامج القائمة والأهداف المرجوة والأدوار المتوقعة من المرشد النفسي.
  ٣. تزويد الطالب/ المرشد بالمعرفة اللازمة بالثقافة المحلية لكي يراعي في عمله قيم المجتمع وعاداته وتقاليده وقوانينه السائدة.
  ٤. استخدام الطرق الحديثة في التدريس وتوظيف الوسائل الحديثة في تدريب المرشدين.
  ٥. تحديد الكفايات الإرشادية التي يحتاجها المرشد النفسي. وتطوير هذه الكفايات بشكل قابل لقياس أداء المرشد وليس قدرته على الحفظ وتكرار المعلومة.
  ٦. إعطاء أهمية أكبر للتدريب على المهارات والكفايات الإرشادية ضمن مختبر الإرشاد وفي مؤسسات محلية معتمدة، واستخدام أفضل الطرق والأساليب لتحقيق ذلك كالتعلم المصغر، والملاحظة، والمشاهدة، ولعب الأدوار، والجلسات المفتعلة، والتدريب الفعلي الميداني (الفرح، ٢٠١٢، ٥٢٤).
- وتضيف الباحثة ضرورة تبني هذه البرامج نماذج تكاملية في طبيعة الإعداد سواء كان نظرياً أم عملياً حتى يستطيع المرشد تقديم خدمات متنوعة يستفيد بها المسترشدين والمجتمع بصفة عامة.

### الدراسات ذات الصلة:

يهتم الباحثون والدارسون بمراجعة الدراسات السابقة المرتبطة بمجال دراستهم، حيث تكشف هذه الدراسات عن التوجهات البحثية بما يمكن الباحث من تحديد مشكلة دراسته، واختيار المنهج الملائم، والتدقيق في تحقيق المتغيرات، والتمكن من دقة الضبط التجريبي، والاستفادة من الدراسات السابقة، وتجنب الصعوبات والعثرات أو الثغرات. ومن ثم اهتمت الباحثة بالإطلاع على الدراسات التي تناولت البرامج التدريبية لتنمية المهارات، والقدرات المهنية الإرشادية والشخصية للمرشد النفسي، وكذلك الدراسات التي هدفت إلى تعرف المهارات والخصائص اللازم توافرها للمرشد النفسي. وإذا كان البحث الحالي يهدف إلى استخدام برنامج تدريبي لتنمية الكفايات المهنية والشخصية اللازمة للمرشد النفسي بهدف تحقيق التنمية المهنية والشخصية المطلوبة لأداء الخدمات الإرشادية والتوجيهية بدقة وإتقان وفعالية. فإن الباحثة قسمت الدراسات إلى المحاور التالية:

### أولاً- دراسات المحور الأول:

دراسات تناولت تعرف المهارات والخصائص اللازم توافرها للمرشد النفسي.

تسألت دراسة شنير (٢٠١٢) عن دور خصائص شخصية المرشد النفسي في قدرته على بناء علاقات ناجحة مع المحيطين به في ضوء المهام التي يقوم بها في المدرسة. وقد بلغ عدد أفراد عينة البحث (١٠٠) مرشد ومرشدة يعملون بمدارس الحلقة الثانية وثانويات مدينة دمشق. واستخدمت الباحثة مقياس التعرف على خصائص المرشد النفسي وجهة نظر الموجهين الاختصاصيين للإرشاد النفسي. وتوصلت النتائج إلى أن أهم خصائص الشخصية التي اتم بها المرشدون الذين نالوا رضا إدارة مرتفعاً وقدموا أداءً متميزاً هي: الدفاء، الاستقرار الانفعالي، الجرأة الاجتماعية، الثقة بالنفس، توكيد الذات، الانفتاح على التغيير، الاعتماد على النفس.

فيما قامت دبرا (٢٠١٠) بدراسة هدفت إلى تعرف أهم الصعوبات والمشكلات التي تواجه المرشد النفسي أثناء ممارسته للمهام النفسية، والتعرف على الأسباب والمبررات لتلك الصعوبات، وذلك على عينة مكونة من (٣٦) مرشداً نفسياً من ذوي الخبرة في الممارسة النفسية بمدينة بسكرة الجزائرية. واستخدمت الباحثة استبيان الصعوبات والمشكلات التي تواجه المرشد النفسي. وأوضحت الدراسة وجود صعوبات في التشخيص، وتطبيق الاختبارات، والتي تحتاج إلى خبرة وتدريب واسعين وكافين، والقدرة على تحليل النتائج، وترجع هذه الصعوبات إلى ضعف التأهيل الجامعي، والتدريب وقلة الخبرة الميدانية من وجهة نظر المرشدين النفسيين.

وتعرفت دراسة الزريقي (٢٠٠٨) على درجة امتلاك المرشد النفسي لبعض الكفايات الإرشادية في ضوء التأهيل والخبرة وجنس المرشد على عينة بلغت قوامها (١٨٤) مرشداً ومرشدة. وتضمنت الكفايات الإرشادية تنفيذ الإرشاد الجمعي والفردى، الالتزام بالمعايير الأخلاقية والتطور المهني، تنظيم برامج الإرشاد في المدرسة، تفسير المعلومات، تقديم الاستشارات، فهم خصائص الطلاب النمائية، مساعدة الطلاب في تحسين تحصيلهم الدراسي، تقييد البرنامج الإرشادي. وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في امتلاك الكفايات الإرشادية المدركة لدى المرشدين ترجع إلى اختلاف التأهيل العلمي، أو الجنس. وفيما يتعلق بمتغير التدريب لوحظ

وجود فروقاً ذات دلالة في امتلاك الكفايات الإرشادية لدى المرشدين الذين شاركوا في ثلاث دورات فأكثر.

وفي نفس السياق قامت كلا من الجمعية الأمريكية لمرشدي المدارس American School Counsellor Association، ورابطة التقييم في الإرشاد Association For Assessment in Counsellor0 (٢٠٠٣) بدراسة هدفت إلى تحديد المهارات الضرورية للمرشدين في المدارس. على عينة عشوائية من الممارسين لمهنة الإرشاد النفسي بلغ قوامها (٦٠٠) مرشداً نفسياً. وقد تم الاستعانة بقائمة مكونة من (٣٩) عملاً تقييمياً. وأسفرت نتائج الدراسة عن ضرورة وجود بعض المهارات مثل القدرة على اتخاذ القرار، وضع الخطط والبرامج الإرشادية، واستخدام الإرشاد الفردي والجمعي.

بينما هدفت دراسة الزهراتي (٢٠٠٣) إلى تعرف المهارات والخصائص اللازم توافرها لدى المرشد النفسي وتكونت عينة الدراسة من (٨٣) مرشداً. واستخدم الباحث استبيان مفتوح للتعرف على أهم المهارات، والصفات اللازم توافرها في المرشد، وأوضحت النتائج أن المرشد يجب أن يتقن المهارات المتعددة والتي منها (المقابلة الإرشادية. دراسة الحالة. الإرشاد الفردي. الإرشاد الجمعي. إدارة الجلسة الإرشادية. التشخيص. الاختبارات النفسية)، كما يجب أن يتصف بعدة صفات مثل (الإخلاص. الأمانة. الثقة بالنفس. احترام الآخرين. عدم التحيز المرونة في التعامل مع الآخرين. حسن المظهر).

في حين ركزت دراسة كونستانتين (٢٠٠١) على أثر التوجه النظري للمرشد النفسي (تكاملي، سلوكي، معرفي) في كفايات المرشد النفسي في الإرشاد المتعدد الثقافات. واستخدم الباحث استبيان تم تطبيقه على (١٠٥) من طلاب الماجستير في قسم الإرشاد، وأظهرت النتائج أن المرشدين ذوى التوجه الانتقائي أظهروا مستويات أعلى في الكفاية الإرشادية.

### ثانياً- دراسات المحور الثاني:

دراسات تناولت البرامج التدريبية لتنمية المهارات الإرشادية اللازمة للمرشد النفسي.

في سبيل رفع الكفاءة الذاتية المهنية لدى طلاب التدريب الميداني قدمت دراسة عبدالله (٢٠١٥) برنامجاً تدريبياً مستنداً إلى نموذج تطوير المهارة في محاولة منه لرفع مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين المتدربين في

الأردن. تكونت عينة الدراسة من (٦٢) طالباً وطالبة من طلاب الإرشاد النفسي في جامعة اليرموك وزعوا عشوائياً على مجموعتين أحدهما تجريبية والأخرى ضابطة. واستخدم الباحث مقياس الكفاءة الذاتية المهنية. وتوصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على الأداء في مقياس الكفاءة الذاتية المهنية ككل تعزى للمجموعة التجريبية، كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية على الأداء على مقياس الكفاءة الذاتية المهنية تعزى للجنس لصالح الذكور.

بينما صممت كلا من صيتان، والشاوي (٢٠١٤) برنامجاً تدريبياً يستند إلى نموذج التمييز، والوقوف على فعاليته في تحسين المهارات الإرشادية لدى عينة من طالبات الإرشاد النفسي في جامعة اليرموك. وتكونت عينة الدراسة من ٣٠ طالبة جرى تقسيمهن إلى مجموعتين بالتساوي، إحدهما تجريبية والأخرى ضابطة. وقد اشتملت المهارات الإرشادية على مهارات تدخلية. مهارات مفاهيمية. مهارات شخصية. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعتين ولصالح المجموعة التجريبية في تحسين المهارات الإرشادية في المجالات الثلاثة.

وتعرفت دراسة شبير(٢٠١٤) على مدى فعالية برنامج تكاملي في تنمية المهارات المهنية لدى المرشدين النفسيين في المدارس الحكومية بقطاع غزة. تكونت عينة الدراسة من (٣٦) مرشداً ومرشدة من الذين حصلوا على أقل درجات في مقياس المهارات المهنية، وقد جرى تقسيم عينة الدراسة إلى مجموعتين أحدهما تجريبية والأخرى ضابطة. واستخدم الباحث مقياس المهارات المهنية للمرشدين الذي تناول مهارات (التعزيز، التعاقد السلوكي، النمذجة، توكيد الذات، الاسترخاء، طرح الأسئلة، العلاقة المهنية) البرنامج التدريبي التكاملي الذي بلغ عدد جلساته (١٨) جلسة. وأظهرت النتائج فعالية البرنامج التكاملي في تنمية المهارات الإرشادية موضع البحث وكذلك استمرارية أثر البرنامج في سلوك المشاركين والتي أرجعها الباحث إلى النجاح الذي حققه البرنامج في تحقيق مستوى جيد من الكفاءة الشخصية والاجتماعية حتى بعد انتهاء تطبيق البرنامج.

وتحددت دراسة بالادينو وآخرين Paladino et al (٢٠١٤) بمعرفة أثر برنامج تدريبي قائم على نموذج التدريب التفاعلي في تحسين المهارات الإرشادية الأساسية وتنمية الوعي الذاتي لدى عينة من المرشدين النفسيين تحت التدريب.

وتكونت عينة الدراسة من (٤٥) مرشداً تم تقسيمهم إلى مجموعتين: تجريبية، وضابطة. وأشارت النتائج إلى تحسن ملحوظ في المهارات الإرشادية للمجموعة التجريبية مقارنة بالمجموعة الضابطة.

وفحصت دراسة يونج و هاجيدورن Young & Hagedorn (٢٠١٢) أثر برنامج تدريبي في تحسين معرفة المرشدين النفسيين بالمقابلات التحفيزية وتنمية مهاراتهم. وكانت عينة الدراسة مكونة من مجموعتين: تجريبية، وضابطة. وأشارت النتائج أن البرنامج التدريبي الذي تضمن تدريباً على المقابلات التحفيزية قد أثبت فاعليته، وأدى إلى تحسن ملحوظ لدى أفراد المجموعة التجريبية في معرفتهم بالمقابلات التحفيزية وتنمية مهاراتهم.

وكشفت دراسة الشريفين (٢٠١١) عن فاعلية برنامج تدريبي قائم على النموذج المعرفي في الإشراف بالإرشاد على خفض مستوى القلق الأداء لدى المرشدين المتدربين في الأردن. تكونت عينة الدراسة من (٦٠) طالباً وطالبة في جامعة اليرموك وزعوا عشوائياً إلى مجموعتين: تجريبية دربت على البرنامج التدريبي، وضابطة اقتصر التعامل معها وفق الأساليب التدريسية الاعتيادية. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى قلق الأداء لدى أفراد المجموعة التجريبية كان أقل بشكل دال إحصائياً مما لدى أفراد المجموعة الضابطة.

وهدفت دراسة فرعان (٢٠١٠) إلى تطبيق برنامج إرشادي سلوكي على المرشدين النفسيين المعينين حديثاً والعاملين في المدارس الأردنية. ومعرفة مدى فاعليته في تنمية بعض المهارات الإرشادية (مهارات التواصل، مهارات حل المشكلات، مهارة إدارة الوقت). تكونت عينة الدراسة من (٦٩) مرشداً تم اختيارهم بشكل عشوائي. وتم تقسيمهم إلى مجموعتين إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة. واستخدمت الباحثة عدة أدوات وهي مقياس المهارات الإرشادية، والبرنامج التدريبي المكون من (٢٠) جلسة. وأشارت النتائج إلى فاعلية وجدوى البرنامج الإرشادي السلوكي في تنمية المهارات الإرشادية موضع البحث.

واستخدمت دراسة Pease & Strinthal (2008) برنامجاً تدريبياً للمرشدين النفسيين أثناء التدريب من أجل تطوير معارفهم ومهاراتهم الإرشادية. على عينه بلغ قوامها (١٣) مرشداً تحت التدريب. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك أثر للبرنامج التدريبي في زيادة مستوى امتلاك المهارات الإرشادية، وقد ارتبطت زيادة فترة التدريب بشكل طردي مع المهارات للمرشدين المتدربين.

وفي نفس السياق درس جدوع (٢٠٠٨) أثر برنامج تدريبي مقترح في تنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسين، على عينة بلغ قوامها (١١) مرشداً ومرشدة من التابعون لبرنامج الصحة النفسية والمجتمعية بوكالة الغوث. وتمثلت المهارات في مهارات (طرح الأسئلة . الإنصات . المواجهة . إعادة الصياغة . عكس المشاعر) وبلغت عدد جلسات البرنامج التدريبي (١٤) جلسة تدريبية، واستخدم الباحث فنيات (الإلقاء والمناقشة . الحوار . النمذجة . التدعيم الإيجابي . توكيد الذات . التعزيز) وأظهرت النتائج فعالية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية المهارات الإرشادية لدى عينة الدراسة.

### تعليق على الدراسات السابقة:

من العرض السابق لأهم نتائج البحوث والدراسات التي استطاعت الباحثة الاطلاع عليها اتضح أنه:

- (١) لا توجد دراسات عربية أو أجنبية في حدود علم الباحثة تناولت تنفيذ برنامج تدريبي لتنمية الكفايات المهنية والشخصية لدى المرشحات المتدربات.
- (٢) لازالت الكفايات كمفهوم تدرس من قبل الباحثين النفسيين في إطار وصفي. ولم يهتم الباحثين بالدراسات التجريبية وشبه التجريبية التي تعتمد على برامج الكفايات تحديداً.
- (٣) أكدت الدراسات على ضرورة أن يتحلى المرشد بالكفايات المهنية والشخصية والتواصل مع الآخرين لنجاح عمله مع المسترشدين.
- (٤) أثبتت الدراسات بأن للتدريب العملي دوراً واضحاً في رفع الكفايات المهنية والشخصية.
- (٥) أثبتت الدراسات أن هناك علاقة طردية موجبة بين التدريب، ومؤشرات الثقة بالنفس وتنمية الذات والتطوير المهني لدى المرشد.
- (٦) تناولت العديد من الدراسات تنفيذ برامج لتنمية المهارات الإرشادية وهي جزء من الكفايات المهنية والشخصية. وهي ليس كل ما يحتاج المرشد التدريب عليه.
- (٧) قلة عدد الدراسات التي تناولت طلاب التدريب الميداني . في حدود علم الباحثة. والتعرف على المشكلات التي تواجههن أثناء فترة التدريب. وكيفية التصدي لها بالبرامج التدريبية.



هذا وبعد الانتهاء من عرض الدراسات السابقة تكون قد وصلنا إلى نقطة انطلاق واضحة الأبعاد نستطيع من خلالها أن نقوم بصياغة فروض الدراسة كما يلي:

### فروض الدراسة:

١. توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي على مقياسي الكفايات المهنية والشخصية وذلك لصالح القياس البعدي.
٢. لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة في القياسين القبلي والبعدي لمقياسي الكفايات المهنية والشخصية.
٣. توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي لمقياسي الكفايات المهنية والشخصية لصالح المجموعة التجريبية.
٤. لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي لمقياسي الكفايات المهنية والشخصية.

### منهج الدراسة وإجراءاتها:

#### منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على استخدام المنهج شبه التجريبي. وهو عبارة عن معالجة للمتغيرات المستقلة ورصد أثر هذه المعالجة على المتغيرات التابعة. مع ضبط بقية الظروف الأخرى التي يمكن أن تؤثر على النتائج.

#### عينة الدراسة:

تكونت العينة الاستطلاعية للدراسة من (١٠٠) طالبة من طالبات جامعة القصيم. تم اختيارهن بالطريقة العشوائية لحساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة. وقد طبق عليهن مقياسي الكفايات المهنية والشخصية. ثم تم ترتيب الطالبات تصاعدياً وفقاً لدرجاتهن على المقياسين. حيث تم اختيار الطالبات اللاتي حصلن على أقل الدرجات. وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (٢٠) طالبة، تم تقسيمهن إلى مجموعتين فرعيتين إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة بواقع (١٠) طالبات لكل مجموعة. تم مجانستهن من حيث متغيرات الدراسة (الكفايات

٢٠٠٠ فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفايات المهنية والشخصية لدى عينة من طالبات التدريب الميداني بقسم علم النفس بكلية التربية جامعة القصيم

المهنية والشخصية) وبعض المتغيرات الديموجرافية (العمر الزمني والمعدل التراكمي) كما هو مبين في الجداول الآتية:

جدول (١) دلالة الفروق بين متوسطى رتب العمر الزمني لأفراد المجموعتين التجريبية والضابطة

اسم المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	قيمة Z	مستوى الدلالة
تجريبية	10	22.101	0.662	12.25	122.5	32.5	1.327	غير دالة
ضابطة	10	21.667	0.763	8.75	87.5			

مستوى الدلالة عند  $(0.01) = 2.58$  مستوى الدلالة عند  $(0.05) = 1.96$  يتضح من الجدول السابق أن قيمة Z المحسوبة بلغت  $(1.327)$  وهي أقل من القيمة الحدية  $(1.96)$ ، مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطى رتب درجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على متغير العمر الزمني.

جدول (٢)

دلالة الفروق بين الأفراد بالمجموعتين التجريبية والضابطة فيما يخص المعدل التراكمي

اسم المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	قيمة Z	مستوى الدلالة
تجريبية	10	4.46	0.171	9.5	95	40	0.773	غير دالة
ضابطة	10	4.52	0.193	11.5	115			

مستوى الدلالة عند  $(0.01) = 2.58$  مستوى الدلالة عند  $(0.05) = 1.96$  يتضح من الجدول السابق أن قيمة Z المحسوبة بلغت  $(0.773)$  وهي أقل من القيمة الحدية  $(1.96)$ ، مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطى رتب المعدل التراكمي لأفراد المجموعتين التجريبية والضابطة.

جدول (٣) دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات الأفراد بالمجموعتين التجريبية والضابطة قبل تطبيق البرنامج، على مقياس الكفايات الشخصية والمهنية

المقياس	اسم المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	قيمة Z	مستوى الدلالة
الكفايات الشخصية	تجريبية	10	70.3	5.774	11.1	111	44	0.455	غير دالة
	ضابطة	10	68.9	6.315	9.9	99			
الكفايات المهنية	تجريبية	10	87	6.749	9.75	97.5	42.5	0.569	غير دالة
	ضابطة	10	89	5.944	11.25	112.5			

مستوى الدلالة عند  $(0.01) = 2.58$  مستوى الدلالة عند  $(0.05) = 1.96$  يتضح من الجدول السابق أن قيمتا Z المحسوبة لمقياس الكفايات الشخصية والمهنية بلغتا على الترتيب  $(0.455, 0.569)$  وهي قيم أقل من القيمة الحدية  $(1.96)$ ، مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة قبل تطبيق البرنامج على مقياس الكفايات الشخصية والمهنية.

#### أدوات الدراسة:

للتحقق من صحة الفروض استخدمت الدراسة الأدوات التالية:

#### مقياس الكفايات المهنية والشخصية: إعداد الباحثة

اعتمدت الباحثة في إعداد المقياسين على الأدبيات المتعلقة بإعداد المرشد النفسي، والإطلاع على بعض المقاييس والاختبارات الخاصة بمهارات المرشد النفسي وخصائصه، وقد تم تصميم المقياسين بما يتناسب مع طبيعة برنامج التدريب الميداني بجامعة القصيم، وما يتناسب مع طبيعة الثقافة السعودية.

#### وصف المقياسين:

#### أولاً- مقياس الكفايات المهنية: إعداد الباحثة

يهدف هذا المقياس إلى تحديد مستوى الكفايات المهنية لدى العينة الاستطلاعية ويتكون المقياس في صورته النهائية من  $(٥٨)$  عبارة موزعة على

#### (٤) أبعاد هي:

- كفايات تتعلق بالمعرفة الأكاديمية وتوظيفها في الموقف الإرشادي.
- كفايات تتعلق بإدارة الجلسة الإرشادية.
- كفايات تتعلق بالممارسة المهنية والأخلاقية.

- كفايات تتعلق بالتعاون والعمل في فريق.

وقد وضعت عدة بدائل ليجيب عليها المفحوص وهي (دائماً (٥) درجات .  
غالباً (٤) درجات . أحياناً (٣) درجات) . نادراً (درجتان) إطلاقاً (درجة واحدة). وفي  
ضوء ذلك ينحصر مدى الدرجات من (٥٨ . ٢٩٠) درجة  
**الخصائص السيكومترية للمقياس:**

اتبعت الباحثة الإجراءات التالية في سبيل التحقق من صدق المقياس وثباته  
على العينة الاستطلاعية.

**صدق المقياس:**

للتحقق من صدق المقياس تم استخدام صدق المحكمين، والاتساق  
الداخلي.

**صدق المحكمين:**

تم عرض المقياس على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال  
الصحة النفسية، بلغ عددهم (10) محكمين وبناء على توجيهاتهم تم تعديل بعض  
العبارات.

**الاتساق الداخلي Internal Consistency:**

تم إيجاد التجانس الداخلي للمقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بين  
درجات الأفراد على كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي  
تنتمي إليه.

جدول (٤) الاتساق الداخلي لعبارات مقياس الكفايات المهنية (ن = 100)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	0.511	13	0.465	25	0.469	37	0.359	49	0.518
2	0.439	14	0.522	26	0.391	38	0.427	50	0.447
3	0.485	15	0.418	27	0.487	39	0.378	51	0.392
4	0.476	16	0.477	28	0.508	40	0.519	52	0.460
5	0.503	17	0.339	29	0.446	41	0.467	53	0.372
6	0.458	18	0.366	30	0.373	42	0.543	54	0.429
7	0.419	19	0.452	31	0.471	43	0.446	55	0.528
8	0.439	20	0.579	32	0.395	44	0.482	56	0.447
9	0.552	21	0.535	33	0.518	45	0.539	57	0.510
10	0.445	22	0.384	34	0.480	46	0.444	58	0.536
11	0.478	23	0.419	35	0.397	47	0.552		
12	0.493	24	0.426	36	0.599	48	0.493		

قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى الدلالة عند  $(0.01) = 0.257$ ،  
 $(0.05) = 0.197$

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معامل الارتباط الجدولية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $(0.01)$ .

### ثبات المقياس:

ولحساب ثبات المقياس تم استخدام معادلة ألفا لكرونباخ وقد بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة  $(0.789)$ ، كما تم حساب الثبات عن طريق إعادة تطبيق المقياس على  $(30)$  فرداً من نفس أفراد العينة الذين تم التطبيق الأول عليهم وذلك بفواصل زمنية قدره أسبوعين بين التطبيقين الأول والثاني، وقد بلغ معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني  $(0.803)$  وهو معامل دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $(0.01)$ .

### ثانياً - مقياس الكفايات الشخصية: إعداد الباحثة

يهدف هذا المقياس إلى تحديد مستوى الكفايات الشخصية لدى العينة الاستطلاعية، ويتكون المقياس في صورته النهائية من  $(٤٦)$  عبارة موزعة على  $(٧)$  أبعاد هي:

- المظهر الخارجي.
- الطموح والرغبة في التقدم.
- الثقة بالنفس.
- تقبل المسترشدين وتقديرهم.
- الاتزان الانفعالي.
- الأمانة.
- تحمل المسؤولية.

وقد وضعت عدة بدائل ليجيب عليها المفحوص وهي (دائماً  $(٥)$  درجات . غالباً  $(٤)$  درجات . أحياناً  $(٣)$  درجات) . نادراً (درجتان) . إطلاقاً (درجة واحدة). وفي ضوء ذلك ينحصر مدى الدرجات من  $(٤٦ . ٢٣٠)$  درجة

### الخصائص السيكومترية للمقياس:

اتبعت الباحثة الإجراءات التالية في سبيل التحقق من صدق المقياس وثباته على العينة الاستطلاعية.

### صدق المقياس:

للتحقق من صدق المقياس تم استخدام صدق المحكمين، والاتساق الداخلي.

### صدق المحكمين:

وقد تراوحت نسب اتفاق السادة المحكمين على عبارات المقياس بين 80%:  
100%، وبالتالي سوف يتم الإبقاء على جميع عبارات المقياس.

### الاتساق الداخلي Internal Consistency

تم إيجاد التجانس الداخلي للمقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

جدول (٥) الاتساق الداخلي لعبارات مقياس الكفايات الشخصية (ن = 100)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	0.403	13	0.485	25	0.465	37	0.459
2	0.399	14	0.502	26	0.392	38	0.407
3	0.487	15	0.538	27	0.485	39	0.375
4	0.482	16	0.494	28	0.505	40	0.517
5	0.513	17	0.337	29	0.429	41	0.468
6	0.447	18	0.389	30	0.374	42	0.503
7	0.389	19	0.456	31	0.471	43	0.442
8	0.476	20	0.578	32	0.397	44	0.487
9	0.550	21	0.435	33	0.519	45	0.538
10	0.509	22	0.380	34	0.483	46	0.443
11	0.491	23	0.449	35	0.497		
12	0.443	24	0.403	36	0.399		

قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى الدلالة عند (0.01) = 0.257،  
0.197 = (0.05)

ينضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط الجدولية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01).

### ثبات المقياس:

ولحساب ثبات المقياس تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ وقد بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0.811)، كما تم حساب الثبات عن طريق إعادة تطبيق المقياس على (30) فرداً من نفس أفراد العينة الذين تم التطبيق الأول عليهم وذلك بفواصل زمنية قدره أسبوعين بين التطبيقين الأول والثاني، وقد بلغ معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني (0.821) وهو معامل دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01).

**ثالثاً- البرنامج التدريبي لتنمية الكفايات المهنية والشخصية:** إعداد الباحثة يعرف البرنامج التدريبي المعد للدراسة الحالية "بأنه برنامج يقوم على التخطيط المنظم والدقيق، والذي يهتم بدراسة المشكلة وتحليلها وفقاً لأسس علمية بهدف تقديم خدمات تدريبية للمرشدين المتدربين في ضوء احتياجاتهم التدريبية، والكفايات المهنية والشخصية؛ وذلك لتمكينهم من ممارسة العمل الإرشادي بفاعلية (خلال فترة التدريب الميداني وفيما بعد) من خلال مجموعة من الفنيات التي يتم الاعتماد عليها في تنفيذ هذا البرنامج كالواجبات المنزلية، والمناقشات، والتعزيز، والتغذية الراجعة، والمحاضرات، وغيرها، والتي تتعلق بتنمية الكفايات المهنية والشخصية للمرشد، بما يساعدهم على تحقيق أفضل عائد من عملية التعلم، وكذلك التغلب على المشكلات التي قد تواجههم أثناء التدريب الميداني".

### **وصف البرنامج وأدواته:**

#### **أهداف البرنامج التدريبي:**

#### **الهدف العام للبرنامج التدريبي:**

يهدف البرنامج التدريبي الحالي إلى تنمية الكفايات المهنية والشخصية لدى عينة من طالبات التدريب الميداني بجامعة القصيم، وهن من حصلن على درجات منخفضة في مقياسي الكفايات المهنية والشخصية، ومن ثم تحاول الباحثة تدريبهن على اكتساب الكفايات المهنية والشخصية اللازمة للارتقاء بأدائهن خلال فترة التدريب الميداني وفيما بعد. ويندرج تحت الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية وهي:

#### **الأهداف النمائية وتتحقق من خلال:**

١. زيادة النمو المهني والشخصي والعمل على ارتقاء أفراد المجموعة التجريبية من خلال التطوير المهني لهن والتدريب.
٢. تنمية ثقة أفراد المجموعة التجريبية بأنفسهن أثناء ممارسة العمل الإرشادي.
٣. القدرة على مواجهة المشكلات والصعوبات التي تواجههن أثناء التدريب.

#### **الأهداف الوقائية وتتحقق من خلال:**

اكتساب المرشدين المتدربين لبعض الكفايات المهنية والشخصية التي تؤدي إلى تمكنهم من أداء العمل الإرشادي بدقة وإتقان. والحد من وقوعهن في أخطاء مهنية نتيجة عدم توافر الخبرة العملية لديهن في مجال الإرشاد النفسي.

### أساليب التدريب المستخدمة في البرنامج التدريبي:

قسمت أساليب التدريب أثناء تطبيق البرنامج إلى ما يلي:

#### ١. أساليب التدريب النظرية Throtiecal Training Methods:

وهي الأساليب التي يغلب عليها الطابع النظري وتتمثل في تبادل الآراء والمعارف والخبرات وتعزيز التواصل والتفاعل بين المتدربات والباحثة. مثل؛ المحاضرة . المناقشة . النشرات الإشرافية. العصف الذهني القراءات العروض التوضيحية الواجبات المنزلية.

#### ٢. أساليب التدريب العملية Practice Training Methods:

وهي الأساليب التي يغلب عليها الطابع العملي مثل الورش التدريبية . تمثيل الأدوار. أسلوب المجموعات (من خلال تقسيم المتدربات إلى ثلاث مجموعات وكل مجموعة تقوم بالتشاور فيما بينها في طرح الأفكار والمعارف وتبادل المعلومات والخبرات للوصول إلى أفضل النتائج). التدريب العملي (من خلال تدريبات جماعية تلتزم بها المتدربات وتدار في شكل حوارات ومشاريع ذاتية وأشكال مختلفة من التدريبات تدار على شكل جلسات طريقة التعلم التعاوني، وتدريب من خلالها المتدربات على كيفية حل المشكلات.

#### ٣. أساليب التدريب الذاتية Salvation Training Methods:

وهي أساليب تدريب فردية تعتمد على دراسة المتدربة للبرنامج التدريبي دراسة ذاتية، والإطلاع على ما تم تناوله في الجلسة التدريبية. وقد راعت الباحثة عند استخدام أساليب التدريب ما يلي:

- البدء مع المتدربة من حيث هي.
- يتم التدريب وفقاً لسرعة المتدربة.
- تنتقل المتدربة من كفاية إلى كفاية بعد أن تؤدي السلوك المطلوب بإتقان وتبعاً للمعايير المعلنة؛ لذا كان لابد من تحديد درجة الإتقان المطلوبة.
- تقوم كل متدربة بإنهاء عملية التدريب في وقت خاص بها.

#### تنفيذ البرنامج التدريبي:

قامت الباحثة بتنفيذ هذا البرنامج على مدى ثلاثة شهور تقريباً بواقع (٣ . ٤ جلسات) أسبوعياً، وبذلك يتكون البرنامج التدريبي في صورته النهائية من (٣٧) جلسة، زمن الجلسة الواحدة يتراوح ما بين (٩٠ . ١٢٠) دقيقة يتخللها فترة راحة.



بحيث كانت أول عشر دقائق في الجلسة لمراجعة الواجب المنزلي، ثم التمهيد لموضوع الجلسة الحالية، وفي آخر عشر دقائق يتم توزيع التكاليفات على المتدربات.

### خطوات تطبيق البرنامج التدريبي:

**التخطيط.** قامت الباحثة بالتخطيط لإجراءات التدريب على كفايات البرنامج التدريبي، حيث تم تجزئة كل كفاية إلى مهارات فرعية. وقد تم تقدير الزمن الذي تستغرقه كل مرحلة من مراحل التطبيق وكذلك الزمن اللازم لتنفيذ كل خطوة من خطوات الكفاية.

**التهيئة.** قامت الباحثة بتهيئة المتدربات من خلال الجلسات وإطلاعهن على ظروف عملية التدريب وإجراءاتها كما تم تهيئة المتدربات على كل كفاية من خلال:

- عرض عنوان كل كفاية على المتدربات.
- مقدمة توضح أهمية الكفاية.
- إعلام المتدربات بما يتوقع منهن في نهاية كل جلسة تدريبية من خلال عرض الأهداف الإجرائية لكل جلسة.

**التقديم.** قدمت الباحثة في هذه المرحلة خلفية نظرية للكفاية مع الحرص على مناقشة أفكار هذه الخلفية النظرية في جو تفاعلي يتخلله مناقشة وأسئلة وحوار.

**الممارسة.** في هذه الخطوة تبدأ المتدربات بالقيام بالعديد من الأنشطة الجماعية والفردية وتتمثل الأنشطة في البرنامج الحالي في مجموعة من الإجراءات والمواقف المصممة مما يسهم في اكتساب الكفايات المطلوبة.

**التلخيص.** تلخص الباحثة أهم أفكار المحتوى الذي ورد في الجلسة التدريبية والتأكيد عليها.

**التغذية الراجعة.** وهي المرحلة الأخيرة والمستمرة من البرنامج التدريبي وقد رافقت هذه المرحلة جميع المراحل السابقة ابتداءً من بداية التدريب وانتهاءً بآخر جلسة تدريبية. ففي أثناء التدريب تقوم الباحثة بتزويد المتدربات بتغذية راجعة فورية ومؤجلة. فالتغذية الراجعة قدمت من خلال مناقشة الأساس النظري للكفاية، كما قدمت التغذية الراجعة المؤجلة بعد تصحيح أداء المتدربات على الأنشطة

واكتشاف الأخطاء التي وقع فيها الأعم والأغلب من المتدربات، ثم إعادة التدريب عليها سواء كان ذلك ضمن الجلسة التدريبية أو على هامشها.

### تقويم البرنامج:

تم تقويم البرنامج على ثلاث مراحل:

**التقويم القبلي.** يهدف إلى تحديد مستوى المتدربات حول محتوى البرنامج التدريبي قبل البدء بدراسة البرنامج. ويكون ذلك من خلال القياس القبلي لمقياسي الكفايات المهنية والشخصية.

**التقويم التكويني (البنائي والمرحلي).** ويهدف إلى تقديم تغذية راجعة للمتدربة من خلال تعديل وتصحيح معلوماتها الخاطئة. وقد سعت الباحثة إلى ذلك من خلال تضمين الجلسة التدريبية لمناقشات . وأسئلة. وأيضا أنشطة مناسبة لموضوع الجلسة.

**التقويم النهائي.** يهدف إلى تحديد مستوى المتدربات حول محتوى البرنامج التدريبي بعد الانتهاء من دراسة البرنامج. ويتم في ضوءه انتقال المتدربة إلى مرحلة جديدة. ويكون ذلك من خلال القياس البعدي والتتبعي لمقياسي الكفايات المهنية والشخصية.

وفيما يلي جدول يحوي ملخص لجلسات البرنامج التدريبي لتنمية الكفايات المهنية والشخصية وأهدافها وما تحتويه من أساليب تدريب مختلفة

جدول (٦) مخطط جلسات البرنامج التدريبي

محتوى جلسات البرنامج التدريبي الخاصة بالكفايات المهنية:			
م	موضوع الجلسة	الهدف العام للجلسة	الفنيات المستخدمة
١	التهيئة والتعارف	التعارف بين المدربة والمتدربات وتهيئتهن للبرنامج.	المناقشة - الحوار إذابة الثلج
٢	تحديد ماهية الكفايات المهنية والشخصية	تعريف المتدربات بالمهارات والخصائص المقترض توافرها في المرشد النفسي	المحاضرة المناقشة. العصف الذهني التعزيز. الواجب المنزلي
٣	تخطيط وبناء برامج التوجيه والإرشاد	تعريف المتدربات بأهمية وكيفية التخطيط للبرامج الإرشادية.	المحاضرة المناقشة. العصف الذهني التعزيز. الواجب المنزلي
٤	تابع تخطيط وبناء البرامج الإرشادية في ضوء الإلمام بالنظريات والأساليب الإرشادية (التقليدية)	تعزيز التطور المهني للمتدربات من خلال مساعدتهن على تبني نظرية معينة في الإرشاد النفسي تتسجم مع أهداف البرامج الإرشادية.	المحاضرة المناقشة. العصف الذهني التعزيز. الواجب المنزلي

محتوى جلسات البرنامج التدريبي الخاصة بالكفايات المهنية:			
م	موضوع الجلسة	الهدف العام للجلسة	الفنيات المستخدمة
٥	تابع تخطيط وبناء البرامج الإرشادية (في ضوء الإلمام بالنظريات الإرشادية الحديثة)	تعزيز التطور المهني للمتدربين من خلال مساعدتهم على اختبار نظرية معينة في الإرشاد النفسي تتسجم مع أهداف البرامج الإرشادية.	المحاضرة . المناقشة . العصف الذهني التعزيز . الواجب المنزلي
٦	تابع تخطيط وبناء البرامج الإرشادية (في ضوء الإلمام بالنظريات الإرشادية الحديثة)	تعزيز التطور المهني للمتدربين من خلال مساعدتهم على تبني نظرية في الإرشاد النفسي تتسجم وأهداف البرامج الإرشادية	المحاضرة . المناقشة . العصف الذهني التعزيز . الواجب المنزلي
٧	تابع تخطيط وبناء البرامج الإرشادية في ضوء الإلمام بالنظريات الإرشادية الأحدث	تعزيز التطور المهني للمتدربين من خلال مساعدتهم على تبني نظرية معينة في الإرشاد النفسي تتسجم مع أهداف البرامج	المحاضرة . المناقشة . العصف الذهني التعزيز . الواجب المنزلي
٨	تابع تخطيط وبناء البرامج الإرشادية، في ضوء حاجات المسترشد	تعريف المتدربات بالاحتياجات العامة والنفسية للمسترشدين؛ حتى يكون واضحاً في ذهن المتدربات طبيعة هذه الاحتياجات، وحتى يشبع البرنامج هذه الاحتياجات.	المحاضرة . المناقشة . العصف الذهني التعزيز . الواجب المنزلي
٩	تابع تخطيط وبناء البرامج الإرشادية . في ضوء الاحتياجات النفسية لكل فئة عمرية	تعريف المتدربات بالاحتياجات النفسية حسب الفئة العمرية للمسترشدين؛ حتى يكون واضحاً في ذهن المتدربات طبيعة المرحلة العمرية لمن يطبق عليهم البرنامج، وحتى يشبع البرنامج هذه الاحتياجات.	المحاضرة . المناقشة . العصف الذهني التعزيز . الواجب المنزلي
١٠	طرق الإرشاد المناسبة للأطفال	تعريف المتدربات بأهم الطرق والأساليب الإرشادية المناسبة للتعامل مع مشكلات الأطفال	المحاضرة . المناقشة . العصف الذهني التعزيز . الواجب المنزلي
١١	تابع تخطيط وبناء البرامج الإرشادية في ضوء الاحتياجات النفسية لكل فئة عمرية	تعريف المتدربات بالاحتياجات النفسية حسب الفئة العمرية للمسترشدين ليكون واضحاً في ذهن المرشد طبيعة المرحلة العمرية لمن يطبق عليهم البرنامج، وحتى يشبع البرنامج هذه الاحتياجات.	المحاضرة . المناقشة . العصف الذهني التعزيز . الواجب المنزلي
١٢	تقويم البرامج الإرشادية	تعريف المتدربات أهمية تقويم البرامج الإرشادية وأدوات عملية التقويم	المحاضرة . المناقشة . العصف الذهني . الواجب المنزلي . التعزيز
١٣	الدليل التشخيصي الإحصائي للاضطرابات العقلية (الإصدار	فهم وتشخيص الاضطرابات النفسية وتشخيصها بأدق المعايير	المحاضرة - المناقشة - العصف الذهني التعزيز -

٢١٠ فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفايات المهنية والشخصية لدى عينة من طالبات  
التدريب الميداني بقسم علم النفس بكلية التربية جامعة القصيم

محتوى جلسات البرنامج التدريبي الخاصة بالكفايات المهنية:			
م	موضوع الجلسة	الهدف العام للجلسة	الفنيات المستخدمة
	الخامس) للجمعية الأمريكية للطب النفسي	العلمية وأحدثها.	الواجب المنزلي
١٤	الأدوات والمقاييس النفسية في التشخيص	تعريف المتدربات بالأدوات والأساليب النفسية المستخدمة في التشخيص ومهارات تطبيقها	المحاضرة . المناقشة . العصف الذهني التعزيز . الواجب المنزلي
١٥	التدريب على تقييم القدرات العقلية باستخدام مقياس وكسلر . بلفيو	تعريف المتدربات بمهارات استخدام أدوات القياس النفسي العقلي للكشف عن نسب الذكاء بمستوياتها المختلفة اللفظية والعملية والكلية.	المحاضرة . المناقشة . العصف الذهني التعزيز . الواجب المنزلي
١٦	التدريب على تقييم مستوى الاضطرابات النفسية المختلفة من خلال بعض المقاييس النفسية	تعريف المتدربات بمهارات استخدام أدوات القياس النفسي للكشف عن مستويات الاضطرابات النفسية المختلفة وتشخيصها	المحاضرة . المناقشة . العصف الذهني التعزيز . الواجب المنزلي
١٧	التدريب على تقييم مستوى الاضطرابات النفسية المختلفة من خلال الاختبارات الإسقاطية.	تعريف المتدربات بمهارات استخدام أدوات الاختبارات الإسقاطية للكشف عن مستويات الاضطرابات النفسية المختلفة وتشخيصها.	المحاضرة . المناقشة . العصف الذهني التعزيز . الواجب المنزلي
١٨	التدريب على مهارات الإرشاد الجمعي.	تعريف المتدربات بمهارات العمل مع المجموعات الإرشادية.	المحاضرة . المناقشة . العصف الذهني التعزيز . الواجب المنزلي
١٩	التدريب على مهارات دراسة الحالة	تعريف المتدربات بمهارات دراسة الحالة وكيفية كتابة التقرير النفسي.	المحاضرة . المناقشة . العصف الذهني التعزيز . الواجب المنزلي
٢٠	كيفية تكوين الثقة بين المرشد والمسترشد، والبيئة الآمنة	تعريف المتدربات بالأساليب المختلفة لتحقيق الثقة بين المرشد والمسترشد.	المحاضرة . المناقشة . العصف الذهني التعزيز . الواجب المنزلي
٢١	الإصغاء أو الاستماع الفعال	تعريف المتدربات بمفهوم الإصغاء الجيد أو الاستماع الفعال، وكيفية تنفيذه بالجلسة الإرشادية.	المحاضرة . المناقشة . العصف الذهني التعزيز . الواجب المنزلي
٢٢	مهاره طرح الأسئلة	تعريف المتدربات بمفهوم طرح الأسئلة في المقابلات الإرشادية الفردية والجماعية، وكيفية استخدامها.	المحاضرة . المناقشة . العصف الذهني التعزيز . الواجب المنزلي
٢٣	تقديم وتلقي التغذية الراجعة	تعريف المتدربات بمهاره التغذية الراجعة في المقابلات الإرشادية الفردية والجماعية.	المحاضرة . المناقشة . العصف الذهني التعزيز . الواجب المنزلي

محتوى جلسات البرنامج التدريبي الخاصة بالكفايات المهنية:			
م	موضوع الجلسة	الهدف العام للجلسة	الفنيات المستخدمة
٢٤	المعايير الأخلاقية وأسس الممارسة المهنية للمرشد النفسي	تعريف المتدربات بأسس المعايير الأخلاقية وضوابط الممارسة المهنية للمرشد النفسي.	المحاضرة المناقشة. العصف الذهني التعزيز. الواجب المنزلي.
٢٥	التواصل الإنساني والعمل في فريق	تعريف المتدربات ماهية التواصل الإنساني وأهمية العمل في فريق.	المحاضرة المناقشة. العصف الذهني التعزيز. الواجب المنزلي
محتوى جلسات البرنامج التدريبي الخاصة بالكفايات الشخصية			
٢٦	السمات الشخصية للمرشد النفسي	تعريف المتدربات بالسمات الشخصية والمهارات اللازمة للمرشد النفسي وأهميتها.	المحاضرة . المناقشة . العصف الذهني التعزيز. الواجب المنزلي
٢٧	الاتزان الانفعالي للمرشد النفسي	تعريف المتدربات مفهوم الاتزان الانفعالي كسمة لا بد من توافرها لدى المرشد النفسي.	المحاضرة المناقشة. العصف الذهني التعزيز. الواجب المنزلي
٢٨	الطموح والرغبة في التقدم	تعريف المتدربات بعوامل نجاح المرشد النفسي.	المحاضرة المناقشة. العصف الذهني التعزيز. الواجب المنزلي
٢٩	الأمانة عند المرشد النفسي	تعريف المتدربات بمفهوم الامانة وأهميتها كسمة ينبغي توافرها لدى المرشد النفسي.	المحاضرة المناقشة. العصف الذهني التعزيز. الواجب المنزلي
٣٠	الثقة بالنفس لدى المرشد النفسي (القدرة على التفسير في العملية الإرشادية)	تعريف المتدربات بمفهوم التفسير وهدفه وعوامل نجاحه.	المحاضرة . المناقشة . العصف الذهني التعزيز. الواجب المنزلي
٣١	تابع الثقة بالنفس لدى المرشد النفسي (حسن التصرف في المواقف)	تعريف المتدربات ببعض المواقف والمشكلات التي قد تواجه المرشد النفسي وتتطلب منه حسن التصرف.	المحاضرة . المناقشة . العصف الذهني التعزيز . الواجب المنزلي
٣٢	تابع الثقة بالنفس لدى المرشد النفسي (مساعدة المرشد على اتخاذ القرارات التي تناسبه)	تعريف المتدربات بمهارة المرشد وقدرته على مساعدة المرشد على اتخاذ القرارات التي تناسبه	المحاضرة المناقشة. العصف الذهني التعزيز. الواجب المنزلي
٣٣	تابع الثقة بالنفس لدى المرشد النفسي (حل المشكلات)	تعريف المتدربات بمهارة المرشد وقدرته على مساعدة المرشد على حل المشكلات والتدريب على حل المشكلات بشكل عملي.	المحاضرة المناقشة. العصف الذهني التعزيز. الواجب المنزلي
٣٤	التقبل	تعريف المتدربات بمفهوم وأهمية التقبل غير المشروط من المرشد للمرشد وكيفية تحقيقه بشكل عملي	المحاضرة المناقشة. العصف الذهني التعزيز. الواجب المنزلي
٣٥	تحمل المسؤولية	تعريف المتدربات بمفهوم تحمل المسؤولية كسمة ينبغي توافرها لدى المرشد النفسي	المحاضرة الحوار والمناقشة . العصف الذهني التعزيز. الواجب المنزلي

٢١٢ فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفايات المهنية والشخصية لدى عينة من طالبات  
التدريب الميداني بقسم علم النفس بكلية التربية جامعة القصيم

محتوى جلسات البرنامج التدريبي الخاصة بالكفايات الشخصية			
٣٦	الختام	إنهاء البرنامج بطريقة مناسبة وإجراء التطبيق البعدي لمقاييس الكفايات المهنية والشخصية.	الحوار والمناقشة
٣٧	جلسة التطبيق التتبعي	إجراء التطبيق التتبعي لمقاييس الكفايات المهنية والشخصية.	الحوار والمناقشة

### نتائج الدراسة ومناقشتها:

#### نتائج التحقق من الفرض الأول:

ينص الفرض على أنه "توجد فروق دالة إحصائية بين درجات الأفراد بالمجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي لمقاييس الكفايات الشخصية والمهنية في اتجاه القياس البعدي".

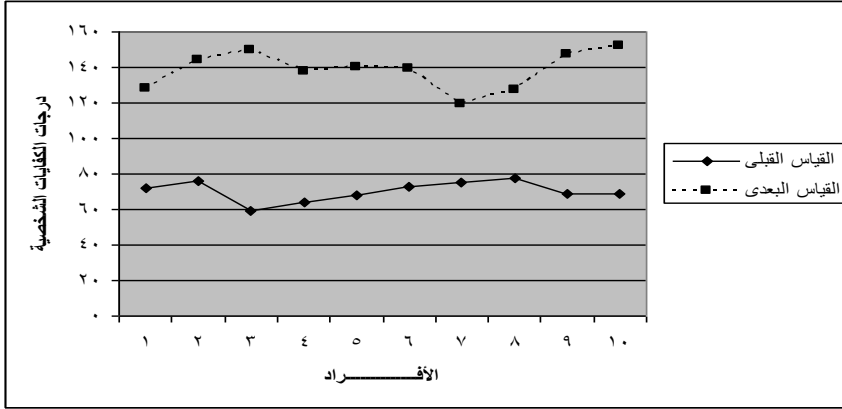
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار ويلكوكسون Wilcoxon Test اللابارامترى، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٧) دلالة الفروق بين درجات الأفراد بالمجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي لمقاييس الكفايات الشخصية والمهنية

المقياس	اتجاه فروق الرتب	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
الكفايات الشخصية	الرتب السالبة	0	0	0	2.803	0.01
	الرتب الموجبة	10	5.5	55		
	التساوي	0				
الكفايات المهنية	الرتب السالبة	0	0	0	2.803	0.01
	الرتب الموجبة	10	5.5	55		
	التساوي	0				

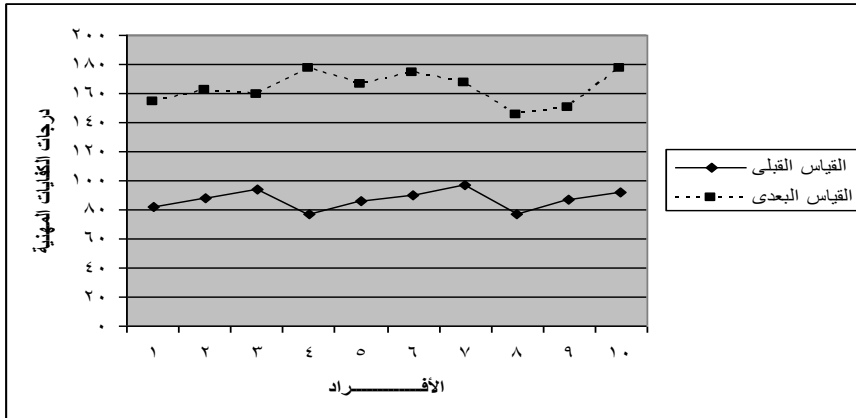
مستوى الدلالة عند  $(0.01) = 2.58$  مستوى الدلالة عند  $(0.05) = 1.96$   
يتضح من الجدول السابق أن قيمتا Z المحسوبة لمقاييس الكفايات الشخصية والمهنية بلغتا على الترتيب  $(2.803, 2.803)$  وهما قيمتان أكبر من القيمة الحدية  $(2.58)$ ، مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(0.01)$  بين درجات الأفراد بالمجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق البرنامج، على مقاييس الكفايات الشخصية والمهنية في اتجاه القياس البعدي، مما يعني تحسن درجات أفراد المجموعة التجريبية بعد تعرضهم لجلسات البرنامج التدريبي.

والشكلىين التالىين يوضحان الفروق بين درجات الأفراد بالمجموعة التجريبية فى القياسين القبلى والبعدى لمقايى الكفايات الشخصية والمهنية.



شكل (١)

الفروق بين درجات الأفراد بالمجموعة التجريبية فى القياسين القبلى والبعدى



شكل (٢)

الفروق بين درجات الأفراد بالمجموعة التجريبية فى القياسين القبلى والبعدى

**لمقايى الكفايات الشخصية:**

**تفسير نتائج الفرض الأول:**

أكدت نتائج الدراسة الاستطلاعية وجود تدنى فى مستوى الكفايات الموجودة لدى طالبات التدريب الميدانى وإلى حاجتهن الدائمة إلى مزيد من التدريبات العملية التى تصقل مستوى أدائهن. فقد وجدت الباحثة أنه على الرغم

من وجود الأساس المعرفي والأكاديمي إلى حد ما لدى الطالبات إلا أن هذه المعرفة كان ينقصها التوظيف السليم والاستخدام الفعّال لها في المجال التطبيقي. وفي ضوء هذا النقص جاء البرنامج التدريبي ليقدم لهؤلاء الطالبات مجموعة متكاملة من الكفايات المهنية والشخصية في شكل تكاملي تطبيقي مما ألزم المتدربات بالانتظام في حضور جلسات البرنامج والمشاركة الفعالة الإيجابية من خلال المناقشات والحوارات والإجابات المتعددة على الأسئلة التي كانت تطرحها الباحثة في كل جلسة. وكذلك من خلال الاشتراك في الأنشطة العملية وورش العمل داخل المجموعات. وكذلك اشترك المجموعات في عملية التقويم من خلال عرض الإجابات ومناقشة تلك الإجابات واختيار الإجابة الأفضل وتصحيح الإجابات الخاطئة.

كما أن العلاقة بين المدربة والمتدربات والتي تكونت خلال السنوات الماضية من خلال عمل المدربة كأستاذ مساعد بالجامعة أوجدت أثراً إيجابياً في أن يأتي البرنامج التدريبي بفاعلية. حيث اتسمت هذه العلاقة بالانسجام والود والمحبة خاصة بعد توضيح الهدف من البرنامج والمكاسب والفوائد التي ستعود على المتدربات من البرنامج مما سهل عملية التدريب.

كذلك كان لاستخدام أساليب التدريب تأثيراً كبيراً في نجاح البرنامج. حيث راعت الباحثة تنوع الأساليب التدريبية ما بين الأساليب النظرية ومنها؛ المحاضرة . المناقشة . النشرات الإشرافية . العصف الذهني . القراءات . العروض التوضيحية . الواجبات المنزلية. والتي كانت تستثير المتدربات وتدفع بهن نحو المشاركة والمناقشة والتعقيب. فقد أسهمت هذه الأساليب في فاعلية تصحيح المفاهيم وتدعيم الأفكار الصحيحة لدى المتدربات، فعلى الرغم من أن الباحثة قد قامت بإلقاء هذه المحاضرات في بداية كل جلسة. إلا أن المتدربات شاركن بشكل إيجابي في هذه المحاضرات ومناقشتها. حيث شجعت الباحثة الحوار المفتوح وتبادل الآراء. والتزمت الباحثة في نهاية كل جلسة بالتوصل إلى قرار جماعي يمكن المتدربات من تنفيذ الكفايات بشكل عملي.

وتتفق هذه النتائج مع ما أشارا إليه آرثر وبرنارد (2012) Arthur & Bernard قد أوضحوا أنه من خلال هذا الدور يشجعهم المدرب على بناء قاعدة معرفية خاصة بهم والتفكير من خلالها بالحلول المقترحة.



إضافة إلى الأساليب التي يغلب عليها الطابع العملي مثل؛ الورش التدريبية تمثيل الأدوار. أسلوب المجموعات الذي ظهر في تقسيم المتدربات إلى ثلاث مجموعات وكل مجموعة تقوم بالتشاور فيما بينها في طرح الأفكار والمعارف وتبادل المعلومات والخبرات للوصول إلى أفضل النتائج. والتدريب العملي من خلال الأنشطة الجماعية والمشاريع الذاتية. وأيضا أساليب التدريب الذاتية والتي تحددت بالدراسة الذاتية لكل متدربة على حده والإطلاع على كل ما تم تناوله في الجلسة التدريبية.

ومما ساعد على نجاح البرنامج التدريبي هو تطبيق الكفايات التي يتم التدريب عليها في كل جلسة على أرض الواقع من خلال عمل المتدربات بالمدارس، وتطبيق كل ما يتم تعلمه بالجلسة التدريبية أول بأول في برامج الإرشاد الجماعي والفردى بالمدرسة. ثم عرض هذه الخبرات المتنوعة في الجلسة التالية ومناقشتها والتعقيب عليها سواء من خلال الواجبات المنزلية أو من خلال الزيارات الميدانية للمدرسة وإعطائهن التغذية الراجعة المناسبة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة مصطفى حجازي (٢٠٠٢) والتي أكدت على أهمية التدريب الميداني والإشراف عليه، حيث لا بد من أن نضمن إذا أن المرشد المبتدئ يمارس بأساليب مناسبة، ويطبق فنيات وأنشطة تحفظ مصالح المسترشد وتوازنه النفسي، وتفتح أمامه سبل النمو والصحة كهدف مهني وخلفي. كما نحتاج إلى المتابعة للتأكد من أن التنفيذ يسير في الطريق الصحيح ويعطي النتائج المستهدفة.

ومن خلال الملاحظة والتغذية الراجعة والتدعيم من قبل المدربة للمتدربات تبين مدى تمكن المتدربات للكفايات المهنية والشخصية التي تم التدريب عليها. فقد كانت المدربة تدفع المتدربات للمشاركة وتستثير دافعيتهم نحو الاستمرار في البرنامج، وتثير روح التنافس بين المجموعات الثلاثة لإظهار أفضل ما لديهم. وتود الباحثة الإشارة إلى أمر في غاية الأهمية وهو حاجة المتدربات إلى شخص متمرس يقدم لهن الكفايات بشكل تطبيقي. وهو ما عبرت عنه إحدى المتدربات بقولها "لقد أخذنا النصيب الأوفر من المعارف والمعلومات النظرية لكننا بعيدين كل البعد عن المجال الميداني". الأمر الذي بدا واضحا للباحثة في وجود عجز للمتدربات عن انتقاء النظريات الإرشادية المناسبة للاضطرابات والمشكلات وجهل تام بدور المرشد في كل نظرية...إلخ.

وللوقوف على درجة فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية الكفايات المهنية والشخصية لدى أفراد العينة التجريبية. تجمل الباحثة تلك الفاعلية إلى:

- أن محتوى البرنامج التدريبي كان شاملاً للمعارف النظرية والمهارات التطبيقية الضرورية لنجاح المرشد النفسي في عمله.
- إتباع الأسلوب العلمي القائم على الكفايات وقد كان لاستخدام هذا الأسلوب في بناء البرنامج أبلغ الأثر حيث شكّل نظاماً متكاملماً بدءاً من الأهداف الإجرائية لكل جلسة والمحتوى والإجراءات إلى التقويم بأشكاله ليحقق في النهاية الأهداف المحددة مسبقاً بفاعلية وبمستوى إثنان مقبول.

ومن هذا المنطلق تشير الباحثة إلى أن الممارسة العملية للكفايات سواء مهنية أو شخصية لدى المتدربات تكون أكثر قوة وفعالية عند تطبيقها بشكل عملي مستمر، حتى لو كانت المعارف والمعلومات النظرية موجودة. فلم يكن ذلك كافياً بل تطلب الأمر التدريب العملي لهذه المعارف والمعلومات.

**نتائج التحقق من الفرض الثاني:**

ينص الفرض على أنه "لا توجد فروق دالة إحصائية بين درجات الأفراد بالمجموعة الضابطة في القياسين القبلي والبعدي لمقياسي الكفايات الشخصية والمهنية".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار ويلكوكسون Wilcoxon Test اللابارامترى، والجدول التالي يوضح ذلك.

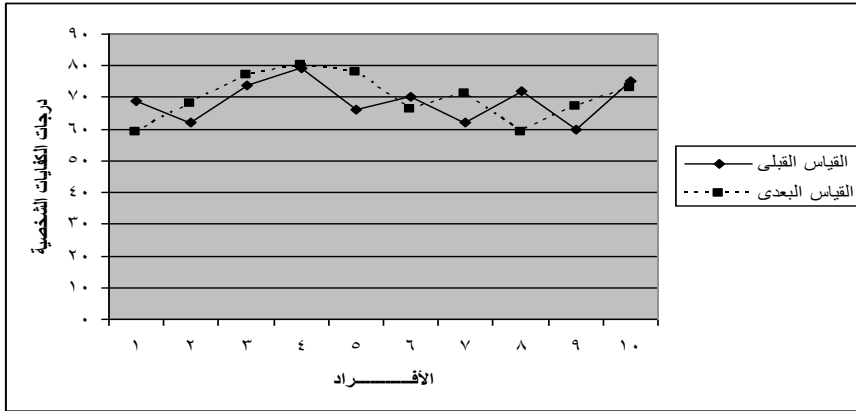
جدول (٨) دلالة الفروق بين درجات الأفراد بالمجموعة الضابطة في القياسين القبلي والبعدي لمقياسي الكفايات الشخصية والمهني

المقياس	اتجاه فروق الرتب	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
الكفايات الشخصية	الرتب السالبة	4	6	24	0.357	غير دالة
	الرتب الموجبة	6	5.17	31		
	التساوي	0				
الكفايات المهنية	الرتب السالبة	6	6.83	41	1.376	غير دالة
	الرتب الموجبة	4	3.5	14		
	التساوي	0				

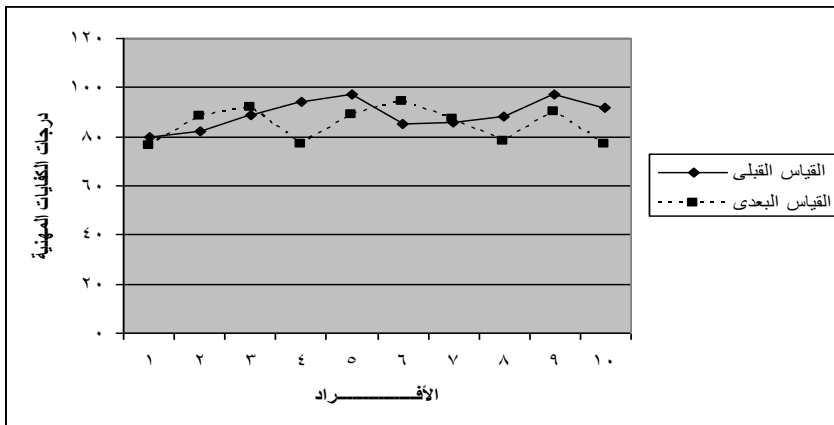
مستوى الدلالة عند (0.01) = 2.58 مستوى الدلالة عند (0.05) = 1.96

يتضح من الجدول السابق أن قيمتا  $Z$  المحسوبة لمقياسي الكفايات الشخصية والمهنية بلغتا على الترتيب (0.357، 1.376) وهما قيمتان أقل من القيمة الحدية (1.96)، مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين درجات الأفراد بالمجموعة الضابطة قبل وبعد تطبيق البرنامج، على مقياسي الكفايات الشخصية والمهنية.

والشكلين التاليين يوضحان الفروق بين درجات الأفراد بالمجموعة الضابطة في القياسين القبلي والبعدي لمقياسي الكفايات الشخصية والمهنية.



شكل (٣) الفروق بين درجات الأفراد بالمجموعة الضابطة في القياسين القبلي والبعدي لمقياس الكفايات الشخصية



شكل (٤) الفروق بين درجات الأفراد بالمجموعة الضابطة في القياسين القبلي والبعدي لمقياس الكفايات المهنية

### نتائج التحقق من الفرض الثالث:

ينص الفرض على أنه "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات الأفراد بالمجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدى لمقياس الكفايات الشخصية والمهنية لصالح أفراد المجموعة التجريبية". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار مان ويتنى Mann-Whitney Test اللابارامترى، والجدول التالى يوضح ذلك.

جدول (٩) دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات الأفراد بالمجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدى لمقياس الكفايات الشخصية والمهنية

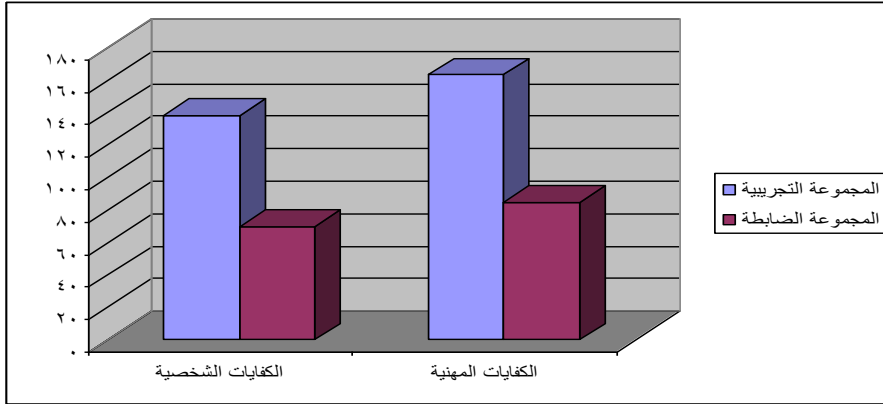
المقياس	اسم المجموعة	ن	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	قيمة Z	مستوى الدلالة
الكفايات الشخصية	تجريبية	10	138.4	10.762	15.5	155	0	3.781	0.01
	ضابطة	10	69.8	7.406	5.5	55			
الكفايات المهنية	تجريبية	10	163.1	11.2	15.5	155	0	3.782	0.01
	ضابطة	10	84.8	7.005	5.5	55			

مستوى الدلالة عند  $(0.01) = 2.58$  مستوى الدلالة عند  $(0.05) = 1.96$  يتضح من الجدول السابق أن قيمتا Z المحسوبة لمقياس الكفايات الشخصية والمهنية بلغتا على الترتيب  $(3.781, 3.782)$  وهما قيمتان أكبر من القيمة الحدية  $(2.58)$ ، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(0.01)$  بين متوسطات رتب درجات الأفراد بالمجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدى لمقياس الكفايات الشخصية والمهنية في اتجاه المجموعة التجريبية، مما يعنى تحسن درجات أفراد المجموعة التجريبية بعد تعرضهم لجلسات البرنامج مقارنة بأفراد المجموعة الضابطة التى لم تتعرض لنفس جلسات البرنامج التدريبى.

والشكل البيانى التالى يوضح الفروق بين متوسطى درجات الأفراد بالمجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدى لمقياس الكفايات الشخصية والمهنية.

## شكل (٥)

الفروق بين متوسطى درجات الأفراد بالمجموعتين التجريبية والضابطة  
فى القياس البعدى لمقايى الكفايات الشخصية والمهنية



## تفسير نتائج الفرض الثاني والثالث:

يتضح أثر البرنامج التدريبي مرة أخرى من خلال المقارنة بين متوسطى رتب المجموعة الضابطة فى القياس القبلي والبعدى على المقاييس، وكذلك حجم الاختلاف والفاوق الكبير بين درجات المجموعة التجريبية والضابطة وهو ما تعزوه الباحثة إلى خضوع أفراد المجموعة التجريبية لبرنامج متكامل يتكون من (٣٧) جلسة تدريبية تتناول كفايات متنوعة اشتملت على الجانب النظري والجانب العملي والتي مكنت المتدربات من اكتساب الخبرة والمعرفة فى آن واحد فخضوع المتدربات للبرنامج التدريبي صقل مهارتهن وطورها. فقد احتوت جلسات البرنامج التدريبي على مجموعة متكاملة من الكفايات المختلفة مدعمة بنماذج عملية للمشكلات ومواقف عملية من واقع العمل الإرشادي وطرحها للنقاش، مما ساعد المتدربات على امتلاك الكفايات بالطريقة الصحيحة إضافة إلى متابعة المتدربات وملاحظتهن فى الميدان العملي. بينما لم تتوفر هذه الفرصة لدى أفراد المجموعة الضابطة التي لم يتعرض أفرادها للتدريب مطلقاً.

كما كان لتكليف المتدربات بالواجبات المنزلية فى كل جلسة ومناقشتها فى بداية كل جلسة ما يدل على الاهتمام والحرص على تمكن المتدربات من الكفايات بالشكل النظري والتطبيقي معاً. بينما لم تستطع المجموعة الضابطة أن تتهل من هذه الأساليب والمعارف والتدريبات التي تم تقديمها لأفراد المجموعة التجريبية.

ومن أهم العوامل التي ساعدت على تعزيز هذا النجاح للبرنامج التدريبي كان مشاركة بعض الوكلاء والمرشحات الطالبات ومديرة المدرسة في بعض فعاليات البرنامج وتبادل الخبرات بينهن وبين المتدربات، وإيجاد مناخ من الألفة والتعاون بين الجميع. مما كان له أبلغ الأثر في إثراء النقاش واكتساب خبرات جديدة، والشعور بجدية التدريب وأهميته.

ومن أبرز عوامل نجاح البرنامج التدريبي هو تعريف المتدربات منذ البداية على ما يتوجب عليهن انجازه ليكونوا قادرين على أدائه عن الانتهاء من البرنامج، الأمر الذي ساعد في وقوع جزء من المسؤولية على عاتق المتدربات أنفسهن. ليس هذا فحسب بل ساعد ذلك على الاستمرار في جلسات البرنامج التدريبي وعدم الشعور بالضغط النفسي والمراقبة وأنهن محل اختبار، بل على العكس تماماً كان هناك شعوراً بالاطمئنان والراحة النفسية والرضا، مما شكل رغبة ودافعاً قوياً للاستمرار في البرنامج والمضى قدماً في الجلسات.

كذلك كان لمعالجة البرنامج التدريبي لكفايات تدريبية هي الأكثر أهمية والأكثر احتياجاً تدريبياً عليها بحسب رأى المتدربات أنفسهن. بالغ الأثر في التزام المتدربات بحضور الجلسات والرغبة في الحصول على معلومات نظرية وعملية بشكل جديد وهو ما اتضح للباحثة في الإصغاء الواعي للمتدربات والاهتمام بمناقشة كل ما يتم عرضه داخل الجلسة التدريبية.

كما تميز البرنامج التدريبي بوضوح أهدافه وإرشاد المتدربات إلى التركيز على هذه الأهداف لتحقيقها. من خلال تضمين البرنامج التدريبي لأنشطة ومواقف وضعت بغرض توضيح الأفكار وإبرازها وإثارة المناقشة حولها.

كذلك فإن المتابعة المستمرة التي تمت داخل الجلسات التدريبية ساعدت على إكساب المتدربات معلومات ايجابية عن قدراتهن، وبالتالي انعكس ذلك على تفاعلهم مع المسترشدات في المواقف العملية، والاستجابة مع هذه المواقف التقييمية بأساليب ايجابية، وبالتالي زيادة فاعلية البرنامج التدريبي.

ساهم أيضاً تسلسل الأحداث بالجلسة التدريبية على نجاح البرنامج وتحقيق أهدافه، حيث كانت المدربة تبدأ بسؤال لإثارة الفكر وتقديم معلومات عن الكفاية، ثم إعطاء المتدربات الفرصة لمناقشة وطرح الأسئلة والنقاش الحر ضمن المجموعات، وتقديم التغذية الراجعة البناءة لما يدور في المناقشات ومواقف عملية

تنتقل بالمتدربات إلى المجال الميداني. وقد لاحظت الباحثة أن المتدربات لديهن الرغبة في الاستفادة من البرنامج لتنمية الممارسات الإرشادية التي أكدوا جميعاً أنهم تنقصهن المعرفة العملية التي تتوفر في الجلسات التدريبية.

ومما سبق يتبين للباحثة أن هذه النتيجة منطقية في ضوء عدم تعرض أفراد المجموعة الضابطة للبرنامج التدريبي، وبالتالي فإن هذه المجموعة لم يطرأ عليها أى تحسن في القياس البعدى، لذا فإن هذه الفروق بين المجموعة التجريبية والضابطة أمراً طبيعياً في حدود الدراسة الحالية.

### نتائج التحقق من الفرض الرابع:

ينص الفرض على أنه " لا توجد فروق دالة إحصائية بين درجات الأفراد بالمجموعة التجريبية في القياسين البعدى والتتبعي لمقياس الكفايات الشخصية والمهنية".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار ويلكوكسون Wilcoxon Test والجدول التالي يوضح ذلك.

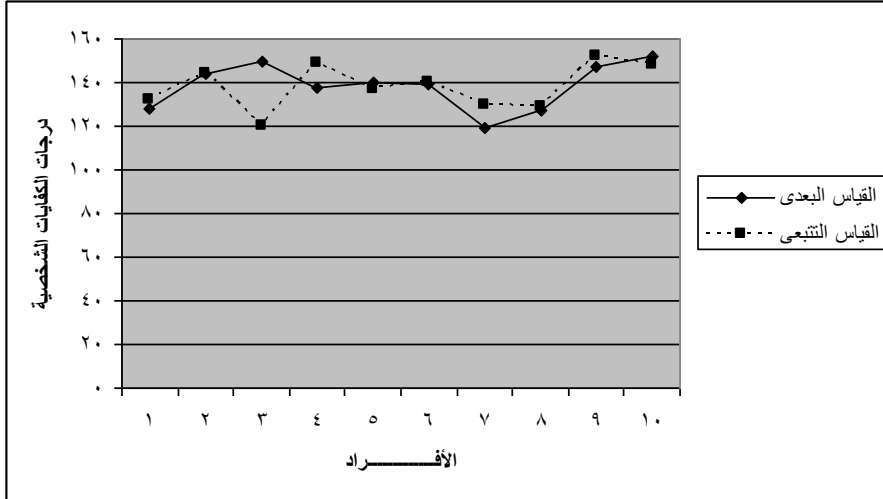
جدول (٩) دلالة الفروق بين درجات الأفراد بالمجموعة التجريبية

في القياسين البعدى والتتبعي لمقياس الكفايات الشخصية والمهنية

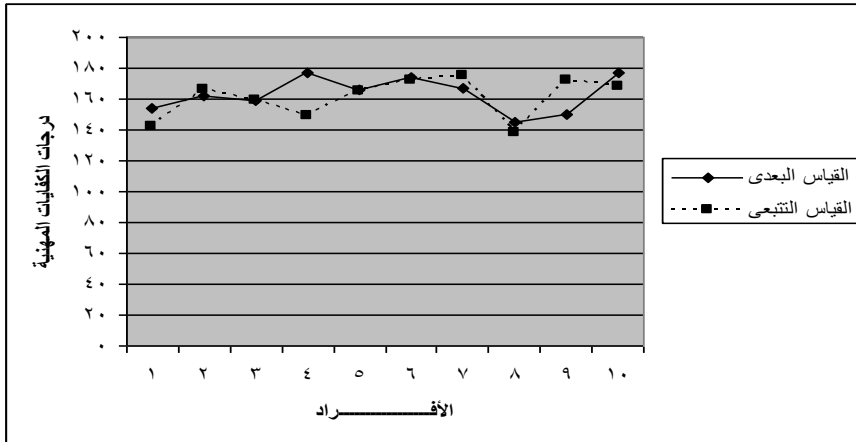
المقياس	اتجاه فروق الرتب	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
الكفايات الشخصية	الرتب السالبة	3	5.5	16.5	0.712	غير دالة
	الرتب الموجبة	6	4.75	28.5		
	التساوى	1				
الكفايات المهنية	الرتب السالبة	6	4.83	29	0.770	غير دالة
	الرتب الموجبة	3	5.33	16		
	التساوى	1				

مستوى الدلالة عند  $(0.01) = 2.58$  مستوى الدلالة عند  $(0.05) = 1.96$  يتضح من الجدول السابق أن قيمتا Z المحسوبة لمقياس الكفايات الشخصية والمهنية بلغتا على الترتيب  $(0.712, 0.770)$  وهما قيمتان أقل من القيمة الحدية  $(1.96)$ ، مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين درجات الأفراد بالمجموعة التجريبية في القياسين البعدى والتتبعي، على مقياس الكفايات الشخصية والمهنية، مما يعنى استمرار التحسن لدى أفراد المجموعة التجريبية حتى فترة المتابعة.

والشكلىن التالىين يوضحان الفروق بين درجات الأفراد بالمجموعة التجريبية  
فى القياسين البعدى والتتبعى لمقياسى الكفايات الشخصية والمهنية.



شكل (٥) الفروق بين درجات الأفراد بالمجموعة التجريبية  
فى القياسين البعدى والتتبعى لمقياس الكفايات الشخصية



شكل (٦) الفروق بين درجات الأفراد بالمجموعة التجريبية  
فى القياسين البعدى والتتبعى لمقياس الكفايات المهنية



### تفسير نتائج الفرض الرابع:

تشير نتائج الفرض الرابع إلى استمرار فاعلية البرنامج التدريبي خلال فترة المتابعة وحتى ميعاد التطبيق التتبعي. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن البرنامج التدريبي لم تنتهي آثاره بمجرد انتهاء الجلسات بل إن استمرار المتدربات بحضور جلسات البرنامج التدريبي وتطبيقه عملياً من خلال التعامل مع المسترشدات ما يؤكد على توفر القدرة والإمكانيات والكفايات لديهن والتي تعينهن على أداء مهامهن الإرشادية بشكل متقن.

كما تؤكد الباحثة على أن الملاحظة والمتابعة الميدانية والوقوف على صحة الممارسات الإرشادية قد ساعد المتدربات على التطور واستمرار هذا التطور مما أعطى قوة وفاعلية للبرنامج بعد تطبيقه و الانتهاء منه.

كما استطاعت الباحثة من خلال البرنامج التدريبي تحقيق النمو المهني للمتدربات من خلال التركيز على بعض المهارات مثل:

- مهارات التعلم المتبادل التي تتم من خلال المناقشات مع الآخرين والتفاعل معهم والمشاركة في النشاطات الجماعية.
- الاستخدام المنظم للتغذية الراجعة كنظام يساعد على استثارة دافعية المتدربات وتوجيه تدريبيهن.
- سيادة الجو الديمقراطي والمتمثل في التعاون بين المتدربات والمدرية وإعطاء الفرصة لتبادل الخبرات المختلفة.
- إسهام المتدربات في عملية التقييم.

كذلك فإن تضمن جلسات البرنامج التدريبي لفنية الواجب المنزلي كان لها دور كبير في تدعيم التغيرات الايجابية وتقوية ودعم الأفكار التي تم تعلمها والتدريب عليها في الجلسات التدريبية، فقد كانت فنية الواجب المنزلي هي الفنية الوحيدة التي بدأت بها الباحثة واختتمت بها كل جلسة تدريبية، ولعبت دوراً مهماً في زيادة فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية الكفايات المهنية والشخصية لدى المتدربات، حيث ساهمت في اكتساب الكفايات والحفاظ على الخبرات والمعارف لديهن للتمكن من تطبيقها على المسترشدات في المواقف العملية، مما ساعد على استثمار قدراتهن وطاقاتهن والحرص على توظيفها في العمل الإرشادي.

كما لعبت فنية التعزيز دوراً كبيراً في في تقوية وتدعيم الممارسات الإرشادية الجديدة لدى المتدربات، وقد لاحظته الباحثة في زيادة دافعية المتدربات

وتحركهن بإيجابية لتحقيق أهداف البرنامج من خلال المشاركة الواعية في أنشطة الجلسات والتزامهن بالواجبات المنزلية والرغبة في عرضها وتصحيح الخطأ والاستفادة من خبرات أفراد المجموعة التجريبية بشكل عام.

أيضا ترجع الباحثة نجاح البرنامج التدريبي واستمرار آثاره إلى كونه معتمداً على أسس علمية ومعايير محددة، ولما احتواه البرنامج التدريبي من نماذج ومواقف عملية يتعرض لها المرشد النفسي في عمله وتستوجب منه التعامل السليم، وقد عرضت الباحثة العديد من المواقف والأنشطة والنماذج في شكل تكاملي وفي انسجام تام مع بعضها مما جعل من مادة البرنامج التدريبي مادة جذابة منحت المتدربات الثقة بالنفس وتحمل المسؤولية.

كذلك تسنى للمتدربات أن يجدن فرصة كافية ليتحدثن عن أهم المشكلات والصعوبات التي يواجهونها في التدريب الميداني، وأن يبدلين بآرائهن بكل صراحة دون خوف أو توتر، وهو ما وضعته الباحثة موضع الاعتبار، وقامت بتصميم المواقف والنماذج التي تتعلق بهذه المشكلات والصعوبات وكيفية حلها والتعامل معها.

كما أن استمرار آثار البرنامج التدريبي حتى بعد انتهاء جلساته التدريبية إنما يشير إلى كون المتدربات في حالة نمو مستمرة لأدائهن وممارستهن الإرشادية، وهو ما يعتبر أهم ملمح من ملامح برامج تنمية الكفايات بوجه عام فالتركيز على نتائج عملية التدريب وليس على العملية نفسها، والحكم على المتدرب من خلال عائد أدائه في المواقف العملية، لا من خلال أنماط التفاعل داخل الجلسات فحسب.

كما تفسر الباحثة هذه النتائج في ضوء ما تم تقديمه خلال جلسات البرنامج التدريبي من معارف وخبرات ومهارات لم تنتهي آثاره بمجرد انتهاء جلساته لأنه لم يهتم بتنمية الكفايات فقط، بل أصبح هذا البرنامج التدريبي بجلساته متعددة الخبرات بمثابة نمط سلوكي تعايشه المتدربات ويتعاملون معه في حياتهن اليومية، وهو ما عبرت عنه إحدى المتدربات بقولها "إن جلسات البرنامج التدريبي والمتعلقة بالكفايات الشخصية لم تساعدنا فقط في حسن التعامل مع المسترشدين ولكن أيضا أن تكون كل متدربة منا عضو فعال في الجماعة التي تنتمي إليها، وأن نحظى بتقدير واحترام الجميع من حولنا".

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة إبراهيم المصري (٢٠٠٩) التي أكدت على أن هدف التدريب هو مساعدة المرشد على تنمية مهارات الإرشاد حتى يكون فعالاً وأكثر مساعدة للآخرين على التعامل مع الآمهم ومشكلاتهم، وعندما تشعب هذه المهارات بالتدريب ويتعلمها المرشد تصبح جزءاً من طريقة المرشد في التفاعل والاتصال وتزداد فاعليته بشكل ملحوظ.

وقد تأكدت استمرارية فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية الكفايات المهنية والشخصية وعدم حدوث انتكاسة بعد انتهائه في إطار أن البرنامج التدريبي قد ساهم في إعادة إدراك المتدربات للخبرات والأفكار والمعارف المرتبطة بالكفايات المهنية والشخصية بشكل جديد من الوعي. فعلى سبيل المثال كانت أفكار المتدربات ومعتقداتهن حول مبدأ سرية المعلومات أنها سرية مطلقة فلا يجوز البوح بأى معلومة عن المسترشد لأى شخص، مما أوقع إحداهن في مشكلة ومواقف حرجة مع مديرة المدرسة التي كانت تباشر هذه الحالة بنفسها وتتابع مشكلتها، ولكن من خلال مناقشة هذه الكفاية مع المتدربات تبين لهن أن السرية نسبية وتعتمد على ما يتم البوح به، فقد تكون المعلومات التي يتم الإدلاء بها معلومات عامة يعرفها الجميع، وقد تم مناقشة هذا الأمر باستفاضة داخل الجلسة التدريبية. وبالتالي فإعادة الإدراك يشير إلى تعديل الوعي عما كان ليصبح "الموضوع Subject" "هدفاً object"

### توصيات الدراسة:

اتضح من الإطار النظري والدراسات السابقة ونتائج الدراسة الحالية أهمية تدريب المرشدين المتدربين على الكفايات المهنية والشخصية؛ ضماناً لتلافي مشكلات العجز والقصور في إعدادهم. وفي ضوء ذلك توصي الدراسة الحالية بما يلي:

- (١) اعتماد البرامج التدريبية القائمة على الكفايات في تدريب المرشد النفسي لما أثبتته من تحسن في أداء عينة الدراسة وبشكل واضح إذا ما تم مقارنة أدائهن قبل تنفيذ البرنامج.
- (٢) تصميم برامج تدريبية أخرى تقوم على أساس طرائق أخرى مثل التعلم الذاتي وحل المشكلات والتعلم التعاوني.
- (٣) الاهتمام بوضع وتطوير خطط وبرامج الإرشاد النفسي للمرشدين في مختلف المجالات وفقاً للتوجهات العالمية الحديثة.

- (٤) تعزيز قنوات الاتصال بين الجامعة ومختلف الهيئات المعنية بالعمل الإرشادي.
- (٥) وضع أسس ومعايير لانتقاء أفضل العناصر البشرية الصالحة لممارسة العمل الإرشادي.
- (٦) التعرف على مشكلات الطالب/ الطالبة بجامعة القصيم التي تؤثر على توافقه النفسي والاجتماعي والعمل على حلها بغرض بناء المرشد الذي سيقدم الخدمات الإرشادية فيما بعد بناءً جيداً.
- (٧) التدريب المستمر للطلاب الملتحقين بقسم علم النفس من الناحية العملية تحت إشراف طاقم متخصص في الإرشاد النفسي لديهم الخبرات العملية الكافية؛ وذلك لتنمية المهارات المهنية لديهم
- (٨) إجراء مزيد من البحوث والدراسات والتأليف في مجال الإرشاد النفسي لتحديد العوامل التي تساهم في تنمية الكفايات لدى المرشدين.
- (٩) إجراء مزيد من الدراسات التي تضع في الاعتبار اتجاهات المرشدين نحو هذه البرامج التدريبية ودورها في رفع كفاءة أداءهم.
- (١٠) التنسيق وتبادل الخبرة مع البلدان الأجنبية التي قطعت شوطاً كبيراً في هذا المضمار.

## المراجع

### أولاً- المراجع العربية:

- أبو عبادة، صالح و نيازي، عبد المجيد (٢٠٠١). الإرشاد النفسي والاجتماعي. الرياض: مكتبة العبيكان.
- جدوع، محمد يوسف (٢٠٠٨). فعالية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث بقطاع غزة. رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة
- حجازي، مصطفى يوسف (٢٠٠٢). المرشد النفسي المدرسي: الإعداد للمهنة وممارستها. اللقاء الثاني لمسئولي الإرشاد والتوجيه المدرسي بوزارات التربية والتعليم بدول الخليج العربي، ١. ١٨.
- حسين، عادل أحمد (١٩٩٦). تقويم بعض الكفايات المهنية للأخصائي النفسي المدرسي ووضع برنامج تدريبي لتنميتها. رسالة دكتوراه، كلية البنات، جامعة عين شمس.
- حمدان، محمد علي (١٩٩٢). التربية العملية الميدانية: مفاهيمها وكفاياتها وممارستها. عمان: دار التربية الحديثة للنشر والتوزيع.
- الخطيب، صالح محمد (٢٠٠٧) الإرشاد النفسي في المدرسة أسسه ونظرياته وتطبيقاته. الطبعة الثانية، العين: دار الكتب.
- دبرا، فطيمة (٢٠١٠). أهم الصعوبات التي تواجه الأخصائي النفسي أثناء الممارسة الميدانية. مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية الإلكترونية. العدد (١١)، ٢٣٠. ٢٥٩.
- الزريقي، سيف الدين (٢٠٠٨). الكفايات الإرشادية المدركة والمأمولة واختلافها باختلاف التأهيل والتدريب والخبرة والجنس المرشد في المدارس الأردنية. رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن.
- زقوت، أمينة (٢٠١٠). تصور مقترح لتطوير برنامج الإعداد التربوي العملي للطلاب/ المرشد النفسي بكلية التربية . جامعة الأقصى في ضوء الاتجاهات المعاصرة. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مجلد ٢٤ (١١)، ٣٢. ٧٩.
- الشاوي، سمر ولفته، رعد (٢٠١٤). فعالية برنامج إشرافي يستند إلى نموذج التمييز في تحسين المهارات الإرشادية لدى عينة من طالبات الإرشاد

- النفسي في جامعة اليرموك. المجلة الأردنية في العلوم التربوية،  
مجلد ١٠ (٣)، ٣٦٩-٣٨٢.
- شبير، منير عودة (٢٠٠٣). المعوقات المهنية لدى المرشدين النفسيين في  
المدارس الحكومية في قطاع غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي. رسالة  
ماجستير، جامعة عين شمس.
- شبير، منير عودة (٢٠١٤). فاعلية برنامج تكاملي للمرشدين النفسيين لتنمية  
المهارات الإرشادية. مجلة الإرشاد النفسي، العدد ٣٨، ٣٠٩-٣٥٣.
- الشرفين، أحمد عبدالله (٢٠١١). فاعلية برنامج إشرافي يستند إلى النموذج  
المعرفي في خفض قلق الأداء لدى المرشدين المتدربين في الأردن.  
المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد ٧ (٣) ٢٣٣-٢٥١.
- شنير، نجلاء (٢٠١١). خصائص شخصية المرشد النفسي ودورها في بناء  
علاقات ناجحة مع المحيطين به في ضوء المهام التي يقوم بها المرشد  
في المدرسة. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة دمشق.
- طشوش، رامي والمزاهرة، رانية (٢٠١٢). درجة ممارسة المرشدين النفسيين  
التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد النفسي من وجهة نظرهم في ضوء  
بعض المتغيرات. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية،  
المجلد (٢) (٢)، ٥٨١-٦٢٣.
- عبد السميع، مصطفى، وحوالة، سهير محمد (٢٠٠٥). إعداد المعلم تنميته  
وتدريبه. القاهرة: دار الفكر العربي.
- عبدالله، أحمد (٢٠١٥). فاعلية برنامج يستند إلى تطوير المهارة في رفع مستوى  
الكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين المتدربين في الأردن. مجلة  
الدراسات التربوية والنفسية، جامعة السلطان قابوس، مجلد ٩ (١)،  
٢٨-٤٧.
- العنزي، خالد (٢٠٠٥). دور المرشد التربوي كما يدركه مديرو المدارس  
المتوسطة والثانوية بالحدود الشمالية. رسالة ماجستير. كلية التربية.  
جامعة الملك سعود.

العويدات، فادي محمد (٢٠٠٦). بناء قائمة للكفايات المهنية والاجتماعية والخصائص الشخصية لمعلمي الطلبة الموهوبين. رسالة ماجستير، جامعة عمان.

الفرح، عدنان محمد (٢٠١٢). إعداد المرشد المدرسي بين الحاضر والمستقبل. المؤتمر الدولي الخامس، مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، ٥٣٤. ٥٢١.

فرعان، نهلة محمد (٢٠١٠). فاعلية برنامج إرشادي سلوكي مقترح في تنمية المهارات الإرشادية للمرشدين التربويين في الأردن. رسالة دكتوراه، جامعة عمان العربية، الأردن.

المصري، إبراهيم موسى (٢٠٠٩). المرشد النفسي بين المهارة والتطبيق. مجلة دراسات نفسية وتربوية. العدد ٢، ٤٦. ٦٧.

معمور، بار عبد المنان (١٩٨٦). دراسة تقييمية تحليلية لمدى فعالية برنامج الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني لإعداد المرشدين النفسيين بقسم علم النفس بكلية التربية جامعة أم القرى. مركز البحوث التربوية والنفسية. جامعة أم القرى، من ٤٣. ٥٨.

الميلبي، بندر (٢٠١٠). مهارة الاتصال لدى المرشد وأهميتها كما يراها المسترشدون في المرحلة الثانوية بمحافظة ينبع. رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة أم القرى.

الناقبة، محمود كامل (١٩٩٧). البرنامج التعليمي القائم على الكفاءات: أسسه وإجراءاته. القاهرة دار غريب.

### ثانياً - المراجع الإنجليزية:

American Psychological Association(2015). *Competencies for Psychology Practice in Primary care*. <http://www.APA.org/Ed/resources/competencies/Practice.PDF>.

Arthar, M. & Bernard, J.(2012). *Application of Discrimination Model of Supervision for Residency Education. Education*. Association for the Behavioral Sciences & Medical Education,18(1),32: 37.

- Badra, Mohamed(2014).*College Students attitudes and Perception of the Therapeutic competence of Counselors and other mental Health Professionals*. Ph.D. university of Toledo.
- Bellini, J. (2002).*Correlates of multicultural counseling competencies of vocational rehabilitation counselor*. Rehabilitation Counseling Bulletin, 45(2),66 : 75.
- Berry, Jessica , L.(2013).*The Process of Professional School Counselor Multicultural Competency development : A grounded theory*. Ph.D. Idaho State university.
- Bogner, R,G. Horrocks, S, Monley, E. (2012).*Educating Counselor: Constructivist Approach to the Development of Core Counseling Skill International*, Journal of Business and Social Science , 3(2),87:92
- Brown ,Rice, Kathleen.(2011). *Examining the Impact of classmates Problems of Professional competency on Pre - service counselors*. Ph.D. The Ohio university. united state.
- Capps, Elizabeth Marie.(2013).*In Prison Substance abuse Program Counselors: The relationship between personal Substance abuse history and education level on Job stress , perception of job competence types of intervention used and beliefs about substance abuse*. Psy.D. university, Institution: Alliant International university, Fresno.
- Capuzzi, D. & Stauffer, M. (2012).*Career Counseling: Foundation, Perspective, & application*. Rutledge Taylor & Francis Group.



- 
- Conley, Abigail Holland(2012).*Exploring College Counselor Spiritual Competency in Relation to Training and Professional Practice*. PH.D. North Carolina state university.
- Corey,G.(2009). *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy*. 8<sup>th</sup> Edition, Belmont, Thomson, CA.B Rooks Cole Education.
- Coustantine, M. (2001).*Theoretical Orientation, Empathy, Multicultural Counseling Competencies*, Journal of ProfessionalCounseling,7(3),42:51>
- CrocKet, K.(2007).*Counseling Supervision and the Production of Professional selves*. Counseling and PsychotherapyResearch,7(1),19:25.
- Foster, I.& Young, J.(2005). *The Work Activities of Professional School Counselors: Are the National Standards Being Addressed?*. Professional School Counseling,8(4),313:321.
- Francis, J.(2015). *The Effects of Competency on Job Satisfaction for Professional Counselors when Providing court Testimony*.Ph.D. united states , Minnesota.
- Hatcher, R.L.& Lassiter, K.D.(2007). *Initial training in professional Psychology: The practicum competencies outline*. Training and Education in professional Psychology,(1),49:63.
- Nelson,M& Johnson,B.(2000).*School Counselor Supervisors: An integrated approach for supervising school counseling interns*. Counselor Education and Supervision, 34(2),89:151.

- Pak, Archer, monalisa (2005). *A comparison of the level of substance abuse training and Professional School Counselor attitudes treatment approaches and personal competencies assessing alcoholism*. Ph. D university institution: The George Washington University.
- Paladino, D., Minton, C., Kern, C.(2014). *Interactive Training Model: Enhancing Begnning Counseling Student Development*. Counselor Education & Supervision, 50, 189: 206.
- Peace, S, & Sprinthall, N.(2008).. *Training School Counselors to supervise beginning counselors: Theory, research, and Practice* Professional School Counseling, 1(5), 2:9.
- Robert, A. Roe (2002). *What Makes A competent Psychologist?*, European Psychologist, v(7)(3), 192:202.
- Schaeffle, s, Smaby, M. Packman, J, Maddux.,(2007). *Performance Assailment of Counseling Skills Bases on Specific :Acquisition, Retention and Transfer to Actual Counseling Sessions*. Education, v, 128 (2), 262-273.
- Sussman,s.(2012). *Practical Clinical Supervision for Counselors an Experiential guide*. New York: Springer Publishing company.
- The association for assessment in counseling (2003). *Competencies in assessment and evaluation for School Counselor* ,Approved by the American School Counselor Association.[http:// aac. ncat. edu/](http://aac.ncat.edu/).
- Thomas,S.(2005). *The School Counselor alumni peer Consultation group*. Counselor Education and Supervision, 45(1),16:29.

- 
- Urbani,s.(2001). *The Effect of The Skilled Counselor Training Model on Counseling Skill Acquisition and Counselor Self-Efficacy by Counselors-in-Training*. ED,D, University of Nevada, reno, 2001,108 p.AAT3024496
- Van,T. & Baska,J.(2003).*What Matters in Curriculum for gifted learners: Reflection on theory, research and productive giftedness*. In Colangelo, N.,& Davis., G.(EDS), Handbook on gifted education. Boston: Ellyn & Bacon, 174:183.
- Welch, I.D. & MC Carroll ,L.(2003). *The Future role of School Counselors*. School Counselors ,41(1),48: 53.
- Wester, Kelly I., Willet, John T., Davis, Marks(2010). *Psychological Climate Stress, and research integrity among research counselor educators* :A Preliminary Study Counselor Education and Supervision ,50(1),39:55.
- Whitney, Jennifer, M.(2006).*Self Perceived Multicultural Counseling competence of licensed Professional Counselor*. Ph.D. university, institution: The Ohio State university.
- Young, T.& Hagedorn, B.(2012).*The Effect of Brief Training in Motivational Interviewing on Training Skill Development*. Counselor Education & Supervision, 51,32: 37.